

## بعض العناصر المؤثرة على الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين

### بالمراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة أسيوط

\*د.أسامة دسوقي حسن عفيفي

قسم الارشاد الزراعى و المجتمع الريفى،كلية الزراعة،جامعة الازهر،فرع اسيوط

#### المستخلص

استهدفت هذه الدراسة تحديد درجة الرضا الوظيفى للمرشدين الزراعيين العاملين بالمراكز الارشادية الزراعية بمحافظة اسيوط من خلال ست عناصر و هى :طبيعة العمل الارشادى ، و اسلوب الاشراف ، و الدخل من العمل ، و اسلوب الترقية ، و العلاق بالزملاء ، و توفر الامكانيات المتاحة ، و اختبار علاقتها بعشر متغيرات مستقلة .

و قد اجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين قوامها ٧٨ مرشدا زراعيًا تمثل ٦٦,٧ من جميع العاملين بالمراكز الارشادية الزراعية بمحافظة اسيوط و البالغ عددهم ١١٧ مرشدا زراعيًا و قد استخدم فى تحليل البيانات الحصر العدى ، و النسب المئوية ، و المتوسط الحسابى المرجح ، و معامل ارتباط الرتب لكندال.

و قد اوضحت النتائج ما يلى :

١- ترتيب عناصر الرضا الوظيفى للمرشدين الزراعيين المبحوثين تنازليا وفقسا للمتوسط المرجح العام كالتالى : العلاقة بين الزملاء (٢,٦٥) ، اسلوب الاشراف (٢,٣٥) ، و توفير الامكانيات (٢,٢١) ، طبيعة العمل الارشادى (١,٩٧) ، الدخل من العمل الارشادى (١,٧٣) ، اسلوب الترقية (١,٥٩) .

٢- ان رضا المبحوثين عن عناصر العلاقة بين الزملاء كان مرتفعا ، و ان رضاهم متوسطا عن عناصر اسلوب الاشراف ، و توفير الامكانيات، و طبيعة العمل، و الدخل من عملهم فى حين كان رضاهم العام عن جميع العناصر المدروسة مرتفع نسبيا.

٣- وجود ارتباط معنوى سالب بين عناصر الرضا عن طبيعة العمل الارشادى و بين عدد الدورات التدريبية ، و ايضا وجود ارتباط معنوى سالب بين عناصر الرضا لاسلوب

الإشراف على العمل الإرشادي و كل من السن ، و التخصص الدراسي ، و مدة الخبرة ،بالعمل الإرشادي ، في حين وجود ارتباط معنوي موجب بين عناصر الرضا لاسلوب الإشراف و التخصص الدراسي ، و وجود ارتباط معنوي موجب بين عناصر الرضا عن الترقى في العمل الإرشادي ، و بين التنسيق في العمل بين الإرشاد الزراعي و المنظمات المحلية ، و وجود ارتباط معنوي موجب بين الرضا عن العلاقة بالزملاء في العمل الإرشادي و بين عدد الدورات التدريبية ، و وجود ارتباط معنوي موجب بين الرضا عن توافر الامكانيات في العمل الإرشادي و بين السن ، و مدة الخبرة في العمل الزراعي .

### مقدمة البحث

في إطار تطوير العمل الإرشادي الزراعي ، و توفير آليات التحديث والمعاصرة لمواكبة التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في كافة القطاعات، فقد أخذت الخدمة الإرشادية الزراعية شكلاً جديداً على المستوى المحلي، وذلك بإنشاء مقار للعمل الإرشادي تحت اسم المراكز الإرشادية الزراعية في القرى الرئيسية (القرى الأم) والتي تخدم من ٥-٧ قرى محيطة بها، ويتولى إدارة العمل في كل مركز مسئول إرشادي، يعاونه مجموعة من الأخصائيين الإرشاديين في فروع الإنتاج النباتي والحيواني، وأخصائية لتنمية المرأة الريفية في بعض المراكز الإرشادية (٨:ص٢) .

وتعتبر المراكز الإرشادية وحدات إدارية فنية محلية للتنظيم الإرشادي الزراعي المصري يتم فيها تخطيط وتنفيذ برامج العمل الإرشادي في كافة مجالاته بالتنسيق مع بقية الكوادر الإرشادية والمسترشدين وبالتعاون والتنسيق مع المنظمات الأهلية والحكومية ذات العلاقة بالتنمية الزراعية والريفية والبيئية ، ( ٤ : ص٢٣ ) .

وتدور أهداف المراكز الإرشادية حول التنمية الشاملة لمختلف جوانب حياة السكان الريفيين الاقتصادية والاجتماعية ، ولهذه المراكز العديد من الأدوار الرئيسية منها دور تخطيطي للتعرف على موارد المجتمع المحلي وتحديد أولوياته ، والتخطيط للأنشطة الزراعية التنموية ، ودور تدعيمي للإسهام في حل المشكلات الريفية الزراعية واكتشاف القادة المحليين وإعداد خرائط الأنشطة الاقتصادية ، ودور تنسيقي بين المنظمات الريفية الأهلية والحكومية

وبين المركز الإرشادي داخل منطقة عمله، ودور تعليمي بإمداد الزراع بالمعلومات التوصيات الزراعية ، وإثارة وعيهم بالمستجدات في مجال الإنتاج الزراعي فضلاً عن القيام بعدد من الأنشطة الإدارية (٣: ص ٣) و (٦: ص ٤٧).

ويمثل العاملون في المركز الإرشادي الدعامة الأساسية البشرية التي يستند إليها الجهاز الإرشادي في تأدية رسالته الإرشادية ، والتي تعتمد على مدى كفاءتهم وخبراتهم على كافة المستويات التنظيمية وخاصة المرشدين الزراعيين على المستويات المحلية والسعي إلى توفير المناخ الملائم لهم ، وتذليل العقبات والمشاكل التي تواجههم لنجاح العمل الإرشادي وتحقيق أهدافه ( ١٦ : ص ١٠ ) ، ومن الأهمية توفر العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين باعتباره الاستجابة الفعلية لتوقعاتهم عن عملهم ويعكس حالتهم المعنوية ، ويعبر عن نوعية بيئة العمل ( ١٩ : ص ٢٤٨ ) .

يعني الرضا الوظيفي قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الفرد والتي تشعره بتحقيق ذاته ، ويتضمن التقدير ، والانجاز ، والإبداع ، واحترام الذات ، وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليه من قيامه بالعمل نفسه ( ١٢ : ص ٥١ ) .

كما يعبر عن الرضا الوظيفي بالشعور الناتج كرد فعل تجاه ما يحصل عليه الفرد من خلال قيامه بأداء وظيفته (١: ص ٢٤) ، ودلاله لسعادته واستقراره في عمله وما يحقق له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته ، وهذه الحاجات تتباين نوعاً وكماً من إنسان لآخر ( ١٠ : ص ٣٦ ) .

وتحقيق الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين مسألة مهمة بالنسبة لهم ولمجتمعهم خصوصاً وقد تعددت مهامهم وأدوارهم الوظيفية نتيجة للعديد من المتغيرات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والتعليمية والتقنية وغيرها ، والتي حدثت في السنوات الأخيرة ، ولذا يجب توفر العوامل التي تزيد من رضاهم عن عملهم مما ينمي إحساسهم المهني وانتمائهم لعملهم وقيامهم بواجباتهم(١٨: ص ٥٥).

لذا ينبغي تزويد المراكز الإرشادية الزراعية بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة لها لتحقيق أهدافها وأداء رسالتها ( ٥ : ص ٣٥ ) ، حيث ان طبيعة العمل الإرشادي تتضمن مستوى

الوظيفة ومحتواها ونطاقها ومداهها وما تمثله لشاغلها من ثراء وظيفي ، وما تعكسه من ذاتية وتنوع واستقلال ومسئولية ، وما تتيحها لشاغلها من إشباعات ، كما أنها تتضمن عمل المرشد الزراعي من عناصر تميزه عن غيره من الأعمال ، والتي تحدد طبقاً لطبيعته وما تحويه من تنوع وتكرار وما توفره للمرشد الزراعي من سلطات مناسبة لأداء العمل وتخطيطه والحريّة في اختيار طرق العمل واستغلال معلوماته ومهاراته واكتسابه لمعارف وخبرات جديدة (١٩: ص ٦٢).

ويلاحظ أن الأسلوب الإشرافي الذي يستخدمه المشرف له أثر كبير على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية الموكولة إليهم ، فإذا كان يهتم بهم ويعترف بمجهوداتهم فإنه يكسب ولاءهم له ولعملهم ، وبالتالي أدائهم لهذا العمل على الوجه الأكمل وبكفاءة عالية ، وتزداد أهمية اختيار المسؤولين للأسلوب الإشرافي الفعال الذي يتناسب مع طبيعة العمل الإرشادي ويساعد على تحقيق أعلى درجات الود والتفاهم والحب بينه وبين المرشدين الزراعيين (١١ : ص ١٧) .

وتعتبر ظروف العمل من أهم الأبعاد التي يجب أن يشتمل عليها الرضا الوظيفي في ظروف العمل مثل الإضاءة والحرارة والتهوية والرطوبة والضوضاء ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل تؤثر على الحالة النفسية والبدنية للفرد والتي تجعله يستخدم أفضل ما لديه من معلومات وقدرات ومهارات لأداء عمله والاستمرار في العمل (٣ : ص ٢٤) .

ولاشك أن طبيعة العمل هي مجموعة من المهام والأنشطة والمتطلبات التي يؤديها الفرد فإذا قام الفرد بالوظيفة الملائمة لقدراته ورغباته وطموحه من حيث تنوع واجبات الوظيفة ومسئولياتها والتجديد والابتكار في أعبائها وتوافر كافة المستلزمات اللازمة لأداء عمله ، فإن ذلك يهيئ لشاغل الوظيفة الفرصة لكي يحدد قدراته ويطور مهاراته لمقابلة هذه الأعباء والمسئوليات ويترتب عليه شعور الفرد بأهميته وقيمة دوره الذي يؤديه في العمل ، وبالتالي انجاز المهام الموكولة إليه بنجاح وفاعلية وزيادة درجة رضاه عن عمله (١٣ : ص ٧٥) .

وتعد الأجور والحوافز من عاملا أساسيا لإشباع الحاجات الفسيولوجية وتسهم في تحقيق مستوى معيشي معين للفرد ، فالتحاق الفرد بعمل لا يحقق له رغباته وحاجاته يعرضه لقدرة كبير من الإحباطات والصراعات التي ترهقه نفسياً وتسبب له التوتر والقلق الذي يؤدي إلى عدم استقراره ورضاه عن عمله ، وقد ينظر إلى العائد المادي على أنه رمز لتقدير وعرفان المنظمة بأهمية عمله، وهذا بدوره يشعره بذاته وبالأمْن والاطمئنان النفسي (١١:ص٧) و (٦: ص٣٢).

