

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي في شركة موبايلى في مدينة جدة.

محمد إبراهيم عبدالنقي

222001295

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم بن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2026

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

في البداية، أحمّد الله سبحانه وتعالى حمداً يليق بجلاله وعظيم سلطانه، الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا البحث، ويسّر لي سبل العلم والمعرفة، وأمدني بالقوة والصبر لإكمال هذه المرحلة العلمية. فله سبحانه الفضل أولاً وآخرأ على ما تم إنجازه في هذا العمل.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع من أسهم في إنجاز هذا البحث، وكان لهم دور في دعمي ومساندتي خلال فترة إعداد الدراسة، سواء بالدعم العلمي أو التوجيه أو التشجيع المستمر.

كما أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى أعضاء هيئة التدريس الأفاضل، لما قدموه من توجيهات علمية وإرشادات منهجية ساهمت في تحسين جودة هذا البحث، وإثرائه بالمعلومات الأكاديمية الدقيقة التي كان لها أثر كبير في إخراج هذا العمل بالصورة المطلوبة. وقد كان لتوجيهاتهم دور أساسي في توضيح العديد من الجوانب البحثية والمنهجية التي ساعدت في بناء الدراسة بشكل سليم ومتسلسل.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة الذين تعاونوا بكل رحابة صدر في الإجابة على الاستبيان، وساهموا بأرائهم وملاحظاتهم في توفير البيانات اللازمة لإتمام هذه الدراسة، مما كان له دور مهم في الوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف البحث.

وأخص بالشكر كل من قدم لي الدعم المعنوي من الأهل والأصدقاء، الذين كانوا سنداً لي خلال فترة إعداد هذا البحث، وقدموا لي التشجيع المستمر والدافع للاستمرار حتى إتمام هذا العمل، فكان لهم أثر كبير في تجاوز التحديات والصعوبات التي واجهتني خلال هذه المرحلة.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يكون إضافة علمية متواضعة في مجال إدارة الموارد البشرية، وأن يوفقني وإياكم لما فيه الخير والصلاح.

والله ولي التوفيق

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه المرحلة من حياتي العلمية...

إلى من غمروني بالدعم والحب والتشجيع دون كلل أو ملل، وكانوا سندي الحقيقي في كل خطوة من خطوات هذا الطريق... أهدي هذا العمل المتواضع.

إلى الوالدين الكريمين، الذين كانا مصدر القوة والدافع الأول لي، فدعواتهما كانت نوراً يرافقني في كل مرحلة، وتشجيعهما كان سبباً في الاستمرار وعدم التراجع مهما كانت الصعوبات.

إلى أسرتي الكريمة، التي لم تبخل علي بالدعم المعنوي والمساندة المستمرة، وكانت دائماً تشاركني لحظات النجاح والتعب، فكان وجودهم سبباً في الثبات والإصرار على إكمال هذا العمل.

إلى من علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والاجتهاد، وأن لكل تعب ثمرة، ولكل جهد نتيجة...

وإلى كل من وقف بجانبني بكلمة طيبة أو دعاء صادق أو تشجيع بسيط، وكان له أثر لا يُنسى في رحلتي العلمية.

أهدي هذا العمل المتواضع لكم جميعاً، عرفاناً وتقديرًا وامتناناً

مستخلص الدراسة

الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة، من خلال قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ودراسة مدى تأثيره في تعزيز الالتزام التنظيمي لديهم، بما يسهم في فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين داخل بيئة العمل

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (30) موظفًا في شركة موبايلى بمدينة جدة. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، إضافة إلى اختبار الارتباط والانحدار لقياس العلاقة بين المتغيرات

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، إضافة إلى وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، مما يعني أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين

التطبيقات والأهمية: تتمثل أهمية الدراسة في مساعدة إدارات الموارد البشرية في شركات الاتصالات على فهم دور الرضا الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي، مما يسهم في تحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، كما يمكن الاستفادة من نتائجها في تطوير سياسات التحفيز والتطوير الوظيفي داخل الشركة

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، شركة موبايلى، إدارة الموارد البشرية، بيئة العمل

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
26	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
27	3.1. المقدمة.....
28	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
29	3.3. تصميم البحث.....
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
32	3.5. طريقة جمع البيانات.....
33	3.6. أنواع البيانات.....

34	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
36	3.8. الخاتمة
37	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
38	4.1. المقدمة
39	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
41	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
42	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
43	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
45	4.6. الخاتمة
46	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
47	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
49	5.2. توصيات الدراسة:
51	5.3. الخاتمة:
52	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
شكل (1)	نموذج الدراسة	١٦
شكل (2)	المخطط المقترح للدراسة	١٩

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
جدول (1)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	٣٩
جدول (2)	توزيع أفراد العينة حسب العمر	٣٩
جدول (3)	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	٤٠
جدول (4)	نتائج اختبار الثبات (كرونباخ ألفا)	٤١
جدول (5)	الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة	٤٢
جدول (6)	عبارات الاستبيان (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)	٦١

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد الموارد البشرية العنصر الأهم في نجاح أي منظمة، فهي المحرك الأساسي لتحقيق أهدافها واستراتيجياتها. وفي بيئة العمل الحالية، تواجه المؤسسات تحديات كبيرة في المحافظة على مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بين موظفيها، لما لذلك من تأثير مباشر على مستوى الالتزام التنظيمي. وتعد شركة موبايلى بمدينة جدة واحدة من أبرز شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية، حيث تعتمد على كوادر بشرية متنوعة تتطلب بيئة عمل محفزة لضمان أدائها الفعّال. غير أن انخفاض الرضا الوظيفي في بعض الجوانب مثل بيئة العمل، أو أساليب القيادة، أو نظام الحوافز قد يؤدي إلى ضعف الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، مما ينعكس سلباً على الأداء العام للشركة. ومن هنا جاءت الحاجة إلى دراسة أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في شركة موبايلى بمدينة جدة.

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئات مختلفة. فقد أظهرت دراسة أجريت في المستشفيات السعودية وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يؤكد أن الموظفين الراضين أكثر ارتباطاً بمؤسساتهم. كما أظهرت دراسات أخرى أن بيئة العمل الإيجابية والإشراف الجيد ونظام المكافآت العادل من العوامل المؤثرة في تعزيز الالتزام التنظيمي. وأشارت دراسة في قطاع الاتصالات السعودي إلى أن زيادة رضا الموظف عن عمله تؤدي إلى ارتفاع في مستوى التزامه التنظيمي، وبالتالي إلى تحسين الأداء المؤسسي وتقليل معدل دوران الموظفين. وتشير هذه الأدبيات إلى أهمية فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئة العمل السعودية، خصوصاً في الشركات الكبرى مثل شركة موبايلى.

على الرغم من وجود عدد كبير من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، إلا أن معظمها ركز على القطاعات الحكومية أو التعليمية، بينما ندر الاهتمام بقطاع الاتصالات السعودي تحديداً، وبالأخص بشركة موبايلى في مدينة جدة. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تربط بين مستويات الرضا الوظيفي لموظفي الشركة وأثرها الفعلي على التزامهم التنظيمي، إلى جانب غياب التحليل الميداني الذي يوضح أبعاد العلاقة في سياق ثقافي وتنظيمي خاص بمدينة جدة. وبالتالي، تهدف هذه الدراسة

إلى سد هذه الفجوات من خلال دراسة ميدانية دقيقة تربط بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في شركة موبايلى بمدينة جدة.

تستهدف هذه الدراسة العاملين في شركة موبايلى بمدينة جدة بمختلف إداراتهم ومستوياتهم الوظيفية، بالإضافة إلى القيادات الإدارية المسؤولة عن تطوير بيئة العمل في الشركة. وتنبع أهمية المشكلة من أن انخفاض الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى ضعف الالتزام التنظيمي، وهو ما ينعكس سلبيًا على الإنتاجية ومستوى جودة الخدمات التي تقدمها الشركة لعملائها. كما أن تعزيز رضا الموظفين يسهم في رفع روحهم المعنوية وتحسين ولائهم المؤسسي، مما يؤدي إلى استقرار الكفاءات البشرية في سوق عمل تنافسي مثل سوق الاتصالات السعودي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى بمدينة جدة، من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي (بيئة العمل، العلاقات الإنسانية، نظام المكافآت، الإشراف، وفرص التطور) ومستوى الالتزام التنظيمي. كما تسعى إلى تقديم مقترحات عملية تساعد إدارة الشركة في تعزيز رضا الموظفين بما ينعكس إيجابيًا على ولائهم وأدائهم المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه شركة موبايلى بمدينة جدة تحديًا يتمثل في المحافظة على مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي بين موظفيها، حيث تشير الملاحظات الميدانية إلى أن تراجع الرضا الوظيفي في بعض الجوانب يؤدي إلى انخفاض الولاء التنظيمي. ومع التغيرات المستمرة في بيئة العمل والضغوط التنافسية، أصبح من الضروري دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين لتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي داخل الشركة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وفرة الدراسات في مجال السلوك التنظيمي، إلا أن هناك فجوات واضحة في الجانب النظري تتعلق بتطبيق المفاهيم على بيانات العمل المحلية في المملكة العربية السعودية، وبالأخص في شركات الاتصالات. كما أن الأدبيات السابقة لم تُبرز بشكل كافٍ الدور الوسيط للرضا الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الخدمية ذات الطبيعة التنافسية العالية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

عمليًا، تفتقر الدراسات الحديثة إلى أبحاث ميدانية تركّز على شركة موبايلى تحديدًا في مدينة جدة، وعلى تحليل مدى تأثير سياسات الموارد البشرية فيها على التزام الموظفين. كما لم تُترجم نتائج الدراسات السابقة إلى استراتيجيات عملية يمكن تطبيقها داخل الشركة لتحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة التي تُسهم في تقديم حلول واقعية مبنية على بيانات ميدانية. ويهدف هذا السؤال إلى التحقق من العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئة العمل بشركة موبايلى، ومعرفة مدى تأثير رضا الموظفين في رفع مستوى انتمائهم وولائهم التنظيمي.

1.3. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى فهم أحد أهم العوامل التي تؤثر في أداء المؤسسات وهو الرضا الوظيفي، ومدى تأثيره في تعزيز الالتزام التنظيمي، خصوصًا في شركة موبايلى بمدينة جدة، التي تمثل نموذجًا مهمًا للشركات السعودية الكبرى.

