

RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVEMENT MATIVATION AND SOME VARIABLES DENOTED TO ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AMONG THE AGRICULTURAL EXTENSION SUPERVISORS AT SOME GOVERNORATES IN EGYPT

Faried, M.A.; A.E. Mohamed and A.M. Abd El-Gawad

Agricultural Extension and Rural Development Research Institute , ARC, Giza, Egypt.

العلاقة بين دافعية الانجاز وبين بعض متغيرات السلوك التنظيمي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين ببعض المحافظات في مصر

محمد أحمد فريد ، أحمد إسماعيل محمد أحمد ، عبد الهادي محمد عبد الجواد
معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، الجيزة ، مصر

المخلص

استهدف البحث بصفة أساسية تحديد العلاقة الارتباطية بين دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: العلاقة بالمرؤوسين، والرضا عن أبعاد الوظيفة، والقدرة التجديدية، وقيمة التدريب في تنمية القدرات، والمعرفة عن الوظيفة، والتقدير الذاتي لأداء الوظيفة، وأيضاً تحديد إسهام المتغيرات المدروسة مجتمعة في التفسير والتنبؤ بتباين دافعية إنجاز المشرفين. وقد أجرى البحث بمحافظات الغربية، وبنى سويف، وقنا لتكون منطقة للبحث لعينة عشوائية منتظمة من المشرفين الإرشاديين بالمحافظات المدروسة تمثل حوالي ٢٤% من إجمالي الشاملة والبالغ عددها (٤١٠) مشرفاً إرشادياً وذلك من خلال إستبيان بالمقابلة، واستخدم في التحليل الإحصائي معامل ارتباط بيرسون، والتحليل الارتباطي والإندجاري المتعدد، بخلاف حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. وكانت أهم النتائج ما يلي: أن هناك فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين المبحوثين وأن مستوى المبحوثين في كل من المتغيرات المستقلة يميل إلى التوسط والانخفاض خاصة في متغير تقدير المبحوثين لأدائهم، حيث كان تشتت المبحوثين حول متوسطات تلك المتغيرات مرتفعاً، وكانت العلاقة معنوية وموجبة بين المتغير التابع، وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة. وقد أسهمت أربعة متغيرات مجتمعة في تفسير تباين المتغير التابع وهي: المعرفة بجوانب الوظيفة، والعلاقة مع المرؤوسين، والقدرة التجديدية، والرضا عن أبعاد الوظيفة بنسبة حوالي ٦٠% من التباين الكلي للمتغير التابع، وأسهم متغير المعرفة بجوانب الوظيفة وحده في تفسير ٤٢,٥% من تباين المتغير التابع.

العلاقة بين دافعية الانجاز وبين بعض متغيرات السلوك التنظيمي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين ببعض المحافظات في مصر

يعتبر الدافع للإنجاز عاملاً هاماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للموقف، ومساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك الآخرين المحيطين به، وليس هذا فحسب بل يعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته وتوكيدها وفيما يسعى إليه من أسلوب أفضل للحياة ومستويات أعلى لوجوده الإنساني ذاته. خليفه (١٠: ص ١٦).

ومع أن Mc Clelland, D. من أبرز من قدم نظرية لتفسير دافعية الانجاز منذ الخمسينات إلا أن البدايات المبكرة لنشأة المفهوم بدقة جاءت على يد (H. Murray 1938) تحت اسم "الحاجة للإنجاز" وهي لديه تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (81: 80: p.p 21).

ومظاهر هذه الحاجة لدى موراى تتمثل في سعي الفرد للقيام بالأعمال الصعبة وتناول الأفكار وتنظيمها وإنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية، وتخلى الفرد لما يصادفه من عقبات، وتفوقه على ذاته ومنافسة الآخرين، والتقدير للذات من خلال الممارسة الناجحة لإمكاناته وقدراته. وهو في ذلك يؤكد على عاملين هاميين هما: الإتيان مع ضرورة وجود الرغبة للقيام بالعمل والاستعداد لبذل الجهد أملاً في النجاح، أما الثاني فهو السرعة نظراً لتقدير الوقت. (١٦: ص ٨٣-٩١)

ويعرف ما كيلاند وزملاؤه الدافع للإنجاز بأنه يشير إلى: استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعى الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق النجاح يترتب عليه نوعاً من الإرضاء. ومن ذلك فإن مفهوم موراي يختلف عن ماكيلاند في أن الأول هو تصور محدد بالحاجة للإنجاز أما الثاني فهو تصور وجداني محدد بالتوقع ومرتبطة بالمخاطرة.

ويشير (Mc Clelland, et. al 20:, 1976) إلى الدور الهام الذي تلعبه دافعية الانجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالدافعية المرتفعة تشجع الفرد على استخدام مهاراته وقدراته وإمكانياته للوصول إلى الأداء المتميز والتفوق.

ويذكر حسين (٨: ١٩٨١) أن هناك علاقة ارتباطية بين دافعية الانجاز العالية وبين الابتكار وارتباط كليهما معاً بالمناخ النفسي والاجتماعي الذي يوفره المجتمع بوجه عام والأسرة بوجه خاص.

