

عنوان البحث

اثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ عبدالله فهد محمد جميعه

إشراف/ الاء أحمد | سارة فريد | رقيه صالح

العام الدراسي:

٢٠٢٦

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

- مقدمه
- توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)
- اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
- الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على اسئلة البحث)
- اختبارالفرضيات
- ربط النتائج بالدراسات السابقة
- الخاتمة
- استكمال قائمة المراجع

مقدمة:

يمثل هذا الفصل امتدادًا عمليًا لما تم عرضه في الفصول السابقة، حيث يتم من خلاله عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها ميدانيًا من أفراد عينة الدراسة، بهدف التوصل إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فروضه، وتكتسب هذه المرحلة أهمية خاصة؛ إذ تمثل نقطة التحول من الإطار النظري إلى التطبيق العملي، بما يتيح الوقوف على واقع العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

وقد أشار ذوقان عبيدات إلى أن تحليل البيانات يمثل المرحلة التي يتم فيها تنظيم البيانات وتفسيرها بما يسمح باستخلاص نتائج يمكن تعميمها في حدود مجتمع الدراسة (عبيدات، عدس، وعبد الحق، ٢٠١٤)، كما يؤكد رجاء محمود أبو علام أن استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة يسهم في اختبار الفروض بدقة، ويعزز من موضوعية النتائج ومصادقيتها (أبو علام، ٢٠١١).

وانطلاقًا من ذلك، يعتمد هذا الفصل على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بيانات الدراسة، حيث يبدأ بتوصيف عينة البحث من خلال عرض الخصائص الديموغرافية للمبحوثين، ثم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة لضمان جودة البيانات المستخدمة، كما يتناول الفصل تحليل متغيرات الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي، بهدف تحديد مستويات تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

وفي مرحلة لاحقة، يتم اختبار فروض الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار، وذلك لقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرات ومدى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، كما يتم ربط النتائج المتوصل إليها بنتائج الدراسات السابقة، بما يتيح تفسيرها في إطار علمي متكامل، ويعزز من قيمتها التطبيقية.

وبذلك يسهم هذا الفصل في تقديم صورة تحليلية دقيقة للبيانات الميدانية، تمهيدًا لاستخلاص النتائج النهائية والتوصيات التي يمكن أن تدعم تطوير نظم تقييم الأداء وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية.

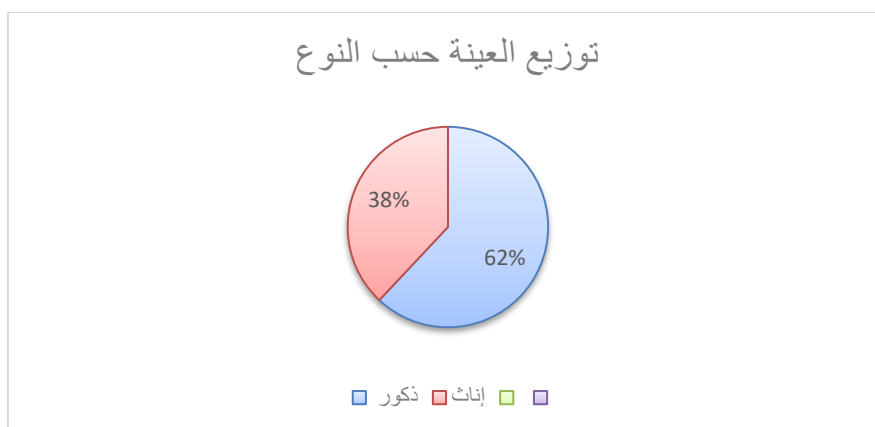
توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث):

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف إحصائي لخصائص أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال عرض البيانات الديموغرافية للمبحوثين، بما يسهم في تكوين صورة واضحة عن طبيعة العينة ومدى تمثيلها

لمجتمع البحث، وقد تم الاعتماد على مجموعة من المتغيرات الديموغرافية، وهي: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)، نظرًا لأهميتها في تفسير النتائج وربطها بالسياق التنظيمي، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (٢٥٠) مفردة من العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وهو حجم مناسب لإجراء التحليلات الإحصائية وتحقيق أهداف الدراسة.

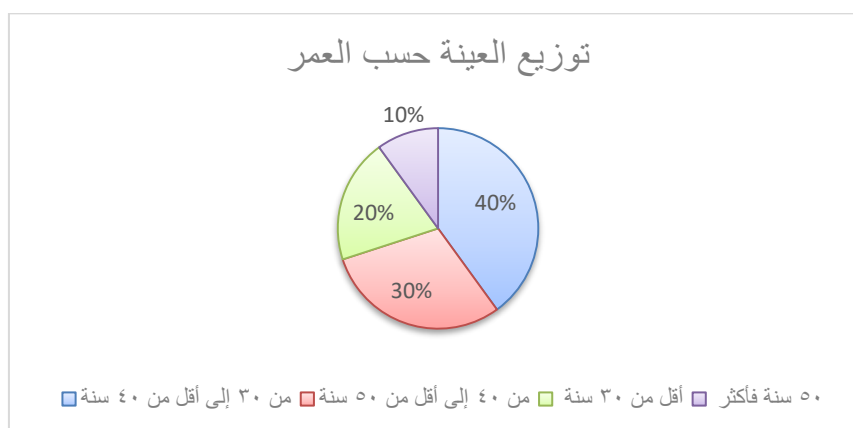
أولاً/ توزيع العينة حسب النوع

أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بلغت (٦٢%) من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث (٣٨%)، وهو ما يعكس طبيعة القوى العاملة في بعض المؤسسات الحكومية التي يغلب عليها الطابع الذكوري نسبيًا.



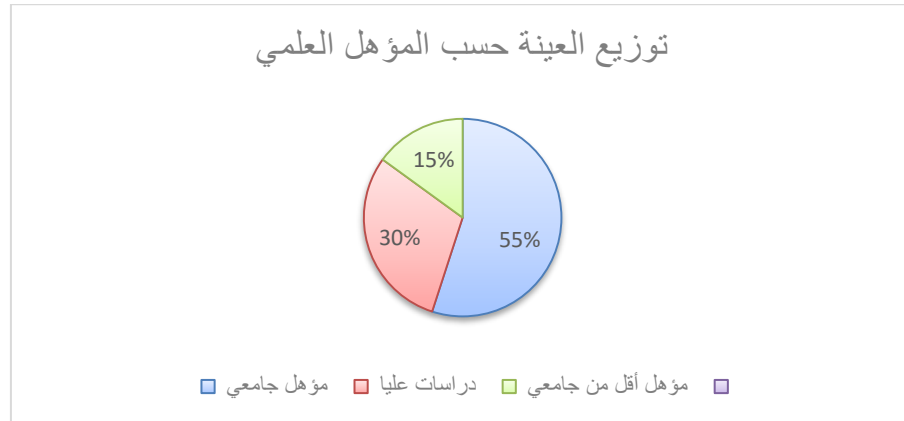
ثانيًا/ توزيع العينة حسب العمر

بينت النتائج أن الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (٤٠%)، تليها الفئة (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٣٠%)، ثم الفئة (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٢٠%)، وأخيرًا الفئة (٥٠ سنة فأكثر) بنسبة (١٠%). ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين في مرحلة عمرية متوسطة تتمتع بخبرة عملية مناسبة.



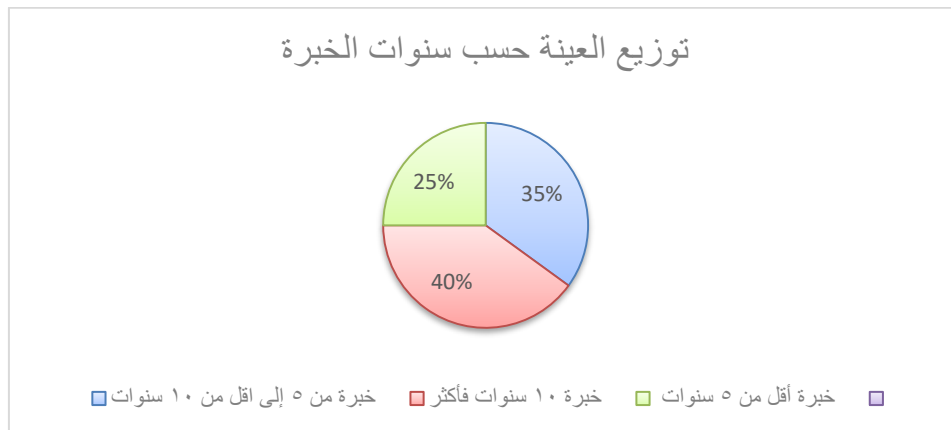
ثالثاً/ توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

أوضحت النتائج أن نسبة الحاصلين على مؤهل جامعي بلغت (٥٥%)، يليهم الحاصلون على دراسات عليا بنسبة (٣٠%)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على مؤهل أقل من جامعي (١٥%). ويعكس ذلك ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة.