1.3.1. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية، يسهم البحث في إثراء المعرفة العلمية بمجال السلوك التنظيمي، من خلال دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في قطاع الاتصالات السعودي. كما أنه يقدم نموذجًا محليًا يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية مماثلة داخل بيئات العمل السعودية والعربية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، تُعد نتائج هذه الدراسة أداة مهمة لإدارة الموارد البشرية في شركة موبايلى، حيث تمكّنها من تحديد العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين وتطوير برامج تحفيزية تعزز التزامهم التنظيمي. كما يمكن تطبيق نتائج البحث في تطوير سياسات التوظيف، وتحسين بيئة العمل، وتصميم أنظمة حوافز فعّالة تسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية واستقرار القوى العاملة بالشركة.

1.4. أسئلة الدراسة

تم إعداد أسئلة الدراسة وفق معايير دقيقة لضمان الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، والارتباط، وهي موجهة للتحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى بمدينة جدة. الأسئلة تم صياغتها لتغطي كل جوانب الدراسة وتحليلها بشكل متعمق:

1. ما مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في جدة؟
هذا السؤال يركز على العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، مع التأكيد على أهمية كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، بما يشمل بيئة العمل، العلاقات الإنسانية، الحوافز، الإشراف، وفرص التطوير.
2. أي من أبعاد الرضا الوظيفي لها التأثير الأكبر على الالتزام التنظيمي لدى موظفي الشركة؟
يهدف هذا السؤال إلى تحديد أي عناصر الرضا الوظيفي أكثر أهمية وتأثيراً في تعزيز الالتزام التنظيمي، وبالتالي مساعدة الإدارة على توجيه السياسات الداخلية بما يتناسب مع الأولويات العملية.
3. كيف يساهم الرضا الوظيفي في تعزيز ولاء الموظفين واستقرارهم في الشركة؟
يستهدف هذا السؤال فهم الأثر النوعي للرضا الوظيفي على سلوكيات الموظفين وولائهم للشركة، بما في ذلك تقليل معدلات الدوران الوظيفي ورفع الاستقرار الوظيفي، وهو أمر ضروري في الشركات التنافسية.
4. هل هناك علاقة بين مستويات الرضا الوظيفي في الإدارات المختلفة وبين الالتزام التنظيمي؟
هذا السؤال يبحث في الاختلافات الداخلية بين الإدارات المختلفة بالشركة، لمعرفة ما إذا كانت البيئة الإدارية أو طبيعة العمل تؤثر على مستوى الرضا والالتزام، ويساعد على استهداف الحلول لكل إدارة على حدة.
5. ما الإجراءات العملية التي يمكن تطبيقها لتحسين رضا الموظفين وبالتالي رفع مستوى الالتزام التنظيمي؟
هذا السؤال يركز على جانب التطبيق العملي، من خلال تحديد الحلول والتدخلات التي يمكن أن تساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة ولاء الموظفين والتزامهم التنظيمي بشكل مستدام.

1.5. أهداف الدراسة

تم تحديد أهداف الدراسة بطريقة واضحة ومتراصة مع أسئلة البحث، بحيث تعكس الرؤية العلمية والتطبيقية للموضوع:

1. دراسة تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في جدة:
يهدف هذا الهدف إلى قياس العلاقة بين المتغيرين وتحليل الأثر المباشر لكل بُعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وذلك لتقديم صورة دقيقة عن الواقع العملي في بيئة الشركة.
2. التعرف على مستويات الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة داخل الشركة:
يركز هذا الهدف على معرفة مدى رضا الموظفين في جميع أبعاد الرضا الوظيفي، من بيئة العمل، العلاقات الإنسانية، الحوافز، الإشراف، وفرص التطوير، بما يساعد في بناء قاعدة بيانات دقيقة حول الواقع الداخلي للموظفين.
3. تقييم مدى التزام الموظفين تجاه الشركة وعلاقته بالرضا الوظيفي:
يهدف هذا الهدف إلى دراسة درجة التزام الموظفين بأداء واجباتهم المهنية والانتماء للشركة، وكيفية ارتباط هذا الالتزام بمستوى رضاهم الوظيفي، بما يساعد الإدارة على معرفة نقاط القوة والضعف في الأداء المؤسسي.
4. اقتراح استراتيجيات عملية لتعزيز الرضا الوظيفي ورفع الالتزام التنظيمي:
يركز هذا الهدف على الجانب التطبيقي، من خلال تقديم توصيات واستراتيجيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل وتعزيز الالتزام التنظيمي بين الموظفين، بما يساهم في تطوير الأداء العام للشركة.
5. توليد رؤى علمية وإدارية يمكن أن تساهم في تحسين بيئة العمل والأداء المؤسسي:
يسعى هذا الهدف إلى استخراج نتائج بحثية يمكن أن تكون مرجعاً لإدارة الموارد البشرية في التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات، وتعزيز الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

1.6. فرضيات الدراسة

تم تحديد أربعة فرضيات رئيسية، لضمان شمولية التحليل العلمي ودقته:

1. الفرضية الصفرية (H1):

لا يوجد أثر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلي بمدينة جدة.
تُستخدم هذه الفرضية كأساس لإثبات أو رفض العلاقة بين المتغيرين باستخدام التحليل الإحصائي.

2. الفرضية البديلة (H2):

يوجد أثر إيجابي للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلي بمدينة جدة.
تُشير هذه الفرضية إلى وجود علاقة مباشرة بين المتغيرين، مع التوقع بأن زيادة الرضا الوظيفي تؤدي إلى رفع مستوى الالتزام التنظيمي.

3. الفرضية الاتجاهية (H3):

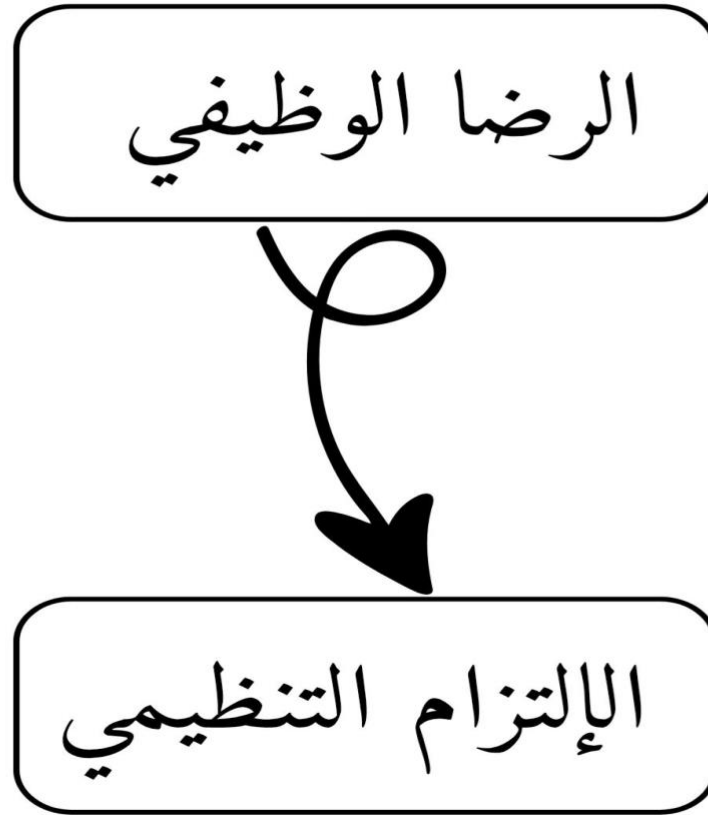
ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي لدى موظفي الشركة.
تركز هذه الفرضية على تحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين، بحيث تكون العلاقة متوقعة وواضحة: كلما زاد الرضا، ارتفع الالتزام.

4. الفرضية غير الاتجاهية (H4):

يوجد علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلي بمدينة جدة دون تحديد اتجاه العلاقة.

تُستخدم هذه الفرضية لاستكشاف العلاقة بين المتغيرين بدون افتراض مسبق حول اتجاهها، ما يتيح مجالاً للتحليل الاستكشافي.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1) نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

تصميم منهجية هذا البحث بهدف دراسة أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة بطريقة علمية ومنهجية دقيقة، تضمن تقديم نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق العملي. وقد استند البحث إلى الفلسفة الوضعية التي تعتمد على قياس الظواهر التنظيمية والاجتماعية من خلال أساليب علمية موضوعية، مع التركيز على تحليل البيانات الواقعية المستقاة من الموظفين وتفسيرها استناداً إلى الأدلة الإحصائية والمنهجية الدقيقة، بما يعزز مصداقية النتائج ويتيح استخلاص توصيات عملية تدعم اتخاذ القرار في بيئة العمل.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح دراسة الظواهر كما هي على أرض الواقع، مع التعرف على مستويات الرضا الوظيفي للموظفين ومدى تأثيره على الالتزام التنظيمي، بما يشمل المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتحليل العلاقة بينهما بطريقة علمية واضحة. كما اتبعت الدراسة استراتيجية المسح الميداني لجمع البيانات، والتي تركز على استقاء المعلومات مباشرة من المجتمع المستهدف باستخدام أدوات بحثية منظمة، حيث تم تصميم استبيان إلكتروني يحتوي على أسئلة محددة تغطي أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بصيغة (موافق – محايد – غير موافق)، ما يتيح جمع بيانات دقيقة وشاملة عن سلوك الموظفين وانطباعاتهم تجاه بيئة العمل والسياسات التنظيمية.

ويندرج البحث ضمن نوع الدراسات التطبيقية، إذ يهدف إلى تقديم نتائج عملية يمكن أن تُطبق مباشرة داخل بيئة العمل في شركة موبايلى، مع إمكانية استخدام هذه النتائج لتحسين سياسات الموارد البشرية ورفع مستويات الانتماء والولاء التنظيمي لدى الموظفين. وتم تحديد الأفق الزمني للدراسة خلال الفترة من بداية مارس 2026 وحتى نهاية أبريل 2026، لضمان تغطية أنشطة الموظفين اليومية والعمليات الإدارية، ما يعكس الوضع الحالي داخل الشركة بدقة.

