



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الاعتراف المهني وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -

تحت إشراف الأستاذة:

- د. سعدون سمية

من إعداد وتقديم الطالبين:

- مسقمين سمية

- بن حميدة عبد الكريم نور الدين

تاريخ المناقشة: / / 2024

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
أ. سعدي عربية	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
أ. سعدون سمية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
أ. بودكارة أمال	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة

يهدف البحث الحالي إلى العلاقة بين تحليل الاعتراف المهني وفعالية الأداء الوظيفي بين العمال في جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، بالإضافة لمعرفة الفروق بين العمال في هذين المتغيرين بحسب الجنس، والسن والاقدمية استخدم الباحثان المنهج الوصفي. ولجمع البيانات تم توزيع استبيان على عينة بلغت 80 فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. تم التوصل إلى نتائج دالة إحصائية، وهي كالآتي: لا توجد علاقة بين الاعتراف المهني وفعالية الاداء الوظيفي لدى إداريين جامعة بلحاج بوشعيب

توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير الجنس لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب فروق ذات دلالة احصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير السن لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب ، فروق ذات دلالة احصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب ، توجد فروق ذات دلالة احصائية لفاعلية الاداء الوظيفي يعزى لمتغير السن لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب، توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر فعالية اداء الوظيفي يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب ، فروق دلالة احصائية لأثر فعالية الاداء الوظيفي يعزى لمتغير اقدمية لدى اداريين جامعة بوشعيب

الكلمات المفتاحية: الاعتراف المهني ، فعالية الأداء الوظيفي ، تقييم الأداء

Summary:

The current research aims at the relationship between occupational recognition and the effective functioning of workers at Bel Hadj Boushouayb University with an eye to disparities between workers in these two variables by sex. Age and seniority used the descriptive curriculum. To collect data, a questionnaire was distributed to a sample of 80 individuals selected in a caste random manner. The results of a statistical function have been achieved, as follows: There is no correlation between professional recognition and the effective functioning of the university administrators of Belhaj Boushouayb University There are statistically significant differences in the impact of professional recognition attributable to the sex variable of the University administrators of Belhaj Boushaibe University and statistically significant differences in the impact of professional recognition attributable to the age variables of the University administrators of Belhaj Boushaibe University ", statistically significant differences in the impact of professional recognition attributed to the educational level variables of the University administrators of Belhaj Boushouayb, There are statistically significant differences in the impact of effective functioning attributable to the gender variable of the University's professors at Belhaj Boushouayb University impacts ", there are statistically significant differences in the impact of effective functioning attributable to the age variable of the professors of Belhaj Boushouayb University, There are statistically significant differences in the effectiveness of functional performance attributable to the age variables of the university administrators of Belhaj Boushouayb ", there are statistically significant differences in the effectiveness of functional performance attributable to the educational level variables of the University administrators of Belhaj Boushouayb, Discrepancies of statistical significance to the effectiveness of functional performance attributable to the seniority variable of the University of Bouchouib administrators

Keywords: professional recognition, performance effectiveness, performance evaluation

شكراً وتقديراً مائة سنة

حمد الله ونشكره الذي أعاننا على إتمام هذا العمل ونصلي ونسلم على
أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى

أله وصحبه أجمعين.

عن أبي هريرة عن النبي محمد صل الله عليه وسلم قال: "لا يشكر الله من
لا يشكر الناس"

واقترء بهذا الهدي النبوي وأتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان.

الى الدكتور "سعدون سميت" على ما أسدته إلينا من نصح وتوجيه وإرشاد
خلال إعداد هذه المذكرة.

كما يسعدنا أن نتوجه بجزيل الشكر والامتنان لكل من السادة أعضاء
لجنة المناقشة لتفضلهم لعضوية

لجنة المناقشة.

وكل الشكر والتقدير إلى جميع الموظفين الإداريين بجامعة بلحاج
بوشعيب عين تموشنت

على ما قدموه لنا من تسهيلات في تريضنا الميداني.

كما يسعدنا ان نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأسرة قسم العلوم
الاجتماعية



اهدي هذا العمل المتواضع لمن كان سببا في وجودي امي و ابي و اخواتي
بدر الدين ... و ابراهيم الخليل

حفظهم الرحمن والى سندي جدتي اطل الله في عمرها . وكل من شجعني
على اكمال دراستي

كما لا انسى زملائي و زميلاتي في التخصص ... و خاصة هبيري وسيلت و بن
دحمان هند .. غرمول سحر... وحاج محمد شريفة

كمت لا انسى من اعطاني يد العون الاخت و الصديقة توازي خلود

وكما لا انسى الاخ بن حميدة عبد الكريم نور الدين الذي كان اخا
وصديقا و زميلا في انجاز المذكرة اقدم له كل الشكر على صبره
معي... وعلى جهده و عطائه شكرا لك.

كذلك لا انسى استاذتي الاستاذة الفاضلة استاذة سعدون سميت التي
كانت معنا خطوة بخطوة و كانت اخت و استاذة و ناصحة

فلها كل عبارات الاحترام و الشكر و التقدير استاذتي.

وحتي لا ننسى كذلك كل الشكر و الاحترام.... لاساتذة قسم العلوم
الاجتماعية .



هاهي الايام قد مرت بسرعت حتى نصل الى نهايت مشوارنا الدراسي
وها نحن اليوم والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب السنين
اهدي هذا العمل المتواضع الى اعزما املك في الوجود الى امي و
ابي و اخوتي ياسمين وفرح و الى جدي وجدتي و الى كل من
وقف الى جانبي و امدن الى يد العون طيلت مشواري الدراسي و الى
اصدقائي في التخصص و الى الاحت توازي خلود التي كانت
بمثابة اختي الكبيرة و الى صديقي و اخي محمد
كما لا انسى الاستاذة الفاضلة استاذة سعدون سميت ... اشكرها
على جميع النصائح و التوجيهات التي لم تبخل علينا بها.
وفي الاخير كل عبارات الاحترام و تشكر الى زميلتي و اختي
الحنونة مسقمين سميت التي كانت سند لي في حياة الجامعة و
خصيت اسال الله عزوجل ان يوفقها في حياتها ... فهي كانت طيلت
مشواري الدراسي الزميلت و الاخت المفضلة.
كما لا انسى اساتذة قسم العلوم الاجتماعية فلهم فائق عبارات
الشكر و التقدير.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	ملخص بالعربية
ب	ملخص باللغة الأجنبية
ج	شكر
د	إهداء
هـ	إهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ي	قائمة الأشكال
1	مقدمة
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	
5	1-الإشكالية
7	2-فرضيات البحث
8	3-أهمية الدراسة
8	4-أسباب اختيار الموضوع
9	5-أهداف الدراسة
10	6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
10	7-الدراسات السابقة
20	8-منهج و تقسيم الدراسة
21	9-نموذج الدراسة
الفصل الثاني: الاعتراف المهني	
23	تمهيد
23	1-مفهوم الاعتراف المهني
24	2-أهمية الاعتراف المهني
26	3- أهداف الاعتراف المهني
26	4-اشكال الاعتراف في العمل
28	5- أنواع الاعتراف المهني

29	6- نظريات الاعتراف المهني
35	7-عوامل الاعتراف في العمل
36	8- فوائد الاعتراف في العمل
37	9-آثار الاعتراف في العمل
38	10-التحديات التي تواجه الاعتراف المهني و سبل التغلب عليها
40	خلاصة الفصل
الجزء الثاني: فعالية الاداء الوظيفي	
42	تمهيد
42	أولاً : الأداء
42	مفهوم الأداء
43	2- عناصر الأداء الوظيفي
44	3- مكونات الأداء الوظيفي
44	4- محددات الأداء
46	5- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
47	6-الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء
47	7-طرق قياس أداء العاملين
49	ثانياً : تقييم الأداء
49	1-مفهوم تقييم الأداء
50	2-اهداف تقييم الأداء
52	3-اهمية تقييم الأداء
54	4- خطوات تقييم الأداء
57	5- معايير تقييم الأداء
58	6- طرق تقييم أداء العاملين
63	خلاصة الفصل
الجزء الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
65	تمهيد:
65	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
65	1. أهمية الدراسة الاستطلاعية
65	2. اهداف الدراسة الاستطلاعية

66	3. المجال الجغرافي والزمني للدراسة الاستطلاعية
67	4. منهج الدراسة
67	5. اداة الدراسة الاستطلاعية
68	6. خصائص الدراسة الاستطلاعية
77	ثانيا : الدراسة الأساسية
77	1. أهداف الدراسة الأساسية
77	2. عينة الدراسة الأساسية
79	3. إجراءات الدراسة الأساسية
80	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية	
82	تمهيد
82	1. عرض نتائج السؤالين الاستكشافيين
83	2. عرض نتائج السؤال الثاني
83	3. عرض نتائج الفرضيات
84	4. عرض الفرضيات الفرعية
الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة	
91	1. مناقشة سؤالين الاستكشافيين
92	2. مناقشة الفرضية العامة
93	3. مناقشة الفرضية الجزئية الأولى
94	4. مناقشة الفرضية الجزئية الثانية
95	5. مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
96	6. مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
97	7. مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة
97	8. مناقشة الفرضية الجزئية السادسة
100	خاتمة
102	توصيات واقتراحات
105	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح مضمون الاستبيان	67
2	يبين طريقة إعطاء الأوزان لبنود الاستبيان	68
3	توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير الجنس	68
4	توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير السن	69
5	توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير المستوى التعليمي	70
6	يبين صدق الاتساق الداخلي في محور الاعتراف المهني	71
7	يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد الحياة في العمل	71
8	يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد الرضا في العمل	72
9	يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد السلوك في العمل	72
10	يبين صدق الاتساق الداخلي في محور فعالية الأداء الوظيفي	73
11	يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد القدرات والمهارات	73
12	يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد الجهد	74
13	يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد إدراك الدور	75
14	يمثل ثبات ألفا لكرومباخ لمحور الاعتراف المهني	75
15	يمثل ثبات ألفا لكرومباخ لمحور فعالية الأداء الوظيفي	76
16	توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير الجنس	77
17	توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير السن	78
18	توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير المستوى التعليمي	79
19	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالمنسبة لمتغير الاعتراف المهني	82
20	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالمنسبة لمتغير فعالية الأداء الوظيفي	83
21	يمثل علاقة بين الاعتراف المهني وفعالية الأداء الوظيفي.	83
22	يوضح الفروق في اعتراف المهني تعزى إلى متغير الجنس.	84
23	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير السن	85
24	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي	86
25	يوضح الفروق في فعالية الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.	87
26	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير السن	87

88	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير المستوى التعليمي	27
----	---	----

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	يوضح نموذج متغيرات البحث	1
28	أشكال الاعتراف	2
57	خطوات تقييم الأداء	3
67	يمثل الهيكل التنظيمي لجامعة بلحاج بوشعيب	4

مقدمة

ان الجامعة تعد مؤسسة تعليمية عليا تلعب دوراً حاسماً في تحقيق التقدم الأكاديمي والبحث العلمي، تكمن مهمتها في توفير بيئة تعليمية مثلى تمكن الطلاب من اكتساب المعرفة وتطوير المهارات الضرورية لتحقيق نجاحهم الأكاديمي والاستعداد للتحديات المهنية في المستقبل.

كما يلعب إداريو الجامعة دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف الجامعة، حيث يديرون ويشرفون على العمليات اليومية ويسهمون في صياغة السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

يتنوع دورهم من توفير الدعم الإداري والمالي، إلى تطوير البرامج الأكاديمية وضمان جودتها، وحتى تعزيز التواصل مع الطلاب والمجتمع المحلي.

تتمثل تحديات إدارة الجامعة في مواكبة التطورات التكنولوجية والابتكار في مجال التعليم والبحث العلمي، وضمان توفير بيئة تعلم حديثة ومحفزة.

كما يجب على إداريين الجامعة أن يكونوا على دراية بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وضمان استمرارية الجودة التعليمية.

في هذا السياق، يعتبر الرياديون في الإدارة الجامعية الذين يتمتعون بالرؤية والتفاني والقدرة على اتخاذ القرارات الحكيمة عنصراً حيوياً لضمان نجاح الجامعة والارتقاء بمستوى التعليم والبحث العلمي يكمن سر تميز المؤسسات في تحقيق النجاح ومواجهة التحديات في عصرنا في العامل البشري، هذا الاهتمام المستمر بأخر التطورات في مجال إدارة الموارد البشرية وتطبيقها في العمل يبرز أهمية مفهوم تمكين الموارد البشرية كوسيلة لتعزيز قدرة المؤسسة على امتلاك فريق مؤهل يقودها نحو التفوق والنجاح.

نظراً لأن تحقيق أداء متميز من قبل العاملين أصبح أساسياً في فلسفة إدارة الجودة، يتعين علينا تحديد نقاط القوة في المورد البشري وتعزيزها، بدلاً من المحاولة في تغيير شخصياتهم بعد التعيين. هذا النهج يعزز كفاءة الاستثمار البشري ويقلل من التكاليف التي قد تنشأ نتيجة لمحاولات تصحيح الأخطاء

بعد حدوثها، دون ضمانات ملموسة لتحقيق عائد استثمار ملائم. (نجيب سبع، رشيد مناصرية، ص، 715).

ان اهتمامنا بدراسة موضوع الاعتراف المهني لا سيما في القضايا المتعلقة بالتهميش والإقصاء وعدم الاحترام والتقدير، وبالتالي السعي لإظهار كيف يمكن تنظيم مجتمع مهني ما ، بحيث يتمتع كل فرد بالاعتراف الذي يستحقه. لذلك فان تفعيل عمل هذا التنظيم يرتبط بالكفاءة المهنية وبناء مهارات فنية إنسانية فكرية وقدرات ابداعية وتبني اساليب كفيلة لتجعل هذه المهارات والقدرات في سياقها التنظيمي حتى يمكننا الاعتراف بها، وفق منهجية علمية وعملية ، و ان الحديث عن الكفاءة في سياق مبادئها وخصائصها يقودنا الى مقارنة دراسة الاعتراف المهني من ناحية سوسيوتنظيمية تهدف الى الكشف عن اثر الاعتراف في تحقيق الكفاءة المهنية. (بخيتي يمينة ، ، ص أ).

حيث يعتمد نجاح المنظمة أو فشلها بمدى تحكمها واستغلالها الأمثل لموردها البشري، فهو يمثل مصدر نجاحها إذا تم إدارته بشكل جيد ومبتكر، فهو السبب الرئيسي في وجودها واستمرارها والوسيلة التي تصل من خلالها إلى أهدافها، كما تقوم بوظيفة تحفيز العاملين في المنظمة ورفع من مكفائهم وأدائهم. ويعد موضوع التحفيز محل اهتمام علماء السلوك والإداريين، وهذا لإدراك الإدارة لأهم الحاجات الإنسانية ومحاولة إشباعها وتحقيق الرضا في العمل.

و يعتبر التحفيز والمكافآت ميزة من بين الميزات الناجحة في إدارة المنظمات فالتحفيز يتم بواسطة مجموعة من الوسائل التي توفرها المنظمة للعاملين وتعتمد عليها فاعتراف الإدارات الناجحة بالحاجات الإنسانية وضرورة احترامها للأفراد والجماعات حسب كفاءاتهم وقدراتهم ومهاراتهم يثير دوافعهم ويحرك طاقاتهم وقدراتهم الكامنة ويولد الرغبة والحماس في العمل ودفعهم لزيادة أدائهم عن طريق الاهتمام بهم وحسن معاملتهم ورغباتهم وطموحاتهم ،فمكافأة العاملين على الأداء الجيد تعد من بين النتائج الإيجابية التي تحقق أهداف المؤسسة، فالعامل بحاجة إلى مكافآت تستجيب لحاجاته وتكون ذات قيمة ولها أهمية

مقدمة

بالنسبة له ، بحيث ان الاعتراف وسيلة من الوسائل التحفيز والمكافآت لها أهمية كبيرة داخل المنظمة فهو يعتمد على تقدير الموظف وإعطاء أهمية له وشكره ومدحه على العمل الذي يبذله ويجعله يشعر أنه فرد مهم في المؤسسة وأنهركيذة هذه المؤسسة. (مرية بوغابة، مرجع سابق ، ص أ).

و عليه تم تقسيم الدراسة الى 5 فصول اساسية و هي كما يلي :

الفصل الاول : الاطار المنهجي الدراسة

و يتضمن كل اشكالية الدراسية و الفرضيات و من اهمية و اهداف و اسباب لاختيار الموضوع أي كل ما يتعلق بعنوان البحث من الناحية المنهجية .

الفصل الثاني : الاعتراف المهني :

و الذي يتم التطرق الى ماهية الاعتراف المهني من تعاريف و اهمية و اهداف و كذا فوائد و نظريات الاعتراف المهني و التحديات التي تواجهه و سبل معالجتها .

الفصل الثالث : فعالية الأداء الوظيفي :

اما في هذا الفصل يتناول اولا مفهوم الاداء و كل اساسياتها ثم ثانيا تقييم الاداء الذي هو ركيزة دراستنا بحيث سنتعرض الى اهم الطرق التي يتم تقييم الاداء بها

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

في هذا الفصل يتم تطبيق كل مفاهيم الدراسة ميدانيا باستخدام برنامج المربعات الاحصائية spss بحث يتم قياس كل الاعتراف المهني اثره على فعالية الاداء الوظيفي على مستوى محل التربص

الفصل الخامس : عرض النتائج

و هنا يتم عرض النتائج و دراستها

الفصل الخامس : عرض النتائج

و هنا يتم عرض مناقشة النتائج وتفسيرها

الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة

1-الإشكالية

2-فرضيات البحث

3-أهمية الدراسة

4-أسباب اختيار الموضوع

5-أهداف الدراسة

6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

7-الدراسات السابقة

8-منهج و تقسيم الدراسة

9-نموذج الدراسة

1- الإشكالية :

تُعَدُّ إدارة المورد البشري أحد الجوانب الحيوية التي تُشكِّلُ أساس تنفيذ الأنشطة والبرامج في المؤسسات. وفي سعيها لتحقيق أهدافها، تسعى إدارات المؤسسات باستمرار إلى تحسين أداء العنصر البشري، حيث يمثل هذا العنصر الإنساني الركيزة الأساسية لتحقيق النمو والتطوير، وتعزيز الإنتاجية، وتحقيق الأرباح، أو تقديم الخدمات بكفاءة.

وفي هذا السياق، تبحث إدارات المؤسسات عن السُّبُل والاسراتيجيات التي تضمن تحفيز العنصر البشري لتقديم أقصى إسهاماته لصالح المؤسسة. ويكمن النجاح في استغلال العناصر الإنتاجية والمدخلات بشكل فعّال في التركيز الأساسي على تطوير وتحفيز الفريق البشري العامل في المؤسسة. قد اعترفت الإدارة منذ سنوات طويلة بأهمية السلوك الإنساني وأثره في تحديد ما يمكن أن تصل إليه من نتائج، ولكن مصادر معرفة الإدارة بأساسيات تحليل وتفسير السلوك الإنساني كانت دائماً مختلفة وغير علمية بشكل عام.

وفهم السلوك الإنساني ضروري لقيام علاقات اجتماعية سليمة، فكل إنسان له ذاته الخاصة وفرديته المتميزة، وسلوكه مرتبط كل الارتباط بتكوينه النفسي، ولا يكفي أن يفهم الفرد نفسه لكي يكون قادراً على إنشاء علاقات اجتماعية سوية مع غيره، وإنما يلزمه أن يفهم الغير بقدر ما يفهم نفسه، على أساس هذا الفهم يتحدد مدى نجاحه أو فشله في علاقته بالآخرين، وعلى أساس هذا الفهم يستطيع القائد الإداري من فهم طبيعة علاقته بالتابعين والرؤساء وعلاقتهم به وإدارة المنظمة.

ومنه يعتبر العنصر البشري هو الحاكم والقوة المحركة لجميع سياسات وبرامج وأنشطة المؤسسة، وهو الضمان الوحيد لبعث الحياة لكافة عناصر الإنتاج التي لا يمكن أن تحقق الأهداف المتوخاة ما لم يتوفر فيها العنصر البشري ولذلك تعمل الإدارة جاهدة للوصول إلى أهدافها من خلال توظيف الجهود والإمكانات المتاحة كافة، ويبقى الفرد هو محور النجاح والتقدم دوماً وإدراك لدوافع الأفراد تثير الطريق

أمام الإدارة في تحفيزها للعاملين من خلال حاجتهم المؤثرة، كما أن الأفراد على درجات مختلفة من الرضا والالتزام المنعكس على أدائهم للأعمال الموكلة إليهم ، ودرجة تعاونهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل و من هنا اصبح على المنظمات ان تسعى الى ترسيخ فكرة الاعتراف في المنظمة ليس فقط من جانب الإدارة العليا اتجاه موظفيها و لكن بين الموظفين انفسهم ، وإذا كانت هذه الموارد البشرية تشكل بلا منازع الثروات الحقيقية للمؤسسات كونها تلعب أدوارا حيوية في صنع نجاحات المنظمة، فإن استراتيجيات الموارد البشرية بمدخلاتها ومخرجاتها تشكل بامتياز الخيارات العلمية والتطبيقية المتاحة للمؤسسات ونخص بالذكر الاداء باعتباره أحد أهم عوامل نشاط الموارد البشرية. وهناك العديد من الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات والتي نذكر منها دراسة د. عبد الله العنزي، د. مريم الرشدي بعنوان فاعلية برنامج تدريبي قائم على الاعتراف المهني في تنمية مهارات العاملين ورفع أدائهم وتناولت هذه الدراسة فاعلية برنامج تدريبي قائم على الاعتراف المهني في تنمية مهارات العاملين ورفع أدائهم. وقد خلصت الدراسة إلى أن البرنامج التدريبي كان فعالاً في تنمية مهارات العاملين ورفع أدائهم، حيث أدى إلى: زيادة الوعي لدى العاملين بأهمية الاعتراف المهني و تنمية مهارات العاملين في مجال الاعتراف المهني ثم رفع أداء العاملين في مجال العمل و هناك دراسة اخرى محمد بن يوسف بن سعيد، وعبد الله بن أحمد بن عبد الله التي عنونت بفعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية و تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية، وذلك من خلال قياس فعالية الأداء الوظيفي في المؤسسة الرياضية ومعرفة علاقته بتحقيق الأداء المتميز للأفراد ، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من الأفراد العاملين في المؤسسات الرياضية في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين فعالية الأداء الوظيفي وتحقيق الأداء المتميز للأفراد

في المؤسسة الرياضية، كما توصلت إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على فعالية الأداء الوظيفي في المؤسسة الرياضية، منها: الكفاءة المهنية للعاملين و توفر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة. و عليه جاءت الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين الاعتراف المهني و و فعالية الأداء الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب من خلال طرح التساؤلات التالية :

1- ما مستوى الاعتراف المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

2- ما مستوى الفعالية الأداء الوظيفي لعمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاعتراف المهني وفعالية الاداء الوظيفي لدى اداريو جامعة

بلحاج بوشعيب ؟

2-فرضيات البحث

و في ضوء الأسئلة السابقة ، قمنا بصياغة الفرضيات الآتية :

السؤال الأول و الثاني استكشافيين .

الفرضية العامة :

• توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاعتراف المهني و فعالية الأداء الوظيفي لدى عمال

جامعة بلحاج بوشعيب.

الفرضيات الفرعية :

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة

بلحاج بوشعيب.

-فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج

بوشعيب.

-فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

-فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

-فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

3-أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية دراسة موضوع الاعتراف الوظيفي مرحلة أساسية في حياة العامل، بحيث نحاول من خلال هذه الدراسة أن نظهر مدى أهمية الاعتراف الوظيفي بالنسبة للفرد وللمنظمة، ومحاولة التعرف على أنواعه وأشكاله داخل المؤسسة. كما أنها تفيد هذه الدراسة في إثراء العلمي باعتباره كدراسة جديدة حديثة، كما تساهم في معرفة دور الذي يقوم بيه المسؤولين داخل المؤسسة ومدى تشجيعهم للاعتراف الوظيفي و الذي يؤثر بالإيجاب على فعالية الاداء الوظيفي لدى العامل .

4-أسباب اختيار الموضوع :

إن أسباب اختيار الموضوع والاهتمام به عديدة يمكن إجمالها في سببين:

*أسباب ذاتية:

-طبيعة التخصص وصلته بموضوع الدراسة.

-الشعور بأهمية الموضوع والسعي لإبراز العلاقة الموجودة بين الاعتراف المهني فعالية الاداء الوظيفي.

-الرغبة في اكتساب الخبرة من خلال الاحتكاك بأهل الاختصاص.

--قلة الأبحاث والدراسات في هذا المجال.

-الاهتمام الشخصي لصاحبة الدراسة بهذا النوع من المواضيع كون الموضوع يعالج قضايا تعاني منها المجتمعات، خاصة بعد تفشي وهيمنة الآلة مما استدعى إعادة نظر وتأسيس للاعتراف المهني بالكفاءة المهنية وضمان نوع من العدالة الاجتماعية والأخلاقية داخل منظمة العمل.

*أسباب موضوعية: علمية أكاديمية تظهر بداية في الأهمية النظرية والمنهجية لمفهوم الاعتراف المهني علاقته بالكفاءة المهنية وكذلك دوره في التجديد في المسألة الاجتماعية عموماً و تنظيم العمل خصوصاً.

فنظرية الاعتراف تشكل إمكانية لفتح الآفاق حول البحث بموضوع جديد بارز في اهتمامات الباحثين الاجتماعيين.

5-أهداف الدراسة:

-يهدف موضوع الدراسة إلى تقديم نظرية الاعتراف وعلاقتها بالعمل ثم إلى علاقتها بتحقيق الكفاءة المهنية كأحدى نظريات المعاصرة المهمة التي من الممكن أن تستكشف وتعالج بعض حالات الاحتقار والإذلال التي يعاني منها الأفراد والجماعات داخل منظمات العمل.

-محاولة لوضع علاجات مناسبة لها.

-بغية الوصول إلى قراءات جديدة تواكب السيرورة التاريخية لتقدم الحاصل في المجتمعات العمل.

-معرفة مدى تحسن الكفاءة المهنية للعمل من خلال الاعتراف بهم مهنياً.

-إبراز الدور والقيمة الحقيقية للاعتراف المهني وعلاقته بالكفاءة المهنية.

-الكشف على آليات تدعيم وتنمية الكفاءة.

-الاعتراف المجتمعي والمطالب الجوهرية المرتبطة بهذا الربط الهيكلية بين العمل

والاعتراف بالإشارة إلى تنظيم عالم العمل الحديث

- يهدف إلى جعل أفق التحسين النوعي أكثر من مجرد طوباوية لتحقيق أهداف المنظمات.

6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

* الاعتراف المهني (الوظيفي) :

هو تعبير عن التقدير والاحترام للإنجازات المهنية، يتم تقديمه بشكل رسمي أو غير رسمي من قبل الأفراد أو المجموعات أو المؤسسات. يمكن أن يكون الاعتراف المهني شفهيًا أو كتابيًا أو ماديًا، ويمكن أن يكون موجّهًا إلى الأفراد أو المجموعات أو الفرق .

* الأداء الوظيفي:

هو قدرة الموظف على الوفاء بمسؤولياته وتحقيق أهدافه المهنية. يمكن قياس فعالية الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من العوامل.

7- الدراسات السابقة :

1-7 الدراسات السابقة المتعلقة بالاعتراف المهني :

1-1-7 الدراسات العربية :

دراسة عبد المجيد عبد الله بعنوان الاعتراف المهني: مفهومه وأنواعه وأثره على أداء العاملين،

مجلة العلوم الإدارية والمالية، العدد 18، 2018:

تناولت هذه الدراسة مفهوم الاعتراف المهني وأنواعه وأثره على أداء العاملين. وقد خلصت الدراسة إلى

أن الاعتراف المهني هو اعتراف المجتمع والأفراد بأهمية المهنة ومكانتها، وتقدير العاملين فيها. وأن

هناك عدة أنواع للاعتراف المهني، منها: الاعتراف المعنوي، والمادي، والشرعي. وأن الاعتراف المهني

له أثر إيجابي على أداء العاملين، حيث يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتحسين الأداء، وزيادة الرضا

الوظيفي.

* دراسة منى أحمد محمد بعنوان "الاعتراف المهني بالمهارات المكتسبة في التعليم والتدريب

المهني: دراسة تحليلية لواقع الممارسة في اليمن"، جامعة صنعاء، اليمن، 2021 :

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع الاعتراف المهني بالمهارات المكتسبة في التعليم والتدريب المهني في اليمن، وذلك من خلال دراسة تحليلية لأطروحة الاعتراف المهني في اليمن، وواقع تطبيقها في المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الاعتراف المهني بالمهارات المكتسبة في اليمن يواجه العديد من التحديات، مثل:

- عدم وجود إطار قانوني وتنظيمي واضح، حيث لا يوجد قانون أو نظام ينظم الاعتراف المهني في اليمن.

- عدم وجود مؤسسات متخصصة في الاعتراف المهني، حيث لا توجد مؤسسات متخصصة في تقييم واعتماد المهارات المكتسبة في اليمن.

- عدم وجود تنسيق بين المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية، حيث لا يوجد تنسيق بين المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية في اليمن فيما يتعلق بالاعتراف المهني.

* دراسة سارة بنت عبد الله الغامدي تتناول واقع الاعتراف المهني بالمهارات المكتسبة في التدريب

الإلكتروني في المملكة العربية السعودية، وتسلط الضوء على التحديات التي تواجه هذا النوع من الاعتراف، مثل عدم وجود إطار قانوني وتنظيمي واضح، وعدم وجود مؤسسات متخصصة في الاعتراف بالمهارات المكتسبة في التدريب الإلكتروني.

*دراسة خالد علي بعنوان تأثير المستوى التعليمي على الاعتراف المهني للأطباء في أستراليا،

2016: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير المستوى التعليمي على الاعتراف المهني للأطباء في

أستراليا تم استخدام المنهج التحليلي والوصفي. تم جمع البيانات من خلال تحليل بيانات التخرج

والتوظيف لـ 100 طبيب في أستراليا على مدار 5 سنوات، و ركزت هذه الدراسة على تحليل الفروق بين الأطباء من حيث المستوى التعليمي، ولم تتناول تحليل الفروق من حيث الجنس والسن، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى التعليمي يلعب دورًا هامًا في الاعتراف المهني للأطباء. حيث وجدت الدراسة أن الأطباء الحاصلين على درجات علمية عليا يحظون باعتراف مهني أكبر من زملائهم الحاصلين على درجات علمية أقل.

7-1-2 الدراسات المحلية:

*دراسة بعنوان "الاعتراف المهني: مفهومه، مجالات تطبيقه، وآليات تحقيقه" لعبد القادر بوخماسة (2017):

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تعريف شامل للاعتراف المهني، وتحديد مجالات تطبيقه، وآليات تحقيقه وقد توصلت الدراسة إلى أن الاعتراف المهني هو عملية تهدف إلى تقييم واعتماد المعرفة والمهارات والخبرات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب المهني، بهدف السماح للمستفيدين من الاعتراف المهني بممارسة المهنة أو الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي أو الاستفادة من فرص العمل المختلفة. وتشمل مجالات تطبيق الاعتراف المهني جميع المهن، سواء كانت مهن تقليدية أو مهن حديثة، كما يمكن تطبيقه على جميع المستويات التعليمية والتدريبية، سواء كانت مستويات أساسية أو متوسطة أو عليا.

* دراسة بعنوان "الاعتراف المهني في التعليم والتدريب المهني في الجزائر: واقع وتحديات" لعبد

الرحمن زغود (2022): تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع الاعتراف المهني في التعليم والتدريب المهني في الجزائر، وتحديد التحديات التي تواجهه.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الاعتراف المهني في التعليم والتدريب المهني في الجزائر يواجه عدة تحديات، منها:

- عدم وجود إطار قانوني وتنظيمي واضح للاعتراف المهني.
 - عدم وجود مؤسسات متخصصة في الاعتراف المهني.
 - عدم وجود تنسيق بين المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية فيما يتعلق بالاعتراف المهني.
- وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتحسين واقع الاعتراف المهني في التعليم والتدريب المهني في الجزائر، مثل:
- إصدار قانون أو نظام ينظم الاعتراف المهني.
 - إنشاء مؤسسات متخصصة في الاعتراف المهني.
 - تعزيز التنسيق بين المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية فيما يتعلق بالاعتراف المهني.
- * دراسة بعنوان "دور الاعتراف المهني في تعزيز فرص العمل في الجزائر" لمباركة بورنية 2023:
- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الاعتراف المهني في تعزيز فرص العمل في الجزائر.
- وقد توصلت الدراسة إلى أن الاعتراف المهني يلعب دورًا مهمًا في تعزيز فرص العمل في الجزائر، وذلك من خلال:
- تسهيل دخول الشباب إلى سوق العمل.
 - زيادة فرص الترقية المهنية للعاملين.
 - تحسين جودة العمالة الجزائرية.
- وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتعزيز دور الاعتراف المهني في تعزيز فرص العمل في الجزائر، مثل:
- زيادة الوعي بأهمية الاعتراف المهني بين الشباب الجزائري.
 - تحسين آليات الاعتراف المهني في الجزائر.

-تعزيز الشراكة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية ومؤسسات العمل فيما يتعلق بالاعتراف المهني.

3-1-7 الدراسات الأجنبية

*دراسة (kenny&al1998)

أجريت دراسة تجريبية على عينة مقدرها (249) موظف في شركة سياحية فرنسية. أكدت الدراسة وفقا لـ Kenny وآخرون على الفرضية التالية : العلاقة بين ممارسات الاعتراف والدافع أظهرت النتائج أن الاعتراف في العمل هو للدافع المستقل للموظفين. كما يظهر في الواقع (03) أشكال للاعتراف في العمل بشكل ايجابي وبشكل ملحوظ مع الدافع المستقل، ولكن بدرجات مختلفة بشكل كبير. الاعتراف من المدير المباشر والاعتراف من الزملاء يؤثر بشكل أفضل على الدافع الذاتي. هذا يعني أن ما يسمى بممارسات التعرف يؤدي إلى شعور بالرضا في أداء العمل.

*دراسة(jean-brun.p2003)

توصل إلى أن 67% من الأشخاص الذين يتلقون تقديرا منخفض في العمل، لديهم أعراض إصابة بأمراض نفسية عالية مقارنة بـ 33 من الذين يتلقون تقديرا عالي.

*دراسة(jean-brun2012)

حيث أظهر مسح Québec لظروف العمل والتوظيف والصحة والسلامة المهنية الذي نشره معهد روبرت للأبحاث في دراسة استقصائية توصلت الدراسة إلى أن 42% من العمال يتلقون تقدير منخفض في العمل. كما توصلت أيضا إلى أن العامل الأول لعدم الاعتراف هو إلغاء التحفيز والمكافأة.

2-7 الدراسات المتعلقة بفعالية الأداء الوظيفي :

1-2-7 الدراسات العربية :

*دراسة بعنوان "دور إدارة الموارد البشرية في تحسين فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات المصرية" لـ إيمان محمد طه (2022) :

تهدف هذه الدراسة إلى قياس دور إدارة الموارد البشرية في تحسين فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات المصرية، وتحديد الممارسات الإدارية التي تساهم في ذلك.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من العاملين في المنظمات المصرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا مهمًا في تحسين فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات المصرية، وأن أهم الممارسات الإدارية التي تساهم في ذلك هي:

التدريب والتطوير: لتنمية المهارات والقدرات المهنية للعاملين.

إدارة الأداء: لتقييم وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.

التعويضات والمزايا: لتحفيز العاملين على الأداء المتميز.

* دراسة : "فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات السعودية: دراسة ميدانية لهناء بنت سعد الزهراني (2021) :

تهدف هذه الدراسة إلى قياس فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات السعودية، وتحديد العوامل التي تؤثر عليها.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من الموظفين في المنظمات السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات السعودية متوسطة، وأن

العوامل التي تؤثر على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين هي:

-العوامل الشخصية: مثل الذكاء، والقدرات القيادية، والمهارات الإدارية.

-العوامل التنظيمية: مثل الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والأنظمة والإجراءات الإدارية.

-العوامل البيئية: مثل المنافسة، والتطور التكنولوجي، والقوانين واللوائح الحكومية.

*دراسة : "أثر بيئة العمل على فعالية الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية" لعبد الله

بن محمد الغامدي (2023)

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر بيئة العمل على فعالية الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات

السعودية، وتحديد العوامل البيئية التي تؤثر على الفعالية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من

الموظفين في المنظمات السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل تؤثر بشكل إيجابي على فعالية الأداء الوظيفي للموظفين في

المنظمات السعودية، وأن العوامل البيئية التي تؤثر على الفعالية هي:

-العوامل المادية: مثل المساحة، والتجهيزات، والبيئة الصحية.

-العوامل الاجتماعية: مثل العلاقات الإنسانية، والتعاون، والدعم الاجتماعي.

-العوامل الوظيفية: مثل الاستقلالية في العمل، ووضوح الأهداف، والحوافز.

*دراسة : "فعالية الأداء الوظيفي للمديرين في المنظمات الجزائرية: دراسة ميدانية" لعبد القادر بوخماسة(2017):

تهدف هذه الدراسة إلى قياس فعالية الأداء الوظيفي للمديرين في المنظمات الجزائرية، وتحديد العوامل التي تؤثر عليها.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من المديرين في المنظمات الجزائرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية الأداء الوظيفي للمديرين في المنظمات الجزائرية متوسطة، وأن العوامل التي تؤثر على فعالية الأداء الوظيفي للمديرين هي:

-العوامل الشخصية: مثل الذكاء و المستوى التعليمي ، والقدرات القيادية، والمهارات الإدارية.

-العوامل التنظيمية: مثل الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والأنظمة والإجراءات الإدارية.

-العوامل البيئية: مثل المنافسة، والتطور التكنولوجي، والقوانين واللوائح الحكومية.

*دراسة : "دور التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي" لمباركة بورنية (2023):

تهدف هذه الدراسة إلى قياس دور التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الجزائرية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من الموظفين في المنظمات الجزائرية.

-وتوصلت الدراسة إلى أن التمكين الإداري يلعب دورًا مهمًا في تطوير الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الجزائرية، وأن أهم أبعاد التمكين الإداري التي تؤثر على الفعالية هي:

الاستقلالية في العمل: وهي منح الموظفين حرية اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

المشاركة في صنع القرار: وهي إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار.

توفير الموارد والدعم: وهي توفير الموارد والدعم اللازمين للموظفين للقيام بأعمالهم.

*دراسة "فعالية الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الجزائرية في ضوء أبعاد الرضا الوظيفي"

لكمال بوزيد (2022):

تهدف هذه الدراسة إلى قياس فعالية الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الجزائرية في ضوء أبعاد الرضا الوظيفي.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من الموظفين في المنظمات الجزائرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وفعالية الأداء الوظيفي للموظفين

في المنظمات الجزائرية، وأن أبعاد الرضا الوظيفي التي تؤثر على الفعالية هي:

-الرضا عن العمل: وهو الشعور بالرضا عن طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة.

-الرضا عن الراتب: وهو الشعور بالرضا عن مستوى الراتب والمكافآت.

-الرضا عن العلاقات الإنسانية: وهو الشعور بالرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء.

-الرضا عن بيئة العمل: وهو الشعور بالرضا عن بيئة العمل المادية والاجتماعية.

7-2-3 الدراسات الأجنبية :

*دراسة " The Effects of Job Characteristics on Employee Performance: A

Meta-analysis " Kevin R. Murphy, James L. Hurrell, Jr., and Charles

H. Sauter (1990):

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير خصائص الوظيفة على أداء الموظفين، وذلك من خلال إجراء

تحليل تلوي لنتائج دراسات سابقة.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين خصائص الوظيفة وأداء الموظفين، وأن أقوى تأثيرات خصائص الوظيفة على الأداء هي:

- الاستقلالية في العمل: وهي منح الموظفين حرية اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.
- التحدي: وهو توفير فرص للموظفين للتعلم والنمو.
- المساءلة: وهي تقييم أداء الموظفين بشكل منتظم.

*دراسة: " The Impact of Employee Satisfaction on Organizational

Performance: A Meta-analysis " لـ: Richard E. Ryan, Robert J. Smith,

and William H. Spreitzer

(1992)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير رضا الموظفين على أداء المنظمة، وذلك من خلال إجراء تحليل تلوي لنتائج دراسات سابقة.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رضا الموظفين وأداء المنظمة، وأن أقوى تأثيرات رضا الموظفين على الأداء هي:

- الرضا عن العمل: وهو الشعور بالرضا عن طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة.
- الرضا عن العلاقات الإنسانية: وهو الشعور بالرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء.
- الرضا عن بيئة العمل: وهو الشعور بالرضا عن بيئة العمل المادية والاجتماعية.

*دراسة: " The Role of Organizational Justice in Effective Performance "

Steven W. Gilliland, Steven G. Benson, and Michael W. Redman (2013)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور العدالة التنظيمية في إدارة الأداء الفعالة، وذلك من خلال إجراء تحليل تلوي لنتائج دراسات سابقة.

وتوصلت الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في إدارة الأداء الفعالة، وأن أقوى تأثيرات العدالة التنظيمية على إدارة الأداء هي:

-العدالة الإجرائية: وهي شعور الموظفين بأن الإجراءات الإدارية تتسم بالإنصاف والنزاهة.

-العدالة التوزيعية: وهي شعور الموظفين بأن مكافآتهم وحوافزهم تتناسب مع مساهماتهم.

8- منهج و تقسيم الدراسة :

من أجل الإجابة على إشكالية الموضوع وتساؤلاتها الفرعية والوصول إلى أهداف الدراسة اعتمدنا على:
*المنهج الوصفي في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث وتحليلها بشكل وصفي من خلال الاطلاع على الوثائق والمجلات والملتقيات والمذكرات والمواقع الإلكترونية، وعرض ما يتعلق بالموضوع من مضامينها. و تضمن :

الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة و الذي تضمن اشكالية الدراسة و فرضياتها ثم الدراسات السابقة .

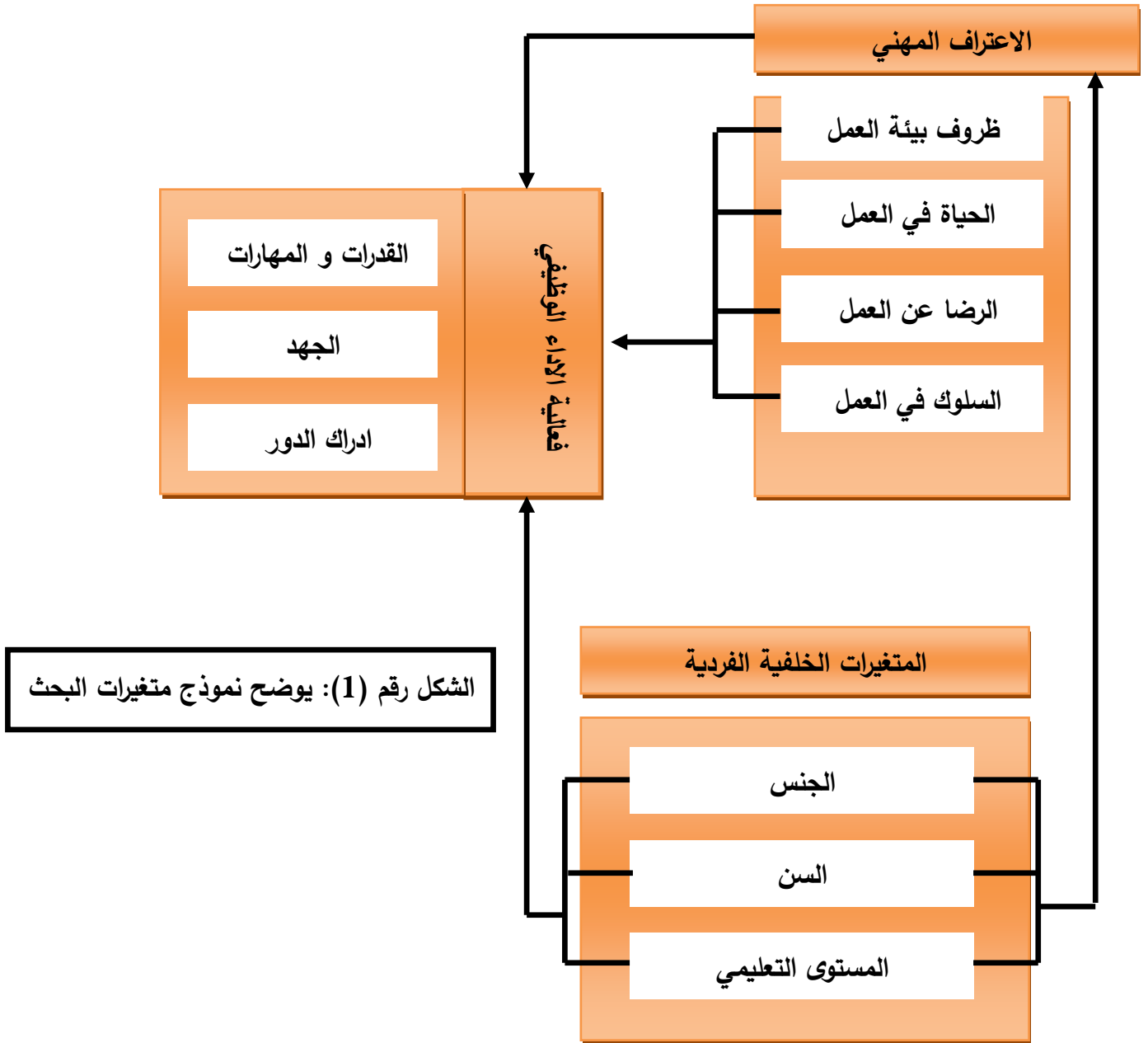
الفصل الثاني : الاعتراف المهني : و الذي تضمن تقديم ماهية الاعتراف المهني و شروطه و كذا اهم النماذج الفرضيات المتعلقة بهذا المتغير .

-الفصل الثالث : و الذي تضمن فعالية الاداء الوظيفي و الذي قسم بدوره الى قسمين الاداء و فعالية الاداء و تطرقنا الى شرح مفصل في كل منهما .

*منهج البحث الميداني من خلال الاستعانة بالاستبيان في جمع المعلومات حول عينة البحث وتحليلها عن طريق وسائل التحليل الإحصائي المتمثلة في النسب المئوية نسبة أفراد العينة، و تضمن هذا الاسلوب في الفصل الرابع و الخاص للذات تضمننا نتائج الدراسة و مناقشتها .

9-نموذج البحث :

لقد تم إعداد مخطط افتراضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة كما هو موضح في الشكل:



المصدر: من إعداد الطلبة

الفصل الثاني: الاعتراف المهني

تمهيد

- 1- مفهوم الاعتراف المهني
- 2- أهمية الاعتراف المهني
- 3- أهداف الاعتراف المهني
- 4- أشكال الاعتراف في العمل
- 5- أنواع الاعتراف المهني
- 6- نظريات الاعتراف المهني
- 7- عوامل الاعتراف في العمل
- فوائد الاعتراف في العمل
- 9- آثار الاعتراف في العمل
- 10- التحديات التي تواجه الاعتراف المهني و سبل التغلب عليها

خلاصة الفصل

تمهيد:

الاعتراف المهني هو عملية تقدير واعتراف رسمي بمهارات وخبرات فرد في مجال معين. يمكن أن يكون الاعتراف المهني مهمًا لتحقيق النجاح المهني والتقدم في مسار مهني. يتمثل الهدف الرئيسي للإعتراف المهني في تقديم التقدير للفرد عن الجهود التي بذلها والمهارات التي اكتسبها في مجال معين.

1- مفهوم الاعتراف المهني

1-1 مفهوم الاعتراف :

الاعتراف بمعناه العام والشائع والمتداول إذا كان يعني الإقرار والامتنان والشكر، فإن له معاني ودلالات مختلفة باختلاف السياقات، من هنا وجب النظر في هذه المعاني، وذلك بالاستعانة بمجموعة من القواميس والمعاجم والموسوعات.

الاعتراف (**reconnaissance**) لغة: من الفعل اعترأ reconaitre ، واعترف القوم: سألهم، وقيل سألهم عن خير ليعرفه، وربما وضعوا اعترف موضع عرف connaitre ، ووضعوا عرف موضع اعتراف، وقد كان السبق لمعرفة معنى الاعتراف واشتقاق "تعرف" انطلاقاً من "عرف" وذلك عبر الحرف "ر"، "Re" الذي يفيد التكرار. (مارية بوغابة ، 2019-2020، ص12).

"ومنه فإن الاعتراف هو عملية أو فعل يتضمن الاعتراف بشيء معين، سواء كان ذلك اعترافاً بالخطأ، أو بالحقيقة، أو بوجود شيء ما. يمكن أن يكون الاعتراف عملاً ذهنياً أو كلامياً، ويعكس غالباً استعداد الشخص للاعتراف بالمسؤولية أو بالحقائق.

2-1 الاعتراف المهني:

إن اللغة العربية غنية بالمعاني المقاربة لمعنى الإعتراف ومنها:

إعترف ب: يعترف، اعترافاً، أي معترف، والمفعول معترف إليه. (احمد مختار عمر، 2008،

ص1484)

يفيد معجم لسان العرب لابن منظور أن الإعتراف يعني المعرفة والعلم، كما يحيل إلى الفعل "عرف"

ومنه اشتق الفعل اعترف، يقول أبو ذؤيب يحف سحابا .(ابن منظور ، د س ، ص2897-2899)

كما يفيد السؤال : اعترف القوم وقيل سألهم عن خبر ليعرفه، على أن ما هو مهم من معاني الاعتراف في

اللغة ذلك المعنى الذي يفيد الإذلال والانقياد وذلك في قولهم: اعترف فلان)، إذ ذل وانقاد.

وإذا كان المعنى التعرف والمعرفة من مشمولات فعل اعترف وبخاصة اقتران الاعتراف بالإذلال الذي

يتناسب وفلسفة الاعتراف بما هي تعبير عن حالات الإذلال والاحتقار التي يعمل الاعتراف من حيث هو

عدل على الحد منها أو رفعها ومنعها وتغييرها. (الزاوي غورة ، 2012،ص26).

ويعرف بأنه : الحكم الصادر" بشأن مساهمات المورد البشري، سواء فيما يتعلق بالعملية الإنتاجية

والاستثمارات الشخصية فيه أو فيما يتعلق بالتزامه به، كما يتعلق بتقييم النتائج وتسليط الضوء عليها،

وباختصار فإنه يركز على مساهمات المورد البشري الفريدة من نوعها من أجل تطوير خبراته وتجاريه

المهنية. (بخيتي يمينة ، 2019-2020، ص 26).

و في الأخير نستنتج تعريف شامل للاعتراف المهني حيث : " الاعتراف المهني يشير إلى التقدير

والاعتراف بالجهود والإنجازات الفردية أو الجماعية في سياق العمل، يتضمن هذا الاعتراف تقدير

الكفاءات، والأداء المتميز، والمساهمات الإيجابية التي يقدمها الأفراد أو الفرق في إطار العمل الخاص

بهم".

2- أهمية الاعتراف المهني :

من خلال التعريفات السابقة نلاحظ ان الاعتراف حاجة إنسانية أساسية، والكثير من الناس تواجههم هذه

الحاجة بقوة في العمل، وذلك بغض النظر عن حالة ونوع العمل والجميع موظفين كانوا أو مدراء يشعرون

بحاجة ضرورة الاعتراف من قبل رؤسائهم، وزملاء العمل، والعملاء.... الخ، فالجميع يريد أن يكون

موضع تقدير وثناء من قبل الغير، ولتلبية هذه الحاجة يجب علينا أن نفهم أن الاعتراف في العمل يجب

أن يكون جزءاً من منظور العلائقية التي يحكمها الاحترام المتبادل والمعاملة بالمثل ويتم التعبير عن ذلك في كل يوم من خلال مجموعة من اللغات البسيطة مثل : " التحيات الحارة و خالص الشكر، وكذلك رمزيا كتصديق الأقوال و الأفعال وهو ما يعطي الفرد شعور الاعتراف بكرامته وقيمته، لذلك يجب أن يكون الاعتراف جزء من عادات الأفراد العاملين في المؤسسة، ومن الممارسات الإدارية اليومية، وكذلك من الفلسفة العامة للمؤسسة ، وللاعترااف أهمية كبيرة في المؤسسة منها ما يعود على الفرد . (بخيتي

امينة ، مرجع سابق ، ص 63)

*بالنسبة للفرد :

-ومنها ما وبالنسبة للفرد العامل: فمن أجل إعطاء معنى وقيمة المساهمة العامل لأبد من تطوير الأفراد ودعم تنميتهم زيادة الرضا والمتعة في العمل تعبئة ومواءمة المهارات والقدرات التشجيع على العمل في محيط ملائم للعمل

- تطوير مشاعر الافتخار والاعتزاز والانتماء للمؤسسة توفير مصدر للثمين .

- تشجيع وتحفيز الأفراد.

-إضفاء الطابع الإنساني على يوميات العامل وتحسين العلاقات.

*بالنسبة للمؤسسة :

-القضاء على العجز في اليد العاملة وجذب أفراد عاملين جدد دعم وتسهيل ترقية الأفراد العاملين

-تحسين نوعية العمل .

-تحسين تجارب العملاء والزوار.

- الاعتراف بقدرات وإمكانيات الأفراد المهرة وتشجيع تكرار السلوكات والتصرفات .

- الحد من دوران الأفراد توفير وتحسين خدمة الزبون.

3- أهداف الاعتراف المهني:

إن الأفراد العاملين يتوقعون الاعتراف عندما يقومون بعمل جيد، فشكر الموظفين على قيامهم بالعمل الجيد يولد لديهم إحساس الرغبة بالاستمرار في القيام بالعمل الجيد، وهذا يعتبر كمحفز لجلب الموظفين الموهوبين الذين تحتاجهم المؤسسة لتحقيق النجاح، وبالتالي فإن الاعتراف يساعد المؤسسة على جنب والمحافظة على مواردها البشرية وتهدف المؤسسة من خلال ممارستها للاعتراف في العمل إلى:

- إتاحة الفرصة لمواردها البشرية لمعرفة أن عملهم يتم تقييمه وتقديره

- يعطي للأفراد العاملين شعورا بالملكية والانتماء للمؤسسة

- يحسن معنويات الأفراد العاملين ويرفعها.

- يعزز شعور الولاء للمؤسسة.

- يساعد على بناء بيئة عمل داعمة وجانية .

- يزيد من تحفيز الأفراد العاملين. (بخيتي امينة ، مرجع سابق ، ص 63)

4- اشكال الاعتراف في العمل :

للاعتراف المهني العديد من الأشكال و منها ما يلي : (سميرة هشير ، 2013 ، ص 459)

أ- الاعتراف الوجودي: يركز هذا الاتجاه أساسا على المورد البشري كانسان له هوية مميزة وخبرة فريدة من نوعها، ويتجلى ذلك من خلال مختلف الإجراءات اليومية التي يقوم بها ومختلف الاتصالات والمبادلات والاعتراف الوجودي هو بعد من أبعاد الاعتراف ينظر لكل فرد على انه مجرد إنسان له الحق في الكلام والقدرة على التأثير في القرارات التنظيمية.

ب- الاعتراف بممارسات العمل : ويهتم بالطريقة والأسلوب الذي يقوم به الفرد بمهامه، كما أنه يأخذ بعين

الاعتبار مايلي:

-سلوك العاملين؛

-الصفات المهنية التي يتمتعون بها؛

-مهاراته.

هذه الممارسات يجب أن تتصف كذلك بالابتكار والإبداع والتحسين المستمر في أساليب العمل، ويهدف هذا الشكل من الاعتراف إلى تسليط الضوء على الكيفية التي يقوم بها الفرد بمهامه على أساس يومي.

ج-الاعتراف بالتفاني في العمل: يهتم هذا النوع من الاعتراف بجودة وأهمية الجهود المبذولة من قبل الفرد ومساهماته في العملية الإنتاجية، في الواقع يسلط الضوء على مساهمات الفرد والمخاطر التي يتحملها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وعلى الطاقة التي يبذلها بغض النظر عن النتائج المحققة.

د-الاعتراف بالنتائج: ويركز على ثمار عمل الفرد، وهو في الحقيقة عبارة عن حكم على فعالية وجودة العمل الذي يؤديه الفرد أو مجموعة العاملين، ومن المهم أن نوضح أن هذا الشكل من الاعتراف مشروط بالنتائج المتحصل عليها، ولا يحدث إلا بعد انتهاء المهمة. (سميرة هشير ، 2013 ، ص459)

هذه الأشكال الأربعة للاعتراف هي متكاملة ومترابطة فيما بينها، بذلك فمن الممكن استخدامها في الممارسات اليومية للعمل من أجل تلبية احتياجات الأفراد العاملين بسبب:

- ينبغي الاعتراف بهم بوصفهم أعضاء في المؤسسة؛

-يجري تقييمهم كأفراد عاملين قادرين على الانخراط والاندماج في مختلف عمليات العمل؛

-من أجل استثمار جهودهم وطاقاتهم؛

-تنفيذ المهام بفعالية وكفاءة.

وأي شكل من هذه الأشكال لا ينبغي استخدامه لوحده أو اعتبار شكل أفضل من الآخر.

ويمكن تلخيص مختلف أشكال الاعتراف في الشكل الموالي:

الشكل رقم (02) : أشكال الاعتراف



المصدر : سميرة هشير ، 2013، ص459

5- أنواع الاعتراف المهني

أ- الاعتراف الرسمي: ويتمثل في مجموعة القواعد والمعايير والقيم التي تدعم تنظيم العمل داخل المؤسسة، ويجب أن تكون مصممة على أنها مجموعة من الأنشطة منظمة ومخططة مثل برنامج مساعدة الموظفين المشاركة في المؤتمرات الاستفاداة من برامج التكوين ... الخ.

ب- الاعتراف غير الرسمي: ويكون على أساس يومي وهو عفوي في طبيعته، مثال ذلك تبادل المعرفة مع الزملاء، تحية الزملاء والشكر على العمل المنجز... الخ.

ج- الاعتراف العام: وهو الإجراءات الاستثنائية، ينقل وينشر ممارسات الأفراد العاملين وتعتبره المؤسسة مهم، مثل لوحات الشرف للاحتفال بالنجاح، شكر الجماعة على الجهود المبذولة في مشروع معين... الخ.

د- الاعتراف الخاص: موجه بشكل خاص لفرد أو مجموعة أفراد، يركز على تفاعل العلاقات، مثال ذلك الدعم خلال حدث معين إرسال رسالة الكترونية إلى موظف تشكره فيه.

هـ- الاعتراف النقدي: ويتمثل في مكافآت مالية توزع على مكافآت أداء أو أداء محدد استثنائي في اغلب الأحيان، وهذا مثل مكافآت الأداء، يوم عطلة، إضافات في الأجر للتهنئة.

خ- الاعتراف غير النقدي: وهو الغير مادي غير ملموس نفسي علائقي فهو يمثل ردود الفعل الايجابية أو البناءة ، ويتمثل في شكر اللفظي لانجاز مشروع معين، إسناد مهام معينة لفرد ، تسجيل ملاحظات على صفحة المؤسسة للاعتراف بمأثر الفريق. محدد،

د- الاعتراف الفردي: وهو فرد معين ومثال ذلك: إرسال تهنئة شخصية على تحقيق أداء متميز، كتابة رسالة توصية بالنسبة للموظفين الذين يرغبون في تغيير المؤسسة.

هـ- الاعتراف الجماعي : موجه لمجموعة من الأفراد العاملين أو أكثر، مثل تنظيم مناسبات اجتماعية بعد فترة من العمل المكثف التشاور بين الأفراد العاملين قبل اتخاذ القرارات. (مريم بوغابة ، مرجع سابق ، ص 17)

6- نظريات الاعتراف المهني :

أولاً: الاعتراف والاعتراب عند كارل ماركس

ماركس قبل أن يطور نقده للاقتصاد السياسي نجد فكرة مهمة مفادها أن الشكل الوحيد للإنتاج الصحيح في المجتمعات الإنسانية سيكون نوعاً من التعاون في إطار نعترف للأخر بمختلف تمظهراته بمعنى آخر نأخذه في الحسبان باعتباره مستهلكاً ومتعاوناً.

ففي كتاباته الأولى نجد مصطلح الإعتراف المتبادل لعب دوراً كبيراً في نقده للاقتصاد السياسي هذا يلعب دوراً مهماً. لكنه غير واضح الفكرة المحورية لديه تقول بأن أشكال التنظيم الاقتصادي والسياسي هي التي تصنع من ظهور أشكال الاعتراف المتبادل. وفي ضوء تفسيره مادي للتاريخ يعتبر أن العمل هو نتاج الحياة الإنسانية وغايتها. وهو أيضاً "عملية اجتماعية تنتج من التفاعل بين الناس ومن تعاون الأفراد بعضهم مع البعض الآخر." (بخيتي يمينة ، مرجع سابق ، 42)

فالأفراد في المجتمع ينتجون وينشطون تحت محددات وأوضاع مادية تعتمد على إرادتهم. فليس شعور الأفراد هو الذي يحدد الوعي وأن البناء التحتي هو المؤثر في البناء الفكري الفوقي فهو يؤكد الأساس

الاقتصادي الذي يقوم عليه المجتمع في كل مرحلة من مراحل تطوره، كما أن تقسيم الشكل الوجودي للمجتمع الرأسمالي إلى طبقتين برجوازية وبلوريتارية.

يقوم على الجانب المادي يتعلق بملكية وسائل الإنتاج التي تحدد مواقع الأفراد ومكانتهم الاجتماعية داخل الطبقات في بناء القوة داخل المجتمع.

فكارل ماركس ركز على قضية محورية تتعلق بفكرة صراع الطبقات، صراع المصالح بين الرأسماليين أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج، أو يتحكمون فيها. وبين أولئك الذين لا يملكون شيء سوى جهودهم وقوة عملهم، فيلجئون إلى بيعها في سوق العمل بمقتضى عقود تدعي الحرية في منطلقها الجوهري غير أن ما تخفيه من استغلال في الوجه المستر أكبر بكثير ، فيحدث تعاضم في رؤوس أموال نتيجة اختلاس جزء، من جهد العامل. ومن هنا تأتي دعوة ماركس العمال للاتحاد وللوعي بضرورة تغيير أوضاعهم، والتخلص من حالة الاغتراب الوجودي التي أفرزها عالم الصناعة الحديثة، ومن ثم القيام بثورة لإسقاط هذا النظام الرأسمالي الصناعي وما استحدثه هذه الطبقة من أوضاع تراجعت فيها العدالة الاجتماعية. (محمد علي محمد ، 1979، ص462-463)

ارتبطت فكرة الاعتراف عند ماركس حول الاغتراب في طبيعة العلاقة . بين الإنسان والمؤسسات والأشياء التي هي نتاج إبداعه الخاص، فماركس من خلال مخطوطاته الاقتصادية والفلسفية 1844م ذهب إلى أن الاغتراب ينشأ من خلال الصراع بين نشاط الإنسان ونتاجه الخاص، فمن خلال المادية التاريخية Materialisme historique بعد مادي ذو جذور تاريخية" يرى بأن العامل الاقتصادي أو بالأحرى المادي وحده الذي يمكنه أن يفسر لنا هذه الأخيرة بكل تجلياتها المختلفة، إن إنتاج الأفكار والتمثلات والوعي مرتبط قبل كل شيء بصورة مباشرة وصحيحة بنشاط البشر المادي وتعاملهم المادي إنه لغة الحياة الواقعية، فالعامل المادي هو البنية التحتية التي يقوم عليها البناء الفوقي المرتبط أساس بالوعي وأشكاله هي الدراسة أرفها ماركس بدراسة سوسيولوجية تاريخية، حيث يرى أن تاريخ الإنسانية عرف

أشكالا ونظما اجتماعية مختلفة، مجتمع الرق، والأحرار، مجتمع العامة والنبلاء، مجتمع الأتباع والإشراف البرجوازي والإقطاع وأخيرا البروليتاريا والرأسماليين"، وخلص إلى أن مصير الفرد كان في كل مرحلة من المراحل الاجتماعية التي عرفت البشرية ولا يزال متوقعا على طبيعة الصراع الدائريين طبقتين اجتماعيتين متعارضتا المصالح، والجانب المادي هو الذي يلعب دورا في تحديد شكل العلاقة بين الفرد ومجتمعه، والجانب الاقتصادي في المجتمعات المتغيرة هو الذي حدد التطورات التي شهدها الإنسان على المستويات الاجتماعي، الحقوقي، السياسي الاجتماعي... في الإنتاج الاجتماعي لوجودهم، يدخل الأشخاص في علاقات محددة ضرورية مستقلة عن إيراداتهم علاقات إنتاج توافق درجة من تطور المعطى من قبل قواهم الإنتاجية المادية مجموع الإنتاج هذه تشكل البنية الاقتصادية للمجتمع، القاعدة الحقيقية التي من خلالها تعلو بنية فوقية قانونية وسياسية التي تناسب أشكال الوعي الاجتماعي المحددة ليس وعي الأفراد هو الذي يحدد وجودهم، بل على عكس وجودهم الاجتماعي، هو الذي يحدد وعيهم

....

وبهذا يمكن القول بأن ماركس نقل إشكالية الاغتراب من طابعها المثالي الهيجلي إلى طابع مادي، فبعدها كانت الفكرة هي أصل الاغتراب والجدل هو جدل الوعي عبر مراحل الثالث. ". (بخيتي يمينة، مرجع سابق، 42)

ثانيا: النموذج الهيرماسي والاعتراف:

تعتبر النظرية التواصلية منعدجا أساسيا في مسار الفكر الفلسفي الاجتماعي، وأن الانطلاق الجدي للتقليد الفرانكفورتى لم يتحقق فعليا إلا بعد ظهور الجيل الثاني لمدرسة فرانكفورت وممثله هابرماس مع الجيل الثاني تولدت نظرية مهمة بإعادة اكتشاف البعد الاجتماعي حسب حسب هونيث بحيث توصل يورغن إلى أنه لا يمكن بلورة عقلانية تحررية إلا من خلال الكشف عن أهمية الحقل الاجتماعي.

فالفعل التواصل هو المتضمن القدرة على التفاهم التذاتوي بواسطة التذاتوي الفعل اللغوي، وكذا أشغال العقل بعيدا عن كل إكراه أو عنف أو سيطرة فالغرض من استعمال اللغة حسب تحقيق التفاعل الاجتماعي لأن الحوار النقاش العقلاني كفيل بتجسيد عملية التحرر الفعلية فتحقيق النشاط العقلي بالنسبة لهابرماس هو الضامن لحياة إنسانية مشتركة ناجحة بالنسبة لأفراد المجتمع من الناحية الإجرائية على وجه الخصوص. وهذا ما يقرب ربما هابرماس من البراغماتية الأمريكية التي استلهم بعض مفاهيمها وأدمجها في جهازه المفاهيمي فأصبحت ، رافدا أساسيا في فكره الاجتماعي.

فهابرماس من خلال براديغم التواصل الذي انطلق فيه من تصور المجتمع المتميز بعملية التفاهم والتواصل اللغوي، ما يوصلنا مباشرة هذا الطرح إلى أن جوهر الفعل الاجتماعي مرده عقلائي أو نشاط عقلي تواصلية والذي يتم بين البشر داخل نسيج الحياة الاجتماعية. هذا النشاط بالنسبة ليورغن هابرماس كفيل بضمان حياة إنسانية ناجحة. (سيد احمد محمود ، 2000، ص55).

هذا الاعتقاد لهابرماس نجح في تجاوز تحليل المجتمع من خلال مفهوم علاقات الإنتاج كافيا، على غرار التحليل الماركسي التقليدي من هذه المسلمة تبادر إلى هابرماس يورغن إلى تأكيد ضرورة تجاوز براديغم الإنتاج ببراديغم التواصل رغم الإشادة بهابرماس من قبل أكسل هونيث. غير أن هابرماس لا يسمح بإبراز مكانه وأهمية طابع الصراع الذي يعرفه المجتمع الحالي.

لقد مثل هابرماس نقلة نوعية في نظرية مدرسة فرانكفورت النقدية مبنية على تحول هابرماس المبكر من ما اسماه " فلسفة الوعي إلى أساس موضوعي الاجتماعي ينطلق من نظريات عن العمل التواصلية وأخلاقيات الخطاب بدلا من ذلك فهو يركز على علاقات الاعتراف التي تتجاوز التواصل بواسطة لغوية تشمل المواقف العاطفة وعلى تصور ديناميكي للنضالات الاجتماعية من اجل الاعتراف التي تجعل الشعور بالصراعات الاجتماعية التاريخية من اجل المساواة في الحقوق والاعتراف بالمساهمات المهمشة في الأهداف المشتركة اجتماعيا. (سيد احمد محمود ، مرجع سابق ، ص 55)

لقد دأب هابرماس في بناء نظرية الفعل التواصلي بشكل خاص في التفاعل اللغوي وفق شروط صحة الكلام التي تتمثل في أن يكون منطوق المتحدث المستمع ليتصل مع الآخر إلى شيء من التفاهم كي تتم به عملية التواصل ببداوا واضحا إضافة هابرماس للطابع التداولي للغة ليجعل منها شرط أساسي للتفاعل الاجتماعي.

إن تدخل اللغة في صميم الخطاب والتفاعل والتواصل، ومن خلالها يمكن الأمراض التي تصيب المجتمع سيما أن من شأن اللغة تعزيز قدرات الفرد حيث تكشف عن السلبيات التواصلية في ذاته وفي الآخر، ولكن مع ذلك يتساءل هابرماس في كيفية أن يكون الفهم بين الذوات المتفاعلة ممكنا؟

وعليه يؤكد هابرماس أن يعرف الإنسان ذاته بذاته أن الاعتراف بهوية الفرد لا يكون إلا من خلال ما عرف به نفسه، ولكن مع ذلك يرى أن التمايز الذاتي ليس هو المراد من التعرف على الهوية الشخصية وإنما الاعتراف بالآخر أو التعرف بين الذوات هو أساس التواصل بين أفراد المجتمع. (حياة ذيبون ، 2002، ص34)

يريهابرماس أن الهيمنة البرجوازية على المجال العام استمرت الى القرن التاسع عشر والعشرين إذ أنها كانت هيمنة سيما في وقت انتشار الصحف والمجلات التي تستوعبها الرأسمالية لمصلحة أصحاب النفوذ. إن استناد هابرماس إلى الفعل التواصلي في بناء النظرية النقدية للمجتمعات يرجع إلى اعتقاد بأن التواصل هو المادة اللاصقة التي تسهم في حفظ مكونات وأجزاء المجتمع بعضها ببعض فإن فعل التواصل هو حدث يحاول تجاوز العلاقات الاجتماعية المبنية على الإكراه والهيمنة لإقامة علاقات اجتماعية سليمة تقوم على الحوار والنقاش بين الأفراد.

ومع ذلك يرى أحد الباحثين أن عمل هابرماس قد اقتصر على الفعل التواصلي بينما الصراعات الاجتماعية مازالت تهيمن عليها آليات السيطرة والاستحواذ لذلك اتخذ هونيت موقفا نقديا للكثير من الأفكار التي تضمنها مشروع هابرماس.

ويمكن إجمالها بالآتي : لقد تجاهلت نظرية هابرماس التجارب الأخلاقية المتعلقة بقضايا الجور الاجتماعي واستنادها بدلا من ذلك على القواعد اللغوية للتواصل الناجح إذ يرى هونيث أن قضايا الاحتجاجات لا يمكن تفسيرها بالتجارب اللغوية للتواصل وإنما بأشكال الإهانة وانتهاك مبادئ العدالة الاجتماعية. (كمال بومير ، مرجع سابق ، ص 38-39)

وعليه يقترح هونيث بحسب أحد الباحثين أن هناك طريقة بديلة لتجديد النظرية النقدية اليوم تتطلب إعادة تفكير في علم الأمراض للحياة الاجتماعية من حيث نظرية الاعتراف وبالتالي يجب أن تتحول المعايير إلى افتراضات موضوعية مشتركة في تنمية الهوية الإنسانية بدلا من الافتراضات الداخلية للغة. إن البراديجم التواصلية للتوافق العقلاني لا يتوافق مع التجارب الأخلاقية للأفراد لأن هابرماس أقصى ما أسماه هونيث بالكفاح من أجل نيل التقدير الاجتماعي وهذا راجع لكون نظرية قد عجزت في إعادة بناء هذه التجارب الأخلاقية.

ثالثا: نماذج الإعراف عند أكسل هونيث:

إن الاعتراف المتبادل مثلما يرى أحد الباحثين عند أكسل هونيث كفيل بالحد من الصراعات الاجتماعية القائمة على السيطرة والهيمنة الذي بدوره يؤدي إلى الظلم الاجتماعي سيما أن الأفراد يسعون إلى تحقيق ذواتهم واستقلالهم عن طريق التفاعل الايجابي مع الآخر وتحقيق الاعتراف المتبادل ،وعلى هذا الأساس يصبح الاعتراف المتبادل مطلبا إنسانيا ضروريا في حياة الأفراد لاسيما في علاقات العمل إلا أن هونيث يرى أن هذا المطلب لن يتحقق إلا ضمن العلاقات التداوتية بين الأفراد التي يتوقف تحقيقها على ثلاث نماذج.(بخيتي يمينة ، مرجع سابق ، ص 46).

7-عوامل الاعتراف في العمل :

أ- الاعتراف عامل حماية وتنمية

عندما يتم الاعتراف بالطريقة المناسبة وفي الوقت المناسب، فإن الاعتراف يحمي الصحة النفسية لاعتباره

عامل حماية وتنمية وذلك من خلال مايلي:

1-يساعد في بناء والحفاظ على تعزيز والتقدير.

2-يمنح الشعور التقدير ويعزز تنمية الرفاهية.

3-يساعد على مقاومة التوتر والتغلب على المواقف المهنية الصعبة.

4-يسهل سير العلاقات الإنسانية.

5-يعطى معنى للعمل ويساعد على زيادة الدافع والرضا عن العمل.

6-يمنح القوة والرغبة للقيام بالأعمال. (بلغابة مارية ، مرجع سابق ، ص25).

ب-عدم الاعتراف عامل خطر

وفقا لدراسة أجراها (bru2003) توصل إلى أن 67% من الأشخاص الذين يتلقون القليل من التقدير

في العمل لديهم أمراض نفسية عالية، مقارنة بـ 33% من الذين يتلقون تقدير عالي، توصل Brun " أن

النقص الكبير للاعتراف في العمل يضاعف من خطر الإصابة بأمراض نفسية عالية. ويمكن أن يحدث

هذا في مستويين هما:

المستوى الأول: هو الحكم على فائدة العمل وأهميته للمنظمة يصدر بشكل أساسي من قبل الرؤساء،

يكون نقص الاعتراف غالبا من طرف الرؤساء الذين يعلمون بكيفية الإنتاج وانجاز الأعمال، وكيفية

سيرها، وهذا ما يجعلهم يشعرون أنهم غير معترف بهم.

المستوى الثاني: وهو الحكم على جودة العمل المنجز هذا الحكم يصدر بشكل أساسي من قبل زملائنا أو

الأشخاص الذين يمارسون نفس الوظيفة، غالبا ما يكونون في نفس المستوى الوظيفي. وبالتالي فهم الذين

يحددون المستوى الذي يبذله الموظف في العمل. أحيانا يكون هذا المستوى أكثر أهمية من مستوى الرؤساء.

فعدم اعتراف زملاء يؤدي إلى الشعور بالوحدة والانعزال. كما يؤدي إلى اتخاذ عدة أشكال من بينها: التهميش، الإهانة، السخرية، التنازل، خفض مستوى العمل، الإفراط في العمل، عدم الوفاء.(بلغابة مارية، مرجع سابق ، ص 25).

8-فوائد الاعتراف في العمل:

-إن شعور الأفراد بالتقدير له أثر كبير في مكافأة وتحقيق جودة العمل، كما أن عدم الاعتراف هو مصدر الثاني للتوتر و القلق في العمل.

-يعد الاعتراف في العمل أداة قيادة قوية، وهو أحد العوامل الأساسية المحفزة للموظفين. مع هذا نجد أن ممارسات الاعتراف في المؤسسات قليلة جدا.

-كما تظهر الدراسات أيضا أن عدم الاعتراف هو المصدر الثاني للتوتر وقلق والعبء في العمل. كما أن عدم التوازن بين العمل المنجز والاعتراف الذي يتلقاه الأفراد يساهم بشكل كبير في الإرهاق والضيق النفسي.

-يعتبر الاعتراف أيضا حافزا للبقاء، لاعتباره يشعر الأفراد بالتقدير لقيمتهم للعمل المنجز والجهود المبذولة، كما أنه يشعر الفرد بالرفاه النفسي. وهذا ما يوضحه-happinessadvantagchon)akour في كتابه(the أن العلاقة بين المدراء والموظفي هي أحد العوامل الأولى لزيادة الإنتاجية، وتعلقه بالمؤسسة.

-تضيف loceerمستشارة الموارد البشرية في الإدارة أن مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم وإمكاناتهم وعلاقاتهم وتوازنهم الشخصي تحقق أهداف للمؤسسة و للأفراد لأن العامل سيكون أكثر كفاءة وأقوى في مواجهة الإحباط.

9- آثار الاعتراف في العمل:

أ- آثار الايجابية على المنظمة:

هناك بعض التأثيرات على المستوى التنظيمي في المنظمات من بينها:

-القضاء على العجز في اليد العاملة وجذب أفراد عاملين جدد.

-دعم وتسهيل ترقية الأفراد العاملين.(منيف لكحل ، 2018 ، ص34)

-تحسين نوعية العمل.

-الاعتراف بقدرات وإمكانيات الأفراد المهرة وتشجيع تكرار السلوكيات والتصرفات.

-الحد من دوران الأفراد.

-توفير وتحسين خدمة الزبون.

-تعبئة الموظفين والاحتفاظ بهم.

-زيادة الإنتاجية والأداء

ب- الآثار الاعتراف بالعاملين في العمل:

- تطوير الأفراد ودعم تنميتهم.

- زيادة الرضا والمتعة في العمل.

- تعبئة ومواءمة المهارات والقدرات.

- التشجيع على العمل في محيط ملائم للعمل.

- تطوير مشاعر الافتخار والاعتزاز والانتماء للمؤسسة.

- تشجيع وتحفيز الأفراد.

- إضفاء الطابع الإنساني على يوميات العامل وتحسين العلاقات.

ج- آثار السلبية للاعتراف:

يمكن أن يكون للاعتراف في العمل آثار سلبية في الواقع. فعندما لا يتم ممارسة الاعتراف بشكل صحيح

قد يؤدي إلى عواقب سلبية مختلفة منها: (خالد ابو علان ، 2016 ، ص33)

- الغيرة والشعور بالظلم: فعندما يظهر الاعتراف في العمل بشكل غير عادل قد تظهر الغيرة لدى

أعضاء المنظمة، فإذا ظهر الاعتراف عن البعض أكثر من الآخرين وبدون مبرر سيؤدي هذا إلى

فقدان قيمة الاعتراف في نظر الجميع.

- مناخ المنافسة: يمكن لمناخ المنافسة أن يكون بين العمال الذين سيحاولون الحصول قدر المستطاع

على التقدير، فسوف يحاول الجميع المنافسة من أجل كسب هذا التقدير. ومع ذلك فإن الاعتراف

جزء من منظور العلاقات المتبادلة التي يتم فيها التقدير.

- فقدان المصداقية: وهو جانب آخر يمكن أن يظهر إذ تم الاعتراف بشكل غير كاف، أو بشكل

عشوائي. فسيعد أفراد المنظمة أنه ليس هناك مصداقية في الاعتراف. ومن أجل تحسينه وجعله

ذامصداقية في نظر الجميع، يجب أن تحترم معايير الجودة وان يتم تقديمها بنظام.

- ومنه يمكن تجنب الآثار السلبية من خلال احترام مبادئ معينة تحكم وتجدد مظاهر الاعتراف في

مكان العمل، لذلك يجب أن تكون المنظمة على يقين بهذه الجوانب من أجل تحسين استخدام

الاعتراف في بيئة التنظيمية. (منال بارودي، 2005، ص30)

10-التحديات التي تواجه الاعتراف المهني و سبل التغلب عليها :

هناك العديد من التحديات التي تواجه الاعتراف المهني، منها:

-عدم وجود ثقافة الاعتراف في مكان العمل: في بعض أماكن العمل، لا توجد ثقافة للاعتراف بالإنجازات

المهنية. قد يكون هذا بسبب عدم فهم أهمية الاعتراف، أو بسبب عدم وجود وقت أو موارد للقيام به.

-عدم وضوح المعايير التي يتم على أساسها الاعتراف: من المهم أن تكون المعايير التي يتم على أساسها الاعتراف المهني واضحة ومفهومة للجميع. يساعد ذلك على ضمان أن يتم الاعتراف بالأشخاص المناسبين على النحو المناسب.

-صعوبة تحديد الإنجاز: قد يكون من الصعب تحديد الإنجاز الذي يستحق الاعتراف. قد يكون من الصعب تحديد ما إذا كان الإنجاز استثنائيًا أو مميزًا بما يكفي ليكون مستحقًا للاعتراف.

-عدم الكفاءة في إدارة الاعتراف: قد لا يكون لدى بعض المدراء أو المديرين معرفة أو مهارة كافية لإدارة الاعتراف المهني بشكل فعال.

فيما يلي بعض الخطوات التي يمكن اتخاذها للتغلب على هذه التحديات:

-تعزيز ثقافة الاعتراف في مكان العمل: يمكن القيام بذلك من خلال إقامة فعاليات الاعتراف، ونشر قصص الموظفين الناجحين، وتعزيز أهمية الاعتراف في سياسات وإجراءات مكان العمل.

-تحديد معايير الاعتراف بوضوح: يمكن القيام بذلك من خلال تطوير مدونة سلوك أو خطة اعتراف رسمية.

-جعل عملية تحديد الإنجاز أكثر وضوحًا: يمكن القيام بذلك من خلال إنشاء نظام للتقييم أو القياس.

-تدريب المدراء والمديرين على إدارة الاعتراف: يمكن القيام بذلك من خلال تقديم التدريب أو التوجيه.

خلاصة الفصل :

في ختام هذا الفصل يظهر بوضوح أن هذا المفهوم يمثل أحد العوامل الرئيسية في بناء وتطوير المهن. الاعتراف المهني ليس مجرد عملية إدارية، بل هو مرحلة حاسمة في تحديد مستوى الكفاءة والالتزام الأخلاقي للفرد في ميدانه المهني.

وتأتي أهمية الاعتراف من قدرته على خلق بيئة مهنية صحية ومستدامة. يساهم في بناء ثقة الجمهور والعملاء في الخبرات المهنية، ويشجع على التطوير المستمر للمهارات والمعرفة. كما يعتبر الاعتراف المهني مصدر فخر واعتزاز للأفراد، حيث يرى فيهم الآخرون محترفين يمتلكون المهارات اللازمة لتقديم خدمات ممتازة.

الفصل الثالث: فعالية الاداء الوظيفي

تمهيد

أولاً: الأداء

- 1- مفهوم الأداء
- 2- عناصر الأداء الوظيفي
- 3- مكونات الأداء الوظيفي
- 4- محددات الأداء
- 5- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
- 6- الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء
- 7- طرق قياس أداء العاملين

ثانياً: تقييم الأداء

- 1- مفهوم تقييم الأداء
- 2- أهداف تقييم الأداء
- 3- أهمية تقييم الأداء
- 4- خطوات تقييم الأداء
- 5- معايير تقييم الأداء
- 6- طرق تقييم أداء العاملين

خلاصة الفصل

تمهيد:

تقييم الأداء الوظيفي يعد أداة حيوية لتحقيق الفعالية في الأداء العملي. يسهم هذا العملية في تحديد تحديات وفرص التطوير الشخصي للموظفين، ويعزز التواصل بين الإدارة والموظفين. يجب أن يكون التقييم شفافاً ومبنياً على معايير واضحة، مع تشجيع على التحفيز وتطوير المهارات. إدارة الأداء الفعالة تعزز الالتزام والإنتاجية، مما يعزز النجاح الشخصي والتطوير المستدام في سياق العمل.

أولاً : الأداء

1- مفهوم الأداء

أ- من الناحية اللغوية الأداء في اللغة هو: إتمام إجراء، انجاز، تحقيق تنفيذ عمل، قيام، وفاء، جملة هذه المعاني تستند في الأصل إلى ما سمي بالأداء والمستمد من الكلمة الفرنسية **PERFORME** والذي اشتق بدوره من الكلمة الفرنسية القديمة **PERFORMER** والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل (الكرخي، 2015، ص 141).

ب- من الناحية الاصطلاحية الأداء هو التعبير عن أثر جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام وغيرها وبالتالي فمفهوم الأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، (أبو شرح، 2010، ص 18)

حيث اختلف العلماء حول تعريف الأداء لاتساع مواضيعه والصيغ التي يصاغ بها ومن بين هذه التعاريف:

* تعريف برير للأداء ويقول بأنه الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات ويقصد به من زاوية أخرى انجاز هدف أو غايات المؤسسة.

حسب دورونوباروت فإن الأداء " يمكن أن يبقى تحت إمكانية الشخص ولا يستخدم، لكن لا يعني بالضرورة ترجمة فعلية لمكانته . (دراعو ، 2016 ، ص 709)

عرف هاينز الأداء على أنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال".

* كذلك عرف ريتشارد بوياتريس الأداء على أنه محصلة تفاعل لعوامل كثيرة، أهمها كفايات الموظف ومتطلباته الوظيفية وبيئة التنظيم. (بوطون، 2014، ص 41)

2- عناصر الأداء الوظيفي

للأداء مجموعة من العناصر ذات أهمية كبيرة خاصة في تحديد مستوى أداء العامل في المؤسسة حيث حدد عبد الباري إبراهيم درة عناصر الأداء في: (رزيقة بورويس، نسيمه فريطس، 2016 - 2017، ص 93)

-كفاءات العامل: وهي تشير إلى ما يملكه العامل من خبرات ومهارات وقدرات عالية.

-المتطلبات الوظيفية: وتشمل المهام والواجبات والأدوار والمسؤوليات التي ترتبط بالوظيفة.

-بيئة التنظيم: حيث تتكون بيئة التنظيم من عوامل داخلية كأهداف التنظيم وعوامل خارجية مثل العوامل الاجتماعية والاقتصادية.

-نوع العمل: الذي يشمل الدقة والنظام والإتقان والقدرة على تنفيذ العمل.

-كمية العمل: يقصد به حجم العمل الذي تم إنجازه، وسرعة الإنجاز.

-المثابرة: وتعني الجدية في العمل وتحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في أوقاتها.

يتضح أن عناصر الأداء تحتوي على جميع الجوانب المتعلقة بأداء العمال سواء كانت مواصفات الوظيفة أو صفات شاغل الوظيفة وبيئة العمل ومخرجاته.

أما "الحسيني" فيحدد عناصر الأداء وهي كالآتي: المعرفة بمتطلبات الوظيفة ونوعية العمل وكمية

العمل المنجز والمثابرة والوثوق. (الحسيني بن عبد الله، 1994، ص 72)

أما أحمد صقر "عاشور" فقد اعتبر عناصر الأداء هي الأنشطة العمل والجوانب المتغيرة والثابتة فيها، والعلاقة بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل، والمواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل . (رزيقة بورويس، نسيمة فريطس، 2016-2017، ص93)

بالإمكان القول أنه يوجد اختلاف بين الباحثين فيما يخص عناصر الأداء، فقد اتفقوا لدرجة كبيرة على ضرورة وفعالية هذه العناصر .

3- مكونات الأداء الوظيفي

هي مكونات أساسية للأداء فهي دليل على وجود أداء فعال وهو يتكون من مكونين رئيسيين الفعالية والكفاءة. (رزيقة بورويس، نسيمة فريطس، 2016-2017، ص93)

***الفعالية:** ينظر إلى الفعالية على أنها أداة من أدوات مراقبة التسيير في المؤسسة، وهي معيار لتحقيق الأهداف المسطرة حيث تقاس فعالية المؤسسة من خلال كمية الأرباح المحققة. يتبين أن الفعالية أداة لقياس مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها والوصول إلى جودة بمعايير تنافسية تمكنها من صنع مكانة لها.

***الكفاءة:** ويقصد بها القدرة على القيام بالعمل المطلوب بالقليل من الإمكانيات والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة وهي ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب بأقل التكاليف، أي أنها تستخدم الأمثل لموارد المؤسسة بأقل تكلفة ممكنة. (الشيخ النواوي ، 2009، ص219)

يمكن القول أن الكفاءة هي إمكانية القيم بالمهام والوظائف المطلوبة بأقل جهد وأقل وقت وتكلفة مع الاستغلال الأمثل لكل الإمكانيات المتاحة.

4- محددات الأداء :

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها وتميز بعض الباحثين بثلاثة محددات للأداء الوظيفي هي:

- **الجهد** : حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
- **القدرات**: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة.

▪ **إدراك الدور أو المهمة**: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء. ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية محددات الأداء الوظيفي - الجهد \times القدرات \times إدراك الدور فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين.

وفي نفس المنحى يميز بعض الباحثين محددات الأداء الوظيفي فيما يلي:

1. **الدافعية**: إن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل تمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكتف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة.

2. **قدرات الفرد وخبراته السابقة**: التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

3. **إدراك الفرد لدوره الوظيفي**: يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. وتمكن مياغة محددات الأداء في المعادلة العالية محددات الأداء الوظيفي - الدافعية ل القدرات \times الإدارة فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد قدرات الفرد وخبراته السابقة (التعليم، التدريب الخبرة ...

وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، فهذه العوامل الثلاثة تتفاعل فيما بينها لتحديد الأداء. (شامي صليحة،

2009-2010، ص 66)

5- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

تؤثر عدة عوامل على الأداء الوظيفي للعمال، سواء إيجاباً أو سلباً من أهم العوامل المؤثرة:

➤ **غياب الأهداف المحددة:** عجز المؤسسة عن وضع خطط واضحة وشاملة وتفصيلية لأعمالها،

مما يؤدي لعدم القدرة على قياس ما تحقّقه من إنجازات وما تتوصل له من أهداف.

➤ **عدم المشاركة في الإدارة:** إن عدم مشاركته العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في

التخطيط، وصنع القرارات واتخاذها يخلق فجوة بين القيادة الإدارية والعاملين، ويؤدي الى ضعف

الشعور بالمسؤولية و العمل لجماعي. (احمدي عبد الناصر، كاملة احمد، 2021-2022، ص57)

➤ **التسبب الإداري:** يعد من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض وتدني مستويات

الكفاءة عند الموظفين، فالتسبب الإداري يعني عدم التزام الموظف بأداء واجبات وظيفته بدقة وأمانة

ودون أي مجهود، يعرفه طلبه بأنه "السلوك المنحرف في أداء الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة

والمجتمع". ويتمثل التسبب في ضياع ساعات العمل الإهمال العدم الضوابط وضعف الإلتزام

بالأنظمة.

➤ **اختلاف مستويات الأداء:** من العوامل المؤثرة على أداء العاملين عدم نجاح الأساليب الإدارية

التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي المتحصل عليه، فكلما أرتبط مستوى أداء

الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة، وهذا يتطلب نظاماً

متميزاً لتقييم الأداء الفعلي للموظف ذو الأداء العالي وبين ذو الأداء المتوسط والكسول وغير المنتج.

➤ **مشكلات الرضا الوظيفي :** إن عدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يجعل الأداء ضعيف والإنتاجية

أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل

الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسئوليات والواجبات ونظام الترقيات بالمنظمة. (حنين محمد شعيب ، 2021، ص260).

6- الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء :

من بين الإجراءات التي يمكن للمنظمة القيام بها لتحسين الأداء نذكر منها :

1-تحديد أسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: للعمل على تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري أي أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة والعاملين، فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن كيفية تقييم الأداء.

2-تقبل الصراعات التنظيمية بين الإدارة والعاملين: يتم ذلك من خلال تحديد الأسباب التي أدت إلى انخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب الدافع الفعال والعوامل المرفقة في بيئة المنظمة.

3-تطوير خطة الوصول إلى الحل: هي الاستراتيجية العمل اللازمة لتقليل من مشكلات الأداء ووضع حلول لها لتعاون من الأداء والموظفين من أجل تحسين الأداء .

4-الاتصالات المباشرة: تعد الاتصالات المباشرة بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء، ولا بد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه (الهابل، 2015، ص61، 60)

7-طرق قياس أداء العاملين:

بعد قياس أداء العاملين عملية أساسية وضرورية لأي مؤسسة ، أبرزها المؤسسات الخدمائية، حيث انه ينتج عن هذه العملية قرارات كثيرة ومتنوعة في مجال إدارة شؤون الأفراد وعن طريق عملية التقييم والتي من خلالها يمكن بالحكم على أهلية العاملين للبقاء في عمل أو رفع وتنزيل درجاتهم ورواتبهم أو استحقاقاتهم للترقية أو حتى فصلهم والاستغناء عنهم ،نظرا لان العامل يعد عنصر من عناصر الإنتاج ووسيلة لتحقيق أهداف وغايات المؤسسة واستراتيجياتها ، لهذا كان لابد على المؤسسات ومن الظروف أن نقيس هذه العناصر البشرية في قيامها بالأوامر الموجهة إليها.

-أما بالنسبة لطرق قياس الأداء، غالباً م يبقى استخدام أساليب القياس الموضوعية للأداء وتقسّم هذه الأساليب إلى ثلاثة مجموعات وهي :

1-كمية ناتج الأداء :

إن الحصول على مقياس موضوعي لكمية ناتج الأداء يكون نتيجة أن أمكن تحديد ناتج الأداء وتحديد وحدة قياسه وعلى سبيل المثال من هذا النوع نأخذ عدد الوحدات التي تم انجازها خلال وقت معين أو عدد الغرف المباعة بالنسبة لعامل المبيعات في الفندق أو عدد الفواتير التي يمكن مراجعتها وحسابها بالنسبة للمحاسب في الفندق.

