

الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين وعلاقته باستفادتهم من برامج التدريب أثناء

الخدمة دراسة حالة لمحافظة المنيا

د / فريدة عبد النبي السيد نصار

د / إسماعيل عبد المالك محمد إسماعيل

دكتوراه فلسفة الاقتصاد الزراعي

مدرس بالمعهد العالي للتعاون الزراعي

المستخلص

استهدف البحث تحديد مستوى رضا المرشدين الزراعيين الوظيفي عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، ومستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة في مجال العمل الإرشادي، والعلاقة بين بينهما، وفي ضوء ذلك أمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل حول وجود علاقة معنوية بين رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم والاستفادة من برامج التدريب التي تقدم لهم أثناء خدمتهم.

وقد اعتمدت الدراسة علي أسلوب المعاينة العشوائية لـ ١٢٦ مرشداً زراعياً اختيروا عشوائياً من بين المرشدين الزراعيين بمحافظة المنيا وتم استيفاء استمارات الاستبيان منهم بالمقابلة الشخصية.

وقد تبين أن نحو ٨٢% من المرشدين الزراعيين بالعينة قد حصلوا علي دورات تدريبية تراوح عددها من (١-١٦) دورة تدريبية .

وقد أوضحت النتائج أن نحو ٩٦% من المرشدين الزراعيين بعينة الدراسة الميدانية لديهم رضا وظيفي عن العمل الإرشادي كما تبين وجود علاقة معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهي: السن، ومدة الخبرة، وعدد الدورات التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي ونشأتهم، وبين كل من: مستوى رضاهم عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي، ومستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي.

كما تبين وجود علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي، ومستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، ومن نتائج هذا البحث تم التوصل إلى توصيتين.

مقدمة

يعتبر العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج في المنظمات، ولأهمية دوره في أي منظمة تولي القيادات فيها عادة اهتماما رئيسيا من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجيته وكفاءة العاملين بها، ويسعى المسئولين عن إدارة شؤون الأفراد في المنظمات إلي أن

يصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات علي توفير العمالة الجيدة المؤهلة سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف، أو الحرص علي تدريبهم أثناء شغلهم لهذه الوظائف لإكسابهم المعارف والمهارات المختلفة التي يتطلبها التطور الوظيفي من أجل رفع المقدرة علي الأداء لديهم (٤: ص ١٨).

وتعد المقدرة وحدها غير كافية لقيام العامل بأداء مهامه بأقصى كفاءة ممكنة، إذا لم يكن هناك دافع يدفعه للقيام بهذا العمل حيث ان كفاءة الفرد تتوقف علي عنصرين أساسيين هما المقدرة علي العمل والرغبة فيه وتتمثل المقدرة علي العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف والتي يكتسبها بالتعليم والتدريب والخبرة العملية بالإضافة إلي الاستعداد الشخصي للفرد، والقرارات الشخصية، أما الرغبة في العمل فناتية عن طريق عوامل كثيرة منها الرضا الوظيفي عن العمل والذي يدفع سلوكه في الاتجاه الذي يحقق أهداف المنظمة (٥: ص ٣٥).

ونجاح أى هيئة أو مؤسسة في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها، يتوقف إلى حد كبير علي كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها، وأداء العاملين لمهامهم علي مستوى عال من الكفاءة والمقدرة يعتمد بالتالي علي الخبرات التعليمية والعملية التي أتاحت لهم قبل وأثناء مزاولتهم للعمل (١: ص ١٩٧).

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة من الأعمدة الرئيسية في بناء العامل القادر علي القيام بمهام وظيفته حيث انه يقوم بإنعاش وتجديد المعارف والمهارات الخاصة بالعاملين وذلك عن طريق مدهم بالمستحدثات في كل مجالات العمل (٨: ص ٤١).

والتدريب والتطوير المستمر لقدرات الموارد البشرية لدى المنظمة باعتبارها ذات قيمة يمكن أن يخلق ميزة تنافسية مستدامة، وهذا في الحقيقة يشير إلى مدى أهمية التدريب أثناء الخدمة للعاملين في المنظمات، وعلى هذا الأساس فإن الفائدة التي تجنيها المنظمات من التدريب، تتضمن إزالة قصور الأداء وبالتالي تتحسن قدرة العاملين مما يؤدي إلى تعزيز مشاعر تقدير الذات، وتقليل الدوران الوظيفي والغياب، وبالتالي تتحسن نوعية وكمية العمل، كما أنه يؤدي إلى تخفيض تكاليف الفاقد وصيانة المعدات، وتخفيض عدد تكاليف الحوادث، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وضمان استمرارية التنظيم ومرونته وتحسين سمعة المنظمة.

كما أن التدريب يعمل علي تنمية الإحساس بالمسئولية والثقة بالنفس والقدرة علي اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحيات العاملين، وهذا بدوره يجعل العامل قادر علي القيام بمهام وظيفته خير قيام مما يؤدي إلي تحقيق أهداف المنظمة (٣: ص ٢٠٩).

وفى ضوء ذلك ظهرت الحاجة إلى التدريب كوسيلة فعالة لتنمية القوى العاملة عامة، ومنها القوى العاملة فى القطاع الزراعى، والمرشدين الزراعيين، شأنهم شأن العاملين فى أي منظمة يحتاجون إلى توافر عنصرين مهمين لأداء مهامهم، وهما التدريب والرضا الوظيفي، وذلك لكون المرشدين الزراعيين هم القاعدة العريضة فى جهاز الإرشاد الزراعي وهم همزة الوصل بين الجهاز الإرشادي والمزارعين (٢ : ص ٧).

لذلك فالتدريب أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين يعمل علي بناء مرشد زراعي قادر علي القيام بمهام وظيفته الإرشادية وذلك من خلال مدهم بالمعارف وإكسابهم المهارات اللازمة سواء كانت هذه المعارف والمهارات ترتبط بالأصناف الحديثة أو طرق الزراعة أو الري أو التسميد أو مقاومة الآفات أو تطوير أفكار المزارعين لتقبل كل ما هو حديث خاصة فى ظل الانفجار المعرفي الذي شمل جميع نواحي الحياة والذي يحمل الجديد باستمرار فى جميع المجالات ويعتبر المجال الزراعي من أهم المجالات التي ينشغل بها الإنسان حيث أنها ترتبط مباشرة بحياته (٧ - ص ٦٥).

كما أن رضا الفرد عن علاقات العمل يؤدي إلى تحقيق ذاته فى ميدان العمل وتكيفه وتوافقه مع بيئته بالطريقة التي تتفق مع فكرته عن نفسه وشعوره بالسعادة والإرتياح عن نفسه وعمله وغيره (٦ : ص ٣٥).

و رضا المرشدين الزراعيين عن العمل الإرشادي يكون له دور كبير فى مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي ينتظموا بها أثناء خدمتهم، فليس المهم هو عدد البرامج التدريبية التي ينتظم بها المرشدين الزراعيين ولكن الأهم هو مستوى استفادة المرشدين من هذه البرامج.

مشكلة البحث:

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح أية منظمة وفاعليتها علي أساس افتراضي أن المنظمة التي لا يشعر العاملين فيها بالرضا عن العمل سيكون حظها من النجاح اقل من المنظمة التي يكون مستوى رضا العاملين فيها مرتفعاً.

والموظف الراضي عن عمله يكون أكثر استعداداً والتزاماً بعمل كل ما يساعد المنظمة علي تحقيق أهدافها وكذلك يكون أكثر حماساً في حل المشكلات التي تعيق المنظمة عن تحقيق هذه الأهداف.

