



"التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء / الأردن"

أعدت من قبل

معاذ جمال محمود موسى

أشرف عليها

الدكتور فرج عبدالله الحراحشه

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

كانون الثاني 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا
يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة الزمر (19)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا
كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة المؤمنين (105)

التفويض

أنا الموقع أدناه معاذ جمال محمود موسى أفوض جامعة الإسراء بتزويد نسخ من رسالتي المعنونة بالتمائل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء/ الأردن للمكتبات أو الشركات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: معاذ جمال محمود موسى

التوقيع: ٢٠٢١/١٢/١٩

التاريخ: معاذ موسى

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء"

وقد أجيّزت بتاريخ 2021/1/19

أعضاء لجنة المناقشة	الجامعة	التوقيع
د. فرج الحراحشة	جامعة الإسراء	
د. بلال السكارنه	جامعة الإسراء	
أ.د. مروان النسور	جامعة البلقاء التطبيقية	

شكر وتقدير

احمد الله واشكره انه انعم علي نعمة الصبر لانجاز هذا العمل، وأتقدم بعظيم الشكر والعرفان والامتنان

للسادة أعضاء المناقشة المحترمين الذين تفضلوا بقبول مناقشة رسالتي هذه، والذين سيكون لأرائهم

عظيم الاهتمام والتقدير، فبارك الله فيكم جزاكم الله جميعا خير الجزاء.

وأتقدم بأسمى كلمات الشكر والعرفان للدكتور فرج الحراحشه المشرف على رسالتي الذي لم يبخل علي

بعلمه وتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت سببا لمواصلة دراستي.

وأتوجه بجزيل الشكر لكل من ساعدني وساندني لإتمام هذا العمل المتواضع.

والله الموفق

الإهداء

إلى من سيضل حبه يحكيه دعائي دائما له فعليك السلام يا روحا تمنيت أن يدوم بقاؤها
وعليك المغفرة يا اعز من رحل إلى (والدي رحمه الله)

إلى من تصفق بحرارة فرحا بانجازي وأتلمس دعواتها حتى أجنى ثمارها في كل لحظة
إلى (أمي حفظها الله)

إلى من تسعد عيني برؤيتهم ويطرب قلبي بنجواهم وتهدا نفسي بلقائهم ويبتسم ثغري
لمحياهم إلى (إخوتي وأخواتي وأولادهم)

إلى الأسرة التربوية في جامعتي وأساتذتي ومشرف الرسالة الدكتور فرج الحراحشه .
إلى كل هؤلاء وهؤلاء اهدي هذه الرسالة المتواضعة.

والله من وراء القصد

الباحث: معاذ جمال موسى

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	عنوان الرسالة
ب	الآية الكريمة
ج	التفويض
د	قرار لجنة المناقشة
هـ	شكر وتقدير
و	الإهداء
ز	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ل	قائمة الملاحق
م	الملخص باللغة العربية
ن	الملخص باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها
2	(1-1) مقدمة الدراسة

3	(2-1) مشكلة الدراسة وأهميتها
4	(3-1) أهداف الدراسة
4	(4-1) أهمية الدراسة
6	(5-1) فرضيات الدراسة
8	(6-1) أنموذج الدراسة
9	(7-1) حدود الدراسة
10	(9-1) مصطلحات الدراسة
12	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
13	(1-2) المقدمة
13	(2-2) التماثل التنظيمي
18	(3-2) الأداء
24	(4-2) الدراسات السابقة
29	(5-2) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
30	الفصل الثالث منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)
31	(1-3) المقدمة
31	(2-3) منهج الدراسة
31	(3-3) مصادر جمع المعلومات

32	(4-3) مجتمع الدراسة وعينة الدراسة
33	(5-3) أداة الدراسة
35	(6-3) الأساليب الإحصائية
36	(7-3) الصدق والثبات
45	(8-3) الخصائص الديموغرافية والوظيفية
49	الفصل الرابع عرض النتائج واختبار الفرضيات
50	(1-4) المقدمة
50	(2-4) الإحصاء الوصفي للمتغيرات الدراسة
58	(3-4) اختبار فرضيات الدراسة
69	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
70	(1-5) المقدمة
70	(2-5) النتائج المتعلقة بالإحصاء الوصفي
71	(3-5) النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
72	(4-5) التوصيات
74	قائمة المراجع
74	أولاً: المراجع العربية
76	ثانياً: المراجع الانجليزية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع
33	(1-3) توزيع فقرات الاستبانة
34	(2-3) مقياس ليكرت الخماسي
35	(3-3) معالجة مقياس ليكرت الخماسي
38	(4-3) التحليل العاملي لفقرات أبعاد المتغير المستقل
41	(5-3) التحليل العاملي لفقرات المتغير التابع
44	(6-3) ثبات الاستبانة
45	(7-3) خصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية
50	(1-4) الإحصاء الوصفي لبعد الولاء التنظيمي
52	(2-4) الإحصاء الوصفي لبعد التشابه التنظيمي
53	(3-4) الإحصاء الوصفي لبعد العضوية التنظيمية
55	(4-4) الإحصاء الوصفي لبعد جودة الأداء
56	(5-4) الإحصاء الوصفي لبعد حجم الأداء
59	(6-4) اختبار التوزيع الطبيعي
60	(7-4) اختبار التعددية الخطية المشتركة
61	(8-4) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة
62	(9-4) اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الأولى
64	(10-4) اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثانية
66	(11-4) اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثالثة

قائمة الأشكال

الموضوع	رقم الصفحة
(1-1) أنموذج الدراسة	8

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع
79	(أ): أداة الدراسة (الاستبانة)
83	(ب): قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)

الملخص باللغة العربية

التمائل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء / الأردن

إعداد الطالب: معاذ جمال محمود موسى

إشراف الدكتور: فرج عبدالله الحراحشه

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير استبانة تعبر عن متغيرات الدراسة وبعد تطوير الاستبانة تم إخضاعها للتحكيم العلمي والمنهجي من قبل مختصين في علم إدارة الأعمال، وتم توزيع (170) استبانة على مجتمع الدراسة البالغ (236) عضو هيئة تدريس وتم استرداد (153) استبانة تم إخضاعها للتحليل الإحصائي بنسبة استرداد (64%) ، وبعد تحليل بيانات الدراسة تم التوصل للنتائج التالية:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) وتباين الأثر بين أبعاد المتغير المستقل على المتغيرات التابعة إذ أكدت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الولاء التنظيمي و التشابه التنظيمي على جودة الأداء وأيضاً كان هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لكل من التشابه التنظيمي والعضوية التنظيمية على حجم الأداء وعلى ضوء هذه النتائج وضع الباحث توصيات عدة ومنها ضرورة تفعيل الاجتماعات الغير رسمية بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس لتحسين الولاء التنظيمي و العضوية التنظيمية بينهم و ضرورة تحسين صورة الجامعة في أذهان أعضاء هيئة التدريس من خلال الفعاليات التي تقيمها الجامعة واستخدام الحوافز .

الكلمات المفتاحية: (التمائل التنظيمي، الولاء، التشابه، العضوية، أداء أعضاء هيئة التدريس، جامعة الإسراء)

Abstract

Organizational Identification and its impact on performance, a field study on faculty members at Al-Isra University, Jordan

Prepared by: Moath Jamal Muhmood Mousa

Supervisor: Dr Faraj Harahsheh

This study is aimed to identify the effects of organizational Identification dimensions (organizational loyalty, organizational similarity and organizational membership) on the performance of the faculty members in Al-Isra Private University in Jordan. The population of the study consist of all faculty members in Isra University (236) faculty member, the sample was (170) person, the questionnaire was developed and analyzed scientifically and methodology by business administration professionals (170) questionnaires were distributed (153) were received (64%) and subjected to statistical analysis, the study reached a number of results the most important results are:

The existence of a statistically significant effect of organizational symmetry in its dimensions (organizational Identification, organization ,organization membership) on the performance of faculty members in its dimensions (quality of performance, amount of performance) and the variation of the effect between the dimensions of the independent variable on the variables, as the study exists to a number of statistical significance for each group of organization and membership As well as regulating the quality, as well as organizing the body and organization, improving the image of the university in the minds of faculty members through the activities shown by the university's public relations department.

The study recommends the requirement of activating informal meetings between management and faculty members to improve and enhance loyalty and organizational membership, and to improve the image of the university in the minds of faculty members through the activities held by the university, as well as improving the financial benefits and University evaluated and use incentives.

Key words: (organizational identification, loyalty, similarity, membership, Al-Isra University)

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

(1-1) مقدمة الدراسة

(2-1) مشكلة الدراسة وأسئلتها

(3-1) أهداف الدراسة

(4-1) أهمية الدراسة

(5-1) فرضيات الدراسة

(6-1) أنموذج الدراسة

(7-1) حدود الدراسة

(8-1) مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

(1-1) مقدمة:

يعتبر التماثل التنظيمي من المفاهيم التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي منذ تسعينات القرن العشرين واهتم بها العديد من الباحثين والاكاديمين، وأظهرت نتائج الدراسات أن التماثل التنظيمي يوفر العديد من المزايا للمنظمة، ومن أهمها زيادة أداء العاملين ويعمل على تحقيق التوافق بين طموحات الفرد والذات، ويعمل على زيادة مستوى طموح الأفراد، ويعزز الانتماء والولاء للمنظمة ويقلل من دوران العمل ويقوي سلوكيات المواطنة والرضا والأداء الوظيفي وكذلك يخفق الفعالية والكفاءة التنظيمية. (chan,2006)

ونظرا لما يعانيه بعض العاملين في المنظمات من ضعف ارتباط العاملين بمنظماتهم ووظائفهم، فإن التماثل التنظيمي يعمل على زيادة ارتباط الموظف بمنظمته، ويزداد التماثل عندما تتمتع المنظمة بقيم العدالة والثقة والأصالة القائمة على الاحترام المتبادل، وتطابق مواصفات الوظيفة مع شاغلي الوظيفة، ويوائم ما بين متطلبات الفرد مع متطلبات المنظمة. (المغربي، 2012).

ويعد التماثل التنظيمي احد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي وتسعى المنظمات على اختلاف أنواعها ليكون العاملون منها ملتصقين برسالتها وبرؤيتها التي تهدف إلى تحقيق أهدافها. (simon,2010)

ويعتبر أداء العاملين كمفهوم حظي بنصيب اكبر من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام والموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل العوامل التي تؤثر على الأداء وتنوعها. (العطية، 2003)

ويعتبر أداء العاملين في المنظمة هو أساس ونجاح أهداف المنظمات، ولكي تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها فلا بد أن تعطي اهتماما كبيرا لدرسه سلوك العاملين كأفراد وجماعات وتنظيمات، وتصبح العلاقة بين العامل والمنظمة من العناصر الهامة للمنظمة في استغلال مواردها البشرية بفعالية للحصول على الديمومة والبقاء وتحقيق ميزتها التنافسية . (Cherian&Jacob,2013)

(2-1) مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يشهد قطاع التعليم في العصر الحالي منافسة قوية وشديدة خصوصاً مع التطور التكنولوجي ومن جهة أخرى العامل البشري الذي يعد من أغلى الأصول، وأهم مورد من موارد المنظمة وعليه يعتمد أداء المنظمة ونجاح المنظمات، فيما وتتميز كل منظمة عن المنظمات الأخرى بمواردها البشرية الغير قابلة للتقليد ولا الاستحواذ وتزداد أهمية الموارد البشرية، لأنها السبب الرئيسي الذي يجعل المنظمة تتفوق وتستمر وتتمو وتحقق الميزة التنافسية.

من اجل تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق ديمومتها وميزتها التنافسية ينبغي عليها أن تسعى إلى تحقيق التماثل التنظيمي الذي يميز أداء العاملين الذي يرتبط بشعور الفرد بالانتماء والثقة بقبول أهداف وقيم المنظمة والولاء لها الذي له دور كبير في التأثير المباشر على الكفاءات الفنية و المهنية للمنظمة ويؤدي إلى انخفاض في معدل انتقال العاملين بين المنظمات وزيادة كفاءات استخدام الموارد وتحقيق مستوى مرتفع من الفاعلية التنظيمية والميزة التنافسية.

إن نجاح المنظمات مرهون بدرجة كبيرة بتحقيق أهدافها وهذا مرتبط أساساً بالموارد البشرية سواء بالأفكار أو الممارسات التي تقوم بها، حيث إن معظم المدارس والاتجاهات الفكرية ترى أن الأداء هو محور نجاح المنظمات، ويعتبر التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم الإدارة التي ظهرت لعلاج الكثير من المشكلات ومنها أداء العاملين.

ويتطلب تحقيق الأداء الجامعي وجود أعضاء هيئة تدريس يمتلكون المهارات والكفاءات والقدرات الإدارية والأكاديمية التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحرفية وجودة عالية، والتماثل التنظيمي يعبر عن العلاقة بين العاملين والجامعة على أساس تكامل وتماثل الأهداف بينهما، وإن تكون متطابقة ومتماثلة مع مفاهيم وقيم الجامعة، وكذلك تطابق أهداف وقيم أعضاء هيئة التدريس مع أهداف قيم الجامعة ويعتبر أعضاء هيئة التدريس العنصر الرئيسي الذي تركز عليه الجامعات في أداء مهامها.

وتحاول هذه الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس التالي

- ما هو اثر التماثل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو واقع التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء؟
- 2- ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) في جامعة الإسراء؟
- 3- هل يوجد اثر للتماثل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء؟

(3-1) أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية

- 1- التعرف على مستوى توافر التماثل التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء.
- 2- التعرف على اثر التماثل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء.
- 3- التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء.

(4-1) أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من البحوث القليلة في حدود علم الباحث التي تناولت موضوع التماثل التنظيمي وأثره على الأداء، وخاصة في الجامعات وتكمن أهمية هذه الدراسة في تحديدها لمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة الإسراء، وأهمية التماثل التنظيمي في تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتأتي أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

الأهمية النظرية :

المساهمة في تسليط الضوء على مفهوم وأهمية التماثل التنظيمي والأداء بوصفها امتدادا وتراكما معرفيا للبحوث والدراسات السابقة، ومحاولة الربط وإيجاد العلاقة والأثر بين التماثل التنظيمي وأداء العاملين من اجل معرفة نوع العلاقة ونوع معنويتها من الناحية الإحصائية، والتعرف على أهمية مفهوم التماثل التنظيمي وحاجته إلى مزيد من الدراسات والبحوث وتزويد المكتبات العربية عن هذا الموضوع الهام.