وقد أشار حسن (٧: ١٩٨٩، ص ٥٧-٦٦) إلى أن ضعف التوجه الانجازي يحول دون بذل الجهد وتكريس الطاقة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها الفرد، وقد حاول تفسير ضعف التوجه الانجازي العام لدى الأفراد في المجتمع المصري، وأوضح أن مثل هذا التوجه الانجازي يتأثر بثلاثة عوامل هي: الأول مستوى الدافعية العام للعمل وبذل الجهد لتحقيق النجاح، والثاني توقعات الفرد الخاصة باحتمال حدوث النجاح أو الفشل، والثالث قيمة النجاح ذاته وما يترتب عليه. فبالنسبة للعامل الأول لا توجد مشكلة أي أن مستوى الدافعية الكامن قد يكون مرتفعاً، ولكن المشكلة تكمن في عوامل أخرى تحول دون إطلاق هذه الدافعية الكامنة، وبشكل محدد في العاملين الثاني والثالث، حيث يقل الارتباط أو ينعدم بين التخصص العلمي للأفراد وبين الوظائف التي تسند إليهم مستقبلاً، علاوة على ضعف العائد المادي المستقبلي المترتب في الحصول على شهادات عالية وعدم وجود فرص لإستثمارها مما يقلل من مستوى الدافعية وبذل الجهد نتيجة الكسل والتراخي وعدم تحمل المسؤولية بين قطاعات مختلفة من المجتمع.

ويوضح حسين (٩: ١٩٨٨، ص ٣٧) أن من بين أسباب إنخفاض دافعية الانجاز التغير في أدوار الأسرة وظهور بعض المتغيرات التي تشجع على التلقى السلبي للمعلومات، بالإضافة إلى المناخ الاجتماعي الذي لا يشجع أو يساعد على الأداء المعلوم بإثبات خارجية ولا يتيح التوجه سلوكياً بمنطق الإثابة الذاتية.

ويذكر كل من (Botha: 18, 1971 p.p163-170) وتركي (٦: ١٩٨٨، ص ١٥٧-١٥٨) أن نمط دافعية الانجاز يرتبط بالعوامل الثقافية، وهذا النمط يختلف من ثقافة لأخرى. وكما يقرر (Mc Clelland, et. al: 20, 1976) أن دافعية الانجاز تتضمن الأداء في ظل معايير الإمتياز والتفوق، وهي معايير يكتسبها الفرد عبر الثقافة وبتحديد أكثر من التنشئة الاجتماعية.

ويقرر كل من (Weiner:23, 1972 p.p 203-215)، وعبد القادر (١٢: ١٩٧٨، ص ٩٣-٥٧) أن دافعية الانجاز تعبير اجتماعي عن الخلق والمعايير والقيم التي اكتسبها الفرد خلال التنشئة الاجتماعية من جهة، والتي تحكم معايير الإمتياز والنجاح في المجتمع من جهة أخرى، ويعمل التكامل بين الانجاز كدافع فرد والخلق كدافع اجتماعي على تقدم المجتمع ورفاهيته.

وقد كشفت نتائج دراسات ماكيلاند وآخرون (20: 1976) عن العلاقة بين العوامل الدافعية والمعرفية والوجدانية، حيث أوضحت وجود علاقة إيجابية بين الدافع للإنجاز وكل من التعلم والأداء في العديد من المهام، والاستقلال، حيث ترتفع هذه الدافعية بالحصول على مزيد من الاستقلال، والتدريب المبكر يصقل المهارات المرتبطة بالدافعية المرتفعة.

وفي نفس السياق ذكر خليفه عن مورجان (Morgan: H.H:10,p52) أن الأفراد ذوي التحصيل المرتفع يحصلون على أعلى درجات الانجاز مقارنة بذوي التحصيل المنخفض.

وأيد ذلك رمضان (١٥: ١٩٨٧، ص ٢٥-٣٥). كما اتضح من دراسة الحامد (AL- Hamid:17, 1986) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين دافعية الانجاز وبين المعرفة والتحصيل وهي نفس النتيجة التي توصل لها أبو علام (١٤: ١٩٩٤، ص ١٢٣)، وخليفه (١٠: ٢٠٠٠، ص ٢٢٣).

ويؤكد أبو حطب وصادق (١: ١٩٨٤، ص ١٢٣) أن العلاقة بين دافعية الانجاز وبين تحصيل المعلومات معنوية وموجبة بشرط أن تكون هذه المعلومات متعلقة بالعمل وأدائه.

ومن البحوث المصرية في مجال الإرشاد الزراعي التي أهتمت بدراسة دافعية الانجاز وقياسها، دراسة فريد وهمام (١٤، ١٩٨٩) والتي انصبحت على تنمية مقياس لدافعية الانجاز لدى المرشدين الزراعيين المصريين تضمن المكونات التالية: الترتيب المسبق للأعمال، وتحديد الأهداف، والطموح، والمغامرة، والتطلع للأمام، والتحمل والمثابرة، والتغلب على الصعوبات، وإدراك قيمة الوقت، والإتجاه نحو المستقبل، والمنافسة، والبحث عن التقدير والمكانة، والرغبة في الأداء الأفضل، والمسؤولية، والاستمتاع بالعمل، والإثابة العاجلة للعمل. واتضح من هذه الدراسة صدق وثبات المقياس، كما كشفت هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين دافعية إنجاز المرشدين الزراعيين وبين كل من السن، والمدة من الحصول على المؤهل،

ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي الزراعي، وكانت العلاقة بين دافعية الانجاز وبين متغير السكن والإقامة الريفية معنوية وسالبة، بينما كانت العلاقة بين دافعية الانجاز لدى المرشدين الزراعيين وبين المؤهل الدراسي موجبة وغير معنوية، في حين كانت العلاقة سالبة وغير معنوية بين دافعية الانجاز وبين كل من تلقى التدريب أثناء الخدمة، والنشأة الريفية.

ومن البحوث التي اهتمت أيضاً بقياس دافعية الانجاز لدى الزراع المصريين، دراسة قشطه والشافعي وعبد العال (19:1983,p37) استخدم فيها مقياسان الأول إسقاطي والآخر إتجاهي وأظهرت نتائج القياس أنهما متقاربان وأن معامل الارتباط بينهما ٠,٠٦. وقد صمم الهنيدى وعثمان (٥: ١٩٨٣) مقياساً لدافعية الانجاز للزراة أيضاً أخذاً فيه عدداً من الأبعاد وهي: نطاق الاتصال الاجتماعي، ونطاق الاتصال الاسترشادي مع أعضاء النظام الاجتماعي المحلي، والمعرفة بالزراة الممتازين، والمعرفة برجال الإرشاد الزراعي، وهد وطاقة العمل فيما يتعلق بمواعيد النوم واليقظة، والمسئولية الفردية.

وقد تبين من دراسة أحلام أرمانبوس (٤: ١٩٩٧، ص ٨٤) أن العلاقة موجبة وغير معنوية بين دافعية الانجاز وبين درجة معرفة المشرفين الإرشاديين. كما تبين من دراسة أحمد (٣: ١٩٩٨، ص ٦٥-٦٦) وجود علاقة معنوية سالبة بين دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين الاحتياجات المعرفية المتعلقة بوظائفهم الإشرافية. كما وجد في نفس الدراسة أن العلاقة سالبة ومعنوية بين درجة الاحتياجات التدريبية لتنفيذ وأداء المشرفين الإرشاديين للمهام الإشرافية وبين دافعية الانجاز (٣: ١١٧).

وكما يرى سيزلاقي ووالس (١١) أن مجالات السلوك التنظيمي هي الخصائص الفردية للعاملين في المنظمة من دوافع شخصية وإدراك وتعلم، وضغوط العمل، وتأثير الجماعات والأفراد على المنظمة وتأثير المنظمة على كل منهما ومتغيرات السلطة والتأثير والصراع والقيادة، وعملية اتخاذ القرارات، والاتصالات، والاداء والبيئة التنظيمية وعلاقة ذلك كله بالتصميم والتطوير التنظيمي.

ومن هنا فإن المتغيرات التي تناولتها الدراسات المصرية في ضوء ذلك ما تزال محدودة للغاية ومازال قاصرة على تشكيل رؤية علمية شاملة للسلوك التنظيمي للمشرفين الإرشاديين خاصة.

المشكلة:

حيث أن دافعية الانجاز لدى العاملين تؤثر على كافة مدخلات سلوكهم التنظيمي والإداري فتظهر قدراتهم ومهاراتهم لتحقيق أفضل أداء ممكن ثم ترجع هذه المخرجات لتؤثر مرة أخرى على دافعية إنجازهم. فالقدرة على العمل والأداء لا تصنع وحدها النجاح فيه، ولكن الدافعية هي وراء استثمار هذه القدرات وتحقيق النجاح لكلا من المنظمة والفرد. وقد تناولت الدراسات المصرية في غالبيتها دافعية الانجاز لدى الزراع في سياقات التحديث أو التبنى أو التغيير الاجتماعي وحتى تلك الدراسة التي تناولت المرشدين الزراعيين قد اكتفت بعدد قليل من المتغيرات الشخصية والديموجرافية وليست المتغيرات السلوكية التنظيمية. وعلى أي حال فإنها توصلت إلى أن مستوى دافعية الانجاز للمرشدين متوسط بميل للإنخفاض فهل هذا الميل للإنخفاض ممتد ليشمل رؤساء المرشدين؟ لو صح ذلك فإن دافعية الانجاز أذن متغير ثقافي تنظيمي يدمغ عامله رؤساء ومرؤوسين بالإنخفاض. وهل شدة دافعية الانجاز تسهم في تلك المتغيرات ذات الصلة بالسلوك التنظيمي ومنها العلاقة بالمرؤوسين، والرضا عن أبعاد الوظيفة، والقدرة التجديدية، وقيمة التدريب في تنمية القدرات، والمعرفة عن الوظيفة، والتقدير الذاتي لأداء الوظيفة؟ ومن ذلك توجهت مشكلة البحث تحقيقاً للأهداف التالية:

الأهداف:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الأساسية التالية:

أولاً: تحديد مستويات دافعية الانجاز للمشرفين الإرشاديين المبحوثين والمتغيرات المستقلة التالية:

- ١- العلاقة بالمرؤوسين (المرشدين).
- ٢- الرضا عن أبعاد الوظيفة.
- ٣- القدرة التجديدية
- ٤- قيمة التدريب في تنمية القدرات.
- ٥- المعرفة عن الوظيفة.
- ٦- التقدير الذاتي لأداء الوظيفة.

ثانياً: تحديد العلاقة بين دافعية انجاز المشرفين الإرشاديين المبحوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة السالفة الذكر.

ثالثاً: تحديد إسهام المتغيرات المدروسة مجتمعة في التفسير والتنبؤ بتباين دافعية إنجاز المشرفين.

فروض البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم صياغة الفروض البحثية التالية:-

الفرض البحثى الاول: "توجد علاقة بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين

الزراعيين المبحوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية:

- ١- العلاقة بالمرؤوسين (المرشدين)
- ٢- الرضا عن أبعاد الوظيفة
- ٣- القدرة التجديدية
- ٤- قيمة التدريب فى تنمية القدرات
- ٥- المعرفة عن الوظيفة
- ٦- التقدير الذاتى لأداء الوظيفة".

الفرض البحثى الثانى: "تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة فى تفسير تباين المتغير التابع وهو دافعية الانجاز لدى المرشدين الإرشاديين الزراعيين".

الاجراءات البحثية:

أشتملت الاجراءات البحثية التى تمت لتحقيق أهداف البحث واختبار فروضه على ما يلى:-

منطقة البحث: تم اختيار محافظات الغربية، وبنى سويف، وقنا لتكون منطقة للبحث ولتمثل كل منها الدلتا، ومصر الوسطى، ومصر العليا على الترتيب. وذلك تجنباً لأثر الثقافات الفرعية بمصر وتأثيرها على دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين الزراعيين.

شاملة البحث: شاملة البحث هى إجمالى عدد المشرفين الإرشاديين الزراعيين بالمحافظات المدروسة وعددهم ٤١٠ مشرفاً إرشادياً زراعياً، وقد تم أخذ عينة عشوائية منتظمة تمثل حوالى ٢٤% من إجمالى تلك الشاملة، فيبلغ حجمها (١٠٠ مشرفاً) وكانت نسبة المشرفين من كل محافظة فى العينة هى نسبتهم إلى إجمالى الشاملة.

التعريفات الإجرائية:

١- **دافعية الانجاز:** ويقصد بها استجابات المبحوث عن سلوكه الذى يشير إلى قيامه بتحقيق التفوق والتميز فى العمل، وتحمل المسؤولية، والاستقلال فى العمل، والتخطيط المسبق للعمل، والطموح لمركز افضل، والمثابرة فى العمل، وإعادة التفكير فى الصعوبات، والشعور بأهمية الوقت.

٢- **العلاقة بالمرؤوسين (المرشدين):** ويقصد بها الدرجة التى تعبر عن تقييم المبحوث لعلاقته بمرؤوسيه من المرشدين وقبوله لهم وميله لتكوين وإستمرار هذه العلاقة على نحو جيد.

٣- **الرضا عن أبعاد الوظيفة:** ويقصد بها الدرجة التى تعكس تقييم المبحوث لأبعاد وظيفته وهى: الأجر والحوافز، وفرص الترقى، والأمن، وطبيعة الوظيفة، والعلاقة بالزملاء، والعلاقة بالرؤساء، والعلاقة بالمرشدين، وظروف العمل وما تقدمه لهم وما ينبغى أن يحصلوا عليه من الوظيفة.

٤- **القدرة التجديدية:** ويقصد بها درجة استعداد المشرف لقبول التغيير وتطبيق الجديد من الأفكار والممارسات والمعلومات فى وظيفته.

٥- **قيمة التدريب فى تنمية القدرات:** ويقصد بها الدرجة التى تعكس تفضيل المبحوث للتدريب وأهميته فى تنمية قدراته.

٦- **المعرفة عن الوظيفة:** ويقصد بها الدرجة الكلية التى تعبر عن معرفة المبحوث لكل من: الإشراف، وأهدافه، ووسائله، ومبادئه، ومهام وظيفته وهى: دفع المرشدين، والتدريب، وتقييم العمل، والتنسيق، والتخطيط، والتنظيم.

٧- **التقدير الذاتى لأداء الوظيفة:** ويقصد بها الدرجة الكلية التى تعبر عن قيام المبحوث بأداء مهام وأنشطة وظيفته من وجهة نظره.

قياس المتغيرات والمعالجة الكمية:

المتغير التابع:

دافعية الانجاز: إعتد في قياسه على المقياس اللفظي الذي أعده فريد وهمام ١٩٨٩ بعد تعديله بمعرفة الباحثين، ويتكون المقياس الحالي من ١٦ عبارة يعبر المبحوث عن استجابته قرين كل عبارة على متصل من ثلاث نقاط (موافق، سيان، غير موافق) وينال عن إستجابته على أى من هذه الفئات (٣)، (٢)، (١) على الترتيب في حالة العبارات الموجبة، و(١)، (٢)، (٣) في حالة العبارات المعكوسة، وتصل الدرجة الإجمالية للمقياس إلى ٤٨ درجة، ويحد أدنى قدره (١٦ درجة).

المتغيرات المستقلة:

١-العلاقة مع المرووسين: تم قياس هذا المتغير من خلال مقياس فترى مكون من ١٦ عبارة، يجيب المبحوث على كل منها في إحدى فئات الاستجابة الثلاث وهي: موافق، وسيان، وغير موافق، وفي حالة العبارة الموجبة يعطى القيم الدرجية (٣)، (٢)، (١) على الترتيب، وتعكس في حالة العبارات المعكوسة، وقد بلغ الحد الأعلى للدرجة على هذا المقياس ٤٨ درجة، وأقلها ١٦ درجة.

٢- الرضا عن أبعاد الوظيفة: تم قياسه بواسطة مقياس فترى مكون من ١٨ عبارة تم اختيارها من مقياس بيرنز وزملانه للرضا عن الوظيفة تقنين فريد (١٣: ١٩٩٤) والسابق تطبيقه على المرشدين الزراعيين المصريين، يجيب عليها المبحوث على أحد فئات الاستجابة الثلاث وهي: موافق، وسيان، وغير موافق، وفي حالة العبارة الموجبة يعطى القيم الدرجية (٣)، (٢)، (١) على الترتيب، وتعكس في حالة العبارات المعكوسة، وقد تراوحت الدرجات بين حد أعلى قدره (٥٤ درجة)، وبين حد ادنى قدره (١٨ درجة).

٣- القدرة التجديدية: وتم قياسها من خلال مقياس لفظي مسافى مكون من ١٦ عبارة يجيب عليها المبحوث على أحد فئات الاستجابة الثلاث وهي: موافق، وسيان، وغير موافق، وفي حالة العبارة الموجبة يعطى القيم الدرجية (٣)، (٢)، (١) على الترتيب، وتعكس في حالة العبارات المعكوسة، وقد تراوحت الدرجات بين حد أعلى قدره (٤٨ درجة)، وبين حد ادنى قدره (١٦ درجة).

٤- قيمة التدريب في تنمية القدرات: وتم قياسه من خلال مقياس مكون من ٢٠ عبارة يجيب عليها المبحوث على أحد فئات الاستجابة الثلاث وهي: يفضل، وسيان، يفضل بقله، وفي حالة العبارة الموجبة يعطى القيم الدرجية (٣)، (٢)، (١) على الترتيب، وتعكس في حالة العبارات المعكوسة، وقد تراوحت الدرجات على هذا المقياس بين حد أعلى قدره (٦٠ درجة)، وبين حد ادنى قدره (٢٠ درجة).

٥- درجة المعرفة بالوظيفة: وقد تم قياسها بواسطة مقياس للمعلومات المتعلقة بالإشراف الإرشادي عن مفهوم الإشراف وأهدافه ووسائله، ومبادئه، ومهامه المتعدد وهي: دافعية المرشدين، والتدريب، والتقييم للعمل، والتنسيق، والتخطيط، والتنظيم، ويعطى المبحوث درجة واحدة في حالة الإجابة الصحيحة، ودرجة صفر في حالة عدم المعرفة على بنود المقياس التي بلغت ٨٥ بنوداً، وبذا تصبح الدرجة القصوى ٨٥ درجة.

٦- التقدير الذاتي لأداء الوظيفة: وقد تم قياسه من خلال ١٦ بنوداً لأنشطة ومهام وظيفته الإشرافية، ويعطى المبحوث (٣) درجات في حالة تقديره لمستوى تنفيذه تماماً، و(٢) إلى حد ما، ودرجة واحدة في حالة بقله، وبذا يصل الحد الأقصى لدرجات المبحوث ٤٨ درجة كحد أعلى، و١٦ درجة كحد أدنى.

جمع البيانات: تم جمع البيانات من خلال إستبيان بالمقابلة للمبحوثين في مناطق عملهم اشتمل على مقاييس متغيرات البحث بمعرفة الباحثين في الفترة من يناير و حتى فبراير ٢٠٠٠م.

التحليل الإحصائي: تم استخدام معامل الارتباط البسيط، والتحليل الارتباطي والانحداري المتعدد بأسلوب الخطوة المتدرجة الرشيدة (Step - Wise) وذلك لاختبار الفروض الاحصائية الصفرية بالإضافة إلى حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

الفروض الإحصائية الصفرية:

لتحقيق الهدف البحثي الثاني وضعت الفروض الاحصائية التالية:

الفرض الصفرى الاول:

"لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين درجة علاقتهم بالمرؤوسين".

الفرض الصفري الثاني:

"لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين درجة رضاهم عن أبعاد الوظيفة".

الفرض الصفري الثالث:

"لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين درجة قدرتهم التجديدية".

الفرض الصفري الرابع:

"لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين درجة قيمة التدريب لديهم في تنمية القدرات".

الفرض الصفري الخامس:

"لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين درجة معرفتهم عن الوظيفة".

الفرض الصفري السادس:

"لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين وبين درجة تقديرهم الذاتي لأداء الوظيفة".

ولتحقيق الهدف البحثي الثالث تم صياغة الفرض الاحصائي التالي:

الفرض الصفري السابع:

"لا يختلف إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة في تفسير تباين المتغير التابع وهو دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين".

النتائج ومناقشتها

أولاً: تحديد مستويات دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين الزراعيين والمتغيرات المستقلة المدروسة: توضح بيانات البحث أن المتوسط الحسابي لدافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين هي ٢٧,٥٦ درجة بإنحراف معياري قدره ٧,٦٩ درجة. ومن بيانات جدول (١) فإن النسبة المئوية للمبحوثين في المستوى المتوسط لدافعية الانجاز كانت ٦٨%، في حين بلغت هذه النسبة لذوى الدافعية المنخفضة ٢٩%، أما نسبة ذوى الدافعية في المستوى المرتفع فكانت ٣% فقط.

جدول رقم (١) التكرار والنسبة المئوية لمستوى دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين

مستوى دافعية الانجاز	ت	%
منخفض (أقل من ١٥) درجة	٢٩	٢٩
متوسط (١٥ لأقل من ٣٠) درجة	٦٨	٦٨
مرتفع (٣٠ - ٤٨) درجة	٣	٣
إجمالي	١٠٠	١٠٠

ويتضح من نتائج جدول (٢) مستوى المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين في كل من المتغيرات المستقلة المدروسة كانت متوسطة وتميل للانخفاض خاصة لمتغير تقدير المبحوثين لأدائهم. مع شدة التباين والاختلاف فيما بينهم من واقع معامل الاختلاف النسبي والذي يصل أقصاه في متغير التقدير الذاتي لأداء الوظيفة (٥١,٩٩%)، ومتغير معرفتهم عن الوظيفة (٥١,٥٠%).

جدول رقم (٢): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل الاختلاف النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة.

المتغيرات	المدى النظري درجة	المدى الفعلي درجة	المتوسط الحسابي درجة	الانحراف المعياري درجة	م.الاختلاف النسبي
العلاقة بالمرؤوسين	٤٨-١٦	٣٨-٢١	٢٨,٣٩	٧,٢٤	٢٥,٥
الرضا عن أبعاد الوظيفة	٥٤-١٨	٤١-٢٢	٣١,٥	٩,٢٧	٢٩,٢٣
القدرة التجديدية	٤٨-١٦	٣٩-٢١	٣٠,٥٣	٧,٥٧	٢٤,٧٩٥
قيمة التدريب في تنمية القدرات	٦٠-٢٠	٥١-٢٩	٣٩,٤٣	١٠,٢٨	٢٦,٠٧
المعرفة بالوظيفة	٨٥-٠	٦٤-١٢	٤٢,٠٩	٢١,٦٣	٥١,٣٩
التقدير الذاتي لأداء الوظيفة	٤٨-١٦	٣٢-١١	٢٠,٠٦	١٠,٤٣	٥١,٩٩

ثانيا: العلاقة بين دافعية الانجاز وبين المتغيرات المستقلة

وفيما يتعلق بتحديد العلاقة بين المتغير الرئيسي "دافعية الانجاز" وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة السابقة تشير البيانات الواردة بجدول (٣) إلى أن قيم معامل الارتباط البسيط كانت موجبة ومعنوية عند مستوى ٠,٠١ بين المتغير التابع وهو دافعية الانجاز وبين جميع المتغيرات المستقلة المدروسة. ومن هنا فقد تم رفض جميع الفروض الإحصائية من الأول إلى السادس والتي رأيت عدم وجود علاقة بين المتغير التابع وبين كل من المتغيرات المدروسة، ولذا فقد تم قبول الفرض البحثي الأول.

وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة بين متغير دافعية الانجاز، وبين متغير العلاقة مع المرؤوسين تكوين علاقات جيدة مع مرؤوسيه والتفاعل معهم يتطلب منه مواجهة مشكلاتهم وحلها، وإعادة التفكير في الصعوبات، والتخطيط الجيد للعمل، وتحمل المسؤولية، مما يؤدي إلى زيادة خبراته ومعلوماته وقدراته التي من شأنها أن تدفعه للإنجاز بجانب أن عوائد علاقته الجيدة بمرؤوسيه من المرشدين تبرز وتظهر قدراته وتفوقه.

جدول رقم (٣): مصفوفة الارتباط البسيط بين دافعية الانجاز للمشرفين الإرشاديين الزراعيين كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

المتغيرات	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
دافعية الانجاز	—						
العلاقة مع المرؤوسين	**٠,٦٤	—					
الرضا عن أبعاد الوظيفة	**٠,٥٢٦	**٠,٤٣١	—				
القدرة التجديدية	**٠,٥٩٧	**٠,٤٩٢	**٠,٣٤٨	—			
قيمة التدريب في تنمية القدرات	**٠,٥٧١	**٠,٤١٠	**٠,٤٥٨	**٠,٤٩١	—		
المعرفة بجوانب الوظيفة	**٠,٦٥٢	**٠,٥٧٥	**٠,٤٩٥	**٠,٥٧١	**٠,٦٤٢	—	
التقدير الذاتي لأداء الوظيفة	**٠,٤٣٥	**٠,٤٤٦	**٠,٤٢٨	**٠,٤١٧	**٠,٥٤٧	**٠,٧١٦	—

ر الجدولية عند مستوى ٠,٠١ دح ٩٨ = ٠,٢٥٤
** معنوى عند مستوى ٠,٠١

كما أن الرضا عن أبعاد الوظيفة يرتبط إيجابياً بدافعية الانجاز لأن الرضا عن أبعاد الوظيفة يعد تقيماً لجانب أو أكثر من جوانب الوظيفة نتيجة للخبرات التي تكونت، فالخبرات الإيجابية عن الوظيفة تدفع للإنجاز وللطموح لمركز أفضل، وتحقيق التفوق والتميز، والاستقلال، والمثابرة في العمل. أيضاً فإن علاقة القدرة التجديدية بدافع الانجاز تعنى أن دمج الجديد في البناء المعرفي والمهاري يزيد الخبرات والمعارف، فيزيد التفوق والتميز في العمل وحل للمشكلات والصعوبات. والعلاقة المعنوية الموجبة بين دافعية الانجاز وبين قيمة التدريب في تنمية القدرات تعنى أن دافعية الانجاز ترتبط بل وتشنتق من قيم الفرد والمجتمع وقيمة التدريب موجودة في الحياة العامة والمهنية فهي في

التعليم اللا رسمي والتعليم غير الرسمي والارشاد الزراعي أحد أشكاله الرئيسية، ففي التدريب اضافة للخبرات وصل لها واكتساب لذة وسرعة الأداء والانجاز.
والعلاقة المعنوية الموجبة بين دافعية الانجاز وبين معرفة الوظيفة تعنى أن الدافعية في تكوينها عامة تستند إلى اساس معرفي وكلما اتسعت حدود ودقة المعرفة اتسع المدى الذي تشتق منه دافعية الانجاز ومهارة التخطيط والتنفيذ والتقليد وهي عناصر وملامح أساسية في ايجاد دافعية الانجاز.
كما أن دافعية الانجاز لها علاقة موجبة بأداء المشرفين (التقدير الذاتي) وهي علاقة أكدتها كافة نظريات التوقع لفيروم , Veroom والعدالة لأدامز Adams والتعزيز لسكينز والهدف لدى Locke ومن ثم فالقدرة والدافعية بشكل عام يصنعان الأداء الوظيفي لأن أداء الوظيفة لا يبد وأن يبني على خبرات ومعارف ومعلومات، وبالتالي فإن دافع التفوق والتميز والتطلع لمستويات افضل يزيد من تنفيذ العمل وحسن أدائه بشكل افضل (١١).

ثالثاً: تحديد إسهام المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير التباين في دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين الزراعيين.

توضح البيانات الواردة بجدول (٤) أنه من بين المتغيرات ذات العلاقة المعنوية الموجبة التي اختارها البرنامج الإحصائي أربعة متغيرات فقط هي: المعرفة عن جوانب الوظيفة، والعلاقة مع المرؤوسين، والقدرة التجديدية، والرضا عن أبعاد الوظيفة لتدخل في خطوات تحليل الارتباط والانحدار المتعدد.
ففي الخطوة الأولى تم إدخال متغير المعرفة عن جوانب الوظيفة، حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد (٠,٦٢٥) وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١، وقد ساهم هذا المتغير في تفسير ٤٢,٥١% من التباين الكلي للمتغير التابع، وكانت نسبة إسهام هذا المتغير معنوية عند مستوى ٠,٠١، كما يتضح من اختبار (f) لمعنوية معامل الانحدار.

وفي الخطوة الثانية تم إدخال متغير العلاقة مع المرؤوسين بالإضافة إلى متغير المعرفة بجوانب الوظيفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٧٢٨) وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١، وقد ساهم المتغيران معاً بنسبة ٥٢,٥٦% من التباين في المتغير التابع، وساهم متغير العلاقة مع المرؤوسين وحده في تفسير ١٠,٠٥% من التباين الكلي للمتغير التابع.

وفي الخطوة الثالثة تم إدخال متغير القدرة التجديدية بالإضافة إلى المتغيرين السابقين، فبلغت قيمة الارتباط المتعدد (٠,٧٥٥) وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١، وقد ساهمت المتغيرات الثلاثة معاً في تفسير ٥٧% من التباين الكلي في المتغير التابع. وقد ساهم متغير القدرة التجديدية وحده بنسبة ٤,٤٤% من التباين في المتغير التابع.

وفي الخطوة الرابعة والأخيرة تم إدخال متغير الرضا عن أبعاد الوظيفة بالإضافة إلى المتغيرات الثلاثة السابقة، حيث ساهمت كل المتغيرات الأربعة في تفسير ٥٩,٦% من التباين للمتغير التابع، وقد ساهم متغير الرضا عن أبعاد الوظيفة وحده في تفسير ٢,٦% من التباين الكلي للمتغير التابع.

ومن هنا فقد تم رفض الفرض الإحصائي السابع والذي يرى أنه "لا يختلف إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة في تفسير تباين المتغير التابع وهو دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين" وقبول الفرض البحثي البديل.

ويتضح مما سبق أن متغير درجة المعرفة بجوانب الوظيفة. أكثر المتغيرات المدروسة في القدرة على التنبؤ والتفسير لدافعية الانجاز يليه متغير العلاقة مع المرؤوسين، ثم متغير القدرة التجديدية، وأخيراً متغير الرضا عن أبعاد الوظيفة.

مما سبق فإن خصائص المشرفين الشخصية والقيادية، والقدرات المعرفية والتجديدية تؤدي إلى دافعية إنجاز عالية في أداء الوظيفة ورضا أعلى لتحقيق التميز والمرونة في معالجة المشكلات وأداء أفضل للعمل والتفاهم مع القيادات الأعلى من ناحية ومع المرؤوسين من ناحية أخرى فإنها تنعكس بشكل أو بآخر على أداء العمل.

وحيث أن الأداء للوظيفة لم يظهر في التفسير فقد كانت دافعية الانجاز قليلة والأداء قليل. وبالتالي فإن دافعية الانجاز تشكل أجزاء رئيسية أو مكونات من ثقافة المنظمة أو النسيج المعنوي للمنظمة والمشاعر والتوقعات والمناخ والقيم السائدة، إذ هي سياق توظف فيه القدرات المعرفية، والرضا، والعلاقة مع المرؤوسين، والقدرة التجديدية

جدول رقم (٤): ملخص نتائج التحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد المتدرج الصاعد للعلاقة بين المتغير التابع، وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

رقم الخطوة	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة f
الأولى	المعرفة بجوانب ومهام الوظيفة	**٠,٦٢٥	٤٢,٥١	٤٢,٥١	**٠,٦٢٥	٧٢,٦٣
الثانية	العلاقة مع المرؤوسين	**٠,٧٢٨	٥٢,٥٦	١٠,٠٥	**٠,٣٩٥	٥٤,٧٤
الثالثة	القدرة التجديدية	**٠,٧٥٥	٥٧,٠٠	٤,٤٤	**٠,٢٥١	٤٢,٤٧
الرابعة	الرضا عن أبعاد الوظيفة	**٠,٧٧٢	٥٩,٦	٢,٦	**٠,١٩١	٣٥,١٢

الثابت ٢,٤٤٢

** معنوى عند مستوى ٠,٠١

* معنوى عند مستوى ٠,٠٥

ويخلص البحث إلى أن مستوى المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين فيما يتصل بمتغيرات دافعية الانجاز والأداء والمعرفة وغيرها من المتغيرات المدروسة يميل للانخفاض النسبى بما لا يتناسب مع ما تتوقعه الزراعة وتنميتها من الإرشاد الزراعى، وبما لا يتمشى مع حجم التحولات الاقتصادية المعاصرة فى مصر. وفى الوقت نفسه فإن التفاؤل يدفع للتوصية بإعادة التصميم التنظيمى للمنظمة الإرشادية الزراعية بين المستويات المركزية والإقليمية والمحلية من خلال مداخل معاصرة علمية للتطوير التنظيمى يترتب عليها إعادة صياغة وتشكيل الثقافة التنظيمية والمناخ المواتى لدفع العاملين وترقية أدائهم. وقد تأكد من خلال البحث أن المعرفة الصحيحة بمهام الوظيفة، وتنمية العلاقات الحسنة مع المرشدين. والاستعداد العالى لتقبل الجديد وتطبيقه، والرضا عن الوظيفة عوامل أساسية لتفسير الدرجة العالية من دافعية الانجاز وهى عوامل يمكن تنميتها من خلال البرامج التدريبية، وأساليب العمل وإجراءاته.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو حطب، فؤاد، صادق، وآمال ١٩٨٤ علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- أبو علام، العادل محمد ١٩٩٤ التحليل العامل للسلوك الدراسي المرتبط بالتحصيل الأكاديمي - حوليات كلية الآداب، جامعة الكويت، الحولة الرابعة، الرسالة الثالثة والتسعون.
- أحمد، اسماعيل محمد أحمد ١٩٩٨، الاحتياجات التدريبية للمشرفين الإرشاديين الزراعيين بمصر العليا، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- أرمانبوس، أحلام أنيس ١٩٩٧، تصميم برنامج التدريب الإرشادي رفع الكفاءة الوظيفية للمستوى الإشرافي بجهاز الإرشاد الزراعي ببعض محافظات جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- الهندي، أحمد، وعثمان سمير ١٩٨٣، الحاجة إلى الأحرار بين زراع قري صناديد مركز طنطا بجمهورية مصر العربية، المؤتمر الإرشادي ومنجزات ٣٠ عاما، وزارة الزراعة، مركز البحوث الزراعية، وكالة الإرشاد الزراعي، مؤتمر عام ١٩٨٣.
- تركي، مصطفى ١٩٨٨، الدافعية للإنجاز عند الذكور والإناث في موقف محايد وموقف منافس، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلد (١٦) عدد (٢) ١٥٧-١٥٨.
- حسن، حسن علي ١٩٨٩، ضعف التوجه الإنجازي العام لدى الأفراد في المجتمع المصري، محاولة تفسيرية في ضوء خمسة نماذج نظرية معاصرة في علم النفس، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلد (٩).
- حسين، محي الدين احمد ١٩٨١، القيم الخاصة لدى المبدعين، دار المعارف، القاهرة.
- حسين، محي الدين احمد ١٩٨٨، دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة.
- خليفة، عبد اللطيف محمد ٢٠٠٠، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- سيزلاقي وولاس ١٩٩١، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم احمد، مراجعة دكتور علي محمد عبد الوهاب، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- عبد القادر، محمود ١٩٧٨، دوافع الإنجاز وعلاقتها ببعض عوامل الشخصية والنجاح الأكاديمي عند طلاب جامعة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلد (١٤)
- فريد، محمد احمد ١٩٩٤ رضا المرشدين الزراعيين المحليين عن وظيفتهم، اختبار وتعديل مقياس بيرنز وزملاءه، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، جامعة الزقازيق، مجلد (٩) عدد (١) يناير ١٩٩٤
- _____ وعادل محمد همام ١٩٨٩، دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المحليين بمحافظة المنوفية وعلاقتها ببعض المتغيرات، نشرة بحثية (٥٨) معهد بحوث الإرشاد الزراعي، مركز البحوث الزراعية.
- محمد، محمد رمضان ١٩٨٧، العلاقة بين الدافعية للإنجاز والميل للعصابية، مجلة علم النفس، الهيئة العربية العامة للكتاب، مجلد ٣.
- موسى، رشاد عبد العزيز، وأبو ناهيه صلاح الدين ١٩٨٧، الفروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب مجلد (٥) ص ٨٣-٩١.

AL-Hamid, M., M.(1986). The Negative Implications of Rentier Society on Acadmic Achievement; A case study of Saudi Arabia. Ph. D, Thesis (Unpublished) Univ. of Califarnia, Los Angeles.

Botha, E. (1971).The Achievement Motive in Three Cultures, Jor. of Social Psychology, (85).

Keshta, A. H, EL Safie and Hassan M. (1983).Two Approches for Measuring Achievement Motivation among Egyptian Farmers, Eighth

International Congress for Computer Sciences, Social and Demographic Research, Cairo.

Mc Clelland D.C., Atkinson, J.W, Clark, R.A and Loweller E.L. (1976). The Achievement Motive, Appleton Century Crofts, New York.

Murray, H.A 1938, Explorations in Personality, Oxford Univ. Press, New York.

Spence, J. ed (1983). Achievement and Achievement Motives Psychological and Sociological Approaches, W.H. Freeman and Comp., San Francisco.

Weiner, B. (1972). Attribution Theory, Achievement Motivation and the Educational Process, Review of Educational Research, (4.2)

RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVATION AND SOME VARIABLES DENOTED TO ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AMONG THE AGRICULTURAL EXTENSION SUPERVISORS AT SOME GOVERNORATES IN EGYPT

Fariad, M.A.; Mohamed, A.E. and Abd El-Gawad, A.M.

Agricultural Extension and Rural Development Research Institute , ARC, Giza, Egypt.

ABSTRACT

The research investigated mainly the relationship between achievement motivation of the agricultural extension supervisors and some independent variables which denoted to their organizational behavior, and the contribution of the multiple independents in explaining and predicting the variance of the achievement. Motivation among the Agric. Ext. supervisor.

Garbia, Ben Suief and Quena were the research area to represent the lower, middle and upper Egypt. A sample of (100) from the Agric. Ext. Supervisors population were selected randomly, it was reached about 24% from their population. Through a questionnaire with interview data had been collected. Person correlation. Coefficient. And multiple correlation. & regression (step-wise technique) beside means, and standard deviations were the statistical analysis tools. The main results showed that there were great dispersion among the ext. Supervisors dealing to their levels of achievement. motivation and their writing about performance. Four independent variables interpreted multiply about 60 percent from the variance of achievement. Motivation of the agric. Ext. Supervisors these variables mainly were, knowledge about their jobs, relationship with subordinates, innovatives ability, and job satisfaction. The first variable knowledge about job interpreted (itself) about 42% .