

عنوان المشروع
أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي
دراسة حالة (لشركة عبداللطيف جميل) جدة-السعودية

اسم الطالب : سعيد حسين علي الكديم

الرقم الجامعي : 2021203715

المشروع النهائي-2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي - 2024

الشكر والتقدير

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

أود أن أعبر عن امتناني العميق الى الدكتورة د. منى مصطفى العشري

وتقديري الكبير لجهودك القيّمة والمساهمة الفعّالة التي قدمتها خلال عملية البحث العلمي

ومن خلال معرفتك وخبرتك الواسعة، فقد ساهمتي بشكل كبير في توجيه مسار البحث نحو الأفكار الصحيحة والمسارات الصائبة لإتمام البحث بنجاح و كانت ملاحظاتك القيّمة واقتراحاتك البناءة لها دور كبير في تطوير العمل وتحسينه لا يمكنني إبداء كمية الامتنان الكافية لك على الوقت والجهد الذي قمت به لدعمنا وتوجيهنا خلال هذه الرحلة البحثية. فإن تفانيك في مساعدتي لم يكن فقط ملحوظاً، بل كان مفيداً للغاية وأسهم بشكل كبير في نجاح البحث .

و كلمات الشكر لا تكفي على الدروس والمعرفة التي اكتسبتها من هذه التجربة وسأستمر في المعرفة واستخدامها في مشاريعي المستقبلية ان شاء الله .

كما اود ان اعرب عن امتناني وشكري لجميع المشاركين في هذا البحث من خلال استجابتهم للاستبيانات المطروحة حيث كانت مشاركتهم فعالة وساهمت في تحقيق اهداف البحث

ختاماً ، أسأل المولى عز وجل أن ينفعنا بما تعلمناه وان يكتب ذلك في ميزان حسنات كل من علمنا حرفاً وشكري الجزيل للدكتورة على كل ما قدمته لنا ، وأتمنى لك كل التوفيق والنجاح في جميع مساعيك العلمية والمهنية وفقكم الله لكل خير مع خالص التقدير والاحترام .

الاهداء

أهدي هذه الدراسة إلى أعز الناس وأحبهم إلى قلبي، والدي ووالدتي، اللذين كانا دائماً مصدر الهام ودعم لا محدود.

إلى والدي العزيز، الذي قدم لي دائماً التوجيه والحكمة، وعلمني معنى الصبر والاجتهاد كانت نصائحه وإرشاداته منارة لي في مسيرتي الأكاديمية، وساهمت في تشكيل شخصيتي ومسيرتي العلمية .

وإلى والدتي الحبيبة، التي كانت سنداً قوياً ومصدراً للتشجيع والمساندة ولم يكن بالإمكان تحقيق هذا الإنجاز دون دعمها اللامحدود وتفانيها في تربيته، وصبرها في أوقات التحديات .

كما أود أن أهدي هذا العمل إلى كل من دعمني وشجعني خلال رحلتي الأكاديمية، إلى أصدقائي وزملائي، وكل من كان له دور في مساعدتي في تحقيق هذا الإنجاز. إن إصراركم ودعمكم كانا لهما بالغ الأثر في دفعني قدماً نحو تحقيق أهدافي .

أشكر الله أولاً، ثم أقدم هذا العمل كعربون تقدير وحب لكم، لأنكم أنتم السبب في تحقيق كل ما وصلت إليه بعد الله . هذا الإنجاز هو ثمرة جهودكم وتفانيكم، وأتمنى أن يكون مصدر فخر لكم هو مصدر فخر لي .

المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الاهداء
10	مستخلص الدراسة
10	الفصل الأول
	1 : الاطار العام للدراسة
11	1.1 المقدمة
13	1.2 مشكلة الدراسة
13	1.2.1 الفجوة النظرية
13	1.2.2 الفجوة التطبيقية
14	1.3 أهمية الدراسة
14	1.3.1 الأهمية النظرية
14	1.3.2 الأهمية التطبيقية
15	1.4 أسئلة الدراسة
15	1.5 أهداف الدراسة
16	1.6 فرضيات الدراسة
16	1.7 نموذج الدراسة
17	1.8 الدراسة الميدانية
18	1.9 مخطط المشروع
	2 الفصل الثاني: الدراسات
20	السابقة
	2.1 المقدمة
21	
	2.2 الالتزام
21	التنظيمي
21	2.2.1 مفهوم الالتزام التنظيمي

2.2.2	محددات الالتزام	22
	التنظيمي	
2.2.3	أبعاد الالتزام التنظيمي	23
2.2.4	اتجاهات الالتزام التنظيمي	25
2.2.5	العوامل التي تتأثر بالالتزام	26
	التنظيمي	
2.2.6	خصائص الالتزام التنظيمي	27
2.2.7	أهمية الالتزام التنظيمي	27
2.2.8	مراحل الالتزام التنظيمي	28
2.3	الأداء الوظيفي	29
2.3.1	مفهوم الأداء الوظيفي	29
2.4	العلاقة بين المتغيرات	31
2.5	الخاتمة	32
3	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	33
	3.1. المقدمة	
		34
3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	34
3.3	تصميم البحث (بصلة البحث)	34
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات	35
3.4.1	مجتمع الدراسة	35
3.4.2	عينة الدراسة	35
3.4.3	طرق وتقنيات اخذ العينة	35
3.5	طريقة جمع البيانات	38
3.5.1	المتغير المستقل	38
3.5.2	المتغير التابع	39
3.6	أنواع البيانات	40

40	3.6.1 البيانات الأولية
40	3.6.2 البيانات الثانوية
41	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي.....
41	3.8. الخاتمة.....
42	4. الفصل الرابع :التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
43	4.1. المقدمة
43	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
48	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
	4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
48	
51	4.3.2 ثبات أداة الدراسة
52	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
55	4.5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
56	4.6. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
60	4.7. الخاتمة
63	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستبيانات
64	5.1. المقدمة
64	5.2. حدود الدراسة
65	5.3. التوصيات والتطبيقات العملية.....
65	5.4. الدراسات المستقبلية
	5.5.الخاتمة
66	
32	6. قائمة المراجع.....
33	7. الملاحق

جدول الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
2-1	محددات الالتزام التنظيمي	21
2-2	المؤثرات الأساسية	22
2-3	أبعاد الالتزام	30

جدول الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
2-1	اتجاهات	26
2-2	العوامل التي تتأثر	27
2-3	الاثار المترتبة	30
3-4	عينة الدراسة	37
3-5	ليكرت الخماسي	38
3-6	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل	38
3-7	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع	39
3-8	توصيف عينة الدراسة	42
4-9	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	46
4-10	قياس الثبات لأداة الدراسة	47
4-11	مقياس ليكرت الخماسي	48
4-12	دلالة المتوسطات الحسابية	48

48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	4-13
50	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة	4-14
51	Model Summary	4-15
51	ANOVA ^a	4-16
51	Coefficients ^a	4-17
52	Model Summary	4-18
53	ANOVA ^a	4-19
53	Model Summary	4-20

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف الدراسة الحالية إلى فهم وتحليل أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل ومعرفة مدى الارتباط بين مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين ومستوى جودة أداء واجباتهم الوظيفية ومن أجل التوصل لحلول لتحسين جودة الأداء الوظيفي في جميع مناطق المملكة العربية السعودية .

المنهجية :

لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغ مجتمع الدراسة 100 موظف وموظفة ، وتم اختيار عينة مكونة من 80 موظف وموظفة وتم توزيع الاستبيانات على 80 فردا ، واستعادة 30 استبيانا صالحة للتحليل ، والتي كانت ممثلة لمجتمع الدراسة ، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS .

النتائج:

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ككل ، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري، كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ككل .

التوصيات:

ضرورة الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي من قبل القائمين على الشركة نظرا لأهميته البالغة في تحسين جودة الأداء الوظيفي وتقديم الحوافز والتشجيعات للموظفين من أجل كسبهم ونيل حبهم للعمل بالمؤسسة والاهتمام والاختصاص بعين الاعتبار بكل العوامل التي تساهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي ، وتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين والتركيز على المؤهلات العلمية والمناصب التي يشغلونها .

الكلمات المفتاحية : الالتزام التنظيمي ،الأداء الوظيفي

Abstract

Objective:

The current study aims to understand and analyze the impact of organizational commitment on the quality of job performance of employees at Abdul Latif Jameel Company and to find out the extent of the relationship between the level of organizational commitment of employees and the level of quality of performance of their job duties and in order to find solutions to improve the quality of job performance in .all regions of the Kingdom of Saudi Arabia .

Methodology:

To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical method, where the study population reached 100 male and female employees, and a sample of 80 male and female employees was selected. Questionnaires were distributed to 80 individuals, and 30 questionnaires were retrieved that were valid for analysis, which were representative of the study population, and the data .was analyzed using the analysis program. SPSS statistician.

Results :

The study found that there is a significant, statistically significant relationship between organizational commitment and job performance as a whole. The study also revealed the existence of a significant, statistically significant relationship between normative commitment, as one of the dimensions of .organizational commitment, and job performance as a whole .

Recommendations :

It is necessary to pay attention to the issue of organizational commitment by those in charge of the company due to its extreme importance in improving the quality of job performance and providing incentives and encouragement to employees in order to win them over and gain their love for working in the organization, paying attention and taking into account all the factors that contribute to improving the quality of job performance, providing a suitable work environment for employees and focusing on Academic qualifications and positions they hold .

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

1. المقدمة

في بيئة العمل الحديثة التي تشهد تحولات متسارعة وتطورات متلاحقة، أصبحت *جودة الأداء الوظيفي* أحد المعايير الرئيسية التي تحدد مدى قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وضمان استمراريتها في السوق. إن تحسين جودة الأداء الوظيفي لا يقتصر على تعزيز إنتاجية الأفراد فقط، بل يشمل أيضاً تحسين فعالية العمليات التنظيمية والارتقاء بمستوى الخدمات والمنتجات المقدمة. ومن هنا، يُعتبر *الالتزام التنظيمي* من العوامل المحورية التي تسهم بشكل كبير في تحسين جودة الأداء الوظيفي.

الالتزام التنظيمي هو مفهوم يشير إلى مدى ارتباط الموظفين بقيم وأهداف المنظمة، ويعبر عن استعدادهم للعمل بجدية والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة (Meyer & Allen, 1991). يتجلى هذا الالتزام في أشكال متعددة مثل الالتزام العاطفي، حيث يشعر الموظف بالولاء والانتماء للمنظمة، والالتزام التوافقي، الذي يرتبط بالموظف بالمنظمة بسبب التزامات وظيفية أو مهنية (Meyer et al., 1993). وقد أظهرت الدراسات أن مستويات الالتزام التنظيمي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على جودة الأداء الوظيفي، التي تشمل معايير مثل الكفاءة، والفعالية، والتحفيز، ورضا العملاء (Becker, 1960; Allen & Meyer, 1990).

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته ويهكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المنظمة ويعرف كذلك أنه الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة وهو يتعلق بدرجة اندماجه بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها (المصاروة والخفاجي، 2015).

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف *أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي* من خلال تحليل العلاقة بين هذين المتغيرين. يهدف البحث إلى فحص كيفية تأثير مستويات الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي، مع التركيز على فهم الأبعاد المختلفة للالتزام وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال إطار نظري يعتمد على الأدبيات السابقة والدراسات التجريبية.

أظهرت الأبحاث السابقة أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، وجدت دراسة قام بها * (Meyer & Herscovitch, 2001) أن الالتزام التنظيمي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز دوافع الموظفين وزيادة جهودهم في العمل. في حين أن * (Rich et al., 2010) أظهرت أن الموظفين الملتزمين تنظيمياً يميلون إلى تحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي مقارنةً بغيرهم. وعلاوة على ذلك، تبين من دراسة * (Vandenberghe & Tremblay, 2008) أن الالتزام العاطفي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بجودة الأداء الوظيفي، مما يعزز من أهمية التركيز على تعزيز هذا النوع من الالتزام في بيئات العمل. وتُعتبر جودة الأداء الوظيفي واحدة من أهم مؤشرات نجاح المؤسسات واستدامتها في بيئة العمل المعاصرة. يشير مصطلح جودة الأداء الوظيفي إلى مدى كفاءة وفعالية الموظف في أداء المهام الوظيفية، وتحقيق الأهداف المحددة، ورضا العملاء والمجتمع حول خدمات المنظمة. (Campbell, 1990).

وفقاً لدراسة Campbell ، فإن جودة الأداء الوظيفي تشمل عدة جوانب تتعلق بالكفاءة والإنتاجية والسلوك المهني. ويتضمن الأداء الوظيفي المهام الأساسية التي يُطلب من الموظف إنجازها والسلوكيات التي يعرضها في مكان العمل (Campbell, 1990).

وتتمثل أهمية جودة الأداء الوظيفي في تأثيرها المباشر على نجاح المؤسسة واستمراريتها. أداء الموظفين بشكل جيد يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، تحسين الرضا الوظيفي، وزيادة الرضا لدى العملاء. من خلال تحسين جودة الأداء، تستطيع الشركات تعزيز كفاءتها الإنتاجية وتحقيق تنافسية أعلى في السوق (Schneider & Schmitt, 1986).

Schneider and Schmitt (1986) يؤكدان أن جودة الأداء الوظيفي تؤثر بشكل مباشر على النتائج التنظيمية، حيث يُعتبر الأداء الفعال من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ورفع مستويات الرضا الوظيفي بين الموظفين والعملاء على حد سواء.

تشمل جودة الأداء الوظيفي عدة أبعاد يمكن قياسها وتحليلها، وهذه الأبعاد تتضمن:

الكفاءة والإنتاجية: قدرة الموظف على تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية، والتأكد من تحقيق نتائج العمل المطلوبة في الوقت المحدد وبالطريقة الصحيحة. التفاني في العمل: مدى اهتمام الموظف بالتحسين المستمر في أدائه وحرصه على تحقيق أهداف العمل بنجاح.

السلوك المهني: التصرفات والسلوكيات التي يظهرها الموظف في مكان العمل، والتي تشمل الالتزام بالمواعيد، التعاون مع الزملاء، واحترام سياسات المنظمة (Borman & Motowidlo, 1993).

ومن العوامل المؤثرة في جودة الأداء الوظيفي

تتعدد العوامل التي تؤثر على جودة الأداء الوظيفي، منها:

الالتزام التنظيمي: يعد الالتزام التنظيمي من العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة الأداء الوظيفي. الموظف الذي يشعر بالولاء والالتزام تجاه المنظمة يكون أكثر دافعية للعمل بجد وتحقيق أهداف المؤسسة (Meyer & Allen, 1997).

التحفيز والتقدير: برامج التحفيز والمكافآت تلعب دوراً هاماً في تعزيز الدافع الوظيفي وزيادة جودة الأداء. التقدير والاعتراف بجهود الموظفين يمكن أن يرفع من مستوى أدائهم (Ryan & Deci, 2000).

الارتباط بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي

تشير الدراسات إلى أن الالتزام التنظيمي له تأثير كبير على جودة الأداء الوظيفي. الموظف الملتزم يكون عادة أكثر إلتزاماً بأهداف المنظمة، مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة أدائه الوظيفي (Meyer et al., 2002). Meyer et al (2002) يوضحون أن مستويات عالية من الالتزام التنظيمي ترتبط ارتباطاً إيجابياً بجودة الأداء الوظيفي، حيث أن الموظفين الملتزمين يظهرون مستويات أعلى من الأداء وكفاءة أعلى في إنجاز المهام.

1.2. مشكلة الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحليل مشكلة الدراسة في وجود فجوة معرفية حول كيفية تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة. على الرغم من أن هناك دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، إلا أن هذه الدراسات غالباً ما تركز على أبعاد محددة للالتزام أو سياقات معينة وتظل هناك فجوة في فهم كيف يمكن للعوامل الشخصية والتغيرات الاقتصادية العالمية أن تؤثر على جودة الأداء الوظيفي في سياقات مختلفة. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوات من خلال فحص تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي في سياقات ثقافية متنوعة، ومراحل حياة الموظف المهنية".

. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي (الأخلاقي ، الاستمراري ، المعياري) على جودة الأداء الوظيفي، وتحديد التحديات التي تواجهها المنظمات في تعزيز هذا الالتزام، بهدف تقديم استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية. كالآتي :

1.2.1 الفجوة النظرية:

الفجوات النظرية في بحث "أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي"

تتمثل الفجوة النظرية في عدم استكشاف كيفية تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي المختلفة بشكل منفصل على جودة الأداء الوظيفي، وعدم دراسة العلاقة بين هذه الأبعاد وسياقات ثقافية ومؤسسية متنوعة. كما أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تستعرض تأثير التغيرات التكنولوجية والاقتصادية على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك،

1-عدم التمييز بين أبعاد الالتزام التنظيمي وتأثيراتها المختلفة المشكلة:

2 - هناك نقص في البحث حول كيف يمكن أن يختلف تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي في سياقات ثقافية أو مؤسسية متنوعة، مثل في المؤسسات الصغيرة أو في دول غير غربية

3-توجد فجوة في الفهم الدقيق لكيفية تأثير كل بُعد من أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي بطرق منفصلة، مما يجعل من الصعب تطوير استراتيجيات مُصممة خصيصاً لكل نوع من أنواع الالتزام.

1.2.2 -الفجوة التطبيقية:

الفجوة التطبيقية:

1-يوجد نقص في الأدوات والممارسات العملية التي يمكن للمديرين استخدامها لتعزيز الالتزام التنظيمي في بيئات العمل المتنوعة

2-نقص الأدوات والمقاييس التي يمكن استخدامها لتقييم أثر البرامج والسياسات المطبقة على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

3-توجد حاجة إلى استراتيجيات مخصصة يمكن تطبيقها على أنواع مختلفة من المنظمات، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة.

1.3 أهمية الدراسة

تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل وهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وفهم العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الاداء الوظيفي . تسعى الدراسة إلى تحليل هذه العلاقة وتحديد كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الاداء الوظيفي و ارتباط الموظفين بأهداف وقيم المنظمة، وكذلك على أدائها ونجاحها في السوق. كما تهدف الدراسة إلى تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة وتقديم مساهمة فريدة في فهم هذه العلاقة المعقدة بشكل أكبر. من خلال تحليل هذه العلاقة، يمكن للبحث أن يوجه السياسات والممارسات التنظيمية لتعزيز السلوك الأخلاقي للموظفين وزيادة الالتزام التنظيمي، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام للشركات في الشركة

وتكمن أهمية الدراسة في الاهمية النظرية والتطبيقية التالية :

1.3.1.الأهمية النظرية للدراسة:

تعميق الفهم الأكاديمي للعلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي وتوسيع المعرفة النظرية حول كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي. غالبًا ما تقتصر الأبحاث السابقة على فهم عام لهذه العلاقة دون التعمق في تفاصيلها وأبعادها المختلفة. من خلال استكشاف العلاقة بين أنواع مختلفة من الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري) وجودة الأداء الوظيفي، تساهم الدراسة في تعزيز النماذج النظرية الموجودة وتقديم رؤى جديدة لهذه العلاقة.

مثال على ذلك: تحليل تأثير الالتزام العاطفي على جودة الأداء مقارنة بالالتزام المعياري، وكيف يمكن أن تساهم هذه الأنواع المختلفة في تحسين الأداء الوظيفي بطرق مختلفة

1.3.2 الأهمية التطبيقية:

تتعلق بالنتائج العملية التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات والشركات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي للموظفين. تركز الأهمية التطبيقية على كيفية تطبيق المعرفة البحثية في ممارسات العمل اليومية وتطوير استراتيجيات فعالة

- تطوير سياسات إدارية تعزز التزام الموظفين وتدعم جودة الأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية ومستدامة

-تسعى الدراسة إلى تطوير استراتيجيات لتحسين جودة الأداء الوظيفي

-تحسين بيئة العمل في المؤسسات

1.4 اسئلة الدراسة

: لدراسة الحالية تهدف الى الاجابة على سؤال الرئيسي كيف يؤثر مستوى الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في البيئة العملية لشركة عبداللطيف جميل؟

: 1-كيف يؤثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفي تجاه المنظمة ؟

: 2- الى اي مدى يؤثر الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل؟

: 3- بماذا يساهم الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين ؟

2- كيف يمكن للالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي تعزيز جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل ؟

1.5 أهداف الدراسة

استنادًا إلى الخلفية النظرية والتجارب السابقة، يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة عبداللطيف جميل: قياس مدى التزام الموظفين تجاه الشركة من خلال تقييم الأبعاد المختلفة للالتزام.

استكشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي: تحليل كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي. و فيما يلي أهداف الدراسة المخصصة للبحث في موضوع "أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل". هذه الأهداف مصممة لتوجيه البحث نحو تحقيق نتائج فعالة ومفيدة لتحسين الأداء المؤسسي

1-تحليل مدى تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفي تجاه المنظمة ؟

2- استكشاف كيف يؤثر الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل

3-تحليل مدى تأثير الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل

4- تحديد كيف يمكن ان يسهم الالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي تعزيز جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل ؟

1.6.فرضيات الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى تحليل عدة فرضيات لفهم تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي وبناء على ذلك تم افتراض الاتي :

1- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الالتزام التنظيمي و جودة الأداء الوظيفي

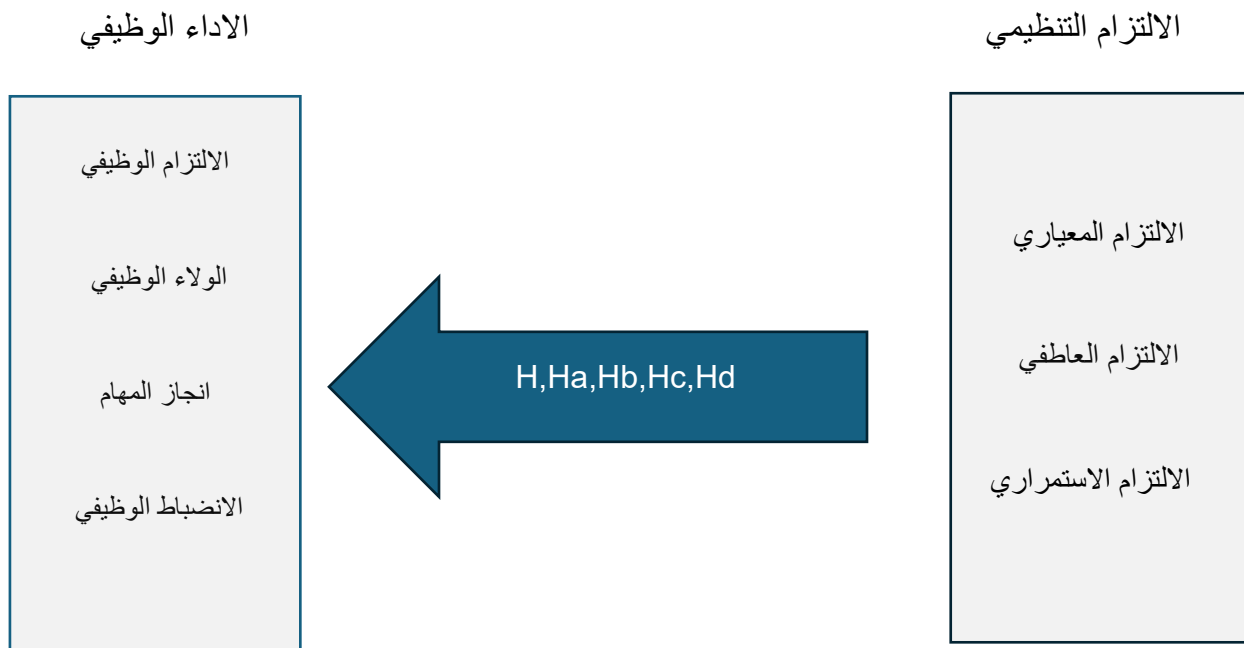
2 - توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين

3 - توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين

4- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لتعزيز جودة الأداء الوظيفي للموظفين

1.7 نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :



"الشكل 2"

نموذج الدراسة المقترح المصدر : الطالب

1.8 الدراسة الميدانية

شركة عبداللطيف جميل هي إحدى الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية وهي معروفة بتاريخها الطويل وتنوع أعمالها. تأسست الشركة في عام 1945 على يد الرجل التجاري السعودي عبداللطيف عبدالله الجميل، ومنذ ذلك الحين نمت الشركة لتصبح واحدة من أبرز الشركات العائلية والتجارية في المملكة والمنطقة.

تشمل أعمال شركة عبداللطيف جميل مجموعة واسعة من القطاعات، بما في ذلك السيارات والشاحنات، والخدمات المالية، والعقارات، والتجزئة، والخدمات اللوجستية. وتمتلك الشركة وكالات حصرية لبعض العلامات التجارية العالمية المعروفة في مجال السيارات مثل تويوتا ولكزس، وهي تشغل أيضًا عددًا من الشركات التابعة والمشاريع الاستثمارية.

بالإضافة إلى أعمالها التجارية، تلتزم شركة عبداللطيف جميل بالمسؤولية الاجتماعية من خلال مجموعة من المبادرات والبرامج التي تدعم التعليم والصحة والبيئة والمجتمع المحلي.

يعتبر الاسم عبداللطيف جميل رمزًا للثقة والجودة في السوق السعودي والمنطقة، وتستمر الشركة في تقديم الابتكار والتطوير في مختلف قطاعات أعمالها من أجل تلبية احتياجات العملاء وتحقيق رؤيتها في أن تكون الشركة الرائدة والموثوقة في كل قطاع تعمل فيه كقطاع السيارات وتعتبر شركة عبداللطيف جميل وكيلاً حصرياً لعدة علامات تجارية عالمية للسيارات وغيرها، و مجموعة واسعة من المركبات للأفراد والشركات وتلبي احتياجات السوق المحلية.

هذه نبذة مختصرة عن شركة عبداللطيف جميل حيث انها بهذه الأدوار المتعددة، تسهم بشكل عام في دعم الاقتصاد المحلي وتعزيز التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

1.9 مخطط المشروع

الفصل الأول: تاريخ الالتزام التنظيمي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي

في هذا الفصل، سيتم استعراض تاريخ الالتزام التنظيمي كمفهوم ومفاهيمه الأساسية. سيتم تحليل علاقته بجودة الأداء الوظيفي من خلال دراسة مراجع متعمقة للأبحاث السابقة والنظريات المتعلقة بهذه العلاقة.

الفصل الثاني: العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي

يستعرض هذا الفصل العوامل المتعددة التي تؤثر على الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي بشكل تفصيلي. سيتم تحليل كل متغير بدقة، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، والقيادة الإدارية، والعوامل الشخصية للفرد، وكيفية تأثير كل عامل على الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي للموظفين.

الفصل الثالث: منهجية البحث وتحليل البيانات

يتمحور هذا الفصل حول منهجية البحث المستخدمة، والتي تعتمد على دراسة كمية باستخدام استبيانات. سيتم توزيع الاستبيانات على عينة من الموظفين، ومن ثم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج تحليل البيانات SPSS. سيتم استخدام أساليب إحصائية لتحليل العلاقات بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي، وتقديم النتائج والتوصيات بناءً على الأدلة الناتجة عن التحليل.

10. هيكل الدراسة المقترح

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

"الشكل 3"

2. الفصل الثاني : الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تهدف هذه المقدمة إلى استعراض الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت السلوك الأخلاقي والالتزام التنظيمي في عالم العمل المعاصر، يعتبر والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين ونجاح المؤسسات. إن فهم العلاقة بين هذين المفهومين يمثل تحديًا مهمًا للباحثين والممارسين على حد سواء.

تهدف هذه المقدمة إلى استعراض الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت السلوك الأخلاقي والالتزام التنظيمي، والتي تساهم في فهم عميق لهذه العلاقة المعقدة. سيتم خلال هذا الفصل استعراض النظريات والأبحاث التي استكشفت مفاهيم السلوك الأخلاقي ومقوماته، بالإضافة إلى تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على الالتزام التنظيمي للموظفين.

من خلال هذا الاستعراض الأدبي، سأحاول بناء فهم شامل للعوامل التي تشكل السلوك الأخلاقي وتأثيرها على الالتزام التنظيمي، مما يوفر الأساس اللازم لتحليل البيانات واستنتاج النتائج في الأبحاث المقبلة.

2.2 الالتزام التنظيمي

2.2.1 مفهوم الالتزام التنظيمي :

الالتزام التنظيمي هو مفهوم يشير إلى الالتزام العاطفي والمعنوي للموظف تجاه منظمة العمل التي ينتمي إليها. يُعرّف على أنه الارتباط القوي بين الموظف وأهداف وقيم المنظمة، والذي يدفع الموظف إلى بذل جهد أكبر لتحقيق تلك الأهداف والالتزام بالقيم المؤسسية (Meyer & Allen, 1991).

وقد أشار العمري الى ان الالتزام التنظيمي عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي تظهر على شكل قناعة الفرد بقيم واهداف المنظمة واستعداده لبذل مجهودات إضافية من اجل المنظمة ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين اهداف الفرد واهداف المنظمة وارتباطه بها والتزامه بالاهداف والوسائل (حسن وخميس، 2020)

وهو العامل النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة من خلال الارتباط الوثيق بينه وبين ماتسعى له المنظمة والالتزام التنظيمي يلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. الموظفون الذين يشعرون بالالتزام تجاه المنظمة يميلون إلى الاستمرار في العمل، الاجتهاد في أداء المهام، والمساهمة في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر فعالية (Mathieu & Zajac, 1990)

ويقول Schneider تؤدي زيادة الالتزام التنظيمي إلى تحسين بيئة العمل من خلال تطوير ثقافة مؤسسية إيجابية وتعزيز العلاقات بين الإدارة والموظفين (Schneider, 2000).

ويعرف لدى ماثيو وزاجاك ان الالتزام التنظيمي يلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. الموظفون الذين يشعرون بالالتزام تجاه المنظمة يميلون إلى الاستمرار في العمل، الاجتهاد في أداء المهام، والمساهمة في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر فعالية (Mathieu & Zajac, 1990). و يعكس هذا التفاعل مدى استعداد الموظف للبقاء في المنظمة ومشاركته الفعالة فيها، أو توجهه نحو الانسحاب والتحويلات الوظيفية. بالإضافة إلى ذلك، يعكس الالتزام أيضاً مدى تصميم الموظف على المساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة ودعم زملائه في العمل.

يعرف (2008) Liou الالتزام التنظيمي هو التزام شخصي ومستمر يتجلى في تفاعلاتنا اليومية في العمل. إنه عبارة عن اعتراف بأهداف المنظمة وتبني لقيمها، واستعداد للمساهمة الفعالة في سير العمل وتحقيق أهدافها. كما يتضمن الالتزام الاستعداد للعمل بجد ونزاهة، والحرص على الحفاظ على علاقات طيبة مع زملائنا والمنظمة بشكل عام.

يعرف (2014) Wołowska الالتزام التنظيمي يعكس كيفية تأثير المكان الذي يعمل فيه الأفراد على أدائهم.

يعرف حميد عبد الحميد وسلطان (2021). الالتزام التنظيمي يعبر عن التفاعل الإيجابي للفرد مع المنظمة، حيث يتجلى ذلك في تفهمه لأهدافها وغاياتها المعلنة، واعترافه بأهمية تحقيقها والمساهمة فيها، وذلك بالنظر إلى التنظيم ككيان متكامل يوفر له الموارد اللازمة والدعم لتحقيق الأهداف.

2.2.2 محددات الالتزام التنظيمي :

1 أهم محددات الالتزام التنظيمي:

1. الرضا الوظيفي:

○ تعريف: الرضا الوظيفي يشير إلى مدى رضا الموظف عن وظيفته وظروف العمل المحيطة به.

- التأثير: عندما يكون الموظف راضيًا عن وظيفته، فإنه يكون أكثر التزامًا تجاه المنظمة. هذا الرضا يمكن أن يكون ناتجًا عن الراتب، بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، أو الفرص المتاحة للتطوير المهني.

2. العدالة التنظيمية:

- تعريف: العدالة التنظيمية تتعلق بإدراك الموظف للإنصاف في المعاملة داخل المنظمة، سواء فيما يتعلق بتوزيع الموارد، اتخاذ القرارات، أو التعامل مع النزاعات.
- التأثير: إذا شعر الموظف أن المعاملة داخل المنظمة عادلة، فإنه سيشعر بمزيد من الولاء والالتزام تجاهها.

3. الثقافة التنظيمية:

- تعريف: الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والممارسات والتقاليد التي تسود داخل المنظمة.
- التأثير: عندما تتماشى ثقافة المنظمة مع قيم الموظف الشخصية، يشعر بالانتماء والالتزام تجاه المنظمة. ثقافة عمل إيجابية تشجع على الولاء والالتزام.

