



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgjournals.ekb.eg>  
المجلد (٩٠) أبريل ٢٠٢٤ م



الرضا الوظيفي وعلاقته التنبؤية بالالتزام التنظيمي وجودة الأداء المهني  
لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب  
بدولة الكويت

إعداد

أ / فيصل محمد شريف الكندري  
مدرب متخصص (ج) بكلية الدراسات التجارية  
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

المجلد (٩٠) أبريل ٢٠٢٤ م

## المستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، والتحقق من إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي، و جودة الأداء المهني من خلال الرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من (٤٠) مدرب من أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وطور الباحث مقياس الرضا الوظيفي، وأعد مقياس الالتزام التنظيمي، ومقياس جودة الأداء المهني، وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، كما أنه يوجد قدرة تنبؤية عالية للرضا الوظيفي للتنبؤ بالالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني.

**كلمات مفتاحية:** الرضا الوظيفي - الالتزام التنظيمي - جودة الأداء المهني.



## **The Job Satisfaction and its predictive relationship with Organizational Commitment and the Quality of Professional Performance among Training Staff Members at Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait**

### **Abstract**

The aim of the current research is to reveal the nature of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and the quality of professional performance among members of the training staff at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait, and to verify the possibility of predicting organizational commitment and the quality of professional performance through job satisfaction. The researcher used the descriptive analytical approach. The research sample consisted of (40) trainers from members of the training staff at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait. The researcher developed a measure of job satisfaction, prepared a measure of organizational commitment, and a measure of the quality of professional performance, The results of the research resulted in a statistically significant correlation between job satisfaction, organizational commitment and the quality of professional performance among members of the training staff at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait. There is also a high predictive ability for job satisfaction to predict organizational commitment and the quality of professional performance.

**Keywords:** Job Satisfaction - Organizational Commitment - Quality of Professional Performance.

## المقدمة:

يعتبر العمل في التدريس والتدريب بالتعليم الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعة بالإضافة للبحث العلمي وخدمة المجتمع، فالتدريس الجامعي هو الأكثر فعالية في إعداد الطلبة، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية، وأن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها للعدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين تأهيلاً عالياً ومتوفرة لديهم الإمكانيات والظروف للأداء المهني الجيد، وتمثل مهارات وكفايات عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريب من أبرز العوامل المؤثرة في المتعلم، وهو الذي يقوم بتنفيذ عمليات هامة في التعليم الجامعي والتعامل مع الطلاب، وإن عملية تقييم الأداء المهني للعاملين بها يعد جانب هام في ضمان جودة التعليم العالي (سعيد، واحمد، ٢٠١٣، ٥٨٥).

يُعد الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تشغل الباحثين باعتبارها من أبرز العوامل التي لها تأثير إيجابي على الموظفين ، فهو شعور يحمل في ثناياه تعبيراً عن المتغيرات المحيطة ببيئة العمل وطبيعة الوظيفة التي يشغلها فتترجم بمواقف الموظف تجاه وظيفته وانعكاس ذلك على أداءه ، وبيئة العمل : تشمل كل الحوافز والمكافآت والزيادات ، وكذلك المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات المختصة بالعمل ، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى ، فهي مكان يعمل فيه الموظف بمقابل مادي وفقاً للوصف الوظيفي له ، وبإمكان المدير العام أن يتحكم في أداء الموظفين وأن يقوم بتهيئة بيئة عمل مميزة من خلال أسلوبه معهم والأوامر التي يتخذها (عكر، ٢٠٢٠).

ويلعب رضا الموظف عن عمله ووظيفته دوراً حاسماً في فعالية أدائه الوظيفي وتحسين مستوى الإنتاج والإنجاز في مجال عمله. إضافةً إلى ذلك، يعزز رضا الموظف ولاؤه للتنظيم الذي يعمل فيه، وقد أكدت دراسات سابقة هذه العلاقة، مثل دراسة الملاحمة (٢٠٠٦) التي استهدفت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي (العمرى، ٢٠١٥، ٣٤٩).

ويعتمد الأداء المهني على مقومات ثلاث هي : القدرة، والدافعية، والبيئة، وأن كل عامل من هذه العوامل لا يؤثر في الأداء بشكل مستقل بل من خلال تفاعله مع العوامل الأخرى، وإن أي خلل في هذه العوامل يؤدي إلى ضعف الأداء، وبهذا فالرضا الوظيفي هو مفتاح النجاح في الحياة الوظيفية، وأساس التقدم والنمو للمنظمات والمؤسسات، وخاصة الجامعات إذ إن رضا الموظف عن عمله ووظيفته يؤدي إلى فاعلية أدائه الوظيفي، وتحسين الإنتاج والإنجاز الوظيفي له، فضلاً عن ولاءه التنظيمي للجامعة التي يعمل بها، ومن الدراسات التي أكدت ما سبق دراسة ساري وحج (٢٠٠٤) Saari and Judge)، ودراسة وانسكو (٢٠٠٩) (Wansco).

ويذكر العمري (٢٠١٥، ٣٤٩) أن الآثار السلوكية للرضا الوظيفي تظهر عدة مظاهر، حيث يؤدي الرضا الوظيفي إلى تحسين جودة أداء العاملين في المؤسسة، وتقليل معدلات الغياب، وتقليل عدد الشكاوى المقدمة، وتقليل مستويات الصراع داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يشجع الرضا الوظيفي على ظهور الولاء للمنظمة والارتباط بها بقوة، ويعزز حماس الموظفين وإقبالهم على العمل والمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المؤسسة. بصورة عامة، يؤثر الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على فاعلية الموظف وأدائه الوظيفي، ويعزز تفاعلهم الإيجابي مع زملائهم ومعبيديهم، ويسهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة. ومما يدل على علاقة التأثير والتأثير بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين ما قام به حج ويون (٢٠٠١) (Bono) بمراجعة شاملة لـ (٣٠١) دراسة أجنبية في هذا المتعال، ووجدوا أن هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

وبناء على ما سبق يتبين مدى اقتران الرضا الوظيفي، ومستوى وجوده الأداء في العمل، كما يؤثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين ومن ثم يتضح أهمية دراسة طبية العلاقة بين الرضا الوظيفي وكلا من الالتزام التنظيمي، وجوده الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت والتعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي، وجوده الأداء المهني من خلال الرضا

الوظيفي لهم، ومن ثم يمكن توظيف هذه العلاقة في تحقيق أعلى مستوى ممكن في جودة الأداء وتحسين الخدمات المقدمة من قبلهم.

### مشكلة البحث:

يمثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إحدى الفئات الأكثر تأثيراً في تنمية ونهضة مجتمعاتهم. بيئة العمل التي يعملون فيها تلعب دوراً كبيراً في تحديد مدى أدائهم، والذي بدوره يؤثر على تقدم المجتمع ورضاهم الوظيفي وجودة حياتهم. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على رضاهم الوظيفي وقدرتهم على الأداء، وتشمل: وتتعدد العوامل التي تؤثر على درجات الرضا الوظيفي للأفراد وفقاً للعديد من العوامل التي تناولتها أدبيات البحث العلمي، والتي تتمثل في المرتبات والحوافز والمكافآت، التطور والترقي الوظيفي، الظروف المادية للعمل، مضمون وطبيعة المهام الوظيفية، معرفة الفرد بالعمل والقدرة على إنجازه، عدد ساعات العمل، كما أن هناك عوامل تتعلق بالتقدير والترقية والإنجاز، وعوامل أخرى مثل المركز الاجتماعي والعلاقات مع الرؤساء والزملاء والظروف المادية التي يمارس فيها العمل، وتعد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وتشير البحوث إلى أهمية الحرص على السعي لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المجالات المختلفة، فرضاهم عن عملهم يعد أمراً ضرورياً لنجاح أي مؤسسة والارتقاء بها، تشير الدراسات إلى أهمية تحقيق رضا العاملين في المؤسسات المختلفة، حيث يعتبر رضاهم أمراً ضرورياً لنجاح المؤسسة وتطويرها. يشير البحث إلى أهمية خلق مناخ عمل يشعر فيه العاملون بالكفاءة والراحة، وتأثير ذلك على إنتاجية وجودة المؤسسة بشكل عام.

ومما سبق يتبين للباحث أهمية التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني، لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وذلك للتعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني لديهم، ومن ثم التحكم في المتغيرات التي يمكن ضبطها للتحكم في الرضا الوظيفي، ومن ثم تحقيق أعلى مستوى ممكن من الالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني؛ وتتركز الدراسة في هذا البحث فيما يختص بقياس مدى

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وانعكاس ذلك على كفاءة الأداء والإنتاجية لديهم.

وبناء على ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الآتية:

- ١- ما العلاقة بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟
- ٢- ما العلاقة بين الرضا الوظيفي، وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟
- ٣- هل يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الرضا الوظيفي لديهم؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الرضا الوظيفي لديهم؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
- ٢- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي، وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت
- ٣- التحقق من امكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الرضا الوظيفي لديهم.
- ٤- التحقق من امكانية التنبؤ بجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الرضا الوظيفي لديهم.
- ٥- دراسة العوامل التي لها تأثير على مدى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- ٦- تقديم توصيات ومقترحات تساعد إدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريب.

## أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- ١- تكمن أهمية هذه الدراسة بما للرضا الوظيفي من انعكاس ودور بارز على أداء أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وعلاقة ذلك وبشكل مباشر على جودة المخرجات من الطلاب والطالبات، لذلك لا تبذل إدارة الهيئة جهداً باعتبار هذا العنصر أولوية قصوى لديها عند رسم السياسة التعليمية ، بل وتضع الخطط والبرامج لرفع مستوى الرضا الوظيفي للأكاديميين وبما يحقق لها الحفاظ على مستوى عالي من التصنيف والجودة ، وتكون مُحصلة ذلك الفوائد الجمّة.
- ٢- تشكل دراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء فريق العمل بأي مؤسسة أمر في غاية الأهمية، كما يتناول هذا البحث أيضاً علاقته بمتغيرات ذات ثقل في بيئة العمل، ألا وهي الالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني.
- ٣- يلعب البحث الحالي دوراً في توجيه الاهتمام ببيئة العمل وتحقيق مستوى جيد من الرضا الوظيفي لدى المدربين ومن ثم ينعكس بشكل إيجابي على الأداء المهني لديهم.
- ٤- الرضا الوظيفي يعتبر عنصراً أساسياً في بيئة العمل، فهو يمثل شعور الموظفين بالراحة والرضا في عملهم وظروفه. وعلى الرغم من أن الرضا الوظيفي يمكن أن يكون مفهوماً نسبياً، إلا أنه يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين واستمراريتهم في العمل.
- ٥- في سياق هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، يكون الرضا الوظيفي ذا أهمية بالغة. حيث يؤدي الرضا الوظيفي إلى زيادة التقاني والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. عندما يكون الموظف راضياً عن بيئة عمله، يكون لديه دافع أكبر للتقاني في أداء مهامه بكفاءة وفعالية وبالتالي، ينعكس هذا على جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- ٦- يرتبط الرضا الوظيفي بقدرة المؤسسة على الاحتفاظ بكوادر ذات كفاءة عالية، وذوي خبرة، مما يساهم في تحسين الاستقرار التنظيمي وتقليل تكاليف التدريب والتكوين لتعويض الانتقالات الوظيفية المتكررة.



٧- يعد فهم علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي وجودة الأداء المهني بمثابة رؤية علمية يمكن للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الأخذ بها في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء والفاعلية في تحقيق أهدافها التدريبية والتطويرية.

#### مصطلحات البحث:

#### (١) - الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

يعرف الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن ردود أفعال الشخص ورضاه الشخصي ومشاعره ومواقفه الجسدية والفكرية والوجدانية فيما يتعمق ببيئة العمل والموقف العام الذي يؤدي به المستخدم واجباته في هذا العمل" (يوسف، ٢٠٢٣، ٤١٤)

ويعرفه الباحث اجرائياً بأنه " حالة عاطفية نفسية يشعُر بها الإنسان وتعطيه انطباع السعادة والطمأنينة والأمان والراحة النفسية التامة، ويكون نتاج تلك الراحة رفع مستوى الكفاءة والقيم الإيجابية بما ينعكس ذلك على مستوى أداء متميز وإنتاجية عالية".

#### (٢) - الالتزام التنظيمي Organizational Commitment :

يعرف الباحث الالتزام التنظيمي اجرائياً بأنه " حالة نفسية واجتماعية تظهر التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، مع الشعور بالالتزام المتبادل والانتماء القوي والرغبة المتجددة في الاستمرارية والدفاع عن قيم المنظمة".

#### (٣) - جودة الأداء المهني Quality of Professional Performance :

يعرف عيسوى (٢٠١٩، ٨١) الأداء المهني بأنه مجموع المهام التي يمارسها العضو في نطاق وظيفته الرسمية داخل الكلية أو المؤسسة وتحدد هذه المهام في أبعاد هي: السلوك المهني، التطوير الذاتي العالقة داخل المؤسسة، الأنشطة المجتمعية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات، والبحث العلمي.

#### إطار نظري ودراسات سابقة:

#### (١) - الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

إن المفهوم التقليدي للرضا الوظيفي هو شعور الموظف وتوقعاته من وظيفته ، فهو مجموعة من العواطف والمعتقدات التي لدى الموظف تجاه وظيفته الحالية ( رفش ، الربيعي ٢٠١٥ ) ، لذلك يعتبر تحقيق أعلى درجة من الرضا الوظيفي لدى الموظفين ذات

أهمية بالغة لدى الإدارات الناجحة سواء كانت مؤسسات حكومية أو شركات خاصة ذات أهداف استراتيجية طويلة المدى والتي تسعى لتحقيق معدلات عالية من الإنتاجية مع ضمان السيادة والاستمرارية من خلال تطبيق أحدث الأساليب الإدارية المختصة بالسلوك التنظيمي بغرض تحقيق أعلى درجة ممكنة من الرضا الوظيفي لدى العنصر البشري لديها وبما يضمن الولاء المطلق للعاملين وسعيهم الحثيث للوصول للأهداف التي تسعى لها تلك الإدارات ، وبطبيعة الحال سوف يكون انعكاس ذلك وبصورة مباشرة هو أحد الأسباب الرئيسية لتقدم وتميز تلك المؤسسات ، وبما يضمن تحقيق أهدافها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة .

**أهمية الرضا الوظيفي للموظف: يمثل الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لدى العاملين وتتضمن بعضها فيما يلي:**

- ١- قدرة التكيف مع بيئة العمل والتوازن النفسي الإيجابي للموظفين يمكن أن تسهم في زيادة قدرتهم على السيطرة على مهامهم والبيئة المحيطة بهم.
  - ٢- زيادة مستوى الطموح والتقدم تكون أكثر لدى الموارد البشرية التي تشعر بالرضا الوظيفي، حيث تكون متحمسة لتطوير مسارها المهني.
  - ٣- الرغبة في التفوق والإبداع تتزايد عندما يشعر الموظف بالرضا في احتياجاته المادية وغير المادية، مثل التقدير والاحترام والأمان الوظيفي.
  - ٤- الرضا عن الحياة من الميزات المادية وغير المادية التي يقدمها الوظيفة، والتي تساعد الموظفين على تلبية احتياجاتهم في الحياة الشخصية (عمر، ٢٠١٦، ٢٦٥).
- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:** تتعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين وتختلف مؤسسة عمل الأخرى لكنها لا تخرج عن العوامل التالية:
- أولاً : العوامل الشخصية : وهي العوامل التي تتعلق بأشخاص العاملين أنفسهم وقدراتهم ومهاراتهم وتشتمل على المؤهل العلمي ، فئات العمر ، الخبرة ، مستوى الطموح لديهم.
- ثانياً : العوامل التنظيمية : وهي العوامل التي تتعلق بالمنظمة وظروف العمل فيها وما يحتويه التنظيم من أوضاع وعلاقات وظيفية بين الموظف والوظيفة التي يؤديها وكذلك العلاقة مع الزملاء والرؤساء ومستوى ومحتوى الوظيفة.

ثالثا: العوامل البيئية : وهي العوامل التي ترتبط بمحيط العمل وتأثيرها على العاملين وتشتمل على المرافق والخدمات والتسهيلات كما تشتمل على نظرة المجتمع للعاملين ومدى تقديره لدورهم (الشمري، ٢٠١٧، ١٨٥).

وهناك آراء وتقسيمات متعددة لأبعاد الرضا الوظيفي، ومن أهمها ما ذكره العتبي (٢٠١٣)، حيث اعتمد توزيع أبعاد الرضا الوظيفي في القياس الذي أعده على الأبعاد التالية:

ظروف العمل وطبيعته.

الاستقرار الوظيفي.

الراتب والحافز.

العلاقات بين العاملين.

الإدارة المباشرة.

النمو المهني والترقيات.

**النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي:**

نظرية الإدارة العلمية:

هذه النظرية وضعت على يد رواد علم الإدارة وهم تايلور ( Taylor ) وفبير ( Feber ) وفايول ( Fayol ) ، واهتمت بالحوافز المادية فقط باعتبارها الحافز الوحيد الذي يحقق الرضا الوظيفي للموظفين ، ورغم ذلك لم تستطع الإدارة الوصول للرضا المطلوب حيث يؤخذ على هذه النظرية إهمالها الجوانب الإنسانية لأنها اهتمت بالجانب المادي فقط ( Manceil Angus, Joseph, 1993 ) .

نظرية الحاجات:

وهي نظرية وضعها ابراهام ماسلو ( Abraham Maslow ) عام ١٩٤٣م ، والمحور الأساسي لهذه النظرية هو الإنسان ، فهو اجتماعي بطبعه ، ويعتمد على ما يوجد في داخله من حاجات لم يتم إشباعها ( فلمبان ، ٢٠٠٧ ).

