

## تأثير الرضا الداخلي على أبعاد الأداء (السياقي-التكيفي-المهام) *Intrinsic Satisfaction Effect on Job Performance Demension (Contextual-Adaptive-Task)*

ميمون كافي<sup>1\*</sup> ، مولاي أمينة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر تنمية مناطق الهضاب العليا والسهوب، المركز الجامعي نور البشير -البيضا، (الجزائر)،  
k.mimoun@live.fr

<sup>2</sup> مخبر تنمية مناطق الهضاب العليا والسهوب، المركز الجامعي نور البشير -البيضا، (الجزائر)،  
scmamina@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/09/24 تاريخ قبول النشر: 2021/10/19 تاريخ النشر: 2021/12/31

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من أثر العوامل الداخلية للرضا الوظيفي على الأبعاد الثلاث للأداء الوظيفي ممثلة في الأداء السياقي والأداء التكيفي وأداء المهام لدى الأستاذ الجامعي. استعانت الدراسة بالاستبيان لجمع البيانات، وبالمعادلات الهيكلية كأسلوب إحصائي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الداخلي ومختلف أبعاد الأداء الوظيفي، كما أظهرت الدراسة وجود أثر مباشر دال إحصائيا للرضا الداخلي على الأبعاد المختلفة للأداء بنسب متقاربة، مع ملاحظة تأثير أكبر نسبيا على أداء المهام. الكلمات مفتاحية: رضا، وظيفي، داخلي، أداء، سياقي، تكيفي، مهام. تصنيف JEL: J24, J28, J81, C12.

### Abstract:

The study investigates the effect of the internal factors of job satisfaction on the three dimensions of job performance represented in contextual performance, adaptive performance and task performance among university teacher.

The study used a questionnaire for data collection, and structural equations method as a statistic method. The results showed a statistically significant relationship between internal satisfaction and the various dimensions of job performance. The study also showed a direct, statistically significant effect of internal satisfaction on the various dimensions of performance in close proportions, with a relatively greater impact on task performance.

**Keywords:** satisfaction, job, intrinsic, performance, contextual, adaptive, task.

**Jel Classification Codes :** J24, J28, J81, C12.

\* المؤلف المرسل: ميمون كافي

## 1. مقدمة:

أقرت البحوث والدراسات على اختلافها بأهمية العنصر البشري داخل المنظمة واعتبرته اللبنة الأساسية لبنائها، حيث أن مستوى أداء الأفراد ينعكس بصورة مباشرة على الأداء العام للمنظمة. هذا ما جعل جوهر المنظمات المعاصرة يقوم على تطوير بيئة تنظيمية تعمل على تحسين أداء العاملين. كما استوجب من الإدارة الاهتمام بالعنصر البشري، مع مراعاة تطلعاته ورغباته، والحرص على فهم حاجاتهم وتوجهاته وجعلها تتماشى مع أهداف المنظمة.

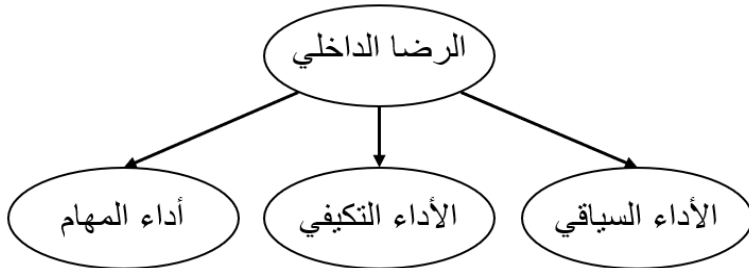
في ظل ما ذكر آنفاً، يتجلى لنا مدى أهمية دراسة الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ومحاولة التحقق من العلاقة بين عوامل الرضا الداخلي وأبعاد الأداء الثلاث (السياقي-التكفي-المهام) من خلال وضعها في نموذج واحد، ذلك بالاستعانة بالمعادلات الهيكلية، والاجابة على إشكالية الدراسة كالتالي: ما طبيعة العلاقة بين الرضا الداخلي وأبعاد الأداء الوظيفي؟

للإجابة على إشكالية الدراسة تم وضع الفرضيات التالية:

- يوجد أثر دال إحصائياً للرضا الداخلي على الأداء السياقي.
- توجد أثر دال إحصائياً للرضا الداخلي على الأداء التكفي.
- توجد أثر دال إحصائياً للرضا الداخلي على أداء المهام.

تم وضع النموذج النظري للدراسة انطلاقاً من مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، وهو موضح في الشكل التالي:

الشكل 1: النموذج النظري للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين.