تكمّن الأهمية العلمية فيما يلي:

إفادة الجامعات الأردنية بشكل عام و جامعة الإسراء بشكل خاص في الاهتمام بالتماثل التنظيمي لأهمية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وتوفير المعلومات لأصحاب القرار في الجامعات عن التماثل التنظيمي لتعزيز جوانب القوة ومعالجة نقاط الضعف والتحسين، وبيان أهمية مجتمع الدراسة المتمثل بأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الذي يعتبر العنصر الأساسي في تحقيق الأداء المطلوب.

(1- 5) فرضيات الدراسة: ستحاول هذه الدراسة الاجابة عن الفرضيات الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية الاولى:

HO₁: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي بابعاده مجتمعه (الولاء التنظيمي،

والتشابه التنظيمي، والعضوية التنظيمية) على اداء اعضاء هيئة التدريس بابعاده مجتمعه

(جودة الاداء ،وحجم الاداء) عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية الرئيسية الثانية :

HO₂: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي بابعاده مجتمعه (الولاء التنظيمي،

التشابه التنظيمي،العضوية التنظيمية) على جودة الاداء عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

وتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

HO₂₋₁: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للولاء التنظيمي على جودة الاداء عند مستوى دلالة

معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

HO₂₋₂: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتشابه التنظيمي على جودة الاداء عند مستوى دلالة

معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

HO₂₋₃: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للعضوية التنظيمية على جودة الاداء عند مستوى دلالة

معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية الرئيسية الثالثة :

HO₃: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي بابعاذه مجتمعه (الولاء التنظيمي،

والتشابه التنظيمي، والعضوية التنظيمية) على حجم الاداء عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

وتنبثق عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية :

HO₃₋₁: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للولاء التنظيمي على حجم الاداء وذلك عند مستوى

دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

HO₃₋₂: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتشابه التنظيمي على حجم الاداء عند مستوى دلالة

معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

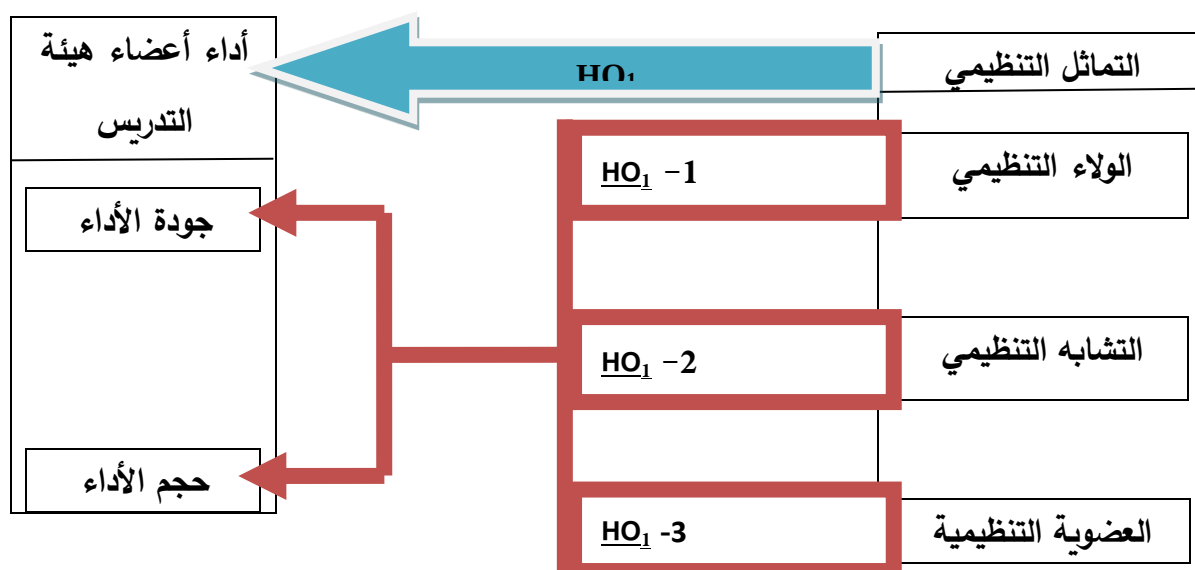
HO₃₋₃: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للعضوية التنظيمية على حجم الاداء عند مستوى دلالة

معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

(6-1) أنموذج الدراسة:

يوضح الشكل (1-1) أنموذج الدراسة والذي يبين متغيرين ، المتغير المستقل وهو التماثل التنظيمي والمتغير التابع وهو أداء أعضاء هيئة التدريس إذ يتكون المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) من ثلاث أبعاد وهم (الولاء، التشابه، العضوية) أما المتغير التابع (الأداء) يتكون من بعدين (جودة وحجم الأداء)

المتغير المستقل المتغير التابع



الشكل (1-1) أنموذج الدراسة من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر التالية

المتغير	المصدر
التماثل التنظيمي	(pham,2020,p3) (Sidorenleoy,2020,p2) (البشاشة،2008،ص16) (السعود،الصرايرة،2009) (مصباح،عاشور،2018،ص687)
أداء أعضاء هيئة التدريس	(maharani,etal,2013,p2) (suliman&alicathairi,2013,p101) (العنزي،2004،ص45)

تتكون حدود الدراسة المكانية والزمنية والبشرية على النحو الاتي:

(7-1) حدود الدراسة

1.الحدود المكانية:سيتم إجراء الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة الإسراء للعام الدراسي 2020-2021.

2.الحدود الزمانية :سيتم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي.2020-2021

3.الحدود البشرية: الهيئة التدريسية في جامعة الإسراء(عمداء الكليات، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس)

(1-8) مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

التمائل التنظيمي:

هو إدراك الفرد واندماجه مع المنظمة التي يعمل فيها أو ينتمي إليها، ويعرف نفسه من خلالها ويشمل التماثل التنظيمي على الأبعاد التالية (الولاء، التشابه، العضوية) (البشاشة، 2008)

التعريف الإجرائي: هو إدراك الفرد واندماجه وانتماءه للمنظمة حيث يعرف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل فيها أو إدراك العامل لوجود التطابق بينه وبين المنظمة من خلال الشعور بالانتماء والارتباط والجاذبية كعضو في المنظمة.

الولاء التنظيمي:

هو إدراك ذهني بالاندماج مع المنظمة ويتضمن استبطان القيم، النوايا السلوكية والتأثير الإيجابي، المتمثل في إخلاص الموظف اتجاه أهداف المنظمة والارتباط معها والحرص على البقاء فيها (رشيد، 2003، ص 25)

التشابه التنظيمي:

الخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع المجموعة تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، و حتى التاريخ و المصير المشترك، و مع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد و المجموعة التي ينتمي إليها (رشيد، 2003).

العضوية التنظيمية:

هي القوة اللازمة لدعم أنشطة وأهداف ورسالة المنظمة حيث تقوم على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، وتهدف إلى السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء للعضوية التنظيمية. (البشاشة، 2008)

الأداء:

الأداء هو "الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية للموارد المتاحة، والأنظمة الإدارية والقواعد

والإجراءات، والطرق المحددة للعمل، وسلوك العامل في وظيفته من حيث اهتمامه بالعمل وأدوات العمل وشعوره بالانتماء لمكان العمل، وسلوك العامل مع زملائه ورؤسائه في العمل. (حلاوة، 2015)

التعريف الإجرائي: عبارة عن كافة النتائج والمخرجات التي يقوم بها الموظف باستخدام مهاراته وقدراته وما لديه من دوافع سواء كانت متضمنة في الوصف الوظيفي وعقد العمل أو الأدوار الإضافية الأخرى بناء على رغبة الموظف.

جودة الأداء:

عبارة عن العملية التي تهدف إلى ارتقاء العملية التعليمية بإحداث نقله نوعية من خلال تطبيق مجموعة من الأنظمة التعليمية والإجراءات والبرامج التعليمية المختلفة مما يؤدي بالارتقاء بالمستويات الفكرية للطلاب سواء على البعد الجسمي أو النفسي أو الاجتماعي أو العقلي لأداء لعملية التعليمية من خلال اخذ عينات إحصائية لمخرجات العملية. (رجم، مناصرية، 2018)

حجم الأداء:

هي المحصلة النهائية لأداء عضو هيئة التدريس من خلال حجم وكمية الإدارة والمخرجات مقارنة مع المدخلات بالأخذ بعين الاعتبار الزمن والتكاليف (رجم، مناصرية، 2018)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

(1-2) المقدمة

(2-2) التماثل التنظيمي

(3-2) الأداء

(4-2) الدراسات السابقة

(5-2) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

(1-2) مقدمة:

سيتم استعراض ما يخص متغيرات الدراسة من خلال ما ورد في الأدبيات المتخصصة، وذلك من أجل صياغة الإطار النظري لهذه الدراسة، وتم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين:

الأول: الإطار النظري في التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء من حيث المفهوم و الأبعاد و الأهمية.

الثاني: يتناول مراجعة مضامين الدراسات السابقة وتحديد ما يميزها عن الدراسة الحالية.

(2-2) التماثل التنظيمي:

يهدف معنى التماثل التنظيمي إلى مقدار التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العاملين والمنظمة، حيث تعددت وجهات النظر حول تعريفه، حيث يرى الباحث أن التماثل التنظيمي يصنف إلى صنفين من حيث تناول سلوك التماثل التنظيمي كمفهوم لذات يتطابق مع مفهوم المنظمة، أو باعتباره مفهوم تتوافق فيه أهداف الفرد والمنظمة.

يعرف التماثل التنظيمي بأنه التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء حيث يعرف الفرد نفسه في المنظمة التي هو عضو فيها، التماثل التنظيمي يرى درجة تعريف العضو نفسه نفس السمات التي تعتقد أنها تحدد هوية المنظمة (الغزالي، العبادي، 2013،:81)

(1-2-2) فوائد التماثل التنظيمي للفرد والمنظمة

أشار (الغزالي، الخزاعي، 2016) إلى فوائد التماثل التنظيمي للفرد والمنظمة كما يلي:

يوفر التماثل التنظيمي للمنظمات منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية والتقليل من حالات الاحتكاك والصراع ويساهم التماثل التنظيمي في زيادة درجة الولاء، والالتزام، والتعاون مع المنظمة وتعزيز احترام الذات وانتماء الأعضاء.

(2-2-2) العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي

وضح (الصرايرة، 2009) أن العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي كما يلي:

- **الثقافة التنظيمية:** تشير إلى الأنماط السلوكية المقبولة، المعايير، الأهداف ونظم القيم، والتكنولوجيا المستخدمة، وكل العوامل المميزة لمنظمة ما عن غيرها، حيث تهدف إلى اندماج قيم الأفراد مع أهداف المنظمة وقيمها بحيث تصبح الأهداف والقيم مشتركة مع بعضها مما يحقق التماثل التنظيمي للأفراد، حيث تختلف درجة التماثل التنظيمي حسب قوة ونتائج القيم في المنظمة: حيث يشعر العاملون بوحدة هويتهم، الشعور بزيادة الانتماء والولاء للمنظمة وتحسن العلاقات بين العاملين، الفهم الصحيح لسياسات والأحداث التي تجري في المنظمة، الدعم والمساندة اللازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة العليا في المنظمة

- **جماعة العمل:** أشار أرنولد وفيتمان، إلى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة، من حيث حجم المجموعة، أمكانه المميزة، التشابه بين أفرادها، التماسك.

- **مدة الخدمة:** غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي بين الفرد والجماعة والمنظمة ومدة الخدمة ما يزيد في الأغلب من ولاءه للمنظمة وانتمائه إليها، حيث توجد علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة.

- **الاتصالات التنظيمية:** وجود علاقة قوية بين التماثل التنظيمي الاتصال التنظيمي من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه، فكلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة والمعلومات متدفقة عبرها، كان الترابط والصلة أقوى بين العاملين و المنظمة، كما قد يشعر الفرد بالأهمية والمشاركة ما يشجعه على التعاون والتنسيق في ظل الاتصالات بناءة من حيث تعديل الاتجاهات وأفكار العاملين.

- **التطوير الاجتماعي التنظيمي:** تعد عملية التطوير من الطرق التي تعمل على أحداث التماثل، فهي تهدف إلى تطويع العاملين وتشكيل اتجاهات الأفراد وسلوكهم وأفكارهم بالطريقة التي تخدم مصالح المنظمة وأهدافها، إذ يسعى الفرد إلى تحقيق مساره المهني أو الوظيفي من خلال اختياره للمنظمة التي توفر له المجال أو المجالات الوظيفية المشبعة لاحتياجاته من خلال جعل الفرد في المنظمة ملتزما ومنسجما مع أهدافها والمجموعات العاملة فيها. (مرزوق، 2018)

- **المشاركة في عملية صنع القرارات:** كلما زادت مشاركة الفرد في صنع القرارات في المنظمة زاد التماثل التنظيمي، وذلك لشعوره بالتعبير عن رغباته وأهدافه. (النجار، 2018)

- **الصراع التنظيمي:** إن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والصراع هي علاقة سلبية، فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل والعكس صحيح، ذلك أن التماثل يبني على توحيد الأهداف والقيم

والثقافة التنظيمية وتشابهها وتطابقها، وإما الصراع فيقوم على التضارب والتعارض بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة. (مرزوق، 2018)

- القيادة التنظيمية: تؤثر القيادة في سلوك تماثل الأفراد، حيث أن دور القائد يأتي من خلال التأثير في تابعيه وفي أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة، وإشباع الحاجات والرغبات الإنسانية داخل وخارج المنظمة، والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المؤسسة، وتختلف القيادة في درجة تأثيرها تبعاً لنوع القيادة التي تمارسها ولعل أفضلها القيادة القائمة على المشاركة. (مرزوق، 2018)
- الهوية التنظيمية: يعد التماثل الوسيلة الأساس التي من خلالها تتشكل الهوية، وتماثل الفرد يعني تبني مجموعة من الهويات، والتماثل القوي للفرد يشير إلى أن هويته وعضويته تكون بارزة وذات قيمة.

(3-2-2) محددات التماثل التنظيمي

وضح (chedotel, 2012) سلبيات و محددات التماثل التنظيمي وكما يلي:

بناء هوية تنظيمية جديدة في منظمة ذات بيئتها، يمكن أن تخلق القيود والتناقضات وصعوبة التحكم في أدوات تنفيذ الإدارة كما تخلق فرص لتجديد، أو إذا لم تتناسب بنية المنظمة مع هوية أعضائها أو لم يتناسب احد الأعضاء معها ما يكون مصدر للضغط و قوة تماثل الأفراد تتأثر من جهة بإدراكهم لهوية المنظمة التي يعملون فيها، من جهة أخرى برؤية الآخرين خارج المنظمة لمنظمتهم و الرغبة في تكوين مفهوم ذاتي ايجابي من خلال النزوع إلى التماثل مع المنظمات والمجموعات ذات المكانة العالية، ما يشجع شعور الفرد باحترام الذات و التشابه بين الفرد والجماعة التي، ينتمي اليها من حيث مدي تشابه الاهتمامات الشخصية ذلك لان التماثل يعتمد على تصنيف الذات حسب التشابه مع الآخرين (شبيه الشيء منجذب إليه) واكتساب الأفراد للهوية التنظيمية المتوافقة مع مفهومهم الذاتي كما يشير، لأنها تتيح لهم فرصة التعبير عن الذات.

(4-2-2) أبعاد التماثل التنظيمي

أشار (السعود، والصرايره، 2009) إلى أن أبعاد التماثل التنظيمي:

يعد التماثل التنظيمي مرتكزا محوريا لمنطق الأفراد في اتخاذ القرارات التنظيمية - يخضع هذا المفهوم إلى هيكل تنظيمي عميق مغروس في الإدراك الجمعي للأعضاء المنظمة، ما يوجه الاتصالات ويحدد شكلها بطريقة تعزز التماثل التنظيمي الجمعي . كما يحدد هذا المفهوم بثلاثة أبعاد عامة:

1- **الولاء:** يجمع الباحثون بأنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم، والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي، المتمثل لدى الموظف تجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجيد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها، فالولاء التنظيمي يتضمن توجيهها عاما نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية وهكذا فإن أهداف المنظمة التي يشعر الفرد بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع منظمة معينة، حيث يمتلكه شعور ببعض الخسارة النفسية عند تركها، وعلى هذا الأساس فإن الولاء يعتبر احد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية.

2- **التشابه:** على أنه " القبول والتماشي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهه مع الأفراد "، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة لأسباب وظيفية، وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يرى الفرد أنه مميز ومركزي و مستمر بالنسبة لمنظمة مع مفهومهم الذاتي فإنهم يدمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم، حيث يدرك الأفراد أن هناك تداخلا بين خصائص المنظمة وخصائصه الشخصية، ويصبحون ملتصقين نفسيا بمنظماتهم ويرون هويتهم من خلالها .ومن جهة أخرى فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التقنيات الشخصية، وحتى التاريخ والمصير المشترك، ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها و من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، لأن من المحتمل أن يتماثل الأفراد مع المجموعة الأكثر تشابها بهم .

3- **العضوية:** هي القوة اللازمة لدعم أنشطة وأهداف ورسالة المنظمة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الحاضر أو الماضي.ومن هنا نجد أن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء ليس كهدف على :الأشخاص أو المؤسسات العامة في نفس مجال التخصص المهني أو

الصداقة أو من لهم نفس الاهتمامات، العاملين في مستويات وظيفية معينة في نفس مجال التجارة أو التخصص المهني .

(2-3) الأداء :

مقدمة

يعد أداء العاملين من بين القضايا التي تهتم بها المنظمات، ولأن أداء العاملين يعد جزء من أداء المؤسسة، فلقد خصصنا لهذا الأخير مبحثاً بأكمله لنبرز ماهيته وكذا موقع أداء العاملين منه. لذا خصصنا هذا الفصل إلى تناول أداء العاملين.

يقصد بمفهوم الأداء بأنه مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، فهو مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمات. (العطية، 2003)

كما يعرف الأداء بأنه مجموعة النتائج المحددة للسلوك، وبالتالي فإن الأداء يميل لنتائج المرغوبة المحددة لسلوك وفي المقابل فإن الأداء السلبي يمثل النتائج غير المرغوبة المحددة لسلوك. (ربايعة، 2003)

عرف (العنزي، 2004)، بأن أداء العامل يقصد به كمية وجودة نتائج العمل المحققة من خلال قيام العامل بالواجبات والمسؤوليات الخاصة به، إضافة إلى وجود مكونين أساسية لأداء. الجودة: يقصد بها جودة المخرجات. الكمية: بمعنى الكمية المطلوب الانتهاء منها.

(2-3-1) عناصر الأداء

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها الاتي (العطية، 2003)

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة.
- نوعية العمل: تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارة إبداعية، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون وقوع في أخطاء.
- كمية العمل المنجز: يشير الى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة الانجاز.

(2-3-2) أنواع الأداء

يصنف الأداء إلى ثلاثة أنواع

- أداء المهام:

يقصد بها السلوكيات التي تساهم في انجاز عملية جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات والبيع، وجرد المخزون، وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلا في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء أو السلوك إلى الحاجة إلى إحداث

تحويل الأفراد من حالة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضا يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهد مبذول وتحفيزه لأداء المهام. (Gibbs,2004:42)

- الأداء الظرفي:

يشير الأداء الظرفي إلى السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، والأداء هنا ليس دوريا إضافيا بطبيعته، وإنما يكون خارج نطاق المهام الوظيفية الأساسية و تعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات. (Kiyoshi,2006:223)

- الأداء المعاكس أو المجابه:

يختلف الأداء المعاكس عن النوعين السابقين، حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخير عن مواعيد الدوام أو الغياب، وقد يشمل سلوكيات مثل الانحراف، والعدوان، وسوء الاحترام (Gibbs,2004:43)

(2-3-3) مستويات الأداء

هناك عدة مستويات تفيد في التعرف على مستوى الأداء الذي تم تحقيقه وهي كمايلي:(القاسمي،2011)

الأداء الاستثنائي وهو الذي يبين التفوق في الأداء على المدى البعيد وأهم ما يعبر عنه هو العقود المربحة، ازدهار الوضع المالي و الأداء البارز وتتميز به المؤسسة التي تقود القطاع الذي تنشط فيه، وأهم ما يعبر عنه هو الحصول على عقود عمل كبيرة، امتلاك الكفاءات، التمتع بوضع نقدي ومالي متميز و الأداء الجيد جدا والذي يبين مدى صلابة الأداء وتوفر الدلائل المستقبلية، والكفاءات وكذا التمتع بوضع مالي جيد و الأداء الجيد والذي يبين التميز في الأداء وفق المعدلات السائدة مع توازن نقاط القوة والضعف في المنتجات (الخدمات) وقاعدة عملاء وكفاءات مع امتلاك وضع مالي غير مستقر والأداء المعتدل والتي تمثل صيرورة دون المعدل وتغلب نقاط الضعف على نقاط القوة في المنتجات وقاعدة عملاء وكوادر عاملة وكذا عدم سهولة الوصول إلى الأموال اللازمة للبقاء والنمو والأداء الضعيف والذي يمثل الأداء دون المعدل بكثير مع وضوح لنقاط الضعف في جميع المحاور، فضلا عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الكفاءات بالإضافة إلى مواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية.

(2-3-4) العوامل المؤثرة في الأداء

يرى (سلطان، 2004) عوامل تؤثر على الأداء:

نسبة رأس المال إلى العمل: وتمثل هذه النسبة مقياسا للتعرف فيما إذا تم استثمار مبلغ كاف وكذا الآلات والمعدات وذلك لجعل استخدام ساعات العمل أكثر فاعلية و ندرة بعض المصادر في المنظمة والتي تؤدي إلى خلق مشاكل على الأداء، فعلى سبيل المثال فإن ارتفاع تكاليف الطاقة سيؤثر على العلاقة بين التكلفة والحجم بشكل يجعل منها غير اقتصادية

التغيرات في قوة العمل: سواء كان ذلك داخل المؤسسة الواحدة وذلك من خلال النقل أو الترقية. أو بين المؤسسات المختلفة داخل وخارج المؤسسة (النضوب الخارجي للقوى الماهرة والمدرّبة). إن هذه التغيرات تتطلب من المؤسسات تخصيص مبالغ كبيرة لتدريب وتعليم العاملين وذلك لكي يتمكنوا من التعامل مع المستجدات التكنولوجية في مجال العمل.

الإبداع والتكنولوجيا: حيث يمثلان السبب الرئيسي في تحسن الإنتاجية، ويعزى ذلك إلى التكنولوجيا المساهمة في نصف ما تحقق من تحسن في الإنتاجية خلال الفترة 1948-1966 كذلك فإن زيادة الاهتمام بالبحث والتطوير وزيادة المبالغ المخصصة لذلك، له تأثيره الإيجابي على الأداء؛

الأنظمة والقوانين أو التشريعات: وتمثل القوانين والأنظمة قيودا على بعض المؤسسات، وقد اعتبرت التشريعات الصناعية الأسرع نموا في السبعينات؛ فالأنظمة المتعلقة بالسلامة العامة والصحة والتلوث والاحتياجات أو المتطلبات للالتزام بها قد أدت إلى تخفيض الإنتاجية بحوالي 25 بالمائة؛

القوة التساومية للقوى العاملة: والتي قد تؤدي إلى زيادة في الأجور دون زيادة في الإنتاج لها تأثير واضح على الأداء إن التزام المؤسسة بدفع أجور عالية للعاملين المنظمين يحد من قدرة المؤسسة على توظيف عاملين آخرين وبالتالي فإن هذا سيؤدي إلى زيادة البطالة؛

العوامل الإدارية: وتمثل الطرق التي يمكن للمؤسسة أن تستفيد من خلالها من مدرائها الذي يتميزون بكفاءات إدارية عالية، والذين في نفس الوقت يتقاضون أجورا ومخصصات عالية وذلك كنتيجة للمؤهلات العلمية العالية التي لديهم وكذلك خبراتهم العملية، ومقابل ذلك فإن المؤسسة تتوقع من هؤلاء المدراء أن يتخذوا القرارات ويقوموا بالأعمال ويوجهوا الأنشطة بشكل جيد، أي أن يكونوا مبدعين

ومستعدين لتحمل شيء من المخاطرة. إن ضعف التخطيط والتنظيم وسوء القرارات المتخذة سيؤدي إلى نتائج عكسية تتمثل في انخفاض الأداء.

(2-3-5) طرق تحسين أداء العاملين

هنالك العديد من طرق تحسين الأداء ومنها: (رضا، حاتم، 2001) يحدد (Haynes) ثلاثة مداخل لتحسين الأداء تتمثل في (تحسين الموظف أو العامل، تحسين الوظيفة (تحسين الموقف) تحسين العامل يعد من أكثر العوامل صعوبة في التأثير مقارنة بالعوامل الأخرى، وفي هذا الإطار توجد عدة وسائل تعمل على تحسين أداء العامل في المؤسسة، وهي كالتالي:

أولاً: الوسيلة الأولى

وتتمثل في التركيز على نواحي القوة وما يجب عمله أولاً واتخاذ اتجاه إيجابي نحو العامل، بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها، والاعتراف بأنه ليس هناك فرد كامل، وأنه لا يمكن القضاء كلياً على جوانب القصور وتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال أساليب الاستفادة مما لدى العامل من مواهب وتنميتها.

ثانياً: الوسيلة الثانية

تتمثل في التركيز على المرغوب بين ما يرغبه الفرد من عمله وبين ما يؤديه الفرد بامتياز وأن وجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة احتمالات الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأن يؤدوا الأعمال التي يرغبون بها، وهذا يعني إيجاد التوافق بين الوظيفة واهتمامات العامل.

ثالثاً: الوسيلة الثالثة:

الربط مع الأهداف الشخصية للعامل، وهذا يعني أن تقنع المؤسسة العامل بأن تحسين أدائه إنما يخدم اهتماماته ومصالحه الشخصية.

تعتبر معايير أداء العاملين مهمة من خلال معرفة الطريق المناسب للوصول إلى أفضل مستوى للأداء وفي نفس الوقت التعرف على أوجه القصور التي تشوب الأداء وتتحصر أهم معايير فيما يلي:

- **الجودة:** تمثل جودة الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل) وتتعكس أيضاً مدى رغبات العملاء.

- **الكمية أو حجم العمل:** ويقصد بها العمل المنجز، حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل حيث يجب أن تكون الكمية المستهدفة متوافقة مع قدرات العمل.

(2-3-6) قياس الأداء

تتعلق خطوات قياس الأداء بجمع المعلومات حول الأداء الوظيفي، وهناك أربعة مصادر للمعلومات تستخدم لقياس الأداء الفعلي كالآتي (أبوشرخ، 2010: 23)

- ملاحظة الأفراد العاملين.
- التقارير الإحصائية.
- التقارير الشفوية.
- التقارير المكتوبة.

