

المجلة العلمية للتجارة والتمويل

<https://caf.journals.ekb.eg>



تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية: دراسة حالة

فالح سعد فهد البوص

أستاذ مساعد - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب دولة الكويت

تاريخ النشر الإلكتروني: سبتمبر 2024

للتأصيل المرجعي: البوص ، فالح سعد فهد. تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية: دراسة حالة ، **المجلة العلمية للتجارة والتمويل**، المجلد 44 (3) 254-283.

المعرف الرقمي: 10.21608/caf.2024.386601

للتواصل مع المؤلف: fs.albouss@paaet.edu.kw

تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية: دراسة حالة

فالح سعد فهد البوص

أستاذ مساعد - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب دولة الكويت

تاريخ المادة

تم استلامه في 8 أغسطس 2024 ، وتم قبوله في 27 سبتمبر 2024 ، وهو متاح على الإنترنت سبتمبر 2024

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وذلك من عينة الدراسة التي تكونت من (383) من عمالي وعاملات الوزارة، وأظهرت النتائج ارتفاع واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكامل هذا المحور (3.52)، وقد جاء الالتزام العاطفي أولاً بمتوسط حسابي قدره (3.70)، وبدلالة لفظية مرتفعة، يليه الالتزام المعياري بمتوسط حسابي قدره (3.53)، وبدلالة لفظية مرتفعة، وأخيراً الالتزام المستمر بمتوسط حسابي قدره (3.36)، وبدلالة لفظية متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، ووجود تأثير معنوي للالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، وقد كان ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي من الأعلى إلى الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي على الشكل الآتي: الالتزام المعياري، الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي.

Abstract

This study aimed to identify the effect of organizational commitment on the job performance of employees in the Kuwaiti Ministry of Education. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method and the questionnaire were used as a tool for collecting data, from the study sample, which consisted of (383) male and female employees of the Ministry. The results showed a high The reality of organizational commitment for employees in the Kuwaiti Ministry of Education, where the arithmetic average for the entire axis reached (3.52), where emotional commitment came first with an average of (3.70), with a high verbal significance, followed by normative commitment with an arithmetic average of (3.53), with a high verbal significance, and finally commitment. Continuous with an arithmetic mean of (3.36), with a moderate verbal significance. The results also showed that there is a significant correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between organizational

commitment and the job performance of employees in the Kuwaiti Ministry of Education, and the presence of a significant effect of organizational commitment at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) on the job performance of employees in the Kuwaiti Ministry of Education. The dimensions of organizational commitment were ranked from highest to lowest in terms of influence on job performance as follows: normative commitment, continuity commitment, and emotional commitment.

Keywords: Organizational commitment, job performance.

المقدمة

يعد أداء المنظمة بغض النظر عن نوعها أو حجمها، وسواءً أكانت تتبعها للقطاع العام الحكومي، أو للقطاع الخاص، بمثابة محصلة لتفاعل العديد من الموارد والعوامل، المالية والانتاجية والتقنية والبشرية وغيرها، وفي ظل اشتداد المنافسة بين المنظمات للحصول على أفضل الموارد بأقل التكاليف، وأعلى جودة ممكنة، فإن نجاح المنظمة في تحقيق ذلك، سوف ينعكس إيجاباً على تحسن مستويات أدائها، وزيادة إنتاجيتها، ومن هنا فإن تقييم نجاح أية منظمة، يكون من خلال تقييم ادائها، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها المخططة، وبما أنه وفقاً للعديد من الدراسات، ومنها دراسة الزهراني (2017، ص 253)، وذلك بأن الأداء العام للمنظمة يعتمد بدرجة كبيرة على أداء العاملين فيها، فإن تعزيز أداء المنظمة وتحسينه يعتمد بشكل رئيسي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المنظمة.

وانطلاقاً من أهمية الأداء الوظيفي، فقد سعت المنظمات إلى الرفع من مستوى أداء عاملها، والعمل على تحسينه وتطويره، وذلك من خلال اتخاذ العديد من الإجراءات، ومنها تعزيز بعض السلوكيات والمشاعر الإيجابية لدى هؤلاء العاملين، ومن ذلك الالتزام التنظيمي، والذي يعبر عن شعور العامل بالانتماء للمنظمة، والى رغبته القوية في البقاء في عضويتها، وفي سعيه لتحقيق أهدافها التي يؤمن بها (Hamdan, 2022, p1231)، ويعود الاهتمام بمسألة الالتزام التنظيمي إلى أن العاملين الملتزمين تنظيمياً يساهمون في إفادة منظماتهم بعدة طرق، سواءً من خلال بذلهم جهوداً إضافية في إنجاز وظائفهم، أو الانخراط في أداء مهام وأدوار إضافية، وهو ما يساعد المنظمة على العمل بسلاسة ومرونة أكبر (Oyeniya et al., 2017, p15).

وبناءً على كل ما تقدم أعلاه، فإن هذه الدراسة سوف تحاول التعرف على مدى قدرة الالتزام التنظيمي على تعزيز أداء العاملين، وذلك في وزارة التربية الكويتية.

الدراسات السابقة

1. دراسة الشمrani (2023):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى علاقة الالتزام التنظيمي بتحسين أداء موظفي وموظفات جامعة بيشة السعودية، وذلك من خلال الأبعاد الآتية: (الالتزام الشعوري/ العاطفي، الالتزام الاستمراري/ المستمر، الالتزام المعياري/

(الأخلاقي)، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (124) من موظفي وموظفات الجامعة، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن أبعاد الالتزام التنظيمي لدى موظفي وموظفات جامعة بيشة متوفرة بدرجة كبيرة، وأن أعلى الأبعاد تحققاً هو بعد الالتزام المعياري/ الأخلاقي، يليه بعد الالتزام الشعوري/ العاطفي، وأخيراً بعد الالتزام الاستمراري/ المستمر، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أداء موظفي وموظفات جامعة بيشة مرتفع من وجهة نظرهم، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام التنظيمي وتحسين مستوى الأداء لدى موظفي الجامعة.

2. دراسة (Hamdan (2022):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة سيرانج بانتن الاندونيسية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الكمي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (42) موظفاً في هذه المؤسسات، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها عدم وجود أثر إيجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي على أداء العاملين، ووجود تأثير إيجابي ومعنوي للرضا الوظيفي على أداء العاملين، وفي الوقت فقد تبين وجود تأثير إيجابي ومعنوي بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي على أداء الموظفين.

3. دراسة أمبارك والعبيدي (2021):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) في تعزيز أداء العاملين في مصنع أعلاف البيضاء في ليبيا، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (82) من العاملين في المصنع، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن اتجاهات العاملين في مصنع أعلاف البيضاء اتجاه الالتزام التنظيمي كانت إيجابية وذات مستوى عال من الإيجابية، وكذلك الأمر بالنسبة لأداء العاملين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية عالية لدور الالتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين في المصنع محل الدراسة، وقد كان كل من الالتزام المعياري والعاطفي هما أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيراً على أداء العاملين في مصنع أعلاف البيضاء.

4. دراسة إمام (2019):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ" بمدينة القاهرة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (384) من العاملين في هذه الشركات، وقد خلصت الدراسة

الى عدد من النتائج أبرزها أن الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل معنوي وإيجابي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ".

5. دراسة (Kaplan & Kaplan 2018):

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) على أداء العمل للعاملين في الشركات العاملة في غرفة تجارة وصناعة قونية في تركيا، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (329) من العاملين في هذه الشركات، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن الالتزام الوجداني كان له تأثير معنوي وإيجابي على أداء العمل، ولم يكن للالتزام المعياري والالتزام الاستمراري أي تأثير معنوي على أداء العمل.

6. دراسة الزهراني وعطية (2017):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (98) عضو هيئة تدريس ممثلين لمعظم كليات الجامعة، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة جاء بدرجة كبيرة، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة ومستوى الأداء الوظيفي بشكل عام.

7. دراسة (Al Zefeiti & Mohamad 2017):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى تأثير الالتزام التنظيمي على أداء العمل في سياق المنظمات الحكومية العمانية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج المسح الكمي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (335) مديراً من المستوى المتوسط في مؤسسات الخدمة المدنية العامة العمانية، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن جميع المقاييس الفرعية للالتزام التنظيمي (الوجداني والمعياري والاستمراري) لها تأثير كبير على أبعاد أداء العمل والسياق وأداء المهام.

8. دراسة (Nirushan 2017):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي للموظفين في كل من البنوك الحكومية وغير الحكومية في منطقة ترينكومالي في سريلانكا، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي،

والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (98) موظفاً في هذه البنوك، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين.

9. دراسة (2017) Ramli:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى تأثير كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (120) موظفاً يعملون في شركة توزيع عامة تقع في إحدى مقاطعات جاكرتا، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن الرضا الوظيفي الذي يمتلكه الموظفون يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الالتزام التنظيمي ويؤدي الى زيادته، كما بينت النتائج أن الالتزام التنظيمي العالي له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين.

10. دراسة (2017) Benziane:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين بشركة سونلغاز الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (66) من العاملين، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن اتجاهات العاملين بشركة سونلغاز نحو الالتزام التنظيمي كانت إيجابية وبدرجة مرتفعة، وبأنه هنالك علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين، وقد كان الالتزام الأخلاقي هو النمط السائد والأكثر تأثيراً في مؤسسة سونلغاز على أداء العاملين، ثم يأتي بعده الالتزام العاطفي.

11. دراسة (2017) Oyeniyi, Adeyemi & Olaoye:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى تأثير الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري، على الأداء الوظيفي بين العاملين في صناعة الضيافة النيجيرية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (75) من العاملين في عدد من الفنادق والمطاعم في ولاية أوسون في نيجيريا، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن لكل من الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر تأثير إيجابي ولكن غير مهم على الأداء الوظيفي، فيما بينت النتائج أن للالتزام المعياري تأثير سلبي ولكن غير مهم على الأداء الوظيفي.

12. دراسة عطية (2016):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الباحة من وجهة نظرهم، وأثرها على مستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (98) عضو هيئة تدريس ممثلين

لمعظم كليات الجامعة، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة كانت كبيرة، حيث جاء بعد الالتزام المعياري في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، ثم جاء بعد الالتزام الشعوري (العاطفي) في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة، وأخيراً جاء بعد الالتزام المستمر في المرتبة الثالثة بين أبعاد الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة، كما النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يؤثر معنوياً على مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة.

13. دراسة شاهين وشعبان (2016):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة العامة لمرافق طرطوس وعلاقته بالأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (70) من العاملين في الشركة، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها وجود مستوى مرتفع نسبياً من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة في مرافق طرطوس، ووجود مستوى مرتفع نسبياً من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة وطردية دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرافق طرطوس.

14. دراسة هياجنة وعابنة وابو حمور (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد من وجهة نظر العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (300) عامل في الشركة، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن مستوى الالتزام التنظيمي كان متواجداً بدرجة كبيرة، وكانت مكوناته مرتبة تنازلياً كالآتي: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء كان بدرجة كبيرة، وكانت مكوناته مرتبة تنازلياً كالآتي: سرعة الأداء، وحجم الأداء، وجود الأداء، وبينت النتائج وجود أثر لمستوى الالتزام التنظيمي بكافة مكوناته في الأداء، حيث تبين وجود قوة علاقة قوية بينهما.

15. دراسة Akhtar, Durrani & Hassan (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى التأثير المحتمل للالتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي جرى تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (133) من العاملين في ثلاثة بنوك تجارية في منطقة ملتان الباكستانية، وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبانه هنالك للالتزام التنظيمي تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية

1. اتفقت هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة في دراستها لتأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين.
2. اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة فيما يخص استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات.
3. اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تعتبر الدراسة الأولى على حد علم الباحث التي درست تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في الكويت بشكل عام، وفي وزارة التربية الكويتية بشكل خاص، وهنا تظهر الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لتداركها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يأتي الأداء الوظيفي للعاملين في مقدمة أولويات أية منظمة تطمح إلى تحقيق التقدم والنجاح، وذلك لكونه يعتبر النتيجة النهائية لمحصلة كافة الأنشطة التي يقوم بها العاملون والمنظمة، فإذا كانت النتيجة مرتفعة، فهذا يعتبر دلالة واضحة على نجاح المنظمة، وقدرتها على تحقيق الفعالية والاستقرار، أما إذا كانت هذه النتيجة منخفضة، فهذا يعني وجود معوقات كبيرة تقف في طريق تحقيق أهدافها، وهو ما يمكن التعبير عنه بالقول بأن المنظمات الأكثر تمتعاً بالاستقرار، والأكثر قدرةً على البقاء، هي تلك المنظمات التي يكون فيها أداء العاملين أكثر تميزاً وإتقاناً وفعالية. (إمام، 2019، ص278)

وانطلاقاً من أهمية الأداء الوظيفي للعاملين، وانعكاسه بشكل كبير على استمرارية المنظمة ومستقبلها، فإنه لا بد للقائمين على المنظمات بشكل عام، والمعنيين بإدارة الموارد البشرية فيها بشكل خاص، من القيام بالاهتمام بهذا الأداء وتطويره لدى العاملين، ومن الوسائل التي يمكن أن تعتمد عليها المنظمة في ذلك هي تعزيز شعور الالتزام التنظيمي لدى هؤلاء على اختلاف مستوياتهم الإدارية والانتاجية وغيرها، خاصةً أن جزءاً كبيراً من نجاح المنظمة في مسيرتها نحو تحقيق أهدافها الموضوعية والمخططة يتعلق بدرجة إيمان عاملها وقناعتهم بهذه الأهداف، وعلى مقدار سعيهم إلى إنجازها بأفضل شكل ممكن، مع شعورهم بأن هذه الأهداف تتطابق أو تتقارب إلى حد كبير مع أهدافهم الشخصية (ألمبارك والعبدي، 2021، ص172)، وهذا ما يتفق مع مفهوم الالتزام التنظيمي، والذي يلعب دوراً حيوياً ومهماً في ضمان تعريف العاملين بأهداف المنظمة، ويساهم في زيادة كفاءتهم ونتاجيتهم، ويدفع بهم إلى العمل بجدية أكبر، ولذا فهو يعد من الأمور البالغة الأهمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (Chen, 2023, p151).

وبناءً على ما سبق، يمكن تلخيص مشكلة هذه الدراسة في التعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية في تعزيز أدائهم الوظيفي في المهام التي يقومون بها في إطار وظائفهم

في الوزارة، ويمكن التعبير عن هذه المشكلة في السؤال الآتي: ما تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟

ويقسم السؤال السابق إلى عدد من الأسئلة الفرعية، وهي:

1. ما هو واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟
2. ما هو مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية الكويتية؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟
4. ما هي درجة تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟
5. ما هو ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً لقوة تأثيرها في الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟
2. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية الكويتية؟
3. التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟
4. التعرف على درجة تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟
5. التعرف على ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً لقوة تأثيرها في الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال عدد من النقاط، والتي يمكن أن نوجز أهمها في الآتي:

الأهمية العلمية:

1. يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبتين الكويتية والعربية حول الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين الوظيفي، وقدرة الالتزام على التأثير بالأداء.
2. يمكن ان تسهم هذه الدراسة في تشجيع الباحثين في دولة الكويت على التوسع في الدراسات ذات الصلة بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

3. على الرغم من وجود العديد من الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، إلا أن الدراسة الحالية تعتبر من الدراسات النادرة إن لم تكن الأولى على مستوى دولة الكويت.

الأهمية التطبيقية:

1. يمكن ان تسهم الدراسة الحالية في تعريف المسؤولين والمعنيين في وزارة التربية الكويتية بأفضل المسائل والسلوكيات الادارية التي يجب اتباعها لتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين.

2. يعتبر الالتزام التنظيمي بمثابة مؤشر على العديد من الجوانب السلوكية لدى العاملين، مثل الرضا الوظيفي، ومعدل دوران العمل، وبالتالي فإن التعرف على مستوى هذا الالتزام لدى عملي وزارة التربية الكويتية سيساعد المعنيين في الوزارة على التعرف بشكل أكبر على درجة الرضا والاستقرار الوظيفيين لديهم، وبالتالي اتخاذ الخطوات والإجراءات اللازمة لدعمها وتعزيزها.

