

## Factors Affecting Job Satisfaction of Agricultural Workers in General Administration of Park, the Municipality of Riyadh

Al-Sakran, M. S.<sup>1</sup>; F. O. Aldosri<sup>1</sup>; H. S. M. Kassem<sup>2</sup> and Sh. M. S. Alammaj<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Department of Agricultural Extension and Rural Society - King Saud University

<sup>2</sup> Department of Agricultural Extension and Rural Society - Mansoura University

<sup>3</sup> General Department of Parks - Riyadh Municipality - Ministry of Municipal and Rural Affairs



### العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض

محمد بن سليمان السكران<sup>1</sup>، فهد بن عويس الدوسري<sup>1</sup>، حازم صلاح منصور قاسم<sup>2</sup>، شجاع محمد شجاع العجاج<sup>3</sup>

<sup>1</sup> قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - جامعة الملك سعود

<sup>2</sup> قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - جامعة المنصورة

<sup>3</sup> إدارة الحدائق أمانة الرياض - وزارة الشؤون البلدية والقروية

### المخلص

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين في الإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض- المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التعرف على مستوى رضا العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض، وتحديد درجة تأثير بعض المتغيرات المستقلة المدروسة على مستوى الرضا الوظيفي للمبحوثين كمتغير تابع، والتعرف على أهم مقترحات رفع الرضا الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين. وقد تم جمع بيانات البحث من خلال استبانة تم إعدادها لغرض تحقيق أهداف البحث، وشمل البحث جميع العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض والبالغ عددهم 70 موظفاً، وهم المستهدفين من إجراء البحث. وقد تم استخدام كل من الجداول التكرارية، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون في وصف وتحليل البيانات المتحصل عليها لغرض نتائج البحث. وأظهرت النتائج أن نسبة الرضا عن ساعات العمل وصلت إلى 81%، يليها الرضا عن الإشراف في المرتبة الثانية بنسبة رضا وصلت إلى 77%، ثم الرضا عن ظروف العمل والرضا عن محتوى العمل في المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي بنسبة 71%، بينما جاء الرضا عن فرص الترقية بنسبة رضا وصلت إلى 64%، في حين جاء مستوى الرضا عن الدخل في المرتبة قبل الأخيرة بنسبة رضا وصلت إلى 62%، وجاء مستوى الرضا عن زملاء العمل في المرتبة الأخيرة بنسبة رضا وصلت إلى 61%، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين مستوى الرضا الوظيفي للمبحوثين ومتغير السن وعدد الدورات، في حين تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمبحوثين وعدد سنوات الخبرة بالحدائق وإجمالي سنوات العمل.

### المقدمة

وإدارة الخدمات الاجتماعية وإدارة مراقبة الجودة لمشاريع الصيانة، والتدريب في مجال تنسيق الحدائق على قدر كبير من الأهمية، فقد تضاعفت أهمية التخصص المهني الزراعي وإعداد المهندس والفني الزراعي من النواحي العملية والمهنية لمواكبة المتغيرات الفنية ولضمان الكفاءة والدقة والالتزام في إنجاز العمل (أمانة مدينة الرياض، 1990).

وتعتبر عوامل الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين الزراعيين في إنجاز المهام الموكلة إليهم بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض، باعتبار أن الرضا الوظيفي يساهم بشكل فعال في إنجاز العمل، ويزيد الإقبال عليه، وبذل مزيد من الجهد الذي من شأنه تحقيق الأهداف، ويعتبر الرضا الوظيفي محصلة لتقوية العلاقات السائدة في بيئة العمل، كما يعتبر من أهم العوامل لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وماله من علاقة هامة بصحته النفسية (التركي، 2003).

### أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذا البحث في التعرف على بعض العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين في الإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على مستوى رضا العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض.
- 2- تحديد درجة تأثير بعض المتغيرات المستقلة المدروسة على مستوى الرضا الوظيفي للمبحوثين كمتغير تابع.
- 3- التعرف على مقترحات العاملين المبحوثين لرفع مستوى رضاهم الوظيفي.

### الطريقة البحثية

تم إجراء هذا البحث في مدينة الرياض عاصمة المملكة العربية السعودية، وتمثلت شاملة هذا البحث في جميع العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض والبالغ عددهم 70 موظفاً، كما ورد في كشف العاملين في الإدارة لعام 2018، وهم المستهدفين من إجراء هذا البحث. واعتمد البحث على الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام، القسم الأول يشمل الخصائص الشخصية وتشمل على السن، والمؤهل الدراسي، والدورات التدريبية الحاصل عليها، وتضمن القسم الثاني محاور الرضا الوظيفي السبعة (الرضا عن الدخل، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن فرص الترقية، والرضا عن الإشراف، والرضا عن العلاقة مع زملاء العمل، والرضا عن ساعات العمل، والرضا عن ظروف العمل)، بينما تضمنت أسئلة القسم الثالث أهم المقترحات لرفع الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم.

وتم قياس الرضا الوظيفي للمبحوثين من خلال مقياس يتكون من (35) عبارة مقسمة إلى (7) محاور، بحيث يحصل المبحوث على خمس درجات في حالة راضي تماماً، وأربع درجات في حالة راضي، وثلاث درجات في حالة راضي لحد ما، ودرجتان في حالة غير راضي، ودرجة واحدة في حالة غير

يعد العنصر البشري من أهم مقومات نجاح العمل في المنظمات، الأمر الذي جعله يحظى باهتمام الإداريين والباحثين وأرباب العمل من خلال بحث جميع الجوانب والوسائل والمصادر التي تؤدي إلى رضاه.

وبدأ الاهتمام من قبل الباحثين بموضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينيات من القرن العشرين، حتى أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لكونه يتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري، الذي يعتبر أهم موارد المنظمة المسيطرة على الموارد الأخرى المادية والفنية، ولا يزال الرضا الوظيفي يحظى باهتمام المدراء في مختلف المنظمات، حيث يعتبر عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل، وكما يساعد الإدارة للتعرف على نفسها فتكتشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن على ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة (العبيدي، 2013).

ويقوم العاملون بالإدارة العامة للحدائق بدور هام في العناية بالحدائق والمنتزهات في مدينة الرياض، حيث أنشئت بلدية الرياض عام 1356هـ وفي عام 1375هـ تم تعديل اسم بلدية الرياض إلى أمانة مدينة الرياض. واتسعت مهامها وأعبائها، وزادت إمكانياتها المالية والإدارية زيادة كبيرة، وفي عام 1397هـ صدر نظام البلديات والقرى وبذلك تمتعت الأمانة بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري ومنذ أن تحولت البلدية إلى أمانة، دخلت مهمة الزراعة ضمن أنشطتها لأول مرة وبدأت الانطلاقة الأولى بزراعة الشوارع الرئيسية في المدينة (أمانة مدينة الرياض، 2002).

وفي عام 1398هـ زاد الاهتمام بأعمال التشجير وإنشاء الحدائق، واستحدثت إدارة للزراعة أسندت إليها مسؤولية تطوير أعمال التشجير بالتعاون مع الإدارات الأخرى، ولقد اهتمت الأمانة بدعم قطاع التشجير وإقامة الحدائق من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف العمرانية السامية من أهمها: المساهمة في الحد من آثار التلوث البيئي وتوفير أماكن مناسبة للترفيه عن سكان المدينة وزائريها لقضاء أوقات فراغهم وإجارتهم، والمساهمة في تخفيض منسوب المياه الأرضية في بعض المناطق عن طريق امتصاص النباتات لها وتحتها بواسطة أوراقيها. وتجميل الشوارع بالأشجار والأزهار والحدائق مما يساهم في إدخال الراحة على النفس وإسعادها وتلطيف آثار حواجز المباني الخرسانية (أمانة مدينة الرياض، 2002).

ولإبراز أهمية دور الزراعة في تجميل مدينة الرياض، تحولت إدارة الزراعة إلى إدارة عامة لتصبح الإدارة العامة للحدائق ويقوم العاملون بالإدارة بتولي كافة المهام المتعلقة بأعمال التشجير وإنشاء الحدائق، وأيضاً يقومون بدور الخدمات الاجتماعية لكافة سكان منطقة الرياض حيث أنهم يقومون بالاهتمام بالترات ودعم الأسر المنتجة، وقيام المهرجانات للنباتات والزهور ومهرجان التمور والأسر المنتجة، وترتبط الإدارة العامة للحدائق بوكيل الأمين للخدمات ويرتبط بها أربع إدارات منها إدارة تنفيذ الحدائق وإدارة تشغيل وصيانة الحدائق

المناسب الذي يعينه على قضاء التزاماته مما يرفع مستوى رضاه عن العمل الذي يمارسه، كذلك اتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة ذهب (2015م) والتي استهدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الإدارة العامة لنقل القناتة والإرشاد، حيث أظهرت النتائج أن نسبة 86% من المبحوثين غير راضيين عن راتبهم الشهري، كما تتفق نتائج هذا البحث مع ما توصلت إليه دراسة أجراها إبراهيم (2003م) التي تشير إلى أن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة.

جدول 1. توزيع المبحوثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والاجتماعية والوظيفية	
الخصائص	العدد (N=70) النسبة
السن	
فئة الشباب (أقل من 35 سنة)	43 61
فئة متوسطي الأعمار (35 لأقل من 45 سنة)	23 33
فئة كبار الأعمار (45 سنة فأكثر)	4 6
المؤهل العلمي	
دبلوم زراعة	10 14.3
بكالوريوس زراعة	49 70
ماجستير	3 4
دكتوراه	1 1.7
أخرى	7 10
عدد سنوات الخبرة في مجال الحدائق	
(أقل من 10 سنة)	52 74
(من 10-20 سنة)	12 17
(أكثر من 20 سنة)	6 9
اجمالي عدد سنوات العمل	
(أقل من 10 سنة)	38 54
(من 10-20 سنة)	22 32
الخصائص	العدد (N=70) النسبة
(أكثر من 20 سنة)	10 14
الدورات التدريبية الحاصل عليها	
لم يسبق لهم حضور دورة تدريبية	53 68
1-2 دورة تدريبية	10 14
3-4 دورة تدريبية	5 7.1
أكثر من 4 دورات	2 2.9

راضي تماماً بالنسبة للعبارة الموجبة، والعكس فيما يتعلق بالعبارة السالبة، وقد تراوحت الدرجة الكلية للمبحوث بين حد أدنى 35 درجة وحد أعلى 175 درجة. وتم استخدام كل من الجداول التكرارية، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، في وصف وتحليل البيانات المتحصل عليها لعرض نتائج الدراسة.

### النتائج والمناقشات

#### أولاً: الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للمبحوثين:

أوضحت نتائج البحث كما هو مبين بالجدول (1) أن 61% من المبحوثين يقعون في فئة الشباب وهم الأقل من 35 سنة، بينما حوالي 33% من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية المتوسطة فيما بين (35 - أقل من 45 سنة)، وأن (14.3%) كانت مؤهلاتهم العلمية دبلوم زراعة، في حين أن (70%) كانت مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس زراعة، كما أن (74%) من المبحوثين خبراتهم في مجال الحدائق تقل عن (10) سنوات، كما أن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة 54% خبراتهم الوظيفية أقل من 10 سنوات، كما توجد نسبة بلغت 68% من المهندسين والفنيين الزراعيين العاملين لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال عملهم.

#### ثانياً: الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة الرياض: 1- الرضا عن الدخل:

تم قياس الرضا عن الدخل من خلال مجموعة من العبارات الموضحة في الجدول رقم (2) وقد تم حساب ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للعبارة حول الرضا عن الدخل حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (مضطر للعمل الإضافي لتحسين دخلي الشهري، الراتب الذي أحصل عليه لا يكفي لسد احتياجات الأسرة خلال الشهر)، بينما جاءت العبارات التالية في المراتب الأخيرة من حيث الرضا عن الدخل من قبل المشاركين في الدراسة كأقل العبارات وفقاً لقيم متوسطاتها الحسابية: (الراتب الأساسي الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بزملاني في الإدارة مرضياً لي، يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بحجم مهامي ومسئولياتي داخل العمل مرضياً لي، يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضياً لي) وتتفق نتائج هذا البحث مع دراسة الدعيس (2016م) فقد أظهرت نتائج البحث أن أقل مجالات الرضا الوظيفي درجة هو مجال الراتب بمتوسط قدره (1.66 درجة)، ويؤكد هذا أهمية حصول الموظف على الدخل

#### جدول 2. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على الرضا عن الدخل

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة			الرضا عن الدخل	مضطر للعمل الإضافي لتحسين دخلي الشهري.
			راضٍ تماماً	محايد	غير راضٍ تماماً		
1	1.2	3.87	13	12	3	32	ع
			18.6	17.1	4.3	45.7	%
2	1.2	3.41	17	13	5	17	ع
			24.3	25.7	7.1	24.3	%
3	1.4	3.09	14	13	13	16	ع
			22.9	18.6	18.6	22.9	%
4	1.3	2.61	8	17	17	9	ع
			12.9	24.3	27.1	12.9	%
5	1.3	2.56	7	15	17	9	ع
			12.9	21.4	24.3	12.9	%

#### 2- الرضا عن بيئة العمل:

تم قياس الرضا عن بيئة العمل من خلال مجموعة من العبارات الموضحة في الجدول (3) وتم حساب ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للعبارة حول الرضا عن محتوى العمل حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (لدي المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بعملتي على أكمل وجه، معنوياتي مرتفعة تجاه عملي بالإدارة، لدي الثقة بأن الإدارة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل)، بينما جاءت العبارات التالية في

#### جدول 3. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على الرضا عن بيئة العمل

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة			الرضا عن بيئة العمل	لدي المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بعملتي على أكمل وجه
			راضٍ بشدة	محايد	غير راضٍ بشدة		
1	1.2	4.01	31	19	3	44.3	ع
			44.3	27.1	4.3	44.3	%
2	1.1	3.59	18	20	5	18	ع
			25.7	28.6	7.1	25.7	%
3	1.3	3.44	18	20	5	18	ع
			25.7	28.6	7.1	25.7	%
4	1.2	3.43	17	23	8	17	ع
			24.3	32.9	11.4	24.3	%
5	1.1	3.41	13	21	4	13	ع
			18.6	30	5.7	18.6	%

الحالي المستخدم لتقييم الأداء لا يعتبر مناسباً لوظيفتي). بينما جاءت العبارات التالية في المراتب الأخيرة من حيث الرضا عن فرص الترقى من قبل عينة البحث كأقل العبارات وفقاً لقيم متوسطاتها الحسابية: (أشعر بالرضا بخصوص فرصى للترقية، توجد فرص كبيرة للترقية لذوي الأداء الجيد).

**3- الرضا عن فرص الترقى:**  
تبين من بيانات الجدول (4) أن العبارات التالية جاءت في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (توجد فرصة ضئيلة للترقية من وظيفتي، يرتقي الموظفين وظيفياً كما هو الحال في أماكن أخرى، النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء لا يعتبر مناسباً لوظيفتي).  
**جدول 4. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على فرص الترقى**

الترتيب الكلي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة				الرضا عن فرص الترقى
			غير راضى بشدة	غير راضى	محايد	راضى بشدة	
1	1.9	3.74	1	10	17	20	ع % توجد فرصة ضئيلة للترقية من وظيفتي.
2	1.1	3.31	1.7	14.3	24.3	28.6	ع % يرتقي الموظفين وظيفياً كما هو الحال في أماكن أخرى.
3	1.08	3.13	6	9	20	27	ع % النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء لا يعتبر مناسباً لوظيفتي.
4	1.2	3.01	8.6	12.9	28.6	38.6	ع % توجد فرص كبيرة للترقية لذوي الأداء الجيد.
5	1.3	3.01	5	15	23	20	ع % أشعر بالرضا بخصوص فرصى للترقية.
			7.1	21.4	32.9	28.6	
			11	13	15	26	
			15.7	18.6	21.4	37.1	
			13	9	22	16	
			18.6	12.9	31.4	22.9	

**4- الرضا عن الإشراف:**  
المباشر يتعامل معي بعدالة كافية مقارنة بزملائي). بينما جاءت العبارات التالية في المراتب الأخيرة من حيث مستوى الرضا عن الإشراف من قبل عينة البحث وفقاً لقيم متوسطاتها الحسابية: (أفكاري وأرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مديري عند اتخاذ القرارات، يساهم مديري المباشر في تطوير أدائي ويزيد من خبراتي العملية، لا أجد تقديراً كافياً من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي).

تم قياس الرضا عن الإشراف من خلال مجموعة من العبارات الموضحة في الجدول (5) وتم حساب ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للعبارات حول الرضا عن الإشراف حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (مديري المباشر يعاملني باحترام، مديري المباشر يعاملني باحترام).

**جدول 5. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على الرضا عن الإشراف**

الترتيب الكلي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة				الرضا عن الإشراف
			غير راضى تماماً	غير راضى	محايد	راضى تماماً	
1	0.72	4.63	1	1	1	17	ع % مديري المباشر يعاملني باحترام.
2	0.76	4.36	1.4	1.4	1.4	24.3	ع % مديري المباشر يتعامل معي بعدالة كافية مقارنة بزملائي.
3	0.87	4.19	0	1	9	24	ع % أفكاري وأرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مديري عند اتخاذ القرارات.
4	1.04	4.07	0	2	15	21	ع % يساهم مديري المباشر في تطوير أدائي ويزيد من خبراتي العملية.
5	1.2	2.10	0	2.9	21.4	30	ع % لا أجد تقديراً كافياً من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي.
			2	2	17	17	
			2.9	2.9	24.3	24.3	
			29	24	5	5	
			41.4	34.3	7.1	7.1	

**5- الرضا عن زملاء العمل:**  
بينما جاءت العبارات التالية في المراتب الأخيرة من حيث الرضا عن زملاء العمل من قبل عينة البحث كأقل العبارات وفقاً لقيم متوسطاتها الحسابية: (أعتقد أن عنصر التحدي والمنافسة موجود في عملي، مفهوم العمل كفريق واحد بالإدارة ليس واضح وغير مطبق، عدم كفاءة زملائي تجبرني على العمل أكثر، توجد الكثير من النزاعات في العمل).

تم قياس الرضا عن زملاء العمل من خلال مجموعة من العبارات الموضحة في الجدول (6) وتم حساب ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للعبارات حول الرضا عن زملاء العمل حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (يربطني مع زملاء العمل علاقات احترام وتقدير).

**جدول 6. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على الرضا عن زملاء العمل**

الترتيب الكلي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة				الرضا عن زملاء العمل
			غير راضى تماماً	غير راضى	محايد	راضى تماماً	
1	0.75	4.50	0	2	5	19	ع % يربطني مع زملاء العمل علاقات احترام وتقدير.
2	1.2	3.27	0	2.9	7.1	27.1	ع % أعتقد أن عنصر التحدي والمنافسة موجود في عملي.
3	1.1	2.76	7	12	22	13	ع % مفهوم العمل كفريق واحد بالإدارة ليس واضح وغير مطبق.
4	1.2	2.63	10	17.1	31.4	18.6	ع % عدم كفاءة زملائي تجبرني على العمل أكثر.
5	1.08	2.24	10	23	18	12	ع % توجد الكثير من النزاعات في العمل.
			14.3	32.9	25.7	17.1	
			14	24	15	8	
			20	34.3	21.4	11.4	
			20	24	18	5	
			28.6	34.3	25.7	7.1	

هناك درجة عالية من مستوى الرضا عن ساعات العمل من وجهة نظر العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة الرياض.

**7- الرضا عن ظروف العمل:**

تم قياس الرضا عن ظروف العمل من خلال مجموعة من العبارات الموضحة في الجدول (8) وتم حساب ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للعبارات حول الرضا عن ظروف العمل حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (مكان العمل الذي أعمل فيه يتميز بأنه مريح وآمن، أشعر بالأمان الوظيفي في عملي بهذه الإدارة، تقوم الإدارة بمساعدتي في حالة الظروف الشخصية الطارئة). بينما جاءت العبارات التالية في المراتب الأخيرة من حيث الرضا عن ظروف العمل من قبل عينة الدراسة كأقل العبارات وفقاً لقيم متوسطاتها الحسابية: (المزايا التي تقدمها الإدارة

**6- الرضا عن ساعات العمل:**  
تم قياس الرضا عن ساعات العمل من خلال مجموعة من العبارات الموضحة في الجدول (7) وتم حساب ذلك من خلال المتوسطات الحسابية للعبارات حول الرضا عن ساعات العمل حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى حسب أعلى متوسطات حسابية: (في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فإني على أتم الاستعداد لذلك، ساعات العمل كافية لإنجاز أعمال بالشكل المطلوب، ساعات العمل واضحة بالنسبة لي).

بينما جاءت العبارتين التاليتين في المراتب الأخيرة من حيث الرضا عن ساعات العمل من قبل عينة البحث كأقل العبارات وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية: (فترة الدوام محددة وتناسب حجم وطبيعة العمل، كمية العمل التي تطلب مني مقارنة بالوقت المتوفر تعتبر معقولة). ويتضح من هذه النتائج أن

الرياض مستوى مرتفع من الرضا عن ظروف العمل، وتختلف هذه النتائج عن نتائج دراسة ذهب (2015م) التي أظهرت نتائجها أن 91% من المبحوثين غير راضين عن ظروف بيئة العمل.

غير مناسبة مقارنة بالإدارات الأخرى (بدل انتداب- خارج دوام - إجازات - المكافآت وغيرها)، أفكر خلال العام الحالي بترك العمل في هذه الإدارة). وتؤكد هذه النتائج على أن لدى العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة **جدول 7. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على الرضا عن ساعات العمل**

الترتيب	الانحراف المعياري الكلي	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة			الرضا عن ساعات العمل		ع	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فإني على أتم الاستعداد لذلك.
			محايد	غير راضي	غير راضي تماماً	راضي تماماً	راضي		
1	1.05	4.21	2	5	6	21	36	ع	الرضا عن ساعات العمل الرسمية فإني على أتم الاستعداد لذلك.
2	0.96	4.19	1	4	9	23	33	ع	ساعات العمل كافية لإنجاز اعمال بالشكل المطلوب.
3	0.96	4.17	1	6	3	30	30	ع	ساعات العمل واضحة بالنسبة لي.
4	0.96	4	0	9	5	33	23	ع	فترة الدوام محددة وتناسب حجم وطبيعة العمل.
5	0.91	3.79	1	4	20	29	16	ع	كمية العمل التي تطلب مني مقارنة بالوقت المتوفر تعتبر معقولة.
			1.4	5.7	28.6	41.1	22.9	%	

**جدول 8. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة رضائهم على الرضا عن ظروف العمل**

الترتيب	الانحراف المعياري الكلي	المتوسط الحسابي	استجابة أفراد العينة			الرضا عن ظروف العمل		ع	مكان العمل الذي أعمل فيه يتميز بأنه مريح وآمن.
			محايد	غير راضي	غير راضي تماماً	راضي تماماً	راضي		
1	0.95	4.17	1	2	15	20	32	ع	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي بهذه الإدارة.
2	1.06	4.06	2	4	13	20	31	ع	تقوم الإدارة بمساعدتي في حالة الظروف الشخصية الطارئة.
3	1.2	3.93	4	6	12	17	31	ع	المزايا التي تقدمها الإدارة غير مناسبة مقارنة بالإدارات الأخرى (بدل انتداب- خارج دوام - إجازات - المكافآت وغيرها)..
4	1.5	3.23	14	10	12	14	20	ع	أفكر خلال العام الحالي بترك العمل في هذه الإدارة.
5	1.4	2.54	22	18	14	2	14	ع	
			31.4	25.7	20	2.9	20	%	

الموضحة بالجدول (10) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق ومتغير السن، وعدد الدورات لدى أفراد البحث حيث بلغ معامل الارتباط (0.283 - 0.401) على التوالي ومستوى الدلالة (0.031 - 0.018) وهي أقل من 0.05 لذلك توجد علاقة طردية ما بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق ومتغيري السن والدورات التدريبية، بمعنى أنه كلما زاد السن وزادت فرص الالتحاق بالدورات التدريبية كان هناك رضا وظيفي لدى العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة الرياض، بينما أضحى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق (وعدد سنوات الخبرة، إجمالي سنوات العمل) بمعاملات ارتباط غير دالة إحصائياً عن مستوى معنوية (0.05) بمعنى أن هذه المتغيرات ليس لديها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي لدى العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة الرياض.

**جدول 10. العلاقة الارتباطية بين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة والرضا الوظيفي**

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة (الرضا الوظيفي)
معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية
السن	*0.283
عدد سنوات الخبرة	0.121
اجمالي سنوات العمل	0.144
عدد الدورات	*0.401

واتفقت النتائج السابقة مع نتائج دراسة رضا (2009م) حيث تبين أن هناك علاقة معنوية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين والسن، كذلك اتفقت مع دراسة (Chughtai & Zafar 2006) فقد أشارت نتائج الدراسة إلى تنوع الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، حيث توصلت إلى أن العمر يرتبط بشكل قوي بالالتزام التنظيمي، بينما اختلفت نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة رضا (2009م) حيث توصلت إلى أن العلاقة غير معنوية بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين والمشاركة بالدورات التدريبية.

**رابعا: مقترحات رفع الرضا الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين:**

يتضح من الجدول (11) أن أهم المقترحات التي يراها العاملون الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة الرياض لرفع رضاهم الوظيفي تتمثل فيما يلي (توفير الحوافز المادية والمعنوية للموظفين، توفير دورات صيانة الحدائق والمزروعات، اهتمام المدير العام بموظفين الإدارة من ناحية آلية العمل، توفير خطة عمل واضحة لإدارة الأعمال بالشكل المطلوب، توفير وسائل النقل لراحة الموظف في عمله).

يتضح من الجدول (9) أن استجابات أفراد عينة البحث حول الرضا الوظيفي العام تشير إلى وجود درجة مرتفعة من الرضا من قبل العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض بمتوسط حسابي قدره 3.5 ونسبة مئوية قدرها 70%، كذلك أضحى وجود درجة عالية من الرضا عن ساعات العمل يليها الرضا عن الإشراف في المرتبة الثانية من حيث مستوى الرضا من قبل العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض، ومن ثم الرضا عن ظروف العمل في المرتبة الثالثة، وجاء مستوى الرضا عن محتوى العمل في المرتبة الرابعة، في حين جاء مستوى الرضا عن الدخل في المرتبة قبل الأخيرة، وجاء مستوى الرضا عن زملاء العمل في المرتبة الأخيرة من حيث مستوى الرضا من قبل العاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض.

وأوضحت النتائج لهذه البحث أن هناك ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي العام للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق من خلال حساب المتوسطات الحسابية حيث جاء مستوى الرضا عن ساعات العمل 4.06 بنسبة مئوية 81.2%، وكما جاء مستوى الرضا عن الإشراف 3.86 بنسبة مئوية 77.2%، بينما جاء مستوى الرضا عن الدخل 3.1 بنسبة مئوية 62% ومستوى الرضا عن زملاء العمل 3.08 بنسبة مئوية 61.6% وينتج عن ذلك أن نسبة الرضا للعاملين الزراعيين عالية في جميع مستويات الرضا، ومتوسطة إلى ضعيفة في مستوى الرضا عن فرص الترقى 3.24 بنسبة مئوية 64.8%، مما يبين لنا أنهم راضين عن العمل بنسبة 70%.

**جدول 9. الرضا الوظيفي العام للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة منطقة الرياض**

مستوى الرضا	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى الرضا	الترتيب
الرضا عن ساعات العمل	4.06	81.2%	راضي	1
الرضا عن الإشراف	3.86	77.2%	راضي	2
الرضا عن ظروف العمل	3.58	71.6%	راضي	3
الرضا عن محتوى العمل	3.57	71.4%	راضي	4
الرضا عن فرص الترقى	3.24	64.8%	راضي الى حد ما	5
الرضا عن الدخل	3.10	62%	راضي الى حد ما	6
الرضا عن زملاء العمل	3.08	61.6%	راضي الى حد ما	7
مستوى الرضا العام	3.5	70%	راضي	

**ثالثا: العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة ومستوى الرضا الوظيفي للمبحوثين**

تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون للوقوف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق كمتغير تابع والمتغيرات المدروسة، حيث تبين من خلال البيانات

جدول 11. أهم مقترحات المبحوثين لرفع مستوى رضاهم الوظيفي

الترتيب	النسبة	التكرار	المقترحات
1	%18	10	توفير الحوافز المادية والمعنوية للموظفين
2	%18	10	عمل دورات للموظفين تتعلق بصيانة الحدائق والمزروعات
3	%17	9	اهتمام المدير العام بموظفي الإدارة من ناحية آلية العمل
4	%11	6	يجب توفير خطة عمل واضحة لإدارة الأعمال بالشكل المطلوب
5	%7	4	يجب توفير وسائل النقل لراحة الموظف في عمله
6	%5	3	العمل بالتكنولوجيا والتقنية وجعل بيئة العمل بيئة إلكترونية
7	%6	3	الاهتمام بتأهيل أماكن عمل الموظف بشكل يريح الموظف وإدارة عمله
8	%4	2	تشجيع وتكريم الموظف المتميز
10	%4	2	يجب أن تكون التوجيهات واضحة وعدم الإزدواجية
11	%2	1	عمل اجتماعات ودية لتبادل الآراء للخروج بأفكار تساهم في نجاح العمل
12	%2	1	نسب إنجازات الموظف له وعدم نسبها للإدارة

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فإنه يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- 1- عقد الدورات وورش العمل بشكل دوري واقتراح آلية محددة وواضحة للعمل بها، مع تفعيل الاجتماعات الدورية الودية لتبادل الأفكار والآراء.
- 2- تأهيل العاملين من خلال الدورات التدريبية في مجال التخصص مما يؤدي إلى إنجاز العمل بالطريقة المثلى.
- 3- ضرورة توفير الحوافز المادية التي تشجع العاملين في بذل الجهد في عملهم.
- 4- البعد عن تعدد المسؤوليات والواجبات في العمل وعدم إزدواجية التوجيه، بحيث يتم توزيع مهام العمل على جميع العاملين حسب تخصصاتهم ومراعاة وقت العمل، وأن تكون التوجيهات التي تصل الموظف من رئيسه المباشر تصاعدياً حسب الهيكل الإداري.
- 5- يجب أن يساهم المدير المباشر في تطوير الأداء ويزيد من خبرة العاملين العملية وأن يتم تشجيع أو تكريم الموظف المتميز.
- 6- توفير وسائل التقنية الحديثة لمراقبة المواقع، وكذلك توفير بعض الأدوات اللازمة لإنجاز العمل الميداني.

المراجع

- إبراهيم، أحمد عثمان (2003). بعنوان نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة الموظفين غير الأكاديميين العاملين، رسالة ماجستير، كلية التجارة جامعة النيلين، السودان.
- التركي، إبراهيم عبد الله ناصر (2003). أنشطة العمل والرضا الوظيفي للعاملين الإرشاديين في مديريات الزراعة بمنطقة الرياض (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، جامعة الملك سعود، الرياض.

الدعيس، محمد ناجي (2016). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، المجلة العلمية لضمان جودة التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة صنعاء، جمهورية اليمن، مجلد9، عدد 23، 144-166.

العبيدي، بشرى عبد العزيز (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات، معهد الإدارة التقني. أمانة مدينة الرياض (1990). التشجير والتجميل في مدينة الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية.

أمانة مدينة الرياض (2002). منجزات التشجير والتجميل في مدينة الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ذهب، أيمن التجاني عيسى (2015). أثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين على كفاءة العمل الإرشادي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات الزراعية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.

رضا، بيان عبدالجبار (2009). الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى وعلاقته ببعض العوامل، كلية الزراعة، جامعة بغداد، مجلد 17، عدد 2. عدد الصفحات 382

محمد، دنيا عبد العزيز (2001). ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، مجلد 113، عدد22، عدد الصفحات 1-126.

Chughtai, A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani Teachers. Applied H.R.M. Research, 3(1), 121-127.

## Factors Affecting Job Satisfaction of Agricultural Workers in General Administration of Park, the Municipality of Riyadh

Al-Sakran, M. S.<sup>1</sup>; F. O. Aldosri<sup>1</sup>; H. S. M. Kassem<sup>2</sup> and Sh. M. S. Alammaj<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Department of Agricultural Extension and Rural Society - King Saud University

<sup>2</sup> Department of Agricultural Extension and Rural Society - Mansoura University

<sup>3</sup> General Department of Parks - Riyadh Municipality - Ministry of Municipal and Rural Affairs

### ABSTRACT

The Aim of this study was to study the factors that affect the job satisfaction of the agricultural workers in Directorate General of Gardens in the Riyadh Municipality. The objective were: identifying the degree of satisfaction of the agricultural workers, determining the degree of influence of some independent variables on the degree of job satisfaction of the respondents as a dependent variable, and the most important obstacles suggestions to improve job satisfaction from their point of view. Data were collected by using a questionnaire to achieve the objectives of the study. The Directorate General of Parks in the Municipality of Riyadh has 70 agricultural workers and they all were included in the study. The percentages, arithmetic averages, standard deviation, and Pearson's simple correlation coefficient were used to describe, analyze and interpret the data in the presentable form. The results showed that a high degree of satisfaction regarding the working hours was realized while the satisfaction rate reached 81%; satisfaction levels of employees towards their supervision attained the second place and satisfaction rate reached 77%. Satisfaction levels with the circumstances and satisfaction levels towards with the type of the work they do attained the third and fourth places respectively with the satisfaction rates of 71%. The satisfaction levels regarding the opportunities for promotion reached 64%. The study revealed that the level of satisfaction regarding their income with the satisfaction rate reached 62%. Though the level of satisfaction of employees with the co-workers attained the last position in the study yet with the satisfaction rate of 61%. There was a significant relationship at level 0.05 between the level of job satisfaction as dependent variable and both of age and attending the training program as independent variables.