

بسم الله الرحمن الرحيم

الآية

قال تعالى :

(لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا
لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
وَارْحَمْنَا أَنْتَ
مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى
الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ)

صدق الله
العظيم

سورة البقرة الآية (286)

إهداء

إلي روح أبي الطاهرة التي أحسها دوماً بجانبني

إلي أُمي الحبيبة تلك الشمعة التي تضيئ لنا
الطريق...

إلي أخواني وأخواتي الأعزاء...

تلك الجسور التي أسير فيها بخطي ثابتة

إلي أبنائي الأحباء...

الذين من أجلهم نتعلم ليرتقوا بأعلى المراتب

إلي زوجي العزيز...

ذلك الرائع الذي يقف من خلفي دوماً ويدفعني

إلي كل إنجاز بصدر رحب وجهد لا يستهان

فلكم جميعاً أهدي هذه الرسالة ولكم مني كل

الاحترام والتقدير

الباحثة

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين أولاً والذي
بنعمته تتم الصالحات
أتقدم بالشكر إلي الدكتور الجليل / محمد بدوي
حسين
وللأساتذة الكرام بقسم الإرشاد الزراعي
والتنمية الريفية جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا
كما أتقدم بشكري إلي كل الذين وقفوا من
خلفي من الزملاء والزميلات بالكلية والزملاء
العاملين بمحلية ام درمان خصوصاً داعية الله
أن يجعله لهم في ميزان حسناتهم ...
والشكر موصول إلي كل من ساهم في إتمام
هذا البحث

الباحثة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلي تقييم مستوي الرضي الوظيفي لكل
مرشدي الإدارة الاتحادية ومرشدي ولاية الخرطوم ومدي تأثيره
علي سلوك المرشدين وأدائهم للعمل.

ولمعرفة هذا استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي حيث
قام بتصميم استبيان مكون من "22" سؤال، (8) من هذه الأسئلة
عن الخصائص الشخصية للمرشدين، 14 سؤال عن ظروف
العمل ومستوي الشعور بالرضي الوظيفي.

تم إستجواب مجتمع البحث الذي يتكون من 27 مرشد (13 اتحادي و 14 ولائي) بواسطة الباحث كما تم تحليل البيانات باستخدام النسب المئوية والتكرارات واختبار الفروض وذلك باستخدام اختبار (Chi Square - test)

توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

- لا توجد فروق معنوية بين المرشدين الاتحادين والولائيين بدخل الأسرة السنوي.
- علاقة الرئيس بالمرشدين لا تشجع علي أداء العمل بالإدارة الاتحادية.
- المزايا النقدية قليلة جداً لدي مرشدي الاتحادية مقارنة مع مرشدي الولاية.
- هنالك فروق معنوية عالية بين المرشدين: بالولاية يحسون بالرضي الوظيفي أعلي بكثير من المرشدين بالاتحادية.
- لا توجد علاقة معنوية بين العمر وأمان الوظيفة.

وأخيراً يوصي الباحث بالتالي:

- أولاً: العمل علي رفع مستوي الرضي الوظيفي في الإدارتين وخصوصاً الإدارة الاتحادية.
- ثانياً: العمل علي توطيد والارتقاء بالعلاقة ما بين الرئيس والمرشدين لتجويد الأداء.
- ثالثاً: توفير فرص أفضل لتدريب وتطوير المرشدين.

Abstract

This study aimed at assessing the job satisfaction level of federal administration extensionists and the extensionists of Khartoum State and at assessing job satisfaction influence on extensionists behaviour and job performance.

The researcher used social survey as a research method, the researcher designed a questionnaire composed of 22 questions, 8 questions addressing characteristics of extensionists and 14 addressed work conditions and level of job satisfaction.

The study population was made of 27 extensionists (13 federal and 14 state). The data collected were analyzed using frequencies and percentages. Chi-square test were used to test hypotheses.

The study found that:

- No significant differences between federal and state extensionists on family annual income.
- Boss-extensionists relationships on federal administration did not motivate to work.
- Federal extensionists expressed less satisfaction with money-benefits compared to state extensionists.
- Job satisfaction at state administration were found significantly higher than that at federal administration.
- No significant differences on job security by age.

The researcher recommended the following:

- First: Both administrations advised to work on raising of job-satisfaction.
- Second: Improving relationships between extensionists and the boss.
- Third: Providing better opportunities for training and development of extensionists.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
i.	الآية
ii.	الإهداء
iii.	الشكر والتقدير
iv.	ملخص الدراسة باللغة العربية
v.	Abstract
vi.	فهرس الموضوعات
vii.	فهرس الجداول
viii.	فهرس الجداول
ix.	فهرس الأشكال
الباب الأول	
1	1-1 المقدمة
2	1-2 المشكلة الحياتية
3	1-3 المشكلة البحثية
3	1-4 أهداف البحث
3	1-5 أهمية البحث
4	1-6 متغيرات البحث
5	1-7 الأسئلة البحثية
7	1-8 هيكلية البحث
الباب الثاني	
8	2-1-1 مفهوم الإرشاد الزراعي
8	2-1-2 تعريف الإرشاد الزراعي
9	2-2-1 مفهوم الإدارة
11	2-2-2 تطور الفكر الإداري
12	2-2-3 مدخل العملية الإدارية
13	2-2-4 مدخل إتخاذ القرارات
13	2-2-5 المدخل السلوكي
14	2-2-6 نظرية المدير التقليدية للإدارة
15	2-3-1 الدافعية
15	2-3-2 طبيعة ومفهوم الدوافع

15	2-3-3 تعريف الدوافع
16	2-3-4 نظريات الدوافع
16	2-4-1 تعريف الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة
الباب الثالث	
25	3-1 مقدمة
25	3-2 منهجية الدراسة
25	3-3 منطقة الدراسة
26	3-4 مجتمع البحث وعينة البحث
26	3-5 أدوات جمع البيانات
26	3-5-1 المصادر الأولية
27	3-5-2 المصادر الثانوية
27	3-6 تحليل البيانات
28	3-7 المشاكل والمعوقات التي واجهت الباحث
الباب الرابع	
29	4-1 وصف مجتمع البحث
52	4-2 اختبار مربع كاي
الباب الخامس	
55	5-1 ملخص الدراسة
55	5-2 أهم النتائج
57	5-3 الخلاصة
58	5-4 التوصيات
59	5-5 المراجع

فهرس الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
29	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالفئات العمرية	1.
30	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالنوع	2.
31	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالتخصص الدقيق	3.
32	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالعمل غير الإرشادي	4.
33	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين	5.

	بالحالة الاجتماعية	
34	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالمستوي التعليمي	6.
35	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بحجم الأسرة	7.
36	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين دخل الأسرة	8.
37	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالأجر الذي يتقاضوه	9.
38	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالمكانة الوظيفية	10.
39	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالأمان الوظيفي	11.
40	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بعلاقة الرئيس بالمرشد	12.
41	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بعلاقة المرشد بالزملاء	13.
42	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالمزايا النقدية	14.
43	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين برأيهم بالمزايا غير النقدية	15.
44	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين برأيهم حول ما يقدمه العمل من فرص وتحديات	16.
45	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بتصرف المدير عندما يحقق العاملون إنجازاً متميزاً	17.
46	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين الذين يبدون إستعداداً أعلى من مستوياتهم بسلوك الإدارة	18.
47	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين برأيهم عن الإدارة عموماً	19.
48	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين برأيهم حول طبيعة العمل نفسه	20.
49	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بتفضيل الاستمرار في المهنة الارشادية	21.
50	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بتفضيلهم الاستمرار في المهنة وما هو السبب الرئيسي؟	22.

23.	اختبار مربع كاي لمعرفة الرضاء الوظيفي للمرشدين بالاتحادية وولاية الخرطوم بدخل الأسرة السنوي	52
24.	اختبار مربع كاي للرضاء الوظيفي للمرشدين الاتحاديين والمرشدين الولائيين بأمان الوظيفة	25
25.	اختبار مربع كاي لمعرفة الرضي الوظيفي للمرشدين بالاتحادية وولاية الخرطوم بطبيعة العمل نفسه	53
26.	اختبار مربع كاي لمعرفة الرضي الوظيفي للمرشدين الولائيين بأمان الوظيفة للمجموعة العمرية	54

فهرس الأشكال

الصفحة	موضوع الشكل	رقم الشك ل
18	نظرية هيرزبيرج للدوافع	1.