ونظراً لان الأفراد يقضون أكثر أوقاتهم في العمل لذلك فان موضوع الرضا الوظيفي يعتبر من الموضوعات الهامة والتي لها دور أساسي في زيادة إنتاجية العامل، ومن هنا فان

الباحثان شعورا منهما بأهمية البحث قاما بدراسة علاقة الرضا الوظيفي باستفادة المرشدين الزراعيين من برامج التدريب أثناء الخدمة في محافظة المنيا.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي:

هل هناك علاقة معنوية بين رضا المرشدين الزراعيين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي واستفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي ينتظموا بها؟

أهداف البحث:

انساقا مع مقدمة البحث ومشكلته أمكن صياغة الأهداف التالي :

١. تحديد مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.
٢. تحديد مستوى استفادة المرشدين الزراعيين من برامج التدريب أثناء الخدمة في العمل الإرشادي .
٣. تحديد العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة.
٤. تحديد العلاقة بين كل من المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهي: السن، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها أثناء الخدمة في الإرشاد الزراعي، ونوع المؤهل الدراسي، ونشأتهم، وبين كل من مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية أثناء الخدمة، ومستوى رضاهم عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.

فروض البحث :

- ١- توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في العمل الإرشادي، وبين مستوى رضاهم عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.
- ٢- توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي، وبين كل من المتغيرات الشخصية المدروسة لهم وهي: السن، ومدة الخبرة، والدورات التدريبية التي حصلوا عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.
- ٣- توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في العمل الإرشادي، وبين كل من المتغيرات

الشخصية المدروسة لهم وهي: السن، ومدة الخبرة، والدورات التدريبية التي حصلوا عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.

الطريقة البحثية:

تشتمل الطريقة البحثية على منطقة البحث وعينته، وجمع البيانات، وقياس المتغيرات البحثية، وأدوات التحليل الاحصائي.

أولاً: منطقة البحث وعينته:

أجرى البحث بمحافظة المنيا على عينة من المرشدين الزراعيين بلغ قوامها ١٢٦ مبحوثاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المرشدين الزراعيين العاملين بمراكز المحافظة بنسبة ٣٩% من اجمالي عدد المرشدين العاملين بمراكز المحافظة والبالغ عددهم ٣١٩ مرشداً زراعياً.

ثانياً: جمع البيانات:

القسم الأول : ويتضمن أسئلة عن المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهي: سن المبحوث، وعدد سنوات العمل في مجال الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية التي انتظم بها أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، ونشأته، ومؤهله الدراسي.

القسم الثاني : ويتضمن أسئلة للتعرف على مستوي الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي حيث يختار المبحوث المستوي المناسب له من خلال مقياس (ليكرت الخماسي) للقياس وكانت المستويات الخمسة المقترحة هي (راضٍ جداً، راضٍ، سيان، غير راضٍ، غير راضٍ جداً).

القسم الثالث : ويتضمن التعرف على مستوي المرشدين الزراعيين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا فيها وذلك بسؤال المبحوث لتحديد استجابته عن ثلاثين عبارة حيث يختار المبحوث المستوي المناسب له من خلال خمسة مستويات هي (عالية، متوسطة، مقبولة، ضعيفة، لا يوجد)

ثالثاً: قياس المتغيرات البحثية:

أ - المتغيرات التابعة:

١ - مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في الإرشاد الزراعي: وتم قياسه بعرض مجموعة من العبارات تعكس مدى رضا المبحوثين عن عملهم في الإرشاد الزراعي، وطلب من كل مبحوث اعطاء استجابته على مدرج مكون من خمس استجابات

مقياس ليكرت الخماسي) وهى : راض جداً ، وراض ، وسيان ، وغير راض، وغير راض جداً، ثم اعطى المبحوث الدرجات ٥، أو ٤ ، أو ٣ ، أو ٢ ، أو ١ على الترتيب وفقاً لاستجابته ثم جمع عدد المبحوثين الذى أدلوا استجابات محده وحسبت التكرارات والنسبة المئوية لكل مستوى من مستويات الرضا.

٢ - مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من البرامج التدريبية التى انتظموا بها أثناء الخدمة فى الإرشاد الزراعى: وتم قياسه بأن طلب من المبحوثين تحديد مدى استفادتهم من البرامج التدريبية التى انتظموا فيها أثناء عملهم فى الإرشاد الزراعى، وطلب من كل مبحوث ابداء استجابته على ثلاثين عبارة حيث يختار المستوى الذى يناسب استجابته من خلال خمس مستويات هى: عالية، ومتوسطة، ومقبولة، وضعيفة، ولا يوجد، وأعطيت درجات ٥، أو ٤، أو ٣ ، أو ٢، أو ١ بالترتيب وفقاً لاستجابتهم، ثم جمعت درجات كل مستوى وقسمت على عدد العبارات وحسبت النسبة المئوية لتحديد العدد والنسبة المئوية لكل مستوى.

ب - المتغيرات المستقلة:

١ - السن: وتم حسابه كرقم خام لأقرب سنة ميلادية لسن المبحوث عند جمع البيانات ثم قسم المبحوثين إلى ثلاثة فئات وفقاً لسنهم هى، ٣٧ سنة فأقل، و٣٨ إلى ٤٧ سنة، و٤٨ سنة فأكثر.

٢ - سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى: وتم قياسه بعدد السنوات التى عملها المبحوث فى الإرشاد الزراعى وتم تقسيمهم إلى ثلاث فئات هى: ١٠ سنوات فأقل، و١١ إلى عشرين سنة، و٢١ سنة فأكثر.

٣ - الدورات التدريبية التى انتظم فيها خلال عمله فى الإرشاد الزراعى: وتم قياسه بسؤاله عن عدد الدورات التى انتظم فيها خلال عمله فى الإرشاد الزراعى، وتم تقسيمهم وفقاً لذلك إلى ثلاث فئات هى: ١٦ دورة فأقل، ومن ١٧ إلى ٣٣ دورة، و٣٤ دورة فأكثر.

٤ - النشأة: وتم قياسها بسؤال المبحوث عن نشأته إذا كان ريفياً أو حضرياً، وأعطى القيم ٢ و١ بالترتيب وفقاً لاستجابته.

٥ - نوع المؤهل الدراسى: وتم قياسه بسؤال المبحوث عن مؤهله الدراسى وأعطى القيم أ للمؤهل المتوسط، و٢ للمؤهل الجامعى لتخصص آخر، ٣ - مؤهل جامعى تخصص إرشاد زراعى.

وصف عينة البحث:

يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (١) أن:

تلقى المرشدين الزراعيين المبحوثين تقريباً (٦٦%) يقعون في الفئة العمرية من ٣٨-٤٧ سنة، وأربع أخماسهم (٨٠%) حاصلين على مؤهل جامعي، وما يقرب من ثلثيهم (٦٢%) قضوا في مجال الإرشاد الزراعي ١١-٢٠ سنة، والغالبية العظمى منهم (٩٥%) حاصلين على مؤهلات زراعية غير الإرشاد الزراعي من تخصصات أخرى، ولكن نحو ٥% فقط من ذوي المؤهل التخصصي المناسب وهو بكالوريوس الزراعة تخصص إرشاد زراعي، وما يزيد على ثلاثة أرباعهم (٧٨%) من ذوي النشأة الريفية، وأن أكثر من أربعة أخماسهم بقليل (٨٢%) حاصلين على دورات تدريبية في حدود من ١-١٦ دورة تدريبية.

نتائج البحث

أولاً: مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي: تشير النتائج بالجدول رقم (٢) أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٢%) راضون عن العمل الإرشادي، في حين كانت الأهمية النسبية للمرشدين الراضين جداً ٢٤%، في حين تساوت الأهمية النسبية لغير الراضين وسكان بنسبة متدنية جداً (٢%)، وتجدر الإشارة إلى أنه لم يوجد بين المبحوثين من هم من غير الراضين جداً عن العمل الإرشادي.

أي أنه يمكن القول بأن ٩٦% من المرشدين الزراعيين المبحوثين لديهم رضا وظيفي عن العمل الإرشادي بصفة عامة وإن كان مستوى الرضا يميل في اتجاه الرضا عنه في اتجاه مستوى الرضا التام.

ثانياً: مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي:

تشير النتائج بالجدول رقم (٣) أن ما يقرب من نصف المرشدين الزراعيين المبحوثين (٤٧%) مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال العمل الإرشادي مقبول، في حين كانت الأهمية النسبية للمبحوثين من ذوي مستوى الاستفادة المتوسط (٢١%) وكانت الأهمية النسبية للمبحوثين من ذوي مستوى الاستفادة الضعيفة (١٥%) وكانت الأهمية النسبية للمبحوثين من ذوي الاستفادة العالية (٨%) وجاءت نسبة من كان رأيهم أنه لا توجد استفادة من هذه البرامج (٩%).

ويستنتج مما سبق أن ما يزيد على ثلثي المبحوثين (٦٨%) كان رأيهم في مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال العمل الإرشادي فوق المتوسط.

ثالثاً: العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، وبين مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء خدمتهم في مجال العمل في الإرشاد الزراعي:

للتعرف على العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، وبين مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء خدمتهم في مجال العمل في الإرشاد الزراعي: تم صياغة الفرض الإحصائي الأول التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، وبين مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء خدمتهم في مجال العمل الإرشادي الزراعي ".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، ومستوي الاستفادة من التدريب أثناء الخدمة، بلغت ٤,٦، وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١، وبناء على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي، وقبول الفرض البحثي البديل القائل: "توجد علاقة معنوية بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، ومستوي استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة".

وبحساب قيمة معامل التوافق بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، ومستوي استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة، بلغت ٣,٩٩، مما يدل على وجود ارتباط معنوي متوسط نسبياً بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن العمل الإرشادي وبين استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة.

رابعاً: العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.

للتعرف على العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي : تم صياغة الفرض الإحصائي الثاني التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين

المبحوثين عن العمل الإرشادي، و متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٥) أن

١ - قيم مربع كاي المحسوبة لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، و متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت ١٠,٧٢، ٦,٣٤، ٤,٣٤، على التوالي وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١، وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، وبعض متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم".

وبحساب قيم معامل التوافق بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، وبعض متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت: ٢,٢، ٥,٨، ٤,١، ٢,١، على التوالي مما يدل على وجود ارتباط معنوي قوى نسبياً بين متغير مدة الخبرة، ومتوسط نسبياً لمتغير عدد الدورات التدريبية، وضعيف نسبياً لمتغيري السن والنشأة، بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.

٢ - أن قيمة مربع (كاي) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مستوى رضاهم الوظيفي عن العمل في المجال الإرشادي، بلغت: ٢,٦، وهي أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وبناءً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين مستوى رضاهم الوظيفي عن العمل في المجال الإرشادي.

خامساً: العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.

للتعرف على العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، وبين متغيراتهم الشخصية

المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي : تم صياغة الفرض الإحصائي الثالث التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٦) أن ١ - قيم مربع كاي المحسوبة بالجدول (٦) لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي ، و متغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت ١٠,٧٢ ، ٥,٤٢ ، ٥,١١ ، ٥,٧ ، على التوالي وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم".

وبحساب قيم معامل التوافق بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت: ٧,٢ ، ٥,٧ ، ٤,١ ، ١,٧ ، على التوالي، مما يدل على وجود ارتباط معنوي يتدرج على التوالي من القوة إلى الضعف نسبياً حسب توالي المتغيرات بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، وبعض متغيراتهم الشخصية المدرسة وهي : السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم.

٢ - أن قيمة مربع (كاي) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، بلغت: ١,٠ ، وهي أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين متغير المؤهل

الدراسى للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التى انتظموا بها أثناء عملهم فى مجال فى الإرشاد الزراعى.
التوصيات :

من العرض السابق لنتائج البحث يمكن التوصية بالآتى:

- ١- العمل على توفير الظروف المادية والمعنوية التى تزيد من مستوى الرضا الوظيفى للمرشدين الزراعيين، حيث ثبت من نتائج البحث أن زيادة مستوى الرضا الوظيفى لديهم له دور فى زيادة مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة.
- ٢- زيادة أعداد المعينين بقطاع الإرشاد الزراعى من ذوي المؤهلات العلمية المتخصصة فى مجال الإرشاد الزراعى او من حملة المؤهلات الاعلى فى نفس التخصص لإثراء الثقافة العامة وتجديد المعارف فى مجالات العمل الإرشادى.

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

المتغيرات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
<u>السن</u>		
٢٨-٣٧ سنة	٧	٥
٣٨-٤٧ سنة	٨٣	٦٦
٤٨-٥٩ سنة	٣٦	٢٩
المجموع	١٢٦	١٠٠
<u>سنوات العمل</u>		
١-١٠ سنة	٤٥	٣٦
١١-٢٠ سنة	٦٢	٤٩
٢١-٣٣ سنة	١٩	١٥
المجموع	١٢٦	١٠٠
<u>الدورات التدريبية</u>		
١-١٦ دورة	١٠٣	٨٢
١٧-٣٣ دورة	١٨	١٤
٣٤-٥٠ دورة	٥	٤
المجموع	١٢٦	١٠٠
<u>النشأة</u>		
ريفى	٩٨	٧٨
حضرى	٢٨	٢٢
المجموع	١٢٦	١٠٠
<u>نوع المؤهل الدراسى</u>		
مؤهل متوسط	٢٥	٢٠
مؤهل جامعى تخصص ارشاد	٧	٥
مؤهل جامعى تخصص آخر	٩٤	٧٥
المجموع	١٢٦	١٠٠

جدول رقم (٢) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لرأيهم في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي

النسبة المئوية %	العدد	مستوى رضا المبحوثين عن العمل الإرشادي
٠	٠	غير راض جداً
٢	٣	غير راض
٢	٢	سيان
٧٢	٩١	راض
٢٤٠	٣٠	راض جداً
١٠٠	١٢٦	الإجمالي

جدول رقم (٣): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لرأيهم في مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي

النسبة المئوية %	العدد	مستوى استفادة المرشدين الزراعيين من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة
٨	١٠	عال
٢١	٢٧	متوسط
٤٧	٥٩	مقبول
١٥	١٩	ضعيف
٩	١١	لا يوجد
١٠٠	١٢٦	الإجمالي

جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لرايهم في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي ورايهم في مستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة

معامل التوافق	(t)	د.ح	المجموع	راي المبحوثين في مستوى رضاهم الوظيفي عن العمل الإرشادي					راي المبحوثين في مستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة
				راض جداً	راض	سيان	غير راض	راض	
				عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	
٣.٩٩	٤.٧	١٦	٤٤	١٢	٣٠	١	١	٠	عالية
			٣٥	٧	٢٦	١	١	٠	متوسطة
			٢٦	٦	١٩	٠	١	٠	مقبولة
			١٨	٣	١٥	٠	٠	٠	ضعيفة
			٣	٢	١	٠	٠	٠	لا يوجد
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع

جدول رقم (٥) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرايهم في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة

معامل التوافق	د.ح	المجموع قيمة (t)	رأى المبحوثين في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي						المتغيرات
			راض جداً	راض	سيان	غير راض	غير راض جداً	عدد	
٢.٢	٨	٩.٣٤	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	السن
			٧	٣	٣	١	٠	٠	٢٨ - ٣٨ سنة
			٨٣	١٤	٦٦	١	٢	٠	٢٨ - ٤٧ سنة
			٣٦	١٣	٢٢	٠	١	٠	٤٨ - ٥٩ سنة
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
٥.٨٨	٨	١٠.٧٢	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	مدة الخبرة
			٤٥	٩	٣٣	٢	١	٠	١ - ١٠ سنوات
			٦٢	١٣	٤٧	٠	٢	٠	١١ - ٢٠ سنة
			١٩	٨	٦١	٠	٠	٠	٢١ - ٣٣ سنة
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
٤.١٢	٨	٦.٣	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	الدورات التدريبية
			١٠٣	٢٦	٧٤	١	٢	٠	١ - ١٦ دورة
			١٨	٣	١٤	٠	١	٠	١٧ - ٣٣ دورة
			٥	١	٣	١	٠	٠	٣٤ - ٥٠ دورة
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
٢.١	٥	٤.٣	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	النشأة
			٩٨	٢٠	٧٥	١	٢	٠	ريفى
			٢٨	١٠	١٦	١	١	٠	حضرى
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
١.٨	٨	٢.٦	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	المؤهل الدراسي
			٢٥	٧	١٣	٢	٣	٠	مؤهل متوسط
			٧	٤	٣	٠	٠	٠	جامعى ارشاد
			٩٤	١٩	٧٥	٠	٠	٠	جامعى أخرى
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع

جدول رقم (٦) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرايهم في مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها أثناء الخدمة في مجال العمل الإرشادي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة

معامل التوافق	د.ح	قيمة (t)	المجموع	رأى المبحوثين في مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة				المتغيرات	
				لا يوجد	ضعيفة	مقبولة	متوسطة		عالية
٧.٢	٨	٦.٣	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	السن	
			٧	٠	١	٥	١	٠	٢٨ - ٣٨ سنة
			٨٣	٨	١٥	٣٦	١٩	٥	٣٨ - ٤٧ سنة
			٣٦	٣	٣	١٨	٧	٥	٤٨ - ٥٩ سنة
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
٥.٧	٨	٥.٤	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	مدة الخبرة	
			٤٥	٤	٨	٢٣	٦	٤	١ - ١٠ سنوات
			٦٢	٥	١٠	٢٦	١٧	٤	١١ - ٢٠ سنة
			١٩	٢	١	١٠	٤	٢	٢١ - ٣٣ سنة
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
٤.١	٨	١١.٥	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	الدورات التدريبية	
			١٠٣	٧	١٣	٥٠	٢٤	٩	١ - ١٦ دورة
			١٨	٢	٣	٩	٣	١	١٧ - ٢٣ دورة
			٥	٢	٣	٠	٠	٠	٣٤ - ٥٠ دورة
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
١.٧	٥	٥.٧	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	النشأة	
			٩٨	٨	١٣	٥٠	٢١	٦	ريفى
			٢٨	٣	٦	٩	٦	٤	حضرى
			١١٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
١.٨	٨	١.٠	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	المؤهل الدراسى	
			٢٥	٢	٥	١٠	٦	٢	مؤهل متوسط
			٧	١	٠	٥	١	٠	جامعى ارشاد
			٩٤	٨	١٤	٤٤	٢٠	٨	جامعى أخرى
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع

المراجع

١. احمد السيد العادلى (دكتور) اساسيات علم الارشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة، الاسكندرية، ١٩٧٠م.
٢. الطنوبى، محمد عمر (دكتور) ، تدريب القوى العاملة فى القطاع الزراعى، ١٩٩٦م.
٣. الفاعورى، رفعت عبد الحليم (دكتور)، إدارة الإبداع التنظيمى، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، ٢٠٠٥م.
٤. الموسوى، سنان (دكتور)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.
٥. رسلان، نبيل، الحوافز فى قوانين العاملين بالحكومة وُالقطاع العام، دار النهضة العربية بالقاهرة، ١٩٧٨م
٦. سالم ، سالم حسين ، وعبد الحليم مرزبان (دكتوران)، الرضا الوظيفى وأثره على أداء المرشدين الزراعيين فى محافظة الدقهلية ، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية ، العدد (١٣) ، نوفمبر ، ١٩٩١ م.
٧. صالح، صبرى مصطفى (دكتور) الإرشاد الزراعى ، طرقه ومعيناته التعليمية، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء، ليبيا، ١٩٩٧م.
٨. عطية، حامد سوادى، تأثيرات التغيير فى مكان وظروف العمل الطبيعية فى بيئة العمل الداخلية، ورضا العاملين، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

**Job satisfaction among agricultural extension workers and its
relationship to Bastphadthm of in - service training programs
A Case Study of the province of Minya
Dr. Esmael Abd Elmalek Mohamed Dr. Farida Abd Elnaby Elsaid**

Abstract

Research aimed to determine the level of satisfaction of extension agents job for their work in the field of agricultural extension , and the level of benefit from service training programs in the field of extension work , and the relationship between them , and in light of this possible identification of the research problem in the question about the existence of a correlation between the satisfaction of extension agents respondents their work and take advantage of training programs offered to them during heir service.

The study was based on the method of random sampling of 126 randomly selected guide agricultural extension agents from among the governorate of Minya were met questionnaires personal against them.

It was found that about 82 % of the agricultural extension workers in the sample had received a number of training courses ranging from (1-16) training course.

The results showed that about 96% of the agricultural extension workers sample field study have job satisfaction for extension work also show a significant relationship between some personal variables studied agricultural extension workers respondents , namely: age , length of experience, and a number of training courses that enrolled during the service in the field of counseling Agricultural and origin , and between: the level of satisfaction with the work in the field of agricultural extension , and the level of benefit from in-service training in the field of agricultural extension.

It also shows a significant relationship between the level of satisfaction of extension agents respondents work in the field of agricultural extension , and the level of benefit from in-service training in the field of agricultural extension , and the results of this research have been reached two recommendations.

الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين وعلاقته باستفادتهم من برامج التدريب أثناء
الخدمة دراسة حالة لمحافظة المنيا

د / إسماعيل عبد المالك محمد إسماعيل / د / فريدة عبد النبي السيد نصار
مدرس بالمعهد العالى للتعاون الزراعى / دكتوراه فلسفة الاقتصاد الزراعى

المستخلص

استهدف البحث تحديد مستوي رضا المرشدين الزراعيين الوظيفي عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، ومستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة في مجال العمل الإرشادي، والعلاقة بين بينهما، وفي ضوء ذلك أمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل حول وجود علاقة معنوية بين رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم والاستفادة من برامج التدريب التي تقدم لهم أثناء خدمتهم.

وقد اعتمدت الدراسة علي أسلوب المعاينة العشوائية لـ ١٢٦ مرشداً زراعياً اختيروا عشوائياً من بين المرشدين الزراعيين بمحافظة المنيا وتم استيفاء استمارات الاستبيان منهم بالمقابلة الشخصية.

وقد تبين أن نحو ٨٢% من المرشدين الزراعيين بالعينة قد حصلوا علي دورات تدريبية تراوح عددها من (١-١٦) دورة تدريبية .