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما في ذلك تحليل التكرارات والنسب المئوية واختبارات الارتباط والانحدار لتحديد قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مع تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة لضمان استنتاجات علمية دقيقة ومبنية على الأدلة. وتتيح هذه المنهجية المتكاملة تقديم رؤية واضحة حول أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، مع تقديم توصيات عملية تستند إلى تحليل البيانات والأدلة العلمية لدعم تحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء والانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

1.9. الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية تهدف إلى اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال نماذج تطبيقية ودراسات سابقة، مع التركيز على القطاع السعودي وخصوصًا قطاع الاتصالات:

1. دراسة المستشفيات السعودية: أظهرت وجود ارتباط إيجابي كبير بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يعكس أهمية الاهتمام بعوامل الرضا لتعزيز الالتزام الوظيفي. (Smj.org.sa)

2. دراسة موظفي القطاع الحكومي السعودي: بيّنت الدراسة أن رضا الموظفين مرتبط مباشرة بمستوى التزامهم التنظيمي، وأن انخفاض الرضا يؤدي إلى ضعف الولاء وزيادة معدلات الدوران الوظيفي. (Ijbssnet.com)

3. دراسة في قطاع الاتصالات السعودي: أكدت الدراسة أن رضا الموظف عن بيئة العمل ونظام الحوافز وفرص التطوير يؤثر بشكل ملموس على الالتزام التنظيمي، مما يوضح أهمية الرضا في تحسين أداء الشركات الخدمية التنافسية. (Submissions.ijqm.org)

4. دراسة محلية على شركات الاتصالات السعودية: أظهرت أن تحسين الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدل الدوران الوظيفي ورفع الأداء المؤسسي، وهو ما يعزز العلاقة بين رضا الموظفين والالتزام التنظيمي بشكل عملي. (Aja.journals.ekb.eg)

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

الشكل (2) مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، إذ تمثل الأساس المعرفي الذي يُبنى عليه البحث، وتسهم في تكوين تصور شامل عن الموضوع محل الدراسة من خلال الاطلاع على الجهود العلمية السابقة، وتحليل نتائجها، ومناهجها، وأدواتها، وما توصلت إليه من استنتاجات. كما تساعد مراجعة الأدبيات على تجنب التكرار غير المجدي، وتعزيز من موثوقية البحث من خلال ربطه بإطار علمي راسخ.

يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، وهو أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وذلك من خلال تناول المفاهيم الأساسية للمتغيرات، وبيان تطورها التاريخي، وأبعادها، والنظريات المفسرة لها، إضافة إلى عرض العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما تناولتها الأدبيات، مع إبراز أبرز الفجوات البحثية التي أسهمت في تحديد اتجاه الدراسة الحالية.

وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة في كونها توفر قاعدة علمية تساعد الباحث على صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها بشكل أكثر دقة، كما تسهم في اختيار المنهج المناسب وأدوات القياس الملائمة، فضلاً عن تمكين الباحث من مقارنة نتائج دراسته بنتائج الدراسات السابقة وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بينها.

كما تم تضمين عرض للدراسات الأدبية السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، سواء العربية أو الأجنبية، بهدف إثراء الجانب النظري للدراسة وتعزيز عمقها العلمي، خاصة في ظل محدودية الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في قطاع الاتصالات السعودي وبالأخص في شركة موبيلي بمدينة جدة.

2.2. المتغير المستقل

يُعد الرضا الوظيفي من المفاهيم الأساسية في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث يشير إلى الحالة الشعورية والنفسية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله، وما يرتبط به من مهام ومسؤوليات وبيئة عمل وحوافز وعلاقات تنظيمية. ويعكس الرضا الوظيفي مدى توافق توقعات الفرد مع ما يحصل عليه فعليًا من العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على سلوكه وأدائه واستمراريته في المنظمة.

شهد مفهوم الرضا الوظيفي تطورًا تاريخيًا ملحوظًا، حيث بدأت الدراسات الأولى في مطلع القرن العشرين بالتركيز على الجوانب المادية للعمل مثل الأجور وساعات العمل، ثم توسعت لاحقًا لتشمل الجوانب النفسية والاجتماعية كالشعور بالتقدير والانتماء وتحقيق الذات. ومع تطور الفكر الإداري، أصبح الرضا الوظيفي يُنظر إليه كمفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بعوامل فردية وتنظيمية وبيئية.

تتمثل الأبعاد الرئيسية للرضا الوظيفي في عدة عناصر، من أبرزها الرضا عن الأجور والمكافآت، والرضا عن طبيعة العمل، والرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي، والرضا عن الإشراف الإداري، والرضا عن العلاقات مع الزملاء، والرضا عن بيئة العمل المادية والتنظيمية. وتختلف أهمية هذه الأبعاد من فرد لآخر وفقًا لاختلاف القيم والتوقعات الشخصية.

ارتبط الرضا الوظيفي بعدد من النظريات الإدارية والنفسية التي سعت إلى تفسيره، من أهمها نظرية هيرزبرغ ذات العاملين، التي فرقت بين عوامل الرضا وعوامل عدم الرضا، ونظرية ماسلو للحاجات الإنسانية التي ربطت الرضا بإشباع الحاجات، ونظرية العدالة التنظيمية التي أكدت على دور الإنصاف في تحقيق الرضا الوظيفي، إضافة إلى نظرية التوقع التي ركزت على العلاقة بين الجهد والمكافأة.

وقد استعانت العديد من الدراسات السابقة بجدول ونماذج توضيحية لقياس أبعاد الرضا الوظيفي، مثل نماذج الاستبيانات متعددة الأبعاد التي طورتها بعض الأبحاث لقياس مستوى الرضا بدقة، وهو ما يدعم اعتماد هذا المتغير كعنصر رئيسي في الدراسة الحالية.

2.3. المتغير التابع

يمثل الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم المحورية في الدراسات الإدارية الحديثة، ويعبر عن درجة ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، واستعداده لبذل الجهد من أجل تحقيق أهدافها، ورغبته في الاستمرار في العمل فيها. ويُعد الالتزام التنظيمي مؤشرًا مهمًا على استقرار القوى العاملة ومستوى الولاء المؤسسي.

تطور مفهوم الالتزام التنظيمي عبر مراحل متعددة، حيث كان يُنظر إليه في البداية على أنه التزام قانوني أو تعاقدية، ثم توسع لاحقًا ليشمل الجوانب العاطفية والنفسية والسلوكية. ومع تطور الأبحاث، أصبح الالتزام التنظيمي يُصنف كمفهوم متعدد الأبعاد يعكس طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة.

تشمل الأبعاد الرئيسية للالتزام التنظيمي الالتزام العاطفي، الذي يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة، والالتزام الاستمراري، الذي يرتبط بتكاليف ترك العمل، والالتزام المعياري، الذي يعكس الشعور بالواجب الأخلاقي تجاه المنظمة. وتؤثر هذه الأبعاد مجتمعة في قرارات الموظف وسلوكه الوظيفي.

وقد فسرت عدة نظريات مفهوم الالتزام التنظيمي، من أبرزها نظرية ماير وآلن ثلاثية الأبعاد، التي تعد من أكثر النماذج استخدامًا في الدراسات التطبيقية، ونظرية التبادل الاجتماعي التي تربط الالتزام بالعلاقة التبادلية بين الموظف والمنظمة، ونظرية الهوية التنظيمية التي تركز على اندماج الفرد مع قيم وأهداف المنظمة.

كما أظهرت الدراسات السابقة استخدام جداول ومخططات توضيحية لبيان مستويات الالتزام التنظيمي وأبعاده، إضافة إلى النماذج الإحصائية التي توضح علاقته بعدة متغيرات تنظيمية، مما يعزز من أهمية تضمين هذا المتغير في الدراسة الحالية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأكدت غالبية هذه الدراسات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، حيث يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تسهم في بناء علاقة قوية بين الموظف والمنظمة. فكلما ارتفع مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم من حيث الأجور، وطبيعة العمل، وبيئة العمل، وأساليب الإشراف، وفرص النمو الوظيفي، زاد شعورهم بالانتماء والولاء التنظيمي، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده، سواء العاطفي أو الاستمراري أو المعياري. كما أظهرت الدراسات أن الموظفين الراضين عن وظائفهم يكونون أكثر استعدادًا لبذل الجهد الإضافي، وأكثر التزامًا بقيم وأهداف المنظمة، وأقل ميلاً لترك العمل أو البحث عن فرص وظيفية بديلة.

وفي المقابل، بينت بعض الدراسات أن قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ليست ثابتة في جميع البيئات التنظيمية، بل تتأثر بعدة عوامل سياقية مثل طبيعة القطاع الذي تعمل فيه المنظمة، ومستوى المنافسة، والثقافة التنظيمية السائدة، وأساليب القيادة والإدارة المتبعة. فقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن تأثير الرضا الوظيفي يكون أكثر وضوحًا في القطاعات الخدمية مقارنة بالقطاعات الإنتاجية، بينما تقل قوة هذا التأثير في البيئات التي تتسم بضعف العدالة التنظيمية أو غياب المشاركة في اتخاذ القرار. كما أظهرت دراسات أخرى وجود اختلاف في درجة تأثير الرضا الوظيفي على أبعاد الالتزام التنظيمي، حيث يكون تأثيره أقوى على الالتزام العاطفي مقارنة بالالتزام الاستمراري أو المعياري، مما يعكس وجود صراعات نظرية حول طبيعة العلاقة واتجاهها وشموليتها.

ومن جانب آخر، كشفت مراجعة الأدبيات عن وجود فجوات بحثية متعددة، تمثلت في قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في قطاع الاتصالات السعودي بصفة عامة، على الرغم من الأهمية الاستراتيجية لهذا القطاع ودوره الحيوي في دعم الاقتصاد الوطني. كما لوحظ ندرة الأبحاث التي ركزت على دراسة هذه العلاقة في شركات محددة مثل شركة موبايلي في مدينة جدة، بالرغم من خصوصية بيئة العمل في هذا النوع من الشركات وما تتطلبه من مستويات عالية من الرضا والالتزام لمواكبة التطور التقني والتنافس الشديد. إضافة إلى ذلك، اتضح وجود محدودية في الدراسات التي اعتمدت نموذجًا متكاملًا يجمع بين الأبعاد المختلفة للرضا الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي في إطار واحد، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات التطبيقية التي تراعي خصوصية السياق المحلي وتسهم في سد هذه الفجوات البحثية.

2.5. الخاتمة

وختامًا، استعرض هذا الفصل بصورة شاملة مفهومي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من حيث التعريفات العلمية والتطور التاريخي والأبعاد الرئيسية والنظريات المرتبطة بكل منهما، كما تناول تحليل العلاقة بين المتغيرين بالاستناد إلى ما قدمته الدراسات السابقة من نتائج واستنتاجات. وقد أتاح هذا العرض تكوين إطار نظري متكامل يساعد في فهم طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ويدعم صياغة مشكلة الدراسة الحالية وأهدافها وفرضياتها بصورة علمية دقيقة.

كما أوضحت نتائج الدراسات السابقة أهمية الرضا الوظيفي باعتباره متغيرًا محوريًا يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي، ويؤثر بشكل مباشر في استقرار القوى العاملة، ورفع مستويات الأداء، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. وتبرز هذه النتائج الحاجة إلى التوسع في الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تتناول متغيرات وسيطة أو معدلة مثل القيادة التحويلية، أو الثقافة التنظيمية، أو العدالة التنظيمية، لما لها من دور محتمل في تفسير العلاقة بين المتغيرين بصورة أعمق وأكثر شمولًا.

