



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



الدور الوسيط لجودة التدريب في العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء

عبد الله أحمد سليمان صالح

السلطة القضائية - ام درمان

المستخلص :

تناولت الدراسة الدور الوسيط لجودة التدريب في العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء بالتطبيق على الجامعات السودانية الخاصة ، وتم صياغة مشكلة الدراسة في شكل سؤال يتمثل في هل جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء . وهدفت الدراسة إلى بيان طبيعة العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب ، قياس مستوى تأثير الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء ، قياس مستوى تأثير الملاءمة الوظيفية على جودة التدريب ، إختبار مستوى تأثير جودة التدريب على ملاءمة الأداء . وتتبع أهمية الدراسة من أنها تساهم في إثراء البحوث العلمية وفتح آفاق جديدة للدارسين وذلك لإختبار مفاهيم الدراسة ومتغيراتها من خلال إختبار نظريتي التبادل الإجتماعي والسبب والنتيجة . تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت اهم نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء ، توجد علاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب ، توجد علاقة بين جودة التدريب وملاءمة الأداء ، جودة التدريب تتوسط جزئياً العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء .

ABSTRACT:

The study dealt with the mediating role of training quality in the relationship between job suitability and performance suitability by application on private Sudanese universities. The study problem was formulated in the form of the following question: does the quality of training mediate the relationship between job suitability and performance suitability. The study aimed to clarify the nature of the relationship between job suitability and training quality, measuring the level of the effect of job suitability on performance suitability, measuring the level of impact of job suitability on the quality of training, testing the level of impact of the quality of training on performance suitability. The importance of the study stemmed from the fact that it contributed to enriching scientific research and opening new horizons for students in order to test the concepts of the study and its variables through testing the two social exchange theories, and cause and effect. The study adopted the descriptive analytical approach. The most important results of the study indicated the existence of a relationship between job suitability and performance suitability, the existence of a relationship between job suitability and training quality, the existence of a relationship between training quality and performance suitability, and training quality partially mediates the relationship between job suitability and performance suitability.

الكلمات المفتاحية : الملاءمة الوظيفية ، ملاءمة الأداء ، جودة التدريب .

المقدمة :

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والضغوط المرافقة لها والمنافسة الإقليمية والعالمية والتكنولوجية والإنتاجية والبشرية والتي تؤثر على العنصر البشري تشغل ملاءمة الأداء عنصراً مهماً في حياة المنظمات ، فكان هنالك اهتمام متزايد بفهم كيفية قيام الأفراد من خلال قدراتهم التنظيمية الذاتية للاستجابة للطبيعة المتغيرة للمهن ، فملاءمة الأداء مؤثر أساسي ومحدد مهم في كفاءة وفعالية المنظمة وحسن إدارتها لمواردها البشرية ، وفي هذا السياق فإن منظمات الأعمال تولي قدراً من الإهتمام لإدارة مواردها البشرية من خلال التركيز على محددات ملاءمة الأداء ، إن مسالة جودة التدريب من المسائل الرئيسية والمهمة التي تؤثر على ملاءمة الأداء وذلك بسبب الدور الرئيس الذي تؤديه جودة التدريب كحلقة وصل بين الملاءمة الوظيفية المرغوبة من ناحية وتكيف الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة من ناحية أخرى (مهيم ، 2018م)

مشكلة الدراسة :

مع الأخذ في الاعتبار أهمية العنصر البشري وملاءمة أدائه في منظمات الأعمال ، أصبح نجاح أي منظمة يتحقق بما تمتلكه المنظمات من كوادر مدربة ، فكان لابد من دراسة العوامل التي تؤثر فيه .

فالدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة تناولت الملاءمة الوظيفية مع متغيرات مختلفة كدراسة (Katz , 1964) أوضح أن الأفراد الذين لديهم ميل إلى أن يكونوا سابقين هم الأكثر مرونة وتأقلم مع التجارب الجديدة وأكثر قدرة على إدارة وظائفهم بشكل فعال من أولئك الذين لا يملكون هذه الميزات . ودراسة (جاد الرب ، 2008م) تطرق فيها إلى ان الأفراد يختلفون في رغبتهم في الاستجابة للظروف المهنية والسعي وراءها لتطوير الكفاءات والمثابرة الفعالة في مواجهة العقبات . كما أن دراسة (مؤيد ، 2009م) اشارت أن الأفراد الذين يتوجهون نحو تحقيق الأهداف هم الأكثر إستجابة للتأقلم للظروف الوظيفية الصعبة وقد يدفع الأفراد أيضا إلى تطوير قدراتهم على التكيف مع التحديات ذات الصلة بالوظيفة . أما دراسة (الهيتمي ، 2013م) اوضحت أن المتقائلين يميلون إلى إدارة التغيير وعدم اليقين بشكل إيجابي لأنهم قادرين على إظهار المرونة عند تقييم المواقف الجديدة والاستجابة لها نتيجة لذلك ، يتكيف المتقائلون بشكل أفضل مع الظروف الوظيفية لأنهم لديهم ميول أكثر استقراراً .

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة إتضح أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملائمة الأداء وعدم وضوح العلاقة بين المتغيرات ، لذلك من الضروري إدخال متغير وسيط لربط العلاقة بين المتغيرين ، وهذا يؤكد أن هناك إغفال لبعض المتغيرات التي إذا أدخلت مع هذه العلاقة يمكن أن يكون لها تأثير ، ولكن الدراسات السابقة أغفلت الآلية التي بواسطتها تؤثر الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء .

بناءً على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تعتبر من الدراسات النادرة التي تهدف إلى سد الفجوات البحثية ، والتي تفسر الأثر المباشر وغير المباشر لمتغيرات الدراسة ، كما أن الدراسات السابقة التي أجريت على الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء في مجتمعات تختلف عن مجتمع الدراسة الحالي لذا فإن إجراء دراسة علمية تحليلية تقف على تحديد مدى تأثير الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء وإختبار العلاقة بينهما في ظل توسط جودة التدريب يعد مطلباً جديراً بالإهتمام لمعرفة العلاقة فيما بينهما . وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤل على النحو التالي :

هل جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء ؟

تساؤلات الدراسة :

إنطلاقاً من مشكلة الدراسة تم صياغة مجموعة من الأسئلة الفرعية ، تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها وهي :

- 1- ما هو مستوى الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب لدى العاملين بالجامعات الخاصة ؟
- 2- ما هو أثر الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء ؟
- 3- هل تؤثر الملاءمة الوظيفية على جودة التدريب ؟
- 4- هل تؤثر جودة التدريب على ملاءمة الأداء ؟
- 5- هل تتوسط جودة التدريب العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء ؟

أهداف الدراسة :

- 1- بيان طبيعة العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب .
- 2- قياس مستوى تأثير الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء .
- 3- قياس مستوى تأثير الملاءمة الوظيفية على جودة التدريب .
- 4- إختبار مستوى تأثير جودة التدريب على ملاءمة الأداء .
- 5- إختبار مستوى التأثير المباشر أو غير المباشر للملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء عند توسط جودة التدريب .

الأهمية النظرية أو العلمية للدراسة :

- 1/ المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير مباشرة بين كل من الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء .
- 2/ تم إستخدام جودة التدريب كمتغير وسيط في هذه الدراسة والذي لم يلق إهتماماً من جانب الدراسات العربية وذلك لمعرفة أثره على ملاءمة الأداء .
- 3/ المساهمة في إثراء البحوث العلمية وفتح آفاق جديدة للدارسين وذلك لإختبار مفاهيم الدراسة ومتغيراتها من خلال إختبار نظريتي التبادل الإجتماعي والسبب والنتيجة .

