

الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية

م.د. آزاد حسن علي الاركواري

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى استكشاف "العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى موظفي في قسم التربية العامة في الرصافة الثانية – بغداد". ولتحقيق ذلك تم تطوير مقياس الرضا الوظيفي مكون من (15) بند مميزة، تم دمج هذه الفقرات مع مقياس الانتماء التنظيمي مكون من (26) بند مميزة، كل منها من إعداد الباحث وتم تقييم الخصائص السيكمترية للمقياس و باستخدام عينة عشوائية مكونة من (100) فرد من الذكور والإناث. وأشارت النتائج إلى أن العينة أظهرت كل من الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي، مما يكشف عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاثنين. وقد تم استخدام نتائج البحث في اقتراح التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الانتماء التنظيمي.

الفصل الاول

مشكلة البحث :

ان الرضا الوظيفي بشكل أساسي من مزيج من العوامل النفسية والفسولوجية والبيئية التي تشكل تفاعلات الموظف مع الزملاء والرؤساء، وبيئة العمل بما يتماشى مع شخصيته ويساهم في سعادته الإجمالية في مكان العمل وان مستوى الرضا الذي يشعر به الموظفون داخل المؤسسة يرتبط بما تقدمه تلك المؤسسة لجميع الموظفين بما يحملونه من فروق فردية . (عليان، 1991: 50).

إن مفهوم الرضا الوظيفي يختلف عن تعريف الانتماء التنظيمي. فقد يجد الفرد متعة في دوره داخل منظمة معينة بينما يرغب في نفس الوقت في منصب في منظمة أخرى مختلفة. وقد يقدررون الوظيفة المحددة التي يؤدونها، لكنهم يكرهون طبيعة العمل نفسه (حريم، 2009: 43

لاحظ هيزربيرج أن هناك فئتين من العوامل: الأولى تعتبر محفزة. وبالنسبة لأولئك الذين يجدون الوظائف مرضية، فقد أطلق عليها العوامل المرتبطة بالوظيفة نفسها ، والتي وصفها بالإنجاز الشخصي المتمثل في تحمل المسؤولية، وخلق فرص للتقدم إلى مناصب أعلى، والمشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل. أما العوامل الأخرى التي اعتبرها جوهرية للقوى العاملة فهي عدم الرضا عن وظائفهم. وقد أطلق على هذه العوامل أو الوظائف المرتبطة بالوظيفة وحصرها في بيئة العمل. أسلوب القيادة والإدارة والإشراف أو القيادة، وطبيعة العلاقة بين الأفراد وزملائهم، وبيئة العمل (النجار 1993: 44). وبما أن المنظمة تتكون من أنظمة فرعية أو مجموعات متعددة، فقد يشعر الموظف بعدم الرضا عن نظام فرعي واحد أو أكثر. يتم قياس الارتباط العام بالمنظمة في الحالات التي يُطلب فيها من الفرد فهم وتوقع السلوك على مستوى المنظمة، ولكن ليس على مستوى الفرق (الأعمال) داخل المنظمة. (الطائي، 2006: 393-394). إذا فالمشكلة البحثية يفرض على الباحث تحليل هذه العلاقة ودراسة كيفية تأثير الظروف التنظيمية وبيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين مما يمكن ان يساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الاداء داخل المنظمة ولاجل ذلك يهدف البحث الحالي الاجابة عن التساؤل الاتي:

ما علاقة الرضا الوظيفي بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية؟

اهمية البحث والحاجة اليه :

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير من قبل علماء النفس، حيث يخصص غالبية الأفراد جزءاً كبيراً من وقتهم لعملهم، مما يجعله جانباً بالغ الأهمية من الحياة. بالنسبة للموظفين، يلعب الرضا الوظيفي دوراً حيوياً في تعزيز الإنتاجية، مما يعود بالنفع على كل من المنظمة والأفراد أنفسهم. وبالتالي، تكمن قيمة الرضا الوظيفي في قدرته على تعزيز ثقة الموظفين وطموحهم في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحقق التطلعات الشخصية من خلال تمكين تحقيق أهداف محددة، مع تخفيف الضغوط الناجمة عن تعقيدات الحياة الحديثة (السيد، 1991: 23).

نشأ الاهتمام بالرضا الوظيفي في أوائل القرن العشرين، حيث أكد العديد من العلماء أن الثلاثين عاماً الأخيرة كانت مؤثرة بشكل خاص في هذا الصدد. وعلى الرغم من الأبحاث المكثفة حول هذا الموضوع، إلا أن المناقشات مستمرة بشأن تعريفه وتصوره. فتم استخدام مصطلح "الرضا الوظيفي" بسبب ارتباطه بالعواطف الشخصية، والتي قد يكون من الصعب التعبير عنها غالباً، حيث قد تتقلب بناءً على مشاعر الفرد في ظروف مختلفة. إن النفس البشرية تعمل بشكل عام بطريقة تجعل الأفراد إما يستمتعون بعملهم أو يجدونه غير محتمل. وقد لاحظ هيرزبيرج أن الرضا الوظيفي ينشأ من مشاعر الفرد الإيجابية أو السلبية تجاه كل من الجوانب المادية والمعنوية لدوره، والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالوظيفة نفسها. وبالتالي، يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي كمفهوم متعدد الأوجه يشمل الرضا العام المتعلق بالوظيفة والفريق والأفراد المعنيين. ومن وجهة نظر البيئة التنظيمية والعملية، يشمل الرضا الوظيفي أبعاداً مختلفة، بما في ذلك الرضا عن الوظيفة نفسها، والعلاقات بين الأدوار، والتفاعلات مع الزملاء، والعلاقات مع المديرين، وبيئة العمل، والسياسات الشخصية

(أود، 1992: 21).

ومن خلال معالجة كل من الاحتياجات الوظيفية والشخصية للموظفين وتقديم خدمات شاملة داخل المدرسة، يمكن تعزيز معرفتهم وشعورهم بالانتماء إلى المؤسسة، مما يعزز في نهاية المطاف رضاهم الوظيفي - وهي النتيجة التي تتوافق مع الأهداف الأساسية للإدارة التعليمية. تشير الإدارة التعليمية إلى عملية تهدف إلى تعزيز التجربة التعليمية وتقديم خدمات الدعم لجميع الموظفين، بما في ذلك المعلمين. إن الإدارة التربوية في نظرنا هي عملية إدارية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين المادية والمعنوية وتحسين المناخ التعليمي داخل المؤسسة وتعزيز أدائهم وفعاليتهم في مجال التعليم، وهي في الوقت نفسه تتبع نهجاً روتينياً يلتزم بمجموعة ثابتة من الأوامر، إلا أنها تظل عملية متمركزة حول الإنسان تركز على تلبية احتياجات العاملين الخدمية، مما يسمح بالتكيف داخل الممارسات التربوية (القطامين، 2002: 45). وفي ضوء التطور الشامل للإدارة ونطاقها المتزايد في العصر الحديث، فقد تحولت إلى عملية ديناميكية مخصصة لمعالجة متطلبات المعلمين وجميع جوانب التعليم، وتقديم الخدمات العامة الأساسية، وتعزيز الرضا الوظيفي (العامري، 2008: 65).

ولتعزيز العلاقة الإيجابية بين العاملين والإدارة التربوية مع تحقيق الأهداف المحددة، من الضروري تطبيق معايير وعوامل موضوعية لضمان العدالة في تخصيص الخدمات التي تقدمها الإدارة التربوية وتلبية احتياجات الجمهور المستفيد. (القطامين، 2002: 63). إن دراسة الرضا الوظيفي تمثل بوضوح تقيماً شاملاً لمختلف العوامل المرتبطة بالعمل، والتي تشمل الحكومة ككل، وتحدد العناصر الإيجابية والسلبية للوظيفة، جنباً إلى جنب مع إمكانات التطوير في تلك المجالات. وقد أشار الباحثين

والأطراف المهتمة أن السلوك البشري داخل المؤسسات يشكل اهتماماً مشتركاً بين العلوم الإدارية وغيرها من التخصصات. إن أحد الجوانب الرئيسية للإنسانية هو الحوار المستمر القائم بين هذه المجالات. لقد أصبح من الواضح أن التركيز المفرد على عنصر واحد لا يكفي لفهم السلوك البشري والمستوى العام للرضا الوظيفي. وفي حين أعطت الدول المتقدمة الأولوية باستمرار لدراسة الرضا الوظيفي، فمن الأهمية بمكان بالنسبة للدول النامية أن تزيد من تركيزها على هذا الموضوع، لأنه له تأثير مباشر على الإنجاز المهني. (عليان 1991: 54). إن فكرة الانتماء التنظيمي سائدة في الحياة اليومية، إلا أنها لا تزال غير مستكشفة من قبل علماء العلوم الإنسانية. يتشابه هذا المفهوم مع مفاهيم أخرى ضمن العلوم الإنسانية ويمكن اعتباره أيضاً اضطراباً. إن بعض الناس يقارنون بين كون الفرد جزءاً من شيء ما وبين الانتماء التنظيمي، والذي يتضمن التزاماً متبادلاً بالحفاظ على العلاقة بين الأفراد والمنظمات. وقد تؤدي هذه العلاقة التعاقدية إلى أفعال تتعد عن التوقعات الرسمية للمنظمة فيما يتعلق بالسلوك. بالإضافة إلى ذلك، قد يشعر الأفراد بالإلزام باستثمار جزء من وقتهم وطاقتهم في نجاح المنظمة، وإظهار استعدادهم للانخراط في العمل التطوعي وتحمل مسؤوليات إضافية (الشلوي، 2005: 44).

ونتيجة لذلك، تم إجراء العديد من الدراسات وجهود البحث في مجال علم النفس الذي يركز على الرضا الوظيفي. وتشير النتائج إلى أن الأفراد الذين يجدون الرضا في عملهم يميلون إلى العيش لفترة أطول من أولئك غير السعداء، ويعانون من مستويات أقل من القلق النفسي. وهناك أدلة قوية تشير إلى وجود ارتباط قوي بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي؛ ففي الأساس، غالباً ما يبلغ أولئك الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم عن سعادة أكبر في حياتهم بشكل عام، والعكس صحيح أيضاً. إن المشاعر الإيجابية التي يشعر بها الشخص تجاه وظيفته أو جوانب محددة منها يمكن أن تعزز بشكل كبير من رفاهيته النفسية وأدائه في العمل. وعندما تتحقق توقعات الفرد فيما يتعلق بالمكافآت المادية والعاطفية، فإن رضاه يعكس مدى توافق هذه العناصر نفسياً. وهذا لا يشمل فقط المهام التي يقوم بها ولكن أيضاً مدى فعالية استخدامه لمهاراته وتفضيلاته، إلى جانب تجربته الشاملة للوجود والهوية. ويزعم بعض المتخصصين أن تلبية مطالب العمال بشكل عاملاً حاسماً يؤثر على مستويات الرضا، في حين يؤكد آخرون على أهمية الديناميكيات الاجتماعية في العمل، مثل العلاقات والرفقة بين الزملاء. بالإضافة إلى ذلك، يربط البعض الرضا بمكانة المرؤوسين فيما يتعلق برؤسائهم وطبيعة الإشراف الذي يتلقونه، في حين يركز آخرون على سمات الشخصية وتفاعلهم مع بيئة العمل (العمرى، 1992: 65).

اهداف البحث : الهدف من الدراسة هو التعرف على:

- 1 - "مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المديرية العامة للتربية بغداد الرصافة الثانية"
- 2 - "مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المديرية العامة للتربية بغداد الرصافة الثانية"
- 3 - "العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى موظفي المديرية العامة للتربية بغداد الرصافة الثانية"

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على موظفي المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية للعام الدراسي 2023 / 2024 ومن الذكور والاناث.

تحديد المصطلحات :

الرضا الوظيفي:

عرفها كامبل وسكارابيل (1983) بأنها "زيادة التعويض عن العمل الذي يتم أدائه بما يتجاوز المتوقع".

عرفها هيرزبيرج Heisenberg (1990) الطريقة التي يشعر بها الأفراد تجاه وظائفهم بأنها تعتمد على الموقع الذي يعتقدون أن الوظائف تتجه إليه، أي أول شيء يقومون به ، أوضح هيرزبيرج أن الرضا الوظيفي هو إدراك الفرد للقيمة الإيجابية أو السلبية للمادة والجوانب السلبية للوظيفة نفسها وكذلك البيئة المحيطة.

التعريف النظري للرضا الوظيفي : وبما أن الباحث التزم بوجهة نظر هيرزبيرج، فإن التعريف النظري يتوافق مع التعريف المذكور أعلاه.

التعريف الاجرائي : النتيجة الإجمالية التي يحصل عليها المستفتى من خلال الاستجابة لبند الموجودة على المقياس المستخدم.

الانتماء التنظيمي .:

"عرفها موداي (Moday 1979) هو إيمان الفرد العميق بأهداف المنظمة وقيمها، وكذلك رغبته في تقديم أكبر مساهمة ممكنة لمصالح المنظمة، وكل ذلك يعبر عنه في صورة رغبة في البقاء جزءاً من المنظمة.

عرفه بارون كرين بيريج (1980) بأنه "الدرجة التي ينخرط بها الفرد في المنظمة ويرغب في البقاء مرتبطاً بها" (الشلاوي، 2005: 43).

التعريف النظري للانتماء التنظيمي : وبما أن الباحث التزم بوجهة نظر موداي، فإن التعريف النظري يتوافق مع التعريف المذكور أعلاه.

التعريف الاجرائي : النتيجة الإجمالية التي يحصل عليها المستفتى من خلال الاستجابة للبند الموجودة على المقياس المستخدم.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة:

الرضا الوظيفي : النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي، ومنها:

نظرية الإدارة العلمية: تأخذ نظرية الإدارة العلمية اسمها من الأفكار الأساسية التي قدمها تايلور وفايول. تؤكد هذه النظرية على المكافآت المادية، مؤكدة أنها المحفزات الوحيدة لرضا العمل. هدفها هو تقديم موارد عملية تعمل على تحسين كفاءة العمال ومساعدتهم على النجاح. في حين تعمل بشكل فعال وسريع، فإن الإدارة غالباً ما تفشل في تحقيق الرضا المطلوب. يزعم المنتقدون أن هذه النظرية تهمل الجانب الإنساني، وتركز بشكل أساسي على الأهداف المادية.

نظرية العاملين: كانت نظرية العامل المزدوج، التي أنشأها هيرزبيرج 1990 Heisenberg والتي يشار إليها غالباً باسم نظرية العامل الثاني، مرتبطة في البداية بتطبيق نظرية ماسلو للاحتياجات في مكان العمل. حدد هيرزبيرج فئتين متميزتين من العوامل.

أولاً: في البداية، كانت العوامل المرتبطة بالوظيفة أو جوانب الوظيفة نفسها أسباباً رئيسية تساهم في رضا العامل. وتشمل هذه القيود المفروضة على التطور الشخصي، ومستوى المسؤولية التي يتحملها، وفرص التقدم الوظيفي، والمشاركة في عمليات صنع القرار المتعلقة بعملهم.

ثانياً: العوامل المتعلقة بالوظيفة أو المحيطة بها: تساهم هذه العناصر في عدم رضا الموظفين وتتحصر في بيئة العمل، بما في ذلك جوانب مثل القيادة والإدارة وأساليب الإشراف وطبيعة العلاقات بين الموظفين، فضلاً عن التفاعلات مع المشرفين والجمهور العام. نظرية العدالة في المكافأة: يفترض فروم أن الرضا ينشأ من المقارنة بين الفوائد المتوقعة من تصرفات الموظف والفوائد الشخصية الفعلية التي يتلقاها. يقوم الموظفون بتقييم الخيارات المختلفة، واختيار نشاط معين ينتج عنه نتائج متوقعة، ثم تقييم هذه النتائج مقابل المكافآت الروحية والمادية المرتبطة بهذا النشاط. تعزز هذه النظرية بشكل كبير فهمنا لرضا الوظيفة. بافتراض أن الأفراد يسعون للحصول على المكافآت من خلال عملهم، فإن رضاهم الوظيفي يتأثر بمدى توافق المكافآت التي يتلقونها مع قيمتهم المتوقعة (عبد اللطيف، 2007: 121). أجرى آدمز Adam (1963) بحثاً حول فكرة العائد المتساوي واكتشف علاقة متبادلة بين الموظفين ومنظمتهم. إذ يستثمر العاملون مهاراتهم وجهودهم في مقابل الترقيات والتعويضات المالية والمزايا الصحية وغيرها من الامتيازات التي تقدمها المنظمة. وعندما تتوافق نسب المساهمات والعوائد، يشعر الموظفون بأنهم يحصلون على تعويض مناسب لما يقدمونه للمنظمة ولزملائهم. وهذا يؤدي إلى الرضا الوظيفي؛ ومع ذلك، إذا شعر الموظف بوجود تناقض بين هذه النسب، فقد يشعر بأنه يعامل بشكل غير عادل. وقد تؤدي مثل هذه المشاعر إلى انخفاض أداء العمل وزيادة التغيب، وفي النهاية، اتخاذ قرار البحث عن عمل في مكان آخر. (النجار، 1993: 65).

الانتماء التنظيمي:

اشار موداي 1979 moday إلى مفهوم الانتماء هو أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى كافة المنظمات إلى تحقيقها، وذلك لما له من تأثير كبير على استمرار أداء العمل واستقرار التوظيف، فضلاً عن زيادة رضا العاملين. والانتماء التنظيمي هو التزام مشترك بين الفرد والمنظمة. والطبيعة الثابتة لارتباطهم التعاقدية تجعلهم ينحرفون عن السلوك الرسمي المتوقع من المنظمة ومن أنفسهم، ونتيجة لذلك، يصبحون أكثر استعداداً لتخصيص جزء من وقتهم وطاقتهم لتعزيز نجاح المنظمة ومدتها. إن فكرة الالتزام التنظيمي مختلفة تماماً عن مفهوم الرضا الوظيفي. فقد يستمتع الفرد بوظيفته ولكنه يحتقر الشركة التي يعمل بها. وعلى العكس من ذلك، قد يستمتع شخص ما بوظيفة معينة في منظمة معينة، ولكنه قد يحتقر الوظيفة نفسها أيضاً. وقد دافع الباحث عادةً عن مفهوم الالتزام التنظيمي منذ نشأته. وقد أثبتت الدراسات اللاحقة أن الالتزام التنظيمي يتكون من مكونات متعددة. (الطائي، 2006: 388-289).. استخدمت الدراسات المبكرة مقاييس أحادية البعد لقياس الالتزام، ومع ذلك، يُعتبر الالتزام التنظيمي الآن مفهومًا متعدد الأبعاد. يتضمن الانتماء التنظيمي التعرف على أنماط الانتماء، ويتضمن تعريف أنماط الانتماء تحديد أنواع مختلفة من الانتماء منها:

1- الانتماء العاطفي: هو ارتباط الفرد العاطفي ومشاركته ورغبته في الاستمرار في العمل لصالح المنظمة، وكلها تعبر عن الدرجة التي يلتزم بها الفرد بالمنظمة وأهدافها. فهو يرغب في المشاركة في تحقيق هذه الأهداف.

2- استمرارية الانتماء: استمرارية الانتماء هي الدرجة التي يلتزم بها الفرد بمنظمة معينة ويرفض ترك منصبه فيها إذا كان بوسعها مساعدتها. يجب على الموظفين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الولاء البقاء في الشركة لأن ذلك ضروري. (إنهم مجبرون على القيام بذلك)، إما بسبب الافتقار المتصور للبدائل أو الخوف من التضحيات التي قد تأتي مع ترك المنظمة.

3- الانتماء المعياري (الشفوي): هذا هو الاعتقاد بأن الفرد مجبر على البقاء في منظمة بسبب الضغط من الآخرين. إن الشخص الذي يتمتع بحس كبير بالطبيعية يشعر بقلق كبير بشأن ما قد يفكر فيه

الآخرون إذا ترك منصبه. إنه لا يريد لفت الانتباه إلى الشركة أو ترك سمعة سلبية لدى زملائه بسبب رحيله، فهذا لا يزال التزاماً أخلاقياً بغض النظر عن التكلفة التي يتحملها هو. قد ترتبط الانتماء بمجالات أخرى، مثل الانتماء الثقافي والانتماء الاجتماعي والانتماء المهني والارتباط بالعمل، بالتفاني، ومع ذلك، لاحظ مورو (1983) أنه لكي يُعتبر مفهوم ما جديراً بالدراسة بمفرده، يجب أن يختلف بشكل كبير عن المفاهيم الأخرى.. يعتقد مورو أن الالتزام التنظيمي مفهوم معقد يختلف عن أنواع أخرى من الالتزام بالعمل، وبالتالي يجب دراسته. تشير الدراسات التي تركز على المواقف الفعلية إلى أن المنظمات لديها ارتباطات ومشاركين متعددين (المالكين والمديرين والموظفين والعملاء). إن كل منها له أهدافه وقيمه الخاصة التي إما أن تكون متسقة أو متعارضة مع قيم المنظمة، لذا فإن دراستها كمجموعات يمكن أن تساعد في فهم أفضل للانتماءات بينها وبين المنظمة ككل. يُسمح للموظفين في المنظمة بأن يكون لديهم ارتباطات متعددة، وقد يكونون أيضاً ولقاءات متضاربة (الطائي، 2006: 393-394)..

دراسات سابقة :

وقد هدفت الدراسة التي أجراها الباحثان هبة إبراهيم وعويد المشعان عام 2004 تحت عنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأنواع الاجتماعية" إلى الكشف عن الفروق الإحصائية المهمة في ضغوط العمل، والرضا الوظيفي، والسيطرة على المنصب، والنوع الاجتماعي بين المعلمين في مصر والكويت. وقد شملت العينة 408 معلم ومعلمة، وكشفت الدراسة أن المعلمين المصريين يعانون من مستويات ضغوط أعلى بكثير مقارنة بنظرائهم الكويتيين، الذين أظهروا ميزة ملحوظة في هذا الجانب. بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى وجود تباين كبير في ضغوط العمل بين الجنسين، وكانت النتائج لصالح الإناث.

كما هدفت دراسة أخرى أجراها سلامة عام 2004 تحت عنوان "مستويات الارتباط المهني والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وعلاقتهم"، إلى تقييم مستويات الارتباط المهني والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية واستكشاف العلاقة المتبادلة بينهما. توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة الانتماء المهني والرضا الوظيفي، مشيرة إلى أن عوامل مثل التعليم والخبرة والمنصب الوظيفي تؤثر على الرضا الوظيفي (سلامة، 2004).

أجرى الشلاوي (2005) دراسة بعنوان "حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي"، ركزت على أعضاء كلية الملك خالد العسكرية، بما في ذلك الموظفون المدنيون والعسكريون. هدف البحث إلى استكشاف مدى ولائهم للمنظمة والعلاقة بين الولاء والانتماء، وكذلك العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي. أشارت نتائج الدراسة إلى انتشار الثقافة التنظيمية بشكل كبير. وبينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في كيفية إدراك موظفي الطلاب الجامعيين لانتمائهم للمنظمات بناءً على مناصبهم، فإن الاختلافات في الإدراك لم تكن ذات دلالة وظيفية عند النظر في شخصيات وصفات الأفراد المعنيين (الشلاوي، 2005: 33).

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته :

منهج البحث : اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لانه الاكثر ملائمة لهذه الدراسة .
مجتمع البحث : تألف مجتمع البحث من موظفي المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية من كلا الجنسين اذ بلغ عدد الموظفين (1317) موظف وموظفة
عينة البحث : بلغت عينة البحث (100) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية
اداتا البحث : ولتحقيق الأهداف الحالية للبحث قام الباحث بالاستفادة من الدراسات السابقة وتطوير أداتين:

1 - الرضا الوظيفي : ولإنشاء مقياس لقياس الرضا الوظيفي، تمت مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة. ومع الأخذ في الاعتبار ذلك، أجريت الدراسات التالية.
تحديد المفهوم المراد قياسه: تم اتباع فلسفة هرزبرج في الرضا الوظيفي.
مكونات المفهوم: بناءً على المكونات التي أنشأها هرزبرج.
- التحليل الإحصائي للفقرة

عرض النموذج الأولي للمقياس على المتخصصين (صلاحية المقياس)

- لتحديد مقبولية البنود، تم عرضها في الأصل على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس الذين قاموا بتحديد البنود المقبولة عددها (15) ينداء، ووفقاً لرأي الخبراء، تم التوصل إلى اتفاق بنسبة 80%، تم الإبقاء على جميع البنود كما هي في الشكل الأصلي، وبالتالي كان التركيب الأصلي للاختبار (15) بنداً

وضوح التعليمات والبنود: -تم تحديد وضوح التعليمات والبنود من خلال (20) رجلاً وامرأة من الموظفين تم اختيارهم عشوائياً من الحاضرين في الدراسة. فكانت سهلة الفهم والاستجابة، بوقت المطلوب حوالي (15 دقيقة).

-مقياس النهائي: - لمناقشة المقياس، تمت كتابة فقرات (بنود) المقياس بطريقة واضحة ومفهومة. كانت خيارات الاستجابة لمحتوى البند هي في المقام الأول **موافق بشدة ، موافق ، متردد ، غير موافق ، وغير موافق بشدة** (المقابلة للدرجات (1، 2، 3، 4، 5)).

-التحليل الإحصائي للمقياس: تم إنشاء مقياس الرضا الوظيفي في الأصل ليتم تطبيقه على (100) رجلاً وامرأة من الموظفين، وقد استخدمت هذه العينة لتحليل بحسب (نونلي Nelly) وتم التأكد من النسب بحيث ألا تقل نسبة عدد المشاركين إلى عدد البنود عن 5:1، وهذا يقلل من احتمالية التداخل أثناء التحليل. بناءً على الأرقام المستخدمة في الدراسة، فإن نسبة الأفراد الذين يتم تحليلهم إلى بنود متعددة والتي تزيد عن 5:1 تعتبر متسقة مع العدد الإجمالي للبنود. والهدف من هذا الإجراء هو الحفاظ على البنود الجيدة في المقياس، باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين كوسيلة لتحليل البنود.

-المجموعتين متطرفتين: لتحقيق ذلك، اتبع الخطوات التالية:

-جمع الدرجات لكل نموذج.

-تنظيم الأسئلة وفقاً لأعلى الدرجات إلى أدنى الدرجات.

-اعتمد 27% من الاستبيانات ذات أعلى الدرجات الممكنة على المقياس و27% من الاستبيانات ذات أدنى الدرجات الممكنة. وتمثل الدرجات المجموعتين الأكبر ذات أكبر فروق ممكنة، ثم تم إجراء اختبار (ت) على عينتين منفصلتين لتقييم الفرق، وكانت جميع الفروق دالة إحصائياً بين متوسط

درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، وقد احتوى الاختبار النهائي على (15) فقرة منفصلة، كما هو موضح في الجدول (1).

جدول (1) يُعتبر مدى قدرة الرضا الوظيفي على التمييز.

القيمة الثانية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
9.9	0.81	2.12	0.26	2.8	1
9.8	0.73	1.9	0.64	2.57	2
3.91	0.76	1.87	0.79	2.27	3
4.3	0.73	3.2	0.48	2.76	4
9.01	0.76	1.94	0.51	2.73	5
3.34	0.68	1.44	0.78	1.82	6
06.6	0.75	2.38	0.43	2.88	7
8.57	0.49	1.24	0.88	2.06	8
6.6	0.73	2.11	0.55	2.57	9
3.91	0.76	1.87	0.79	2.27	10
2.13	0.77	1.85	0.81	1.97	11
10.01	0.48	1.29	0.65	2.07	12
3.33	0.38	1.16	0.61	1.39	13
4.17	0.48	1.19	0.77	1.55	14
9.44	0.45	1.68	0.67	1.89	15

الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية: يعتبر معامل الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية مؤشراً على صحة البناء، ويتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين درجات كل فقره ، والارتباط بين المقياس والدرجة الكلية لذا كانت جميع البنود دالة احصائياً لان قيمة معامل الارتباط المحسوبة اعلى من معامل الارتباط الجدولية والبالغ (0.195) ، وكما موضح في الجدول (2).

جدول (2) ارتباط بنود مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية.

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.44	11	0.33	1
0.56	12	0.32	2
0.42	13	0.65	3
0.57	14	0.55	4
0.64	15	0.76	5
		0.43	6
		0.53	7
		0.39	8
		0.41	9
		0.31	10

الخصائص السايكومترية للمقياس :

الصدق : VALIDITY : إن الصدق من السمات الأساسية لبناء المعايير التربوية والنفسية، والمعيار الذي يحدد شرعيتها هو مدى تطورها (إبراهيم، 1987: 11). وتم من خلال الممارسات الحالية:

الصدق الظاهري FACE VALIDITY تتعلق صلاحية المقياس بكيفية قياس ما تم بنائه له ، مما يعكس مدى ارتباط العناصر بالمتغير الذي يتم تقييمه وضمان توافق محتوى المقياس مع الغرض المقصود منه. ويشمل هذا فعالية المقياس الإجمالية فيما يتعلق باختيار البنود وأسلوب عرضة ووضوحه (إمام، 1990: 130). يتضمن تحقيق صلاحية المقياس بقبولة بالإجماع من قبل الخبراء وعلماء النفس على الخاصية التي يتم تقييمها.

صدق البناء CONSTRUCT VALIDITY يصف هذا المصطلح الدرجة التي يكون المقياس عندها قادراً على إظهار سمة سلوكية معينة أو حدث معين. ويتوقف هذا الصلاحية على طبيعة الظاهرة التي يهدف المقياس إلى قياسها، أي الدرجة التي يكون فيها خاصاً بمفهوم نظري معين. وتستمد مؤشرات هذه الصلاحية من الحدين الأقصيين للمقياس والدرجة التي يرتبط بها العنصر بالدرجة الكلية.

الثبات Reliability الغرض من المقياس المتسق هو تقدير العلاقة الحقيقية للسمة التي يقيسها بشكل متسق، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى تجنب النتائج المتناقضة عندما يتم قياس السمة بشكل متكرر على نفس الفرد (عودة وملكاوي، 1992: 194). وقد كشف البحث الحالي عن استخدام أسلوب إعادة الاختبار، أي أن التطبيق الأول تضمن إجراء نفس الإجراء على عدة أفراد مختلفين (100) فرد. بعد ذلك، تم تكرار التطبيق الثاني. بعد أسبوعين، تم الحصول على معامل ارتباط بيرسون لنفس المجموعة، ثم تم استخراج هذا المعامل، وأصبح معامل الارتباط (0.75)، وهو معامل الاتساق الخارجي. إذ يعد من المعايير المطلقة تماماً يمكنك الاعتماد عليه

2- الانتماء التنظيمي : ولإنشاء مقياس لقياس الالتزام التنظيمي تم التدقيق في الأدبيات والدراسات السابقة ونتيجة لذلك تم إجراء التحقيق التالي:

تحديد المفاهيم التي سيتم قياسها: تم اتباع وجهة نظر ماوردي 1979 Moday حول الانتماء التنظيمي،

- مكونات المفهوم: بناءً على المكونات التي أنشأها ماواردي.

- صياغة الفقرات

- التحليل الإحصائي للفقرة

العرض الأولي للمقياس على الخبراء (صلاحية البنود)

ولتحديد مقبولية هذه البنود تم عرضها في البداية على مجموعة من الخبراء التربويين والنفسيين لتحديد مقبولية الفقرات إذ تضمنت (26) بنوداً، وحدد الخبراء أن موافقة على هذه البنود بلغت 80%، وتم الاحتفاظ بجميع البنود مما أدى إلى احتواء المقياس في البداية على (26) فقرة.

وضوح التعليمات والبنود: - قام الباحثان بإعطاء التعليمات والبنود لـ (20) رجلاً وامرأة من الموظفين تم اختيارهم عشوائياً، وكانت سهلة الفهم والاستجابة، بوقت اللازم حوالي (10 دقائق).

مقياس النهائي: - لمناقشة المقياس، تمت كتابة بنود المقياس بطريقة واضحة ومفهومة، وكانت خيارات الاستجابة لمحتوى البند جميعها مما يلي، (موافق بشدة: موافق، متردد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتتوافق مع الدرجات (1، 2، 3، 4، 5).

-التحليل الإحصائي للمقياس: تم تطبيق مقياس الانتماء التنظيمي في البداية على (100) رجلاً وامرأة من موظفي ، وقد تم اعتماد هذه العينة لغرض تحليل المشروع، ثم تم التحقق من نسبة الأعداد، يجب ألا تقل نسبة عدد المشاركين إلى عدد الفقرات عن 5:1، وذلك لأنها ترتبط بتقليل احتمالية التداخل أثناء التحليل. وبناء على الأرقام المستخدمة في الدراسة فإن نسبة الفقرات إلى الفقرات يجب أن تكون أكبر من 5:1، وهو ما يعتبر متنسفاً مع العدد الإجمالي للفقرات، والهدف من هذا الإجراء هو الحفاظ على الفقرات الجيدة في المقياس، وذلك باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين كوسيلة لتحليل الفقرات.

-المجموعتان المتطرفتان: لتحقيق ذلك اتبع الخطوات التالية:

-جمع الدرجات لكل نموذج.

-تنظيم الأسئلة وفقاً لأعلى الدرجات إلى أدنى الدرجات.

اعتمد 27% من الاستبيانات ذات أعلى الدرجات على المقياس و27% من الاستبيانات ذات أدنى الدرجات تمثل أكبر مجموعتين بأكبر فروق ممكنة، ومن ثم تم إجراء اختبار (ت) على عينتين مستقلتين لاختبار الفرق، وكانت جميع الفروقات دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، وبذلك تكون الاختبار النهائي قد اشتمل على (26) فقرة، كما هو موضح في الجدول (3)

جدول (3) يُعبر مدى قدرة الانتماء التنظيمي على التمييز.

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
7.17	1.21	1.28	1.19	3.94	1
9.18	0.99	2.04	1.38	3.39	2
11.69	0.77	1.95	1.28	3.32	3
9.79	0.23	1.88	1.34	2.27	4
8.58	0.26	3.98	0.29	4.58	5
2.67	0.24	2.74	0.23	2.92	6
4.6	0.25	3.53	0.25	3.71	7
6.47	0.24	2.9	0.24	3.13	8
7.67	0.25	3.13	0.25	3.59	9
2.39	0.25	2.35	0.24	3.12	10
3.04	0.25	2.8	0.25	2.6	11
11.98	0.22	2.04	0.28	3.44	12
7.99	0.24	2.28	1.38	3.76	13
13.14	1.03	2.07	1.28	3.98	14
8.6	0.27	1.84	1.32	2.96	15
11.78	0.25	1.72	1.28	3.11	16
7.99	0.24	2.88	1.38	3.76	17

9.68	0.27	1.76	1.37	2.95	18
3.05	0.26	2.9	0.26	2.7	19
2.68	0.25	2.75	0.24	2.93	20
10.93	0.55	1.34	0.55	2.29	16
10.74	0.49	1.24	0.81	2.21	17
16.38	0.55	1.18	0.68	2.66	18
5.88	0.89	2.02	0.58	2.63	19
13.78	0.65	1.46	0.61	2.63	20
9.88	0.81	2.12	0.28	2.92	21
7.89	0.71	1.84	0.64	2.57	22
6.58	0.73	2.11	0.55	2.68	23
5.74	0.73	2.28	0.48	2.76	24
9.009	0.76	1.94	0.51	2.73	25
19.48	0.47	1.18	0.63	2.66	26

الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية: يعتبر معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية مؤشراً على صحة البناء، ويتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين درجة كل البند والدرجة الكلية، وجميع معاملات الارتباط دالة كون معامل الارتباط المحسوبة اعلى من معامل الارتباط الجدولية والبالغ (0,195) كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4) الارتباط البنود مقياس الانتماء التنظيمي والدرجة الكلية.

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.43	11	0.42	21	42.0
2	0.35	12	0.38	22	55.0
3	0.41	13	0.37	23	62.0
4	0.55	14	0.41	24	48.0
5	0.56	15	0.55	25	49.0
6	0.32	16	0.56	26	33.0
7	0.42	17	0.34		
8	37.0	18	0.32		
9	0.56	19	0.31		
10	0.32	20	0.44		

الخصائص السايكومترية للمقياس :

الصدق : VALIDITY : إن الصدق من السمات الأساسية لبناء المعايير التربوية والنفسية، والمعيار الذي يحدد شرعيتها هو مدى تطورها (إبراهيم، 1987: 11).

الصدق الظاهري FACE VALIDITY : إن الصلاحية الظاهرية هي الدرجة التي يبدو عندها المقياس ذا صلة بالغرض المقصود منه، أي الدرجة التي ترتبط بها البنود بالمتغير الذي يتم قياسه واتساق محتواها مع مكوناتها. الغرض. إنه الأداء الكلي للمقياس من حيث نوع المفردات وأسلوب

العرض والوضوح (إمام، 1990: 130). يتحقق مقياس صلاحية المقياس عندما يجمع مجموعة من الخبراء وعلماء النفس فيما يتعلق بالخاصية التي يتم قياسها.

صدق البناء CONSTRUCT VALIDITY : يصف هذا المصطلح الدرجة التي يكون المقياس عندها قادراً على إظهار سمة سلوكية معينة أو حدث معين. ويتوقف هذا الصلاحية على طبيعة الظاهرة التي يهدف المقياس إلى قياسها، أي الدرجة التي يكون فيها خاصاً بمفهوم نظري معين. وتستمد مؤشرات هذه الصلاحية من الحدين الأقصى للمقياس والدرجة التي يرتبط بها العنصر بالدرجة الكلية.

الثبات Reliability إن الغرض من المقياس الثابت هو تقدير العلاقة الحقيقية للسمة التي يقيسها بشكل ثابت، وهذا يؤدي إلى انخفاض احتمالية ظهور نتائج متضاربة عند تطبيقها بشكل متكرر على نفس الفرد (عودة وملكاوي، 1992: 194). وقد حقق البحث الحالي ثبات هذا الاختبار من خلال طريقة إعادة الاختبار التي تم استخدامها في الأصل على عينة عشوائية مكونة من 100 فرد، ثم تكررت هذه الطريقة مرتين، وبعد ذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون لنفس الفرد بعد أسبوعين، وكان معامل الارتباط (0.78)، والذي يمثل معامل الاتساق الخارجي، وهو معامل ثبات يمكن تحديده، ويجب مراعاة جميع المعايير المطلقة.

الوسائل الإحصائية : استخدم الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- اختبار t لعينة واحدة، وهو يختلف عن المتوسط المتوقع بمقدار معين.
- 2- إجراء اختبار t على عينتين منفصلتين لتقييم مدى اختلاف مقاييس الدراسة بين العينتين.
- 3- يتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتقييم مستوى الاتساق والعلاقة بين المتغيرات في الدراسة..

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها: هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1 - مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية :

يشير التحليل الإحصائي للبيانات إلى أن متوسط عدد المشاركين هو (52.06) والانحراف المعياري هو (2.31) بينما المتوسط المتوقع هو (45) ولمعرفة الفروق و باستخدام اختبار t لعينة واحدة والذي يحسب قيمة t عند (33.04) ومقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة 0.05 وعند مقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية يتبين أن متوسط أفراد العينة أعلى من المتوسط المتوقع ونتيجة لذلك يوضح الجدول (5) ذلك.

جدول (5) يوضح المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والقيمة التائية للرضا الوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
100	06,52	45	2,31	04,33	1,98

تُظهر البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن السلوك في العمل أو الأداء يسهم فيه في المقام الأول مزيج من الدافع والقدرة. ويدعم ذلك النتائج العلمية التي تقيد بأن سلوك أي شخص هو نتيجة لنوع الدافع داخله. والمبدأ الأساسي للسلوك هناك هو الدافع. و"الدافع" بالمعنى المقصود هو نوع السلوك الذي يحفز الموظف على العمل بكل رضا. ويمكن تحديد سبب هذا السلوك بما تقدمه المؤسسة للموظفين، والذي قد تكون نتيجة ايجابية لديهم..

2— المستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية :
يشير التحليل الإحصائي للبيانات إلى أن متوسط عدد أفراد العينة هو (81.34) والانحراف
المعياري هو (3.31) في حين أن القيمة المتوقعة هي (78). لفهم أهمية الفرق و باستخدام اختبار t
لعينة واحدة والذي يحسب قيمة t عند (10.12) وتمت مقارنتها بالقيمة الجدولية (1.98) عند مستوى
دلالة (0.05) ووجد فرق بين المتوسط المتوقع والمتوسط الفعلي. متوسطات أفراد العينة، والجدول
(6) يوضح ذلك.

جدول (6) يوضح القيمة التائية والمتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الانتماء التنظيمي

العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
100	34,81	78	3,31	12,10	1,98

ويمكن فهم النتائج السابقة على النحو التالي: إن أحد أهم عناصر نجاح وفعالية المنظمة هو وجود
الإبداع لدى العاملين، حيث إن نجاح المنظمة يعتمد على إبداع العاملين في تحقيق أهدافهم، ولصالح
المؤسسة، فإن درجة استعدادها لتحقيق أهدافها، والقيام بذلك بفعالية وكفاءة وبابتسامة، ونتيجة لذلك
فإن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على إعدادهم وتدريبهم وتطويرهم، بل تعتمد أيضاً على درجة انتمائهم
للمنظمة التي يعملون فيها.

**3 - العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى موظفي المديرية العامة لتربية بغداد
الرصافة الثانية :**

ولمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون حيث
بلغت قيمة معامل الارتباط (0.43) وللتعرف على دلالة هذا الارتباط تم حساب قيمة (t) والتي بلغت
(4.715) وهذا ما يوضحه الجدول (7).

جدول (7) يشير إلى درجة الارتباط بين متغيرين في الدراسة وقيمة (T).

العينة	متغيري البحث	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة
100	الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي	43,0	715,4

ويختلف الباحثون في وجهات النظر حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، فيرى
البعض أن الشعور بالانتماء التنظيمي يتطور مع مرور الوقت، وينبع من رضا الفرد عن عمله وعلى
العكس من ذلك، يزعم باحث آخرون أن شعور الفرد بالانتماء إلى منظمة ما يسبق تطور الرضا
الوظيفي، ويبدأ قبل التوظيف ويستمر طالما أن المنظمة تلبى احتياجات الفرد. ونتيجة لذلك، يُنظر إلى
الانتماء التنظيمي كعامل مساهم في الرضا الوظيفي وليس نتيجة. وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن الهدف
من تحقيق الرضا هو تعزيز الولاء، في حين أن الغرض من الولاء هو تعزيز الأداء.

الفصل الخامس

التوصيات: بناءً على نتائج هذا البحث، يوصي الباحث ما يلي:

- 1- تعزيز العوامل الملموسة والمكافآت التي تعزز دافعية الموظفين في مكان العمل.
- 2- تعزيز ثقافة الإنجاز بين الموظفين لتعزيز الإنتاجية والكفاءة.
- 3- التركيز على الرفاهية النفسية للموظفين من خلال خلق بيئة عمل تعزز تكييفهم مع أدوارهم.
- 4- دعم القيادات الفعالة والملهمة اذ تساهم القيادة الفعالة في تحسين الروح المعنوية وتعزز من الالتزام العاطفي للموظف تجاه مؤسسته.

5- تحقيق العدالة التنظيمية في توزيع المعاملة العادلة لجميع الموظفين اذ يشعر الموظف بالرضا عندما يرون ان الفرص والموارد توزع بعدالة .

المقترحات: في ضوء نتائج البحث يقترح الباحث بما يلي:

- 1- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات.
- 2- دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والانتماء.
- 3- دراسة العلاقة بين الوعي المهني والولاء التنظيمي.
- 4- دراسة تأثير القيادة على الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي .
- 5- دراسة العلاقة بين الانتماء التنظيمي والابتكار في العمل.
- 6- دراسة تأثير الانتماء التنظيمي على الصحة النفسية للموظفين.

المصادر :

References

- 1- ابراهيم ، عبد الستار (1987) اسس علم النفس ، دار المريخ ، الرياض
- 2- الامام ، مصطفى ، العجيلي ، صباح ، عبد الرحمن ، انور حسين (1990) القياس والتقويم ، جامعة بغداد
- 3- حريم، حسين، (2009): "إدارة المنظمات : منظور كلي" دار حامد، عمان ، الأردن
- 4- السيد ، أحمد شكري (1991): الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية ، مجلة كلية التربية، جامعة قطر، العدد (8)
- 5- الشلوي، حمد بن فرحان (2005) : "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، المدنيين والعسكريين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 6- الطائي يوسف ، الفضل مؤيد ، العبادي هاشم (2006) : إدارة موارد بشرية مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق، عمان
- 7- عبد اللطيف، عبد اللطيف(2007) : العلوم السلوكية في التطبيق الإداري (السلوك التنظيمي) ، منشورات جامعة دمشق
- 8- العامري والغالبي (2008) : الإدارة والأعمال ، دار وائل ، عمان الاردن
- 9- عودة ، نافع محمد أسمر (1992) : علاقة السلوك القيادي لمدير المدرسة بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ، الاردن
- 10- العمري ، خالد (1992) : مستوي الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد السابع، العدد الثاني

- 11- عليان بحى، همشري عمر (1991): الرضا عن الوظيفة لدى المرأة العاملة في المكتبات المتخصصة في الأردن، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد الرابع، العدد الرابع.
- 12- عودة، احمد سليمان وملكاوي، فتحي حسن (1992) أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية جامعة اليرموك : الأردن
- 13 القطامين، احمد(2002). الادارة الاستراتيجية: مفاهيم وحالات تطبيقية، دار مجدلاوي، عمان.
- 14- النجار، نبيل (1993) : الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية، مصر

ملحق (1) مقياس الانتماء التنظيمي بالصيغة النهائية

ت	الفقرات	وافق بشدة	وافق	متروك	غير موافق	غير موافق بشدة
1	علي إنجاز كثير من الأعمال المرتبطة بوظيفتي					
2	عندما اريد انجاز عملي احتاج الى وقت طويل					
3	اعتقد ان عمالي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي					
4	اعتقد ان المهام التي اقوم بها لا تحتاج الى كل مهاراتي وقدراتي					
5	عندما اريد انجاز عمل ما لا احتاج الى وقت طويل					
6	لدي القليل من الأعمال المرتبطة بوظيفتي					
7	أشعر بالراحة النفسية والاسترخاء في مكان عملي					
8	أشعر بالسعادة البالغة اذا انهيت خدمتي الوظيفية في نفس مكان عملي هذا					
9	تتعارض واجبات الوظيفية مع اهتماماتي					
10	ارى من الأفضل للشخص أن ينتقل من مكان عمل إلى آخر بدلاً من البقاء في مكان واحد					
11	اعتقد من الصعب جداً أن أترك العمل في المكان الذي اعمل فيه الان					
12	اعتقد أن الموظف يجب أن يظهر ولاءً دائماً للمكان الذي يعمل به					
13	إذا تركت مكان عملي هذا قد يسبب لي ارتباكاً شديداً في حياتي					
14	اعتقد أن انتقال الموظف من مكان إلى آخرى في فترات قصيرة هو شيء طبيعي					
15	اعتقد أنه من السهل أن ارتبط بمكان عمل آخر كارتباطي بهذا المكان					
16	اعتقد أن الولاء شيء مهم و لهذا فاني أشعر بالالتزام الأخلاقي في مكان عملي هذا					
17	أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في مكان عملي هذا					
18	إن بقائي في عملي الحالي يعكس حاجتي للعمل					
19	لو حصلت على وظيفة أفضل في مكان آخر فاني أشعر أنه ليس من الصواب أن أترك عملي في مكاني الحالي					
20	اعتقد أن الوظائف المتاحة في مكان آخر قليلة مما يجعلني لا أفكر في ترك وظيفتي الحالية					
21	تعلمت منذ الصغر ان الالتزام المستمر لجهة العمل شيء مهم					
22	لمكان عملي هذا قيمة شخصية كبيرة عندي					
23	إن أهم الصعاب التي ستواجهني إذا ما تركت عملي الحالي هي إمكانية الحصول على عمل آخر					
24	اعتقد ان الأمور تكون أفضل اذا قضى الموظف حياته الوظيفية في مكان واحد					
25	اعتقد بأهمية أن يكون هناك ارتباط قوي بيني وبين المكان الذي اعمل به					
26	من أهم الأسباب للاستمرار في عملي الحالي هو خوفي من فقدان المزايا المادية التي أحصل عليها (الحوافز، العلاوات، المكافآت)، عند الانتقال إلى مكان آخر					

ملحق (2) مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يعد الراتب الحالي الذي اتقاضاه مرضيا لي.					
2	يعد الراتب الاساسي الحالي الذي اتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضيا لي					
3	اشعر بالامان الوظيفي في موقعي في العمل					
4	لدي الثقة بان المؤسسة التي اعمل فيها تحافظ على الموظفين المتميزين					
5	اشعر بان مسؤولي المباشر يتعامل معي بعدالة كافية					
6	اشعر بان مسؤول المباشر يتعامل معي بشفاافية					
7	اشعر ان افكار ورائتي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مسؤولي عند اتخاذ القرارات					
8	اشعر ان مسؤولي المباشر يعاملني باحترام					
9	شعر اني اجد تقديرا من قبل مسؤولي عند قيامي بمميزاوا اضافي					
10	مكان العمل الذي اعمل فيه يتميز بانه مريح وامن					
11	تقوم المؤسسة التي اعمل بها بتقديم المساعدة لي في حالة الظروف الطارئة					
12	اعتقد ان عنصر التحدي موجود في عملي					
13	كمية العمل التي تطلب مني مقارنة بالوقت المتوفر تعد معقولة					
14	استطيع ان اعبر عن رايي بحرية وبدون خوف من مديري في العمل					
15	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فاني على اتم الاستعداد لذلك					

Azad Hassan Ali Al-Arkwazi

Ministry of Education- Directorat Genel of Education ,Bagdad Rusafa II

azadhsn09@mail.com

Abstract:

The current research aims to explore "the relationship between job satisfaction and job belonging among employees in the General Education Department in Al-Rusafa II - Baghdad". To achieve this, a scale consisting of (15) paragraphs was developed. These paragraphs were combined into a functional scale consisting of (26) distinct paragraphs, each prepared by the researcher. The psychometric properties of the scale were evaluated using a random sample of (100) males and females. The results indicated that the sample showed both job satisfaction and job belonging, revealing the existence of a statistically significant positive relationship between the two. The research results were used to propose recommendations and proposals...