

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

¹Rural Sociology Fac.Of Environmental Agricultural Sciences El-Arish University

²Rural 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 حسن¹ و علاء الدين أمين بيوط²

¹قسم الإقتصاد الزراعي والتنمية الريفية – كلية العلوم الزراعية البيئية – جامعة العريش

²قسم الإقتصاد الزراعي – كلية الزراعة سابا باشا جامعة الإسكندرية

الملخص

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 التدريبية لرفع قدراتهم ومدى توافرها مع احتياجاتهم. وكذلك التعرف على مقترحاتهم لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعظيم دافعية الإنجاز لديهم، حيث تم تجميع البيانات من المبحوثين على عينة بحثية بلغ قوامها 120 مبحوثاً من شاملة بلغت 1191 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 الاستعانة 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 (0.01) بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وبين كل من المتغيرات المستقلة الآتية (الموهل 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 التكريمية، 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 تيسير 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 (الأحمدى، 2006، ص308). 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 احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله (أحمد، 2007، ص7). 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 (الشرايدة، 2008، ص 80). 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

تتحقق 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 ويقال 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 يشكل 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 (البيحي، 2003، ص 751).

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 منظمته وعمله (فلمبان، 2008، ص 14). 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

برنامج المكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يتسبب في التيبب 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 ، 2004 ، ص 208) .
حيث إن تحقيق الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة درجة ولاء وإتناء العاملين بالمنظمة كما يعمل على رفع درجة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية والإستقرار 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:

- 1- التعرف على بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية للمبحوثين.
- 2- التعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمات الإجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها.
- 3- التعرف على درجة دافعية الإنجاز للعاملين بالمنظمات الإجتماعية المدروسة والعوامل المرتبطة بها.
- 4- التعرف على المجالات التدريجية لرفع قدرات العاملين في منظمات المزارعين ومدى توافرها مع إحتياجاتهم.
- 5- 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 بالقناعة والارتياح أو الإحساس بالسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والإتناء والرغبة في العمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، 1995، ص189). وهو يعتبر مجموعته من المشاعر الإيجابية الناتجة من عملية التقييم المستمر التي يقوم بها الفرد تجاه خصائص العمل الذي يؤديه (الحنانق ، 2012، ص 463). فالرضا الوظيفي هو الحالة التي يتفاهم فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنساناً يستهوية العمل ويتفاعل معه من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الإجتماعية (سلطان، 2003، ص691). فهو عملية ترتبط بالمشاعر السلوكية 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، 1984، ص213)، 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، 1993 : 19). 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 الإجتماعية 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 الإعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل (شروف، 2016، ص13). 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 2001، ص71). ويشير البحث الحالي إلى الرضا الوظيفي على أنه 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.

ويتحدد الرضا الوظيفي بعديد 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 إجتماعية (عاشور، 1986، ص60). 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 (قلمبان، 2008، ص43). وغالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه

حيث يرتبط الرضا الوظيفي بمشاعر الفرد العامل والذي يتحدد وفقاً لإتجاهاته المختلفة سعياً منه لإشباع إحتياجاته، ويظهر الرضا في الواقع العملي من خلال سلوك العامل الذي يكشف عن مدى تفاعله 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، 2007، ص53).
وقد تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي نظراً لاختلاف البيئات ومجالات الاهتمام بينهم فهناك ستة جوانب رئيسية للرضا الوظيفي مصدرها الراتب والعمل نفسه والترقيات والإشراف، والزملاء وظروف العمل (خليفات والملاحمة، 2009، ص294). ويمكن القول أن الرضا الوظيفي هو التقييم الشخصي لظروف العمل، والمزايا والفوائد التي توفرها الوظيفة للعامل عند القبول بها (ME, Sermpene, 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 (الجزراوى، 1973، ص54 & 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:

1- نظرية الإدارة العلمية: قام بتأسيس هذه النظرية كل من تايلور (Taylor) ، وفيربر (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)

2- 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 محيطية 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 أعتبرت الرضا الوظيفي ظاهرة مجردة إستاتيكية، كما أنها ميزت بين عوامل الرضا والارضا الوظيفي بشكل مجرد (زهير، 2007، ص 21 & أحمد، 1991، ص17).

3- 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، وتقتض

أن العامل الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بعملة وتحقيق أهداف المنظمة (عباس، 2006، ص 180 & 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، فيلجأ إلى السرعة، في التزوير، أو عدم التعاون مع فريق العمل، أو التخريب وخبث الأمانة (جودة، 2002، ص 78). بلعب 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 (العززي، 2003، ص 23).