3. إن التعرف على علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي للعاملين، ودرجة تأثيره عليه، يمكن ان تساعد المعنيين في وزارة التربية الكويتية في استغلال هذه العلاقة بتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين في الوزارة، وذلك بالشكل الذي يحسن من أداءهم الوظيفي الى أقصى درجة ممكنة.

مصطلحات الدراسة

الالتزام التنظيمي: يعبر هذا المفهوم عن الإيمان القوي للشخص تجاه المنظمة العامل بها، والذي يدفعه إلى بذل أقصى ما لديه من جهود سعياً إلى الوصول إلى تحقيق أهدافها، كما يعبر عن مشاعر الفخر والاعتزاز التي تتولد لدى هذا الفرد نتيجة انتماءه إلى هذه المنظمة (ابن عصمان والسيد ورسمي، 2019، ص645).

إجرائياً: هي الشعور المتولد لدى عملي وزارة التربية الكويتية بالانتماء إلى الوزارة، وشعورهم بالفخر لعملهم فيها، واهتمامهم الدائم بتحسين سمعتها في كل مكان يتواجدون فيه، والسعي من منطلق ذاتي بأقصى ما لديهم من جهد إلى تحقيق أهدافها.

الأداء الوظيفي: يعبر عن قدرة العاملين على إنجاز واجباتهم ومهامهم وما يسند إليهم من مسؤوليات بفعالية وكفاءة، وذلك في إطار السعي إلى تحقيق أهداف المنظمة في ضوء الموارد المتاحة (إمام، 2019، ص284).

إجرائياً: يعبر عن مدى قدرة عملي وزارة التربية الكويتية على القيام بأداء مهامهم المسندة إليهم بكل كفاءة وفعالية، وذلك بما يتوافق مع خطط الوزارة وسياساتها.

الإطار النظري

مقدمة

يعبر الالتزام التنظيمي عن العلاقة التي تربط العامل بالمنظمة التي يعمل فيها، وعن القرار الذي يتخذه للاستمرار بها كأحد أعضائها الفاعلين والمساهمين في نجاحها، فالالتزام العامل يدل على الوصول إلى درجة كبيرة من التوافق بين القيم التي يؤمن بها من جهة، وبين قيم المنظمة من جهة أخرى، وهو ما يجعله يتردد كثيراً قبل التفكير في تركها والانتقال إلى مكان عمل مختلف، فهذا النوع من الالتزام يخلق شعوراً من الاعتزاز والفخر عند العامل بانتمائه إلى المنظمة، ويدفعه إلى حجز مكان دائم له بين أعضائها، ولذلك فقد أصبح يُستخدم كمقياس لرغبة العامل في البقاء ضمن فريق عمل المنظمة، أو الرحيل عنها (هياجنة وعبابنة وأبو حمور، 2015، ص211).

أما الأداء الوظيفي للعاملين، فهو كان ولا زال يحظى بالكثير من الاهتمام، وذلك من قبل كافة الأطراف المعنية في المنظمات على مختلف أنواعها، إذ أنه يرتبط بشكل متين بكفاءة المنظمة وفعاليتها ما تقوم به من أعمال، وذلك من أجل تحقيق أهدافها، وما تسعى إليه من قيم ورؤى جوهرية، ولذلك فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية والتي من أبرز مهامها تعزيز أداء العامل وتطويره تحتل مركزاً متقدماً ضمن أولويات العمل المنظمي، حيث أدرك قادة ومدراء المنظمات أن نجاح منظماتهم يرتبط بشكل جوهري بأداء وكفاءة العاملين، وبأن المورد البشري هو من أكثر العناصر الفعالة والمؤثرة في استعمال الموارد المادية المتوفرة، وتعظيم النتائج قدر الإمكان (عطية، 2016، ص69)، وبمعنى آخر، فإن أداء العاملين يعد بمثابة حجر الأساس لأية منظمة تطمح إلى تحقيق النجاح والتطور، وهو الأمر الذي خلق حرصاً شديداً من القائمين على إدارات هذه المنظمات للسعي نحو تحسين الأداء الوظيفي للعاملين فيها بشكل مستمر (الشمراي، 2023، ص11).

ويمكن تقسيم الإطار النظري إلى ثلاثة أقسام، وذلك على الشكل الآتي:

أولاً: الالتزام التنظيمي

أبعاد الالتزام التنظيمي

أجمعت الكثير من الأدبيات والدراسات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي على وضع ثلاثة أبعاد أو مكونات تشكل مجموعها هذا الالتزام، وهذه الأبعاد هي:

1. الالتزام العاطفي: ويعبر عن اندماج العامل وتعلقه العاطفي بالمنظمة التي يعمل بها، وهذا النوع من الالتزام يخلق شعوراً لدى العامل بالحاجة إلى الاستمرار في هذه المنظمة، ويسهم تالياً في خلق الولاء لديه تجاهها.
2. الالتزام المعياري: ويعبر عن شعور العامل بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وذلك انطلاقاً مما يتكون لديه من مشاعر وأحاسيس من المسؤولية والواجب تجاه هذه المنظمة وقيمتها التي يؤمن بها. (أمبارك والعيدي، 2021،

ص178)

3. الالتزام المستمر: يعبر عن الدرجة التي يشعر فيها العامل بالحاجة الى البقاء في المنظمة، وذلك نتيجة ما يحققه وجوده فيها من مكاسب له، ووعيه بنفس الوقت بالخسائر التي ستترتب على تركه إياها (Mukhlis et al., 2020, p25).

أهمية الالتزام التنظيمي

من أبرز وأهم النقاط التي تعكس أهمية الالتزام التنظيمي على مستوى المنظمات المختلفة هي الآتي:

1. يعتبر من أكثر المؤشرات التي تساهم بالتنبؤ بالكثير من الجوانب السلوكية لدى العاملين، والتي يأتي في مقدمتها دوران العمل، حيث يميل العمال الملتزمون الى البقاء لفترات أطول في المنظمة، والى العمل بكل جهد لتحقيق ما تصبو إليه من أهداف.
2. ارتفاع درجة التماسك بين العاملين، ومستوى ثقتهم بمنظمتهم، الأمر الذي يحقق الاستقرار الوظيفي. (الغرابي، 2019، ص43)
3. يعتبر من العناصر المهمة في الربط بين العاملين والمنظمة التي يعملون بها، خاصة في الاوقات الحرجة التي لا تستطيع المنظمة فيها منح الحوافز المناسبة للعاملين للعمل بشكل جيد، وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء.
4. يعتبر التزام العاملين وولائهم للمنظمة من العوامل ذات الأهمية في تعزيز فرص نجاح المنظمات واستمرارها، وتحسين معدلات انتاجيتها. (إمام، 2019، ص281)

خصائص الالتزام التنظيمي

هنالك العديد من الخصائص والسمات التي تميز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، ومن أبرزها الآتي:

1. يشير هذا الالتزام الى استعداد العامل لبذل أقصى ما لديه من قدرات وجهود ممكنة، وذلك بغية تحقيق مصلحة وفائدة المنظمة، وإيمانه بما تسعى الى تحقيقه.
2. من أبرز النتائج المرتبطة بالالتزام التنظيمي هي بقاء العامل في المنظمة، وعدم الانتقال الى غيرها، مع المحافظة على الانتظام في الحضور الى العمل، والتخلي بالحماس والاخلاص لأهداف المنظمة وقيمها.
3. يستغرق الوصول الى الالتزام التنظيمي فترة زمنية طويلة، وذلك كونه يمثل حالة من القناعة التامة لدى العامل، كما أن التخلي عن ها الشعور لا يأتي لأمر سطحية بسيطة، بل يكون في حال حدوثه نتيجة أمور استراتيجية تحمل كثيراً من الضغط على هذا العامل. (شاهين وشعبان، 2016، ص352)
4. هنالك العديد من الأمور التي تؤثر على الالتزام التنظيمي، ومن ذلك السمات الشخصية للعامل، والعوامل التنظيمية، والظروف المحيطة بالمنظمة وعملها.
5. يعد هذا الالتزام بمثابة شعور نابع من ذات العامل، ويظهر ذلك من خلال ما يقوم من تصرفات وسلوكيات. (حسين والسبكي وشعلان، 2018، ص238)

العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي

يمكن حصر أهم العوامل التي تمتلك تأثيراً على الالتزام التنظيمي في الفئات الرئيسية الآتية:

1. العوامل الشخصية: وهي كل ما يرتبط بالعامل نفسه، كشخصية الفرد، وما يمتلك من مقدرة على تحمل المسؤولية، وتوقعاته الوظيفية، والارتباط النفسي بينه وبين منظمته.
2. العوامل التنظيمية: وهي التي ترتبط بمتطلبات العمل والخبرة العملية الواجب توافرها لدى العامل، ومدى التماسك والارتباط بين العاملين من جهة، وبين أهداف وغايات المنظمة من جهة أخرى، ومدى اشتراك العاملين في مختلف مستوياتهم في عمليات اتخاذ القرارات.
3. العوامل غير التنظيمية: وهي تلك التي تستند الى درجة توافر فرص ووظائف بديلة للعامل في منظمات أو أماكن أخرى غير المنظمة التي يعمل بها، وكلما كانت الاجور والحوافز المادية والمعنوية المختلفة في الفرص البديلة أقل من الذي يحصل عليه في وظيفته الحالية كلما كان مستوى الالتزام أعلى (تجاني، 2020، ص61) و(شاهين وشعبان، 2016، ص353).
4. العوامل الوظيفية: وهي تلك التي تنجم عن خصائص وسمات الوظيفة مثل: مجال الوظيفة، ودرجة التوتر المرتبطة بها، والاستقلالية، والتحديات، والأهمية، فعلى سبيل المثال، كلما اتسمت الوظيفة التي يشغلها العامل بدرجة أكبر من التوتر، كلما كان لذلك أثر عكسي على الالتزام التنظيمي لهذا العامل (بن معتوق، 2022، ص703).

ثانياً: الأداء الوظيفي

مكونات وعناصر الأداء الوظيفي للعاملين

يتكون الأداء الوظيفي للعاملين من عدة عناصر أو مكونات، وأهمها ما ورد في دراستي أمبارك والعبيدي (2021، ص179) و (Benziane (2017, p6):

1. جودة العمل: وتعبر عن درجة إدراك العامل لمتطلبات وظيفته، والعمل الذي يقوم به، وقدرته على إنجاز المهام التي يتم تكليفه بها بمهارة، وبالحدا الأدنى من الأخطاء.
2. كمية أو عبء العمل: وتعبر عن مقدار أو كمية العمل الذي يمكن للعامل إنجازه والقيام به ضمن الظروف الاعتيادية والطبيعية للعمل، ومقدار السرعة في تحقيق هذا الإنجاز.
3. معرفة متطلبات العمل والالتزام بها: وتضم كافة المهارات والمعارف، العلمية منها والمهنية والفنية، وما يمتلكه العامل من خلفية وثقافة عن الوظيفة التي يشغلها، وما يرتبط بها من مجالات.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

من أبرز وأهم ما يؤثر على الأداء الوظيفي للعامل بشكل عام الآتي:

1. عدم وضوح أو تحديد الأهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها، مما ينعكس سلباً على أداء العاملين.
2. ضعف إشراك العاملين في الإدارة، وهو ما يؤدي إلى إضعاف إحساسهم بالمسؤولية، ومن ثم تدني مستويات أدائهم.
3. الرضا الوظيفي، والذي يعتبر من أبرز العوامل المؤثرة على أداء العاملين، حيث أنه توجد علاقة طردية بين الرضا والأداء.
4. فشل الأساليب الإدارية المتبعة في المنظمة على الربط بين مستويات الأداء للعاملين من جهة، وبين ما يحصلون عليه من مردود مادي ومعنوي من جهة أخرى.
5. التسبب الإداري في المنظمة، وهو ما يعني ضياع وقت العمل في مسائل غير منتجة، الأمر الذي يؤثر بشكل سلبي على أداء العاملين. (شاهين وشعبان، 2016، ص354)

ثالثاً: التأسيس النظري للعلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

تناولت العديد من الدراسات بالبحث والتحقيق طبيعة العلاقة القائمة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، فوفقاً لدراسة ابن عصمان (2019، ص650) فإن هذه العلاقة تتسم بأنها علاقة طردية، وهو ما يعني أنه كلما ازداد الالتزام زادت معه جودة الأداء الوظيفي، حيث يُنظر الى هذا الأداء على أنه المحصلة النهائية لكافة ما يقوم به العاملين من أنشطة في المنظمة.

أما دراسة الشمراني (2023، ص12) فقد عرضت الى عدد من النقاط التي تبين هذه العلاقة، ومنها:

1. من أبرز الفوائد التي تعود على المنظمة في حال توافر الالتزام التنظيمي هو الأداء المتميز للعاملين لدى قيامهم بعملهم، وهو ما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ونتاجيتها.
2. يساهم توفر الالتزام التنظيمي في استمرار العمل في المنظمة، بالإضافة الى زيادة معدلات الأداء بالعمل، والانتماء للمنظمة، فالعامل الملتزم تنظيمياً عادةً ما يتسم بالجد والاجتهاد في القيام بعمله.
3. إن العاملين ممن لديهم التزام تنظيمي مرتفع يتميزون أيضاً بالرضا الذاتي، وهو ما يساهم في تراجع معدل دورانهم، وفي انخفاض نسبة الغياب لديهم، كما يزيد من شعورهم بالاستقرار الوظيفي الذي يرتبط بمعدل أدائهم الوظيفي.

منهجية وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

بعد الأخذ بعين الاعتبار مشكلة الدراسة، وأسئلتها، والأهداف التي تسعى الى تحقيقها، فقد تبين أن المنهج الوصفي التحليلي هو الأكثر ملائمة للدراسة الحالية.

فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.
2. الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، وهذه الفرضية تنقسم الى ثلاث فرضيات فرعية هي:
 - أ. يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.
 - ب. يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي المعياري على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.
 - ت. يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي المستمر على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

متغيرات الدراسة وكيفية قياسها

1. المتغير المستقل: ويتمثل بالالتزام التنظيمي للعاملين، وقد تم قياس أبعاد هذا المتغير والمتمثلة بكل من (الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي المستمر) من خلال المقياس الذي استخدمته دراسات (Santos .et al, 2014) (Princy & Rebeka, 2019) و(ميا والكنج، 2017) و(عطية، 2016).

1. المتغير التابع: ويتمثل بالأداء الوظيفي للعاملين، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال المقياس استخدمته دراسات (الشمراي، 2017) و(أ مبارك والعبيدي، 2021) و(هياجنة وعبابنة وأبو حمور، 2015).

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع هذه الدراسة من العاملين في وزارة التربية الكويتية، والذين بلغ عددهم حتى تاريخ 2022/6/30 ما مجموعه (133,101) عاملاً (الإدارة المركزية للإحصاء، 2022)، وقد تم حساب عينة الدراسة وفقاً لمعادلة هيربرت أركن الموضحة أدناه:

معادلة هيربرت اركن

$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

N	حجم المجتمع
t	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96
SE	نسبة الخطأ وتساوي 0.05
p	نسبة توفر الخاصية والمحايطة = 0.50

وبتطبيق المعادلة، تبين أن حجم العينة المناسب حتى تعكس المجتمع بشكل ملائم يبلغ (383) مفردة، وبناءً عليه تم توزيع (383) استبانة على العاملين في الوزارة بشكل عشوائي، وتم استرجاع كامل الاستبانات الموزعة، وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي.

حدود الدراسة

1. **الحدود الموضوعية:** وتتمثل في تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.
2. **الحدود البشرية:** العاملين في وزارة التربية الكويتية.
3. **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال العام 2023.
4. **الحدود المكانية:** وتتمثل في وزارة التربية الكويتية.

أداة الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكونت هذه الاستبانة من (36) سؤالاً، وذلك على الشكل الآتي: أولاً: البيانات الشخصية لأفراد العينة (النوع الاجتماعي، عدد سنوات الخبرة)، وعددها (2) أسئلة، ثانياً: (24) سؤالاً شكلت المحور الأول للاستبانة (الالتزام التنظيمي)، (10) أسئلة شكلت المحور الثاني للاستبانة (الأداء الوظيفي).

صدق وثبات أداة الدراسة

تم حساب صدق وثبات الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) من العاملين في وزارة التربية الكويتية، وكانت النتائج على الشكل الآتي:

أ. **اختبار الثبات:** تم استعمال معامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات:

جدول 1: معامل كرونباخ ألفا لأبعاد محاور الدراسة (حجم العينة = 30)

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
المحور الأول: الالتزام التنظيمي	8	0.917
	8	0.966
	8	0.950
المحور الثاني: الأداء الوظيفي	10	0.936
جميع المحاور	34	0.983

يتبين من نتائج اختبار الثبات كرونباخ ألفا، أن جميع المحاور حققت نتيجة جيدة جداً، وبشكل عام فقد كانت قيمة اختبار الثبات مساوية 0.983 لجميع الأسئلة التي تضمنتها محاور الاستبانة المختلفة، وهي ما تعتبر نسبة مرتفعة تدل على ثبات أداة الدراسة.

ب. اختبارات الصدق:

1. صدق الاتساق الداخلي:

جدول 2: معاملات الارتباط الخطية (بيرسون) بين بنود المقياس والتقييم العام على مستوى المقاييس الفرعية، (حجم العينة = 30)

المحور الأول: الالتزام التنظيمي		المحور الثاني: الأداء الوظيفي	
العبارة	معامل الارتباط بالمحور	العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	** 0.740	13	** 0.852
2	** 0.787	14	** 0.862
3	** 0.582	15	** 0.817
4	** 0.787	16	** 0.882
5	** 0.807	17	** 0.873
6	** 0.553	18	** 0.853
7	** 0.854	19	** 0.827
8	** 0.843	20	** 0.832
9	** 0.906	21	** 0.830
10	** 0.879	22	** 0.749
11	** 0.914	23	** 0.830
12	** 0.861	24	** 0.861

** الارتباط دال عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.01$)

يلاحظ من الجدول أن جميع علاقات ارتباط بيرسون بين كل بند والدرجة الكلية للمحور موجبة، كما أن جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية 1%، وهو ما يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي لإجابة مفردات العينة على أسئلة الاستبانة.

2. صدق اتساق المحتوى:

جدول 3: معاملات الارتباط الخطية (بيرسون) بين أبعاد محاور الدراسة والتقييم العام على مستوى الدرجة الكلية للاستبانة (حجم العينة = 30)

المحور	معاملات الارتباط بين البنود والتقييم العام
الالتزام التنظيمي	0.993**
الأداء الوظيفي	0.954**

** الارتباط دال عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.01$)

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن علاقات ارتباط بيرسون بين الأبعاد والدرجة الكلية موجبة، وبلغت 0.993 للالتزام التنظيمي، و0.954 للأداء الوظيفي، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 1%، وهذا ما يدل على تحقق صدق اتساق المحتوى للاستبانة.

مما سبق، يتبين تحقق الثبات والمصدقية لأسئلة الاستبانة، وهو ما يؤهلها للتطبيق على العينة التي سيتم اختيارها عشوائياً من مفردات المجتمع، والذي يمثله العاملون في وزارة التربية الكويتية.

عينة الدراسة

يمثل الجدول رقم (4) توصيف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية: النوع الاجتماعي، عدد سنوات الخبرة.

جدول 4: توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	نكر	87	22.72%
	أنثى	296	77.28%
المجموع			
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	128	33.42%
	من 5 إلى 10 سنوات	149	38.90%
	أكثر من 10 سنوات	106	27.68%
المجموع			
		383	100%

طريقة تصحيح الاختبار وتحديد التقديرات

1. التحليل الوصفي: باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لكل بند من بنود المحور، فقد تم ترميز الإجابة "1" لا أوافق بشدة، والإجابة "2" لا أوافق، والإجابة "3" محايد، والإجابة "أوافق"، والإجابة "5" أوافق بشدة.
2. تم تحديد الدلالة اللفظية لمتوسط كل بند من بنود المحاور على الشكل التالي: إذا كانت قيمة المتوسط بين 1 و1.80 تكون الدلالة اللفظية للمتوسط منخفضة جداً، وإذا كانت القيمة تتراوح بين 1.81 و2.60 تكون الدلالة اللفظية للمتوسط منخفضة، أما إذا كانت قيمة المتوسط تتراوح بين 2.61 و3.40 فستكون دلالاته اللفظية متوسطة، وعندما تكون قيمة المتوسط تتراوح بين 3.41 و4.20 فستكون دلالاته اللفظية مرتفعة، ولما تكون قيمة المتوسط تتراوح بين 4.21 و5.00 فستكون دلالاته اللفظية مرتفعة جداً.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

1. تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية بهدف تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وهي معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة، ومعاملات الارتباط الخطية (بيرسون) لقياس صدق أداة الدراسة.
2. تم استخدام عدد من الأساليب في اختبار فروض الدراسة، حيث استخدم معامل الارتباط الخطي بيرسون لدراسة العلاقة الإحصائية أو الارتباط بين متغيري الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي) والتابع (الأداء الوظيفي)، والانحدار الخطي البسيط لدراسة درجة تأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

توصيف متغيرات الدراسة

التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة:

تم تقييم اتجاهات أفراد العينة حول واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، وذلك من خلال استخدام المتوسطات الحسابية للإجابة على السؤال الأول، وذلك كما هو موضح في الجدول (5):

جدول 5: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي الخاصة بواقع الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية

م	البنود	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
1. الالتزام العاطفي:								
1	أشعر بانتماء قوي الى مكان عملي في وزارة التربية.	العدد	134	114	92	25	18	3.84
		%	35	29.8	24	6.5	4.7	
2	أتمنى ان أنهي حياتي المهنية في الوزارة.	العدد	125	85	109	40	24	3.65
		%	32.6	22.2	28.5	10.4	6.3	
3	أشعر بتوافق بين ما أومن به من قيم واهداف، وبين رؤية وقيم وأهداف وزارة التربية.	العدد	132	128	82	23	18	3.87
		%	34.5	33.4	21.4	6	4.7	
4	أشعر بإحساس داخلي يدفع بي لبذل أقصى جهودي لإنجاز مهماتي المكلف به.	العدد	134	84	87	70	8	3.7
		%	35	21.9	22.7	18.3	2.1	
5	يساورني إحساس بالفخر لعملي في وزارة التربية.	العدد	111	134	74	38	26	3.69
		%	29	35	19.3	9.9	6.8	
6	أشعر بوجود ارتباط عاطفي شديد يربطني بالوزارة.	العدد	116	110	104	37	16	3.71
		%	30.3	28.7	27.2	9.7	4.2	
7	أشعر بأنني أشكل جزءاً مهماً في مكان عملي بالوزارة.	العدد	108	88	82	71	34	3.43
		%	28.2	23	21.4	18.5	8.9	
8	أشعر بأنني معني بشكل شخصي بالمشاكل والمعوقات التي تواجه عمل الوزارة.	العدد	83	96	63	10	83	3.68
		العدد	21.7	25.1	16.4	2.6	21.7	
3.70	0.9366							
2. الالتزام المعياري:								
9	لدي يقين بأنني سأشعر بكثير من الندم في حال قيامي بالاستقالة من عملي الحالي.	العدد	112	133	91	25	22	3.75
		%	29.2	34.7	23.8	6.5	5.7	
10	أشعر بأنني ملتزم أخلاقياً وأديباً بالاستمرار في عملي في الوزارة.	العدد	136	91	109	23	24	3.77
		%	35.5	23.8	28.5	6	6.3	
11	أشعر بأنني مدين لعملي لما وصلت إليه من استقرار مادي واجتماعي.	العدد	121	101	101	40	20	3.68
		%	31.6	26.4	26.4	10.4	5.2	
12	أشعر بالترام ذاتي يدفعني لإنجاز كل ما أكلف به من مهام.	العدد	97	104	109	39	34	3.49
		%	25.3	27.2	28.5	10.2	8.9	
13	أشعر بأن تفكيري بترك العمل في الوزارة سوف يعرضني لانتقادات وضغوط كثيرة من الآخرين.	العدد	86	76	100	54	67	3.16
		%	22.5	19.8	26.1	14.1	17.5	
14	إن توافق قلبي ومبادئ مع قيم الوزارة ومبادئها يخلق لدي رغبة كبيرة في الاستمرار بعملي الحالي.	العدد	109	88	105	47	34	3.51
		%	28.5	23	27.4	12.3	8.9	

3.48	1.2125	26	54	114	88	101	العدد	تعامل رؤسائي معي بشكل راقٍ ومحترم يدفعني للالتزام بالاستمرار بالعمل.	15
		6.8	14.1	29.8	23	26.4	%		
3.44	1.3365	42	61	74	99	107	العدد	أشعر بالالتزام يدفعني لعمل كل ما أستطيع للحفاظ على سمعة الوزارة ومستقبلها.	16
		11	15.9	19.3	25.8	27.9	%		
3.53	1.0674								
3. الالتزام المستمر:									
3.17	1.4117	63	71	78	78	93	العدد	لا أشعر أن هناك أية بدائل مهنية أفضل من عملي في الوزارة.	17
		16.4	18.5	20.4	20.4	24.3	%		
3.30	1.402	59	59	71	95	99	العدد	أن تركي للعمل بالوزارة سيسبب لي الكثير من المشكلات والصعوبات.	18
		15.4	15.4	18.5	24.8	25.8	%		
3.31	1.376	53	62	83	85	100	العدد	من أهم أسباب بقائي بالوزارة هي ما احصل عليه من ميزات وفوائد.	19
		13.8	16.2	21.7	22.2	26.1	%		
3.75	1.1308	17	30	113	96	127	العدد	أشعر أن أقوم به جهد وعمل يوازي ما احصل عليه من أجر ومزايا.	20
		4.4	7.8	29.5	25.1	33.2	%		
3.18	1.4141	67	60	87	76	93	العدد	أعتقد أن بقائي واستمراري في الوزارة سيحقق لي مكاسب عديدة في المستقبل.	21
		17.5	15.7	22.7	19.8	24.3	%		
3.47	1.2916	37	53	95	91	107	العدد	من أسباب تمسكي بعملتي بالوزارة هي عدم رغبتي في خسارة العلاقة الجيدة التي تربطني مع مدرائتي.	22
		9.7	13.8	24.8	23.8	27.9	%		
3.33	1.4381	63	56	72	83	109	العدد	من أسباب تمسكي بعملتي بالوزارة هي عدم رغبتي في خسارة العلاقات الاجتماعية التي كونتها فيها.	23
		16.4	14.6	18.8	21.7	28.5	%		
3.36	1.3523	41	73	84	76	109	العدد	أن تركي للعمل في الوزارة سيؤثر سلباً على استقرار المادي والنفسي.	24
		10.7	19.1	21.9	19.8	28.5	%		
3.36	1.2187								
3.52	1.0297	المحور الأول: الالتزام التنظيمي							

يتضح من الجدول رقم (5) أن واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في وزارة التربية الكويتية بشكل إجمالي جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكامل هذا المحور (3.52)، وبدلالة لفظية مرتفعة، أما فيما يخص واقع كل من أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارة التربية الكويتية، فقد جاء الالتزام العاطفي أولاً بمتوسط حسابي قدره (3.70)، وبدلالة لفظية مرتفعة، ومن أبرز ما يساهم في ارتفاع هذا الالتزام لدى العاملين، هو شعورهم بتوافق ما يؤمنون به من قيم واهداف مع رؤية وقيم وأهداف وزارة التربية (العبارة رقم 3)، بالإضافة الى شعورهم بالانتماء القوي الى الوزارة (العبارة رقم 1)، حيث حصلت هاتين العبارتين على أعلى درجة من موافقة أفراد العينة، أما المرتبة الثانية بين أبعاد الالتزام، فكانت للالتزام المعياري بمتوسط حسابي قدره (3.53)، وبدلالة لفظية مرتفعة، ومن أبرز ما يبرر هذه الدرجة المرتفعة هو شعور العاملين بالالتزام أخلاقي وأدبي بضرورة الاستمرار بالعمل في الوزارة (العبارة رقم 10)، بالإضافة الى اليقين الموجود لديهم بأنهم سوف يشعرون بالكثير من الندم في حال قيامهم بالاستقالة (العبارة

رقم 9)، أما المرتبة الأخيرة لأبعاد الالتزام التنظيمي فقد كانت للالتزام المستمر بمتوسط حسابي قدره (3.36)، وبدلالة لفظية متوسطة، وقد جاء في مقدمة ما يبرر هذه الدرجة هو الشعور الموجود لدى العاملين بأنهم يحصلون على مقابل مادي ومزايا عادلة نظير ما يقدمونه من جهد وعمل (العبارة رقم 20)، هذا بالإضافة الى عدم رغبتهم بخسارة العلاقات الجيدة التي تربطهم بمدراءهم في العمل (العبارة رقم 22).

تتفق النتائج السابقة مع النتيجة التي توصلت إليها جميع الدراسات التي سيتم ذكرها تالياً، وذلك لناحية تواجد الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة في هذه الدراسات، ولكنها اختلفت مع نتائج بعضها لناحية ترتيب تواجد أبعاد هذا الالتزام، ومن أبرز أوجه الاختلاف أنه في دراسة هياجنة وعابنة وابو حمور (2015)، احتل الالتزام المستمر المرتبة الثانية وبعده جاء الالتزام المعياري ثالثاً، أما في دراسات الشمراني (2023) وأمبارك والعبيدي (2021) وعطية (2016) فقد كان الترتيب التنازلي لتواجد الأبعاد على الشكل الآتي: المعياري، العاطفي، المستمر.

التحليل الوصفي للمتغير التابع:

تم تقييم اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأداء الوظيفي في وزارة التربية الكويتية، وذلك من خلال استخدام المتوسطات الحسابية للإجابة على السؤال الثاني، وذلك كما هو موضح في الجدول (6):

جدول 6: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي الخاصة بمستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية الكويتية

م	البنود	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
25	اهتم بإنجاز أعمالي وما أكلف به من مهام بكل اتقان ودقة.	114	99	112	32	26	1.1855	3.63
		29.8	25.8	29.2	8.4	6.8		
26	أبذل كل جهدي لعدم ارتكاب أية اخطاء خلال العمل.	96	110	122	34	21	1.1194	3.59
		25.1	28.7	31.9	8.9	5.5		
27	أراعي شروط ومعايير الجودة المعتمدة بالوزارة عند قيامي بالعمل.	109	82	80	62	50	1.3826	3.37
		28.5	21.4	20.9	16.2	13.1		
28	أحرص على إنجاز مهامي في الوقت المحدد دون تأخير.	140	119	103	15	6	0.9663	3.97
		36.6	31.1	26.9	3.9	1.6		
29	يتناسب حجم المهام والاعمال المنجزة من قبلي مع إمكانياتي وقدراتي.	82	70	161	39	31	1.1609	3.35
		21.4	18.3	42	10.2	8.1		
30	أحرص على عدم إضاعة وقتي بالعمل بشكل غير ملائم، أو في أعمال غير ذات فائدة.	116	86	72	60	49	1.391	3.4
		30.3	22.5	18.8	15.7	12.8		
31	أمتلك المعلومات والمهارات اللازمة لإنجاز مهامي عملي بشكل جيد.	118	101	75	50	39	1.3194	3.54
		30.8	26.4	19.6	13.1	10.2		

3.57	1.118	20	34	132	99	98	العدد	أمتك المقدرة على معالجة ما أتعرض له من مشكلات ومعوقات، وعلى إيجاد الحلول لها.	32
		5.2	8.9	34.5	25.8	25.6	%		
3.42	1.3854	46	65	72	83	117	العدد	أمتك مهارات التواصل الفعال والمناسب مع رؤسائي وزملائي.	33
		12	17	18.8	21.7	30.5	%		
3.47	1.3218	38	57	90	83	115	العدد	أستطيع القيام بكافة مهامى وواجباتى دون الحاجة إلى المتابعة والإشراف المستمرين من قبل المسؤولين عنى.	34
		9.9	14.9	23.5	21.7	30	%		
3.53	0.991	المحور الثاني: الأداء الوظيفي							

يتضح من الجدول رقم (6) أن واقع الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.53)، وبدلالة لفظية مرتفعة، ومن أبرز ما يدل على الأداء الوظيفي المرتفع للعاملين في وزارة التربية هو حرصهم على إنجاز ما يكلفون به من مهام في الوقت المحدد دون تأخير (العبارة رقم 28)، مع الاهتمام بإنجاز هذه الاعمال والمهام بكل اتقان ودقة (العبارة رقم 25).

