

## Some Factors Determining the Degree of Job Satisfaction and Achievement Motivation of some Farmers' Organizations Employees in El-Arish District in North Sinai Governorate

Hassan, M. M. and A. E. A. Betah

<sup>1</sup>Rural Sociology Fac.Of Environmental Agricultural Sciences El-Arish University

<sup>2</sup>Rural Sociology College of Agriculture, Saba Basha Alexandria University



### بعض العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز للعاملين ببعض منظمات المزارعين بمركز العريش بمحافظة شمال سيناء

مروان مصطفى حسن<sup>1</sup> و علاء الدين أمين بيطح<sup>2</sup>

<sup>1</sup>قسم الإقتصاد الزراعي والتنمية الريفية – كلية العلوم الزراعية البيئية – جامعة العريش  
<sup>2</sup>قسم الإقتصاد الزراعي – كلية الزراعة سابا باشا جامعة الإسكندرية

#### المخلص

استهدف هذا البحث بصفة أساسية التعرف على بعض العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي وكذلك دافعية الإنجاز للعاملين ببعض منظمات المزارعين بمركز العريش بمحافظة شمال سيناء ، ثم التعرف على المجالات التدريجية لرفع قدراتهم ومدى توافرها مع إحتياجاتهم. وكذلك التعرف على مقترحاتهم لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز لديهم، حيث تم تجميع البيانات من المبحوثين على عينة بحثية بلغ قوامها ١٢٠ مبحوثاً من شاملة بلغت ١١٩١ مفردة بواسطة صحيفة إستبيان بالمقابلة الشخصية تم إعدادها وإجراء اختبار مبدئي لها (Pre-Test)، وتم إجراء بعض التعديلات بها لتصبح أكثر ملائمة لمستوى فهم المبحوثين، وقد تم الإستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات منها العرض الجدولي، والنسب المئوية ومقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت، والنسبة المئوية، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، بالإضافة إلى أسلوب التحليل الإندجاري المرحلي Step – Wise regression analysis، ومعامل الفا كرونباخ، وذلك من خلال استخدام البرنامج الإحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS. وقد أسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وبين كل من المتغيرات المستقلة الآتية (المؤهل العلمي، الثقة بالنفس، القدرة على التخطيط الجيد، القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية، القدرة على إيجاد حلول جديده للمشكلات). وقد تم استخدام أسلوب تحليل الإندجار المرحلي ( Step – Wise regression analysis) لتحديد أثر المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة المعنوية بكل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز حيث تبين أن متغير الثقة بالنفس يأتي في المرتبة الأولى، يليه متغير القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية، وأخيراً متغير القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف من حيث الأهمية النسبية في التأثير على الرضا الوظيفي. كما تبين أن متغير الثقة بالنفس يأتي في المرتبة الأولى، يليه متغير القدرة على التخطيط الجيد، من حيث الأهمية النسبية في التأثير على دافعية الإنجاز. وقد خلص البحث إلى العديد من التوصيات من أهمها وضع نظام حوافز للعاملين بتلك المنظمات يشتمل على الحوافز والمكافآت المادية من خلال توفير صندوق للتضامن الإجتماعي، وتوفير الأمان المستقبلي للعاملين من أجل إزالة القلق لدى بعض العاملين تجاه حقوقهم المالية، وأيضاً الحوافز المعنوية من حفلات التكريم والشهادات التكميلية، بشكل يدفعهم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز والإنتاجية، ويجعل عملهم في تلك المنظمات أكثر كفاءة وفعالية. وتوفير فرص النمو المهني لجميع العاملين بتلك المنظمات من خلال دعم الدورات التدريبية المتخصصة وتفعيل فرص المشاركة بالمؤتمرات وإتاحة الندوات. والعمل على تحسين ظروف العمل من خلال برامج للتطوير الوظيفي مع توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يتصف بالأمان في العمل مع تعزيز وتطوير وتحديث بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج تعمل على تبسيط وإنجاز المهام بما ينعكس من أثر على الرضا الوظيفي للعاملين.

**كلمات دالة:** منظمات المزارعين ، الرضا الوظيفي ، دافعية الإنجاز.

#### المقدمة

يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير المواقف المختلفة، فالرضا الوظيفي يمثل حصيلة لمجموعه من العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس نتيجة للشعور الوجداني الذي يساعده على القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الأحمدي، ٢٠٠٦، ص ٣٠٨). فالرضا الوظيفي مفهوم متعدد الجوانب يتمثل في العديد من العوامل والتي تمثل الرضا الكلي الذي يستمد الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد. وعليه فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يشعر به الفرد تجاه ما يقوم من عمل وذلك لإشباع إحتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله (أحمد، ٢٠٠٧، ص ٧).

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وعلماء الاجتماع وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من أوقاتهم في العمل وبالتالي 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 ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما يزيد من أهمية دراسة الرضا الوظيفي (الشرابدة، ٢٠٠٨، ص ٨٠). حيث أشارت بعض نتائج البحوث أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أيضاً أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الإجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح. ومن المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياساً لمدى فاعلية الأداء، إذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها مثل التي تحققها المنظمة عندما تقوم برفع أجور العاملين بها أو بتطبيق

تحقق الكفاءة والفاعلية الإدارية لمنظمات المزارعين من خلال تنمية وتطوير الأداء وإتباع أساليب الإدارة الحديثة والذي يركز على الإهتمام البالغ بالرضا الوظيفي للعاملين بتلك المنظمات حيث إن تحقيق مستوى مرضى من الرضا الوظيفي لديهم يؤثر بشكل إيجابي على الإنتاجية ويقلل من معدلات الغياب كما أنه يؤثر على سلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظّمته (Saari and Judge, 2004, p396). حيث إن الرضا عن العمل والإقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل بشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته (اليحيى، ٢٠٠٣، ص ٧٥١).

ويعتبر الرضا الوظيفي محل اهتمام كثير من الباحثين والدارسين في مجالات علم النفس والإدارة والسلوك التنظيمي، وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في كونه موضوعاً يتناول مشاعر الأفراد العاملين إزاء المؤثرات الداخلية في العمل أو المؤثرات الخارجية في البيئة المادية المحيطة. ولا شك أن تحقيق مستوى معقول من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة للمنظمة، نظراً لتأثيراته الواضحة على مستوى الطموح والإنتاجية والأداء، ومعدل الغياب والحوادث وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل وكذلك سلوك الفرد تجاه منظّمته وعمله (فلمبان، ٢٠٠٨، ص ١٤). الأمر الذي يوضح مدى أهمية الرضا الوظيفي ودرجة تحقيقه للفاعلية في أداء المنظمات لما له من تنمية النواحي السيكولوجية وتنمية الطموح لدى العاملين بتلك المنظمات بما يساهم في تنمية الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.

**المشكلة البحثية وأهميتها**

لا يمكن تحديد مفهوم الرضا الوظيفي بتعريف بذاته فهو متعدد المعاني، والسبب في ذلك يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الأفراد التي غالباً ما

موضوع فردي بحث، إذ ما قد يحقق الرضا لشخص معين قد لا يحقق الرضا لشخص آخر، ذلك لأن لكل إنسان حاجاته ودوافعه المتعددة والمختلفة من وقت لآخر والتي على أساسها تتحدد درجة الرضا، الأمر الذي أدى إلى ظهور العديد من المفاهيم التي حاولت أن تعطي معنى للرضا الوظيفي، وأن تحدد طريقة معينة لقياسه، فوجد أن زعماء نظرية العدالة يربطون بين الرضا عن العمل وشعور الفرد بأن ما يحصل عليه من عائد هو عادلاً ومنكافئاً مع ما يبذله من جهد وما يعتقد أنه يستحقه (سلطان، ٢٠٠٣، ص 197 & Eisenberger, 1997, p812-820).

حيث يرتبط الرضا الوظيفي بمشاعر الفرد العامل والذي يتحدد وفقاً لإتجاهاته المختلفة سعياً منه لإشباع احتياجاته، ويظهر الرضا في الواقع العملي من خلال سلوك العامل الذي يكشف عن مدى تقاعله مع محيطه المتواجد به والذي يتسم بالتغير المستمر، الأمر الذي يجعل من الرضا الوظيفي ذو طبيعة ديناميكية واستقرار نسبي، يستدعي الأمر متابعته باستمرار وإحداث ما تطلبه الظروف من تغيير على مستوى الأسس والمعايير المعتمدة في تحفيز الفرد والكفيلة إلى أبعد حد بتحقيق الرضا الوظيفي لديه (زهية، ٢٠٠٧، ص ٥٣).