## 2. التعريفات الاجرائية:

## 1.2. الرضا الوظيفي الداخلي Intrinsic Satisfaction:

حسب لي (Lee, 2017) فإنه عندما تتبع العوامل التي ترضي الفرد من الفرد نفسه، فإن هذا يسمى "الرضا الداخلي". كما ترتبط العوامل الداخلية ارتباطاً مباشراً بالوظيفة: الوظيفة نفسها، والاستقلالية التي تمنحها الوظيفة، وأهمية الوظيفة للفرد، والمشاركة في الإدارة، وتحمل المسؤولية، وفتح مساحة للإبداع وتمكين الفرد من الاستفادة من مهاراته وقدراته. يذكر إرجيش (Erciş, 2010) أن العوامل الداخلية أكثر تأثيراً على الأفراد من العوامل الخارجية. يضيف شيه (Xie et al., 2017) أن الأفراد الذين يتمتعون بالرضا الداخلي يمكنهم تحمل المسؤولية في المنظمة بسهولة. ويميل الأفراد الذين يتحملون المسؤوليات إلى تقديم تضحيات من أجل منظماتهم، وهذا ما يبين أهمية الرضا الداخلي (BEKTAŞ, 2017). تعتبر نظرية هيرزبرغ (Hertzberg, 1987) من أهم وأكثر النماذج تداولاً في الدراسات التي تناولت العوامل الداخلية والخارجية للرضا الوظيفي، حيث قسم العوامل المؤثرة على الرضى إلى عوامل صحية (خارجية) وعوامل دافعة (داخلية)، وأوضح كيف أن هذه الأخيرة هي المسؤولة عن شعور الفرد بالرضا (عقلي، 1991).

## 2.2. أبعاد الأداء الوظيفي:

يشمل الأداء مجموعة من السلوكيات التي تنتج عن معرفة الفرد التقنية في مجال خبرته، والمهارة والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، والعلاقات الشخصية التفاعلية كروح الفريق والولاء، وهي تعكس الأبعاد المختلفة للأداء التالية:

- أداء المهام Task Performance: يرى كونواي أن أداء المهمة يعتمد على: مدى فهم الفرد لوظيفته بناء على: القدرات المعرفية وتشمل المعرفة التقنية أو المبادئ اللازمة لضمان أداء الوظيفة والقدرة على التعامل مع مهام متعددة؛ المهارات وتشمل تطبيق المعرفة التقنية لإنجاز المهمة بنجاح دون الحاجة إلى الإشراف؛ العادات وتشمل القدرة الفطرية على الاستجابة للعمل الموكل والتي قد تسهل أو تعرقل الأداء (Pradhan & JENA, 2016).

- الأداء التكيفي Adaptive Performance: بولاكوس وآخرون (Pulakos et al., 2000) فيعرفون الأداء التكيفي على أنه تغيير السلوك لتلبية متطلبات البيئة أو

الحدث أو الوضع الجديد (Stokes, Schneider, & LYONS, 2010). تشمل ظروف العمل المتغيرة التكنولوجية والتغيرات في مهمة الفرد الأساسية وإعادة هيكلة المنظمة وما إلى ذلك. أشار جريفين ونيل وباركر إلى أن الكفاءة الوظيفية قد تساعد في أداء المهام، ولكن القدرة على التكيف والاستباقية ضرورية لمجابهة بيئة العمل غير المؤكدة.

-الأداء السياقي Contextual Performance: هو نوع من السلوكيات الإيجابية، كالتطوع للعمل الإضافي، ومساعدة الآخرين في القيام بمهام صعبة، نشر الحماس في العمل، مساعدة الآخرين عند الحاجة، مشاركة الموارد والمعلومات الهامة للعمل، قد يتبناها الأفراد عند القيام بمهامهم. هذه السلوكيات متوقعة من الموظف لكنها غير مذكورة صراحة في الوصف الوظيفي للشخص. ويطلق على هذا النوع من التوقعات غير المعلنة "السلوك خارج الدور" (Pradhan & JENA, 2016).

### 3.2. علاقة الرضا الداخلي بالأداء الوظيفي:

حظيت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي باهتمام الباحثين خصوصا في علم النفس التنظيمي. اهتمت العديد من الأبحاث التجريبية والبعديّة باستكشاف العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي بصفة عامة والرضا الوظيفي بصفة خاصة كدراسة (Judge et al., 2001; Organ, 1977, Iaffaldano & Muchinsky, 1985;) (Mcgee, & Cavender, 1984 1988; Petty, 1988). ومن أهم النظريات التي حاولت تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء نظرية التبادل الاجتماعي (Peng, 2014). تؤكد نظرية التبادل الاجتماعي (Adams, 1965؛ Blau, 1964) على أنه في ظل ظروف معينة، يسعى الأفراد إلى رد الجميل لمن أحسن إليهم. فكلما كان الموظف راضيا عن جهود المسؤولين المبذولة والتي يفسرها على أنها جهود حقيقية وغير مضللة، سيسعى الموظف إلى الرد بالمثل على تلك الجهود (Bateman & Organ, 1983).

تعمل الدافعية الداخلية على تحسين الأداء الوظيفي من خلال جعل الأفراد يشعرون بالحماس والسعادة تجاه عملهم بينما يحققون أهدافهم الذاتية (Gagne & Deci, 2005). من المرجح أن يشعر الشخص بالبهجة عند أدائه لمهامه عندما يتمتع بالاستقلالية والإرادة والمزيد من الخيارات في قيامه بعمله، مما يؤدي إلى أداء أعلى. تؤثر الدافعية الداخلية بشكل معنوي على الأداء الوظيفي، كما تؤثر بشكل معنوي على السلوك الإبداعي، الذي

يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي (NASIR, Halimatussakdiah, Suryani, Zuhra, MAHDANI, & ARMIA, 2019).

### 3. منهجية الدراسة:

#### 1.3. عينة الدراسة:

استهدفت الدراسة عينة طبقية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مولاي الطاهر بولاية سعيدة الجزائر، حيث حرصنا على توزيع أكبر قدر من الاستبيانات (ورقية والكترونية) على مختلف الكليات والأقسام. تم استرجاع 378 استبعد منها 2 ليكون العدد النهائي للاستمارات الصالحة للاستخدام 376.

#### 2.3. أداة القياس:

لقياس مختلف متغيرات الدراسة، استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة قياس والذي تم بناؤه انطلاقا من دراسات سابقة. بالنسبة لمقياس الرضا الداخلي فتم الاستعانة بالصيغة المختصرة لمقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (MSQ) وشمل 12 عبارة بسلم ليكارت خماسي (1 غير راض تماما إلى 5 راض تماما)، أما أبعاد الأداء فتم الاستعانة بدراسة (Rabindra & Lalatendu, 2017, pp:1-17) حيث شمل كل محور من محاور الأداء الثلاثة 6 عبارات، بسلم ليكارت رباعي (1 مطلقا، 2 أحيانا، 3 غالبا، 4 دائما). كما شمل الاستبيان جزء مخصصا للمتغيرات الخاصة والديمغرافية.

#### 3.3. الأساليب الإحصائية:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على جملة من الأساليب الإحصائية شائعة الاستخدام: الجداول التكرارية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط الخطي بيرسون، معال ألفا كرونباخ، التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التوكيدي، نمذجة المعادلات الهيكلية. كما تمت المعالجة الإحصائية بالاستعانة بالبرامج الحاسوبية التالية: برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، برنامج الجداول والأشكال البيانية EXCEL، برنامج النمذجة الهيكلية AMOS.

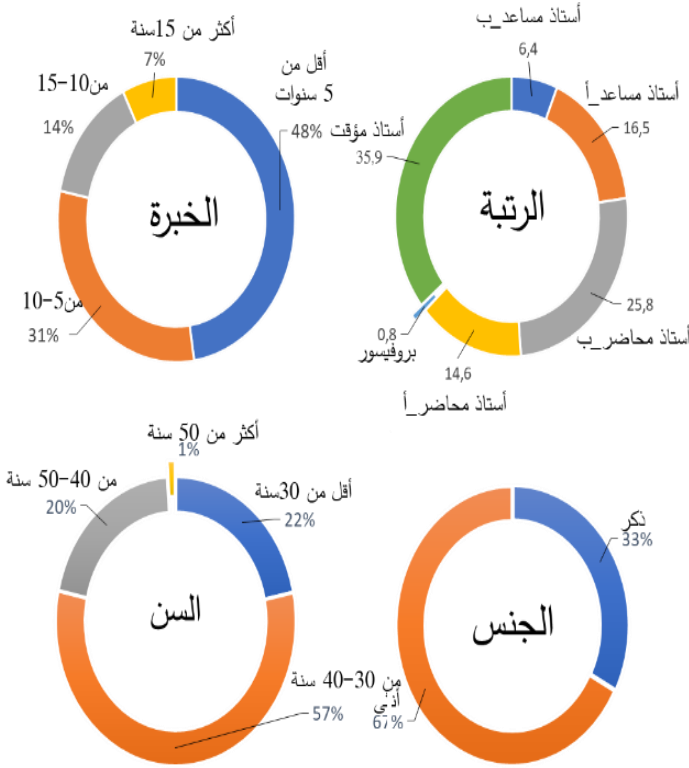
#### 4. مناقشة النتائج:

