

اختبار صلاحية النموذج المقترح لقياس فاعلية الإدارة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

دراسة تطبيقية على موظفي وزارة العمل والتأهيل بليبيا

نوال سعيد بركات

كلية القيادة والإدارة / جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

71800, Negeri Sembilan Darul Khusus, Malaysia

email: luna.gate@yahoo.com

الملخص

إن فاعلية الإدارة تعتبر بمثابة مؤشر قوي لقياس مدى نجاح المنظمة وتفوقها، وليس نجاحاً وتفوقاً في جانب واحد من جوانبها، إنما نجاحات وتفوقات المنظمة في شتى جوانبها ومجالات نشاطها، ونظراً للتطورات الجديدة في التنظيم فالفاعلية تُعد أمر مهم في حياة المنظمات نتيجة التطور الكبير والمنافسة الشديدة، من أجل البقاء والاستمرار، فقد سعى عدد من الباحثين والمهتمين؛ إلى إيجاد نظرية تعتمد على المنظمات لكي تكون فاعلة ولها قدرة في التوظيف الأفضل لإمكاناتها ومواردها المادية والبشرية من أجل رضا موظفيها وتحسين أدائهم. تحددت مشكلة الدراسة في ماهي البنية العاملية لقياس فاعلية الإدارة المستخدم لدى موظفي وزارة العمل والتأهيل بليبيا. لذلك تهدف الدراسة إلى اختبار صحة النموذج المقترح لقياس فاعلية الإدارة ويتكون النموذج من بعدين وهما الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكان جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 321 موظفاً وموظفة في وزارة العمل والتأهيل بليبيا. وتوصلت الدراسة من خلال التحليل العاملي التوكيدي (CFA) باستخدام برنامج (21.0 Amos)، أن النموذج المقترح صحيح وموثوق به لقياس فاعلية الإدارة، كذلك وجود علاقات بين العوامل الكامنة مما يدل على أنها ليست مستقلة عن بعضها وإنما مرتبطة مع بعضها البعض. توصي الباحثة مدراء المنظمات الليبية بشكل خاص والعربية بشكل عام؛ الاهتمام بالعوامل التي تزيد من فاعلية الإدارة وتحد من المشاكل الإدارية، والأخذ في الاعتبار رضا الموظفين وأدائهم لما لهما من تأثير كبير على نجاح المنظمة.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الإدارة، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، التحليل العاملي التوكيدي.

مقدمة:

لا يمكن الحديث عن منظمة نامية ومتطورة ومستمرة، دون أن نحدد بدقة درجة فاعلية الأسس التي بنيت عليها. ومدى كفاءتها وقدرتها في تحقيق الأهداف، ومدى رضا العاملين عن أدائهم، بالاعتماد على الأطراف المعنية كافة إدارة وموظفين، وأعمال وما يحكمهم من سلوكيات وأخلاقيات مهنية. حيث يتحدد نجاح منظمات الأعمال على أساس قدرتها على التنافس وضمان جودتها واستمرارها. وهذا لا يتحقق إلا من خلال امتلاك المنظمة للكفاءة والفاعلية. إضافة إلى التزامها بأخلاقيات مهنية عالية. فهذه التوليفة تمثل دعامة ارتكاز رئيسية بالنسبة للمنظمة؛ وترتبط الفاعلية بالأفراد العاملين في المنظمة، وإحساسهم بدرجة من الرضا والقبول. ففي الوقت الذي تكون للمنظمة أهدافها، تكون للأفراد احتياجاتهم. فإذا كانت أهداف الفرد العامل في المنظمة متناغمة مع أهداف المنظمة، يؤدي ذلك لزيادة الأداء الوظيفي.

برغم أهمية الفاعلية في حياة المنظمات، إلا إنَّ الباحثين والكتاب اختلفوا في تعريفها، إذ يرى البعض " أنها تتحدد بمدى قدرتها على تحقيق أهدافها. وتعتمد القدرة على المعايير المستخدمة في قياسها وعلى النموذج المستخدم في دراسة المنظمات " (نوار، 2006). وهناك من يعرفها: "بأنها القدرة على تحقيق الأهداف في ظل الموارد المحدودة المتاحة" (خيرى، 2013: 213). وعبرَ (Friedlander & Pickle, 1968: 13) "عن المفهوم الأساسي للفاعلية بكونها تعكس الاعتمادية بين المنظمة والبيئة". في حين بيَّن (347: Kirchoff, 1977) أن الفاعلية "مقياس لأداء المنظمة نسبة لأهدافها". ورأى (2: Stoner & freeman, 1989) إنها "القدرة على تحديد الأهداف الملائمة والقيام بالعمل الصحيح باتجاه تحقيقها". وأكد (Daft, 1992: 46) "بأنها القابلية التي تتمتع بها المنظمة باستثمار بيئتها في الحصول على الموارد النادرة والقيمة لتأدية وظيفتها".

كما يرى (Drucker, 1976) أن الفاعلية هي أحد مظاهر الإبداع الفكرى لدى المديرين، بمعنى التفاعل التفاعل والتنسيق المستمر بين مجموعة من العناصر المكونة لأى تنظيم بحيث ينتج عنها عائداً يفوق المجموع الحسابي لمدخلات ذلك التفاعل.

وحدد (Narayanan & Nath, 1991:157) بأنها "تعبّر عن حكم شخصي يتعلق بدرجة أداء المنظمة لوظائفها بما يحقق الرضا عنها".

وترجع أهمية الاهتمام بفاعلية الإدارة إلى جانبين، أشار في ذلك (المدهون والجزراوي، 1995) إن أفعال المديرين هي وراء فاعلية الإدارة بشكل أساسي، والاهتمام بفاعلية الإدارة يحتم على المديرين؛ أن يكونوا أكثر حساسية وتقبلاً للأحكام و الآراء الصادرة من الآخرين حول منظماتهم. إذ إنّ المجموعات المختلفة العاملة في المنظمة، التي تصدر أحكاماً على الفاعلية هم أكثر قدرة على رؤية هذه الفاعلية من زوايا عدة وأبعاد متعددة. في حين أشار النجار (2005) أنّ قياس الفاعلية بمثابة تقييم للأداء الكلي للمنظمة، لذا تعتمد بعض المنظمات على قياس فعاليتها كوسيلة لتقييم أدائها. فهي بمثابة مؤشر إداري لقياس مدى نجاح المنظمة وتفوقها، ورضا موظفيها، وليس نجاحاً وتفوقاً في جانب واحد من جوانبها، وإنما نجاحات وتفوقات المنظمة في شتى جوانبها ومجالات نشاطها.

ولقد أوضح (المشعان، 1413هـ) أن الرضا المهني المرتفع للعاملين غالباً ما يزيد الإنتاجية ويقلل من معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب، ويرفع معنويات العاملين، ويزيد من فاعلية الإدارة، ويجعل الحياة ذات معني أفضل عند الأفراد. يعتبر الأغبري (2002). الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري، والوظيفي للأفراد العاملين، بمختلف المستويات الإدارية. حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج، وهذا ما تنشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها.

2- مشكلة الدراسة: تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما البنية العاملية التوكيدية لمقياس فاعلية الإدارة المستخدم لدى موظفي وزارة العمل والتأهيل بليبيا؟

3- أهداف الدراسة: اختبار صلاحية النموذج المقترح لقياس فاعلية الإدارة لدى موظفي وزارة العمل

والتأهيل بليبيا. واختبار جودة مطابقة النموذج الذي بني عليه الاختبار مع بيانات الدراسة.

4- أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة من الناحية العلمية باعتباره يحاول ملء الفجوة الحالية في الأدبيات

العربية من خلال التوصل إلى نموذج متكامل لتقييم فاعلية الإدارة في وزارة العمل والتأهيل بليبيا بالشكل الذي يزيد من كفاءة و فاعلية الأداء ورضا الموظفين في هذه المنظمات و كيف يمكن التغلب على المشاكل التي تحد من فاعلية الإدارة ، وتسهم الدراسة في سد الفراغ الذي تعاني منه المكتبة العربية عامةً والليبية

خاصةً، وتفتح مجالات عديدة للبحث، وتوجيه أنظار الباحثين المهتمين إلى نقاط بحثية لم تدرس بعد وكخطوة أولى لمزيد من الدراسات في هذا المجال.

