

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بملبنة نوميديا بقسنطينة.

ط. د . إيمان بن محمد جامعة سكيكدة

تاريخ النشر: جوان 2018

تاريخ القبول: 20/05/2018

تاريخ الاستلام: 29/01/2018

ملخص:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في ملبنة نوميديا وتحديد أكثرها تأثيرا في الأداء وتم ذلك من خلال استبانته مكونة من ثلاث محاور، المحور الأول حول البيانات الشخصية ، المحور الثاني حول العوامل الإنسانية والتنظيمية والفنية المؤثرة في الأداء الوظيفي أما المحور الثالث فتعلق بالأداء الوظيفي. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اثر كبير للعوامل (التنظيمية، الإنسانية والفنية)، وان أكثر تلك العوامل تأثيرا هي العوامل التنظيمية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير ظروف عمل مادية والاهتمام أكثر بالجانب التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: العوامل الإنسانية، العوامل التنظيمية، العوامل الفنية، الأداء الوظيفي

Abstract:

Through this study, we investigate the factors that influence the functional performance in Numidia's slag and determine which is the most influential in the performance. This was done by means of a questionnaire composed of three axes, the first axis The second focus on human, organizational and technical factors affecting functional performance, and the third focus on functional performance. The results of the study indicate the presence of a large impact of factors (organizational, human and technical) and the most influential factors are the organizational factors, the study recommended the need to provide Material Conditions of Work and a Greater attention to the organization side

Key words: human factors, regulatory factors, technical factors, functional performance.

مقدمة:

يعتبر علم الإدارة من العلوم التي حظيت بحصة كبيرة من اهتمام الباحثين، والأداء الوظيفي يشكل جوهر العملية الإدارية والذي تركز عليه اغلب النشاطات، وفي ظل المنافسة القوية وزيادة حجم المؤسسات وتعقد الأعمال والتطور الكبير الذي جاءت بها التكنولوجيا، ازداد الاهتمام بالأداء الفرد العامل وأصبح يعتبر كمورد للمؤسسة، ثم تطورت مكانته أكثر فأكثر ليصبح رأس مالها الأكثر أهمية وهذا خلافا لما كان قائما في القديم باعتباره آلة كباقي الآلات.

ومع التطور الكبير للأداء الوظيفي تطورت معه وسائل قياسه وتقييمه وقد أعطي للفرد العامل صلاحيات لم تكن ممنوحة له من قبل مثل المشاركة في صنع القرار وأيضا إعادة تصميم الهياكل التنظيمية وغيرها من الإجراءات الهادفة الى تحسين.

أن الأداء الوظيفي هو الوسيلة التي يمكن للمؤسسة من خلالها بلوغ أهدافها وتحقيق واكتساب مزايا كثيرة وذلك عن طريق رفع كفاءة العاملين وزيادة مردوديته ويعتبر هذا مكسب وفرصة أيضا للعاملين من خلال زيادة أجورهم وحصولهم على الترقيات ومختلف الحوافز وغيرها مما يطمحون تحقيقه

مشكلة الدراسة:

يعتبر الأداء الوظيفي من أهم مصطلحات إدارة الموارد البشرية لما له من دور كبير في النهوض بالمؤسسة وإكسابها مكانة تنافسية كبيرة في السوق وذلك من خلال تحقيق ما تصبو إليه وهذا لا يكون إلا بتحقيق مستوى عال من الأداء الوظيفي.

يتميز الأداء الوظيفي بثلاث مستويات المرتفع، المتوسط والمنخفض وهذا راجع للعديد من العوامل التي يتأثر بها الأداء الوظيفي، وقد تكون تلك العوامل مرتبطة بالفرد العامل نفسه او تتعلق بالمناخ التنظيمي للمؤسسة أو تكون فنية، أو عوامل أخرى قد لا تتحكم بها المؤسسة.

ومن خلال هذه الدراسة يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما تأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية، الفنية) على الأداء الوظيفي في ملبنة نوميديا؟

وعلى ضوء الإشكالية السابقة يمكن طرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين تعود إلى المتغيرات الديمغرافية (النوع، السن،

العمر، الاقدمية والمنصب الوظيفي)

الفرضية الرئيسية الثانية:

- يوجد تأثير للعوامل الإنسانية، التنظيمية والفنية على الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا
أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في ما يلي:

- الأهمية الكبيرة لموضوع الأداء الوظيفي باعتباره عمود الإدارة
- محاولة تسليط الضوء وإبراز مختلف العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
- محاولة زيادة المعرفة وإثراء المعلومات في هذا المجال

أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين العوامل الإنسانية، التنظيمية والفنية المؤثرة و الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا

المنهجية البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في محاولتنا لتقديم مسح لمختلف التعاريف والمفاهيم التي تمس الموضوع، والمنهج التحليلي في التعليق والتعقيب على ما تم وصفه، ولتحليل الجداول الواردة في البحث خاصة المتعلقة منها بتحليل بيانات الاستبيان الموجه لعمال ملبنة نوميديا لولاية قسنطينة
الجانب النظري:

1- تعريف الأداء الوظيفي:

يعرفه نيكولاس F.W. Nicolas بأنه " : نتاج سلوك ، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد ، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك، مما جعل البيئة أو المحصلة النهائية مختلفة عما كانت عليه نتائج ذلك السلوك"¹، ويعرفه أحمد صقر عاشور على أنه " : قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن أن يميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء"²

2- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

ويمكن تقسيم تلك العوامل إلى:

-العوامل الفنية: وتشمل العناصر التالية³:

- نوع التكنولوجيا المستخدمة سواء في الوظائف الفعلية أو المستخدمة في معالجة المعلومات
- نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال
- تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات ، التجهيزات والآلات.

-نوعية المنتج شكله ومدى مناسبة التغليف له ، -التوافق بين منتجات المؤسسة ورغبات طالبيها
-التناسب بين طاقتي التخزين و الإنتاج في المؤسسة، -أساليب وطرق العمل⁴؛
حيث أن لهذه العوامل تأثير كبير على كفاءة وأداء الأفراد فكلما توفرت مثلا تكنولوجيا حديثة، آلات جديدة، مواد خام ذات نوعية جيدة كلما ارتفع مستوى إنتاجية المنظمة وذلك من خلال ارتفاع مستوى الأداء فيها

- **العوامل الإنسانية:** وهي العوامل المتعلقة بالأفراد العاملين (المشرفين والمنفذين) في المؤسسة من صفات وسلوكيات ومعاملات وأساليب أيضا وتضم⁵

-التركيبية البشرية من حيث الجنس والسن حيث كلنا ضمت المؤسسة عمال صغر السن تمتعت بالقوة والطاقة في العمل أما إذا توفر لديها عمال كبار السن فهم يمثلون الخبرة والمهارة في الانجاز.
-مستوى تأهيل الأفراد والمقدرة على العمل

-التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة
-الجوانب السائدة بين العمال والعلاقات السائدة بين المشرفين والمنفذين (أي ما يدرج تحت إطار العلاقات الإنسانية)

بالإضافة إلى العوامل السابقة والتي تعتبر إنسانية أكثر منها تنظيمية يمكن إضافة عنصر ثالث إلى وهو المناخ التنظيمي للمؤسسة حيث يعتبر المناخ التنظيمي أيضا من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومن أهم مكوناته:

-الهيكل التنظيمي: يعتبر الهيكل التنظيمي أهم عناصر المناخ التنظيمي تأثيرا على الأداء وذلك من طريقة انسياب القرارات والتوجيهات والأوامر من الإدارة العليا إلى الوسطى إلى التنفيذية، قدرته على تحديد وتبسيط إجراءات العمل وغيرها.

- الاتصالات⁶: من الضروري جدا وجود نظام اتصالات فعال داخل المؤسسة ذلك من اجل التواصل البناء داخل المؤسسة بين العاملين والإدارة وبين العاملين بعضهم بعض، وبين مختلف المصالح وأيضا خارج المؤسسة مع البيئة الخارجية

-نطاق الإشراف إن فاعلية الإشراف في تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى الأفراد تعتمد على قدرة المشرف في أن يجعل الآخرين يؤدون أعمالهم بنفس الكفاءة التي اعتاد أن يؤدي بها العمل شخصيا، فالمشرف الفعال يكون قائدا ومخططا ومحفزا ومعلما وناصحا وموجها ومدربا في أن واحد

- طبيعة العمل: يقصد بطبيعة العمل ما إذا كان روتيني أو تقليدي أم غير روتيني يتضمن التجديد والابتكار . فالعمل الروتيني يقود إلى إحداث الملل والإهمال وعدم الاكتراث واللامبالاة نحو التحديث والتطوير، بسبب عدم تشجيع الإبداع وشعور الفرد بأن عمله ليس بذي أهمية⁷

- الظروف المادية: هي تعبر عن مختلف العوامل التي تشكل مناخ العمل مثل الإضاءة، التهوية، فترات الراحة التدمئة، الرطوبة، الحرارة، الضوضاء والتسهيلات المشابهة بصفة عامة.

