

BUILDING AND STANDARDIZING THE JOB PERFORMANCE SCALE FOR EMPLOYEES OF GOVERNMENT INSTITUTIONS IN THE SULTANATE OF OMAN: CODIFIED RESEARCH ON A SAMPLE OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF EDUCATION

بناء وتقنين مقياس الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان:
بحث مقنن على عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم

د. فاطمة بنت عبدالله الحمادي

Fatima bint Abdullah Al Hammadi

Ph.D. Dr. in Education Philosophy; Senior School Performance Appraisal Specialist in the Ministry of Education, the Sultanate of Oman, Fatma.alhammadi@moe.om

Abstract

This study aimed to build and standardize a job performance scale for employees of government institutions in the Sultanate of Oman. Through measuring four axes (organizational loyalty, organizational commitment, seriousness at work, and taking responsibility). To achieve this goal, a measure of job performance was developed and built, and the questionnaire was adopted as a study tool, which included (33) phrases, distributed over the four axes. A large sample of the executive employees in the Ministry of Education was selected for the study, amounting to (700) male and female employees, by stratified random method, in order for its size to fit the factor analysis. Preliminary analyzes were performed to verify the relevance and validity of the study data and the appropriateness of the exploratory and confirmatory factor analysis. The results confirmed that the data distribution is in the normal level, and the stability value of the expressions by calculating Cronbach alpha ranged between (.759 to .795) they are high values. The results of; the correlation matrix, the Kaiser-Meier-Olkin test, and the Bartlett test showed the suitability of the methods used. Then, exploratory factor analysis was adopted. To verify the formative honesty, extract the factors and categorize them according to the degree of their saturation and their relationship with other factors, as it was found that there are four axes of the scale whose latent root is more than the correct one. Each phrase with the axis to which it belongs was statistically significant at the level (0.01), thus confirming the formative validity of the scale. The results of the exploratory analysis in the functional performance scale concluded that 21 phrases were kept and 10 phrases were deleted. Then the confirmatory factor analysis was performed; To verify the structural validity of the job performance scale, the analysis process concluded by deleting (5) phrases, thus making the scale in its final form of (16) phrases. In light of these results, the study recommended the adoption of the job performance scale for government institutions employees in the Sultanate of Oman.

Keywords: questionnaire, job performance, performance axes, exploratory factor, confirmatory factor.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بناء وتقنين مقياس الأداء الوظيفي، لموظفي المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان؛ عبر قياس أربعة محاور (الولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الجدية في العمل، وتحمل المسؤولية). ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير وبناء مقياس للأداء الوظيفي، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة ضمت بشكلها الأولي (33) عبارة، موزعة على المحاور الأربعة. تم اختيار عينة كبيرة للدراسة من شاغلي الوظائف التنفيذية بوزارة التربية والتعليم بلغت (700) موظف وموظفة بالطريقة العشوائية الطبقية، لكي يناسب حجمها التحليل العاملي. تم إجراء التحليلات الأولية للتحقق من ملاءمة بيانات الدراسة وصلاحياتها ومناسبة التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وقد أكدت النتائج أن توزيع البيانات في المستوى الطبيعي، كما بلغت قيمة الثبات للعبارة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach alpha) ما بين (0.759) إلى (0.795). وهي قيم عالية. أظهرت نتائج مصفوفة الارتباط ونتيجة محك كايزر-مير-أولكن، واختبار بارتليت مناسبة الأساليب المستخدمة. بعدها اعتمد التحليل العاملي الاستكشافي؛ للتحقق من الصدق التكويني واستخلاص العوامل وتصنيفها حسب درجة تشعبها وعلاقتها بالعوامل الأخرى، حيث تبين وجود أربعة محاور للمقياس جذرها الكامن أكثر من الواحد الصحيح، وقد فسرت هذه المحاور مجتمعة ما نسبته (51.338%) من التباين الكلي. كما أظهرت النتائج أن جميع قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع المحور التي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مؤكدة بذلك الصدق التكويني للمقياس، وقد خلصت نتائج التحليل الاستكشافي في مقياس الأداء الوظيفي عن إبقاء 21 عبارة وحذف 10 عبارات. ثم تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي؛ للتحقق من الصدق البنائي لمقياس الأداء الوظيفي، وقد خلصت عملية التحليل إلى حذف 5 عبارات، وبذلك تكون المقياس في صورته النهائية من 16 عبارة، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بتبني مقياس الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: المقياس، الأداء الوظيفي، محاور الأداء، العاملي الاستكشافي، العاملي التوكيدي.

المقدمة:

اتجه عديد من الباحثين لوضع تعريفات مختلفة لمفهوم الأداء الوظيفي. فقد أشار خليفات والمطارنة (2010: 603) إليه على أنه "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد". بينما يرى كل من درة والصباغ (2008: 306) على أنه "الأداء الإنساني لأي موظف وهو في الواقع محصلة لدافعية ذلك الموظف وقدرته على العمل، فدافعية الموظف للعمل هي نتاج لاتجاهاته للعمل في موقف معين، وقدرته هي نتيجة تفاعل معارفه ومهاراته".

ويمكن القول إن بقاء أي مؤسسة ونجاحها، يتوقف على قياس وتحديد مستوى أداء موظفيها، كون عملية القياس هذه عملية إدارية تتضمن قياس مستوى أدائها الفعلية، ومدى استعدادهم ورغبتهم في العمل (اللوزي، 2002a). إذ تتبلور

أهمية الأداء الوظيفي وقياسه في تحقيق عدد من الفوائد للمؤسسة والأفراد على حد سواء. فمن الفوائد التي تعود على الموظفين، تحسين الروح المعنوية لديهم، وتنمية شعورهم بالمسؤولية تجاه الأعمال التي يؤديونها، كما تساهم في تحقيق مبدأ العدالة لديهم من خلال تطوير نظام رقابي جيد (الرهيط، 2004). أما على المستوى المؤسسي فإن قياس الأداء يساهم في اتخاذ القرارات المستقبلية المناسبة المرتبطة بالموارد البشري كالترقية والنقل، وتوفير نظام حوافز يرتبط بالأداء الوظيفي، وتحقيق الاستقرار الوظيفي بمواجهة التحديات والصعوبات (الهيبي، 2000a).

فالعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: تُعد المواصفات الفردية المطلوبة في الموظف بمثابة همزة الوصل التي تربط بين بحوث تحليل الأداء ومكوناته وبحوث الاختيار، فعلى ضوء أنشطة الأداء يمكن تحديد المواصفات المطلوبة، وذلك بإجراء دراسات شاملة لمختلف جوانب الأداء الوظيفي وربطها بالمواصفات الفردية (رضا، 2004). فتحديد أنشطة العمل وتجميعها في مهام وأعمال على أساس مواصفات الأفراد من أهم عناصر الأداء وتحسينه، ولذلك تركز الدراسة الحالية على عدد من هذه العوامل التي تؤثر في الأداء، وهذه العوامل هي كما يلي:

الالتزام التنظيمي: يُعد الالتزام التنظيمي من المتغيرات التي لاقت اهتمامًا بحثيًا واسعًا في علم النفس والتنظيم، ويرى حلبيس (39: 2012) أنه تجسيد لإيمان الفرد بالمنظمة وقيمها، وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها، ويفتخر بالانتماء إليها، مما يدفعه إلى بذل مزيد من الجهود المطلوبة في مجال عمله، واستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية، والمبادرة من أجل إنجاح المنظمة وتقديمها ". ولاعتبار أن الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد الذي يبذله الفرد داخل المؤسسة، فهو بذلك يُعد أحد نتائج الالتزام التنظيمي (بالأطرش، 2011). الأمر الذي جذب كثير من الباحثين لدراسته. فقد خلصت نتائج أغلب الدراسات، إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي منها، البقمي (2012)، وأبا زيد (2014).

