

## مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة & متاح على: [www.jaess.journals.ekb.eg](http://www.jaess.journals.ekb.eg)

Cross Mark

## العوامل المحددة لرضا العاملين بحرفة الصيد عن عملهم بميناء الصيد بالأتكة بخليج السويس

محمد صابر عبد الحميد الصباغ<sup>1</sup> و احمد محمد إبراهيم الشال<sup>2</sup><sup>1</sup> قسم التنمية البشرية والاقتصاد - كلية الثروة السمكية - جامعه السويس<sup>2</sup> قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - كلية الزراعة - جامعه المنصورة

## المخلص

استهدف البحث التعرف على مستويات رضا الصائدين المبحوثين عن عملهم بمهنة الصيد، التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للصائدين وبعض المتغيرات المستقلة، التعرف على المشكلات التي تواجههم في أداء عملهم بمهنة الصيد. ينتمي البحث للدراسات الوصفية التحليلية، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة لاستيفاء بيانات استمارة الاستبيان المعدة لهذا الغرض من صائدي الأسماك بواقع 88 مبحوث تم اختيارهم عشوائياً من شاملة البحث، فضلاً عن عقد 6 حلقات نقاشية. وكانت اهم النتائج كالتالي: أولاً أهم عوامل الرضا الوظيفي بالنسبة للمبحوثين مرتبة تبعاً لمتوسطات درجة الرضا: كفاءه وتنظيم إدارة العمل، الإستمتاع بالعمل، والعلاقة السوية للعاملين بزملائهم، الإعتراف بأداء الجماعة، وأخيراً الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين. كما تبين أيضاً أن أقل العوامل رضا هي: العلاقة الإيجابية للعاملين برؤسائهم، العائد المادي المناسب، ثانياً وجود علاقة ارتباطية بين كل من المتغيرات المستقلة وإجمالي درجات عوامل الرضا التالية: مدة خبرة الصياد، درجة تعليم المبحوث، حجم أسرة المبحوث، درجة تعليم أسرة المبحوث، دخل أسرة المبحوث، عدد المحترفين لحرفة الصيد بالأسرة من الذكور، والمشاركة الإجتماعية غير الرسمية والخبرة المعوقات التي تواجه الصيادين حظر عمليات الصيد بالقرب من بعض الجزر يقيد مناطق الصيد، خاصة للقوارب الصغيرة التي لا تستطيع العمل بعيداً عن الشاطئ، عدم وجود نظام تسعير رشيد للأسماك، عدم كفاية الخدمات الاجتماعية والأجور المرتفعة نسبياً في القطاعات الأخرى مما يدفع الصيادين إلى ترك أنشطة الصيد، وعدم كفاية التأمين الاجتماعي.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي - صائدي الأسماك - الثروة السمكية - حرف الصيد



## المقدمة

يعد الإنتاج السمكي أحد الموارد الهامة التي تساهم في زيادة الناتج القومي الزراعي وأحد الركائز الأساسية لسد الفجوة الغذائية من البروتين الحيواني (الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، نشرة سنوية لإحصاءات الإنتاج السمكي، ابريل 2022). وتتضاعف أهمية قطاع الأسماك في مصر بتنوع الموارد السمكية كما ونوعاً مما يجعله قطاعاً واعداً لتغطية العجز في البروتين الحيواني بالإضافة إلى توظيف لأكثر من 3 ملايين يمهنون مهنة الصيد وأنشطة المرتبطة بالقطاع وأسره (عامر، 2015)

وتتضمن المصايد السمكية الطبيعية في مصر كل من البحر المتوسط والبحر الأحمر، فضلاً عن وجود نهر النيل بالإضافة إلى العديد من البحيرات والتي تقدر مساحتها بحوالي 13,46 مليون فدان، ويعتبر البحر الأحمر من المصايد الطبيعية المصرية الهامة حيث تمتد السواحل المصرية على البحر الأحمر والتي تصل إلى حوالي 1080 كم تمتد من مدينة السويس شمالاً وحتى حلايب جنوباً (محمد، وآخرون، 2019). وتشير نتائج دراسة (عبد الحفيظ، 2022) إن إنتاج البحر الأحمر كان الأكثر استقراراً علي مستوي إنتاج البحار وفقاً لدرجة استقرار وموسمية الإنتاج السمكي.

هذا وتعد محافظة السويس من أكبر المحافظات المصرية المطلة على البحر الأحمر، حيث تقع على رأس خليج السويس. ويوجد بها استزراع سمكي تبلغ مساحته نحو 775.79 فدان في المتوسط خلال موسم 2019/2020 بالإضافة إلى موقعها المتميز الذي يمكنها من إنتاج الأسماك من البحر الأحمر كمصدر طبيعي غني بالتنوع الصنفي للأسماك المنتجة ذات القيمة العالية (شبل، 2021)، ويعتبر خليج السويس من مصايد البحر الأحمر الهامة حيث يبلغ طولها حوالي 250 كم (أبو العينين، وآخرون، 2016).

وتؤدي العوامل الاجتماعية والاقتصادية دوراً مهماً في تحديد مستوى تنمية الثروة السمكية بالإضافة إلى القضايا التكنولوجية والطبيعية، وتؤدي المعوقات الاجتماعية المرتبطة بالعاملين بمهنة الصيد إلى هجرة الصيادين لهذه المهنة وتعطيل هذا المورد الاقتصادي المهم في توفير الأسماك الطازجة للأسواق المحلية بنزوحهم إلى المدن، وقد يعطل دورهم الاقتصادي الذي يجلبونه، ويخل أيضاً بالتوزيع الديموغرافي للسكان في هذه السواحل وأهميته في الجوانب الاجتماعية والأمنية والسياسية. مما يتطلب تعزيز دخل الصيادين عموماً والارتقاء بمستوى مهنتهم وتوفير الخدمات والمنظمات التي تقدم خدمات لمهنتهم وتحقق لهم شعور بالأمن والاستقرار في مهنتهم ويشعرهم بالرضا نحو مهنة الصيد.

لذا تعتبر دراسة الرضا المهني في جميع القطاعات ذات أهمية خاصة في العمل نظراً لما يحققه من فوائد للفرد والمنظمة على حد سواء. فقد اهتمت

العديد من المنظمات بقياس معدلات الرضا الوظيفي لدى موظفيها في محاولة منها للتعرف على أسباب انخفاض الرضا الوظيفي، وسلوك الموظف تجاه عمله، والمبادرة إلى الإصلاح في العمل، وسلوك التغيب عن العمل غير المبرر وقرارات التقاعد، والسلوك الانسحابي من العمل، وأخيراً الأداء الجيد في العمل. وقد أدركت المنظمات المتميزة أن درجة الجودة والإنتاج تعتمد إلى حد كبير على العوامل البشرية ومهارة العاملين لتجنب العيوب والأخطاء البشرية. فالوظائف غير السعيدة في عملة هو إنسان ذو دافعية منخفضة وأخطأه أعلى بكثير من الفرد السعيد. ومن هذا المنطلق أولت المنظمات المتقدمة اهتماماً كبيراً بقواها البشرية في العمل وأدركت منذ وقت ليس بقصير أهمية السعادة في العمل والوصول إلى درجات مرتفعة من الرضا الوظيفي (الزعيبي، مروان طاهر، 2010)

ويعتبر الرضا الوظيفي متغيراً في المواقف فعرّفه (Hoy and Miskle, 1991) بأنه الموقف العاطفي والانفعالي الذي يتكون لدى الفرد الموظف تجاه عمله، ويرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل. ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر وظروف العمل، وطبيعة الإشراف، وطبيعة العمل نفسه، والاعتراف بواسطة الآخرين (عبد الباقي، 2001)، وهناك من يعبر عن مفهوم الرضا الوظيفي من زاوية أخرى بأنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، فالرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيمة المهمة بالنسبة له (عباس، 2003).