نظرية العدالة:

هذه النظرية وضعها ستاسي آدمز ( Stacey Adams ) عام ١٩٦٣م حيث يرى بأن عملية الرضا تحدث نتيجة العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد وما يحصل عليه بالمقابل بعدالة ، فهناك مقارنة يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد ومكاسب من السلوك الذي يتبعه في العمل وبين ما يحققه من منفعة شخصية على أرض الواقع ، فهي تقوم أساسا على مدى توافق العائد الذي يحصل عليه الموظف من عمله مع ما يعتقد بأنه يستحقه ، ويقول آدمز بأن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها ، فالموظف يقدم خبرته مقابل الحصول على عوائد فيها عدالة مثل الأجر والترقيات والتأمينات الصحية وغيرها .

واهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الأخرى، وفي دراسة إيفانز (١٩٩٨) التي أجريت في جامعة فلوريدا، استهدفت العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الكليات الجامعية. استخدم الباحث الأبعاد التالية لقياس المناخ التنظيمي: الهيكل التنظيمي، والتقييم والترقية، والاتصالات الداخلية، وفرص التطور المهني، والنظرة إلى الاهتمامات الشخصية. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة وثيقة بين الأبعاد المذكورة أعلاه والرضا الوظيفي، وأظهرت أيضًا أن أهم متغير من بين متغيرات الرضا الوظيفي لدى الأفراد في العينة هو "العلاقة مع المسؤولين". وهناك الكثير من الدراسات توصي بدراسة الرضا الوظيفي كدراسة إشراقة زين العابدين (٢٠٢٠) بعنوان "دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية في السودان" وخرجت الدراسة بتوصية إجراء بحوث ودراسات في مجال الرضا الوظيفي تتناول مختلف العناصر والعوامل المحفزة لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات المختلفة.

كما أشار دراسة كلا من يوسف (٣٠٢٣، ٤١٧)؛ ونريثانلي، وواند Piriyanthy & (Wand, 2012) إلى أن الرضا الوظيفي يتضمن تقييم شامل لرضا الشخص تجاه عمله، ويتأثر هذا التقييم بعدة عوامل، بما في ذلك موقع الفرد ودوره في العمل، والمحفزات المتاحة له، ونظام المراقبة، وأسلوب الإدارة. من زاوية أخرى، يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه مجموعة الظروف التي تشجع الفرد على تقديم أداء مبدع وإيجابي في

عمله، وهو مقابل لمفهوم عدم الرضا، الذي ينتج عن سوء الظروف العملية ويؤثر سلبًا على فاعلية الاستثمار والتنمية الوطنية. تحقيق الرضا الوظيفي للفرد يعتبر عنصرًا أساسيًا يهتم به الأفراد الناجحون في المؤسسات، حيث يقومون بقياس مستوى رضا العاملين وضبط النتائج لتحقيق تحسين مستمر في الأداء والعلاقات العملية. يعتبر الموظف الراضي هو الذي يمتلك تفكيرًا إبداعيًا ويشعر بالسعادة والافتتاح بأهمية وجدوى عمله، ويتم ذلك عن طريق تلبية احتياجاته وتطلعاته من الوظيفة بشكل إيجابي.

كما أكدت بض الدراسات على العلاقة تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي حيث أسفرت نتائج دراسة بوحنة (٢٠١٤) بوجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المجال الصحي، كما أسفرت نتائج دراسة لرزق (٢٠١٧) بدور الرضا الوظيفي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجال البترول، كذا أكدت نتائج دراسة شيباني (٢٠١٧) بانعكاس الالتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي، كما أكدت دراسة الشمري (٢٠١٨) على دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج دراسة عبد الوهاب (٢٠٢١) إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة. مما يدعم دور الرضا الوظيفي وانعكاسه على الالتزام التنظيمي.

## (٢) - الالتزام التنظيمي Organizational Commitment :

يعرف واجنير وهولينبيك (Wagner & Hollenbeck, 2005, 143) الالتزام التنظيمي بأنه الدرجة التي يتم الوصول إليها ليرتبط الموظفون بالمنظمة التي توظفهم، وهذا يتضمن رغبة واستعداد الموظف لتقديم جهود كبير بالنيابة عن المنظمة ويتضمن أيضا نيته في البقاء مع المنظمة لفترة طويلة. ويعبر (الصيرفي، ٢٠٠٥، ٢١٧) عنه بأنه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، ويترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل جهود كبير، والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.

ويعد مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم المرتبطة بكل من سلوك الفرد والمؤسسة؛ حيث يحتل مكانة مهمة داخل أي مؤسسة، وذلك باعتباره من المخرجات النهائية لمحصلة جميع العلاقات الإنسانية والاجتماعية، والعرف والعادات والتقاليد السليمة، وقد زاد اهتمام الباحثين بالالتزام التنظيمي، كونه من السلوكيات والممارسات المرغوب فيها، والمطلوب تقويتها وتميئتها وتعزيزها لدى العاملين في المؤسسة؛ لذا فإن الالتزام التنظيمي أصبح محط أنظار الجميع، وذلك لأنه يعطي الأفراد شعوراً عالياً بالانخراط والاندماج مع المؤسسة، وكل هذا ينعكس بشكل إيجابي على العمل ونتائجه على المؤسسة ككل (العمرات، ٢٠٢٠، ٣٠١).

#### مظاهر الالتزام التنظيمي:

أشار لمبرت ( Lambert ٢٠٠٠ ) إلى عدد من المظاهر الدالة على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات؛ حيث يكون أداءهم الوظيفي عالياً فهم منضبطون في الحضور وعدم التغيب وتقديرات الأداء لديهم عالية، ويكون سلوك الملتزمين أكثر أخلاقية، كما أن الرضا الوظيفي لديهم عالياً، ويظهرون متعة في العمل. وهم أقل إجهاداً نفسياً وعاطفياً، ولا يكون لديهم نية لترك العمل. ويتصف الالتزام التنظيمي باقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المؤسسة التي يعمل فيها وقيمها، وبمستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد إزاء مؤسسته، وبدرجة تطابق الفرد مع مؤسسته، وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المؤسسة (العمرات، ٢٠٢٠، ٣٠٢).

#### أبعاد الالتزام التنظيمي:

يذكر ماير، والين ( Meyer Alan ١٩٩١ ) أن الالتزام التنظيمي مفهوم متعدد الأبعاد يمتد ليشمل عدة أبعاد وهي:

- **الالتزام الاستمراري:** ويستند هذا النوع من الالتزام إلى افتراض أن الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل الترقيات ومكافأة نهاية الخدمة، بين الفرد والمؤسسة أكثر من كونها عملية عاطفية، أو أخلاقية، وتحدد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المؤسسة، وتتأثر هذه القيمة بعامل الخبرة الوظيفية، والتقدم في العمر.

- **الالتزام العاطفي:** ويعبر عن الارتباط الوجداني بالمؤسسة، ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من استقلالية، واكتساب المهارات، وعلاقته بالمشرفين على العمل، ودرجة إحساس الفرد بالبيئة التنظيمية التي يعمل فيها بالسماح له بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين، ودرجة اندماج الفرد مع المؤسسة، ودرجة ارتباطه بعلاقات اجتماعية تظهر التضامن الاجتماعي في المؤسسة.

- **الالتزام الاخلاقي:** ويعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المؤسسة، وغالباً ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعاً من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمؤسسة، سواء من الأسرة، أو المدرسة، أو المجتمع أو بعد التحاقه بالمؤسسة، وبالتالي يعد سلوك الفرد صورة لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي.

#### **خصائص الالتزام التنظيمي :**

الالتزام التنظيمي له عدة خصائص تميزه عن غيره من المتغيرات السلوكية، فهو يبنى على مجموعة من المبادئ الأساسية تتبع منها تلك الخصائص. وقد أوضحت ذلك العديد من الدراسات أن الالتزام التنظيمي يغرس في الأفراد الإيمان بقيم المؤسسة وقبول أهدافها الأساسية وبذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة ووجود مستوى مرتفع من الانخراط لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المؤسسة تقويماً إيجابياً. كما أنه حصيلة تفاعل مجموعة من العوامل الإنسانية وظواهر إدارية أخرى مختلفة داخل المؤسسة (هدى درنوين، ٢٠١٤، ٢٠)

ويرى (Aysegul Palta, 2011, ٣٩) أن خصائص الالتزام التنظيمي تتمثل في أنه غير ملموسة ويستدل عليه من خلال متابعة سلوك الأفراد وتصرفاتهم والتي توضح مدى التزامهم بقواعد العمل، وحصيلة تفاعل عدد من العوامل التنظيمية والإنسانية والإدارية، كما أنه لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق، لأن درجة التغيرات التي تحصل فيه أقل من التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى.



## أهمية الالتزام التنظيمي:

تكمن أهمية الالتزام التنظيمي في أنه يدفع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم إلى إظهار أنماط سلوكية معينة تجاه الجامعة ومقر عمله كالشعور بالفخر والاعتزاز لكونه يعمل بها والرغبة بالبقاء فيها والدفاع عنها، كما يظهر مستويات عالية من السلوك المتميز الذي ينصب تجاه الأداء المطلوب، كما أنه يؤدي إلى زيادة قوة تماسك أفراد الجامعة والثقة بها وبالتالي ارتفاع معدلات الإنتاجية والأداء، فكلما كانت درجة الاستقرار التنظيمي مرتفعة كلما انخفضت المشكلات التي تحدث بين العاملين والإدارة لهذا تسعى الجامعات إلى وجود هيئة تدريسية وكادر وظيفي ذات كفاءة عالية ومستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وذلك لكونهم العامل الأساسي في بناء الجامعات وتطويرها لما يتمتعون به من نشاط علمي وفكري وأخلاقي (دياب، ومهدي، ٢٠٢٠، ٩٦٣).

وقام كل من كريستين وكارين وشارون (Christine, Karen and Sharon, 2013) بدراسة اثر المناخ التنظيمي الجامعي الإيجابي على الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، واشتملت عينة الدراسة على (٥١١) عضو هيئة تدريس في جامعات كاليفورنيا ولوس أنجلوس بأمريكا، تحت مراسلتهم عبر البريد الإلكتروني للإجابة عن فقرات استبانة المناخ الجامعي الإيجابي والرضا الوظيفي، وقد كشفت نتائج الدراسة أن المناخ الجامعي الجيد والإيجابي له تأثير قوي وعال على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات.

ومن إحدى الجوانب التي تعكس أهمية الالتزام التنظيمي أنه يعمل كقوة تحافظ على الاتجاه السلوكي للأفراد عند عدم تلبية مفهوم العدالة، كما أنه يحقق التوازن بين توقعات الأفراد وممارساتهم السلوكية (Minibas-Poussard. Et all, 2017, 1637)؛ وتشير العديد من الدراسات ومنها دراسة دودي (Dude, 2012,11) إلى أن العاملين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الالتزام التنظيمي يكون لديهم استعداد للاستمرار والبقاء في المؤسسة في السراء والضراء كما أنهم يسعون لتحقيق نتائج إيجابية بما فيها انخفاض نسبة تغيبهم عن العمل وزيادة أدائهم الوظيفي وانخفاض نسبة التوتر والقلق لديهم كما أنهم



يتميزون بصفات عديدة منها بذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون بها، ووجود درجة عالية من الانخراط في المؤسسة لفترة طويلة.

### (٣) - جودة الأداء المهني Quality of Professional Performance :

تعني جودة الأداء المهني زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم في التدريس الجامعي، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية، والتعليم الفردي أو الذاتي ومصادر التعليم وتكنولوجيا التعليم، والتقييم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي ومناهج البحث العلمي (محمود حسانين، ٢٠١٩، ١٢)

ويذكر (ادم، ٢٠١٩، ٥١) أن جودة الاداء المهني تشمل ما يلي:

- ١- الالتزام بقواعد وآداب السلوك المهني.
- ٢- الالتزام بمعايير المحاسبة والمراجعة الصادرة عن المنظمات المهنية.
- ٣- الالتزام بالقوانين والتشريعات الصادرة من الجهات المختصة إسناد مهمة المراجعة لأشخاص مؤهلين علمياً ومهنياً.

### أساليب تحقيق جودة الأداء المهني:

هناك مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساهم في تحقيق جودة الممارسة المهنية والارتقاء بمستوي الخدمات المقدمة في المؤسسات يذكر منها معتوق (٢٠١٦، ١٩٧) ما يلي:

- ١- سرعة البدء في وضع نظام الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم يتبني أحدث ما تم التوصل إليه في هذا الصدد وهو نظام الأداء المتوازن.
- ٢- تنفيذ برامج تدريبية على نطاق واسع لتدريب للعاملين على تطبيق نظم الجودة والاعتماد.
- ٣- إدخال الموضوعات الخاصة بضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم.
- ٤- وقد تم وضع عدة اعتبارات لتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين.
- ٥- إشراك الأخصائيين الاجتماعيين في تقديم الاقتراحات، وحل المشكلات بطريقة فردية أو جماعية.
- ٦- إشراك الأخصائيين الاجتماعيين في اتخاذ القرارات مما يحفزهم علي وتحمل المسؤوليات.

- ٧- الابتعاد عن سياسة التخويف والترهيب وبث الأمن الوظيفي والاطمئنان بين العاملين.
- ٨- الاهتمام بالتقويم والمراجعة المستمرة فلا سبيل للجودة إلا بالتقييم الفعال.
- ٩- إيجاد مناخ مدرسي متوائم مع تنشيط الدافعية والسعي نحو مستويات الأداء.
- ١٠- تحديد الصلاحيات بما يتناسب وقدر المسؤوليات مع تجنب ازدواجية الجهود لخفض التكلفة واختصار وقت الأداء.

### مبادئ قواعد السلوك المهني:

يعتبر مبادئ السلوك المهني أحد مكونات ميثاق السلوك المهني وقد شملت هذه المبادئ على ما يلي:

- ١- المسؤوليات: يجب على المراجع العضو عند تحمل مسؤوليته المهنية أن يمارس الحكم الاخلاقي وأن يهتم بالحساسية المهنية في كافة الانشطة التي يؤديها..
- ٢- الصالح العام: يجب على العضو أن يقبل الالتزام بما يتفق مع الصالح العام وشرف الثقة العامة وأن يثبت ولاءه والتزامه المهني..
- ٣- الاستقامة : يجب على العضو ضمان استمرار الثقة فيه من الرأي العام أن يؤدي كافة المسؤوليات المهنية بأعلى قدرة من الاستقامة.
- ٤- الموضوعية والحياد : يجب أن يظل العضو موضوعيا ومنفرداً من صراعات المصالح عند تنفيذ المسؤوليات المهنية ويجب أن يتمتع العضو في الممارسة العامة بالحيادة في الواقع والظاهر وعند تقديم خدمة المراجعة وخدمات إبداء الرأي الأخرى.
- ٥- العناية المهنية: يجب على العضو أن يتابع المعايير المهنية الفنية الاخلاقية ويسعى لتحسين كفاية وجودة الخدمة التي يقدمها مع تنفيذ المسؤوليات المهنية بأقصى قدر ممكن (ادم، ٢٠١٩، ٦٤).

وتناولت العديد من الدراسات الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الأداء المهني، حيث تناولت دراسة عبد الله (٢٠١٧) أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للمتعاقدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بجامعة الجوف، كما تناولت دراسة باصفار (٢٠١٨) أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة الأداء، وتناولت دراسة القائد وآخرون (٢٠١٨) الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي

مكتبات جامعة مصراته، كما تناولت دراسة رحماني (٢٠٢١) الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين، كما تناولت دراسة شيرواني (٢٠٢٣) دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الإسكان، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسات على دور الرضا الوظيفي وأثر في جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين.

### فروض البحث:

يسعى البحث الحالي إلى اختبار صحة الفروض التالية:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي.
- ٢- يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الرضا الوظيفي لديهم.
- ٣- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الأداء المهني.
- ٤- يمكن التنبؤ بجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الرضا الوظيفي لديهم.

### منهج البحث:

استخدم الباحث في البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بما يتناسب مع إجراءات البحث، وأهدافه.

### مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

### عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٤٠) مدرب من أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

## أدوات البحث:

### (١) - مقياس الرضا الوظيفي:

طور الباحث مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده العتيبي (٢٠١٣)، تكون المقياس من ٣٦ فقرة، وتتضمن ستة محاور أساسية وهي: (ظروف وطبيعة العمل - الاستقرار الوظيفي - الحافز - العلاقات في العمل - الإدارة المباشرة - الترقيات والتقدم الوظيفي)، ويتكون كل محور من ٦ عبارات على الترتيب، وقام الباحث بتقدير الإجابة على فقرات المقياس باستخدام سلم التقدير الخماسي كما يلي (بدرجة كبيرة جداً - بدرجة كبير - بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة - بدرجة منخفضة جداً)، ويتم تصحيح المقياس كما يلي على الترتيب للاستجابات السابقة (٥-٤-٣-٢-١) درجة.

### الخصائص السيكومترية للمقياس:

#### أولاً: صدق المقياس:

(أ) - صدق المحكمين: قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين لإبداء الرأي في بناء وفقرات المقياس، ومدى انتائها لجوانب المقياس، وسلامة صياغتها، وقد حققت مفردات المقياس على نسبة موافقة تتراوح ما بين (٨٠ % - ١٠٠ %) من آراء السادة الخبراء والمحكمين وهذا يشير إلى صدق المقياس.

(ب) - الصدق التلازمي: استخدم الباحث مقياس العتيبي (٢٠١٣)، كمحك خارجي، وحساب معامل الارتباط بين درجات عينة التقنين على هذا المقياس والمقياس الحالي وبلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٨٢٠) وهو معامل ارتباط مرتفع ودال احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى صدق المقياس الحالي.

ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحث بالتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه، وجدول (١) يوضح معاملات الارتباط.

جدول (١) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه

م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
١	**٠,٧٧٤	٧	**٠,٥٤٣	١٣	**٠,٥٣١	١٩	**٠,٩١٣	٢٥	**٠,٦٢٢	٣١	**٠,٧٦٧
٢	**٠,٦٢٥	٨	**٠,٥٥٨	١٤	**٠,٧٣٢	٢٠	**٠,٧٥٩	٢٦	**٠,٧٩٨	٣٢	**٠,٦٠٤
٣	**٠,٥٤٣	٩	**٠,٦٠٤	١٥	**٠,٤٤١	٢١	**٠,٥٧٢	٢٧	**٠,٦٧٣	٣٣	**٠,٥٩٥
٤	**٠,٨٠٨	١٠	**٠,٥٢٥	١٦	**٠,٧٦٢	٢٢	**٠,٨٨٢	٢٨	**٠,٤٢٢	٣٤	**٠,٧٢٤
٥	**٠,٧٢٧	١١	**٠,٦٩٦	١٧	**٠,٧٣٢	٢٣	**٠,٥٧٥	٢٩	**٠,٨٩٢	٣٥	**٠,٦٨٠
٦	**٠,٥٢١	١٢	**٠,٦٢١	١٨	**٠,٦٦٤	٢٤	**٠,٨٨٨	٣٠	**٠,٧٢١	٣٦	**٠,٦٤٧

ويتبين من جدول (١) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه جميعها دالة احصائياً مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي.

ثالثاً: ثبات المقياس:

قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بأكثر من أسلوب كما يلي: حيث قام بايجاد معامل ألفا كرونباخ، واستخدم أسلوب التجزئة النصفية وايجاد معامل الارتباط بين نصفي المقياس؛ واستخدم أسلوب إعادة تطبيق المقياس على عينة التقنين بعد مرور ثلاثة أسابيع، وايجاد معامل الارتباط بين التطبيقين، وجدول (٢) يوضح معاملات الثبات.

جدول (٢) معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بين نصفي المقياس، ومعامل

الارتباط بين التطبيقين

الأبعاد	الأسلوب	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات إعادة الاختبار
ظروف وطبيعة	٠,٧٥٦	٠,٦٥٠	**٠,٧٤٧	
العمل الاستقرار الوظيفي	٠,٦٢٠	٠,٦٢٨	**٠,٩٠٧	
الحافز المادي	٠,٧٠٨	٠,٦٧٩	**٠,٩٥٥	
العلاقات في العمل	٠,٨٦٣	٠,٩٠٣	**٠,٩٥٦	
الإدارة المباشرة	٠,٧٨٧	٠,٨٠٥	**٠,٨٣٤	
الترقيات والتقدم الوظيفي	٠,٧٥٥	٠,٨٦٩	**٠,٨٣٢	
الرضا الوظيفي	٠,٩١٩	٠,٩٠٠	**٠,٨١٢	

ويوضح جدول (٢) أن المقياس يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات حيث، معاملات ثبات ألفا كرونباخ مرتفعة أعلى من (٠,٦)، ومعاملات الارتباط بين نصفي المقياس مرتفعة أيضاً مما يشير إلى ثبات التجزئة النصفية للمقياس، كما أن معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس دالة احصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار.

## (٢) - مقياس الالتزام التنظيمي:

أعد الباحث مقياس جودة الأداء المهني، حيث تكون المقياس من (١٨) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد بالتساوي هي: (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري "الأخلاقي"). وقام الباحث بتقدير الإجابة على فقرات المقياس باستخدام سلم التقدير الخماسي كما يلي (بدرجة كبيرة جداً - بدرجة كبير - بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة - بدرجة منخفضة جداً)، ويتم تصحيح المقياس كما يلي على الترتيب للاستجابات السابقة (٥-٤-٣-٢-١) درجة.

## الخصائص السيكومترية للمقياس:

### أولاً: صدق المقياس:

(أ) - صدق المحكمين: قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين لإبداء الرأي في بناء وفقرات المقياس، ومدى انتائها لجوانب المقياس، وسلامة صياغتها، وقد حققت مفردات المقياس على نسبة موافقة تتراوح ما بين (٨٠ % - ١٠٠ %) من آراء السادة الخبراء والمحكمين وهذا يشير إلى صدق المقياس.

(ب) - مقارنة الطرفية: استخدم الباحث أيضاً طريقة التجزئة النصفية للتحقق من صدق المقياس، حيث قام بحساب الفروق بين الأرباعين الأدنى، والأعلى لمتوسطات درجات عينة التقنين لمقياس الالتزام التنظيمي، وجدول (٣) يوضح دلالة الفروق بين الأرباعين الأدنى والأعلى لمتوسطي درجات عينة التقنين على مقياس الرضا الوظيفي.

جدول (٣): دلالة الفروق بين الارباعين الأدنى والأعلى لمتوسطي درجات عينة التقنين  
على مقياس الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	الرباعيات	البيانات / المحاور
غير دالة	٣,١٨١ -	٣٨,٠	٤,٧٥	٨	الأدنى	الالتزام العاطفي
		٩٨,٠	١٢,٢٥	٨	الأعلى	
غير دالة	٣,٣٢٨ -	٣٦,٥٠	٤,٥٦	٨	الأدنى	الالتزام الاستمراري
		٩٩,٥	١٢,٤٤	٨	الأعلى	
غير دالة	٣,٤٠٣ -	٣٦,٠	٤,٥٠	٨	الأدنى	الالتزام المعياري "الأخلاقي"
		١٠٠,٠	١٢,٥٠	٨	الأعلى	
غير دالة	٣,٣٨٣ -	٣٦,٠	٤,٥٠	٨	الأدنى	الالتزام التنظيمي
		١٠٠,٠	١٢,٥٠	٨	الأعلى	

ويتبين من جدول (٣) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الإربعين الأدنى والأعلى على مقياس الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيمة Z لأبعاد المقياس بين (٣,٤٠٣ - ٣,١٨١)، كما بلغت (٣,٣٨٣) للمقياس ككل وهي جميعها قيم دالة احصائياً، عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى صدق المقياس.

ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحث بالتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه، وجدول (٤) يوضح معاملات الارتباط.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه

م	ر	م	ر	م	ر
١	**٠,٦٢٢	٧	**٠,٦١١	١٣	**٠,٧٦١
٢	**٠,٥٦٦	٨	**٠,٥٠٢	١٤	**٠,٧٤٠
٣	**٠,٧١٣	٩	**٠,٦٦٠	١٥	**٠,٦٦٨
٤	**٠,٥٨٧	١٠	**٠,٦٦٨	١٦	**٠,٤٤٠
٥	**٠,٤٨٣	١١	**٠,٧٢٨	١٧	**٠,٦٨٥
٦	**٠,٧٥٣	١٢	**٠,٥٢٠	١٨	**٠,٥٢٨

ويتبين من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه جميعها دالة احصائياً مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي.

### ثالثاً: ثبات المقياس:

قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بأكثر من أسلوب كما يلي: حيث قام بإيجاد معامل ألفا كرونباخ، واستخدم أسلوب التجزئة النصفية وإيجاد معامل الارتباط بين نصفي المقياس؛ واستخدم أسلوب إعادة تطبيق المقياس على عينة التقنين بعد مرور ثلاثة أسابيع، وإيجاد معامل الارتباط بين التطبيقين، وجدول (٥) يوضح معاملات الثبات. جدول (٥) معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بين نصفي المقياس، ومعامل

#### الارتباط بين التطبيقين

الأبعاد	الأسلوب	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات إعادة الاختبار
الالتزام العاطفي	٠,٦٨٠	٠,٧٣٤	٠,٩٧٥**	
الالتزام الاستمراري	٠,٦٦٩	٠,٧٩٢	٠,٩٦٨**	
الالتزام الأخلاقي	٠,٧٠٩	٠,٧١١	٠,٩٤٢**	
الالتزام التنظيمي	٠,٧٠٩	٠,٧١١	٠,٩٨٣**	

ويوضح جدول (٥) أن المقياس يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات حيث، معاملات ثبات ألفا كرونباخ مرتفعة أعلى من (٠,٦)، ومعاملات الارتباط بين نصفي المقياس مرتفعة أيضاً مما يشير إلى ثبات التجزئة النصفية للمقياس، كما أن معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس دالة احصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار.

### ٣- مقياس جودة الأداء المهني:

أعد الباحث مقياس جودة الأداء المهني، حيث تكون المقياس من (٣٠) فقرة موزعة على سبعة أبعاد بالتساوي على الترتيب كما يلي: السلوك المهني (١-٥)، التطوير الذاتي (٦-١٠)، العلاقات داخل المؤسسة أو الهيئة (١١-١٥)، الأنشطة المجتمعية (١٦-٢٠)، توظيف تكنولوجيا المعلومات (٢١-٢٥)، البحث العلمي (٢٦-٣٠). وقام الباحث بتقدير الإجابة على فقرات المقياس باستخدام سلم التقدير الخماسي كما يلي (بدرجة كبيرة



جداً- بدرجة كبير- بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة - بدرجة منخفضة جداً)، ويتم تصحيح المقياس كما يلي على الترتيب للاستجابات السابقة (١-٢-٣-٤-٥) درجة.

**الخصائص السيكومترية للمقياس:**

**أولاً: صدق المقياس:**

(أ) - صدق المحكمين: قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين لإبداء الرأي في بناء فقرات المقياس، ومدى انتائها لجوانب المقياس، وسلامة صياغتها، وقد حققت مفردات المقياس على نسبة موافقة تتراوح ما بين (٨٠ % - ١٠٠ %) من أراء السادة الخبراء والمحكمين وهذا يشير إلى صدق المقياس.

(ب)- الصدق التلازمي: استخدم الباحث مقياس السميري (٢٠٢٠)، كمحك خارجي، وحساب معامل الارتباط بين درجات عينة التقنين على هذا المقياس والمقياس الحالي وبلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٨٨٥) وهو معامل ارتباط مرتفع ودال احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى صدق المقياس الحالي.

**ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس:** قام الباحث بالتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه، وجدول (٦) يوضح معاملات الارتباط.

**جدول (٦) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه**

م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
١	**٠,٧٠٥	٧	**٠,٥٣٤	١٣	**٠,٥٧٩	١٩	**٠,٨٧١	٢٥	**٠,٧٨٧
٢	**٠,٦٧٥	٨	**٠,٨٤٢	١٤	**٠,٨٢٣	٢٠	**٠,٧٧٨	٢٦	**٠,٧٨٠
٣	**٠,٧٦٧	٩	**٠,٦٩٦	١٥	**٠,٥٤٧	٢١	**٠,٦٢٥	٢٧	**٠,٦٦٩
٤	**٠,٦٩٥	١٠	**٠,٦٨٣	١٦	**٠,٦٠٧	٢٢	**٠,٤٩٥	٢٨	**٠,٦٢٨
٥	**٠,٥٦٩	١١	**٠,٧٦٨	١٧	**٠,٤٥٩	٢٣	**٠,٨٠٦	٢٩	**٠,٨١٢
٦	**٠,٨٣٩	١٢	**٠,٦٥٩	١٨	**٠,٨٥٨	٢٤	**٠,٦١٦	٣٠	**٠,٦٨٤

ويتبين من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه جميعها دالة احصائياً مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي.

### ثالثاً: ثبات المقياس:

قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بأكثر من أسلوب كما يلي: حيث قام بإيجاد معامل ألفا كرونباخ، واستخدم أسلوب التجزئة النصفية وإيجاد معامل الارتباط بين نصفي المقياس؛ واستخدم أسلوب إعادة تطبيق المقياس على عينة التقنين بعد مرور ثلاثة أسابيع، وإيجاد معامل الارتباط بين التطبيقين، وجدول (٧) يوضح معاملات الثبات. جدول (٧) معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بين نصفي المقياس، ومعامل

#### الارتباط بين التطبيقين

الأبعاد	الأسلوب	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل ثبات إعادة الاختبار
السلوك المهني	٠,٧١٤	٠,٦٩٥	٠,٨٩٣**	
التطوير الذاتي	٠,٧٧٢	٠,٨٢٠	٠,٩٠٦**	
العلاقات داخل المؤسسة أو الهيئة	٠,٧٠٥	٠,٧٣٣	٠,٨٨٥**	
الأنشطة المجتمعية	٠,٧٧٣	٠,٦٩٩	٠,٩٥٤**	
توظيف تكنولوجيا المعلومات	٠,٦٩٨	٠,٧٠٧	٠,٩٢٠**	
البحث العلمي	٠,٧٦١	٠,٨٦٢	٠,٨٨٠**	
الأداء المهني ككل	٠,٨٩٧	٠,٨١٠	٠,٩٢٩**	

ويوضح جدول (٧) أن المقياس يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات حيث، معاملات ثبات ألفا كرونباخ مرتفعة أعلى من (٠,٦)، ومعاملات الارتباط بين نصفي المقياس مرتفعة أيضاً مما يشير إلى ثبات التجزئة النصفية للمقياس، كما أن معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس دالة احصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار.

### حدود البحث:

**الحدود البشرية:** تتمثل الحدود البشرية للبحث الحالي في (٤٠) مدرب من السادة أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.  
**الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث الحالي خلال النصف الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.

**الحدود الموضوعية:** يتحدد موضوع البحث الحالي في المتغير المستقل (الرضا الوظيفي)، والمتغيرين التابعين (الالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني) حيث استهدف البحث الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

### نتائج البحث:

#### الفرض الأول:

للتحقق من الفرض الأول للبحث الذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي".

قام الباحث بالكشف عن العلاقة بين متوسطي درجات عينة البحث من السادة أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي باستخدام معادلة معامل ارتباط بيرسون "Person Correlation" لإيجاد معاملات الارتباط بين المتغيرين، وجدول (٨) يوضح النتائج:

جدول (٨): معاملات الارتباط بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري "الأخلاقي"	الالتزام الاستمراري	الالتزام العاطفي	الالتزام التنظيمي
الالتزام التنظيمي ككل				الرضا الوظيفي
**٠,٨٩٨	**٠,٧٤٧	**٠,٩٠٢	**٠,٧٧٨	ظروف العمل
**٠,٨٨٧	**٠,٧٩٩	**٠,٨١٤	**٠,٧٨٢	الاستقرار
**٠,٨٤٠	**٠,٨٢٠	**٠,٧٨٥	**٠,٦٦١	الحافز
**٠,٨٨٦	**٠,٧٣٧	**٠,٨١٦	**٠,٨٣٨	العلاقات
**٠,٩٢٦	**٠,٧٩٩	**٠,٨١١	**٠,٨٨٧	الإدارة المباشرة
**٠,٨٦٠	**٠,٨٣٣	**٠,٦٦٣	**٠,٨١٩	الترقيات
**٠,٩٧٧	**٠,٨٧٢	**٠,٨٨٤	**٠,٨٨٠	الرضا الوظيفي ككل

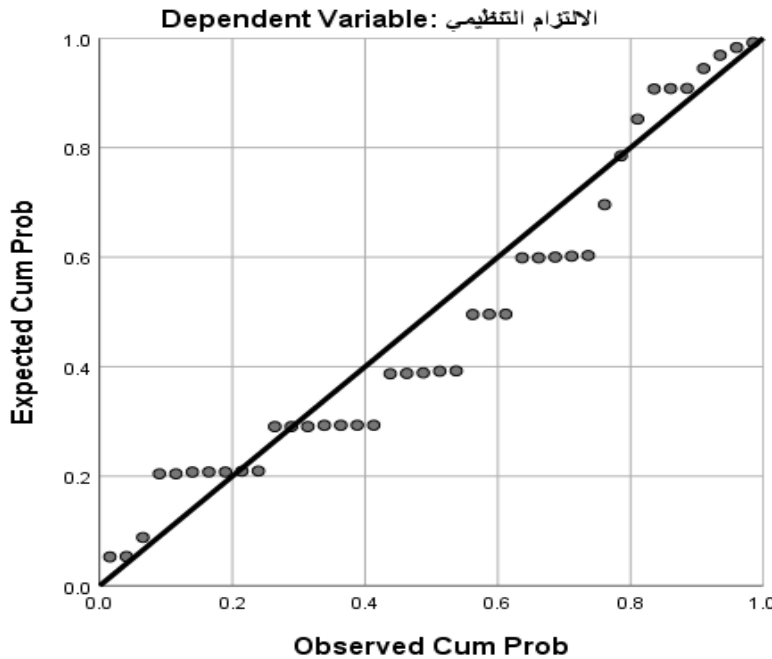
يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي تراوحت بين (٠,٦٦١ - ٠,٨٣٨)، بين أبعاد المتغيرين، كما توجد ارتباط دال احصائياً بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وأبعاد مقياس الالتزام التنظيمي وتتراوح معاملات الارتباط بين (٠,٨٧٢ - ٠,٨٨٤)، كما توجد علاقة ارتباط بين الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي وتراوح معاملات الارتباط بين (٠,٨٤٠ - ٠,٩٢٦)، وبلغت قيمة الارتباط في الدرجة الكلية للمتغيرين (٠,٩٧٧)، وهي جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

## الفرض الثاني:

وللتحقق من الفرض الثاني للبحث والذي ينص على أنه "يمكن التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من خلال مستوى الرضا الوظيفي لديهم"، قام الباحث بالتحقق من القيمة التنبؤية باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط وجدول (٩) يوضح النتائج.