#### 1.4. وصف العينة:

شملت عينة الدراسة 376 أستاذا موزعين على مختلف الكليات والتخصصات في جامعة سعيدة، وكان توزيع العينة حسب ما هو موضح في الشكل أدناه. بالنسبة لمتغير

الجنس فإن النسبة الأكبر في العينة هي للإناث بنسبة 67.3%؛ بالنسبة لمتغير الرتبة فإن النسبة الأعلى هي لفئة أستاذ مؤقت بنسبة 35.9؛ بالنسبة لمتغير الخبرة الفئة الأكبر عدداً من الأساتذة لم تتجاوز خبرتهم 5 سنوات بنسبة 47.6%؛ بالنسبة لمتغير السن فإن أكبر نسبة كانت للفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة.

الشكل رقم 2: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية



المصدر: من إعداد الباحثين.

## 2.4. اختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات الشخصية:

بالنسبة للفروق في مستويات الرضا وأبعاد الأداء الوظيفي التي تعزى إلى المتغيرات الشخصية، أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين أفراد العينة في مستويات الرضا الداخلي وأبعاد الأداء تعزى إلى المتغيرات الشخصية، حيث فاقت معنوية الاختبار

5% (انظر الملحق رقم 5)، باستثناء متغير الرتبة فإنه يمكن القول بوجود فروق في مستويات الرضا الداخلي بين أفراد العينة تعزى إلى رتبة الأستاذ.

### 3.4. ثبات أداة الدراسة Reliability:

يقصد بثبات الأداة، قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، بحيث لا تختلف النتائج إذا ما كررت عملية القياس في نفس الظروف ويعتبر ألفا كرونباخ أكثر المقاييس استخداماً للتحقق من الثبات من خلال الاتساق الداخلي، وتعتبر قيمة ألفا كرونباخ أكبر من 0,6 مقبولة (El Hajjar, 2018, P29)، الجدول التالي يوضح قيم المعامل لمختلف أبعاد الأداة:

الجدول رقم 01: ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ)

المنغبرات الكامنة	عدد	ألفا	العبرة	ألفا كرونباخ بعد
[الرضا الداخلي]	12	0,852	/	/
[الأداء الوظيفي]	18	0,824	P10	0,841
الأداء السياقي	06	0,718	/	/
الأداء التكيفي	06	0,571	P10	0,640
أداء المهام	06	0,757	/	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.24.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كل القيم قد تجاوزت عتبة 0,6 باستثناء بعد الأداء التكيفي حيث جاءت قيمة ألفا كرونباخ أقل من المقبول حيث بلغت 0,57، ويشير الجدول إلى أن حذف العبرة P10 من شأنه رفع قيمة ألفا كرونباخ لتبلغ 0,64 والتي تعتبر مقبولة، كما أنه إذا أخذنا بعين الاعتبار ارتباط العبرة P10 مع باقي عبارات بعد "الأداء التكيفي" وحتى مع البعد نفسه نجدها ضعيفة، ولقد جاءت كالتالي:

الأداء التكيفي	P12	P11	P9	P8	P7
*,*,285	-0,023	0,101	0,002	-0,012	-0,034

ومنه يمكن القول أنه، إحصائياً، حذف العبرة P10 من شأنه جعل أداة القياس أكثر ثباتاً.

### 4.4. جودة مطابقة نموذج القياس:

أسفر التحليل العاملي التوكيدي (أنظر الملحق رقم 1) على مؤشرات مطابقة غير جيدة، حيث أن اختبار كاي تربيع معنوي، ما يشير إلى سوء مطابقة النموذج للبيانات

(Meyers et al., 2005)، كما أن قيمة كاي تربيع كبيرة حيث بلغت 1130,055. يعتبر هذا الأمر شائعا في كثير من الدراسات، ويرجع هذا إلى حجم العينة الكبير نسبيا. قيم المؤشرات الأخرى أيضا غير جيدة إذ لم تتعدى عتبة 0,9 (Chau, 1997 ; )،  $GFI=0,82$ ،  $NFI=0,71$ ، (Hatcher, 1994 ; Bentler & Bonett, 1980)  $CFI=0,78$ ، في حين جاءت قيم  $RMSEA=0,07$ ،  $SRMR=0,06$ ،  $Cmin/df=2,83$  (Meyers et al., 2005 ; Hair et al., 2009) مقبولة. بناء على المعطيات السابقة تم تعديل النموذج وفق مخرجات AMOS (انظر الملحق رقم 2)، حيث تحسنت قيم مؤشرات المطابقة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 2: مؤشرات المطابقة لنموذج القياس

GFI	CFI	NFI	RMSEA	SRMR	X2/DF	DF	X2	
,82	,78	,71	,07	,06	2,83	399	1130,05	قبل التعديل
,94	,95	,91	,04	,04	1,89	84	159,23	بعد التعديل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات AMOS.25.

#### 5.4. اختبار النموذج الهيكلي:

بعد الانتهاء من التحقق من مطابقة نموذج القياس ننقل إلى اختبار النموذج الهيكلي، حيث، وبعد تحقق مطابقة نموذج القياس، قيم مؤشرات المطابقة للنموذج الهيكلي جاءت مقبولة هي أيضا (انظر الملحق رقم 3).

#### 6.4. مناقشة فرضيات الدراسة:

يوضح النموذج الهيكلي العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة (انظر الملحق رقم 3)، حيث يلعب الرضا الخارجي دور متغير مستقل، بينما تلعب الأبعاد الثلاث للرضا دور متغير تابع. والذي يعبر عنها من خلال علاقة خطية، حيث يعطينا AMOS المؤشرات الإحصائية لهذه العلاقة، وهي موضحة في الجدول التالي:

## الجدول رقم 3: نتائج فرضيات الدراسة للعلاقات المباشرة

الحكم على الفرضية	قوة العلاقة	المعنوية P	قيمة t C.R.	معالم الارتباط R	أوزان الانحدار	اتجاه العلاقة	
						إلى	من
مقبولة	ضعيفة	***	4,479	0,26	0,296	الأداء السياقي	الرضا الداخلي
مقبولة	ضعيفة	***	4,099	0,25	0,296	الأداء التكيفي	
مقبولة	ضعيفة	***	5,486	0,33	0,377	أداء المهام	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.24.

نصت الفرضية الأولى على "وجود أثر دال إحصائياً للرضا الداخلي على الأداء، السياقي" وهو ما تؤكدته النتائج، حيث يظهر في الجدول أن العلاقة كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,001، كما أن قيمة t أكبر من 1,96 وهو ما يؤكد رفض فرضية العدم والاقرار بوجود علاقة بين المتغيرين. ولقد أوضحت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة ضعيفة بين المتغيرين إذ بلغ معامل الارتباط بينهما 0,26. كما أظهرت النتائج بأن الرضا الداخلي يؤثر بالإيجاب على الأداء السياقي لدى الأستاذ الجامعي، حيث كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بوحدة واحدة قابلها ارتفاع في الأداء السياقي بحوالي 30%.

نصت الفرضية الثانية على "وجود أثر دال إحصائياً للرضا الداخلي على الأداء التكيفي" وهو ما أكدته النتائج، إذ يظهر من خلال الجدول أعلاه أن العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,001، كما أن قيمة t أكبر من 1,96 وهو ما يؤكد رفض فرضية العدم والاقرار بوجود علاقة بين المتغيرين. ولقد أوضحت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة ضعيفة بين المتغيرين حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط بينهما 0,24. كما أظهرت النتائج بأن الرضا الداخلي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التكيفي، إذ كلما ارتفع الرضا الوظيفي بوحدة واحدة قابلها ارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي بحوالي 30%.

نصت الفرضية الثالثة على "وجود أثر دال إحصائياً للرضا الداخلي على أداء المهام" وهو ما أكدته النتائج، إذ يظهر من خلال الجدول أعلاه أن العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,001، كما أن قيمة t أكبر من 1,96 وهو ما يؤكد رفض فرضية العدم والاقرار بوجود علاقة بين المتغيرين. ولقد أوضحت نتائج الدراسة الميدانية

وجود علاقة ضعيفة بين المتغيرين حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط بينهما 0,33. كما أظهرت النتائج بأن الرضا الداخلي يؤثر بشكل إيجابي على أداء المهام، إذ كلما ارتفع الرضا الوظيفي بوحدة واحدة قابله ارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي بحوالي 33%. بلغت قيمة معامل مربع الارتباط 0,79 (أنظر الملحق رقم 4)، وهذا معناه أن 79% من تباين أبعاد الأداء يفسره الرضا الداخلي بينما 21% قد تفسره عوامل أخرى. وهي نسبة مرتفعة تؤكد النموذج المقدم يطابق بشكل جيد البيانات.

##### 5. خاتمة:

يعتبر كل من الرضا والأداء الوظيفي محددان مهمان لمدى نجاح وفعالية وكفاءة المنظمات، إذ يجب أخذهما في الاعتبار عند اتخاذ القرارات من أجل تحقيق الأهداف والغايات المرجوة للمنظمات. شكل هذان المفهومين موضوعاً للعديد من الأبحاث والدراسات، والتي سعت إلى شرح المفهومين وطبيعة العلاقة بينهما.

أظهرت جل الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وجود علاقة طردية بين المتغيرين، حيث أن الفرد الذي يشعر بالرضا في عمله يتميز بمستوى أداء مرتفع. ما يجعل الرضا الوظيفي في مقدمة اهتمامات المنظمات الحديثة التي تسعى إلى الرفع من مستوى أداء موظفيها.

تعددت النماذج التي تناولت محددات الرضا الوظيفي، من أهمها نظرية العاملين لهيرزبرغ، والتي قسمت العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى عوامل داخلية وخارجية، مع التركيز على العوامل الداخلية باعتبارها هي المسؤولة بشكل مباشر على الرضا الوظيفي. في هذا الإطار حاولنا في دراستنا هذه التحقق من مدى تأثير الرضا الداخلي على الأبعاد الثلاثة للأداء الوظيفي، ممثلة في الأداء السياقي والأداء التكيفي وأداء المهام، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مولاي الطاهر سعيدة.

أظهرت النتائج مطابقة جيدة للنموذج، حيث فسر الرضا الداخلي نسبة معتبرة بلغت 79% من تباين أبعاد الأداء الثلاث. كما أفطت النتائج إلى قبول كل فرضيات الدراسة والاقرار بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الداخلي على الأبعاد الثلاثة للأداء. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة بين الرضا الداخلي مع أبعاد الأداء الثلاث، مع ملاحظة علاقة أقوى نسبياً للرضا الداخلي مع أداء المهام مقارنة بالأداء السياقي وبأداء المهام.

## 6. قائمة المراجع:

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- BEKTAŞ, Ç. (2017). EXPLANATION OF INTRINSIC AND EXTRINSIC JOB SATISFACTION VIA MIRROR MODEL. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 627-639.
- Çetin BEKTAŞ .(2017) .EXPLANATION OF INTRINSIC AND EXTRINSIC JOB SATISFACTION VIA MIRROR MODEL . *Business & Management Studies: An International Journal*, (3)5,.639-627 .
- Charlene K Stokes, Tamera R Schneider, & Joseph B LYONS . (2010)Adaptive performance: a criterion problem .*Team Performance Management: An International Journal*,(4/3)16 , .230 - 212.
- NASIR, N., Halimatussakdiah, H., Suryani, I., Zuhra, S., MAHDANI, M., & ARMIA, S. (2019). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Proceedings of the 1st Aceh Global Conference (AGC 2018)*, 606-612.
- Peng, Y. P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36(1), 74-82.
- Pradhan, R., & JENA, K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Rabindra Kumar Pradhan ,& Kesari Lalatendu JENA .(2016) . Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation .*Business Perspectives and Research*, (1)5,.85-69 .
- Said Taan EL HAJJAR .(2018) .Statistical Analysis: Internal-Consistency Reliability And Construct Validity .*International*

Journal Of Quantitative And Qualitative Research Methods,  
(1)6,.38-27 .

Stokes, C., Schneider, T., & LYONS, J. (2010). Adaptive performance: a criterion problem. Team Performance Management: An International Journal, 16(3/4), 212 - 230.

