

أثر جينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معجوز

أثر جينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التي تعمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالمنطقة الصناعية بالعاشر من رمضان

د/ محمد جميل مصطفى معجوز

مدرس ادارة الاعمال - الجامعة العمالية فرع بني سويف

المخلص :

يهدف البحث الحالي الي اكتشاف أثر جينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الألتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي للعاملين بالشركات الصناعية التي تعمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالمنطقة الصناعية بالعاشر من رمضان ، لدي عينة قوامها(٣٨٤) عامل يعملون في ستة شركات صناعية، وتم اجراء التحليل الاحصائي بالاساليب الاحصائية التي تتناسب مع طبيعة المتغيرات واختبار الفروض التي يحاول البحث اثباتها، وذلك اعتماداً على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع المعلومات الميدانية لنتائج الاستبيانات الثلاثة التي اعدھا الباحث لقياس متغيرات الدراسة ، وخلص البحث الحالي الي وجود علاقة ارتباطية موجبة لادراك الألتزام التنظيمي بابعاده وبين تحسين الأداء التنظيمي في الشركات، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جينات العمل وتحسين الأداء التنظيمي للعاملين ، كما توصل الي البحث من خلال تحليل نتائج الاستبيانات الي وجود علاقة ارتباطية ايجابية داله تهدف الي اختبار عما اذا كانت جينات العمل التنظيمية له اثاراً وسيطة علي العلاقة بين الألتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي للعاملين ، و بدخول المتغير الوسيط جينات العمل التنظيمية في العلاقة بين الألتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي للعاملين تم إزاحة تأثير المتغير المستقل علي المتغير التابع ، مما دل علي وجود وساطة كاملة لجينات العمل التنظيمية في هذه العلاقة، و زيادة تأثير بعد الألتزام البقائي بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة مما يدل علي وجود وساطة جزئية لجينات العمل التنظيمية في هذه العلاقة.

الكلمات المفتاحية: الألتزام التنظيمي، جينات العمل التنظيمية ،تحسين الأداء التنظيمي.

Abstract:

The current research aims to discover the effect of organizational work genes as a mediator in the relationship between organizational commitment and improving organizational performance for workers in industrial companies that work in the field of ready-made garments industry in the 10th of Ramadan Industrial Zone. I have a sample of (384) workers working in six industrial companies, and it was Conducting statistical analysis using statistical methods that are appropriate to the nature of the variables and testing the hypotheses that the research is trying to prove, This is based on the survey method as a means of collecting field information regarding the results of the three questionnaires prepared by the researcher to measure the variables of the study. The current research concluded that there is a positive correlation between the perception of organizational commitment and its dimensions and improving organizational performance in companies, as well as the existence of a positive correlation between work genes and improving the organizational performance of employees. The research also found, through analyzing the results of the questionnaires, that there is a significant positive correlation aimed at testing whether organizational work genes have mediating effects on the relationship between organizational commitment and improving the organizational performance of employees, and by entering the mediating variable, organizational work genes, in the relationship between organizational commitment

and improving performance. The effect of the independent variable on the dependent variable was displaced, which indicated the presence of complete mediation of organizational work genes in this relationship, The effect of the remaining commitment dimension increased after the mediating variable entered the relationship, which indicates the presence of partial mediation of organizational work genes in this relationship.

keywords: Organizational commitment, organizational work genes, improve the performance .

١-المقدمة:

يعيش العالم اليوم عصر الإدارة الحديثة بأبعادها ومفاهيمها المتعددة، فلم يعد هناك مجال لنجاح أي منظمة الا اذا كانت ادراؤها تبني علي أسس الإدارة العلمية الحديثة، وهذا الأمر يتطلب الكثير من الأهتمام بالموارد البشري، حيث تفعيل العنصر البشري يعتبر صورة ملحة تفرض نفسها علي منظمة سواء كانت إنتاجية او خدمية باعتبارها قوة للعمل، ولا بد ان يحظى كل منها بالاهتمام والرعاية.

وان تحسين خدمات المنظمة مرتبط ارتباط وثيق بتنمية موردها البشرية عن طريق اشباع حاجاتة (أسامة البليسي، ٢٠١٢) وذلك من خلال توفير جينات العمل الوظيفية، ولهذا أصبحت المنظمات و المؤسسات تخضع لقانون الطبيعة الذي تخضع له سائر الكائنات الحية والمتمثلة في دورة حياتها، فتبدأ تطورها بمرحلة الولادة ، التقديم ، النمو، النضج، ثم الانهيار (الأنجدار)، كان من المهم البحث عن تكوينها الوراثي كباقي الكائنات الحية، فأن مفهوم الجينات التنظيمية للعمل في المنظمات سواء كانت إنتاجية أو خدمية يضاهي مفهوم الجينات الوراثية للإنسان، إذ أن البصمة الوراثية للشركات تحمل المعلومات الموروثة والمتقدمة بشكل تراكمي فيها منذ ظهور الفكرة الأولى للشركات والتي تمثل النواة الأولى لها، ولان لكل منظمة خصائصها الفريدة التي تجعلها مختلفة عن مثيلاتها حتى التي تعمل معها في نفس المجال، الأمر الذي دفع البعض من الكتاب

والباحثين إلى محاولة معرفة تلك الخصائص التي تمثل الجينات التنظيمية للمنظمات (عادل عبد المنهم المسدي، 2009، شاهستا لبد، ٢٠١٥) والتي أمكن حصرها في أربعة أبعاد (كروموسومات) محددة للجين التنظيمي وهي (حقوق القرار-المحفزات - المعلومات -الهيكل التنظيمي) وبالنظر الى هذه الابعاد الأربعة نجد بأنهم الركائز الأساسية لفعالية أداء أي منظمة (Neilson et khorasgani,2015) واذ ارادت أي منظمة أن تتعرف على نفسها لتحديد هويتها وتعرف مواطن القوة والضعف لديها ولدى مثيلاتها من المنظمات فعليها أن تهتم بالجينات التنظيمية (Nefi,2015)، والتي تتكون من هذه الابعاد الأربعة وهذا ما يُمكن أي منظمة من بناء ميزة تنافسية لمنتجاتها وخدماتها تساعدها على الاستمرار والبقاء والإبتكار ومواجهة المنظمات المنافسة لها (Thomas, 2007 Izzet dos, 2013). ويرى (Bains,2015)، والمنظمات التي تريد الإستدامة والنجاح في الأسواق عليها أن تفهم الجينات التنظيمية (DNA) للمنظمة، فهي من العوامل الرئيسية التي تحدد شخصية المنظمة، رؤيتها، رسالتها، والسمات الفريدة لها وتساعد في تفسير أدائها وتجعلها مختلفة عن غيرها من المنظمات، وكما أن الجينات التنظيمية تعتبر المصدر الرئيسي لتحقيق التفكير و الإبداع للمنظمات وبالتالي يجب على إدارة المنظمة، أن تدعمها بالإمكانيات والطاقات البشرية وأن تهتم بإدارتها (Azudin,2017)

كما أصبح موضوع الالتزام التنظيمي موضوعا هاما يثير اهتمام العديد من المنظمات بسبب ارتباطه الايجابي بالعديد من العوامل مثل سلوكيات العاملين وحضورهم وغيابهم ومعدلات دوران العمل، والأهم من ذلك التأثير على أداء مهام المكلفون بها، وأداءهم واتجاهاتهم النفسية مما ينعكس بدورة على أداء المنظمة ككل، فالالتزام التنظيمي يؤثر على كفاءة وفعالية المنظمات والمؤسسات الخدمية والانتاجية حيث يجنبها الكثير من التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على مستوى الفرد أو المجموعات. وعلى ذلك فان تحقيق الالتزام التنظيمي يرتكز اساسا على الدافعية والقيم الاخلاقية والقدرة على التأثير الايجابي على المرؤوسين ودفعهم نحو الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم

بشكل يحقق المنافع العامة للمنظمة في ظل الانتماء الكامل لها. كما تتبع أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين لدي المنظمة من كونه يعد عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية المرجوة، لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال الاهتمام الكبير والواسع للعديد من الباحثين، والمهتمين في مجال الإدارة منذ الأربعة عقود السابقة وحتى يومنا هذا، لما له من تأثير كبير على سلوكيات العاملين وماله من انعكاسات على الفرد والمنظمة على حد سواء.

كما إن أهمية دور الأداء التنظيمي في نجاح طرفي العملية الإدارية وهما المنظمة والأفراد العاملين، وذلك للدور الحيوي الذي يسهم به هذا المتغير المنظمي في تسيير أنشطة المنظمة على نحو سليم وفي تحفيز الأفراد العاملين ودفعهم إلى العمل وتعزيز ولائهم وانتمائهم، وهذا الاهتمام الذي حظي به الأداء التنظيمي والذي ظهر في كثير من الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع فضلاً عن علاقته بالمتغيرات المنظمة الأخرى (عامر سالم الصيادي، ٢٠٠٨: ١)

ويعاني قطاع صناعة الملابس الجاهزة كأحد قطاعات الصناعات الهامة من العديد من المشكلات المرتبطة بالعنصر البشري منها عدم الالتزام التنظيمي لدي العاملين. وبالرغم من أنه قطاع كثيف العمالة إلا انه يعاني من ندرة العمالة الماهرة والمدربة والتي تتمتع بالخبرة الكافية للنهوض بهذا القطاع، ويرجع ذلك إلى انخفاض متوسط فترة بقاء العاملين في هذا القطاع وزيادة معدلات دوران العاملين والاعتماد على العمالة المؤقتة نتج عنها ارتفاع تكلفة الإنتاج نتيجة انخفاض مستوى أداء العاملين بالقطاع. مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية القطاع وبالتالي انخفاض القيمة المضافة للقطاع على المستوى القومي مما يجعله في اشد الحاجة الي الدعم القيادي.

وتعد جمهورية مصر العربية من الدول المتقدمة في مجال تصنيع الملابس الجاهزة في العالم العربي، وتعتبر صناعه الملابس الجاهزة فيها من الصناعات الاستراتيجية لتحقيق الأمن الكسائي، وتعد الملابس الجاهزة في جمهورية مصر العربية من الصناعات الأساسية الناجحة والمتقدمة؛ و الدور الاقتصادي الاساسي الذي تلعبه حالياً، إذا ما قورنت بغيرها من الصناعات الاخرى في الدولة المصرية،

أثر جيناته العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

من حيث الإنتاج، والتوظيف والتصدير، وتلعب هذه الصناعة دوراً أساسياً في تأمين الإحتياجات الأساسية من الملابس للسوق المحلي المصري؛ إذ إن النسبة العظمى من الإنتاج المحلي، يتم استهلاكها محلياً في سوق المصري.

لذلك يسعى الباحث في هذا البحث الى تحديد علاقة الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي للشركات لقياس مدى أثر الالتزام فيها مع توسيط دور الجينات التنظيمية (DNA) بالتطبيق على شركات صناعة الملابس بشكل يحقق المنافسة والاستمرارية والإبداع لهذه الشركات.

٢- مشكلة الدراسة :

تواجه الشركات التي تعمل في مجال الصناعة اليوم تحديات عديدة ومنافسة تزداد حدتها يوماً بعد يوم، مما يحتم عليها ضرورة دراسة وفهم بيئتها الداخلية والخارجية لمعرفة نقاط القوة والضعف لديها؛ للاستغلال الأمثل للفرص المتاحة بالبيئة الخارجية والتغلب على المعوقات التي تواجهها ، ومن ثم وجب عليها معرفة جينات العمل التنظيمية لديها ؛ حتى تتمكن من تحديد المميزات والخصائص الفريدة التي تميزها عن غيرها من الشركات التي تعمل في نفس مجال عملها ، وللاستفادة منها في تحقيق الالتزام التنظيمي وهو يعد ركيزة أساسية للشركات بوجه عام وللشركات الصناعية بصفة خاصة وهو يؤدي الي تحسين الأداء التنظيمي بها.