2-جودة ناتج الأداء :

من أهم المميزات المؤسسات بشكل عاجل هي جودة الخدمة التي تعرضها وتقدمها، ففي بعض الأحيان يتطلب معرفة جودة الخدمة المقدمة من العامل، بغض النظر عن سرعته في الأداء، ويجب الوقوف هنا إلى أن استخدام معيار جودة الناتج يجب أن يتضمن تعريف محدد للجودة.

3-كمية وجودة الناتج :

يتجلى عندما يمكن استنباط مقياس يجمع بين الكمر والجودة معا ويعتبر هذا المقياس أفضل من حيث شموله لتلك المقاييس التي تعكس الكمر والجودة.

ويتبين من هذه الأساليب انه من اللازم بعد تعيين العاملين، الوقوف والتأكد من مدى قيامهم بالأعمال المطلوبة منهم من خلال عملية لتقييم أدائهم. فيمكن الفصل بان تقييم أداء العاملين يمكن أن يوصلنا إلى نتائج بفضلها يمكن التعرف على الضغوطات التي تواجه العاملين أثناء عملهم والمحاولة في تخفيف وحدة هذه الضغوطات تستلم الوصول إلى أداء أفضل. (تغييرات، 2022، ص 10، 11).

1- مفهوم تقييم الأداء

إن الإحاطة بمفهوم "تقييم الأداء" تتطلب أولاً وقبل أي شيء التفريق والتمييز بين مفهومي "التقييم والقياس". (Papa IbraKebeP. 3)

لقد تمكن **ECOSIP** من خلال أعماله من التمييز بين المفهومين حيث يرى أن التقييم عملية تتم عبر الزمن، وهي تنتقل من الأهداف إلى الآثار مروراً بمرحلة التنفيذ، في حين أن القياس يقتصر على الآثار أو النتائج فقط، وهو ما ذهب إليه **LAURAS**. حيث يقول أن القياس يلعب دوراً مهماً لكنه يقتصر على الآثار والنتائج فحسب، بينما يعد التقييم عملية أوسع باعتباره ينظر إلى الأسباب ويهتم أيضاً بالأهداف وطرق بلوغها. وبذلك يمكن القول أن تقييم الأداء بعد مفهوماً أشمل وأوسع من قياس الأداء، كما يعتبر هذا الأخير مكونة أساسية من مكونات تقييم الأداء.

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم تقييم الأداء، وذلك راجع لصعوبة تحديد تعريف دقيق للأداء، ومن بين أهم التعاريف نذكر: (مدحت أبو النصر، 2008، ص 150)

يعرف قياس أو تقييم الأداء بأنه: "عملية اكتشاف وتحسين تلك الأنشطة التي تؤثر على ربحية المؤسسة، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات ترتبط بأداء المؤسسة في الماضي والمستقبل بهدف تقييم مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها المحددة في الوقت الحاضر". كما يعرف أيضاً على أنه: "المراقبة المستمرة لإنجازات برامج المؤسسة وتسجيلها، ولا سيما مراقبة وتسجيل جوانب سير التقدم نحو تحقيق غايات موضوعة مسبقاً". (عبد الرحيم محمد، 2009، ص 193)

كما يمكن تعريفه على أنه: طريقة منظمة لتقييم المدخلات والمخرجات والعمليات الإنتاجية في المؤسسة الصناعية وغير إذن يعتبر قياس الأداء ضروري للمؤسسات من أجل اكتشاف الأخطاء،

وتحقيق الرقابة على العمليات بغرض تحسينها. (خالد محمد طلال بني حماد، وائل ادريس محمد ، 2007، ص389).

2-اهداف تقييم الأداء :

إن عملية تقييم الأداء الوظيفي تستهدف ثلاث غايات تقع على ثلاث مستويات هي، المدير والفردي العامل نوجزها فيما يلي:

* الأهداف على مستوى المنظمة

من بين الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية تحقيقها من خلال عملية التقييم على مستوى المنظمة ما يلي: تهدف عملية تقييم الأداء إلى الربط والتكامل بين الأهداف التنظيمية " الإستراتيجية " ونشاطات المناسبة لتنفيذ الإستراتيجية التنظيمية والمتمثلة بالمرجات المحددة العاملين و مسبقا، لذلك لابد أن يكون نظام تقييم الأداء مرنا يستجيب لأي تغيير في إستراتيجية خصائصهم المنظمة.(قرين

عبد الرحمان ، 2021-2022،ص26)

تحسين المحيط الاجتماعي للعمل إذ تساعد عملية تقييم الأداء على توضيح أساليب التعايش في المنظمة، و تحسين علاقات العمل بها حيث يمكن القول أن تقييم الأداء هي وسيلة تنمية تقييم الاداء ابود وزيادة الانسجام والترابط بين الأفراد والمنظمة، الأمر الذي يصعب تحقيقه غالبا المنظمات ذات الثقافة التقليدية " الجامدة والسلطوية والبيروقراطية .

يساعد النظام الموضوعي لتقييم الموارد البشرية على إعداد سياسة جديدة للرقابة، فلكي يقوم الرئيس بتقييم مرؤوسيه على أساس سليم، فإن الأمر يستلزم منه الاحتفاظ ببيانات منظمة على أداء العاملين ونقاط القوة والضعف، وهذا بدوره يحسن العملية الرقابية في المنظمة، وتحديد تكاليف العمل الإنساني وإمكانية ترشيد سياسات الإنتاج وسياسات التوظيف عن طريق الربط بين العائد والتكلفة.

وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته (مشيد، حرشوش، 2002، ص 105) توفير التوثيق الملائم للقرارات والأسباب التي بنيت عليه.

- المساعدة في قياس الكفاءة الإنتاجية.

* الأهداف على مستوى العاملين

تنمية الإحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم بأن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف المنظمة تقع تحت عملية التقييم، الأمر الذي يجعلهم يجتهدون العمل ليفوزوا بالمكافآت ويتجنبوا العقوبات.

مقياس الأداء حيث تعتبر هذه الغاية الأكثر تبريرا في العديد من أنظمة التقييم الموجودة في العديد من المنظمات، والمقصود به هو قياس مستوى أداء العاملين مقارنة بمعايير خاصة مرتبطة بتعريف الوظيفة، المهام المستمرة، الأهداف السنوية، أو مقارنة بميزات عامة في حالة التقييم النقطي المحض تسيير وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، حيث تساعد عملية التقييم على استثمار مهارات وقدرات العاملين بشكل أفضل في المستقبل، خاصة وأن مفهوم المهارات اليوم أصبح يشكل جوهر إشكالية خلق القيمة في المنظمات، مما جعل إدارة الموارد البشرية فيها توجه أكثر فأكثر تسيير كفاءات ومهارات أفرادها إمدادهم بتغذية مرتدة عن أدائهم بالمقارنة مع ما كان متوقعا منهم ، تساعد عملية التقييم على اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية وبصورة مستمرة.

* الأهداف على مستوى المديرين

تنمية قدرات المديرين في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين. مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت إشرافهم وتحسين الاتصال بهم، مما يساعد

على تقوية العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون بينهم لرفع الكفاءة الإنتاجية من ناحية وتنمية قدرات الأفراد من ناحية أخرى (محمد سعيد سلطان 2003، ص 295).

3-اهمية تقييم الأداء

لقد حظي موضوع تقييم الأداء بأهمية واسعة في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذ أن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة الجارية في المنظمة والتحقق من مدى التزام الأفراد بإنجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء، وتتجلى الأهمية التي ينطوي عليها تقييم الأداء من خلال ما يلي: (يوسف عبد الرحمان ، 2013-2014، ص44) .

اولا: تخطيط الموارد البشرية .

إن فاعلية التقييم وأسس نجاحه يساهم بشكل واضح في تخطيط الموارد البشرية لا سيما وأن المنظمة تعتمد مقاييس تقييم الأداء دوريا أو سنويا لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد المتاحة لديها وحاجتها الفعلية للقوى البشرية في السوق وهذا من شأنه أن يرتبط بتقرير وتحديد السياسات التنظيمية بدءا باستقطاب الموارد البشرية الكفؤة واختيارها وتعبئتها وتدريبها وتطويرها واستثمار قدراتها بكل فاعلية، لذا إن تخطيط ووضع السياسات التشغيلية والتطويرية والتدريبية يرتبط بشكل جوهري بالأسس السليمة لعملية التقييم لأداء الأفراد العاملين.

ثانيا : تحسين الأداء وتطويره .

إن عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطويره، إذ أن عملية التقييم تساعد الإدارة العليا في المنظمة في معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها، ثم إن هؤلاء الأفراد لابد من معرفة مستوى التقييم الدوري لهم من قبل الإدارة وهذا من شأنه أن يحفز الأفراد العاملين ويدعو كل منهم إلى استثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بالشكل الأفضل، أما الأفراد ذوي القدرات والمهارات الضعيفة سواء على الصعيد المهني (التخصص) أو الإداري فإن

الإدارة تسعى معهم لممارسة سبل التطوير المناسبة من خلال التدريب مثلا في المجالات التي يشعرون بالضعف فيها ولذا فإن التقييم من شأنه أن يؤثر الجوانب المرتبطة بالأفراد من حيث القوة والضعف وبالتالي العمل على تطويرها وتحسينها، مما ينعكس أثره إيجابيا على مستوى الأداء العام للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة. (يوسف عبد الرحمان ، 2013-2014، ص 44) .

ثالثا: تحديد الاحتياجات التدريبية .

مما لا شك فيه أن التقييم السليم لأداء العاملين من شأنه أن يساهم في تحديد البرامج التدريبية التي يتطلبها تحسين وتطوير أداء العاملين في المنظمة، إذ أن الاحتياجات التدريبية وتحديدها لا يتم عشوائيا أو اعتباطيا وإنما على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين أداء العاملين في المنظمة.

رابعا: وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت .

نظرا لأن التقييم العادل للأداء من شأنه أن يبين بوضوح مستوى الإنجاز الفعلي للعامل ومدى قدرته على تحقيق متطلبات وواجبات العمل بدقة، لذا فإن الحوافز والمكافآت التي تقدم لهؤلاء العاملين تعتمد الجهد الفعلي المبذول من قبلهم.

خامسا: إنجاز عمليات النقل والترقية .

إن تقييم الأداء من شأنه أن يساعد الإدارة العليا بمعرفة حقيقة الأفراد العاملين لديها من حيث المهارات والقدرات والقابليات إذ يساهم التقييم الموضوعي بمعرفة الفائض أو النقص بالموارد البشرية من ناحية ويمكن من خلال نتائجه أن تقوم الإدارة بنقل أو ترقية الموظفين العاملين ذوي الكفاءات العلمية لمواقع وظيفية تنسجم مع قدراتهم وقابليتهم في الأداء. (يوسف عبد الرحمان ، 2013-

2014، ص 44) .

سادسا: معرفة معوقات ومشاكل العمل .

يساهم تقييم أداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا بمكان الخلل أو الضعف في اللوائح والسياسات والبرامج والإجراءات والتعليمات...الخ، المطبقة في العمل من ناحية ومعرفة الضعف أيضا في المعدات والأجهزة والآلات، أي أن التقييم يكشف مكان القوة والضعف عموما في جميع العناصر الإنتاجية وبالتالي يمكن للمنظمة من تحسين أو تطوير قدرات هؤلاء الأفراد من خلال إجراءات التحسين والتغييرات المطلوبة بمختلف البرامج والسياسات والإجراءات والموازنات وغيرها من المتطلبات التي يمكن أن تكون رافدا فعالا في تحقيق إنجاز العاملين بفاعلية وكفاءة عالية. إن حقائق الأهمية التي تكمن في إطار التقييم العادل والفعال تمتد لأفاق متعددة من الأهداف ولهذا ضرورة اعتمادها في جميع المنظمات كوسيلة جوهرية يرتكن إليها في التطوير الهادف للأداء.

4- خطوات تقييم الأداء

تبدأ عملية تقييم الأداء بتحديد معايير الأداء و من تم مناقشة التوقعات في الأداء مع الأفراد العاملين ، و بعد ذلك قياس الأداء الفعلي و مقارنته بالمعايير الموضوعية ، و بعد ذلك يتم مناقشة التقييم مع الأفراد العاملين لإتحاد الإجراءات التصحيحية إن لزم الأمر ذلك : (سهيلة محمد عباس ، 1999 ، ص244)

4-1 تحديد معايير الأداء

يقصد بمعايير تقييم الأداء تلك العناصر التي تستخدم كركائز للتقييم فمعايير تقييم الأداء تمثل مستوى الأداء المطلوب تحقيقه من قبل الموارد البشرية في أعمالها المكلفة بها حيث على أساسها نحكم فيما إذا كان أدائها وفق المطلوب أم لا، وهي في الحقيقة تمثل أهدافا يجب على هذه الموارد إنجازها من خلال أدائها وذلك ضمن فترة زمنية محددة، كما يقصد بمعايير تقييم الأداء الأساس الذي ينسب إليه أداء الفرد و بالتالي يقارن به للحكم عليه، أو هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيدا

ومرضيا وأن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقييم الأداء، حيث تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة و توجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء. (ثابت سامي ، مرزوق شمس الدين ، 2020-2021، ص27)

4-2 نقل توقعات الأداء للأفراد العاملين

بعد تحديد المعايير اللازمة للأداء الفعال لابد من توضيحها للأفراد العاملين، لمعرفة وتوضيح ما يجب أن يعملوا، وماذا يتوقع منهم ومن الأفضل أن تكون عملية الاتصال ذات اتجاهين أن يتم نقل المعلومات من الرئيس إلى مرؤوسيه، مناقشتها معهم والتأكد من فهمها، ثم أن تكون تغذية عكسية من المرؤوسين إلى رئيسهم لغرض الاستفهام حول أية جوانب غير واضحة لديهم.

4-3 قياس الأداء

و تكون هذه الخطوة بجمع المعلومات حول الأداء الفعلي، وهناك أربعة مصادر للمعلومات غالبا تستخدم لأداء الفعلي هي :

- ملاحظة الأفراد العاملين .
- التقارير الإحصائية .
- التقارير الشفوية.
- التقارير المكتوبة . (ثابت سامي ، مرزوق شمس الدين ، 2020-2021، ص27)

إن الاستعانة بجميع هذه المصادر في جمع المعلومات يؤدي إلى زيادة الموضوعية في قياس الأداء

4-4 مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المعياري :

هذه الخطوة ضرورية لمعرفة والكشف عن الانحرافات بين الأداء المعياري والأداء الفعلي ومن الأمور المهمة في هذه الخطوة هي إمكانية المقيم في الوصول إلى نتيجة حقيقية وصادقة تعكس الأداء

الفعلية للفرد العامل بهذه النتيجة حيث أن نتائج التقييم التي يستلمها الأفراد تؤثر بدرجة كبيرة على روحهم المعنوية وعلى تواصلهم بالأداء المستقبلي، ولذلك لا بد أن تتبع هذه الخطوة خطوة أخرى تخفف من شدة تأثير التقييمات السلبية، والخطوة الثانية هي مناقشة التقييم مع الأفراد العاملين.

4-5 مناقشة نتائج التقييم مع الأفراد العاملين

لا يكفي أن يعرف الأفراد العاملين نتائج عملية تقييم الأداء، بل أنه من الضروري أن تكون هناك مناقشة لكافة الجوانب الإيجابية والسلبية بينهم وبين المقيم أو المشرف المباشر لتوضيح بعض الجوانب المهمة التي قد لا يدركها الفرد العامل، وبصورة خاصة الجوانب السلبية في أدائه، كما و إن المناقشة تخفف من حدة تأثير النتائج التي تعكس الأداء السلبي، حيث أن التقييم الصادق وكما أشارت الكثير من الدراسات إلى ذلك قد يضع الرئيس في موقف حرج من قبل المرؤوسين، حيث يشعر هؤلاء بأن أدائهم أكثر مما حدده لهم الرئيس أو المشرف المباشر

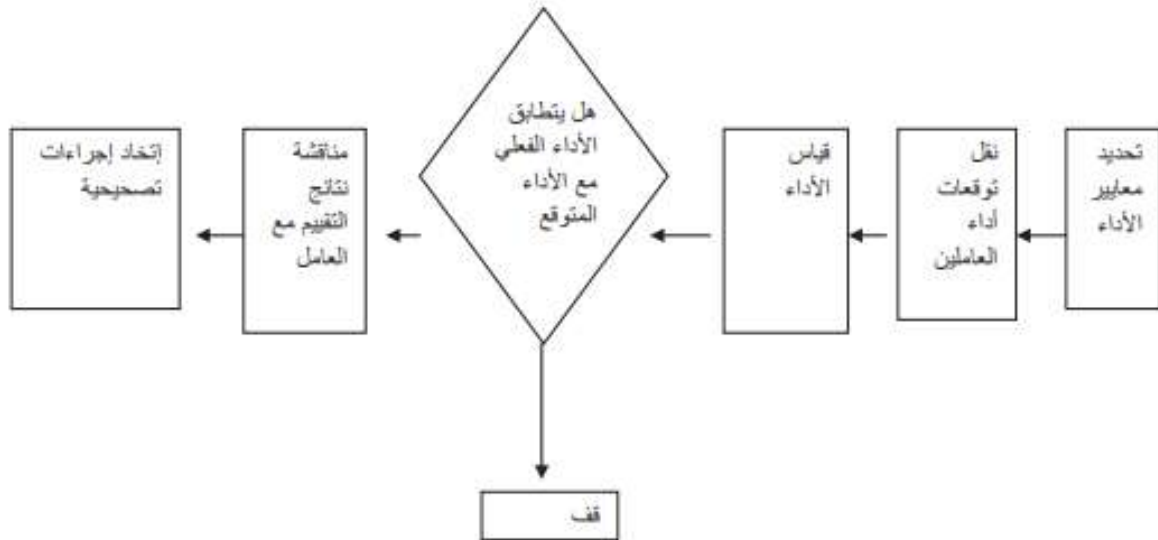
4-6 الإجراءات التصحيحية

إن الإجراءات التصحيحية من الممكن أن تكون على نوعين الأول مباشر وسريع إذ لا يتم البحث عن الأسباب التي أدت إلى ظهور الانحرافات في الأداء، وإنما فقط محاولة تعديل الأداء ليتطابق مع المعيار ولذلك فإن هذا النوع من التصحيح هو وقتي. (ثابت سامي، مرزوق شمس الدين، 2020-

2021، ص 28)

أما النوع الثاني من التصحيح أو الإجراءات التصحيحية للأداء ليتطابق مع المعيار المحدد فهو الإجراء التصحيحي الأساسي حيث يتم البحث عن أساليب وكيفية حصول الانحرافات، أي تحليل الانحرافات بكافة أبعاده للوصول إلى السبب الرئيسي وراء ذلك، وهذه العملية أكثر عمقا وعقلانية من الأسلوب الأول، كما وأنها تعود على المنظمة بفوائد كثيرة على المدى الطويل، والشكل التالي يوضح الخطوات السابقة:

شكل رقم (03) خطوات تقييم الأداء



5- معايير تقييم الأداء

يقصد بمعايير تقييم الأداء تلك العناصر التي تستخدم كركائز أو محددات لتقييم الأداء فهي تحدد للمقيم ما الذي سوف يقيمه، و يمكن تصنيف هذه المعايير إلى ثلاث أنواع: (زاوي صورية ،

2010، ص07)

5-1 معايير نواتج الأداء

توضح هذه المعايير ما يراد تحقيقه من قبل الفرد الخاضع للتقييم من إنجازات يمكن قياسها من حيث الكم والجودة والزمن العائد والتكلفة وغيرها، حيث تمثل هذه الإنجازات الأهداف المطلوب تحقيقها.

5-2 معايير سلوك الأداء

تمثل هذه المعايير السلوكيات الإيجابية التي تصدر من الفرد الخاضع للتقييم، فتشير إلى نواحي جيدة في أدائه كالتعاون مع الزملاء، والمواظبة على العمل، إدارة الاجتماعات... الخ

5-3 معايير الصفات الشخصية

أي المزايا الشخصية الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها الفرد أثناء أدائه عمله حيث تمكنه من أدائه

بنجاح وكفاءة، كالأمانة والإخلاص، والولاء، والدافعية الخ

وخلاصة هذا التقسيم هو أن معايير الصفات الشخصية هي التي تمس بالأداء بشكل مباشر، وتتميز هذه المعايير بصعوبة التحديد والقياس إلى جانب عدم دقتها بسبب اعتمادها الكبير على الجانب الذاتي، أما معايير سلوك الأداء تتعلق بالسلوكيات والممارسات التي أنت إلى أداء معين، في حين نجد معايير نواتج الأداء تتميز بموضوعية كبيرة لارتباطها الوثيق بأداء العاملين وهناك عدة مبادئ في استخدام معايير تقييم الأداء وهي كالاتي: (احمد ماهر، دت، ص416-417)

- يجب استخدام عدد كبير نسبيا من المعايير عند تقييم الأداء، ولا يجب الاقتصار على معيار واحد أو عدة معايير قليلة، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العاملين يقومون بعدة أنشطة وعليه يجب أن تتعدد المعايير حتى يمكن تغطية الجوانب المختلفة لأداء الأفراد.

* يجب أن تكون المعايير موضوعية بقدر الإمكان وأكثر المعايير موضوعية هي معايير نواتج الأناء يليها معايير سلوك الأداء وأقلها موضوعية معايير الصفات الشخصية لأنها لا تصف الأداء بل تصف صفات الشخص القائم بالأداء.

* يمكن أن يتم التوصل إلى معايير موضوعية له وقامت إدارة الموارد البشرية بدراسة وتحليل العمل وذلك للتعرف على جوانب الأداء وربما تكتفي بتحليل توصيف الوظيفة، ومواصفات شاغل الوظيفة وذلك للتعرف على أهم معايير تقييم الأداء.

6- طرق تقييم أداء العاملين

هناك طرق عديدة لتقييم أداء العاملين ويعتمد استخدام أي طريقة على أهداف وحجم المؤسسة بالإضافة إلى الإمكانيات المتاحة ويمكن تقسيمها إلى تقليدية وحديثة كما يلي:

1- الطرق التقليدية

تنقسم الطرق التقليدية في تقييم أداء العاملين إلى:

1-1 طريقة التدرج البياني

تعتبر هذه الطريقة من أقدم وأبسط الطرق وأكثرها شيوعاً، ويقاس أداء الفرد وفق معايير محددة مثل نوعية الأداء، كمية الأداء، المعرفة بطبيعة العمل المظهر التعاون...، وتحدد الدرجات على أساس (1-5) أو (1-3) حيث يمثل الرقم (1) أقل درجة للتقييم و (05) (3) أعلى درجة، ورغم سهولة هذه الطريقة وانخفاض تكاليف إعدادها إلا أنها تقتض أوزان واحدة لكل خصائص رغم اختلاف أهمية هذه الخصائص بعضها عن بعض، كما أن المعايير المستخدمة ليست دقيقة إلى جانب احتمال تحيز المشرف القائم بعملية التقييم. (فيل غازي المطيري ، 2012، ص16)

2-1 طريقة الترتيب البسيط

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق المستخدمة في تقييم أداء العاملين، حيث يقوم الشخص القائم بعملية التقييم بترتيب الأفراد محل التقييم تنازلياً حسب كفاءتهم من الأحسن إلى الأسوأ، وغالباً ما يتم ذلك بعد مقارنة أداء الفرد بالآخرين على ألا يتم التقييم بالنسبة لصفة واحدة، بل يجب أن يشمل الأداء الكلي للفرد العامل . (ثابت سامي، مرزوق شمس الدين، 2020-2021، ص32)

3-1 طريقة المقارنة بين العاملين :

في هذه الطريقة يعطي كل فرد الفرصة لكي يتم مقارنته بباقي الأفراد في نفس القسم، ويتكون وفقاً لذلك ثنائيات من المقارنات، ويتحدد في كل منهما أي فرد أفضل وبتجميع هذه المقارنات يمكن التعرف على ترتيب الأفراد العاملين تنازلياً حسب أدائهم العام وحسب المقارنات التي تمت.

