

عنوان المشروع

تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس
بالتطبيق على مدرسة / المكتشف
في المملكة العربية السعودية / جدة

اسم الطالبة:

روان محمد عبد الله الحداد

الرقم الجامعي

2021204406

مشروع تخرج _1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول 2024

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد العالم تطوراً شاملاً 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 أمراً حاسماً لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. وفي سياق العمل الحديث يلعب الالتزام التنظيمي دوراً مهماً 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 المنطلقات 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⁽²⁾ (2011) ودراسة محمود فارس⁽³⁾ (2014) 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 إلى 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، 2008، ص 85

(2) 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، 2011.

(3) محمود جودة أبو فارس: العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثاني 2014

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, 1990) أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية قدم لأول مرة عام 1972 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 (البياري، 2018)

يعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في شركات التعليم العالي من أولويات المسؤولية بتلك الشركات لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس واسهاماتهم الأكاديمية، بالإضافة لدورها في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم و دافعتهم للإنجاز (أحمد، 2015) وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية مما يسهم في إضفاء الجودة على مخرجات نظام الشركات وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة (سليمان، 2016)، كما أكدت على ذلك دراسة كل من الطيب (2019)، ودراسة سويد (2018)، أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لها أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي، وتوفير بيئة مناسبة للأداء المهني. وأكدت دراسة بارسا وآخرون (Parsa et al, 2014) 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 الكفاية 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.

- (1) سمر سعيد لبياري: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018
- (2) عماد منصور أحمد (2015) 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، 93 (2016)
- (4) الطيب عبد الله عبد الخالق (2019). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من 2013 إلى 2018. مجلة الأندلس: جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية،
- (5) سويد، جيهان علي السيد (2018). 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*

1.2. مشكلة الدراسة:

يعد أعضاء هيئة التدريس والإداريون في مؤسسات التعليم العالي بعامّة 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 إيجاباً 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.

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.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,

1.2.1. 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. (2014). " مجلة البحوث الإدارية، العدد 32، صفحات 67-90.

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

1.3. أهمية الدراسة:

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 الأخذ بعين الاعتبار الإجراءات اللازمة التي تساعد على تحقيق الالتزام التنظيمي وتحسين جودة الأداء الوظيفي.

1.3.1. الأهمية النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية لدراسة تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس في العديد من الجوانب الأكاديمية والمعرفية و تُسهم 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.

1.3.2. 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 وتطويرية تستهدف تعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي.

1.4. أهداف الدراسة

1.5. فرضيات الدراسة

1.6. نموذج الدراسة

1.7. منهجية الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع المقترح

1.10. المتغير المستقل

1.11. المتغير التابع

1.12. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع:

العربية

- (1) محمد السيد حمزاوي: السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، 2008، ص 85
- (2) 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، 2011.
- (3) 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 2014
- (4) سمر سعيد لبياري: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018
- (5) عماد منصور أحمد (2015) الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي دار المنظومة
- (6) 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، 93 (2016)
- (7) الطيب عبد الله عبد الخالق (2019). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من 2013 إلى 2018. مجلة الأندلس: جامعة حسنية بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية
- (8) سويد، جيهان علي السيد (2018). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية: كلية التربية (9) المقرحي، محمد عبد العزيز. (2014). " مجلة البحوث الإدارية، العدد 32، صفحات 67-90.

الانجليزية

A Study of UNC System Business School Department Chairs. PhD
Dissertation. Capella University,
Asia Pacific Education Review, 13(2): 239-249
Leadership studies, vol, N
Luton, B. (2010). Transformational Leadership & Organizational
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of
organizational commitment. *Human Resource Management Review*,
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
Parsa, B., Idris, (2014). Relationship between quality of work life and
career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and
Behavioral Sciences*
Straiter, K. L (2005): The effects of supervisors trust of subordinates and
their-

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck · *Dr. Mona Moustafa Elashry*