

A STUDY OF THE CAUSES BEHIND THE EXTENSIONISTS, LEAVING OUT THE EXTENSION WORK IN SOME NORTHERN EGYPTIAN GOVERNORATES TO THE OTHER AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

Ettman, M. I. A.

A researcher in Agric. Extension and Rural Development Research Institute (Agric. Research Center – Sakha station)

دراسة أسباب ترك المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحرى للعمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى
محمود إسماعيل أحمد عثمان
قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادى - معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية - محطة بحوث سخا

الملخص

لوحظ فى السنوات الأخيرة تنافسا متزايدا فى أعداد المرشدين الزراعيين ممن تم تسكينهم للعمل بجهاز الإرشاد الزراعى منذ سنوات بقرى ومراكز محافظات الوجه البحرى ، وقد يعزى ذلك التنافس إلى أمور متعددة من بينها ترك المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . ولدراسة هذه الوضعية ، أجرى هذا البحث فى محافظات البحيرة ، وكفر الشيخ ، والدقهلية ، ودمياط . حيث بلغت شاملة البحث ٦٧٥ مرشداً زراعياً ممن تركوا العمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ، خلال العشر سنوات الأخيرة (١٩٩٤ - ٢٠٠٣) ، اختيرت منها عينة عشوائية بلغ قوامها ١٩٤ مرشداً ، وبذلك بلغت نسبة تمثيل العينة قرابة ٢٩% من إجمالى الشاملة بمنطقة البحث . وقد استخدم الباحث بعض الأدوات والأساليب الإحصائية ومنها : الأوزان والمتوسطات المرجحة ، وأساليب التحليل العاملى Factor Analysis لشرح وتفسير البيانات وكانت أهم النتائج على النحو التالى:

أن هناك ٦ مجموعات سببية أو عوامل تحليلية يندرج تحت كل منها مجموعة من الأسباب الحقيقية والقوية التى يعزى إليها ترك المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وأنه يمكن ترتيب هذه العوامل أو المجموعات ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها النسبية باستخدام المتوسط العام للمتوسطات المرجحة وذلك على النحو التالى :

العمل الأول : ويشتمل على الأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل ، بمتوسط عام مرجح قدره ١,٥٤٤ درجة . وجاء فى مقدمتها عدم صرف القود اللازم للموتوسيكلات أو صيانتها .

العمل الثانى : ويشتمل على الأسباب المتعلقة بالاحتراق فى العمل الإرشادى الناتج عن ضغوط العمل الداخلية ، بمتوسط عام مرجح قدره ١,٣٥٦ درجة . وجاء فى مقدمتها ازدواجية التعليمات وربما تضاربها .

العمل الثالث : ويشتمل على الأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية ، بمتوسط عام مرجح قدره ١,٣٤٩ درجة . وجاء فى مقدمتها توقف البرامج والمشروعات الإرشادية التى كانت تعطى للمرشدين أهمية وقيمة وظيفية أكبر بين الزملاء .

العمل الرابع : ويشتمل على الأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية الاقتصادية والمادية ، بمتوسط عام مرجح قدره ١,٢٩٦ درجة . وجاء فى مقدمة هذه الأسباب ضالة الحوافز والمكافآت مقارنة بالأقسام الأخرى بالإدارة الزراعية التى يعمل بها المرشدون الزراعيون .

العمل الخامس : ويشتمل على الأسباب المتعلقة بالاحتراق فى العمل الإرشادى الناتج عن ضغوط العمل الخارجية ، بمتوسط عام مرجح قدره ١,١٣٨ درجة . وجاء فى مقدمتها كثرة المشاكل والمعوقات الميدانية التى تحد من إظهار الكفاءة الوظيفية للمرشد الزراعى .

العمل السادس : ويشتمل على الأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادى (المناخ الإدارى) ، بمتوسط عام مرجح قدره ٠,٩٩٣ درجة . وجاء فى مقدمتها إهمال المسؤولين على كل المستويات الإدارية للمرشدين الزراعيين ، وعدم الاهتمام بمشاكلهم .

وفى ضوء هذه النتائج ، فإتبه من الضرورى العمل على تلافى أسباب ترك المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ، وفقا للأهمية النسبية لكل منها كما هو مبين تفصيلا فى متن هذا البحث . إلى جانب العمل على تحديد الأسباب الأخرى التى لم تعكسها متضمنات نتائج هذا البحث .

المقدمة والمشكلة البحثية

يشكل المرشدون الزراعيون واحدا من أهم الموارد اللازمة لبقاء التنظيم الإرشادى الزراعى المصرى إن لم يكن أهمها على الإطلاق، ومصدرا من مصادر قوته وفعاليتته فى تحقيق أهدافه ، استنادا إلى كفاءة ومهارات وقدرات ودافعيه ورضا هؤلاء المرشدين عن العمل الإرشادى الذى يقومون به .

ولما كان " عدم توافر الأعداد الكافية من المرشدين الزراعيين المدربين الصالحين للعمل ، يمثل واحدا من أهم مشكلات العمل الإرشادى " . (١٩ : ١٧٣) ، ولما كان من بين المعوقات الأساسية للعمل الإرشادى الزراعى المصرى " نواحي قصور الهيكل التنظيمى ونقص وسوء توزيع العاملين والكوادر الإرشادية " . (٢ : ١٥٠ - ١٥١) ، فقد صدرت العديد من القرارات التى تهدف إلى حل تلك المشكلات ، وإزالة ما يعترض الجهاز من عقبات ، بما يدعم من جهوده وأنشطته فى الريف المصرى على اتساعه وترامى أطرافه ، وكان من بين هذه القرارات وأهمها فى حينه ، القرار الوزارى رقم ٣٤٠٩ الصادر فى ١٢/٤/١٩٧٦ الذى ينص فى أحد بنوده على " تعيين مرشد زراعى على مستوى كل قرية " . (١٩ : ٢٣) . وبناءً على ذلك زاد عدد العاملين بجهاز الإرشاد الزراعى من ٩٣٠ فردا فى عام ١٩٧٤ إلى ٤١٥١ فردا فى عام ١٩٨٣ . كما صدر القرار الوزارى رقم ١٥١٨ لسنة ١٩٩٣م الذى ينص فى أحد بنوده على " عدم انتقال المرشدين الزراعيين الذين تم تدريبهم وتسكينهم فى تخصصات إرشادية معينة إلى أقسام أخرى إلا بعد الرجوع للإدارة المركزية بالقاهرة " . (٢٠) . وبناءً على ذلك فقد بلغ عدد المرشدين الزراعيين بالتنظيم الإرشادى المصرى ٢٧٠٦ مرشدا زراعيًا فى عام ١٩٩٨م ، إلى جانب ١٩٢٦ مسئول وأخصائى نشاط إرشادى بمراكز المحافظات المختلفة بإجمالى قدره ٤٨٥٧ مرشدا (١٨ : ٩٩) .

وفى السنوات الأخيرة ، لاحظ الباحث ميدانياً ، انخفاض تلك الأعداد بصورة لافتة للنظر على مستوى الجمهورية - حيث بلغ هذا العدد ٢٤٩٢ مرشدا (٢١) ، وقد لوحظ هذا التناقص فى مختلف المحافظات بشكل عام ، وفى محافظات الوجه البحرى بشكل خاص ، كما لوحظ أن غالبية المرشدين الزراعيين يتركزون بالتنظيم الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وفى ضوء هذا الوضع ، طرح الباحث السوال البحثى الرئيسى التالى :

- لماذا يترك المرشدون الزراعيون العمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ؟ أو بعبارة أخرى ماهى الأسباب الحقيقية والقوية التى تدفع المرشدين الزراعيين إلى ترك العمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ؟ وذلك للعمل على تلافى هذه الأسباب أو الحد من آثارها ؛ حتى لا يتم تفرغ التنظيم الإرشادى من موارده البشرية التى تعد من أهم الضمانات لبقائه بين التنظيمات للتنمية الأخرى فى المجتمع المصرى .

الإطار النظرى والاستعراض المرجعى

التنظيم الإرشادى الزراعى المصرى ، ينمو ويتطور فى بنائه ووظائفه ، شأنه فى ذلك شأن الكائن الحى ؛ حتى يحافظ على بقاءه قويا قادرا على الوفاء بحاجاته وحاجات المجتمع الذى أوجده . والمرشدون الزراعيون هم وسيلة هذا التنظيم وأحد قنواته الاتصالية الرئيسية بأعضاء المجتمع المستهدفين إرشاديا ، وهم المحركون الأساسيين لإحداث التنمية الريفية والزراعية التى تسمى الدولة إلى تحقيقها . وفى ضوء المتغيرات التى تحيط بالتنظيم سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، فإنه من الضرورى تطوير سياساته للعمل على استقرار العاملين به ، وخاصة المرشدون الزراعيون من خلال الوفاء بعدد من الالتزامات التنظيمية لعل من أهمها اختيار أفضل العناصر للعمل كمرشدين ، وتحقيق الرضا الوظيفى لهؤلاء المرشدين ، وتوفير مناخ إدارى مناسب ، وإشباع حاجاتهم وتحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم ... الخ .

واستيفاء للإطار النظرية والمرجعية المرتبطة بموضوع هذا البحث ، فسوف يتم استعراض الجوانب التالية : ١- بعض المفاهيم والمداخل والمحددات المرتبطة بالسلوك الإنسانى فى المنظمات ، ٢- التطور الكمي للعاملين بالتنظيم الإرشادى ؛ للاستفادة منها فى بناء هذا البحث ، وذلك على النحو التالى :

أولاً: السلوك الإنسانى فى المنظمات : يتسم السلوك الإنسانى فى المنظمات بأنه سلوك سببى ودافعى وهدفى ، بمعنى أن هذا السلوك إما كانت طبيعته وتوجهاته ، فهو سلوك له أسبابه التى ينشأ ويستثار منها ، ودوافعه التى تحدد اتجاهاته وقوته ، وأهدافه التى يسعى إليها أو يسعى إلى تجنبها . وسببى هنا بمعنى أنه ناتج عن

عوامل أو مؤثرات من خارج الفرد ، ودافعي هنا بمعنى أنه ناتج عن عوامل أو مؤثرات ذاتية أى من داخل الفرد نفسه . وفى هذا السياق يشير السلمي (٤ : ٧٩) إلى " أن السلوك الإنساني فى المنظمات قد يتفق أولاً يتفق مع ما تريده الإدارة ، ومن ثم فإن السلوك الذى يبدية الفرد يتأثر برغباته وميوله وعواطفه ، ويتأثر بالضغوط الاجتماعية وتأثير المجتمع ، ويميل إلى التحرر والاستقلالية ، وإلى التغيير والتقلب ، وقد يتجه إلى تحقيق الأهداف الشخصية للفرد ."

وفى مرجع آخر يوضح السلمي (٣ : ١٩ - ٦١) " أن السلوك الإنساني يمثل متغيراً رئيساً من المتغيرات التى تتعامل معها الإدارة ... وأن الهدف الأساسى لوظيفة إدارة الأفراد هو : تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة ، والمحافظة على القوى العاملة المدربة ذات الكفاءة وتأمين مساهمتها المستمرة فى نجاح أهداف المنشأة ، وتعويض الأفراد عن جهودهم مادياً ومعنوياً ، وخلق درجة كافية من الرضا والإقبال على العمل . وما يقصده السلمي (٤ : ٢١٥) باستقرار قوة العمل *stabile* هو " أن يكون معدل دوران العمل أقل ما يمكن أى تكون نسبة الدخول فى الخدمة والخارجين منها إلى العدد الإجمالى لقوة العمل خلال فترة زمنية محددة أقل ما يمكن . وكلما زاد دوران العمل ، كانت إنتاجية العمل وفعاليتيه أقل ما يمكن ."

ويضيف جنيد (٩ : ١٤٧ - ١٧٤) " أن الاستقرار التنظيمى والمرونة يفيد كلا من المنظمة والفرد ، ويقصد بالاستقرار التنظيمى هنا قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالعاملين لديها دون تغيير أو دوران عمل . والاحتفاظ هنا يعنى التمسك بهم بأى صورة من الصور ، وكذلك الحفاظ على مستوى الكفاءة . وفى هذا السياق يؤكد الهوارى (٧ : ٢٧٢) على أن " كثرة طلبات النقل من المنظمة أو من أقسامها ، يعد مؤشراً من مؤشرات انخفاض الروح المعنوية التى تمثل بدورها عرضاً من أعراض التفتت السئ أو غير الفعّال *malorganization* . ويدعم عاشور (١٦ : ١٤٠) هذا الرأى بقوله " أنه كلما زادت مشاعر الاستياء من العمل كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوك الفرد ، ويتمثل ذلك فى سعيه للحصول على عمل آخر أو محاولته النقل لقسم آخر ، أو زيادة نسبه غيابه أو معدل تأخيريه وغير ذلك ."

وتوضح شربى (١٣ : ٤) نقلاً عن *likert* " أن الجمع بين زيادة الإنتاج فى مقابل عدم الرضا الوظيفى فى أن واحد ، يودى إلى تسرب العناصر البشرية ذات المستويات العالية من المنظمة . ويضيف الطنوبى (٦ : ٢١٠) " أن للروح المعنوية علاقة وثيقة بإنتاج الموظفين وإنجازهم لمهامهم وأدائهم لأعمالهم . وأنها ترتفع وتنخفض ، وذلك حسب الظروف والمؤثرات المحيطة بالموظفين داخل العمل وخارجه . ويشير جنيد (٩ : ٢٠١) إلى أهمية بيئة العمل المناسبة بقوله " أن توفر عدة ظروف وعوامل مؤثرة مثل بيئة العمل المناسبة والمرحة ، والتنظيم الجيد للعمل ، وعدالة الإدارة ، والعلاقات المحددة والواضحة بين الرئيس والمرؤوس ، واحترام كل فرد لحقوق الغير والتزامه بواجباته ، يساعد على قيام علاقات إنسانية طيبة ."

وفى هذا السياق يوضح الطنوبى (٦ : ٢٠٦) أنه " كلما كانت بيئة العمل (العوامل أو الظروف داخل التنظيم) جيدة ومقبولة ومن وجهة نظر العاملين كلما كان تأثيرها إيجابياً على معنوياتهم ، والمكس بالعكس . ويذكر الطنوبى فى موضع آخر (٦ : ٢١٠) " أن المناخ النفسى والاجتماعى الملائم فى مكان العمل يعد عاملاً جوهرياً فى تحقيق الصحة العقلية والتكيف النفسى والاجتماعى للموظفين ، وأن هذا المناخ يتطلب كثيراً من التسهيلات والإجراءات والتغيرات فى مفاهيم الإدارة وفلسفتها وسياساتها وطرقها وأساليبها وأنماط قيادتها ، وأن من هذه المتطلبات تأكيد حق العاملين فى الفرص والتسهيلات الكافية للتعليم والتدريب والتدريب التى تساعدهم على زيادة معارفهم وتحسين طرق أدائهم لأعمالهم ، وكذلك حق العاملين فى الترقى والتقدم فى السلم الوظيفى على أساس الكفاءة والخبرة والأقدمية بحيث يستطيع الواحد منهم أن يصل إلى أعلى درجات السلم الوظيفى ، حيث يرتبط ذلك بتحسين مستواه المادى وزيادة رضائه عن عمله لما يوفره له من شعور بالأمل فى المستقبل وبأمنه وكرامته واحترامه وتقديره وثقته فى نفسه وفيمن حوله ... الخ ."

ولذلك يوضح عاشور (١٥ : ١٢ - ١٤) " أن السمات المتميزة للموارد البشرية ، تتطلب ضرورة إدارتها ومعالجة مشكلاتها بمنطق ومنهج يختلف عن المنطق والمنهج المستخدم فى إدارة ومعالجة مشكلات الموارد الأخرى (المادية والمالية) المتاحة بالمنظمة . ويوضح جنيد (٨ : ١٢١) " أن طريقة المديرين والمشرفين فى القيادة والإشراف وإنجاز العمل ومعاملتهم لمرؤوسيهيهم تحدد إلى حد كبير مدى الجوانب الإيجابية أو الجوانب السلبية للمناخ التنظيمى ومناخ العلاقات الإنسانية داخل أى منظمة من المنظمات ."

ويوضح سالم (١١ : ٢٥٣) " أن القائد الإدارى الناجح يحتاج فى وقتنا الحاضر إلى اكتساب قدر كبير من المهارات السلوكية التى تمكنه من فهم سلوك الأفراد العديدين الذين يتعامل معهم ، وتمكنه من فهم نواضع هذا السلوك وتوجيهه وحفزهم لمصلحة المنشأة ومصصلحة التابعين له والذين يختلفون فى نواضع كثيرة : مستواهم التعليمى والاجتماعى والاقتصادى ومراكزهم الوظيفية وأعمارهم وخبراتهم ونواضعهم للعمل وظروفهم النفسية

ومطالبهم ومصالحهم الخاصة * . وفي هذا السياق يشير جنيد (٩ : ٣٥ - ١٦٣) إلى أن " كفاءة العاملين تتأثر إلى حد بعيد بعوامل نفسية واجتماعية وثقافية بالإضافة إلى العوامل المادية والفنية المتصلة بالعمل " . ومن البديهي أن الإدارة الناجحة داخل أي منظمة هي الإدارة التي تسعى إلى تقديم كمل التسهيلات والإمكانات للعاملين حتى تضمن حصولها على استجاباتهم المرغوبة وتجعلهم يندفعون بقوة ذاتية نحو الاجتهاد المطلوب ما دامت لديهم المقدرة ability على العمل ، والرغبة فيه motivation . بكل حماس ونشاط . وفي هذا السياق يوضح السلمي (٣ : ٤٣) " أن رغبة الفرد في العمل تتأثر بثلاث عوامل أساسية هي : ظروف العمل المادية physical work condition ، وظروف العمل الاجتماعية social work condition ، وحاجات الأفراد needs " .

وينبه شرشر (١٤ : ٢) إلى أن " طبيعة عمل المرشد الزراعي تحتم عليه القيام بأدوار متعددة ومتنوعة ، وعليه في نفس الوقت الاستجابة للواجبات الإدارية داخل المنظمة . ولذلك فإن الضغط الناتج من مقابلة الخدمات المطلوبة من المسترشدين وكذلك منظمة الإرشاد الزراعي التي ينتمى إليها ، يمكن أن يخلق الإحساس (الشعور) بالإرهاك الجسماني والعاطفي والذي عادة ما يؤدي إلى الإجهاد والاحترق burnout " .

وفي هذا السياق يوضح شحاته (١٢ : ١٥) أنه على الرغم من " أن لضغوط العمل آثار إيجابية تتمثل في دفع الفرد الذي يتعرض لها إلى السرعة في الإنجاز أو المبادرة أو استثمار الوقت ، وذلك عندما تكون هذه الضغوط معتدلة بحيث تعمل على تحفيز الفرد للعمل والإنتاج ، فإن لضغوط العمل - إذا كانت شديدة أضرارا بالغة على مستويات عديدة ... وفيما يتعلق بالآثار السلوكية والتنظيمية المترتبة على ضغوط العمل ، نجدها تتمثل في : التعب والتسرب الوظيفي وترك العمل والنزاع مع الآخرين وانخفاض مستوى الأداء والملل والتوتر والسلوك المنفر ومما يفاقم من مشكلة الضغط في العمل - إذا أصبحت مزمنة - أنها تقود الموظف إلى سوء التوافق مع المهنة ، أو الوصول إلى حالة الاحتراق النفسي burnout " .

ويمكن تلخيص مراحل عملية الاحتراق وفقا لما ذكره شرشر (١٤ : ٣) نقلا عن Igodan and Newcomb في " أن الفرد يحضر بشخصيته الخاصة ، ومفهومه لنفسه ، وأهدافه ، وتصورات (أفكاره) ، ومستويات الالتزام إلى موقع العمل . كما أنه يأتي ببعض الأفكار عن كيفية الاستجابة لضغط العمل . كما أن البيئة تمارس الضغط على الفرد سواء من خارج أو داخل موقع العمل . ويصبح من الضروري التعامل مع هذا الضغط من خلال بعض أنواع آليات التعامل معه . وعند هذه النقطة سوف يكون الفرد قادرا على تبديد بعض أو كل الضغوط وذلك باستخدام وسائل شخصية أو إستراتيجيات تنظيمية " . ويضيف شرشر نقلا عن Osipaw and Spokana " . أن الضغط يصبح سلبيًا ، وينتج عنه توترا ، إذا لم يقدر الفرد على التعامل مع الضغط جيدا ويحقق الاستقرار ، فإن عدم الاستقرار طويل الأمد ، والحاد يؤدي إلى نتائج سلبية ويعد الاحتراق burnout أحد هذه النتائج السلبية " .

