مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفأ طرطوس
اسم الكاتب: د. علي شاهين، محمود شعبان
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4824
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 19:18 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38) العدد (2) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (38) No. (2) 2016

الالتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي
دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفأ طرطوس

الدكتور علي شاهين*
محمود شعبان**

(تاريخ الإيداع 21 / 2 / 2016. قُبِل للنشر في 7 / 4 / 2016)

□ ملخّص □

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس و علاقته بالأداء الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، و تم توزيع (70) استبانة و تحليلها، و كان من أهم النتائج وجود مستوى مرتفع نسبياً من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة في مرفأ طرطوس بمتوسط حسابي (3.62)، و وجود مستوى مرتفع نسبياً من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة بمتوسط حسابي (3.65)، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة و طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس. أكدت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء المبحوثين حول محاور الدراسة (الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي) وفقا للمتغيرات الشخصية(الجنس و الحالة الاجتماعية)، كما أوصى الباحث بضرورة وضع استراتيجية لتفعيل و تعزيز الالتزام في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يشارك فيها جميع العاملين في الشركة، أيضاً وضع نظام معلن لتقييم أداء العاملين بصفة دورية و معرفة انتاجية كل موظف بما يحقق التوازن في توزيع مهام واجبات العمل .

الكلمات المفتاحية : الالتزام التنظيمي – الأداء الوظيفي.

* أستاذ في قسم إدارة الأعمال – كلية الاقتصاد – جامعة طرطوس – طرطوس – سورية.
** طالب ماجستير– قسم إدارة الأعمال – جامعة طرطوس– طرطوس– سورية .

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38) العدد (2) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (38) No. (2) 2016

Organizational Commitment and Its Relationship to Job Performance A Field Study on the Port General Company of Tartous

Dr . Ali Chahin[*]
Mahmoud Shaban[**]

(Received 21 / 2 / 2016. Accepted 7 / 4 / 2016)

□ ABSTRACT □

This research aims to identify the organizational commitment level of workers in the General port Company of Tartous and its relationship to job performance , this research researcher used the descriptive analytical methodology by using a questionnaire to gather information, (70) questionnaire were questionnaire were distributed, collected and analysed, the most important results includes that ; there is of a relatively high level of organizational commitment among workers in the public company in the port of Tartus with a mean (3.62), And also it was found a relatively high level of functionality to the employees of the company with a mean (3.65) , in addition to, the finding of this research shows a positive and significant correlation between the organizational and functionality commitment and the employees in Port General Company of Tartous . Search results confirmed that there were no statistically significant differences at the level of significance(0.05) between the views of respondents about the study axes (organizational commitment and job performance) according to personal variables (sex and marital status).The researcher recommended the need to develop a strategy to activate and strengthen the commitment in Port General Company of Tartous all employees participate in the company, also developIing a strategy to evaluate the performance of employees on a regular basis and assess the productivity of each employee in order to achieve a balance in the distribution of work tasks and duties .

Keyword : Organizational Commitment - Job Performance

[*]**Professor- Department of Business Administration- Faculty of Economics- Tartous University -Syria**
[**]**Graduate student - Department of Business Administration- Tartous University - Tartous - Syria.**

مقدمة :

تسعى المنظمات بشكل عام إلى إنجاز أعمالها بكفاءة و فعالية عالية، و ذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها. و من أجل تحقيق ذلك تمتلك المنظمات العديد من الموارد لتحقيق أهدافها، و يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات : تشمل الموارد المادية مثل المباني و الآلات و التكنولوجيا و غيرها، و الموارد التنظيمية مثل الهياكل و الأنظمة المالية و الإدارية و الرقابية ...الخ، و الموارد البشرية و التي تتضمن خبرات و مهارات و قدرات العاملين، هذه الأخيرة أي الموارد البشرية تزايد الاهتمام بها و تنظيمها، لأن أداء هذا المورد البشري هو الذي يعطي المنظمة مكانتها في عالم المنظمات (جلال الدين، 2009) .

ولتحقيق ذلك لابد من التزام الموظفين بقيم و مبادئ و أهداف المنظمة التي يعملون بها، حيث يعد الالتزام من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام و في منظمات الأعمال بشكل خاص .

إن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف و قناعتهم بها و سعيهم للوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية أو على الأقل قربهم منها. و نتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه و زيادة درجات التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات و إجراء الكثير من الدراسات الميدانية في الفترة الأخيرة من أجل تحديد العوامل المؤثرة في التزام العنصر الإنساني و المتغيرات التي تحكم نمو عملية الالتزام التنظيمي، كذلك تأثيرات ظاهرة الالتزام على الانتظام في أداء العاملين و مخرجات المنظمة (الثبيتي، 2013).

و بالتالي تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه، فإن كان أداؤهم جيد و فعال، فإن ذلك سيضمن للمنظمة التميز و الاستمرارية في نشاطها و يعطي 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 و النمو، لأنه الوحيد القادر من خلال أدائه على استيعاب المفاهيم و الأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات و مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المنظمة (جلال الدين، 2009) .