- التحفيز وذلك من خلال إشراكه في عملية اتخاذ القرار ووضع الأهداف وكذلك من مختلف الحوافز المادية كالمكافآت والترقية... الخ

- التدريب من شأن التدريب أن يسهل مختلف المعارف والمهارات الموجودة لدى العمال كذلك الاستخدام الجيد لمختلف الآلات والمعدات المتوفرة لدى المؤسسة.

وبالإضافة أيضا إلى حجم العمل والتأخر في القيام بالأعمال التي من شأنها أن يخفضا من مستوى الأداء

- التكنولوجيا المستخدمة: نظرا للتطور التكنولوجي السريع التغير المستمر في الأنظمة والمعدات أصبح على كل مؤسسة الاهتمام بهذا الجانب لتمكين الأفراد العاملين

بالإضافة إلى⁸:

التغير في حجم العمل، التأخير في القيام بالأعمال
وتوجد تقسيمات أخرى للعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وذلك حسب وجهة نظر كل باحث

- الجانب التطبيقي

1- إجراءات الدراسة

1-1 مجتمع البحث: تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في جميع المستويات الإدارية بملبنة نوميديا والبالغ عددهم 212 عامل أثناء إجراء الدراسة،

1-2 عينة الدراسة

1-1-2-1 حجم العينة المدروسة: تم توزيع 50 مفردة من أصل 212 مفردة في المجتمع وقت تم استرجاع 30 استبانة من أصل 50 استبانة موزعة.

2- أداة الدراسة أساليب المعالجة الإحصائية

1-2-2 أداة الدراسة :

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة، وذلك لاستقصاء آراء العاملين بمديرية الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية عن الاتصالات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي

1-1-2 بناء أداة الدراسة: بعد الاطلاع على بعض الدراسات ومراجعة أدبيات الدراسة في مجال الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه ، تم إعداد استبانة للدراسة وفق نموذج الاستبانة المغلقة لتكون البيانات أكثر دقة، وقد قسمت إلى 3 محاور، المحور الأول حول البيانات الشخصية التي تتضمن 5 عبارات، المحور الثاني حول مختلف العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي والتي قسمت إلى ثلاث أقسام ، القسم الأول حول العوامل الإنسانية ، القسم الثاني حول العوامل التنظيمية والقسم الثالث حول العوامل الفنية و تضمنت 32 عبارة أما المحور الثالث حول الأداء الوظيفي وتضمن 14 عبارة.

2-2- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحليل بيانات تمت الاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، واهم الأساليب الإحصائية التي وظفت في الدراسة ما يلي:

-التكرار والنسب المئوية:

-**المتوسط الحسابي:** هو مقياس من مقاييس النزعة المركزية، استخدم في المعالجة الإحصائية للعبارات التي تضمنت ليكرت في الإجابة على عباراتها وتحليل نتائج المتوسط الحسابي للعبارات التي استخدم فيها مقياس ليكرت، تم استخدام المعادلة التالية لمعرفة حدود مجال كل خيار من الخيارات التي يحتويها ليكرت

طول الفئة أو المجال = المدى / قيمة الفئة الأعلى .

حيث أن :المدى= قيمة الفئة الأعلى - قيمة الفئة الأدنى.

ولقد استخدمنا صيغة تدرج ليكرت الخماسي، التي احتوت الخيارات التالية: ابدأ، نادرا، احيانا، غالبا، دائما.

وبتطبيق المعادلة أعلاه وجد طول المجال مساويا ل 0.8 حيث (المدى 5-1=4)

من ثم أمكن وضع كل خيار تحت مجال معين كما يلي:

✓ المجال [1-1.8] ويشير إلى الخيار "أبدا" وأعطي درجة واحدة

✓ المجال [1.8-2.6] ويشير إلى الخيار "نادرا وأعطي درجتين

✓ المجال [2.6-3.4] ويشير إلى الخيار "أحيانا" وأعطي ثلاث درجات

✓ المجال [3.4-4.2] ويشير إلى الخيار "غالبا" وأعطى أربعة درجات

✓ المجال [4.2-5] ويشير إلى الخيار "دائما" وأعطى خمسة درجات

-ألفا كرومباخ: لحساب معاملات ثبات الاستبانة، ومعامل ثبات كل محور من محاور الدراسة معادلات ونماذج الانحدار : تعبر عن وجود الدلالة الإحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي للعاملين.

معامل الارتباط R : يبين لنا هذا المعامل مدى ارتباط المتغير المستقل بالمتغير التابع

معامل التحديد (R^2) يبين لنا هذا المعامل النسبة التي يؤثر بها المتغير المستقل على المتغير التابع حيث كلما كانت ههذه النسبة كبيرة كلما كانت المساهمة أكبر، وتعزى النسب المتبقية لمتغيرات أخرى خارج الدراسة وكذا الخطأ العشوائي.