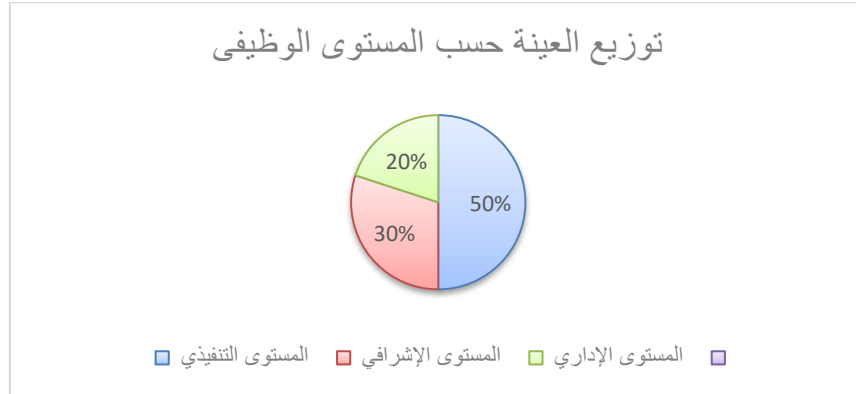
رابعاً/ توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

أظهرت النتائج أن (٣٥%) من أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح من (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، بينما بلغت نسبة من لديهم خبرة (١٠ سنوات فأكثر) (٤٠%)، في حين بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات (٢٥%). مما يدل على أن العينة تضم نسبة جيدة من ذوي الخبرة.



خامساً/ توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

أوضحت النتائج أن نسبة الموظفين في المستوى التنفيذي بلغت (٥٠%)، يليهم المستوى الإشرافي بنسبة (٣٠%)، ثم المستوى الإداري بنسبة (٢٠%). ويعكس هذا التنوع تمثيلاً مناسباً لمختلف المستويات التنظيمية.



اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

يهدف هذا الجزء إلى التحقق من مدى صلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) لقياس متغيرات البحث بدقة وموضوعية، وذلك من خلال اختبار كل من الصدق والثبات، حيث يعتبر الصدق مؤشراً على مدى قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه، في حين يعكس الثبات مدى اتساق نتائج الأداة عند تكرار استخدامها.

أولاً/ اختبار الصدق (صدق الاتساق الداخلي)

تم قياس صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

جدول (١): معاملات الارتباط بين عبارات محور تقييم الأداء الوظيفي والدرجة الكلية

م	العبارة	معامل الارتباط
١	وضوح معايير تقييم الأداء	٠,٧٨
٢	عدالة تقييم الأداء	٠,٨١
٣	فعالية التغذية الراجعة	٠,٧٥
٤	مشاركة الموظف في التقييم	٠,٧٣
٥	استخدام نتائج التقييم في التطوير	٠,٨٠

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة، حيث تراوحت بين (٠,٧٣ - ٠,٨١)، وهي قيم دالة إحصائيًا، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين عبارات المحور، وبالتالي تمتع محور تقييم الأداء الوظيفي بدرجة عالية من الصدق.

جدول (٢): معاملات الارتباط بين عبارات محور الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية

م	العبارة	معامل الارتباط
١	الشعور بالانتماء للمؤسسة	٠,٧٧
٢	الرغبة في الاستمرار بالعمل	٠,٨٢
٣	الالتزام بأهداف المؤسسة	٠,٧٩
٤	الاستعداد لبذل جهد إضافي	٠,٧٦
٥	الشعور بالمسؤولية تجاه العمل	٠,٨١

تُظهر النتائج أن معاملات الارتباط لجميع العبارات تراوحت بين (٠,٧٦ - ٠,٨٢)، وهي قيم مرتفعة، مما يشير إلى تمتع محور الالتزام التنظيمي بدرجة عالية من الصدق الداخلي، وأن العبارات تقيس نفس المفهوم بشكل متسق.

ثانيًا/ اختبار الثبات (معامل كرونباخ ألفا)

تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل (كرونباخ ألفا) لقياس مدى اتساق العبارات داخل كل محور.

جدول (٣): معاملات الثبات لمحاور الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
١	تقييم الأداء الوظيفي	٥	٠,٨٧
٢	الالتزام التنظيمي	٥	٠,٨٩
	الإجمالي	١٠	٠,٩١

يتضح من الجدول أن قيم معامل كرونباخ ألفا لجميع المحاور مرتفعة، حيث بلغت (٠,٨٧) لمحور تقييم الأداء، و(٠,٨٩) لمحور الالتزام التنظيمي، و(٠,٩١) للاستبانة ككل، وهي قيم تفوق الحد المقبول (٠,٧٠)، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات الاستبانة، وذلك من خلال استخدام الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف تحديد مستوى كل من تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم الإجابة على تساؤلات الدراسة.

وقد تم تفسير المتوسطات الحسابية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، بحيث تعكس القيم المرتفعة مستوى أعلى من الموافقة.

أولاً/ الإحصاء الوصفي لمتغير تقييم الأداء الوظيفي

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات تقييم الأداء الوظيفي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
١	وضوح معايير تقييم الأداء	٣,٩٢	٠,٨٤	مرتفع
٢	عدالة تقييم الأداء	٣,٧٥	٠,٩١	مرتفع
٣	فعالية التغذية الراجعة	٣,٦٨	٠,٨٨	متوسط مرتفع
٤	مشاركة الموظف في التقييم	٣,٥٤	٠,٩٥	متوسط
٥	استخدام نتائج التقييم في التطوير	٣,٨٠	٠,٨٦	مرتفع
	المتوسط العام	٣,٧٤	٠,٨٩	مرتفع

يتضح من الجدول أن المتوسط العام لمتغير تقييم الأداء الوظيفي بلغ (٣,٧٤)، وهو ما يشير إلى مستوى مرتفع من تطبيق نظم تقييم الأداء في المؤسسات الحكومية محل الدراسة. كما جاءت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي وضوح معايير التقييم (٣,٩٢)، مما يدل على إدراك العاملين لوجود معايير واضحة. في حين جاءت أقل العبارات متوسطاً مشاركة الموظف في التقييم (٣,٥٤)، وهو ما يشير إلى وجود مجال للتحسين في إشراك العاملين في عملية التقييم.

ثانيًا/ الإحصاء الوصفي لمتغير الالتزام التنظيمي

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الالتزام التنظيمي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
١	الشعور بالانتماء للمؤسسة	٣,٨٨	٠,٨٢	مرتفع
٢	الرغبة في الاستمرار بالعمل	٣,٩٥	٠,٨٠	مرتفع
٣	الالتزام بأهداف المؤسسة	٤,٠٢	٠,٧٨	مرتفع
٤	الاستعداد لبذل جهد إضافي	٣,٧٦	٠,٨٥	مرتفع
٥	الشعور بالمسؤولية تجاه العمل	٣,٩٠	٠,٨١	مرتفع
	المتوسط العام	٣,٩٠	٠,٨١	مرتفع

تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لمتغير الالتزام التنظيمي بلغ (٣,٩٠)، وهو ما يعكس مستوى مرتفعًا من الالتزام التنظيمي لدى العاملين. كما سجلت عبارة الالتزام بأهداف المؤسسة أعلى متوسط حسابي (٤,٠٢)، مما يدل على وعي العاملين بأهمية تحقيق أهداف المؤسسة. في حين جاءت عبارة الاستعداد لبذل جهد إضافي في المرتبة الأخيرة نسبيًا (٣,٧٦)، وهو ما قد يشير إلى الحاجة لتعزيز الحوافز التنظيمية.

اختبار الفرضيات

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فروض الدراسة والتحقق من صحتها من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الاستدلالية المناسبة لطبيعة البيانات ومستوى قياسها، وذلك لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، والمتمثلة في تقييم الأداء الوظيفي كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي كمتغير تابع لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وذلك عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$.

أولاً/ اختبار الفرضية الرئيسية

نص الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

جدول (٦): معامل الارتباط بين تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي

المتغير	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig)
تقييم الأداء الوظيفي × الالتزام التنظيمي	٠,٧٢	٠,٠٠٠

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٧٢)، وهي قيمة موجبة مرتفعة، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠) أقل من (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وعليه، يتم قبول الفرضية الرئيسية، مما يؤكد أن تحسين نظم تقييم الأداء الوظيفي يسهم في رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

ثانيًا/ اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح معايير تقييم الأداء والالتزام العاطفي.

جدول (٧)

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
وضوح المعايير × الالتزام العاطفي	٠,٦٨	٠,٠٠٠

تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية متوسطة إلى قوية بين وضوح معايير التقييم والالتزام العاطفي، حيث بلغت قيمة الارتباط (٠,٦٨)، وهي دالة إحصائية، مما يدل على أن وضوح المعايير يعزز ارتباط العاملين بالمؤسسة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة تقييم الأداء والالتزام المعياري.

جدول (٨)

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
عدالة التقييم × الالتزام المعياري	٠,٧٠	٠,٠٠٠

يتضح أن هناك علاقة طردية قوية نسبيًا بين عدالة التقييم والالتزام المعياري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٧٠)، وهو ما يشير إلى أن شعور العاملين بعدالة التقييم يعزز التزامهم الأخلاقي تجاه المؤسسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغذية الراجعة والالتزام الاستمراري.

جدول (٩)

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التغذية الراجعة × الالتزام الاستمراري	٠,٦٥	٠,٠٠١

تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين التغذية الراجعة والالتزام الاستمراري، حيث بلغت قيمة الارتباط (٠,٦٥)، وهي دالة إحصائية، مما يعكس أهمية التغذية الراجعة في تعزيز رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل.

ثالثاً/ تحليل الانحدار (قياس الأثر)

جدول (١٠): نتائج تحليل الانحدار البسيط

المتغير المستقل	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
تقييم الأداء الوظيفي	٠,٦٩	١٢,٤٥	٠,٠٠٠

معامل التحديد (R^2) 0.52

يتضح من نتائج تحليل الانحدار أن قيمة معامل الانحدار (β) بلغت (٠,٦٩)، مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي لتقييم الأداء الوظيفي على الالتزام التنظيمي. كما بلغت قيمة (T) (١٢,٤٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، مما يعزز من قوة النموذج.

أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (٠,٥٢)، مما يعني أن تقييم الأداء الوظيفي يفسر حوالي (٥٢%) من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي، وهي نسبة تفسير جيدة تعكس أهمية هذا المتغير في التأثير على سلوك العاملين.

رابعاً/ اختبار الفروق وفق المتغيرات الديموغرافية

جدول (١١): نتائج اختبار (ANOVA)

المتغير	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	٣,٤٥	٠,٠١٨
المؤهل العلمي	٢,٩٨	٠,٠٣٢
سنوات الخبرة	٤,١٢	٠,٠١٠

تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية، حيث كانت جميع القيم أقل من (٠,٠٥)، مما يدل على أن خصائص الأفراد تؤثر في مستوى التزامهم التنظيمي.

- من خلال نتائج اختبار الفرضيات، يتضح وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابي معنوي بين تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى الأبعاد الفرعية. كما أثبتت النتائج أن تحسين ممارسات تقييم الأداء يسهم بشكل مباشر في تعزيز التزام العاملين داخل المؤسسات الحكومية.

ربط النتائج بالدراسات السابقة

تعتبر عملية ربط نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة من الخطوات الأساسية التي تعزز من القيمة العلمية للبحث، حيث تتيح مقارنة النتائج المتوصل إليها مع ما توصلت إليه الدراسات الأخرى، بما يسهم في تفسير النتائج في إطار علمي متكامل.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود تأثير إيجابي لنظم تقييم الأداء على سلوكيات العاملين داخل المنظمات.

فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين عدالة ووضوح تقييم الأداء ومستوى الالتزام التنظيمي، حيث أكدت أن تحسين معايير التقييم يسهم في تعزيز انتماء العاملين للمؤسسة، كما تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (الحارثي، ٢٠١٩) التي أشارت إلى أن التغذية الراجعة المستمرة تعد من العوامل الأساسية التي تدعم استقرار العاملين وزيادة التزامهم التنظيمي.

وعلى صعيد الدراسات الأجنبية، جاءت نتائج الدراسة الحالية متسقة مع ما توصلت إليه دراسة (Meyer & Allen, 1991)، التي أكدت أن ممارسات إدارة الموارد البشرية، وعلى رأسها تقييم الأداء، تلعب دوراً مهماً في تعزيز أبعاد الالتزام التنظيمي، خاصة الالتزام العاطفي، كما تتفق أيضاً مع دراسة (Aguinis, 2013) التي أشارت إلى أن نظم تقييم الأداء الفعالة تؤدي إلى تحسين اتجاهات العاملين وزيادة ارتباطهم بأهداف المنظمة.

ومن ناحية أخرى، أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن تقييم الأداء الوظيفي يفسر نسبة (٥٢%) من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي، وهي نتيجة تدعم ما توصلت إليه بعض الدراسات التي أكدت وجود تأثير قوي لهذا المتغير، وإن اختلفت في نسبة التأثير وفقاً لاختلاف البيئات التنظيمية وطبيعة المؤسسات محل الدراسة.

كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية، وهو ما يتفق جزئياً مع بعض الدراسات السابقة، التي أكدت أن الخصائص الشخصية والمهنية للعاملين تؤثر في درجة التزامهم التنظيمي.

وبوجه عام، يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية جاءت متسقة بدرجة كبيرة مع غالبية الدراسات السابقة، مما يعزز من مصداقيتها ويدعم صحة فروضها، كما يبرز أهمية تطوير نظم تقييم الأداء الوظيفي كمدخل رئيسي لتعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية.

الخاتمة

يعتبر هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، حيث تناول التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، وذلك في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفروضها، وقد أسهمت المعالجات الإحصائية المستخدمة في تقديم صورة واضحة ودقيقة عن واقع تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

وقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن هناك مستوى مرتفعاً نسبياً لكل من تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يعكس وجود بيئة تنظيمية تدعم تطبيق ممارسات إدارية حديثة تسهم في تحسين أداء العاملين وتعزيز ارتباطهم بالمؤسسة، كما كشفت نتائج اختبارات الصدق والثبات عن تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الموثوقية، وهو ما يدعم دقة النتائج المستخلصة.

أما على مستوى اختبار الفرضيات، فقد أكدت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي قوي للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن تقييم الأداء يفسر نسبة معتبرة من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية، وهو ما يعكس تأثير الخصائص الفردية والمهنية على سلوك العاملين.

وعند ربط النتائج بالدراسات السابقة، تبين وجود توافق كبير مع معظم ما توصلت إليه الأدبيات السابقة، الأمر الذي يعزز من مصداقية الدراسة ويؤكد أهمية الدور الذي تلعبه نظم تقييم الأداء في دعم الالتزام التنظيمي.

وبناءً على ما سبق، يمكن التأكيد على أن تحسين نظم تقييم الأداء الوظيفي لا يقتصر أثره على قياس الأداء فقط، بل يمتد ليشمل تعزيز سلوكيات إيجابية لدى العاملين، وفي مقدمتها الالتزام التنظيمي، ومن ثم، يمهد هذا الفصل الطريق للفصل التالي، الذي سيتناول مناقشة النتائج بشكل أعمق، وصياغة التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الكفاءة التنظيمية.

المراجع

أولاً/ المراجع العربية

- أبو علام، رجاء محمود، (٢٠١١)، "مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية"، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد، (٢٠١٤)، "البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه"، (الطبعة السادسة عشرة)، عمان: دار الفكر.
- العتيبي، عبد الله بن سعد، (٢٠٢٠)، "أثر تقييم الأداء الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الحكومي"، المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٢)، ١١٥-١٤٠.
- الحارثي، محمد بن علي، (٢٠١٩)، "دور التغذية الراجعة في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي"، مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، ١١(١)، ٧٥-١٠٢.

ثانياً/ المراجع الأجنبية

- Creswell, John W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley
- Babbie, Earl. (2016). The practice of social research (14th ed.). Cengage Learning
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Aguinis, Herman. (2013). Performance management (3rd ed.). Pearson Education.