

اختبار صلاحية بناء نموذج مقترح للالتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسات المصرفية الليبية: استخدام التحليل العاملي التوكيدي

(TESTING THE VALIDITY OF PROPOSED MODEL FOR MEASURING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES OF BANKING INSTITUTIONS IN LIBYAN: USING CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS)

Esmael.M.A.Tabouli<sup>1</sup>  
Nasser Ahmed Habtoor<sup>2</sup>  
Mohammad Nashief S.<sup>3</sup>

**Abstract**

*The current study attempts to develop a conceptual framework as a measurement of Organizational commitment to employees in banking institutions by adopting methods as dimensions appropriate for measuring such Performance (Emotional commitment, Ongoing commitment, Normative commitment). To achieve this research aim, the study applied a confirmatory factor analysis (CFA) using Amos. Based on the results, the study found that the model is a valid and reliable measurement of Organizational commitment to employees in banking institutions in Libya.*

**Keywords:** Emotional Commitment, Ongoing Commitment, Normative Commitment

**المستخلص**

تسعى الدراسة إلى وضع إطار مفاهيمي لمقياس الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات المصرفية من خلال تبني أبعاد مناسبة لقياسه، وذلك عن طريق (الإلتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري)، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا التحليل العاملي التوكيدي (CFA) باستخدام برنامج أموس. وبناء على هذه النتائج، وجدت الدراسة أن هذا النموذج هو النموذج المناسب والموثوق به لقياس الالتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسات المصرفية في ليبيا.

**الكلمات المفتاحية:** الالتزام العاطفي ، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري.

<sup>1</sup> Faculty of leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia. E-mail: e.etbouly@yahoo.com

<sup>2</sup> Faculty of leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.

<sup>3</sup> Faculty of leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.

## المقدمة

تعتبر المصارف التجارية من أكثر القطاعات التي تهم بتطوير مواردها البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية والفنية والإقتصادية، فالتغيرات المختلفة في وسائل الاستثمار، وأدوات الائتمان، وتقنيات التبادل النقدي والسلي، تجعل المنظمات تركز على تحسين سلوك العاملين بالموارد البشرية؛ لأنه يعتبر أساس لأي نجاح فيها، وبشكل يتلاءم مع التطورات المتسارعة في البيئة الخارجية.

كما إن بيئة العمل في قطاع المصارف متشابهة ولكن يمكن التمييز بينها من خلال مستوى أداء وإبداع العاملين وتميزهم، لذلك تحاول المصارف المحافظة على أصحاب الخبرات والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال، من أجل تطوير العمل والتميز عن المصارف الأخرى، مما يدفعها إلى الاهتمام والتركيز على الفرد لكي يكون ملتزماً بمنظمتها ومهتماً بما يسهم في تحقيق أهدافها، وتسعى أيضاً إلى زيادة ارتباط العاملين بالمصارف التي يعملون فيها، لتحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين اتجاه منظماتهم التي يشتغلون بها.

ويرى (porter, 1990) التزام التنظيمي هو النزعة المستمرة للمشاركة في نشاطات معينة داخل المنظمة نتيجة استثمار الفرد داخلها، مما يخشى فقدها إذا قام بتركها.

ويرى (Rebecca, 2013): بأنها ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمها، وقبول الأهداف والقيم، والرغبة في بذل جهد بالنيابة عن المنظمة مع البقاء والاستمرار في عضويتها، وتم تعريفه عند (Qaisar et al., 2012) من منظور نفسي على أنه: الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة، ما يؤثر في إنتاجية المنظمة وفعاليتها.

وأكدت بعض الدراسات على أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمات وإنجاز الأعمال في أقل وقت وجهد وبأقل التكاليف، من خلال اندماجهم بالعمل، بالإضافة إلى أنه كلما زادت فترة بقاء العاملين فيها زادت خبرتهم وكفاءتهم، وذلك ما يزيد في إنتاجيتهم وبالتالي تزداد إنتاجية المنظمة. (Sutanto, 2011)، (Salleh et al. 2013)، (Yeh et al., 2012).

كما اتجهت العديد من الدراسات إلى تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ومن بين هذه الدراسات دراسة (Meyer et al, 2006)، حيث بينت أن هناك ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي، وقد اعتمدتها هذه الدراسة كأبعاد قياس رئيسية لتفسيرها تفسيراً دقيقاً، والتي تمثلت في الأبعاد التالية:

### الالتزام العاطفي (المؤثر) Affective Commitment.

يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة للعمل وهي درجة استقلالية وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين بدرجة إحساس الموظف وتوجيههم له، كما يتأثر أيضاً بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في البيئة التنظيمية التي يعمل فيها، سواء ما يتعلق منها بعمله أو ما يخص الموظف نفسه، بالإضافة إلى التغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف. (Mayer, 2006)

### الالتزام المستمر (الأخلاقي) Continuous Commitment

ويقصد به ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حال استمرارهم في العمل المنظمة مقابل ما سيفقده عند التحاقه بجهات أخرى، أما العاملون الذين لديهم مستوى عال من الالتزام المستمر يبقون في الخدمة بسبب أنهم محتاجون وليس رغبة منهم. (Mayer, 2006)

### الالتزام المعياري (الأخلاقي) Normative Commitment

وهو الإحساس الذي يشعر به الموظف تجاه الالتزام والبقاء في المنظمة، ويعزز هذا الجانب الدعم من قبل المنظمة للعاملين فيها، وسماع المنظمة لهم بالمشاركة الفعالة والإيجابية في وضع الأهداف، والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، والإسهام في وضع الإجراءات وتنفيذ العمل، وهذا الالتزام المعياري يجعل العاملين يعتقدون أن البقاء في المؤسسة شيء أخلاقي وصحيح يجب عمله. (Mayer, 2006)

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بشكل عام إلى التحقق من صلاحية مقياس عامل الالتزام التنظيمي كمتغير كامن، وذلك من خلال اختبار الصدق التقاربي والمعروف بمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد من أبعاد المقياس الرئيسية والتي تمثلت في (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري)، وال فقرات التي تمثلها، والتحقق من صدق التمايز المعروف بالتباين المشترك (SV) بين الأبعاد فيما بينها، بغية الاعتماد عليه في إجراء الاختبارات الارتباطية والتأثيرية مع عوامل كامنة أخرى.

## المنهجية.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين (الموظفين) بمصرف الجمهورية الرئيسي وفروعه في مدينة طرابلس الليبية، والذي يبلغ عددهم (3100) موظف حيث تم تحديد عدد (450) مفردة كعينة أولية لإجراء التحليل عليها، بينما كانت العينة الصالحة للتحليل (381) استبانة، وكانت جميعها مطابقة لشروط التحليل.

صمم الباحثون استبيان لاختبار الصدق البنائي لعامل الالتزام التنظيمي بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة أمثال (آل قاسم، 2011) و (ابازيد، 2014)، حيث اشتمل البعد الأول "الالتزام العاطفي" على عدد (7) فقرات، ومثل البعد الثاني "الالتزام المستمر" عدد (7) فقرات، وكان نصيب البعد الثالث "الالتزام المعياري" عدد (4) فقرات، وبهذا أصبح إجمالي عدد الفقرات (18) فقرة، لمقياس الالتزام التنظيمي بعد التحقق من صدقها الظاهري (التحكيم)، من خلال عرضها على أساتذة متخصصين في هذا المجال، و التحقق من صدق الثبات من خلال اختبار كرونباخ ألفا.

## التحليل العاملي التوكيدي (التبتي) (Confirmatory Factor Analysis – CFA).

استخدم الباحثون التحليل العاملي التوكيدي لجميع أجزاء ومكونات أداة المقياس بهدف التحقق من أدلة الصدق البنائي، لاستبانة الدراسة وفقاً لابعادها الرئيسية (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري)، من خلال الاعتماد على معيار فورنال-لازكر - بالإضافة إلى أربع مؤشرات رئيسية لاختبار صلاحية مثل: (1) مربع كاي ودرجات الحرية (Chi-Square)، (2) مربع كاي المعياري (النسبي) (CMIN/DF) حيث يجب أن يكون  $(2 \leq \chi^2/df \leq 5)$ ، (3) Marsh and Hocevar, 1985، مؤشر المطابقة المقارن (CFI) أكبر من (0.90) (McDonald and Marsh, 1990)، (4) مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) يجب أن يكون أقل من (0.08) (Browne and Cudeck, 1993).

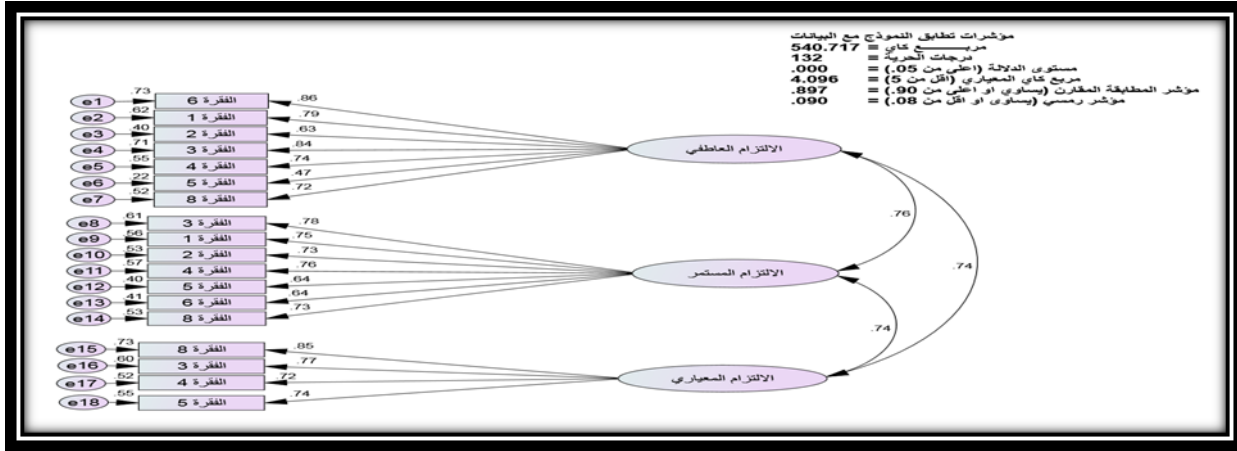
## النتائج

نتائج اختبار مؤشرات الملائمة والمطابقة لمقياس الالتزام التنظيمي (قبل التعديل).

دلت نتائج التحليل العاملي التوكيدي كما في الشكل رقم (1) لمقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة أمخاحالية من الارتباط الغير منطقي (Illogical Correlation) والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (1)، وهذا يؤكد لنا بأنه لا توجد مشكلة في التحليل التوكيدي لمقياس الالتزام التنظيمي ذو الأبعاد الثلاثة الرئيسية: (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري).

وبالرغم من خلو المقياس من الارتباط الغير المنطقي إلا أن بعض مؤشرات الرئيسية تشوبها إشكاليات عدم التطابق ويتضح لنا هذا من الشكل رقم (1) وأيضاً الجدول رقم (1) وبالنظر إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن كانت نتيجته (CFI=0.897) وهي قيمة أقل من قيمة المحك (0.90)، إضافةً إلى

قيمة مؤشر رمسي الذي كانت نتيجته هو أيضا أعلى من القيمة المرغوبة حيث تجاوزت قيمته قيمة المعيار المحدد (  $Rmsea=0.090$  ) وهي قيمة أكبر (0.080) ، ولإعادة توصيف المقياس وفقاً لما اقترحه برنامج أموس تطلب الامر ربط بعض فقراته وحذف البعض الآخر كما هو موضح بالشكل رقم (2):



شكل (1): التحليل العاملي التوكيدي (برنامج أموس) لمقياس الالتزام التنظيمي (النموذج قبل التعديل)

جدول (1): قيم مؤشرات الملائمة و التطابق لمقياس الالتزام التنظيمي قبل وبعد التعديل

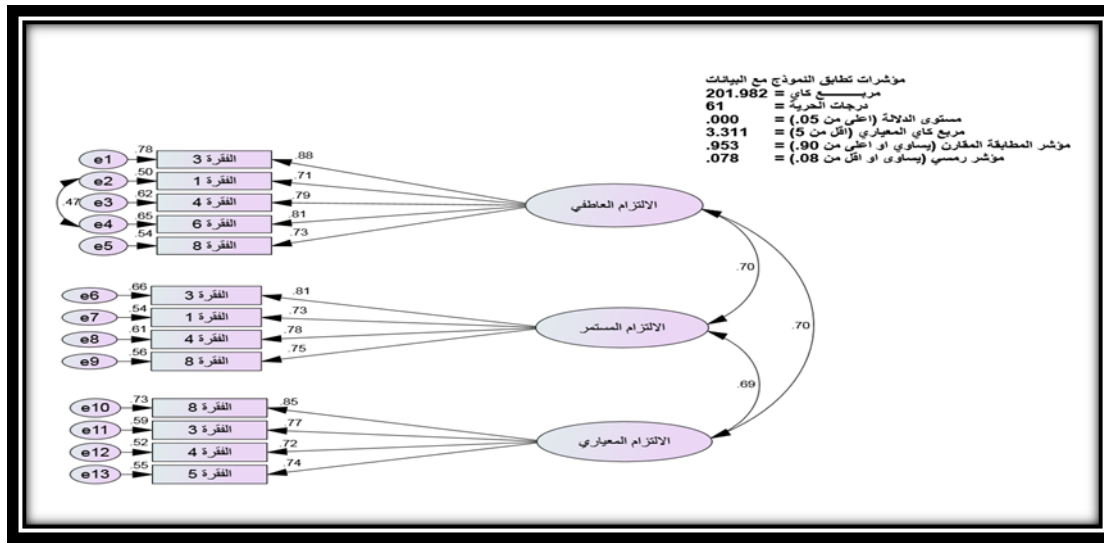
| ت | مؤشرات التطابق              | قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج | قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج | القيمة الدالة على جودة التطابق |
|---|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 1 | مربع كاي (cmin)             | 540.717                       | 201.982                       |                                |
| 2 | درجة الحرية (df)            | 132                           | 61                            |                                |
| 3 | مستوى الدلالة (p)           | 0.000                         | 0.000                         | غير دال                        |
| 4 | مربع كاي المعياري (cmin/df) | 4.096                         | 3.311                         | أقل من (5)                     |
| 5 | مؤشر التطابق المقارن (cfi)  | 0.897                         | 0.953                         | أكبر من (0.90)                 |
| 6 | مؤشر رمسي (Rmsea)           | 0.90                          | 0.078                         | أقل من (0.08)                  |

## 2.5. نتائج المعالم والمعاملات المعيارية واللامعيارية لمقياس الالتزام التنظيمي (بعد التعديل):

بعد ربط فقرات وحذف أخرى لمقياس الالتزام التنظيمي التي اقترحتها تحليل أموس، وبالنظر إلى الشكل رقم (2) للنموذج المعدل، كشفت لنا نتائج المعالم والمعاملات المعيارية واللامعيارية؛ بأن مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات جاءت تماماً والمعايير المحددة، حيث كانت قيم تلك المؤشرات بالنسبة لقيمة مربع كاي كانت (  $Cmin=201.982$  ) ودرجة الحرية تساوي (  $df=61$  ) ومستوى الدلالة المعنوية داله احصائياً (  $P=0.00$  )، كما كانت قيمة مربع كاي المعياري (  $cmin/df=3.311$  ) ولم يتجاوز قيمة المحك (5) ، وبالإضافة إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن كانت (  $CFI=0.953$  ) وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (0.90)، كما دلت النتائج أيضاً إلى ملائمة قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) التي ساوت (  $Rmsea=0.078$  ) وأقل من المعيار (المحك) (0.080)، كل تلك المؤشرات دليل على أن نموذج الالتزام التنظيمي يتوافق و بيئة الدراسة التي جمعت منها البيانات.

وبالنظر إلى العلاقات الارتباطية بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي ، كما هو موضح لنا من الشكل رقم (2) والجدول رقم (2) بأن الارتباطات (العلاقات) بين أبعاد النموذج المعدل كانت جميعها ذو دلالة إحصائية ، حيث أن قيمة ( T ) الاحصائية أكبر من (1.964) و مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) تساوي (P=0.000) وكانت أقل من (0.05).

كما تراوحت نسب الارتباطات بين الأبعاد داخل النموذج بين (0.69) كأقل نسبة ارتباط وكانت بين بعد الالتزام المستمر وبعد الالتزام المعياري، بينما ارتبط بعد الالتزام العاطفي مع بعد الالتزام المستمر وبعد الالتزام المعياري بنسبة (0.70) لكليهما كأعلى نسبة ارتباط بين الأبعاد، هذا يؤشر أيضاً إلى أن الأبعاد اتصفت بالتمايز (Discriminant Validity) حيث ابتعدت جميع الارتباطات عن الانصهار التام فيما بينها وتدنت في ارتباطاتها عن النسبة الحرجة (الانصهار التام) والمحددة بنسبة (0.90)، الجدول التالي يوضح نتائج المعالم المعيارية واللامعيارية والارتباطات والتباين المشترك بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي المعدل.



شكل (2): التحليل العاملي التوكيدي (برنامج اموس) لمقياس الالتزام التنظيمي (النموذج بعد التعديل)

جدول (2): التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة وقيم الارتباط بين الابعادالالتزام التنظيمي

| ت | عامل كامن        | الارتباط | عامل كامن         | Estimate | S.E.  | C.R.  | P     | R    | SV   |
|---|------------------|----------|-------------------|----------|-------|-------|-------|------|------|
| 1 | الالتزام العاطفي | ↔        | الالتزام المستمر  | 0.822    | 0.088 | 9.361 | 0.000 | 0.70 | 0.49 |
| 2 | الالتزام العاطفي | ↔        | الالتزام المعياري | 0.880    | 0.091 | 9.622 | 0.000 | 0.70 | 0.49 |
| 3 | الالتزام المستمر | ↔        | الالتزام المعياري | 0.924    | 0.101 | 9.138 | 0.000 | 0.69 | 0.47 |

### 1.2.5. نتائج اختبار الصديق البنائي للبعد الأول (الالتزام العاطفي) لمقياس الالتزام التنظيمي.

بالنظر إلى الشكل رقم (2) والجدول رقم (3) يتضح لنا بأن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأول (الالتزام العاطفي) وفقراته الخمسة التي تمثلها كانت ذو دلالة إحصائية حيث أن قيمة (T) الإحصائية لكل فقرة أكبر من (1.964) و مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001) ،

وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50) حيث تراوحت بين (0.71) للفقرة رقم (1) وبين (0.88) للفقرة رقم (3) ، والذي يعرف (Loading Factor) لبعده الالتزام العاطفي. كما كانت نسب الارتباط المتعدد التريبيعي (MCS) تتراوح ما بين (0.50) إلى (0.78) ، والمتوسط الحسابي للارتباط التريبيعي المتعدد ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب أن يكون على الأقل (0.50) كإحدى المعايير الرئيسية للصدق التقاربي ، ومن الجدول نفسه رقم (3) يتضح لنا إن قيمة متوسط التباين المستخلص كانت (0.62) ، كل تلك المؤشرات تدل على تميز البعد بأدلة الصدق التقاربي وكبعد من أبعاد الالتزام التنظيمي.

جدول (3): التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد ومتوسط التباين المستخلص لبعده الالتزام العاطفي

| ت | الفقرة  | Estimate            | S.E.          | C.R.    | P             | Alpha  | Loading | SM C               | AVE              |
|---|---|---------------------|---------------|---------|---------------|--------|---------|--------------------|------------------|
| ت | الفقرة  | التقديرات غير مقننة | الخطأ القياسي | قيمة تي | مستوى الدلالة | الثبات | التشبع  | الارتباط التريبيعي | التباين المستخلص |
| 3 | أشعر بالرغبة في بذل مجهود كبير لتحقيق أهداف المصرف  | 1.000               |               |         |               | 0.945  | 0.88    | 0.78               | 0.62             |
| 1 | هناك ارتباط عاطفي بالمصرف الذي أعمل فيه.            | 0.895               | 0.057         | 15.75   | 0.000         | 0.945  | 0.71    | 0.50               |                  |
| 4 | لاأرغب بالعمل في المصارف الأخرى                     | 0.919               | 0.049         | 18.65   | 0.000         | 0.946  | 0.79    | 0.62               |                  |
| 6 | أشعر بأني أعمل في جو عائلي في المصرف الذي أعمل فيه. | 0.974               | 0.050         | 19.42   | 0.000         | 0.945  | 0.81    | 0.65               |                  |
| 8 | أعتبر أن مشكلات المصرف هي مشكلتي الخاصة تماماً      | 0.902               | 0.054         | 16.73   | 0.000         | 0.946  | 0.73    | 0.54               |                  |

2.2.5. نتائج اختبار الصدق البنائي للبعد الثاني (الالتزام المستمر) لمقياس الالتزام المستمر.

بالنظر إلى الشكل رقم (2) والجدول رقم (4) يتضح لنا بأن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الثاني للالتزام المستمر وفقراته الأربعة والتي تمثلت كانت ذو دلالة إحصائية، حيث أن قيمة (T) الاحصائية لكل فقرة أكبر من (1.964) و مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001) ، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50) حيث تراوحت بين (0.73) للفقرة رقم (1) وبين (0.81) للفقرة رقم (3)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (CV) لبعده الالتزام المستمر. كما كانت نسب الارتباط المتعدد التريبيعي (MCS) تتراوح ما بين (0.54) إلى (0.66) ، والمتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبيعي ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب أن يكون على الأقل (0.50) كإحدى المعايير الرئيسية للصدق التقاربي ، ومن الجدول نفسه رقم (4) يتضح لنا إن قيمة متوسط التباين المستخلص كانت (0.59) ، كل تلك المؤشرات تدل على تميز البعد بأدلة الصدق التقاربي وكبعد من أبعاد الالتزام التنظيمي.

| ت | الفقرة   | Estimate            | S.E.          | C.R.    | P             | Alpha  | Loading | SM C               | AVE              |
|---|--|---------------------|---------------|---------|---------------|--------|---------|--------------------|------------------|
| ت | الفقرة   | التقديرات غير مقننة | الخطأ القياسي | قيمة تي | مستوى الدلالة | الثبات | التشبع  | الارتباط التريبيعي | التباين المستخلص |
| 3 | أهتم بشكل قوي بمستقبل المصرف الذي أعمل فيه     | 1.000               |               |         |               | 0.946  | 0.81    | 0.66               | 0.59             |
| 1 | أرغب بالبقاء في المصرف مهما توفرت لي فرص بديلة | 0.849               | 0.057         | 14.95   | 0.000         | 0.946  | 0.73    | 0.54               |                  |

|   |   |       |       |       |       |       |      |      |
|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| 4 | يسبب تركي العمل في المصرف مشاكل في حياتي    | 0.939 | 0.059 | 16.04 | 0.000 | 0.946 | 0.78 | 0.61 |
| 8 | أنتهي لمكان عملي وليس بدي الرغبة في مغادرته | 0.938 | 0.061 | 15.35 | 0.000 | 0.946 | 0.75 | 0.56 |

جدول (4): التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده الالتزام المستمر

### 3.2.5. نتائج اختبار الصدق البنائي للبعده الثالث (الالتزام المعياري) لمقياس الالتزام المعياري.

يكشف لنا الشكل رقم (2) والجدول رقم (5) بأن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعده الثالث الالتزام المعياري وفقراته الأربعة التي تمثله كانت ذو دلالة إحصائية حيث أن قيمة (T) الاحصائية لكل فقرة أكبر من (1.964) و مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001) ، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبه (0.50) حيث تراوحت بين (0.72) للفقرة رقم (4) وبين (0.85) للفقرة رقم (8) ، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (CV) لبعده الالتزام المعياري. كما كانت نسب الارتباط المتعدد التربيعي (MCS) تراوح ما بين (0.52) إلى (0.73) ، والمتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التربيعي ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب أن يكون على الاقل (0.50) كاحدى المعايير الرئيسية للصدق التقاربي ، ومن الجدول نفسه رقم (5) يتضح لنا إن قيمة متوسط التباين المستخلص كانت (0.60) ، كل تلك المؤشرات تدل على تميز البعده بأدلة الصدق التقاربي وكبعده من أبعاد الالتزام التنظيمي.

جدول (5): التقديرات الغير مقننة وقيمة (T) ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد ومتوسط التباين المستخلص لبعده الالتزام المعياري

| ت | الفقرة                                      | Estimate            | S.E.          | C.R.    | P             | Alph a | Loadin g | SM C              | AVE              |
|---|---|---------------------|---------------|---------|---------------|--------|----------|-------------------|------------------|
|   |   | التقديرات غير مقننة | الخطأ القياسي | قيمة تي | مستوى الدلالة | الثبات | التشبع   | الارتباط التربيعي | التباين المستخلص |
| 8 | الولاء المستمر يعتبر قيمة اخلاقية           | 1.000               |               |         |               | 0.946  | 0.85     | 0.73              | 0.60             |
| 3 | أعتبر التنقل من مصرف إلى آخر عمل غير أخلاقي | 0.887               | 0.053         | 16.74   | 0.000         | 0.946  | 0.77     | 0.59              |                  |
| 4 | أعتبر أن التزامي مع المصرف هو التزام أخلاقي | 0.822               | 0.053         | 15.40   | 0.000         | 0.946  | 0.72     | 0.52              |                  |
| 5 | سوف أشعر بالذنب إذا تركت العمل في المصرف    | 0.838               | 0.053         | 15.95   | 0.000         | 0.946  | 0.74     | 0.55              |                  |

### 3.5. نتائج معيار فورنل - لاركر - لمقياس الالتزام التنظيمي : Fornell –Larcker Criterion

للتحقق من الصدق التنبؤي (التمايز) بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي طبق الباحثون معيار فورنل-لاكر- على إن يكون متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد في المقياس أعلى من التباين المشترك (SV) لجميع العلاقات أو الارتباطات ، والجدول رقم (6) يوضح الارتباطات بين الأبعاد الثلاثة لمقياس الالتزام التنظيمي.

جدول (6): مصفوفة الارتباطات بين الأبعاد الثلاثة لمقياس الالتزام التنظيمي

| ت | المتغيرات الكامنة Latent Variables | الالتزام العاطفي | الالتزام المستمر | الالتزام المعياري |
|---|------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| 1 | الالتزام العاطفي                   | 1                |                  |                   |
| 2 | الالتزام المستمر                   | 0.70             | 1                |                   |
| 3 | الالتزام المعياري                  | 0.70             | 0.69             | 1                 |

وبالنظر إلى الجدول رقم (7) والذي يوضح لنا التباين المشترك بين الأبعاد الثلاثة وهو عبارة عن حاصل ضرب قيمة الارتباط في نفسه ، ومن الجدول نفسه والذي يوضح متوسط التباين المستخلص (AVE) ، يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص لكل بعد من الأبعاد التي تمثل مقياس الالتزام التنظيمي والمبينة على التوالي كانت أعلى من التباين المشترك (SV) بين جميع الأبعاد وهذا يشير إلى أن نموذج الالتزام التنظيمي قد حقق شرط معيار فورنال-لاكر- واتصف بصدق التمايز بين أبعاده الثلاثة.

جدول (7): مصفوفة التباين المشترك والتباين المستخلص بين الأبعاد الثلاثة لمقياس الالتزام التنظيمي

| ت | المتغيرات الكامنة<br>Latent Variables | الالتزام العاطفي | الالتزام المستمر | الالتزام المعياري |
|---|---------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| 1 | الالتزام العاطفي                      | <b>0.62</b>      |                  |                   |
| 2 | الالتزام المستمر                      | <b>0.49</b>      | <b>0.59</b>      |                   |
| 3 | الالتزام المعياري                     | <b>0.49</b>      | <b>0.47</b>      | <b>0.60</b>       |

#### الخاتمة ومناقشة النتائج.

حققت هذه الورقة العلمية الهدف الرئيسي من دراستها وهو التأكد من صلاحية بناء مقياس الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات المالية (المصارف التجارية) من خلال استخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA) كأحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية (SEM-AMOS) ، حيث تم الاعتماد على أبعاد القياس الرئيسية للعامل الكامن (الالتزام التنظيمي) على بعض الدراسات العلمية أمثال (Sutanto, 2011), (Salleh et al., 2013), (Yeh et al., 2012) ، (Meyer et al, 2006). ودلت النتائج على النموذج الافتراضي والمعايير المحددة لها، فضلاً إلى صلاحية بنائه كأداة قياس يمكن الاعتماد عليها في قياس التزام الموظفين داخل المؤسسة المصرفية، كما اتصف المقياس بالصدق التقاربي (AVE) بين أبعاد المقياس ومؤشراته الرئيسية حيث كانت جميعها فوق المعيار المحدد (0.50)، كما اثبتت الدراسة أيضاً صدق التمايز بين أبعاد المقياس الرئيسية لمقياس الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) حيث كانت قيمة متوسط التباين المستخلص لكافة فقرات الأبعاد (AVE) أكبر من التباين المشترك بينها (SV) وجاءت هذه النتيجة متوافقة تماماً ومعيار فورنال-لاكر. ونستنتج مما سبق إلى أنه يمكن الاعتماد على مقياس الالتزام التنظيمي كأداة قياس يعتمد عليها في إجراء الدراسات الارتباطية في المستقبل.

#### المراجع

- آل قاسم، رؤي رشيد. (2011) "أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية" دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- ابازيد، أحمد محمد. (2014) " دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني " ورقة منشورة في مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 2، الصفحة: 362-374.
- .Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. "Sage.Focus Editions, 154, 136.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 2006. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks, Sage Publications, New York, USA, 3rd ed.
- .McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). *Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit*. "Psychological Bulletin", 107(2), 247-255.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). *Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups*. "Psychological bulletin", 97(3), 562-582. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>



- Qaisar, Muhammad, safdar, rahman and Mohamad Sufyan. 2012. *Exploring Effect of Organizational Commitment on Employees' Performance*, Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business, 3(11): 248-255.
- Porter, M, 1990. *The Competitive Advantage of Nations*, The Free Press, A Division of McMillan, Inc., New York,, p. xii.
- Rebecca A., Stephen, G., Mahima, S., Howard M. and Shelley M. 2013. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Performance: In the Learning Organization Perspective*, International Journal of Business and Behavioral Sciences, 3(8): 20-36.
- Salleh, M., Aziz, A., Shaladin, M. and Muhammad, A. 2013. *Fairness of Performance Appraisal and Organizational Commitment*, Asian Social Science; 9(2): 122-128.
- Yeh, H., Shih, Ch. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance*, The Journal of Human Resource and Adult Learning, 8(2): 50-59.