وقد تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي نظراً لاختلاف البيئات ومحاوِر الاهتمام بينهم فهناك ستة جوانب رئيسية للرضا الوظيفي مصدرها الراتب والعمل نفسه والترقيات والإشراف، والزملاء وظروف العمل (خلفيات والملاحمة، ٢٠٠٩، ص ٢٩٤). ويمكن القول أن الرضا الوظيفي هو التقييم الشخصي لظروف العمل، والمزايا والفوائد التي توفرها الوظيفة للعامل عند القبول بها (ME, Serpene, 2002, p23). إن البحث عن سبل رفع درجة الرضا الوظيفي للعاملين لا يتوقف على الوصول إلى الرضا الوظيفي بل يمتد إلى البحث عن الأمور التي تعمل على رفع الروح المعنوية، والعوامل الدافعة للعمل، إذ من المحتمل أن ينخفض الإحساس بالرضا بعد أيام أو أشهر في المؤسسة إذا لم يكن هناك برنامج عمل واضح، وخطة مرسومة في ذهن القيادة الإدارية، تعمل على اعتمادها بشكل دائم وإعادة النظر فيها من خلال الممارسة العملية من أجل تطويرها، وبذلك تحقق أفضل السبل والنتائج بالنسبة لرفع درجة الرضا الوظيفي (الجزراوي، ١٩٧٣، ص ٥٤ & Judge, T. A, et al, 2001).

بعض التفسيرات النظرية للرضا الوظيفي: هناك العديد من النظريات التي قامت بتقديم رؤية وتصور عن الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته ومن أهمها:

١- **نظرية الإدارة العلمية:** قام بتأسيس هذه النظرية كل من تاييلور (Taylor) ، وفير (Feber) ، وفايول (Fayol) حيث اهتمت هذه النظرية بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل، لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ورغم ذلك لم تستطع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية حيث اهتمت فقط بالدوافع المادية. (Joseph, 1993, P: 3758)

٢- **نظرية العاملين:** قام بوضعها هرزبرج (Harzberg) وهي ترتبط بالأساس بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد " هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل هي أ- عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ب- عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وحصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل، ويؤخذ على هذه النظرية أنها اعتبرت الرضا الوظيفي ظاهرة مجردة إحصائية، كما أنها ميزت بين عوامل الرضا واللارضا الوظيفي بشكل مجرد (زهير، ٢٠٠٧، ص ٢١ & أحمد، ١٩٩١، ص ١٧).

٣- **نظرية عدالة العائد لفروم (Vroom):** وفقاً لهذه النظرية فإن عملية الرضا تتحقق نتيجة للمقارنة التي يجريها العامل بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وبعد هذه المقارنة يقوم بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض

برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يتسبب في التغيب عن العمل وأيضاً كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المنظمات التي يعملون بها والانتقال إلى منظمات أخرى ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي (جرنبرج، ٢٠٠٤، ص ٢٠٨).

حيث إن تحقيق الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة درجة ولاء وإنتماء العاملين بالمنظمة كما يعمل على رفع درجة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية والاستقرار والأمن الوظيفي الأمر الذي يشير إلى أهمية دراسة الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وهو ما يعتبر المنطلق الرئيسي للبحث الحالي.

#### أهداف البحث

استهدف البحث بصفة أساسية التعرف بعض العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي للعاملين ببعض منظمات المزارعين بمرکز العريش بمحافظة شمال سيناء وكذلك دافعية الإنجاز لذات الفئة، واتساقاً مع المشكلة البحثية تم صياغة الأهداف على النحو التالي:

- ١- التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين.
- ٢- التعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمات الاجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها.
- ٣- التعرف على درجة دافعية الإنجاز للعاملين بالمنظمات الاجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها.
- ٤- التعرف على المجالات التدريبية لرفع قدرات العاملين في منظمات المزارعين ومدى توافقها مع احتياجاتهم.
- ٥- التعرف على مقترحات المبحوثين العاملين في منظمات المزارعين المدروسة لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز لديهم.

#### الإطار النظري

يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى الشعور النفسي بالقبول والارتياح أو الإحساس بالسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والإنتماء والرغبة في العمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، ١٩٩٥، ص ١٨٩). وهو يعتبر مجموعته من المشاعر الإيجابية الناتجة من عملية التقييم المستمر التي يقوم بها الفرد تجاه خصائص العمل الذي يؤديه (الخانق، ٢٠١٢، ص ٤٦٣). فالرضا الوظيفي هو الحالة التي يتفاهم فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنساناً يستهويته العمل ويتفاعل معه من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية (سلطان، ٢٠٠٣، ص ٦٩١). فهو عملية ترتبط بالمشاعر السيكولوجية للعامل تجاه عمله، ولا يمكن أن نطلق عبارة الرضا إلا على مجموعة من المشاعر الإيجابية، التي تكون لدى الفرد أثناء إشباعه لحاجاته المختلفة، سواء المادية أو المعنوية (عبد الحى، ١٩٨٤، ص ٢١٣)، فهو يعبر عن الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس شديد ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (المعمر، ١٩٩٣ : ١٩). كما أن مفهوم الرضا الوظيفي يعتبر من المفاهيم المركبة وله عدة أوجه حيث أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، كما أن هناك بعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط بين العاملين وبعضهم البعض، وقد تتحقق درجة الرضا الوظيفي نتيجة موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وقد يتحقق الرضا الوظيفي نتيجة بعض الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل (شروف، ٢٠١٦، ص ١٣). ويمثل الرضا الوظيفي مجموعة من العوامل التي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وكفاءة بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الفالح، ٢٠٠١، ص ٧١). ويشير البحث الحالي إلى الرضا الوظيفي على أنه مدى الإرتياح النفسى للعاملين بالمنظمة وسعادتهم في العمل خاصة بالنسبة لعناصر أساسية مثل الأجر، وطبيعة العمل وظروفه، وفرص الترقية، وطبيعة العلاقة بين العاملين داخل المنظمة.

ويتحدد الرضا الوظيفي بعدد من العوامل منها تأثير العوائد التي يحصل عليها العامل من عمله في المؤسسة وما تحقق له من إشباعات وكذلك إدراكه لعدالة هذه العوائد، وما يمكن أن يحققه له العمل من مكانة اجتماعية (عاشور، ١٩٨٦، ص ٦٠). وتعتبر مسألة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي هي محصلة ما يجده العامل من علاقة بين الشيء الذي يريد تحقيقه من واقع عمله وبين الشيء الذي يعتقد حصوله عليه من هذا العمل (فلمبان، ٢٠٠٨، ص ٤٣). وغالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه

الحياة بصفة عامة، بل يكونون أقل عرضة لحوادث العمل، مع ملاحظة أن العامل الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بعملة وتحقيق أهداف المنظمة (عباس، 2006، ص ١٨٠ & Seashore, S. E, et al, 1975, p333-368).

وعلى النقيض فإن حالة عدم الرضا تخلق لدى الفرد نوع من التوتر والقلق، فمن أجل التخلص من عدم الرضا عن العمل، يلجأ العامل إلى ظاهرة التمارض وتعني إظهار الفرد نفسه في حالة مرض، وهذا السلوك ماهو إلا تعبير عن مشكلات في العمل والملل من الظروف المحيطة به. كما يلجأ أيضاً إلى رفع العديد من الشكاوى سواء الكتابية أو الشفهية، كما قد يؤدي به عدم الرضا الوظيفي إلى الإضراب فهو بصفة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا تتوافق مع متطلباتهم. وبغياب الإنسجام وعدم القدرة على التكيف مع محيط العمل تظهر عدة أشكال من اللامبالاة والتخريب التي تترجم وتعكس لحالة عدم الرضا التي تنتاب العامل، حيث يلجأ إلى تخريب ممتلكات المؤسسة كأدوات الإنتاج، مما يؤثر على كفاءة المنظمة، بل قد تكون النتيجة المنتظرة من عدم الرضا سلوك غير مرغوب فيه يسلكه الفرد غير الراضي عن عمله، كونه لا يستطيع أو يرغب في ترك الخدمة بالمؤسسة، فليجأ إلى السرقة، أو التزوير، أو عدم التعاون مع فريق العمل، أو التخريب وخيانة الأمانة (جودة، ٢٠٠٢، ص ٧٨). يلعب الإنسجام والتوافق بين الفرد وأعضاء المنظمة، بلعب دوراً مهماً في الرفع من معنوياته، الأمر الذي يدفعه ويوجهه إلى بذل الجهد اللازم في عمله، وبغياب ذلك الإنسجام وعدم القدرة على التكيف مع محيط العمل تظهر عدة أشكال من اللامبالاة والتخريب التي تترجم وتعكس لنا حالة عدم الرضا التي تنتاب الفرد العامل، الذي يلجأ إلى تخريب ممتلكات المؤسسة كأدوات الإنتاج مثلاً، مما ينتج عنه إنتاج ذو نوعية رديئة (العنزي، ٢٠٠٣، ص ٢٣).