5- منهجية الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول دراسة الأحداث والظواهر والمتغيرات والممارسات كما هي، بحيث يتفاعل معها بالوصف والتحليل دون التدخل فيها من خلال دراسة ماضي هذه المشكلة دون استغراق، والمقارنة لأخذ العظة والعبرة واستبصار الحاضر لتشخيص جوانب القوة و القصور، ثم التنبؤ بما ستؤول إليه هذه الدراسة (الخطيب، 2005). تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للحصول على البيانات ذات العلاقة بالدراسة الحالية هما:

أ-المصادر الثانوية: تشمل الكتب والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهي ترتبط بجمع المادة العلمية الخاصة بالإطار النظري.

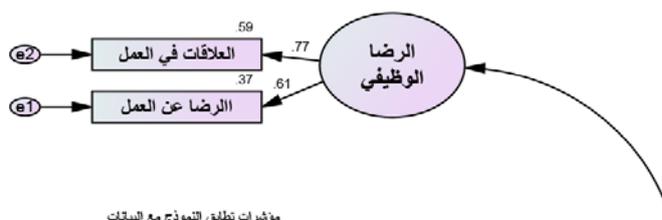
ب-المصادر الأولية: والتي تم جمعها ميدانياً من خلال الاستبانة الموجهة إلى موظفي وزارة العمل والتأهيل بليبيا والتي تعتبر الأداة الرئيسية لتجميع البيانات اللازمة ووزعت عينة عشوائية بسيطة وتكونت من (321) موظف وموظفة من العاملين بوزارة العمل والتأهيل.

5- التحليل العاملي التوكيدي: يستخدم التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة، والتأكد من فروض البنية العاملية و التثبت من صحة النموذج وصلاحيته والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة. ولتقييم جودة مطابقة النموذج قامت الباحثة باستخدام بعض مؤشرات المطابقة، الهدف منها هو اختبار مطابقة النموذج الذي وضعته الباحثة لبيانات الدراسة، أي أن هل النموذج المفترض يمثل بيانات الدراسة أفضل تمثيل أم لا، أي أن مؤشرات جودة المطابقة تعطى صورة كاملة عن مدى مطابقة النموذج ككل لبيانات الدراسة. "ولاختبار أدلة الصدق البنائي، استخدمت الباحثة الصدق التقاربي وهو مدى صلاحية المؤشرات المقاسة وكفايتها وملاءمتها وتمثيلها واستيعابها للدلالة النظرية للعوامل التي تنتمي إليها، ويتجلى في اشتراك مجموعة من المؤشرات في قياس عامل معين بحيث أن قيم التشعب المرتفعة للمؤشرات التي تقيس العامل تدل على الصدق التقاربي، أي يجب أن تكون جميع قيم التشعبات أكبر من (0.5) ولا تصل إلى الواحد الصحيح". (تيغزة، 2012). والصدق التمايزي يشير إلى أي مدى يختلف متغير عن

متغير آخر، ويشير إلى عدم تشابه بين المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه وتكون الارتباطات بين العوامل أكبر من (0.50) كما وصى (Hair, et al, 2010).

6- نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الإدارة

قامت الباحثة بتصميم نموذج مفترض لمقياس فاعلية الإدارة ويضم هذا النموذج عاملين كاملين لتفسير هذا المقياس وتتمثل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. من خلال التحليل العاملي التوكيدي يتبين من الشكل رقم (1) أن نموذج مقياس فاعلية الإدارة يخلو من ظاهرة الارتباط غير المنطقي، أي أنه لا يوجد ارتباط يتجاوز رقم (1) وعليه يمكن القول أنه لا يوجد مشكلة في التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة المتضمن عامل " الرضا الوظيفي"، وعامل "الأداء الوظيفي" وفقاً لتقسيمات الإطار النظري. ومؤشرات تطابق نموذج مقياس فاعلية الإدارة مع البيانات تجاوزت المعيار الرئيسي كما هو موضح من الشكل وكذلك الجدول رقم (1). بتعبير آخر، هناك عدم تطابق تام بين مقياس فاعلية الإدارة وبين بيانات الدراسة. فقيمة مؤشر رمسي أو جذر متوسط مربع خطأ التقريب لنموذج مقياس فاعلية الإدارة كانت (0.92). وهي قيمة تجاوزت قيمة المحك الرئيسي (0.080). وهذا يتطلب تحسين نموذج مقياس فاعلية الإدارة. ولتحسين مقياس فاعلية الإدارة، ومن أجل الحصول على نتائج أفضل وبالاستناد على مؤشر التعديل (Modification Index) ربطت الباحثة بين الأخطاء المعيارية في الفقرات لشدة العلاقات بينها، والتي أجازها الإحصائيون بشرط أن يكون هذا الربط بين الأخطاء المعيارية لكل عامل على حدة، ولا يتجاوز العوامل الأخرى في التكوينات الفرضية، (تيغزة، 2012). وهو ربط خطأ عامل مشاركة الموظفين وخطأ عامل تطوير الأداء، وهذا يؤدي إلى تطابق بين نموذج مقياس فاعلية الإدارة وبين البيانات.



شكل (1) مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة قبل التعديل

جدول رقم (1) قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس فاعلية الإدارة

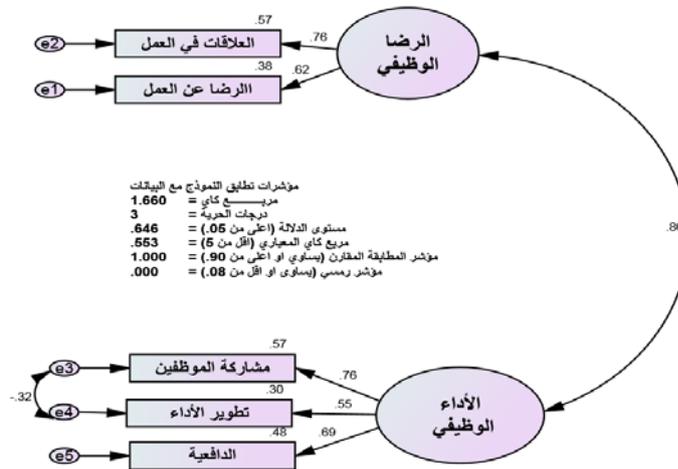
مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج	قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج	قيمة المؤشر للنموذج المكافئ	المعيار المحدد
مربع كاي	14.90	1.66	1.66	---
درجة الحرية	4	3	3	---
مستوى الدلالة	.00	.65	.65	غير دال
مربع كاي المعياري	3.72	.55	.55	أقل من (5)
مؤشر التطابق المقارن	.971	1.000	1.000	أكبر من (.90)
جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي)	.092	.000	.000	أقل من (.08)

7- نتائج التحليل العاملي التوكيدي (بعد التعديل) لمقياس فاعلية الإدارة

يتضح من جدول رقم (1) وشكل رقم (2) أن التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المعدل) أن مؤشرات تطابق نموذج مقياس فاعلية الإدارة مع بياناته كانت في المدى المقبول والممتاز للمعيار الرئيسي، وهذا يؤكد على وجود تماثل بين نموذج مقياس فاعلية الإدارة وبين بيانات الدراسة. أولاً : قيمة مربع كاي كانت (1.660) ودرجة الحرية كانت (3) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً (0.646). وهذا يشير أنه لا يوجد فروق بين نموذج مقياس فاعلية الإدارة مع البيانات المأخوذة من المجتمع الكلي. ناهيك أن مربع كاي المعياري (مربع كاي/ درجات الحرية) كان (0.553) ولم يتجاوز المعيار المحدد (5). ثانياً: قيمة مؤشر التطابق المقارن كان كاملة تماماً (1.000) وهي قيمة كاملة وأعلى من قيمة المعيار

المحك (90). ويشير إلى أن هناك ارتباطات بين عوامل مقياس فاعلية الإدارة " الرضا الوظيفي"، و"الأداء الوظيفي"، وكذلك ارتباطات بين فروع تلك هذين العاملين الكامنين : العلاقات في العمل و الرضا عن العمل، مشاركة الموظفين ، تطوير الأداء، والدافعية في نموذج مقياس فاعلية الإدارة. أخيراً، قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) لمقياس فاعلية الإدارة " الرضا الوظيفي"، و"الأداء الوظيفي كان كاملاً (0.000). وأصغر من المعيار المحك (0.080). ولهذا يمكن أن نستخلص أن نموذج مقياس فاعلية الإدارة منتشر في مجتمع الدراسة. يمكن القول إجمالاً، أن هناك تطابق تام بين مقياس فاعلية الإدارة والواقع من خلال عينة الدراسة .

يتضح من الشكل رقم (2) العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي كانت ذو دلالة احصائية قيمة تي الإحصائية أكبر من (1.964)، وتحديدًا كانت (8.152) و مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) كان (0.000) و أقل من (0.05) . نسبة الارتباط بين العاملين هي (0.86). وهي قيمة أقل من 90. وأعلى من 20. مما يؤكد على صدق التمايز بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي في مقياس فاعلية الإدارة. أي أن هناك ارتباط بين العاملين: الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي وبنفس الوقت يوجد بينهما تمايز واختلاف. حاصل ضرب نسبة الارتباط في نفسها أي 0.86×0.86 يساوي (0.74)، ويطلق عليه التباين المستخلص.



شكل (2) مخطط التحليل العاملي التوكيدي (برنامج أموس) لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المعدل)

نسبة التشعب بين العامل الأول: الرضا الوظيفي وعوامله الفرعية: العلاقات في العمل و الرضا عن العمل، كما هي مبينة من شكل رقم (2) وجدول رقم (2) ذات دلالة احصائية حيث أن قيمة تي الإحصائية لكل عامل أعلى من (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001). كانت نسبة التشعب

عالية إلى حد ما (.62). لعامل العلاقات في العمل وممتازة (.76). لعامل: الرضا عن العمل وهذا يؤكد الصدق التقاربي لعامل "الرضا الوظيفي". تربيع هذه النسبة أو تربيع التشبع (الارتباط المتعدد التريبيعي) تراوح من (.38) إلى (.57). التباين المستخلص (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبيعي) يساوي (0.475)، وأقل قليلاً من القيمة المرغوبة (.50).

نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كان (0.645) وأقل من المعيار المعتمد (.70) ولكن نسبة (.60) لا تزال مقبولة، كما هو موضح من جدول (2). يتضح لنا أن العاملين: العلاقات في العمل و الرضا عن العمل ذو مقدرة عالية لتمثيل عامل الرضا الوظيفي لمقياس فاعلية الإدارة وأن هذا العامل يمتاز بأدلة الصدق التقاربي إلى حد ما.

جدول (2) المعالم التقديرية للاحتتمالات الكبرى لنموذج مقياس فاعلية الإدارة

AVE	SMC	Load ing	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن		م
التباين المستخلص	الارتباط التريبيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة تي	الخطأ القياسي	التقديرات غير مقننة			
0.475	.38	.62				1.00	الرضا الوظيفي	<-	العلاقات
	.57	.76	***	8.80	.13	1.18	الرضا الوظيفي	<-	الرضا
0.645	الثبات المركب أو الموثوقية المركبة								
0.450	.57	.76				1.00	الأداء الوظيفي	<-	المشاركة
	.30	.55	***	7.30	.07	.52	الأداء الوظيفي	<-	الأداء
	.48	.69	***	9.50	.07	.69	الأداء الوظيفي	<-	الدافعية
0.708	الثبات المركب أو الموثوقية المركبة								

يتضح من الشكل رقم (2) وجدول رقم (2) أن نسبة التشبع بين العامل الثاني: الأداء الوظيفي وعوامله الفرعية الثلاثة مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، والدافعية ذات دلالة احصائية حيث إن قيمة تي الإحصائية لكل عامل أعلى من (1.964) وتراوح بين (7.30-9.50) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (.001). نسبة التشبع مقبولة كانت (.55) لعامل: تطوير الأداء ومرتفعة (.69) لعامل الدافعية وممتازة (.76) لعامل: مشاركة الموظفين وهذا يعكس الصدق التقاربي لعامل الأداء الوظيفي إلى حد ما. تربيع هذه النسبة أو تربيع التشبع (الارتباط المتعدد التريبيعي) تراوح بين (.30) و (.57). متوسط التباين

المستخلص (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبعي) يساوي (0.450) وأقل قليلاً إلى حد ما من القيمة المطلوبة (0.50).

