

Abbassa International Journal for Aquaculture
Volume (3) Number (1), 2010

ISSN 1687-7638

Egyptian Society for Water, Aquaculture and Environment
Abbassa, Abou Hammad, Sharki, EGYPT

بعض العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي عن العمل السمكي للباحثين بالمعمل المركزى لبحوث الثروة السمكية

حامد محمد حامد

المعمل المركزى لبحوث الثروة السمكية ، مركز البحوث الزراعية ،
وزارة الزراعة ، مصر .

المستخلص

استهدف هذا البحث التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمبحوثين بالمعمل المركزى لبحوث الثروة السمكية بالعباسة، وايضا تحديد العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة.

وقد جمعت البيانات الخاصة بالبحث عن طريق استخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية فى الفترة من يوليو ٢٠٠٨م حتى نهاية أغسطس ٢٠٠٨م وذلك لعينة الباحثين بالمعمل المركزى لبحوث الثروة السمكية بالعباسة البالغ عددهم ٧٣ باحثاً من اجمالى عدد الباحثين وعددهم ١٠٣ باحثاً واستخدم فى تحليل البيانات المتوسط الحسابى والنسب المئوية ومعامل الارتباط البسيط والتكرارات.

وكانت أهم النتائج أن متوسط درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين عن العائد المادى المناسب من العمل، وظروف العمل، والعلاقة بين الباحثين ورؤسائهم المباشرين، والامكانيات داخل العمل، والاعتراف والتقدير فى العمل قد بلغت (١.٢٢)، (١.٠٢)، (١.٣٥)، (١.٠٩)، (١.٤١) درجة ومن ثم فان هذه الدرجات على التوالى تقع فى فئة الرضا للمبحوثين بدرجة متوسطة عن اجمالى العوامل التى

تقيس رضائهم الوظيفى عن العمل السمكى وبمتوسط (١.٢٣) درجة
وبمتوسط نسبى قدرة (٦٠.٦%).

كما أوضحت النتائج أن كل من المؤهل الدراسى وعدد سنوات
العمل والتدريب ومستوى الوعى بمهام وأنشطة العمل الارشادى السمكى
وحجم الأسرة والأجر قد أظهروا علاقة ارتباطية معنوية مع متوسط
درجات الرضا الوظيفى للمبحوثين.

المقدمة ومشكلة البحث

تعد الثروة السمكية ركنا أساسيا فى مقومات استراتيجيات وبرامج تحقيق
الأمن الغذائى باعتبارها أحد المصادر الأساسية للبروتين الحيوانى المنخفض فى
تكاليف إنتاجه عن أنواع البروتين الحيوانى الأخرى وخاصة اللحوم الحمراء وعليه
كان الاعتماد على الانتاج السمكى فى توفير الغذاء البروتينى. حيث تحتوى
الاسماك على نسبة عالية من البروتين الحيوانى تصل إلى ١٨.٨% فى الاسماك
الطازجة بالإضافة إلى احتواء لحوم الاسماك على عناصر الفوسفور واليود وغيرها
من العناصر الغذائية المفيدة للإنسان (فهمى، ١٩٩٤ ص ١٩٧).

وعلى الرغم من تنوع مصادر الانتاج السمكى فى مصر بين المصايد
البحرية ومصايد البحيرات الشمالية الداخلية والمنخفضات الساحلية والمصايد النيلية
فى نهر النيل وروافده المنتشرة فى الدلتا بالإضافة إلى نشاط الاستزراع السمكى الا
انها لا تقى بالاحتياجات الغذائية السمكية ومن ثم تتضح الحاجة إلى وضع
استراتيجية خاصة للانتاج السمكى تهدف إلى زيارة نصيب الفرد من حصة
البروتين السمكى وذلك من خلال وضع أليات خاصة تتمثل فى تنمية الموارد
الطبيعية وتطوير نظم الاستزراع السمكى ، وتعظيم دور الارشاد السمكى لما لة
من دور فى نقل التوصيات الفنية المستحدثة فى مجال الانتاج السمكى (برانية،
١٩٩٥ ص ٥).

