



أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

Sadat Journal of Administrative and Financial Research



المجلد الثالث - العدد الثالث - أكتوبر 2025

Volume 3 | Issue 3 | Oct. 2025



sjsaf.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ. د/ محمد صالح هاشم

رئيس التحرير
د/ حسن رشاد صابر

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية
24426

الترقيم الدولي الإلكتروني Online ISSN
2974-3389

الترقيم الدولي ISSN
2974-3370

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

الصادرة عن:

مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس مجلس ادارة المجلة

أ. د. محمد صالح هاشم

رئيس التحرير

د. حسن رشاد صابر

المحرر التنفيذي

أ. نادر مكي

سكرتير التحرير

أ. أحمد جابر

أثر الإلتزام التنظيمي على تحقيق الامتثال الوظيفي
"دراسة تطبيقية في التجمع الصحي الاول بالرياض"

إعداد

خلود محمد مزيد العتيبي

المبحث الاول : الاطار العام للدراسه

1/1 - مقدمة

تبرز أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين من خلال نتائجه, فإن كان أداؤهم جيد و فعال, فإن ذلك سيضمن للمنظمة التميز والاستمرارية في نشاطها و يعطي لها مكانة عالية ضمن أنجح المؤسسات. لذلك يمكن القول بأن المورد البشري من خلال الالتزام التنظيمي يمثل أحد أهم الأسلحة الاستراتيجية في صراع المنظمات من أجل البقاء والنمو, لأنه الوحيد القادر من خلال أدائه على استيعاب المفاهيم و الأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المنظمة (الجميلي, 2022) .

بناء على ما سبق يسعى الدراسة إلى معرفة ماهية العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتحقيق الامتثال الوظيفي لدى موظفي التجمع الصحي الاول بالرياض ومعرفة مستوى كل منهما في التجمع الصحي محل الدراسة.

2/1 - أهمية الدراسة

أ- أهمية عملية

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أثر الالتزام بالقيم الثقافية (الفردية والتنظيمية) وقيم العدالة التنظيمية على إدراك الفرد ودوافعه , إذ تعتبر القيم محدداً أساسياً وجوهرياً لجوانب وكوامن شخصيته, كما تؤثر على القرارات التي يصدرها , وعلى مدى مشاركته فيها.

كما تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الذي يلعبه الامتثال الوظيفي كمرشد وموجه لسلوكيات الفرد والجماعة , ومن دورها في تحقيق الانسجام والمواءمة بين الفرد والمحيط الذي يتعامل معه, والتعرف على منظومة قيم العاملين

ب- أهمية علمية

يستفاد من الدراسة في صياغة, وتصميم البرامج التدريبية, والأنظمة, والإجراءات والتعليمات, والحوافز بشكل يساعد في التركيز على الأسس السليمة والصحيحة للمهارات التي تحسن من مستوى الأداء الوظيفي.

3/1 - أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على:

- 1- مستوى الالتزام التنظيمي في التجمع الصحي الاول بالرياض.
- 2- مستوى الامتثال الوظيفي لدى موظفي التجمع الصحي الاول بالرياض.
- 3- معرفة ماهية العلاقة التي تربط الالتزام التنظيمي والامتثال الوظيفي لدى موظفي التجمع الصحي الاول بالرياض.
- 4- إبراز اثر الالتزام بالقيم الثقافية (القيم الفردية والقيم التنظيمية) وقيم العدالة التنظيمية على مستوى الامتثال الوظيفي للعاملين.
- 5- التعرف على مدى التزام العاملين بالقيم الثقافية (الفردية والتنظيمية) وقيم العدالة التنظيمية.
- 6- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

4/1 - مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الحاجة إلى تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي التجمع الصحي الاول بالرياض ، وتحديد مستوى الامتثال الوظيفي لدى موظفي التجمع الصحي الاول بالرياض، وتحديد بين الالتزام التنظيمي وتحقيق الامتثال الوظيفي لدى موظفي التجمع الصحي الاول بالرياض .

5/1 - فرضيات الدراسة:

الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الألتزام التنظيمي وبين تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي

الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الألتزام التنظيمي وبين قياس الأمتثال الوظيفي

6/1 - منهجية الدراسة:

بغية تحقيق الأهداف العلمية المرجوة من الدراسة فقد تم استخدام الأسلوبين التاليين:

في الإطار النظري للدراسة: يتم الاعتماد على الأسلوب الوصفي لأهم المعلومات الواردة في الكتب والمراجع العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة.

في الجانب التطبيقي للدراسة: يتم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء من أجل تجميع البيانات الأولية من واقع مجتمع وعينة الدراسة عن طريق تصميم قائمة استقصاء مناسبة لهذا الغرض من أجل اختبار صحة فروض الدراسة إذ يتم تحميل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث يتم تصميم استبانة تقيس محورين تعطي فرضيات الدراسة، ويشمل المحورين الإلتزام التنظيمي والامتثال الوظيفي .