الفروض البحثية: الفرض النظري الأول ينص على " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية كل على حدة في تفسير درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش" الفرض النظري ينص على " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية كل على حدة في تفسير درجة دافعية الإنجاز للمبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش"

الطريقة البحثية

أ- **شاملة البحث وعينته:** يتناول البحث العاملين في منظمات المزارعين المختلفة بمركز 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 8 منظمات يبلغ عدد العاملين بها 1191 مفردة بالإضافة إلى عدد 2 جمعية صيادين تضم 266 مركب صيد (محافظة شمال سيناء، 2013). ويتناول البحث الحالي العاملين في منظمات المزارعين المختلفة بمركز العريش (الجمعية المركزية - إنتاج وتسويق الخضار والفاكهة - إنتاج وتسويق الحريز - الحاصلات الزراعية - إنتاج وتصنيع وتسويق الزيتون - الفيروز - الطويل - السكاسكة)، وقد تم اختيار العينه بعد تحديد عدد العاملين في منظمات المزارعين، وذلك وفقاً للتسهيلات المتاحة مع التأكيد على مراعاة مبدأ العشوائية في الاختيار، وتم تحديد حجم العينه في المراكز المختارة من خلال تطبيق معادلة Yamane التالية:

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

حيث أن N = حجم المجتمع

n = حجم العينه

B = خطأ التقدير بافتراض أن خطأ التقدير 9% (سلامة، 2016 & العزبي، 2017).

وقد بلغ حجم الشاملة 1191، وبتطبيق المعادلة بلغ حجم العينه 112، وقد تم جمع عدد 120 صحيفة إستبيان. وقد تم الاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات منها العرض الجدولي، والنسب المئوية ومقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت، وكذلك تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المرحلي لتحديد أثر المتغيرات المستقلة المدروسة

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 وخبيرته 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 نظره، فإنه يشعر بالظلم، مما يؤثر على أدائه الوظيفي ويزداد تخيبه عن العمل، وإذا وجد عمل آخر سيترك عمله الحالي (النجار، 1993، ص 15).

4- نظرية تدعيم السلوك لسكينر: تعتبر هذه النظرية إحدى تطورات نظريات السلوك الإنساني والتعلم والتي طورها سكينر، حيث تشير إلى أن السلوك الإنساني هو نتيجة للعلاقة بين المثير 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 فسيبتغ عن ذلك عدم تشجيع، أو عدم تكرار السلوك والأداء الذي يقود إلى الإشباع والرضا، ويتبعون 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، 2010، ص 235). 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 حسيبة الطريقة التي ينشأ بها الأفراد في هذا المجتمع. (خليفة، 2000، ص 67). ويعتبر الإهتمام بالدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمنظمات الإجتماعية من أهم الأهداف المنظمة التي تعمل على رفع كفاءة وفعالية تلك المنظمات في تحقيق أهدافها، حيث يكمن أساس الدافع للإنجاز في حالة السرور والافتخار التي تنوقعها من العاملين نتيجة إنجاز بعض المهمات بطريقة متميزة وبمعايير ممتازة (الوقفي، 1998 : 340).

فالدافع للإنجاز عند العاملين بتلك المنظمات تشير إلى حالة داخلية عند العامل تدفعه إلى الإقبال على العمل بشكل فعال ونشاط موجه والإستمرار فيه حتى يتحقق الإنجاز في أداء المهام (قطامي وعديس، 2002، ص 78). 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، 2006، ص 135). وهناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في مدى الدافعية للإنجاز من أهمها الثقة بالنفس والإعتزاز 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، 2009، ص 103).

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 ومحاوله التأهيل والتدريب (النجار، 1995، ص 137-140). 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 ويقل 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، 2002، ص 78).

كما أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة، بل يكونون أقل عرضة لحوادث العمل، مع ملاحظة

توافرت معايها فلويس 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 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب. وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (6 - 30) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.63).

11- 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 المرغوبة، 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 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب. وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (7 - 35) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.66).

12- القدرة على إيجاد حلول جديدة للمشكلات: ويقصد بها القدرة الإبداعية التي يتمتع بها المبحوث في ايجاد افكار مبتكرة للتخلص من المشكلات التي تواجهه او تواجه المنظمة اثناء العمل وقد تم قياصة من خلال استجابة المبحوث على ستة عبارات (بشوف 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 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (6 - 30) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.81).

ب - المتغيرات التابعة:

1- 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 احصل عليه مع طبيعة عملي، ونظام الحوافز المتبع بالمنظمة مرضي تماماً، وينظر الآخرون الى وظيفتي بكل تقدير واحترام، والأجر الذي احصل عليه يتناسب مع التغيير الحادث في الأسعار)، وقد قسمت الإستجابة الى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم 5، 4، 3، 2، 1 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 تقاهم وتعاون مستمر بيني وبين زملائي بالمنظمة، ويتوفر جو من الود والصدافة داخل المنظمة اثناء العمل، ويقدم لي زملائي بالمنظمة المعاونة 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 موافق تماماً) وقد أعطيت القيم 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب، وبذلك

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:

1- النوع الإجتماعي Gender: هو تصور للأدوار والعلاقات الإجتماعية والقيم التي يحدد بها المجتمع لكل من جنسين والتابعة من الثقافة والدين والتقاليد والمعايير الإجتماعية والحاجات الإقتصادية، وقد أعطيت الرمز (2) للذكور و (1) للإناث على الترتيب.

2- 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.

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

4- المستوى الوظيفي: يقصد بها الحالة الوظيفية التي يتمتع بها المبحوث، وقد تم قياصها من خلال سؤال المبحوث عن حالته الوظيفية، وقد تم تقسيمها إلى (ادارة عليا، ادارة تخصصية، فنيين، عمالة يومية) وقد أعطيت القيم 4، 3، 2، 1 على الترتيب.

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

6- التعامل مع الحاسب الالى: يقصد به مقدار ايجاد المبحوث لإستخدام الحاسب الالى، وقد تم قياصه من خلال سؤال المبحوث عن درجة ايجاده لإستخدام جهاز الحاسب الالى، وقد تم تقسيمها إلى (ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف، لا يتعامل) وقد أعطيت القيم 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب.

7- درجة ايجاد اللغة الإنجليزية: يقصد به مقدار ايجاد المبحوث للغة الإنجليزية، وقد تم قياصه من خلال سؤال المبحوث عن درجة ايجاده للغة الإنجليزية، وقد تم تقسيمها إلى (ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف، لا يجيد) وقد أعطيت القيم 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب.

8- الثقة بالنفس: ويقصد بها مدي ثقة المبحوث في نفسه وقدرته على اتخاذ القرارات والتصرف في المواقف المختلفة، وتم قياصة من خلال استجابة المبحوث عن (تستهوييني الأعمال المهمة ذات المسؤولية الكبيرة، امتلك القدرة على التحدث مع الآخريين واقناعهم، تود أن تظهر في حديث تلفزيوني على الهواء، لا أتخلي عن أي عمل ان وجدت فيه صعوبة، لا أشعر باليأس والاحباط عندما أواجه مشكلات او تسير الأمور عكس المتوقع، أعتقد اني أقدر من غيري على حل المشاكل) وقد قسمت الإستجابة إلى (موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب. وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (6 - 30) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.72).

9- القدرة على التخطيط الجيد: ويقصد به قدرة المبحوث على وضع الخطط المناسبة اثناء العمل وقدرته على التخطيط والتنسيق بين الاعمال المختلفة دون ظهور او حدوث سلبيات في العمل وتم قياصه من خلال استجابة المبحوث على ستة عبارات (التخطيط الجيد يجب أن يكون مرناً ويتقبل 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 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (6 - 30) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.81).

10- القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف: ويقصد به قدرة المبحوث على ايجاد 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 مابقريش منها إلا في الطوارئ، العبرة بالنهاية والإنجاز بغض النظر عن الوسيلة، لو

حيث يتضح من بيانات الجدول رقم (1) أن 46.66% 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 تمكثها 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 31% تقريباً من أفراد العينة البحثية تتراوح سنوات التعليم الرسمي لهم ما بين سنت إلى تسع سنوات، في حين أن 43.3% تقريباً من أفراد العينة البحثية تتراوح سنوات التعليم الرسمي لهم ما بين تسع إلى اثني عشر سنة، أما باقي أفراد العينة البحثية في مراحل التعليم الجامعي وما بعد الجامعي والبالغ نسبتهم 25.8% من أفراد العينة البحثية، الأمر الذي يشير إلى أهمية الإهتمام الجانب التعليمي حيث أن أثر التعليم لا يقتصر على تحسين إنتاجية العامل بل يتعدى ذلك إلى التأثير على نوعية الحياة بمفهومها الشامل، فالتعليم يؤثر على السلوك الثقافي والاجتماعي للفرد، والذي ينعكس بالضرورة على إنتاجية العامل وأدائه داخل المنظمة. كما تبين أن 42.5% تقريباً من أفراد العينة البحثية تتراوح أعمارهم ما بين 17 إلى 32 سنة، في حين أن 32.5% منهم في منتصف العمر، حيث تتراوح أعمارهم ما بين 33 إلى 48 سنة، أما باقي أفراد العينة من فئة كبار السن حيث تتراوح أعمارهم ما بين 49 إلى 60 سنة.

كما تشير البيانات أن 50% من أفراد العينة البحثية فنيين في حين أن 40.83% من أفراد العينة البحثية غير مثبئين 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 أسرهم أيضاً، فالعامل الغير مثبث دائماً ما ينتظر فرصة مواتية ليترك عمله، وذلك لعدم وصوله لمرحلة الاستقرار في عمله الحالي، بالإضافة إلى الضغوط الدائمة والخوف من فقده لوظيفة، وبالتالي ينعكس الأمر سلباً على رضاه الوظيفي ومن ثم أداء لعمله.

في حين أن 31.66% من أفراد العينة البحثية عدد سنوات الخدمة لهم تتراوح من خمس إلى أقل من إحدى عشر سنة، في حين أن 11.66% من أفراد العينة البحثية عدد سنوات الخدمة لهم تتراوح من 11 لأقل من 16 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 ذكر البعض أن هناك علاقة عكسية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل، بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل، يميل دوران العمل إلى الإنخفاض (سلطان، 2004، ص: 204، العظيمة، 2003، ص: 109).

وتبين أن 26.66% من أفراد العينة البحثية لا يتعاملون مطلقاً مع الحاسب الآلي، حين أن 25% من أفراد العينة البحثية يستخدمون الحاسب الآلي ضعيف، الأمر الذي يشير إلى أهمية تنظيم دورات تدريبية لرفع مستوى المهارة والكفاءة في استخدام الحاسب الآلي. حيث أن 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 تجميع البيانات والمعلومات الضرورية لاستمرارية العملية الإدارية ونقلها وتبادلها أو إذاعتها، بحيث يمكن للفرد أو الجماعة إحاطة الغير بأمر 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 كأعداد التقارير، والمذكرات، 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 65.83% من أفراد العينة البحثية درجة إجادتهم للغة الإنجليزية ضعيفة، الأمر الذي يشير إلى أهمية تكثيف الدورات التدريبية لهم من أجل رفع مستوى مهاراتهم في إجادة اللغة 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.

تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (8 - 40) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.71).

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 5، 4، 3، 2، 1 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 بانتاجية 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 والامتيازات) وقد قسمت الاستجابة عليها إلى (موافق تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) وقد أعطيت القيم 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.70).

2- 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 أستم في بذل الجهد للوصول إلى الهدف، وتستهنوني 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 أنوي عملها وإنما اتركها للظروف، وأتخلى عن أي عمل إذا وجدت صعوبة فيه، وإجادتي للعمل تكون على قدر العائد المادي الذي أحصل عليه، وكثيراً ما أشعر باليأس والإجباط 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 (5، 4، 3، 2، 1)، على الترتيب للعبارات الإيجابية، وأعطيت الدرجات (4، 3، 2، 1، 0) على الترتيب للعبارات السلبية، وبذلك تراوحت الدرجات النظرية للمقياس ما بين (13 - 65) درجه، وقد تم تقدير معامل الثبات، باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.84).

النتائج و المناقشات

أولاً : الخصائص الاجتماعية والإقتصادية للمبوحثين:

يوضح الجدول رقم (1) الخصائص الاجتماعية والإقتصادية المميزة للمبوحثين : وهي النوع الاجتماعي، وعدد سنوات التعليم الرسمي، والسن، والثقة بالنفس، ودرجة إجادة اللغة الإنجليزية، والمستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة، ودرجة التعامل مع الحاسب الآلي، والقدرة على التخطيط الجيد، والقدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية، والقدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات.

جدول 1. التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية والنفسية

النوع الاجتماعي	العدد	%	عدد سنوات التعليم الرسمي	العدد	%
ذكر	64	53.33	تعليم أساسي(6-9)	37	30.9
أنثى	56	46.66	فنى وما يعادله(9-12)	52	43.3
المجموع	120	100	جامعى وما فوق جامعى 13 فأكثر	31	25.8
3- السن			4- الثقة بالنفس		
حديث التعيين(17-32)	51	42.5	منخفض (6-14)	39	32.5
متوسط(33-48)	39	32.5	متوسط (15-22)	62	51.6
قديم(49-60)	30	25	مرتفع (23-30)	19	15.9
5-درجة إجادة اللغة الإنجليزية			6-المستوى الوظيفي		
ممتاز	4	3.33	ادارة عليا	5	4.16
جيد جدا	5	4.16	ادارة تخصصية	6	5
جيد	32	26.66	فنيين	60	50
ضعيف	79	65.83	عمالة يومية	49	40.83
7-عدد سنوات الخدمة			8-درجة التعامل مع الحاسب الألى		
أقل من 5 سنوات	36	30	ممتاز	4	3.33
من 5- لأقل من 11 سنة	38	31.66	جيد جدا	14	11.66
من 11 لأقل من 16 سنة	14	11.66	جيد	40	33.33
من 16- لأقل من 20 سنة	16	13.33	ضعيف	30	25
20 سنة فأكثر	16	13.33	لا تتعامل	32	26.66
9-القدرة على التخطيط الجيد			10- القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف		
منخفض (6-14)	39	32.5	منخفض (6-14)	29	24.1
متوسط (22-23)	62	51.6	متوسط (15-22)	71	59.1
مرتفع (23-30)	19	15.9	مرتفع (23-30)	20	16.8
11-القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية			12-القدرة على إيجاد حلول جيدة للمشكلات		
منخفض (6-13)	22	18.3	منخفض (6-13)	20	16.7
متوسط (14-24)	74	61.7	متوسط (14-25)	79	65.8
مرتفع (25-30)	24	20	مرتفع (26-30)	21	17.5

جدول 3. قيم معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي وبين العوامل الاجتماعية والنفسية المدروسة

قيم معامل الارتباط	العوامل الاجتماعية والنفسية
0.064-	1 السن
**0.577	2 المؤهل العلمي
0.134-	3 المستوي الوظيفي
0.047	4 عدد سنوات الخدمة
0.147	5 التعامل مع الكمبيوتر
0.122	6 درجة إجادة اللغة الإنجليزية
**0.842	7 الثقة بالنفس
**0.675	8 القدرة على التخطيط الجيد
**0.430	9 القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف
**0.696	10 القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية
**0.675	11 القدرة على إيجاد حلول جديدة للمشكلات

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 جديدة للمشكلات في تفسير درجة الرضا الوظيفي للعاملين المبحوثين بمنظمات المزارعين بمركز العريش "

وقد تم استخدام أسلوب تحليل الإنحدار المرحلي (Step - Wise regression analysis) للتأكد من صحة الفرض الإحصائي الأول ، حيث اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن متغير الثقة بالنفس أحل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية (0.842) ، يليها متغير القدرة على مقاومة

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

أدراجة الرضا الوظيفي: تبين من بيانات الجدول رقم (2) أن 20.8% من أفراد العينة البحثية ذوى مستوى منخفض من حيث الرضا الوظيفي، فى حين أن 58.4% 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 ويعتمد أساسية تعتمد عليها المنظمة فى تحقيق النجاح والتفوق على غيرها من المنظمات الأخرى.

جدول 2. التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً للرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	العدد	%
منخفض(19-44)	25	20.8
متوسط(45-50)	70	58.4
مرتفع(51-95)	25	20.8
الإجمالي	120	100

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 ازدادت 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 (3) الى وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (0.01) بين الرضا الوظيفي وبين كل من المتغيرات المستقلة الآتية (المؤهل العلمي، الثقة بالنفس،القدرة على التخطيط الجيد، القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف، القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية، القدرة على إيجاد حلول جديدة للمشكلات) وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.675)0.4300.6960.8420.577 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 6. قيم معاملات الإرتباط بين دافعية الإنجاز وبين العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة

م	العوامل الإجتماعية والنفسية	قيم معامل الإرتباط دافعية الإنجاز
1	السن.	0.050-
2	المؤهل العلمي.	**0.576
3	المستوى الوظيفي.	*0.189-
4	عدد سنوات الخدمة.	0.059
5	التعامل مع الكمبيوتر.	0.061
6	درجة أجادّة اللغة الانجليزية.	0.099
7	الثقة بالنفس.	**0.801
8	القدرة على التخطيط الجيد.	**0.706
9	القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف.	**0.433
10	القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية.	**0.668
11	القدرة على إيجاد حلول جديّة للمشكلات.	**0.706

وقد تم استخدام أسلوب تحليل الإندار المرحلي (Step - Wise regression analysis) للتأكد من صحة الفرض الإحصائي الثاني، حيث اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (7) أن متغير الثقة بالنفس أحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية (0.801)، يليها متغير القدرة على التخطيط الجيد في المرتبة الثانية (0.341)، وبالتالي أمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني فيما يتعلق بهذين 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 70.8%. 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 7. نتائج تحليل الإندار المرحلي (Step - Wise regression analysis) بين العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة وبين درجة دافعية الإنجاز

م	العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة	معامل الإرتباط الجزئي	معامل الإندار B	معامل الإندار القياسي Beta	قيمة t
1	الثقة بالنفس	**0.516	1.603	0.801	**14.52
2	القدرة على التخطيط الجيد	**0.448	0.586	0.341	**5.42
		$R^2 = 0.713$	$R^2 = 0.708$		$F = 145.404^{**}$

رابعاً : التعرف على المجالات التدريبية لرفع قدرات العاملين في منظمات المزارعين ومدى توافرها مع احتياجاتهم:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (8) أن 31.25% من أفراد العينة البحثية قاموا بحضور دورات تدريبية في مجالات مهارات الحاسب الآلي الأساسية. في حين أن 35.42% منهم قاموا بحضور دورات تدريبية في التنظيم والتخطيط الإستراتيجي في الإدارة، الأمر الذي يشير إلى أن نحو ثلثي المبحوثين (66.67%) حضروا البرامج التدريبية الأساسية في مجال الحاسب الآلي والتنظيم والتخطيط الإستراتيجي. في حين أن 6.25% فقط من أفراد العينة البحثية قاموا بحضور دورات تدريبية في تنمية الموارد البشرية الأمر الذي يشير إلى أهمية تسليط الضوء على تلك الدورات التدريبية والإهتمام بتوفيرها في أوقات تتناسب مع العاملين في تلك المنظمات والإعلان عنها بالشكل الكافي والمناسب، حيث تبين أن جميع الذين قاموا بحضور تلك الدورات التدريبية أشاروا إلى أهميتها وتوافرها مع احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم وتحقيق الكفاءة والفعالية في أداء مهماتهم.

الضغوط الإجتماعية في المرتبة الثانية (0.268)، وأخيراً متغير القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف (0.146). وبالتالي أمكن رفض الفرض الإحصائي الأول فيما يتعلق بهذه المتغيرات وعد إمكانية رفضه في باقي الأجزاء. كما جاءت قيمة $R^2 = 0.758$ 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 75.8%. 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 4. نتائج تحليل الإندار المرحلي (Step - Wise regression analysis) بين العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة وبين درجة الرضا الوظيفي

م	العوامل الإجتماعية والنفسية المدروسة	معامل الإرتباط الجزئي	معامل الإندار B	معامل الإندار القياسي Beta	قيمة t
1	الثقة بالنفس	**0.415	2.062	0.842	**16.94
2	القدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية	**0.382	0.621	0.268	**4.49
3	القدرة على إيجاد بدائل لتحقيق الأهداف	**0.360	0.311	0.146	**2.72
		$R^2 = 0.764$	$R^2 = 0.758$		$F = 125.44^{**}$
		$R = 0.874$			** معنوى عند 0.01

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

أدرجة الدافعية للإنجاز: تبين من بيانات الجدول رقم (5) أن 15% من أفراد العينة البحثية ذوى مستوى منخفض من حيث الدافعية للإنجاز، في حين أن 53.3% منهم درجة الدافعية للإنجاز لهم متوسطة، أما باقي أفراد العينة البحثية ذوى 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. والمرفوعون في دافع الإنجاز واقعيون في استغلال الفرص وتحقيق الأهداف.

الدافعية للإنجاز	العدد	%
منخفض (13-30)	18	15
متوسط (31-48)	64	53.3
مرتفع (49-65)	38	31.7
الإجمالي	120	100

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

تبين من بيانات الجدول رقم (6) وجود علاقة إرتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (0.01) 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 (0.706+0.801+0.576+0.706+0.433) على الترتيب، كما تبين وجود علاقة إرتباطية عكسية ومعنوية عند مستوى (0.01) بين دافعية الإنجاز وبين المستوى 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 8. يوضح مجالات الدورات التدريبية ومدى توافرها مع الاحتياجات

مجالات الدورات التدريبية	التكرار	%	مدى توافق الدورات التدريبية مع الاحتياجات	
			متوافق	غير متوافق
1-مهارات الحاسب الآلي الأساسية.	15	31.25	14	93.33
2-تنمية الموارد البشرية.	3	6.25	3	100.00
3-التنظيم والتخطيط الاستراتيجي في الإدارة.	17	35.42	10	58.82
4-التسويق الإلكتروني وتنمية الموارد.	6	12.50	3	50.00
5-شئون عاملين.	5	10.42	4	80.00
6-كيفية التعامل مع إدارة الازمات.	3	6.25	3	100.00
7-المحاسبة والإدارة المالية.	7	14.58	6	85.71

النسبية لمقترحات الباحثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعزيز دافعية الإنجاز للمبحوثين بنسب بلغت (57.50% ، 51.67%) على الترتيب. كما تشير البيانات الواردة في ذات الجدول أن ما يمثل نج ثلث العينة قد أشار إلى أن ضرورة التزام الموظفين بأوقات العمل ، ووضع نظام للعقاب (ماليا - معنوياً) في حالة التقصير أو عدن أنجاز المهام المطلوبة ، وضرورة العمل على إيجاد آلية لرفع المرتبات وزيادتها في ظل الأوضاع الحالية وارتفاع الأسعار المستمر، وقد احتل المرتبة الثالثة والرابعة في الأهمية النسبية لمقترحات المبحوثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعزيز دافعية الإنجاز لديهم بنسب بلغت (35.00% ، 33.33%) على الترتيب.

خامساً : مقترحات المبحوثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعزيز دافعية الإنجاز لديهم:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (9) إلى أن ما يزيد عن نصف العينة أشار إلى أن توفير الإمكانات اللازمة من أماكن مجهزة واجهزة كمبيوتر وقواعد بيانات للمزارعين والموظفين ، لسهولة إجراء العمل وانجازة 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 المميزين بالعمل طبقاً لمعدل العمل المنبؤل ، وقد احتل المرتبة الأولى والثانية في الأهمية

جدول 9. يوضح مقترحات المبحوثين لتحسين حالة الرضا الوظيفي وتعزيز دافعية الإنجاز لديهم

م	المقترح	التكرار	%
1	توفير الإمكانات اللازمة من أماكن مجهزة واجهزة كمبيوتر وقواعد بيانات للمزارعين والموظفين ، لسهولة إجراء العمل وانجازة بسهولة وتيسير مصالح الأفراد، والاهتمام بالخدمات المقدمة لهم .	69	57.50
2	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 المميزين بالعمل طبقاً لمعدل العمل المنبؤل	62	51.67
3	ضرورة التزام الموظفين بأوقات العمل ، ووضع نظام للعقاب (ماليا - معنوياً) في حالة التقصير او عدن أنجاز المهام المطلوبة .	42	35.00
4	العمل على إيجاد آلية لرفع المرتبات وزيادتها في ظل الأوضاع الحالية وارتفاع الأسعار المستمر .	40	33.33
5	الاهتمام بالموظفين الموقنين العاملين داخل منظمات المزارعين ، بالإضافة إلى توفير حضانة لاطفال الموظفين ، وتحسين طريقة معاملة الموظفين للأفراد داخل الإدارات المختلفة .	25	20.83
6	النظر في تخطيط المدينة من ناحية تعديل طريق الخدمة الساحلي والاهتمام بنظافة الشوارع .	20	16.67
7	توفير فرص عمل للشباب والاهتمام بمقترحات الشباب	16	13.33
8	الاهتمام بالمباني الحكومية وشكلها الجمالي	6	5.00

الخلاصة والتوصيات:

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

- 1-التأكيد على أهمية الثقة بالنفس لدى العاملين بتلك المنظمات وتفعيل التحفيز الذاتي الذي يدفعهم للعمل بقوة، فالشخص الواثق من نفسه يتعامل مع عمله بحماس ونفقه يشجع الآخرين على الإنجاز ، وبالتالي يشعرهم أيضاً بالثقة.
- 2-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 القلق لدى بعض العاملين تجاه حقوقهم المالية، وأيضاً الحوافز المعنوية من فحلات التكرام والشهادات التكريمية، بشكل يدفعهم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز والإنتاجية، ويجعل عملهم في تلك المنظمات أكثر كفاءة وفعالية.
- 3- توفير 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 تيسير وإنجاز المهام بما ينعكس من أثر على الرضا الوظيفي للعاملين.
- 4- العمل على تحسين وتطوير التقنيات المستخدمة والتي تتميز بالكفاءة وسرعة الإنجاز مع الاهتمام بتنمية العنصر البشري من خلال تنمية مهارات استخدام الحاسب واللغة الإنجليزية.
- 5- 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.
- 6- تطوير أساليب وأدوات التحفيز ، بما يتوافق مع الأداء الجماعي والمساواة والمحاسبة الجماعية ، ووضع أسس وضوابط لتقييم الأداء الجماعي لتنمية الترابط داخل جماعات العمل ، وضرورة توفير نظام لتقييم الأداء ، يتم من خلاله إضفاء العاملين وإعطاء كل ذي حق حقه ، وتحفيز المتميزين ومحاسبة المقصرين، والعمل على توفير نظام تغذية راجعة تتبع عملية تقييم

الأداء، و توفير جو من المساواة في التعامل مع العاملين في جميع مجالات العمل والفرص التدريبية والتطويرية و الحوافز والمكافآت.

7- إجراء دراسات مستقبلية تشمل أخرى يتناولها هذا البحث.

المراجع

- أحمد ، شكري السيد (1991). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد 8.
- أحمد، حسن محمد إبراهيم (2007)، الرضا الوظيفي لدى القائم بالارتباط في الصحافة الفلسطينية، دراسة ميدانية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة
- الأحمدي، حنان عبد الرحيم (2006)، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 13 ، العدد3، الكويت.
- الجزاوي، طه (1973) ، الإدارة الصناعية ومستلزمات التقدم الاقتصادي، الطبعة الثانية، دار الطليعة، بيروت.
- الخناق ، سناء عبد الكريم (2012) ، المناخ التنظيمي والعلاقة مع الإدارة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للأكاديميين ، دراسة تطبيقية مقارنة في إحدى الجامعات الماليزية، مجلة الباحي، العدد 60 أجزاء.
- الشرابدة ، سالم تيسير (2008) ، الرضا الوظيفي، أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان .
- العديلي، ناصر محمد (1995)، السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- العزبي ، محمد إبراهيم(2017)، كيفية تصميم وتحديد حجم العينة في الدراسات الاجتماعية، دار الطباعة الحرّة، الأزريطة، الإسكندرية.
- العطية، ماجدة (2003) سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- العزبي ، سعود شايش(2003)، الثقة بالنفس ودافع الإنجاز لدى عينة من الطلاب المتفوقين دراسياً والعاديين في المرحلة المتوسطة بمدينة عرعر ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- عزم الله بن عبد الله بن صالح(2009)، التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المتفوقين دراسياً والعاديين بمدينة مكة المكرمة وجدة، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الفالح ، نايف بن سليمان ، (2001) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، الرياض.

- 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.
- الجبي، طلال (2003)، مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد 15، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية.
- بوحامدة، جيلالي وعبدالله الشحومي (2006) علم النفس التعلم والتعليم، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، الكويت.
- جرنبرج، جيرالد (2004)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ، الرياض.
- جودة، إيمان (2002)، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، قسم إدارة أعمال، جامعة دمشق، سوريا.
- خليفات، 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 4+3.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- رمضان، سعيد، سيناة الأهمية والمعنى، وزارة الثقافة، الهيئة العامة لقصور الثقافة، الفصل الثاني ص 124، 2008م.
- زهية، عزويون (2007)، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة، وحدة نومبيا بقسنطينة، رسالة ماجستير، قسم إقتصاد وتسيير مؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوت، الجزائر.
- زهير، بعلول (2007)، محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريدريك هرزبرخ للدافعية، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- سلامة، فؤاد 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 ومتى وعد الله بونس (2010)، الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي، دراسة استطلاعية لعينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل، مجلة تنمية الرافدين 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.
- فلمان، إيناس فؤاد نواوي (2008) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية، جامعة أم القرى، مكة.
- قطامي، يوسف، وعبد الرحمن عيس (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 Salification", *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/10.177/0149206308321544>
- 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

¹Rural Sociology Fac.Of Environmental Agricultural Sciences El-Arish University

²Rural 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.