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الالتزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، فقد تم استعمال معامل ارتباط سبيرمان، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7):

جدول 7: قيم معاملات الارتباط بين الالتزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل ارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
الالتزام العاطفي الالتزام المعياري الالتزام المستمر إجمالي الالتزام التنظيمي	الأداء الوظيفي	**0.837	0.000
		**0.889	0.000
		**0.896	0.000
		**0.907	0.000

يظهر من الجدول رقم (7) وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين جميع أبعاد الالتزام التنظيمي، وبين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين هذه الممارسات والأداء الوظيفي بين 0.837 و0.907.

بناءً على ما تقدم، فإنه يتم قبول الفرضية الأولى القائلة بوجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة هياجنة وعبابنة وابو حمور (2015)، والتي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين الالتزام التنظيمي بكافة مكوناته والأداء الوظيفي، ومع دراسة شاهين وشعبان (2016)، والتي بينت وجود علاقة ارتباط موجبة وطردية دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين، ومع دراسة الزهراني وعطية (2017) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي، ومع دراسة أمبارك والعبيدي (2021) التي بينت وجود علاقة إيجابية عالية لدور الالتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين، ومع دراسة الشمراني (2023) التي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام التنظيمي وتحسين مستوى الأداء لدى العاملين، ومع دراسة (Akhtar, Durrani & Hassan 2015) التي بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، ومع دراسة Benziane (2017) التي بينت وجود علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين، ومع دراسة (Nirushan 2017) التي بينت وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين.

الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

لاختبار هذه الفرضية، فقد تم تقسيمها إلى ثلاث فرضيات فرعية، وتم استعمال الانحدار الخطي البسيط لدراسة درجة تأثير متغير الدراسة المستقل (أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي): الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، وقد جرى اختبار هذه الفرضية في الجدول التالي رقم (8):

جدول 8: تحليل الانحدار البسيط لتأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي العاطفي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

البيان	معادلة الانحدار		اختبار F		اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
	معاملات B	الخطأ المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة		
الثابت	0.320	0.118			2.714	0.007	0.822	0.675
الالتزام التنظيمي العاطفي	0.869	0.031	791.986	0.000	28.142	0.000		

يظهر من الجدول (8) أن النتائج تعتبر مقبولة من الناحية الاحصائية، حيث أن قيمة F بلغت (791.986)، وهي دالة إحصائياً بمستوى دلالة بلغ (0.000)، وهذا ما يعني وجود دلالة احصائية لتأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي العاطفي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما ان متغير الالتزام التنظيمي العاطفي يفسر وفقاً لمعامل التحديد (0.675) من التباين في متغير الأداء الوظيفي، وهو ما يعني أن 67.5% من التغييرات التي تحدث في الأداء الوظيفي سببها الالتزام التنظيمي العاطفي، كما أن معامل جوهرية النموذج يشير إلى معنوية النتائج، نظراً لأن قيمة مستوى الدلالة أقل من قيمة مستوى المعنوية البالغ 0.05، وبالتالي فإنه

يتم قبول هذه الفرضية، والتي تقول بوجود تأثير معنوي للالتزام التنظيمي العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي المعياري على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، وقد جرى اختبار هذه الفرضية في الجدول التالي رقم (9):

جدول 9: تحليل الانحدار البسيط لتأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي المعياري) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		البيان
		مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الخطأ المعياري	معاملات B	
0.897	0.805	0.000	16.528	0.000	1576.166	0.066	1.084	الثابت
		0.000	39.701			0.018	0.730	الالتزام التنظيمي المعياري

يظهر من الجدول (9) أن النتائج تعتبر مقبولة من الناحية الاحصائية، حيث أن قيمة F بلغت (1576.166)، وهي دالة إحصائياً بمستوى دلالة بلغ (0.000)، وهذا ما يعني وجود دلالة احصائية لتأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي المعياري) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما ان متغير الالتزام التنظيمي المعياري يفسر وفقاً لمعامل التحديد (0.805) من التباين في متغير الأداء الوظيفي، وهو ما يعني أن 80.5% من التغييرات التي تحدث في الأداء الوظيفي سببها الالتزام التنظيمي المعياري، كما أن معامل جوهرية النموذج يشير الى معنوية النتائج، نظراً لأن قيمة مستوى الدلالة أقل من قيمة مستوى المعنوية البالغ 0.05، وبالتالي فإنه يتم قبول هذه الفرضية، والتي تقول بوجود تأثير معنوي للالتزام التنظيمي المعياري على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي المستمر على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، وقد جرى اختبار هذه الفرضية في الجدول التالي رقم (10):

جدول 10: تحليل الانحدار البسيط لتأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي المستمر) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		البيان
		مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	الخطأ المعياري	معاملات B	
0.888	0.789	0.000	7.670	0.000	1425.571	0.081	0.618	الثابت
		0.000	37.757			0.022	0.825	الالتزام التنظيمي المستمر

يظهر من الجدول (10) أن النتائج تعتبر مقبولة من الناحية الاحصائية، حيث أن قيمة F بلغت (1425.571)، وهي دالة إحصائياً بمستوى دلالة بلغ (0.000)، وهذا ما يعني وجود دلالة احصائية لتأثير متغير الدراسة المستقل (الالتزام التنظيمي المستمر) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما ان متغير الالتزام التنظيمي المستمر يفسر وفقاً لمعامل التحديد (0.789) من التباين في متغير الأداء الوظيفي، وهو ما يعني أن 78.9 % من التغييرات التي تحدث في الأداء الوظيفي سببها الالتزام التنظيمي المستمر، كما أن معامل جوهرية النموذج يشير الى معنوية النتائج، نظراً لأن قيمة مستوى الدلالة أقل من قيمة مستوى المعنوية البالغ 0.05، وبالتالي فإنه يتم قبول هذه الفرضية، والتي تقول بوجود تأثير معنوي للالتزام التنظيمي المستمر على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية.

بناءً على ما سبق، ومن خلال مقارنة درجة تأثير كل من أبعاد الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية الكويتية، فإن ترتيب هذه الأبعاد من الأكثر الى الأقل تأثيراً هي على الشكل الآتي: الالتزام التنظيمي المعياري (مسؤول عن نسبة 80.5 % من التغييرات التي تحدث في الأداء الوظيفي)، الالتزام التنظيمي المستمر (مسؤول عن نسبة 78.9 % من التغييرات التي تحدث في الأداء الوظيفي)، الالتزام التنظيمي العاطفي (مسؤول عن نسبة 67.5 % من التغييرات التي تحدث في الأداء الوظيفي).

تتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة هياجنة وعابنة وابو حمور (2015)، والتي توصلت إلى وجود أثر لمستوى الالتزام التنظيمي بكافة مكوناته في الأداء، ومع دراسة عطية (2016) التي بينت أن الالتزام التنظيمي يؤثر معنوياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومع دراسة إمام (2019) التي بينت أن الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل معنوي وإيجابي على أداء العاملين، ومع دراسة (Akhtar, Durrani & Hassan (2015) التي بينت وجود تأثير إيجابي للالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي، ومع دراسة (Ramli (2017) التي بينت أن للالتزام التنظيمي العالي تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين، كما أنها اتفقت جزئياً مع دراسة (Al Zefeiti & Mohamad (2017) التي بينت أن لجميع أبعاد الالتزام التنظيمي (الوجداني والمعياري والاستمراري) تأثير كبير على أبعاد أداء العمل والسياق وأداء المهام، كما اختلفت مع دراسة (Oyeni, Adeyemi & Olaoye (2017) التي بينت أن لكل من الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر تأثير إيجابي ولكن غير مهم على الأداء الوظيفي، فيما كان للالتزام المعياري تأثير سلبي غير مهم على الأداء الوظيفي، واختلفت أيضاً مع دراسة (Kaplan & Kaplan (2018) التي بينت أن للالتزام الوجداني تأثير معنوي وإيجابي على أداء العمل، في حين لم يكن للالتزام المعياري والالتزام الاستمراري أي تأثير معنوي على أداء العمل، ومع دراسة (Hamdan (2022) التي بينت عدم وجود أثر إيجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي على أداء العاملين.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، تُوصي الدراسة بالآتي:

1. ضرورة تعزيز الروابط بين المراكز الادارية القيادية في الوزارة من جهة، وبقية العاملين فيها من جهة أخرى، وذلك من خلال عقد اللقاءات بشكل دوري بين هذه الأطراف، ومنح الجميع الفرصة للتعبير عن مطالبهم بكل حرية وشفافية، مع تقديم الردود الوافية والمقنعة حولها، مما يشعر هؤلاء بشكل أكبر بأنهم جزء لا يتجزأ من الوزارة، ويساهم في زيادة مشاعر الولاء لديهم تجاهها، ويحفزهم على الرفع من مستويات أدائهم، بما يساهم في تطور عمل الوزارة، وقدرتها على تحقيق أهدافها.
2. ضرورة إشراك العاملين في عمليات اتخاذ القرار بشكل أكبر، وذلك من خلال طلب آراءهم حول ما تعتمده الوزارة القيام به من مشروعات وخطط، وذلك سواءً من خلال طلب رأيهم بشكل مباشر، او عن طريق عقد اجتماعات موسعة معهم، مع منح مكافآت مادية ومعنوية لكل من يقدم طروحات أو حلولاً مفيدة تخدم الوزارة وأهدافها، أو تساهم في حل ما تواجهه الوزارة من مشكلات ومعوقات في عملها، مما يُشعر العامل بأهميته ومكانته في العمل، ويدفعه بالتالي الى تحسين أداءه للحفاظ على هذه المكانة.
3. وضع نظام واضح وعادل لمنح المكافآت والحوافز على العاملين، يقوم على أساس الأداء والانجاز والابتكار والابداع، وهذا ما يضمن تحقيق العدالة بشكل أكبر بين جميع مع العاملين في الوزارة، وذلك من حيث إنصافهم من الناحيتين المادية والمعنوية، وعدم التحيز لأي عامل مقابل البقية، وهو ما سوف يُشعر العامل بأن سعيه لتحسين وتطوير أداءه سوف ينعكس عليه إيجاباً من ناحية الفائدة المادية والمعنوية.
4. ضرورة التأكيد من قبل القيادات العليا في الوزارة على كافة المستويات الإدارية والإشرافية بضرورة التعامل الراقى والمحترم مع العاملين، وبنفس الوقت التأكيد على العاملين بضرورة الشكوى للوزير او أية مرجعية إدارية يتم تعيينها لذلك في حال حصول أي تجاوز تجاههم، والأهم من ذلك هو وضع آلية واضحة وشفافة لمتابعة الشكاوى بما يحفظ كرامة جميع العاملين دون استثناء، ويعزز من اليقين لديهم بأنهم لن يظلموا أبداً طالما كان الحق الى جانبهم، وكانوا مواظبين على عملهم، ويقومون بما يكلفون به من مهام بالشكل المطلوب، وهذا ما من شأنه أن يعزز الدافعية لدى العامل لتحسين مستويات أداءه باستمرار.
5. القيام بشكل شهري أو سنوي بتكريم عدد من العاملين ممن يحققون أهداف الوزارة، ويساهمون في تعزيز قيمها في المجتمع، وهو ما سيساهم في تعزيز شعور الفخر لدى هؤلاء بالانتماء الى هذه المؤسسة ذات القيم والمبادئ العالية، والتي تسعى الى الارتقاء بالمجتمع الكويتي الى مصاف أرقى دول العالم، ويدفعهم الى بذل أقصى الجهود في إنجاز الموكلة إليهم في نطاق وظائفهم، وذلك للمحافظة على قدرة الوزارة على القيام بدورها هذا، والحفاظ بالتالي على شعور الفخر والاعتزاز الذي يشعرون به نتيجة انتمائهم لها.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- ابن عصمان، خيرية محمد، السيد، هالة محمد، و رسمي، محمد محمد حسن. (2019). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية. *مجلة كلية التربية، 30*(120)، 642 - 653.
- الإدارة المركزية للإحصاء. (2022). *نشرة العاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة في 2022/6/30: نظام معلومات سوق العمل*. إصدار ديسمبر 2022، دولة الكويت.
- إمام، محمود السيد محمود. (2019). أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات السياحة فئة أ بالقاهرة. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 9*(9)، 277 - 295.
- أمبارك، المبروك عبدالجواد، و العبيدي، سليمان سالم جمعة النعاس. (2021). الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء. *مجلة البيان العلمية، 9*(9)، 172 - 201.
- بن معتوق، حمزة. (2022). العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين: دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة. *مجلة العلوم الاجتماعية، 16*(1)، 697 - 720.
- تجاني، منصور. (2020). الاداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية: عمال الصحة العمومية بولاية الجلفة. *مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، 3*(4)، 58 - 65.
- حسين، سلامة عبدالعظيم، السبكي، عبير أحمد أحمد، و شعلان، عبدالحميد عبدالفتاح. (2018). الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية. *مجلة كلية التربية، 29*(116)، 224 - 240.
- الزهراني، عبدالواحد بن سعود سعيد، وعطية، محمد عبد الكريم علي. (2017). الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة. *مجلة البحث العلمي في التربية، 18*(1)، 247 - 276.
- شاهين، علي، و شعبان، محمود. (2016). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرافأ طرطوس. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 38*(2)، 347 - 364.

- الشمراي، حامد محمد علي. (2023). علاقة الالتزام التنظيمي بتحسين أداء موظفي وموظفات جامعة بيشة: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة حفر الباطن للعلوم التربوية والنفسية*، (6)، 1 - 44.
- عطية، محمد عبدالكريم علي. (2016). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة وأثره على مستوى أدائهم الوظيفي. *مجلة التربية*، 171 (2)، 66 - 137.
- الغرابي، هادي بن زيد بن برجس. (2019). مستوى الالتزام التنظيمي لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة الأسياح وعلاقته بمستوى الأداء الإداري لديهم من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 3 (29)، 39 - 71.
- ميا، علي يونس، و الكنج، ربي عزت. (2017). تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية على المصارف التجارية بمحافظة اللاذقية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*، 39 (5)، 165 - 180.
- هياجنة، قيصر علي، عباينة، اشرف، و ابو حمور، عنان. (2015). الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين في شركة كهرياء محافظة إربد: من وجهة نظرهم. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، 21 (1)، 209 - 238.

المراجع الأجنبية

- Akhtar, A., Durrani, A. B., & Hassan, W. U. (2015). The impact of organizational commitment on job satisfaction and job performance: An empirical study from Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(6), 75-80.
- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Benziane, R. (2017). The role of organisational commitment in the improvement of employees' performance at a business companies an empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. *Al Bashaer Economic Journal*, 3(3), 254-270.
- Chen, K. S. (2023). The Study on Organizational Commitment, Work Motivation and Job Performance in the Post-COVID-19 Epidemic -The Mediating Effects of Work Motivation and Transformational Leadership. *Journal of Research in Business and Management*, 11(4), 151-158.
- Hamdan, H. (2022). Benefits Of Organizational Commitment And Job Satisfaction In Solving Employee Performance Problems In Micro And Medium Enterprises In Serang Banten. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 3(3), 1231-1235.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises.
- Mukhlis., Musnadi, S., & Ridwan, N. (2020). The Effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance and its implication on the performance of PT. PLN (Persero) Banda Aceh. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 23-34.
- Nirushan, K. (2017). Impact of Organizational Commitment on Employee Performance Special Reference to Banks in Trincomalee District. Available at SSRN 3001598.
- Oyeniya, K., Adeyemi, M., & Olaoye, B. (2017). Organizational Commitment and Employee's Job Performance: Evidence from Nigerian Hospitality Industry. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 5(3), 15-22.
- Princy, K., & Rebeka, E. (2019). Employee commitment on organizational performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 891-895.
- Ramli, A. H. (2017). Organizational commitment and employee performance at distributor companies. *Business and Entrepreneurial Review*, 17(2), 121-134.
- Santos, J. F. L., Abrahamyan, L., & Mirzoyan, T. (2014). *An investigation into the relationship between the commitment of employees and their performance*. A study within the Information and Communications Technology industry.