الأهمية التطبيقية أو العملية للدراسة :

يستفاد من توصيات هذه الدراسة في إتخاذ القرارات المناسبة في الجامعات الخاصة في جوانب التوظيف والأداء وجودة التدريب .

الدراسات السابقة :

دراسة (خليل ، 2015م) تناولت الملاءمة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وكانت نتائج الدراسة أن الملاءمة الوظيفية لها أثر في زيادة مستوى الأداء . و دراسة (وسام ، 2016م) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الملاءمة الوظيفية في تعزيز الإلتزام الوظيفي وكانت نتائج الدراسة أن الملاءمة الوظيفية تؤثر في الإلتزام الوظيفي . و دراسة (هاجر ، 2016م) تناولت جودة التدريب ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية وكانت نتائج الدراسة أن جودة التدريب تزيد من مهارة العاملين وبالتالي تحسين الأداء . و دراسة (سلامة ، 2015م) ركزت على التعرف على العلاقات المتداخلة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء عند توسط جودة التدريب وكانت نتائج الدراسة أن جودة التدريب تتوسط جزئياً العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء . و دراسة (عبد السلام ، 2014م) أجريت للتعرف على أثر الملاءمة الوظيفية على الإبداع الإداري وكانت نتائج الدراسة أن الإسهام الجيد للوظائف يزيد من الإبداع الإداري . دراسة (محمد ، 2016م) ركزت على أثر جودة التدريب في تحسين أداء العاملين وكانت نتائج الدراسة أن جودة التدريب تؤدي إلى زيادة مستوى الأداء .

مفهوم الملاءمة الوظيفية :

تختلف تعريفات الملاءمة الوظيفية وذلك حسب طريقة كل باحث فإن موضوع مفهوم الملاءمة الوظيفية قد تناوله كل باحث بطريقة مختلفة عن الآخر بإختلاف مداخل دراستهم ، ويمكن إيجاد الإختلاف في وجهات النظر حول تحديد مفهوم الملاءمة الوظيفية من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (1) : مفهوم الملاءمة الوظيفية

هي أقصى مدى يستطيع العاملین بالمنظمة الوصول إليه في إسناد الوظائف التي تناسبهم وذلك من خلال خبراتهم في العمل
المستوى الذي يكون عنده الموظفین قادرین على أداء وتصميم عملهم طبقاً لخياراتهم واهتماماتهم واحتياجاتهم
إسناد العمل للعاملین بالمنظمة وذلك على حسب تخصصاتهم ومهاراتهم وخبراتهم وذلك للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء
هي مدى شغل الوظائف مع مراعاة المهارات والكفاءات اللازمة لإداء الوظيفة
هي مجموعة من المواقف والكفاءات والسلوكيات التي يستخدمها الأفراد في تركيب أنفسهم للعمل الذي يناسبهم

المصدر : Bhata, A., DeeD, E. Z. Sachdeva, S, 2012

أبعاد الملاءمة الوظيفية :**جدول رقم (2) : أبعاد الملاءمة الوظيفية**

التوجيه ، المهارات ، الشخصية الإستباقية ، التفاؤل الوظيفي
المهام ، المسؤوليات ، ظروف العمل ، المخاطر
المواقف ، الكفاءات ، المهارات ، السلوكيات
التخصص ، المؤهلات ، مستوى الخبرات ، مستوى التدريب ، الرغبة في العمل
المشاركة في اتخاذ القرار ، التقدم الوظيفي ، خصائص الوظيفة ، تصميم الوظائف ، تنمية وتطوير القدرات البشرية

المصدر : محمد بن سعيد العمري ، 2017م

أهمية تطبيق الملاءمة الوظيفية :

أن أهمية تطبيق الملاءمة الوظيفية يمكن النظر إليها من وجه نظر المنظمات حيث ترى أن العاملين السعداء هم الأكثر أداء وظيفياً وإلتزاماً تنظيمياً ورغبةً في البقاء في المنظمة ولاء للمنظمة وأكثر أنتاجية وبالتالي جودة في الإنتاج وخفض التكاليف (برسي ، 2010م) .

كما أن أهمية الملاءمة الوظيفية تساعد في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع الإيجابية تتمثل في : تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل كما أنها تؤثر على الإستجابات السلوكية للعاملين مثل الرضا الوظيفي مما يساعد على كفاءة العاملين وبالتالي رفع قدرات المنظمة التنافسية (بشير ، 2008م) .

مفهوم ملاءمة الأداء :

تختلف تعريفات ملاءمة الأداء وذلك حسب طريقة كل باحث فإن موضوع مفهوم ملاءمة الأداء قد تناوله كل باحث بطريقة مختلفة عن الآخر بإختلاف مداخل دراستهم ، ويمكن إيجاد الإختلاف في وجهات النظر حول تحديد مفهوم ملاءمة الأداء من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (3) : مفهوم ملاءمة الأداء

ملاءمة الأداء هو مستوى درجة ما يؤديه الفرد من واجبات وما يتحمله من مسؤوليات بالنسبة للوظيفة التي يشغلها
درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل

ما يقدمه ويضيفه العاملون من مخرجات عمل ونوعية علاقاتهم بالآخرين وإنضباطهم والتزامهم بالأنظمة وتعليمات العمل
تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة بأحسن طريقة بقصد الوصول إلى الأهداف الموضوعية

المصدر : Dinc, M , 2012

أبعاد ملاءمة الأداء :

جدول رقم (4) : أبعاد ملاءمة الأداء

جودة العمل ، كمية العمل ، الإلتزام بالمعرفة
الكفاءة ، الفعالية ، تقليل الهدر ، التمكين
الكفاءة ، الفعالية
الأداء ، تحسين الأداء ، تقييم الأداء ، الفعالية
الكفاءة ، الفعالية ، الإرتباط ، الإستدامة
الإنتاجية ، رضا العميل ، الربحية

المصدر : عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2018م

مفهوم جودة التدريب :

تختلف تعريفات جودة التدريب وذلك حسب طريقة كل باحث فإن موضوع مفهوم جودة التدريب قد تناوله كل باحث بطريقة مختلفة عن الآخر باختلاف مداخل دراستهم (بن عنتر ، 2010م) ، ويمكن إيجاد الاختلاف في وجهات النظر حول تحديد مفهوم جودة التدريب من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (5) : مفهوم جودة التدريب

نقل الشخص إلى مستوى مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة
عملية تعديل إيجابي تتناول سلوك الأفراد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لإكتساب المعارف أو الخبرات التي يحتاج لها المتدرب وتحصيل المعلومات التي تنقصه والإتجاهات الصالحة للعمل من أجل رفع كفاءة المتدرب في الأداء وزيادة الإنتاجية .
عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم .
عملية تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام المتصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية .
التركيز على المتدرب ومدى تفاعله وإستفادته وإكتسابه للمعارف والمهارات والإتجاهات التي تساهم في تحسين أدائه .
جودة التدريب تعني تجويد وتحسين مدخلات وعمليات ومخرجات التدريب بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة .
وتعرف أيضاً بأنها التحسين المستمر للتدريب بما يحقق الجودة في جميع نشاطاته ونتائجه .
كما أن الجودة في التدريب تعني التركيز على المتدرب ومدى تفاعله وإستفادته وإكتسابه للمعارف والمهارات والإتجاهات التي تساهم في تحسين أدائه .

