

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا

وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾ صدق الله العظيم

سورة الأحزاب (٧٢)

الإهداء

إلى الينبوع الذي لا ينضب ، إلى العشق الأبدي وبحر الحنان
إلى الطريق الذي يقود ، إلى الجنة

*** أمي ***

إلى من علمني كيف يكون العطاء والنضحية والوفاء والصدق
إلى من غرس فينا قيم المحبة والسلام روح والدي المرحوم

*** الحاج أحمد موسى حامد ***

إلى الإلفة ... المحبة ، إلى التي صبرت وصابت وتحملت وساندت
وساهمت في نهضة المكان والزمان

*** زوجتي أم هبة ***

إلى العناقيد التي انظرها شوقاً لأراها مزج الفوق والتميز نطلاً

لغد مشرق يضئ لنا دروب الحياة ... أبنائي

*** محمد * هبة * هناء * هديل ***

إلى إخوتي وأخواني

إلى كل من مد لي يد العون أهدي هذا البحث

الباحث ،،،،

الشكر والتقدير

الشكر أولاً وأخيراً لله عز وجل الذي انعم علينا بنعم العقل ونعمه التي لا تعد ولا تحصى خالق الإنسان و علمه البيان ، و علمه كثيراً ما كان يعلمه و لولا فضله و توفيقه عليه ، القائل في محكم تنزيله (وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) ١ ثم بعده الشكر إلي خليفة الله في أرضه و حامل أمانته المخلوق لعبادته إلي الإنسان و عساه أن يدرك ذاته و سر خلقه و يفهم دوره فيعود إلي منهاج ربه و شرعته ليعمر أرضه و يحقق خلافته ، ألا و هو الإنسان . الشكر لأساتذة و عاملي و إدارة جامعة الامام المهدي التي أتاحت لي فرصة العلم و المعرفة . الشكر لإدارة شركة السكر السودانية و الشكر للعاملين بإدارة التشغيلية بمصنع سكر عسلاية بمساعداتهم الأساسية لإنجاز هذا البحث .

الشكر الجزيل لأستاذي الجليل البروفيسور / محمد بيلو أحمد عمر الذي ما بخل علي بالتوجيه المتواصل و بتحملة الأشراف على هذا البحث . و الشكر إلى الدكتور / محمد أحمد سليمان بركة الذي تحمل الاشراف على هذا البحث كمشرف ثاني ، الشكر إلى الأستاذ / محمد حامد علوان الذي قام بالطباعة و صبر عليها و تولى تنسيق هذا البحث حتى خرج بهذه الصورة . و الشكر لكل من مد لي يد العون و المساعدة .

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث للتعرف على أثر الرضا الوظيفي في الإنتاجية بمصنع سكر عسلاية ، وزيادة إنتاجية العاملين وتحسين كفاءتهم من خلال ثلاثة فرضيات تمثلت في أن هنالك علاقة بين الرضا الوظيفي وكل من الحوافز المقدمة من المصنع للعاملين وزيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل أثر الرضا الوظيفي في الإنتاجية ، والمنهج الاستقرائي في استخلاص النتائج واختبارات الفروض .

ويستمد البحث أهميته في تناوله لموضوع الرضا الوظيفي كأحد أهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين ، وتحقيق الكفاءة الإنتاجية مما يتطلب اهتماماً من إدارة المصنع . واحتوى البحث على خمس فصول تناولت الإطار المنهجي للدراسة في الفصل الأول والإطار النظري في الفصل الثاني ، وكُرس الفصل الثالث للتعريف بصناعة السكر في السودان والتعريف بشركة السكر السودانية ومصنع سك عسلاية ثم خصص الفصل الرابع للجانب التطبيقي ، أما الفصل الخامس فقد تناول الخاتمة بنتائجها وتوصياتها . وبعد تحليل النتائج وبيانات الاستبيان توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة طردية بين كل من النوع والخدمة والخبرة والمستوى التعليمي والرضا الوظيفي كذلك وجود أثر لتحسين بيئة العمل على أثر الرضا الوظيفي . وهنالك أثر للأجر المجزي في تحقيق الرضا الوظيفي وتوصل البحث إلى وجود أثر للرضا الوظيفي للعاملين في الإنتاجية .

