

"دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية-السودان"

إعداد الباحثين:

إشراقة زين العابدين مجذوب¹ - الفاضل تيمان إدريس² - أبو سفيان محمد البشير³ - أمل بشير شكرت الله⁴

1- أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية أقرأ التقنية - السودان.

2- أستاذ إدارة الأعمال المشارك - جامعة الجزيرة - السودان. elfadiltiman@gmail.com

الملخص:

تناولت الدراسة دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية في السودان. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية، بالإضافة إلى التعرف على دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي. تم اختيار عينة عشوائية بحجم (134) مبحوثاً من مجتمع الدراسة والبالغ حجمه (1750) من الموظفين والعمال. تم معالجة البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفروض لتحليل البيانات. تم التوصل إلى نتائج أهمها أن الموظفين والعمال راضون عن الوظيفة وعن طبيعة عملهم. وأنهم غير راضين عن بيئة العمل، لكن لا توجد علاقة بين عنصر بيئة العمل ورضا الموظفين والعمال. كذلك توصلت الدراسة إلى أن المبحوثين غير راضين عن الأجور والرواتب والحوافز المادية، وإن الرواتب والمكافآت المالية لا تتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به. إضافة إلى إن العوامل المادية تؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم توصيات، أهمها تحسين هيكل الرواتب والأجور، تحسين مستويات الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية، توفير الرعاية الصحية من قبل هيئة البحوث الزراعية للموظفين والعمال وكافة العاملين بالهيئة، وأخيراً، إجراء المزيد من البحوث في مجال الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي بالنسبة للفئات الوظيفية المختلفة في المؤسسات البحثية.

الكلمات المفتاحية: العوامل المادية، الرضا الوظيفي، الموظفين والعمال، هيئة البحوث الزراعية، السودان.

مقدمة:

تتجسد أهمية العنصر البشري في المنظمات في أنه من أهم عناصر الإنتاج التي تسهم في تنفيذ أنشطة المنظمة وتحقيق أهدافها، وأن أغلب هذه المنظمات تحاول أن تسخر كل مجهوداتها ومختلف وسائلها لتوفير اليد العاملة الجيدة والمؤهلة سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف أو الحرص على تدريبهم واكتسابهم المهارات المختلفة، حيث أن نجاح أي منظمة يقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى اليد العاملة لتجسيد ذلك في مستويات راقية من إمكانية العطاء والعمل على تطوير هذا العطاء للوصول إلى تحقيق درجة رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم. (محمد ويحي، 2016).

كما تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية في دورها في تمكين المنظمة من الحصول على العنصر البشري بالحجم والنوع المطلوب في ظل التغييرات التي تحدث في سوق العمل إذ يعد المورد البشري الركيزة الأساسية في نجاح وتقدم المنظمات من خلال ما يملكه من قدرات فكرية، ومهارات شخصية، وما يتمتع به من رغبة في العمل، وتمارس إدارة الموارد البشرية مجموعة من المهام التخصصية التي ترتبط بتخطيط الموارد البشرية واستقطابها وتمييزها وتحفيزها وتقويم أدائها والحفاظ عليها وصيانتها، فضلاً عن إيجاد البيئة الملائمة لتحفيزهم لتحقيق أهدافها، مما يساعدها على اكتساب الميزة التنافسية والنجاح. (غازي، 2011)، و (المقلي، 2005).

أوضح رفش والربيعي (2015) بأن الرضا الوظيفي يعتبر موضوعاً مهماً لكل من يعمل في المنظمات، ويعد من أكثر المتغيرات تكراراً في بحوث السلوك التنظيمي. إن المفهوم التقليدي للرضا هو شعور العامل إزاء وظيفته، ولا يعتمد الرضا على طبيعة المهمة فحسب، بل توقعات العامل من وظيفته. ويعتبر الرضا الوظيفي من وجهة نظر الكثيرين المتغير الأكثر شيوعاً الذي تم بحثه في السلوك التنظيمي، وهو مجموعة من العواطف والمعتقدات التي لدى الناس عن وظائفهم الحالية.

كما أبان الخزاعلة (2014) بأن الرضا الوظيفي يعد أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء التربية، وذلك لأن الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وينتج عنها الفائدة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.

مشكلة البحث:

إدارة المؤسسات البحثية هي إحدى المشكلات التي تواجه الإدارات المختلفة في التعامل مع مشاكل هذه المؤسسات بطريقة علمية وعادلة وحاسمة تقضي إلى رضا العاملين بها، مما سيزيد من الكفاءة والفعالية لهذه المؤسسات وزيادة عوائدها ومردودها على بيئتها ومحيطها. هناك عدد من مراكز البحوث في السودان تعمل في مختلف مجالات البحث العلمي، وتعتبر هيئة البحوث الزراعية من أهم تلك المؤسسات البحثية ولقد قدمت العديد من المنجزات البحثية والعلمية والتي ساهمت في دفع عجلة التنمية بالسودان بحسبان اعتماد البلاد على الثروات الزراعية مستفيدة من المزايا النسبية التي تتمتع بها.

أن هيئة البحوث الزراعية تسعى إلى تأسيس نظام بحثي متكامل قادر على الاستفادة من الفرص المتاحة ومواجهة التحديات والمعوقات المتزايدة للتنمية الزراعية المستدامة والاستجابة للمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحلية والإقليمية والدولية. وتقوم الهيئة بإجراء البحوث والدراسات العلمية والتطبيقية في المجالات الزراعية المختلفة واعتماد نتائجها ونشر مخرجاتها على مختلف الفئات المستفيدة عبر مراكزها ووحداتها المتخصصة ومحطاتها البحثية المنتشرة في مختلف مناطق البلاد الزراعية لتلبية احتياجات خطط التنمية الزراعية المستدامة في السودان. (Bashir, 2001).

إن هيئة البحوث الزراعية تضم فئات مختلفة من العاملين مثل (أستاذ باحث، أستاذ باحث مشارك، أستاذ باحث مساعد، باحث، مساعد باحث، والتقنيين والفنيين والموظفين والعمال)، والتي تعمل في مجالات بحثية متنوعة، بمختلف محطات البحوث المنتشرة في مناطق مختلفة في السودان، بالتالي كل فئة من هذه الفئات لها عوامل رضا وظيفي تختلف من الفئة الأخرى وكل من هذه الفئات لها طبيعة عمل مختلفة ولذلك تختلف حاجاتهم وتختلف عناصر الرضا الوظيفي التي تحقق لهم الإشباع مع العلم أن تركيزنا في هذا البحث على الموظفين والعمال دون غيرها من الفئات الأخرى. إن إشباع الحاجات بأنواعها المختلفة أصبح مشكلة شائكة، ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي في إشباع الحاجات المختلفة للموظفين وتحقيق طموحاتهم وسعادتهم في العمل الذي ينتمون له، فقد اهتم البحث بدراسة دور عناصر الرضا الوظيفي المادية التي تحقق الإشباع للحاجات المختلفة للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية، وعليه يحاول البحث الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. هل هناك رضا وظيفي للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية؟
2. ما هو دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للحاجات المختلفة للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية؟

أهداف البحث:

هدف هذا البحث إلى دراسة دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية في السودان وذلك من خلال دراسة الأهداف التفصيلية الآتية:

1. دراسة مدى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية.
2. دراسة دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية.
3. وضع أساس نظري وتطبيقي للبحوث المستقبلية حول الرضا الوظيفي، وعلاقته بمتغيرات أخرى، وفي مجالات تطبيقية أخرى.
4. تقديم مقترحات وتوصيات تساعد هيئة البحوث الزراعية والمؤسسات البحثية وغيرهما من المؤسسات ذات الصلة على تحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي، في ضوء النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

فرضيات البحث:

على ضوء مشكلة وأسئلة الدراسة وأهدافها تم تطوير الفرضيتان التاليتان:

1. تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة العمل يؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية.
2. العوامل المادية تؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذه الدراسة، من أهمية الفئة المستهدفة، والموضوع المراد دراسته، حيث أن الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية وهي فئة مهمة في كل أنشطة الهيئة إذ أنها تقدم كل الدعم والمساندة المطلوبة لتحقيق رؤية الهيئة وإنجاز استراتيجيتها وأهدافها المرسومة. الأمر الذي ينعكس إيجاباً على القطاع الزراعي في السودان من حيث تطوير وتحسين الإنتاجية، ورفع مستوى نوعية العمل، والخدمات التي تقدم لمنسوبي الهيئة وللمجتمع عامة. وما يبرر إجراء مثل هذه الدراسة، فضلاً عن كونها من الدراسات الأولى المتخصصة بمختلف مجالات الرضا الوظيفي لدى موظفي وعمال هيئة البحوث الزراعية، هو إمكانيتها في توفير قاعدة معلوماتية للإدارة عن عوامل الرضا وأسبابها ودوافعها، كما تكمن أهميتها في مساعدة مسؤولي الهيئة على تحديد أفضل السبل التي تحقق الرضا للموظفين والعمال وبقية الشرائح من باحثين وتقنيين في عملهم لتحقيق أهداف وفلسفة الهيئة بصورة فاعلة. يضاف إلى ذلك أن أهمية هذه الدراسة تأتي من كونها تحاول التعرف على العوامل التي تحقق الرضا وعدم الرضا للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية وهي واحدة من أهم المؤسسات في السودان بحسبان أنه من أكبر البلدان الزراعية في أفريقيا ويتمتع بمساحات وأراضي شاسعة صالحة للزراعة وكذلك يتمتع بمصادر مياه متنوعة مثل نهر النيل وروافده والأودية المنتشرة واحتياطيات المياه الجوفية الضخمة. وبحسب علم الباحثون ندرت الدراسات في مجال هذا البحث مما يفتح المجال لمزيد من البحوث والدراسات العلمية اللاحقة، كونه تناول قضايا الرضا الوظيفي في إحدى المؤسسات البحثية المهمة.

