

## دراسة تحليلية لأثر ضغوط العمل على إداء المرشدين الزراعيين بمكتب خدمات شحات بالجبل الاخضر

\*د. غالية موسى رجب محمد

**المستخلص:** يعد المرشد الزراعي معلماً وموجهاً وصديقاً يعيش بين المزارعين، ويقوم بتوسع معارفهم لتحسين أفكارهم مما يزيد من قدراتهم ومهاراتهم ويطور قابليته للعمل، ويعد فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه الإرشادية فشلاً للجهاز الإرشادي ككل والذي قد يرجع إلى العديد من الأسباب في مقدمتها الضغوط التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء ممارستهم للعمل الإرشادي. ويحاول هذا البحث التعرف على الضغوطات التي تواجه المرشدين الزراعيين وعلاقتها بالمتغيرات المدروسة وتحديد احتياجاتهم يتيح التعرف على نواحي القصور الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين وبالتالي إمكانية تحديد المتطلبات التي يحتاجونها، حيث تبين وجود علاقة بين العوامل الشخصية والمتمثلة في كل من محل الإقامة (X5)، والتخصص الدقيق (X3) مع مجموع ضغوط العمل، كما تبين وجود علاقة عكسية بين كل من الدور التخطيطي (X3) والدور التنسيقي (X4) والدور التدميمي (X5) والدور التعليمي (X6)، واتضح وجود علاقة عكسية بين الدور التعليمي (X6) وذلك باستخدام الانحدار المتعدد المحلي وذلك عند قياس جمع المتغيرات المستقلة ومدى تأثيرها على متغير ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - ضغوط العمل - المرشدين الزراعيين - الدافعية - الادوار التخطيطية والتعليمية والتنسيقية والتدميمية

### A study of his analysis of the impact of work pressures on the performance of agricultural extension agents at Shahat Services Office in Al-Jabal Al-Akhdar

Dr.. Ghalia Mua Rajab Muhammad

Department of Agricultural Exterior ad Rural Development, Faculty of Agriculture - Omar Mukhtar University

**Abstract:** The agricultural extension guide is a teacher, mentor, and friend who lives among farmers, and expands their knowledge to improve their ideas, which increases their abilities and skills and develops their ability to work. during their counseling work. This research attempts to identify the pressures facing agricultural extension workers and their relationship to the studied variables, and identifying their needs allows identifying aspects of job deficiencies among agricultural extension workers, and thus the possibility of determining the requirements they need.

Where it was shown that there is a relationship between the personal factors represented in each of the place of residence (x5), and the exact specialization (x3) with the total work pressures, and it was also shown that there is an inverse relationship between each of the planning role (x3), the coordinating role (x4) and the supporting role (x5). And the educational role (x6), and it became clear that there is an inverse relationship between the educational role and (x6) by using phased multiple regression, when measuring the collection of independent variables and their impact on the work stress variable of agricultural extension agents.

**Keyword:** Job satisfaction - work pressures - agricultural guides - motivation - planning, educational, coordinating and supportive roles.

المقدمة:

إن من الدعائم الأساسية لنجاح التنمية في الدول النامية لا بد من الاهتمام بالنهوض بالزراعة بها ، وهذا يتطلب وجود جهاز إرشاد زراعي فعال يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي عن طريق إحلال الأساليب التكنولوجية الزراعية المستحدثة والملائمة للظروف البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية محل الأساليب القديمة السائدة في نمط الإنتاج في تلك الدول ولأجندال في أن الجهاز الإرشادي لكي يحقق أهدافه لا بد أن يحسن استثمار كافة إمكانياته، وخاصة البشرية منها، والمتمثلة في العاملين الإرشاديين

(صالح، عبد المقصود، 1984) معتمداً في أداء رسالته علي القاعدة العريضة من المرشدين الزراعيين المنتشرين في مختلف أنحاء ليبيا، فهم المنفذون الفعليون علي المستوي المحلي للبرامج الإرشادية، وأساس عملية الاتصال الإرشادي التي تتم مع المسترشدين، ومحركوا العملية الإرشادية، والقوي الموجهة التي تهتم بتشكيل وتغيير سلوك الريفيين معيشة وإنتاجاً (شرشر، 2001). لأنهم أكثر إدراكاً لظروف المزارعين، والمسئولين عن تقديم الخدمة الإرشادية على مستوى القرية، وإمداد الزراع بالمعلومات الزراعية الجديدة الملائمة لظروفهم البيئية الاقتصادية والاجتماعية، ويتوقف عليهم النجاح في القيام بدور حيوي لإحداث التنمية الزراعية، حيث يمثلون الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه (البهنساوي، وآخرون 2006) إذ يعد المرشد الزراعي معلماً وموجهاً وصديقاً يعيش بين المزارعين، ويقوم بتوسيع معارفهم لتحسين أفكارهم مما يزيد من قدراتهم ومهاراتهم ويطور قابليته للعمل، ويعد فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه الإرشادية فشلاً للجهاز الإرشادي ككل والذي قد يرجع إلى العديد من الأسباب في مقدمتها الضغوط التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء ممارستهم للعمل الإرشادي (هجرس، 2004). ويعد الإرشاد الزراعي من الأجهزة الضرورية لتحقيق التنمية الريفية الذي يتوجه بعملياته وأنشطته التعليمية إلى أهل الريف عامة والزراع بصورة خاصة لأجل زيادة إنتاجهم الزراعي ومن ثم تحسين حالتهم المعيشية وصولاً إلى حياة أفضل، وتشير الأدبيات إلى أن إنتاجية المنظمات الزراعية تتأثر بعوامل عدة ومتنوعة في بيئة العمل الداخلية تأتي في مقدمتها ضغوط العمل والعلاقات الإنسانية التي تنطوي على مجموعة من الأسس منها حسن المعاملة والاحترام المتبادل بين العاملين أنفسهم وبين رئيسهم المباشر ومدى وضوح الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها ودرجة الحرية للعاملين ودرجة تعارض الأهداف (عبد الجبار 2009)، فضلاً عن تفويض السلطة للعاملين مع منحهم الصلاحيات لتنفيذ ما يوكل إليهم من واجبات، وتحقيق الانتقال بأداء العاملين من الكفاية إلى الكفاءة في العمل (الوليد، 2008)، أما العلاقات بين الموظفين وخاصة الرؤساء والمرؤوسين فأثارت عدداً من العلاقات داخل المنظمات لأن الإنسان اجتماعي بطبعه أولاً، ولأن ذلك ينعكس على إنتاجية الموظفين ثانياً، لذلك تساهم بيئة العمل المناسبة في تهيئة جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم إلى الحرص على المصلحة العامة والسعي لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة.

#### أهمية البحث:

أصبح التركيز على دراسة المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ضرورة حتمية عند المسئولين في الجهاز الإرشادي بين فترة وأخرى، ليظل موضوعاً للبحث وذلك لأسباب متعددة منها التطور الدائم في التكنولوجيا التي اجتاحت المجتمع وغيرت من طرق وأساليب الإرشاد الزراعي، والتغيير والتخبط في السياسة الزراعية، ونقص الإمكانيات الإرشادية، وتوقف التعيينات في الجهاز الإرشادي، ودمج بعض المجالات المستحدثة في الإرشاد الزراعي، مثل الثقافة السكانية، والبيئة، وحدوث العديد من التغييرات الطبيعية، وانتشار العديد من الأمراض التي تؤثر علي المزارع، ومحاصيله، وحيواناته، مثل أنفلونزا الطيور، والحمى القلاعية، إضافة إلى التعدي الصارخ علي الأراضي الزراعية والبناء عليها، كما أن الواقع الميداني يشير إلى ضعف أداء المرشدين الزراعيين في الجهاز الإرشادي، وربما يرجع ذلك إلى العديد من الضغوطات التي تواجههم أثناء قيامهم بدورهم الإرشادي، إضافة إلى نتائج العديد من الأبحاث والتي أقرت وجود العديد من هذه الضغوطات.

## أولاً: الأهمية النظرية:

تنبثق الأهمية النظرية لهذا البحث لكونها مساهمة لدعم الجهود العلمية الجارية في قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، وذلك من خلال ما يمكن أن يتوصل إليه هذا البحث من نتائج حيث يمكن أن يضع أفاق جديدة لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال مستقبلاً، ويمكن أن يستفيد منها طلبة البحوث والدراسات بالقسم، وهو بمثابة جهد مضاف ومكمل لجهود زملائي الطلبة للإسهام في مجال الدراسات كما يمكن أن يكون هذا البحث دليلاً للاهتمام به عند مخططي البرامج الإرشادية، وذلك من خلال النتائج التي تحدد الضغوطات التي تعوق زيادة كفاءة عمل الإرشاد الزراعي من خلال نقل التوصيات العلمية لأكبر عدد ممكن من المسؤولين عن جهاز الإرشاد الزراعي في ليبيا وهذا ما يعتبر من أسمى غايات البحوث.

## ثانياً: الأهمية التطبيقية:

لعل من أهم ما تتطوي عليه نتائج هذا البحث من أهمية تطبيقية تتمثل فيما يسفر عنه من نتائج ومضامين إرشادية، حيث أن التعرف على الضغوطات التي تواجه المرشدين الزراعيين وعلاقتها بالمتغيرات المدروسة وتحديد احتياجاتهم يتيح التعرف على نواحي القصور الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين وبالتالي إمكانية تحديد المتطلبات التي يحتاجونها، كما أنها توجه نظر المسؤولين بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي على ضرورة تهيئة مناخ العمل المناسب للحفاظ على المستوى المناسب لضغوط العمل والوقوف على أهم الممارسات التي يمكن أن يتبناها العاملون بالإرشاد الزراعي والتي يمكن من خلالها تقليل ضغوط العمل، وكذلك التعرف على إدراكهم للاستراتيجيات التي يتبناها الجهاز الإرشادي للتغلب على ضغوط العمل بالتنظيم الإرشادي الزراعي، ومن ثم إمكانية وضع وتخطيط برامج إرشادية زراعية ترتبط بالحد من تلك الضغوط على أسس علمية في ضوء الاحتياجات الواقعية للمرشدين الزراعيين ومن ثم إمكانية النهوض بالعمل الإرشادي على أكمل وجه.

وترجع أهمية البحث والحاجة إليه لما يأتي:

(1) هذا البحث يعتبر من الدراسات الأولية التي تتحدث عن الضغوطات التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة البحث.

(2) هذا البحث يتناول المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة البحث.

(3) هذا البحث يحاول التعرف على الامكانيات المتاحة لقيام المرشد الزراعي بدوره التنموي على أكمل وجه.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى ما يلي:

(1) التعرف على الخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

(2) تحديد مستوى الدافعية والرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

(3) تحديد الأهمية النسبية للقيام بالمهام الوظيفية ودرجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

(4) التعرف على الضغوط التنظيمية المرتبطة بالعمل الإرشادي ومدى تأثيرها على المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

## مشكلة البحث:

نظراً لأهمية دور المرشدين الزراعيين في الجهاز الإرشادي والمسؤولية التي تقع على عاتقهم ولقيامهم بمهامهم الإرشادية بنجاح، فإن الأمر يتطلب معرفة هل تغلب جهاز الإرشاد الزراعي على هذه الضغوطات أم ما زالت قائمة أو زادت عليها ضغوطات

أخرى، ولو كانت موجودة ما هي درجة وجودها، وما هي درجة أهميتها، كمحاولة لمساعدة المعنيين بالجهاز الإرشادي للتغلب على هذه الضغوطات أو تذليلها وحلها، ولتفعيل دور المرشدين لزارعيين لقيامهم بمهامهم الإرشادية بنجاح، ولتمكين الجهاز الإرشادي من أداء دوره التنموي داخل المجتمع الريفي بنجاح، فالبرغم من وجود جهاز إرشادي بمنطقة البحث إلا أن هذا الجهاز يعاني العديد من الضغوطات التي تعوق أداء المرشدين الزراعيين به، حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود ضعف في مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي منها (دراسة المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 1994؛ الجاف، 2001؛ صالح، 2012) إن نجاح الجهاز الإرشادي في أداء هذه المهمة يعتمد إلى حد كبير على كفاءة ومهارة العاملين فيه وخاصة الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي إذ يمثلون الدعامة الرئيسة لنجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه، ألا أن أداء الموظفين يتأثر بعوامل عدة ومتنوعة تأتي في مقدمتها عوامل بيئة العمل الداخلية، لذا فمن المهم جداً التعرف على بعض عوامل بيئة العمل الداخلية التي تعيق أداء الموظفين الزراعيين لأعمالهم والتي لها تأثير مباشر على أداء الأعمال في المنظمة الإرشادية وتأتي في مقدمتها ضغوط العمل الفردية والجماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم وبين رئيسهم المباشر ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للإجابة على التساؤلات البحثية التالية: 1- ما مستوى أداء المرشدين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي بمكتب خدمات شحات . 2- ما علاقة بعض عوامل بيئة العمل الداخلية بمستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي . 3- ما التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لعوامل بيئة العمل والعلاقات الإنسانية.

**فرضيات البحث:** لقد قامت الباحثة بوضع الفروض التالية في محاولة للإجابة عن أسئلة البحث:

**الفرض الأول H0<sub>1</sub>:** توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدافعية والرضا الوظيفي وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

**-الفرضية البديلة الأولى H1<sub>1</sub>:** لا توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدافعية والرضا الوظيفي وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

**الفرض الثاني H0<sub>2</sub>:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الأدوار التخطيطية والتعليمية والتنسيقية والتدعيمية لدى المرشدين الزراعيين وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

**الفرضية البديلة الثانية H1<sub>2</sub>:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الأدوار التخطيطية والتعليمية والتنسيقية والتدعيمية لدى المرشدين الزراعيين وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

**الفرض الثالث H0<sub>3</sub>:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية لدى المرشدين الزراعيين وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

**الفرضية البديلة الثالثة H1<sub>3</sub>:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية لدى المرشدين الزراعيين وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

## الدراسات المتعلقة بضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين:

(1) دراسة الجزائر، وآخرون 2004 عن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة الغربية والمنوفية، والتي توصلت إلى أن المرشدين الزراعيين يعانون من ضغوط تنظيمية متنوعة، وأن هذه الضغوط التنظيمية تؤثر بصورة سلبية على مستوى أدائهم.

(2) دراسة جلوب 2011 ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى من العراق أوضحت أن المرشدين الزراعيين يعانون من مستوى ضغوط عمل متوسط ولكن يميل إلى الارتفاع، كما أوضحت وجود علاقة معنوية سالبة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

(3) أوضحت دراسة الخولي 2019 بعنوان التحليل المساري لأثر الضغوط التنظيمية على أداء المرشدين أدوارهم الإرشادية في محافظة الشرقية، أن نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين يعانون من زيادة الضغوط التنظيمية التي يتعرضون لها، كما أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية معنوية عكسية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين متغيرات السن، وعدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والرضا الوظيفي. كما وجدت الدراسة علاقة ارتباطية معنوية طردية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من الكثافة الإرشادية، والمساحة الإشرافية.

(4) وفي دراسة طاحون 2009، عن أثر الضغوط التنظيمية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين المحليين في محافظة المنوفية، وتمثلت أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة فيما يلي: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد وكل من السن، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والاتصال التنظيمي، والاندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل. وجود علاقة ارتباطية معنوية بين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لاستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل وكل من السن، ودافعية الإنجاز، والاتصال التنظيمي، والاندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل. أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة تفسر نحو 7.44 %، 4.47 % ومن التباين في متغيري ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، وإدراكهم لاستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

## تعليق علي الدراسات السابقة:

## ولقد توصلت الدراسات إلى أهم النتائج التالية:

- (1) أن نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين يعانون من زيادة الضغوط التنظيمية التي يتعرضون لها.
  - (2) ان هناك وجود علاقة ارتباطية معنوية عكسية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين متغيرات السن، وعدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والرضا الوظيفي.
  - (3) أن أوضحت أن المرشدين الزراعيين يعانون من مستوى ضغوط عمل متوسط ولكن يميل إلى الارتفاع،
- مصطلحات البحث:

**ضغوط العمل:** عبارة عن شعور سلبي غير سار، يتولد نتيجة الاعباء، والمهام، وبيئة العمل، والذي من شأنه أن يؤثر على سير العمل، أو عرقلة حسب قوة هذا الشعور (Allen 1988).

ضغوط بيئة العمل الداخلية: المهام المكلف بها الموظف في الدوائر الزراعية سواء كانت مهام عمل او علاقات إنسانية. الدافعية: هي مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تعمل على تحريك الفرد من أجل الوصول إلى حالة التوازن، وتحقيق الأهداف التي ترضي حاجاته ورغباته الداخلية (Allen 1988).

الرضا الوظيفي: يعبر عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم (SUSAN 2019).

الدور التخطيطي: هو تحديد أهداف المنظمة المستقبلية وتحديد الوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف، وهو يكون عادةً من قبل مدير المنظمة، إذ يتنبأ بالمخاطر التي يمكن أن تحدث بالمستقبل وهذا يُساعد على متابعة العمل لفترة أطول، كما يُساعد على حل المشكلات لتسهيل العمل وإعداد المسار المناسب لتحقيق الهدف في النهاية (Retrieved,2021).

الدور التنسيقي: هو تلك العملية المسؤولة عن تأمين الاتصال بين المستويات الوظيفية في الهيكل التنظيمي رأسياً ويساعد على التكامل بين المراكز الوظيفية أفقياً بما يحقق الأهداف المرسومة للتنظيم الإداري (1995، المغربي).

الدور التدعيمي: هو عملية تسهيل القدرة على التأقلم لدى الأفراد والأسر والمجتمعات (عاشور، 1990).

الضغوط الجماعية: مهام العمل التي يتعرض لها جميع الموظفين في دوائهم التي يعملون فيها (Allen 1988).

العلاقات الإنسانية: درجة التعاون والاحترام والتقدير والمشورة التي يتعامل بها رئيس الدائرة المباشر مع الموظفين وبين الموظفين بعضهم البعض الآخر (Allen 1988).

محددات البحث: يقع البحث علمياً وتطبيقياً من المحددات التالية:

- 1- محددات بشرية: المرشدين الزراعيين العاملين بمكتب خدمات شحات بالجيل الأخير .
- 2- محددات علمية: علم الإرشاد الزراعي.
- 3- محددات جغرافية: منطقة شحات بالجيل الأخير.
- 4- محددات زمنية: تتمثل بالمدة من نوفمبر 2022 التي يجري خلالها تقييم الاداء ميدانياً مع شاملة البحث وتُجمع البيانات ثم تحليلها وتفسيرها وصولاً إلى كتابة نتائج البحث.

الأسلوب البحثي والتحليلي ومصادر البيانات: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والتحليلي في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات بمنطقة البحث من أجل التعرف على الضغوط التي تواجه المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث والتعرف على المشكلات التي تواجههم في مجال عملهم وتقييم الاداء الحالي لهم والوصول إلى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع وتطويره.

تصميم استمارة الاستبيان: تكونت استمارة الاستبيان المستخدمة في هذا البحث والذي يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة التالية:

أولاً: اسئلة خاصة بالخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية المدروسة للمرشدين الزراعيين.

ثانياً: اسئلة خاصة بمستوي الدافعية والرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين.

ثالثاً: اسئلة خاصة بالقيام بالمهام الوظيفية والمتمثلة في الدور التخطيطي والتنسيقي والتدعيمي والتعليمي من حيث اداء ودرجة الرضا عنه للمرشدين الزراعيين.

رابعاً: اسئلة خاصة بالضغوط التي يتعرض لها العاملين بالإرشاد الزراعي والمتمثلة في الأجور والحوافز والإمكانات المادية والبشرية اللازمة للعمل والجوانب الإدارية وعلاقات العمل والنفسية والاجتماعية.

#### اختيار مقياس أداة البحث:

قامت الباحثة بمراجعة الآراء المختلفة حول مفهوم البحث حيث راعت الباحثة أن تغطي هذه الأسئلة أهم الضغوط التي تواجه المرشدين الزراعيين وبعد تصميم الاستمارة تم عرضها على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صدق الاستمارة في قياس المشكلة البحثية وأسفر ذلك عن إجراء بعض التعديلات على الاستمارة. وقد قامت الباحثة بعمل اختبار مبدئي على (عشرة) مبحوثين وذلك قبل إجراء البحث لتحقيق اهداف البحث وذلك للتعرف على ما قد تنطوي عليه المحتويات من لبس او غموض عن تحقيق الأهداف وإجراء التعديلات الضرورية وهكذا اخذ الاستبيان صورته النهائية التي تم بما تجميع البيانات من جميع المبحوثين وقد أستدعى ذلك الاستعانة برأي الخبراء والمتخصصين في مجالات الإرشاد الزراعي.

**أسلوب جمع البيانات:** استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية لتجميع البيانات اللازمة للبحث وقد روعي في تصميم استمارة الاستبيان التسلسل المنطقي للأسئلة وارتباط الأسئلة بأهداف البحث وبساطة وسهولة الأسلوب بما يتفق مع تفكير ومعرفة المبحوثين، وكذلك اختيار الأسئلة الصالحة لقياس المتغيرات بموضوع البحث.

**تصحيح الاستبيان:** تم تصحيح الاستبيان في اختيارات رباعية هي (موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق) حيث كان التدرج (توافق تام أربع درجات، توافق متوسط ثلاث درجات، لحد ما درجتان) للفرقات الموجبة، أما الفقرات السالبة فيكون التدرج (غير متوافق درجة واحدة). ويمثل مجموع الدرجات التي تحصل عليها المبحوث الدرجة التي تحصل عليها في الاستبيان.

اختيار شاملة البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع المرشدين الزراعيين العاملين بمنطقة شحات بالجبل الأخضر. وتبلغ الشاملة (30) مبحوث أخذت من واقع السجلات الموجودة بوزارة الزراعة وأخذت جميعها.

المنهج البحثي المستخدم في البحث: تم الاعتماد المنهج الإحصائي الوصفي والتحليلي وذلك بواسطة استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) للتحليل الإحصائي، وتم الاعتماد مستوى دلالة (0.05) لتفسير نتائج الاختبارات وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل الإجابة عن أسئلة البحث ومعرفة الأهمية النسبية، والتكرارات والنسب المئوية والانحدار البسط والمتعدد في صورته المرحلية وهي لمعرفة أهم الضغوط المتعلقة بعمل المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

#### صدق الاستبيان:

ويقصد بصدق الاستبيان قدرته على قياس ما وضع له لقياسه وقد تأكدت الباحثة من صدق الاستبيان عن طريق الآتي:  
ثبات الاستبيان: غالباً ما يعبر عن ثبات الاستبيان بالاتساق الداخلي بين العبارات، فقد اعتمدت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقاييس باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، وفي هذا المجال يشير Hair إلى أن قيمة معامل الارتباط ألفا

تتراوح بين (1,0) وحتى يتمتع الاستبيان بالثبات يجب ألا يقل الحد الأدنى لقيمة المعامل في هذا الاختبار عن (0.60)، وقد أشارت النتائج الموضحة في الجدول الآتي رقم (1) إلى أن قيمة ألفا كرونباخ للعبارات كانت تتصف بالثبات وفقاً لهذا المقياس وبالتالي فإن استجابات أفراد الشاملة تمتاز بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي فإن الاستبيان يمتاز بثبات عالي، مما يجعل الباحثة مطمئنة لإجابات أفراد الشاملة على الاستبيان وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبيان ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى القرارات السليمة، كما يشير إلى تقارب إجابات أفراد الشاملة على الضغوط التي يواجهها المرشدين الزراعيين في العمل.

جدول رقم (1) : معاملات الثبات للاستبيان الموزع على شاملة البحث

المهام	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	الضغوط	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الدافعية	6	0.662	الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز	6	0.651
الرضا الوظيفي	5	0.723	الضغوط المرتبطة بالإمكانات	13	0.712
الدور التخطيطي	16	0.774	الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية	15	0.623
الدور التنسيقي	8	0.693	الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل	5	0.641
الدور التدميمي	11	0.778	الضغوط النفسية والاجتماعية	11	0.713
الدور التعليمي	18	0.781			

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة استبيان الخاصة بالبحث.

قياس المتغيرات البحثية: تم قياس متغيرات البحث ومعالجتها كميّاً لأغراض التحليل الإحصائي على النحو التالي :

أ - قياس المتغيرات المستقلة: 1 - السن: وتم قياسه من خلال الرقم الخام لعدد السنوات منذ ميلاد المبحوث حتى وقت جمع البيانات لأقرب سنة ميلادية، 2- الخبرة الوظيفية الإرشادية: وتم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل الحكومي للمبحوث في مجال الإرشاد الزراعي حتى تاريخ جمع البيانات، 3- التدريب أثناء الخدمة: وتم قياسه من خلال الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث في آخر 3 سنوات بالعمل الإرشادي، 4- دافعية الإنجاز: تم قياس متغير دافعية الإنجاز بمقياس مكون من 6 عبارات، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة ما إذا كان اتجاه العبارة إيجابياً، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3 في حالة ما إذا كان اتجاه العبارة سالباً على الترتيب. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.662 مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز، 5- الرضا الوظيفي: تم قياس متغير الرضا الوظيفي بمقياس مكون من 5 عبارات، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي: موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.730 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي، وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في العبارات المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، 6- الدور التخطيطي: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من 16 عبارة، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من بين

أربع إجابات هي دائماً، أحياناً، نادراً، لا، وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3، 4 على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية، ودرجة الرضا عن إداؤها حيث يختار من بين ثلاث إجابات وهي كبيرة، متوسطة، منخفضة وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.774 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في العبارات المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدور التخطيطي، 7- الدور التنسيقي: تم قياس متغير الدور التنسيقي بمقياس مكون من 8 عبارات، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3، 4 على الترتيب وذلك في حالة ما إذا كان اتجاه العبارة سلبياً ودرجة الرضا عن إداؤها حيث يختار من بين ثلاث إجابات وهي كبيرة، متوسطة، منخفضة وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.693 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدور التنسيقي، 8- الدور التدميمي: تم قياس متغير الدور التدميمي بمقياس مكون من 11 عبارة، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، ودرجة الرضا عن إداؤها حيث يختار من بين ثلاث إجابات وهي كبيرة، متوسطة، منخفضة وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 حيث اتجه جميع عبارات المقياس إيجابياً، وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.778 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في العبارات المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدور التدميمي، 9- الدور التعليمي: تم قياس متغير الدور التعليمي بمقياس مكون من 18 عبارة قيامه بالمهام المختلفة، وطلب من المبحوث أن يوضح مد المدركة بالمقياس بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، وأعطيت الإجابات أوزان أن اتجه جميع العبارات إيجابياً. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.781 وهو معامل مرتفع نسبياً مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدور التعليمي للعاملين بالإرشاد الزراعي.