وقد أوضحت النتائج أن نحو ٩٦% من المرشدين الزراعيين بعينة الدراسة الميدانية لديهم رضا وظيفي عن العمل الإرشادي كما تبين وجود علاقة معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهي: السن، ومدة الخبرة، وعدد الدورات التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي ونشأتهم، وبين كل من: مستوى رضاهم عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي، ومستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي.

كما تبين وجود علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي، ومستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، ومن نتائج هذا البحث تم التوصل إلى توصيتين.

مقدمة

يعتبر العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج في المنظمات، ولأهمية دوره في أي منظمة تولي القيادات فيها عادة اهتماماً رئيسياً من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجيته وكفاءة العاملين بها، ويسعى المسؤولون عن إدارة شؤون الأفراد في المنظمات إلي أن

يصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات علي توفير العمالة الجيدة المؤهلة سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف، أو الحرص علي تدريبهم أثناء شغلهم لهذه الوظائف لإكسابهم المعارف والمهارات المختلفة التي يتطلبها التطور الوظيفي من اجل رفع المقدرة علي الأداء لديهم (٤ : ص ١٨).

وتعد المقدرة وحدها غير كافية لقيام العامل بأداء مهامه بأقصى كفاءة ممكنة، إذا لم يكن هناك دافع يدفعه للقيام بهذا العمل حيث ان كفاءة الفرد تتوقف علي عنصرين أساسيين هما المقدرة علي العمل والرغبة فيه وتتمثل المقدرة علي العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف والتي يكتسبها بالتعليم والتدريب والخبرة العملية بالإضافة إلي الاستعداد الشخصي للفرد، والقدرات الشخصية، أما الرغبة في العمل فتأتي عن طريق عوامل كثيرة منها الرضا الوظيفي عن العمل والذي يدفع سلوكه في الاتجاه الذي يحقق أهداف المنظمة (٥ : ص ٣٥).

ونجاح أى هيئة أو مؤسسة في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها، يتوقف إلى حد كبير على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها، وأداء العاملين لمهامهم على مستوى عال من الكفاءة والمقدرة يعتمد بالتالي على الخبرات التعليمية والعملية التي أتاحت لهم قبل وأثناء مزاولتهم للعمل (١ : ص ١٩٧).

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة من الأعمدة الرئيسية في بناء العامل القادر علي القيام بمهام وظيفته حيث انه يقوم بإنعاش وتجديد المعارف والمهارات الخاصة بالعاملين وذلك عن طريق مدهم بالمستحدثات في كل مجالات العمل (٨ : ص ٤١).

والتدريب والتطوير المستمر لقدرات الموارد البشرية لدى المنظمة باعتبارها ذات قيمة يمكن أن يخلق ميزة تنافسية مستدامة، وهذا في الحقيقة يشير إلى مدى أهمية التدريب أثناء الخدمة للعاملين في المنظمات، وعلى هذا الأساس فإن الفائدة التي تجنيها المنظمات من التدريب، تتضمن إزالة قصور الأداء وبالتالي تتحسن قدرة العاملين مما يؤدي إلى تعزيز مشاعر تقدير الذات، وتقليل الدوران الوظيفي والغياب، وبالتالي تتحسن نوعية وكمية العمل، كما أنه يؤدي إلى تخفيض تكاليف الفاقد وصيانة المعدات، وتخفيض عدد تكاليف الحوادث، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وضمان استمرارية التنظيم ومرونته وتحسين سمعة المنظمة.

كما أن التدريب يعمل علي تنمية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس والقدرة علي اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحيات العاملين، وهذا بدوره يجعل العامل قادر علي القيام بمهام وظيفته خير قيام مما يؤدي إلي تحقيق أهداف المنظمة (٣ : ص ٢٠٩).

وفى ضوء ذلك ظهرت الحاجة إلى التدريب كوسيلة فعالة لتنمية القوى العاملة عامة، ومنها القوى العاملة فى القطاع الزراعى، والمرشدين الزراعيين، شأنهم شأن العاملين فى أى منظمة يحتاجون إلى توافر عنصرين مهمين لأداء مهامهم، وهما التدريب والرضا الوظيفي، وذلك لكون المرشدين الزراعيين هم القاعدة العريضة فى جهاز الإرشاد الزراعي وهم همزة الوصل بين الجهاز الإرشادي والمزارعين (٢ : ص ٧).

لذلك فالتدريب أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين يعمل على بناء مرشد زراعي قادر على القيام بمهام وظيفته الإرشادية وذلك من خلال مداهم بالمعارف وإكسابهم المهارات اللازمة سواء كانت هذه المعارف والمهارات ترتبط بالأصناف الحديثة أو طرق الزراعة أو الري أو التسميد أو مقاومة الآفات أو تطوير أفكار المزارعين لتقبل كل ما هو حديث خاصة فى ظل الانفجار المعرفي الذي شمل جميع نواحي الحياة والذي يحمل الجديد باستمرار فى جميع المجالات ويعتبر المجال الزراعي من أهم المجالات التي ينشغل بها الإنسان حيث أنها ترتبط مباشرة بحياته (٧ - ص ٦٥).

كما أن رضا الفرد عن علاقات العمل يؤدي إلى تحقيق ذاته فى ميدان العمل وتكيفه وتوافقه مع بيئته بالطريقة التي تتفق مع فكرته عن نفسه وشعوره بالسعادة والإرتياح عن نفسه وعمله وغيره (٦ : ص ٣٥).

و رضا المرشدين الزراعيين عن العمل الإرشادي يكون له دور كبير فى مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي ينتظموا بها أثناء خدمتهم، فليس المهم هو عدد البرامج التدريبية التي ينتظم بها المرشدين الزراعيين ولكن الأهم هو مستوى استفادة المرشدين من هذه البرامج.

مشكلة البحث:

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح أية منظمة وفاعليتها على أساس افتراضي أن المنظمة التي لا يشعر العاملين فيها بالرضا عن العمل سيكون حظها من النجاح اقل من المنظمة التي يكون مستوى رضا العاملين فيها مرتفعاً.

والموظف الراضي عن عمله يكون أكثر استعداداً والتزاماً بعمل كل ما يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وكذلك يكون أكثر حماساً فى حل المشكلات التي تعيق المنظمة عن تحقيق هذه الأهداف.

ونظراً لان الأفراد يقضون أكثر أوقاتهم فى العمل لذلك فان موضوع الرضا الوظيفي يعتبر من الموضوعات الهامة والتي لها دور أساسي فى زيادة إنتاجية العامل، ومن هنا فان

الباحثان شعوراً منهما بأهمية البحث فاما بدراسة علاقة الرضا الوظيفي باستفادة المرشدين الزراعيين من برامج التدريب أثناء الخدمة في محافظة المنيا.
وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي:
هل هناك علاقة معنوية بين رضا المرشدين الزراعيين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي واستفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي ينتظموا بها؟
أهداف البحث:

انساقا مع مقدمة البحث ومشكلته أمكن صياغة الأهداف التالي :

١. تحديد مستوي رضا المرشدين الزراعيين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.
٢. تحديد مستوي استفادة المرشدين الزراعيين من برامج التدريب أثناء الخدمة في العمل الإرشادي .
٣. تحديد العلاقة بين مستوي رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة.
٤. تحديد العلاقة بين كل من المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهي: السن، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها أثناء الخدمة في الإرشاد الزراعي، ونوع المؤهل الدراسي، ونشأتهم، وبين كل من مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية أثناء الخدمة، ومستوى رضاهم عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.

فروض البحث :

- ١- توجد علاقة معنوية بين مستوي استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في العمل الإرشادي، وبين مستوي رضاهم عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.
- ٢- توجد علاقة معنوية بين مستوي رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي، وبين كل من المتغيرات الشخصية المدروسة لهم وهي: السن، ومدة الخبرة، والدورات التدريبية التي حصلوا عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.
- ٣- توجد علاقة معنوية بين مستوي استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في العمل الإرشادي، وبين كل من المتغيرات

الشخصية المدروسة لهم وهي: السن، ومدة الخبرة، والدورات التدريبية التي حصلوا عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.

الطريقة البحثية:

تشتمل الطريقة البحثية على منطقة البحث وعينته، وجمع البيانات، وقياس المتغيرات البحثية، وأدوات التحليل الإحصائي.

أولاً: منطقة البحث وعينته:

أجرى البحث بمحافظة المنيا على عينة من المرشدين الزراعيين بلغ قوامها ١٢٦ مبحوثاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المرشدين الزراعيين العاملين بمراكز المحافظة بنسبة ٣٩% من اجمالي عدد المرشدين العاملين بمراكز المحافظة والبالغ عددهم ٣١٩ مرشداً زراعياً.

ثانياً: جمع البيانات:

القسم الأول : ويتضمن أسئلة عن المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهي: سن المبحوث، وعدد سنوات العمل في مجال الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية التي انتظم بها أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، ونشأته، ومؤهله الدراسي.

القسم الثاني : ويتضمن أسئلة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي حيث يختار المبحوث المستوي المناسب له من خلال مقياس (ليكرت الخماسي) للقياس وكانت المستويات الخمسة المقترحة هي (راضٍ جداً، راضٍ، سيان، غير راضٍ، غير راضٍ جداً).

القسم الثالث : ويتضمن التعرف على مستوى المرشدين الزراعيين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا فيها وذلك بسؤال المبحوث لتحديد استجابته عن ثلاثين عبارة حيث يختار المبحوث المستوي المناسب له من خلال خمسة مستويات هي (عالية، متوسطة، مقبولة، ضعيفة، لا يوجد)

ثالثاً: قياس المتغيرات البحثية:

أ - المتغيرات التابعة:

١ - مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في الإرشاد الزراعي: وتم قياسه بعرض مجموعة من العبارات تعكس مدى رضا المبحوثين عن عملهم في الإرشاد الزراعي، وطلب من كل مبحوث اعطاء استجابته على مدرج مكون من خمس استجابات

مقياس ليكرت الخماسي) وهى : راض جداً ، وراض ، وسيان ، وغير راض، وغير راض جداً، ثم اعطى المبحوث الدرجات ٥، أو ٤ ، أو ٣ ، أو ٢ ، أو ١ على الترتيب وفقاً لاستجابته ثم جمع عدد المبحوثين الذى أدلوا استجابات محده وحسبت التكرارات والنسبة المئوية لكل مستوى من مستويات الرضا.

٢ - مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من البرامج التدريبية التى انتظموا بها أثناء الخدمة فى الإرشاد الزراعى: وتم قياسه بأن طلب من المبحوثين تحديد مدى استفادتهم من البرامج التدريبية التى انتظموا فيها أثناء عملهم فى الإرشاد الزراعى، وطلب من كل مبحوث ابداء استجابته على ثلاثين عبارة حيث يختار المستوى الذى يناسب استجابته من خلال خمس مستويات هى: عالية، ومتوسطة، ومقبولة، وضعيفة، ولا يوجد، وأعطيت درجات ٥، أو ٤، أو ٣، أو ٢، أو ١ بالترتيب وفقاً لاستجاباتهم، ثم جمعت درجات كل مستوى وقسمت على عدد العبارات وحسبت النسبة المئوية لتحديد العدد والنسبة المئوية لكل مستوى.

ب - المتغيرات المستقلة:

١ - السن: وتم حسابه كرقم خام لأقرب سنة ميلادية لسن المبحوث عند جمع البيانات ثم قسم المبحوثين إلى ثلاثة فئات وفقاً لسنهم هى، ٣٧ سنة فأقل، و٣٨ إلى ٤٧ سنة، و٤٨ سنة فأكثر.

٢ - سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى: وتم قياسه بعدد السنوات التى عملها المبحوث فى الإرشاد الزراعى وتم تقسيمهم إلى ثلاث فئات هى: ١٠ سنوات فأقل، و١١ إلى عشرين سنة، و٢١ سنة فأكثر.

٣ - الدورات التدريبية التى انتظم فيها خلال عمله فى الإرشاد الزراعى: وتم قياسه بسؤاله عن عدد الدورات التى انتظم فيها خلال عمله فى الإرشاد الزراعى، وتم تقسيمهم وفقاً لذلك إلى ثلاث فئات هى: ١٦ دورة فأقل، ومن ١٧ إلى ٣٣ دورة، و ٣٤ دورة فأكثر.

٤ - النشأة: وتم قياسها بسؤال المبحوث عن نشأته إذا كان ريفياً أو حضرياً، وأعطى القيم ٢ و١ بالترتيب وفقاً لاستجابته.

٥ - نوع المؤهل الدراسى: وتم قياسه بسؤال المبحوث عن مؤهله الدراسى وأعطى القيم أ للمؤهل المتوسط، و٢ للمؤهل الجامعى لتخصص آخر، ٣ - مؤهل جامعى تخصص إرشاد زراعى.

وصف عينة البحث:

يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (١) أن:

ثلثي المرشدين الزراعيين المبحوثين تقريباً (٦٦%) يقعون في الفئة العمرية من ٣٨-٤٧ سنة، وأربع أخماسهم (٨٠%) حاصلين على مؤهل جامعي، وما يقرب من ثلثيهم (٦٢%) قضاوا في مجال الإرشاد الزراعي ١١-٢٠ سنة، والغالبية العظمى منهم (٩٥%) حاصلين على مؤهلات زراعية غير الإرشاد الزراعي من تخصصات أخرى، ولكن نحو ٥% فقط من ذوي المؤهل التخصصي المناسب وهو بكالوريوس الزراعة تخصص إرشاد زراعي، وما يزيد على ثلاثة أرباعهم (٧٨%) من ذوي النشأة الريفية، وأن أكثر من أربعة أخماسهم بقليل (٨٢%) حاصلين علي دورات تدريبية في حدود من ١-١٦ دورة تدريبية.

نتائج البحث

أولاً: مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي: تشير النتائج بالجدول رقم (٢) أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٢%) راضون عن العمل الإرشادي، في حين كانت الأهمية النسبية للمرشدين الراضين جداً ٢٤%، في حين تساوت الأهمية النسبية لغير الراضين وسيمان بنسبة متدنية جداً (٢%)، وتجدر الإشارة الي انه لم يوجد بين المبحوثين من هم من غير الراضين جداً عن العمل الإرشادي.

أي انه يمكن القول بان ٩٦% من المرشدين الزراعيين المبحوثين لديهم رضا وظيفي عن العمل الإرشادي بصفة عامة وان كان مستوى الرضا يميل في اتجاه الرضا عنه في اتجاه مستوى الرضا التام.

ثانياً: مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي:

تشير النتائج بالجدول رقم (٣) أن ما يقرب من نصف المرشدين الزراعيين المبحوثين (٤٧%) مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال العمل الإرشادي مقبول، في حين كانت الأهمية النسبية للمبحوثين من ذوي مستوى الاستفادة المتوسط (٢١%) وكانت الأهمية النسبية للمبحوثين من ذوي مستوى الاستفادة الضعيفة (١٥%) وكانت الأهمية النسبية للمبحوثين من ذوي الاستفادة العالية (٨%) وجاءت نسبة من كان رأيهم أنه لا توجد استفادة من هذه البرامج (٩%).

ويستنتج مما سبق أن ما يزيد على ثلثي المبحوثين (٦٨%) كان رأيهم في مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال العمل الإرشادي فوق المتوسط.

ثالثاً: العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، وبين مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء خدمتهم في مجال العمل في الإرشاد الزراعي:

للتعرف على العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، وبين مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء خدمتهم في مجال العمل في الإرشاد الزراعي: تم صياغة الفرض الإحصائي الأول التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن عملهم في مجال الإرشاد الزراعي، وبين مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء خدمتهم في مجال العمل الإرشادي الزراعي " .

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، ومستوي الاستفادة من التدريب أثناء الخدمة، بلغت ٤,٦، وهي اكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١، وبناء على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي، وقبول الفرض البحثي البديل القائل: "توجد علاقة معنوية بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، ومستوي استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة".

وبحساب قيمة معامل التوافق بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، ومستوي استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة، بلغت ٣,٩٩، مما يدل على وجود ارتباط معنوي متوسط نسبياً بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن العمل الإرشادي وبين استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة.

رابعاً: العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.

للتعرف على العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي : تم صياغة الفرض الإحصائي الثاني التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين

المبحوثين عن العمل الإرشادي، و متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٥) أن

١ - قيم مربع كاي المحسوبة لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، و متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت ١٠,٧٢، ٦,٣٤، ٤,٣٤، على التوالي وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين المبحوثين عن العمل الإرشادي، وبعض متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم".

وبحساب قيم معامل التوافق بين مستوى الرضا الوظيفي لدي المرشدين الزراعيين المبحوثين، وبعض متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم ، بلغت: ٢,٢، ٥,٨، ٤,١، ٢,١، على التوالي مما يدل على وجود ارتباط معنوي قوى نسبياً بين متغير مدة الخبرة، ومتوسط نسبياً لمتغير عدد الدورات التدريبية، وضعيف نسبياً لمتغيري السن والنشأة، بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن العمل في مجال الإرشاد الزراعي.

٢ - أن قيمة مربع (كاي) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مستوى رضاهم الوظيفي عن العمل في المجال الإرشادي، بلغت: ٢,٦، وهي أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وبناءً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين مستوى رضاهم الوظيفي عن العمل في المجال الإرشادي.

خامساً: العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي.

للتعرف على العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، وبين متغيراتهم الشخصية

المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي : تم صياغة الفرض الإحصائي الثالث التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٦) أن
١ - قيم مربع كاي المحسوبة بالجدول (٦) لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي ، و متغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت ١٠,٧٢ ، ٥,٤٢ ، ٥,٧ ، ١١,٥ ، على التوالي وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم".

وبحساب قيم معامل التوافق بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت: ٧,٢ ، ٥,٧ ، ٤,١ ، ١,٧ ، على التوالي، مما يدل على وجود ارتباط معنوي يتدرج على التوالي من القوة إلى الضعف نسبياً حسب توالي المتغيرات بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، وبعض متغيراتهم الشخصية المدرسة وهي : السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم.

٢ - أن قيمة مربع (كاي) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، بلغت: ١,٠ ، وهي أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين متغير المؤهل

المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي : تم صياغة الفرض الإحصائي الثالث التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٦) أن
١ - قيم مربع كاي المحسوبة بالجدول (٦) لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي ، و متغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت ١٠,٧٢ ، ٥,٤٢ ، ٥,٧ ، ١١,٥ ، على التوالي وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم".

وبحساب قيم معامل التوافق بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت: ٧,٢ ، ٥,٧ ، ٤,١ ، ١,٧ ، على التوالي، مما يدل على وجود ارتباط معنوي يتدرج على التوالي من القوة إلى الضعف نسبياً حسب توالي المتغيرات بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، وبعض متغيراتهم الشخصية المدرسة وهي : السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم.

٢ - أن قيمة مربع (كاي) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، بلغت: ١,٠ ، وهي أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين متغير المؤهل

المدرسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي : تم صياغة الفرض الإحصائي الثالث التالي " لا توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، ومؤهلهم الدراسي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام مربع كاي وتبين من النتائج بالجدول رقم (٦) أن

١ - قيم مربع كاي المحسوبة بالجدول (٦) لاختبار معنوية العلاقة بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي ، و متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت ١٠,٧٢ ، ٥,٤٢ ، ٥,٧ ، ١١,٥ ، على التوالي وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم".

وبحساب قيم معامل التوافق بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة وهي: السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم، بلغت: ٧,٢ ، ٥,٧ ، ٤,١ ، ١,٧ ، على التوالي، مما يدل على وجود ارتباط معنوي يتدرج على التوالي من القوة إلى الضعف نسبياً حسب توالي المتغيرات بين مستوى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من برامج التدريب أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي، وبعض متغيراتهم الشخصية المدروسة وهي : السن، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، ونشأتهم.

٢ - أن قيمة مربع (كاي) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها في مجال الإرشاد الزراعي، بلغت: ١,٠ ، وهي أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وبناءاً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين متغير المؤهل

الدراسى للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التى انتظموا بها أثناء عملهم فى مجال فى الإرشاد الزراعى.
التوصيات :

من العرض السابق لنتائج البحث يمكن التوصية بالآتى:

- ١- العمل على توفير الظروف المادية والمعنوية التى تزيد من مستوى الرضا الوظيفى للمرشدين الزراعيين، حيث ثبت من نتائج البحث أن زيادة مستوى الرضا الوظيفى لديهم له دور فى زيادة مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة.
- ٢- زيادة أعداد المعينين بقطاع الإرشاد الزراعى من ذوي المؤهلات العلمية المتخصصة فى مجال الإرشاد الزراعى او من حملة المؤهلات الاعلي فى نفس التخصص لإثراء الثقافة العامة وتجديد المعارف فى مجالات العمل الإرشادي.

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

النسبة المئوية %	العدد	المتغيرات الشخصية
		<u>السن</u>
٥	٧	٢٨-٣٧ سنة
٦٦	٨٣	٣٨-٤٧ سنة
٢٩	٣٦	٤٨-٥٩ سنة
١٠٠	١٢٦	المجموع
		<u>سنوات العمل</u>
٣٦	٤٥	١-١٠ سنة
٤٩	٦٢	١١-٢٠ سنة
١٥	١٩	٢١-٣٣ سنة
١٠٠	١٢٦	المجموع
		<u>الدورات التدريبية</u>
٨٢	١٠٣	١-١٦ دورة
١٤	١٨	١٧-٣٣ دورة
٤	٥	٣٤-٥٠ دورة
١٠٠	١٢٦	المجموع
		<u>النشأة</u>
٧٨	٩٨	ريفى
٢٢	٢٨	حضرى
١٠٠	١٢٦	المجموع
		<u>نوع المؤهل الدراسى</u>
٢٠	٢٥	مؤهل متوسط
٥	٧	مؤهل جامعى تخصص ارشاد
٧٥	٩٤	مؤهل جامعى تخصص آخر
١٠٠	١٢٦	المجموع

جدول رقم (٢) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرأيهم في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي

النسبة المئوية %	العدد	مستوى رضا المبحوثين عن العمل الإرشادي
٠	٠	غير راض جداً
٢	٣	غير راض
٢	٢	سيان
٧٢	٩١	راض
٢٤٠	٣٠	راض جداً
١٠٠	١٢٦	الإجمالي

جدول رقم (٣): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرأيهم في مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة في مجال الإرشاد الزراعي

النسبة المئوية %	العدد	مستوى استفادة المرشدين الزراعيين من البرامج التدريبية التي انتظموا بها أثناء الخدمة
٨	١٠	عال
٢١	٢٧	متوسط
٤٧	٥٩	مقبول
١٥	١٩	ضعيف
٩	١١	لا يوجد
١٠٠	١٢٦	الإجمالي

جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لرايهم في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي ورايهم في مستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة

معامل التوافق	(t)	ح.د	المجموع	راي المبحوثين في مستوى رضاهم الوظيفي عن العمل الإرشادي					راي المبحوثين في مستوى استفادتهم من التدريب أثناء الخدمة
				راض جداً	راض	سيان	غير راض	راض	
				عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	
٣.٩٩	٤.٧	١٦	٤٤	١٢	٣٠	١	١	٠	عالية
			٣٥	٧	٢٦	١	١	٠	متوسطة
			٢٦	٦	١٩	٠	١	٠	مقبولة
			١٨	٣	١٥	٠	٠	٠	ضعيفة
			٣	٢	١	٠	٠	٠	لا يوجد
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع

جدول رقم (٥) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرايهم في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة

معامل التوافق	ح.د	المجموع قيمة (t)	رأى المبحوثين في مستوى رضاهم عن العمل الإرشادي						المتغيرات
			راض جداً	راض	سيان	غير راض	غير راض جداً	عدد	
٢.٢	٨	٩.٣٤	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	السن
			٧	٣	٣	١	٠	٠	٢٨ - ٣٨ سنة
			٨٣	١٤	٦٦	١	٢	٠	٣٨ - ٤٧ سنة
			٣٦	١٣	٢٢	٠	١	٠	٤٨ - ٥٩ سنة
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
٥.٨٨	٨	١٠.٧٢	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	مدة الخبرة
			٤٥	٩	٣٣	٢	١	٠	١ - ١٠ سنوات
			٦٢	١٣	٤٧	٠	٢	٠	١١ - ٢٠ سنة
			١٩	٨	١١	٠	٠	٠	٢١ - ٣٣ سنة
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
٤.١٢	٨	٦.٣	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	الدورات التدريبية
			١٠٣	٢٦	٧٤	١	٢	٠	١ - ١٦ دورة
			١٨	٣	١٤	٠	١	٠	١٧ - ٣٣ دورة
			٥	١	٣	١	٠	٠	٣٤ - ٥٠ دورة
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
٢.١	٥	٤.٣	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	النشأة
			٩٨	٢٠	٧٥	١	٢	٠	ريفى
			٢٨	١٠	١٦	١	١	٠	حضرى
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع
١.٨	٨	٢.٦	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	المؤهل الدراسي
			٢٥	٧	١٣	٢	٣	٠	مؤهل متوسط
			٧	٤	٣	٠	٠	٠	جامعى ارشاد
			٩٤	١٩	٧٥	٠	٠	٠	جامعى أخرى
			١٢٦	٣٠	٩١	٢	٣	٠	المجموع

جدول رقم (٦) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرأيهم في مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة التي انتظموا بها أثناء الخدمة في مجال العمل الإرشادي، ومتغيراتهم الشخصية المدروسة

معامل التوافق	د.ح	قيمة (t)	المجموع	رأى المبحوثين في مستوى استفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة					المتغيرات
				لا يوجد	ضعيفة	مقبولة	متوسطة	عالية	
٧.٢	٨	٦.٣	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	السن
			٧	٠	١	٥	١	٠	سنة ٢٨ - ٣٨
			٨٣	٨	١٥	٣٦	١٩	٥	سنة ٣٨ - ٤٧
			٣٦	٣	٣	١٨	٧	٥	سنة ٤٨ - ٥٩
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
٥.٧	٨	٥.٤	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	مدة الخبرة
			٤٥	٤	٨	٢٣	٦	٤	١ - ١٠ سنوات
			٦٢	٥	١٠	٢٦	١٧	٤	١١ - ٢٠ سنة
			١٩	٢	١	١٠	٤	٢	٢١ - ٣٣ سنة
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
٤.١	٨	١١.٥	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	الدورات التدريبية
			١٠٣	٧	١٣	٥٠	٢٤	٩	١ - ١٦ دورة
			١٨	٢	٣	٩	٣	١	١٧ - ٣٣ دورة
			٥	٢	٣	٠	٠	٠	٣٤ - ٥٠ دورة
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
١.٧	٥	٥.٧	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	٠	النشأة
			٩٨	٨	١٣	٥٠	٢١	٦	ريفى
			٢٨	٣	٦	٩	٦	٤	حضرى
			١١٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع
١.٨	٨	١.٠	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	المؤهل الدراسى
			٢٥	٢	٥	١٠	٦	٢	مؤهل متوسط
			٧	١	٠	٥	١	٠	جامعى ارشاد
			٩٤	٨	١٤	٤٤	٢٠	٨	جامعى أخرى
			١٢٦	١١	١٩	٥٩	٢٧	١٠	المجموع

المراجع

١. احمد السيد العادلى (دكتور) اساسيات علم الارشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة، الاسكندرية، ١٩٧٠م.
٢. الطنوبى، محمد عمر (دكتور) ، تدريب القوى العاملة فى القطاع الزراعى، ١٩٩٦م.
٣. الفاعورى، رفعت عبد الحليم (دكتور)، إدارة الإبداع التنظيمى، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، ٢٠٠٥م.
٤. الموسوى، سنان (دكتور)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.
٥. رسلان، نبيل، الحوافز فى قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام، دار النهضة العربية بالقاهرة، ١٩٧٨م.
٦. سالم ، سالم حسين ، وعبد الحليم مرزبان (دكتوران)، الرضا الوظيفى وأثره على أداء المرشدين الزراعيين فى محافظة الدقهلية ، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية ، العدد (١٣) ، نوفمبر ، ١٩٩١م.
٧. صالح، صبرى مصطفى (دكتور) الإرشاد الزراعى ، طرقه ومعيناته التعليمية، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء، ليبيا، ١٩٩٧م.
٨. عطية، حامد سوادى، تأثيرات التغيير فى مكان وظروف العمل الطبيعية فى بيئة العمل الداخلية، ورضا العاملين، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

Job satisfaction among agricultural extension workers and its relationship to Bastphadthm of in - service training programs

A Case Study of the province of Minya

Dr. Esmael Abd Elmalek Mohamed Dr. Farida Abd Elnaby Elsaid

Abstract

Research aimed to determine the level of satisfaction of extension agents job for their work in the field of agricultural extension , and the level of benefit from service training programs in the field of extension work , and the relationship between them , and in light of this possible identification of the research problem in the question about the existence of a correlation between the satisfaction of extension agents respondents their work and take advantage of training programs offered to them during heir service.

The study was based on the method of random sampling of 126 randomly selected guide agricultural extension agents from among the governorate of Minya were met questionnaires personal against them.

It was found that about 82 % of the agricultural extension workers in the sample had received a number of training courses ranging from (1-16) training course.

The results showed that about 96% of the agricultural extension workers sample field study have job satisfaction for extension work also show a significant relationship between some personal variables studied agricultural extension workers respondents , namely: age , length of experience, and a number of training courses that enrolled during the service in the field of counseling Agricultural and origin , and between: the level of satisfaction with the work in the field of agricultural extension , and the level of benefit from in-service training in the field of agricultural extension.

It also shows a significant relationship between the level of satisfaction of extension agents respondents work in the field of agricultural extension , and the level of benefit from in-service training in the field of agricultural extension , and the results of this research have been reached two recommendations.