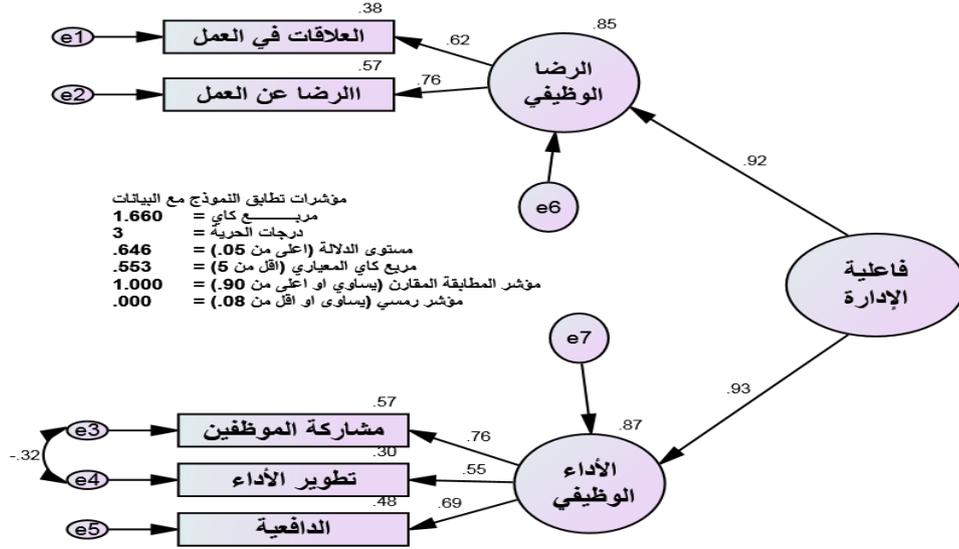
نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كان (0.708) وأكبر من المعيار المعتمد (0.70). كما هو موضح من جدول (2). يتضح لنا أن الثلاثة العوامل : مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، والدافعية ذو مقدرة عالية لتمثيل عامل الأداء الوظيفي لمقياس فاعلية الإدارة وأن هذا العامل الأداء الوظيفي يمتاز بأدلة الصدق التقاربي إلى حد ما.

أخيراً ، يؤكد محك فورنل لاركر أن التباين المستخلص لعامل "الرضا الوظيفي" والذي كان (0.475) كما هو موضح في جدول رقم (2) ولعامل "الأداء الوظيفي" والذي كان (0.450) ويجب أن يكون أعلى من التباين المشترك للعلاقة بينهما والذي كان (0.74). كما تم ذكره أعلاه. يمكن الاستنتاج أن نموذج مقياس فاعلية الإدارة المكون من عاملين، فإن فاعلية الإدارة تتصف بوجود عاملين : الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

8- التحليل العاملي التوكيدي : النموذج المكافئ

بعد التأكد من أدلة الصدق التقاربي والتمايز وهما مكونان للصدق البنائي، يمكن متابعة التحليل بإجراء النموذج المكافئ عن طريق إضافة مفهوم فاعلية الإدارة. وهذا يعكس أدلة الصدق التقاربي طالما هناك تماثل في قيم مؤشرات التطابق بين النموذج من الدرجة الأولى والدرجة الثانية و الذي يتضمن مفهوم مقياس فاعلية الإدارة.

يتضح من مؤشرات النموذجين شكل رقم (3) وشكل رقم (2) وجدول رقم (1) أنه لا يوجد أي اختلاف بين قيم تلك المؤشرات للنموذجين النموذج المعدل والنموذج المكافئ لنموذج مقياس فاعلية الإدارة. يتضح من شكل (3) نموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المكافئ) أن الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي مكونان رئيسيان لتجسيد فاعلية الإدارة. ويتضح أن الأداء الوظيفي في الدرجة الأولى من الأهمية من الرضا الوظيفي حيث أن معامل المسار وحجم الأثر للعوامل الداخلية (0.93- 0.87). أعلى من عامل المسار وحجم الأثر للرضا الوظيفي (0.92- 0.85).



