



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:		Abstract:
Received:	24 th February 2025	<p>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.</p>
Accepted:	20 th March 2025	

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 بتناول 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 للتوصل إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. واهم ما توصلت اليه نتائج البحث انه هناك علاقة وثيقة قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بلدية الصدر الثانية، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يشعرون برضا أعلى عن بيئة العمل وظروفهم الوظيفية، يظهرون التزاماً أكبر بالمؤسسة تبين 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 تعزيز 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 الوظيفي هو مدى شعور العامل بالقناعة والارتياح والسعادة، ذلك الشعور الذي يحقق الثقة والولاء والانتماء للعمل، حيث كل هذه المؤثرات 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، فتصبح المؤسسة الواحدة ناجحة برضا موظفيها وبسبب نجاحها استحضت أن تكون موقعا يُنافس من قبل مثيلاتها، فما ينتجه الموظف برضا تام هو عمل دقيق ومتقن، أما بالنسبة إلى إنتاج الموظف الذي لا يشعر بالرضا الوظيفي في عمله، فإننتاجه بالمقابل لن يكون بالجودة المطلوبة، فالموظف الراضي عن عمله هو أشد الموظفين التزاما وهو الأكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته والالتزام بالنظام، وتحقيق نجاح وأهداف مؤسسته، وذلك لأنه أشد حبا لعمله وأشد نشاطا وحماسا في العمل، ولا بد من الإشارة إلى أن الرضا الوظيفي يعد من أهم نقاط شروط النجاح في العمل فهو تلك النقطة النفسية تهتم بمشاعر الأشخاص إزاء العمل المؤدى، 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 مؤشرا رئيسيا 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 كلا المفهومين، إلا أن بعض المنظمات لا تعير أهمية لهذين المتغيرين بعدم توافر متطلبات تطبيقهما وما يزال هناك نقص 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 الحديثة 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 ابعاد الرضا الوظيفي؟
- 4- هل توجد أهمية للرضا الوظيفي كأداة لتطوير المؤسسات؟

اهداف البحث: -

يهدف البحث الى تحقيق الأهداف الاتية: -

- 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 الاتية:

- 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 الملتزمون 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 الزمانية:** بدأت بكتابة بحثي بتاريخ 2024/9/24 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 أثر العلاقة بين الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في امانة بغداد / بلدية الصدر الثانية من أجل 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 ولكنه يستطيع التفاعل معها ويحللها وتم إجراء تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين ورؤساء الأقسام في المؤسسة محل الدراسة.

نبذة عن امانة بغداد / دائرة بلدية الصدر الثانية

أمانة بغداد هي الجهة الحكومية المسؤولة عن عاصمة جمهورية العراق ولقد تأسست مع بداية تأسيس المملكة العراقية وكان اسمها أمانة العاصمة، وكان أول مدير أو أمين عاصمة لها هو أرشد العمري، دائرة بلدية الصدر الثانية من الدوائر البلدية التابعة لأمانة 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 وتوسعت من أجل 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 أداة الدراسة:

أولاً: استبانة الصدق الظاهري:

تم صياغة الصورة المبدئية للاستبانة في ضوء الإطار النظري للبحث الحالي والدراسات السابقة وتكونت الاستبانة 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 للاستبانة والتأكد من صلاحية العبارات ومناسبتها للموضوع تمهيداً لنزولها إلى الميدان. وبعد جمع آراء المحكمين ومراجعتها والاخذ بملاحظاتهم وتوصياتهم، تم اعتمادها للنزول الى الميدان .

3-3: أداة 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).

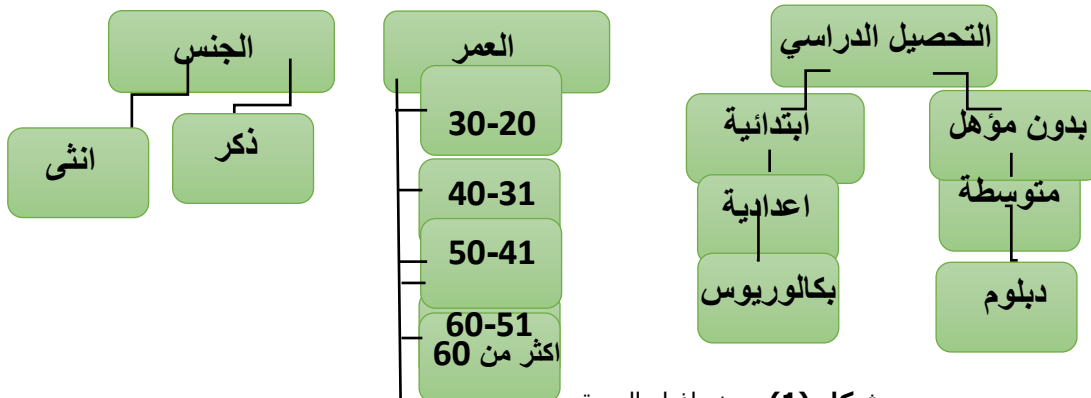
جدول

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

(1): يوضح درجة الاستجابة

وتم تقسيم الأسئلة إلى قسمين أساسيين وكما يلي:

القسم الأول: تضمن هذا القسم المعلومات الديموغرافية المتمثلة ب (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، سنوات الخدمة) المتعلقة بالفرد المشارك للإجابة على الاستبانة 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 الاستبانة، حاولنا من خلالها تغطية كافة الجوانب ومدى توافرها واستخدامها داخل المؤسسة، وكما موضح في الجدول (2) مع رمز الاختصار لكل عبارة.

الرمز	العبارة	ت	المحور الثاني:
M1	يشعر الموظفون بالرضا العام عن بيئة العمل؟	1	للتعرف على الالتزام
M2	بيئة العمل في المؤسسة تدعم الموظفين لأداء مهامهم بكفاءة؟	2	المؤسسة محل
M3	توفر المؤسسة فرص مناسبة للتطور المهني والإداري للموظفين في العمل؟	3	(9) فقرات ضمن
M4	العلاقات بين المسؤولين والموظفين جيدة للغاية في مكان العمل؟	4	الاستبانة، حاولنا من
M5	الأجور والمزايا التي يتلقاها الموظفون تتناسب مع جهودهم في العمل	5	الجوانب ومدى توافرها
M6	يملك الموظفون الدعم الكافي من قبل الإدارة لتحقيق رؤية وأهداف المؤسسة؟	6	المؤسسة، وكما
الرمز	العبارة	ت	مع رمز الاختصار لكل
M7	يمكن للموظفون في المؤسسة تحقيق أهداف المؤسسة	7	مجتمع الدراسة
M8	يشعر الموظفون في المؤسسة بالرضا عن بيئة العمل	8	تم اختيار عينة
M9	يشعر الموظفون في المؤسسة بالرضا عن بيئة العمل	9	مجتمع الدراسة التي
M10	يشعر الموظفون في المؤسسة بالرضا عن بيئة العمل	10	في امانة بغداد / دائرة
الرمز	العبارة	ت	وبالبلغ عددهم الكلي
M11	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	11	الدراسة بالموظفين
M12	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	12	الاقسام في
M13	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	13	عدد أفراد عينة
M14	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	14	مجتمع الدراسة بعدما
M15	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	15	نماذج الاستبانة وكان
M16	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	16	والمستبعد منها (10)
M17	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	17	لتحليل، وبقسمة عدد
M18	توفر المؤسسة كافة الادوات اللازمة للعمل؟	18	على عدد مفردات مجتمع الدراسة (100) تكون النسبة (70%)، وبشكل عام يعتبر حجم العينة مناسباً لمعظم الابحاث اذا كان اكبر من (30%).

الاساليب الاحصائية المستخدمة:

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

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

قانون الوسط الحسابي = مجموع (التكرار x الدرجة) / حجم العينة.....(1)

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

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

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

قانون حساب النسبة المئوية = قيمة المتوسط الحسابي

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

الاحصائية للمتوسط الحسابي،

- 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).

$$\text{قانون حساب } T \text{ Test} = \frac{\text{المتوسط الحسابي} - \text{المتوسط الفرضي}}{\frac{\text{الانحراف المعياري}}{\sqrt{\text{حجم العينة}}}}$$

- 6- تحديد اتجاه العينة

تحديد اتجاه العينة = $\frac{\text{أعلى درجة} - \text{أقل درجة}}{\text{أعلى درجة}}$

$$\text{تحديد اتجاه العينة} = 0.8 = \frac{1-5}{5}$$

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

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

تحليل
النتائج

والتوصيات

نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لخصائص عينة الدراسة:

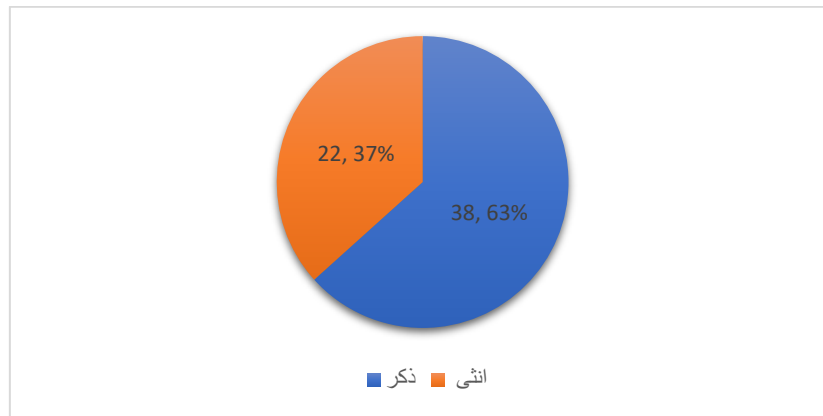
سيتم في هذا القسم عرض خصائص العينة حسب خصائصها الديموغرافية على النحو التالي:

أولاً: الجنس

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

جدول (5): يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس

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



والشكل رقم (2) يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس

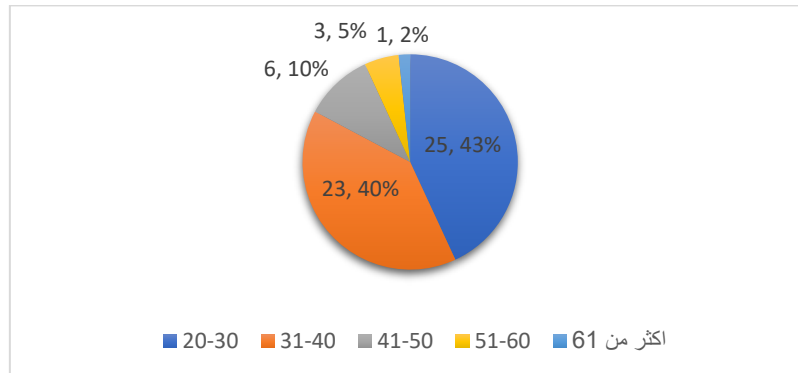
ثانياً: العمر

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

جدول (6): يمثل توزيع مفردات العينة حسب العمر

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

شكل (3): يمثل توزيع مفردات العينة حسب العمر



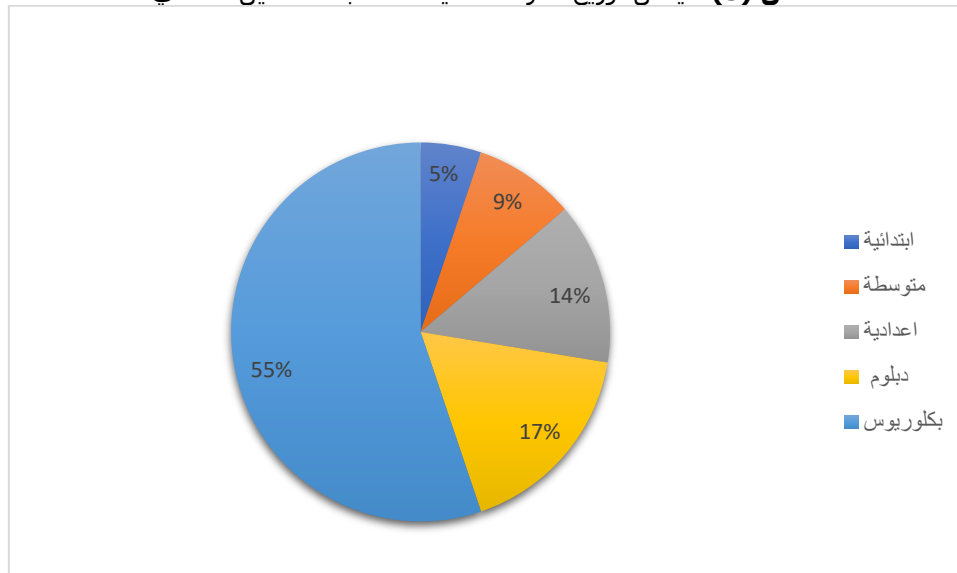
ثالثاً: التحصيل العلمي:

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

جدول (8): يمثل توزيع مفردات العينة حسب التحصيل العلمي

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

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



نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لفقرات الاستبانة:

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

					بشدة (1)					
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 يتضح من الجدول (9) أن نتائج التحليل الوصفي تشير الى أن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو جميع الفقرات وبكافة ابعادها، وذلك كون المتوسطات الحسابية لإجابة أفراد عينة الدراسة أكبر من متوسط أداة القياس او المتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (3) بناءً على اعتماد مقياس 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 الاستبيان وينسب عالية أذ 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 نسبة موافقة المستجيبين بمتوسط حسابي (4,05) وانحراف معياري (0.726) ونسبة (83%) من افراد عينة الدراسة.

ثانيا : المحور الثاني

يركز 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.

test	النسبة المئوية	اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	غير موافق بشدة (1)	غير موافق (2)	محايد (3)	موافق (4)	موافق بشدة (5)	رمز السؤال	يتضح من أن نتائج الوصفي اتجاهات كانت جميع وبكافة كون الحسابية عينة من متوسط المتوسط
7.37	83%	موافق	1.06	4.01	3	3	4	30	20	W1	
7.14	83%	موافق	1.08	4	3	2	8	26	21	W2	
5.19	82%	موافق	0.552	4.08	3	3	7	30	19	W3	
3.92	73%	موافق	1.28	3.65	2	8	16	17	17	W4	
7.87	83%	موافق	1.01	4.03	3	2	5	30	20	W5	
8.00	79%	موافق	0.871	3.9	2	2	11	30	15	W6	
8.16	82%	موافق	0.949	4	2	1	13	23	21	W7	
10.77	87%	موافق بشدة	0.910	4.26	1	2	9	16	32	W8	
11.14	87%	موافق بشدة	0.868	4.25	2	1	5	24	28	W9	

تبلغ قيمته (3) بناءً على اعتماد مقياس 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 الاستبيان وينسب عالية أذ بلغت أقل نسبة موافقة بين المستجيبين (73%) كحد أدنى على الفقرة الرابعة التي تشير الى " يؤدي الموظفون واجباتهم واعمالهم دون الحاجة إلى الاشراف والمتابعة من قبل المسؤول؟" وبمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.28). في حين أن الفقرة التاسعة التي تنص على " الرضا الوظيفي له أثر قوي على مستوى التزامي التنظيمي؟" كانت هي الاعلى في نسبة موافقة المستجيبين بمتوسط حسابي (4,25) وانحراف معياري (0.868) ونسبة (87%) من افراد عينة الدراسة.

ثالثا: المحور الثالث:

النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة :

- يوجد تأثير إيجابي كبير للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسة المبحوثة.
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

الاستنتاجات والتوصيات:

أولا : الاستنتاجات:

- 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:
- 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 بيئة 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 ابعاد الرضا الوظيفي فان الموظفين 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 ويقلل من معدل دوران العمل.
4. أما فيما يخص أهمية الرضا الوظيفي كأداة لتطوير المؤسسات فان 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 الراضون 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 بتغيرات في بيئة العمل أو مستوى الأجر. توفير بيئة عمل داعمة يحفز الرضا والالتزام: من خلال النتائج، تبين أن بيئة العمل الداعمة التي تشمل التواصل الجيد بين الموظفين والإدارة، فرص التدريب والتطوير، والأجواء 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، وتوفر فرصاً للتطوير المهني، تشهد زيادة في رضا الموظفين وبالتالي التزامهم.

ثانياً : التوصيات المستخلصة من الاستنتاجات:

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

المصادر

1. ابن منظور، لسان العرب، م 3، بيروت، دار بيروت للطباعة والنشر، لبنان، 1995.
2. أبو العلاء محمد صلاح الدين (2009). "ضغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
3. أحمد عباس حمادي مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 2016؛ العدد 94، المجلد 22
4. أحمد يوسف دودين، إدارة التعبير والتطوير التنظيمي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص: 180.
5. أسعد محسن، أسعد، ورسلا، نبيل اسماعيل، 1984، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، جدة
6. إيمان عمر العبد طموس، "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.
7. بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، ع 3، 1983.
8. بدر، حامد، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم
9. التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية
10. حداد، فريح الروسان محمود (2002). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اربد الأهلية رسالة ماجستير، جامعة اربد الاهلية.
11. الحنيطي، ايمان محمد علي، ٢٠٠٠، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة
12. ريان بلغيث، هدى سماعل دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الابداع الإداري جامعة العربي، 2022
13. 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
14. سلامة، عبد عادل عبد الفتاح (1999). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين شمس. دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة 123-29
15. شوقي، طريف، 1993، السلوك القيادي وفاعلية الادارة مكتبة غريب، القاهرة
16. 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
17. عبد الباقي، صلاح الدين (2004). السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية
18. 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 الجامعة الإسلامية، غزة، 2017، ص7



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 حمداس، أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الإلتزام التنظيمي مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2022، ص : 74 23 : 2015، ص
22. القبلان، يوسف محمد، 1981 ، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، معهد الادارة العامة، الرياض
23. كيبلر، 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 شياع 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 Industrila Companies, the council of st clements University as part of the Requirements of the Ph.DDegree in General Administration, Baghdad, 2013.
32. ME, Sermpene 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.