4. الدعم التنظيمي:

- تعريف: الدعم التنظيمي يشير إلى مدى شعور الموظف بأن المنظمة تهتم برفاهيته وتدعمه في تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية.
- التأثير: الموظف الذي يشعر بالدعم من قبل المنظمة يكون أكثر استعدادًا للالتزام بمتطلبات وظيفته والاستمرار في العمل داخل المنظمة.

5. فرص النمو والتطوير المهني:

- تعريف: يقصد بها الفرص المتاحة للموظف لتطوير مهاراته وتعزيز مسيرته المهنية داخل المنظمة.
- التأثير: توفر فرص النمو يجعل الموظف يرى مستقبلًا طويل الأمد داخل المنظمة، مما يعزز التزامه تجاهها.

6. الاستقرار الوظيفي:

- تعريف: الاستقرار الوظيفي يعني الأمان الوظيفي وإحساس الموظف بأنه لن يتم الاستغناء عنه بسهولة.
- التأثير: الشعور بالأمان الوظيفي يعزز الالتزام التنظيمي، حيث يطمئن الموظف على استمرارية عمله وعدم تهديد مصدر رزقه.

7. القيادة:

- تعريف: القيادة تشير إلى الطريقة التي يتفاعل بها القادة مع الموظفين ويديرون العمل داخل المنظمة.
- التأثير: أسلوب القيادة الذي يدعم الموظفين ويشجعهم على المشاركة في اتخاذ القرار يعزز من التزامهم تجاه المنظمة.

8. التوازن بين العمل والحياة:

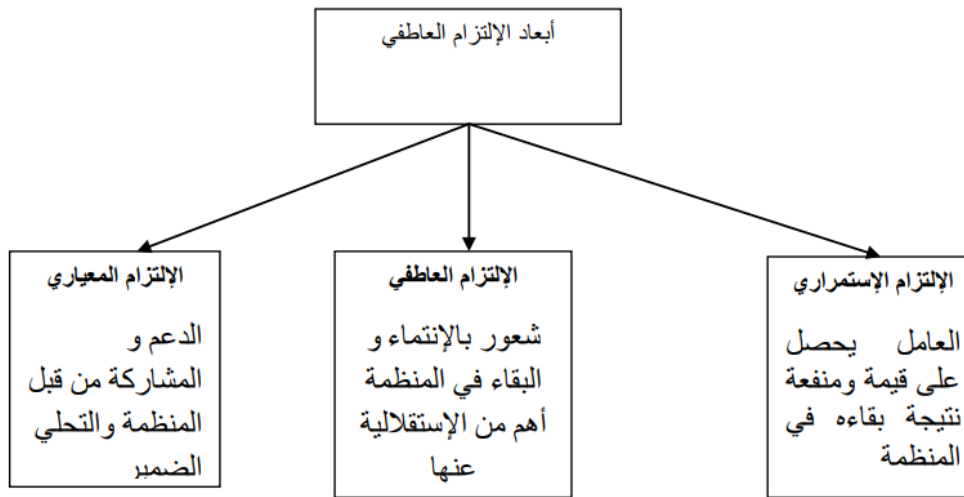
- تعريف: التوازن بين العمل والحياة يشير إلى قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية.

○ التأثير: توفير بيئة عمل تسمح بتحقيق هذا التوازن يؤدي إلى زيادة رضا الموظف وولائه، مما يزيد من التزامه تجاه المنظمة.

9. الهوية التنظيمية:

- تعريف: الهوية التنظيمية هي شعور الموظف بالانتماء والفخر كونه جزءاً من المنظمة.
- العوامل إيجابية وتتماشى مع توقعات الموظف واحتياجاته، زاد التزامه تجاه المنظمة، مما ينعكس إيجاباً على أدائه وعلى نجاح المنظمة بشكل عام. الالتزام التنظيمي له 3 اتجاهات
- التأثير: كلما كانت الهوية التنظيمية قوية، كلما زاد التزام الموظف بالمنظمة وسعيه لتحقيق أهدافها.
- محددات الالتزام التنظيمي متعددة وتشمل عوامل داخلية وخارجية تؤثر على درجة ارتباط الموظف بمنظمتها. كلما كانت هذه :

2.2.3 أبعاد الالتزام التنظيمي :



الشكل (2-3): أبعاد الالتزام التنظيمي

المصدر: نعيمة شبعات , 2018

يُعتبر النموذج الذي قدمه Allen & Meyer من بين أبرز النماذج الحديثة التي تم تطويرها لشرح الالتزام التنظيمي. حددا ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي (Allen & Meyer، 1997):

الالتزام العاطفي: المعروف أيضاً بالالتزام الوجداني أو الاتجاهي، يتعلق بارتباط الشخص عاطفياً ونفسياً بالمنظمة وزملائه في العمل. يُولد هذا الالتزام رغبة شديدة في الاستمرار في العمل بالمنظمة، والمشاركة الفعالة في تحقيق أهدافها، والالتزام بقيمها. ينبع هذا الشعور من الشعور بأن البيئة التنظيمية ملائمة، حيث تتميز بوضوح الأهداف، وتماسك أعضاء الفريق، وتحقيق العدالة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

الالتزام المعياري: المعروف أيضًا بالالتزام القيمي أو الأخلاقي أو الأدبي، يعني أن الفرد يلتزم بالبقاء في المنظمة استنادًا إلى المعايير الأخلاقية والقيم التي يؤمن بها ويحترمها، والتي اكتسبها خلال نشأته الأسرية أو التعليمية أو الاجتماعية. يتعزز هذا الالتزام بدعم المنظمة للفرد، ومساندته، ومشاركته في عملية صنع القرارات.

الالتزام الاستمراري، الذي يُعرف أيضًا بالالتزام البقائي أو الحسابي أو التبادلي أو الاستثماري، يشير إلى ارتباط الفرد بالبقاء في المنظمة وفقًا لحسابات الربح والخسارة. يعتمد هذا الارتباط على المنافع التي يحققها الفرد من البقاء في المنظمة ومن وعيه بالتكاليف المرتبطة بترك العمل فيها. يعبر هذا الالتزام عن ارتباط يعتمد على المصلحة والفائدة الشخصية التي يجنيها الفرد، وبالتالي، فإنه إذا تاحت له فرصة في جهة أخرى قدمت له مزايا أكبر، فمن الممكن أن يقرر مغادرة المنظمة الحالية

2.2.4 الالتزام التنظيمي له 3 اتجاهات :

الاتجاه الأول	الاتجاه الثاني	الاتجاه الثالث
• هو الاتجاه السلوكي (التبادلي)، الذي يتمحور أساسًا حول العلاقة التي يبنها الفرد مع تصرفاته الشخصية بدلًا من الانتماء للمنظمة. يشير هذا الاتجاه إلى أن الفرد يظل ملتزمًا بالبقاء في المنظمة طالما يستفيد منها، حيث يركز على المصالح الشخصية التي يحققها من عمله داخل المنظمة. ويلاحظ أن هذا الاتجاه يعتمد بشكل كبير على الاستثمار الذي قام به الفرد في علاقته مع المنظمة، ويشير إلى أن ترك الوظيفة يمكن أن يترتب عليه تكاليف كبيرة بالنسبة للفرد (محداد , 2018).	• هو الاتجاه الفكري (النفسي)، ويعكس طبيعة جودة العلاقة بين الفرد والمنظمة. يتمثل هذا الاتجاه في اتساق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، حيث يتم تجسيد ارتباط الفرد بالمنظمة واندماجه فيها، ويعبر عن رغبته القوية في الاستمرار والبقاء داخلها (محداد , 2018).	• هو الاتجاه (التكاملي)، يجمع بين الاتجاهين السابقين. يعكس هذا الاتجاه العلاقة التبادلية بين الفرد والمنظمة، حيث يتجسد اندماج الأفراد وتفاعلهم مع أهداف المنظمة وقيمها، مما يعكس ارتباطهم القوي بها (محداد , 2018).

المصدر: محداد , 2018

2.2.5 العوامل التي تتأثر بالالتزام التنظيمي :

عوامل البيئة الخارجية	عوامل متطلبات العمل	العوامل التنظيمية	العوامل الشخصية	الجدول (2-2)
تشير عوامل البيئة الخارجية إلى جملة القوى والعوامل التي تنشأ خارج المنظمة وتؤثر عليها في البيئة العامة. تضم هذه العوامل مختلف الأطراف مثل العملاء والموزعين والمنافسين والموردين والجهات الحكومية والاتحادات المهنية. يتفاوت تأثير هذه الأطراف بحسب مصالحهم المتباينة في المنظمة، حيث يمكنهم ممارسة التأثير والضغط عليها بشكل مباشر.	يشمل متطلبات العمل مجموعة متنوعة من المهارات والقدرات والأساليب والإجراءات التي يحتاجها الموظفون لأداء مهامهم بكفاءة. تشمل هذه المتطلبات القدرة على التعامل مع تحديات الوظيفة بشكل مستقل وفعال.	التنظيم وتوجيه الموظفين نحو أداء مهامهم بفاعلية وفي إطار المسؤوليات المحددة يعتبر جزءاً أساسياً من العمل التنظيمي. في عصرنا الحالي، يتميز البيئة التنظيمية بالتحولات المستمرة والتقدم السريع، مما يجعل العوامل التنظيمية الرئيسية مثل الهيكلية، والتوجيهية، والبيروقراطية، والتكامل بين الأقسام ضرورية لضمان الالتزام التنظيمي. وتتطلب هذه التحولات والتطورات من إدارة المنظمات السعي للتطوير المستمر والتكيف مع التغييرات من خلال اتخاذ إجراءات الإصلاح والبحث المستمر عن الأساليب والممارسات الفعالة لتحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية أكبر	العنصر البشري هو العمود الفقري لأي منظمة، فهو المسؤول عن تنفيذ وإدارة جميع العمليات المختلفة داخلها، بدءاً من التخطيط والتنظيم ووصولاً إلى التنفيذ والرقابة. يعتبر الإنسان محرك النجاح والتطور في هذه المنظمات، إذ يسهم بشكل فعال في تحقيق أهدافها وتطويرها. إنه الثروة الحقيقية والمحور الأساسي لإدارة المنظمات، حيث يتحلى بسلوكيات تندمج بين عمله الشخصي والوظيفي	المصدر: (عبد الحميد و سلطان مقتبس من حسين،

القريوتي، one , 2000 , 2005 , 2012)

من الواضح أن المنظمات تسعى جاهدة لتطوير استراتيجيات العمل وتعزيز مستوى المعرفة لموظفيها من خلال التدريب والتعليم. وما يميز هذا النهج هو التركيز أيضاً على تحسين الهياكل التنظيمية لتكون قادرة على التكيف مع التحولات السريعة في البيئة الخارجية. وهذه التحديثات الهيكلية تساهم في تعزيز التفاعل

والمشاركة الإيجابية للموظفين، وبالتالي تساهم في تحقيق أهداف ورؤى المؤسسة (عبد الحميد و سلطان، 2021).

2.2.6 خصائص الالتزام التنظيمي :

- التزامك بالعمل بشكل كبير من نوعية شخصيتك والأمور التي حولك في الشغل.
- يحتاج الالتزام وقتًا طويلاً للتطور، لأنه يعكس اعتقادًا قويًا من الفرد، وليس من السهل التخلي عنه فجأة، بل غالبًا يحتاج لأسباب مهمة ومعتبرة.
- يُظهر الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يمكن استنتاجها من خلال سلوك وتصرفات الأفراد في العمل، مما يعكس مدى تمسكهم بمنظمتهم.
- الالتزام التنظيمي يعبر عن ارتباط شخصي وعاطفي للفرد بالمنظمة يتجاوز العوامل النفعية والمادية.

2.2.7 أهمية الالتزام التنظيمي :

بدايةً، ينبغي التأكيد على أهمية الالتزام التنظيمي، فهو يُعدّ من السلوكيات المهمة التي نالت اهتمامًا متزايدًا من الكُتّاب والباحثين. يأتي ذلك نظرًا لتأثيره البالغ على نجاح واستمرارية المنظمات في بيئة العمل التنافسية. أكدت الدراسات على الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، حيث أظهرت أن زيادة مستوى الالتزام في مكان العمل يُسهم في تقليل ظواهر سلبية مثل الغياب والتحول الوظيفي وتتمثل أهميته في نقاط منها(محداد , 2018 , 2018):

- الالتزام التنظيمي يمثل رابطًا هامًا يجمع بين المنظمة والأفراد الذين يعملون فيها، وذلك خصوصًا في الظروف التي قد لا تتيح فيها المنظمات تقديم الحوافز المناسبة لتحفيز هؤلاء الأفراد على العمل وتحقيق أداء متميز (محداد , 2018)
- الالتزام التنظيمي يسهم في تقليل نسبة الغياب وتقليل مشكلة التأخير في الحضور إلى العمل، كما يعمل على تحسين الأداء الوظيفي.
- الأفراد يطورون سلوك الإبداع بهدف رفع مستوى المنظمة التي ينتمون إليها، مما يعكس اهتمامهم بتقدمها وتطورها. يُعتبر الالتزام التنظيمي مؤشرًا رئيسيًا لتنبؤ بعدة جوانب سلوكية، بما في ذلك معدل الدوران في العمل، حيث يُفترض أن الأفراد الملتزمين سيظلون في المنظمة لفترات أطول وسيعملون بجدية أكبر نحو تحقيق أهدافها (محداد , 2018)
- مجال الالتزام التنظيمي لفت انتباه المديرين وعلماء السلوك الإنساني بسبب ما يحمله من أهمية كونه سلوكاً مرغوباً ومرتبطاً بنجاح المنظمات واستدامتها (محداد , 2018)
- الالتزام التنظيمي قد يساعدنا بشكل معين في فهم كيفية تحديد الأفراد لأهدافهم في الحياة (محداد , 2018)

2.2.8 مراحل الالتزام التنظيمي :

عند الفرد، يمر الالتزام التنظيمي بثلاث مراحل متتابعة، وفقاً لـ بوكنانان (محداد , 2018).

- مرحلة التجربة: تمتد منذ تاريخ بدء الفرد لعمله وحتى مضي عام واحد، خلال هذه المدة يكون الفرد مشغولاً بالتدريب والتأقلم مع البيئة الجديدة للعمل. يحاول الفرد خلال هذه الفترة تحقيق القبول في المنظمة، والتوازن بين أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة. وخلال هذه المرحلة، يواجه الفرد عدة تحديات مثل التكيف مع طبيعة العمل، وتحديد دوره في المنظمة، والتفاعل مع زملائه، وفهم توقعات المنظمة، وتجربة مشاعر الصدمة والتحدي (محداد , 2018).
 - مرحلة العمل والإنجاز: تمتد لمدة تتراوح بين عامين وأربعة أعوام، خلال هذه الفترة يسعى الفرد لتحقيق الإنجاز والنجاح في عمله. تتسم هذه المرحلة بأهمية كبيرة للفرد، حيث يسعى لتأكيد مفهوم الإنجاز والأداء المتميز. يظهر خلال هذه الفترة قلق الفرد من عدم القدرة على تحقيق التوقعات والأهداف المنشودة، ويتضح وضوح الولاء والانتماء للعمل والمنظمة (محداد , 2018).
 - مرحلة الثقة بالتنظيم تبدأ تقريباً بعد السنة الخامسة من انضمام الفرد إلى المنظمة، وتستمر بعد ذلك، حيث يتزايد ارتباطه وثقته بالتنظيم. يتعمق الولاء وتتنزز العلاقة مع المنظمة، وينتقل الفرد تدريجياً إلى مرحلة النضوج. ويشير أورالي " إلى وجود ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي (محداد , 2018):
الإذعان أو الالتزام: يتأسس الالتزام لدى الفرد عادة على المنافع التي يتوقع الحصول عليها من المؤسسة في البداية. لذا، يظهر الفرد استعداداً لقبول سلطة الآخرين والتزامه بما يطلبونه مقابل الفوائد المتنوعة التي يحصل عليها (محداد , 2018).
مرحلة التماثل أو التطابق بين الفرد والمؤسسة: تعكس استعداد الفرد لقبول سلطة الآخرين وتأثيرهم من أجل الاستمرار في العمل بها. يلبي هذا الانسجام بين الفرد والمؤسسة حاجة الفرد للانتماء، مما يثير فيه شعوراً بالفخر لانتمائه لها (محداد , 2018).
مرحلة التبنى: تتمثل في قبول الفرد لأهداف وقيم المؤسسة كأهداف وقيم له أيضاً، حيث يتبنى الفرد أهداف المؤسسة وقيمها كجزء من هويته الشخصية. يكون الالتزام نتيجة لتوافق أهداف المؤسسة وقيمها مع أهداف وقيم الفرد (محداد , 2018).
- ولتنشي ولافن قد حددا مراحل للالتزام التنظيمي يمكن تقسيمها إلى مرحلتين (محداد , 2018):
المرحلة الأولى: مرحلة انضمام الفرد إلى المؤسسة التي يختار العمل بها، حيث يختار عادة المؤسسة التي يأمل فيها تحقيق طموحاته وتطلعاته.
المرحلة الثانية: مرحلة الالتزام التنظيمي، حيث يبذل الفرد جهداً كبيراً لتحقيق أهداف المؤسسة ودعمها في أداء مهامها.
الاثار المترتبة للالتزام التنظيمي:

الجدول (2-3)

المصدر: محداد , 2018.

2.3 الأداء الوظيفي

2.3.1 مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي يشير إلى قدرة الموظف على تنفيذ المهام والواجبات الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، بما يتماشى مع المعايير والإجراءات التي تحددها المؤسسة. يتجلى هذا الأداء في مستوى الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالقواعد، والقدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

(Smith and Robertson 2001): يعرف الأداء الوظيفي بأنه "الإنجازات التي يحققها الموظف في العمل وفقاً للمتطلبات الوظيفية والمعايير المحددة". يعكس هذا التعريف التركيز على مدى تحقيق الموظف للأهداف والغايات المطلوبة.

(Campel, 1990): يشير إلى الأداء الوظيفي باعتباره "مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الفرد في وظيفته، والتي يمكن تقييمها بناءً على مدى تحقيقها لأهداف المنظمة". يركز هذا التعريف على أن الأداء هو سلوك يمكن قياسه وتقييمه.

(Murphy, 1989) يعرف الأداء الوظيفي بأنه "مجموعة من السلوكيات التي يساهم من خلالها الموظف في تحقيق أهداف المؤسسة". هنا يتضح أن الأداء لا يشمل فقط النتائج النهائية، بل أيضاً السلوكيات والعمليات التي تؤدي إليها.

والأداء الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتجاوز مجرد الإنتاجية أو النتائج، ليشمل أيضاً الطريقة التي يتبعها الموظف لتحقيق هذه النتائج، والكيفية التي يتفاعل بها مع بيئة العمل وزملائه لتحقيق الأهداف المشتركة.

2.3.2 محددات الأداء الوظيفي :

الكفاءة والمهارات :

تعريف: الكفاءة والمهارات تشير إلى قدرات الموظف الفنية والمعرفية التي تمكنه من أداء مهامه بفعالية.

التأثير: كلما كان الموظف أكثر كفاءة ومهارة، زادت قدرته على أداء المهام المطلوبة منه بجودة عالية وفعالية أكبر. التدريب المستمر والتطوير المهني يمكن أن يعزز من هذه المهارات.

الدافع والتحفيز :

تعريف: الدافع والتحفيز يشير إلى القوة الداخلية أو الخارجية التي تدفع الموظف لأداء عمله بحماس والالتزام.

التأثير: الموظفون الذين يشعرون بالتحفيز سواء من خلال المكافآت المادية أو المعنوية يظهرون عادةً أداءً أفضل. برامج التحفيز الموجهة مثل المكافآت والحوافز المعنوية تساهم في رفع مستوى الأداء.

بيئة العمل :

تعريف: بيئة العمل تشمل الظروف الفيزيائية والنفسية التي يعمل فيها الموظف، مثل مكان العمل، الأدوات المستخدمة، والعلاقات مع الزملاء.

التأثير: بيئة عمل إيجابية ومريحة تعزز من قدرة الموظف على التركيز والإبداع، مما ينعكس على أدائه الوظيفي. العوامل السلبية مثل الضوضاء أو التوتر في مكان العمل يمكن أن تؤدي إلى تراجع الأداء.

القيادة والإدارة :

القيادة والإدارة تشير إلى أسلوب إدارة القادة وتوجيههم للموظفين

2.3.3 أبعاد الأداء الوظيفي :

هناك توافق بين الباحثين على ابعاد متعددة لمفهوم الأداء الوظيفي , واهم ابعاد الأداء الوظيفي التي يركز عليها الباحثون هي الالتزام الوظيفي والولاء الوظيفي والانضباط الوظيفي وإنجاز المهام . (عائشة،2022)

الالتزام الوظيفي :

الالتزام الوظيفي هو مستوى التزام الموظف بواجباته ومسؤولياته في مكان العمل، ومدى تمسكه بالقيم والأهداف التي تحددها المنظمة. يعكس الالتزام الوظيفي رغبة الموظف في تقديم أفضل أداء وبذل جهد إضافي لتحقيق أهداف المنظمة

الالتزام الوظيفي هو الحالة النفسية التي تربط الموظف بالمنظمة، مما يؤثر على استمراريته في العمل داخلها. "، (1991) Allen و Meyer وفقاً لهذا الالتزام يمكن أن يتخذ أشكالاً متعددة، مثل الالتزام العاطفي والاستمراري والالتزام القيمي، وكل منها يلعب دوراً في تحديد مدى تفاني الموظف "في أداء مهامه

الولاء الوظيفي :

الولاء الوظيفي يشير إلى مستوى ولاء الموظف تجاه منظمته، وهو يتجاوز مجرد الالتزام بالواجبات ليشمل الرغبة في البقاء مع المنظمة والمساهمة .:في نجاحها على المدى الطويل. الولاء الوظيفي يُظهر من خلال التفاني المستمر والثقة التي يضعها الموظف في المنظمة

الولاء الوظيفي يتجلى في الرغبة القوية للبقاء جزءاً من المنظمة والمشاركة في أنشطتها، وهو مكون أساسي "، (1974) Porter et al. بحسب "من مكونات الالتزام التنظيمي الشامل، حيث يعكس مدى ارتباط الموظف بالمنظمة على المستوى العاطفي والاستراتيجي

الانضباط الوظيفي :

الانضباط الوظيفي يشير إلى مدى التزام الموظف بالسياسات والإجراءات التنظيمية، واحترام القواعد والمعايير التي تضعها المنظمة. يشمل 3. الانضباط الالتزام بالمواعيد، تنفيذ التعليمات، والحفاظ على سلوك مهني داخل بيئة العمل

الانضباط الوظيفي يمثل سلوكاً تنظيمياً يعكس التزام الموظف بتطبيق القواعد واللوائح المتبعة داخل المؤسسة. "، (1979) Schuler وفقاً لـ "الانضباط الفعال يسهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية من خلال تقليل المخالفات وتحسين تنفيذ العمليات اليومية

إنجاز المهام :

إنجاز المهام يشير إلى قدرة الموظف على إتمام المهام الموكلة إليه بكفاءة وفي الوقت المحدد. يُعتبر هذا البعد مقياساً لمدى فعالية الموظف في تحقيق الأهداف المحددة ضمن دوره الوظيفي

إنجاز المهام يعكس الأداء الأساسي الذي يتوقعه من الموظف في وظيفته. وهو يعبر عن مدى توافق "، (1993) Campbell et al. كما ذكر مخرجات العمل مع المعايير المطلوبة من حيث الوقت والجودة، وبعد جزءاً أساسياً من تقييم الأداء الوظيفي

وكل بعد من هذه الأبعاد يلعب دوراً حيوياً في تحديد وتقييم الأداء الوظيفي للموظف. الالتزام الوظيفي يشير إلى التفاني في أداء المهام، بينما الولاء الوظيفي يعبر عن الرغبة في البقاء والمساهمة المستمرة في نجاح المنظمة. الانضباط الوظيفي يتناول الامتثال للقواعد والإجراءات، في حين أن إنجاز المهام يقيس قدرة الموظف على تحقيق الأهداف العملية بكفاءة. هذه الأبعاد مجتمعة تشكل إطاراً شاملاً لفهم وتقييم الأداء الوظيفي

2.4 العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي :

العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي هي موضوع تم تناوله بشكل واسع في الأدبيات الأكاديمية، حيث أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية قوية بين هذين المتغيرين. سأوضح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي مدعومة ببعض الدراسات

الالتزام التنظيمي يعكس مدى ارتباط الموظف بالمنظمة، ويتضمن الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري (الذي يعتمد على التكاليف المرتبطة بترك الوظيفة)، والالتزام المعياري (الذي يعكس شعور الموظف بالمسؤولية الأخلاقية تجاه البقاء في المنظمة). عندما يكون الموظفون ملتزمين تجاه منظماتهم، فإنهم يميلون إلى بذل جهود أكبر في أداء وظائفهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي

التحفيز وزيادة الإنتاجية :

الموظفون الذين يشعرون بالالتزام تجاه منظماتهم يكونون عادةً أكثر تحفيزًا لتحقيق أهداف المنظمة. هذا التحفيز يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وجودة العمل، حيث يسعى الموظف الملتزم لتحقيق أفضل النتائج ليس فقط لتلبية متطلبات وظيفته ولكن أيضًا لتعزيز سمعة المنظمة ونجاحها

الاستقرار الوظيفي :

الالتزام التنظيمي يرتبط أيضًا بالاستقرار الوظيفي، حيث يميل الموظفون الملتزمون إلى البقاء لفترات أطول في المنظمة. هذا الاستقرار يتيح للمنظمات الاستفادة من مهارات الموظفين وخبراتهم بشكل أكبر، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي على المدى الطويل

(Meyer&Allen, 1991)

نموذج الالتزام التنظيمي الثلاثي الأبعاد (الالتزام العاطفي، الاستمراري، والمعياري). أوضحت دراساتهم أن Allen و Meyer الدراسة: اقترح الموظفون ذوي الالتزام العاطفي القوي يظهرون مستويات أعلى من الأداء الوظيفي مقارنة بأولئك الذين يعتمد التزامهم على العوامل الاستمرارية فقط

النتائج: أظهرت النتائج أن الالتزام العاطفي يرتبط إيجابيًا وبشكل كبير بالأداء الوظيفي، حيث يعزز الشعور بالارتباط العاطفي مع المنظمة من دافعية الموظفين لتقديم أداء متميز (Zajac&Mathieu, 1990)

الدراسة: أجريا تحليلًا تلويًا لـ 48 دراسة لفحص العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. شملت هذه الدراسات مجموعة واسعة من الصناعات والقطاعات

النتائج: وجد التحليل علاقة إيجابية معتدلة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن الموظفين الملتزمين يظهرون أداءً أفضل (Mowday, Porter, Steers 1982) ويقللون من حالات الغياب والتغيب عن العمل

الدراسة: ركزت هذه الدراسة الكلاسيكية على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ورضا الموظفين. استخدم الباحثون استبيانات لقياس التزام الموظفين وأداءهم الوظيفي

النتائج: أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، حيث أظهر الموظفون الأكثر التزامًا مستويات أعلى من الأداء ورضا وظيفي أعلى

تأكد العديد من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالالتزام تجاه منظماتهم يظهرون أداءً وظيفيًا أفضل، فهم أكثر تحفيزًا، يميلون للبقاء لفترات أطول في المنظمة، ويساهمون بشكل أكبر في تحقيق أهدافها. هذه العلاقة تعزز من أهمية الاستثمار في تعزيز التزام الموظفين كاستراتيجية لتحسين الأداء العام في المنظمة .

2.5 الخاتمة :

في ختام هذا الفصل، يمكن القول أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين. فقد أظهرت الدراسات المتعددة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مدى التزام الموظفين تجاه منظماتهم وبين جودة أدائهم. الالتزام التنظيمي ليس مجرد عنصر عابر في حياة الموظف المهنية، بل هو ركيزة أساسية تساهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي، رفع مستوى الإنتاجية، وتحسين جودة العمل.

من خلال فهم هذه العلاقة وتأثيراتها، يمكن للمنظمات تطوير استراتيجيات فعالة تهدف إلى تعزيز الالتزام لدى موظفيها، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة. يعد الاستثمار في بناء وتعزيز الالتزام التنظيمي بين الموظفين استثماراً طويل الأمد يمكن أن يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية بشكل عام. لذا، فإن تطوير بيئة عمل داعمة، وتوفير فرص النمو المهني، وتحقيق العدالة التنظيمية هي من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق هذا الالتزام، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي الذي يعد مفتاح نجاح واستدامة أي منظمة.

3. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1 المقدمة :

في هذا الفصل، سأقدم نظرة عامة على منهجية الدراسة التي تم اتباعها في هذا البحث، الذي يهدف إلى فهم العلاقة بين تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي. استخدمت في هذه الدراسة أسلوب البحث الوصفي، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ستوزع على عينة من الموظفين في عدة شركات. يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مدى تأثير الالتزام التنظيمي ومقوماته كمتغير مستقل، وكذلك فهم جودة الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

سأقدم أيضًا تفاصيل حول تصميم الأدوات المستخدمة في الاستبيان، بما في ذلك الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي وطريقة تحليل البيانات التي سيتم جمعها. هدي من هذا الفصل هو توضيح الإطار الذي سيتم اتباعه لتحقيق أهداف البحث وضمان دقة وموضوعية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: الالتزام التنظيمي تتمحور فكرته بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم تعتبر ضمن السياق الاجتماعي الأوسع والتي تشمل (الالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام الاستمراري) (نوال، 2021).

المتغير التابع: الأداء الوظيفي : وهو التفاعل بين السلوك والانجاز انه مجموع السلوك والنتائج تحققت معا والتي تشمل (الالتزام الوظيفي- الولاء الوظيفي - الانضباط الوظيفي - انجاز المهام) (تجاني، 2020)

3.3 تصميم البحث (بصلة البحث)

تصميم الدراسة:

1. فلسفة الدراسة Philosophies: المنهج الوضعي Positivism

تعريف المنهج الوضعي: المنهج الوضعي هو نهج فلسفي يعتمد على القياس والعقل، حيث يفترض أن المعرفة تأتي من خلال ملاحظات محايدة وقابلة للقياس للأنشطة والتفاعلات. يقول المنهج الوضعي إنه إذا كان شيء غير قابل للقياس بهذه الطريقة، فلا يمكننا معرفته بشكل مؤكد. يتم اكتساب المعرفة العلمية من خلال تجميع البيانات من غير نظريات مسبقة وخالية من القيم (Understanding Pragmatic Research).

2. منهج الدراسة Approaches: استنتاجي Deductive

تعريف المنهج الاستنتاجي: البحث الاستدلالي هو أسلوب في العلوم يستخدم لتأكيد النظريات الموجودة أو اختبار الفرضيات. يختلف عن البحث الاستقرائي الذي يهدف إلى إنشاء نظريات جديدة أو تطوير النظريات الحالية. تجمع كلا الأسلوبين معًا لتمكين الباحثين من استخلاص استنتاجات حول السلوك البشري والنظريات الاجتماعية وفهمها بشكل أكبر (atlas.ti/).

3. استراتيجيات الدراسة Strategies: دراسة حالة Case Study

تعريف دراسة الحالة: هي دراسة تفصيلية لموضوع معين، مثل شخص أو مجموعة أو مكان أو حدث أو منظمة أو ظاهرة. تُستخدم دراسات الحالة بشكل شائع في الأبحاث الاجتماعية والتعليمية والسريرية والتجارية (Scribbr).

4. نوع الدراسة Research Method: دراسة كمية Quintet Study + أداة واحدة Mono Method

تعريف الأداة الواحدة: تشير الأساليب الأحادية كاستراتيجية بحث إلى نهج استخدام طريقة أو تقنية بحث واحدة لإجراء الدراسة. وهذا يعني أن الباحثين يعتمدون على أسلوب واحد محدد، مثل النوعي أو الكمي، لجمع البيانات وتحليلها (Typeset.io).