ويعتبر الرضا عن العمل الذي يمارسه أي فرد أحد المفاهيم السلوكية داخل أي تنظيم اجتماعي ويهتم الباحثون بالعلوم الاجتماعية والإدارية بما هي العوامل التي تؤثر فيه وتتأثر به؟. ويأخذ مفهوم الرضا عن العمل اهتماماً بنوعية الحياة العملية التي يعمل بها العامل وتعمل على تحسين خبرته، وجودة المنتج من العمل، ودرجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد، والرضا عن العمل يعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله فكما كان إيجابياً كلما كان العامل راضياً عن عمله (عاشور، 1978)، وحيث أن الرضا عن العمل يرتبط ارتباطاً طردياً بالأداء، كما يرتبط كذلك بالسلوك التنظيمي في العمل مثل الانضباط في مواعيد العمل والانضباط به، كما يرتبط عكسياً بالصراع بين العاملين والشكاوى وتظلماتهم، والتباطؤ في العمل أو الإضراب عنه (الحفيظ، والعباسي، جاد الرب، نوفمبر 1998).

هذا ويحدد الرضا عن العمل بتأثير التفاعل بين عاملين: العوائد التي يحصل عليها الفرد من عملة، وما تحققة من إشباعات تلبي احتياجاته، وقد حدد عاشور سبعة عوامل للرضا هي: الرضا عن جماعة العمل، الرضا عن ظروف

\* الباحث المسنول عن التواصل

البريد الإلكتروني: [ahmedelshal32@gmail.com](mailto:ahmedelshal32@gmail.com)

DOI: JAESS-2311-1258 (R1)

العمل ، الرضا عن الأجر ، الرضا عن ساعات العمل ، ومستوى الاشراف ، المزايا والفوائد ، وزملاء العمل ( عاشور، ١٩٩٠ ) . هذا وقد حدد ( ملتون ، ١٩٨١ ) عوامل الرضا في العائد المادي المناسب ، وتوفير فرص الترقى ، وملائمة ظروف العمل لإطلاق الطاقات الكامنة ، والعلاقة الإيجابية للعاملين برؤسائهم المباشرين ، والعلاقات السوية بين العاملين وبعضهم البعض والأمن المهني ، وكفائه تنظيم وإدارة العمل ، والإعتراف بأداء الجماعة . وأما (همام وآخرون ، ١٩٨٩ ) فقد حددوا أحد عشر عنصراً كمؤشرات عند قياس الرضا وهي : " العائد المادي ، وتوفير فرص الترقى ، وملائمة ظروف العمل لإطلاق الطاقات الكامنة ، والعلاقة الإيجابية للعاملين برؤسائهم المباشرين والعلاقة السوية للعاملين بزملائهم ، وكفائه تنظيم العمل ، والمعاملة الجيدة داخل العمل ، والاستمتاع بالعمل ، والأمن المهني ، والاعتراف بأداء الجماعة ، والشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين .

وهناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وهي تنطلق من أسس اقتصادية واجتماعية وتنظيمية وسلوكية ونفسية ومن ثم يجب التفريق بين مفهوم الرضا الوظيفي والدافعية إذ الفرق بينهما يقع في علاقة كل منهما بالسلوك ، فالدافع هو السبب المباشر للسلوك ، أما الرضا فليس سبباً له .

### ومن بين هذه النظريات :

نظرية الإدارة العلمية : استند " تاييلور " في دراسة الأجور الأساسية والتكاملية على نوع العمل وعلقته بأداء العامل وزيادة كفاءته في العمل فكلما ارتفعت الانتاجية ازادت أرباح صاحب العمل وانعكس ذلك على أجور العمال ، لذا فالعمال مستعدون للحصول على المكافآت ، إذ يرى " تاييلور " أنه كلما ازداد أجر العامل ازداد رضاه وتحسن أدائه .

أما نظرية العلاقات الإنسانية : فقد وجهت هذه النظرية اهتمامها إلى العنصر البشري واعتبرته أهم العناصر ، فالإنسان كمدخل معقد له تأثيره على الأداء المنظمي ، وأن دوافع العمل لا تنحصر حول الأجور والمكافآت المادية فحسب لكن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين أهمها احترام النفس واحترام الآخرين ، والإنسان لا يمكن التعامل معه كآلة بل يتأثر بالجماعات التي ينتمى إليها وسلوكياتهم التي يتفاعل معها ، والاتجاه الديموقراطي في معاملة العاملين فكل بل يحقق لهم المناخ الملائم للعمل مما يجعلهم يشعرون بالرضا وارتفاع معنوياتهم مما يقضي إلى زيادة الإنتاجية \* ونظرية العاملين " ليهيرزبرغ " تعتبر من أشهر النظريات التي درست الدوافع وأسهمت بشكل كبير في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية حيث تعتمد على تفسير الدوافع على نوعين من القوى : (١) القوى الداخلية الكامنة في الفرد نفسه ، (٢) القوى الخارجية المكتسبة من علاقة الفرد بالبيئة التي يعيش فيها . والرضا وعدم الرضا مفهومان مختلفان لأن مصدر الرضا الوظيفي هو العمل وعدم الرضا ناتج عن البيئة التي يحدث فيها العمل .

أما نظرية الحاجة للإنجاز فيرى " ماكلياند " أن الدوافع والحاجات التي تحرك الأفراد في المؤسسات هي : الحاجة للإنجاز ، والحاجة للنفوذ ، والحاجة للإنتماء ويختلف تأثير هذه الحاجات باختلاف الظروف التي يعيشها الفرد ، كما يرى ان هذه الحاجات مكتسبة وترجع إلى خبرات الفرد منذ مرحلة طفولته حتى نضجه ، ومعظم البرامج التدريبية تقوم على هذه النظرية ، وعلى المدير أن يكتشف حاجات العاملين ليضع كل في مكانه المناسب لحيرته.

