

## أثر زيادة المرتبات على الرضا الوظيفي لدى شريحة الموظفين بكليتي الآداب والتربية ببلدية الأصابعة

د. فتحي خليفة صلغي - قسم علم النفس كلية - الآداب - جامعة غريان

### الملخص :

هدفت هذه الدراسة على التعرف على الرضا الوظيفي لدى موظفي كليتي الآداب والتربية بالأصابعة بعد زيادة الأجر الشهري وتأثير ذلك على سير العمل بالكلية ، وقد اتبع الباحث مجموعة من الخطوات حيث استخدم المنهج الوصفي وقام بإعداد استبانة توضح التعريف الإجرائي للرضا مكونة من ( 20 ) فقرة بأربعة أبعاد رئيسية ، واشتملت الدراسة على عينة قوامها (50) موظفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث، واستخدم الباحث لاستخراج نتائج الدراسة وقياس مستوى الأداء عدة أساليب إحصائية ، ثم توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين الرضا والأجر المدفوع علاقة موجبة بالرضا وفق إجابات الموظفين عن فقرات الاستبانة ، في حين أظهرت علاقة متقاربة في الرضا بين أصحاب المؤهل المتوسط والجامعي ، وكذلك تقارب درجات متوسطات الذكور والإناث في الرضا الوظيفي والأجر المدفوع بالزيادة حيث لا فروق بينهما في الرضا الوظيفي ، وأوصى الباحث بتوفير المناخ الملائم للعاملين بشكل عام حتي يتسنى لهم الأداء الجيد في ظل الاهتمام بهم والقيام بدورات تدريبية لتطوير الامكانيات المهنية لديهم .

### المقدمة :

يُعتبر الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي اهتم بها الباحثون في الإدارات المختلفة، حيث التأثير المباشر على فاعلية الإنتاجية والعمل وتطوره، فالرضا الوظيفي يعتبر أحد العناصر الرئيسة لبيئة العمل ومن أهم العوامل الأساسية في المناخ التنظيمي ، والتوافق الاجتماعي والنفسي والمهني يتحقق برضا الفرد عن المهنة التي يعمل بها ، حيث يسهم ذلك في تحسين الأداء لدى العاملين ، وهذا الرضا يرتبط بمدى النجاح الذي يتحقق جراء العمل ويعتبر النجاح هو الركيزة الرئيسة التي يقوم عليها المجتمع ، والتفاني في العمل يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي حيث تزيد الإنتاجية وترتفع ويتحقق الاستقرار للمجتمع .

## مشكلة الدراسة:

من خلال ملاحظة الباحث لأداء الموظفين بالكلية اعتبر أن الرضا الوظيفي من الموضوعات التي يجب الاهتمام بها حيث أعدت العديد من الدراسات بالدول العربية والأجنبية وكانت النتائج تختلف عن بعضها فكل مجتمع وطبيعته الخاصة ، فمن هذا المنطلق رأى الباحث أنه من الضروري القيام بإجراء دراسة حول الرضا الوظيفي بعد ما قامت الحكومة بتعديل الأجور ورفعها للموظفين العاملين بالجامعة ، ومعرفة مدى تأثيرها على أدائهم داخل كليات الجامعة ، ومن هنا ركزت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين أداء الموظفين والأجر بعد الزيادة من خلال إجابات الموظفين عن فقرات الاستبانة المعدة من قبل الباحث.

## فروض الدراسة:

- 1 توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير الأجر لدى عينة الدراسة .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى الدراسي (جامعي – متوسط)
- 3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور إناث) .

## أهداف الدراسة:

- 1 - معرفة أهم الأسباب الرئيسة تجاه العاملين بالمؤسسة التعليمية .
- 2 - معرفة ما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات الموظفين في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) .
- 3 - معرفة ما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات الموظفين في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير (المستوى الدراسي) .
- 4 معرفة ما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات الموظفين في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور إناث) .