كما تعتبر صناعة الملابس الجاهزة من الصناعات الهامة الاستراتيجية والتي تعتمد على التفكير و الإبداع الاستراتيجي والابتكار لخلق ميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار ومواجهة المنافسة، وقد أوضحت دراسة (Elsakaan et al. 2021) (وجود تأثير معنوي للجينات التنظيمية على الأداء التنظيمي، وبمراجعة البحوث والدراسات السابقة وجد الباحث أنه توجد دراسات تناولت تأثير الجينات التنظيمية وجودة حياة العمل على الأداء التنظيمي مثل دراسات (رضا السيد محمد سليمان، ٢٠٢٣) ،(السلوادي وغنيم، 2022)، (جيهان تونسي، سلسبيل البدوي، ٢٠٢٢) ،(هالة عبد الرحمن عبد الوهاب، ٢٠١٧) ، كما توجد دراسات اهتمت بدراسة العلاقة بين الجينات التنظيمية والثقة التنظيمية(اسماعيل، 2022) كما توجد

دراسات تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي (جلوي متعب، 2022 ؛ (Novelskaite, 2021:122) (Pucetaite 2022)، في حين أنه لا توجد دراسات تناولت دور الجينات التنظيمية في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي بالتطبيق على العاملين لـ ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة بمنطقة العاشر من رمضان، وهذا ما يقوم الباحث بدراسته.

ولتحديد المشكلة من الناحية التطبيقية؛ قام الباحث بدراسة استطلاعية حيث قام بمقابلة ٣٠ مفردة من العاملين بشركات صناعة الملابس ٢٣ يناير حتي ٢٢ فبراير لعام ٢٠٢٤م وذلك لقياس مستوى الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي لديهم، ومدى توفر أبعاد كل منهم، ودارت المقابلات حول:

١- فيما يتعلق بالجينات التنظيمية :

ما مدى مشاركة العاملين بالشركة في اتخاذ القرار، ومدى الاستفادة من مقترحاتهم، وما هيكل المحفزات ومناسبتها وعلاقته بالاداء، وما مدى توفر المعلومات، ودقتها، وحداتها، وتوفر وسائل التواصل لنقلها، وما مدى ملاءمة الهيكل التنظيمي ومرونته للتكيف والمساهمة في الأداء التنظيمي.

٢- بالنسبة لمستوى الالتزام التنظيمي ومدى توفر أبعادها :

ما مدى التزام الإدارة العليا بما تتعهد به للعاملين، ومدى توفر قنوات للتواصل بينهم، ما مدى دعم الرئيس المباشر للعاملين معه، ومدى مشاركته لهم مشاكلهم واهتماماتهم، ما مدى العلاقة بين زملاء العمل، ومدى تأثيرهم على بعض، ومدى ثقتهم بعضهم لبعض.

٣- وبالنسبة لمدى توافر أبعاد تحسين الاداء التنظيمي :

ما مدى تشجيع إدارة الشركة على توليد الأفكار الإبداعية للاداء والاستفادة منها، ما مدى التزام إدارة الشركة بتنفيذ التغيير، ومدى استخدامها للتكنولوجيا المناسبة، ما مدى استخدام إدارة الشركة لأساليب جديدة لحل المشكلات. وقد أسفرت المقابلات عن:

أثر جينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتعيين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

- ١- عدم الإلمام الكافي بمفهوم الجينات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، والاداء التنظيمي وأهميتهم للمنظمة.
- ٢- بالرغم من استخدام نظم المعلومات داخل الشركات، إلا أنها لم تستخدم مخرجات ذلك لتحقيق الأداء التنظيمي
- ٣- نظم المحفزات مثل الحوافز والمكافآت داخل الشركات غير مرضي لبعض العاملين، وفي بعض الأحيان يتدخل الجانب الشخصي.
- ٤- حقوق المشاركة في القرارات غير واضحة للعاملين في الشركات،
- ٥- لا تلتزم الشركات بتنفيذ التغيير الذي يقترحه العاملون
- ٦- يتوفر لدى الشركات الإمكانيات المادية والبشرية إلا أن بعضها حقق نجاح محلي ودولي والبعض الآخر لم يحقق اي نجاح.

وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية يرى الباحث أن الأمر يحتاج إلى بحث ودراسة لتحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي بتوسيط الجينات التنظيمية للعمل

وتأسيساً على ما سبق ، يمكن للباحث صياغة المشكلة كالتالي:

- ١- ما أثر أبعاد الجينات التنظيمية على الاداء التنظيمي؟
- ٢- ما أثر أبعاد الجينات التنظيمية على الالتزام التنظيمي؟
- ٣- ما أثر الالتزام التنظيمي على الاداء التنظيمي؟
- ٤- ما أثر أبعاد الالتزام التنظيمي على الاداء التنظيمي عند توسيط الجينات التنظيمية؟

٣- أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- معرفة أثر أبعاد الالتزام التنظيمي على الاداء التنظيمي
- ٢- التعرف على أثر أبعاد الالتزام التنظيمي على جينات العمل التنظيمية
- ٣- تحديد أثر جينات العمل التنظيمية على الاداء التنظيمي
- ٤- تحديد أثر أبعاد الالتزام التنظيمي على الاداء التنظيمي عند توسيط جينات العمل التنظيمية

٤- أهمية الدراسة:

أ- الأهمية العلمية

-تعتبر جينات العمل التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة- نسبياً- التي لم تأخذ القدر الكافي من الدراسة، حيث إنه على مدار الأعوام السابقة من أواخر التسعينات القرن الماضي حتي أوائل عام ٢٠٢٤م يوجد عدد من الدراسات تغطي ١٨٠ دراسة فقط منشورة في قاعدة Scopus ؛ لذلك فإن الجينات التنظيمية تحتاج لمزيد من البحث(خليل شرقي، ٢٠٢٢).

-لا يوجد- في حدود علم الباحث-دراسات تناولت المتغيرات الثلاثة في دراسة واحدة.

-محاولة المساهمة للمعرفة وذلك من خلال الإضافة التي تتمثل في معرفة تأثير الالتزام التنظيمي على تحسين الأداء التنظيمي بتوسط الجينات العمل التنظيمية.

ب- الأهمية التطبيقية

-تتبع أهمية البحث التطبيقية من أهمية مجال التطبيق(لـ ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة)؛ حيث تعتبر صناعة الملابس من أهم الصناعات في الوضع المحلي والعالمي

-التعرف على الجينات التنظيمية لشركات الملابس الجاهزة- محل الدراسة-التي تمكنها من الاستمرارية والنمو في السوق وتحقيق التميز والإبداع في عملها.

-تساعد دراسة الالتزام التنظيمي على توجيه اهتمام الشركات محل الدراسة إلى الاهتمام بتنمية لدى العاملين لديها لزيادة التزامهم وانتمائهم للشركة.

-تساعد دراسة جينات العمل التنظيمية في تطوير وتحسين الأداء التنظيمي بالشركات محل الدراسة.

-نتائج قياس تحسين الأداء التنظيمي يعتبر كمدخلات في عملية التطوير بالشركات محل الدراسة.

٥- الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً- الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة، والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة. وتشير المراجع العلمية إلى أن الالتزام، الإخلاص، الولاء، الحب، والطاعة، هم من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات التي تتولى مسؤولية المحافظة عليها في حالة صحية سليمة تمكنها من البقاء والاستمرار (هاجر محمد، أبو الفضل: ٢٠٠٧). وتسعى المنظمات لتحسين مشاعر العاملين فيها سعياً منها لتحسين جودة حياة الناس في العمل، وهو يمثل هدفاً تسعى المنظمة لتحقيقه، وذلك لإيمان المنظمة بأن التنظيمات السليمة هي المحرك الأساسي لطاقت الإنتاج، والإبداع والتطوير؛ لذا يعد الإنسان العامل الأهم والأكثر تأثيراً في كفاءة أي تنظيم، وحرص المنظمة على تهيئة المناخ المناسب المحيط بالتنظيم يساعده على الإبداع. واستناداً على ما سبق سيتم في تناول مفهوم الالتزام التنظيمي، وأهميته، ومراحل الالتزام التنظيمي، والعوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي، وأبعاد الالتزام التنظيمي، وإيضاً إيجاد العلاقة بين جودة العمل والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

أ- مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية، وقد انبثق من حركة العلاقات الإنسانية في النصف الأول من القرن العشرين، من خلال الدراسات التي كانت تحاول استكشاف طبيعة الارتباط بين العامل، والمنظمة، وتزخر الأدبيات التي تناولت الموضوع بتعريفات متعددة، لكن تشير أغلب دراسات الباحثين إلى أن الالتزام التنظيمي يتضمن درجة القوة النسبية لارتباط الفرد بمنظمته. عرف (Hall & Schneider, 1990) أن الالتزام التنظيمي هو العملية التي يحدث فيها التطابق، والتشابه بين أهداف الفرد، وأهداف المنظمة، في

حين يعرفه (North craft and Neale, 1990) على انه توجه يعكس ولاء العاملين للتنظيم الذي ينتمون إليه ويمثل عملية مستمرة من خلالها يظهر أولئك العاملين اهتماماتهم بالتنظيم المستمر ورفاهيته . ويعرفه (Herebiniak & Alutto, 1992) على انه ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات المتبادلة بين الفرد والمنظمة ويترتب عليها استثمار متبادل يستمر باستمرار العلاقات التعاقدية ، وقد عرفه (Johan's, 1996) بأنه اتجاه يعكس قوة الترابط والتواصل بين الفرد والتنظيم الذي ينتمي إليه ، وقد عرفه (Sheldon, 1999) على انه اتجاه سلوكي نحو المنظمة يربط الفرد بالمنظمة . إلا أن التعريف الأكثر شيوعاً في الأدبيات التي تناولت ذات الموضوع هو ما قدمه (Mowday & Steers ,2017) حيث يرون أن "الالتزام التنظيمي يمثل القوة النسبية التي تحدد هوية الفرد للمنظمة واستعداده للمشاركة فيها، والتي تأخذ الصفات التالية) اعتقاد قوي من قبل الافراد العاملين بقبول أهداف المنظمة، استعداده للقيام بأقصى جهود من أجل تحقيق أهداف التنظيم وأن يبدي الفرد رغبته القوية في البقاء في المنظمة، والمحافظة على عضويته بها" واستهدفت دراسة (ميرفت قاسم : ٢٠١١) تقصي أثر وادراك العاملين لجودة حياة العمل على شعورهم بالالتزام التنظيمي، وتقصي أثر سلوكيات القيادة الأصلية كمتغير وسيط في العلاقة بين ادراك مفردات العينة لأبعاد جودة حياة العمل، شعورهم بالالتزام التنظيمي وقد توصلت الي تدني مستوى شعور مفردات العينة بالالتزام التنظيمي، وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل والشعور بالالتزام التنظيمي. ويرى Shi & (Shaverdian, 2012) أن الالتزام التنظيمي هو اتجاهات العاملين المرتبطة بولائهم للمنظمة وهو عملية مستمرة من خلال المشاركة في قرارات المنظمة التي تأخذ في اعتبارها الأشخاص والتنظيم والنجاح والازدهار للمنظمة.

ويري الباحث ان التعريف الأخير من أكثر التعريفات شمولاً لمفهوم الالتزام التنظيمي، وبالتالي؛ فإن الالتزام التنظيمي يعبر عن استثمار متبادل بين العامل والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، ويترتب عليه أن يسلك العامل سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة العامل في إعطاء جزء من نفسه

من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية واستدامة المنظمة، كالاستعداد لبذل مجهود كبير والقيام بأعمال تطوعيه، وتحمل مسؤوليات إضافية. كما يعرفه الباحث إجرائياً على أنه سلوك يعبر عن ولاء العامل وتماتله مع هوية الإدارة المركزية للجمارك والمنطقة الجنوبية وانتماء لها، ويتج عن اقتناع تام من قبله برسالة، وأهداف وقيم الادارة يمكن أن يكون هذا السلوك ملموساً من خلال الأداء المتقن وتجاوز الساعات المقررة بالعمل، أو غير ملموس من خلال سعادته وفخره بوظيفته.

ب- أهمية الالتزام التنظيمي:

يحظى الالتزام التنظيمي باهتمام واسع من قبل الباحثين والمنظمات؛ لكونه يؤثر في كفاءة وفعالية المنظمة، ويكلفها كثيراً من التكاليف على المستوى الفردي والجماعي، حيث يعد الالتزام عنصراً حيوياً هاماً يمثل العلاقة بين المنظمة، والافراد القائمين بالعمل بها، وتظهر فوائده في الأوقات الحرجة التي تمر بها المنظمة عندما تستعد للتغيير أو عندما لا تستطيع المنظمة الوفاء بمتطلبات العاملين. وأنه يمكن التنبؤ بفعالية المنظمة من خلال الكشف عن ولاء العاملين والالتزام التنظيمي. وتكمن أهمية الالتزام في أن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عليه أن المنظمة تتحمل تكلفة الغياب، وترك العمل بالإضافة إلى أنها سوف تفقد عنصر التفكير الإبداعي ويعمل الالتزام التنظيمي للأفراد على تحسين القدرة التنافسية للمنظمات (Mowday, R. T. merles (2011: Porter. L. W. and Steers. R. M). واتفقت دراسة (roller:2011) مع الدراسة السابقة في هذه الأهمية وهي ارتفاع تكلفة التغيب والتأخير عن العمل وتسرب العمالة من المنظمة وانخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت ذات النتائج الضوء على أهمية البحث عن الأسباب المؤدية لخلق مثل تلك الظواهر السابقة المكلفة والتي تستنزف جهد وإمكانيات المنظمات وهذا ما أكدت دراسة (haggle & berry:2014) على الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي خاصة فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي للالتزام التنظيمي على مجموعة الظواهر السلبية وخفض آثارها. وأكدت دراسة (blame & Paul:2016) التي أكدت على أهمية الالتزام التنظيمي باعتباره أحد المتغيرات المهمة التي يمكن الاعتماد عليها كمؤشر للتنبؤ

بمستويات معدل دوران العمل وتغيب العاملين. وأكدت دراسة (hafting & papule:2016) علي وجود علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي والإنتاجية حيث أظهرت نتائج الدراسة ان ارتفاع مستوي الالتزام لدي العامل الياباني نتيجة لطبيعة ثقافته هو السبب الأساسي لتفوق المصانع والمنظمات اليابانية عن مثيلاتها من المصانع والمنظمات الأمريكية. واتفقت معها دراسة (Hashempour et al. , 2018) أن جودة حياة العمل لها علاقة موجبة ومعنوية مع الالتزام التنظيمي وبشكل أكثر تحديدا ترتبط بالالتزام الوجداني و المعياري والمستمر (البقائي) وأكدت دراسة (Olay & Tharman:2019) على أهمية متغير الالتزام التنظيمي من خلال ارتباط ذلك المتغير بمجموعة المخرجات المهمة والتي يأتي في مقدمتها الأداء الوظيفي، والسلوك الاجتماعي داخل الوظيفة، والاتجاهات الإيجابية نحو العمل بالإضافة الي المبادرة والابداع. وأشارت دراسة (mythoi & jacks:2019) الي ان نتائج الالتزام التنظيمي من انخفاض معدل دوران العمل وتراجع حركة انتقال العمالة وارتفاع درجة وفاعلية العمل وربما ارتفاع الإنتاجية القومية كنتيجة للالتزام كلها عوامل تصب في مصلحة المجتمع النهائية.

ويري الباحث الالتزام التنظيمي في مضمونه يركز على بعض السلوكيات الايجابية للفرد العامل منها الاستغراق الوظيفي، المواطنة التنظيمية، أخلاقيات العمل المثلى ويساعد الالتزام التنظيمي المنظمات على أن تكون قادرة على منح الاستقرار النفسي والطبيعي للعاملين لديها مما يؤدي بالتالي إلى تحقيقهم عوائد وظيفية ويسهم في رفع الروح المعنوية لديهم، كما أنه يزيد من ثقة العاملين في ذاتهم، وتزداد دافعيتهم للعمل.

جـمداخل الالتزام التنظيمي:

من الأبحاث التي اطلع عليها الباحث دراسة كلا من :

(mythoi & jacks:2019)، (Olay & Tharman:2019)، (Elisabete,&Maria,2017)، (Domonic, 2018)، (Su- yueh,et,at,2017)، (Mowday & Steers ,2017) ، (hafting & papule:2016)

(Gian,et at 2014)، (Bradely et at 2014)، (haggle & berry:2014)، (Allen, Allen)، من أبرز النماذج التي تم اعتمادها للالتزام التنظيمي نموذج (Allen, Allen)، عالية جواد، (2016)، (عادل ريان ٢٠٠٠)، وجدت ان اغلب الدراسات كان محاورها تدور حول العديد من الابعاد للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الوجداني، الالتزام البقائي، الالتزام الذاتي، الالتزام المعياري، الالتزام بالقيمة، الالتزام الذاتي) وسوف تعتمد الباحثة علي مقياس (Allen&Mryer,1990) والذي اكدت عليه معظم الدراسات. السابقة لذا ستتناول الدراسة ابعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (الالتزام الاتجاهي، الالتزام المعياري، الالتزام البقائي) علي النحو التالي:-

-الالتزام الوجداني:

الالتزام العاطفي أو الوجداني Affective Commitment وهو يشير إلى "الارتباط النفسي وتحديد ما هية واندماج الفرد مع المنظمة (Hackett et al., 1992) كما يشير إلى " رغبة الفرد في البقاء في المنظمة لأنه يرتبط بها وبأهدافها ارتباطاً ووجدانياً ويرغب في الانتساب إلى المنظمة والتوحد مع ما هيتهها (Moideenkutty, et al., 1998) فهو التزام نابع من شعور الفرد بالارتباط نحو المنظمة والانغماس فيها وتطابق أهدافه مع أهدافها وان قيمة تنسجم مع قيمها الأمر الذي يمنحه متعة في ارتباطه معها ، ويتضح من ذلك أن هذا البعد يشير إلى الارتباط العاطفي أو النفسي للفرد بالمنظمة وتمثله معها واندماجه فيها، يشير الالتزام الوجداني إلى أن الالتزام هو الوجداني عادة ما يكون أكثر نشاطا وإيجابية نحو المنظمة، فعلى سبيل المثال فان (Sheldon, M. E.:2002) يعرف الالتزام التنظيمي بأنه اتجاه يربط بين الفرد والتنظيم. ويرى (Buchanan, B:2005) أن هذا الاتجاه يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي (التطابق مع أهداف التنظيم و قيمه - الارتباط الكبير بأنشطة العمل- الارتباط الوجداني نحو المنظمة).

-الالتزام المعياري:

يتعلق هذا النوع من الالتزام بشعور الموظف بضرورة العمل لدى المنظمة من منظور الالتزام الأدبي، حيث يشعر الأفراد بان من واجبهم الأخلاقي فعل تلك

الأشياء و القيام بتلك الأنشطة في هذه المنظمات، و يشير أيضا إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء بالمنظمة بسبب ضغوط الآخرين، بمعنى انه يبقى في المنظمة لأنه يشعر أن تركه للمنظمة سيترك انطباعا سيئا لدى زملائه، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، وهو يشير إلى " ميل الفرد إلى الاستمرار في عمله الحالي نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن تترتب على قراره بترك المنظمة"، فهو التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه، لذلك يعرف أيضا هذا النوع من الالتزام بالالتزام الأخلاقي. (Mayer, R., & Schoorman, F. D.,:1999) وقد ينتج هذا النوع من الالتزام تجاه المنظمة بسبب ان الفرد يشعر انه قد أصبح أحد الركائز الأساسية بالمنظمة مثل اجادته لعمل معين دون زملاؤه او ان يشعر الفرد بالالتزام تجاه المنظمة بسبب استثمار المنشأة مواردها في تدريبه وان استمراره بها يمثل نوع من رد الجميل او رد الدين لها(فوزي شعبان مذكور ندا: ٢٠١٢)

-الالتزام البقائي:

يقصد به بقاء الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها، ويعرف هذا النوع من الالتزام بالالتزام النفعي أو التبادلي أو الاستمراري، ويعكس الالتزام البقائي مقدار زيادة المنافع التي يحصل عليها الفرد في مقابل المساهمات التي يقدمها الفرد للمنظمة في إطار عملية التبادل النفعي القائم بينهما (محسن علي الكتبي: ٢٠٠١) ويقوم هذا النوع من الالتزام على اعتبارات نفعية، بمعنى انه دالة للمكافآت الفعلية أو المتوقعة التي يحصل عليها من المنظمة. وكلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد كلما زادت درجة ارتباطه بالمنظمة. وينشأ هذا النوع من الالتزام بناء على التكاليف التي يمكن أن يتحملها الفرد نتيجة تركه للمنظمة لمجرد الحاجة الماسة لذلك، أي بسبب ما قد يتحمله من تكاليف متوقعة نتيجة تركه لها. وينشأ هذا النوع من الالتزام لدى المرؤوسين نتيجة مقارنة بين تكلفة البقاء بالمنظمة وحصوله على مزايا البقاء وبين تكلفة تركه للمنظمة ويختار البديل الأقل تكلفة، وبالتالي كلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد بينه وبين المنظمة كلما زادت درجة ارتباطه بها نظرا لأنه مضطر لذلك ولتجنب

التكاليف التي قد يتحملها نتيجة تركه للعمل. كما انه يشير إلى " إحساس الأفراد بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة (Hackett et al, 2001) ويعكس شعور الفرد بالمسئولية والواجب تجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام (Kuehn & Al- Busaidi, 2001) فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء في المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله المنظمة (التوجه التنظيمي). وهناك عوامل اخري ترفع من درجة الالتزام البقائي مثل ندرة البدائل المتاحة امام الفرد وكذلك مدة خدمة الفرد فكلما زادت مدة خدمة الفرد بالمنظمة تقل فرص ترك العمل بالمنظمة نظرا للمزايا التي حققها خلال مدة خدمته وأيضا ترتفع درجة الالتزام البقائي لدي المرؤوسين الذين يشغلون وظائف متميزة بالمنظمة عنه في حالة الوظائف النمطية التنفيذية خاصة الذين يحصلون على مزايا ومنافع ذات قيمة يصعب التضحية بها.

ثانياً: الأداء التنظيمي:

١- مفهوم الأداء التنظيمي:

يعتبر الأداء التنظيمي من العناصر الهامة والأساسية في المنظمة ككل، كونه يحدد قيمة ومستوي النجاح والفشل للمنظمة، فالأداء التنظيمي المميز للعاملين ينعكس علي أداء المنظمة ومن خلال ذلك تحقق المنظمة أهدافها بكل كفاءة وفعالية. كما يعد مصطلح "الأداء التنظيمي" من المفاهيم الجوهرية والهامة لمنظمات الأعمال والمنظمات العامة على حدٍ سواء وأكثرها اتساعاً وشمولاً، وقد اهتم العديد من الباحثين بالأداء التنظيمي من خلال دراساتهم إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع حول مفهوم محدد للأداء التنظيمي، ولا تزال الاهتمامات قائمة في مناقشة الأداء التنظيمي كمصطلح فني وكذلك في مناقشة المستويات التي يحل فيها والقواعد الأساسية لقياسه. وكذلك يستعمل على نطاق واسع في جميع مجالات الإدارة، وفي جميع التخصصات تقريباً تستعمل المقاييس لتفسير الظاهر، وتشخيص الأسباب وإيجاد التنبؤات، والسماح بإجراء المقارنات وفي كثير من الأحيان، يتم التعرف على الأداء

بفعالية وكفاءة ، الأداء التنظيمي " هو سلوك يحدث نتيجة، بمعنى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة (عبد الحكيم احمد الخزامي، ٢٠١٢: ١٩). وهو يرتبط بمفهوم الأداء بكل من سلوك العاملين والمنظمة ويمثل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى العامل والمنظمة، ويمكن تعريف الأداء التنظيمي بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير الى درجة تحقيق واطماف المهام المكونة لوطففة العامل، وهو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام العاملين بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة اليهم، ومحصلة السلوك الإنساني في ضوء الاجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الاهداف الموضوعة لتحقيقها مستقبلاً (Lagwankar, Anamika Sinha, 2013: 86)، و مقياس نسبي يختلف من شخص إلى آخر، ويعتمد على مقارنة الأداء المتوقع (الأساسي) مع الأداء المستقبلي (فنياً ووظيفياً).

٢- أهداف الأداء التنظيمي: (سيد محمد جاد الرب، ٢٠١٥: ١١٥)

أ-مجموعة الأهداف الروتينية: وهي مجموعة الأهداف المرتبطة بالأعمال التي تحتاج إلى حد اقل القليل من المهارات.

ب-مجموعة الأهداف المتعلقة بحل المشكلات: وهي مجموعة الاهداف التي تتطلب قدرات ومهارات عالية لحل المشكلات القائمة والمشكلات المتنبئ بها مستقبلاً.

ج-مجموعة الاهداف الخلافة: وهي المرتبطة بالإبداع والمبادرة.

وهذه المجموعات الثلاث من الأهداف موجودة في جميع الأعمال على اختلاف أهميتها من عمل لآخر، وقد تم مراعاة هذه الأهداف في تحديد أبعاد الأداء التنظيمي واختيار الأبعاد التي تحقق معظم الأهداف المذكورة للدراسة الحالية.

٣- محددات الأداء التنظيمي:

أ-الموظف وما يمتلكه من معرفة ومهارة ورغبة واهتمام وقيم ودوافع تعد محورا رئيسيا في تحديد مستوى الأداء.

ب- الوظيفة بما تتطلبه من مهام وواجبات وما تفرضه من تحديات، وما تقدمه من فرص للنمو الوظيفي تعد من المحددات الرئيسية في تحديد مستوى الأداء. جالموقف بما يتضمنه من بيئة تنظيمية وما توفره من موارد مالية، وهيكل تنظيمي مرن أو جامد، واساليب الوقاية، وانماط القيادة ويعد ايضا محورا رئيسيا في تحديد مستوى الأداء.

٤- مؤشرات قياس الأداء التنظيمي في للمنظمة: (رضوى، ٢٠١٣: ٢٥)

-التحديد الواضح والدقيق للأعمال والأنشطة المطلوبة لتحقيق الأهداف المخططة.
-مدى قابلية لمرونة الهيكل التنظيمي للتطوير والتعديل والتغيير.
-تسجيل جوانب الأداء التي تحتاج إلى تطوير والمشكلات التي تعوق الأداء الجيد للعمل ، مدى قابلية الوظيفة لترقي شاغلها إلى مواقع أفضل.
-مدى الوصف والتوصيف الجيد للوظائف في المنظمة.

٥- التميز في الأداء التنظيمي

وتعددت نماذج التميز في الأداء منها النموذج الأوروبى الذي يقوم على المفاهيم التالية: (Tajammal Hussain, 2018: 3)
-تحقيق النتائج المستهدفة: حيث يتوقف التميز في الأداء التنظيمي علي تحقيق النتائج لتلبية احتياجات أصحاب المصلحة كافة.
- التركيز علي العميل: للتأكد من رضاه عن تميز الخدمات.
-القيادة وثبات الهدف: سلوك القيادة يعمل علي توضيح الهدف داخل بيئة المنظمة، ويمكن موظفيها من تحقيق التميز.
-الإدارة بالعمليات: من خلال إدخال التحسينات باستخدام الحقائق التي تتضمن تصورات أصحاب المصلحة.
-تنمية الأفراد ومشاركتهم: لتحقيق إمكانات أفضل للموظفين.
-الاستمرار في التعلم والابداع والتحسين.
-تنمية وتطوير الشراكات : من خلال الثقة وتبادل المعرفة والتكامل مع شركائها.
-المسؤولية الاجتماعية للمنظمة .

ثالثاً : متغير جينات العمل التنظيمية :

عندما نتطرق و ندخل في تفاصيل الجينات التنظيمية للمؤسسات، لا بد من الوقوف على وصف كامل لنموذج تركيب الجين البشري للإنسان. والذي منه استلهم الباحث الفكرة الرئيسية من البحث ، فعند إكتشاف واطسون وكريك للحلزون المزدوج التركيب للجينات DNA وتزاوج القواعد المكملة فأدركوا على الفور أن تزاوج القواعد الأربعة يمدنا بأساس الميكانيكية البسيطة لتكرار ال DNA وحيث أن التكاثر يتطلب نقل المعلومات الوراثية بطريقة دقيقة من الأباء الى النسل، ونظرا بأن المعلومات الوراثية تخزن في الجين فان تناسخ الجين يعتبر مركز العمليات البيولوجية الذي أطلق عليه فيما بعد تسمية (سر الحياة)، وربما أعلن فريق العلماء المسؤول عن مشروع الجينوم البشري في عام 2000 عند الانتهاء من عملية فك الشفرة الوراثية البشرية، وكيفية وضع الأسس للخريطة الوراثية للإنسان وبذلك لم يعد هذا العصر عصر المعلوماتية وانما أصبح عصر الجينوم حيث أصبحنا نعيش في عصر المعرفة متشابكة الجذور ومترابطة الأفكار لدرجة أن العلوم لا تتشابك وتتداخل في نسيج المعرفة وتموت، وهكذا علم الإدارة الذي يقدم رؤية جديدة للمنظمات القائمة على مفهوم الجينات التنظيمية (محمد، ٢٠٢١: ٢٥)،

١- مفهوم الجينات التنظيمية:-

وتعتبر الجينات التنظيمية تعبير مجازي يبين الخصائص التي تميز صفات المنظمة الموروثة من خلال المهام والأدوار التي تقوم بها وتؤثر على أدائها ومنتجاتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات (بدوان، ٢٠١٨ : ٦٥) الجينات التنظيمية هي مصطلح يبين العوامل الأساسية التي تحدد مجتمعة شخصية المنظمة والسمات الفريدة لها والتي تفسر أدائها، وتجعلها مختلفة عن غيرها من المنظمات، وتحدد مواطن القوة والضعف بها، وتساعد على توقع سلوك وأداء الأفراد بها، وهذه الجينات مترابطة ومتكاملة فينا بينها، وتؤثر في بعضها البعض، ويؤثر أي تقصير منها على الجينات الأخرى وبالتالي ينعكس سلبا على أداء المنظمة بشكل عام (David et al 2007)، يمكن تعريف الجينات التنظيمية بأنها الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها من

المنظمات وهي أساس سلوكها . (Khorasgani et al:2015) كذلك يمكن تعريفها بأنها البنية التي تتكون من اتخاذ القرار والمعلومات والمحفزات والهيكل (Azudin and Mansor, 2017) كما عرفها (إبراهيم: ٢٠١٨) بأنها عبارة عن أربعة أبعاد أساسية (حقوق القرار -Rights Decision- المعلومات Information- المحفزات Motivators -الهيكل التنظيمي Structure) وهذه الكروموسومات أو الوحدات تحدد أسلوب أداء المنظمة وما إذا كانت ستتمكن من تحقيق أهدافها أم لا، ويختلف الوصول الى درجة التنظيم المرغوبة بين منظمة وأخرى، والأمر الحتمي الوحيد هو أن الوحدات المكونة الأربعة الخاصة بالجينات التنظيمية تؤدي دورها بذات الوقت وليس بينهما تعارض لحل المعضلات التنظيمية. تعمل على تمييز المنظمة وتحدد كيف تؤدي عملها وتبين للمديرين الخصائص المميزة لمنظماتهم والأبعاد ، وكذلك يمكن تعريفها بأنها الخصائص والعناصر التي تتكامل وتتفاعل لتحديد شخصية المنظمة، وتحدد السمات التي تميزها وتساعد على التكيف مع بيئتها وتحقيق أهدافها(الحيلة وآخرون : ٢٠٢١) أما (شرقي : ٢٠٢٢) فعرفها بأنها المكونات الأساسية التي تحدد سمات المنظمة وشخصيتها والتي تميزها عن غيرها من المنظمات في أدائها وتعاملاتها في السوق ونتائج أعمالها وخدماتها.

يرى الباحث أن الجينات التنظيمية هي عبارة عن مجموعة من العناصر التي تحدد السمات الفريدة للمنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات، وتحدد سلوكها، ونقاط قوتها وضعفها. وايضاً ان مفهوم الجينات التنظيمية DNA يضا هي مفهوم الجين الوراثي البشري الذي يحمله الإنسان، حيث أن الجين التنظيمي يحمل الخصائص الداخلية للمنظمة ويتحكم الى حد كبير في تلك الخصائص، وبالتالي يكون مسؤول عن المعلومات المسجلة فيها وما يبني على هذه المعلومات من قرارات لازمة لتحقيق أهداف المنظمة، وليثبت على أن الطفرة الجينية قد يكون لها نتائج مفيدة، وبالتالي تسمح للمنظمة بالتأقلم مع التغيرات التي تستجد على البيئة الداخلية والخارجية لها، ومن هنا تكمن خطورة الطفرة في أحداث اختلال في الوظائف المرتبطة بهذه الجينات، وظهور العديد من الآثار السلبية، وقد تكون إحدى هذه المستجدات ضارة

وقد تبدوا يسيرة إلا أنه قد يتسبب في آثار سلبية خطيرة، ويمكن إصلاحها باستخدام اليات خاصة، ويحدث الخلل غالباً عندما يكون معدل حدوث هذه المستجدات أعلى من قدرة المنظمة على إصلاحها.

٢- أبعاد الجينات التنظيمية:

تم الاتفاق من قبل بعض الباحثين في مجال الجينات التنظيمية علي الابعاد (حقوق اتخاذ القرار-المعلومات-المحفزات-الهيكل التنظيمي)، وهم (السلوادي وغنيم، 2022)، (Alshawabkeh, 2021)، (إسماعيل، 2020)، (بدوان زنجم واخرون، ٢٠١٨).

أ- حقوق اتخاذ القرار:

تعني حقوق العاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات هي التعاون بينهم وبين الرؤساء بالمنظمة لمناقشة المشكلات الادارية الموجودة لوضع الحلول الملائمة لها وصولاً لتحقيق الاهداف المرجوة من خلال اتخاذ قرار مناسب، وان عملية صنع واتخاذ القرار لها تأثيرا هاما وفعالاً في تنمية القيادات الإدارية في المستويات الدنيا من التنظيم وتزيد من إحساسهم بالمسؤولية وتفهمهم لأهداف التنظيم وتجعلهم أكثر استعداداً لتقبل علاج المشكلات وتنفيذ القرارات التي اشتركوا في صنعها، وحيث وتعمل على رفع روح المعنوية لأفراد التنظيم واشباع حاجة الاحترام وتأكيد الذات.

ب- المعلومات:

تعد المعلومات أهم الجينات التي تلعب فعالاً و مهما في جميع أعمال المنظمات في كل الأوقات، لأنها أصبحت مورد ثمين وغني وذو قيمة، أصبحت البيانات والمعلومات ضرورة ملحة لرفاهية المنظمة ونجاحها في المستقبل مثل الأكسجين لحياة الإنسان.

يري الباحث أن في منظمات الأعمال، غالباً ما يتم استخدام جودة البيانات وجودة المعلومات بالتبادل، ومع ذلك هناك اتجاه لاستخدام جودة البيانات للإشارة إلى القضايا الفنية وجودة المعلومات للإشارة إلى القضايا غير الفنية، ويمكن اعتبار البيانات منتجا يتم إنتاجه بواسطة المؤسسات من خلال عملية تصنيع البيانات، بينما يقال أن المعلومات تتكون من حقائق وبيانات، يتم تنظيمها لغرض معين، فجودة

المعلومات هي معيار رئيسي لقياس نجاح نظام المعلومات، وجودة القرارات هي وظيفة جودة المعلومات

ج- المحفزات:

تعتبر العامل الرئيسي الفعال للأفناع الخارجي الذي يشجع الدافع الذي يوجه الفرد بشكل إيجابي إلى العمل بجدية أكبر، بما يتناسب مع الأداء المطلوب في المؤسسة، للحصول على الحوافز.

يري الباحث أن هناك وجهات نظر تركز على نواح أخرى من التحفيز وأحد أبرز وجهات النظر هذه ما ورد في كتاب " carrots and sticks don't work " حيث أشار هذا الكتاب الى أن التحفيز الكلاسيكي ليس هو العلاج الوحيد الناجح لتحفيز العاملين حيث أثبت وجهة نظره من خلال عشرين سبب أشار اليهم في كتابه وهذه الأسباب أولها أن البرامج تفشل لأنها برامج، فوجهة النظر هذه ترى أن هذه البرامج يتم فيها تحفيز الموظفين للعمل نحو الهدف فقط طالما استمر البرنامج، فالمتسابق لا يعود للجري بمجرد وصوله لخط النهاية ، أي بنفس الطريقة التي تحصل متاجر البيع بالتجزئة حيث تجعل الناس يتسوقون فقط أثناء البيع .لا ينبغي أن يكون الأمر متعلق بالانفجارات المؤقتة للطاقة؛ يجب أن يتعلق الأمر بالتحسين المستمر على أساس الاعتقاد بأن التحسن أو العمل الجاد أمران مهمان لمصلحتهما وليس لمكافأة خارجية.

د- الهيكل التنظيمي

يتجسد دور الهيكل التنظيمي في توفير وسائل يمكن للمديرين استخدامها لتبيين أنشطة الوظائف والأقسام المختلفة من أجل استغلال كامل مهاراتهم وقدراتهم ، وبعد كل من التميز والتكامل بمثابة الأركان الأساسية للهيكل التنظيمي ويعني التميز الطريقة التي بموجبها يتوزع الأفراد والموارد على المهام الوظيفية من أجل خلق قيمة، أما التكامل فهو سعي المنظمة الى تنسيق جهود الأفراد والوظائف من أجل انجاز تحقيق المهام الخاصة بالمنظمة.

يري الباحث ان الهيكل التنظيمي للمنظمات يضاهي ويوازي الهيكل العظمي أو الجسم البشري للإنسان، لأنه يوضح الملامح العامة للمنظمة فهو يعتبر قلب العملية

الإدارية للمنظمة، لأن المنظمة تسعى لبناء هيكل مثالي يساعدها في تحقيق وانجاز أعمالها وأهدافها ويحدد خطوط الاتصالات بين الإدارات بالكامل، وبالتالي يضمن لها القدرة على تحقيق النجاح في العمل والفاعلية في تحقيق الأهداف، كما أنه دون وجود جسم بشري لا يمكن القول أن هناك وجوداً للإنسان، فإنه لا يمكن القول أن هناك منظمة ما دون وجود هيكل تنظيمي لها لذلك فإن الهيكل التنظيمي يمثل بطاقة الهوية التعريفية لها وهذه البطاقة تستطيع اخبار كل أعضاء المنظمة والأفراد غير العاملين فيها عن كيفية تشكيل تلك المنظمة خاصة ما يرتبط بالعلاقات التي يعتقد مخطو ومؤسسو تلك المنظمة ضرورة وجودها.

٣- علاقة الجينات التنظيمية والأداء التنظيمي:

تناولت دراسة (لبدة: ٢٠١٥) تأثير الجينات التنظيمية (حقوق اتخاذ القرار- المعلومات- المحفزات- الهيكل التنظيمي) على قدرات المرؤوسين الابتكارية بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية بالمستويات الإدارية الثلاثة بجمهورية مصر العربية، وأوضحت الدراسة وجود تأثير معنوي للجينات التنظيمية على قدرات المرؤوسين الابتكارية، وأوضحت أن أبعاد الجينات يختلف ترتيبها في التأثير على قدرات المرؤوسين على الابتكار حيث جاء الهيكل التنظيمي في الترتيب الأول يليه المحفزات في الترتيب الثاني في التأثير يليها المعلومات وأخيراً حقوق اتخاذ القرار في التأثير على قدرات المرؤوسين على الابتكار.

ووفقاً لدراسة (Elsakaan et al. 2021) فإنه يوجد تأثير معنوي للجينات التنظيمية على التميز المؤسس اما دراسة (السلوادي وغنيم: ٢٠٢٢) فهدفت معرفة تأثير الجينات التنظيمية على الأداء التنظيمي بالتطبيق على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين، وأوضحت الدراسة وجود تأثير للجينات التنظيمية على الأداء التنظيمي

٤- علاقة الجينات التنظيمية والالتزام التنظيمي:

أوضحت دراسة (إسماعيل: 2020) وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الجينات التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي، كما أوضحت وجود تأثير معنوي لأبعاد الجينات التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي، وذلك عند دراسته لتأثير الجينات التنظيمية

على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية بمصر. وحيث إن الالتزام التنظيمي أحد محددات حقوق القرار (أحد أبعاد الجينات التنظيمية) فقد أوضح (دلهوم وبغداد : 2018) وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي ، وباعتبار مهارات القيادة أحد محددات حقوق القرار (أحد أبعاد الجينات التنظيمية) فقد أوضحا (الجار ومراج : 2016) وجود علاقة ارتباط معنوية بين مهارات القيادة والثقة التنظيمية، وكذلك أوضحا.

٥- الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي:

أوضحت دراسة (Mrayyan and Al-Faouri ., 2018) بحث العلاقة بين الالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي 'وقد توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي للمفردات ، كما اهتمت دراسة (Cichyet et al., 2019) بتحديد أثر الالتزام التنظيمي على الأداء السياقي وقد توصلت الي ان الالتزام العاطفي له أثر إيجابي قوي على كل أبعاد الأداء السياقي، والالتزام الاستمراري له أثر سلبي على كل أبعاد الأداء السياقي، بينما كان ذو دلالة إحصائية مع التفاني الوظيفي، الالتزام المعياري له أثر إيجابي على كل أبعاد الأداء السياقي

ركزت دراسة (Landry and Vandenberghe., 2012) الي أثر الالتزام الوظيفي ،وقد توصلت الي ان الالتزام الإيجابي للمشرفين يرتبط ارتباطا قويا بالالتزام الإيجابي للموظفين، والتزام المشرف يتوسط العلاقة بين التزام الموظف العاطفي وأداء الموظف، واهتمت دراسة (Arshadi and Hayavi., 2013) بتحديد أثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام العاطفي والأداء الوظيفي، في وجود التنظيم القائم على احترام الذات كمتغير وسيط وقد توصلت الي انه يوجد أثر إيجابي للتنظيم القائم على احترام الذات على الأداء الوظيفي للعاملين، كما يوجد أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك على الالتزام العاطفي.

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

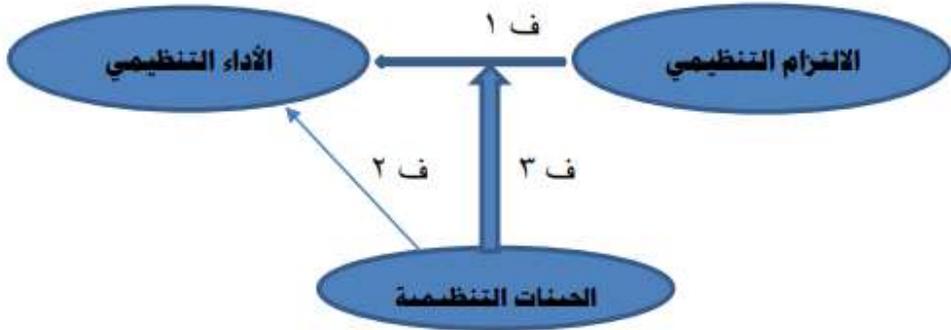
٦- نموذج وفروض الدراسة :

اولاً-نموذج الدراسة:-

١-المتغير المستقل: الالتزام التنظيمي

٢-المتغير التابع : الأداء التنظيمي .

٣-المتغير الوسيط:الجينات التنظيمية



شكل رقم (١): نموذج البحث

ثانياً-فروض الدراسة:

من خلال نتائج الدراسات السابقة، والسعي نحو تحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم تحديد الفروض الرئيسية التي تقوم الدراسة الحالية عليها، وهي:

الفرض الأول:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار تأثير الالتزام التنظيمي علي الأداء التنظيمي وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني ، الالتزام المعياري ، الالتزام البقائي) وبين الأداء التنظيمي "

الفرض الثاني:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار تأثير الجينات التنظيمية علي الأداء التنظيمي وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية وبين الأداء التنظيمي "

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

الفرض الثالث:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار عما اذا كان الجينات التنظيمية له تأثير وسيط علي العلاقة بين جودة الالتزام التنظيمي و الأداء التنظيمي وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توسط الجينات التنظيمية العلاقة بين الالتزام التنظيمي و الأداء التنظيمي للعاملين

٧-منهجية الدراسة :

أولاً: منهج الدراسة:

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وهو المنهج المناسب لمثل الدراسة الحالية وذلك بهدف وصف الظاهرة من حيث درجة وجودها وطبيعتها فقط ولا يتعدا الوصف ذكر العلاقة واستنتاج الأسباب.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع البحث الحالي في مجموعة من الموظفين وتم تطبيق مقاييس البحث علي ٣٨٤ عاملا من العاملين الإداريين في ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة بمنطقة العاشر الصناعية.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة البحث الحالي من عينة مكونه من ٣٨٤ عامل إداري بالادارت ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة.

جدول رقم (١): بيان بأعداد العاملين لادارة الإدارية لـ ٦ شركات صناعية بمنطقة العاشر الصناعية

م	المجموعة النوعية	اداري	عليا	الإجمالي
١	الوظائف الإدارة العليا	١١٠	١٠	١٢٠
٢	الوظائف التخصصية	٦٥٨	١٢	٦٧٠

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

٣٥٠	٣٥	٣١٥	الوظائف الادارية	٣
٢٢٥	١٥	٢١٠	الوظائف المشتريات والمخزنية	٤
٢٢٠	٢٠	٢٠٠	الوظائف المحاسبية والمالية	٥
١٣٠	٥	١٢٥	وظائف الرقابة و المتابعة	٦
١٧١٥			الاجمالي	

المصدر: اعداد الباحث شئون العاملين لـ ٦ شركات صناعية بمنطقة العاشر الصناعية.

وبعد والانتهاء من استيفاء قوائم الاستقصاء تم مراجعتها للتأكد من استيفائها بالكامل واستبعاد غير الصالح منها للتحليل الأحصائي ، وبلغ عدد الاستثمارات الصحيحة (٣١٥) استثمارة بسنة (٨٢.٠٣%)

رابعاً: أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالي وتحقيقه للأهداف التي يسعى إليها تم استخدام ثلاث مقاييس سيكومترية هي مقياس ابعاد الالتزام التنظيمي و مقياس ابعاد ، ومقياس ابعاد الأداء التنظيمي ، ومقياس الجينات التنظيمية كأدوات لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة الدراسة، وفيما يلي وصف للمقاييس وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات وكل مقياس يتكون من مجموعة ابعاد فرعية ، وتعتبر الدرجة المرتفعة علي المقياس مؤشراً لارتفاع مستوي الأداء التنظيمي الفعال وتتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات (غير موافق بشدة ، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) لتقابل الدرجات(١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب ، والدرجة المرتفعة في أى عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة مرتفعه

١- مقياس ابعاد الالتزام التنظيمي : الذي يتكون ١٨ عبارته تقيس ثلاثة ابعاد هي (الالتزام الوجداني – الالتزام المعياري – الالتزام البقائي) ويقاس كل بعد من الابعاد الثلاثة (٦) عبارات فرعية علي التوالي لكل محور .

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

٢- مقياس الجينات التنظيمية: ويتكون من ٢٤ عبارة و يقيس اربعة ابعاد فرعية هي،(خصائص وظروف العمل ، الأجور والمكافآت والمزايا ، الاستقرار الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات) ويقاس كل بعد من الابعاد الاربعة (٦) عبارات فرعية

٣- مقياس الأداء التنظيمي: الذي يتكون ٢٥ عبارة تقيس خمسة ابعاد هي (التحديد الواضح والدقيق للأعمال والأنشطة، قابلية الهيكل التنظيمي للتطوير، الأداء الجيد للعمل، قابلية الوظيفة لترقي شاغلها، التوصيف الجيد للوظائف) ويقاس كل بعد من الابعاد الخمسة (٥) عبارات فرعية لكل محور .

الكفاءة السيكومترية للمقاييس:

١: الصدق: للتحقق من صدق المقاييس للبحث الحالي تم الاعتماد على طريقتين هما:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity

حيث تم عرض المقاييس الثلاثة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال ، وطلب منهم دراسة المقاييس وإبداء آرائهم فيهم من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عبارات كل مقياس بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وآثرت المقاييس الثلاثة ، وساعدت على إخراجهم بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات المقاييس الثلاثة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية اليه.

صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق المقاييس الثلاثة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وفقا لترتيبها داخل بنية المقياس الاصلي ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط بين درجات كل عبارته والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه جميعها معاملات ارتباط ايجابية داله عند مستوي دلالة ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد

فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من اتساق أبعاد كل مقياس مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت معاملات الارتباط داله جميعا عند مستوي دلالة ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية، (AMOS v.20)، (SPSS.v25) والي جانب الإحصاء الوصفي قام الباحث باستخدام الأساليب التالية:-

- للتأكد من صدق وثبات المقاييس المختلفة لمتغيرات الدراسة الحالية تم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس. - معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات المقياس.

- للإجابة عن تساؤلات البحث تم استخدام:

- ١-معامل ارتباط بيرسون لبحث دلالة الارتباط بين متغيرات الدراسة الثلاثة
- ٢-مقياس الإحصاء الوصفي DescriptiveStatisticMeasure المتوسطات الحسابيةMean و التكرارات Frequencies والانحرافات المعيارية Std. Deviation والنسب المئوية Percent لترتيب متغيرات الدراسة علي حسب الأهمية النسبية وعرض النتائج الدراسة بشكل افضل واكثر تقدماً.
- ٣-تحليل الأنحدار البسيط لتحديد العلاقة المباشرة بين الالتزام التنظيمي (المتغير المستقل) وبين الأداء التنظيمي (كمتغير تابع) للتحقق من مدي صحة الفرض الأول.
- ٤- تحليل الأنحدار البسيط لتحديد العلاقة بين الجينات التنظيمية (المتغير الوسيط) وبين الأداء التنظيمي (كمتغير تابع) للتحقق من مدي صحة الفرض الثاني.
- ٥- تحليل الأنحدار التدريجي لتحديد العلاقة غير المباشرة بين الالتزام التنظيمي (المتغير المستقل) وبين الأداء التنظيمي (كمتغير تابع) بعد دخول الجينات التنظيمية (كمتغير وسيط) للتحقق من مدي صحة الفرض الثالث.

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

٨- حدود الدراسة : التزم الدراسة الحالية بالحدود التالية:

حدود موضوعية تناول البحث الحالي ثلاثة متغيرات إجرائية ذات ابعاد فرعية وهي :

(متغير الالتزام التنظيمي - متغير الجينات التنظيمية - متغير الأداء التنظيمي)

حدود مكانية: تم تطبيق البحث على مجموعة من الموظفين الاداريين العاملين بالإدارات الإدارية لـ ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة بمنطقة العاشر (المصرية للملابس الجاهزة، اشرفكو للملابس، السويسرية للملابس، المساعيد للملابس، فاشون بوينت للملابس، ماري لوي للملابس)

حدود بشرية : تم تطبيق الدراسة على عينة ٣٨٤ موظف اداري من بالإدارات الإدارية لـ ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة بمنطقة العاشر

حدود زمانية : تم تطبيق الدراسة علي العينة الاساسية في النصف الاول من عام ٢٠٢٤م بمقر وفروع الإدارات الإدارية لـ ٦ شركات صناعة الملابس الجاهزة

٩-نتائج الدراسة ومناقشتها اولاً نتائج الاستجابات على ادوات الدراسة

اولاً:-نتائج الاستجابات على مقاييس الدراسة :

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل بعد من ابعاد كل مقياس، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل بعد من الابعاد الثلاثة لمقياس الالتزام التنظيمي والابعاد الأربعة لمقياس الجينات التنظيمية ، والابعاد الاربعه لمقياس الأداء التنظيمي ، فكانت النتائج كما هي موضحة في جدول التالي: ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق باستجابات افراد العينة علي مقاييس متغيرات البحث الثلاثة

جدول رقم (٢): توصيف متغيرات الدراسة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
	٠.٦٩	٣.٨١	الالتزام التنظيمي: المستقل
٣	٠.٧٨	٣.٤٣	الالتزام الوجداني
٢	٠.٧٦	٣.٨٧	الالتزام المعياري
١	٠.٥٨	٤.١٣	الالتزام البقائي
	٠.٧٧	٣.٤٩	الجينات التنظيمية: الوسيط
١	٠.٦٥	٣.٦٥	حقوق القرار

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

المعلومات	٣.٥٨	٠.٥٤	٢
المحفزات	٣.٢٣	٠.٧٣	٤
الهيكل التنظيمي	٣.٥٠	٠.٦٩	٣
الأداء التنظيمي: التابع	٣.٩٥	٠.٥٩	
التحديد الواضح والدقيق للأعمال والأنشطة	٣.٧٨	١.٩٣	٤
قابلية الهيكل التنظيمي للتطوير	٤.٠٠	٨٦٦.٠	٣
الأداء الجيد للعمل.	٤.٤٤	٧٢٦.٠	١
قابلية الوظيفة لترقي شاغلها	٤.٢٢	٩٧٢.٠	٢
التوصيف الجيد للوظائف	٣.٣٣	١.٨٠٣	٥

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الأحصائية.

حيث يتضح من الجدول التالي يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي متحقق بدرجة إيجابية ، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المقياس (٣.٨١) بانحراف معياري (٠.٦٩) وجاءت جميع الأبعاد ايجابية ، وجاء في الترتيب الأول (الالتزام البقائي) بمتوسط وزني (٤.١٣) وانحراف معياري (٠.٥٨) ، وجاء في الترتيب الثاني (الالتزام المعياري) بمتوسط وزني (٣.٨٧) وانحراف معياري (٠.٧٦) ، و يليه (الالتزام الوجداني) بمتوسط وزني (٣.٤٣) وانحراف معياري (٠.٧٨) وهي الأقل ايجابياً وفقاً لردود مجتمع الدراسة.

الجيئات التنظيمية متحقق بدرجة إيجابية ، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المقياس (٣.٤٩) بانحراف معياري (٠.٧٧) وجاءت جميع الأبعاد ايجابية ، وجاء في الترتيب الأول (خصائص وظروف العمل) بمتوسط وزني (٣.٦٥) وانحراف معياري (٠.٦٥) ، وجاء في الترتيب الثاني (الأجور والمكافآت والمزايا) بمتوسط وزني (٣.٥٨) وانحراف معياري (٠.٥٤) ، و آخر الترتيب (الاستقرار الوظيفي) بمتوسط وزني (٣.٢٣) وانحراف معياري (٠.٧٣) وهي الأقل ايجابياً وفقاً لردود مجتمع الدراسة.

كما يتضح أن مستوى الأداء التنظيمي - أن المتوسط العام للبعد " بلغ (٣.٩٥) ككل ، وانحراف معياري (٠.٥٩) ، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات العينة نحو البعد إيجابية ، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء في الترتيب الأول

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

الأكثر إيجابية عبارة (الأداء الجيد للعمل التي تحتاج إلى تطوير والمشكلات التي تعوق الأداء الجيد للعمل)، بمتوسط نسبي (٤.٤٤) وانحراف معياري (٧٢٦.٠)، وجاء في الترتيب الثاني عبارة نقوم بترقية شاغل الوظيفة إلى مواقع أفضل)، بمتوسط نسبي (٤.٢٢)، وانحراف معياري (٩٧٢.٠)، وفي الترتيب الثالث عبارة (التوصيف الجيد للوظائف) بمتوسط نسبي (٣.٣٣)، وانحراف معياري (١.٨٠٣)، وهي الأقل إيجابياً وفقاً لردود مجتمع الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة عند مستوي معنوية ٥% و ١% وذلك كمؤشر عن مدى الاتساق و الترابط بين أبعاد متغيرات الدراسة و المتغيرات الكلية حيث أنه كلما زادت قيمة معاملات الارتباط و ارتفعت درجة المعنوية الي الحد المقبول وفقاً لدرجة الثقة المحددة دل ذلك عن الاتساق الداخلي لأداة الدراسة و اختيار العبارات و الأبعاد المكونة للمتغيرات و هو ما يساهم بقدر كبير في حسن تقدير و دراسة العلاقات و اختبار صحة الفروض المطلوب دراستها وكانت النتائج علي النحو التالي كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (٣) : معامل الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة (٣١٥)

المتغير (١)	المتغير (٢)	المتغير (٣)	المتغير (٤)	المتغير (٥)	المتغير (٦)
الالتزام الوجداني	١				
الالتزام المعياري	.675***	١			
الالتزام اليقائي	.701***	.498**	١		
الجنينات التنظيمية	.740***	.675**	.427***	١	
الأداء التنظيمي	.83***	.685***	.694***	.845**	١

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS (***) تشير الي معنوية معامل الارتباط عند ١% (***) تشير الي معنوية معامل الارتباط عند ٥% (***) تشير الي معنوية معامل الارتباط عند ١%

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة وذلك كالتالي:-

-هناك ارتباط موجب ومعنوي قوي بين متغيرات الالتزام التنظيمي مع بعضها البعض، وعند مستوي معنوي ٠.٠١ ، وهذا معناه ان كلا منهما يقود الي تحقيق الاخر وانها جميعا تعتبر محددات وابعاد أساسية لوجود جينات تنظيمية عمل منظمي.

-وجود ارتباط معنوي موجب بين متغيرات الالتزام التنظيمي ومتغير الجينات التنظيمية للعاملين و للمديرين عند مستوي معنوي ٠.٠١

- وجود ارتباط معنوي موجب بين متغيرات الالتزام التنظيمي ومتغير الأداء التنظيمي للعاملين عند مستوي معنوي ٠.٠١

- وجود ارتباط معنوي موجب بين متغيرات الجينات التنظيمية للمديرين وبين الأداء التنظيمي للعاملين عند مستوي معنوي ٠.٠١

ثانيا :نتائج الاجابة على تساؤلات وفروض البحث :

تم ترجمة مشكلة البحث إلى مجموعة من التساؤلات التي تحتاج من خلال التقصي والتحليل النظري والاحصائي إلى تقديم إجابات واضحة، وقد اسفرت هذه التساؤلات عن ثلاثة فروض لمحاولة الاجابة علي تساؤلات الدراسة هي:

الفرض الأول:- " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني، الالتزام المعياري، الالتزام البقائي) وبين الأداء التنظيمي"

ولأختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الأندادار البسيط وتوضح نتائج بشكل اجمالي من خلال الجدول التالي ، وتوضيح نتائج لكل بعد من ابعاد الالتزام التنظيمي علي حدي في الجداول ارقام (٥، ٦، ٧) علي التوالي:

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

جدول رقم (٤): نتائج تحليل الانحدار البسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي للعاملين ن (٣١٥)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٤.٨١٠		ثبات الانحدار
معنوي	٠.٠٠١	٣.٤٣٦	٠.١٩١	٠.٩١١	٠.١٩١	الالتزام التنظيمي
					١١.٨١٢	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠١	مستوي الدلالة
					٠.٠٣٦	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

بين الجدول السابق ان ابعاد جودة حياة العمل بشكلها الإجمالي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الأداء التنظيمي ، وكذلك وجود الالتزام التنظيمي علي الأداء التنظيمي للعاملين حيث كانت (ف) = ١١.٨١٢ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠١) وان وجود جودة لحياة العمل يفسر نحو (٣.٦%) من التباين في الأداء التنظيمي

جدول رقم (٥): نتائج تحليل الانحدار البسيط في العلاقة بين الالتزام الوجداني والأداء التنظيمي للعاملين ن (٣١٥)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٣.٩١٧		ثبات الانحدار
معنوي	٠.٠٠٥	٢.٧٠٠	٠.١٥٦	٠.٦٢٦	٠.١٥٦	الالتزام الوجداني
					٧.٨٥٨	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٥	مستوي الدلالة
					٠.٠٢٦	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معجوز

بين الجدول السابق ان بعد الالتزام الوجداني يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الأداء التنظيمي ، وكذلك وجود خصائص وظروف العمل مواتية علي الأداء التنظيمي حيث كانت (ف) = ٧.٨٥٨ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٥) وان وجود الالتزام الوجداني تفسر نحو (٢.٦%) من التباين في الأداء التنظيمي

جدول رقم (٦): نتائج تحليل الأنداد البسيط في العلاقة بين الالتزام المعياري و الأداء التنظيمي

ن (٣١٥)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٣.٨٨٩		ثبات الانحدار
معنوي	٠.٠٠٥	٢.٧٧٨	٠.١٥٦	٠.٦٦٠	٠.١٥٦	الالتزام المعياري
					٧.٧٢٥	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٥	مستوي الدلالة
					٠.٠٢٦	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$

بين الجدول السابق ان بعد الالتزام المعياري يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الأداء التنظيمي ، وكذلك الالتزام المعياري علي الأداء التنظيمي حيث كانت (ف) = ٧.٧٢٥ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٥) وان وجود الالتزام التنظيمي يفسر نحو (٢.٦%) من التباين في الأداء التنظيمي .

جدول رقم (٧): نتائج تحليل الأنداد البسيط في العلاقة بين الالتزام البقائي والأداء التنظيمي

ن (٣١٥)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٤.١٨٥		ثبات الانحدار
معنوي	٠.٠١٩	٢.٤١٣	٠.١٣٩	٠.٥٩٧	٠.١٣٩	الالتزام البقائي
					٨٢٠	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠١٩	مستوي الدلالة
					٠.٠٢٣	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$

أثر جينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

بين الجدول السابق رقم(٧) ان بعد الالتزام البقائي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الأداء التنظيمي ، وكذلك وجود الالتزام البقائي علي الأداء التنظيمي حيث كانت (ف) = ٨٢٠ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠١٩) وان وجود الالتزام البقائي يفسر نحو (٢.٣%) من التباين في الأداء التنظيمي ويمكن من خلال النتائج السابقة قبول صحة الفرض الأول الذي ينص علي " وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني، الالتزام المعياري، الالتزام البقائي) وبين الأداء التنظيمي " الفرض الثاني: - يهدف هذا الفرض الي اختبار تأثير الابداع القيادي للمديرين علي الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي يمكن صياغته كالتالي: - " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية وبين الأداء التنظيمي " جدول رقم (٨): نتائج تحليل الانحدار البسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والأداء التنظيمي ن (٣١٥)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٠.٩٢٣		ثبات الانحدار
معنوي	٠.٠٠٠	٤.٤٣٩	٠.٢٤٣	١.٥٥٧	٠.٢٤٣	الجينات التنظيمية
					١٩.٦٤٠	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٠	مستوي الدلالة
					٠.٠٦٣	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

بين الجدول السابق ان ابعاد الجينات التنظيمية بشكلها الإجمالي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الأداء التنظيمي ، وكذلك وجود جينات تنظيمية علي الأداء التنظيمي حيث كانت (ف) = ١٩.٦٤٠ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٠) وان وجود جينات تنظيمية يفسر نحو (٦.٣%) من التباين في الأداء التنظيمي .

أثر جينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

ويمكن من خلال النتائج السابقة قبول صحة الفرض الأول الذي ينص علي " وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية والأداء التنظيمي " الفرض الثالث: - يهدف هذا الفرض الي اختبار عما اذا كانت الجينات التنظيمية لها تأثير وسيط علي العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توسط الجينات التنظيمية العلاقة بين الالتزام التنظيمي و الأداء التنظيمي "

جدول رقم (٩): نتائج تحليل الانحدار التدريجي في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي واثر الجينات التنظيمية علي العلاقة بينهما ن (٣١٥)

البعد	معامل الارتباط R	معامل الارتباط R 2	معامل الانحدار (B)	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	T	Sing. T	نوع التأثير	R2
ثبات الانحدار			٠.٠٦١	٠.٠٠٠	-٠.٠٧٨	٠.٩٤٠		
الجينات التنظيمية	٠.٢٤٤	٠.٠٦٠	٢.٠٣٣	٠.٣٤٤	٥.٤٥٢	٠.٠٠٠	معنوي	٠.٠٦١
الجينات التنظيمية والالتزام البقائي	٠.٣٠٠	٠.٠٩٠	٠.٣٦٧	٠.٢٠٤	٣.٢١٢	٠.٠٠١	معنوي	٠.٠٨٧
معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)	١٥.٢٦٠							المجموع = ٠.١٤٣
مستوي الدلالة	٠.٠٠٠							
معامل التحديد (R)	٠.١٤٣							

المصدر: التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$

تشير نتائج الجدول السابق الي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية من جانب الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي من الجانب المقابل . وعند دخول الجينات التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي اقتصر التأثير علي بعد الالتزام البقائي ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط R (٠.١٤٣) وبالتالي فإن المتغيرات الداخلة (الجينات التنظيمية وتفاعلة مع الالتزام التنظيمي) تفسر نحو (١٤.٣%) من التباين في الأداء التنظيمي ،

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

وكانت قيمة ف (١٥.٢٦٠) وهي ذات دلالة معنوية عند (٠.٠٠٠). ويمكن من خلال النتائج السابقة قبول صحة الفرض الثالث.

ولامكانية تحديد أثر الوساطة لمتغير الجينات التنظيمية في العلاقة بين الالتزام التنظيمي لابد وان نحدد تأثير المتغير الوسيط (الجينات التنظيمية) في هذه العلاقة ، لانه لابد وان يحدث اما تغير في قيمة (R2) لصالح المتغير الوسيط أو يخفت تأثير المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) علي المتغير التابع (الأداء التنظيمي) ومن خلال الجدول التالي يوضح ملخصاً لقيم (R2) قبل وبعد دخول المتغير الوسيط (الجينات التنظيمية) والمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) علي المتغير التابع (الأداء التنظيمي)

جدول رقم (١٠): قيم (R2) قبل وبعد دخول المتغير الوسيط ((الجينات التنظيمية) والمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) علي المتغير التابع (الأداء التنظيمي)

المتغير المستقل	قيم R2 قبل دخول المتغير الوسيط	قيم R2 بعد دخول المتغير الوسيط	التغير في قيم R2
الالتزام التنظيمي	٠.٠٣٦	تم ازالته	---
الالتزام الوجداني	٠.٠٢٦	تم ازالته	---
الالتزام المعياري	٠.٠٢٦	تم ازالته	---
الالتزام البقائي	٠.٠٢٣	٠.٠٨٧	٠.٠٦٤

ومن خلال النتائج السابقة يمكن استعراض الآتي:-

بعد دخول المتغير الوسيط المتغير الوسيط (الجينات التنظيمية) في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي تم إزاحة تأثير المتغير المستقل (الالتزام الوجداني، الالتزام المعياري، الالتزام البقائي) علي المتغير التابع (الأداء التنظيمي) ، مما يدل علي وجود وساطة كاملة للجينات التنظيمية في هذه العلاقة. زيادة تأثير بعد الالتزام البقائي بعد دخول المتغير الوسيط (الجينات التنظيمية) في العلاقة مما يدل علي وجود وساطة جزئية للجينات التنظيمية في هذه العلاقة.

١٠- النتائج والتوصيات:-

أولاً: نتائج الدراسة:

١- " وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني، الالتزام المعياري، الالتزام البقائي) وبين الأداء التنظيمي "

٢- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية والأداء التنظيمي "

٣- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية من جانب الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي من الجانب المقابل . وعند دخول الجينات التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي اقتصر التأثير علي بعد الالتزام البقائي

ثانياً: توصيات الدراسة :

١- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا المجال لأهمية الكشف والتقصي حول هذه المتغيرات وما لها من دور فعال في نجاح العمل وكفاءة الأداء التنظيمي في البيئة الإدارية وتحقيق الجودة والوصول للأهداف المرغوب تحقيقها للمنظمة.

٢- التأكيد على نقل رؤية وأهداف الإدارات الإدارية للشركات الـ ٦ الصناعية بشكل واضح وشفاف إلى جميع العاملين لنشر وتفعيل مبادئ الجينات التنظيمية لتحقيق الأهداف المراد الحصول عليها وحس العاملين نحو أداء تنظيمي فعال والاهتمام بدعم مهارات العاملين في جميع المستويات وتوفير بيئة عمل هادئة ومريحة والحرص علي ان ينعم العاملين باستقرار وظيفي.

٣- التأكيد علي وجود فعال للجينات التنظيمية بابعاده كمتغير هام وجوهري يرتبط ارتباط عكسي بالالتزام والاداء التنظيمي نحو إدارات الإدارية للشركات الـ ٦ الصناعية

٤- إشراك العاملين في وضع سياسة وأهداف إدارات الإدارية للشركات الـ ٦ الصناعية لزيادة أدائهم التنظيمي نحو الشركات وتوسيع قاعدة صنع القرار لدعم اتواجد الجينات

أثر جيناه العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معبوز

التنظيمية الفعالة وحتى تكون القرارات اكثر تحسينا واكثر تحسينا لمشاركة جميع المنوطين بالتنفيذ في صنع وتنفيذ القرارات .

٥-تعديل لائحة الموارد البشرية، بإضافة صلاحيات أكثر لأعضاء فريق العمل وعدم تركيز القرارات عند مستوى قياده فقط، لرفع درجة مرونة والكفاءة الشخصية كمحفزات للاداء التنظيمي الفعال ، وكمقومات لدوافع الانجاز وتحقيق الذات .

٦-الاستفادة من تجارب التحول الرقمي والتغيير الاداري لدى المنظمات الأخرى الخاصة والحكومية من الناحية الإدارية والمالية لدعم الاداء الاداري

ثالثاً:بحوث مستقبلية:

يقترح الباحث قيام الباحثين باجراء بحوث مستقبلية تربط بين متغيرات البحث ومجموعة من المتغيرات التي تغطيها الدراسات السابقة مثل الثقة الاستراتيجية ، صوت العمل ، العدالة التنظيمية ، وغيرها

١١-مراجع الدراسة:

اولاً:قائمة المراجع العربية :-

- سامية خميس أبو نداء،(٢٠١٧)" تحليل العلاقة بين المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة،
- سيد محمد جاد الرب،(٢٠١٥) الإتجاهات المعاصرة في إدارة الأعمال: مناهج التميز التنافسي، القاهرة، دار النهضة العربية، ١١٥ .
- عامر سالم مصطفى الصيادي،(٢٠٠٨) "دور الرضا الوظيفي في تعزيز الأداء الاستراتيجي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، ص ١ .
- عبد الحكيم أحمد الخزامي،(٢٠١٢) ، تكنولوجيا الأداء، مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع والتقدير، مصر الجديدة، القاهرة، ص ١٩ .
- هاجر محمد، أبو الفضل،(٢٠٠٧) "أثر الذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على البنوك التجارية في القاهرة الكبرى، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة
- جيهان تونسي،سلسبيل البدوي،(٢٠٢٢)بعنوان"جودة حياة العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي"دراسة ميدانية لعينة من العاملين ،رسالة ماجستير غير منشورة،إدارة الاعمال ، جامعةقاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

أثر الجينات العمل التنظيمية كوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتمسك الأعداء التنظيمي: دراسة ميدانية ...

د/ محمد جميل مصطفى معجوز

-حامد كاظم متعب (٢٠٠٨) بعنوان "دو الثقة التنظيمية في تحسين مستوى مخرجات العمل الموقفية والسلوكية. مجلة القادسية لعلوم الإدارة والإقتصاد، مجلد ١٠، عدد ٢، ص ٢٤-٤٨.

-خليل شرقي، (٢٠٢٢) التوجهات البحثية والفكرية ل DNA التنظيمي:دراسة ببلومترية. مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، مجلد ١٦، عدد ١، ص ٤٦٣-٤٨٠. دراسة ميدانية في قطاع الملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التجارة،جامعة قناة السويس،جمهورية مصر العربية.

-رضا السيد محمد سليمان، (٢٠٢٣) بعنوان " علاقة ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية بالأداء الابداعي الفعال ودوافع وحاجات العاملين نحو الشركة لدي عينة من الموظفين ببعض الشركات الخاصة،المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس

-شاهستا لبد، (٢٠١٥) "أثر الجينات التنظيمية على قدرات المرؤوسين الابتكارية دراسة تطبيقية على البنوك التجارية " رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعه كفر الشيخ، كلية التجارة.
-عادل عبد المنهم المسدي،(٢٠٠٩) نموذج مقترح للعلاقة بين الجينات التنظيمية ودوافع العاملين نحو العمل ، مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، العدد الثاني والسبعون، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

-عبدالرحمن السلواوي، وغنيم،أسيل (2022) الجينات التنظيمية وأثرها على الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كمتغير وسيط:دراسة ميدانيةعلى شركات الصناعات الدوائية في فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد ٣٠، عدد ٢، ص ٣٥-٦٨.

-فاطمة علي محمد الربابعة وغازي رسمي أبو قاعود (٢٠١٢): اثر جودة الخدمات الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الاستخراجية: دراسة تطبيقية على شركات البوتاس العربية ، الفوسفات ، الأسمت الأردنية. " مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، مج ٢٤، ع ١.

-هالة عبد الرحمن عبد والوهاب (٢٠١٧) بعنوان ""دور القيادة التحولية في تحقيق الالتزام التنظيمي"

ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية :-

- Buchanan, B. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization Administrative" Science Quarterly, Vol. 19, (1994)
- Hall, D. T. Schneider, B., and Nygren, H. T. "Personal factors in Organization Identification of Administrative" Science Quarterly, Vol. 15, (1990).
- Hall, D. T. Schneider, B., and Nygren, H. T. "Personal factors in Organization Identification of Administrative" Science Quarterly, Vol. 15, (1990)
- Mrayyan, M.T., and Al-Faouri, I.,(2018)," Career commitment and job performance of Jordanian nurses. Nursing Forum, Vol.43 No.1.pp 24-37.
- North Craft, G. B. and Neale, A." Organizational Behavior", Dryden, Chicago, (1990).
- Pucetaite, R., Novelskaite, A. (2014). The Mediating Effect of Organizational Trust in the Relationship between Leader Member Exchange and Organizational Innovativeness. Economics and Management, 19(2).192-201. <http://doi.org/10.5755/j01>.
- REHMAN; Khalid., et al, Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment- A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 3, No. 1, January, 2013, P.87.
- Sheldon, G. R. "Investment and Involvement As Mechanisms Production Commitment to the Organization", Science Quarterly, Vol. 36, (1991)
- Akbarian et al., "A Review of Functional Damage Factors," Journal of Scientific Research and Development, vol. 2(1): 2015,

-
- Anwar; Farooq- Mediating Role of Organizational Commitment among Leadership Styles and Employee Outcomes-an Empirical Evidence From Teem Sector of Pakistan, International Journal in Economics and Social sciences, Vol. 2, No. 3, 2012, P. 141
 - Arshadi,N; Hayavi,G.,(2013)," The Influence of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role m of OBSE", Procedia - Social and Behavioral Sciences,Vol. 84 ,pp. 739 – 743.
 - Bains, Gurnek (2015). Cultural DNA: The Psychology of Globalization. New Jersey: John wiley & sons, P.45
 - chapman.j (1999). "psycollogical support liendredution of job stress nursing management" vol-24 n.5.may .
 - Chib , S. (2012) “Quality Of Work Life And Organizational Performance Parameters At Workplace “ SEGI Review, Vol.5 , No:(2) . Pp: 36-47
 - Cichyet,R.,F., Cha,J.,and Kim,S.,(2019)," The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders", International Journal of Hospitality Management,Vol. 28, pp. 53–62
 - El Badawy , Tarek A, Chinta , Ravi And Magdy , Mariam M. (2017) “ Does ‘Gender’ Mediate Or Moderate The Relationship Between ‘Quality Of Work Life’ And Organizational Commitment’? Evidence From Smes In Egypt “,Gender In Management, Vol. 33 No. (4) . Pp: 332-348.
 - Elsakaan, R. A., Ragab, A. A., El-Gharbawy,. A., & Ghanem, A.-N. (2021). The Impact of the Organizational DNA on the Institutional Excellence of Alexandria Petroleum Companies through Improving Organizational Performance as a Mediating Variable. Open Access Library Journal, 8(7), 1-13. <http://doi.org/10.4236/oalib.1107691>.

-
- Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi, (2018) "Quality Of Work Life Of Emirati Womenand Its Influence On Job Satisfaction And Turnover Intention: Evidence From The UAE", Journalof Organizational Change Management, Vol. 31 Issue: 2, Pp.352-370.
 - Herbiniak, L. and Alutto, J. "Personal and Work-related factor in the Development of Organization commitment, Administrative" Science Quarterly, Vol. 17, (1992).
 - Hermawati , Adya (2014) "Quality Of Work Life And Organizational Trust Related To Job Satisfaction And Organizational Commitment At Private Higher Education Institutions In Malang-Indonesia “, Journal Of Basic And Applied Scientific Research , Vol.4 , No:(2) . Pp: 349-357
 - Islam , Mohammd Baitul (2012) “ Factors Affecting Quality Of Work Life : An Analysis On Employees Of Private Limited Companies In Bangladeh “, Global Journal Of Management And Business Research ,Vol.12 , Issue (18) . Pp: 22-31
 - Johns, G. Organizational Behavior: "Understanding and Managing Life at Work", 4 th Edition Harper Collins College Published,(1996).
 - Kodikal , Rashmi And Ur Rahiman , Habeeb (2016) “Influence Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment Amongst Employees In Manufacturing Sector “ , International Journal In Multidisciplinaryand Academic Research (SSIJMAR) , Vol. 5, No.(5) .
 - Kotrba; M.Lindsey, THE Antecedents and Consequences of the Variability in Job satisfaction, Unpublished Doctoral of Philosophy Research, Wayne State University, Michigan, 2007, P. 4.
 - L.porter.r "steers,r mowday and b.boulian .1974." commitment job satisfaction and turnover among psychiatrio technicians journal of applied fsychology" 59(october 1974).

-
- L.Saxon; Nancy, Understanding Organizational Commitment and Satisfaction of Tacoma Life Cycle Management Command Association, Technology and Logistics Associate, published Magister Research, Lawrence Technological University, South Field, Michigan, 2012, p. 83.
 - Landry,G.,and Vandenberghe,C., (2012,("Relational commitments in employee–supervisor dyads and employee job performance", The Leadership Quarterly, Vol.23 ,PP.293–308.
 - Mayer, R., & Schoorman, F. D., “Differentiating Antecedents of Organizational Commitment ,”Journal of Organizational Behavior, Vol. 19. (1999).
 - Mehdi; Rezvaniamin, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses, Life Science Journal, Vol. 10, No. 5, 2013, P. 1
 - Mowday, R. T. Porter. L. W. and Steers. R. M. "Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", New York: Academic Press, (1992).
 - Nafei w (2015) "the role of organizational DNA in improving organizational performance A study on the industrial companies in Egypt international business" research vol 8 no 1 camadian pp 117-130
 - North Craft, G. B. and Neale, A." Organizational Behavior", Dryden, Chicago, (1990).
 - Pio , Riane Johnly And Tampi , Johny Revo Elia (2018)” The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior “ , International Journal Of Law And Management , Vol. 60, No.(2) . Pp. 757-767
 - Robert,E liot and Fred lathans 1992 "organizational behavior" . mcg raw hill book company,london.

-
- Rose , Raduan C., Uli , Loosee Beh, Jegak And Idris , Khairuddin (2006/)
“Quality Of Work Life Careerquality Of Work Life: Implications
Of Career Dimensions “,Journal Of Social Sciences Vol. 2, Issue 2
. Pp:61-67
- S,zilagy and wallace ,m , (1987),organizational behavior and
performance,fourth edition glen view scott forsmann and co.1987
.URI: <http://dspace.univmsila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/22309>
- Sheel , Shalini , Sindhwani , Bhawna Khosla , Goel , Shashank And
Pathak , Sunil ,(2012) , “ Quality Of Work Life, Employee
Performance And Career Growth Opportunities: A Literature
Review “, International Journal Of Multidisciplinary Research,
Vol.2 Issue 2 . Pp: 291- 300
- Sheldon, G. R. "Investment and Involvement As Mechanisms Production
Commitment to the Organization", Science Quarterly, Vol. 36,
(1991)
- Sheldon, M. E.," Investments and Involvement as Mechanisms Producing
Commitment to the Organization, Administrative Science
Quarterly", Vol. 16, No. 2, (2002).
- Shi; K. Maryam& Shaverdian; Gayane, Model of Occupational Stress that
Take of Organizational Commitment and Normal Personality type
in Staff of Bank, Life Science Journal, Vol. 9, No. 1, 2012, p. 794.
- Shukla. K & Singh. A (2016) To Study the Factors Affecting the Job
Satisfaction and Level of Job Satisfaction at Baswara Garments
Ltd, The International Journal of Indian Psychology, Vol. 3, Issue.
3, No. 9, pp 95-109).
- Vecchio; P. Robert, Organizational Behavior, (Third Edition,
Philadelphia: The Dynamic Press, 1995),