4-1 طريقة التوزيع الإجباري

تستند هذه الطريقة على منطق الترتيب ولكن في هذه الحالة وفقاً للمجموعات وليس الأداء الفردي حيث يقسم الرئيس مجموعات المرؤوسين حسب موقعهم على ما يشبه منحى التوزيع الطبيعي، حيث تتركز الظواهر حول الوسط ونقل عند الأطراف وهكذا يكون معظم المرؤوسين في المستوى المتوسط

و أقلهم في المستويين الأعلى والأدنى، ويوزع الرئيس مرؤوسيه وفقاً لنسب يحدده ليكون 10 % منهم في مرتبة أقل من المتوسط، 20% مرتبة متوسط، و 40 % في مرتبة جيد، و 20 % في مرتبة جيد جداً، و 10% في مرتبة ممتاز.

5-1 طريقة قوائم المراجعة

يتم إعداد هذه القوائم بالتعاون بين إدارة الموارد البشرية والرؤساء المباشرين، وهي قوائم تشرح جوانب كثيرة من سلوك المرؤوسين في العمل، والصفات الواجب توافرها فيهم، ويتم وضعها في قائمة وعلى إدارة الموارد البشرية أن تحدد أهمية كل عنصر في تأثيره على أداء الوظيفة، وتوضع قيمة كل عنصر في تأثيره على أداء الوظيفة، وتوضع قيمة كل عنصر أو صفة أمامه حسب أهميته، بحيث لا يعرف هذه القيم إلا مدير الموارد البشرية وما على الرئيس المباشر إلا أن يحدد تلك الصفات التي تتوافر في أداء مرؤوسيه بوضع علامة تؤكد ذلك، ثم يقوم مدير الموارد البشرية بعد ذلك بوضع القيمة المناظرة لكل عنصر يتوافر في أداء المرؤوسين. (احمد ماهر، المرجع السابق، ص41)

6-1 طريقة الأحداث المحرجة

تتطلب هذه الطريقة من المقيم تسجيل سلوكيات العمل والأفعال غير العادية التي يؤديها كل مرؤوس، وعلى أساس ما يسجل من سلوكيات وأفعال كل مرؤوس يتحدد مستوى كفاءة المرؤوسين، بالإضافة إلى هذا فإنه إذا ما تم جمع عدد كبير من الأحداث المحرجة، وتم تحديدها وتصنيفها، يمكن على طريقها إخراج كم هائل من المعلومات عن الوظيفة والمشكلات التنظيمية بصفة عامة، والمعلومات المفيدة في وضع وتحديد الأهداف البرامج التدريبية بصفة خاصة، وبالرغم مما تتميز به من واقعية من حيث اعتماده على أحداث العمل الفعلية فهي: تتطلب أن يكون لدى الرؤساء قدرات متميزة تتمثل في القدرة على التحليل وقوة الملاحظة والمثابرة على المتابعة المستمرة وتسجيل الأحداث. (ثابت

سامي ، مرزوق شمس الدين ، 2020-2021، ص27)

2- الطرق الحديثة

تتمثل أهم الطرق الحديثة في تقييم الأداء فيما يلي:

1-2 طريقة مقياس الترتيب السلوكي

يستند تصميم هذه المقاييس إلى أسلوب الأحداث الحرجة، حيث يتم تحديد أبعاد الأداء عن طريق تنمية نماذج أو أمثلة سلوكية تعكس مستويات مختلفة من أداء الموارد البشرية وذلك في شكل عبارات تعكس السلوك بدلا من السمات الشخصية.

ولتصميم مقياس الترتيب السلوكي فإنه في البداية يتم تجميع عدد كبير من الأحداث الحرجة التي تمثل نماذج للأداء الفعال والأداء غير الفعال في العمل هذه الأحداث يتم تصنيفها إلى أبعاد للأداء، وتعتبر تلك التي يوافق عليها الخبراء كمستوى محدد للأداء نموذجا سلوكيا يتم استرشاد المقيم وتتمثل مهمة المقيم في تحديد العبارة التي تعكس سلوك العامل وهكذا حتى يتم تقييم الأبعاد وصولا إلى التقييم النهائي للعامل. (خير الدين جمعة ، 2015 ، ص120)

2-2 طريقة مقياس الملاحظات السلوكية

تسمح هذه الطريقة بتحديد الأبعاد السلوكية المتوقعة للأداء حيث يقوم المقيم بملاحظة سلوك الأفراد العاملين ، ويرتبهم على خمسة أوزان لكل بعد بدلا من وزن واحد ومن ثمة تجمع الدرجات التي يحصل عليها الأفراد العاملين لكل بعد من أبعاد العمل، أي أن كل بعد أو متغير يحتوي على مواقف متعددة، وتتميز هذه الطريقة بأنها تركز على السلوك الملاحظ بدلا من السلوك المتوقع، أي أن التقييم يقوم في هذه الطريقة بمراقبة ومتابعة الأفراد العاملين، بينما في الطريقة السابقة يقوم المقيم بعملية التقييم حسب توقعه ومعرفته لسلوك الأفراد العاملين .

3-2 طريقة الإدارة بالأهداف

الإدارة بالأهداف فلسفة إدارية ترمي إلى زيادة هامش المشاركة الفعالة للمرؤوسين في وضع الأهداف التي سيقومون بتحقيقها واتخاذ القرارات الملائمة لذلك، حيث تقتضى ميل المرؤوسين إلى معرفة المهام المسندة لهم، والمطلوب منهم تحقيقها: وهذه الطريقة تعتمد على النتائج المحققة، بمعنى أن الرئيس المباشر لا يهتم بسلوك مرؤوسيه وصفاتهم بقدر ما يهتم بما أمكنهم إنجازه من أهداف. (احمد ماهر ، مرجع سابق ، ص301)

وتتم هذه الطريقة عبر المراحل التالية:

- تحديد أهداف كمية يمكن قياسها .

-اشتراك كل من الرئيس و مرؤوسيه في تحديد الأهداف وضع خطة عمل لبلوغ الأهداف. تحديد المعايير التي يتم بناءا عليها قياس نتائج الأداء .

2-4 طريقة مراكز التقييم

تسعى هذه الطريقة إلى قياس مهارات وصفات معينة مثل التخطيط التنظيم والعلاقات الإنسانية بتحديد مقاييس معينة لهذه الصفات على الرغم من صعوبة تحديدها وتستخدم الطريقة لتقييم مدراء مختلف المستويات الإدارية وبصورة خاصة الأفراد المرشحين للترقية للإدارة العليا، فقد تعهد من خلال مراكز التقييم إلى الأفراد مهمة القيام بمحاكاة بعض المهام أو الواجبات مثل المناقشات الجماعية بدون قائد، تمثيل الأدوار حل المشكلات واتخاذ القرارات مواجهة الضغوط وصراعات العمل، وبعد ذلك يتولى المقيمون تحليل سلوك الأفراد وتقييم مهاراتهم وقدراتهم الإدارية المحتملة . (حمداوي وسيلة، 2003، ص133).

خلاصة الفصل:

ومن خلال ما سبق نستنتج ان تقييم الأداء الوظيفي هو أداة أساسية لفهم وتعزيز أداء الموظفين في المنظمات، يجسد التقييم فرصة لتحديد مهارات وضعف الموظفين وتعزيز التواصل بين الإدارة والفريق. لضمان فعالية هذه العملية، يتعين أن تكون المعايير والأهداف واضحة، ويجب تشجيع الموظفين على التحسين والتطوير، إدارة الأداء الفعّالة تعزز الالتزام وتحفز على الإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والتحقيق الأمثل لأهداف المنظمة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

1. أهمية الدراسة الاستطلاعية
2. أهداف الدراسة الاستطلاعية
3. المجال الجغرافي والزمني للدراسة الاستطلاعية
4. منهج الدراسة
5. أداة الدراسة الاستطلاعية
6. خصائص الدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية

1. أهداف الدراسة الأساسية
2. عينة الدراسة الأساسية
3. إجراءات الدراسة الأساسية

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد القيام بتحديد الإشكالية، وفرضياتها، ودواعي هذه الدراسة وأهدافها في الفصل الأول، والتطرق الى الاعتراف المهني وعناصره في الفصل الثاني، ومن ثم التطرق الى فعالية الأداء الوظيفي في الفصل الثالث، سيتم اجراء الدراسة الميدانية في هذا الفصل والتي تشمل الدراسة الاستطلاعية وعناصرها أولا ثم الدراسة الأساسية وعناصرها ثانيا.

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة اذ انها تهدف الى التعرف على ميدان الدراسة ومعرفة الصعوبات التي قد تواجهه اثناء التطبيق، واختيار الفروض بعد الكشف عن الخصائص وضبط نوع العينة وطريقة اختيارها فهدفها التأكد من الخصائص السيكومترية.

1-أهمية الدراسة الاستطلاعية

تكن أهمية الدراسة الاستطلاعية في تقديم صور واضحة عن مختلف الخطوات المنهجية المتبعة في البحث الميداني وتكون بمثابة متطلب أساسي يعتمد عليه للتنبؤ بجوانب الضعف، بداية من وصف المنهج المستخدم وضبط نوع العين وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة تم التطرق الأدوات جمع البيانات ومعرفة مدى صدقها وثباتها اذ تعد بمثابة تغذي راجعة من حيث مدى نجاعة تطبيق أدوات الدراسة.

2-اهداف الدراسة الاستطلاعية

يمكن تحديد أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة المستخدمة

- معرفة مجتمع الدراسة وخصائصه
- تساعد على إعطاء فرصة لمراجعة فرضيات البحث
- معرفة ظروف الدراسة الأساسية.

3-المجال الجغرافي و الزمني للدراسة الاستطلاعية :

تم اجراء تربص ميداني طيلة شهر جانفي من سنة 2024 على مستوى إدارة جامعة بلحاج بوشعيب، ونظرا لمحدودية الإمكانيات والوقت وطبيعة موضوع الدراسة فقد تم اختيار جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت مجالا للدراسة. حيث تقع في منطقة التوسع العمراني بمدينة عين تموشنت في الجهة الجنوبية الشرقية على الطريق الرابط بين مركز المدينة ومدينة سيدي بلعباس، ويمكن الوصول إليه بسهولة ويسر بفضل شبكة المواصلات المختلفة التي سخرت لفك العزلة عن المنطقة.

تم تأسيس المركز الجامعي بموجب مرسوم تنفيذي رقم 205\08 بتاريخ 13 جويلية 2008، حيث تضمنت المادة الأولى منه أمر الإنشاء وطبيعته، وحدد المرسوم التنفيذي رقم 299\05 المؤرخ في 16 أوت 2005 طبيعة المراكز الجامعية بأنها مراكز علمية، ثقافية ومهنية، وتحددت المعاهد المكونة للمركز في الفقرة الثانية من ذات المادة بثلاثة معاهد وهي:

* معهد العلوم والتكنولوجيا.

* معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير.

* معهد الآداب واللغات.

حيث فُتحت أبوابه سنة 2009 وقد كان يحتوي على 403 أستاذ و13000 طالب، وفي إطار الهيكلة الجديدة قد تمت ترقية المركز الجامعي إلى جامعة سنة 2020 وفق المرسوم التنفيذي رقم 20-338 الصادر بالجريدة الرسمية تحت رقم 71 حيث تم إنشاء جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت مشكلة من كليات العلوم والتكنولوجيا، العلوم الاجتماعية، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق، و يمثل الهيكل التنظيمي لها في :

4-منهج الدراسة: نظرا لأهمية و طبيعة الموضوع في هذه الدراسة فإن المنهج المتبع هو منهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مجموعة من الإجراءات التي تتكامل بوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها الاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج و تعميمها على الظاهرة أو موضوع محل الدراسة.

5-اداة الدراسة الاستطلاعية

5. 1- الاستبيان: يعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخداما في البحوث الإنسانية والاجتماعية، فهو عبارة عن مجموعة من العبارات حول موضوع معين تهدف إلى جمع معطيات حول حقائق معينة أو آراء أو اتجاهات أو اعتقادات أشخاص معينين.

5. 2- بناء الاستبيان: لقد تم بناء الاستبيان وفق ما يلي:

الجدول رقم (1): يوضح مضمون الاستبيان

عدد الفقرات	الأبعاد	المتغير
7 فقرات (من الفقرة 1 إلى 7)	الحياة في العمل	الاعتراف المهني
5 فقرات (من الفقرة 8 إلى 12)	الرضا في العمل	
4 فقرات (من الفقرة 13 إلى 16)	السلوك في العمل	
5 فقرات (من الفقرة 1 إلى 5)	القدرات والمهارات	فعالية الأداء الوظيفي
12 فقرات (من الفقرة 6 إلى 17)	الجهد	
7 فقرات (من الفقرة 18 إلى 24)	ادراك الدور	

إضافة إلى متغير البيانات الفردية الذي تمثل في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية.

طريقة صياغة الفقرات:

أولا بالنسبة للاعتراف المهني:

تم الاعتماد على استبيان يحتوي على 16 فقرة من نوع سلم ليكرت الخماسي (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما).

ثانيا بالنسبة لفعالية الأداء الوظيفي :

تم الاعتماد على استبيان يحتوي على 24 فقرة من نوع سلم ليكرت الخماسي (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما).

طريقة إعطاء الأوزان:

بما أن جميع الفقرات ذات اتجاه موجب فقد خصص لفئة (موافق تماما) الوزن خمسة 05 ولفئة (موافق) الوزن أربعة 04 ولفئة (موافق نوعا ما) الوزن ثلاثة 03 ولفئة (غير موافق) (الوزن اثنان 02 ولفئة (غير موافق تماما) الوزن واحد 01.

الجدول رقم (02): يبين طريقة إعطاء الأوزان لبنود الاستبيان:

البدائل	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
الأوزان	5	4	3	2	1

6- خصائص الدراسة الاستطلاعية :

الجدول رقم 03 : توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير الجنس :

الجنس		
متغير الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	13	43.3

56.7	17	اناث
100	30	المجموع

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال معطيات البحث الميداني و المحصل عليها عن طريق تفريغ البيانات ببرنامج SPSS نسخة 22 ، يتضح ان 17 فرد من عينة الدراسة هم من الاناث بنسبة وصلت 56.7%، في حين ان الذكور يمثلون نسبة 43.3%، بتكرار يصل الى 13 فرد من افراد العينة الكلية .

الجدول رقم 04 : توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير السن :

السن		
النسب المئوية	التكرارات	متغير السن
00	00	21 و اقل
33.3	10	من 22 الى 31 سنة
43.3	13	من 32 الى 41 سنة
23.3	7	من 42 الى 51 سنة
00	00	53 فما فوق
100	30	المجموع

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه، و بالنظر الى تكرارات افراد العينة و البالغ عددهم 30 فردا من المؤسسة محل الدراسة، نلاحظ ان الذين يبلغ سنهم من 42 الى 51 سنة قد بلغ تكرارهم 7 افراد بنسبة 23.3%، اما الفئة العمرية من 22 الى 31 سنة فنجدهم يمثلون نسبة 33.3% بتكرار يصل الى 10 افراد من العين الكلية ، في حين اخذت الفئة من 32 الى 41 سنة اكر نسبة بقيمة 43.3% بتكرار يصل الى 13 فرد من اصل العينة الكلية .

الجدول رقم 05 : توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي		
متغير السن	التكرارات	النسب المئوية
متوسط	00	00
ثانوي	3	10
جامعي	27	90
المجموع	30	100

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه، و بالنظر الى تكرارات افراد العينة و البالغ عددهم 30 فردا من المؤسسة محل الدراسة، نلاحظ ان الذين يملكون شهادات جامعية قد بلغ تكرارهم 27 افراد بنسبة 90% و التي تعتبر اكبر فئة في هذه الدراسة ، اما الافراد الذين لديهم مستوى ثانوي فنجدهم يمثلون نسبة 10% بتكرار يصل الى 3 افراد من العينة الكلية .

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1-الصدق :

اعتمدنا لدراسة صدق الاستبيان على الطريقة التالية :

أولاً: صدق الاتساق الداخلي

وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد وبين كل بعد والمؤشر العام بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss(نسخة22)، وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط مقبولة ودالة إحصائية وهذا ما يتبين من خلال الجداول التالية:

• محور الاعتراف المهني

الجدول رقم 06: يبين صدق الاتساق الداخلي في محور الاعتراف المهني

الارتباط مع الدرجة الكلية	المتغيرات
0,679**	الحياة في العمل
0,711**	الرضا في العمل
0,508**	السلوك في العمل

(**=0,01) / (*=0,05) / المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمحور الاعتراف المهني وأبعاده، تراوحت بين (0,50، 0,71) وكانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي تتمتع أبعاد محور الاعتراف المهني صدق اتساق داخلي جيد.

صدق الإتساق الداخلي بين بعد الحياة في العمل

الجدول رقم (07) يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد الحياة في العمل

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع بعد الحياة في العمل	البنود
0,596**	0,803**	01
0,454**	0,597**	02
0,206	0,492**	03
0,423**	0,797**	04
0,595**	0,877**	05
0,026	0,224*	06
0,683**	0,634**	07

(**=0,01) / (*=0,05) / المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن معاملات الارتباط بين بعد الحياة في العمل وبنوده والدرجة الكلية تراوحت بين (0,42، 0,87) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. أما مع البند 06 دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يتمتع بعد الحياة في العمل صدق اتساق داخلي جيد.

صدق الإتساق الداخلي بين بعد الرضا في العمل

الجدول رقم (08) يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد الرضا في العمل

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع بعد الرضا في العمل	البنود
0,291**	0,562**	08
0,690**	0,705**	09
0,450**	0,725**	10
0,603**	0,832**	11
0,348**	0,538**	12

(0,01=**) / (0,05=*) المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن معاملات الارتباط بين بعد الرضا في العمل وبنوده والدرجة الكلية تراوحت بين (0,29، 0,83) وكانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي يتمتع بعد الرضا في العمل صدق اتساق داخلي جيد.

صدق الإتساق الداخلي بين بعد السلوك في العمل

الجدول رقم (09) يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد السلوك في العمل

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع بعد السلوك في العمل	البنود
0,257*	0,773**	13
0,504**	0,780**	14
0,484**	0,807**	15
0,186	0,456**	16

(0,01=**) / (0,05=*) المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن معاملات الارتباط بين بعد السلوك في العمل وبنوده والدرجة الكلية تراوحت بين (0,45، 0,80) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. أما مع البند 13 دال إحصائياً مع الدرجة الكلية عند مستوى الدلالة 0,05، وبالتالي يتمتع بعد السلوك في العمل صدق اتساق داخلي جيد.

• محور فعالية الأداء الوظيفي

الجدول رقم (10): يبين صدق الاتساق الداخلي في محور فعالية الأداء الوظيفي

الارتباط مع الدرجة الكلية	المتغيرات
0,744**	القدرات والمهارات
0,819**	الجهد
0,546**	ادراك الدور

(0,01=**) / (0,05=*) المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمحور فعالية الأداء الوظيفي وأبعاده، تراوحت بين (0,54، 0,81) وكانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي تتمتع أبعاد محور فعالية الأداء الوظيفي صدق اتساق داخلي جيد.

صدق الإتساق الداخلي بين بعد القدرات والمهارات

الجدول رقم (11) يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد القدرات والمهارات

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع بعد القدرات والمهارات	البند
0,219	0,446**	01
0,281*	0,229*	02
0,431**	0,508**	03
0,324**	0,478**	04
0,484**	0,686**	05

(0,01=**) / (0,05=*) المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن معاملات الارتباط بين بعد القدرات والمهارات وبنوده والدرجة الكلية تراوحت بين (0,32، 0,68) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وتراوحت بين (0,22، 0,28) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. وبالتالي يتمتع بعد القدرات والمهارات صدق اتساق داخلي جيد.

صدق الإتساق الداخلي بين بعد الجهد

الجدول رقم (12) يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد الجهد

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع بعد الجهد	البنود
0,595**	0,457**	06
0,440**	0,522**	07
0,360**	0,603**	08
0,468**	0,423**	09
0,306**	0,311**	10
0,352**	0,334**	11
0,466**	0,529**	12
0,327**	0,498**	13
0,254*	0,437**	14
0,417**	0,569**	15
0,497**	0,598**	16
0,543**	0,717**	17

(0,01=**) / (0,05=*) المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن معاملات الارتباط بين بعد الجهد وبنوده والدرجة الكلية تراوحت بين (0,30، 0,70) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. أما مع البند 14 دال إحصائياً مع الدرجة الكلية عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يتمتع بعد الجهد صدق اتساق داخلي جيد.

الجدول رقم (13) يمثل صدق الاتساق الداخلي في بعد إدراك الدور

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع بعد إدراك الدور	البنود
0,276*	0,227*	18
0,243*	0,497**	19
0,348**	0,476**	20
0,044	0,233*	21
0,354**	0,276*	22
0,156	0,323**	23
0,292**	0,566**	24

(0,01=**) / (0,05=*) المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن معاملات الارتباط بين بعد إدراك الدور وبنوده والدرجة الكلية تراوحت بين (0,29، 0,56) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وتراوحت بين (0,22، 0,27) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05. وبالتالي يتمتع بعد إدراك الدور صدق اتساق داخلي جيد.

ثانياً: ثبات ألفا لكرومباخ

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ باستعمال البرنامج الإحصائي spss (نسخة 22)، حيث أسفرت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم (14) يمثل ثبات ألفا لكرومباخ لمحور الاعتراف المهني

معامل ألفا لكرومباخ	عدد البنود	المتغيرات
0,694	07	الحياة في العمل
0,641	05	الرضا في العمل

0,591	04	السلوك في العمل
0,529	16	الدرجة الكلية لمحور الاعتراف المهني

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن معامل ثبات ألفا لكرومباخ للدرجة الكلية لمحور الاعتراف المهني سجل 0,53 عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا ما يدل على ثبات جيد نوع ما، وسجلت 0,69 في بعد الحياة في العمل، وسجلت 0,64 في بعد الرضا في العمل، وسجلت 0,59 في بعد السلوك في العمل، وبالتالي يدل على ثبات متوسط.

الجدول رقم (15) يمثل ثبات ألفا لكرومباخ لمحور فعالية الأداء الوظيفي

المتغيرات	عدد البنود	معامل ألفا لكرومباخ
القدرات والمهارات	05	,653
الجهد	12	,611
ادراك الدور	07	,604
الدرجة الكلية لمحور فعالية الأداء الوظيفي	24	0,580

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن معامل ثبات ألفا لكرومباخ للدرجة الكلية لمحور فعالية الأداء الوظيفي سجل 0,58 عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا ما يدل على ثبات جيد نوع ما، وسجلت 0,65 في بعد القدرات والمهارات، وسجلت 0,61 في بعد الجهد، وسجلت 0,60 في بعد إدراك الدور، وبالتالي يدل على ثبات جيد.

ثانيا : الدراسة الأساسية

بعد تحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ووضوح بنودها والتحقق من مدى صالحيتها للتطبيق، قمنا بالشروع في إجراء الدراسة الأساسية لجمع البيانات اللازمة.

1- أهداف الدراسة الأساسية:

إن الهدف الرئيسي للدراسة الأساسية هو إثبات صحة الفرضيات المصاغة في البحث أو نفيها، وهذا بعد جمع المعطيات اللازمة باستعمال أداة الدراسة التي تم التأكد من خصائصها السيكومترية في الدراسة الاستطلاعية.

2- عينة الدراسة الأساسية:

لقد تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة المتكون من 80 بطريقة افقية والتي كان حجمها 50 من مختلف الإدارات من الجامعة.

2- 1 خصائص عينة الدراسة الأساسية:

احتوت عينة الدراسة الأساسية على 80 اداري، وفيما يلي عرض للجداول التي تبين خصائصها كالاتي:

الجدول رقم 16 : توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير الجنس :

الجنس		
النسب المئوية	التكرارات	متغير الجنس
30	15	ذكور
70	35	اناث
100	50	المجموع

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال معطيات البحث الميداني و المحصل عليها عن طريق تفرغ البيانات ببرنامج SPSS نسخة 22 ، يتضح ان 35 فرد من عينة الدراسة هم من الاناث بنسبة وصلت 70%، في حين ان الذكور يمثلون نسبة 30%، بتكرار يصل الى 15 فرد من افراد العينة الكلية .

الجدول رقم 17 : توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير السن :

السن		
النسب المئوية	التكرارات	متغير السن
00	00	21 و اقل
14	7	من 22 الى 31 سنة
44	22	من 32 الى 41 سنة
42	21	من 42 الى 51 سنة
00	00	53 فما فوق
100	50	المجموع

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه، و بالنظر الى تكرارات افراد العينة و البالغ عددهم 50 فردا من المؤسسة محل الدراسة، نلاحظ ان الذين يبلغ سنهم من 42 الى 51 سنة قد بلغ تكرارهم 21 افراد بنسبة 42%، اما الفئة العمرية من 22 الى 31 سنة فنجدهم يمثلون نسبة 14% بتكرار يصل الى 7 افراد من العين الكلية ، في حين اخذت الفئة من 32 الى 41 سنة اكبر نسبة بقيمة 44% بتكرار يصل الى 44 فرد من اصل العينة الكلية .

الجدول رقم 18: توزيع العينة الاستطلاعية حسب مغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي		
متغير السن	التكرارات	النسب المئوية
متوسط	00	00
ثانوي	9	18
جامعي	41	82
المجموع	50	100

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه، و بالنظر الى تكرارات افراد العينة و البالغ عددهم 50 فردا من المؤسسة محل الدراسة، نلاحظ ان الذين يملكون شهادات جامعية قد بلغ تكرارهم 41 افراد بنسبة 82% و التي تعتبر اكبر فئة في هذه الدراسة ، اما الافراد الذين لديهم مستوى ثانوي فنجدهم يمثلون نسبة 18% بتكرار يصل الى 9 افراد من العينة الكلية .

3-إجراءات الدراسة الأساسية :

3-1 الحدود الزمانية و المكانية : لقد اجراء الدراسة الأساسية من شهر جانفي الى شهر فيفري 2024 بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت .

3-2 الأداة المستخدمة في الدراسة الأساسية :

من اجل اختبار صحة الفرضيات تم استخدام الاستبيان الذي تم التأكد من خصائصه السيكمترية و مدى صلاحيته للتطبيق من خلال الدراسة الاستطلاعية .

3-3 الأساليب الإحصائية :

من أجل معالجة بيانات الدراسة الأساسية، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي تمثلت في ما يلي:

- الإحصاء الوصفي
- التكرارات والنسب المئوية لإعداد مواصفات العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات أفراد العينة.

-الإحصاء الاستدلالي:

-معامل الارتباط بيرسون الدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة والذي تم استخدامه كذلك في حساب الاتساق الداخلي.

-تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أهم الأبعاد الخاصة بالاعتراف المهني المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي.

-معامل ألفا كرومباخ لتقدير الثبات.

خلاصة الفصل:

تم تقديم مختلف الخطوات المنهجية التي تتضمن وصف المنهج المستخدم وإجراءات الدراسة الاستطلاعية، بدءًا من وصف موقع الدراسة وعينتها إلى استخدام أدوات جمع البيانات، وتقييم صدقها وثباتها. تبين لنا خلال هذا الفصل أن أدوات الدراسة تتمتع بدرجة من الصدق والثبات وهي مناسبة لجمع البيانات، مما فتح الباب أمام بدء الدراسة الأساسية التي تم عرض إجراءاتها مسبقًا، وسنقوم في الفصول المقبلة بعرض وتفسير النتائج.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

1. عرض نتائج السؤالين الاستكشافيين

2. عرض نتائج السؤال الثاني

3. عرض نتائج الفرضيات

4. عرض الفرضيات الفرعية

تمهيد:

بعد الانتهاء من عرض إجراءات الدراسة الميدانية التي تضمنت إجراءات الدراسة الاستطلاعية وإجراءات الدراسة الأساسية، سيتم في هذا الفصل الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال استعراض أبرز نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 22 .

1. عرض نتائج السؤال الاستكشافي الأول:

الجدول رقم 19: يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالمنسبة لمتغير الاعتراف المهني

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	المستوى
الحياة في العمل	24,18	4,896	$21 = X_{37}$	مرتفع
الرضا في العمل	16,71	3,530	$15 = X_{35}$	مرتفع
السلوك في العمل	15,89	2,480	$6 \times 3 = 18$	منخفض
الاعتراف المهني	56,77	/	$X_{18} = 54 \text{ } 3$	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال يتضح المتوسط الحسابي لدرجة الكلية لمحور الاعتراف المهني قدر بـ 56,77 وقدرة المتوسط الفرضي 54 وهذا مايدل على ان مستوى الاعتراف المهني مرتفع و هذا مانجده في كل من بعد الحياة في العمل و بعد الرضا في العمل حيث نجد المستوى مرتفع الا في بعد السلوك في العمل فالمستوى منخفض حيث قدر متوسط الحسابي 15,89 والمتوسط الفرضي قدر بـ 18 وعليه فان التساؤل الذي مفاده ان مستوى الاعتراف المهني مرتفع فهو صحيح.

2. عرض نتائج السؤال الثاني :

الجدول رقم 20 : يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالمنسبة لمتغير فعالية الأداء الوظيفي

مرتفع	15= X35	2,456	18,71	القدرات والمهارات
مرتفع	36= X312	6,618	41,76	الجهد
مرتفع	21= X37	2,604	28,08	ادراك الدور
مرتفع	X3= 72 24	/	88,55	فعالية الأداء الوظيفي

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول يتضح ان المتوسط الحساب للدرجة الكلية لمحور فعالية الاداء الوظيفي قدر ب88,55

المتوسط الافتراضي قدر ب72 و هذا ما يدل على ان مستوى فعالية الاداء الوظيفي عند العينة مرتفع

شانه شان بعض القدرات و المهارات و بعد ادراك الدور لنجد ان مستوى مرتفع و عليا فان التساؤل الذي

مفاده ما مستوى فعالية الاداء الوظيفي لعمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت فهو مرتفع.

3. عرض نتائج الفرضيات :

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاعتراف المهني وفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب.

و للتأكد من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الاعتراف المهني و فعالية الأداء الوظيفي .

الجدول رقم (21) يمثل علاقة بين الاعتراف المهني وفعالية الأداء الوظيفي.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ر) المحسوبة	
غير دالة	78	0.053	العلاقة بين الاعتراف المهني وفعالية الاداء الوظيفي

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

يتضح من خلال الجدول رقم (21) أنه لا يوجد علاقة ارتباطية بين الاعتراف المهني وفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب. حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.053) وهي قيمة ليست دالة إحصائياً، وعليه فإن الفرضية التي تقول إنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاعتراف المهني وفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب. لم تتحقق.

4. عرض الفرضيات الفرعية

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

الجدول رقم (22) يوضح الفروق في اعتراف المهني تعزى إلى متغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاعتراف المهني	ذكر	28	56,00	8,201	-0.666	غير دالة
	انثى	52	57,19	6,698		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول رقم (22) يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة لدرجة الكلية للاعتراف المهني بلغت -0.66- وهي قيمة ليست دالة إحصائياً، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في الاعتراف المهني، وبالتالي الفرضية التي تقول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب. فهي لم تتحقق.

الفرضية الثانية :

فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 23: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير السن

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ف المحسوبة	مربع التباين	مجموع المربعات	مصادر التباين	
غير دالة	2	0.528	27,948	55,896	التباين داخل المجموعات	الاعتراف المهني
	77		52,910	4074,054	التباين خارج المجموعات	
	79				التباين الكلي	
				4129,950		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

يتضح من خلال الجدول رقم (23) على أنه لا يوجد فروق في الاعتراف المهني في السن، حيث بلغت قيمة "ف" (ANOVA) (0,528) وهذا ما يدل على ان قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية وعليه فإنه لا يوجد فروق بين المجموعات، وهي قيمة ليست دالة إحصائياً، وبناءا عليه نستنتج أن النموذج غير صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاعتراف المهني تعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب، وعليه الفرضية لم تتحقق.

الفرضية الثالثة:

فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 24: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	المتوسط الحسابي	ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاعتراف المهني	التباين داخل المجموعات	201,821	100,910	1,978	غير دالة
	التباين خارج المجموعات	3928,129	100,910		
	التباين الكلي	4129,950			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

يتضح من خلال الجدول رقم (24) على أنه لا يوجد فروق في الاعتراف المهني في المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة "ف" (ANOVA) (1,978) وهذا ما يدل على ان قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية وعليه فإنه لا يوجد فروق بين المجموعات، وهي قيمة ليست دالة إحصائية، وبناءا عليه نستنتج أن النموذج غير صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاعتراف المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب، وعليه الفرضية لم تتحقق.

الفرضية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

الجدول رقم (25) يوضح الفروق في فعالية الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
فعالية الأداء الوظيفي	نكر	28	89,18	7,237	0.503	غير دالة
	انثى	52	88,21	9,726		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول رقم (25) يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة لدرجة الكلية لفعالية الأداء الوظيفي بلغت 0.50 وهي قيمة ليست دالة إحصائية، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في فعالية الأداء الوظيفي، وبالتالي الفرضية التي تقول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الاداء الوظيفي يعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب. فهي لم تتحقق.

الفرضية الخامسة

- فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 26: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير السن

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	المتوسط الحسابي	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
فعالية الأداء الوظيفي	التباين داخل المجموعات	196,145	98,072	1,246	غير دالة
	التباين خارج المجموعات	6059,655	78,697		
	التباين الكلي	6255,800			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

يتضح من خلال الجدول رقم (26) على أنه لا يوجد فروق في فعالية الأداء الوظيفي في السن، حيث بلغت قيمة "ف" (ANOVA) (1,673) وهذا ما يدل على ان قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية وعليه فإنه لا يوجد فروق بين المجموعات، وهي قيمة ليست دالة إحصائياً، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,194) وهي لا تدل على الدلالة الإحصائية، وبناءا عليه نستنتج أن النموذج غير صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الأداء الوظيفي تعزى لمتغير السن لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب، وعليه الفرضية لم تتحقق.

الفرضية الجزئية السادسة:

فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 27: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر فعالية الأداء الوظيفي يعزى لمتغير المستوى

التعليمي

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	المتوسط الحسابي	ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
فعالية الأداء الوظيفي	التباين داخل المجموعات	76,079	38,040	,474	غير دالة
	التباين خارج المجموعات	6179,721	80,256		
	التباين الكلي	6255,800			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

يتضح من خلال الجدول رقم (27) على أنه لا يوجد فروق في فعالية الأداء الوظيفي في المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة "ف" (ANOVA) (0,474) وهذا ما يدل على ان قيمة "ف" المحسوبة أصغر من قيمة "ف" الجدولية وعليه فإنه لا يوجد فروق بين المجموعات، وهي قيمة ليست دالة إحصائياً، وبناءا

عليه نستنتج أن النموذج غير صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة جامعة بلحاج بوشعيب، وعليه الفرضية لم تتحقق.

الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة

1. مناقشة سؤالي الاستكشافيين
2. مناقشة الفرضية العامة
3. مناقشة الفرضية الجزئية الأولى
4. مناقشة الفرضية الجزئية الثانية
5. مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
6. مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
7. مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة
8. مناقشة الفرضية الجزئية السادسة

1- مناقشة سؤالين الاستكشافيين :

1.1. ما مستوى الاعتراف المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت-؟

الاعتراف المهني : ظهر من خلال الجدول رقم (21) أن مستوى مرتفع من الاعتراف المهني يعكس الاندماج القوي للعمال في ثقافة العمل الجماعية و التي قد تشجع على تواصل الفعال و بناء العلاقات المهنية الايجابية بين الزملاء و الإدارة كما انه يمكن أن يدل على الرضا العام بين العمال و استمرارهم في العمل و تفانيهم في تحقيق رسالة الجامعة و أهدافها إضافة إلى قد يعكس مستوى الاعتراف المهني مرتفع أيضا ثقة في المهارات و القدرات الفردية للعاملين في إدارة الجامعة و قد يعكس تقديرهم لدورهم في تحقيق أهداف الجامعة و تطويرها كما يمكن ان يكون مؤشرا على البيئة العملية الايجابية التي تشجع على تمييز الابتكار في العمل .

1.2. ما مستوى فعالية الأداء الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت-؟

الأداء الوظيفي : ظهر من خلال الجدول رقم (22) أن مستوى فعالية الأداء الوظيفي مرتفع لإتباع الإستراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية مثل توظيف كفاءات مناسبة و تطويرها و تقديم برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين كما يمكن أن يعكس اهتمام بتقديم خدمات جيدة للطلاب و الموظفين و تبني ثقافة من الشفافية و المسؤولين و يمكن أن يرتبط ارتفاع فعالية الأداء الوظيفي بوجود برامج مكفاءات و تقدير تحفز الموظفين على تحقيق الأداء على المتميز مما يساهم في تعزيز روح الفريق و الانتماء للمؤسسة بالإضافة إلى ذلك قد تلعب الاتصالات الفعالة و التفاعلية بين الإدارة و الموظفين دورا هاما في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز الأداء الوظيفي و الإنتاجية .

2. مناقشة الفرضية العامة:

- والتي تنص أنه توجد علاقة بين الاعتراف المهني وفعالية الاداء الوظيفي لدى إداريين جامعة بلحاج بوشعيب

ظهر من خلال نتائج معامل إرتباط برسون جدول رقم (23) انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاعتراف المهني و فعالية الاداء الوظيفي، لأن الاعتراف المهني لا يؤثر على اداء عمال إدارة الجامعة ففي الحقيقة شيء جيد ان تتوفر بيئة عمل مناسبة للعمال لكنه ليست شرطا اساسيا في زيادة اداء العامل، فهو يقدم اداء جيد و يكون له اقبال نحو عمله حتى وان لم تتوفر جو ملائم داخل المؤسسة. حيق يمكن للأفراد ان يظلوا متفوقين في ادائهم دون الحصول على الاعتراف المهني الملائم قد يكون هذا نتيجة لعوامل مثل التحفيز الشخصي او الثقة الذاتية في العمل، كذلك قد تتدخل العوامل الشخصية فقد يكون لدى الافراد دوافع شخصية تدفعهم لتقديم افضل اداء مهما كانت التحفيزات الخارجية كما قد يكون الاداء الجيد نتيجة التدريب و التطوير الشخصي الذي، يستمتع به الفرد بغض النظر عن الاعتراف المهني. فعلى الرغم من ان الاعتراف المهني يمكن ان يعزز الرضا الوظيفي و الانخراط الا انه قد لا يؤثر مباشرة على فعالية الاداء الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع "دراسة بعنوان الاعتراف المهني وتدريب المهني في الجزائر: واقع و تحديات لعبد الرحمن زغدود (2022) بحيث تهدف هذه الدراسة الى تحليل واقع الاعتراف المهني في التعليم و التدريب المهني في الجزائر، وتحديد التحديات التي تواجهها. وتوصلت النتائج ان هناك عدم وجود تنسيق بين المؤسسات التعليمية و التدريبية المهنية فيما يتعلق بإعتراف المهني مما ينتج عنه اعتراف مهني منخفضة تراجع في الاداء الوظيفي للعمال. وتبعاً لذلك جاءت دراسة "دراسة بعنوان دور الاعتراف المهني في تعزيز فرص العمل في الجزائر" لمباركة بورنية(2023) والتي مفادها تحليل دور الاعتراف المهني في تعزيز العمل في الجزائر بحيث ان الشباب هو اكثر فئة لديها دافعية كبيرة للعمل و طاقة كبرى و بالتالي يكون لديهم مستوى اعترف اكبر وإختلفت هذه النتيجة مع "دراسة عبد

المجيد عبدالله بعنوان الاعتراف المهني: مفهومه وانواعه و أثره على أداء العاملين (2018) توصلت الى ان الاعتراف المهني له اثر إيجابي على اداء العاملين حيث يؤدي الى زيادة الانتاجية و تحسين الاداء. و زيادة الرضا الوظيفي و التي اشارت ان كلما زاد الاعتراف الوظيفي ارتفع مستوى الاداء لدي العمال. و اختلفت كذلك هذه النتيجة مع " دراسة منى احمد محمد بعنوان الاعتراف المهني بالمهارات المكتسبة في التعليم و التدريب المهني، (2021) والتي هدفت الى تحليل واقع الاعتراف المهني بالمهارات المكتسبة في التعليم و التدريب المهني في اليمن، وذلك من خلال دراسة تحليلية لاطروحة الاعتراف المهني في اليمن وواقع تطبيقها في المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية والتي توصلت هذه الدراسة الى ان الاعتراف الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل و المؤسسة.

3. مناقشة الفرضية الأولى

- والتي تنص توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير الجنس لدي

اداريين جامعة بلحاج بوشعيب

يشير جدول رقم (24) والذي يبين اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور و الاناث من حيث الاعتراف المهني و تبين لنا ان الذكور اكثر اعترافا ذلك راجع لعدم انشغالهم بالأمور الاجتماعية الاخرى حيث سباق الوحيد لرجل كسب مكانة اعلى و ارقى في العمل بينما الاناث يجدن تكريس حياتهن بمجموعة من الضغوطات من جميع انواع الميادين. مما اكدت هذه الدراسة ان نسبة الاكثر ارتفاعا هي الاناث في مديرية الجامعة. وهذا راجع الى توفير لها جو الملائم في المؤسسة واحترامها و اعطائها مكانة اجتماعية راقية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة التي قام بها الباحثان Kenny وآخرون (1998) كما يظهر في الواقع (03) أشكال إعراف في العمل بشكل إيجابية شكل ملحوظ مع الدافع المستقل ولكن بدرجات مختلفة بشكل كبير. الاعتراف من مدير المباشر

وإعتراف من الزملاء يؤثر بشكل أفضل على الدافع الذاتي. هذا يعني ان ما يسمى بممارسات التعرف يؤدي الى الشعور بالرضا في أداء العمل .

وهذا ما إتفقت عليه النتائج مع قوله تعالى في سورة الحجرات الاية 13" يأيها الناس ان خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا ان اكرمكم عند الله اتقاكم". وبذلك يكون القرآن قد أجمل معاني الاعتراف بين الجنسين وهي المعرفة، الاعتراف، والعدل والانصاف، فالمساواة في نظر الافراد داخل المؤسسة تحقق الاندماج في العمل والطموح وتولد الراحة. (بوغابة، 2020، ص44)

4. مناقشة الفرضية الثانية

- والتي تنص بوجود فروق ذات دلالة احصائية لأثر الاعتراف المهني يعزى لمتغير السن لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب .

يشير الجدول رقم (25) والذي يبين اختبار "ف" المحسوبة اصغر من قيمة "ف" جدولية وعليه فإنه لا يوجد فروق بين المجموعات. و يتضح من خلال الجدول انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الاعتراف المهني تعزى لمتغير السن لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب. فيمكن ان تكون عوامل اخرى أكثر تأثيرا على الاعتراف المهني مثل الخبرة او التدريب او الكفاءة فالمؤسسات قد تميل الى التركيز على الكفاءات و الاداء الفعلي بدلا من العوامل الديمغرافية مثل العمر. بمعنى اخر قد يتم تقييم الموظفين بناءا على قدراتهم و إنجازاتهم الفعلية بغض النظر عن عمرهم وهذا قد يؤدي الى عدم وجود فروق كبيرة في الاعتراف المهني بين مجموعة الاعمار المختلفة فقد يكون كذلك مرتبط بعوامل اخرى مثل التدريب المستمر و تطوير المهارات و التفاني في العمل و القدرة على التواصل و بناء علاقات مهنية في هذه الحالة قد تكون هذه العوامل اكثر تأثيرا على الاعتراف المهني من العمر بحد ذاته وجاءت هذه النتيجة لتتفق مع دراسة "بعنوان الاعتراف المهني في التعليم و تدريب المهني في الجزائر: واقع و تحديات" لعبد الرحمن زغود (2022) تهدف إلى تحليل واقع الاعتراف المهني في التعليم و التدريب المهني في الجزائر

و تحديد التحديات التي تواجهه. وتوصلت النتائج ان هناك عدم وجود تنسيق بين المؤسسات التعليمية و التدريبية المهنية فيما يتعلق باعتراف المهني مما ينتج عند اعتراف مهني منخفض و تراجع في اداء الوظيفي للعمال.

5. مناقشة الفرضية الثالثة:

- والتي تتص فروق ذات دلالة احصائية لأثر الاعتراف المهني يعزي لمتغير المستوى التعليمي لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب .

من هلال نتائج جدول(26) المتحصل عليها فيما يخص فرضية الثالثة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاعتراف المهني لدى الاداريين بجامعة بلحاج بوشعيب تعزي لمتغير المستوى التعليمي وعليه، فقد تجد بعض المؤسسات تعتمد على المساواة في الفرص بغض النظر عن المستوى التعليمي كما قد يكون الاداء المهني معتمدا بشكل اساسي على المهارات و القدرات الفردية بغض النظر عن المستوى التعليمي كذلك راجع الى ثقافة المؤسسة فقد تشجع على الاعتراف بأداء المهني بغض النظر على المستوى التعليمي. وعليه إختلاف هذه النتيجة مع دراسة" خالد علي بعنوان تأثير المستوى التعليمي على الاعتراف المهني للأطباء في أستراليا، 2016، وكذلك تحديد ما اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزي لمتغيرات (الخبرة و المؤهل العلمي)، تكونت عينة من (100) طبيب، توصلت الدراسة الى ان المستوى التعليمي يلعب دورا هاما في الاعتراف المهني للأطباء، حيث وجدت الدراسة ان الاطباء الحاصلين على درجات علمية عليا يحظون باعتراف مهني أكبر من زملائهم الحاصلين على درجات علمية اقل.

6. مناقشة الفرضية الرابعة

والتي تنص توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر فعالية لأداء الوظيفي يعزى لمتغير جنس لإداريين لجامعة بلحاج بوشعيب يشير الجدول رقم (26) و الذي يبين اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث فعالية الأداء الوظيفي و تبين لنا أن الذكور أكثر اعترافاً ذلك راجع لعدم انشغالهم بالأمور الاجتماعية الأخرى حيث سباق الوحيد للرجل هو كسب مكانة اعلى و ارقى في العمل بينما اللاناث يجدن تكريس حياتهن بمجموعة من الضغوطات من جميع انواع الميادين.

مما أكدت هذه الدراسة أن نسبة الأكثر ارتفاعاً هي الإناث في مديرية الجامعة. وهذا راجع إلى توفير لها الجو الملائم في المؤسسة واحترامها وإعطائها مكانة اجتماعية راقية تثير الدراسات الحديثة موضوع تأثير الجنس على فعالية الأداء الوظيفي، حيث تشير بعض الأبحاث إلى أن هناك اختلافات طفيفة قد تظهر بين الجنسين في بعض جوانب الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، تشير بعض الدراسات إلى أن النساء قد تظهر مهارات التواصل والعلاقات الاجتماعية بشكل أفضل من الرجال، بينما قد تظهر الرجال مهارات تحليل البيانات واتخاذ القرارات بشكل أفضل في بعض الحالات. ومع ذلك، يجب ملاحظة أن هذه الاختلافات تعتمد على العديد من العوامل الأخرى مثل الثقافة المؤسسية والتدريب والخبرة الشخصية، ولا يمكن الاعتماد على الجنس وحده كمؤشر موثوق على الأداء الوظيفي. لذا، ينبغي تحفيز المؤسسات على تقديم فرص متساوية وتقييم الأداء بناءً على القدرات والمهارات الفردية بغض النظر عن الجنس. . واتفقت هذه النتيجة مع دراسة: "فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات السعودية: دراسة ميدانية" لهناء بنت سعد الزهراني (2021) التي تهدف هذه الدراسة إلى قياس فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات السعودية، وتحديد العوامل التي تؤثر عليها وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية الأداء الوظيفي

للعاملين في المنظمات السعودية متوسطة، وأن العوامل التي تؤثر على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين منها العوامل الشخصية المستوى القدرات القيادية و المهارات الإدارية .