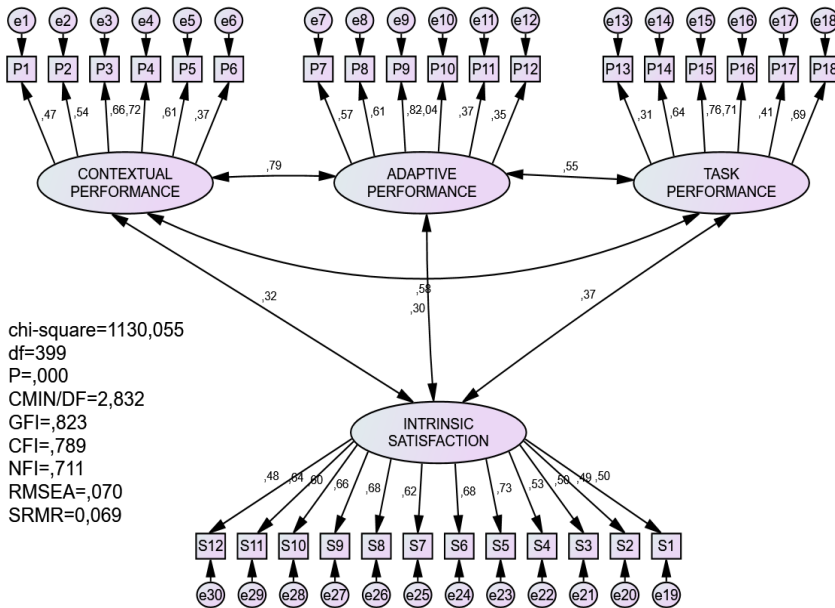
T. S Bateman ,& D. W Organ .(1983) .Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship ."Academy of Management Journal,(4)26 ,587 .595.

Y. P Peng .(2014) .Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination .Library & Information Science Research,(1)36 ,82-74 .

عمر وصفي عقيلي. (1991). ادارة الموارد البشرية. الأردن: مؤسسة الزهران.

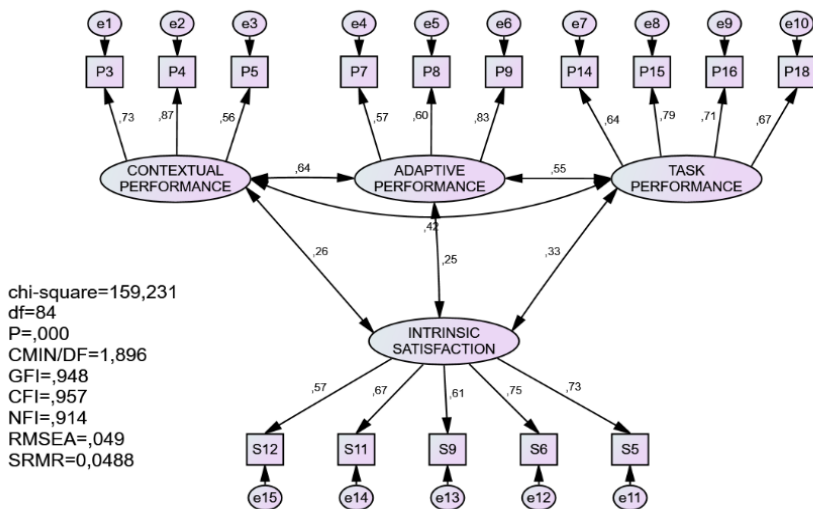
.7 ملاحق:

الملحق رقم 1: نموذج القياس الأولي (قبل التعديل)



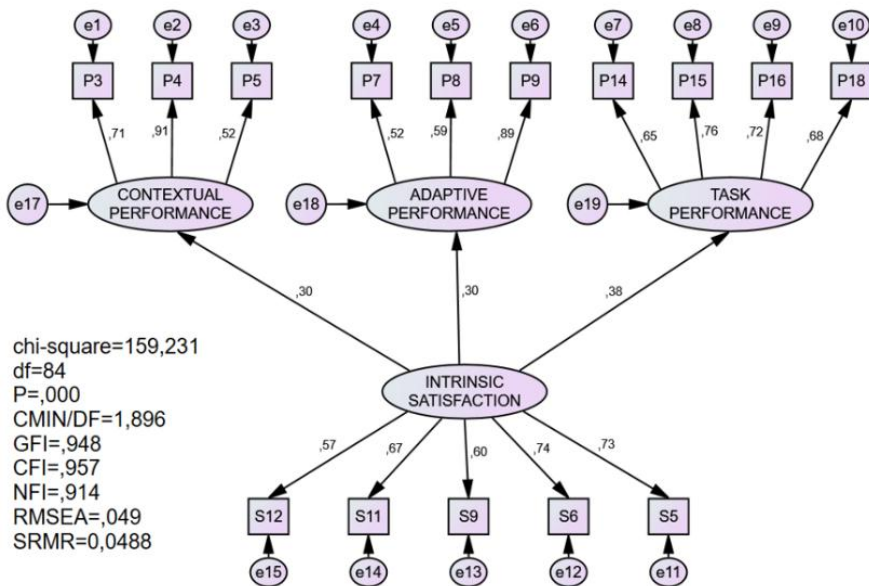
المصدر: مخرجات AMOS.25

الملحق رقم 2: نموذج القياس النهائي (بعد التعديل)