نموذج " يورتر ولولر " حيث طوراً نموذج " فروم " وقد ربطا الرضا بكل من المكافأة والأداء والشعور بالرضا بتحقيق قيمة المكافأة التي يحصل عليها العامل نتيجة الجهد المبذول في العمل . ويذكر " فواد ، مليكة " أن من أهم المتغيرات الشخصية التي أثبتت الدراسات الاجتماعية ارتباطها بدرجة الرضا هي : عمر الفرد ، والمستوى التعليمي ، والدخل السنوي ، والانفتاح الحضارى . ( فواد ، مصطفى كمال ، ١٩٧٣ ) ، ( مليكة ، ١٩٦٦ ) ، وتشير دراسة ( محمد ، شعير ، ٢٠٢٣ ) إلى تعدد الدراسات والبحوث التي تناولت كل منها في المستويات الإدارية والمهنية والتي اشارت الى علي أهمية تطوير الهياكل التنظيمية ، وتحسين طرق اتخاذ القرار ، ومشاركة العاملين بها ، والاتجاه نحو اللامركزية والعمل علي تفويض الصلاحيات للمستويات الادارية الدنيا وتفعيل نظم الحوافز الموجودة من خلال الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية وكذلك تحسين مستوي الرواتب ، ضرورة تدريب العاملين ، والعدل في توزيع العمل على العاملين ، والعمل علي تحسين العلاقات المتبادلة بين العاملين ، وضرورة إعادة النظر في نظم ومعايير التقييم والترقية والتعويضات المعمول بهما بالمنظمات ، والاهتمام بالتجهيزات الفنية المساعدة ، ودراسة طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المنظمات . وهذه الدراسات تمت ببيانات أخرى ليس من بينها دراسات عن العاملين بمجتمعات صيد .

ومن الاستعراض السابق لمفهوم الرضا الوظيفي يلاحظ أن هنالك تعدداً وتفاوتاً من قبل الباحثين في إيجاد تعريف موحد للرضا الوظيفي . ويبرر (الشهري، ٢٠٠٢) هذا الاختلاف إلى التداخل المعقد والمتشابك للعوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي. وارتباط هذا المفهوم بالجانب الوجداني في

وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريف مفهوم الرضا الوظيفي تعريفاً دقيقاً إلا أنها جميعاً تعبر عن مدى تفاعل الموظف مع عمله ، ومدى ملاءمة الظروف المحيطة به لتوفير أكبر قدر من الراحة والطمأنينة لمساعدته على تحقيق أعلى درجات الإنجاز والنجاح في العمل . ومن هذا المنطلق ، تلجأ العديد من المنظمات إلى القياس الدوري لمعدلات الرضا الوظيفي لدى كوادرها البشرية لكي تتابع الاختلافات وتبني عليها خططها التطويرية . ويوجد العديد من أساليب قياس الرضا الوظيفي منها مقاييس موضوعية ومقاييس ذاتية . فالمقاييس الموضوعية هي المقاييس التي تفيد في معرفة درجة الرضا الوظيفي من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب ودوران العمل وهي عبارة عن رصد لسلوك العمال من سجلات الغياب ودوران العمل . بينما المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي يقصد بها الحصول على تقارير من جانب العمال أنفسهم عن درجة رضاهم الوظيفي سواء كتابياً (الاستمارة) أو شفهي (مقابلة شخصية) وهي من أكثر الأساليب انتشاراً لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر مقاييس الرضا الذاتية التي تلجأ العديد من المنظمات لقياس الرضا الوظيفي لكوادرها البشرية هي : " طريقة ثيرستون ، وطريقة ليكرت ، وطريقة أسكود ، وطريقة هرزبرج ، ومقياس بيتروور " (عندان ، عبير برفاوى، ٢٠١٥) .

### مشكلة وأهمية الدراسة

مما سبق ولما تشهده مصر من تغييرات اقتصادية واجتماعية وتنظيمية على مدى العقد الماضي وما تبعه من إحداث تغييرات في جميع القطاعات ومنها القطاع السمكي لما تقوم به الحكومة المصرية من تطوير لقطاعي المصايد والاستزراع بشكل سريع ومستمر من تغييرات في البنية التحتية والبيئة التشريعية لهذا القطاع مع الاهتمام بالعنصر البشري المنتمى لهذا القطاع من ادخاله في منظومة ادارة المخاطر وتوفير صناديق للتأمين الصحي، وغيرها من التغييرات الجوهرية التي تحسن من ظروفه الاقتصادية والاجتماعية الأمر الذي يجب أن تتكيف معه جميع أطراف منظومة القطاع السمكي مع بيئة العمل المتغيرة بسرعة لمتابعة التنمية المستدامة ، ومدى أهمية حماية وتنمية مناطق الصيد، والمحافظة عليها والعمل على تنمية وتطوير مجتمعات الصيادين من قبل المسؤولين من خلال وضع برامج لتطوير الثروة السمكية مع توفير مستويات مثلى لحقوق الصيادين تكفل لهم ولأسرهم مصدر دخل يحقق لهم حياة كريمة. وتضمن عدم هجر الصيادين لهذه المهنة ونزوحهم إلى المدن للبحث عن عمل آخر .

ومن ثم فإن الحفاظ على الموارد البشرية عالية الجودة أمر حتمي خلال هذه الفترة إلا أن ذلك يتطلب من الجهات المعنية تلبية احتياجات اعضائها مع الاعتراف بها من خلال تحديد الرضا المهني للعاملين، وعلى دراسة العوامل التي تؤثر على الرضا المهني لجميع العاملين حيث يركز هذا البحث على تأثير العوامل مثل الراتب، والمزايا القيادية ، كفاءه و تنظيم إدارة العمل على الرضا المهني ....، ولما يمثلته تحقيق الرضا لدى العاملين عن مهنتهم إلى زيادة درجة انتمائهم لتلك المهنة مما يؤدي لرفع مستوى الانتاج، ولما يشعر به من تحقيق درجات الأمن والاستقرار المهني الذي يدفعه إلى انجاز الأعمال الموكلة إليه بدقة وامانة .

وعليه تحددت مشكلة البحث في التعرف على مستويات رضا الصيادين العاملين بخليج السويس عن عملهم بمهنة الصيد، حتى يمكن تخطيط برامج تنموية لمجتمعاتهم ، علي أسس علمية ومعالجة مشكلاتهم .

### ومن العرض السابق تم تحديد أهداف البحث التالية :

- ١ - التعرف على مستويات رضا الصائدين الباحثين عن عملهم بمهنة الصيد .
- ٢ - التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للصائدين وبعض المتغيرات المستقلة .
- ٣ - التعرف على المشكلات التي تواجههم في أداء عملهم بمهنة الصيد .

### الفروض البحثية:

- ١ - تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة اسهاماً معنوياً في تحديد مستويات رضا الصيادين الباحثين .
- ٢ - توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي للصيادين والمتغيرات المستقلة المدروسة .

### الطريقة البحثية

#### نوع الدراسة والمنهج المستخدم

ينتمي هذا البحث للدراسات الوصفية التحليلية، واستخدم منهج المسح الاجتماعي بالعينه لمناسبتها له.

**المجال الجغرافي:** اجري هذا البحث بميناء الأنكة بمنطقة خليج السويس بمحافظة السويس كمجالاً جغرافياً للبحث لاستيفاء بيانات استمارة الاستبيان المعدة لهذا الغرض من صاندي الاسماك لتحقيق أهداف البحث.

**المجال البشري:** يمثل المجال البشري جميع الصيادين العاملين بمهنة الصيد على مراكب الصيد، وتم تحديد حجم العينة بنسبة ١٥% من كل فئة من فئات الصيادين نظراً لصعوبة اجراء المقابلات والوقت المتاح للصيادين لاجراء المقابلات حيث بلغ إجمالي حجم العينة ٨٨ مبحوث طبقاً للجدول (١)، وتم اختيارهم عشوائياً من شاملة البحث، فضلاً عن عقد ٦ حلقات نقاشية.

#### جدول ١. يبين نوع مراكب الصيد واعداد العاملين عليها

نوع حرف الصيد	عدد المراكب	متوسط عدد عمال المراكب/الصيد	جملة العمال على كل نوع العينة
حرفة الجر داخل الخليج	٧٨	١٠ - ٣٣	١٣٦٦
حرف شانشولا	٩٢	٨ - ٤٠	٣١٠٢
حرف السنار	١٠٧	٣ - ٢٢	١٤٢١
حرف أخرى	٢٩٤	٦ - ١١	-
حجم عينة البحث	٨٨		

المصدر: هيئة الثروة السمكية، بخليج السويس، ٢٠٢٢ (بيانات غير منشورة).

#### المجال الزمني للبحث: تم جمع البيانات خلال شهري اكتوبر ونوفمبر ٢٠٢٢ م. أداة وطريقة جمع البيانات:

تم تصميم استمارة الاستبيان بناء على نموذج الاستقصاء التقييمي لقياس المتغير التابع، والذي يتضمن على تسعة عوامل رئيسية وهي: العلاقات السوية للعاملين وبعضهم البعض، والعائد المادي المناسب (الأجر الشهري)، للمام العاملين بما يجرى على مراكب الصيد أثناء رحلة الصيد، والعلاقات الإيجابية بين العاملين والرؤساء على المراكب أثناء رحلة الصيد، والاعتزاز بأداء عمل الجماعة للأعمال المكلفين بها أثناء رحلة الصيد، وتوفير فرص الترقى للجمع، كفاءة تنظيم وإدارة العمل، والإستمتاع بالعمل أثناء رحلة الصيد. وكل عامل يشمل ٦ عبارات بإجمالي ٥٤ عبارة تقيس درجة رضا العاملين، على متصل مكون من ثلاث نقاط هي: (موافق، وسيان، وغير موافق) - بالاسترشاد بما قام به "همام شاكرا، أبو حطب - ١٩٨٩". كما اشتملت الإستمارة على أسئلة ونود تحقق الإجابة على أهداف البحث وهي التعرف على مستويات رضا المبحوثين عن عملهم بمهنة الصيد، والتعرف على المشكلات التي تواجه الصيادين المبحوثين في أدائهم عملهم من وجهة نظرهم بعدد ٦ حلقات نقاشية طرح سؤال واحد على المبحوثين (ما هي المشكلات التي تواجهكم عند أدائكم لعملكم ؟)، بالإضافة إلى البيانات الشخصية لهم، وقد تم استيفاء البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة الاستبيان المعدة لهذا الغرض مع المبحوثين.

#### أدوات التحليل الإحصائي

استخدمت بعض الأساليب الإحصائية في تحليل وعرض البيانات وهي: التكرارات، والمتوسط المرجح، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط لبيرسون، وقد تم استخدام برنامج SPSS الاحصائي لتحليل البيانات.

#### جدول ٢. وصف الصيادين المبحوثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والمهنية.

م	الخصائص	عدد	%	م	البيان/ الفئات	عدد	%
١	السن (٢٠-٣٤)	١٦	١٨,٢	٦	العاملين بالصيد ١ - ٢ فرد	٥٦	٦٣,٦
	(٣٥-٤٩)	٥٨	٦٦,٠		٣ فرد	٣٠	٣٤,١
	(٥٠-٦٥)	١٤	١٥,٨		٤ فرد	٢	٢,٣
٢	حجم الأسرة (٣-٤)	٣٦	٤٠,٨	٧	تعليم الأسرة - أمي	٦	٦,٨
	(٥-٦)	٤٨	٥٤,٦		- يقرأ ويكتب/تعليم أساسي	٦٢	٧٠,٥
	(٧-٩)	٤	٤,٦		- متوسط وجامعي	٢٠	٢٢,٧
٣	تعليم المبحوث (أمي)	١٨	٢٠,٥	٨	تجهيزات المنزل ٤-٥ جهاز	١٦	١٨,٢
	- تعليم أساسي	٦٠	٦٨,٢		٦-٧ جهاز	٤٢	٤٧,٧
	- متوسط وعالي	١٠	١١,٣		٨-٩ جهاز	٣٠	٣٤,١
٤	الحالة الزوجية (أعزب)	٨	٩,١		الانفتاح الثقافي		
	- متزوج	٨٠	٩٠,٩		- منخفض (٦-٧)	٢٨	٣١,٨
٥	مدة الخبرة (٥-١٦)	٣٨	٤٣,٢	٩	- متوسط (٨-٩)	٤٨	٥٤,٦
	(١٧-٢٨)	٤٨	٥٥,٥		- عالي (١٠-١٢)	١٢	١٣,٦
	(٢٩-٤٠)	١٠	١١,٣				

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

#### النتائج ومناقشتها

سوف يعرض فيما يلي مستويات رضا الصاندين عن عملهم في تلك الحرفة وفق متغيرات الرضا المدروسة، ثم يتم عرض لعلاقات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة المدروسة، وأخيراً عرض للمشكلات التي تواجه الصيادين أثناء تأديتهم لعملهم.

#### أولاً: مستوى رضا الصيادين عن عملهم في مهنة الصيد:

- أولاً: وصف عينة البحث:**  
أوضحت بيانات الجدول (٢) مايلي:
- السن:** أن ما يقرب عن ثلثي المبحوثين ٦٦% يقعون في الفئة العمرية (٣٥-٤٩)، بينما ٦,١% مما يشير إلى أن غالبية المبحوثين يقعون في فئات الأعمار المتوسطة في السن، وهم من لديهم من الخبرات والتي قد يكون لها تأثير مباشر على زملائهم في رفع أدائهم لمهامهم والاستفادة من خبراتهم في تحقيق الرضا بمهنة الصيد، مع تبادل الخبرات بينهم وبين الصيادين ذو الفئات العمرية الأصغر.
  - حجم الأسرة:** أن ما يزيد عن نصف المبحوثين حجم أسرهم (٥-٦) أفراد وهذا يبين أنهم من الأسر متوسطة الحجم.
  - تعليم المبحوثين:** تبين أن أكثر من ثلثي المبحوثين ٦٨,٢% ذو تعليم أساسي وهم من لديهم القدرة على القراءة والكتابة ويبين قلة قدرتهم على الاطلاع والمعرفة بكل ما هو جديد في مجال الصيد بمفردهم.
  - الحالة الزوجية:** تبين أن الغالبية العظمى من المبحوثين ٩٠,٩% متزوجين مما يتضح أن لديهم مسؤوليات تجاه أسرهم مما يتطلب مزيد من العمل لمواجهة تلك المسؤوليات.
  - مدة الخبرة:** يتبين أن ٤٥,٥% من المبحوثين تراوحت مدة خبرتهم في أعمال الصيد في الفئة (١٧-٢٨) سنة، بينما ٤٣,٢% من المبحوثين لديهم خبرة تقدر (٥-١٦) سنة. وهي مدة مناسبة أكسبتهم من الخبرة التي يمكن الاستفادة منها في حكمهم عن مهنة الصيد ومستوى رضاهم عنها.
  - أفراد الأسرة العاملين بالصيد:** تبين الغالبية العظمى من المبحوثين ٩٧,٧% تضم أسرهم (١-٣) صياداً يعملون بمهنة الصيد الأمر الذي يتضح على قبولهم بالعمل بهذه المهنة وتوارثها.
  - تعليم أفراد الأسرة:** يتضح أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين مستوى تعليم أسرهم بين أمي، ويقرأ ويكتب، وتعليم أساسي وهذا يبين انخفاض مستوى التعليم لدى أسر الصيادين، الأمر الذي قد ينعكس بالإيجاب على استمرار العمل بمهنة الصيد اجيالاً قادمة.
  - تجهيزات المنزل:** تبين أن غالبية المبحوثين ٨١,٨% لديهم أجهزته تتراوح (٦-٩) جهاز كهربائي، مما يدل على ارتفاع المستوى الاقتصادي لأسر الصيادين المبحوثين.
  - الانفتاح الثقافي:** أظهرت النتائج أن نحو ٣١,٨% من المبحوثين يقعون في الفئة منخفضة الانفتاح الثقافي، بينما ما يزيد عن ثلثي المبحوثين ٦٨,٢% يقعون في فئة الانفتاح الثقافي المتوسطة وعالي. مما يبين أن أفراد العينة لها القدرة على الحكم والتوضيح عن مستوى رضاهم عن العمل بمهنة الصيد.