المصدر : Jahangir, Nadim, Akbar, Mohammad, M., 2004

أبعاد جودة التدريب :

جدول رقم (6) : أبعاد جودة التدريب

الإحتياجات التدريبية ، تصميم البرامج التدريبية ، الجهود التدريبية ، كفاءة البرامج التدريبية .
المعرفة ، المهارات ، الإتجاهات ، الإبتكار ، الإبداع ، الدافعية .
جودة المادة التدريبية ، جودة الوسائل التدريبية ، جودة العملية التدريبية ، تحديد الإحتياجات التدريبية .
محتوي البرنامج التدريبي ، أهداف البرنامج التدريبي ، إجراءات البرنامج التدريبي ، تنفيذ البرنامج التدريبي .
تقويم أساليب التدريب ، تقويم مستوى المتدربين ، الفوائد من التدريب ، التغيير الإيجابي بعد التدريب .

المصدر : أسيل صبار محمد ، 2010م

أهمية تطبيق جودة التدريب :

تعد جودة التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية ووسيلة مهمة في التقدم التكنولوجي وتزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة في هذا العصر حيث أصبح ضرورة مهمة للتطور السريع في المهن والمجالات المختلفة من أجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع للأفراد مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء متنوعة لابد من الوفاء بها حتي يؤدي مهامه الوظيفية بفعالية (حمد ، 2010م) .

فرضيات الدراسة :

بناءً على الدراسات السابقة ومن أجل الوصول إلى أهداف هذه الدراسة والعثور على إجابات إسئلتها تم صياغة أربع فرضيات رئيسية تتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية :

الفرضية الرئيسية الأولى : هناك علاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء :

أظهرت دراسة (عبد السلام ، 2014م) التي تناولت تأثير الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء لدى العاملين إلى أن هناك علاقة معنوية بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء ، وأوضحت دراسة (خليل ، 2015م) دور الملاءمة الوظيفية وتأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين .

ومن هنا يمكن إستنتاج الفرضية الرئيسية التالية : هناك علاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء . ويتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :

هناك علاقة إيجابية بين التوجيه والسيطرة .

هناك علاقة إيجابية بين التوجيه وتقليل الهدر .

هناك علاقة إيجابية بين التوجيه والكفاءة .

هناك علاقة إيجابية بين التوجيه والفعالية .

هناك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية والسيطرة .

هناك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية وتقليل الهدر .

هناك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية والكفاءة .

هناك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية والفعالية .

هناك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية والسيطرة .

هناك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية وتقليل الهدر .

- هناك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية والكفاءة .
- هناك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية والفعالية .
- هناك علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي والسيطرة .
- هناك علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي وتقليل الهدر .
- هناك علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي والكفاءة .
- هناك علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي والفعالية .

الفرضية الرئيسية الثانية : هناك علاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب :

أظهرت دراسة (هاجر ، 2016م) الملاءمة الوظيفية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي ، وكشفت النتائج وجود آثار ذات دلالة معنوية لأبعاد الملاءمة الوظيفية جميعها على الأداء الوظيفي .

ومن هنا يمكن إستنتاج الفرضية الرئيسية التالية : هناك علاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب . ويتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :

- هناك علاقة إيجابية بين التوجيه وجودة التدريب .
- هناك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية وجودة التدريب .
- هناك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية وجودة التدريب .
- هناك علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي وجودة التدريب .

الفرضية الرئيسية الثالثة : هناك علاقة بين جودة التدريب وملاءمة الأداء :

أظهرت الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة التدريب وأداء العاملين بأبعاده (الكفاءة والفعالية) في المصارف السودانية وكانت نتائج الدراسات أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التدريب وأبعاد أداء العاملين .

ومن هنا يمكن إستنتاج الفرضية الرئيسية التالية : هناك علاقة بين جودة التدريب وملاءمة الأداء . ويتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :

- هناك علاقة إيجابية بين جودة التدريب والسيطرة .
- هناك علاقة إيجابية بين جودة التدريب وتقليل الهدر .
- هناك علاقة إيجابية بين جودة التدريب والكفاءة .
- هناك علاقة إيجابية بين جودة التدريب والفعالية .

الفرضية الرئيسية الرابعة : جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء :

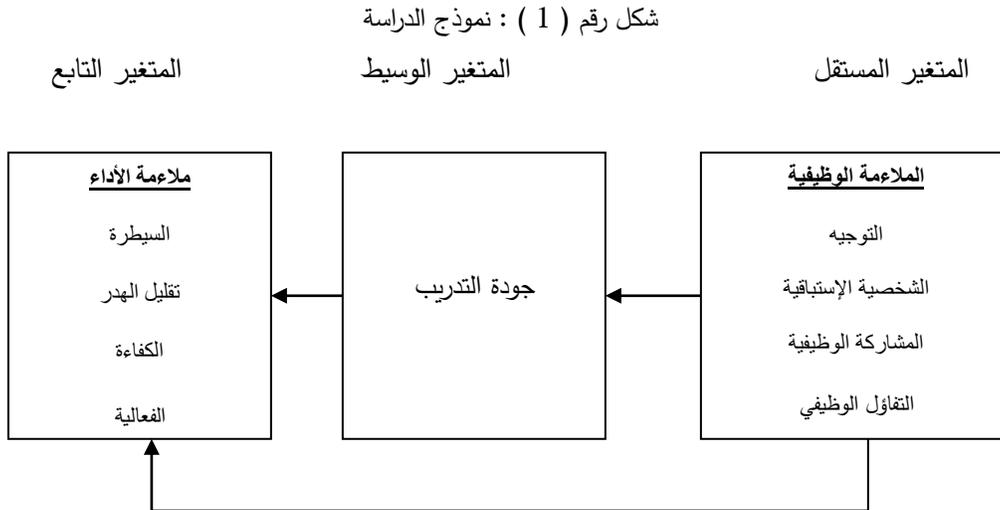
أشارت دراسة (محمد ، 2016م) إلى الدور الوسيط لجودة التدريب في العلاقة بين تنظيم العمل والأداء الوظيفي وبينت الدراسة أن جودة التدريب تتوسط كلياً العلاقة بين المهارات والأداء الوظيفي .

ومن هنا يمكن إستنتاج الفرضية الرئيسية التالية : جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء . ويتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :

- جودة التدريب تتوسط العلاقة بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والسيطرة .
- جودة التدريب تتوسط العلاقة بين أبعاد الملاءمة الوظيفية وتقليل الهدر .
- جودة التدريب تتوسط العلاقة بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والكفاءة .

جودة التدريب تتوسط العلاقة بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والفعالية .

نموذج الدراسة :



المصدر : إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية ، 2021م

منهج الدراسة :

يعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الدارس في دراسته للمشكلة بغرض إكتشاف الحقيقة ، ويعرف أيضاً على أنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة ، إما من أجل الكشف عن الحقيقة أو البرهنة عليها وكون كل ظاهرة أو مشكلة محل الدراسة تتميز بصفات أو خصائص تميزها عن غيرها . لذا يجب أن تكون لكل دراسة منهجاً خاصاً يتوافق وطبيعة المتغيرات المتعلقة بها . فالدراسة بطبيعتها قد تكون إستكشافية أو وصفية أو أنها أجريت لإختبار صحة الفروض وتعتمد طبيعة الدراسة سواء أكانت إستكشافية أو وصفية أو لإختبار صحة الفروض على مدى تطور المعلومات الموجودة في ذلك المجال وتبعاً لطبيعة موضوع الدراسة (تأثير الملاءمة الوظيفية على ملاءمة الأداء) تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج الأنسب للدراسة وقد قام الدارس بإختيار هذا الأسلوب الوصفي التحليلي لأن دراسة (أيمن، نسرين، 2017م) مشابهة لهذه الدراسة ، ويهدف هذا المنهج إلى فهم الظاهرة وخصائصها والعوامل المؤثرة فيها .

