

. التحليل الوصفي لأفراد عينة الدراسة :

الجدول رقم () : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية .

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
1	الجنس	أنثى	43	%78.2
		نكر	12	%21.8
2	الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	3	%5.5
		من 30 الى 40 سنة	37	%67.3
		من 41 الى 50 سنة	15	%27.2
		أكثر من 50 سنة	/	/
3	المؤهل العلمي	ثانوي	4	%7,3
		مهني	4	%7,3
		جامعي	42	%76,4
		دراسات عليا	5	%9,1
		أقل من 5 سنوات	5	%9,1
4	سنوات الخبرة في العمل	من 5 الى 10 سنوات	17	%30,9
		من 11 الى 15 سنة	32	%58,2
		أكثر من 15 سنة	1	%1,8
		أقل من 5 سنوات	5	%9,1

المصدر :إعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات برنامج SPSS.

يشير الجدول رقم () إلى نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة حيث يوضح:

- أن اغلب افراد عينة الدراسة إناث بنسبة %78.2 وهي اعلى من نسبة الذكور التي بلغت %21.8.
- بالنسبة للفئة العمرية فإن أكبر نسبة في العينة المدروسة هي ممن تتراوح أعمارهم من (30 الى 40 سنة) بسببة بلغت %67.3، أما النسبة الاقل كانت ممن تتراوح اعمارهم (أقل من 30 سنة) بنسبة %5.5 ، هذا يدل على تميز عينة الدراسة بفئات عمرية حيوية قادرة على أداء وظائفها الإدارية.
- فيما يخص المؤهل العلمي بينت النتائج أن اعلى نسبة %76,4ممن لديهم المستوى الجامعي في حين بلغت نسبة من لديهم مؤهل الدراسات العليا %9,1، المستوى الثانوي بلغت نسبته %7,3 أما نسبة %7,3 لديهم مستوى مهني، وهذا يشير الى تمتع مجتمع الدراسة بمستوى جيد من حيث المهارات البشرية المسؤولة عن الوظائف الإدارية.
- أما بالنسبة للخبرة المهنية فقد أظهرت النتائج أن أعلى نسبة كانت %58,2 للفئة التي تراوحت سنوات العمل فيها من (11 الى 15 سنة)، ثم تلتها من خبرتهم من (5 الى 10 سنوات) بسببة بلغت %30,9، في حين بلغت النسبة لفئة (اقل من 5 سنوات) %9,1، وفئة اكثر من 15 سنة بلغت %1,8 وهي اقل نسبة، هذا يشير الى تمتع أفراد عينة الدراسة بالخبرة الكافية لأداء المهام والوظائف المنسوبة إليهم.

2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة.

1.2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التنمر الوظيفي .

في هذا العنصر نستعرض التحليل الإحصائي لنتائج استجابة أفراد عينة الدراسة للمتغيرات التي اعتمدت على عرض المؤشرات الإحصائية لإجاباتهم من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحقق من معنوية العبارة، وكذا ترتيب مستوى الأهمية لكل عبارة من "t" لكل متغيرات الدراسة.

1.1.2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الرقابة المفرطة.

الجدول رقم () المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و قيم (t) لبعده الرقابة المفرطة.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1	يراقب المسؤول أعماله بطريقة مبالغ فيها	3.00	1.232	18.055	0.000	4	متوسطة
2	أعرض للرقابة الدائمة من قبل زملائي بالمكتب	3.05	1.325	17.094	0.000	2	متوسطة
3	لا أشعر باحترام الخصوصية في مكان عملي	2.89	1.242	17.257	0.000	5	متوسطة
4	يسأل عني مسؤولي المباشر في كل وقت	3.11	1.315	17.537	0.000	1	متوسطة
5	يكلف مسؤولي المباشر بعض الزملاء لمراقبتي	2.56	1.344	14.147	0.000	6	متوسطة
6	يتم نقل أخباري لمسؤولي المباشر	3.02	1.408	15.903	0.000	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.9394	1.09261	19.951	0.000	/	مرتفعة

المصدر :إعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات برنامج SPSS.

