

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي لدي عينة من مديري ومعلمي بعض المدارس الحكومية وغير الحكومية

أ. د. مختار أحمد الكيال	أ. م. د. ياسمين عبدالغنى سالم	د. نيفين صباح بيومي	أ/ هند سيد أحمد أحمد نجم
أستاذ علم النفس التربوي	أستاذ قسم علم النفس التربوي المساعد	مدرس علم النفس التربوي	باحثة ماجستير بقسم علم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة عين شمس	كلية التربية - جامعة عين شمس	كلية التربية - جامعة عين شمس	كلية التربية - جامعة عين شمس

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية من خلال بيانات عينة قوامها ١٢٠ مديرا ومعلما من مديري ومعلمي بعض المدارس في إدارات مختلفة وباستخدام التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي أوضحت نتائج البحث وجود أربعة عوامل للمقياس هي (الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، ضغوط العمل، الصراع التنظيمي) وكذلك تميز المقياس بدرجة عالية من الثبات حيث بلغ معامل الثبات باستخدام معامل أوميغا ماكدونالدز ٠,٧٣٦ والصدق باستخدام الصدق العاملي والاتساق الداخلي.

المقدمة:

السلوك محل إهتمام الأنسان منذ القدم، وهو جزء من محاولة الانسان في فهم حقيقة نفسه ووجوده وقد أدى تقدم العلوم الإنسانية في القرن الماضي إلى تأكيد حقيقة أن الانسان إذا أراد أن يعيش لابد له أن يفهم نفسه ، ويفهم غيره من الناس ويعرف كيف يتعامل ويتعاون معهم، و نلاحظ أن السنوات الأخيرة اعتمد الناس أكثر وأكثر على علماء النفس وغيرهم من علماء الاجتماع لمساعدتهم على فهم السلوك الإنساني والتنبؤ به .

وفي سياق البيئة التعليمية المتطورة، يأتي السلوك التنظيمي كعامل حاسم يؤثر على أداء المؤسسات التعليمية، وإن فهم هذا السلوك يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف التربوية، ويشير السلوك التنظيمي إلى الطريقة التي يتصرف بها الأفراد والمجموعات داخل المنظمات، ويدرس السلوك التنظيمي كيفية تأثير العوامل الداخلية والخارجية على سلوك الأفراد في المؤسسات، وكيفية تأثير سلوكهم على أداء المؤسسة بشكل عام، و يعتبر فهم السلوك التنظيمي أمرًا حيويًا لنجاح أي منظمة؛ حيث يمكن لفهم السلوك أن يساعد في تحسين الأداء وبناء بيئة عمل إيجابية، بالإضافة إلى ذلك، يساهم فهم السلوك التنظيمي في تطوير استراتيجيات لإدارة التغيير وتحسين العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة، وبذلك، يعد دراسة السلوك التنظيمي مجالًا مهمًا لإدارة المؤسسات بشكل عام.

ويرى بعض الباحثين أن السلوك التنظيمي علم مستقل بذاته، ويراه بعض الباحثين انه حقل من علم الإدارة وبأنه محصلة لعلوم أخرى (حاجي كريمة، ٢٠٢٠).

كما أشار محمود سلمان العميان ،(٢٠٠٤ ص. ٦٩) أن من أهم ما تميز به السلوك التنظيمي أنه ليس علماً مستقلاً بذاته وإنما حقل فرعي ينتمي إلى علم الإدارة ويستقي الكثير من المفاهيم والمفردات من العلوم الأخرى، مثل علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الإنسان.

ونجد أن علم النفس في الشخصية والسلوك يركز على علاقات الفرد بالآخرين داخل المؤسسات ويهتم بالفرد وما يحيط به من مؤثرات سواء كانت تنظيمية أو اجتماعية ويساعد في فهم الأفراد وتفسير تصرفاتهم ويسهل عمليات التوجيه والإرشاد والتدريب وإعداد القوى البشرية داخل المؤسسات (تحسين احمد الطراونة،٢٠١٢، ص. ١١).

Robbins & George ووفقا (٢٠١٨)، يشير السلوك التنظيمي إلى دراسة كيفية تفاعل الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة، يتضمن ذلك فحص العوامل المختلفة التي تؤثر على

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

السلوك، مثل المواقف الفردية وأنماط القيادة. من خلال فهم هذه العوامل، يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل إيجابية.

ويهتم السلوك التنظيمي بالأفراد والمجموعات ونشاطهم في التنظيم حيث تسعى الإدارة لتحقيق أعلى درجة من الكفاءة في تحقيق اهدافها لكن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها دون الجهد الإنساني تفكيراً وعملاً ، من هنا كان السلوك التنظيمي عنصراً مهماً في الإدارة (محمد الفاتح محمود بشير المغربي، ٢٠١٦، ص. ٦٠)

ويلعب الالتزام التنظيمي دوراً حاسماً في مشاركة الموظفين ونجاح المؤسسة، ووفقاً لتعريف (Greenberg, & Baron, 2017) يشير الالتزام التنظيمي إلى الارتباط العاطفي والتفاني للفرد في المؤسسة، وتؤثر عوامل مثل الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي في مستوى الالتزام لدى الموظف.

كما أن الولاء التنظيمي يشير إلى الانتماء والتفاني للموظف لمؤسسته، وينكر (Colquitt, LePine , & Wesson, 2019) على أن الولاء يتم بناؤه من خلال مجموعة من العوامل، بما في ذلك المعاملة العادلة وفرص النمو والتطوير والاعتراف بالإنجازات. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والدعم، فإنهم أكثر عرضة للبقاء ملتزمين بالمؤسسة وتقديم أفضل الجهود والدعم لنجاح المؤسسة.

أظهرت الدراسات في ميدان القيادة أن للسلوك الإنساني دوراً بارزاً في الارتقاء بالعمل القيادي ، فالفرد العامل يقبل على العمل ، ويسعى لرفع معدلاته عندما يشعر بانتتمائه إلى جماعة العمل التي يعمل معها، ومتى ما تمت معاملته معاملة إنسانية تشعره بكرامته وتقديره وبدوره في العمل. (طارق عبد الحميد البديري ، ٢٠٠٢ ، ص. ٦٠)

ونجد أيضاً الصراع جزء لا يتجزأ من الحياة التنظيمية. كما ذكر (McShan., Steen, & Tasa, 2018) أن الصراع التنظيمي يشير إلى التوافق أو الاختلاف أو التناقض الذي يحدث عندما تتعارض أهداف ومصالح وقيم الأفراد و المجموعات داخل المؤسسة. يمكن أن يحدث الصراع بسبب أسباب مختلفة، مثل الاختلافات في وجهات النظر والمنافسة ، أو المشاكل الشخصية.

ويعد السلوك التنظيمي من العناصر الأكثر مركزية نظراً لأنه يتعلق بسلوك الأشخاص داخل المؤسسات وان الاهتمام بأنماط السلوك الفردية والجماعية عنصراً أساسياً في التعامل مع

القضايا السلوكية المعقدة التي ظهرت في عالم الاعمال الحديث (Mullins, 2019,p.41) يتأثر السلوك التنظيمي بمجموعة من العوامل ، كأسلوب المدير في التعامل مع المعلمين ، وفي توزيع المهام ، ومدى قدرته على إيجاد جو من الثقة والصراحة بشكل يسمح بتبادل الآراء ، ومناقشة المشكلات بكل حرية ووضوح . (محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، ٢٠١٦).

ويعد موضوع القيادة من اهم الموضوعات في إطار العلوم الإدارية والسلوكية وعلم النفس الاجتماعي ، ونجد ابرز النظريات القديمة التي وضعت مثل نظرية الرجل العظيم او نظرية السمات تركز أساساً على الصفات والمميزات الفردية للقائد ، الا ان الاتجاه الجديد لدراسة القيادة يركز على الأهتمام بالتفاعل الذي يحدث بين القائد والجماعة والموقف الذي يكون فيه القائد (علوي طاهر ، ٢٠٠٧ ، ص٣٤).

حيث ان مدير المدرسة هو المسئول الأول في مدرسته، وهو المشرف على جميع شئونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والقذوة الحسنة لزملائه ويؤثر على سلوك وتوجيهات العاملين من حوله لإنجاز أهداف محددة. (منى حمد قشطة، ٢٠٠٩ ، ص٧٥).

كما أدرك الباحثون أهمية أسلوب المدير وبالتالي شددوا على التدريب وإعطاء المزيد من الإهتمام لتعليم مهارات الإدارة بدلا من المهارات الفنية. (Rao, 2017, p.12)

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات مستمرة في تحقيق التميز والتنظيم الفعال. يظهر أن هناك تقصيراً في فهم السلوك التنظيمي وتأثيره على أداء هذه المؤسسات، مما يستدعي الحاجة إلى دراسات موقّعة لتسليط الضوء على هذه المشكلة.

ودراسة السلوك التنظيمي من أكثر المواضيع التي حظيت بأهتمام من المفكرين والباحثين والإختصاصيين ومن أكثرها إثارة وتعقيداً ويقدم علم السلوك التنظيمي معارف ومهارات يحتاجها كل فرد (كل مدير) يود أن يحقق أهدافه من خلال آخرين ولاسيما أن المدرسة تواجه في ظل هذه التطورات المتلاحقة ضرورة ملحة للإهتمام بالسلوك التنظيمي لضمان بقائها وإستمرارها.