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالجامعات السودانية الخاصة (جامعة العلوم والتقانة ، جامعة أم درمان الأهلية ، جامعة المستقبل) . وتم التركيز على العاملين بالجامعات لأسباب منها حداثة موضوع الدراسة فجودة الملاءمة الوظيفية ، وجودة التدريب ، وملاءمة الأداء ، تعتبر من المواضيع الحديثة المهمة في الأداء وتم استهدافهم باعتبارهم الأكثر وعياً في هذا المجال .

اداة الدراسة :

تم استخدام الاستبيان وهو الأداة الأساسية لجمع البيانات الأولية لهذا الدراسة ، وينقسم الاستبيان إلى قسمين القسم الأول يشتمل على البيانات الشخصية المتمثلة في العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص العلمي ، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة . أما القسم الثاني من الاستبيان فيشتمل على أربعة فرضيات رئيسية كل فرضية تتكون من مجموعة من الفرضيات الفرعية وكل فرضية تتكون من مجموعة العبارات وتم تصميم الأسئلة بناء على معدل ليكارت الخماسي كالاتي : أوافق بشدة وتم إعطائها وزن (5) ، أوافق وتم إعطائها وزن (4) ، محايد وتم إعطائها وزن (3) ، لا أوافق وتم إعطائها وزن (2) ، لا أوافق بشدة وتم إعطائها وزن (1) من خلال استخدام مقياس ليكارت الخماسي يتم حساب المتوسط المرجح لتقييم اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة ، تم إجراء البحث في الفترة من 2015م . 2020م في مجتمع الدراسة المتمثل في جامعة العلوم والتقانة ، جامعة أم درمان الأهلية ، جامعة المستقبل ، تم اختيار عينة عشوائية من العاملين تتكون من 315 مفردة.

صدق وثبات الاستبانة :

الثبات يعني ان تعطي الاستبانة نتائج مقاربة او نفس النتائج اذا اعيد تطبيقها اكثر من مرة في نفس الظروف ، وللتحقق من ذلك تم توزيع (30) استمارة لعينة استطلاعية عن طريق الاتساق الداخلي (الفاكرونباخ) ولقد كان معامل ألفا كرونباخ = (0.99) وهو معامل ثبات عال يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للدراسة .

معدل إستجابات العينة :

تم جمع البيانات من مجتمع الدراسة عن طريق الإستبانة الموجهة لعينة من العاملين بالجامعات الخاصة حيث تم إعداد وتوزيع 315 إستبانة وتمكن الدارس من الحصول على 300 إستبانة من جملة الإستبانات الموزعة بنسبة إستجابة 95% ولم تسترد 15 إستبانة بنسبة 5% .

جدول رقم (7) : نسبة الإستجابة لعينة الدراسة

الرقم	البيان	الإستجابة
1	مجموع الإستبانات الموزعة	315
2	مجموع الإستبانات التي تم إستردادها	300
3	عدد الإستبانات التي لم يتم إستردادها	15
4	عدد الإستبانات الصالحة للتحليل	300
5	نسبة الإستجابة	95%

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

مجتمع وعينة الدراسة :

جدول رقم (8) التوزيع التكراري والنسبي لمتغير النوع

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	161	53.7%
انثى	139	46.3%
المجموع	300	100.0%

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

يتبين من الجدول (8) ان التوزيع النسبي لمتغير النوع كالاتي : ذكر بنسبة (53.7%) وانثى بنسبة (46.3%).

جدول رقم (9) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير العمر

النسبة المئوية	التكرارات	العمر
%32.0	96	واقل من 25 35 من
%39.3	118	واقل من 35 45 من
%28.7	86	سنة فأكثر 45
%100.0	300	المجموع

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

يتبين من الجدول (9) ان التوزيع النسبي لمتغير العمر كالآتي: من 25 و اقل من 35 بنسبة (32.0%) ومن 35 و اقل من 45 بنسبة (39.3%) و 45 سنة فأكثر بنسبة (28.7%).

جدول رقم (10) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
%17.3	52	اعزب
%82.7	248	متزوج
%100.0	300	المجموع

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2021م

يتبين من الجدول (10) ان التوزيع النسبي لمتغير الحالة الاجتماعية كالآتي: اعزب بنسبة (17.3%) متزوج بنسبة (82.7%).

جدول رقم (11) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
%9.0	27	ثانوي
%5.7	17	دبلوم وسيط
%32.3	97	بكالوريوس
%5.0	15	دبلوم عال
%24.3	73	ماجستير
%23.7	71	دكتورة
%100.0	300	المجموع

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

يتبين من الجدول (11) ان التوزيع النسبي لمتغير المؤهل العلمي كالآتي: ثانوي بنسبة (9.0%) ودبلوم وسيط بنسبة (5.7%) وبكالوريوس بنسبة (32.3%) دبلوم عال بنسبة (5.0%) وماجستير بنسبة (24.3%) ودكتورة بنسبة (23.7%).

جدول رقم (12) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير التخصص

النسبة المئوية	التكرارات	التخصص
%8.3	25	ادارة
%8.3	25	محاسبة

علم اجتماع	16	5.3%
احصاء	28	9.3%
حاسوب	16	5.3%
اخرى	190	63.3%
المجموع	300	100.0%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

يتبين من الجدول (12) ان التوزيع النسبي لمتغير التخصص كالآتي: ادارة بنسبة (8.3%) ومحاسبة بنسبة (8.3%) وعلم اجتماع بنسبة (5.3%) واحصاء بنسبة (9.3%) وحاسوب بنسبة (5.3%) واخرى بنسبة (63.3%).

جدول رقم (13) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الوظيفي
11.0%	33	رئيس قسم
27.3%	82	موظف
5.7%	17	استاذ مشارك
19.0%	57	استاذ مساعد
20.3%	61	محاضر
9.0%	27	مساعد تدريس
4.0%	12	مشرف
3.7%	11	عامل
100.0%	300	المجموع

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

يتبين من الجدول (13) ان التوزيع النسبي لمتغير المستوى الوظيفي كالآتي: رئيس قسم بنسبة (11.0%) موظف بنسبة (27.3%) ، استاذ مشارك بنسبة (5.7%) ، استاذ مساعد بنسبة (19.0%) ، محاضر بنسبة (20.3%) ، مساعد تدريس بنسبة (9.0%) ، مشرف بنسبة (4.0%) ، عامل بنسبة (3.7%).

جدول رقم (14) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة
3.7%	11	اقل من 5 سنوات
16.0%	48	واقل من 10 سنوات 5
36.3%	109	واقل من 15 سنة 10
20.0%	60	واقل من 20 سنة 15
24.0%	72	سنة فأكثر 25
100.0%	300	المجموع

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

يتبين من الجدول (14) ان التوزيع النسبي لمتغير عدد سنوات الخبرة كالاتي: اقل من 5 سنوات بنسبة (3.7%) ، 5 واقل من 10 سنوات بنسبة (16.0%) ، 10 واقل من 15 سنة بنسبة (36.3%) ، 15 واقل من 20 سنة بنسبة (20.0%) ، أكثر من 25 سنة بنسبة (24.0%).

