

عنوان المشروع
تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس
بالتطبيق لمدرسة / المكتشف العالمية
المملكة العربية السعودية / جدة
"دراسة حالة"

اسم الطالبة:

روان محمد عبد الله الحداد

الرقم الجامعي:

2021204406

مشروع تخرج _ ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني_ ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

(رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) (طه: ١١٤)

ربنا لك الحمد والشكر حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، لإتمام هذا العمل ومهما حمدناك

فلن نستوفي حمدك،

نحمد الله عز وجل الذي أدام علينا بنعمة العلم ووفقنا الى بلوغ هذه الدرجة بفضلله، وبعد جهد ومثابرة، ثم الصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم،

فإننا نتقدم بجزيل الشكر إلى كل دكتور أو أستاذ، وبعد جهد ومثابرة تم انجاز هذا العمل المتواضع والذي نوجه من خلاله بالشكر الى كل من ساعدنا من قريب او بعيد وسقانا من بحر علمه طيلة حياتنا،

أخص بالذكر الأستاذة المحترمة الدكتورة / منى مصطفى العشري، عضو هيئة التدريس بكلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، على ما قدمته لنا من توجيهات قيمة على مستوى المنهجية وعلى مستوى المضمون العلمي للبحث

" شكرنا وتقديرنا من جديد لسعادة / المستشار ناصر الحميد. الذي جعل للعلم حق للجميع"

"وفي الأخير ندعو الله تعالى بأن يوفقنا ويوفق جميع المسلمين لما يحب ويرضى

ولنا في خير وصلاح والحمد لله رب العالمين

الباحثة: روان الحداد

الإهداء

"بفضل الله وتوفيقه، وصلت رحلتي الجامعية الى نهايتها بعد سنوات من العمل الجاد والسعي المستمر نحو حلمي، لقد كانت رحلة مليئة بالتحديات التي منحتني القوة والإصرار، واللحظات التي علمتني معنى الصبر والنجاح.

الى من كانوا نورا يضيء دربي وسندا في كل خطوة وها انا ذا أخيم بحث تخرجي بكل همة ونشاط وأمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي وساعدني ولو باليسير "

" الى والديّ وأهلي وأصدقائي الذين أوجلهم وأحترمهم "

الى كل من ذكرت وكل من لم يذكر، ولكن له بصمة في حياتي أدعو الله ان يجازيكم على كل خيراً قدمتموه لي،

أرسل اليكم خالص احترامي وأتطلع دائماً ان أكون عند حسن ظنكم.

مع كل الحب والتقدير: روان محمد عبدالله الحداد

مستخلص الدراسة

جدول المحتويات

.....	الشكر والتقدير
.....	الإهداء
.....	مستخلص الدراسة
.....	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
.....	١,١. المقدمة:
.....	١,٢. مشكلة الدراسة
.....	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
.....	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
.....	١,٣. أهمية الدراسة
.....	١,٣,١. على المستوى النظري:
.....	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
.....	١,٤. أسئلة الدراسة
.....	١,٥. أهداف الدراسة
.....	١,٦. فرضيات الدراسة
.....	١,٧. نموذج الدراسة
.....	١,٨. الدراسة الميدانية
.....	١,٩. مخطط المشروع
.....	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
.....	٢,١. المقدمة:
.....	٢,٢. المتغير المستقل
.....	٢,٣. المتغير التابع
.....	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
.....	٢,٥. الخاتمة
.....	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

.....	٣, ١. المقدمة
.....	٣, ٢. المتغيرات الإجرائية لمتغيرات البحث
.....	٣, ٣. تصميم البحث
.....	٣, ٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
.....	٣, ٥. طريقة جمع البيانات
.....	٣, ٦. أنواع البيانات
.....	٣, ٧. إجراءات التحليل الإحصائي
.....	٣, ٨. الخاتمة
.....	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
.....	٤, ١. المقدمة
.....	٤, ٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
.....	٤, ٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
.....	٤, ٣, ١. صدق مقاييس المستخدمة في الدراسة
.....	٤, ٣, ٢. ثبات أداة الدراسة
.....	٤, ٤. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث
.....	٤, ٥. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
.....	٤, ٦. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
.....	٤, ٧. الخاتمة
.....	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
.....	٥, ١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
.....	٥, ٢. توصيات الدراسة
.....	٥, ٣. الخاتمة
.....	قائمة المراجع
.....	الملاحق

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٥	نموذج البحث المقترح (من إعداد الباحث)	الشكل (١)
١٧	مخطط المشروع المصدر من اعداد الباحث	الشكل (٢)
٢٩	بياني يوضح الأنماط	الشكل (٣)
٣٠	بياني يوضح الفجوات والصراعات	الشكل (٤)
٣٣	نموذج البصل البحثي	الشكل (٥)
٤١	تصنيف العينة وفقا للجنس	الشكل (٦)
٤١	تصنيف العينة وفقا للعمر	الشكل (٧)
٤٢	تنصيف عينة الدراسة وفقا للخبرة	الشكل (٨)
٤٢	تنصيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي	الشكل (٩)
٥٤	نموذج نتائج الفرضية الرئيسية	الشكل (١٠)
٥٦	نموذج نتائج الفرضية الفرعية	الشكل رقم (١١)

الجدول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٣	مجتمع البحث والعينة المصدر: بواسطة الباحث	١
٣٤	جدول لأداة المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) المصدر: بواسطة الباحث	٢
٣٥	جدول لأداة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) المصدر: بواسطة الباحث	٣
٤٠	توصيف عينة الدراسة المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية	٤
٤٤	نتائج Sem-pls الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي المصدر: الباحث بالاعتماد على نتائج الإحصائية للدراسة الميدانية- للمتغير المستقل	٥
٤٥	نتائج Sem-pls الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي المصدر: الباحث بالاعتماد على نتائج الإحصائية للدراسة الميدانية -للمتغير التابع	٥
٤٧	قياس الثبات لأداة الدراسة المصدر: من اعداد الباحث وبناء على النتائج التحليل الإحصائي	٦
٤٨	مقياس ليكرت الخماسي المصدر: من اعداد الباحث	٧
٤٩	دلالة المتوسطات الحسابية المصدر: من اعداد الباحث	٨
٤٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة المصدر: من اعداد الباحث	٩
٥١	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة المصدر: من اعداد الباحث	١٠

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

شهد العالم تطورا شاملا في جميع المجالات والقطاعات, وهو الأمر الذي استوجب تزايد شدة المنافسة بين المنظمات نحو تقديم الأفضل وتحقيق الأهداف المنشودة , فكان لابد لكل منظمة أن تواكب تلك التطورات وتقديم أفضل ما عندها ولذلك يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المكونة للمنظمات المختلفة , فهو المحرك الأساسي لكل نشاطاتها ومصدر مهم لفاعليتها لما يتميز به من قدرات ومعارف تتناسب مع طبيعة العمل الذي يمارسه, حيث تعتبر المنظمة الناجحة التي تتمتع بموظفين ملتزمين متفانين في أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة وجودة عالية, مما جعل المنظمات التي تهتم بالهياكل التنظيمية والنظم الحديثة من أجل الارتقاء بالأداء الوظيفي حيث يعتبر هذا الأخير امرا حاسما لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. وفي سياق العمل الحديث يلعب الالتزام التنظيمي دورا مهما في تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس. وعلى الرغم من الاهتمام الذي ناله مفهوم الالتزام التنظيمي، إلا أنه لم يتفق على تعريف محدد له، ويعود ذلك على تعدد المنطقات والزوايا التي نظر الباحثون إليه من خلالها.

ويعرف الالتزام التنظيمي على أنه درجة إنهاك العامل في عمله ومقدار الوقت والجهد الذي يكرسه بهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً رئيسياً في حياته(1)

لذلك يعد الالتزام من العناصر الحيوية لبلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار الوظيفي والثقة بين الإدارة والعاملين ويسهم في بناء قدرات المنظمة لتعزيز إمكانية البقاء والاستمرار، لذا نالت ظاهرة الالتزام اهتمام الكثير من الباحثين لأهميته وانعكاسه على المنظمات والفرد على حد سواء, وأشارت العديد من الدراسات مثل دراسة عادل المسدي(٢٠١١) (2) ودراسة محمود فارس (٢٠١٤) (3) حيث يروا أن وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي يساعد على تحقيق أهدافها, كما بينت دراسة (4) (straiter (2005) على الآثار السلبية التي يسببها انخفاض معدل الأداء الوظيفي, ومن هذا المنطلق يسعى البحث الحالي الى تسليط الضوء حول دور وتأثير الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي ويؤدي الالتزام الوظيفي إلى العديد من النتائج المرغوبة. بينما يؤدي ضعف مستوى الالتزام الوظيفي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر العمالة من المنظمات وانخفاض الرضا الوظيفي.

(1) محمد السيد حمزاوي: السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية, مكتبة الشقري للنشر والتوزيع, ٢٠٠٨, ص ٨٥

(٢) عادل عبد المنعم المسدي: أثر المنظمة في سلوكيات الالتزام التنظيمي, دراسة مطبقة, مجلة الإدارة العامة الصادرة من معهد الإدارة العامة العدد الثاني, المملكة العربية السعودية, ٢٠١١.

(٣) محمود جودة ابو فارس: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي, دراسة ميدانية على جامعة الأزهر, مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية, المجلد الثاني والعشرون, العدد الثاني ٢٠١٤

Straiter, K. L (2005): The effects of super visors trust of subor dinates and their- organization job stis faction and organization in commitments internaion, journal of leade ships udies, vol, N

تعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، فيرى كل من هين وأينشتاين (Hain & Einstein, ١٩٩٠) أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية قدم لأول مرة عام ١٩٧٢ م خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وفي التسعينيات بدأت شركات عالمية كبيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، وازداد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلية والخارجية، والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية لدى شركة (البيري، ٢٠١٨)

يعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في شركات التعليم العالي من أولويات المسؤولية بتلك الشركات لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس وإسهاماتهم الأكاديمية، بالإضافة لدورها في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم و دافعتهم للإنجاز (أحمد، ٢٠١٥) وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية مما يسهم في إضفاء الجودة على مخرجات نظام الشركات وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة (سليمان، ٢٠١٦)، كما أكدت على ذلك دراسة كل من الطيب (٢٠١٩)، ودراسة سويد (٢٠١٨)، أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لها أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي، وتوفير بيئة مناسبة للأداء المهني. وأكدت دراسة بارسا وآخرون (Parsa et al, ٢٠١٤) أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية تسهم في تمتعهم بمستوى عال من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. يعمل أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أدوار تعليمية وبحثية ومجتمعية متنوعة والتي بدورها تحقق الأهداف التي تسعى لها الشركة.

ومن منطلق أهمية أدوار أعضاء هيئة التدريس التي يقومون بها كأحد الأصول والموارد البشرية الرئيسة في قطاع التعليم العالي تسعى إلى تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات بوصفه المحور الأساسي للعمليات الإدارية، فإن أي مجهود للإدارة نحو تحقيق الكفاءة الإنتاجية لن يتحقق إلا إذا تفهم المسؤول المباشر كيف يرضي العاملين ويحقق التزامهم التنظيمي، ويوفر لهم الراحة النفسية في عملهم سعياً لتحقيق الأهداف العامة للوظيفة.

- سمر سعيد لبياري: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠١٨
- (2) عماد منصور أحمد (٢٠١٥) الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي دار المنظومة
- (3) سليمان شريف عبد الله، جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود. مجلة الإدارة التربوية: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٩٣ (٢٠١٦)
- (4) الطيب عبد الله عبد الخالق (٢٠١٩). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨. مجلة الأندلس: جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية،
- (٥) سويد، جيهان علي السيد (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية: كلية التربية

(6) Parsa, B., Idris, (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*

١,٢ . مشكلة الدراسة:

يعد أعضاء هيئة التدريس والإداريون في مؤسسات التعليم العالي بعامة وبخاصة من أهم العناصر القادرة على إحداث التغيير والتطوير، لذلك فالعمل على زيادة إنتاج أعضاء هيئة التدريس والإداريين في وتحفيزهم وتوجيه جهودهم يستدعي إيجاد أساليب القيادة الأكثر فعالية في تحسين هذا المتغير التنظيمي، مما ينعكس ايجابيا على تخفيف مستوى الصراع التنظيمي وتوحيد الرؤية التنظيمية في الشركات، والذي يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء التنظيمي العام. وقد أكدت عدة دراسات أن هناك دلائل واضحة حول الأثر الإيجابي للقيادة التحويلية (Luton, 2010) ؛ (Noordin, 2012). ولهذا، فإن من الضرورة العمل على تحديد مستوى سلوكيات القيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين لما لهذا الأسلوب القيادي من أثر إيجابي في المخرجات التنظيمية بشكل عام. لذلك، كان من الضروري الوقوف على واقع القيادة التحويلية في لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

على الرغم من الأهمية البالغة لكل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوة نظرية ملحوظة بينهما. هذه الفجوة تتمثل في عدم وجود توافق تام بين مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لهيئة التدريس. فقد تظهر الأبحاث أن هناك أعضاء هيئة تدريس يمتلكون التزاماً تنظيمياً عالياً، ولكنهم لا يظهرون أداءً وظيفياً متميزاً، والعكس صحيح أيضاً.

١,٢,٢ الفجوات التطبيقية:

عدم توفير فرص كافية للتطوير ويمكن أن يضعف الالتزام التنظيمي بيئة العمل التي تفتقر إلى الحوافز المادية والمعنوية قد تؤدي إلى تدني الالتزام الوظيفي إدارة الشركات التعليمية قد تكون غير قادرة على تعزيز قيم الالتزام التنظيمي وأن تتزايد معدلات الغياب والتأخير بين أعضاء هيئة التدريس غير الملتزمين.

المقرحي، محمد عبد العزيز. (٢٠١٤). "مجلة البحوث الإدارية، العدد ٣٢، صفحات ٦٧-٩٠.

بناء على ما سبق سيتم دراسة البحث من خلال التساؤل التالي:

" إلى أي مدى يؤثر الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي؟"

١,٣. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في أنه يعالج موضوع في غاية الأهمية وهو "أثر الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي" وخاصة أنه يتعلق بسلوك الفرد داخل الشركة "الالتزام التنظيمي" مرتبط بمجال الإدارة والنتائج النهائي لجميع الأنشطة داخل الشركة "الأداء الوظيفي" كما تظهر أهمية في أنه يفيد الجهات المختصة من ال أخذ بعين الاعتبار الإجراءات اللازمة التي تساعد على تحقيق الالتزام التنظيمي وتحسين جودة الأداء الوظيفي.

١,٣,١. الأهمية النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية لدراسة تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس في العديد من الجوانب الأكاديمية والمعرفية وتسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة التعليمية والتنظيمية من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في بيئات تعليمية محددة وتوفر هذه الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يساعد الباحثين والممارسين في فهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات التنظيمية المختلفة وأداء العاملين ويمكن أن تساهم في تطوير نظريات جديدة أو تعزيز النظريات القائمة حول الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

١,٣,٢. الأهمية التطبيقية:

تمتد الأهمية التطبيقية لدراسة تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس إلى عدة جوانب عملية. أولاً، يمكن للنتائج المستخلصة من هذه الدراسة أن تساعد الإدارات التعليمية في تصميم وتطبيق سياسات وبرامج تعزز من الالتزام التنظيمي لدى هيئة التدريس، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والجودة التعليمية. ثانياً، يمكن أن توفر الدراسة توصيات عملية لمديري الشركات والجامعات حول كيفية تعزيز التفاعل الإيجابي بين العاملين وبيئة العمل، مما يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي. ثالثاً، يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريبية وتطورية تستهدف تعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي.

١,٤ . أسئلة البحث:

تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي وهو " ما هو تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس بالتطبيق على مدرسة / المكتشف في المملكة العربية السعودية / جدة؟" ومنها لدينا أسئلة فرعية يجب الإجابة عنها؟"

وهي:

- كيف تعتقد أن الالتزام العاطفي يؤثر على الأداء الوظيفي على مدى طويل؟
- ما مدى الصعوبة التي تواجهها في الحفاظ على الالتزام الاستمراري بالأداء الوظيفي؟
- كيف يمكن تعزيز الولاء الوظيفي لتحسين الأداء الوظيفي؟
- ماهي الآثار السلبية المحتملة لعدم الالتزام بالانضباط الوظيفي على الأداء الوظيفي؟
- كيف يؤثر إنجاز المهام بكفاءة وفعالية على الأداء الوظيفي؟

٥, ١ أهداف البحث:

- تقييم تأثير الالتزام العاطفي على نتائج الأداء الوظيفي طويلة الأمد في مدرسة المكتشف.
- استكشاف تأثير التدريب والتطوير على تحسين الالتزام الاستمراري والأداء الوظيفي في القطاع.

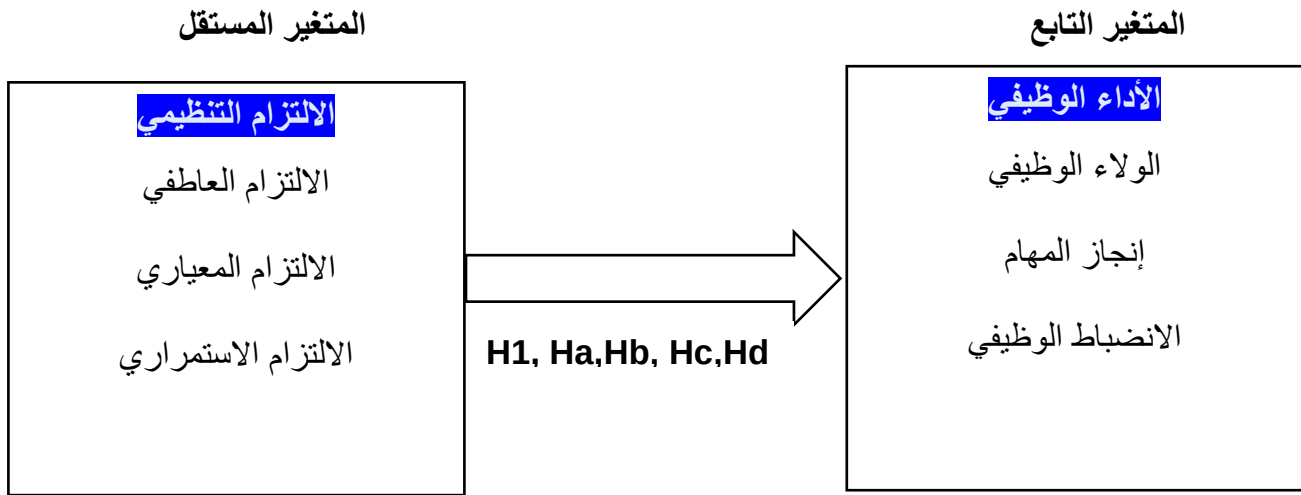
- تحليل العلاقة بين الولاء الوظيفي على مستوى الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف.
- تحديد العواقب التنظيمية لعدم الالتزام بالانضباط الوظيفي على الأداء الوظيفي العام للمؤسسة.
- تقييم استراتيجيات التحفيز وتأثيرها على كفاءة وفعالية أداء المهام في مدرسة المكتشف.

٦, ١ فرضيات البحث:

- H1 توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ان هناك علاقة إيجابية بين الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي وما بين الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف.
- Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ان هناك علاقة إيجابية بين الالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي وما بين الأداء الوظيفي.
- Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ان هناك علاقة إيجابية بين الولاء الوظيفي كأحد أبعاد الأداء الوظيفي وما بين الالتزام التنظيمي.
- Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ان هناك علاقة إيجابية بين الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد الأداء الوظيفي وما بين الالتزام التنظيمي.
- Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ان هناك علاقة إيجابية بين إنجاز المهام كأحد أبعاد الأداء الوظيفي وما بين الالتزام التنظيمي.

١,٧ نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات كما يلي:



الجدول (١): نموذج البحث. مصدر: (من اعداد الباحث)

مدرسة المكتشف العالمية " مستعدين للغد " من المؤسسات التعليمية الرائدة التي تسعى الى تقديم تعليم عالي الجودة يتماشى مع المعايير الدولية , وهي بيئة تعليمية آمنة ومحفزة وداعمة وصحية وتحرص المدرسة على دمج التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية مما يتيح للطلاب فرصة التعلم بطرق مبتكرة ومتنوعة , تقدم مدرسة المكتشف العالمية منهجا موحدا قائما على المهارات يلبي الاحتياجات المتنوعة لكل طفل بطريقة تعدده لمواجهة التحديات المستقبلية , في MIS تفتخر بتلبية الاحتياجات الفردية والاحتفال بالإنجازات لطلابها والتأكد على أهمية بناء طالب شامل ذات الصلة التي سيحتاجونها لتلبية عوامل النجاح في القرن الحادي والعشرين مما يجعلهم قادة عالميين في المستقبل وتساهم إدارة مدرسة المكتشف العالمية باستمرار في الاستثمار التعليمي , كأحد قيمهم الأساسية ولأنهم يؤمنوا بأهمية المشاركة المجتمعية, فأنهم يشاركون دائما مجتمع MIS في مختلف الأنشطة والمبادرات التي تعمل على تعزيز علاقة المنفعة المتبادلة بين المدرسة والمجتمع, وأيضا يوصلون دعم الاسر والطلاب والعلمية التعليمية , واستمرت MIS وستستمر دائما في السعي نحو الجدارة الحقيقية والقيادة في مجال التعليم الدولي " في المملكة العربية السعودية " مع تحمل رعاية عقول طلابها واعدادهم لمواجهة تحديات الغد , وتفتخر بتقديم مجموعة واسعة من المرافق المصممة لدعم التطوير الأكاديمي والرياضي والشخصي للطلاب , ويخلقوا فرص التعلم التي تساعد الطلاب على تطوير المهارات ويشرف على العملية التعليمية في مدرسة المكتشف العالمية طاقم تدريسي مؤهل يتمتع بخبرة واسعة في مجال التعليم الدولي , كما تلتزم المدرسة بتقديم برامج تدريبية مستمرة للجميع طاقم التعليم لضمان تحديث معارفهم ومهاراتهم بما يتوافق مع أحدث التطورات التربوية."

مدرسة المكتشف العالمية هي احدى المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية، ولديها اكثر من فرع في انحاء المملكة بما في ذلك في جدة،

وتتميز بمواقع استراتيجية مما يسهل على أولياء الأمور والافراد الوصول اليها، كما انها تضم فريق من الموظفين المؤهلين والمتمرسين في تقديم خدمات مميزة للجميع.

١,٩ هيكل المشروع

- الفصل الأول المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

	الفصل الأول : المقدمة.
	الفصل الثاني: الإطار النظري.
	الفصل الثالث: منهجية البحث.
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة.

الجدول: رقم (٢) مخطط المشروع
المصدر (من اعداد الباحث)

٢ _ الفصل الثاني: الإطار النظري

٢،١ المقدمة

بيئة العمل الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تتسم بتنوع كبير في المهام والمسؤوليات التي تتطلب توازناً دقيقاً بين التعليم والبحث والخدمة المجتمعية، هذا التوازن يمكن أن يؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي والإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لدراسة قامت بها (Gillespie et al. 2010)، فإن الضغط الناتج عن تزايد الأعباء التدريسية ومتطلبات النشر الأكاديمي يمكن أن يؤدي إلى مستويات عالية من الإجهاد الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى ذلك، هناك تزايد في الطلب على استخدام التكنولوجيا في التعليم، مما يتطلب من أعضاء هيئة التدريس تطوير مهارات جديدة ومواكبة التغيرات السريعة في هذا المجال، وفيما يتعلق بالبيئة التنظيمية، أظهرت الأبحاث أن الدعم المؤسسي، سواء من خلال توفير الموارد أو الدعم النفسي، يلعب دوراً حاسماً في تحسين جودة العمل الأكاديمي (Houston, Meyer, & Paewai, 2006). على سبيل المثال، توفير فرص للتطوير المهني ودعم البحوث يمكن أن يعزز من الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي يُعتبر الالتزام التنظيمي أحد العوامل المهمة التي تؤثر على الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة وفي السياق الأكاديمي، يُعد هذا الالتزام أحد المحددات الرئيسية التي تساهم في تعزيز الأداء الوظيفي لهيئة التدريس، يسعى هذا البحث إلى استكشاف تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس، مع التركيز على العوامل التي تساهم في تعزيز هذا الالتزام وتوجيهه نحو تحقيق نتائج إيجابية إن فهم العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي يُعزز من القدرة على تطوير استراتيجيات إدارية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس يُعد هذا الأمر حيوياً، حيث يؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم والبحث العلمي،

ويبرز البحث أهمية إجراء مراجعة للأدبيات ذات الصلة لفهم النظريات والأسس التي تقوم عليها الدراسات السابقة، وكذلك لتحديد الفجوات البحثية التي يمكن أن تساهم في تطوير الفهم العلمي لهذا الموضوع. المراجعة الأدبية تساعد أيضاً في توفير إطار نظري واضح يمكن الاستناد إليه لتفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها ويعد خطوة أساسية في أي بحث علمي، خاصة عند دراسة العلاقة بين المتغيرات مثل الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي إليك بعض النقاط التي توضح أهمية مراجعة الأدبيات لهذه المتغيرات: فهم النظريات الأساسية: الأدبيات تساعد الباحث على فهم النظريات والنماذج الأساسية التي تناولت المتغيرات قيد الدراسة هذا يمكن أن يوفر إطاراً نظرياً متيناً يبنى عليه البحث ويستخدم لتفسير، تحديد وتوضيح التعاريف والتشغيلات المتغيرة: مراجعة الأدبيات تُمكن الباحث من تحديد التعريفات الواضحة والمتفق عليها للمتغيرات المستقلة والتابعة، بالإضافة إلى طرق التشغيل (operationalization) التي تم استخدامها

لقياس هذه المتغيرات في الدراسات السابقة DeVellis, R. F. (2016). Scale development
تحديد الفجوات البحثية : من خلال مراجعة الأدبيات، يمكن للباحث تحديد الفجوات أو النواقص في
الدراسات السابقة Webster, J., & Watson, R. T. (2002) المتعلقة بالمتغيرات المستقلة والتابعة.
يمكن أن يكون هذا مفيداً في تطوير أسئلة بحثية جديدة تساهم في توسيع الفهم العلمي لهذه المتغيرات توجيه
منهجية البحث :مراجعة الأدبيات تساعد في توجيه تصميم الدراسة واختيار المنهجية المناسبة من خلال
الاطلاع على Creswell, J. W. (2014). Research design كيفية معالجة المتغيرات المستقلة
والتابعة في الدراسات السابقة، يمكن للباحث تحديد الأدوات والأساليب التي ستكون أكثر فعالية في دراسته
الخاصة تعزيز مصداقية البحث: الاستعانة بالأدبيات السابقة يدعم مواقف الباحث وفرضياته Petticrew,
M. (2006) Roberts, H. مما يعزز من مصداقية البحث ويجعل النتائج أكثر قبولاً لدى المجتمع
الأكاديمي كما أن مراجعة الأدبيات تساعد في تحديد الأطر النظرية المناسبة التي يمكن استخدامها لتفسير
العلاقات بين المتغيرات ، إجراء مراجعة الأدبيات للمتغيرات المستقلة والتابعة هو جزء أساسي من عملية
البحث العلمي. يساهم في بناء إطار نظري قوي ويوجه الباحثين في تصميم الدراسة وتحليل البيانات بشكل
يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة ومدعومة بالأدلة العلمية