يشير الجدول السابق إلى إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعده الرقابة المفرطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (2.56 و 3.11)، و انحراف معياري بين (1.232-1.408)، وبمستوى أهمية متوسطة فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (2.9394)، على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى الأهمية المتوسطة لبعده الرقابة المفرطة وبناء على نتائج الجدول أعلاه يمكن استخلاص ما يلي:

نتائج الدراسة .

1.3. نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

بعد عرض وتفسير البيانات الشخصية لعينة الدراسة تم التوصل الى النتائج التالية:

- أن اغلب افراد عينة الدراسة هم إناث بنسبة 78.2% وهي اعلى من نسبة الذكور التي بلغت 21.8%.
- أن اغلب افراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم من (30 الى 40 سنة) بنسبة بلغت 67.3%، هذا يدل على تميز عينة الدراسة بفئات عمرية حيوية قادرة على أداء وظائفها الإدارية.
- أن اغلب افراد عينة الدراسة بنسبة 76,4% ممن لديهم المستوى الجامعي في حين بلغت نسبة من لديهم مؤهل الدراسات العليا 9,1% وهذا يشير الى تمتع مجتمع الدراسة بمستوى جيد من حيث المهارات البشرية المسؤولة عن الوظائف الإدارية.
- أن اغلب افراد عينة الدراسة ب 58,2% لديهم خبرة عمل من (11 الى 15 سنة) و هذا يشير الى تمتع أفراد عينة الدراسة بالخبرة الكافية لأداء المهام والوظائف المنسوبة إليهم.

2.3. النتائج الخاصة بمحاور الدراسة:

1.2.3. النتائج الخاصة بمحور التمرن الوظيفي .

بعد عرض وتفسير البيانات الخاصة بمحور التمرن الوظيفي تم التوصل الى النتائج التالية:

- توافر كل ابعاد التمرن الوظيفي في بيئة عمل افراد عينة الدراسة
- المستوى المنخفض للتمرن الوظيفي في بيئة عمل افراد عينة الدراسة .
- مستوى منخفض لبعء الرقابة المفترطة حيث جاء في المرتبة الاولى وكان المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.9394) بانحراف معياري قدره (1.09261) .
- مستوى منخفض لبعء الصراخ حيث كان المتوسط الحسابي (2.2145) و بانحراف معياري قدره (0.97210) وبهذا فهي تحصل على المرتبة الثانية .
- مستوى منخفض لبعء الاساءة اللفظية و الجسدية حيث كان المتوسط (2,1382) و بانحراف معياري قدره (0,82361) وبهذا فهي تحصل على المرتبة الثالثة.
- مستوى منخفض لبعء النقد المستمر حيث كان المتوسط الحسابي (2,0848) و بانحراف معياري قدره (0,79922) وبهذا فهي تحصل على المرتبة الرابعة .
- مستوى منخفض لبعء الاستخفاف و السخرية حيث كان المتوسط الحسابي يساوي (1,6873) و بانحراف معياري قدره (0,64494) وبهذا فهي تحصل على المرتبة الخامسة .

1.2.3. النتائج الخاصة بمحور الاداء الوظيفي .

بعد عرض وتفسير البيانات الخاصة بمحور الاداء الوظيفي تم التوصل الى النتائج التالية:

.....

مناقشة الفرضيات .

قبل مناقشة الفرضيات الموجهة للدراسة نشير الى اننا قمنا باختبار التوزيع الطبيعي، حيث يقيس هذا الاختبار مدى توزيع البيانات التي تم جمعها توزيعاً طبيعياً، واستناداً لنظرية النزعة المركزية والتي تنص إذا كان حجم العينة أكبر من 30 وله وسط حسابي (μ) تباين (2δ) فإن توزيع المعاينة للوسط الحسابي تقترب من التوزيع الطبيعي (ربيع أمين، 2008، صفحة 107)

وبما أن حجم عينة الدراسة كان 55 مفردة، ووفقاً لنظرية النزعة المركزية المشار إليها سابقاً، تم التأكد من تحقق افتراض التوزيع الطبيعي للبيانات، وبالتالي فإن النموذج صالح .

كانت الفرضيات الموجهة للدراسة كالتالي :

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتمتع الوظيفي على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ولاختبار الفرضية تم تقسيمها إلى خمسة فرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الفرعية 1:HO

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة المفروطة على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

✓ **الفرضية البديلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة المفروطة على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الرقابة المفروطة على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم () نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الرقابة المفروطة على أداء موظفي على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة .

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R2	(F) المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	Ddl درجات الحرية	معامل الانحدار (β)	(T) المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
الرقابة المفروطة	0.135	0.018	0.983	0.000	الانحدار	الثابت	5.211	0.000
					البواقي	الرقابة المفروطة	0.991	0.000
					المجموع			
					54			

المصدر: إعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات برنامج SPSS.

يوضح الجدول رقم () أثر الرقابة المفرطة على أداء موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ضعيف ذو دلالة إحصائية لممارسات الرقابة المفرطة على أداء موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.135) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$. أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.018) أي أن ما قيمته (0.018) من التغير في الأداء ناتج عن التغير في مستوى الرقابة المفرطة، كما بلغت درجة التأثير β (0.117) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الرقابة المفرطة يؤدي للتغير في مستوى الأداء بقيمة 0.117، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة وهي دالة عند $\alpha \leq 0.05$ ، كما بلغت T المحسوبة 0.991 وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الجدول رقم () نتائج الانحدار المتعدد لتأثير التمر الوظيفي على الأداء:

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R ²	(F) المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	Ddl درجات الحرية	معامل الانحدار (β)	(T) المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	0.556	0.309	4.379	0.002	الانحدار	الثابت	3.212	0.002
					البواقي	الرقابة المفرطة	-1.372	0.176
					المجموع	الصراخ	-1.302	0.199
						النقد المستمر	3.598	0.001
						الاساءة اللفظية	0.147	0.884
						الاستخفاف و السخرية	0.723	0.473

المصدر: إعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات برنامج SPSS.

يوضح الجدول رقم () أثر التمر الوظيفي بجميع ابعاده (الرقابة المفرطة، الصراخ، النقد المستمر، الاساءة اللفظية و الجسدية، الاستخفاف و السخرية) على أداء موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير فوق المتوسط ذو دلالة إحصائية لممارسات الاستخفاف و السخرية على أداء موظفي المركز الجامعي، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.556) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$. أما

معامل التحديد R2 فقد بلغ (0.309) أي أن ما قيمته (0.309) من التغير في الاداء ناتج عن التغير في مستوى التتمر الوظيفي ، كما بلغت درجة التأثير β لبعء الرقابة المفرطة (-0.190) ، لبعء الصراخ (-0.218) و لبعء النقد المستمر (0.824) ، أما بعد الاساءة اللفظية فكان (0.034) ، في حين بلغ بعد الاستخفاف و السخرية (0.150) وهذا يعني أن:

- الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الرقابة المفرطة يؤدي للتغير في الأداء (بقيمة -0.190).
- الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الصراخ يؤدي للتغير في الأداء بقيمة (-0.218) .
- الزيادة بدرجة واحدة في مستوى النقد المستمر يؤدي لتغير في الأداء بقيمة (0.824) .
- الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاساءة اللفظية و الجسدية يؤدي للتغير في الأداء بقيمة (0.034) .
- والزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاستخفاف و السخرية يؤدي للتغير في الأداء بقيمة (0.150) يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة (4.379) وهي دالة عند $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا ما يبين عدم صحة الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتتمر الوظيفي على أداء موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

بالتالي تم الاجابة عن السؤال الذي انطلقنا منه حول وجود اثر للتتمر الوظيفي على اداء الموارد البشرية محل الدراسة حيث توصلنا الى أنه كلما زاد التتمر الوظيفي أثر بشكل سلبي على أداء الموارد البشرية .