كما خلص البحث لعدد من التوصيات أهمها التركيز على وظيفة تخطيط الموارد البشرية وربط أهداف العاملين بأهداف المصنع وكذلك إتباع معايير واضحة لتقييم الأداء والاهتمام بالمبدعين على مستوى المصنع والاهتمام بالكفاءات العلمية وتعزيز روح التعاون ، وضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية في منظمات القطاع العام حول مفهوم الرضا الوظيفي وذلك بدراسة متغيرات لم ترد في هذا البحث .

Abstract

This research aimed at explaining the of job satisfaction on the productivity in Assalya Sugar factory, raising labor's productivity and improving their efficiency. The main three hypotheses were that there is a relationship between job satisfaction and all ; laborincentives , productivity increases and improoving labor environment . The research is important because of importance of job satisfaction in determining of both labors performance and attaining efficiency, Using the descriptive and analytical methods for analysis, the research found the following results that gender, experience, educational level have effects on job satisfaction, More over there were an effect from labor environment improvements on job satisfaction as well as from the level of human relationships in the organization. Finally, wages have contributed attaining job satisfaction at level of basic needs. For that the research recommendedfor focusing on H.R planning linking both objectives of labors and the factory, following clear cut standards for performance and creativity encouragement.

More attention to capacities' to strengthening co-operatives. Finally, the research recommended for more studies concerning public firms around the concept of job satisfaction.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الاستهلال
ب	الآية
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	مستخلص البحث
و	Abstract
ز/ح	قائمة المحتويات
ط/ك	قائمة الجداول
ل/ن	قائمة الأشكال
الفصل الأول : الإطار المنهجي	
١	المبحث الأول : المقدمة المنهجية
٧	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الرضا الوظيفي	
١٦	المبحث الأول : التطور الإداري لمفهوم العلاقات الإنسانية
٣١	المبحث الثاني مفهوم وأهمية وعناصر الرضا الوظيفي
٧٩	المبحث الثالث : الإنتاجية
الفصل الثالث : شركة السكر السودانية	
١٠٨	المبحث الأول : نبذة تعريفية بشركة السكر السودانية

١٢٢	المبحث الثاني : نبذة تعريفية بمصنع سكر عسلاية
الفصل الرابع : الدراسة التطبيقية	
١٤٢	المبحث الأول : عرض وتحليل النتائج
١٨٦	المبحث الثاني : اختبار الفرضيات
الفصل الخامس : الخاتمة	
١٨٩	المبحث الأول : النتائج
١٩١	المبحث الثاني : التوصيات
الملاحق	
١٩٣	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٣٤	العوامل المؤثرة على الأداء	١-٢-٢
١٠٠	العناصر المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية حسب تقسيم (I . L . O)	١-٣-٢
١١٤	رأس مال مصانع شركة السكر السودانية	١-١-٣
١٢٠	إنتاج السكر بالشركة السودانية	٢-١-٣
١٢٠	المصانع التابعة لشركة الشسكر السودانية	٣-١-٣
١٢١	الوحدات المساعدة لشركة السكر السودانية	٤-١-٣
١٢٩	العمالة بمصنع سكر عسلاية	١-٢-٣
١٤١	إحصائيات القوى العاملة بمصنع سكر عسلاية	٢-٢-٣
١٣٩	الأداء والتقرير التاريخي بمصنع سكر عسلاية	٧-٣
١٤٨	النوع	١-١-٤
١٤٩	العمر	٢-١-٤
١٥٠	الحالة الاجتماعية	٣-١-٤
١٥١	التعليم	٤-١-٤
١٥٢	التدريب	٥-١-٤
١٥٣	مدة الخدمة	٦-١-٤
١٥٥	زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الإنتاجية	٧-١-٤
١٥٦	شهادة الشكر والثناء والتقدير تؤدي إلى تحسين أداء العامل	٨-١-٤