جدول رقم (15) : التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير ابعاد الملائمة الوظيفية

Component		العبارة
2	1	
0.870		اتعرف على واجباتي ومسؤولياتي من بدء العمل
	0.870	اتقبل الاوامر التي تصدر الي من رئيسي المباشر
0.871		الترزم بكل لوائح وقوانين العمل
	0.870	استفيد من خبرات واره زملائي الاعلى درجة
0.873		ابادر باداء المهام الوظيفية في وقتها المحدد
	0.872	لدى القدرة على استخدام اساليب جديدة في العمل
0.873		لدى استعداد تام لتحسين الظروف المهنية
	0.872	الظروف البيئية لا تعوقني من اداء واجباتي
0.869		اساعد العاملين في حل مشكلات العمل
	0.868	اشترك في اتخاذ القرارات التي تخص عملي
0.861		احصل على تشجيع من الادارة لتقديم الاقتراحات لتطوير العمل
	0.865	احصل على معلومات كاملة عن اهداف العمل
0.872		لدى حوافز معنوية تجعلني ابذل قصارى جهدي في العمل
	0.873	لدي توقعات لتحقيق اهدافي في المستقبل
0.872		امالي المستقبلية تدفعني لتطوير اساليب عملي
	0.873	احب وظيفتي تجعلني اشترك في العمل بحماس

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، 2021 م

جدول رقم (16) : التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير ابعاد ملائمة الاداء

Component		العبارة
2	1	
	0.864	الترزم بمواعيد الحضور للعمل والانصراف منه
0.856		يعتمد على في اداء عملي دون مساعدة من غيري
	0.858	اتحكم في اداء العمل دون اضطراب
0.862		انجز مهامي في الوقت المحدد لها
	0.873	استغل كل ساعات العمل استغلالا جيدا
0.873		احافظ على اجهزة ومعدات العمل دون اتلاف
	0.873	احافظ على جودة الاداء وخفض التكاليف
0.873		هناك امكانية للاستغلال الامثل للموارد
	0.873	احرص على اداء العمل باخلاص وتقاني
0.873		ينفذ العاملون انشطتهم بجودة عالية

0.873	0.873	ينفذ العاملون مهامهم في زمن مثالي
0.873	0.873	ينفذ العاملون اعمالهم بتكلفة مناسبة
0.873	0.873	انجازي لواجباتي يؤدي الي تحقيق الاهداف
0.873	0.873	تحقيق الاهداف يتطلب بذل جهد من الجهود
0.873	0.873	امتلاك المهارات يؤدي الي مستوى جودة المخرجات
0.873	0.873	الكفاءة الذاتية لها دور في فعل الاشياء

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، 2021م

جدول رقم (17) : التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير ابعاد جودة التدريب

Component	العبارة
1	
0.962	هناك تحسين في مدخلات التدريب
0.962	يوجد تجويد في عمليات التدريب
0.961	هناك تحسين مستمر في مخرجات التدريب
0.962	التدريب يكسب الفرد معرفة تؤدي الي تحسين ادائه
0.961	البرنامج التدريبي يكسب الفرد مزيد من المهارات
0.962	الانشطة التدريبية تكسب العامل مزيدا من الاتجاهات

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2021م

إختبار الفرضيات :

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة ، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة، ونذكر منها :

• النسبة بين قيم X ودرجات الحرية DF النسبة χ^2 الحرة

عبارة عن قيمة مربع كاي المحسوبة من النموذج مقسومة على درجات الحرية فإذا كانت هذه النسبة أقل من 5 تدل على قبول النموذج ، ولكن إذا كانت أقل من 2 تدل على أن النموذج المقترح مطابق تماماً للنموذج المفترض للبيانات العينة.

• مؤشر حسن المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index

يقيس هذا المؤشر مقدار التباين في المصفوفة المحللة ، عن طريق النموذج موضوع الدراسة وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد أو معامل التحديد وتتراوح قيمته بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة ، وكلما كانت هذه القيمة أكبر من (0.9) دل ذلك على جودة النموذج ، وإذا كانت قيمته (1) دل ذلك على التطابق التام بين النموذج المقترح والنموذج المفترض .

• مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

من أهم مؤشرات جودة المطابقة وإذا ساوت قيمته 0.05 فأقل دل ذلك على أن النموذج يطابق تماماً البيانات ، وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05 و 0.08 دل ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة أما إذا زادت قيمته عن 0.08 فيتم رفض النموذج .

• مؤشر المطابقة المعياري: Normed Fit Index (NFI)

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0.1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

• مؤشر المطابقة المقارن: Comparative Fit Index (CFI)

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0.1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

• مؤشر المطابقة المتزايد: Incremental Fit Index (IFI)

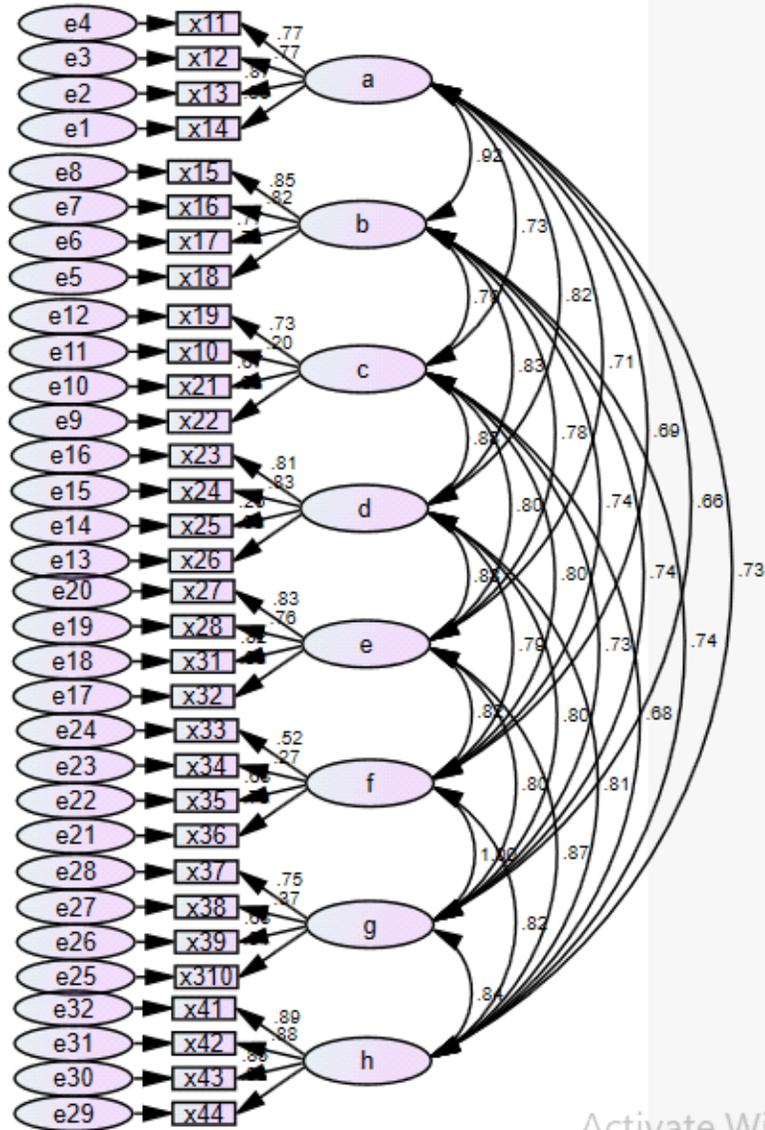
تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

• مؤشر توكر لويس: Tucker-Lewis Index (TLI)

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0.1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

إختبار الفرضية الاولى : هناك علاقة بين الملائمة الوظيفية وملائمة الاداء :

شكل رقم (2) : تحليل المتغير ابعاد الملائمة الوظيفية (حجم العينة 300)



المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج AMOS 24

Result (Default model)
Minimum was achieved
Chi-square = 832.698
Degrees of freedom = 463
Probability level = 0.000

جدول رقم (18) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	832.698	-	-
DF	436	-	-

CMIN/DF	1.910	Between 1 and 3	Excellent
CFI	8200.	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0920.	0.06>	Acceptable
PClose	0000.	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج ، amos 24

جدول رقم (19) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>
PClose	0.01>	0.05<	0.05<

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

تحليل الفرضية الاولى :

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة ، وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد ، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح ، والجدول التالي قيم تحليل المسار .

جدول رقم (20) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

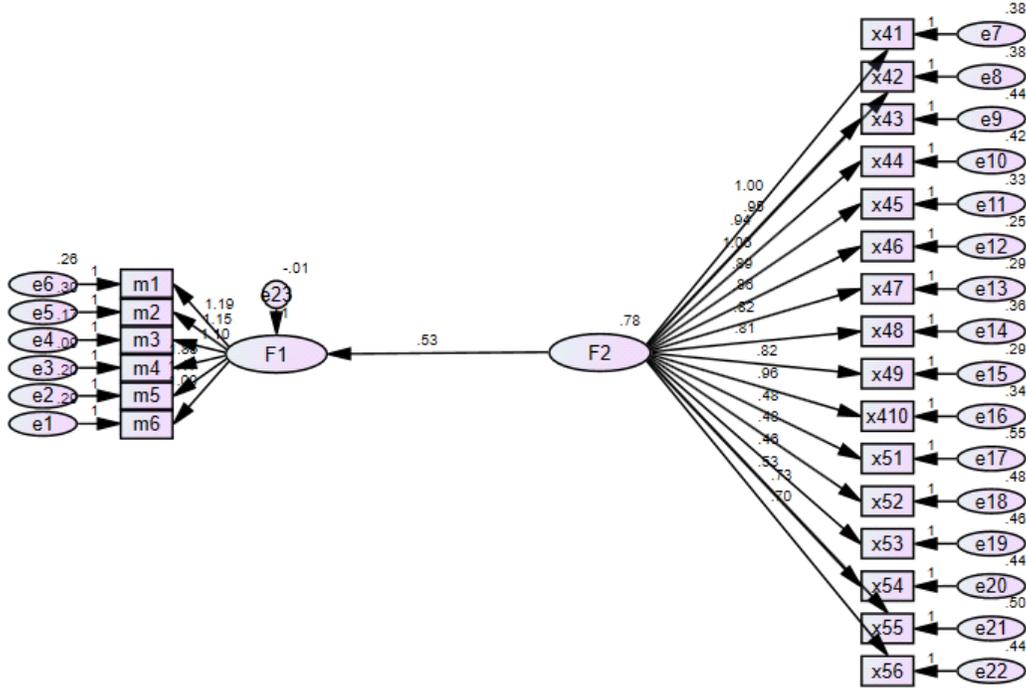
Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	العلاقة الايجابية
دعمت	0.000	8.368	0.116	0.97	التوجيه (a) السيطرة (e)
دعمت	0.000	3.999	0.120	0.77	التوجيه (a) تقليل الهدر (f)
دعمت	0.000	10.803	0.099	0.65	التوجيه (a) الكفاءة (g)
دعمت	0.000	11.333	0.114	0.78	التوجيه (a) الفعالية (h)
دعمت	0.000	11.548	0.106	0.90	الشخصية الاستباقية (b) السيطرة
دعمت	0.000	12.295	0.102	0.86	الشخصية الاستباقية (b) تقليل الهدر
دعمت	0.000	12.161	0.106	0.88	الشخصية الاستباقية (b) الكفاءة
دعمت	0.000	10.452	0.096	0.71	الشخصية الاستباقية (b) الفعالية
دعمت	0.000	7.592	0.094	0.71	المشاركة الوظيفية (c) السيطرة
دعمت	0.000	3.999	0.120	0.78	المشاركة الوظيفية (c) تقليل الهدر
دعمت	0.000	8.890	0.095	0.84	المشاركة الوظيفية (c) الكفاءة
دعمت	0.000	9.409	0.090	0.85	المشاركة الوظيفية (c) الفعالية
دعمت	0.000	8.049	0.099	0.80	التقاؤل الوظيفي (d) السيطرة
دعمت	0.000	3.114	0.119	0.73	التقاؤل الوظيفي (d) تقليل الهدر

دعمت	0.000	6.053	0.100	0.65	الكفاءة	التفاوت الوظيفي (d)
دعمت	0.000	10.246	0.100	0.66	الفعالية	التفاوت الوظيفي (d)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

إختبار الفرضية الثانية : هناك علاقة بين الملائمة الوظيفية وجودة التدريب :

شكل رقم (3) : تحليل المتغير ابعاد الملائمة الاداء (حجم العينة 300)



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، برنامج amos 24

Result (Default model)
Minimum was achieved
Chi-square = 830.609
Degrees of freedom = 208
Probability level = .000

جدول رقم (21) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	830.609	-	-
DF	208	-	-
CMIN/DF	1.993	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.79	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0.014	0.06>	Acceptable
PClose	0.000	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

جدول رقم (22) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable		Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <		1 <
CFI	0.90 >	0.95 <		0.95 <
SRMR	0.10 <	0.08 >		0.08 >
RMSEA	0.08 <	0.06 >		0.06 >
PClose	0.01 >	0.05 <		0.05 <

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، برنامج amos 24

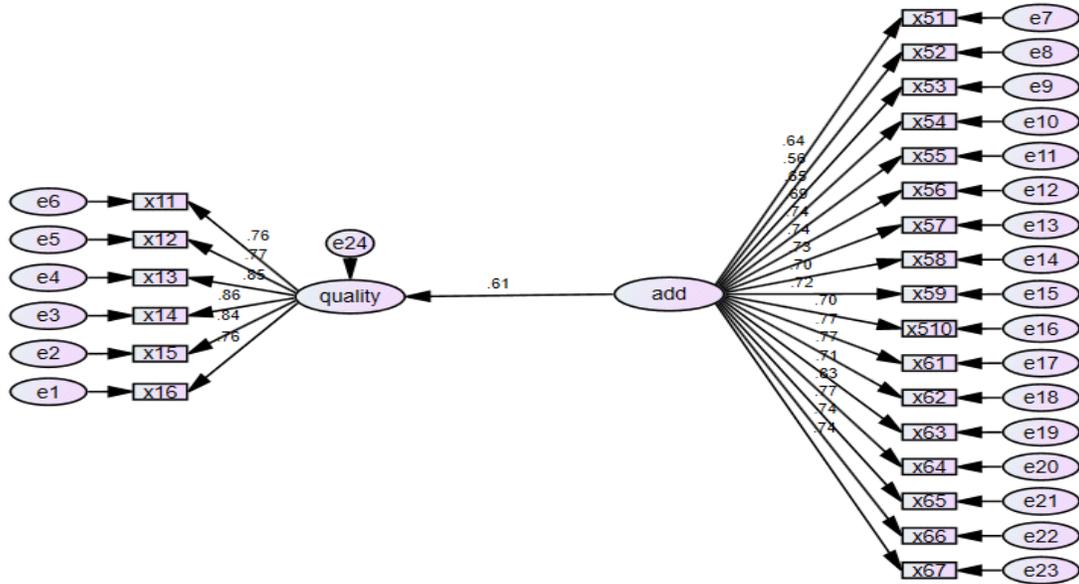
جدول رقم (23) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

