

## ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين

### لمهامهم الوظيفية بمحافظة المنيا

إسماعيل عبد المالك محمد إسماعيل

مدرس إرشاد زراعى بقسم العلوم الاقتصادية والتعاونية

بالمعهد العالى للتعاون الزراعى

### المستخلص

أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين فى محافظة المنيا بلغ عددهم ١٥٠ مرشداً، وذلك بهدف التعرف على نوع ضغوط العمل السائد حالياً فى العمل الإرشادى الزراعى وتحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين للمبشرين لمهامهم الوظيفية، وتحديد درجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أداء المرشدين الزراعيين لتلك المهام، وتحديد العلاقة بين درجة أداء المبشرين لمهامهم الوظيفية، ودرجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام، وقد أستخدم فى تحليل البيانات، جداول الحصر العدى، والنسب المئوية، ومربع كاي ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون.

وأوضحت النتائج أن ما يقرب من ثلثى المرشدين الزراعيين للمبشرين يرون أن ضغوط العمل فوق المتوسطة هى السائدة حالياً فى العمل الإرشادى.

كما أوضحت النتائج وجود علاقة بين ضغوط العمل السائدة حالياً فى العمل الإرشادى، ومستوى أداء المرشدين الزراعيين للمبشرين لمهامهم الوظيفية، حيث وجد أن مستوى أداء المبشرين المنخفض لمهامهم فى ظل الضغوط الشديدة كان أكبر من أنواع الضغوط الأخرى. كما وجدت علاقة معنوية ارتباطية سالبة (عكسية) بين رأى المبشرين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية، ورأيهم فى درجة إسهام ضغوط العمل الإرشادى فى الحد من أدائهم لتلك المهام، فكلما ارتفعت ضغوط العمل عن المستوى المتوسط صاحب ذلك انخفاضاً فى مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، كما وجدت علاقة معنوية بين رأى المبشرين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، ونوع تخصصهم الدراسى، بينما لم توجد علاقات معنوية مع بعض المتغيرات الشخصية والمهنية المدروسة وهى: سن المبشرين، وسنوات العمل التى قضاها المبشرين فى العمل الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى، ونشأتهم، وعدد الدورات التدريبية فى العمل الإرشاد الزراعى، ومن نتائج هذا البحث تم التوصل إلى توصيتين.

## المقدمة ومشكلة البحث

### المقدمة

يعتبر موضوع ضغوط العمل من أبرز وأهم الموضوعات التي حظيت بتركيز واهتمام من قبل مجموعة من الباحثين والكتاب في مجال السلوك التنظيمي، وعلم النفس وذلك بدءاً من السبعينيات من القرن المنصرم، وذلك لأهمية هذا الموضوع وانعكاساته السلبية والايجابية على كل من الفرد والمنظمة والمجتمع. وعندما نتحدث عن ضغوط العمل فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على هذه الأرض فقد وجد من أجل أن يعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدر الشقاء وذلك مصداقاً لقوله تعالى " لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ " (البلد، الآية: ٤) ولقد ترتب من جراء هذا العمل وما صاحبه من مشقة مواجهة الإنسان لعدد من المخاطر والتحديات في حياته التي جلبت له تلك الضغوط. وأزاء هذه المخاطر استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها وأن يسخرها لصالحه. في حين كان لبعض هذه المخاطر والتحديات أثر قاسي وشديد ترتب عليها تعاسته وفناؤه. (٥: ص ١٣).

ويتعرض الإنسان لأنواع متباينة من الضغوط التي تسبب له متاعب متنوعة، وأياً كانت تلك الضغوط داخلية أم خارجية فإنها في النهاية ذات انعكاسات غير طيبة على الفرد، ومن ثم سلوكه، اذ غالباً ما تحول ذلك السلوك إلى نوع غير طبيعي أو غير ايجابي لا يتفق في غالبية الأحوال مع التوقعات التنظيمية من العاملين في التنظيم، ومن هؤلاء العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي. ويرجع ذلك إلى ما لتلك الضغوط من آثار سلبية على سلوك ومستوى أداء ومستوى انتاجية الفرد في التنظيم، وإذا لم تعالج الآثار غير المستحبة للضغوط فإنها تصبح أيضاً سمة غير ايجابية للسلوك التنظيمي، وبالتالي تحول دون تحقق الأهداف التنظيمية (١: ١٨٨).

والمرشد الزراعي، هو القائم بالعمل الإرشادي في الريف، وحلقة الوصل الصحيحة بين الباحث في مركزه البحثي والمزارع في حقله، والشركات الزراعية إن وجدت، ويقوم باختيار المادة البحثية الصالحة للتطبيق تحت ظروف الزراعة وإمكانياتهم، والتعامل معها وتقديمها في شكل مادة إرشادية، ومساعدة المزارع في التعرف عليها وتطبيقها بشكل صحيح من خلال مشاركتهم في النشاط الإرشادي، والاستفادة من خبراتهم السابقة ودعمها، واستخدام المنهج الإرشادي والطرق الإرشادية المناسبة لتحفيز المزارع في المشاركة، وتفعيل دوافعهم

واستعدادهم للتعلم والعمل على توضيح الهدف من التقنيات الزراعية الحديثة، والاستخدام الصحيح للحواضر المادية والمعنوية، وتفعيل دور القيادات المحلية في مساعدة الزراع على قبول المستحدثات الزراعية والتعامل معها(٤: ص ١١٧).

والجهاز الإرشادي كأحد المنظمات الكبيرة العاملة في المجتمع، بحاجة ماسة إلى الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة للعمل الإرشادي، خاصة المرتبطة بمهام المرشدين الزراعيين، نظراً لأنهم بمثابة العنصر الأساسي في العمل الإرشادي، فهم المنفذون الفعليين على المستوى المحلي للبرامج الإرشادية، وهم أساس نجاح العمل الإرشادي، لأنهم أساس عملية الاتصال الإرشادي التي تتم مع المسترشدين(٢: ص ١١٩).

وبما أن السلوك التنظيمي هو محصلة إنتاج أنماط السلوك المختلفة للعاملين في أي تنظيم بما في ذلك التنظيم الإرشادي الزراعي، ولأن ضغوط العمل لها تأثير واضح وغير إيجابي على سلوك وأداء العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، فإن الحاجة تصبح ملحة لدراسة ضغوط العمل من حيث أسبابها المختلفة، وآثارها المتوقعة على سلوك العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي، وكذلك ضرورة التعرف على الأساليب المناسبة لمواجهة تلك الضغوط والتغلب عليها، مما ينعكس إيجابياً على سلوك وأداء أعضاء المنظمة الإرشادية بشكل عام والمرشدين الزراعيين بشكل خاص، ومن ثم تنمية قدرتها على تحقيق أهدافها وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية لأفرادها.

#### مشكلة البحث:

يعتمد الجهاز الإرشادي الزراعي على فئة المرشدين الزراعيين التي تمثل نسبة كبيرة من الهيئة الوظيفية القاعدية للجهاز الإرشادي على مستوى القرية، يقومون بخدمة عدد كبير ومتنوع من المستفيدين ويتوقف تحقيق هذه الخدمة بفاعلية على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، حيث أن الأداء الفعال يتوقف على كثير من العوامل منها ما يرتبط بالمرشد نفسه كالعوامل الشخصية والاجتماعية ومنها ما يرتبط بالمنظمة الإرشادية كضغوط العمل السائدة في العمل الإرشادي داخل المنظمة الإرشادية، وحيث أن ضغوط العمل تلعب دوراً فعالاً في خلق بيئة عمل غير مناسبة، تحد من أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الموكولة إليهم على الوجه الأكمل، لذلك فقد اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على نوع الضغوط السائدة في المنظمة الإرشادية على المستوى المحلي وتحديد أكثر أنواع الضغوط تأثيراً في الحد من درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، من أجل تبني سياسات من شأنها العمل على الحد من تأثير ضغوط

العمل على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية السلبية للارتقاء بالروح المعنوية للمرشدين الزراعيين، مما يؤدي إلى تهيئة الظروف المناسبة لأداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بفاعلية، وتحقيق أهداف الخدمة الإرشادية الزراعية.

وفي ضوء العرض المشكلى أمكن تحديد بعض التساؤلات التي سوف تعتمد عليها هذه الدراسة وهى:

١. ما هو النوع السائد حالياً من الضغوط فى العمل الإرشادى فى منطقة الدراسة.
٢. ما هو المستوى الحالى لأداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية فى منطقة الدراسة.
٣. ما هى درجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

#### أهداف البحث

١. التعرف على نوع ضغوط العمل السائد حالياً فى العمل الإرشادى الزراعى.
٢. تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.
٣. تحديد مستوى إسهام ضغوط العمل فى الحد من أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.
٤. تحديد العلاقة بين الضغوط السائدة حالياً فى العمل الإرشادى، ورأى المرشدين الزراعيين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
٥. تحديد العلاقة بين رأى المرشدين الزراعيين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية، ودرجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام.
٦. تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهى: السن، وعدد سنوات العمل فى المجال الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى، ونوع التخصص الدراسى، ونشأتهم، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية

## الفروض البحثية:

1. توجد علاقة معنوية بين رأى المرشدين الزراعيين المبحوثين فى نوع الضغوط السائد حالياً فى العمل الإرشادى، ورأىهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
2. توجد علاقة معنوية بين رأى المرشدين الزراعيين المبحوثين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية، ودرجة اسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام.
3. توجد علاقة معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية والمهنية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهى: السن، وعدد سنوات العمل فى المجال الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى، ونوع التخصص الدراسى، ونشأتهم، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، وبين رأىهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية

## طريقة البحث:

لتحقيق الهدف الأول من هذه الدراسة وهو التعرف على نوع ضغوط العمل السائد حالياً فى العمل الإرشادى الزراعى، اقتصر البحث على عرض ثلاثة أنواع من ضغوط العمل، التى تمثل الضغوط البسيطة، والضغوط المتوسطة والضغوط الشديدة، وذلك فى ضوء تعريف (3: ص307)، النظرى لأنواع الضغوط، حيث عرف الضغوط البسيطة: بأنها هى التى تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة من الرؤساء أو الزملاء أو المرؤوسين أثناء العمل، ولا تكتسب صفة الدوام، ولا تمثل تهديد نفسى أو بدنى يذكر، ولا تترك ردود أفعال بين أطرافها بعد حدوثها.

أما الضغوط المتوسطة: فهى التى تستمر لأيام نتيجة طول فترة العمل الإضافية، أو الإجهاد الصادر عن نوع العمل، وطريقة القيام به، أو لوجود صراعات أو الاستخدام الخاطئ للسلطة من بعض الرؤساء.

أما الضغوط الشديدة: فهى التى تستمر عادة من أسابيع لأشهر بل وسنوات نتيجة الحرمان من العلاوات أو اضطهاد الرؤساء، أو عدم التكيف مع الزملاء، أو الحرمان من المشاركة فى التدريب الدورى، وسوء توزيع الأعباء والمهام الوظيفية والتميز بين العاملين فى مجال الحوافز السلبية والإيجابية.

### التعريف الاجرائى لضغوط العمل:

الضغوط البسيطة: هي ما يتعرض له المرشد الزراعى أثناء أدائه لمهامه الوظيفية من مضايقات صادرة من الرؤساء أو الزملاء أو المرؤوسين أثناء العمل، تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة ولا تكتسب صفة الدوام، ولا تمثل تهديد نفسى أو بدنى يذكر، ولا تترك ردود أفعال بين أطرافها بعد حدوثها.

الضغوط المتوسطة: هي ما يتعرض له المرشد الزراعى أثناء أدائه لمهامه الوظيفية من إرهاق بسبب طول فترة العمل الإضافية، أو الإجهاد الصادر عن نوع العمل، وطريقة القيام به، أو لوجود صراعات بين الزملاء، وقد يستمر هذا الأمر لأيام.

الضغوط الشديدة: هي ما يتعرض له المرشد الزراعى أثناء أدائه لمهامه الوظيفية من مضايقات شديدة نتيجة الحرمان من العلاوات أو اضطهاد الرؤساء، أو عدم التكيف مع الزملاء، أو الحرمان من المشاركة فى التدريب الدورى، وسوء توزيع الأعباء والمهام الوظيفية والتميز بين العاملين فى مجال الحوافز السلبية والايجابية، وقد تستمر عادة من أسابيع لأشهر بل وقد تمتد إلى سنوات.

وقد تم وضع تلك التعاريف بالإضافة الى أربعة عشر مهمة إرشادية يقوم بأدائها المرشدون الزراعيون فى استمارة استبيان تم إعدادها لتحقيق الأهداف البحثية، واستخدمت لجمع البيانات من عينة من المرشدين الزراعيين بلغ عددهم ١٥٠ مرشداً تم اختيارهم عشوائياً من مراكز محافظة المنيا، وذلك خلال شهرى نوفمبر وديسمبر من سنة ٢٠١١، واشتملت الاستمارة على الأقسام التالية:

**القسم الأول:** يتضمن بعض المتغيرات الشخصية والمهنية للمبجوثين وهى: سن المبحوث، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، ونوع المؤهل الدراسى ( مؤهل متوسط، مؤهل جامعى، مؤهل فوق جامعى)، ونوع التخصص الدراسى ( إرشاد زراعى، شعبة عامة تخصصات أخرى)، ونشأته ( ريفى، حضرى )، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى.