ويعتمد العمل الإرشادي في مجال الثروة السمكية في مصر على أجهزة متخصصة تتمثل في الهيئة العامة لتنمية الثروة السمكية، ومعهد علوم البحار، والمعمل المركزي لبحوث الاسماك بالعباسة.

ويتوقف نجاح هذه الاجهزة في تحقيق الاهداف التي تتشدها على طبيعة العمل الذي تؤديه، ونوع العلاقات والتفاعلات السائدة بين العاملين بها. فلكما كان جو العمل متسما بروح الديمقراطية، وسهولة ويسر التفاعل ومراعاة الحاجات الخاصة للعاملين، والسماح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل اليهم كلما ساعد ذلك على اقبالهم على العمل ورضائهم عنه وبذل مزيد من الجهد الذي من شأنه أن يحقق الاهداف.

ويشير (Smith, 1978, P.333) إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر على اداء العاملين لاعمالهم وان انخفاض مستوي الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوي الانتاجية كما يؤدي الى التغيب عن العمل وهروب العاملين ، حيث ان الرضا الوظيفي يقلل من القلق والاحباط والسخط لدي العاملين.

ولقد عرف (Mecfarland, 1980, P492) الرضا الوظيفي بأنه محصلة مختلف اتجاهات الفرد نحو عمله ونحو الناس وحتى نحو الحياة بصفة عامة .

أما (Milton, 1981, P16)، (عبدالله وزملائه، ص ١٠٢) فعرفا الرضا عن العمل بأنه النتاج النهائي لعملية عقلية يقوم بها للفرد للحكم على مدى ملائمة عمله لتوقعاته الشخصية.

وترى كل من (شريف ١٩٨٥، ص٧٣)، (عاشور ١٩٨٦، ص ١٤٠) أنه من المستحيل فصل الرضا عن العمل وعن الحياه بوجه عام، إذ أن كلاً منهما

مندمج في الآخر ويعتمد عليه ودرجة الرضا العام عن العمل تعبر عن النتائج النهائية لدرجات مجموعة من التغيرات مثل الأجر، الإشراف وظروف العمل.

وعلى الرغم من التعدد والتباين المفاهيمي حول الرضا إلا أن معظم المقاييس المستخدمة إستقتت من نظريات حاولت تفسير الرضا الوظيفي ومن أهم هذه النظريات نظريات المحتوى ونظريات التفاعل، وإعتمدت هذه النظريات على ابعاد عناصر العمل وفرص النمو والترقي، والاعتراف، والتقدير للعمل، ظروف العمل وزملاء العمل، وسياسة التنظيم التالية: الأجر .

ولقد استخدمت هذه العناصر في بحوث عديدة منها فتحي (١٩٨٢)، الشافعي (١٩٨٣)، بدر (١٩٨٢) وهمام وآخرون (١٩٨٩).

ونظراً لندرة البحوث و الدراسات التي تقيس الرضا من العمل للعاملين بمجالات الثروة السمكية ، فقد تبلور هدف هذا البحث في التعرف على عناصر الرضا عن العمل الوظيفي للباحثين بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية، والتعرف أيضا على العلاقة بين الرضا الوظيفي للباحثين كمتغير تابع وبعض الخصائص الشخصية والتدريبية كمتغيرات مستقلة، وذلك كوسيلة لزيادة هذا الرضا وما يترتب عليه من زيادة الانتاج السمكي وتنمية الدخل بصفة عامة.

ومن خلال العرض السابق فقد تركزت مشكلة البحث في محاولة الاجابة على الأسئلة التالية:- ما هو مستوي الرضا الوظيفي للمبوحوثين بالمعمل المركزي لبحوث الأسماك؟ وما هي العلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة وعوامل الرضا الوظيفي للمبوحوثين؟

أهداف البحث:

يهدف البحث بصفة أساسية إلى التعرف على:

١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمبوحوثين بالمعمل المركزي لبحوث الأسماك.