٢،٢ المبحث الأول: الالتزام التنظيمي

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته ويعكس تبنيه
لاتجاهات وقيم المنظمة ويعرف أيضاً الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة وهو يتعلق بدرجة
اندماجه بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها (المصاروة والخفاجي، ٢٠١٥، صفحة ٤٨) وقد أشار
العمرى إلى أن الالتزام التنظيمي عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي تظهر على شكل قناعة
الفرد بقيم وأهداف المنظمة واستعداده لبذل مجهودات إضافية من أجل المنظمة، ويعرف الالتزام
التنظيمي بأنه العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة وارتباطه
بها والتزامه بالأهداف والوسائل (حسن والخميس، ٢٠٢٠، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية
والاجتماعية) ويتناول العلاقة بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها، ويعبر عن مدى استعداد
الموظف للبقاء مع المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها،

٢،٢،١ تطور مفهوم الالتزام التنظيمي:

عبر السنوات ليشمل جوانب متعددة من علاقة الموظف بالمنظمة، في البداية، تم التركيز على الجانب العاطفي من الالتزام، حيث يعتبر ارتباط الموظف بالمنظمة نابعاً من مشاعر الانتماء والتقدير، مع مرور الوقت توسع المفهوم ليشمل جوانب إضافية مثل الالتزام المستمر الذي يعتمد على تصور الموظف للتكاليف المرتبطة بترك المنظمة، والالتزام المعياري، الذي يركز على شعور الموظف بالواجب والمسؤولية تجاه المنظمة هذا التطور في فهم الالتزام التنظيمي ساهم في تحسين استراتيجيات الإدارة، (Meyer & Allen, 1991; Mowday Porter, & Steers, 1982). حيث أصبحت المؤسسات أكثر قدرة على تعزيز الالتزام من خلال التركيز على تحسين بيئة العمل وتقديم الحوافز المناسبة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ويُعرف عادة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري، الالتزام العاطفي يشير إلى رغبة الموظف في البقاء مع المنظمة لأنه يشعر بالانتماء والتماهي مع أهدافها وقيمها، أما الالتزام المستمر فيعكس تصور الموظف للتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة، مثل فقدان الاستقرار المالي أو الفوائد الأخرى للالتزام المعياري، من ناحية أخرى، يتجسد في شعور الموظف بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة، مما يدفعه للبقاء والعمل بجد من أجل تحقيق أهدافها، فهم هذه الأبعاد الثلاثة يساعد المنظمات على تطوير استراتيجيات لتعزيز الالتزام التنظيمي بين موظفيها، مما يعزز الأداء العام للمنظمة (Meyer & Allen, 1991; Mowday, Porter, & Steers, 1982)

٢،٢،٢ الالتزام التنظيمي تُعدُّ من النظريات:

الهامة في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تقدم إطاراً لفهم العوامل التي تؤثر على ارتباط الموظف بالمنظمة، تم تطوير النظرية بشكل رئيسي من قبل ماير وآلين (Meyer & Allen) في عام ١٩٩١، حيث اقترحا أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاثة مكونات أساسية: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري هذه المكونات تمثل جوانب مختلفة من ارتباط الموظف بالمنظمة، فبينما يعكس الالتزام العاطفي رغبة الموظف في البقاء لأنه يحب المنظمة ويشعر بالانتماء إليها، يعبر الالتزام المستمر عن شعور الموظف بالضرورة الاقتصادية للبقاء بسبب التكاليف المرتبطة بالمغادرة ، أما الالتزام المعياري فيمثل شعور الموظف بالمسؤولية والواجب

تجاه المنظمة هذه النظرية تساعد في تفسير سلوكيات الموظفين المتعلقة بالرضا الوظيفي والتغيب ومعدل الدوران الوظيفي (ماير وآلبيين، ١٩٩١)

٢،٢،٣ العلاقة:

الالتزام التنظيمي يُعد عنصراً محورياً يؤثر على مجموعة واسعة من العلاقات التنظيمية الأخرى مثل الرضا الوظيفي، الأبحاث تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي، حيث أن الموظفين الذين يظهرون مستوى عالي من الالتزام العاطفي يميلون إلى أن يكونوا أكثر رضاً عن عملهم، (ماير وآلبيين، ١٩٩١؛ موداي، بورتر، وستيرز، ١٩٨٢). مما ينعكس بدوره على أدائهم الوظيفي كما أن الالتزام التنظيمي يرتبط بتقليل معدلات الدوران الوظيفي والتغيب عن العمل، حيث إن الموظفين الذين يشعرون بالتزام قوي تجاه المنظمة يكونون أكثر احتمالاً للبقاء فيها لفترة أطول.

٢،٢،٤ أبعاد الالتزام التنظيمي

يشكل الالتزام التنظيمي من ثلاثة ابعاد رئيسية فهي بمثابة القاعدة الأساسية له وهي:

الالتزام العاطفي: هو الذي يعبر عن رغبة الفرد في كل من الأهداف والقيم والسعي نحو تحقيقها، الموظفون الذين يظهرون التزاماً عاطفياً قوياً يميلون إلى البقاء في المنظمة لأنهم يشعرون بالراحة والاندماج فيها (ماير وآلبيين، ١٩٩١) لأنهم يريدون بالفعل تكريس جهودهم لصالح العمل فيها.

الالتزام المعياري: يستند الالتزام المعياري إلى شعور الموظف بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة حيث يشعر أن البقاء في المنظمة هو الأمر الصائب أخلاقياً أو اجتماعياً هذا الشعور قد ينشأ من خلال التوقعات الاجتماعية أو الثقافية التي تحت الموظف على الوفاء بالتزاماته تجاه المنظمة (ماير وآلبيين، ١٩٩١؛ موداي، بورتر، وستيرز، ١٩٨٢).

الالتزام الاستمراري: يقصد به استمرار الفرد ورغبته في البقاء عاملاً بالمنظمة لاعتقاده أن ترك العمل يكلفه الكثير وهذا النوع من الالتزام يعتمد على مدى إدراك الموظف للفوائد والمزايا التي قد يفقدها إذا قرر مغادرة المنظمة، مثل الأمان الوظيفي، المكاسب المالية، أو الفرص المهنية (ماير وآلبيين، ١٩٩١) مثل هؤلاء يقال إن لديهم الالتزام الاستمراري.

٢،٣ المبحث الثاني: الأداء الوظيفي:

٢،٣،١ مفهوم الأداء الوظيفي: يشير إلى الكفاءة التي يظهرها الموظفون أثناء تنفيذهم للمهام والمسؤوليات المتعلقة بوظائفهم. يعرف (Motowidlo (2003) الأداء الوظيفي بأنه السلوكيات المرتبطة بتحقيق أهداف المنظمة، والتي يمكن أن تقاس من خلال معايير مثل الجودة، الكمية، والكفاءة في أداء العمل يعتبر الأداء الوظيفي أيضاً عملية ديناميكية تتأثر بعوامل متعددة، بما في ذلك القدرة على التكيف مع التغيرات والتعلم المستمر من جهة أخرى، يشير (Campbell et al. (1993 إلى أن الأداء الوظيفي يمكن أن ينقسم إلى أداء فني وأداء سياقي الأداء الفني يتعلق بالمهام الأساسية والمباشرة للوظيفة، في حين أن الأداء السياقي يشمل السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية مثل التعاون والعمل الجماعي هذه الرؤية الشمولية لمفهوم الأداء الوظيفي تبرز أهمية الأبعاد المتعددة التي يمكن من خلالها تقييم مساهمة الموظف في بيئة العمل (البرغوثي، ٢٠٢١) حيث تعتبر استراتيجيات التحفيز والتدريب من أبرز العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي وتعزز من قدرة الأفراد على تحقيق نتائج متميزة في بيئات العمل المختلفة (الزهراني، ٢٠٢٢). على هذا الأساس هو مقياس حيوي لمدى تحقيق الأفراد لأهدافهم الوظيفية وقدرتهم على تقديم مساهمات فعالة في بيئة العمل يُعد هذا الأداء عادةً بناءً على مجموعة من المعايير مثل الكفاءة، والابتكار، والالتزام بالقيم التنظيمية (علي، ٢٠٢٠) في الأدبيات العربية، يُعتبر الأداء الوظيفي أحد المؤشرات الأساسية لنجاح المؤسسات، حيث يُعبر عن مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتلبية احتياجات العملاء (الخليفي، ٢٠٢١) تبرز أهمية الأداء الوظيفي في تحقيق التميز التنظيمي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في السوق من جهة أخرى، سلط (Murphy (1989 الضوء على أن الأداء الوظيفي يتألف من مكونات متعددة، من بينها الأداء المرتبط بالمهمة والأداء السياقي يرتبط الأداء المرتبط بالمهمة بتنفيذ المهام الأساسية للوظيفة، بينما يشمل الأداء السياقي السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية مثل التعاون والالتزام بالمعايير التنظيمية تدعم هذه النظريات الرؤية الحديثة التي ترى أن الأداء الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد، حيث يلعب الأداء السياقي دوراً متزايد الأهمية في العقود الأخيرة (Borman and Motowidlo (1993. قدما إسهاماً بارزاً في هذا المجال بتأكيدهم على أن الأداء السياقي، الذي يشمل سلوكيات مثل الالتزام بسياسات المؤسسة ومساعدة الزملاء والعمل بروح الفريق من خلال هذه الفهم العميق، يمكن للمنظمات تصميم استراتيجيات فعالة لتعزيز أداء موظفيها وتحقيق التفوق التنافسي.

٢،٣،٢ تطور الأداء الوظيفي: يعتبر من المواضيع المهمة في إدارة الموارد البشرية، حيث أن التقدم

التكنولوجي والتغيرات في بيئة العمل تؤدي إلى ضرورة تحسين الأداء الوظيفي باستمرار وفقاً لدراسة

أجرتها (Garavan et al. (2019)، يعد التدريب والتطوير المهني من العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين، حيث تبين أن الاستثمارات في تطوير المهارات تزيد من رضا الموظفين وتحسين إنتاجيته ومن ناحية أخرى، يشير (Park and Shaw (2013 إلى أن التقييم المستمر للأداء وإعطاء الملاحظات البناءة يلعبان دوراً كبيراً في تطور الأداء الوظيفي. قد يؤدي ذلك إلى تعزيز الكفاءة والفعالية لدى الموظفين، مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل. كما أن الممارسات التنظيمية التي تركز على التحسين المستمر تساهم في تحفيز الموظفين لتحقيق أفضل أداء ممكن.

٢،٣،٣ تعتبر نظرية الأداء الوظيفي: من النظريات المهمة حيث تركز على فهم العوامل المؤثرة في أداء الموظفين وكيفية تحسينه لتحقيق أهداف المؤسسة تركز النظرية على العوامل الفردية مثل المعرفة والمهارات والدوافع، بالإضافة إلى العوامل البيئية والتنظيمية مثل الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة (عبد الله وعبد الرحمن، ٢٠٢١). يتم تطبيق هذه النظرية لتحليل الأداء وتحديد العوامل التي تعزز الإنتاجية وتساهم في تطوير السياسات والإجراءات التي تدعم تحقيق الأداء الأمثل علاوةً على ذلك، تسهم هذه النظرية في فهم التفاعلات بين العوامل المختلفة وكيفية تأثيرها المتبادل على الأداء، مما يساعد المديرين على تحديد نقاط القوة والضعف في فرق العمل يُعد الأداء الوظيفي مؤشراً حيوياً على فعالية الإدارة وكفاءة العمليات الداخلية، ويُستخدم كأساس لتقييم الإنجازات وتحفيز التحسين المستمر داخل المؤسسات (عبد الله وعبد الرحمن، ٢٠٢١)

٢،٣،٤ علاقة الأداء الوظيفي: بالمتغيرات الأخرى تُعتبر موضوعاً معقداً وحاسماً في مجال الإدارة والموارد البشرية حيث يتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل ومتغيرات تشمل الدوافع الفردية، الهيكل التنظيمي، البيئة العمل، والقيادة على سبيل المثال، تُظهر الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث يُعتبر الرضا الوظيفي محفزاً أساسياً للعاملين، ما يؤدي إلى تحسين الأداء (الزبيدي، ٢٠٢٠). بالإضافة إلى ذلك، يُشير العديد من الباحثين إلى أن القيادة الفعالة تساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال توفير الدعم والتوجيه اللازمين للموظفين (السيد، ٢٠١٩) من ناحية أخرى، يؤكد البعض على أهمية المناخ التنظيمي كعامل مؤثر على الأداء الوظيفي، حيث إن بيئة العمل الإيجابية تُعزز من الالتزام المؤسسي وتزيد من الإنتاجية (العسيري، ٢٠٢١) ويُعد التدريب والتطوير من العوامل المؤثرة أيضاً، حيث يُساهم في تحسين مهارات الموظفين وزيادة قدرتهم على أداء المهام بفعالية (الجوهري، ٢٠٢٢) في هذا السياق، يُعتبر التفاعل بين هذه المتغيرات أمراً حيوياً، حيث يمكن أن يؤدي تكامل العوامل المختلفة إلى تحقيق أداء وظيفي متميز **العلاقة** بين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي تُعدّ من أهم

الموضوعات في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تُشير الدراسات إلى أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين مدى التزام الموظفين تجاه المنظمة ومستوى أدائهم في العمل وفقًا لدراسة أجراها Allen وMeyer (1991) هذه الأبعاد تساهم بشكل كبير في تحديد مدى استعداد الموظفين لبذل جهد إضافي لأداء المهام الوظيفية علاوة على ذلك، وجدت دراسة أخرى لـ Porter وMowday وSteers (1982)، له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بالاندماج القوي مع أهداف المنظمة وقيمها في سياق مماثل، يُظهر بحث Becker et al. (1996) أن الالتزام التنظيمي لا يؤثر فقط على الأداء الفردي للموظفين، بل يمكن أن يعزز الأداء الجماعي أيضًا حيث أكد الباحثون على أن الالتزام المشترك بين أعضاء الفريق يمكن أن يؤدي إلى تحسين التواصل والتنسيق بين الأفراد، مما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية العامة للفريق.