ووجد الباحثين أن من أهمية السلوك التنظيمي فهم طبيعة الدوافع والقيم التي تحكم السلوك وأيضاً معرفة طبيعة الضغوط ووسائل الإتصال المستخدمة ونمط القيادة ، وتوجيه سلوك المعلمين نحو تحقيق الهدف من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب ، ومساعدة المديرين

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

على التنبؤ والتوقع بسلوكيات وإستجابات المعلمين الناتجة عند إتخاذ قرارات معينة وذلك بناءً على المعلومات المستمدة من علم السلوك التنظيمي والفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعاون مع الأفراد بطريقة صحيحة.

ونظراً للقصور الملحوظ في الأداء، و تحقيق الأهداف المنشودة على مستوى المؤسسات التعليمية فقد أصبحت الحاجة ملحة لدراسة تلك الأنماط القيادية وتطوير أداء سلوك مديري ومعلمي المؤسسات التعليمية بما يتضمن تحقيق الأهداف التعليمية.و قد تواجه المؤسسات التعليمية مشكلة في نقص التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمين والطلاب، مما يؤثر سلباً على البيئة التعليمية ويؤدي إلى تدهور العلاقات الداخلية.

و يمكن أن هناك قلة في الالتزام بالقيم والأهداف التنظيمية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والفعالية،و يمكن أن تتسبب ثقافة التعامل غير الصحية في المؤسسات التعليمية في ارتفاع مستوى الصراعات والتوترات بين الأعضاء المختلفين في المؤسسة، وقد تكون هناك مشكلة في نقص التمكين وعدم إشراك الأفراد في صنع القرارات، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الالتزام و تحسين وتطوير سلوكهم وأدائهم.

هذه بعض المشكلات المحتملة التي قد تواجه المؤسسات التعليمية في مجال السلوك التنظيمي، من المهم أن يُدرك القادة والإداريون في هذه المؤسسات أهمية فهم هذه المشكلات والعمل على حلها من خلال تطبيق استراتيجيات وأساليب مناسبة لتحسين السلوك التنظيمي وتعزيز الأداء داخل المؤسسة.

حيث أشارت دراسة سميحة مخلوف (٢٠١٥) إلى أن مديري المدارس الحكومية للمرحلة الابتدائية بمحافظة الفيوم يمارسون أبعاد القيادة الثلاث بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية قدرها (٩٦،٦٤) % وأن عينة الدراسة تمارس السلوك التنظيمي بمحاورة الثلاث (سلوك الإلتزام التنظيمي،سلوك المواطنه التنظيمي، سلوك الولاء) بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية قدرها (٦٦،٧٨) %وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية بين ممارسة مدير المدرسة لنمط القيادة والسلوك التنظيمي للمعلمين بصفة عامة.

دراسة عبدالحق علي إبراهيم. (٢٠١٥). سلطت الضوء علي أهمية دور السلوك التنظيمي داخل منظمات الأعمال في بيئة المنظمة الداخلية.

دراسة M. Chong (2014) . أشارت إلى أن هناك ثلاثة متغيرات محددة في استخدام
تكنيكات التأثير على الإلتزام التنظيمي (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص) وهناك تأثير
سلوكيات القادة المتمثلة في أنماط القيادة التربوية على سلوك الإلتزام التنظيمي.

ودراسة xiesel Aswiesel (٢٠١٤) التي هدفت لدراسة العلاقة بين أنماط القيادة للإداريين
في المدارس الثانوية وإدارة التنوع والإلتزام التنظيمي لدى المعلمين. وذلك بإستخدام أداتين
للدراسة تم إعدادهما من قبل الباحث أحدهما لقياس واقع أنماط القيادة والأخرى لقياس واقع
الإلتزام التنظيمي وتم تطبيق أداة الدراسة على عينه من ٤٥٨ معلماً ومعلمة وإستخدمت الدراسة
المنهج الوصفي وتوصلت إلى أن هناك علاقة موجبه بين أبعاد السلوك القيادي وسلوك الإلتزام
التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر أفراد العينة المختارة وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند
مستوى دلالة (٠,٠١) بين أنماط القيادة لصالح النمط القيادي الديمقراطي والإلتزام التنظيمي.
وهدف دراسة حنان العدوانى (٢٠١٣) إلي التعرف على الأنماط القيادية لدى مديري المدارس
الثانوية وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين، حيث إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي
الإرتيادي، تكونت العينه من ٦٠٠ معلم ومعلمة فى المرحلة الثانوية ، وإستخدمت الباحثة
إستبانة للأنماط القيادية وإستبانة الضغوط التنظيمية ثم التأكد من دلالات صدقها
وثباتها، أشارت النتائج إلى أن نمط الإدارة السائد لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر
المعلمين كان النمط الديمقراطي ثم يليه النمط التسلطى ثم فى المرتبه الأخيرة النمط التسببي،
كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز النمط الديمقراطي والإهتمام بالبرامج التدريبية.

وتوصلت دراسة سالم عزيمة، (٢٠١٥) ودراسة تهاني العنزي (٢٠١٨) و دراسة سميرة سعادة
(٢٠١٩) ، ودراسة عبد المنعم الشحنة (٢٠٢٠) و دراسة سلوى الزهراني (٢٠٢٠) و دراسة
عبد العزيز الشهري (٢٠٢٠) دراسة مي فيصل نصر شعيب (٢٠٢٠) دراسة النيرة المطيري
(٢٠٢٢)، سعيد الهشومي وآخرون (٢٠٢٢). سلطت الضوء على القيادة بشكل عام
وعلاقتها بالرضا وتأثر هذا الرضا بالقيادة و نمط القيادة. والالتزام، والرضا عن طبيعة العمل
والانتماء لمهنة التدريس.

ودراسة Malos,Raul (٢٠١٢) ودراسة محمد عبد النبي عيد بطران وآخرون (٢٠١٨)
تسلط الضوء على أساليب القيادة الرئيسية التي يحتاج القائد الناجح إلى معرفتها. فهو يوضح
أن بعض الخصائص وحدها لا تضمن نجاح القيادة، وهناك أدلة على أن القادة الفعالين

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

يختلفون عن غيرهم من الأشخاص في بعض النواحي الرئيسية. وأهم الأنماط التي أشارت إليها هي: القيادة الاستبدادية، والقيادة الديمقراطية، وقيادة عدم التدخل، والقيادة التبادلية. و أن لكل أسلوب قيادي فوائد وسلبيات، ومن أجل تحقيق الأهداف التنظيمية من الأفضل معرفتها جميعها واختيار تلك الخصائص التي تناسب كل قائد.

تواجه المؤسسات التعليمية مشكلة في نقص التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمين والطلاب، مما يؤثر سلباً على البيئة التعليمية ويؤدي إلى تدهور العلاقات الداخلية.

تواجه إدارة المدارس العديد من التحديات، مثلًا عدم ملاءمة بعض العاملين للمهام المسندة إليهم، وقصور في التوظيف، و بعض المدارس تعاني من النمط التسلسلي والإدارة الأوتوقراطية، وهذا يحتاج إلى تغيير في اتجاهات المديرية تجاه فلسفتهم للإدارة السلوك.

حيث أشارت دراسة أمانى حسين (٢٠٠٨) إلى عدة نتائج من أهمها إن تركيز مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي كان على الإنتاجية وطرق إنجاز العمل و التركيز على العلاقة فيما بينهم وبين المعلمين، وإن أكثر الأنماط القيادية شيوعاً في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي هنا النمطي الديمقراطي والمتساهل، و إن السلوكيات والممارسات التي يتبناها القائد لتحريك العاملين تحدث نوعاً من التواصل والتفاعل بين المدير والمعلمين وتحقق مشاركتهم الإيجابية، وتطوير إمكانياتهم إلى أقصى حد ممكن بما يضمن تغذية إيجابية تسهم في النهاية إلى تحقيق الأهداف بفاعلية عالية. إن نمط السلوك القيادي هو عنصر مهم للفاعلية المدرسية، حيث يمثل البنية الأساسية في تحويل المدرسة إلى منظمة تحدد أهدافها بوضوح وتسعى لتنفيذها.

وأشارت دراسة Harris&leonard (2004) أن مديري المدارس يلتزمون بالمعايير الخاصه بالعملية التربويه بينما أشاروا إلى وجود ضعف فى إلتزام بعض المديرين بمثل هذه المعايير . وقد صممت ادوات عديدة لقياس السلوك التنظيمي والعوامل المكونة لهذا المفهوم ومن امثلة تلك الادوات

مقياس الإلتزام التنظيمي المحدد ثلاثي الأبعاد Three-Component Model Organizational Commitment Scale ، تم تطوير هذا المقياس من قبل Meyer و Allen (1991) ، يقيس مدى ارتباط الموظفين بالمؤسسة ورغبتهم في الاستمرار فيها ، ويستند إلى بُعد الإلتزام العاطفي والإلتزام المستمر، والإلتزام الاعتراري.

مقياس الالتزام التنظيمي الشامل Organizational Commitment Questionnaire ، تم تطوير هذا المقياس من قبل Porter و (1970) Smith يقيس الالتزام بثلاثة أبعاد: الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام الاعتباري

مقياس الالتزام التنظيمي الشخصي Personal Organizational Commitment Scale يقيس مدى الالتزام الشخصي للموظفين بالمؤسسة بناءً على الارتباط العاطفي والرغبة الشخصية في الاستمرار

مقياس الالتزام التنظيمي الاختياري Affective and Continuance Organizational Commitment Scale يقيس مدى الالتزام التنظيمي العاطفي والاستمراري للموظفين بالمؤسسة.

في دراسة استكشافية قام بها (1991) Meyer،Allen ، تم تقديم نموذج ثلاثي المكونات للالتزام التنظيمي. يشير الالتزام التنظيمي إلى الارتباط الذي يمتلكه الأفراد بالمؤسسة التي يعملون فيها ورغبتهم في الاستمرار فيها.

Change Readiness Survey Harris & Armenakis يستخدم لقياس استعداد الموظفين للتغيير وتقبلهم للتحويلات في البيئة التنظيمية.

مقياس ضغوط العمل Work Pressure يقيس مستوى الضغوط والتوتر الذي يواجهه الموظفون في بيئة العمل. يمكن استخدام مقاييس مثل مقياس ضغوط العمل العام General Work Pressure Scale المطور من قبل Mullins-Sweatt, Baumeister, & Phillips, 2001 لقياس مستوى الضغوط في العمل.

وقد استخدم كل من هذه المقاييس في البحوث لقياس السلوك التنظيمي عبر مجموعة متنوعة من الأفراد والثقافات والسياقات المختلفة ، وبالتالي يمكن تلخيص أسباب دراسة المشكلة في مجموعة من النقاط هي.

● أغلب المقاييس التي تم الاعتماد عليها لتشخيص السلوك التنظيمي أصلها أجنبي مثل مقياس الإلتزام التنظيمي المحدد ثلاثي الأبعاد Three-Component Model Organizational Commitment Scale لكل من (Meyer و Allen 1991) و مقياس ضغوط العمل Work Pressure لكل من (Mullins-Sweatt, Baumeister, & Phillips 2001).

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

- استفاد الباحثين في تحديد مفردات المقياس وأبعاده من الأطر النظرية والتطبيقية والتي تتمثل في الإطار النظري والأدبيات والاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة بالسلوك التنظيمي وأبعاده مثل.
- مقياس محمد عبد النبي (٢٠١٨) ويتكون من (٣٧) مفردة، و من أبعاده (سلوك الإلتزام التنظيمي، سلوك الولاء التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمي)
- مقياس أمل محمود (٢٠٠٨) ويتكون من (٣٢)، اعتمد علي نموذج baker ويتضمن ثلاث أساليب لمواجهة الصراع التنظيمي (أسلوب التعاون، أسلوب التنافس، أسلوب التجنب).
- مقياس الولاء التنظيمي Organizational Loyalty ليلة سايب (٢٠١٠) والذي اعتمدت فيه علي مقياس Smith & Allen & Meyer ويتكون من (١٨) مفردة ، ومن أبعاده (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء المعياري).
- أغلب الدراسات العربية التي أعدت مقاييس للكشف عن السلوك التنظيمي طبقت في بيئات عمل تختلف عن البيئة المصرية، مثل دراسة سعيد بن راشد بن الشهومي (٢٠٢٠) كانت العينة من معلمي مدارس عمان ، ودراسة تهاني العنزي (٢٠١٨) كانت العينة من معلمي المرحلة الثانوية بالكويت.
- اعتمدت بعض الدراسات علي حساب الخصائص السيكومترية باستخدام الصدق العاملي ، والأنساق الداخلي ، والاعتماد علي المقارنة الطرفية بين درجات الأفراد علي المقياس في الثلث الأعلى والثلث الأدنى كما في دراسة ليلة سايب (٢٠١٠) وحساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية كما في دراسة أمل محمود (٢٠٠٨)، واستخدام الصدق الذاتي ومعامل الفا في دراسة محمد عبد النبي (٢٠١٨)، والصدق الظاهري وطريقة الاختبار وإعادته كما في دراسة أسماء الخالدي (٢٠١٤)، هناك طرق أدق للتحقق من ثبات المقياس ، واستخدم الباحثين في البحث الحالي لثبات المقياس معامل أوميجال لأنه أكثر تحرراً من شروط الفا كرونباخ المتمثل في تحقيق نموذج تاو المتكافئ الأساسي.
- اختلاف العينة وأختلاف حجمها ، مثل دراسة عبد الحق علي إبراهيم (٢٠١٥) ، ودراسة سهام أكرور (٢٠١٩) كانت العينة من منظمات إدارة الاعمال، ودراسة xiesel Aswiesel (٢٠١٤) تم تطبيق أداة الدراسة على عينه من ٤٥٨ معلماً ومعلمة، ودراسة يعقوب قنفي كانت العينة ٦٠ فرداً، دراسة حنان العدوانى (٢٠١٣) تكونت العينه من ٦٠٠ معلم ومعلمة.

- فاعلية السلوك التنظيمي مرهون بنوع النمط القيادي وسماته الناجحة الفعالة التي يعتمد عليها، وفي ذات الوقت يتلاءم مع الموقف وقدرات أفراد الجماعة بما يحقق ذلك الكفاءة والفاعلية للمؤسسات التعليمية المختلفة بما يضمن تحقيق النتائج المنشودة.
- وبالرغم من أهمية السلوك التنظيمي، ودوره في العملية التعليمية بشتي أساليبه، إلا أن القليل من الدراسات في علم النفس تناولته بالدراسة.
- زيادة وعي الباحثين بالسلوك التنظيمي وإجراء المزيد من الدراسات حول السلوك التنظيمي لتحسين العملية التعليمية .
- هذه الدراسة تهدف إلى تعزيز فهمنا للسلوك التنظيمي كأداة لتحسين العملية التعليمية، وبالتالي تقديم توجيهات عملية للمسؤولين والقادة في المؤسسات التعليمية لتعزيز بيئة تنظيمية فاعلة.
- ومن خلال هذه الدراسة نسعى إلي إيجاد اداة عربية لقياس السلوك التنظيمي. في المؤسسات التعليمية، مسهمين بذلك في تطوير مستقبل التعليم في المؤسسات التربوية.
- وهذه كانت مبررات للباحثين بأهمية إجراء هذه الدراسة، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:
- ما البنية العاملية لمقياس السلوك التنظيمي لمعلمي ومديري المدارس الحكومية وغير الحكومية؟
- ما الخصائص السيكومترية(الصدق- الثبات) لمقياس السلوك التنظيمي لمديري ومعلمي المدارس ؟

أهمية البحث:

يعد البحث الحالي واحداً من البحوث التي تساعد في تشخيص وقياس السلوك التنظيمي وفهمه ، وتطوير أدوات قياسه مما يعزز فهم مديري ومعلمي المدارس لكثير من السلوكيات داخل المدارس، ويقدم للمكتبة العربية أداة تساعد الباحثين في إجراء البحوث النفسية والتربوية.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحديد الخصائص السيكومترية وتحديد البنية لمقياس السلوك التنظيمي لمديري ومعلمي المدارس داخل البيئة المصرية.

مصطلحات الدراسة:

التعريف الإجرائي للسلوك التنظيمي :

بأنه هو الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة الاحتكاك بغيره من الأفراد أو نتيجة اتصاله بالبيئة الخارجية من حوله ويتضمن بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي، التفكير، سلوك لغوي، مشاعر و إدراك انفعالات، و يقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم عند إجابته علي المقياس.

الإطار النظري للدراسة:

تعريف السلوك التنظيمي: Organizational behaviour

يعتبر حاجي كريمة (٢٠٢٠) السلوك التنظيمي أحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثة، حيث يهتم السلوك التنظيمي بدراسة سلوك الأفراد والجماعات في داخل المؤسسة لتفسيره وتحليله والتنبؤ به وإحداث تغييرات ايجابية فيه والتحكم فيه، لتحسين سلوكياتهم داخل المؤسسة، لتحقيق الأهداف المشتركة بين الطرفين.

كما يعرف بأنه: سلوك الأفراد داخل المنظمات. (أحمد ماهر، ٢٠٠٣، ص. ٢٣).

يرى عبد الرزاق الرحاحلة ، وزكريا أحمد العزام (٢٠١١، ص. ٥) أنه يمكن التمييز بين نوعين من سلوك الأفراد السلوك الفردي والسلوك الاجتماعي السلوك الفردي هو السلوك الخاص بفرد معين، أما السلوك الاجتماعي فهو السلوك الذي يتمثل في علاقة الفرد بغيره من الجماعة، ويهتم علم النفس بالسلوك الفردي أما السلوك الاجتماعي فهو لب اهتمام علم الاجتماع و أن السلوك التنظيمي هو سلوك الأفراد والجماعات تجاه بعضهم البعض مع انعكاسه على الهوية التنظيمية وعملياتها وأدائها. وينظر إليه على أنه هيئة معرفية، ويوصف بأنه "دراسة وتطبيق المعرفة حول كيفية تصرف الأفراد كأفراد وجماعات داخل المنظمات، و يشار أيضا أن السلوك التنظيمي يهتم بدراسة ما يفعله الناس في المنظمة وكيف يؤثر سلوكهم على أداء المنظمة، وأنه الفهم والتنبؤ وإدارة السلوك البشري في المنظمة (Olutoye, ٢٠٢٢, p.170 & Asikhia).

وعرفت علة مراد (٢٠١٨) السلوك التنظيمي بأنه "دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين، ويشير مفهوم

السلوك التنظيمي إلى تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة والتي تشمل الهيكل التنظيمي، و البيئة التنظيمية والاجتماعية خارج المنظمة. و عرف على أنه " الكيفية أو الأسلوب الذي يتصرف به مديري مدارس التعليم العام داخل المؤسسات التعليمية لتحقيق أهدافها الدراسية، وشئون العاملين والتقييم والتي يقوم من خلالها المدير بمساعدة العاملين معه. (ربحاب صالح حسن الصعب، ٢٠١٨، ص. ٢٥٠)

أهميه علم السلوك التنظيمي :وتحدد أهمية السلوك التنظيمي في :

- ١- أهميه علميه :تتمثل في امكانيه تطوير نمط شخصيه القائد من خلال الاستفادة بنتائج الدراسات التي اهتمت بإيجاد علاقة بين نمط القيادة والمتطلبات الموقفية ويستخدم ايضا في اختيار الاسلوب الملائم لتقسيم اداء العاملين، كما يرشدنا علم السلوك في اختيار الوسائل المناسبة لجذب الافراد الذين يتمتعون بمواهب خاصه للعمل بالمنظمة والعمل على تنميته.
- ٢- أهميته للنمو الشخصي للأفراد: فهم سلوك الآخرين يعد انجازا او مكسبا شخصيا حيث تزداد معرفه وإدراك الفرد لذاته ويعد ذلك أحد اشكال التعلم وتعد القدرة على فهم الآخرين والعمل بفاعليه مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين امر ضروري لتحقيق التقدم في العمل وشغل الوظائف القيادية (صالح حسن الدهري، ٢٠١٥، ص. ٢٨ - ٢٩)

أهداف السلوك التنظيمي :

يشير محمود سلمان العميان ان المنظمات الاكثر فاعليه تشجع مديريها علي دراسة مبادئ السلوك التنظيمي لان المعرفة هي اساس التفسير والتحليل للسلوك ، والتنبؤ بهذا السلوك، وهي ايضا اساس التوجيه على هذا السلوك ونجد ان وجود مديرون ذوي خبره ومعرفه علميه تمكنهم من تصميم انظمه وسياسات وقواعد ذات تأثير على سلوك الموظفين. في(عبد الحق علي إبراهيم أبوسن، ٢٠١٥، ص ٣٧)

هناك ثلاثة أسباب لدراسة السلوك التنظيمي: التطبيقات العملية الهامة التي تتبع من فهم ومعرفة السلوك التنظيمي والقدرة على التعامل بفعالية مع الآخرين في إطار تنظيمي، النمو الشخصي والإنجاز المكتسب، قد يؤدي فهم الآخرين أيضًا إلى زيادة معرفة الذات، زيادة المعرفة حول الأشخاص في أماكن العمل، على سبيل المثال تحديد الأبعاد الرئيسية للقيادة المؤدية إلى تصميم برامج التدريب على القيادة في المنظمات. Mullins, L. J. 2019, (p.3)

ابعاد السلوك التنظيمي:

الالتزام التنظيمي: Organizational Loyalty

تجد انه بدأ الاهتمام بتعريف الالتزام التنظيمي في الدراسات والابحاث باعتباره أحد اجزاء السلوك التنظيمي وعلم النفس وايضا جزء من الجوانب الاجتماعية التي تهم العاملين. (حنان محمد، ٢٠٢٠، ص. ٦).

فقد قدم العديد من الباحثين تعريفات متنوعة لهذا المفهوم من وجهات مختلفة.

فعرّف Robins (٢٠٠٦) الالتزام التنظيمي بأنه المرحلة التي يتعرف فيها الموظف على مجموعة معينة من الأهداف، ويأمل في الحفاظ على الوضع كعضو في المجموعة. ويعرفه Luthans (2002) أنه الاستعداد القوي للبقاء كعضو في المجموعة، الرغبة في العمل الجاد باعتباره الطموح التنظيمي، رغبة معينة في قبول قيم وأهداف المنظمة. للالتزام التنظيمي علاقة قوية وإيجابية بأداء العمل. في (Eliyana., & Ma'arif, S. (2019)., p.145)

" تعريف Muddy , Burtar, Sitirz (1979) الذي يعبر عن رغبة الفرد القوية بالارتباط والاندماج مع المنظمة والاستعداد لبذل كل الجهود الممكنة من اجل تحقيق اهدافها والتمسك بعضويته فيها، وأشار شهاب (٢٠١٤) أن هناك تأثيرًا إيجابيًا وهامًا لرضا العمل على الالتزام التنظيمي. في (سعيد بن راشد بن علي الشهري ، ٢٠٢٢، ص. ٢٣١).

صنف Allen and Mayer (Allen & Meyer , Jaros , 1991: 1997, Meyer & Smith , Heroscvitch & Meyer , 2000: Powell & Meyer , 2001: 2004) الالتزام التنظيمي إلى ٣ مكونات منفصلة:

الالتزام العاطفي ٢- الالتزام المستمر ٣- الالتزام المعياري. في (Lai, et al , 2011,) (p.169).

٢- الولاء التنظيمي: Organizational Loyalty

يعرف الولاء التنظيمي على انه احساس الموظف بارتباطه بأهداف المؤسسة وقيمها والدور الذي يقوم به لتحقيق هذا الهدف (كايد سلامة ، و أسماء الخالدي ، ٢٠١٤، ص. ٢٩١) وتتبع أهمية الولاء التنظيمي من اهتمام الباحثين والدارسين في العصر الحديث، لما له من علاقة إيجابية بفاعلية المنظمة، ودرجة إنجاز العمل، فهو يعبر عن اتجاه الفرد نحو منظمته واعتزازه بها، واستعداده للدفاع عنها وعن سمعتها بسبب إيمانه القوي بأهدافها وقيمها. وقد

أشار العديد من العلماء والباحثين إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوى الفرد أو الإدارة، حيث يشعر الموظف ذو الولاء التنظيمي المرتفع بدرجة عالية من الرضا والسعادة، والارتباط العائلي. كما أن الولاء التنظيمي عنصر أساسي لقياس مدى التوافق بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها، فالأفراد ذو الولاء التنظيمي المرتفع يميلون إلى تأييد ودعم قيم المنظمة، إضافة إلى تأثير الولاء التنظيمي على حياة الفرد المهنية، وذلك بانعكاسه على تقدمه الوظيفي، واجتهاده لتحقيق أهداف المنظمة، مما يسارع في تحقيق وتقدمه وظيفياً (هناء محمد جلال جمال الدين لطفي، ٢٠١٨، ص.٣٩)

٣- ضغوط العمل: work stress

يشمل مفهوم ضغوط العمل خمس مكونات:

١- مواقف العمل التي يمكن أن تسبب الإجهاد، ٢- التقييم المعرفي، والذي يتضمن التقييم الأولي والتقييم الثانوي لمصادر الإجهاد، ٣- الفروق الفردية، التي تؤثر على التقييم المعرفي، ٤- استجابات ضغوط العمل التي يعاني منها الأفراد، ٥- الإجهاد النفسي والفسولوجي والسلوكي. (Arismunandar , et al , 2022, p.113)

وهناك مصادر للضغوط وأسباب عدة للضغوط التي يعيشها ويواجهها الفرد، وقد وضعت هذه المصادر في ثلاث مجموعات المصادر المرتبطة بالبيئة Environmental Factors، المصادر المرتبطة بالمنظمة Organizational Factors، مصادر الضغوط الفردية Individual Factors. (منصور محمد إسماعيل العريفي، ٢٠١٦، ص. ٢٢٢)

٤- الصراع التنظيمي: Organizational conflict

عرفه خليل محمد حسن الشماع بأنه حالة عدم توازن تتعرض لها المؤسسة نتيجة لتعارض المصالح والاهداف بين الافراد والجماعات في (سهام اكروور، ٢٠١٩، ص. ٥٠. ص.٥١) وعلى الرغم من الاتجاه المبكر للنظر إلى الصراع على أنه خلل وظيفي، بدأ عدد متزايد من الباحثين في الإشارة إلى ديناميته وعواقبه الإيجابية، حيث أكد Simmel (1955) أن الصراع ليس دائماً مدمراً اجتماعياً ولكنه آلية أساسية في التطور الإيجابي للمجتمع. كما ساهم المنظرون اللاحقون مثل Bundy (١٩٦٧) Tomas (١٩٩٢) في تغيير وجهة النظر في الصراع في المنظمات.

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

جادل Bundy (١٩٦٧) بأن الصراع ليس جيدًا ولا سيئًا ولكن يجب تقييمه من حيث وظائفه الفردية والتنظيمية

و عام ١٩٩٢، راجع Bundy بشكل جذري فكرة أن الصراع يخلق عدم توازن من خلال القول بأن "الصراع ليس وظيفيًا فقط للمنظمة، بل ضروري لوجودها في ذاته ، لخص التغيير في مفهوم بوندي للصراع في المنظمات تحولًا ناشئًا في مجال أبحاث الصراع من النظر إلى الصراع على أنه خلل وظيفي إلى رؤيته على أنه بناء محتمل وحتى منتج إذا حدث النوع الصحيح من الصراع، رأى Tomas (١٩٩٢) أيضًا أن الصراع قد يكون بناءً.

تلخيصًا، تؤكد النظرة الوظيفية للصراع التنظيمي على أنها قوة بناءة وحتى منتجة، بدلاً من كونها مخلة، إذا كان من الممكن إدارة النوع الصحيح من الصراع. بدأ العديد من المحللين يرون أن الصراع جوهر في العلاقات الإنسانية.

أدى التمييز المفاهيمي بين النزاعات المختلفة والوظيفية إلى تركيز أبحاث الصراع على الحد من الاختلال الوظيفي وتحفيز تلك الصراعات التي تعتبر مثمرة ومفيدة للمنظمة. (Clegg, et al , 2019, pp. 240-241)

ومما سبق يري الباحثين أننا بحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني ، بهدف تحقيق النجاح للمنظمات والتقدم ، ويتحقق هذا بعدة عوامل منها الالتزام والولاء التنظيمي ، والذي يعتبر حالة ايجابية محسوسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته التي يعمل بها.

و يمكن القول بأن علم النفس هو ذلك العلم الذي يسعى إلى فهم السلوك الإنساني والجوانب المؤثرة في هذا السلوك، والتي يمكن بواسطتها التنبؤ بالسلوك الإنساني مستقبلاً ومن ثم القدرة على التحكم فيه ويتمثل تعريف السلوك كل ما يصدر من الإنسان من أنشطة وتصرفات سواء الظاهرة منها أو الباطنة.

فالسلوك التنظيمي هو نتاج تفاعل العلوم السلوكية المختلفة مثل علم الإنسان وعلم النفس وعلم الاجتماع. يهتم بدراسة الأنماط السلوكية في المجتمعات البشرية ويساعد في فهم وتحليل السلوك التنظيمي وزيادة القدرة على التنبؤ به.

و أن الالتزام التنظيمي هو استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة التي يعمل بها ، مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وقبول أهدافها وقيمها، و

بأنه درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض. وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا في حياته. وهناك عوامل توتر مستوى المعلمين تجاه مدارسهم ، ومن أبرز تلك المؤثرات النمط القيادي الذي يمارسه ويتبناه مدير المدرسة ، حيث أن مهارة مدير المدرسة في استثارة المعلمين للعمل وتحقيق أهداف المدرسة ترتبط بما يمارسه من نمط قيادي . وبناءً عليه فقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة تسليط الأضواء على أهمية النمط القيادي الذي يتبناه مدير المدرسة داخل مدرسته وما يتركه من أثر على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين تجاه مدارسهم ودرجة الولاء لها. وأهتم علماء الإدارة بالصراع تأثراً بنظرة علماء الاجتماع باعتبارها أكثر تعمقا في قضية الصراع ، فقد أهتم علماء الاجتماع بفهم الصراع داخل النظم الاجتماعية ويشمل ذلك الصراع الموجود داخل الفرد وصراع الجماعة والصراع بين الجماعات. وهكذا شكلت نظرة علماء الاجتماع فكرة غنية ومفهوماً مفصلاً عن الصراع لدى الإداريين مما ساعدهم على فهم كيفية تأثير الصراع على سلوكيات مختلف العاملين في أي نظام فقد اتفق بعض العلماء مثل (محمد العمايرة، ١٩٩٩) و Bundy,Mc (١٩٦٧) بأن الصراع حقيقة واقعة في كل النظم لكنه ليس بالضرورة مصطلحاً سلبياً، بل أن له أحياناً قيمته في النظام، إلا أن معظمهم يجدون فيه تهديداً للمنظمة مثل pfeiffer, Dunlap (٢٠٠١)، و شحادة (١٩٩٢) ينجم عنها إحباط الآخر وتثبيطة عن تحصيل أهدافه وتعزيز ميوله. باختصار، تمثل الإدارة الفعالة في المدرسة جزءاً أساسياً من تحقيق أهدافها التعليمية. يعتبر مدير المدرسة قائداً تربوياً رئيسياً وله دور حاسم في نجاح العملية التعليمية من خلال قيادته الناجحة وبناء علاقات إيجابية مع المعلمين والموظفين. لذا يحتاج مديرو المدارس في التعليم العام إلى تطبيق سلوك تنظيمي فعال وقيادة ناجحة لتحقيق مناخ ملائم داخل المدرسة. نجاح أي مؤسسة تعليمية يعتمد على فعالية سلوك مدير المدرسة في تحقيق أهدافها، ولذلك يلعب سلوك المدير دوراً هاماً في نمو وتطور جميع العاملين في المدرسة .

إجراءات الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي لمعلمي ومديري المدارس الحكومية وغير الحكومية.

عينة الدراسة:

أختيرت هذه العينة للتحقق من الكفاءة السيكومترية للأدوات ومجتمع عينة الدراسة وكانت العينة من معلمي ومديري المدارس الحكومية وغير الحكومية وبلغ قوامها ١٢٠ منقسمين علي (٨٨) معلما و (٣٢) مديرا ويمتد أعمارهم من (٢١ - ٦٢) عاما وكان المتوسط الحسابي لهم ٣٠,٠٦٧ والانحراف المعياري ١١,١٩

أدوات الدراسة:

مقياس السلوك التنظيمي لدي مديري ومعلمي المدارس الحكومية وغير الحكومية من خلال الأبعاد الأربعة: الإلتزام التنظيمي ، الولاء التنظيمي، ضغوط العمل، الصراع التنظيمي.

مبررات المقياس:

- ١- إن المقاييس التي استخدمت في الدراسات السابقة غير مناسبة لبيئة العينة.
- ٢- لا تقيس المقاييس السابقة المفهوم الإجرائي الذي تبنته الباحثة في الدراسة الحالية.
- ٣- الأبعاد التي ذكرتها الباحثة غير مجتمعة في مقاييس الدراسات السابقة

إعداد وبناء المقياس:

لقد استفادت الباحثة في تحديد مفردات المقياس وأبعاده من الأطر النظرية والتطبيقية والتي تتمثل في الإطار النظري والأدبيات والاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة بالسلوك التنظيمي وأبعاده. ويوضح هذا الجدول (١) التالي:

جدول (١) : بعض المقاييس التي إطلعت عليها الباحثة لمقياس السلوك التنظيمي

الدراسة / والسنة	استخدام المقياس	الابعاد	طريقة الإجابة	عدد العبارات	الصدق	الثبات
محمد عبد النبي بطران ٢٠١٨	اعداد الباحث للمعلمين بمحافضة الفيوم	سلوك المواطنة التنظيمي سلوك الالتزام التنظيمي سلوك الولاء التنظيمي	٣ نعم الى حد ما لا	37	الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات	الفا كرونباخ ٠,٨٧ جتمان ٠,٨٨
امل محمود علي العبيدي ٢٠٠٨	يعتمد المقياس على نموذج Baker الذي يتضمن ثلاث اساليب لمواجهة الصراع التنظيمي وهي الابعاد الثلاثة	أساليب إدارة الصراع اسلوب التعاون اسلوب الاجبار (التنافس) اسلوب التجنب		32	صدق المحتوى	طريقة التجزئة النصفية معامل الثبات ٠,٦٧
ليلة سايب ٢٠١٠	Allen & Smith Meyer	الولاء العاطفي Affective Loyalty الولاء المستمر Continuous Loyalty الولاء المعياري Standard loyalty	٥ ليكرت الخماسي	18	الاعتماد على المقارنة الطرفية بين درجات الافراد على المقياس في الثلث الاعلى والثلث الادنى	معامل الارتباط بيرسون بين البنود الفردية والبنود الزوجية للمقياس ثم تم تعديله على طريقه معادله سبيرمان فتم التوصل الى معامل ثبات قدره ٠,٩٠
أبو بكر سالم ٢٠١٠	نموذج Allen & Meyer	الولاء العاطفي Affective Loyalty الولاء المستمر Continuous Loyalty الولاء الاخلاقي Normative Loyalty	٥ أبدأ نادراً أحياناً غالباً دائماً	15	الصدق الظاهري صدق الاتساق الداخلي معامل الارتباط بيرسون	معامل كرتنباخ الفا ٠,٨٣

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

اسماء الخالدي ٢٠١٤	دراسة الحديدي ٢٠٠٣ دراسة Bayazit, Hammer & Wazeter, 2004 دراسة غنام ٢٠٠٥ دراسة اللوزي ٢٠١٢	الولاء التنظيمي	٥ ليكرت الخماسي	25	الصدق الظاهري	طريقه الاختبار واعادته Test _ Retest معامل الارتباط بيرسون ٠,٩٣ كرونباخ ٠,٩٨
قنفي يعقوب / ٢٠١٩ ٢٠٢٠		-للبرامج التكوينية دور في احداث التغيير على مستوى دافعية العمل لدى أساتذة التعلم المتوسط -للبرامج التكوينية دور في احداث التغيير على مستوى الانتماء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط -للبرامج التكوينية دور في احداث التغيير على مستوى الاداء في العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط	٣ نعم أحياناً لا	24	الاتساق الداخلي لكل محور ٠,٨٦٥ ٠,٩٠٣ ٠,٨٨٩	الفا كرنباخ ٠,٨٥٧
عبد الحق علي ابراهيم ٢٠١٥	ظرفان بن ناصر محمد فواز الزعاريير ٢٠٠٤ عصام محمد حسين ٢٠١١ مروان احمد حويجي نجاه جميل وكارولين البدور شبيب منصور السبيعي ١٩٩٠ نهله عبد القيوم عبد الرحمن ٢٠١٢ ريم رمضان فوزي شعبان ١٩٩١ محمد عبد الكريم سالم ٢٠٠٠ منى محمد السيد إبراهيم ٢٠٠٦	الاتجاهات الدافعية والتحفيز ضغوط العمل القيادة الإدارية الصراع التنظيمي الثقافة التنظيمية	٥ ليكرت الخماسي	٥٠	الاتساق الداخلي	الفا كرنباخ لكل بعد 0.85 0.80 0.81 0.84 0.89 0.79