تنظيم البحث:

يقع هذا البحث في خمسة أجزاء، أولاً نجد المقدمة والتي تحتوي على المشكلة، والفروض، والأهداف، والأهمية، وهيكل البحث، وحدود البحث. ثم تغطية الأدبيات والدراسات السابقة في الجزء الثاني، بينما المنهجية في الجزء الثالث، وفي الجزء الرابع التحليل والمناقشة، بينما جاءت الاستنتاجات والتوصيات في الجزء الخامس والأخير.

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تناول دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية في السودان.
- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على الموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية في السودان.
- **الحدود الزمانية:** تمتد الدراسة من عام 2016 وحتى 2020.

2 / الأدبيات والدراسات السابقة:

1/2 الأدبيات:

في هذا الجزء من البحث سيتم تناول الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة والمتمثل في ماهية وأهمية الرضا الوظيفي وعوامل وخصائص الرضا المادية للموظفين.

1/1/2 ماهية وأهمية الرضا الوظيفي:

أوضح السامرائي (2013) بأن الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وقد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصوره الفرد الذي يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية وكان راضياً عن عمله والعكس صحيح.

إن الرضا الوظيفي يتناول مشاعر الفرد سواء كان يشغل وظيفة إدارية أو فنية إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به، وهذه المشاعر لها تأثيرات على الأداء الوظيفي. كما أن الرضا يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد وزيادة إنتاجيتهم، كما يساعد الإدارة على تصميم بيئة عمل تحفز العاملين على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وجهود العاملين بأقل وقت ممكن مما يؤدي إلى تحقيق الكفاءة في الإنتاجية وبالتالي نجاحها وتحقيق أهدافها المنشودة. (كوديل، 2018).

إن الرضا الوظيفي له أهمية كبيرة، لأنه يعتبر بشكل رئيسي مقياساً لفعالية الأداء، إذا كان الرضا العام للأفراد مرتفعاً سيؤدي ذلك إلى نتائج مرغوبة مماثلة لتلك التي تقصدها المنظمة عندما تزيد الأجر والرواتب أو عند تطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام

الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى ويؤدي إلى تقادم مشكلات العاملين وزيادة شكاواهم من أوضاع العمل وتوجيههم لإنشاء نقابات واتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي. (إدريس وآخرون، 2019)، و (كوديل، 2018).

أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء. كما إن الرضا الوظيفي ليس مهماً للموظفين فقط، وإنما لأصحاب المصالح أيضاً، لأنه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل دوران العمل. والمستوى العالي من الرضا الوظيفي يؤكد فعالية المنظمة ورفاهية الموظفين، بينما بالمقابل؛ تتحمل المنظمة تكاليف باهظة في حال واجهت انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بين موظفيها. ويؤثر الرضا الوظيفي على رغبة الأفراد في مشاركة ما لديهم من المهارات، والمعارف، والخبرات مع الآخرين. وقد وجد الباحثون أن زيادة الرضا الوظيفي للفرد يزيد من مشاركة المعرفة، والذي بدوره يؤدي إلى أداء أفضل. (محمد، 2014)، و(حريم، 2010) و(الزبيدي، 2010).

وأبان الخضرا وآخرون (2010) أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر الإيجابية أو السلبية يعبر فيها العاملون عن أعمالهم. أيضاً فإن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها، وبالمنظور التكويني لشخصيته.

أوضح أبو جديع (2010) أن الرضا الوظيفي للعاملين يعتبر من أهم مؤشرات الصحة 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، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة. كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به.

كما افاد رفش والربيعي (2015) بأن الرضا الوظيفي يلعب الرضا الوظيفي دوراً مهماً في التنمية المستدامة لأية منظمة، لأن خسارة المنظمة للموظف تعني خسارة للمؤسسات التي لا تقدر بثمن، وكذلك في القدرة التنافسية للمنظمة، كما يعد اتجاهاً مهماً يساعد المنظمة على التنبؤ بالسلوك، إذ يؤدي ارتفاع الرضا الوظيفي إلى انخفاض الشائعات في مكان العمل، وقلة الشكوى من جانب العاملين، ودرجة مقاومة التغيير، وانخفاض الصراع داخل المنظمة، كما يلعب دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة وهناك علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي وإدراك العدالة التنظيمية.

أشار الحنيطي (2000) إلى أنه يصعب تحقيق مستوى الإنتاج الرفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا، كذلك فإن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة إضافة إلى تدني

مستوى منتجاتها، وعليه فإن ثمة اتفاق أنه من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين والأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي.

يعتقد معظم العاملين أن العمل الجيد سيحقق لهم أهدافهم المنشودة إذ أن لدى كل فرد رغبة أصيلة تحته للقيام بعمله بشكل جيد مما يمكنه من تحقيق أهداف المنظمات التي يعملون بها، وبالتالي سيتحقق الرضا الوظيفي. ومن الجوانب الإيجابية التي يجب على الإدارة مراعاتها لتحقيق الرضا الوظيفي هي العمل على دعم القدرة الفنية والعقلية والصحية للعاملين وذلك بإتباع الأسس العلمية في سياساتها تجاه العاملين بدءاً من الاختيار السليم للعاملين بكل المستويات والتدريب المستمر على طرق الأداء والعمل على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وتوفير المستوى الصحي المناسب والإشراف المناسب على العاملين أثناء تأديتهم لوظائفهم مع توفير الأمن الوظيفي والصناعي بمواقع العمل. (غازي، 2011) و (اسماعيل، 2005).

2/1/2 عوامل وخصائص الرضا الوظيفي:

حسب (الخضرا وآخرون، 2010) يتأثر الرضا في المنظمات بشكل أساسي بأنواع المكافآت وقيمتها وتوقعات العاملين في الحصول عليها، ومن ثم فإن هناك عدة عوامل تسهم في هذا الأمر منها: خصائص العمل، العوامل التنظيمية والطبيعية وخصائص تتعلق بالفرد كشخصيته وقيمه واتجاهاته وإدراكه وجماعة العمل التي يعمل معها. بالنسبة لخصائص العمل كثير منها يؤثر في الرضا وهي وضوح الدور ويمثل الكيفية التي يفهم بها العاملون مهامهم ومسئولياتهم في المنظمة، ومدى ما يتيح العمل من تنوع واستقلالية ومسئولية.

وأبان إسماعيل (2005) بأن هنالك عدة عوامل مادية تؤثر في درجة الرضا عن العمل، وكلما كانت هذه المؤثرات والعوامل إيجابية، انعكست آثارها الإيجابية على العمل. وتتفاوت درجة الأثر من عامل إلى آخر بحيث تزيد أو تقل آثاره بقدر مستوى الدافع الذي يحدثه في الفرد. وقد أثبتت الدراسات أن العوامل المادية تؤثر في الرضا الوظيفي سلباً أو إيجاباً وتتمثل هذه العوامل في الأجور، الرواتب، العلاوات، البدلات، الحوافز، والمكافآت المادية.

تهتم الحوافز المادية بشكل أساسي بإشباع الحاجات الفسيولوجية للإنسان، إضافة للحاجات المرتبطة بالأمن والسلامة والاستقرار الوظيفي، والحاجات المتعلقة بالخدمات والرعاية الصحية وتحسين ظروف العمل وغيرها. ولذلك فالحوافز المادية تضم مجموعة كبيرة من الحوافز أبرزها الحافز المالي، الضمانات والاستقرار في العمل، بيئة العمل وساعاته والرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين. (البشير وآخرون، 2019)، (الخضرا وآخرون، 2010).

وأورد (عبد الغفار، 1989) بأن الحوافز المادية تعتبر من أهم الوسائل التي تزيد من اهتمام الفرد بالعمل وتحريك دوافعه الإيجابية. وبالرغم من أهميتها إلا أن هناك مثيرات أخرى لدوافع الأفراد وخاصة المتعلقة بالجوانب الاجتماعية وتحقيق الذات، ولقد أدركت العديد من المنظمات أهمية الحوافز المادية للعاملين في حثهم على العمل وخاصة العاملين في المستويات الدنيا.

كما عرف (حافظ، 2006) الحوافز بأنها مجموعة العوامل والأساليب التي تستخدم للتأثير في سلوك الأفراد العاملين وتحثهم على بذل جهد أكبر وزيادة الأداء كماً ونوعاً بهدف تحقيق أهداف المنظمة، وإشباع حاجات الفرد وتلبية رغباته لكي يصل الفرد إلى حالة من الرضا حتى يتولد لديه شعور بأن حصيلة جهوده وأنشطته ستعود إليه بالخير، إضافة إلى ما تحققه من نتائج ايجابية للمنظمة.

حسب (أبو جديع، 2010) يمكن أن تُحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد المفاهيم وطرق القياس:
أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء، وهذا يشير إلى عدم وجود اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:
غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي موضوع فردي لذا فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت إلى آخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.
- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:
نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا، لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.
- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:
يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه، ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.
- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:
يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند ذلك بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.
- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى:
إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى، وإذا أدى عنصر ما لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يفعل ذلك عند الآخر، وأن يكون له نفس قوة التأثير وذلك لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

6/1/2 قياس الرضا الوظيفي:

يستخدم البعض للتعبير عن الرضا الوظيفي بأنه الروح المعنوية ويستخدمها البعض كمصطلحين مترادفين، إلا أن الرضا يعود لاتجاهات ومشاعر الفرد بمفرده بينما يستخدم مصطلح الروح المعنوية ليصف المشاعر الكلية والاتجاهات لمجموعة من العاملين. فحينما نعبر عن الفرد نقول مدى رضاه عن العمل وحينما نعبر عن المجموعة نقول الروح المعنوية للعاملين. وقد عبر أحد علماء الإدارة عن ارتباط الروح المعنوية بإنتاجية العاملين بقوله إن الروح المعنوية المنخفضة لا يمكن أن تكون محصلتها إنتاجية عالية. (إسماعيل، 2005).