كما أكد أريز وآخرون (Aries, et. al., 2013) أن أي تحسين في مستوى الالتزام التنظيمي يقابله تأثير إيجابي تجاه الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي. بالمقابل عارضت نتائج بالأطرش (2011)، هذه النتيجة، فقد أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، أي أنه كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظف انخفض مستوى أدائه الوظيفي والعكس صحيح. وقد تزامنت هذه النتيجة مع ما أوضحه الوزان (2006) مشيرًا إلى أنه ليس بالضرورة أن يكون كل التزام تنظيمي هو التزام إيجابي، فهناك التزام سلبي، قد يكون سببًا في انخفاض قدرة الفرد على التقدم الوظيفي والنمو والتطور وبما يؤثر سلبًا في الأداء.

مشكلة الدراسة:

يتأثر أداء الموظف بجملة من العوامل المتشابكة التي يصعب تحديدها، فهي تختلف باختلاف الزمان والمكان. كما أن الاختلاف فيها يلاحظ في شدة تأثيرها في الأداء الوظيفي، فالبعض منها يؤدي إلى رفع الأداء، بينما يؤدي البعض الآخر

إلى خفضه، كما أن للبعض منها تأثير مباشر والبعض تأثير غير مباشر. وتُعد عملية حصر العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي من العمليات الصعبة، وذلك لكثرة العوامل وتداخلها. إلا أن الوقوف على بعضها يجعل من السهولة الكشف عن الإخفاقات التي تقف أمام ضعف الأداء الوظيفي. يضاف إلى ذلك تسهيل عملية إيجاد الحلول المناسبة. لذلك جاءت هذه الدراسة لتوفر مقياساً مقنناً للأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التنفيذية من العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، لمساعدة وزارة التربية والتعليم وغيرها من المؤسسات الحكومية في استخدام هذا المقياس من أجل تحديد مجالات الأداء الوظيفي السائدة حالياً، لاتخاذ الإجراءات اللازمة للوقوف على واقع أداء الموظفين وتطوير أدائهم الوظيفي.

تحددت مشكلة الدراسة ببناء مقياس للأداء الوظيفي وتقنيته من خلال فحص خصائصه السكومترية، وتحديد المكونات العاملة لمحاور الأداء الوظيفي التي كشف عنها مقياس الأداء الوظيفي من وجه نظر عينة من شاغلي الوظائف التنفيذية بوزارة التربية والتعليم في أحد المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أ. بناء مقياس للأداء الوظيفي من وجهة نظر شاغلي الوظائف التنفيذية في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

ب. تحليل العوامل الكامنة لمقياس الأداء الوظيفي من وجهة نظر شاغلي الوظائف التنفيذية في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، والتحقق من الصدق التكويني لها.

ت. التحقق من صلاحية مقياس الأداء الوظيفي من ناحية القياس النفسي.

أهمية الدراسة: تتمثل الأهمية في ثلاث مجالات، كالآتي:

أ. الأهمية النظرية: - تتمثل هذه الأهمية في الأخذ بأربعة من المجالات ذات التأثير الفعلي في واقع الأداء الوظيفي من واقع خبرة الباحثة في العمل في وزارة التربية والتعليم، إذ يرتبط الأداء الوظيفي بالزاوية التي ينظر من خلالها الموظف تجاه القرارات والإجراءات والتفاعلات داخل المؤسسة تجاه عملية متابعة الأداء المطبقة.

ب. الأهمية التطبيقية: من المؤمل استفادة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم من المقياس المقنن والمطور في الوقوف على مستويات الأداء الفعلية، والاستفادة منه بشكل فاعل وواقعي في وضع خطط التحسين والتطوير في أداء الموظفين المستقبلي.

ت. الأهمية المنهجية: تسعى الدراسة الحالية من خلال استخدامها منهجية علمية رصينة تستند على أساليب إحصائية متقدمة ومتنوعة تساهم في إيجاد مقياس مقنن ومطور ومقنن للأداء الوظيفي في 4 محاور ذات أهمية في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي بدقة علمية، وهنا يكمن الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات الأخرى.

التعاريف والمصطلحات:

الأداء الوظيفي: عرف عبدالمملك (2001) الأداء الوظيفي بأنه " نتائج يحققها الموظفون عند قيامهم بأعمال مكلفين بها، خلال فترة زمنية محددة، ويُعبر عن كمية وجودة العمل الذي قاموا به". ويعرف الأداء الوظيفي إجرائيًا بأنه: مجموعة أنماط السلوك الأدائي التي تُعبر عن التزام الموظف، وتحمل مسؤوليات الوظيفة، وقيامه بأداء مهامه بجدية، والجودة في الأداء، بما يعكس ولاءه للمؤسسة، وقد تم اعتماد الأربعة محاور للأداء الوظيفي الآتية:

الالتزام التنظيمي: يعرفه حليس (39: 2012) بأنه تجسيدًا ل " إيمان الفرد بالمنظمة وقيمها، وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها، ويفتخر بالانتماء إليها، مما يدفعه إلى بذل مزيد من الجهود المطلوبة في مجال عمله، واستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية، والمبادرة من أجل إنجاح المنظمة وتقديمها.

الولاء التنظيمي: تعريف اللوزي (2003b: 119) له بأنه: "حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه".

الجدية في العمل: يعرف السكران (56: 2004) كمية العمل المنجز بأنها "مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازها في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز". بينما يرى الحنيطة (2003) أن الدافعية الفردية هي التي تقف وراء هذا العمل المنجز، إذ تُعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الموظف، التي تظهر من خلال حماسه وإقباله على العمل، وبما يتوافق مع ميوله واتجاهاته.

تحمل المسؤولية: أشار سعيد، وموزة (2003) في توضيحهما معنى تحمل المسؤولية إلى أن السلوك المسؤول أو المسؤولية هي تأدية الفرد للعمل المطلوب على أكمل وجه في الوقت المحدد.

مقياس الأداء الوظيفي: مقياس تم تطويره وتقنيه من قبل الباحثة، وتم فحص خصائصه السيكمترية من صدق ظاهري، وصدق عاملي بإجراء تحليل عاملي، بنوعيه الاستكشافي والتوكيدي، وفحص الثبات للمقياس من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، وسيتم اعتماد هذه الخطوات لتطوير مقياس الأداء الوظيفي المقنن، والذي يعرف إجرائيًا باستبانة تتكون من عبارات مرتبطة بالأداء الوظيفي، ولها خصائص سيكمترية تدعم تقنيها من أجل استخدامها من قبل وزارة التربية والتعليم والوزارات الحكومية مستقبلاً لتحديد مجالات الأداء الوظيفي السائدة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة الكمية، حيث تم جمع المعلومات لبناء المقياس بغية تطويره وتقنيه من الدراسات السابقة ذات العلاقة. ثم جرى عرض المقياس على عدد من المحكمين، وتطبيق التحليل العاملي بنوعيه الاستكشافي والتوكيدي، للتحقق من توافق المقياس المقنن مع المحكات الإحصائية المتفق عليها بين الإحصائيين باستخدام تحليل SPSS، وبرنامج أموس (AMOS)، إذ تستخدم هذه الأساليب للتحقق من ارتباط

العبارات بالمحاور والتحقق من خلال عدد من المحكات المعتمدة إحصائياً.

مجتمع وعينة الدراسة: بلغ حجم مجتمع الدراسة (1828) موظف وموظفة من شاغلي الوظائف التنفيذية بوزارة التربية والتعليم. ولأجل اختيار عينة الدراسة، فإن أسلوب التحليل العاملي يتطلب عينة كبيرة بحسب ويسلي ودانيال، (1990) Wesley & daniel باعتبار أن زيادة حجم العينة من شأنه تقليل الأخطاء العشوائية، وزيادة الثقة في النتائج، خصوصاً عند استخدام التحليل العاملي نظراً لتعميم نتائج المقياس، الذي سيعتمد عليه كثير من الباحثين. وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية قدرها (700) منتسب من مجتمع الدراسة. فقد لوحظ في بعض الأدبيات، منها اليافعي (2016) والمؤمن (2017)؛ إنَّ حجم عينة الدراسة المستخدمة كان كبيراً ويشكل حوالي 38% من مجتمع الدراسة عند استخدام التحليل العاملي. يبين الجدول (3.1) الآتي توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية.

