



عمادة البحث العلمي  
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية  
Journal homepage:  
<http://scientific-journal.sustech.edu/>



## أثر الأجر على رضا أعضاء هيئة التدريس "دراسة حالة جامعة العلوم والتقانة"

منى النيل مصطفى مرسل

جامعة العلوم والتقانة - كلية العلوم الإدارية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الأجر على رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة، تم جمع البيانات من خلال استبانة الدراسة التي تم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة حجمها 100 مفردة من العاملين في جامعة العلوم والتقانة . واستخدمت الدراسة برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وتحليل البيانات أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (51.75) % من أفراد العينة غير موافقين بشدة على الأجر الذي يعطي لهم يتناسب مع العبء الوظيفي، بوسط حسابي عام مقداره (2.82) وانحراف معياري عام قدره (1.40)، وهذا يدل على ضعف الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مقابل ما يبذلونه من جهد، كذلك أن نسبة (73.75) % من أفراد عينة الدراسة موافقون على ان مستوى الأجر بالجامعة منخفض، بوسط حسابي عام مقداره (3.82) وانحراف معياري عام قدره (1.17)، وهذا يؤكد عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الأجر الذي يدفع لهم من قبل الجامعة، أيضاً أن نسبة (33.75) % من أفراد عينة الدراسة لا يرون أن هيكل الأجر بالجامعة عادل، بوسط حسابي عام مقداره (2.79) وانحراف معياري عام قدره (1.13)، وهذا يؤكد على أن هيكل الأجر بالجامعة يتسم بعدم العدالة. واوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها ان على إدارة الجامعة العمل على مراجعة الرواتب التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس حتى تتناسب مع العبء الوظيفي الملقى على عاتقهم.

### ABSTRACT:

The study aimed to explore the effect of salaries on the satisfaction of staff members at the University of Science and Technology. The data were collected through a questionnaire, which was distributed to a sample of 100 employees at the University of Science and Technology, while the SPSS program was used to test the study hypotheses, and to analyze its data. The results of the study showed that 51.75% of the sample strongly not agreed that their salaries matched their functional duties, with an arithmetic mean of 2.82 and a standard deviation of (1.40), which indicated the low salary paid to the university staff. Moreover, the results showed that 73.75% of the study sample agreed that the university salary level was low, with an arithmetic mean of 3.82 and a standard deviation of (1.17). This confirms the dissatisfaction of the staff members with their salaries. Furthermore 33.75% of the study sample believed that the salary structure of the university was not fair, with an arithmetic mean of 2.79 and a standard deviation of 1.13. This confirms that the salary structure of the university was unfair. The study recommended a number of recommendations, including calling for the administration of the university to review its staff salaries to match their functional duties.

الكلمات المفتاحية: ابعاد الأجر ، الرضا الوظيفي ، هيئة التدريس ، جامعة العلوم والتقانة .

**المقدمة:**

تقوم سياسة الأجور على التوفيق بين الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على مستوى وهيكل الأجور لتحقيق أهداف معينة ، ومن أمثلة الاعتبارات الاجتماعية لسياسة الأجور رفع مستوى المعيشة لأفراد القوى العاملة بحصولهم على نصيب عادل من الدخل القومي يكفل لهم مستوى معيشة ملائم، كما أنه وفقاً للتطور في أيديولوجية المجتمعات لم يعد الأجر يقتصر على مجرد مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف كل فترة دورية محددة لقاء عمله وإنما أصبح الأجر يضم علاوة على ذلك جوانب أخرى تتمثل في ميزانية مادية أو عينية يستفيد منها الموظف وتهدف في مجموعها إلى رفع مستوى معيشته ومنها الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التي تقدم بالمجان لأفراد القوى العاملة ومنحهم أجور كاملة عن فترات الإجازة السنوية والمرضية وتقاضيهم لمعاشات عند إنتهاء خدمتهم وما قد يدفع لهم من مكافآت ومنح وغيرها.

كما يظهر مصطلح الرضا الذي لا يمكن فصله عن الدراسات التي تهتم بعملية حفز الأفراد على العمل، إذ أن العامل المحفز يصبح بسهولة عاملاً راضياً لكن العامل الراضى لن يصبح بالضرورة عاملاً محفزاً ، والرضا يعتبر ضرورياً لكن ليس كافياً للإنتقال تلقائياً إلى مرحلة الحفز الحقيقي، وبما أن الرضا والحفز ظاهرتان إنسانيتان مرتبطتان ببعضهما البعض، فإنه يصعب فصل الأسباب التي تميز الرضا عن الحفز فالرضا يعكس مواقف العامل ويعمل على المدى القصير، في حين يعكس الحفز حالة شعورية تبعث فيه الطاقة لأداء عمله ومتابعة هدفه ويعمل على المدى المتوسط والبعيد.