أورد (غازي، 2011) أن هناك مجموعة ترى وجود علاقة تبادلية بين الرضا في الحياة والرضا في العمل، وهناك بعض المتغيرات تؤثر في الرضا في الحياة كالأمن والصحة والحالة الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية. أما الرضا عن العمل فتؤثر عليه بعض المتغيرات كمدخلات العمل وهي الأجر، المكافآت، فرص الترقى، العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، والتوافق بين الفرد والوظيفة أي تناسب الوظيفة مع قدرات الفرد، والأمن الوظيفي.

أما المخرجات التي تنتج عن تحقيق رضا الفرد في عمله تتمثل في إتقان العمل وتحسينه بما يرضي الله سبحانه وتعالى، وإذا رضي الله عن العبد أدخله الجنة وبذلك يتحقق الإشباع الكامل بإذن الله تعالى.

يهتم المدراء بقياس الرضا الوظيفي إذ يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية. وهناك بعض المؤسسات التي تقوم بمسوحات دورية لقياس الروح المعنوية وتستعمل نتائج هذه المسوحات في بناء قراراتها الإدارية وتطويرها، وأكثر الطرائق غير المباشرة استعمالا لقياس الرضا الوظيفي هي الملاحظة، المقابلة، وقائمة الاستقصاء، ونظرا لأن طريقتي المقابلة والملاحظة تستلزمان وقتا كبيرا، فإن الاستبيانات هي أكثر الطرائق استعمالا لتقييم الرضا الوظيفي، وبالرغم من أن بعض الاستبيانات لا يعتمد عليها إلا أن البعض الآخر قد طورها واعتنى بتصميمها بحيث يمكن الاعتماد عليه كمقياس ملائم للرضا الجزئي والكلبي، كما إن فوائد استخدام مقاييس التقدير والاستبيانات، فتمثل في المحافظة على سرية الإجابات، وبخاصة عندما تكون العينة كبيرة، الأمر الذي يساعد على تجنب تشويش الإجابات، وتحريفها، خشية انتقام الإدارة. (حلمي، 2013)، و(محيسن، 2004).

يمكن استنباط بعض المؤشرات المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي من تحليل معدلات دوران العمالة، الغياب، التظلمات (الشكاوى). والتحليل السليم للرضا الوظيفي، والذي يقود إلى تشخيص أسباب أي مشكلة، يمكن إنجازها بإجراء مسح لاتجاهات العاملين مما يوفر معلومات عامة عن الاتجاهات والأحاسيس يمكن على ضوءها إعداد السياسات اللازمة، ويوفر معلومات خاصة عن ميول العاملين، وإعطاء إنذار مبكر عن مواقع المشاكل محتملة الحدوث، ومقارنة معنويات العاملين في أجزاء المنظمة المختلفة، وتقييم الأنشطة التدريبية، وإتاحة الفرصة للأفراد للتعبير عن آرائهم. لذا تعتبر مسح الاتجاهات في حد ذاتها وسيلة لزيادة الرضا الوظيفي طالما أن العاملين لم يحسوا بالإحباط نتيجة لعدم اتخاذ القرارات اللازمة بواسطة الإدارة بعد المسح. (المقلي، 2005).

2/2 الدراسات السابقة:

تم استعراض العديد من الدراسات التي تناولت باهتمام الرضا الوظيفي في بيئات مختلفة منها، وتناولت عوامل الرضا المختلفة من زوايا وأبعاد مختلفة حسب وجهة نظر الباحثين.

1/2/2 دراسة إدريس وآخرون (2019) بعنوان: "دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للفنيين في هيئة البحوث الزراعية - السودان".

تناولت الدراسة دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للفنيين في هيئة البحوث الزراعية في السودان. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للفنيين بالمؤسسات البحثية، بالإضافة إلى التعرف على دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للفنيين والفنيين بالمؤسسات البحثية. اتبع المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة. تم اختيار عينة عشوائية بحجم (129) مبحثاً من مجتمع الدراسة والبالغ حجمه 392 من الفنيين. تم معالجة البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفروض لتحليل البيانات. تم التوصل إلى نتائج أهمها أن الفنيين راضون عن الوظيفة وعن طبيعة عملهم. وأنهم غير راضين عن تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة عملهم. كذلك توصلت الدراسة إلى أن المبحوثين غير راضين عن بيئة العمل وعن الأجور والرواتب والحوافز المادية. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم توصيات، أهمها تحسين الهيكل الرواتب والأجور، تطوير وتأهيل الفنيين بهيئة البحوث الزراعية داخليا وخارجيا، وأخيرا، إجراء المزيد من البحوث في مجال الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي بالنسبة للفئات الوظيفية المختلفة في المؤسسات البحثية.

2/2/2 دراسة البشير وآخرون (2019) بعنوان: "دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية - السودان".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للباحثين بالمؤسسات البحثية، بالإضافة إلى التعرف على دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للباحثين بالمؤسسات البحثية. اتبع المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة. تم اختيار عينة عشوائية بحجم (129) مبحثاً من مجتمع الدراسة والبالغ حجمه 600 باحث. تم معالجة البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفروض لتحليل البيانات. تم التوصل إلى نتائج أهمها أن الباحثين راضون عن طبيعة عملهم. كذلك توصلت الدراسة إلى أن المبحوثين غير راضين عن بيئة العمل وعن الأجور والرواتب والحوافز المادية، بالإضافة إلى عدم كفاية تمويل البحث العلمي. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم توصيات، أهمها تحسين بيئة العمل والعمل على زيادة الأجور والرواتب والمكافآت المالية لكافة العاملين بالهيئة، فضلا عن التوزيع العادل للباحثين بتعيينهم في المحطات الريفية وتشجيعهم على العمل فيها مع تزويدها بكافة الاحتياجات اللازمة للبحث العلمي، وأخيرا، إجراء المزيد من البحوث في مجال الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي بالنسبة للفئات الوظيفية المختلفة في المؤسسات البحثية.

3/2/2 دراسة عثمان (2017) بعنوان: " دور الرضا الوظيفي في أداء العاملين - دراسة حالة بنك أم درمان الوطني، كوستي وربك في الفترة 2013 إلى 2016".

هدف البحث إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي في أداء العاملين، دراسة حالة بنك أم درمان الوطني (كوستي - ربك، تم طرح مشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيس ألا وهو ما دور الرضا الوظيفي في أداء العاملين، وتم اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية من هذا التساؤل منها، ما هو دور الحوافز المعنوية في أداء العاملين ببنك أم درمان الوطني؟ ما دور الحوافز المادية في أداء العاملين ببنك أم درمان الوطني؟ واختبر البحث ثلاثة فرضيات على النحو التالي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين ببنك أم درمان الوطني، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وأداء العاملين ببنك أم درمان الوطني، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل وأداء العاملين ببنك أم درمان الوطني، وتم استخدام المنهج التاريخي لسرد الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث والمنهج الوصفي لتوصيف الظواهر المرتبطة بالدراسة والمنهج الاستنباطي، إضافة إلى المنهج الاستقرائي والتحليل الإحصائي وتم جمع المعلومات بواسطة الاستبانة لعينة من العاملين ببنك أم درمان الوطني بلغت 30 موظف. وتوصل البحث إلى عدد من النتائج منها، رفع الروح المعنوية يزيد في معدلات الأداء، تهتم إدارة البنك بالمشاركات الاجتماعية وسط العاملين، يعمل البنك على مشاركة العاملين في عمليات المناشط الاجتماعية المقدمة، كما قدم توصيات منها، الاهتمام برفع الروح المعنوية بما يزيد في رفع معدلات الأداء، اهتمام إدارة البنك بالمشاركات الاجتماعية وسط العاملين، تطوير نظام الحوافز في البنك بشكل دوري، واختتم البحث بمقترح لدراسات مستقبلية للباحثين وذلك لسد الفجوة التي لم يتمكن الدارس من الإحاطة بها.

4/2/2 دراسة البليهد (2014) بعنوان: " مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وتم استخدام استبانة مكونة من جزئين، الجزء الأول خاص بالمعلومات الشخصية، والجزء الثاني خاص بمقياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره، تكونت عينة الدراسة من (146) موظفة إدارية. أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا عن العمل لدى الموظفين كان بشكل عام بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات كالفئة العمرية، نوع الوظيفة، المرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وذلك قد يعود إلى اتساق بين الموظفين وعملهم في مكان واحد ومناخ تنظيمي واحد، وتطبق عليهن نفس الأنظمة واللوائح. أوصت الدراسة بضرورة توفير فرص المشاركة في الدورات التدريبية التي تحسب في الترقية، وعقد اتفاقية مع معهد الإدارة لإقامة هذه الدورات داخل الحرم الجامعي، كما أوصت الدراسة ببناء نظام حوافز فعال للموظفات الإداريات مبني على احتياجاتهن.

5/2/2 دراسة الخزاعلة (2014) بعنوان: "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية".

هدفت هذه الدراسة التعرف على مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفياً، وقد تكونت عينة الدراسة من (179) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي، وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل وذلك لصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداة والأداة ككل، وبينت نتائج الدراسة -أيضاً- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، والذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند استخدام اختبار شيفية للمقارنات البعدية تبين أن الفروق جاءت لصالح أصحاب الخبرة الأقل من 5 سنوات، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في جميع مجالات الأداة والأداة ككل.