الجدول (3.1): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

متغير الدراسة	فئات الدراسة	العدد	الإجمالي
العمر	140	25 سنة فأقل	700
	140	من 26 إلى 35 سنة	
	140	من 36 إلى 45 سنة	
	140	من 46 إلى 55 سنة	
	140	من 65 فأكثر	
المؤهل العلمي	140	دبلوم	700
	140	بكالوريوس	
	140	ماجستير	
	140	دكتوراه	
	140	أخرى	

أداة الدراسة (الاستبانة): تم تطوير أداة الدراسة بما يتناسب مع البيئة العمالية، وهي مقياس الأداء الوظيفي من وجهة نظر شاغلي الوظائف التنفيذية بوزارة التربية والتعليم، وتكون من (4) مجالات، و(31) عبارة، وزعت في أربعة تقسيمات، هي: الولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الجدية في العمل، وتحمل المسؤولية. وذلك بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة وتطبيق صدق المحكمين، وفحص الثبات للأداة لأجل تقنينها.

وصف المقياس: بعد تصميم الاستبانة تم عرضها على عدد من المختصين للتحكيم، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية. ومن ثم توزيعها على العينة الاستطلاعية بهدف تحليلها وتحديد الاتساق الداخلي لعباراتها، وتحديد صدق وثبات

الاستبانة، وتتوزع كما هو موضَّح في الجدول رقم (3.2) على الآتي:

الجدول (3.2): محاور الاستبانة وأبعادها وعدد عباراتها

عدد العبارات	الأبعاد	محاور الاستبانة
8	الولاء التنظيمي	الأداء الوظيفي
8	الالتزام التنظيمي	
7	الجدية في العمل	
8	تحمل المسؤولية	
31		المجموع

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي. لاعتباره أكثر المقاييس شيوعاً، ولامتيازته بالسهولة والبساطة والدقة والموضوعية. إذ يعكس مجموع الدرجات في المقياس موقف الفرد واتجاهه نحو موضوع القياس، فتمثل (5) أعلى الدرجات توجهاً إيجابياً، وأقلها (1).

الصدق الظاهري للاستبانة: تم الاستعانة بمجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الدراسة البحثية للتحقق من الصدق الظاهري (المحتوى) البالغ عددهم (8)، فالمقياس الصادق هو الذي يتحقق فيه التناسق بين عباراته، بمعنى أن العبارات في المقياس تقيس البعد نفسه، وأن العبارات ذات دلالة واحدة تجاه المتغير المراد دراسته (بوخمخ، 2002) إذ بلغت قيمة صدق المحتوى (97%) والتي تعبر عن نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات الاستبانة، وهي نسبة تفوق المحك الإحصائي الذي حدده لاين Lynn, (1986) والبالغ (83%) في حالة وجود من ستة إلى ثمان محكمين (Yusoff MSB, 2019). مما يعني أن المقياس يتسم بقدر عالٍ من صدق المحتوى والموثوقية، وفي ضوء نسبة الاتفاق المحسوبة بين المحكمين، تم حذف فقرتين، الأولى من بُعد العدالة التنظيمية في محور تقييم الأداء الوظيفي، والثانية في بُعد الجدية في العمل في محور الأداء الوظيفي، وعليه خرجت الاستبانة بصورتها النهائية المتضمنة على (31) عبارة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: تم استعمال عدد من الأساليب الإحصائية المتطورة. إذ استخدم التحليل العاملي وهو عبارة عن أسلوب يسعى لتلخيص المعلومات الأصلية في مجموعات أصغر سواء أبعاد أو متغيرات أو عوامل مع الحد الأدنى من فقدان المعلومات، بشكل يحقق فهم أفضل وتصور فكري أوضح للظواهر التي يهتم الباحث بدراستها (Hair et al., 2010). بينما يأتي التحليل العاملي الاستكشافي بوصفه خطوةً استباقيةً للتحليل العاملي التوكيدي. فيشير

القهوجي وأبو عواد (2018) إلى كونه أسلوب استكشاف وتوضيح، يهتم بدراسة دلالات الصدق الأولي من خلال فحصها. ويعتبر التحليل العاملي التوكيدي النوع الثاني من التحليل العاملي وأكثرها قوة لاختبار العلاقات بين البنى الكامنة (المومني، 2017). إذ يُعد أداة تحليلية لتطوير المقاييس، وإعادة التحقق من صحتها، وتقدير وتقييم صدق بنائها. ويتم تقدير الصدق في التحليل العاملي التوكيدي على مستوى مجموعة المؤشرات؛ التي تشترك في قياس عامل واحد من منظور الصدق التقاربي (Convergent Validity) والصدق التمايزي (Discriminant Validity).

تحليل الدراسة الاستطلاعية: تم القيام بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية بسيطة، اشتملت على (50) موظفًا وموظفةً من مجتمع الدراسة المستهدف، وذلك بهدف التأكد من جودة الاستبانة ومدى صلاحيتها في إجراء هذه الدراسة، ومدى استيعاب أفراد العينة لعباراتها قبل تطبيقها بشكل نهائي على العينة الكلية المستهدفة. **الاتساق الداخلي (الثبات):** أوضحت نتائج محور الأداء الوظيفي، وجود اتساق داخلي بين عبارات الأبعاد المكون لهذا المحور، التي شملت على (31) عبارة. حيث تراوحت قيمة ألفا كرونباخ ما بين (0.940 إلى 0.944). وهي نسبة ممتازة تشير إلى جودة جميع عبارات المحور.

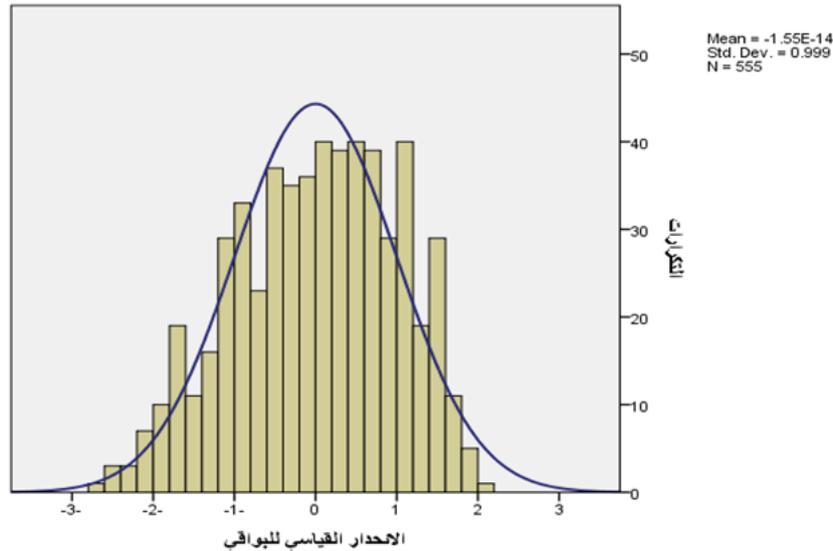
النتائج العملية:

أولاً. التحليلات الأولية للبيانات: تم إجراء التحليلات الأولية للبيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS بُغية الوصول لفهم عميق للبيانات التي تم جمعها، وقد خلصت النتائج إلى عدد من الاستنتاجات أكدت خلو بيانات الدراسة من القيم المفقودة، الأمر الذي خلص لاستهداف (700) كمستهدفين.