-الانحراف المعياري: أكبر أو يساوي 1 يشير إلى تشتت الإجابات وعدم تركزها، اقل من 1 يشير إلى تركز الإجابات وعدم تشتتها.

تحليل التباين الأحادي : (one way ANOVA) لفحص الدلالة الإحصائية للفروق، التي ترجع إلى المتغيرات الديمغرافية

3-استعراض نتائج البحث واختبار الفرضيات

1-3-استعراض نتائج البحث

المحور الأول: البيانات الشخصية

توزيع أفراد العينة وفقا لفئات الجنس

يوضح الجدول (رقم:01) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لفئات جنسهم

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	80
أنثى	6	20
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج SPSS

من خلال الجدول يظهر أن ما نسبة 80% من أفراد العينة ذكور، وما نسبة 20% إناث.

توزيع أفراد العينة وفقا للسن:

يوضح الجدول (رقم:02) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لفئات السن

النسبة	التكرار	فئات العمر
6.7	2	اقل من 20 سنة
23.3	7	من 20-29 سنة
26.7	8	من 30-39 سنة
26.7	8	من 40-49 سنة
16.7	5	50 فما فوق
100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج SPSS

من خلال جدول توزيع أفراد العينة حسب فئات العمر نلاحظ أن الفئة [30-39] والفئة [49-40] نالت أكبر نسبة وتقدر بـ 26.7% تليها الفئة [20-29] بنسبة 23.3%

توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي

جدول (رقم: 03) توزيع أفراد عينة البحث وفقا للمستوى التعليمي

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
6.7	2	ابتدائي
40	12	متوسط
13.3	4	ثانوي
40	12	جامعي
100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج SPSS

من خلال الجدول يتبين لنا أن أكبر قيمة من العينة المدروسة 40% ذو مستوى جامعي ومستوى متوسط أما المستوى الثانوي فتقدر بـ 13.3% في حين المستوى الابتدائي تقدر بـ 6.7%

توزيع أفراد العينة وفقا للاقدمية

جدول (رقم: 04) توزيع أفراد عينة البحث وفقا للاقدمية

النسبة	التكرار	الاقدمية
37.1	25	اقل من 5 سنوات
12.1	6	6-10 سنة
7.6	5	11-15 سنة
1.5	1	16-20 سنة

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بملبنة نوميديا بقسنطينة

أكثر من 20 سنة	27	40.9
المجموع	66	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

من خلال الجدول يتبين لنا أن أكبر نسبة تقدر ب 40.9% للفئة أكثر من 20 سنة تليها الفئة اقل من 5 سنوات بنسبة 37.1% للفئة اقل من 5 سنوات، ثم الفئة 6-10 سنوات بنسبة 12.1% توزيع أفراد العينة وفقا لمنصب العمل

جدول (رقم: 05) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لمنصب العمل

منصب العمل	التكرار	النسبة
إطار	11	36.7
عون تحكم	9	30
عون تنفيذ	10	33.3
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة الأطر تقدر ب 36.7% تليها أعوان التنفيذ ب 33.3% ثم أعوان التحكم ب 30% -صدق وثبات الأداة:

لتقدير ثبات الدراسة سنعمد على معامل ألفا كرونباخ الذي يعد من أفضل الطرق للدلالة على تقدير الثبات، حيث سنقوم بحسابه لأداة الدراسة ككل وللأبعاد المشكلة لها وهذا ما نبرزه من خلال الجدول الآتي

الجدول (رقم: 06): معاملات الثبات لأبعاد الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

البعد	الفاكرومياخ
العوامل الإنسانية	0.759
العوامل التنظيمية	0.886
العوامل الفنية	0.757
الأداء الوظيفي	0.760
الدراسة ككل	0.836

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات للإبعاد الأربعة تعتبر قيم جيدة، (0.757) هي اقل قيمة للعوامل الفنية، (0.886) وهي اعلي قيمة للعوامل التنظيمية، اما معامل الثبات للدراسة ككل فتقدر ب (0.836) وهي أيضا قيمة مرتفعة تعبر عن ثبات عال تتمتع به الدراسة

