

التي يتم فيها أداء المهام، وبينما يركز الثاني على درجة ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها والقيم التي يسير عليها والأهداف التي يسعى لتحقيقها.

وبلغة أكثر تحديداً فرق Gllissour Druid بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي، على أساس أن الأول يعتبر دالة في معتقدات الفرد حول المنظمة التي يعمل بها.

ويرى جاب الله {جاب الله، 1990، ص143} أنه يمكن توقع وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي على أساس أن كليهما يدخل في دائرة اتجاهات العاملين التي عادة ما تتأثر ببعضها إيجابياً وسلبياً. ومن ثم يمكن تخيل وجود بعض الموظفين المنتمين إلى منظمة ما وقيمها وأهدافها، لكنهم يشعرون بعدم الرضا عن جوانب الوظائف التي يشغلونها في تلك المنظمة. وكذلك يمكن تخيل وجود بعض الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن الوظائف التي يشغلونها في منظمة ما، ولكنهم يشعرون بعدم الانتماء للمنظمة ذاتها وأهدافها وقيمها {خطاب، 1998، ص33}.

أما عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي فقد ذهب البعض أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتماء التنظيمي، بمعنى أن الانتماء الوظيفي متغير تابع، وأن الرضا الوظيفي بمثابة متغير مستقل. بينما ذهب آخرون {سيرفس، 2000، ص180} إلى أن الانتماء الوظيفي يعد سبباً للانتماء التنظيمي.

ويبرر الفريق الأول رأيه بأن الانتماء الوظيفي يحدث بعد فترة زمنية نتيجة شعور الفرد بالرضا الوظيفي، بينما يبرر الفريق الآخر رأيه بأن الشعور بالانتماء الوظيفي ينشأ لدى الفرد قبل الالتحاق بالوظيفة، أي من قبل أن يكون وجهة نظر عن مدى رضاه عنها.

2- الرضا الوظيفي وغموض الدور:

الدور هو مركز وظيفي في منظمة ما ويكون مستقلاً عن الشخص الذي يشغله، وتنطوي الأدوار على توقعات والتزامات وامتيازات مختلفة. ويمكن اعتبار تضارب الدور وغموض الدور مظهرين من مظاهر الضغوط الفردية ذات الصلة الفردية بوظيفة الفرد في المنظمات الحديثة وأنها أمران لا بد منهما.

ولقد عرف (ريزويليزترمان) (J.r.rizzo, p50-168) تضارب الدور بأنه الحالة التي يجد فيها العاملون أنفسهم مواجهين بمتطلبات أعمال غير متوافقة.

وينشأ تارب الدور نتيجة سبب أو أكثر من ثلاثة أسباب وهي:

- عدم ملاءمة الدور للشخص الذي يشغله.
- تصميم هيكل أو محتوى الدور.
- تعدد الأدوار.

حيث أثبتت الدراسات التي قام بها أن تضارب الدور له علاقة قوية بانخفاض الرضا الوظيفي.