ويرى الباحث أن مهنة الإرشاد الزراعي كواحدة من المهن الاجتماعية - وهي مهنة تعليمية بالدرجة الأولى - يمكن تصنيفها على أنها مهنة ضاغطة إلى حد بعيد highly stressful occupation حيث أنها شاقة ومتطلباتها كثيرة . ولذلك فقد يؤدي عدم الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعدم تحقيق طموحاتهم الوظيفية سواء في الترقى إلى مناصب أعلى أو الحصول على المقابل المادي للجهد المبذول .. الخ ، فسوف يؤدي ذلك إلى توتر شديد وانخفاض الروح المعنوية لأدنى مستوياتها وبالتالي إلى الاحتراق وخاصة لدى المرشدين ذوي الخصائص والسمات الوظيفية الجيدة . وقد يكون رد الفعل المناسب من وجهة نظرهم هو ترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى لتفادي حدوث الاحتراق في العمل بما يتضمنه ذلك من مظاهر قد تظهر أعراضها في الوظائف الفسيولوجية للجسم متمثلة في بعض الأمراض العضوية أو في الأعراض السيكولوجية المتمثلة في ظهور اتجاهات سلبية نحو العمل بكل مشتملاته ، أو في الأعراض السلوكية الظاهرة كالتوجهات الوظيفية السلبية واللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل .

وأخيرا ومما لا شك فيه - فإنه عندما تضعف القيم والاتجاهات الموجبة لدى المرشد ، وتتغير معايير سلوكه ، ومن ثم تتغير فكرته ونظراته لما يقوم به من واجبات ومسئوليات وظيفية ، وقد يتوقف المرشد عن أداء الدور الوظيفي المنوط به ، بل وقد يتعرض للصراع والإحباط وعدم القدرة على التوافق والتكيف ، وعدم الإنتاج ، وقد تظهر لدية ميول واتجاهات وقيم سلبية مثل التعارض وعدم التعاون والمنافسة غير الشريفة وعدم التفاعل مع المحيطين به من الرؤساء والزملاء وغير ذلك من مظاهر سلوكية غير مقبولة في العمل ، أو أنه قد يترك العمل كلية إلى عمل آخر يحقق فيه بعضا من طموحاته وإشباعاته التي تنعكس على

رضاه الوظيفي وروحه المعنوية . وقد يتوقف المرشد عن أداء الحد الأدنى من السلوك المقبول للآداء الإرشادي.

ثانياً : التطور الكمي للعاملين بالتنظيم الإرشادي : بادئ ذي بدء يوضح الشرفاوى (٥ : ٤١٤) أن الشكل العام للهيكل التنظيمي يتحدد بعدد من المحددات البيئية هي : الحجم ، والتوقيت ، والمكان ، والتخصص ، والقدرات الإنسانية ، والتكنولوجي . وبالنظر إلى الشكل العام للهيكل التنظيمي الإرشادي الزراعي المصري ، نجد أنه مر بالعديد من التطورات المتلاحقة حتى يصبح تنظيمًا فاعلاً ، ويمكن توضيح تلك التطورات على النحو التالي :

- ١- أصبح التنظيم الإرشادي تنظيمًا رسميًا لأول مرة في مصر بموجب القرار الوزاري رقم ١١٩٠ لسنة ١٩٥٣ . وبنهاية عام ١٩٥٤ كان حجم التنظيم ٢٩ فرداً ، منهم ١٤ على المستوى المركزي و٢٥ على المستوى المحلي (المحافظات) .
- ٢- إلغاء تبعية التنظيم الإرشادي للإدارة العامة للخدمات الإقليمية ، وجعل تبعية مباشرة لوزارة الزراعة بموجب القرار الوزاري رقم ٤٧٣٢ لسنة ١٩٦٣ . وبنهاية عام ١٩٦٤ كان حجم التنظيم ٣٩٩ فرداً .
- ٣- استحداث الإدارة العامة للإرشاد الزراعي بموجب القرار الوزاري رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٦٨ . وبموجب هذا القرار بلغ عدد العاملين بالتنظيم ٩٣٠ فرداً في عام ١٩٧٣ .
- ٤- ربط الإرشاد الزراعي بالجهاز البحثي في إطار مركز البحوث الزراعية بموجب القرار الوزاري رقم ٧٤٤ لسنة ١٩٨٢ . وبموجب هذا القرار بلغ حجم التنظيم الإرشادي ٤١٥١ فرداً بنهاية عام ١٩٨٣ .
- ٥- إنشاء جهاز الإرشاد الزراعي في صورة إدارة مركزية بجانب معهد بحوث الإرشاد الزراعي . وكلاهما يتبعان وكالة مركز البحوث الزراعية لشئون الإرشاد الزراعي ، وذلك بموجب القرار الجمهوري رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٨٨ .

٦- صدور مجموعة القرارات أرقام ٥١١ و٧٢٩ و٥١٨ لسنة ١٩٩٣ الخاصة بإنشاء الأجهزة الإرشادية المتخصصة وفق الدورة الزراعية وبإشراف فني للإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، بحيث يختص كل جهاز بنشاط من الأنشطة الإرشادية المختلفة .

٧- منع انتقال المرشدين الزراعيين الذين تم تدريبهم وتسميئهم في تخصصات إرشادية معينة إلى أقسام أخرى ، إلا بعد الرجوع للإدارة المركزية بالقاهرة ، للعمل على استقرار تشكيل هذه الأجهزة ليتمنى تدريبهم المتواصل والمستمر لخلق كوادر إرشادية متخصصة في مجال النهوض بمحاصيل الحبوب ، والمحاصيل البقولية والزيوتية ، والإرشاد الحيواني ، والتنمية الريفية ، والحريز والنحل ، وذلك بموجب الأوامر الإدارية أرقام (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) وبنفس الترتيب ، بتاريخ ١٤ / ٢ / ١٩٩٦ ، وبموجب هذه الأوامر بلغ حجم التنظيم ٤٨٥٧ فرداً في عام ١٩٩٨ . ورغم حرص المسؤولين على إصدار القوانين والقرارات الداعمة لاستقرار التنظيم ، إلا أنه أصبح يواجه تحدياً حقيقياً يتمثل في تآكل كفاء البشرية ، حيث تشير البيانات إلى تناقص حجم التنظيم من ٤٨٥٧ فرداً في عام ١٩٩٨ إلى ٣٧٣٦ فرداً في نهاية عام ٢٠٠٣ ، وخاصة في فئة المرشدين الزراعيين الذين هم دعامة التنظيم على المستوى القاعدي أي مستوى القرية

ومن ناحية أخرى فقد لاحظ الباحث تالفاً متزايداً في حجم جهاز الإرشاد الزراعي على مستوى منطقة البحث . وللتأكد من هذه الظاهرة ، قام الباحث بحصر رسمي للمرشدين الذين تركوا العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وقد تبين من هذا الحصر النقيض والمعتمد أن ٦٧٥ فرداً تركوا العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى خلال فترة عشر سنوات (١٩٩٤ - ٢٠٠٣) وهذا العدد لا يتضمن حالات المعاش والوفاة والأجازات بدون مرتب . وهو ما يعني أن نسبة ٥٩,٤% تقريباً من إجمالي العدد الموجود في سنة الأساس (بداية عام ١٩٩٤) بمنطقة البحث تركوا العمل خلال هذه المدة . ومعنى هذا أن التنظيم لإرشادي لا يستفيد بأكثر من ٤٠,٦% من موارده البشرية وخاصة ممن تم تدريبهم خلال هذه المدة أو ممن تم تسميئهم على قوته حتى لو قام التنظيم بمماريات الإحلال والتجديد لقوة العمل به ، إلى جانب عملية دوران العمل الطبيعية Turn - Over أو بعبارة أخرى ؛ فإن هذا الاستنزاف للموارد البشرية الإرشادية بالتنظيم ، إنما يمثل قصوراً في الاستثمار الجيد للموارد البشرية بسبب ترك الأفراد للعمل الإرشادي ولا شك أن هذه مشكلة حقيقية تستوجب البحث في معرفة أسبابها لإيجاد الحلول المناسبة لها وعلى أسس علمية ؛ لمعرفة أسباب هذه الظاهرة ؛ حتى لا ينهار التنظيم أو يتلاشى وجوده خلال سنوات معدودة من الآن ، وخاصة مع انعدام تعيين مرشدين من الخريجين الجدد وفقاً لسياسة الدولة حالياً .

أهداف البحث

- انطلاقاً من العرض السابق للمشكلة البحثية يمكن بلورة أهداف هذا البحث على النحو التالي :
- 1- تحديد أسباب ترك المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحري للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى - وهو الهدف الرئيسي للبحث .
 - 2- تصنيف هذه الأسباب إلى عواملها الأولية (مجموعات سببية) على أساس ما بينها من أوجه التشابه سعياً إلى تنظيمها تنظيمياً يوضح ما بينها من علاقات .
 - 3- تحديد الأهمية النسبية للأسباب التي تندرج تحت كل عامل (مجموعة سببية) .
 - 4- تحديد نسبة التباين المفسر لكل عامل من العوامل المدروسة .

الطريقة البحثية

أولاً : التعريفات الإجرائية

- الاحتراق **BURNOUT** : مقدار المعاناة التي يواجهها المبحوث بسبب الضغوط التي يتعرض لها داخل العمل بسبب سوء الإدارة أو تلك التي يتعرض لها أثناء تنفيذه للمهام الإرشادية المنوط بها مع المسترشدين ، أى أن الاحتراق إما أن مصدره من داخل التنظيم أو من خارجه .
 - الأسباب **Causes** : ومفردها سبب ويعرف نظرياً بأنه كل * ما يوصل إلى الشيء ولا يؤثر فيه * . أو * كل شيء يتوصل به إلى غيره * . (٢٢ : ٢٩٩) أو فكرة أو حركة يولدها المرء ويناضل من أجلها * (١ : ١٦٠)
- وتعرف إجرائياً في هذا البحث بأنها كل ما يسوقه المبحوث من مبررات أو أدلة أو حجج واقعية إدارية و/ أو تنظيمية جعلته يقوم بترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى .

ثانياً مجال البحث **Research Scope**

- 1- المجال الجغرافي: جميع الإدارات الزراعية بمحافظة البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ودمياط (٤١ إدارة).
 - 2- المجال البشري (الشاملة و العينة) : شاملة هذا البحث بلغ قوامها ٦٧٥ مفردة بحثية تمثلت فسى جميع المرشدين الزراعيين بمحافظات البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ودمياط الذين تركوا العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى خلال عشرة سنوات فى المدة من يناير ١٩٩٤ إلى نهاية عام ٢٠٠٣ . وقد أخذت منها عينة عشوائية بلغ قوامها ١٩٤ مفردة بحثية تمثلت قرابة ٢٩% من الشاملة العددية لهذا البحث
 - 3- المجال الزمنى : تم جمع البيانات خلال مارس ٢٠٠٤ ، واستكملت باقى الإجراءات خلال إبريل ومايو من نفس العام .
- ثالثاً : طريقة وأدوات جمع البيانات : تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان **Questionnaire** - بعد معالجتها - لتسجيل استجابات المبحوثين .
- رابعاً : القياس والمعالجة الكمية : اشتملت استمارة الاستبيان على تسعة وثلاثين سبباً يتوقع الباحث أن تكون كلها أو بعضها أسباباً حقيقية دفعت للمرشدين المبحوثين إلى ترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وقد أعطى لكل منها أربع استجابات بالنسبة للمبحوث وهذه الاستجابات هي (سبب غير حقيقى - سبب حقيقى قوى - سبب حقيقى متوسط القوة - سبب حقيقى ضعيف) يقابلها درجات (صفر ، ٣ ، ٢ ، ١) بنفس الترتيب.
- خامساً : أدوات وأساليب التحليل الإحصائي : نظراً لطبيعة هذا البحث وأهدافه ، وفى ضوء معلومات الباحث وفحصه لما أتيج له من الدراسات والبحوث ذات الصلة ، تم تقسيم الأسباب المطروحة على المبحوثين - بعد جمع البيانات - إلى أربع مجموعات سببية ، على أساس ما بينها من أوجه التشابه سعياً إلى تنظيمها تنظيمياً يوضح ما بينها من علاقات ، وهذه المجموعات هي : مجموعة الأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي ، ومجموعة الأسباب المتعلقة بالاحتراق فى العمل الإرشادي أو ما يعرف بضغوط العمل ، ومجموعة الأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية ، وأخيراً مجموعة الأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل . ولتحديد الأهمية النسبية لهذه المجموعات السببية ، وكذا الأهمية النسبية لما يندرج تحت كل منها من أسباب . تم استخدام المتوسط المرجح للأوزان النسبية إلى جانب التوزيعات التكرارية والنسبية . ولما كانت عملية تقسيم الأسباب إلى مجموعات تعد بمثابة فرض أو تخمين من قبل الباحث يحتاج إلى التحقق العلمى ، فقد استخدم الباحث أسلوب التحليل العاىلى **FacstorAnalysis** كوسيلة لهذا التحقق * باعتباره وسيلة للتبسيط العلمى

Scientific Simplification فهو يحول عددا كبيرا من الأوصاف والسمات المترابطة إلى عدد قليل من العوامل غير المترابطة . خيري (١٠ : ٥٤٤ - ٥٨٨) ، إلى جانب رغبة الباحث في الحصول على نسبة التباين الذي يفسره كل عامل من هذه العوامل على حده . وقد استوفى الباحث شروط استخدام التحليل العنقودي في ١٠ - إمكانية تسمية العامل (المجموعات) . ٢ - أن تكون نسبة التباين الذي يفسره العامل لا تقل عن ١٠٠ ÷ عدد مفردات العامل = ٣.٣ % . ٣ - أن تتشعب مفردة واحدة على الأقل من جملة المفردات على كل عامل بأكثر من ٠,٣ . ٤ - ألا يقل معامل التشعب لكل مفردة من المفردات (والمفردات في هذا البحث يتم التعبير عنها بالأسباب موضع البحث) التي تندرج تحت كل عامل عن ٠,٣ . عبدالا (١٧) . وقد اعتمد الباحث على الحاسب الآلي وبرنامج Spss في إجراء التحليل العنقودي بطريقتي Varimax لتسمية العوامل وتحديد نسبة التباين الذي يفسره كل عامل.

النتائج ومناقشتها

سبق التنويه إلى قيام الباحث بتقسيم أسباب ترك المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادي إلى أربع مجموعات سببية رئيسية يندرج تحت كل منها مجموعة من الأسباب المترابطة ، وأن الباحث اعتمد على فكرة للتحليل العنقودي لهذه المجموعات السببية للتحقق علميا من صدق افتراضاته عند تقسيم المجموعات وما يندرج تحتها من أسباب . وفيما يلي أهم النتائج البحثية التي تم التوصل إليها:

أولاً: مجموعة الأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي (المناخ الإداري) : باستعراض درجات أسباب ترك المرشدين المبحوثين للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى وتحديدًا لتلك الأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي (المناخ الإداري) ، يتضح أن هذه الدرجات تراوحت بين (صفر ، ٥٧) درجة . ويتقسيم المبحوثين إلى أربع فئات كما هو مبين في الجدول رقم (١) يلاحظ أن قرابة ٧٧% من المبحوثين قد أفادوا بأن الأسباب المطروحة عليهم في أداة جمع البيانات أسباباً حقيقية ، وأن الأسباب التي دفعتهم لترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى تفاوتت في قوتها بين المبحوثين ، فبعضهم أفاد بأنها كانت أسباباً قوية وبعضهم أفاد بأنها كانت أسباباً ضعيفة وبعضهم كان بين هذا وذاك .

جدول رقم (١): توزيع المبحوثين وفقاً للأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي (المناخ الإداري)

الفئات	عدد	%
ليست أسباباً حقيقية (صفر)	٤٥	٢٣,٢
أسباب حقيقية ضعيفة (١ - ١٩)	١٢٩	٦٦,٥
أسباب حقيقية متوسطة (٢٠ - ٣٨)	١٩	٩,٨
أسباب حقيقية قوية (٣٩ - ٥٧)	١	٠,٥
المجموع	١٩٤	١٠٠

وللتعرف على الأهمية النسبية لكل سبب من هذه الأسباب ، تم استخدام المتوسط المرجح ، حيث تشير بيانات الجدول رقم (٢) إلى أن المتوسط العام لمتوسط درجة قوة كل سبب من الأسباب المذكورة تحت المجموعة بلغ ٠,٩٣٣ درجة وأن إهمال المسئولين على كل المستويات الإدارية للمرشدين الزراعيين وعدم الشعور بمشكلاتهم جاء في مقدمة أسباب ترك المرشدين للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى حيث بلغ المتوسط المرجح لهذا السبب ١,٥١ درجة ، وبلغت نسبة من أفادوا بقوة هذا السبب قرابة ٧٢% من المبحوثين وتمثل السبب الثاني من حيث القوة في تحميل المرشد الزراعي مسؤولية فشل الإدارة في قراراتها ومكافئتها لنفسها عند النجاح ، حيث بلغ المتوسط المرجح لهذا السبب ١,٣١ درجة ، وبلغت نسبة المبحوثين الذين أفادوا بقوة هذا السبب أكثر من ٥٣% من إجمالي المرشدين المبحوثين . أما السبب القوي الثالث فقد تمثل في تربص بعض الرؤساء لتصيد أخطاء المرشدين ، وقد أفاد بذلك ٤٩% تقريباً من المبحوثين بمتوسط مرجح قدره درجة واحدة فقط . أما السبب الرابع من حيث القوة فقد تمثل في أسلوب توجيه الرؤساء غير المناسب للمرشدين حيث أفاد بذلك ٤٢% من المبحوثين بمتوسط مرجح قدره ٠,٩٨٩ درجة . وهكذا يتوالى ترتيب الأسباب من حيث أهميتها النسبية إلى أن يجيء السبب التاسع والأخير كضعف الأسباب التي تشملها المجموعة متمثلاً في صعوبة تعامل وتكيف المرشدين المبحوثين مع زملائهم ، حيث أفاد بذلك ٤٩,٢% من إجمالي المبحوثين بمتوسط مرجح قدره ٠,٥٢ درجة .

وللتأكد من افتراض الباحث للأسباب التي تدرج تحت هذه المجموعة - مجموعة الأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي أي بالمناخ الإداري - تم إجراء التحليل العامل لدرجات الأسباب التسعة ، ويوضح الجدول رقم (٢) أن الأسباب التسعة تشعب عند عامل واحد فقط وعليه فقد تأكد فرض الباحث . وباحتساب قيمة معامل ألفا وجد أنه = ٠,٨١ ، وهذا يعني أن هذا العامل يتمتع بقدر كبير من الثبات ، ويعد صالحا للاستخدام في أغراض البحث العلمي ، خاصة وأن جميع الأسباب التي تضمنها النموذج تشعب كل منها بمعامل تشعب قيمته أكثر من ٠,٣ ، ولهذا جمعت درجات الأسباب التسعة للحصول على الدرجات الكلية للأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي - المناخ الإداري - وكان متوسط الدرجات الناتجة ٩,٣ درجة بانحراف معياري قدره ٨,٣٧ درجة.

ولمعرفة نسبة التباين الذي يفسره العامل السابق أوضحت النتائج أن الأسباب التسعة المذكورة تفسر ٤٦% تقريبا من إجمالي التباين في الأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي - المناخ الإداري - ومعنى هذا أن هناك أسبابا أخرى لم يشملها هذا البحث ، الأمر الذي يستدعي بحثا مستقبلياً لاستجلاء بقية الأسباب ، يمكن إدراجها تحت هذا العامل ؛ لتفسير النسبة المتبقية من التباين المشروح في هذا العامل وقدرها ٥٤% تقريبا . وتشير هذه النتائج في مجملها إلى أهمية تحسين بيئة العمل الإرشادي بمنطقة البحث باعتباره واحداً من العوامل المهمة والمؤثرة على سلوك المرشدين وعلى استجاباتهم لما يكفون به من مهام وظيفية . حيث أنه إذا كانت العلاقات التي بين المرشدين وبعضهم ، وبينهم وبين رئيس قسم الإرشاد أو مدير الإدارة الزراعية أو من يعلوهما وظيفياً ، تقوم على أساس تقدير قيمة المرشد الزراعي واحترامه والحفاظ على كرامته وإعطاء الأهمية المناسبة لما يقوم به من عمل ، فإن ذلك سينعكس إيجابياً على بقاء المرشدين بالتنظيم الإرشادي وعلى أدائهم لواجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بكفاءة . وقد تبين للباحث ميدانياً توقيع الجزاء والنقل التسعفي لقرابة ١٤% من المبحوثين ، وإصدار أوامر إدارية بالنقل من الإرشاد إلى الأقسام الأخرى لقرابة ١٣% من المبحوثين ، بحجة أن ذلك لصالح العمل.

ثانياً : مجموعة الأسباب المتعلقة بضغط العمل (الاحتراق) : اشتملت هذه المجموعة على ثلاثة عشر سبباً يمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لأهميتها النسبية باستخدام المتوسط المرجح في ضوء استجابات المبحوثين . وقد أفاد غالبية المبحوثين بأن معظم هذه الأسباب حقيقية وجعلتهم يتكون العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ، بسبب ما يتعرضون له من ضغوط واحتراق في العمل الإرشادي . ويتدوير هذه الأسباب الثلاثة عشر باستخدام أسلوب التحليل العامل بطريقة Varimax أظهرت النتائج البحثية أن هذه الأسباب تشعب على عاملين اثنين فقط يمكن تسميتهما في إطار فرض الباحث ويتضح ذلك من البيانات الواردة في الجدول رقم (٣) حيث أمكن تسمية العامل الأول باسم " الاحتراق الناجم عن ضغوط العمل الداخلية " وتسمية العامل الثاني " الاحتراق الناجم عن ضغوط العمل الخارجية " وعليه فقد تأكد فرض الباحث كما أن كلا منهما يسبب الاحتراق للمرشدين الزراعيين في العمل . ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :-

العامل الأول : الاحتراق الناجم عن ضغوط العمل الداخلية : يشتمل هذا العامل على مجموعة الأسباب المتعلقة بضغط العمل الداخلية التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون المبحوثين ، وعددها تسعة أسباب أمكن تقسيم المبحوثين إلى أربع فئات في ضوء درجات هذه الأسباب واستجابات المبحوثين والتي تراوحت بين (صفر ، ٢٧) درجة ، حيث أفاد قرابة ثلثي المبحوثين (٦٢,٩ %) ، أنها أسباباً حقيقية قوية أو متوسطة كما هو موضح في الجدول رقم (٣) .

وباستخدام المتوسط المرجح أمكن تحديد الأهمية النسبية لهذه الأسباب ، حيث أوضحت النتائج البحثية الواردة في الجدول رقم (٤) أن ازدواجية التعليمات وربما تضاربها (كما حدث في حرق حطب القطن وقش الأرز) مما يسبب عدم مصداقية المرشد الزراعي ، جاءت في مقدمة الأسباب التي يتضمنها هذا العامل بمتوسط مرجح قدره ١,٨٤٠ درجة . وكان هذا السبب قويا لدى أكثر من ٧٠% من المبحوثين ، وجاء في المرتبة الثانية من حيث القوة السبب المتمثل في عدم تساوى السلطة الممنوحة للمرشدين مع المسؤوليات الملقاة على عاتقهم بمتوسط مرجح قدره ١,٦١٣ درجة . وهو ما أفاد به أكثر من ٧٠% من المبحوثين أيضاً ، تلاه في القوة السبب المتمثل في ضخامة العمل الذي يقوم به المرشد الزراعي دون مقابل ؛ مما يسبب له نوعاً من الضغط النفسي وذلك بمتوسط مرجح قدره ١,٥ درجة . وتتوالى الأسباب التي تدرج تحت هذا العامل تنازلياً وفقاً لأهميتها النسبية ليגיע السبب الأخير في قائمة الأسباب المتعلقة بالاحتراق الناجم عن ضغوط العمل الداخلية متمثلاً في صعوبة التكيف مع الزرع والعمل بالريف بسبب تمسكهم بأفكارهم التقليدية ، وذلك بمتوسط مرجح قدره ١,١١٩ درجة . وهو ما أفاد به أكثر من نصف المبحوثين ٥٢,٢ % .

جدول رقم (٣): توزيع المبحوثين وفقا للأسباب المتعلقة بالاحترق في العمل الإرشادي

الفئات	عدد	%
أولا : الاحترق بسبب ضغوط العمل الداخلية :		
ليست أسبابا حقيقية (صفر)	٣٥	١٨,١
أسباب حقيقية ضعيفة (١ - ٩)	٣٧	١٩,١
أسباب حقيقية متوسطة (١٠ - ١٨)	٦٨	٣٥,١
أسباب حقيقية قوية (١٩ - ٢٧)	٥٤	٢٧,٨
المجموع	١٩٤	١٠٠
ثانيا : الاحترق بسبب ضغوط العمل الخارجية :		
ليست أسبابا حقيقية (صفر)	٦٠	٣٠,٩
أسباب حقيقية ضعيفة (١ - ٨)	٩٠	٤٦,٤
أسباب حقيقية متوسطة (٩ - ١٦)	٤٣	٢٢,٢
أسباب حقيقية قوية (١٧ - ٢٥)	١	٠,٥
المجموع	١٩٤	١٠٠

وباحتساب قيمة معامل ألفا لهذا العامل والمتمثل في الاحترق الناجم عن ضغوط العمل الداخلية بما يندرج تحته من أسباب تسعة ، وجد أنه يساوى ٠,٨٨ ، وهذا يعني أن هذا المعامل يتمتع بقدر كبير جدا من الثبات ويعد صالحا للاستخدام في أغراض البحث العلمي ، خاصة وأن جميع الأسباب التي تضمنها النموذج تشبع كل منها بمعامل تشبع قيمته أكثر من ٠,٣ . ولهذا جمعت درجات الأسباب التسعة للحصول على الدرجات الكلية للأسباب المتعلقة بالاحترق الناجم عن ضغوط العمل الداخلية - وكان متوسط الدرجات الناتجة ١٢ درجة باحتراف معيارى قدره ٨,٦١ درجة . كما أن نسبة التباين الذى يفسره عامل ضغوط العمل الداخلية بلغت ٥٣% تقريبا

من إجمالى التباين فى الأسباب المتعلقة بضغط العمل الداخلية وما يسببه ذلك من احتراق للمرشدين فى العمل. ومعنى هذا أن هناك أسبابا أخرى لم يتضمنها النموذج البحثى يمكن إدراجها تحت هذا العامل لتفسير النسبة الباقية من التباين وقدرها ٤٧% تقريبا يمكن تحديدها فى بحوث أخرى.

العامل الثانى : الاحترق الناجم عن ضغوط العمل الخارجية : يشتمل هذا العامل على مجموعة الأسباب المتعلقة بضغط العمل الخارجية وعددها أربعة أسباب . ولما كانت درجات هذه الأسباب تتراوح بين (صفر ، ٢٥) درجة ، فقد أمكن تقسيم المبحوثين إلى أربع فئات أفاد أكثر من ثلثها (٦٩,١%) بأن هذه الأسباب الأربعة تعد من الأسباب الحقيقية لتركهم العمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى رغم تفاوت هذه الأسباب فى قوة كل منها بالنسبة لكل مبحوث . ويتضح ذلك من البيانات الواردة فى الجدول رقم (٣).

وبترتيب هذه الأسباب تنازليا وفقا لأهميتها النسبية استنادا إلى المتوسط المرجح . أظهرت النتائج البحثية الواردة فى الجدول رقم (٤) أن كثرة المشكلات والمعوقات التى تحد من إظهار الكفاءة الشخصية للمرشد الزراعى جاءت فى مقدمة الأسباب المتعلقة بالاحترق الناجم عن ضغوط العمل الخارجية بمتوسط مرجح قدره ١,٣٢٩ درجة ، تلاه فى الأهمية النسبية عدم وجود مسئولية محددة وسلطة واضحة للتوظيف الإرشادية بمتوسط مرجح قدره ١,١٦٥ درجة . وقد أفاد أكثر من نصف المبحوثين (٥١,٤%) بأن هذين السببين كانا من الأسباب القوية لتركهم العمل الإرشادى . وجاء السبب المتمثل فى عدم وضوح الأهداف والتعليمات الإرشادية مما يرهق المرشدين فى العمل مع المسترشدين فى المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح قدره ١,٠٣٦ درجة ، وأن هذا السبب كان قويا لدى ٤٢% من المبحوثين لتركهم العمل الإرشادى . وأخيرا جليت كثرة وتأثر عدد الزراع المطلوب من المرشدين الزراعيين التعامل معهم كسبب أخير فى قائمة الأسباب التى تضمنها النموذج ، وقد أفاد ٤٠% من المرشدين المبحوثين بأنه كان سببا قويا من أسباب تركهم للعمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى لكونه يشكل عليهم ضغطا يودى بهم إلى الاحتراق فى العمل الإرشادى .

وباحتساب قيمة معامل ألفا لمعامل الاحتراق في العمل الإرشادي الناجم عن ضغوط العمل الخارجية وجد انه = 0.72 وهذا يعنى أن هذا المعامل يتمتع بقدر لا بأس به من الثبات وأنه يصلح للاستخدام في أغراض البحث العلمي ، خاصة وأن جميع الأسباب التي تضمنها النموذج التحليلي تشبع كلا منها بمعامل تشبع قيمته أكثر من 0.3 ، ولهذا جمعت درجات الأسباب الأربعة للحصول على الدرجات الكلية للأسباب المتعلقة بالاحتراق الناجم عن ضغوط العمل الخارجية ، وكان متوسط الدرجات الناتجة 4.7 درجة بانحراف معياري قدره 4.34 درجة . كما أن نسبة التباين الذي يفسره عامل الاحتراق في العمل الإرشادي الناجم عن ضغوط العمل الخارجية بلغت 58% تقريبا من إجمالي التباين في الأسباب المتعلقة بالاحتراق في العمل الإرشادي الناجم عن ضغوط العمل الخارجية . ومعنى هذا أن هناك أسبابا أخرى لم يتضمنها النموذج التحليلي يمكنها تفسير النسبة الباقية من التباين في هذا العامل ومقدارها 42% ويمكن تحديد هذه الأسباب في بحوث أخرى .

وتشير النتائج السابقة في مجملها إلى ضرورة قيام المسؤولين عن جهاز الإرشاد الزراعي بمنطقة البحث والمناطق المشابهة لها بتخفيض ضغوط العمل الداخلية والخارجية على المرشدين الزراعيين إلى الحد المقبول من أجل أن يعملوا بكفاءة ، والألا تزداد هذه الضغوط إلى الحد الذي يسبب لهم توترا شديدا ، مما يتسبب في إجهادهم وظيفيا أو احتراقهم في العمل . وهو ما قد يدفعهم إلى تركه إلى تنظيمات زراعية أخرى أقل في ضغوطها الوظيفية . وتشير النتائج أن 4% من المبحوثين تركوا العمل الإرشادي بسبب المرض والظروف الصحية ، وهو ما قد يكون له علاقة بالاحتراق في العمل .

ثالثا : مجموعة الأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية : اشتملت هذه المجموعة على ثلاثة عشر سببا أيضا افترض الباحث أنها تمثل مجموعة واحدة . وقد أفاد غالبية المبحوثين أن هذه الأسباب تعد من الأسباب الحقيقية التي دفعتهم لترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى لعدم وجود الحافز الوظيفي المناسب . وبتدوير هذه الأسباب الثلاثة عشر باستخدام أسلوب التحليل العائلي بطريقة Varimax تبين أن اثنتي عشرة سببا فقط تشبعت على عاملين اثنين فقط يمكن تسميتهما في إطار فرض الباحث ، ويتضح ذلك من النتائج الواردة في الجدول رقم (٦) . حيث تم تسمية العامل الأول باسم " الحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية " . وتسمية العامل الثاني باسم " الحوافز الوظيفية الاقتصادية المادية " . وتم استبعاد السبب رقم ٢٣ لعدم تشبعه بمعامل تشبع قيمته 0.3 أو أكثر على أي عامل ولو منفردا بنفسه فقط . وعلى ذلك فقد تأكد فرض الباحث بنسبة كبيرة ، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :

العامل الأول : الحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية : اشتمل هذا العامل على سبعة أسباب تراوحت درجتها في ضوء استجابات المبحوثين بين (صفر ، ٢١) درجة . وبتقسيم المبحوثين إلى أربع فئات كما هو مبين في الجدول رقم (٥) يتضح أن 86.6% من المبحوثين أفادوا بأن هذه الأسباب السبعة من الأسباب الحقيقية التي دفعتهم إلى ترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وأن هذه الأسباب كانت ما بين-القوية والمتوسطة لدى 62.4% من إجمالي المبحوثين .

وللتعرف على الأهمية النسبية لكل سبب من هذه الأسباب تم استخدام المتوسط المرجح حيث تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٦) أن توقف البرامج و المشروعات الإرشادية التي كانت تعطي للعاملين بالإرشاد أهمية وقيمة أدبية اجتماعية معنوية ، جاءت في مقدمة أسباب ترك المرشدين للعمل الإرشادي بمتوسط مرجح قدره 1.758 درجة ، تلاه السبب المتمثل في عدم تحقيق العمل الإرشادي لأمنيات المرشدين وتطلعاتهم الوظيفية بمتوسط مرجح قدره 1.536 درجة . وجاء في الترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية عدم تحقيق المكانة الاجتماعية الملائمة للمرشدين الزراعيين المبحوثين من خلال العمل الإرشادي بمتوسط مرجح قدره 1.392 درجة . وقد أفاد أكثر من 71% من المبحوثين بأن هذه الأسباب كانت من الأسباب القوية لتركهم العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وجاء السبب الخاص بضالة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف داخل وزارة الزراعة في المرتبة الأخيرة من الأسباب التي تضمنها النموذج التحليلي و ذلك بمتوسط مرجح قدره 1.093 درجة.

و باحتساب قيمة معامل ألفا لهذا العامل بما يندرج تحته من أسباب ، وجد انه = 0.75 وهذا يعنى أن عامل الحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية يتمتع بقدر جيد جدا من الثبات ، وأنه يصلح للاستخدام في أغراض البحث العلمي ، خاصة وأن جميع الأسباب التي تضمنها النموذج التحليلي تشبع كل منها بمعامل تشبع قيمته أكثر من 0.3 ، ولهذا جمعت درجات الأسباب السبعة للحصول على الدرجة الكلية للأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية وكان متوسط الدرجات الناتجة 9.7 درجة بانحراف معياري قدره 6.36 ، كما أن نسبة التباين الذي يفسره عامل الحوافز الوظيفية الأدبية بلغت 43% تقريبا من إجمالي التباين في مجموعة الأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية. و هو

ما يعنى أن هناك أسبابا أخرى لم يتضمنها النموذج التحليلي يعزى إليها تفسير النسبة المتبقية من التباين المشروح في هذا العامل و مقدارها ٥٧% تقريبا , و يمكن تحديد هذه الأسباب في بحوث أخرى .
العامل الثاني: الحوافز الوظيفية الاقتصادية المادية: أشتمل هذا العامل على خمسة أسباب تتعلق بالحوافز الوظيفية الاقتصادية المادية ، و قد تراوحت درجات هذه الأسباب بين (صفر، ٣٠) درجة ، و في ضوء هذه الدرجات أمكن تقسيم المبحوثين إلى أربع فئات كما هو مبين في الجدول رقم (٥) و من هذا التقسيم يتضح أن ٧٨,٤% من المبحوثين قد أفادوا بأن هذه الأسباب الخمسة من الأسباب الحقيقية التي دفعتهم إلى ترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى وإن تباينت قوة كل سبب منها بالنسبة لكل مبحوث.

جدول رقم (٥): توزيع المبحوثين وفقا للأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية

الفئات	عدد	%
أولا : الحوافز الوظيفية الأدبية الاجتماعية المعنوية :		
ليست أسبابا حقيقية (صفر)	٢٦	١٣,٤
أسباب حقيقية ضعيفة (١ - ٧)	٤٧	٢٤,٢
أسباب حقيقية متوسطة (٨ - ١٤)	٦٨	٣٥,١
أسباب حقيقية قوية (١٥ - ٢١)	٥٣	٢٧,٣
المجموع	١٩٤	١٠٠
ثانيا : الحوافز الوظيفية الاقتصادية المادية :		
ليست أسبابا حقيقية (صفر)	٤٣	٢١,٦
أسباب حقيقية ضعيفة (١ - ١٠)	١٠٥	٥٤,٢
أسباب حقيقية متوسطة (١١ - ٢٠)	٤٥	٢٣,٢
أسباب حقيقية قوية (٢١ - ٣٠)	٢	١,٠
المجموع	١٩٤	١٠٠

و للتعرف على الأهمية النسبية لكل من هذه الأسباب الخمسة تم استخدام المتوسط المرجح للوزان النسبية لدرجات هذه الأسباب كما هو مبين في الجدول رقم (٦) و التي تشير بياناته إلى أن ضالة الحوافز و المكافآت الإضافية التي يحصل عليها المرشد الزراعي مقارنة بزملائه في الأقسام الأخرى ، جاء في مقدمة الأسباب القوية التي دفعت المرشدين إلى ترك العمل الإرشادي و الانتقال إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ، و ذلك بمتوسط مرجح قدره ١,٦١٩ درجة ، تلاه كثرة نفقات الوظيفة الإرشادية بمكس الوظائف في التنظيمات الزراعية الأخرى و ذلك بمتوسط مرجح قدره ١,٤٤٣ درجة ، تلاه قصر التدريب الإرشادي على أفراد بعينهم في القسم لإقائتهم ماديا دون غيرهم و ذلك بمتوسط مرجح قدره ١,٢٠١ درجة ، تلاه فسي الأهمية النسبية عدم وجود معايير واضحة للحكم على أداء المرشدين الزراعيين لمكافأتهم و ذلك بمتوسط مرجح قدره ١,١٦٥ درجة ، و آخر الأسباب تمثل في عدم تقدير المسؤولين و الزملاء بالأقسام الفنية الأخرى للأعمال التي يقوم بها المرشد الزراعي و ذلك بمتوسط مرجح قدره ١,٠٥٢ درجة . و قد أفاد بقوة السبب الأول أكثر من ٧١% من المبحوثين ، و بقوة السبب الثاني أكثر من ٦٤% من المبحوثين ، و بقوة السبب الثالث قرابة ٦٠% من المرشدين المبحوثين ، أما السبب الرابع فقد أفاد بقوة أكثر من نصف المبحوثين (٥٢,١%) - أما السبب الخامس و الأخير في النموذج التحليلي فقد أفاد أكثر من ٦٣% من المرشدين المبحوثين بأنه كان سببا قويا من أسباب تركهم للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى.

و باحتساب قيمة معامل ألفا للعامل الثاني المتمثل في الحوافز الوظيفية الاقتصادية المادية و ما يندرج تحته من أسباب وجد أنه = ٠,٥٣ . و هذا يعنى أن هذا العامل يتمتع بقدر متوسط من الثبات ، و أنه يصلح للاستخدام في أغراض البحث العلمي ، خاصة و أن جميع الأسباب التي تضمنها النموذج التحليلي تشبع كل منها بمعامل تشبع قيمته أكثر من ٠,٣ . و لهذا جمعت درجات الأسباب الخمسة للحصول على الدرجة الكلية للأسباب المتعلقة بالحوافز الوظيفية الاقتصادية المادية ، و كان متوسط الدرجات الناتجة ٩,٣ درجة بانحراف معياري قدره ٨,٣٧ درجة.