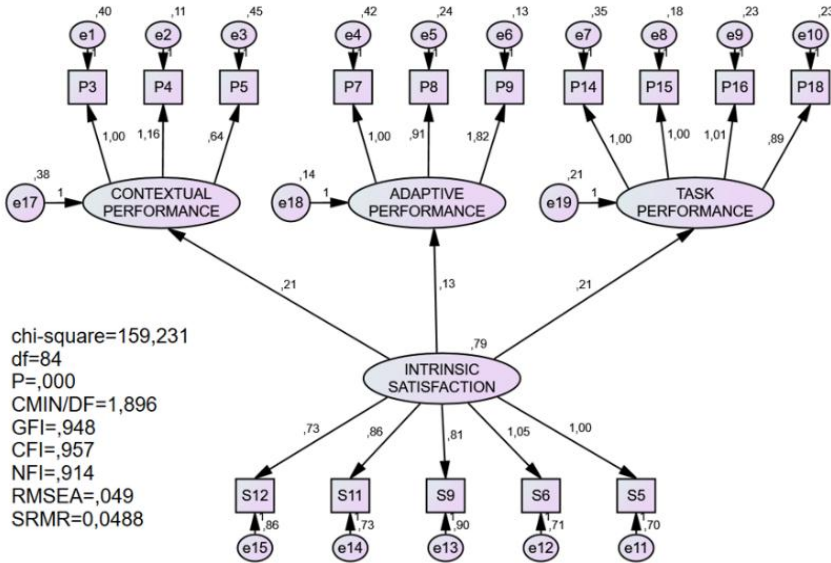
المصدر: مخرجات AMOS.25

الملحق رقم 3: النموذج الهيكلي (المعياري)



المصدر: مخرجات AMOS.25

## الملحق رقم 4: النموذج الهيكلي (اللامعيارى)



المصدر: مخرجات AMOS.25.

## الملحق رقم 5: تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في مستويات الرضا وأبعاد الأداء التي

تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الرتبة، الخبرة)

## ANOVA (الجنس)

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
contextual	Inter-groupes	,115	1	,115	,472	,493
	Intragroupes	91,124	374	,244		
	Total	91,239	375			
adaptive	Inter-groupes	,094	1	,094	,481	,488
	Intragroupes	72,780	374	,195		
	Total	72,874	375			
task	Inter-groupes	,186	1	,186	,852	,357
	Intragroupes	81,591	374	,218		
	Total	81,776	375			
INTRINSIC	Inter-groupes	,336	1	,336	,663	,416
	Intragroupes	189,422	374	,506		

Total	189,758	375			
-------	---------	-----	--	--	--

## ANOVA (السن)

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
contextual	Inter-groupes	,752	3	,251	1,030	,379
	Intragroupes	90,487	372	,243		
	Total	91,239	375			
adaptive	Inter-groupes	,961	3	,320	1,657	,176
	Intragroupes	71,913	372	,193		
	Total	72,874	375			
task	Inter-groupes	,433	3	,144	,660	,577
	Intragroupes	81,343	372	,219		
	Total	81,776	375			
INTRINSIC	Inter-groupes	,434	3	,145	,284	,837
	Intragroupes	189,323	372	,509		
	Total	189,758	375			

## ANOVA (الرتبة)

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
contextual	Inter-groupes	1,304	5	,261	1,073	,375
	Intragroupes	89,935	370	,243		
	Total	91,239	375			
adaptive	Inter-groupes	1,650	5	,330	1,714	,130
	Intragroupes	71,224	370	,192		
	Total	72,874	375			
task	Inter-groupes	2,047	5	,409	1,899	,094
	Intragroupes	79,730	370	,215		
	Total	81,776	375			
INTRINSIC	Inter-groupes	6,045	5	1,209	2,435	,034
	Intragroupes	183,713	370	,497		
	Total	189,758	375			

		ANOVA (الخبرة)				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
contextual	Inter-groupes	,961	3	,320	1,321	,267
	Intragroupes	90,277	372	,243		
	Total	91,239	375			
adaptive	Inter-groupes	,901	3	,300	1,552	,201
	Intragroupes	71,973	372	,193		
	Total	72,874	375			
task	Inter-groupes	1,235	3	,412	1,902	,129
	Intragroupes	80,541	372	,217		
	Total	81,776	375			
INTRINSIC	Inter-groupes	1,375	3	,458	,905	,439
	Intragroupes	188,383	372	,506		
	Total	189,758	375			

المصدر: مخرجات SPSS.24.