

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 لك عن امتناني العميق دكتورة د. منى مصطفى العشري

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

ومن خلال معرفتك وخبرتك الواسعة، ساهمت بشكل كبير في توجيهي وتوجيه فريق البحث نحو الأفكار الصحيحة والمسارات

الصائبة لإتمام البحث بنجاح. 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

أتطلع إلى مزيد من التعاون والعمل المشترك في المستقبل، وكلمة شكرا لا تكفي على الدروس والمعرفة التي اكتسبتها من هذه

التجربة وسأستمر في استخدامها في مشاريعي القادمة

شكراً لك مرة أخرى على كل ما قدمته، وأتمنى لك كل التوفيق والنجاح في جميع مساعيك العلمية والمهنية

مع خالص التقدير والاحترام

الاهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والاهمية :

الكلمات المفتاحية :

المحتويات

2.....	الشكر والتقدير
3.....	الاهداء
4.....	مستخلص الدراسة
4.....	الفصل الأول : الاطار
	1 العام للدراسة
4.....	1.1 المقدمة
7	1.2 مشكلة البحث
7.....	1.2.1. الفجوة النظرية
7.....	2.2.1. الفجوة التطبيقية
8.....	3.1. أهمية الدراسة
8.....	1.3.1. الأهمية النظرية
8.....	2.3.1. الأهمية التطبيقية
9.....	4.1. أسئلة الدراسة
9.....	5.1. أهداف الدراسة
10.....	6.1. فرضيات الدراسة
11.....	7.1. نموذج الدراسة
12.....	8.1. الدراسة الميدانية
13.....	9.1. منهجية الدراسة
14.....	10.1. هيكل الدراسة المقترح
14.....	2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15.....	1.2 المقدمة
16.....	2.2 المتغير الأول
17.....	3.2 المتغير الثاني
18.....	4.2 العلاقة بين المتغيرات
22.....	5.2 الخاتمة

23	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
	3.1. المقدمة
24	
25	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
25	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
26	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
27	3.5. طريقة جمع البيانات
28	3.6. أنواع البيانات
28	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
28	3.8. الخاتمة
29	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
29	4.1. المقدمة
29	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)
29	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
29	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
29	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
	4.6. الخاتمة
29	
30	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستبيانات
	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
30	
30	5.2. توصيات الدراسة
	5.3. الخاتمة
31	
32	6. قائمة المراجع
33	7. الملاحق

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 دورًا هامًا 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 إلتزامًا 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 ارتباطًا إيجابيًا بجودة الأداء الوظيفي، حيث أن الموظفين الملتزمين يظهرون مستويات أعلى من الأداء وكفاءة أعلى في إنجاز المهام.

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 غالبًا 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 (العاطفي، التوافقي، والمعرفي) على جودة الأداء الوظيفي، وتحديد التحديات التي تواجهها المنظمات في تعزيز هذا الالتزام، بهدف تقديم استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية. كالاتي :

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.

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.

تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل

. تكمن أهمية الدراسة في الأهمية النظرية والتطبيقية التالية :

الأهمية النظرية للدراسة:

1. تعميق الفهم الأكاديمي للعلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الأداء الوظيفي

تسعى هذه الدراسة إلى توسيع المعرفة النظرية حول كيفية تأثير الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي. غالباً 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

الأهمية التطبيقية للدراسة :

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

أسئلة لدراسة

: 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 ؟

6. 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.

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 ؟

تحليل تأثير بيئة العمل على مستويات الالتزام التنظيمي: دراسة العوامل البيئية التي تؤثر على التزام الموظفين بالشركة.

تقييم فعالية استراتيجيات التحفيز والتقدير: قياس مدى نجاح برامج التحفيز في تعزيز الالتزام التنظيمي.

تقديم توصيات استراتيجية لزيادة الالتزام التنظيمي: تطوير استراتيجيات لتحسين الالتزام التنظيمي وزيادة جودة الأداء الوظيفي في الشركة.