وصف المقياس

تحديد طريقة الإجابة على المقياس وطريقة تصحيحه:

يتألف المقياس الحالي من (٣٠) مفردة علماً بأن استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي ووضعت خمس استجابات أمام كل مفردة وهي (تتفق تماماً، تتفق إلى حد ما، محايد، لا تتفق

إلى حد ما، لا تتفق تماماً)، والمطلوب قراءة كل مفردة جيداً، وفهمها، ثم اختيار إجابة واحدة فقط، وهي التي تنطبق عليه تماماً، ووضع علامة (صح) تحت الاختيار الذي ينطبق عليهم، حيث إن: اختيار الإجابة تتفق تماماً (٥)، تتفق إلى حد ما (٤)، محايد (٣)، لا تتفق على حد ما (٢)، لا تتفق تماماً (١). وهذا بالنسبة للمفردات الإيجابية.

مع التنبيه على أنه لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خطأ، ولكن الإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليهم بالفعل وعدم التفكير كثيراً، والإجابة بأول إجابة ترد على الذهن مباشر، وعدم ترك مفردة دون إجابة. وعدم وضع أكثر من علامة فوق الاختيار المناسب.

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي:

أولاً: الاتساق الداخلي:

جدول (٢) : معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي

رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط
1	.326**	11	.304**	21	.352**
2	.342**	12	.406**	22	.315**
3	.185*	13	.398**	23	.144**
4	.٣٠٢**	14	.391**	24	.171**
5	.334**	15	.147**	25	.372**
6	.519**	16	.366**	26	.534**
7	.250**	17	.497**	27	.229**
8	.424**	18	.401**	28	.399**
9	.341**	19	.385**	29	.425**
10	.571**	20	.394**	30	.324**

يتضح من جدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠.٠١) صدق مفردات مقياس السلوك التنظيمي وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، الجدول التالي يوضح تلك النتائج.

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس السلوك التنظيمي .

الصراع التنظيمي		ضغوط العمل		الولاء التنظيمي		الالتزام التنظيمي	
قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة
**٠,٥٢٠	٩	**٠,٤٩٦	١	**٠,٥٩٠	٣	**٠,٥٧٩	٢
**٠,٥٥٦	١١	**٠,٦٤٢	١٠	**٠,٦٦٢	٧	**٠,٦١٣	٥
**٠,٧١٠	١٤	**٠,٧٦١	١٧	**٠,٦٨٢	١٥	**٠,٧٠١	٦
**٠,٧٢٣	٢٢	**٠,٥٧١	٢٥	**٠,٦٨٧	١٩	**٠,٥٧٥	٨
		**٠,٦٢٩	٢٨	**٠,٥٨٧	٢٠	**٠,٦٩٨	١٢
		**٠,٦٧٤	٢٩	**٠,٦١٠	٢٣	**٠,٥٦٧	١٣
		**٠,٥٥١	٣٠	**٠,٥٥٦	٢٤	**٠,٦٧٢	١٦
				**٠,٤٥٥	٢٧	**٠,٦٣٠	١٨
						**٠,٥١١	٢١
						**٠,٦٨٥	٢٦

يتضح من جدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كانت دالة عند مستوى (٠.٠١)

جدول (٤)

معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي

الدرجة الكلية	البعد الأول: الالتزام	البعد الثاني: الولاء التنظيمي	البعد الثالث: ضغوط	البعد الرابع: الصراع
**٠,٦٥٤	**٠,٣٤٧	**٠,٦٨٠	**٠,٥٣٣	

يتضح من الجدولين (٣، ٤) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وكذلك الأبعاد.

ثانياً: حساب الثبات: تم حساب ثبات المقياس بطريقة أوميغا ماكدونالدز لهايز، وذلك كما يلي: اعتمد الباحثين على طريقة أوميغا ماكدونالدز لهايز McDonald's Omega لأنه أكثر

تحرراً من شروط ثبات الفا كرنباخ المتمثل في تحقيق نموذج تاو المتكافئ الأساسي stratified alp coefficient (r) للتأكد من ثبات المقياس، وامتدت قيم الثبات لجميع الأبعاد من (0.822- 0.703) وهي قيم أكبر من (0,7) مما يدل على ثبات المقياس. استخدمت هذه الطريقة في حساب ثبات المقياس وذلك بتطبيقه على العينة الاستطلاعية، وقد بلغت قيمة معامل أوميغا للمقياس ككل (0.736).

ويوضح جدول (5) قيمة معامل أوميغا لمقياس السلوك التنظيمي.

جدول (5) قيم معامل الثبات لمقياس السلوك التنظيمي بطريقة أوميغا

معامل الثبات الفا كرونباخ	ابعاد المقياس
.822	البعد الاول: الالتزام التنظيمي
.754	البعد الثاني: الولاء التنظيمي
.729	البعد الثالث: ضغوط العمل
.703	البعد الرابع: الصراع التنظيمي
.736	المقياس ككل

ثالثاً: الصدق العاملي:

١- التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس السلوك التنظيمي:

للكشف عن البنية العاملية Factorial Structure للمقياس وتحديد العوامل المتميزة فيه، طبق المقياس على (120) مديراً ومعلماً مختارين من المدارس الحكومية وغير الحكومية لمعلمي ومديري المدارس لبعض الإدارات المختلفة، واستخدم التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات المقياس (30) مفردة بطريقة Principal components والتدوير المائل بطريقة البروماكس promax، مع الاعتماد على محك Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن / القيمة المميزة Eigenvalue عن الواحد الصحيح، وقد استبعدت المفردات ذات التشعبات الأقل من (0,30). وأشارت قيمة (KMO) Olkin Kaiser-Meyer- إلى 0,750، وأشارت قيمة اختبار بارلت 2. X = 1120.839، Bartlett (0,01 < p = ,000، df = 378) مما يشير إلى أن بيانات الدراسة مناسبة للتحليل العاملي؛ حيث إن قيمة اختبار (KMO) أكبر من 0,6.

KMO	Bartlett's Test	الدلالة الإحصائية
0,750	1120.839	.000

واسفر التحليل عن ظهور اربع عوامل تفسر مجتمعة (42.617) من قيمة التباين الكلي

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

للمقياس. ويمكن عرض

نتائج التحليل العاملي في الجدول التالي

جدول (٦)

تشبعات مفردات مقياس السلوك التنظيمي بالعوامل المشتقة بعد التدوير باستخدام التحليل

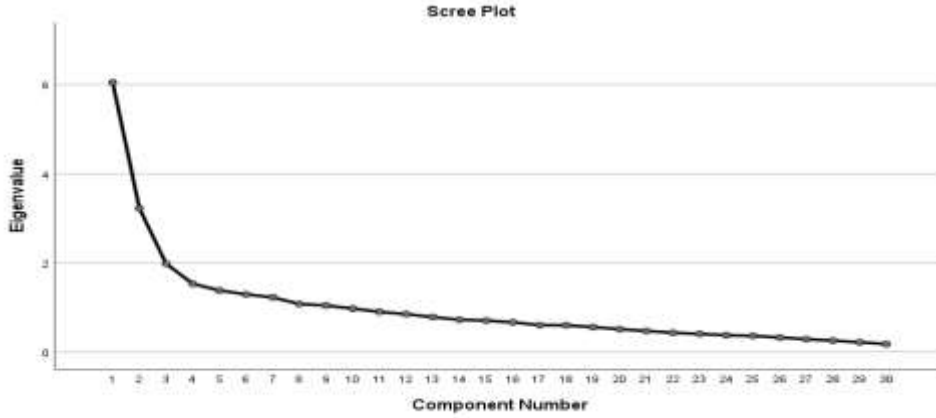
العاملي الاستكشافي ن = ١٢٠

العامل المفردة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
12	.687			
26	.676			
6	.651			
16	.635			
13	.612			
18	.593			
8	.532			
5	.502			
2	.488			
21	.461			
20		.663		
19		.661		
7		.660		
15		.591		
23		.568		
3		.528		
24		.457		
27		.336		
29			.691	
10			.670	
17			.663	
30			.615	
25			.534	
28			.503	
1			.499	
22	.748			
14	.664			
4	.475			
9	.423			
11	.332			
الجذر الكامن لكل مكون	6.049	3.223	1.972	1.972
نسبة التباين المفسرة لكل مكون	20.165%	10.744%	6.608%	5.100%
قيمة التباين المفسرة للمقياس ككل	42.617			

ويتضح مخطط الانتشار *Scree Plot* من خلال الشكل العلاقة بين القيمة المميزة وعوامل

مقياس السلوك التنظيمي التالي:

شكل (١) مخطط الانتشار لعوامل مقياس السلوك التنظيمي



ويتضح من مخطط الانتشار Scree Plot تمايز اربع عوامل وذلك من خلال الشكل رقم (١) و الجدول رقم (٢) ظهور اربع عوامل: الأول: تشبع عليه (١٠) مفردات، وهي (١٢، ٢٦، ٦، ١٦، ١٣، ١٨، ٨، ٥، ٢، ٢١) امتدت تشبعاتها من ٠,٦٨٧ إلى ٠,٤٦١، وفسر هذا العامل (٦,٠٤٩)% من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (٢٠,١٦٥) ويمكن تسمية هذا العامل الإلتزام التنظيمي.

والعامل الثاني: تشبع عليه (٨) مفردات، وهي (٢٠، ١٩، ٧، ١٥، ٢٣، ٣، ٢٤، ٢٧) امتدت تشبعاتها من ٠,٦٦٣ إلى ٠,٣٣٦، وفسر هذا العامل ١٠,٧٤٤% من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (٣,٢٢٣)، ويمكن تسمية هذا العامل الولاء التنظيمي.

والثالث: تشبع عليه (٧) مفردات، وهي (٢٩، ١٠، ١٧، ٣٠، ٢٥، ٢٨، ١) امتدت تشبعاتها من ٠,٦٩١ إلى ٠,٤٩٩، وفسر هذا العامل ٦,٦٠٨% من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (١,٩٧٢)، ويمكن تسمية هذا العامل ضغوط العمل.

والرابع: تشبع عليه (٥) مفردات، وهي (٢٢، ١٤، ٩، ١١، ٤، ١٠) امتدت تشبعاتها من ٠,٧٤٨ إلى ٠,٣٣٢، وفسر هذا العامل ٥,١٠٠% من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (١,٥٣٠)، ويمكن تسمية هذا العامل الصراع التنظيمي.

ويتضح أن التحليل العاملي قد كشف عن وجود أربع عوامل قد تشبعت عليها مفردات المقياس بطريقة جوهرية، وأن التشبع يكون دال علي العامل إذا كانت قيمته لا تقل عن ٠,٣، وبالنظر لقيم تشبعت المفردات علي العوامل الخمسة الناتجة من التحليل نجد أنها قد تراوحت بين (٠,٧٤٨، ٠,٣٣٢) مما يشير إلي صدق المقياس.

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

2- التحليل العاملي التوكيدي:

قام الباحثين بعمل تحليل عاملي توكيدي للتحقق من صدق المقياس وحسب باستخدام Amos22 ويوضح الجدول رقم (٧) الأوزان الانحدارية المعيارية وغيرالمعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة المرتبطة بها، وكذلك دلالتها الإحصائية.

الجدول (٧)

الأوزان الانحدارية المعيارية وغيرالمعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة المرتبطة بها، وكذلك دلالتها الإحصائية لمقياس السلوك التنظيمي ن = (١٢٠)

البعد	المفردة	الوزن الإنداري المعيارية	الوزن الإنداري غير المعيارية	خطأ القياس	النسبة الحرجة	مستوي الدلالة
الإنزمام التنظيمي	2	0.519	1.211	0.304	3.986	0.01
	5	0.561	1.227	0.295	4.161	0.01
	6	0.696	1.366	0.296	4.611	0.01
	8	0.508	1.172	0.298	3.937	0.01
	12	0.67	1.569	0.346	4.537	0.01
	13	0.435	1.082	0.303	3.576	0.01
	16	0.624	1.3	0.296	4.389	0.01
	18	0.547	1.362	0.332	4.103	0.01
	21	0.462	1			
	26	0.643	1.424	0.32	4.451	0.01
الولاء التنظيمي	3	0.485	0.974	0.261	3.737	0.01
	7	0.62	1.139	0.266	4.282	0.01
	15	0.664	1.351	0.306	4.418	0.01
	19	0.627	1.234	0.287	4.305	0.01
	20	0.482	1			
	23	0.487	1.075	0.287	3.744	0.01
	24	0.521	0.919	0.236	3.898	0.01
ضغوط العمل	27	0.323	0.617	0.221	2.796	0.01
	1	0.327	0.732	0.247	2.967	0.01
	10	0.691	1.735	0.342	5.068	0.01
	17	0.695	1.595	0.314	5.083	0.01
	25	0.474	0.835	0.209	3.988	0.01
	28	0.523	1.568	0.367	4.276	0.01
	29	0.542	1			
الصراع التنظيمي	30	0.411	0.718	0.201	3.58	0.01
	9	0.371	0.487	0.177	2.755	0.01
	11	0.238	0.419	0.218	1.925	0.01
	14	0.669	1.209	0.372	3.25	0.01
	22	0.57	1			

دال عند مستوى ٠,٠١) وقامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس السلوك

التنظيمي ويوضح جدول رقم (٧) مؤشرات حسن المطابقة لمقياس السلوك التنظيمي

جدول (٨) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد السلوك التنظيمي وتفسيره

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
square(CMIN)-Chi	252.06	
مستوى الدلالة	دالة إحصائية عند ٠,٠١	
DF	٣٢٥	
CMIN/DF	١,٣٨٣	أقل من (٥) وتشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
GFI	0.92	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
AGFI	0.90	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
PRATIO	0.90	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	0.89	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	0.057	من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة

يتضح من جدول رقم (٧) أن مؤشرات النموذج جيدة كانت قيمة X^2 للنموذج — 513.212 بدرجات حرية وهي دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، وكانت النسبة بين قيمة X^2 إلى درجات الحرية ، ومؤشرت حسن المطابقة (٩٢,٠) ، $GFI=9٠$ ، $AGFI=٠,٩٠$ ، $PRATIO=٠,٩٠$ ، $NFI=٠.89$ ، $RMSEA=٠.٥٧٠$ ، مما يدل على جودة مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس السلوك التنظيمي.

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، وهي كانت في مداها المثالي، ولشكل رقم (٢) التالي يبين المدى المثالي لمؤشرت جودة المطابقة.

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

الشكل (٢) المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة (Gaskin, & Lm, ٢٠١٦).

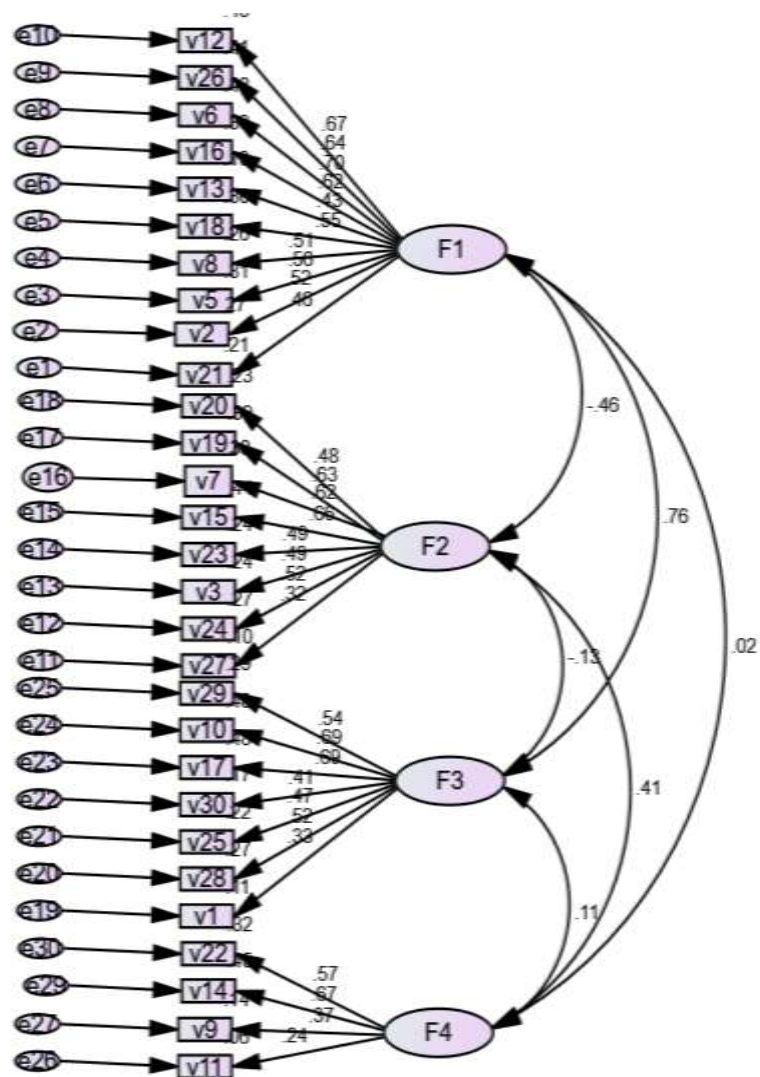
المؤشر/	غير مقبول	مقبول
النسبة بين ٢ إلى درجات حريتها	٥	٣
CFI المؤشر/	ممتاز	مقبول
Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن	٠,٩٥	٠,٩*
المؤشر/	غير مقبول	مقبول
Standardized Root Mean Square	**	
جذر متوسط مربع البواقي المعياري	٠,١	
IRMSEA^/	غير مقبول	مقبول

Approximation

٠,٠٦	٠,٠٨	Root Mean square of
مقبول	ممتاز	المؤشر PClose
غير مقبول		قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري
٠,٠٥		HO: RMSEA ٠,٠٥

ومما سبق يمكن القول إن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس السلوك التنظيمي. ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية أبعاد السلوك التنظيمي من خلال الشكل التالي:

الشكل (3) البناء العاملي لمقياس السلوك التنظيمي



الصورة النهائية للمقياس: أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (30) مفردة موزعة على الأبعاد الأربعة كما في الجدول التالي.

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

جدول (٩)

ارقام مفردات مقياس السلوك التنظيمي في صورتها النهائية موزعة علي الابعاد الاربعة

البيد	أرقام العبارت	عدد العبارت
البيد الاول: الالتزام التنظيمي	(١٢، ٢٦، ٦، ١٦، ١٣، ١٨، ٨، ٥، ٢، ٢١)	١٠
البيد الثاني: الولاء التنظيمي	(٢٠، ١٩، ٧، ١٥، ٢٣، ٣، ٢٤، ٢٧)	٨
البيد الثالث: ضغوط العمل	(٢٩، ١٠، ١٧، ٣٠، ٢٥، ٢٨، ١)	٧
البيد الرابع: الصراع التنظيمي	(٢٢، ١٤، ٤، ٩، ١١)	٥
المجموع	٣٠	

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد ماهر. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات ط١، الدار الجامعية الإسكندرية.
- أماني بنت صالح بن حسين.(٢٠٠٨). الفاعلية المدرسية وأنماط السلوك القيادي لدى مدرء مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين، [رسالة ماجستير]، جامعة السلطان قابوس .
- تحسين أحمد الطراونة.(٢٠١٢). الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقا (ط١)، الرياض .
- تهاني صالح العنزي ، وصفوت حسن عبد العزيز. (٢٠١٨). القيادة الأخلاقية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ٥ (٤٤) ، ٤٩-٧٠.
- حاجي كريمة.(٢٠٢٠). وزارة التعليم العالي والبحث العلمي محاضرات في السلوك التنظيمي . [رسالة ماجستير غير منشورة] ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة طاهري محمد بشار .
- حنان محمد الغضوري. (٢٠٢٠) . الأنماط القيادية لدى مديري المدارس وأثرها على الالتزام التنظيمي للمعلمين: دراسة ميدانية على المدارس الحكومية الكويتية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (٢٨) ، ٢٠-١.
- حنان ناصر العدوانى. (٢٠١٣). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت ، وعلاقتها بالضغوط التنظيمية للمعلمين. [رسالة ماجستير] ، جامعة الشرق الأوسط .
- ريحاب صالح حسن الصعب. (٢٠١٩). تفعيل السلوك التنظيمي لمديري مدارس التعليم العام علي ضوء الاتجاهات الحديثة في الإدارة المدرسية. مجلة القراءة والمعرفة، ٢ (٢١٨) ، ٢٤٥-٢٧٨.
- سالم رشيد عزيمة. (٢٠١٥). النمط القيادي الإداري لمديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لمدرسي الدراسة المتوسطة بمحافظة بغداد ، مجلة علوم الرياضة ، ٢٢ (٧) ، ٣٧ - ٥٣.

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

سعيد بن راشد بن علي الشهومي. (٢٠٢٢). أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١ (١٤٢)، ٢٦٠-٢٢١.

سعيد بن راشد بن علي الشهومي، داود عبد الملك يحيى الحدابي، عبد المجيد محمد عبد الوهاب الدباء. (٢٠٢٢). أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٦ (٢٥)، ٢٥٥-٢٨٤.

سلوى بنت عطية بن علي الزهراني. (٢٠٢٠). درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قلوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن. [رسالة ماجستير]، كلية التربية، جامعة الأزهر.

سميحة على مخلوف. (٢٠١٥). القيادة الخادمة لدى مدير المدرسة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. [رسالة ماجستير]. كلية التربية، جامعة المنيا.

سميرة عبد الرحمن سعادة. (٢٠١٩). الأنماط الإدارية لمدراء ومديرات المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء ماركا في محافظة عمان بالأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٣ (٢١)، ٩٢-١٠٥.

سهام أكرور. (٢٠١٩). تأثير الأنماط القيادية على عملية الصراع التنظيمي: دراسة ميدانية المديرية العامة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية.

صالح حسن الدهري. (٢٠١٥). *أساسيات علم النفس الإداري وتطبيقاته* (ط.١). دار الإصدار للنشر والتوزيع.

طارق عبد الحميد البديري. (٢٠٠٢). *أساسيات علم ادارة القيادة* (ط.١). دار الفكر.

عبد الرزاق الرحاحلة، و زكريا أحمد العزام. (٢٠١١). *السلوك التنظيمي في المنظمات* (ط.١)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

عبد العزيز سالم مهدي الشهري. (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين. [رسالة ماجستير]، كلية التربية، جامعة الأزهر.

عبد المنعم الدسوقي حسن الشحنة. (٢٠٢٠). أنماط القيادة السائدة لدى مديري مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين دراسة ميدانية. [رسالة ماجستير] ، كلية التربية ، جامعة بور سعيد.

عبدالحق علي إبراهيم. (٢٠١٥). دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل. [رسالة دكتوراه]، كلية العلوم و التكنولوجيا ، جامعة السودان.

علة مراد. (٢٠١٨). مقياس السلوك التنظيمي ماستر إدارة الموارد البشرية. [ماجستير]، جامعة الوادي.

علوي عبدالله طاهر. (٢٠٠٧). الأنموذج القيادي التربوي. (ط١) . دار المسيرة كايد سلامة، أسماء الخالدي. (٢٠١٤). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. مجلة المنارة ٢ (٢٠٠٧)، ٢٨٧ - ٣١٤ .

ليلة سايب. (٢٠١٠). الولاء التنظيمي وعلاقته في ضغوط العمل . [رسالة دكتوراه]، جامعة الجزائر.

محمد حسن العميرة. (١٩٩٩). مبادئ الإدارة المدرسية (ط.١) . دار المسيرة للنشر والتوزيع. محمد الفاتح محمود بشير المغربي. (٢٠١٦) . السلوك التنظيمي (ط.١) . دار الجنان للنشر والتوزيع .

محمد عبد النبي عيد بطران، مراد صالح زيدان، رشا عويس حسين. (٢٠١٨). درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الثانوي الفني لنمط القيادة الديمقراطي وعلاقته بالسلوك التنظيمي للمعلمين بمحافظة الفيوم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٠ (٤)، ٢٦٣-٣٠٤. محمود سلمان العميان. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. (ط١) . دار وائل للطباعة والنشر.

منصور محمد إسماعيل العريقي. (٢٠١٣). السلوك التنظيمي. (ط٢) . دار الكتاب الجامعي صنعاء .

الخصائص السيكومترية لقياس السلوك التنظيمي

منى حمد قشظة.(٢٠٠٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لنمط القيادة التربوية في ضوء المعايير الإسلامية من وجهة نظر المعلمين وسبل تفعيلها دراسة تقييمية. [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة .

مي فيصل نصر شعيب. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة لزيادة مستوى التزامهم التنظيمي. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١١٢ (٢)، ٣٦٧-٤٢٧.

النيرة غلاب المطيري.(٢٠٢٢). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمات المرحلة الثانوية. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، ٢ (١٤)، ٧٩ - ١٠٨. يعقوب قنفيي. (٢٠٢٠). دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير على مستوى السلوك التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية لبعض متوسطات بلدية مقرة ولاية المسيلة . [رسالة دكتوراه]، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

Arismunandar, A., Nurhikmah, H., Wahed, A., Wijaya, H., & Haris, H. (2022). The source of teacher work stress: a factor analysis approach. *Cakrawala Pendidikan (Jurnal Ilmiah Pendidikan)*, 41(1), 112-128.

Chong. M. (2014). Influence behaviors and organizational commitment: A comparative study. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(1), 54-78.

Clegg, S. R., Schweitzer, J., Whittle, A., & Pitelis, C. (2019). *Strategy: theory and practice*. Sage.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.

Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Pearson.

- Maloş, R. (2012). The most important leadership theories. Annals of Eftimie Murgu University Resita, Fascicle II,. Retrieved from
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McShane, S. L., Steen, S. L., & Tasa, K. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., Vandenberghe, C., & Wiesenfeld, B. M. (2021). "Employee commitment and engagement: A roadmap for future research." *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 563-584.
- Mullins, L. J. (2019). *Management and organisational behaviour*. Pearson education 12ed
- Mullins-Sweatt, S. N., Baumeister, R. F., & Phillips, D. T. (2001). A brief report on the psychometric properties of the general work pressure scale. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4), 357-362.
- Olutoye, A. A., & Asikhia, O. (2022). The effect of leadership and organisational behaviour on performance—A systematic literature review. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 4(1), 165-183
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment Unpublished[manuscript] University of California, Irvine.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rao, P. S. (2017). *Organisational behaviour*. Himalaya Publishing House 3ed
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Xiesel. As. (2014). The study of the relationship between secondary schools and diversity managements and organizational commitment of teachers *International journal of academic research*. 6.(5)

Abstract:

The current research aims to verify the psychometric properties through the data of a sample of ١٢٠

Principals and teachers of some schools in different administrations. Using confirmatory and exploratory factor analysis, the results of the research showed that there are four factors for the scale: organizational commitment, organizational loyalty, work pressures, organizational conflict, as well as excellence. The scale has a high degree of stability, as the reliability coefficient using coefficient reached McDonald's Omega .٠736 and reliability using factor validity and internal communication.