شكل (3) مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المكافئ)

الخلاصة:

وبعد إخضاع النموذج للتحليل العاملي التوكيدي باستخدام البرنامج الإحصائي 20 (AMOS) كشفت نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن مقياس فاعلية الإدارة بعد التعديل (النموذج المعدل) وإجراء التحليلات المناسبة يختزل مكونين رئيسيين هما "الرضا الوظيفي"، و"الأداء الوظيفي". كل مكون نظري تضمن عوامل فرعية. مثلاً: الرضا الوظيفي اشتمل على العلاقات في العمل و الرضا عن العمل، الأداء الوظيفي تضمن مشاركة الموظفين ، تطوير الأداء ، والدافعية، مع وجود علاقات بين العاملين الكامنين، مما يدل على أنها ليست مستقلة عن بعضها وإنما مرتبطة مع بعض، وبنفس الوقت يوجد بينهما تمايز واختلاف، وكشفت أيضاً مؤشرات حسن المطابقة أن النموذج المقترح في هذه الدراسة هو صحيح وموثوق به لاستخدامه لقياس وتحديد مستويات فاعلية الإدارة، ويطابق بيانات الدراسة، وهذا يؤكد الصدق البنائي لهذا المقياس. من خلال مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المكافئ)، نستنتج أن الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي مكونان رئيسيان لتحسين فاعلية الإدارة. وأن الأداء الوظيفي في الدرجة الأولى في الأهمية من الرضا الوظيفي.

وهذا وقد خلصت الدراسة إلى التوصيات الآتية: على مدراء المنظمات الليبية بشكل خاص والعربية بشكل عام؛ الاهتمام بالعوامل التي تزيد من فاعلية الإدارة وتحد من المشاكل الإدارية، والأخذ في الاعتبار رضا الموظفين وأدائهم لما لهما من تأثير كبير على نجاح المنظمة. وإجراء المزيد من الدراسات لاستقصاء البنية العاملية لمقياس فاعلية الإدارة على عينات أخرى في وزارات ومنظمات مختلفة، وذلك من أجل التعرف

على مدى التطابق أو الاختلاف في النتائج، وأن المقياس حقق نفس النتائج . العمل على تنشيط عملية البحث في المجالات التي ترتبط بفاعلية الإدارة، والاعتماد على مؤشرات أخرى ممكن أن تؤثر على فاعلية الإدارة.

المراجع:

- الخطيب، عامر يوسف. 2005. محاضرات في مناهج البحث العلمى. غزة : مكتبة القدس.
- إيمان، نور الدين؛ وصورية ، كحول. 2008. الكفاءة، الفعالية، أخلاقيات المؤسسة: وجهة نظر أصحاب المصلحة".(رسالة دكتوراه غير منشورة).كلية العلوم الاقتصادية والتيسير.جامعة محمد خضمر.الجزائر.
- تيغزة، إحمد بوزيان 2012.التحليل العاملي الإستكشافي والتوكيدي:مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة spss وليزرل Lisrel.عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة
- خيري، أسامة سعد.2013.القيادة الإدارية. عمان : دار الياة للنشر والتوزيع.
- المشعان، عويد. 1413هـ. دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني. ط1. الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع
- المدهون، موسي توفى؛ الجزراوي، إبراهيم محمد على 1995. تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور.عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
- الأغبري، عبد الصمد. 2002. "الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم بالمنطقة الشرقية.(دراسة ميدانية)". مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. العدد 109.(169- 197). مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت.
- النجار، فريد. 2005. إعادة هندسة العمليات وهيكلية الشركات للتعامل مع العولمة والحروب التجارية الجديدة. القاهرة : دار طيبة.

- Daft,R. L.1992" Organization Theory and Design", 4th ed., west Publishing Co., United States of America.

-Druker.P.F,(1976)"management Tasks, Responsibilities, practices"London, Heinemann,p.45.

-Friedlander,F. &H . Pickle,1968,"Components of Effectiveness in small Organization",Administrative Quarterly.

-Hair, J.H., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 2010. Multivariate Data Analysis. Prentice-Hall, New Jersey.

- Stoner, J. A. & Freeman, R. E. 1989, "Management", New Jersey Prentice-Hall International, Inc.

-Kirchhoff, B. A. 1977, "Organization Effectiveness Measurement and Policy Research", Academy of Management Review.

Narayanan, V. K & Nath, R. 1991, "Organizational Theory: A Strategic Approach", 2nd ed., Boston, Richard D. Irwin, Inc.