وتتمثل المساهمات الإجمالية للبحث الحالي في إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، من خلال تقديم دراسة تطبيقية في قطاع الاتصالات السعودي، وتبسيط الضوء على واقع الرضا الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى بمدينة جدة. كما يُتوقع أن تسهم نتائج هذا البحث في دعم متخذي القرار داخل الشركات، من خلال توفير معلومات علمية يمكن الاستفادة منها في تحسين سياسات الموارد البشرية، وتعزيز بيئة العمل، ورفع مستويات الرضا والالتزام التنظيمي بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف الفصل الثالث من هذا البحث إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها لدراسة أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلي في مدينة جدة. ويعتبر هذا الفصل الركيزة العملية للبحث، حيث يركز على كيفية جمع وتحليل البيانات والمعلومات اللازمة للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة تدعم أهداف الدراسة.

يتضمن الفصل وصفاً تفصيلياً للعينة المستهدفة، والأدوات البحثية المستخدمة، والإجراءات المتبعة في تصميم الاستبيان، بالإضافة إلى أساليب تحليل البيانات الإحصائية التي تساهم في تفسير النتائج بشكل موضوعي. كما يسعى هذا الفصل إلى التأكيد على مدى موثوقية وصلاحية أدوات البحث ومدى ارتباطها بأهداف الدراسة، لضمان أن النتائج المستخلصة تعكس الواقع الفعلي للموظفين وسلوكياتهم تجاه بيئة العمل ومستوى التزامهم التنظيمي.

ويمكن اعتبار هذا الفصل جسراً يربط بين الإطار النظري المستعرض في الفصل الثاني وبين النتائج العملية التي سيتم تحليلها في الفصول التالية، إذ يقدم الأساس العلمي الذي يتيح للباحث تقييم العلاقات بين المتغيرات الرئيسية (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) بدقة. ويهدف الفصل كذلك إلى توضيح الإجراءات الأخلاقية المتبعة في جمع البيانات، مثل الحفاظ على سرية المعلومات وضمان المشاركة الطوعية للمستجيبين، بما يضمن احترام حقوق المشاركين وتحقيق مصداقية البحث.

كما يسلط الفصل الضوء على الاستراتيجيات البحثية المتبعة، وهي المسح الميداني باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وعلمية. ويعتبر هذا الترتيب المنهجي دليلاً واضحاً على مصداقية البحث وقدرته على تقديم توصيات عملية تستفيد منها إدارات الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

الرضا الوظيفي: يُعرف الرضا الوظيفي في هذا البحث بأنه الشعور الإيجابي أو السلبي للموظف تجاه طبيعة عمله وبيئة العمل، بما يشمل التقدير الذي يحصل عليه، الفرص المتاحة للتطور والترقية، التعويضات والمكافآت، العلاقة مع الزملاء والإدارة، والرضا العام عن الأداء الوظيفي. ولقياس هذا المتغير في الدراسة الحالية، تم استخدام استبيان يحتوي على أسئلة صُممت لتقييم جميع الأبعاد المذكورة، بصيغة (موافق – محايد – غير موافق)، بحيث تعكس الإجابات مستوى رضا الموظف بشكل مباشر وموضوعي.

الالتزام التنظيمي: يُعرف الالتزام التنظيمي بأنه مستوى ارتباط الموظف بالمنظمة واستعداده للانخراط الكامل في تحقيق أهدافها، ويتضمن شعوره بالانتماء، الرغبة في الاستمرار ضمن المنظمة، احترام القيم والأهداف التنظيمية، وتحمل المسؤولية تجاه نجاح الشركة. ولغرض البحث، تم قياس الالتزام التنظيمي من خلال استبيان يضم أسئلة تغطي هذه الأبعاد الأربعة، مع تحديد درجة الالتزام لكل موظف بناءً على تقييمه الشخصي.

العينة: يقصد بالعينة في هذا البحث مجموعة الموظفين الذين تم اختيارهم من داخل شركة موبايلى بمدينة جدة للمشاركة في الاستبيان. وتم تحديد العينة بحيث تمثل جميع الإدارات والمستويات الوظيفية، لضمان شمولية النتائج ودقتها في تعكس الواقع الفعلي للرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي.

أداة البحث (الاستبيان): هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات، وتتكون من مجموعة من الأسئلة المصممة بعناية لتغطية جميع أبعاد المتغيرين الرئيسيين (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي). وتم اعتماد مقياس الاستجابة الثلاثي (موافق – محايد – غير موافق) لتسهيل عملية التحليل الكمي وتوحيد طريقة التقييم بين جميع المشاركين.

الفجوات البحثية: يقصد بها الثغرات أو النقاط غير المستكشفة في الدراسات السابقة، والتي لم تتناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في شركات الاتصالات السعودية بشكل كافٍ، ولا سيما داخل شركة موبايلى في مدينة جدة. وتُعد هذه الفجوات نقطة الانطلاق لإجراء البحث الحالي بغرض سد هذه الثغرات وتقديم بيانات ميدانية دقيقة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

١. فلسفة البحث

تعتمد فلسفة هذا البحث على المنظور الوضعي (Positivism)، حيث يسعى الباحث إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بطريقة علمية وموضوعية. الفلسفة الوضعية تسمح بقياس المتغيرات بدقة، والتحليل الكمي للبيانات، للوصول إلى استنتاجات قابلة للتعميم على عينة الدراسة.

2. منهج البحث

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم وصف الواقع الحالي لمستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلي في جدة، وتحليل العلاقة بين المتغيرات لتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.

3. استراتيجية البحث

تقوم استراتيجية البحث على استبيانات ميدانية، يتم توزيعها على موظفي شركة موبايلي في الإدارات المختلفة، مع التركيز على جمع البيانات من عينات متنوعة لضمان تمثيل جميع المستويات الوظيفية.

4. نوع البحث

البحث من نوع تطبيقي، حيث يهدف إلى الوصول إلى نتائج عملية يمكن أن تفيد إدارة الشركة في تحسين بيئة العمل وتعزيز الالتزام التنظيمي، مع إمكانية استخلاص توصيات قابلة للتطبيق على أرض الواقع.

5. الأفق الزمني

تمتد فترة الدراسة لتغطية الربع الأول من عام 2025، مع التركيز على قياس بيانات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي خلال فترة زمنية محددة لضمان دقة النتائج.

6. طرق جمع وتحليل البيانات

طرق جمع البيانات: استخدام الاستبيانات والمقابلات المباشرة مع الموظفين، بالإضافة إلى مراجعة الدراسات الميدانية السابقة والتقارير الداخلية للشركة.

طرق تحليل البيانات: تحليل البيانات الكمية باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS، لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار الفرضيات، بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار لتحديد تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يشمل مجتمع البحث جميع موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة، والذين يمثلون الفئة المستهدفة لإجراء الدراسة حول أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي. وقد تم تحديد مجتمع البحث بناءً على أهمية الشركة كمؤسسة رائدة في قطاع الاتصالات بالمملكة، ولما لها من تأثير مباشر على بيئة العمل ونمط العلاقة بين الموظفين وإداراتهم. ويتميز مجتمع البحث بالتنوع في المستويات الوظيفية، حيث يشمل الموظفين الإداريين والفنيين والمشرفين، مما يسمح بالحصول على بيانات شاملة تمثل مختلف التجارب والمواقف داخل الشركة.

ويقدر عدد موظفي الشركة في مدينة جدة بما يقارب [ضع العدد الفعلي هنا إذا متوفر] موظفًا، ويعتبر هذا العدد كافيًا لتطبيق استبيان يمثل جميع الفئات المستهدفة. ويتميز مجتمع البحث بوجود تباين في العمر والخبرة الوظيفية والجنس، ما يتيح دراسة أثر هذه العوامل على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى فهم أفضل لآراء الموظفين حول بيئة العمل وسياسات الشركة.

كما يتميز مجتمع البحث بأهمية تطبيق نتائج الدراسة عليه مباشرة، حيث يمكن للإدارة استخدام النتائج لتحسين بيئة العمل، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وزيادة الرضا الوظيفي، ما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للشركة. ويعد هذا المجتمع مناسبًا لإجراء الدراسة الميدانية لأنه يوفر معلومات دقيقة وقابلة للقياس، ويمكن الوصول إلى المشاركين بسهولة من خلال توزيع الاستبيان الإلكتروني على الموظفين، مما يسهل جمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية وموضوعية.

ويهدف الباحث من خلال تحديد هذا المجتمع إلى التأكد من شمول جميع الفئات المستهدفة، وضمان أن تعكس النتائج المتحصلة الواقع الفعلي داخل الشركة، مع التركيز على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، وذلك للوصول إلى استنتاجات دقيقة يمكن تطبيقها عمليًا لتعزيز جودة بيئة العمل وتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات في هذا البحث باستخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية، نظرًا لما يتمتع به من قدرة على الوصول إلى جميع الموظفين بسهولة وتوفير الوقت والجهد، بالإضافة إلى قدرته على جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي بدقة. وقد صُمم الاستبيان بعناية ليشمل جميع أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مع مراعاة أن تكون الأسئلة واضحة ومباشرة، ومناسبة لجميع الفئات المستهدفة داخل شركة موبايلى في مدينة جدة.

وتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة بصيغة موافق – محايد – غير موافق، حيث تم تقسيمه إلى جزئين رئيسيين: الأول لتقييم مستوى الرضا الوظيفي الذي يشمل الأبعاد المتعلقة بالبيئة التنظيمية، الفرص الوظيفية، التعويضات والمكافآت، العلاقة مع الزملاء والإدارة، والشعور العام بالرضا عن الأداء الوظيفي، بينما ركز الجزء الثاني على قياس الالتزام التنظيمي، بما يشمل شعور الانتماء للمنظمة، الرغبة في الاستمرار فيها، احترام قيمها وأهدافها، وتحمل المسؤولية تجاه نجاح الشركة.

قبل توزيع الاستبيانات، تم إجراء تجربة أولية (Pilot Study) على عينة صغيرة من الموظفين للتأكد من وضوح الأسئلة وسهولة فهمها، وللتأكد من صلاحية المقياس المستخدم في قياس المتغيرات المستهدفة. وتم تعديل بعض الأسئلة بناءً على الملاحظات التي وردت خلال التجربة الأولية، لضمان دقة وموثوقية البيانات النهائية.

وتم توزيع الاستبيانات على جميع الموظفين المستهدفين عبر البريد الإلكتروني الداخلي للشركة، مع تقديم شرح مختصر عن أهداف البحث وأهمية مشاركتهم، وضمان سرية المعلومات والخصوصية التامة للردود. وقد تم تحديد فترة زمنية لجمع البيانات بلغت شهر كامل، مما أتاح لجميع الموظفين فرصة المشاركة وإتمام الاستبيان بشكل دقيق.

