



THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT-AN ANALYTICAL STUDY - THE MUNICIPALITY OF BAGHDAD AS A MODEL

Wafaa Salem Abd Alhassan

Imam Kadhim Faculty of Islamic Sciences University

Husam Jasim Mohammed

College of Energy and Environmental Science, Al-Karkh University of Science, Baghdad, Iraq

husam@kus.edu.iq

Article history:

Received: 24th February 2025

Accepted: 20th March 2025

Abstract:

This study seeks to examine the effect of the correlation between job satisfaction and organisational commitment among employees in the Municipality of Baghdad, specifically within the Second Sadr Municipality Department. The study investigates the influence of job satisfaction, determined by elements such as working conditions, remuneration, interpersonal interactions with colleagues and management, and prospects for professional progress, on the enhancement of organisational commitment among municipal employees. The study employed a quantitative methodology utilising questionnaires administered to a random sample of employees from the Second Sadr Municipality. The data were examined with statistical techniques to determine the correlation between work satisfaction and organisational commitment. The research findings indicate a robust correlation between job satisfaction and organisational commitment in the second municipality of Sadr, revealing that employees who experience heightened satisfaction with their work environment and job conditions exhibit increased commitment to the institution. Job satisfaction substantially influences emotional commitment, as employees have a sense of connection and loyalty to the organisation when they are content with their work conditions. Content to remain in the profession due to the advantages and remuneration they obtain. Research has demonstrated a strong correlation between job happiness and organisational commitment; thus, enhancing job satisfaction may be pivotal for augmenting organisational commitment and attaining institutional success in the Second Sadr Municipality. The primary recommendations of this research are to augment job satisfaction among employees of the Second Sadr Municipality by enhancing the work environment, offering suitable incentives, focussing on employee skill development, and fostering improved relations between staff and management. This fosters heightened organisational commitment and bolsters employment stability within the municipality.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Analytical Study

اثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي (دراسة تحليلية - امانة بغداد انموذجاً)

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى إيجاد اثر العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في امانة بغداد / دائرة بلدية الصدر الثانية يتناول البحث كيف يؤثر الرضا الوظيفي، من خلال عدة عوامل مثل ظروف العمل، الأجر، العلاقات مع الزملاء والإدارة، وفرص التقدم المهني، في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في البلدية. استخدم البحث المنهج الكمي من خلال استبيانات تم توزيعها على عينة عشوائية من موظفي بلدية الصدر الثانية. تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية للتوصيل إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. واهم ما توصلت إليه نتائج البحث انه هناك علاقة وثيقة قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بلدية الصدر الثانية، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يشعرون برضاء أعلى عن بيئة العمل وظروفهم الوظيفية، يظهرون التزاماً أكبر بالمؤسسة تبيّن أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل ملحوظ على الالتزام العاطفي، حيث يشعر الموظفون بالانتماء والولاء للمؤسسة عندما يكونون راضين عن ظروفهم الوظيفية كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير أيضاً على الالتزام المستمر، حيث يميل الموظفون الراضون إلى البقاء في العمل بسبب الفوائد والتعويضات التي يحصلون عليها. أثبت البحث أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وبالتالي فإن تحسين الرضا الوظيفي يمكن أن يكون مفتاحاً لزيادة



الالتزام التنظيمي وتحقيق النجاح المؤسسي في بلدية الصدر الثانية. وان اهم التوصيات في هذا البحث هو بتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الصدر الثانية من خلال تحسين بيئة العمل، تقديم الحوافز المناسبة، الاهتمام بتطوير مهارات الموظفين، وتحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة. يساهم ذلك في زيادة الالتزام التنظيمي وتعزيز الاستقرار الوظيفي داخل البلدية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية.

المقدمة

تعتبر العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من الموضوعات المهمة التي تشغل اهتمام العديد من الباحثين والإداريين في مجال علوم الإدارة. فالرغبة في تحقيق بيئة عمل صحية وفعالة تتطلب دراسة العوامل التي تؤثر في سلوك الموظفين داخل المنظمات، حيث يعد الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي ويعتمد الالتزام التنظيمي على مدى فعالية الرضا الوظيفي وحجمه فالرضا العامل بالقناعة والارتياح والسعادة، ذلك الشعور الذي يحقق الثقة والولاء والانتماء للعمل، حيث كل هذه المؤشرات الداخلية والخارجية هي التي تؤثر على نفسية الموظف، ومن ثم على مدى إنتاجيته، وكلما كان الموظف يشعر بالرضا والارتياح في عمله، زادت فعالية إنتاجه، وتفوقه في العمل، وبالتالي تظهر أهمية الرضا الوظيفي، فكلما زاد هذا الرضا زاد الالتزام التنظيمي للعامل والموظف. أن الرضا الوظيفي وارتفاع درجته يدفع الموظفين لحب العمل ومن ثم انخفاض نسبة غياب الموظفين، وارتفاع مستوى طموح الموظفين في المؤسسات الأخرى، فتتصبح المؤسسة الواحدة ناجحة برضا موظفيها ويساهم نجاحها استحققت أن تكون موقعاً ينافس من قبل مثيلاتها، مما ينتجه الموظف برضا تام هو عمل دقيق ومتقن، أما بالنسبة إلى إنتاج الموظف الذي لا يشعر بالرضا الوظيفي في عمله، فإن إنتاجه بالمقابل لن يكون بالجودة المطلوبة، فالموظف الراضي عن عمله هو أشد الموظفين التزاماً وهو الأكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته والالتزام بالنظام، وتحقيق نجاح وأهداف مؤسسته، وذلك لأنه أشد حباً لعمله وأشد نشاطاً وحماساً في العمل، ولا بد من الإشارة إلى أن الرضا الوظيفي يُعد من أهم نقاط شروط النجاح في العمل فهو تلك النقطة النفسية تهتم بمشاعر الأشخاص إزاء العمل المؤدي، ولضمان نجاح أي عمل ومن أجل استمرار العامل بالالتزام التنظيمي لابد من تحقيق تواجد الرضا الوظيفي . ولما تقدم في أعلاه وقع الاختيار على البحث المعنون (إثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي) لقياس مدى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في المؤسسة المذكورة

المبحث الأول: منهجية البحث

مشكلة البحث:-

تعد مسألة الرضا الوظيفي من القضايا الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الأفراد داخل المنظمات، حيث يعتبر الرضا الوظيفي مؤسراً رئيسياً لمدى تمتع الموظفين بالراحة النفسية والرضا عن بيئة العمل. ومن جهة أخرى، يرتبط الالتزام التنظيمي بمدى التزام الموظفين بأهداف ورؤى المنظمة، ويؤثر بشكل مباشر على استقرار المؤسسة وتحقيق أهدافها. لكن، رغم أهمية كل المفهومين، إلا أن بعض المنظمات لا تغير أهمية لهذين المتغيرين بعدم توافر متطلبات تطبيقهما و ما يزال هناك نقاش في الدراسات التي تستكشف العلاقة الدقيقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في السياقات التنظيمية المختلفة في امانة بغداد / دائرة بلدية الصدر الثانية. لذا تبرز الحاجة إلى دراسة تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات، خاصة في ظل التحديات الحالية التي تواجهها المنظمات في تحقيق بيئة عمل محفزة ومستدامة. ويهدف البحث إلى الإجابة على السؤال: "ما هو أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسات؟" من خلال تحليل كيفية تأثير مستويات الرضا الوظيفي على التزام الأفراد تجاه أهداف وقيم المنظمة، والبحث في العوامل التي قد تعزز أو تحد من هذه العلاقة.

ومن خلال صياغة المشكلة تبرز هذه التساؤلات:

- 1- هل توجد علاقة تأثير للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي؟
- 2- ماهي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي؟
- 3- ماهي أبعاد الرضا الوظيفي؟
- 4- هل توجد أهمية للرضا الوظيفي كأداة لتطوير المؤسسات؟

أهداف البحث:-

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

- 1- دراسة علاقة تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.
- 2- استكشاف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
- 3- تحليل أبعاد الرضا الوظيفي.
- 4- تقديم توصيات تفيد وتساعد عينة البحث في فهم أهمية تطبيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: يوجد تأثير إيجابي كبير للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسة المبحوثة.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

أهمية البحث:

تكمّن أهمية البحث من عدة جوانب والتي يمكن تلخيصها بالنقاط الآتية:

- 1- تحسين الأداء التنظيمي: من خلال فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، يمكن للمؤسسات تحديد العوامل التي تعزز الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم وتحسين أدائهم الفردي والجماعي داخل المنظمة.
- 2- تقليل معدلات الدوران الوظيفي: البحث يساهم في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يساعد المنظمات في تقليل معدلات الاستقالة والهجرة الوظيفية، حيث يعمل الموظفون الملزمون على الاستمرار في المنظمة لفترة أطول.

-3 تحقيق الالتزام التنظيمي: الالتزام التنظيمي هو مستوى ارتباط الموظف بأهداف وقيم المؤسسة، وهو ما يسهم بشكل كبير في تحقيق الاستقرار المؤسسي. من خلال دراسة أثر الرضا الوظيفي على هذا الالتزام، يساعد البحث في تقديم توصيات للمؤسسات لتعزيز هذا الالتزام، مما يعزز التفاني في العمل ويزيد من الولاء للمؤسسة.

-4 تحسين بيئة العمل: يقدم البحث معلومات قيمة للمؤسسات حول الجوانب التي يجب تحسينها في بيئة العمل من أجل زيادة الرضا الوظيفي. قد تشمل هذه الجوانب التقدير، فرص التدريب، التوازن بين العمل والحياة، وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتعاون.

5-1 - حدود البحث:

1- **الحدود المكانية:** قمت باختيار (امانة بغداد / دائرة بلدية الصدر الثانية) لتطبيق الجانب العملي الخاص ببحثي.

2- **الحدود الزمنية:** بدأت بكتابه بحثي بتاريخ 24/9/2024 الى

الجانب العملي المبحث الأول

استخدمها الباحث في الدراسة من حيث المنهجية المتبعة ومجتمع الدراسة والعينة وكيفية اختيارها وأدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات وتوضيح الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخراج النتائج. والغرض من هذا البحث هو التعرف على اثر العلاقة بين الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في امانة بغداد / بلدية الصدر الثانية من اجل تحقيق اهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس دون تدخل الباحث في مجرياتها ولكنها يستطيع التفاعل معها وتحليلها وتم إجراء تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين ورؤسائهم الأقسام في المؤسسة محل الدراسة.

نبذة عن امانة بغداد / دائرة بلدية الصدر الثانية:
 امانة بغداد هي الجهة الحكومية المسؤولة عن عاصمة جمهورية العراق وقد تأسست مع بداية تأسيس المملكة العراقية وكان اسمها امانة العاصمة، وكان أول مدير أو أمين عاصمة لها هو أرشد العمري، دائرة بلدية الصدر الثانية من الدوائر البلدية التابعة لامانة بغداد ، وهي من الدوائر المهمة ، وقد شكلت بقرار من مجلس الوزراء ، نتيجة للنمو السكاني الكبير ، وبحسب موافقة معالي أمين بغداد ، بالأمر الإداري المرقم ١٠٧٨٤ في ٢٠١٠-٧-٣ تم شطر دائرة بلدية الصدر الى بلديتين ، وكانت النتيجة ، دائرة بلدية الصدر/ الثانية الوليد الجديد ، هذه البلدية الفتية التي سعت وتعنى من اجل رفع مستوى الخدمات البلدية للمناطق الواقعة ضمن حدودها الجغرافية ، وإبراز الوجه الحضاري والثقافي لهذه المناطق، وتضم الدائرة واحدة من أهم المراكز التجارية، ألا وهي (منطقة جميلة) فضلا عن الأسواق العديدة الأخرى.

صدق أدلة الدراسة:

أولاً: استئناف الصدق الظاهري:

تم صياغة الصورة المبدئية للاستئناف في ضوء الإطار النظري للبحث الحالي والدراسات السابقة وتكونت الاستئناف في صورتها المبدئية من (19) عبارة تم عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (4) من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الادارة لبيان الصدق الظاهري للاستئناف والتأكد من صلاحية العبارات ومناسبتها للموضوع تمهدأ لنزولها إلى الميدان. وبعد جمع آراء المحكمين ومراجعتها والأخذ بمحاذاتهم وتوسيعاتهم، تم اعتمادها للنزول إلى الميدان.

3-3: أدلة جمع البيانات:
 يعد الاستبيان الأداة الرئيسية التي اعتمدنا عليها في جمع البيانات والتي ستمكننا من تحقيق النتائج المتوقعة. حيث تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وهو مقياس يتكون من خمس خيارات للإجابة، يعبر كل واحد منها عن الدرجة الموافقة التي عبر عنها المستجيب كما موضح في الجدول رقم (1)، وبوسط حسابي فرضي مقداره (3).

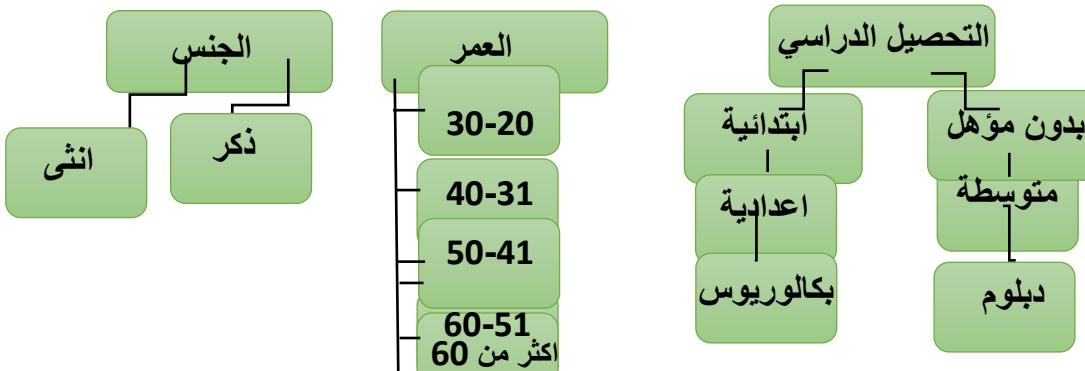
جدول

الدرجة	الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الاستجابة	الدرجة	5	4	3	2	1

(1): يوضح
درجة
الاستجابة

وتم تقسيم الأسئلة إلى قسمين أساسين وكما يلي:

القسم الأول: تضمن هذا القسم المعلومات الديموغرافية المتمثلة ب (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، سنوات الخدمة) المتعلقة بالفرد المشارك للإجابة على الاستبيان كما في الشكل (1) المتضمن وصف افراد العينة.



شكل (1) وصف افراد العينة



القسم الثاني: تضمن هذا القسم مجموعة من الفقرات الموجهة لأفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة، حيث قمنا بتقسيمها إلى محورين رئيسيين هما :

المحور الأول: خصص هذا المحور للتعرف على اثر الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة وتم تخصيص (10) فقرات ضمن المحور الاول من الاستبيان، حاولنا من خلالها تغطية كافة الجوانب ومدى توافرها واستخدامها داخل المؤسسة، وكما موضح في الجدول (2) مع رمز الاختصار لكل عبارة.

خصص هذا المحور في التنظيمي الدراسة وتم تخصيص المحور الثاني من خلالها تغطية كافة واستخدامها داخل موضح في الجدول (3) عبارة.

وحجم العينة:

عشوائية بسيطة من تكونت من الموظفين بلدية الصدر الثانية ، (100) فرداً. تمثلت عينة الاداريين ورؤساء المؤسسة حيث بلغ الدراسة (90) من تم توزيع (70) نموذج من عدد الاجابات فيها (60) استماراة غير صالحة (70) مفردات العينة على عدد مفردات مجتمع الدراسة (100) تكون النسبة (70%)، وبشكل عام يعتبر حجم العينة مناسباً لمعظم الابحاث اذا كان اكبر من (30%).

المحور الثاني: للتعرف على الالتزام المؤسسة محل (9) فقرات ضمن الاستبيان، حاولنا من الجوانب ومدى توافرها المؤسسة، وكما مع رمز الاختصار لكل مجتمع الدراسة تم اختيار عينة مجتمع الدراسة التي في امانة بغداد / دائرة وبالغ عددهم الكلي الدراسة بالموظفين الاقسام في عدد افراد عينة مجتمع الدراسة بعدما نماذج الاستبيان وكان والمستبعد منها (10) تحليل. وبقسمة عدد

الرمز	العبارة	ت
M1	يشعر الموظفون بالرضا العام عن بيئة العمل؟	1
M2	بيئة العمل في المؤسسة تدعم الموظفين لأداء مهامهم بكفاءة؟	2
M3	توفر المؤسسة فرص مناسبة للتطور المهني والإداري للموظفين في العمل؟	3
M4	العلاقات بين المسؤولين والموظفين جيدة للغاية في مكان العمل؟	4
M5	الأجور والمزايا التي يتلقاها الموظفون تناسب مع جهودهم في العمل	5
M6	يمتلك الموظفون الدعم الكافي من قبل الادارة لتحقيق رؤية واهداف المؤسسة؟	6
الرمز	العبارة	ت
M7	يعملون بروح الفريق والتعاون في تحقيق أهداف المؤسسة	7
M8	يشعر الموظفون بآدابها الاحترافية والتقويمية بيئة العمل المؤسسة بمنحة مكافحة للموظفين بأنهم جزء من فريق العمل الذي يعزز من نجاح	8
WB	توفهم ويشعرن كافة الادوات الالزمة للعمل؟	3
M9	توفهم كل الموظفون في جملة فاعلهم؟	9
M10	دون الحاجة الى اشراف والمتابعة من قبل المسؤول؟	10
W5	يلتزم الموظفون بأوقات الدوام الرسمي؟	5
W6	يلتزم الموظفون بالقيم التنظيمية في أداء العمل؟	6
W7	الرضا الوظيفي الذي اشعر به يؤثر ايجابياً على	7
W8	أعلى درجة	8
W9	مجموع (مربع الدرجة × التكرار) / حجم العينة.....(1)	9

الاساليب الاحصائية المستخدمة:

تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية في هذه الدراسة بهدف معرفة تأثير متغيرات الدراسة بعضها على البعض الآخر وكالتالي:

- النكرارات والنسب المئوية لتوزيع خصائص عينة الدراسة الموجودة في قائمة الاستبيان.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على واقع متغيرات الدراسة ومدى ترکز مفردات العينة عن عبارات الدراسة كما في المعادلة رقم (1) ادناه.

قانون الوسط الحسابي = مجموع (النكرار × الدرجة) / حجم العينة.....(1)

3- حساب الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت الآراء بين افراد عينة الدراسة حول كل عبارة من عبارات الاستبيان وذلك باستخدام المعادلة (2).

$$\text{قانون الانحراف المعياري} = \frac{\text{مجموع (مربع الدرجة} \times \text{النكرار)} - \text{مربع المتوسط} \times \text{حجم العينة}}{\text{حجم العينة} - 1}$$

4- حساب النسبة المئوية لمعرفة اتفاق افراد العينة لكل فقرة من فقرات الاستبيان باستخدام المعادلة (3).

قانون حساب النسبة المئوية = قيمة المتوسط الحسابي

$$\% 100 \times - - - - - \text{أعلى درجة}$$

5- اختبار T-Test يستخدم من اجل معرفة الدلالة

اي هل ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد العينة وذلك باستخدام المعادلة (4).

المتوسط الحسابي - المتوسط الفرضي

الانحراف المعياري

$$\sqrt{\text{حجم العينة}}$$

6- تحديد اتجاه العينة

$$\text{تحديد اتجاه العينة} = \frac{\text{اعلى درجة} - \text{اقل درجة}}{\text{اعلى درجة}}$$

$$\frac{1 - 5}{5} = 0.8$$

في كل مرة نضيف قيمة 0.8 كي نحدد اتجاه العينة وكما موضح في الجدول (4).



الاتجاه	الفئة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تحليل النتائج	الغة	5-4.2	4.2-3.4	3.4-2.6	2.6-1.8	1.8-1

والنوصيات

نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لخصائص عينة الدراسة:

سيتم في هذا القسم عرض خصائص العينة حسب خصائصها الديموغرافية على النحو التالي:

أولاً: الجنس

من خلال الاطلاع على الجدول (5) والشكل (2) يمكن تحديد الخصائص الاساسية لأفراد عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور (38) فرداً من عدد المشاركين للإجابة على فقرات الاستبيان وبنسبة (63%) من حجم عينة الدراسة. أما الاناث فقد بلغت نسبة مشاركتهن (37%) من افراد عينة الدراسة حيث بلغ عددهن (22) من مجموع المشاركين.

جدول (5): يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس

الجنس	المجموع	الذكر	الكرار	النسبة المئوية
ذكر		38		%63
انثى		22		%37
المجموع		60		%100



والشكل رقم (2) يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس

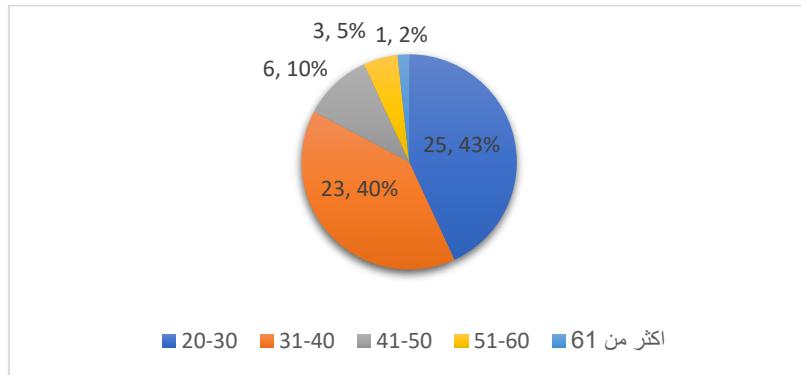
ثانياً: العمر

أما من حيث توزيع افراد عينة الدراسة حسب الفئات العمرية وكما موضح في الجدول (6) والشكل (3)، فقد كانت الفئات العمرية بين (31-40) هي الفئة الاعلبة، اذ بلغ عدد المشاركين ضمن هذه الفئة (25) فرداً وبنسبة (35%) من حجم العينة. بينما جاءت الفئات العمرية بين (41-50) بالمستوى الثاني من حيث المشاركة بالاستبيان وبعدد (19) فرداً من افراد العينة وبنسبة (26%) من مجموع المشاركين. بينما كانت المشاركة الاقل في عملية الاستجابات على الاستبيان من نصيب الفئات العمرية (30 عام فاصل) حيث بلغ عددهم (11) فرداً وبنسبة (15%) من حجم العينة.

جدول (6): يمثل توزيع مفردات العينة حسب العمر

العمر	المجموع	الذكر	الكرار	النسبة المئوية
30-20		25		%43
40-31		23		%23
50-41		6		%10
60-51		3		%5
واكثر 60		1		%2
المجموع		60		%100

شكل (3): يمثل توزيع مفردات العينة حسب العمر

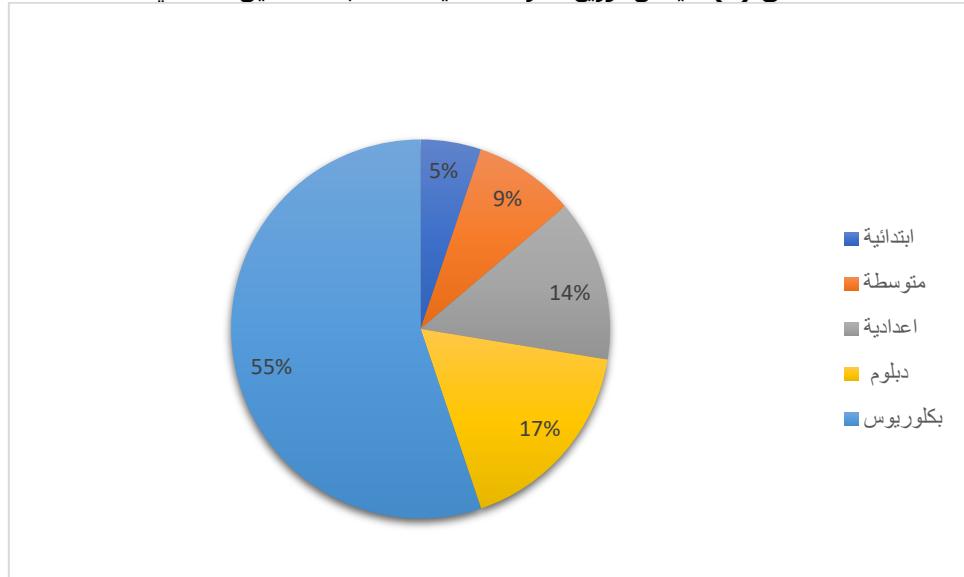


ثالثاً: التحصيل العلمي:

اما فيما يتعلق بتوزيع عينة الدراسة من حيث التحصيل العلمي وكما موضح بالجدول (7) والشكل (4)، فقد كانت الفئة الاغلب من حملة شهادة البكالوريوس (32) حيث بلغ عددهم (55%) فرداً وبنسبة (32) فرداً وبنسبة (55%) من حجم العينة. وكانت الفئة من حملة شهادة الدبلوم حيث بلغ عددهم (10) وبنسبة (17%) وكانت الفئة من حملة شهادة الإعدادية حيث بلغ عددهم (8) وبنسبة (14%) اما حملة شهادة المتوسطة حيث بلغ عددهم (5) وبنسبة (9%) اما حملة شهادة الابتدائية بلغ عددهم (3) وبنسبة (5%) من حجم العينة.

التحصيل الدراسي	النسبة المئوية	النكرار
بدون مؤهل	-	0
ابتدائية	%5	3
متوسطة	%9	5
اعدادية	%14	8
دبلوم	%17	10
بكالوريوس	%55	32
المجموع	%100	60

شكل (5): يمثل توزيع مفردات العينة حسب التحصيل العلمي



نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لفقرات الاستبيان:

أولاً: المحور الأول

يركز هذا الجزء على وصف متغيرات الدراسة بناءً على الاحصاء الوصفي لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعرفة النسب المئوية لكل عبارة من عبارات الاستبيان.

رمز السؤال	موافق (5) بشدة	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق	غير موافق	النسبة المئوية	اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	T test



بيانات التصويت											
الإجابة			الإجابة			الإجابة			الإجابة		
النسبة المئوية		النسبة المئوية									
2.45	71%	موافق	1.26	3.4	4	8	18	20	10	M1	
1.59	68%	موافق	1.54	3.31	5	12	14	17	12	M2	
1.37	68%	موافق	1.41	3.25	4	13	18	14	11	M3	
11.19	83%	موافق	0.726	4.05	1	1	11	28	19	M4	
-1.89	52%	غير موافق	1.77	2.56	16	16	13	8	7	M5	
1.21	64%	محايد	1.16	3.18	6	5	28	14	7	M6	
0.19	64%	محايد	1.98	3.05	10	13	15	8	14	M7	
1.90	69%	محايد	1.56	3.38	6	7	19	14	14	M8	
0.90	66%	محايد	1.42	3.16	5	13	19	13	10	M9	
1.59	67%	محايد	1.54	3.31	7	7	17	18	11	M10	

الجدول (9): يحتوي على التكرارات والتحليل الاحصائي لفقرات المحور الاول الخاص بـ الرضا الوظيفي ينضح من الجدول (9) أن نتائج التحليل الوصفي تشير الى أن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو جميع الفقرات وبكافأة ابعادها، وذلك كون المتوسطات الحسابية لاجابية افراد اكبر من متوسط اداة الفياس او المتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (3) بناءً على اعتماد مقاييس ليكرت في احتساب درجات الاجابة، كذلك أن الانحراف المعياري أقل من نصف المتوسط الحسابي، حيث يمكن ملاحظة الموافقة بين جميع افراد عينة الدراسة على جميع فقرات الاسطيان وبنسب عالية اذ بلغت أقل نسبة موافقة بين المستجيبين (52%) كحد أدنى على الفقرة الخامسة التي تشير الى "الأجور والمزايا التي يتلقاها الموظفون تتناسب مع جهودهم في العمل؟" وبمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.77). في حين أن الفقرة الرابعة التي تنص على "العلاقات بين المسؤولين والموظفين جيدة للغاية في مكان العمل" كانت هي الاعلى في نسبية موافقة المستجيبين بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.726) وبنسبة (83%) من افراد عينة الدراسة.

يذكر هذا الجزء على وصف متغيرات الدراسة بناءً على الاحصاء الوصفي لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعرفة النسب المئوية لكل عبارة من عبارات الاستبيان.

الجدول: (9) يحتوي على التكرارات والتحليل الاحصائي لفقرات المحور الثاني الخاص بـ الالتزام التنظيمي.

الجدول (10) التحليل تشير الى أن عينة الدراسة ايجابية نحو الفقرات ابعادها، وذلك المتوسطات لإجابة أفراد الدراسة أكبر آداة القياس او الفرضي الذي	رمز السؤال	موافق بشدة (5)	موافق بش (4)	موافق (3)	محايد (2)	غير موافق (1)	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة	النسبة المئوية	test
7.37	W1	20	30	4	3	3	4.01	1.06	موافق	83%	
7.14	W2	21	26	8	3	2	4	1.08	موافق	83%	
5.19	W3	19	30	7	3	3	4.08	0.552	موافق	82%	
3.92	W4	17	17	16	8	2	3.65	1.28	موافق	73%	
7.87	W5	20	30	5	2	3	4.03	1.01	موافق	83%	
8.00	W6	15	30	11	2	2	3.9	0.871	موافق	79%	
8.16	W7	21	23	13	1	2	4	0.949	موافق	82%	
0.77	W8	32	16	9	2	1	4.26	0.910	موافق بشدة	87%	
1.14	W9	28	24	5	1	2	4.25	0.868	موافق بشدة	87%	

النتائج الخاصة بفضيات الدراسة:

1. يوجد تأثير إيجابي كبير للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسة المبحوثة.

2. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

الاستنتاجات والتوصيات:

من خلال تحليل نتائج البحث، يمكن استنتاج العديد من النقاط التي تسهم في توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وفيما يلي أبرز الاستنتاجات التي تم التوصل إليها:

1. وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: أظهرت النتائج أن هناك علاقة مباشرة وإيجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين. كلما زاد رضا الموظف عن بيئته عمله وظروفه الوظيفية، زادت احتمالية التزامه بالمؤسسة وأهدافها. هذا يشير إلى أن المؤسسات التي تعزز من رضا موظفيها تسهم بشكل فعال في زيادة التزامهم.



2. عوامل الرضا الوظيفي تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي: تبين أن بعض العوامل التي تساهم في الرضا الوظيفي مثل الأجر، بيئة العمل، فرص التطوير المهني، والعلاقات مع الزملاء والإدارة لها تأثير كبير على التزام الموظفين بالمؤسسة. إذا كانت هذه العوامل تلبي احتياجات الموظفين، فإن مستوى التزامهم تجاه المنظمة يرتفع.

3. أما فيما يخص أبعاد الرضا الوظيفي فإن الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يميلون إلى البقاء في المؤسسة لفترات أطول. ذلك بسبب شعورهم بالولاء للمؤسسة وانتمائهم لها. وبالتالي، يعزز الرضا الوظيفي من استقرار الموظفين داخل المنظمة ويفل من معدل دوران العمل.

4. أما فيما يخص أهمية الرضا الوظيفي كأداة لتطوير المؤسسات فإن الالتزام العاطفي هو الأكثر تأثيراً بالرضا الوظيفي: تبين أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الالتزام العاطفي للموظفين. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن عملهم يكونون أكثر ارتباطاً عاطفياً بالمؤسسة، مما يعزز من ولائهم واستعدادهم للعمل بشكل أكبر لتحقيق أهداف المنظمة. الرضا الوظيفي يؤثر أيضاً على الالتزام المعياري والمستمر: بالإضافة إلى التأثير العاطفي، لوحظ أن الرضا الوظيفي يعزز الالتزام المعياري (الالتزام الموظف بسبب القيم المشتركة مع المؤسسة) والالتزام المستمر (الذي ينبع من الفوائد التي يحققها الموظف من العمل). الموظفون الراضيون يعتبرون العمل جزءاً أساسياً من حياتهم ويرغبون في الاستمرار فيه بسبب الفوائد المهنية والشخصية. الاختلافات الفردية تؤثر على العلاقة بين الرضا والالتزام: أظهرت النتائج أن الفروق الفردية، مثل العمر، الخبرة، ومستوى التعليم، قد تؤثر على مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي. بعض الفئات قد تكون أكثر تأثراً من غيرها بغيرات في بيئة العمل أو مستوى الأجر. توفير بيئة عمل داعمة يحفز الرضا والالتزام: من خلال النتائج، تبين أن بيئة العمل الداعمة التي تشمل التواصيل الجيد بين الموظفين والإدارة، فرص التدريب والتطوير، والأدوات الاجتماعية الإيجابية تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي تعزيز الالتزام التنظيمي. لذا، يجب على المؤسسات أن تركز على تحسين هذه الجوانب. التأثير المشترك للعوامل التنظيمية والهيكلية: الرضا الوظيفي لا يتأثر فقط بالعوامل الفردية للموظف، بل أيضاً بالهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية. المؤسسات التي تقدم سياسات واضحة وعادلة، وتتوفر فرصاً للتطوير المهني، تشهد زيادة في رضا الموظفين وبالتالي التزامهم.

ثانياً : التوصيات المستخلصة من الاستنتاجات:

- تحسين بيئة العمل: يجب على المؤسسات تعزيز بيئة العمل من خلال تحسين العلاقات بين الموظفين، وتقديم فرص التدريب والتطوير المستمر.
- مراجعة سياسات الأجور والمكافآت: على المؤسسات توفير حواجز مالية تنافسية تساهم في زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي.
- زيادة الفرص المهنية: ينبغي على المؤسسات تقديم فرص نمو مهني واضحة لموظفيها، بما في ذلك التدريب على المهارات وتوفير مسارات للتطور الوظيفي.
- الاهتمام بالجانب العاطفي: التركيز على تعزيز الالتزام العاطفي من خلال تحسين ثقافة المؤسسة وتعزيز شعور الموظف بالانتماء والولاء للمنظمة

المصادر

- ابن منظور، لسان العرب، م، 3 بيروت، دار بيروت للطباعة والنشر، لبنان، 1995.
- أبو العلاء محمد صلاح الدين (2009). "ضغط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- أحمد عباس حمادي مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية,2016: العدد 94، المجلد 22.
- أحمد يوسف دودين، إدارة التعبير والتطوير التنظيمي، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص: 180.
- اسعد محسن ،اسعد، ورسلان، نبيل اسماعيل، 1984 ، الرضا الوظيفي للفوي البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، جده
- إيمان عمر العبد طمومس، "التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الهيئات المحلية الكبرى في قطاع غزة،" رسالة ماجستير في 1 إدارة الأعمال (غير منشورة)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2015، ص 35 - 36.
- جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، ع 3 ، 1983.
- بدر، حامد، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم
- التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية
- حداد، فريح الروسان محمود (2002) . الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اربد الأهلية رسالة ماجستير ، جامعة اربد الأهلية.
- الحنطي، ايمان محمد علي، ٢٠٠٠ ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة
- ريان بلغيث ، هدى سمااعل دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري جامعه العربي ، 2022
- سامي بن عبد الله الباحسين الرضا الوظيفي المندوبي للمبيعات في القطاع الخاص السعودي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد 14، العدد 02، جامعة الكويت، الكويت، 2007، ص: 243
- سلامة، عبد عادل عبد الفتاح (1999). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عين شمس.
- دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة 29-123
- شوقى، طريف، 1993 ، السلوك القيادي وفاعلية الادارة مكتبة غريب، القاهرة
- صافية فاطمة الزهرة" المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية" ، مجلة دراسات في بن علم اجتماع المنظمات 2014,مجلد 1 ، العدد 3 جامعة الجزائر 2، ص 7
- عبد البالقى، صلاح الدين (2004). السلوك الفعال في المنظمات ، الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية
- عبد الله أحمد عبد الرحمن السيد، تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة" ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة الجامعه الاسلامية، غزة، 2017، ص 7



19. عشوي، مصطفى (1992). اسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر: مطبعة النحلة

20. علي محمد احمد المصاروة، نعمة عباس الخفاجي، إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي، دار الأيام، عمان، 2015، ص 48 .

21. عماد الدين بريهموش، نوال حمداش، أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي مجلة العلوم النفسية والتربية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2022، ص : 74 23 : 2015، ص

22. القبلان، يوسف محمد، 1981 ، آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، معهد الادارة العامة، الرياض

23. كيلر، كاي ترجمة العمري ، خالد. تحقيق الرضا الوظيفي ، القاهرة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، 2003 ، ص 11

24. محمد الصيرفي، السلوك الاداري و العلاقات الانسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية

25. محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية : 195

26. مخلص شباع علي الجميلي، "العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الانبار، مجلة للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 9، جامعة الانبار العراق، 2012، ص 295

27. مهدي صالح مهدي السد امرائي، الفكر الإداري والقيادي الحديث، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2020، ص: 127.

28. Al-Dulaimi, Ahmed, and Karim Nasser, 2009 "Administrative Psychology and its Applications at Work", Dar Al-Awael Publishing, first edition, Amman.

29. Al-Sharaydah, Salem Tayseer, job satisfaction, second edition,

30. Dar Al-Safa Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2008, pp.

31. Hadi Athab Salman, The Role OF The Contemporary Leadership styles in Ths Achievement of The Organisational commitment, Analytical study of the Opinions of a Sample of Sample of Senior Managerial Leaderships in in Ind Industriila Companies, the council of st clements University as part of the Requirements of the Ph.DDegree in General Administration, Baghdad,2013.

32. ME, Serpene et Al, Job Satisfaction in Relation to Organizational Cultur, Journal of Industrial psychology, 28(2), 2002.

33. Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1: 61-89.