

## الفصل الأول

### الإطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة:

العمل يمثل جزءاً هاماً ومعلوماً ومحسوساً من حياة الإنسان. ويمرور الوقت داخل هذا العمل يتكون ويشكل كل فرد مجموعة من الآراء والاتجاهات والقيم والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل ، وفي ضوء هذه المشاعر والاتجاهات يتشكل رضا الفرد أو عدم الرضا نحو عمله ، وبناء على هذا الرضا يميل العمال إلى أن يتصرفوا سلوكياً ناحية عملهم، بشكل معين يظهر في مجمل تصرفاتهم.(أشرف عبد الغني، 2001-321).

يذكر ( سمثر ) أنه لعشرات السنين السابقة أجريت البحوث على قدم وساق وتبين منها أن حوالي 80% من الناس يحبون الأعمال ويرضون عنها (هذا في الولايات المتحدة الأمريكية) وبالطبع فإن كل الأعمال ليست ذات راتب مرتفع وليس لها ظروف عمل ملائمة كما أن التقدير الاجتماعي لها ليس مرتفعاً ومع ذلك فإن هذه النسبة من الأفراد الذين يحبون أعمالهم نسبة لافتة للنظر وثمة أعمال فيها العديد من ظروف العمل غير المؤتية مثل طول ساعات العمل الأخطار المحدقة بالعمال ومع ذلك فإن العديد من الناس يتحملون هذه الأخطار حباً في عملهم.(محمد ربيع، 2010-139).

- يتأثر الرضا عن العمل لعوامل كثيرة من أهمها العمر ومستوى التعليم والتدريب ونوع المهنة ونمط الشخصية والتوافق العام . و التكيف خارج نطاق العمل والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للعمال وظروفه المحايدة وكل ما يعكس رضاه عن عمله بما في ذلك مكونات عيشه العمل وعلاقات العامل

بزملائه ووجهه نظرة مرؤوسيه وأجوره وفي الظروف المحيطة بالعمل ونوعه وعدد ساعاته ومتطلباته.

- يأتي الرضا عن العمل نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقراراته وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزء من تحقيقه لذاته.(د: القاسم،2001م، ص 48-49)

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم تعزى لمتغير النوع ( ذكر - أنثى)؟

2. هل توجد علاقة ارتباطيه بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا و متغير الحالة الاجتماعية ؟

3. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا و متغير (سنوات الخبرة)؟

أهداف البحث:

تتلخص أهداف البحث في الآتي:

1. التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بمحلية الخرطوم تعزى لمتغير النوع ( ذكر - أنثى)

2. التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

3. التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومتغير الحالة الاجتماعية.
4. التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومتغير المؤهل الأكاديمي (سنوات الخبرة).

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

نالت دراسة الرضا الوظيفي أهمية خاصة جعلته محل اهتمام كثير من مراكز البحث العلمي خاصة بعد أن أثبتت الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء.

الأهمية التطبيقية:

أن الرضا الوظيفي يعتبر من أهم مؤشرات الصحة النفسية والعافية للمنظمة ومدى فاعليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا.

فروض البحث:

1. توجد فروض ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا تعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى).

2. السمة العامة للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا تتميز بالارتفاع .

3. توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومتغير الحالة الاجتماعية.

4. توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومتغير سنوات الخبرة.

حدود البحث:

حدود زمانية: 2016م

حدود مكانية : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا -الجناح الغربي.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ( ذكور - إناث).

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي لغة:

أورد مجمع اللغة العربية في المعجم الوجيز (2004م) أن كلمة رضا تعني القبول والاختيار ويقال رضيه له أراه أهل له ورضى منه كذا أكتفى فهو راضي ورضاء أي ارضاه أو وافقه.

الرضا الوظيفي اصطلاحا:

الرضا الوظيفي كما عرفه لوك على أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته. (محمد ربيع - 2010م)

الرضا الوظيفي الإجرائي:

هو ما يحصل عليه المفحوص من درجات في مقياس الرضا الوظيفي.

هيئة التدريس:

هو من يقوم بعملية التدريس في الجامعات وتختلف وتتفاوت درجته العلمية من شخص إلى آخر ، إذ أن هناك أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، محاضر (جاهزية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية لاستخدام الفصول الافتراضية) (موسى صالح - 2015م - ص6)

عضو هيئة التدريس بالجامعة:

هو المقدم الأساسي في انتقال الجامعة على مؤسسة تعليمية تدعم بناء وصناعة المعرفة. (الطاهر الطاهر - ص241 )

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا:

بدأت جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مسيرتها منذ إنشاء معهد الخرطوم الفني عام 1950 مروراً بمعهد الكليات التكنولوجية عام 1975 م ثم تحويله إلى جامعة عام 1990م ، وهي جامعة تهدف إلى تحصيل العلم وتدريبه وتطوير مناهجه ونشره على الأمة وتأكيد هوية الأمة وتأهيلها من خلال المناهج وتطبيقها.

الفصل الثاني

المبحث الأول

## الرضا الوظيفي

تعريف الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من اتجاهات ومشاعر خاصة بمهنة الفرد ويحتمل أن تساهم جميع أمور المهنة السلبية منها وهناك الآن لدى المهتمين بهذا الموضوع أسلوبان في طريقة النظر وهما:

**الأول: الأسلوب العام :** ويهتم بالرضا الكلي عن العمل ، وهنا نسأل الفرد عن رضائه بصفة عامة عن مهنته باستخدام أسئلة تكون إجاباتها أما بالإثبات أو النفي أو باستخدام مقياس ذات عبارة واحدة.

**الثاني: أسلوب الجوانب المحددة :** وهو ينظر على الرضا المهني على أنه مكون من مشاعر واتجاهات مرتبطة بعناصر مثل الراتب ، نوع العمل ، وظروفه ، وأسلوب الإدارة ، وسياسات الشركة ، وإجراءاتها ، والعلاقات مع الزملاء ، وفروض الترقى ، والتقدم التي تتيحها المؤسسة.

وعلى أي حال مازال الجدل كبيراً بين مؤيدي الأسلوبين في النظر على الرضا المهني فمؤيدو الأسلوب الكلي أو العام يحتجون بان الرضا العام عن مهنة معينة هو الذي يهمننا فقط ، وهو أكثر من حاصل جمع عن جميع جوانب المهنة (اسكاريلو، وكاهيل 1983 وشنايدر 1985).

أما مؤيدو أسلوب الاهتمام بمكونات الرضا عن العمل فيحتجون بان أسلوبهم يسفر على قياس أفضل وأكثر تفصيلاً للرضا المهني، فالفرد الذي يشعر بالرضا عن أحد أمور العمل (مثل الراتب) قد يشعر بعدم الرضا عن أمر آخر من العمل (مثل نوعية الاتصال بالإدارة ، والمشرفين والزملاء) ويضيف أصحاب هذا الأسلوب في النظر على الرضا المهني بانه الأسلوب الذي يساعدنا في التعرف إلى تلك الأمور التي لا

يشعر العاملون نحوها بالرضا والسرور، ويمكننا بالتالي من تطويرها وتحسينها. (لوك 1976م وسميث وكتدال وهولين 1969م)

الرضا الوظيفي يسهم في تحسين صحة العامل الجسمية و النفسية مما يدفعه على مزيد من العمل والعطاء. (الرضي الإمام - ص258)  
المقصود بالرضا الوظيفي:

يمكن تعريف الرضا عن العمل بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه ، وإن هذا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال وأن حالة الرضا هنا تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والانجاز المصحوب بالتوتر السوي (الإيجابي) أما عدم الرضا فيؤدي إلى التوتر السلبي غير السوي وضعف الحافز للإنتاج وعند تطبيق هذا التعريف على واقع الحياة العملية للعاملين فنلاحظ أنه لا يوجد أفراد راين تماماً عن أعمالهم وفي المقابل قد لا نجد أفراد آخرين غير راضين تماماً أو كلية عن أعمالهم ، وهذا لا ينطبق على العاملين فقط ، بل أيضا على بعض العاملين العاديين وفي مستوى الإدارة العليا(محمد شحاته، ص332-333).

العوامل المحددة للرضا عن العمل:

تختلف العوامل التي تسبب الرضا وعدم الرضا المهني من فترة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر ، ومن فرد لآخر ، وتتمثل هذه العوامل في:

مكونات العمل - علاقة العامل (الفرد) بزملائه ومشرفيه في العمل، وأجره الذي يتقاضاه، ومركزه في البناء الاجتماعي والتنظيمي للعمل وشروط وظروف العمل ، ووجهه نظره في الظروف المحيطة به ويعمله وساعات العمل وقدرات الفرد و استعداداته وقدراته ومعارفه عن العمل وتأسيساً على ما سبق يمكن تقسيم الرضا عن العمل إلى مجموعتين:

الأولى: مسببات خاصة بالتنظيم "العمل"

الثانية: مسببات خاصة بالفرد " العمل "

أ. المسببات الخاصة بالتنظيم " العمل "

وتتمثل في الآتي:

1. نظام الإجراء ومشمولاته كالمكافآت والحوافز والترقيات.
2. الإشراف ومدى إدراك العامل ووجهة نظره حول عدالة المشرفين ومدى أهتمام المشرفين بشؤون أعمالهم وحمايته لهم.
3. اللوائح والنظم والقوانين المنظمة لسير العمل وهل هي متيسرة أم مقيدة لإجراء العمل وتسلسله.
4. شروط وظروف بيئة العمل من حيث الإضاءة والتهوية والحرارة حجم ونوع الاتصالات وحيز أو مسافة المكان ومدى توفير المزايا والخدمات الاجتماعية و التنقيفية والترويجية وساعات العمل.
5. تصمم مناخ العمل وهو يؤدي إلى المرونة والتكامل والأهمية والتنوع أم

يسوده نظام الجحود؟

ب.المسببات الشخصية :

وتتمثل في الآتي

1. خبرة العامل ومصارفه ومهاراته واستعداداته وقدراته الجسمية والذهنية في العمل.
2. بناء شخصية العامل حين هناك بعض الشخصيات القادرة على تحمل ضوابط العمل والتكيف والتوافق معها، وعلى العكس هناك بعض الشخصيات الضعيفة التي لا تستطيع تحمل ضغوط العمل فتصاب بالقلق والتوتر وعدم القدرة على التكيف .

3. المكانة الاجتماعية وتقدير الذات ، كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية من خلال الوظيفة وشعر العامل من هذه المكانة بتقدير الذات كان ذلك دافعاً للرضا عن العمل. (أشرف عبد الغني-2001م، ص335)

مظاهر الرضا عن العمل:

يمكن ان يستدل على الرضا المهني للعاملين من خلال بعض المظاهر ويمكن تسمية هذه المظاهر بنواتج الرضا عن العمل وهي:

1. زيادة الإنتاج ومستوى جودته ، حيث وفرة الإنتاج وجودته لا يمكن أن الإنتاج إلا من عمل عامل على درجة عالية من الرضا عن عملهم.

2. قلة الفاقد والتالف من خدمات ومستلزمات الإنتاج وهي تكون عادة من عمال راضين عن عملهم.

3. انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوى وندرة الصراعات والمنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على الرضا واستقرار العاملين.

4. إن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل كلها مؤشرات تدل على رضا العاملين إلى حد كبير من عملهم.

5. الصورة الذهنية الإيجابية المحببة للمنشأة أو المنظمة ونوعها ونوع العمل بها عن طريق الأفراد العاملين ، تعد مؤشراً هاماً للرضا عن العمل، وخاصة ان هذه الصورة الذهنية الإيجابية عن العمل والمنظمة في أذهان العمل تؤدي دائماً إلى ان بدافع العمل عن منظماتهم، وان يقفوا بجانبها وان يكون لهم ولاء وانتماء لها ، وهذا مظهر من مظاهر رضا العاملين عن عملهم.

6. استجابة العاملين السريعة وتقلبهم كل إجراءات التعديل والتطوير وإدخال التكنولوجيا وغيرها في مجال العمل ومشاكلهم الحقيقية بدافع تطوير العمل ونظمه تدل على مدى الرضا وقدره المرتفع لدى العاملين عن عملهم.

7. مشاركة العاملين في مختلف أنشطة المنظمة، وخاصة المشاركة الاختيارية إنما تعكس الذين يحجمون عن المشاركة. (أشرف عبد الغني -2001م-ص

(335)

قياس الرضا عن العمل:

هناك العديد من الأساليب التي نقيس بها الرضا عن العمل وهذا القياس يكون على أساس عدة مؤشرات على رأسها :

أ. الغياب والتأخير عن العمل: اعتبر الغياب والتأخير عن العمل نذيراً بترك العمل نهائياً ، ذلك ان الموظف الذي يتأخر عن الحضور لعمله سوف ينزلق بعد ذلك إلى الغياب، وهذا الأمر تؤكد شواهد تجريبية يوردها "سمثر" من بحوث أجريت على مجموعة من عمال الصناعات الهندسية وجد ان المقولة صحيحة حيث بدأت مشكلات البعض بالتأخير الذي تطور إلى الغياب ثم إلى ترك العمل في نهاية المطاف.

ويورد "سمثر" النموذج الذي أعده ستيرز Sters بخصوص الغياب والذي يرجع فيه الغياب إلى عدد كبير من العوامل المتداخلة وهذه العوامل:

- موقف العمل من حيث ظروفه الفيزيائية أو ما يوجد به من ضغوط نفسية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وفرص الترقية في العمل.
- صفات شخصية تتعلق بالعامل مثل السن والخبرة والمستوى التعليمي والحالة الصحية.
- الرضا عن العمل.
- نظام الأجور والمكافئات والحوافز.
- الدافعية العامة للعامل .

- المشكلات المتعلقة بوصوله إلى العمل مثل صعوبة وسهولة المواصلات ،  
ومهما يكون من أمر فإنه في العديد من الدراسات يعتبر الغياب استجابة  
لظروف العمل السيئة أو غير المؤاتية ولكن الأمر ليس كذلك على الإطلاق  
لأنه قد يوجد غياب عن العمل رغم رضا العاملين عن عمله لان هناك  
مناشط خارج العمل قد تكون أكثر جاذبية من العمل خاصة بالنسبة للعمال  
الذين لا يعولون أسراً فإن غياب العامل يوماً أو يومين " مع خصم الراتب  
بالطبع)لكي يتمتع بالراحة او النزهة أو برحلة مع بعض الأصدقاء قد لا يهتم  
كثيراً.

ويكثر الغياب كذلك في حالات العمال صغار السن وغير المثبتين على  
وظائف أو غير المؤمن عليهم أو يعملون في وظائف مؤقتة ، كما ان العمال  
الذين يتميزون بالخبرة وطول مدة الخدمة والعلاقات الجيدة مع الزملاء  
والرؤساء يواظبون بصفة دائمة ونادراً ما يحدث بينهم حالات غياب وإن  
حدث فيكون ذلك لعذر طارئ.

ومما يجدر نكره ان معدل الغياب عند النساء العاملات أعلى بكثير منه عند  
الرجال وربما يرجع إلى صعوبة الجمع بين دورها كأمراة عاملة ودورها كأم  
مثلاً إذا مرض أحد الأبناء فإن الأم في الغالب هي التي تتغيب عن العمل  
للعناية به ناهيك عن الغياب بسبب إجازات العمل والولادة ورعاية الأطفال.

هذا كما ان نسب غياب المرأة العاملة " هذا في أمريكا" في الشتاء أكثر منها  
في الصيف وذلك بسبب تعرض الأطفال أكثر للمرض في فصل الشتاء  
وبرودته الشديدة مما يجعل الأم تبقى في المنزل لرعاية الابن، ثم ان الأم  
غالبا ما تكون في أدنى السلم الوظيفي ومرتبها أدنى بكثير من مرتب الأب  
حيث لا يمثل غيابها فاقداً اقتصادياً كبيراً.

وبعد هذا كله هل يشير الغياب إلى عدم الرضا عن العمل؟ الإجابة المتوقعة نعم، ولكن "سمثر" يشير إلى ان العلاقة بين الغياب وعدم الرضا عن العمل موجودة فعلاً ولكن ليست علاقة قوية.

ب. ترك العمل: من المعقول ان نفترض ان العمال الذين يتركون أعمالهم يفعلون ذلك لأنهم غير راضين عن هذه الأعمال.

ويبدو ان البحوث تؤكد هذه الفرضية ويعرف الجميع السائر التي تلحق بالمؤسسة الصناعية نتيجة ترك العمال لأعمالهم وهي خسائر جسيمة لان العامل الذي يترك العمل يفترض انه شخص درب على العمل و استوعبه ومن المكلف اقتصادياً البحث عن شخص آخر ثم تدريبه على العمل وقد يوفق في هذا التدريب أو لا ويقال ان تكلفة ترك العمل في الصناعة الأمريكية تبلغ أرقاماً فلكية إذا عرفنا ان حوالي 22% من حجم قوة العمل الأمريكية يترك العمل كل سنة.

وفي بلد بالغ التقدم مثل الولايات المتحدة الأمريكية فإن ترك العمل لا يكون بسبب عدم الرضا عن العمل فقط بل بسبب وجود فرص عمل في مؤسسة صناعية أخرى أكثر إغراء من حيث الراتب تو نظام الحوافز أو نظام الترقية. وتشير الدراسات كذلك إلى العلاقة بين السن والخبرة من جهة وترك العمل من جهة أخرى فكلما كان العامل صغير السن وحديث الالتحاق بالعمل فإنه يكون أقل ارتباطاً بمجتمع العمل مما يشجعه على ترك العمل ، وفي المقابل فإن العامل الكبير السن تكون له مدة خدمة طويلة بالمؤسسة وكون فيها علاقات طيبة مع الرؤساء والزملاء بحيث يكون من الصعب عليه ترك المؤسسة التي أبان فيها عن انجازاته وأظهر فيها قدراته.

وبالنسبة لسمات الشخصية وترك العمل فإن الدراسات التي أجريت في ها المجال قليلة ولكنها تشير إلى أنه كلما قويت الدافعية إلى العمل قلت معدلات

ترك العمل ، وبالمقابل فإن معدلات ترك العمل تزيد كلما نقصت واقعية العمل.(مصطفى عشوي- 1998م-ص 136-138)

النظرية المفسرة للرضا عن العمل:

أولاً : نظرية ماسلو Maslow في الحاجات:

وهذه النظرية تقسم الدوافع أو الحاجات إلى مستويات خمسة وهذه المستويات

مرتبة بحيث تترضي على التوالي وهذه الحاجات على النحو التالي:

أولاً: الحاجات الفسيولوجية:

وهي الحاجات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً ببقاء الفرد مثل الطعام والشراب والزواج ، وكيف لنا ان نرضى هذه الدوافع دون مال نكسبه من عمل نؤديه ، هنا ترتبط الدوافع الفسيولوجية بدافعية العمل.

ثانياً: حاجات الأمن:

وهي الحاجة إلى الاستقرار والحماية والتحرير من الخوف والقلق وعندما ترضى هذه الحاجات يشعر الفرد أنه يعيش أمناً مطمئناً في دعة وسكينة في بيئة متحررة من أسباب الخوف والخطر وكيف لنا ان نرضى هذا الدافع الأمني إذا لم يكن لنا عمل نعيش منه.

ثالثاً: حاجات الحب والانتماء:

وهي حاجة الإنسان إلى حب الآخرين والانتماء إلى جماعة ينضوي تحت لوائها وإلا شعر بالوحدة والخواء النفسي وأنه يعيش في صحراء جرداء أو جزيرة منعزلة ولا شك

ان العمل يسبع كذلك هذه الحاجة من انتماء إلى جماعة عمل أو مؤسسة صناعية يشعر الإنسان حيالها بالحب والانتماء.

رابعاً: حاجات التقدير:

أنه لزو حظ عظيم ذلك الذي أوتي المستويات الثلاثة السابقة من سلم الحاجات لقد ارضي الأربعة الثلاثة الفسيولوجية والأمنية والعاطفية فهل من مزيد؟ نعم تلح عليه الحاجة إلى التقدير سواء تقديره لنفسه او تقدير الآخرين له ولا شك ان أداء العمل بهمة وكفاءة وإتقان فيه إشعار للمرء بهذه الحاجة إلى التقدير.

خامساً: حاجات تحقيق الذات:

هي قمة الارضاءات الإنسانية حيث يحقق الفرد ذاته و يؤكد هويته وهل هناك أقوى من العمل كمجال لتحقيق الذات واثبات وجودها!

وهذه الحاجات التي أشار إليها "ماسلو" مرتبة كما ذكرنا بحيث ترضى على التوالي فعندما ترضى حاجات المستوى الأول تظهر حاجات المستوى الثاني وعندما ترضى حاجات المستوى الثاني تظهر حاجات المستوى الثالث وهكذا.

وفي المقابل لا تظهر حاجات المستوى الثاني إذا أُرضيت حاجات المستوى الأول وحاجات المستوى الثالث لا تظهر إلا إذا أُرضيت حاجات المستوى الأول. (سامي

الختانتة - 2013م - ص 94-95)

ثانياً نظرية القيمة :

ويرى أحد رواد هذه النظرية وهو العالم ( أدوين لوك) أن قدرة العمل على توفير العوائد ذات القيمة ذات المنفعة للأفراد هي أحد المسببات الرئيسية للرضا عن العمل. (أشرف عبد الغني - 2001م - ص 330)

ثالثاً: نظرية أكس:

يرى أصحاب هذه النظرية ما يلي:

1. أن العامل لديه بصفة عامة كره ضمنى للعمل بحث يعمل على تلافيه كلما أمكنه ذلك.

2. يترتب على كره العامل أن تصبح هناك ضرورة للرقابة على العمال وتوجيههم وتهديدهم بالعقاب . وذلك أمر ضروري لكي يبذل العامل الجهد المناسب لتحقيق الأهداف التنظيمية.

3. أن العامل المتوسط يفضل ما يلي:

أ. أن يتم توجيهه للعمل

ب. يرغب في تجنب المسؤولية.

ت. لديه طموح قليل.

عن المدير الذي يقبل ويستخدم مبادئ هذه النظرية سوف يرفض ضمَّ المبدأ القائل بأن الحاجات المشبعة لا يمكن أن تكون واقعاً لسلوك العامل للعمل وأن الحاجات العليا التي لم يتم إشباعها تعتبر شيئاً غير مهم ، ولذلك فغن هذا النوع من المديرين سوف يحاول تحويل ودفع السلوك الإنساني للعاملين من خلال إشباع الحاجات الأولية ( أشرف عبد الغني - 2001م - ص330-331)

رابعاً : نظرية واي

وهذه النظرية على العكس من نظرية أكس ، فغن نظرية وأي تبني على الافتراضات التالية:

1. أن تكاليف المجهودات المادية والذهنية الخاصة بالعمل، ما هي إلا أمر

طبيعي يشبه اللعب والراحة .

2. أن الرقابة الخارجية الموجهة إلى السلوك الإنساني ، وكذلك التهديد بالعقاب لا تعتبر الوسيلة الوحيدة التي تدفع العمال إلى بذل مزيد من الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية، كما أن العامل يستطيع أن يمارس الرقابة على النفس وتوجيه النفس لكي يتمكن من خدمة الأهداف التي التزم بها.

3. إن الالتزام بالأهداف يعتبر بمثابة دالة للعوامل المرتبطة بتحقيق الأهداف.

4. إن العامل المتوسط يستطيع أن يتعلم تحت ظروف مناسبة لكي لا يقبل تحمل المسؤولية فقط ، ولكن من أجل البحث عنها.

5. إن طاقة العامل لممارسة درجات عالية من التخيل و الذكاء والعمل الخلاق من حل المشكلات التنظيمية تعتبر من أكثر الأمور انتشاراً بين العمال .

6. إن القدرات العقلية الخاصة بالعامل المتوسط تعتبر مستقلة بشكل جزئي في ظل المجتمع الصناعي الحديث وفي ظل الافتراضيان السابقة الخاصة بنظرية واي، فإن المدير يمكنه تطبيق الوسائل التي تطرق وتمس الحاجات المرتفعة المستوى ، والعوامل الدافعية، وفي سبيل تحقيق ذلك يعمل المدير على إمداد العاملين بما يسلي:

أ. الفرص الخاصة بالاعتراف.

ب. الفرص الخاصة بالتقديم.

ت. إتاحة فرص النمو.

ث. الفرص الخاصة بتحمل المسؤوليات. (أشرف عبد الغني-2001م ص331-

(332)

خامساً: نظرية هنري موراي:

تركز نظرية هنري موراي على حاجات العامل وتفاعلها مع الضغوط الداخلية وإن إشباع هذه الحاجات يحقق مستويات أعلى من الرضا والطموح في العمل.