ثانياً. التحليلات الإحصائية العامة للتحليل العاملي: أُجريت التحليلات الإحصائية العامة للتحليل العاملي باستخدام حزمة برمجيات SPSS، والمتمثلة في:

اختبار توزيع البيانات:

أولاً. التوزيع الطبيعي (Normal Distribution): لأجل التأكد من أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً؛ فقد تم رسم المدرج التكراري والمنحنى الطبيعي لبيانات. وقد خلصت النتائج إلى تأكيد تحقق ذلك بالنسبة للأداء الوظيفي، التي أكدت أن القرار العلمي المستنتج باستخدام البيانات؛ قرأ صائبٌ بحيث يمكن التعامل مع هذه البيانات والبناء عليها، ويبين الشكل رقم (3.1)، هذه النتيجة على النحو الآتي:



الشكل (3.1): المدرج التكراري للتوزيع الطبيعي لمتغير الأداء الوظيفي

ثانياً. الثبات: جرى التحقق من ثبات المقاييس المستخدمة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach alpha)، فقد بلغت قيمة الثبات لعبارة أبعاد محور الأداء الوظيفي، الولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، تحمل المسؤولية، الجدية في العمل ما بين: (0.759 إلى 0.795). وهي قيم عالية تشير لثبات عالٍ للعبارة. وعليه فإن قيمة كل محور من المحاور في الأداء الوظيفي في هذه الدراسة جيدة ومطمئنة، ويمكن الوثوق بها، الأمر الذي يؤكد قدرة الاستبانة المعدة على تحقيق أهداف الدراسة الحالية.

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الأداء الوظيفي: تتضمن عملية التحليل العاملي الاستكشافي ثلاث خطوات رئيسية، تتوافق نتائجها مع عدد من المعايير والمحكات لتقييم العلاقات المقبولة بين عبارات المقياس بناءً على الآراء العلمية لعدد من الإحصائيين وهم (Steven, 1992؛ Tabachnick & Fidell, 2007؛ جولي بالانت، 2015؛ ميكائيل إبراهيم، 2018a؛ تيغزة، 2012)، والخطوات هي:

الخطوة الأولى: التحقق من افتراضات التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الأداء الوظيفي

أ. كشفت نتائج مصفوفة الارتباط لمحور الأداء الوظيفي، عن وجود كثير من المعلومات التي بلغت فيها معاملات الارتباط بين العبارات قيمة (0.3) أو تزيد عنها، الأمر الذي يدل على أن العلاقات بين عبارات مقياس الأداء الوظيفي علاقات معتدلة ومناسبة لإجراء التحليل. وأوضحت دلالة القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط (Determinant)، التي تشير لقيمة أكبر من الصفر، أن العلاقات بين العبارات قوية جداً وتخلو من مشكلة التعدد الخطي.

ب. أوضحت نتائج تحليل مقياس (KMO) لغرض قياس مدى كفاية عدد أفراد العينة وفق المحك الإحصائي المعتمد بأن لا تقل نسبته عن (0.50)، أظهرت نتائج (KMO) لمقياس الأداء الوظيفي ما قيمته (0.899) وهي نسب عالية تدل على أن العينة للمقياسين مناسبة لإجراء التحليل العاملي.

ت. وصلت نتيجة اختبار بارتلليت (Bartlett's Test) للدلالة الإحصائية المناسبة لمقياس الأداء الوظيفي باعتبارها مؤشراً للعلاقة بين المتغيرات لمستوى الدلالة، إذ يجب أن يكون مستوى الدلالة لهذه العلاقة أقل من (0.05) عند إجراء الاختبار، مما يعزز من صلاحية المقياس المعد للدراسة.

الخطوة الثانية: استخراج العوامل وتدويرها وتسميتها

بالنسبة لمحور الأداء الوظيفي، يتضح أن قيم الشبوع لعبارات المقياس تراوحت ما بين (0.395 إلى 0.674)، وبمنظرة عامة نجحت هذه القيم في تفسير التباين الكلي لمعظم العبارات. وبذلك خلصت نتيجة التحليل باستخدام طريقة المركبات الرئيسية عن وجود أربع عوامل قيمة الجذر الكامن لها لا تزيد عن الواحد الصحيح 1.00، ومن ثم تسمية العوامل وفق المعنى الذي تحمله العبارات، وقد أكدت نتائج الجدول 3، 1 تصنيف عبارات الاستبانة إلى 4 محاور، تضمن فيها محور الالتزام التنظيمي 7 عبارات هي (Q16, Q15, Q14, Q12, Q11, Q10, Q9)، ومحور الولاء التنظيمي العبارات الخمس (Q1, Q2, Q3, Q7, Q8)، بينما ضم محور الجدية بالعمل (Q25, Q26, Q27, Q28, Q29)، وأخيراً اشتمل المحور الرابع تحمل المسؤولية العبارات (Q18, Q19, Q20, Q21)، وتم حذف العبارات الغير مرتبطة بالمحاور وفق نتائج التحليل العملي الاستكشافي والابقاء على 21 عبارة فقط، ويشير الجدول (4.1) إلى تشعبات عبارات مقياس الأداء الوظيفي بعد استخدام التدوير المتعامد.

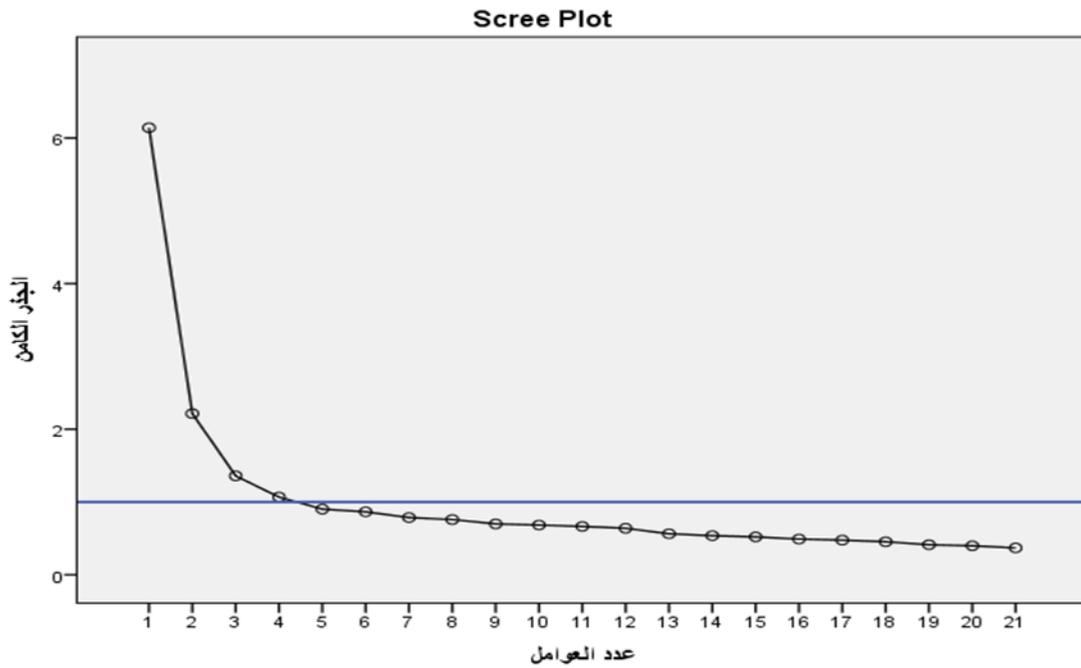
الجدول (4.1): تشعبات عبارات مقياس الأداء الوظيفي بعد استخدام التدوير المتعامد

رقم العبارة	العبارة	أبعاد الأداء الوظيفي				الارتباط المضاد
		الالتزام التنظيمي	الولاء التنظيمي	الجدية في العمل	تحمل المسؤولية	
Q1	أشعر على المدى البعيد بأنني أكسب كثيرًا من بقائي في هذه المؤسسة		.751			.583
Q2	أحرص على خدمة مؤسستي لاهتمامها المتواصل بي		.727			.560
Q3	أشعر بالإخلاص والولاء نحو المؤسسة التي أعمل فيها		.610			.492
Q7	حبي لمؤسستي جعلني أحب عملي فيها		.736			.602
Q8	لن أترك العمل في المؤسسة مهما اشتدت الظروف بها		.684			.542
Q9	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي دون تأخير في	.608				.445