جدول (٦) : توزيع المرشدين الموجهين وفقا لقوة الأسيب المتعلقة بالوظائف الوظيفية ، وأهميتها النسبية ، ونتائج التحليل العنقلي

رقم	الوصف	الأهمية النسبية	قوة الأسيب				اللائق																			
			متوسط		ضيق																					
			عدد	%	عدد	%																				
١٨	وقوف المشروعات والنزاع الإرشادية التي كانت تعنى المرشدين قيمة وأهمية أكبر .	٩٢	٧١,٣	٢٨	٢١,٧	٧,٠	٢٢٩	١,٧٥٨	١,٢٢٢	-	١,٢٢٢	١,٧٥٨	١٢٩	٧,٠	٩	٢١,٧	٢٨	٧١,٣	٩٢	١	١٨	وقوف المشروعات والنزاع الإرشادية التي كانت تعنى المرشدين قيمة وأهمية أكبر .				
٢٠	عدم تحقيق العمل الإرشادي لأهديات المرشدين وتظلمتهم الوظيفية .	٨٠	٧١,٤	٢٦	٢٣,٢	٥,٤	١١٢	١,٥٣٦	١,٥٣٦	-	١,٥٣٦	١,٥٣٦	١١٢	٥,٤	٦	٢٣,٢	٢٦	٧١,٤	٨٠	٢	٢٠	عدم تحقيق العمل الإرشادي لأهديات المرشدين وتظلمتهم الوظيفية .				
٢١	عدم تحقيق المسألة الاجتماعية للملائمة المرشدين للراشدين من خلال العمل الإرشادي .	٧٢	٧١,٣	٢٥	٢٤,٨	٣,٩	١٠١	١,٣٢٩	١,٣٢٩	-	١,٣٢٩	١,٣٢٩	١٠١	٣,٩	٤	٢٤,٨	٢٥	٧١,٣	٧٢	٣	٢١	عدم تحقيق المسألة الاجتماعية للملائمة المرشدين للراشدين من خلال العمل الإرشادي .				
٦	ندرة فرص الترقى إن لم يكن لها داخل قسم الإرشاد مقارنة بالأقسام المناظرة .	٤	٥٦,٥	٢٨	٢٥,٢	٨,٣	١٠٨	١,٣٨١	١,٣٨١	-	١,٣٨١	١,٣٨١	١٠٨	٨,٣	٩	٢٥,٢	٢٨	٥٦,٥	٤	٦	٦	ندرة فرص الترقى إن لم يكن لها داخل قسم الإرشاد مقارنة بالأقسام المناظرة .				
٢٢	عدم تقدير المسؤوليين المهنيين بالارشاد مقارنة بالوظائف الأخرى .	٥	٥١,٠	٣٣	٣٤,٤	١٤,٦	٩٦	١,٢٧٠	١,٢٧٠	-	١,٢٧٠	١,٢٧٠	٩٦	١٤,٦	١٤	٣٤,٤	٣٣	٥١,٠	٥	٢٢	٢٢	عدم تقدير المسؤوليين المهنيين بالارشاد مقارنة بالوظائف الأخرى .				
٢٤	عدم تقدير الزراع الوظيفية مقارنة بالوظائف الأخرى .	١	٤٣	٤٥,٧	٣٦	٣٨,٣	١٦,٠	٩٤	١,١١٣	١,١١٣	-	١,١١٣	١,١١٣	٩٤	١٦,٠	١٥	٣٨,٣	٣٦	٤٣	١	٢٤	عدم تقدير الزراع الوظيفية مقارنة بالوظائف الأخرى .				
١٠	ندرة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف داخل وزارة الزراعة .	٧	٥٨,٠	٢٢	٢٥,٠	١٧,٠	٨٨	١,٠٩٣	١,٠٩٣	-	١,٠٩٣	١,٠٩٣	٨٨	١٧,٠	١٥	٢٥,٠	٢٢	٥٨,٠	٧	١٠	١٠	ندرة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف داخل وزارة الزراعة .				
		مجموع		١,٣٤٩																						
		مجموع		١,٣٤٩																						
		مجموع		١,٣٤٩																						
٢٢	نسبة المرشدين الوظيفية الاجتماعية المنخفضة : نسبة المرشدين والمسائلات مقارنة بالأقسام والتخصصات الأخرى .	٨٥	٧١,٤	٢٥	٢١,٠	٧,٦	١١٩	١,٦١٩	١,٦١٩	-	١,٦١٩	١,٦١٩	١١٩	٧,٦	٩	٢١,٠	٢٥	٧١,٤	٨٥	١	٢٢	٢٢	نسبة المرشدين الوظيفية الاجتماعية المنخفضة : نسبة المرشدين والمسائلات مقارنة بالأقسام والتخصصات الأخرى .			
٢٣	ندرة نتائج الوظيفة مقارنة بالوظائف في الأقسام والتخصصات الأخرى .	٢	٧٠	٣١	٢٨,٤	٨	١٠٩	١,٤٤٢	١,٤٤٢	-	١,٤٤٢	١,٤٤٢	١٠٩	٨	٢٨,٤	٣١	٢٨,٤	٧٠	٢	٢٣	٢٣	ندرة نتائج الوظيفة مقارنة بالوظائف في الأقسام والتخصصات الأخرى .				
٢٧	انخفاض التدريب على الترقى بينهم في القسم الأقسام منها دون غيرهم .	٣	٥٥	٢٦	٢٦,٨	١٦	٩٧	١,٢٠١	١,٢٠١	-	١,٢٠١	١,٢٠١	٩٧	١٦	٢٦,٨	٢٦	٢٦,٨	٥٥	٣	٢٧	٢٧	انخفاض التدريب على الترقى بينهم في القسم الأقسام منها دون غيرهم .				
١	عدم وجود معايير واضحة للحكم على أداء المرشدين للراشدين لتعيين أعضائهم عليه .	٤	٤٤	٥٢,١	٣٦,٢	١١	٩٤	١,١٦٥	١,١٦٥	-	١,١٦٥	١,١٦٥	٩٤	١١	٣٦,٢	٣٤	٥٢,١	٤٤	٤	١	١	عدم وجود معايير واضحة للحكم على أداء المرشدين للراشدين لتعيين أعضائهم عليه .				
٣٦	عدم تقدير المسؤوليين والزعماء بالأقسام اللبية الأخرى للعمل اللابن يقوم به المرشد .	٥	٥٢	١٨	١٣,٤	١٢	٨٢	١,٠٥٢	١,٠٥٢	-	١,٠٥٢	١,٠٥٢	٨٢	١٢	١٣,٤	١٨	١٣,٤	٥٢	٥	٣٦	٣٦	عدم تقدير المسؤوليين والزعماء بالأقسام اللبية الأخرى للعمل اللابن يقوم به المرشد .				
		مجموع		١,٢٤٩																						

كما أن نسبة التباين الذي فسره عامل الحوافز الوظيفية الاقتصادية والمادية بلغت ٤٣% تقريبا من إجمالي التباين المفسر في هذا العامل . وهو ما يشير إلى أن هناك أسبابا أخرى لم يتطرق إليها الباحث ولم يتضمنها النموذج التحليلي ويعزى إليها تفسير النسبة المتبقية من التباين المشروح في هذا العامل وقدرها ٤٧% تقريبا ، ويمكن تحديد هذه الأسباب في بحوث مستقبلية أخرى .

وخلصنا النتيجة السابقة أنه ينبغي على التنظيم الإرشادي الزراعي توفير فرص أفضل للمرشدين الزراعيين من حوافز العمل المادية والأدبية للحفاظ على بقائهم بالعمل الإرشادي ، حيث أوضحت النتائج البحثية المستقاة من أداة جمع البيانات أن قرابة نصف المبحوثين (٤٣%) ممن تركوا العمل الإرشادي ، انتقلوا للعمل كمرشدي أحواض ؛ للحصول على الحافز المادي من قسم المكافحة ، وأن ٧% تقريبا ممن تركوا العمل الإرشادي يشغلون حاليا وظيفة رئيس قسم غير إرشادي ، وتنتشر هذه الظاهرة في الدقهلية وكفر الشيخ ، وأن ٢% تقريبا يشغلون وظيفة مديرا لإدارة زراعية ، وأن قرابة ١٦% من المبحوثين تم تسكينهم على الدرجة الأولى بحكم الأهمية الوظيفية ومن ثم تم استبعادهم من العمل الإرشادي وتنتشر هذه الظاهرة في محافظة الدقهلية فقط ، علما بأنهم أفادوا برغبتهم في الاستمرار بالعمل الإرشادي إلا أن مديري الإدارات الزراعية لا يوافقون على ذلك بحجة أنهم درجة أولى .

رابعا : مجموعة الأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل : وتشتمل هذه المجموعة على أربعة أسباب من أسباب ترك المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . وباستعراض درجات المبحوثين لهذه الأسباب يتضح أنها تراوحت بين (صفر ، ١٢) درجة . ويتقسم المبحوثين إلى أربع فئات كما هو مبين في جدول (٧) تبين أن هذه الأسباب الأربعة كانت من الأسباب الحقيقية التي دفعت أكثر من ٨٠% من المبحوثين إلى ترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى رغم تفاوت هذه الأسباب في قوتها من مبحث لآخر .

جدول رقم (٧) : توزيع المبحوثين وفقا للأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل

النسبة %	عدد	الفئات
١٩,٦	٣٨	ليست أسبابا حقيقية (صفر)
١٤,٩	٢٩	أسباب حقيقية ضعيفة (١ - ٤)
٢٩,٤	٥٧	أسباب حقيقية متوسطة (٥ - ٨)
٣٦,١	٧٠	أسباب حقيقية قوية (٩ - ١٢)
١٠٠	١٩٤	المجموع

وللتعرف على الأهمية النسبية لكل سبب من هذه الأسباب تم استخدام المتوسط المرجح ، وقد أوضحت النتائج البحثية الواردة في الجدول رقم (٨) أن المتوسط العام المرجح لمتوسط درجة قوة كل سبب من الأسباب التي تدرج تحت مجموعة الأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل بلغ ١,٥٤٤ درجة ، وأن عدم صرف الوقود أو صيانة الموتوسيكلات أو المصروفات اللازمة لذلك ، يمثل السبب رقم واحد من الأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل والتي أتت إلى ترك المبحوثين للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ، وذلك بمتوسط مرجح قدره ١,٦٩١ درجة ، تلاه البحث عن أعمال أخرى إضافية لزيادة الدخل لعدم كفاية المرتب والحوافز .. الخ بمتوسط مرجح قدره ١,٦٠٣ درجة . وقد أفاد قرابة ٨٠% من المبحوثين بقوة هذين السببين في تركهم للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ، وجاء عدم توافر المصروفات اللازمة لعمل الندوات والاجتماعات الإرشادية في الترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية بمتوسط مرجح قدره ١,٦٠٣ درجة أيضا وقد أفاد بقوة هذا السبب أكثر من ٦٣% من المبحوثين ، وجاء عدم توافر المكان المناسب لأداء العمل الإرشادي المطلوب في الترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية بمتوسط مرجح قدره ١,٢٧٨ وقد أفاد بقوة هذا السبب ٦٢% من المبحوثين . ولما كان المتوسط المرجح للسبب الرابع أدنى من المتوسط العام للمجموعة فإن هذا يعني ضرورة اهتمام المسؤولين عن التنظيم الإرشادي الزراعي المصري بأهمية استكمال المراكز والمقار الإرشادية لتوفير المكان المناسب لأداء العمل الإرشادي المطلوب .

وللتأكد من صحة افتراض الباحث للأسباب التي تدرج تحت هذه المجموعة ، تم تدوير درجات هذه الأسباب الأربعة باستخدام أسلوب التحليل العاملي بطريقة Varimax ، وقد تبين أن هذه الأسباب الأربعة تتسبع على عامل واحد فقط كما هو مبين في الجدول رقم (٨) وعليه فقد تأكد فرض الباحث . وباحتساب قيمة معامل ألفا لهذا العامل وجد أنه = ٠,٧٥ وهذا يعني أن هذا العامل يتمتع بقدر جيد جدا من الثبات ،

جدول (٨) : توزيع المرشدين المحوئين وفقا لقوة الاستيعاب المختلفة بتسهيلات العمل ، وأهميتها النسبية ، ونتاج التحليل العائلي

قيمة معامل التتابع على المسائل الأولى	المتوسط المرجح	التكرارات (ن - ١٩٤٤)	قوة الاستيعاب				الأهمية النسبية	ملاحظات	عدد		
			ضعيف		متوسط						
			%	عدد	%	عدد					
٠,٨٠٨	١,٦٩١	١٢٣	٤,١	٥	٣٥,٢	٣١	٧٠,٧	٨٧	١	عدم صرف الوارد في صيغة الموزونيات أو المبروفات اللازمة لذلك .	٣٠
٠,٦٦٨	١,٦٠٣	١١٧	٥,٢	٦	٢٣,٩	٢٨	٧٠,٩	٨٣	٢	البحث عن أصل اخرى بمتابعة الزيادة للعامل مع عدم كفاية الترتيب أو الموزن . عدم توفر المبروفات اللازمة لعامل للعزل أو الاعتقادات الإنشائية .	١٩
٠,٧٦٦	١,٦٠٣	١٢٢	٨,٢	١٠	٢٨,٧	٣٥	٦٣,١	٧٧	٣	عدم توفر المكان المناسب لأداء العمل أو للتفاعل الإنشائي المطلوب مع المسترشدين .	٢٨
٠,٧٩٣	١,٣٧٨	١٠٠	١٤,٠	١٤	٢٤,٠	٢٤	٦٢,٠	٦٣	٤	عدم توفر المكان المناسب لأداء العمل أو للتفاعل الإنشائي المطلوب مع المسترشدين .	٣١
	١,٥٤٤										

ويعد صالحا للاستخدام في أغراض البحث العلمي ، خاصة وأن معامل التثبيح لكل سبب من الأسباب الأربعة التي تضمنها النموذج التحليلي على هذا العامل كانت قيمته أكثر من ٠,٣. ولهذا جمعت درجات الأسباب الأربعة للحصول على الدرجات الكلية للأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل - وكان متوسط الدرجات الناتجة ٦,٢ درجة بانحراف معياري قدره ٤,١٣ درجة .

ولمعرفة نسبة التباين الذي يفسره العامل الخاص بتسهيلات العمل بما يندرج تحته من أسباب ، أوضحت النتائج أن الأسباب الأربعة المشمولة في النموذج التحليلي تفسر ٥٨% تقريبا من إجمالي التباين في الأسباب المتعلقة بتسهيلات العمل التي يعبر عنها هذا العامل - ومعنى هذا أن هناك أسبابا أخرى لم يتطرق إليها البحث ولم يتضمنها النموذج التحليلي يعزى إليها تفسير النسبة المتبقية من التباين وقدرها ٤٢% . وتفسير هذه النتيجة في مجملها إلى أهمية توفير التسهيلات اللازمة للعمل الذي يقوم به المرشدين الزراعيين ، لضمان استقرارهم بالتنظيم ومن ثم زيادة وتحسين كفاءتهم الوظيفية .

المراجع

- ١- البعلبكي، منير (مؤلف)، (١٩٨٥): قاموس المورد ، دار العلم للملايين، الطبعة التاسعة عشر - بيروت - لبنان.
- ٢- الخولي، حسين نكي (دكتور)، (١٩٨٤): الإرشاد الزراعي - وكالة الصقر للصحافة و النشر، الإسكندرية.
- ٣- السلمي، علي (دكتور)، (١٩٨٥): إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار الغريب ، القاهرة
- ٤- السلمي، علي (دكتور)، (١٩٩٨): إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة.
- ٥- الشرفاوي، علي (دكتور)، (١٩٨٧): العملية الإدارية في ميدان الأعمال - مدخل الوظائف و الممارسات، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- ٦- الطنوبي، محمد عمر (دكتور)، (١٩٩٦): الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمي و الإرشاد الزراعي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية.
- ٧- الهواري، سيد (دكتور)، (١٩٨٠): التنظيم - الهياكل و السلوكيات و النظم، مكتبة عين شمس، القاهرة
- ٨- جنيد، عبد المنعم (دكتور)، (١٩٩٥): المدخل في السلوك التنظيمي، الجزء الأول، كلية التجارة، جامعة طنطا
- ٩- جنيد، عبد المنعم (دكتور)، (١٩٩٦): إدارة الأفراد، كلية التجارة، جامعة طنطا
- ١٠- خيرى، السيد محمد (دكتور)، (١٩٥٧): الإحصاء في البحوث النفسية و التربوية و الاجتماعية، دار الفکر العربي، القاهرة.
- ١١- سالم، محمد نبيل سعد (دكتور) (١٩٩٩): إدارة المؤسسات الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية بدمهور - جامعة الإسكندرية.
- ١٢- شحاته، حسن (دكتور)، (٢٠٠٤/١/١٥): الاحتراق - الانضغاط، (كلية التربية، جامعة عين شمس)، صحيفة الأهرام، القاهرة.
- ١٣- شربى، فاطمة عبد السلام، (دكتورة)، (١٩٩٤): العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية و كفر الشيخ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي، نشرة بحثية رقم (١٣٢)، الجيزة.
- ١٤- شرسر، عبد الحميد أمين علي (دكتور)، (٢٠٠٣/١٠/٢٢): الاحتراق في العمل الإرشادي - مظاهرات و استراتيجيات تجنب حدوثه، المؤتمر السابع للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ، العمل الإرشادي في ضوء التغيرات في جهود الخدمة الإرشادية الزراعية، المركز المصري الدولي للزراعة بالدقى بالقاهرة.
- ١٥- عاشور، أحمد صقر (دكتور) (١٩٨٥): إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ١٦- عاشور، أحمد صقر (دكتور) (١٩٩٠): السلوك الإنساني في المنظمات - دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ١٧- عبد اللا، مختار محمد (دكتور)، (٢٠٠٤/٥/١٦): لقاء نقاشي مع الباحث حول تطبيقات التحليل العاملي في البحث العلمي - كلية الزراعة بكفر الشيخ - جامعة طنطا .

- ١٨- كوكب, عبد المنعم عبد الرحمن (١٩٩٨): "مستقبل العمل الإرشادي الزراعي في ظل سياسة التحرير الاقتصادي في جمهورية مصر العربية". رسالة دكتوراه, كلية الزراعة, قسم الإرشاد الزراعي و المجتمع الريفي, جامعة الأزهر
- ١٩- مركز البحوث الزراعية, وكالة الإرشاد الزراعي, (٥-٧/١١/١٩٨٣): المؤتمر الإرشادي الأول و منجزات ٣٠ عام, الجيزة, مصر.
- ٢٠- مركز البحوث الزراعية, الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي (١٩٩٣): منشورات الإدارة إلى المحافظات, بيانات غير منشورة.
- ٢١- مركز البحوث الزراعية, الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي (٢٠٠٤): بيانات غير منشورة
- ٢٢- وزارة التربية و التعليم, مجمع اللغة العربية (١٩٩٥٩): المعجم الوجيز, المطابع الأميرية , القاهرة .
- 23 - S.H.Oipow and A.R.Spokana : A manual for Measures of Occupational Stress . Srain and Coping (Columbus ,Ohio: Marathon Cosulting and press.1983).

A STUDY OF THE CAUSES BEHIND THE EXTENSIONISTS, LEAVING OUT THE EXTENSION WORK IN SOME NORTHERN EGYPTIAN GOVERNORATES TO THE OTHER AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

Ettman, M. I. A.

A researcher in Agric. Extension and Rural Development Research Institute (Agric. Research Center – Sakha station)

ABSTRACT

This research aimed at study the causes, which make the extensionists, leave out the extension work to the other agricultural organizations. Data were collected by personal interviews using a questionnaire from a random sample amounted to 194 employees represented about 29% of the total number of the extensionsists in four Governorates, i.e. EL-Behiera , Kafr EL-Shiekh , Dakahlia and Damietta .

Weighted means and factor analysis (by using Varimax Wilk Kaiser normalization rotation method) were used to analyze data statistically, in addition to means, frequencies and percentages.

The main results of this research were: The relatively importance of the causes behind leaving out the extension work can be rotated under six factors (components) . The six factors can be ranked depending on the general weighted means for the causes which included it in rotated components as follows:

First factor: It called after " job facilities " with general mean amounted to 1.544 degree. Data cleared that no existence fuel for motorcycles and no money for the maintenance as a first reason from the list of the causes of this factor.

Second factor: It called after " inner burnout " which raises from the inner job stress, with general weighted mean amounted to 1.350 degree. Data cleared that duplicity and contrasting the extension orders is the first reason from the list of the total causes of this factor.

Third factor: It called after "moral job intensive " or social motivation, with general weighted mean amounted to 1.349 degree. Data showed that stopping and ending extension programs and projects, which give more values and importance to the extension occupation, was the first reason of this factor.

Fourth factor: It called after "economical job intensive " with general weighted means 1.296 degree. Data referred to restricted rewards and incentives compared with the other agricultural departments were the first reason of this factor.

Fifth factor: It called after " outer burnout " which raises from the outer job stress, with weighted mean amounted to 1.138 degree. Data appeared that many problems and barriers reduce the appearance of extensionists efficiency was the first reason on this factor.

Sixth factor: It called after " work climate " or job environment, with general Weighted mean amounted to 0.993 degree. Data proved that extensionists neglecting and their problems careless by the managers through all managerial levels were the first reason in the list of causes on this factor.

Depending on the above six factors, it is very important for the extension work to prevent the Extensionists leaving out the extension organization, by giving them intensive and reducing the work stress.