وزاره التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد

قسم اداره الاعمال / الدراسات المسائية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي

البحث مقدم الى مجلس قسم اداره الاعمال متطلبات كجزء من

الحصول على شهادة البكالوريوس في علوم الادارة والاقتصاد

اعداد الطالبة : ضحى عبد عذاب عطشان

بأشراف الاستاذ : باقر علي

**الاهداء**

**الى كل من سعى بتقدم الوطن والازدهار بحضاراته وبالعلم والادب والمعرفة**

**أهدي ثمرة جهدي**

**الشكر والتقديم**

**الى كل من اعانني على تقديم عملي الذي بين ايديكم أستاذي وأخوتي وأخواتي أتقدم بالشكر والأمتنان**

**بسم الله الرحمن الرحيم**

(يأيتها النفس المطمئنة . ارجعي الى ربك راضية مرضية .فأدخلي فى عبادي . وادخلى جنتي )

**صدق الله العلي العظيم**

قائمه المحتويات

المبحث الاول : منهجيه البحث

اولا : مشكله البحث

ثانيا : اهداف البحث

ثالثا :فرضيات البحث

رابعا : اهميه البحث والحاجة اليه

خامسا : طرق جمع البيانات والمعلومات

سادسا : الادوات الاحصائية المستخدمه

سابعا : مجتمع عينة الدراسة

ثامنا : اداه الدراسة

المبحث الثاني

اولا: مفهوم الرضا الوظيفي

ثانيا : اهميه الرضا الوظيفي

ثالثا : العوامل المؤثره على الرضا الوظيفي

رابعا : خصائص الرضا الوظيفي

خامسا : الاسباب الداعية الى الاهتمام في الرضا الوظيفي

الالتزام التنظيمي

اولا : مفهوم الالتزام التنظيمي

ثانيا : اهميه الالتزام التنظيمي

ثالثا : خصائص الالتزام التنظيمي

رابعا : مراحل الالتزام التنظيمي

خامسا : السلوك الناجم عن الالتزام التنظيمي

المبحث الثالث

الجانب العملي

المبحث الرابع

اولا : النتائج والتوصيات

ثانيا : المصادر

المبحث الأول

منهجيه البحث

اولا : مشكله البحث

 من خلال التجربة الميدانيه لاحظ الباحث ان مستوى الالتزام التنظيمي يختلف من فرد لأخر ومن مجموعه لأخرى لدى العاملين في المعهد التقني - الديوانيه وتباين ان العوامل والظروف الموضوعيه ترتبط اساسا في صفات العاملين الشخصيه والوظيفية وعوامل البيئة المحيطة

من هنا تولدت لدية الدراسة لبعض هذه العوامل وأخضاعها للبحث العلمي .ربما نجد اجابه شافيه للاسئله التي تعبر عن مشكلة البحث :

* ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في معهد التقني في الديوانيه
* الى اي مدى تؤثر المتغيرات (العمر والحاجة الاجتماعية ومدى الخدمة والمستوى التنظيمي والمؤهلات العلميه في الالتزام التنظيمي )في المعهد التقني في الديوانيه

ثانياً : اهمية البحث والحاجة الية

دائما تسعى العلاقات الادارية في المنظمات باختلاف طبيعة انشطتها الى خلق وتنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها مستخدمة في هذا المجال شتى الوسائل والسبل والاجراءات الادارية وأعداد المناخ التنظيمي المناسب و أشباع الحاجات الشخصية للعاملين متوخية من ذلك تحقيق اعلى مستويات الاداء والانتاجية والاستقرار الوظيفي وتقليل تكاليف الانتاج الى ادنى مستوياتها من اجل ضمان استقرار المنضمات في الحياة الاقتصادية وتطورها . وأمام هذه الحقائق فأن دراسة الالتزام التنظيمي وتحديد العوامل المؤثرة فيه ينبغي بأن تحظى بأهتمام الباحثين والقيادات الادارية الى حد المستوى الذي تسعى الى الافضل دائما

ثالثا : اهداف البحث

1. تحديد مستوى درجه الالتزام التنظيمي للعاملين في المعهد التقني الديوانيه
2. التعرف على اثر بعض المتغيرات في الالتزام التنظيمي
3. تحديد المتغيرات والعوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي

رابعاً : فرضيات البحث

هنالك علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي

خامساً: مجتمع عينة الدراسة

ينحدر مجتمع الدراسة بالعاملين في المعهد التقني في الديوانية باعتمادهم مسئولين عن الالتزام الداخلي للمعهد التقني في الديوانيه وأما ما يخص عينة الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من افراد مجتمع الدراسة بنسبة لا تقل عن ( 15% ) وكان عدد افراد العينة 15 فرد اي اكثر من (15%) وهولا افراد العينة هم الذين يخضعون الى دراسة مستوى الرضا الوظيفي داخل المعهد وكان مستوى الالتزام التنظيمي مقبول وكان عدد افراد المجتمع (50)

سادساً : طرق جمع البيانات والمعلومات

تم الاعتماد بطرق جمع البيانات على :-

1. الإستبانة المقدمه من قبل الباحث
2. الرسائل والإطروحات العلمية
3. مصادر جمع البيانات

سابعاً: الادوات الاحصائية المستخدمة

فلقد أستخدمه الباحث بعض الادوات الاحصائية للحصول على النتائج

1. الوسط الحسابي
2. الانحراف المعياري

ثامنا : اداه الدراسة

استخدم الباحث أدوات للدراسة وهي عبارة عن أستبانه لعرض واستقصاء اراء العاملين في المعهد التقني وتتكون هذه الاستبانه من جزأين :

* الجزء الاول يتكون من عبارات خاصة بالرضا الوظيفي
* الجزء الثاني هو عبارات خاصة بالالتزام التنظيمي للعاملين

اما بخصوص الاستبانة هي عبارة عن اسئلة خاصة في البحث عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي

الإطار النظري

**الرضا الوظيفي**

مفهوم الرضا الوظيفي

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين بشر كثير من الباحثين الى ان العقود الثلاثة الاولى هي البداية على الرغم من تعدد الدراسات الذي تناولت الرضا الوظيفي إلا انه ما زال هنالك اختلاف حول تحديد تعريف او مفهوم واضح ومحدد بهذا المصطلح .والسبب يرجع الى ارتباطه بمشاعر الفرد الذي غالبا ما يصعب تفسيرها لانها متغيرة بتغير مشاعر الافراد في المواقف المختلفة حيث ان النفس البشرية تميل للعمل . فمل دام هنالك شخص يعمل فهو اما ان يكون راضيا عن عملة وأما ان يكون غير راضي عن هذا العمل (عبد اللطيف 2007)

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهنالك العديد من المحاولات الذي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال ان الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ,مع الثقة والولاء والعمل والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة .وفي تعريف يف اخر يشير بلوك الى ان الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة والغير محبوبة المرتبطة بالعمل . وكذلك يكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وأرادته .

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء ادائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وان الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد الى العمل والإنتاج .

وكذلك يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه اعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي ان يحصلوا عليه من وظائفهم كما انه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثله بسياسة الادارة 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 وانجازه والمكان والاعتراف والتقدير(السالم 1997)

ويرى بعض المختصين ان إشباع حاجات العاملين هو احد المحددات الخاصة بالرضا ,وآخرون يعطون الاهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض ,ومنهم من يرجع مستوى الرضا الى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الأشراف الذين يخضعون اله ,وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا .

عليه يمكن القول ان الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الابعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن رؤساءه اللذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها وباختصار فأن الرضا الوظيفي هو داله لسعادة الانسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته . ويمكن القول بشكل عام ان الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن المرؤوسين والرضا عن الاساليب التوجيه ولأشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الافراد (بدر 1995).

**اهمية الرضا الوظيفي**

يعتبر الرضا الوظيفي احد الموضوعات الذي حضي باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لان معظم الافراد يقضون جزء كبير من حياتهم بالعمل وبالتالي من الاهمية بمكان ان يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصيه والمهنية ,كما ان هناك وجهه نظر مفادها ان الرضا الوظيفي قد يؤدي الى زيادة الانتاج ويترتب عليه الافادة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد اهميه دراسة هذا الموضوع .

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي واكتشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن ان الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة اطول من الافراد غير الراضين وأنهم اقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدره على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلي ان هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي اي بمعنى ان الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح (السالم 1997).

ومن ناحية اخرى فان عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثره حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال الى مؤسسات أخرى ويؤدي الى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوي العمال من اوضاع العمل وتوجيهاتهم لإنشاء اتحادات عماليه للدفاع عن مصالحهم كما انه يتولد عن عدم الرضا .مناخ تنظيمي غير صحي .(محمد سعيد 2009)

وقد ذكر لبكرت أنه يصعب تحقيق مستوى الانتاج الرفيع وعلى المدى الطويل من الزمن في ظل ظروف عدم الرضا .

وأشار لبكرت الى ان الجمع بين زيادة الانتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد ان يؤدي الى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمه اضافه الى تدني مستوى انتاجيتها ومن ثم فأن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من اوضح الدلالات على التدني ظروف العمل في المنظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين . (الجريد العارف 2007)

**العوامل المؤثره على الرضا الوظيفي**

من العوامل التي اثبتت ان الدراسات ان لها تأثيرها على درجه رضا الافراد والعوامل الآتيه :

1. عوامل شخصية : مثل السن ,مستوى التعليم ,اهمية العمل بالنسبة للعامل والمستوى الاداري للوظيفة والحالة الصحية والمزاجية والسمات الشخصية وهذه العوامل جميعها ذات اثر بالغ على رفع رضا الفرد .
2. عوامل متعلقة بظروف العمل : مثل نوع العمل ,وطبيعة وضيفته ومهنته كعمل روتيني او متنوع , ابتكاري او عادي , والأمان , والتقدم بالعمل , الاجر والراتب والرئيس والزملاء العمل وساعات العمل .

وفيما يلي توضيح لتأثير بعض هذه العوامل على الرضا الوظيفي :-

* لقد اظهرت بعض الدراسات انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين السن درجة الرضا الوظيفي , اذا نه كلما زاد عمر الفرد زادت درجة رضائه عن العمل , وكلما تمسك به واستقر فيه .
* اما بالنسبة لمستوى التعليم و تأثيره على رضا الفرد فقد بينت بعض البحوث ان العامل الاكثر تعلما يكون اقل

رضا عن عمله من العامل الاقل تعلما حيث تكون طموحات الاول مرتفعة عن الاخر الذي يكون في العادة قانعا بعمله راضيا به

* بالنسبة للمستوى الاداري وجد من خلال الدراسات ان العاملين الذين يحتلون مناصب اداريه مرتفعه يكون رضاهم الوظيفي اعلى من هؤلاء الذين هم اقل منهم في المستوى الإداري . أما من حيث المستوى الوظيفي فتشير الدراسات انه كلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد زاد رضاه الوظيفي , نضرا لما تتضمنه الوظائف العليا من إشباع لمختلف حاجات الفرد , بينما في المستويات الوظيفية الدنيا تلعب الحاجات المادية دورا اكثر اهميه في تحديد الرضا الوظيفي (سلامه 1999)
* وكذلك وجد انه كلما كان العمل هو مركز حياه العامل central life interest اي انه مهم جدا بالنسبة له من اجل معيشته ومعيشة اسرته ,كلما كانت درجه الرضا لهذا العامل عن العمل اكثر من درجه رضا العامل الذي يعتبر مركز حياته في اشياء خارج العمل ,ابي ان هذا العمل لا يعتبر مهما بالنسبة له .
* وهناك عوامل مهنيه ترتبط بالرضا الوظيفي ,والعوامل الغالبه في هذه الناحية هي :-

(الاجر , زملاء العمل , نوع العمل والترقي )

 **خصائص الرضا الوظيفي**

يمكن ان تحدد اهم الخصائص للرضا الوظيفي فيما يلي :-

1. تعدد المفاهيم وطرق القياس :

اشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي الى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها وينظرون الى الرضا الوظيفي وهذا يشير الى عدم وجود اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي

1. الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الانساني :

نضرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الانساني تتباين انماطه من موقف لآخر ومن دراسة لآخرى

وبالتالي تظهر النتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لإنها تصورت الظروف المتباينة التي اجريت في ظل تلك الدراسات .

1. الرضا الوظيفي حالة من القناعه والقبول :

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حاله من القناعه والقبول نشأت عن تفاعل الفرد من العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات الرغبات والطموحات ويؤدي الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الاداء والإنتاج لتحقيق هداف العمل وغاياته .

1. للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي :

حيث يعد الرضا الوظيفي محصله للعديد من الخبرات المحبوبة والغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وأدارته ويستند هذا التقرير بدرجه كبيره على النجاح الشخصي او الفشل في تحقيق الاهداف الشخصيه وعلى الاسهامات التي يقدمها العمل وإدارة العمل في سبيل الوصول الى هذه الغايات .

1. رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا عن رضاه على العناصر الاخرى :

إن عنصر معين ان رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافيا عى رضاه عن ا لعناصر الاخرى كما ان ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة ان يفعل ذلك عند الاخر وإن فعل ذلك فليس بالضرورة ان يكون له نفس قوه التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الافراد وتوقعاتهم .

**الاسباب الداعية الى الاهتمام بالرضا الوظيفي**

1. ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض نسبه غياب العاملين في المؤسسات المختلفة
2. ان ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة
3. ان الافراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون اكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك اكثر رضا عن الحياة بصفة عامه
4. ان العاملين الاكثر رضا عن عملهم يكونون اقل عرضة لحوادث العمل
5. هناك علاقة وثيقة مابين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا مما ادى الى زيادة الانتاج

وعموما يعتبر الرضا الوظيفي للعاملين من اهم مؤشرات الصحة والعافية للمنظمة ومدى فعاليتها على افتراض ان المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حضها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملين بالرضا , مع ملاحظة ان الموظف الراضي عن عملة هو اكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته وتحقيق اهداف المنظمة كما انه يكون اكثر نشاطا وحماسا في العمل واهم ما يميز اهمية دراسة الرضا الوظيفي انه يتناول مشاعر الانسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطه به ( الجديد 2007)

**الالتزام التنظيمي**

مفهوم الالتزام التنظيمي :

يرتبط نجاح اي منظمة او مؤسسة بزيادة انتاجها وقدرتها على تحقيق هدفها وهنا بلا شك يقدم بشكل كبير على مدى قدرة الافراد وكفاءة وقوة ادامتهم وكلما كان العاملين في المنظمة على مستوى عالي من الالتزام بعملهم كلما استطاعت هذه المنظمة القيام بدورها وتحقيق هدفها

ويعد الالتزام من الظواهر المهمة في حياة البشرية وبشكل عام قد حث الدين الاسلامي بأمر الله (عز وجل)

قال سبحانه وتعالى في كتابه الكريم

( حافظوا على الصلوة والصلاة الوسطى ) سوره البقره

ويرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة ادارية الى العناية بدور الفرد في المنظمة حيث ان الفرد هو الحجر الاساس في اي منظمة وأهمية تفوق اي عنصر من عناصر او وسائل الانتاج الاخرى فأن الفرد له اتجاهات وتفكير وأراء خاصة وعواطف ودوافع وطموحات التي توجه سلوكه والتحكم به وبذلك نجد صعوبة في التحكم والسيطرة على اي مكونات البيئة النفسية للفرد . كما لا يمكن استخدام المعايير الثابتة للتحكم في تصرفاته ودراسة السلوك التنظيمي . اتجاه جميع الافراد العامله في المنظمة لذا ان كل فرد منه له ما يميزه عن غيره والفرد نفسه تتغير من موقف الى آخر ومن وقت الى آخر وبحسب ما يوتره وما يحرك تفكيره (فليه عبد المجيد 2005)

ونظرا لتعدد الادبيات في نظريات الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة وفضلا عن كون الالتزام من اوجه متعددة للسلوك التنظيمي . وقد برزت تعريفات عديدة للالتزام التنظيمي ومنها :-

\_ فليه عبد المجيد 2005 وسلامه 1999

1. يعرف الالتزام التنظيمي بأنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة
2. يعرف الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح المنظمه والرغبة الشديدة والبقاء فيها وثم الايمان بأهدافها وقيمتها.
3. يمثل الالتزام التنظيمي التطابق مع المنظمة والارتباط بها من جانب الفرد .
4. يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعه من الصفات الشخصيه والعوامل والظروف الخارجية المحيطة
5. يعبر الالتزام عن حاله غير محسوسة يستدل عليها من خلال الظواهر التنظيمية المعينة التي تضمن سلوك الفرد وتصرفاتهم وتجسيد مدى ولائهم لمتطلباتهم

**اهمية الالتزام التنظيمي**

ان الكثير من الانماط السلوكية التي تؤدي الى كلفة عالية من خدمة سيئة في القطاع التعليمي ,مرجعها الى عدم الالتزام التنظيمي من قبل المديرين والعاملين وذلك للارتباط بعدد من العوامل جاء ذكرها لدى 1984 Stvasser & Bateman ومن اهمها :-

* سلوك الفرد ونشاطاته مثل التحول الوظيفي والغياب والتفاعل
* ارتباط الهيكل المعرفي مثل الرضا الوظيفي والمشاركة والوتر الوظيفي
* ارتباطه بالسمات وردود افعال الموظفين والمسئولية والنوع الوظيفي وصراع الادوار وتفويضها
* ارتباط السمات الشخصيه للموظف مثل العمر والجنس وحاله الانجاز
* وهذه العلاقات تلتقي مع اعتقادات الالتزام الوظيفي موقف مستمر نسبيا مع موقف عامل يرتبط بإنتاجية الفرد ( حمادات 2006)

**خصائص الالتزام التنظيمي**

1. ان الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة
2. يؤثر الالتزام التنظيمي على قرارات الفرد فيما يتعلق بإيقاعه او ترك المنظمه
3. يتصف الافراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية .فالقول ان الهدف وقيمه المنظمه الاساسية والأيمان بها وبذل المزيد من الجهد لتحقيق هدف المنظمة ووجود مستوى عالي من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة
4. يتصف الالتزام الوظيفي بأنه متعدد الابعاد (سلامة 2003)

**مراحل الالتزام التنظيمي وتطوره Stages of commitment**

يرسخ الالتزام التنظيمي لدى الافراد عبر مراحل يمر بها في المنظمه وينبغي للإداري التعرف عليها لكي تقيه على تطوير مستوى التزام العاملين بالمؤسسة وهي :-

1. مرحله الطاعة : وتعني القبول اي قبول الفرد والإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من اجل حصوله على اجر مادي ومعنوي اي يخضع للأوامر والتعليمات دون التفكير.
2. مرحله الاندماج مع الذات : وتعني قبول الفرد بالتأثير بالآخرين من اجل تحقيق الرضا الدائم له بالعمل وتحقيق الانسجام مع الذات والشعور بالفخر والكبرياء لانتمائه للمنظمة .
3. مرحله الهوية : وهي المرحله الذي يكتشف بها الفرد العامل بأن المنظمه جزء منه

وقد بين العالم بوركنان Bochanan في البحث الخاص في تطوير التزام المديرين بمنظمات العمل لعام 1974 ان الالتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل :-

1. مرحله التجربة : وهي المرحله التي تمتد لعامل واحد ويكون الفرد خلالها خاضع للإعداد والتدريب والاختبار ويكون التوجه الاساسي للسعي والتأمين والتنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة ,وان الخبرات التي ظهرت خلال هذه المرحلة هي :
* تحديد العمل
* ادراك التوقعات
* وضوح الدور
* التضارب والالتزام والولاء
* ظهور جماعات متلاحمة
* الشعور بالصدمة
* نمو الاتجاهات الجماعية نحو التنظيم
1. مرحله العمل والانجاز : وتتراوح مدتها بين العاملين الى اربعه اعوام وتلي مرحلة التجربة ,حيث يسعى الفرد من خلالها الى تأكيد مفهوم للانجاز :
* الاهمية الشخصية
* وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة
* التخوف من العجز الاداري
1. مرحله الثقة في التصميم : وتبدأ في السنه الخامسة من تحالف الفرد في التنظيم وتستمر الى ما بعد ذلك . حيث تتقوى اتجاهاتها الالتزامين التي تكونت بمرحلتين (عبوي 2006 ,حمادي 2006 )

**خامسا : السلوك الناجم من الالتزام التنظيمي**

ينجم عن التزام العاملين لتنظيماتهم عده مخرجات وتكون في معظمها سلوكا ايجابيا يعود عليهم وعلى تنظيماتهم .بالفوائد الكبيره ومن ابرز هذه المخرجات وأكثرها تأثيرا في حياه المنظمات ما يلي :

1. شعور العاملين بروح معنوية عاليه :

لقد تعدد تعريف الروح المعنوية فمنهم من يرى ان ما يقصد بالروح المعنوية (Morale ) هو "ذلك الاستعداد الوجداني الذي يهيأ للعاملين مشاطره اقرانهم بحماس مختلف نشاطاتهم ,ويجعلهم اقل قابليه للميل بالمؤثرات الخارجية "

ويرى بأن الروح المعنوية تعتمد على خمسه عوامل رئيسية هي :

1. ثقة اعضاء المجموعة في هدفها
2. ثقة اعضاء المجموعه في قيادتها
3. ثقة اعضاء المجموعه في بعضهم
4. الكفاءة التنظيمية للمجموعة
5. الحاله العاطفيه والذهنية لأعضاء المجموعه

وقد بينت الدراسات ان للالتزام التنظيمي دور مهم في رفع الروح المعنوية للعاملين فيجعلهم يحبون عملهم والمنظمة التي ينتمون اليها ويدفعهم للعمل بتعاون وحماس كبير لتحقيق الهداف التنظيمية . ان الروح المعنوية تتحقق بشكل ايجابي عندما يشعر كل شخص بأنه يحقق اهدافه في ا وقت الذي يسهم فيه في تحقيق اهداف منظمته .

1. الحد من تسرب الموظفين :

يعد تسرب الموظفين اي تركهم لمنظماتهم ظاهره تنظيميه خطيرة . ويعني التسرب الوظيفي "توقف الفرد عن العضوية في المنظمه الذي تقاضى مرتبه منها "

ولهذا التسرب نتائج عديدة هي :-

1. التكاليف المرتفعة
2. تعطيل الاداء
3. ارتباك الانماط الاجتماعية والاتصالات
4. انخفاض المعنويات
5. الانجاز المبدع
6. زيادة عبأ العمل على الموظفين بالتنظيم

 بسم الله الرحمن الرحيم

 جامعه القادسية

 كلية الادارة والاقتصاد

 قسم ادارة الاعمال

 **الموضوع / استبانة**

تعد الاستبانه التي بين ايديكم جزء من متطلبات اعداد بحث الاستكمال شهادة البكالوريوس بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي " ويعد هذا الاستكمال مقياسا يعتمد لغرض البحث العلمي وان تفضلتم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق اهداف البحث

 ملاحظات

* الاجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق
* يرجى عدم ترك اي سؤال من دون اجابة , لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمالة للتحليل
* علما بأن الاجابة تستخدم لاغراض البحث العلمي حصرا لذا فلا داعي لذكر الاسم .

شاكرين تعاونكم معنا ... مع فائق الشكر والتقدير

 المشرف الباحث

 د. باقر علي ضحى عبد عذاب

|  |
| --- |
|  **اولا : الرضا الوظيفي**  |
| ت |  الفقرة  |  اتفق تماما | اتفق  | محايد | لا اتفق  | لا اتفق تماما |
| 1 | فتره الدوام كافية لانجاز مهام العمل  |  |  |  |  |  |
| 2 | ساعات العمل اليومية بالنسبة لي غير مرهقة  |  |  |  |  |  |
| 3 | طبيعة العمل تتناسب مع القدرات الشخصية |  |  |  |  |  |
| 4 | يقدر المجتمع المحلي وظيفتي  |  |  |  |  |  |
| 5 | طبيعة العمل تتناسب مع مؤهلاتي الدراسية |  |  |  |  |  |
| 6 | القيام بعملي يحقق لي شعور بالانجاز |  |  |  |  |  |
| 7 | مرتبي مناسب للجهد الذي ابذلة بالعمل |  |  |  |  |  |
| 8 | لدي من الصلاحيات ما يكفي لانجاز عملي  |  |  |  |  |  |

**ثانيا :الالتزام التنظيمي**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ت | الفقرة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| **1** | هناك التزام دائم من قبلي تجاه المعهد التقني / الديوانية  |  |  |  |  |  |
| **2** | احافظ على سمعة المعهد التقني / الديوانية  |  |  |  |  |  |
| **3** | مناخ العمل في المعهد التقني / الديوانية  |  |  |  |  |  |
| **4** | اتطلع للحصول على منصب وظيفي متميز في المعهد التقني / الديوانية |  |  |  |  |  |
| **5** | اهتم بوضع ومستقبل المعهد التقني / الديوانية اثناء تأدية عملي |  |  |  |  |  |
| **6** | دائما ما اقضي اوقاتا سعيدة في عملي داخل المعهد التقني / الديوانية  |  |  |  |  |  |
| **7** | لدي الرغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة بديلة اخرى  |  |  |  |  |  |
| **8** | لدي من الصلاحيات ما يكفي لانجاز عملي |  |  |  |  |  |

**المبحث الثالث /الجانب العملي**

تتكون الاستبانة من (16) فقرة موزعة على مجالين رئيسيين هما الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي

الجدول رقم (1) يوضح الاجابة وفقا للمقاييس الخماسية التكرار لفقرات الرضا الوظيفي

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ت |  الفقرة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق |
| 1 | فتره الدوام كافية لانجاز مهام العمل  | 4 | 18 | 4 | 3 | 1 |
| 2 | ساعات العمل اليومية بالنسبة لي غير مرهقة | 7 | 17 | 1 | 5 | \_ |
| 3 | طبيعة العمل يتناسب مع قدراتي الشخصية | 7 | 16 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | يقدر المجتمع المحلي وظيفتي  | 13 | 13 | 1 | 3 | \_ |
| 5 | طبيعة العمل يتناسب مع مؤهلاتي الدراسية  | 5 | 14 | 4 | 1 | 1 |
| 6 | القيام بعملي يحقق لي الشعور بالانجاز | 2 | 9 | 8 | 10 | 1 |
| 7 | مرتبي مناسب للجهد الذي ابذلة بالعمل | 5 | 16 | 2 | 6 | 1 |
| 8 | لدي من الصلاحيات ما يكفي لانجاز عملي | 16 | 11 | 8 | 3 | 2 |

الجدول رقم (2) يوضح الاجابة وفقا للمقاييس الخماسية لفقرات الالتزام التنظيمي

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ت |  الفقرة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق |
| 1 | هناك التزام دائم من قبل جهات المعهد التقني / الديوانية  | 6 | 10 | 5 | 7 | 2 |
| 2 | الحفاظ على سمعة المعهد التقني /الديوانية لدى المجتمع | 5 | 12 | 2 | 9 | 2 |
| 3 | مناخ العمل في المعهد يشعرني بالراحة والاستقرار | 4 | 9 | 9 | 5 | 3 |
| 4 | دائما ما اقضي اوقات سعيدة داخل المعهد  | 4 | 18 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | اتطلع الى منصب وظيفي متميز في المعهد التقني / الديوانية | \_ | 17 | 5 | 7 | 1 |
| 6 | اهتم بسمعة ومستقبل المعهد اثناء تأدية عملي | 11 | 12 | 4 | 3 | \_ |
| 7 |  لدي الرغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة بديلة اخرى | 9 | 12 | 6 | 2 | 1 |
| 8 | لدي من الصلاحيات ما يكفي لانجاز عملي | 3 | 11 | 2 | 4 | \_ |

جدول رقم (3) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى التطبيق لفقرات الرضا الوظيفي

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ت |  الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التطبيق |
| 1 | فترة الدوام كافية لانجاز مهام العمل | 8‚4 | 94‚0 | كبيرة  |
| 2 | ساعات العمل اليومي بالنسبة لي غير مرهقة  | 09‚4 | 82‚0 | كبيرة  |
| 3 | طبيعة العمل تتناسب مع قدراتي الشخصية  | 18‚4 | 12‚1 | كبيرة |
| 4 | يقدر المجتمع المحلي وضيفتي | 95‚3 | 95‚0 | كبيرة |
| 5 | طبيعة عملي تتناسب مع مؤهلاتي الدراسية | 88‚3 | 01‚1 | كبيرة |
| 6 | القيام بعملي يحقق لي الشعور بالانجاز | 06‚3 | 88‚0 | متوسط |
| 7 | مرتبي مناسب للجهد الذي ابذلة في عملي  | 42‚3 | 92‚0 | متوسط |
| 8 | لدي كافه الصلاحيات ما تكفي لانجاز عملي | 21‚3 | 89‚0 | متوسط |

من خلال الجدول اعلاه ظهرت النتائج وفق التحليل الاحصائي وحيث حصلت الفقرة (طبيعة العمل تتناسب مع القدرات الشخصية ) عللا وسط حسابي (18‚4) والانحراف المعياري (12‚1) وهذا ما يدل على ان العينة المحتوية على وجود اهتمام وجلب التجهيزات الحديثة

الجدول رقم (4) يوضح الانحراف المعياري والوسط الحسابي ومستوى تطبيق الفقرات للالتزام التنظيمي

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ت |  الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التطبيق |
| 1 | هناك التزام دائم من قبلي تجاه المعهد التقني / الديوانية | 77‚3 | 92‚0 | متوسط |
| 2 | احافظ على سمعة المعهد لدى المجتمع  | 92‚3 | 01‚1 | كبير |
| 3 | مناخ العمل في المعهد يشعرني بالراحة والاستقرار | 24‚3 | 88‚0 | متوسط |
| 4 | دائما ما اقضي أوقاتا سعيدة في عملي داخل المعهد | 85‚3 | 91‚0 | كبير |
| 5 | اتطلع للحصول على منصب وظيفي متميز في المعهد | 22‚3 | 85‚0 | متوسط |
| 6 | اهتم بوضع ومستقبل المعهد اثناء تأدية عملي | 55‚3 | 97‚0 | كبير |
| 7 | لدي الرغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة بديلة اخرى  | 60‚3 | 85‚0 | كبير |
| 8 | لدي من الصلاحيات ما يكفي لانجاز عملي | 85‚3 | 94‚0 | كبير |

من خلال الجدول اعلاه ظهرت النتائج وفق التحليل الاحصائي حيث حصلت الفقرة (احافظ على سمعة المعهد لدى المجتمع ) على وسط حسابي (92‚3) وانحراف معياري (01‚1) وهذا يدل على ان العينة المحتوية الوجود والاهتمام ومحافظه على سمعة المعهد التقني اهتمام المجتمع

**جدول (5) العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي**

|  |  |
| --- | --- |
| **المقياس** | **الالتزام التنظيمي** |
| **الرضا الوظيفي** | **0.65** |

من خلال الجدول أعلاه تبين أن وجود علاقة قوية أرتباطية بين الرضا الوظيفي والألتزام التنظيمي.

**المبحث الرابع**

1. **نتائج الدراسة:**

في ضوء التحليل الاحصائي فقد توصلت الدراسات الاحصائية الى النتائج التالية :-

1. أظهرت الدراسة وجود مستوى مقبول ذو دلالة من الالتزام التنظيمي بين العاملين في المعهد التقني الديوانية كما اظهرت الدراسة تحديد نوع وطبيعة هذا الالتزام . وان الالتزام مؤثر. بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري.
2. اظهرت الدراسات ايضا وجود اثار ذو دلالة احصائية لعناصر الرضا الوظيفي ثم تناولها في الالتزام التنظيمي . كما اظهرت الدراسة الى وجود اثر لكل من هذين العاملين بشكل مستقل على البيئة التنظيمية اي وجود اثر لطبيعة الهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي .
3. اظهرت الدراسة ان العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين جيدة ,ولكنها اثناء فتره العمل. والموظفون يقدمون اقتراحات ,ولكنها لا تطبق ألا بموافقة الرؤساء . والعلاقة بين الاقسام

لا زالت تنافسية وليس تشاركيه .

1. **التوصيات**

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسات يوصي الباحث بما يلي :-

* توفير فرص للموظفين وبمواقع متقدمة .
* توفير فرص متكافئة وعادلة في التعامل مع العاملين.
* تفعل الاسس والمعايير لتقييم العاملين .
* زيادة الامن والاستقرار الوظيفي للعاملين .
* العمل على رفع الامكانية الاجتماعية والاقتصادية للعامل من خلال توفير له المكافئات والحوافز المادية والمعنوية .