وأشارت نتائج الجدول (٣) أن المتوسط الكلي المرجح لمستوى الرضا الوظيفي للمبحوثين بلغ نحو ٢,٠٥ درجة، كما أظهرت النتائج أن أهم عوامل الرضا الوظيفي بالنسبة للمبحوثين مرتبه تبعاً لمتوسطات درجة الرضا المرجحة كالاتي: كفاءه وتنظيم إدارة العمل بمتوسط بلغ ٢,١٨ درجة، الإستمتاع بالعمل بمتوسط بلغ ٢,١٦ درجة، والعلاقة السوية للعاملين بزملائهم بمتوسط ٢,١٤ درجة، والإعتراف بأداء الجماعة بمتوسط بلغ ٢,٠٩ درجة مرجحة، والشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين بمتوسط بلغ ٢,٠٦ درجة مرجحة.

جدول ٣. ترتيب عوامل الرضا الوظيفي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وفقاً للمتوسط المرجح.

بنود المقياس	الرضا			متوسط	تكرار
	غير موافق	سيان	موافق		
	١	٢	٣		
١ الإعتزاز بأداء الجماعة	١٣	٥٤	٢١	١٨٤	٢,٠٩
٢ العلاقة الإيجابية للعاملين برؤسائهم	٢٤	٤١	٢٣	١٧٥	١,٩٩
٣ العائد المادى المناسب	٢٤	٥٠	١٤	١٦٦	١,٨٨
٤ المام العاملین بما یجرى علی المركب	٢٠	٤٨	٢٠	١٧٦	٢,٠
٥ العلاقة السوية بين العاملين ورؤسائهم	١٩	٣٩	٣٠	١٨٧	٢,١٤
٦ الإستمتاع بالعمل	١٤	٤٦	٢٨	١٩٠	٢,١٦
٧ الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين	٢٣	٣٧	٢٨	١٨١	٢,٠٦
٨ توفير فرص الترقى	١٦	٥٤	١٨	١٧٨	٢,٠٢
٩ كفاءة وتنظيم إدارة العمل	١٥	٤٢	٣١	١٩٢	٢,١٨
المتوسط العام				١٥٣٩	٢,٠٥

المصدر : جمعت وحسبت من استمارات الإستیين .

كما تبين من النتائج أن أقل عوامل الرضا الوظيفي رضا بالنسبة إلى المبحوثين مرتبة تبعاً لمتوسطات درجة رضاهم المرجحة هي : العلاقة الإيجابية

جدول ٤. ترتيب عوامل الرضا الوظيفي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وفقاً للتكرار ومتوسط درجة الرضا.

عوامل الرضا/ المستويات	مستويات الرضا	تكرار	%	عوامل الرضا / مستويات	مستويات الرضا	تكرار	%
الإعتزاز بأداء الجماعة	منخفض ٩ : ٦	١٣	١٤,٨	مستويات الرضا	منخفض ٩ : ٦	١٤	١٥,٩
العلاقة الإيجابية للعاملين برؤسائهم	متوسط ١٠ : ١٣	٥٤	٦١,٣	الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين	متوسط ١٠ : ١٣	٣٧	٤٢,١
العائد المادى المناسب	كبير ١٤ : ١٨	٢١	٢٣,٩	توفير فرص الترقى	متوسط ١٠ : ١٣	٥٤	٦١,٤
المام العاملین بما یجرى علی المركب	منخفض ٩ : ٦	٢٤	٢٧,٣	كفاءة وتنظيم إدارة العمل	متوسط ١٠ : ١٣	٤٢	٤٧,٧
العلاقة السوية للعاملين	متوسط ١٠ : ١٣	٤١	٤٦,٦	إجمالي عام مستويات الرضا	متوسط ١٠ : ١٣	٤١١	٥١,٩
الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين	كبير ١٤ : ١٨	٢٣	٢٦,١	الصيادين	متوسط ١٠ : ١٣	٤١١	٥١,٩
توفير فرص الترقى	منخفض ٩ : ٦	٢٤	٢٧,٣	مستوى رضا مرتفع	متوسط ١٠ : ١٣	٢١٣	٢٦,٩
كفاءة وتنظيم إدارة العمل	متوسط ١٠ : ١٣	٥٠	٥٦,٨				
إجمالي عام مستويات الرضا	كبير ١٤ : ١٨	١٤	١٥,٩				
الصيادين	منخفض ٩ : ٦	٢٠	٢٢,٧				
مستوى رضا مرتفع	متوسط ١٠ : ١٣	٤٨	٥٤,٦				
	كبير ١٤ : ١٨	٢٠	٢٢,٧				
	منخفض ٩ : ٦	١٩	٢١,٦				
	متوسط ١٠ : ١٣	٣٩	٤٤,٣				
	كبير ١٤ : ١٨	٣٠	٣٤,١				

المصدر : حسبت وجمعت من استمارات الاستیين .

ثانيا : العلاقة بين الرضا الوظيفي للصيادين وبعض المتغيرات المستقلة .

أظهرت نتائج الجدول (٥) العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة والرضا عن حرفة الصيد التي يمارسونها فيما يلي لكل عامل من عوامل الرضا وعلاقته بالمتغيرات المستقلة كل على حدة حيث وجد مايلي :

١ - الإعتزاز بأداء الجماعة ذا علاقة ارتباطية ودرجة تعليم الأسرة على مستوى ٠,٠١ بقيمة ٠,٢١٢ ، وعلى مستوى ٠,٠٥ ومتغير عدد الصيادين بالأسرة بقيمة ٠,٢٢٨ ، بينما لا توجد علاقة بين هذا المتغير وبقية المتغيرات المستقلة .

٢ - العلاقة الإيجابية للعاملين على المركب برؤسائهم حيث وجدت علاقة ارتباطية وكل من المتغيرات المستقلة التالية على مستوى ٠,٠١ والمتغيرات المستقلة التالية "حجم الأسرة، وعمر المبحوث، درجة تعليم الأسرة، ودخل الأسرة" بقيم على الترتيب ٠,٢٩٦، ٠,٤٦٩، ٠,٣٤٦، ٠,٢١٣، بينما على مستوى ٠,٠٥ كانت العلاقة الارتباطية ومتغير مدة خبرة المبحوث بقيمة بلغت ٠,٢٥٤ ، بينما لا توجد علاقة والمتغيرات المستقلة " درجة تعليم المبحوث، وعدد الصيادين بالأسرة، وحالة السكنى، والإنتفاخ الثقافى للمبحوث، والمشاركة الإجتماعية للمبحوث " .

٣ - العائد المادى المناسب : حيث وجدت علاقة ارتباطية وكل من المتغيرات المستقلة التالية على مستوى ٠,٠١ هي " درجة تعليم المبحوث، وعمر المبحوث، وعدد الصيادين بالأسرة، وحالة السكنى ن والمشاركة الإجتماعية غير الرسمية بقيم " ٠,٢٧٢، ٠,٣٣٨، ٠,٢٣١، ٠,٣٠٣ ، على الترتيب لكل، بينما لا توجد علاقة ارتباطية وكل من المتغيرات المستقلة التالية " مدة خبرة المبحوث، حجم الأسرة، درجة تعليم الأسرة، دخل الأسرة، درجة الإنتفاخ الثقافى " .

٤ - المام العاملین بما یجرى علی المركب : حيث وجدت علاقة ارتباطية والمتغير المستقل " درجة تعليم الأسرة " على مستوى ٠,٠١ بقيمة ٠,٢٧٨ ، وللمتغير المستقل " عدد الصيادين بالأسرة " بقيمة ٠,٢٢١ على مستوى ٠,٠٥ ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية والمتغيرات المستقلة التالية " مدة خبرة المبحوث،

العاملين برؤسائهم وبمتوسط بلغ ١,٩٩ درجة مرجحة ، العائد المادى المناسب بمتوسط بلغ ١,٨٨ درجة مرجحة .

٢ - مستوى الرضا الكلى الوظيفي للصيادين المبحوثين:

أ - تبين من نتائج جدول (٤) أن ما يزيد عن نصف المبحوثين ٥١,٩% كانوا من ذوى المستوى المتوسط والذين أقروا برضاهم الوظيفي عن مهنة الصيد" نوعا ما"، بينما نحو ٢٦,٩% من المبحوثين من ذوى المستوى المرتفع والذين أقروا بارتفاع رضاهم عن عملهم بهذه المهنة . مع وجود نحو ٢١,٢% من المبحوثين منخفضى الرضا عن عملهم بمهنة الصيد .

كما يبين جدول (٤) مستويات عوامل الرضا الوظيفي للصيادين المبحوثين لكل عامل على حدة والذي يبين منه أن جميع عوامل رضى الصيادين تقع فى المستوى المتوسط جدول (٤) وبياناتها كالتالى :

- الإعتزاز بأداء الجماعة ، العلاقة الإيجابية للعاملين برؤسائهم ، العائد المادى المناسب ، المام العاملین بما یجرى علی المركب ، العلاقة السوية للعاملين بزملائهم ، الإستمتاع بالعمل ، الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين ، توفير فرص الترقى ، كفاءة وتنظيم إدارة العمل ينسب تبلغ ٦١,٣% ، ٤٦,٦% ، ٥٦,٨% ، ٥٤,٦% ، ٤٤,٣% ، ٥٢,٣% ، ٤٢,١% ، ٦١,٤% ، ٤٧,٧% ، وذلك من جملة المبحوثين ذات درجة رضا متوسطة على الترتيب .

درجة تعليم المبحوث، حجم أسرة المبحوث، دخل أسرة المبحوث، حالة السكنى للأسرة، الإنتفاخ الثقافى للمبحوث، المشاركة الإجتماعية غير الرسمية للمبحوث " .

٥ - العلاقة السوية بين العاملين ورؤسائهم : حيث وجدت علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠١ بين هذا المتغير والمتغير المستقل المشاركة الإجتماعية غير الرسمية بقيمة ٠,٣٩٦ ، كما وجدت علاقة بين هذا المتغير وكل من " درجة تعليم الأسرة، درجة الإنتفاخ الثقافى للمبحوث بقيم بلغت على الترتيب ٠,٢٣٨ ، ٠,٢٢٨ ، وذلك على مستوى ٠,٠٥ . بينما لا توجد علاقة ارتباطية وكل من المتغيرات المستقلة التالية" مدة خبرة المبحوث، درجة تعليم المبحوث، حجم أسرة المبحوث، عمر المبحوث، دخل أسرة المبحوث، عدد الصيادين بالأسرة، حالة السكنى " والمتغير التابع هذا

٦ - الإستمتاع بالعمل : توجد علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠١ بين هذا المتغير والمتغير المستقل " المشاركة الإجتماعية غير الرسمية بقيمة ٠,٣٥٩ ، كما وجدت علاقة بين هذا المتغير والمتغير المستقل " عدد الصيادين بالأسرة " على مستوى ٠,٠٥ بقيمة ٠,٢٦٢ ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية وكل من المتغيرات المستقلة التالية" مدة خبرة المبحوث، درجة تعليم المبحوث، حجم أسرة المبحوث، عمر المبحوث، درجة تعليم الأسرة، دخل أسرة المبحوث، حالة السكنى حالة السكنى، درجة الإنتفاخ الثقافى " .

٧ - الشعور الطيب المتبادل بين الإدارة والعاملين : توجد علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠٥ بين هذا المتغير وكل من " مدة خبرة المبحوثين، حجم أسر المبحوثين، درجة تعليم أسرة المبحوث " المتغيرات المستقلة بقيم بلغت على الترتيب لكل ٠,٢٦٦ ، ٠,٢٢٩ ، ٠,١٣٢ . بينما لا توجد علاقة ارتباطية وكل من المتغيرات المستقلة التالية " درجة تعليم المبحوث، عمر المبحوث، دخل أسرة المبحوث، عدد الصيادين بالأسرة،، حالة السكنى حالة السكنى، درجة الإنتفاخ الثقافى، المشاركة،

٨ - توفير فرص الترقى : توجد علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠١ بين هذا المتغير والمتغيرات المستقلة التالية " درجة تعليم أسرة المبحوث، حالة

درجة تعليم المبحوث ، درجة تعليم أسرة المبحوث ، دخل أسرة المبحوث، عدد الصيادين بالأسرة، حالة السكنى، درجة الإنفتاح الثقافي " .  
\* وبصفة عامة توجد علاقة ارتباطية على مستوى ( ٠,٠١ ) بين كل من المتغيرات المستقلة التالية وإجمالي درجات عوامل الرضا التالية : مدة خبرة الصيد، درجة تعليم المبحوث، حجم أسرة المبحوث، درجة تعليم أسرة المبحوث، دخل أسرة المبحوث، عدد المحترفين لحرفة الصيد بالأسرة من الذكور، والمشاركة الاجتماعية غير الرسمية . وقد بلغت قيم معامل الارتباط لكل على الترتيب " ٠,٢٨٢، ٠,٥٣٨، ٠,٤٦٦، ٠,٣٢٩، ٠,٤١٧، ٠,٥٣١، ٠,٢٤٧ ."  
كما بلغت العلاقة الارتباطية بين متغير الرضا عن امتنانهم حرفة الصيد على مستوى ٠,٠٥ ، ومتغير عمر المبحوث بقيمة ٠,٢٣٥ . بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين كل من حالة السكنى وهو مؤشر يدل على الحالة الاقتصادية للمبحوث ودرجة الإنفتاح الثقافي .