فرضيات الدراسة

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

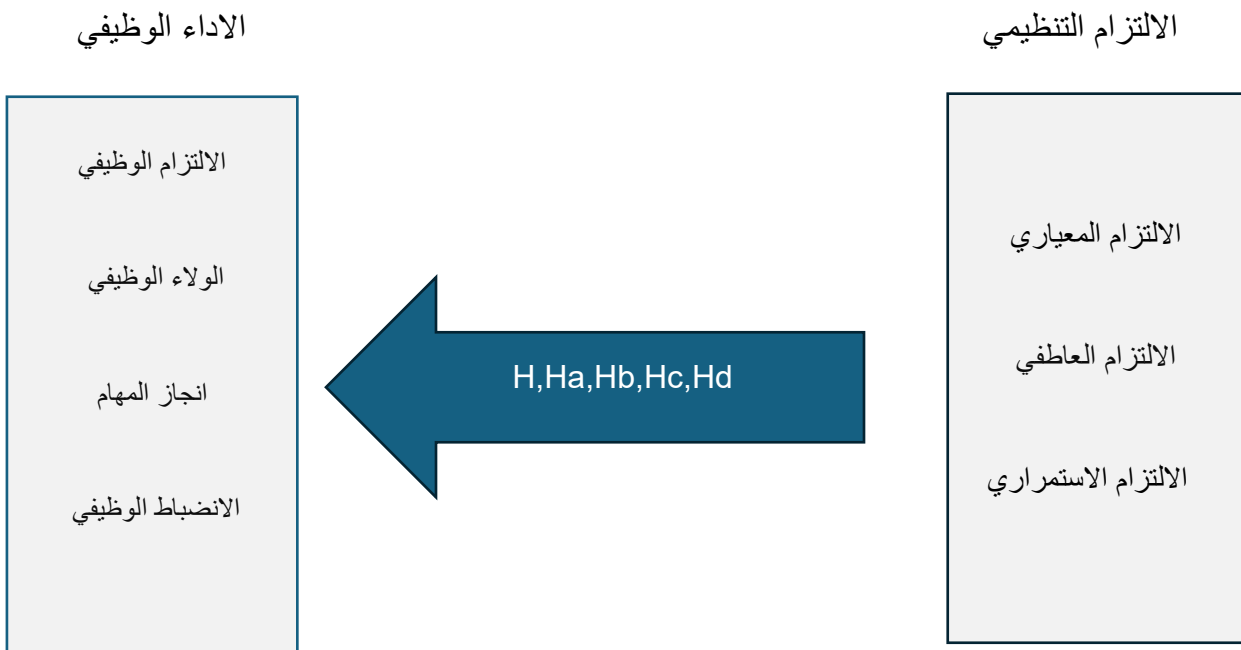
1- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الالتزام التنظيمي و جودة الأداء الوظيفي

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

7. نموذج الدراسة

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



"الشكل 2"

نموذج الدراسة المقترح المصدر : الطالب

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 حصريًا 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.

10. هيكل الدراسة المقترح



"الشكل 3"

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

الالتزام التنظيمي

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 إلى أن الالتزام التنظيمي عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي تظهر على شكل قناعة الفرد بقيم وأهداف المنظمة واستعداده لبذل مجهودات إضافية من أجل المنظمة ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة وارتباطه بها والتزامه بالأهداف 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).

الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي

يعرف بأنه الشعور الذي يدفع إلى القيام بأفعال معينة أو العمل من أجل تحقيق هدف معين وعليه فإن حرية الاختيار تعتبر محدودة إزاء هذا التعهد، وكذلك الأمر بالنسبة للبدائل المتاحة أمام الفعل (1) الاجتماعي. أي أنّ هذا التعريف ينظر إلى أنّ الالتزام شعور نفسي يدفع بالأفراد إلى القيام بسلوكيات بناء على حرية اختيار نسبي محمد (عاطف، 2004)

يعرفه "بوشنان" بأنه: "انجذاب الأفراد وتعلقهم بأهداف التنظيم بغض النظر عما له من قيم مادية." (زيد منير، 2006)

يركز هذا التعريف على أنّ الالتزام يتعلق بتثبيت وتعلق وشعور الفرد بالانتماء وانجذابه نحو التنظيم بصفة عامة وأهدافه بصفة خاصة. كما يعرف على أنه: "شعور بالالتزام يدفع الأشخاص إلى القيام بأفعال معينة أو العمل من أجل (تحقيق هدف محدد". يفهم من هذا التعريف أنّ المحرك الأساسي لقيام الأفراد بسلوكيات وأفعال معينة في سبيل تحقيق أهداف التنظيم هو شعور الفرد في حد ذاته أنّه ملتزم أو ملزم اتجاه التنظيم الذي ينتمي إليه .

9. منهجية الدراسة

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

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. هدفي من هذا الفصل هو توضيح الإطار الذي سيتم اتباعه لتحقيق أهداف البحث وضمان دقة وموضوعية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: الالتزام التنظيمي تتمحور فكرته بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم تعتبر ضمن السياق الاجتماعي الاوسع 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)

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 وفهماها 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

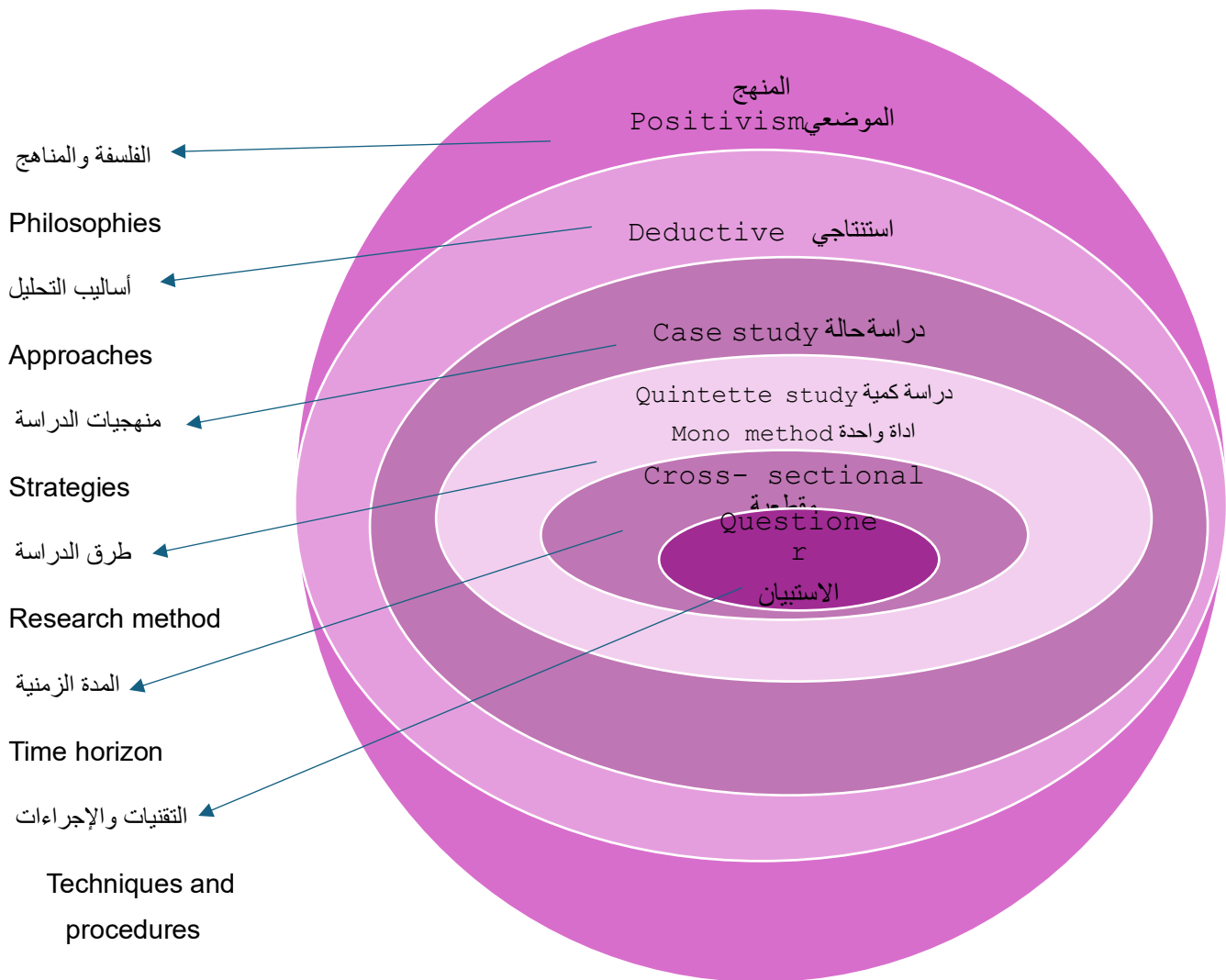
تعريف الدراسة المقطعية: تبحث الدراسة المقطعية في البيانات في نقطة زمنية واحدة. يتم اختيار المشاركين في هذا النوع من الدراسة بناءً على متغيرات معينة. تُستخدم الدراسات المقطعية عادةً في علم نفس النمو، ولكنها مفيدة في العديد من المجالات الأخرى أيضاً، بما في ذلك العلوم الاجتماعية والتعليم.

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

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.

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

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.

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:

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	

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	

أنواع البيانات

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.

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.

إجراءات التحليل الإحصائي

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 العاملي 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.

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.

4.1 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 للعينات 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 خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- طبيعة العمل والمستوى التعليمي - الفئة العمرية - المكان .

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 35 إلى 25 سنة	14	46.7%
	من 60 إلى 35 سنة	10	33.3%
	الإجمالي	30	100%
المستوى الدراسي	دبلوم	5	16.7%
	بكالوريوس	19	63.3%
	ماجستير	6	20%
	الإجمالي	30	100%

– تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

الجنس يشمل (ذكر ، انثى) .

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

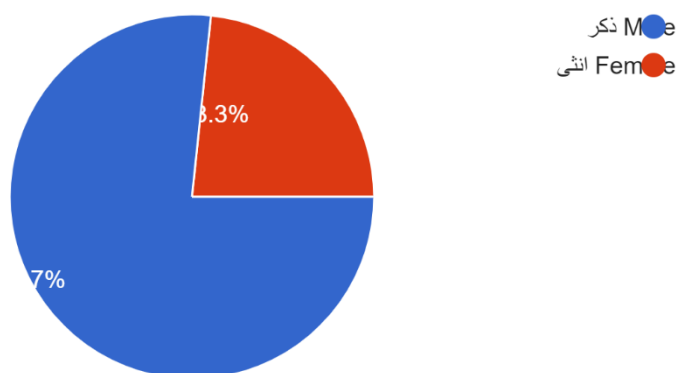
المستوى التعليمي يشمل (دبلوم / بكالوريوس / ماجستير)

المكان والمواقع (داخل المملكة / خارج المملكة)

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 رد

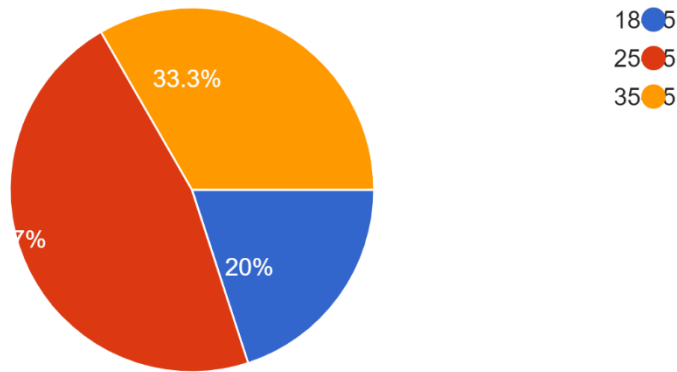


تصنيف العينة وفقا للجنس

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 أكثر في الشكل التالي :

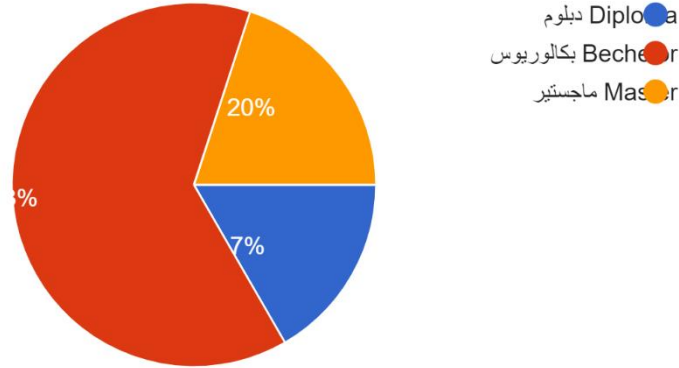
العمر

30 رة



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

4.3 قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة

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

الجدول 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		00.35	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	الالتزام الأخلاقي	0.850
	الالتزام العاطفي	0.850
	الالتزام الاستمراري	0.856
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	.842
	الولاء الوظيفي	.843
	إنجاز المهام	.837
	الانضباط الوظيفي	.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.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيته 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 $[100 \div 5]$ (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 طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم

النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى الاداء الوظيفي وأبعاده وكذلك مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده، وذلك وفقا 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 جدا	مرتفع جدا
	الالتزام العاطفي	4.27		0.549		موافق بشدة		مرتفع جدا	
	الالتزام الاستمراري	4.66		0.415		موافق بشدة		مرتفع جدا	
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 جدا	
	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 جدا 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 جدا 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 جدا، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (الالتزام الوظيفي) هو (4.05) بنسبة موافقة (81%) عند انحراف معياري (0.596) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد (الولاء الوظيفي) هو (4.23) بنسبة موافقة (84.6%) عند انحراف معياري (0.496) وبلغ المتوسط الحسابي لبعد (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 (لبيرسون) 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 كمتغير مستقل الأداء الوظيفي كمتغير 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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Becker, H. S. (1960)

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			

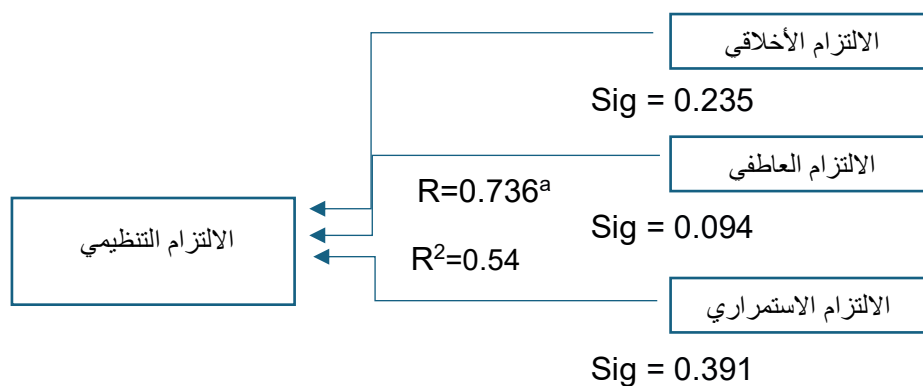
a. Dependent Variable: SS_ Job performance

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	Beta			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 (T) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (T) أقل من 0.01.
- يشير (Sig) لبعد الالتزام الأخلاقي يساوي 0.235 وهذا يعبر عنه أكبر من 0.5 وهذا يؤدي لفرض الفرضية
- يشير (Sig) لبعد الالتزام العاطفي يساوي 0.094 وهذا يعبر عنه أكبر من 0.5 وهذا يؤدي لفرض الفرضية
- يشير (Sig) لبعد الالتزام الاستمراري يساوي 0.391 وهذا يعبر عنه 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 أو تناولت تشابه موضوع دراستنا كدراسة (محمديولصباغ، طارق بالحاج، فريد كورتل، 2022)

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

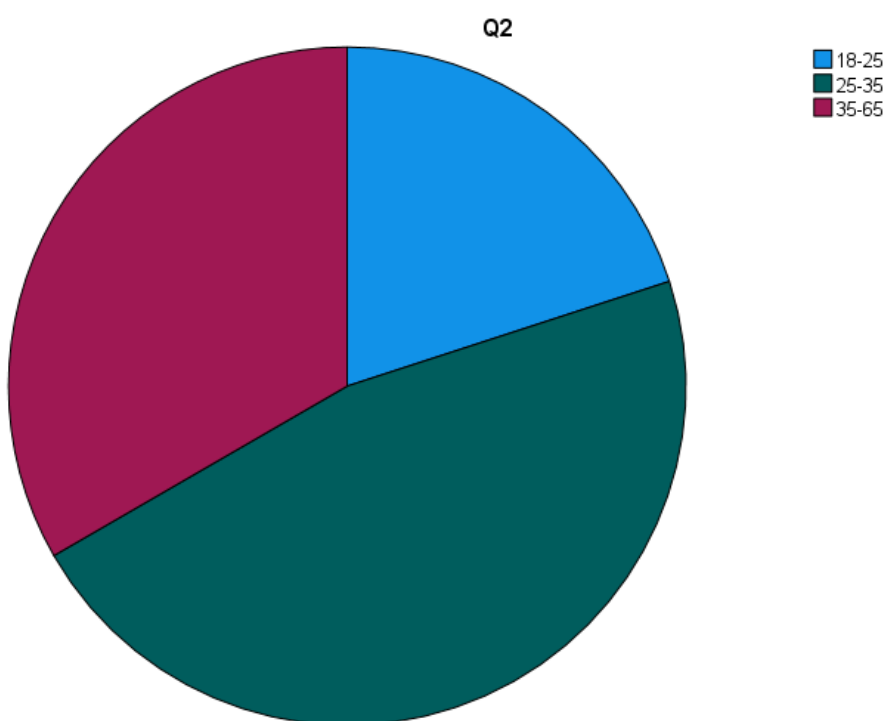
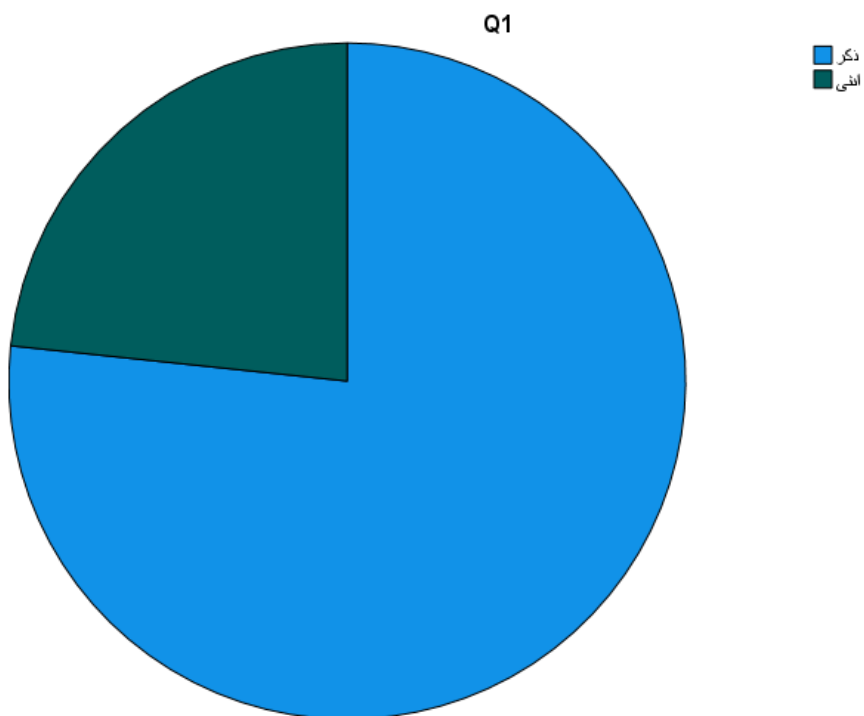
1. ضرورة الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي من قبل القائمين على الشركة نظراً لأهميته البالغة في تحسين جودة الأداء الوظيفي
2. تقديم الحوافز والتشجيعات للموظفين من أجل كسبهم ونيل حبهم للعمل بالمؤسسة
3. الاهتمام والاعتماد على الاعتبارات كل العوامل التي تساهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي
4. توفير بيئة عمل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

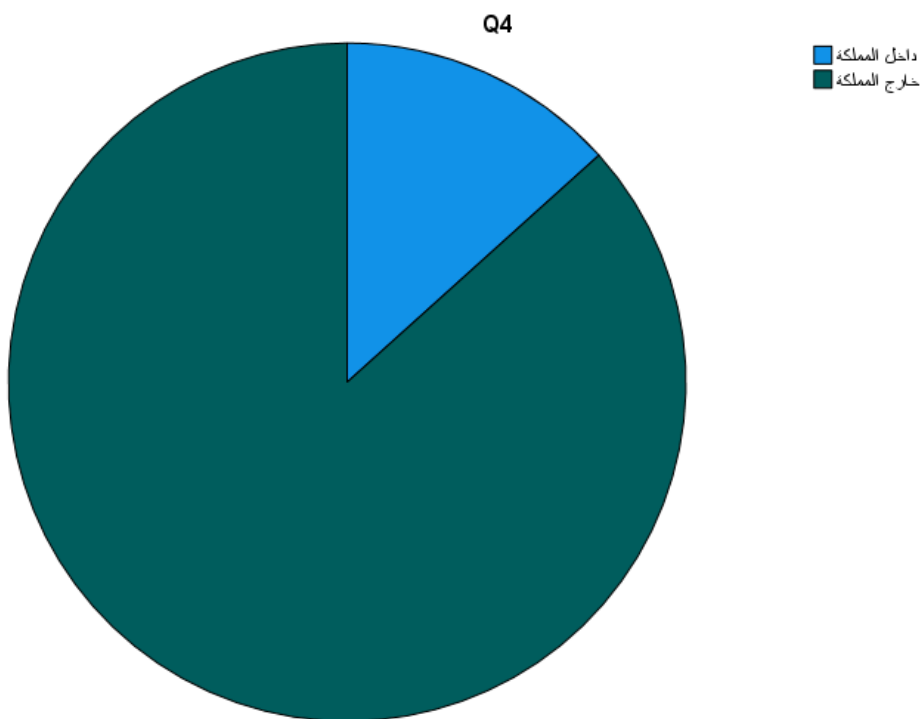
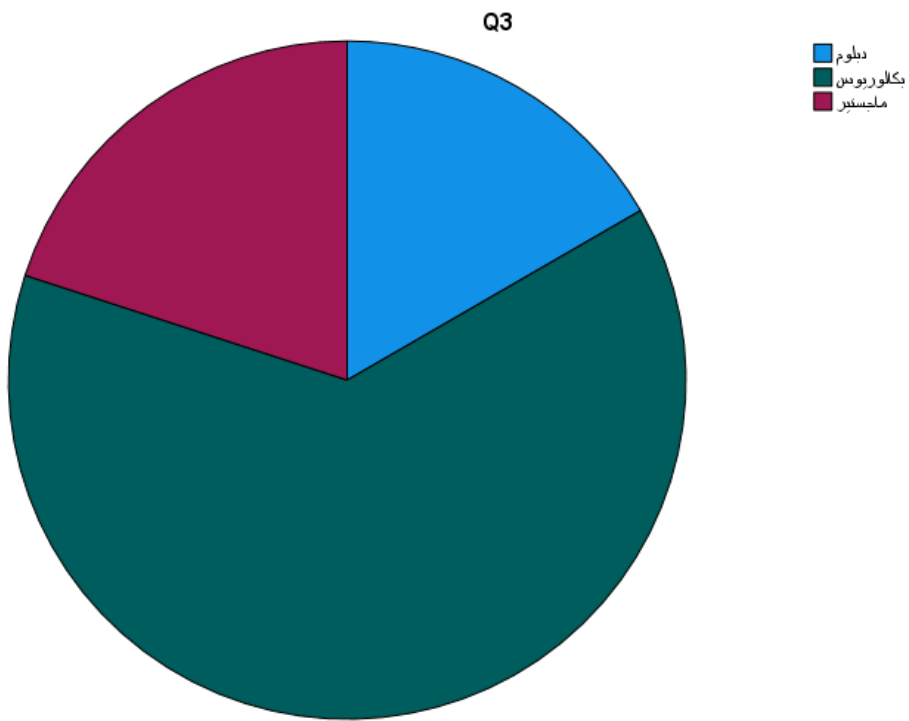
4.7. الخاتمة

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





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>)

- 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
- 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

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 بابداء 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					

					يحتزم العاملين أوقات ومعايير وبرامج العمل	02
					يحافظ العاملين على سمعة الجامعة لدى المجتمع	03
					يقوم العاملين بأعمالهم حسب الأهداف المخططة	04
الالتزام العاطفي						
					اريد البقاء في الشركة	01
					اشعر بانتفاء شديد للشركة	02
					اشعر بأنني عضو فعال في الشركة	03
					اشعر ان مشكلات الشركة هي جزء من مشاكلي الخاصة	04
الالتزام الاستمراري						
					مستعد للقيام بأي مهمة من اجل الاستمرار بالعمل في الشركة	01
					هناك حوافز وترقية في الشركة تشجع العمال على الاستمرار في الشركة	02
					اريد الالتزام في عملي ولكني اجد صعوبات	03
					ان بقائي في عملي الحالي يعكس حاجتي للعمل	04

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 اقصى جهد من اجل تحقيق اهداف الشركة					

					تقدم الشركة حوافز وترقيات للعمال مما يشجعهم على القيام بأي مهمة إضافية توجه لهم	03
					تشجع بيئة الشركة الرغبة لدى العاملين في البقاء	04
الولاء الوظيفي						
					تؤدي عملك بكل حب ووفاء وإخلاص	01
					يحرص العاملون على الحفاظ على ممتلكات الشركة	02
					تشعر بالفخر والاعتزاز كوني اعمل في هذه الشركة	03
					تتمنى ان اواصل مشواري المهني في هذه الشركة	04
انجاز المهام						
					ينجز العاملون عملهم بشكل مثالي وفي الوقت المحدد	01
					تحدد الاعمال بشكل مصنف بين الاعمال	02
					المهام والبرامج واضحة	03
					يسود روح التعاون بين العمال من اجل ضمان جودة العمل	04
الانضباط الوظيفي						
					يلتزم العاملون بالقواعد والقوانين الداخلية للشركة	01
					ينجز العاملون المهمة الموكلة اليهم	02
					ينفذ العاملون القرارات والتعليمات الصادرة فور إعلانها	03
					اؤدي عملي بشكل جيد	04

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

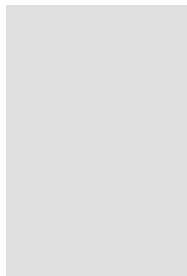
Correlation Matrix^{a,b}

		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

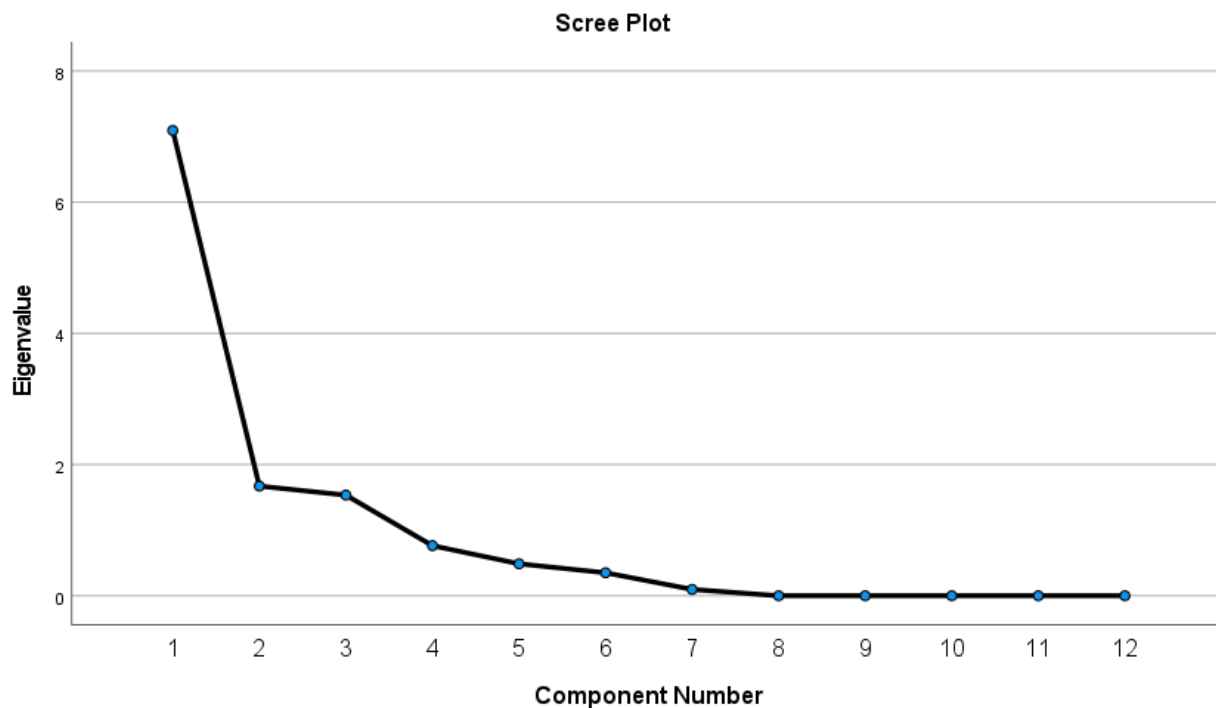
	Initial	Extraction
A1	1.000	.924
A2	1.000	.941
A3	1.000	.880
A4	1.000	.739
B1	1.000	.941
B2	1.000	.924
B3	1.000	.941
B4	1.000	.873
C1	1.000	.539
C2	1.000	.873
C3	1.000	.863
C4	1.000	.863

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
		% 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

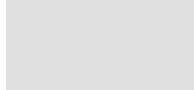
Correlation Matrix^{a,b}

		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

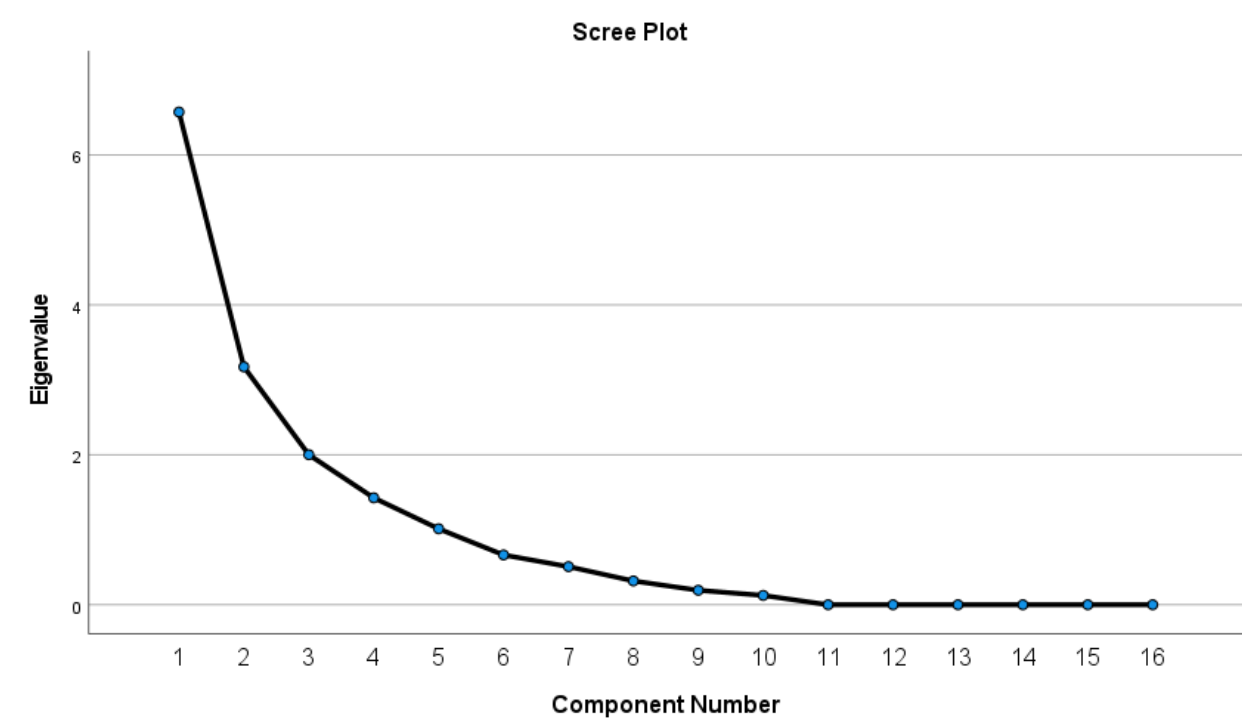
	Initial	Extraction
D1	1.000	.678
D2	1.000	.923
D3	1.000	.900
D4	1.000	.983
E1	1.000	.900
E2	1.000	.848
E3	1.000	.923
E4	1.000	.983
G1	1.000	.997
G2	1.000	.842
G3	1.000	.798
G4	1.000	.768
S1	1.000	.669
S2	1.000	.997
S3	1.000	.997
S4	1.000	.983

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
	Total	% 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				
16	-6.169E-16	-3.856E-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.

.....

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.		.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