مما سبق يتضح تعدد وتدخّل النظريات المفسرة لعملية الرضا عن العمل ورقية ومستواه ، كما يمكن ملاحظة أن كل منها يهتم بجانب من الجوانب المتعلقة به، ورغم أن هناك الكثير من الانتقادات وجهة إلى كل نظرية من النظريات السابقة وهي ليس محل اهتمامنا هنا بقدر اهتمامنا ينصب على تفسير ما ينبقيه مفهوم أو مصطلح الرضا عن العمل. (صالح الدايري -2015م-ص105)

المتغيرات المرتبطة بالرضا عن العمل:

يرتبط الرضا عن العمل بعدد من المتغيرات يتأثر بها من جهة ويؤثر فيها من جهة أخرى ومن هذه المتغيرات:

أ. الميل : الميل على العمل ما يذهب عنه بقوته ويفرغ عليه طابعاً من السلاسة والسهولة واليسر والمقصود بالميل هو الموقف الإيجابي تجاه المهنة كأن الميل هو اهتمام الفرد بعمل معين يؤديه بارتياح مما يتصل بالرضا عن العمل.

ب. الاتجاهات: الاتجاه المهني هو مجموعة المشاعر التي يحملها العامل تجاه عمله مما يجعله راضياً عنه و الاتجاه الإيجابي نحو العمل يرتبط بالرضا عنه والاتجاه السلبي نحو العمل يرتبط بعدم الرضا عنه.

ج. الروح المعنوية: هي ناتج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف وهنا يقترن مفهوم الروح المعنوية من الروح الجماعية.

وترتبط الروح المعنوية العالية بالرضا عن العمل ورغم أن الرضا عن العمل حالة فردية خاصة بكل عامل على حدة والروح المعنوية هي مفهوم عام بصف حال الجماعة إلا أن الروح المعنوية العالية للجماعة تؤثر على كل من الأفراد هذه الجماعة بحيث يمكن القول أن الروح المعنوية العالية للجماعة

الإنتاجية في المؤسسة الصناعية تؤثر على شعور كل فرد من أفراد هذه الجماعة بالرضا عن العمل.

د. الوظيفة: الدوافع هي محركات السلوك بالنسبة للإنسان أو هي الطاقة الدافعة للعمل ولأن الدوافع هي محركات السلوك فإن كلما كانت دافعية العمل قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية كلما كان ذلك مرتبطاً بالرضا عن العمل عند هؤلاء العمال.

بل أن العمل في ذاته فيه إشباع لحاجات العامل على إثبات الذات وشعوره بالإنجازين وبأنه شخص منتج وفعال فإذا كانت دافعية العامل نحو العمل دافعية إيجابية فإن ذلك يؤدي على رضا العامل عن عمله.

والرأي عندنا إلى العلاقة بين الدافعية والرضا عن العمل علاقة وثيقة فكلما كان العمل محققاً وحاجات العامل ودافعية زاد الرضا عن العمل ، أي إذا أرضى العمل دوافع العامل فإن الشعور بالرضا عن العمل أمر متوقع.

شخصية العامل: إن العامل الذي يعاني من مشكلات اجتماعية أو نفسية لا يكون عادة راضياً عن عمله ليس لأن ظروف العمل غير ملائمة ولكن لأن شخصية العامل المعتلة يحوزها التقييم الموضوعي لظروف العمل التي قد تكون بالفعل ملائمة بحيث يحقق الرضا للعامل السوي ولا يحقق الرضا للعامل غير السوي.

ظروف العمل: كأن يكون العمل شديد المشقة كثير الأخطار مثل العمل في المناجم ومع المرضى بأمراض معدية ، أو يكون على نظام الورديات وهذا يؤدي إلى الإرهاق الناتج عن تغيير مواعيد النوم والراحة أو ما يسمى اختلال الساعة البيولوجية للإنسان.

الإدارة: إن الرؤساء المنافرين الذين يتصيدون الهفوات والأخطاء للعامل أمر أساسي في إشاعة جو نفسي غير آمن في العمل مما يؤدي على تدمير العامل وسخطه وشعوره بعدم الرضا عن العمل وبالمقابل فغن الرؤساء الذين يجمعون بين السماحة والحزم يساهمون في إشاعة جو نفسي آمن مما يرتبط بالرضا عن العمل عند العمال. ( عبد الفتاح الخواجة- 2010م - ص129-130)

أساليب تحقيق الرضا عن العمل:

يمكن تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا عن العمل بالأساليب الآتية:

أ. الراتب: لا يمكن بحال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا عن العمل بمنأى عن موضوع الأجر وقد يختلف بعض علماء النفس في تقدير دور الراتب في تحقيق الرضا عن العمل ولأنهم ينفقون جميعاً على أهميته.

ويحتج بعض العلماء بأن الأجر ليس هو العامل الحاسم في الرضا عن العمل ولكن العوامل الأكثر حسماً هي الدافعية والمركز الاجتماعي للوظيفة ومجال إثبات الذات فيها ، ولكن هذه العوامل الدافعية تأتي بعد أن يكون العامل قد حقق الحد المعقول من الإجراء الذي يكفي حاجاته الأساسية.

ب. الرعاية الصحية: تمثل الرعاية الصحية للعامل مسألة بالغة الأهمية خاصة مع الارتفاع الهائل في كلفة الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة. وتتوفر الرعاية الصحية عادة بان تنشئ المؤسسة الصناعية مركزاً طبياً يوفّر العلاج المجاني أو شبه المجاني للعاملين أو تتعاقد المؤسسة الصناعية مع أحد المستشفيات الخاصة لتتولى علاج العاملين فيه وقد يكون العلاج مجانياً أو شبه مجاني.

ت. الرعاية الاجتماعية: تختلف الدول بعضها عن بعض فيما تقدمه من رعاية اجتماعية للعاملين في المؤسسات ، ولكن هذه الرعاية الاجتماعية عادة ما

تتضوي تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز أو تصرف لهم الإعانات المادية عند تصرفهم لازمة من الأزمات.

ث. حضانة الأطفال: أشرنا فيما سبق أن معدل غياب النساء والعمالات أعلى من الرجال ويرجع ذلك في أغلب الظن على عدم قدرة المرأة على التوفيق بين دورها كأم ودورها كامرأة عاملة ولعل أشق مهمة تواجه المرأة العاملة هي حضانة الأطفال ، ومع زيادة نسب النساء في القوة العاملة في المؤسسات منذ منتصف القرن العشرين لجأت المؤسسات إلى إنشاء دور حضانة لرعاية أطفال الأمهات العاملات ، بل أن بعض المؤسسات تقدم هذه الخدمة لحضانة الأطفال على مدار الأربع والعشرين ساعة يومياً.

ومما هو جدير بالذكر أن فكرة دور الحضانة الملحقة بالمؤسسات بدأت في أوروبا والاتحاد السوفيتي ثم انتقلت منها إلى الولايات المتحدة الأمريكية.(قيس

أحمد -2014م صص 85-86)

الأسباب الداعية على الاهتمام بالرضا الوظيفي :

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي على انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي على ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة
- أن الأفراد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم.
- أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هنالك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هنالك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

( هيثم الفقهاء ، غادة العبدلات 2010م - ص 135 )

## المبحث الثاني

### جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

أولاً: التعريف:

رؤية الجامعة:

سوف تصبح جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا " ج س ع ت " منارة للعلوم التطبيقية ومركزاً عالمياً للتميز في البحث العلمي والالتزام بخدمة المجتمع.

رسالة الجامعة:

1. تقدم ج س ع ت برامج تعليمية في المعارف التطبيقية في مجالات العلوم

الأساسية والهندسية والإنسانية والموارد الطبيعية وتواكب البرامج الحديثة.

2. تنجز الجامعة قدراً من البحث العلمي التطبيقي الأصيل الذي يؤدي إلى

التنمية المستدامة و مواكبة التكنولوجيا الحديثة ليرز فيه علماء إجلاء

متميزون ذو مستوى عالي وشهرة عالمية.

3. تقوم الجامعة بأداء ما يليها في التطور العلمي التكنولوجي والصناعي وفي

الخدمة العامة في السودان خدمة المجتمع.

أهداف الجامعة:

1. تحصيل العلم وتدريبه وتطوير مناهجه ونشره على الأمة .
  2. تأكيد هوية الأمة وتأصيلها من خلال المناهج وتطبيقها .
  3. تأهيل الطلاب ومنحهم الإجازات العلمية.
  4. إجراء البحوث العلمية والتطبيقية المرتبطة بحاجات المجتمع.
  5. ابتكار التقنية وتوظيفها لخدمة المجتمع السوداني.
  6. الاهتمام بقضايا الفكر والتنمية والتقنية في المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
  7. تحقيق متطلبات خطط التنمية القومية والتدريب في جميع المجالات بالتعاون والتنسيق مع الجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الأخرى في البلاد.
  8. تقديم النصح والمشورة في المسائل الفنية لمؤسسات الإنتاج في حدود إمكانات الجامعة المادية والبشرية.
  9. المساهمة في ترقية أدار العاملين في الدولة في شتى المجالات التي تشملها الجامعة.
  10. إتباع التقويم والاعتماد في كل مجالات الجامعة.
- تعريف مختصر بالجامعات
- بدأت جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مسيرتها منذ إنشاء معهد الخرطوم الفني عام 1950م مروراً بمعهد الكليات التكنولوجية عام 1975م ثم تحولت إلى جامعة عام 1990م.
- تتكون الجامعة من عشرة مواقع تنتشر في مدينتي الخرطوم والخرطوم بحري وهي:

- الجناح الغربي بالمقرن ويضم إدارة الجامعة، وأمانة الشئون العلمية وعمادة الطلاب وعمادة المكتبات، وكليات : الدراسات العليا ، والدراسات التجارية وتضم الأقسام الآتية:
  - قسم السكرتارية - قسم البنوك والتمويل
  - نظم المعلومات الإدارية - قسم الاقتصاد
  - المحاسبة الإدارية - قسم إدارة الأعمال
  - التسويق - قسم إدارة الأعمال
  - كلية الفنون وتضم ( القسم العام - قسم التلوين - قسم المنسوجات - قسم النحت - قسم الطباعة - قسم الخزف - قسم الخطوط - التصميم الصناعي- التصميم الإيضاحي - التصميم الداخلي ).
  - كلية العلوم وتضم ( قسم الإحصاء - الرياضيات - الفيزياء - الكيمياء - المختبرات العلمية).
  - كلية اللغات وتضم( اللغة الانجليزية - اللغة العربية - اللغة الفرنسية - القسم العام).
  - كلية المختبرات الطبية : وتضم ( قسم الأنسجة والخلايا - قسم علم أمراض الدم والمناعة الدموية- قسم الطفيليات والحشرات الطبية - القسم العام - قسم الأحياء الدقيقة - قسم الكيمياء السريرية).
  - كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات وتضم:
1. هندسة برمجيات
  2. علوم حاسوب
  3. نظم الحاسوب والشبكات
  4. نظم المعلومات
  5. تقانة المعلومات

كلية التربية : وتضم ( قسم الرياضيات - قسم الكيمياء - علم النفس - التربية الفنية - الأساس - اللغة الانجليزية - لغة عربية - لغة فرنسية - التقنيات التربوية).

وأيضاً يشمل الجناح الغربي : كلية التكنولوجيا - كلية علوم الاتصال - ومعهد تنمية الأسرة والمجتمع - مرز دراسات الليزر- ومركز التعليم عن بعد- ومركز الحاسوب - ومعهد العلوم والدراسات الإسلامية.

- الجناح الجنوبي : بالديوم الشرقية ويضم كليات : الهندية ، والتربية البدنية والرياضية- وهندسة وتكنولوجيا النفط- والإدارة الهندسية للجامعة.

- الجناح الشمال: بالمنطقة الصناعية بالخرطوم بحري وبه أقسام هندسية النسيج وهندسة البلاستيك وهندسة الجلود.

- كلية الموسيقى والدراما: بالحلة الجديدة - كلية هندسة المياه والبيئة بالكندرو(ود المقبول)

- كلية علوم الغابات والمراعي بسوبا.

- كلية علوم الأشعة الطبية بالخرطوم شرق.

- كلية الطب البيطري والإنتاج الحيواني بحلة كوكو.

- كلية الدراسات الزراعية بشمبات.

- مجمع الكليات الطبية بالخرطوم شارع الشهيد عبيد ختم.

تدار الجامعة بمجلس الجامعة وبمدير الجامعة عبر عمادات وكليات ومراكز ومعاهد تدار بمجالس الكليات بالعمداء ونوابهم ومساعدتهم.

وتحتوي كل كلية على عدد من الأقسام بدار كل منها بمجلس القسم ورئيس القسم وهناك شعب داخل بعض الأقسام.

هيئة التدريس:

تتكون هيئة التدريس بالجامعة من أساتذة و أساتذة مشاركين و أساتذة مساعدين ومحاضرات يعاونهم مساعداً تدريسيين ومعيدون ومدرسون ومساعداً مدرسين.

للجامعة مجلس أساتذة يختص بمنح الدرجات العلمية وبكل ما يتعلق بذلك من أعمال أكاديمية ويعمل من خلال لجنة القبول والتسجيل ولجنة الشؤون الأكاديمية ولجنة البحوث والنشر وبمعاونة مجالس الكليات والمراكز و مجالس الأقسام ، وقد أقيم مجلس البحث العلمي حالياً وفي هذا الإطار تم إنشاء لجنة التقييم الذاتي سعياً وراء الإلتقان والجودة والتحسين المستمر.(أمانة الشؤون العلمية دليل الإرشاد الأكاديمي - 2008م)

## المبحث الثالث الدراسات السابقة

الدراسات السودانية:

1- دراسة : معتصم خليل 1996م:

عنوان الدراسة: (الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أمدرمان الإسلامية)  
هدف الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي من أعضاء هيئة التدريس  
بجامعة أمدرمان الإسلامية. التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية  
لأفراد العينة والرضا الوظيفي.

التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي.  
عينة الدراسة (526) أستاذ من أعضاء هيئة تدريس جامعة أمدرمان  
الإسلامية.

أدوات الدراسة: استبانة الرضا الوظيفي من تصميم الباحث.  
أهم نتائج الدراسة:

1. مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أمدرمان  
الإسلامية.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا  
الوظيفي لصالح الذكور.

3. هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية المختلفة في  
درجة الرضا الوظيفي.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة في درجات الرضا الوظيفي.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي في المجموعات الخاصة بالمؤهل العلمي.

1- دراسة: حمد 1995م:

عنوان الدراسة) الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقته بالنمط القيادي لمديري المدارس)  
هدفت الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية لديهم وبالنمط القيادي لمديري مرحلة الأساس.

تكونت عينة الدراسة من 150 معلم ومعلمة 75 ذكور 75 إناث ، تم اختيارهم عشوائياً من مدارس ولاية الخرطوم.

استخدمت الباحثة مقياس مستويات الرضا الوظيفي لقياس السلوك القيادي استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) واختبار (ك) ومعاملات الارتباط وتحليل التباين.

أوضحت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمتغيري النوع و المستوى التعليمي. إلا ان نتائج الدراسة أثبتت وجود علاقة دالة بين مستوى الرضا الوظيفي وكل من سنوات الخبرة والعمر، كما أوضحت وجود فروق دالة إحصائية في أنماط القيادة الممارسة من قبل مديري المدارس ، حيث كان النمط الديموغرافي هو الأكثر شيوعاً. كما دلت الدراسة على وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين نمط القيادة الديمقراطية والرضا الوظيفي لدى المعلمين. ووجود علاقة ارتباطيه سالبة

بين الرضا والمط التسلطي في حين لم تثبت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه دالة بين الرضا الوظيفي والنمط الفوضوي.

2- دراسة: الفكي 1998م

بعنوان ( تحليل وتقويم الرضا المهني لمعلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم)

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي عن المهنة بالتدريس وبعض المتغيرات مثل ( النوع - مدة الخدمة - المؤهل الدراسي) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن ، وقد اعتمد فيها على عينة قوامها (420) معلماً ومعلمة لمرحلة الأساس بولاية الخرطوم وقد استخدم الباحث استمارة الرضا الوظيفي من إعدادهِ وفي تحليل البيانات استخدم معاملات الارتباط والنسبة المئوية أشارت أهم النتائج إلى الآتي:

1. تتأثر درجة الرضا عن المهنة بالمؤهل الدراسي، حيث ثبت ان المعلمين حملة الشهادة المتوسطة أكثر رضا عن المهنة ويليهم حملة الشهادة الجامعية.

2. تتأثر درجة الرضا عن المهنة بالنوع حيث يثبت أن المعلمات أكثر رضا عن المهنة عن المعلمين.

3. لم تثبت الدراسة فرقاً واضحاً لارتباط درجة الرضا عن المهنة بمدة الخدمة.

## الدراسات العربية:

1- دراسة جواد محمد الشيخ، عزيزة شريير 2008:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين ( الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية). وقد تكونت عينة الدراسة من 360 معلماً ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا ، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة ، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث ، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا ، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر عن الرضا الوظيفي.

2- دراسة سليمان الخضري ومحمد سلامة 1983م:

عنوان الدراسة) الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر وبعض جوانب المهنة):

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا العام عن العمل لدى المعلمين وفرص الترقية والأجور .

عينة الدراسة: 240 معلم ومعلمة.

أدوات الدراسة: النسبة المئوية ، المتوسطات ، القياس.

أهم النتائج:

رضا غالبية أفراد العينة عن المهنة والإدارة وجود اتجاه موجب نحو العلاقات السائدة في مجال العمل وزملائه ورؤساءه . وجود اتجاه سالب لدى أغلب أفراد العينة نحو فرص الترقية والأجور و المكافأة .

3- دراسة حامد بدر 1983م:

عنوان الدراسة: ( معرفة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت):  
هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية.  
عينة الدراسة: 91 عضو من أعضاء هيئة التدريس 102 في المديرين و الموظفين والعمال.

نتائج الدراسة:

1. يسود الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
2. لم تظهر الدراسة فروق تعزي النوع أو الحالة الزوجية.
3. الرضا الوظيفي ممتاز في العلاقة مع الرؤساء والزملاء.

#### الدراسات الأجنبية:

1. دراسة جوش وكاتوبدهباي 2004 chosh, chattopadhyoy:

بعنوان تدريب المعلمين ورضاءهم بعملهم ، هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب العلمي في أزيداد مستوى الرضا الوظيفي كما هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمر وتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة بلغ 128 معلم جميعهم ذكور ولقد توصلت إلى النتائج التالية.  
-عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والعمر وعدم وجود فروق في المؤهل الأكاديمي بين العاملين.

2- دراسة بيرمان 1984Birmangh م: الواردة في منيرة حمد:

دراسة عن معرفة الرضا عن العمل وسط معلمي المدارس الحكومية ولاية مينوتا وضمت العينة 317 معلما ومعلمة.  
وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

انخفاض مستوى الرضا العام 58% غير راضين ، 33% راضين عن المهنة ، 9% راضين جداً، ون معظم المعلمين راضين عن الإبداع وتنوع القدرات وانحصر عدم رضاهم في العائد المادي والفرصة للترقية. كما دلت الدراسة ان المعلمين كبار السن أكثر رضا عن المهنة وان المعلمات أكثر رضا من المعلمين.

### الفصل الثالث

#### منهج وإجراءات البحث

تمهيد:

يشتمل هذا المبحث على الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في الدراسة التطبيقية من تحديد مجتمع الدراسة الميدانية ، واختيار مفردات العينة الممثلة لهذا المجتمع ووصفها. مع بيان الأداة المستخدمة لجمع البيانات وكيفية التوصل إليها، وإجراء اختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها للدراسة. كما يتم توضيح المقاييس والأساليب الإحصائية التي استخدمت لدراسة وتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة ؛ وذلك على النحو التالي:

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأساسي للدراسة هيئة التدريس بجامعة السودان .

وتمّ اختيار مفردات عينة البحث بطريقة عينة عشوائية بسيطة للحصول على بيانات الدراسة، فطبيعة مشكلة وفرضيات هذا البحث يوجد لها اهتماماً مقدراً وسط مجتمع البحث ، وتم توزيع عدد (50) استبيان على أن يشمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث وتم استرجاع (50) استبيان سليمة تم استخدامها في التحليل بيانه كالاتي:

جدول (أ) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها.

جدول (أ) الاستبيانات الموزعة والمعادة

البيان	العدد	النسبة %
--------	-------	----------

استبيانات تم إعادتها بعد تعبئتها كاملة	50	%100
استبيانات غير صالحة للتحليل	0	%0
إجمالي الاستبيانات الموزعة	50	%100

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2016م.

من الجدول أعلاه يتضح أن معدل الاستجابة بلغ 100% من الاستبيانات .

ثانياً- تصميم أداة الدراسة

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذه الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبيان لدراسة الرضا الوظيفي لهيئة التدريس بجامعة السودان والاستبيان هو من الوسائل المعروفة لجمع المعلومات الميدانية ويتميز بإمكانية جمع المعلومات من مفردات متعددة من عينة الدراسة ويتم تحليلها للوصول للنتائج المحددة.

ولقد اتبعت الباحثة خلال عملية بناء أداة الدراسة الخطوات التالية:

1. الاطلاع على العديد من الدراسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالإضافة إلى الاطلاع على الدراسات السابقة، وذلك للاستفادة منها في إعداد أداة جمع البيانات.

2. إعداد قائمة الاستبيان والتي تتألف من ثلاث أقسام:

القسم الأول:

اشتمل على خطاب موجه للمستجيبين يبين هدف الدراسة وعنوانها.

القسم الثاني:

اشتمل على خطاب موجه للمستجيبين يبين هدف الدراسة وعنوانها.

القسم الثاني: وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي وشملت البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي:

1. النوع.

2. الحالة الاجتماعية.

3. سنوات الخبرة.

4. الدرجة العلمية .

القسم الثالث:

وشمل متغيرات الدراسة الأساسية (بيانات الدراسة): ويشتمل هذا القسم على عدد (58) عبارة تمثل عبارات الدراسة.

ثالثاً- أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

قامت الباحثة بترميز أسئلة الاستبيان ومن ثمّ تفريغ البيانات التي تمّ جمعها من خلال الاستبيانات وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for Social Sciences" ومن ثمّ تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة، ولقد تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1- إجراء اختبار الثبات والصدق (Reliability Test) لعبارات الاستبيان المكونة من جميع البيانات باستخدام " معامل الفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه للتحقق من صدق الأداء .

2- استخدم اختبار مربع كاي .

3- تم إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسيط .

4- تم إيجاد القيمة المعنوية .

رابعاً تقييم أداة الدراسة:

ويتم تقييم واختبار أداة الدراسة من خلال المقاييس التالية:

(1). ثبات وصدق الأداة ( الاستبيان):

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه في نفس الظروف)<sup>(1)</sup>. ويستخدم لقياس الثبات " معامل الفا كرونباخ" (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ

<sup>1</sup>- د. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، ص 560.

قيماً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح ، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح . أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة ، والصدق هو الجزر التربيعي لمعامل الثبات .

#### جدول (ج) معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

الفرضية	معامل الثبات	معامل الصدق	عدد العبارات
الثبات والصدق الكلي	0.96	0.98	58

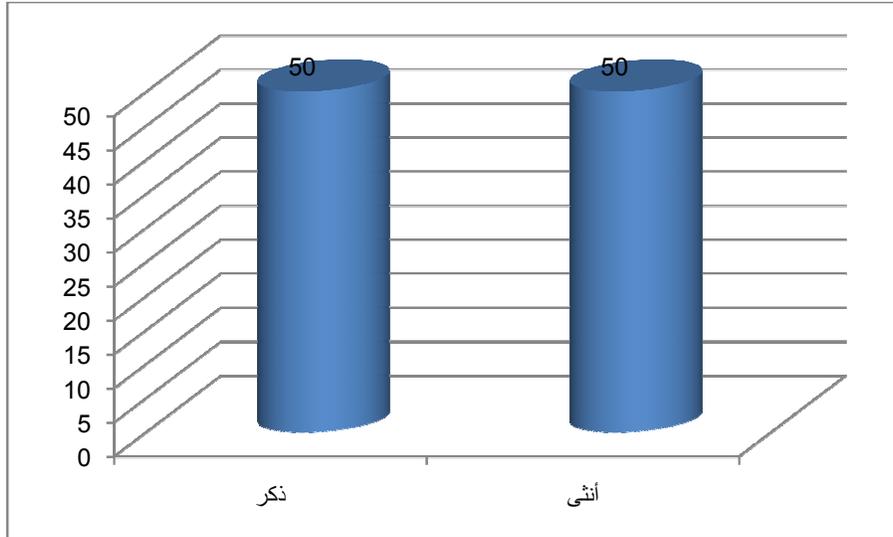
من الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الثبات الكلية للاستبيان هي 96% وهي درجة عالية و قيمة معامل الصدق هي 98% وهي أيضاً درجة عالية من الصدق، أي أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق.

### جدول رقم (1): يوضح النوع

العبرة	العدد	النسبة %
ذكر	25	50.0
أنثى	25	50.0
المجموع	50	100.0

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م  
من الجدول أعلاه نجد أن 50.0% من أفراد عينة الدراسة ذكور و 50.0% إناث.

### شكل رقم (1): يوضح العمر



المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

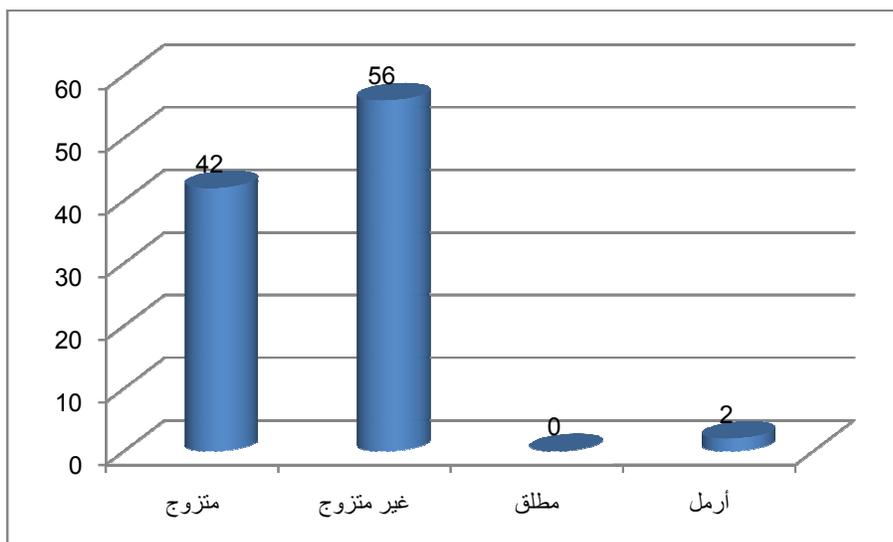
جدول رقم (2): يوضح الحالة الاجتماعية

العبارة	العدد	النسبة %
متزوج	21	42.0
غير متزوج	28	56.0
مطلق	0	0.0
أرمل	1	2.0
<b>المجموع</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن 42.0% من أفراد عينة الدراسة الحالة الاجتماعية لهم متزوج و56.0% غير متزوج و2.0% أرمل .

شكل رقم (2): يوضح الحالة الاجتماعية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

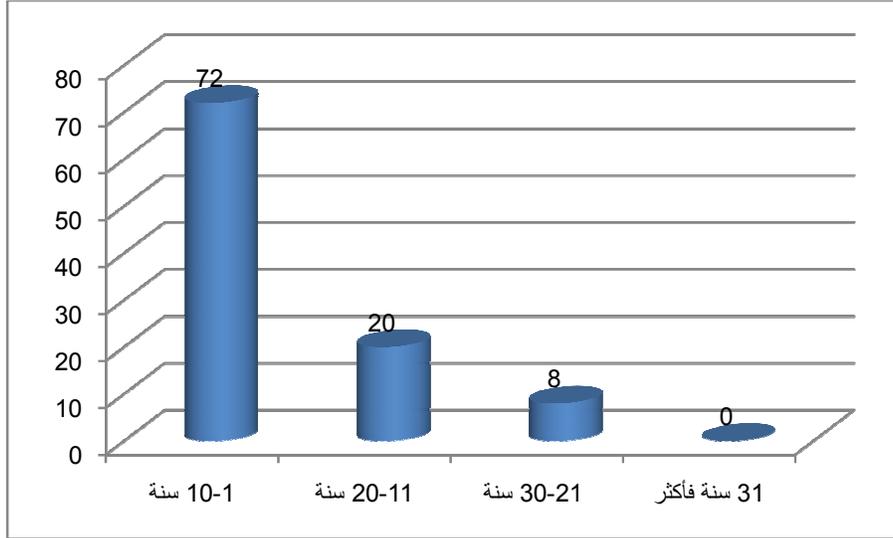
جدول رقم (3): يوضح سنوات الخبرة

العبارة	العدد	النسبة %
10-1 سنة	36	72.0
20-11 سنة	10	20.0
30-21 سنة	4	8.0
31 سنة فأكثر	0	0.0
<b>المجموع</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن 72.0% من أفراد العينة سنوات خبرتهم 10-1 سنة و 20.0% و 20-11 سنة و 8.0% و 30-21 سنة .

شكل رقم (3): يوضح سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

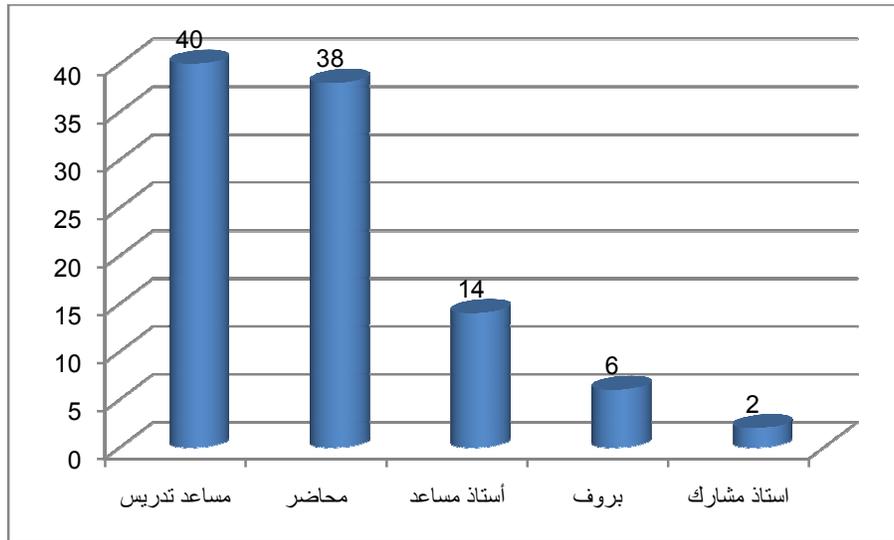
جدول رقم (4): يوضح الدرجة العلمية

النسبة %	العدد	العبرة
40.0	20	مساعد تدريس
38.0	19	محاضر
14.0	7	أستاذ مساعد
6.0	3	بروف
2.0	1	استاذ مشارك
<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن 40.0% من أفراد العينة الدرجة العلمية لهم مساعد تدريس، و 38.0 % محاضر ، و 14.0% أستاذ مساعد و 6.0% بروف و 2.0% استاذ مشارك .

شكل رقم (4): يوضح الدرجة العلمية



المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2016م

## الفصل الرابع

## عرض النتائج ومناقشتها

جدول رقم (5): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الأولى: ( توجد علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي للعاملين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا يعزى ذلك لمتغير النوع ).

رقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج
1	طبيعة عمل (واجبات وظيفتي ومسؤوليتها )	55.280	3	0.00	3.24	.591	3.00	دالة
2	الشعور بالاستقرار النفسي في العمل	26.000	3	0.00	2.52	1.015	3.00	دالة
3	فرص التثبيت في الخدمة الدائمة( تجديد العقد)	19.400	4	0.00	2.55	1.011	2.00	دالة
4	الدعم النفسي الذي أتلقاه من رئيسي المباشر	20.560	3	0.00	3.02	.915	3.00	دالة
5	الفرص المتاحة للابداع في العمل	7.120	3	0.06	2.22	1.016	2.00	ليست دالة
6	اهتمام الادارة العليا بمعالجة الشكاوي والتظلمات	13.520	3	0.00	2.26	1.006	2.50	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن أغلب القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات المبحوثين ماعدا العبارة (5) أكبر من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات المبحوثين ،وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجد أنها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء المبحوثين القبول على عبارة الفرضية الأولى. حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة معتصم خليل عام 1996م وأهم نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لصالح الذكور ، واختلفت مع دراسة حمد 1996م.

وأوضحت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمتغير النوع ، حيث رأى الباحثين إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي. نسبة إلى أن الإناث أكثر انشغالا في الأعمال المنزلية ومسئولية أبنائهم أكثر من الذكور.

جدول رقم (6): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الثانية: (السمة العامة للرضى الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع).

رقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج
1	فرص الترقى الى وظيفة أعلى	9.360	3	0.02	2.88	.982	3.00	دالة
2	الطريقة التي يستقنني بها رئيسي المباشر	31.440	3	0.00	3.18	.800	3.00	دالة
3	المعايير المتعددة في الترقية	15.760	3	0.00	2.52	.839	2.50	دالة
4	المعايير المتبعة في التثبيت في الخدمة الدائمة ( الاستقرار في الخدمة)	17.360	3	0.00	2.26	.899	2.00	دالة
5	اهتمام رئيسي المباشر بالاستفادة من اقتراحاتي المتعلقة بالعمل	24.080	3	0.00	3.08	.829	3.00	دالة
6	أمكانية التوفير من راتبي الشهري	43.920	3	0.13	1.66	.961	1.00	ليست دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن أغلب القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات الباحثين ماعدا العبارة (6) أكبر من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات الباحثين ،وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء الباحثين القبول على عبارة الفرضية الثانية. حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سليمان الخضري ومحمد سلامة 1983م وأهم نتائجها رضا غالبية أفراد العينة عن المهنة والإدارة وجود اتجاه موجب نحو العلاقات السائدة في العمل والزملاء والرؤساء وجود اتجاه سالب لدى أغلب أفراد العينة نحو فرص الترقية والأجور والمكافآت. واختلفت هذه النتيجة مع

دراسة ( بيرمان 1984 Birmangh ) الواردة في منيرة محمد وأوضحت الدراسة انخفاض مستوى الرضا العام 58% غير راضين ،33% راضين عن المهنة ، 9% راضين جداً وانحصر عدم رضاهم في العائد المادي والفرصة للترقي.

رأى الباحثين أن معظم المعلمين راضين عن المهنة بشكل عام على عدم وجود رضا عام في المرتبات والأجور والمكافآت وفرص الترتي.

جدول رقم (7): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم اختبار مربع كاي لعبارة الفرضية الثالثة: (توجد علاقة ارتباطيه دالية في مستوى الرضي الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومتغير الحالة الاجتماعية ).

رقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج
1	المكانة الاجتماعية التي توفرها لي وظيفتي	36.880	3	0.00	2.84	.817	3.00	دالة
2	الدعم النفسي الذي ألتقاه من رئيسي المباشر	20.560	3	0.00	3.02	.915	3.00	دالة
3	البيئة المادية التي أمارس فيها وظيفتي ( تهوية ،انارة، تدفئة)	28.880	3	0.00	2.12	1.062	2.50	دالة
4	الفرص المتاحة للإبداع في العمل	7.120	3	0.06	2.22	1.016	2.00	ليست دالة
5	اهتمام الادارة العليا بمعالجة الشكاوي والتنظلمات	13.520	3	0.00	2.26	1.006	2.50	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن أغلب القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات الباحثين ماعدا العبارة (4) أكبر من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات الباحثين ،وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء الباحثين القبول على عبارة الفرضية الثالثة. حيث لم تتفق هذه النتيجة مع أي دراسة سابقة واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حامد بدر 1983م وأوضحت الدراسة أنه لم تظهر الدراسة فروق تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في الرضا الوظيفي . ويرى الباحثين أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (8): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الرابعة: (توجد علاقة ارتباطيه دالية في مستوى الرضى الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومتغير سنوات الخبرة).

رقم العبارة	العبارة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الاستنتاج
1	راتبي الشهري بشكل عام	34.160	3	0.00	1.76	1.041	1.00	دالة
2	الشعور بالاستقرار النفسي في العمل	26.000	3	0.00	2.52	1.015	3.00	دالة
3	الدعم النفسي الذي أتلقاه من رئيسي المباشر	20.560	3	0.00	3.02	.915	3.00	دالة
4	الحوافز المادية التشجيعية الاستثنائية المتاحة	42.480	3	0.00	1.60	.948	1.00	دالة
5	المعايير المتبعة في تعبئة المراكز القيادية	11.600	3	0.00	2.06	.867	2.00	دالة
6	الفرص المتاحة للمشاركة في ندوات مهنية	19.920	3	0.00	2.42	1.012	3.00	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية 2016م

من الجدول أعلاه نجد أن أغلب القيم الاحتمالية لاختبار مربع كاي أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً أي توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين إجابات المبحوثين ،وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجدها أكبر من الوسط الفرضي (3) ، عليه أخذت آراء المبحوثين القبول على عبارة الفرضية الرابعة. حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حمد عام 1996م وأوضحت هذه الدراسة على وجود علاقة دالة بين مستوى الرضا الوظيفي وكل من سنوات الخبرة والعمر . واختلفت هذه النتيجة مع دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير 2008م أنه لا يوجد سنوات الخبرة أي اثر على الرضا الوظيفي. حيث رأى الباحثين أنه يوجد فروق بين الذكور والإناث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الرضا الوظيفي.

## الفصل الخامس

### التوصيات والمقترحات والخاتمة

تمهيد:

التوصيل إلى نتائج الدراسة وعرضها ومناقشتها وتفسيرها وتحليلها ، لا بد للباحثين من وضع اللمسات النهائية لهذه الدراسة التي تعتبر بداية لدراسات أخرى مستقبلية في نفس المجال، وفي خاتمة هذه الدراسة سيعرض الباحثون ملخص بأهم النتائج و توصيات مبنية على هذه النتائج ومقترحات ودراسات أخرى.

التوصيات:

على ضوء نتائج البحث يوصي الباحثون بالاتي:

1. الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من أجل الإحساس التام بالرضا الوظيفي.
2. وضع برامج تأهيلية وتدريبية تدفع المعلمين لإبراز مهاراتهم في الجوانب التطبيقية على الواقع.
3. عدم رابط الأداء بالراتب الشهري والرضا على العمل.
4. العمل على تهيئة الظروف الاقتصادية وتوحيد طرق التعامل من جهة المدرء بين الذكور والإناث من أجل تطوير قدرات كل منهم.

المقترحات:

1. دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء بالنسبة المعلمين الإقليم.
2. دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب الإدارة .
3. أثر الحوافز والترقيات في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الخاتمة:

الحمد لله الذي وفقنا لدراسة هذا الموضوع الذي يهدف لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ولقد أتبع الباحثون لتحقيق هذه الأهداف المنهج الوصفي، وقاموا الباحثين بجمع المعلومات من عينة البحث الحالية ومن ثم تفريقها واستخدام المعالجات الإحصائية التي تتناسب مع فروض البحث، ثم توصل الباحثون للنتائج الآتية:

يتميز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع ووجود علاقة ارتباطيه دالة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومتغير الحالة الاجتماعية ووجود علاقة ارتباطيه دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومتغير سنوات الخبرة ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي للعاملين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا يعزى لمتغير النوع.

## المصادر والمرجع

أولاً: القرآن الكريم  
ثانياً: المراجع

1. أشرف محمد عبد الغني شريت ، علم النفس الصناعي ، أسس وتطبيقاته 2001م المكتب الجامعي الحديث الأزاريطة ، الإسكندرية.
2. بديع محمد القاسم، علم النفس المهني بين النظريات والتطبيق 2001م ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى.
3. رونالد. ي . ريبو . ترجمة د: فار س حلمي المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي سبتمبر 1999م ، فلسطين- رام الله: دار الشروق للنشر والتوزيع- المنارة ، الطبعة الأولى ، الإصدار الاول.
4. سامي محسن الختاتنة ، علم النفس الصناعي ، الأردن - عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
5. صالح حسن الداھري ، مبادئ علم النفس ونظرياته 2015م 1336هـ، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى.
6. عبد الفتاح الواجة ، التدريب العلمي في الإرشاد المهني 2010م - 1431هـ، عمان وسط البلد ، دار البداية ناشرون وموزعون، الطبعة الأولى.
7. قيس هادي أحمد ، علم تـلنفس الصناعي، 2014م - 1435هـ، بغداد ، عمان دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى.
8. محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني 2010م - 1430هـ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان العبدلي ، الطبعة الأولى.
9. مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي 1998م - 1419هـ، صنعاء الجمهورية اليمنية ، دار النشر للجامعات، الطبعة الثانية.
10. هيثم الفقهاء، غادة العبدلات ، اثر الحوافز في تعزيز القيم الجوهرية، موقع موسوعة الإسلام والتنمية 2010م.

### ثالثاً: الرسائل الجامعية:

1. أنور حمزة المحمد شلول 1999م، الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية و الأهلية والعامل المؤثرة من وجهة نظرهم ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب جامعة الخرطوم.
2. رانية عيسى محمد عيسى 2003م ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير .
3. ندى إبراهيم إبراهيم عبد الجبار محمد 2014م-1436هـ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالاداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
4. النزير أحمد على أحمد 2007م ، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجازات والحصيل الدراسي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة النيلين.

### رابعاً: المجلات والدوريات:

1. مجلة التجديد التربوي ، الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس 241 صفحة د: الطاهر حسن الطاهر.
2. مجلة جامعة البطانة للعلوم الاجتماعية والإنسانية فاعلية التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الرضا الوظيفي، د: الرضي جادين الامام، ص258.

