



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

أثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في كفاءة العمل الإرشادي
الزراعي بولاية الخرطوم

**Impact of Job Satisfaction for Agricultural Extensionists on the
Efficiency of Agricultural Extension Work in Khartoum State**

بحث تكميلي م قدم للإستيفاء لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي والتنمية
الريفية

بواسطة :

عبد الرحيم محمد حسين إبراهيم

بكالوريوس شرف الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا (2007م)

المشرف:

أ. عبد المحمود حسن الشيخ

يناير 2014 م

الآية

بسم الله الرحمن الرحيم

**يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ (27) ازْجِعِي
إِلَىٰ رَبِّكَ رَاضِيَةً مَّرْضِيَةً (28) فَأَدْخُلِي فِي
عِبَادِي (29) وَأَدْخُلِي جَنَّاتِي (30))**

صدق الله العظيم

سورة الفجر

إهداء

لوالدي العزيز

لأمي العزيزة

لك أخي وأنت تعيش في رحاب الله نحسبك شهيداً
طاهراً وذكرى طيبة على كل الألسن

إلي أخواتي وإخوتي

إلي زوجتي التي ما بخلت عليّ بوقتها وبصبرها عليّ.

وأسرتي الممتدة

أهديكم هذا البحث

الباحث

الشكر والعرفان

الشكر من قبل ومن بعد لله رب العالمين الذي بنعمته
تتم الصالحات

الشكر أجزله للأستاذ/ **عبد المحمود حسن الشيخ**
والذي كان خير معين من بعد الله على إخراج هذا
.. البحث إلى النور

الشكر لكل من وقف بجانبني حتى يخرج هذا البحث
بثوبه الذي بين ظهرائكم، والذي أتمنى أن يكون وضيئاً
،، نقياً كقلوبكم

الشكر لكل الأصدقاء محمد علي ، وائل ، محمد عمر ،
سالم ،، على دعمهم الا محدود وعطائهم السخي

الشكر للزملاء بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد
وكذلك لرفقاء العلم والمعرفة زملائي (الدفعة
(السابعة ماجستير)

مستخلص الدراسة

أجريت هذه الدراسة بولاية الخرطوم للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد وأثره على كفاءة العمل الإرشادي .

حيث هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المراكز والوحدات التابعة لوزارة الزراعة ولاية الخرطوم ، وفقاً لمحققات الرضا الوظيفي { الراتب ، الحوافز المادية ، الحوافز المعنوية ، الترقية ، كفاءة التنظيم وأسلوب إدارة العمل }.

عدد المرشدين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد التابعين لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري ولاية الخرطوم والبالغ عددهم (63) من الذكور والإناث ، ونسبة لظروف بعض المرشدين الذين كانوا في إجازات وأربعة مرشدين تم تعيينهم في شهر يوليو 2013م ولم يتم تكليفهم بأي مهام وهم في فترة تدريب ، عليه يصبح حجم المجتمع (50) مبحوث وتم توزيع إستبانات الدراسة عليهم ومن ثم ملئها وتفريغها وتحليلها. تم الإعتماد في جمع المعلومات عن الدراسة على أدوات أولية تمثل الإستبيان ، المقابلات ، والملاحظة. وأدوات ثانوية تمثل المراجع ، الكتب العلمية، ومن الإنترنت .

تم تفريغ وتبويب وترميز البيانات ومن ثم تحليلها بإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل ومناقشة وتفسير نتائج هذه الدراسة . وتوصلت الدراسة لعدة نتائج نذكر منها :

- 88% من المبحوثين غير راضين عن رواتبهم الشهرية .
- 74% من المبحوثين تقدم لهم المؤسسة حوافز .
- 26% من المبحوثين لا تقدم لهم أى نوع من الحوافز .
- 90% من المبحوثين غير راضين عن ظروف العمل في المؤسسة التي يعملون بها من حيث الإجلال والتهوية والمعينات والأدوات المكتبية والأجهزة وغيرها.
- 88% من المبحوثين مهتمين بعملهم على الرغم من عدم رضاهم عن ظروف العمل .
- 94% من المبحوثين لا يجدون توافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد الزراعي .

بناءً على النتائج خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها :

1. الإهتمام بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد وتوفير معينات العمل ووسائل الحركة المناسبة وتهيئة ظروف العمل ووسائل الراحة للعاملين.
2. تأهيل المراكز الإرشادية المنتشرة وتوفير الأجهزة والمعدات لها والتي تساعد في تسهيل عملية الإتصال مع المزارعين.
3. الإهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي وحث العاملين على الإبداع .

Abstract

This study was conducted in Khartoum state to identify the level of job satisfaction for Agricultural Extensionists in the public administration of technology transfer and agricultural extension and its impact on the efficiency of extension work .

The study aimed to identify the level of job satisfaction of agricultural extension workers in the centers and units of the Ministry of Agriculture, Animal Resource and Irrigation, Khartoum State, according to the factors of job satisfaction { salary, financial incentives, moral incentives, promotion, efficient organization and management style of work}.

Number of workers employed general management for technology transfer and extension of the Ministry of Agriculture, animal resource and Irrigation Khartoum State's (63) of male and female, and the proportion to the circumstances of some workers who were on leave and four counselors were hired in July 2013 has not been assigned any tasks they are in a period of training, it becomes the size of

the community (50) Researched questionnaires were distributed to study them and then filled and discharged and analyzed.

Primary data was collected through questionnaires, realization, and personal interviews , while secondary data was collected through books, previous related researches, report an the internet.

The questionnaires were rearranged, classified in to, and then analyzed using the programme of the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS).

The study gave several results, some of which are mentioned below:

- 88 % of respondents were dissatisfied with their salaries.
- 74 % of respondents receive incentives.
- 26% of respondents do not receive any form of incentives.
- 90% of respondents were dissatisfied with the working conditions to their organization.
- 88 % of respondents were interested in their work despite their dissatisfaction of the working conditions.
- 94 % of respondents do not find consonance between the job description and educational background of extension .

Based on the results the following recommendations were suggested:

- 1- Give more care to support the administration of technology transfer and agricultural extension to be more effective .
- 2- Qualifying the different agricultural extension centers through availing material and logistic support for more effective communication with farmers .
- 3- Interest in the material and moral stimulation urged workers to be creative.

فهرس المحتويات

الموضوع

رقم الصفحة

2.....	الآية
2.....	إهداء
2.....	الشكر والعرفان

3.....	مستخلص الدراسة.....	3
4.....	Abstract.....	4
5.....	فهرس المحتويات.....	5
7.....	فهرس الأشكال.....	7
9.....	1- الباب الأول.....	9
9.....	مقدمة البحث.....	9
1-1.....	أهداف البحث : 1-1.....	9
1-2.....	المقدمة : 1-2.....	9
1-3.....	المشكلة الحياتية: 1-3.....	9
1-4.....	المشكلة البحثية: 1-4.....	9
1-5.....	الأسئلة البحثية : 1-5.....	9
1-6.....	أهمية البحث : 1-6.....	9
1-7.....	منهج البحث : Research methodology 1-7.....	9
1-8.....	الفروض البحثية : 1-8.....	10
1-9.....	هيكل البحث : 1-9.....	10
10.....	2- الباب الثاني.....	10
10.....	الأساس النظري.....	10
10.....	2-1 الفصل الأول.....	10
2-1-1.....	المرشد الزراعي: 2-1-1.....	10
2-1-1-1.....	دور المرشد : 2-1-1-1.....	10
2-1-1-2.....	المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد : 2-1-1-2.....	10
2-1-1-3.....	مهام المرشد الزراعي : 2-1-1-3.....	12
2-1-1-4.....	معوقات العمل الإرشادي: 2-1-1-4.....	12
2-1-1-10.....	مشاكل الإرشاد الزراعي في دول العالم الثالث: 2-1-1-10.....	13
13.....	2-2 الفصل الثاني.....	13
2-2-1.....	الرضا الوظيفي.....	13
2-2-1-1.....	تمهيد: 2-2-1-1.....	13
2-2-1-2.....	الرضا الوظيفي في علم الإدارة: 2-2-1-2.....	14
2-2-1-3.....	العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي: 2-2-1-3.....	14
2-2-1-4.....	قياس الرضا الوظيفي.....	14
2-2-1-6.....	نتائج الرضا عن العمل: 2-2-1-6.....	15
2-2-1-7.....	آثار عدم الرضا الوظيفي 2-2-1-7.....	15
2-2-1-8.....	علاقة رضا العامل بتنمية المؤسسة: 2-2-1-8.....	15
16.....	2-3 الفصل الثالث.....	16
2-3-1.....	الكفاءة الإنتاجية.....	16
2-3-1-1.....	مفهوم الكفاءة الإنتاجية: 2-3-1-1.....	16
2-3-1-2.....	أهمية قياس الكفاءة الإنتاجية: 2-3-1-2.....	16

2-3-1-3 : قياس الإنتاجية.....	16
2-3-1-4 : العوامل المحددة للإنتاجية.....	16
2-3-1-5 : بعض نماذج الإنتاجية.....	16
2-3-2 : أثر الروح المعنوية للعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على الإنتاجية الزراعية:.....	19
2-3-2-1 : الخصائص العامة للروح المعنوية.....	19
2-3-2-2 : مظاهر إرتفاع الروح المعنوية بين الموظفين.....	19
2-3-2-3 : مظاهر إنخفاض الروح المعنوية بين الموظفين.....	19
دور الإدارة الإرشادية الزراعية في تحسين بيئة العمل بما يجعلها عاملاً مساعداً على زيادة الإنتاج وتحسين الأداء :.....	19
3- الباب الثالث.....	20
3-1 منهجية الدراسة.....	20
3-1-1 : منطقة البحث.....	20
4- الباب الرابع.....	20
التحليل والمناقشة والتفسير.....	20
5- الباب الخامس.....	40
ملخص النتائج - الخلاصة - التوصيات.....	40
ملخص النتائج : 5-1.....	40
الخاتمة : 2 - 5.....	41
التوصيات : 3 - 5.....	42
المراجع والملاحق :.....	43

فهرس الجداول

جدول (1-4) العاملين بالإرشاد حسب النوع.....	31
جدول (2-4) العاملين بالإرشاد حسب الفئة العمرية.....	32
جدول (3-4) العاملين بالإرشاد حسب المؤهل الأكاديمي.....	33
جدول (4-4) العاملين بالإرشاد حسب الحالة الاجتماعية.....	34
جدول (5 - 4) العاملين بالإرشاد حسب النشأة.....	35

جدول (4 - 6) العاملين بالإرشاد حسب عدد أفراد الأسرة.....36

جدول (4-7) العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الراتب الشهري.....37

جدول (4-8) العاملين بالإرشاد حسب تقديم المؤسسة التي يعملون بها للحوافز.....38

جدول (4 - 9) العاملين بالإرشاد حسب نوعية الحوافز.....39

جدول (4-10) العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الحوافز التي تقدمها المؤسسة.....40

جدول (4 - 11) العاملين بالإرشاد حسب تناسب الحوافز المادية مع المجهود المبذولة.....41

جدول (4 - 12) العاملين بالإرشاد حسب معرفتهم بوجود نظام للترقيات في المؤسسة التي يعملون بها.....42

جدول (4 - 13) العاملين بالإرشاد حسب رأيهم عن نظام الترقيات بالمؤسسة التي يعملون بها.....43

جدول (4 - 14) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة التي يعملون بها.....44

جدول (4 - 15) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع زملاء في المؤسسة.....45

جدول (4 - 16) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة
مع رؤساء العمل في
المؤسسة.....46

جدول (4 - 17) العاملين بالإرشاد حسب درجة الإهتمام
بالعمل.....47

جدول (4 - 18) العاملين بالإرشاد حسب مستوى جهم
لعملهم.....48

جدول (4 - 19) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بالحضور
والإنصراف في الزمن
المحدد.....49

جدول (4-20) العاملين بالإرشاد حسب التعاون مع
الزملاء.....50

جدول (4-21) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بتحسين الاتصال مع
المزارعين.....51

جدول (4-22) العاملين بالإرشاد حسب تجويد الزيارات
الحقلية.....52

جدول (4 - 23) العاملين بالإرشاد حسب التوافق بين الواقع
الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد
الزراعي.....53

جدول (4 - 24) العاملين بالإرشاد حسب مقترحاتهم لخلق التوافق
بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد
الزراعي.....54

فهرس الأشكال

- شكل (1-4) العاملین بالإرشاد حسب النوع.....31
- شكل (2-4) العاملین بالإرشاد حسب الفئة العمرية.....32
- شكل (3-4) العاملین بالإرشاد حسب المؤهل الأكاديمي.....33
- شكل (4-4) العاملین بالإرشاد حسب الحالة الاجتماعية.....34
- شكل (4-5) العاملین بالإرشاد حسب النشأة.....35
- شكل (4-6) العاملین بالإرشاد حسب عدد أفراد الأسرة.....36
- شكل (4-7) العاملین بالإرشاد حسب الراتب الشهري.....37
- شكل (4-8) العاملین بالإرشاد حسب تقديم المؤسسة التي يعملون بها للحوافز.....38
- شكل (4-9) العاملین بالإرشاد حسب نوعية الحوافز.....39
- شكل (4-10) العاملین بالإرشاد حسب الرضا عن الحوافز التي تقدمها المؤسسة.....40
- شكل (4-11) العاملین بالإرشاد حسب تناسب الحوافز المادية مع الجهات المبدولة.....41

شكل (4 - 12) العاملين بالإرشاد حسب معرفتهم بوجود نظام
للترقيات في المؤسسة التي يعملون
بها.....42

شكل (4 - 13) العاملين بالإرشاد حسب رأيهم عن نظام الترقيات
بالمؤسسة التي يعملون
بها.....43

شكل (4 - 14) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن ظروف
العمل في المؤسسة التي يعملون
بها.....44

شكل (4 - 15) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة
مع زملاء في
المؤسسة.....45

شكل (4 - 16) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة
مع رؤساء العمل في
المؤسسة.....46

شكل (4-17) العاملين بالإرشاد حسب درجة الإهتمام
بالعمل.....47

شكل (4-18) العاملين بالإرشاد حسب مستوي حبههم
لعملهم.....48

شكل (4-19) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بالحضور والإنصراف
في الزمندان
المحدد.....49

شكل (4-20) العاملين بالإرشاد حسب التعاون مع
الزملاء.....50

شكل (4-21) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بتحسين الاتصال مع
المزارعين.....51

شكل (4-22) العاملين بالإرشاد حسب تجويد الزيارات
الحقلية.....52

شكل (4 - 23) العاملين بالإرشاد حسب التوافق بين الواقع
الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد
الزراعي.....53

شكل (4 - 24) العاملين بالإرشاد حسب مقترحاتهم لخلق التوافق
بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد
الزراعي.....55

1- الباب الأول

مقدمة البحث

1-1 أهداف البحث :

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المراكز والوحدات التابعة لوزارة الزراعة ولاية الخرطوم .
- 2- تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وفقاً لمحقات الرضا الوظيفي الآتية:
_ الراتب، الحوافز المادية ،الحوافز المعنوية ، الترقية ، علاقة المرشدين برؤسائهم، علاقة المرشدين بزملائهم ، كفاءة التنظيم وأسلوب إدارة العمل ، الإستمتاع بالعمل وظروف العمل .
- 3- تحديد العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وبعض الخصائص الشخصية المتعلقة بهم كالعمر ، والمستوى التعليمي والنشأة (الريف ، الحضر) ، والحالة الإجتماعية .
- 4- معرفة مدى تأثير العوامل المرتبطة بظروف العمل ومجموعة العوامل الشخصية على الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بولاية الخرطوم .
- 5- تعريف القائمين على أمر الإرشاد الزراعي بأهمية الرضا الوظيفي والوقوف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بولاية الخرطوم .