**الفروض البحثية:** الفرض النظري الأول ينص على " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية كل على حدة في تفسير درجة الرضا الوظيفي للمبوهين بمنظمات المزارعين بمرکز العريش"  
الفرض النظري ينص على " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية كل على حدة في تفسير درجة دافعية الإنجاز للمبوهين بمنظمات المزارعين بمرکز العريش"

### الطريقة البحثية

١- **شاملة البحث وعينته:** يتناول البحث العاملين في منظمات المزارعين المختلفة بمرکز العريش وهو المركز الأكثر نشاطاً في المحافظة والذي يتميز بقوة البنية التحتية وتواجد المرافق العامة بصورة كاملة من كهرباء وتعليم والشرب والصرف الصحي، والصحة والبيئة، ويتنوع سكان هذا المركز بين ثلاث شرائح هما (القبائل البدوية - عائلات العريش - الوافدين من المحافظات الأخرى) وبالتالي فإن هذا المركز يجمع بين سمات المجتمعات الرئيسية (البدوية - الريفية - الحضرية)، وهو مجتمع منفتح ولكن يحافظ على العادات والتقاليد ولكن ليس بشكل مبالغ فيه، وتتواجد به منظمات المجتمع المدني بقوة بأنشطتها المختلفة، ويبلغ عدد منظمات المزارعين في مركز ومدينة العريش ٨ منظمات يبلغ عدد العاملين بها ١١٩١ مفردة بالإضافة إلى عدد ٢ جمعية صيادين تضم ٢٦٦ مركب صيد (محافظة شمال سيناء، ٢٠١٣). ويتناول البحث الحالي العاملين في منظمات المزارعين المختلفة بمرکز العريش (الجمعية المركزية - إنتاج وتسويق الخضر والفاكهة - إنتاج وتسويق الحبوب - الحاصلات الزراعية - إنتاج وتصنيع وتسويق الزيتون - الفيروز - الطويل - السكاسكة)، وقد تم اختيار عينته بعد تحديد عدد العاملين في منظمات المزارعين، وذلك وفقاً للتسهيلات المتاحة مع التأكيد على مراعاة مبدأ العشوائية في الاختيار، وتم تحديد حجم عينته في المراكز المختارة من خلال تطبيق معادلة Yamane التالية:

$$n = \frac{N}{(N - 1) B^2 + 1}$$

حيث أن N = حجم المجتمع

n = حجم العينة

B = خطأ التقدير بافتراض أن خطأ التقدير ٩% (سلامة، ٢٠١٦ & العزبي، ٢٠١٧).  
وقد بلغ حجم الشاملة ١١٩١، وبتطبيق المعادلة بلغ حجم العينة ١١٢، وقد تم جمع عدد ١٢٠ صحيفة استبيان. وقد تم الإستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات منها العرض الجدولي، والنسب المئوية ومقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت، وكذلك تم استخدام

هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه عن العمل، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. (Tharrington, 1993, P. 2198). وقد اعتبر البعض أن هناك علاقة متبادلة بين العامل والمنظمة التي يعمل بها، حيث يقدم جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من هذه المنظمة، فيقوم العامل بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده وبين ما يقدمه للمنظمة من ناحية، وبين معدل عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المنظمة من ناحية أخرى، فإذا ما تساوى المعدلان، شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل، وإذا ما وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظر، فإنه يشعر بالظلم، مما يؤثر على أدائه الوظيفي ويزداد تغييره عن العمل، وإذا وجد عمل آخر سيرتك عمله الحالي (النجار، ١٩٩٣، ص ١٥).

٤- **نظرية تدعيم السلوك لسكينز:** تعتبر هذه النظرية إحدى تطورات نظريات السلوك الإنساني والتعلم والتي طورها سكينز، حيث تشير إلى أن السلوك الإنساني هو نتيجة للعلاقة بين المثبر والإستجابة، مما يعني أن السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان سواء أكان منها البيئة العامة، بكل عواملها ومثيراتها، أم البيئة الخاصة كالعمل الوظيفي والبيئة الإدارية، فسلوك العامل داخل المنظمة يعتمد على ما يتعرض له من مثيرات وحوافز، فإذا كانت الحوافز غير إيجابية، وأن الموظف لم يحصل عليها فسيتنج عن ذلك عدم تشجيعه، أو عدم تكرار السلوك والأداء الذي يقود إلى الإشباع والرضاء، ويبعدون عن السلوك والأداء الذي لا يحقق لهم الإشباع المطلوب وعلى العكس والنقيض إذا كانت الحوافز إيجابية فإن ذلك سوف ينعكس على الرضا الوظيفي بالإيجاب (عباس ويونس، ٢٠١٠، ص ٢٣٥).

الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي: تعتبر الدافعية للإنجاز من الموضوعات المهمة والتي تساهم في بناء الفرد والمجتمع فهي تلعب دوراً محورياً وأساسياً في رفع مستوى الأداء وقد أشار البعض أن مستوى دافعية الإنجاز الموجودة في أي مجتمع هي حصيلية الطريقة التي ينشأ بها الأفراد في هذا المجتمع. (خليفة، ٢٠٠٠، ص ٦٧). ويعتبر الإهتمام بالدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمنظمات الإجتماعية من أهم الأهداف المنظمية التي تعمل على رفع كفاءة وفعالية تلك المنظمات في تحقيق أهدافها، حيث يكمن أساس الدافع للإنجاز في حالة السرور والافتخار التي تتوقعها من العاملين نتيجة إنجاز بعض المهمات بطريقة متميزة وبمعايير ممتازة (الوقفي، ١٩٩٨ : ٣٤٠).

فالدافع للإنجاز عند العاملين بتلك المنظمات تشير إلى حالة داخلية عند العامل تدفعه إلى الإقبال على العمل بشكل فعال وبنشاط موجه والإستمرار فيه حتى يتحقق الإنجاز في أداء المهام (قطامي وعدس، ٢٠٠٢، ص ٧٨). فالأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز يتسمون بقدرتهم على وضع تصورات مستقبلية منطقية في تصوراتهم للمشكلات التي يواجهونها وكيفية التعامل في مواقف الأزمات الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على أداء المنظمات (بوحمامه والشحومي، ٢٠٠٦، ص ١٣٥). وهناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في مدى الدافعية للإنجاز من أهمها الثقة بالنفس والإعزاز بالذات، والقدرة على التخطيط الجيد للمستقبل، والإهتمام بوجود البدائل لتحقيق الأهداف، والقدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية التي قد يتعرض لها العاملين داخل المنظمات، ومدى القدرة على توليد حلول جديدة للمشكلات التي قد تطرأ داخل المنظمة (الغامدي، ٢٠٠٩، ص ١٠٣).

أثار الرضا الوظيفي: لقد أشار البعض أن العمال الأكثر رضاهاً عن عملهم أكثر إنتاجاً في أعمالهم وأقل غياباً، لذلك سعت مختلف المنظمات في سبيل تحقيق هذه الغاية، فحاولت تحسين المعنويات بالمنح أو القروض، وأيضاً بالرحلات والخدمات الإجتماعية، وفي بعض الأحيان بالشهادات والأوسمة ومحاولة التأهيل والتدريب (النجار، ١٩٩٥، ص ١٣٧-١٤٠). وقد تبين أنه كلما كانت درجة الرضا الوظيفي مرتفعة كلما أدى ذلك إلى انخفاض معدل التغيب عن العمل كما أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي يميل معدل دوران العمل إلى الإنخفاض، وتفسير ذلك أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يزيد لديهم الدافع للبقاء في العمل ويقبل احتمال تركهم له. كما أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي كلما قلت ضغوط العمل كما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المنظمة (جودة، ٢٠٠٢، ص ٧٨).

كما أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن

الطوارئ، العبرة بالنهاية والإنجاز بغض النظر عن الوسيلة، لو توافرت معايير فلوس هفتح مشروع خاص بجانب الوظيفة، ضرورة وجود وسائل متعددة لتحقيق أهداف العمل، عندي حلول ومقترحات بديلة لمعظم مواقف حياتي، وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (٦ - ٣٠) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.٦٣).

#### ١-١ القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية: ويقصد بها قدرة المبحوث

على التكيف والعمل تحت الضغوط الاجتماعية المختلفة دون التأثير على سير العمل واهداف المنظمة وقد تم قياصة من خلال استجابة المبحوث على سبعة عبارات (مستعد دائماً لمواجهة الضغوط والأوضاع غير المرغوبه، أخصص وقت إضافي لمواجهة المواقف الضاغطة بثقة، إذا لم احقق هدف من أهدافي فأني استمر في بذل الجهد للوصول الى الهدف، أحتفظ دائماً بروح المرح في مواجهة الضغوط، أجيد العمل تحت الضغوط، أستشير المتخصصين في حالة وجود ضغوط وعقبات مستجده، في حالة وجود مشكلة عندك تقدر تفصل بين مشكلتك وشغلك)، وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (٧ - ٣٥) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.٦٦).

#### ١-٢ القدرة على إيجاد حلول جديدة للمشكلات: ويقصد بها القدرة

الإبداعية التي يتمتع بها المبحوث في ايجاد افكار مبتكرة للتخلص من المشكلات التي تواجهه او تواجده المنظمة اثناء العمل وقد تم قياصة من خلال استجابة المبحوث على ستة عبارات (يشوف المشكلة طبقاً لأبعادها الحقيقية، بأستخدم مهاراتي وقدراتي في التفكير لبدائل جديدة في علاج المشكلات، بهتم بمتابعة كل ما هو جديد في مجال علاج المشكلات الاجتماعية، أفكر دائماً خارج الصندوق وافكاري غير تقليدية، بتطوع دائماً لحل مشاكل العمل بحكم خبراتي، عندي حلول ومقترحات بديلة لمعظم مواقف حياتي)، وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (٦ - ٣٠) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.٨١).

#### ب - المتغيرات التابعة:

١- الرضا الوظيفي: يقصد به مدى الإرتياح النفسي للعاملين بالمنظمة وسعادتهم في العمل خاصة بالنسبة لعناصر أساسية مثل الأجر، وطبيعة العمل وظروفه، وفرص الترقية، وطبيعة العلاقة بين العاملين داخل المنظمة، وقد تم قياصة من خلال سؤال المبحوث عن:

أولاً: الرضا عن الدخل: ويقصد به درجة رضا المبحوث عن مقدار

العوائد المادية والمعنوية نظير عمله وقد تم قياصة من خلال استجابة المبحوث على أربعة عبارات (يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع طبيعة عملي، ونظام الحوافز المتبع بالمنظمة مرضي تماماً، وينظر الآخرون الى وظيفتي بكل تقدير وإحترام، والأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع التغير الحادث في الأسعار)، وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب.

ثانياً: طبيعة العمل وظروفه: ويقصد بها جميع الظروف المحيطة

بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية، وقد تم قياصها من خلال استجابة المبحوث على ثمانية عبارات (ظروف العمل تساعدني على الأداء الفعال، ويساعدني عملي على استغلال مهاراتي وقدراتي، وهناك تفاهم وتعاون مستمر بيني وبين زملائي بالمنظمة، ويتوفر جو من الود والصداقة داخل المنظمة اثناء العمل، ويقدم لي زملائي بالمنظمة المعاونه في أداء عملي بنجاح، وتتاح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار، وأشعر بوضوح المسؤوليات في العمل الذي أقوم به، وتتحقق العدالة في تطبيق أنظمة العمل على الجميع) وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير

أسلوب تحليل الإنحدار المرهلي لتحديد أثر المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة المعنوية بدرجة الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز للعاملين ببعض منظمات المزارعين، وذلك من خلال إستخدام البرنامج الإحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS.

#### ب: التعريفات الإجرائية وقياس المتغيرات البحثية:

##### أ- المتغيرات المستقلة:

١- النوع الاجتماعي Gender: هو تصور للأدوار والعلاقات الاجتماعية والقيم التي يحدد بها المجتمع لكل من جنسين والناعبة من الثقافة والدين والتقاليد والمعايير الاجتماعية والحاجات الإقتصادية، وقد أعطيت الرمز (٢) للذكور و (١) للإناث على الترتيب.

٢- السن: يقصد به المرحلة العمرية التي وصل اليها المبحوث منذ ميلاده حتى وقت إجراء الدراسة، وقد تم قياصة من خلال سؤال المبحوث عن سنه، وهو رقم مطلق.

٣- المستوى التعليمي: تم قياصه من خلال سؤال المبحوث عن عدد سنوات التعليم الرسمي وهو رقم مطلق.

٤- المستوى الوظيفي: يقصد بها الحالة الوظيفية التي يتمتع بها المبحوث، وقد تم قياصها من خلال سؤال المبحوث عن حالته الوظيفية، وقد تم تقسيمها الى (ادارة عليا، ادارة تخصصية، فنيين، عمالة يومية) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب.

٥- عدد سنوات الخدمة: تم قياصه من خلال سؤال المبحوث عن عدد سنوات العمل التي قضاها داخل المنظمة وهو رقم مطلق.

٦- التعامل مع الحاسب الآلي: يقصد به مقدار إجابة المبحوث لإستخدام الحاسب الآلي، وقد تم قياصه من خلال سؤال المبحوث عن درجة إجابته لإستخدام جهاز الحاسب الآلي، وقد تم تقسيمها الى (ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف، لا يتعامل) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب

٧- درجة إجابة اللغة الإنجليزية: يقصد به مقدار إجابة المبحوث للغة الإنجليزية، وقد تم قياصه من خلال سؤال المبحوث عن درجة إجابته للغة الإنجليزية، وقد تم تقسيمها الى (ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف، لا يجيد) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب.

٨- الثقة بالنفس: ويقصد بها مدي ثقة المبحوث في نفسه وقدرته على اتخاذ القرارات والتصرف في المواقف المختلفة، وتم قياصة من خلال استجابة المبحوث عن (تستهويني الأعمال المهمة ذات المسؤولية الكبيرة، امتلك القدرة على التحدث مع الآخرين واقناعهم، تود أن تظهر في حديث تلفزيوني على الهواء، لا أتخلي عن أي عمل ان وجدت فيه صعوبة، لا اشعر باليأس والاحباط عندما أواجه مشكلات او تسير الأمور عكس المتوقع، أعتمد اني أقدر من غيري على حل المشاكل) وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (٦ - ٣٠) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.٧٢).

٩- القدرة على التخطيط الجيد: ويقصد به قدرة المبحوث على وضع

الخطط المناسبة أثناء العمل وقدرته على التخطيط والتنسيق بين الاعمال المختلفة دون ظهور او حدوث سلبيات في العمل وتم قياصة من خلال استجابة المبحوث على ستة عبارات (التخطيط الجيد يجب أن يكون مرناً وينقبل الإستجابة لأي متغيرات، أضع خطوات لإنجاز العمل والإلتزام به، التخطيط الجيد يجب أن يكون واضحاً وبعيداً عن العموميات، التخطيط الجيد يجب أن يشمل كل جوانب المنظمة بمعنى أن يشمل الجوانب الإنتاجية والمالية، وجود خطة بديلة في حالة حدوث اي عائق او مشكلة للخطة الأساسية، التخطيط الجيد يمكن أن يكون قابل للتعديل في حال وجود ضرورة لذلك)، وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (٦ - ٣٠) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.٨١).

١٠- القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف: ويقصد به قدرة المبحوث

على إيجاد وسائل عمل بديلة لتحقيق الأهداف المطلوبة اثناء العمل في المنظمة، وقد تم قياصة من خلال استجابة المبحوث على ستة عبارات (عندي خطة بديلة في حالة حدوث مشكلات في انتاج او تسويق المحصول، بشيل فلوس احتياطي مابقربش منها إلا في

على مقاومة الضغوط الاجتماعية، والقدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات.

حيث يتضح من بيانات الجدول رقم (١) أن ٤٦.٦٦% تقريباً من أفراد العينة البحثية من الإناث الأمر الذي يشير إلى ارتفاع نسبة عمل المرأة بتلك المنظمات بشكل نسبي حيث تعتبر المرأة عنصراً مهماً في عملية التنمية، ويعتبر عملها بتلك المنظمات من أهم المعطيات الأساسية التي تمكنها من المساهمة الإيجابية في حركة التنمية وتوجيهها، فمن خلال عملها تكون قادرة على خدمة مجتمعها. ويعتبر عمل المرأة في تلك المنظمات مؤشراً واضحاً على تفهم المرأة بدورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية.

كما تبين أن ٣١% تقريباً من أفراد العينة البحثية تتراوح سنوات التعليم الرسمي لهم ما بين ست إلى تسع سنوات، في حين أن ٤٣.٣% تقريباً من أفراد العينة البحثية تتراوح سنوات التعليم الرسمي لهم ما بين عشر سنة، أما باقي أفراد العينة البحثية في مراحل التعليم الجامعي وما بعد الجامعي والبالغ نسبتهم ٢٥.٨% من أفراد العينة البحثية، الأمر الذي يشير إلى أهمية الاهتمام الجانب التعليمي حيث أن أثر التعليم لا يقتصر على تحسين إنتاجية العامل بل يتعدى ذلك إلى التأثير على نوعية الحياة بفهمها الشامل، فالتعليم يؤثر على السلوك الثقافي والاجتماعي للفرد، والذي ينعكس بالضرورة على إنتاجية العامل وأداءه داخل المنظمة. كما تبين أن ٤٢.٥% تقريباً من أفراد العينة البحثية تتراوح أعمارهم ما بين ١٧ إلى ٣٢ سنة، في حين أن ٣٢.٥% منهم في منتصف العمر، حيث تتراوح أعمارهم ما بين ٣٣ إلى ٤٨ سنة، أما باقي أفراد العينة من فئة كبار السن حيث تتراوح أعمارهم ما بين ٤٩ إلى ٦٠ سنة.

كما تشير البيانات أن ٥٠% من أفراد العينة البحثية فبين في حين أن ٤٠.٨٣% من أفراد العينة البحثية غير متبئين ويعملون باليومية، الأمر الذي يشير إلى أهمية البحث عن سبل لتثبيت العمالة المؤقتة لما له من بعض الآثار السلبية وخاصة العامل النفسي لهؤلاء العمال والذي يؤثر أحياناً على مستوى أدرتهم أيضاً، فالعامل الغير مثبت دائماً ما ينتظر فرصة مواتية ليتبرك عمله، وذلك لعدم وصوله لمرحلة الاستقرار في عمله الحالي، بالإضافة إلى الضغوط الدائمة والخوف من فقده لوظيفته، وبالتالي ينعكس الأمر سلباً على رضاه الوظيفي ومن ثم أداء لعمله.

في حين أن ٣١.٦٦% من أفراد العينة البحثية عدد سنوات الخدمة لهم تتراوح من خمس إلى أقل من إحدى عشر سنة، في حين أن ١١.٦٦% من أفراد العينة البحثية عدد سنوات الخدمة لهم تتراوح من ١١ لأقل من ١٦ سنة، حيث أشارت العديد من الدراسات أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ومدة الخدمة، فكلما ازداد الرضا الوظيفي ازدادت مدة الخدمة وقل معدل دوران العمل، حيث نكر البعض أن هناك علاقة عكسية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل، بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل، يميل دوران العمل إلى الانخفاض (سلطان، ٢٠٠٤، ص: ٢٠٤؛ العطية، ٢٠٠٣، ص: ١٠٩).

وتبين أن ٢٦.٦٦% من أفراد العينة البحثية لا يتعاملون مطلقاً مع الحاسب الآلي، في حين أن ٢٥% من أفراد العينة البحثية يستخدمون الحاسب الآلي ضعيفاً، الأمر الذي يشير إلى أهمية تنظيم دورات تدريبية لرفع مستوى المهارة والكفاءة في استخدام الحاسب الآلي. حيث إن نجاح عمل المنظمة يتوقف بشكل كبير على مدى مقدرة العاملين فيها على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة بشكل إيجابي فالمنظمة الغنية بتكنولوجيا المعلومات تكون أكثر قدرة على إنتاج أو توفير أو تبادلها أو إذاعتها، بحيث يمكن للفرد أو الجماعة إحاطة الغير بأمور أو أخبار أو معلومات جديدة أو التأثير في سلوك الأفراد أو الجماعات أو التغيير والتعديل في هذا السلوك أو توجيهه، كما يساهم الحاسب الآلي بشكل كبير في إنجاز العديد من المهام الإدارية في وقت قصير، بعد أن كانت تستغرق وقت وجهد كبير كإعداد التقارير، والمنكرات، ومختلف الإحصائيات وكذلك تخزين الوثائق التي يتم إنجازها فيما يخص أعمال المنظمة وتسهيل عملية الاتصال بقواعد البيانات، وذلك عن طريق منظومة الشبكات المتصلة بجهاز الحاسب.

كما تبين أن ٦٥.٨٣% من أفراد العينة البحثية درجة إجادتهم للغة الإنجليزية ضعيفة، الأمر الذي يشير إلى أهمية تكثيف الدورات التدريبية لهم من أجل رفع مستوى مهاراتهم في إجادته الإنجليزية كما يساهم تعلم اللغة في زيادة الثقة بالنفس، لأنها تساعد في تطور القدرة على الاتصال والتواصل فضلاً عن أنه يفتح مجالات أوسع للمعرفة، والإطلاع على ثقافات وخبرات عديدة مما يكون له كبير الأثر في أداء العامل ورفع قدرته على أداء عمله.

موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (٨ - ٤٠) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٧١).

**ثالثاً: فرص الترقية:** ويقصد بها إتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أو بشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة وقد تم قياسها من خلال استجابة المبحوث على عبارتين (العمل بجدية وكفاءة يؤهلني للترقي، نظام الترقية بالكفاءة أفضل من الأقدمية)، وقد قسمت الاستجابة عليها إلى (موافق تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب.

**رابعاً: طبيعة العلاقة بين العاملين داخل المنظمة:** ويقصد بها مدى تحقيق التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلى العمل بإنتاجية عالية، وتعاون تام مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية، والنفسية، والاجتماعية وقد تم قياسها من خلال استجابة المبحوث على خمسة عبارات (يحدث تعاون بين الأعضاء داخل المنظمة عند الضرورة فقط، هناك صراعات متعددة بين العاملين لاختلاف الأفكار فيما بينهم، العلاقة بين الأعضاء داخل المنظمة لا تقوم على أساس الأخوة والأسرة الواحدة، الأفراد في المنظمة لا يتعاونون إلا إذا كان ذلك التعاون مفروض عليهم، الصراع بين الأفراد داخل المنظمة يكون على المناصب والإمتيازات) وقد قسمت الاستجابة عليها إلى (موافق تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٧٠).

**٢- دافعية الإنجاز:** ويقصد بها الحافز للسعي إلى النجاح وتحقيق نهاية مرغوبة، أو الدافع للتغلب على العوائق والإنهاء من أداء الأعمال على خير وجه، وقد تم تقدير دافعية الإنجاز من خلال مقياس مكون من ثلاثة عشر عبارة مقسمة إلى مجموعتين عبارات إيجابية وهي (يعجبني الذين يحققون مراكز عليا في الحياة وأحاول أكون مثلهم، وعند أداء العمل أكون في غاية الهمة والحماس، وأحب أشوف أولادي كلهم في الجامعة وفي مراكز عالية، ولازم الواحد يبادر في تحديد المشكلات وإيجاد حلول لها، وإذا لم أحقق هدف من أهداف عملي فأني أستمر في بذل الجهد للوصول إلى الهدف، وتستهوني الأعمال المهمة ذات المسؤولية الكبيرة، وأحب يكون عندي مشروع خاص به عدد كبير من العمال، ويمكنني العمل لمدة طويلة بدون تعب أو ملل). وعبارات سلبية وهي (لا أحب الترتيب للأعمال التي أتوي عملها وإنما أتركها للظروف، وأتخلي عن أي عمل إذا وجدت صعوبة فيه، وإجادتي للعمل تكون على قدر العائد المادي الذي حصل عليه، وكثيراً ما أشعر باليأس والإحباط عندما تسير الأمور على عكس ما أتوقع، وأشعر أن وضعي الحالي هو أفضل ما يمكن الوصول إليه)، وقسمت الاستجابة عليها إلى (موافق جداً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق نهائياً) وأعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب للعبارات الإيجابية، وأعطيت الدرجات (٤، ٣، ٢، ١، ٥) على الترتيب للعبارات السلبية، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (١٣ - ٦٥) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٨٤).

## النتائج و المناقشات

### أولاً : الخصائص الاجتماعية والإقتصادية للمبوحوثين:

يوضح الجدول رقم (١) الخصائص الاجتماعية والإقتصادية المميزة للمبوحوثين : وهي النوع الاجتماعي، وعدد سنوات التعليم الرسمي، والسن، والثقة بالنفس، ودرجة إجادته الإنجليزية، والمستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة، ودرجة التعامل مع الحاسب الآلي، والقدرة على التخطيط الجيد، والقدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، والقدرة

جدول ١. التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية والنفسية

النوع الاجتماعي	العدد	%	عدد سنوات التعليم الرسمي	العدد	%
ذكر	٦٤	٥٣.٣٣	٢ - تعليم أساسي (٦-٩)	٣٧	٣٠.٩
أنثى	٥٦	٤٦.٦٦	٢ - فنى وما يعادله (٩-١٢)	٥٢	٤٣.٣
المجموع	١٢٠	١٠٠	٢ - جامعي وما فوق جامعي ١٣ فأكثر	٣١	25.8
٣- السن			٤- الثقة بالنفس		
حديث التعيين (١٧-٣٢)	٥١	٤٢.٥	منخفض (٦-١٤)	٣٩	٣٢.٥
متوسط (٣٣-٤٨)	٣٩	٣٢.٥	متوسط (١٥-٢٢)	٦٢	٥١.٦
قديم (٤٩-٦٠)	٣٠	٢٥	مرتفع (٢٣-٣٠)	١٩	١٥.٩
٥- درجة إجادة اللغة الإنجليزية			٦- المستوى الوظيفي		
ممتاز	٤	٣.٣٣	ادارة عليا	٥	٤.١٦
جيد جدا	٥	٤.١٦	ادارة تخصصية	٦	٥
جيد	٣٢	٢٦.٦٦	فنيين	٦٠	٥٠
ضعيف	٧٩	٦٥.٨٣	عمالة يومية	٤٩	٤٠.٨٣
٧- عدد سنوات الخدمة			٨- درجة التعامل مع الحاسب الآلي		
أقل من ٥ سنوات	36	30	ممتاز	4	3.33
من ٥- لأقل من ١١ سنة	38	31.66	جيد جدا	14	11.66
من ١١ لأقل من ١٦ سنة	14	11.66	جيد	40	33.33
من ١٦- لأقل من ٢٠ سنة	16	13.33	ضعيف	30	25
٢٠ سنة فأكثر	16	13.33	لا تتعامل	32	26.66
٩- القدرة على التخطيط الجيد			١٠- القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف		
منخفض (٦-١٤)	٣٩	٣٢.٥	منخفض (٦-١٤)	٢٩	٢٤.١
متوسط (٢٣-٢٢)	٦٢	٥١.٦	متوسط (١٥-٢٢)	٧١	٥٩.١
مرتفع (٢٣-٣٠)	١٩	١٥.٩	مرتفع (٢٣-٣٠)	٢٠	١٦.٨
١١- القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية			١٢- القدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات		
منخفض (٦-١٣)	٢٢	١٨.٣	منخفض (٦-١٣)	٢٠	١٦.٧
متوسط (١٤-٢٤)	٧٤	٦١.٧	متوسط (١٤-٢٥)	٧٩	٦٥.٨
مرتفع (٢٥-٣٠)	٢٤	٢٠	مرتفع (٢٦-٣٠)	٢١	١٧.٥

جدول ٣. قيم معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي وبين العوامل الاجتماعية والنفسية المدروسة

قيم معامل الارتباط	العوامل الاجتماعية والنفسية	م
-٠.٠٦٤	السن	١
٠.٥٧٧**	المؤهل العلمي	٢
-٠.١٣٤	المستوي الوظيفي	٣
٠.٠٤٧	عدد سنوات الخدمة	٤
٠.١٤٧	التعامل مع الكمبيوتر	٥
٠.١٢٢	درجة إجادة اللغة الإنجليزية	٦
٠.٨٤٢**	الثقة بالنفس	٧
٠.٦٧٥**	القدرة على التخطيط الجيد	٨
٠.٤٣٠**	القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف	٩
٠.٦٩٦**	القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية	١٠
٠.٦٧٥**	القدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات	١١

ج- التعرف على العوامل ذات القدرة على تفسير التغيرات في درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش :

للتعرف على القدرة التنبؤية والتفسيرية للعوامل الاجتماعية والنفسية المدروسة لدرجة الرضا الوظيفي للعاملين المبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش تم صياغة الفرض النظري الأول، والذي ينص على " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية كل على حدة في تفسير درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش " حيث تمت صياغة الفرض الإحصائي الأول الذي ينص على " لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية التالية: المؤهل العلمي، والثقة بالنفس، والقدرة على التخطيط الجيد، والقدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية، والقدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات في تفسير درجة الرضا الوظيفي للعاملين المبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش "

وقد تم استخدام أسلوب تحليل الإبحار المرحلي ( Step - Wise regression analysis ) للتأكد من صحة الفرض الإحصائي الأول ، حيث اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن متغير الثقة بالنفس أحصل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية (٠.٨٤٢) ، يليها متغير القدرة على مقاومة

ثانيا : التعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمات الاجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها.

أ- درجة الرضا الوظيفي: تبين من بيانات الجدول رقم (٢) أن ٢٠.٨% من أفراد العينة البحثية ذوى مستوى منخفض من حيث الرضا الوظيفي، فى حين أن ٥٨.٤% منهم درجة الرضا الوظيفي لهم متوسطة، أما باقى أفراد العينة البحثية ذوى مستوى مرتفع من حيث درجة الرضا الوظيفي. فالرضا الوظيفي هو حالة من حالات القبول، وشعور بالأمان، والإستقرار فى بيئة العمل ويعد ركيزة أساسية تعتمد عليها المنظمة فى تحقيق النجاح والتفوق على غيرها من المنظمات الأخرى.

جدول ٢. التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً للرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	العدد	%
منخفض (١٩-٤٤)	٢٥	٢٠.٨
متوسط (٤٥-٥٠)	٧٠	٥٨.٤
مرتفع (٥١-٩٥)	٢٥	٢٠.٨
الإجمالي	١٢٠	١٠٠

وتعتبر عملية الرضا الوظيفي بمثابة حلقة متصلة كل منها يؤدي إلى الآخر حيث أن المنظمة اذا قامت بتوفير الجو المناسب للعمل سوف تزداد قدرة العامل على الإنتاج، وهذا يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها. حيث يلاحظ أنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي كلما ازدادت قدرة الفرد على الإنتاج والقيام ببذل مجهود كبير وتقديم أفضل ما لديه من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة والوقوف بجانب المنظمة أوقات الأزمات.

ب- العلاقات الارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمات الاجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها .

حيث تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٣) الى وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الرضا الوظيفي وبين كل من المتغيرات المستقلة الاتية (المؤهل العلمي، الثقة بالنفس، القدرة على التخطيط الجيد، القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية، القدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات) وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (٠.٦٧٥، ٠.٦٩٦، ٠.٤٣٠، ٠.٦٧٥، ٠.٥٧٧) على الترتيب.

المدرسة ذات العلاقة الإرتباطية التالية: المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، والثقة بالنفس، والقدرة على التخطيط الجيد، والقدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، والقدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية، والقدرة على إيجاد حلول جديّة للمشكلات في تفسير درجة دافعية الإنجاز للعاملين المبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش"

جدول ٦. قيم معاملات الإرتباط بين دافعية الإنجاز وبين العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة

م	العوامل الإجتماعية والنفسية	قيم معامل الإرتباط دافعية الإنجاز
١	السن.	٠.٠٥٠-
٢	المؤهل العلمي.	**٠.٥٧٦
٣	المستوي الوظيفي.	*٠.١٨٩-
٤	عدد سنوات الخدمة.	٠.٠٥٩
٥	التعامل مع الكمبيوتر.	٠.٠٦١
٦	درجة أجادّة اللغة الانجليزية.	٠.٠٩٩
٧	الثقة بالنفس.	**٠.٨٠١
٨	القدرة على التخطيط الجيد.	**٠.٧٠٦
٩	القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف.	**٠.٤٣٣
١٠	القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية.	**٠.٦٦٨
١١	القدرة على إيجاد حلول جديّة للمشكلات.	**٠.٧٠٦

وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المرحلي (Step – Wise regression analysis) للتأكد من صحة الفرض الإحصائي الثاني، حيث اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) أن متغير الثقة بالنفس أحث المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية (٠.٨٠١)، يليها متغير القدرة على التخطيط الجيد في المرتبة الثانية (٠.٣٤١)، وبالتالي أمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني فيما يتعلق بهنئين المتغيرين وعدم إمكانية رفضه في باقي الأجزاء. كما جاءت قيمة  $R^2 = 0.708$  وهو ما يشير إلى أن نسبة إسهام تلك المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية لتفسير درجة دافعية الإنجاز للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش في محافظة شمال سيناء بلغت ٧٠.٨%. الأمر الذي يشير إلى أهمية المتغيرات ذات العلاقة بالملكات الشخصية للمبحوثين كالثقة بالنفس، والقدرة على التخطيط في التأثير على درجة دافعية الإنجاز للعاملين بمنظمات المزارعين المبحوثين في مركز العريش.

جدول ٧. نتائج تحليل الانحدار المرحلي (Step – Wise regression analysis) بين العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة وبين درجة دافعية الإنجاز

م	العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة	معامل الإرتباط الجزئي B	معامل الانحدار القياسي Beta	قيمة t
١	الثقة بالنفس	**٠.٥١٦	١.٦٠٣	**١٤.٥٢
٢	القدرة على التخطيط الجيد	**٠.٤٤٨	٠.٥٨٦	**٥.٤٢
<b>F=145.404** R<sup>2</sup>=0.708 R<sup>2</sup>=0.713 R=0.844</b>				
** معنوي عند 0.01.				

رابعا : التعرف على المجالات التدريبية لرفع قدرات العاملين في منظمات المزارعين ومدى توافقها مع احتياجاتهم:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٨) أن ٣١.٢٥% من أفراد العينة البحثية قاموا بحضور دورات تدريبية في مجالات مهارات الحاسب الآلي الأساسية. في حين أن ٣٥.٤٢% منهم قاموا بحضور دورات تدريبية في التنظيم والتخطيط الإستراتيجي في الإدارة، الأمر الذي يشير إلى أن نحو ثلثي المبحوثين (٦٦.٦٧%) حضروا البرامج التدريبية الأساسية في مجال الحاسب الآلي والتنظيم والتخطيط الإستراتيجي. في حين أن ٦.٢٥% فقط من أفراد العينة البحثية قاموا بحضور دورات تدريبية في تنمية الموارد البشرية الأمر الذي يشير إلى أهمية تسليط الضوء على تلك النواتج التدريبية والإهتمام بتوفيرها في أوقات تتناسب مع العاملين في تلك المنظمات والإعلان عنها بالشكل الكافي والمناسب، حيث نبين أن جميع الذين قاموا بحضور تلك النواتج التدريبية أشاروا إلى أهميتها وتوافقها مع احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم وتحقيق الكفاءة والفعالية في أداء مهماتهم.

الضغوط الإجتماعية في المرتبة الثانية (٠.٢٦٨)، وأخيرا متغير القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف (٠.١٤٦). وبالتالي أمكن رفض الفرض الإحصائي الأول فيما يتعلق بهذه المتغيرات وعد إمكانية رفضه في باقي الأجزاء. كما جاءت قيمة  $R^2 = 0.708$  وهو ما يشير إلى أن نسبة إسهام تلك المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية لتفسير درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش في محافظة شمال سيناء بلغت ٧٠.٨%. الأمر الذي يشير إلى أهمية المتغيرات ذات العلاقة بالملكات الشخصية للمبحوثين كالثقة بالنفس، والقدرة على مقاومة الضغوط، بالإضافة إلى إمكانات المشاركة والتفكير الإبداعي كمتغير الإهتمام بوجود بدائل لتحقيق الأهداف في التأثير على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بمنظمات المزارعين في مركز العريش.

جدول ٤. نتائج تحليل الانحدار المرحلي (Step – Wise regression analysis) بين العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة وبين درجة الرضا الوظيفي

م	العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة	معامل الإرتباط الجزئي B	معامل الانحدار القياسي Beta	قيمة t
١	الثقة بالنفس	**٠.٤١٥	٢.٠٦٢	**١٦.٩٤
٢	القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية	**٠.٣٨٢	٠.٦٢١	**٤.٤٩
٣	القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف	**٠.٣٦٠	٠.٣١١	**٢.٧٢
<b>F=125.44** R<sup>2</sup>=0.758 R<sup>2</sup>=0.764 R=0.874</b>				
** معنوي عند 0.01.				

ثالثا : التعرف على درجة دافعية الإنجاز للعاملين بالمنظمات الإجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها:

أدرجة الدافعية للإنجاز: تبين من بيانات الجدول رقم (٥) أن ١٥% من أفراد العينة البحثية نوى مستوى منخفض من حيث الدافعية للإنجاز، في حين أن ٥٣.٣% منهم درجة الدافعية للإنجاز لهم متوسطة، أما باقي أفراد العينة البحثية نوى مستوى مرتفع من حيث درجة الدافعية للإنجاز. حيث يلاحظ أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع مرتفع نحو إنجاز المهمات الموكلة لهم، ويحققون نجاحات أكثر في حياتهم، وفي حل المشكلات، كما أنهم يحققون تقدماً أكثر وضوحاً في المجتمع. والمرتفعون في دافع الإنجاز واقعيون في استغلال الفرص وتحقيق الأهداف.

الدرجة	النسبة	العدد	النسبة %
منخفض (١٣-٣٠)	١٨	١٥	١٥
متوسط (٣١-٤٨)	٦٤	٥٣.٣	٥٣.٣
مرتفع (٤٩-٦٥)	٣٨	٣١.٧	٣١.٧
الإجمالي	١٢٠	١٠٠	١٠٠

ب-العلاقات الإرتباطية بين درجة دافعية الإنجاز للعاملين بالمنظمات الإجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها.

تبين من بيانات الجدول رقم (٦) وجود علاقة إرتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بين دافعية الإنجاز وبين كل من المتغيرات المستقلة الآتية (المؤهل العلمي، الثقة بالنفس، القدرة على التخطيط الجيد، القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية، القدرة على إيجاد حلول جديّة للمشكلات) وبلغت قيمة معامل الإرتباط البسيط (٠.٥٧٦، ٠.٧٠٦، ٠.٤٣٣، ٠.٦٦٨، ٠.٧٠٦، ٠.٥٧٦) على الترتيب، كما تبين وجود علاقة إرتباطية عكسية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بين دافعية الإنجاز وبين المستوي الوظيفي.

ج- التعرف على العوامل ذات القدرة على تفسير التغيرات في درجة دافعية الإنجاز للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش :

للتعرف على القدرة التنبؤية والتفسيرية للعوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة لدرجة دافعية الإنجاز للعاملين المبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش تم صياغة الفرض النظري الثاني، والذي ينص على " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية كل على حدة في تفسير درجة دافعية الإنجاز للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش" حيث تمت صياغة الفرض الإحصائي الثاني الذي ينص على "لا تسهم المتغيرات المستقلة

## جدول ٨. يوضح مجالات الدورات التدريبية ومدى توافرها مع الاحتياجات

مدى توافق الدورات التدريبية مع الاحتياجات		%	التكرار	مجالات الدورات التدريبية
غير متوافق	متوافق			
عدد	عدد	%	عدد	%
١	١٤	٩٣.٣٣	١٤	٣١.٢٥
٠	٣	١٠٠.٠٠	٣	٦.٢٥
٧	١٠	٥٨.٨٢	١٧	٣٥.٤٢
٣	٣	٥٠.٠٠	٦	١٢.٥٠
١	٤	٨٠.٠٠	٥	١٠.٤٢
٠	٣	١٠٠.٠٠	٣	٦.٢٥
١	٦	٨٥.٧١	٧	١٤.٥٨

النسبية لمقترحات الباحثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز للمبحوثين بنسب بلغت (٥٧.٥٠%، ٦٧.٠١%) على الترتيب. كما تشير البيانات الواردة في ذات الجدول أن ما يمثل نحو ثلث العينة قد أشار إلى أن ضرورة التزام الموظفين بأوقات العمل، ووضع نظام للعقاب (مالياً - معنوياً) في حالة التقصير أو عن أداء المهام المطلوبة، وضرورة العمل على إيجاد آلية لرفع المرتبات وزيادتها في ظل الأوضاع الحالية وارتفاع الأسعار المستمر، وقد احتلت المرتبة الثالثة والرابعة في الأهمية النسبية لمقترحات المبحوثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز لديهم بنسب بلغت (٣٥.٠٠%، ٣٣.٣٣%) على الترتيب.

## خامساً : مقترحات المبحوثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز لديهم:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٩) إلى أن ما يزيد عن نصف العينة أشار إلى أن توفير الإمكانيات اللازمة من أماكن مجهزة واجهزة كمبيوتر وقواعد بيانات للمزارعين والموظفين، لسهولة إجراء العمل وإنجازة بسهولة وتيسير مصالح الأفراد، والاهتمام بالخدمات المقدمة لهم، والمساواة بين جميع الموظفين دون التفرقة ليس فقط على مستوى توزيع العمل، ولكن أيضاً عند توزيع المكافأة المالية وكذلك عند توزيع المهام على الموظفين بالإضافة إلى إعادة توزيع العاملين بما يتفق مع مهامهم الوظيفية، إثابة العاملين المتميزين بالعمل طبقاً لمعدل العمل المبذول، وقد احتلت المرتبة الأولى والثانية في الأهمية

## جدول ٩. يوضح مقترحات المبحوثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز لديهم

م	المقترح	التكرار	%
١	توفير الإمكانيات اللازمة من أماكن مجهزة واجهزة كمبيوتر وقواعد بيانات للمزارعين والموظفين، لسهولة إجراء العمل وإنجازة بسهولة وتيسير مصالح الأفراد، والاهتمام بالخدمات المقدمة لهم.	٦٩	٥٧.٥٠
٢	المساواة بين جميع الموظفين دون التفرقة ليس فقط على مستوى توزيع العمل، ولكن أيضاً عند توزيع المكافأة المالية وكذلك عند توزيع المهام على الموظفين بالإضافة إلى إعادة توزيع العاملين بما يتفق مع مهامهم الوظيفية، إثابة العاملين المتميزين بالعمل طبقاً لمعدل العمل المبذول	٦٢	٥١.٦٧
٣	ضرورة التزام الموظفين بأوقات العمل، ووضع نظام للعقاب (مالياً - معنوياً) في حالة التقصير أو عن أداء المهام المطلوبة.	٤٢	٣٥.٠٠
٤	العمل على إيجاد آلية لرفع المرتبات وزيادتها في ظل الأوضاع الحالية وارتفاع الأسعار المستمر.	٤٠	٣٣.٣٣
٥	الاهتمام بالموظفين الموهوبين العاملين داخل منظمات المزارعين، بالإضافة إلى توفير حضانة للأطفال الموظفين، وتحسين طريقة معاملة الموظفين للأفراد داخل الإدارات المختلفة.	٢٥	٢٠.٨٣
٦	النظر في تخطيط المدينة من ناحية تعديل طريق الخدمة الساحلي والاهتمام بنظافة الشوارع.	٢٠	١٦.٦٧
٧	توفير فرص عمل للشباب والاهتمام بمقترحات الشباب	١٦	١٣.٣٣
٨	الاهتمام بالمباني الحكومية وشكلها الجمالي	٦	٥.٠٠

الأداء، وتوفير جو من المساواة في التعامل مع العاملين في جميع مجالات العمل والفرص التدريبية والتطويرية والحوافز والمكافآت.

٧- إجراء دراسات مستقبلية تشمل أخرى يتناولها هذا البحث.

## المراجع

- أحمد، و شكرى السيد (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقتهم بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية، جامعة قطر العدد ٨.
- أحمد، حسن محمد إبراهيم (٢٠٠٧)، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية، دراسة ميدانية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الأحمدي، حنان عبد الرحيم (٢٠٠٦)، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 13، العدد3، الكويت.
- الجزراوي، طه (١٩٧٣)، الإدارة الصناعية ومستلزمات التقدم الاقتصادي، الطبعة الثانية، دار الطبعة، بيروت.
- الخنق، سناء عبد الكريم (٢٠١٢)، المناخ التنظيمي والعلاقة مع الإدارة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للاكاديميين، دراسة تطبيقية مقارنة في إحدى الجامعات الماليزية، مجلة الباحث، العدد 60 الجزائر.
- الشرايدة، سالم تيسير (2008)، الرضا الوظيفي، أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- العديلي، ناصر محمد (١٩٩٥)، السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- العزبي، محمد إبراهيم (٢٠١٧)، كيفية تصميم وتحديد حجم العينة في الدراسات الاجتماعية، دار الطباعة الحررة، الأزريطة، الإسكندرية.
- العتبية، ماجدة (٢٠٠٣) سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- العزبي، سعود شايش (٢٠٠٣)، الثقة بالنفس ودافع الإنجاز لدى عينة من الطلاب المتقنين دراسياً والعاديين في المرحلة المتوسطة بمدينة عرعر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الغامدي، غرم الله بن عبد الله بن صالح (٢٠٠٩)، التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المتقنين دراسياً والعاديين بمدينة مكة المكرمة وجدة، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الفالح، نايف بن سليمان، (٢٠٠١)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الرياض.

## الخلاصة والتوصيات:

## بناءً على النتائج التي أسفر عنها البحث فإنه يمكن التوصية بالآتي :

- التأكيد على أهمية الثقة بالنفس لدى العاملين بتلك المنظمات وتفعيل التحفيز الذاتي الذي يدفعهم للعمل بقوة، فالشخص الواثق من نفسه يتعامل مع عمله بحماس وثقة يشجع الآخرين على الإنجاز، وبالتالي يشعرهم أيضاً بالثقة.
- وضع نظام حوافز للعاملين بتلك المنظمات يشتمل على الحوافز والمكافآت المادية من خلال زيادة المكافآت، وتوفير صندوق للتضامن الاجتماعي، وتوفير الأمان المستقبلي للعاملين من أجل إزالة الفجوة لدى بعض العاملين تجاه حقوقهم المالية، وأيضاً الحوافز المعنوية من حملات التكريم والشهادات التكريمية، بشكل يدفعهم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز والإنتاجية، ويجعل عملهم في تلك المنظمات أكثر كفاءة وفعالية.
- توفير فرص النمو المهني لجميع العاملين بتلك المنظمات من خلال دعم الدورات التدريبية المتخصصة وتفعيل فرص المشاركة بالموتمرات وإتاحة النوات. والعمل على تحسين ظروف العمل من خلال برامج للتطوير الوظيفي مع توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يصف بالأمان في العمل مع تعزيز وتطوير وتحديث بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج تعمل على تيسير وإنجاز المهام بما ينعكس من أثر على الرضا الوظيفي للعاملين.
- العمل على تحسين وتطوير التقنيات المستخدمة والتي تتميز بالكفاءة وسرعة الإنجاز مع الإهتمام بتنمية العنصر البشري من خلال تنمية مهارات استخدام الحاسب واللغة الإنجليزية.
- تعزيز وتوطيد العلاقة بين الإدارة وبين جميع العاملين داخل المنظمة من أجل العمل على تطوير الفرد والمنظمة وتكاملهما من خلال الاحترام والتقدير والتعاون المثمر من أجل تقديم أفضل الخدمات، وذلك من خلال العمل بروح الفريق المتعاون، والتأكيد على نشر ثقافة المحبة والمودة بين جميع العاملين من خلال اللقاءات العامة بينهم وإحياء المناسبات لتقوية الروابط الاجتماعية بينهم.
- تطوير أساليب وأدوات التحفيز، بما يتوافق مع الأداء الجماعي والمساعدة والمحاسبة الجماعية، ووضع أسس وضوابط لتقييم الأداء الجماعي لتنمية الترابط داخل جماعات العمل، وضرورة توفير نظام لتقييم الأداء، يتم من خلاله إنصاف العاملين وإعطاء كل ذي حق حقه، وتحفيز المتميزين ومحاسبة المقصرين، والعمل على توفير نظام تغذية راجعة تتبع عملية تقييم



- المعمر ، منصور محمد (1993). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- النجار، محمد عدنان (1995)، إدارة الأفراد، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، منشورات جامعة دمشق.
- الوقفي، راضي (1998) مقدمة في علم النفس، دار الشروق للنشر، الطبعة الثالثة، عمان.
- اليحيى، طلال (2003) ، مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف، مجلة جامعة الملك سعود ، مجلد 15 ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية.
- بوحمامة، جيلالي وعبد الله الشحومي (2006) علم النفس التعلم والتعليم ، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، الكويت.
- جرنبرج ، جيرالد (2004)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسبوني، دار المريخ، الرياض.
- جودة ، إيمان (2002)، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، قسم إدارة أعمال، جامعة دمشق، سوريا.
- خليفة، عبد الفتاح صالح ، منى خلف الملاحمة (2009)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، مجلد 25 ، العدد 3+2 .
- خليفة ، عبد اللطيف محمد (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- رمضان ، سعيد ، سينا الأهمية والمعنى، وزارة الثقافة، الهيئة العامة لقصور الثقافة ، الفصل الثاني ص 124 ، 2008م.
- زهية ، عزيزون (2007)، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة ، وحدة تومبيا بقسنطينة ، رسالة ماجستير ، قسم اقتصاد وتسيير مؤسسات ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة أوت ، الجزائر.
- زهير ، بغير (2007) ، محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريدريك هرزبرغ للدافعية، رسالة دكتوراه ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- سلامة، فواد عبد اللطيف (2016)، محاضرات في البحث الاجتماعي المتقدم، كلية الزراعة، جامعة المنوفية.
- سلطان ، محمد سعيد أنور (2003)، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- شروف ، ميسون محمد عبد الله (2016)، الرضا الوظيفي لدى العاملات في مكاتب وزارة الشؤون الاجتماعية في جنوب الضفة الغربية من وجهات نظرهن، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
- عاشور ، أحمد صقر (1986)، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث العلمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- عباس ، جرجيس عمير ومثنى وعد الله بونس (2010) ، الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي، دراسة استطلاعية لعينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل ، مجلة تنمية الراشدين العدد 97 مجلد 32 ، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الموصل.
- عباس ، سهيلة محمد (2006) ، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.
- عبد الحي ، عبد المنعم (1984) ، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (2008) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية، جامعة أم القرى، مكة.
- قطامي، يوسف، وعبد الرحمن عدس (2002) علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- محافظة شمال سيناء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، تاريخ البيان: 2012 / 2013.
- Eisenberger.(1997). Perceived organizational support and discretionary treatment, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 82, 812-820. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Joseph, Manceil Anqus, , (1993). "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Salifaction", DAI, A 53/11, P. 3758.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship. Psychological Bulletin, 127(3), 376-407. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- ME, Sempene, Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture, Journal of Industrial psychology, 28(2), 2002, p23.
- Saari and T. A. Judge, "Employee Attitudes and Job Satisfaction," Human Resource Management 43, no. 4 (2004).
- Seashore, S. E., & Tobor, T. D. (1975). Job satisfaction and their correlation. American Behavioural Scientist, 18, 333-368. <http://dx.doi.org/10.1177/000276427501800303>
- Song, L. J., Tsui, A. S., & Law, K. S. (2009). Unpacking employee responses to organizational exchange mechanisms: the role of social and economic exchange perception? Journal of Management, 35, 56-93. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206308321544>
- Tharrington, Donnie Everette, 1993- perceived principal leaderships Behaviour and Reported Teacher Job Satisfaction. (leadership behaviour) DATA, 53 / 07. P. 2198.

## **Some Factors Determining the Degree of Job Satisfaction and Achievement Motivation of some Farmers' Organizations Employees in El-Arish District in North Sinai Governorate** **Hassan, M. M. and A. E. A. Betah**

<sup>1</sup>Rural Sociology Fac.Of Environmental Agricultural Sciences El-Arish University

<sup>2</sup>Rural Sociology College of Agriculture, Saba Basha Alexandria University

### **ABSTRACT**

The research was conducted to identify some factors determining the degree of job satisfaction and achievement motivation of some farmers' organizations employees in El-Arish district in North Sinai Governorate, as well as identifying the training domains to raise their compatibility. As well as identify their ideas to improve the job satisfaction and achievement. The research data was collected from respondents, through face-to-face questionnaire after conducting pre-test study. The sample size was 120 respondents. Some statistical methods were used to describe and analyse data as percentages, measures of central tendency, and measures of dispersion, Alpha-Cronbach, Pearson simple correlation coefficient, and Step – Wise regression analysis, through using of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The research results revealed a significant relationship at (0.01) level between each of job satisfaction and achievement motivation of some farmers' organizations employees and between each of (educational qualifications , self-confidence, alternatives for target achievement , good planning, resist social pressures, problem solving). Step – Wise regression analysis has shown that self-confidence was ranked first, resistance to social pressures was ranked second and finally the variable of alternatives for target achievement in terms of the relative importance in influencing of job satisfaction, farther more Step – Wise regression analysis has shown that self-confidence was ranked first and finally the variable of good planning in terms of the relative importance in influencing of achievement motivation. The research was concluded with some recommendations. The most important of which is establishment a system of incentives for the employees. Moreover, providing professional growth opportunities for all employees through supporting specialized training courses and encourage participation in conferences.

**Keywords:** Farmers' organizations, job satisfaction, achievement motivation.