السكنى، درجة الإنفتاح الثقافي " يقم بلغت على الترتيب " ٠,٢٨٦، ٠,٢٩٢، ٠,٣١٦ " ، كما توجد علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠٥ بين هذا المتغير والمتغيران المستقلان " درجة تعليم المبحوث، والمشاركة الاجتماعية الغير رسمية " يقم بلغت على الترتيب " ٠,٢٦٦، ٠,٢٦٩ . " . بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين هذا المتغير والمتغيرات المستقلة التالية " مدة خبرة المبحوثين، حجم أسر المبحوثين، عمر المبحوث، دخل أسرة المبحوث، عدد الصيادين بالأسرة " .  
٩ - كفاءة وتنظيم إدارة العمل : توجد علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠١ بين هذا المتغير ومتغير " عمر المبحوث بقيمة ٠,٣١١ ، بينما توجد علاقة ارتباطية على مستوى ٠,٠٥ بين هذا المتغير وكل من حجم أسرة المبحوث، والمشاركة الاجتماعية غير الرسمية يقم بلغت ٠,٢٢٩، ٠,٢٣١ ، لكن لا توجد علاقة ارتباطية والمتغيرات المستقلة التالية " مدة خبرة المبحوثين،

#### جدول ٥. يبين العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والتابعة المدروسة

م. مستقلة	خبرة مبحوث	تعليم المبحوث	حجم الأسرة	عمر المبحوث	تعليم الأسرة	دخل الأسرة	صيادين بالأسرة	حالة السكنى	الإنفتاح الثقافي	المشاركة الاجتماعية
الإعتراف ببدء الجماعة	٠,١٤٤	٠,٠٥٣	٠,٠٦٥	٠,١٤٨	٠,٠٦٣	٠,٠٦٣	٠,٢٢٨	٠,٠٨٨	٠,٠٨٩	٠,١٨٧
العلاقة الإيجابية للعاملين بروسلاتهم	٠,٢٥٤	٠,٠٣٧	٠,٢٩٦	٠,٤٦٩	٠,٣١٦	٠,٢١٣	٠,١٦٦	٠,١٢٥	٠,٠٧٩	٠,٠٥٧٦
العائد المادي المناسب	٠,١٨٨	٠,٢٧٢	٠,٠٦١	٠,٠٢٧	٠,٠٦٦	٠,١٢٣	٠,٣٣٨	٠,٢٣١	٠,٠٥٠	٠,٣٠٣
المعلم العامل بما يجرى على المركب	٠,٠٢٢	٠,٠٣٥	٠,١٦٧	٠,٠٨٨	٠,٠٢٧٨	٠,١٩٠	٠,٢٢١	٠,١٨٨	٠,٠٦٩	٠,٠٤١
العلاقة السوية بين العاملين ورؤسائهم	٠,٠٢٤	٠,٠٠٢	٠,٠٣٥	٠,٠٧٩	٠,٠٢٣٨	٠,١٣٨	٠,٠٨٠	٠,٠٦٥	٠,٢٢٨	٠,٣٩٦
الإستمتاع بالعمل	٠,٠٣٨	٠,٠٩٩	٠,١٠٤	٠,٠٢٠	٠,٠٠٤	٠,١٦٦	٠,٢٦٢	٠,٠٠٦	٠,٠٥٠	٠,٣٥٩
الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين	٠,٢٦٥	٠,٠٤٦	٠,٢٢٩	٠,٠٧١	٠,١٣٢	٠,١٥٢	٠,١٥٤	٠,١٤٦	٠,٠٦٧	٠,٠٦١
توفير فرص الترفي	٠,١٣٢	٠,٢٦٦	٠,١٧٦	٠,١٠٩	٠,٢٨٦	٠,٠٧٤	٠,١٨٩	٠,٢٩٢	٠,٣١٦	٠,٢٦٩
كفاءة وتنظيم إدارة العمل	٠,١٠٦	٠,٠١٦	٠,٢٢٩	٠,٣١١	٠,٠٨٦	٠,٠٨١	٠,٠١٤	٠,٠٦٤	٠,١٤٤	٠,٢٣١
إجمالي عوامل الرضا	٠,٢٨٢	٠,٣٥٨	٠,٤٦٦	٠,٢٣٥	٠,٣٢٩	٠,٤١٧	٠,٣٥١	٠,١٠٣	٠,٠٨٦	٠,٢٤٧

المصدر : حسب وجمعت من استمارات الاستبيان

مركب الصيد والصيادين عن الخسائر المالية الناتجة عن المخاطر التي يتعرضون لها ، ومن ثم يتطلب النظر فيما نكروه من مشكلات والعمل على حلها حتى يتم النهوض بهذا القطاع

### المراجع

أبو العيين ، سامي محمد ، شريف عبد اللطيف قروح ، محمود خليفة أحمد ، المصيد السمكي واقتصادياته بمناطق جنوب البحر الأحمر لجمهورية مصر العربية، جلة الإسكندرية للتبادل العلمي - (مجلد ٣٧ العدد ١ يناير - مارس ٢٠١٦) .  
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لاصصاءات الانتاج السمكي لعام ٢٠٢٠، أبريل ٢٠٢٢) .  
الحفي ، العباسي، حد الرب - رضا العاملين عن عملهم بالمنظمات الريفية ..... "نشرة بحثية" - مجلد ٢٣ عدد ١ ، نوفمبر ١٩٩٨ .  
الزعي ، مروان طاهر ، تطوير صورة أردنية لمقياس " وور " وزملائه لقياس الرضا الوظيفي، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد ٣ العدد ٢ ، ٢٠١٠ .  
الشهري، علي، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"، (رسالة ماجستير)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٢ .  
شبل ، اشرف يونس ، دراسة اقتصادية لمحددات انتاج واستهلاك الأسماك بمحافظة السويس ، مجلة الإقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، جامعه المنصورة، المجلد ١٢، عدد ١٠، ٢٠٢١ .  
عاشور ، احمد صقر ، السلوك الانساني في المنظمات ، دار الجامعات المصرية ١٩٧٨ ،  
عاشور ، احمد صقر ، السلوك الانساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٦ .  
عامر ، أحمد جابر ، الجمعية المصرية للاقتصاد الزراعي، ادارة الموارد السمكية من منظور حقوق الانسان، مجلد ٢٥، عدد ٣، يونيو ٢٠١٥ .  
عباس، سهيلة، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٣) .  
عبد الباقي، محمد صلاح الدين، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، ٢٠٠١ .  
عبد الحفيظ، رامي أحمد، الوضع الراهن للإنتاج السمكي من مصادره المختلفة في مصر، مجلة أسبوط العلوم الزراعية، مجلد ٥٣، عدد ١، ٢٠٢٢ .  
عدنان، عبير برقاوى، الرضا الوظيفي، دليل تدريبي لأخصائي الموارد البشرية، برنامج المسار الوظيفي للعاملين بقطاع مياه الشرب والصرف الصحي ٢٠١٥،

وعلى ذلك يمكن قبول الفرض البحثي بالنسبة لإجمالي ابعاد مقياس الرضا الوظيفي لمهنة الصيد و المتغيرات المستقلة الآتية: خبرة المبحوث - تعليم المبحوث - حجم الاسره - عمر المبحوث - تعليم الاسره - دخل الاسره - الصيادين بالاسره .

#### ثالثا : المشكلات (موقات) التي تواجه الصيادين المبحوثين :

##### يمكن إيضاح مايلي :

يشترك الصيادون في بعض السمات المرتبطة بهم من انخفاض مستواهم التعليمي ، وعدم كفاية التأمين الاجتماعي بمختلف أبعاده . مع وجود اتجاه لدى غالبية الصيادين نحو التخلي عن هذه المهنة لإنخفاض الأجور ، وطول المل بالحر ومن نتائج الحلقات النقاشية تم بلورة المشكلات التالية :  
- حظر عمليات الصيد بالقرب من بعض الجزر يقيد مناطق الصيد، خاصة للقوارب الصغيرة التي لا تستطيع العمل بعيدا عن الشاطئ.  
- عدم وجود نظام تسعير رشيد للأسماك .  
- عدم كفاية الخدمات الاجتماعية والأجور المرتفعة نسبياً في مشاريع التعدين والبناء والسياحة، مما يدفع الصيادين إلى ترك أنشطة الصيد .  
- عدم كفاية التأمين الاجتماعي .  
- ضياع كثير من الوقت في عملية التفرغ وزيادة عدد لجان الحصر السمكي .  
- سيطرة عدد قليل من التجار على تجارة الجملة بالموانئ .  
- مشكلة سفن الصيد المتهاكلة في مياه البحر مما يسبب قطع شبك الصيد .  
- ارتفاع سعر مركب الصيد ..  
- تلوث البحر بالزيت  
- ارتفاع أسعار الوقود و الزيوت .  
- ارتفاع أسعار معدات الصيد .  
- نقص في أعداد الصيادين وارتفاع الاجر اليومي .  
- عدم وجود رعاية صحية .

#### وهذا ما يتفق فيه مع Soliman, Ibrahim, حيث نكر مجموعة من المشكلات :

منها ترك أنشطة الصيد لعدة اسباب منها : تقيد مناطق الصيد بالقرب من بعض الجزر وبخاصة القوارب الصغيرة التي لا تستطيع العمل بعيدا عن الشاطئ، وعدم كفاية الخدمات الاجتماعية والأجور المتدنية في مقابل الأجور المرتفعة في مشاريع المقامة بالمحافظة كشركات التعدين والبناء والسياحة. ولتعددية المنظمات المسؤولة عن استغلال مصائد الأسماك بخليج السويس مما يؤدي إلى قرارات تشريعية وتنظيمية متضاربة تضر بالصيادين وأعمالهم، وعدم وجود تسهيلات تسويقية واعتماد الصيادين على تجار الأسماك مما يعرضهم للاستغلال ( Soliman, Ibrahim, 1977 ٢١ )

وعموما يتعرض القطاع السمكي للعديد من المخاطر الأمر الذي يتطلب معه وضع نظام عام جماعي يقوم على تعويض أصحاب المصالح ومنهم حائزي

همام ، وآخرون ، نحو بناء مقياس للرضا عن العمل بين العاملين الفنيين في محطات الخدمة الزراعية الآلية بمصر ، نشرة بحثية ٤١ مركز البحوث الزراعية، ١٩٨٩ .

Hoy W. and Miskel, C. Educational Administration: Theory, research, practice. New York: Mc Grawhill. Von der Embse. 1991. P.392

Soliman, Ibrahim, 1977, Major obstacles and proposal to develop the Red Sea fisheries in Egypt, Zagazig Journal of Agricultural Research . January 1977(Major obstacles and proposal to develop the Red Sea fisheries in Egypt

فؤاد، مصطفى كمال – تكوين وتمية المجتمعات الجديدة في الاراضى المستصلحة (رسالة دكتوراه) جامعة الازهر، ١٩٧٣ . / ومليكة ، لويس كامل – بين الايجابية والامبالاة، مركز تنمية المجتمع في العالم العربي ، سرس اللبان، ١٩٦٦ ) .

محمد ، عبد الوكيل ابراهيم ، طلعت حافظ اسماعيل ، طلعت حافظ اسماعيل، سوزان عبد المجيد ابو المجد ، ايمان حفي راتب، التحليل المالي لمراكب الصيد الآلية العاملة في المصايد الطبيعية بجنوب البحر الأحمر ، مجلة اسبوت للعلوم الزراعية، مجلد ٥٠، عدد ٢، ٢٠١٩ .

محمد، عبد السيد فرحات، شعير، سمر جمال، المناخ التنظيمي وتأثيره على الرضا الوظيفي للعاملين في الجهاز الارشادي الزراعي بمحافظتي المنوفية والبحيرة، مجلة القيم للبحوث الزراعية، العدد ٣٧، رقم ٣، ٢٠٢٣ .  
معهد التخطيط القومي، التأمين وإدارة المخاطر في الزراعة المصرية، ٢٠٠١  
هيئة الثروة السمكية بخليج السويس، بيانات غير منشورة، ٢٠٢٢ .

## The Determinant Factors of Fishermen's Satisfaction with their Work at Attakah Fishing Port in the Gulf of Suez

El-Sabbagh, M. S. A.<sup>1</sup> and A. M. I. El-Shal<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Human Development & Economic Department – Faculty of Fish Resources – Suez University. P.O Box:43221, Suez , Egypt.

<sup>2</sup>Agriculture Extension & Rural Community Dep. , Faculty of Agriculture , Mansoura University.

### ABSTRACT

The research aimed to identify the levels of satisfaction of the fishermen surveyed with their work in the fishing profession. Identifying the relationship between fishermen's job satisfaction and some independent variables. Identifying the problems they face in performing their work in the fishing profession. The research belongs to descriptive analytical studies, and the sample social survey method was used to complete the data of the questionnaire form prepared for this purpose from fishermen, with 88 respondents selected randomly from the comprehensive research, in addition to holding 6 discussion circles. The most important results were as follows: First, the most important factors of job satisfaction for The respondents were ranked according to the average degree of satisfaction: the efficiency and organization of work management, enjoyment of work, the healthy relationship of employees with their colleagues, pride in the group's performance, and finally the mutual feeling between management and workers. It was also shown that the least satisfied factors are: the positive relationship of employees with their superiors, and the appropriate financial return. Secondly, There is a correlation between each of the independent variables and the total scores of the following satisfaction factors: the duration of the fisherman's experience, the degree of education of the respondent, the size of the respondent's family, the degree of education of the respondent's family, the income of the respondent's family, the number of male professionals in the fishing craft in the family, and informal social participation.

**Keywords:** Job satisfaction - fishermen - fish resources - fishing crafts