6/2/2 دراسة حجازين والقبيلات (2010) بعنوان: "درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية، عن الخدمات المقدمة لهم من الوزارة. استخدمت الدراسة الاستبانة لاستطلاع عينة الدراسة المكونة من (44) فقرة لقياس درجة رضا متلقي الخدمة من العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم، وقد استخدم فيها مقياس ليكرت الخماسي، واعتمدت الدراسة في بناء الاستبانة على الأطر النظرية والدراسات السابقة لدرجة رضا العاملين. بينت النتائج إن أفضل الخدمات المقدمة للعاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في مجال السياسات والتشريعات وهي تعريف العاملين بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والتشريعات التربوية، في حين كانت درجة رضاهم متدنية عن وضع الوزارة أسوأ واضحة لتولي المناصب القيادية، وسعي الوزارة لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب. كما أظهرت النتائج إلى أن أفضل الخدمات المقدمة للعاملين الإداريين في مجال بيئة العمل وهي تحديد الوصف الوظيفي لكل موظف وتبسيط الإجراءات وتوفير المعلومات والتسهيلات المادية والتكنولوجية للعاملين. وفي مجال الحوافز المادية والمعنوية بينت النتائج إن أفضل الخدمات المقدمة للعاملين الإداريين هي إيفادهم للبعثات لنيل الدرجات العلمية. أوصت الدراسة بضرورة توفير فرص للموظفين للحراك الوظيفي إلى مواقع متقدمة وتوفير فرص متكافئة وعادلة في التعامل

مع العاملين، كما أوصت بتفعيل الأسس والمعايير لتقييم العاملين وزيادة الحوافز المادية والمعنوية والمهنية للعاملين، وزيادة الأمن والاستقرار والعمل على رفع المكانة الاجتماعية والاقتصادية للعاملين.

7/2/2 دراسة السقا (2010) بعنوان: "مدى رضا العاملين في مؤسسات القطاع العام في قطاع غزة عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوظائف العمومية في قطاع غزة، وزارة الشؤون الاجتماعية، عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة لاستطلاع آراء عينة الدراسة من العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية بمحافظة غزة والبالغ عددهم (238). أظهرت النتائج أن الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة منخفض ومدني، ومعظم الموظفين ليس لديهم دراية بنظام التعويضات المالية الحكومية مما أثر سلباً على الرضا الوظيفي، وذلك بسبب وجود خلل في طرق وآليات تطبيق نظام التعويضات المالية التي حددها قانون الخدمة المدنية المعدل. كذلك أظهرت الدراسة عدم الرضا عن ملائمة العلاوة الإضافية المصروفة على المعاش وحجم المساهمة الحكومية المصروفة في التأمين والمعاش. عموماً توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا لدى الإناث أقل من الذكور فيما يتعلق بنظام التقاعد ونهاية الخدمة. قدمت الدراسة عدة توصيات منها ضرورة مراجعة وتقييم النظم والآليات والتطبيقات المتعلقة بمزايا التقاعد ونهاية الخدمة، وترسيخ مبادئ العدالة والمساواة وتوعية الموظفين بالسياسات الإدارية ولوائح العمل، إضافة إلى ضرورة وجود نظام خاص لمعالجة مشاكل وشكاوى الموظفين.

8/2/2 دراسة الشمري (2009) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الصناعي في مؤسسة الخفجي والتعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين وقياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى العاملين. اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي بالإضافة إلى أسلوب الملاحظة وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من (30) موظف من الموظفين العاملين في مؤسسة الخفجي تم توزيع الاستبانة عليهم. توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير فعال لكل من الحوافز، والرئيس المباشر، وطبيعة الوظيفة، والتدريب، وزملاء العمل على الرضا الوظيفي (العوامل مرتبة تنازلياً حسب قوة تأثيرها)، وأن هناك تفاوت في مدى أهمية كلا من الحوافز، والرئيس المباشر، والولاء، وطبيعة الوظيفة والتدريب، وزملاء العمل، وبيئة العمل على الرضا الوظيفي (ترتيب تنازلي)، وأن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وكل من الإنتاجية والولاء، بينما هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وكل من نسبة الغياب ومعدل دوران العمل. أوصت الدراسة بأنه يجب على الشركة أن تقوم بعمل برنامج لتطوير الموظفين، وتشجيعهم على إتمام دراساتهم الجامعية حيث أن نسبة كبيرة من الموظفين ممن لا يحملون مؤهلات جامعية وبالتالي يمكن أن يشعر الموظف برضا حول الطموح الذي يحققه له عمله، كما يجب على الشركة أن تضع خطة تدريب للموظفين، وتقوم بعمل دورات تدريبية بشكل منتظم لهم لأن هذه الدورات تشعر العامل بأهميته، وتجعله دائم التجديد والإبداع.

9/2/2 دراسة عويضة (2008) بعنوان: "أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين".

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تطوير وتحسين مستوى الولاء لدى العاملين، مع تحليل وتحديد مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين من خلال ربطه بعناصر الرضا الوظيفي، وتتمثل منهجية البحث في استخدام المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى ان هناك مستوى جيد نسبياً مع وجود علاقة إيجابية بين عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بالعمل في المنظمة وبين العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للموظفين في أعمالهم ومنظماتهم الأخرى. أوصت الدراسة بضرورة القيام بتعزيز الرضا الوظيفي من خلال العمل على تحسين نظام الأجور ووضع الحوافز، كما أوصت بوضع نظام عادل لتقييم أداء الموظفين والعمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين ووضع نظام خاص يعالج شكاوى المتظلمين، وتطبيق نظام الترقيات بالصورة المثلى.

10/2/2 دراسة أبو رمضان (2004) بعنوان: "قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم الجامعي في قطاع غزة، وذلك بتحليل وقياس الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات من خلال متغيرات الدراسة وهي ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والراتب والحوافز، وذلك وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، سنوات الخبرة. ومتغيرات أخرى بيئية كطبيعة العمل ومكان العمل. وقد بلغ مجتمع الدراسة (1673) موظف وموظفة في أربعة جامعات وهي الأزهر، الإسلامية، الأقصى والقدس المفتوحة، حيث اشتملت على الأكاديميين والإداريين، وتم اختيار عينة مكونة من (325). توصلت الدراسة إلى ان أكثر عناصر الرضا أهمية للعاملين هو الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، يليها الراتب الشهري وأقلها في تحقيق الرضا ظروف العمل. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير العمر، عدد الأبناء، طبيعة العمل، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. أوصت الدراسة بضرورة تفعيل نظام الحوافز الموجود في الجامعات وذلك بالاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، كما أوصت بإعادة النظر في سلم الرواتب والعمل على تحسين مستوى الرواتب بحيث تتفق مع متطلبات الحياة المعيشية.

3/ منهجية البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية في السودان، بمحطاتها المختلفة وهي (27) محطة بحوث زراعية و(14) من المراكز البحثية المختلفة موزعة في العديد من مناطق السودان حسب بيئاتها ونظمها الزراعية المختلفة، وتشمل تلك الفئات الباحثين بدرجاتهم العلمية المختلفة وهي أستاذ باحث، وأستاذ باحث مشارك، وأستاذ باحث مساعد، وباحث، ومساعد باحث، والتقنيين، والفنيين، والموظفين والعمال، العدد الكلي للعاملين بهيئة البحوث الزراعية في السودان بمختلف شرائحهم هو (3350). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف موضوع الدراسة ويعبر عنه بكل دقة كما وكيفا. تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من

(134) مبحثاً من الموظفين والعمال والبالغ إجمالي عددهم (1750)، وقد تم استعادتها بنسبة (100.0%). وتمثلت الأداة المستخدمة في جمع المعلومات الأولية في استبانة صُممت لجمع المعلومات من عينة الموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية بالسودان. واحتوت الاستبانة على الجوانب الديموغرافية مثل العمر والنوع، وكذلك البيانات الوظيفية واشتملت على المؤهل العلمي والوظيفة وسنوات الخبرة. وشمل الجزء الأخير من الاستبيان على محاور أساسية يدور حولها موضوع البحث حيث كان محورها الأول يتعلق بالتغير التابع وهو مدى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية، واحتوى المحور الثاني والثالث على عناصر الرضا الوظيفي المتمثلة في العوامل المادية، وللتأكد من مصداقيتها تم إجراء صدق تحكيمي لإستمارة الاستقصاء عن طريق عرضها علي مجموعة من المختصين وذوي الخبرات بهيئة البحوث الزراعية وبعض أساتذة الإدارة والإحصاء ببعض الجامعات السودانية ومع تضمين الملاحظات بالحذف والتعديل والإضافة في الاستبانة خرجت بصورتها النهائية متوافقة مع فرضيات البحث. أما فيما يتعلق بثبات المقياس فقد اعتمد على (Alpha Cronbach) كأداة بغرض قياس الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبيان لمعرفة درجة ثبات استجابات المبحوثين، وقد بلغت قيمة ألفا كورنباخ 0.92 وهي نسبة أعلى من قيمة الحدود الدنيا والتي تبلغ 0.60. وتم توزيع الاستبانات بواسطة ستة وعشرون من المرشدين الزراعيين بعد تدريبهم علي كيفية اختيار الشرائح والطريقة التي يتم بها ملء الاستبانات. وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج يمكن من خلالها التحقق من صحة الفرضيات المختلفة. ولدراسة العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث لتحديد وجود علاقة معنوية بينها تم استخدام اختبار (Chi-square).

*إحصائية كا تربيع (χ^2) تحسب من خلال المعادلة:

$$(\chi^2) = \sum_{R-1}^R \sum_{C-1}^C (Orc - Erc)^2 / Erc$$

بحيث:

التكرار المشاهد في الصف r والعمود c = Orc

التكرار المتوقع في الصف r والعمود c = Erc

ونرفض فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة بين المتغيرين إذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05%.

بينما تم جمع البيانات الثانوية للدراسة من مصادر تمثلت في المراجع، المصادر، الأوراق العلمية، منشورات هيئة البحوث الزراعية، البحوث والدراسات السابقة، الدوريات، التقارير والشبكة العنكبوتية الدولية.

4/ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

في هذا الجزء من البحث سيتم إجراء تحليل مفصل للبيانات الخاصة بالموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية بحسب إفاداتهم، وذلك من خلال المعالجات الإحصائية التي تم إجراؤها ومن ثم مناقشة النتائج وتحديد مدى الدلالة الإحصائية.