أبعاد الأداء الوظيفي:

هنالك توافق بين الباحثين على ابعاد متعددة لمفهوم الأداء الوظيفي، واهم ابعاد الأداء الوظيفي التي يركز عليها الباحثون هي الولاء الوظيفي، الالتزام الوظيفي، والانضباط الوظيفي، وإنجاز المهام. (عائشة ب.، ٢٠٢٢)

الولاء الوظيفي: هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون رغبتهم وفي خدمة المنظمة بشكل كبير، والاستمرار في عضوية هذه المنظمة حيث يجب ان تكون هذه العلاقة قوية وإيجابية وديناميكية وقائمة على المعتقد فيما يتعلق بأهداف او غايات المؤسسة مما يعكس استعداده للبقاء والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. (Meyer & Allen, 1991) عوامل مثل الرضا الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، وتقدير الموظف من قبل الإدارة تلعب دورًا هامًا في تعزيز الولاء الوظيفي. (Tett & Meyer, 1993) وفقًا لدراسة أجرتها Porter et al. (1974)، فإن الموظفين الذين يشعرون بالولاء تجاه مؤسساتهم يظهرون مستويات أعلى من الرضا والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الأبحاث أن وجود بيئة عمل داعمة ومحفزة يمكن أن يعزز من مستوى الولاء الوظيفي، مما يؤدي إلى تقليل معدل الدوران الوظيفي وزيادة الرضا العام للموظفين. (Mathieu & Zajac, 1990).

الالتزام التنظيمي: هو حالة غير ملموسة تتجسد في الولاء العمال واستعدادهم لبذل أقصى جهد ممكن منظماتهم ويتأثر الالتزام الوظيفي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل. (مشتي وخطر، ٢٠٢٠) يُعرّف الالتزام الوظيفي بأنه مدى ارتباط الموظف بمؤسسته

واستعداده لبذل الجهد اللازم لتحقيق أهدافها (القطامي، ٢٠١٢). وقد أظهرت الدراسات أن الالتزام الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي والإنتاجية (المالكي، ٢٠١٦). كما أن هناك عوامل عديدة تؤثر على مستوى الالتزام الوظيفي، منها القيادة الفعالة وتوافر بيئة عمل محفزة (السيد، ٢٠١٨). ويُعد التوازن بين الحياة الشخصية والعملية من العوامل المهمة التي تعزز من التزام الموظف بوظيفته (العتيبي، ٢٠١٩)

الانضباط الوظيفي: الانضباط أحد العوامل المهمة لأنه يؤثر على أداء الموظفين، كلما ارتفع مستوى الانضباط لدى الموظفين ارتفع مستوى الأداء، والانضباط ضد التسبب وهو حالة النظام في المؤسسة حيث يلتزم الموظفون بالمعايير المعمول بها ويسعون إلى تحقيق الأهداف المحددة (عليلي وخرواع، ٢٠٢٠) والالتزام بمتطلبات الوظيفة بما في ذلك الدقة في العمل والالتزام بالمواعيد (العسيري، ٢٠١٧). إن وجود انضباط وظيفي قوي يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويقلل من مستوى التوتر والضغط بين الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية (الصبحي، ٢٠١٨). وقد أظهرت الدراسات أن الانضباط الوظيفي يرتبط بشكل وثيق بالرضا الوظيفي والاستقرار المهني، حيث يشعر الموظفون المنضبطون بأنهم جزء لا يتجزأ من المؤسسة (الحربي، ٢٠١٩). بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادة الفعالة تساهم بشكل كبير في تعزيز مستوى الانضباط الوظيفي بين الموظفين من خلال وضع سياسات واضحة وتوجيهات صارمة (الغامدي، ٢٠٢٠)

إنجاز المهام: وهي كافة السلوكيات التي تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ أعمال المؤسسة، مثل في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل ذلك الإنجاز، أو السلوك المطلوب لتحويل الفرد من حالة النزاع إلى مناخ تنافسي من خلال الصراع أو يمكن أن يكون السلوك جهداً محفزاً لخلق ذلك المناخ (عائشة

ب، ٢٠٢٢) نجاز المهام يُعد من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة الإنتاجية في المؤسسات. يشير إنجاز المهام إلى قدرة الموظف على إتمام الأعمال المكلف بها وفقاً للمعايير الزمنية والجودة المطلوبة (الزبيدي، ٢٠١٧). يعتمد تحقيق هذا الإنجاز على عدة عوامل منها المهارات الفنية والتنظيمية للموظف، والدعم المقدم من الإدارة (الشمري، ٢٠١٨). أظهرت الدراسات أن وجود بيئة عمل محفزة وتوفر أدوات العمل المناسبة يلعب دوراً كبيراً في تسهيل عملية إنجاز المهام (البقي، ٢٠١٩). بالإضافة إلى ذلك، فإن توفير تدريب مستمر للموظفين يعزز من قدراتهم على إنجاز المهام بكفاءة عالية ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (العتيبي، ٢٠٢٠)

٢،٤ العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي:

يترتب على مفهوم الأداء ارتباطه بسلوك الفرد والمنظمة، إذ يعد النتائج النهائي لجميع الأنشطة المنفذة داخل المنظمة، ويتم التعبير عن الأداء كنتيجة لتفاعل العاملين داخل المنظمة، ويتحدد سلوك العامل بتفاعل جهده وقدرته أو يمكن الالتزام التنظيمي يعد من العناصر الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي في أي مؤسسة. فكلما زاد التزام الموظف تجاه المنظمة، زاد اهتمامه بأداء واجباته بشكل أفضل، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء الوظيفي. حيث أشارت الدراسات إلى أن الالتزام التنظيمي يعزز من مستوى الإنتاجية ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي، وذلك بسبب الشعور بالانتماء والولاء تجاه المنظمة (العنزي، ٢٠٢١؛ العتيبي، ٢٠٢٠؛ الحربي، ٢٠١٩؛ الجاسم، ٢٠١٨). وعلى الرغم من أن الالتزام التنظيمي قد يتأثر بالعديد من العوامل مثل بيئة العمل والثقافة التنظيمية، إلا أن التزام الموظف بأهداف المنظمة وقيمتها ينعكس إيجابياً على جودة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية. وتشير بعض الدراسات إلى أن الالتزام التنظيمي لا يقتصر فقط على الالتزام العاطفي، بل يشمل أيضاً الالتزام المستمر، مما يعني أن الموظف يشعر بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة التي يعمل بها (العنزي، ٢٠٢١؛ العتيبي، ٢٠٢٠؛ الحربي، ٢٠١٩؛ الجاسم، ٢٠١٨). يلعب الالتزام التنظيمي دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسات. يعتبر الالتزام التنظيمي دافعاً قوياً يحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم من جهود لتحقيق أهداف المؤسسة. ومن خلال تعزيز الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة، يتمكن الموظفون من تجاوز التحديات وتحقيق الأداء المتميز. وفي هذا السياق، أشارت العديد من الدراسات إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الالتزام التنظيمي يميلون إلى إظهار سلوكيات تعاونية وإيجابية، مما يسهم في تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية. على سبيل المثال، دراسة العنزي (٢٠٢١) والعتيبي (٢٠٢٠) أكدت على أن الموظفين الملتزمين يساهمون بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وذلك من خلال تحسين الأداء الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي. وبالإضافة إلى ذلك، يُعتبر الالتزام التنظيمي عاملاً أساسياً في تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتحسين التواصل بين أعضاء الفريق، مما يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويزيد من رضا الموظفين (العنزي، ٢٠٢١؛ العتيبي، ٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي لا يقتصر فقط على تأثيره الإيجابي على الأداء الوظيفي، بل يمتد ليشمل أيضاً تأثيره على الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي. حيث أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين يشعرون بالالتزام تجاه منظماتهم يكونون أكثر استقراراً وأقل عرضة للتفكير في ترك العمل. هذا الاستقرار الوظيفي يعزز من استمرار الخبرات والمعرفة داخل المؤسسة، مما يسهم في تحقيق التميز المستدام ومن الجدير بالذكر أن الالتزام التنظيمي يرتبط أيضاً بزيادة الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون الملتزمون بالرضا عن

وظائفهم نتيجة شعورهم بالتقدير والانتماء. دراسة الحربي (٢٠١٩) والجاسم (٢٠١٨) أشارت إلى أن الالتزام التنظيمي يعزز من الدافعية الذاتية لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والابتكار في العمل كما أن الالتزام التنظيمي يشجع الموظفين على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال، مما يجعلهم يشعرون بالفخر والانتماء تجاه المنظمة التي يعملون بها (الحربي، ٢٠١٩؛ الجاسم، ٢٠١٨) تُظهر الدراسات السابقة في قطاع التعليم،

١،١ أنماط واضحة للعلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي: حيث يتم تعزيز الأداء الوظيفي لدى المعلمين والعاملين في قطاع التعليم كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي فقد بينت دراسة أجريت على معلمين في المدارس الحكومية أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي، حيث يعكس الالتزام التنظيمي استعداد الموظفين لتجاوز المتطلبات الأساسية لوظائفهم بهدف تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية (Bogler & Somech, 2004). كما أظهرت دراسة أخرى أن الالتزام العاطفي لدى المعلمين يرتبط بشكل إيجابي مع جودة الأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين نتائج التعليم وزيادة رضا الطلاب (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002)

يظهر الجدول التالي ملخصاً لأهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع:

الانماط	العينة
الالتزام التنظيمي يعزز الأداء الوظيفي لدى المعلمين بشكل ملحوظ	معلمين هيئة التدريس للمدارس العالمية
الالتزام العاطفي مرتبط بجودة الأداء وتحسين نتائج التعليم	معلمين مختلف المراحل الدراسية

الشكل رقم (٣) المصدر: (Meyer et al., 2002 & Bogler & Somech, 2004)

١،٢ الصراعات في قطاع التعليم: تمثل بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي موضوعاً مهماً تم تناوله في الدراسات السابقة فقد أظهرت بعض الأبحاث أن الصراعات التنظيمية، مثل ضغوط العمل والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، يمكن أن تؤدي إلى تقليص الالتزام التنظيمي، مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للمعلمين. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجريت على معلمين في المدارس الثانوية أن زيادة الصراعات المتعلقة بضغوط العمل والتداخل بين الأدوار تقلل من مستوى الالتزام التنظيمي، مما يؤدي إلى تدهور الأداء الوظيفي،

يظهر في الجدول عن اهم صراعات:

النتيجة الرئيسية	الصراعات	العينة
تقليل الالتزام التنظيمي وتدهور الأداء الوظيفي	ضغوط العمل والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية	معلمين مختلف المراحل
انخفاض الالتزام التنظيمي وضعف الأداء الوظيفي	صراعات تنظيمية ناتجة عن نقص الموارد والدعم الإداري	هيئة التدريس لجميع المراحل

الشكل (٤) المصدر: (حسن & احمد، ٢٠٢٠، ٢٠٢١)

٣،١ الفجوات في القطاع التعليمي: تسلط الدراسات السابقة الضوء على أهمية العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة تحتاج إلى استكشاف على الرغم من الدراسات العديدة التي أظهرت العلاقة الإيجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، فإن الفجوات البحثية تشير إلى الحاجة لمزيد من التحقيق في تأثيرات محددة لم تُدرس بشكل كافٍ على سبيل المثال، يُظهر الجدول التالي بعض الفجوات البحثية التي تم تحديدها، مثل تأثير الأزمات الاقتصادية والتباين بين المدارس الريفية والحضرية في هذا السياق. يوضح الجدول التالي فجوات البحث التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، مثل تأثير العوامل الثقافية والإدارية، وأثر برامج التنمية المهنية على الالتزام والأداء:

النتيجة المحتملة

الفجوة البحثية

تحليل كيف تؤثر التغيرات في السياسات التعليمية على مستويات الالتزام والأداء

فهم كيفية تأثير العوامل الثقافية المختلفة على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

تأثير التغيرات في السياسات التعليمية على الالتزام والأداء

تأثير العوامل الثقافية على الالتزام التنظيمي

تقييم تأثير برامج التنمية المهنية على تحسين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

أثر برامج التنمية المهنية على الالتزام والأداء الوظيفي

الشكل رقم (٥) المصدر: (سليمان، الزهراني، محمود ٢٠٢٢، ٢٠٢٣، ٢٠١٩)

ختامًا، يمكن القول إن الالتزام التنظيمي يلعب دورًا محوريًا في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية مثل مدرسة المكتشف العالمية أظهرت الدراسة أن تعزيز مشاعر الانتماء والولاء للمؤسسة يسهم بشكل كبير في رفع مستويات الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة هذه النتائج تتسق مع ما أشار إليه عبود (2021) بأن الالتزام التنظيمي يُعد أحد المحددات الأساسية للأداء الوظيفي الفعّال كما تؤكد دراسات أخرى مثل سعدي (2020) على أهمية خلق بيئة عمل تدعم هذا الالتزام من خلال تعزيز التفاعل الاجتماعي والتواصل المفتوح بين الموظفين والإدارة بالإضافة إلى ذلك، توضح المرزوقي (2019) أن الالتزام التنظيمي ليس فقط مكونًا أساسيًا في الأداء الفردي، بل أيضًا في تحقيق النجاح الجماعي داخل المؤسسة. على ضوء هذه النتائج، يتضح أن الاستثمار في تعزيز الالتزام التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى تحسين ملموس في الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية تعد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية من العلاقات المعقدة التي تؤثر بشكل مباشر على جودة العملية التعليمية ونجاح المؤسسة تشير النتائج إلى أن تعزيز الالتزام التنظيمي يسهم بفعالية في تحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز من فعالية الأفراد وتحقيق الأهداف المؤسسية. تتفق هذه النتائج مع ما جاء في البدري (2022) الذي أكد أن الالتزام التنظيمي يساهم بشكل ملحوظ في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق التميز في المؤسسات التعليمية: كما أظهرت دراسة الهاشمي (2021) أن وجود بيئة تنظيمية داعمة يعزز من التزام الموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم العام كذلك، يُبرز القصير (2020) أهمية الاستثمار في تطوير استراتيجيات لتعزيز الالتزام التنظيمي كوسيلة لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق نتائج متميزة إن فهم العلاقة بين هذين العاملين يوفر أساسًا قويًا لتحسين استراتيجيات الإدارة داخل المدارس والمؤسسات التعليمية، مما يساهم في تحقيق أداء متميز ومستدام.

الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم منهجية البحث التي تم اعتمادها في دراسة تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية بمدينة جدة. سنقوم بتوضيح التعريفات الأساسية المنهجية المستخدمة من تعريفات الإجراءات البحث، ومجتمع البحث، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق إجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ المتغيرات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح، ويصف التعريف الإجرائي الى كيفية قياس متغير أو ملاحظة أو تلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم.

أ- **الالتزام التنظيمي (المتغير المستقل)** مدى رغبة الفرد في البقاء ضمن المنظمة وتبينه لأهدافها وقيمتها، ورغبة في بذل الجهود من أجل نجاح المنظمة بالإضافة الى استعدادة لبذل الجهود الإضافية من اجل تحقيق نجاح المنظمة.

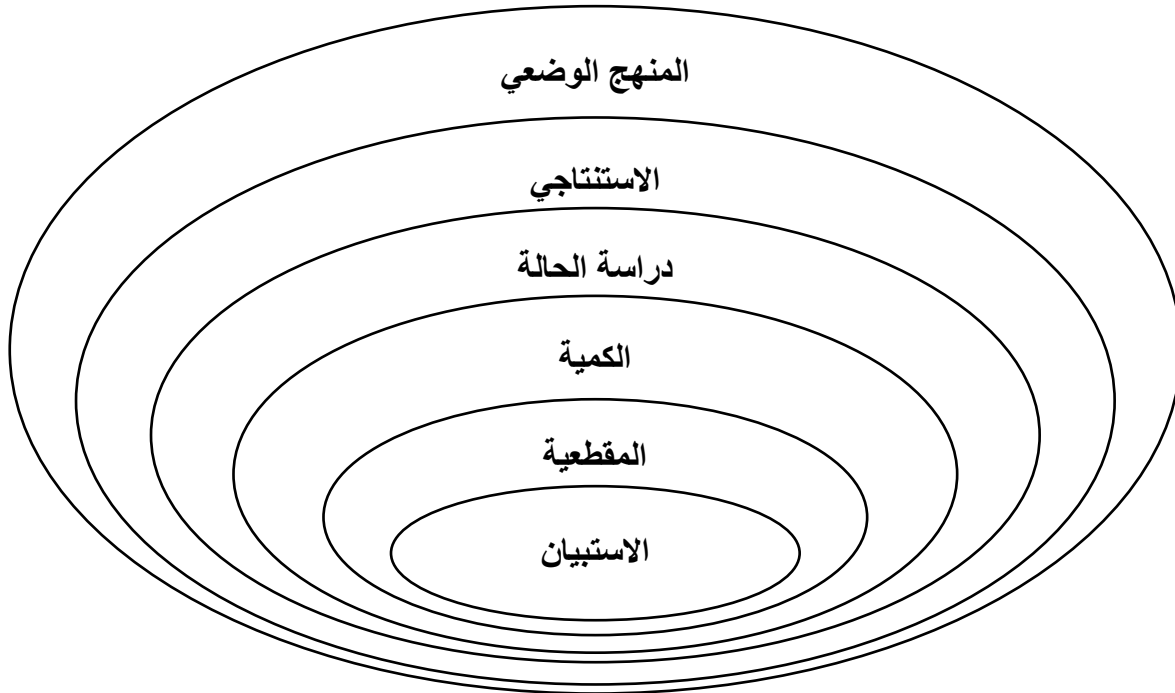
ب- **الأداء الوظيفي (المتغير التابع)** وهو جهد الموظف من خلال ما يقوم به من واجبات ومسؤوليات في موقعه الوظيفي، ومعرفة لعمله ومدى تفهمه لدوره واختصاصه، من سلوكيات الإدارية التي يقوم بها الموظف. كما يتضمن الابتكار والتفاعل الإيجابي مع زملاء العمل والتكيف مع بيئة العمل المتغيرة.

٣,٣ تصميم البحث:

في ها القالب سنقوم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة، يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

- فلسفة البحث: المنهج الوضعي (positivist)
- أسلوب التحليل: الاستنتاجي. (deductive)
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة. (case study)
- أداء البحث: دراسة كمية (quantitative)
- الأفق الزمني: دراسة المقطعية. (cross-sectional)
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان (Data collection and analysis techniques)

الشكل (٥): نموذج البصل البحثي



• ملخص منهجية البحث المصدر: (الباحث)

٣،٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

٣،٤،١. مجتمع الدراسة:

مدرسة المكتشف العالمية مدرسة المكتشف العالمية من المنظمات التعليمية الرائدة التي تسعى الى تقديم تعليم عالي الجودة يتماشى مع المعايير الدولية وتعد مدرسة المكتشف من أشهر وأبرز المنظمات في مدينة جدة، وذلك يبلغ عدد موظفيها بين ٢٠ - ٣٠٠ شخص.

٣،٤،٢. عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية لدى مدرسة المكتشف العالمية

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
مدرسة المكتشف العالمية	١٠٠	١٠٠

الجدول رقم (١) مجتمع البحث والعينة بواسطة الباحث ٢٠٢٤

٣،٤،٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة:

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣،٥. طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي يتم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على الأسئلة البحث واختبار الفرضيات البحث، وعليه فقد على طريقة استطلاع الرأي في جمع بيانات الكمية باستخدام،

عينة الاستبيانات والذي بدوره مقسم الى:

القسم الأول: وهو عبارة عن معلومات شخصية للموظفين ويحتوي على التالي:

(الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المكتسبة)

القسم الثاني: وهو قسم خاص بمحاور الاستبيان ويتكون من جزئين الجزء الأول: خاص بالالتزام التنظيمي ويحتوي على اثنا عشر (١٢) عبارة أما الجزء الثاني: فهو خاص بالأداء الوظيفي ويحتوي على اثنا عشر (١٢) عبارة وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي لقياس الإجابات وسيتم توضيح ذلك في الأقسام التالية:

٣،٥،١. الالتزام التنظيمي (المتغير المستقل)

اعتمدا الباحثان معلم بشير وعزو حمزة (٢٠٢٢-٢٠٢٣) على استبيان ليكرت الخماسي وذلك لقياس الالتزام التنظيمي بمجموع (١٣) عبارة مقسمة على (٣) ابعاد، البعد الأول هو الالتزام المعياري ويحتوي على (٤) عبارات والبعد الثاني وهو الالتزام العاطفي ويحتوي على (٤) عبارات بينما البعد الثالث وهو الالتزام الاستمراري ويحتوي على (٤) عبارات. تتراوح الإجابات بين موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

جدول (٢): درجات مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

المصدر: الباحث

جدول (٢) عدد عبارات ابعاد المتغير المستقل:

المتغير	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المصدر
الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري	٤	معلم بشير عزو حمزة (٢٠٢٢-٢٠٢٣)
	الالتزام العاطفي	٤	
	الالتزام الاستمراري	٤	
	الإجمالي: ١٢		

المصدر: الباحث

٣،٥،٢. الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

اعتمد الباحثان معلم بشير وعزو حمزة (٢٠٢٢-٢٠٢٣) على استبيان ليكرت الخماسي وذلك لقياس الالتزام التنظيمي بمجموع (١٣) عبارة مقسمة على (٣) ابعاد، البعد الأول هو الولاء الوظيفي ويحتوي على (٤) عبارات والبعد الثاني وهو انجاز المهام ويحتوي على (٤) عبارات بينما البعد الثالث وهو الانضباط الوظيفي ويحتوي على (٤) عبارات.

تتراوح الإجابات بين موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

جدول (٣): درجات مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

المصدر: الباحث

جدول (٣): عدد عبارات ابعاد المتغير التابع

المتغير	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	الولاء الوظيفي	٤	معلم بشير عزو حمزة (٢٠٢٢-٢٠٢٣)
	انجاز المهام	٤	
	الانضباط الوظيفي	٤	
	الإجمالي: ١٢		

المصدر: الباحث

٣،٦. أنواع البيانات:

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

٣،٦،١. البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة، تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين، وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ.

__ تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة، تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

٣،٦،٢. البيانات الثانوية:

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.

__ المراجع العربية والأجنبية والمجلات.

٣،٧. طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الاستخلاص استنتاجات معنوية، كما تم استخدام الحزم الإحصائية (SPSS) تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخاصات ومجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفاصيل والمعلومات الأخرى ذات صلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تم إجراء اختبار الثبات، واستخدام اختبار (الفا كرونباخ) لقياس وتحديد درجة الثبات والمصادقية في المستخدمة لتقييم، وتعتبر اختبارات الصلاحية الموثوقة الحامية في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه.

تعتبر اختبارات توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخاصات مجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣،٨. الخاتمة:

في الختام تعد هذه الدراسة محاولة الالتقاء الضوء على تأثير الالتزام التنظيمي بشكل عام لتحقيق النجاح، تركز هذه العملية على تحقيق أيضا الأداء الوظيفي في جميع جوانب العمل، مع التركيز على الكفاءة، والفعالية، والرضا الموظفين، وتعد فوائد الالتزام التنظيمي متعددة، حيث يساهم في تقليل معدل الدوران الوظيفي، ويحفز الابتكار، ويعزز التعاون بين الموظفين، مما يخلق بيئة عمل مستقرة ومرتبطة، ويساهم الالتزام الوظيفي في تحقيق أهداف المنظمة، مما يجعلها أكثر قدرة على مواجهة التحديات والنمو المستدام.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

١, ٤ المقدمة:

في هذا الفصل، عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات من خلال إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية spss الإصدار ٢٨، يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار لصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من القوة البحثية وملاءمتها لقياس

المتغيرات المستهدفة في الدراسة. تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار. الزمني علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل انحدار الخطي البسيط عبر البرنامج spss الإصدار ٢٨، يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

٢،٤ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس _ العمر _ المؤهل العلمي _ الخبرة المهنية.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
- الجنس ويشمل (الذكر _ الانثى).
- الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة _ من ٣٠ إلى ٣٩ سنة).
- المستوى التعليمي (ثانوي _ جامعي _ دراسات عليا).
- الخبرات المكتسبة (أقل من ٤ سنوات _ من ٥ إلى ٩ سنوات _ من ١٠ إلى ١٤ سنة _ من ١٤ فما فوق).

الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

تصنيف عينة البحث.

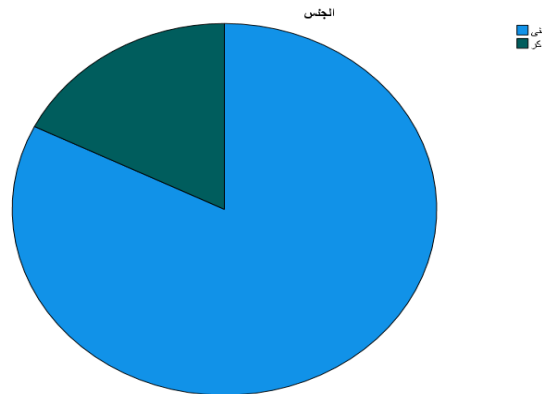
المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	انثى	٤٢	٨٠,٨%
	ذكر	٩	٩%
العدد		٥١	
الإجمالي:		100%	
العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٩	٣٦,٥%
	من ٣٠ الى ٣٩	٢٥	٤٨,١%
	من ٤٠ الى ٤٩	٦	١١,٥%
	من ٥٠ فما فوق	١	١,٩%
العدد		٥١	
الإجمالي:		100%	
المؤهل العلمي	ثانوي	١٩	٣٦,٥%
	جامعي	٣٠	٥٧,٧%
	دراسات عليا	٢	٣,٨%
العدد		٥١	
الإجمالي:		100%	
الخبرة المهنية	أقل من ٤ سنوات	٢٩	٥٥,٨%
	من ٥ إلى ٩ سنوات	١٧	٣٣,٣%
	من ١٠ الى ١٤	١	١,٩%
	من ١٤ فما فوق	٤	٧,٧%
العدد		٥١	
الإجمالي:		100%	

جدول رقم (٤) المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول (٤) تم استخلاص النتائج الآتية:

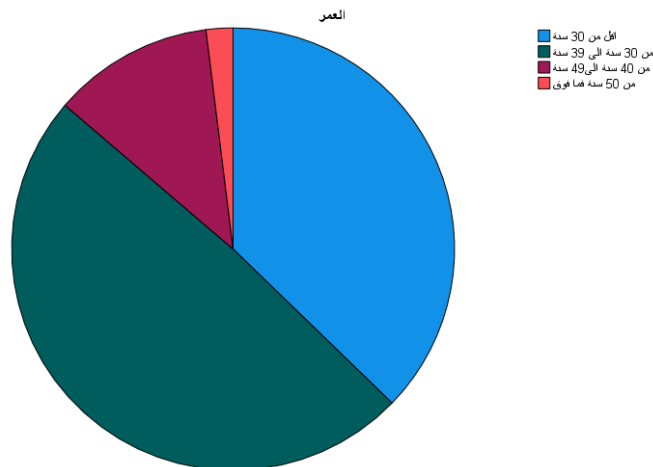
- بالنسبة لنوع الجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الاناث أكبر من عدد الذكور

حيث بلغت عدد الاناث ٤٢ مفردة بنسبة ٨٠,٨% من اجمالي العينة، بينما عدد الذكور ٩ مفردة بنسبة ٩% من اجمالي العينة، كما يوضح بالشكل التالي:



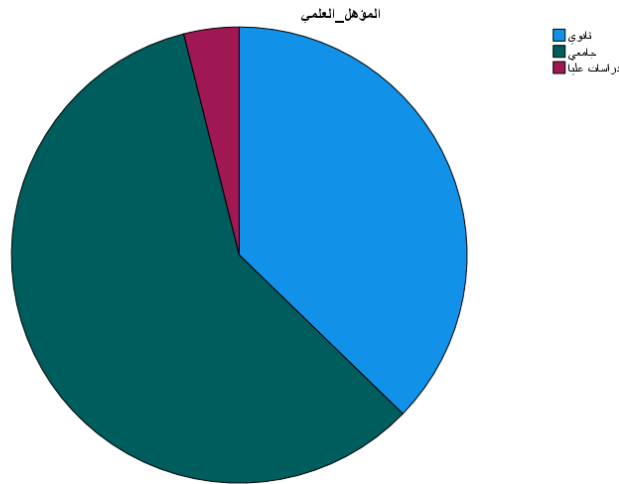
الشكل رقم (٦)

- اما بالنسبة لتوزيع حسب العمر: فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن ١٩ شخصا من افراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من ٣٠ عاما، وهو ما يعادل ٣٧,٥% من اجمالي العينة. في حين ان ٢٥ شخصا تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٣٩ سنة، أي مما يعادل ٤٨,١% من العينة. كما ان ٦ اشخاص تتراوح أعمارهم ٤٠ و ٤٩ سنة، مما يشمل ١١,٥% من العينة. وأخيرا، هنالك ١ شخص عمره فوق ٤٩ سنة، وهو ما يشكل أيضا ١,٩% من اجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



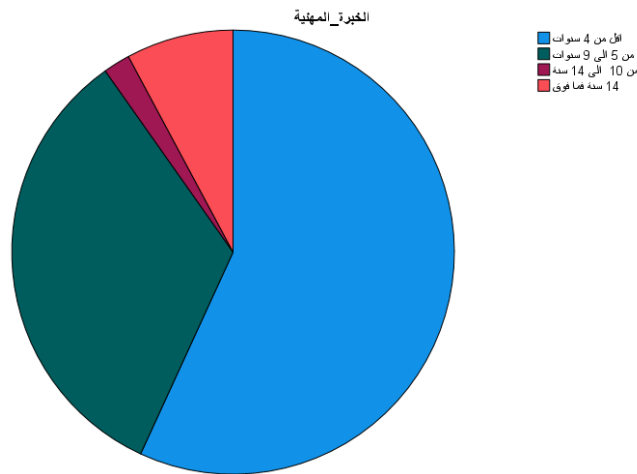
الشكل رقم (٧)

- اما بالنسبة لتوزيع حسب المؤهل العلمي: فقد ظهرت النتائج الإحصائية ان ١٩ شخص من افراد العينة حاصلون على شهادة الثانوي، مما يمثل ٣٦,٥% من اجمالي العينة. بينما هناك ٣٠ شخص حاصلون على شهادة جامعية، أي ما يعادل ٥٧,٧% من العينة. بينما هناك شخصين حاصلين على شهادة الدراسات العليا، أي مما يعادل ٣,٨% من اجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (٨)

- اما بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة: فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان ٢٩ شخص من افراد العينة لديهم الخبرة اقل من ٤ سنوات، مما يمثل ٥٥,٨٪ من اجمالي العينة. بينما هناك ١٧ شخص لديهم الخبرة تتراوح بين ٥ الى ٩ سنوات، أي مما يعادل ٣٢,٧٪ من العينة. بينما هنالك شخص واحد التي تتراوح خبرته بين ١٠ الى ١٤ سنة، أي ما يعادل ١,٩٪ من اجمالي العينة. وفيما يتعلق بمن هم لديهم خبرة تفوق ١٤ سنة، فقد تبين انهم ٤ اشخاص من افراد العينة. مما يشكل ٧,٧٪ من اجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (٩)

٤,٣. قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

من اجل التحقق من الصدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (**Average Variance Extracted (AVE**) بينما ، تم قياس الثبات للمقاييس

المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كل من: قيمة الفا كرو نباخ , (Cronbach's Alpha) قيمة الثبات المركب, **Composite reliability**, وقيمة معامل **rho-A**, من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling) من خلال برنامج التحليل الاحصائي ٢٨ الإصدار **SPSS**, الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل .

٤,٣,١. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

- تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس المتوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE).
- **صدق الاتساق الداخلي:** يقصد به مدى الاتساق كل عبارة من العبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي اليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي لاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه، وفقا لدراسة (KAISER 1974)، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها اقل من ٠,٥.
- **صدق التقاربي (Convergent Validity):** يقيس ها النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، وذلك لضمان ان العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.
- تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة ب معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة **T** المحسوبة، وقيمة **P** بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير، وذلك لقياس الصدق التقاربي للاستبانات. تم اجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية ((SEM عبر برامج **SPSS** بالإصدار ٢٨، كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٥): صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P value	متوسط التباين المستخرج
الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري	A1	0.818	0.605	0.753	0.00	1.82
		A2		0.545	0.739	0.00	
		A3		0.644	1.020	0.00	
		A4		0.586	0.952	0.00	
	الالتزام العاطفي	B1		0.114	0.648	0.00	2.01
		B2		0.534	1.046	0.00	
		B3		0.845	0.765	0.00	
		B4		0.873	0.872	0.00	
	الالتزام الاستمراري	C1		0.796	1.064	0.00	2.48
		C2		0.025	1.064	0.00	
		C3		0.656	1.262	0.00	
		C4		0.721	1.237	0.00	
0.10							

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

- مقياس تطبيق الالتزام التنظيمي: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من ٠,٥، بالإضافة الى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية اقل من ٠,٠٨، بناء على هذه النتائج، يمكن التأكد على انه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للقياس، اما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE) ان قيمة AVE لمتغير تطبيق الالتزام التنظيمي هي ٠,١٠ وهي قيمة اكبر من ٠,٥ بناء على ذلك، يمكن التأكد على ان الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

جدول رقم (٥): صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P value	متوسط التباين المستخرج
الأداء الوظيفي	الولاء الوظيفي	BA1	0.819	0.747	0.731	0.00	1.705
		BA2		0.775	0.733	0.00	
		BA3		0.766	0.738	0.00	
		BA4		0.428	0.969	0.00	
	انجاز المهام	BB1		0.668	0.814	0.00	1.88
		BB2		0.662	0.968	0.00	
		BB3		0.782	0.922	0.00	
		BB4		0.817	1.043	0.00	
	الانضباط الوظيفي	BC1		0.847	0.844	0.00	1.69
		BC2		0.869	0.730	0.00	
		BC3		0.569	0.886	0.00	
		BC4		0.760	0.646	0.00	
0.75	الولاء الوظيفي	BA1	0.819	0.747	0.731	0.00	1.705
		BA2		0.775	0.733	0.00	
		BA3		0.766	0.738	0.00	
		BA4		0.428	0.969	0.00	
	انجاز المهام	BB1		0.668	0.814	0.00	1.88
		BB2		0.662	0.968	0.00	
		BB3		0.782	0.922	0.00	
		BB4		0.817	1.043	0.00	
	الانضباط الوظيفي	BC1		0.847	0.844	0.00	1.69
		BC2		0.869	0.730	0.00	
		BC3		0.569	0.886	0.00	
		BC4		0.760	0.646	0.00	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة الولاء الوظيفي، انجاز المهام، الانضباط الوظيفي ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من ٠,٥، بالإضافة الى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية اقل من ٠,٠٨، بناء على هذه النتائج. يمكن التأكد على انه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للقياس، اما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE) ان قيمة AVE لمتغير تطبيق الالتزام التنظيمي هي ٠,٧٥ وهي قيمة أكبر من ٠,٥ بناء على ذلك، يمكن التأكد على ان الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

٤,٣,٢. ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان الى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على افراد العينة في فترات زمنية مختلفة، بعبارة أخرى. يشير الى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة، لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات. في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانات التي استخدمت لقياس المتغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات: الفا كرونباخ، والثبات المركب **Composite Reliability**، وقيمة **A-rho**. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية-**pls Sem**، وهو نموذج احصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكاملة (غير مرئية) والمتغيرات الظاهرة.

- قيمة الفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس، وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم او المتغير. كلما اقتربت قيمة الفا كرونباخ من ١ كانت درجة الثبات اعلى.
- الثبات المركب **composite reliability** يشير الى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس يعتبر هذا المؤشر أفضل من الفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره اهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.
- قيمة **A-rho** هي مقياس اخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج الفا كرونباخ والثبات المركب.
- وفقا لدراسة **hair et al 2010** يجب ان تكون القيم الخاصة بهذا المؤشرات الثلاثة أكبر من ٠,٨ حتى يعتبر القياس ثابت هذا القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمي.
- الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية **pls-sem** المتعلقة بالثبات في ذلك القيم الخاصة بالفا كرونباخ والثبات المركب **composite reliability** مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

Cronbach, s alpha		العبارات	المتغير	
0,736	0.721	4	الالتزام العاطفي	الالتزام التنظيمي
		4		
		4		
		4		
	0,744	4	الالتزام الاستمراري	
		4		
		4		
		4		
	0,726	4	الالتزام المعياري	
		4		
		4		
		4		
0,898	0,832	4	الولاء الوظيفي	الأداء الوظيفي
		4		
		4		
		4		
	0,845	4	انجاز المهام	
		4		
		4		
		4		
	0.885	4	الانضباط الوظيفي	
		4		
		4		
		4		

قياس الثبات لأداة الدراسة

جدول رقم (٦) المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول رقم (٧) الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

مقياس تطبيق الالتزام التنظيمي:

أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ الثبات المركب **composite reliability** وقيمة **A-rho**

هي ٧٣٦. كذلك قيم الفا كرونباخ، والثبات المركب **composite reliability** وقيمة **A-rho**

لأبعاد الالتزام الوظيفي على الترتيب هم: الالتزام العاطفي (٧٢١) والالتزام الاستمراري (٧٤٤) والالتزام المعياري (٧٢٦). مما يشير الى ان جميع القيم أكبر ٠,٧. وقال ٢٠١٠ **al et hair**، فقد تحقق ثبات المقياس.

مقياس الأداء الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ، والثبات المركب **composite**

reliability وقيمة **A-rho** لأبعاد الأداء الوظيفي على الترتيب هم: الولاء الوظيفي (٨٣٢) وإنجاز المهام

(٨٤٥) والانضباط الوظيفي (٨٨٥). مما يشير الى ان جميع القيم أكبر ٠,٧. وقال ٢٠١٠ **al et hair**، فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس لكيرت الخماسي، وفقا لما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في 100+5 (المقياس الخماسي) = 20%].

يوضح الجدول (٨) التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي :

دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 4.20 الى اقل من 5	أوافق بشدة	من 84 الى اقل من 100%	مرتفع جدا
من 3.40 الى اقل من 4.20	أوافق	من 68 الى 84%	مرتفع
من 2.60 الى اقل من 3.40	محايد	من 52 الى اقل من 68%	متوسط
من 1.80 الى اقل من 2.60	غير موافق	من 36 الى اقل من 52%	منخفض
من 1 الى اقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 الى اقل من 36%	منخفض جدا

يوضح الجدول التالي ان التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الذي يتضمن الاوصاف الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقاييس لكيرت الخماسي يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الالتزام التنظيمي وابعاده، بالإضافة الى مستوى الأداء الوظيفي وابعاده ، وفقا لآراء عينة الدراسة ، يتم توضيح ذلك كما يلي:

الجدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الالتزام التنظيمي	2.01	0.583	موافق	مرتفعة
	1.82	0.656	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	2.48	0.832	موافق	مرتفعة
الأداء الوظيفي	1.70	0.575	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	1.88	0.732	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	1.68	0.651	موافق بشدة	مرتفعة جدا

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة المتغير المستقل الالتزام التنظيمي: الى ان اتجاه العام لمفردات عينة الدراسة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية، حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل 2.10، مع نسبة موافقه بشدة بلغت 70% والانحراف المعياري قدره **0.565**. كمت أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الالتزام التنظيمي ان الاتجاه العام لجميع الأبعاد الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) من قبل المفردات العينة هو مستوى مرتفع بشدة من الموافقة مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع للالتزام التنظيمي في مدرسة المكتشف العالمية في منطقة جدة، اما بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي ، فقد كانت النتائج على نحو التالي: بعد الالتزام العاطفي بلغ المتوسط الحسابي **2.01** مع نسبة 52% وانحراف معياري **0.583** ، بعد الالتزام المعياري بلغ المتوسط الحسابي **1.82** مع نسبة موافقة 82% وانحراف المعياري **0.656** ، بعد الالتزام الاستمراري بلغ المتوسط الحسابي **2.48** مع نسبة 52% وانحراف المعياري **0.832**، تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع ابعاد الالتزام التنظيمي في مدرسة المكتشف العالمية.