Label	p	C.R.	S.E.	Estimate	العلاقة الايجابية	
دعمت	0.000	10.140	0.097	0.988	جودة التدريب	التوجيه
دعمت	0.000	10.177	0.138	1.403	جودة التدريب	الشخصية الاستباقية
دعمت	0.000	8.480	0.118	1.002	جودة التدريب	المشاركة الوظيفية
دعمت	0.000	9.987	0.145	1.452	جودة التدريب	التعاؤل الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

إختبار الفرضية الثالثة : هناك علاقة بين جودة التدريب وملائمة الاداء :

شكل رقم (4) : تحليل المتغير ابعاد جودة التدريب (حجم العينة 300)



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

Minimum was achieved
Chi-square = 631.225
Degrees of freedom = 229
Probability level = .000

جدول رقم (24) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	631.225	-	-
DF	229	-	-
CMIN/DF	2.756	Between 1 and 3	Excellent
CFI	8370.	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0.010	0.06>	Acceptable
PClose	0.000	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، برنامج amos

جدول رقم (25) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>
PClose	0.01>	0.05<	0.05<

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

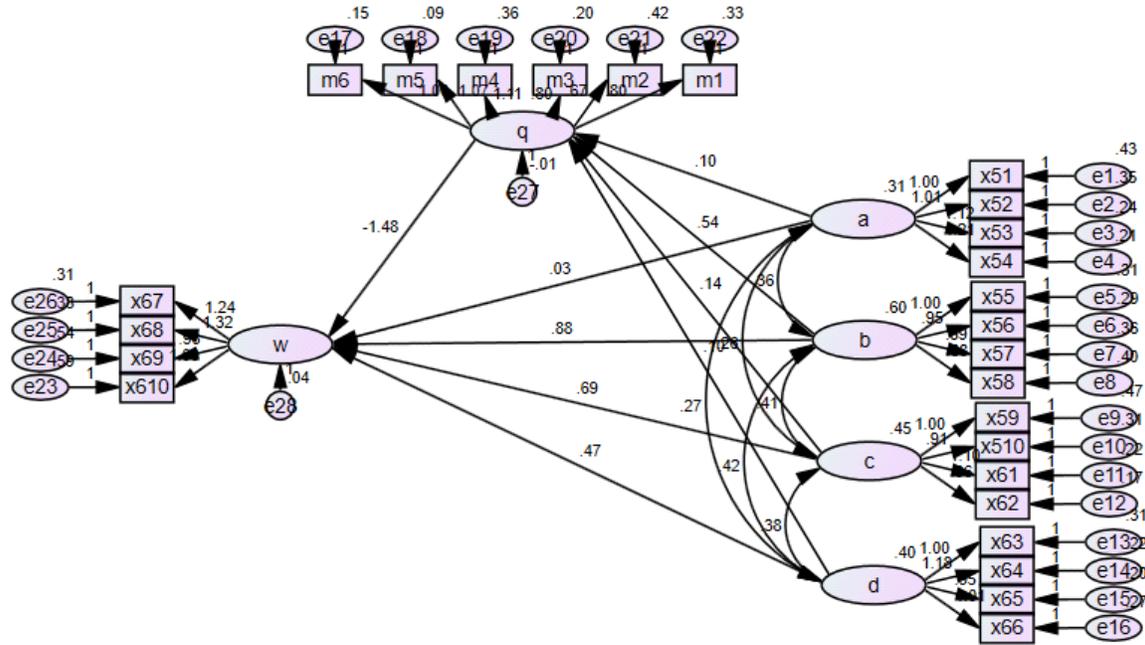
جدول رقم (26) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	العلاقة الايجابية	
دعمت	0.000	10.140	0.097	0.988	السيطرة	جودة التدريب
دعمت	0.000	7.597	0.130	0.985	تقليل الهدر	جودة التدريب
دعمت	0.000	6.795	0.117	0.795	الكفاءة	جودة التدريب
دعمت	0.003	2.998	0.143	0.428	الفعالية	جودة التدريب

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، برنامج amos 24

إختبار الفرضية الرابعة : جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملائمة الوظيفية وملائمة الاداء :

شكل رقم (5) : تحليل المتغير جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملائمة الوظيفية وملائمة الاداء (حجم العينة 300)



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

Result (Default model)
Minimum was achieved
Chi-square = 1350.262
Degrees of freedom = 662
Probability level = 0.000

جدول رقم (27) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	1350.262	-	-
DF	662	-	-
CMIN/DF	2.04	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.817	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0.084	0.06>	Acceptable
PClose	0.000	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

جدول رقم (28) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>
PClose	0.01>	0.05<	0.05<

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية ، برنامج amos 24

جدول رقم (29) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

الرقم	الفرضيات	الاثار غير المباشر	الاثار المباشر	النتيجة
1	جودة التدريب السيطرة الملائمة الوظيفية	0.10	0.03	توسط كامل
2	تقليل الهدر جودة التدريب الملائمة الوظيفية	0.36	0.88	لا يوجد توسط
3	جودة التدريب الكفاءة الملائمة الوظيفية	1.38	0.69	لا يوجد توسط
4	جودة التدريب الفعالية الملائمة الوظيفية	2.02	0.47	لا يوجد توسط

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، برنامج amos 24

النتائج :

- 1/ هنالك علاقة إيجابية بين التوجيه والسيطرة .
- 2/ هنالك علاقة إيجابية بين التوجيه وتقليل الهدر .
- 3/ هنالك علاقة إيجابية بين التوجيه والكفاءة .
- 4/ هنالك علاقة إيجابية بين التوجيه والفعالية .
- 5/ هنالك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية والسيطرة .
- 6/ هنالك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية وتقليل الهدر .
- 7/ هنالك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية والكفاءة .
- 8/ هنالك علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية والفعالية .
- 9/ هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية والسيطرة .
- 10/ هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية وتقليل الهدر .
- 11/ هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية والكفاءة .
- 12/ هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية والفعالية .
- 13/ توجد علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي والسيطرة .
- 14/ توجد علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي وتقليل الهدر .
- 15/ توجد علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي والكفاءة .
- 16/ توجد علاقة إيجابية بين التفاوض الوظيفي والفعالية .
- 17/ توجد علاقة إيجابية بين التوجيه وجودة التدريب .

- 18/ توجد علاقة إيجابية بين الشخصية الإستباقية وجودة التدريب .
19/ توجد علاقة إيجابية بين المشاركة الوظيفية وجودة التدريب .
20/ توجد علاقة إيجابية بين التفاؤل الوظيفي وجودة التدريب .
21/ توجد علاقة إيجابية بين جودة التدريب والسيطرة .
22/ توجد علاقة إيجابية بين جودة التدريب وتقليل الهدر .
23/ توجد علاقة إيجابية بين جودة التدريب والكفاءة .
24/ توجد علاقة إيجابية بين جودة التدريب والفعالية .
25/ جودة التدريب تتوسط كلياً العلاقة بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والسيطرة .