1-2 المقدمة :

يعتبر الإرشاد الزراعي والذي يوجه فعالياته إلي سكان الريف الجسر بين البحوث الزراعية والمجتمع الزراعي والريفي ، حيث يقوم بتزويد المزارعين بالمستحدثات الزراعية من البحوث بعد تبسيطها وينقل بالمقابل مشكلات المزارعين إلى محطات البحوث لحلها وبالسرعة الممكنة . ومن هنا جاءت أهمية الإرشاد الزراعي بوصفه عملية تعليمية تهدف إلى تطوير معارف ومهارات وإتجاهات المزارعين وكل ماله علاقة بزيادة الإنتاج الزراعي وتطويره وتحسين المستوى الإقتصادي والإجتماعي للمجتمع الزراعي والريفي ، وإن نجاح الإرشاد الزراعي في أداء هذه المهمة يعتمد إلى حد كبير على مهارة وكفاءة العاملين فيه وخاصة المرشدين الزراعيين الذين

يمثلون الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه ، إذ يعتبر المرشد الزراعي معلماً ، وموجهاً ، وصديقاً يعيش بين المزارعين ويقوم بتوسيع معارفهم لتحسين أفكارهم وتطلعاتهم مما يزيد من قدراتهم ومهاراتهم ويطور قابليتهم في العمل ، وتقع عليه مسئولية تطوير معارف ومهارات وإتجاهات المزارعين .

1-3 المشكلة الحياتية:

بما أن المرشد الزراعي هو أحد العاملين في الجهاز الإرشادي وتقع عليه مسئولية تطوير معارف ومهارات وإتجاهات المزارعين إلا أن واقع الحال يشير إلى ضعف أدائهم في الجهاز الإرشادي. هذا الضعف في أداء المرشدين الزراعيين قد يكون متأثراً من عدة عوامل من ضمنها عدم أو قلة رضا المرشدين عن وظيفتهم، فالرضا الوظيفي هو أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والإستمرار فيه بل وتطويره والإبداع فيه، حيث يسهم صفو فكره وزيادة تركيزه فينتج ويبذل، ومن مظاهر عدم الرضا عن العمل لدى الفرد في وظيفة ما حدوث ردود فعل يعبر عنها بالتأخير والغياب، وفقدان الإهتمام، والميل إلى العدوانية، وعدم قيامه بواجباته كما يجب.

1-4 المشكلة البحثية:

تكمن في السؤال التالي:

ما هو أثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين على كفاءة العمل الإرشادي الزراعي بولاية الخرطوم ؟ .

1-5 الأسئلة البحثية :

1- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين بولاية الخرطوم ؟.

2- ما هي مجالات الرضا الوظيفي ؟.

3- ما هي العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين {الرضا عن (الراتب ، الحوافز المادية ، الحوافز

المعنوية ، الترقية ، علاقة المرشدين برؤسائهم ، علاقة المرشدين بزملائهم ، كفاءة التنظيم وأسلوب إدارة العمل ، الإستمتاع بالعمل وظروف العمل } والخصائص الشخصية المتعلقة بهم (العمر ، النشأة ، الحالة الإجتماعية، المستوى التعليمي) ؟.

1-6 أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في الآتي:

- 1- أهمية الدور الذي يقوم به المرشدون الزراعيون في تحقيق التنمية للمجتمع الزراعي والريفي عبر زيادة المعارف والمهارات وصولاً لإستدامة التنمية .
- 2- معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين تسهم بشكل فعّال في تحسين أدائهم ورفع قدراتهم من خلال مراجعة أداء الجهاز الإرشادي وتوفير معينات العمل.
- 3- تسليط الضوء على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين يعرّف القائمين على أمر الجهاز الإرشادي - من خلال دراسة علمية - بواقع حال الخدمة الإرشادية وبالتالي زيادة الإهتمام بتطوير الجهاز الإرشادي .

1-7 منهج البحث : Research methodology :

أتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الإجتماعي للإجابة علي التساؤلات التي من أجلها أثير موضوع البحث.

1-8 الفروض البحثية :

تمثل في الآتي :

1- فرضية رئيسية :

لا يؤثر الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين على كفاءة العمل الإرشادي الزراعي بولاية الخرطوم .

2- فرضية ثانوية :

- (1) لا يؤثر الرضا عن الراتب على الإهتمام بالعمل .
- (2) لا يؤثر الرضا عن الراتب على تحسين الإتصال مع المزارعين .
- (3) لا يؤثر الرضا عن الحوافز المعنوية على حب العمل .
- (4) لا يؤثر الرضا عن الحوافز المادية على الإنضباط والحضور.
- (5) لا يؤثر الرضا عن الترقية على الإهتمام بالعمل .
- (6) لا يؤثر الرضا عن كفاءة التنظيم أسلوب إدارة العمل على حب العمل .

1-9 هيكل البحث :

يتناول الباب الأول المقدمة البحثية والتي تحتوي على (أهداف البحث ، والمقدمة و المشكلة الحياتية ، والمشكلة البحثية ، والأسئلة البحثية وأهمية البحث ، ومنهج البحث وفروض البحث). هذا ويتناول الباب الثاني الإطار النظري والذي يحتوي على المسلمات والتعريفات ذات الصلة بموضوع البحث . كما يحتوي الباب الثالث علي منهجية البحث ، والباب الرابع على تحليل وتفسير ومناقشة النتائج ويحتوي الباب الخامس على ملخص للنتائج ، و خلاصة البحث ، والتوصيات والمراجع والملاحق .

2- الباب الثاني

الأساس النظري

2-1 الفصل الأول

2-1-1 المرشد الزراعي:

يعد المرشد الزراعي المحور الرئيسي في العملية التعليمية الإرشادية وركن من أركان العمل مع المزارعين والقيادات الريفية ويمثل جهاز الإرشاد الزراعي وهو المسئول عن توجيه أفراد المجتمع المحلي لتحقيق أهدافهم. والمرشد الممارس للعمل الإرشادي يجب أن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً وعملياً ، بحيث يستطيع أن يقوم بدوره على أكمل وجه، لذلك لابد أن يتمتع بمجموعة من المهارات

والمعارف التي تساعده على تأدية دوره.

(إبنعوف، 2008م)

1-1-1-2 دور المرشد :

- لا توجد أدوار للمرشد تطبق في جميع الأحوال والمناطق بل على المرشد أن ينظر في كل حالة على حدة وإتخاذ الموقف المناسب لكل حالة حسب طبيعتها . وهناك مجموعة واسعة من وجهات النظر حول دور المرشد في إحداث التغييرات وسط المزارعين منها:
- 1- إثارة المزارعين للتعرف على مشكلاتهم وكيفية وضع المقترحات لحلها وترتيب أولوياتهم ، وتعليمهم على القيام بذلك ، ليشعروا في نهاية المطاف بالرضا والفخر بإنجازاتهم .
 - 2- الدور الأساسي لوكيل التغيير هو تحقيق التحول في الإتجاهات والسلوك والتنظيم الإجتماعي .
 - 3- وكلاء التغيير لهم أغراض متعددة تخدم الصلة بين الجهات الحكومية والمواطنين .
 - 4- وكيل التغيير يقوم بمساعدة الناس على تكوين تنظيمات خاصة بهم يكون دورها الرئيسي مقدرتها على معالجة مشكلاتهم .
 - 5- وكيل التغيير المحترف هو الذي يؤثر على عملية الإبتكار وصنع القرار للمزارعين في الإتجاهات المرغوبة من قبل وكالات التغيير . (أوكلي و قار فورث، 1983م)

1-1-2 المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد :

يجب أن يمتلك المرشد المعرفة والمهارة الشخصية للقيام بمهامه وواجباته على نحو فعال .

أولاً : المعرفة :

هنالك أربعة مجالات رئيسية للمعرفة وتشكل أساس التدريب الإرشادي :

- 1- التكنولوجيا : يجب تدريب المرشدين على الجوانب التقنية المتعلقة بعملهم كما يجب أن يكونوا على دراية تامة بالعناصر الرئيسية للنظام الزراعي الذي يعملون به .
- 2- طبيعة الحياة الريفية: وتشمل الدراسات الأنثروبولوجية والسيوسولوجية للمنطقة الريفية التي يعمل بها المرشدون، وكذلك معرفة العادات والتقاليد المحلية السائدة .
- 3- السياسات العامة : يجب أن يكون المرشد على معرفة تامة بالسياسات الحكومية وسياسات المؤسسات الأخرى والتي تؤثر على المناطق الريفية وبرامج التنمية وبرامج الإئتمان ، وكذلك الإجراءات الإدارية .
- 4- تعليم الكبار : الإرشاد في الأساس عملية تعليمية ولذلك يجب على وكيل التغيير أن يكون على دراية بالأساليب الرئيسية لتعليم

الكبار وديناميات الجماعة ، وكذلك مع تقنيات تطوير مشاركة المزارعين في الأنشطة الإرشادية . وتجدر الإشارة إلى أن هذه المجالات الأربعة من المعرفة يمكن تطويرها باستخدام برامج تدريبية تؤهل العاملين للإمام التام بكافة جوانبها

ثانياً : المهارات الشخصية :

من الصعوبة بمكان تحديد المهارات الشخصية المطلوبة في المرشد ، وتدريبه عليها ولكن نستعرض بعض المهارات التي يجب أن تتوفر لدى المرشد ومنها :

- 1- القدرة على التخطيط والتنظيم : يجب أن يكون المرشد قادراً على تخطيط البرامج الإرشادية وتنظيمها وتنفيذها وأيضاً الإدارة الفاعلة لمكاتب الإرشاد وأنشطتها .
- 2- القدرة على الإتصال وتوصيل المعلومات : ولا بد أن يكون المرشد محاوراً جيداً وقادراً على الاتصال اللفظي وغير اللفظي حتى يستطيع التواصل مع المزارعين وأسرهم وكذلك مراكز البحث العلمي ، وتعتبر هذه المهارة هي أساس كل الأنشطة الإرشادية . (أوكلبي و قار فورث، 1983م)

3- التحليل والتشخيص : يجب أن تتوفر لدى المرشد مهارة دراسة الوضع الراهن و التعرف علي المشكلات وتحديدتها وإتخاذ المواقف والقرارات المتعلقة بها وكذلك أن يكون قادراً على إيجاد مقترحات للحلول .

- 4- القيادة : يجب أن يكون المرشد باعثاً للثقة تعزيز هذه الثقة في المزارعين وأن يأخذ زمام المبادرة في بدء الأنشطة كافة .
- 5- المبادرة : في كثير من الأحيان يكون المرشد في عزلة وغير خاضع للرقابة لذلك يجب أن يكون مبادراً ووائقاً دون الإعتماد على التوجيه والدعم من رؤسائه .

ثالثاً : الصفات الشخصية للمرشد :

على الرغم من صعوبة تحديد الصفات الشخصية المطلوبة في المرشد إلا أنه يجب إختيار المرشدين وفق بعض الصفات الشخصية وتشمل :

1. الإلتزام بالعمل الإرشادي والتفاني والإصرار .
2. أن يكون مصدر ثقة وقادر على تنفيذ المهام الموكلة إليه .
3. التواصل في عمله مع المزارعين وأن يكون حساس تجاه رغبات ومشاعر المزارعين ، وأن يحترم أفكارهم ومعارفهم .
4. الخطابة العامة .

المجالات المذكورة أعلاه من المعارف والمهارات والصفات الشخصية ليست شاملة ولم يتم عرضها على أنها القائمة المرجعية التي على أساسها يمكن الحكم على كفاءة الفرد للقيام بالمهام الإرشادية ، ولكن لإظهار طبيعة العمل الصعبة والتي تحتاج إلى مزيد من التفكير عند إختيار وتدريب المرشدين .

(أوكلي و قار فورت، 1983م)

2-1-1-3 مهام المرشد الزراعي :

أهم مواصفاته الحصول على مؤهل زراعي عالي يكون متخصصا في الإرشاد الزراعي أو حاصل على تدريب إرشادي في حالة عدم التخصص ، و تنحصر مهامه كوكيل للتغيير فى إطار الأدوار الأربعة التالية :

1. العمل كمحرك للتغيير من خلال إثارة حالة من عدم الرضا لدي المرشدين عن الوضع المطلوب تغييره كبداية للتغيير .

2. العمل كمساعد فى حل المشكلات في مختلف المراحل التي يتطلبها الحل بدءاً من المساعدة في التعرف على الحاجات وتحديدها ، وكيفية تشخيص المشكلة ثم مروراً بالتعرف على الموارد المناسبة وإيجاد الحلول وأقلمتها وتنفيذها وإنهاءً بكيفية تقييم الحلول ومدى إشباعها لحاجات المجتمعات المستهدفة .

3. العمل كمعطي للحلول ليس فقط الحل ولكن الحل ومتى وكيف يقوم بمساعدة المرشدين على تطبيقه .

4. العمل كرابط بين المصادر لتوفير الحل الفعال لمشكلة ما عن طريق تجميع المرشدين ومساعدتهم في توفير الموارد المطلوبة سواء من داخل مجتمعاتهم أو من خارجها مع ضمان الإستخدام الأمثل لتلك الموارد.

وإنطلاقاً من تلك الأدوار يساهم المرشد الزراعي في تحقيق أدوار الإرشاد الزراعي التنموية .

2-1-1-4 معوقات العمل الإرشادي:

باستعراض المشاكل والمعوقات التي تواجه الإرشادي الزراعي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات باعتبارها من العوامل التي تحد من كفاءة الأجهزة الإرشادية فهي تمثل في الآتي:

1. المشاكل والمعوقات الإدارية:

- عدم إستقرار الهياكل التنظيمية لأجهزة الإرشاد الزراعي.
- عدم إكمال البناء التنظيمي للجهاز الإرشادي.
- قلة عدد الكوادر الفنية العاملة في الأجهزة الإرشادية.
- مركزية العمل الإرشادي ، و نقص الإمكانيات المادية.

2. المشاكل والمعوقات المؤسسية:

- عدم استقرار ووضوح السياسات الزراعية.
- ضعف التنسيق بين البحوث والإرشاد الزراعي.
- ضعف التعاون والتنسيق بين الأجهزة الإرشادية وأجهزة التعليم والتدريب الزراعي.

3. المشاكل والمعوقات الفنية:

- عدم ملائمة الحلول التقنية لمشاكل المزارعين.
- عدم وجود أو ندرة الكوادر المتخصصة.
- ضعف تخطيط وبناء البرامج الإرشادية.
- نقص عدد أخصائي المواد العاملين في الإرشاد الزراعي

(عبد المقصود، 1988)

10-1-1-2 مشاكل الإرشاد الزراعي في دول العالم الثالث:

ورثت معظم دول العالم الثالث مع بدايات الإستقلال إدارات زراعية ذات أهداف محددة في زيادة ناتج محاصيل الصادر ، جمع الإحصاءات الزراعية ، المحافظة على وتطبيق قوانين الأراضي والزراعة . بعد الإستقلال كان التوجه عند معظم دول العالم الثالث هو تنمية وتطوير المجتمعات المحلية ومحاولة إيجاد حلول لمشاكل إنسان الريف المتعددة والمتشعبة . أدى ذلك لتضارب في الأهداف والوسائل والتنسيق بين الإدارات المختلفة مما كان له أسوأ الأثر في أداء إدارات الإرشاد الزراعي بتلك الدول الأمر الذي جعل المسؤولين عن التنمية الزراعية أن يضيعوا ذرعاً ببط تنفيذ برامج التنمية .

بعضاً من الإنتقادات الكثيرة الموجهة إلى إدارات الإرشاد الزراعي قد تكون مبررة وذلك لأن الإحصاءات التي توضح دور الإرشاد في زيادة الإنتاجية كانت في أحيان كثيرة غير دقيقة ومبالغ فيها ، لكن الإنتقاد الأكبر الذي وجه لهذه الإدارات هو فشلها التام في تفهم المشاكل الحقيقية المعوقة لعمليات التغيير الإقتصادي والإجتماعي للريف وإنسانيه ومن أهم مشكلات الإرشاد الزراعي في دول العالم الثالث ما يلي:

1. المشكلة السكانية :

الزيادة المضطردة للسكان أتت على تحسين في مجال الخدمات . ففي حين أن عدد المرشدين الزراعيين في الدول المتقدمة إقتصادياً يتراوح بين 1:350 إلى 1:1000 مزارع فإن هذا الرقم يزداد ليصبح 1:5000 أسرة ريفية في قلة من دول العالم الثالث .

(صالح، 2005م)

2. عدم ملائمة المحتوي :

زيادة المرشدين الزراعيين تكون عديمة الفائدة بصورة عملية عندما تكون الرسالة الإرشادية نفسها غير ملائمة . وذلك لعدم وجود التحسينات المزرعية المناسبة والمهياة لفائض عمالة ولمهارات بسيطة وغير معقدة مع قلة في رأس المال .

3. المقدرة العملية :

تنقص المرشدين الزراعيين في معظم دول العالم الثالث المقدرة العملية نتيجة لضعف التدريب وسوء الإختيار . في أحيان كثيرة فإن الحقول الإيضاحية نفسها تشهد مدى حاجة المرشدين الزراعيين أنفسهم للتعلم من المزارعين .

4. نقص الخدمات المساعدة :

غياب الشركات الخاصة العاملة في مجالات المدخلات الزراعية من بذور وأسمدة وآلات تماماً . كما نجد إنتشار الأمية والفقر ، وضعف إتحادات المزارعين ، وفي أغلب الأحيان يحصلون على أسعار أقل بكثير عما يستحقونه لمنتاجهم الزراعية . تكلفة الترحيل عالية جداً كما أن الأسواق للمنتجات الزراعية غير مستقرة .

5. المشكلة الإدارية :

في أحيان كثيرة إن البرامج الإرشادية تخطط والقرارات تتخذ بواسطة إداريين في إدارات الإرشاد الزراعي على المستوى القومي فقدوا الإتصال ومنذ فترات طويلة بالمزارعين أو المرشدين المحليين أو حتى المشاكل على مستوى القرية .

(صالح،2005م)

عمليات التغذية الراجعة في أحيان كثيرة لا تعمل ومعوقات وسلبيات البرامج المنفذة لا تصل إلى المسؤولين ومتخذي القرار على مستوى المركز خاصة إذا كانت تحمل في جوهرها إنتقادات. المرشد المحلي والذي يعتبر أهم حلقة وصل بين إدارات الإرشاد الزراعي والمزارعين لا يملك أبسط المعينات ولا يجد حتى التوجيه والمتابعة الفنية . عمليات المتابعة والرقابة غير كافية كما أن

مقومات العمل المتمثلة في وسائل المواصلات والميزانيات الموجهة للعمل (ميزانيات التسيير) تكون بالكاد كافية للأجور والمرتببات .

بالإضافة للعمل الإرشادي فإن المرشد الزراعي ملزم بأداء كثير من الأعمال غير ذات الطابع الإرشادي والمتمثلة في :

- كتابة طلبات التسليف والدعم الحكومي للمزارعين .
- كتابة التقارير وملء الإستبيانات لرئاسة الإدارة .
- توزيع مدخلات الإنتاج على المزارعين ومتابعة إستعمالها .

إضافة لهذه الأعباء نجد أن المرشد الزراعي يعمل كممثل للحكومة على المستوى المحلي (مستوى المحلية) فعليه المشاركة في تحديد وجمع الضرائب وتحديد المساحات المزروعة وإيجاد وتسويق المدخلات الزراعية كما يقع عليه أيضاً عبء الأعمال الإدارية المختلفة المطلوبة بواسطة الإدارة المركزية والإتحادية من إشراف ومتابعة في أحيان كثيرة كضبط المزارعين ومتابعة أعمال الري والصرف والدورات الزراعية . أدت هذه المسؤوليات الإضافية لتضارب في أدوار المرشد الزراعي على المستوى المحلي مما أعاق العملية الإرشادية في كل أنظمة الإرشاد على مستوى دول العالم الثالث.

(صالح، 2005م)

2-2 الفصل الثاني

2-2-1 الرضا الوظيفي

يتناول هذا الفصل الرضا الوظيفي موضحاً، مفهوم وأهمية وأهداف الرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي في علم الإدارة ، وقياس الرضا الوظيفي ، والعوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي .

2-2-1-1 تمهيد:

لم تعد أهمية الرضا الوظيفي موضوع شك أو جدل بين علماء الإدارة والمتخصصين مهما تعددت مناهجهم واختلفت مذاهبهم . فالرضا هو المحرك الأساسي للموارد البشرية في أي منظمة،

وبالتالي فهو العامل الرئيسي في إستقرار وتطوير أداء المنشأة التجارية والمنظمات الإدارية . ولا شك أن البشر هم رأس المال الفكري والطاقة الإنسانية اللازمة لتشغيل أي مؤسسة. وتشير مراجع علم الإدارة إن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر إرتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة . ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي إهتمام الكثير من الباحثين في مجال علم الإدارة ، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للعاملين ، وإرتفاع مستوى إنتاجهم وإنخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المنظمة .

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مواضيع علم الإدارة حساسية ذلك لأنه حالة إنفعالية متعلقة بالموارد البشرية يصعب إشباعها بالكامل ، أو حتى قياسها بكل موضوعية فمنهم من إعتبر الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالآداء ، التغيب ، دوران العمل ، والاتصال وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ، ونظام إتخاذ القرارات إضافة إلي

(طلعت،2003م)

عدم إتفاق الباحثين علي تعريف دقيق للرضا الوظيفي مما أدى إلي تعدد نواحي الدراسة.

2-2-1-2 الرضا الوظيفي في علم الإدارة:

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله أو وظيفته ، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد .

(طلعت،2003م)

ويرى البعض أن الرضا الوظيفي هو إتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الموظف حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والإجتماعية والإقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته . ويُعرف هنري ستون الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الإجتماعية من خلالها.

(محمد،1989)

وكذلك يتم تعريف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً . وقد تكون هذه المشاعر إيجابية أو سلبية ، وأيضاً يُعرف الرضا الوظيفي بأنه القوة اللازمة للموظفين للقيام بأعمالهم بأعلى مستويات الإنجاز والأداء . كما إن الرضا الوظيفي يمثل الإشباعات التي يحصل عليها الموظفون من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصورهم بالوظيفة التي يشغلونها وبالتالي فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر إشباعات مختلفة بقدر ما يزيد رضاهم عن هذه الوظيفة . وهناك تعريف مركز البحوث بجامعة ميتشجان الذي ينص علي أن الرضا الوظيفي هو ذلك الإرتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لإنتمائه للمشروع.

(سالم، 2009م)

3-1-2-2 العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي:

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل، يمكن تصنيفها كالتالي:

أ - مجموعة العوامل الشخصية:

وهي التي ترجع إلى الشخص نفسه، كتلك التي تتعلق بقدراته و مهاراته، و يمكن قياسها بتحليل خصائصه، كالتعليم، السن و المستوى الوظيفي، إلا أنه من الصعب التحكم فيها وإستخدامها لتحسين درجة الرضا عن العمل لدى الفرد. وهذه يمكن تقسيمها إلى :

(1) عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم ، والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والتعليم والمستوى الوظيفي .

(2) عوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ، ومدى تأثير دوافع العمل لدي الفرد .

وبصفة عامة يلاحظ أنه من الصعب التحكم في العوامل الشخصية وإستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي للفرد ، إنما قد تكون ذات فائدة عند إختيار الفرد للوظيفة.

ب- مجموعة العوامل المرتبطة بظروف العمل:

تتعلق أساسا بظروف و بيئة العمل داخل المؤسسة، و بإمكان الإدارة التحكم في معظمها أو تغييرها.

ج - العوامل المتعلقة بالوظيفة أو العمل:

عندما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع و الأهمية و توافر للمعلومات، يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل.

(عبد الباقي، 2004م)

د - العوامل المتعلقة بالتنظيم و الإدارة:

عندما يدرك الفرد مدى جودة الإشراف الواقع عليه تتأثر درجة رضاه عن الوظيفة، فيدرك أهميته و اهتمام المشرف بشئونه و حمايته لحقوقه، كأن يتحصل على مكافئات و ترقية يتم توزيعها بشكل عادل بين العمال.

إن العوامل السابقة تؤثر لا محالة في الفرد العامل، و تجعل منه فاعلا و إيجابيا في دائرة عمله، إذا ما تم التحكم فيها بالشكل الذي يحسن من مستوى الأداء.

4-1-2-2 قياس الرضا الوظيفي

بالرغم من أهمية الرضا الوظيفي ، إلا أن كثير من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم تجاه العمل . وتقتصر هذه الأساليب على مجرد سماع رأى الرؤساء في العمل عن مروؤسيهم .

ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس .

النوع الأول : هي المقاييس الموضوعية ، حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة ، مثل : معدل الغياب ، ومعدل ترك الخدمة ، ومعدل الحوادث في العمل ، وكذلك معدل الشكاوى ، مستوى إنتاج الموظف.

النوع الثاني : هي المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الإستقصاء التي تستعمل على مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي ، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع

العاملين في المنظمة . ولكل طريقة مزاياها وعيوبها وظروف استخدامها .

2-2-1-5 العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء في المنظمة

دلت نتائج كثير من الدراسات على وجود علاقة سببية بين الأداء والرضا الوظيفي ، بمعنى أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع والعكس صحيح ، ويعنى ذلك

(عبد الباقي، 2003م)

أن الموظف الراضي عن العمل تزداد درجة حماسه للعمل ، ودرجة ولائه وإنتمائه للمنظمة ، وينعكس ذلك على إرتفاع إنتاجيته وأدائه .

2-2-1-6 نتائج الرضا عن العمل:

حدد الباحثون عدداً من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي، بما في ذلك آثاره على الأداء و الغياب و دوران العمل.

- الرضا عن العمل و معدل دوران العمل: يفترض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء فيه و قل احتمال تركه له بطريقة اختيارية، فهناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي و معدل دوران العمل، أي أنه كلما ارتفعت درجة الرضا كلما قل معدل دوران العمل.

- الرضا عن العمل و معدل الغياب: يمكن الاعتماد على الرضا عن العمل للتنبؤ بحالات الغياب، فكلما كان الرضا الوظيفي مرتفعاً قلت معدلات الغياب.

- الرضا عن العمل و الإصابات: هناك من يرى أن الحوادث و الإصابات تحدث بسبب انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة و عدم الرغبة فيه، إذ أن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله تجده أقرب إلى الإصابة، يقول فروم " أن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل و ليس العكس "

- الرضا عن العمل و معدل الأداء: دلت نتائج الدراسات على أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع، و العكس صحيح، فالموظف الراضي عن عمله تزداد درجة حماسه للعمل، و ينعكس ذلك على إرتفاع إنتاجيته و أدائه.

(عبد الباقي، 2003م)

7-1-2-2 آثار عدم الرضا الوظيفي

لعدم الرضا الوظيفي آثار سلبية علي المنظمات ، والتي تظهر من خلال الغياب ، الشكاوى الإضراب ، اللامبالاة ، دوران العمل التمارضي .

التمارض والإصابات :

أولاً التمارض : هو إدعاء المرض ظاهرة تعبر في الغالب عن عدم رضا العامل، وذلك من خلال الضغط النفسي الذي يواجهه داخل المنظمة أو خارجها ويلجأ العامل إلي الحالات المرضية المقنعة للإبتعاد عن محيط العمل تهرباً من الواقع المعيشي فيها. أو التقليل من الإنعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء عمله .

(لوك، 2003م)

ثانياً:الإصابات : إن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل ، وإنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد الوظيفي ، وبالتالي الدافع علي أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته ، وعلي هذا الأساس يميل الباحثون إلي إفتراض علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل وتفسير هذه الظاهرة بان العامل الذي يشعر بدرجة عالية من الرضا نجده أقرب إلي الإصابة ، إذا أن ذلك هو سبيله إلي الإبتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه ، غير أن هذا التفسير غير مقبول من طرف بعض الكتاب ، لذا نجد فروم يرجح الرأي القائل بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا الوظيفي وليس العكس . وأياً كان التفسير فإن البحوث تدل علي وجود تلك العلاقة العكسية بين الحوادث والإصابات ودرجة الشعور بالرضا الوظيفي . (سلطان، 2002م)

ثالثاً : الشكاوي والإضرابات واللامبالاة : الشكاوي والإضراب واللامبالاة وسائل إحتجاجية يتخذها العمال كرد فعل علي عدم الرضا الوظيفي أظهرت دراسات هارس وفليثمان سنة 1982 إرتفاع الشكاوي والتظلمات الكثيرة في المنظمات ، يغلب عليها عدم الرضا عن نمط الإشراف ، فالعامل يستعمل وسيلة التظلم والشكوى كأخر إجراء للتعبير عن تدمره تجاه الأسباب التي جعلته في حالة عدم

رضا عن عمله أو عن غيرها بهدف جلب إهتمام المشرفين والإداريين
لدراسة وضعيته .