## مصطلحات الدراسة :

**الرضا الوظيفي** : يعرفه سامي ملحم (2005م) بأنه : حالة من الفعل والقناعة للوظيفة التي يشغلها الموظف هدفه إشباع جميع احتياجاته وتنبؤاته في بيئة عمله ، ويعرفه عبداللطيف (2001) بأنه : الشعور الذي يمتلكه الفرد نحو عمله وأن رضا

الفرد عن عمله ما هو إلا تعبير معين عن مجموعة من مشاعر أو أحاسيس ومعتقدات وأفعال .

**يعرف الرضا إجرائياً بأنه :** مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث من خلال الإجابة عن فقرات الاستبانة .

**مفهوم الرضا الوظيفي:** يُعرف بأنه: الشعور النفسي بالقناعة التامة والارتياح والسعادة والاشباع للحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئته ، ومع الثقة والولاء والانتماء له، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة، عليه يمكن القول إن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي تعمل معه ، ومن رؤسائه الذين يشرفون عليه وكذلك من الجهة والمؤسسة التي يعمل بها .

فالرضا الوظيفي يدل على سعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحقق له هذا العمل من إشباع لحاجاته حيث يرى عالم النفس (هوبك Hoppock ) بأن الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق إنني راضٍ في وظيفتي ، ويرى (فروم Vroom ) أنه المدي الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج قيم إيجابية أي: أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ ، وأكد (عبدالخالق) بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء وعن المرؤوسين والرضا عن أساليب الإشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل وعن سياسات الأفراد (1)

### **تعريف الرضا الوظيفي:**

يعتبر تعريف الرضا من أكثر التعريفات تعقيداً لكونه ظاهرة نفسية سلوكية تكمن في وحدات الفرد الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة، لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر للرضا الوظيفي ، وذلك لتعدد الدراسات وهو دليل على اجتهاد الباحثين في وضع تعاريف متنوعة وكثيرة، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه : شعور الفرد تجاه وظيفته ، وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة .

ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا أن للرضا خصائص تتمثل في الشعور الذاتي، أي : الرضا فهو يختلف كل حسب ذاته فرضا فرد قد يكون عدم رضا لفرد آخر ، وأن الرضا يمثل حالة من القناعة للوظيفة التي يعمل بها الموظف(2)

**أنواع الرضا :** يوجد نوعان للرضا وهما :

- 1 - **الرضا العام** : وهو الاتجاه العام نحو العمل الذي يقوم به فيكون إما راضيا أو غير راضٍ ، فالمؤشر الأول بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب بالسرعة التي يرضى عنها الفرد وهذا بسبب أنه يلقي نظرة عامة على موقف العامل نحو عمله .
- 2 - **الرضا النوعي** : وهو يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله وتتضمن هذه الجوانب مثلاً سياسة منظمة الأجور، الإشراف، فرصة الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية ، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة، والعلاقات مع الزملاء (3)

### نظريات فسرت الرضا الوظيفي :

- 1 - **نظرية القيمة** : تعتبر نظرية القيمة التي قدمها (إدوين لوك) عام 1976م من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ويؤكد أن المسببات الرئيسة للرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة المالية العالية لكل فرد لوحده ، وكلما استطاع توفير عوائد ذات قيمة للفرد كلما كان راضياً عن عمله فقبل كل شيء يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يحصل عليه فعلاً ، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدها ، ويشير (لوك) في نظريته إلى أن درجة رضا الموظف عن أحد عناصر وظيفته تحدها ثلاثة أبعاد رئيسة

1- مقدار ما يرغب الموظف في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي.

2- مقدار ما يحصل عليه فعلاً بالنسبة لهذا العنصر .

3 - أهمية هذا العنصر بالنسبة له .

والنقد الموجه لهذه النظرية أنها اعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلاً فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف فقد تُحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء التركيز على أهمية العدالة بين الجهود التي يقدمها الموظف والعوائد ذات القيمة والمنفعة العالية التي يحصل عليها نتيجة هذه الجهود وتؤدي إلى أداء مهني متميز(4) .

- 2 - **نظرية التكيف الوظيفي** : قدم هذه النظرية كل من (جرين وويز ) حيث أفادا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعّال بين حاجات الفرد في إطار العمل ، واعتبار الانسجام هو العامل الرئيس في تفسير تكيف الموظف مع بيئة العمل ويتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة ، ويعتقد

العالمان أنه بالإمكان الاستدلال على تكيف الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة العمل .

**3 - نظرية العاملين لهيرزبرج Herzberg :** تعتبر نظرية (هيرزبرج) من أشهر النظريات في الدوافع ، فقد أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، وتقوم هذه النظرية على تفسير الدوافع بناء على نوعين من القوى:

**القوى الداخلية:** الكامنة في الفرد نفسه سواء كانت قوى فسيولوجية أم قوى سيكولوجية  
**القوى الخارجية:** وهي عبارة عن الدوافع السيكولوجية التي يكتسبها الفرد من علاقته بالبيئة التي يعيش فيها والعوامل المحفزة أو الدافعة مثل :

- الاعتراف والتقدير الذي يحظى به العامل
- الشعور بالإنجاز في العمل والمسؤولية .
- العمل نفسه .

في حين أن العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا لدى العامل تتعلق ببيئية العمل أطلق عليها العوامل الصحية مثل :

- الأنظمة والعلاقة مع الرؤساء والزملاء .
- الرواتب والأجور والمكافآت .
- ظروف العمل المادية .
- البيئية الاجتماعية من تقدير واحترام .
- الضمانات في العمل(5) .

ويرى الباحث أن الرضا هو: عبارة عن كتلة من المشاعر يتم تبادلها مع العمل الذي يعمل به الفرد ، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية والرضا هو عملية انسجام مع العمل حيث يمثل ركيزة مهمة لسير العمل بالصورة المطلوبة مع العمل والقائم بهذا العمل ، والرضا يكمن في انسجام تام جسدي ونفسي مع ما يقدمه الفرد من عمل داخل المؤسسة التي يعمل بها .

### الدراسات السابقة :

1 - دراسة: مريم بخاري 1986 م، بعنوان: الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، تهدف هذه الدراسة إلى البحث بطريقة منهجية عن مدى الرضا الوظيفي عند العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة من خلال معرفة أحاسيسهن واتجاهاتهن نحو اللائحة التعليمية الجديدة التي صدرت لتحسن

أوضاع العاملات في التعليم وزيادة الحوافز لديهن ، كما هدفت إلى التعرف على العوامل الإدارية التي تعيق أو تساعد على الرضا الوظيفي لدى العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في دراستها وطبقت الاستبانة على عينة طبقية عشوائية حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (226) موظفة من العاملات في مجال التعليم العام بمكة المكرمة وكانت أهم النتائج: ارتفاع نسبة الموظفين اللاتي لا يشعرن بالأمان في ظل اللائحة التعليمية وتميل معظم المعلمات إلى قبول ما يسند إليهم من أعمال من غير اختصاصهن أحياناً تفادياً للاصطدام مع الهيئات الإدارية

**2- دراسة:** العمري 1995 م ، بعنوان: الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في الجامعة الأردنية إزاء أعمالهم وذلك من خلال تطبيق مقياس الرضا الوظيفي وتحليله فيما يخص العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والأمان في العمل والراتب وتوفير الظروف الملائمة للعمل والترقية ، وكذلك ببيان أثر الجنس ومكان العمل في مجالات الرضا الوظيفي وقد اشتمل مجتمع الدراسة على (795) شخصاً وهم العاملون في الجامعة الأردنية من حملة شهادة الدراسة الثانوية فما فوق باستثناء الهيئة التدريسية وأسهم في هذه الدراسة (278) شخصاً وتكونت أداة الدراسة من جزئين هما الجزء الأول ويضم المعلومات الشخصية (الجنس - مكان العمل) ، والجزء الثاني ويضم متغيرات الرضا الوظيفي والمجالات الخمسة لدى العاملين في الجامعة الأردنية وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي في مجالات العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والأمان في العمل وتوفير الظروف

**3- دراسة:** الشهري 2004 م ، بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية: الجنس - سنوات الخدمة - المؤهل العلمي - العمر - الراتب - الأمان الوظيفي - ظروف العمل - العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين - الترقية والتقدم في العمل، وتكونت عينة الدراسة من (233) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع الجمارك العاملين في منطقة الرياض . وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي :

1 - وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ (28.992) عند مستوى 1% ومعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة 1% إلى أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

2 - تتأثر الإنتاجية بمحيط العمل والترقية والارتباط بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا والراتب الذي يتقاضاه الموظفون غير المرضي حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقاً لقياس الرضا .

3 - أظهرت الدراسة عدم التزام الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين .

4 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث  
5 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، بمعنى : أنه كلما تقدم العمر قل الرضا .

6 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% لصالح ذوي المرتبات العليا .

7 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% يوضح زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% يوضح زيادة الرضا عند ذوي المؤهلات الدنيا .

4 - دراسة : إبراهيم 2007 م ، بعنوان: نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة كلية التجارة جامعة النيلين بالسودان، تهدف الدراسة إلى توضيح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظم للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1 - إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضيين بالأغلبية عن نظم الحوافز المطبقة في الجامعة .

2 - إجماع الموظفين على أن هناك العديد من السلبيات في نظم الحوافز المطبقة في الجامعة، مثل الشعور بعدم وجود حوافز وعدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين وعدم تطبيق الحوافز بالعدل وكذلك وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز .

و- أيضاً - أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية ، لذلك توصل الباحث إلى أن الحرمان من الحافز يؤدي إلى التأثير على درجة التعاون بين الزملاء وزيادة حدة الصراع داخل الجامعة وعلى الاستقرار فيها ( أحمد إبراهيم ، 2007 م )

5 - دراسة Kaurad Kumar 2008 م ، كانت بعنوان: مقارنة الرضا الوظيفي وضغوط العمل للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في مدارس إقليم البنجاب "باكستان، هدفت الدراسة لمقارنة الرضا الوظيفي وضغوط العمل للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب، وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج

الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة وقد تكونت عينة الدراسة من ( 200 ) ما بين معلم ومعلمة وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق في ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية وكانت الفروق لصالح معلمي المدارس غير الحكومية .

### الاجراءات المنهجية:

**منهج الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث رأى الباحث أن هذه الدراسة يمكن أن تعتمد على المنهج الوصفي في تحليل بياناتها وتفسيرها والوصول إلى تفسيرات ملائمة لها .

**مجتمع الدراسة :** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بكليتي الآداب والتربية بالأصابعة جامعة غريان والبالغ عددهم ( 214 ) موظفا بحسب البيانات العامة التي تحصل عليها الباحث من إدارة الكليتين التابعتين لجامعة غريان

الجدول رقم ( 1 ) يوضح عدد الموظفين حسب كل كلية

المجموع	إناث	ذكور	الكلية
200	35	165	الآداب
14	02	12	التربية

**عينة الدراسة :** تكونت عينة الدراسة من ( 50 ) ما بين موظف وموظفة من كليتي التربية والآداب وهم يمثلون مجتمع الدراسة الحالية.

**أداة الدراسة:** نظراً لتناول الموضوع من قبل بعض الباحثين واستخدام استبانات جاهزة فقام الباحث بتصميم استبانة مكونة من عشرين فقرة مقسمة على أربعة أبعاد لكل بعد خمس فقرات تمثل الرضا الوظيفي .

### أولاً - الصدق:

**صدق المحكمين:** قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والاختصاصيين لبيان قدرة كل عبارة على قياس ما وصف لقياسه ، وتبين بعد جمع الاستبانة من المحكمين أنهم قد أجمعوا على ملائمتها لقياس الأبعاد الأربعة وقد تم تعديل بعض الفقرات وإعادة ترتيبها إلى أن ظهرت الاستبانة في صورتها النهائية بالشكل المطلوب. صدق الاتساق الداخلي بما أن صدق الاتساق الداخلي يعني اتساق جميع فقرات المقياس بالسمة المعدة لقياسها ، وبما أن المقياس يحتوي على أربعة أبعاد حيث سجلت درجات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هي مبينة.



## الجدول رقم ( 2 )

البعد الأول الأجر الذي يتقاضه العامل عن عمله		
الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1 -	3.8	0.92
2 -	2.8	1.15
3 -	1.45	0.76
4 -	3.8	0.92
5 -	3.02	0.68

في حين سجلت فقرات البعد الثاني كما بالجدول رقم ( 3 )

البعد الثاني علاقة العامل مع الزملاء		
الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6 -	4.31	0.77
7 -	4.05	0.79
8 -	4.31	0.77
9 -	4.46	0.69
10 -	3.85	1.03

وقد سجلت درجات فقرات البعد الثالث كما بالجدول رقم ( 4 )

البعد الثالث الرضا بالعمل مقابل الأجر		
الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11 -	4.0	0.94
12 -	3.85	1.04
13 -	1.83	1.07
14 -	2.79	1.92
15 -	3.15	0.82

في حين سجلت درجات فقرات البعد الرابع كما بالجدول رقم ( 5 )

البعد الرابع المواظبة على العمل أثناء الدوام الرسمي		
الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
16 -	4.0	0.94
17 -	4.07	0.94
18 -	2.06	1.16
19 -	3.89	1.07
20 -	4.07	0.94

يتضح من خلال العرض السابق لدرجات فقرات المقياس عن كل بعد أنها جميعها مرتبطة بمحاورها التي تنتمي إليها فهي دالة إحصائياً عند ( 0.05 ) حيث بلغت ( 0.92 )  
**ثبات الأداة** : قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ حيث ظهر المعدل العام للثبات ككل أي لجميع الأبعاد الأربعة والبالغ ( 0.92 ) وهذا يمثل نسبة ثبات عالٍ للمقياس مما يجعل الباحث مطمئناً في تطبيق الاستبانة حيث الجدول رقم (6)  
 ( يوضح معامل ثبات كل بعد والنسبة الكلية للاستبانة).

معامل الثبات بواسطة ألفا كرونباخ	الأبعاد
0.85	الأجر الذي تتقاضاه عن عملك
0.74	علاقتك مع الزملاء
0.77	رضاك بالعمل مقابل الأجر
0.74	المواظبة على العمل أثناء الدوام الرسمي
0.92	الاستيلاء ككل

### تفسير النتائج:

**تفسير الفرض الأول:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير الأجر لدى عينة الدراسة، بعد التحليل أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بكليتي الآداب والتربية الأصابعة جاء مرتفعاً حسب إجابات العاملين على مقياس الرضا الثنائي (نعم - لا) حيث بلغ المتوسط الحسابي للأبعاد الأربعة علي الترتيب متوسط (3.8)، وانحراف معياري (0.92)، ومتوسط (4.46) بانحراف (1.03) ومتوسط (4.0)، وانحراف (1.29)، ومتوسط (4.07) وانحراف (1.16).

ومن خلال ذلك يتضح أن هناك علاقة موجبة، وهذا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي والأجر لدى أفراد عينة الدراسة وهذا ما يتفق مع (دراسة الشهرري) في وجود علاقة ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي ويعزي ذلك إلى ما يتحصل عليه الموظف من الأجر الذي بكل تأكيد راضٍ عنه . ويرى الباحث أن الأجور المجزية من شأنها أن تجعل الموظف يقبل على ما هو مناط به من عمل وفي تحسين الأداء داخل المؤسسة الخدمية .

**تفسير الفرض الثاني:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير متوسطات درجات العاملين على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (جامعي - متوسط) المتوسط الحسابي لتقييم الأداء حسب متغير المؤهل العلمي كما الجدول رقم (7)

مؤهل متوسط	مؤهل جامعي	تقيم الأداء
14.95	15.12	

بعد التحليل لاحظ الباحث أن درجات متوسطات العاملين أصحاب المؤهل الجامعي بلغت (15.12) في حين أن درجات متوسطات العاملين أصحاب المؤهل المتوسط بلغت (14.95) نلاحظ أن هناك تقارب في درجة متوسطات المؤهلين الجامعي والمتوسط مما يدل على عدم تأثير متغير المؤهل على أداء الموظفين بالكليتين . ويعزى ذلك إلى أن الأداء داخل المؤسسة يسير وفق نظم العمل من حيث تحليل العمل وتحليل الفرد وتوجيه الفرد حسب تخصصه وقدرته، وأن جانب الخبرة من شأنه أن يقوي الأداء بغض النظر عن المؤهل .

**تفسير الفرض الثالث:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) كما هو في الجدول رقم (8)

الذكور	الإناث	تقييم الأداء
14.87	15.03	

نلاحظ من خلال درجات متوسطات الذكور والإناث على تقييم الأداء للجنسين نجد أنه لا تباين بينهما ، وهذه النتيجة تتفق مع الفرضية بعدم وجود فروق حيث سجلت درجة متوسط الذكور ( 14.87 ) ، ودرجة متوسط الإناث ( 15.03 ) ، وهذا يتفق مع دراسة (العمرى) ، والتي نصت عن عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس .

### التوصيات:

- 1 - توفير المناخ المناسب للعاملين بشكل عام.
- 2 - اطلاع العاملين على نظم العمل بالمؤسسة الخدمية
- 3 - استخدام الوسائل السليمة في تقييم العاملين بموضوعية ومهنية بعيدة عن التحيز

### المقترحات:

- 1 - إجراء دراسات تشمل قطاعات الدولة غير التعليم
- 2- إعطاء دورات تدريبية من شأنها تحسين الأداء داخل المؤسسة .

## الهوامش :

- 1- حمد بن راشد سالم العبري، 2008 م ، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الإداريين في سلطنة عُمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تزوى ص 12.
  - 2- حنان عبدالرحيم الاحمدي، 2006 م ، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في السعودية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد 13 العدد (3) جامعة الكويت :308
  - 3- غيداء أحمد الفكي، 2018 م ، الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس ، رسالة ماجستير ، السودان ، ص: 10
  - 4- محمد سعيد أنور سلطان إدارة الموارد البشرية - دار الجامعة الجديدة للنشر - الإسكندرية - مصر، 2004 201:
  - 5- محمد أحمد سليمان وسوسن عبد الفتاح ، 2011 م ، الرضا والولاء الوظيفي ، دار زمزم ، عمان ص: 142، 140
- وغيرها من المصادر والمراجع التي استعان بها الباحث :
- 1 - أحمد عثمان إبراهيم، 2007 م ، نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي ، دراسة حالة كلية التجارة ، جامعة النيلين ، رسالة ماجستير ، السودان
  - 2 - بسام العمري ، 1995 م الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية ، مجلة دراسات للعلوم الإنسانية ، المجلد الثاني والعشرين ، العدد الخامس
  - 5 - سامي محمد ملحم ، 2005 م القياس والتقويم وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر ، الطبعة الثالثة ، عمان ، الأردن
  - 6 - عبداللطيف عبداللطيف ، 2001 م ، العلوم السلوكية في التطبيق الإدارية ، منشورات جامعة دمشق ، الطبعة الرابعة ، دمشق ، سوريا
  - 9 - محمد سعيد أنو سلطان ، 2004 م ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر
  - 10 - محمد الشوامرة ، 2006 م ، الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القدس المفتوحة
  - 11 - مريم بخاري ، 1986 م ، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى مكة المكرمة
- 12 - Kauri , send Kumar (2008), Comparative. Study of Government and nongovernment College Teachers in relation to job Satisfactio and job Stres . (ED502218) , online .Sumission ERIC