١٥٧	طرق التحفيز المتبعة بالمصنع تتال رضا الجميع	٩-١-٤
١٥٨	مشاركة العاملين واستشارتهم في الأمور التي تخص العمل تزيد الإنتاجية	١٠-١-٤
١٥٩	توفير فرص التعليم والتدريب والخدمات الاجتماعية والصحية لها علاقة مباشرة بزيادة الإنتاجية	١١-١-٤
١٦٠	مشاركة العاملين في الأرباح هي أفضل وسيلة لتحسين الأداء	١٢-١-٤
١٦٢	احترام إدارة المصنع للعاملين له علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العاملين	١٣-١-٤
١٦٣	الحوافز المادية هي فقط التي تؤدي إلى تحسين أداء العاملين	١٤-١-٤
١٦٤	اهتمام إدارة المصنع وصرافها على وسائل الإنتاج وتهيئة بيئة العمل ساهم في زيادة الإنتاج	١٥-١-٤
١٦٥	نظام التحفيز أراه مناسب	١٦-١-٤
١٦٦	الإدارة تشجعني على التأهيل	١٧-١-٤
١٦٧	أحس بالسعادة عند وجودي بالمصنع	١٨-١-٤
١٦٨	أشعر بالملل أثناء العمل	١٩-١-٤
١٦٩	العمل فيه تحدي لقدراتي	٢٠-١-٤
١٧٠	وسائل الإنتاج كافية للقيام بوظيفتي على أكمل وجه	٢١-١-٤
١٧١	استطيع أن أتواصل مع إدارة المصنع	٢٢-١-٤
١٧٢	هنالك تعاون ومودة مع الزملاء	٢٣-١-٤
١٧٣	ضغوط العمل تؤثر على حياتي الشخصية	٢٤-١-٤
١٧٤	هنالك فرصة كافية للترقية	٢٥-١-٤

١٧٥	أهداف المصنع واضحة	٢٦-١-٤
١٧٦	تحل النزاعات داخل المصنع بإيجابية	٢٧-١-٤
١٧٧	أشعر بأنني جزء من المصنع	٢٨-١-٤
١٧٨	الأمان الوظيفي يشعرني بالطمأنينة والاستقرار في العمل	٢٩-١-٤
١٧٩	ظروف العمل المادية جيدة	٣٠-١-٤
١٨٠	أعمل بروح الفريق الواحد مع زملائي	٣١-١-٤
١٨١	تتماشى أهداف المصنع مع أهدافي الشخصية	٣٢-١-٤
١٨٢	يستطيع الفرد أن يعوض بمهاراته قدم الآلة أو تقادمها وضعف إنتاجها	٣٣-١-٤
١٨٣	يتأثر إدراك العامل للتعليمات بعوامل ذاتية	٣٤-١-٤
١٨٤	تتحدد قدرة الفرد على التعليم واكتساب الخبرة بعوامل أكثرها نفسية وذاتية	٣٥-١-٤

فهرس الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
١-٢-٢	أهداف إدارة الموارد البشرية في المنظمة	٣٦
٢-٢-٢	إنجاز العاملين في إحدى الشركات الالكترونية	٦١
٣-٢-٢	العلاقة بين الأداء المتميز من جانب الفرد وتنظيم مستوى رضاه الوظيفي	٦٣
٤-٢-٢	الاختلاف بين اتجاه نفسي وتصرف سلوكي	٧٠
٥-٢-٢	المسببات النمطية	٧١
٦-٢-٢	نظرية ذات العاملين	٧٦
٧-٢-٢	مكونات الدافعية	٧٧
١-٣-٢	أثر الكفاءة والفعالية على الإنتاجية	٨٣
٢-٣-٢	مسببات انخفاض الإنتاجية	٩٥
٣-٣-٢	استخدام بعدي الإنتاجية	٩٨
٤-٣-٢	تفاعل عوامل إنتاجية العنصر البشري	١٠٥
١-٢-٣	الهيكل التنظيمي لمصنع سكر عسلاية	١٤٠
١-١-٤	النوع	١٤٨
٢-١-٤	العمر	١٤٩
٣-١-٤	الحالة الاجتماعية	١٥٠
٤-١-٤	التعليم	١٥١

١٥٢	التدريب	٥-١-٤
١٥٣	مدة الخدمة	٦-١-٤
١٥٥	زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الإنتاجية	٧-١-٤
١٥٦	شهادة الشكر والثناء والتقدير تؤدي إلى تحسين أداء العامل	٨-١-٤
١٥٧	طرق التحفيز المتبعة بالمصنع تنال رضا الجميع	٩-١-٤
١٥٨	مشاركة العاملين واستشارتهم في الأمور التي تخص العمل تزيد الإنتاجية	١٠-١-٤
١٥٩	توفير فرص التعليم والتدريب والخدمات الاجتماعية والصحية لها علاقة مباشرة بزيادة الإنتاجية	١١-١-٤
١٦٠	مشاركة العاملين في الأرباح هي أفضل وسيلة لتحسين الأداء	١٢-١-٤
١٦٢	احترام إدارة المصنع للعاملين له علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العاملين	١٣-١-٤
١٦٣	الحوافز المادية هي فقط التي تؤدي إلى تحسين أداء العاملين	١٤-١-٤
١٦٤	اهتمام إدارة المصنع وصرفها على وسائل الإنتاج وتهيئة بيئة العمل ساهم في زيادة الإنتاج	١٥-١-٤
١٦٥	نظام التحفيز أراه مناسب	١٦-١-٤
١٦٦	الإدارة تشجعني على التأهيل	١٧-١-٤
١٦٧	أحس بالسعادة عند وجودي بالمصنع	١٨-١-٤
١٦٨	أشعر بالملل أثناء العمل	١٩-١-٤
١٦٩	العمل فيه تحدي لقدراتي	٢٠-١-٤
١٧٠	وسائل الإنتاج كافية للقيام بوظيفتي على أكمل وجه	٢١-١-٤

١٧١	استطيع أن أتواصل مع إدارة المصنع	٢٢-١-٤
١٧٢	هنالك تعاون ومودة مع الزملاء	٢٣-١-٤
١٧٣	ضغوط العمل تؤثر على حياتي الشخصية	٢٤-١-٤
١٧٤	هنالك فرصة كافية للترقية	٢٥-١-٤
١٧٥	أهداف المصنع واضحة	٢٦-١-٤
١٧٦	تحل النزاعات داخل المصنع بإيجابية	٢٧-١-٤
١٧٧	أشعر بأنني جزء من المصنع	٢٨-١-٤
١٧٨	الأمان الوظيفي يشعرني بالطمأنينة والاستقرار في العمل	٢٩-١-٤
١٧٩	ظروف العمل المادية جيدة	٣٠-١-٤
١٨٠	أعمل بروح الفريق الواحد مع زملائي	٣١-١-٤
١٨١	تتماشى أهداف المصنع مع أهدافي الشخصية	٣٢-١-٤
١٨٢	يستطيع الفرد أن يعوض بمهاراته قدم الآلة أو تقادمها وضعف إنتاجها	٣٣-١-٤
١٨٣	يتأثر إدراك العامل للتعليمات بعوامل ذاتية	٣٤-١-٤
١٨٤	تتحدد قدرة الفرد على التعليم واكتساب الخبرة بعوامل أكثرها نفسية وذاتية	٣٥-١-٤