

علاقة الممارسات الإدارية لإدارة شؤون الموظفين بالالتزام الوظيفي

(دراسة ميدانية على الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة)

إعداد / ضحى بنت عبدالله بن سعيد العمودي

إشراف: د. نرفانا بنت عبدالرحمن غيث

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الممارسات الإدارية لإدارة شؤون الموظفين (التوظيف، الرواتب، التدريب، الحوافز، الترقية، تقييم الأداء) بالالتزام الوظيفي في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وتكونت من جزئين رئيسيين: الجزء الأول هو البحث النظري والذي يستعرض أهم ما توصلت إليه الدراسات والمراجع المختلفة التي لها صلة بموضوع الدراسة، أما الجزء الثاني فهو البحث الميداني والذي تم جمع البيانات فيه عن طريق الاستبانة؛ والذي احتوى على ٤٧ فقرة. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة (شطر الطالبات بالمقر الرئيسي) والبالغ عددهن (١١٤٢) موظفة إدارية، أما عينة الدراسة فقد كان حجمها (٢١٧) موظفة إدارية؛ وتم اختيار العينة بشكل عشوائي بسيط، وقد وُزعت الاستبانة على عينة الدراسة إلكترونياً وتمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الموظفات الإداريات؛ وذلك من خلال عدد من الأساليب الإحصائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن الممارسات الإدارية لإدارة شؤون الموظفين (التوظيف، الرواتب، التدريب، الترقية) في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة تُطبق بدرجة متوسطة، بينما تُطبق (الحوافز وتقييم الأداء) بدرجة عالية وذلك حسب إدراك الموظفات الإداريات فيها. كما بينت أن مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفات الإداريات عالي. وكذلك وجود علاقة طردية بين الممارسات الإدارية لإدارة شؤون الموظفين (التوظيف، الرواتب، الحوافز، الترقية، تقييم الأداء) والالتزام الوظيفي، وأنه لا توجد علاقة بين كل من المتغيرات الديموغرافية (العمر وسنوات الخبرة والراتب) وبين الالتزام الوظيفي، بينما توجد علاقة بين متغير المؤهل العلمي والالتزام الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بتحسين إجراءات وسياسات التوظيف، والعمل على ملاءمة الرواتب لمتطلبات المعيشة، كما أوصت بضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية وتحقيق العدالة في فرص التدريب، بالإضافة إلى توضيح معايير الترقية ليسهل فهم إجراءات الترقية من قبل الموظفات الإداريات، كما أوصت باستمرار الاهتمام بالحوافز وخاصةً المادية، والمداومة على تقييم الأداء بشكل دوري.

**The Relationship of Administrative Practices of Employees Affairs
Department to Job Commitment
(A Field Study on Female Administrative Employees at King Abdulaziz
University in Jeddah)**

**Doha Abdullah Saeed Alamoudi
Dr. Nervana Abdel-Rhman Saied Gheith
Abstract**

This study aimed to identify the relationship of administrative practices of employees' affairs department (recruitment, salaries, training, incentives, promotion, and performance appraisal) to job commitment at King Abdulaziz University (KAU). The study is based on descriptive analytical approach, its comprises into two main parts: The first one is the practical part that presented the most important information from different studies and resources, the second part is based on questionnaire to collect data. The questionnaire sheet included (47) items. The study population consisted of female administrative employees at KAU in Jeddah (main campus) and its size was (1142) employees, the study sample included (217) administrative employees, simple randomly chosen. The questionnaire was electronically distributed among the study sample. The (SPSS) program was employed to analyze data obtained from the employees, through various statistical methods. The results showed that: the female administrative employees at KAU perceived the administrative practices of employees affairs department (recruitment, salaries, training and promotion) at KAU applied with a moderate degree, while (incentives and performance appraisal) applied with a high degree, It also explored that job commitment of female administrative employees is high. And, it is demonstrated that there is a relationship between the management practices of employees' affairs department (recruitment, salaries, training, incentives, promotion, performance appraisal) and job commitment. In addition, no relationship was found between demographic changes (age, years of experience, and salaries) and job commitment. However, there is a relationship between the scientific degree and job commitment. The study is recommended that; improve employment procedures and policies, adapting salaries to life necessities, giving more importance to training programs and to achieve justice in the training opportunities, clarify the promotion standards in order to easy understanding of the promotion procedure, keep attention to incentives especially the financial one, and appraise the performance periodically.