1/4 وصف وتحليل البيانات الديمغرافية لعينة الموظفين والعمال:

جدول (1) التوزيع الديمغرافي لعينة التقنيين والفنيين

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	57	42.5
	أنثى	77	57.5
	المجموع	134	100.0
العمر	أقل من 30	9	6.7
	30 - 49	82	61.2
	أكبر من 50	43	32.1
	المجموع	134	100.0
المؤهل العلمي	أبي	5	3.7
	أساس	23	17.2
	ثانوي	52	38.8
	جامعي	53	39.6
	فوق الجامعي	1	0.7
	المجموع	134	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنة	22	16.4
	من 5 سنة الى 10 سنة	25	18.7
	من 10 سنة الى 15 سنة	36	26.9

39.8	51	أكثر من 15 سنة	
100.0	134	المجموع	

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2020).

يتضح من جدول (1) أن أكثر من نصف الباحثين من عينة الدراسة ونسبة 57.5% من الإناث، بينما يمثل الذكور نسبة 42.5% من عينة الدراسة مما يدل على أن النسب متقاربة في توزيع الذكور والإناث من الموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية.

كذلك يتضح من جدول (1) أن نسبة 6.7% من عينة الدراسة من الموظفين والعمال أعمارهم أقل من (30) سنة وهي نسبة قليلة جداً، بينما أغلبية الباحثين ونسبة 61.2% أعمارهم من 30 - 49 سنة، بينما نسبة 32.1% من عينة الدراسة أعمارهم فوق الخمسين عاماً. كما يُلاحظ أن أغلبية الباحثين هم من الفئات العمرية المتوسطة من (30 - 49) سنة.

يُلاحظ من الجدول (1) أيضاً أن غالبية أفراد العينة ونسبة 39.6% لديهم مؤهل جامعي، بينما من لديهم مؤهل ثانوي من الموظفين والعمال بلغت نسبتهم 38.8%. وكانت نسبة 17.2% من العينة من حملة مؤهل مرحلة الأساس. بينما بلغت نسبة من لديهم مؤهل فوق الجامعي 0.7% وهي ضئيلة جداً. ويمكن ملاحظة أن أغلب الموظفين والعمال تعليمهم ثانوي وجامعي بنسبة 78.4% وهي الغالبية العظمى من عينة الدراسة. كذلك يمكن ملاحظة ضآلة نسبة من يحملون مؤهل فوق الجامعي ويتمثل في فرد واحد فقط من عينة الدراسة. وأقلية قليلة جداً منهم تعليمهم فوق الجامعي وجزء منهم تعليمهم ثانوي. أما جميع العمال تعليمهم ثانوي وأساس والقليل منهم أمي.

استناداً على جدول (1) يمكن ملاحظة أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة (39.8%) من أصحاب الخبرة لأكثر من خمسة عشر عاماً يعملون بالمحطات المختلفة لهيئة البحوث الزراعية، مما يدل بأن لهم خبرة طويلة في مجال الهيئة المختلفة، الأمر الذي يمكن أن يؤثر في زيادة علاقتهم السنوية وبالتالي رضاهم الوظيفي. من ثم تأتي نسبة خبرة الباحثين من عشر سنوات إلى أقل من خمسة عشر سنة ونسبة 26.9%. ثم تليها خبرة الباحثين من خمسة سنوات إلى أقل من عشر سنوات والذين بلغت نسبتهم 18.7%. ثم تأتي أخيراً نسبة خبرة الباحثين ممن هم أقل من خمسة سنوات والذين بلغت نسبتهم 16.4%، ويعني ذلك أن هيئة البحوث الزراعية تسعى دوماً إلى توظيف الكوادر الشابة بالمؤسسة للاستفادة من طاقاتهم للنهوض بالمجال البحثي والزراعي محلياً وإقليمياً. وكذلك تستفيد الهيئة من الباحثين ذوي الخبرة الطويلة في مجال العمل.

2/4 مدى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال:

في هذا الجزء سيتم تناول محاور الدراسة الأساسية المتمثلة في مدى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالإضافة إلى تناول العوامل المادية بكل متغيراتها. من ثم مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إذ تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لتحديد التوجه العام لاستجابات عينة الدراسة من الموظفين والعمال.

جدول رقم (2) آراء أفراد العينة من الموظفين والعمال حول مدى الرضا الوظيفي

العبارة	مستوى الرضا					الوسط الحسابي	الاتجاه العام للرضا
	راضي جدا	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي إطلاقاً		
1	36.6%	38.1%	9.7%	6.7%	9.0%	3.87	راضي
2	33.6%	44.0%	11.9%	6.0%	4.5%	3.96	راضي
3	23.9%	29.9%	9.0%	24.6%	12.7%	3.28	محايد

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

يتضح من الجدول (2) والمتعلق بآراء أفراد العينة من الموظفين والعمال عن مدى رضاهم عن الوظيفة التي يشغلونها حالياً، فإن 74.7% من عينة الدراسة أجابوا بالرضا. في حين أن 15.7% أجابوا بعدم الموافقة عند سؤالهم نفس السؤال. أما نسبة من كانوا على الحياد من عينة الدراسة بلغت 9.7%. كما نجد أن الوسط الحسابي بالنسبة لسؤال مستوى الرضا عن وظيفتك قد بلغ 3.87 وكان التوجه العام لآراء عينة الدراسة لهذا المحور الرضا.

كما تم سؤال عينة المبحوثين عن مستوى الرضا عن طبيعة عملك، فقد أجاب 77.6% بالرضا، بينما بلغت نسبة غير الراضيين على ذات السؤال 10.5%. في حين أن 11.9% أجابوا بمحايد. كما بلغ الوسط الحسابي 3.96 وعليه فإن التوجه العام للمحور الثاني هو الرضا.

فيما يتعلق بالسؤال الثالث والأخير وهو عن مستوى الرضا عن أن مؤهلك العلمي يتناسب مع طبيعة عملك فإن 53.8% كانت إجابته الموافقة. في حين بلغت نسبة من أجابوا بعدم الموافقة لنفس السؤال 37.3% من عينة الدراسة. في حين أن أفراد العينة التزموا جانب الحياد فيما يخص تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة عمل المبحوثين بنسبة بلغت 9%. وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا السؤال 3.28 وباتجاه عام وهو الحياد.

كما يمكن ملاحظة أن أهم عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي مدى الرضا عن طبيعة عمل المبحوثين من الموظفين والعمال، تليها في الأهمية عبارة الرضا عن الوظيفة عموماً، أخيراً من حيث الأهمية العبارة المتعلقة بتناسب المؤهل العلمي مع طبيعة عمل المبحوثين، وذلك بمتوسطات بلغت 3.96، 3.87، و 3.28 على التوالي.

جدول (3) اختبار χ^2 (كاي تربيع) للعلاقة بين طبيعة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال

الرقم	البيان	قيمة χ^2 (كاي تربيع)	المعنوية
1	وظيفةك عموماً	7.457	0.114
2	طبيعة عملك	4.054	0.399
3	تناسب مؤهلك العلمي مع طبيعة عملك	12.129	0.016

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

للمزيد من تأكيد صحة النتائج التي وردت بجدول (2) والخاص بأراء أفراد العينة من الموظفين والعمال حول مدى الرضا الوظيفي، وفيما يتعلق بالعناصر الهامة والتي تدل على مدى وجود علاقة بين مكونات طبيعة عمل عينة المبحوثين من التقنيين والفنيين مع مستوى الرضا الوظيفي. سننتقل في هذا الجزء إلى اختبار العلاقة الارتباطية بين متغيرات الفرضية الأولى، والتي تنص على: تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة العمل يؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال.

لتوضيح العلاقة الارتباطية بين طبيعة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال، تم استخدام إحصائية كاي تربيع (χ^2) كما هو موضح في جدول (3) حيث يتضح من جدول (3) أن قيمة كاي تربيع 7.457، و 4.054، و 12.129 للسؤال الأول، والثاني، والثالث على التوالي، وكانت ومستوى الدلالة الإحصائية 0.114، و 0.399، و 0.016 على التوالي وتشير دلالات النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة العمل والرضا الوظيفي للموظفين والعمال، حيث كانت معنوية الاختبار 0.016 وهو أقل من ($\alpha = 0.05$). أما الوظيفة عموماً وطبيعة العمل ليست لها علاقة ذات دلالة إحصائية مع الرضا، حيث كانت معنوية الاختبار 0.114، و 0.399 على التوالي وهي أكبر من ($\alpha = 0.05$). عليه يمكن استنتاج أن الموظفين والعمال راضون عن طبيعة عملهم ووظيفتهم عموماً ولكن ليست لها علاقة برضاهم الوظيفي. بينما تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة عملهم لها علاقة برضاهم الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (إدريس وآخرون، 2019) حيث توصلوا إلى أن التقنيين والفنيين غير راضين عن تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة عملهم، وهذا العنصر له علاقة برضاهم الوظيفي. أي أن التقنيين والفنيين راضون عن الوظيفة عموماً وعن طبيعة عملهم ولكنهم غير راضين عن تناسب المؤهل العلمي مع طبيعة عملهم. كذلك تتفق مع ما توصل إليه (البشير وآخرون، 2019) حيث توصلوا إلى أن غالبية المبحوثين من الباحثين راضون عن طبيعة عملهم، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة

العمل ومستوى الرضا الوظيفي للباحثين. كذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة (عثمان، 2017) والتي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وأداء العاملين، وكذلك وجود علاقة بين تحسين بيئة العمل وأداء العاملين. أيضا تتفق هذه النتيجة مع دراسة (إبراهيم وعجرمة، 2014) والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة دالة بين تأمين بيئة العمل، والرضا الوظيفي ببعديه، الرضا عن العمل والرضا عن علاقات العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عوض الله، 2012) والتي توصلت إلى أن أفراد البحث راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفي وأن هناك علاقة ارتباطية بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا عن بيئة العمل. كما لم تتفق هذه الخلاصة مع دراسة (حمدي وحمداوي، 2011) التي توصلت إلى عدم رضا هيئة التدريس بجامعة الأنبار عن ظروف وبيئة العمل. وكذلك لم تتفق مع نتائج دراسة (حمداوي وبخوش، 2011) التي توصلت إلى عدم رضا الأستاذ الجامعي عن ظروف العمل مثل المرافق الضرورية. إضافة إلى عدم اتفاقها مع دراسة (المحتسب وجلعود، 2006) التي توصلت إلى عدم الرضا عن بيئة العمل من حيث إجراءات السلامة ومكان العمل.

3/4 دراسة العلاقة بين العوامل المادية ورضا الموظفين والعمال:

لدراسة العلاقة بين العوامل المادية ورضا الموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية، تم طرح أسئلة على المبحوثين تحتوي على عبارات حسب مقياس ليكرت الخماسي وتتمثل هذه العبارات في مكونات بيئة العمل، نظام الأجور والمرتببات والحوافز، كما تم تحليل هذه العبارات عن طريق التحليل الوصفي باستخدام الجداول التكرارية والنسب المئوية، واختبارات الفروض عن طريق اختبار كاي تربيع كما سيرد في هذا الجزء من الدراسة.

1/3/4 بيئة العمل:

سوف تناول هذا العنصر بتحليل بيئة العمل المادية بالنسبة للموظفين والعمال ومدى رضاهم عن هذا العنصر، وتحتوي بيئة العمل على بعض المكونات المتمثلة في التهوية والإضاءة في مكان العمل، إجراءات الأمن والسلامة، إجراءات الأمن والسلامة والرعاية الصحية المقدمة للعاملين، وتوفر التقنيات اللازمة لأداء العمل، وانسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية.

جدول رقم (4) آراء أفراد العينة من الموظفين والعمال حول بيئة العمل

الاتجاه العام للرضا	الوسط الحسابي	مستوى الرضا					العبارة
		غير راضي إطلاقاً	غير راضي	محايد	راضي	راضي جداً	
راضي	3.43	%12.7	%20.9	%7.5	%28.4	%30.6	1 التهوية في مكان العمل
راضي	3.57	%12.7	%15.7	%5.2	35.1	%31.3	2 الإضاءة في مكان العمل
محايد	3.16	%14.9	%20.1	%17.2	%29.1	%18.7	3 إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل
غير راضي	2.30	%27.6	%38.8	%14.2	%14.9	%4.5	4 الرعاية الصحية المقدمة للعاملين بالهئية
محايد	2.96	%15.7	%26.1	%19.4	%24.6	%14.2	5 توفر التقنيات اللازمة لأداء عملك
محايد	2.77	%14.2	%31.3	%26.1	%20.1	%8.2	6 انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

من خلال الجدول (4) والخاص بآراء أفراد العينة من التقنيين والفنيين حول بيئة العمل يمكن ملاحظة أن 59% من عينة الدراسة أجابوا بالرضا عن التهوية في مكان العمل. بينما أجاب 33.6% بعدم الموافقة على نفس السؤال. بينما من كانوا على الحياد بلغت نسبتهم 7.5%. كما نجد أن الوسط الحسابي بالنسبة لسؤال مستوى الرضا عن التهوية في مكان العمل قد بلغ 3.43 وكان التوجه العام لآراء عينة الدراسة لهذا المحور الرضا.

وعند سؤال عينة الدراسة عن مستوى الرضا عن الإضاءة في مكان العمل، فقد أجاب 66.4% بالموافقة، بينما بلغت نسبة غير الموافقين على نفس السؤال 28.4%. في حين أن 5.2% أجابوا بمحايد. كما بلغ الوسط الحسابي 3.57 وعليه فإن التوجه العام للمحور هو الرضا.

أما فيما يتعلق بسؤال الموظفين والعمال عن مستوى الرضا عن إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل فإن 47.8% أجابوا بالموافقة. في حين بلغت نسبة من أجابوا بعدم الموافقة على ذات السؤال 35% من عينة البحث. بينما من كانوا على الحياد بلغت نسبتهم 17.2%. وعليه فقد كان التوجه العام لآراء عينة الدراسة في هذا المحور هو الحياد بوسط حسابي مقداره 3.16.

وعند سؤال المبحوثين عن مستوى الرضا عن خدمات الرعاية الصحية المقدمة للعاملين بالهيئة، فقد أجاب 19.4% بالموافقة، بينما كان نسبة غير الموافقين 66.4%. في حين أن من أجابوا بالحياد كانت نسبتهم 14.2%. وقد كان الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث 2.30 ويتوجه عام غير راضي.

كما وعند سؤال عينة البحث عن مدى الرضا عن توفر التقنيات اللازمة لأداء عملك، فإن نسبة 38.8% أجابوا بالموافقة في مقابل 41.8% أجابوا بعدم الموافقة. بينما من كانوا على الحياد بلغت نسبتهم 19.4%. وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا السؤال 2.96 وباتجاه عام هو الحياد.

وأخيرا في هذا المحور بآراء أفراد العينة من التقنيين والفنيين حول بيئة العمل، تم سؤال عينة البحث عن مدى رضاهم عن انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية، فإن 28.3% أجابوا بالموافقة، بينما أجاب 45.5% بعدم الموافقة، بينما من كانوا على الحياد حيا ل ذات السؤال كانت نسبتهم 26.1%. كما نجد أن الوسط الحسابي بالنسبة لسؤال مستوى الرضا عن انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية قد بلغ 2.77 وكان التوجه العام لآراء عينة الدراسة لهذا المحور الحياد.

ويتضح من خلال ما سبق من تحليل لنتائج الجدول (4) والخاص بآراء أفراد العينة من الموظفين والعمال حول بيئة العمل يمكن ملاحظة أن المبحوثين من العينة راضون عن التهوية والإضاءة في مكان العمل، ولكنهم محايدون تجاه كل من إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل، وكذلك محايدون تجاه توفر التقنيات اللازمة لأداء عملهم وعن انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية. كما يلاحظ أن الموظفين والعمال غير راضين عن الرعاية الصحية المقدمة للعاملين بالهيئة.

المبحوثين من الموظفين والعمال راضون عن التهوية والإضاءة في مكان العمل، وراضون بدرجة أقل عن إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل. وكذلك يلاحظ أن الموظفين والعمال غير راضين عن الرعاية الصحية المقدمة للعاملين بالهيئة، وغير راضين بدرجة أقل عن توفر التقنيات اللازمة لأداء عملهم وعن انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية. وعليه يمكن أن نلخص عن أن هناك عدم رضا عن بيئة العمل من قبل الموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية، إذ أن متوسط متوسطات توجه عينة الدراسة قد بلغ 3.03 وهو حياد مما يمكن القول إنه أقرب إلى حالة عدم الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالهيئة.

جدول (5) اختبار χ^2 (كاي تربيع) للعلاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال

الرقم	البيان	قيمة χ^2 (كا تربيع)	المعنوية
1	التهوية في مكان العمل	3.301	0.509
2	الإضاءة في مكان العمل	1.237	0.872
3	إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل	2.906	0.574

0.600	2.755	الرعاية الصحية المقدمة للعاملين بالهيئة	4
0.066	8.796	توفر التقنيات اللازمة لأداء عملك	5
0.050	9.498	انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية	6

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

للمزيد من تأكيد صحة النتائج التي وردت بجدول (4) والخاص بآراء أفراد العينة من الموظفين والعمال حول بيئة العمل، وفيما يتعلق بمدى وجود علاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال. سيتم في هذا الجزء اختبار العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة، والتي تنص على: أن العوامل المادية تؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال ببيئة البحوث الزراعية.

لتوضيح العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال، تم استخدام إحصائية كاي تربيع (χ^2) كما هو موضح في جدول (5) حيث يتضح أن قيمة كاي تربيع 3.301، و1.237، و2.906، و2.755، و8.796، و9.498 لأسئلة جدول (5) الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس على التوالي، وكانت مستوى الدلالة الإحصائية 0.509، و0.872، و0.574، و0.600، و0.066، و0.050 على التوالي وتشير دلالات النتائج الإحصائية إلى عدم وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين كل من بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية في السودان، حيث كانت معنوية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، عدا انسياب المعلومات داخل الهيئة حيث أشارت النتيجة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينها والرضا الوظيفي للموظفين والعمال، حيث كانت معنوية الاختبار (0.05). تستنتج الدراسة أن كل مكونات بيئة العمل ليس لها علاقة بالرضا الوظيفي للموظفين والعمال عدا انسياب المعلومات داخل الهيئة له علاقة بالرضا، واستنادا على ذلك يمكن الخلوص إلى أن الموظفين والعمال غير راضين عن عنصر بيئة العمل ولكنها لا تؤثر على رضاهم الوظيفي لأنه لا توجد علاقة بين عنصر بيئة العمل ورضا الموظفين والعمال.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إدريس وآخرون (2019) والتي توصلت إلى أن الفنيين غير راضين عن عنصر بيئة العمل. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة البشير وآخرون (2019) والتي توصلت إلى أن هناك عدم رضا من الباحثين عن بيئة العمل. كذلك تتفق مع دراسة حمداوي وحمدان (2011) والتي توصلت إلى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأنبار عن ظروف وبيئة العمل. وكذلك لم تتفق مع دراسة حمداوي وبخوش (2011) التي توصلت إلى عدم رضا الأستاذ الجامعي عن ظروف العمل مثل المرافق الضرورية.

2/3/4 الأجور والحوافز والمرتبات ورضا الموظفين والعمال:

وضح هذا الجانب أولويات الحاجات التي تحقق الإشباع، وطُرحت بعض الأسئلة المبحوثين من الموظفين والعمال حول العوامل المادية للرضا كالأجور والمرتبات والحوافز المادية والمكافآت المادية، ومعرفة مدى رضا أو عدم رضا الموظفين والعمال عنها كما سيرد تباعا في هذا الجزء من الدراسة.