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم تجميع الردود وفرزها بطريقة منظمة، مع التأكد من اكتمال جميع الاستبيانات وصلاحيتها للتحليل. وقد أتاح استخدام الاستبيان الإلكتروني جمع بيانات كمية شاملة وموثوقة، تساهم في تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بدقة، وتوفير قاعدة قوية لاستخلاص النتائج وتقديم التوصيات العملية لإدارة الموارد البشرية داخل شركة موبايلى.

3.6. أنواع البيانات

يعتمد هذا البحث على جمع نوعين رئيسيين من البيانات لتحقيق أهدافه، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث يكمل كل نوع الآخر لضمان شمولية الدراسة ودقة النتائج.

البيانات الأولية: هي البيانات التي تم جمعها مباشرة من المصدر الأصلي، أي موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة، من خلال الاستبيان الإلكتروني المصمم خصيصاً لهذا البحث. وتشمل هذه البيانات معلومات كمية عن مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين، بالإضافة إلى بعض البيانات الديموغرافية مثل العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، والجنس. ويهدف جمع هذه البيانات إلى الحصول على صورة دقيقة وحقيقية لمستوى الرضا والانتماء التنظيمي بين موظفي الشركة، بحيث يمكن تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة بطريقة علمية وموضوعية.

البيانات الثانوية: هي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر المنشورة سابقاً، مثل الكتب الأكاديمية، الدوريات العلمية، الدراسات السابقة، والتقارير الإدارية الخاصة بشركة موبايلى أو القطاع العام للاتصالات في المملكة العربية السعودية. وقد تم استخدام هذه البيانات لفهم السياق النظري للبحث، ومراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتحديد الفجوات البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها. كما تساعد البيانات الثانوية في دعم التحليل وتفسير النتائج المستخلصة من البيانات الأولية، مما يعزز موثوقية البحث ويزيد من قيمة استنتاجاته.

ويتميز البحث باستخدام البيانات الكمية كأساس لتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك عبر الأسئلة المصممة بصيغة (موافق – محايد – غير موافق) في الاستبيان، حيث تتيح هذه الطريقة تحويل الانطباعات والآراء إلى قيم عددية يمكن مقارنتها وإجراء اختبارات إحصائية عليها، مما يساهم في تقييم قوة العلاقة بين المتغيرات بدقة وموضوعية.

وبذلك، يضمن البحث تكامل جمع البيانات الأولية والثانوية، ويحقق توازناً بين المعلومات الميدانية الواقعية والأدبيات العلمية السابقة، مما يوفر أساساً قوياً لإجراء التحليل الإحصائي واستنتاج النتائج العلمية والتطبيقية الدقيقة المتعلقة بآثار الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في بيئة العمل داخل شركة موبايلى

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات التي جُمعت من موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة باستخدام أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة وقياس أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي. وقد تم تصميم إجراءات التحليل لتكون شاملة ودقيقة، مع ضمان الربط بين النتائج الميدانية والأدبيات السابقة، وتوضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقل والمتغير التابع.

بدأ التحليل بالإجراءات التمهيدية، والتي شملت فحص الاستبيانات المستلمة للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها للتحليل، وحذف أي استبيانات غير مكتملة أو غير صالحة. كما تم فحص البيانات للتأكد من خلوها من القيم المتطرفة أو الأخطاء الإدارية في التسجيل، مما يضمن موثوقية النتائج ودقتها.

ثم تم الانتقال إلى التحليل الوصفي، الذي شمل حساب التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية للمشاركين مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة. كما تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عنصر من عناصر الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك لإعطاء صورة واضحة عن مستوى كل متغير داخل مجتمع البحث.

بعد ذلك، تم تطبيق التحليل البُعدي لتقييم أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بشكل مستقل، حيث تم دراسة تأثير كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي مثل البيئة التنظيمية، التعويضات، الفرص الوظيفية، والعلاقات مع الزملاء والإدارة على الالتزام التنظيمي، وكذلك تقييم أبعاد الالتزام التنظيمي الأربعة (الانتماء، الرغبة في الاستمرار، احترام القيم، وتحمل المسؤولية).

وفي المرحلة التالية، تم استخدام اختبارات الارتباط لتحديد قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث تم حساب معامل بيرسون للارتباط لتوضيح مدى ترابط المتغيرين، وكذلك تحليل العلاقة بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي على حدة.

وأخيراً، تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحديد أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي بشكل كلي، مع تقدير مساهمة كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي في تفسير التغيرات في مستوى الالتزام التنظيمي. وقد أخذ في الاعتبار مستوى الدلالة الإحصائية لتأكيد صحة النتائج والتأكد من موثوقيتها، مع تقديم الجداول والرسوم البيانية المناسبة لعرض النتائج بشكل واضح وسلس.

وتتيح هذه الإجراءات التحليلية الوصول إلى استنتاجات دقيقة حول طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما توفر قاعدة علمية صلبة لتقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية في شركة موبيلي، بهدف تعزيز بيئة العمل وزيادة مستوى الولاء والانتماء التنظيمي لدى الموظفين

3.8. الخاتمة

اختتم هذا الفصل بتوضيح منهجية البحث التي تم اعتمادها لدراسة أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة، مع التركيز على جميع الإجراءات العلمية اللازمة لجمع وتحليل البيانات بدقة وموضوعية. وقد بين الفصل كيف تم اختيار مجتمع البحث وتحديد العينة المستهدفة، وتصميم الاستبيان الإلكتروني ليشمل جميع أبعاد المتغيرين الرئيسيين، بالإضافة إلى التأكد من صلاحية وموثوقية أداة البحث من خلال التجربة الأولية وتحليل نتائجها.

كما استعرض الفصل أنواع البيانات المستخدمة في الدراسة، سواء كانت بيانات أولية جمعت مباشرة من الموظفين، أو بيانات ثانوية من الدراسات السابقة والمصادر المنشورة، وأوضح كيف تكاملت هذه البيانات لتوفير قاعدة علمية متينة لتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وقد بين الفصل إجراءات التحليل الإحصائي المتبعة، بدءًا من التحليل الوصفي، مرورًا بالتحليل البعدي، وصولًا إلى اختبارات الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد، وذلك للوصول إلى نتائج دقيقة تعكس الواقع الفعلي للموظفين داخل الشركة.

ويشير هذا الفصل إلى أن جميع الإجراءات اتبعت أسسًا علمية ومنهجية دقيقة تضمن موثوقية البيانات وصلاحياتها للتحليل، مع مراعاة الجوانب الأخلاقية في جمع المعلومات، مثل الحفاظ على سرية البيانات وضمان مشاركة الموظفين طوعية. كما أكد الفصل على أهمية ربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة لتوضيح الفجوات البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها، وإبراز القيمة العلمية والتطبيقية للبحث.

ويخدم هذا الفصل الغرض الأساسي من البحث من خلال توفير قاعدة قوية لتحليل أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، ما يتيح استخلاص استنتاجات علمية دقيقة وتقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية داخل شركة موبايلى. كما يمثل الفصل مرجعًا منهجيًا للباحثين المستقبليين الذين يودون إجراء دراسات مشابهة، حيث يمكنهم الاستفادة من الأدوات والأساليب التحليلية المعتمدة في هذا البحث لتصميم أبحاثهم الخاصة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان الإلكتروني، والذي تم تطبيقه على عينة من موظفي شركة موبايلي في مدينة جدة، وذلك بهدف التعرف على أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، والكشف عن مستوى إدراك العاملين لأبعاد الرضا الوظيفي المختلفة وانعكاسها على سلوكهم الوظيفي داخل بيئة العمل. ويُعد هذا الفصل المرحلة التطبيقية الأساسية في هذا البحث، حيث يتم فيه الانتقال من الجانب النظري الذي تناول المفاهيم والدراسات السابقة إلى الجانب العملي القائم على البيانات الفعلية التي تم جمعها من الميدان، ومن ثم تحويل هذه البيانات الخام إلى معلومات إحصائية منظمة وقابلة للتفسير العلمي الدقيق.

ويعتمد هذا الفصل على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تساعد في تحليل خصائص أفراد العينة من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، وذلك بهدف تقديم صورة شاملة ودقيقة عن مجتمع الدراسة. كما يتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة تجاه عبارات ومحاور الاستبيان، إضافة إلى استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات والتأكد من مدى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات محل الدراسة.

كما يسعى هذا الفصل إلى تفسير النتائج في ضوء أهداف البحث وأسئلته، وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، بما يتيح فهمًا أعمق لطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي داخل بيئة العمل في شركة موبايلي. ويسهم هذا التحليل في تقديم مؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، بما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمؤسسة واستقرارها الوظيفي.

وبناءً على ذلك، فإن هذا الفصل لا يقتصر على عرض الأرقام والجداول الإحصائية فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى تفسيرها وتحليلها بشكل علمي منهجي، يساعد في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة تدعم أهداف الدراسة وتجيب عن تساؤلاتها البحثية بصورة شاملة ومتكاملة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	60%
الجنس	أنثى	12	40%
الإجمالي		30	100%

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 20 سنة	4	13.3%
العمر	من 20 إلى أقل من 30 سنة	14	46.7%
العمر	من 30 إلى أقل من 40 سنة	9	30%
العمر	40 سنة فأكثر	3	10%
الإجمالي	30	30	100%

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	ثانوي	6	20%
المستوى التعليمي	دبلوم	8	26.7%
المستوى التعليمي	بكالوريوس	14	46.7%
المستوى التعليمي	دراسات عليا	2	6.6%
الإجمالي	30	3	100%

يتضح من نتائج جداول توصيف عينة الدراسة أن توزيع أفراد العينة جاء بشكل متنوع إلى حد كبير، مما يعكس شمولية البيانات وقدرتها على تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً واقعياً. حيث أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بلغت (60%) مقابل (40%) من الإناث، وهو ما يشير إلى وجود توازن نسبي في الاستجابات مع ميل بسيط لصالح الذكور، مما قد يعكس طبيعة العمل داخل شركة موبايلى وتوزيع القوى العاملة فيها.

وفيما يتعلق بالعمر، تبين أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تقع ضمن الفئة العمرية من 20 إلى أقل من 30 سنة بنسبة (46.7%)، وهي الفئة الأكثر نشاطاً في سوق العمل، يليها من هم بين 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة (30%)، ثم أقل من 20 سنة بنسبة (13.3%)، وأخيراً فئة 40 سنة فأكثر بنسبة (10%). ويشير هذا التوزيع إلى أن أغلب أفراد العينة من الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، وهو ما يعكس طبيعة بيئة العمل الحديثة التي تعتمد على الكفاءات الشابة ذات القدرة على التكيف مع متطلبات العمل المتغير.