(لوك، 2003م)

رابعاً : الإضراب: يعتبر الإضراب من أقوى مؤشرات عدم الرضا
حيث يعبر عن التذمر وحالة من الفوضى والإهمال التي يعيشها
العامل داخل المنظمة ويلجا إلي هذا الشكل (الإضراب) سواء كانوا
في جماعة صغيرة أو كبيرة العدد رداً علي الوضعية التي يعيشونها
(الأجر المنخفض ، طريقة الإشراف ، تحسين ظروف العمل ، أو
المطالبة بالتعبير وغيرها والإضرابات لا تتسبب في الخسائر للمنظمة
فقط بل تتسبب حتى في عدم الإستقرار لإقتصاديات البلدان أيضاً
تبعاً لقوة ووعي النقابات العمالية خاصة .

خامساً : اللامبالاة والتخريب : المسئولون عادةً يحافظون علي
صيانة الآلات من الأعطال كي لا تؤثر علي سلامة المنتجات
وتجهيزات المنظمة غير أنهم لا يدركون أن حجر الزاوية في المنظمة
هو العامل وأن إنخفاض درجة الرضا ينعكس علي مدى إهتمامه
وإنضباطه أثناء تأديته لواجباته مما ينجم عن ذلك وقوعه في حالات
من الإهمال واللامبالاة واللذان يؤديان بدورهما إلي قيام العامل
بتخريب أدوات الإنتاج أو حتى إلحاق الضرر بالمنتج ذاته .
(عبد الله، 2012م)

8-1-2-2-2 علاقة رضا العامل بتنمية المؤسسة:

تنعكس صحة المؤسسة في العديد من الأبعاد مثل، نسبة الربحية و
زيادة رأس المال و كذا ثقافة المؤسسة و مستوى الإنتاجية و
استراتيجيات الموارد البشرية، هذه الأخيرة التي تلعب دوراً هاماً في
تحقيق صحة جيدة للمؤسسة، لذلك فإن قياس رضا العامل يجب أن
يكون دورياً، فيتم تقييم مستواه من مختلف النواحي، سواء من ناحية
الرغبة في العمل أو من جهة المعنويات و المكافآت... إلخ.
(مرسي، 2013م)

لقد دلت نتائج كثير من الدراسات على وجود علاقة سببية بين الأداء
و الرضا الوظيفي، و بذلك يمكن تصوير تلك العلاقة و تمييز الحالات
التالية:

• الحالة الأولى تشير إلى بيئة للموارد البشرية أقل نشاطاً، ينتج
عنها التسرب العالي للعاملين، فنجد المؤسسة تقاوم الوضع، إلا أن
استعداد العاملين للتغيير ضئيل جداً، فينتج عن ذلك إنتاجية منخفضة
و مستوى من الرضا ضعيف، فيحدث أن تزول هذه المؤسسات
بسرعة.

• في الحالة الثانية، نجد المؤسسة تتحرك من حالة سرعة الزوال إلى موقف أكثر نشاطا و استقرارا، و عندها يطالب موظفوها الذين يشعرون بقدر من الرضا بالمزيد من المكاسب، و يعاملون على أنهم وسيلة للوصول إلى النتائج النهائية باعتبارهم تكلفة و ليس استثمارا.

• الحالة الثالثة، توصف المؤسسة بأنها النموذج الهادئ، حيث ينصب الاهتمام الرئيسي على الموارد البشرية، و نتيجته، مستوى عالي لرضا العاملين و صحة للمؤسسة التي تتميز بالنشاط، و بالتالي درجة عالية من التكيف و استعداد كبير للتغيير مما يؤدي إلى ارتفاع المعنويات والرغبة في العمل ، وفي هذه الحالة ينظر إلى الأفراد على أنهم استثمار و أصول، و إلى المؤسسة على أنها مثال لأفضل أنواع ممارسات الموارد البشرية.

• هناك حالة تعتبر فيها المؤسسة في مراحلها الانتقالية نحو الوضع الأمثل للمؤسسة الهادئة المستقرة، و يتحقق ذلك بأكثر من وسيلة، فإما أن تعمل المؤسسة على تحسين صحتها مما قد يؤدي إلى رضا العاملين أو أن تعمل على تحسين الرضا لأفرادها، و بالتالي تضمن صحة أفضل.

• وهناك مؤسسات توصف بأنها متطرفة و غير عملية، إذ أنه من الصعب تصور مؤسسة ذات صحة هزيلة جدا و بيئة غير نشطة أفرادها يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا، و بالمثل، لا يمكن أن تكون المؤسسة ذات صحة جيدة، و بيئتها ممتازة و نشطة، و لا يتوافر عنصر الرضا بين موظفيها.

(مرسي، 2013م)

2-3 الفصل الثالث

2-3-1 الكفاءة الإنتاجية

2-3-1-1 مفهوم الكفاءة الإنتاجية:

تعرف بأنها "العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية و بين الناتج من تلك العملية، و بذلك ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من الموارد " .

و هي " الأداء السليم للعناصر المنتجة في أي منشأة، و هو الذي يتم في الوقت الملائم و بالتكلفة المناسبة " .

و بهذا، فإن أي عملية إنتاجية يدخل فيها عناصر أساسية هي العمل، المواد، و رأس المال و الخبرة التنظيمية والإدارية، و يتبلور مفهوم الكفاءة الإنتاجية في إمكان الحصول على أقصى إنتاج باستخدام كميات محددة من تلك العناصر، فهي المحرك الديناميكي للعملية الإنتاجية، و مصدر الطاقة التي تسيطر على الأداء لمختلف

2-3-1-2 أهمية قياس الكفاءة الإنتاجية:

تتجلى أهمية قياس الكفاءة الإنتاجية في أنها:
 أ- تمثل أحد أهم الأدوات الرقابية في مجال الرقابة على الإنتاج، للتمكن من الوقوف على مراكز الضعف والبحث عن أسبابها و علاجها.
 ب- مقياس لمكافأة العاملين، و معيار لاختيار المرشحين منهم للترقية، و الكشف عن قدراتهم و مواهبهم.
 ج- استخدام نتائج القياس في أغراض التخطيط و المتابعة و التقييم.
 د- إن ارتفاع الكفاءة الإنتاجية يؤدي إلى زيادة الدخل الوطني و ارتفاع أرباح الشركات، و بالتالي دخل الأفراد، مما ينعكس على زيادة المدخرات لهؤلاء، التي تمثل مصدرا للاستثمارات الجديدة التي تمكن و بتطور أساليب العمل من إحداث زيادة جديدة في مستوى الكفاءة الإنتاجية و هكذا....
 هـ- تعتبر الكفاءة الإنتاجية عنصرا أساسيا من عناصر النمو و التقدم الاقتصادي و هدفا مهما للإدارة الحديثة التي تجند طاقات العمل و أساليبه لتحقيق هذا المبتغى.

(المصري، 2004م)

2-3-1-3 قياس الإنتاجية :

الإنتاجية هي فكرة نسبية ، إذ يتعذر القول بوجود مفهوم مطلق لهذه الفكرة ، وهذا ما يوضح لنا هدف قياس الإنتاجية ، وهو معرفة ما إعتراها من تغير بالمقارنة بمستواها في زمان و مكان آخرين . إن رقم الإنتاجية الذي نتحصل عليه باستخدام أي من صيغ قياس الإنتاجية لا يحمل في حد ذاته دلالة إلا إذا تمت مقارنته بإنتاجية نفس المنظوم (تشير كلمة منظوم إلى مجموعة من العناصر الوظيفية التي تتفاعل مع بعض لتحقيق هدف معين) لفترة زمنية ماضية وهو ما يعرف بإسم (المقارنات الزمنية) ، أو مقارنته بإنتاجية منظومات أخرى مماثلة داخل أو خارج البلد خلال نفس الفترة ، وهو ما يطلق عليه (المقارنات المكانية) .

2-3-1-4 العوامل المحددة للإنتاجية :

تعتبر العوامل المؤثرة في الإنتاجية كثيرة ومنتشعبة و بجانب ذلك فإن هذه العوامل تختلف أيضاً في شدة تأثيرها على مستوى الإنتاجية وكذلك في طريقة التأثير ، فالبعض من هذه العوامل يُفضي إلى رفع الإنتاجية ، في حين يُفضي البعض الآخر إلى خفضها ، وبينما يؤثر عدد من هذه العوامل بشكل مباشر على الإنتاجية نرى أن العدد الآخر يؤثر بشكل غير مباشر ، وواضح أن لكل عامل من عوامل الإنتاجية خصائص منفردة أو مركبة تميزه عن غيره من العوامل ،

فناك مثلاً عوامل ذات خصائص إجتماعية - إقتصادية وأخري ذات خصائص إقتصادية سياسية وثالثة ذات خصائص فنية - تكنولوجية ، ورابعة ذات خصائص بشرية - إدارية ... وهكذا . ومن الخصائص الأخرى الهامة لعوامل الإنتاجية أنها ذات طبيعة ترابطية ، أي أن لهذه العوامل إرتباطات وعلاقات تبادلية ، وبالتالي فإن تأثير وفاعلية كل عامل يعتمد بدرجة كبيرة على تأثير وفاعلية العوامل الأخرى . كما أن عوامل الإنتاجية لا تبقى ثابتة بل تتغير وفقاً للتطورات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المختلفة .

(الطنوبي ، 1996م)

2-3-1-5 بعض نماذج الإنتاجية :

أولاً : نموذج مكتب العمل الدولي (ILO) في تصنيف

عوامل الإنتاجية :

قام أخصائيو مكتب العمل الدولي في محاولة رائدة لهم بتجميع

عوامل الإنتاجية في ثلاث مجاميع رئيسية هي :

(أ) مجموعة العوامل العامة :

1. الطقس (الظروف الجوية والمناخية والأمطار والرياح

والحرارة والرطوبة) .

2. التوزيع الجغرافي للموارد والخامات الطبيعية .

3. السياسات المالية والائتمانية التي تتبعها الدولة .

4. التنظيم العام لسوق العمل في الدولة .

5. نسبة القوى العاملة إلى مجموع السكان ، نسبة البطالة ،

مقدار النقص في القوى العاملة ، معدل دوران العمل .

6. توفر مراكز البحث العلمي والتكنولوجي .

7. التنظيم التجاري وحجم السوق .

8. نشر نتائج البحوث والدراسات العلمية والتكنولوجية .

9. التغييرات في تركيبة أو بنية المنتجات .

10. أثر المنشآت ذات الكفاءة المنخفضة ونسبة إنتاجها إلى الحجم

الكلّي للإنتاج .

(ب) مجموعة العوامل الفنية والتنظيمية :

1. درجة التكامل في الإنتاج .

2. معدل استغلال الطاقة الإنتاجية في المؤسسات المختلفة .

3. حجم الإنتاج ودرجة إستقراره .

4. جودة المواد الأولية (الخامات) التي تستخدمها المؤسسات الإنتاجية .
 5. درجة ملائمة المواد الأولية وانتظام تدفقها .
 6. التقسيم الفرعي للعمليات الإنتاجية .
- (الطنوبي ، 1996م)
7. اتساق (توازن) خط الإنتاج .
 8. تعدد أنظمة المكائن .
 9. الأجهزة والوسائل الرقابية .
 10. جودة المنتجات .
 11. ترشيد وتنميط العمل والمواد .
 12. الترتيب الداخلي والموقع الجغرافي للمنشأة .
 13. الصيانة والخدمات الهندسية الخاصة بالأمان ، الإضاءة ، الصوت ، التهوية ، تكييف الهواء ، التليفون ، وغيرها .
 14. نوعية أدوات الإنتاج وسهولة الحصول عليها وتداولها بين العمال .
 15. درجة امتلاك المكائن والأدوات .
 16. كمية المكائن (أو القوى المحركة) المتاحة لكل عامل .
 17. التناسب بين القوى العاملة المخصصة لأعمال الصيانة والقوى العاملة المخصصة للأعمال الإنتاجية المباشرة .
 18. طول أو مدة ساعات العمل اليومية .
 19. طرق إختيار الأفراد .
- (ج) مجموعة العوامل البشرية :
1. العلاقة بين الإدارة والعاملين .
 2. الأحوال الاجتماعية والنفسية للعمل .
 3. الأجور التشجيعية .
 4. درجة التوافق أو التكيف للعمل أو الارتباط به .
 5. التعب الجسماني أثناء العمل .
 6. تركيب القوى العاملة من حيث : (السن ، الجنس ، المهارة ، الإعداد الفني) .
 7. تنظيم المباريات وروح التنافس (المحاكاة) في مجال الإنتاج .
 8. دور التنظيمات العمالية .
- (الطنوبي ، 1996م)

ثانياً : نموذج الطنوبي في الإنتاجية الزراعية :

يتكون النموذج من عدة عناصر يؤثر كل منها إيجاباً أو سلباً في الإنتاجية الزراعية من خلال تفاعله مع العناصر الأخرى وتصنف تلك العناصر على النحو التالي :

(أ) عوامل مادية وتشمل :

1. الأرض .
2. الري والصرف .
3. رأس المال .
4. العتاد المزرعي .
5. مستلزمات الإنتاج .
6. الآفات والحشائش والأمراض والحرائق .
7. التكتيف الزراعي .
8. شبكة المواصلات .
9. المناخ الطبيعي .

(ب) عوامل إنسانية وتشمل :

1. الإدارة .
2. العمل .
3. المناخ البشري .
4. نظام التسويق العادات والتقاليد .
5. حجم السوق .
6. الحالة الاقتصادية .
7. التشريعات الزراعية .
8. المعلومات .

(الطنوبي ،

1996م)

ولزيادة الإنتاجية الزراعية ولتحديث الزراعة يجب إضافة عاملين

أساسيين وهما :

1. البحث العلمي الزراعي .
2. الإرشاد الزراعي .

2-3-2 أثر الروح المعنوية للعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على الإنتاجية الزراعية:

تلعب الروح المعنوية في التنظيمات والمؤسسات الحكومية دوراً هاماً في الإنتاجية صعوداً أو هبوطاً وباعتبار أن الإرشاد الزراعي تنظيم رسمي فإن ما ينطبق على التنظيمات الحكومية والمؤسسات الأخرى ينطبق عليه . لاشك أن الروح المعنوية للعاملين بالتنظيم الإرشادي تتأثر

بالعديد من العوامل فتؤثر في مستوى الأداء وفي الإنتاجية الزراعية إيجاباً أو سلباً .

وتعرف الروح المعنوية على أنها (هي تلك الروح أو المزاج السائد على جماعة من الأفراد الذين يتميزون بالشعور بالثقة في الجماعة ، وثقة الفرد في دوره في الجماعة وبالشعور أيضاً بالولاء تجاه الجماعة والاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة) .

1-2-3-2 الخصائص العامة للروح المعنوية :

1. إن الروح المعنوية هي من الصفات والأحوال النفسية الملازمة للجماعة تعمل معاً لتحقيق أهداف معينة ، وهي شرط من شروط تماسك الجماعة .

2. إن الروح المعنوية هي ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة المباشرة وبالتالي لا يمكن قياسها مباشرة ، وإنما يمكن ملاحظتها عن طريق آثارها ونتائجها .

3. إن الروح المعنوية ظاهرة نفسية معقدة تتأثر في ارتفاعها أو انخفاضها بالعديد من العوامل التي ترتبط بجو العمل وظروفه المادية والاجتماعية والنفسية ، مع الأخذ في الاعتبار أن الأفراد المنتمين إلى جماعة مرتفعة أو منخفضة معنوياتها لا يستجيبون لعوامل الإرتفاع أو الإنخفاض بدرجة واحدة ولا بطريقة واحدة .
(الطنوبي ، 1996م)

2-2-3-2 مظاهر إرتفاع الروح المعنوية بين الموظفين :

1. تماسك جماعة الموظفين ، ترابطها الوثيق وتكاملها وعملها كفريق متماسك ، ووجود علاقات إجتماعية وثيقة وناجحة بين أفرادها .

2. إقبال الموظفين على أعمالهم ورضاؤهم عنها ، وتكيفهم معها ، وإحترامهم لها ، وإعتزازهم بها و أدائهم لها بإخلاص وأمانة ودقة ، وتحملهم لمسئولياتها وإلتزاماتها ، ورغبتهم القوية في إنجاز مهامها بدافع الشعور بالواجب لا الخوف من العقاب واللوم .

3. إتفاق مستويات طموح الموظفين مع مستويات قدراتهم على العمل ومع إمكانياتهم فيه ، وإتفاق توقعاتهم من الحقوق والمكافآت مع ما يؤديه من واجبات وما يبذلونه من جهد .

4. إحترامهم لقوانين العمل ولوائحه ونظمه ، وعدم تهريبهم من مسؤولياته وتبعاته .

5. إرتفاع الكفاءة الإنتاجية للعمل بين الموظفين بدون ضغط خارجي عليهم ، ولعل زيادة الإنتاج وتحسنه من أهم مظاهر ونتائج إرتفاع الروح المعنوية .

2-3-2-3 مظاهر إنخفاض الروح المعنوية بين الموظفين :

مما تقدم يتضح أن أهم هذه المظاهر : عدم ظهور الموظفين في المؤسسة التي يعملون بها كوحدة متماسكة ، وعدم وجود رابطة قوية بينهم ، وضعف روح انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها والى جماعة العمل في هذه المؤسسة ، وضعف روح التعاون بينهم ، إنخفاض درجة التآلف والتقارب والانسجام بينهم ، وغلبة الخلاف والصراع والغيرة والتنافس بينهم ، وسيادة التشاؤم واليأس والفتور والملل والتذمر بينهم ، وعدم تحمسهم للعمل وعدم رضائهم عنه وعدم إحترامهم لقوانينه ولوائحهم ونظمه ، وكثرة الشكوى والتمارض والغياب أو التأخر عن العمل ، وضعف الهمة والإنتاجية وغيرها من المظاهر .

(الطنوبي ، 1996م)

2-3-3 دور الإدارة الإرشادية الزراعية في تحسين بيئة العمل بما يجعلها عاملاً مساعداً على زيادة الإنتاج وتحسين الأداء :

إن الإدارة لها دور فعال في تكييف البيئة وتحسينها بما يجعلها عاملاً مساعداً ومدعماً لزيادة وتحسين الإنتاج والانجاز ، ومما ينبغي لها أن تعمل في هذا الخصوص ما يلي :

1. أن تكوّن لنفسها المفهوم السليم ، وتعي الدور البالغ الأهمية الذي يمكن أن تقوم به البيئة بكافة أنواعها وفروعها وأبعادها في تشكيل سلوك الموظف والتأثير في كافة جوانب شخصيته ، بما في ذلك معارفه وأفكاره وخبراته ومهاراته وقدراته وقيمه وميوله واتجاهاته وعاداته .
2. أن تبذل أقصى جهدها في سبيل تحسين ظروف ومكونات البيئة الطبيعية والمادية للمكان الذي يتم فيه العمل بحيث تصبح العناصر والظروف والمكونات المادية من إضاءة وتهوية ومباني وحجرات ومرافق وأثاث وأجهزة وألات ومعدات وأدوات لأداء العمل ولتوفير الأمان والسلامة للعاملين ومواصلات وخدمات صحية وغذائية واتصالية ومرتبات ومكافآت تشجيعية وما إلى ذلك من عناصر تيسر العمل وتحفز إليه ، وفي الوقت نفسه تعمل على تحسين البيئة
3. الاجتماعية بكافة ضروبها والبيئة النفسية للعمل ، وتشجيع روح المبادرة والإبداع فيما يسند من أعمال ، وتحديد الإختصاصات

- والأعمال الموكلة إليهم بوضوح ، وتوفير فرص التدريب الكافية لهم أثناء الخدمة والإهتمام بشكاواهم والبت فيها .
4. من واجب الإدارة أن توّجد علاقات المنظمة التي تديرها ببقية منظمات المجتمع وبالجماهير الخارجية ، وأن تعرّف العاملين معها على ما في البيئة الخارجية بجميع أنواعها وأبعادها من إمكانيات وترشدهم إلى أنسب الطرق للإرتفاع بهذه الإمكانيات وتحسين طرق أدائهم ، وتحسين ظروفهم المعيشية الخاصة ، وتثير وعيهم بمشكلات البيئة الخارجية وبالطرق المستحدثة لحلها .
5. وينبغي للإدارة أن تمتد في علاقاتها وتعاونها مع منظمات البيئة الخارجية .

(الطنوبي ، 1996م)

3- الباب الثالث

3-1 منهجية الدراسة

3-1-1 منطقة البحث:

تمت هذه الدراسة في ولاية الخرطوم بالتطبيق على المرشدين الزراعيين العاملين في الولاية والتابعين لإدارة نقل التقنية والإرشاد - وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم.

3-1-2 مجتمع البحث : يشمل مجتمع البحث جميع المرشدين

العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد التابعين لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري ولاية الخرطوم والبالغ عددهم (63) مرشد.

3-1-3 عينة الدراسة وكيفية إختيارها : عدد المرشدين

العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد التابعين لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري ولاية الخرطوم والبالغ عددهم (63) من الذكور والإناث ، ونسبة لظروف بعض المرشدين الذين كانوا في إجازات وأربعة مرشدين تم تعيينهم في شهر يوليو 2013م ولم يتم تكليفهم بأي مهام وهم في فترة تدريب ، عليه يصبح حجم العينة مساوياً لحجم المجتمع (50) مبحوث وتم توزيع إستبانات الدراسة عليهم ومن ثم ملئها وتفرغها وتحليلها.

3-1-4 مصادر جمع المعلومات :

قام الباحث بإستخدام نوعين من المصادر :

1- المصادر الأولية : والتي شملت :

- الإستبانة : حيث تم تصميم إستبانة تحتوي علي (24) سؤال حول موضوع الدراسة وتم ملء بعضها بواسطة المبحوثين أنفسهم و بمساعدة الباحث شخصياً .

- المقابلة : حيث قابل الباحث معظم المرشدين من منطقة الدراسة وتم التحدث معهم عن الرضا الوظيفي وكيفية الوصول إلى الكفاءة الإنتاجية حسب وجهة نظرهم ، كذلك قام الباحث بزيارة بعض مراكز الإرشاد الزراعي بالولاية .

- الملاحظة : أيضاً لاحظ الباحث طريقة أداء الأعمال والأنشطة الإرشادية في بعض مراكز الإرشاد الزراعي المنتشرة بمحليات الولاية المختلفة والبالغ عددها 16 مركز.

2- مصادر المعلومات الثانوية : حيث إعتد الباحث أثناء كتابة هذا البحث علي الكتب والتقارير والمجلات والصحف والنشرات والبحوث السابقة ذات الصلة إضافة إلي الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) للحصول على معلومات هذا البحث.

3-1-5 تحليل البيانات وأسلوب المعالجة الإحصائية

المستخدمة : تم تفرغ وتبويب وترميز البيانات ومن ثم تحليلها بإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)

(SPSS) . تم حساب النسبة المئوية ، ومستوى المعنوية للعلاقة بين المتغيرات بواسطة إختبار مرع كاي .

3-1-6 الصعوبات التي واجهت الباحث :

- التكاليف المادية العالية للبحث

4- الباب الرابع

التحليل والمناقشة والتفسير

جدول (1-4) العاملين بالإرشاد حسب النوع :

النسبة المئوية	التكرار	النوع
52%	26	ذكر
48%	24	أنثي
100%	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

يتضح من خلال الجدول أعلاه تقارب نسبة الذكور إلى الإناث بالنسبة المرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد بولاية الخرطوم بنسبة 52% للرجال، ونسبة 48% للإناث. وبما أن طبيعة العمل الإرشادي شاقة وتتطلب في معظم الأحيان العمل في المزارع والأرياف والمناطق الوعرة نجد أن نسبة الذكور قليلة، وذلك لأنهم أكثر تحملاً من الإناث .

شكل (1-4) العاملين بالإرشاد حسب النوع

جدول (2-4) العاملين بالإرشاد حسب الفئة العمرية :

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
0.0%	0.0	أقل من 20 سنة

20 - 30 سنة	20	40%
31 - 40 سنة	15	30%
41 - 50 سنة	8	16%
51 - 55 سنة	4	8%
56 - 60 سنة	3	6%
أكثر من 60 سنة	0.0	0.0%
المجموع	50	100%

المصدر: المسح الميداني 2013م.

يظهر من خلال الجدول أعلاه إن نسبة (94%) من المبحوثين تقع أعمارهم في الفئة العمرية ما بين (20-55) سنة مما يشير إلى إن أغلبية المبحوثين في عمر القوة والفتوة الذي قد يعنى أنهم يتوقع منهم إن يكونوا أكثر استعدادا للعمل والإنتاج ويتحلون بالطاقة والحيوية وهم بطبيعة الحال أكثر تهيئا للتطور والتحديث خاصة أن (70%) منهم تقع أعمارهم في الفئة العمرية ما بين (20 - 40) سنة.

شكل (2-4) العاملين بالإرشاد حسب الفئة العمرية

جدول (3-4) العاملين بالإرشاد حسب المؤهل الأكاديمي :

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل الأكاديمي
0.0%	0.0	ثانوي زراعي
8%	4	دبلوم وسيط
74%	37	جامعي
18%	9	فوق الجامعي

100%

50

المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن المبحوثين مؤهلين أكاديمياً بصورة جيدة ، حيث أن معظمهم تخرجوا بدرجة البكالوريوس فما فوق وبلغت نسبتهم (92 %)، والبقية حصلوا على دبلوم وسيط وبلغت نسبتهم (8 %) فقط . وما يجدر ذكره هنا أن منهم 18% نالوا تعليماً فوق الجامعي الأمر الذي يجعلنا نتوقع منهم الكثير ، لأن ما تلاقوه من معلومات ومعارف حتماً سينصب في ما عون تجويد الأداء العام للمؤسسة .

شكل (3-4) العاملين بالإرشاد حسب المؤهل الأكاديمي

جدول (4-4) العاملين بالإرشاد حسب الحالة الاجتماعية :

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
42%	21	عازب
52%	26	متزوج
4%	2	مطلق
2%	1	أرمل
100%	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثين متزوجون بنسبة (52 %) الأمر الذي يدل علي استقراءهم إلى حد كبير ، ويلاحظ قلة المطلقين والأرامل بينهم (6 %)

فقط، ومعظم العازبين في سن الزواج ويظهر ذلك في أن الفئة العمرية من (20 - 40) سنة تشكل نسبة 70% من جملة المبحوثين، لذلك يعتبر المجتمع مستقر بدرجة كبيرة، وسيكون أكثر تماسكاً إذا إهتمت الإدارة بالبرامج الإجتماعية للتلاقي والترفيه وكذلك لتوطيد العلاقات الإجتماعية أكثر فأكثر.

شكل (4-4) العاملين بالإرشاد حسب الحالة الاجتماعية

جدول (4-5) العاملين بالإرشاد حسب النشأة :

النسبة المئوية	التكرار	النشأة
38%	19	ريفية
62%	31	حضرية
100%	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين نشأوا في مناطق حضرية (62%) الشيء الذي يجعلهم بعيدين إلى حد ما عن طبيعة العيش في القرى لذلك معرفتهم بإحتياجات أهل الريف الدقيقة قد تكون أقل إذا ما قارناهم بالذين نشأوا في الريف والذين بلغت نسبتهم (38%) والذين هم بطبيعة الحال أكثر دراية بالحياة الريفية وطبيعتها من غيرهم.

شكل (4-5) العاملين بالإرشاد حسب النشأة

جدول (4 - 6) العاملين بالإرشاد حسب عدد أفراد الأسرة :

النسبة المئوية	التكرار	عدد أفراد الأسرة
18 %	9	أقل من 3 أفراد
46 %	23	3 - 6 أفراد
24 %	12	7 - 9 أفراد
12 %	6	أكثر من 9 أفراد
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

الجدول أعلاه يبين أن عدد أفراد أغلبية أسر المبحوثين وبنسبة (70%) يتراوح ما بين (3 إلى 9 أفراد)، الشيء الذي يفسر ارتفاع حجم الأسرة ويرجع ذلك إلى الجدول السابق رقم (4 - 4) إن نسبة المتزوجين نسبة كبيرة بلغت 52% من المبحوثين علاوة على ذلك نجد أن معظم الأسر في منطقة الدراسة تعتمد بشكل أساسي على معظم أفرادها لتلبية حاجاتها الأساسية، وهذا يفسر أن العاذبين أيضاً ينتمون إلى أسر كبيرة في الغالب، ويدقع عليهم عبء المشاركة في توفير احتياجات الأسرة.

شكل (4 - 6) العاملين بالإرشاد حسب عدد أفراد الأسرة

جدول (4 - 7) العاملین بالإرشاد حسب الرضا عن الراتب الشهري :

النسبة المئوية	التكرار	الرضا عن الراتب الشهري
4 %	2	راض تماماً
4 %	2	راض
4 %	2	إلى حد ما
52 %	26	غير راض
36 %	18	غير راض تماماً
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نلاحظ بوضوح عدم الرضا عن الراتب الشهري حيث نجد أن نسبة (88%) من المبحوثين غير راضيين عن رواتبهم الشهرية الذي قد ينعكس على مجمل الأداء للعاملين بتلك الإدارة ، في وقت بلغت فيه نسبة العاملين الراضيين عن رواتبهم نسبة (8%) فقط ، وهذا يفسر أن الرواتب الشهرية غير كافية لمتطلبات المبحوثين ، ولضمان إستقرارهم يجب إعادة النظر في هيكل الرواتب والأجور .

شكل (4 - 7) العاملین بالإرشاد حسب الرضا عن الراتب الشهري

جدول (4 - 8) العاملین بالإرشاد حسب تقديم المؤسسة التي يعملون بها للحوافز :

النسبة المئوية	هل تقدم المؤسسة التي تعملون بها التكرار	حوافز
74%	37	نعم
26%	13	لا
% 100	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن المؤسسة التي يعمل بها المبحوثين تقدم حوافز حيث أقر عدد كبير من المبحوثين بوجود تلك الحوافز (74%). بينما نفى (26%) وجود أي حوافز بذات المؤسسة ، وهي نسبة كبيرة يجب الإنتباه لها ومعالجتها من خلال شجيع عملية الحفز للعنوي والمادي . أيضاً تفرس نسبة (26%) عدم إهتمام المؤسسة بالتحفيز .

شكل (4 - 8) العاملين بالإرشاد حسب تقديم المؤسسة التي يعملون بها للحوافز

جدول (4 - 9) العاملين بالإرشاد حسب نوعية الحوافز :

النسبة المئوية	التكرار	نوعية الحوافز
62 %	31	مادية فقط
0.0 %	0.0	معنوية فقط

الأثنان معاً	6	12 %
الذين لا يتلقون حوافز	13	26 %
المجموع	50	100 %

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن معظم المبحوثين يتلقون حوافز مادية فقط (62%) بالمقارنة مع (12%) يتلقون حوافز مادية ومعنوية ، وهناك نسبة (26 % لا يتلقون حوافز نهائياً سواء كانت مادية أو معنوية ، كذلك يظهر بوضوح عدم إهتمام المؤسسة بالحوافز المعنوية على الرغم من أهميتها لحفز الطاقات البشرية وتجديد النشاط وتعزيز روح الإنتماء للمؤسسة .

شكل (4 - 9) العاملين بالإرشاد حسب نوعية الحوافز

جدول (4 - 10) العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الحوافز التي تقدمها المؤسسة :

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا عن الحوافز
0.0 %	0	راض تماماً
18 %	9	راض
2 %	1	إلى حد ما
26 %	13	غير راض

غير راض تماماً	14	% 28
الذين لا يتلقون حوافز	13	% 26
المجموع	50	% 100

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن معظم المبحوثين غير راضين عن الحوافز التي تقدمها لهم مؤسستهم وبلغت نسبتهم (54%)، علماً بأن ما نسبتهم (26%) لا يتلقون حوافز مطلقاً، وهذا يشير إلى أن الذين يشعرون بالرضا عن تلك الحوافز قليل جداً مقارنة ببقية العاملين وبلغت نسبتهم (18%) فقط، لذلك يجب إعادة النظر في عملية التحفيز بشكل كامل وأيضاً التركيز على الحوافز المعنوية لخلق دافع لتجويد الأداء وإشاعة روح التنافس الإيجابي وبالتالي زيادة الكفاءة الإنتاجية.

شكل (4 - 10) العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الحوافز التي تقدمها المؤسسة

جدول (4 - 11) العاملين بالإرشاد حسب تناسب الحوافز المادية مع المجهودات المبذولة :

النسبة المئوية	التكرار	تناسب الحوافز المادية مع المجهودات المبذولة
0.0%	0.0	أوافق بشدة
10%	5	أوافق
0.0%	0.0	إلى حد ما
32%	16	لا أوافق
32%	16	لا أوافق بشدة
26%	13	الذين لا يتلقون حوافز

100 %

50

المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن معظم المبحوثين يرون أن الحوافز التي تقدمها مؤسساتهم لا تتناسب مع المجهودات التي يبذلونها وبلغت نسبتهم (64%) ، علماً بأن ما نسبتهم (26 %) يتلقون حوافز مطلقاً ، وإن ما نسبتهم (10%) فقط يرون أن الحوافز تتناسب مع المجهودات التي يقومون بها، وهذا يفسر أن مستوى الرضا عن الحوافز منخفض ، والحوافز لا تتناسب مع مجهودات العاملين أيضاً .

شكل (4-11) العاملين بالإرشاد حسب للمبحوثين تناسب الحوافز المادية مع المجهودات المبذولة

جدول (4 - 12) العاملين بالإرشاد حسب معرفتهم بوجود نظام للترقيات في المؤسسة التي يعملون بها :

هل هناك نظام للترقيات في المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	86 %
لا	7	14 %
المجموع	50	100 %

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول السابق يتضح أن هناك نظام للترقيات بالمؤسسة وأكد على هذه المعلومة نسبة (86%) من جملة المبحوثين . كما نجد أن نسبة ليست بالصغيرة لا تقر بوجود نظام للترقيات بذات المؤسسة (14%) مما يعنى أن هناك بوادر عن عدم تساوي العاملين أمام نظام الترقيات ، أو هناك بعض الخلل في تنفيذه ،

الأمر الذي قد يؤثر في مستوى رضا العاملين بصورة تنعكس على دافعيتهم وأدائهم .

شكل (4 - 12) العاملين بالإرشاد حسب معرفتهم بوجود نظام للترقيات في المؤسسة التي يعملون بها

جدول (4 - 13) العاملين بالإرشاد حسب رأيهم عن نظام الترقيات بالمؤسسة التي يعملون بها :

النسبة المئوية	التكرار	رأيك حول التعامل بنظام الترقيات التكرار النسبة المئوية
38 %	19	بصورة عادلة
62 %	31	بصورة غير عادلة
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه يظهر أن هناك خللاً في التعامل بنظام الترقيات بالمؤسسة الأمر الذي قد ينعكس سلباً على علاقات العاملين فيما بينهم ، وأيضاً في تواصلهم مع رؤسائهم ، حيث نجد أن نسبة (62%) يرون أن نظام الترقيات لا يتم التعامل به بعدالة وهي نسبة بلا شك كبيرة ، لذلك يجب مراجعة نظام الترقيات بالمؤسسة ووضع معايير ملزمة وواضحة تسهل عملية التعامل به.

شكل (4 - 13) العاملين بالإرشاد حسب رأيهم عن نظام الترقيات بالمؤسسة التي يعملون بها

جدول (4 - 14) العاملین بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة التي يعملون بها :

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا عن ظروف العمل
0.0 %	0.0	راض تماماً
8 %	4	راض
2 %	1	إلى حد ما
48 %	24	غير راض
42 %	21	غير راض تماماً
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن (90%) من المبحوثين غير راضيين عن ظروف العمل في مؤسساتهم من حيث التهيئة وتوفير معينات العمل من أدوات مكتبية وإجلاس و معينات وأجهزة وإضاءة وتهوية..إلخ ، وهي نسبة كبيرة جداً من المبحوثين وتفسر سوء ظروف العمل بالمؤسسة لذلك يجب مراجعة ظروف العمل حتى تكون هناك بيئة مهيأة للعمل والإبداع ، و توفير المناخ الملائم ، والذي يسهم بدوره في زيادة الراحة النفسية للعاملين.

شكل (4 - 14) العاملین بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة التي يعملون بها

جدول (4 - 15) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع الزملاء في المؤسسة :

النسبة المئوية	مستوى الرضا عن العلاقة مع التكرار	الرضا عن العلاقة مع الزملاء
50 %	25	راض تماماً
46 %	23	راض
0.0 %	0	إلى حد ما
4 %	2	غير راض
0.0 %	0	غير راض تماماً
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

على عكس الجداول السابقة يشير هذا الجدول (4 - 15) إلى إرتفاع مستوى الرضا عن العلاقة بين الزملاء حيث بلغت نسبة الرضا (96%) وهذا مؤشر إيجابي على تناغم مجموعة المبحوثين و قوة العلاقة والتواصل بينهم، عموماً الرابط الإجتماعي بين السودانيين لا يتأثر بجو الوظيفة و الإختلاف في المواقع الإدارية كثيراً ، وهذا بلا شك يؤدي إلى خلق جو اجتماعي يمكن أن يسهم ب قدر كبير في زيادة الإنسجام وبالتالي زيادة الإنتاج .

شكل (4 - 15) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع الزملاء في المؤسسة

جدول (4 - 16) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل في المؤسسة :

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا عن العلاقة مع رؤساء التكرار العمل
24 %	12	راض تماماً
62 %	31	راض
0.0 %	0	إلى حد ما
12 %	6	غير راض
2 %	1	غير راض تماماً
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن علاقة العاملين برؤسائهم جيدة ، وتم التعبير عن ذلك الرضا بنسبة بلغت (86%) من جملة المبحوثين . على كلٍ يمكن أن ترتفع النسبة إلى أكثر من ذلك ولكن طبيعة النفس البشرية في التعامل مع من هو أعلي دائما تجنح لعدم الرضا ولذلك تعتبر هذه النتيجة مناسبة إلى حدٍ كبير.

شكل (4 - 16) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل في المؤسسة

جدول (4 - 17) العاملين بالإرشاد حسب درجة الإهتمام بالعمل:

النسبة المئوية	التكرار	درجة الإهتمام بالعمل
42 %	21	مهتم تماماً
46 %	23	مهتم
2 %	1	إلى حد ما

8 %	4	غير مهتم
2 %	1	غير مهتم تماماً
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة (88%) من جملة المبحوثين مهتمين بعملهم على الرغم من عدم رضاهم عن ظروف العمل ، وهذا يدل على أن هناك فرصة لتلافي القصور حتى يتحول الإهتمام بالعمل هذا إلى زيادة كفاءة العمل وتحسين إنتاجية العاملين .

شكل (4 - 17) العاملين بالإرشاد حسب درجة الإهتمام بالعمل

جدول (4 - 18) العاملين بالإرشاد حسب مستوي حبهم لعملهم:

النسبة المئوية	التكرار	مستوي حب العاملين لعملهم
44 %	22	أحبه بشدة
40 %	20	أحبه
6 %	3	إلى حد ما
6 %	3	لا أحبه
4 %	2	لا أحبه بشدة
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول السابق نجد أن معظم المبحوثين يحبون عملهم وبلغت نسبتهم (84%) . كما نجد أن نسبة (10%) منهم لا يحبون عملهم ، و (6 %) لا يعرفون حقيقة مشاعرهم تجاه عملهم . وتفسر هذه النتيجة أن المبحوثين لديهم إرتباط وجداني قوي بعملهم .

شكل (4 - 18) العاملين بالإرشاد حسب مستوى حبهم لعملهم

جدول (4 - 19) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بالحضور والإنصراف في الزمن المحدد :

النسبة المئوية	الإهتمام بالحضور والإنصراف في التكرار	الزمن المحدد
52 %	26	نعم
48 %	24	لا
100 %	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد تقريباً نصف العاملين لا يهتمون بالحضور والإنصراف في الزمن المحدد من قبل مؤسساتهم حيث بلغت نسبتهم (48%) وهذا يمكن أن يكون مؤشر على عدم رضاهم التام عن وظائفهم أو سياسات المؤسسة التي يعملون بها ، لأن اللامبالاة وعدم الإهتمام هي أحد مظاهر عدم الرضا الوظيفي .

شكل (4 - 19) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بالحضور والإنصراف في الزمن المحدد

جدول (4 - 20) العاملين بالإرشاد حسب التعاون مع الزملاء :

هل أنت متعاون مع زملائك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	92 %
لا	4	8 %
المجموع	50	100 %

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن معظم المبحوثين متعاونون مع زملائهم بنسبة (92%) ، وهذا يرجع إلى إرتفاع مستوى الرضا عن العلاقة بين الزملاء حيث بلغت نسبة الرضا (96%) كما لاحظنا سابقاً في الجدول (4 - 15) . وتفسر هذه النتيجة قدرتهم على تقاسم وتوزيع الأعباء والمهام والإنسجام وتكوين فريق عمل متجانس .

شكل (4 - 20) العاملين بالإرشاد حسب التعاون مع الزملاء

جدول (4 - 21) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بتحسين الاتصال مع المزارعين :

هل أنت مهتم بتحسين الاتصال مع التكرار	النسبة المئوية	
نعم	42	84 %
لا	8	16 %
المجموع	50	100 %

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثين مهتمين بتحسين الإتصال مع المزارعين حيث بلغت نسبتهم (84%)، ولكن هذا الإتصال قد يكون غير كافي أو تدقسه بعض معينات العمل، وأكد (90%) من المبحوثين على أنهم غير راضيين عن ظروف العمل في مؤسستهم كما بين الجدول (4 - 14). وبالتالي فهذا الإتصال يحتاج إلى معينات وأدوات لتدقيق الفاعلية والكفاءة للعملية الإتصالية بشكل عام حتى تكون ذات مغزى وأثر عميق. كما أن 16% من المبحوثين غير مهتمين بتحسين الإتصال مع المزارعين، وهذه النتيجة تفسر قلة كفاءة العمل وتستدعي الإهتمام بتحسين المهارات الإتصالية للمبحوثين، وكذلك تحسين ظروف العمل ومعيناته.

شكل (4 - 21) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بتحسين الاتصال مع المزارعين

جدول (4 - 22) العاملين بالإرشاد حسب تجويد الزيارات الحقلية :

هل أنت مهتم بتجويد الزيارات التكرار	النسبة المئوية	الرد
38	76 %	نعم
12	24 %	لا
50	100 %	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن غالبية المبحوثين مهتمين بتجويد الزيارات الحقلية وبلغت نسبتهم (76%). ولكن حتماً هذا التجويد يحتاج أيضاً إلى معينات عمل وأدوات وبالتالي لن يتحقق التجويد الكامل للزيارات الحقلية بدون توفر المعينات والأدوات وغيرها من مستلزمات إنجاح العمل ، وبالتالي يمكننا القول أنه يمكن أن يكون هناك تجويد أكثر وكفاءة أعلى إذا ما تم تحسين بيئة العمل وظروفه وتوفير المعينات والأدوات اللازمة لا قيام به وتدريب وتأهيل العاملين حتى يتمكنوا من بلوغ أهدافهم بصورة فعالة ومقنعة وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة . ونجد أن ما نسبتهم 24 % لا يهتمون بتجويد الزيارات الحقلية الأمر الذي يفسر عدم الكفاءة الكافية للعمل الإرشادي الأمر الذي يستوجب تحسين الأداء ومراجعتة بصورة مستمرة والوقوف على جوانب القصور ومعالجتها .

شكل (4 - 22) العاملين بالإرشاد حسب تجويد الزيارات الحقلية

جدول (4 - 23) العاملين بالإرشاد حسب التوافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد الزراعي :

هل هناك توافق بين الواقع الميداني التكرار	النسبة المئوية	الرد
3	6 %	نعم

47	94 %	لا
50	100 %	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2013م.

من الجدول أعلاه نجد أن (94%) من جملة المبحوثين لا يجدون توافقاً بين الواقع الميداني وخلفيتهم التعليمية عن الإرشاد الزراعي ، وتفسر هذه النتيجة تخطيط الإدارة وعدم تبنيها لبرامج تستند للطريقة العلمية في أداء مهامها، مما يؤكد على أهمية مراجعة الأداء العام للجهاز الإرشادي ككل ودراسته بعمق أكبر حتى يتمكن من أداء مهامه بالصورة المثلى لخلق الإنسجام بين النظرية والتطبيق ، ولتحقيق الغاية التي من أجلها أنشئ الجهاز الإرشادي .

شكل (4 - 23) العاملين بالإرشاد حسب التوافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد الزراعي

جدول (4 - 24) العاملين بالإرشاد حسب مقترحاتهم لخلق التوافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد الزراعي :

النسبة المئوية	التكرار	المقترحات لخلق التوافق
46 %	23	مراجعة تطبيق المناهج الإرشادية المستخدمة
56 %	28	تفعيل العلاقة مع مؤسسات البحث العلمي الزراعي
72 %	36	إعادة تأهيل المراكز الإرشادية
62 %	31	توفير وسائل الحركة المناسبة
70 %	35	الإهتمام بالكوادر البشرية فنياً ومادياً ومعنوياً

68 %	34	توفير ميزانيات كافية للبرامج الإرشادية
8 %	4	رفع وعي المخططين وأصحاب القرار على مستوى الدولة ووزارة الزراعة بدور الإرشاد الزراعي وأهميته
2 %	1	تفعيل التغذية الراجعة لقياس أثر برامج الإرشاد الزراعي
2 %	1	الإهتمام بالتخطيط والتقييم الدوري
2 %	1	وجود رؤية واضحة للإرشاد الزراعي
2 %	1	زيادة الكادر البشري المؤهل بما يتناسب مع إعداد المنتجين
2 %	1	توفير مدخلات الإنتاج الجيدة ودعم المنتجين

المصدر: المسح الميداني 2013م.

الجدول أعلاه إستعرض بعض م قترحات المبحوثين لخلق التوافق وكانت آرائهم كما هو موضح ، ونجد أن غالبية النقاط التي أثرت لها دور كبير في نجاح الجهاز الإرشادي ، ولكن نلاحظ أن نسبة المبحوثين الذين يطالبون برفع درجة الوعي لدى المخططين وأصحاب القرار على مستوى الدولة ووزارة الزراعة بدور الإرشاد الزراعي وأهميته بلغت (8 %) من جملة المبحوثين وهذا يدل على وجود قيادات داخل وخارج وزارة الزراعة لا تتوفر لديها المعرفة الكافية عن ماهية الإرشاد الزراعي ودوره ، وهذا يطرح العديد من الأسئلة أولها : كيف يمكن أن نحدث تغيير عبر جهاز غير معترف به وبدوره ؟ .

شكل (4 - 24) العاملين بالإرشاد حسب م قترحاتهم لخلق التوافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد الزراعي

نتائج إختبار مربع كاي Chi Square Test

جدول رقم (4 - 25) العلاقة بين النوع ومستوى الرضا عن الراتب الشهري :

الرضا عن الراتب الشهري

المجموع	الرضا عن الراتب الشهري					
	غير راض تماماً	غير راض	إلى حد ما	راض	راض تماماً	النوع
26	10	13	2	1	0	أنثي
24	8	13	0	1	2	ذكر
50	18	26	2	2	2	المجموع

a 4.149

قيمة مربع كاي Chi Square Test

0.386

مستوى الدلالة P

4

درجة الحرية d.f

p = 0.386 = ns عدم وجود علاقة معنوية

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين النوع ومستوى الرضا عن الراتب الشهري إذ أن مستوى الدلالة 0.386 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 26) العلاقة بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن الراتب الشهري:

الرضا عن الراتب الشهري

المجموع	غير راض تماماً	غير راض	إلى حد ما	راض	راض تماماً	المؤهل الأكاديمي
4	1	3	0	0	0	دبلوم وسيط
37	11	20	2	2	2	جامعي
9	6	3	0	0	0	فوق

الجامع ي المجموع	50	18	26	2	2	2
ع						
قيمة مربع كاي Chi Square Test	a 6.038					
مستوى الدلالة P	0.643					
درجة الحرية d.f	8					

ns = عدم وجود علاقة معنوية $p = 0.643$

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن الراتب إذ أن مستوى الدلالة 0.643 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 27) العلاقة بين النشاط والرضا عن الراتب الشهري :

الرضا عن الراتب الشهري

المجموع

	غير راض تماماً	غير راض	إلى حد ما	راض	راض تماماً	النشأة
19	8	7	2	1	1	ريفية
31	10	19	0	1	1	حضرية
50	18	26	2	2	2	المجموع

a 5.179

Chi Square Test قيمة مربع كاي

0.269

مستوى الدلالة P

4

درجة الحرية d.f

ns = عدم وجود علاقة معنوية $p = 0.269$

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين النشأة ومستوى الرضا عن الراتب إذ أن مستوى الدلالة 0.269 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 28) العلاقة بين عدد أفراد الأسرة ومستوى الرضا عن الراتب الشهري:

الرضا عن الراتب الشهري

المجموع	غير راض تماماً	غير راض	إلى حد ما	راض	راض تماماً	عدد أفراد الأسرة
9	1	5	1	1	1	أقل من 3 أفراد
23	10	12	0	1	0	3 - 6 أفراد
12	5	6	1	0	0	7 - 9 أفراد
6	2	3	0	0	1	أكثر من 9 أفراد
50	18	26	2	2	2	المجموع

a 11.731

قيمة مربع كاي Chi Square Test

0.468

مستوى الدلالة P

12

درجة الحرية d.f

ns = عدم وجود علاقة معنوية 0.468 = p

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين عدد أفراد الأسرة ومستوى الرضا عن الراتب إذ أن مستوى الدلالة 0.468 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 29) العلاقة بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة :

الرضا عن ظروف العمل

المجموع	غير راض تماماً	غير راض	إلى حد ما	راض	راض تماماً	المؤهل الأكاديمي
0	0	0	0	0	0	ثانوي زراعي
4	1	2	0	1	0	دبلوم وسيط
37	15	18	1	3	0	جامعي
9	5	4	0	0	0	فوق الجامعي
50	21	24	1	4	0	المجموع

a 3.235

قيمة مربع كاي Chi Square Test

0.779

مستوى الدلالة P

6

درجة الحرية d.f

ns = عدم وجود علاقة معنوية 0.779 = p

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة إذ أن مستوى الدلالة 0.779 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 30) العلاقة بين الفئة العمرية وكيفية التعامل بنظام الترقيات :

المجموع	الفئة العمرية					التعامل بنظام الترقيات
	من 56 إلى 60 سنة	من 51 إلى 55 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 20 إلى 30 سنة	
19	0	0	3	5	11	بصورة عادلة
31	3	4	5	10	9	بصورة غير عادلة
50	3	4	8	15	20	المجموع

a 6.883

قيمة مربع كاي Chi Square Test

0.142

مستوى الدلالة P

4

درجة الحرية d.f

ns = عدم وجود علاقة معنوية $p = 0.142$

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين الفئة العمرية وكيفية التعامل بنظام الترقيات إذ أن مستوى الدلالة 0.142 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 31) العلاقة بين الرضا عن الراتب ومستوى الإهتمام بالعمل :

الرضا عن ظروف العمل

المجموع	الرضا عن ظروف العمل					
	إلى حد ما	غير راض تماماً	غير راض	راض	راض تماماً	درجة الإهتمام بالعمل
21	0	11	8	2	0	مهتم تماماً

23	2	6	14	0	1	مهتم
4	0	1	2	0	1	غير مهتم
1	0	0	1	0	0	غير مهتم تماماً
1	0	0	1	0	0	إلى حد ما
50	2	18	26	2	2	المجموع

a 15.512

Chi Square Test قيمة مربع كاي

0.487

مستوى الدلالة P

16

درجة الحرية d.f

p = 0.487 = ns عدم وجود علاقة معنوية

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الرضا عن الراتب ومستوى الإهتمام بالعمل إذ أن مستوى الدلالة 0.487 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 32) العلاقة بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة :

الرضا عن ظروف العمل

المجموع	غير راض تماماً	غير راض	إلى حد ما	راض	راض تماماً	المؤهل الأكاديمي
4	1	2	0	1	0	دبلوم وسيط
37	15	18	1	3	0	جامعي
9	5	4	0	0	0	فوق الجامعي
50	21	24	1	4	0	المجموع

a 3.235

Chi Square Test قيمة مربع كاي

0.779

مستوى الدلالة P

6

درجة الحرية d.f

ns = عدم وجود علاقة معنوية 0.779 = p

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة إذ أن مستوى الدلالة 0.779 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 33) العلاقة بين الفئة العمرية ومستوى الرضا عن الراتب الشهري:

الرضا عن الراتب الشهري

المجموع	الفئة العمرية					
	إلى حد ما	غير راض تماماً	غير راض	راض	راض تماماً	
20	1	5	11	1	2	من 20 إلى 30 سنة
15	1	5	8	1	0	من 31 إلى 40 سنة
8	0	2	6	0	0	من 41 إلى 50 سنة
4	0	3	1	0	0	من 51 إلى 55 سنة
3	0	3	0	0	0	من 56 إلى 60 سنة
50	2	18	26	2	2	المجموع

a 13.882

قيمة مربع كاي Chi Square Test

0.608

مستوى الدلالة P

16

درجة الحرية d.f

ns = عدم وجود علاقة معنوية 0.608 = p

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين الفئة العمرية ومستوى الرضا عن الراتب الشهري إذ أن مستوى الدلالة 0.608 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم (4 - 34) العلاقة بين مستوى الرضا عن الحوافز ومستوى حب العمل :

الرضا عن الراتب الحوافز

المجموع	الذين لا يتلقون حوافز	إلى حد ما	غير راض تماماً	غير راض	راض	راض تماماً	مستوى حب العمل
15	0	0	7	5	3	0	أحبه بشدة
18	0	0	4	8	6	0	أحبه
3	0	1	2	0	0	0	إلى حد ما
1	0	0	1	0	0	0	لا أحبه
0	0	0	0	0	0	0	لا أحبه بشدة
13	13	0	0	0	0	0	الذين لا يتلقون

حوافز							
المجموع	0	9	13	14	1	13	50
قيمة مربع كاي Chi Square Test	a 24.642						
مستوى الدلالة P	0.003						
درجة الحرية d.f	9						

ns = وجود علاقة معنوية $p = 0.003$

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي وجود فروق معنوية قوية جداً بين مستوى الرضا عن الحوافز ومستوى حب العمل إذ أن مستوى الدلالة 0.003 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، وهذه النتيجة تعكس أن المرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد على الرغم من عدم رضاهم عن الحوافز المادية المقدمة لهم إلا أنهم يحبون عملهم بدرجة كبيرة وقد يرجع ذلك لوطنيتهم وإخلاصهم وإرتباطهم بوظيفتهم إلى حد كبير.

جدول رقم (4 - 35) العلاقة بين كيفية التعامل بنظام الترقيات ومستوى الإهتمام بالعمل:

مستوى الإهتمام بالعمل

المجموع	مستوى الإهتمام بالعمل					
	غير مهتم تماماً	غير مهتم م	إلى حد ما	مهتم م	مهتم تماماً	كيفية التعامل بنظام الترقيات حسب رأيك
19	1	2	0	8	8	بصورة عادلة
31	0	2	1	15	13	بصورة غير عادلة

50	1	4	1	23	21	المجموع
a	2.590					قيمة مربع كاي Chi Square Test
	0.629					مستوى الدلالة P
	4					درجة الحرية d.f

p = 0.629 = ns عدم وجود علاقة معنوية

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين كيفية التعامل بنظام الترقيات ومستوى الإهتمام بالعمل إذ أن مستوى الدلالة 0.629 وهو أعلى من مستوى الدلالة 0.05 .

5- الباب الخامس

ملخص النتائج - الخلاصة - التوصيات

5-1 ملخص النتائج :

- 52% من المبحوثين بمنطقة الدراسة ذكور .
- 94% من المبحوثين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (20 - 55) سنة .
- 92% من المبحوثين تخرجوا بدرجة البكالوريوس فما فوق .
- 52% من المبحوثين متزوجين .

- 62% من المبحوثين نشأتهم حضرية ، بينما 38% منهم نشأتهم ريفية .
- 70% من المبحوثين يتراوح عدد أفراد أسرهم ما بين (3-9) أفراد .
- 88% من المبحوثين غير راضين عن رواتبهم الشهرية .
- 74% من المبحوثين تقدم لهم المؤسسة حوافز .
- 26% من المبحوثين لا تقدم لهم المؤسسة أى نوع من الحوافز .
- 54% من المبحوثين غير راضين عن الحوافز التي تقدمها لهم مؤسستهم .
- 64% من المبحوثين يرون أن الحوافز التي تُقدم لهم لا تتناسب مع المجهودات التي يبذلونها .
- 86% من المبحوثين يؤكدون على وجود نظام ترقيات بالمؤسسة ، ولكن 62% منهم يرون أن التعامل بنظام الترقيات يتم بصورة غير عادلة .
- 90% من المبحوثين غير راضين عن ظروف العمل في المؤسسة التي يعملون بها من حيث الإجلال والتهوية والمعينات والأدوات المكتبية والأجهزة وغيرها .
- 96% من المبحوثين راضيين عن علاقاتهم مع زملائهم ، و 86% من المبحوثين راضيين أيضاً عن علاقاتهم مع رؤسائهم في العمل .
- 88% من المبحوثين مهتمين بعملهم على الرغم من عدم رضاهم عن ظروف العمل .
- 84% من المبحوثين يحبون عملهم .
- 52% فقط من المبحوثين مهتمين بالحضور والإنصراف في الزمن المحدد من قبل مؤسستهم .
- 92% من المبحوثين متعاونين مع زملائهم .
- 84% من المبحوثين مهتمين بتحسين الإتصال مع المزارعين .
- 76% من المبحوثين مهتمين بتجويد الزيارات الحقلية .

- 94% من المبحوثين لا يجدون توافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية عن الإرشاد الزراعي .
- مقترحات المبحوثين لخلق التوافق بين الواقع الميداني و الخلفية التعليمية للإرشاد الزراعي :
- (1) يرى 46% من المبحوثين ضرورة مراجعة المناهج الإرشادية لخلق التوافق.
- (2) يرى 56% من المبحوثين ضرورة تفعيل العلاقة مع مؤسسات البحث العلمي الزراعي .
- (3) يرى 72 % من المبحوثين أهمية إعادة تأهيل المراكز الإرشادية .
- (4) يرى 62 % من المبحوثين ضرورة توفير وسائل الحركة المناسبة .
- (5) يرى 70 % من المبحوثين أهمية الإهتمام بالكوادر البشرية فنياً ومادياً ومعنوياً .
- (6) يرى 68% من المبحوثين أهمية توفير ميزانيات كافية للبرامج الإرشادية.
- (7) يرى 8 % من المبحوثين أهمية رفع وعى المخططين وأصحاب القرار على مستوى الدولة ووزارة الزراعة بدور الإرشاد الزراعي وأهميته .
- (8) يرى 2% من المبحوثين ضرورة تفعيل التغذية الراجعة لقياس أثر برامج الإرشاد الزراعي .
- (9) يرى 2% من المبحوثين ضرورة الإهتمام بالتخطيط والتقييم الدوري .
- (10) يرى 2% من المبحوثين أهمية أن تكون هناك رؤية واضحة للإرشاد الزراعي .
- (11) يرى 2% من المبحوثين ضرورة زيادة الكادر البشري المؤهل بما يتناسب مع إحتياجات المنتجين .
- (12) يرى 2% من المبحوثين أهمية توفير مدخلات الإنتاج الجيدة ودعم المنتجين .
- (13) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي وجود علاقة معنوية قوية جداً بين مستوى الرضا عن الحوافز ومستوى حب العمل .

- (14) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين النوع ومستوى الرضا عن الراتب الشهري .
- (15) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن الراتب .
- (16) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين النشأة ومستوى الرضا عن الراتب .
- (17) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين عدد أفراد الأسرة ومستوى الرضا عن الراتب .
- (18) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة .
- (19) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين الفئة العمرية وكيفية التعامل بنظام الترقيات .
- (20) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الرضا عن الراتب ومستوى الإهتمام بالعمل .
- (21) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين المؤهل الأكاديمي ومستوى الرضا عن ظروف العمل في المؤسسة .
- (22) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين الفئة العمرية ومستوى الرضا عن الراتب الشهري .
- (23) أظهرت نتائج إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين كيفية التعامل بنظام الترقيات ومستوى الإهتمام بالعمل .

5 - 2 الخاتمة :

أوضحت الدراسة أن معظم المبحوثين في عمر العطاء والقوة ، وهم مؤهلون أكاديمياً للقيام بواجباتهم ، ولكن الدراسة أظهرت أن حوالي نصفهم من النساء ، علماً بأن طبيعة عمل المرشدين الزراعيين الشاقة قلما تتحملها الإناث كما أن معوقات الثقافة والعادات والتقاليد المحلية تعيق أيضاً تواجد مرشحات في أصقاع الريف البعيدة ، لذلك نجد الغالبية العظمى منهن يعملن داخل أروقة رئاسة الإرشاد الزراعي .

أوضحت الدراسة كذلك أن غالبية المبحوثين غير راضين عن رواتبهم الشهرية التي تقدمها مؤسستهم ، أيضاً ندرة الحوافز

المعنوية ، بل هناك عدم رضا حتى عن الحوافز المادية التي تقدم لهم ويرون أنها لا تتناسب مع المجهودات التي يبذلونها ، وأبانت الدراسة أن 26% من المبحوثين لا يتلقون أى حوافز سواء كانت مادية أو معنوية وهى نسبة لا يستهان بها .

أقر معظم المبحوثين بوجود نظام للترقيات بالمؤسسة ولكن لا يتم التعامل بصورة عادلة حسب رأيهم ، وأظهرت الدراسة بوضوح تام عدم رضا المبحوثين عن ظروف العمل (معينات ، أجهزة ، إجلاس ، أدوات ... وغيرها) .

على الجانب الآخر أكدت الدراسة على وجود صلات قوية بين المبحوثين ورؤسائهم في العمل وأيضاً فيما بينهم ، كما أكدت على حبهم لعملهم برغم الظروف الغير مناسبة للعمل ، وإنهم متعاونين إلى حد كبير مع بعضهم البعض ، ومهتمين بتحسين الإتصال مع المزارعين وكذلك بتجويد الزيارات الحقلية التي يقومون بها على قلتها .

دفع المبحوثين بعدد من وجهات النظر لتطوير وزيادة كفاءة الجهاز الإرشادي ، وجاءت كالتالي :

- مراجعة تطبيق المناهج الإرشادية .
- تفعيل العلاقة مع مؤسسات البحث العلمي الزراعي .
- إعادة تأهيل المراكز الإرشادية .
- توفير وسائل الحركة المناسبة .
- الإهتمام بالكوادر البشرية فنياً ومادياً ومعنوياً .
- توفير ميزانيات كافية للبرامج الإرشادية .
- رفع وعى المخططين وأصحاب القرار على مستوى الدولة ووزارة الزراعة بدور الإرشاد الزراعي وأهميته .
- تفعيل التغذية الراجعة لقياس أثر برامج الإرشاد الزراعي .
- الإهتمام بالتخطيط والتقييم الدوري .
- زيادة الكادر البشري المؤهل بما يتناسب مع إحتياجات المنتجين .
- توفير مدخلات الإنتاج الجيدة ودعم المنتجين .

- لا بد من توفر رؤية واضحة للإرشاد الزراعي .

5 - 3 التوصيات :

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها ، يقدم الباحث عدد من التوصيات للأطراف ذات الصلة:

أولاً : وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم:

- الإهتمام بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد وتوفير معينات العمل ووسائل الحركة المناسبة وتهيئة ظروف العمل ووسائل الراحة للعاملين.

- تأهيل المراكز الإرشادية المنتشرة وتوفير الأجهزة والمعدات لها والتي تساعد في تسهيل عملية الإتصال مع المزارعين .

- إعادة النظر في الرواتب الشهرية .

- حفز العاملين بإدارة الإرشاد بما يتناسب مع مجهوداتهم ، أسوة برصفتهم في الإدارات الأخرى .

- الإهتمام بالإرشاد الزراعي ويجب أن يوضع في أولويات الوزارة من حيث توفير التمويل للبرامج الإرشادية والتدريب المستمر وخلق روابط قوية مع مؤسسات البحث العلمي الزراعي وكل الجهات ذات الصلة .
- تفعيل نظام الترقيات ويجب أن يتم التعامل به بصورة أكثر عدلاً.
- زيادة الكادر البشري المؤهل والقادر على تحمل ظروف العمل في الريف.
- الإهتمام بإعداد دراسات دورية للعاملين لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لديهم ، ومقترحاتهم لتطوير الأداء .

ثانياً : الإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد - ولاية الخرطوم :

- المحافظة على العلاقات الإجتماعية القوية والتواصل بين العاملين وتشجيع روح التعاون والعمل الجماعي.
- الإهتمام بالتحفيز المعنوي وحث العاملين على الإبداع .
- عمل ندوات وورش عمل ومحاضرات وغيرها للتوعية بالإرشاد الزراعي وأهميته ، ويجب أن تقدم الدعوة لمختلف الفئات من مخططين ومتخذي قرار وباحثين ومستهدفين .
- لابد من وجود رؤية واضحة للجهاز الإرشادي يعمل من خلالها جميع العاملين ، والإهتمام أكثر بالتخطيط والمتابعة والتقييم .
- ضرورة تفعيل التغذية الراجعة لقياس أثر برامج الإرشاد الزراعي .
- التوسع في استخدام وسائل الإعلام المرئي والمسموع والمقروء لخلق التكامل مع العمل الميداني ، الأمر الذي يحفز العاملين بطريقة غير مباشرة للعمل والمثابرة والإجتهد .

ثالثاً : العاملون بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد :

- الإهتمام بالحضور والإنصراف في الزمن المحدد .
- تحسين الإتصال مع المزارعين وتجويد الأداء أكثر فأكثر ، وعدم الركون للإحباط ، وتخطى المشكلات والمعوقات عن طريق الإبتكار والمبادرة والتفكير في أساليب أقل كلفة لتوصيل المعارف والمهارات والمعلومات ، والعمل الجماعي البناء .

- تبادل المعلومات بين العاملين يسهم بشكل كبير في خلق قاعدة معرفية تسهم في كسب ثقة العاملين بأنفسهم وبالتالي قدرتهم على تبادل تلك المعلومات والمعارف والمهارات مع المزارعين .
- تقديم النصح والمشورة متى ما كان ذلك مطلوباً لإنجاح العمل .
- تطوير المعارف و المهارات الإتصالية والإدارية والفنية متى ما كان ذلك مناسباً ولو كان بصورة فردية شخصية عن طريق الإطلاع .

المراجع والملاحق :

أهم المراجع :

1. إبنعوف ، محمود حسن عمر ، (2008م) ، تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية ، دار المعالم الثقافية للنشر والتوزيع ، الإحساء ، السعودية .
2. السلمي ، علي (1984م)، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، مصر.
3. الطنوبي ، محمد عمر (1996م) الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي ، منشأة المعارف للنشر ، الإسكندرية .
4. المصري ، أحمد محمد (2004م)، التخطيط و المراقبة الإدارية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
5. سالم ، محمود يحي (2009م) ، **تنمية الموارد البشرية** ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة .
6. سلطان ، محمد سعيد أنور(2002م) ، السلوك التنظيمي في المنظمات،الدار الجامعية الحديثة ، الإسكندرية .

7. صالح , محمد عوض (2005م) الإرشاد الزراعي المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث ، دار السداد للطباعة ، الخرطوم .
8. طلعت , إبراهيم لطفي (2003م) ، تنمية الموارد البشرية ، الشركة العربية ، بيروت.
9. عبد الباقي , صلاح الدين محمد (2003م) ، السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر)، بدون دار نشر، مصر.
10. عبد الباقي , صلاح الدين محمد (2004م) ، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
11. عبد الله , أحلام إبراهيم ، (2012م) ، أثر الرضا الوظيفي علي الكفاءة الإنتاجية بالتطبيق علي شركة الأماتونج لدباغة الجلود ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم درمان الإسلامية ، أم درمان .
12. عبد المقصود , بهجت محمد (1988م) الإرشاد الزراعي .
13. شادية حسن فتحي، محمد فتحي الشاذلي ، سمير عبد العظيم عثمان ، مجدي عبد الوهاب خطاب ، (2005م) ، الإرشاد الزراعي ، الطبعة الثانية ، الإسكندرية.
14. لوك ، أ.ب (2003م) ، طبيعة وأسباب الرضا الوظيفي ، في دليل علم النفس التنظيمي ترجمة مستجيد مصطفى ، مكتبة الجامعة ، عمان .
15. محمد , حناوي (1989) ، **السلوك التنظيمي** ، المكتب العربي الحديث .
16. مرسي , جمال الدين محمد (2003م) ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد العشرين)، الدار الجامعية، مصر.

المراجع الإنجليزية :

- 1- Peter Oakley and Christopher Garforth, (October1983), Guide to Extension Training , Reading, United Kingdom.

الإستبيان :

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعية
قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

إستبيان عن الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين وأثره على
كفاءة العمل الإرشادي - ولاية الخرطوم

ملحوظة : البيانات الواردة أعلاه لغرض الدراسة فقط وليس لها أي
إستخدام آخر

إستمارة رقم ()

1- النوع :

أ- ذكر ب - أنثي

2- الفئة العمرية :

أ_ أقل من 20 سنة
ب- من 20 إلى أقل من 30 سنة
ج- من 31 إلى 40 سنة
د - من 41 إلى 50 سنة
هـ- من 51 إلى 55 سنة
و- من 56 إلى 60 سنة
ز- أكثر من 60 سنة

3- المؤهل الأكاديمي :

أ- ثانوي زراعي
ب- دبلوم وسيط
ج- جامعي
د- فوق الجامعي

4- الحالة الإجتماعية :

أ - عاذب ب- متزوج ج- مطلق د- أرمل

5- النشأة ؟

أ - ريفية ب - حضرية

6- عدد أفراد الأسرة :

- أ - اقل من ثلاثة أفراد
ب - من ثلاثة إلى ستة أفراد
ج - من سبعة إلى تسعة أفراد
د - أكثر من تسعة أفراد

7- هل أنت راضٍ عن راتبك الشهري ؟

- أ - راضٍ تماماً
ب- راضٍ
ج - غير راضٍ
د - غير راضٍ تماماً
هـ- لا أعرف

8- هل تقدم لكم المؤسسة التي تعملون لديها حوافز ؟

- أ - نعم
ب- لا

9- في حال الإجابة على 8 بنعم ، ما هي نوعية الحوافز ؟

- أ- مادية
ب- معنوية
ج- الأثنان معاً

10- في حال الإجابة على 8 بنعم ، ما هو مستوى رضاك عن تلك الحوافز ؟

- أ - راضٍ تماماً
ب- راضٍ
ج- غير راضٍ
د - غير راضٍ تماماً
هـ - لا أعرف

11- تتناسب الحوافز المادية مع ما تبذله من مجهودات :

- أ- أوافق بشدة
ب- أوافق
ج -لا أوافق
د - لا أوافق بشدة
هـ - لا أعرف

12- هل هناك نظام للترقيات في المؤسسة التي تنتمي إليها ؟

- أ - نعم
ب- لا

13- إذا كان هناك نظام للترقيات كيف يتم التعامل به حسب رأيك؟

- أ - بصورة عادلة
ب- بصورة غير عادلة

14- مستوى رضاك عن ظروف العمل في المؤسسة التي تعمل بها :

- أ - راضٍ تماماً
ب- راضٍ
ج- غير راضٍ
د - غير راضٍ تماماً
هـ - لا أعرف

15- مستوى رضاك عن علاقتك مع زملائك في المؤسسة التي تعمل بها :

أ - راض تماماً
ب- راض
ج- غير راض
د - غير راض تماماً
هـ - لا أعرف

16- مستوى رضاك عن علاقتك مع رؤسائك في المؤسسة التي تعمل بها :

أ - راض تماماً
ب- راض
ج- غير راض
د - غير راض تماماً
هـ - لا أعرف

17- مستوى إهتمامك بعملك :

أ- مهتم تماماً
ب- مهتم
ج - غير مهتم
د - غير مهتم تماماً
هـ - لا أعرف

18- مستوى حبك لعملك :

أ- أحبه بشدة
ب- أحبه
ج - لا أحبه
د - لا أحبه
لحد بعيد
هـ - لا أعرف

19- هل أنت الآن مهتم بالحضور و الإنصراف في الزمن المحدد من قبل مؤسستك ؟

أ - نعم
ب- لا

20- هل أنت الآن متعاون مع زملائك ؟

أ - نعم
ب- لا

21- هل أنت الآن مهتم بتحسين الإتصال مع المزارعين ؟

أ - نعم
ب- لا

22- هل أنت الآن مهتم بتجويد الزيارات الحقلية ؟

أ - نعم
ب- لا

23- في إعتقادك هل هناك توافق بين الواقع الميداني للعمل الإرشادي وخلفيتك العلمية عن الإرشاد الزراعي ؟

أ - نعم
ب- لا

24- في حالة إجابتك على 23 بـ (لا) ما هي مقترحاتك لخلق التوافق بين الواقع الميداني والخلفية التعليمية للإرشاد الزراعي ؟

أ- مراجعة تطبيق المناهج الإرشادية المستخدمة .

- ب- تفعيل العلاقة مع مؤسسات البحث العلمي الزراعي .
- ج- إعادة تأهيل المراكز الإرشادية .
- د- توفير وسائل الحركة المناسبة .
- هـ- الإهتمام بالكوادر البشرية فنياً ومادياً ومعنوياً.
- و- توفير ميزانيات كافية لبرامج الإرشاد الزراعي .
- ز- أخرى أذكرها

.....

.....

.....

.....

.....