

٢. **الدافعية:** تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.

٣. **الأداء:** تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد بوجه خاص في عمله اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

٤. **الإشباع :** يؤدي الأداء الفعّال إلى إشباع حاجات الفرد.

٥. **الرضا:** إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي تتسنى من خلال إشباع حاجاته.

خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي (كامل والبكري ١٩٩٠م: ٧٩)،
(القبلان ١٩٨١م: ١٨) :

١. **تعدد مفاهيم طرائق القياس:** أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي هو لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

٢. **النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:** غالباً ما ينظر إلى أنّ الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإنّ ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة تختلف من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

٣. **الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:** نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة