

الرضا الوظيفي وأثره في أداء العاملين في مصنع تعليب الأسماك بمدينة المكلا

دراسة ميدانية مطبقة على عينة من عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك

جاسم عبدالله عوض بوسبعة *

فتحية محمد محفوظ باحشوان *

أمانى عبدالرزاق أحمد باغريب **

تاريخ قبول النشر: 2024/5/5م

تاريخ تسلّم البحث: 2024/2/25م

الملخص

استهدفت الدراسة التعرف إلى واقع الرضا الوظيفي وأثره في أداء العاملين من خلال التعرف إلى مستوى الأداء ومستوى العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى العاملين وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل)، واستخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع منهج المسح الاجتماعي بالعينة، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات وتطبيقها على عينة من عمال وعاملات مصنع المكلا لتعليب الأسماك بمدينة المكلا. بلغ حجم العينة (235) عاملاً وعاملة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول رضاهم الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك تعزى لمتغيرات (النوع، العمر)، و (مستوى الدخل). في حين كشفت النتائج أيضاً عن أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة لرضاهم الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك تعزى لمتغير المستوى التعليمي وسنوات الخبرة. كما أوضحت الدراسة أن مستوى الرضا عن كل من بُعد المهام والمسؤوليات وبُعد الاستقلالية وبُعد تنوع المهارات لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان عالياً. أما مستوى الرضا لبُعد تقويم الأداء وبُعد المناخ التنظيمي، وبُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية، وبُعد خدمات اجتماعية وطبية، فكان متوسطاً لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء، العاملين.

المقدمة:

وارتباطه بها وأن رضا الأفراد عن العمل يرتبط بالضرورة بدافعيتهم أو إنتاجيتهم، حيث يحوز الرضا الوظيفي على مكانة مرموقة بين اهتمامات الباحثين في علم الإدارة والاجتماع وعلم النفس، فمعظم الدراسات التي أجريت في ميدان علم النفس في العمل والتنظيم على أن العامل يتأثر بمجموعة من الشروط المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل أو خارجها، لعل أهمها الطريقة المتبعة من طرف المؤسسة وما يتعلق بها من مقاييس تلجأ إليها الإدارة لاختيار واستقطاب العمال بهدف الترقية. كما أكدت الدراسات التي أجريت على أهمية الرضا الوظيفي وأثره في تحسين مستوى أداء العمل في المؤسسة،

يرجع نجاح المؤسسات بصورة أساسية لمدى تمتعها بنظام إدارة متكامل للقيام بعملها، فالنجاح في إدارة المؤسسات يرتبط بوضع الأهداف وتحقيقها بصورة مستمرة، على أن تكون الأهداف واضحة بالصورة الكافية لكافة العاملين بها، حتى تستطيع تحقيق النجاح نتيجة لوجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. حيث أكد الباحثون أن الولاء التنظيمي عبارة عن تطابق الفرد مع المؤسسة

* أستاذ علم الاجتماع - بكلية البنات - جامعة حضرموت.

** أستاذ علم الاجتماع لمساعد - كلية الآداب - جامعة حضرموت.

*** أستاذ علم الاجتماع المشارك - كلية البنات - جامعة حضرموت.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تولي الكثير من المؤسسات والشركات في العصر الحالي أهمية قصوى للعوامل التي تساعد على الرضا الوظيفي للفرد لأنه من أكثر موارد المؤسسة أهمية فهو المحرك الأساسي لعجلة الإنتاج، فكلما زاد رضا الفرد عن وظيفته وشعر بالسعادة واستطاع تأمين كل ما يحتاجه بالاعتماد على وظيفته زاد أدائه فزادت إنتاجيته، فالموظف يشعر بالرغبة لأداء عمله بأكمله وجه، وإنجاز عمله بكفاية وسرعة من خلال ما يشعر به من استقرار في مكان عمله من الناحية النفسية والمادية. لذلك يبقى بلوغ النجاح مطمح كل مؤسسة، والذي تحدده مجموعة من الأسباب تحمل في مجملها الحوافز والدوافع، التي تعد الركيزة الأساسية في المؤسسة التي تعمل على رفع أداء وكفاية الفرد، ويمكن أن تؤثر الحوافز في إنتاجية الموظفين سلبياً أو إيجابياً، وعلى جودة المنتج، وفي عدم الرضا عن العمل، أو انخفاض الروح المعنوية، والالتزام المنخفض، والتغيب، ... إلخ. لذلك تسعى المؤسسة وراء تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها، مما يساعد على ترسيخ شعورهم بالانتماء والولاء لمؤسساتهم، ويحفزهم على العمل بإخلاص ويدفعهم للإبداع والابتكار، ويساعد على إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه العمل.

ونتيجة للظروف التي تمر بها اليمن، ومنها تدني المستوى المعيشي وضعف الدخل الشهري للفرد في ظل ارتفاع الأسعار وعجز أفراد المجتمع من تلبية احتياجات أسرهم، الذي صاحبه كثير من حالات الضجر والاكتئاب والتذمر تجاه الأوضاع في ظل غياب الجهات المعنية في تحسين أوضاعهم وخاصة المعيشية منها، وأن استمرار وضع كهذا ينعكس سلباً على أداء كثير من موظفي الدولة، كما أن عدم هذا الاستقرار للعاملين في عملهم يتسبب في تأخير

فالرضا الوظيفي يؤدي لرفع مستوى الالتزام لدى الموظفين، من حيث أداء أعمالهم. حيث تأتي أهمية الرضا الوظيفي من خلال الإسهام المحوري الذي يؤديه العنصر البشري، في التخطيط، والتنفيذ لنشاطات المنظمة، وفي نجاح المؤسسات، لأن المؤسسات في العصر الحالي توجه أغلب اهتمامها للسلوك التنظيمي، فالرضا الوظيفي أصبح عاملاً حاسماً في النجاح والتطوير والإبداع في المؤسسات واستمرارها في أداء عملها.

ومن ثم تولي إدارات المؤسسات المختلفة للعنصر البشري اهتماماً كبيراً، من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاية العاملين، للسعي ليصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاية ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بالمهام والأعمال. لذا ما زال الفرد، وسبقه العنصر الذي تراهن عليه المنظمات في البقاء والنجاح، إذ إن بقاء المؤسسات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل، وهذا الذي يجعل الفرد يتحرك في حدود ومجال ذلك الرضا عن المهام والأعمال المخولة إليه، وتنعكس بذلك على مستويات الأداء لديه وفقاً لدرجات الرضا، إذ إن وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً في الأداء الفردي أولاً، وثانياً في أداء المؤسسة كلها.

لذلك فإن الإطار النظري والمنهجي للدراسة يعد بمثابة المصباح الذي يبين الطريق للباحث من أجل تحليل القضية المطروحة، وفي استكشاف المفاهيم الأساسية التي ستبني في ضوءها الدراسة. ويتناول الإطار النظري والمنهجي لهذه الدراسة العناصر الرئيسية الآتية:

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق هدف رئيس مؤداه: **الكشف عن أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين.** وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

1- التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك.

2- التعرف على مستوى الأداء لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك.

3- التعرف على مستوى العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل).

4- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل).

5- التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر الرضا الوظيفي وأداء العاملين في مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل).

6- محاولة الإسهام في تقديم النتائج والتوصيات لتطوير أداء العاملين بمصنع المكلا لتعليب الأسماك لزيادة إنتاجية العمل.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الراهنة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي مؤداه: **ما أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين؟** وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما واقع الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك؟

2- ما مستوى الأداء لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك؟

3- ما مدى مستوى العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى عمال مصنع المكلا لتعليب

وانخفاض نسبة الأداء المؤدي إلى ضعف إنتاجية العاملين، وهذا بدوره قد يؤدي على المدى القريب أو البعيد إلى انخفاض نسبة الولاء والرضا لمنظمتهم بسبب تدني الروح المعنوية.

من هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين في مصنع تعليب الأسماك بمدينة المكلا.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة الراهنة في الآتي:

- معرفة أهمية الرضا الوظيفي وما له من أثر في تحسين مستويات الأداء لتحسين الإنتاج لدى الأفراد، وكذلك لتحسين ورفع نسبة الولاء التنظيمي في المنظمات، نتيجة للأثر الذي يؤثره الرضا الوظيفي في نجاح تلك المنظمات، لأنها توجه أغلب اهتمامها إلى السلوك التنظيمي، ولأن العامل البشري أصبح عاملاً حاسماً في نجاح المنظمات في العصر الحالي.

- الإسهام في إثراء المعرفة العلمية في ميدان علم اجتماع التنمية وزيادة المعرفة لدى الباحثين.

- إلقاء الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لتوضيح طبيعة العلاقة بينه وبين بعض المتغيرات لدى العاملين بمصنع المكلا لتعليب الأسماك (مجتمع الدراسة) لتساعد على وضع الحلول التي تعزز الرضا الوظيفي لتحسين الأداء لتحقيق الأهداف.

- لمساعدة متخذي القرار، وصنّاع السياسة ومنفذيها في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (مجتمع الدراسة) من اتخاذ القرارات على إجراء التخطيط في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة وتنفيذ الممارسات التنموية على قاعدة من المعرفة العلمية الميدانية من أجل تحقيق وتطوير عناصر الرضا الوظيفي والارتقاء بمستوى أداء العاملين لزيادة الإنتاج ولتحقيق الأهداف المنشودة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

لسيناريوهات العمل، أي الانعكاس الوجداني للموظفين في العمل أو المشاعر الذاتية عن بيئة عملهم، ويعتقد أيضاً أنه تقويم شخصي، نفسي وجسدي، حول العمل وبيئته. وقدم لوك Locke مفهوماً شاملاً للرضا الوظيفي، ينطوي على ردود الفعل أو الاتجاهات المعرفية، والفعالة، والتقويمية، إذ يبين أن الرضا الوظيفي هو نوع من حالة عاطفية لطيفة أو إيجابية، التي تنمو من خلال عملية تقويم تجربة الفرد لعمله، ومن ثم فهو يتضمن كلاً من العنصر المعرفي والوجداني (العميان، 2010).