المحور الثاني: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

القسم الأول: العوامل الإنسانية

جدول (رقم: 7) نتائج ابحاث المبحوثين حول العوامل الإنسانية المؤثرة على الأداء الوظيفي.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	دائما (5)	غالبا (4)	أحيانا (3)	نادرا (2)	أبدا (1)		العبارة
0.70221	4.300	12	16	1	1	0	ت	1-املك قدرة كبيرة على التركيز والانجاز
		40	53.3	3.3	3.3	0	%	
0.68145	4.4667	17	10	3	0	0	ت	2-امتلك المؤهلات المطلوبة في الوظيفة التي اشغلها
		56.7	33.3	10	0	0	%	
0.93526	4.4333	19	7	3	0	1	ت	3-علاقتي جيدة مع الزملاء في العمل تتميز بانثقة والاحترام والتفاهم
		63.3	23.3	10	0	3.3	%	
1.04826	4.2667	17	7	4	1	1	ت	4-علاقتي جيدة مع الرؤساء في العمل تتميز بالثقة والتفاهم والاحترام
		53.3	23.3	13.3	3.3	3.3	%	
0.94430	4.2667	16	8	4	2	0	ت	5-تقبل اراء العاملين بعضهم لبعض وعدم الاستخفاف بما
		53.3	26.7	13.3	6.7	0	%	
1.15470	3.3333	5	9	9	5	2	ت	6-توجد علاقات بين العاملين خارج العمل
		16.7	30	30	16.7	6.7	%	
1.19434	3.667	10	9	7	2	2	ت	7-عدم حجب العمال للمعلومات عن بعضهم
		33.3	30	23.3	6.7	6.7	%	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

يتضح من خلال الجدول ان العبارات (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، تنتمي الى المجال [4.2-5] "دائما" (6) فتنتهي الى المجال [4.2-3.4] "غالبا" في حين العبارة (7) فتنتهي الى المجال [3.4-2.6] "أحيانا"، فمن خلال النتائج يمكن القول ان افراد المؤسسة تتوفر فيهم العديد من العوامل الانسانية الايجابية

القسم الثاني: العوامل التنظيمية

الجدول (رقم: 08): نتائج ايجابيات المبحوثين حول العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء الوظيفي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	دائما (5)	غالبا (4)	أحيانا (3)	نادرا (2)	أبدا (1)	العبارة
0.850 29	4.3667	17	9	4	0	0	8- تتميز تعليمات، أوامر وقرارات المؤسسة بالوضوح
		56.7	30	13.3	0	0	%
1.012 17	4.3000	15	5	7	1	2	9- وضوح مهام كل قسم وتقسيم المهام حسب تخصص كل قسم
		50	16.7	23.3	3.3	6.7	%
0.884 09	4.3333	14	8	7	1	0	10- قرب الأقسام من بعضها البعض خاصة الأقسام التي لها علاقة مباشرة ببعضها
		46.7	26.7	23.3	3.3	0	%
1.142 69	4.0667	14	11	4	1	0	11- الدقة في إيصال المعلومة
		46.7	36.7	13.3	3.3	0	%
1.331 8	3.8667	15	6	7	1	1	12- وجود تنسيق وتعاون بين الإدارات والأفراد
		50	20	23.3	3.3	3.3	%
1.272 61	3.9667	12	11	7	0	0	13- وضوح المعلومة المحصلة
		40	36.7	23.3	0	0	%
1.205 83	3.8333	10	11	6	3	0	14- السرعة في إيصال المعلومة والحصول عليها
		33.3	36.7	20	10	0	%
0.980	4.0667	11	12	4	2	1	15- التجديد والابتكار من مميزات

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بملبنة نوميديا بقسنطينة

27		36.7	40	13.3	6.7	3.3	%	عملي مما يسمح لي بالتقدم والرقى
0.982 61	4.0000	15	5	7	3	0	ت	16-من خلال عملي مما ابرز ما امتلك من مواهب واكتشف مهارات جديدة
		50	16.7	23.3	10	0	%	
0.727 9	4.3333	17	8	4	1	0	ت	17-تتوفر المؤسسة على ظروف عمل مادية ملائمة (التهوية المناسبة، التدفئة..)
		56.7	26.7	13.3	3.3	0	%	
1.231 76	4.0000	17	8	3	1	1	ت	18-اتساع أماكن العمل والتجهيزات (المكتب، الكراسي، الأوراق)
		56.7	26.7	10	3.3	3.3	%	
0.912 8	4.1667	17	7	5	1	0	ت	19-تشارك المؤسسة عمالها في عملية اتخاذ القرار ووضع الأهداف
		56.7	23.3	16.7	3.3	0	%	
0.827 6	4.2667	15	6	6	2	1	ت	20-تمتلك المؤسسة نظام حوافز فعال
		50	20	20	6.7	3.3	%	
1.093 87	4.1000	14	5	7	1	3	ت	21-يتم تقديم الحوافز على أساس الأعمال المنجزة والمواظبة في العمل
		46.7	16.7	23.3	3.3	10	%	
0.791 48	4.1667	14	7	6	0	3	ت	22-تمت عملية الترقية بناء على نتائج عملية تقييم الأداء
		46.7	23.3	20	0	10	%	
0.980 27	3.9333	12	7	6	4	1	ت	23-تخصص المؤسسة ميزانية خاصة للتدريب والتكون
		40	23.3	20	13.3	3.3	%	
1.050 45	4.0000	13	8	7	2	0	ت	24-تحدد المؤسسة دورات تدريبية حسب حاجتها
		43.3	26.7	26.3	6.7	0	%	
1.080 66	4.0667	12	8	8	2	0	ت	25-تختار المؤسسة الافراد المراد تدريبهم حسب الاولوية ومتطلبات عملية الوظيفة والتفانص الموجودة في

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بملبنة نوميديا بقسنطينة

		40	16.7	26.7	6.7	0	%	المؤسسة وقدرات الافراد
			7					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

من خلال الجدول نلاحظ ان العبارات (8)، (9)، (10)، (17)، (20)، تنتمي الى المجال [4.2-4.2-5] "دائما" اما العبارات (11)، (12)، (13)، (14)، (15)، (16)، (18)، (19)، (21)، (23)، (24)، (25)، فتنتمي الى المجال [3.6-4.2] "غلبا"، ويمكن القول ان النتائج ايجابية وتعبر

عن توفر العوامل الكثير من العوامل التنظيمية

القسم الثالث: العوامل الفنية

الجدول (رقم:09): نتائج ايجابات المبحوثين حول العوامل الفنية المؤثرة على الأداء الوظيفي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	دائما (5)	غالبا (4)	أحيانا (3)	نادرا (2)	أبدا (1)	العبارة
0.94443	4.5333	10	10	8	2	0	ت 26-تتوفر المؤسسة على وسائل تكنولوجيا
		33.3	33.3	26.7	6.7	0	%
1.21721	4.1333	9	8	8	3	2	ت 27-تعتمد المؤسسة في تعاملاتها على شبكة الانترنت
		30	26.7	26.7	10	6.7	%
0.86834	4.1667	16	6	8	0	0	ت 28-تمتلك المؤسسة مساحات مخصصة للتخزين ومستخدمة كورشات عمل
		53.3	20	26.7	0	0	%
0.97143	4.1000	16	7	5	2	0	ت 29-تتوافق منتجات المؤسسة مع متطلبات ورغبات مقدميها
		53.3	23.3	16.7	6.7	0	%
1.07425	4.3000	16	5	6	3	0	ت 30-توفر المؤسسة كل ما تحتاجه العملية الإنتاجية من مواد أولية، نصف مصنعة وغيرها من متطلبات العملية الإنتاجية
		53.3	16.7	20	10	0	%
0.93218	4.8333	19	6	3	2	0	ت 31-تتمتع المؤسسة بالتجديد الدائم للآلات والمعدات
		63.3	20	10	6.7	0	%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج sps

نلاحظ من خلال نتائج الجدول ان العبارات (26)، (30)، (31)، تنتمي المجال [4.2-5] "دائما" اما العبارات (27)، (28)، (29)، تنتمي الى المجال [4.2-3.4] "غالبا"، ويعبر هذا عن توفر المؤسسة على العديد العوامل الفنية الجيدة

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

الجدول (رقم: 10): نتائج ايجابيات المبحوثين حول محور الأداء الوظيفي

الانحرف المعياري	الوسط الحسابي	دائما (5)	غالبا (4)	أحيانا (3)	نادرا (2)	أبدا (1)	العبارة
0.62881	4.533 3	18	10	2	0	0	ت 32- أصبحت أقوم بأعمالي بالطريقة الصحيحة
		60	33.3	6.7	0	0	%
1.04166	4.133 3	14	9	5	1	1	ت 33- زادت إنتاجتي ومرد وديتي في العمل
		46.7	30	16.7	3.3	3.3	%
0.83391	4.166 7	13	9	8	0	0	ت 34- لدي قابلية كبيرة على العمل
		43.3	30	26.7	0	0	%
0.99481	4.100 0	12	12	4	1	1	ت 35- طورت الكثير من نفسي وأصبحت استخدم الأساليب العلمية والتخطيط لأداء الأعمال الموكلة إلي
		40	40	13.3	3.3	3.3	%
0.83666	4.300 0	15	10	4	1	0	ت 36- تحسنت مهاراتي وأصبحت مناسبة أكثر لوظيفتي
		50	33.3	13.3	3.3	0	%
1.17688	4.833 3	10	11	5	2	2	ت 37- تتميز المؤسسة بتوفرها على أفراد مؤهلين يتمتعون بالخبرة والكفاءة العالية قادرين على تحقيق أهداف المؤسسة
		33.3	36.7	16.7	6.7	6.7	%
1.00801	4.466 7	21	5	2	1	1	ت 38- تتمتع المؤسسة بأرباح تتزايد سنويا
		70	16.7	6.7	3.3	3.3	%

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بملبنة نوميديا بقسنطينة

0.92227	4.333 3	18	5	6	1	0	ت	39-أفكر جديا في الاستمرار في وظيفتي الحالية حتى ولو توفرت لدي فرص عمل أخرى
		60	16.7	20	3.3	0	%	
0.71116	4.333 3	14	12	4	0	0	ت	40-هناك نقاش دائم مع زملائي بهدف تحسين الأداء
		46.7	40	13.3	0	0	%	
0.78492	4.0667	9	15	5	1	0	ت	41-أدائي في العمل يوصف من قبل المشرف المباشر بالجيد
		30	50	16.7	3.3	0	%	
0.73030	4.5333	20	6	4	0	0	ت	42-أبدل كل جهدي لانجاز عملي المحدد في الوقت المحدد
		66.7	20	13.3	0	0	%	
0.81931	4.5333	21	5	3	1	0	ت	43-أقوم بتصحيح أخطائي التي اقترفتها أثناء القيام بأداء عملي
		70	16.7	10	3.3	3.3	%	
0.89955	4.1667	20	6	2	2	0	ت	44-التزام دائما بأوقات عملي
		66.7	20	6.7	6.7	0	%	
0.18855	4.3667	21	4	2	2	1	ت	45-أحرص دائما على تحقيق أهداف المؤسسة
		70	13.3	6.7	6.7	3.3	%	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان العبارات (32)، (36)، (37)، (38)، (39)، (40)، (42)، (43)، (45) تنتمي الى المجال [4.2-5] "دائما"، اما العبارات (33)، (34)، (35)، (41)، (44) فتتنتمي الى المجال [3.4-4.2] "غالبا"، وتدل النتائج ان المؤسسة تتميز بمستوى جيد من الاداء

- اختبار الفرضيات

تنص الفرضية الرئيسية الأولى " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية

● الفرضية الفرعية الأولى " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس " يوضح الجدول(11) نتائج تحليل التباين الأحادي الجدول: (رقم 11) جدول نتائج تحليل التباين الأحادي الفروق في متوسطات المحور الثالث "الأداء الوظيفي"

الجنس	معامل فيشر F	SIG
ذكر	2.732	0.109
أنثى		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

يتضح من بيانات الجدول) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في محور " الأداء الوظيفي" ، وذلك نظرا لان قيمة مستوى الدلالة بلغت (SIG=0.413) اكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

- في ضوء التحليل السابق لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى، فإننا نخلص إلى إثبات صحتها في العينة المدروسة

● الفرضية الفرعية الثانية: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي تعزى للمتغير السن " ، يوضح الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي" ، يوضح الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي"

جدول (رقم:12): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي"

المتغير	F	SIG
الاقدمية	2.674	0.55

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

ومن خلال الجدول يتضح انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير السن وذلك أن مستوى الدلالة 0.55 اكبر من $(\alpha \leq 0.05)$

- في ضوء التحليل السابق لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية، إننا نخلص إلى إثبات صحتها في العينة المدروسة

● الفرضية الفرعية الثالثة : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي تعزى للمتغير المستوى التعليمي "، يوضح الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي"

جدول (رقم:13): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي" تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

المتغير	F	SIG
المستوى التعليمي	0.746	0.535

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

ومن خلال الجدول يتضح انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي وذلك أن مستوى الدلالة 0.535 أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)

- في ضوء التحليل السابق لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية، إننا نخلص إلى إثبات صحتها في العينة المدروسة

● الفرضية الفرعية الثالثة : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي تعزى للمتغير الاقدمية "، يوضح الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي"، يوضح الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي"

جدول (رقم:14): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات محور "الأداء الوظيفي" تبعا لمتغير

الاقدمية

المتغير	F	SIG
الاقدمية	1.1133	0.369

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

ومن خلال الجدول يتضح انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي وذلك أن مستوى الدلالة 0.369 أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)

- في ضوء التحليل السابق لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية، إننا نخلص إلى إثبات صحتها في العينة المدروسة

• الفرضية الفرعية الثالثة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي تعزى للمتغير المنصب "، يوضح الجدول (15) نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في متوسطات محور " الأداء الوظيفي"

الجدول (15) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات محور " الأداء الوظيفي"

المتغير	F	SIG
المنصب	1.796	0.185

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

ومن خلال الجدول يتضح انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي وذلك أن مستوى الدلالة 0.369 أكبر من $(\alpha \leq 0.05)$

- في ضوء التحليل السابق لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية، إننا نخلص إلى إثبات صحتها في العينة المدروسة

من خلال نتائج الفرضيات الفرعية نخلص إلى إثبات الفرضية الرئيسية الأولى

-اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية الرئيسية الثانية " هناك تأثير للعوامل (الإنسانية، التنظيمية والفنية) على الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا"

الجدول (رقم: 16): الانحدار المتعدد

F	R2	R	المعامل
15.657	0.653	0.808	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بنتائج spss

للإجابة عن هذه الفرضية تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد من اجل التعرف على تأثير العوامل (الإنسانية، التنظيمية و الفنية) على الأداء الوظيفي، ومن خلال الجدول يتضح ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.808، والتي تعتبر علاقة قوية وبلغت نسبة التباين المفسر (معامل التحديد)، 0.653 وهي نسبة معتبرة، والتي تبين أن 65.3% من التغيرات التي تطرأ على الأداء الوظيفي تفسرها الأبعاد الثلاث أما النسبة الباقية فتعود لعوامل أخرى.

تم إجراء اختبار فيشر (F) وبلغ القيمة 15.657 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.000 (اقل من $\alpha=0.05$) وبالتالي تعتبر النتائج الإحصائية مقبولة.

- في ضوء التحليل السابق لنتائج اختبار الفرضية، فإننا نخلص إلى إثبات صحتها غي العينة المدروسة. من خلال نتائج يمكن صياغة معاداة الانحدار التالية $D+\alpha 281B+0.105A+0.525E=0$. أي أن التغيير في قيمة المتغير المستقل (الأداء الوظيفي) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.525) في العوامل الإنسانية، (0.105) في العوامل التنظيمية و(0.281) في العوامل الفنية.

3-الاستنتاجات والتوصيات:

-الاستنتاجات:

نستنتج من خلال الدراسة ما يلي:

-انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي....)

-من خلال إجابات المبحوثين تتوفر المؤسسة على مجموعة معتبرة من العوامل (الإنسانية و التنظيمية والفنية) والتي تؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا
-من خلال ايجابيات المبحوثين نلاحظ أن العوامل التنظيمية هي الأكثر تأثيرا على الأداء الوظيفي للعاملين في ملبنة نوميديا

-التوصيات:

بناء على ما توصلنا إليه من نتائج خلال دراستنا هاته، والتي تناولنا فيها موضوعا هاما من مواضيع الإدارة وتسيير الموارد البشرية وهو الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لدى عمال ملبنة نوميديا تبين ضرورة تقديم مجموعة من الاقتراحات التالية:

-ضرورة توفير بيئة عمل مناسبة من (ظروف عمل مادية...)

-توفير الاتصال ووسائل الاتصال مما يزيد من دقة وسهولة الحصول على المعلومات في الوقت المناسب
-ضرورة دعم المؤسسة للعلاقات غير رسمية بين العمال داخل المؤسسة وترسيخ بعض القيم فيها مثل الاحترام...

-الاهتمام بالهيكل التنظيمي ومختلف جوانبه من درجة قرب الأقسام، التخصص الوظيفي لكل قسم

...

-تحديد الدورات التدريبية حسب حاجة المؤسسة والأفراد الذين ينقصهم تدريب.

-توفير وسائل تكنولوجية حديثة تساعد على تأدية الأعمال بشكل أفضل
-التوفير الدائم للمواد الأولية حتى تتم عملية الإنتاج بشكل جيد ومستمر.

الهوامش

¹ درة عبد الباري إبراهيم، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص15

² صقر عاشور أحمد، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص: 25-26

³ المرجع السابق، ص: 94

⁴ بن محمد هدى، اثر نظم المعلومات على أداء المنظمات- دراسة ميدانية في شركات التأمين بالجزائر، أطروحة قدمت لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة2، 2014/2013، ص: 75

⁵ مزهود عبد المليك، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الأول، 2001، ص: 94

⁶ عبد بحر يوسف؛ أبو سويح أمين سليمان، اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، 2010، ص: 1155.

⁷ العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، عمان، دار وائل للنشر، 2005، ص: 221

⁸ بن محمد هدى، مرجع سبق ذكره، ص: 75.