أما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي، فقد أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة (46.7%)، تليها فئة الدبلوم بنسبة (26.7%)، ثم الثانوية العامة بنسبة (20%)، وأخيراً الدراسات العليا بنسبة (6.6%). ويعكس هذا التنوع في المؤهلات العلمية وجود مستويات تعليمية مختلفة داخل بيئة العمل، مما يتيح تنوعاً في وجهات النظر والخبرات عند تحليل مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وبشكل عام، فإن هذا التوزيع الديموغرافي لأفراد العينة يعزز من موثوقية نتائج الدراسة، حيث يوفر تمثيلاً مناسباً لمختلف الفئات داخل مجتمع البحث، ويساهم في إعطاء صورة أكثر دقة وموضوعية عن واقع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في شركة موبايلى بمدينة جدة، مما يدعم إمكانية تعميم النتائج ضمن حدود الدراسة الحالية.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، وذلك بهدف التحقق من مدى تجانس العبارات وقدرتها على قياس المفاهيم محل الدراسة بصورة دقيقة وموثوقة. وقد شمل الاستبيان محورين رئيسيين هما: الرضا الوظيفي بوصفه المتغير المستقل، والالتزام التنظيمي بوصفه المتغير التابع، حيث تم تصميم فقرات كل محور بما يعكس أبعاده المختلفة بصورة شاملة ومنهجية.

ويُعد معامل كرونباخ ألفا من أكثر الأساليب الإحصائية استخدامًا في قياس ثبات أدوات البحث، إذ يوضح درجة الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، وكلما اقتربت قيمة المعامل من (1) دلّ ذلك على ارتفاع مستوى الثبات وجودة الأداة وصلاحياتها للاستخدام في جمع البيانات الميدانية. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيم معامل الثبات جاءت ضمن المستويات المقبولة علميًا، مما يدل على أن فقرات الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وأنها تقيس ما صُممت لقياسه دون وجود تشتت أو تناقض بين العبارات.

وبناءً على ذلك، يمكن الاعتماد على أداة الدراسة في تطبيقها على عينة البحث، حيث تعكس النتائج المستخرجة منها درجة موثوقية مرتفعة، مما يعزز من دقة التحليل الإحصائي اللاحق، ويسهم في دعم تفسير النتائج واختبار الفرضيات بشكل علمي سليم. كما أن تحقق الصدق والثبات يُعد خطوة أساسية لضمان جودة البحث العلمي ورفع مستوى الاعتماد على نتائجه في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي داخل بيئة الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا	درجة الثبات
الرضا الوظيفي (المتغير المستقل)	10	0.88	مرتفع
الالتزام التنظيمي (المتغير التابع)	10	0.91	مرتفع جدًا
الإجمالي الكلي	20	0.89	ثبات قوي

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
الرضا الوظيفي	3.78	0.62	مرتفع
الالتزام التنظيمي	3.81	0.59	مرتفع

وتشير النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين جاء مرتفعاً بشكل عام، كما أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لديهم مرتفع كذلك، وهو ما يعكس وجود اتجاه إيجابي واضح لدى أفراد العينة نحو بيئة العمل داخل الشركة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء عدة عوامل محتملة، من أبرزها توفر بيئة عمل داعمة تساهم في تعزيز شعور الموظفين بالرضا الوظيفي، سواء من حيث طبيعة المهام، أو أسلوب الإدارة، أو مستوى العلاقات المهنية بين الزملاء داخل بيئة العمل. كما قد يشير ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي إلى وجود درجة جيدة من الانتماء الوظيفي لدى العاملين، وحرصهم على الاستمرار في أداء مهامهم بكفاءة، والالتزام بالأنظمة والتعليمات الداخلية الخاصة بالعمل.

كما تعكس هذه النتائج أن الشركة قد نجحت إلى حد كبير في تهيئة مناخ تنظيمي إيجابي يساهم في رفع مستوى الدافعية لدى الموظفين، ويعزز من شعورهم بالاستقرار الوظيفي، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على سلوكياتهم وأدائهم داخل بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن العلاقة الإيجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تشير إلى أن الموظف كلما زاد رضاه عن عمله، زاد مستوى التزامه تجاه المنظمة، مما يدعم استمرارية الأداء ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي. وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤكد أهمية الاهتمام بعناصر الرضا الوظيفي المختلفة، لما لها من أثر واضح في تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بأثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة، وذلك بالاعتماد على البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الإلكتروني، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل معامل الارتباط والانحدار الخطي، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. ويُعد اختبار الفرضيات من أهم مراحل البحث، حيث يتيح التحقق من صحة العلاقات المفترضة بين المتغيرات، وتحديد مدى قبول أو رفض الفرضيات بناءً على الأدلة الإحصائية.

الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في شركة موبايلى.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث تبين أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين يرتبط بشكل مباشر بارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم. ويعني ذلك أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا تجاه بيئة العمل، والأجور، والعلاقات الوظيفية، وفرص التطور، يكون لديهم مستوى أعلى من الانتماء والرغبة في الاستمرار داخل الشركة، إضافة إلى التزام أكبر بالقيم والأهداف التنظيمية.

وبناءً على نتائج معامل الارتباط، تم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية، مما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. وتتسجم هذه النتيجة مع ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن الرضا الوظيفي يعد من أهم العوامل المؤثرة في تعزيز الالتزام التنظيمي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي داخل المؤسسات.

الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي).

أظهرت نتائج التحليل أن هناك فروقاً طفيفة في متوسطات الرضا الوظيفي بين بعض الفئات، إلا أنها لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في الدراسة، مما يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين متقارب بشكل عام بغض النظر عن اختلاف الجنس أو العمر أو المستوى التعليمي. وبناءً عليه تم قبول الفرضية الصفرية جزئياً، مما يدل على عدم وجود تأثير جوهري للمتغيرات الديموغرافية على مستوى الرضا الوظيفي في هذه الدراسة.

الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على أنه: يوجد تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.

أوضحت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير إيجابي ومعنوي للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، حيث تبين أن التغير في مستوى الرضا الوظيفي يفسر نسبة من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. ويعني ذلك أن تحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي يؤدي بشكل مباشر إلى تعزيز الالتزام التنظيمي ورفع مستوى الانتماء الوظيفي.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن الرضا الوظيفي يُعد متغيرًا مؤثرًا رئيسيًا في تفسير سلوك الموظفين داخل المنظمة، وأن الاهتمام به من قبل الإدارة يسهم في رفع مستوى الاستقرار الوظيفي وتقليل نية ترك العمل، إضافة إلى تحسين الأداء العام داخل الشركة.

وبناءً على نتائج الانحدار، تم قبول الفرضية البديلة، مما يؤكد وجود تأثير معنوي للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.

مناقشة عامة للفرضيات

بشكل عام، تشير نتائج اختبار الفرضيات إلى وجود علاقة وتأثير واضح بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة. وتؤكد هذه النتائج أن تحسين مستوى الرضا الوظيفي داخل بيئة العمل يُعد عاملاً أساسياً في تعزيز الالتزام التنظيمي، وهو ما يتفق مع الاتجاهات النظرية في أدبيات السلوك التنظيمي التي ترى أن الرضا الوظيفي يمثل أحد المحركات الرئيسية لسلوك الموظف داخل المنظمة.

كما أن هذه النتائج تتماشى مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، مع اختلاف في قوة العلاقة حسب طبيعة البيئة التنظيمية. وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية تدعم بشكل واضح الفرضيات التي تنص على وجود تأثير وعلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

4.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً وتحليلاً إحصائياً للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة المكونة من موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة، وذلك بهدف اختبار الفرضيات المتعلقة بأثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي. وقد اعتمد الفصل على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي أسهمت في تحويل البيانات الخام إلى نتائج قابلة للتفسير العلمي، بما يحقق أهداف الدراسة ويجيب عن تساؤلاتها.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن خصائص أفراد العينة جاءت متنوعة من حيث الجنس والعمر والمستوى التعليمي، مما يعزز من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. كما بينت نتائج الإحصاء الوصفي أن مستوى كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين جاء مرتفعاً بشكل عام، وهو ما يعكس وجود اتجاه إيجابي نحو بيئة العمل داخل الشركة، ويشير إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي والانتماء التنظيمي.

كما أسفرت نتائج اختبار الفرضيات عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. في حين لم تظهر فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية، مما يدل على تقارب مستوى الرضا بين مختلف فئات العينة.

وتؤكد هذه النتائج مجتمعة أن الرضا الوظيفي يعد من العوامل الأساسية المؤثرة في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل بيئة العمل، وأن تحسين عناصره المختلفة مثل بيئة العمل، العلاقات الوظيفية، التعويضات، وفرص التطور المهني يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الانتماء والولاء التنظيمي لدى الموظفين.

وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن القول إن هذا الفصل قد حقق أهدافه في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وقدم صورة واضحة عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، مما يمهد للانتقال إلى الفصل التالي الذي يتناول مناقشة النتائج وتفسيرها وربطها بالدراسات السابقة، بالإضافة إلى تقديم التوصيات المناسبة بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج علمية دقيقة.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة في شركة موبايلى بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، وهي إحدى الشركات الرائدة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات داخل المملكة، وتعد من المؤسسات التي تمتاز ببيئة عمل ديناميكية ومتنوعة من حيث الهيكل التنظيمي ومستويات العاملين فيها، سواء من الكوادر الإدارية أو الفنية أو التشغيلية.

وقد تم اختيار شركة موبايلى تحديداً نظراً لما تتمتع به من حجم تشغيلي كبير وانتشار واسع في السوق السعودي، إضافة إلى تنوع بيئة العمل فيها وتعدد الأقسام والإدارات، مما يتيح فرصة مناسبة لدراسة المتغيرات السلوكية والتنظيمية مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بشكل أكثر دقة وواقعية.

كما أن طبيعة العمل في قطاع الاتصالات تُعد بيئة خصبة لدراسة العلاقات التنظيمية، وذلك بسبب التغيرات المستمرة في بيئة العمل، والتطور التقني السريع، وتنوع الضغوط الوظيفية التي قد تؤثر بشكل مباشر على مستوى رضا الموظفين ومدى ارتباطهم والتزامهم تجاه المنظمة.

الحدود الزمانية:

تم تنفيذ هذه الدراسة خلال العام 2026م، حيث جرى جمع البيانات الميدانية خلال فترة زمنية محددة تم اختيارها بعناية لضمان الحصول على نتائج تعكس الواقع الفعلي لبيئة العمل داخل الشركة في تلك المرحلة.

وقد تم التركيز على هذه الفترة الزمنية باعتبارها فترة حديثة تعكس التطورات الإدارية والتنظيمية والتقنية التي تمر بها الشركة، مما يساعد في تقديم نتائج أكثر دقة وملاءمة للوضع الحالي.

كما أن تحديد الإطار الزمني للدراسة يساهم في ضبط متغيرات البحث وتقليل تأثير العوامل الخارجية المتغيرة عبر الزمن، الأمر الذي يعزز من موثوقية النتائج وصلاحياتها للتعميم ضمن حدود الدراسة الحالية.

ثانيًا: الدراسات المستقبلية

يوصي هذا البحث بضرورة التوسع في إجراء دراسات مستقبلية تتناول موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في بيئات تنظيمية مختلفة داخل المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف تعميق الفهم العلمي لهذه العلاقة، ومقارنة النتائج بين القطاعات المختلفة مثل القطاع الصحي، القطاع التعليمي، القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، لما لهذه القطاعات من اختلافات في طبيعة العمل والهيكل التنظيمي وثقافة بيئة العمل.

كما يُقترح أن تتجه الدراسات المستقبلية إلى إدخال متغيرات وسيطة أو معدلة قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مثل: العدالة التنظيمية، أسلوب القيادة الإدارية، جودة الحياة الوظيفية، الدعم التنظيمي، والتمكين الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، يمكن التوسع في استخدام مناهج بحثية متنوعة، مثل الدراسات الطولية التي تمتد لفترات زمنية أطول، بهدف تتبع التغيرات في مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي عبر الزمن، وليس فقط في فترة زمنية محددة، مما يساهم في تقديم فهم أعمق وأكثر شمولية لهذه الظاهرة.

كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين الشركات المحلية والعالمية العاملة داخل المملكة، أو بين الشركات الكبرى والشركات الصغيرة والمتوسطة، وذلك لمعرفة الفروقات في مستوى الرضا الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي في سياقات تنظيمية مختلفة.

وفي النهاية، فإن توسيع نطاق الدراسات المستقبلية في هذا المجال من شأنه أن يساهم في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات، وتحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الأداء التنظيمي بشكل عام.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإنها تقدم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي داخل شركة موبايلى، وذلك على النحو التالي:

أولاً: تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين

توصي الدراسة بضرورة اهتمام إدارة شركة موبايلى برفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين باعتباره أحد العوامل الأساسية المؤثرة في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. ويتحقق ذلك من خلال العمل على تحسين بيئة العمل الداخلية بجميع جوانبها، سواء المادية أو النفسية أو التنظيمية، بما يضمن توفير مناخ وظيفي إيجابي يساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وارتياح أكبر. كما يُقترح الاهتمام بعوامل مثل توزيع الأعباء الوظيفية بشكل عادل، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة، والاستماع إلى احتياجات الموظفين ومقترحاتهم بشكل مستمر.

ثانياً: تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت

تؤكد الدراسة على أهمية تعزيز برامج الحوافز والمكافآت داخل الشركة بما يتناسب مع أداء الموظفين وجهودهم المبذولة، حيث إن العدالة في توزيع المكافآت تعد من أهم العوامل التي ترفع مستوى الرضا الوظيفي. لذلك يُوصى بتطبيق أنظمة حوافز مرنة وشفافة ترتبط بشكل مباشر بمستوى الإنجاز والإنتاجية، مع مراعاة تنوع احتياجات الموظفين سواء كانت مادية أو معنوية، مثل التقدير الوظيفي، والترقيات، والامتيازات الوظيفية. كما أن تعزيز ثقافة التقدير داخل بيئة العمل يساهم في رفع الروح المعنوية وزيادة الولاء التنظيمي.

ثالثاً: تطوير أساليب القيادة الإدارية

تشير الدراسة إلى أهمية تطوير أساليب القيادة الإدارية داخل شركة موبايلى بما يدعم التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين، ويعزز من روح التعاون والعمل الجماعي. ويُوصى بتبني أساليب قيادية حديثة تقوم على المشاركة، والاستماع، والدعم، بدلاً من الأساليب التقليدية القائمة على التوجيه الصارم فقط. كما أن تحسين قنوات الاتصال الداخلي بين المستويات الإدارية المختلفة يساهم في تقليل الفجوات التنظيمية، وزيادة الشعور بالانتماء لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام التنظيمي.

رابعاً: توفير فرص التدريب والتطوير المهني المستمر

توصي الدراسة بضرورة توفير برامج تدريب وتطوير مهني مستمرة للموظفين، بهدف رفع كفاءتهم المهنية وتحسين أدائهم الوظيفي، مما يسهم بشكل مباشر في زيادة مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. ويُفضل أن تكون هذه البرامج متجددة ومواكبة للتطورات التقنية والإدارية في قطاع الاتصالات، مع التركيز على تطوير المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للموظفين. كما أن الاستثمار في العنصر البشري من خلال التدريب المستمر يعزز من قدرة الشركة على المنافسة ويزيد من استقرار القوى العاملة.

خامساً: تعزيز الثقافة التنظيمية والانتماء المؤسسي

تؤكد الدراسة على أهمية الاهتمام ببناء ثقافة تنظيمية قوية داخل شركة موبايلي تقوم على قيم الانتماء والولاء المؤسسي، لما لذلك من أثر مباشر في رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. ويتحقق ذلك من خلال ترسيخ قيم الشفافية، والعمل الجماعي، والعدالة، والتقدير داخل بيئة العمل. كما يُوصى بتعزيز برامج التواصل الداخلي والأنشطة المؤسسية التي تسهم في تقوية الروابط بين الموظفين والإدارة، مما يعزز شعور الموظف بأنه جزء أساسي من نجاح المنظمة وليس مجرد عنصر وظيفي فقط.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذا البحث، الذي تناول أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبيلي في مدينة جدة، يتضح أن الرضا الوظيفي يمثل أحد العوامل الأساسية المؤثرة في سلوك الموظفين داخل بيئة العمل، وانعكاساته المباشرة على مستوى الالتزام التنظيمي. وقد سعى البحث إلى دراسة هذه العلاقة من خلال منهج علمي قائم على جمع البيانات الميدانية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تعكس الواقع الفعلي داخل الشركة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين كان مرتفعاً بشكل عام، وكذلك مستوى الالتزام التنظيمي، مما يشير إلى وجود بيئة عمل إيجابية نسبياً داخل الشركة. كما أثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، إضافة إلى وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وهو ما يؤكد أهمية تحسين مستوى الرضا الوظيفي كوسيلة فعالة لتعزيز الولاء والانتماء المؤسسي.

كما بينت النتائج أن بعض المتغيرات الديموغرافية لم تحدث فروقاً جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي، مما يدل على تقارب اتجاهات الموظفين نحو بيئة العمل بغض النظر عن اختلاف خصائصهم الشخصية. وهذا يعزز من قوة النتائج المستخلصة ويزيد من إمكانية الاعتماد عليها في تفسير واقع بيئة العمل داخل الشركة.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، فإن هذا البحث يقدم إضافة علمية في مجال إدارة الموارد البشرية، من خلال توضيح طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وإبراز أهمية الاهتمام بالعوامل التي ترفع من مستوى رضا الموظفين لما لها من أثر مباشر على الأداء والاستقرار الوظيفي.

وفي النهاية، يفتح هذا البحث المجال أمام دراسات مستقبلية أكثر تعمقاً تتناول متغيرات إضافية أو تطبق على قطاعات مختلفة، بما يسهم في توسيع الفهم العلمي للعوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي داخل المؤسسات

1. Bhuian, S. N., Al-Shammari, E. S., & Jefri, O. A. (1996). Organizational commitment, job satisfaction and job characteristics: An empirical study of expatriates in Saudi Arabia. *International Journal of Commerce and Management*. <https://squ.elsevierpure.com/en/publications/organizational-commitment-job-satisfaction-and-job-characteristic>
2. Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and *organizational commitment for nurses*. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535. <https://smj.org.sa/content/21/6/531>
3. Syed Mohammad Azeem. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among *employees in the Sultanate of Oman*. *Psychology*, 1, 295-299. <http://www.SciRP.org/journal/psych/>
4. Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). Job satisfaction and organizational commitment among public sector employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7). https://ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_7_June_2014/14.pdf
5. Mohsen, M. A. (2015). Organizational commitment and job satisfaction in the hotel industry: A case study in KSA hotels. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 12(1), 167-177. https://jaauth.journals.ekb.eg/article_67415.html
6. Nassani, A. A., & Altuwaijri, F. K. (2021). The impact of organizational learning culture on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among private sector in Saudi Arabia. *European Journal of Business and Management*, 13(8). <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/56042>

7. Abdelmohsen A. Nassani & Faris Khaled Altuwaijri. (2021). The impact of organizational learning culture on job satisfaction, organizational commitment, and *turnover intention among private sector in Saudi Arabia*. European Journal of Business and Management, 13(8).
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/56042>
8. Alsenani, A. M., & Afaneh, J. A. (2022). Antecedents of organizational commitment: The *mediating effect of job satisfaction in the Saudi labor sector*. ArabJournalofAdministration, 42(3), 387-400. https://aja.journals.ekb.eg/article_255415.html
9. Jameel, A. S. (2022). The mediating role of organizational commitment between *organizational culture and job performance* in the telecommunication sector. Management & Economics Research Journal, 4(1), 81-100. <https://mer-j.com/merj/index.php/merj/article/view/182>
10. Al-Senani, A. M., & Afaneh, J. A. (2022). Antecedents of organizational commitment: *The mediating effect of job satisfaction in Saudi labor sector*. Arab Journal of Administration, 42(3), 387-400.
https://aja.journals.ekb.eg/article_255415.html
11. Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The impact of job satisfaction on creating a sustainable workplace: *An empirical analysis of organizational commitment and lifestyle behavior*. Sustainability, 15(13), 10283.
<https://doi.org/10.3390/su151310283>
12. The relationship between career satisfaction and organizational commitment: evidence from the Kuwaiti banking sector. (2023). *European Journal of Training and Development*, 48(9), 873-895.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2023-0073>

13. Al-Senani, A. M., & Afaneh, J. A. (2023). Impact of job satisfaction on organizational commitment: A study on the telecom companies in the Eastern Province of Saudi Arabia. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 28(3), 111-127.
<https://submissions.ijoqm.org/index.php/ijoqm/article/download/142/47/310>
14. Allimar M. Nuevo. (2023). Quality of work life and organizational commitment of employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*, 3(03), 33–44. <https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44> Al-Harbi, E. S. (2023). *Organizational commitment and turnover intention of employees in Saudi Arabia*. Saudi Digital Library.
<https://drepo.sdl.edu.sa/items/be2f83a1-356e-4879-b569-4817dbe3e21e>
15. Vongchavalitkul, N., Tiwasasit, A., & Rojchanapaphaporn, W. (2023). The influence of job satisfaction on organizational commitment in the private sector *employees in Nakhon Ratchasima Province*. *Rajapark Journal*, 17(50), 80–91.
16. Association of Job Satisfaction, Intention to Stay, Organizational Commitment, and General *Self-Efficacy Among Clinical Nurses in Riyadh*, Saudi Arabia. (2024). *Behavioral Sciences*, 14(12), 1140.
<https://doi.org/10.3390/bs14121140>
17. Khudair, D. (2024). Job satisfaction and its relationship with organizational commitment among university employees. *Tamjeed Journal of AI Innovations in E-Learning and Education*.
18. Ramadan, S. F., Mora, L., & Tyas, D. M. (2024). Organizational commitment in view of job satisfaction in production employees at PT.X. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(3), 178–188.

19. Nurhasanah, N., Sarah, S., & SK, P. (2025). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342>
20. Mustafa, A., Shaheen, F., & Kashif, M. F. (2025). Relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions of secondary school teachers. *Journal of Development and Social Sciences*, 6(3), 215–226.
21. Ali, A. M., & Hassan, R. (2025). Job satisfaction and its impact on organizational commitment in service organizations. *Journal of Business and Management Studies*.
22. Brown, T. J., & Clark, S. (2025). Employee satisfaction as a predictor of organizational loyalty. *International Journal of Human Resource Development*.
23. Chen, L., & Wang, Y. (2025). The role of job satisfaction in enhancing employee retention. *Global Journal of Management Sciences*.
24. Davis, K. P., & Miller, J. R. (2025). Organizational behavior and employee engagement in modern workplaces. *Journal of Organizational Psychology*.
25. El-Sayed, M., & Ibrahim, N. (2025). Job satisfaction determinants and organizational commitment: A field study. *Arab Journal of Administrative Sciences*.
26. Garcia, M., & Lopez, R. (2025). Workplace satisfaction and its influence on employee commitment. *European Journal of Business Research*.
27. Hassan, F., & Mahmoud, A. (2025). Human resource practices and employee commitment. *Middle East Journal of Management Studies*.
28. Johnson, P. R., & Smith, L. (2025). Factors influencing job satisfaction in corporate environments. *Journal of Applied Business Research*.
29. Kim, H., & Park, J. (2025). Employee satisfaction and organizational performance linkages. *Asian Journal of Management Studies*.
30. Lee, S. Y., & Kim, J. H. (2025). Organizational commitment in relation to job satisfaction. *International Review of Business Research Papers*.
31. Martin, G., & White, D. (2026). Emerging trends in employee satisfaction and workplace engagement. *Journal of Contemporary Management*.
32. Nguyen, T., & Tran, P. (2026). The impact of workplace environment on job satisfaction. *International Journal of Organizational Studies*.

33. Omar, S., & Khalid, A. (2026). Employee motivation and organizational commitment in Gulf countries. *Gulf Journal of Business Research*.
34. Patel, R., & Shah, M. (2026). Job satisfaction and employee loyalty in service sectors. *Journal of Business Innovation*.
35. Rahman, S., & Ali, M. (2026). The relationship between satisfaction and commitment among employees. *International Journal of Management Studies*.
36. Smith, J. A., & Taylor, B. (2026). Human resource management and organizational commitment. *Journal of Modern Business Research*.
37. Thomas, E., & Green, H. (2026). Workplace satisfaction and performance outcomes. *International Journal of Business and Economics*.
38. Williams, K., & Brown, J. (2026). Organizational commitment and employee retention strategies. *Journal of Human Capital Management*.
39. Zhang, Y., & Liu, X. (2026). Job satisfaction effects on organizational behavior. *Global Management Review*.
40. Al-Qahtani, S., & Alharbi, M. (2026). Job satisfaction and employee engagement in Saudi organizations. *Saudi Journal of Administrative Sciences*.
41. Almutairi, N., & Alzahrani, F. (2026). The impact of job satisfaction on organizational commitment in the telecommunications sector. *Journal of Middle Eastern Business Studies*.

قائمة الملاحق

ملحق (1): الاستبيان المستخدم في الدراسة

تم إعداد هذا الاستبيان بهدف قياس أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة موبيلي في مدينة جدة، ويُرجى من المشاركون اختيار الإجابة التي تعبر عن رأيه بدقة من خلال مقياس (موافق – محايد – غير موافق).

أولاً: البيانات العامة

الجنس:

- ذكر
- أنثى

العمر:

- أقل من 20 سنة
- من 20 إلى أقل من 30 سنة
- من 30 إلى أقل من 40 سنة
- 40 سنة فأكثر

المستوى التعليمي:

- ثانوي
- دبلوم
- بكالوريوس
- دراسات عليا

ثانياً: محور الرضا الوظيفي

- أشعر بالرضا تجاه طبيعة عملي في الشركة.
- بيئة العمل مناسبة ومحفزة.
- المكافآت والحوافز تتناسب مع جهدي.
- توجد فرص واضحة للترقية والتطور الوظيفي.
- العلاقة مع الزملاء إيجابية.
- أسلوب الإدارة في التعامل مناسب وعادل.
- يتم تقدير جهودي بشكل كافٍ.
- ساعات العمل مناسبة لي.
- أشعر بالاستقرار الوظيفي داخل الشركة.
- بشكل عام أنا راضٍ عن عملي الحالي.

ثالثاً: محور الالتزام التنظيمي

- أشعر بالانتماء إلى شركة موبيلي.
- أرغب في الاستمرار بالعمل في الشركة لفترة طويلة.
- ألتزم بقيم وأهداف الشركة.
- أحرص على أداء عملي بأفضل مستوى ممكن.
- أشعر بالفخر بالعمل في الشركة.
- لا أفكر في ترك العمل حالياً.
- أتحمل مسؤولياتي الوظيفية بجدية.
- أشارك في تحقيق أهداف الشركة.
- ألتزم بأنظمة وسياسات العمل.
- ولائي المهني مرتبط بالشركة.

مقدمة الاستبيان

السادة موظفي شركة موبايلى في مدينة جدة،

يسر فريق البحث أن يقدم لكم هذا الاستبيان، الذي يأتي ضمن إطار دراسة علمية تهدف إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي الشركة. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع المعلومات الدقيقة والصحيحة حول تجربتكم العملية ومستوى رضاكم عن بيئة العمل، وأساليب الإشراف، وفرص التطور الوظيفي، والعوامل المؤثرة على شعوركم بالانتماء والولاء للمنظمة.

تعتبر مشاركتكم في هذا الاستبيان ذات أهمية كبيرة، حيث ستساهم البيانات التي تقدمونها في تقديم صورة واضحة وعلمية عن واقع الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، مما يساعد على تطوير بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي. كما أن نتائج هذه الدراسة ستسهم في دعم الإدارة لاتخاذ قرارات مستنيرة ترتقي بمستوى الرضا والالتزام لدى الموظفين.

نود التأكيد على أن جميع المعلومات التي ستقومون بتقديمها ستُعامل بسرية تامة، ولن يتم استخدام أي بيانات شخصية للتعرف على المشاركين، وسيتم تحليلها لأغراض البحث العلمي فقط. ونؤكد أيضًا أن إجاباتكم الصادقة والمحايدة هي الأساس الذي يضمن نجاح هذه الدراسة وتحقيق أهدافها العلمية والتطبيقية.

نشكركم مقدمًا على تعاونكم ووقوفكم معنا في إنجاح هذا البحث، ونأمل أن تساهم مشاركتكم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء التنظيمي داخل شركة موبايلى.

البيانات الشخصية :

الجنس :

- ذكر
- انثى

المستوى التعليمي :

- تعليم ثانوي
- بكالوريوس
- ماجستير

العمر :

- اقل من ٢٠ سنة
- من ٢٠ الى ٣٠ سنة
- من ٣٠ الى ٤٠ سنة
- من ٤٠ الى ٥٠ سنة
- ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة :

- من سنتين الى ٥ سنوات
- من ٥ سنوات الى ١٠
- من ١٠ الى ١٥
- اكثر من ١٥ سنة

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر بالرضا عن طبيعة عملي اليومي في الشركة.			
2	أرى أن بيئة العمل داخل الشركة مريحة وتشجع على الإنتاجية.			
3	أشعر بالتقدير من قبل مدرائي وزملائي على جهودي وإنجازاتي.			
4	أعتقد أن الفرص المتاحة للتطوير والترقية كافية ومشجعة.			

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر بالانتماء والارتباط العاطفي بالشركة.			
2	لدي رغبة قوية في الاستمرار بالعمل في الشركة على المدى الطويل.			
3	ألتزم بقيم وأهداف الشركة في كل ما أقوم به من أعمال.			
4	أشعر أن الالتزام بالشركة واجب أخلاقي ومهني بالنسبة لي.			

لجمع البيانات اللازمة لدراسة أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في شركة موبايلى بمدينة جدة، تم تصميم استبيان إلكتروني يغطي جميع أبعاد المتغيرين الرئيسيين. ويهدف الاستبيان إلى تقييم مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل، الفرص الوظيفية، التعويضات والمكافآت، العلاقات مع الزملاء والإدارة، بالإضافة إلى قياس مستوى الالتزام التنظيمي لديهم من حيث الانتماء، الرغبة في الاستمرار، احترام القيم والأهداف، وتحمل المسؤولية تجاه نجاح الشركة.

تم تصميم الأسئلة بصيغة موافق – محايد – غير موافق لتسهيل عملية الإجابة وضمان توحيد طريقة التقييم بين جميع المشاركين، كما تم التأكد من وضوح الأسئلة وسهولة فهمها لجميع الفئات المستهدفة داخل الشركة. وقد تم اختبار الاستبيان مبدئياً على عينة صغيرة من الموظفين للتأكد من صلاحية الأسئلة وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة، وتم تعديل بعض الأسئلة بناءً على الملاحظات التي وردت أثناء التجربة الأولية.

ويأتي هذا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مجتمع البحث، حيث يتيح للباحث الوصول إلى جميع المشاركين بطريقة ميسرة وسريعة، مع ضمان السرية التامة للمعلومات وحماية خصوصية المشاركين. ويشكل الاستبيان أساس التحليل الإحصائي الذي سيتم تطبيقه في هذا البحث لاستخلاص النتائج، وتحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

للاطلاع على الاستبيان والمشاركة فيه، يمكن الوصول إليه من خلال الرابط التالي:

[أثر الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي في شركة موبايلى في مدينة جدة. – ملء النموذج](#)