**القسم الثانى:** ويتضمن التعرف على درجة أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية وتم تحديد استجاباتهم عن رأيهم فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية وذلك بسؤال المبحوث عن أربعة عشر مهمة وذلك على ميزان تقدير مكون من عشر درجات بحيث يعطى المبحوث لكل مهمة درجة من (١ - ١٠) تعبر عن درجة أدائه لهذه المهمة. وقد تراوح المدى الفعلى لرأى المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية بين ١٨ و ١٢٥ درجة، قسم إلى ثلاث فئات

هى: مستوى أداء منخفض (١٨ - ٥٨ درجة)، مستوى أداء متوسط (٥٩ - ٩٨ درجة)، مستوى أداء مرتفع (٩٩ - ١٢٥ درجة).

القسم الثالث: ويتضمن التعرف على النوع السائد حالياً من الضغوط فى العمل الإرشادى الزراعى من وجهة نظر المبحوثين، حيث يحدد المبحوث أياً من الأنواع التالية (ضغوط بسيطة ، ضغوط متوسطة ، ضغوط شديدة) هو السائد حالياً فى العمل الإرشادى الزراعى.

القسم الرابع: ويتضمن التعرف على رأى المبحوثين فى درجة إسهام الضغوط السائدة حالياً فى العمل الإرشادى فى الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية، وذلك بسؤال المبحوث لتحديد استجابته عن أربعة عشر مهمة وذلك على ميزان تقدير مكون من عشر درجات، بحيث يعطى المبحوث درجة من (١ - ١٠)، تعبر عن رأيه فى درجة إسهام الضغوط السائدة حالياً فى الحد من أدائه لمهامه الوظيفية. وقد تراوح المدى الفعلى لرأى المبحوثين فى مستوى إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية بين ١٦ و ١١٩ درجة، قسم إلى ثلاث فئات هى: مستوى إسهام منخفض (١٦ - ٥٠ درجة)، مستوى إسهام متوسط (٥١ - ٨٥ درجة)، مستوى إسهام مرتفع (٨٦ - ١١٩ درجة).

وصف العينة:

توضح البيانات بالجدول رقم (١) توزيع المبحوثين وفقاً لصفاتهم الشخصية والمهنية على

النحو التالى:

السن:

ظهر أن نصف المبحوثين (٥٠%)، يقعون فى الفئة العمرية (٣٩-٤٨ سنة)، وأن (٣٧%) منهم يقعون فى الفئة العمرية (٤٩-٥٧ سنة) وأن (١٣%) منهم يقعون فى الفئة العمرية (٢٩-٣٨ سنة)، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة (٨٧%) من كبار السن نسبياً (٣٩ سنة فأكثر)، ويرجع ذلك إلى التوقف عن تعيين مرشدين جدد.

عدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى:

ظهر أن ما يزيد عن نصف المبحوثين (٥١%)، قد قضوا من (٩-١٥ سنة) فى العمل كمرشد زراعى، بينما كانت نسبة من قضى منهم فى العمل الإرشادى (١٦-٢٢ سنة) ما يقرب من ثلث المبحوثين (٣٠%)، وأن أقل نسبة من المبحوثين (١٩%) قد قضوا فى العمل الإرشادى من (٢٣ - ٢٩ سنة)، وتشير هذه النتائج إلى أن مدة خدمة المبحوثين فى العمل الإرشادى طويلة نسبياً.

### نوع المؤهل الدراسي:

تشير البيانات إلى أن ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٨%)، حاصلين على مؤهل جامعي، وأن (٤٩%)، منهم حاصلين على مؤهل متوسط، وأن (٣%)، حاصلين على مؤهل فوق جامعي، مما يوضح أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٢%) حاصلين على مؤهل جامعي وفوق جامعي، وهو ما يتوقع معه زيادة قدرتهم على أدائهم لمهامهم الوظيفية.