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة المتغير المستقل الالتزام التنظيمي: الى ان اتجاه العام لمفردات عينة الدراسة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية، حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل 2.10، مع نسبة موافقه بشدة بلغت 70% والانحراف المعياري قدره **0.565**. كمت أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الالتزام التنظيمي ان الاتجاه العام لجميع الأبعاد الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) من قبل المفردات العينة هو مستوى مرتفع بشدة من الموافقة مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع للالتزام التنظيمي في مدرسة المكتشف العالمية في منطقة جدة، اما بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي ، فقد كانت النتائج على نحو التالي: بعد الالتزام العاطفي بلغ المتوسط الحسابي **2.01** مع نسبة 52% وانحراف معياري **0.583** ، بعد الالتزام المعياري بلغ المتوسط الحسابي **1.82** مع نسبة موافقة 82% وانحراف المعياري **0.656** ، بعد الالتزام الاستمراري بلغ المتوسط الحسابي **2.48** مع نسبة 52% وانحراف المعياري **0.832**، تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع ابعاد الالتزام التنظيمي في مدرسة المكتشف العالمية.

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة المتغير التابع الأداء الوظيفي: الى ان اتجاه العام لمفردات عينة الدراسة **هي** مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية، حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل **1.75** مع نسبة 68% بلغت والانحراف المعياري قدره **0.598**. كمت أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأداء الوظيفي ان الاتجاه العام لجميع الأبعاد الثلاثة (الولاء الوظيفي، انجاز المهام، الانضباط الوظيفي) من قبل المفردات العينة هو مستوى

مما يعكس مستوى تطبيق الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية في منطقة جدة، اما بالنسبة لأبعاد الأداء الوظيفي، فقد كانت النتائج على نحو التالي: بعد الولاء الوظيفي بلغ المتوسط الحسابي **1.70** مع نسبة 68% وانحراف معياري **0.575** ، بعد انجاز المهام بلغ المتوسط الحسابي **1.88** مع نسبة موافقة 52%

وانحراف المعياري **0.732** ، بعد الانضباط الوظيفي بلغ المتوسط الحسابي **1.68** مع نسبة **60%** وانحراف المعياري **0.651**، تشير هذه النتائج الى ان معظم مفردات عينة الدراسة توافق بشدة على تطبيق ممارسات الأداء الوظيفي في مدرسة المكتشف العالمية.

4.5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول (١٠) التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام **V-SPSS28** ذلك على نحو التالي:

المتغير	الالتزام العاطفي	الالتزام الاستمراري	الالتزام المعياري	الأداء الوظيفي
الالتزام العاطفي	Pearson correlation	1	.606**	.596**
	Sig.2-tailed		<.001	<.001
	N	51	51	51
الالتزام الاستمراري	Pearson correlation	.606**	1	.335**
	Sig.2-tailed	<.001		<.001
	N	51	51	51
الالتزام المعياري	Pearson correlation	.596**	.535*	1
	Sig.2-tailed	<.001	<.001	
	N	51	51	51
الأداء الوظيفي	Pearson correlation	.639**	.505**	.594**
	Sig.2-tailed	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الارتباط الخطي بين الالتزام التنظيمي وابعاده (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي (كمتغير تابع):

■ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.639) بين الالتزام التنظيمي وابعادها كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة اقل (٠,٠١) .

■ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) عند معامل ارتباط 1: 0.606، 0.596 على ترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة اقل من 0.01 وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة والذي تم صياغته بناء على الإطار النظري واهداف الدراسة لتحقيق ذلك تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التواصل اليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SEM-PLS، SPSSV.28 على نحو التالي:

- الفرض الرئيسي للدراسة:
- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وبين الأداء الوظيفي.

ويتفرغ من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- الفرضية 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي.
- الفرضية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وبين الأداء الوظيفي.
- الفرضية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وبين الأداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرئيسية للدراسة:

- ينص هذا الفرض على انه " يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي.

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط **Simple linear regression analysis**، والذي يعد أحد أساليب الإحصائية الشائعة

الالتزام التنظيمي

المستخدمة لاختبار العلاقة بين المتغيرين، هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي، التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة والأداء الوظيفي، التي تعتبر المتغير التابع. ويهدف التحليل الى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق الممارسات الالتزام التنظيمي في المنظمة، وبين مستوى تطبيق ممارسات الأداء الوظيفي، من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.477	.433

a. Predictors: (Constant), **متغير_الالتزام_التنظيمي**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.712	1	8.712	46.527	<.001 ^b
	Residual	9.175	49	.187		
	Total	17.887	50			

a. Dependent Variable: **متغير_الأداء_الوظيفي**

b. Predictors: (Constant), **متغير_الالتزام_التنظيمي**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.195	.236		.826	.413	-.279	.668
	متغير_الالتزام_التنظيمي	.739	.108	.698	6.821	<.001	.521	.957

a. Dependent Variable: **متغير_الأداء_الوظيفي**

R=0.698

الأداء الوظيفي



$$R^2=0.487$$

الشكل (١٠) نموذج نتائج الفرضية الرئيسية

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) والذي يساوي sig اقل من (0.01) مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى (0.01).
- يشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.698$) الى وجود ارتباط إيجابي بين الالتزام الوظيفي بشكل عام والأداء الوظيفي.
- يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) ان حوالي 66% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في المستوى الالتزام التنظيمي.
- يشير قيمة (ت) (T-VAIUE) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار ت اقل من (0.02).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي (اجمالا) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على انو يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وبين الأداء الوظيفي " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الالتزام العاطفي محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على انو توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وبين الأداء الوظيفي " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الالتزام المعياري محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على انو توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وبين الأداء الوظيفي " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الالتزام الاستمراري محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

Simple linear regression analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.473	.434

a. Predictors: (Constant), الالتزام الاستمراري, الالتزام المعباري, الالتزام العاطفي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.018	3	3.006	15.930	<.001 ^b
	Residual	8.869	47	.189		
	Total	17.887	50			

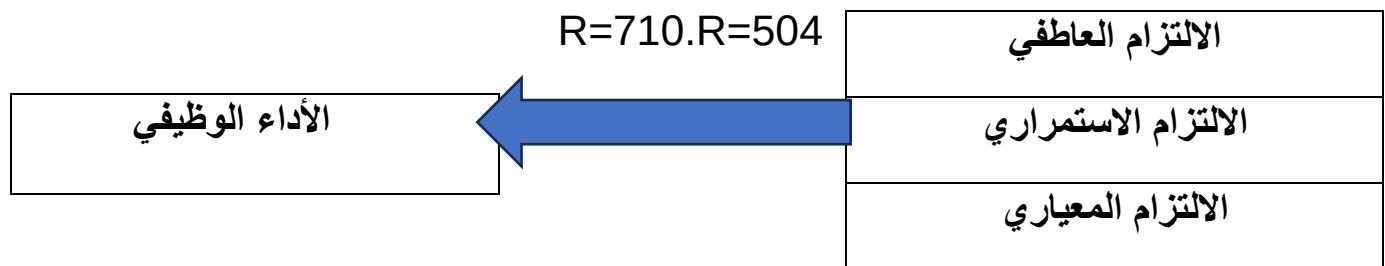
a. Dependent Variable: متغير_الأداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الالتزام الاستمراري, الالتزام المعباري, الالتزام العاطفي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.179	.238		.750	.457	-.300	.657
	الالتزام العاطفي	.324	.156	.316	2.083	.043	.011	.637
	الالتزام الاستمراري	.144	.093	.201	1.554	.127	-.043	.331
	الالتزام المعباري	.308	.117	.338	2.639	.011	.073	.543

a. Dependent Variable: متغير_الأداء_الوظيفي



الشكل رقم (١١) نموذج نتائج الفرضية الفرعية

يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار F الى قيمة Sig اقل من 0.01 مما يدل على نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
 - يشير قيمة معامل الارتباط $R=0.710$ الى وجود ارتباط إيجابي قوي بين ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) وبين الأداء الوظيفي.
 - يشير معامل التحديد المعدل R^2 الى ان 50,4 % من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد الالتزام التنظيمي.
 - تشير قيمة T-value ت الى معنوية معامل الانحدار بيتا B حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار ت اقل من 0.02.
- بناء على النتائج السابقة يتم قبول الفرضيات الأولى والثانية والثالثة حيث تم اثبات وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام المعياري كمتغيرات مستقلة والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

5.7. الخاتمة:

لقد أظهرت النتائج التي تم تحليلها في هذا الفصل ان الالتزام التنظيمي تأثير كبيراً على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الكبيرة مثل: مدرسة المكتشف العالمية. ومن اجل التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا برنامجي **sem-pls&spss v28** . فقد قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قام بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وفقاً لنتائج التحليل الاحصائي لهذه الدراسة ، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة ، كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية أي

قائمة المراجع:

العربية

(١) <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/8377>

- (٢) البرغوثي، ع. (2021). *تأثير التدريب والتحفيز على الأداء الوظيفي في المؤسسات العربية*. دار النشر العربي.
- (٣) البقمي، ع. (2019). *دور بيئة العمل في تحسين الأداء وإنجاز المهام*. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٢٣ (١)، ٧٠-٥٥.
- (٤) بو علالة عائشة (٢٠٢٢) دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر (أطروحة دكتوراه) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة احمد درايعة.
- (٥) الجاسم، فاطمة. (٢٠١٨). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في قطاع الصحة. *مجلة البحوث الإدارية*، ١٧ (4)، ٩٨-١٢١.
- (٦) الجاسم، فاطمة. (٢٠١٨). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في قطاع الصحة. *مجلة البحوث الإدارية*، ١٧ (4)، ٩٨-١٢١.
- (٧) الجبوري، ع. ح. (2017). *الالتزام التنظيمي وأثره على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في جامعة بغداد*. *مجلة البحوث الإدارية*، ١٣ (4)، ٨٩-١٠٢.
- (٨) الجوهرى، ك. (2022). *التدريب والتطوير وتأثيرهما على الأداء الوظيفي*. *مجلة تنمية الموارد البشرية* ٥٥-٧١ <https://doi.org/10.23456/hrdevelopment.v15i4.98765>.
- (٩) الحربي، أحمد. (٢٠١٩). *العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في مؤسسات التعليم العالي*. *مجلة الدراسات الإدارية*، ٣١ (2)، ١١٣-١٣٤.
- (١٠) الحربي، أحمد. (٢٠١٩). *العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في مؤسسات التعليم العالي*. *مجلة الدراسات الإدارية*، ٣١ (2)، ١١٣-١٣٤.
- (١١) الحربي، ع. (2019). *العلاقة بين الانضباط الوظيفي والرضا الوظيفي*. *مجلة العلوم الإدارية*، ١٨ (٢)، ١١٠-١٢٧.

- (١٢) الحربي، ف. ح. (2015). أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية. *مجلة العلوم الإدارية*، ١٧(2)، ١٥٥-١٧٤.
- (١٣) خيرة علي، وهند حاج سليمان خرواع (٢٠٢٠) تأثير ممارسة على الانضباط الوظيفي في الوظيفية العمومية ١٦. (٢)
- (١٤) دليلى لحسن ومحمد سليم خميس، (٢٠٢٠)، واقع الالتزام الت
 (١٥) نظيمي في المؤسسات التعليمية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. ماير، جون ب.، وآلين، ناتالي ج. (١٩٩١) تصور وثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي. *مراجعة إدارة الموارد البشرية*، (1)، ٦١-٨٩. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- (١٦) الزهراني، ع. س. (٢٠٢٣). تأثير العوامل الثقافية على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي بين معلمي المدارس الدولية. *مجلة التعليم الدولي*، (1)20، ٣٤-٥٠. <https://doi.org/10.12785/ie/200101>
- (١٧) الزهراني، م. (2022). *إدارة الأداء الوظيفي وتحدياتها في بيئات العمل الحديثة*. دار المعرفة.
- (١٨) الزبيدي، س. (2017). *إدارة الأداء: النظرية والتطبيق*. دار النشر العربية.
- (١٩) الزبيدي، ن. (2020). *الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي*. *مجلة البحوث الإدارية* ٧٨-٧٩. <https://doi.org/10.54321/admres> .v12i3.45678٩٤
- (٢٠) سعدي، ر. (2020). *التفاعل الاجتماعي ودوره في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية*. *المجلة العربية للبحث في العلوم الاجتماعية*، ٢٢(٥)، ٣٣-٥٠. <https://doi.org/10.1234/arabicref2>
- (٢١) سليمان شريف عبد الله، جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود. *مجلة الإدارة التربوية: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، ٩٣ (٢٠١٦)
- (٢٢) سليمان، ج. (٢٠١٩). تأثير التغيرات في السياسات التعليمية على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة. *مجلة الإدارة التربوية*، (3)17، ١٢٠-١٣. <https://doi.org/10.12785/jem/170303>
- (٢٣) سمر سعيد ليباري: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠١٨

٢٤) سويد، جيهان علي السيد (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية: كلية التربية

٢٥) السيد، ع. (2018). أثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي. دار الكتب العلمية.

٢٦) السيد، م. (2019). دور القيادة في تعزيز الأداء الوظيفي. مجلة الدراسات التنظيمية، ٤٩-٣٣. <https://doi.org/10.12345/organizationalstudies.v7i1.23456>

٢٧) الشمري، م. (2018). العوامل المؤثرة على إنجاز المهام في بيئات العمل. مجلة العلوم الإدارية، ١٤(٣)، ١٠١-١٢٠.

٢٨) الشهري، ن. أ. (2020). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي: مراجعة أدبية ونموذج نظري. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٠٣-٢٢٠.

٢٩) الصبحي، ن. (2018). دور الانضباط في تحسين بيئة العمل. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٢٢(٤)، ١٣٤-١٥٠.

٣٠) الطيب عبد الله عبد الخالق (٢٠١٩). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨. مجلة الأندلس: جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية

٣١) عادل عبد المنعم المسدي: أثر المنظمة في سلوكيات الالتزام التنظيمي، دراسة مطبقة، مجلة الادارة العامة الصادرة من معهد الإدارة العامة العدد الثاني، المملكة العربية السعودية، ٢٠١١.

٣٢) عبود، ن. (2021). الالتزام التنظيمي كمحدد للأداء الوظيفي: تحليل نقدي. مجلة العلوم الإدارية، ٢٠(٤)، ٩١-١٠٤. <https://doi.org/10.1234/arabicref1>

٣٣) العتيبي، عبد الله. (٢٠٢٠). تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٥(1)، ٨٩-١١٢.

٣٤) العتيبي، عبد الله. (٢٠٢٠). تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٥(1)، ٨٩-١١٢.

٣٥) العتيبي، ف. (2019). التوازن بين الحياة والعمل وأثره على الالتزام الوظيفي. مجلة الإدارة العامة، ١٥(٣)، ٢٥٠-٢٧٠.

٣٦) العتيبي، ف. (2020). التدريب وأثره على الكفاءة الوظيفية وإنجاز المهام. دار الكتب العلمية.

- ٣٧) العتيبي، م. س. (2019). الالتزام التنظيمي وعلاقته برضا الموظفين والأداء الوظيفي في الجامعات السعودية. *مجلة إدارة الأعمال*، ١٠ (1)، ٦٧-٤٥.
- ٣٨) العسيري، ف. (2021). المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي. *مجلة الإدارة الحديثة*، ١٠٢-١١٨. <https://doi.org/10.56789/modernmanagement.v9i2.67890>.
- ٣٩) العسيري، م. (2017). الانضباط الوظيفي وأثره على الأداء المؤسسي. دار الكتب الوطنية.
- ٤٠) علي محمد احمد المصاروة، ونعمة عباس الخفاجي. (٢٠١٥)، إدارة التنوع (المجلد الطبعة العربية ٢٠١٥)، عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- ٤١) عماد منصور أحمد (٢٠١٥) الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي دار المنظومة
- ٤٢) العنزي، محمد. (٢٠٢١). الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص. *مجلة الإدارة الحديثة*، ١٢ (3)، ٦٧-٤٥.
- ٤٣) العنزي، محمد. (٢٠٢١). الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص. *مجلة الإدارة الحديثة*، ١٢ (3)، ٦٧-٤٥.
- ٤٤) الغامدي، خ. (2020). أثر القيادة الفعالة على الانضباط الوظيفي. دار اليسر للنشر والتوزيع.
- ٤٥) القصير، م. (2020). استراتيجيات تعزيز الالتزام التنظيمي في المدارس: دراسة تطبيقية. *مجلة التعليم والتطوير*، ١٨ (١)، ٣٧-٢٣. <https://doi.org/10.1234/arabicref6>.
- ٤٦) القطامي، أ. (2012). إدارة الموارد البشرية: الأسس والنظريات والممارسات. دار المسيرة.
- ٤٧) لروية مشتي وزهية خطار (٢٠٢٠) الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*.
- ٤٨) المالكي، س. (2016). الولاء التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية. *مجلة العلوم الإدارية*، ١٠ (٢)، ١٦٨-١٤٥.
- ٤٩) ماير، جون ب.، وآلين، ناتالي ج. (١٩٩١). تصور ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي. *مراجعة إدارة الموارد البشرية*، ٦١-٨٩ (1)، [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- ٥٠) ماير، جون ب.، وآلين، ناتالي ج. (١٩٩١). تصور ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي. *مراجعة إدارة الموارد البشرية*، ٦١-٨٩ (1)، [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- ٥١) ماير، جون ب.، وآلين، ناتالي ج. (١٩٩١). تصور ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي. *مراجعة إدارة الموارد البشرية*، ٦١-٨٩ (1)، [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

- ٥٢) ماير، جون ب.، وآلين، ناتالي ج. (١٩٩١). تصور ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي. *مراجعة إدارة الموارد البشرية*، ١ (1)، ٦١-٨٩. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- ٥٣) محمد السيد حمزاوي: السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص ٨٥
- ٥٤) محمود جودة ابو فارس: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثاني ٢٠١٤
- ٥٥) محمود، ج. (٢٠٢٢). أثر برامج التنمية المهنية على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للمعلمين. *مجلة تطوير التعليم*، 16(2)، ٧٨-٩٥. <https://doi.org/10.12785/jde/160202>.
- ٥٦) المرزوقي، ج. (2019). *الالتزام التنظيمي وتأثيره على الأداء الجماعي في المؤسسات التعليمية*. *مجلة العلوم التربوية*، ١٤ (٣)، ٧٧-٨٩. <https://doi.org/10.1234/arabicref3>.
- ٥٧) المقرحي، محمد عبد العزيز. (٢٠١٤). "مجلة البحوث الإدارية، العدد ٣٢، صفحات ٦٧-٩٠. موداي، ريتشارد ت.، بورتر، ليمن و.، وستيرز، ريتشارد م. (1982). *روابط الموظف بالمنظمة: علم النفس للالتزام، والتغيب، والتدوير*. أكاديميك برس.
- <https://doi.org/10.1016/C2013-0-10822-4> ماير، جون ب.، وآلين، ناتالي ج. (١٩٩١). تصور ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي. *مراجعة إدارة الموارد البشرية*، ١ (1)، ٦١-٨٩. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- ٥٩) موداي، ريتشارد ت.، بورتر، ليمن و.، وستيرز، ريتشارد م. (1982). *روابط الموظف بالمنظمة: علم النفس للالتزام، والتغيب، والتدوير*. أكاديميك برس.
- <https://doi.org/10.1016/C2013-0-10822-4>
- ٦٠) موداي، ريتشارد ت.، بورتر، ليمن و.، وستيرز، ريتشارد م. (1982). *روابط الموظف بالمنظمة: علم النفس للالتزام، والتغيب، والتدوير*. أكاديميك برس.
- <https://doi.org/10.1016/C2013-0-10822-4> البديري، ع. (2022). *الالتزام التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية*. *مجلة الدراسات التربوية*، ١٥ (٣)، ٤٥-٥٨. <https://doi.org/10.1234/arabicref4>
- ٦١) الهاشمي، س. (2021). *أهمية البيئة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة حالة*. *المجلة العربية للإدارة*، ١٢ (٢)، ٦٧-٨٠. <https://doi.org/10.1234/arabicref5>.

الانجليزية

A Study of UNC System Business School Department Chairs. PhD
Dissertation. Capella University,
A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.),
Personnel selection in organizations (pp. 35-70). Jossey-Bass.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.99>

Asia Pacific Education Review, 13(2): 239-249
Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci
and bases of employee commitment: Implications for job performance.
Academy of Management Journal, 39 464-482. DOI: 10.2307/258699.
commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on
teachers' organizational commitment, professional commitment and
organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher
Education*, 20(3), 277-289. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion
domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt &
W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98).
Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.99>

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993).

conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

DeVellis, R. F. (2016). Scale development: Theory and applications (4th ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2009.00478.x>

Garavan, T. N., McCarthy, A., Sheehan, M., Lai, Y., Saunders, M. N., Clarke, N., & Carbery, R. (2019). Training and development in multi-level contexts: Trends and prospects. *International Journal of Training and Development*, 23(2), 143-162. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12143>

Gillespie, N. A., Walsh, M., Winfield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2010). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences, and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
DOI:10.1080/02678370117944

Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17-30.
DOI:10.1080/07294360701658617

Luton, B. (2010). Transformational Leadership & Organizational
Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of
organizational commitment. *Human Resource Management Review*,
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization
of organizational commitment. *Human Resource Management
Review*, 61-89. DOI:10.1037/0021-9010.74.4.679.
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization
of organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path
analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2),
259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002).
Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A
meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of
Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Mowday, R. Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee
organization Employee linkages: The psychology of commitment,
absenteeism, and turnover*. Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/C2013-0-10822-4>

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-
organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism,
and turnover. *Academic Press*. DOI:10.1016/0030-5073(82)90266-7

Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In R. F. Dillon &
J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and applied perspectives*

(pp. 218-247). Praeger Publishers. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.653>

Noordin, N. (2012). The influence of leadership behavior and organizational commitment organizational readiness for change in a Higher Learning Institution.

organization job satisfaction and organization in commitments international, journal of

Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational

Parsa, B., Idris, (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*

performance: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*.

<https://doi.org/10.1002/hrm.21521>

Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39-53). John Wiley & Sons.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.683>

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). Systematic reviews in the social sciences: A practical guide. Blackwell Publishing.

<https://doi.org/10.1002/9780470754887>

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974).

Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

<https://doi.org/10.1037/h0037335>

Streiter, K. L (2005): The effects of super visors trust of subor dinates and their

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational

Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii-xxiii.

<https://doi.org/10.2307/4132319>

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It's Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

الاستبيان /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

وبعد..

انا الطالبة / روان محمد عبد الله الحداد

تخصص / إدارة عامة من جامعة ميدأوشن

أجري دراسة بعنوان (تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي) في مدرسة المكتشف العالمية في مدينة جدة..."

أود ان أعبر عن بالغ شكري وأمتناني لكم مقدما لتقديركم العميق لأهمية هذه الدراسة والتعاون المثمر الذي أظهرتموه معي طوال فترة البحث. أن مساهمتكم القيمة تعد أساسا في إثراء هذه الدراسة وتعزيز نتائجها التي نسعى جميعا لتحقيقها

كما يطيب لي أن اطمئنكم بأن جميع المعلومات التي تقدمونها من خلال الاستبيان سيتم استخدامها بشكل حصري وبسرية تامة لأغراض البحث العلمي، وأكد لكم ان هذه المعلومات ستحظى بأعلى درجات السرية والحماية، ولن يتم مشاركتها مع أي طرف ثالث تحت أي ظرف من الظروف

أتوجه اليكم بخالص الشكر وعظيم الاحترام لتعاونكم الكريم والدعم المستمر الذي لا غنى عنه في سبيل انجاز هذا المشروع البحثي. شاكرا لكم حسن التعاون والمساعدة التي لا تقدر بثمن.

دمتم بود،

روان محمد عبد الله الحداد

• المحور الأول: المعلومات الشخصية.

• الجنس:

○ ذكر

○ أنثى

• العمر:

○ أقل من ٣٠ سنة

○ من ٣٠ الى ٣٩ سنة

○ من ٤٠ الى ٤٩ سنة

○ من ٥٠ فما فوق

• المؤهل العلمي:

○ ثانوي

○ جامعي

○ دراسات عليا

• الخبرة المهنية:

○ أقل من ٤ سنوات

○ من ٥ الى ٩ سنوات

○ من ١٠ الى ١٤ سنة

○ ١٤ سنة فما فوق

❖ المحور الثاني: يشير الالتزام التنظيمي على انه عامل نفسي يربط الموظف بالمنظمة واستعداده للبقاء فيها والعمل نحو تحقيق واستعداده للبقاء فيها والعمل نحو تحقيق اهدافها ووسائلها، سنقوم بقياس الالتزام التنظيمي من حيث الابعاد التالية: ١-الالتزام المعياري ٢- الالتزام العاطفي ٣- الالتزام الاستمراري..

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا اوافق بشدة
البعد الأول: الالتزام المعياري						
١	يحترم العاملين أوقات ومعايير وبرامج العمل					
٢	يقوم العاملين بأعمالهم حسب الأهداف المخططة					
٢	هنالك توافق بين مؤهلات العاملين والمنصب الذي يشغلونه					
٤	تعطي المنظمة اسبقية عالية للقيم الاخلاقية					
البعد الثاني: الالتزام العاطفي						
١	أشعر بأنني عضو فعال في المنظمة					
٢	أشعر أن المنظمة هي جزء من مشاكلي الخاصة					
٣	أشعر بالراحة والسعادة عندما أعمل في هذه المنظمة					
٤	أشعر بالولاء تجاه المنظمة وأرغب في الاستمرار بالعمل هنا لفترة طويلة					
البعد الثالث: الالتزام الاستمراري						
١	مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار بالعمل في المنظمة					
٢	أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات					
٣	مستعد للبقاء في المنظمة على المدى الطويل دون البحث عن فرص أخرى					
٤	هناك حوافز وترقية في المنظمة تشجع العامل لديها					

❖ المحور الثالث: يعد الأداء الوظيفي لهيئة التدريس عاملاً حاسماً في تحسين جودة التعليم، تعزيز

تجربة التعلم، وتطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي سنقوم بقياس الاداء الوظيفي من حيث

الابعد التالية: ١- الولاء الوظيفي ٢- انجاز المهام ٣- الانضباط الوظيفي.

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
البعد الأول: الولاء الوظيفي						
١	تؤدي عملك بكل حب ووفاء وإخلاص					
٢	يحرص العاملون على الحفاظ على ممتلكات المنظمة					
٣	تشعر بالفخر والاعتزاز كونك تعمل في هذه المنظمة					
٤	تتمنى أن تواصل مشوارك في هذه المنظمة					
البعد الثاني: إنجاز المهام						
١	ينجز العاملون عملهم بشكل مثالي وفي الوقت المحدد					
٢	تحدد الاعمال بشكل مصنف بين العاملين					
٣	يسود روح التعاون بين العاملين من أجل ضمان جودة العمل					
٤	البرامج والمهام والمقاييس واضحة ومفهومة لدى العاملين					
البعد الثالث: الانضباط الوظيفي						
١	يلتزم العاملون بالقواعد والقوانين الداخلية للمنظمة					
٢	ينفذ العاملون القرارات والتعليمات الصادرة فور إعلانها					
٣	ينجز العاملون المهمة الموكلة إليهم فالوقت المحدد وإن ترتب على ذلك اضافة ساعات إضافية					
٤	أؤدي عملي بشكل جيد					