في حين عرفه الخيري بأنه تقبل الموظف لعمله من جميع وجوهه، أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين (الخيري، 2008). أما عودة فيرى الرضا الوظيفي بأنه: حالة أو موقف عاطفي سار أو إيجابي ناتج عن شعور الفرد لوظيفته. وبعبارة أخرى عبارة عن رد فعل عاطفي ناتج عن شعور الفرد وإدراكه بأن وظيفته توفر له القيم والاعتبارات التي ينشدها من عمله في تلك الوظيفة، كذلك يعبر الرضا الوظيفي عن مقدار الفرق بين ما يريده أو يتوقعه الفرد من عمله لوظيفته وما يحصل عليه فعلاً من تلك الوظيفة، (عودة، 2000، 34).

أما إجرائياً: يقصد بالرضا الوظيفي في هذه الدراسة تقبل العامل لعمله الذي يؤديه مما يولد لديه الرغبة والدافعية في تقديم أفضل ما لديه من أداء وإنجاز في العمل، إضافة إلى تقبله لسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المؤسسة.

2- مفهوم الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء على أنه الاستخدام الكفء للموارد (العمل، رأس المال، الأرض، المعدات، الطاقة، المعلومات ... الخ) وذلك لاستغلال السلع والخدمات

الأسماء وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل)؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل)؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر الرضا الوظيفي وأداء العاملين في مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل)؟

6- ما أهم النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير أداء العاملين بمصنع المكلا لتغليب الأسماك لزيادة إنتاجية العمل؟

خامساً: نوع وانتماءات الدراسة:

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تنتمي إلى ميدان علم الاجتماع وخاصة علم اجتماع التنمية والعمل.

سادساً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا لغة: هو ضد السخط، ورضي عنه أحبه وأقبل عليه (ابن منظور، 1919، 235)، أما الرضا اصطلاحاً وصف بأنه: ثمرة من ثمار المحبة وهو من أعلى مقامات المقربين (الغزالي، 1986، 343). فهو يُعد من المفاهيم القديمة خاصة في ديننا الإسلامي، حيث ذكر الرضا في عدة مواقع في القرآن الكريم، ففي سورة التوبة آية (100) قال تعالى: "والذين اتبعوهم بإحسان رضي الله عنهم ورضوا عنه". وورد في الحديث الشريف قول النبي "ص": "إذا أحب الله قوما ابتلاهم فمن رضي فله الرضا، ومن سخط فله السخط". فالرضا فضل من الله على عبادة يجعل الإنسان به حيويًا ذا نشاط في مختلف أعماله (الهمشري، 2004). وقد وصف هوبوك Hoppock الرضا الوظيفي بأنه: تأملات الموظفين الذاتية

إلى أن: الاحتراق الوظيفي يرتبط سلباً بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأن الاحتراق الوظيفي يرتبط إيجابياً ببنية مغادرة العمل، كما أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقات بين تجربة الاحتراق الوظيفي ونتائج العمل.

﴿ دراسة جامع، ومغلاوي 2020م: ﴾

رمت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين وأهمية الرضا الوظيفي ومدى إسهامه في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام استمارة الاستبيان التي تم توزيعها على العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: هناك ممارسات وتطبيقات لأبعاد الرضا الوظيفي ولكنها لا ترقى إلى المستوى المطلوب والذي يتناسب مع فلسفة هذا المفهوم الحديث من التسويق، كما بينت أن العاملين يرون أن الإدارة لا تهتم بشكل كاف باحتياجاتهم ورغباتهم والدليل على ذلك هو درجة الموافقة المنخفضة المسجلة في بعد التسويق الداخلي، خاصة فيما يتعلق بإجراء بحوث داخلية وتوزيع استمارات للاطلاع على آراء العاملين ولو مرة واحدة في السنة، وأيضاً أكد غالبية العاملين على أن فرص الترقية تتم وفق معايير عادلة بنسبة كبيرة على عكس التوظيف، كما إن المؤسسة تقدم أنظمة التدريب لعمالها بمستوى متوسط، إضافة إلى امتلاك المؤسسة وصفاً وظيفياً تفصيلياً مع دوام التواصل مع عمالها.

﴿ دراسة طه، 2017م: ﴾

رمت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة وازرة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات وهي (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة). استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج

(بوالشرش نور الدين، 2008، 25-26). وفي تعريف آخر للأداء: هو النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد فكرياً كان أو عضلياً بغية إتمام المهمة الموكلة إليه وهو سلوك يؤدي إلى تحقيق الأهداف المحددة من قبل المنظمة (روشام بوزيان، 2017، 259). ومن ثم فمفهوم الأداء الوظيفي للعاملين: يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد (راوية حسن، 1999، 216).

أما إجرائياً: يقصد بأداء العاملين في هذه الدراسة السلوك المهني للعامل في مصنع الكلا لتعليب الأسماك والتي تشمل مجموعة المهام والأنشطة المكلف بها العامل والتي تكون من ضمن مهام عمله مع درجة التفاعل بين قدرات كل عامل والدافعية نحو العمل.

سابعاً: الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الحالية العديد من الدراسات السابقة التي تتعلق بالرضا الوظيفي من أجل تحقيق التماسك الوظيفي والمنهجي للدراسة. وتعتمد الدراسة في الترتيب الزمني لهذه الدراسات ترتيباً تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم، ونعرض منها على سبيل المثال وليس الحصر.

﴿ دراسة الظفيري ومجد 2021م: ﴾

اهتمت هذه الدراسة بالبحث حول العلاقات التي تربط بين الاحتراق الوظيفي، الرضا الوظيفي ونتائج العمل (الالتزام التنظيمي، والرغبة في ترك العمل) في ضمن إطار الثقافة العربية؛ إذ يأتي الرضا الوظيفي باعتباره وسيطاً في العلاقة التي تربط الاحتراق الوظيفي ونتائج العمل. وتشير البيانات المأخوذة من (308) موظفين عرب من ضمن (7) مؤسسات أعمال كويتية

دراسة الخزاعله 2014م:

رمت الدراسة إلى التعرف على مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفياً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام أداة الاستبيان لقياس مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل. وتكونت عينة الدراسة من (179) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وأظهرت نتائج الدراسة: أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي لصالح الذكور، في حين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل لصالح أصحاب المؤهل العلمي (دبلوم فأقل)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الإدارة والإدارة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة الذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

دراسة Azeez & Abimbola، 2016:

رمت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الإثراء الوظيفي في اتجاهات الموظفين المتعلقة بعملهم، حيث كشفت الدراسة عن الارتباط ما بين الإثراء الوظيفي والرضا والدافع وأداء الموظفين من خلال دراسة وصفية، حيث تم اختيار العينة من موظفين غير أكاديميين في جامعات في

الوصفي التحليلي وبلغ حجم العينة (100) من العاملين وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم الباحث استمارة الاستبانة لجمع البيانات ومقياس الرضا الوظيفي. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين خاصة في البعد المالي (الراتب والحوافز) وبيئة العمل، ولم تجد الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى لمتغيرات (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، وقد أثبتت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء، كما يؤثر الرضا مباشرة في تطوير وتفعيل أداء الموارد البشرية، مع وجود علاقة طردية بين الأجور، المكافآت، الترقيات، الاستقرار الوظيفي، ظروف بيئة العمل وأداء الموارد البشرية.

دراسة يومنجل 2015م:

رمت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في أدائهم الوظيفي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على معمل تكرير السكر بالجزائر. وأهم ما توصلت إليها الدراسة: أن للحوافز - مادية كانت أو معنوية أثراً واضحاً في أداء العاملين بصفة خاصة وعلى أداء المؤسسة بصفة عامة من خلال اعتماد المؤسسة على نظام فعال للحوافز يشترط تميزه بالموضوعية والعدل والمساواة والمصادقية في أثناء عملية تقديم الحوافز المؤدي بالعاملين إلى بذل جهد أكبر والقيام بالمهام الموكلة اليهم بأداء فعال وذات كفاية عالية بغية الحصول على تلك الحوافز المقدمة لتلبية الاحتياجات اليومية، ووصت الدراسة بأهمية توفير نظام للحوافز تتبناه المؤسسة لتحسين مستوى أداء عمالها بصفة خاصة ومستوى أدائها ككل.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بعض النقاط، وتختلف عنها في مجال التطبيق ومجتمع الدراسة؛ حيث كان مجتمع الدراسة في دراسة (جامع، ومغلاوي، 2020) في مؤسسة اتصالات الجزائر بميلة، ودراسة (طه، 2017) في رئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم، أما الدراسة الحالية فكانت في مصنع المكلا لتعليب الأسماك بمدينة المكلا بمحافظة حضرموت.

كما أن هناك تشابهاً بين الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة مثل دراسة (طه، 2017)، دراسة (الخرزاعلة، 2014م)، ودراسة (Vijay & Indradevi، 2015) من حيث استخدام الدراسة الحالية لمنهج وأداة الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي مع المسح الاجتماعي بالعينة - وأداة استبيان لقياس الرضا الوظيفي) وذلك لتحقيق النتائج المرجوة. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الحصول على معرفة تراكمية عن كيفية إجراء الدراسة وكيفية اختيار المنهجية المناسبة والأساليب الإحصائية للاستخدام في تحليل البيانات وعرض النتائج، وساعدت أيضاً في تسهيل عملية تصميم أداة الدراسة (الاستبانة).

ثامناً: الإطار النظري للدراسة:**1. أهمية الرضا الوظيفي:**

أثبتت الدراسات أن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يُقاس بمجموعة من المتغيرات، منها الرضا الوظيفي، وتتضح أهمية الرضا الوظيفي من خلال الأثر الذي يؤديه العنصر البشري، إذ يؤثر تأثيراً محورياً في تخطيط، وتنفيذ نشاطات المنظمة، لذا ما زال الفرد، وسيبقى العنصر الذي تراهن عليه المنظمات في البقاء والنجاح. فبقاء المنظمات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار، مرهون

لاغوس، وقد خلصت الدراسة إلى: أن الإثراء الوظيفي هو متبني قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي والدافع والأداء، وأن الإثراء الوظيفي يوفر: تنوعاً في المهارات والهوية الوظيفية، والشعور بالأهمية في عيون الآخرين والمسؤولية والتحدي والحرية والمشاركة في اتخاذ القرارات والتغذية الراجعة من أداء العمل والنمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

دراسة Vijay & Indradevi، 2015:

رمت الدراسة إلى التعرف إلى عوامل الإثراء الوظيفي وفهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي والأداء الفردي، حيث تم توزيع استبانة على عينة المجتمع المكونة من الأكاديميين في جامعة خاصة لمعرفة مدى تأثير الإثراء الوظيفي على الأداء الفردي في العمل، وقد أثبتت الدراسة: وجود علاقة بين الإثراء الوظيفي والأداء، وقد كانت هوية المهمة من أكثر عوامل الإثراء الوظيفي إسهاماً في تحسين أداء الموظفين. وقد أوصت الدراسة بمنح الحرية للأكاديميين في القدرة على استخدام مهاراتهم وقدراتهم.

دراسة Saleem et al، 2012:

استهدفت الدراسة معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين كل من الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة والرضا الوظيفي وأداء الموظفين، ولتحقيق هذا الهدف، تم جمع البيانات من موظفي القطاع العام والخاص في لاهور، عن طريق الاستبانة حيث كان مجموع الذين استجابوا للدراسة (242) موظفاً وموظفة من أصل (250) موظفاً وموظفة. وقد خلصت الدراسة إلى: أن هناك ترابطاً بمستوى متوسط بين الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف والرضا الوظيفي وأداء العاملين، أما النتيجة النهائية فبينت أن للإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف تأثيراً مباشراً في الرضا الوظيفي من خلال أداء العاملين كمتغير وسيط.

والرضا تجاه شركتهم وكأنها جزء منهم، أو كأنها بيتهم الثاني ومصدر رزقهم، ونجاحها يعني نجاحهم. ويستلزم الأمر على المنشآت ضرورة ملحّة باتباع الكثير من الطرائق لترسيخ مفهوم الولاء الوظيفي داخل أسوار المنشآت.

يعد الرضا من الظواهر المهمة، تستوجب الاهتمام بها في كل مجالات العمل وفي كل وقت ذلك لسببين: الأول لأنه هدف كل نشاط وعمل في هذه الحياة، وهو السبب الوحيد الذي يحافظ على بقاء العامل في جديته وثبوته، أما السبب الثاني فهو تأثير وإسهام الرضا في باقي الاتجاهات، إذ يحدث آثاراً سلبية أو إيجابية في كل سلوكيات الفرد، بل على كل ظواهر مجال العمل (منير، 360، 2010-361). حيث اهتم المديرون منذ زمن طويل بالرضا الوظيفي للعاملين في مؤسساتهم، باعتبار أن الرضا الوظيفي العالي يسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم وارتباطهم بعملهم، كما أن الرضا الوظيفي العالي يسهم في تحسين صحة العامل الجسمية والنفسية، وهذا في النهاية يؤدي إلى تحسين مستوى العاملين ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب أو التأخر عن مواعيد العمل، كما قد يؤدي إلى دورات العمل أو ترك العاملين للمؤسسات التي يعملون بها إلى مؤسسات أخرى، كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي ويشير أورين أن هنالك علاقة غالباً ما تكون متناسبة طردياً بين الرضا الوظيفي والأداء (Orpen, 1978).

2. العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي وأثره في الإنتاج:

هنالك العديد من العوامل التي تؤثر بشكل أو بآخر في تحقيق الرضا، فقد تباينت العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك بحسب الزاوية التي نظر إليها الباحثون والدارسون عند تناولهم لهذا الموضوع، أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت

بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم، بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل، إذ يؤثر تأثيراً أساسياً في نجاح المنظمات، لأن المنظمات في العصر الحالي توجه أغلب اهتمامها للسلوك التنظيمي، لأن العامل البشري أصبح عاملاً حاسماً في نجاح المنظمات.

وتأتي أهمية المناخ التنظيمي في أن له تأثيراً على الدافعية والأداء والرضا الوظيفي، بسبب ما يدركه العاملون من طبيعة بيئة العمل، وما ينتج عن ذلك من توقعات وعوائد، تعود عليهم اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً، ففي المؤسسات التي يشعر العاملون أن فيها مناخاً داعماً ومشجعاً لهم يحققون مستوى عالياً من الأداء ويشعرون بالرضا عن أعمالهم. (عابدين وأبو سمرة، 2001). وقد بينت الدراسات أن الموظفين يكونون أكثر إنتاجية ورضا في مناخات تنظيمية أكثر منها في مناخات أخرى، فقد بينت إحدى الدراسات على عمال غير منتجين، أدخلوا في برنامج تدريبي بعد أن عانوا من البطالة لفترة طويلة، أن نجاح هؤلاء العمال تأثر بالمناخ المشجع والداعم لهم، فالعمال الذين وظفوا مناخ مؤسساتهم بأنه يدعمهم ويشجعهم، صنفوا من قبل مديريهم بأنهم كانوا أكثر العمال إنتاجية، ممن وصفوا هذا المناخ بأنه أقل تشجيعاً ودعماً، كما بينت دراسة أخرى عن المناخ التنظيمي، أن إنتاجية المديرين من المستوى المتوسط كانت أعلى في مناخ يشجع الإبداع المتناغم مع الاستقلالية وأنظمة وقوانين المؤسسات التي يعملون بها (Cherrington, 1989). كما يسهم الأمان الوظيفي في استقرار الموظف في عملهم، ويُرسخ شعورهم بالانتماء والولاء لشركاتهم، مما يُحفّزهم على العمل بإخلاص وبكل طاقاتهم، ويدفعهم للإبداع والابتكار، ويرفع من قدرتهم على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل؛ ذلك لأنهم يشعرون بالطمأنينة

- الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي.
 - الرضا الوظيفي وعلاقته بالمستويات الإنتاجية.
 - الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي.
 - الرضا الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين.
4. الرضا الوظيفي وعلاقته بالمستويات الإنتاجية:
 يرتبط الرضا الوظيفي بعلاقة وثيقة بالإنتاجية فإنه يتحقق عندما تتوفر في بيئة العمل مبادئ العدالة، والمساواة، والتقدير، في الأمور المادية والمعنوية. أما إذا كانت المنظمة تدار بأساليب غير موضوعية، وتسيطر عليها المعايير الشخصية، والضوابط غير المهنية، فإن النتيجة هي إما التأثير السلبي في الأداء والإنتاجية، أو انسحاب الموظف إلى بيئة عمل أخرى بحثاً عن التقدير، والعدالة، والفرص التي يحقق فيها ذاته وطموحاته. ولا يمكن رفع معدلات الإنتاجية فقط من خلال تحسين أو تبسيط طرائق وإجراءات العمل، أو ترشيح معايير الأداء، وإنما يتطلب الأمر أيضاً الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للعاملين وذلك يرفع روحهم المعنوية لزيادة رضاهم وفقاً لدرجة إشباع حاجاتهم، فكلما ازدادت هذه الدرجة من الرضا تتعدد المجالات التي تكون موضعاً لرضا الفرد في العمل مثل: فرص التدريب، فرص الترقية، الإشراف، ظروف العمل المادية، وصحية العمل والعلاقة معها كلما أشبعت حاجات الفرد في مجال العمل. وقدم له مزيج الحوافز المناسب أسهم ذلك في رضائه وساعد على إثارة دافعيته نحو الأداء الفاعل والجدير بالذكر أن المجموعات التي تكون الإنتاجية عندها على مستوى عال هي المجموعات الموجهة من قبل مشرفين متسامحين نسبياً ويعطونها فرصة للمشاركة في التوجيه، أما الإشراف الصارم لديه هدف لاستقطاب المرؤوسين لإنتاج المزيد، لكن يستطلع أيضاً إحساس التبعية للعاملين وبهذا يتم تحفيزهم (مداح، 2015، 46-47).

الرضا على أنه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا عن العوامل المختلفة للعمل، أو أن درجة رضا الأفراد عن عامل من عوامل العمل تؤثر في درجة الرضا عن العوامل الأخرى، لكن من غير الضروري أن تكون هنالك علاقة ارتباط بين هذه العوامل. ويمكن أن يكون الفرد راضياً في مجال معين وغير راضٍ في مجال آخر، ومن أهم العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي. الآتي:

1. العوامل المتعلقة بأداء العاملين.
2. العوامل المؤثرة في أداء العاملين.
3. العوامل المتعلقة بظروف العمل.
4. العوامل المتعلقة بالإشراف والقيادة.
5. العوامل المتعلقة بالحوافز والمكافآت وتحسين أداء العاملين.
6. العوامل المتعلقة بالإدارة.

3. آثار الرضا الوظيفي في العاملين والمؤسسة:

تتكون بيئة العمل من مجموعة متغيرات تحدث أثراً مباشراً أو غير مباشر على العاملين داخل المؤسسة ومحيطها وقد يكون هذا الأثر إما إيجابياً أو سلبياً في أدائهم، وبيئة العمل هي الوسيلة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العاملين ورضاهم عن المنظمة وهذا يتوقف على ما يراه العاملون وفقاً لإدراكاتهم والتي تختلف من فرد لآخر، فالإدارة الفاعلة هي التي تحرص على التعرف على هذه العوامل أو المتغيرات وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى من وجهة نظر العاملين وهذا يسهم في الوصول إلى بيئة عمل نموذجية يتم من خلالها تحقيق الرضا وتحسين الأداء. فالرضا الوظيفي مجموعة أفكار وقيم ومعايير يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله، فالرضا الوظيفي حالة وجدانية إلا أنه يمكن التعرف عليه من خلال عدد من المؤشرات القابلة للقياس مثل:

- الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي.

5. الرضا الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين:

اهتم الباحثون في علم الإدارة بأداء العاملين خاصة بعد زيادة سعي المنظمات وراء تحقيق المزايا التنافسية من خلال التأكيد على النشاطات والمخرجات المرتبطة بأداء العاملين، إضافة إلى أنه يعد أحد أهم المؤشرات التي يتبين من خلالها مدى كفاية العاملين وفعاليتهم في بلوغ الأهداف المحددة في ضوء الإمكانيات المتوفرة. ممّا دفع المنظمات إلى السعي وراء تحسين أداء العاملين للقدر على النجاح والديمومة في بيئة الأعمال الديناميكية (عباس، 2006، 142-143). فكثير من المؤسسات والشركات في العصر الحالي تولي الموظف أهمية كبيرة؛ لأنه من أكثر موارد المؤسسة أهمية فهو المحرك الأساسي لعجلة الإنتاج فكلما زاد رضا الفرد عن وظيفته وشعر بالسعادة واستطاع تأمين كل ما يحتاجه بالاعتماد على وظيفته زادت إنتاجيته، ويتضمن الرضا الوظيفي اتجاهات الموظفين حول عوامل كثيرة تساعد في تحقيق رضا الفرد الوظيفي مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية للفرد، وبما أن أداء العاملين يعد من مفاهيم الإدارة المرتبطة في العنصر البشري (حسن، 1999، 215). ومدى قدرته على تحقيق أهداف المؤسسة، وإمكانية تطوير مهارات الفرد وأدائه وتحقيق التقدم على مستوى مركزه الوظيفي، وتحسين تحصيله العلمي والتدريب الذي يشمل عملية تغيير سلوك الفرد من خلال زيادة معارفه وبناء وتنمية مهاراته وقدراته، وتطوير مفاهيمه حتى يتمكن من القيام بأعماله بكفاية عالية، وتجهيزه لتولي مراكز وظيفية أعلى.

كما يرى البعض أن أداء العاملين على أنه مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقاً والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف والانحراف عن ما هو

مخطط ووضع الحلول التي تكفل تجاوز القصور وتجنب الانحراف في الإنتاج مستقبلاً (الشوابكة، 2008، 41). وهناك عناصر تحسين أداء العاملين التي تقوم فكرة أساسها علاج القصور والانحراف في الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف والتي قد تعود إلى أي من عناصر أداء العاملين الآتية: (السالمي، 2001، 177).

- المعرفة بمتطلبات العمل: ويتمثل بكل ما يتعلق بالعمل من حيث المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن العمل وكل المجالات المترتبة بها.
- نوعية العمل: ما يدركه العاملون عن أعمالهم الذي يقومون بها وما يملكونه من رغبة ومهارات فنية وقدرة على تنفيذ الأعمال المناطة بهم دون الوقوع في الأخطاء.

- كمية العمل المنجز مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.
- المثابرة والثوق: الجدية، التقاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل والإنجاز في الوقت المحدد ومدى حاجة الموظف إلى الإشراف والتوجيه من قبل المشرفين وتقويم نتائج عمله (البراهيم، 2009، 40).

مما سبق يمكن الإشارة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا والإنتاجية، فالتأثيرات الناجمة عن الرضا الوظيفي العالي للموظفين في حصولهم على صحة جسدية وعقلية أفضل، وتعلم المهام الجديدة المتعلقة بالعمل بسهولة، ويكون لديهم قدر أقل من الإجهاد والاضطرابات. سوف يصبح هؤلاء الموظفون أكثر تعاوناً في مساعدة زملاء العمل ومساعدة العملاء وما إلى ذلك. سوف يعمل هذا السلوك على تحسين أداء الوحدة والفعالية التنظيمية، فالحصول على مكافآت ذات قيمة جوهرية وخارجية ويشعرون بأن هذه المكافآت عادلة، فسوف يكونون راضين وهذا سيؤدي

بمصنع المكلا لتعليب الأسماك "مجتمع الدراسة" وبعدها تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة وتطبيق الدراسة عليها.

2. أدوات جمع بيانات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة في جمع البيانات والمعلومات على أكثر من أداة إلى جانب البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من التقارير، وقد تمثلت أهم الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة (الاستبيان، المقياس، المقابلة، والملاحظة).

- مقياس الرضا الوظيفي:

تم عرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) وصف مقياس الرضا الوظيفي في صورته الأولى

عدد العبارات	المعيار
12	المسؤوليات والمهام
12	تنوع المهارات
10	الاستقلالية في العمل
12	الأجور والحوافز والمكافآت المالية
18	المناخ التنظيمي
15	بيئة العمل
8	خدمات اجتماعية وطبية
8	تقويم الأداء

عدد عبارات المقياس (100) عبارة، موزعة على ثمانية معايير أساسية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

إلى زيادة الأداء الوظيفي. وأن الرضا الوظيفي ينتج عن تصور الموظف أن محتوى الوظيفة تساعد على إيجاد الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباعها الحاجات والرغبات والتوقعات مع محتوى العمل نفسه وبيئته، والعمل على تنمية الثقة والولاء للمؤسسة وتحقيق التكيف مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالعمل مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، إلى جانب منهج المسح الاجتماعي بشقيه الشامل وبالعينه، حيث تم حصر جميع العاملين

وبعد عرض المقياس على المحكمين تم استبعاد العبارات التي تقل نسبة الاتفاق فيها عن (90%) من المحكمين، وأصبح المقياس جاهزاً للتطبيق، وأصبحت

جدول رقم (2) وصف مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية

عدد العبارات	المعيار
11	المسؤوليات والمهام
11	تنوع المهارات
12	الاستقلالية في العمل
15	الأجور والحوافز والمكافآت المالية
20	المناخ التنظيمي
18	بيئة العمل
6	خدمات اجتماعية وطبية
7	تقويم الأداء

صورته الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التخصص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حضرموت، للتأكد من مدى وضوح الفقرات وصياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة وارتباطها بالمجال الذي وضعت من أجله، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، وتم إجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكمون.

- الصدق البنائي:

للتأكد من فاعلية عبارات الأداة تم التحقق من توفر الصدق البنائي أو ما يسمى أحياناً الصدق التمييزي أو الاتساق أو التجانس الداخلي لعبارات أداة البحث عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة ارتباط كل بُعد مع الدرجة الكلية للأداة، كانت النتائج كما هي في الجدول التالي:

كما تم إعطاء درجات لكل عبارة من عبارات المقياس على النحو الآتي: (موافق=3، موافق الى حد ما=2، غير موافق=1). كما اشتملت الاستمارة أيضاً في صورته النهائية على الآتي: البيانات الأساسية والخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين من العاملين بمصنع المكلا لتعليب الأسماك (8 أسئلة).

- صدق الأداة:

يقصد بالصدق شمول أداة الدراسة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة بواسطة نوعين من أنواع الصدق وهما الصدق المنطقي (صدق المحكمين) والصدق البنائي.

- الصدق المنطقي (صدق المحكمين):

يتمثل هذا الأسلوب في عرض أداة الدراسة في

جدول (3) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بُعد من أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للأداة

م	أبعاد الرضا الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	المسؤوليات والمهام	.879**	.000
2	تنوع المهارات	.879**	.000
3	الاستقلالية في العمل	.901**	.000
4	الأجور والحوافز والمكافآت المالية	.716**	.000
5	المناخ التنظيمي	.898**	.000
6	بيئة العمل بالمصنع	.889**	.000
7	خدمات اجتماعية وطبية	.750**	.000
8	تقويم الأداء	.788**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

- ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وتم ذلك عن طريق تطبيق الاستبانة في شكلها النهائي على عينة مكونة من (30) مستهدفاً من خارج العينة الأصلية، وتحليل نتائج الاستجابات على مستوى كل متغير بأبعاده، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدولين رقم (3)، (4):

تشير نتائج الجدول (3) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,01)$ ، فقد بلغ أعلى معامل ارتباط (0.901^{**}) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,01)$ ، وأقل معامل ارتباط (0.716^{**}) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,01)$. مما يعني أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي تتمتع بفاعلية عالية وتقيس ما وضعت من أجله. وهذا يشير إلى إن أداة الدراسة تتمتع بدرجة صدق عالية.

جدول رقم (4) قيم معامل ألفا لـ كرونباخ لثبات أداة الدراسة

م	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	المسؤوليات والمهام	11	0.96
2	تنوع المهارات	11	0.93
3	الاستقلالية في العمل	12	0.93
4	الأجور والحوافز والمكافآت المالية	15	0.87
5	المناخ التنظيمي	20	0.94
6	بيئة العمل بالمصنع	18	0.86
7	خدمات اجتماعية وطبية	6	0.73
8	تقويم الأداء	7	0.92
	الأداة ككل	100	0.98

أسلوب العينة هو أنسب طريقة لجمع البيانات، وذلك باختيار عينة عشوائية مثلث نسبة (44%) من إجمالي مجتمع الدراسة، أي بلغت (235) مفردة، وهم من تمت عليهم الدراسة الميدانية.

5. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لدرجات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1- معامل ارتباط بيرسون للتأكد من فاعلية فقرات أداة الدراسة، كما تم التحقق من توفر الصدق البنائي أو ما يسمى أحياناً الصدق التمييزي أو الاتساق أو التجانس الداخلي.

2- "ألفا كرونباخ" لحساب ثبات فقرات الأداة المستخدمة في جمع البيانات.

3- المتوسط الحسابي والوزن النسبي لترتيب أفراد الدراسة حسب درجاتهم على الفقرات.

4- اختبار (T-test) لعينة واحدة لقياس معنوية الفروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير أداة الدراسة وأبعادهما من خلال الدرجة الحرجة (2).

5- الانحراف المعياري لقياس تجانس درجات أفراد الدراسة.

6- اختبار (Independent T-test) لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني للدراسة.

6. خصائص عينة الدراسة (مجتمع الدراسة):

1.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير الحالة الوظيفية:

يتضح من جدول (4) أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم عالية حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل بطريقة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ (0.98)، وفيما يتعلق بمعاملات ثبات التجانس الداخلي لأبعاد أداة الدراسة فجميعها قيم ثبات مرتفعة تزيد عن الحد الأدنى لمعامل الثبات (0.60) وهذا يؤكد صلاحية الأداة للتطبيق على مجتمع الدراسة.

3. مجالات الدراسة:

أ. المجال الجغرافي:

حدد المجال الجغرافي للدراسة الزاهنة بمصنع المكلا لتعليب الأسماك بمدينة المكلا عاصمة محافظة حضرموت بالجمهورية اليمنية.

ب. المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري مجتمع الدراسة، والذي شمل العاملين (الذكور والإناث) بمصنع المكلا لتعليب الأسماك، وقد بلغ قوام العينة (235) مفردة.

ج. المجال الزمني:

هو الفترة التي تم فيها تصميم الاستمارة وإعداد المقياس والمقابلة ودليل الملاحظة وتطبيق الثلاث الأدوات حتى نهاية جمع وتفرغ البيانات ميدانياً من نوفمبر 2021 م إلى أبريل 2022 م.

4. عينة الدراسة:

بلغ عدد العاملين (مجتمع الدراسة) بمصنع المكلا لتعليب الأسماك بمدينة المكلا عاصمة محافظة حضرموت (525) عاملاً وعاملة، ونظراً لصعوبة دراسة هذا الكم من العمال بالحصص الشامل، فقد كان

جدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة الوظيفية في المصنع

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
2	35.3%	83	ثابت	الحالة الوظيفية
1	64.7%	152	متعاقد	
-	100%	235	الإجمالي	

(64.7%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة في

مصنع المكلا لتعليب الأسماك، بينما كانت نسبة

الموظفين المتعاقدين (35.3%).

2.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير النوع:

جدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع في المصنع

الرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	% 54.9	129	ذكر	النوع
2	%45.1	106	أنثى	
-	%100	235	الإجمالي	

تشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أنّ فئة الذكور في المصنع بلغت نسبتهم (54.9%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة في المصنع، بينما بلغت نسبة الإناث (45.1%).

3.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير العمر:

جدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب العمر في المصنع

الرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
3	% 19.1	45	18- أقل من 25 سنة	العمر
1	% 48.5	114	من 25- أقل من 35 سنة	
2	% 24.3	57	من 35- أقل من 45 سنة	
4	% 7.2	17	من 45 - أقل من 55 سنة	
5	%9	2	أكثر من 55 سنة	
-	%100	235	الإجمالي	

تبين نتائج الجدول رقم (7) أنّ الفئة العمرية من (25 سنة - أقل من 35 سنة) تشكل أكثر من ثلث مجتمع الدراسة بنسبة (48.5%)، يليها الفئة العمرية من (35 سنة - أقل من 45 سنة) بنسبة (24.3%)، ثم تأتي الفئة العمرية من (18 سنة - أقل من 25 سنة) بنسبة (19.1%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة في المرتبة الثالثة، فيما تأتي الفئة العمرية من (45 سنة - أقل من 55 سنة) بنسبة (17.4%) في المرتبة الرابعة. وتأتي الفئة العمرية (أكثر من 55 سنة) في المرتبة الأخيرة بنسبة (9%).

4.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية في المصنع

الرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	% 47.7	112	أعزب	الحالة الاجتماعية
2	% 43.4	102	متزوج	
3	%7.7	18	مطلق	
4	%1.3	3	أرمل	
-	%100	235	الإجمالي	

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (8) أنّ أعلى نسبة من موظفي المصنع حالتهم الاجتماعية أعزب حيث بلغت نسبتهم (47.7%)، تليها ونسبة (34.4%) حالاتهم الاجتماعية متزوج، ويليهما بفارق 5.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (9) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي في المصنع

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
3	%12.8	30	أمي	المستوى التعليمي
5	%9.8	23	تعليم ابتدائي	
6	%8.9	21	تعليم إعدادي	
2	%19.6	46	ثانوية عامة	
7	%6.8	16	فني بعد الإعدادية	
4	%10.6	25	فني بعد الثانوية	
1	%24.7	58	جامعي	
7	%6.8	16	دراسات عليا	
-	%100	235	الإجمالي	

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (9) أنّ أعلى نسبة من موظفي المصنع هم في المستوى التعليمي جامعي حيث بلغت نسبتهم (24.7%)، تليها (19.6%) في مستوى ثانوية عامة، ويليهما ونسبة بلغت (12.8%) من الأميين، ويليهما للمستوى فني بعد الثانوية بنسبة (10.6%)، ثم للذين في مستوى ابتدائي بنسبة (9.8%)، ويليهما للموظفين في مستوى تعليم إعدادي بنسبة (8.9%)، وفي الأخير بنسبة متساوية للموظفين في المستوى دراسات عليا وفني بعد الإعدادية بنسبة بلغت (6.8%).

6.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير مستوى الدخل الشهري:

جدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مستوى الدخل الشهري في المصنع

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	%66.38	156	أقل من 50000 ريال	مستوى الدخل الشهري
2	%22.98	54	50000 - أقل من 80000	
3	%5.96	14	80000 - أقل من 100000	
4	%1.70	4	100000 - أقل من 120000	
5	%1.28	3	120000 - أقل من 150000	
4	%1.70	4	150000 فأكثر	
-	%100	235	الإجمالي	

(1.70%) لفئتي الدخل أكثر من 150000 ريال و100000 - أقل من 120000، وتأتي في المرتبة الأخيرة فئة الدخل 120000 - أقل من 150000 بنسبة (1.28%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.

7.6. خصائص عينة الدراسة من حيث متغير سنوات الخبرة العملية:

يبين الجدول رقم (10) أن أكثر من نصف أفراد مجتمع الدراسة والتي تشكل نسبة (66.38%) يقعون في فئة ذوي الدخل أقل من 50000 ريال، وأن (22.98%) من أفراد مجتمع الدراسة فئة دخلهم من 50000 - أقل من 80000 ريال، وأن (5.96%) دخلهم الشهري يقع في الفئة من 80000 - أقل من 100000، وبنسبة

جدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة العملية في المصنع

المرتبة	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	39.1%	92	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة العملية
2	27.7%	65	5 - أقل من 10 سنوات	
3	14.9%	35	10 - أقل من 15 سنة	
4	10.2%	24	15 - أقل من 20 سنة	
6	2.6%	6	20 - أقل من 25 سنة	
5	4.7%	11	25 سنة - أقل من 30 سنة	
7	9%	2	30 سنة فأكثر	
-	100%	235	الإجمالي	

7. مناقشة وتحليل أبعاد مقياس الرضا الوظيفي:
لمعايرة النتائج والحكم عليها، ومقارنتها بدلالة (نقطة إسناد موحدة)، تم اعتماد المعيار الإحصائي الآتي لتفسير إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث اعتمد الباحثان في تفسير البيانات بناءً على قيم المتوسطات الحسابية معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة، والذي تم احتسابه وفقاً للمعادلة الآتية:

طول الفئة = المدى (الحد الأعلى - الحد الأدنى)

أكبر قيمة في المقياس (الحد الأعلى)

$$\text{إذاً طول الفئة} = \frac{3 - 1}{3} = 0.67$$

وبناءً على ذلك يكون قيم ومستويات المتوسطات الحسابية، حسب الجدول رقم (12)

أوضحت نتائج الجدول رقم (11) أن ما نسبته (39.1%) من أفراد مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم العملية أقل من 5 سنوات، تليها الموظفين الذين سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) بنسبة بلغت (27.7%)، وتليها بنسبة (14.9%) لمن تقع خبرتهم في الفئة (10 - أقل من 15 سنة)، أما من تقع خبرتهم ما بين (15 - أقل من 20 سنة) فقد بلغت نسبتهم (10.2%)، ثم بنسبة (4.7%) لمن تقع خبرتهم في الفئة (25 سنة - أقل من 30 سنة)، ويليهما من تقع خبرتهم العملية في الفئة (20 - أقل من 25 سنة) بنسبة (2.6%)، أما المرتبة الأخيرة فكانت للموظفين الذين تبلغ خبرتهم العملية (30 سنة فأكثر)، حيث بلغت نسبتهم (9%).

جدول رقم (12) قيم ومستويات المتوسطات الحسابية

م	المتوسط	النسبة	مستويات الموافقة	مستويات المتوسطات الحسابية
1	3 - 2.34	100% - 78%	موافق	عال
2	2.33 - 1.67	77.67% - 55.67%	موافق إلى حد ما	متوسط
3	1.66 - 1	55.3% - 33.3%	غير موافق	منخفض

والجدول رقم (19) لُبُعد الخدمات الاجتماعية والطبية، والجدول رقم (20) لُبُعد تقويم الأداء، كما تظهر الجداول الآتية رتبة فقرات الدراسة بحسب أهميتها من وجهة نظر الموظفين في مختلف الإدارات في المصنع، أيضا سنُظهر الجداول مستوى الرضا، واختبار (t) ومستوى المعنوية لكل فقرة بحسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، وكما يلي:

أ- وصف وتحليل فقرات بُعد المهام والمسؤوليات: تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد المهام والمسؤوليات وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

لوصف وتحليل إجابات أفراد مجتمع الدراسة لأبعاد متغيرات الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك، استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لكل أبعاد متغير (الرضا الوظيفي) بصورة منفردة، كما هو موضح بالجدول رقم (13) الخاص ببُعد المسؤوليات والمهام، والجدول رقم (14) الخاص ببُعد تنوع المهارات، والجدول رقم (15) لُبُعد الاستقلالية في العمل، والجدول رقم (16) لُبُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية، والجدول رقم (17) لُبُعد المناخ التنظيمي، والجدول رقم (18) لُبُعد بيئة العمل بالمصنع،

جدول رقم (13) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع

الدراسة حول بُعد المهام والمسؤوليات

مستوى المتوسط الحسابي	الترتيب	مستوى الدلالة Sig	اختبار T	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	تسلسل فقرات بُعد المهام والمسؤوليات
							العدد %	العدد %	العدد %	
عال	2	0.00	14.50	87.23	0.65	2.62	167	46	22	1
عال	7	0.00	10.17	81.99	0.69	2.46	135	73	27	2
عال	10	0.00	9.15	81.13	0.73	2.43	135	67	33	3
عال	9	0.65	9.75	82.13	0.73	2.46	142	60	33	4
عال	5	0.00	12.33	85.82	0.71	2.57	166	38	31	5
عال	1	0.00	15.31	88.37	0.65	2.65	176	36	23	6
عال	3	0.00	13.75	86.81	0.67	2.60	167	43	25	7
عال	2	0.00	13.69	87.38	0.70	2.62	175	31	29	8
عال	6	0.65	11.42	83.12	0.66	2.49	138	75	22	9
عال	8	0.00	10.27	81.56	0.67	2.45	128	84	23	10
عال	4	0.00	12.42	86.38	0.73	2.59	173	28	34	11
عال		0.00	14.26	84.72	0.58	2.54				ملخص بُعد المهام والمسؤوليات

يشير إلى أنّ نسبة (84.72%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة يوافقون عن رضاهم لبُعد المهام والمسؤوليات في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك يبين الجدول رقم (13) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات بُعد المهام والمسؤوليات (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدل هذه النتائج على أنّ عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على جميع فقرات المهام والمسؤوليات. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد المهام والمسؤوليات.

ب- وصف وتحليل فقرات بُعد تنوع المهارات:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد تنوع المهارات وإجمالي البُعد، وجاءت النتائج كما يلي:

تبين نتائج الجدول رقم (13) أنّ متوسط درجات جميع فقرات بُعد المهام والمسؤوليات تراوحت بين (2.43 - 2.65) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (6): "أشعر بأني جزء فعال في المصنع" بوسط حسابي عال (2.65)، وانحراف معياري (0.65) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (88.37%)، بينما أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (3): "تتوافق السلطة الممنوحة لي مع طبيعة المهام المطلوبة" بوسط حسابي عال بلغ (2.43)، وانحراف معياري (0.73) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي عال (81.13%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد المهام والمسؤوليات كان عالياً بوسط حسابي بلغ (2.54)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.58) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات بُعد المهام والمسؤوليات وبوزن نسبي عام عالٍ

جدول رقم (14) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد تنوع المهارات

تسلسل فقرات بُعد تنوع المهارات	غير موافق العدد %	محايد العدد %	موافق العدد %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	اختبار T	مستوى الدلالة Sig	الترتيب	مستوى المتوسط الحسابي
2	23	52	160	2.58	0.66	86.10	13.46	0.00	3	عال
3	23	50	162	2.59	0.66	86.38	13.68	0.00	2	عال
4	40	39	156	2.49	0.77	83.12	9.83	0.65	5	عال
5	37	52	146	2.46	0.75	82.13	9.45	0.00	6	عال
6	29	46	160	2.56	0.70	85.25	12.14	0.00	4	عال
7	21	116	98	2.33	0.63	77.59	7.93	0.00	8	عال
8	14	120	101	2.37	0.59	79.01	9.54	0.00	7	عال
9	26	149	60	2.14	0.59	71.49	3.77	0.65	11	عال
10	18	137	80	2.26	0.59	75.46	6.85	0.00	9	عال
11	38	102	95	2.24	0.71	74.75	5.21	0.00	10	عال
ملخص بُعد تنوع المهارات				2.43	0.51	80.89	12.84	0.00		عال

المهارات وبوزن نسبي عام عالٍ يشير إلى أنّ نسبة (80.89%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لُبعد تنوع المهارات في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك يبين الجدول رقم (14) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات تنوع المهارات (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدل هذه النتائج على أنّ عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على جميع فقرات تنوع المهارات. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد تنوع المهارات بدرجة عالية.

ج_ وصف وتحليل فقرات بُعد الاستقلالية في العمل:
تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد الاستقلالية في العمل وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

تبين نتائج الجدول رقم (14) أنّ متوسط درجات جميع فقرات بُعد تنوع المهارات تراوحت بين (22.14 - 2.66) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (1): "أتمتع باستقلالية في العمل دون تدخلات من الإدارة" بوسط حسابي عال (2.66)، وانحراف معياري (0.70) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (88.51%)، بينما أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (9): "تعمل الإدارة على توظيف قدرات الشخص المناسب في المكان المناسب وفقاً للخبرة والمهارة" بوسط حسابي متوسط بلغ (2.14)، وانحراف معياري (0.59) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط (71.49%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد تنوع المهارات كان عالياً بوسط حسابي بلغ (2.43)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.51) يدل على أنّ آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات بُعد تنوع

جدول رقم (15) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد الاستقلالية في العمل

مستوى المتوسط الحسابي	الترتيب	مستوى الدلالة Sig	اختبار T	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	تسلسل فقرات بُعد الاستقلالية في العمل
							العدد	العدد	العدد	
							%	%	%	
متوسط	11	0.00	4.23	70.92	0.46	2.13	42	181	12	1
متوسط	10	0.00	4.00	71.91	0.60	2.16	64	144	27	2
عال	9	0.00	8.56	78.72	0.65	2.36	107	106	22	3
عال	8	0.00	9.72	80.57	0.66	2.42	120	93	22	4
عال	1	0.00	13.89	87.80	0.70	2.63	179	26	30	5
عال	6	0.00	11.86	84.54	0.69	2.54	153	55	27	6
عال	7	0.00	10.71	83.26	0.71	2.50	147	58	30	7
عال	5	0.00	11.84	84.96	0.71	2.55	159	46	30	8
عال	4	0.00	12.13	85.53	0.72	2.57	164	40	31	9
عال	2	0.00	12.73	86.38	0.71	2.59	170	34	31	10
عال	6	0.00	11.11	84.82	0.75	2.54	165	33	37	11
عال	3	0.00	12.12	86.10	0.74	2.58	172	28	35	12
عال		0.00	14.04	82.13	0.51	2.46				ملخص بُعد الاستقلالية في العمل

عالٍ يشير إلى أنّ نسبة (82.13%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لبُعد الاستقلالية في العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك يبين الجدول رقم (15) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات الاستقلالية في العمل (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدلل هذه النتائج على أنّ عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على جميع فقرات الاستقلالية في العمل. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد الاستقلالية في العمل بدرجة عالية.

د- وصف وتحليل فقرات بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

تبين نتائج الجدول رقم (15) أنّ متوسط درجات جميع فقرات بُعد الاستقلالية في العمل تراوحت بين (2.13 - 2.63) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (5): "تمنحني الإدارة الحرية في تقدير طرق العمل الأكثر كفاءة" بوسط حسابي عال (2.63)، وانحراف معياري (0.70) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (87.80%)، بينما أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (1): "أتمتع باستقلالية في العمل دون تدخلات من الإدارة" بوسط حسابي متوسط بلغ (2.13)، وانحراف معياري (0.46) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط (70.92%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد الاستقلالية في العمل كان عالياً بوسط حسابي بلغ (2.46)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.51) مما يدل على أنّ آراء المبحوثين كانت متسقة ومنقاربة ومتجانسة تجاه فقرات بُعد الاستقلالية في العمل وبوزن نسبي عام

جدول رقم (16) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة

حول بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية

مستوى المتوسط الحسابي	الترتيب	مستوى الدلالة Sig	اختبار T	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	تسلسل فقرات بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية
							العدد	العدد	العدد	
							%	%	%	
متوسط	3	0.00	6.96	76.74	0.67	2.30	98	110	27	1
متوسط	2	0.00	7.59	77.16	0.64	2.31	96	117	22	2
متوسط	5	0.00	3.73	75.74	1.12	2.27	77	123	33	3
متوسط	9	0.01	2.63	69.23	0.45	2.08	186	15	2	4
منخفض	10	0.06	1.93	68.23	0.37	2.05	202	11	33	5
متوسط	8	0.00	6.25	72.77	0.45	2.18	180	6	22	6
منخفض	11	0.09	1.71	67.80	0.30	2.03	15	213	7	7
منخفض	11	0.19	1.30	67.80	0.35	2.03	18	203	11	8
متوسط	6	0.00	7.62	74.89	0.50	2.25	65	163	7	9
عال	1	0.00	9.84	78.72	0.56	2.36	95	130	10	10
متوسط	5	0.00	7.98	75.60	0.52	2.27	71	156	8	11
متوسط	7	0.00	5.89	73.48	0.53	2.20	62	159	14	12
متوسط	6	0.00	6.93	75.04	0.56	2.25	73	148	14	13
متوسط	2	0.00	8.14	76.88	0.58	2.31	86	135	14	14
متوسط	4	0.00	6.95	75.89	0.61	2.28	85	130	20	15
متوسط		0.00	9.47	73.74	0.34	2.21				ملخص بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية

متطلباتي المعيشية بشكل ممتاز" و "أستطيع أن أوفر من راتبي" بوسط حسابي متوسط بلغ للفقرتين (2.03)، وانحراف معياري (0.30، 0.35)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرتين، وبوزن نسبي متوسط للفقرتين (67.80%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية كان متوسطاً بوسط حسابي بلغ (2.21)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.43) يدل على أن آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة

تبين نتائج الجدول رقم (16) أن متوسط درجات جميع فقرات بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية تراوحت بين (2.03 - 2.36) والتي تعكس معظمها رضا أفراد مجتمع الدراسة والبعض منها عدم رضاهم، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (10): "دخلي من الراتب والحوافز يشجعني على القيام بعملتي بشكل أفضل" بوسط حسابي عال (2.36)، وانحراف معياري (0.56) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (78.72%)، بينما أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (7 و 8): "يغطي راتبي

كانت غير دالة إحصائياً ويشير ذلك إلى عدم اتفاق أفراد مجتمع الدراسة حول مدلول هذه الفقرات. وتدل هذه النتائج على أن عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على بقية فقرات الأجور والحوافز والمكافآت المالية. وهذا يشير إلى أن رضاهم عن بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية بدرجة متوسطة.

هـ- وصف وتحليل فقرات بُعد المناخ التنظيمي:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد المناخ التنظيمي وإجمالي بُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

ومتجانسة تجاه فقرات بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية وبوزن نسبي عام متوسط يشير إلى أن نسبة (73.74%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لبُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك يبين الجدول رقم (16) أن مستوى الدلالة لكافة فقرات الأجور والحوافز والمكافآت المالية (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). عدا الفقرات 5 و7 و8 فقد

جدول رقم (17) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع

الدراسة حول بُعد المناخ التنظيمي

مستوى المتوسط الحسابي	الترتيب	مستوى الدلالة Sig	اختبار T	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	تسلسل فقرات بُعد المناخ التنظيمي
							العدد	العدد	العدد	
							%	%	%	
متوسط	8	0.00	6.33	75.89	0.67	2.28	94	112	29	1
عال	6	0.00	8.47	78.44	0.64	2.35	104	110	21	2
متوسط	7	0.00	7.05	76.17	0.62	2.29	88	126	21	3
متوسط	13	0.00	4.47	72.06	0.55	2.16	58	157	20	4
متوسط	12	0.00	5.09	72.20	0.50	2.17	52	170	13	5
متوسط	7	0.00	7.15	76.45	0.63	2.29	91	122	22	6
متوسط	9	0.00	5.67	74.18	0.61	2.23	76	136	23	7
متوسط	10	0.00	5.44	73.62	0.59	2.21	70	144	21	8
متوسط	15	0.03	2.20	69.22	0.53	2.08	43	167	25	9
متوسط	14	0.00	2.91	70.50	0.61	2.11	58	146	31	10
متوسط	11	0.00	4.58	72.91	0.63	2.19	72	135	28	11
متوسط	4	0.00	11.62	83.40	0.66	2.50	140	73	22	12
متوسط	16	0.04	1.85	69.08	0.60	2.07	51	150	34	13
متوسط	3	0.00	11.39	83.55	0.68	2.51	144	66	25	14
متوسط	11	0.00	4.35	72.91	0.66	2.19	77	125	33	15
عال	4	0.00	10.62	83.26	0.72	2.50	148	56	31	16
عال	7	0.00	7.71	77.87	0.67	2.34	105	104	26	17
عال	2	0.00	11.76	84.40	0.69	2.53	152	56	27	18
عال	5	0.00	9.72	81.28	0.69	2.44	130	78	27	19
عال	1	0.00	12.73	86.38	0.71	2.59	170	34	31	20
متوسط		0.00	10.42	76.69	0.44	2.30				ملخص بُعد المناخ التنظيمي

تبين نتائج الجدول رقم (17) أن متوسط درجات جميع فقرات بُعد المناخ التنظيمي تراوحت بين (2.07 – 2.59) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (20): "أتطلع للحصول على منصب وظيفي متميز في المصنع" بوسط حسابي عال (2.59)، وانحراف معياري (0.71) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (86.38%)، بينما أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (13): "هناك عدم تحيز من قبل الإدارة في المعاملة بين العاملين" بوسط حسابي متوسط بلغ (2.07)، وانحراف معياري (0.60)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي متوسط (69.08%).

كما يلاحظ من بيانات الجدول أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد المناخ التنظيمي كان متوسطاً بوسط حسابي متوسط بلغ (2.30)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.44) يدل على أن آراء الأفراد كانت متسقة ومقاربة ومتجانسة

تجاه فقرات بُعد المناخ التنظيمي وبوزن نسبي عام متوسط يشير إلى أن نسبة (76.69%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لبُعد المناخ التنظيمي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك يبين الجدول رقم (17) أن مستوى الدلالة لكافة فقرات المناخ التنظيمي (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدلل هذه النتائج على أن عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على فقرات المناخ التنظيمي. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد المناخ التنظيمي بشكل عام وبدرجة متوسطة.

و- وصف وتحليل فقرات بُعد بيئة العمل بالمصنع: تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد بيئة العمل بالمصنع وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (18) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد بيئة العمل بالمصنع

مستوى المتوسط الحسابي	الترتيب	مستوى الدلالة Sig	اختبار T	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	تسلسل فقرات بُعد بيئة العمل بالمصنع
							العدد	العدد	العدد	
							%	%	%	
عال	12	0.00	8.77	78.01	0.59	2.34	95	125	15	1
عال	2	0.00	12.84	86.24	0.70	2.59	167	39	29	2
عال	9	0.00	9.64	81.56	0.71	2.45	135	70	30	3
متوسط	14	0.00	7.48	76.60	0.61	2.30	89	127	19	4
عال	10	0.00	8.83	79.57	0.67	2.39	116	94	25	5
عال	7	0.00	12.82	83.83	0.62	2.51	136	84	15	6
عال	6	0.00	13.35	84.76	0.62	2.54	143	75	16	7
عال	7	0.00	12.28	83.83	0.64	2.51	140	76	19	8
عال	4	0.00	11.74	85.25	0.73	2.56	164	38	33	9
عال	5	0.00	11.37	85.11	0.75	2.55	166	33	36	10
متوسط	15	0.00	6.48	75.60	0.63	2.27	87	124	24	11
متوسط	13	0.00	7.46	77.45	0.66	2.32	102	107	26	12
عال	11	0.00	7.75	78.30	0.69	2.35	111	95	29	13
عال	8	0.00	9.18	82.13	0.77	2.46	150	44	41	14
عال	3	0.00	12.03	85.96	0.74	2.58	171	29	35	15
عال	1	0.00	3.53	88.37	2.82	2.65	132	66	37	16
عال	6	0.00	11.46	84.54	0.72	2.54	157	47	31	17
متوسط	16	0.00	5.40	73.76	0.60	2.21	73	139	23	18
عال		0.00	13.40	81.70	0.52	2.45				ملخص بُعد بيئة العمل بالمصنع

(0.60)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي (73.76%)، وبمستوى راضٍ. كما يلاحظ من بيانات الجدول أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد بيئة العمل بالمصنع كان عالياً بوسط حسابي بلغ (2.45)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.52) يدل على أن آراء الأفراد كانت متنسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات بُعد بيئة العمل بالمصنع وبوزن نسبي عام عالٍ يشير إلى أن نسبة (81.70%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لبُعد بيئة العمل بالمصنع في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك

تبين نتائج الجدول رقم (18) أن متوسط درجات جميع فقرات بُعد بيئة العمل بالمصنع تراوحت بين (2.21 - 2.65) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (16): "أنا راض عن الوظيفة بالمصنع التي أعمل بها" بوسط حسابي عال (2.65)، وانحراف معياري (2.82)، مما يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (88.37%)، بينما أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (18): "لدى الرغبة بالبقاء في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة أخرى بديلة". بوسط حسابي بلغ (2.21)، وانحراف معياري

بيئة العمل بالمصنع بشكل عام.
ز- وصف وتحليل فقرات بُعد خدمات اجتماعية وطبية:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار (t) ومستوى المعنوية لفقرات بُعد خدمات اجتماعية وطبية وإجمالي البُعد، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

يبين الجدول رقم (18) أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات بيئة العمل بالمصنع (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدل هذه النتائج على أنّ عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على فقرات بيئة العمل بالمصنع. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد

جدول رقم (19) نتائج اختبار معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد الخدمات الاجتماعية والطبية

مستوى المتوسط الحسابي	الترتيب	مستوى الدلالة Sig	اختبار T	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق	تسلسل فقرات بُعد خدمات اجتماعية وطبية
							العدد	العدد	العدد	
							%	%	%	
متوسط	4	0.00	3.56	69.79	0.40	2.09	31	195	9	1
متوسط	5	0.03	2.15	68.09	0.30	2.04	16	213	6	2
متوسط	5	0.03	2.20	68.09	0.27	2.04	13	218	4	3
متوسط	3	0.00	9.07	77.59	0.55	2.33	87	138	10	4
عال	2	0.00	9.85	79.29	0.59	2.38	102	120	13	5
عال	1	0.00	12.32	86.38	0.74	2.59	174	26	35	6
متوسط		0.00	11.43	74.85	0.33	2.25				ملخص بُعد خدمات اجتماعية وطبية

أدنى تلك الفقرات هي الفقرة (2): "توفر إدارة المصنع فرصاً مناسبة لسكني" بوسط حسابي متوسط بلغ (2.04)، وانحراف معياري (0.60)، يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي متوسط (68.09%)، وبمستوى راضٍ.

كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد خدمات اجتماعية وطبية كان متوسطاً بوسط حسابي بلغ

تبين نتائج الجدول رقم (19) أنّ متوسط درجات جميع فقرات بُعد خدمات اجتماعية وطبية تراوحت بين (2.04 - 2.59) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت أعلى تلك الفقرات هي الفقرة (6): "يوجد بالمصنع وحدة طبية للإسعافات الأولية" بوسط حسابي عال (2.59)، وانحراف معياري (0.74) يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عال (86.38%)، بينما

أن مستوى الدلالة لكافة فقرات تقويم الأداء (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

8- نتائج الدراسة من حيث الإجابة على تساؤلات الدراسة:

أ- نتائج الإجابة عن التساؤل الأول: ما واقع الرضا الوظيفي لعمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك؟:

1. كشفت الدراسة أن متوسط درجات التوافر لجميع أبعاد الرضا الوظيفي (المسؤوليات والمهام، تنوع المهارات، الاستقلالية في العمل، الأجور والحوافز والمكافآت المالية، المناخ التنظيمي، بيئة العمل بالمصنع، خدمات اجتماعية وطبية، تقويم الأداء) تراوحت بين (2.21- 2.54) وكانت في مستوى "متوافرة بدرجة عالية ومتوسطة"، كما يلاحظ أن المتوسط الحسابي العام لمستوى توافر أبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة بلغ (2.37)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.40)، والذي يدل على أن آراء أفراد العينة كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه الأبعاد وبوزن نسبي عام متوسط يشير إلى أن نسبة (79.07%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أن أبعاد الرضا الوظيفي متوافرة بدرجة عالية لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك.

2. أوضحت الدراسة أن ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً لمتوسطات تقديرات أفراد مجتمع الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك، كالآتي:

❖ **كان بُعد المهام والمسؤوليات الذي جاء في المرتبة الأولى أعلى تلك الأبعاد توافراً بوسط حسابي عال (2.54)، وهذا يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البعد وبوزن نسبي عال (84.72%)، إلى جانب أن مستوى الرضا عن بُعد المهام والمسؤوليات لدى عمال مصنع المكلا لتعليب**

(2.25)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.33) يدل على أن آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات بُعد خدمات اجتماعية وطبية وبوزن نسبي عام متوسط يشير إلى أن نسبة (74.85%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لبُعد خدمات اجتماعية وطبية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. كذلك يبين الجدول رقم (19) أن مستوى الدلالة لكافة فقرات خدمات اجتماعية وطبية (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتدل هذه النتائج على أن عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك موافقون على فقرات خدمات اجتماعية وطبية. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد خدمات اجتماعية وطبية بدرجة متوسطة.

ح- من حيث نتائج بُعد تقويم الأداء:

كشفت الدراسة أن متوسط درجات جميع فقرات بُعد تقويم الأداء تراوحت بين (2.16 - 2.43) والتي تعكس رضا أفراد مجتمع الدراسة، وهناك رضا على مستوى الخبرة في تقويم أداء العامل في المصنع، وهناك عدم رضا على عدم تقويم إدارة المصنع لأداء العامل لعمله بشكل دوري.

أوضحت الدراسة أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول بُعد تقويم الأداء كان متوسطاً بوسط حسابي بلغ (2.31)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.48) يدل على أن آراء الأفراد كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه فقرات بُعد تقويم الأداء وطبية وبوزن نسبي عام متوسط يشير إلى أن نسبة (77.16%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم لبُعد تقويم الأداء في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. وهذا يشير إلى رضاهم عن بُعد تقويم الأداء كان بدرجة متوسطة، حيث بيّنت الدراسة

إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي متوسط (74.85%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد خدمات اجتماعية وطبية لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان متوسطاً.

❖ **جاء بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية في المرتبة الثامنة** بوسط حسابي متوسط (2.21)، وهو يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي متوسط (73.74%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد الأجور والحوافز والمكافآت المالية لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان متوسطاً.

3. كما بيّنت الدراسة أنّ مستوى الدلالة لكافة أبعاد الرضا الوظيفي (منفردة ومجمعة) كان معنوياً من الناحية الإحصائية، وهذا ما أظهرته قيم اختبار (t) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت قيمها الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). مما يشير إلى الرضا الوظيفي لعمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك.

ب- نتائج الإجابة عن التساؤل الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة لرضاها الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الراتب، سنوات العمل)؟

✚ من حيث حساب الفروق بين المتوسطات على مستوى متغير الجنس:

- كشفت الدراسة أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك حول رضاها الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (النوع).

✚ من حيث حساب الفروق بين المتوسطات على مستوى متغير العمر:

- أوضحت الدراسة إلى أنّه لا توجد فروق ذات دلالة

الأسماك كان عالياً.

❖ **جاء بُعد الاستقلالية في العمل في المرتبة الثانية** بوسط حسابي عال (2.46)، مما يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي عال (82.13%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد الاستقلالية في العمل لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان عالياً.

❖ **جاء بُعد بيئة العمل في المصنع في المرتبة الثالثة** بوسط حسابي عال (2.45)، وهو يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي عال (81.70%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد بيئة العمل في المصنع لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان عالياً.

❖ **جاء بُعد تنوع المهارات في المرتبة الرابعة** بوسط حسابي عال (2.43)، مما يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي عال (80.89%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد تنوع المهارات لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان عالياً.

❖ **جاء بُعد تقويم الأداء في المرتبة الخامسة** بوسط حسابي متوسط (2.31)، مما يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي متوسط (77.16%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد تقويم الأداء لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان متوسطاً.

❖ **جاء بُعد المناخ التنظيمي في المرتبة السادسة** بوسط حسابي متوسط (2.30)، وهو يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول البُعد، ويزن نسبي متوسط (76.69%)، ويعني ذلك أنّ مستوى الرضا عن بُعد المناخ التنظيمي لدى عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك كان متوسطاً.

❖ **جاء بُعد خدمات اجتماعية وطبية في المرتبة السابعة** بوسط حسابي متوسط (2.25)، مما يشير

✚ من حيث حساب الفروق بين المتوسطات على مستوى متغير سنوات الخبرة:

1. كشفت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك حول رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

2. كشفت الدراسة أن مصدر الفروق في مستوى الرضا الوظيفي كانت بين فئة (أقل من 5 سنوات) وفئة (5-10 سنوات) وفئة (10-15 سنة) فأكثر ولصالح فئة (أقل من 5 سنوات) وفئة (5-10 سنوات) وفئة (10-15 سنة) فأقل من 15 سنة).
3. أوضحت الدراسة بوجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة بمصنع المكلا لتعليب الأسماك تعزى لكل من المتغيرات الآتية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، مستوى الدخل، سنوات الخبرة)، التي كانت على النحو الآتي:

- كشفت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول رضاهم الوظيفي في مصنع المكلا تعزى لمتغيرات (النوع، العمر)، و(مستوى الدخل).

- في حين كشفت النتائج أيضاً أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة رضاهم الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك تعزى لمتغير المستوى التعليمي وسنوات الخبرة.

التوصيات:

من خلال النتائج توصي الدراسة بالمقترحات الآتية:
- عقد دورات تدريبية لتمكين العاملين من المهارات اللازمة لإنجاز العمل.
- تقويم مستوى المهارات للعاملين بشكل منتظم.

إحصائية بين متوسطات إجابات عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك حول رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

✚ من حيث حساب الفروق بين المتوسطات على مستوى متغير المستوى التعليمي:

1. أوضحت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك حول رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

2. كما بينت الدراسة أن مصدر الفروق في مستوى الرضا الوظيفي كانت بين فئة أُمي مقابل فئة يقرأ ويكتب (تعليم ابتدائي) ولصالح يقرأ ويكتب (تعليم ابتدائي)، أيضاً كشفت النتائج عن مصدر الفروق بين فئة أُمي مقابل فئة فني بعد الإعدادية ولصالح فني بعد الإعدادية، كما كشفت النتائج عن مصدر فروق بين أُمي مقابل دراسات عليا ولصالح فئة دراسات عليا.

3- أيضاً كشف النتائج عن مصدر الفروق في بين فئة يقرأ ويكتب (تعليم ابتدائي) مقابل فئة دراسات عليا ولصالح فئة دراسات عليا، وبين فئة ثانوية وفئة فني بعد الإعدادية وفئة دراسات عليا ولصالح فئة فني بعد الإعدادية وفئة دراسات عليا، وبين فئة تعليم فني بعد الإعدادية فئة دراسات عليا ولصالح فئة دراسات عليا. أيضاً كشفت النتائج عن مصدر فروق بين فئة الثانوية وفئة الدراسات العليا ولصالح فئة دراسات عليا، وأيضاً بين فئة جامعي وفئة دراسات عليا ولصالح فئة دراسات عليا.

✚ من حيث حساب الفروق بين المتوسطات على مستوى متغير مستوى الدخل:

- كشفت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عمال مصنع المكلا لتعليب الأسماك حول رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل.

تظافر الجهود، والعمل بروح الفريق، وسهولة الاتصال، لكونها تزيد الرضا الوظيفي للعاملين.

- يجب منح الموظفين مهاماً متنوعة، وأن يتحملوا مسؤوليات أكبر، وهذا لا يتم إلا من خلال تأهيل العاملين، عبر تدريبهم، وتطويرهم، وإحساسهم بأهميتهم، وأهمية الأثر الذي يؤديه في خدمة وطنهم.

- تشجيع التنافس والإبداع بين الموظفين في المصانع، وكذلك إفساح المجال لذوي المهارات والكفايات للترقي، والمشاركة الفعالة في وضع الخطط والأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يدعم الشعور بالرضا الذي يستقيه الفرد من وظيفته.

- العمل على تحسين برامج الحوافز، ومستوى الأجور وتحسين مستوى الرضا عن المناخ التنظيمي.

- دراسة أسباب عدم الرضا الوظيفي والعمل على تعزيز قيمة الحوافز المعنوية في أذهان الموظفين من خلال الدورات التدريبية والتشجيع والاعتراف من قبل المديرين.

- رفع الرواتب للموظفين بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد، لزيادة رضاهم، ومن ثمَّ زيادة أدائهم وولائهم، لأن الراتب عامل مهم في الرضا الوظيفي، وهذا ما أثبتته نتائج البحث.

- ضرورة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين والإدارة، واستغلالها وتعزيزها من خلال

الخدمات"، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية والتجارية، الجمهورية الجزائرية.

14- حسن، راوية محمد، (1999): إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

15- طه، أبوبكر هارون علي، (2017): أرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الريايط الوطني.

16- مداح، كنان علم الدين، (2015): العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في شركة الجابر لخدمات التأجير، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.

17- نوري، منير، (2010): تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر.

18- عودة، محمد أمين، (2000): الرضا الوظيفي لأعضاء ومجالس إدارة المشاريع العامة في الكويت - دراسة ميدانية، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، العدد (2).

19- عابدين، م، ع وأبو سمرة، زأ، (2001): المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها ، دراسة حالة ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد، 15.

20- عباس، سهيلة محمد، (2006): إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان.

21- روشام بوزيان، (2017): دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء الموظفين في شركات الأعمال - دراسة تطبيقية في شركة سونلغاز مديرية التوزيع ريفي - بشار، جامعة طاهري محمد بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 3، سبتمبر 2017.

22- Azeez, R. and Abimbola, M. (2016). Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6, No. 1, Pp. 89-104.

23- Vijay, V. and Indradevi, R. (2015). A Study on Job Enrichment and Individual Performance among Faculties with.

24- Saleem, S., Shaheen, W. And Saleem, R. (2012). The Impact of Job Enrichment and Job Enlargement on Employee Satisfaction Keeping Employee Performance as Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan, Kuwait Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review, Vol. 1, No.9.

25- Cherrington, D.J (1989): Organizational Behavior: The management Of Individual and Organizational Performance (Boston: Allyn & Bacon).

26- Orpen, C, (1978): Work And Network Satisfaction Journal Of Applied Psychology, 68, No. 4, 1978.

المصادر والمراجع:

1- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد (1919): لسان العرب، مجلد5، بيروت، دار صادر بيروت.

2- البراهيم، فيصل بن فهد بن محمد، (2009): العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقة بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، السعودية.

3- الغزالي، حامد محمد، (1986): إحياء علوم الدين، ج4، لبنان، مؤسسة فؤاد بعينو للتجليد.

4- الشوايكة، خالد محمد، (2008): العلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية والأداء الوظيفي - دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية.

5- السالمي، علي، (2001): إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

6- الخيري، حسين، (2008): الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين بمرحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

7- الهمشري، عمر، (2004): التنشئة الاجتماعية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

8- العميان، محمود سلمان، (2010): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 5، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

9- الظفيري، عواد محمد ومحمد، علي حسين، (2021م): الرضا الوظيفي كوسيط بين الاحتراق الوظيفي والالتزام الوظيفي والرغبة في ترك العمل - دراسة ميدانية بمنظمات الأعمال الكويتية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.

10- الخزاعلة، محمد، (2014): مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، المنارة، المجلد 20، العدد ا/ب، 2014.

11- بوالشرش نور الدين، (2008): الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، مصر.

12- بومنجل، سميحة، (2015): الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة تطبيقية بمعمل تكرير السكر "مستغانم". رسالة ماجستير في تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة، جامعة عبدالحاميد بن باديس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، الجزائر.

13- جامع، إيمان ومغلاوي، نسرين، (2020): أثر الرضا الوظيفي في تحسين الأداء داخل المؤسسة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ميلية، رسالة ماجستير في العلوم التجارية تخصص تسويق

Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Workers in the Fish Canning Factory in Mukalla: A Field Study on a Sample of Workers at Mukalla Fish Canning Factory

Fathia Muhammad Mahfouz Bahashwan

Jassim Abdullah Awadh Busaba'a

Amani Abdul Razzaq Ahmed Baghraib

Abstract

The study aimed to identify the reality of job satisfaction and its impact on the performance of employees according to the variables (gender, age, educational qualification, salary, and years of work). The researchers used the descriptive analytical method with the social survey method, and a questionnaire to collect data. The sample included male and female workers at Al-Mukalla Fish Canning Factory in Mukalla. The sample includes (235) workers. The findings revealed that there are no statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the averages of the study population's answers about their job satisfaction in Al-Mukalla Fish Canning Factory due to the variables (gender), (age), and (income level). Moreover, the study revealed that there are statistically significant differences at the significance level (0.05) between the averages of the study population's answers regarding their job satisfaction in Al-Mukalla Fish Canning Factory attributed to the variable of educational level and years of experience. Furthermore, the study showed that the level of satisfaction with the tasks and responsibilities dimension, the independence dimension, and the diversity of skills dimension among the workers of Al-Mukalla Fish Canning Factory was high. As for the level of satisfaction with reference to the dimension of performance evaluation, the organizational environmental dimension, the wages, incentives and financial rewards dimensions, and the social and medical services dimensions, they were at average level among these workers.

Key words: Job satisfaction, performance, Workers.