7. مناقشة الفرضية الخامسة:

- والتي تنص بوجود فروق ذات دلالة احصائية لفاعلية الاداء الوظيفي يعزى لمتغير السن لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب

يشير جدول رقم 28 والذي يبين ان قيمة "ف" محسوبة اصغر من قيمة " ف " جدولية وعليه فانه لا يوجد فروق بين مجموعات و يتضح من الجدول ان لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في فعالية الاداء الوظيفي تعزى لمتغير السن لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب. وتوصلت هذه الدراسة ان متغير السن ليس له تأثيرا كبيرا على الاداء الوظيفي للعمال بسبب عوامل اخرى قد تكون اكثر تأثيرا مثل الخبرة او شخصية او الرغبة و ما يلاحظ واقعا هو ظهور عامل التكوين عامل داخل مؤسسة.

خالفت هذه الدراسة: دراسة اثر بيئة العمل على فعالية الاداء الوظيفي للموظفين في السعودية لعبد الله بن محمد الغامدي (2023) توصل هذه الدراسة الى قياس بيئة العمل على فعالية الاداء الموظفين في منظمات السعودية و تحديد الوظيفي.

العوامل البيئة التي تؤثر على فعالية وتوصلت الدراسة الى ان بيئة العمل تؤثر بشكل ايجابي على فعالية الاداء الوظيفي للموظفين في منظمات السعودية وان عامل السن التي تؤثر فعالية بشكل كبير

8. مناقشة الفرضية السادسة:

والتي تنص بوجود فروق ذات دلالة احصائية لاثر فعالية اداء الوظيفي يعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب

يشير الجدول رقم 29 والذي يبين انه لا يوجد فروق في فعالية الاداء الوظيفي في مستوى التعليمي يبين ان قيمة ف محسوبة أصغر من قيمة ف جدولية وعليه فانه لا يوجد فروق بين مجموعات يتضح من

جدول نفسه انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في فعالية الاداء الوظيفي تعزى لمتغير مستوى

تعليمي لدى اداريين جامعة بلحاج بوشعيب

يقترح ان مستوى التعليمي يمكن ان يكون عاملا مهما في تحديد كيفية الاداء الافراد في محيط العمل ،

فيمكن ان يكون هناك اعترفت بان افراد ذو مستوى تعليمي اعلى و اذكى يكونون اكثر قدرة على

استيعاب المعلومات و تطبيقها بشكل فعال و تام في بيئة العمل و خبرة كافية في مجال مما يؤدي الى

تحقيق اداء افضل خالفت هذه الدراسة دراسة فعالية الاداء الوظيفي للمديرين في منظمات الجزائرية

:دراسة ميدانية لعبد القادر بوخماسلة (2017) بحيث اختلفت هذه الدراسة الى قياس فعالية الاداء

الوظيفي للمديرين في منظمات الجزائرية و تحديد. العوامل التي تؤثر عليها قد توصلت الدراسة الى ان

فعالية الاداء الوظيفي للمديرين هي عوامل شخصية مثل ذكاء و مستوى تعليمي و القدرات القيادية

ومهارات ادارية

الختامة

الخاتمة

الخاتمة:

الاعتراف المهني يعد عنصراً أساسياً في بناء الثقة والاحترام في بيئة العمل. يشمل الاعتراف المهني تقدير واعتراف الزملاء والمديرين بجهود الفرد ومساهماته في تحقيق أهداف الفريق أو المؤسسة. يُظهر الاعتراف المهني للأفراد أن عملهم محل تقدير وأن جهودهم لها تأثير ملموس على نجاح المشروعات والأعمال. بالإضافة إلى ذلك، يعزز الاعتراف المهني الروح المعنوية للفريق ويعزز الانتماء والولاء للمؤسسة. إن القدرة على التعبير عن الاعتراف المهني بشكل مناسب تعكس ثقافة العمل الإيجابية وتعزز التعاون والتفاعل الإيجابي بين الزملاء. في النهاية، يساهم الاعتراف المهني في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يعزز النجاح الفردي والجماعي في المؤسسة.

من خلال الدراسة النظرية والميدانية، يظهر أن الاعتراف المهني يعتبر عنصراً أساسياً في الحفاظ على الكفاءات داخل المؤسسة وتعزيز التزامهم التنظيمي. لذا، يجب على المؤسسات السعي إلى توفير بيئة عمل محفزة ومريحة تضمن جودة حياة وظيفية مرضية للعاملين. يتضمن ذلك توفير أجور ومكافآت عادلة تعكس الجهد المبذول، وضمان مشاركتهم في صنع القرارات. كما يجب توفير ظروف عمل مادية ومعنوية ملائمة، بما في ذلك بيئة آمنة وصحية. هذا الاهتمام برفاهية العاملين يساهم في تحقيق رضاهم وبالتالي يعزز ارتباطهم وولائهم للمؤسسة، مما يساهم في بناء الالتزام التنظيمي وزيادة الدافعية والولاء، وبالتالي يساهم في استمرارية نجاح المؤسسة وتطورها عبر الزمن.

في الختام، يمكن القول بأن فعالية الأداء الوظيفي تعد أحد العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح المؤسسات وتمييزها. فالموظفون الذين يظهرون أداءً متميزاً في أعمالهم يساهمون بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسة وتطورها. وتعتبر العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي متنوعة، من بينها التحفيز، والتوجيه، والمهارات الفنية والشخصية للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، فإن إدارة الأداء الفعالة وتوفير بيئة عمل

الخاتمة

محفزة وداعمة تعزز من فعالية الأداء الوظيفي. ولذلك، ينبغي على المؤسسات الاهتمام بتطوير موظفيها وتوفير الدعم والتوجيه اللازمين لهم لتعزيز فعالية أدائهم، مما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي والنمو المستدام.

بناءً على الدراسة الميدانية التي قامت بها في هذا السياق، يظهر بوضوح أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين فعالية الأداء الوظيفي والاعتراف المهني. فعلى الرغم من تنوع البيئات العملية واختلاف الثقافات المؤسسية، إلا أن الاعتراف بالجهود المبذولة يعمل على تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية وبالتالي يحفز الموظفين على تحقيق أداء متميز. ومن خلال تعزيز الثقة وبناء العلاقات الإيجابية بين الإدارة والموظفين، يتحقق تحفيز أكبر وبالتالي تعزيز الأداء الوظيفي. وبالتالي، يمكن القول بثقة إن الاعتراف المهني يعتبر عاملاً أساسياً لتحسين فعالية الأداء الوظيفي، وينبغي للمؤسسات الاعتماد عليه كجزء من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الإنتاجية والتميز في الأداء.

التوصيات

توصيات واقتراحات:

التوصيات والاسهامات العلمية:

في ضوء النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، تمكنا من التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها على المستوى العملي والعلمي، وهي كالتالي:

أولاً: التوصيات العملية

بناءً على البحث والتحليل الذي تم في هذا المجال، يمكن تقديم بعض التوصيات العملية التالية:

- تطوير برامج الاعتراف المهني حيث يجب على المؤسسات تطوير برامج وسياسات فعالة للتعرف والاعتراف بإسهامات الموظفين. يمكن أن تشمل هذه البرامج تقديم جوائز وتكريمات مادية ولفئات معنوية مثل شهادات الشكر والترقيات.

- تدريب القادة والمدراء من خلال توفير تدريب مستمر للقادة والمدراء لتعزيز مهاراتهم في التعرف على جهود الموظفين والتعبير عن الاعتراف بشكل فعال وملموس.

- إقامة بيئة عمل إيجابية بحيث يجب على الإدارة خلق بيئة عمل تشجع على الاعتراف والتقدير المتبادل بين الموظفين والإدارة، وذلك من خلال تعزيز الثقة وبناء علاقات احترافية متينة.

- اعتماد أساليب اعتراف متعددة أي ينبغي على المؤسسات تبني أساليب متعددة للاعتراف بجهود الموظفين، بما في ذلك التقدير العلني والخاص، والتكريمات المادية وغير المادية، وذلك لتلبية احتياجات وتفضيلات جميع الموظفين.

- قياس وتقييم الأداء و بذلك ينبغي على المؤسسات تطوير أنظمة تقييم الأداء الشاملة تأخذ في اعتبارها الاعتراف المهني كعامل مهم، وتضمن تقديم ردود فعل بناءة وتوجيهات للموظفين لتحسين أدائهم.

التوصيات

-تشجيع الثقافة الاحترافية بالنجاح والذي يجب على الإدارة تشجيع ثقافة الاحترافية بالنجاح والتقدير

المستمر، سواء كان ذلك من خلال الاجتماعات الدورية أو الرسائل الإلكترونية أو الأحداث الخاصة.

مراجعة وتحسين السياسات والإجراءات بحيث ينبغي على المؤسسات مراجعة وتحسين سياساتها

وإجراءاتها المتعلقة بالاعتراف المهني بانتظام، استناداً إلى ردود فعل الموظفين وتغييرات البيئة العملية.

ثانياً: التوصيات العلمية

باعتبار أهمية العلم في تقدم المجتمعات، قررنا فتح آفاق جديدة لدراسة الاعتراف المهني وفعالية الاعتراف

الوظيفي، والتي تحظى باهتمام كبير من الباحثين والشركات على حد سواء. نترك للقارئ الفضولي مساحة

واسعة لإثراء هذا الموضوع المهم، نظراً لتأثيرهما الكبير على مجموعة واسعة من السلوكيات والظواهر

الإدارية من خلال:

• إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد في رفع من مستوى الاعتراف

المهني .

• إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على تحسين فعالية الأداء

الوظيفي .

• دراسة العلاقة بين الاعتراف ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي

• تعزيز ثقافة الاعتراف: ينبغي على الإدارة تعزيز ثقافة الاعتراف المهني داخل المؤسسة من خلال

تنمية الوعي بأهمية الاعتراف وتوجيه الجهود نحو تعزيزها كجزء من الثقافة التنظيمية.

• توفير التدريب والتطوير: يجب توفير التدريب والتطوير المناسب للمديرين والموظفين لفهم أهمية

الاعتراف المهني وكيفية تطبيقه بشكل فعال في بيئة العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- ابن منظور ، لسان العرب ، دار المعارف .
- أبو علان خالد ، اثر الحوافز المادية و المعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية ، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الدراسات العليا ، جامعة الخليل ، فلسطين ، 2012
- أحمد ماهر ، التخطيط الاستراتيجي،، طبعة الاولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2009
- احمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، م1، ط1، عالمالكتاب ، القاهرة ، 2008
- اخميدي عبد الناصر ، كاملة احمد ، دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعن و تنمية المقاولاتية ، مذكرة جامعة تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، الجزائر ، 2021-2022
- بخيتي يمينة ، الاعتراف المهني و اثره على الكفاءة المهنية ، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر ، 2020
- ثابت سامي ، مرزوق شمس الدين ، دور تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية ، دراسة ميدانية في الشركة الافريقية للزجاج، أولاد صالح ، الطاهير ، مذكرة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم و عمل ،جامعة محمد الصديق يحي، جيجل ، الجزائر ، 2020-2021
- حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر الجامعية ، الجزائر ، 2003 حنين محمد شعيب ، اثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الالكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة و الازمات ،المجلة العربية للإدارة ، مجلد 41، العدد 1، جامعة الاعمال و التكنولوجيا ، السعودية ، 2021

قائمة المصادر والمراجع

- حياة ديبون ، حديث النهايات العقل اللاتواصلي بديلا عن العقل الاتي ، مجلة مقاليد ، العدد 5 ديسمبر 2013، جامعة قلصدي مرباح ،ورقلة ، الجزائر
- خالد محمد بني حمدان، وائل محمد إدريس " ، الإستراتيجية و التخطيط الاستراتيجي،" دار اليزوردي للنشر و التوزيع ،عمان الأردن.2009
- خير الدين جمعة، خنشور جمال، دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد السابع عشر، جامعة بسكر، الجزائر، 2015.
- دراغو، ف (2016). عالقة متطلبات التطوير التنظيمي بالاداء .كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، علم النفس .جامعة وهران
- زاوي صورية ، تومي ميلود، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة ، مجلة كلية الاداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد السابع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2010.
- الزاوي يغورة ، الاعتراف من اجل مفهوم جديد للعدل ، ط1، دار طليعة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 2012
- زياد سعيد خليفة،الثقافة التنظيمية ودورها في رفع أداء المؤسسة ،مذكرة ماجستر ،(غيرمنشورة)في العلوم الإدارية،جامعة نايف الأمنية العربية السعودية ،الرياض2007
- سمير هيشر ، الاعتراف في العمل و دوره في تثمين المارد البشرية ، مجلة اقتصادية و إدارية ، العدد 13، جامعة بسكرة الجزائر ، 2013
- سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1999
- سيد احمد محمود، البراج ما طيقا عند هابراس ، ط1، دار الحضارة للطباعة و النشر ، القاهرة ، 2000

قائمة المصادر والمراجع

- شامي صليحة ، المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، 2009-2010
- عبد الرحيم محمد، (2008)، قياس الأداء النشأة والتطور التاريخي والاهمية: الأساليب الحديثة في قياس الاداء الحكومي"، مصر :المنظمة العربية للتنمية الادارية
- عبد الله بلوناس ، لمجد بوزيدي، تقييم الأداء في المؤسسة و دوره في تحفيز العمال ، أطروحة ماجستير في تسيير المؤسسات الصغير و المتوسطة ، د ت ،
- كمال بومنيير ، النظرية النقدية لمدرسة فرانفورت، منشورات الاختلاف ، ط1، 2010
- لكحل منيف، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي ط1، الجزائر ، دار المثقف للنشر والتوزيع1439هـ/2018
- محمد الصالح بوطوطن ، زديرة خمار ، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ، مجلة الدراسات المالية و المحاسبية و الإدارية ، العدد 02، جامعة عنابة ، الجزائر ، 2004. محمد الكرخي ، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية ، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، 2015
- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية. 2003
- محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، دراسة في علم اجتماع التنظيم ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الإسكندرية ، 1979
- مدحت أبو النصر ، الأداء الإداري المتميز ا، الموسوعة العربية ، القاهرة ، 2008
- مريّة بوغاية ، الاعتراف الوظيفي لدى موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي بدايرة ورقلة ، مذكرة ماستر في علم النفس تنظيم و عمل ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجوزائر ، 2020

قائمة المصادر والمراجع

منال البارودي، الرضا الوظيفي و فن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين ، المجموعة العربية للتدريب و

النشر ، القاهرة ، مصر ، 2015

نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح : تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات

ال فلسطينية من وجهة نظر العاملين، مذكرة ماجستر في إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، 2

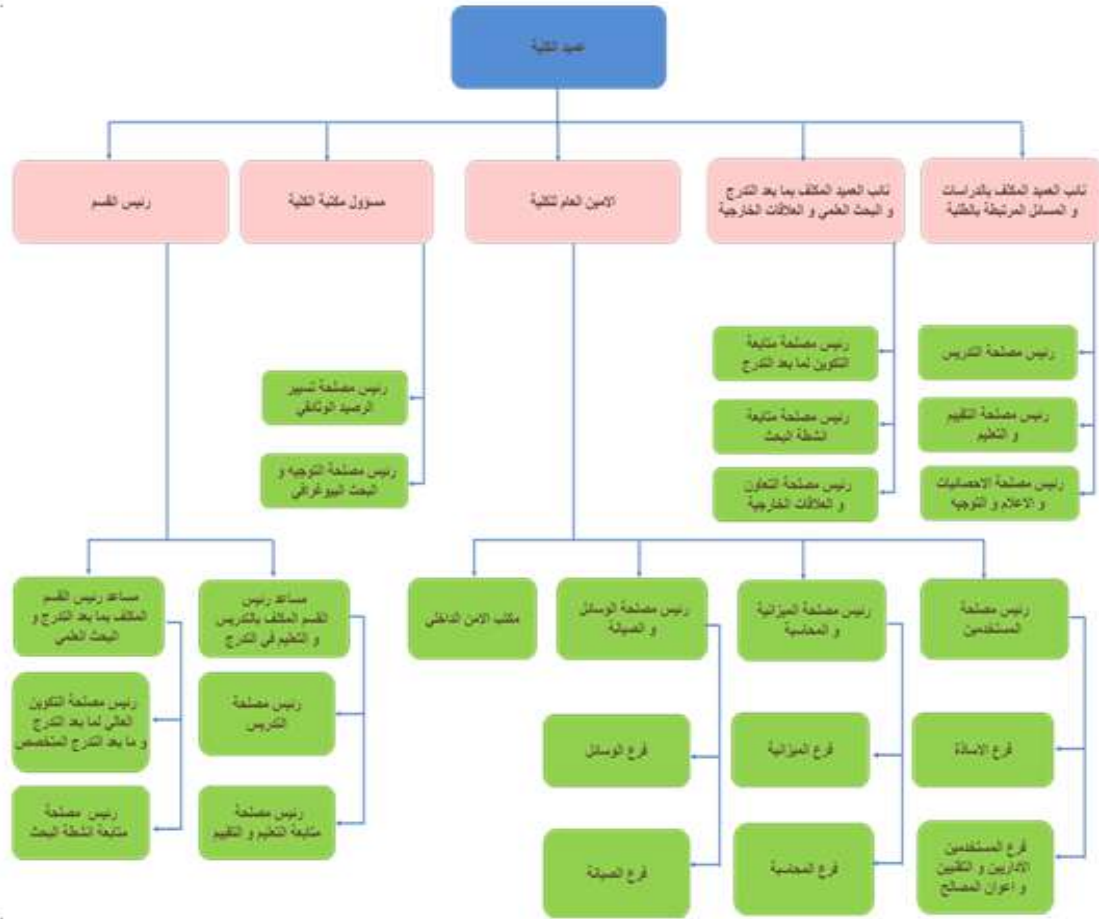
جامعة الأزهر، غزة، 2010

Boye viad maryléne(2009) :la reconnaissance au travail de la connaissance à

la valoisation du personnel pzs le cadre de santé, mémoire psychothérapique,

des cadres de santé de nancy

الملاحق



استبيان البحث

في اطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية نضع بين ايديكم هذا الاستبيان بغرض جمع المعلومات المتعلقة ببحثنا، راجين منكم التعاون معنا بوضع علامة (x) امام العبارة التي تتناسب مع العلم انه لا توجد اجابة خاطئة واخرى صحيحة و منحلل النتائج بسرية تامة و لن نستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط . و شكرا على تعاونكم مسبقا .

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر انثى

العن: 21 و اقل 22-31 32-41 42-51 53 فما فوق

المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي

اللقب/ المسمى المهني:

المتغير الاول:

الرقم	العبارة	سلم القياس			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
البعد الاول					
01	رؤسائي في العمل يقدمون لي تقدير عفوي على توعية عملي				
02	زملائي في العمل يقدمون لي تقدير عفوي على نوعية عملي				
03	رؤسائي في العمل يقدمون لي اهتمام عند رؤيتي (تحيات، اهتمام)				
04	اتلقى الشكر و الثناء و التقدير من رئيسي على مبادراتي و نجاحاتي				
05	اتلقى تشجيع من رئيسي عندما لواجه موقف صعب				
06	تقدم لي مؤسستي تفسيرات حول القرارات المتخذة				

الملاحق

					يعترف رئيسي بقيمتي من خلال منحي الاستقلالية التامة في العمل	07
البعد الثاني						
					بشكل عام يتناسب عملي مع قدراتي و مؤهلاتي	08
					ظروف عملي ملائمة و ممتازة	09
					انا راض عن عملي	10
					حصلت على كل الاشياء المهمة التي اردتها في عملي لحد الآن	11
					اذا كان بإمكانني تفسير أي شيء يتعلق بعملتي ، فلا اغير شيء	12
البعد الثالث						
					اتحمي المهام للكلف به بشكل ملائم	13
					اتعهد بمسؤولياتي الموجودة في بطاقة مهاسي	14
					انجز المهام المتوقعة مني و للنتيجة مني	15
					اتعهد باداء متطلبات الرحمة في منصبي	16

المتغير الثاني

الرقم	العبارة	سلم القياس				
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تساعدني مهاراتي على اداء وظيفتي					
02	استعين بزملائي لحل المشاكل التي تواجهني في العمل					
03	لدي القدرة على تحمل مسؤولية انجاز ما اكلف به من اعمال					
04	وظيفتي الحالية تحد من قدرتي على الابداع و الابتكار في العمل					
05	لمهام للوكالة لي لا تسمح لي باستخدام كافة مهاراتي .					
البعد الثاني						

					تساعدني مهاراتي في ادارة الوقت على إنجاز المهام في الوقت المحدد	06
					اشعر ان قدراتي غير مستغلة جيدا	07
					تزعجني المواقف الطارئة التي تواجهني	08
					ابادر بتقديم الآراء و المقترحات التي تساهم في تطوير الاداء	09
					لدي القدرة على الاستخدام الجيد للموارد التي امتلكها أثناء الوظيفة	10
					ابدل جهدا كافيا في إنجاز المهام للوكالة الي	11
					كمية العمل للوكالة الي اكبر من اللازم	12
					طبيعة الاعمال للوكالة الي صعبة و معقدة	13
					لمهام التي توكل الي توكل الي تفوق قدراتي	14
					طبيعة عملي تحتاج لكثير من التركيز و الانتباه	15
					استهلك كل قواي لانجاز المهام في الوقت المحدد	16
					تتهكني الاعمال التي اقوم بها	17
البعد الثالث						
					لدي علم بطبيعة الاعمال للوكالة الي	18
					دوري في المؤسسة واضح	19
					اتفادي للمواقف الغامضة في منصب عملي	20
					التزم بالتعليمات في إنجاز العمل	21
					احرص على اداء وظيفتي بدقة عالية	22
					مسؤولياتي و صلاحياتي محددة لانجاز المهام التي اكلف لها	23
					الاهداف التي ينبغي علي تحقيقها واضحة	24



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عين تموشنت- بلحاج بوشعيب

كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

المرجع : المادة 07 من القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها.

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

أنا الممضي أسفله :

الطالب (ة)
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم:
بدائرة بتاريخ
المسجل (ة) بكلية
و المكلف (ة) بانجاز مذكرة ماستر مذكرة ليسانس
عنوانها:

أصرح بشرفي أنني ألتم بمراعاة المعايير العلمية و المنهجية و معايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.
التاريخ:

توقيع المعني (ة)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عين تموشنت- بلحاج بوشعيب



كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

المرجع : المادة 07 من القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها.

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

أنا الممضي أسفله :

الطالب (ة) السيد / السيدة
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: و الصادرة

بدائرة بتاريخ

المسجل (ة) بكلية آداب و اللغات و العلوم الاجتماعية قسم و المسجل (ة) بالبحث

و المكلف (ة) بانجاز مذكرة ماستر مذكرة ليسانس

عنوانها:
التاريخ: 20...05...20...

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية و المنهجية و معايير الأخلاقيات المهنية و
النزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 20...05...20...

توقيع المعني (ة)