مناقشة النتائج :

يحتوي هذا الجزء على مناقشة النتائج بناءً على فرضيات الدراسة وبالمقارنة بما توصلت إليه الدراسات السابقة وذلك على النحو التالي :

1/ هنالك علاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء :

من خلال التحليل العملي لمتغيرات الدراسة أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مدعومة بين أبعاد الملاءمة الوظيفية (التوجيه ، الشخصية الإستباقية ، المشاركة الوظيفية ، التفاؤل الوظيفي) وأبعاد ملاءمة الأداء (السيطرة ، تقليل الهدر ، الكفاءة ، الفعالية) .

وانتقدت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (وسام ، 2016م) حيث وجد ان هنالك تأثيراً بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء لدى العاملين وتم التوصل إلى أن هناك علاقة معنوية بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء ودراسة (خليل ، 2015م) التي أجريت للتعرف على دور الملاءمة الوظيفية وتأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين .

2/ هنالك علاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة التدريب :

من خلال تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة التي تتمثل في المتغير المستقل (الملاءمة الوظيفية) والمتغير الوسيط (جودة التدريب) أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مدعومة بينهما .

وقد انتقدت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (هاجر ، 2016م) التي بحثت العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي ، وكشفت النتائج وجود آثار ذات دلالة معنوية لأبعاد الملاءمة الوظيفية جميعها على الأداء الوظيفي.

3/ هنالك علاقة بين جودة التدريب وملاءمة الأداء :

من خلال تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية بين جودة التدريب وأبعاد ملاءمة الأداء .

وانتقدت هذه النتيجة مع دراسة (محمد ، 2016م) التي درست العلاقة بين جودة التدريب وأداء العاملين بأبعاده (الكفاءة والفعالية) في المصارف السودانية وكانت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التدريب وأبعاد أداء العاملين .

4/ جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء :
من خلال تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة تبين أن هناك توسط كامل لجودة التدريب بين أبعاد الملاءمة الوظيفية والسيطرة ولا يوجد توسط بين أبعاد الملاءمة الوظيفية وبقيّة أبعاد ملاءمة الأداء .
وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (محمود ، 2015م) التي أجريت لمعرفة الدور الوسيط لجودة التدريب في العلاقة بين تنظيم العمل والأداء الوظيفي وأثبتت الدراسة أن جودة التدريب تتوسط كلياً العلاقة بين التنظيم الدقيق للعمل والأداء الوظيفي .

التوصيات :

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن التوصية بمقترحات لتمكين الإدارات العليا ومتخذي القرارات بالمؤسسات من المساهمة الفعالة في تحقيق مستوى عال من الأداء حتى تصبح مؤسسات متطورة ومواكبة لسوق العمل تتمثل في الآتي:

- 1/ بما أن الملاءمة الوظيفية تؤثر على ملاءمة الأداء فعلى الإدارات العليا بالمؤسسات الإهتمام بهذه المتغيرات.
- 2/ وضع الشخص المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته وذلك لتحسين الأداء .
- 3/ بما أن الملاءمة الوظيفية تؤثر على جودة التدريب أوصي بتحديد إحتياجات التدريب بدقة ومن ثم تنفيذ برامج التدريب بطريقة جيدة .
- 4/ تجويد وتحسين مدخلات وعمليات ومخرجات التدريب لتتواءم مع متطلبات الأداء .
- 5/ بما أن جودة التدريب تتوسط العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الأداء أوصي بتدريب العاملين وذلك لإكتسابهم المعارف والمهارات التي تؤدي بدورها لتحقيق الأهداف .

المراجع :

1. بشير العلاق ، (2008م) ، مبادئ الإدارة ، الأردن - دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
2. بن عنتر عبد الرحمن ، (2010م) ، إدارة الموارد البشرية ، الأردن - دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
3. حمد البيلي ، (2010م) ، أساسيات الإدارة والأداء ، الخرطوم - شركة مطابع السودان للعملة للمحدودة .
4. جاد الرب ، (2008م) ، الملاءمة الوظيفية في منظمات الاعمال المصرية ، القاهرة : دار الفكر العربي .
5. السالم ، مؤيد سعيد ، (2009م) ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي ، عمان : إثراء للنشر والتوزيع .
6. الهيثمي ، (2013م) ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .
7. أسيل صبار محمد ، (2010م) ، جودة التدريب وأثرها بالثقة بالنفس ، مجلة الأستاذ ، المجلد الثاني ، العدد 217 . .
8. أيمن ، نسرين ، (2017م) ، دور الملاءمة الوظيفية في ملاءمة الأداء ، دراسة ميدانية على العاملين بجامعة دمشق ، مجلة البحث ، المجلد 9 ، العدد 3 .
9. برسلي محمد حسين صالح ، (2010م) ، الملاءمة الوظيفية في منظمات الخدمة المفاهيم والأهمية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية ، مصر ، المجلد 1 ، العدد 2 .
10. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ، (2018م) ، جودة التدريب وأثرها على تنمية وتحسين أداء العاملين ، جامعة الزقازيق ، مجلة البحوث التجارية ، العدد الثاني .

11. محمد بن سعيد العمري ، (2017م) أثر الملاءمة الوظيفية على أداء الموظف العام دراسة على موظفي الخدمة المدنية بالسعودية ، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال ، المجلد 13 ، العدد 1 .
12. محمود عبد الرحمن الشنطي ، (2015م) ، توسط جودة التدريب للعلاقة بين الملاءمة الوظيفية وملاءمة الاداء ، مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 7 ، العدد 2 .
13. هاجر قرشي ، (2016م) ، جودة التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد 3 .
14. القحطاني ، عبد السلام بن شايح ، (2014 م) ، الملاءمة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري ، رسالة دكتوراه غير منشورة .
15. الطمامسة ، سلامة عبد الله خلف ، (2015م) ، الدور الوسيط لجودة التدريب في العلاقة بين الملاءمة الوظيفية وجودة الأداء ، دراسة حالة شركات المناطق الحرة ، الأردن ، دراسة دكتوراه غير منشورة .
16. الخليفة ، محمد أحمد ، (2016م) ، أثر جودة التدريب في تحسين أداء العاملين ، دراسة ميدانية على جامعة المجمعة ، رسالة دكتوراه غير منشورة .
17. إبراهيم ، خليل إسماعيل ، (2015م) ، الملاءمة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة .
18. الحسيني ، وسام محمد ، (2016م) ، أثر الملاءمة الوظيفية في تعزيز الإلتزام الوظيفي ، دراسة الباحثين الإجتماعيين الشؤون الإجتماعية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة .
19. فهيمة ، هاجر قرشي ، (2016م) ، جودة التدريب ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة ، رسالة ماجستير غير منشورة .
20. بشير ، مهيمن الزبيق ، (2018 م) ، الدور الوسيط للإنغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير غير منشورة .
21. Bhata, A., DeeD, E. Z. Sachdeva, S. (2012), Analyzing the role of job involvement on organizational effectiveness, international journal of computing business research.
22. Dinc, M. (2012), The role of job involvement as a mediator in moral values, Employee loyalty relationship, International Burch University, current issues behavior.
23. Jahangir, Nadim, Akbar, Mohammad, M. & Hage Mahmudul, Organizational citizenship behaviour: Its nature and antecedents BRAC University Journal, Vol. 1, No. 2, 2004, p75 - 85.
24. Katz, D, The motivational basis of organizational behavioral science, (9) 1964.