(2-8-2) فوائد الأداء

يرى (الطائي، 2009) فوائد عديدة لأداء ومنها:

تحسين في الربحية و القدرة على المنافسة فالتحسين الذي يتحقق في الجودة يمكن من البيع بأسعار على دون إحداث رد فعل عنيف لدى الزبائن و تكاليف التسويق، و يزيد من كمية المبيعات ،ومن ثم تزداد ربحية المنظمة والقدرة على التنافس زيادة الفعالية التنظيمية حيث أن جودة الأداء تفرز قدرة اكبر على العمل الجماعي وإشراك العاملين في حل المشاكل و تحسين العلاقة بين الإدارة و العاملين ، وبهذا يقل معدل دوران العمالة ويزداد ولاء العاملين و انتمائهم إلى المنظمة كسب رضا الزبون إن الأداء يركز على معرفة احتياجات و رغبات الزبائن و إشباعها و الذين هم جزء من المجتمع و تعمل كذلك في المحافظة على البيئة و الصحة العامة وتقوية المركز التنافسي للمنظمة إن الأداء هو نظام متكامل يتبنى دائماً رغبات الزبائن و تطلعاتهم المستقبلية في المنتج الذي تقوم بتصنيعه و الذي يترتب عليه تقديم منتجات ذات جودة عالية و وفق طلب الزبائن و بالسعر المناسب و بالوقت الذي يناسبهم مما يجعلهم أكثر التصاقاً بهذا المنتج والذي ينعكس على المنظمة بشكل ايجابي ويجعلها أكثر تميزاً عن المنافسين ، و

حصول على أكبر حصة سوقية والمحافظة على حيوية المنظمة إن الأداء هو رحلة و ليست محطة وصول و المنظمة التي تعمل وفق الشعار يتطلب منها دائما عدم الوقوف عند محطة معينة بل يتطلب منها دائما التجديد يف العمليات الإنتاجية وكذلك بجودة منتجاتها.

(2-4) الدراسات السابقة:

- دراسة (الشلمة، 2018) التماثل التنظيمي: مدخل معاصر لاستثمار برأس المال البشري

دراسة مسحية لأراء عينة من القادة الإدارية في بعض كليات جامعة الموصل.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تحليل دور التماثل التنظيمي في الاستثمار برأس المال البشري لبعض كليات جامعة الموصل، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة البحث وتم اختيار عينة بلغ عددها (50) فردا وتم الاعتماد على الرزمة

الإحصائية (spss) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذا البحث باستخدام مقاييس تحليل الانحدار البسيط، والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التماثل التنظيمي والاستمرار برأس المال، وحسب نتيجة البحث فإن موضوع التماثل التنظيمي قليل الاهتمام في جامعة الموصل كما اعتمدت توصيات البحث بضرورة اهتمام الإدارات في المنظمات بالتنقيف بإبعاد التماثل التنظيمي بين المنتسبين من أجل رفع مستوياتهم التنظيمية وكي يكون تأثيرهم ايجابي في كيفية الاستثمار برأس المال البشري.

- دراسة (النجار، 2018) اثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي لتخفيض الآثار السلبية، دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية.

هدفت الدراسة إلى بيان أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي لتخفيض الآثار السلبية ، ومعرفة أثر التماثل التنظيمي في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي، استخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي ،وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالشركات الصناعية في محافظة الدقهلية البالغ (7748) عاملا ،حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغت (366) عامل، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود تأثير معنوي للإخلال بالعقد النفسي في الآثار السلبية وبنسبة (75.6%) وتؤدي العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي إلى تخفيف الآثار السلبية (45.7%) وأوصت الدراسة إعادة صياغة ممارسة إدارة الموارد البشرية داخل الشركات وتوجيهها نحو تحقيق متطلبات العاملين.

- دراسة (الجنابي، 2017) دور التسويق الداخلي في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في المصارف الأهلية في محافظة بابل.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التسويق الداخلي (نشر المعلومات التسويقية، والتدريب والتطوير، وتمكين العاملين) في تعزيز التماثل الوظيفي بإبعاده (الولاء، التشابه، العضوية). وقد تألف عينة الدراسة (100) موظفاً، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وقد بيّنت النتائج أن هناك علاقة قوية بين التسويق الداخلي وتعزيز التماثل التنظيمي في

القطاع المصرفي، وقد أظهرت النتائج أيضا أن التماثل الوظيفي يعتمد على عدالة توزيع الفرص بين العاملين.

- دراسة (الشواورة، 2016) اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل، لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية.

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية الكرك وبيان علاقة الدافعية وتحقيقا لأهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع المعلومات وتوزيعها على أفراد العينة الدراسة وتم اختبارهما بطريقة عشوائية بلغت تعددها 104 شخص مفردة وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية (spss) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة وقد أظهرت من النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطا وكذلك بالنسبة لدافعتهم للعمل، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل والدافعية، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: تعزيز القدرات التعليمية والمهنية لدى المعلمين، الاهتمام بمطالب المعلم المادية والمعنوية وإشراكه في صنع القرار.

- دراسة (السعود، الصرايرة، 2009) التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين والبالغ عددهم 2905، ومن رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم 314، وشملت العينة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية 582 عضو هيئة تدريس و(77) رئيس قسم، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية مرتفع بنسبة بلغت 97.3 وكذلك أدائهم مرتفعا بنسبة 78.3، وأظهرت كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

الدراسات الأجنبية:

- اثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي (Ertusrul,M.cagri,2020) Study

The effect of organizational Identification on organizational commitment

- هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي ،حيث تم توزيع 275 استبان على مجموعة من الموظفين العاملين في التجارة والخدمات والإنتاج في مدينة اسطنبول التركية،وتم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية منها المتوسط الحسابي، معامل الارتباط والتحليل الإحصائي (spss) وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كان من أهمها وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي وان هناك اثر مرتفع للهوية التنظيمية على

الالتزام التنظيمي، وكذلك عدم وجود علاقة ودلالة إحصائية بين الالتزام والمتغيرات الديموغرافية وأوصت الدراسة، بإجراء دراسات أخرى لتسهيل تنظيمات أخرى مع التركيز على تحليل العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والالتزام التنظيمي.

- **Study(Pham,2020)** اثر التماثل المهني والتماثل التنظيمي على الرضاء المهني والرضاء الوظيفي والالتزام التنظيمي

The effect of professional Identification and organizational Identification on professional satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment

- هدفت الدراسة إلى تقييم اثر التماثل المهني والتماثل التنظيمي على الرضاء المهني والرضاء الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث شملت 1118 منهاجا في فيتنام وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية للتماثل المهني والتماثل التنظيمي على الرضا المهني والرضا الوظيفي ويلعب الرضا الوظيفي دورا وسيطا في العلاقة بين التماثل المهني والتماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي.

- **Study (Cavazotte,2017)** التماثل التنظيمي بين العاملين في القطاع الحكومي البرازيلي

Organizational identification among Brazilian public employees: a study of the cultural sector

هدفت الدراسة إلى فهم وتحديد مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في القطاع الحكومي البرازيلي، واشتمل مجتمع الدراسة على مؤسستين حكوميتين تعملان في مجال الثقافة في القطاع الحكومي البرازيلي، وتكونت عينة الدراسة من (255) موظفا وموظفة من العاملين في المؤسستين، وأظهرت نتائج الدراسة إلأن هناك توافق بين قيم العاملين وقيم المنظمات ،وان درجة التماثل بين الموظفين والمنظمات اكبر في عند كبار السن من الشباب.

- **Study(Tsuchiya,2016)** دراسة مراجعة نقدية لمفهوم التماثل التنظيمي

A Critical Review of Organizational Identification: Introduction

Identity Work to Examine Dynamic process

هدفت الدراسة النظرية إلى تعريف مفهوم التماثل التنظيمي وتقديم إطار نظري للتماثل التنظيمي وعمل مراجعة نظرية لتعريف التماثل التنظيمي، الصعوبات التي تواجه التماثل التنظيمي، وصعوبات العمل في التماثل التنظيمي .

التماثل التنظيمي والولاء التنظيمي في منظمة أمانة اكثير ماليزيا (chan ,2006) Study –

Organizational Identification and Commitment of Members of a human development Organization in AmantAkhter Malaysia

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة أمانة اكثير ماليزيا، وتكونت عينة الدراسة من (355) فردا من العاملين في الشركة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة، وان هناك اثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي.

(5-2) ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها تناولت موضوع التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، حيث أن التماثل التنظيمي لا يلقى الاهتمام الكافي في بعض المنظمات، وتم اختيار مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وتم استثناء الإداريين من الدراسة لأن أعضاء هيئة التدريس العنصر الأساسي في العملية التعليمية، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع التماثل التنظيمي وأثره على أداء العاملين، وأجمعت معظم الدراسات على أن أبعاد التماثل التنظيمي هي (التشابه، العضوية، الولاء) وتناولت الدراسة أداء العاملين كمتغير تابع وكذلك ما

يتميز هذه الدراسة في ما يتعلق بالمتغير التابع أداء العاملين حيث استخدمت الدراسة مقاييس مختلفة عن المستخدم في الدراسات السابقة، وما يميز هذه الدراسة اختلاف مكان الدراسة ولا توجد دراسة مشابهة في نفس المكان بحدود علم الباحث، وما يميز هذه الدراسة اختلاف مجتمع وعينة الدراسة حيث تم اختيار أعضاء هيئة التدريس فقط وتم استثناء الإداريين كون أعضاء هيئة التدريس المورد الرئيسي في العملية التعليمية حيث، أسهمت الدراسات السابقة في أغناء الجانب النظري والفكري للدراسة الحالية وبناء متغيرات الدراسة الحالية وذلك من خلال الاطلاع على المقاييس في الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

(1-3) المقدمة

(2-3) منهج الدراسة

(3-3) مصادر جمع المعلومات

(4-3) مجتمع وعينة الدراسة

(3-5) أداة الدراسة

(3-6) الأساليب الإحصائية

(3-7) الصدق والثبات

(3-8) الخصائص الديموغرافية والوظيفية

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1.3: مقدمة

يهدف هذا الفصل لاستعراض منهجية الدراسة من حيث مجتمع الدراسة والعينة المختارة من هذا المجتمع ومصادر جمع البيانات وأداة الدراسة المستخدمة والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة

واختبارات الثبات من خلال اختبار كرونباخ الفا والصدق من خلال الصدق الظاهري والصدق البنائي لأداة الدراسة وخصائص العينة الديموغرافية.

2.3: منهجية الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهداف الدراسة الحالية، وذلك من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدب النظري، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة بالاعتماد على مقاييس اعتمدت وطورت من قبل الكثير من الباحثين بهدف جمع البيانات الأولية وتحليلها واختبار الفرضيات، وذلك لتقييم العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) والمتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي من أكثر المناهج ملائمة للدراسات الإنسانية والإدارية.

3.3: مصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على نوعين من مصادر جمع البيانات وهي:

أولاً: المصادر الثانوية: وتتضمن جميع البيانات التي تم استخدامها من خلال الأوراق العلمية والكتب ومواقع الانترنت لتطوير نموذج الدراسة وأهداف الدراسة وبناء الإطار النظري والدراسات السابقة.

ثانياً: المصادر الأولية: وتتضمن البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة.

4.3: مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة الإسراء من كافة الكليات العلمية والإنسانية في الجامعة وقد بلغ عددهم (236) عضواً في كافة الكليات وكافة الاختصاصات، وتم

إجراء المسح الشامل على أعضاء هيئة التدريس وعمدا الكليات ورؤساء الأقسام حيث تم توزيع (236) استبانته وتم استرداد (153) استبانته بنسبة (64%) وبعد فحص الاستبيانات تم استبعاد (5) استبيانات بسبب وجود قيم متطرفة وبالتالي فإن عدد الاستبانات الخاضعة لتحليل الإحصائي قد بلغت (148) استبانته

5.3: أداة الدراسة (الاستبانة)

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة للدراسة وهي إستبانة تستطيع من خلالها جمع بيانات حول متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وذلك لقياس أثر التماثل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس، وتكونت الإستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية وهي:

أولاً: القسم الأول ويتعلق بالبيانات الديموغرافية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

ثانياً: القسم الثاني ويتعلق بفقرات المتغير المستقل وأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) بعدد (19) فقرة.

ثالثاً: القسم الثالث ويتعلق بفقرات المتغير التابع وأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) بعدد (15) فقرة.

وقد كان عدد الفقرات الكلي في الاستبانة (34) فقرة والجدول (3-1) يوضح توزيع فقرات الدراسة

الجدول (3-1): توزيع فقرات الاستبانة

المتغير	عدد الفقرات
الولاء التنظيمي	7
التشابه التنظيمي	6
العضوية التنظيمية	6
جودة الأداء	8
حجم الأداء	7

وقد تم الاعتماد على المقياس الخماسي الذي وضعه (ليكرت) لتقييم العبارات المتعلقة بمحاور الدراسة ,

وتم الاعتماد على مستويات التقييم كما يلي :

جدول (3-2) : مقياس ليكرت الخماسي

لا أوافق بشدة	لا أوافق	موافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

يتم معالجة مقياس ليكرت رياضيا وفق المعادلة الرياضية التالية (5-1) $1.33=3/$

وبالتالي فإن درجات الأهمية تكون كما يلي:

$$2.33=1.33+1 \text{ المستوى المنخفض (1-2.33)}$$

$$3.66=1.33+2.33 \text{ المستوى المتوسط (2.34-3.66)}$$

$$5=1.33+3.66 \text{ المستوى المرتفع (3.67-5)}$$

الجدول رقم (3-3): معالجة مقياس ليكرت الخماسي

معالجة مقياس ليكرت	
المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
2.33-1.00	منخفض
3.66-2.34	متوسطة
5.00-3.67	مرتفعة

6.3: الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات التي تم وضعها في هذه الدراسة فإن الباحث قد قام بتوظيف الأساليب الإحصائية المختلفة من خلال برمجية SPSS حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية بهدف تحديد وعرض خصائص أفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
- الانحراف المعياري لقياس درجة تباعد استجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.
- التحليل العاملي الاستكشافي وذلك للتأكد من الصدق البنائي لفقرات الاستبانة
- اختبار معامل الثبات كرونباخ الفا لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات الدراسة
- اختبار معامل الالتواء والنفرطح للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط بين المتغيرات المستقلة.
- مصفوفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة وذلك للتأكد من ارتباط متغيرات الدراسة فيما بينها.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد وذلك للتحقق من أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة

7.3: الصدق والثبات

تم إجراء العديد من الاختبارات وذلك للتأكد من مدى صدق وثبات أداة الدراسة حيث قام الباحث بإجراء الصدق الظاهري من خلال المحكمين وأيضاً إجراء اختبار التحليل العاملي الاستكشافي وذلك لإختبار الصدق البنائي لفقرات الدراسة وأيضاً ثبات الاستبانة من خلال قيم معامل كرونباخ الفا.

أولاً: الصدق الظاهري

من أجل التحقق من أن أداة الدراسة (الاستبانة) من حيث إمكانية استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة وأنها ملائمة للقياس وملائمة لأغراض هذه الدراسة فتم التأكد من ذلك عبر الصدق الظاهري Face Validity، وقد تمت الاستعانة بأجراء وتوجيهات العديد من الأكاديميين والمتخصصين في مجال إدارة الأعمال من ذوي الخبرة العلمية والأكاديمية والبحثية، فقام الباحث بتوزيع الاستبانة لأغراض التحكيم على العديد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والملحق رقم (أ) يوضح ذلك.

ثانيا: الصدق البنائي

من أهم الإجراءات التي يجب التأكد من صلاحيتها في أداة القياس هي أن تكون الأداة صادقة من الناحية الإحصائية وأن المستجيبين قد أجابوا على فقرات الاستبانة بطريقة ملائمة بعيدة عن التحيز وعن التضارب، لذلك قام الباحث بالتأكد من ذلك من خلال الصدق البنائي عن طريق اختبار التحليل العاملي الاستكشافي والذي يعتبر من أهم الاختبارات للتأكد من مستوى وجود صدق بنائي بين فقرات متغيرات الدراسة مجتمعة، حيث كلما كانت تشعبات الفقرات وارتباطها مع العامل مرتفع كلما دل ذلك على أن أداة الدراسة صادقة وملائمة لأغراض الدراسة والعكس صحيح، وقام الباحث بإجراء اختبار التحليل العاملي (Factor Analysis) والذي يبين مدى صدق أداة الدراسة من ناحية الصدق البنائية (Construct Validity).

وقد تم استخدام المقاييس التالية للحكم على الصدق البنائي لفقرات الاستبانة:

أولاً: اختبار كايزر-ماير-أولكين KMO والذي يقيس كفاية حجم العينة حيث يجب أن تكون قيمة الاختبار أكبر من (0.50) وذلك للحكم بأن حجم العينة جيد وكافي لإجراء الاختبار.

ثانيا: معاملات التحميل Facto loadings: حيث تقيس معاملات التحميل مدى تشبع (إرتباط) الفقرة على البعد حيث كلما كانت قيمة التشبع إيجابية وكبيرة كلما دل ذلك على أن الصدق البنائي متحقق وتم الاعتماد على القيمة (0.30) للحكم على الصدق البنائي حيث كلما كان تشبع الفقرة يساوي أو اكبر من 0.30 كلما دل ذلك على صدق جيد للفقرة وسيتم استبعاد اي فقرة يقل معامل تحميلها عن (0.30) او تم تحميلها على عامل آخر غير العامل الرئيسي.

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المتغير المستقل (التماثل التنظيمي)

الجدول (3-4): التحليل العاملي لفقرات أبعاد المتغير المستقل

الرقم	الفقرة	معامل التحميل Factor loading	إختبار KMO لكفاية حجم العينة
الولاء التنظيمي			
1	تشجع الجامعة عضو هيئة التدريس على قضاء ما تبقى من حياته المهنية في جامعته	0.453	

0.710	0.551	يشعر عضو هيئة التدريس بالاعتزاز والفخر حينما يتحدث عن جامعته مع أصدقائه وأقاربه.	2
	0.491	ينظر عضو هيئة التدريس إلى مشاكل جامعته وكأنها مشكلة خاصة.	3
	0.680	يحس عضو هيئة التدريس أن لجامعته مكانه مرتفعه في نفسه.	4
	0.772	يسر أعضاء هيئة التدريس في عملهم في الجامعة	5
	0.786	يدافع عضو هيئة التدريس عن جامعته كونها مثالية.	6
	0.660	ينظر عضو هيئة التدريس إلى المشكلات التي تعاني منها الجامعة على إنها مشكلته.	7
التشابه التنظيمي			
0.683	0.686	تتطابق أهداف عضو هيئة التدريس مع أهداف جامعته.	8
	0.658	تقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس مزايا لا تتوفر في جامعة أخرى.	9
	0.850	يشعر عضو هيئة التدريس بأنه مدين	10

		بالكثير لجامعته.	
	0.645	يعمل عضو هيئة التدريس مثل الآخرين لتحقيق رسالة الجامعة.	11
	0.531	يوجد لدي عضو هيئة التدريس أشياء مشتركة كثيرة مع زملائه في العمل.	12
	-0.039	تتشابه قيم عضو هيئة التدريس مع قيم الجامعة التي يعمل فيها.	13
العضوية التنظيمية			
	0.564	يشعر عضو هيئة التدريس بانتماء قوي نحو جامعته التي يعمل بها حالياً.	14
	0.615	يشعر عضو هيئة التدريس بوجود مناخ عائلي في جامعته.	15
0.674	0.771	يرى عضو هيئة التدريس أن استمراره في العمل يرجع إلى حبه إلى هذا المكان.	16
	0.689	يستمر عضو هيئة التدريس في العمل في الجامعة بغض النظر عن الراتب.	17
	0.778	يستطيع عضو هيئة التدريس وصف الجامعة على أنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء لها.	18

19	يعتقد عضو هيئة التدريس أن صورة الجامعة في المجتمع المدني تمثلني.	0.442	
----	--	-------	--

يشير الجدول (3-4) الى التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات أبعاد المتغير المستقل التماثل التنظيمي حيث تراوحت قيم اختبار KMO (0.674-0.710) وكانت جميع هذه القيم أكبر من القيمة المقبولة إحصائياً وباللغة (0.50) وبالتالي يمكن الحكم على أن حجم العينة كافي وجيد وملائم لإجراء اختبار التحليل العاملي الاستكشافي، وأما فيما يتعلق بقيم معاملات التحميل فقد تراوحت قيم معاملات التحميل لفقرات بعد الولاء التنظيمي (0.453-0.786) وتم استبعاد كل من الفقرة (1) والفقرة (3) حيث تم استبعاد هاتين الفقرتين بسبب تحميلهما على عامل آخر غير العامل الرئيسي لذلك تم استبعاد هاتين الفقرتين لعدم صلاحيتهما من الناحية الإحصائية، وأما الفقرات الأخرى فقد تم قبولها حيث كانت قيم معاملات التحميل اكبر من (0.30)

وأما فيما يتعلق بفقرات بعد التشابه التنظيمي فقد تراوحت معاملات التحميل (0.039-0.850) وتم استبعاد الفقرة رقم (13) حيث كانت قيمة معامل التحميل اصغر من (0.30) وتم قبول بقية الفقرات حيث كانت جميع معاملات التحميل أكبر من (0.30) وبالتالي تم الحكم على صلاحيتها من الناحية الاحصائية.

وأما فيما يتعلق بمعاملات التحميل لفقرات بعد العضوية التنظيمية فقد تراوحت معاملات التحميل (0.442-0.778) وقد تم قبول جميع الفقرات بسبب ان معاملات تحميلها اكبر من (0.30) باستثناء الفقرة رقم (19) حيث تم إستبعادها بسبب تحميلها على عامل اخر.

ثانياً: التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المتغير التابع (أداء أعضاء هيئة التدريس)

الجدول (3-5): التحليل العاملي لفقرات ابعاد المتغير التابع

الرقم	الفقرة	معامل التحميل Factor loading	إختبار KMO لكفاية حجم العينة
جودة الأداء			
20	يقوم عضو هيئة التدريس بأداء متطلبات وظيفته الأساسية في الوقت المحدد.	0.540	0.526
21	ينجز عضو هيئة التدريس عمله بأقل كمية من الموارد الممكنة.	0.629	
22	يرغب عضو هيئة التدريس في أداء وظائفه التي لا تطلبها منه المنظمة لكنها تساعد في تحسين الصورة العامة لها.	0.673	
23	يتبع عضو هيئة التدريس إجراءات وتعليمات جامعته في كل أموره الوظيفية.	0.588	
24	تؤدي جودة أداء عضو هيئة التدريس إلى تقليل أخطاء العمل.	0.649	
25	تساهم جودة الأداء في رفع معدلات أداء أعضاء هيئة التدريس	0.429	
26	يتدرب عضو هيئة التدريس على جودة الأداء في تقليل زمن تنفيذ العمل.	0.582	

	0.415	يساهم عضو هيئة التدريس من خلال جودة الأداء في إكساب أعضاء هيئة التدريس طرق حديثة في العمل.	27
حجم الأداء			
0.598	0.598	يقوم عضو هيئة التدريس بمساعدة زملائه في العمل عند تراكم عليهم المهام.	28
	0.426	يقدم عضو هيئة التدريس المساعدة لزملائه الجدد حتى وإن لم يكن مطلوب منه.	29
	0.530	يقوم عضو هيئة التدريس بحل المشاكل، التي تواجهه في عمله.	30
	0.476	يبين عضو هيئة التدريس حجم الأداء في التغلب على معوقات العمل.	31
	0.625	يوضح عضو هيئة التدريس حجم الأداء في مواكبة التطورات الحديثة في أساليب العمل.	32
	0.602	يساهم عضو هيئة التدريس في تحسين عملية اتخاذ القرار.	33
	0.666	يساعد عضو هيئة التدريس من التخفيف من ضغوط الأعمال اليومية.	34

--	--	--	--

يشير الجدول (4-5) إلى التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات أبعاد المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس حيث كانت قيم إختبار كايزر-ماير-أولكين KMO لقياس كفاية حجم العينة لبعد جودة الأداء (0.526) ولبعد حجم الأداء (0.598) وكانت هذه القيم أكبر من (0.50) وبالتالي يمكن الحكم على حجم العينة بأنه كافي وملائم لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي, وأما فيما يتعلق بقيم معاملات التحميل فقد تراوحت قيم معاملات التحميل لفقرات بعد جودة الأداء (0.415-0.673) وقد تم إستبعاد الفقرات (21) و (25) و (27) وذلك بسبب تحميل هذه الفقرات على عامل آخر, وأما بقية الفقرات فقد كانت معاملات تحميلها أكبر من (0.30) وبالتالي تم قبولها بسبب صلاحيتها الإحصائية, وأما فقرات بعد حجم الأداء فقد تراوحت قيم معاملات التحميل (0.426-0.666) وقد تم إستبعاد الفقرة (29) وذلك لعدم صلاحيتها الإحصائية إذ تم تحميلها على عامل آخر, وأما بقية الفقرات فقد كانت معاملات تحميلها أكبر من القيمة الإحصائية (0.30) وبالتالي تم قبولها من الناحية الإحصائية إذ كانت صالحة وصادقة بنائيا.

ثالثا: ثبات الاستبانة

تم التأكد من ثبات الاستبانة وفقراتها من خلال اختبار كرونباخ ألفا حيث تعتبر قضايا الثبات وموثوقية المقياس من أكثر القضايا أهمية عند تقييم المقياس من الناحية الإحصائية حيث تم تحديد الثبات بأنه مستوى استقرارية النتائج بإختلاف الزمن فإن المقياس الثابت يعطي نتائج متقاربة بمرور الزمن إن تم التطبيق على نفس المجموعة ويمكن اعتبار أن المقياس ثابت إن كانت قيمة معامل كرونباخ ألفا اكبر

من (0.60) حسب توصية (Sekaran and Bougie,2016), والجدول (6-3) يوضح نتائج الاختبار.

الجدول (6-3): ثبات الاستبانة

المتغير	معامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
الولاء التنظيمي	0.746	5
التشابه التنظيمي	0.697	5
العضوية التنظيمية	0.724	5
جودة الأداء	0.639	5
حجم الأداء	0.632	6
الاستبانة	0.858	26

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (6-3) أن الثبات العام للاستبانة كان مقبولا إحصائيا إذ بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.858) وتراوح ثبات فقرات أبعاد الدراسة (0.632-0.746) وبالتالي فقد كانت جميع القيم أكبر من (0.60) وهذا يدل على أن فقرات الاستبانة ثابتة ويمكن الوثوق بنتائج المستجيبين على هذه الفقرات لأغراض هذه الدراسة.

8.3: الخصائص الديموغرافية والوظيفية

الجدول (7-3): خصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	60.1%
	أنثى	39.9%
العمر	أقل من 30 سنة	2.7%
	من 30 - إلى أقل من 40 سنة	31.1%
	من 40 - إلى أقل من 50 سنة	37.2%
	50 سنة فأكثر	29.1%
	أقل من 5 سنوات	21.6%
الخبرة	من 5-أقل من 10 سنوات	26.4%
	من 10-أقل من 15 سنة	21.6%
	15 سنة-أقل من 20 سنة	16.2%
	20 سنة فأكثر	14.2%
	دكتوراه	81.1%
المؤهل العلمي	ماجستير	18.9%

المستوى الوظيفي	عميد كلية	11	7.4%
	رئيس قسم	17	11.5%
	عضو هيئة تدريس	120	81.1%
المجموع		148	100%

يشير الجدول (3-7) لخصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية حيث توزع أفراد عينة الدراسة على المتغيرات الديموغرافية كما يلي:

1- النوع الاجتماعي: بلغ عدد أفراد عينة الدراسة من الذكور 99 فردا ونسبة مئوية 60.1%, وأما عدد الإناث في عينة الدراسة 59 فردا ونسبة مئوية 39.9% وهذا يدل على أن الجامعة تهتم بتعيين الإناث مع أنها بنسبة أقل من الذكور.

1- العمر: كان أكثر عدد المستجيبين لأداة الدراسة ممن كانت أعمارهم ما بين 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بعدد 55 فردا ونسبة مئوية 37.2%, ومن ثم كان عدد المستجيبين لعينة الدراسة ممن كانت أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة 46 فردا ونسبة مئوية 31.1%, وكان عدد الأفراد الذين كانت أعمارهم 50 سنة فأكثر 43 فردا ونسبة مئوية 29.1% وأخيرا فقد كان عدد المستجيبين للدراسة ممن كانت أعمارهم أقل من 30 سنة 4 أفراد ونسبة مئوية 2.7% حيث حاز بالمرتبة الأولى من 40 إلى أقل من خمسين سنة بنسبة 37.2% وتلاها من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 31.1% وهذا يدل على أن معظم أعضاء هيئة التدريس من الفئة الشابة ومتوسطي العمر.

3- الخبرة: بلغ عدد المستجيبين للدراسة ممن تراوحت سنوات خبرتهم ما بين 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 39 فردا ونسبة مئوية 26.4% ومن ثم كان عدد المستجيبين للدراسة ممن تراوحت خبرتهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وأيضا أقل من 5 سنوات 32 فردا لكل فئة ونسبة مئوية 21.6% لكل فئة, ومن ثم كان عدد المستجيبين ممن تراوحت خبرتهم من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة 24 فردا ونسبة 16.2% وأخيرا فقد كان عدد المستجيبين الذين كانت سنوات خبرتهم 20 سنة فأكثر 21 فردا ونسبة مئوية 14.2% وأقل من 5 سنوات بلغت 32 فردا ونسبة 21.6% حيث جاء بالمرتبة الاولى من 5-10 سنوات ونسبة 26.4% وفي المرتبة الثانية أقل من 5 سنوات ومن 10-15 سنة ونسبة 26.4% وهذا يدل على أن معظم أعضاء هيئة التدريس من متوسط الخبرة.

4- المؤهل العلمي: بلغ عدد الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراه في عينة الدراسة 120 فردا ونسبة مئوية 81.1% وكان عدد الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير 28 فردا ونسبة 18.9% وهذا يدل على أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يحملون شهادة الدكتوراه.

5- المستوى الوظيفي: بلغ عدد الأفراد العاملين كأعضاء هيئة تدريس 120 فردا ونسبة مئوية 81.1% وأما بلغ عدد الأفراد العاملين كرؤساء أقسام 17 فردا ونسبة مئوية 11.5%, وأخيرا بلغ عدد الأفراد العاملين كعمداء للكليات 11 فردا ونسبة مئوية 7.4%.

الفصل الرابع

عرض النتائج واختبار الفرضيات

(1-4) المقدمة

(2-4) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

(3-4) اختبار فرضيات الدراسة

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

1.4: مقدمة

يقدم هذا الفصل عرضاً تفصيلياً لنتائج الدراسة الميدانية من حيث الإحصاء الوصفي لمتغيرات وأبعاد الدراسة وأيضاً إجراء اختبارات التحقق من شروط وافتراسات الانحدار الخطي البسيط والمتعدد واختبار الفرضيات من خلال برنامج SPSS وأيضاً مناقشة النتائج وتوصيات الدراسة

2.4: الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

أولاً: الإحصاء الوصفي لفقرات أبعاد المتغير المستقل

1- الإحصاء الوصفي لبعد الولاء التنظيمي

جدول (4-1): الإحصاء الوصفي لبعد الولاء التنظيمي

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يشعر عضو هيئة التدريس بالاعتزاز والفخر حينما يتحدث عن جامعته مع أصدقائه وأقاربه.	4.54	0.551	1	مرتفع
2	يحبس عضو هيئة التدريس أن لجامعته مكانه مرتفعه في نفسه.	4.52	0.565	2	مرتفع
3	يسر أعضاء هيئة التدريس في عملهم في الجامعة	4.33	0.713	4	مرتفع
4	يدافع عضو هيئة التدريس عن جامعته كونها مثالية.	4.27	0.707	5	مرتفع
5	ينظر عضو هيئة التدريس إلى المشكلات التي تعاني منها الجامعة على إنها مشكلته.	4.37	0.664	3	مرتفع
	المتوسط العام	4.41	0.64	-	مرتفع

يشير الجدول (4-1) إلى الإحصاء الوصفي لفقرات بعد الولاء التنظيمي من حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حيث يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول (4-1) المتوسط العام لهذا البعد (4.41) بمستوى أهمية مرتفع وتشير هذه القيمة إلى أن المستجيبين لأداة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء يرون بأن مستوى الولاء التنظيمي عند العاملين من أعضاء هيئة التدريس قد كان مرتفعاً، وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد (4.27-4.54) وكانت الفقرة الأعلى من حيث المتوسط الحسابي الفقرة رقم (1) والتي تنص "يشعر عضو هيئة التدريس بالاعتزاز والفخر حينما يتحدث عن جامعتة مع أصدقائه وأقاربه" بمتوسط حسابي (4.54) بانحراف معياري (0.551) ومستوى أهمية مرتفع وأما الفقرة الأقل من حيث المتوسط الحسابي الفقرة رقم (4) والتي تنص "يدافع عضو هيئة التدريس عن جامعتة كونها مثالية". إذ بلغ متوسط هذه الفقرة الحسابي (4.27) بانحراف معياري (0.707) ومستوى أهمية مرتفع.

2- الإحصاء الوصفي لفقرات بعد التشابه التنظيمي

جدول (4-2): الإحصاء الوصفي لبعد التشابه التنظيمي

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	تتطابق أهداف عضو هيئة التدريس مع أهداف جامعتة.	4.37	0.641	1	مرتفع
2	تقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس مزايا لا تتوفر في جامعة أخرى.	4.04	0.802	5	مرتفع
3	يشعر عضو هيئة التدريس بأنه مدين	4.27	0.647	4	مرتفع

				بالكثير لجامعته.	
مرتفع	2	0.732	4.29	يعمل عضو هيئة التدريس مثل الآخرين لتحقيق رسالة الجامعة.	4
مرتفع	2	0.633	4.29	يوجد لدي عضو هيئة التدريس أشياء مشتركة كثيرة مع زملائه في العمل.	5
مرتفع	-	0.691	4.26	المتوسط العام	

يشير الجدول (4-2) إلى الإحصاء الوصفي لفقرات بعد التشابه التنظيمي حيث بلغ المتوسط العام لهذه الفقرات (4.26) بمستوى أهمية مرتفع وتشير هذه القيمة إلى أن المستجيبين للدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء يرون بأن مستوى التشابه التنظيمي قد كان مرتفعاً بين العاملين في الجامعة وتراوح المتوسطات الحسابية (4.04-4.37) وكانت الفقرة الأعلى من حيث المتوسطات الحسابية الفقرة رقم (1) والتي تنص "تتطابق أهداف عضو هيئة التدريس مع أهداف جامعته." إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.37) بانحراف معياري (0.641) ومستوى أهمية مرتفع، وأما الفقرة الأقل من حيث المتوسط الحسابي الفقرة رقم (2) والتي تنص "تقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس مزايا لا تتوفر في جامعة أخرى." إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.04) بانحراف معياري (0.802) ومستوى أهمية مرتفع.

3- الإحصاء الوصفي لفقرات بعد العضوية التنظيمية

جدول (4-3): الإحصاء الوصفي لبعـد العضوية التنظيمية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يشعر عضو هيئة التدريس بانتماء قوي نحو جامعتة التي يعمل بها حالياً.	4.51	0.622	1	مرتفع
2	يشعر عضو هيئة التدريس بوجود مناخ عائلي في جامعتة.	4.38	0.723	2	مرتفع
3	يرى عضو هيئة التدريس أن استمراره في العمل يرجع إلى حبه إلى هذا المكان.	4.37	0.732	3	مرتفع
4	يستمر عضو هيئة التدريس في العمل في الجامعة بغض النظر عن الراتب.	3.81	0.985	5	مرتفع
5	يستطيع عضو هيئة التدريس وصف الجامعة على أنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء لها.	4.16	0.782	4	مرتفع
	المتوسط العام	4.24	0.7706	-	مرتفع

يشير الجدول (3-4) إلى الإحصاء الوصفي لفقرات بعد العضوية التنظيمية إذ بلغ المتوسط العام لهذه

الفقرات (4.24) بمستوى أهمية مرتفعة وتشير هذه القيمة إلى أن المستجيبين لأداة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء يرون بأن مستوى العضوية التنظيمية قد كان مرتفعاً أي أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالانتماء للجامعة ويشعرون بوجود مناخ تنظيمي عائلي يجمع العاملين مع بعضهم البعض، وتراوح المتوسطات الحسابية (3.81-4.51) وكانت الفقرة الأكبر من حيث المتوسطات الحسابية الفقرة رقم (1) والتي تنص "يشعر عضو هيئة التدريس بانتماء قوي نحو جامعتهم التي يعمل بها حالياً" إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.51) بانحراف معياري (0.622) ومستوى أهمية مرتفع، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4) والتي تنص "يستمر عضو هيئة التدريس في العمل في الجامعة بغض النظر عن الراتب" (3.81) بانحراف معياري (0.985) ومستوى أهمية مرتفع وبالتالي كانت الأقل من حيث المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لأبعاد المتغير التابع

1- الإحصاء الوصفي لفقرات بعد جودة الأداء

جدول (4-4): الإحصاء الوصفي لبعدها جودة الأداء

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يقوم عضو هيئة التدريس بأداء متطلبات وظيفته الأساسية في الوقت المحدد.	4.51	0.654	1	مرتفع
2	يرغب عضو هيئة التدريس في أداء وظائفه التي لا تطلبها منه المنظمة لكنها تساعد في تحسين الصورة العامة	4.48	0.723	2	مرتفع

				لها.	
مرتفع	3	0.632	4.47	يتبع عضو هيئة التدريس إجراءات وتعليمات جامعته في كل أموره الوظيفية.	3
مرتفع	5	0.765	4.31	تؤدي جودة أداء عضو هيئة التدريس إلى تقليل أخطاء العمل.	4
مرتفع	4	0.584	4.42	يتدرب عضو هيئة التدريس على جودة الأداء في تقليل زمن تنفيذ العمل.	5
مرتفع	-	0.6716	4.44	المتوسط العام	

يشير الجدول (4-4) للإحصاء الوصفي لفقرات بعد جودة الأداء إذ بلغ المتوسط العام لهذا البعد (4.44) بمستوى مرتفع وتدل هذه القيمة إلى أن المستجيبين على الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء ينظرون إلى أن جودة الأداء في الجامعة ذو مستوى مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية (4.31-4.51) بمستوى مرتفع لجميع الفقرات، وبلغ المتوسط الحسابي للفقرة رقم (1) والتي تنص "يقوم عضو هيئة التدريس بأداء متطلبات وظيفته الأساسية في الوقت المحدد" (4.51) بإنحراف معياري (0.654) وبمستوى أهمية مرتفع، بينما كانت الفقرة رقم (4) والتي تنص "تؤدي جودة أداء عضو هيئة التدريس إلى تقليل أخطاء العمل." هي الأقل من حيث المتوسط الحسابي إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.31) بانحراف معياري (0.765) وبمستوى أهمية مرتفع.

2- الإحصاء الوصفي لفقرات بعد حجم الأداء

جدول (4-5): الإحصاء الوصفي لبعء حجم الاداء

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يقوم عضو هيئة التدريس بمساعدة زملائه في العمل عند تراكم عليهم المهام.	4.49	0.577	1	مرتفع
2	يقوم عضو هيئة التدريس بحل المشاكل، التي تواجهه في عمله.	4.40	0.698	3	مرتفع
3	يبين عضو هيئة التدريس حجم الأداء في التغلب على معوقات العمل.	4.25	0.629	6	مرتفع
4	يوضح عضو هيئة التدريس حجم الأداء في مواكبة التطورات الحديثة في أساليب العمل.	4.31	0.727	5	مرتفع
5	يساهم عضو هيئة التدريس في تحسين عملية اتخاذ القرار.	4.37	0.672	4	مرتفع
6	يساعد عضو هيئة التدريس من	4.43	0.607	2	مرتفع

				التخفيف من ضغوط الأعمال اليومية.
مرتفع	-	0.782	4.37	المتوسط العام

يشير الجدول (4-5) إلى الإحصاء الوصفي من حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد حجم الأداء إذ بلغ المتوسط العام لهذا البعد (4.37) بمستوى أهمية مرتفع وتدل هذه القيمة إلى أن المستجيبين على الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء ينظرون إلى أن حجم الادعاء في الجامعة ذات مستوى مرتفع، وتراوحت الممتوسطات الحسابية (4.25-4.49) بمستوى مرتفع، وكانت الفقرة الأولى من حيث المتوسط الحسابي الفقرة رقم (1) والتي تنص "يقوم عضو هيئة التدريس بمساعدة زملائه في العمل عند تراكم عليهم المهام" إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.49) بانحراف معياري (0.577) وبمستوى أهمية مرتفع، بينما كانت الفقرة رقم (3) والتي تنص "يبين عضو هيئة التدريس حجم الأداء في التغلب على معوقات العمل" هي الأقل من حيث المتوسط الحسابي إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.25) بانحراف معياري (0.629) وبمستوى أهمية مرتفع.

3.4: اختبار فرضيات الدراسة

إن اختبار فرضيات الدراسة والذي يتم من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط والمتعدد يخضع لشروط عدة يجب أن تتوافر قبل البدء باختبار فرضيات هذه الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة فإن الباحث قد قام باختبار هذه الفروض، وأما أهم هذه الشروط فهي عدم وجود ارتباطات كبيرة بين المتغيرات المستقلة فيما بينها (التعددية الخطية المشتركة) وأن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

عند استخدام الاختبارات المعلمية (البارمترية) فإنه يجب التأكد من أن متغيرات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً حيث إن عدم التوزيع الطبيعي للمتغيرات ووجود قيم متطرفة في المتغيرات سيؤدي إلى التحيز والحصول على نتائج غير دقيقة لذلك قام الباحث بالتأكد من ذلك من خلال حساب قيمة معامل الالتواء ومعامل التفرطح حيث أن قاعدة القرار تنص على أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً إن كانت قيمة معامل الالتواء المطلقة أقل من 1 وقيمة معامل التفرطح المطلقة أقل من 3 والجدول (4-6) يوضح نتائج الاختبار

الجدول (4-6): اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	قيمة معامل الالتواء	قيمة معامل التفرطح
الولاء التنظيمي	-0.647	-0.246
التشابه التنظيمي	0.029	-0.969
العضوية التنظيمية	-0.388	-0.875
جودة الأداء	-0.456	-0.433
حجم الأداء	-0.133	-0.694

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (4-6) قيم معاملات الالتواء والتفرطح لمتغيرات الدراسة ويتضح أن جميع القيم المطلقة لمعامل الالتواء أقل من 1 وأن جميع قيم معاملات التفرطح المطلقة أقل من 3 وبالتالي يمكن الحكم على متغيرات الدراسة والبيانات بأنها موزعة توزيعاً طبيعياً ويمكن إجراء اختبارات الاحصاء البارامتري مثل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد واختبار بيرسون للارتباطات.

ثانياً: إختبار التعددية الخطية المشتركة Multicollinearity

أحد شروط اختبار الانحدار الخطي المتعدد هو خلو المتغيرات المستقلة من الارتباطات المرتفعة فيما بينها حيث تؤدي الارتباطات المرتفعة إلى تحيز في تقدير المقدرات، أيضاً يؤدي ذلك إلى مشاكل في نموذج الانحدار أو ما يسمى مشكلة الانحدار الزائف لذلك فإن التأكد من خلو المتغيرات المستقلة من الارتباطات الكبيرة (الخلو من مشكلة التعددية الخطية المشتركة) أمر ضروري يجب التأكد منه قبل إختبار الفرضيات، ولذلك قام الباحث من إجراء اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) VIF حيث يجب أن لا تزيد قيمة هذا المعامل عن (10) ويجب أن تكون قيمة السماحية (Tolerance) أكبر من (0.10) حسب (Sekaran and Bougie, 2016) والجدول (4-7) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول (4-7): إختبار التعددية الخطية المشتركة Multicollinearity

المتغير المستقل	قيمة معامل تضخم التباين VIF	قيمة السماحية
الولاء التنظيمي	1.248	0.801
التشابه التنظيمي	1.277	0.783

0.751	1.332	العضوية التنظيمية
-------	-------	-------------------

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (4-7) إختبار معامل تضخم التباين (VIF) () للكشف عن مشكلة التعددية الخطية المشتركة بين المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار وبالنظر إلى النتائج في هذا الجدول يتبين أن قيم معامل تضخم التباين قد تراوحت بين (1.248-1.332) أي أن جميع القيم أقل من (10) وأن قيم السماح قد تراوحت بين (0.751-0.801) أي أن جميع القيم أكبر من (0.10) وبالتالي يمكن الحكم على عدم وجود مشكلة التعددية الخطية المشتركة بين المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة ويمكن إجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد مع التأكد من عدم وجود مشاكل الانحدار الزائف في نموذج الدراسة.

ثالثاً: مصفوفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة

تعتبر مصفوفة الارتباطات من الاختبارات الأكثر شيوعاً واستعمالاً للتأكد من الارتباط بين متغيرين مع بعضهما البعض ودلالة هذا الارتباط من الناحية الإحصائية لذلك قام الباحث من التأكد من الارتباط بين المتغيرات من خلال قيم بيرسون والذي يعتبر إختبار معلمي (بارامتري) يشترط التوزيع الطبيعي للبيانات والجدول (4-8) يوضح نتائج الارتباطات بين المتغيرات.

الجدول (4-8): مصفوفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة

	الولاء التنظيمي	التشابه التنظيمي	العضوية التنظيمية	جودة الأداء	حجم الأداء
الولاء التنظيمي	1				

التشابه التنظيمي	**0.350	1			
العضوية التنظيمية	**0.398	**0.421	1		
جودة الأداء	**0.373	**0.481	**0.356	1	
حجم الأداء	**0.237	**0.353	**0.371	**0.540	1

** دال عند مستوى دلالة إحصائية عند (0.01)، * دال عند مستوى دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من خلال الجدول (4-8) مصفوفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وكانت جميع القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) حيث بلغت أكبر قيمة ارتباط بين المتغيرين جودة الأداء وحجم الأداء إذ كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.540) وأما أقل قيمة ارتباط كانت بين المتغيرين حجم الأداء والولاء التنظيمي إذ بلغت قيمة الارتباط (0.237) وبالنظر إلى الارتباطات بين المتغيرات المستقلة يتضح ان جميع الارتباطات متوسطة القوة وبالتالي تم تأكيد عدم وجود مشاكل تعددية خطية مشتركة بين المتغيرات المستقلة حيث كانت جميع القيم اقل من (0.80).

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

قام الباحث من اختبار فرضيات الدراسة من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط والمتعدد حيث تم اختبار الفرضية الرئيسية باستخدام الانحدار الخطي البسيط حيث تضمن المتغير المستقل على المتغير التابع، ومن ثم تم إجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

أولاً: اختبار فرضية الدراسة الأولى

HO₁: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي بابعاده مجتمعه (الولاء التنظيمي، والتشابه

التنظيمي، والعضوية التنظيمية) على اداء اعضاء هيئة التدريس بابعاده مجتمعه (جودة الاداء

، وحجم الاداء) وذلك عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (4-9): إختبار فرضية الدراسة الرئيسية الاولى

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	مستوى الدلالة Sig	Beta	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	0.538	0.289	59.464	0.000	2.188	0.289	7.565	0.000
التماثل التنظيمي					0.516	0.067	7.711	0.000
* أن قيمة (T-tabulated) عند حجم العينة (148) ومستوى الدلالة (0.05) هو (1.96)								

يشير الجدول (4-9) نتائج اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الاولى حيث بلغت قيمة الارتباط بين المتغير

المستقل التماثل التنظيمي والمتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس (0.538) وبلغت قيمة معامل

التحديد (0.289) وتشير هذه القيمة إلى أن التغير الحاصل في المتغير التابع والبالغ (28.9%) سببه

المتغير المستقل وتعزى النسبة المتبقية لعوامل أخرى لم يتم دراستها في هذه الدراسة، وبلغت قيمة F

المحسوبة (59.464) وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) أي أن القيمة الاحتمالية اقل من مستوى

الدلالة الاحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي يمكن الحكم على نموذج الانحدار بأنه معنوي، ولمعرفة

أثر المتغير المستقل التماثل التنظيمي على المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس فقد كانت قيمة

معامل الانحدار بيتا (0.516) أي أن التأثير قوي وإيجابي ولمعرفة دلالة هذا الأثر فقد تم استخدام

اختبار t والقيمة الاحتمالية لهذا الاختبار وتنص قاعدة القرار بهذا الاختبار " إن كانت قيمة t المحسوبة

أكبر من القيمة الحرجة او الجدولية والبالغة 1.96 وكانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.05 فإن الباحث يستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة" وبالتالي فقد بلغت قيمة t المحسوبة (7.711) أي أن القيمة المحسوبة اكبر من 1.96 وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) أي أنها اصغر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء .

ثانيا: إختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثانية

HO₂: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي بأبعاده مجتمعه (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على جودة الأداء وذلك عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

تم إستخدام إختبار الانحدار الخطي المتعدد لإختبار هذه الفرضية كما هو موضح في الجدول (4-10)

الجدول (4-10): إختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثانية

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	مستوى الدلالة Sig	Beta	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	الحكم على فرضية الدراسة
الثابت					1.774	0.357	4.964	0.000	-
الولاء التنظيمي	0.539	0.291	19.705	0.000	0.187	0.075	2.512	0.013	رفض الفرضية الصفرية
التشابه					0.332	0.073	4.525	0.000	رفض

الفرضية الصفريية									التنظيمي
قبول الفرضية الصفريية	0.121	1.560	0.065	0.102					العضوية التنظيمية
* أن قيمة (T-tabulated) عند حجم العينة (148) ومستوى الدلالة (0.05) هو (1.96)									

يشير الجدول (4-10) إلى إختبار الانحدار الخطي المتعدد لإختبار فرضية الدراسة الرئيسي وذلك لمعرفة أثر المتغير المستقل التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على المتغير التابع جودة الأداء ، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط R فقد تبين أنها (0.539) وتدل هذه القيمة على علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وكانت قيمة معامل التحديد R^2 (0.291) وتبين هذه القيمة القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وبالتالي فإن (29.1%) في التغير الحاصل في المتغير التابع سببه المتغيرات المستقلة مجتمعة.

وبلغت قيمة F المحسوبة (19.705) وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وتدل هذه القيمة على أن نموذج الانحدار ذو دلالة ومعنوية إحصائية إذ أن معادلة الانحدار لا تساوي صفراً وأنه يوجد على الأقل متغير واحد دال إحصائياً في نموذج الانحدار

وكانت نتائج معاملات الانحدار في معادلة الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

1- بلغت قيمة معامل الانحدار بيتا للولاء التنظيمي (0.187) وتشير هذه القيمة على ان التأثير قد كان ايجابيا وان قوة الأثر كانت متوسطة، وكانت قيمة t المحسوبة (2.512) أي أن هذه القيمة اكبر من القيمة الجدولية (1.96) وكانت القيمة الإحتمالية (0.013) أي أنها اصغر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي فإن الولاء التنظيمي يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في جودة الأداء أي تم رفض الفرضية الصفريية وقبول الفرضية البديلة.

2- بلغت قيمة معامل الانحدار بيتا لأثر التشابه التنظيمي على جودة الأداء (0.332) وتشير هذه القيمة إلى أن تأثير التشابه التنظيمي على جودة الأداء قد كان إيجابيًا وكانت قيمة t المحسوبة (4.525) أي أنها أكبر من القيمة الجدولية (1.96) وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) أي أنها أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتشابه التنظيمي على جودة الأداء.

2- كانت قيمة معامل الانحدار بيتا لأثر العضوية التنظيمية على جودة الأداء (0.102) وتشير هذه القيمة على أن أثر العضوية التنظيمية على جودة الأداء قد كان إيجابيًا وكانت قيمة t المحسوبة (1.560) وعند مقارنة هذه القيمة المحسوبة بالقيمة الجدولية التي تساوي (1.96) فإن القيمة المحسوبة أصغر من القيمة الجدولية وكانت القيمة الاحتمالية (0.121) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي فإن تم قبول الفرضية الصفرية بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على جودة الأداء.

3- ثالثًا: اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثالثة:

HO3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي بأبعاده مجتمعه (الولاء التنظيمي، والتشابه التنظيمي، والعضوية التنظيمية) على حجم الأداء وذلك عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \geq 0.05$)

تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد لإختبار هذه الفرضية كما هو موضح في الجدول (4-11)

الجدول (4-11): اختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثالثة

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى الدلالة Sig	Beta	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	الحكم على فرضية الدراسة
الثابت					2.585	0.344	7.518	0.000	-

الولاء التنظيمي	0.433	0.187	11.076	0.000	0.049	0.072	0.678	0.499	قبول الفرضية الصفرية
التشابه التنظيمي					0.188	0.071	2.666	0.009	رفض الفرضية الصفرية
العضوية التنظيمية					0.183	0.063	2.923	0.004	رفض الفرضية الصفرية
* أن قيمة (T-tabulated) عند حجم العينة (148) ومستوى الدلالة (0.05) هو (1.96)									

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (4-11) إختبار الانحدار الخطي المتعدد وذلك للتعرف على أثر المتغيرات المستقلة التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على المتغير التابع حجم الأداء، ويتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (4-11) أن قيمة معامل الارتباط قد بلغت (0.433) وأن قيمة معامل التحديد (0.187) وتشير قيمة معامل التحديد أن التغير الحاصل في المتغير التابع والبالغ (18.7%) سببه إسهام المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع بينما ما تبقى يعزى لعوامل أخرى، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار بكل متغيراته فكانت قيمة F المحسوبة (11.076) وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهذا يدل على أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، ولمعرفة أثر كل متغير مستقل على المتغير التابع حجم الأداء فكانت النتائج كما يلي:

1- - كانت قيمة معامل الانحدار بيتا للولاء التنظيمي (0.049) وتشير هذه القيمة على إن التأثير قد كان ايجابي وإن قوة الأثر كانت ضعيفة، وكانت قيمة t المحسوبة (0.678) أي أن هذه القيمة اصغر من القيمة الجدولية (1.96) وكانت القيمة الإحتمالية (0.499) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي فإن الولاء التنظيمي لا يؤثر تأثيرا ذو دلالة إحصائية في حجم الأداء أي تم قبول الفرضية الصفرية.

2- - بلغت قيمة معامل الانحدار بيتا للتشابه التنظيمي (0.188) وتشير هذه القيمة على ان التأثير قد كان ايجابي وان قوة الأثر كانت متوسطة, وكانت قيمة t المحسوبة (2.666) أي أن هذه القيمة اكبر من القيمة الجدولية (1.96) وكانت القيمة الاحتمالية (0.009) أي أنها اصغر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي فإن التشابه التنظيمي يؤثر تأثيرا ذو دلالة إحصائية في حجم الأداء أي تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

3- - بلغت قيمة معامل الانحدار بيتا لأثر العضوية التنظيمية على حجم الأداء (0.183) وتشير هذه القيمة على أن أثر العضوية التنظيمية على حجم الأداء قد كان إيجابي وكانت قيمة t المحسوبة (2.923) وعند مقارنة هذه القيمة المحسوبة بالقيمة الجدولية التي تساوي (1.96) فإن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية وكانت القيمة الاحتمالية (0.004) أي أنها أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) وبالتالي فإن تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على حجم الأداء.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

(1-5) المقدمة

(2-5) النتائج المتعلقة بالإحصاء الوصفي

(3-5) النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

(4-5) التوصيات

الفصل الخامس

(1-5) مقدمة:

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل لها في ضوء التحليل الإحصائي وأيضاً أهم التوصيات التي تم التوصل لها على ضوء نتائج التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.

(2-5) كانت نتائج الإحصاء الوصفي كما يلي:

أولاً: أكدت نتائج الدراسة إلى إن مستوى التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء قد كان مرتفعاً إذ كانت المتوسطات الحسابية لأبعاد التماثل التنظيمي الثلاثة ذات مستويات مرتفعة حيث كان المتوسط العام لبعد الولاء التنظيمي (4.41) وتشير هذه القيمة إلى إن المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء على الدراسة يرون بأن مستوى الولاء التنظيمي لديهم مرتفع إذ يشعر عضو هيئة التدريس بأنه ضمن بوتقة الجامعة وإن عضو هيئة التدريس في الجامعة يشعر بالفخر والاعتزاز عند التحدث عن جامعتهم، وإما بعد التشابه التنظيمي فقد بلغ المتوسط

العام لهذا البعد (4.26) وتشير هذه النتيجة إلى شعور عضو هيئة التدريس بالجامعة بأنه يعمل لتحقيق رسالة وأهداف الجامعة وإن أهدافه تتوافق مع أهداف الجامعة وإن الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس على وجود قيم وأهداف وأعمال مشتركة بينهم مما يؤدي إلى زيادة الانسجام بينهم، وإما بعد العضوية التنظيمية فقد بلغ المتوسط العام لهذا البعد (4.24) وبالتالي فقد أشارت هذه النتيجة إلى أن الجامعة تهتم بالتركيز على زيادة ولاء عضو هيئة التدريس للجامعة وإن الجامعة تقوم بخلق مناخ تنظيمي صحي وسليم مبني ومستند وموجه نحو العاملين في الجامعة لزيادة الاهتمام بهم.

ثانياً: أشارت نتائج الدراسة إلى إن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء قد كان مرتفعاً إذ كان المتوسط العام لبعد جودة الأداء (4.44) وتشير هذه القيمة إلى إن أعضاء هيئة التدريس يرون بأن مخرجاتهم التعليمية وجودتها ذات مستوى مرتفع وإن أعضاء هيئة التدريس يركزون على النوعية العالية للتعليم وإن عضو هيئة التدريس يقوم بعمله الموكول إليه في الوقت المحدد وبالطريقة الصحيحة، وأما مستوى حجم الأداء فقد كان أيضاً مرتفعاً إذ بلغ المتوسط العام لهذا البعد (4.37) وتشير هذه القيمة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يرون بأنهم يقومون بأداء الأعمال التي عليهم بغض النظر عن حجمها وأنهم يقومون بالتعاون مع بعضهم البعض أن تراكم العمل على أفراد منهم وإن عضو هيئة التدريس في الجامعة يقوم باتخاذ تدابير يومية لإدارة وقته بشكل كفؤ.

(3-5) كانت نتائج اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

أولاً: أكدت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمائل التنظيمي على أداء هيئة التدريس في جامعة الإسراء ويعزوا الباحث هذه النتيجة إلى أن اهتمام الجامعة بالتمائل التنظيمي وخلق حالة من

الانسجام بين أعضاء هيئة التدريس ستؤدي إلى زيادة أدائهم بطريقة ايجابية من خلال دفعهم نحو العمل وبالتالي رفع إنتاجيتهم الكلية.

ثانيا: أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي على جودة الأداء حيث يعزوا الباحث هذه النتيجة إلى إن شعور عضو هيئة التدريس بالولاء للجامعة سيدفعه نحو تحقيق جودة اكبر في العمل وبالتالي تحسين مخرجات العملية التعليمية وان الولاء التنظيمي يشعر عضو هيئة التدريس بالتزام عاطفي وأدبي نحو الجامعة وهذا يؤدي إلى اتخاذه خطوات عملية نحو زيادة جودة الأداء , وأما التشابه التنظيمي فإنه يؤدي إلى الانسجام بالعملية التنظيمية والإدارية وعدم تضارب المصالح بما يؤدي لتلبية أولويات الجامعة وزيادة الجودة فيها وبالتالي تحسين مستوى جودة الأداء , ولم يكن للعضوية التنظيمية أثرا ذو دلالة إحصائية على جودة الأداء .

ثالثا: بينت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من التشابه التنظيمي والعضوية التنظيمية على حجم الأداء , ويعزوا الباحث هذه النتيجة إلى أن وجود جوانب متشابهة بين أعضاء هيئة التدريس وشعورهم بوجود تشابه تنظيمي بينهم وأيضا وجود عضوية واضحة لكل منهم من الناحية التنظيمية يؤدي إلى زيادة التعاون بينهم وبالتالي زيادة حجم الأداء في الجامعة, وأما بعد الولاء التنظيمي فلك يكن له اثر دال إحصائيا على حجم الأداء .

(4-5) التوصيات

بناءا على نتائج التحليل الإحصائي فإن الباحث يوصي كما يلي:

1- التوصية بضرورة تفعيل الاجتماعات الغير رسمية بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس لتحسين

الولاء والعضوية التنظيمية بينهم.

2- ضرورة تحسين صورة الجامعة في أذهان أعضاء هيئة التدريس من خلال الفعاليات التي يقيمها قسم

العلاقات العامة بالجامعة.

- 3- ضرورة تركيز إدارة الجامعة على تحسين المزايا والحوافز المالية والغير المالية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى ولاؤهم وعضويتهم.
- 4- عقد الدورات والورش التدريبية التي ترفع وتطور أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 5- إجراء عملية تقييم موضوعية لأعضاء هيئة التدريس والتركيز على نقاط القوة والضعف ولتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 6- دعوة الباحثين لدراسة متغيرات الدراسة على جامعات أخرى وإجراء دراسات مقارنة بينهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

المراجع العربية والأجنبية

أولاً: المراجع العربية

- ابوشرخ، نادر حامد عبدالرزاق، (2010) *تقييم اثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين*، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة جامعة الأزهر غزة، فلسطين.
- البشابشة، سامر، (2008) *أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية*، المجلة الأردنية في إدارة العمل، عدد رقم 4، الأردن.
- الجنابي، علي، (2017) *دور التسويق الداخلي في تعزيز التماثل التنظيمي دراسة تحليلية في مصارف الأهلية في محافظة بابل*.
- السعود، الصرايرة، (2009) *التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي*، دراسات العلوم التربوية، المجلد 36
- الشلعة، ميسون، (2018) *التماثل التنظيمي مدخل لاستثمار برأس المال البشري دراسة مسحية لآراء عينة القادة الإدارية في بعض كليات جامعة الموصل*.
- الشواورة، طه، (2016) *اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل*، لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية دار النشر لتوزيع الأردن - عمان

- الطائي، احمد، (2009) *نظم إدارة جودة الأداء في المنظمات الإنتاجية والخدمية* جامعة الكوفة.
- العطية، ماجدة ، (2003) *سلوك المنظمة وسلوك الفرد والجماعة*، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العنزي، ضامن مبارك، (2004) *التغير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة مسحية على العاملين في إدارة مرور الرياض*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأجنبية، المملكة العربية السعودية
- الغزالي، الخزاعي، (2016) *دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي* مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية.
- الغزالي، العبادي، (2013) *التماثل التنظيمي منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية: دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة* مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 15.
- القاسمي، ناصر، (2011) *دليل المصطلحات في علم الاجتماع*، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات.
- المغربي، عبدالحميد، (2012) *اثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية* السعودية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة ،جامعة المنصورة، مجلد 26 العدد (3) .
- النجار، عماد عبدالعزيز، (2018) *اثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي تخفيض الآثار السلبية دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع بمحافظة الدقهلية، معهد الدلتا العالي للحاسبات ،المنصورة، مصر .*
- حلاوة، احمد، (2015) *غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي في قطاع غزة.*
- ربابعة، علي، (2003) *السلوك التنظيمي* الإسكندرية الدار الجامعية الجديدة للنشر
- رجم، خالد، مناصرية، رشيد، (2018) *واقع تقييم أداء العاملين من وجهة نظر مدبري الموارد البشرية، دراسة عينية لمؤسسات مسعود، مجلة الباحث.*
- رضا، حاتم، (2001) *اثر أبعاد جودة أداء الخدمات المصرفية على الزبون*
- رشيد ، مازن فارس، (2003) *الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته*، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض.

- سلطان، محمد سعيد انور، (2004) *السلوك التنظيمي*، الإسكندرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر
- مرزوق، عبد العزيز، (2018) *دراسة اثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الاداري بجامعة كفر الشيخ*، رسالة ماجستير غير منشورة.
- مصباح، عاشور (2018) *دور العدالة التنظيمية في تحقيق التماثل التنظيمي من وجهة نظر أساتذة علم النفس*، دراسة ميدانية، مولات جامعة الجزائر، العدد 32، الجزء الرابع.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Cavazotte,(2017) **Organizational identification among Brazilian public employees: a study of the cultural sector**
- Chan,(2006) **Organizational Identification and Commitment of Members of a human development Organization in Amant Akhter Malaysia.**
- Chedotel,(2012) ***Impact of management and innovation capabilities on performance*** annals of public and cooperative economics.
- (Cherian,Jacob ,2013). **Impact of self efficacy on motivation and performance of employees.** International Journal of Business and Management .
- Ertusrul&cagri(2020) ***The effect of organizational Identification on organizational commitment*** Oxford University Press.
- Gibbs,John,(2004) ***Performance Mancemeasuer Properties and Institute*** for the study of labor,no(1356).
- Kiyoshi,Takhashi,(2006) ***Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees:*** Research paper journal career development.

- Maharani,Trochna,(2013) ***organization citizenship behavior role in mediating the effect of transformation leadership job satisfaction on employee performance International Journal of business and management.***
- Pham, Minh Tuyen(2020) ***The effect of professional identification and organizational identification*** in identification.
- Sidorenko (2020) **Identification in the workgroup and Employees contributions to collaborative Activities journals**
- Simon,H, (2010) ***Public Administration in today, world of organization and Markets*** , political science and politics.
- Suliman&Majid,(2013) ***Organizational Justice commitment and Performance*** in Developing countries, Employee relation.
- Tsuchiya,(2016) **A Critical Review of Organizational Identification: Introduction Identity Work to Examine Dynamic process**

قائمة الملاحق

الملحق رقم (أ): أداة الدراسة (الاستبانة)

الملحق رقم (ب): قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)

الملحق رقم (أ) الاستبانة

☐ ذكر	☐ أنثى	الجنس:
☐ أقل من 5 سنوات	☐ 5 سنوات – أقل من 10 سنوات	الخبرة:
☐ 10 سنوات – أقل من 15 سنة	☐ 15 سنوات – أقل من 20 سنة	
☐ 20 سنة فأكثر		
☐ 30 سنة فأقل	☐ من سنة 31 إلى 40 سنة	العمر:
☐ من 41 سنة إلى 50 سنة	☐ 51 سنة فأكثر	
☐ عميد كلية	☐ رئيس قسم	
☐ عضو هيئة تدريس		المسمى الوظيفي:
☐ دكتوراه	☐ ماجستير	المؤهل الوظيفي

التمائل التنظيمي						
البعد الأول: الولاء التنظيمي						
رقم الفقرة	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تشجع الجامعة عضو هيئة التدريس على قضاء ما تبقى من حياته المهنية في جامعته.					
2	يشعر عضو هيئة التدريس بالاعتزاز والفخر حينما يتحدث عن جامعته.					
3	ينظر عضو هيئة التدريس إلى مشاكل جامعته وكأنها مشكلة خاصة.					
4	يشعر عضو هيئة التدريس أن لجامعته مكانه مرتفعه في نفسه.					
5	يسر أعضاء هيئة التدريس في عملهم في الجامعة					
6	يدافع عضو هيئة التدريس عن جامعته كونها مثالية.					
7	ينظر عضو هيئة التدريس إلى المشكلات التي تعاني منها الجامعة على إنها مشكلته.					
البعد الثاني: التشابه التنظيمي						
8	تتطابق أهداف عضو هيئة التدريس مع أهداف جامعته.					

9	تقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس مزايا أفضل من جامعة أخرى.				
10	يشعر عضو هيئة التدريس بالامتنان لجامعته.				
11	يعمل عضو هيئة التدريس لتحقيق رسالة الجامعة.				
12	يوجد لدى عضو هيئة التدريس أشياء مشتركة مع زملائه في العمل.				
13	تتناسب قيم عضو هيئة التدريس مع قيم الجامعة التي يعمل فيها.				
البعد الثالث: العضوية التنظيمية					
14	يشعر عضو هيئة التدريس بانتماء قوي نحو جامعته.				
15	يشعر عضو هيئة التدريس بوجود مناخ عائلي في جامعته.				
16	يعتقد عضو هيئة التدريس أن استمراره في العمل يرجع إلى حبه إلى هذا المكان.				
17	يستمر عضو هيئة التدريس في العمل في الجامعة بغض النظر عن الراتب.				
18	يستطيع عضو هيئة التدريس وصف الجامعة على أنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء لها.				
19	يعتقد عضو هيئة التدريس أن صورة الجامعة في المجتمع المدني تمثله.				
أداء أعضاء هيئة التدريس					
البعد الأول: جودة الأداء					
20	يقوم عضو هيئة التدريس بأداء متطلبات وظيفته الأساسية في الوقت المحدد.				

					21	ينجز عضو هيئة التدريس عمله بأقل كمية من الموارد الممكنة.
					22	يرغب عضو هيئة التدريس في أداء وظائفه في الجامعة لكي تساعد في تحسين الصورة العامة لها.
					23	يتبع عضو هيئة التدريس إجراءات وتعليمات جامعته في كل أموره الوظيفية.
					24	يلتزم عضو هيئة التدريس إلى تقليل أخطاء العمل.
					25	يساهم عضو هيئة التدريس في رفع كفاءة وفاعلية زملائه.
					26	يمتلك عضو هيئة التدريس الخبرة الكافية في الأداء لتقليل زمن تنفيذ العمل.
					27	يقوم عضو هيئة التدريس بإثراء زملائه بطريقة حديثة في العمل.
البعد الثاني: حجم الأداء						
					28	يقوم عضو هيئة التدريس بمساعدة زملائه في العمل.
					29	يقدم عضو هيئة التدريس المساعدة لزملائه الجدد حتى وإن لم يكن مطلوب منه.
					30	يقوم عضو هيئة التدريس بحل المشاكل التي تواجهه في عمله.
					31	يبين عضو هيئة التدريس حجم الأداء في التغلب على معوقات العمل.
					32	يوضح عضو هيئة التدريس حجم الأداء في مواكبة التطورات الحديثة في أساليب العمل.
					33	يقدم عضو هيئة التدريس أداء عالي لزملائه في العمل.

34	يقوم عضو هيئة التدريس من التخفيف من ضغوط الأعمال اليومية.					

الملحق رقم (2): قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)

الرقم	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل
1	ا.د زكريا الدوري/ أستاذ	إدارة أعمال	جامعة الإسراء
2	د.سمير الجبالي/ أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
3	د.عبد العزيز الشرباتي/ أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
4	د.مراد العطيانبي/ أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة الإسراء
5	د.دينا الخضري/ أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
6	د.سامي الخرابشة/ أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة الإسراء
7	د.عدي منصور/ أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
8	د.هبة الملاحة/ أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة الإسراء
9	د.محمد نور الجراح/ أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط