

أثر تقييم الأداء والتقييم على الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة الزراعة

وزارة البيئة بمصر

(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة من الطالب

طارق محمد عبد العزيز حمزة

بكالوريوس علوم الملاحة الجوية وشارع الملاحة الجوية - ١٩٩٥

بكالوريوس العلوم العسكرية الجوية - الكلية الجوية - ١٩٩٥

ماجستير العلوم العسكرية - كلية القادة والأركان - ٢٠٠٨

دبلوم في إدارة الأزمات والكوارث - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٠١٥

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة
أئم تقييم الأداء والتقويم على الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة الدراسة
ووزارة البيئة بمصر
(دراسة مقارنة)
رسالة مقدمة من الطالب
طارق محمد عبد العزيز حمزة
بكالوريوس علوم الملاحة الجوية وشارع الملاحة الجوية - ١٩٩٥
بكالوريوس العلوم العسكرية الجوية - الكلية الجوية - ١٩٩٥
ماجستير العلوم العسكرية - كلية القادة والأركان - ٢٠٠٨
دبلوم في إدارة الأزمات والكوارث - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٠١٥
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية
وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

التوقيع

اللجنة:

- ١ - أ.د/ سيد محمود السيد الخولي
أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة عين شمس
- ٢ - أ.د/ نادر البير فانوس
أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة عين شمس
- ٣ - أ.د/ إبراهيم سعد المصري
أستاذ الاقتصاد - عميد أكاديمية السادات للعلوم الإدارية السابق

**أثر تقييم الأداء والتقييم على الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة الزراعة
ووزارة البيئة بمصر
(دراسة مقارنة)**

رسالة مقدمة من الطالب

طارق محمد عبد العزيز حمزة

بكالوريوس علوم الملاحة الجوية وشارع الملاحة الجوية - ١٩٩٥

بكالوريوس العلوم العسكرية الجوية - الكلية الجوية - ١٩٩٥

ماجستير العلوم العسكرية - كلية القادة والأركان - ٢٠٠٨

دبلوم في إدارة الأزمات والكوارث - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٠١٥

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١ - أ.د/ نادر البير فانوس

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس

٢ - د/ محمود أحمد محمود أمين

مدرس الاقتصاد - كلية التجارة - جامعة عين شمس

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة بتاريخ / ٢٠١٩ /

موافقة مجلس المعهد / ٢٠٢٠ / موافقة الجامعة / ٢٠٢٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"إقرأ باسم ربك الذي خلق * خلق
الإنسان من علق * إقرأ وربك الأكرم *
الذي علم بالقلم * علم الإنسان ما لم يعلم

*

صدق الله العظيم
سورة العلق

إِهْدَاءٌ

يسري بعد إتمام بحثي أن أقدمه هدية
طيبة إلى من تعهدائي بالتربيـة
في الصغر ، وكانـا لي نبراسـاً يضيء فكري
بالنصح ، والتوجيه في الكبر
إلى من شملـوني بالعطف والدعـاء ،
وأمدـوني بالعون ، وحفـزـوني للتقدم أبي ،
وأمـي (حفظـهما الله) .

إلى صديقـتي ، ورفـيقـة درـبـي ، وروحـ عمرـي ،
زوجـتي التي أعاـنتـي
بعد الله - سبحانـه وتعـالـى - في إنجـازـ هذه
الرسـالة ، وبـفضلـ ودعمـ منها ورعاـيتها لـابـنتـي ،
فرـزـقـني الله وإـياـها حـبـ طـاعـته وعـبـادـته ،
وزـادـها من فـضـلـه وـكـرـمـه .



شكراً وتقدير

أتوجه بخالص شكري وتقديري وإجلالي ، لأستاذى الفاضل ، العالم العلامة، الأستاذ الدكتور / نادر البير فانوس (أستاذ إدارة الأعمال -جامعة عين شمس) والذي تفضل فأشرف على هذه الرسالة ، فكان نعم المرشد وال媿وچه كما لا يفوتنى أن أبتهل إلى الله - تعالى - بالدعاء لأستاذى الجليل الأستاذ الدكتور / محمود احمد محمود امين(مدرس الاقتصاد كلية التجارة - جامعة عين شمس)

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى أستاذى الفاضلين السيدالأستاذ الدكتور / سيد الخولى ، السيد الأستاذ الدكتور / إبراهيم المصرى ، اللذين تكرما بقبول مناقشتي في هذه الرسالة ، فجزاهم الله عنى خيرا على ما تفضلوا به وتقروا.

المستخلص

لقد أظهرت مجموعة من الدراسات أهمية تقييم الأداء والحوافر بشكل عام (مادية او غير مادية) في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المجتمعات كما اظهرت مجموعة أخرى من الدراسات اهمية الحوافر المادية والإقتصادية في الرضا الوظيفي للعاملين في المجتمعات النامية بصفة خاصة ، لذلك تهدف هذا الدراسة قياس اثر تقييم الأداء والتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات عن طريق الاستبيان والقيام بتحليلها إحصائيا من أجل اختبار صحة فروض الدراسة ، وقد توصلت بعض النتائج والتي من أهمها :

- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقدير الأداء على الرضا الوظيفي في بيئة العمل بوزارة الزراعة " ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن إعادة النظر في تقييم الأداء الخاص بالعاملين وعمل تقدير عادل لهم داخل الأجهزة الإدارية سوف يؤدي بدوره إلى الرضا عن العمل ورفع الروح المعنوية لهم مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي بوزارة الزراعة .
- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقدير الأداء على الرضا الوظيفي في بيئة العمل بوزارة البيئة ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن إعادة تقييم الأداء سوف يؤدي بدوره إلى الرضا عن العمل ورفع الروح المعنوية لهم مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي بوزارة البيئة .
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقدير الأداء على الرضا الوظيفي في بيئة العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدي بدوره إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدي بدوره إلى الرضا الوظيفي .
- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل بوزارة الزراعة، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدي بدوره إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدي بدوره إلى الرضا الوظيفي بوزارة البيئة.

- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل بوزارة البيئة ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدي بدورة إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدي بدورة إلى الرضا الوظيفي بوزارة البيئة.
- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدي بدورة إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدي بدورة إلى الرضا الوظيفي .

الكلمات المفتاحية :

تقييم الأداء – التحفيز – الرضا الوظيفي – الجهاز الإداري –
وزارة الزراعة – وزارة البيئة

الملخص

المقدمة:

مع بداية القرن العشرين بدأت تلوح في الأفق بوادر موضوع الرضا الوظيفي للعاملين وذلك من خلال النظر إليه من زوايا متعددة إذ تبلورت أفكار وأبحاث المختصين في الإدارة والسلوك الإنساني ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي والفاعلية التنظيمية من خلال الاهتمام بعمول العاملين واتجاهاتهم ومواقفهم ، وبما أن أغلب العاملين هم نقطة ارتكاز المنظمات ومحور ديمومتها وبقائها، فقد انصب اهتمام هؤلاء على دراسة ظاهرة الرضا الوظيفي من جوانب متعددة آخذين في الاعتبار أثرها على الفاعلية التنظيمية.

وحيث إن المنظمات توجد لتحقيق الأهداف ، وإذا غابت الأهداف عن المنظمة تصبح بلا غاية، وبالتالي فإن أي مقياس لفعالية المنظمة يجب أن يرتبط بين أدائها الفعلي والمعايير أو المستويات التي حدتها كأهداف لها، وبالمثل فان المقياس الحقيقي الوحيد لفاعلية الفرد في وظيفته هو مستوى أدائه، وفي حالة غياب مقاييس واضحة للأداء تستخدم بعض المنظمات بدائل للأداء، ويمثل الرضا الوظيفي أحد الخصائص التي تستخدمها المنظمة عادة كبديل للأداء ، والبحث عن تمية العلاقات بين الأفراد العاملين والمنظمة لضمان إستمرار القوى العاملة ، كما أنها تعمل على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين والبحث عن الدافع لديهم لتكثيف الجهد وتفعيل الأداء لتحقيق رضا وظيفي تام وتنمية مشاعر الإنتماء والسلوك لدى العاملين، كون الرضا الوظيفي العامل الأول والمؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي والوظيفي ، والذي ينعكس إيجاباً على الأداء في العمل من الناحية الكمية والنوعية ، لذلك من الضروري الإهتمام بهذه الموارد والإستثمار في تمية مهاراتها حتى تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة ففاعلية حتى تواكب التغيرات البيئية التي نواجهها .

وبعد الرضا الوظيفي أو المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعًا للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومستشاري الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثير رضا الفرد بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل.

ولا شك أن دراسة المدير للرضا الوظيفي عند موظفيه هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوئها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة، وقد توصل المهتمون والباحثون في هذا الشأن إلى أن السلوك الإنساني داخل المؤسسات يمثل اهتماماً مشتركاً بين علوم الإدارة من ناحية والعلوم الإنسانية من ناحية أخرى، وأصبح الحوار المتصل بين الطرفين بأن التركيز لجانب واحد لا يكفي لفهم السلوك الإنساني ومعرفة مدى الرضا الوظيفي، فإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره ، فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفيسيولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعملي ، إذا فالعملية تبادلية بين الطرفين، ولن يستطيع الموظف الاستمرار في العطاء من أجل مؤسسة لا تقدم له ما يتاسب مع عطائه.

وإنطلاقاً من أهمية الرضا الوظيفي جاءت هذه الدراسة لتناول بالبحث والتحليل أثر تقييم الأداء والتحفيز على الرضا الوظيفي للعاملين في الفاعلية التنظيمية ، وبعدها محتوى العمل ، وفرص النمو والتقدم الوظيفي ، والأجور والحوافز ، وظروف العمل والخدمات ، ونمط الإشراف ، وفرق العمل) وأثر ذلك في مداخل الفاعلية التنظيمية وبعادها (النظام المفتوح ، والعلاقات الإنسانية ، والهدف العقائدي ، وتحقيق العملية الداخلية) من خلال بيان الفروقات في درجة استجابة العاملين .

٢- مشكلة البحث :

لقد أظهرت مجموعة من الدراسات أهمية تقييم الأداء والحوافز بشكل عام (مادية أو غير مادية) في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المجتمعات كما أظهرت مجموعة أخرى من الدراسات أهمية الحوافز المادية والإconomicsية في الرضا الوظيفي للعاملين في المجتمعات النامية بصفة خاصة.

فيتضح جلياً أهمية تقييم الأداء والحوافز في مجال العمل وانعكاساتها الإيجابية على الرضا الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري مما ينعكس على إنتاجيتهم وانتمائهم لمنظمتهم ، حيث يوجد عدد من المؤشرات التي تعبّر عن هذه المشكلة كما يلى :

- يعتبر الراتب بسيطاً بالنسبة لحجم العمل ومتطلبات الحياة اليومية .

- وجود حوافر مخصصة لرؤساء الأقسام وما فوق ولا تشمل الموظفين العاديين في الإدارة.

- أحياناً تلغى بعض الحوافر وذلك للظروف السياسية، مما يؤثر على ميزانية المؤسسة.
لذا نستنتج منها وجود بعض أوجه القصور في نظم وأساليب الحوافر المطبقة على الموظفين سواء كان يتعلق بالحوافر المادية والحوافر المعنوية بالنسبة للموظفين مما يمكن أن ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي .

وعلى ضوء ذلك فإن هذا البحث يسعى للوقوف على تقييم الأداء ونظم الحوافر المطبقة للعاملين بالجهاز الإداري بالدولة ومدى تأثيرهما إيجاباً أو سلباً على الرضا الوظيفي لدى الموظفين (رؤوسين ورؤساء) .

لذا نجد أن المشكلة تتحضر في أن هناك وضعاً غير مرغوب فيه ضمن الأجهزة الإدارية العامة يعكس انخفاضاً في الأداء الكمي والنوعي وضعفاً في التأقلم مع التغيرات المستمرة في البيئة الداخلية والخارجية مما يقودنا إلى سؤال جوهري وهو مدى تأثير تقييم الأداء والتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئه العمل في الجهاز الإداري بالدولة مما يقودنا إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية الهامة مثل :

أ- ما أنواع تقييم الأداء ؟

ب- ما متطلبات الرضا الوظيفي ؟

ت- ما مدى رضا العاملين عن عمليات تقييم الأداء ؟

ث- ما النتائج المحققة من برامج تقييم الأداء والتحفيز ؟

ج- ما أنواع الحوافر المادية والمعنوية المقدمة للعاملين (رؤساء ورؤوسين) ؟

ح- ما العلاقة بين أنواع الحوافر المطبقة على الموظفين وبين الرضا الوظيفي ؟

خ- ما أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي ؟

د- ما أثر التحفيز على الرضا الوظيفي ؟

هذه التساؤلات سوف يحاول البحث الإجابة عليها ضمن إطار من التحليل ووصف تقييم الداء والتحفيز والرضا الوظيفي ، أملاً في الوصول إلى صيغة أفضل لعمل الجهاز الإداري بالدولة وبما يحقق ما يصبو إليه الأفراد والمنظمات والمجتمع بشكل عام .

٣- أهمية البحث :

تعود أهمية البحث إلى أهمية الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجهاز الإداري للدولة، ومن ثم أهمية تقييم الأداء والحوافز المعمول بها على العاملين نظراً لعلاقتها المباشرة بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الجهاز الإداري للدولة ، ولعل هذه الدراسة تسهم في توفير عدد من التوصيات والمقترنات لتفعيل نظم تقييم الأداء والحوافز ومن ثم رفع مستوى الرضا والولاء الوظيفي لدى العاملين مما يمكنها من القيام بمهامها بكفاءة عالية ، ولتقييم الأداء ولحوافز أهمية كبيرة كمؤثر على الرضا الوظيفي لدى العاملين، كذلك هناك ندرة في دراسة تقييم الأداء والحوافز في الجهاز الإداري للدولة كمؤسسة كبيرة ، لذا فإن هذه الدراسة ستتضمن معلومات عن الحوافز من حيث انواعها ، اساليبها ، فوائدها ، اهدافها ، والأداء من حيث مفهومه وتقييمه وتحسينه .

٤- أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق هدف رئيسي وهو قياس أثر تقييم الأداء والتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئه العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية وهي :

- أ- التعرف على تقييم الأداء وأنواعه .**
- ب- التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي**
- ت- التعرف على مدى رضا العاملين عن عمليات تقييم الأداء**
- ث- التعرف على النتائج المحققة من برامج تقييم الأداء والتحفيز**
- ج- التعرف على العلاقة بين تقييم الأداء والرضا الوظيفي للعاملين .**
- ح- الوقوف على انواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للموظفين .**
- خ- قياس أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي .**
- د- قياس أثر التحفيز على الرضا الوظيفي ؟**

٥- فروض البحث :

الفرض الأول : لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الرضا الوظيفي في بيئه العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، وينقسم هذا الفرض إلى فرضين فرعيين :

١-١ لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الرضا الوظيفي في بيئه العمل بوزارة الزراعة .

٢-١ لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الرضا الوظيفي في بيئه العمل بوزارة البيئة .

الفرض الثاني : لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئه العمل في الجهاز الإداري بالدولة وينقسم هذا الفرض إلى فرضين فرعيين :

١-٢ لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئه العمل بوزارة الزراعة

٢-٢ لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئه العمل بوزارة البيئة .

٦- حدود البحث :

الحدود المكانية : وزارة الزراعة ووزارة البيئة

الحدود الزمنية : ٢٠١٩.

٧- منهج البحث :

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات عن طريق الاستبانة والقيام بتحليلها إحصائياً من أجل اختبار صحة فروض الدراسة كما تعتمد على المسح المكتبي للاستفادة من الكتب والدوريات العلمية في بناء الإطار النظري.

٨- النتائج :

• يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الرضا الوظيفي في بيئه العمل بوزارة الزراعة ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن إعادة النظر في تقييم الإداء الخاص بالعاملين وعمل تقييم عادل لهم داخل الأجهزة الإدارية سوف يؤدي بدوره إلى الرضا عن العمل ورفع الروح المعنوية لهم مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي بوزارة الزراعة .

• يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الرضا الوظيفي في بيئه العمل بوزارة البيئة ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى

أن إعادة تقييم الأداء سوف يؤدى بدوره إلى الرضا عن العمل ورفع الروح المعنوية لهم مما يؤدى إلى الرضا الوظيفي بوزارة البيئة .

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقدير الأداء على الرضا الوظيفي في بيئة العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدى بدوره إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدى بدوره إلى الرضا الوظيفي .
- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل بوزارة الزراعة ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدى بدوره إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدى بدوره إلى الرضا الوظيفي بوزارة البيئة .
- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل بوزارة البيئة ، حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار إشارة موجبة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدى بدوره إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدى بدوره إلى الرضا الوظيفي بوزارة البيئة .
- يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الرضا الوظيفي في بيئة العمل في الجهاز الإداري بالدولة ، بمعنى أن تحفيز العاملين سوف يؤدى بدوره إلى الرضا عن العمل ، مما يؤدى بدوره إلى الرضا الوظيفي .
- وجود ملامح الإستثناء والتذمر ظاهرة على وجوه أغلبية العمال بوزارة الزراعة الذين عبروا عن عدم وجود التنااسب والتوافق بين الأجر المدفوع والعمل المنجز .
- إن ٥٣٪ من العاملين بوزارة الزراعة لديهم الرغبة في ترك العمل إذا توفرت لهم الفرصة في الحصول على وظيفة أفضل وبمربت أكبر وذلك في ظل إعادة الهيكلة ، لذا يتربّط على الإدارة أن تلعب دوراً كبيراً وتعيد النظر لإعادة الإستقرار وخلق التوازن لتحقيق الأداء المطلوب .
- عدم الرضا عن طرق الاتصال بين العاملين والإدارة العليا ، حيث نجد أن ٦٥٪ من العاملين بوزارة الزراعة يتمنون أن يحدث تغيير إيجابي في طرق الاتصال بين العاملين والإدارة العليا.
- عدم الرضا عن أهمية معتقدات وأهداف الأفراد والتغيرات التي ترغب الإدارة في إحداثها ، حيث نجد أن ٦١٪ من العاملين بوزارة الزراعة يتمنون أن تكون هناك

أهمية لمعتقداتهم وأهدافهم بالنسبة لحدوث التغيرات والتطوير بالجامعة على ان تكون هناك مشاركة لهم في حدوث هذه التغيرات.

- إن ٤٥٤ % من العاملين بوزارة الزراعة غير راضين عن الوظيفة بصفة عامة، وأن ٥٦.٣ % منهم ليس لديهم استقلالية في إتخاذ القرارات في تصريف أمور العمل ، وقد يرجع ذلك إلى جودة الإشراف والتوجيه والمساعدة من الرئيسى ، وأيضا درجة الإستقلالية في إتخاذ القرارات ومعايير وفرص الترقية ، والأهم معدل وعدالة العائد المادى من أجور وحوافز ومزايا إضافية .
- أن ٨٥ % من العاملين بوزارة البيئة راضين عن وظائفهم وقد يرجع ذلك إلى جودة الإشراف والتوجيه والمساعدة من الرئيس ، وأيضا درجة الإستقلالية في إتخاذ القرارات ومعايير وفرص الترقية ، والأهم معدل وعدالة العائد المادى من أجور وحوافز ومزايا إضافية .
- أن ٨٢.٨ % من العاملين بوزارة البيئة راضين عن مستوى التقدير والمعاملة من الرئيس المباشر .
- أن ٨٢.٢ % من العاملين بوزارة البيئة راضين عن حجم التطور والنمو في مهاراتهم وخبراتهم.
- أن ٨١ % من العاملين بوزارة البيئة راضين عن جودة الإشراف بصفة عامة.