بناءا على ما سبق يسعى البحث إلى معرفة ماهية العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس و معرفة مستوى كل منهما في الشركة محل الدراسة .

أهمية البحث و أهدافه :

تؤكد العديد من الدراسات على أهمية التعرف على ماهية الالتزام التنظيمي في أي منظمة سواء أكانت عامة أم خاصة انتاجية أم خدمية ، و ذلك من أجل الوقوف على النواحي الإيجابية و تعزيزها، و تصويب النواحي السلبية مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق الأهداف التي تصبو إليها المنظمة. و تنبثق أهمية البحث من خلال أن الالتزام التنظيمي يوجه أداء العاملين باتجاه تحقيق أهداف المنظمة . كذلك التعرف على أهمية الالتزام في التأثير على سلوك الموظف العام في محيط العمل، وعلى مستوى الأداء في المنظمات .

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على :

- مستوى الالتزام التنظيمي في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

– مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

– معرفة ماهية العلاقة التي تربط الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

مشكلة البحث :

من خلال الدراسة الميدانية و المشاهدات التي تم جمعها، لوحظ وجود مناخ غير مسؤول نوعاً ما في بعض مديريات الشركة العامة لمرفأ طرطوس، و هذا ما يفسر حالات الانصراف المبكر عن نهاية الدوام الرسمي ، وإهدار ساعات العمل الرسمية في مناقشات غير هادفة بعيدا عن متطلبات الوظيفة ، مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الطاقات العاطلة.

بالتالي تتحدد مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية :

– ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟

– ما هو مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟

– هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات(الجنس – الحالة الاجتماعية)؟

فرضيات البحث :

• **الفرضية الأولى:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

• **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

• **الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

منهجية البحث :

بغية تحقيق الأهداف العلمية المرجوة من البحث فقد تم استخدام الأسلوبين التاليين :

في الإطار النظري للبحث: تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي لأهم المعلومات الواردة في الكتب و المراجع العربية و الأجنبية المتعلقة بموضوع البحث .

في الجانب التطبيقي للبحث: تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء من أجل تجميع البيانات الأولية من واقع مجتمع و عينة البحث عن طريق تصميم قائمة استقصاء مناسبة لهذا الغرض من أجل اختبار صحة فروض البحث اذ تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss، حيث تم تصميم استبانة تتألف من (37) بنداً تقيس محورين تغطي فرضيات البحث، و يشمل المحورين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي .

الدراسات السابقة :

• **دراسة (Folorunso ,et al ,2014)** : أوضحت تأثير أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي و المستمر و المعياري) على أداء الموظفين الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في ولاية أويو، و كشفت هذه الدراسة عن تأثير

هذه الأبعاد مجتمعة وبشكل مستقل على أداء الموظفين ، و أوصت الدراسة باتخاذ تدابير لتعزيز لتعزيز أداء الموظفين من خلال زيادة مستوى الالتزام .

• **دراسة (Rebecca C. Tolentino,2013)**: اعتمدت هذه الدراسة على نموذج الين و ماير الثلاثي (Allen and Meyer's Three-Component Model TCM) الذي يقيس الالتزام من خلال ثلاثة أشكال و هي الالتزام العاطفي و الالتزام المستمر و الالتزام المعياري بالإضافة إلى قياس الأداء الوظيفي لدى المجموعتين، كشفت النتائج أن الموظفين الأكاديميين و الإداريين لديهم رغبة قوية بالبقاء داخل الجامعة ، بسبب شعورهم بالولاء تجاهها .

– بينت النتائج أن الالتزام العاطفي طغى على الموظفين الأكاديميين، بينما طغى الالتزام المعياري على الموظفين الإداريين ، وأن الالتزام العاطفي فقط يرتبط بشكل إيجابي و كبير مع الأداء الوظيفي لدى الموظفين الأكاديميين، بينما لا ترتبط أي بعد من أبعاد الالتزام مع الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين .

• **دراسة (Memari et al,2013)**: أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي للموظفين، و بينت النتائج وجود ارتباط إيجابي و قوي بين الالتزام المعياري و الأداء الوظيفي، أيضاً ارتفاع الأداء الوظيفي لدى الذكور أكثر منه عند الإناث.

• **دراسة (البقمي ، 2012)** أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود مستوى مرتفع تسبياً من الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، و وجود علاقة ارتباط موجبة و طردية بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول محاور الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية .

• **دراسة (بالاطرش ، 2011)** حيث بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.49) عند مستوى دلالة (0.01) حيث أشارت الباحثة أنه ليس بالضرورة أن يكون كل التزام هو التزام إيجابي بل هناك التزام سلبي له تأثير غير إيجابي على أداء الفرد و على جماعة العمل و على المنظمة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي (باختلاف الخبرة ، الحالة الاجتماعية ، باختلاف الراتب)

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي (باختلاف الخبرة ، الحالة الاجتماعية، الراتب) .

