مشاعر العاملين تجاه أعمالهم: ينشأ الرضا الوظيفي من إدراك الفرد لما تقدمه له الوظيفة من مزايا وما يتوقع أن يحصل عليه -1 منها. 2- انعكاس لسياسات الإدارة وظروف العمل: يتأثر الرضا الوظيفي بعناصر مثل أسلوب الإدارة، 3- إحساس داخلي بالراحة والسعادة: نتيجة لإشباع حاجات الفرد ورغباته من خلال بيئة العمل التي ينتمي إليها. 4- اتجاه إيجابي نحو العمل: يظهر في مدى التناسق بين الفرد والمنظمة، وما يحققه العمل من توافق مع توقعاته. 5- الشعور بالسعادة أثناء الأداء: يتحقق عندما يتوازن ما يتوقعه الفرد مع ما يحصل عليه فعليًا من عمله. 6- مجموعة مشاعر وجدانية إيجابية: تعبر عن مستوى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد. 7- حالة تكامل الفرد مع وظيفته: حيث يصبح العمل جزءًا من شخصية الفرد، ويتفاعل معه لتحقيق أهدافه المهنية والاجتماعية. 1- تعدد طرق القياس: هناك تنوع في أساليب قياس الرضا الوظيفي بسبب اختلاف التعريفات وتباين وجهات النظر بين الباحثين, كل باحث ينطلق من أرضية نظرية مختلفة، مما يؤدي إلى تعدد أدوات القياس. 2- طابع فردي نسبي: يُنظر إلى الرضا الوظيفي على أنه حالة فردية؛ فما يحقق الرضا لشخص قد لا يحقق نفس الدرجة لشخص آخر, ذلك يعود لاختلاف الحاجات والدوافع والتوقعات بين الأفراد. 3- ارتباطه بالجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:يتأثر الرضا الوظيفي بعوامل نفسية، هذا التداخل يؤدي إلى نتائج متباينة في الدراسات، 4- حالة من القناعة والقبول:يعكس الرضا الوظيفي شعور الفرد بالقناعة والقبول الناتج عن تفاعله مع عمله وبيئة العمل يتجلى في إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويعزز الثقة والانتماء والفاعلية في الأداء. 5- ارتباطه بالسياسات التنظيمية والاجتماعية:يُعتبر الرضا الوظيفي محصلة لتجارب الفرد المرتبطة بالعمل، سواء كانت إيجابية أو سلبية يرتبط بتقدير الفرد لعمله كوسيلة لتحقيق النجاح الشخصي والأهداف الاجتماعية. 6- عدم كفاية عنصر واحد للحكم على الرضا:رضا الفرد عن جانب معين (مثل الراتب أو الزملاء) لا يعني بالضرورة رضاه عن جميع الجوانب الأخرى ما يحقق الرضا لشخص قد لا يكون له نفس التأثير على شخص آخر بسبب اختلاف الحاجات والتوقعات. 1- الأجر: يُعتبر الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الأساسية (الفسيولوجية والاجتماعية). الدراسات أثبتت وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي؛ فكلما زاد الدخل زاد الرضا، الأجر لا يُعد مصدرًا للسعادة بذاته، لكنه يمنع مشاعر الاستياء ويُعتبر رمزًا للنجاح عند البعض. 2-محتوى العمل: أهم محدد للرضا الوظيفي، حيث يرتبط بعدة متغيرات: * درجة السيطرة الذاتية: كلما زادت حرية الفرد في أداء عمله زاد رضاه. * تنوع مهام العمل: الأعمال المتنوعة تزيد الرضا، بينما الأعمال الروتينية تقلل منه. *استخدام القدرات: العمل الذي يتيح للفرد استخدام مهاراته يزيد من شعوره بالرضا. *خبرات النجاح والفشل: النجاح يعزز الرضا، بينما الفشل يقلل منه حسب تقدير الفرد لذاته. 3- فرص الترقية: هناك علاقة طردية بين فرص الترقية والرضا الوظيفي. يقل رضاه. يزداد رضاه. يدعمهم، ويُظهر سعة صدر عند الأخطاء يعزز الرضا. أما الإشراف القاسي أو المتجاهل فينشر مشاعر الاستياء. 5- جماعة العمل: الجماعة التي توفر الدعم والتعاون تُعتبر مصدرًا للرضا. يزيد الرضا. تصبح سببًا للاستياء. زاد الرضا. يقل الرضا. الأثر يعتمد على أهمية وقت الفراغ بالنسبة للفرد. والأمراض المهنية. بيئة العمل الجيدة تزيد من الجاذبية والرضا، بينما البيئة السيئة تؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب والدوران الوظيفي. بل يهتم بالعدالة في توزيعه. الشعور بالعدالة في المكافآت والعوائد يعزز الرضا، أهمية الرضا الوظيفى: مما يعزز استقرار العمل. 2- زيادة الطموح والتوجه الإيجابي :الموظفون الراضون يميلون إلى رفع مستوى طموحاتهم والسعي لتحقيق أهداف أكبر داخل المؤسسة. خاصة مع أسرهم، ويكونون أكثر رضا عن حياتهم بشكل عام. 4- تقليل حوادث العمل : الموظف الراضي عن عمله يكون أقل عرضة لارتكاب الأخطاء أو التعرض لحوادث أثناء أداء مهامه. 5- تعزيز الإنتاجية :هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج؛ فكلما ارتفع مستوى الرضا زادت إنتاجية العاملين. مفهوم الإلتزام التنظيمى: الرغبة القوية في البقاء عضوًا في المنظمة، مع الاستعداد لبذل جهد كبير لصالحها والإيمان بقيمها وأهدافها. السلوكيات الأخلاقية التي يظهرها العامل وتدل على التزامه بالقواعد، وارتباطه النفسي والوجداني بالوظيفة، الانغماس في العمل، حيث يصبح العمل جزءًا رئيسيًا من حياة الفرد ويكرس له الوقت والجهد. الارتباط النفسي بالمنظمة، مداخل دراسة الإلتزام التنظيمى: وفق هذا المدخل، الالتزام التنظيمي هو تبادل منفعة: الموظف يقدم أداءً متميزًا مقابل ما يحصل عليه من مزايا. 2- المدخل السلوكي:يعرف الالتزام التنظيمي بأنه عملية تنشأ من السلوك الماضي للفرد يقوم على الاستثمارات التي يضعها الفرد في المنظمة استثمارات مادية (مثل الوقت والجهد). استثمارات غير مادية (مثل العلاقات والخبرة)، أهمية الإلتزام التنظيمى: 1- مؤشر أساسي للتنبؤ بالسلوكيات التنظيمية مثل معدل دوران العمل؛ فالأفراد الأكثر التزامًا أكثر بقاءً في المنظمة وأكثر عملًا لتحقيق أهدافها. 2-جذب اهتمام المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظرًا لكونه عاملًا مؤثرًا في استقرار المنظمات. 3-عنصر مهم في الربط بين المنظمة والأفراد خاصة في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمة تقديم الحوافز الكافية، فيظل الالتزام دافعًا للأداء

Summarized by © lakhasly.com

العالي. 4-يُعتبر الالتزام التنظيمي مؤشرًا أدق من الرضا الوظيفي للتنبؤ باستمرار العاملين في وظائفهم. مداخل تنمية الإلتزام التنظيمى: 1- الإثراء الوظيفي:يتمثل في التعمق الرأسي للوظيفة عبر منح الموظف مسؤوليات أكبر. يتيح له مزيدًا من حرية التصرف والاستقلالية، والمشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله. هذا يعزز شعوره بالمسؤولية والانتماء، بالتالي يزيد من التزامه التنظيمي. 2- تحقيق التكافؤ بين مصالح الشركة ومصالح العاملين: يجب أن يشعر الموظف أن ما تحققه الشركة من منافع يعود عليه أيضًا بالنفع بعض الشركات تطبق ذلك من خلال خطط الحوافز وبرامج المشاركة في الأرباح إذا أُديرت هذه البرامج بعدالة، فإنها تصبح وسيلة فعالة لدعم الولاء التنظيمي وزيادة الالتزام. 3- الاستقطاب والاختيار السليم للموظفين الجدد: كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها، زاد التزامه العاطفي تجاهها. الحرص على الجودة). أبعاد الإلتزام التنظيمى: ● استقلالية العمل وأهميته. 2- الالتزام المعياري: ● يقوم على الإحساس بالواجب الأخلاقي تجاه المنظمة. ● يتأثر بما تقدمه المنظمة من دعم ومعاملة عادلة، وإتاحة فرص المشاركة والتفاعل الإيجابي. ● الموظف هنا يبقى لأنه يشعر أنه يجب أن يفعل ذلك، 3- الالتزام المستمر: ● يقوم على حساب المكاسب والخسائر المرتبطة بالبقاء أو ترك المنظمة. المنافع المادية). ● الموظف هنا يبقى لأنه يحتاج إلى ذلك، إذ يرى أن ترك المنظمة سيكلفه خسائر أكبر مما سيكسبه من الانتقال إلى مكان آخر. محددات الإلتزام التنظيمى: الالتزام التنظيمي يتأثر بعدة محددات داخل المنظمة، أهم هذه المحددات: كلما كانت السياسات عادلة وملبية للاحتياجات، انعكس ذلك في سلوك إيجابي يعزز الالتزام التنظيمي. كلما كانت الأهداف واضحة، زاد ارتباط العاملين بالمنظمة. 3- المشاركة في العمل التنظيمي: مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والمساهمة في تحقيق الأهداف الجماعية تعزز الالتزام. المشاركة تولد شعورًا بالمسؤولية والانتماء. 4- المناخ التنظيمي: المناخ التنظيمي يمثل "شخصية المنظمة". مما يزيد من التزام الأفراد. 5- أنظمة الحوافز: وجود أنظمة حوافز عادلة (مادية ومعنوية) يزيد من رضا العاملين. الحوافز المناسبة تدعم المناخ التنظيمي وتزيد من الولاء. 6- الثقافة المؤسسية:بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الاحترام المتبادل وإشباع حاجات العاملين. ترسيخ قيم الأداء المتميز يعزز الالتزام التنظيمي بشكل كبير. 7- نمط القيادة:القيادة الناجحة هي القادرة على كسب التأييد الجماعي وتحفيز الأفراد.

Summarized by © lakhasly.com