### نوع التخصص الدراسي:

اتضح أن ثلثي المبحوثين (٦٦%) تخصصهم الدراسي شعبة عامة، وأن (٧%) منهم تخصص إرشاد زراعي، وأن (٢٧%) منهم تخصصات أخرى، وتشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٩٣%) غير متخصصين في الإرشاد الزراعي، مما يؤكد حاجتهم إلى برامج تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي.

### النشأة:

توضح البيانات أن (٦٨%) من المبحوثين نشأتهم ريفية، وأن (٣٢%) منهم نشأتهم حضرية. وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين نشأتهم ريفية، وهذا يؤدي إلى تمكنهم من أدائهم لمهامهم الوظيفية بسهولة تعاملهم مع الريفيين.

### عدد الدورات التدريبية في الإرشاد الزراعي:

تبين أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين (٤٤%) حصلوا على (٦-١٠) دورة تدريبية، وأن (٣٢%) حصلوا على (١-٥) دورة تدريبية، وأن (٢٤%) حصلوا على (١١-١٥)، دورة تدريبية. ويستنتج من ذلك أن هناك اهتماماً بتدريب المرشدين الزراعيين أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي لتنمية معارفهم ومهاراتهم، وذلك لأن معظمهم من غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي.

### **نتائج البحث**

#### **أولاً: ضغوط العمل السائدة حالياً في العمل الإرشادي:**

أوضحت النتائج بجدول رقم (٢) أن ما يزيد عن خمسي المبحوثين (٤٠,٧%) يرون أن ضغوط العمل السائدة حالياً في العمل الإرشادي هي الضغوط المتوسطة وكانت نسبة المبحوثين الذين اختاروا الأنواع الأخرى: (٣٦,٦%) للضغوط الشديدة، و(٢٢,٧%) للضغوط البسيطة، وهذا يوضح أن ضغوط العمل فوق المتوسطة هي السائدة حالياً في العمل الإرشادي حيث تمثل ما نسبته (٧٧,٣%) من وجهة نظر المبحوثين.



ثانياً: مستوى أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية:

اتضح من النتائج جدول رقم (٣) أن ما يزيد عن خمسى المبحوثين (٤٤%) مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية مرتفع، فى حين أن (٣٨,٧%) منهم كان مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية متوسط، وأن (١٧,٣%) من المبحوثين كان مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية منخفض. وتشير هذه النتائج إلى أن ما يزيد عن خمسى المبحوثين مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية مرتفع.

ثالثاً: إسهام ضغوط العمل السائدة حالياً فى العمل الإرشادي فى الحد من أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية:

اتضح من النتائج جدول رقم (٤) أن ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥,٣%) يرون أن مستوى إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية متوسط فى حين أن (٣١,٤%) يرون أن مستوى إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية مرتفع، وأن نسبة (٢٣,٣%) من المبحوثين يرون أن مستوى إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية منخفض، وتشير هذه النتائج إلى أن ما يقرب من نصف المبحوثين يرون أن مستوى إسهام ضغوط العمل فى الإرشادى فى الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية مرتفع.

رابعاً: العلاقة بين ضغوط العمل السائدة حالياً فى العمل الإرشادى ورأى المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية:

لتحديد العلاقة بين ضغوط العمل السائدة حالياً فى العمل الإرشادى، ورأى المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، تم حساب قيمة مربع كاي حيث بلغت ١٢٢,٤٨، وهى أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١، جدول رقم (٥) وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائى وقبول الفرض البحثى البديل القائل: "توجد علاقة معنوية بين ضغوط العمل السائدة حالياً فى العمل الإرشادى الزراعى، ورأى المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية". ويستنتج من هذه العلاقة أن مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية ينخفض فى وجود ضغوط العمل الشديدة عن غيرها من أنواع الضغوط الأخرى حيث بلغت نسبة الأداء المنخفض (٨٥%) من اجمالى نسبة الأداء فى ظل الضغوط الشديدة.

خامساً: العلاقة بين رأى المبحوثين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية ودرجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام:

باختبار معنوية العلاقة بين رأى المبحوثين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية ودرجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام، باستخدام معامل الارتباط البسيط

ليبرسون، أوضحت النتائج بالجدول رقم (٦) وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) بين رأى الباحثين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية ودرجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة -٠,١٦٣، وهى أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائى وقبول الفرض البحثى البديل القائل: "توجد علاقة معنوية بين رأى الباحثين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية ودرجة إسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام". ويستنتج من هذه العلاقة العكسية أنه كلما ارتفعت ضغوط العمل عن المستوى المتوسط صاحب ذلك انخفاضاً فى مستوى أداء الباحثين لمهامهم الوظيفية. وقد يرجع ذلك إلى التأثيرات السلبية الناتجة عن تعرض الباحثين لضغوط العمل مما يؤدي إلى ردود أفعال سلبية منها انخفاض مستوى الأداء.

سادساً: العلاقة بين المتغيرات الشخصية والمهنية المدروسة للباحثين، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية:

لمعرفة العلاقة بين المتغيرات الشخصية المدروسة للباحثين وهى: السن، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى مجال العمل الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى للباحثين، ونوع تخصصهم الدراسى، ونشأتهم، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، تم حساب مربع كاي، وأوضحت النتائج جدول رقم (٧) ما يلى:

١ - أن قيم مربع كاي للعلاقة بين كل من: السن، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى مجال العمل الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى للباحثين، ونشأتهم، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، بلغت: ٣,٣٦، ٣,٧٨، ٤,٥٢، ٧,٧١، ٤,٣٦، وهى أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وبناءً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائى القائل: "لا توجد علاقة معنوية بين كل من: السن، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى مجال العمل الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى للباحثين، ونشأتهم، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية".

٢ - أن قيمة مربع كاي للعلاقة بين نوع التخصص الدراسى للباحثين، ورأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية بلغت ١١,٤١، وهى أعلى من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائى وقبول الفرض البحثى البديل القائل:

توجد علاقة معنوية بين نوع التخصص الدراسي للمبجوثين، ورأيهم فى أدائهم لمهامهم الوظيفية،

ومن استقراء البيانات بالجدول رقم (٧) اتضح أن اكبر نسبة فى مستوى الأداء المرتفع هى لتخصص الإرشاد الزراعى، ويستنتج من ذلك أن تخصص الإرشاد الزراعى يساهم بدور كبير فى أداء المرشدين الزراعيين المبجوثين لمهامهم الوظيفية.

#### الخلاصة:

من العرض السابق لنتائج البحث تتضح المؤشرات الآتية:

- أن ما يزيد ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبجوثين يرون أن ضغوط العمل فوق المتوسطة هى السائدة حالياً فى العمل الإرشادى.
- توجد علاقة معنوية بين ضغوط العمل السائدة حالياً فى العمل الإرشادى، ورأى المبجوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
- توجد علاقة معنوية عكسية (سالبة) بين رأى المبجوثين فى درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية، ورأيهم فى درجة اسهام ضغوط العمل فى الحد من أدائهم لتلك المهام.
- توجد علاقة معنوية بين رأى المبجوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، ونوع تخصصهم الدراسى، بينما لم توجد علاقات معنوية مع بعض المتغيرات الشخصية والمهنية المدروسة وهى: سن المبجوثين، وسنوات العمل التى قضاها المبجوثين فى العمل الإرشادى، ونوع المؤهل الدراسى، ونشأتهم، وعدد الدورات التدريبية فى العمل الإرشاد الزراعى.
- وبناء على ذلك يمكن التوصية بالتركيز على العلاقات الإنسانية بين العاملين فى التنظيم الإرشادى وبخاصة المرشدين الزراعيين للتخفيف من الصراعات التى يمكن أن تنشأ بينهم، وذلك من خلال الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية، والرحلات الهادفة، للابتعاد عن أجواء العمل المشحونة بالضغوطات، وأيضاً من أجل رفع الروح المعنوية لهم، وزيادة قدرتهم على أدائهم لمهامهم الوظيفية. وكذلك ضرورة العمل على عقد دورات تدريبية متخصصة يشارك فيها نخبة من أساتذة الجامعات المتخصصين من أجل الارتقاء بمستوى أداء المرشدين الزراعيين عن طريق إيجاد استراتيجية تهدف إلى تخفيف مستوى ضغوط العمل عليهم من خلال الوسائل والإمكانات المادية والبشرية المتاحة للتنظيم الإرشادى.

## الجدول

جدوا رقم ( ١ ) توزيع المرشدين الزراعيين الباحثين وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والمهنية المدروسة

النسبة المئوية %	العدد	المتغيرات الشخصية	النسبة المئوية %	العدد	المتغيرات الشخصية
		<u>نوع المؤهل الدراسي</u>			<u>السن</u>
٤٨	٧٢	مؤهل متوسط	١٣	٢٠	سنة ٢٩-٣٨
٤٩	٧٤	مؤهل جامعي	٥٠	٧٥	سنة ٣٩-٤٨
٣	٤	مؤهل فوق جامعي	٣٧	٥٥	سنة ٤٩-٥٧
١٠٠	١٥٠	المجموع	١٠٠	١٥٠	المجموع
		<u>نوع التخصص الدراسي</u>			<u>سنوات العمل</u>
٧	١١	إرشاد زراعي	٥١	٧٧	سنة ٩-١٥
٦٦	٩٩	شعبة عامة	٣٠	٤٥	سنة ١٦-٢٢
٢٧	٤٠	تخصصات أخرى	١٩	٢٨	سنة ٢٣-٢٩
١٠٠	١٥٠	المجموع	١٠٠	١٥٠	المجموع
		<u>النشأة</u>			<u>التورات التدريبية</u>
			٣٢	٤٨	٥-١ دورة
٦٨	١٠٢	ريفية	٤٤	٦٦	٦-١٠ دورات
٣٢	٤٨	حضرية	٢٤	٣٦	١١-١٥ دورات
١٠٠	١٥٠	المجموع	١٠٠	١٥٠	المجموع

المصدر : استمارة الاستبيان

جدول رقم (٢): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لرأيهم في أنواع الضغوط في العمل الإرشادي

نوع الضغوط في العمل الإرشادي	العدد	النسبة المئوية %
ضغوط بسيطة	٣٤	٢٢,٧
ضغوط متوسطة	٦١	٤٠,٧
ضغوط شديدة	٥٥	٣٦,٦
الإجمالي	١٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لرأيهم في مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية

مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
منخفض (١٨ - ٥٨ درجة)	٢٦	١٧,٣
متوسط (٥٩ - ٩٨ درجة)	٥٨	٣٨,٧
مرتفع (٩٩ درجة فأكثر)	٦٦	٤٤,٠
الإجمالي	١٥٠	١٠٠

جدول رقم (٤): توزيع المبحوثين وفقا لرأيهم في مستوى اسهام ضغوط العمل الإرشادي في الحد من أدائهم لمهامهم الوظيفية

مستوى اسهام ضغوط العمل في الحد من أداء المهام الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
منخفض (١٦ - ٥٠ درجة)	٣٥	٢٣,٣
متوسط (٥١ - ٨٥ درجة)	٦٨	٤٥,٣
مرتفع (٨٦ درجة فأكثر)	٤٧	٣١,٤
الإجمالي	١٥٠	١٠٠

جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم في نوع الضغوط في العمل الإرشادي، وآرائهم في مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية

نوع الضغوط في العمل الإرشادي	مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية								ح.د	٢١٤	كأ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١
	منخفض		متوسط		مرتفع		المجموع				
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
ضغوط بسيطة	١	٣	١٠	٢٩	٢٣	٦٨	٣٤	١٠٠	**١٢٢,٤٨	٤	١٣,٣
ضغوط متوسطة	١٨	٣٠	٤٠	٦٦	٣	٥	٦١	١٠٠			
ضغوط شديدة	٤٧	٨٥	٨	١٥	٠	٠	٥٥	١٠٠			
المجموع	٦٦	٥٨	٢٦	١٥٠							

جدول رقم (٦) قيمة معامل الارتباط البسيط بين رأي المبحوثين في درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية، ودرجة إسهام ضغوط العمل في الحد من أدائهم لتلك المهام

المتغيرات	المتغيرات	المتغيرات	المتغيرات
درجة أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية	درجة إسهام ضغوط العمل في الحد من أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية	١٤٨	٠,١٦٣-
		٠,١٥٩	

جدول رقم (٧) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لآرائهم في مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية والمتغيرات الشخصية والمهنية المدروسة

المتغيرات	مستوى أداء المبحوثين للمهام الوظيفية								المتغيرات	قيمة ح.د	٢١٤	المجموع
	منخفض		متوسط		مرتفع		المجموع					
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%				
المؤهلات الدراسية	٣٠	٤٢	٣٠	٤٢	١٢	١٧	١٧	٧٢	١٠٠	٧,٧	٤	٣,٤
	٣٦	٤٩	٢٤	٣٢	١٤	١٩	٧٤	١٠٠				
	٠	٠	٤	٥	٠	٠	٤	١٠٠				
	٦٦	٥٨	٢٦	١٥٠								
التخصص الدراسي	١	٩	٥	٤٥	٥	٤٥	١١	١٠٠	١١,٤	٤	٣,٨	
	٤٦	٤٦	٣٥	٣٥	١٨	١٨	٩٩	١٠٠				
	١٩	٤٨	١٨	٤٧	٣	٨	٤٠	١٠٢				
	٦٦	٥٨	٢٦	١٥٠								
إرشاد زراعي	٣٩	٣٨	٤٤	٤٣	١٩	١٩	٤٨	١٠٠	٤,٤	٢	٤,٥	
	٢٧	٥٦	١٤	٢٩	٧	١٥	٤٨	١٠٠				
	٦٦	٥٨	٢٦	١٥٠								
	٣٩	٣٨	٤٤	٤٣	١٩	١٩	٤٨	١٠٠				
النشأة	٣٩	٣٨	٤٤	٤٣	١٩	١٩	٤٨	١٠٠	٤,٤	٢	٤,٥	
	٢٧	٥٦	١٤	٢٩	٧	١٥	٤٨	١٠٠				
	٦٦	٥٨	٢٦	١٥٠								
	٣٩	٣٨	٤٤	٤٣	١٩	١٩	٤٨	١٠٠				
الدورات التدريبية	١٧	٣٥	١٩	٤٠	١٢	٢٥	٤٨	١٠٠	٤,٤	٢	٤,٥	
	١٧	٣٥	١٩	٤٠	١٢	٢٥	٤٨	١٠٠				
	١٦	٤٤	١٦	٤٤	٤	١١	٣٦	١٠٠				
	٦٦	٥٨	٢٦	١٥٠								

٢١٤ للجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ ح.د (٤) = ٩,٤٨٨ = معنوية عند مستوى ٠,٠٠٥ \*

## مراجع البحث

١. الطنوبى، محمد عمر (دكتور) الانتاجية الزراعية بين البحث العلمى والإرشاد الزراعى، منشأة المعارف بالإسكندرية، ج.م.ع، ١٩٩٦م
٢. الطنوبى، محمد عمر (دكتور) مرجع الإرشاد الزراعى، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ١٩٩٨م
٣. فليخ، فاروق عبده، وعبد المجيد، السيد عمر (دكتوران)، السلوك التنظيمى فى إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م.
٤. قشطه، عبد الحليم عباس (دكتور)، الإرشاد الزراعى، رؤية جديدة، دار الندى للطباعة، القاهرة، ج.م.ع، ٢٠١٢م.
٥. هيجان، عبدالرحمن بن أحمد (دكتور). ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض، مطابع معهد الإدارة العامة، ١٤١٩هـ.

**The pressures of work and its relationship with the performance of  
agricultural extension workers for their job duties in Minia  
Governorate**

**Ismail Abdul Malik Mohammed Ismail**

**Agricultural extension Lecturer of Economic Sciences and Cooperative  
Higher Institute of Agriculture Cooperation**

**Abstract**

This study was conducted on a random sample of 150 agricultural extension agents in the province of Minia, in order to identify the type of work pressures currently prevailing in the labor extension agricultural and determine the level of performance extensionists respondents for their functions, and determine the degree of contribution of the pressures of work in the reduction of performance extensionists for those tasks, and determine the relationship between the degree of performance respondents for their functions, and the degree of contribution of the pressures of work in reducing the performance of those tasks, tables limited numerical, and percentages, and chi square and simple correlation coefficient of Pearson. were used for data analysis.

The results showed that nearly two-thirds of agricultural extension agents respondents believe that the pressures of work over the medium is currently prevailing in extension work.

The results also showed a relationship between the pressures of work currently prevailing in extension work, and the level of performance extensionists respondents for their duties, where he found that the low level of performance of the respondents to their duties under intense pressure was greater than other kinds of pressure. It also found a correlation negative correlation (inverse) between saw respondents in the degree of their duties functional, and their opinion on the degree of contribution of the pressures of work extension in the reduction of the performance of those tasks, the higher the pressures of work for the average level was accompanied by a decrease in the level of performance of agricultural extension workers to their functions, It also found a correlation between saw respondents in the level of performance of their duties, and the type of specialization school, while there are no relations morale with some variables personal and professional studied, namely: age of respondents, and years of work by his subjects in extension work, and the type of academic qualifications, and growing up, and the number of courses training in agricultural extension work, Based of the results of this study, two recommendations were deducted