جدول (٩) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي

القيم	R	R <sup>2</sup>	F	Sin F	B	T	Sin T
الدرجة الكلية	٠,٩٧٧	٠,٩٥٥	٨٠٥,١٥	٠,٠٠	٠,٤٩٩	-٣,٦١٨	٠,٠١



شكل (١) توزيع درجات تحليل الانحدار الخطي البسيط لدرجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الالتزام

التنظيمي، ويتبين من جدول (٩) أن قيمة (F) البالغة (٨٠٥,١٠) دالة احصائياً عند (٠,٠) وقيمة الدلالة أصغر من قيمة (٠,٠١) المعنوية، كما أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) للمتغير المفسر (الرضا الوظيفي)، بلغ (٠,٩٥٥) أي أن المتغير المفسر يفسر (٩٥%) من المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وبلغت قيمة (B) (٠,٤٩٩) وهي دالة احصائياً من خلال النظر إلى قيمة (T) حيث قيمتها (٣,٦١٨)، ومستوى دلالتها (٠,٠٠) مما يشير إلى أن الانحدار الخطي بين المتغيرين التابع والمستقل معنوي أي أن هناك علاقة تنبؤية بين المتغيرين، أي أنه كلما تحسن الرضا الوظيفي تحسن مستوى الالتزام التنظيمي.

وتتفق نتائج الفرض الأول والثاني مع نتائج بعض الدراسات حيث قام كل من كريستين وكارين وشارون (Christine, Karen and Sharon, 2013) بدراسة اثر المناخ التنظيمي الجامعي الإيجابي على الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، تأكيداً على أهمية الرضا الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي، أظهرت دراسات عدة نتائج إيجابية تدل على العلاقة الوثيقة بين هذين العنصرين في مجالات مختلفة. فقد أوضحت دراسة بوحنة (٢٠١٤) أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين العاملين في المجال الصحي، بينما أشارت دراسة لرزق (٢٠١٧) إلى دور الرضا الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي في صناعة البترول. كما نبّهت دراسة شيباني (٢٠١٧) إلى أن الالتزام التنظيمي يعكس إيجابياً على الرضا الوظيفي، وتأكيداً لهذا، أشارت دراسة الشمري (٢٠١٨) إلى أن الالتزام التنظيمي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي. وفي سياق مختلف، أظهرت دراسة عبد الوهاب (٢٠٢١) العلاقة الإيجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة. هذه النتائج تؤكد على الدور الحيوي للرضا الوظيفي في تحقيق الالتزام التنظيمي وتعزيزه، مما يعكس التفاعل المتبادل بين رضا الموظفين والالتزام بأهداف وقيم المؤسسة.

### الفرض الثالث:

للتحقق من الفرض الثالث الذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الأداء المهني" قام الباحث بالكشف عن العلاقة بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الأداء المهني بدولة الكويت، وذلك باستخدام معادلة معامل ارتباط بيرسون "Person Correlation" لإيجاد معاملات الارتباط بين المتغيرين، وجدول (١٠) يوضح النتائج:

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الأداء المهني

جودة الأداء المهني ككل	البحث العلمي	توظيف التكنولوجيا	الأنشطة المجتمعية	العلاقات المهنية	التطور المهني	السلوك المهني	جودة الأداء المهني الرضا الوظيفي
**٠,٨٤٢	**٠,٥٤٨	**٠,٨٣٠	**٠,٨٢٥	**٠,٧٧٨	**٠,٦٧٧	**٠,٣٧٧	ظروف العمل
**٠,٥٨٣	**٠,٥٩٦	**٠,٧٢٣	**٠,٧٢٧	**٠,٩٠٩	**٠,٥٢٦	**٠,٦٢١	الاستقرار
**٠,٨١٦	**٠,٥٨٨	**٠,٧٩٠	**٠,٧٨١	**٠,٦٦٨	**٠,٦٤٧	**٠,٤٢٩	الحافز
**٠,٨٦٢	**٠,٦٤١	**٠,٧٠٥	**٠,٧١٤	**٠,٩٥٠	**٠,٥٥٣	**٠,٥٨٠	العلاقات
**٠,٨٩٦	**٠,٦٧٣	**٠,٨٢٥	**٠,٨٠٤	**٠,٨٤٧	**٠,٦١٠	**٠,٤٨٤	الإدارة المباشرة
**٠,٨٤٣	**٠,٧٢٦	**٠,٧٥١	**٠,٨٠٣	**٠,٦٤٩	**٠,٦٠٦	**٠,٦٥٩	الترقيات
**٠,٩٤٣	**٠,٦٨٩	**٠,٨٥١	**٠,٨٥٦	**٠,٨٩٠	**٠,٦٦٥	**٠,٧٤٨	الرضا الوظيفي ككل

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الارتباط بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الأداء المهني في أبعادها الفرعية تراوحت بين (٠,٣٣٧ - ٠,٨٤٧)، بين أبعاد المتغيرين، كما توجد ارتباط دال احصائياً بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وأبعاد مقياس جودة الأداء المهني وتتراوح معاملات الارتباط بين (٠,٦٦٥ - ٠,٨٩٠)، كما توجد علاقة ارتباط بين الدرجة الكلية لجودة الأداء المهني وأبعاد الرضا الوظيفي وتتراوح معاملات الارتباط بين (٠,٥٨٣ - ٠,٨٩٦)، وبلغت قيمة الارتباط في الدرجة الكلية للمتغيرين

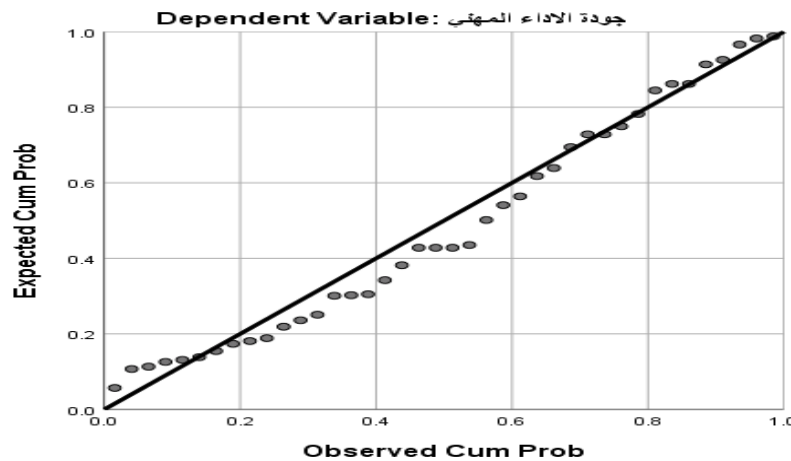
(٠,٩٤٣)، وهي جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

#### الفرض الرابع:

وللتحقق من الفرض الرابع للبحث، والذي ينص على أنه "يمكن التنبؤ بجودة الأداء المهني أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من خلال مستوى الرضا الوظيفي لديهم" قام الباحث بالتحقق من القيمة التنبؤية باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط وجدول (١١) يوضح النتائج.

جدول (١١) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي ومقياس جودة الأداء المهني

القيم	R	R <sup>2</sup>	F	Sin F	B	T	Sin T
الدرجة الكلية	٠,٩٤٣	٠,٨٨٩	٣٠٤,٩٩٣	٠,٠٠	٠,٧٨٦	-١٧,٤٦٤	٠,٠٠



شكل (٢) تحليل الانحدار الخطي البسيط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الأداء المهني



ويتبين من جدول (١١) أن قيمة (F) البالغة (٣٠٤,٩٩٣) دالة احصائياً عند (٠,٠) وقيمة الدلالة أصغر من قيمة (٠,٠١) المعنوية، كما أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) للمتغير المفسر (الرضا الوظيفي)، بلغ (٠,٨٨٩) أي أن المتغير المفسر يفسر (٨٩%) من المتغير التابع "جودة الأداء المهني"، وبلغت قيمة (B) (٠,٧٨٦) وهي دالة احصائياً من خلال النظر إلى قيمة (T) حيث قيمتها (١٧,٤٧٤)، ومستوى دلالتها (٠,٠٠) مما يشير إلى أن الانحدار الخطي بين المتغيرين التابع والمستقل معنوي أي أن هناك علاقة تنبؤية بين المتغيرين، أي أنه كلما تحسن الرضا الوظيفي تحسنت جودة الأداء المهني للسادة أعضاء هيئة التدريس.

وتتفق نتائج البحث الحالي بما أشار إليه جمائل، ودون ( Jamail & Don 2016.3 ) بأن الالتزام التنظيمي منحهم الشعور بالرضا الوظيفي والإحساس بمستوى عالٍ من الروح المعنوية والطاقة الإيجابية، والرغبة والدافعية في العطاء . وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة عبد الله (٢٠١٧)؛ ودراسة باصفار (٢٠١٨)، ودراسة رحاني (٢٠٢١)، ودراسة شيرواني (٢٠٢٣) والتي أسفرت عن أثر الرضا الوظيفي على جودة الأداء لدى العاملين.

وأشارت دراسة ساري وحج ( Saari and Judge, ٢٠٠٤ ) ودراسة العمري (٢٠١٥) إلى أن الموظف الذي يشعر بالرضا تجاه عمله، يزداد حماسه للعمل، ويزداد انتماءه وإقباله على العمل ويرتفع ميوله تجاه المؤسسة التي يعمل بها، ومن ثم يرتفع إنتاجيته وأدائه المهني، كما قام حج وبون ( Judge and Bone, ٢٠٠١ ) بمراجعة شاملة لـ (٣٠١) دراسة أجنبية في هذا المجال، ووجدوا أن هناك علاقة ارتباطية موحية وقوية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، وهذا يتفق مع نتائج البحث الحالي ويدعم نتائج الفرض الثالث والرابع، حيث بإمكاننا التنبؤ بمستوى وجودة الأداء المهني وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي.

### التوصيات:

بناء على نتائج البحث الحالي يمكن التوصية بما يلي:

- ١- بحث مطالب أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم، من أجل تنمية الالتزام التنظيمي وجودة الأداء المهني لديهم.
- ٢- بناء البرامج التي تساعد في تنمية الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- ٣- الاهتمام بالعدالة الإدارية والوظيفية بين أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.
- ٤- تحفيز أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من خلال المكافآت والتكريمات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.
- ٥- تشجيع أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على التقدم الوظيفي والترقي، والحصول على درجات وظيفية أعلى، ومن ثم تحفيزهم على تطور الأداء المهني لديهم.
- ٦- تدريب أعضاء هيئة التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على المهارات التي تمكنهم من رفع مستوى الالتزام التنظيمي، وجودة الأداء المهني لديهم.

## المراجع العربية

- أبو خضير، بسام محمد عبد الله (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين.
- آدم، محمد العوض أحمد (٢٠١٩). دور المراجعة الخارجية في تحسين جودة الأداء المهني للمراجعين الخارجيين: دراسة ميدانية على مكاتب المراجعة ولاية الخرطوم. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا جامعة النيلين.
- باصفار، أمال عبد القادر عبد الله (٢٠١٨). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة الأداء. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة.
- بوحنة، حورية (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية علي مرضي القطاع الصحي بمدينة تشرت. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة.
- درنون، هدى (٢٠١٤). الالتزام التنظيمي (المفهوم، الأبعاد والنتائج)، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خضير بسكرة، (١٣).
- دياب، عبدالباسط محمد، مهدي، محمد حسن (٢٠٢٠). القيادة الاخلاقية مدخل لتحقيق الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، (١٣)، ٩٦٠-٩٩٥.
- رحمان، غزلان (٢٠٢١) الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتأمينات ASA بورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح.
- رفش، شهاب الدين محمد والربيعي، محمد عباس خليل (٢٠١٥). تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات بحث تطبيقي في هيئة النزاهة مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط . مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية . جامعة بابل، ٧، (٢).
- زين العابدين، إشراق؛ أبو سفيان محمد البشير ، الفاضل تيمان إدريس ، ، مجذوب ، أمل بشير شكرت الله (٢٠١٩). دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية - السودان. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد ٦ ، العدد ١ ، ص ٨١ .
- سعيد، فيصل، أحمد، هالة (٢٠١٣). تقييم الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في ضوء المعايير الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في السودان. مجلة التربية كلية التربية جامعة الأزهر، (٢)١٥٢، ٥٨١ - ٦١٨.

- سلامة عبد العظيم (٢٠٠٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين في المدرسية" المؤتمر العلمي للكلية – التعليم والتنمية المستدامة (١١-١٠) مارس، ٢٠٠٤، جامعة الزقازيق كلية التربية، قسم أصول التربية، الزقازيق، ٢١٩-٢٧٩.
- السميري، خلود عبد الرحمن مسلم (٢٠٢٠). كفاءة العمل الفرقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة وعلاقتها بجودة الأداء المهني لمعلمهم. رسالة ماجستير، كلية التربية الجامعة الإسلامية.
- شرف، صبحي شعبان (٢٠١١). السلوك القيادي لعميد الكلية وعلاقته بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي: دراسة لآراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، (٢٦) ١، ١-٤٦.
- الشمري، خولة هاشم (٢٠١٨). دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي: بحث استطلاعي على عينة من المدراء في مصرف الرافدين، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية. ٤١ (١١٥)، ١٥٢-١٦٧.
- الشمري، محمد هبر (٢٠١٧). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة حلوان – كلية التجارة وإدارة الأعمال، ٣١ (٤)، ١٦٩-٢٢٠.
- شيباني، أمال (٢٠١٧). الالتزام التنظيمي وانعكاساته على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية الأشغال العمومية لولاية ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة.
- شيرواني، ديلان فؤاد كريم (٢٠٢٣). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان. مجلة تكريت للعلوم الإدارية الاقتصادية، كلية التجارة جامعة تكريت.
- عبد الله، عبد الرحيم الشاذلي (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية للمتقاعدين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بجامعة الجوف. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية جامعة غرب كارفان.
- عبد الوهاب، صوفي (٢٠٢١). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة: دراسة ميدانية بجامعة تلمسان. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز البحوث وتطوير الموارد البشرية برماح، ٤ (١)، ٨٦٢-٨٨٩.
- العتيبي، عبد الله عمر (٢٠١٣). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت. مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، ١٥٦ (٢)، ٣٩١-٤٢١.

- عكر ، منى خالد ( ٢٠٢٠ ). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات. المجلد الأول ، العدد الحادي عشر.
- عمر، حليلة الحبيب آدم(٢٠١٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية. مجلة جامعة أم درمان الإسلامية، معهد البحوث والدراسات الاستراتيجية، ٢٨(١)، ٢٥٥-٢٨٧.
- العمرات، محمد سالم(٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي وأثره في جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة التقنية. مجلة العلوم التربوية، (٣)٤، ٢٩٣-٣٣٢.
- العمري، نبيلة على أحمد (٢٠١٥). العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، كلية التربية جامعة طيبة، ١٠(٣)، ٣٤٩-٣٦٠.
- عيسان، صالحه عبدالله(٢٠١٤). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ١-١٢٥.
- عيسوي، أزهار محمد (٢٠١٩). مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية جامعة حلوان، ٤٧(١)، ٧٥-١٠١.
- فلمبان ، إيناس ( ٢٠٠٧ ) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة أم القرى .
- القائد، خالد مصطفى؛ أبو صاع، فتحي عمر؛ المحجوب، سليمان عبد الله (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصراته. مجلة كلية العلوم والفنون والاعلام، كلية الفنون والاعلام جامعة مصراته، ٦(١)، ١٢٠-١٤٢.
- لرزق، نوال (٢٠١٧). الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي :دراسة ميدانية في مؤسسة صنع قارورات الغاز بمعسكر، مجلة إدارة الأعمال والدارسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
- المسند، شيخة عبد الله (١٩٩٤). الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة البحوث النفسية والتربوية،(١)١٠، ١.
- معتوق، نورا بخيت عبد الرحيم (٢٠١٦). المناقشة الجماعية كأحدى متطلبات تحقيق جودة الأداء المهني لمشرفي التدريب الميداني. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط.



– يوسف، سماح ابراهيم (٢٠٢٣). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام الوظيفية غير الأكاديمية وعلاقتها بجودة الحياة. ٤٨ (١)، ٤٠٩ – ٤٨١.  
المراجع الاجنبية

- Adams, J. Stacy, and Jacobsen, Patricia R. (1964). Effects of Wage Inequities on Work Quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 19-25.
- Ayşegül Palta, Examination of Teachers' Perceptions about Servant Leadership and Organizational Commitment, *International Education Studies*, Vol. (12) , No.(4), 2019.
- Christine. V., Karen, N. and Sharon, C. (2013). Campus racial climate: a litmus test for faculty satisfaction at four-year colleges and universities. *The Journal of Higher Education*. 84 (6). 770-812.
- David Joseph Dude, Organizational Commitment of Principals : The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice, University of Iowa, 2012.
- Evans, G, L (1998). The Relationship Between Organizational Climate and job Satisfaction as Reported by Community Presidents, Doctoral, University of Florida, Dissertation Abstract International, 58 (7) 2475-A.
- French, W. L.(1982). The personal Management process, (5th Ed), Houghton Mifflin Co. Boston, 1982,. 88.
- Jamail, Marlia; Don, Yahya. (2016). Distributed leadership and commitment of teachers based on cohorts of generations. Proceedings of the International Conference on Education towards Global Peace,. 30 November - 01 December 2016, Kulliyah of Education, International Islamic Education Malaysia.
- Manceil. Angus, Joseph. ( 1993 ). "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher Job Satisfation".
- Meyer, J., & Allen, N. (1990) Commitment in the workplace: Theory, Research and Application, Thousand Oaks ,CA: SAGE Publication.
- Minibas-Poussard, J. Le Roy, J. and Erkmen, T. (2017). "The Moderating Role of Individual Variables in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Personnel Review*, 46(8): 1635-1650.
- Nauman, E.,(1993).organizational predictors of Expatriate Job satisfaction, *Journal of International Business studies*, vol. 19, No. 1 First quarter, 1993, 62.
- Piriyanthly & Wand, M.Johan .N"Is there a like Employee satisfaction and service quality, *World Journal of Management*,2012,1(4),P.P 82: 103.
- Wang,Gthe 2012 influence of internal service quality on employment job satisfacation: using organization cultureas the moderator, *world transifaction on Engineering and technologyeducation*,2012,(3), 147: 183.