الالتزام التنظيمي :

مفهوم الالتزام التنظيمي :

أدى الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي خلال العقدين الماضيين إلى شيوعه لدى المديرين والأكاديميين. على اعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر اجتهاداً في تحقيق أهدافها، إضافة إلى ارتباط مفهوم الالتزام بمفهوم الولاء (Loyalty) ، كما أن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام تكون عاملاً مساعداً في فهم الطبيعة السيكولوجية لعملية الاندماج الذاتي .(العوفي ، 2005).

يعرف(نورثكرافت و نيل 1996) (Northcraft and Neale) الالتزام التنظيمي بأنه اتجاه يعكس ولاء الفرد للمؤسسة، وأنه عملية مستمرة يعرب خلالها الأفراد عن اهتمامهم بالمؤسسة ونجاحها المستمر، لذلك يرتبط الالتزام بمجموعة من العوامل تشمل: العوامل الشخصية (كالعمر، وسنوات الخدمة في المؤسسة، وانتهاء الخدمة، والسمات الداخلية والخارجية للشخصية)، والعوامل التنظيمية (كتصميم الوظيفة، والنمط القيادي)، والعوامل غير التنظيمية (الشوابكة و الطعاني ، 2013).

أما (Mayer , Allen & smith ,1993) فيرى أن مصطلح الالتزام التنظيمي يشير إلى تماثل قيم الفرد و معتقداته و أهدافه مع قيم المؤسسة و معتقداتها و أهدافها، وإلى بذل أقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها و المحافظة على العضوية فيها (الجميلي ، 2012) .

كما أشار هيرسكوفتش و ماير إلى أن الالتزام الوظيفي هو عبارة عن : " القوى العقلية التي تؤدي بالفرد إلى القيام بمجموعة من التصرفات الضرورية و الفعالة من اجل تحقيق أهداف التغيير " (الوهابي ، 2015) .

خصائص الالتزام التنظيمي:

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة و للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة ، والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.
- يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم.
- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئه، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
- تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة (حنونة ، 2006).

مراحل الالتزام الوظيفي :

لا شك أن الالتزام التنظيمي كغيره من التصرفات السلوكية يمر بمراحل متعددة، تتغير فيها درجة الالتزام و ترتفع بشكل تدريجي ، و تتمثل هذه المراحل في الآتي :

– مرحلة الطاعة : التي تعني قبول الفرد بالإذعان للآخرين و السماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي و معنوي .

– مرحلة الاندماج مع الذات : و تعني قبول الفرد تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات و الشعور بالفخر و الكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة .

– مرحلة الهوية : وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد بأن المنظمة جزء منه و هو جزء منها و أن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية .(العنزي ، 2013) .

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي :

يرى كل من (steers & porter،1991) إلى وجود بعض العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي و هي كما يلي : (الدوسري ، 2015)

1- عوامل شخصية: وهي العوامل التي تتعلق بالفرد نفسه، مثل: شخصية الفرد و قدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة التي يعمل بها، أو عوامل تتعلق باختياره العمل .

2- عوامل تنظيمية: وهي العوامل ذات العلاقة بالخبرة العملية، أو متطلبات العمل نفسه كالتحدي و التغذية العكسية و الاستقلالية و الإشراف المباشر، و تماسك جماعة العمل بأهداف المنظمة، و درجة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات .

3- عوامل غير تنظيمية: وهي العوامل التي تعتمد على مقدار توفر فرص بديلة للفرد و ذلك بعد اختياره الالتحاق بمنظمة ما، بحيث أن مستوى الالتزام لدى الفرد يكون مرتفعا عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يتحصل عليه في منظمته.

الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي :

كان الأداء الوظيفي و مازال مدار جدل كبير في الأوساط الإدارية، و ذلك لما له من أهمية كبيرة للعمليات الإنتاجية. و يعبر الأداء بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمات، و يتوقف مستوى الأداء على قدرات و مهارات و خبرات العاملين التي تقبع خلف مجموعة من المتطلبات، التي تتضمن : المؤهلات التعليمية، الميول و الاهتمامات. و غيرها من العوامل التي تتدرج تحت الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف و اشتراط توفر المؤهلات اللازمة لتشغيلها. فالأداء الراقي يرتكز على خلفية علمية و تأهيل عملي تطبيقي يوضح مهام العمل و يبسط إجراءاته و خطواته، حيث تسهم القدرات و المهارات و الخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار و الإبداع بشرط توفير المناخ الملائم الذي يشجع على ذلك و استغلال قدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة (العتيبي، 2015) .

عرف عبد المحسن (2002) الأداء الوظيفي 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 " (المطارنة، 2010).

الأداء الوظيفي يعني قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة (الشريف، 2004) .

و يعبر مفهوم الأداء الوظيفي 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) .

عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- نوعية 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.

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

4- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسئولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (أبو شرخ، 2010) .

مؤشرات الأداء الوظيفي :

يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد والوحدات الإدارية والمنظمات وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات وأهمها :

- الإنتاجية
- الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل .
- مدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة .
- القدرة على الإبداع والابتكار .
- درجة الانضباط واحترام النظام وأسلوب التعامل مع الموظفين .
- مستوى التعاون مع فريق العمل والمرونة والقدرة على إنجاز القرارات.

وهناك من قسم هذه المؤشرات المستخدمة لدراسة الأداء الوظيفي إلى ما يلي :

- **الفعالية:** الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.
- **الكفاءة:** وتشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال (عطية، 2012).

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

1. غياب الأهداف المحددة إذا كانت المنظمة لا تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الانتاج لإدارتها.
2. عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين.
3. اختلاف مستويات الأداء يؤثر في العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.
4. مشكلات الرضا الوظيفي : فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، فكلما ازداد الرضا ازداد الأداء بالنسبة للعاملين.
5. التسيب الإداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة ، بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الاخرين، وقد يعود ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة (أبو شقدم و آخرون، 2011).

منهجية البحث :

الحدود الزمنية و المكانية للدراسة :

الحدود الزمانية : تم اجراء الدراسة في شهر كانون الثاني من العام 2016.

الحدود المكانية : الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

ثبات أداة الدراسة :

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بحساب معامل الفا كرونباخ كما هو موضح بالشكل التالي :

جدول رقم (1) معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مستوى الالتزام التنظيمي	16	0.902
مستوى الأداء الوظيفي	21	0.953
المحورين معا	37	0.956

من الجدول رقم (1) يتبين من المؤشرات في الجدول أن قيمة معامل الثبات لمحور الالتزام التنظيمي بلغت (0.902)، كما بلغت قيمة معامل الثبات لمحور الأداء التنظيمي (0.953)، و قيمة معامل الثبات للمحاور مجتمعة (0.956)، مما يعني وجود ثبات مرتفع لأداة الدراسة و بالتالي فإن أداة الدراسة تحقق درجة عالية من الاعتمادية و الثبات، و هذا يؤكد مدى صلاحيتها للتطبيق .

مجتمع و عينة البحث :

يضم مجتمع الحث جميع العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس، أما عينة البحث فتضم (70 فرداً) من العاملين في الشركة المذكورة .

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة تبعا للجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	25	%35.7
انثى	45	% 64.3
المجموع	70	% 100

يتضح من الجدول رقم (2) أن (% 35.7%) من أفراد العينة هم ذكور بينما (64.3%) من أفراد العينة هم إناث بالتالي نستنتج أن غالبية أفراد العينة من الإناث حيث بلغ عددهم (45) و بنسبة (64.3%) .

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة تبعا للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
متزوج	44	%62.9
عازب	26	%37.1
المجموع	70	%100

يتضح من الجدول رقم (3) أن (62.9 %) من أفراد عينة الدراسة متزوجون بينما (37.1%) من أفراد عينة الدراسة غير متزوجون و بالتالي نستنتج بأن غالبية أفراد العينة هم متزوجون حيث بلغ عددهم (44) و بنسبة (62.9%) .

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مقياس الالتزام التنظيمي، و قام بترتيب عبارات الاستبانة (تنازلياً) وفقاً لدرجة المتوسط الحسابي و ذلك لمعرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة في مرفأ طرطوس على أساس أنه :

1- إذا كان المتوسط الحسابي أقل من 1,8 يكون الالتزام التنظيمي منخفض جداً.

2- إذا كان المتوسط الحسابي من 1,8 إلى أقل من 2,6 يكون الالتزام التنظيمي منخفض .

3- إذا كان المتوسط الحسابي من 2,6 إلى أقل من 3,4 يكون الالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة.

4- إذا كان المتوسط الحسابي من 3,4 إلى أقل من 4,2 يكون الالتزام التنظيمي مرتفع .

5- إذا كان المتوسط الحسابي 4,2 فأكثر يكون الالتزام التنظيمي مرتفع جداً .

جدول رقم (4) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي

رقم العبارة	الخيارات										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	مرتفع جدا		مرتفع		متوسط		منخفض		منخفض جدا				
	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%			
9	45	64.3	23	32.9	2	2.9	-	-	-	-	4.61	0.54	1
16	43	61.4	17	24.3	6	8.6	3	4.3	1	1.4	4.40	0.92	2
2	23	32.9	29	41.4	16	22.9	2	2.9	-	-	4.04	0.82	3
6	26	37.1	23	32.9	17	24.3	4	5.7	-	-	4.01	0.92	4
3	27	38.6	21	30	16	22.9	6	8.6	-	-	3.98	0.98	5
1	16	22.9	30	42.9	21	30	3	4.3	-	-	3.84	0.82	6
15	24	34.3	19	27.1	11	15.7	6	8.6	10	14.3	3.58	1.40	7
13	18	25.7	14	20	27	38.6	9	12.9	5	7.1	3.52	1.09	8
14	19	27.1	13	18.6	24	34.3	9	12.9	5	7.1	3.45	1.22	9
5	14	20	14	20	29	41.4	13	18.6	-	-	3.41	1.01	10
4	16	22.9	9	12.9	32	45.7	9	12.9	4	5.7	3.34	1.14	11
11	17	24.3	11	15.7	22	31.4	10	14.3	10	14.3	3.21	1.35	12
7	16	22.9	15	21.4	17	24.3	11	15.7	11	15.7	3.20	1.37	13
8	9	12.9	13	18.6	33	47.1	12	17.1	3	4.3	3.18	1.51	14
12	15	21.4	10	14.3	21	30	13	18.6	11	15.7	3.07	1.35	15
10	16	22.9	16	22.9	9	12.9	12	17.1	17	24.3	3.02	1.52	16
المتوسط العام المرجح											3.62	0.71	-

من الجدول رقم (4) يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام و التي بلغت (3.62) تشير بشكل عام أن أفراد العينة يوافقون على ما ورد بشأن الالتزام التنظيمي و يبين ذلك أن مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس.

و بناءاً على وجهات نظر أفراد العينة ، فإن أبرز ما يفسر و يوضح مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يتمثل في الآتي :

- تهمني سمعة و مستقبل الإدارة التي أعمل بها.

- يهمني مصير هذه الإدارة.
- أشعر بسعادة بالغة لاختياري هذا المجال الذي أعمل به.
- أشعر بالفخر و الاعتزاز عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل في هذه الإدارة.
- أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في العمل بهذه الإدارة.
- أبذل جهدا أكثر مما هو متوقع مني عادة من أجل مساعدة إدارتي على تحقيق الأهداف.
- عملي في هذه الإدارة أفضل فرصة عمل عرضت عليّ.
- أشعر بارتباط قوي بهذه الإدارة.
- سوف أشعر بسعادة غامرة إذا ما قضيت بقية حياتي الوظيفية في الإدارة التي أعمل بها حاليا.
- يستثير العمل في المرفأ قدراتي و طاقتي.

و يعزز ذلك قيم المتوسط الحسابي الموزون لاستجابات العينة ، حيث جاءت كما يلي (4.61 – 4.40 – 4.04 – 4.01 – 3.98 – 3.84 – 3.58 – 3.52 – 3.45 – 3.41) بانحرافات معيارية (0.54 – 0.92 – 0.82 – 0.92 – 0.98 – 0.82 – 1.40 – 1.09 – 1.22 – 1.01) .

أما العبارات التالية فإن المؤشرات تبين أن هناك تباين بين وجهات نظر أفراد العينة أي أن وجهات نظر أفراد العينة تشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء بدرجة متوسطة في العبارات التالية :

- أشعر أن أهدافي تتطابق مع أهداف الإدارة التي أعمل بها.
- أشعر بأن الوقت يمر سريعا في العمل.
- الإدارة التي أعمل بها حاليا تشجعني على إظهار أقصى ما لدي فيما يختص بالأداء الوظيفي.
- أتفق مع سياسات الإدارة تجاه الموضوعات الهامة و التي ترتبط بموظفيها.
- توفر لي الإدارة من المزايا ما لا توفره غيرها من الإدارات.
- أذا عرض علي عمل في مكان آخر بأجر أعلى لا أفكر فيه.

و يدعم اتجاهات عينة الدراسة نحو الفقرات السابقة قيم المتوسط الحسابي الموزون كما يلي (3.34– 3.21 – 3.20 – 3.18 – 3.07 – 3.02) بانحرافات معيارية (1.14 – 1.35 – 1.37 – 1.51 – 1.35 – 1.52)

<u>ما مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟</u>

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مقياس الأداء الوظيفي، و قام بترتيب عبارات الاستبانة (تنازلياً) وفقا لدرجة المتوسط الحسابي و ذلك لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة في مرفأ طرطوس على أساس أنه :

1- إذا كان المتوسط الحسابي أقل من 1,8 يكون الأداء الوظيفي منخفض جداً.
2- إذا كان المتوسط الحسابي من 1,8 إلى أقل من 2,6 يكون الأداء الوظيفي منخفض .
3- إذا كان المتوسط الحسابي من 2,6 إلى أقل من 3,4 يكون الأداء الوظيفي بدرجة متوسطة.
4- إذا كان المتوسط الحسابي من 3,4 إلى أقل من 4,2 يكون الأداء الوظيفي مرتفع .
5- إذا كان المتوسط الحسابي 4,2 فأكثر يكون الأداء الوظيفي مرتفع جداً.

جدول رقم (5) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي

رقم العبارة	الخيارات												المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	مرتفع جدا		مرتفع		متوسط		منخفض		منخفض جدا						
	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%					
1	33	47.1	27	38.6	8	11.4	2	2.9	-	-			4.30	0.78	1
15	24	34.3	33	47.1	13	21.4	-	-	-	-			4.15	0.71	2
12	21	30	31	44.3	15	21.4	2	2.9	1	1.4			3.98	0.87	3
11	27	38.6	21	30	16	22.9	5	7.1	1	1.4			3.97	1.02	4
20	21	30	28	40	14	20	6	8.6	1	1.4			3.88	0.98	5
13	26	37.1	20	28.6	15	21.4	7	10	2	2.9			3.87	1.11	6
19	20	28.6	26	37.1	20	28.6	3	4.3	1	1.4			3.87	0.93	7
2	19	27.1	27	38.6	19	27.1	5	7.1	-	-			3.85	0.90	8
6	26	37.1	22	31.4	12	17.1	5	7.1	5	7.1			3.84	1.21	9
5	20	28.6	24	34.3	16	22.9	9	12.9	1	1.4			3.75	1.05	10
10	17	24.3	23	32.9	23	32.9	4	5.7	3	4.3			3.67	1.04	11
3	17	24.3	21	30	23	32.9	8	11.4	1	1.4			3.64	1.02	12
4	15	21.4	24	34.3	25	35.7	3	4.3	3	4.3			3.64	1	13
17	15	21.4	25	35.7	20	28.6	7	10	3	4.3			3.60	1.06	14
18	13	18.6	22	31.4	27	38.6	6	8.6	2	2.9			3.54	0.98	15
7	17	24.3	16	22.9	21	30	12	17.1	4	5.7			3.42	1.19	16
8	9	12.9	23	32.9	22	31.4	14	20	2	2.9			3.32	1.03	17
9	11	15.7	18	25.7	27	38.6	8	11.4	6	8.6			3.28	1.13	18
16	8	11.4	20	28.6	23	32.9	11	15.7	8	11.4			3.12	1.16	19
14	11	15.7	13	18.6	20	28.6	14	20	12	17.1			2.95	1.31	20
21	13	18.6	15	21.4	13	18.6	13	18.6	16	22.9			2.94	1.44	21
المتوسط العام المرجح													3.65	0.74	-

من الجدول رقم (5) يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام و التي بلغت (3.65) تشير بشكل عام أن أفراد العينة يوافقون على ما ورد بشأن الأداء الوظيفي و يبين ذلك أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس. و بناءاً على وجهات نظر أفراد العينة، فإن أبرز ما يفسر و يوضح مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يتمثل في الآتي :

- هناك حرص على تحقيق الأهداف العامة.
- يتم تنفيذ الأوامر و التعليمات الصادرة من الرؤساء فيما يخص العمل.
- توجد قدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل.
- هناك قدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل.
- توفر فاعلية الاتصال بالرؤساء و المرؤوسين في سبيل تنفيذ واجبات العمل.
- يوجد تقيد و التزام بأنظمة العمل.
- هناك تعاون مع فريق العمل لإنجاز المهام المطلوبة.
- هناك تخطيط للعمل قبل أدائه.
- يوجد تقيد في الحضور و الانصراف للعمل.

- هناك تنسيق مع الآخرين في أداء العمل.
- يتم إنجاز العمل المحدد في الوقت المحدد.
- يوجد تنظيم في مهام و واجبات العمل.
- تتم الرقابة لضمان نوعية و جودة الأداء في العمل.
- يتم الترتيب للأعمال اليومية حسب أهميتها.
- توجد قدرة على التكيف عند حودث حالات طارئة في العمل.
- حجم العمل اليومي الذي ينجز يتفق مع المهام الموكلة للموظف.

و يعزز ذلك قيم المتوسط الحسابي الموزون لاستجابات العينة ، حيث جاءت كما يلي (4.30- 4.15 – 3.98 – 3.97 – 3.88 – 3.87 – 3.87 – 3.85 – 3.84 – 3.75 – 3.67 – 3.64 – 3.54 – 3.42) بانحرافات معيارية (0.78 – 0.71 – 0.87 – 1.02 – 0.98 – 1.11 – 0.93 – 0.90 – 1.21 – 1.05 – 1.04 – 1.02 – 1 – 1.06 – 0.98 – 1.19).

أما العبارات التالية فإن المؤشرات تبين أن هناك تباين بين وجهات نظر أفراد العينة أي أن وجهات نظر أفراد العينة تشير إلى أن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة في العبارات التالية :

- نسبة ما يتم تنفيذه في العمل مقارنة بالأهداف و البرامج المرسومة عالية.
- مستوى المساهمة في التجديد و التطوير عالية.
- توجد عناية بشؤون العاملين فيما يخص العمل.
- توجد مشاركة في اتخاذ القرارات الهامة.
- يتم تلقي الشكر و التقدير من رؤسائك في حال ارتفاع مستوى الأداء.

ويدعم اتجاهات عينة الدراسة نحو الفقرات السابقة قيم المتوسط الحسابي الموزون كما يلي (3.32 – 3.28 – 3.12 – 2.95 – 2.94) بانحرافات معيارية (1.03 – 1.13 – 1.16 – 1.31 – 1.44) .

<u>اختبار الفرضية الأولى : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟</u>

يتم اختبار الفرضية من خلال مضمون الجدول المرفق أدناه :

جدول رقم (6) علاقة الارتباط بين الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس

Correlations

		التنظيمي الالتزام	الوظيفي الأداء
الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

** تشير إلى أن معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

من النتائج بالجدول رقم (6) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الالتزام التنظيمي و مستوى الأداء الوظيفي بلغت (0.664) و دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).

عليه نستنتج من ذلك أن هناك علاقة ارتباط موجبة و طردية ذات دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) بين مستوى الالتزام التنظيمي و مستوى الأداء الوظيفي. و من هذه النتيجة يمكن القول أن مستوى الالتزام التنظيمي يؤثر في مستوى الأداء الوظيفي . و بحساب معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) نجد أن قيمته تساوي (0.44). و هذا يعني أن مستوى الالتزام التنظيمي يؤثر بما نسبته 44% في مستوى الأداء الوظيفي.

اختبار الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس ؟

تتوضح عملية الاختبار من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (7) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين اتجاهات أفراد المجتمع حول معايير الدراسة تعزى لاختلاف الجنس

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	0.032	1	0.023	0.045	0.833
	داخل المجموعات	35.346	68	0.520		
	الكلي	35.370	69			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.455	1	0.455	0.807	0.372
	داخل المجموعات	38.356	68	0.564		
	الكلي	38811	69			

يتضح من نتائج تحليل التباين بالجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد المجتمع حول مستوى الالتزام التنظيمي و مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يعزى لاختلاف الجنس. بالتالي فإن الجنس لا يعتبر عاملاً يؤدي لوجود تباين بين وجهات نظر أفراد المجتمع حول مستوى الالتزام التنظيمي و مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

و يعزو الباحث ذلك إلى تقارب مستوى الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي الذي يتمتع به كافة العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس، بالإضافة إلى ذلك هناك احترام لأنظمة و تعليمات العمل من جانب كافة العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس، و لذلك مهما تباين الجنس فإن ذلك لا يؤثر على مستوى الالتزام و أداء الوظيفة .

اختبار الفرضية الثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

يمكن التوصل إلى اختبار الفرضية الثالثة من خلال محتويات الجدول أدناه :

جدول رقم (8) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين اتجاهات أفراد المجتمع حول معايير الدراسة تعزى لاختلاف الوضع الاجتماعي

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	0.217	1	0.217	0.420	0.519
	داخل المجموعات	35.153	68	0.517		
	الكلي	35.370	69			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.029	1	0.029	0.051	0.821
	داخل المجموعات	38.781	68	0.570		
	الكلي	38.811	69			

من نتائج تحليل التباين بالجدول أعلاه يتبن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد المجتمع حول الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يعزى لاختلاف الوضع الاجتماعي من أفراد المجتمع المشاركين في الدراسة .

و عليه تباين الوضع الاجتماعي لا يعتبر عاملا يؤدي لوجود فروق بين وجهات نظر أفراد المجتمع العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس حول مستوى الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة .

و بالتالي يمكن تفسير هذا التوافق بين الآراء إلى توفر درجة مرتفعة من الالتزام التنظيمي مهما اختلفت الحالة الاجتماعية للموظفين، بالإضافة إلى ذلك المدراء العاملين بالشركة يشكلون قدوة حسنة لجميع العاملين في محيط العمل، و لذلك لا توجد فروق بين وجهات نظر العاملين حول أهمية الالتزام بالعمل و تطبيق الأنظمة و اللوائح و احترام العمل و الوظيفة .

الاستنتاجات و التوصيات :

الاستنتاجات :

1- بينت الدراسة الحالية أن غالبية أفراد العينة من العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يوافقون على توفر الالتزام التنظيمي في الشركة العامة لمرفأ طرطوس بدرجة مرتفعة، و يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام حيث بلغت قيمته (3.62) .

2- كشفت الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة من المشاركين في الدراسة يرون أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يعتبر مرتفع، و يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام حيث بلغت قيمته(3.65).

3- كشفت الدراسة الحالية أن هناك علاقة ارتباط موجبة و طردية قيمتها (0.664) ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) بين مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي. و هذا يعني أن الالتزام التنظيمي يؤثر بدرجة فعالة في تحسن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس.

4- بينت الدراسة الحالية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين و جهات نظر أفراد المجتمع المشاركين في الدراسة فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي للعاملين يعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية(الجنس و الوضع الاجتماعي)،

حيث أوضحت الدراسة أن اختلاف المتغيرات الشخصية لا تعتبر عاملا يؤدي لوجود تباين بين وجهات نظر أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي، و هذا يشير إلى تمتع غالبية العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس بمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي على حد سواء .

5- بينت النتائج أن عدم وجود الالتزام التنظيمي لدى بعض المديريات في الشركة العامة لمرفأ طرطوس لا يؤثر على الأداء الوظيفي في الشركة العامة لمرفأ طرطوس بشكل عام .

التوصيات :

1- وضع استراتيجية لتفعيل و تعزيز الالتزام و الولاء في الشركة العامة لمرفأ طرطوس وفق برنامج تنفيذي و متابعة جادة و متقنة يشارك فيها العاملون في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

2- وضع نظام معلن لتقييم أداء العاملين بصفة دورية، و معرفة انتاجية كل موظف للتمييز بين المجتهد و المقصر ، بما يحقق التوازن في توزيع مهام و واجبات العمل .

3- إجراء دراسات مستقبلية مماثلة حول الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في أماكن أخرى .

4- ضرورة وعي الإدارات في الشركة العامة لمرفأ طرطوس بالدور الذي يلعبه الالتزام التنظيمي و أهميته في تعزيز و تقوية الأداء الوظيفي.

5- ضرورة مراقبة أوقات خروج و دخول الموظفين و السماح لهم باجازات ساعية خلال فترة العمل .

6- التأكيد على قيام الموظفين بكافة أعمالهم المنوطة لهم وفق برنامج زمني محدد و مرسوم .

7- توعية الموظفين بأهمية الالتزام التنظيمي من خلال القيام بمحاضرات تثقيفية حول هذا المجال و بيان أثره على تحقيق أهداف المنظمة و تقدمها.

8- تعزيز وتقوية الأداء الوظيفي من خلال مكافأة العمال المتميزين والعمل على خلق نوع من المنافسة الإيجابية بينهم .

9- قيام الإدارات بجولات ميدانية للاطلاع على الأداء الوظيفي في الشركة العامة لمرفأ طرطوس .

المراجع :

1- جلال الدين، بوعطيط (2009)، "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة منتوري محمود قسنطينة ، الجزائر ، ص70.

2- الثبيتي، خالد بن عايش (2013)، "الثقافة التنظيمية و علاقتها بالالتزام الوظيفي في المؤسسة العامة للصناعات الحربية بالخرج " رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص36.

3- العوفي، محمد بن غالب (2005)، "الثقافة التنظيمية و علاقتها بالالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة و التحقيق بمنطقة الرياض" رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص 32 .

4- الشوابكة، يونس أحمد إسماعيل، الطعاني، حسن (2013)، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية"، مجلة دراسات، قسم العلوم التربوية، المجلد (40)، العدد (1)، ص 184 .

5- الجميلي، مخلص شياع علي (2012) ، "العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي : دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الأنبار"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية و الادارية ، المجلد (4) ، العدد (9)، ص 296 .

6- الوهابي، بندر بن حسين محمد (2015)، " الثقافة التنظيمية و علاقتها بالالتزام الوظيفي : من وجهة نظر ضباط حرس الحدود بمنطقة نجران"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية ، ص 45

7- حنونة، سامي ابراهيم حماد (2006)، "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، الجامعة الإسلامية – غزة، فلسطين، ص 13 .

8- العنزي، طليل نحاء مطر (2013)، "بيئة العمل و علاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص 39.

9- الدوسري، نايف بن شايع حسن (2015)، "المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام الوظيفي لدى ضباط قوات أمن المنشآت بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص46.

10- العتيبي، تركي بن سهل بن ماضي (2015)، " القيم التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على العاملين في كلية الملك خالد العسكرية بالرياض "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص 40.

11- خليفات، عبد الفتاح، المطارنة، شرين محمد (2010)، " أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن "، مجلة جامعة دمشق، المجلد (26)، العدد (1+2) ، ص 605

12- الشريف، طلال عبد الملك (2004) ،" الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ص 93.

13- 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.

14- أبو شرخ، نادر حامد عبد الرازق (2010)، " تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفى في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، ص20.

15- عطية، العربي (2012)، " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية : دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر) "، مجلة الباحث، عدد (10)، ص 323 .

16- أبو شقدم، عزة ، و آخرون (2011) ، أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، مشروع تخرج ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ص 15 .

الدراسات :

1-Folorunso, O.O, Adewale, A. J, and Abodunde , S.M (2014) , Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria , International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , Vol. 4 , No.8

2-Tolentino, Rebecca c (2013) , Organizational Commitment and Job performance of the Academic and Administrative Personnel, International Journal of Information Technology and Business Management, Vol.15, No.1 .

3-Memari, Negin , Mahdieh, Omid, and Marnani, Ahmad Barati (2013), The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance : A study of Meli bank, INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL. 5, NO. 5.

4- البقمي، سعد تراحيب غنام (2012)، " الالتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعملين بجوازات منطقة مكة المكرمة "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية .

5- بالأطرش، سميرة (2011)، " الالتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية لدى عينة من مربيات رياض الأطفال – ولاية ورقلة "، شهادة الليسانس، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة .