

**FEMALE EXTENSION WORKER MOTIVES FOR JOINING  
EXTENSION WORK AND IT'S  
RELATIONSHIP WITH SOME VARIABLES IN SOME  
GOVERNORATES OF ARAB REPUBLIC OF EGYPT**

(Received :14.5.2006)

**Z. H. H. Magd**

*Rural Sociology and Agricultural Extension Department ,Faculty of  
Agriculture – Cairo University*

**ABSTRACT**

The objectives of the present study were to identify the priorities of female extension worker motives of joining extension work , the levels of these motives, the difference female extension worker motives and testing the relationship between extension worker motives and some independent variables .

The data were collected from a random sample of 105 female extension workers by personal interviews guided by a questionnaire, the data were statistically analyzed and presented using frequency tables, mean, standard deviation, spearman rank order correlation, qui square and simple correlation .

**The most important findings were**

- 1-The most important motive for joining extension work was getting a chance to give services to farmers and their families since this motive was mentioned by ( 98.1%) of the respondents, while the motive of good physical working conditions was the least mentioned motive by (52.4%) of the respondents.
- 2-The ranking of motives according to its importance showed social motives as the first followed by, esteem, self actualization, independence, safety and economic motives.
- 3-About (43.8%) of the female extension workers have medium level of motive, (41%) have high level, while (15.2%) have low level. This means that most of the female extension workers have medium

and high levels.

- 4- There are differences in the levels of extension worker motives for joining extension work.
- 5- There are differences between extension worker levels of satisfying the motives of joining extension work.
- 6- There is a significant relationship at 0.01 level between motive ranks and ranks of motive satisfaction.
- 7- There is a significant relationship at 0.01 level between motives of joining extension work and aspiration level.
- 8- There is a significant relationship at 0.05 level between motives of joining extension work and specialization, the number of training courses attended and aspiration level and the relationships with the rest of the variables were not significant.

**Key words:** *female extension workers, motives of joining extension work.*

دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات وعلاقتها ببعض المتغيرات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية

زينب حسن حسن مجد

قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة القاهرة

### ملخص

يستهدف هذا البحث التعرف علي أولوية دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ودرجة إشباع تلك الدوافع، والتعرف علي مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي، وتحديد الفرق بين مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي، وتحديد الفرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي، وتحديد العلاقة بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي، وكذلك تحديد العلاقة بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة.

وقد تم إجراء هذا البحث علي عينة من المرشدات الزراعيات بلغ عددها ١٠٥ مرشدة زراعية تم اختيارها بطريقة عشوائية في أربعة محافظات بنسبة ٤٧% من شاملة مرشدات تلك المحافظات. وذلك باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية تضمنت مقياس لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وأجريت

عليه اختبارات الصدق والثبات، وقد أستخدم في عرض البيانات العرض أجدولي بالتكرار والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابي والمتوسط المرجح ، والانحراف المعياري ، ومعامل ارتباط الرتب لسبيرمان ، كما تم استخدام مربع كاي ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون .

وكان أهم نتائج البحث كما يلي :

- كان من أهم دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي دافع إتاحة الفرصة لتقديم أعمال تخدم الزراع وأسرهـم كان هو الأكثر تكرارا لدي نسبة(٩٨,١%) من المرشدات الزراعيات بينما كان دافع توفر ظروف عمل مادية جيدة هو الأقل تكرارا لدي نسبة(٥٢,٤) .
- كان ترتيب دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي علي حسب أهميتها من وجهة نظرالمبـحوثات هي علي التوالي : الدوافع الاجتماعية ، يليها دوافع التقدير، دوافع تحقيق الذات ، دوافع الاستقلال ، ثم دوافع الأمان ، وأخيرا الدوافع الاقتصادية .
- تبين أن حوالي (٤٣,٨%) من المبـحوثات نوات مستوي متوسط لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ، ونسبة (٤١%) من المبـحوثات نوات مستوي مرتفع ، في حين(١٥,٢%) منهم كن نوات مستوي منخفض لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ويشير هذا أن الغالبية العظمي نوات مستوي متوسط ومرتفع لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي .
- اتضح وجود فرق بين مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- تبين وجود فرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠١ بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المبـحوثات.
- وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠١ بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وبين مستوي الطموح .
- بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوي ٠,٠٥ بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات وبين كل من : التخصص الدراسي - عدد الدورات التدريبية- مستوي الطموح. وكانت العلاقة غير معنوية بالنسبة لباقي المتغيرات .

#### ١- المقدمة

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته علي العمل

ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لتعدد المتغيرات المحددة له والتـ. تتعكس علي سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة . وتعتبر الدوافع من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء وإنجاز الأعمال والحصول علي الرضا النفسي للأفراد. (الضبعان، ص ٢)، (حميد وآخرون، ١٩٨٩، ص ٢٧٧)، وقد عرف كلا من (الزغول وآخرون، ٢٠٠٢، ص ٢٨٩)، (الشرقاوي، ١٩٩٩، ص ٣٩)، (الأمارة، ٢٠٠٥، ص ١)، (حميد وآخرون، ١٩٨٩، ص ٢٧٨)، (ربيع، ٢٠٠٤، ص ٣٨٣)، (فوزي، ١٩٨٠، ص ٢٣٢)، (هاشم، ١٩٨٠، ص ٣٨)، الدوافع بأنها: حاجة غير مشبعة أو حاجات داخلية تتبع من داخل الفرد وتحدث نوعاً من عدم التوازن والتوتر وهذه الحاجة غير المشبعة تنشيط الكائن إلي القيام بأنواع معينة من السلوك تجاة هدف محدد. بينما عرف كلا من (النقيب، ٢٠٠٤، ص ٣)، (جابر، جابر عبد الحميد، ١٩٨٩، ص ٢٤)، (ربيع، ٢٠٠٤، ص ٣٨٤)، (جابر، عبد الرؤوف، ١٩٩٩، ص ٤)، (www.csupomona.edu.p2)، (نور، ٢٠٠٤، ص ١٥)، (Linder.j.R,1998,p2) دوافع الكائن بأنها: حالة فسيولوجية وسيكولوجية وطاقة كامنة داخل الكائن الحي تدفعا لیسلك سلوكاً معيناً في البيئة التي يعيش فيها وفي إتجاه المنظمة .

من هنا فإن أداء المنظمة الإرشادية باعتبارها أحدي التنظيمات التي تهدف إلي التغيير والتنمية الريفية واستثمار كافة مواردها المادية والبشرية تتوقف إلي حد كبير علي توفر الدافعية والقدرة لدي العاملين والتأثير في سلوكهم وإثارة دوافعهم لصالح العمل والدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل مما يؤدي إلي رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الإنتاج. ويرى كلامن (الضبعان، ص ٢)، (الأمارة، ٢٠٠٥، ص ٢)، (منصور، ١٩٩٩،

ص ٢٠٤)، (www.geocities.com.p1)، (www.accel.team.com.p3) أن السلوك والأداء ماهو إلا محصلة للدافع والقدرة أي أن: مستوى الأداء (إنجاز الفرد) = الدافع × القدرة ومن هنا تتضح أهمية الدوافع في التأثير علي أداء الفرد وسلوكه بمعنى أنه لو توافرت قدرة عالية علي الأداء لن يؤدي ذلك إلي أداء مرتفع إلا في حالة وجود دافع للفرد علي الأداء. بينما يرى (Vroom.&Deci.1975,p10) أن الدافعية تمثل قوة رئيسية لتكامل السلوك فالناس يؤدون ما يؤدون بسبب الدافعية فهي تلعب جزءاً هاماً في زيادة أو نقصان قوة نشاط الفرد للعمل.

ومن بين النظريات التي تفسر دوافع العمل وكيفية استخدامها لدفع الأفراد للعمل: نظرية (x,y) لدوجلاس ماكجروجر (McGregory's) وتعتمد هذه النظرية علي الحافز المادي بشكلة الإيجابي والسلبي الذي يعمل علي تحفيز العاملين للعمل في النظرية (x) ، أما الذين تنطبق عليهم النظرية (y) فيتم الاعتماد علي الحافز المعنوي من خلال تشجيعهم علي المشاركة والإنجاز وتحقيق

الذات (الضبعان، ص ٤)، (فهمي، ١٩٨٢، ص ٣٨٥)، (www.duskin.com.p1)،  
(www.geocities.com.p16) .

أما نظرية ماسلو (Maslow) فيمكن الاستفادة منها في دفع الموظفين وتحفيزهم للعمل من خلال التعرف علي احتياجات الأفراد ودرجة إشباعها والتركيز علي الحاجات غير المشبعة عند اختيار أسلوب التحفيز حيث يكون للتحفيز دوره المؤثر في دفع العاملين واستثارتهم للعمل ومن هذه الحاجات: الحاجات الفسيولوجية ، والحاجة إلي تقدير الذات ، والحاجة إلي الأمان ، والحاجة إلي التقدير والاحترام ، والحاجات الاجتماعية.(أبو رشيدوأخرون ص٥) ،(الزغول وأخرون ، ٢٠٠٢، ص٢٩٩) ، (الضبعان ص٥)،(ربيع، ٢٠٠٤، ص٣٨٩) ،(حميد وأخرون ، ١٩٨٩، ص٢٨٧) ، (www.Csupomona.edu.p3) ، (ollie.dcccd.edu.p5).

ونظرية التوقع ليفكتور فروم (Victor Vroom) فتكمن أهميتها في دفع الموظفين والعاملين للعمل عن طريق معرفة الحاجات التي يرغب الأفراد في إشباعها ، والربط بين أداء الأفراد وتوقعاتهم والحوافز بحيث تتوافق هذه الحوافز مع التوقعات وبالتالي يمكن دفعهم للعمل . (الضبعان ص٧)،(حميد وأخرون، ١٩٨٩، ص٢٩٢) ، (ollie.dcccd.edu.p5) ، (www.geocities.com.p12).

بينما يري ماكلياند (McClelland) في نظريته أن الحاجات التي تؤثر علي الحفز هي الحاجة إلي السلطة ، والانتماء ، والإنجاز وإدراك الإدارة لهذه الحوافز عامل مساعد في دفع الأفراد للعمل . (الزغول وأخرون ، ٢٠٠٢، ص٣٠٢) (ollie.dcccd.edu.p3) ، (www.Csupomona.edu.p7) ، (www.geocities.com.p14) .

بينما توصل واينر في نظريته الغزو (Attribution) أن الأشخاص ذوي الدافعية العالية يصرون علي العمل بالرغم من فشلهم المتكرر لأنهم يعتقدون أنهم سوف ينجحون إذا ما ضاعفوا جهودهم . أما الأفراد ذوي الدافعية المنخفضة للإنجاز يرجعون فشلهم إلي عامل القسرة . (الزغول وأخرون، ٢٠٠٢، ص٢٩٧-٢٩٩) ، (النقيب، ٢٠٠٤، ص٦) .

ويري هيرزبيرج (Herzberg) في نظريته أنه يمكن دفع الموظفين والعاملين واستثارتهم وحفزهم للعمل من خلال إتاحة الفرصة لهم بالنمو ، والترقي ، وإسناد بعض الأعمال التي تولد لديهم الرغبة في التحدي ، والشعور بأهميتهم عند إنجازهم للعمل المطلوب بكفاءة.(الضبعان ص٦)،(حميد وأخرون، ١٩٨٩، ص٢٩٠)،(رضوان، ص٦) ، (ollie.dcccd.edu.p3) ، (www.geocities.com.p11).

وتذكر (فاطمة شربي، ١٩٩٤، ص٥) نقلا عن فرسوني أن نظرية العلاقات الاجتماعية وجهت اهتمامها بالعنصر البشري وتلخص في أن دوافع العمل لا تقتصر علي الرواتب وشتي المكافآت المالية فحسب بل أن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين أهمها احترام النفس ، وتأكيدا لذات، واحترام الآخرين .

ومن بين الكتابات والدراسات التي تناولت دوافع العمل توصلت دراسة ( السلمي ، ١٩٨٢، ص ٤٠٢) عن دوافع العمل لدى العاملين و المديرين من حيث أهميتها النسبية لدى المصريين والأمريكيين فكانت الدوافع المادية ومنها الأجر هي الأول لدى المصريين يليها تأكيد الذات ثم الاستقلال ثم المعلومات ثم الاحترام ، والتقدير ثم الأمن وأخيراً الدوافع الاجتماعية. أما ترتيب الدوافع لدى الأمريكيين فكان تأكيد الذات يليه المعلومات ثم الدوافع المادية ثم الاستقلال ، والتقدير ثم الأمن وأخيراً الدوافع الاجتماعية.

كما بينت دراسة (Linder 1998) عن معرفة دوافع العاملين في مشروع بيكتون جنوب أوهايو فكانت هي التمتع بالعمل، والراتب الجيد، والتقدير، والأمن ، وظروف عمل جيدة ، وترقيات ونمو في المنظمة ، والولاء الشخصي للمنظمة ، واحترام العمل ، والمساعدة في حل المشاكل .

ويذكر ( Schroeder. 2004 ) في دراسة عن دوافع الأفراد للاتحاق بالعمل في مجال السياحة ان السبب هو الحصول علي دخل أكبر، وإقامة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وخلق فرصة للتطوير والإنتاج والابتكار الشخصي من خلال العمل .

ويري (فهمي، ١٩٨٢، ص ٣٤٥) ، (علي، ١٩٧٢، ص ٢٠٤) أن الأفراد يقبلون علي العمل بسبب غريزة كامنة فيهم تدفعهم إليه أو بسبب الرغبة في الحصول علي المال الذي يسد حاجاتهم الأساسية ، أو بسبب محاولتهم الحصول علي الموافقة الاجتماعية أو بسبب تدعيم الثقة بأنفسهم كأفراد لهم قيمة في المجتمع ويسهمون عن طريق العمل في رفاهية المجتمع وتقدمه .

بينما يري (نل، ١٩٩٣، ص ٢١) أن كل عامل يريد أن يشعر بالرضا تجاه وظيفته ويسمي هذا (رضا الموظف) وماا لذي يجعل الموظفين سعداء يتحقق ذلك بعدة عوامل وهي حاجات الموظف، ومنها الحاجة إلي البقاء، والأمن، والانتماء، والنقود، وتحقيق الذات.

ويذكر (عمر، ١٩٩٢، ص ٢٨٥-٢٨٦) أن الدوافع هي التي تحفز الفرد نحو الرغبة في المعرفة، ونحو اكتساب الخبرة وعناصر الدوافع في التعليم الإرشادي هي: الحاجة إلي الأمان الشخصي، والخبرات الجديدة، والاعتزاز بالنفس، واعراف الآخرين ، والحاجة إلي خدمة الآخرين .

ويستخلص من هذه النظريات والكتابات والدراسات السابقة أن دوافع الفرد للعمل يمكن تقسيمها إلي الدوافع الاقتصادية، والدوافع الاجتماعية، ودوافع الأمان، والتقدير، ودوافع تحقيق الذات، ودوافع الاستقلال وجميعها قد استفاد منها البحث الحالي في تنمية أدوات جمع بياناته.

## ٢- المشكلة البحثية

تعتبر الدوافع محركا أساسيا لأداء العاملين بصفة عامة والمرشديات الزراعيات بصفة خاصة وحيث أن المرشديات الزراعيات يعتبرن الكوادر الفنية

المنفذة لسياسة تنمية المرأة الريفية والنهوض بها وما يترتب علي ذلك من تنمية ريفية يكون من الضروري تنمية دوافعهم للعمل الإرشادي التعليمي والعمل علي إشباعها وحفزهم للعمل وما يترتب عليه من أداء فعال .  
لذا كان السؤال ماهي أولوية دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات ؟ ، وماهي درجة إشباع تلك الدوافع ؟ ، ليتسنى لمسئولي الإرشاد الزراعي الاهتمام بهذه الدوافع التي تؤدي إلي زيادة إنتاجية المرشدات الزراعيات بشكل يحقق الفاعلية في الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة ، وأيضاً ماهي المتغيرات التي ترتبط بدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ؟  
وبناءً علي هذه التساؤلات كان هذا البحث محاولة للإجابة الموضوعية عنها .

### ٣- أهداف البحث

اتساقاً مع مشكلة البحث استهدف البحث تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف علي أولوية دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ودرجة إشباع تلك الدوافع لدي المرشدات الزراعيات.
- ٢- التعرف علي مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- ٣- تحديد الفرق بين مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- ٤- تحديد الفرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- ٥- تحديد العلاقة بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- ٦- تحديد العلاقة بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة .

### ٤- الفروض البحثية

لتحقيق أهداف البحث من الثالث إلي السادس تم صياغة الفروض البحثية التالية :-

- ١- يوجد فرق بين مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- ٢- يوجد فرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .
- ٣- توجد علاقة بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدات الزراعيات .

٤- توجد علاقة بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية : السن - النشأة - المؤهل الدراسي - المدة من تاريخ الحصول على المؤهل - التخصص الدراسي - عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي - عدد سنوات الخبرة في العمل بالإرشاد الزراعي - قيمة الدخل الشهري بالجنيه - حضورا لدورات التدريبية - عددا لدورات التدريبية - مستوى الطموح .

#### ٥- الإجراءات البحثية

تشمل الإجراءات البحثية عرضا لكل من: منطقة وعينة البحث، وأدوات جمع البيانات، والمعالجة الكمية للمتغيرات ، وأدوات تحليل البيانات.

#### ٥-١- منطقة وعينة البحث

تم إجراء هذا البحث في أربعة محافظات هي المنيا - بني سويف - الفيوم - القليوبية تم اختيارها للتيسيرات التي أتاحت للباحثة في جمع البيانات علي عينة من المرشحات الزراعيات بلغ عددها ١٠٥ مرشدة زراعية تم إجزاها بطريقة عشوائية بنسبة ٤٧% من شاملة المرشحات الزراعيات بتلك المحافظات بواقع ١٥ مرشدة من محافظة المنيا، و ٣٠ مرشدة من محافظة بني سويف ، و ٣٤ مرشدة من محافظة الفيوم ، و ٢٦ مرشدة من محافظة القليوبية .

#### ٥-٢- جمع البيانات .

تم جمع البيانات الميدانية باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية والتي تضمنت أسئلة تتعلق بالمتغيرات الشخصية للمبحوثات ومقياس لمستوي الطموح ، ومقياس لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي . وتم تجميع البيانات خلال شهري يوليو، وأغسطس ٢٠٠٥م وذلك بعد إجراء لختبار مبدئي علي ٣٠ مرشدة زراعية من محافظة الدقهلية وقد تم بناءا علي هذا الاختبار إجراء التعديلات اللازمة في صياغة بعض الأسئلة والعبارات وبذا أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية صالحة لجمع بيانات هذه الدراسة .

#### ٥-٣- المعالجة الكمية للمتغيرات

#### ٥-٣-١- أولاً: المتغيرات المستقلة

- السن. تم قياس السن من خلال استخدام الأرقام الخام لعمر المبحوثة، وتم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات هي: صغار السن (٢٢-٣٤ سنة) ، ومتوسطي السن (٣٥-٤٧ سنة) ، وكبار السن (٤٨ سنة فأكثر) .  
- محل النشأة : اشتملت علي فئتين هما: (ريفية - حضرية) .



- المؤهل الدراسي: ويقصد به آخر درجة علمية حصلت عليها المرشدة الزراعية ، وتم تقسيم المبحوثات إلي فئتين هما : ( مؤهل متوسط - مؤهل عالي ) .
- المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل: تم قياسها بعدد السنوات التي مضت علي آخر مؤهل للمبحوثة، وتم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات هي: مدة قصيرة (١-١٢ سنة )، ومدة متوسطة (١٣-٢٣ سنة) ، ومدة طويلة (٢٤ سنة فأكثر) .
- التخصص الدراسي: تم قياسه بالنسبة لحملة المؤهلات العليا فقط، وتم تقسيم المبحوثات طبقاً للتخصص إلي ثلاثة فئات هي : إرشاد زراعي، وشعبة عامة، وتخصصات زراعية أخرى .
- عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي : تم قياسه بعدد السنوات التي أمضتها المبحوثة بالعمل الزراعي، وتم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات هي : مدة قصيرة (١-١١ سنة)، ومدة متوسطة (١٢-٢٢)، ومدة طويلة (٢٣ سنة فأكثر) .
- عدد سنوات الخبرة في العمل بالإرشاد الزراعي : تم قياسها بعدد السنوات التي أمضتها المبحوثة في العمل بالإرشاد الزراعي، وتم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات هي: مدة قصيرة (١-١١ سنة)، ومدة متوسطة (١٢-٢٢ سنة)، ومدة طويلة (٢٣ سنة فأكثر) .
- الدخل الشهري: تم قياسه من خلال الأرقام الخام لدخل الأسرة الشهري، وتم تقسيم المبحوثات إلي أربعة فئات وهي : أقل من ٣٠٠ جنية شهرياً بومن ٣٠٠ إلي أقل من ٤٠٠ جنية شهرياً، ومن ٤٠٠ إلي أقل من ٦٠٠ جنية شهرياً ، ومن ٦٠٠ جنية شهرياً فأكثر .
- حضوراً لدورات التدريبية: اشتملت علي فئتين: (حضر- لم حضر) .
- عدد الدورات التدريبية: تم قياسها بالنسبة للمبحوثات الذين تلقوا دورات تدريبية، وتم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات هي: قليلة (١-٩ دورات) بومتوسطة (١٠-١٨ دورة) بوكثيرة (٩ دورات فأكثر) .
- مستوى الطموح: تم قياس هذا المتغير من خلال مقياس يتكون من ٢٠ عبارة منها ١٠ عبارات إيجابية، و ١٠ عبارات سلبية وتقال المبحوثة عني كل عبارة ٣ درجات للاستجابة بالموافقة ، ودرجتان في حالة سلبان ، ودرجة واحدة في عدم الموافقة، وذلك بالنسبة للعبارات الموجبة، والعكس في العبارات السالبة . وتم جمع الدرجات لتعطي الدرجة الكلية لمستوى الطموح، وتم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات وهي: نوات مستوى طموح منخفض (٣٨-٤٥ درجة) ، ونوات مستوى طموح متوسط (٤٦-٥٣ درجة) بونوات مستوى طموح مرتفع (٥٤ درجة فأكثر) .

## ٥-٣-٢- ثانياً: المتغير التابع

لتحديد المتغير التابع وهو نوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشحات الزراعيات تم استعراض الكتابات والكتب المرجعية ومنها تم اشتقاق عبارات المقياس والتي بلغت ٣٧ عبارة تشير إلى نوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ، و عرض عبارات المقياس مبدئياً علي تسعة محكمين من أساتذة الإرشاد الزراعي ، وثلاثة من أساتذة اجتماع ريفي ، وقد تم اختيار العبارات التي أتفق علي صلاحيتها ٧٥% من المحكمين وبذلك تم حذف تسعة عبارات وأصبح المقياس مكوناً من ٢٨ عبارة فقط ، وتم تطبيق هذه الصورة التجريبية للمقياس علي عينة من المرشحات الزراعيات بمحاظفة الدقهلية للتأكد من صدق الاستمارة من حيث صياغة الأسئلة والعبارات ، وتم إعطاء المبحوثات لعبارات المقياس درجتان في حالة (نعم) ، ودرجة واحدة في حالة (لا) ، وبذلك تم الحصول علي درجة لكل عبارة ودرجة كلية لكل مبحوثة عن المقياس كلة وتراوح سدي هذه الدرجات بين ٥٦ درجة كحد أقصى، و٤٣ درجة كحد أدني وبلغت قيمة المتوسط الحسابي ٥١,١٩ درجة، بانحراف معياري قدره ٣,٣٦ درجة. علي ذلك تم تقسيم المبحوثات إلي ثلاثة فئات هي : نوات مستوي نوافع منخفض (٤٣-٤٧ درجة) ، ونوات مستوي نوافع متوسط (٤٨-٥٢ درجة) ، ونوات مستوي نوافع م تفع (٥٣ درجة فأكثر). ولاختبار صدق المقياس فقد تم إيجاد قيمة معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الإجمالية فأوضح أنها كانت جميعها موجبة معنوية علي مستوي ٠,٠١ ، وعلي مستوي ٠,٠٥ لعبارتين فقط فالمقياس إذن صادقاً جدول رقم (١) ، وفيما يتعلق بثبات المقياس المستخدم فقد استخدمت معادلة ألفا لكرونباخ ( أبو علام ، ١٩٩٨ ص ٤٢٨ ) ومنها بلغت قيمة معامل الثبات ٠,٩٤٥ . ويعد ذلك مؤشراً قوياً ومقبولاً لارتفاع ثبات المقياس وبذا يصبح المقياس صادقاً ثابتاً ويتمتع بالشروط الواجب توافرها لتحقيق أهداف الدراسة . وتم تقسيم نوافع الالتحاق بالعمل إلي : النوافع الاقتصادية (٤ بنود) ، النوافع الاجتماعية (٦ بنود) ، نوافع الأمان (٣ بنود) ، نوافع التقدير (٤ بنود) ، نوافع تحقيق الذات (٧ بنود) ، نوافع الاستقلال (٤ بنود) .

## ٥-٤- تحليل البيانات

استخدم في عرض البيانات العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، والمتوسط المرجح، والانحراف المعياري، واستخدم في اختبار معنوية العلاقات معامل ارتباط الرتب لسبيرمان ، ومربع كاي ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحديد العلاقة بين المتغير التابع وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة.

*Female extension worker motives for joining.....*

جدول رقم (١): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط بين درجة كل من عبارات المقياس المستخدم في قياس دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وبين الدرجة الإجمالية .

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط البسيط
	<b>أولاً: الدوافع الاقتصادية</b>			
١	الحصول على دخل مجزي من العمل .	١,٥٨١	٠,٤٩٦	٠,٢٩٧**
٢	الحصول على حوافز مادية وراتب جيد .	١,٥٩١	٠,٤٩٤	٠,٣٩٥
٣	الحصول على المكافآت والمنح المالية .	١,٥٤٣	٠,٥٠١	٠,٢٢٤
٤	الحصول على المزايا الإضافية الملحة بالأجور والرواتب .	١,٦٥٧	٠,٤٧٧	٠,٤٤٩
	<b>ثانياً: الدوافع الاجتماعية</b>			
٥	تكوين صداقات وعلاقات عمل مع الزملاء .	١,٩٥٢	٠,٢١٤	٠,٢٩٤**
٦	الاستمتاع بالعمل مع زملاء العمل .	١,٩٣٣	٠,٢٥١	٠,٣٢٣
٧	التجانس والتوافق المشترك بين زملاء العمل .	١,٨٩٥	٠,٣٠٨	٠,٤٣٨
٨	تقديم فرص المساعدة لزملاء العمل وقت الحاجة .	١,٩٣٣	٠,٢٥١	٠,٢٦٦
٩	إتاحة الفرصة لتقديم أعمال تخدم للزراع وأسراهم .	١,٩٨١	٠,١٣٧	٠,٣٠٠
١٠	تدعيم المكانة الاجتماعية التي حصلت عليها سابقاً .	١,٨٦٧	٠,٣٤٢	٠,٣٨٣
	<b>ثالثاً: دوافع الأمان</b>			
١١	الشعور بالأمان والاستقرار في هذا العمل الحكومي ضد تقلبات الأعمال الأخرى .	١,٨٧٦	٠,٣٣١	٠,٣٣٣**
١٢	توفر ظروف عمل مادية جيدة (فترات راحة- تسهيلات مكتبية .. الخ) .	١,٥٢٤	٠,٥٠٢	٠,٢٨٨
١٣	العمل مع رئيس كفء .	١,٨٤٨	٠,٣٦١	٠,١٩٥
	<b>رابعاً: دوافع التقدير</b>			
١٤	الحصول على التقدير الاجتماعي من جانب الرؤساء والمسؤولين .	١,٨٦٧	٠,٣٤٢	٠,٤٢٤**
١٥	الإحساس بأهمية الوظيفة التي أشغلها في إسعاد الريفيات .	١,٩٥٢	٠,٢١٤	٠,٢٢٧
١٦	الحصول على تقدير الزملاء للجهد الذي يبذله في العمل .	١,٨٩٥	٠,٣٠٨	٠,٤٥٧
١٧	الحصول على الاحترام والتقدير الشخصي	١,٩٠٥	٠,٢٩٥	٠,٢٥١
	<b>خامساً: دوافع تحقيق الذات</b>			
١٨	إتاحة الفرصة للقيام بعمل مثير للاهتمام والتحدى النفسي .	١,٧٩١	٠,٤٠٩	٠,٥٣٣**
١٩	إتاحة الفرصة لاستخدام مواهبه وإبراز قدراته من خلال العمل .	١,٨٨٦	٠,٣٢٠	٠,٢١٧
٢٠	النمو والترقية في الوظيفة .	١,٩٠٥	٠,٢٩٥	٠,٥٠٤
٢١	إتاحة الفرصة لتحقيق الإنجازات .	١,٨١٥	٠,٣٠٨	٠,٠٩١
٢٢	الإحساس بانني شخصية منتجة مسئولة عن أعمال هانفة .	١,٩٥٢	٠,٢١٤	٠,٣٨٧
٢٣	أحب أطور شخصيتي باستمرار من خلال زملاء العمل .	١,٧٤٣	٠,٤٣٩	٠,٢٦٢
٢٤	الحصول على حب الناس وتناولهم لأسمى كنكري حسنة .	١,٩٤٣	٠,٢٣٣	٠,٤٠٧
	<b>سادساً: دوافع الاستقلال</b>			
٢٥	إشباع رغبتني في سلطة اتخاذ القرارات في العمل .	١,٦١٥	٠,٤٨٨	٠,٤٣٢**
٢٦	الشعور بدرجة عالية من الحرية في أداء العمل .	١,٨٦٧	٠,٣٤٢	٠,٤٥٠
٢٧	الحصول على مزيد من المعرفة من خلال العمل .	١,٩٢٤	٠,٢٦٧	٠,٤٠٣
٢٨	حزنية التفكير والتصرف في حل المشاكل .	١,٨٦٧	٠,٣٤٢	٠,٣٩٩

\*\* ر الجدولية عند ٠,٠١ د.ح ١٠٣-٠,٢٥٤ \* ر الجدولية عند ٠,٠٥ د.ح ١٠٣-٠,١٩٥

## ٦- النتائج ومناقشتها

٦-١- أولاً : فيما يتعلق بالتعرف علي أولوية دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ودرجة إشباع تلك الدوافع لدي المرشدين الزراعيين .

تشير النتائج الواردة في جدول رقم ( ٢ ) إلي أن أهم دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ومستوي إشباع تلك الدوافع لدي المرشدين الزراعيين وفقاً لاستجاباتهم لها كانت هي للدوافع الاقتصادية دافع الحصول علي المزايا الإضافية الملحقة بالأجور والرواتب هي الأكثر تكراراً بنسبة ٦٥,٧%، وكانت درجة إشباع هذا الدافع كبيرة لنسبة ٨,٧% ، و متوسطة لنسبة ٥٥,١%، و قليلة لنسبة ٣٦,٢% .

أما الدوافع الاجتماعية فكان دافع إتاحة الفرصة لتقديم أعمال تخدم الزراع وأسره هم هي الأكثر تكراراً بنسبة ٩٨,١% ، ودرجة إشباع هذا الدافع كبيرة لنسبة ٥٤,٦% ، و بدرجة متوسطة لدي نسبة ٤٥,٦% .

أما من حيث دوافع الأمان فكان دافع الشعور بالأمان والاستقرار في هذا العمل الحكومي ضد تقلبات الأعمال الأخرى هو الأكثر تكراراً بنسبة ٨٧,٦% وكان درجة إشباع هذا الدافع كبيرة لدي نسبة ٤٤,٦% . و متوسطة لنسبة ٥١,١% ، و قليلة لدي نسبة ٤,٣% .

فيما يتعلق بدوافع التقدير فكان دافع الإحساس بأهمية الوظيفة التي أشغلها في إبعاد الريفيات هي الأكثر تكراراً بنسبة ٩٥,٢% ، ودرجة إشباع هذا الدافع كبيرة لدي نسبة ٥٧% ، و متوسطة لدي نسبة ٤١% ، و قليلة لدي نسبة ٢% .

أما دوافع تحقيق الذات فكان الإحساس با لشخصية المنتجة المسؤولة عن أعمال هادفة هو الأكثر تكراراً بنسبة ٩٥,٢% وكان درجة إشباع هذا الدافع كبيرة لدي نسبة ٦٥% ، و متوسطة لنسبة ٣٢% ، و قليلة لدي نسبة ٣% .

بينما دوافع الاستقلال فكان دافع الحصول علي مزيد من المعرفة من خلال العمل هو الأكثر تكراراً بنسبة ٩٢,٤% وكان درجة إشباع هذا الدافع كبيرة لدي نسبة ٦٣,٩% ، و متوسطة لدي نسبة ٣٥,١% ، و قليلة لدي نسبة ١% .

مما سبق يتضح أن دافع إتاحة الفرصة لتقديم أعمال تخدم الزراع وأسره كان هو الأكثر تكراراً بنسبة ٩٨,١% منهم، بينما كان دافع توفر ظروف عمل مادية جيدة هو الأقل تكراراً لدي نسبة ٥٢,٤% .

ولترتيب أولوية الدوافع الرئيسية للالتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم تم حساب المتوسط المرجح لبنود كل مجموعة من هذه الدوافع جدول رقم (٣) ومنه يتضح أن الدوافع الاجتماعية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قيمة ٩,٦٥ درجة ، يليها دوافع التقدير بمتوسط مرجح قيمة ٩,٥٣ درجة ، ثم دوافع تحقيق الذات بمتوسط مرجح قيمة ٩,٣٧ درجة ، ثم دوافع الاستقلال بمتوسط مرجح قيمة ٩,٠٨ درجة ، ثم دافع الأمان بمتوسط مرجح قيمة ٨,٧ درجة، وأخيراً الدوافع الاقتصادية بمتوسط مرجح قيمة ٧,٩٧ درجة .

Female extension workers motives for joining.....

جدول رقم (١): التكرار والنسب المئوية لاستجابة المبحوثات بحسب سوافهن للاتحاق بالعمل الإرشادي ومستوي نرجة إشباع تنه السوافع.

م	العبارات	نوافع الاتحاق بالعمل *						نرجة إشباع السوافع **					
		نعم			لا			كبير			متوسط		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
<b>نوافع السوافع الاقتصادية</b>													
١	الحصول على دخل مجزي من العمل.	٦١	٥٨,١	٤٤	٤١,٩	٧	١١,٥	٤٢	٦٨,٨	١٢	١٩,٧		
٢	الحصول على جوائز مادية وربح جيد.	٦٢	٥٩,١	٤٣	٤٠,٩	٧	١١,٣	٤٦	٧٤,٢	٩	١٤,٥		
٣	الحصول على المكافآت والمنح المالية.	٥٧	٥٤,٣	٤٨	٤٥,٧	٤	٧	٤٠	٧٠,٢	١٣	٢٢,٨		
٤	الحصول على قرضات الإضافة الملحة بالأجر.	٦٩	٦٥,٧	٣٦	٣٤,٣	٦	٨,٧	٣٨	٥٥,١	٢٥	٣٦,٢		
<b>ثقتيا: نوافع الاجتماعية</b>													
١	تكوين صداقات وعلاقات عمل مع زملاء.	١٠٠	٩٥,٢	٥	٤,٨	٥٨	٥٨	٥٨	٥٨	٤١	٤١		
٢	الاستمتاع بالعمل مع زملاء للعمل.	٩٨	٩٣,٣	٧	٦,٧	٦١	٦٢,٢	٣٦	٣٦,٧	١	١		
٣	التجسس والتوافق المشترك بين زملاء للعمل.	٩٤	٨٩,٥	١١	١٠,٥	٥٣	٥٩,٤	٣٨	٤٠,٤	٣	٣,٢		
٤	تقديم فرص المساعدة لزملاء العمل وقت الحاجة.	٩٨	٩٤	٧	٦,٧	٥٤	٥٥,١	٤٢	٤٣,٩	٢	٢		
٥	إتاحة الفرصة لتقديم أعمال تنمى الزراعة والحرف.	١٠٣	٩٨,١	٢	١,٩	٥٦	٥٤,٤	٤٧	٤٥,٦	-	-		
٦	تقديم المكافأة الاجتماعية التي حصلت عليها سابقا.	٩١	٨٦,٧	١٤	١٣,٣	٥٣	٥٨,٢	٣٧	٤٠,٦	١	١,١		
<b>ثقتيا: نوافع الأمان</b>													
١	التعود بالأمان والاستقرار في هذا العمل الحكومي عند تقلبات الأوصال الأخرى.	٩٢	٨٧,٦	١٣	١٢,٤	٤١	٤٤,٦	٤٧	٥١,١	٤	٤,٣		
٢	توفر ظروف عمل مادية جيدة (مهم - راحة) تسهيلات مكتفية..... (الم).	٥٥	٥٣,١	٥٠	٤٧,٦	٢٢	٢٠	٢٢	٢٢	١١	١٠		
٣	العمل مع رئيس كفء.	٨٩	٨٤,٨	١٦	١٥,٢	٥٠	٥٦,٢	٣٦	٤٠,٤	٣	٣,٤		
<b>رهيا: نوافع التقدير</b>													
١	الحصول على التقدير الاجتماعي من جقب الرؤساء والمسؤولين.	٩١	٨٦,٧	١٤	١٣,٣	٤٠	٤٤	٤٨	٥٢,٧	٣	٣,٣		
٢	الإعجاب بأهمية الوظيفة التي أشغلتها في إبعاد الرفيقات.	١٠٠	٩٥,٢	٥	٤,٨	٥٧	٥٧	٤١	٤١	٢	٢		
٣	الحصول على تقدير زملاء العمل الذي أثبتة في العمل.	٩٤	٨٩,٥	١١	١٠,٥	٤٣	٤٥,٧	٤٧	٥٠	٤	٤,٣		
٤	الحصول على الاحترام والتقدير الشخصي.	٩٥	٩٠,٥	١٠	٩,٥	٥١	٤٨,٦	٤٣	٤٥,٣	١	١,١		
<b>خلميا: نوافع تحقيق الذات</b>													
١	إتاحة الفرصة للقيام بعمل مثير للاهتمام والتحدى النفسي.	٨٣	٧٩,١	٢٢	٢٠,٩	٤٥	٥٤,٢	٣٣	٣٩,٨	٥	٦		
٢	إتاحة الفرصة لاستخدام مواهبه وبرائز قدراته من خلال العمل.	٩٣	٨٨,٦	١٢	١١,٤	٥٢	٥٥,٩	٣٩	٤٢	٧	٧,١		
٣	النمو والرفعة في الوظيفة.	٩٥	٩٠,٥	١٠	٩,٥	٥٠	٥٢,٦	٣٧	٣٩	٨	٨,٤		
٤	إتاحة الفرصة لتحقيق الإنجازات.	٩٤	٨٩,٥	١١	١٠,٥	٥٤	٥٧,٤	٣٥	٣٧,٣	٥	٥,٣		
٥	الإعجاب بالنتي شخصية منتجة مسؤولة عن عمل هادفة.	١٠٠	٩٥,٢	٥	٤,٨	٦٥	٦٥	٣٢	٣٢	٣	٣		
٦	أحب أطور شخصيتي باستمرار من خلال زملاء العمل.	٧٨	٧٤,٣	٢٧	٢٥,٧	٣٩	٥٠	٣٥	٤٤,٩	٤	٥,١		
٧	الحصول على حب الناس وتوكلهم لأسمى كتكري.	٩١	٩٤,٣	٦	٥,٥	٦٨	٦٨,٧	٣٠	٣٠,٣	١	١		
<b>سالميا: نوافع الاستقلال</b>													
١	إشباع رغبتني في سلطة اتخاذ القرارات في العمل.	٦٠	٦١,٩	٤٠	٣٨,١	٣١	٤٧,٧	٢٨	٤٣,١	٦	٩,٢		
٢	التعود بتدريج عالية من الحرية في أداء العمل.	٩١	٨٦,٧	١٤	١٣,٣	٣٨	٤١,٨	٣٥	٤١,٩	٣	٣,٣		
٣	الحصول على مزيد من المعرفة من خلال العمل.	٩٧	٩٢,٤	٨	٧,٦	٢٢	٢٣,٩	٢٤	٣٥,١	١	١		
٤	حرية التفكير والتصرف في حل المشاكل.	٩١	٨٦,٧	١٤	١٣,٣	٥٢	٥٧,١	٣٩	٤٢,٣	-	-		

\* حسب نسبة مئوية نوافع الاتحاق بالعمل الإرشادي على أساس عينة البحث (١٠٥).  
 \*\* حسب نسبة مئوية نرجة الإشباع على أساس عدد الاستجابات لنوافع العمل بنم.

جدول رقم (٣) : ترتيب دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثات .

م	الدوافع	المتوسط المرجح
١	الدوافع الاجتماعية	٩,٦٥
٢	دوافع التقدير	٩,٥٣
٣	دوافع تحقيق الذات	٩,٣٧
٤	دوافع الاستقلال	٩,٠٨
٥	دوافع الأمان	٨,٧
٦	الدوافع الاقتصادية	٧,٩٧

٦-٢- ثانياً : مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات انحصرت درجات المقياس النظرية بين حد أقصى قدره ٥٦ درجة بوحده أدنى قدره ٢٨ درجة ، في حين كان مدي الدرجات الفعلية المتحصل عليها من استجابات المبحوثات تتحصر بين ٥٦ درجة كحد أقصى وبين حد أدنى قدره ٤٣ درجة ، بمتوسط حسابي بلغ ٥١,١٩ درجة ، وانحراف معياري قدره ٣,٣٦ درجة ، وتم تقسيم المبحوثات إلى ثلاثة فئات وفقاً لمجموع درجاتهن الكلية المعبرة عن مستوي دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي جدول رقم (٤) وتشير بيانات هذا الجدول إلى أن نسبة المرشدات الزراعيات ذوات المستوى المرتفع لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي كانت ٤١% ، بينما كانت نسبة المبحوثات ذوات المستوى المنخفض لدوافع الالتحاق بالعمل هي ١٥,٢% ، أما نسبة المبحوثات ذوات المستوى المتوسط لدوافع الالتحاق بالعمل ٤٣,٨% ، ويشير ذلك أن الغالبية العظمى من ذوات مستوي يميل إلى المتوسط والمرتفع لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي.

٦-٣- ثالثاً : تحديد الفرق بين مستويات دوافع المرشدات الزراعيات للالتحاق بالعمل الإرشادي .

لتحديد الفرق فيما بين مستويات المبحوثات من المرشدات الزراعيات من حيث شدة دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي تم اختبار الفرض الإحصائي القائل بأنه "لا يوجد فرق بين مستويات المرشدات الزراعيات لدوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي" ، وبتطبيق اختبار مربع كاي . تبين من النتائج جدول رقم (٤) أن قيمة كاي المحسوبة كانت تفوق قيمتها الجدولية عند د.ح (٢) ومستوي معنوية ٠,٠١ حيث بلغت ١٥,٦ وبذلك تم رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل ويعني ذلك وجود فرق معنوي بين مستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات .

جدول رقم (٤) : التكرار والنسبة المئوية وقيمة كاي لمستويات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات المبحوثات.

مستويات دوافع الالتحاق بالعمل	التكرار	%	قيمة كاي
مستوي منخفض (٤٣-٤٧ درجة)	١٦	١٥,٢	١٥,٦
مستوي متوسط (٤٨-٥٢ درجة)	٤٦	٤٣,٨	
مستوي مرتفع (٥٣ درجة فأكثر)	٤٣	٤١	
المجموع	١٠٥	١٠٠	

٠,٠١ معنوي عند مستوي ٠,٠١ قيمة كاي الجدولية عند د.ح ٢ = ٩,٢١

٤-٦- رابعاً . تحديد الفرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي  
لدى المرشدات الزراعيات .

لتحديد الفرق فيما بين مستويات المبحوثات من المرشدات الزراعيات من حيث شدة إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي . تم اختبار الفرض الإحصائي القائل بأنه " لا يوجد فرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات " . وبتطبيق اختبار كاي<sup>٢</sup> تبين من النتائج الواردة في جدول رقم (٥) أن قيمة كاي<sup>٢</sup> المحسوبة كانت تفوق قيمتها الجدولية عند د.ح (٢) ومستوي معنوية ٠,٠١ حيث بلغت قيمتها ١٥,٥ وبذلك تم رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل ويعني ذلك وجود فرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات .

جدول رقم (٥) . التكرار والنسبة المئوية وقيمة كاي<sup>٢</sup> لتحديد الفرق بين مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات .

قيمة كاي <sup>٢</sup>	%	التكرار	مستويات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي
١٥,٥	٢٣,٨١	٢٥	مستوي منخفض ( ٢٨ - ٤٦ درجة )
	٥١,٤٣	٥٤	مستوي متوسط ( ٤٧ - ٦٥ درجة )
	٢٧,٧٦	٢٦	مستوي مرتفع ( ٦٦ درجة فأكثر )
	١٠٠	١٠٥	المجموع

\*\* معنوي على مستوي ٠,٠٠١ قيمة كاي<sup>٢</sup> الجدولية عند د.ح ٠,٠٠١ = ٢,٢١  
للمتوسط الحسابي لدرجة إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي = ١٢,٦٢ الانحراف المعياري = ٥,٦٥ .

٥-٦- خامساً: تحديد العلاقة بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي  
ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات  
الزراعيات

ولاختبار الفرض البحثي الثالث من خلال اختبار الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات المبحوثات " وباستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان تبين أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة بلغت ٠,٩٥٢ وهي تفوق قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية ٠,٠١ وبذلك تم رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل . وهذا يعني وجود علاقة معنوية بين رتب درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي ورتب درجات إشباع دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات الزراعيات المبحوثات .

٦-٦- سادساً: تحديد العلاقة بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى  
المرشدات الزراعيات وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة .

لاختبار الفرض البحثي الرابع تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة معنوية بين درجات دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي لدى المرشدات

الزراعات وبين المتغيرات المستقلة المدروسة وهي : السن- للنشأة - المؤهل الدراسي- المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل- التخصص الدراسي- عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي-عدد سنوات الخبرة في العمل بالإرشاد الزراعي-الدخل الشهري-درجة حضور الدورات التدريبية-عدد الدورات التدريبية-مستوي الطموح.

لاختبار صحة الفرض الإحصائي تم حساب اختبار كا لجميع المتغيرات ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون للمتغيرات الكمية منها ومقارنتهما بالقيم الجدولية جدول (٦) حيث اتضح أنه عند استخدام مربع كا وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠٥ بين مستويات دوافع العمل للاتحاق بالعمل الإرشادي لدي المرشادات الزراعات وبين كل من : التخصص الدراسي - حضور الدورات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - مستوي الطموح. كما أظهرت بيانات نفس الجدول وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠١ بين مستوي دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وبين متغير مستوي الطموح : وبناءا علي هذه النتيجة تم رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالفرض البحثي فيما يختص بكل من متغيرات : التخصص الدراسي - حضور الدورات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - مستوي الطموح ، وعدم أماكن رفضة عن باقي المتغيرات.

جدول رقم (٦) . توزيع المبحوثات وفقا للعلاقة بين درجة دوافع الالتحاق بالعمل الإرشادي وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

م	المتغيرات المستقلة	لمتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي	معامل التوافق	قيم معامل الارتباط
١	السن .	٤٣,٠١	٧,٧٢	٤,٩٦	٠,٢١٢	٠,١٥٣
٢	للنشأة .	١,٥٠	٠,٥٠	٠,٥٤	٠,٠٧١	—
٣	المؤهل الدراسي .	١,١١	٠,٣٢	٢,١١	٠,١٤٠	—
٤	المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل .	٢٠,٥٥	٧,٤٨	١,٥٢	٠,١٢٠	٠,١٢٢
٥	التخصص الدراسي .	١٧٨	٠,٩٠	١١,٦٠	٠,٣١٥	—
٦	عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي .	١٤,٩٤	٨,٥٩	٣,٣٣	٠,١٧٥	٠,١٢١
٧	عدد سنوات الخبرة في العمل بالإرشاد الزراعي .	١٠,٧٦	٧,٧٧	١,١٧	٠,١٠٥	٠,١١٦
٨	الدخل الشهري .	٢,٠٣	٠,٨٨	٥,١٢	٠,٢١٦	٠,١٣١
٩	حضور الدورات التدريبية	١,٩٠	٠,٢٩	٦,٠٩	٠,٢٣٤	—
١٠	عدد الدورات التدريبية .	١١,٥٠	١٠,٧٣	٩,٧٨	٠,٣٠٥	٠,١٣٠
١١	مستوي الطموح .	٥١,٧٤	٦,١٠	٩,٥٨	٠,٢٨٩	٠,٣٠٠

\* معنوي عند مستوي ٠,٠٥ \*\* معنوي عند مستوي ٠,٠١



وتظهر قيم كاي بالجدول أن دوافع المرشدات الزراعيات للالتحاق بالعمل الإرشادي تتأثر بالتخصص الدراسي والدورات التدريبية لأنهما مرتبطتين بالتكوين المعرفي، والدوافع هي الأساس الذي يحفز الفرد نحو الرغبة في المعرفة و الفهم واكتساب الخبرة فالمعرفة وشدها تمثل قدرة أساسية لها دور كبير في إثراء وتنمية الدافع وتشكل الخريضة المعرفية التي يبني عليها الشعور ومنها الدوافع، ومستوي الطموح شعور واحتياج وإشباعة يزيد من دافع الالتحاق بالعمل. مما سبق يتضح أهمية الدوافع كمحرك أساسي لأداء المرشدات الزراعيات وبالتالي يجب علي مسئولتي جهاز الإرشاد الزراعي أن يوجهوا جهودهم للعمل علي معرفة دوافع واحتياجات المرشدات الزراعيات الوظيفية وإثارها لصالح العمل والعمل علي إشباعها لضمان الاستمرار في عملهم وفي وظائفهم بما ينعكس إيجابياً علي أدائهم .

#### ٧- المرجع

أبو رشيد، رشيد بن عبد العزيز، العايد، سليمان بن صالح، العنزي، سلطان بن طخيطخ، المسبلي، منصور بن فراج، الحميدايوب بن ابراهيم، النعيمعبدالله بن احمد . التحفيز وإيجاد الدافعية وأثرهما في الميدان التربوي ٢٠٠٣ .

[www.ishraf.gotevot.edu.sa/reading/motivation.htm](http://www.ishraf.gotevot.edu.sa/reading/motivation.htm).72k:accessed, February 30,2006.

أبو علام، رجاء محمود. مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٨ .  
الحفز الإنساني.

[www.geocities.com/F-bal3awi/29htm](http://www.geocities.com/F-bal3awi/29htm):accessed, March 25, 2006

الزغول ، عماد عبد الرحيم، الهنداوي ، علي الفالح. مدخل إلي علم النفس ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة ، العين، ٢٠٠٢ .  
السلمي ، علي. إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية، دار المعارف بمصر، ١٩٨٢ .  
الشرقاوي، أنور محمد. سيكولوجية التعلم بمكتبة الأنجلو المصرية، الجزء الأول ، ١٩٩٩ .

الضيمان ، محمد بن سليمان. دوافع العمل وحوافزة وأهميتها في تحقيق الرضا الوظيفي . بدون تاريخ .

[Http://www.shura.gov.sa/arabicsite/majalah71/derasa.HTM](http://www.shura.gov.sa/arabicsite/majalah71/derasa.HTM): accessed, March 25,2006.

الأمارة، أسعد. الدافعية وإستجابة الإنجاز.

[www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=36781-24k](http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=36781-24k).(2005): accessed, February 30,2006.

النقيب ، عبد الرحمن . الدافعية .

[www.4u arab.com/vb/archive/index.php/T.34767.html](http://www.4u arab.com/vb/archive/index.php/T.34767.html)-32k. (2004): accessed, February 30,2006.

- جابر، جابر عبد الحميد. سيكولوجية التعلم ونظريات التعليم، دار الكتاب الحديث، الكويت، ١٩٨٩.
- جابر، عبد الرؤوف. الانتماء الوظيفي والرضا والدافع الداخلي.  
[www.mcsah.gov.ga/arabic/News/new\\_updates.magazines/mag38/mag.html-13k](http://www.mcsah.gov.ga/arabic/News/new_updates.magazines/mag38/mag.html-13k).(1999): accessed, February 30,2006.
- حميد ، محمد عثمان إسماعيل، المعاز، حمدي مصطفى . المدخل الحديث في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، ١٩٨٩.
- دل ، تويلا : كيف تحفز موظفيك ، ترجمة ريم المسالم ، مطابع أطلس للأوفست ، ١٩٩٣.
- ربيع ، محمد شحاتة . علم النفس التجريبي ، دار المعرفة للجامعة ، ٢٠٠٤ .  
رضوان، شفيق . كيف تحفز علي للعمل.
- [www.balagh.com/najah/5koyiam4-htm-19](http://www.balagh.com/najah/5koyiam4-htm-19): Accessed, March 25,2006  
شربي، فاطمة عبد السلام . العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظتي الغربية وكفر الشيخ ، نشرة بحثية رقم (١٣٢)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، البحوث الزراعية، ١٩٩٤.
- علي، علي أحمد. مقدمة في العلوم السلوكية، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٢.  
عمر، أحمد محمد. الإرشاد الزراعي المعاصر بمصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
- فوزي، أحمد أمين. سيكولوجية التعلم للمهارات الحركية والرياضية، دار المعارف، ١٩٨٠.
- فهيم، منصور. إدارة القوى البشرية، دار النهضة العربية ، الطبعة السادسة، ١٩٨٢.
- منصور، علي محمد. مبادئ الإدارة أسس ومفاهيم. مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٩.
- نور، عصام . سيكولوجية التعلم بمؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ .  
هاشم ، زكي محمود. الجوانب السلوكية في الإدارة ، وكالة المطبوعات، الكويت، الطبعة الثالثة ، ١٩٨٠.
- Employee motivation. Motivation in the workplace - theory and practice.<http://www.accel-team.com/motivation/index.html>.  
accessed, March 26,2006.
- Exploring psychology (work motivation) <http://www.dushkin.com/connectext/cho9/work;mot.mht> : accessed, March 26,2006.
- Linder, James. R . Understanding Employee Motivation. <http://www.joe.org/joe/1998juner/rb3.html>:accessed,February 30,2006.
- Motivation Supervision Overview <http://ollie.dcccd.edu/mgmt1374/bookcontents/4directing/motivate.html>:accessed,March26, 2006.

Schroeder.T. Motivations of Resource Based Tourism operators in North Dakota. [http://Joe.org/Joe/2004 December/a6-s.html](http://Joe.org/Joe/2004%20December/a6-s.html).: accessed, February 30,2006.

Vroom.V.H and Deci.E.L, Management and motivation. Penguin Modern Management Reading Great Britain .1975.

Why Study Motivation. [http://www.Csupomona.edu/msharifzadeh/mhr.318 Chapter 06.html](http://www.Csupomona.edu/msharifzadeh/mhr.318%20Chapter%2006.html).: accessed, March 25,2006.