

# العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

سامى عبد الهادي الغمريني\* بكر أحمد عبد الرحمن\*\* كمال صادق النجار\*\*

\* رئيس بحوث، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية  
\*\* باحث أول، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية

## مستخلص البحث

يستهدف البحث في المقام الأول تحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية / مركز البحوث الزراعية، وإبتثق عن هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية، هي: ( ١ ) بناء مقياس للرضا الوظيفي؛ ( ٢ ) تحديد علاقة المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة (عمر المبحوث بالسنة، وحجم أسرة المبحوث، وعدد سنوات التعليم الرسمي للمبحوث، وعضوية المبحوث بمنظمات المجتمع المدني، وعضوية المبحوث بالمجتمعات العلمية المتخصصة، وإنتتاح المبحوث على العالم الخارجي، والتوجه العلمي للمبحوث، وذاتية إتخاذ القرار لدى المبحوث، والقنوات الإتصالية التي يستقى من خلالها المبحوث معلوماته، وعدد سنوات العمل بالقطاع / المجال الفني الزراعي، وعدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي، وعدد سنوات العمل فى العمل البحثى الإرشادى الزراعي، وإتجاه المبحوث نحو التنظيم، والسلوك الإلتئمانى للمبحوث نحو التنظيم)؛ (٣) تحديد المتغيرات المستقلة، المرتبطة معنويا بالمتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي، التي تفسر التباين الحادث فى المتغير التابع المدروس؛ ( ٤ ) التوصل إلى مقترحات يتم رفعها فى صورة توصيات إلى متخذى القرار.

تم جمع بيانات البحث خلال الفترة الزمنية أكتوبر - ديسمبر، ٢٠٠٩، وذلك من خلال إستخدام عينة تطوعية مكونة من ١٠٠ مبحوث من الباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية (٤٤,٨ % من مجموع الباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية). هذا وقد إستخدم فى جمع البيانات إستمارة إستبيان مكتوبة تم إختبارها قبلا على عينة تطوعية مكونة من ١٥ مبحوثا من العاملين بالمعهد، هذا وقد تم رفض / إستبعاد عدد ١٠

إستمارات إستبيان نظرا لعدم إستيفائها للبيانات المطلوبة (معدل الإستجابة = ٩٠ % )، وبذلك ضمت العينة النهائية للبحث ٩٠ مبحوثا فقط يمثلون ٤٠,٤ % من مجموع الباحثين بالمعهد. وتم إستخدام كلا من الجداول التكرارية، والمتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والإنحراف المعياري، والتحليل العاملي، ومعامل الصدق، ومعامل الثبات، ومعامل الإرتباط البسيط، ومعامل الإنحدار المتعدد الصاعد فى تحليل البيانات الخاصة بهذا البحث.

أسفرت نتائج البحث عن بناء مقياس للرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية مكون من ٣ عوامل، ويضم ١٧ عبارة تفسر معا ما يقرب من ٦٧ % من التباين الحادث فى المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، وبمعامل صدق Validity or Alpha Coefficient = ٠,٩٧٨١، ومعامل ثبات Theta or Reliability Coefficient = ٠,٩٥٦٧. وأوضحت نتائج البحث كذلك وجود علاقة معنوية موجبة بين المتغير التابع، الرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى، وكل من المتغيرات المستقلة الخاصة بالتوجه العلمى للمبحوث (معامل إرتباط = ٠,٣٢٣، مستوى معنوية = ٠,٠١)، وعضوية منظمات المجتمع المدنى (معامل إرتباط = ٠,١٩٩، مستوى معنوية = ٠,٠٥)، وإتجاه المبحوث نحو التنظيم (معامل إرتباط = ٠,٥٦٣، مستوى معنوية = ٠,٠١)، و السلوك الإلتمائى للمبحوث نحو التنظيم / سلوك المواطنة التنظيمى (معامل إرتباط = ٠,٢٥١، مستوى معنوية = ٠,٠١). وأشارت نتائج البحث كذلك إلى أن المتغير المستقل الخاص بالإتجاه نحو التنظيم بمفرده يفسر ما يقرب من ٣٢ % من التباين الحادث فى المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية.

هذا وقد تم إستخلاص وصياغة عدة مقترحات، مستمدة / مستقاة من نتائج البحث، فى صورة توصيات لرفعها إلى المسئولين متخذى القرار.

### المقدمة والإطار النظرى للبحث

عرف Locke (1976) الرضا الوظيفى بأنه حالة من السرور والحبور العاطفى ناتجة عن تقييم فرد ما لوظيفته التى يشغلها، وهى فى مجملها عبارة عن رد فعلى عاطفى للفرد تجاه الوظيفة التى يشغلها (Cranny et al., 1992)، وهى حالة القناعة والرضا (أو عدمهما) التى يكتسبها الفرد من جراء التفاعل والتأثير المتبادل الخاص بالمشاعر الموجبة والسلبية تجاه عمله، وهو كذلك الناتج النهائى لعملية عقلية يقوم بها الفرد للحكم على مدى ملاءمة الوظيفة التى يشغلها

لتوقعاته الشخصية (Milton, 1981)، وهو إتجاه خاص بفرد ما نحو الوظيفة التي يشغلها (Brief, 1988). ويعد الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يشمل الرضا الذي يستمده الموظف من الوظيفة التي يشغلها، ومن جماعة العمل التي يعمل بها، ومن رؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، ومن المنظمة التي يعمل بها، ومن بيئة العمل التي تحيط به، كما يتأثر الرضا الوظيفي بالتكوين الشخصي للفرد (عبد الخالق، ١٩٨٢). ويختلف مفهوم الرضا الوظيفي نظرا لوجود العديد من الاختلاف بين النظريات العديدة المفسرة له (شربي، ١٩٩٤). هذا وقد رأى Weiss (2002) أن الإتجاه نحو العمل يتضمن الأخذ في الإعتبار المكونات الشعورية والمعتقدات والسلوكيات.

ويعد الرضا الوظيفي بمثابة محصلة مشاعر فرد ما أو حالته الذهنية فيما يتصل بطبيعة عمله، وهو يمكن أن يتأثر بعدد من المتغيرات مثل علاقة الفرد برؤسائه في العمل، ونوعية البيئة الفيزيائية في العمل، وكذلك درجة ولاءه للعمل الذي يشغله، ومكانة المنصب الذي يشغله من الناحية الإجتماعية (Davis et al., 2007)، ووجد Clark et al. (1996) أن أصغر وأكبر العاملين سنا يكون لديهم رضا وظيفي مرتفع، كما أثبتت نتائج أبحاث كل من Clark (1997)، و Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000) أن النساء يكن لديهن رضا وظيفي مرتفع عن الرجال، كذلك يكون الرضا الوظيفي أقل لدى أعضاء النقابات والإتحادات العمالية ونوادى أعضاء هيئة التدريس (Heywood et al., 2002)، كما يكون الرضا الوظيفي منخفضا لدى الأفراد الذين تعتمد شركاتهم على الإعلان عن مقارنات الأجور والحوافز لدى موظفيها حيث أن ذلك يتصل بالحالة النفسية لذوى الأجور المنخفضة عن أقرانهم (Clark and Oswald, 1996).

وجد Clark and Oswald (1996) أن هناك علاقة معنوية سالبة بين الرضا الوظيفي والأفراد الحاصلين على تعليم أعلى (ماجستير ودكتوراة)، كما أن ذلك ينطبق على الأكاديميين والباحثين حيث أنه على الرغم من وجود علاقة طردية بين الدخل والرضا الوظيفي إلا أنه عادة ما تلعب العوامل غير المادية Non-Pecuniary Benefits مثل العلاقات مع الزملاء، وطبيعة ونوعية ما يقومون بتدريسه وكذلك ما ينشرونه من أبحاث ومدى النجاح فيهما من العوامل التي تفسر إنخفاض الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الأفراد من الأكاديميين والباحثين في المؤسسات والجامعات المختلفة (Ward and Sloane, 2000)، وهو ما أكدته نتائج بحث Hartog and Oosterbeek (1998) والتي توضح أن الرضا المنخفض بصفة عامة لدى الأكاديميين والباحثين ليست ظاهرة خاصة بالعمل فقط ولكنه يمتد إلى جميع المناحي الحياتية لديهم، وهو ما ينطبق أيضا على الأكاديميات والباحثات حيث لا يكتفون أقل في رضاهن الوظيفي عن أقرانهن من الرجال (Zoghi, 2003) لكنه يكون أكثر إنخفاضا عندما يقاضين مرتبات أقل من أقرانهن من

الرجال الذين يحملون نفس شهادتهم الأكاديمية (Hagedorn, 1996)، وهو ما يمكن أن يفسر أسباب عدم الرضا الوظيفي للباحثين والباحثات في مراكز البحوث المصرية الذين يتقاضون مرتبات وحوافز أقل من أقرانهم في الجامعات. أسفرت النتائج الخاصة بدراسة - Hanson and Fang (2008) على العلماء بالجامعات أن لون البشرة يرتبط بالرضا الوظيفي حيث يكون العلماء بيض البشرة لديهم رضا وظيفيا إجماليا أعلى من العلماء الأكاديميين المنحدرين من أصل آسيوي، كما أن العلماء الأكاديميين الإناث كن ذوى رضا وظيفي أعلى من زملائهن المنحدرين من أصل آسيوي؛ ورأى Oshagbemi (2000) أن فترة العمل بالوظيفة - Employment Tenure فيما يتصل بالأكاديميين بالمملكة المتحدة لا ترتبط بالرضا الوظيفي، إلا أن البقاء في المنصب لفترة أطول ترتبط طرديا مع الرضا الوظيفي، وهذه النتيجة تؤكد ما توصل إليه Akerlof et al. (1988) من أن الأفراد الذين لديهم رضا وظيفي مرتفع يميلون دائما إلى البقاء في نفس الوظيفة والمكان، ويميل الأفراد الذين يتمتعون برضا وظيفي مرتفع إلى التعاون بإيجابية مع العاملين بالتنظيم (Pfeffer and Langton, 1993).

وجد Ibrahim et al. (2008) أن الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في نيجيريا يرتبط طرديا مع كل من المتغيرات الخاصة بالمشاركة في بعض النشاطات الإرشادية الخاصة، وفترة العمل في الإرشاد الزراعي بنفس المكان وفي وجود تمويل حكومي كاف، وإنجاز العمل الإرشادي المكلف به، وحجم الراتب الشهري والحوافز، ومعدل الترقى، والتدريب المنتظم، ومستوى التعليم الإرشادي الذي حظى به الفرد؛ وأسفرت دراسة Asadi et al. (2008) أن المتغيرين المستقلين الخاصين بالراتب، و الحالة الاجتماعية Marital status معا يفسران ٤٥ % من التباين في المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفي (٢٧ % للراتب، ١٨ % للحالة الاجتماعية)؛ كما وجد Rezvanfar & Vaisy (2006) في دراسة على المرشدين الزراعيين في مقاطعة كردستان بجمهورية إيران الإسلامية أن المتغيرات المستقلة الخاصة بكل من المستوى التعليمي، ومستوى التنوع الوظيفي، والراتب ذات علاقة طردية مع المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفي؛ وأسفر بحث فهمي (٢٠٠٤) الخاص بالرضا الوظيفي للمرشحات الزراعيات في العمل الإرشادي بست محافظات مصرية (الغربية، والمنوفية، والشرقية، والفيوم، وبنى سويف، وأسيوط) أن درجة رضا المرشحات الزراعيات عن العمل الإرشادي كانت ذات علاقة طردية وكل من المتغيرات المستقلة الخاصة بعدد المقررات الإرشادية المدروسة خلال سنوات الدراسة، والإستفادة من الدورات التدريبية السابقة في العمل الإرشادي، ودرجة المعرفة بالأنشطة الإرشادية الخاصة بتنمية المرأة الريفية. بالإضافة إلى ذلك كان هناك عدد من الدراسات تناولت

الرضا الوظيفى مثل تلك الخاصة بكل من شربى (١٩٩٤)، وشربى (بدون سنة النشر)، وأبو حليلة (١٩٩٥).

**مشكلة ومغزى البحث** تم إنشاء وتأسيس معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية بقرار وزارى فى يناير ١٩٧٧ بهدف تطوير النظام الإرشادى الزراعى والذى يعد بمثابة حجر الزاوية فى النهوض بالإنتاجية الزراعية، ويقوم المعهد أساسا بالبحث التطبيقي ووضع وتطوير البرامج الإرشادية فى مجالات الزراعة المختلفة، وكذلك يعمل على دفع التغيير الإجتماعى الموجه لرفع مستوى معيشة المواطنين فى المناطق الريفية بجمهورية مصر العربية. وإنبثق عن هذا الهدف الرئيسى للمعهد عدة أهداف فرعية: ( ١ ) تحسين فاعلية طرق التعليم الإرشادى التى تستخدم من قبل المرشدين الزراعيين بغرض إسراع نقل التكنولوجيا الجديدة والمستحدثات الزراعية إلى المزارعين؛ ( ٢ ) تطوير الإرشاد فى مجال الحفاظ على الموارد الطبيعية وحماية البيئة الريفية؛ ( ٣ ) تنمية البنية التنظيمية للنظم الإرشاد وذلك بغرض الوفاء بالاحتياجات المتغيرة وعلى المدى الطويل فيما يتصل بالسياسات الزراعية والإستراتيجيات؛ ( ٤ ) تحليل وتطوير التدريب الإرشادى فيما يتصل بأخصائى المواد الزراعية ورجال الإرشاد فى وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضى؛ ( ٥ ) دراسة وفهم التغييرات الخاصة بالقطاع الزراعى على التنمية الريفية ووضعها فى صورة كمية؛ ( ٦ ) القيام ببحوث تهدف إلى دمج المرأة الريفية فى الزراعة من خلال الإقتصاد المنزلى ونشاطات المجتمعات المحلية؛ ( ٧ ) تصميم نظم معلوماتية بغرض دعم إتخاذ القرار وزيادة فاعلية النشاطات الإرشادية والتدريبية؛ ( ٨ ) تدريب المدربين فى مجالى الإرشاد والتنمية الريفية وذلك من أجل أن يقوموا بتقديم نوعية عالية الجودة من التدريب إلى رجال الإرشاد المحليين؛ ( ٩ ) تنفيذ وتقديم مشاركة من قبل رجال الإرشاد فى مقررات / مناهج تتضمن التنمية والتدريب وإدماج المرأة فى الزراعة وكذلك علم الإجتماع الريفى؛ ( ١٠ ) التعاون مع المركز الدولى للزراعة فى تخطيط وتنفيذ مقررات دولية للمدربين من الدول العربية والأفريقية والآسيوية وأمريكا اللاتينية فى مجالات الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية؛ ( ١١ ) تقديم المشورة والمستشارين العلميين فى مجالات تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم النشاطات المتصلة بالزراعة والتنمية الريفية؛ ( ١٢ ) تقديم العون والقيادة فيما يتصل بالمطبوعات ونشر التكنولوجيا الخاصة بالبحث العلمى (Agricultural Extension & Rural-Development Research Institute: Information Bulletin, 1984).

ومما سبق يتضح لنا بجلاء مدى أهمية المسئوليات والمهام الملقاة على أكتاف الباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، والتي يتطلب الإضطلاع بها رضا

وظيفى مرتفع يتطلبه إنجاز هذه المهام بنجاح، ومن ثم كان من الضروري القيام بهذا البحث لمعرفة العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفى للباحثين بالمعهد لتنمية الإيجابى منها والعمل على إزالة كل المتغيرات التى تعوق الرضا الوظيفى لهم، مما يؤدى بالتالى إلى زيادة إنتاجية وفاعلية معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية فى تحقيق أهدافه التى يرمى إليها.

**أهداف البحث** إستهدف البحث فى المقام الأول تحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية / مركز البحوث الزراعية، وإنبثق عن هذا الهدف الرئيسى عدة أهداف فرعية، هى: ( ١ ) بناء مقياس للرضا الوظيفى؛ ( ٢ ) تحديد علاقة المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفى للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة (عمر المبحوث بالسنة، وحجم أسرة المبحوث، وعدد سنوات التعليم الرسمى للمبحوث، وعضوية المبحوث بمنظمات المجتمع المدنى، وعضوية المبحوث بالمجتمعات العلمية المتخصصة، وإفتتاح المبحوث على العالم الخارجى، والتوجه العلمى للمبحوث، وذاتية إتخاذ القرار لدى المبحوث، والقنوات الإتصالية التى يستقى من خلالها المبحوث معلوماته، وعدد سنوات العمل بالقطاع / المجال الفنى الزراعى، وعدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى، وعدد سنوات العمل فى المجال البحثى الإرشادى الزراعى، وإتجاه المبحوث نحو التنظيم، والسلوك الإنتمائى للمبحوث نحو التنظيم / سلوك المواطنة التنظيمى) ؛ (٣) تحديد المتغيرات المستقلة المدروسة، المرتبطة معنويا بالمتغير التابع، الرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى، والتى تفسر التباين الحادث فى المتغير التابع المدروس؛ ( ٤ ) التوصل إلى مقترحات يتم رفعها فى صورة توصيات إلى متخذى القرار .

### الطريقة البحثية

تم جمع بيانات البحث خلال الفترة من أكتوبر - ديسمبر، ٢٠٠٩، وذلك من خلال استخدام عينة تطوعية Voluntary sample، حيث تم توجيه الدعوة إلى جميع الباحثين العاملين بالمعهد للمشاركة كمبحوثين فى البحث، مكونة من ١٠٠ مبحوث من العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية (٤٤,٨ % من مجموع الباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية). هذا وقد إستخدم فى جمع البيانات إستمارة إستبيان مكتوبة، مرفق بها خطاب شخصى موجه للمبحوث وموقع عليه بصورة شخصية من كلا الباحثين (ملحق ) تم إختبارها قبلا على عينة مكونة من ١٥ مبحوثا من العاملين بالمعهد، هذا وقد تم رفض / إستبعاد ١٠ إستمارات إستبيان نظرا لعدم إستيفائها للبيانات المطلوبة (معدل الإستجابة = ٩٠ %)، وبذلك

ضمت العينة النهائية للبحث ٩٠ مبحوثاً فقط يمثلون ٤٠,٤ % من مجموع الباحثين بالمعهد. وتم استخدام كل من الجداول التكرارية، والمتوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والانحراف المعياري، والتحليل العائلي، ومعامل الصدق، ومعامل الثبات، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الإنحدار المتعدد المساعد في تحليل البيانات الخاصة بهذا البحث.

ومن الجدير بالذكر هنا أنه، في هذا البحث، تم استخدام التحليل العائلي - Factor Analysis في بناء المقياس الخاص بذاتية اتخاذ القرار للمبحوث والمقياس الخاص بتوجه المبحوث نحو البحث العلمي. والتحليل العائلي هو في جوهره عبارة عن عملية فنية تقوم بتحليل البنية الداخلية لمجموعة/ حزمة من المتغيرات للتعرف على البناء الذي تتضمنه (العامل)، وعلى الرغم من أنه يمكن أن تكون لدينا مجموعة من المتغيرات تقيس أشياء مختلفة، إلا أن الناتج عنها من الممكن أن يقيس مبدأ (أو مبادئ) أكثر عمومية (Walsh, 1990:329)، وهو أيضاً عبارة عن عملية تركيز البيانات أو خفضها Data Reduction. والتحليل العائلي في مجموعه هو عبارة عن حزمة من الطرق تعمل على إزالة الإطناب من حزمة من المتغيرات المرتبطة مع بعضها البعض وكذلك تعمل على تمثيل هذه المتغيرات بحزمة أصغر من المتغيرات المشتقة عنها والتي يطلق عليها لفظ عامل. هذا ويمكن التفكير في التحليل العائلي على أنها عملية تقوم بحذف المعلومات المكررة من بين حزمة من المتغيرات، أو يمكن النظر إليها كذلك على أنها عبارة عن وضع المتغيرات المتشابهة في مجموعات مع بعضها البعض بحيث يتم حذف الإطناب والتكرار بالبيانات (Kachigan, 1982:237).

أولاً: بعض سمات المبحوثين الشخصية في هيئة البحث أوضح جدول (١) بعض السمات الشخصية للمبحوثين والتي يمكن إيجازها في:

النوع الاجتماعي ضمت عينة البحث ٥٣ ذكر / رجل (٥٨,٩ %)، و ٣٧ أنثى / امرأة (٤١,١ %).

الحالة الاجتماعية كان ٧٤ من المبحوثين بعينة البحث (٨٢,٢ %) متزوجين، و ١٤ (١٥,٦ %) عزباء / لم يسبق لهم الزواج، وإثنين فقط (٢,٢ %) من المطلقين.

الدرجة العلمية الحاصل عليها المبحوث كان ٦٣ من المبحوثين (٧٠ %) من حملة درجة الدكتوراه، و ٢٠ (٢٢,٢ %) من الحاصلين على درجة الماجستير، أما الباقين وعددهم ٧ أفراد (٧,٨ %) فكانوا من حملة البكالوريوس.

**محافظة المنشأ** تصدرت كل من محافظتى القاهرة وكفر الشيخ قائمة محافظات المنشأ الخاصة بالمبحوثين حيث كانت كل منهما محافظة المنشأ لعدد ٢٢ مبحوثاً (٢٤,٤ %)، تليهما محافظة الشرقية والتي كانت محافظة المنشأ لعدد ٩ باحثين (١٠ %). وجاءت محافظات المنيا والبحيرة وأسوان وبورسعيد فى ذيل قائمة محافظات المنشأ (فرد واحد بنسبة ١,١ % من عينة البحث لكل محافظة منهم).

**محافظة الإقامة الحالية** تصدرت محافظة القاهرة قائمة محافظات الإقامة الحالية للمبحوثين (٣٠ مبحوثاً يمثلون نسبة ٣٣,٣ % من عينة البحث)، تليها محافظة كفر الشيخ (٢٣ مبحوثاً يمثلون نسبة ٢٥,٦ % من إجمالي عينة البحث)، ثم محافظة الجيزة (١٦ مبحوثاً يمثلون نسبة ١٧,٨ % من إجمالي عينة البحث). وجاء فى ذيل قائمة المحافظات التى يقيم بها المبحوثين بعينة البحث فى الوقت الحالى كل من محافظتى المنوفية والسادس من أكتوبر (باحثان يمثلان ٢,٢ % من عينة البحث لكل منهما)، ومحافظة الغربية (مبحوث واحد فقط يمثل نسبة ١,١ % من إجمالي المبحوثين بعينة البحث).

**الوظيفة الحالية** بلغ عدد أفراد الكادر البحثى فى عينة البحث ٦٦ فرداً يمثلون ٧٣,٣ % من إجمالي المبحوثين بعينة البحث منهم ٢٣ باحث (٢٥,٦ %)، ١٨ باحث أول (٢٠ %)، و١٢ رئيس بحوث (١٣,٣ %)، و ٨ باحث مساعد (٨,٩ %)، و ٥ مساعد باحث (٥,٦ %). أما بالنسبة لعدد الأفراد بالكادر العام فى عينة البحث فكانوا ٢٤ مبحوثاً يمثلون نسبة ٢٦,٧ % من إجمالي عينة البحث، وهم يضمون ٨ أفراد يشغلون منصب أخصائى ثالث (٨,٩ %)، يليهم ٥ أفراد يشغلون منصب أخصائى أول (٥,٦ %)، ثم ٤ أفراد يشغلون منصب أخصائى ثان (٤,٤ %)، ثم ٣ أفراد فى منصب خبير / مدير عام (٢,٥ %)، ففرد واحد فى منصب كبير أخصائيين (١,١ %)، كما ضمت عينة البحث أيضا ٣ أفراد (٣,٣ %) يعملون باليومية المؤقتة.

**معرفة اللغات الأجنبية** وجد أن ٧٤,٤ % من المبحوثين بالعينة (٦٧ مبحوث) كانوا يعرفون لغة أجنبية واحدة، وكان بقية المبحوثين (٢٣ مبحوثاً يمثلون نسبة مئوية ٢٥,٦ %) ممن يعرفون لغتين أجنبيتين).

**درجة إتقان الحاسب الآلى** كان ٨٠ من المبحوثين بالعينة (٨٨,٩ %) على درجة إتقان متوسطة وجيدة فيما يتصل بالحاسب الآلى (٤٨ من المبحوثين بالعينة (٥٣,٣ %) يجيدون استخدام الحاسب الآلى، و ٣٢ مبحوثاً بالعينة (٣٥,٦ %) ذوى مهارة متوسطة فيما يتصل باستخدام الحاسب الآلى)، وكان هناك ٩ من المبحوثين بالعينة (١٠ %) ذوى مهارة متوسطة فيما



يتعلق باستخدام الحاسب الآلى، وكان هناك مبحوث مفرد فقط ليست لديه أية إجابة / دراية باستخدام الحاسب الآلى.

السفر خارج البلاد أورد ٣٧ من المبحوثين بالعينة (٤١,١ %) فى إستجاباتهم عدم سفرهم مطلقا خارج البلاد، فى حين أسفرت إستجابات المبحوثين الآخرين (٥٣ مبحوثا يمثلون نسبة ٥٨,٩ %) عن سفرهم خارج البلاد مرة واحدة (٢٢ مبحوثا يمثلون نسبة ٢٤,٤ % من مجموع المبحوثين بالعينة، ومرتان ( ١٤ مبحوثا يمثلون نسبة ١٥,٦ % من المبحوثين بالعينة)، وأكثر من مرتين (١٧ مبحوثا يمثلون نسبة ١٨,٩ % من المبحوثين بالعينة).

**متابعة الفضائيات** وجد أن ٥٥,٦ % من المبحوثين كانوا ممن يتابعون الفضائيات بصفة دائمة، تلاهم ٣٠ مبحوثا (٣٤,٤ %) يتابعون الفضائيات أحيانا، فى حين أسفرت إستجابات ٩ من المبحوثين بالعينة (١٠ %) بندرة متابعتهم للفضائيات.

**ثانيا: متغيرات البحث** أوضح شكل (١) المتغيرات المستقلة والمتغير التابع المستخدمة فى البحث.

#### أولاً: المتغيرات المستقلة

**عمر المبحوث** وقصد بهذا المتغير عمر المبحوث بالسنة، وقيس هذا المتغير بسؤال المبحوث مباشرة عن عمره بالسنة. تراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ٢٣ سنة وحد أقصى مقداره ٦٤ سنة، وبمتوسط مقداره ٤٥ سنة على وجه التقريب، وبانحراف معيارى مقداره ١٠,٦٥٧ (جدول ١).

وأوضح جدول (١) كذلك أن ٤٦ من المبحوثين بعينة البحث (٥١,١ %) كانت أعمارهم تزيد عن ٤٥ سنة، تلاهم ٣٥ مبحوثا (٣٨,٩ %) تراوحت أعمارهم فى المدى ٣٠ - ٤٥ سنة، أما بقية المبحوثين وعددهم ٩ (١٠ % من مجموع المبحوثين بالعينة) فكانت أعمارهم أقل من ٣٠ سنة. ومن المحتمل أن يشكل كبار أعمار أغلبية الباحثين بالمعهد نسبيا مشكلة من المحتمل أن يكون لها أثر غير محمود على مستقبل المعهد.

**حجم أسرة المبحوث** وقصد بها عدد أفراد أسرة المبحوث الذين يعيشون معه فى نفس المسكن Household، حيث طلب من كل مبحوث ذكر عدد أفراد الأسرة الذين يعيشون معه. تراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره فرد واحد وحد أقصى مقداره ٧ أفراد، وبمتوسط مقداره على وجه التقريب ٤ أفراد، وبانحراف معيارى مقداره ١,٤٣٤ (جدول ١).

المتغيرات المستقلة
( ١ ) عمر المبحوث بالسنة
( ٢ ) حجم أسرة المبحوث
( ٣ ) عدد سنوات التعليم الرسمي
( ٤ ) إنفتاح المبحوث على العالم الخارجي
( ٥ ) التوجه العلمى للمبحوث
( ٦ ) ذاتية إتخاذ القرار/ التوجه الذاتى للمبحوث
عضوية الجمعيات العلمية وال نقابات المهنية المتخصصة
( ٧ ) عضوية منظمات المجتمع المدني
( ٨ ) القنوات الإتصالية التى يستقى من خلالها المبحوث معلوماته
( ٩ ) فترة العمل فى القطاع الفنى الزراعى
( ١٠ ) فترة العمل فى الإرشاد الزراعى
( ١١ ) فترة العمل فى العمل البحثى الإرشادى
( ١٢ ) إتجاه المبحوث نحو التنظيم
( ١٣ ) سلوك المواطنة التنظيمى للمبحوث / السلوك الإتمائى التنظيمى

## المتغير التابع

الرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية



شكل ١. المتغيرات المستقلة والمتغير التابع المستخدمة فى البحث.

إتضح أن ٧٠% من المبحوثين بالعينة (٦٣ مبحوثاً) كانوا يعيشون في أسر ذات حجم ٤ أفراد فأكثر، حيث كان ٥٨ مبحوثاً (٦٤,٤%) يعيشون في أسر ذات حجم ٤ - ٦ أفراد، تلاهم ٢٧ مبحوثاً (٣٠%) يعيشون في أسر ذات حجم أقل من ٤ أفراد، أما بقية المبحوثين وعددهم ١٣ مبحوثاً (١٦,٢٥%) فكانوا يعيشون في أسر ذات حجم أكثر من ٦ أفراد للأسرة الواحدة (جدول ١).

**عدد سنوات التعليم الرسمي** وقصد بها عدد السنوات التي أمضاها المبحوث في التعليم الرسمي، وقيس المتغير بأن طلب من كل مبحوث مباشرة ذكر عدد السنوات التي أمضاها في التعليم الرسمي، مع التنويه بأنه تختلف عدد سنوات التعليم الرسمي في فترات الدراسات العليا من فرد إلى الآخر ومن جامعة إلى أخرى. هذا وقد تراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ١٦ سنة وحد أقصى مقداره ٣٥ سنة، وبمتوسط مقداره ٢٥ سنة على وجه التقريب، وبانحراف معياري مقداره ٤,٣٧٢ (جدول ١).

وأشار جدول (١) كذلك إلى أن ما يقرب من ٨٧,٨% من المبحوثين (٧٩ مبحوثاً) قد أمضى كل منهم في التعليم الرسمي فترة ٢٠ سنة فأكثر، حيث أمضى ٦٦ مبحوثاً (٧٣,٣% من مجموع المبحوثين بعينة البحث) فترات تعليمية رسمية تتراوح بين ٢٠ إلى ٣٠ سنة، وأمضى كل من ١٣ من المبحوثين بالعينة (١٤,٥%) في التعليم الرسمي فترة تتجاوز ٣٠ سنة، أما بقية المبحوثين بالعينة وعددهم ١١ مبحوثاً (١٢,٢%) فقد أمضوا فترات تعليمية رسمية أقل من ٢٠ سنة.

### **إفتتاح المبحوث على العالم الخارجي Cosmopolitancy** وهو متغير

مركب، عبارة عن مجموع الدرجات الخام الناتجة عن قياس كل من المتغيرات الخاصة بمعرفة اللغات الأجنبية، ومهارة إستخدام الحاسب الآلي، وعدد مرات السفر خارج البلاد، ومتابعة (مشاهدة) الفضائيات (جدول ١). وتم قياس كل متغير من تلك المتغيرات المكونة للمتغير المركب (الإفتتاح على العالم الخارجي) بمقياس ليكرت الرباعي حيث طلب من كل مبحوث بالعينة إختيار إستجابة واحدة فقط لكل منها، فكان بالنسبة لمعرفة اللغات الأجنبية: لا أعرف أى لغة أجنبية على الإطلاق = ٠، لغة واحدة = ١، لغتان = ٢، أكثر من لغتين = ٣؛ وفيما يتصل بمهارة إستخدام الحاسب الآلي كان المقياس: لا أعرف على الإطلاق = ٠، معرفة ضعيفة = ١، معرفة متوسطة = ٢، معرفة جيدة = ٣؛ أما فيما يتصل بعدد مرات السفر للخارج فكانت: لم أسافر للخارج على الإطلاق = ٠، مرة واحدة = ١، مرتين = ٢، أكثر من مرتين = ٣؛ وفيما يتصل بمتابعة (مشاهدة الفضائيات) فكانت: لا أشاهدها/أتابعها على الإطلاق = ٠، نادراً = ١،

أحيانا = ٢، دائما = ٣. وتراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ٣ درجات وحد أقصى مقداره ١٠ درجات، وبمتوسط مقداره ٧,٢ درجة، وإنحراف معياري = ١,٦٥٨.

أوضح جدول (١) أن غالبية المبحوثين (٩٤,٤%) كانوا من ذوى درجات إنفتاح متوسط ومرتفع على العالم الخارجى حيث كان ٤٧ من المبحوثين بالعينة (٥٢,٢%) من ذوى درجة إنفتاح متوسط، وكان ٣٨ من المبحوثين بالعينة من ذوى درجة إنفتاح مرتفع / عال على العالم الخارجى، فى حين كان هناك ٥ فقط من مبحوثى العينة (٥,٦%) من ذوى درجات إنفتاح منخفضة على العالم الخارجى. مما سبق يمكن القول أن غالبية المبحوثين بالعينة كانوا من ذوى درجات الإنفتاح المتوسط والمرتفع / العالى على العالم الخارجى.

**التوجه العلمى للمبحوث Scientific Orientation** ويقصد بها إيمان وإتخاذ المبحوث للمنهج (الأسلوب) العلمى فى قراراته وحياته العائلية والشخصية، وهو متغير مركب مكون من ثمان عبارات (معامل ثبات Alpha or Validity Coefficient = ٠,٨٦٠٦، ومعامل ثقة Theta or Reliability Coefficient = ٠,٧٤٠٥) وهذه العبارات هي: *العامل الأول*: أحب أن أعرف كل ما هو جديد، وأحسن طريقة للمنافسة هو تطبيق آخر ما وصل إليه العلم، والتعليم ضرورى للإنسان كالماء والهواء، وأنا أتمنى أن يكون أولادى أحسن منى (بافتراض وجود أولاد)؛ *والعامل الثانى*: مفيش عندى فرق بين الولد والبنت، وأسمح لزوجتى / بنتى بالعمل خارج المنزل؛ *والعامل الثالث*: أنا عاوز أكمل دراسات أخرى إضافية فى المستقبل، وتحمل المخاطرة ضرورى للنجاح فى الحياة. هذا وطلب من كل مبحوث أخذ إستجابة واحدة فقط من بين الإستجابات: ١ = غير موافق على الإطلاق، ٢ = غير موافق، ٣ = سنان/ محايد، ٤ = موافق، ٥ = موافق للغاية. وإعتبر مجموع درجات إستجابات المبحوثين عن هذه العبارات معا هو الدرجة الكلية للمتغير، وإستخدم الرقم الخام الناتج فى التحليل الإحصائى لبيانات البحث.

وتراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ٢٧ درجة وحد أقصى مقداره ٤٠ درجة، وبمتوسط مقداره ٣٢ درجة على وجه التقريب، وإنحراف معياري مقداره ٣,٤٣١ (جدول ١). هذا وقد كان ما يقرب من ٩٦% من المبحوثين بالعينة (٨٧ مبحوثا) من ذوى التوجهات العلمية المتوسطة والمرتفعة حيث كان ٤٥ مبحوثا يمثلون نسبة ٥٠% من مجموع المبحوثين من ذوى التوجهات العلمية المتوسطة، وكان ٤١ مبحوثا بالعينة (٤٥,٦%) من ذوى التوجهات العلمية المرتفعة؛ أما بقية المبحوثين وعددهم ٤ مبحوثين فقط يمثلون نسبة ٤,٤% من مجموع المبحوثين بالعينة فكانوا من ذوى التوجهات العلمية المنخفضة

حيث كانوا في الفئة أقل من ٣٠ درجة (جدول ١). يمكن القول بصفة عامة أن توجهات غالبية الباحثين الذاتية بالعينة كانت من نوات التوجه العلمي المتوسط والمرتفع.

### التوجه الذاتي/ ذاتية إتخاذ القرار لدى الباحث Self-Determination

وهو يعنى قدرة الفرد (الباحث) على إتخاذ القرارات التى تمس حياته وأسرته بنفسه. وهو متغير مركب من ثلاث عبارات، وهى: ( ١ ) أحب دائما أن أتخذ قراراتى بنفسى، ( ٢ ) أنا أقدر أحمى مصالحى كويس، ( ٣ ) أنا أستطيع أن أتخذ ما أراه صالحا لأسرتى. وقيس هذا المتغير بجمع درجات قياس العبارات الثلاث معا حيث طلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من بين خمس إستجابات: ١ = غير موافق على الإطلاق، ٢ = غير موافق، ٣ = سنان/ محايد، ٤ = موافق، ٥ = موافق للغاية، وإستخدم الرقم الخام الناتج فى التحليل الإحصائى لبيانات البحث. هذا وقد كان معامل ألفا (الصدق) للمقياس = Alpha or Validity Coefficient = ٠,٨٥٨١، ومعامل الثبات للمقياس = Theta or Reliability Coefficient = ٠,٧٨٤٧.

تراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ٣ درجات وحد أقصى مقداره ١٥ درجة، وبمتوسط مقداره ١٢١,٢ درجة، وبانحراف معيارى مقداره ٢,٢١٩ (جدول ١). وأشار جدول ( ١ ) إلى أن ٩٢,٢ % من المبحوثين (٧٤ مبحوثا) كانوا من ذوى درجات التوجه الذاتى المتوسطة والمرتفعة حيث كان ٥٤ مبحوثا بالعينة (٦٠ %) من ذوى درجات التوجه الذاتى المتوسطة، تلاهم ٢٩ مبحوثا بالعينة ( ٣٢,٢ %) من ذوى درجات التوجه الذاتى المتوسطة؛ أما بقية المبحوثين وعددهم ٧ مبحوثين يمثلون نسبة ٧,٨ % من مجموع المبحوثين بالعينة فكانوا من ذوى التوجه الذاتى المنخفض. مما سبق يمكن القول أن غالبية المبحوثين بالعينة كانوا من ذوى التوجهات الذاتية / ذاتية إتخاذ القرار المتوسطة والمرتفعة.

**عضوية الجمعيات العلمية** ولقياس هذا المتغير تم سؤال كل مبحوث عن عدد عضويته فى المجتمعات العلمية المتخصصة المختلفة التى ينتمى إليها، وإستخدم الرقم الخام الناتج فى التحليل الإحصائى. تراوح مدى هذا المتغير المركب بين حد أدنى مقداره صفر وحد أقصى مقداره ٥، وبمتوسط قدره ما يقرب من جمعيتين علميتين، وإنحراف معيارى قدره ١,٠٩٦. هذا وقد طلب من كل مبحوث بالعينة ذكر أسماء الجمعيات العلمية التى يتشرف بعضويتها وذلك بغرض الوصف فقط، كذلك فقد تم ضم النقابات المهنية المتخصصة إلى الجمعيات العلمية المتخصصة نظرا لأنه من أهدافها إقامة مؤتمرات علمية وندوات ومن بينها نقابة المهن الزراعية ونقابة عمال الزراعة والرى والثروة السمكية.

وأوضح جدول (١)، فيما يتصل بالمبوحين الذين لديهم عضوية بجمعيات / مجتمعات علمية، أن ٨٤,٤ % من المبوحين (٧٦ مبوح) كانت لديهم عضوية فى ١ - ٣ جمعيات علمية، تلاهم ٧ من الباحثين بالعينة (٧,٨ %) كان لديهم عضوية فى أكثر من ٣ جمعيات علمية، أما بقية المبوحين وعددهم ٧ فقط (٧,٨ %) فلم تكون لديهم عضوية فى المجتمعات العلمية إطلاقاً.

وأشار جدول (٢) إلى تصدر نقابة المهن الزراعية قائمة تلك الجمعيات العلمية (٧٧ عضو يمثلون ٤٥,٦ % من مجموع عضوية الأفراد المبوحين بالعينة بتلك الجمعيات)، فالجمعية العلمية للإرشاد الزراعى (٥٣ مبوح)، وجاء فى ذيل القائمة نقابة عمال الزراعة والرى والثروة السمكية حيث ضمت فى عضويتها ٥ مبوحين فقط (٣ %).

**عضوية منظمات المجتمع المدنى** وقصد بهذا المتغير مجموع عضويات المبوح لمنظمات المجتمع المدنى التى تهدف إلى التنمية والتكافل الإجتماعى وتعميق المواطنة، وهى تشمل كل من مراكز الشباب، والأندية الرياضية والإجتماعية، والأحزاب السياسية، وغيرها. وتم قياس هذا المتغير بأن طلب من كل مبوح أن يذكر حجم عضويته فى منظمات المجتمع المدنى السابق ذكرها، وطلب من كل مبوح اختيار إستجابة واحدة فقط من بين إستجابات ثلاث: ليست لديه عضوية = ٠، عضو عادى = ١، عضو مجلس إدارة = ٢، وكانت درجة المتغير النهائية هى عبارة عن مجموع تلك الدرجات. هذا وقد طلب من كل مبوح ذكر نوعية تلك المنظمات.

وتراوحت إستجابات المبوحين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره صفر (لا توجد للمبوح عضوية فى أى من منظمات المجتمع المدنى المذكورة) وحد أقصى مقداره عضوية ٧ منظمات مجتمع مدنى، وبمتوسط قدره منظمين على وجه التقريب، وبانحراف معيارى قدره ١,٤٩٦ (جدول ١).

هذا وقد أوضح جدول (١) كذلك أنه كان لدى ٧٥ من المبوحين بالعينة (٨٣,٣ %) عضوية بأقل من ٣ منظمات أهلية من منظمات المجتمع المدنى، تلاهم ١٣ مبوحاً (١٤,٥ %) لديهم عضوية بعدد ٣ - ٥ من منظمات المجتمع المدنى، أما بقية المبوحين وعددهم مبوحان فقط (٢,٢ %) فكانت لديهم عضوية فى أكثر من ٥ منظمات من منظمات المجتمع المدنى. وبصفة عامة فإن إنخراط المبوحين فى جمعيات أهلية تهدف إلى التنمية وتعميق التكافل والعمل الإجتماعى هو فى حد ذاته واجب وطنى يجب أن يضطلع به كل أبناء الوطن، ومن بينهم الباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية.

أوضح جدول ( ٢ ) تصدر عضوية الجمعيات الخيرية / منظمات التكافل الإجتماعي  
صدارة قائمة عضوية مبحوثي العينة حيث كان ٣٤ منهم (٣٣%) لديهم عضوية بها منهم فردان  
أعضاء في مجالس الإدارة، تلاهم عضوية المبحوثين بأندية رياضية / إجتماعية (٣١ مبحوثان  
يمثلون نسبة ٣٠,١% من مجموع عضويات المبحوثين بالعينة)، فعضوية الأحزاب السياسية  
(٢٣ مبحوثا يمثلون نسبة ٢٣,٢% من مجموع عضوية المبحوثين بالعينة، ومنهم مبحوثان  
أعضاء في مجلس الإدارة)، ثم جاء في ذيل القائمة عضوية المبحوثين بالعينة في مراكز الشباب  
(١٥ مبحوثا يمثلون نسبة ١٤,٦% من إجمالي عضوية المبحوثين بالعينة، منهم ٤ أفراد أعضاء  
في مجالس الإدارة).

**القنوات الإتصالية التي يستقى من خلالها المبحوث معلوماته و لقياس**  
هذا المتغير تم توجيه السؤال التالي لكل مبحوث: "بصفة عامة، ماهي أهم القنوات الإتصالية التي  
تستقى / تحصل / تستمد منها المعلومات؟"، وتضمنت القائمة عددا من الطرق / المصادر  
الإتصالية وهي: راديو / إذاعة، تليفزيون، شبكة الإتصالات الدولية (الإنترنت)، الإرشاد  
الزراعي، صحف / مجلات، ملصقات، أصدقاء / جيران / أقارب، ندوة إرشادية / مؤتمر،  
الجامعة / أحد مراكز البحوث/ هيئة عامة، معرض /زيارة لمركز علمي أو ثقافي، أخرى  
(تذكر). وطلب من كل مبحوث إختيار إجابة واحدة من بين الإجابتين الموضوعتين أمام كل  
طريقة حيث كانت: لا = ١، ونعم = ٢، وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن مجموع درجات  
إستجابات المبحوثين الكلية فيما يتصل بهذا المتغير.

وتراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ثلاث قنوات  
إتصالية وحد أقصى مقداره ١٠ قنوات إتصالية، بمتوسط قدره على وجه التقريب ٧ قنوات  
إتصالية، وبانحراف معياري مقداره ١,٩٠٧ (جدول ١). وأشار جدول ( ١ ) إلى أن ما يقرب  
من ٨٩% من المبحوثين بالعينة (٨٠ مبحوثاً) كانت لديهم ٥ قنوات إتصالية فأكثر يتم من خلالها  
نقل المعلومات والمعارف إليهم، حيث كان لدى ٤٦,٧% من المبحوثين بالعينة (٤٢ مبحوثاً)  
عدد ٥ - ٨ قنوات إتصالية، وكان لدى ٤٢,٢% من مجموع المبحوثين (٣٨ مبحوثاً) أكثر من  
٨ قنوات إتصالية يتم من خلالها نقل المعلومات والمعارف إليهم؛ أما بقية المبحوثين وعددهم ٢٣  
مبحوث (١٠% من مجموع المبحوثين بالعينة) فكان متاح لديهم أقل من ٥ قنوات إتصالية تنقل  
إليهم من خلالها المعلومات والمعارف الزراعية (جدول ١).

وتصدر التليفزيون بمحطاته الأرضية / القنوات التليفزيونية الفضائية (جدول ٤) قائمة  
القنوات الإتصالية التي يستقى من خلالها المبحوثون معلوماتهم (١٢,٩%)، تليها الدراسة

بالجامعات / مراكز البحوث / المراكز العلمية (٧٢,٥ %). وجاء في ذيل القائمة كل من البرامج / الدورات التدريبية (٨,٦ %)، ثم الإذاعة / الراديو (٦,٤ %)، فزيارات المراكز العلمية / معارض (٥,٦ %).

**فترة العمل بالقطاع الفنى الزراعى** ويقصد بهذا المتغير عدد السنوات التى أمضاها المبحوث فى العمل الفنى بمجال / قطاع الزراعة، وهو يشير إلى مالى المبحوثين من خبرات فى مجال الزراعة وتقنياتها. وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث مباشرة عن الفترة (عدد السنوات) التى أمضاها فى القطاع الفنى الزراعى.

وتراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير (جدول ١)، بين حد أدنى مقداره صفر (أقل من سنة) إلى حد أقصى مقداره ٤٠ سنة، وبمتوسط مقداره ما يقرب من ١٨ سنة، وبانحراف معيارى مقداره ١٠,٧٦٦. هذا وقد تبين كذلك أن ٦٧ مبحوثاً يمثلون نسبة ٦٤,٤ % من مجموع المبحوثين قد أمضوا فى العمل الفنى بقطاع / مجال الزراعة فترات تمتد من ١٠ سنة فأكثر، حيث أمضى ٣٦ مبحوثاً (٤٠ %) من مجموع المبحوثين بالعينة فترة ١٠ - ٢٠ سنة فى العمل الفنى بقطاع الزراعة، وأمضى ٣١ مبحوثاً (٢٥ %) من مجموع المبحوثين بالعينة فترات زمنية تتجاوز ٢٠ سنة / عاماً؛ أما بقية المبحوثين وعددهم ٢٣ مبحوثاً (٤٣,٨ %) من جملة المبحوثين بالعينة فأمضوا فى العمل بقطاع الزراعة ما يقل عن ١٠ سنوات (جدول ١).

**فترة العمل بالإرشاد الزراعى** ويقصد بهذا المتغير عدد السنوات التى أمضاها المبحوث فى العمل فى الإرشاد الزراعى، وهو يشير إلى ما لدى المبحوثين من خبرات فى مجال الإرشاد الزراعى. وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث مباشرة عن الفترة (عدد السنوات) التى أمضاها فى العمل فى الإرشاد الزراعى.

وتراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره أقل من سنة واحدة (صفر) وحد أقصى مقداره ٤٠ سنة، وبمتوسط مقداره على وجه التقريب ١٤ سنة، وبانحراف معيارى مقداره ٩,٨٨٤ (جدول ١). وتبين أن ما يقرب من ٦٩ % من المبحوثين بعينة البحث (٦٢ مبحوثاً) قد أمضوا فى العمل بالإرشاد الزراعى فترات تمتد من ١٠ سنوات فأكثر حيث أمضى ٤٢,٢ % من جملة المبحوثين بالعينة (٣٨ مبحوثاً) فترات تمتد من ١٠ - ٢٠ سنة فى العمل بالإرشاد الزراعى، وأمضى ٢٦,٧ % من مجموع المبحوثين (٢٤ مبحوثاً) فى العمل بقطاع الإرشاد الزراعى فترات زمنية زادت عن ٢٥ سنة؛ أما بقية المبحوثين وعددهم ٢٨ مبحوثاً (يمثلون ٣١,١ % من مجموع المبحوثين) فأمضوا فى العمل بالإرشاد الزراعى فترة أقل من ١٠ سنوات.



فترة العمل في المجال البحثي الإرشادي ويقصد بهذا المتغير عدد السنوات التي أمضاها المبحوث في العمل بمجال البحث الإرشادي الزراعي، وهو يشير إلى مالى المبحوثين من خبرات في مجال البحث الإرشادي الزراعي. هذا وقد وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث مباشرة عن الفترة (عدد السنوات) التي أمضاها في العمل في مجال البحث الإرشادي الزراعي. وتراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره صفر (أقل من سنة) إلى حد أقصى مقداره ٣٦ سنة، وبمتوسط مقداره ما يقرب من ١٤ سنة، وبانحراف معياري مقداره ٩,٠٠٢ (جدول ١). وإتضح كذلك أن ٨٥,٦ % من جملة المبحوثين بالعينة (٧٧ مبحوثاً) أمضوا فترات تراوحت بين ٥ - أكثر من ١٥ سنة في العمل بمجال البحث الإرشادي، حيث أمضى ٤٢,٢ % من جملة المبحوثين بالعينة (٣٨ مبحوثاً) فترة ٥ - ١٥ سنة في العمل بهذا المجال، وتلاههم ٢٤ مبحوثاً (٢٦,٧ %) من إجمالي المبحوثين بعينة البحث حيث أمضوا فترات زمنية تزيد عن ٢٠ عاما / سنة، وجاء في ذيل القائمة ١٤,٤ % من مجموع المبحوثين بعينة البحث (١٣ مبحوثاً) وأمضوا فترات أقل من ٥ سنوات في العمل بمجال البحث الإرشادي (جدول ١).

**الإتجاه نحو التنظيم** يعرف الإتجاه بأنه محصلة عمليات تقييمية تجاه أشياء أو أشخاص أو أحداث، وهو يتكون من مكونات ثلاثة هي المعرفى Cognitive والشعورى Affective والسلوكى Behavioral (Robbins, 2002:372- 373)، وهو مجموعة من الميول التي تدوم نسبياً Relatively Lasting Tendencies فيما يتصل بالمشاعر والمعتقدات والسلوك موجهة نحو أشخاص أو مجموعات أو أفكار بعينها (Baron, 1983:197). تم قياس الإتجاه نحو التنظيم باستخدام مقياس تضمن عاملين يضمنان ٨ عبارات (ملحق ٣)، وهم: يعتبر المعهد بالنسبة لي مكاناً جيداً للعمل، أستطيع التقدم وظيفياً في المعهد / الترقى إذا ما بذلت جهداً لذلك، مرتبات المعهد أفضل / مماثلة للمعاهد المناظرة، تتم عملية الترقى / التصعيد للدرجات الأعلى بعدالة / نزاهة / وفق أسس واضحة، يقتضى نجاحي في وظيفتي بالمعهد بذل أقصى طاقاتي، تقتضى متطلبات وظيفتي عملاً تنافسياً لكنه ليس مملاً، أعرف مايتوقعه رئيسي / رؤسائي بالمعهد مني، ولدى كل الحرية في إطلاع رئيسي بالمعهد عما أفكر فيه (ألفا أو معامل الصدق Alpha or Validity Coefficient = ٠,٩١٨٩، ومعامل الثبات أو ثباتاً Theta or Reliability Coefficient = ٠,٨٤٤٤). وطلب من كل مبحوث أن يختار إستجابة واحدة فقط من بين خمس إستجابات: ١ = غير موافق على الإطلاق، ٢ = غير موافق، ٣ = سيات / محايد،

٤ = موافق، ٥ = موافق للغاية، وتم جمع إستجابات كل مبحوث وإستخدم الرقم الخام الناتج فى التحليل الإحصائى لبيانات البحث.

تراوحت إستجابات المبحوثين حول هذا المتغير بين حد أدنى مقداره ١٠ درجات إلى حد أقصى مقداره ٨٥ درجة، وبمتوسط مقداره ما يقرب من ٣٠ درجة، وبانحراف معيارى مقداره ٨,٢٣٠ (جدول ١). هذا وقد إتضح كذلك أن ٨٥,٦% من جملة المبحوثين بالعينة (٧٧ مبحوثاً) كان لديهم إتجاه إيجابى متوسط ومرتفع تجاه معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية الذى يعملون فيه حيث كان لدى ما يقرب من ٦٨% من جملة المبحوثين بالعينة (٦١ مبحوثاً) إتجاهها إيجابياً متوسطاً تجاه المعهد، وتلاههم ١٦ مبحوثاً (١٧,٨%) من إجمالى المبحوثين بعينة البحث من ذوى الإتجاهات الإيجابية المرتفعة نحو المعهد، وجاء فى ذيل القائمة ١٤,٤% من مجموع المبحوثين بعينة البحث (١٣ مبحوثاً) لديهم إتجاهات منخفضة نحو المعهد (جدول ١).

### السلوك الإلتمائى التنظيمى / سلوك المواطنة التنظيمى - Organizational

**Citizenship Behavior (OCB)** ويعبر هذا المصطلح عن مدى ولاء الأفراد للتنظيم الذى يعملون به، وهو لا يعد جزءاً من واجبات / مقتضيات / متطلبات الوظيفة الرسمية ولكنها تزيد من فاعلية عمل / ما يهدف إليه التنظيم (Robbins and Coulter, 2002:372)، وتم قياسه بمقياس مكون من ثلاث عبارات (ملحق ٤) هى: أقوم بمساعدة زملائى بالمعهد عند طلبهم العون، أتطوع للعمل فى نشاطات إضافية بالمعهد فى غير أوقات العمل الرسمية، أتجنب / أتحاسى الخلافات غير الضرورية مع زملائى بالمعهد (ألفا أو معامل الصدق Alpha or Validity Coefficient = ٠,٨١٥٥، ومعامل الثبات أو ثيتا Theta or Reliability Coefficient = ٠,٦٦٥١).

هذا وقد طلب من كل مبحوث أن يختار إستجابة واحدة فقط من بين خمس إستجابات:

١ = غير موافق على الإطلاق، ٢ = غير موافق، ٣ = سىان/ محايد، ٤ = موافق، ٥ = موافق

للتحليل الإحصائى لبيانات البحث. تراوحت إستجابات المبحوثين بالعينة بين حد أدنى مقداره ٨ درجات وحد أقصى مقداره ١٥ درجة، وبمتوسط قدره ١٢,٦، وإنحراف معيارى مقداره ١,٧٠٧ (جدول ١). إتضح كذلك أن غالبية المبحوثين بالعينة (٨٥ مبحوثاً) يمثلون نسبة مئوية مقداره ٩٤,٥% كانوا من ذوى السلوك المواطنى التنظيمى المتوسط والمرتفع حيث كان ٥٥ مبحوثاً (٦١,١%) يحوزون درجة متوسطة ويليهم ٣٠ مبحوثاً لديهم درجة مرتفعة / عالية من هذا السلوك التطوعى الغير مفروض

من التنظيم، وعلى الجانب الآخر كانت درجة ذلك السلوك منخفضة لدى ٥ من جملة المبحوثين بالعينة يمثلون نسبة مئوية مقدارها ٥,٥ % (جدول ١).

ثانياً: المتغير التابع، الرضا الوظيفي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية عرف Robbins & Coulter (2002:373) الرضا الوظيفي بأنه اتجاه عام لموظف ما / مستخدم نحو الوظيفة التي يعمل بها، ويعرفه عبد الخالق (١٩٨٢) بأنه مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن الرضا الذي يستمده الموظف من وظيفته، ومن زملائه ورؤسائه بالتنظيم الذي يعمل به، وكذلك من التنظيم الذي يعمل به بما يتضمنه من بيئة داخلية وخارجية.

تم بناء هذا المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي الأبعاد Five-Item Likert Scale (Ary et al., 1990:239-240) وذلك باستخدام التحليل العائلي Factor Analysis، وهو عبارة عن عملية فنية تقوم على تحليل البنية الداخلية لمجموعة/ حزمة من المتغيرات للتعرف على البناء الذي تتضمنه (العامل)، وعلى الرغم من أنه يمكن أن يكون هناك مجموعة من المتغيرات تقيس أشياء مختلفة، إلا أن الناتج عنها من الممكن أن يقيس مبدأً (أو مبادئ) أكثر عمومية (Walsh, 1990:329)، وإستخدام التدوير بطريقة Varimax، وكان معامل الصدق للمقياس الناتج Alpha or Validity Coefficient = ٠,٩٧٨١، ومعامل الثبات / ثباتاً Theta or Reliability Coefficient = ٠,٩٥٦٧.

تم إجراء التحليل العائلي Factor Analysis لعبارات المقياس الخاص بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، والبالغ عددها ٢٠ عبارة، وتم تدوير المقياس Rotation of the Scale باستخدام طريقة التدوير فارماكس Varimax من أجل إعادة تعريف العوامل الناتجة وذلك لجعلها أكثر إختلافاً وتميزاً عن بعضها البعض، ونتج عن هذه العملية ثلاثة عوامل Factors، تضم معاً ١٧ عبارة، تفسر كلها مجتمعة معاً على وجه التقريب ٧٤ % من التباين في المقياس. هذا ويوضح ملحق (١) عبارات المقياس النهائية وقيمة كل من ال Loading الخاصة بكل متغير، وكذلك قيمة الأيجن Eigenvalue لكل عامل، وأيضاً نسبة ما تقوم به تلك العوامل من تفسير للتباين الحادث في المقياس الكلي.

والمتغير التابع، الخاص بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، هو متغير مركب عبارة عن حاصل جمع درجات إستجابات المبحوثين فيما يتعلق بالعبارات التي يتضمنها مقياس الرضا الوظيفي، وعددها ١٧ عبارة (ملحق ١).

وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من بين إستجابات خمس، حيث كانت الإستجابات: ١ = لا أوافق على الإطلاق؛ ٢ = لا أوافق؛ ٣ = محايد/سيان؛ ٤ = أوافق؛ ٥ = أوافق بشدة. هذا وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن المجموع الكلي لإستجابات المبحوثين، وإستخدم هذا الرقم الخام فى التحليل الإحصائى لبيانات البحث.

وتراوحت إستجابات المبحوثين بين حد أدنى مقداره ١٧ درجة وحد أقصى مقداره ٨٥ درجة (المدى = ٦٨ درجة)، وبمتوسط قدره ٥٨,٩ درجة تقريبا، وإنحراف معيارى مقداره ١٢,٩١٠. وأوضحت نتائج البحث (جدول ١) أن درجات ٧ مبحوثين (٧,٨%) كانت فى الفئة أقل من ٨٠ درجة (مستوى منخفض)، وكانت درجات ٤٣ مبحوثا (٤٧,٨%) تقع فى الفئة ٨٠ - ٩٠ درجة (مستوى متوسط)، أما بقية المبحوثين (٤٠ مبحوثا) فكانت درجاتهم تقع فى الفئة أكثر من ٩٠ درجة (مستوى مرتفع). وبصفة عامة، يمكن القول أن غالبية المبحوثين بالعينة (٩٢,٢%) تمتعوا برضا وظيفى متوسط ومرتفع (٨٣ مبحوثا)، فى حين تمتع بقية المبحوثين وعددهم ٧ يمثلون نسبة ٧,٨% من جملة العينة البحثية برضا وظيفى منخفض نسبيا (جدول ١).

### النتائج والمناقشات

أولا: علاقة المتغير التابع، الرضا الوظيفى للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، ببعض المتغيرات المستقلة المدروسة أسفرت نتائج البحث (جدول ٥) عن وجود علاقة طردية بين المتغير التابع، الرضا الوظيفى للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة الخاصة بالتوجه العلمى للمبحوث (معامل ارتباط = ٠,٣٢٣، مستوى معنوية ٠,٠١)، عضوية منظمات المجتمع المدنى (معامل ارتباط = ٠,١٩٩، مستوى معنوية ٠,٠٥)، إتجاه المبحوث نحو التنظيم (معامل ارتباط = ٠,٥٦٣، مستوى معنوية ٠,٠١)، السلوك الإنتمائى للمبحوث نحو التنظيم / سلوك المواطنة التنظيمى للمبحوث (معامل ارتباط = ٠,٢٥١، مستوى معنوية = ٠,٠١).

ومن الممكن تفسير تلك النتائج فيما يلى:

١. من الممكن أن يزيد التوجه العلمى للباحث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية من إصراره على التفوق العلمى، والمنافسة فى هذا المجال، وتحقيقه لإنجازات مميزة تزيد من مكانته العلمية وتساعد على ترقيه وظيفيا وعلميا وتثرى كذلك من القيمة العلمية لمعهده العلمى داخليا وخارجيا.

٢. من الممكن أن تقضى عضوية الباحث لمنظمات العمل المدنى المختلفة إلى تفهمه لأوضاع المجتمعات الريفية المحلية التى يعمل بها، وأوضاع بلاده كذلك، وضرورة الإسراع فى تميمتها ورفع مستوى معيشة المواطنين بها، وكذلك تفهمه التام للدور الذى يلعبه وكذلك معهده العلمى فى هذا الخصوص، مما قد يثرى إيمانه بدوره الوظيفى فى هذا الصدد وبالتالي رضاه الوظيفى عما يحققه ويحققه معهده من إنجازات فى هذا الشأن.

٣. ونظرا لأن مفهوم الإتجاه يضم مكونات تعليمية (معرفة ومعلوماتية) Cognitive ووجدانية Affective وسلوكية فإن إتجاه الباحث إيجابيا نحو معهده يعنى رضاه وتوحده مع أهدافه ومنجزاته ومن ثم رضاه عن العمل بالمعهد وتحقيق إنجازات جيدة.

٤. وينتج عن الإتجاه الإيجابى للباحث نحو المعهد القيام بتلك السلوكيات التطوعية، غير المفروضة ولا تدخل ضمن التوصيف الوظيفى للباحث، بغرض مساعدة الزملاء بالمعهد ورفع مستواهم العلمى لتحقيق أفضل إنجازات ممكنة.

ثانيا: المتغيرات المستقلة التى تفسر التباين فى المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية  
تمخضت نتائج البحث عن أن المتغير المستقل الخاص باتجاه المبحوث نحو التنظيم (معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية) يفسر على وجه التقريب ٣٢ % من التباين الحادث فى المتغير التابع الخاص بالرضا الوظيفى للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية.

### توصيات البحث

مما سبق، ومن خلال ماتم عرضه ومناقشته من نتائج، تمت صياغة مجموعة من المقترحات، المستقاة من نتائج البحوث المشار إليها سلفا، وعرضها فى صورة توصيات يتم رفعها إلى متخذى القرار بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية للنظر فيها والعمل على

تحقيقها، وهي تنحصر في النقاط التالية:

١. تشجيع الباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية على الإشتراك في عضوية منظمات المجتمع المدني والإنخراط الإيجابي في المشاركة في أنشطتها المجتمعية.
٢. تنمية الإتجاه العلمي لدى الباحثين بالمعهد من خلال تزويدهم بأحدث المراجع العلمية في مجال تخصصاتهم في كل من مجالي الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية.
٣. العمل على إثراء الإمكانيات البحثية للباحثين بالمعهد وفروعه وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية (الداخلية والخارجية) والمحاضرات والندوات العلمية والمؤتمرات العلمية، وكذلك من خلال تيسير إنضمامهم للمجتمعات العلمية المتخصصة.
٤. العمل على تنمية وتعزيد سلوك المواطنة التنظيمية / السلوك الإنتمائي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية والذي يعزز ويؤكد على قوة الإنتماء للمعهد وذلك من خلال تذليل العقبات التي تواجههم، وتطبيق اللوائح على الجميع دونما إستثناء، وإشراكهم في النشاطات البحثية والإجتماعية التي يقوم بها المعهد.

جدول ١. توزيع المبحوثين تبعا لبعض خصائصهم الشخصية، والمتغيرات المستقلة والمتغير التابع المدروسة كما ورد في استجاباتهم باستمارة الإستیبان (حجم العينة = ٩٠ مبحوث)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
بعض الخصائص الشخصية للمبحوثين					
النوع الإجتماعي/ جنس			١,٦	٢ - ١	٠,٤٩٥
رجل / ذكر	٥٣	٥٨,٩			
إمرأة / أنثى	٣٧	٤١,١			
الحالة الإجتماعية			١,٩	٣ - ١	٠,٤٠٢
أعزب	١٤	١٥,٦			
متزوج	٧٤	٨٢,٢			
مطلق	٢	٢,٢			
الدرجة العلمية *			٣,٥	٤ - ١	٠,٨٥٠
بكالوريوس	٧	٧,٨			
دبلوم دراسات عليا	-	-			
ماجستير	٢٠	٢٢,٢			
دكتوراه	٦٣	٧٠,٠			
محافظة المنشأ					
القاهرة	٢٢	٢٤,٤			
كفر الشيخ	٢٢	٢٤,٤			
الشرقية	٩	١٠,٠			
القليوبية	٧	٧,٨			
الجيزة	٦	٦,٧			
الغربية	٦	٦,٧			
أسيوط	٤	٤,٤			
منوفية	٣	٣,٣			
سوهاج	٣	٣,٣			
الأسكندرية	٢	٢,٢			
بنى سويف	٢	٢,٢			
المنيا	١	١,١			
البحيرة	١	١,١			
أسوان	١	١,١			
بور سعيد	١	١,١			

\* بعض الحاصلين على درجات الماجستير والدكتوراه يعملون كمؤقتين وبعضهم يعمل بالكادر العام.

...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
<b>محافظة الإقامة الحالية</b>					
القاهرة	٣٠	٣٣,٣	٥,٣	٩ - ١	٢,٥١٤
كفر الشيخ	٢٣	٢٥,٦			
الجيزة	١٦	١٧,٨			
القليوبية	٧	٧,٨			
الإسكندرية	٦	٦,٧			
الشرقية	٣	٣,٣			
انموفيه	٢	٢,٢			
السادس من أكتوبر	٢	٢,٢			
الغربية	١	١,١			
<b>الوظيفة الحالية</b>					
مؤقت باليومية	٣	٣,٣	٧,٧	١١ - ١	٣,٠٦٤
أخصائي ثالث	٨	٨,٩			
أخصائي ثان	٤	٤,٤			
أخصائي أول	٥	٥,٦			
كبير أخصائين / خبير	١	١,١			
مدير عام	٣	٣,٣			
مساعد باحث	٥	٥,٦			
باحث مساعد	٨	٨,٩			
باحث	٢٣	٢٥,٩			
باحث أول	١٨	٢٠,٠			
رئيس بحوث	١٢	١٣,٣			
<b>معرفة اللغات الأجنبية</b>					
يعرف لغة واحدة	٦٧	٧٤,٤	١,٣	٢ - ١	٠,٤٣٩
يعرف لغتين	٢٣	٢٥,٦			
<b>درجة إجادة للحاسب الآلي</b>					
لا يعرف / لا توجد	١	١,١	٢,٤	٣ - ٠	٠,٧١٧
ضعيفة	٩	١٠,٠			
متوسطة	٣٢	٣٥,٦			
جيدة	٤٨	٥٣,٣			



...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحتراف المعياري
السفر خارج البلاد			١,١	٣ - ٠	١,١٥٠
لم يسافر على الإطلاق	٣٧	٤١,١			
مرة واحدة	٢٢	٢٤,٤			
مرتان	١٤	١٥,٦			
أكثر من مرتين	١٧	١٨,٩			
متابعة الفضائيات			٢,٥	٣ - ١	٠,٦٧٣
نادرا	٩	١٠,٠			
أحيانا	٣١	٣٤,٤			
دائما	٥٠	٥٥,٦			
<b>المتغيرات المستقلة</b>					
عمر المبحوث بالسنة			٤٥,٤	٦٤ - ٢٣	١٠,٦٥٧
أقل من ٣٠ سنة	٩	١٠,٠			
٣٠ - ٤٥ سنة	٣٥	٣٨,٩			
أكثر من ٤٥ سنة	٤٦	٥١,١			
حجم أسرة المبحوث			٤,١	٧ - ١	١,٤٣٤
أقل من ٤ أفراد	٢٧	٣٠,٠			
٤ - ٦ أفراد	٥٨	٦٤,٤			
أكثر من ٦ أفراد	٥	٥,٦			
عدد سنوات التعليم الرسمي			٢٥,٤	٣٥ - ١١	٤,٣٧٢
أقل من ٢٠ سنة	١١	١٢,٢			
٢٠ - ٣٠ سنة	٦٦	٧٣,٣			
أكثر من ٣٠ سنة	١٣	١٤,٥			
الإفتراف على العالم الخارجى			٧,٢	١٠ - ٣	١,٦٥٨
أقل من ٥ درجات (منخفض)	٥	٥,٦			
٥ - ٨ درجات (متوسط)	٤٧	٥٢,٢			
أكثر من ٨ درجات (مرتفع)	٣٨	٤٢,٢			
التوجه العلمى للمبحوث			٣٢,٠	٤٠ - ٢٧	٣,٤٣١
أقل من ٣٠ درجة (منخفض)	٤	٤,٤			
٣٠ - ٣٥ درجة (متوسط)	٤٥	٥٠,٠			
أكثر من ٣٥ درجة (مرتفع)	٤١	٤٥,٦			

...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
<b>ذاتية إتخاذ القرار</b>					
أقل من ١٠ درجات (منخفضة)	٧	٧,٨		١٥ - ٣	٢,٢١٩
١٠ - ١٢ درجة (متوسطة)	٥٤	٦٠,٠			
أكثر من ١٢ درجة (مرتفعة)	٢٩	٣٢,٢			
<b>عضوية الجمعيات العلمية</b>					
بدون عضوية	٧	٧,٨	٢,٠	٥ - ٠	١,٠٩٦
١ - ٣	٧٦	٨٤,٤			
أكثر من ٣	٧	٧,٨			
<b>عضوية منظمات المجتمع المدني</b>					
أقل من ٣ منظمات	٧٥	٨٣,٣	١,٣	٧ - ٠	١,٤٩٦
٣ - ٥ منظمات	١٣	١٤,٥			
أكثر من ٥ منظمات	٢	٢,٢			
<b>القنوات الإتصالية</b>					
أقل من ٥ قنوات إتصالية	١٠	١١,١	٧,١	١٠ - ٣	١,٩٠٧
٥ - ٨ قنوات إتصالية	٤٢	٤٦,٧			
أكثر من ٨ قنوات إتصالية	٣٨	٤٢,٢			
<b>فترة العمل بالقطاع الفنى الزراعى</b>					
أقل من ١٠ سنوات	٢٣	٢٥,٦	١٧,٦	٤٠ - ٠	١٠,٧٦٦
١٠ - ٢٠ سنة	٣٦	٤٠,٠			
أكثر من ٢٠ سنة	٣١	٣٤,٤			
<b>فترة العمل بالإرشاد الزراعى</b>					
أقل من ١٠ سنة	٢٨	٣١,١	١٦,٠	٤٠ - ٠	٩,٨٨٤
١٠ - ٢٠ سنة	٣٨	٤٢,٢			
أكثر من ٢٠ سنة	٢٤	٢٦,٧			
<b>فترة العمل بالبحث الإرشادى</b>					
أقل من ٥ سنة	١٣	١٤,٤	١٣,٨	٣٦ - ٠	٩,٠٠٢
٥ - ١٥ سنة	٤٠	٤٤,٤			
أكثر من ١٥ سنة	٣٧	٤١,٢			

...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
الإتجاه نحو التنظيم أقل من ٤٠ درجة (منخفض)	٧	٧,٨	٥٨,٩	٨٥ - ١٧	١٢,٩١٠
	٤٣	٤٧,٨			
	٤٠	٤٤,٤			
السلوك المواطنى التنظيمى أقل من ١٠ درجات (منخفض)	٥	٥,٥	١٢,٦	١٥ - ٨	١,٧٠٧
	٥٥	٦١,١			
	٣٠	٣٣,٤			
المتغير التابع					
الرضا الوظيفى للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتمية الريفية أقل من ٦٠ درجة (منخفض)	١٥	١٦,٧	٦٩,٨	٩٦ - ٤٤	١١,٤٠٢
	٥٢	٥٧,٨			
	١٣	١٤,٥			

جدول ٢. توزيع عضوية الجمعيات العلمية & النقابات المهنية المتخصصة الخاصة بالمبجوثين، مرتبة ترتيبيا تنازليا، كما ورد فى إستجاباتهم باستمارة الإستبيان (حجم العينة = ٩٠ مبجوث)

الجمعيات العلمية	نوع العضوية		تكرار	نسبة مئوية
	عضو عاى	عضو مجلس إدارة		
نقابة المهن الزراعية	٧٧	-	٧٧	٤٥,٦
الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى	٤٦	٧	٥٣	٣١,٤
الجمعية العلمية للبيئة	١٨	٢	٢٠	١١,٨
الجمعية العلمية للإقتصاد الزراعى	٧	-	٧	٤,١
الجمعية العلمية للإجتماع الريفى	٦	١	٧	٤,١
نقابة عمال الزراعة والرى والثروة السمكية	٥	-	٥	٣,٠
إجمالى	١٥٩	١٠	١٦٩	١٠٠,٠

جدول ٣. توزيع عضوية منظمات المجتمع المدني الخاصة بالمبحوثين\*، مرتبة ترتيباً تنازلياً، كما ورد في إستجاباتهم باستمرار الإستبيان (حجم العينة = ٩٠ مبحوث)

الجمعيات العلمية	نوع العضوية		تكرار العضوية	نسبة مئوية
	عضو عادي	عضو مجلس إدارة		
جمعيات خيرية / مراكز تكافل إجتماعي	٣٢	٢	٣٤	٣٣,٠
أندية رياضية / إجتماعية	٢٩	٢	٣١	٣٠,١
أحزاب سياسية	٢١	٢	٢٣	٢٢,٣
مراكز شباب	١١	٤	١٥	١٤,٦
إجمالي	٩٣	١٠	١٠٣	١٠٠,٠

\* تشمل الأحزاب السياسية، والأندية الرياضية والإجتماعية، ومراكز الشباب، والجمعيات الخيرية / ومراكز التكافل الإجتماعي.

جدول ٤. توزيع القنوات الإتصالية التي يستقى من خلالها المبحوثون معلوماتهم، مرتبة ترتيباً تنازلياً، كما ورد في إستجاباتهم باستمرار الإستبيان

قناة/ مصدر الإتصال	تكرار	نسبة مئوية
تليفزيون / قنوات تليفزيونية فضائية	٨٢	١٢,٩
الدراسة بجامعة / مراكز بحوث / مراكز علمية	٨١	١٢,٧
مجلات / صحف/ كتب	٨٠	١٢,٦
مؤتمرات وندوات علمية	٧٢	١١,٣
الشبكة الدولية المنكوبتية (الإنترنت)	٦٨	١٠,٧
الإرشاد الزراعي	٦٣	٩,٩
أصدقاء / جيران / أقارب	٥٩	٩,٣
برامج / دورات تدريبية	٥٥	٨,٦
إذاعة (راديو)	٤١	٦,٤
زيارات المراكز العلمية / المعارض	٣٥	٥,٦
إجمالي	٦٣٦	١٠٠,٠

حجم العينة = ٩٠ مبحوث.

جدول ٥. العلاقة بين المتغير التابع، الرضا الوظيفي للمبجوثين بمعهد بچوث الإرشاد الزراعى، وکل من المتغيرات المستقلة المدروسة (حجم العينة = ٩٠ مبحوث)

معامل الارتباط	المتغير المستقل
٠,٧٠٠	عمر المبحوث بالسنة
٠,١٠٩	حجم أسرة المبحوث
٠,١٥٠ -	عدد سنوات التعلیم الرسمي للمبحوث
٠,١٠٤	إنفتاح المبحوث على العالم الخارجى
** ٠,٣٢٣	التوجه العلمى للمبحوث
٠,١٥٤	ذاتية إتخاذ القرار لدى المبحوث / التوجه الذاتى للمبحوث
٠,١١٩	عضوية الجمعيات العلمية
* ٠,١٩٩	عضوية منظمات المجتمع المنى
٠,١٥٩	القنوات الإتصالية التى يستقى من خلالها المبحوث معلوماته
٠,٠٥١	فترة العمل فى القطاع / المجال الفنى الزراعى
٠,٠٧٥	فترة العمل فى الإرشاد الزراعى
٠,٠٤٨	عدد سنوات العمل فى مجال البحث الإرشادى / المجتمع الریفى
** ٠,٥٦٣	إتجاه المبحوث نحو التنظيم (معهد بچوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية)
** ٠,٢٥١	سلوك المواطنة التنظيمى للمبحوث / السلوك الإئتمائى التنظيمى للمبحوث

\* مستوى معنوية = ٠,٠٥ ؛ \*\* مستوى معنوية = ٠,٠١ .

جدول ٦. نتائج تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج والإسهام النسبى للمتغيرات المستقلة فى تفسير

التباين فى المتغير التابع، الرضا الوظيفى للباحثين بمعهد بچوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية				
المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط	النسبة التراكمية	قيمة بيانا	قيمة " t "
التحليل	المتعدد	لتفسير التباين الحادث	فى المتغير التابع	عند مستوى معنوية ٠,٠١
إتجاه المبحوث نحو التنظيم	٠,٥٦٣	٠,٣١٧٠	٠,٥٦٣١	٦,٣٩١

حجم العينة = ٩٠ مبحوث.

## ملحق ( ١ )

ملحق ١. العوامل والمتغيرات الخاصة بمقياس الرضا الوظيفي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

التفسير التراكمي Cum PCT	تفسير التباين PCT of Variable	% للتباين المفسر Eigenvalue	معامل الارتباط Loading	العامل والعبارات المكونة له
٥٩,١	٥٩,١	١٠,٠٤٢٧٤		العامل الأول
			٠,٦٩٦٤١	يتسم المعهد بكفاءة الإدارة
			٠,٧١٧٩٢	يتميز تنظيم المعهد بالكفاءة
			٠,٧٢٩٧١	كل عمل / وظيفة بالمعهد موصفة بدقة
			٠,٧٧٠٧٨	يتم توزيع الحوافز/ العلاوات بالمعهد وفق أسس عادلة
			٠,٨٠٣٥٥	يتسم عمل المعهد بروح الفريق / روح الجماعة
			٠,٧٩٠٣٨	العلاقة بين العاملين في المعهد إيجابية
			٠,٧٠١٦٥	العلاقة بين العاملين بالمعهد ورؤسائهم إيجابية
			٠,٧٢٧٠٢	يوجد شعور إيجابي متبادل بين العاملين بالمعهد والإدارة
			٠,٨٢٣٥٦	العاملون بالمعهد على دراية تامة بما يجري فيه
			٠,٧٠٨٥٦	تتوفر بالمعهد فرص متكافئة للعاملين للمشاركة في أنشطته المختلفة (تدريب داخلي / تدريب خارجي/ مشروعات بحثية.. الخ)
٦٧,٣	٨,٣	١,٠٧٠٤٧١		العامل الثاني
			٠,٨١٧٤١	أستمتع بالعمل في المعهد
			٠,٦٩٩٠٧	العائد المادي مناسب لعمل في المعهد
			٠,٦٨٢٩٩	ظروف/ بيئة المعهد تطلق طاقاتى الداخلية

...تابع (ملحق ١)

التفسير التراكمى Cum PCT	تفسير التباين PCT of Variable	% للتباين المفسر Eigenvalue	معامل الارتباط Loading	العامل والعبارات المكونة له
٧٣,٦	٦,٣	١,٠٧٢٧٦		العامل الثالث
			٠,٨٤٣١٢	يتم ترقية العاملين بالمعهد وفقا لمعايير محددة تطبق على الجميع دون إستثناء
			٠,٨٧٥١٥	تتوفى بالمعهد فرص متساوية / متكافئة للزفرى
			٠,٤٩٤٧٤	يسود بالمعهد الأمن المهني

ملحق (٢)

ملحق ٢. التوجه العلمى للمبحوث / الأخذ بالمنهج العلمى فى التفكير

التفسير التراكمى Cum PCT	تفسير التباين PCT of Variable	% للتباين المفسر Eigenvalue	معامل الارتباط Loading	العامل والعبارات المكونة له
٣٥,٥	٣٥,٥	٢,٨٤٠٣١		العامل الأول
			٠,٨٦٥٩٥	أحب أن أعرف كل ما هو جديد
			٠,٧٥٩٧٦	أحسن طريقة للمناقشة هى تطبيق آخر ما وصل إليه العلم
			٠,٦٩٦٩٤	التعليم ضرورى للإنسان كالماء والهواء
			٠,٥٠٢٨٦	أنا أتمنى أن يكون أولادى أحسن منى (بافتراض وجود أولاد)
٥٣,٢	١٧,٧	١,٤١٨٠٨		العامل الثانى
			٠,٦٧٢١٢	مفيش عندى فرق بين الولد والبنيت
			٠,٨٧٣٩٤	أسمح لزوجتى / بنتى بالعمل خارج المنزل
٦٥,٨	١٢,٦	١,٠٠٦٤٠		العامل الثالث
			٠,٨٨٣٢٢	أنا عاوز أكمل دراسات أخرى إضافية فى المستقبل
			٠,٧٣٨٢١	تحمل المخاطرة ضرورى للنجاح فى الحياة

### ملحق ( ٣ )

ملحق ٣. إتجاه المبحوث نحو التنظيم (معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية)

التفسير التراكمي Cum PCT	تفسير المتباين PCT of Variable	% للمتباين المفسر Eigenvalue	معامل الارتباط Loading	العامل والعبارات المكونة له
				<b>العامل الأول</b>
٤٤,٥	٤٤,٥	٤,٠٠٨٧٩	٠,٧٤٨٣٩	يعتبر المعهد بالنسبة لي مكانا جيدا للعمل
			٠,٨٠٣٨٣	أستطيع التقدم وظيفيا في المعهد / الترقى إذا ما بذلت جهدا لذلك
			٠,٥٢٦٣٥	مرتبات المعهد أفضل / مماثلة للمعاهد المناظرة
			٠,٨٣٠١٣	تتم عملية الترقى / التصعيد للدرجات الأعلى بعدالة / نزاهة / وفق أسس واضحة
			٠,٨٠٧٤٣	تقتضى نجاحي في وظيفتي بالمعهد بذل أقصى طاقاتي
			٠,٦٧٣٣٦	تقتضى متطلبات وظيفتي عملا تنافسيا لكنه ليس مملا
			٠,٦٩٨٢٨	أعرف مايتوقعه مني رئيسي / رؤسائي في المعهد
				<b>العامل الثاني</b>
٥٦,٧	١٢,٢	١,٠٩٣٨٩	٠,٨٥٧٤٠	لدى كل الحرية في إطلاع رئيسي / رؤسائي بالمعهد على ما أفكر فيه



## ملحق ( ٤ )

ملحق ٤. سلوك المواطنة التنظيمي للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

التفسير التراكمي Cum PCT	تفسير التباين PCT of Variable	% للتباين المفسر Eigenvalue	معامل الارتباط Loading	العامل والعبارات المكونة له
٤٩,٩	٤٩,٩	١,٩٩٥٣٠	٠,٥٦٠٥٥	أقوم بمساعدة زملائي بالمعهد عند طلبهم ذلك
			٠,٥٢٢٦٥	أنتوع للعمل فى نشاطات إضافية بالمعهد فى غير أوقات العمل الرسمية
			٠,٥٥٠٣٥	أتجنب / أتحاشى الخلافات غير الضرورية مع زملائي بالمعهد

## ملحق ( ٥ )

ملحق ٥. خطاب مرفق بالإستبيان وموجه للمبحوثين

بسم الله الرحمن الرحيم

٢٠٠٩ / ١٠ / ١٦

الأخت الفاضلة / الأخ الفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

مرفق طيه إستمارة إستبيان خاصة بموضوع بحثى عن الرضا الوظيفى للباحثين العاملين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، برجاء التكرم بمساهمة سيادتكم القيمة فى هذا البحث وذلك بوضع الإستجابات التى تعبر عن رأى سيادتكم / بياناتكم تبعاً للإرشادات الموضحة أمام كل سؤال يتضمنه الإستبيان، وهو ما سيمتغرق من وقت سيادتكم ما يقرب من ١٥-٢٠ دقيقة.

ونود هنا أن نوضح لسيادتكم أن إستجاباتكم الكريمة لن يطلع عليها سوى الباحثان الموقعان أدناه، وهى تهدف فقط إلى تحقيق أهداف هذا البحث، وسوف يتم إحاطة سيادتكم علماً بنتائج هذا البحث فور الإنتهاء منه إن شاء الله. ونود هنا أن نعرب لسيادتكم مقدماً عن خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا، وعظيم إعترازنا الشخصى والعلمى لشخصكم الكريم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

بكر أحمد عبد الرحمن \* سامى عبد الهادى الغميرنى \*

\* باحث أول، قسم بحوث الطرق والمعينات الإرشادية، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية.

## المراجع

### المراجع العربية

١. أبو حليلة، إبراهيم سيد أحمد. ١٩٩٥. رضا المرشدين الزراعيين عن وظيفتهم بمحافظة المنوفية وسوهاج بجمهورية مصر العربية. نشرة بحثية رقم ١٥٢. الجيزة: معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية.
٢. شربى، فاطمة عبد السلام. ١٩٩٤. العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية وكفر الشيخ. نشرة بحثية رقم ١٣٢. الجيزة: معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية.
٣. شربى، فاطمة عبد السلام. بدون سنة نشر. الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية وكفر الشيخ. نشرة فنية رقم ١١٦. الجيزة: معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية.
٤. عبد الخالق، ناصف. ١٩٨٢. "الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل". مجلة العلوم الاجتماعية، ١٠ (٣ / سبتمبر).
٥. فهمي، عفاف ميخائيل. ٢٠٠٤. "علاقة بعض المتغيرات برضاء المرشدين الزراعيين عن العمل بالإرشاد الزراعي في بعض محافظات جمهورية مصر العربية". المجلة المصرية للبحوث الزراعية، ٨٢(١):٣٧٨-٣٥٥.

### المراجع الأجنبية

6. Agricultural Extension and Rural development Research Institute. 1984. Agricultural Extension and Rural development Research Institute: A Special Information Bulletin. Giza Governorate: AERDRI, Agricultural Research Center.
7. Akerlof, G. A., A. K. Rose, and J. L. Yellen. 1988. "Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market." Brookings Papers on Economic Activity, 2:495-582.
8. Ary, D., L. C. Jacobs and A. Razavieh. Introduction to Research in Education. 1990. Fourth Edition. San Francisco: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
9. Asadi, A., F. Fadkar, Z. Khoshnodifar, S. Hashemi, and G. Hosseninia. 2008. "Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers' Job Satisfaction Level." Journal of Social Sciences, 4(4):246-250.

10. Baron, R. A. 1983. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
11. Brief, A. P. 1998. *Attitudes In and around Organizations*. Sage Publications. Newbury Park, California: Sage Publications.
12. Clark, A. E. 1996. "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so happy at Work?" *Labour Economics*, 61:359-381.
13. Clark, A. E. and A. J. Oswald. 1996. "Satisfaction and Comparison income." *Journal of Public Economics*, 61:359-381.
14. Clark, A. E., A. J. Oswald, and P. Warr. 1996. "Is Job satisfaction U-Shaped in Age?" *Journal of Occupational Psychology*, 69:57-81.
15. Cranny, C. J., P. C. Smith, and E. F. Stone. 1992. *Job Satisfaction: How People feel about their Jobs and how it affects their Performance*. New York: Lexington Books.
16. Davis, J. A., T. W. Smith, and J. A. Marsden. 2007. *General Social Surveys Cumulative Codebook: 1972-2006*. Chicago: NORC.
17. Hagedorn, L. S. 1996. "Wage Equity and Female Job Satisfaction: The Role of Wage Differentials in a Job Satisfaction Causal Model." *Research in Higher Education*, 37:569-599.
18. Hanson, S. L. and F. Fang. *Gender, Race, and Job Satisfaction in Science Occupations: A Look at the Model Minority*. Annual Meeting of the American Sociological Association Annual Meeting. July, 31. Boston. MA: Sheraton Boston & Boston Marriot Copley Place.
19. Hartog, J. and H. Oosterbeek. 1998. "Health and Happiness: Why Pursue a Higher Education?" *Economics of Education Review*, 17:245-256.
20. Heywood, J. S., W. S. Siebert, and X. Wei. 2002. "Job Satisfaction and Worker Sorting: The Case of Union Government Jobs." *Industrial and Labor Relations Review*, 55:595-609.
21. Ibrahim, H., D. M. Muhammad, H. Yahaya. and E. G. Luka. 2008. *PAT*, 4(1):62-70.
22. Kachigan, S. K. 1982. *Multivariate Analysis: A Conceptual Introduction*. New York: Radius Press.
23. Locke, E. A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." Pp. 1297-1349, in M.D. Dunnette (Editor), *Handbook of Industrial Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
24. Milton, C. 1981. *Human Behavior in Organization*. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall.
25. Oshagbemi, T. 2000. "Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?" *International Journal of Social Economics*, 27:213-226.

26. Pfeffer, J. and N. Langton. 1993. "The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity and Working Collaboratively." *Administrative Science Quarterly*, 38:382-407.
27. Rezvanfar, A. and H. Vaisy. 2006. "Job Satisfaction among Agricultural Extension Personnel in Kurdistan Province of Iran." *South African Journal of Agricultural Extension*, 35(2):176-187.
28. Robbins, S. P. and M. Coulter. 2002. *Management*. Seventh Edition. Upper saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
29. Sousa-Poza, A. and A. A. Sousa-Poza. 2000. "Taking another Look at the Gender / Job satisfaction Paradox." *Kyklos*, 53:135-152.
30. Walsh, A. 1990. *Statistics for the Social Sciences with Computer Applications*. New York: Harper & Row, Publishers.
31. Ward, M. E. and P. J. Sloane. 2000. "Non-Pecuniary Advantages vs. Pecuniary disadvantages: Job Satisfaction among Male and Female Academics in Scottish Universities." *Scottish Journal of Political Economy*, 47:273-303.
32. Weiss, H. M. 2002. "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs, and affective Experiences." *Human resource Management review*, 12:173-194.
33. Zaghi, C. 2003. "Why Have Public University Professors Done So Badly?" *Economics of Education Review*, 22:1-45.

## **Factors Related to Job Satisfaction of Researchers Affiliated with Agricultural Extension and Rural Development Research Institute (AERDRI)**

**Sami El-Ghamrini\* Bakr A. Abdel-Rahman\*\* Kamal S. El-Naggar\*\***

\* Chief Researcher, Agricultural Extension and rural Development Research Institute

\*\* Senior Researcher, Agricultural Extension and Rural Development Research Institute

### **ABSTRACT**

The main objective of the research was primarily to determine factors related to job satisfaction of researchers affiliated with Agricultural Extension and Rural Development Research Institute (AERDRI). Some other objectives affiliated with the main objective: (1) to construct a scale for measuring job satisfaction; (2) to determine relationship between the dependent variable, job satisfaction of researchers affiliated with Agricultural Extension and Rural Development Research Institute, and some

studied independent variables (age in years, family size, number of years spent in formal education, membership(s) in organizations of civil society, membership(s) in different specialized scientific societies, Cosmopolitanism, scientific orientation, self-determination, number of communication channels used as sources of knowledge / information, number of work years spent in agricultural sector, number of work years spent in agricultural extension, number of work years spent in agricultural extension research, attitude towards organization (AERDRI), and organizational citizenship behavior); (3 ) to determine studied independent variables that explain variance in the studied dependent variable; (4 ) and to reach and formulate different recommendations, stemmed from the research findings, to be raised to decision-makers in AERDRI.

The research data were collected during the period October – December, 2009. A voluntary sample encompassed 90 of the AERDRI researchers, representing 40.4 % of the AERDRI researchers' population, was drawn. A pretested written questionnaire was used in collecting the accrued research data. Frequency, arithmetic mean, range, simple Pearson correlation coefficient, validity and reliability coefficients, and step-wise multiple regression were used in analyzing the accrued research data.

The research findings revealed the following:

1. A scale for measuring job satisfaction was constructed (alpha or validity coefficient = 0.9781, theta or reliability coefficient = 0.9567).
2. There was a positive relationship between the AERDRI researchers' job satisfaction and each of the independent variable of scientific orientation ( $r = 0.323$ , significance level = 0.01), membership(s) of civil society organizations ( $r = 0.199$ , significance level = 0.05), attitude towards AERDRI ( $r = 0.563$ , significance level = 0.01), and organizational citizenship behavior ( $r = 0.251$ , significance level = 0.01).
3. The independent variable of attitude towards organization (AERDRI) explained solely about 32 % of the studied independent variable of AERDRI researcher's job satisfaction.

Some suggestions, stemmed from the accrued research findings, were formulated to be raised to responsible policy-makers.