جدول رقم (6) آراء أفراد العينة من الموظفين والعمال حول نظام الأجور والمرتبات والحوافز

الاتجاه العام للرضا	الوسط الحسابي	مستوى الرضا					العبارة
		غير راضي إطلاقا	غير راضي	محايد	راضي	راضي جدا	
غير راضي	2.15	%37.3	%33.6	%11.2	%12.7	%5.2	1 تناسب مقدار راتبك الشهري مع حجم عملك
غير راضي	2.51	%29.1	%31.3	%6.0	%26.9	%6.7	2 انتظام مواعيد صرف راتبك الشهري
غير راضي	2.21	%35.8	%33.6	%11.2	%12.7	%6.7	3 تناسب المكافآت المالية مع حجم أدائك
غير راضي	2.13	%36.6	%32.8	%15.7	%11.2	%3.7	4 توزيع المكافآت المالية بصورة عادلة
غير راضي	2.40	%30.6	%30.6	%14.2	%17.2	%7.5	5 تناسب المرتب مع مرتبات العاملين بالمؤسسات الشبيهة

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

جدول (6) يوضح آراء المبحوثين من الموظفين والعمال حول نظام الأجور والمرتبات والحوافز، حيث أجاب نسبة 17.9% منهم بالموافقة على سؤال مدى الرضا عن تناسب مقدار الراتب الشهري مع حجم العمل. بينما بلغت نسبة من أجابوا بعدم الموافقة 70.9%. بينما بلغت نسبة من كانوا على الحياد 11.2%. وقد كان الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث 2.15 ويتوجه عام غير راضي.

كما أجاب نسبة 33.6% من عينة الدراسة بالرضا عن انتظام مواعيد صرف الراتب الشهري، بينما بلغت نسبة غير الموافقين على نفس السؤال 60.4%. في حين أن 6% أجابوا بمحايد. وقد كان التوجه العام لآراء عينة الدراسة في هذا المحور هو عدم الرضا بوسط حسابي مقداره 2.51.

فيما يتعلق بسؤال عينة الدراسة عن مدى تناسب المكافآت المالية مع حجم الأداء فإن 19.4% أجابوا بالموافقة. في حين بلغت نسبة من أجابوا بعدم الموافقة 69.4% من عينة البحث. بينما من كانوا على الحياد بلغت نسبتهم 11.2%. كان الوسط الحسابي بالنسبة لسؤال مستوى الرضا عن تناسب المكافآت المالية مع حجم أدائك قد بلغ 2.21 وكان التوجه العام لآراء عينة الدراسة لهذا المحور هو عدم الرضا.

وعند سؤال عينة الدراسة من الموظفين والعمال عن مدى عدالة توزيع المكافآت المالية، فقد أجاب 14.9% بالموافقة، بينما بلغت نسبة من أبدوا عدم الموافقة 69.4%. في حين نسبة من كانوا على الحياد بلغت 15.7%. كما بلغ الوسط الحسابي 2.13 بتوجه عام غير راضي.

وأخيراً عند سؤال عينة البحث عن مدى تناسب المرتب مع مرتبات العاملين بالمؤسسات الشبيهة، فقد أجاب 24.7% بالموافقة، بينما بلغت نسبة غير الموافقين على نفس السؤال 61.2%. في حين أن 14.2% أجابوا بالحياد. بلغ الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث 2.40 وبتوجه عام غير راضي.

من خلال تحليل جدول (6) يتضح أن المبحوثين من الموظفين والعمال غير راضين عن كل مكونات عنصر الأجور والمرتبات والحوافز والمتمثلة في تناسب مقدار الراتب مع حجم العمل، انتظام مواعيد صرف الراتب، تناسب المكافآت المالية مع حجم العمل وتوزيعها بصورة عادلة وأخيراً تناسب مرتباتهم مع مرتبات العاملين بالمؤسسات الشبيهة. كما يمكن تدعيم ما سبق من تحليل بما سيرد من نتائج وتحليل للجدول (7).

جدول رقم (7) العوامل المادية للرضا الوظيفي للموظفين والعمال

النسبة %	التكرار	الإجابة	السؤال
11.2	15	نعم	1/ هل تحقق العوامل المادية كالأجور والمرتبات والمكافآت المادية فقط الإشباع الكامل للموظفين والعمال؟
77.6	104	لا	
11.2	15	نوعاً ما	
100.0	134	المجموع	
21.0	25	نعم	2/ إذا كانت إجابة السؤال (1) لا، أو نوعاً ما هل أنت راضي؟
69.8	83	لا	
9.2	11	نوعاً ما	
100.0	119	المجموع	

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

يلاحظ من الجدول (7) أن الغالبية من الموظفين والعمال المبحوثين وبنسبة 77.6% يرون أن الأجور والمرتبات والحوافز والمكافآت المادية فقط لا تحقق الإشباع الكامل وأنهم غير راضين عن ذلك. وهذا يعني أن العوامل المادية لوحدها قد تحقق الإشباع ولكن عوامل الرضا المعنوية لا تقل عن العوامل المادية من حيث القدرة على تحقيق الإشباع. كما يلاحظ أن 79% ممن أجابوا بلا أو نوعا ما عند سؤالهم عن هل تحقق العوامل المادية كالأجور والمرتبات والمكافآت المادية فقط الإشباع الكامل للفنيين؟، قد أجابوا مرة أخرى بلا عند سؤالهم عن رضاهم عن العوامل المادية للرضا. وهذه النتيجة تدل على أن الموظفين والعمال غير راضين عن العوامل المادية.

جدول رقم (8) اختبار χ^2 (كاي تربيع) للعلاقة بين الأجور والمرتبات والحوافز ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال

الرقم	البيان	قيمة χ^2 (كا تربيع)	المعنوية
1	تناسب مقدار راتبك الشهري مع حجم عملك	12.276	0.015
2	انتظام مواعيد صرف راتبك الشهري	19.105	0.001
3	تناسب المكافآت المالية مع حجم أدائك	14.455	0.006
4	توزيع المكافآت المالية بصورة عادلة	18.234	0.001
5	تناسب المرتب مع مرتبات العاملين بالمؤسسات الشبيهة	17.166	0.002

المصدر: جمعت وحسبت من نتائج الميداني، (2019).

ولمزيد من تأكيد لصحة النتائج التي وردت بجدول (6) وجدول (7) والخاص بآراء عينة الموظفين والعمال حول نظام الأجور والمرتبات والحوافز، وفيما يتعلق بالعناصر الهامة والتي تدل على مدى وجود علاقة بين الأجور والرواتب والحوافز لأفراد عينة الموظفين والعمال مع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال. سيتم في هذا الجزء اختبار العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة، والتي تنص على: أن العوامل المادية تؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية.

لتوضيح العلاقة الارتباطية بين الأجور والرواتب والحوافز للفنيين ومستوى الرضا الوظيفي لفئتي الفنيين، تم استخدام إحصائية كاي تربيع (χ^2) كما هو موضح في جدول (8) حيث يتضح أن قيمة كاي تربيع 12.276، و 19.105، و 14.455، و 18.234 و 17.166 لأسئلة جدول (8) الأول، والثاني، والثالث، والرابع والخامس على التوالي، وكانت مستوى الدلالة الإحصائية 0.015، و 0.001 و 0.006 و 0.001 و 0.002 على التوالي حيث تشير دلالات النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين كل من تناسب الراتب الشهري مع حجم العمل، انتظام مواعيد الراتب الشهري وتناسبه مع مرتبات العاملين بالمؤسسات

الشبيهة، وتناسب المكافآت المالية مع حجم العمل، وتوزيعها بصورة عادلة، مع الرضا، حيث كانت معنوية الاختبار أقل من أو تساوي (0.05). عليه تستنتج الدراسة أن الموظفين والعمال غير راضين عن نظام الأجور والمرتبات والمكافآت المتبع، وأن الرواتب والمكافآت المالية لا تتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به وأنه ليس هناك عدالة في توزيعها. كما إنهم غير راضين عن تأخر راتبهم الشهري الذي لا يتناسب مقداره مع مرتبات العاملين بالمؤسسات الشبيهة. وكل هذه العوامل المادية لها علاقة بالرضا الوظيفي. لذا تستنتج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين العوامل المادية ورضا الموظفين والعمال. وبذلك تقبل الفرضية الثانية للدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إدريس وآخرون (2019) والتي توصلت إلى أن هناك عدم رضا من غالبية الباحثين من الفنيين عن نظام الأجور والمرتبات والمكافآت المتبع، وأن الرواتب والمكافآت المالية لا تتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به. ولا تتناسب مرتباتهم مع مرتبات المؤسسات الشبيهة.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة البشير وآخرون (2019) والتي توصلت إلى أن هناك عدم رضا من قبل الباحثين بهيئة البحوث الزراعية عن تناسب الأجور والمرتبات والمكافآت، وأن الرواتب والمكافآت المالية لا تتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به. نجد أنها اتفقت مع دراسة شبات (2016) ودراسة الطاهر (2012) ودراسة حمداوي وبخوش (2011) التي توصلت إلى وجود عدم رضا من قبل الأكاديميين عن المردود المالي ومناسبته للأعباء الأكاديمية الملقاة على عاتقهم. كذلك تتفق مع دراسة حمدي وحمداوي (2011) التي بينت وجود انخفاض نسبي في مستوى الرضا فيما يخص الأجور والحوافز. كما اختلفت مع دراسة أبو سمرة (2004) التي توصلت إلى مستوى عالي من الرضا عن الرواتب والحوافز لدى المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة. وعليه فإن أغلب الدراسات توصلت إلى عدم رضا العاملين عن هيكل الأجور، المرتبات، الحوافز المادية والمكافآت المالية مقابل الجهد المبذول.

5/ الخاتمة والتوصيات:

1/5 النتائج:

بصورة عامة تمثلت نتائج الدراسة للموظفين والعمال بهيئة البحوث الزراعية في الآتي:

1. الموظفون والعمال راضون عن الوظيفة عموماً وعن طبيعة العمل.
2. الموظفون والعمال غير راضين عن بيئة العمل في هيئة البحوث الزراعية بالسودان، لكن لا توجد علاقة بين عنصر بيئة العمل ورضا الموظفين والعمال.
3. الموظفون والعمال غير راضين عن نظام الأجور والمرتبات والمكافآت المتبع، وإن الرواتب والمكافآت المالية لا تتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به.
4. عدم تناسب رواتب ومكافآت موظفي وعمال هيئة البحوث الزراعية مع رواتب ومكافآت نظرائهم في المؤسسات الشبيهة.
5. إن العوامل المادية تؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظفين والعمال بالمؤسسات البحثية.

2/5 التوصيات:

1. تحسين هيكل الرواتب وذلك بزيادة الأجور والرواتب والمكافآت المادية للعاملين بهيئة البحوث الزراعية وضرورة تناسب الراتب الشهري والمكافآت المالية للموظفين والعمال وكافة العاملين بالهيئة مع حجم العمل الذي يقومون به، وانتظام مواعيد صرفه.
2. تطوير وتأهيل الموظفين والعمال وكافة العاملين بهيئة البحوث الزراعية وذلك بزيادة تفعيل البرامج التدريبية داخل البلاد وخارجها، وحضور الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات وورش العمل والزيارات الميدانية، وإشراك الفنيين في وضع وتنفيذ برامج التدريب.
3. تحسين مستويات الرضا الوظيفي للموظفين والعمال وكافة العاملين بهيئة البحوث الزراعية، وذلك بتحسين بعض العوامل والعناصر التي تؤدي إلى تحقيق الرضا التام عن الوظيفة، الشيء الذي يخلق انتماء العاملين للمؤسسة وولائهم للوظيفة مما يجعلهم متمسكين بها راضين عنها.
4. تحسين بيئة العمل المتمثلة في التهوية والإضاءة، إجراءات الأمن والسلامة، وتوفير التقنيات اللازمة لأداء العمل، وتسهيل انسياب المعلومات داخل هيئة البحوث الزراعية.
5. توفير الرعاية الصحية من قبل هيئة البحوث الزراعية للموظفين والعمال وكافة العاملين بالهيئة.
6. التوصية بإجراء دراسات وبحوث لاحقة في مجال الرضا الوظيفي تتناول مختلف العناصر والعوامل المحفزة والتي قد تحقق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات المختلفة.

قائمة المصادر المراجع

أولاً: الكتب والمراجع:

- إسماعيل، زكي محمد، (2005): السلوك التنظيمي. منشورات جامعة السودان المفتوحة، الخرطوم.
- الخصرا، بشير وأبو هنطش، أحمد وأحمد، مروة والظاهر، حنان، (2010): السلوك التنظيمي. الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس، القدس.
- المقلي، عمر أحمد عثمان، (2005): إدارة الأفراد، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، السودان.
- حافظ، محمد حسن، (2006): إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة السودان المفتوحة، الطبعة الأولى، الخرطوم، السودان.
- عبد الغفار، السيد محمد، (1989): إدارة سلوكيات الأفراد في المنظمات، كلية التجارة، جامعة القاهرة فرع الخرطوم، وحدة الطبع والتصوير.
- غازي، وليد حليم، (2011): دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي. الدار الجامعية، الإسكندرية.
- حريم، حسين محمد، (2010)، إدارة المنظمات: منظور كلي، ط 2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: البحوث المحلية والعربية:

- إبراهيم، سحر حسن وعجرمة، فاطمة عبد المحيي، (2014): تأمين بيئة العمل للمنشآت البحثية والتعليمية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بهذه المنشآت: المجلة الدولية للتنمية، المجلد الرابع، العدد الأول (2015)، 37 - 46.
- أبو جديع، فاروق، (2010): الرضا الوظيفي، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

أبو رمضان، نجوى نعيم، (2004): قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية: قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة،

<http://hdl.handle.net/20.500.12358/19647> فلسطين.

أبو سمرة، محمود أحمد، (2004): الرضا الوظيفي لدى المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة: المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، جامعة القدس المفتوحة، المجلد الأول، العدد الأول.

إدريس، الفاضل تيمان، والبشير، أبو سفيان محمد، وعلي، إشراقه زين العابدين محمد، وشكرت الله، أمل بشير (2019)، دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للفنيين في هيئة البحوث الزراعية-السودان، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مجلد (7)، العدد (1)، الأردن.

البشير، أبو سفيان محمد، وإدريس، الفاضل تيمان، وعلي، إشراقه زين العابدين محمد، وشكرت الله، أمل بشير (2019)، دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية-السودان، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مجلد (6)، العدد (1)، الأردن.

البلهيد، نوره محمد، (2014): "مستوى الرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية": المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد، (3)، العدد، (10).

حجازين، نايل والقبيلات، محمد، (2010): درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم: قسم البحث التربوي، إدارة البحث والتطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية.

حلمي، فارس، (2013)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.

حدادوي، عمر وبخوش، أحمد، (2011): دور الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ولاية خنشلة، الجزائر.

حمدي، إسماعيل أحمد وحمدان، عبيد منصور، (2011): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية، جامعة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 7، الفلوجة، العراق.

الخرزاعلة، محمد، (2014)، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، مجلة المنارة، المجلد، (20)، العدد، (1)، جامعة آل البيت، الأردن.

دراسة عثمان، الطيب بابكر يوسف، (2017): دور الرضا الوظيفي في أداء العاملين - دراسة حالة بنك أم درمان الوطني، كوستي وربك في الفترة 2013 إلى 2016، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهدي، السودان.

رفش، شهاب الدين محمد والربيعي، محمد عباس خليل، (2015)، تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات، بحث تطبيقي في هيئة النزاهة، مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل، المجلد (7)،

العدد (2).

الزبيدي، بلال كامل، (2010)، تأثير الذكاء الشعوري والقيادة التحويلية في الأداء المنظمي - دراسة استطلاعية على عينة من المدراء في مصرف الرافدين / بغداد، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

السامرائي، طارق عبد الحميد، (2013)، سيكولوجية نظم الحوافز التربوية، الطبعة الأولى، دار الابتكار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

السقا، شفا سالم، (2010): مدى رضا العاملين في مؤسسات القطاع العام في قطاع غزة عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة: حالة دراسية، وزارة الشؤون الاجتماعية، قطاع غزة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، "رسالة ماجستير".

شبات، جلال إسماعيل، (2016): مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في (قطاع غزة): دراسة مقارنة بين العاملين في جامعة القدس المفتوحة وجامعة غزة، فلسطين.

الشمري، سالم عواد، (2009): الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية، القطاع الصناعي، مؤسسة الخفجي، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، "رسالة ماجستير".

- الطاهر، أحمد علي، (2012): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- العكش، فوزي عبد الله والحسين، أحمد المصطفى، (2008): الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة، كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة، جامعة آل البيت، المجلد (14)، العدد (1)، ص: 21.
- عوض الله، ميرفت توفيق إبراهيم، (2012): أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين: نموذج البحث، إدارة حسابات المشتركين، بلدية غزة، فلسطين.
- عويضة، إيهاب أحمد، (2008): أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين: دراسة حالة، المنظمات الأهلية، محافظات غزة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، "رسالة ماجستير".
- كوديل سعيدة، (2018)، المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للموظفين، دراسة ميدانية بمديرية الأشغال العمومية بأم البواقي، الجزائر، رسالة ماجستير "غير منشورة"، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- المحتسب، ليلى حسام وجعود، مروان سعيد، (2006): العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية ميدانية، محافظة الخليل، جامعة بوليتكنيك، فلسطين.
- محمد، الأمين بربايح، ويحي، موساوي، (2016)، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- محمد، هاني محمد، (2014)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المعزز للنشر والتوزيع، الأردن.
- محيسن، وجدي أحمد، (2004 م)، مدي رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ثالثاً: التقارير والمنشورات:

- جمهورية السودان، وزارة رئاسة مجلس الوزراء، الأمانة العامة، قرارات مجلس الوزراء، قرار رقم (304): لائحة الخدمة المدنية القومية، 2007م.
- منشورات هيئة البحوث الزراعية، (2017)، السودان.
- وزارة الزراعة والري (2013)، اللائحة الداخلية رقم (1) المعدلة: تعيين وترقي أعضاء هيئة البحث العلمي ومساعدتهم، قانون هيئة البحوث الزراعية لعام 1996م، السودان.
- منشورات وزارة العلوم والتكنولوجيا، (2009)، السودان.

Abu Taleb, Tagreed Fathi. (2013). Job Satisfaction among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics. *Early Childhood Educ. Journal*, 41: pp. 143-152.

“The Role of Material Factors in Job Satisfaction for Employees and Workers in the Agricultural Research Institution in Sudan”

Researchers:

Ishraga Zeinelabdein¹; Elfadil Timan Idriss²; Abu Sufian Mohammed Elbashir²; Ishraga, and Amel Bashir Shakartallah²

1. Assistant Professor of Business Administration Iqraa College for Science and Technology – Sudan.
2. Associate Professor of Business Administration - University of Gezira – Sudan. elfadiltiman@yahoo.com.

Abstract

The study examined the role of material factors in the job satisfaction of employees and workers in the Agricultural Research Authority in Sudan. The study aimed to identify the extent of job satisfaction for employees and workers in research institutions, in addition to identifying the role of material satisfaction elements in achieving satisfaction for employees and workers in research institutions. An analytical descriptive approach was followed. A random sample of 134 respondents was selected from the study population of 1750 employees and workers. The data was processed by the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The percentages, frequencies, and hypothesis tests were used to analyze the data. The most important results found were, employees and workers are satisfied with the job and the nature of their work. The study also found that respondents are not satisfied with the work environment, but there is no relationship between the work environment component and employee and worker satisfaction. The study also found that respondents are not satisfied with wages, salaries, and material incentives, and that salaries and financial rewards are not commensurate with the amount of work they do. In addition, material factors lead to job satisfaction for employees and workers in research institutions. Based on the results of the study, recommendations were made, the most important of which are improving the salary and wage structure, also, improving levels of job satisfaction for employees and workers in the Agricultural Research Authority, as well as, providing health care by the Agricultural Research Authority to employees and workers and all job categories in the institution. Finally, to conduct further researches in the field of job satisfaction and its impact on job performance for different job categories in research institutions.

Keywords: Material factors, Job satisfaction, Employees and Workers, Agricultural Research Institution, Sudan.