**ب - قياس المتغير التابع:** ويتمثل المتغير التابع في مجموع الدرجات الكلية للمتغيرات التالية وهي الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز والضغوط المرتبطة بالإمكانات والضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية والضغوط المرتبطة بعلاقات العمل والضغوط النفسية والاجتماعية وقد تم تقديرها على النحو التالي: 1- الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز: تم قياس متغير الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز بمقياس مكون 6 عبارات، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى انطباق كل عبارة من العبارات عليه في العمل بأن يختار من أربع إجابات هي دائماً، أحياناً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب حيث أن اتجه جميع العبارات إيجابياً. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.651 وهو معامل مرتفع مما يدل على

صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في العبارات المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز، 2- الضغوط المرتبطة بالإمكانات: تم قياس متغير الضغوط المرتبطة بالإمكانات بمقياس مكون من 13 عبارة، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من أربع إجابات هي دائماً، أحياناً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب حيث أن اتجاه جميع العبارات إيجابيا. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.712 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المرتبطة بالإمكانات، 3 - الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية: تم قياس متغير الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية بمقياس مكون من 15 عبارة، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من أربع إجابات هي دائماً، أحياناً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب حيث أن اتجاه جميع العبارات إيجابيا. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.623 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية، 4 - الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل: تم قياس متغير الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل بمقياس مكون من 15 عبارة، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من بين من أربع إجابات هي دائماً، أحياناً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب حيث أن اتجاه جميع العبارات إيجابيا. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.641 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل، 5 - الضغوط النفسية والاجتماعية: تم قياس متغير الضغوط النفسية والاجتماعية بمقياس مكون من 11 عبارة، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه العبارات بأن يختار من أربع إجابات هي دائماً، أحياناً، نادراً، لا وأعطيت الإجابات درجات 4، 3، 2، 1 على الترتيب حيث أن اتجاه جميع العبارات إيجابيا. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.713 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية والاجتماعية.

نتائج البحث والمناقشة:

#### أولاً: الخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية المدروسة للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث:

1- عمر المبحوث: تبين من نتائج هذا البحث أن القيم الرقمية المعبرة عن أعمار المبحوثين تتراوح ما بين (30 - 60 سنة)، وبلغت قيمة المتوسط (50.9 سنة) والانحراف المعياري (11.35 سنة) وتصنيف المبحوثين طبقاً لأعمارهم تبين أن حوالي (6.7%) من المبحوثين كانت أعمارهم (من 30-40 سنة)، في حين بلغت نسبة من تراوحت أعمارهم بين (41-50 سنة) حوالي (33.3%)، في حين بلغت نسبة من تراوحت أعمارهم بين (51-60 سنة) حوالي (53.3%) بينما كانت نسبة من تجاوزت أعمارهن (60 سنة فأكثر) حوالي (6.7%) من المجموع الكلي للمبحوثين، ويعتبر هذا مؤشر على هرم الجهاز الإرشادي وقد

يكون راجع إلى عدم وجود تعيينات جديدة او عزوف الخرجين في العمل بهذا المجال نتيجة انخفاض الدخل او عدم شعورهم بأهمية هذا العمل في القطاع الزراعي جدول رقم (2).

**2- المستوى التعليمي للمبحوثين:** بدراسة المستوى التعليمي للمبحوثين أتضح أن (46.7%) من المبحوثين حاصلين على بكالوريوس زراعة، وأن (46.7%) من المبحوثين حاصلين على دبلوم زراعة. وأن (2%) من المبحوثين حاصلين على ماجستير. جدول رقم (2). وقد تبين من النتائج أن القيم المشاهدة والمعبرة عن المستوى التعليمي للمبحوثين تتراوح بين (1- 6) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (1.23) بانحراف معياري قدرة (0.871 درجة) وتصنيف المبحوثين وفقاً للمستوى التعليمي تبين أن المستوى التعليمي متفق مع طبعة العمل الذي يقوم به المرشدين الزراعيين، ويشير ذلك إلى إمكانية استخدام الطرق والوسائل الإرشادية التي تعتمد على الكلمة المكتوبة بالإضافة إلى استخدام الوسائل السمعية والبصرية في توصيل المعارف والمهارات الجديدة ومن ثم إمكانية النهوض بالقطاع الزراعي.

**3 - توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية:** تبين من النتائج أن حوالي (13.3%) من المبحوثين في الدرجة الوظيفية العاشرة، وحوالي (26.7%) من المبحوثين الدرجة الوظيفية الحادية عشر، وحوالي (30.0%) من المبحوثين الدرجة الوظيفية الثانية عشر، وحوالي (16.7%) من المبحوثين الدرجة الوظيفية الثالثة عشر، وحوالي (13.3%) من المبحوثين الدرجة الوظيفية الثالثة عشر، جدول رقم (2). يتضح مما سبق أن النسبة الأكبر من المبحوثين كانت في الدرجة الوظيفية الثانية عشر وهذا يمكن ان يكون راجع إلى قلة التعيينات في هذا العمل.

**4 - توزيع المبحوثين حسب محل الإقامة:** تبين من النتائج أن حوالي (33.3%) من المبحوثين يقومون بمنطقة الفائدية، وأن حوالي (50.0%) من المبحوثين يقومون بمنطقة شحات، وأن حوالي (16.7%) من المبحوثين يقومون بمنطقة قرنادة. جدول رقم (2). ويتضح من الجدول السابق أن غالبية المبحوثين يقومون بالقرب من منطقة العمل وهذا يحفز على المزيد من التواجد الدائم والمستمر مع المزارعين بالإضافة إلى العلاقات الاسرية والاجتماعية التي قد تكون موجودة بين المرشدين الزراعيين والزراع في هذه المنطقة.

**5- توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي:** أتضح من النتائج أن حوالي (10.0%) من المبحوثين تتراوح خبرتهم من (12-17 عام) في مجال العمل بالإرشاد الزراعي، وأن حوالي (30.0%) من المبحوثين تتراوح خبرتهم من (18-23 عام) في مجال العمل بالإرشاد الزراعي، وأن حوالي (13.3%) من المبحوثين تتراوح خبرتهم من (24-29 عام) في مجال العمل بالإرشاد الزراعي، وأن حوالي (46.7%) من المبحوثين تتراوح خبرتهم أكبر من 29 عام في مجال العمل بالإرشاد الزراعي.

**جدول رقم (2) : الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والاتصالية المدروسة للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث**

الفئة العمرية	عدد	النسبة (%)	المستوى التعليمي	عدد	النسبة (%)
الفئة العمرية من 30-40	2	6.7	بكالوريوس	14	46.7
الفئة العمرية من 41-50	10	33.3	دبلوم زراعي	14	46.7
الفئة العمرية من 51-60	18	60	ماجستير	2	6.7
المجموع	30	100	المجموع	30	

الدرجة الوظيفية	عدد	النسبة المئوية	محل الإقامة	عدد	النسبة المئوية
الدرجة الوظيفية العاشرة	4	13.3	الفائدية	10	33.3
الدرجة الوظيفية الحادية عشر	8	26.7	شحات	15	50.0
الدرجة الوظيفية الثانية عشر	9	30.0	قرنادة	5	16.7
الدرجة الوظيفية الثالثة عشر	5	16.7			
الدرجة الوظيفية الرابعة عشر	4	13.3			
المجموع	30	100	المجموع		
عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	عدد	النسبة المئوية	حضور دورات تدريبية	عدد	النسبة المئوية
من 12-17	3	10.0	نعم	21	70
من 18-23	9	30.0	لا	9	30
من 24-29	4	13.3	المجموع	30	100
أكبر من 29	14	46.7	عدد الدورات		
المجموع	30	100	من 2-4 دورات	13	
مدى توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل	عدد	النسبة المئوية	من 5-8 دورات	8	26.7
توافق تام	14	46.7	المجموع	21	70
الفئة العمرية	عدد	النسبة المئوية	المستوى التعليمي	عدد	النسبة المئوية
توافق متوسط	13	43.3			
لحد ما	3	10.0			
غير متوافق	0	0.0			
المجموع	30	100			

**المصدر:** جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث. (24-29 عام) في مجال العمل بالإرشاد الزراعي، وأن حوالي (46.7%) من المبحوثين تتراوح خبرتهم من (أكبر من 29 عام) في مجال العمل بالإرشاد الزراعي، ويتضح من الجدول السابق أن غالبية المبحوثين لديهم خبرة كبيرة في العمل الإرشادي الأمر الذي ينعكس على قدرتهم على تأدية عملهم بكفاءة عالية في ظل الظروف المتاحة، جدول رقم (2).

6- توزيع المبحوثين حسب حضور دورات تدريبية: تبين من النتائج أن حوالي (70%) من المبحوثين حضروا دورات تدريبية، وأن حوالي (30%) لم يحضروا دورات تدريبية. جدول رقم (2)، ويتضح من الجدول السابق ان الغالبية العظمى من المرشدين لديهم خبرات تدريبية من الدورات التي حضروها والتي يمكن تسهم في زاد مقدرتهم على الاتصال بالمزارعين في منطقة البحث.

7- توزيع المبحوثين حسب حضور عدد الدورات التدريبية: أتضح من النتائج أن حوالي (43.3%) من المبحوثين الذين حضروا دورات تدريبية تتراوح عددها من (2-4 دورة تدريبية) في مجال العمل بالإرشاد الزراعي، وأن حوالي (26.7%) الذين حضروا دورات تدريبية تتراوح عددها من (5-8 دورة تدريبية). جدول رقم (2).

8- توزيع المبحوثين حسب مدى توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل: تبين من النتائج أن حوالي (46.7%) من المبحوثين وجدوا ان هناك توافق تام بين الدورات التدريبية مع احتياجات العمل الإرشادي، وأن حوالي (43.3%) من المبحوثين وجدوا ان هناك توافق متوسط بين الدورات التدريبية مع احتياجات العمل الإرشادي، وأن حوالي (43.3%) من المبحوثين وجدوا ان هناك توافق لحد ما بين الدورات التدريبية مع احتياجات العمل الإرشادي، جدول رقم (2). الأمر الذي يشير إلى أهمية الدورات التدريبية للعاملين بالجهاز الإرشادي وأنها يجب أن تكون في التخصصات التي تخدم العمل الإرشادي.

## ثانياً: تحديد مستوى الدافعية والرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (3) إلى أن نسبة اغلب العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والتي كانت تقيس الدافعية نحو العمل للمرشدين الزراعيين في مجال الارشاد الزراعي كانت فوق 50%، كما يلاحظ أن متوسطها الحسابي العام كان 3 درجات بانحراف معياري عام 0.33 درجة، وحيث أن المتوسط الافتراضي لمقياس هذا المقياس هو (3)، إذاً سوف يتم اعتبار كل ما يزيد عن المتوسط الافتراضي لمقياس البحث بأن هناك اتجاهًا إيجابياً لدى أفراد شاملة البحث نحو عبارات المقياس، وذلك بمقارنة متوسطات الإجابات مع المتوسط الافتراضي، وعلى هذا يلاحظ ان هناك دافعية لدى المرشدين الزراعيين إلا أنها لم تصل للدرجة المرجوة نتيجة للظروف المحيطة بهم في العمل، وتشير دراسات السلوك التنظيمي أن ما يتعرض له العاملون غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب، وقلق، وإحباط، وتوتر فقط، بل ينعكس أيضاً على مستويات الدافعية أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل وهو ما ينعكس بالتالي على قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها (حريم، 2004).

كما تبين من بيانات نفس الجدول أن العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والتي كانت تقيس الرضا الوظيفي نحو العمل للمرشدين الزراعيين في مجال الارشاد الزراعي كانت تتراوح بين 90% إلى 20%، كما ان متوسطها الحسابي يتراوح بين 2.9 إلى 1.6 درجة وهو أقل من المتوسط الافتراضي (3)، كما بلغ متوسطها الحسابي العام 2.29 درجة بانحراف معياري عام 0.59 درجة، الأمر الذي يشير إلى عدم رضا المرشدين عن العمل بقطاع الإرشاد الزراعي وقد يكون ذلك راجع لانخفاض الدخل أو لعدم شعورهم بأن الدور الذي يقوموا به ذو تأثير حيوي ومباشر أو نتيجة لشعورهم بالإحباط وذلك للظروف التي تمر بها البلاد في الوقت الحاضر . وبناء على النتائج يتم قبول الفرض الأول  $H_{01}$  : والقائل بانه توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدافعية والرضا الوظيفي وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

جدول رقم (3): مستوى الدافعية والرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث

		العبارة						الدافعية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		لحد ما		موافق		
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
0.3	3	6.7	2	16.7	5	76.7	23	أ- يمكنني أن أعمل من هذا المجال لمدة طويلة دون ملل أو تعب
0.3	3	6.7	1	16.7	6	76.7	23	ب- عند أداء أي عمل أكون متحمس
0.3	3	0.0	0	6.7	2	93.3	28	ج- أعرف المطلوب مني بشكل جيد
0.35	3	0.0	0	13.3	4	86.7	26	د- أفكر في وضع خطط لتحسين أداء عملي هذا
0.01	3	0.0	0	0.0	0	100.0	30	هـ- يسعدني القيام بأي عمل يخدم المجال
0.18	3	0.0	0	3.3	1	96.7	29	و- أتعاون مع زملائي لتحقيق أهداف العمل
0.63	3	6.7	2	36.7	11	56.7	17	ز- أضحى دائماً بمصلحتي في مقابل مصلحة العمل
0.68	3	10.0	3	23.3	7	66.7	20	ح- المكافآت المالية تشجعني أكثر من غيرها
0.33	3							المتوسط والانحراف العام

الرضا الوظيفي								
0.31	2.90	0.0	0	10.0	3	90.0	27	أ- أقتنع بسلامة أهداف الإرشاد الزراعي
0.41	2.80	0.0	0	20.0	6	80.0	24	ب- أحب عملي في هذا المجال أكثر من غيره
0.70	2.17	16.7	5	50.0	15	33.3	10	ج- أحصل على أكثر مما توقع
0.81	1.60	60.0	18	20.0	6	20.0	6	د- لا أشعر بأهمية العمل الذي أؤديه
0.74	2.00	26.7	8	56.7	17	20.0	6	هـ- ظروف العمل جيدة تساعد الأداء الفعال
0.59	2.29							المتوسط والانحراف العام

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

ثالثاً: تحديد الأهمية النسبية للقيام بالمهام الوظيفية ودرجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث:

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (4) إلى الأهمية النسبية لقيام المرشدين الزراعيين بالمهام الوظيفية بمنطقة البحث حيث شغل الدور التخطيطي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي عام بلغ 3.6 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.6، يليه الدور التنسيقي بمتوسط حسابي عام بلغ 3.4 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.9، ثم الدور التدميمي بمتوسط حسابي عام بلغ 3.4 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.9، واخيراً الدور التعليمي بمتوسط حسابي عام بلغ 3.2 درجة وانحراف معياري عام بلغ 1.0، في حين شغلت درجة الرضا الوظيفي للدور التخطيطي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي عام بلغ 2.0 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.7، يليه الدور التدميمي بمتوسط حسابي عام بلغ 1.9 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.8، ثم الدور التعليمي بمتوسط حسابي عام بلغ 1.9 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.7، واخيراً الدور التنسيقي بمتوسط حسابي عام بلغ 3.4 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.9، ثم الدور التدميمي بمتوسط حسابي عام بلغ 3.4 درجة وانحراف معياري عام بلغ 0.9، ويلاحظ من الجدول السابق ان درجة الرضا عن عمل المرشدين الزراعيين لعملهم اختلفت عن درجة القيام بعملهم الامر الذي يشير إلى ان هناك عدم رضا لدى المرشدين الزراعيين عن عملهم بقطاع الزراعة بمنطقة البحث وقد يكون ذلك راجع لغوط العمل ومن ثم قدرتهم على العمل بصورة جيدة تحقق أهداف الإرشاد الزراعي. وبناء على تلك النتائج تم قبول الفرض الثاني  $H_0$ : والقائل بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين الادوار التخطيطية والتعليمية والتنسيقية والتدميمية لدى المرشدين الزراعيين وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث.

جدول رقم (4): الأهمية النسبية للقيام بالمهام الوظيفية ودرجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث

الترتيب	درجة الرضا الوظيفي		الترتيب	درجة القيام بالمهام		المهام
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
1.0	0.7	2.0	1.0	0.6	3.6	الدور التخطيطي
4.0	0.8	1.8	2.0	0.9	3.4	الدور التنسيقي
2.0	0.8	1.9	3.0	0.9	3.4	الدور التدميمي
3.0	0.7	1.9	4.0	1.0	3.2	الدور التعليمي

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

### رابعاً: التعرف على الضغوط التنظيمية المرتبطة بالعمل الإرشادي ومدى تأثيرها على المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث:

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (5) إلى الضغوط التنظيمية المرتبطة بالعمل الإرشادي ومدى تأثيرها على المرشدين الزراعيين حيث تبين أن الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز والمتمثلة في ضعف الحوافز المالية والبدايات المناسبة للعاملين، وأن دخل المرشد الزراعي عن العمل الإرشادي أقل من دخل زملائي بالوظائف الأخرى وعدم وجود مكافآت للتميز في العمل وعدم مناسبة الأجور لطبيعة العمل وعدم وجود درجات مالية (كادر مناسب) للعاملين وقلة مكافآت الأعضاء عن حضور الاجتماعات، وبلغ متوسطها الحسابي العام 3.1 درجة وهو أعلى من المتوسط الافتراضي لهذا المقياس والبالغ 5.2، إذاً سوف يتم اعتبار كل ما يزيد عن المتوسط الافتراضي لمقياس البحث بأن هناك اتجاهًا سلبياً لدى أفراد شاملة البحث نحو عبارات المقياس، وذلك بمقارنة متوسطات الإجابات مع المتوسط الافتراضي وانحراف معياري عام بلغ 0.6.

كما تبين أن الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل والمتمثلة في عدم كفاية الموارد المالية للقيام بالأنشطة، وعدم توفر وسائل نقل لخدمة العاملين، والنقص في الاثاث والمكاتب اللازمة، وعدم كفاية المعينات السمعية والبصرية، وعدم الحرية في التصرف بالميزانية والنقل من بند لآخر، وعدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية، وعدم توافر الإمكانيات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي، وعدم توافر وسائل الإيضاح الحديثة للاتصال بالمستويات العليا، وعدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التي تمد المرشد بالمعلومات، وعدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع واحتياجات المنطقة التي اخدمها أكثر من الإمكانيات المتاحة وعدم توفر العدد الكافي من العاملين القادرين على تنفيذ الأنشطة المختلفة ونقص الإعداد والتدريب للعاملين، وبلغ متوسطها الحسابي العام 3.4 درجة وهو أعلى من المتوسط الافتراضي لهذا المقياس والبالغ 2.5، إذاً سوف يتم اعتبار كل ما يزيد عن المتوسط الافتراضي لمقياس البحث بأن هناك اتجاهًا سلبياً لدى أفراد شاملة البحث نحو عبارات المقياس، وذلك بمقارنة متوسطات الإجابات مع المتوسط الافتراضي وانحراف معياري عام بلغ 0.9.

جدول رقم (5): الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها العاملين بالإرشاد الزراعي وأهميتها النسبية بمنطقة البحث

		مدى التعرض للضغوط								الضغوط
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		نادراً		أحياناً		دائماً		أولاً: الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز
		التردد	%	التردد	%	التردد	%	التردد	%	
0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	30.0	أ- ضعف الحوافز المالية والبدايات المناسبة للعاملين
1.0	3.5	13.3	4.0	0.0	0.0	6.7	2.0	80.0	24.0	ب- دخلي عن العمل الإرشادي أقل من دخل زملائي بالوظائف الأخرى
0.2	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	1.0	96.7	29.0	ج- عدم وجود مكافآت للتميز في العمل
1.1	3.3	13.3	4.0	3.3	1.0	20.0	6.0	63.3	19.0	د- عدم مناسبة الأجور لطبيعة العمل
0.8	3.4	3.3	1.0	6.7	2.0	33.3	10.0	56.7	17.0	هـ- عدم وجود درجات مالية (كادر مناسب) للعاملين
0.8	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	23.3	7.0	76.7	23.0	و- قلة مكافآت الأعضاء عن حضور الاجتماعات
0.6	3.1	المرتبة الثالثة								المتوسط والانحراف العام
ثانياً: الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل										
0.4	3.9	0.0	0.0	3.3	1.0	6.7	2.0	90.0	27.0	أ- عدم كفاية الموارد المالية للقيام بالأنشطة
0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	30.0	ب- عدم توفر وسائل نقل لخدمة العاملين
0.7	3.4	0.0	0.0	10.0	3.0	40.0	12.0	50.0	15.0	ج- النقص في الاثاث والمكاتب اللازمة
0.5	3.7	0.0	0.0	3.3	1.0	26.7	8.0	70.0	21.0	د- عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية

0.6	3.6	0.0	0.0	3.3	1.0	30.0	9.0	66.7	20.0	ه- عدم الحرية في التصرف بالميزانية والنقل من بلد لآخر
0.9	3.5	6.7	2.0	3.3	1.0	26.7	8.0	63.3	19.0	و- عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات
1.0	3.4	6.7	2.0	13.3	4.0	10.0	3.0	70.0	21.0	ز - عدم توافر الإمكانات اللازمة لقيام بتجارب الإيضاح
0.8	3.4	0.0	0.0	20.0	6.0	20.0	6.0	60.0	18.0	ح- عدم توافر وسائل الإيضاح الحديثة للاتصال
0.8	3.5	0.0	0.0	20.0	6.0	10.0	3.0	70.0	21.0	ط عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية
0.9	3.5	3.3	1.0	13.3	4.0	16.7	5.0	66.7	20.0	ي- عدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع
0.9	3.5	6.7	2.0	10.0	3.0	6.7	2.0	76.7	23.0	ك - احتياجات المنطقة التي اخدمها أكثر من الإمكانات
1.1	3.2	10.0	3.0	16.7	5.0	16.7	5.0	56.7	17.0	ل - عدم توفر العدد الكافي من العاملين القادرين على
0.8	3.6	3.3	1.0	10.0	3.0	10.0	3.0	76.7	23.0	م - نقص الإعداد والتدريب للعاملين
0.9	3.4	المرتبة الأولى								المتوسط والانحراف العام
ثالثاً: الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية										
1.3	3.0	26.7	8.0	0.0	0.0	23.3	7.0	50.0	15.0	أ- عدم وجود لائحة منظمة للعمل
0.9	3.4	6.7	2.0	6.7	2.0	26.7	8.0	60.0	18.0	ب- زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي
0.7	3.3	3.3	1.0	0.0	0.0	60.0	18.0	36.7	11.0	ج- عدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي
0.7	3.3	13.3	4.0	6.7	2.0	46.7	14.0	33.3	10.0	د- كثرة عدد المناطق المخصصة لكل مرشد
0.7	3.3	33.3	10.0	13.3	4.0	20.0	6.0	33.3	10.0	ه- تعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي
1.3	2.8	33.3	10.0	0.0	0.0	20.0	6.0	46.7	14.0	و- عدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد
1.5	2.7	40.0	12.0	0.0	0.0	6.7	2.0	53.3	16.0	ز - كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي
1.3	2.5	36.7	11.0	6.7	2.0	26.7	8.0	30.0	9.0	ح - تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد
1.2	3.0	23.3	7.0	3.3	1.0	23.3	7.0	50.0	15.0	ط - صعوبة الاتصال بالجهات الإشرافية العليا
1.3	2.9	26.7	8.0	6.7	2.0	20.0	6.0	46.7	14.0	ي- صعوبة التعامل والتكيف مع الرؤساء
1.2	2.5	33.3	10.0	6.7	2.0	33.3	10.0	26.7	8.0	ك - يقوم الرؤساء في العمل بتقييم أداء المرشد بطريقة
1.2	2.8	23.3	7.0	6.7	2.0	36.7	11.0	33.3	10.0	ل - ظروف العمل لا تسمح بالمرونة في اتخاذ القرارات
1.0	3.4	10.0	3.0	6.7	2.0	20.0	6.0	63.3	19.0	م- عدم توفر الدعم الفني لحل المشكلات الإنتاجية
0.6	3.6	0.0	0.0	3.3	1.0	36.7	11.0	60.0	18.0	ن - لا توجد عدالة في الحصول على ترقية
0.6	3.6	0.0	0.0	3.3	1.0	36.7	11.0	60.0	18.0	س- السلم الوظيفي في الإرشاد لا يسحب الترقى لمن
0.9	3.3	3.3	1.0	20.0	6.0	23.3	7.0	53.3	16.0	س- السلم الوظيفي في الإرشاد لا يسمح بالترقى لمن يستحقه
0.9	3.2	المرتبة الثانية								المتوسط والانحراف العام

## تابع جدول رقم (5)

رابعاً: الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل										
1.4	2.4	46.7	14.0	6.7	2.0	10.0	3.0	36.7	11.0	أ- لا يتعاون الجميع لتحقيق العمل الإرشادي
1.4	2.1	53.3	16.0	10.0	3.0	6.7	2.0	30.0	9.0	ب - علاقتي مع الرؤساء لا تتسم بالتفاهم والتعاون
1.2	1.9	56.7	17.0	16.7	5.0	10.0	3.0	16.7	5.0	ج - أعاني من خلافات مهنية بيني وبين زملاء العمل
1.3	2.1	56.7	17.0	6.7	2.0	10.0	3.0	26.7	8.0	د- لا توجد ثقة متبادلة بين القادة المحليين وغيرهم من المسترشدين
1.5	2.2	56.7	17.0	0.0	0.0	6.7	2.0	36.7	11.0	ه- لا توجد ثقة متبادلة بين العاملين والقادة المحليين
1.3	62.	المرتبة الخامسة								المتوسط والانحراف العام
خامساً: الضغوط النفسية والاجتماعية										
1.3	2.9	30.0	9.0	0.0	0.0	20.0	6.0	50.0	15.0	أ- لا يساعدني العمل في هذا المجال على استغلال مهاراتي وقدراتي
1.0	3.0	13.3	4.0	10.0	3.0	36.7	11.0	40.0	12.0	ب- أشعر بأن ما أحققه في عملي لا يتناسب مع الجهد المبذول
0.5	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	18.0	40.0	12.0	ج- يتهرب الزراع من الإسهام بالعمل الإرشادي
1.0	2.9	16.7	5.0	3.3	1.0	56.7	17.0	23.3	7.0	د- من الصعب إقناع المسترشدين بفكرة جديدة
1.3	2.6	36.7	11.0	6.7	2.0	20.0	6.0	36.7	11.0	ه- لا أستطيع تلبية كل حاجات الزراع لكثرة عددهم
1.3	1.8	70.0	21.0	3.3	1.0	3.3	1.0	23.3	7.0	و- أشعر بالملل أثناء تأدية العمل الإرشادي

1.2	2.0	50.0	15.0	16.7	5.0	13.3	4.0	20.0	6.0	ز- أشعر بكثرة المهام والواجبات الملقاة على
1.3	2.3	46.7	14.0	0.0	0.0	26.7	8.0	26.7	8.0	ح- الوظيفة هنا شاقه ومجهدة وشغلها كثير
1.0	3.0	13.3	4.0	6.7	2.0	46.7	14.0	33.3	10.0	ط- عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي
1.1	2.9	20.0	6.0	6.7	2.0	40.0	12.0	33.3	10.0	ي- لا أتمتع بالسلطات الكافية للقيام بالمسئوليات الملقاة على عاتقي
0.7	3.2	3.3	1.0	3.3	1.0	63.3	19.0	30.0	9.0	ك- اتحمل مسؤولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض
1.1	92.	المرتبة الرابعة								المتوسط والانحراف العام

### المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

واتضح أن الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية والمتمثلة في عدم وجود لائحة منظمة للعمل وزيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي وعدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي وكثرة عدد المناطق المخصصة لكل مرشد وتعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي وعدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة وكثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي وتعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد الزراعي وصعوبة الاتصال بالجهات الإشرافية العليا وصعوبة التعامل والتكيف مع الرؤساء وقيام الرؤساء في العمل بتقييم أداء المرشد بطريقة عشوائية وظروف العمل لا تسمح بالمرونة في اتخاذ القرارات وعدم توفر الدعم الفني لحل المشكلات الإنتاجية ولا توجد عدالة في الحصول على ترقية و السلم الوظيفي في الإرشاد لا يسمح بالترقي لمن يستحقه ، وبلغ متوسطها الحسابي العام 3.2 درجة وهو أعلى من المتوسط الافتراضي لهذا المقياس والبالغ 2.5، إذاً سوف يتم اعتبار كل ما يزيد عن المتوسط الافتراضي لمقياس البحث بأن هناك اتجاهاً سلبياً لدى أفراد شاملة البحث نحو عبارات المقياس، وذلك بمقارنة متوسطات الإجابات مع المتوسط الافتراضي وانحراف معياري عام بلغ 0.9 .

وتبين أن الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل والمتمثلة في عدم تعاون الجميع لتحقيق العمل الإرشادي وأن علاقات مع الرؤساء لا تتسم بالفهم والتعاون ووجود معاناه من خلافات مهنية بين زملاء العمل ولا توجد ثقة متبادلة بين القادة المحليين وغيرهم من المسترشدين كما لا توجد ثقة متبادلة بين المرشدين والقادة المحليين، وبلغ متوسطها الحسابي العام 2.6 درجة وهو أعلى من المتوسط الافتراضي لهذا المقياس والبالغ 2.5، إذاً سوف يتم اعتبار كل ما يزيد عن المتوسط الافتراضي لمقياس البحث بأن هناك اتجاهاً سلبياً لدى أفراد شاملة البحث نحو عبارات المقياس، وذلك بمقارنة متوسطات الإجابات مع المتوسط الافتراضي وانحراف معياري عام بلغ 1.3 .

كما تبين أن الضغوط النفسية والاجتماعية والمتمثلة في عدم الشعور بأن هذا العمل في لا يساعدني على استغلال مهارات وقدرات المرشد الزراعي وعدم الشعور بأن ما يحقق في العمل لا يتناسب مع الجهد المبذول وتهرب الزراع من الإسهام بالعمل الإرشادي، كما انه من الصعب إقناع المسترشدين بفكرة جديدة وعدم استطاعت تلبية كل حاجات الزراع لكثرة عددهم والشعور بالملل اثناء تأدية العمل الإرشادي والشعور بكثرة المهام والواجبات الملقاة على الوظيفة، كما ان هذه الوظيفة شاقه ومجهدة وشغلها كثير وعدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي ولا تتمتع بالسلطات الكافية للقيام بالمسئوليات الملقاة على عاتق المرشد الزراعي وتحمل المسؤولية لعدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض، وبلغ متوسطها الحسابي العام 2.9 درجة وهو مساوي للمتوسط الافتراضي لهذا المقياس والبالغ 2.5، إذاً سوف يتم اعتبار كل ما يزيد عن المتوسط الافتراضي لمقياس البحث بأن هناك

اتجاهاً سلبياً لدى أفراد شاملة البحث نحو عبارات المقياس، وذلك بمقارنة متوسطات الإجابات مع المتوسط الافتراضي وانحراف معياري عام بلغ 1.1.

وبترتيب الضغوط السابقة وفقاً لأهميتها النسبية لمتوسطها الحسابي العام حيث شغلت الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.4 وانحراف معياري 0.9، يليه في المرتبة الثانية الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية بمتوسط حسابي 3.2 وانحراف معياري 0.9، ثم يليه في المرتبة الثالثة الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز بمتوسط حسابي 3.1 وانحراف معياري 0.6، وفي المرتبة الرابعة الضغوط النفسية والاجتماعية بمتوسط حسابي 2.9 وانحراف معياري 1.1، وأخيراً في المرتبة الخامسة الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل بمتوسط حسابي 2.6 وانحراف معياري 1.3. الأمر الذي يوضح ان المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث تعاني من ضغوط متزايدة ومستمرة قد تدى إلى عدم قدرتهم على الاستمرار في العمل أو اعتباره وظيفة أكثر منها رسالة تساعد على النهوض بالقطاع الزراعي.

#### خامساً: التقدير القياسي للعلاقة بين العوامل الشخصية وضغوط العمل باستخدام الانحدار المتعدد بمنطقة البحث:

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (6) إلى العلاقة بين العوامل الشخصية والمتمثلة في كل من العمر ( $X_1$ )، والمستوى التعليمي ( $X_2$ )، والتخصص الدقيق ( $X_3$ )، والدرجة الوظيفية ( $X_4$ )، ومحل الإقامة ( $X_5$ )، وعدد سنوات الخبرة ( $X_6$ )، وحضور دورات ( $X_7$ )، ومجموع ضغوط العمل ( $Y$ ) حيث تبين وجود علاقة بين كل من محل الإقامة ( $X_5$ )، والتخصص الدقيق ( $X_3$ ) مع مجموع ضغوط العمل ( $Y$ ) وذلك استناداً لاختبار ( $t$ ) للمتغيرات المستقلة والتي ثبت معنوياتها عند مستوى 0.05، ولاختبار ( $F$ ) عند مستوى 0.05، وتشير الإشارة السالبة للمتغير المستقل محل الإقامة ( $X_5$ ) إلى وجود علاقة عكسية بين البعد عن مكان العمل ومجموع ضغوط العمل ( $Y$ )، الإشارة الموجبة للمتغير المستقل والتخصص الدقيق ( $X_3$ ) إلى وجود علاقة طردية بين التخصص ومجموع ضغوط العمل ( $Y$ )، كما يشير معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) والبالغ 0.309 إلى ان 30.9% من التغير في تلك العاملين المستقلين تؤثر في مجموع ضغوط والباقي 69.1% ترجع إلى عوامل أخرى لم يتضمنها التقدير أو لم تثبت معنويتها أو لم تتفق اشارتها مع النظرية العلمية للإرشاد الزراعي، الأمر الذي يشير إلى وجود علاقة بين بعض العوامل الشخصية وضغوط العمل. وبناء على النتائج يتم قبول الفرض الأول  $H_{01}$ : والقائل بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية لدى المرشدين الزراعيين وضغوط العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث. ولا شك أن نجاح جهاز الإرشاد الزراعي في تأدية رسالته التثقيمية، وتحقيق أهدافه التعليمية والاجتماعية والإنتاجية يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة وأداء العاملين فيه وعلى الإقامة بجانب المزارعين حتى ولو في أماكن اسكان تخصص، حيث يعتبر العاملون بالإرشاد الزراعي أحد العناصر المهمة في عملية النهوض بالمجتمع الريفي وتحقيق التنمية الريفية (الجزار، 2013).

جدول رقم (6) : العلاقة بين العوامل الشخصية وضغوط العمل باستخدام الانحدار المتعدد بمنطقة البحث

R correlation	R <sup>2</sup> Adjusted Square	F	قيمة المعامل B	ثابت الدالة Constant	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.55	.309	6.032* *	18.717(x <sub>3</sub> ) + (- 2.292)** (2.843)**	139.234	العمر (x <sub>1</sub> ) ، المستوى التعليمي (x <sub>2</sub> ) ، التخصص (x <sub>3</sub> ) ، الدرجة ، الوظيفية (x <sub>4</sub> ) ، محل الإقامة (x <sub>5</sub> ) ، عدد سنوات الخبرة (x <sub>6</sub> ) ، حضور دورات (x <sub>7</sub> )	مجموع ضغوط العمل

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (7) إلى وجود علاقة عكسية بين كل من الدور التخطيطي (x<sub>3</sub>) والدور التنسيقي (x<sub>4</sub>) والدور التدعيمي (x<sub>5</sub>) والدور التعليمي (x<sub>6</sub>) وذلك باستخدام الانحدار البسيط الأمر الذي يوضح انه مع انخفاض تلك الادوار يزداد ضغوط العمل بالنسبة للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث ويوضح معامل التحديد المعدل والبالغ 17.2%، 13.9%، 14.7%، 14.9% لتلك الادوار على الترتيب درجة تأثرها على ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية مرة أخرى وذلك عند مستوى معنوية إحصائية 0.05.

كما تشير بيانات نفس الجدول إلى وجود علاقة عكسية بين الدور التعليمي (x<sub>6</sub>) وذلك باستخدام الانحدار المتعدد المرحلي وذلك عند قياس جمع المتغيرات المستقلة ومدى تأثرها على متغير ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين وذلك استناداً لاختبار (t) للمتغيرات المستقلة والتي ثبت معنويتها عند مستوى 0.05، ولاختبار (F) عند مستوى 0.05، وتشير الإشارة السالبة للمتغير المستقل والدور التعليمي (x<sub>6</sub>) إلى وجود علاقة عكسية بين هذا الدور وضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين كما يشير معامل التحديد المعدل (R<sup>-2</sup>) والبالغ 0.179 إلى ان 17.9% من التغير في هذا العامل المستقل تؤثر في مجموع ضغوط والباقي 82.1% ترجع إلى عوامل أخرى لم يتضمنها التقدير او لم تثبت معنويتها او لم تتفق اشارتها مع النظرية العلمية للإرشاد الزراعي.

جدول رقم (7) : العلاقات الانحدارية البسيطة والمتعددة بين المتغيرات المستقلة ومتغير مجموع ضغوط العمل بمنطقة البحث

R correlation	R <sup>2</sup> Adjusted Square	قيمة F	Sig. المعنوية	قيمة T	قيمة المعامل B	ثابت الدالة Constant	المتغير المستقل	المتغير التابع	الانحدار البسيط
0.224	0.016	1.480	غير معنوى	-1.216	-0.021	25.430	الدافعية (x <sub>1</sub> )	مجموع ضغوط العمل	الانحدار البسيط
0.108	-0.024	0.330	غير معنوى	-0.575	-0.008	12.680	الرضا الوظيفي (x <sub>2</sub> )		
0.320	0.172	3.197	**معنوى	-1.788	-0.090	71.121	الدور التخطيطي (x <sub>3</sub> )		
0.411	0.139	5.692	**معنوى	-2.386	-0.103	42.265	الدور التنسيقي (x <sub>4</sub> )		
0.420	0.147	5.986	**معنوى	53.94	-0.130	6.713	الدور التدعيمي (x <sub>5</sub> )		
0.423	0.149	6.094	**معنوى	-2.469	-0.283	96.721	الدور التعليمي (x <sub>6</sub> )		

0.423	0.179	6.094	**معنوي	12.67	-0.631 (X <sub>6</sub> )	183.850	الدافعية (X <sub>1</sub> ) ، الرضا الوظيفي الدور (X <sub>2</sub> ) ، التخطيطي (X <sub>3</sub> ) ، الدور التنسيقي الدور (X <sub>4</sub> ) ، التدعيمي (X <sub>5</sub> ) ، الدور التعليمي (X <sub>6</sub> )	مجموع ضغوط العمل	الانحدار المتعدد
-------	-------	-------	---------	-------	--------------------------	---------	--	------------------	------------------

\*\* معنوي عند 0.05

**المصدر:** جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

النتائج التي توصلت إليها الباحثة:

(1) تبين وجود علاقة بين العوامل الشخصية والمتمثلة في كل من محل الإقامة (X<sub>5</sub>) ، والتخصص الدقيق (X<sub>3</sub>) مع مجموع ضغوط العمل (y) وذلك استناداً لاختبار (t) للمتغيرات المستقلة والتي ثبت معنويتها عند مستوى 0.05، ولاختبار (F) عند مستوى 0.05، وتشير الإشارة السالبة للمتغير المستقل محل الإقامة (X<sub>5</sub>) إلى وجود علاقة عكسية بين البعد عن مكان العمل ومجموع ضغوط العمل (y)، والإشارة الموجبة للمتغير المستقل والتخصص الدقيق (X<sub>3</sub>) إلى وجود علاقة طردية بين التخصص ومجموع ضغوط العمل (y)، كما يشير معامل التحديد المعدل (R<sup>-2</sup>) والبالغ 0.309 إلى ان 30.9% من التغير في تلك العاملين المستقلين تؤثر في مجموع ضغوط والباقي 69.1% ترجع إلى عوامل أخرى.

(2) تبين وجود علاقة عكسية بين كل من الدور التخطيطي (X<sub>3</sub>) والدور التنسيقي (X<sub>4</sub>) والدور التدعيمي (X<sub>5</sub>) والدور التعليمي (X<sub>6</sub>) وذلك باستخدام الانحدار البسيط الأمر الذي يوضح انه مع انخفاض تلك الادوار يزداد ضغوط العمل بالنسبة للمرشدين الزراعيين بمنطقة البحث ويوضح معامل التحديد المعدل والبالغ 17.2%، 13.9%، 14.7%، 14.9% لتلك الادوار على الترتيب درجة تأثيرها على ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية مرة أخرى وذلك عند مستوى معنوية إحصائية 0.05.

(3) اتضح وجود علاقة عكسية بين والدور التعليمي (X<sub>6</sub>) وذلك باستخدام الانحدار المتعدد المرحلي وذلك عند قياس جمع المتغيرات المستقلة ومدى تأثيرها على متغير ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين وذلك استناداً لاختبار (t) للمتغيرات المستقلة والتي ثبت معنويتها عند مستوى 0.05، ولاختبار (F) عند مستوى 0.05، وتشير الإشارة السالبة للمتغير المستقل والدور التعليمي (X<sub>6</sub>) إلى وجود علاقة عكسية بين هذا الدور وضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين كما يشير معامل التحديد المعدل (R<sup>-2</sup>) والبالغ 0.179 إلى ان 17.9% من التغير في هذا العامل المستقل تؤثر في مجموع ضغوط والباقي 82.1% ترجع إلى عوامل أخرى لم يتضمنها التقدير.

**التوصيات:** في ضوء النتائج التي توصلت إليها البحث الحالية توصي الباحثة بما يلي:

(1) الاهتمام بتقديم الحوافز المالية والبدايات المناسبة وزيادة دخل العاملين بالإرشاد الزراعي وزيادة مكافآت التميز والعمل على وجود درجات مالية (كادر مناسب) للعاملين بهذا المجال.

(2) العمل على سهولة الاتصال بالجهات الإشرافية العليا وتقييم أداء المرشد بطريقة علمية سليمة وتوفير الدعم الفني لحل المشكلات الإنتاجية وعدالة في الحصول على ترقية السلم الوظيفي في الإرشاد.

- (3) إعادة النظر وبشكل سريع في توزيع العمل على المرشدين الزراعيين من حيث عدد الزراع ومساحة الإشراف مع مراعاة البعد المكاني للمرشدين .
- (4) العمل على توفير كافة الإمكانيات اللازمة لقيام المرشد الزراعي بعملة سواء ما يتعلق منها بوسيلة انتقال واتصال مناسبة أو بالمعينات الإرشادية السمعية والبصرية أو بالنشرات والمطبوعات الإرشادية .
- (5) العمل على تعيين مرشدين جدد وان يكونوا من خريجي شعبة الإرشاد الزراعي وخاصة أن معظم الباحثين يتصفون بالكبر النسبي لسنهم .
- (6) إعادة النظر في مرتبات المرشدين الزراعيين وإعطائهم حوافز وبدل طبيعة عمل واجر إضافي وحافز إرشادي حتى يتثنى لهم القيام بمهامهم الإرشادية بكفاءة وفاعلية .
- (7) يجب على المسؤولين عن الجهاز الإرشادي وضع مقترحات الباحثين لحل المشكلات التي تواجههم في الاعتبار للنهوض بجهاز الإرشاد الزراعي عامة والعاملين فيه خاصة.
- قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- (1) البهنساوي، أحمد حسين يوسف؛ حنان كمال عبدالحليم عمران؛ عادل عبدالسميع علي (2006)، **ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين**، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، المجلد (8)، العدد 114. المجلد 96.
- (2) الجاف، طاهر محمد اليق؛ سحاب عايد يوسف العجيلي؛ فراس إبراهيم أرحيم أللهبي (2014)، **ضغوط عمل المرشدين الزراعيين في إقليم كردستان وعلاقتها ببعض المتغيرات**، مجلة الفتح، المجلد 57، العدد 10.
- (3) الجاف، طاهر محمد لائق (2001)، **مستوى أداء الموظفين المكلفين بالأعمال الإرشادية الميدانية في العراق**، رسالة ماجستير، آلية الزراعة، جامعة بغداد.
- (4) الجزائر، محمد حمودة؛ محمد لطفي محمد الصفي (2004)، **مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة الغربية والمنوفية**، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، المجلد 30، العدد 3.
- (5) جلوب، محمود أحمد؛ أشواق عبد الرازق ناجي (2011)، **ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى من العراق**، مجلة العلوم الزراعية العراقية، المجلد 42، العدد 1.
- (6) الخولي، محمد إبراهيم عبد الحميد (2019)، **التحليل المساري لأثر الضغوط التنظيمية على أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية في محافظة الشرقية**، مجلة الرقازيق للبحوث الزراعية، المجلد 46، 1706، العدد 5 .

- (7) رضا، بيان عبد الجبار (2009)، الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى وعلاقته ببعض العوامل، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 2.
- (8) صالح، عبد المقصود، (2009)، الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، المجلد 19، العدد 7.
- (9) صالح، أسماء عبد المنعم (2012)، الاداء الارشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وعلاقته ببعض العوامل، رسالة ماجستير قسم آلية الزراعة والغابات جامعة بغداد.
- (10) طاحون، محمد عبد الفتاح (2009)، أثر الضغوط التنظيمية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين المحليين في محافظة المنوفية، رسالة ماجستير، قسم الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة المنوفية.
- (11) عاشور، أحمد صقر، (1990) السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- (12) المغربي، كامل محمد (1995)، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الاردن.
- (13) المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994)، دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، الخرطوم، يناير.
- (14) هجرس، حسين علي (2004)، دراسة القدرات التي تمكن المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ من أداء أدوارهم الوظيفية، رسالة دكتوراه، قسم الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة بطنطا، جامعة طنطا.
- (15) الوليد، بشار يزيد (2008)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية. الطبعة الأولى. دار الراية للنشر، دمشق، سوريا.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- (1) Allen·L·R·1988· **physiological testing and assessment**· boston· Allyn Cambridge Harvard University.
- (2)Berlin Retrieved Edited (2021), **what is meant by Planning and Management**", Freie Universidad
- (3) SUSAN M. HEATHFIELD (2019), **"How to Foster Employee Satisfaction** www.thebalancecareers.com, Retrieved Edited".