رقم	العبارة	أبعاد الأداء الوظيفي			
	الوقت المطلوب				
Q10	أتعاون مع زملائي في التغلب على صعوبات العمل	.573	.447	.904 ^a	
Q11	أواظب على أوقات العمل الرسمية	.708	.529	.888 ^a	
Q12	أقدم مصلحة العمل على مصالح الشخصية	.539	.403	.927 ^a	
Q14	ألتزم بالتعليمات والإجراءات المطلوبة في عملي بدقة	.614	.484	.921 ^a	
Q15	أتوخى الدقة في أداء عملي	.545	.395	.897 ^a	
Q16	ألتزم بتحقيق مستوى الأداء المطلوب مني	.540	.526	.914 ^a	
Q18	أعمل على تحسين أدائي بشكل مستمر	.628	.561	.936 ^a	
Q19	أبادر دائمًا ببذل جهد أكبر مما هو متوقع مني	.659	.556	.926 ^a	
Q20	أقدم أفكارًا جديدة لتطوير العمل	.799	.674	.876 ^a	
Q21	أحرص على تبادل الخبرات ومصادر المعرفة مع زملائي في العمل	.612	.503	.906 ^a	
Q25	أتحمل المسؤوليات الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة	.706	.564	.916 ^a	
Q27	أشعر بأنني أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني	.507	.460	.932 ^a	
Q26	أقبل بكل رحابة صدر المسؤوليات الوظيفية الملقاة على عاتقي	.658	.545	.918 ^a	
Q28	أكره أن أترك عملي لغيري دون مبرر مقبول	.587	.410	.925 ^a	
Q29	أمتلك قدرات للتكيف مع المتغيرات وظروف العمل المستجدة	.587	.498	.917 ^a	
	الجذر الكامن	1.068	1.359	2.214	6.56
51.338 %	التباين الكلي	5.085%	6.471%	10.543 %	29.240 %

الخطوة الثالثة: التحقق من عدد العوامل المستخرجة

لحساسية محك الجذر الكامن لحجم العينة، وقيم الشيوغ، وعدد المتغيرات كما أشار إليه تاباشينك وفيدل Tabachnick & Fidell (2013) ؛ فإن الأمر يتطلب التحقق من صحة عدد العوامل باستخدام محكات أخرى. لأجل ذلك، تم الاستعانة بمحك اختبار المنحدر أو الهضبة (Scree Plot)، الذي أكدت نتائجه وجود أربعة عوامل لقياس الأداء الوظيفي، توافقا مع النتيجة السابقة لعدد العوامل حسب محك الجذر الكامن، ويوضح الشكل (4.1)؛ أن حجم الجذر الكامن يتناقص بشكل كبير في العوامل الأولية إلى أن يصل إلى نقطة معينة، غالبًا تكون هذه النقطة حول جذر كامن تساوي واحد صحيح (1.0) انظر الشكل (4.1) لاختبار الهضبة للجذور الكامنة لأبعاد الأداء الوظيفي.



الشكل (4.1): اختبار الهضبة للجذور الكامنة لأبعاد الأداء الوظيفي

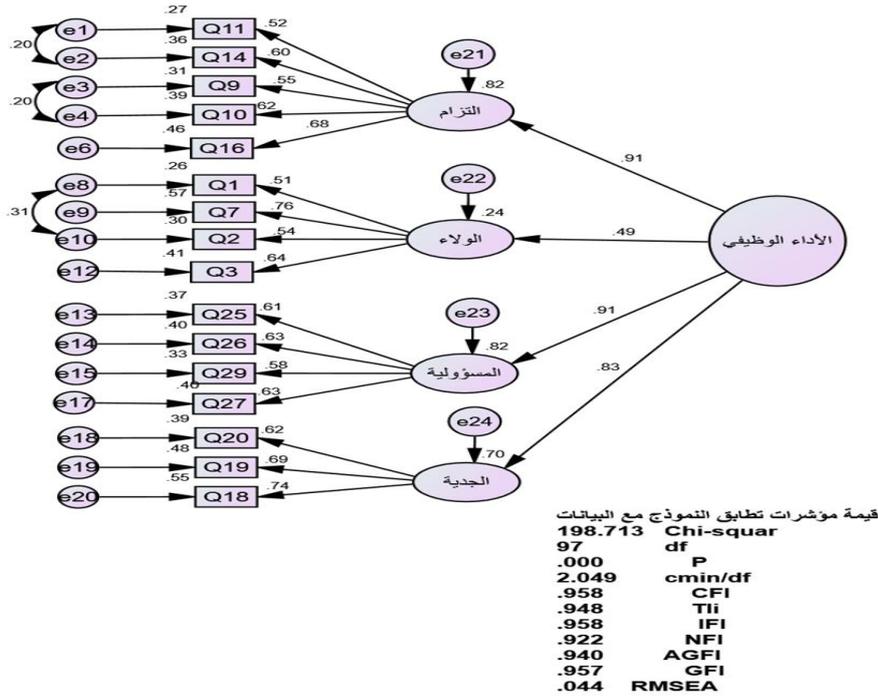
نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي:

بناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المركبات الرئيسية، تم استخدام تقنية التحليل العاملي التوكيدي (التشبيطي) (Confirmatory Factor Analysis-CFA)، عن طريق برنامج أموس (AMOS) لاختبار أدلة الصدق التكويني أو البنائي (Construct Validity)، بهدف الإجابة عن السؤال الثاني، الذي يسعى للتأكد من صلاحية مقياسي الأداء الوظيفي من ناحية القياس النفسي. إذ يعتبر هير وآخرون (Hair, et. al., (2010) هذا التحليل أحد تطبيقات النمذجة البنائية، ويستخدم في تحديد واختبار صحة نماذج معينة للقياس، تم بناؤها في ضوء أسس نظرية سابقة.

بدأت أولى مراحل التحليل العملي التوكيدي بتصميم النموذج الافتراضي من الدرجة الأولى للعوامل الكامنة لمتغير الأداء الوظيفي حسب النظريات المتبناة في الدراسة، ثم السعي لتحديد ملاءمة التصميم المعد وفق مؤشرات مطابقة تؤكد ملاءمته ومن أهم هذه المؤشرات (كاي تربيع Chi-Square، حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)، والمطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)، وحسن المطابقة المعدل Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)، وتوكار-لوييس Tucker-Lewis Index (TLI) والجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقدير (رمسي) Root Mean Square Error Approximation (RMSEA).

