

الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمحافظة شمال سيناء

د.غنيمة محمد غنيم د.مدحت عزت عبد الوهاب د.حسين محمد تهاى

المستخلص

استهدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، وأيضا التعرف على المشاكل والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم، ومقترحاتهم لحلها. وقد تم إجراء الدراسة على عينة تمثل ٥٠% من المرشدين الزراعيين بمحافظة شمال سيناء، حيث بلغت ٩٠ مبحوثا من اجمالي ١٨٠ مرشدا زراعييا بجميع مراكز المحافظة، موزعين بنفس النسبة على المراكز الادارية بالمحافظة، وتم جمع بيانات الدراسة بواسطة استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية أعدت لتحقيق أهداف الدراسة. وتمثلت اهم النتائج فيما يلي:

- أن مايزيد عن نصف المبحوثين (حوالي ٥٣%) يقعون في الفئة المتوسطة لإجمالي الرضا الوظيفي عن العمل الإرشادي، وأن ما يزيد عن ربع المبحوثين (حوالي ٢٨%) يقعون في فئة الرضا المرتفع، ويأتي في المرتبة الاخيرة نسبة تقل عن خمس المبحوثين (حوالي ١٩%) يقعون في فئة الرضا المنخفض.
- كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وكل من عدد الانباء، وعدد سنوات العمل بوزارة الزراعة، وعدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي. في حين وجدت علاقة معنوية موجبة، عند مستوى ٠,٠٥ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، ودرجة كفاية التدريب.
- وفيما يتعلق بالمشكلات والعوائق التي تواجه المرشدين الزراعيين اثناء تأدية عملهم: أظهرت النتائج ان اهم هذه المشكلات والتي جاءت في المرتبة الاولى كانت نقص الحوافز والمكافآت المالية، كما ذكر ٨٨% من المبحوثين.

المقدمة والمشكلة البحثية

تركز التنظيمات الرسمية ومنها الارشاد الزراعي في عالمنا المعاصر على أن يصل الفرد الى حالة من التكامل مع وظيفته وعمله فيصبح انسانا تجذبه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحة الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية وهذه الحالة ما يطلق عليها الرضا الوظيفي Job Satisfaction (ابوحليمة، ١٩٩٥: ٣-٤).

ويؤكد ازيري (Aziri, 2011: 78-79) أن الرضا عن العمل واحدا من العوامل الرئيسية المتعلقة بكفاءة وفاعلية المنظمات. موضحا ان الواقع الاداري الجديد، الذي يحتم معاملة الموظفين باعتبارهم بشرا لهم متطلبات خاصة واحتياجات ورغبات شخصية يعد مؤشرا قويا لأهمية الرضا الوظيفي، في المنظمات والشركات المعاصرة. وبالتالي فإنه المنطق يقود الى أن الموظف الراضي عن عمله هو موظف سعيد، والموظف السعيد هو الموظف الناجح.

حيث أنه من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل، درجة رضاه الوظيفي، فالرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها العاملون نحو العمل بالمؤسسة. وفي هذا الصدد تشير الدراسات إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للعاملين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل (حكيم، ٢٠٠٩: ٢).

ويعد الرضا عن العمل احد المفاهيم السلوكية داخل التنظيمات، ويسعى الباحثون في العلوم الاجتماعية والادارية الى دراسته بصفة مستمرة لما يتجدد من متغيرات تؤثر فيه وتتأثر به (سرور واخرون، ١٩٨٩: ٢).

ويذكر ابن منظور ان الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه: رآه له اهلا، ورضي عنه: احبه واقبل عليه، اما الرضا في الاصطلاح فيصفه الغزالي بأنه ثمرة من ثمار الحب وان الحب يورث الرضا (المطيري، ٢٠١٠: ٢١).

كما يعرف الرضا الوظيفي "job satisfaction" في اللغة الانجليزية وفقا لقاموس ماكميلان بانه عبارة عن "ما تشعر به من احساس عندما تستمتع بعملك" (Macmillan dictionary). ويعرفه قاموس ريفرسو "بالممتعة او السعادة التي تحصل عليها جراء اداء عملك" (reverse dictionary). كما يعرفه قاموس ويبستر بانه "ما يضمه الشخص لزاء عمله" (Webster dictionary)

ويعد هوبك Hoppock من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي وقد عرفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله ، كما صوره لوك Locke وبورتر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (حكيم، ٢٠٠٩: ٢).

ويذكر الصقهان (٢٠١١: ٢٠-٢١) نقلا عن جاد الرب ان الرضا الوظيفي هو اتجاه الفرد العامل نحو وظيفته بشكل عام، يظهر من خلالها الفرد مدى قناعته بالعمل الذي يقوم به، والرضا الوظيفي ليس سلوكا، انما يظهر من خلاله الفرد العامل اتجاهه نحو عمله، وبالتالي يعتبر الرضا الوظيفي عملية تحليلية والتنبؤ به اكثر تعقيدا وصعوبة.

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (حكيم، ٢٠٠٩: ٤).

ويرى المطيري (٢٠١٠: ٢٢) ان الرضا الوظيفي بأنه حالة من الشعور يحملها الفرد نحو وظيفته ويتكون هذا الشعور من ابعاد فرعية مختلفة تمثل الجوانب الرئيسية في العمل الوظيفي كالأجور وطبيعة العمل والعلاقة مع الزملاء ونظام الحوافز و الاشراف والإدارة. ومن هنا فالرضا الوظيفي هو السعادة في العمل والرضا عن كل جوانبه المادية والمعنوية.

وهناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي، ومن اهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هرزبرج Hartzberg والتي تسمى بنظرية العاملين Two Factor Theory وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأي " هرزبرج " أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة عوامل دافعة تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة عوامل وقائية توفرها ضروري لتجنب مشاعر عدم الرضا، وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف العمل المادية (حكيم، ٢٠٠٩: ٤) و (الشهري، ٢٠٠٢: ٤٤-٤٥).

ومن النظريات الشهيرة التي سعت أيضا لتفسير الرضا الوظيفي: نظرية الإدارة العلمية لفردريك تايلور والتي تعتمد على ان الزيادة في الانتاجية تعود بالفوائد على كل من الادارة والعاملين. ونظرية العلاقات الانسانية والتي ركزت على العنصر البشري واهمية الاتجاه الديموقراطي في معاملة الموظفين، واشباع حاجاتهم لاحترام الذات والتقدير. ونظرية سلم الاحتياجات لماسلو والتي تقوم على ان السلوك الانساني يتأثر وفقا لإشباع احتياجاته. ونظرية الحاجة الى الانجاز لماكيلاند. ونظرية الانصاف لادمز. ونظرية التوقع والتي تركز على ان توقعات الانسان بان نتائج عمله ستحقق له ما يريدته تمثل دافعا قويا له للعمل والانتاج. ونظرية Z التي تقوم على اساس الاهتمام بالجانب الانساني للعامل (المطيري، ٢٠١٠: ٤٠-٤٣).

وقد اختلفت الدراسات في عدد العوامل والمتغيرات المكونة للرضا الوظيفي، فتراوحت ما بين أربعة الى اربعة عشر، كما يمكن حصر عوامل ومحددات الرضا الوظيفي الى ثلاث مجموعات رئيسية وهي: عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل، وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل (حكيم، ٢٠٠٩: ٥).

وتشير نتائج الدراسات السابقة الى ان الرضا الوظيفي يتأثر بالكثير من المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والمجتمعية، ولقد توصلت الدراسات الى وجود علاقات معنوية احصائية بين الرضا الوظيفي وكل من: العمر، والمؤهل الدراسي، والجنس، والدخل، ومكان النشأة، والخبرة، والتدريب، والوعي بالعمل الارشادي، والعلاقات الرسمية وغير الرسمية، والاتصال التنظيمي، بالتعاون مع الاجهزة الزراعية والتنمية (الحيدري والحنفي، ١٩٩١: ٤-٥) و (Bowen et al, 1994).

كما وجد (Worrell, 2004:63) علاقة معنوية احصائيا بين الرضا الوظيفي وكلا من: النية في الاستمرار في الوظيفة الحالية، وحالة تقارير المشرف. وهنا يجدر الاشارة الى الاختلاف بين الدراسات فيما يتعلق بعدد ونوعية المتغيرات المؤثرة على الرضا الوظيفي، ويمكن ان ترجع هذه الاختلافات للعديد من الجوانب، منها طبيعة العمل، والفترة الزمنية، واختلاف المجتمعات.

ويعد الارشاد الزراعي من أكثر مؤسسات الزراعة حيوية لما يعلق عليه من جزء كبير من مهمة وزارة الزراعة، وربما يكون الاستقصاء عما يشعر به العاملون بالارشاد نحو العمل مدخلا مناسباً يفيد في اعادة النظر الهيكلية في الجهاز الارشادي كله، والرضا الوظيفي من اهم المؤشرات التقييمية لاستجابات العاملين حيال اوجه التنظيم المختلفة (ابو حلينة، ١٩٩٥: ٣).

كما انه من الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح والاقتناع بهذا العمل، ويؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات التي توصلت إلى أن العاملين الأكثر رضا واقتناعاً بعملهم يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية ويتوقع منهم العمل بفعالية أكثر (الشهري، ١٤٢٠هـ: ٣١).

ومن ثم فان هذه الدراسة تحاول الاجابة على بعض التساؤلات البحثية حول درجة رضا المرشدين الزراعيين، والعوامل المرتبطة برضاهم عن العمل الارشادي، واهم المشكلات التي تواجههم في عملهم، ومقترحات حلها من وجهة نظرهم.

أهداف البحث

اتساقاً مع مقدمة البحث ومشكلته، تحددت اهداف البحث فيما يلي:

١. التعرف علي درجة الرضا الوظيفي للمبوهين.
٢. التعرف علي العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي للمبوهين وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.
٣. التعرف علي المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين في العمل الارشادي من وجهة نظرهم ومقترحاتهم حلها.

الفروض البحثية

استناداً إلى الاستعراض المرجعي السابق فقد تم اختيار بعض المتغيرات لدراسة علاقتها

بدرجة الرضا الوظيفي للمبحوثين ، وتم صياغة العلاقات المتوقعة على النحو التالي:
توجد علاقة ارتباطيه بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: عمر المبحوث، والموطن الأصلي، وقرب الإقامة من مقر العمل، والحالة الزوجية، وعدد الأبناء، ومستوي التعليم، والتخصص الدراسي، ومدة الخدمة الزراعية، ومدة الخدمة بالإرشاد الزراعي، ودرجة التفرغ للعمل الإرشادي، ودرجة الاتصال بالزراع، ودرجة الاتصال بالقيادة المحليين، ومستوي الطموح، وعدد مجالات العمل الإرشادي، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة كفاية التدريب.

الطريقة البحثية

اجري البحث بمحافظة شمال سيناء، وبلغ عدد العاملين بالجهاز الإرشادي حوالي ١٨٠ مرشدا زراعيا بجميع مراكز المحافظة وقد تم اختيار ٥٠% من اجمالي المرشدين لإجراء الدراسة الميدانية موزعين بنفس النسبة علي المراكز الادارية بالمحافظة، وتم جمع بيانات الدراسة بواسطة استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية لعدد ٩٠ مبحوثا، وذلك خلال الفترة من منتصف يونيو ٢٠١١ وحتى أوائل يوليو ٢٠١١.

واستخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية مثل النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، واختبار كاي^٢.

المتغيرات البحثية وطرق قياسها:

أ- قياس المتغير التابع

١. درجة الرضا الوظيفي: وتم قياس المتغير من خلال ثلاثون عبارة صيغت بعضها بصورة ايجابية والبعض الآخر بصورة سلبية، مقسمة علي خمس محاور رئيسية علي مقياس مكون من خمس استجابات (موافق بشدة، ووافق، ولحدهما، وغير موافق، وغير موافق علي الاطلاق)، وأعطيت الأوزان (٤،٣،٢،١،صفر) على الترتيب للعبارات الايجابية، والأوزان (صفر، ١، ٢، ٣، ٤) للعبارات السلبية وهي كالتالي:

٢. الرضا النفسي: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في أربع عبارات تعكس مدي الاستقرار الاجتماعي والنفسي من خلال عمله بالجهاز الإرشادي.

٣. الرضا عن حوافز العمل: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في خمس عبارات حول حوافز العمل وعناصر الترقى داخل الجهاز الإرشادي.

٤. الرضا عن علاقات العمل: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في ست عبارات تعكس مستوي العلاقات الرسمية وغير الرسمية مع الزملاء والرؤساء داخل التنظيم الإرشادي.

٥. الرضا عن الجوانب التنظيمية للعمل: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في تسع عبارات تعكس مدي موافقة المبحوث عن القوانين واللوائح المنظمة للعمل بالجهاز الإرشادي.

٦. الرضا عن إمكانات العمل: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في ست عبارات تعكس مدي موافقة المبحوث عن الامكانيات اللازمة لتحقيق الأهداف والبرامج الإرشادية.

وتم جمع الدرجات الخاصة باستجابة المبحوثين على بنود المقياس لتعبر عن درجة الرضا الوظيفي، وقد تراوح المدى النظري للمقياس ما بين (صفر - ١٢٠ درجة).

ولتقدير صدق وثبات مقياس درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين تم عرض عبارات المقياس علي بعض أساتذة الإرشاد الزراعي، وذلك لإجراء التعديلات اللازمة واعادة صياغة عبارات المقياس، وبناءا عليه فقد تم حذف عشر عبارات نظرا لعدم وضوحها وبهذا بلغ عدد العبارات الصالحة ٣٥ عبارة.

وتم حساب معامل الثبات (α) بطريقة cronbach وطريقة التجزئة النصفية حيث بلغت قيمة هذا المعامل بعد حذف عدد ٥ عبارات الأقل ارتباطا بالمقياس نحو (٠,٧٣) ، (٠,٨٠) علي الترتيب الأمر الذي يشير علي وجه العموم الي ارتفاع درجة ثبات مقياس درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين.

ب- مقياس المتغيرات المستقلة:

١. عمر المبحوث: ويقصد به سن المبحوث وقت استيفاء الاستبيان ويعبر عنه برقم مطلق.
٢. الموطن الأصلي: ويقصد به مكان ميلاد المبحوث، وذلك علي مقياس مكون من استجابتين داخل المحافظة ، وخارج المحافظة وأعطيت الرموز (١ ، ٢).
٣. قرب الإقامة من العمل: ويقصد به مدي قرب سكن وإقامة المبحوث من مقر العمل وذلك علي مقياس مكون من استجابتين قريب من مكان العمل، وبعيد عن مكان العمل، وأعطيت الرموز (١) ، (٢) علي الترتيب.
٤. الحالة الزوجية: وتم قياسه من خلال استجابتين متزوج، وغير متزوج، وأعطيت الرموز (١) ، (٢) علي الترتيب.
٥. عدد الأبناء: ويقصد عدد أفراد أسرة المبحوث ويعبر عنها برقم مطلق.
٦. مستوي التعليم: ويقصد به المؤهل الدراسي للمبحوث، وذلك علي مقياس مكون من ثلاث استجابات (مؤهل متوسط، وجامعي، ودراسات عليا)، وأعطيت الأوزان ١، ٢، ٣ علي الترتيب.
٧. التخصص الدراسي: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث حول التخصص الفرعي للمؤهل العلمي وذلك من خلال ثلاث استجابات وهي: إرشاد زراعي، وشعبة عامة، وتخصصات أخرى، وأعطيت الرموز (١ ، ٢ ، ٣) علي الترتيب.

٨. عدد سنوات العمل بوزارة الزراعة: ويعبر عنها برقم مطلق.
٩. عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي: ويعبر عنها برقم مطلق.
١٠. وجود عمل آخر بجانب الإرشاد الزراعي: ويقصد به مدى ارتباط المبحوث بأعمال أخرى غير العمل بالجهاز الإرشادي وذلك مقياس مكون من ثلاث استجابات وهي: عمل إرشادي فقط، ومشروعات خارجية لها علاقة بالعمل الزراعي، ومشروعات خارجية ليس لها علاقة بالعمل الزراعي، وأعطيت (١، ٢، ٣) علي الترتيب.
١١. درجة الاتصال بالزراع: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في عدة عبارات تعكس مدى دلاقة المبحوث بالجمهور المستهدف من الخدمة الإرشادية وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات وهي: اتصال قوي، ومتوسط، وضعيف، وأعطيت الأوزان ٣، ٢، ١ علي الترتيب.
١٢. درجة الاتصال بالقيادة المحليين: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في مدى علاقة المبحوث بالقيادة المحليين بمناطق عمل المبحوث وذلك على مقياس مكون من أربع استجابات وهي: دائما، أحيانا، نادرا، لا، وأعطيت الأوزان ٣، ٢، ١، صفر علي الترتيب.
١٣. مستوي للطموح: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في أربع عبارات حول رغبته في الارتقاء بالمستوي التعليمي والمهني له ولأبناءه، وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات (نعم، ولحد ما، ولا)، وأعطيت الأوزان ٢، ١، صفر علي الترتيب.
١٤. عدد مجالات العمل الإرشادي: ويقصد بها عدد الأنشطة الإرشادية المكلف للعمل بها ويعبر عنها برقم مطلق.
١٥. درجة التعرض لمصادر المعلومات: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في تسع مصادر يمكن ان يتعرض لها المبحوث لاستقاء المعلومات الفنية الزراعية، وذلك على مقياس مكون من أربع استجابات (دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا)، وأعطيت الأوزان ٣، ٢، ١، وصفر علي الترتيب.
١٦. درجة كفاية التدريب: وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في ست مجالات تدريب وهي: الإرشاد الزراعي، والانتاج النباتي، والانتاج الحيواني، والحاسب الآلي، والحفاظ علي البيئة، وأخري تذكر، وذلك على مقياس مكون من استجابتين (كافي، وغير كاف)، وأعطيت الأوزان ٢، ١ علي الترتيب.

النتائج ومناقشتها

١. وصف عينة البحث.

لتضح من النتائج الواردة بجدول (١) والخاص بتوزيع المبحوثين وفقا للمتغيرات الشخصية المدروسة ان ما يقرب من ثلاثة ارباع المبحوثين (٧١,١%) يقعون في فئة العمر المتوسط والذي يتراوح بين ٣٤ الى ٥٣ سنة. وفيما يتعلق بوجود عمل آخر بجانب العمل الإرشادي، فقد وجد ان

ما يزيد عن نصف المبحوثين (٦٠%) يعملون بالزراعة بجانب العمل الارشادي. كم اتضح ان ما يقرب من ثلثي المبحوثين (٦٢,٢%) مواطنهم الاصلي من خارج محافظة شمال سيناء، و (٦٥,٦%) منهم يقيمون حاليا بالقرب من مقر عملهم.

كما أظهرت النتائج أن نصف المبحوثين (٥٠%) ذوى اتصال قوي بالزراع، وان ما يزيد عن نصفهم (٥٨,٩%) ذوى اتصال متوسط بالقادة المحليين حيث كانوا احيانا ما يتصلوا بهم، وهو ما يزيد الاعباء على المرشدين، والتي يمكن تخفيفها عن طريق تركيز الاتصالات مع القادة. وايضا لوحظ ان ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٨,٩%) يتعرضون لوسائل المعلومات بشكل متوسط.

وقد أوضحت النتائج أيضا ان ما يقرب من ثلثي المبحوثين (٦٣,٣%) لديهم طموح تعليمي متوسط، في حين وجد ان حوالي ثلثي المبحوثين يقعون في فئة التعليم المتوسط. في الوقت الذي كان فيه تخصص ما يقرب من نصفهم (٤٥,٦%) في الشعبة العامة. كما تبين من النتائج ان غالبية المبحوثين (٨٦,٧%) منهم متزوجين، و(٩١,١%) منهم لديهم اقل من ٥ ابناء.

كما تبين من النتائج ان غالبية المبحوثين (٨٢,٢%) يجيدون اقل من ٣ مجالات ارشادية فقط. كما وقع ما يزيد عن ثلثي المبحوثين (٧٢,٢%) في فئة التدريب المنخفض، وبالتالي لم يحصلوا على كفايتهم من التدريب. وكذلك وجد ان ما يزيد عن نصف المبحوثين (٦٠%) عملوا لفترة متوسطة من السنوات في كل من العمل الزراعي بشكل عام والارشاد الزراعي بشكل عام.

٢. درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين.

اوضحت النتائج الواردة بجدول (٢) والخاص بتوزيع المبحوثين وفقا لفئات الرضا الوظيفي والذي يشمل خمس مكونات أو عوامل رئيسية تمثل جميعا اجمالي الرضا الوظيفي وهي: المكون النفسي، وحوافز العمل، وعلاقات العمل، والجوانب التنظيمية للعمل، وممكثات العمل.

وقد تبين من النتائج ان المدى الفعلي لدرجات الرضا النفسي تراوحت بين ٧ درجات كحد ادنى و١٦ درجة كحد اعلى، بمتوسط حسابي بلغ ١١ درجة وانحراف معياري ٢,٤ درجة. وأن القسم الاكبر من المبحوثين (٦٣,٣%) يقعون في الفئة المتوسطة للرضا النفسي عن العمل.

وفيما يتعلق بحوافز العمل، وجد أن المدى الفعلي لدرجات الرضا عن حوافز العمل تراوحت بين الصفر كحد ادنى و١٧ درجة كحد اعلى، بمتوسط حسابي بلغ ١٠,٥ درجة وانحراف معياري ٤,٢ درجة. وأن القسم الاكبر من المبحوثين (٦٨,٩%) يقعون في الفئة المتوسطة للرضا عن حوافز العمل.

وفيما يتعلق بالرضا عن علاقات العمل، وجد أن المدى الفعلي لدرجات الرضا عن علاقات العمل تراوحت بين ١١ درجة كحد ادنى و٢٤ درجة كحد اعلى، بمتوسط حسابي بلغ ١٦,٩ درجة وانحراف معياري ٣,٥ درجة. وأن القسم الاكبر من المبحوثين (٥٤,٤%) يقعون في الفئة المتوسطة للرضا عن علاقات العمل.

كما توضح من النتائج أيضا أن المدى الفعلي لدرجات الرضا عن الجوانب التنظيمية للعمل تراوحت بين درجتين كحد أدنى و ٣٥ درجة كحد أعلى، بمتوسط حسابي بلغ ١٨,١ درجة وانحراف معياري ٧,٢ درجة. وان القسم الأكبر من المبحوثين (٦٧,٨%) يقعون في الفئة للمتوسطة للرضا عن الجوانب التنظيمية للعمل.

وفيما يتعلق بالرضا عن إمكانات العمل، وجد أن المدى الفعلي لدرجات الرضا عن إمكانات العمل تراوحت بين درجتين كحد أدنى و ٢٠ درجة كحد أعلى، بمتوسط حسابي بلغ ١٢,١ درجة وانحراف معياري ٤,٦ درجة. وان القسم الأكبر من المبحوثين (٦١,١%) يقعون في الفئة للمتوسطة للرضا عن علاقات العمل.

كما تبين من النتائج أن المدى الفعلي لإجمالي درجات الرضا عن العمل تراوحت بين ٣٦ درجة كحد أدنى و ٩٥ درجة كحد أعلى، بمتوسط حسابي بلغ ٦٨,٧ درجة وانحراف معياري ١٧,٦ درجة. وان القسم الأكبر من المبحوثين (٥٣,٣%) يقعون في الفئة للمتوسطة للإجمالي للرضا عن العمل، وبلييه ما يزيد عن ربع المبحوثين (٢٧,٨%) يقعون في فئة الرضا المرتفع، ويأتي في المرتبة الأخيرة نسبة تقل عن خمس المبحوثين (١٨,٩%) يقعون في فئة الرضا المنخفض.

ويلاحظ من النتائج السابقة أن هناك تساقا بين كل مكونات وجوانب الرضا الوظيفي الخمسة السابقة كذلك الرضا العام عن العمل، حيث نجد أنه دائما ما يتركز القسم الأكبر من المبحوثين في الفئة المتوسطة للرضا، كما يلاحظ أيضا أن أقل الحدود الدنيا للرضا لمكونات الرضا الوظيفي يتعلق بالرضا عن حوافز العمل، حيث بلغ الحد الأدنى لدرجات الرضا عن حوافز العمل الصفر وهو ما يعني عدم الرضا الكامل عنها لدى البعض، وكذلك سجل المتوسط الحسابي لدرجات الرضا عن حوافز العمل والذي بلغ ١٠,٥ درجة، أقل قيمة بين المتوسطات. مما يشير إلى ضرورة مراعاة هذا المكون المتعلق بالحوافز والأجور وفرص للترقى الوظيفي، لتقليل الأثر السئ له على الرضا الوظيفي العام لدى المرشدين الزراعيين في منطقة الدراسة.

٣. العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين وبين المتغيرات المدروسة.

أ. لعلاقة بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي والخصائص الشخصية ذات مستوى القياس الكمي

يوضح جدول (٣) نتائج اختبار بيرسون للارتباط البسيط بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين والمتغيرات المستقلة المدروسة ذات مستوى القياس الكمي.

وتشير النتائج للوردة بالجدول وجود علاقة معنوية عكسية عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وكل من عدد الإبناء، وعدد سنوات العمل بوزارة الزراعة، وعدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي. في حين وجدت علاقة معنوية طردية، عند مستوى ٠,٠٥ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، ودرجة كفاية التدريب.

مما يعني أنه كلما زادت عدد سنوات العمل في مجال الزراعة والعمل الإرشادي انخفضت درجة

الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين، الامر الذي قد يعكس نوعا من تدهور العوامل المتعلقة بظروف العمل وبيئته. في حين نلاحظ انه كلما زادت درجة كفاية التكريب للمرشدين الزراعيين زادت بالمقابل درجة الرضا الوظيفي لهم، وقد يرجع ذلك الى ان المرشدين الزراعيين الحاصلين على درجة اعلى من التكريب يتاح لهم فرص اكبر للترقى في الوظائف.

ب. العلاقة بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي والخصائص الشخصية ذات مستوى القياس الاسمي والرتبي
يوضح جدول (٤) نتائج اختبار مربع كاي بين فئات الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين والمتغيرات المستقلة المدروسة ذات مستوى القياس الاسمي والرتبي. وتشير النتائج الواردة بالجدول وجود علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وكل من الموطن الاصلي، والمؤهل الدراسي، والتفرغ للعمل الارشادي. في حين وجدت علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وكل من: قرب الإقامة من مقر العمل، والحالة الزوجية، والاتصال بالقيادة المحليين.

٤. المشاكل والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين في العمل الارشادي ومقترحاتهم لحلها.

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) وجود ثمانية مشكلات يمكن ترتيبها تنازليا وفقا لنسبة المبحوثين الذين أشلوا إليها، كالتالي: نقص الحوافز والمكافآت المادية المناسبة (٨٣,٣%)، وضعف الرواتب والأجور بما يتناسب مع طبيعة العمل (٨١,١%)، وتوسع نطاق الاشراف للمرشدين الزراعيين (٧٨,٨%)، واختلال التوازن وسوء توزيع العاملين بالجهاز الإرشادي (٧٤,٤%)، نقص وسائل الانتقال للقيام بالمهام الارشادية (٧٣,٣%)، ونقص المعينات السمعية والبصرية (٧١,١%)، ضعف فرص الترقى بين العاملين بالجهاز الإرشادي (٦٢,٢%)، ضعف التعاون والتنسيق بين الادارات داخل التنظيم (٦٥,٥%).
ويلاحظ من تلك النتائج ان المشكلات الغالبة تتعلق بضعف الامكانيات المادية للعمل، وانخفاض الرواتب والاجور والحوافز المادية للمرشدين الزراعيين، بالإضافة الى زيادة الاعباء والمسئوليات الملقاة على عاتق المرشدين الزراعيين.

٥. مقترحات المرشدين الزراعيين لحل المشكلات التي تواجه العمل الارشادي الزراعي.

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) أنه يمكن ترتيب مقترحات المرشدين الزراعيين لحل المشكلات كما يلي: تحسين الأجور والمكافآت المادية بما يتناسب مع طبيعة العمل (٩٧,٨%)، اعادة النظر في توزيع العاملين بالجهاز الارشادي (٨٥,٦%)، توفير مكينات العمل (وسائل الانتقال - المعينات السمعية والبصرية) (٩٥,٦%)، تحسين النظام الاداري بالجهاز الارشادي (٨٦,٧%)، دعم البناء الاتصالي بين الادارات التنظيمية للجهاز الارشادي (٧٥,٦%).

الجدول

جدول (١) توزيع المبحوثين وفقا للمتغيرات المستقلة/خصائصهم الشخصية المدروسة (ن=٩٠)

عمر المبحوث	العدد	%	وجود عمل آخر بجانب الارشاد الزراعي	العدد	%
صغير ٢٢-٣٣	١٧	١٨,٩	عمل آخر غير مرتبط بالزراعة	١٧	١٨,٩
متوسط ٣٤-٥٣	٦٤	٧١,١	عمل آخر مرتبط بالزراعة	٥٤	٦٠,٠
كبير ٥٤-٥٩	٩	١٠,٠	العمل الارشادي فقط	١٩	٢١,١
الموطن الأصلي			قرب الإقامة من العمل		
خارج المحافظة	٥٦	٦٢,٢	بعيد عن العمل	٣١	٣٤,٤
داخل المحافظة	٣٤	٣٧,٨	قريب من العمل	٥٩	٦٥,٦
درجة الاتصال بالزراع			درجة الاتصال بالقيادة المحليين		
ضعيف	٩	١٠,٠	نادرا	١٦	١٧,٨
متوسط	٣٦	٤٠,٠	احيانا	٥٣	٥٨,٩
قوي	٤٥	٥٠,٠	دائما	٢١	٢٣,٣
مسنوي الطموح			عدد مجالات العمل الارشادي		
منخفض صفر-٥	١٨	٢٠,٠	أقل من ٣	٧٤	٨٢,٣
متوسط ٦-١٠	٥٧	٦٣,٠	من ٣ الي ٥	١٢	١٣,٣
مرتفع ١١-٢٢	١٥	١٦,٧	من ٦ الي ٨	٤	٤,٤
درجة التعرض لمصادر المعلومات			درجة كفاية التدريب		
منخفض ١-٤	٢٤	٢٦,٧	منخفضة صفر-٤	٦٥	٧٢,٢
متوسط ٥-١٢	٤٤	٤٨,٩	متوسطة ٥-٨	١١	١٢,٢
عالي ١٣-١٦	٢٢	٢٤,٤	مرتفعة ٩-١١	١٤	١٥,٦
التخصص الدراسي			عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي		
أخرى	٢٧	30	قليلة أقل من ٣ سنوات	١٧	١٨,٩
عام	٤١	45.6	متوسطة ٣-٢٣	٥٤	٦٠,٠
ارشاد	٢٢	24.4	كبيرة ٢٤-٣٨	١٩	٢١,١
عدد سنوات العمل بوزارة الزراعة			مستوي التعليم		
قليلة ٣-٩	٢٢	٢٤,٤	جامعي	٢٦	٢٨,٩
متوسطة ١٠-٢٩	٥٤	٦٠,٠	دراسات عليا	٦٤	٧١,١
كبيرة ٣٠-٣٩	١٤	١٥,٦			
الحالة الزوجية			عدد الأبناء		
غير متزوج	١٢	١٣,٣	أقل من ٥	٨٢	٩١,١
متزوج	٧٨	٨٦,٧	أكثر من ٥	٨	٨,٩

جدول (٢) توزيع المبحوثين وفقا لمكونات الرضا الوظيفي (ن = ٩٠)

مكونات الرضا الوظيفي	العدد	%	الحد الأدنى	الحد الأعلى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا النفسي						
منخفض ٧-٩	٢٣	٢٥,٦	٧	١٦	١١,٠	٢,٤
متوسط ١٠-١٣	٥٧	٦٣,٣				
مرتفع ١٤-١٦	١٠	١١,١				
الرضا عن حوافز العمل						
منخفض صفر-٦	١٣	١٤,٣	صفر	١٧	١٠,٥	٤,٢
متوسط ٧-١٤	٦٢	٦٨,٩				
مرتفع ١٥-١٧	١٥	١٦,٧				
الرضا عن علاقات العمل						
منخفض ١١-١٣	٢١	٢٣,٤	١١	٢٤	١٦,٩	٣,٥
متوسط ١٤-٢٠	٤٩	٥٤,٤				
مرتفع ٢١-٢٤	٢٠	٢٢,٢				
الرضا عن الجوانب التنظيمية للعمل						
منخفض ٢-١١	١٨	٢٠,٠	٢	٣٥	١٨,١	٧,٢
متوسط ١٢-٢٥	٦١	٦٧,٨				
مرتفع ٢٦-٣٥	١١	١٢,٢				
الرضا عن إمكانات العمل						
منخفض ٢-٨	١٥	١٦,٧	٢	٢٠	١٢,١	٤,٦
متوسط ٩-١٦	٥٥	٦١,١				
مرتفع ١٧-٢٠	٢٠	٢٢,٢				
اجمالي الرضا الوظيفي						
منخفض ٣٦-٥١	١٧	١٨,٩	٣٦	٩٥	٦٨,٧	١٧,٦
متوسط ٥٢-٨٥	٤٨	٥٣,٣				
مرتفع ٨٦-٩٥	٢٥	٢٧,٨				

جدول (٣) نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي والخصائص الشخصية ذات مستوى القياس الكمي

الخصائص الشخصية	قيمة معامل بيرسون للارتباط البسيط
عمر المبحوث	- ٠,١٠٢
عدد الأبناء	**٠,٣١٦ -
عدد سنوات العمل بوزارة الزراعة	**٠,٥٢١ -
عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي	**٠,٤٦٧ -
مستوي الطموح	٠,١٦٥
مجالات العمل الإرشادي	٠,١٦٧ -
التعرض لمصادر المعلومات	٠,٠١٥
كفاية التدريب	*٠,٢٦٤

جدول (٤) نتائج اختبار كا^٢ بين الدرجة الإجمالية للرضا الوظيفي والخصائص الشخصية ذات مستوى القياس الاسمي والرتبي

الخصائص الشخصية	قيمة كا ^٢ المحسوبة
الوطن الأصلي	**١٠,٠٥٥
قرب الإقامة من العمل	٨,٣٤٠
الحالة الزوجية	*١٨,٧٧٤
المؤهل الدراسي	**٢٠,٠٩١
التخصص الدراسي	٤,٦٧٨
وجود عمل آخر بجانب الإرشاد الزراعي	**٣٢,٨٩٠
الاتصال بالزراع	٢,٩١٥
الاتصال بالقادة	*٨,٦٦٤

جدول رقم (٥) المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين

م	المشكلات	تكرار	%
١	نقص الحوافز والمكافآت المادية المناسبة	٧٥	٨٣,٣
٢	ضعف الرواتب والأجور بما يتناسب مع طبيعة العمل	٧٣	٨١,١
٣	اتساع نطاق الاشراف للمرشدين الزراعيين	٧١	٧٨,٨
٤	اختلال التوازن وسوء توزيع العاملين بالجهاز الإرشادي	٦٧	٧٤,٤
٥	نقص وسائل الانتقال للقيام بالمهام الإرشادية	٦٦	٧٣,٣
٦	نقص المعينات السمعية والبصرية	٦٤	٧١,٢
٧	ضعف فرص الترقى بين العاملين بالجهاز الإرشادي	٥٦	٦٢,٢
٨	ضعف التعاون والتسيق بين الادارات داخل التنظيم	٥٩	٦٥,٥

جدول رقم (٦) توزيع المبحوثين وفقا لمقترحاتهم لحل المشكلات التي تواجههم

م	المقترحات	التكرار	%
١	تحسين الأجور والمكافآت المادية بما يتناسب مع طبيعة العمل	٨٨	٩٧,٨
٢	توفير مكنات العمل (وسائل الانتقال – المعينات السمعية والبصرية)	٨٦	٩٥,٦
٣	اعادة النظر في توزيع العاملين بالجهاز الإرشادي	٧٧	٨٥,٦
٤	تحسين النظام الادراي بالجهاز الإرشادي	٧٨	٨٦,٧
٥	دعم البناء الاتصالي بين الادارات التنظيمية للجهاز الإرشادي	٦٨	٧٥,٦

المراجع

ابراهيم حليمة، ابراهيم سيد احمد (١٩٩٥). رضا المرشدين الزراعيين عن وظيفتهم بمحافظة المنوفية وسوهاج بجمهورية مصر العربية، نشرة بحثية رقم ١٥٢، معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي.

الحيدري، عبدالرحيم عبدالرحيم؛ الحنفي، محمد غاتم (١٩٩١). بعض العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، والرضا عن الخدمات المجتمعية الريفية لمهندسي القرى الجديدة بالنوبارية، نشرة بحثية رقم ٧٨، معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي.

الشهري، عبدالله بن علي أبو عراد (١٤٢٠هـ) مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة ام القرى.

Web page: <http://www.gulfkids.com/pdf/Reda-Ershad.pdf>

الشهري، علي بن يحي (٢٠٠٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

Web page: <http://www.hrdiscussion.com/hr1636.html>

الصقهان، بندر محمد عمر (٢٠١١). تقييم اداء المرشدين الزراعيين في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، قسم الاجتماع الريفي والارشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

المطيري، مخلد بن عياد (٢٠١٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب مواجهة الضغوط النفسية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

Web page: <http://books.blogspot.com/2011/12/blog-post.html>

حكيم، عبد الحميد عبد المجيد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة"، الكلية الجامعية، جامعة ام القرى.

Web page: <http://uqu.edu.sa/page/ar/70676>

سرور، عبداللطيف؛ الخطيب، حورية كامل؛ السيد، مصطفى كامل (١٩٨٩). العوامل المسببة للرضا عن العمل للعاملين بالإرشاد بمحافظة الاسكندرية، نشرة بحثية رقم ٤٩، معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي.

- Aziri, B. (2011).** Job Satisfaction: a literature review, Management Research and Practice, Volume 3, Issue 4, PP: 77-86. cited in <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Bowen, Cathy F.; Radhakrishna, R. and Keyser, R. (1994).** Job Satisfaction and Commitment of 4-H Agents, Journal of Extension, Volume 32 Number 1. Cited in <http://www.joe.org>.
- Macmillan dictionary.** cited in http://www.macmillandictionary.com/thesaurus/american/job-satisfaction#job-satisfaction_3.
- reverso dictionary.** cited in <http://dictionary.reverso.net/english-cobuild/job%20satisfaction>
- Webster dictionary .** cited in <http://www.websters-online-dictionary.org/definitions/Job+Satisfaction>
- Worrell, Travis G. (2004).** School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later, PHD thesis, Virginia Polytechnic Institute, State University. Cited in <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05252004-122551/unrestricted/Travisdiss.pdf>

Job satisfaction of extension workers in North Sinai Governorate

Dr. Ghoneim M. Ghoneim

Dr. Medhat E. Abdel-Wahab

Dr. Hussien M. Tohamy

Abstract

The objectives of this study were: to identify the degree of job satisfaction of extension workers, to determine the relationship between the degree of job satisfaction of extension workers and the Independent studied variables, to investigate the problems and constraints faced by extension workers from their points of views and their suggestions to solve them. The study was conducted in in North Sinai Governorate; the data were collected by a questionnaire through personal interviews with a sample of 90 extension workers, representing 50% of the total number of extension workers in the Governorate.

The most important results are as follows:

- More than half of the extension workers (about 53%) fall of the medium category of the job satisfaction, while more than a quarter of them (around 30%) fall of the high category of the job satisfaction. And less than one fifth of them (around 19%) fall of the low category of job satisfaction.
- A negative significant relationship at 0.01 level, were found between the total degree of Job satisfaction and the number of sons, the number of years of work in the Agriculture Ministry, and the number of years of work at the agricultural extension. While a significant relationship, at 0.05 level, were found between the total degree of Job satisfaction and the degree of adequacy of training.
- The most important faced by extension workers from their points of views was the Lack of financial incentives and rewards, as reported by 88% of the respondents.