٢- تحديد العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة التالية:- العمر، والحالة الاجتماعية، والنشأة، والمؤهل الدراسي، وحجم الأسرة، وعدد سنوات العمل، والتعرض لوسائل الاعلام، والتدريب في مجال الاسماك، والأجر، ومناسبة مكان العمل، ومستوى الوعي بمهام وأنشطة الارشاد.

فروض البحث:

لتحقيق الهدف البحثي الثاني تم صياغة الفرض الاحصائي التالي:

توجد علاقة إرتباطية معنوية بين عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين كمتغير تابع وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة التالية العمر، والحالة الاجتماعية، والنشأة، والمؤهل الدراسي، وحجم الأسرة، وعدد سنوات العمل، والتعرض لوسائل الاعلام، والتدريب في مجال الاسماك، والأجر، ومناسبة مكان العمل، ومستوى الوعي بمهام وأنشطة الارشاد.

الطريقة البحثية:

تحقيقاً لأهداف البحث أجريت الدراسة على عينة من الباحثين بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة في الفترة من يولية ٢٠٠٨ حتى أغسطس ٢٠٠٨ وقد بلغت هذه العينة ٧٣ مبحوثاً يعملون في مختلف أقسام المعمل من اجمالى عدد المبحوثين البالغ عددهم ١٠٣ باحثاً. وقد تم جمع البيانات بطريقة المقابلة الشخصية باستخدام استمارة الاستبيان واشتملت الاستمارة على قسمين هما أولهما الخصائص الشخصية والتدريبية وثانيهما يقيس عناصر الرضا الوظيفي للمبحوثين.

المعالجة الكمية للبيانات:

١- العمر: تم قياصة بالرقم الخام لاقرب ستة

٢- النشأة: أعطيت درجتان لذوى النشأة الريفية ، ودرجة لذوى النشأة الحضرية.

- ٣- المؤهل الدراسي: أعطيت درجة للبكالوريوس، ٢ درجة للماجستير، ٣ للدكتوراه، ٤ درجات للأستاذ المساعد، ٥ درجات للأستاذ دكتور.
- ٤- الحالة الاجتماعية: غير متزوج صفر ، متزوج درجتان.
- ٥- حجم الأسرة: تم قياس بالرقم الخام لعدد أفراد الأسرة.
- ٦- عدد سنوات العمل: تم قياس بالرقم الخام لعدد سنوات الخدمة بالعمل السمكى.
- ٧- التعرض لوسائل الاعلام: أعطيت درجتان للتعرض الكبير ، ودرجة للمتوسط ، و صفر للذى لايتعرض.
- ٨- التدريب فى مجال الاسماك: تم قياس بالرقم الخام لعدد الدورات التى تعرض لها الباحثين.
- ٩- الأجر: تم قياس بالرقم الخام لعدد لمتوسط الأجر الشهرى.
- ١٠- مناسبة مكان العمل: أعطيت درجة لمناسب، وأعطى صفر لعدم مناسبة العمل.
- ١١- مستوى الوعى مهم وأنشطة العمل الارشادى، أعطيت درجتين لذوى المستوى بدرجة مرتفعة، ودرجة للوعى المتوسط، و صفر لعدم الوعى.

أما فيما يتعلق بقياس الرضا الوظيفى (المتغير التابع):

فقد تم قياسه باستخدام قائمة تتكون من ٢٠ بنداً ، يتم الاستجابة لكل منهما على مقياس متدرج من ثلاث نقاط تحسب درجة المبحوث بالقيمة الرقمية (٠ ، ١ ، ٢) حسب نوع الاستجابة راضى تماماً ، راضى لحد ما وغير راضى على الترتيب، وروعى فى إعداد هذه البنود ملائمة محتواها لتعكس عناصر الرضا

العمل لدى المبحوثين: 41

حامد محمد حامد

٤- الامكانيات (ظروف العمل) ٥- الاعتراف و التقدير فى العمل

وقد تم تقسيم مستوى الرضا الوظيفى الى ثلاث مستويات هى أقل من ٥٠% رضا منخفض ، من ٥٠ - ٧٥ % رضا متوسط ، وأكثر من ٧٥% مرتفع وتحليل البيانات تم استخدام كل من المتوسط الحسابى والنسب المئوية ومعامل الارتباط.

النتائج ومناقشتها

أولاً : وصف عينة البحث: أوضحت النتائج بجدول رقم (١) ما يلى

١. السن : أوضحت النتائج أن حوالى ما يقرب من ثلثى الباحثين وبنسبة ٦٥% يقعون فى الفئة العمرية ما بين (٤٠ لأقل من ٥٠ سنة).

٢. الحالة الاجتماعية : تبين أن الغالبية العظمى وبنسبة ٨٤% متزوجون.

٣. النشأة: اتضح أن أكثر من نصف الباحثين وبنسبة ٦٠% ذوى نشأة ريفية .

٤. المؤهل الدراسى: تبين أن ما يقرب من ثلث أرباع الباحثين وبنسبة ٧٢% حاصلين على درجة الدكتوراه.

٥. حجم الأسرة: تبين أن أكثر من نصف الباحثين وبنسبة ٦٠% لديهم من ٤ لأقل من ٦ أفراد للأسرة.

٦. عدد سنوات العمل: أوضحت النتائج أن الغالبية العظمى من الباحثين وبنسبة ٨٦% عملوا لأكثر من عشر سنوات بالمعمل المركزى.

٧. التعرض لوسائل الاعلام : تبين أن ما يقرب من ثلثى الباحثين وبنسبة ٤٢% يتعرضون لوسائل الاعلام بشكل كبير .
بعض العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفى عن العمل السمكى للباحثين بالمعمل المركزى لبحوث الثروة السمكية

٨. التدريب فى مجال الاسماك : ذكر مايزيد عن نصف عدد الباحثين بنسبة ٥٦% أنهم تعرضوا لعدد دورات تدريبية كانت أكثر من ٤ دورات تدريبية فى مجال الثروة السمكية.

٩. الأجر: أوضحت النتائج أن ما يقرب من ثلاث أرباع المبحوثين بنسبة ٧٣ % يتقاضون مرتبات ما بين ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ جنية.

١٠. مناسبة مكان العمل: تبين من النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين وبنسبة ٨١ % يؤيدون أن مكان العمل مناسباً.

١١. مستوى الوعي بمهام وأنشطة العمل الإرشادي السمكى : أشارت النتائج أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين وبنسبة ٦١.٦ % كانوا على وعى بمهام وأنشطة العمل الإرشادي السمكى بدرجة متوسطة.

ثانياً: مستوى عوامل الرضا الوظيفي:

أ- العائد المادى المناسب من العمل:

أوضحت النتائج بالجدول رقم (٢) أن متوسط درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين وفقاً للعائد المادى المناسب من العمل قد بلغت (١.٢٢) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٦١%) ومن ثم فهي تقع في فئة الرضا الوظيفي للمبحوثين بدرجة متوسطة من العائد المادى المناسب .

في حين أوضحت النتائج لكل بند من بنود العائد المادى المناسب من العمل التالية : أن متوسط درجة رضا المبحوثين عن ضالته المرتب وعدم مناسبة لطبيعة العمل السمكى بلغت (١.٥٢) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٧٦%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين عن ذلك بدرجة مرتفعة ، في حين كان متوسط درجة رضا المبحوثين عن قلة الحوافز الاضافية بلغت (١.٣٩) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٦٩%) وهي تقع في فئة المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، أما متوسط درجة رضا المبحوثين على عدم تناسب الحوافز مع العمل السمكى بلغت (١.٣٤) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٦٧ %) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، اما بالنسبة لمتوسط درجة رضا المبحوثين على توافر الحوافز والمكافآت والتي تعكس كفاءة العمل السمكى بلغت (١.٠٩) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥٤ %) وهي تقع في فئة رضا

المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، أما فيما يتعلق بمتوسط درجة رضا المبحوثين على ضآله الدخل من العمل السمكى مقارنة بالوظائف الأخرى فقد بلغت (٠.٧٦) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٣٨%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة منخفضة .

ب- ظروف العمل:

اوضحت النتائج ان متوسط درجة الرضا للمبحوثين عن ظروف العمل قد بلغت (١.٠٢) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥١%) وهى تقع فى فئة الرضا للمبحوثين عن ظروف العمل بدرجة متوسطة

فى حين أوضحت النتائج لكل بند من بنود ظروف العمل ما يلى :-

أن متوسط درجة الرضا للمبحوثين عن الشعور بالملل أثناء تأدية العمل السمكى بلغت (١.١٣) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥٦%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، كما تبين أن متوسط درجة رضا المبحوثين عن العلاقة بين الزملاء كانت علاقة رسمية بلغت (١.١٩) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥٩%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، كما بلغت متوسط درجة رضا المبحوثين عن نادرا لما يتعاون الزملاء مع بعضهم بلغت (٠.٦٥) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٣٢%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة منخفضة ، اما فيما يتعلق برضا المبحوثين على ان العمل يؤدي لظهار المهارة فبلغت درجة الرضا (١.١٣) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥٦%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة

العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفى عن العمل السمكى للباحثين

بالمعمل المركزى لبحوث الثروة السمكية

ج - العلاقة بين المبحوثين ورؤسائهم المباشرين:

أوضحت النتائج ان متوسط درجة رضا المبحوثين عن العلاقة بينهم وبين رؤسائهم المباشرين بلغت (١.٣٥) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٦٧%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين عن هذه العلاقة بدرجة متوسطة.

بينما أشارت النتائج لكل بند من بنود العلاقة بين الباحثين ورؤسائهم المباشرين ما يلى ان متوسط درجة رضا المبحوثين على حرص الرؤساء على معالجة أخطأهم بلغت (١.٣٤) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٦٧%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، فى حين بلغ متوسط درجة رضا المبحوثين على حرص الرؤساء على زيارة معارفهم بأى طريقة بلغت (١) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥٠%) وهى تقع ايضا فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة ، أما فيما يتعلق بعدالة الرئيس فى توزيع العمل على المبحوثين داخل الأقسام قد بلغ المتوسط درجة رضا المبحوثين (١.٦١) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٨٠%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة مرتفعة ، اما فيما يتعلق بمتوسط درجة رضا المبحوثين على ان هناك حرية حديث بين الرئيس مع المبحوثين فى أمور العمل قد بلغت (١.٤٧) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٧٣%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة.

د - الامكانيات (ظروف العمل) :

أوضحت النتائج ان متوسط درجة الرضا للمبحوثين عن ظروف العمل داخل المعمل قد بلغت (١.٠٩) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٥٤%) وهى

45 نى فئة رضا المبحوثين بدرجة متوسطة عن ظروف العمل داخل المعمل .

أما فيما يتعلق بكل بند من بنود الإمكانيات فقد أوضحت النتائج ما يلى :

أن متوسط درجة رضا المبحوثين عن عدم توفير وسائل مواصلات لاداء العمل الارشادى السمكى قد بلغت (١.٣٤) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٦٧%) وهى تقع فى فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة، كما تبين ان متوسط درجة المبحوثين عن عدم توفر النشرات الارشادية السمكية قد بلغت (٠.٩٨)

درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٤٩%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين عن ذلك بدرجة منخفضة ، اما فيما يتعلق ببعد السكن عن مقر العمل الذي يعرقل العمل الارشادي السمكي فبلغ متوسط درجة رضا المبحوثين على ذلك (١.٤٧) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٧٣%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين عن ذلك بدرجة متوسطة ، كما تبين ان متوسط درجة رضا المبحوثين عن عدم توافر مكان مناسب لعقد الاجتماعات والندوات فقد بلغت (٠.٥٧) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٢٨ %) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين عن ذلك بدرجة منخفضة.

هـ الاعتراف والتقدير في العمل:

اوضحت النتائج أن متوسط درجة رضا المبحوثين وفقا للاعتراف والتقدير في العمل فقد بلغت (١.٤١) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٧٠%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة متوسطة .

أما فيما يتعلق لكل بند من بنود الاعتراف والتقدير في العمل فاوضحت النتائج ان متوسط درجة رضا المبحوثين عن عدم الأخذ في الاعتبار رأى الباحثين في تخطيط العمل السمكي بالمعمل فقد بلغت (٠.٩٠) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٤٥%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين عن ذلك بدرجة منخفضة ، كما بلغ متوسط درجة رضا المبحوثين عن عدم تقدير المسؤولين لما يقدم به الباحثين السمكين (١.٥٣) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٧٦%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين على ذلك بدرجة مرتفعة، اما فيما يتعلق بضأله القدر 46 العمل الارشادي السمكي المنوط بالباحثين فقد اوضحت النتائج ان متوسط درجة رضا المبحوثين عن ذلك فقد بلغت (١.٨٠) درجة بما يعادل مستوى نسبي قدرة (٩٠%) وهي تقع في فئة رضا المبحوثين عن ذلك بدرجة مرتفعة.

ثالثا: العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة.

أظهرت النتائج بجدول رقم (٣) عن وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين كمتغير تابع وكل من المؤهل الدراسي، وعدد سنوات العمل، والتدريب، ومستوى الوعي بمهام وأنشطة العمل الإرشادي السمكى .

كما اوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين كمتغير تابع وكل من حجم الاسرة، والأجر .

كما أظهرت النتائج وجود علاقة غير معنوية بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين كمتغير تابع وكل من السن، والحالة الاجتماعية، والنشأة، والتعرض لوسائل الاعلام، ومناسبة مكان العمل .

وهذا يوضح ان درجة الرضا الوظيفي تزداد بارتفاع المؤهل الدراسي وزيادة عدد سنوات العمل ومدى حصول المبحوث على التدريب الازم وزيادة الوعي بمهام انشطه الارشاد السمكى .

المراجع

بدر، حامد أحمد (دكتور). ١٩٨٣م. الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية العدد الثالث، السنة الحادية عشر، سبتمبر.

برانية، أحمد عبدالوهاب؛ عثمان، محمد فتحى؛ الجمل، عبد الرحمن عبد اللطيف؛ السعيد، محيى؛ شمس الدين، شريف (دكاترة). ١٩٩٥م. الأسماك والقشريات فى الوطن العربى، الطبعة الأولى، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.

شريف، نادية محمود (دكتور). ١٩٨٥م. دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسسى وعلاقته برضا المعلم عن مهنته فى مدارس المقررات والمدارس التقليدية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ١٣، العدد الثالث جامعة الكويت.

عاشور، أحمد صقر (دكتور). ١٩٨٦م. السلوك الانسانى فى المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

عبدالحكيم، نبيل فهمى (دكتور). ١٩٩٤م. إنتاج الأسماك مذكرة غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، القاهرة.

فتحى، شادية (دكتور). ١٩٨٩م. علاقة الرضا عن العمل بمستوى الاداء الوظيفى للمرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية، المؤتمر الدولى السابع للاحصاء والحساباتالعلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية، جامعة عين شمس.

همام، عادل محمد؛ شاكر، محمد حامد زكى؛ ابوحطب، رضا عبد الخالق (دكاترة). ١٩٨٩م. نحو بناء مقياس للرضا عن العمل بين الفنيين فى محطات البحوث الزراعية الآلية بمصر، معهد بحوث الارشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة، نشرة بحثية رقم ٤١ لسنة.

بعض العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي عن العمل السمكي للباحثين
بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية

- Mecfarland, D. E. 1980. " management: Principles and practices Macmillan company, New York,
- Milton, G. R. 1981. Human Behavior in organizations Prentice - Hall, Inc, Englewood Cliffs N. J., U. S. A.
- Smith, R.E., Sarason, I. G. 1978. Psychology, the frontiers of Behavior" Harpet and Row, Publishers, U.S.A.

جدول ١. البيانات الشخصية للمبحوثين.

المتغيرات	العدد	%
فئات السن	٣٠ - ٠	١٠.٩
	٤٠ - ٣٠	١٣.٧
	٥٠ - ٤٠	٦٥.٧
	٥٠ فأكثر	٩.٦
الحالة الاجتماعية	غير متزوج	١١
	متزوج	٦٢
النشأة	ريفى	٤٤
	حضرى	٢٩
المؤهل الدراسى	بكالوريوس	٨
	ماجستير	١٢
	دكتوراه	٥٣
حجم الأسرة	أقل من ٤ أفراد	٨
	٤ - ٦ أفراد	٤٤
	٦ فأكثر	٢١
عدد سنوات العمل	أقل من ٥ سنوات	٦
	٥ - ١٠ سنة	٤
	١٠ فأكثر	٦٣
التعرض لوسائل الإعلام	قليل	-
	متوسط	٢٥
	كثير	٤٨
التدريب	أقل من دورتين	٥
	٢ - ٤ دورات	٢٧
	٤ فأكثر	٤١
الأجر	أقل من ١٠٠٠ جنية	١٤
	١٠٠٠ - ٢٠٠٠ جنية	٥٤
	٢٠٠٠ فأكثر	٥
مناسبة مكان العمل	مناسب	٥٩
	غير مناسب	١٤
مستوى الوعى بمهام العمل الإرشادى السمكى	منخفض	١٣
	متوسط	٤٥
	مرتفع	١٥

*جمعت من استمارة الاستبيان

جدول ٢. يوضح فئات الرضا الوظيفي للمبحوثين.

عناصر الرضا الوظيفي	فئات الرضا الوظيفي			متوسط درجة الرضا	متوسط درجة الرضا	فئات الرضا
	راضى	راضى لحد ما	غير راضى			
(أ) العائد المادى المناسب :-						
- ضالة المرتب وعدم مناسبته لطبيعة العمل السمكى	٤٣	٢٥	٥	١.٥٢	٧٦	مرتفعة
- قلة الحوافز الإضافية	٣٥	٣٢	٦	١.٣٩	٦٩	متوسطة
- عدم تناسب الحوافز مع العمل السمكى	٣٢	٣٤	٧	١.٣٤	٦٧	متوسطة
- المكافآت ومدى توافرها	٢٥	٣٠	١٨	١.٠٩	٥٤	متوسطة
- ضالة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى	١٢	٣٢	٢٩	٠.٧٦	٣٨	منخفضة
المتوسط				١.٢٢	٦١	متوسطة
(ب) ظروف العمل :-						
- الشعور بالملل أثناء تأدية العمل السمكى	١٣	٥٧	٣	١.١٣	٥٦	متوسطة
- العلاقة بين الزملاء فى العمل	٢٥	٣٧	٧	١.١٩	٥٩	متوسطة
- عدم التعاون مع الزملاء	٦	١٢	٥٥	٠.٦٥	٣٢	منخفضة
- العمل يؤدى لظهور المهارة	٢٨	٢٧	١٨	١.١٣	٥٦	متوسطة
المتوسط				١.٠٢	٥١	متوسطة
(ج) العلاقة بين المبحوثين ورؤسائهم المباشرين:-						
- حرص الرؤساء على معالجة الأخطاء	٣٨	٢٢	٧	١.٣٥	٦٧	متوسطة
- حرص الرؤساء على زيادة معارف الباحثين	٢٠	٣٣	٢٠	١	٥٠	متوسطة
- عدالة الرئيس فى توزيع العمل بين الزملاء	٤٨	٢٢	٣	١.٦١	٨٠	مرتفعة
- حرية الحديث مع الرئيس فى أمور العمل	٣٦	٣٦	١	١.٤٧	٧٣	مرتفعة
المتوسط				١.٣٥	٦٧	متوسطة
د - الإمكانيات (ظروف العمل):-						
- عدم توفر وسائل ومواصلات لأداء العمل الإرشادى	٣٢	٣٤	٧	١.٤٣	٦٧	متوسطة
- عدم توفر النشرات الإرشادية السمكية	٣	٦٦	٤	٠.٩٨	٤٩	منخفض
- بعد السكن عن مقر العمل	٤٨	١٢	١٣	١.٤٧	٧٣	متوسطة
- عدم توفر مكان مناسب لعقد الندوات والاجتماعات	٥	٣٢	٣٦	٠.٥١	٢٨	منخفض
المتوسط				١.٠٩	٥٤	متوسط
هـ الاعتراف والتقدير فى العمل :-						
- عدم الأخذ فى الاعتبار رأى الباحثين فى تخطيط العمل السمكى	١٠	٤٦	١٧	٠.٩٠	٤٥	منخفض
- عدم تقدير المسئولية لما يقوم به الباحثين السمكيين	٥٠	١٢	١١	١.٥٣	٧٦	متوسط
- ضالة القدر من العمل الإرشادى المنوط بالباحثين	٦٠	١٢	١	١.٨	٩٠	مرتفع
المتوسط				١.٤١	٧٠	متوسط
المتوسط العام لفئات الرضا الوظيفي للباحثين				١.٢٣	٦٠.٦	متوسط

*جمعت من استمارة الاستبيان

جدول ٣. يوضح العلاقة بين درجات الرضا الوظيفي للمبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة.

م	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط
١-	السن	٠.٠٦٦
٢-	الحالة الاجتماعية	٠.٠٧٤
٣-	النشأة	٠.٠٠٢
٤-	المؤهل الدراسي	*٠.١٤
٥-	حجم الأسرة	**٠.٢٢
٦-	عدد سنوات العمل	*٠.١٢٥
٧-	التعرض لوسائل الاعلام	٠.٠١٢
٨-	التدريب	*٠.١٧٠
٩-	الأجر	**٠.٢٠٦
١٠-	مناسبة مكان للعمل	٠.٠٧٠
١١-	مستوى الوعي بمهام وأنشطة العمل الارشادي السمكي	*٠.١١٤

** معنوى عند مستوى معنوية ٠.٠١ * معنوى عند مستوى معنوية ٠.٠٥

Some Variables Correlated with Job Satisfaction for Researchers at Central Laboratory for Aquaculture Research

Hamed Mohamed Hamed

*Central Laboratory for Aquaculture Research, Abbassa,
Agriculture Research Center, Ministry of Agriculture, Egypt*

Received 28/1/2010

Accepted 2/3/2010

Abstract

The main objective of this research was to identify the level of job satisfaction for researchers working at the Central Laboratory for Aquaculture Research (CLAR) affiliated with Agriculture Research Center. In addition, the relationships between the level of researchers' job satisfaction and some key explanatory variables were explored.

A total number of 73 out of 103 researchers working at CLAR were surveyed to obtain the necessary data during the period from July to August 2008. Quantitative methods were used for data analysis. Results showed that job satisfaction levels regarding monetary compensation, work environment, relationships between researchers and their managers, work resources, appreciation and recognitions were estimated at 1.22, 1.02, 1.35, 1.09, and 1.41, respectively. These estimates are in the range of average job satisfaction. In addition, the results indicated that education level, work year, training, awareness level of aquaculture extension, family size, and monetary compensation were statistically significant and positively correlated with average degrees of job satisfaction.