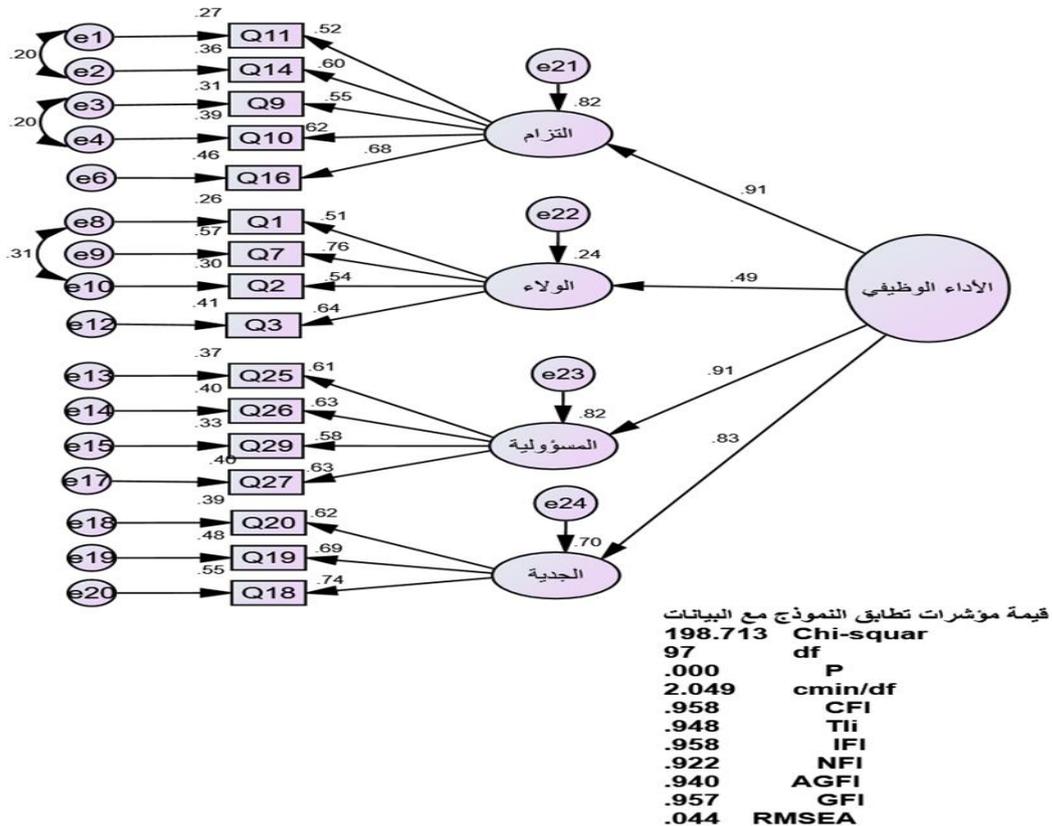
بعدها يتم تصميم النموذج من الدرجة الثانية الذي يربط العامل العام بأبعاده (الأداء الوظيفي مع أبعاده الأربعة) واختبار مؤشرات، وإجراء مقارنة بين النموذجين من الدرجة الأولى والدرجة الثانية لاختيار الأفضل، مع الأخذ في الاعتبار فحص التشبع العملي لتحسين المؤشرات في النموذجين قبل اختيار احدهما، حيث يتم استبعاد العبارة ذات التشبع الأقل والعبارات المتكررة في المعنى وإعادة احتساب المؤشرات للوصول للملاءمة المناسبة أو القيام بعمل تقييم للفقرتين عن طريق تقدير المعلمات الحرة، من أجل تحسين مطابقة النموذج وملاءمته (Awang & Afthaorhan, 2020). وأخيراً تم التحقق من أدلة الصديق البنائي بنوعيتها التقاربي والتمايزي، من خلال عدد من الأدلة ومحكاتها الإحصائية المعتمدة.

بدأت إجراءات التحليل العملي التوكيدي لمتغير الأداء الوظيفي بتصميم نموذج عملي توكيدي مفترض من الدرجة الأولى متعدد لأبعاد عوامل الأداء الوظيفي، تم التحقق من النتائج الأولية التي تؤكد جاهزية النموذج المصمم وفق عدد من المحكات الإحصائية التي تعرف بمؤشرات المطابقة، وباستقراء نتائج مؤشرات المطابقة والتي تقارن بين نموذج التحليل العملي التوكيدي الدرجة الأولى للعوامل الكامنة الأربعة، والولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، وتحمل المسؤولية، والجدية في العمل، ونتائج مؤشرات النموذج من الدرجة الثانية الذي يربط العامل العام الأداء الوظيفي بالعوامل الأربعة، أظهرت النتائج تقارباً كبيراً بين قيم المؤشرات وصولاً للمستويات المقبولة إحصائياً في مؤشرات كلا النموذجين، والتي يتم من خلالها الحكم على المطابقة. وبالرغم من التقارب في قيم المؤشرات بعد التعديل للنموذجين، إلا أن كفة النموذج الثاني هي التي المرجحة، كون بعض قيم مؤشرات المطابقة جاءت بنسب أعلى فيه، وعليه فإن النموذج من الدرجة الثانية هو المفضل كونه يتصف بجودة عالية مقارنة بالنموذج الأول. ويظهر الشكل (4.2) النموذج من الدرجة الثانية لمقياس الأداء الوظيفي وفق المؤشرات المعتمدة.



الشكل (4.2) النموذج من الدرجة الثانية لمقياس الأداء الوظيفي وفق المؤشرات المعتمدة

علاوة على ذلك، خلصت نتائج تحديد نوع العلاقات الارتباطية بين العوامل والمؤشرات والتي تظهر في الشكل (4.3) ضمن المحركات المعروفة، مما يؤكد تحقق نوعي الصدق، التمايزي والتقاربي لنموذج الأداء الوظيفي ومتغيراته الأربعة، ويوضح الشكل (4.3): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي من الدرجة الثانية.



الشكل (3،4): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي من الدرجة الثانية

خلاصة التحليل العاملي التوكيدي: أسهم التحليل العاملي التوكيدي في تلخيص عوامل متغير الأداء الوظيفي. كما تم من خلال التحليل تحديد الأبعاد الفرعية لكل عامل، ومن ثم تحديد العبارات التي تنتمي لكل بُعد فرعي التي ترتبط مع بعضها بعضاً في المعنى والمضمون، وأخيراً حذف العبارات غير الملاءمة تحت كل بُعد إن وجدت.

وقد أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الأداء الوظيفي وجود أربعة أبعاد فرعية هي: الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، تحمل المسؤولية، والجدية في العمل. وقد ضم كل بُعد من هذه الأبعاد كلاً من العبارات التالية: (Q1, Q2, Q3, Q7, Q9, Q10, Q11, Q14, Q16, Q18, Q19, Q20, Q25, Q26, Q27, Q29) إذ خلصت نتائج التحليل هذه إلى حذف عدد من (5) عبارات، منها هي: العبارة (Q8) من بُعد الولاء التنظيمي، و(Q12, Q15) من بُعد الالتزام التنظيمي، و(Q21) من بُعد تحمل المسؤولية، وأخيراً حذف العبارة (Q28) من بُعد الجدية في العمل، والابقاء على 16 عبارة في الاستبانة المقننة في صورتها النهائية.

الاستنتاجات والتوصيات:

خلصت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام SPSS الخروج بمقياس لأداء الوظيفي مقنن ذات جودة عالية وفقاً للمحكات إحصائية المعتمدة لاستخلاص العوامل.

الإسهامات الأكاديمية والتطبيقية والمنهجية للدراسة:

من المؤمل أن يكون لهذه الدراسة التي سعت لتطوير وتقنين مقياس للأداء الوظيفي يضم 4 محاور رئيسية (الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، الجدية في العمل، وتحمل المسؤولية)، عدة إسهامات وهي:

أ. المساهمة الأكاديمية: يعد بناء وتطوير مقياس مقنن أمر في غاية الأهمية خصوصاً في متغير يرتبط بالموارد البشرية ويعنى بمقياس الأداء الوظيفي الذي يعد من أهم المصطلحات الإدارية، وقد تم الوصول لتقنين المقياس بأساليب إحصائية متطورة، الأمر الذي يعزز مصداقية المقياس وقابلية تعميمه، ومن المؤمل أن يعتبر ذلك إضافة لمجالات البحث العلمي خاصة في المجال الإداري.

ب. المساهمة التطبيقية: من المؤمل أن يكون لهذه الدراسة موقع مؤثر يساهم في تطوير وتحسين العمل الإداري التربوي في وزارة التربية والتعليم. إذ يركز هذا المقياس المقنن على 4 محاور مهمة من محاور الأداء الوظيفي (الولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الجدية في العمل، وتحمل المسؤولية) والتي تعكس واقع الأداء الوظيفي لدى الموظفين وتسمح بمعالجة أي إخفاقات إدارية من شأنها تقلل من إنتاجية الموظف.

ت. المساهمة المنهجية: تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال استخدامها لأساليب إحصائية متطورة، إذ عمدت هذه الدراسة إلى تحليل نوع وقوة العلاقات الدقيقة التي ترتبط بها العوامل الكامنة بعباراتها في كل محور من خلال استخدام

التحليل العاملي بنوعية الاستكشافي والتوكيدي، وباستخدام spss، واستخدام برنامج أموس (AMOS).

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

- أ. إتباع إجراءات الدراسة الحالية في تقنين المقاييس التربوية وتطويرها.
- ب. تبني مقياس الأداء الوظيفي المطور والمقنن في هذه الدراسة، للوقوف على جوانب الأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان.
- ت. إعادة النظر في الأساليب والآليات والإجراءات المعمول بها لتحديد مجالات الأداء الوظيفي للموظفين في وزارة التربية والتعليم أو أي مؤسسة أخرى وفقاً لأطر محددة وواضحة.

قائمة المراجع العربية والأجنبية:

- أبا زيد، أحمد محمد. 2014. "دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني". مجلة الدراسات والعلوم الإدارية. المجلد (41). عدد (2). ص. 347-362
- إبراهيم بلقايد، وشوقي بوري. 2017. "علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. عدد (17). ص. 255-270.
- أيمن القهوجي وفريال أبو عواد. 2018. النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج اموس. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- بالأطرش، سميرة. 2011. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من مريبات رياض الأطفال. (مذكرة للحصول على شهادة الليسانس). الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.
- البقي، سعد. 2012. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. (رسالة ماجستير). الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- بوخمخ، عبد الفتاح. 2002. تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية. (دراسة ميدانية). الجزائر: جامعة منتوري.
- تيغزة، أحمد بوزيان. 2012. التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمهما ومنهجيتهما بتوظيف حزمة SPSS وليزرل. LISREL الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الجباسي، عبدالله محمد. 2011. أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير). بريطانيا: الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

- جولي بالانت. 2015. التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. (ترجمة) دار الفاروق. مصر: دار الفاروق للاستثمارات الثقافية.
- حليس، صقر. 2012. دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين: حالة دراسية على بلدية غزة. (رسالة ماجستير). غزة: الجامعة الإسلامية.
- الحنيطة، خالد عبدالله. 2003. القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء: دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير). الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- رضا، حاتم علي حسن. 2004. الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. (رسالة ماجستير). الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الرهيط، عبدالرحمن بن سليمان. 2004. العلاقة بين نتائج تقويم الأداء الوظيفي للمعلم المتميز في مراحل التعليم العام وفق التفاعل اللفظي في إدارة فلاندرز. (رسالة الماجستير). الرياض: جامعة الملك سعود.
- سعيد الجابري، وموزة بنت عيد بن سعيد. 2003. التطوير التنظيمي في مديريات التربية وإدارتها بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.
- سعيد، خالد. 2013. الحرية والمسؤولية المهنية نظرة لأخلاقيات العمل الإعلامي ودعم الأمن المجتمعي في ضوء استطلاع أفراد عينة من الإعلاميين الليبيين. ليبيا: المركز الليبي لحرية الصحافة
- السكران، ناصر محمد. 2004. المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قوات الأمن الخاصة. (رسالة ماجستير). الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- شاهين، ماجد إبراهيم. 2010. مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره في الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية: دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية والأزهر. (رسالة ماجستير). غزة: الجامعة الإسلامية.
- شاويش، مصطفى. 2005. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار الشروق.
- صالح مهدي. 2008. قواعد الإدارة. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الصباح، أحمد حمادة. 2004. تقييم الأداء الوظيفي: الطرق والمعوقات والبدائل. مجلة الإدارة العامة. مجلد (34). ع (2).
- عادل صالح. 2006. إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي. الأردن: دار جدارا للكتاب
- عبدالرحمن، طارق. 2011. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

- عبدالفتاح خليفات وشرين المطارنة. 2010. أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة جامعة دمشق. مجلد (26). ع (1). ص 603-604.
- عبدالمالك، مزهودة. 2001. الأداء بين الكفاءة والفاعلية- مفهوم التقييم. مجلة العلوم الإنسانية. ع (1). القرالة، عصمت سليم. 2011. الحكمانية في الأداء الوظيفي. الأردن: دار جليس الزمان.
- اللوزي، موسى-أ. 2002. التنظيم وإجراءات العمل. الأردن: دار وائل للنشر.
- اللوزي، موسى-ب. 2003. التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة. الأردن: دار وائل للنشر.
- المومني، رنا ثاني ضامن. 2017. التكامل بين التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي كطريقتين للتحقق من البنية العاملية لمقياس ميكنزى للذكاءات المتعددة: الصورة السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مجلد (18). ع (4). ص 503-542.
- ميكائيل إبراهيم. 2018. التحليل الإحصائي للبيانات من المرحلة الابتدائية إلى المتقدمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS. سيلانجور-ماليزيا: مطبعة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- الهيبي، خالد عبدالرحيم. 2000. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الأردن: دار الحامد للنشر.
- وزارة الخدمة المدنية. 1992 ج. دليل تقويم الأداء الوظيفي. سلطنة عمان: الموقع الإلكتروني لوزارة الخدمة المدنية
- الوزان، محمد أحمد. 2006. المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. (رسالة ماجستير). البحرين: جامعة نايف العربية.
- ويسلي، مختار. 2009. اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في بعض المعامل التابعة لوزارة الصناعة في محافظة دمشق. (رسالة دكتوراه). سوريا: جامعة دمشق.
- اليافعي، شريفة بنت عبد الله. 2016. نموذج مقترح لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم في سلطنة عمان في ضوء بعض النماذج العالمية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مجلد (2)، ع (9)، ص 165-182.

REFERENCE LIST

- Aries Susanty, Rizqi Miradipta & Ferry Jie. 2013. Analysis of the Effect of Attitude Employee's Job Performance: Case Study in Electronic Company. European Journal of Business and Social Sciences. pp.15-24.
- Awang, Z., Afthanorhan, A. 2020. Structural Equation Modeling Using AMOS. Jordan: Beyrouni Publisher
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, J.B and Anderson, R.E. 2010. Multivariate Data Analysis: A global perspective. 7th edition. New Jersey: Pearson Education.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, J.B and Anderson, R.E., Tatham, R.L. 1998. Multivariate Data Analysis. 5th edition. New Jersey: Prentice-Hall.

- Steers R. 1977. Antecedents and outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol.22(1). PP.46-56.
- Styrkå A. Dramstad. 2004. *Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Teachers in Norway: A Comparative Study of Selected Schools From Public and Private Educational Systems*. Scotland: Andrews University.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. 2013. *Using Multivariate Statistics* .6th edition. Boston, MA: Pearson.
- Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. 2007. *Using Multivariate Statistics*. 4th edition. London: Pearson International.
- Yusoff MSB. ABC of content validation and content validity index calculation. *Education in Medicine Journal*. 2012. 11(2): pp. 49-54.

