

## المقدمة:

يحتل الرضا الوظيفي بمختلف أنواعه وأشكاله مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات المختلفة في المجتمع، ولا بدّ للمدير المسؤول عن المنظمة من تلبية احتياجات الموظفين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التي من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين نحو مؤسستهم، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت المؤسسة من أجله، وتقديم الخدمات لجميع العاملين، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي ليساعدهم على تحسين أدائهم وفعاليتهم، وبالتالي لم تعد الإدارة عملية روتينية تقليدية تعتمد على تنفيذ أوامرها ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الضرورية العامة للملائمة.

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيمات الرسمية بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والدارسين منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين وحتى الآن، عندما نادى حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعاملين في هذه التنظيمات لزيادة الإنتاج (عبد الخالق، ١٩٨٢: ٢٤).

ويتكون الرضا الوظيفي من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة التي تعبر عن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أنه يحصل عليه من عمله، وكلما كان اعتقاد الفرد إيجابياً كانت مشاعره إيجابية، ودرجة رضاه عالية، ودرجة الرضا عن العمل تمثل سلوكاً ضمناً، أو مستتراً يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في الفرد نفسه، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر. إن موضوع الرضا الوظيفي بدأ في ميدان الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة وتركزت على فئة العمال، ثم اتجهت دراسات الرضا عن العمل إلى مجال التربية