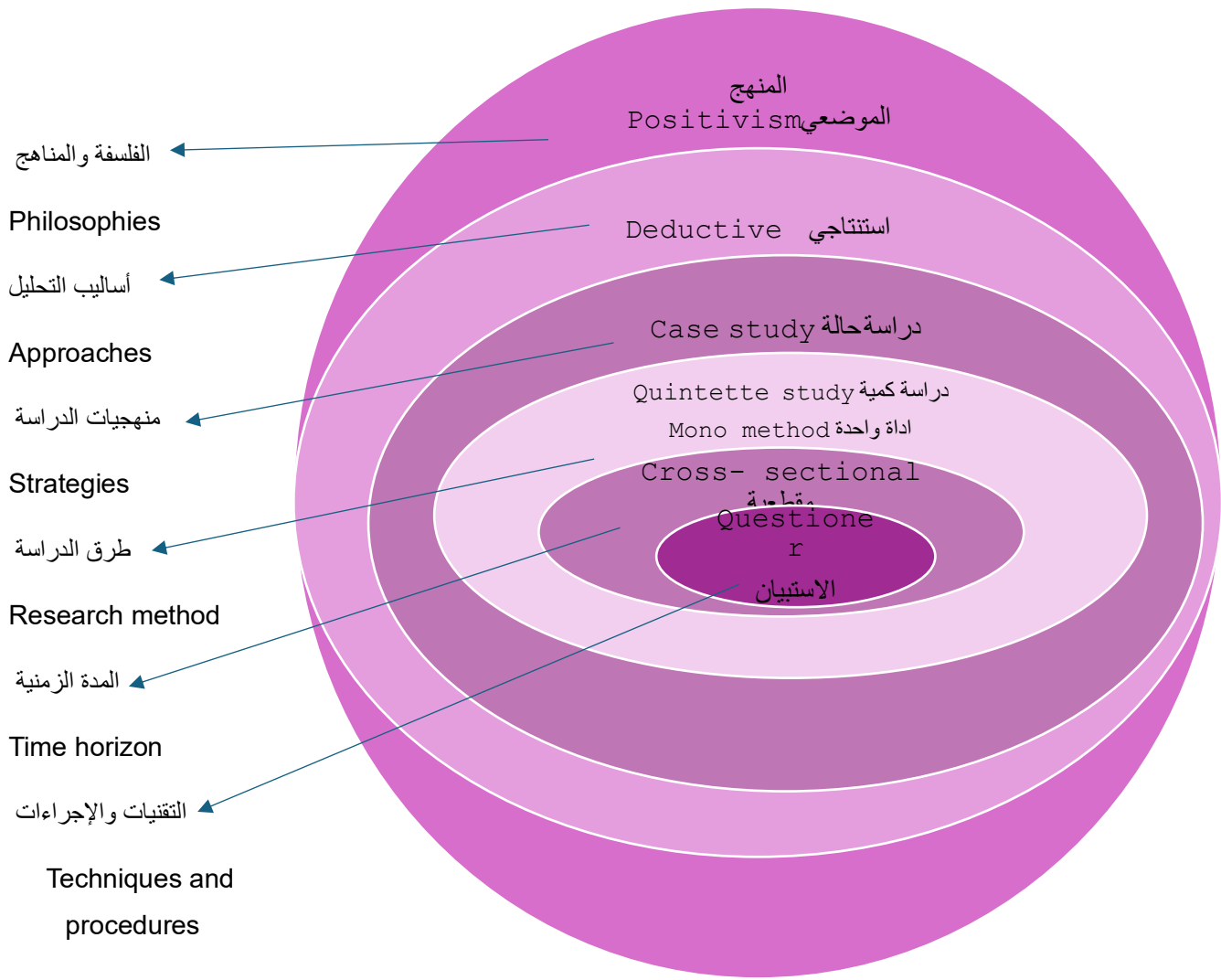
5. الافق الزمني Time horizon: دراسة مقطعية Sectional-Cross

تعريف الدراسة المقطعية: تبحث الدراسة المقطعية في البيانات في نقطة زمنية واحدة. يتم اختيار المشاركين في هذا النوع من الدراسة بناءً على متغيرات معينة. تُستخدم الدراسات المقطعية عادةً في علم نفس النمو، ولكنها مفيدة في العديد من المجالات الأخرى أيضًا، بما في ذلك العلوم الاجتماعية والتعليم.

6. طرق جمع وتحليل البيانات Techniques and procedures: الاستبيان والتحليل الإحصائي

Questionnaire and statistical analysis

تعريف تحليل البيانات: هو عملية جمع وتحليل كميات كبيرة من البيانات من أجل تحديد الاتجاهات وتطوير رؤى قيمة. تعريف الاستبيان: الاستبيان عبارة عن قائمة من الأسئلة أو العناصر المستخدمة لجمع البيانات من المشاركين حول مواقفهم أو تجاربهم أو آرائهم. يمكن استخدام الاستبيانات لجمع معلومات كمية و/أو نوعية (Scribbr).



"الشكل 1"

ملخص منهجية الدراسة المصدر : الطالب

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

3.4.1 مجتمع الدراسة

في هذا القسم، سأقدم معلومات مفصلة عن مجتمع البحث في دراستي، التي تم تطبيقها على شركة عبداللطيف جميل الشركة والقطاع: تم تنفيذ هذه الدراسة في شركة عبداللطيف جميل ، وهي إحدى الشركات الشهيرة في قطاع السيارات في المملكة العربية السعودية.

حجم مجتمع الدراسة : يتألف مجتمع الدراسة من 100 فرد، يعملون في مختلف الأقسام والمستويات داخل الشركة.

تصنيف المجتمع :لا يوجد تصنيف محدد لأفراد المجتمع، حيث يشملون مجموعة واسعة من الموظفين من مختلف التخصصات والمستويات الإدارية داخل الشركة وتم اختيار العينة لتمثيل مختلف الأقسام والمستويات وهذا يشمل العاملين في الإدارة العليا، والمتوسطة، والفنية، مما يضمن تمثيلاً شاملاً للمجتمع العامل داخل الشركة..

المنطقة الجغرافية :في جميع مناطق المملكة العربية السعودية، مما يجعل المجتمع المدروس يمثل تنوعاً جغرافياً كبيراً وتعدداً في الخلفيات الثقافية والتجارب العملية.

3.4.2 عينة الدراسة

استخدمت لتحديد حجم العينة المناسب لهذه الدراسة بناءً على حجم الشركة وحسب الجدول، تم اختيار عينة تتكون من 100 مشارك.

العاملين في الشركة	حجم مجتمع الدراسة	حجم العينة
	100	30

3.4.3 طرق وتقنيات اخذ العينة

تم استخدام أسلوب الاحتمالية لاختيار مجتمع الدراسة العينة، وتحديدًا العينة العشوائية الممنهجة. تم اختيار هذه الطريقة لضمان تمثيلية العينة وتعميم النتائج على مجتمع الدراسة بشكل شامل. بفضل هذه الطريقة، تمكنت من جمع عينة كبيرة تتألف من عدد متنوع من المشاركين في مختلف مناطق المملكة، مما يساهم في زيادة الدقة والموضوعية للنتائج المستنتجة.

3.5 طريقة جمع البيانات

يوضح هذا القسم الأدوات التي استخدمت لجمع البيانات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته. استخدم الباحث المنهج المسحي لجمع البيانات الكمية من خلال استخدام استبيانات.

نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي، حيث يعبر الرقم 1 عن "غير موافق بشدة"، في حين يعبر الرقم 5 عن "موافق بشدة".

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5

سيتم تقديم الأقسام التالية لعرض الأدوات المستخدمة لقياس المتغيرات التالية:

3.5.1 المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)،

تم استخدام استبيان من أجل قياس المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)، الذي يتكون من ثلاثة أبعاد: الالتزام المعياري والالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري مع إجمالي 12 فقرة للمتغير ككل. يتكون بعد الالتزام المعياري من 3 عناصر ومرفق الجدول للتوضيح :

جدول (1): المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري	4	(نوال، 2021)
	الالتزام العاطفي	4	
	الالتزام الاستمراري	4	

3.5.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

جدول (2): المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	الولاء الوظيفي	4	(الجماصي، 2016)
	الإنضباط الوظيفي	4	
	الالتزام الوظيفي	4	
	انجاز المهام	4	

3.6 أنواع البيانات

3.6.1 البيانات الأولية :

هذه البيانات تم جمعها مباشرة من الموظفين في الشركة عبر استخدام استبيانات مصممة خصيصًا لقياس تأثير الالتزام التنظيمي لديهم على جودة الأداء الوظيفي . تم توزيع الاستبيانات وجمع البيانات بشكل عشوائي ممنهج من مجموعة متنوعة من الموظفين في جميع مناطق المملكة، مما يساهم في تمثيلية أوسع وزيادة دقة النتائج.

3.6.2 البيانات الثانوية :

تشمل هذه البيانات مصادر سابقة مثل الأبحاث السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي ، بالإضافة إلى الكتب والمقالات والرسائل العلمية التي تتناول هذه المواضيع. هذه المصادر تساهم في إثراء الدراسة بالنظريات والنتائج التي سبق أن تم نشرها والتي قد تؤكد أو تكمل النتائج الخاصة بالدراسة الحالية.

3.7 إجراءات التحليل الاحصائي

بعد جمع البيانات، يصبح من الضروري تحليل المعلومات المستخلصة للوصول إلى استنتاجات ذات معنى. في هذا السياق، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

- تم إجراء اختبار توصيف العينة باستخدام التحليل الوصفي، للحصول على فهم شامل لخصائص مجتمع العينة. هذا التحليل يساعد الباحثين على التعرف على التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى المتعلقة بالأفراد المشاركين في الدراسة.
- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت
- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.
- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.
- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة :

تتوقف هذه الخاتمة على توضيح مجتمع البحث المدروس والطرق المستخدمة في أخذ العينات، بالإضافة إلى شرح عمليات جمع البيانات التي تم تنفيذها. ومع ذلك، لم يتم عرض النتائج في هذا الفصل، حيث أن النتائج المحللة والمستخلصة من البيانات لم تكتمل بعد. يخطط الباحث لتقديم النتائج النهائية في الفصول القادمة بعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة. من المتوقع أن تساهم هذه النتائج في توضيح العلاقات المكتشفة بين المتغيرات المدروسة وإكمال الصورة الكاملة للدراسة، مما يساهم في تحقيق الأهداف البحثية بدقة وشمولية أكبر.

4. الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28. يشمل الفصل الحالي التحليل الإحصائي للإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V28. بالإضافة إلى ذلك، تم اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، وكذلك اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، وذلك من خلال إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28.

4.2 توصيف عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- طبيعة العمل والمستوى التعليمي - الفئة العمرية - المكان .
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :
الجنس يشمل (ذكر ، انثى) .

الفئة العمرية تشمل (18-25 سنة) (25-35 سنة) (35-65 سنة)

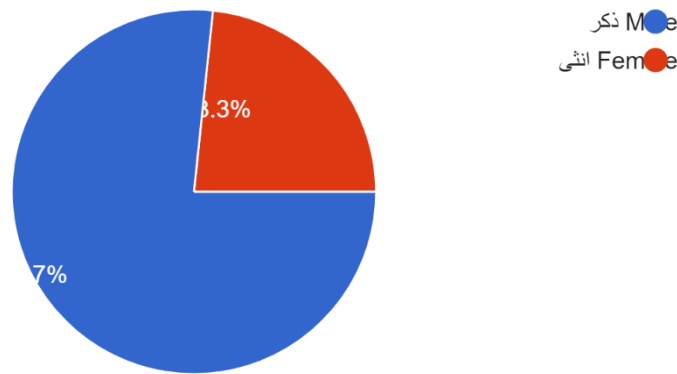
المستوى التعليمي يشمل (دبلوم / بكالوريوس / ماجستير)

المكان والمواقع (داخل المملكة / خارج المملكة)

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	23	76.7%
	أنثى	7	23.3%
	الإجمالي	30	100%
الفئة العمرية	18-25 سنة	6	20%
	من 25 إلى 35 سنة	14	46.7%
	من 35 إلى 60 سنة	10	33.3%
	الإجمالي	30	100%
المستوى الدراسي	دبلوم	5	16.7%
	بكالوريوس	19	63.3%
	ماجستير	6	20%
	الإجمالي	30	100%

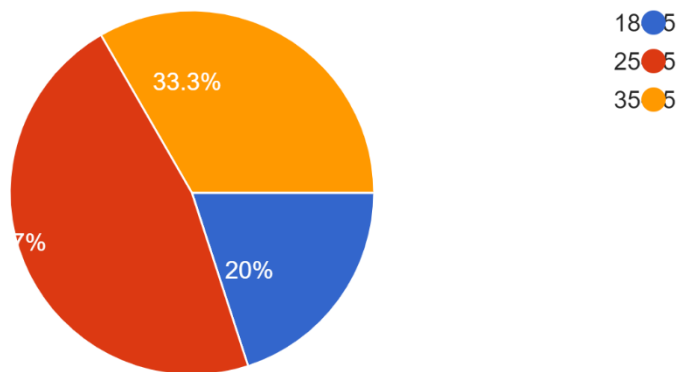
من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية :
 بالنسبة للنوع : أظهرت النتائج الإحصائية ان على الرغم من تقارب عدد الذكور والاناث الا ان اعدد الذكور اكبر من عدد الاناث حيث بلغ عدد الذكور 23 مفردة بنسبة 76.7% من اجمالي العينة ، بينما بلغ عدد الاناث 7 مفردة بنسبة 23.3% من اجمالي العينة كما هو موضح بالشكل التالي :

الجنس
 30 رة



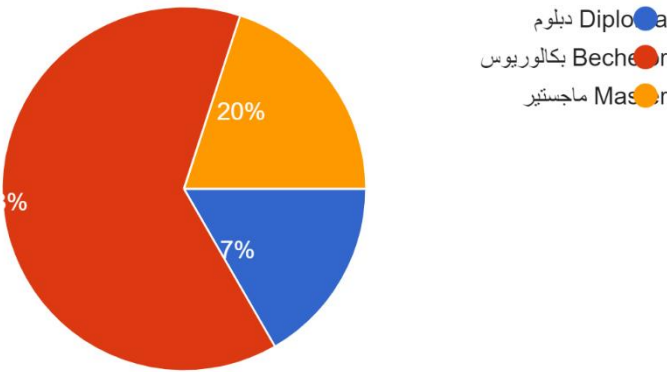
تصنيف العينة وفقا للجنس

اما فيما يتعلق بالعمر : فوجدنا أن 6 مفردة للفئة العمرية من 18-25 سنة بينما الفئة العمرية من 25-35 سنة بنسبة 46.7% جاء بها 14 مفردة وجاءت الفئة العمرية من 35-60 سنة بنسبة 33.3% والتوضيح اكثر في الشكل التالي :



تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي : فان 6 مفردة جاءت لمن يحمل المؤهل التعليمي ماجستير بنسبة 6% بينما جاء به 5 مفردة للمؤهل التعليمي ماجستير بنسبة 16.7% وجاءت البكالوريوس ب 19 مفردة بنسبة 63% كما هو موضح في الشكل التالي :



تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق كلا من : قيمة الفا كرونباخ , وقيمة الثبات المركب Composite reliability وقيمة معامل rho-A

وذلك من خلال نموذج Structural equation المعادلة البنائية

Smart -PLS 3.0 باستخدام برنامج التحليل الاحصائي والفقرات والجداول التالية توضح ذلك .

4.3.1. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة .

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted

* صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي اليه ، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي اليه ، وفقا لدراسة Kaiser(1974) معامل الارتباط اقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة .

*الصدق التقاربي : يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE وفقا ل (Hair et al.2006)، التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من 0.5

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب معاملات الارتباط الانحراف المعياري

ب) معاملات الارتباط الانحراف المعياري قيمة T وقيمة P- (VALUE

بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة كذلك احتساب قيمة متوسط التباين

المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانة

وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائي SEM-PLS كما يلي :

المتغير		العبارة	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	النتائج المستخرج	متوسط
الالتزام التنظيمي	الالتزام الأخلاقي	A1	0.408	0.55	1.230	0	0.558	0.507
		A2		0.042	0.868	0		
		A3		0.039	0.569	0		
		A4		0.051	0.658	0		
	الالتزام العاطفي	B1		0.35	0.779	0	0.478	
		B2		0.602	0.430	0		
		B3		0.035	0.464	0		
		B4		0.073	0.655	0		
	الالتزام الاستمراري	C1		0.510	0.551	0	0.465	
		C2		0.580	0.552	0		
		C3		0.660	0.465	0		
		C4		0.690	0.445	0		
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	D1	0.607	0.870	1.333	0	0.765	0.706
		D2		0.887	0.712	0		
		D3		0.751	0.785	0		
		D4		0.590	0.850	0		
	الولاء الوظيفي	E1		0.616	0.944	0	0.741	
		E2		0.600	0.851	0		
		E3		0.551	0.868	0		
		E4		0.490	0.988	0		
	انجاز المهام	G1		0.480	0.430	0	0.665	
		G2		0.590	0.515	0		
		G3		0.600	0.525	0		
		G4		0.453	0.614	0		
	الانضباط الوظيفي	S1		0.480	0.551	0	0.511	
		S2		0.600	0.841	0		
		S3		0.654	0.771	0		
		S4		0.669	0.851	0		

المصدر من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالأعلى :

مقياس تطبيق الالتزام التنظيمي :

تظهر جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير الالتزام التنظيمي : الالتزام الأخلاقي ، الالتزام العاطفي،الالتزام الاستمراري ، ارتباطا قويا ،حيث تكون القيم اكبر من 0.7 بالإضافة الى ذلك ، فجميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من 0.001 بناء على ذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاثة

أما بالنسبة لقيمة متوسط التباين المستخرج لمتغير الالتزام الوظيفي ككل هي 0.507 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد الالتزام التنظيمي : الالتزام الأخلاقي ، الالتزام العاطفي،الالتزام الاستمراري . هي : 0.558 ، 0.478 ، 0.465 على الترتيب ، وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة .

مقياس تطبيق الأداء الوظيفي :

تظهر جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير الأداء الوظيفي : الالتزام الوظيفي ، الولاء الوظيفي , انجاز المهام ، الانضباط الوظيفي ، ارتباطا قويا ،حيث تكون القيم اكبر من 0.7 بالإضافة الى ذلك ، فجميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من 0.001 بناء على ذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الأربعة

أما بالنسبة لقيمة متوسط التباين المستخرج لمتغير الالتزام الوظيفي ككل هي 0.507 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد الالتزام التنظيمي : الالتزام الوظيفي ، الولاء الوظيفي , انجاز المهام ، الانضباط الوظيفي هي : 0.765 ، 0.741 ، 0.665 ، 0.511 على الترتيب ، وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة .

2.3.4 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات الإصدار SPSS 28 زمنياً محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS 28. يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7، وفقاً لـ (Hair et al 2010) ، حتى يتحقق الثبات للمقياس .

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alpha
الالتزام التنظيمي	4	0.850
	4	0.850
	4	0.856
الأداء الوظيفي	4	.842
	4	.843
	4	.837
	4	.842

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=30 مفردة

مقياس الالتزام التنظيمي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ للمقياس ككل هي 0.932. ولأبعاد الخاصة في الالتزام التنظيمي : (0.850)، (الالتزام العاطفي : 0.850)، (الالتزام الاستمراري : 0.856) مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً لـ (Hair et al 2010) فقد تحقق المقياس.

مقياس الالتزام الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ للمقياس ككل هي 0.854. ولأبعاد الخاصة في الالتزام الوظيفي (الالتزام الوظيفي : 0.850)، (الولاء الوظيفي 0.850)، (إنجاز المهام: 0.856)، (الانضباط الوظيفي : 0.842) مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً لـ (Hair et al 2010) فقد تحقق المقياس.

وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانة للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

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

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وفقا لما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم احتساب الوزن النسبي لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5 \text{ (المقياس الخماسي)} = 20\%]$. يوضح الجدول التالي دلالات المتوسطات الحسابية كما يلي:

دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20% إلى أقل من 36%	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36% إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52% إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68% إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق جدا	من 84% إلى أقل من 100%	مرتفع جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي وأبعاده وكذلك مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
الالتزام التنظيمي	الالتزام الأخلاقي	4.28	4.33	0.638	0.409	موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جداً	مرتفع جداً
	الالتزام العاطفي	4.27		0.549		موافق بشدة		مرتفع جداً	
	الالتزام الاستمراري	4.66		0.415		موافق بشدة		مرتفع جداً	
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	4.05	4.04	0.596	0.435	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	الولاء الوظيفي	4.23		0.496		موافق بشدة		مرتفع جداً	
	انجاز المهام	3.82		0.516		موافق		مرتفع	
	الانضباط الوظيفي	4.20		0.540		موافق			

يتضمن من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي): إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة بشدة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جداً من تطبيق ممارسات الالتزام التنظيمي في شركة عبداللطيف جميل ، وذلك حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل (4.33) بنسبة موافقة بلغت (86.6%) عند انحراف معياري (0.409)، وكذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الالتزام التنظيمي أن الثلاثة أبعاد لمتغير الالتزام التنظيمي (الالتزام الأخلاقي ، الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري) حيث كان اتجاه أبعاد الالتزام الأخلاقي ، الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري تميل للموافقة بشدة عند مستوى تطبيق مرتفع جداً وبعد الالتزام الأخلاقي يميل للموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد الالتزام الأخلاقي هو (4.28) بنسبة موافقة (85.6%) عند انحراف معياري (0.638) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد (الالتزام العاطفي) هو (4.27) بنسبة موافقة (85.4%) عند انحراف معياري (0.549) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد (الاحترام) هو (4.66) بنسبة موافقة (93.2%) عند انحراف معياري (0.415) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد (الالتزام الاستمراري) هو (4.11) بنسبة موافقة (82.2%) عند انحراف معياري (0.651).

بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (الأداء الوظيفي): إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق ممارسات الأداء الوظيفي في شركة عبداللطيف جميل ، وذلك حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل (4.04) بنسبة موافقة بلغت (80.8%) عند انحراف معياري (0.435)، وكذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأداء الوظيفي أن الأربعة أبعاد لمتغير الأداء الوظيفي (الالتزام الوظيفي ، الولاء الوظيفي ، انجاز المهام ، الانضباط الوظيفي) حيث كان اتجاه أبعاد الالتزام الوظيفي ، الولاء الوظيفي ، تميل للموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع وبعد انجاز المهام يميل للموافقة بشدة عند مستوى تطبيق مرتفع جداً، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (الالتزام

الوظيفي) هو (4.05) بنسبة موافقة (81%) عند انحراف معياري (0.596) وبلغ المتوسط الحسابي لبعـد (الولاء الوظيفي) هو (4.23) بنسبة موافقة (84.6%) عند انحراف معياري (0.496) وبلغ المتوسط الحسابي لبعـد (انجاز المهام) هو (3.82) بنسبة موافقة (76.4%) عند انحراف معياري (0.516).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) وأبعاده يميلون إلى الموافقة بشدة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع جدا وهذا يجيب على السؤال الرئيسي وهو: كيف يؤثر الالتزام التنظيمي للموظفين على مستوى أداء الوظيفي في شركة عبداللطيف جميل، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وأبعاده يميلون إلى الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع في شركة عبداللطيف جميل وهذا يجيب على الأسئلة الفرعية من ناحية ابعاد الالتزام التنظيمي اتجاه المتغير التابع ككل الأداء الوظيفي وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

4.5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط (البيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات/المعنوية	الالتزام التنظيمي	الأداء الوظيفي
الالتزام التنظيمي	Person Correlation	0.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	30
الأداء الوظيفي	Person Correlation	0.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين الالتزام التنظيمي وأبعاده (كمتغير مستقل) الأداء الوظيفي وأبعاده (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.726) بين الالتزام التنظيمي كممتغير مستقل الأداء الوظيفي كممتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.001).

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

4.6. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS-V.28 على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في شركة عبداللطيف جميل

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي :

- 1- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الالتزام التنظيمي و جودة الأداء الوظيفي
- 2 - توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين
- 3 - توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين
- 4- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لتعزيز جودة الأداء الوظيفي للموظفين

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و جودة الأداء الوظيفي في شركة عبداللطيف جميل"

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تطبيق الالتزام التنظيمي محل الدراسة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي (أجمالا) كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.510	.305

a. Predictors: (Constant), SS_Ethical_Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.895	1	2.895	31.162	<.001 ^b
	Residual	2.601	28	.093		
	Total	5.497	29			

a. Dependent Variable: SS_Organizational_Commitment

b. Predictors: (Constant), SS_Ethical_Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.695	.601		1.156	.257	-.536	1.926
	SS_ Organizational commitment	.772	.138	.726	5.582	<.001	.489	1.055

a. Dependent Variable: SS_ Job performance



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) إلى أنه أقل من (0.01)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01.
 - تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.726$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي (أجمالاً).
 - يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن 53% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي (أجمالاً) يمكن تفسيره من خلال التباين في الالتزام التنظيمي.
 - تشير قيمة (T) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (T) أقل من 0.01.
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي (أجمالاً) كمتغير تابع

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الأربعة للدراسة:

تنص هذه الفرضيات على أنه: "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الأخلاقي ، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري كأحد الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي على الالتزام التنظيمي" يختبر هذا الفرض العلاقة بين أبعاد السلوك الأخلاقي محل الدراسة كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.468	.318

a. Predictors: (Constant), Transparency, Impartiality, Respect, Integrity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.975	4	.744	7.374	<.001 ^b
	Residual	2.522	25	.101		
	Total	5.497	29			

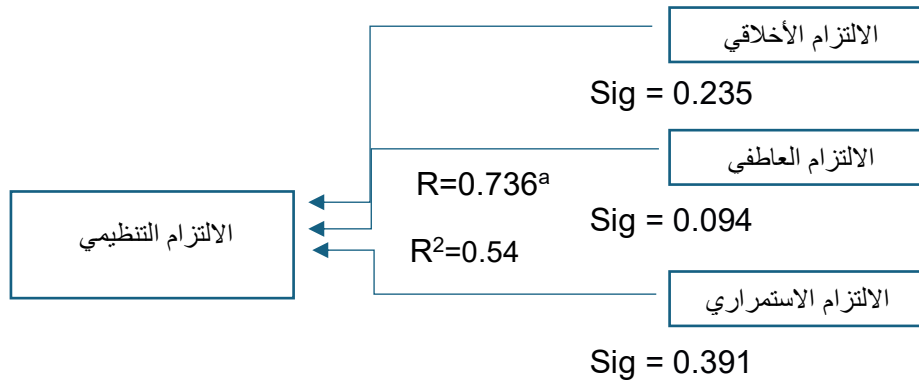
a. Dependent Variable: SS_ Job performance

b. Predictors: (Constant), Transparency, Impartiality, Respect, Integrity

Coefficients^a

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.790	.721		1.096	.283	-.694	2.275
Moral obligation	.136	.112	.199	1.216	.235	-.094	.366
Emotional Commitment	.210	.120	.264	1.739	.094	-.039	.458
Continuing commitment	.142	.162	.135	.874	.391	-.192	.476



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) إلى أنه أقل من (0.01)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01.
- تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.736$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي (أجمالاً).
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن 54% من التباين الحاصل في الالتزام التنظيمي (أجمالاً) يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد الالتزام التنظيمي (النزاهة، عدم التحيز، الاحترام، الشفافية).
- تشير قيمة (ت) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من 0.01.
- يشير (Sig) لبعد الالتزام الأخلاقي يساوي 0.235 وهذا يعبر أنه أكبر من 0.5 وهذا يؤدي لفرض الفرضية
- يشير (Sig) لبعد الالتزام العاطفي يساوي 0.094 وهذا يعبر أنه أكبر من 0.5 وهذا يؤدي لفرض الفرضية
- يشير (Sig) لبعد الالتزام الاستمراري يساوي 0.391 وهذا يعبر أنه أكبر من 0.5 وهذا يؤدي لفرض الفرضية

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي (أجمالاً) كمتغير تابع، ورفض باقي الفرضيات الفرعية التي تنص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي الولاء الوظيفي انجاز المهام الانضباط الوظيفي كأبعاد الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي (أجمالاً) كمتغير تابع.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في شركة عبداللطيف جميل
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والأداء الوظيفي
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الأخلاقي والأداء الوظيفي
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري والأداء الوظيفي
- عدم ثبوت صحة الفرضية أعلاه أنه يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي على الأداء الوظيفي
- عدم ثبوت صحة الفرضية أعلاه أنه يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للالتزام الاستمراري على الأداء الوظيفي

حيث توافق موضوع دراستنا مع مواضيع بعض الدراسات السابقة التي عالجت او تناولت تشابه موضوع دراستنا كدراسة (محمديولصباغ، طارق بالحاج، فريد كورتل، 2022)

من اهم التوصيات التي نقدمها من خلال هذه الدراسة النقاط التالية :

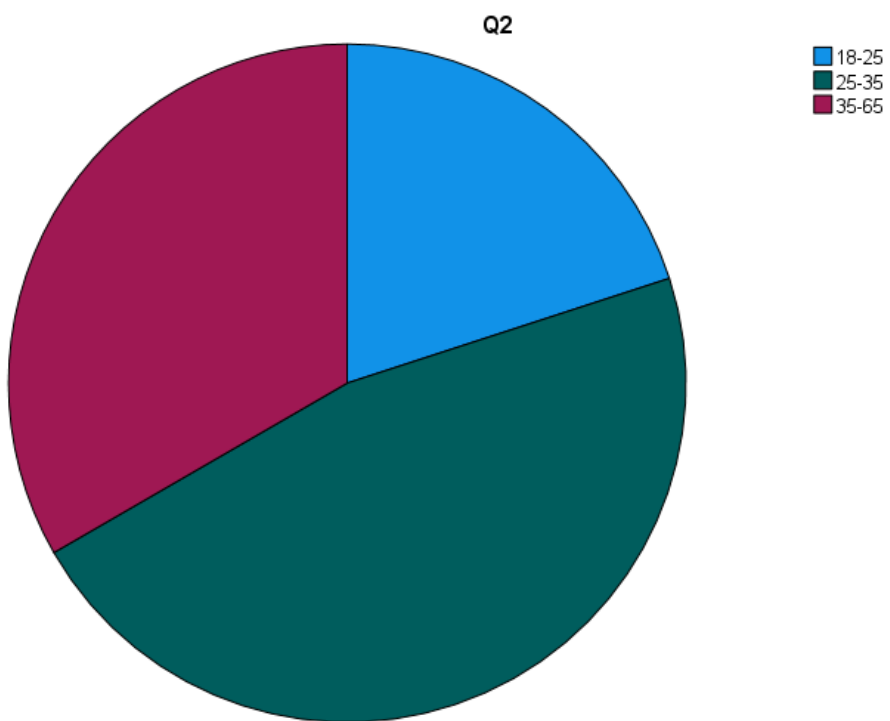
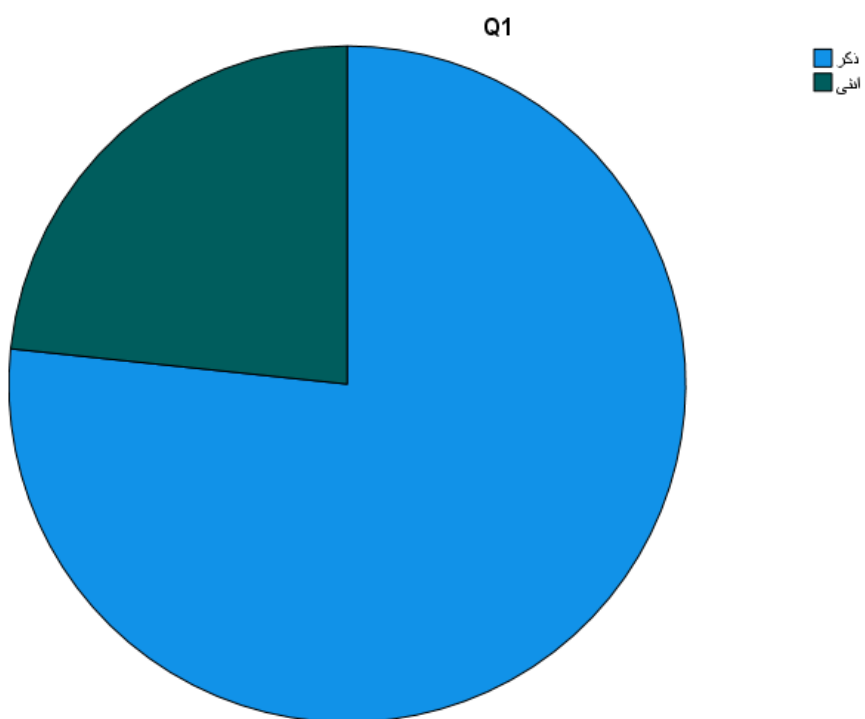
1. ضرورة الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي من قبل القائمين على الشركة نظرا لأهميته البالغة في تحسين جودة الأداء الوظيفي
2. تقديم الحوافز والتشجيعات للموظفين من أجل كسبهم ونيل حبههم للعمل بالمؤسسة
3. الاهتمام والاخذ بعين الاعتبار كل العوامل التي تساهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي
4. توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين
5. التركيز على المؤهلات العلمية والمناصب التي يشغلونها

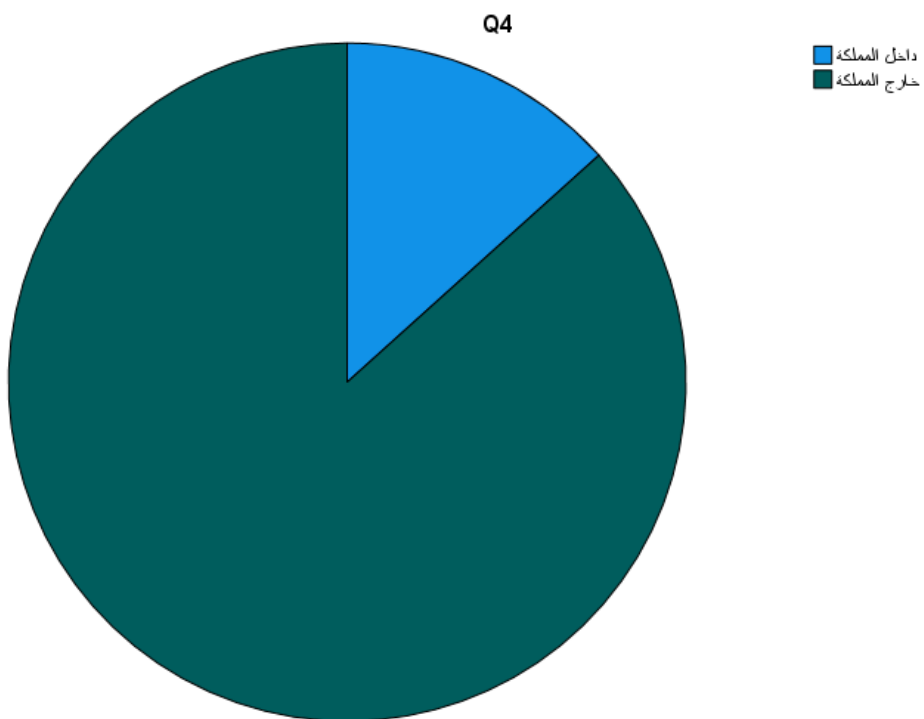
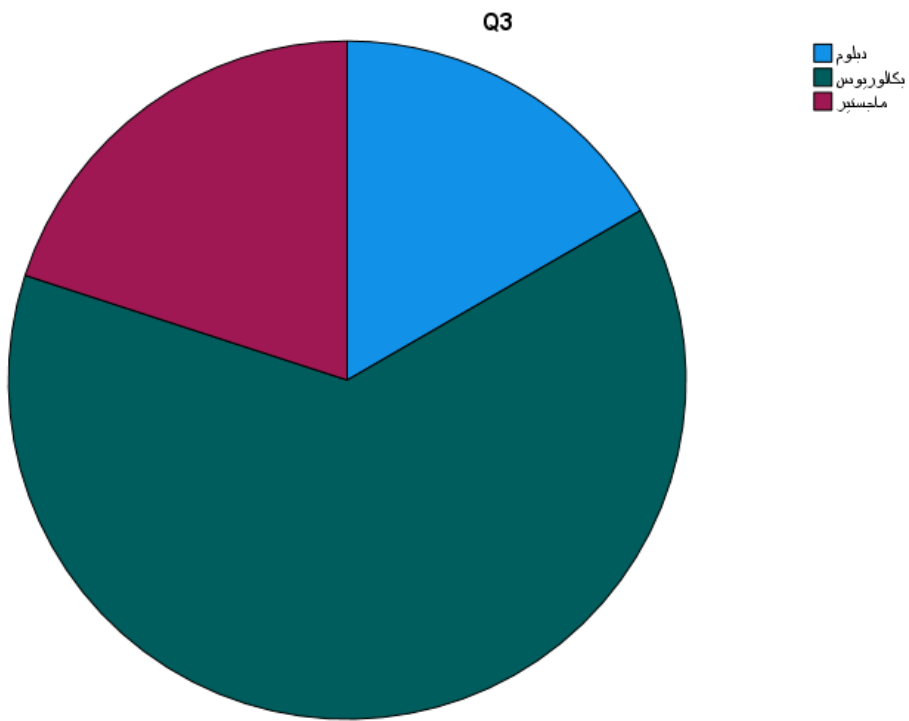
4.7. الخاتمة

فقد تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة والمتغيرات الخاصة بها. SPSS V28 وفقاً لتحليل البيانات الإحصائية التي أجراها باستخدام برنامج بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، تبين أن المقاييس المستخدمة في الدراسة تتمتع بالصدق والثبات. وقد تم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، في حين تم رفض الفروض الفرعية الثلاثة وقبول فرضية فرعية واحدة.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.866	16

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.932	12





الفصل الخامس : حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 المقدمة :

في هذا الفصل الأخير من الدراسة، يتم استعراض حدود الدراسة التي قد تكون أثرت على النتائج المستخلصة وتفسيراتها، مع توضيح الظروف والعوامل التي ربما قيدت البحث. بعد ذلك، تُقدم التوصيات والتطبيقات العملية المستندة إلى النتائج، بهدف تقديم إرشادات لتحسين الأداء في السياقات العملية ذات الصلة. كما يتناول الفصل الدراسات المستقبلية، مشيرًا إلى المجالات البحثية التي يمكن أن تستفيد من توسيع الدراسة الحالية أو استكشاف جوانب جديدة. وأخيرًا، تُختتم الدراسة بـ الخاتمة التي تلخص النتائج الرئيسية وتبرز إسهام البحث في تعزيز المعرفة النظرية والتطبيقية في المجال المعني.

5.2 حدود الدراسة :

في هذا القسم، سيتم تقسيم حدود خمسة إلى أربع فئات رئيسية لتوضيح نطاق البحث وأبعاده:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على بيان واقع تأثير الالتزام التنظيمي وابعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري).

على الأداء الوظيفي وابعاده (الالتزام الوظيفي ، الولاء الوظيفي ، انجاز المهام ، الانضباط الوظيفي).

الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوضعي ويتم استخدام التحليل الاستنتاجي واستخدمت الدراسة أداة بحث كمية ومقطعية وتم تجميع بيانات الدراسة عن طريق الاستبيان

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على مشاركة العاملين بشكل عام في شركة عبد اللطيف جميل في المملكة العربية السعودية

الحدود المكانية: تحدد البحث مكانيا في قطاع السيارات في جميع مناطق المملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للبحث من 17 فبراير 2024 إلى 24 أغسطس 2024

5.3 التوصيات والتطبيقات العملية :

التوصيات:

1. تعزيز ممارسات الالتزام التنظيمي في بيئة العمل: يجب على إدارات الموارد البشرية في شركات السيارات تعزيز ممارسات الالتزام التنظيمي من خلال تطوير سياسات واضحة تدعم الالتزام المعياري في جميع مستويات العمل. يجب أن تشمل هذه السياسات إجراءات واضحة للإبلاغ عن السلوكيات غير الأخلاقية وضمان حماية الموظفين الذين يقدمون مثل هذه التقارير.
2. تطوير برامج تدريبية مستدامة: ينصح بتنفيذ برامج تدريبية دورية تستهدف جميع الموظفين، بغية تعزيز الوعي وأهميتها في تعزيز الالتزام التنظيمي. يجب أن تتضمن هذه البرامج حالات دراسية ومواقف عملية تساعد الموظفين على تطبيقها في العمل اليومي.
3. إدماج معايير الالتزام التنظيمي في نظام تقييم الأداء: يوصى بدمج معايير ممارسات الالتزام التنظيمي كجزء أساسي من نظام تقييم الأداء الوظيفي. هذا من شأنه أن يحفز الموظفين في عملهم ويعزز الالتزام التنظيمي.
4. تعزيز ثقافة التواصل الفعال: من المهم تشجيع التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين، والذي يساهم في بناء بيئة عمل تتميز بالثقة والاحترام المتبادل. يجب أن يتبنى قادة الفرق أساليب تواصل تشاركية تعزز من شعور الموظفين بالانتماء والمسؤولية تجاه أهداف المؤسسة.
5. دعم الدراسات المستقبلية والتطوير المؤسسي: ينصح بالاستمرار في إجراء دراسات مستقبلية لتقييم الالتزام التنظيمي وأثره على جودة الأداء الوظيفي على جوانب أخرى من الأداء المؤسسي مثل رضا العملاء والإنتاجية. هذه الدراسات يمكن أن توفر رؤى إضافية تساعد في تحسين السياسات والممارسات المؤسسية.

6. توسيع نطاق الدراسة إلى قطاعات أخرى :ينصح بتوسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل قطاعات أخرى خارج قطاع الاتصالات لمقارنة النتائج وتعميم الفهم حول تأثير السلوك الأخلاقي على الالتزام التنظيمي. هذا يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية تتناسب مع مختلف بيئات العمل.

التطبيقات العملية:

1. تنفيذ برامج تحفيزية مبنية على الالتزام التنظيمي:

يمكن تطوير برامج تحفيزية تركز على مكافأة الموظفين الذين يظهرون التزاما تنظيميا و يجب أن تكون هذه البرامج واضحة وشفافة لتعزيز التزام الموظفين بالمعايير المطلوبة .

2. استخدام أدوات تحليل البيانات لمتابعة الأداء الوظيفي:

يُصح باستخدام أدوات التحليل لتحليل بيانات الأداء الوظيفي وربطها بمؤشرات الأداء المختلفة. هذا التحليل يساعد في تحديد الاتجاهات السائدة واتخاذ القرارات التي تدعم تعزيز الالتزام التنظيمي .

3. تعزيز وتكريس ثقافة الأخلاقيات المؤسسية:

ينبغي أن تعمل الشركات على ترسيخ ثقافة مؤسسية تقوم على مبادئ الالتزام المعياري . هذا يتطلب التزاماً من الإدارة العليا وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق هذه الثقافة عبر جميع مستويات الشركة.

4. تطوير سياسات مستدامة تتماشى مع التغيرات التنظيمية:

يُوصى بتطوير سياسات أخلاقية مستدامة قادرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتطورات في بيئة العمل. هذا سيساعد في الحفاظ على الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي المؤسسي على المدى الطويل.

5.4 الدراسات المستقبلية

بناءً على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، والتي أبرزت العلاقة الوثيقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي ، وتحديدًا العلاقة القوية بين الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ككل، فإن الباحث يوصي بإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية تركز على قطاع الشركة لتعميق الفهم حول هذه الروابط.

يعتبر الالتزام المعياري أحد الأبعاد الحيوية للالتزام التنظيمي ولها تأثير كبير على الأداء الوظيفي بشكل عام. لذلك، من الضروري دراسة كيفية تأثير الالتزام المعياري على مختلف أبعاد الأداء الوظيفي ، الالتزام الوظيفي ، الولاء الوظيفي ، انجاز المهام ، الانضباط الوظيفي

و ينبغي على الباحثين المستقبليين تحليل كيف يمكن للالتزام المعياري تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تعزيز الثقة والرضا الوظيفي. كما يمكن دراسة كيف تساهم الالتزام المعياري في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال دعم القيم في بيئة العمل، بالإضافة إلى تأثيرها على الالتزام الاستمراري من خلال تحسين الروابط بين الموظفين والمؤسسة.

توصى الدراسات المستقبلية أيضًا بالتركيز على تطبيق الالتزام المعياري في سياقات متنوعة ضمن قطاع الاتصالات، مثل الشركات الكبرى والشركات الناشئة، لاستكشاف كيف يمكن أن تعزز الالتزامات المعيارية بطرق مختلفة. يمكن أن تساهم هذه الدراسات في تقديم توصيات عملية حول كيفية تحسين سياسات وإجراءات الالتزام المعياري لتعزيز جودة الداء الوظيفي في هذا القطاع.

بالإضافة إلى ذلك، يجب دراسة تأثير الثقافة التنظيمية والسياسات الإدارية على العلاقة بين الالتزام المعياري الوظيفي. ستوفر هذه الأبحاث رؤى قيمة حول كيفية تعزيز بيئات العمل وتحقيق التزام أعلى من الموظفين من خلال ممارسات شفافة.

باختصار، تفتح هذه الدراسة المجال لمزيد من البحث في تأثير الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي ككل ضمن قطاع شركة عبداللطيف جميل ، مما يعزز من تحقيق نتائج أكثر شمولية وفعالية في هذا المجال الحيوي.

5.5 الخاتمة :

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي بأبعاده المتنوعة لدى الموظفين في شركة عبداللطيف جميل و اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوضعي، واستخدمت التحليل الاستنتاجي لأغراض البحث. تم استخدام أداة بحث كمية ومقطعية لجمع البيانات عبر الاستبيان. تم توزيع الاستبيانات الإلكترونية على 100 موظف وموظفة من مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، وتم تحديد عينة شملت 80 موظفًا وموظفة، حيث استجاب 30 منهم للاستبيانات.

استخدم برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل وتوصيف النتائج. كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ملحوظة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي كل. كما أظهرت النتائج علاقة إيجابية قوية بين الالتزام المعياري ، كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي ككل، وقد جاءت هذه العلاقة بدرجة مرتفعة جدًا. أثبتت الدراسة ان الالتزام التنظيمي في قطاع الشركة كان له تأثير إيجابي ومرضي على جودة الأداء الوظيفي .

تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز الالتزام التنظيمي ، وخاصة الالتزام المعياري ، في تعزيز جودة الأداء الوظيفي . كما توفر الدراسة رؤى قيمة للشركات في هذا القطاع حول كيفية تحسين بيئات العمل وتعزيز الالتزام من خلال تبني ممارسات مستمرة فعالة.

يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير استراتيجيات وسياسات تعزز الالتزام التنظيمي وتدعم تعزيز جودة الأداء الوظيفي ، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز رضا الموظفين في شركة عبداللطيف جميل وبقية الشركات في المملكة العربية السعودية.

6. قائمة المراجع

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational .1
commitment.* Human Resource Management Review, 1(1), 61-89
([https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z))

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and .2
normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and
consequences.* Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20-52
(<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>) -

Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment.* American Journal of Sociology, 66(1), .3
.32-40
(<https://www.jstor.org/stable/2772798>)

Schneider, B., & Schmitt, N. (1986). "Staffing Organizations." Central Atlantic Publications

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance .4
and normative commitment to the organization.* Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18
(<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>)

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace: Towards a general model.* .5
Human Resource Management Review, 11(3), 299-326
([https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X))

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). *Job engagement as a moderator of the .6
performance—job satisfaction relationship.* Journal of Applied Psychology, 95(2), 617-628
(<https://doi.org/10.1037/a0018947>)

Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). *The role of organizational commitment in the turnover .7
process: A review and meta-analysis.* Journal of Vocational Behavior, 72(3), 346-357
(<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.003>)

- Endez, M. F. (2009).** The neurobiology of moral behavior: Review and neuropsychiatric implications. *CNS Spectrums*, 14(11), 608-620. [DOI: 10.1017/S1092852900023853](https://doi.org/10.1017/S1092852900023853)
- Fu, W. (2014).** The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*, 122, 137-144. [DOI: 10.1007/s10551-013-1763-6](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1763-6)
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016).** EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Management & Marketing Journal*, 14.(1)
- Jones, T. M. (1991).** Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395. [DOI: 10.5465/amr.1991.4278958](https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958)
- Campbell, J. P. (1990). "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology." *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 687-732
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *American Psychologist*, 55(1), 68-78
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
(<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace: Towards a general model." *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326
([https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X))
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). "Job engagement as a moderator of the performance—job satisfaction relationship." *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 617-628
(<https://doi.org/10.1037/a0018947>)

Schneider, B. (2000). "The Psychological Contract and Organizational Climate." In Organizational Climate and Culture. Jossey-Bass

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences." Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20-52

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). "Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance." In N. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), Personnel Selection in Organizations. Jossey-Bass.

Schneider, B., & Schmitt, N. (1986). "Staffing Organizations." Central Atlantic Publications.

محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004 ص

7. الملاحق

استمارة استبيان

تحية طيبة وبعد نضع بين ايديكم هذا الاستبيان حول تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي لدى الموظفين وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة البكالوريوس تخصص إدارة المشاريع لذا الرجاء منكم التكرم بالاجابة على أسئلة الاستبيان المرفقة بإبداء الرأي بكل دقة وموضوعية لكل عبارة من عبارات الاستبيان بما ترونه مناسباً علماً بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط شاكرين ومقدرين لكم حسن التعاون

البيانات الشخصية :

1- الجنس : ☐ ذكر ☐ انثى

2-العمر : ☐ 29-20 ☐ 39-30 ☐ 49-40 ☐ أكثر من 50

3-المستوى التعليمي : ☐ جامعي ☐ ثانوي ☐ متوسط

4-الخبرة : ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 14-5 ☐ 20-15 ☐ أكثر من 20

5-الحالة العائلية : متزوج ☐ أعزب ☐ أخرى ☐

المنصب : مدير عام ☐ مهندس شبكات ☐ فني صيانة ☐ اخصائي دعم فني ☐ ممثل خدمة عملاء ☐

المحور الأول : الالتزام التنظيمي ويعكس جوانب التزام الافراد بأبعاده الثلاثة ويشمل (الالتزام المعياري الأخلاقي ، الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري)

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الالتزام المعياري الأخلاقي						
01	هناك توافق بين مؤهلات العاملين والمنصب الذي يشغلونه					
02	يحترم العاملين أوقات ومعايير وبرامج العمل					
03	يحافظ العاملين على سمعة الجامعة لدى المجتمع					
04	يقوم العاملين بأعمالهم حسب الأهداف المخططة					
الالتزام العاطفي						
01	اريد البقاء في الشركة					
02	اشعر بانتماء شديد للشركة					
03	اشعر بأنني عضو فعال في الشركة					
04	اشعر ان مشكلات الشركة هي جزء من مشاكلنا الخاصة					

الالتزام الاستمراري					
01	مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار بالعمل في الشركة				
02	هناك حوافز وترقية في الشركة تشجع العمال على الاستمرار في الشركة				
03	اريد الالتزام في عملي ولكني اجد صعوبات				
04	ان بقائي في عملي الحالي يعكس حاجتي للعمل				

المحور الثاني : جودة الأداء الوظيفي ويعكس جوانب التحكم في الجودة والتحسينات ويشمل (الولاء الوظيفي ، الالتزام الوظيفي ، انجاز المهام ، الانضباط الوظيفي)

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
-------	----------	----------------	-----------	-------	-------	------------

الالتزام الوظيفي

01	توفر الشركة ظروف عمل جيدة للعمال					
02	تشجع الشركة عمالها على بذل أقصى جهد من أجل تحقيق اهداف الشركة					
03	تقدم الشركة حوافز وترقيات للعمال مما يشجعهم على القيام بأي مهمة إضافية توجه لهم					
04	تشجع بيئة الشركة الرغبة لدى العاملين في البقاء					

الولاء الوظيفي

01	تؤدي عملك بكل حب ووفاء وإخلاص					
02	يحرص العاملون على الحفاظ على ممتلكات الشركة					
03	تشعر بالفخر والاعتزاز كوني اعمل في هذه الشركة					
04	تتمنى ان اواصل مشواري المهني في هذه الشركة					

انجاز المهام

01	ينجز العاملون عملهم بشكل مثالي وفي الوقت المحدد					
----	---	--	--	--	--	--

					02	تحدد الاعمال بشكل مصنف بين الاعمال
					03	المهام والبرامج واضحة
					04	يسود روح التعاون بين العمال من اجل ضمان جودة العمل
الانضباط الوظيفي						
					01	يلتزم العاملين بالقواعد والقوانين الداخلية للشركة
					02	ينجز العاملين المهمة الموكلة اليهم
					03	ينفذ العاملين القرارات والتعليمات الصادرة فور إعلانها
					04	اؤدي عملي بشكل جيد

الإحصاء الوصفي للعينة

Statistics

		Q1	Q2	Q3	Q4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	23	76.7	76.7	76.7
	انثى	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	6	20.0	20.0	20.0

25-35	14	46.7	46.7	66.7
35-65	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	5	16.7	16.7	16.7
	بكالوريوس	19	63.3	63.3	80.0
	ماجستير	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	داخل المملكة	4	13.3	13.3	13.3
	خارج المملكة	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.607
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	141.093
	Df	66
	Sig.	<.001

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
A1	3.93	.944	30	0
A2	4.20	.887	30	0
A3	4.13	.937	30	0
A4	3.97	1.159	30	0
B1	4.20	.887	30	0
B2	3.93	.944	30	0
B3	4.20	.887	30	0
B4	4.00	1.050	30	0
C1	4.33	.711	30	0
C2	4.00	1.050	30	0
C3	4.00	.947	30	0
C4	4.00	.947	30	0

Correlation Matrix^{a,b}

		A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	
Correlation	A1	1.000	.305	.634	.407	.305	1.000	.305	.452	
	A2	.305	1.000	.755	.644	1.000	.305	1.000	.518	
	A3	.634	.755	1.000	.830	.755	.634	.755	.560	
	A4	.407	.644	.830	1.000	.644	.407	.644	.396	
	B1	.305	1.000	.755	.644	1.000	.305	1.000	.518	
	B2	1.000	.305	.634	.407	.305	1.000	.305	.452	
	B3	.305	1.000	.755	.644	1.000	.305	1.000	.518	
	B4	.452	.518	.560	.396	.518	.452	.518	1.000	
	C1	.188	.219	.397	.432	.219	.188	.219	.046	
	C2	.452	.518	.560	.396	.518	.452	.518	1.000	
	C3	.501	.657	.777	.754	.657	.501	.657	.381	
	C4	.501	.657	.777	.754	.657	.501	.657	.381	

a. Determinant = .000

b. This matrix is not positive definite.

Communalities

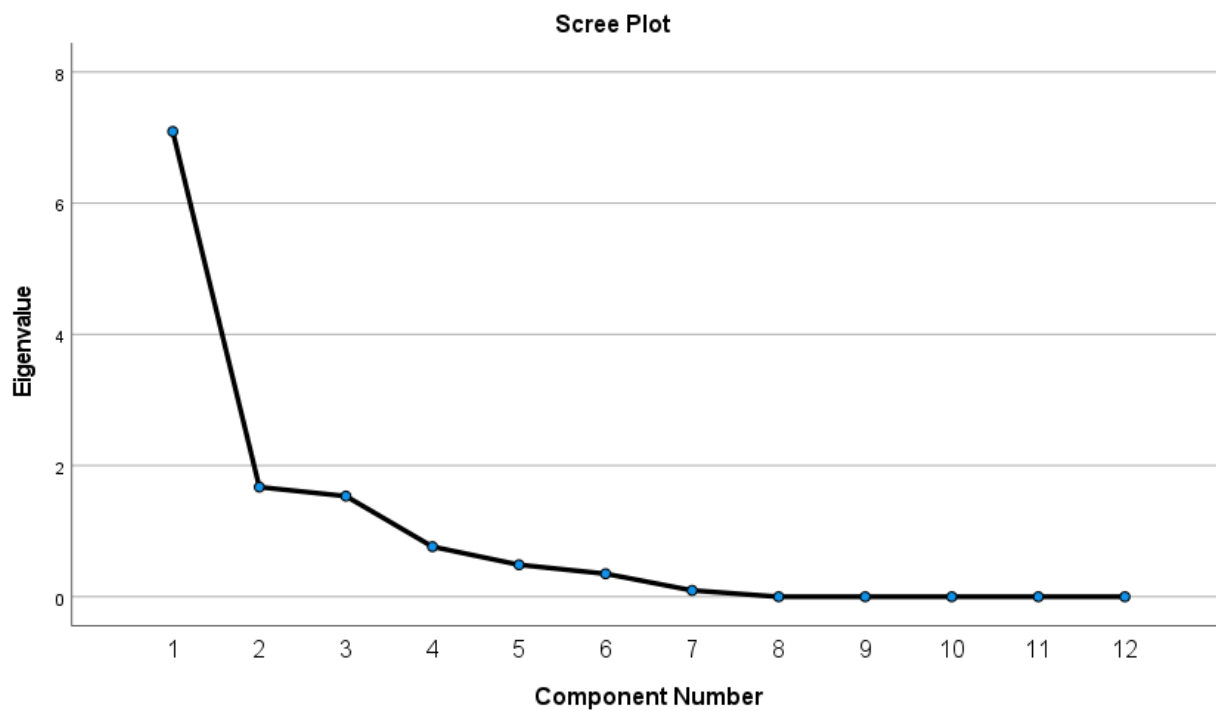
	Initial	Extraction
A1	1.000	.924
A2	1.000	.941
A3	1.000	.880
A4	1.000	.739
B1	1.000	.941
B2	1.000	.924
B3	1.000	.941
B4	1.000	.873
C1	1.000	.539
C2	1.000	.873
C3	1.000	.863
C4	1.000	.863

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	7.095	59.122	59.122	7.095	59.122	59.122	4.398
2	1.672	13.936	73.058	1.672	13.936	73.058	3.023
3	1.535	12.788	85.845	1.535	12.788	85.845	2.880
4	.764	6.365	92.210				
5	.487	4.062	96.272				
6	.351	2.923	99.195				
7	.097	.805	100.000				
8	1.976E-16	1.647E-15	100.000				
9	4.361E-17	3.634E-16	100.000				
10	-2.414E-17	-2.011E-16	100.000				
11	-9.017E-17	-7.514E-16	100.000				
12	-4.247E-16	-3.539E-15	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A3	.931		
B3	.861	-.348-	
A2	.861	-.348-	
B1	.861	-.348-	
C4	.857		.326
C3	.857		.326
A4	.812		
B4	.674	.392	-.516-
C2	.674	.392	-.516-
B2	.638	.661	
A1	.638	.661	
C1	.390		.580

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B3	.904	.341	
A2	.904	.341	
B1	.904	.341	
B4	.668		.625
C2	.668		.625
A3	.593	.557	.467
C3	.463	.748	
C4	.463	.748	
C1		.734	
A4	.515	.647	
B2		.326	.902
A1		.326	.902

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	.716	.515	.472
2	-.334-	-.341-	.879
3	-.613-	.786	.072

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

.....

.....

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
D1	4.27	.740	30	0
D2	4.43	.774	30	0
D3	4.50	.682	30	0
D4	4.20	.925	30	0
E1	4.50	.682	30	0
E2	4.30	.877	30	0
E3	4.43	.774	30	0
E4	4.20	.925	30	0
G1	4.13	.937	30	0
G2	4.20	.961	30	0
G3	4.20	.925	30	0
G4	3.97	1.066	30	0
S1	3.97	1.085	29	1
S2	4.13	.937	30	0
S3	4.13	.937	30	0
S4	4.20	.925	30	0

		Correlation Matrix ^{a,b}							
		D1	D2	D3	D4	E1	E2	E3	E4
Correlation	D1	1.000	.394	.137	.121	.137	.138	.394	.121
	D2	.394	1.000	.555	.212	.555	.666	1.000	.212
	D3	.137	.555	1.000	.055	1.000	.778	.555	.055
	D4	.121	.212	.055	1.000	.055	.221	.212	1.000
	E1	.137	.555	1.000	.055	1.000	.778	.555	.055
	E2	.138	.666	.778	.221	.778	1.000	.666	.221
	E3	.394	1.000	.555	.212	.555	.666	1.000	.212
	E4	.121	.212	.055	1.000	.055	.221	.212	1.000
	G1	.096	.536	.378	.247	.378	.369	.536	.247
	G2	.262	.760	.683	.303	.683	.826	.760	.303
	G3	-.081-	.164	.492	.516	.492	.519	.164	.516
	G4	.143	-.024-	.024	-.063-	.024	.048	-.024-	-.063-
	S1	-.212-	-.067-	-.216-	.396	-.216-	-.214-	-.067-	.396
	S2	.096	.536	.378	.247	.378	.369	.536	.247
	S3	.096	.536	.378	.247	.378	.369	.536	.247
	S4	.121	.212	.055	1.000	.055	.221	.212	1.000

a. Determinant = .000

b. This matrix is not positive definite.

Communalities

	Initial	Extraction
D1	1.000	.678
D2	1.000	.923
D3	1.000	.900
D4	1.000	.983
E1	1.000	.900
E2	1.000	.848
E3	1.000	.923
E4	1.000	.983
G1	1.000	.997
G2	1.000	.842
G3	1.000	.798
G4	1.000	.768
S1	1.000	.669
S2	1.000	.997
S3	1.000	.997
S4	1.000	.983

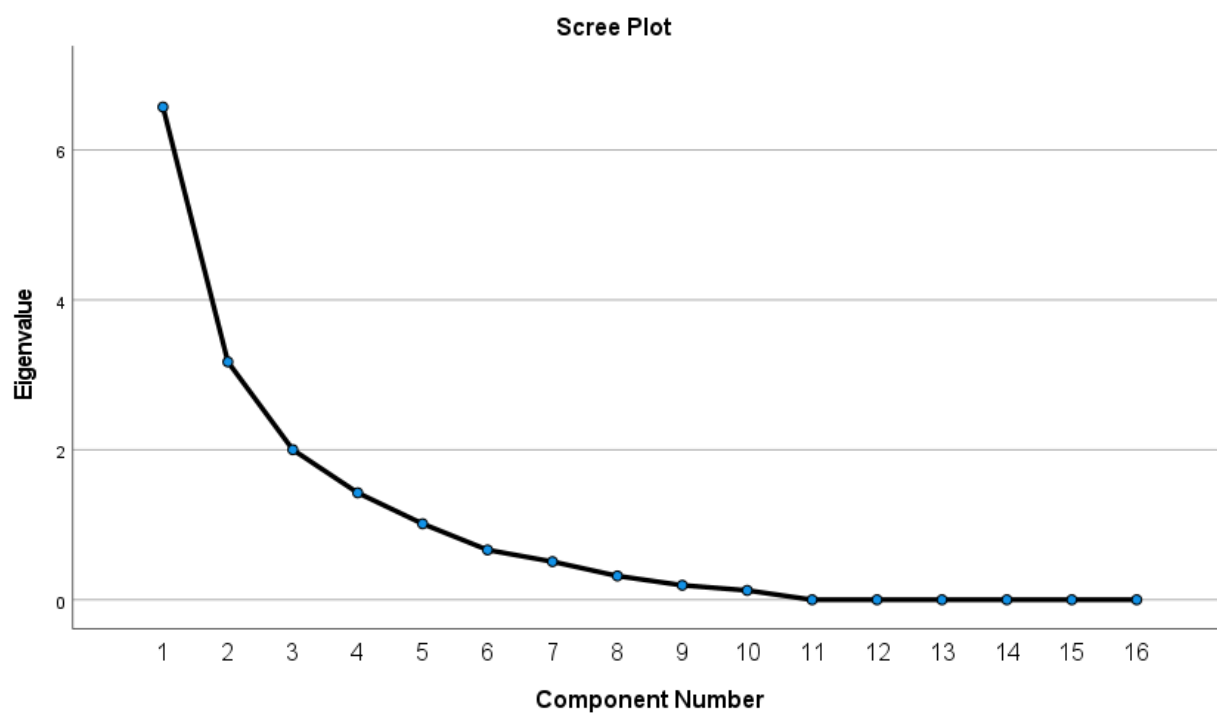
Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	6.574	41.089	41.089	6.574	41.089	41.089	4.160
2	3.174	19.839	60.928	3.174	19.839	60.928	3.486
3	2.002	12.514	73.442	2.002	12.514	73.442	3.281
4	1.427	8.918	82.360	1.427	8.918	82.360	1.953
5	1.014	6.335	88.695	1.014	6.335	88.695	1.312
6	.665	4.154	92.849				
7	.509	3.179	96.028				
8	.318	1.985	98.013				
9	.193	1.208	99.221				
10	.125	.779	100.000				
11	6.714E-16	4.196E-15	100.000				
12	1.272E-16	7.950E-16	100.000				
13	4.491E-17	2.807E-16	100.000				
14	8.352E-18	5.220E-17	100.000				
15	-3.680E-16	-2.300E-15	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
G2	.865				
D2	.813			.344	
E3	.813			.344	
E2	.794		.354		
S2	.752		-.616-		
S3	.752		-.616-		
G1	.752		-.616-		
D3	.734	-.400-	.304	-.320-	
E1	.734	-.400-	.304	-.320-	
G3	.559	.302	.383	-.467-	
E4	.486	.835			
D4	.486	.835			
S4	.486	.835			

S1		.642			-.428-
D1				.752	
G4			.418	.333	.665

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
D3	.929				
E1	.929				
E2	.870				
G2	.733		.321	.353	
G3	.614	.551		-.326-	
E4		.977			
D4		.977			
S4		.977			
S2			.961		
S3			.961		
G1			.961		
D1				.781	
D2	.530		.361	.703	
E3	.530		.361	.703	
G4					.864
S1		.437			-.646-

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	.681	.359	.552	.320	-.016-
2	-.362-	.882	-.033-	-.174-	-.244-
3	.469	.270	-.758-	.026	.363
4	-.405-	.085	-.044-	.857	.305

5	-.146-	.115	.342	-.364-	.846
---	--------	------	------	--------	------

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.408
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	291.191
	Df	153
	Sig.	<.001

Correlations

		SS_Job performance	SS_Organizational_Commitment
SS_Job performance	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	30	30
SS_Organizational_Commitment	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Midocean University

College of Management

Department \ Bachelor of project management



Project Title

The impact of organizational commitment on the quality of job performance

Case study (Abdul Latif Jameel Company), Jeddah - Saudi Arabia

Student Name : Saeed Hussein Ali Al-Kadim

University ID : 2021203715

Graduation Project – 1

School of Management – Midocean University

Supervision

Dr. Mona Mustafa Al-Ashry

Faculty Member – School of Management – Midocean University

First Term – 2024