

أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء
الوظيفي في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر

جبر عبد الله العطية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي

في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر

جبر عبد الله العطية

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يونيو ٢٠٢٣

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذا البحث عملي بيدي وجهدي الشخصي، إلا المقتبسات والمقتطفات فإنني أشرت إلى مصدرها الأصلي في قائمة المصادر والمراجع.



التوقيع:

التاريخ: يونيو ٢٠٢٣

الاسم: جبر عبد الله العطية

الرقم الجامعي: ٤١٨١٢٢٧

العنوان: نيلاي

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الشكر والتقدير

إن الحمد لله الواحد الأحد، له الفضل والمنة في أن مكَّنني من إنجاز هذا البحث، بعد رحلةٍ تخللها كثيرٌ من الصَّعاب. والصلاة والسلام على رسول الله، محمد بن عبد الله، صلى الله عليه وسلّم، وبعد...
فإني أخصُّ بالشُّكرِ والعرفانِ كلَّ من ساعدني لإتمام بحثي، وأخصُّ بالشكر المشرفَ القدير، بارك الله فيه وفي أهله، الدكتور علي ناصر الطحيطاح، على كل ما بذله معي من جهد، وما قدمه من نصح وإرشاد وتوجيه وتشجيع، فبارك الله فيه وجزاه عني كل خير. كما أشكر جميع الأساتذة الكرام، أعضاء هيئة التدريس بكلية القيادة والإدارة، وفي مقدمتهم عميد الكلية ومساعدوه، ورئيس القسم، وطاقم إدارة الكلية، خصوصًا الدكتور الفاضل إسحاق إبراهيم أحمد بني ملحَم، على ما قدمه من إسهامات وإرشادات.

كما أشكر والدي ووالدي الكريمن، اللهم احفظهما كما ربياني صغيرًا.
وأشكر كذلك زوجتي وأبنائي، لدعمهم المعنوي لي أثناء رحلتي الدراسية.
والله من وراء القصد

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui kesan motivasi ke atas prestasi kerja dalam kalangan pekerja di Kementerian Perbandaran dan Alam Sekitar, Qatar dan untuk mengesahkan kesan komitmen organisasi sebagai pembolehubah pengantara dalam hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Kajian semasa ini menggunakan kaedah deskriptif analitikal dengan mengedarkan borang soal selidik untuk mengukur pembolehubah kajian dan dimensinya, di mana 589 borang soal selidik telah diedarkan kepada sampel kajian namun hanya 476 borang soal selidik telah dikembalikan, di mana kadar tindakbalas adalah sebanyak 81 %. Setelah data disemak, diperiksa dan disemak semula, hanya 436 sahaja yang sah digunakan untuk dianalisis. Untuk menganalisis data, pengkaji menggunakan analisis statistik untuk mencapai keputusan yang diinginkan menggunakan program SPSS untuk analisis primer dan perisian Partial Least Square (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis kajian. Keputusan kajian menunjukkan terdapat kesan langsung dan signifikan secara statistik motivasi dan komitmen organisasi ke atas prestasi kerja dan kesan langsung motivasi ke atas komitmen organisasi. Untuk hubungan tidak langsung, keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan positif tidak langsung kesan motivasi terhadap prestasi kerja melalui pembolehubah pengantara iaitu komitmen organisasi. Justeru kajian ini menyetujui kepentingan peranan komitmen organisasi dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan populasi kajian dan boleh digeneralisasikan kepada semua Kementerian di Qatar yang mempunyai budaya dan polisi yang sama dalam pengurusan sumber manusia. Akhirnya, kajian ini mengesyorkan penggunaan strategi baru dan polisi untuk meningkatkan tahap prestasi pekerja Kementerian Perbandaran dan Alam Sekitar, khususnya dan sektor swasta dan kerajaan amnya.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التحفيز على الأداء الوظيفي للموظفين في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر، والتحقق من أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي. وقد استخدمت الدراسة الحالية المنهج التحليلي الوصفي، من خلال توزيع استبانة مقياس لمتغيرات الدراسة بجميع أبعادها، حيث تم توزيع (٥٨٩) استبانة على المجتمع المستهدف، وقد تم استرجاع (٤٧٦) استبانة، بنسبة استجابة (٨١٪). وبعد مراجعة البيانات وفحصها وتنقيحها أصبحت الاستبانات الصالحة للتحليل (٤٣٦) استبانة، وقد استخدم الباحث التحليل الإحصائي للوصول إلى النتائج المرجوة، باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات الوصفية والتحليلات الأولية، وبرنامج المربعات الجزئية (سمارت - بي إل إس) لاختبار فرضيات الدراسة الحالية، وكشفت النتائج أن جميع فرضيات الدراسة مدعومة، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً مباشراً ودالاً إحصائياً لكل من التحفيز والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي. كما وجدت الدراسة أن هناك تأثيراً مباشراً للتحفيز على الالتزام التنظيمي. وفيما يخص العلاقة غير المباشرة فقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً غير مباشر للتحفيز على الأداء الوظيفي، من خلال المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي، وحيث كانت الوساطة جزئية، لذا فإن نتائج الدراسة الحالية قد تكون لها آثار إيجابية من حيث أهمية إبراز دور الالتزام التنظيمي والتحفيز في تعزيز ورفع مستوى الأداء على مجتمع الدراسة، والتي قد تعمم على كل الدوائر الحكومية في دولة قطر التي تتبع في الأغلب الثقافة والسياسات نفسها، المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وأخيراً توصي هذه الدراسة بتبني استراتيجيات وسياسات جديدة لرفع مستوى الأداء، لدى موظفي وزارة البلدية والبيئة بشكل خاص، والقطاعين الخاص والعام.

ABSTRACT

The study aimed to investigate the effect of motivation on the job performance among the employees in the Ministry of Municipality and Environment - Qatari, and to verify the impact of organizational commitment as a mediating variable in the relationship between motivation and job performance. The current was a quantitative study, which employed the descriptive analytical method by distributing a questionnaire to measure the study variables and its dimensions, where 589 questionnaires were distributed to the target sample and 476 questionnaires were returned, with a response rate of 81 %. After the data was reviewed, examined, and revised, the questionnaires valid for analysis became 436. For analysing data, the researcher used statistical analysis to reach the desired results by using the statistical program SPSS to analyse the primary analyses, and Partial Least Squares (PLS-SEM) software approach to test the hypotheses of the current study. The results revealed that all the hypotheses of the study are supported. It showed that there is a direct and statistically significant effect of both motivation and organizational commitment on job performance, and direct effect of motivation on organizational commitment. For indirect relationship, the results of the study showed that there is an indirect positive effect of motivation on job performance through the mediating variable, organizational commitment, and it was partial mediation. The study concluded that there is a direct and statistically significant impact of both organizational commitment and motivation on job performance. There also was an indirectly positive impact of organizational commitment on job performance through the mediating variable. The results showed a partially mediation effect of organizational commitment. Therefore, the results of the current study may have positive effects in terms of the importance of highlighting the role of organizational commitment and motivation in enhancing and raising the level of performance on the study population, which may generalize the results to all government departments in the State of Qatar that mostly follow the same culture and policies related to human resources management. Finally, this study recommends the adoption of new strategies and policies to raise the level of performance of the employees of the Ministry of Municipality and Environment in particular, and the private and public sectors in general.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
ل	قائمة الجداول
ن	قائمة الملاحق
س	قائمة المعادلات
	الفصل الأول: المقدمة
١	١,١ التمهيد
٢	١,٢ خلفية الدراسة
٨	١,٣ مُشكلة الدراسة
١٢	١,٤ أسئلة الدراسة
١٢	١,٥ أهداف الدراسة
١٣	١,٦ أهمية الدراسة
١٣	١,٦,١ الأهمية العلمية
١٤	١,٦,٢ الأهمية التطبيقية
١٥	١,٧ حُدود الدراسة
١٥	١,٧,١ الحدود الموضوعية
١٦	١,٧,٢ الحدود الزمانية
١٦	١,٧,٣ الحدود البشرية
١٦	١,٧,٤ الحدود المكانية
١٦	١,٨ مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

١٦	التحفيز	١,٨,١
١٧	الدافع	١,٨,٢
١٧	الأداء الوظيفي	١,٨,٣
١٧	الالتزام التنظيمي	١,٨,٤
١٨	خلاصة الفصل الأول	١,٩

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

١٩	التمهيد	٢,١
١٩	لمحة عن متغيرات الدراسة	٢,٢
٢١	الأداء الوظيفي	٢,٣
٢٤	أبعاد الأداء الوظيفي	٢,٣,١
٢٦	التحفيز	٢,٤
٣١	الفرق بين الحوافز والدوافع	٢,٤,١
٣٢	أنواع التحفيز	٢,٤,٢
٣٢	التحفيز المادي	٢,٤,٣
٣٥	التحفيز المعنوي	٢,٤,٤
٣٩	الالتزام التنظيمي	٢,٥
٤١	أهمية الالتزام التنظيمي	٢,٥,١
٤٢	أبعاد الالتزام التنظيمي	٢,٥,٢
٤٤	تطوير فرضيات الدراسة	٢,٦
٤٤	أثر التحفيز على الأداء الوظيفي	٢,٦,١
٤٥	العلاقة بين التحفيز والالتزام التنظيمي	٢,٦,٢
٤٧	العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي	٢,٦,٣
٤٨	النظرية الداعمة لنموذج الدراسة	٢,٧
٥٠	نموذج الدراسة	٢,٨
٥٠	فرضيات الدراسة	٢,٩
٥١	خلاصة الفصل الثاني	٢,١٠

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٥٢	٣,١	التمهيد
٥٣	٣,٢	تصميم الدراسة
٥٣	٣,٢,١	منهج الدراسة
٥٤	٣,٢,٢	خطوات تصميم الدراسة
٥٥	٣,٣	مجتمع وعينة الدراسة
٥٥	٣,٤	عينة الدراسة
٥٧	٣,٥	أدوات الدراسة
٥٨	٣,٥,١	الوثائق والمصادر الأولية
٥٨	٣,٥,٢	الاستبانة
٦٠	٣,٦	طريقة جمع البيانات
٦٠	٣,٧	صدق البيانات وثباتها
٦١	٣,٧,١	الصدق
٦١	٣,٧,٢	الثبات
٦٢	٣,٨	الدراسة الاستطلاعية
٦٤	٣,٩	خُلاصةُ الفصل الثالث

الفصل الرابع: عرض وتحليل بيانات الدراسة

٦٥	٤,١	التمهيد
٦٦	٤,٢	معدلات الاستجابة
٦٧	٤,٣	الأساليب الإحصائية لفحص ووصف البيانات
٦٧	٤,٣,١	التحليل الأولي للبيانات
٦٨	٤,٣,١,١	فحص البيانات وتنقيحها
٦٨	٤,٣,١,١,١	معالجة البيانات المفقودة
٦٩	٤,٣,١,١,٢	حذف البيانات ذات القيم المتطرفة
٧٠	٤,٣,١,٢	التوزيع الطبيعي للبيانات
٧٢	٤,٣,١,٣	خطية البيانات
٧٣	٤,٣,٢	التحليل الوصفي

٧٣	٤,٣,٢,١	التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
٧٥	٤,٣,٢,٢	التحليل الوصفي لبيانات متغيرات الدراسة
٧٦	٤,٤	اختبار التداخل الخطي وجودة البيانات
٧٨	٤,٥	التحليل الاستدلالي
٧٩	٤,٥,١	مؤشرات جودة المطابقة في نموذج الدراسة
٨٠	٤,٥,٢	تقييم النموذج القياسي للدراسة <i>Assessment of Measurement Model</i>
٨١	٤,٥,٢,١	تقييم الصدق التقاربي
٨٦	٤,٥,٢,٢	تقييم صدق التمايز في نموذج القياس
٩٤	٤,٥,٣	تقييم النموذج البنائي (<i>Assessment of Structural Model</i>)
٩٥	٤,٥,٣,١	معيار جودة التنبؤ (Q^2)
٩٦	٤,٥,٣,٢	معيار جودة المطابقة (<i>Goodness-of-fit (GOF)</i>)
٩٧	٤,٥,٣,٣	معامل التحديد <i>R Square</i>
٩٩	٤,٥,٣,٤	معامل حجم الأثر (<i>F-Square</i>)
١٠٠	٤,٥,٤	المسارات واختبار الفرضيات
١٠٠	٤,٥,٤,١	اختبار الفرضية الأولى
١٠٣	٤,٥,٤,٢	اختبار الفرضية الثانية
١٠٥	٤,٥,٤,٣	اختبار الفرضية الثالثة
١٠٨	٤,٥,٤,٤	اختبار الفرضية الرابعة
١٠٩	٤,٥,٥	نوع التوسط للالتزام التنظيمي
١١٠	٤,٦	خلاصة الفصل الرابع

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

١١٢	٥,١	التمهيد
١١٢	٥,٢	مناقشة نتائج الدراسة
١١٣	٥,٢,١	نتائج الفرضية الأولى
١١٤	٥,٢,٢	نتائج الفرضية الثانية
١١٦	٥,٢,٣	نتائج الفرضية الثالثة
١١٨	٥,٢,٤	نتائج الفرضية الرابعة

١٢٠	٥,٣ التوصيات
١٢٢	٥,٤ مقترحات للدراسات المستقبلية
١٢٣	٥,٥ الخاتمة
١٢٥	قائمة المصادر والمراجع
١٤٢	الملاحق

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
٣٥	الجدول ٢,١: تأثير طرق دفع الأجر في السلوك لدى الموظفين
٥٧	الجدول ٣,١: مجتمع الدراسة المستهدف والاستبانة الموزعة
٥٩	الجدول ٣,٢: مقياس متغيرات الدراسة حسب الاستبانة
٦٣	الجدول ٣,٣: قيم كرونباك ألفا للدراسة الاستطلاعية
٦٧	الجدول ٤,١: نسبة معدل الاستجابة في الاستبانة الموزعة والصالحة للتحليل
٧١	الجدول ٤,٢: قيم الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة
٧٣	الجدول ٤,٣: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
٧٥	الجدول ٤,٤: التحليل الوصفي لمتغيرات وعوامل الدراسة
٧٧	الجدول ٤,٥: التداخل الخطي
٧٧	الجدول ٤,٦: جودة البيانات
٨٢	الجدول ٤,٧: تقييم الصدق التقاربي
٨٥	الجدول ٤,٨: معاملات تحميل أسئلة الاستبانة
٨٨	الجدول ٤,٩: مصفوفة التشبعات للقياس بين الأسئلة
٩٣	الجدول ٤,١٠: مصفوفة التباين وفقاً لمعيار فورنيل لاركر
٩٣	الجدول ٤,١١: مؤشر أحادية الارتباط بين العوامل الكامنة
٩٦	الجدول ٤,١٢: معيار جودة التنبؤ
٩٧	الجدول ٤,١٣: معيار جودة المطابقة
٩٨	الجدول ٤,١٤: معاملات (R^2)
٩٩	الجدول ٤,١٥: معاملات حجم الأثر
١٠١	الجدول ٤,١٦: معاملات المسار للفرضية الأولى
١٠٤	الجدول ٤,١٧: معاملات المسار للفرضية الثانية
١٠٦	الجدول ٤,١٨: معاملات التأثير المباشر للفرضية الثالثة
١٠٩	الجدول ٤,١٩: معاملات التأثير المباشر للفرضية الثالثة
١١٠	الجدول ٤,٢٠: تأثير الوساطة في نموذج الدراسة

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
٣١	الرسم البياني ٢,١: حلقة السلوك الإنساني
٥٠	الرسم البياني ٢,٢: نموذج الدراسة
٧١	الرسم البياني ٤,١: منحى التوزيع الطبيعي
٧٢	الرسم البياني ٤,٢: خطية البيانات
٨٤	الرسم البياني ٤,٣: النموذج القياسي
٩٥	الرسم البياني ٤,٤: النموذج البنائي
١٠١	الرسم البياني ٤,٥: مسار العلاقة للفرضية الأولى
١٠٣	الرسم البياني ٤,٦: مسار العلاقة للفرضية الثانية
١٠٦	الرسم البياني ٤,٧: مسار العلاقة للفرضية الثالثة
١٠٨	الرسم البياني ٤,٨: مسار العلاقة للفرضية الرابعة

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
١٤٢	الملحق أ: المشاركة في المؤتمر الأول
١٤٣	الملحق ب: المشاركة في المؤتمر الثاني
١٤٤	الملحق ج: شهادة النشر في المجلة
١٤٥	الملحق د: الاستبانة التي تم إرسالها للمحكمين
١٥٢	الملحق هـ: صورة من الإيميل الذي تم إرساله للمحكمين
١٥٣	الملحق و: نموذج للاستبانة بالتعديلات المقترحة للدراسة الاستطلاعية
١٦١	الملحق ز: عينة من نموذج مقابلة الخروج من الخدمة (ملاحظة: التقرير كامل لدي وبإمكاني تزويدكم به لو طلبتموه مع العلم أنه خاص بالوزارة)
١٦٢	الملحق ح: الاستبانة أون لاين التي تم توزيعها عبر الرابط https://forms.gle/A4T5PuEWdRkdNaE38
١٦٤	الملحق ط: نموذج مقابلة الخروج من الخدمة
١٦٥	الملحق ي: نسخة من بيانات الاستبانة التي تم توزيعها يدوياً

قائمة المعادلات

الصفحة

٥٦

٥٦

المعادلة

٣,١

٣,٢

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA