

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص موارد بشرية



الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين

إعداد الطالب/ بدر عباس حلواني

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تميز عصرنا الذي نعيشه اليوم بسرعة التطورات وتزايد المناخ التنافسي بين المنظمات نحو تقديم الأفضل، فكان لابد لكل منظمة أن تواكب تلك التطورات وتقدم أفضل ما عندها، فكان الاهتمام بالبياكل التنظيمية وبالمعدات والآلات والنظم الحديثة، كل ذلك حتى يتم الارتقاء بالأداء الوظيفي للفرد ويزيد من إنتاجه. ولكن في الفترة الأخيرة بدأ النظر والاهتمام بجوانب أخرى وهي الاهتمام بالأفراد العاملين في تلك المنظمات، من حيث طبيعة سلوكهم داخل المنظمة والطرق الكفيلة بتحفيز ذلك الفرد حتى يعزز ذلك من انتمائه والتزامه واندماجه مع منظمته (الجماصي، 2016:2).

إن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية أو على الأقل قريهم منها. ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الدراسات الميدانية في الفترة الأخيرة من أجل تحديد العوامل الم

ؤثرة في التزام العنصر الإنساني والمتغيرات التي تحكم نمو عملية الالتزام التنظيمي، كذلك تأثيرات ظاهرة الالتزام على الانتظام في أداء العاملين ومخرجات المنظمة (الثيبي، 2013:36)

ويعد الالتزام التنظيمي من المواضيع الهامة التي تناولتها الأبحاث والدراسات وذلك لدوره البارز في زيادة الكفاءة والفاعلية، حيث يعتبر الالتزام التنظيمي من

المصطلحات الحديثة الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية ويصفه البعض على أنه نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته أو هو العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة وقيمها والأفراد أكثر اندماجا وتطابقا. وعليه فإن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه ويظهر ذلك جليا

من خلال أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله (البعقي، 2012:3)

فالالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال، والتقصير في العمل، أو الغياب وترك العمل، بينما ضعف الالتزام لدى الفرد وعدم إحساسه بالمسؤولية يؤثر سلبا على سلوكه وعلاقته بزملائه ورؤسائه (الزهراني، 2004:4)

وبالتالي تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه، فمن كان أدائهم جيد وفعال، فمن ذلك سيضمن للمنظمة التميز والاستمرارية في نشاطها ويعطي لها مكانة عالية ضمن أنجح المؤسسات، لذلك يمكن القول بأن المورد البشري من خلال أدائه الوظيفي يمثل أحد أهم الأسلحة الاستراتيجية في صراع المنظمات من أجل البقاء والنمو، لأنه الوحيد القادر من خلال أدائه على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المنظمة (جلال الدين ، 2009)

مشكلة الدراسة:

من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، يمكن القول - في حدود علم الباحثان- بأن الانتاج الفكري في البيئة المحلية لايزال يفتقر إلى دراسات تتعلق مباشرة بدراسة أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين في البيئة الصناعية بليبيا والذي يعتبر مصنع أعلاف البيضاء أحد مكوناتها، وبالتالي أصبحت هناك حاجة

ملحة إلى إجراء مثل هذا النوع من الدراسات لسد هذا النقص الموجود أولاً، وللوقوف على واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في البيئة الليبية ودرجة تأثيره في الأداء الوظيفي ثانياً ، واستنادا لما تقدم يمكن ان تتجسد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مصنع أعلاف البيضاء من خلال الأبعاد الآتية: (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري)؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمصنع محل الدراسة من خلال العناصر التالية؛ (جودة العمل، كمية العمل، المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة)؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للال تزام التنظيمي على أداء العاملين من وجهة نظر العاملين بالمصنع محل الدراسة؟
- أي نمط من أنماط الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) أكثر شيوعا لدى العاملين في المصنع محل الدراسة؟

أهمية الدراسة:

تستقي هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

أولاً: الأهمية الأكاديمية للدراسة (نظري)

- تحديد طبيعة الالتزام التنظيمي وأبعاده وتحليل علاقته بأداء العاملين والذي سوف يساهم في إثراء المعرفة العلمية لدى المسؤولين في مصنع أعلاف البيضاء.

- تتجلى الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كل ما تضيفه إلى المكتبة الأكاديمية؛ من خلال سعيها لتوضيح طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين.

ثانياً: الأهمية الأكاديمية للدراسة (تجريبي)

- ستوفر هذه الدراسة تقييماً عملياً لمستوى وطبيعة الالتزام التنظيمي المني في المصنع وعلاقته بأداء العاملين فيه، مما يساهم في تحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف المنشودة والتي سبق أن تم التخطيط لها.

- إثراء المعرفة العلمية بين المسؤولين في مصنع أعلاف البيضاء وتزويدهم بالحقائق والمعلومات التي سوف تساعد في تصحيح سلوكيات الإدارة.

- ستساعد نتائج هذه الدراسة إدارة المصنع في عملية تصميم البرامج والسياسات التنظيمية، كما أنها ستساهم في كيفية رفع أداء العاملين وزيادة الإنتاجية لتحقيق الأهداف المرجوة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مصنع أعلاف البيضاء من خلال الأبعاد الآتية: (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري).
- التعرف على مستوى أداء العاملين في المصنع محل الدراسة من خلال العناصر التالية؛ (جودة العمل، كمية العمل، المعرفة، والالتزام بمتطلبات العمل)
- التعرف على دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين من وجهة نظر العاملين بالمصنع محل الدراسة.
- محاولة تقديم بعض التوصيات والاقتراحات بالاعتماد على نتائج الدراسة والتي من شأنها تعزيز دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع الصناعي قيد الدراسة.

تساؤلات الدراسة

تتعلق بفهم العلاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين. بناءً على المعلومات المتاحة في الوثيقة، يمكن تلخيص تساؤلات الدراسة كما يلي:

1. ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مصنع أعلاف البيضاء؟
2. كيف يؤثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين في المصنع؟
3. ما هي الأبعاد المختلفة للاحتزام التنظيمي (المعياري، العاطفي، والاستمراري) وكيف تؤثر كل منها على الأداء؟
4. ما هي العوامل التي تعزز أو تعيق الالتزام التنظيمي بين العاملين؟
5. كيف يمكن تحسين الالتزام التنظيمي لزيادة أداء العاملين في المصنع؟

فروض الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين بمصنع أعلاف البيضاء، ويندرج تحت هذه الفرضية فرضيات فرعية هي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام المعياري في تحسين أداء العاملين بالمصنع محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام العاطفي في تحسين أداء العاملين بالمصنع محل الدراسة.

فرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام الاستمراري في تحسين أداء العاملين بالمصنع محل الدراسة.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنمط الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) في تحسين أداء العاملين بمصنع أعلاف البيضاء.

الدراسات السابقة:

(الطحينة وآخرون، 2020) هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على السلوك

القيادي لعمداء كليات التربية

الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي
لأعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (72) عضو هيئة تدريس. وقد
أظهرت النتائج ان ممارسة السلوكيات القيادية كانت بدرجة عالية من وجهة نظر
أعضاء هيئة التدريس. كما بينت النتائج ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء
هيئة التدريس كان مرتفعاً وعلى المجالات كافة، وحل الالتزام المعياري أولاً، تلاه
الالتزام العاطفي، وأخيراً الالتزام الاستمراري. و كذلك جاء مستوى الرضا
الوظيفي لديهم مرتفعاً. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي
لدى العاملين في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية عن طريق عقد
الندوات وورش العمل.

دراسة (محمد، 2019) هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود وكذلك التعرف على مستوى انضباط العاملين في الشركة المبحوثة فضلا عن التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين الالتزام التنظيمي وانضباط العاملين في الشركة المبحوثة، وتم توزيع الاستبانة عشوائيا على (420) موظفا. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة كذلك وجود توجه إيجابي لإجابات من النتائج أهمها وجود علاقة وتأثير بين عوامل ومتغيرات الالتزام التنظيمي وانضباط العاملين. وعينة البحث نحو الالتزام التنظيمي باعتباره المتغير المستقل في الدراسة، وايضا ظهر هناك توجه إيجابي لإجابات عينة الدراسة نحو انضباط العاملين باعتباره المتغير التابع في الدراسة.

دراسة (دهليز وغالي، 2018) هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين القيادة الخادمة والالتزام التنظيمي للعاملين الأكاديميين والإداريين في جامعات قطاع غزة الأربعة الكبرى. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بلغ حجمها (400) عاملاً. توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة المسؤولين للقيادة الخادمة كانت متوسطة في الجامعات محل الدراسة. و كشفت الدراسة وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية. وقد أوصت الدراسة بتعزيز الثقافة المنفتحة وإشراك العاملين في الجامعات في اتخاذ القرارات وتوعيتهم بأهمية المشاركة الفاعلة في الأنشطة المجتمعية لما لها دور من كبير في الحفاظ على مستويات الالتزام التنظيمي المرتفعة.

دراسة (بوخلوة وقمو، 2017) هدفت إلى التعرف على نمط القيادة الإدارية السائد في جامعة قاصدي مرباح ومستوى الالتزام التنظيمي للأساتذة فيها، وكذلك آثار أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي. وقد تم توزيع الاستبيان على (154) أستاذ من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة. كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذا دلالة إحصائية لنمطي القيادة الإدارية (الديمقراطي والترسلي) على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس. وعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنمط القيادة التسيبي على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة (حمادي، 2016) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين في الشركة العامة لمنتجات الالبان بالعراق. تكونت عينة الدراسة من (80) عاملاً. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى ان اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي ايجابية، ونوع الالتزام السائد بالشركة هو الالتزام المعياري، كما أكدت الدراسة على وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الالتزام التنظيمي وبين أداء العاملين، كما أظهرت النتائج وجود تأثير ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي متمثلاً بأبعاده (المعياري، العاطفي، الاستمراري) مجتمعه ومنفردة في أداء العاملين. وقد أوصت الدراسة بتكثيف المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية لتدعيم الالتزام التنظيمي وصولاً لتعزيز الأداء، كما أوصت الدراسة بأن تقوم الشركة بخلق الالتزام العاطفي بمستويات عالية نسبياً لدى عاملها لما له من دور كبير في تعزيز الأداء.

دراسة (اسليم، 2013) هدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي، والأداء المهني لدى الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الأولية في محافظات غزة، وقد أجريت الدراسة على عينة مقدارها (260) ممرضاً وممرضة، وقد استخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. خلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى الممرضين، كما بينت النتائج وجود مستوى عال من الأداء المهني لدى الممرضين العاملين في المراكز المبحوثة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء المهني.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. الالتزام التنظيمي المفهوم، والأبعاد

1.1 مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي ركنا أساسيا في العملية الإدارية بجميع مستوياتها وضرورة ملحة تحرص على تحقيقها المؤسسات المتعلمة للتطور والاستمرار في بيئة تنافسية شديدة التعقيد لتحقيق أهدافها، وبالتالي فهو مطلباً رئيساً للمؤسسات العامة والخاصة على حد سواء.

ويمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه "قوة اندماج الموظف مع منظمته ودرجة ارتباطه وقبوله لأهدافها وقيمها وبذل أكبر جهد ممكن بسبب رغبته في الاستمرار في أداء عمله فيها" (دهمش، 2010) في حين يعرفه (Erlan, 2013) على أنه "ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمها، وقبول أهدافها والرغبة في بذل جهد معقول يحسن من أدائها، هذا بالإضافة إلى الرغبة القوية للبقاء فيها"، أما (Yildirm, 2015) فيعرفه على أنه "حالة نفسية تعمل على تشكيل علاقة شخصية للعامل مع منظمته، وتؤثر على رغبته للبقاء فيها لأطول وقت ممكن". ويمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه "مجموعة من المشاعر والانفعالات الإيجابية التي يحملها الفرد العامل تجاه منظمته، والتي تؤثري إلى خلق التزامه بقيمها وأهدافها، وتفانيه بأداء عمله، ورغبته في الاستمرار وعدم ترك العمل فيها".

2.1 أبعاد الالتزام التنظيمي:

يشكل الالتزام التنظيمي أحد العوامل الرئيسة التي تؤدي إلى نجاح المنظمات أو فشلها، حيث تحدد الأدبيات الإدارية ثلاثة مكونات رئيسة للالتزام التنظيمي وهي (Meyer and Allen, 1991):

أولاً: الالتزام المعياري: وهو الشعور الذي يتولد لدى الفرد بأهمية الالتزام نحو عمله والبقاء في منظمته، ويشير كذلك إلى الالتزام المستند إلى قيم ومشاعر وأحاسيس العاملين.

ثانياً: الالتزام العاطفي: هو الاندماج والتعلق العاطفي للعاملين بالمنظمة، فالعاملون الذين يظهرون التزاماً عاطفياً شعرون بحاجتهم إلى الاستمرار في العمل مع التنظيم الحالي، وهذا ما يساهم في خلق الولاء للتنظيم.

ثالثاً: الالتزام المستمر أو الاستمراري: وهو الالتزام الذي يصف حاجة العاملين إلى البقاء في العمل مع التنظيم الحالي، كما يشير إلى درجة الوعي بالتكاليف المترتبة على ترك العمل بالمنظمة.

2. أداء العاملين المفهوم، والعناصر

1.2 مفهوم العاملين:

كان أداء العاملين وما زال مدار جدل كبير في الأوساط الإدارية، وذلك لماله من أهمية كبيرة للعمليات الإنتاجية. ويعبر الأداء بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمات، ويتوقف مستوى الأداء على قدرات ومهارات وخبرات العاملين التي تقبع خلف مجموعة من المتطلبات، التي تتضمن: المؤثرات التعليمية، الميول والاهتمامات. وغربا من العوامل التي تندرج تحت الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف واشتراط توفر المؤثرات اللازمة لتشغيلها. فالأداء تم تعريفه على أنه "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة (خليفات والمطارنة، 2010). كما تم تعريف أداء العاملين على أنه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة (الشريف، 2004). ويعبر مفهوم أداء العاملين عن "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" (عكاشة، 2008).

2.2 عناصر أداء العاملين:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

أولاً: جودة العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ثانياً: كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

ثالثاً: المعرفة والالتزام بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها (أبو شرخ ، 2010).

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لإتمامها، وقد تم الاعتماد على

المصدرين التاليين في جمع هذه البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: وتتمثل في المسح المكتبي والأدبيات الإدارية المتعلقة بموضوعي (الالتزام التنظيمي وأداء العاملين).
- المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات التي تم جمعها عن طريق توزيع استمارة الاستبيان والتي من خلالها يتم الحصول على البيانات الأولية من المجتمع محل الدراسة وتحليلها لبيان مدلول النتائج الإحصائية.

أدوات الدراسة :

تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، وقد تم إعدادها بعد أن تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة، وتمت تجزئة الاستبيان إلى:

- المحور الأول: البيانات الديموغرافية (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

- المحور الثاني: يمثل المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)؛ وتم تحديده من خلال أبعاده الثلاثة (الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري)، بإجمالي 15 عبارة. وقد تم تصميم هذا الجزء من الاستبيان لقياس الالتزام التنظيمي من خلال الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته وتحديد أبعاده مثل دراسات (السيد، 2017؛ غالي، 2015؛ عيسى وابازيد، 2014؛ العنزي، 2014؛ القطراني، 2014؛ Meyer & Allen, 1991)

- المحور الثالث: يمثل المتغير التابع (أداء العاملين)؛ وتم حصره في الأبعاده الثلاثة (جودة العمل، كمية العمل، المعرفة والالتزام بمتطلبات العمل، بإجمالي 15 عبارة. وقد تم تصميم هذا الجزء من الاستبيان لقياس أداء العاملين من خلال الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته وتحديد

أبعاده مثل دراسات (محمد، 2018 ؛ عيسى وابازيد ، 2014؛ بحر وسويح ،
(2010).

وقد تم صياغة محاور استمارة الاستبيان بشكل يساعد على سهولة القياس،
بالاعتماد على مقياس ليكارت (Likert Scale) خماسي التدرج، وذلك وفقاً
للأوزان : موافق جداً (5)، موافق (4)، غير متأكد (3)، غير موافق (2)، غير
موافق إطلاقاً (1).

حدود الدراسة :

حدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على دراسة أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين في أحد مكونات القطاع الصناعي الليبي.

الحدود المكانية: تم إجراء الجانب الميداني للدراسة في مصنع أعلاف البيضاء.

الحدود الدورية: تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء.

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل ال 2020/2019م.

المراجع:

1. أبو شرح، نادر حامد عبد الرازق (2010). *تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين*، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، ص 20.
2. اسليم، احمد (2013). *العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الأولية الحكومية بمحافظة غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس. غزة، فلسطين.
3. بحر، يوسف عبد وسويح، أيمن سليمان (2010). *أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة*. *مجلة الجامعة الإسلامية*، مجلد 18، عدد 2، ص 1147-1214.
4. البقي، سعد (2012). *الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوزات منطقة مكة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربي للعلوم الأمنية، السعودية.
5. بوخلوة، باديس وقمو، سهيلة. (2016). *آثار أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة القطب الثاني بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، مجلد 6، العدد 1، ص 111-128.
6. البتي، خالد بن عايش (2013). *"الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في المؤسسة العامة للصناعات الحربية بالخرج"* رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعموم الأمنية، السعودية، ص 36.
7. جلال الدين، بوعطيط (2009). *الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العمال المنقذين بمؤسسة سونغاز عنابة*، رسالة ماجستير منشورة، جامعة منتوري محمود قسنطينة، الجزائر، ص 7.
8. الجماصي، محمد اسماعيل داود (2016). *العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، جامعة الأقصى.
9. حمادي، احمد عباس (2016). *الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الليان*. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مجلد 22، عدد 94، ص 301-324.
10. حنونة، سامي إبراهيم. (2006). *قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*. رسالة غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
11. خليفات، عبد الفتاح والمطارنة، شرين محمد (2010). *أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن*، *مجلة جامعة دمشق*، مجلد (26)، عدد (2+1)، ص 605.
12. دره، عيد الباري، (2011)، *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2.
13. دهليز، خالد وغالي، محمد (2018). *أثر القيادة الخادمة على الالتزام التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية*. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 14، العدد 3، ص 465-494.
14. دهمش، بسام صالح (2010). *ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمملكة البحرين*. رسالة ماجستير غير منشورة، بيروت: جامعة القديس يوسف.
15. الزهراني، عبدالواحد (2004). *الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية دراسة ميدانية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
16. السيد، أشرف السيد عبدالباري (2017). *دور الالتزام التنظيمي في تفعيل جهود المدافعة البيئية بالتطبيق على قطاع خدمة المجتمع بالجامعات*. *المجلة العربية للإدارة*، مجلد 27، عدد 2-يونيو، ص 111-130.

17. الشريف، طلال عبد الملك (2004). *الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص 93.
18. الشوابكة، يونس أحمد والطعاني، حسن (2013). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية*. *دراسات العلوم التربوية*، مجلد 40، عدد 1، ص 181-200.
19. الصرايرة، خالد (2011). *الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها*. *مجلة جامعة دمشق*، مجلد 27، ص 12-28.
20. الطحائية، زياد وآخرون (2020). *السلوك القيادي لعمداء كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس*. *مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مجلد 29، العدد 2، ص 303-323.
21. عكاشة، أسعد أحمد محمد (2008). *أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين*، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 33.
22. العنزي، ماجد معتق عايد (2014). *أثر الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي في البنوك التجارية الكويتية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية: كلية الأعمال، الأردن.
23. عيسى، أحمد محمد وإبازيد رياض أحمد. (2014). *دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني*. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، مجلد 41، عدد 2، ص 362-374.
24. غالي، محمد أحمد (2015). *القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، ص 180-182.
25. القطراني، حنان علي عبدالسلام (2014). *المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
26. محمد، إيمان عبدالرضا (2019). *أثر الالتزام التنظيمي في انضباط العاملين - بحث استطلاعي في الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود*. *مجلة الإدارة والاقتصاد*. مجلد (42)، العدد 120/2019، ص 151-168.

27. محمد، مبارك أحمد (2018). *الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي*. رسالة

ماجستير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، ص 92-93.

28. Benziane, R. (2017). The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees' Performance at a Business Companies an Empirical Study at Sonelgaz Company. *Al-Bashaer Economic Journal*, Vol (3), N (3), pp 254-270.

29. Christensen, L. B., Johnson, B., & Turner, L. A. (2015). *Research Methods, Design, and Analysis*, 12 ed. England: Pearson Education Limited.

30. Erlan, B. (2013). The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance, *Journal of Applied Economics and Business Research* (JAEBR), 3(3): 166-180.

31. Lamba, Sh., Nirmala, Ch. 2013. Impact of HRM Practice on Organizational Commitment of Employees, *International Journal of Advancements in Research and Technology*, 2(4): 407-423.

32. Martin, E., Armanu, Th. and Surachman, M. (2013). The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances, *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(5): 166-175.

33. Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.

34. Negin, M., Omid, M., and Ahmad, B. (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5): 164-171.

35. Neyshabor, A. and Rashidi, P. (2013). An Investigation of the Relationship between Job Enrichment and Organizational Commitment. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(3) 57-65.

36. Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students*, 7th ed. England: Pearson Education Limited.

37. Shams, R. (2012). Perceived leadership style and organizational commitment, *Interdisciplinary Journal contemporary research Business*, 4(1) :616-626.

38. Wang, G., Chuan, Gh. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational Operating Performance, *Journal of Business and Management*, 1(2): 41-53.

39. Yildirim, I. (2015). The Correlation Between Organizational commitment and Occupational Burnout Among the Physical Education Teacher: The Mediating Role of Self-Efficacy, *International Journal of Progressive* ,11 (3), 119-132.