



جامعة القادسية

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل

دراسة تحليلية

إعداد الطالب

سلام عبد مرزة السلطاني

أشرف

المدرس

سحر عناوي رهيو الزبيدي

2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

* إِنَّ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا

اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ

عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ *

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

سورة هود

الآية (88)

الإهداء

إلى بلد الرافدين رمز الخير والآباء... وطني الحبيب العراق

إلى والديّ بنابيع التضحية... برأ وإحسانا

إلى اخوتي وأخواتي بذور المحبة والعطاء ... محبة وتقديراً
والى كل ذوي النفوس الطيبة والعقول الراجحة ممن أزرني

أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا

مع كل الحب والوفاء ...

الباحث

شكر وتقدير

أفتح الثناء بحمده تعالى رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين والنبیین " محمد "

وعلى اله الطيبين الظاهرين وصحبه المجاهدين.

يسعدني ويشرفني أن أقدم بوافر الشكر والتقدير والاحترام إلى من أسند جهدي وشجع

صبري وتعقب أمري بالبصيرة النيرة أساتذتي المدرس سحر عناوي رهيو داعي من الله أن يبارك

لنا وان يثيبها على جهادها الشاق النبيل في خدمة العلم وطلابه.

وأقدم بخالص امتناني إلى السادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة المحترمون لتفضلهم مناقشة

بحثي. كما أقدم بخالص التقدير والاحترام إلى من تعلمنا منهم الكثير وكانوا مثلاً يقتدى به

أساتذتي الأفاضل في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية في أقسامها كافة أعزهم الله

ووفقهم لكل خير.

المستخلص

يهدف هذا البحث الى اختبار العلاقة المحتملة بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل في عينة من العاملين بلغ عددهم 22 فرد في مستشفى الشوملي العام في محافظة الحلة. اذ استخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث والتي تتكون من ثلاثة أجزاء رئيسة الأول يتعلق بالبيانات الديموغرافية والثاني يتعلق بمتغير الرضا الوظيفي اما الجزء الأخير فانه يتناول متغير دوران العمل. وقد تمثلت الفرضية الرئيسية للبحث بوجود علاقة

ارتباط سلبية بين متغير الرضا الوظيفي ودوران العمل واستخدم الباحث مجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط بيرسون. أظهرت النتائج تحقق فرضية الدراسة وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي ومستوى منخفض من دوران العمل. في ضوء النتائج صيغت مجموعة من التوصيات والاستنتاجات.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث

يعد دوران العمل احد المشاكل المهمة التي تواجه المنظمات المعاصرة والذي يكبدها تكاليف باهظة وكبيرة تنعكس في النتيجة على مستوى فاعليتها وكفاءتها في اداء العمل. وقد عملت المنظمات جاهدة على توظيف مختلف الوسائل من اجل التخلص من هذه المشكلة وقد يكون توظيف استراتيجية تعزيز الرضا الوظيفي احد الوسائل المهمة لتحقيق هذا الهدف. وعليه فان الدراسة الحالية تقترح ان الرضا الوظيفي هو احد العوامل المهمة التي يمكن ان تساهم في تقليل مستوى دوران العمل في مكان العمل. ويمكن ترجمة مشكلة البحث من خلال التساؤلات ادناه:

1. ما هي طبيعة الرضا الوظيفي وما هي اهميته؟
2. ما هو معدل دوران العمل في المنظمة المبحوثة؟
3. هل يساهم الرضا الوظيفي في تقليل مستوى دوران العمل؟

ثانياً. أهداف البحث

يتضمن البحث الحالي مجموعة من الأهداف وعلى النحو أدناه:

1. تقديم اطار نظر شامل حول موضوع الرضا الوظيفي ودوران العمل.
2. الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد عينة البحث.
3. تحديد مستوى نوايا دوران العمل لدى الأفراد عينة البحث.
4. اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي ونوايا دوران العمل.

ثالثاً. أهمية البحث

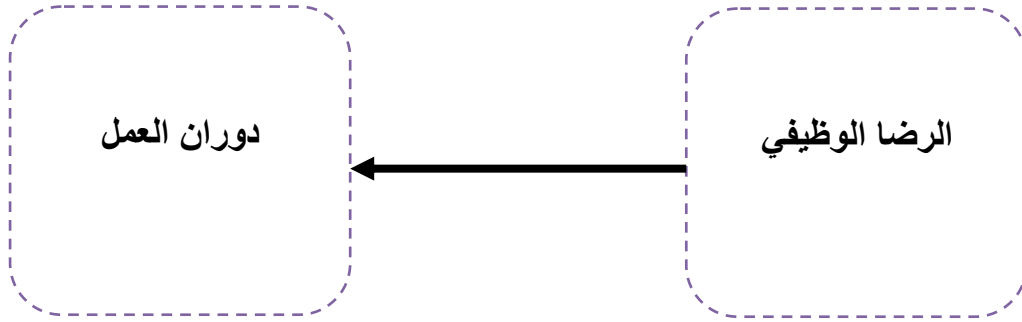
تتجسد أهمية البحث من خلال تناوله لاحد المواضيع المهمة في ادبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الا وهو موضوع دوران العمل في المنظمات. اذ يعد هذا الموضوع من القضايا التي تشغل تفكير العديد من الباحثين والممارسين على حدا سواء لما له من عواقب كبيرة تنعكس على اداء المنظمة في تحقيق اهدافها على الامد البعيد. كما يكسب البحث اهميته من خلال التأمل في الوصول الى نتائج مهمة تقدم خارطة عمل لمدراء المنظمات حول مفهوم دوران العمل وما هي السبل الكفيلة في تقليله في مكان العمل. وخاصة من خلال الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لديهم.

رابعاً. فرضية البحث والأنموذج الفرضي

يتضمن البحث فرضية رئيسة على النحو أدناه:

توجد علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودوران العمل

والشكل ادناه يوضح النموذج الفرضي للدراسة:



شكل (1)

النموذج الفرضي للبحث

خامساً. الأدوات الإحصائية المستخدمة

استعان البحث بمجموعة من الأدوات الإحصائية الوصفية والاستدلالية من اجل اختبار أهداف البحث وفرضياته وعلى النحو أدناه:

1. المتوسط الحسابي
2. الانحراف المعياري لغرض تحديد مستوى تشتت البيانات عن وسطها
3. معامل الارتباط البسيط بيرسون لغرض بيان قوة التلازم بين متغيري البحث.

سادساً. عينة البحث

تمثلت عينة البحث بالعاملين في مستشفى الشوملي العام في محافظة بابل اذ قام الباحث بتوزيع استمارات الاستبيان البالغ عددها 25 استمارة على عينة عشوائية من العاملين في المستشفى. وقد كانت عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل

الإحصائي 22 استمارة فقط. وبالنسبة للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث فقد كانت متوسط عمر أفراد العينة (28.23) سنة في حين بلغ متوسط خدمة العاملين (7.22) سنة وقد بلغ نسبة الأفراد من الذكور (58.2%) بالمائة في حين كانت نسبة الإناث (41.8%).

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

أولاً. الرضا الوظيفي

1. مفهوم الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة التي لاقته اهتمام الكثير من المهتمين في علم السلوك التنظيمي لما له من تأثير كبير على مخرجات العاملين واداءهم في مكان العمل. وقد عرف الباحثين هذا المفهوم بتعاريف مختلفة ومتنوعة. فقد عرف بانه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (حكيم، 2009: 4). فالرضا الوظيفي غير محدد المعالم ، و أمتاز باختلاف المفاهيم المؤثرة فيه ، إلا أنه يمكن تفسيره ، على أنه تخفيض التوتر الناتج بين توقعات الفرد و طموحاته ، والحاجات غير المشبعة كالرضا عن الوظيفة بإتاحة فرصة لإبراز مهارات و قدرات الفرد و من محركاتها توفير الجو المناسب لنظام الإشراف العام مما يزيد من خبرات

العاملين ، كما تتيح الوظيفة الفرصة للمكانة الاجتماعية المناسبة للفرد. الرضا عن الأجر ، بتناسب الأجر مع العمل المبذول ، وتكلفة المعيشة (رشيد، . 2012: 101).

والرضا الوظيفي هو ذلك الشعور أليجابي للفرد العامل نحو وظيفته والمنظمة التي يعمل فيها نظام للتوافق بينه وبين مناخها الداخلي، واقتناعه بان توقعاته ورغباته مشبعة . علاوة على انه يشكل الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية فيه مثلا الأجر وسياسات المنظمة والرؤساء والزلاء والمرؤوسين وفرص النمو والترقية وفرص تحقيق الذات (محمد، 2009: 6). كما يعرف الرضا الوظيفي بانه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملین تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ونوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين والعلاقة بين العاملين والمرتب وفرص الترقية والتقدم في العمل ومزايا العمل في المنظمة الأمان في العمل ومسئوليات العمل وإنجازه والمكان والاعتراف والتقدير (ابوجديع، 2010: 3).

2. أهمية الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي إحدى الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلي زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع . وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وأنهم أقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدره

على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح (ابوجديع، 2010: 5).

تبرز أهمية الرضا الوظيفي باعتباره مقياسا لمدى فاعلية الأداء ، فإذا كان العاملين راضين كليا عن عملهم فإن ذلك سوف يؤدي الى نتائج مرغوبة تضاهي رفع الاجور او الحوافز التي تقدمها المنظمة، وبالمقابل اذا كان العاملين غير راضين فإن ذلك يسهم في تغييبهم عن العمل وكثرة حوادث العمل والتأخير والانتقال الى منظمات. ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض معدل دوران العمل. ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في منظماتهم .هناك علاقة طردية وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية كما ان زيادة الرضا الوظيفي يؤدي الى اداء مرتفع لان هناك علاقة طردية بين الرضا والاداء حيث كلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء (الطالباني، 2013: 688).

ويظهر من التعريفات السابقة إن الرضا المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الإنتاجية ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين فالموظفون الذين يستمتعون بالرضا الوظيفي ينعمون بصحة بدنية ونفسية سليمة .كما إنهم يتعلمون الواجبات الجديدة بسرعة إلى جانب ذلك فإن نسبة الحوادث والتظلمات تقل وتشيع بينهم روح التكامل الاجتماعي مثل مساعدة زملائهم والتعاون فيما بينهم .في حين إن شعور السخط والاستياء يتبلور في السلوك العام ومن بعض دلالاته عدم التعاون حيث يطلب بذل المزيد من الجهود والتردد في التطوع بالأعمال الإضافية والوصول المتأخر إلى العمل أو المغادرة باكرا وتعطيل العمل دون ذكر الأسباب والإهمال الناتج عن عدم الامتثال للإرشادات والأوامر (محمد، 2009: 7).

3. محددات الرضا الوظيفي

هنالك عدد من العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين تتمثل فيما يلي (حكيم، 2009: 6):

- 1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين
- 2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل
- 3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل

4- كفاية الإشراف المباشر

5- الرضا عن العمل ذاته

6- الاندماج مع الزملاء في العمل

7- توفير الهادفية في التنظيم

8- عدالة المكافآت

9- الحالة الصحية (البدنية والذهنية)

من جانب آخر يرى الطالباني (2013) ان محددات الرضا الوظيفي تتمثل فيما يلي:

العوامل التنظيمية: وهي العوامل المتعلقة بعمل المنظمة وتشمل:

الحوافز: وهي جميع الحوافز المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة لتحقيق درجات الرضا والاشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في تأدية الاعمال المكلفين بها وتشمل (الاجر، المكافآت التشجيعية، الترقية) .

نمط الاشراف: معظم الدراسات التي اجريت في هذا المجال اكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الاشراف ورضا العاملين، وان معاملة المشرف المباشر اليومية لهم لها تأثير كبير وان عدم وجود الاشراف الجيد يؤدي الى زيادة الاستياء وليس عدم الرضا.

قيم واهداف المنظمة: كلما شعر العامل بانه يعمل من اجل اهداف ذات قيمة او نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك اثر لا يمكن انكاره على الرضا الوظيفي لانه يعمل من اجل شئ يستحق الجهد .

ظروف العمل المادية: اثبتت تجارب (التون مايو وهاوثورن) بان للمحيط المادي تأثير على سلوك العامل، وتتمثل هذه العوامل بالحرارة والتهوية والنظافة ووسائل العمل .

التدوير الوظيفي: يقصد بالتدوير الوظيفي تحريك العامل باستمرار او بشكل منتظم من وظيفي لآخرى، ويستخدم لغرض التدريب في اكثر الاحيان ، كما يفترض زيادة عدد ونوع المهام التي

يقوم بها العامل في مجال عمله ، لانها تؤدي الى تقليل الروتين وبالتالي تقليل ساعات الفراغ لديهم ، مما يؤدي الى زيادة رضاهم الوظيفي.

العوامل الذاتية : وهي العوامل التي تنبثق من شخصية الفرد نفسه وتتمثل بالآتي :

حاجات الفرد المادية والمعنوية ، مدى انفاق العمل مع قيم الفرد ، الشعور باحترام الذات ، ظروف العامل ومستواه الاجتماعي ، كما تدخل ضمن هذه العوامل (العمر،الجنس،المستوى التعليمي،الذكاء).

ثانياً. دوران العمل

1. مفهوم دوران العمل

ورد مفهوم دوران العمل في الكثير من البحوث تحت مسميات مختلفة مرة تحت تسمية التسرب الوظيفي وتارة أخرى تحت مصطلح ترك العمل وقد بدء الاهتمام بدوران العمل او التسرب الوظيفي منذ أكثر من 70 سنة مضت (القريشي، 2010: 50). واحدة من الصعوبات التي تواجه دراسة دوران العمل هي وضع مفهوم واضح ومحدد لهذه الظاهرة وكذلك تباينت تعريفاته نتيجة اختلاف اختصاص الجهة أو الأفراد الذين يتناولون هذا الموضوع فظهرت تعريفات متنوعة (سرحان، 2012: 356). وتعد ظاهرة دوران العمل من الظواهر المهمة المرتبطة بالعديد من مؤشرات العمل التنظيمي اذا يقصد بدوران العمل حالة توقف عضوية الأفراد المنتمين الى منظمات معينة وتحديداً " أولئك الأفراد الذين يحصلون على مردود مادي من تلك المنظمات لقاء انتمائهم . ويمكن ان نشخص بان معدل دوران العمل قد بدأ يعد كظاهرة سلبية في المنظمة في حالة ظهرت الدلالات التالية : عدم قدرة إدارة الموارد البشرية في المنظمة على تعيين الأشخاص المناسبين للعمل في المنظمة . في حالة تشخيص وجود مشكلة دوران العمل المرتفع ولكن المنظمة لا تمتلك القدرة على حل تلك المشكلة، انخفاض الروح المعنوية للموظفين، انخفاض مستوى رضا العاملين، عدم قدرة المنظمة على تشخيص أسباب ترك العاملين للمنظمة، عدم اهتمام المنظمة بتدريب العاملين (السالم، . 2000: 209). عرفته شؤون العمل الأمريكية على انه "الحركة

الإجمالية للعاملين من والى مراكز استخدامهم. وعرفة (Price,1977) على انه "درجة حركة الأفراد عبر الحدود التنظيمية للنظام الاجتماعي". وعرفة (Moble,1982) على انه "حالة توقف عضوية الأفراد المنتمين إلى منظمات معينة وتحديدا أولئك الأفراد الذين يحصلون على مردود مادي من تلك المنظمات لقاء انتمائهم" (سرحان، 2012: 356). كما يعرف دوران العمل بأنه حركة العاملين خلال فترة زمنية سواء بالدخول للمنظمة او بالخروج منها وسواء كان الخروج بمحض الارادة او بالتسريح او النقل او الفصل. ويقصد به ايضا بانه خروج العاملين من المنظمة خلال فترة زمنية بسبب انتهاء او انتهاء خدمتهم او العجز او الوفاة او الاجازة الخاصة او النقل (القرشي، 2010: 50).

2. العوامل المؤثرة في دوران العمل

ان ظاهرة دوران العمل هي ظاهرة عمل منظمي وبما ان المنظمة جزء لا يتجزء من البيئة والبيئة تتسم بأنها بيئة ديناميكية غير مستقرة فان هنالك العديد من العوامل المؤثرة على ارتفاع معدلات دوران العمل هي على النحو أدناه (نديم، 2016: 17):

1. **الظروف الاقتصادية العامة:** يساهم النشاط الاقتصادي الفعال في قرار الفرد في اختيار بدائل من المنظمات المنافسة لتحقيق من خلال طموحها وأهدافها إما في حالة الركود الاقتصادي وانسحاب بعض المنظمات من السوق فهذا يؤدي بدورها الى تقليل الفرص أمام الفرد العامل لاتخاذ قرارها بترك عمله والبحث عن عمل آخر.
2. **حركة الأفراد:** الأفراد الذين يمتلكون مهارات وقابليات عالية غالباً ما يسعون الى الانتقال من عمل الى اخر بهدف استثمار هذه القابليات والحصول على مردود اعلى فضلا عن ان الطلب على هذه القابليات والمهارات النادرة يكون اعلى من قبل منظمات الأعمال.
3. **ضمانات العمل:** عند توفير ضمانات عمل للفرد للاستقرار والبقاء في عمله مدة اطول سيشعر الفرد انه موضع اهتمام وثقة الادارة والمنظمة وبالعكس في حالة حصول عمليات انهاء الخدمة واقالات وعقوبات غير عادلة او مبررة ففي هذه الحالة يشعر الفرد العامل بعدم وجود ضمانات لمستقبله في مثل تلك الظروف مما يؤدي الى ظهور اتجاهات سلبية حول المنظمة والبحث عن فرص عمل اخرى افضل.

الإطار العملي للبحث

يتضمن الإطار العملي للبحث جانبيين الأول يتعلق بالوصف الإحصائي لمتغيري الدراسة (الرضا الوظيفي ودوران العمل) والجانب الثاني يركز على اختبار فرضية الدراسة الرئيسية وعلى النحو أدناه:

أولاً. الوصف الإحصائي

يتناول الوصف الإحصائي للبحث عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة ولكل فقرة من فقرات المقياس. وهذا سوف يتضمن عرض لمتغير الرضا الوظيفي و متغير دوران العمل.

1. الرضا الوظيفي

يبين الجدول (1) نتائج الوصف الإحصائي الخاص بمتغير الرضا الوظيفي، اذ يشير الجدول الى ان الفقرة (1) الخاصة بـ " انا راضي عن عملي " قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.51) وبانحراف معياري بلغ (0.80). في حين حصلت الفقرة (3) الخاصة بـ " لا ينتابني أحيانا شعور بالرغبة في ترك العمل " على أدنى متوسط حسابي بلغ (3.34) وبانحراف معياري (0.78).

ومما تقدم يتبين بان المتوسط الحسابي لمتغير الرضا الوظيفي قد بلغ (4.11) وبانحراف معياري بلغ (0.78) وهذا يبين انسجام إجابات العينة اتجاه فقرات هذا المتغير. ويشير المتوسط الحسابي لهذا المتغير الى وجود مستوى عالي من الرضا الوظيفي لدى الأفراد لان هذا المتوسط اعلى من المتوسط الحسابي الفرضي.

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرضا الوظيفي

الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	عموماً ، أنا راضي عن عملي	4.43	0.76
2	أنا راض عن طبيعة العمل الذي أؤديه بشكل عام .	4.17	0.80
3	لا ينتابني احياناً شعور بالرغبة في ترك العمل .	3.34	0.78
4	أنا راض عن عملي .	4.51	0.80
العام		4.11	0.78

2. دوران العمل

يبين الجدول (2) نتائج الوصف الإحصائي المتعلقة بمتغير دوران العمل، اذ يشير الجدول الى ان الفقرة (2) الخاصة بـ " اشعر بالوحدة والعزلة في مكان العمل لذا دائما اسعى للحصول على النقل " قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.11) وبانحراف معياري بلغ (0.80). في حين حصلت الفقرة (4) الخاصة بـ " اقضي فترات طويلة في عملي مما يجعلني افكر في الانتقال " على أدنى متوسط حسابي بلغ (2.11) وبانحراف معياري (0.88).

ومما تقدم يلاحظ بان المتوسط الحسابي لمتغير دوران العمل قد بلغ (2.61) وبانحراف معياري بلغ (0.82) وهذا يبين انسجام إجابات العينة اتجاه فقرات هذا المتغير. ويشير المتوسط الحسابي لهذا المتغير الى وجود مستوى منخفض من دوران العمل لدى الأفراد لان هذا المتوسط اقل من المتوسط الحسابي الفرضي.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير دوران العمل

الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	افكر بطلب النقل من عملي الحالي رغبة في الاستقرار العائلي	2.43	0.98
2	اشعر بالوحدة والعزلة في مكان العمل لذا دائما اسعى للحصول على النقل	3.11	0.80
3	بعد عملي عن مقر اقامتي يضطرنني لطلب النقل	2.87	0.91
4	اقضي فترات طويلة في عملي مما يجعلني افكر في الانتقال	2.11	0.88
5	اعتقد ان عملي الحالي مؤقت وفي النهاية لابد من النقل	2.54	0.79
العام		2.61	0.82

ثانياً. اختبار فرضية الدراسة

يتضمن البحث الحالي فرضية رئيسة واحدة مفاده وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة معنوية بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل. ومن اجل اختبار هذه الفرضية فقد استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بيرسون (Pearson).

وكما يلاحظ من خلال بيانات الجدول 3 فان قيمة معامل الارتباط البسيط بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل بلغ (-0.411) والتي تشير الى وجود علاقة ارتباط سلبية بين الرضا الوظيفي ودوران العمل وهي معنوية عند مستوى دلالة (5 %) مما يؤشر تحقق الفرضية. وهذه النتيجة تفيد ان كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي انخفض معه مستوى دوران العمل لدى العاملين عينة البحث.

جدول

(3)

بيانات اختبار فرضية الدراسة

الرضا الوظيفي	معامل الارتباط r	Sign.	النتيجة
دوران العمل	* - 0.411	0.0481	قبول الفرضية عند مستوى معنوية 5%

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات

يمكن ان نقدم مجموعة من الاستنتاجات بناء على النتائج التي تم الحصول عليها بعد تحليل البيانات وعلى النحو أدناه:

1. ظهر من خلال المراجعة النظرية للأدبيات السابقة ان هنالك العديد من العوامل التي تساهم في تقليل مستوى دوران العمل منها النمط القيادي والهيكل التنظيمي واتجاهات العاملين.
2. اتضح من خلال الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة وجود مستوى مرتفع في مستوى رضا العاملين تجاه بيئة العمل. وهذا يفيد بان العاملين عينة البحث لديهم اتجاهات ايجابية ومشاعر طيبة تجاه مكان العمل ومتطلباته.

3. أكدت البيانات الخاصة بالوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة بان هنالك مستوى منخفض من وجهة نظر العاملين تجاه دوران العمل. وهذا يشير الى انخفاض او قلة حركة العاملين بين المنظمة والمنظمات الأخرى.
4. من جانب آخر أظهرت نتائج اختبار الفرضيات تحقق الفرضية الرئيسية للدراسة التي تشير إلى الرضا الوظيفي يساهم في تقليل معدل ومستوى دوران العمل في المنظمات. اذ كشفت الدراسة ان هنالك علاقة ارتباط سلبية بين الرضا الوظيفي ودوان العمل. وهذا يعني انه كلما شعر العاملين بالرضا الوظيفي كلما قلت رغبتهم في ترك العمل والذهاب الى مكان عمل آخر.

ثانياً. التوصيات:

- في ضوء استنتاجات البحث يمكن تقديم عدد من التوصيات الهادفة التي يمكن ان توظفها المنظمة عينة البحث تجاه تحسين طبيعة عملها، وعلى النحو أدناه:
1. من المهم للمنظمة عينة البحث ان تقوم بتعزيز مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عينة البحث من خلال خلق بيئة عمل تتصف بوجود العلاقات الاجتماعية الايجابية والتي تساهم في تعزيز الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس على مستوى الرضا الوظيفي.
 2. كما يمكن للمنظمة من توظيف إستراتيجية هنري منتزيرج في تعزيز الرضا الوظيفي ويكون من خلال الاهتمام بالعوامل الوقائية او الصحية والتمثلة بمناخ العمل والنمط القيادي وسياسة المنظمة وكذلك من خلال العوامل الدافعية المتمثلة بتعزيز مشاعر الانجاز والتقدم وتوفير فرص النمو والتطور.
 3. تحتاج قيادات المنظمة المبحوثة عينة البحث ان تعمل على تبني جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يمكن ان تقلل من مستوى دوران العمل في

المنظمة. مثل سياسة التدريب والتطوير وسياسة صيانة الموارد البشرية وتعويض العاملين وتحفيزهم. ويجب ان تعمل المنظمة كذلك على إجراء مراجعة شاملة إلى أسباب دوران العمل وان تتقصى نوايا ترك العمل قبل حدوثها.

4. من المهم ان تأخذ إدارة المنظمة بنظر الاعتبار بان الرضا الوظيفي له دور مهم في تقليل مستوى دوران العمل وهذا ما ظهر بشكل جلي في نتائج اختبار الفرضيات وعليه فان المنظمة بحاجة مستمرة إلى إجراء المسوحات الأزمة لبيان مستوى شعور العاملين بالرضا الوظيفي.

المصادر

رشيد، مجاهد (2012). اثر دوافع العمل والتحفيز كوسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء في المنظمة. بحث منشور في جامعة التكوين المتواصل، الجزائر.

محمد، وفاء احمد (2009). اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم الوظائف: بحث تحليلي في مصرف الرشيد الادارة العامة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية العدد التاسع عشر.

حكيم، عبد الحميد عبد المجيد (2009). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين: دراسة مقارنة. بحث منشور في جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.

نديم، زينب شكري محمود (2016). اثر عملية الاختيار والتعيين في انخفاض معدل دوران العمل : دراسة حالة في مصرف الشرق الاوسط العراقي للاستثمار. بحث منشور في كلية المنصور الجامعة، قسم ادارة الاعمال.

القريشي، ماجد فهد سعود (2010). ضغوط العمل واثرها في دوران العمل العاملين في مراكز الحدود. رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الادارية. جامعة نايف للعلوم الامنية.

ابوجديع، فاروق محمد (2010). الرضا الوظيفي: تأطير مفاهيمي. ورقة منشورة في جامعة دمشق، كلية الإدارة والاقتصاد، إدارة الأعمال.

الطالباني، خولة عبد الحميد (2013). دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري. مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 3:

700-682

سرحان، سلمان عكاب (2012). دوران العمل للاعبي دوري النخبة بكرة القدم في العراق. مجلة علوم التربية الرياضية، العدد الثاني، المجلد الخامس

السالم، مؤيد سعيد (2000). إدارة الموارد البشرية، جامعة بغداد.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الأيه القرآنيه
ب	الأهداء
ج	شكر وتقدير
د	المستخلص
3_1	المبحث الأول منهجيه البحث
1.....	مشكله البحث
1.....	اهداف البحث
2.....	أهمية البحث
2.....	فرضية البحث والانموذج الفرضي
3.....	الأدوات الاحصائيه المستخدمة
3.....	عينة البحث
9_4.....	المبحث الثاني الاطار النظري للبحث
4.....	الرضا الوظيفي
8.....	دوران العمل
12_10.....	الاطار العلمي للبحث
10.....	الوصف الاحصائي
12.....	اختبار فرضية الدراسة
15_13.....	الاستنتاجات والتوصيات
13.....	الاستنتاجات
14.....	التوصيات
17_16.....	المصادر