**مشكلة الدراسة:**

تتمثل مشكلة الدراسة في إن بعض إدارات الجامعات لا تعطى لهيئة التدريس الإهتمام الكافي في جانب التعويضات المادية التي يتم دفعها، وبما أنها من أهم الوسائل التي تستخدم لتحسين أداء العاملين من خلال وضع نظام مناسب للأجور يتماشى والوضع الاقتصادي العام وما يدفع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المماثلة ، وهذا ما رفع من مستوى ترك العمل والتفكير في وظائف بديلة أو جامعات ذات أجر يتناسب مع ما يبذله عضو هيئة التدريس من جهد أو التفكير في الهجرة، كما لوحظ تذرر واضح لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة على الرغم من وجود زيادة في الاجور مقارنة مع باقى الجامعات المماثلة فى القطاع الخاص مما يؤثر على مستوى الرضا بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالى:- (هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس؟) وتنبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية:-

- 1/ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس ؟
- 2/ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هيكل الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس ؟
- 3/ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس ؟
- 4/ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أشكال الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس ؟

**أهمية الدراسة:****الأهمية العملية:**

تساعد الدراسة في معرفة المشاكل والمعوقات التي تعترض الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة للمساهمة في وضع الحلول والمقترحات المناسبة، كما يفيد البحث في الكشف عن مستوي الرضا الوظيفي ومستوي الروح المعنوية اعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة، كما قد يفيد المسؤولين بالجامعة في وضع استراتيجيات تزيد من مستوي الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

**الأهمية العلمية:**

تتمثل أهمية الدراسة العلمية في أنها تسد ثغرة علمية متمثلة في الدراسات حول الرضا الوظيفي ، حيث أنها تعمل على توفير معلومات تقيد متخذى القرار، كما أنها توفر مرجع بالمكتبة للدارسين ، وقد تفتح آفاقاً لبحوث جديدة في تطبيق العوامل المؤدية للرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية، كما تتمثل أهمية الدراسة في أنها من البحوث القليلة والنادرة في هذا المجال .

**أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1/ التعرف على مفهوم الأجور وهيكلها ومستواها ونظمها وأشكالها.
- 2/ دراسة مفهوم الرضا الوظيفي وابعاده.
- 3/ دراسة أثر الأجور على رضا اعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.
- 4/ توضيح الفائدة النظرية والعملية.
- 5/ التعرف على مدى اتباع القيادات الإدارية لخطوات وضع نظم الأجور .

**فروض الدراسة:**

للإجابة على تساؤلات الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:- (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة)، وتتفرع منها الفرضيات الآتية:-

- 1/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.
- 2/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هيكل الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.
- 3/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.
- 4/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أشكال الأجور ورضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.

**منهجية الدراسة:**

يهدف القيام بتحليل علمي ومنهجي للتساؤلات المطروحة في هذه الدراسة واختبار فرضياتها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ولقد تم الرجوع في الجانب النظري للمعلومات الثانوية من خلال عرض الخلفية النظرية للموضوع والتي كان مصدرها الكتب والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ومتغيراتها، أما المقاربة الميدانية فتقوم على عملية استقصاء آراء عينة الدراسة بالاعتماد على استبيان تم اعداده وتوزيعه على العينة، وقد تناول الاستبيان متغيرات الدراسة وفق خمس محاور كما يلي:-

المحور الأول:- ويتعلق بالأجور ويضم العبارات من 1-4 والتي تكشف تطبيق الإيجور بالجامعة.  
المحور الثاني:- ويتعلق بمستوي الأجور ويضم الفقرات من 5-8 والتي توضح مدى اهتمام الجامعة بمراجعة مستويات أجور هيئة التدريس.

المحور الثالث:- ويتعلق بهيكل الأجور ويضم الفقرات من 9-12 ويبين طريقة وضع هيكل الأجور بالجامعة.

المحور الرابع:- ويتعلق بنظم الأجور ويضم الفقرات من 13-16 ومن خلاله كشف ما هي النظم المطبقة في الأجور بالجامعة.

المحور الخامس:- ويتعلق بأشكال الأجور ويضم الفقرات من 17-20 ويوضح أشكال الأجور التي تدفعها الجامعة.

المحور السادس:- ويتعلق برضا اعضاء هيئة التدريس ويضم الفقرات من 21-25 ويوضح عوامل الرضا.

وتمثل عبارات الاستبيان اجابات مسبقة تخضع لمقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale) في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الاجابة (أوافق بشدة) الى أدنى وزن له والذي اعطى له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الاجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثة اوزان، وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابة الدقيقة حسب تقديرهم.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الهيئة التدريسية بجامعة العلوم والتقانة، كما تمّ اختيار مفردات عينة البحث عن طريق الحصر الشامل حيث أن جميع افراد مجتمع الدراسة يعتبرون ممن لديهم المعرفة والدراية الكاملة بابعاد موضوع الدراسة ، حيث تم توزيع عدد (120) استمارة وتم استرجاع عدد (100) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (83.3)%. بيانها كالاتي:

جدول رقم (1) : الاستبيانات الموزعة والمعادة

البيان	العدد	النسبة
الاستبيانات الموزعة	120	100%
الاستبيانات التي تم إرجاعها	100	83.3%
الاستبيانات التي لم يتم إرجاعها	20	16.7%
الاستبيانات غير صالحة للتحليل	0	0%
الاستبيانات الصالحة للتحليل	100	100%

المصدر : إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2018م

#### أساليب التحليل الإحصائي:

بغرض الاجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية التي تناسب تحليل البيانات التي تم جمعها كما يلي:-

أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة، وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فروض الدراسة.