ARABIC REFERENCES IN ROMAN ALPHABET

- Aba Zida, 'A. 2014. "Dawr Alailtizam Altanzimii fi Tahsin 'Ada' Aleamilin fi Alqitae Almasrifii Al'urduniyi". *Majalat Aldirasat Waleulum Al'iidariati*. Almujaalad (41). Adad (2). Sa..347-362
- librahim Bilqayd, Washawqi Buri. 2017. "Ealaqat Altafhiz Bimustawaa 'Ada' Aleamilina". *Majalat Aiqtisadiaat Shamal 'Ilfiriqa*. Eadad (17). Sa.255-270.
- Alqahwajiu 'A. Wa'abu Eawadi, Fa. 2018. *Alnamdhajat Bialmueadalat Albinayiyat Biastikhdam Barnamaj Amus*. Al'urduni: Dar Wayil Lilnashr Waltawziei.
- Bial'atrash, Si. 2011. *Alailtizam Altanzimiu Waealaqatuh Bial'ada' Alwazifi: Dirasat Maydaniat Ealaa Eayinat min Murabiyat Riad Al'atfal*. (Mudhakirat Lilhusul Ealaa Shahadat Alliysans). Aljazayar: Jamieat Qasidi Mirbah.
- Albaqmi, Si. 2012. *Alialtizam Altanzimiu Waealaqatuh Bial'ada' Alwazifi*. (Risalat Majistir). Alrayad: Jamieat Nayif Lileulum Al'amniati.
- Bukhamkham, Ea. 2002. *Tahlil Wataqyim Al'ada' Alajitmaeii fi Almunsha'at Alsinaeiat*. (Dirasat Maydaniati). Aljazayar: Jamieat Minturi.
- Tighzatu, 'Um. 2012. *Altahlil Aleamiliu Aliastikshafiu Waltawkiduu Mafahimuhuma Wamanhajiatuhuma Bitawzif Huzmat Spss Walizarla*. Lisrel Al'urdunu: Dar Almasirat Lilnashr Waltawziei.
- Aljasasi, Ea. 2011. *'Athar Alhawafiz Almadiyat Walmaenawiat fi 'Ada' Aleamilin fi Wizarat Altarbiat Waltaelim Bisaltanat Eaman*. (Risalat Majistir). Biritania: Al'akadimiati Alearabiati Albritaniati Liltaelim Aleali.
- Balant Ja. 2015. *Altahlil Al'ihsayiyu Biastikhdam Barnamaj Spss*. (Tarjamatu) Dar Alfaruq. Masr: Dar Alfaruq Lilaistithmarat Althaqafiati.
- Halis, Si. 2012. *Dawr 'Iidarat Altaghyir fi Taziz Alailtizam Altanzimii Ladaa Aleamilina: Halat Dirasat Ealaa Baladiat Ghaza*. (Risalat Majistir). Ghazat: Aljamieat Al'iislamiati.
- Alhanitati, Kha. 2003. *Alqiam Altanzimiat Waealaqatuha Bikafa'at Al'ada'i: Dirasat Tatbiqiat Ealaa Aleamilin Bialkhadamat Altibiyat Bimadinat Alriyad*. (Risalat Majistir). Alriyad: Jamieat Nayif Lileulum Al'amniati.
- Rida, Ha. 2004. *Al'iibdae Al'iidariu Waealaqatuh Bial'ada' Alwazifi*. (Risalat Majistir). Alrayad: Jamieat Nayif Alearabiati Lileulum Al'amniati.
- Alrahit, Eab. 2004. *Alealaqat Bayn Natayij Taqwim Al'ada' Alwazifii Lilmuealim Almutamayiz fi Marahil Altaelim Aleami Wifq Altafaeul Allafzii fi 'Iidaat Flandirz*. (Risalat Almajistir). Alriyad: Jamieat Almalik Saeud.
- Aljabri, Sa. Wabin Saeid Mi. 2003. *Altatwir Altanzimiu fi Mudiriyaat Altarbiat Wa'iidaratiha Bisaltanat Eaman*. (Risalat Majistir). Saltanat Eaman: Jamieat Alsultan Qabus.
- Saeida, Kha. 2013. *Alhuriyat Walmaswuwliat Almihiyat Nazratan Li'akhlaqiat Aleamal Al'iielamii Wadaem Al'amn Almujtamaeii fi Daw' Aistitlae 'Afrad Eayinat min Al'iielamiyyn Alliybiyyn*. Libya: Almarkaz Alliybii Lihuriyat Alsahafa
- Alsakran, Na. 2004. *Almunakh Altanzimiu Waealaqatuh Bial'ada' Alwazifi: Dirasat Mushiat Ealaa Dubaat Quaat Al'amn Alkhasati*. (Risalat Majistir). Alriyad: Jamieat Nayif Lileulum Al'amniati.

- Shahin, Ma. 2010. Madaa Faeiliat Waeadalat Nizam Taqyim 'Ada' Aleamiliin fi Aljamieat Alfilastiniat Wa'atharuh fi Al'ada' Alwazifii Walwala' Walthiqat Altanzimiati: Dirasat Muqaranat Bayn Aljamieat Al'iislatmiat Wal'azhar. (Risalat Majistir). Ghazat: Aljamieat Al'iislatmiati.
- Shawish, Ma. 2005. 'Iidarat Almawarid Albashariati. Al'urdunu: Dar Alshuruq. Saliha, Ma. 2008. Qawaeid Al'iidarati. Al'urdunu: Dar Wayil Lilnashr Waltawziei.
- Alsabahi, 'A. 2004. Taqyim Al'ada' Alwazifi: Alturuq Walmueawiqat Walbadayila. Majalat Al'iidarat Aleamati. Mujalad (34). E (2).
- Eadil, Si. 2006. 'Iidarat Almawarid Albashariati-Madkhal Astiratiiji. Al'urduni: Dar Jidaran Lilkitab
- Eabdallah, Tu. 2011. 'Iidarat Almawarid Albashariati. Al'urdunu: Dar Alshuruq Lilnashr Waltawziei.
- Khalifatu, Eab Walmatarinatu, Shi. 2010. 'Athar Dughut Aleamal fi Al'ada' Alwazifii Ladaa Mudiri Almadaris Al'asasiat Alhukumiat fi 'Iiqlim Janub Al'urduni. Majalat Jamieat Dimashqa. Mujalad (26). E (1). Sa603-604.
- Eabdalmalk, Ma. 2001. Al'ada' Bayn Alkafa'at Walfaeiliati-Mafhum Altaqyimi. Majalat Aleulum Al'iinsaniati. E (1).
- Alqaralatu, Ea. 2011. Alhakmaniati fi Al'ada' Alwazifi. Al'urdunu: Dar Jalis Alzaman.
- Alluwzi, Mi. 'A2002. Altanzim Wa'ijra'at Aleamla. Al'urdunu: Dar Wayil Lilnashri. Alluwzi, Mi. Bi2003. Altatwir Altanzimi: 'Asasiat Wamafahim Hadithati. Al'urduni: Dar Wayil Lilnashri.
- Almumani, Ra. 2017. Altakumul Bayn Althlil Aleamili Aliastikshafii Waltawkidii Katariqatayn Liltahaquq min Albinyat Aleamiliat Limiqyas Mikinziin Lildhika'at Almutaeadiati: Alsuwrat Alsaediati. Majalat Aleulum Altarbawiat Walnafsiati. Mujalad (18). E (4). Si. 503-542.
- Mikayil 'Ii. 2018. Althlil Al'ihsayiyu Lilbayanat min Almarhalat Alaibtidayiyat 'Iilaa Almutaqadimat Biaistikhdam Alhizmat Al'ihsayiyat Lileulum Al'iinsaniat Spss. Silanjur-Malizya: Matbaeat Jamieat Aleulum Al'iislatmiat Almaliziati.
- Alhiti, Kha. 2000'a. 'Iidarat Almawarid Albashariati: Madkhal Astiratiiji. Al'urduni: Dar Alhamid Lilnashri.
- Wizarat Alkhidmat Almadaniati. 1992g. Dalil Taqyim Al'ada' Alwazifi. Saltanat Eaman: Almwqie Al'iilikuruni Liwizarat Alkhidmat Almadania
- Alwazan, Ma. 2006. Almunakh Altanzimiu Waealaqatuh Bialialtizam Altanzimi. (Risalat Majistir). Albahrin: Jamieat Nayif Alarabia.
- Wisi, Mi. 2009. Aitijahat Aleamiliin Nahw Altaghyir Altanzimii Waealaqatiha Bialwala' Altanzimii Wal'ada' Walrida Alwazifi: Dirasat Maydaniatan fi Baed Almaeamil Altaabieat Liwizarat Alsinaeat fi Muhafazat Dimashqa. (Risalat Dukturah). Suria, Jamieat Dimshq.
- Alyafiei, Sharifat Bint Eabd Allah. 2016. Namudhaj Muqtarah Litaqyim Al'ada' Alwazifii Lilmuealim fi Saltanat Euman fi Daw' Baed Alnamadhij Alealamiati. Almajalat Alearabiati Lileulum Alajtimaieati, Mujalad(2), Ea(9), Sa165-182.