وتعتبر فرص الترقى عاملاً هاماً في تحقيق الرضا الوظيفي ولها تأثير هام في كثير من مظاهر التكيف الاجتماعي في بيئة العمل ولها أثر كبير في رفع الروح المعنوية للعاملين ، وأن حاجة الفرد إلى الترقى تعتبر إحدى الحاجات النفسية والتي تنمو معه وقد تشتد أو تضعف تبعاً لظروف الحياة ومراحل تطور الفرد (١١ : ص٩) و (١٢ : ص٣) .

ومن الضروري الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في العمل وخاصة بالناحية الإنسانية للوصول بالفرد إلى مرحلة الرضا عن عمله بإشباع رغباته والمساهمة في حل مشاكله، ويتوقف أثر جماعة العمل على رضا الفرد على مدى قوة حاجته إلى الانتماء لهذه الجماعة، كما أن علاقات العمل غير الرسمية الجيدة تساعد الفرد على الاستقرار والاطمئنان (٣:ص٢٥).

ومن أهم العوامل التي تساعد الفرد على رفع الروح المعنوية : الإشراف الجيد الذي يقوم على التوجيه السليم والتدريب المفيد والابتعاد عن التخويف والتهديد والمبالغة في الشدة والصرامة بسبب أو بدون ، والشعور بالحرية والطمأنينة ، والمساواة في المنافع والتضحيات ، والثقة في كفاءة المنظمة وأهدافها (١٥ : ص ص ٧٠-٧١) .

وتعاني المراكز الإرشادية من عدم توفير التمويل اللازم للأنشطة التعليمية وانخفاض الأجور والحوافز المادية للعاملين، ونقص بعض الوسائل السمعية والبصرية (٢: ص١٩٣) ، وكذا تعدد الجهات الإشرافية عليها، وكيانها الإداري غير واضح، وسيطرة المركزية عليها (٢٠:ص٢٤٨)، لذا ينبغي تزويدها بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وأداء

رسالتها بما يتلاءم مع احتياجاتها لتفعيل مشاركة جمهور الزراع والريفيين في أنشطتها وبما يساعد على قوة وسرعة إحداث التأثيرات والتغيرات السلوكية المرغوبة فيهم ( ١٧ : ص ٣٤ ) .

### مشكلة البحث

على الرغم من قيام جهاز الإرشاد الزراعي بتأهيل وتدريب المرشدين الزراعيين العاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية إدارياً وفتحاً لرفع قدراتهم الأداة في العمل مع جمهور المرشدين إلا أن الأمر يحتاج دائماً الى تحقيق الرضا الوظيفي عن عملهم ، مما استوجب القيام بهذه الدراسة في محاولة لوضع تصور عن بعض العوامل المؤثرة على رضاهم عن عملهم الوظيفي و لإشباع حاجاتهم الأساسية والشعور بالسعادة والاستقرار في العمل لتفعيل العمل الإرشادي الزراعي .

### أهداف البحث :

بناءً على العرض المشكلي للدراسة أمكن تحديد الأهداف البحثية التالية : -

١ ) تحديد درجة رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين بالمراكز الإرشادية بمحافظة أسبوط

عن عناصر وظيفتهم الارشادية المدروسة التالية :

أ - طبيعة العمل بالمراكز الارشادية .

ب - أسلوب الإشراف على العمل بالمراكز الإرشادية.

ج - الدخل من العمل بالمراكز الإرشادية .

د - أسلوب الترقية في المراكز الإرشادية .

هـ - العلاقة بالزملاء في المراكز الإرشادية.

و - توفر إمكانات العمل بالمراكز الإرشادية .

٢ ) تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية للمبحوثين وهي : السن ، التخصص

الدراسي ، مدة الخدمة في العمل الارشادي ، مدة الخدمة في العمل الزراعي ، المساحة

الزراعية التي يشرف عليها ، المسافة بين محل الإقامة والعمل ، عدد الدورات التدريبية

، التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية ، الانفتاح على المجتمع المحلي ، التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية ، و بين درجة رضاهم عن عناصر وظيفتهم الارشادية المدروسة.

### الفروض البحثية :

لتحقيق الهدف الثاني للدراسة تم صياغة فرض عام يدور مضمونه حول وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات الشخصية للمبجوثين وهى: السن ، التخصص الدراسي ، مدة الخدمة فى العمل الارشادى ، مدة الخدمة فى العمل الزراعى ، المساحة الزراعية التى يشرف عليها ، المسافة بين محل الإقامة والعمل ، عدد الدورات التدريبية ، التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية ، الانفتاح على المجتمع المحلي ، التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية ، و بين رضاهم عن عناصر وظيفتهم الارشادية المدروسة.

و قد اشتق من هذا الفرض عشر فروض بحثية بواقع فرض لكل متغير مستقل مع المتغير التابع ، كما تم وضع الفروض الاحصائية المقابلة لاختبار الفروض البحثية.

### أهمية البحث :

ترجع أهمية هذا البحث إلى أن نتائجه سوف تتيح التعرف على بعض العناصر التى تؤثر إيجاباً أو سلباً على الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة اسيوط بعناصره المدروسة ، وسوف تسهم هذه النتائج فى تفعيل الدور الارشادى للمراكز الارشادية بالمحافظة .

### التعريفات الإجرائية :

١ [ الرضا الوظيفى : ويقصد بها فى هذا البحث موافقة المبجوثين على مجموعة مؤشرات قياس عناصر الرضا عن كل من طبيعة العمل الإرشادى ، و أسلوب الإشراف فى العمل الإرشادى ، الدخل من العمل الإرشادى ، و الترقى فى العمل الإرشادى ، و العلاقة بالزملاء فى العمل الإرشادى ، و توفر الإمكانيات المتاحة بالعمل الإرشادى.

٢ [ العاملون بالمراكز الارشادية: ويقصد بهم كل المهندسين الزراعيين العاملين بالمراكز الارشادية الزراعية بمحافظة اسيوط على اختلاف مراكزهم الإدارية ومسمياتهم الوظيفية .  
الطريقة البحثية :

تم جمع بيانات هذه الدراسة من عينة من المرشدين الزراعيين بلغ عددهم ٧٨ مرشدا زراعيًا بنسبة ٦٦,٧% من اجمالي العاملين بكل المراكز الارشادية الزراعية بمحافظة اسيوط و البالغ عددهم ١١٧ مرشدا زراعيًا خلال شهرى يوليو و اغسطس عام ٢٠٠٩م ، و ذلك عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمبحوثين ، و قد تضمنت استمارة الاستبيان على قسمين شملت الاسئلة التى تحقق الاجابة عليها أهداف البحث وهى :

-القسم الأول : يحتوى من على سؤال المبحوث عن كل من : السن ، و التخصص الدراسي ، و مدة الخدمة في العمل الارشادى ، و مدة الخدمة في العمل الزراعى ، و المساحة الزراعية التى يشرف عليها ، و المسافة بين محل الإقامة والعمل ، و عدد الدورات التدريبية ، و التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية (النشرات الارشادية ، و مجلة الارشاد الزراعى ، و جريدة تعاون الفلاحين ، و المجلة الزراعية ، و التلفزيون ، و الراديو ، و الجرائد و المجلات) ، و الانفتاح على المجتمع المحلى (جمعية تنمية المجتمع المحلى ، و جمعية دينية خيرية ، و المجلس الشعبى المحلى ، و حزب سياسى ، و جمعية تعاونية استهلاكية ، و جمعية تعاونية زراعية ، و نادى رياضى اجتماعى ، و مجلس للأباء ، و جمعية للمحافظة على البيئة ،، و مركز الشباب الريفى) ، و التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية (كليات الزراعة ، و محطات البحوث الزراعية الاقليمية ، و بنك التنمية و الأئتمان الزراعى ، و تفتيش الرى ، و الواسسات التعليمية ، و المؤسسات الاجتماعية ، و المؤسسات الدينية ، و مراكز الشباب الريفى ، و المؤسسات البيطرية) .



-القسم الثانى : يحتوى على مجموعة من مؤشرات(عبارات) قياس درجة الرضا للمرشدين الزراعيين المبحوثين عن عناصر وظائفهم الارشادية ، و قد بلغ عدد هذه العبارات اثنى عشر و

اربعون عبارة نصفهم ايجابى و نصفهم سلبى لتحقيق صدق المقياس موزعة كالتالى :

أ - الرضا عن طبيعة العمل : تم القياس بعشرة عبارات نصفهم ايجابى و نصفهم سلبى .

ب- الرضا عن اسلوب الاشراف: تم القياس بثمانية عبارات منهم أربع عبارات ايجابى و الباقى سلبى .

ج- الرضا عن الدخل: تم القياس بستة عبارات منهم ثلاث عبارات ايجابى و ثلاث سلبى .

د- الرضا عن فرص الترقى: تم القياس بأربع عبارات منهم عبارتان ايجابى و عبارتان سلبى.

هـ- الرضا عن العلاقة بالزملاء: تم القياس بأربعة عبارات اثنتين ايجابى و الباقى سلبى .

و- الرضا عن توفر الامكانيات: تم القياس بعشرة عبارات نصفهم ايجابى و نصفهم سلبى .

#### المعالجة الكمية للبيانات :

بعد جمع البيانات تم تفرغها و معالجتها كميًا لتحقيق أهداف البحث على النحو التالى :

أولاً : البيانات الشخصية المدروسة للمبحوثين :

١- السن : يقاس بعدد سنوات عمر المبحوث وقت اجراء البحث و تم تقسيمه الى ثلاث

فئات و هى: - أقل من ٣٥ سنة - من ٣٥ : ٤٥ سنة - أكبر من ٤٥ سنة

٢- التخصص الدراسى : للمبحوث اذا كان ارشاد زراعى ، أو تخصصات أخرى .

٣- مدة الخدمة فى العمل الإرشادى : و تقاس بعدد سنوات الخدمة فى العمل الإرشادى

مقسم الى ثلاث فئات هى: - أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ : ٢٠ سنة

- أكثر من ٢٠ سنة

٤- مدة الخدمة في العمل الإرشادي : و تقاس بعدد سنوات الخدمة في العمل الزراعى مقسم الى ثلاث فئات هي : - أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ : ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة

٥- المساحة الزراعية التى يشرف عليها : و تقاس بعدد الافدنة الزراعية التى يشرف عليها المبحوث و مقسم الى اربعة فئات و هي :- لا توجد - منخفضة : أقل من ١٠٠ ف - متوسطة : ١٠٠ : ٥٠٠ ف - كبيرة : أكثر من ٥٠٠ ف

٦- المسافة بين محل الإقامة و العمل : و تقاس بعدد الكيلو مترات بين محل الإقامة و العمل و مقسم الى ثلاث فئات و هي :- قصيرة : أقل من ١٠ كم - متوسطة : ١٠ : ٢٠ كم - طويلة : أكثر من ٢٠ كم

٧- عدد الدورات التدريبية : و التى حصل عليها المبحوث فى مجال الارشاد الزراعى و مقسم الى أربعة فئات و هي : - لم يحضر دورات - ١ الى ٣ دورات - ٤ الى ٧ دورات - أكثر من ٧ دورات

٨. التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية: و يقاس بتكرار التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية و مقسم الى ثلاث فئات و هي : نادرا - احيانا - دائما

٩. الانفتاح على المجتمع المحلى: و يقاس بعدد المنظمات المحلية التى يشترك فى عضويتها و مقسم الى أربع فئات و هي :

- لا يشترك - ١ : ٣ منظمات - ٤ : ٦ منظمات - أكثر من ٦ منظمات

١٠. التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية : و يقاس بتكرار المبحوث بالتنسيق فى العمل بين الارشاد الزراعى و المنظمات المحلية و مقسم الى ثلاث فئات هي : - نادرا - احيانا - دائما

ثانياً: البيانات المتعلقة بدرجة رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عناصر وظائفهم الإرشادية :

تم اعطاء درجات قيمة لاستجابات المبحوثين على فئات المقياس المستخدم هي : راضى ، راضى نوعاً ما ، غير راضى ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على الترتيب للعبارات الايجابية ، و أما العبارات السلبية أعطيت درجات قيمة ( ١ ، ٢ ، ٣ ) لتحديد رأى المبحوثين فى درجة رضاهم عن كل عبارة من عبارات عناصر الرضا الوظيفى الستة المدروسة ، وعن طريق ضرب هذه القيم فى تكرار كل فئة ، و قسمة الناتج على عدد المبحوثين ثم الحصول على متوسط مرجح عام يعبر عن رضاهم الوظيفى .

و للحصول على متوسط الرأى الإجمالى لكل مبحث فى عناصر الرضا الوظيفى الستة المدروسة ثم جمع الدرجات الحاصل عليها كل مبحث ، و قسمة الناتج على عدد كل العبارات لكل عناصر الرضا الوظيفى المدروسة ، و بناء على هذه الدرجة يتم وضع المبحث فى احدى فئات الرضا الوظيفى المدروسة فيما اذا كان هذا الرضا عالياً أو متوسطاً أو منخفضاً على الوجه التالى :

- الرضا عن طبيعة العمل الإرشادى: عالى (٢٤-٣٠) متوسط (١٧-٢٣) منخفض (١٠-١٦) .

- الرضا عن اسلوب اشراف فى العمل الإرشادى : عالى (١٩-٢٤) متوسط (١٤-١٨) منخفض (٨-١٣) .

- الرضا عن الدخل فى العمل الإرشادى : عالى (١٤-١٨) متوسط (١٠-١٣) منخفض (٦-٩) .

- الرضا عن الترقى فى العمل الإرشادى : عالى (١٠-١٢) متوسط (٧-٩) منخفض (٤-٦) .  
- الرضا عن العلاقة بالزملاء : عالى (١٠-١٢) متوسط (٧-٩) منخفض (٤-٦) .

- الرضا عن توفر الامكانيات بالعمل الارشادي : عالى (٢٤-٣٠) متوسط (١٧-٢٣) منخفض (١٠-١٦) .

- الدرجة الاجمالية للرضا عن العمل الارشادي : عالى (٩٨-١٢٦) متوسط (٧٠-٩٧) منخفض (٤٢-٦٩) .

واستخدم في تحليل و عرض البيانات الحصر العددي ، و النسب المئوية ، و المتوسط الحسابي المرجع ، و معامل ارتباط الرتب لكندال ، و ذلك باستخدام الحاسب الآلي بواسطة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

### النتائج ومناقشتها

أولاً : الخصائص الشخصية للمبحوثين :

أوضحت النتائج جدول رقم (١) أن عينة المرشدين الزراعيين من المبحوثين العاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة أسيوط يتوزعون وفقاً لمتغيراتهم المدروسة كما يلي :

١. السن : أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين (٧٠,٥%) تزيد أعمارهم عن ٤٥ سنة ، وأن

(٢٩,٥%) تقل أعمارهم عن ٤٥ سنة ، مما يشير الى الكبر النسبي لسن المبحوثين .

٢. التخصص الدراسي : ما يزيد عن نصف المبحوثين (٥٣,٨%) متخصصون في

الإرشاد الزراعي ، و أن(٤٦,٢%) ينتمون الى تخصصات زراعية اخرى مختلفة

مما يعنى ان الغالبية تخصصهم ارشاد زراعي.

٣. مدة الخدمة في العمل الارشادي : أقل من نصف المبحوثين (٤٧,٤%) تتراوح مدة

العمل في العمل الارشادي من ١٠-٢٠ سنة ، مما يشير الى ان اقل من نصف

المبحوثين خبراتهم في الارشاد متوسطة .

٤. مدة الخدمة في العمل الزراعي : ان (٤٤,٩%) من المبحوثين لديهم خبرة اقل من ٢٠ سنة ، كما ان اكثر من نصفهم (٥٥,١%) تفوق خبرتهم فى العمل الزراعى اكثر من ٢٠ سنة ، مما يعنى ان اكثر من نصف المبحوثين خبراتهم الزراعية طويلة .
٥. المساحة الزراعية التي يشرف عليها : ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٦,١%) يشرفون على مساحات منخفضة (أقل من ١٠٠ فدان) ، بينما تلت المبحوثين (٣٣,٣%) يشرفون على مساحات كبيرة (أكثر من ٥٠٠ فدان) ، مما يعنى ان تلت المبحوثين يشرفون على مساحات زراعية كبيرة اكثر من ٥٠٠ فدان .
٦. المسافة بين محل الإقامة والعمل : أشار (٤١%) من المبحوثين أن المسافة بين محل الإقامة والعمل قصيرة (أقل من ١٠ كم) مما يشير الى قرب محل سكنهم من عملهم .
٧. عدد الدورات التدريبية : تبين أن أكثر بقليل من ربع المبحوثين (٢٥,٦%) لم يحضروا دورات على الاطلاق ، بينما (٢٠,٥%) منهم حضروا من ١-٣ دورة تدريبية ، وأيضاً (٢٦,٩%) منهم حضروا ٤-٧ دورة ، وكذلك (٢٦,٩%) قد حضروا ما يزيد عن ٧ دورات تدريبية ، مما يشير الى ربع المبحوثين لم يخرطوا فى دورات تدريبية .
٨. التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية المدروسة : اتضح ان معظم المبحوثين (٨٣,٣%) يتعرضوا دائما لوسائل الاتصال الجماهيرية ، فى حين اتضح ان (١٦,٧%) منهم لم يتعرضوا لتلك الوسائل ، مما يشير ان معظم المبحوثين من المنفتحين على وسائل الاتصال الجماهيرية .
٩. الانفتاح على المجتمع المحلى : ما يقرب من ثلثي المبحوثين (٦٠,٣%) يشترك في عضوية المنظمات المحلية المدروسة من (٤-٦) منظمة محلية ، بينما نسبة قليلة من

المبحوثين (٢,٦%) لا تشترك في هذه المنظمات المحلية على الاطلاق ، مما يشير الى أن ثلثي المبحوثين منفتحين على المجتمع المحلى .

١٠. التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية : غالبية المبحوثين (٨٩,٧%) يقومون بالتنسيق احيانا مع هذه المنظمات المحلية المدروسة ، مما يعنى ان غالبية المبحوثين يقومون بالتنسيق مع الجهات المعنية .

تشير النتائج الخاصة بوصف عينة البحث اجمالا الى أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين تزيد اعمارهم عن ٤٥ سنة مما يشير الى الكبر النسبى لاعمارهم ، وأن اكثر من نصف المبحوثين متخصصين فى الارشاد الزراعى يحملون مؤهلا عاليا او اعلى ، وان اقل من نصفهم خبراتهم من ١٠-٢٠ سنة فى العمل الارشادى ، بينما اكثر من نصفهم تفوق خبراتهم فى العمل الزراعى اكثر من ٢٠ سنة ، و ما يقرب من نصفهم يشرفون على مساحات زراعية متوسطة اقل من ١٠٠ فدان ، و ان اقل من نصف المبحوثين يسكنون بالقرب من مقر عملهم ، و ان ربع المبحوثين لم يحصل على دورات تدريبية ابدأ ، و معظمهم يعرضوا أنفسهم دائما لوسائل الاتصال الجماهيرية المدروسة ، و ثلثهم يشترك فى عضوية المنظمات و المجالس المحلية ، و الغالبية العظمى منهم ينسقوا احيانا فى عملهم مع المنظمات المحلية.

ثانيا : اراء المبحوثين فيما يتعلق بدرجة رضاهم عن عناصر وظائفهم الارشادية:

اتضح من النتائج ( جدول رقم ٢ ) ان آراء المبحوثين فيما يتصل بدرجة رضاهم عن

عناصر وظائفهم الارشادية الستة المدروسة ، جاءت كما يلى:

أ- الرضا عن طبيعة العمل : يمكن ترتيب مؤشرات قياس درجة الرضا عن طبيعة

العمل تنازليا وفقا للمتوسط المرجح لراى المبحوثين على النحو التالى :

١- الشعور بالفخر و الاعتزاز بالعمل كمرشد زراعى : حيث وجد ان ٧٦,٩% من المبحوثين راضون عن مضمون هذا العنصر ، و بمتوسط مرجح ٢,٦٩ ، مما يعنى ارتفاع مستوى اعتزاز المبحوثين بعملهم كمرشدين زراعيين .

٢- أتمنى ان نكون تابعين اداريا و فنيا للارشاد بوزارة الزراعة : يرغب ٧١,٨% من المبحوثين على ان تكون تابعة المراكز الارشادية بوزارة الزراعة و بمتوسط مرجح ٢,٦٠ ، بما يشير الى رغبة المبحوثين فى القضاء البيوقراطية المعوقة للعمل الارشادى .

٣- طبيعة العمل فى الارشاد تؤدى الى الملل و الضيق : أتضح ان ٦٤,١% من المبحوثين غير راضين عن طبيعة عملهم ، و بمتوسط مرجح ٢,٤٧ ، بما يعنى أن غالبية المبحوثين يشعرون بالملل و الضيق من طبيعة عملهم بالارشاد الزراعى مما يحتاج الى تعديل و تغيير نمط العمل الارشادى .

٤- تواجهنى صعوبات كثيرة فى الارشاد رغم ذلك أفضل عملى كمرشد زراعى : تبين ان ٥٣,٨% من المبحوثين راضيين عن العمل كمرشدين رغم صعوبة العمل ، بما يعنى أن غالبية المبحوثين يفضلون عملهم كمرشد زراعيين رغم تعدد الصعوبات التى يتعرضون لها فى عملهم .

٥- يتساوى عندى أن نكون تابعين للحكم المحلى بالمحافظة او أى جهة اخرى : حيث وجد ان ٤٨,٧% من المبحوثين غير راضين عن ان يكونوا تابعين لغير الارشاد ، و بمتوسط مرجح ٢,٢٣ ، بما يشير الى ان اقل من نصف المبحوثين لا يفضلوا ان يكون تابعين فى عملهم لاي جهة اخرى غير الارشاد الزراعى .

٦- عند اتاحة الفرصة المناسبة لى لن اتردد فى تغيير مهنتى كمرشد زراعى : أتضح ان ٤١% من المبحوثين غير راضين عن تغيير مهنتهم الارشادية ، و بمتوسط مرجح

٢٠١٩ ، بما يعنى ان ما يزيد عن خمسى المبحوثين لا يقبلون مهنة اخرى غير الارشاد الزراعى .

٧- العمل الارشادى الحالى يحتاج الى التحسين والتطوير : تبين ان ٧٩,٥% من المبحوثين راضين عن تطوير و تحسين العمل الارشادى و بمتوسط مرجح ١,٩٤ ، مما يشير الى ان غالبية المبحوثين يرون ان العمل الارشادى يحتاج الآن الى التحسين و التطوير ليقوم بدورة المنشود .

٨- الجهاز الارشادى يوفر وسائل الانتقال و الاتصال المناسبة : أضح ان ٤٤,٩% من المبحوثين راضين نوعا ما عن وسائل الانتقال والاتصال المتاحة و بمتوسط مرجح ١,٧٨ ، بما يعنى ان اقل من نصفهم بقليل يرون عدم توفير هذا الانتقال و الاتصال المناسبة لاداء العمل .

٩- لو عملت فى عمل آخر غير الارشاد لأصبحت فى منصب اعلى الآن : تبين أن ٤٨,٧% من المبحوثين راضين عن ترك عملهم تطلعا لمنصب اعلى ، و بمتوسط مرجح ١,٦٧ ، بما يشير الى صعوبة الترقية و الوصول الى مناصب عليا .

١٠- التنقلات الكثيرة من قرية الى اخرى تعيق اداء المهام الارشادية : أضح ان ٦١,٥% من المبحوثين غير راضين كثرة التنقلات فى العمل تعيقة و بمتوسط مرجح ١,٥١ ، مما يعنى ان الغالبية منهم يعتبرون كثرة التنقلات فى العمل تؤدى الى صعوبة اداء الاعمال الارشادية .

ب- الرضا عن اسلوب الأشراف: يمكن ترتيب مؤشرات الرضا عن اسلوب الاشراف الارشادى بالمراكز الارشادية تنازليا وفقا للمتوسط المرجح لرأى المبحوثين على النحو التالى :



١- علاقتي مع رئيسي في العمل تقوم على الصداقة و الود و الصراحة : وجد ان ٧٤,٤% من المبحوثين راضين عن العلاقة الطيبة مع رئيسهم بمتوسط مرجح ٢,٦٥ ، مما يشير الى رضى غالبية المبحوثين عن العلاقة التي تربط بينهم وبين رؤساء العمل .

٢- أشعر بضيق كبير بالعمل مع رؤسائي في العمل الارشادي : تبين ان ٦١,٥% من المبحوثين غير راضين عن عملهم مع غير رؤسائهم بمتوسط مرجح ٢,٤٣ ، بما يعنى ان الغالبية منهم يشعرون بالراحة عند أداء اعمالهم مع رؤسائهم .

٣- مشاركتي كبيرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الارشادي : أتضح ان ٥٣,٨% من المبحوثين راضين عن المشاركة الايجابية في العمل بمتوسط مرجح ٢,٣٨ ، مما يشير الى رضى غالبية المبحوثين عن اتاحة رؤسائهم لهم المشاركة فى اتخاذ قرارات تسيير العمل .

٤- يشعر جميع المرشدين بالتساوى فى الحقوق و الواجبات : تبين ان ٤٧,٤% من المبحوثين راضين عن العدل بين الزملاء فى العمل بمتوسط مرجح ٢,١٧ ، مما يشير الى ان اكثر من نصفهم لا يتساون فى الحقوق و الواجبات مع زملائهم مما يجب مراعاة ذلك .

٥- يرحب رؤسائي بالعديد من المقترحات والشكاوى التي اقدمها لهم : اتضح ان ٥٠% من المبحوثين راضين عن تقبل رؤسائهم لمقترحاتهم فى العمل بمتوسط مرجح ٢,١٥ ، مما يشير الى ان نصفهم يجدوا ترحيب و استحسان من رؤسائهم عند تقديم المقترحات و الشكاوى اثناء العمل .

٦- لا نجد المساندة من الرؤساء فى الدفاع عن حقوقنا عند السلطات الاعلى : أتضح ان ٤١% من المبحوثين غير راضين عن عدم توفير الحماية لهم من رؤسائهم بمتوسط

مرجح ٢,٠ ، مما يشير الى ان اكثر من نصف المبحوثين يجدوا كل المساعدة من رؤسائهم عند مطالبة السلطات العليا بحقوقهم .

٧- عدم إتاحة الفرص لى الكافية من الحرية و المرونة فى اتخاذ قرارات تتعلق بالعمل :  
تبين ان ٣٨,٥% من المبحوثين راضين لحد ما عن قدر الحرية و المرونة فى العمل  
بمتوسط مرجح ٢,٠ ، بما يعنى ان ما يقرب من ثلثهم رضاهم غير تام بالنسبة لعدم  
تمكينهم من اتخاذ قرارات تسيير العمل بحرية و مرونة منهم .

٨- أسلوب العمل يقوم على التسلل و التحيزات الشخصية للبعض : أتضح ان ٤٨,٧%  
من المبحوثين راضين لحد ما عن اسلوب ادارة العمل الإرشادى بمتوسط مرجح  
١,٨٣ ، مما يشير الى ان ما يقرب من نصفهم رضاهم غير تام عن اسلوب العمل  
الذى يحكمه التسلية و عدم المساواة و العدل .

ج- الرضا عن الدخل: يمكن ترتيب مؤشرات قياس الرضا عن الدخل المتحصل عليه من  
العمل الإرشادى تنازليا وفقا للمتوسط المرجح لرأى المبحوثين على النحو التالى :

١- أنا مستعد للعمل فى غير اوقات العمل الرسمية للحصول على اجر اضافى : تبين ان  
٧٠,٥% من المبحوثين راضين عن بذل جهد اضافى بأجر بمتوسط مرجح ٢,٦٠ ،  
بما يشير الى استعداد غالبية المبحوثين على بذل مزيد من الجهد فى غير اوقات  
العمل لزيادة دخولهم .

٢- زملائى فى ادارات اخرى مشابهه يحصلون على حوافز و مكافآت اعلى بكثير منى  
: أتضح ان ٧٠,٥% من المبحوثين راضين عن مكافأة زملائهم فى ادارات اخرى  
بمتوسط مرجح ٢,٥٧ ، مما يعنى ان غالبية المبحوثين غير راضين على عدم  
المساواة فى الحصول على الحوافز و المكافآت .

٣- عدم تقدير رؤسائى المادى للمجهود الذى أبذله أثناء اداء العمل : تبين ان ٣٨,٥% من المبحوثين راضين لحد ما عن التقدير المادى لهم بمتوسط مرجح ١,٩٤ ، مما يشير الى ان ما يقرب من نصف المبحوثين رضاهم غير تام لعدم مكافأتهم المادية نتيجة جهودهم فى العمل .

٤- أشعر بالقلق عند الوصول لسن المعاش من الراتب السنوى الذى سوف اتحصل عليه : أتضح ان ٤٤,٩% من المبحوثين راضين عن دخولهم عند الوصول لسن المعاش بمتوسط مرجح ١,٧٨ ، بما يعنى ان ما يقرب من نصف المبحوثين يساورهم القلق عند بلوغ سن المعاش من قلة العائد المادى .

٥- كثرة نفقات الضيافة و اعباء اخرى مترتبة على القيام بالوظيفة : تبين ان ٥١,٣% من المبحوثين راضين عن تحمل اعباء القيام بوظيفتهم بمتوسط مرجح ١,٦٦ ، مما يشير الى أن أكثر من نصفهم ينفقون اموال و يتحملون اعباء اضافية للقيام بمهام وظائفهم .

٦- المرتب و الحوافر و المكافآت التى أحصل عليها من عملى كمرشد تقى باحتياجاتى الاسرية : تبين ان ٦٤,١% من المبحوثين غير راضين عن مجموع دخولهم من الوظيفة بمتوسط مرجح ١,٥٠ ، بما يعنى ان غالبية المبحوثين ما يحصل عليه من عائد مادى من عملهم لا يوفر احتياجاتهم الاسرية .

د- الرضا عن اسلوب الترقية: يمكن ترتيب مؤشرات قياس الرضا عن اسلوب الترقية تنازليا وفقا للمتوسط المرجح لرأى المبحوثين على النحو التالى :

١- الكفاءة و المهارة العالية ليست المعيار فى الوصول للترقية : تبين ان ٤١% من المبحوثين راضين عن ان الكفاءة معيار للترقية بمتوسط مرجح ١,٩٨ ، مما يعنى

ان اقل من نصفهم يرون ان المهارة و الكفاءة فى العمل ليس مقياس الترقية للوظائف الاعلى فى جهاز الارشاد الزراعى .

٢- العمل فى مجال الارشاد يتيح فرص الترقية اكثر مما تتيح مجالات العمل الاخرى :  
أتضح ان ٤٧,٤% من المبحوثين غير راضين عن فرص الترقية فى العمل الارشادى بمتوسط مرجح ١,٧٠ ، مما يشير الى ان ما يقرب من نصف المبحوثين يرون ان العمل فى مجالات غير الارشاد تتيح فرص الترقية أكثر .

٣- يوفر العمل فى الارشاد فرص الترقية السريعة و الحصول على مناصب اعلى :  
تبين ان ٥٣,٨% من المبحوثين غير راضين عن عدم اتاحة المناصب الاعلى بمتوسط مرجح ١,٦٥ ، بما يعنى ان ما يزيد عن نصف المبحوثين يرون أن العمل فى الارشاد لا يوفر فرص الترقية و الحصول على مناصب عليا .

٤- نظام الترقى فى الارشاد الزراعى لا يتيح فرص ظهور الكفاءات العالية : أتضح ان ٦٦,٤% من المبحوثين راضين عن ان ظهور الاكفاء فى العمل لا يتوقف على الترقية بمتوسط مرجح ١,٤٦ ، مما يشير الى ان غالبية المبحوثين يرون ان نظام الترقية فى الارشاد لا يسمح لاصحاب الكفاءات العالية بالظهور .

هـ- الرضا عن العلاقة بالزملاء : يمكن ترتيب مؤشرات قياس الرضا عن العلاقة بالزملاء فى العمل تنازليا وفقا للمتوسط المرجح لرأى المبحوثين على النحو التالى :

١- العمل فى الارشاد يتيح اقامة علاقات طيبة مع زملاء خارج الارشاد : تبين ان ٨٩,٧% من المبحوثين راضين عن ان عملهم يتيح لهم علاقات طيبة مع الاخرين بمتوسط مرجح ٢,٨٨ ، مما يشير الى ان العمل فى الارشاد يشجع على توسيع العلاقات الطيبة مع زملاء جدد .

٢- العلاقة بيني و بين زملاء يسودها الاحترام المتبادل : تبين ان ٨٧,٢% من المبحوثين راضين عن علاقة الاحترام بين زملاء بمتوسط مرجح ٢,٨٢ ، مما يعنى ان الغالبية العظمى من المبحوثين علاقاتهم مع زملائهم تقوم على الود و الاحترام المتبادل .

٣- حب الذات تسود بين زملائي في العمل الارشادي : تبين ان ٦٦,٧% من المبحوثين غير راضين عن روح الانانية بين الزملاء بمتوسط مرجح ٢,٤٧ ، مما يشير الى أن غالبية المبحوثين ينكرون ذواتهم مع زملائهم في العمل الارشادي .

٤- عند الضرورة فقط يتعاون زملائي في العمل الارشادي : تبين ان ٤٤,٩% من المبحوثين غير راضين عن عدم التضامن في العمل بمتوسط مرجح ٢,٠٥ ، مما يعنى ان ما يقرب من نصف المبحوثين دائما يتعاونوا معا في جميع ظروف العمل الارشادي .

و- الرضا عن توفر الامكانيات المتاحة للعمل الارشادي : يمكن ترتيب مؤشرات قياس الرضا عن توفر الامكانيات المتاحة للعمل الارشادي تنازليا وفقا للمتوسط المرجح لرأى المبحوثين على النحو التالي :

١- المكتب الارشادي مكان مجهز لاستقبال الزراع و الزائرين : تبين ان ٨٣,٣% من المبحوثين راضين عن تجهيز واعداد المكتب الارشادي بمتوسط مرجح ٢,٧٤ ، مما يعنى ان الغالبية العظمى من المبحوثين مكاتبهم الارشادية مناسبة لاستقبال المسترشدين و الزائرين .

٢- النشرات الفنية و الارشادية غير متوافرة دائما : تبين ان ٤٢,٣% من المبحوثين راضين عن عدم توفر المطبوعات الارشادية بمتوسط مرجح ٢,٥٧ ، مما يشير الى

ان اقل من نصف المبحوثين يرون عدم وجود النشرات الفنية و الارشادية بصفة دائمة .

٣- يوجد العدد الكافى من المعينات السمعية و البصرية : تبين ان ٥٥,١% من المبحوثين راضين عن توفر المعينات الارشادية بمتوسط مرجح ٢,٤٨ ، مما يعنى ان غالبية المبحوثين يرون توفر العدد الكافى من المعينات السمعية و البصرية بالمراكز الارشادية .

٤- معظم العينات السمعية و البصرية غير صالحة للاستعمال : أتضح ان ٥٥,١% من المبحوثين غير راضين عن درجة صلاحية المعينات الارشادية بمتوسط مرجح ٢,٣٥ ، مما يشير الى ان غالبية المبحوثين يرون ان معظم العينات السمعية و البصرية صالحة للاستعمال .

٥- أستفادة المنظمات المحلية من الامكانيات المادية و البشرية بالارشاد الزراعى : تبين ان ٤٢,٣% من المبحوثين راضين عن اسهام الارشاد فى عمل المنظمات المحلية بمتوسط مرجح ٢,٢٤ ، مما يشير الى ان اقل من نصف المبحوثين يرون امكانية استفادة المنظمات المحلية من جهاز الارشاد الزراعى.

٦- عدم توفر وسائل الانتقال لا يؤثر على اداء مهام عملى : تبين ان ٥٣,٨% من المبحوثين غير راضين عن عدم توفر وسيلة للانتقال بمتوسط مرجح ٢,٢٣ ، مما يشير الى ان غالبية المبحوثين لا يعيقهم فى اداء مهامهم الارشادية عدم توفر وسائل الانتقال ، كما يدل على قدرتهم على تصريف عملهم .

٧- الاستعانة بالامكانيات المادية و البشرية بالمنظمات المحلية فى العمل الارشادى : تبين ان ٤٧,٤% من المبحوثين راضين لحد ما عن استعانة الارشاد بالمنظمات الاخرى بمتوسط مرجح ٢,١٦ ، مما يعنى ان اقل من نصف المبحوثين رضاهم غير

تام عن استعانة جهاز الارشاد بالامكانيات المادية و البشرية بالمنظمات المحلية ،  
ويفضلون الاعتماد على الذات .

٨- توفر السجلات الرسمية و الادوات الكتابية اللازمة للعمل : أتضح ان ٣٥,٩% من  
المبحوثين راضين لحد ما عن توفر مستلزمات الكتابة للعمل بمتوسط مرجح ١,٩٤ ،  
مما يشير الى ان اكثر من ثلث المبحوثين يرون ان المتطلبات من السجلات و  
مستلزمات الكتابة لاداء العمل غير متوفرة بالعدد الكافي ، مما يتطلب توفرها .

٩- الامكانيات المادية في مراكز الارشاد غير متوفرة بالقدر الكافي : تبين ان ٨٠,٨%  
من المبحوثين راضين عن توفر الامكانيات المادية بالمراكز الارشادية بمتوسط  
مرجح ١,١٦ ، مما يعنى ان الغالبية العظمى من المبحوثين يسرون التوفر الكافي  
للامكانيات المادية بالمراكز الارشادية .

١٠- الكمبيوتر و التليفزيون اصبح ضرورة في مراكز الارشاد الزراعى : تبين ان  
٩١% من المبحوثين راضين عن وجود الكمبيوتر التليفزيون بمراكز الارشاد بمتوسط  
مرجح ١,١٤ ، مما يعنى ان الغالبية العظمى من المبحوثين يرون ضرورة وجود  
اجهزة الكمبيوتر و التليفزيون للقيام بالعمل بالمراكز الارشادية .

وتشير هذه النتائج اجمالاً ان العاملين بالمراكز الارشادية المبحوثين يشعرون بالفخر  
و الاعتزاز كمرشدين زراعيين ، و متمسكون بتبعيتهم للارشاد رغم شعورهم بالملل  
و الضيق من طبيعة عملهم و كثرة الصعوبات التي تواجههم ، و علاقاتهم برؤسائهم  
تسودها الود و الصراحة ، و يتاح لهم قدر من المشاركة في اتخاذ قرارات العمل و  
يتساون في الحقوق و الواجبات ، رغم عدم التقدير المادى لجهودهم ، و انخفاض  
رواتبهم من عملهم بما لا يفي احتياجاتهم الاسرية، مما قد يدفعهم لاداء عمل اخر  
باجر اضافى، و يزداد قلقهم ذلك عند بلوغهم سن المعاش، كما ان الترقى بالارشاد

ليس معياره الكفاءة و المهارة العالية ، و لكن يتيح العمل الارشادي توطيد علاقات  
طيبة مع الاخرين ، و المكتب الارشادي مجهز لاستقبال الزوار و لكن يعاني من  
عدم انتظام وجود المطبوعات الارشادية و عدم صلاحية عمل معظم المعينات  
الارشادية رغم وجودها ، و ضرورة وجود الكمبيوتر و التليفزيون للاعمال  
الارشادية .

### ثالثاً : درجة رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عناصر وظائفهم الارشادية :

اتضح من النتائج ( جدول رقم ٣ ) أن عناصر قياس الرضا الوظيفي يمكن ترتيبها  
تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح لرأى المبحوثين على النحو التالي :-

١- الرضا عن العلاقة بالزملاء : وجد ان ٦٦,٧% من المبحوثين ارائهم جاءت في الفئة  
العالية من الرضا عن العلاقة بزملاء العمل بمتوسط مرجح عام قدره ٢,٦٥ ، بما يعني أن  
غالبية المبحوثين يقعون في فئة الرضا المرتفع عن طبيعة العلاقة بزملاء العمل الإرشادي و  
يشير الى انتشار روح الزمالة والاخوة في العمل الارشادي .

٢- الرضا عن أسلوب الإشراف : تبين أن ٥٠% من المبحوثين وقعوا في فئة الرضا  
المتوسط عن أسلوب الإشراف في العمل الإرشادي بمتوسط مرجح عام قدره ٢,٣٥ ،  
بما يعني أن نصف المبحوثين يرون أن أسلوب الإشراف في عملهم ليس هو الأسلوب  
الأمثل ، مما يجب اعادة النظر في أسلوب ادارة العمل الارشادي .

٣- الرضا عن الإمكانيات المتاحة : وجد أن ٧٦,٩% من المبحوثين وقعوا في فئة الرضا  
المتوسط بمتوسط مرجح عام قدره ٢,٢١ ، بما يعني اتفاق غالبيتهم على عدم الرضى  
عن توفر الإمكانيات بالقدر اللازم لأداء العمل الإرشادي ، مما أصبح ثمة مميزة لعدم  
توفر امكانيات العمل في الجهاز الحكومي .



٤- الرضا عن طبيعة العمل الإرشادي : اتضح أن ٤٨,٧% من المبحوثين وقعوا فى فئة الرضا المتوسط ، وبمتوسط مرجح عام قدره ١,٩٧ بما يعنى أن ما يقرب من نصفهم غير راضين عن طبيعة و بيئة العمل الإرشادي ، مما قد يشعرهم بالضيق و الملل من عملهم .

٥- الرضا عن الدخل من العمل الإرشادي: تبين أن ٦٧,٩% من المبحوثين جاءت فى فئة الرضا المتوسط ، وبمتوسط مرجح عام قدره ١,٧٣ ، بما يعنى أن غالبية المبحوثين رضاهم عن دخلهم من العمل الإرشادي لا يفى باحتياجاتهم المعيشية ، وقد يدفعهم ذلك للبحث عن عمل اخر لزيادة دخولهم .

٦- الرضا عن أسلوب الترقية : اتضح أن ٥١,٣% من المبحوثين جاءت فى فئة الرضا المنخفض ، وبمتوسط مرجح عام ١,٥٩ ، بما يعنى أن غالبية المبحوثين غير راضين عن أسلوب و فرص الترقية فى العمل الإرشادي ، و قد ترجع ذلك الى عدم وجود درجات الترقية بالحكومة .

و كان المتوسط العام لرضا المبحوثين عن جميع عناصر قياس رضاهم الوظيفي كان قدرة ٢,٠٨٣ و هو يشير الى ان الرضا العام للمرشدين الزراعيين عن عملهم الارشادي يعتبر عاليا نسبيا.

و يستخلص من هذه النتائج أن الرضا العام المبحوثين العاملين بالمراكز الارشادية بمحافظة اسيوط أتضح مرتفع بالنسبة للعلاقة بين الزملاء مما يعكس أنتشار روح الزمالة و الاخوة بينهم ، وايضا كان رضاهم متوسطا بالنسبة لكل من : أسلوب الاشراف فى العمل ، وعن دخولهم من عملهم ، و عن طبيعة العمل الارشادي و هى حالة عامة لمعظم موظفى الحكومة لسوء ادارة العمل و عدم تناسب الاجور مع زيادة الاسعار ، و غالبا يسود مناخ و بيئة غير ملائمة للعمل ، فى حين كان رضاهم منخفض عن اسلوب الترقية

رابعاً : العلاقة بين الخصائص الشخصية المدروسة للمبحوثين درجة رضاهم عن عناصر وظائفهم الإرشادية المدروسة :

و باختبار معنوية الفروق بين درجة رضا المرشدين الزراعيين و المبحوثين عن عناصر وظائفهم الإرشادية الستة المدروسة و بين بعض الخصائص الشخصية للمبحوثين المدروسة ، يتضح ما يلي:

١- السن : عدم وجود ارتباط معنوى بين فئات السن للمبحوثين و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الإرشادية المدروسة ، فيما عدا وجود ارتباط معنوى سالب بين السن و بين عناصر الرضا عن أسلوب الاشراف على العمل الإرشادى بقيمة (-٢١٣) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير الى انه كلما تقدم المبحوثين فى السن كلما قل رضاهم عن اسلوب الاشراف على عملهم، و وجود ارتباط معنوى موجب بين السن و بين عناصر الرضا عن توفير الامكانيات فى العمل الإرشادى بقيمة (٠,٢٢٠) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يعنى كلما تقدم المبحوثون فى السن كلما زاد رضاهم عن توفر الامكانيات المتاحة ويعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى الاول و قبول الفرض البحثى البديل لكل من عناصر اسلوب الاشراف و عناصر توفير الامكانيات للعمل، و لم يتسنى رفض الفرض الاحصائى بالنسبة لبقية عناصر الرضا الوظيفى .

٢- التخصص الدراسى : عدم وجود ارتباط معنوى بين التخصص الدراسى للمبحوثين و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الإرشادية المدروسة ، فيما عدا وجود ارتباط معنوى موجب بين التخصص الدراسى و بين عناصر الرضا عن اسلوب الاشراف على العمل الإرشادى بقيمة (٠,٢١٦) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير الى أنه كلما زاد تخصص المبحوثين فى الارشاد كلما زاد رضاهم عن اسلوب الاشراف على عملهم ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى الثانى و قبول الفرض البحثى

البديل لعناصر الرضا عن اسلوب الاشراف على العمل الارشادى ، و لم يتسنى رفض الفرض الاحصائى بالنسبه لبقية عناصر الرضا الوظيفى .

٣- مدة الخبرة فى العمل الزراعى : عدم وجود ارتباط معنوى بين مدة الخبرة فى العمل الزراعى و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الارشادية المدروسة ، فيما عدا وجود ارتباط معنوى سالب مع عناصر الرضا عن أسلوب الاشراف على العمل الارشادى بقيمة (-٠,١٩٥) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مما يشير الى انه كلما قلت خبرة المبحوثين فى العمل الزراعى كلما انخفض رضاهم عن اسلوب الاشراف على عملهم، و أيضا وجود ارتباط معنوى موجب مع عناصر توفير الامكانيات فى العمل الارشادى بقيمة (٠,٢٧٥) عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، مما يشير الى كلما زاد خبرتهم فى العمل الزراعى كلما زاد رضاهم عن توفير الامكانيات المتاحة ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى الثالث و قبول الفرض البحثى البديل لعناصر الرضا عن أسلوب الاشراف على العمل الارشادى و توفير الامكانيات للعمل الزراعى و لم يتسنى رفض الفرض الاحصائى بالنسبه لبقية عناصر الرضا الوظيفى.

٤- مدة الخبرة فى العمل الارشادى : عدم وجود ارتباط معنوى بين مدة الخبرة فى العمل الارشادى و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الارشادية المدروسة ، فيما عدا وجود ارتباط معنوى سالب مع عناصر الرضا عن أسلوب الاشراف على العمل الارشادى بقيمة (-٠,١٩٧) ، مما يشير الى انه كلما قلت الخبرة فى العمل الارشادى كلما قل رضاهم على اسلوب الاشراف فى العمل ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى الرابع و قبول الفرض البحثى البديل لعناصر الرضا عن اسلوب الاشراف على العمل الارشادى و لم يتسنى رفض الفرض الاحصائى لبقية عناصر الرضا الوظيفى.

٥- المسافة بين محل الإقامة و العمل : عدم وجود ارتباط معنوى للمسافة بين محل الإقامة و العمل و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الارشادية المدروسة ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى الخامس و قبول الفرض البحثى البديل.

٦- عدد الدورات التدريبية :عدم وجود ارتباط معنوى بين عدد الدورات التدريبية و بين عناصر رضاهم عنه وظائفهم الارشادية المدروسة ، فيما عدا وجود ارتباط معنوى سالب مع عناصر طبيعة العمل الارشادى بقيمة (-٠,٢١٩) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير الى انه كلما قلت عدد الدورات التدريبية كلما قل رضاهم عن عناصر طبيعة العمل الارشادى و ايضا وجود ارتباط معنوى موجب بينه و بين عناصر رضاهم عن العلاقة بالزملاء فى العمل الارشادى بقيمة (٠,٢٩٦) عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، مما يشير الى انه كلما زادت عدد الدورات التدريبية كلما زاد رضاهم عن العلاقة بزملاء العمل ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى السادس و قبول الفرض البحثى البديل لكل من عناصر الرضا عن طبيعة العمل الارشادى ، و عناصر الرضا عن العلاقة بالزملاء، و لم يتسنى رفض الفرض الاحصائى لبقية عناصر الرضا الوظيفى.

٧- التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية : عدم وجود ارتباط معنوى بين التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الارشادية المدروسة ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى السابع ، و قبول الفرض البحثى البديل.

٨- المساحة الزراعية التى يشرف عليها : عدم وجود ارتباط معنوى بين المساحة الزراعية التى يشرف عليها و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الارشادية

المدرسة ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى الثامن، و قبول الفرض البحثى  
البديل.

٩- الافتتاح على المجتمع المحلى : عدم وجود ارتباط معنوى بين الافتتاح على المجتمع  
المحلى و بين عناصر رضاهم عن وظائفهم الارشادية المدرسة ، و يعنى ذلك  
رفض الفرض الاحصائى التاسع، و قبول الفرض البحثى البديل.

١٠- التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية : عدم وجود ارتباط معنوى  
بين التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية و بين عناصر رضاهم عن  
وظائفهم الارشادية المدرسة ، فيما عدا وجود ارتباط معنوى موجب بينه و بين عناصر  
رضاهم عن الترقى فى العمل الارشادى بقيمة (٠,٣٧١) عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، مما  
يشير الى انه كلما زاد التنسيق فى العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية كلما زاد  
رضاهم فرصتهم فى الترقى فى العمل الارشادى ، و يعنى ذلك رفض الفرض الاحصائى  
العاشر و قبول الفرض البحثى البديل فيما عدا عناصر الرضا عن اسلوب الترقى فى  
العمل الارشادى، و لم يتسنى رفض الفرض الاحصائى لبقية عناصر الرضا الوظيفى.

مما سبق يتضح اجمالا من النتائج وجود ارتباط معنوى سالب بين عناصر الرضا عن  
طبيعة العمل الارشادى و بين عدد الدورات التدريبية و ايضا وجود ارتباط معنوى سالب بين  
عناصر الرضا لاسلوب الاشراف على العمل الارشادى و كل من السن ، و التخصص  
الدراسى و مدة الخبرة بالعمل الزراعى ، و مدة الخبرة بالعمل الارشادى ، و وجود ارتباط  
معنوى موجب بين عناصر الرضا عن اسلوب الترقى فى العمل الارشادى و بين التنسيق فى  
العمل بين الارشاد و المنظمات المحلية ، و كذلك وجود ارتباط معنوى موجب بين الرضا عن  
العلاقة بالزملاء فى العمل الارشادى و بين عدد الدورات التدريبية ، و وجود ارتباط معنوى

موجب بين الرضا عن توفر الامكانيات فى العمل الارشادى وبين السن و مدة الخبرة بالعمل الزراعى .

### التوصيات :

و بناءً على النتائج السابقة للدراسة وفقا لعناصر الرضا الوظيفى للعاملين بالمراكز الارشادية الزراعية بمحافظة اسيوط توصى الدراسة بما يلى:

١. يراعى توفير مناخ صالح لطبيعة العمل بالمراكز الارشادية حتى يمكن اداء المهام الارشادية بصورة مرضية.
٢. تحسين الاسلوب المتبع للاشراف على العمل بالمراكز الارشادية ليكون دافعا لزيادة كفاءة العاملين بها.
٣. زيادة المرتبات و الحوافز و المكافآت بما يكفى الاحتياجات الاسرية لمنع البحث عن مصادر للحصول على المال.
٤. اتباع معيار الكفاءة و الجودة لتولى المناصب العليا ، و زيادة درجات الترقية.
٥. تنمية و اشاعة روح الود و الالفة و الزمالة بين الرؤساء و المرؤسين و بعضهم فى العمل.
٦. توفير امكانيات العمل الارشادى بالكم و الكيف المناسب.

جدول رقم (١) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين من العاملين بالمراكز الإرشادية بمحافظة أسيوط وفقاً  
لمتغيراتهم الشخصية المدروسة

م	المتغيرات الشخصية المدروسة	م	%	العدد	%	المتغيرات الشخصية المدروسة
١	السن : - أقل من ٣٥ سنة - من ٣٥ - ٤٥ سنة - أكبر من ٤٥ سنة	٦	٣,٩ ٢٥,٦ ٧٠,٥	٣٢ ٢٣ ٢٣	٤١,٠ ٢٩,٥ ٢٩,٥	المسافة بين محل الإقامة والعمل : - قصيرة: أقل من ١٠ كم - متوسطة: ١٠-٢٠ كم - طويلة: ٢٠ كم فأكثر
٢	التخصص الدراسي: - إرشاد زراعي - تخصصات مختلفة	٧	٥٣,٣ ٤٦,٧	٢٠ ١٦ ٢١ ٢١	٢٥,٦ ٢٠,٦ ٢٦,٩ ٢٦,٩	عدد الدورات التدريبية: - لم يحضر - ١ إلى ٣ دورة - من ٧ إلى ٧ دورة - أكثر من ٧ دورة
٣	مدة الخدمة بالعمل الزراعي : - أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة	٨	٥,١ ٣٩,٨ ٥٥,١	- ١٣ ٦٥	- ١٦,٧ ٨٣,٣	التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية: - نادراً - أحياناً - دائماً
٤	مدة الخدمة في العمل الإرشاد الزراعي: - أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ - ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة	٩	٢٣,١ ٤٧,٤ ٢٩,٥	٢ ١٦ ٤٧ ١٣	٢,٥ ٢٠,٦ ٦٠,٢ ١٦,٧	الافتتاح على المجتمع المحلي: - لا يشترك - ١:٣ منظمات - ٤:٦ منظمات - أكثر من ٦ منظمات
٥	المساحة الزراعية التي يشرف عليها: - لا توجد - منخفضة: أقل من ١٠٠ ف - متوسطة: ١٠٠-٥٠٠ ف - كبيرة: أكثر من ٥٠٠ ف	١٠	١٠,٣ ٤٦,١ ١٠,٣ ٣٣,٣	٢ ٧٠ ٦	٢,٦ ٨٩,٧ ٧,٧	التنسيق في العمل بين الإرشاد و المنظمات المحلية: - نادراً - أحياناً - دائماً

جدول رقم (٢) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً بدرجة رضاهم عن عناصر وظائفهم الإرشادية المدروسة

الترتيب	المتوسط المرجح	راضي (٣)		راضي لحد ما (٢)		غير راضي (١)		درجة الرضا عناصر الرضا الوظيفي
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
		أ- طبيعة العمل						
٣	٢,٤٧	١٦,٧	١٣	١٩,٢	١٥	٦٤,١	٥٠	١ طبيعة العمل في الإرشاد تؤدي إلى الملل والضيق.
٧	١,٩٤	٧٩,٥	٦٢	١٢,٨	١٠	٧,٧	٦	٢ العمل الإرشادي الحالي يحتاج إلى التحسين والتطوير.
١٠	١,٥١	٦١,٥	٤٨	٢٥,٦	٢٠	١٢,٨	١٠	٣ التقلبات الكثيرة من قرية إلى أخرى تعيق أداء المهام الإرشادية.
١	٢,٦٩	٧٦,٩	٦٠	١٥,٤	١٢	٧,٧	٦	٤ أشعر بالفخر والاعتزاز بالعمل كمرشد زراعي.
٦	٢,١٩	٢١,٨	١٧	٣٧,٢	٢٩	٤١	٣٢	٥ عند إتاحة الفرصة المناسبة لي لن أتردد في تغيير مهنتي كمرشد زراعي.
٨	١,٧٨	١٦,٧	١٣	٤٤,٩	٣٥	٣٨,٥	٣٠	٦ الجهاز الإرشادي يوفر وسائل الانتقال والاتصال المناسبة.
٩	١,٦٧	٤٨,٧	٣٨	٣٤,٦	٢٧	١٦,٧	١٣	٧ لو عملت في عمل آخر غير الإرشاد لأصبحت في منصب أعلى الآن.
٤	٢,٤٤	٥٣,٨	٤٢	٣٧,٢	٢٩	٩	٧	٨ تواجهني صعوبات كثيرة في الإرشاد ورغم ذلك أفضل عملي كمرشد زراعي.
٢	٢,٦٠	٧١,٨	٥٦	١٦,٧	١٣	١١,٥	٩	٩ أتمني أن تكون تابعين إدارياً وفنياً للإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة.
٥	٢,٢٣	٢٥,٦	٢٠	٢٥,٦	٢٠	٤٨,٧	٣٨	١٠ يتساوي عندي أن تكون تابعين للحكم المحلي بالمحافظة أو أي جهة أخرى.
								ب- أسلوب الإشراف:
٣	٢,٣٨	٥٣,٨	٤٢	٣٠,٨	٢٤	١٥,٤	١٢	١ مشاركتي كبيرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي.



٢	٢,٤٣	١٧,٩	١٤	٢٠,٥	١٦	٦١,٥	٤٨	أشعر بضيق كبير بالعمل مع رؤسائي في العمل الإرشادي.
٥	٢,١٥	٥٠	٣٩	٢٨,٢	٢٢	٢١,٨	١٧	يرحب رؤسائي بالعديد من المقترحات والشكاوي التي أقدمها لهم.
٧	٢,٠٠	٣٠,٨	٢٤	٣٨,٥	٣٠	٣٠,٨	٢٤	عدم إتاحة الفرص لي الكافية من الحرية والمرونة في اتخاذ قرارات تتعلق بالعمل.
١	٢,٦٥	٧٤,٤	٥٨	١٦,٧	١٣	٩	٧	علاقتي مع رئيسي في العمل تقوم على الصداقة والود والصراحة.
٨	١,٨٣	٣٢,١	٢٥	١٩,٢	١٥	٤٨,٧	٣٨	أسلوب العمل يقوم على الشلل والتحييزات الشخصية للبعض.
٤	٢,١٧	٤٧,٤	٣٧	٢٣,١	١٨	٢٩,٥	٢٣	يشعر جميع المرشدين بالتساوي في الحقوق والواجبات.
٦	٢,٠٣	٣٧,٢	٢٩	٢١,٨	١٧	٤١	٣٢	لا نجد المساندة من الرؤساء في الدفاع عن حقوقنا عند السلطات الأعلى.
								ج- الدخل من العمل الإرشادي:
٦	١,٥٠	١٤,١	١١	٢١,٨	١٧	٦٤,١	٥٠	المرتب والحوافز والمكافآت التي أحصل عليها من عملي كمرشد تفي باحتياجاتي الأسرية.
٢	٢,٥٧	٧٠,٥	٥٥	١٦,٧	١٣	١٢,٨	١٠	زملاتي في إدارات أخرى مشابهة حصلوا على حوافز ومكافآت أعلى بكثير مني.
٣	١,٩٤	٣٢,٣	٢٦	٣٨,٥	٣٠	٢٨,٢	٢٢	عدم تقدير رؤسائي المادي للمجهود الذي أبذله أثناء أداء العمل.
١	٢,٦٠	٧٠,٥	٥٥	١٩,٢	١٥	١٠,٣	٨	أنا مستعد للعمل في غير أوقات العمل الرسمية للحصول على أجر إضافي
٤	١,٧٨	٤٤,٩	٣٥	٣٢,١	٢٥	٢٣,١	١٨	أشعر بالقلق عند الوصول لسن المعاش من الراتب الذي سوف أتحصل عليه.
٥	١,٦٦	٥١,٣	٤٠	٣٠,٨	٢٤	١٧,٩	١٤	كثرة نفقات الضيافة وأعباء أخرى مترتبة على القيام بالوظيفة.
								د- الترقي:
٤	١,٤٦	٦٦,٤	٥١	١٩,٢	١٥	١٤,١	١١	نظام الترقي في الإرشاد الزراعي لا يتيح فرض ظهور الكفاءات العالية.
٣	١,٦٥	١٩,٢	١٥	٢٦,٩	٢١	٥٣,٨	٤٢	يوفر العمل في الإرشاد فرص الترقي السريعة والحصول على مناصب أعلى.

٣	٣١	٢٩,٧	١٥	١٩,٢	٣٢	٤١	١,٩٨	١	الكفاءة والمهارة العالية ليست المعيار في الوصول للترقية.
٤	٣٧	٤٧,٤	٢٧	٣٤,٦	١٤	١٧,٩	١,٧٠	٢	العمل في مجال الإرشاد يتيح فرص الترقية أكثر مما يتيح مجالات العمل الأخرى.
									هـ - العلاقة بالزملاء:
١	٤	٥,١	٦	٧,٧	٦٨	٨٧,٢	٢,٨٢	٢	العلاقة بيني وبين الزملاء يسودها الاحترام المتبادل.
٢	٣٥	٤٤,٩	١٢	١٥,٤	٣١	٣٩,٧	٢,٠٥	٤	عند الضرورة فقط يتعاون زملائي في العمل الإرشادي.
٣	١	١,٣	٧	٩	٧٠	٨٩,٧	٢,٨٨	١	العمل في الإرشاد يتيح إقامة علاقات طيبة مع زملاء خارج الإرشاد.
٤	٥٢	٦٦,٧	١١	١٤,١	١٥	١٩,٢	٢,٤٧	٣	حب الذات تسود بين زملائي في العمل الإرشادي.
									و - توفر الإمكانيات:
١	١٤	١٧,٩	٣١	٣٩,٧	٣٣	٤٢,٣	٢,٢٤	٥	استفادة المنظمات المحلية من الإمكانيات المادية والبشرية بالإرشاد الزراعي.
٢	١٤	١٧,٩	٣٧	٤٧,٤	٢٧	٣٤,٦	٢,١٦	٧	الاستعانة بالإمكانيات المادية والبشرية بالمنظمات المحلية في العمل الإرشادي.
٣	٧	٩	٦	٧,٧	٦٥	٨٣,٣	٢,٧٤	١	المكتب الإرشادي مكان مجهز لاستقبال الزراع والزائرين.
٤	٤٣	٥٥,١	٢٠	٢٥,٦	١٥	١٩,٢	٢,٣٥	٤	منظم المعينات السمعية البصرية غير صالحة للاستعمال.
٥	٥	٦,٤	٣٠	٣٨,٥	٤٣	٥٥,١	٢,٤٨	٣	يوجد العدد الكافي من المعينات السمعية والبصرية.
٦	١٢	١٥,٤	٣٣	٤٢,٣	٣٣	٤٢,٣	٢,٥٧	٢	النشرات الفنية والإرشادية غير متوفرة دائماً.
٧	٢٢	٢٨,٢	٢٨	٣٥,٩	٢٨	٥٣,٩	١,٩٤	٨	توفر السجلات الرسمية والأدوات الكتابية اللازمة للعمل.
٨	٤٢	٥٣,٨	١٢	١٥,٤	٢٤	٣٠,٨	٢,٢٣	٦	عدم توفر وسائل الانتقال لا تؤثر على أداء مهام عملي.
٩	٤	٥,١	٣	٣,٨	٧١	٩١	١,١٤	١٠	الكمبيوتر والتليفون أصبح ضرورة في مراكز الإرشاد الزراعي.
١٠	٨	١٠,٣	٧	٩	٥٣	٨٠,٨	١,١٦	٩	الإمكانيات المادية في مركز الإرشاد وغير متوفرة بالقدر الكافي.

جدول رقم (٣) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرضاهم عن عناصر وظيفتهم الإرشادية المدروسة

الترتيب	المتوسط المرجح العام	عالية		متوسطة		منخفضة		درجة الرضا	عناصر الرضا الوظيفي	م
		%	عدد	%	عدد	%	عدد			
٤	١,٩٧	٤٨,٧	٣٨	٤٨,٧	٣٨	٢,٦	٢	طبيعة العمل الإرشادي.	١	
٢	٢,٣٥	٣٧,٢	٢٩	٥٠,٠	٣٩	١٢,٨	١٠	أسلوب الإشراف في العمل الإرشادي.	٢	
٥	١,٧٣	٢,٦	٢	٦٧,٩	٥٣	٢٩,٥	٢٣	الدخل من العمل الإرشادي.	٣	
٦	١,٥٩	١٠,٣	٨	٣٨,٤	٣٠	٥١,٣	٤٠	أسلوب الترقية في العمل الإرشادي.	٤	
١	٢,٦٥	٦٦,٧	٥٢	٣٢,١	٢٥	١,٢	١	العلاقة بالزملاء في العمل الإرشادي.	٥	
٣	٢,٢١	٢١,٧	١٧	٧٦,٩	٦٠	١,٢	١	توفر الإمكانيات المتاحة للعمل الإرشادي.	٦	

ن = ٧٨ مبحوثاً

جدول رقم (٤): معامل ارتباط الرتب ل Kendall بين الرضا الوظيفي للمبوحين ومتغيراتهم الشخصية المدروسة

م	المتغيرات	عناصر الرضا عن	طبيعة العمل الإرشادي	أسلوب الإشراف على العمل الإرشادي	الدخل من العمل الإرشادي	فرص الترقى في العمل الإرشادي	العلاقة بالزملاء في العمل الإرشادي	تسوفر الإمكانيات في العمل الإرشادي
١	السن	٠,٠٤٤-	٠,٠٤٤-	*٠,٢١٣-	٠,٠٥٥-	٠,١٠٣-	٠,٠٨١-	*٠,٢٢٠
٢	التخصص	٠,٠٤٤-	٠,٠٤٤-	*٠,٢١٦	٠,٠٦٧-	٠,٠١١	٠,٠٤٤-	٠,١١٦
٣	مدة الخبرة بالعمل الزراعي	٠,٠٢٠-	٠,٠٢٠-	*٠,١٩٥-	٠,٠٤٠	٠,٠٦٧-	٠,١٠٧-	*٠,٢٧٥
٤	مدة الخبرة بالعمل الإرشادي	٠,٠٩٠-	٠,٠٩٠-	*٠,١٩٧-	٠,٠٦٣	٠,٠٢٤-	٠,٠٠٩-	٠,١٥٤
٥	المسافة بين الإقامة والعمل	٠,٠٢٩	٠,٠٢٩	٠,٠٥٨	٠,٠٠٤-	٠,٠٨٤-	٠,٠٢٤-	٠,٠٠٦
٦	عدد الدورات التدريبية	٠,٢١٩	٠,٢١٩	٠,٠٤٥-	٠,٠٠٨	٠,١٧٦-	*٠,٢٩٦	٠,٠٠٦-
٧	التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية	٠,٠٨٦-	٠,٠٨٦-	٠,٠٥١-	٠,٠٢٩	٠,١٤٢-	٠,٠٤٤	٠,٢١٦
٨	مساحة الإشراف	٠,٠٨٧-	٠,٠٨٧-	٠,٠٥٣	٠,١٣١	٠,٠٠	٠,١٦٧	٠,١١٤
٩	الافتتاح على المجتمع المحلي	٠,٠٠٧-	٠,٠٠٧-	٠,١٧٤	٠,٠٩٩	٠,٠٣٤	٠,١٥٠	٠,١٣٧
١٠	التنسيق في العمل بين الإرشاد والمنظمات المحلية	٠,٠٣٢-	٠,٠٣٢-	٠,٠٢٨	٠,٠٧١	*٠,٣٧١	٠,١١٣	٠,٢٠٨
١١	المتوسط العام							٢,٠٨٣

\* معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠٥

\*\* معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١

## المراجع

- (١) أبو سعدة ، إبراهيم محمد علي ، دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي ، دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة الأزهر ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر ، ١٩٩١ .
- (٢) الجمل ، محمود محمد عبد الله (دكتور) ، دراسة تحليلية للوضع الراهن بالمراكز الإرشادية الزراعية ، دراسة حالة بمحافظة الدقهلية ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، خمسون عاماً من العمل الإرشادي في مصر ، مركز الخدمات الإرشادية والاستشارية الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، فبراير ، ٢٠٠٣ .
- (٣) الجوهري ، أحمد محمد ، الرضا الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٦ .
- (٤) الشاذلي ، محمد فتحي (دكتور) ، المركز الإرشادي كمستوى قاعدي للتنظيم الإرشادي الزراعي ، أساسيات العمل الإرشادي الريفي ، الدليل التدريبي ، الوحدات التعليمية ، الجزء الأول ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، الطبعة الأولى ، مايو ، ١٩٩٨ .
- (٥) الشرقاوي ، مؤمن السيد نعيم ، اتجاهات الزراع نحو المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر بالقاهرة ، ٢٠٠٥ .
- (٦) الشافعي ، عماد مختار (دكتور) ، المقومات القيادية لمسئولي المراكز الإرشادية الزراعية ، أساسيات العمل الإرشادي الريفي ، الدليل التدريبي ، الوحدات التعليمية ، الجزء الأول ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، الطبعة الأولى ، مايو ، ١٩٨٨ .
- (٧) زهران ، حامد عبد السلام (دكتور) ، التوجيه والإرشاد النفسي ، الطبعة الثانية ، عالم الكتب ، ١٩٨٠ .

- (٨) زهران ، يحيى علي (دكتور) ، أساسيات العمل الإرشادي الريفي ، الدليل التدريبي ، الوحدات التعليمية ، الجزء الأول ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، الطبعة الأولى ، مايو ، ١٩٩٨ .
- (٩) زهران ، يحيى علي وآخرون (دكاترة) ، مؤشرات الوضع الراهن للمراكز الإرشادية الزراعية في مصر ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعي في مصر ، مركز الخدمات الإرشادية والاستشارية بكلية الزراعة ، جامعة الزقازيق ، فبراير ، ٢٠٠٣ .
- (١٠) سالم ، سالم حسين ، مرزبان ، عبد الحليم أحمد (دكتوران) ، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية ، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية ، العدد (١٣) ، نوفمبر ، ١٩٩١ .
- (١١) سرور ، عبد اللطيف ، الخطيب ، حورية كامل ، السيد ، مصطفى كامل (دكاترة) ، العوامل المسببة للرضا عن العمل للعاملين بالإرشاد بمحافظة الإسكندرية ، نشرة بحثية رقم (٤٩) ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، ١٩٨٩ .
- (١٢) شرابي ، فاطمة عبد السلام (دكتورة) ، الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين الزراعيين بمحافظتي الغربية وكفر الشيخ ، نشرة بحثية رقم (١١٦) ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، بدون سنة نشر .
- (١٣) شيخ ، درويش جمعة ، دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية الزراعية بمحافظة الجيزة في ج.م.ع ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٩ .
- (١٤) عثمان ، عاشور كامل عاشور ، دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على التوافق المهني للمرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة ، رسالة دكتوراه — كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٥ .
- (١٥) عكاشة ، محمود فتحي (دكتور) ، علم النفس الصناعي ، مطبعة الجمهورية ، الإسكندرية ١٩٨٨ .

- (١٦) مجد ، زينب ، بعض المتغيرات المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٥ .
- (١٧) فتحي ، شادية حسن (دكتورة) ، علاقة الرضا عن العمل بمستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية ، المجلد الأول ، مستخلصات بحوث الإرشاد الزراعي الريفي ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، القاهرة ، ١٩٨٥ .
- (١٨) فريد ، محمد أحمد وآخرون (دكاترة) ، جودة الخدمة الإرشادية الزراعية لمراكز الإرشاد الزراعي في مصر ، من وجهة نظر مسئولو مراكز الإرشاد الزراعي ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعي ، نشرة بحثية رقم (٢٢٩) ، ١٩٩٩ .
- (١٩) مازن ، محمد حسين ، المعايير المهنية للعمل الإرشادي في مصر ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر بالقاهرة ، ١٩٩٧ .
- (٢٠) مازن ، محمد حسين وآخرون (دكاترة) ، تحديد نقاط الاختلاف والاتفاق بين الخبراء الإرشاديين لتفعيل دور المراكز الإرشادية في مصر ، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي ، العدد الرابع ، المجلد الأثنى وعشرون ، أكتوبر ، ٢٠٠١ .

**Some elements that have effect on the function satisfaction  
of the agricultural extension agents in Agricultural  
Extension centers in Asiwout Governorate.**

**Dr. Osama Desuki Hassan Afifi**

**"Agricultural Extension, Al-Azhar University"**

**Abstract**

This study was conducted on a sample of 18 agriculture extension centers in Asiwout including 117 agricultural extensions from which 78 demonstrated a response with rate of 66.7 %. The study targeted some elements of their satisfaction with their jobs that are related to: the nature of extension work, supervision method, and income from the work, promotion method, relationship with colleagues, providing the available possibilities and their relationships to eleven independent variables.

Some methods are used in data analysis such as: distributing frequency, percentages, weighted mean and Kendall's tau rank correlation coefficient.

The results showed the possibility to order to down the elements of work satisfaction for agricultural extensions according to the general promotion average as follow: the relationship with the colleagues (2.65), supervision method (2.35), providing the possibilities (2.21), the nature of the extension work (1.97) income from the extension work (1.73) and promotion method (1.59).

The results showed that their satisfaction with the relationship with the colleagues was high; their satisfaction with some elements of guiding methods was medium, the provision of possibilities, work nature and the



income from the work and their decreased satisfaction with the promotion method.

The results indicated that there was moral negative relation and between the elements of satisfaction for nature of extension work and number of training courses and also a moral negative relation between the elements of satisfaction for supervisory method at extension work ,age ,academic specialization and for extension work experience, while having a positive moral relation between the elements of satisfaction for supervisory method and academic specialization ,a positive moral relation between the elements of satisfaction for the promotion in extension work and coordination in the work between agricultural extension and local organization ,a positive moral relation between the elements of satisfaction for the satisfaction of the relationship with the colleagues at extension work and number of the training courses ,and a positive moral relation between the satisfaction with providing the possibilities at extension work ,age and for agricultural work experience