7/1 - مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة موظفي القطاع الصحي في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، اما عينة الدراسة فهي مجموعة من المديرين والموظفين والادارة العليا العاملين في التجمع الصحي الأول في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

سيعتمد الباحث على عينة طبقية عشوائية من الموظفين والادارة العليا بالتجمع الصحي الاول بمنطقة الرياض ، وقد شملت الدراسة توزيع عدد (108) استمارة استقصاء ، بينما بلغ عدد الاستمارات التي تم جمعها ووجدت مطابقة عدد (96) استمارة وذلك للتحقق من فروض الدراسة.

8/1 - الدراسات السابقة:

- دراسة العمرى (2024) بعنوان : بناء نموذج نسبي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أنموذج سببي لدراسة تأثير كل من بناء انموذج سببي، لدراسة تأثير كل من الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، وقد كشفت النتائج عن مجموعة من العلاقات السببية المعنوية في النموذج، حيث اتضح ان متغير الرضا الوظيفي يتحدد بكل من العمر والخدمة والراتب الشهري، وصراع الأدوار، وغموض الدور، وتميز الأداء التنظيمي. كما اتضح أن متغير الأداء الوظيفي يتحدد بكل من الإلتزام التنظيمي ، ومتغير ضغوط العمل والعمر والخدمة، وأخيراً كشفت النتائج أن متغير الفعالية التنظيمية كمتغير نهائي في الأنموذج يتحدد بكل من الرضا والإلتزام التنظيمي وضغوط العمل ومتغير الأداء الوظيفي.

- دراسة النوباني (2023) بعنوان: العلاقة بين مصادر قوة القادة التربويين واتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي والتزامهم التنظيمي في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى ممارسة القادة التربويين في الأردن لمصادر قوتهم ، والتعرف إلى اتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي، ومستوى التزامهم التنظيمي من وجهة نظرهم ، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين مصادر قوة القادة التربويين ، واتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي والتزامهم التنظيمي، ومعرفة أثر كل من المتغيرات: المستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والأقليم، والخبرة الإدارية، على مستوى ممارسة القادة التربويين لمصادر قوتهم ، واتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي ، ومستوى التزامهم التنظيمي. وتوصلت إليها الدراسة أن مصادر قوة القادة التربويين في الأردن، مرتبة تنازلياً وفقاً لدرجة ممارستها على النحو التالي: الإقناع وإدارة الصراع ، الثوابية ، الخبرة، المرجعية، الشرعية، المعلومات والمكانة الاجتماعية ، ثم القسرية ، وإن اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي كانت إيجابية، كما دلت النتائج على أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى القادة التربويين في الأردن كان متوسطاً، وأن العلاقة بين مصادر قوة القائد والاتجاهات نحو التغيير التنظيمي كانت إيجابية ، وهي كذلك بين الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي والالتزام التنظيمي للقادة التربويين في الأردن.

- دراسة (العامري ، 2022) بعنوان : السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية

هدفت هذه الدراسة ، إلى معرفة العلاقة بين السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية، ومستوى السلوك التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية دون المستوى المطلوب ، كما أن السلوك القيادي التحويلي ، يعتبر مطلباً أساسياً لجميع المنظمات التي تبحث عن الاستمرار والتميز ، بينما وجدت الدراسة أن هذا السلوك لا يتوافر في الأجهزة الحكومية السعودية ، وأن هناك علاقة إيجابية بين السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية ، ووجدت هذه الدراسة أن المدراء الذين يتحلون بسمات القادة التحويليين يعملون على حفز الموظفين للقيام بنشاطات خارج نطاق الأدوار الرسمية المطلوب منهم أداؤها.

9/1 - متغيرات الدراسة

أ- المتغير المستقل : الالتزام التنظيمي

أدى الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي خلال العقدين الماضيين إلى شيوعه لدى المديرين والأكاديميين. على اعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظّمته وأكثر اجتهاداً في تحقيق

اهدافها , إضافة إلى ارتباط مفهوم الالتزام بمفهوم الولاء (Loyalty) , كما أن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام تكون عاملاً مساعداً في فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية الاندماج الذاتى (العوفى , 2015).

من اهم خصائص الالتزام التنظيمي مايلي: (البقمي، 2012، ابو شقدم،2021)

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة , ورغبته الشديدة فى البقاء بها, ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التى يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعى من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلى يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة وللعمل بالطريقة التى يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهى الرباط العاطفى أو الوجدانى بين الفرد والمنظمة , والاستمرار والبقاء فى العمل , والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.
- يعبر الالتزام التظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد زتصرفاتهم وتجسد مدى ولأئهم لمنظمتهم.
- يستغرق الالتزام التنظيمي فى تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعه تامة للفرد, كما أن التخلى عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة, بل يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

لاشك أن الالتزام التنظيمي كغيره من التصرفات السلوكية يمر بمراحل متعددة, تتغير فيها درجة الالتزام وترتفع بشكل تدريجي , و تتمثل هذه المراحل فى الآتي : (Adams,2023)

- مرحلة الطاعة: التى تعنى قبول الفرد بالإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوى.
- مرحلة الاندماج مع الذات: وتعنى قبول الفرد تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له فى العمل, وتحقيق الانسجام مع الذات والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمى للمنظمة.
- مرحلة الهوية: وهى المرحلة التى تشير إلى اكتشاف الفرد بأن المنظمة جزء منه وهو جء منها وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

يرى كل من (Steers & porter, 2021) إلى وجود بعض العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي وهي كما يلي :

1 - عوامل شخصية: وهي العوامل التي تتعلق بالفرد نفسه، مثل: شخصية الفرد وقدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة التي يعمل بها، أو عوامل تتعلق باختياره العمل .

2 - عوامل تنظيمية: وهي العوامل ذات العلاقة بالخبرة العملية، أو متطلبات العمل نفسه كالتحدي و التغذية العكسية و الاستقلالية و الإشراف المباشر، و تماسك جماعة العمل بأهداف المنظمة، و درجة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات

3 - عوامل غير تنظيمية: وهي العوامل التي تعتمد على مقدار توفر فرص بديلة للفرد وذلك بعد اختياره الالتحاق بمنظمة ما، بحيث أن مستوى الالتزام لدى الفرد يكون مرتفعاً عندما يكون الجبر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يتحصل عليه في منظمته.

ب- المتغير التابع : الامتثال الوظيفي

كان الامتثال الوظيفي ومازال مثار جدل كبير في الأوساط الإدارية، و ذلك لما له من أهمية كبيرة للعمليات الإنتاجية. و يعبر الامتثال الوظيفي بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمات، و يتوقف مستوى الامتثال الوظيفي على قدرات و مهارات و خبرات العاملين التي تقبع خلف مجموعة من المتطلبات، التي تتضمن : المؤهلات التعليمية، الميول و الاهتمامات. و غيرها من العوامل التي تندرج تحت الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف و اشتراط توفر المؤهلات اللازمة لتشغيلها. الامتثال الوظيفي الراقى يركز على خلفية عملية و تأهيل علمي تطبيقي يوضح مهام العمل و يبسط إجراءاته و خطواته، حيث تسهم القدرات و المهارات و الخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار والابداع بشرط توفير المناخ الملائم الذي يشجع على ذلك و استغلال قدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة (العتيبي، 2015).

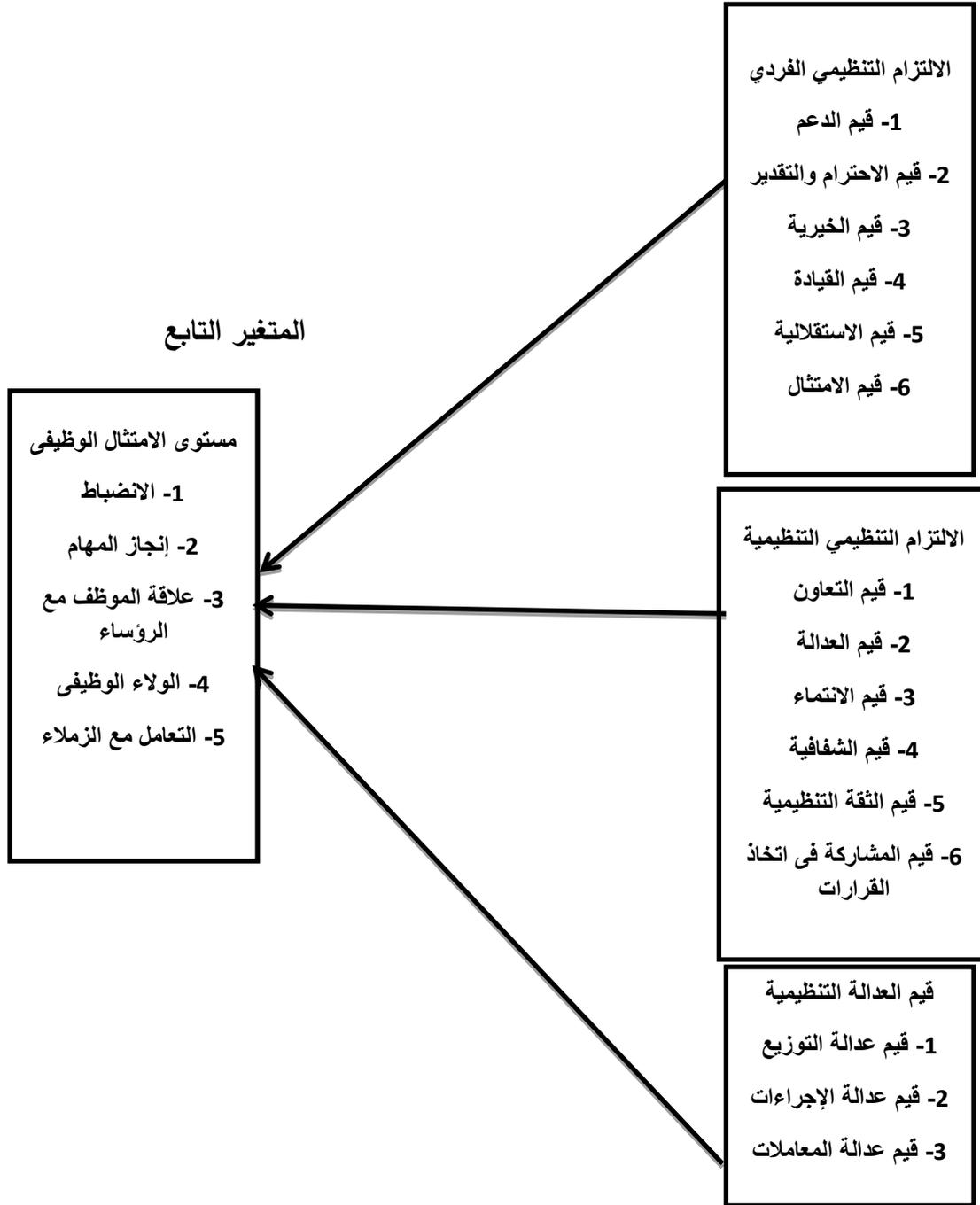
يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها: (حنونة، 2016، خليفات، 2010)

1 - المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية ، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2 - نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به, وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة, وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

10/1- نموذج الدراسة

المتغيرات المستقلة



المبحث الثاني : الدراسة التطبيقية

1/2: إختبار فروض الدراسة

1- إختبار الفرض الأول "يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي " حيث قام الباحث بتطبيق إختبار Chi-Square علي الأسئلة الخاصة بقياس هذا الفرض وكانت النتائج كما يلي:

جدول (10): استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرض الأول

إختبار كا تربيع		الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي وهي:	
مستوى الدلالة	القيمة			موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق		
0.00 1	19.7 3	موافق	3.5	عدد	29	30	12	9	16	1. ان يمارس مهام وظيفته بنفسه .
				%	30.2	31.2	12.5	9.4	16.7	
0.00 0	29.1 0	موافق	3.6	عدد	22	36	17	18	3	2. الألتزام باحترام الشرعية والقانون .
				%	22.9	37.5	17.7	18.8	3.1	
0.00 1	17.9 6	موافق	3.5	عدد	31	27	11	11	16	3. الألتزام بالمشاد بالمصلحة العامة .
				%	32.2	28.1	11.5	11.5	16.7	
0.00 0	20.2 5	موافق	3.5	عدد	35	21	9	17	14	4. احترام اوامر السلطة الرئاسية .
				%	36.5	21.9	9.4	17.6	14.6	
0.00 4	15.6 7	غير موافق	2.6	عدد	15	6	25	27	23	5. الطاعة المطلقة دون اعتراض .
				%	15.7	6.2	26.0	28.1	24.0	
0.00 0	59.0 0	موافق	4.0	عدد	43	31	6	7	9	6. المحافظة على هوية الموظف وحسن سمعتها .
				%	44.8	32.3	6.2	7.3	9.4	
0.24 3	63.7 9	موافق	4.0	عدد	37	39	12	3	5	7. المحافظة على اوقات الدوام الرسمي .
				%	38.6	40.6	12.5	3.1	5.2	
0.00 1	61.4 0	موافق	4.0	عدد	38	38	7	6	7	8. المحافظة على المال العام .
				%	39.6	39.6	7.3	6.2	7.3	

0.00 0	20.2 5	غير موافق	2.6	19	31	27	9	10	عدد	9. عدم الجمع بين الوظيفة العامة والاعمال الاخرى .
				19.8	32.3	28.1	9.4	10.4	%	
0.00 0	79.1 0	موافق	4.1	4	5	6	42	39	عدد	10. عدم افشاء اسرار الوظيفة .
				4.2	5.2	6.2	43.8	40.6	%	

يوضح جدول (10) التوزيع التكرارى والتوزيع النسبى لاستجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرض الأول، الذي ينص علي " يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي "، وبالنظر إلي قيمة مستوي الدلالة لاختبار Chi-Square نجد أن جميع القيم جاءت أقل من 0,05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستجابات المختلفة لكل عبارة من العبارات، وهذا يوضح أن اتجاه استجابات العينة لكل عبارة يمثل الاتجاه الخاص بقيمة المتوسط المرجح لكل عبارة من العبارات ومن النقاط السابقة يمكن أن نستنتج أن استجابات أفراد العينة جاءت تؤكد علي أنه يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي وهذا من شأنه أن يثبت صحة الفرض الأول للدراسة. ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة علي عبارات الفرض الأول ككل لتحديد الاتجاه الذي ذهبت إليه استجابات العينة فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالاته الإحصائية كما يلي:

جدول (11): استجابات عينة الدراسة للفرض الأول

اختبار كا تربيع		الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرض الأول	
مستوى الدلالة	القيمة			غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً		
0.000	195.4	موافق	3.5	12.10	14.00	13.70	29.10	31.10	%	يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي

يوضح جدول (11) التوزيع التكرارى والتوزيع النسبى لاستجابات عينة الدراسة للفرض الأول " يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي "، حيث جاء التوزيع النسبى لاستجابات عينة

الدراسة تجاه هذا الفرض وقد تبين أن قيمة المتوسط المرجح بلغت (3,5) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة للفرض الأول "موافق" وهو اتجاه "إيجابي".
وبالنظر إلي قيمة مستوي الدلالة لاختبار Chi-Square جاءت أقل من 0,05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستجابات المختلفة لهذا الفرض، وهذا يوضح أن اتجاه استجابات العينة للفرض الأول "موافق" دال إحصائياً أي أن العينة تميل تجاه الاستجابة "موافق" لهذا الفرض، وهذا يشير إلي تحقق الفرض الأول للدراسة بشكل عام.
وبالتالي يمكن أن نؤكد علي أنه يؤثر الألتزام التنظيمي على تحقيق عناصر الأمتثال الوظيفي

2- إختيار الفرض الثاني

" يساعد الألتزام التنظيمي في قياس الأمتثال الوظيفي "

حيث قام الباحث بتطبيق اختبار Chi-Square علي الأسئلة الخاصة بقياس هذا الفرض وكانت النتائج كما يلي:

جدول (12): استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرض الثاني

اختبار كا تربيع		الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					يساعد الألتزام التنظيمي في قياس الأمتثال الوظيفي عن طريق :	
مستوى الدلالة	القيمة			غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً		
0.00 0	22.5 4	موافق	3.5	16	7	13	29	31	عدد	1. المشاهدة والملاحظة لسلوك الموظف .
				16.7	7.3	13.5	30.2	32.3	%	
0.17 8	6.29	محايد	3.2	17	12	19	27	21	عدد	2.المقابلة الشخصية الجادة مع الموظف.
				17.7	12.5	19.8	28.1	21.9	%	
0.00 0	40.1 5	موافق	3.8	7	14	7	36	32	عدد	3.تحليل المضمون لاداء الموظف.
				7.3	14.6	7.3	37.5	33.3	%	
0.00 0	29.0 0	غير موافق	2.4	35	27	6	17	11	عدد	4.قياس قيم الدعم .
				36.5	28.1	6.2	17.7	11.5	%	
0.00 0	24.5 2	موافق	3.6	12	17	7	26	34	عدد	5.تحقيق قيم الامتثال .
				12.5	17.7	7.3	27.1	35.4	%	

0.01 2	52.4 4	موافق	3.9	7	6	10	37	36	عدد	6.تحقيق قيم الاستقلالية .
				7.3	6.2	10.4	38.6	37.5		
0.00 0	32.4 4	موافق	3.6	18	9	6	27	36	عدد	7.تحقيق قيم القيادة.
				18.8	9.4	6.2	28.1	37.5		
0.00 0	68.2 7	موافق	4.0	6	5	7	38	40	عدد	8.تحقيق القيم الخيرية.
				6.2	5.2	7.3	39.6	41.7		
0.00 0	35.3 5	موافق	3.6	16	11	8	20	41	عدد	9.تحقيق قيم الحياة الاسرية.
				16.7	11.5	8.3	20.8	42.7		
0.00 0	61.7 1	موافق	4.0	5	8	7	39	37	عدد	10.تحقيق القيم الدينية والاخلاقية .
				5.2	8.3	7.3	40.6	38.6		

يوضح جدول (12) التوزيع التكراري والتوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرض الثاني، الذي ينص علي يساعد الألتزام التنظيمي في قياس الأمتثال الوظيفي ، وبالنظر إلي قيمة مستوى الدلالة لاختبار Chi-Square نجد أن جميع القيم جاءت أقل من 0,05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستجابات المختلفة لكل عبارة من العبارات، وهذا يوضح أن اتجاه استجابات العينة لكل عبارة يمثل الاتجاه الخاص بقيمة المتوسط المرجح لكل عبارة من العبارات، كما جاء رفض أفراد العينة للنقطة الخاصة بانه يساعد الألتزام التنظيمي في قياس الأمتثال الوظيفي.

ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة علي عبارات الفرض الثاني ككل لتحديد الاتجاه الذي ذهبت إليه استجابات العينة فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالاته الإحصائية كما يلي:

جدول (13): استجابات عينة الدراسة للفرض الثاني

اختبار كا تربيع		الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة				الفرض الثاني
مستوى الدلالة	القيمة			غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	

0.00	239.									يساعد الالتزام التنظيمي في قياس الأمتثال الوظيفي
0	24	موافق	3.6	14.5	12.1	9.40	30.8	33.2	%	

يوضح جدول (13) التوزيع التكرارى والتوزيع النسبى لاستجابات عينة الدراسة للفرض الثانى يساعد الالتزام التنظيمى فى قياس الأمتثال الوظيفى"، حيث جاء التوزيع النسبى لاستجابات عينة الدراسة تجاه هذا الفرض وقد تبين أن قيمة المتوسط المرجح بلغت (3,6) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة للفرض الثانى "موافق" وهو اتجاه "إيجابى".
وبالتالى يمكن أن نؤكد على أنه يساعد الالتزام التنظيمى فى قياس الأمتثال الوظيفى.

المبحث الثالث : نتائج وتوصيات الدراسة

1/3 : نتائج الدراسة

- 1- ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمى فى التجمع الصحى الاول بالرياض.
- 2- ارتفاع مستوى الامتثال الوظيفى لدى موظفى التجمع الصحى الاول بالرياض.
- 3- توجد علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمى والامتثال الوظيفى لدى موظفى التجمع الصحى الاول بالرياض.
- 4- توجد علاقة ايجابية بين الالتزام بالقيم الثقافية (القيم الفردية والقيم التنظيمية) وقيم العدالة التنظيمية على مستوى الامتثال الوظيفى للعاملين.
- 5- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الالتزام التنظيمى وتحقيق الامتثال الوظيفى لدى موظفى التجمع الصحى الاول بالرياض.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فى إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لدى العاملين فى التجمع الصحى الاول بالرياض.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فى إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى العاملين فى التجمع الصحى الاول بالرياض.

2/3 : توصيات الدراسة

المدة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	اليات التنفيذ	التوصية
1-2 سنة	ادارة التدريب	عقد الدورات وورش العمل	قيام الادارة بتعريف الموظفين ابعاد الالتزام التنظيمي وكيفية الالتزام بها .
1-2 سنة	ادارة التدريب	وضع المقاييس والمعايير اللازمة لقياس الالتزام التنظيمي	قياس الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات وخصوصا المؤسسات الصحية
1-2 سنة	ادارة التدريب	وضع المقاييس والمعايير اللازمة لقياس الالتزام التنظيمي	ربط الترقيات والتعيينات بتحقيق درجة عالية من الامتثال الوظيفي .

المراجع العربية:

1. إبراهيم ، محمد (2019) موقع القيم في بعض فلسفات التربية، مجلة دراسات تربوية، مجلد (4) ، ج (6) ، ص 11 - 39.
2. أبو شرخ، نادر حامد عبد الرازق (2010) تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فمستين، ص20.
3. أبو شقدهم، عزة ، و آخرون (2011) أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، مشروع تخرج ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ص 15.
4. بالأطرش، سميرة (2012)، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية لدى عينة من مربيات رياض الأطفال - ولاية ورقلة "، شهادة الليسانس، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة .
5. البدرى ' عبد القادر (2012) "دوافع العمل وعلاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بنغازي، ليبيا ، مجلة الإدارة العامة ، مجلد2، عدد (2) ، ص ص : 377-430.
6. البطش ، والطويل (2010) البناء القيمي لدى طلبة الجامعة الأردنية ، مجلة دراسات العلوم التربوية والإنسانية ، مجلد 17، ع3، ص 93 - 136.
7. البقمي، سعد تراحيب غنام (2012) الالتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية .
8. البليسي ، سناء جودت " محمد على" . (2023) استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم التنظيمي، (رسالة دكتوراة غير منشورة)، عمان ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
9. التويجر، أنس (2014) القيم الشخصية والتنظيمية واثرها في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة.

10. الثبتي ، خالد بن عايش (2013) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في المؤسسة العامة للصناعات الحربية بالخرج، رسالة ماجستير منشورة و جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية ، ص 36.
11. جلال الدين ، بوعطيط (2019) ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سوتلغاز عنابة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري محمود فسنطينة، الجزائر، ص 70.
12. الجميلي ، مخلص شياع على (2022) ' العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (4) ، العدد (9) ، ص 296.
13. الحاكم ، على عبد الله (2018) واجبات وأخلاقيات الموظف العام وحقوقه في الإسلام والقوانين الوضعية ، الإداري ، ع 33، ص 225-238.
14. حبيش، فوزي (2023) واجبات الموظف العام ، الإداري ، مجلد 19، ع(5)، بيروت، ص 18 - 24.
15. حداد، ياسمين، سمارنه ، منى (2019) "التوجهات البين شخصية للمديرين وعلاقتها بإدراكات الهيئات التدريسية ومشاعرها ورضاها عن مناخ العمل المدرسي"، مجلة دراسات ، سلسلة العلوم التربوية، مجلد6 ، ع(1).
16. حريم ، حسين، (2017) السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد في المنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
17. حنون، سامي ابراهيم حماد (2016) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين، ص 13.
18. خليفة، عبد اللطيف. (2022) ارتقاء القيم ، سلسلة عالم المعرفة، العدد 160 ، ط 1 ، الكويت.
19. الدوسري، نايف بن شايع حسن (2015) المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام الوظيفي لدى ضباط قوات أمن المنشآت بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية، ص46.
20. الرشيدة، نايل (2014) الإطار القيمي المرجعي للمشرفين التربويين في محافظات جنوب الردين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة.

21. الرواشدة، حلف سليمان العبد لله (2015) أثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقاتهم مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، إربد ، جامعة اليرموك.
22. سلامه ، رتيبه محمد حسن (2023) الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، الأردن ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
23. عبد الوهاب ، أحمد جاد (2012) السلوك التنظيمي: دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال ، دار الوفاء للتوزيع : عمان، ص 45.
24. عبدالله ، نجلاء (2020) "القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي" رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية.
25. العتيبي، تركي بن سيل بن ماضي (2015) القيم التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على العاملين في كلية الملك خالد العسكرية بالرياض " ، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية، ص 40.
26. عجلوانى ، رضوان محمد احمد، (2000) منظومة لقيم لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، رسالة مقدمة لنيل درجة دبلوم الدراسات المعمقة في العلوم التربوية ، جامعة الروح القدس.
27. عطية، العربي (2012) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية : دراسة ميدانية في جامعة ورقمة (الجزائر) ، مجلة الباحث، عدد (10) ص 323.
28. عكاشة، أسعد أحمد محمد (2018) أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات " Paltel " في فلسطين، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فمستين، ص 33.
29. علاوى ، عبد المجيد احمد خليل (2018) أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعة ، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، بغداد.
30. العنزي، طليل نحاء مطر (2013) بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية " ، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص 39.

31. العوفى، محمد بن غالب (2005) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية، ص 32.
32. فرانسيس ، ديفيد ، ومايك ، وودوك. (2015). القيم التنظيمية ، ترجمة عبد الرحمن احمد الهيجان ، معهد الإدارة العامة ، الرياض.
33. القريوتي ، محمد (2013) السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي فى المنظمات المختلفة ، ط4 ، دار الشروق للنشر والتوزيع : عمان ، ص ص : 169-171.
34. الكايد، جعفر أحمد محمد (2019) الولاء التنظيمي فى الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اربد، جامعة اليرموك.
35. الكبيسى ، عامر (1986م) القيم المؤسسية فى الوطن العربى كمدخل للتنمية الإدارية ، المجلة العربية للإدارة ، السنة العاشرة ، عدد (3) ، ص ص : 5-26.
36. الكردى ، محمد ، وآل ناجى ، محمد (2016) "دراسة وتحليل القيم الشخصية للمدير السعودى فى إطار مدخل ثقافة المنظمة ، مجلة الإدارة العامة ، مجلد 36 ، عدد (1) ، ص ص : 1-51.
37. مايكل ، كينيث بلانكارد (2000) الأخلاق الحديثة للإدارة "الإدارة بالقيم" ، ترجمة عدنان سليمان، ط1، دمشق، دار الرضا للنشر.
38. المعانى ، أيمن (2010) أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين فى الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة) ، عمان ، الجامعة الأردنية.
39. المعاينة ، غيمان (2015) الانسجام بين القيم البيروقراطية والقيم الاجتماعية واثره على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين فى الوزارات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم إدارة العامة ، جامعة مؤتة.
40. مفلح ، غسان ناجى عبد الرحيم (2024) مدى التزام موظفى الخدمة المدنية فى الوزارات الأردنية بأخلاقيات الوظيفة العامة ، دراسة ميدانية ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الأردنية.

41. النوبانى ، مصطفى طه، (2023) **العلاقة بين مصادر قوة القادة التربويين واتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي والتزامهم التنظيمي في الأردن**، (رسالة دكتوراه غير منشورة) الأردن، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
42. الهيتى ، صلاح (2015) **تأثر الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين : دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسين بن عبدالله الثانى الصناعية" المجلة الأردنية لإدارة الأعمال** ، مجلد 1 ، عدد (1) ، ص 26.
43. الوابكة ، يونس احمد اسماعيل ، الطعانى ، حسن (2013) ، **الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمى للعاملين فى المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية، مجلة دراسات** ، قسم العلوم التربوية ، المجلد (40) ، العدد (1) ، ص 184.
44. الوهابي، بندر بن حسين محمد (2015) **الثقافة التنظيمية و علاقتها بالالتزام الوظيفي : من وجهة نظر ضباط حرس الحدود بمنطقة نجران**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية ، ص 4.
45. اليتوى، نسرین (2015) **اتجاهات المديرين فى الوزارات الأردنية نحو الالتزام بالقيم الثقافية: رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة** ، ص 15.

الدراسات الاجنبية :

- 1) Adams, J.S. (2023) "Towards An Understanding of Inequity", **Journal of Abnormal and Social Psychology**, (67): 422-436.
- 2) Allen. N.J.& Meyers, J.P. (2010). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and normative. Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.
- 3) bain. Booby. (2019). **A study of texas teachers fulfillment of the educators. Code of ethics unpublished Doctoral Dissertation. North Texas Univerity.**

- 4) Bateman. Thomas S., Strasser, Stephen. (2024). A longitudinal Analysis of the antecedents of organizational commitment, **Academy of management journal**, vol. 27 (1) (95–112).
- 5) beard. Massey, Dorothy Merle. (2022). **A comparison of the stated values of solicited principals of evangelical Christian and public Elementary School In Texas**. Dissertation Abstracts International.
- 6) Bron. Ulysses J., & Gaylor, Kristina P., (2022). **Organizational Commitment in Higher Education**, Department of management & marketing School of Business, Jackson, Mississippi, 39217, e-mail: kpgaylor@jsums.edu.
- 7) Buchanan, Bruce., (2024). Building Organizational commitment: The Socialization of management in work organizations , **Administrative Science Quarterly**, pp 553–546.
- 8) Buchholz, R.A. (2016) **Measurement of Beliefs**, Human Relation, 29(12): 1177–1189.
- 9) Buchholz, Rogene A. (2016). Measurement of Beliefs, **Human Relations**, 29 (12): 117–1189.
- 10) Catharin, Marshall., (2022) School Administration Value A focus on Atypical , **Educational Administration quarterly**, Vol. 28. No. 3, August.
- 11) celep, cevat., (2022) teachers Organizational commitment in educational organizations, **National forum Journals home page**, NFTE table of contents.
- 12) cellar, b., l., (2018). A study of similarities and differences of values of high school seniors in differing commentates within A metropolitan area, ph. D. Dissertation, university of Ohio, 1977, **dissertation Abstract international** 38, 11, 6410 – A.

- 13) cevay, celep., (2021). Teachers Organizational commitment in educational organizations. **National forum of teacher educational journal**, vol, 11 E, No , 3, pp. 1-100.
- 14) davis keith and john W. Newstrom., (2019). **Human behavior at_work: organizational behavior**, 8th ed. (N.Y.: McGraw – Hill book Co).
- 15) Deal, T. and Kennedy, A. (2013) **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate life**, Reading, MA, Addison–Wesley.
- 16) deal. Terrence, & kennedy, Allan, A. (2022) **corporate culture: The Rites and rituals of Corporate Life**, Addison Wesley Publishing company, Inc, USA.
- 17) Enz, Cathy A. (2018). The Role of value congruity in intraorganizationalpower, **administrative science quarterly**, 33: 248-304.
- 18) Felix A. nigro & Lloyd G, Nigro. (2024). **Modern Public Administration**, Harper & Row publishers.
- 19) Folorunso, O.O, Adewale, A. J, and Abodunde , S.M (2014) , Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria , **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences** , Vol. 4 , No.8.
- 20) Gabarro, John J., (2022). **Managing people and organization**, Harvard business School publications, Boston, Massachusetts.
- 21) Gibson, L., James, J.L. and James, D.Jr. (2014) **Organization Behavior: Structure and processes**, 8th Edition, Hom wood, 111: IRwin, Inc: Boston, P.62.

- 22) Gill, harjinder Kaur. (2000) **the relation between values and organizational**, commitment: multi dimensional perspective.
- 23) gordon, Michael E., Philpot, john W., burt, Robert E., Thompson, Cynthia A. & Spiller William E., (2020). Commitment to the union: Development of measurd and an examination of its correlates, **American psychological Association**, Volume 65(4).
- 24) Jarrell, Donald W. (2023). **Human resource planning**, A business planning Approach. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice – hall.
- 25) Jarrell, Donald. W. (2023). **Human resource Planning**, A Business Planning Approach. Englewood cliffs, New jersey: prentice – Hall.
- 26) Kabonoff, B. and Daly, J. (2010) "**Values Espoused by Australian and U.S Organization**", Applied Psychology, 49(2): 248–315.
- 27) Kenneth, Kernighan & O. P. swiped., (2023). **Ethics in the public service comparative perspectives**, international institute of administration sciences, Brussels, Belgium.
- 28) Kenneth, Kernighan & O. P. swiped., (2023). **Ethies in the public service comparative perspectives**, international institute of administration sciences, Brussels, Belgium.
- 29) Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (2012) **Corporate Culture and Performance**, New York, The Free Press, P.16.
- 30) Kreiter, R. and Kinicki, A. (2012) **Organizational Behavior**, 2nd Edition, Homewood: Irwin. P. 516.

- 31) Marshall, Catharine (2022) School Administrators values A focus on Atypical, **Educational Administration Quarterly**, Vol. 28, No, 3, August.
- 32) Mckinney, Kathleen Marie. (2000) **The realionship of values congruence to commitment and effectiveness**. ST JONTS university School of education and human services. (1334)
- 33) Mehari, Negin , Mahdieh, Omid, and Marnani, Ahmad Barati (2013), **The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance : A study of Meli bank**, INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL. 5, NO. 5.
- 34) Morgan, Robert M. & Hunt, Shelby. D. (2024). The commitment–Trust theory of relationship marketing. **Journal of marketing**. July, vol, 58, no, 3, Pp. 20–38.
- 35) moody, R.T. porter, I. w, & Stecrs, R.M. (2022). **Employee organization linkage: the psychology of commit and turnover**. New York: Academic press.
- 36) Narayanan, V. and Nath, R. (2013) **Organization Theory**, Home Wood, 111: Irwin, P. 460.