الوسط الحسابي الموزون: تم اعتماد هذا الأسلوب الاحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية، وهو أكثر عمومية من الوسط الحسابي ، حيث أن الوسط الحسابي الاعتيادي يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).

الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين قياساً بالوسط الحسابي المرجح .

#### حدود الدراسة:

المجال المكاني:- جامعة العلوم والتقانة، ولاية الخرطوم.

المجال الزمني :- تغطي الدراسة الفترة من 2012م- إلى 2016م.

المجال البشري:- جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.

#### الدراسات السابقة:

دراسة: عادل محمد، (2016م) :

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات وهي (الأجر، فرص الترقية، الظروف المادية للعمل)، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط بليبيا، توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من المتغيرات (فرص الترقية، الأجر، ظروف العمل المادية)، إضافة إلى ذلك وفيما يتعلق

بالفروق النوعية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الدخل الشهري).

دراسة: سمية احمد عوض، (2008م) :

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الأجر على أداء العاملين في القطاع الحكومي وذلك لاهمية الأجر وتأثيرها على التوازن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن الأجر التي تمنح للعاملين بالقطاع الحكومي لا تكفي حاجاتهم، هجرة الكوادر المؤهلة واصحاب التخصصات النادرة إلى الدول المجاورة بسبب ضعف الأجر في هذا القطاع، مستوى معيشة العاملين في القطاع الحكومي تعتبر حد الكفاف وخاصة الفئة من غير حملة الشهادات، أن الأجر في هذا القطاع لا تتناسب والجهد المبذول لأداء العمل.

دراسة: حداد وآخر، (2003م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها وفرة الوسائل التعليمية اللازمة للعمل والخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية لم تحظ بالرضا، إن العمل يؤمن مكانة إجتماعية جيدة تحقق الرضا.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ما يميز هذه الدراسة في حدود ما تم الاطلاع عليه من طرف الباحث عن سابقتها هو:-

- تعد هذه الدراسة من بين الدراسات القلائل التي تناولت الأجر بابعادها وتحليل دورها في رضا هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.

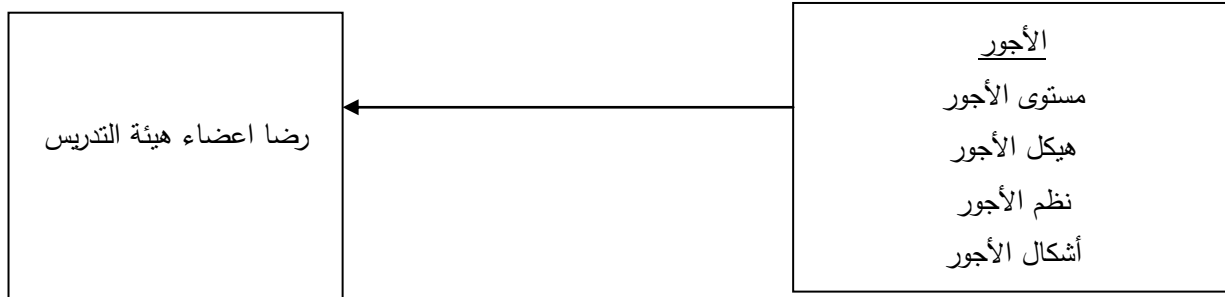
- انفردت الدراسة باستهدافها لقطاع التعليم العالي، حيث أن عينة الدراسة تكونت من هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة.

نموذج الدراسة:

يعبر نموذج الدراسة المقترح عن المتغيرات المستقلة المتمثلة بابعاد الأجر (مستوى الأجر، هيكل الأجر، نظم الأجر، أشكال الأجر) المطبقة في جامعة العلوم والتقانة (دراسة سمية احمد عوض، 2008م)، والمتغير التابع المتمثل في رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعة كما هو موضح في الشكل:-

المتغير التابع

المتغيرات المستقلة



المصدر: من إعداد الباحث، 2018م

شكل رقم (1) : أنموذج الدراسة

**الأجر:**

تهتم العناصر البشرية بالأجر لعدة أسباب مختلفة، فالأجر تمثل مصدراً هاماً لمعيشتهم ورفاهيتهم وخدماتهم والإحتياجات المالية التي يستطيعون توفيرها لأنفسهم ولأفراد أسرهم، إن إعداد وإدارة نظام الأجر أو الرواتب للمنظمة يعتبر مهمة أساسية لإدارة الموارد

البشرية في قطاع الأعمال، ويعتبر هذا النظام من أهم الأنظمة التي تحتاجها أية منظمة لأنه يؤثر في كل القضايا المهمة ذات الصلة بعمل المنظمة خاصة قدرتها على إستقطاب العاملين، ثم ربحيتها وإستمرار وجودها والإحتفاظ بهم، كما تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للشركة، وذلك لأن الأجور تمثل جزءاً هاماً من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من شركة لأخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الإعتماد على العنصر البشرى في عمليات التشغيل (محمد بن دليم، 2008م، ص 212).

يهتم أيضاً المجتمع بموضوع الأجور لما له من آثار سياسية واقتصادية على حياته وتطوره، فمن جهة أولى تلعب الأجور دوراً بارزاً في دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية قديماً إلى الأمام، إذ أن معدلات الإدخار والإستهلاك والدخل القومي تتوقف إلى حد بعيد على مستوى الأجور، ونسبة العمالة في المجتمع (سليمان الفارس، 2003م، ص 234).

تعرف الأجور بأنها "المقابل المادى للجهد البشرى والمتمثل في كل ما يدفع للعامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مقابل عمله الذى يؤديه للمنظمة" وتعرف بأنها " نصيب العامل من إنتاج المنظمة التى يعمل بها" (زكي مكي، 2008م، ص 10).

إن تحديد مستوى الأجور بشكل منخفض من شأنه أن يخلق صعوبات جمة أمام المنظمة أو القطاع عند محاولة تحقيق هدفى اجتذاب العناصر الكفاء والاحتفاظ بها بعد اجتذابها، وعلى العكس عندما يتم تحديد مستوى الأجور والمرتبات بشكل مرتفع جداً فإن ذلك من شأنه أن يلقى اعباء مالية إضافية على عاتق المنظمة الأمر الذى من المحتمل أن يؤثر سلباً على وضع تلك المنظمة التنافسى (محمد الفاتح محمود بشير، 2007م، ص 149).

كما أن مشكلة تحديد هيكل الأجور والمرتبات الداخلى والذى يهتم بتحقيق نوع من العدالة بين شاغلى الوظائف المختلفة داخل المشروع أو المنظمة تصبح مطروحة أمام القائمين على تقسيم نظام الأجور والمرتبات وتقوم فكرة العدالة الداخلية التى يحاول هيكل الأجور والمرتبات تحقيقها على أساس أنه نظراً لعدم تساوى وظائف المنظمة فى المؤهلات والمهارات والخبرات والجهود اللازمة لشغلها فإنه لا بد من وجود طريقة لترتيب وظائف المنظمة من حيث الأهمية النسبية التى يسببها الاختلاف فى متطلبات الوظائف تمهيداً لترجمة هذه الأهمية النسبية إلى هيكل عادل للأجور والمرتبات ( محمد الفاتح محمود بشير، 2007م، ص 149).

هنالك نظامين لدفع الأجور، هما نظام الأجر الزمنى، ونظام الأجر بالإنتاج:

أ/ نظام الأجر الزمنى: بموجب هذا النظام يتم دفع أجر محدد عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد فى العمل دون النظر لكمية الإنتاج وهو نظام يتبع حينما يصعب تحديد مستوى قياس العمل، ويصعب التعبير الكمي عن العمل، ومثل ذلك وظائف الإدارة والوظائف الكتابية، وكذلك تتبع هذه الطريقة فى دفع الأجور حينما تكون سرعة الإنتاج موكولة بسرعة الآلة ذاتها ويتطلب هذا النظام إيجاد رقابة فعالة، وعادة تؤيد هذا النظام النقابات، حيث يبعد الفقرة بين العاملين ويزيد من روح التضامن بينهم حيث لا يسمح بالتميز فى المكافأة، أما عيوبه فهو لا يشجع على الإبداع والابتكار ولا يمثل حافزاً لزيادة الإنتاج (مهدي حسن، 1994م، ص 266).

ب/ نظام الأجر بالإنتاج: هو الأجر الذى يدفع على أساس وحدة الإنتاج، أى على أساس عدد الوحدات التى ينتجها العامل كأن يدفع للعامل مثلاً أجر محدد عن كل زوج من الأحذية، أو عن كل طن من البضاعة بالنسبة لعمال الشحن والتحميل، وفى هذا النوع من الأجر فإن دخل العامل يتناسب طردياً مع الكمية المنتجة من وحدات الإنتاج، ويشكل حافزاً تشجيعياً للعامل على زيادة إنتاجه، ومن أهم محاذير هذا النوع من الأجر هو إحتمال زيادة الكميات المنتجة على حساب النوعية وهذا يتوقف على شروط تحديد الأجر وظروف الإنتاج ( محمد عمر، 2006م، ص 97).

ومن المعتاد تقسيم إجمالي الأجور المنفقة على العاملين والمنظمة إلى قسمين أو شكلين رئيسيين هما الأجور المباشرة التي يتقاضاها العاملين في صورة نقدية والأجور غير المباشرة والتي تقدم للعاملين في صورة غير نقدية مثل الاجازات بأجر وخدمات العلاج والاسكان والانتقال والخدمات الاجتماعية والترفيهية ( محمد الفاتح محمود بشير ، 2007م، ص157) .

#### الرضا الوظيفي:

أورد الباحثون تعاريف عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي ولكن ليس هنالك تعريف موحد وعام لمفهوم الرضا الوظيفي نظراً لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة حيث تحاول كل منها توضيح أن تطور المفهوم يساعد على متطلبات البحث أو الدراسة وتعبير عن وجهة نظر أصحابها وتوافق الظروف الزمانية والمكانية لها، فضلاً عن أن موضوع الرضا الوظيفي ينظر إليه على أنه موضوع شخصي ونسبي لأن الشيء الذي يمكن أن يرضى شخص ما قد يسبب عدم رضى لشخص آخر بسبب إختلاف الحاجات والدوافع بينهما ، لذلك سوف نتطرق هذه الدراسة لتعاريف مختلفه للإحاطة بهذا المفهوم:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة الإهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أنى راضى فى وظيفتى" ( محمد الصيرفى، 2007م، ص53).

كما يعرف بأنه " درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل ذاته) التي يقوم بها الفرد ، وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله رغباً فيه مقبلاً عليه دون تذمر، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومنتاسباً مع ما يؤديه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فى الواقع أو يفوق توقعاته منه" ( عويد سلطان، 1993م، ص50).

فى تعريف آخر للرضا الوظيفي هو عبارة عن الإتجاه العام للفرد نحو وظيفته وعادة ما يؤثر نظام المكافآت فى المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون الفرد راضياً بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة فى عمله مثل (العمل ذاته، والاجور والترقيات وظروف وشروط العمل وسياسات المنظمة) ( راويه حسن، 2005م، ص261).

كثيرة هى النظريات واكثر منها الكتابات والبحوث التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي وتحديد عوامله ومسبباته، ومنها ما يلي:- (محمد محسن، 1402هـ، ص34).

1/ كفاية الإشراف.

2/ الرضا عن العمل نفسه.

3/ الإندماج مع الزملاء فى العمل.

4/ توفر الهادفية والأهداف فى التنظيم.

5/ عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها.

6/ الحالة الصحية، البدنية والذهنية.

يمكن القول أن هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا ايجاباً وسلباً ومن بينها ما يلي:-

1/ الدخل المالى (الأجر وملحقاته).

2/ المستوى التنظيمى الذى تقع فيه الوظيفة (المركز الوظيفي).

3/ نمط الاشراف السائد والخبرات التي يتمتع بها.

4/ درجة الرقابة المفروضة على الفرد.

5/ مدى اتاحة العمل الفرص للفرد للتعبير عن ذاته.



فبالرغم من نتائج البحوث المتضاربة إلا أن أغلبها يشترك في تأكيده لأهمية الدخل المالى للفرد في تحقيق رضائه الوظيفي، فكلما زاد الأجر كلما زادت درجة الرضا الوظيفي، كذلك للموقع التنظيمي الذي تقع عليه الوظيفة تأثير ملموس في تحقيق الرضا الوظيفي، فكلما كان هذا الموقع يسمح بفرص متعددة للرقى إلى مستويات اعلى كلما زاد ذلك من رضا الفرد الوظيفي، كذلك تبين أن نمط الاشراف السائد ومدى تأثيره على العمل يرتبط إلى درجة كبيرة بالرضا الوظيفي فكلما كان المشرف مؤثراً وكلما كان تأثيره هذا معتمداً على قدراته الذاتية وخبرته العملية اكثر منه اعتماداً على التسلط كلما ساعد ذلك في تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي بين العاملين، ولا شك أن درجة الرقابة التي تفرض على اوجه النشاط التي يمارسها الفرد تلعب دوراً هاماً في تكوين اتجاهاته تجاه العمل ، فقد اظهرت بعض الدراسات أن درجة الرضا الوظيفي لدى عمال الخطوط الانتاجية المستمرة (مثل صناعة السيارات) حيث درجة التخصص المطبقة عالية جداً وحيث أن كل شئ يخضع لتنميط ولسرعة محددة في الأداء كانت منخفضة وعندما اسندت إلى اولئك العمال أعمال أخرى متنوعة تسمح لهم بدرجة ما من التقرير الذاتي لاسلوب الأداء فإن رضاهم الوظيفي ارتفع، كذلك يحتاج الأفراد إلى اتاحة الفرص الملائمة لاستغلال طاقاتهم إلى اقصى الدرجات والتعبير عن ذاتهم ، وقد اكدت بعض الدراسات وجود علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي وفرص العمل التي تتيح للفرد التعبير عن ذاته (إبراهيم الغمرى، 1950م، ص160-161).

#### تحليل البيانات

يشتمل هذه الجزء من الدراسة تحليل لمحاوور الدراسة الأساسية وذلك لمناقشة فروض الدراسة من خلال استخدام الادوات الاحصائية المناسبة مثل (الوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية).

#### تحليل الاجابات المتعلقة بالأجور:

حيث اتضح من الجدول (2) أن اجابات (37.75) % من أفراد عينة الدراسة موافقين علي الأجر الذي يعطي لهم مع العبء الوظيفي، وأن (10.5) % من أفراد العينة غير متاكدين في اجاباتهم ، وأن (51.75) % من أفراد العينة غير موافقين علي الاطلاق.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (2.82) وانحراف معياري عام قدره (1.40).

#### تحليل الاجابات المتعلقة بمستوي الأجور:

اكدت اجابات (73.75) % من أفراد عينة الدراسة موافقتهم علي مستوي الأجور بالجامعة منخفض ، وأن (8.75) % من أفراد العينة غير متاكدين أو محايدين في اجاباتهم، وأن (17.5) % من أفراد العينة غير موافقين علي ذلك، وهذا ما يوضحة الجدول (3) .

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.85) وانحراف معياري عام قدره (1.17).

#### تحليل الاجابات المتعلقة بهيكل الأجور:

يتبين من الجدول (4) أن اجابات (29.25) % من أفراد العينة يوافقون علي أن هيكل الأجور بالجامعة عادل، وأن (32.5) % من أفراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم، وأن (33.75) % من أفراد عينة البحث لا يرون ذلك.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (2.79) وانحراف معياري عام قدره (1.13).

#### تحليل الاجابات المتعلقة بنظم الأجور :

اتضح من الجدول (5) أن اجابات (43.25) % من افراد عينة البحث موافقين علي نظام الأجور بالجامعة زمني، وأن (32.5) % من أفراد العينة محايدين في اجاباتهم، أن (33.25) % من أفراد العينة غير موافقين علي نظام الأجور .

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.15) وانحراف معياري عام قدره (1.25).



## تحليل الاجابات المتعلقة باشكال الأجور:

أكدت اجابات (46.0) % من أفراد عينة البحث علي أن الجامعة تركز علي الأجور النقدية، وأن (16.0) % من أفراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم ، وأن (38.0) % من أفراد العينة غير موافقين، وهذا ما يوضحه الجدول (6) . وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.20) وانحراف معياري عام قدره (1.27).

## تحليل الاجابات المتعلقة برضا اعضاء هيئة التدريس:

حيث اتضح من الجدول (7) أن اجابات (20.0) % من أفراد العينة موافقين علي أن الجامعة تهتم بالرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس، وأن (17.25) % من أفراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم، وأن (59.75) % من أفراد عينة البحث غير موافقين علي ذلك.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (2.38) وانحراف معياري عام قدره (1.22).

جدول رقم (2): التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول الأجور

الانحراف	الوسط	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.158	2.15	34.0	34	39.0	39	9.0	9	14.0	14	4.0	4	1
1.149	2.45	21.0	21	42.0	42	11.0	11	23.0	23	3.0	3	2
1.169	4.08	3.0	3	13.0	13	7.0	7	27.0	27	50.0	50	3
1.255	2.60	22.0	22	33.0	33	15.0	15	23.0	23	7.0	7	4
		20.0		31.75		10.5		21.75		16.0		معدل النسبة المئوية
1.40	2.82	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

جدول رقم (3): التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول مستوي الأجور

الانحراف	الوسط	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.23	3.73	6.0	6	17.0	17	5.0	5	42.0	42	30.0	30	1
1.13	4.08	6.0	6	6.0	6	6.0	6	38.0	38	44.0	44	2
1.16	3.79	4.0	4	14.0	14	13.0	13	37.0	37	32.0	32	3
1.14	3.79	5.0	5	12.0	12	11.0	11	43.0	43	29.0	29	4
		5.25		12.25		8.75		66.5		33.75		معدل النسبة المئوية
1.17	3.85	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

جدول رقم (4): التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول هيكل الأجور

الانحراف	الوسط	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.15	2.48	24.0	24	29.0	29	26.0	26	17.0	17	4.0	4	1
1.04	2.64	17.0	17	24.0	24	40.0	40	16.0	16	3.0	3	2
1.13	3.07	12.0	12	18.0	18	27.0	27	37.0	37	6.0	6	3
1.10	3.00	12.0	12	17.0	17	37.0	37	27.0	27	7.0	7	4

1.13	2.79	16.25	17.5	32.5	24.25	5.0	معدل النسبة المئوية
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام							

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

جدول رقم (5) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول نظم الأجور

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.12	3.33	8.0	8	16.0	16	22.0	22	43.0	43	11.0	11	1
1.12	2.81	12.0	12	30.0	30	30.0	30	21.0	21	7.0	7	2
1.19	2.73	16.0	16	31.0	31	25.0	25	20.0	20	8.0	8	3
1.25	3.74	8.0	8	12.0	12	17.0	17	24.0	24	39.0	39	4
		11.0		22.25		23.5		27.0		16.25		معدل النسبة المئوية
1.25	3.15	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

جدول رقم (6) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول اشكال الأجور

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.26	3.58	10.0	10	12.0	12	12.0	12	42.0	42	24.0	24	1
1.24	2.13	42.0	42	25.0	25	14.0	14	13.0	13	6.0	6	2
1.29	3.16	13.0	13	19.0	19	25.0	25	25.0	25	18.0	18	3
1.29	3.25	14.0	14	17.0	17	13.0	13	42.0	42	14.0	14	4
		19.75		18.25		16.0		30.5		15.5		معدل النسبة المئوية
1.27	3.20	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

جدول رقم (7) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول رضا اعضاء هيئة التدريس

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.23	2.46	26.0	26	34.0	34	13.0	13	22.0	22	5.0	5	1
1.19	2.47	25.0	25	31.0	31	20.0	20	20.0	20	4.0	4	2
1.27	2.29	35.0	35	30.0	30	12.0	12	17.0	17	6.0	6	3
1.18	2.28	35.0	35	23.0	23	24.0	24	15.0	15	3.0	3	4
		30.25		29.5		17.25		16.0		4.5		معدل النسبة المئوية
1.22	2.38	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

## 2/ مناقشة فرضيات الدراسة

إختبار المحور الرئيسي للدراسة :

لغرض إختبار أثر الأجور علي رضا اعضاء هيئة التدريس، سيتم أولاً إختبار المحاور الفرعية المنبثقة عن هذا المحور باستخدام

معامل كاي تربيع وكما هو في الجدول (8) كما يلي:-

## المحور الأول:- (الأجور)

لإختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لدلالة الفروق، ومن خلال النتائج تبين أن قيمة كاي تربيع (49.48) وهي أكبر من القيمة الجدولية (9.18) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عبارات المحور الأول.

المحور الثاني:- (مستوي الأجور) :

من خلال النتائج تبين أن قيمة كاي تربيع (198.65) وهي أكبر من القيمة الجدولية (67.9) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عبارات المحور الثاني.

المحور الثالث:- (هيكل الأجور) :

من خلال الإختبار لهذا المحور بلغت قيمة كاي تربيع (83.48) وهي أكبر من القيمة الجدولية (55.8) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عبارة المحور الثالث.

المحور الرابع:- (نظم الأجور) :

لغرض التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين تم إجراء الإختبار بواسطة كاي تربيع حيث بلغت قيمة (32.28) وهي أكبر من القيمة الجدولية (17.2) عند مستوى دلالة معنوية 5% مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عبارة المحور الرابع.

المحور الخامس:- (اشكال الأجور) :

من خلال النتائج تبين أن قيمة كاي تربيع (30.46) وهي أكبر من القيمة الجدولية (14.7) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عبارات المحور الخامس.

المحور السادس:- (رضا اعضاء هيئة التدريس) :

لغرض التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين تم إجراء الإختبار بواسطة كاي تربيع حيث بلغت قيمة (89.08) وهي أكبر من القيمة الجدولية (23.6) عند مستوى دلالة معنوية 5% مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عبارات المحور السادس.

جدول رقم (8) : اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق لعبارات المحاور

المتغيرات	قيمة كاي تربيع	درجات الحرية	القيمة الجدولية	مستوى المعنوية	الدلالة
الأجور	49.48	4	9.18	0.000	وجود فروق
مستوي الأجور	198.7	4	67.9	0.000	وجود فروق
هيكل الأجور	83.48	4	55.8	0.000	وجود فروق
نظم الأجور	32.28	4	17.2	0.000	وجود فروق
أشكال الأجور	30.46	4	14.7	0.000	وجود فروق
رضا أعضاء هيئة التدريس	89.08	4	23.6	0.000	وجود فروق

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2018م

## النتائج:

1. اظهرت نتائج المحور الأول (الأجور) أن نسبة (51.75) % من أفراد العينة غير موافقين بشدة على الأجر الذي يعطي لهم يتناسب مع العبء الوظيفي، بوسط حسابي عام مقداره (2.82) وانحراف معياري عام قدره (1.40)، وهذا يدل على ضعف

الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مقابل ما يبذلونه من جهد، وقد اظهرت دراسة (عادل محمد، 2016م) وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من المتغيرات (فرص الترقية، الأجر، ظروف العمل المادية).  
2. اكدت نتائج المحور الثاني (مستوى الأجر) أن نسبة (73.75) % من أفراد عينة الدراسة موافقتهم علي مستوي الأجر بالجامعة منخفض، بوسط حسابي عام مقداره (3.82) وانحراف معياري عام قدره (1.17)، وهذا يؤكد عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الأجر الذي يدفع لهم من قبل الجامعة، وقد اظهرت دراسة (سمية احمد عوض، 2008م) أن الأجر التي تمنح للعاملين بالقطاع الحكومي لا تكفي حاجاتهم.

3. بينت نتائج المحور الثالث (هيكل الأجر) أن نسبة (33.75) % من أفراد عينة الدراسة لا يرون أن هيكل الأجر بالجامعة عادل، بوسط حسابي عام مقداره (2.79) وانحراف معياري عام قدره (1.13)، وهذا يؤكد على أن هيكل الأجر بالجامعة يتسم بعدم العدالة، بينما اوضحت دراسة (سمية احمد عوض، 2008م) أن هجرة الكوادر المؤهلة واصحاب التخصصات النادرة إلى الدول المجاورة بسبب ضعف الأجر في هذا القطاع.

4. أوضحت نتائج المحور الرابع (نظم الأجر) أن نسبة (43.25) % من افراد عينة الدراسة موافقين علي نظام الأجر بالجامعة زمني، بوسط حسابي عام مقداره (3.15) وانحراف معياري عام قدره (1.25)، وهذا يدل على أن الجامعة تستخدم نظام الأجر الزمني وتفضله على بقية أنظمة الأجر.

5. اثبتت نتائج المحور الخامس (أشكال الأجر) أن (46.0) % من أفراد عينة الدراسة علي أن الجامعة تركز علي الأجر النقدية، بوسط حسابي عام مقداره (3.20) وانحراف معياري عام قدره (1.27)، وهذا يؤكد على أن الجامعة تركز على الأجر النقدي وتتجاهل بقية أنواع الأجر وما تتضمنه من مزايا وخدمات تقدم لأعضاء هيئة التدريس، وقد اوضحت دراسة (حداد وآخرون، 2003م) أن وفرة الوسائل التعليمية اللازمة للعمل والخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية لم تحظ بالرضا.

6. بينت نتائج المحور السادس (رضا اعضاء هيئة التدريس) أن نسبة (59.75) % من أفراد عينة الدراسة غير موافقين علي تهتم الجامعة بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، بوسط حسابي عام مقداره (2.38) وانحراف معياري عام قدره (1.22)، وهذا يؤكد على احساس العاملين بعدم اهتمام الجامعة بتوفير العوامل التي تحقق رضا أعضاء هيئة التدريس.

#### التوصيات:

من خلال النتائج التي توصمت اليها الدراسة فان الباحث يقترح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تستفيد منها الجامعات السودانية وهي كما يلي:-

1. على إدارة الجامعة العمل على مراجعة الرواتب التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس حتى تتناسب مع العبء الوظيفي الملقى على عاتقهم.

2. ينبغي على إدارة الجامعة دراسة مستوى الأجر السائد ومقارنته مع الأجر التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس حتى يكون هنالك مساواة بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى.

3. أهمية مراجعة هيكل الأجر بصورة دورية.

4. ينبغي على إدارة الجامعة تضمين المزايا والخدمات من ضمن ما تقدمه لأعضاء هيئة التدريس.

5. زيادة الإهتمام بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال توفير مقومات تحقيقه.

#### المراجع:

1. محمد بن دليم القحطاني، (2008م)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض.

2. سليمان الفارس، (2003م)، إدارة الموارد البشرية - الأفراد، جامعة دمشق، دمشق.

3. زكي مكي إسماعيل، (2008م)، إدارة الموارد البشرية، مطابع جامعة النيلين، الخرطوم.
4. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2016م)، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر، عمان.
5. مهدي حسن زويلف، (1994م)، إدارة الأفراد، دار مجدلاوي للنشر، عمان.
6. محمد عمر، (2007م)، إقتصاد وتخطيط القوى العاملة، جامعة دمشق، دمشق.
7. محمد الصيرفي، (2007م)، السلوك الإداري "العلاقات الإنسانية، دارالوفاء، الإسكندرية.
8. عويد سلطان المشعان، (1993م)، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، دارالقلم، الكويت.
9. راويه حسن، (2005م)، إدارة الموارد البشرية - رؤيه مستقبلية، الدارالجامعية، الإسكندرية.
10. محمد محسن سيد، (1402هـ)، الرضا الوظيفي للقوي البشرية في المملكة العربية السعودية، مطابع سحر، جدة.
11. إبراهيم الغمري، (1950م)، السلوك الإنساني والإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية.
12. مناور فريح حداد وآخرون، (2003م)، الرضا عن العمل لدي أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أربد الأهلية، دراسة منشورة بمجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد (2) بغداد.
13. سمية احمد عوض، (2008م)، (اثر الاجور على اداء العاملين في القطاع الحكومي)، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
14. عادل محمد، (2016م)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأجر والترقية وظروف العمل المادية، جامعة سينز الاسلامية، ماليزيا.