

ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى من العراق

أشواق عبد الرزاق ناجي*

محمود احمد جلوب*

* قسم الإرشاد الزراعي والتعليم الزراعي /كلية الزراعة /جامعة بغداد

المستخلص

استهدف البحث تحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون أثناء عملهم و تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم و تحديد العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء المرشدين الزراعيين . اختيرت عينة عشوائية من محافظات المنطقة الوسطى من العراق هي بغداد و صلاح الدين و النجف و كربلاء و الانبار ، وعينة عشوائية لكل من المرشدين الزراعيين والمدراء والبالغ ١٣٨،٦٠ على الترتيب . خلص البحث إلى إن المرشدين الزراعيين يعانون من مستوى ضغوط عمل متوسطة ولكنه يميل إلى الارتفاع إذ إن أعلى نسبة للضغوط تقع ضمن الفئة المتوسطة لمستوى الضغوط والبالغة ٤٩% ويمتوسط مقداره ١٣٧.٣ درجة على مقياس بلغت درجاته ٠-٢١٠ درجة ، وإن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم كان متوسطاً ولكنه يميل إلى الانخفاض إذ إن أعلى نسبة للأداء تقع ضمن الفئة المتوسطة لمستوى الأداء والبالغة ٤٣% ويمتوسط مقداره ٨٥.٨ درجة على مقياس بلغت درجاته ٠-١٥٠ درجة . كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية سالبة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء إذ بلغت قيمة z المحسوبة -١٧.٦ . عليه يوصي الباحث بضرورة الاهتمام بإعداد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين حول ضغوط العمل ومسبباتها ونتائجها ، و ضرورة الأخذ بنظر الاعتبار أهمية الإرشاد الزراعي ودوره في إحداث التنمية الزراعية من خلال النهوض بمستوى أداء المرشدين الزراعيين ، وضرورة طرح موضوع ضغوط العمل في مادة الإدارة الإرشادية، التي تدرس لطلبة الدراسة الأولية لتوعيتهم حول أهمية هذا الموضوع.

البحث مستل من رسالة الماجستير للباحث الأول

The Iraqi Journal of Agricultural Sciences 42 (1): ,2011 Chaloop & Najj .

JOB STRESS AND ITS RELATIONSHIP TO PERFORMANCE OF EXTENSION AGENTS IN MIDDLE REGION OF IRAQ

M.A. Chaloop*

A.A. Najj*

*Dept of Agricultural Extension – College of Agric.-Univ. of Baghdad

ABSTRACT

The research aimed to identify the level of job stress which the extension agents are subjected to during their work , the performance level of the extension agents of their duties, the relationship between the level of job stress and the level of the performance of the extension agents. A random sample of individuals was chosen in Middle region provinces of Iraq which were Baghdad, Salah Al –Deen ,Najaf ,Karbala and Al-Anbar. Random samples from the extension agents and The manager which were 138,60 respectively . The research had concluded that the extension agents suffered from medium job stress level , but at the same time it was inclined to increase and the highest percentage lied with in the medium class of stress level which was 49% with a mean of 137.3 degrees over a measure ranging 0-210 degrees, As for the level of extension agents performance of their duties it was medium ,but it was inclined to decrease and the highest percentage lied within medium class of performance level which was 43% with a mean of 85.8 degrees over a measure ranging 0-150 degrees . also the results shows There was a negative significant relation between the level of job stress and the level of performance in which the value of accounted z reached -17.6 .so The researcher recommends that more attention should be given to the preparation of training courses for the extension agents about job stress. The importance of agricultural extension and its role in agricultural development through raising the performance level of extension agents. It also was recommended that the items of job stress should be included in the extension management subjects which is taught to the undergraduate students at the Department of Agricultural Extension to acquaint them with the importance of that subject .

Part of M.Sc . Thesis of first author .

المقدمة

الزراعي ، يقضي في الغالب سنوات طويلة يمارس مهامه الوظيفية داخل المنظمة قد تتراوح في المتوسط بين ٣٠-٢٠ سنة أي أنه يمضي حوالي ١٠٠ ألف ساعة أي ما يعادل ثلث حياته، وهو يزاول أعماله كوسيلة لإشباع حاجاته وتحقيق رغباته، فإن أي توتر وصعوبات تواجهه يمكن أن تساهم في نقص حاجاته أو القضاء عليها مما يؤدي إلى حدوث خلل لديه كاستجابة طبيعة له مما يؤثر على سلوكه وأدائه (١). وإن الأفراد الذين يعملون في أي مهنة من المهن غالباً ما يقعون تحت تأثير هذه الضغوط والتي تسبب لهم الإحباط والمعاناة مما يؤدي إلى فقدان الاهتمام بالعمل وبالتالي يؤدي ذلك إلى انخفاض الأداء وهذا الأمر بات لا يبعث على الرضا والارتياح . ففي الجانب النفسي قام (٢٢) بدراسة توصل فيها إلى إن معظم الأفراد الذين يعملون يتعرضون إلى الضغوط، وقد عد العمل مصدراً رئيساً للضغوط فإذا استمرت الضغوط لمدة قصيرة فهم يتعاملون معها بنجاح وبدون أن تسبب لهم تأثيرات سلبية أما إذا استمرت لمدة طويلة فإن هذه الضغوط تعرضهم إلى مخاطر كبيرة تهدد صحتهم وتشعرهم بالألم وعدم الارتياح. و على الصعيد التنظيمي فقد توصل (١٤) إلى أن الضغوط التنظيمية تؤثر في التوافق النفسي للموظفين مما يؤثر على تحقيق أهداف المنظمة وذلك من خلال التلكؤ في العمل وانخفاض الرضا والولاء الوظيفي مما ينتج عنه بطء في تحقيق أهداف المنظمة. و على صعيد الإرشاد الزراعي توصل (٩) في دراسته عن اثر الضغوط التنظيمية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين إلى إن المرشدين الزراعيين يعانون من ضغوط تنظيمية متنوعة وهذه الضغوط التنظيمية تؤثر بصورة سلبية على مستوى أدائهم . وتوصل (٦) في دراسته عن ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين إلى تطوير مقياس لقياس ضغوط عمل

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساس التي تستند إليها جهود التنمية البشرية في بلادنا وفي مقدمتها التنمية الزراعية ، وتحمل التنمية البشرية الأولوية المتقدمة من اهتمامات الدولة لأداء وظائفها الرئيسية في مجال البحوث والإرشاد والدراسات الاقتصادية . إن التطور العلمي الكبير والمستمر في المجالات الزراعية كافة وما ينتج عنه من كم هائل من المعلومات والأفكار والمستحدثات الزراعية لا يؤدي إلى تقدم حقيقي ما لم يواكبه نقل رشيد وفعال لتلك المعلومات العلمية والتقنية (٢٧)، إذ يتولى جهاز الإرشاد الزراعي مسؤولية نقل تلك المعلومات و الأفكار والمستحدثات إلى المزارعين وإقناعهم بها لتطبيقها، من هنا يتبين بأن الجزء الأساس والرئيس لتطوير المستحدثات الزراعية الحديثة ونقلها يتوقف على العاملين في جهاز الإرشاد الزراعي، إذ أن نجاح التنظيم الإرشادي الزراعي في تادية رسالته التنموية يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة العاملين بمستوياته التنظيمية وخبرتهم ، وأن الدور الذي يلعبه العاملون في الإرشاد الزراعي في ضوء الأنشطة والمهام الوظيفية المناطة بهم يجعلهم يواجهون الكثير من المشاكل والمعوقات (١٣). و بين (٨) بأن هناك عدد من المشاكل والمعوقات التي تعترض جهاز الإرشاد الزراعي وتحول دون أداء دوره بكفاءة وفاعلية. وقد تكون من بين هذه المشاكل ضغوط العمل، والتي أصبحت من الأمراض المدنية الخطيرة التي من الممكن أن تهدد جميع الأفراد العاملين، إذ أصبحت ضغوط العمل سمة من سمات هذا العصر وتسمى القاتل الصامت The (1) silent killer ، والتي من الممكن أن تصيب العاملين في جهاز الإرشاد الزراعي و يؤثر سلبياً على مستوى أدائهم كنتيجة طبيعية لتعرضهم لضغوط العمل ، فالموظف ومن بينهم المرشد

العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء المرشدين الزراعيين .

المواد والطرائق :-

منهج البحث : استخدم أسلوب البحث المسحي الذي يقع ضمن المنهج الوصفي، إذ يعد المنهج الوصفي احد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وذلك عن طريق جمع بيانات ومعلومات عن تلك الظاهرة ، وتحديد الوضع الحالي لها، ومن ثم وصفها وصفا دقيقا(١٨) .

منطقة البحث: اختيرت عشوائيا بعض محافظات الوسطى من العراق منطقة لإجراء البحث وهي بغداد و الأنبار و صلاح الدين و النجف و كربلاء، أما عينة البحث فقد اشتملت على فئتين هما عينة المرشدين الزراعيين والتي تم اختيارها بطريقة المعاينة الطبقية التناسبية العشوائية بنسبة ٥٠% من عدد المرشد الزراعيين البالغ عددهم ٢٧٥، ليكون حجم العينة ١٣٨ مرشدا. أما الفئة الثانية فهي عينة المدراء والتي تم اختيارها بطريقة المعاينة الطبقية التناسبية العشوائية بنسبة ٧٠% من عدد المدراء البالغ عددهم ٨٥، ليكون حجم العينة ٦٠ مديرا.

مراحل إعداد محاور وفقرات استبانته ضغوط العمل ومستوى أداء المرشدين الزراعيين : مرت هذه العملية في ست مراحل هي :

المرحلة الأولى: مرحلة إعداد الاستبانة (إعداد المحاور والفقرات بصورتها الأولية) :- في ضوء الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع والدراسات السابقة وأراء الخبراء والمتخصصين في هذه المجالات. تم إعداد استبانة لضغوط العمل للمرشدين الزراعيين بلغت مجموع فقراتها ٧٠ فقرة توزعت على ٣ مجالات رئيسية توزعت هذه المجالات على ١٩ محورا . أما بالنسبة لاستبانته أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم فقد بلغ مجموع الفقرات ٥٠ فقرة توزعت على ٥ مجالات رئيسية.

المرشدين الزراعيين ومن هنا نرى إن الضغوط هي حقيقة من حقائق عصرنا الحديث المعقد وظاهرة طبيعية وجزء لا يتجزأ من طبيعة هذا العصر الذي أصبح يلعب بعصر الضغوط وأنه من الصعب على المرشد الزراعي أن يتجنب أي شكل من أشكال تلك الضغوط والتي من الممكن أن تكون حافزا لأداء العمل الجيد والارتفاع بمستواه إذا وجدت بمقدار منخفض ولكن زيادة الضغط عن الحد المناسب تكون ذات تأثير سلبي على أداء العمل (١٢)، وعليه ولكون المرشدين الزراعيين هم أفراد عاملين أولا و أخيرا وهم الأشخاص المكلفون بالقيام بالمهام والواجبات لتحقيق الأهداف الإرشادية لمنظمتهم والجزء الأساس والمحرك لها فمن الممكن تعرضهم للضغوط في أثناء ممارستهم لعملهم الإرشادي والتي ستؤثر سلبا على أداء منظمتهم التي تسعى إلى الإسهام بالنهوض بمستوى العمليات الزراعية وتحقيق التنمية الزراعية وبالتالي سيؤثر ذلك سلبا" على تقدم المجتمع ككل ، ومن خلال مقابلات تم إجراؤها مع مجموعة من المرشدين الزراعيين وجد إن المرشدين الزراعيين يعانون من ضغوط العمل بمصادرها المختلفة، وبصورة متباينة من حيث أهميتها وتأثيرها ، من بينها سوء إدارة الوقت و نظم تقويم الأداء التقليدية والتي تعطى أداء متساويا للجميع و عدم العدالة في توزيع الحوافز في حين أن هناك من يعاني من عدم القدرة على التعامل مع المزارعين بصورة جيدة و قلة التعاون وقلة المودة بين الزملاء ، وان من الطبيعي التعرض لجميع تلك الضغوط أو جزء منها والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أداء المرشدين الزراعيين والذي يؤثر بدوره على تحقيق الأهداف المنشودة لمنظمتهم ، وعلى أساس ذلك جاء هذا البحث ليسلط الضوء على تحديد مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها المرشدين الزراعيين ،تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين ،تحديد

الأداء فقد بلغ عدد فقراته ٥٠ فقرة موزعة على ٥ مجالات رئيسية .

قياس متغيرات الدراسة

قياس مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين

لقياس مستوى ضغوط العمل، تم تصميم استبانة موجهة للمرشدين الزراعيين أستخدم فيها مقياس رباعي متدرج، يتكون من المستويات الآتية (اتفق بدرجة كبيرة، اتفق بدرجة متوسطة، اتفق بدرجة قليلة، لا اتفق)، أعطيت له الأوزان الآتية ٣، ٢، ١، ٠، درجة على التوالي، وكانت درجات هذا المقياس تتراوح بين ٠-٢١٠ درجة.

قياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين

لقياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين تم تصميم استبانة موجهة للمدراء، أستخدم فيها مقياس رباعي متدرج لقياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين، يتكون من المستويات الآتية دائماً، أحياناً، نادراً،

لا يقوم بذلك، أعطيت له الأوزان ٣، ٢، ١، ٠، درجة على التوالي، وكانت درجات هذا المقياس تتراوح بين ٠- 150 درجة.

أداة جمع البيانات: استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث نظراً لملاءمتها لمنهجية البحث المتبعة. إذ تعد الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق، ولكونها تعطي بيانات أكثر موضوعية من غيرها من طرق جمع البيانات لتحقيق أهداف البحث (١٨).

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

استخدمت مجموعة من الوسائل الإحصائية هي:- النسبة المئوية استخدمت لوصف المبحوثين على وفق توزيعهم على الفئات لكل متغير من متغيرات الدراسة (٢). واستخدم كذلك المتوسط الحسابي لوصف القيم الرقمية لضغوط العمل ومستوى الأداء (١٠).

المرحلة الثانية: مرحلة تطوير الاستبانة (عرض المحاور والفقرات على الخبراء والمختصين) :- عرضت محاور وفقرات الاستبانتين بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في ميادين الإرشاد الزراعي والإدارة وعلم النفس والقياس والتقويم بلغ عددهم ٣١ خبيراً بواسطة استبانة لتحديد صلاحية كل فقرة من الفقرات ومدى انتمائها إلى المجال الموجودة فيه بالنسبة للأستبانتين على ضوء مقياس ثلاثي هو: صالحة، صالحة مع التعديل، غير صالحة.

المرحلة الثالثة: مرحلة حساب متوسطات درجات موافقة الخبراء على مكونات الاستبانة :- إذ حدد وزن (قيمة رقمية) لكل عبارة في مقياس موافقة الخبراء على المحاور والفقرات المذكورة في المرحلة الثانية، وعلى النحو الآتي: ٢ درجة ل عبارة صالحة، ١ درجة ل عبارة صالحة مع إجراء التعديل، ٠ درجة ل عبارة غير صالحة.

المرحلة الرابعة: مرحلة تحديد معيار موافقة (درجة القطع) لبقاء أي من مكونات الاستبانة المقترحة في صيغتها النهائية :- إذ تم تحديد نسبة ٧٥% فأكثر من الدرجة العليا لمقياس الموافقة وهي تساوي 1.5 درجة على المقياس المذكور، ويذكر فتح الله إذا كانت درجة الاتفاق بين المحكمين لا تقل عن 75% فإن معامل صدق الأداة يعد مقبولاً (١٥) وقد بلغت درجة القطع لمقياس ضغوط العمل ٩١%، أما بالنسبة لمقياس الأداء فقد بلغت درجة القطع ٨٥% من قبل المتخصصين المحكمين.

المرحلة الخامسة: مرحلة إعداد الاستبانة بصورتها النهائية (وضع المحاور والمجالات والفقرات بصورتها النهائية):- إذ تم على ضوء المرحلة الرابعة وهي تحديد درجة القطع، تحديد المحاور والمجالات والفقرات المتعلقة بالمقياسين، فبالنسبة لمقياس ضغوط العمل فقد بلغت عدد فقراته ٧٠ فقرة موزعة على ٣ مجالات رئيسية توزعت على ١٩ محورا. أما بالنسبة لمقياس

(جدول ١) ، ويشير الجدول إلى إن أعلى نسبة للمرشدين الزراعيين تقع ضمن الفئة المتوسطة والبالغة ٤٩% وبمتوسط مقداره 137.3 درجة ، ويعني ذلك أن مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين يوصف بأنه متوسط - عالي وهذا يتفق مع ما جاء به (١٦،١٧)، وقد يعزى ذلك إلى وجود مجموعة من المشاكل والصعوبات التي يعاني منها المرشدون الزراعيون والتي تؤدي بدورها إلى إحداث تأثيرات سلبية لديه ومكونة ضغوط عمل بدورها . فضلا عن إن مستويات مجالات ضغوط العمل الأساس والمتضمنة الضغوط الشخصية، الضغوط التنظيمية، الضغوط الوظيفية توصف جميعها بأنها متوسطة-عالية وكما موضح في الآتي :-

جدول ١. توزيع المرشدين الزراعيين وفقا لضغوط العمل

| ت | الفئات | درجات ضغوط العمل | العدد | % | متوسط ضغوط العمل | \bar{X} | S.D | N |
|---|---------|------------------|-------|-----|------------------|-----------|------|-----|
| ١ | واطي | ٧٨-١١٥ | ١٥ | ١١ | ١٠٤.٨ | 46.4 | 23.6 | 138 |
| ٢ | متوسط | ١١٦-١٥٣ | ٦٨ | ٤٩ | ١٣٧.٣ | | | |
| ٣ | عالي | ١٥٤-١٩٠ | ٥٥ | ٤٠ | ١٦٩.١ | | | |
| | المجموع | | ١٣٨ | ١٠٠ | | | | |

46% وبمتوسط مقداره 38.1 درجة ويعني ذلك إن مستوى الضغوط الشخصية للمرشدين الزراعيين يوصف بأنه متوسط - عالي، وقد يعزى ذلك إلى إن غالبية المرشدين الزراعيين تتوفر فيهم صفات نمط الشخصية (A) والتي تمتاز بكونها أكثر عرضة لضغوط العمل (١١) ، وكذلك ضعف العلاقات الإنسانية بين المرشدين الزراعيين مع زملائهم ومع مسؤول العمل إذ تتسم تلك العلاقات بقلة التعاون، قلة المودة ، ضعف التفاهم ، فضلا عن إن هناك نظرة سطحية تنتظر من قبل بعض المسترشدنين نحو المرشد الزراعي تتمثل بعدم

واستخدم الانحراف المعياري لوصف انحراف القيم الرقمية لكل عامل عن المتوسط الحسابي (٣) . واختبار (z) استخدم لإيجاد معنوية العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء فضلا عن تحديد أكثر مجالات ضغوط العمل تأثيرا على مستوى أداء المرشدين الزراعيين (٥) .

النتائج والمناقشة

تحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون في عملهم

أظهرت نتائج البحث إن أعلى قيمة رقمية لضغوط عمل المرشدين الزراعيين هي 190 درجة وأدنى قيمة رقمية هي 78 درجة على مقياس بلغت درجاته 0-210 درجة، و بمتوسط مقداره 146.4 درجة وبانحراف معياري مقداره 23.6 درجة ، وقد وزع المرشدون الزراعيون على ثلاث فئات وفقا لضغوط العمل هي واطي،متوسط،عالي

تحديد مستوى الضغوط الشخصية التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون.

أظهرت نتائج البحث إن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال هي 54 درجة وأدنى قيمة رقمية هي ١٩ درجة على مقياس بلغت درجاته 0-54 درجة و بمتوسط مقداره 41.2 درجة وبانحراف معياري مقداره 7.2 درجة، وقد وزع المرشدون الزراعيون على ثلاث فئات وفقا للضغوط الشخصية واطي،متوسط،عالي (جدول ٢) . ويشير الجدول إلى إن أعلى نسبة للمرشدين الزراعيين تقع ضمن الفئة المتوسطة بمقدار

أهميته في حل المشاكل الزراعية و هو يقوم بنقل التقانات الزراعية الحديثة والتوصيات الزراعية فقط لكل هذه الأمور تجتمع لتكون بدورها الضغوط الشخصية.

جدول ٢. توزيع المرشدين الزراعيين وفقا للضغوط الشخصية

| ت | الفئات | درجات الضغوط الشخصية | العدد | % | متوسط الضغوط الشخصية | \bar{X} | S.D | N |
|---|---------|----------------------|-------|-----|----------------------|-----------|-----|-----|
| ١ | واطئ | ٣٠-١٩ | ١٢ | ٩ | ٢٥ | ٤١.٢ | ٧.٢ | 138 |
| ٢ | متوسط | ٤٢-٣١ | ٦٤ | ٤٦ | ٣٨.١ | | | |
| ٣ | عالي | ٥٤-٤٣ | ٦٢ | ٤٥ | ٤٧.٥ | | | |
| | المجموع | | ١٣٨ | ١٠٠ | | | | |

الكلاسيكي (التقليدي) في التنظيم والذي يركز على القوانين و الأنظمة بشكل رئيس ونظم الاتصالات النازلة وأساليب القيادة التي تتصف بعضها بالمزاجية والتسلط نوعا ما فضلا عن النظر إلى مهنة الإرشاد الزراعي مثل أي مهنة أخرى موجودة في التنظيم دون النظر إلى خصوصية تلك المهنة وما تحتاجه من متطلبات لانجاز مهامها بكفاءة وفاعلية وانخفاض مستوى العدالة والموضوعية سواء في توزيع الحوافز بين المرشدين الزراعيين وغيرهم من الموظفين الآخرين في التنظيم أو في تقويم الأداء إذ يتم تقويم أداء المرشد الزراعي كغيره من الموظفين الآخرين بغض النظر عن واجباته ومهامه الإرشادية التي ينفرد بها عن غيره من الموظفين الآخرين العاملين معه . وان كل هذه الأمور تجتمع لتكون بدورها الضغوط التنظيمية.

تحديد مستوى الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون.

أظهرت نتائج البحث إن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال هي 78 درجة وأدنى قيمة رقمية هي 26 درجة على مقياس بلغت درجاته ٧٨-٠ درجة و بمتوسط مقداره 57.7 درجة وبانحراف معياري مقداره 9.1 درجة وقد وزع المرشدون الزراعيون على ثلاث فئات وفقا للضغوط التنظيمية واطئ،متوسط،عالي (جدول ٣) ويشير إلى إن أعلى نسبة للمرشدين الزراعيين تقع ضمن الفئة المتوسطة بمقدار 59% وبمتوسط مقداره ٥٤ درجة ويعني ذلك إن مستوى الضغوط التنظيمية للمرشدين الزراعيين يوصف بأنه متوسط - عالي هذا يتفق مع (٩،١١،١٤،٢٨). وقد يعزى ذلك إلى التزام معظم التنظيمات التي يتواجد فيها المرشد الزراعي بالفكر

جدول ٣. توزيع المرشدين الزراعيين وفقا للضغوط التنظيمية

| ت | الفئات | درجات الضغوط التنظيمية | العدد | % | متوسط الضغوط التنظيمية | \bar{X} | S.D | N |
|---|--------|------------------------|-------|---|------------------------|-----------|-----|---|
|---|--------|------------------------|-------|---|------------------------|-----------|-----|---|

| | | | | | | | | |
|-----|-----|------|------|-----|-----|-------|---------|---|
| 138 | ٩.١ | ٥٧.٧ | ٣٨.٣ | ٦ | ٨ | ٤٣-٢٦ | واطئ | ١ |
| | | | ٥٤ | ٥٩ | ٨٢ | ٦١-٤٤ | متوسط | ٢ |
| | | | ٦٧.٣ | ٣٥ | ٤٨ | ٧٨-٦٢ | عالي | ٣ |
| | | | | ١٠٠ | ١٣٨ | | المجموع | |

مع (١٩،٢٣،٢٥). وقد يعزى ذلك إلى عدم الاهتمام بالتخصص الإرشادي في العمل أي تكليف المرشدين الزراعيين بواجبات ومهام بعيدة عن تخصصهم الإرشادي وانخفاض فرص النمو والتقدم لدى المرشدين الزراعيين وذلك بسبب قلة فرص التعلم واكتساب المهارات والخبرات الجديدة لتطوير عملهم الإرشادي وعدم الأخذ بنظر الاعتبار أهمية دور المرشد من خلال المشاركة وإبداء الرأي سواء في تحديد أهداف أعماله أو في جانب المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بسير لها في أوقات الدوام الرسمي مما يؤثر سلباً على إدارة الوقت لديه. وان كل هذه الأمور تجتمع لتكون بدورها الضغوط الوظيفية.

تحديد مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون

أظهرت نتائج البحث إن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال هي 75 درجة وأدنى قيمة رقمية هي 15 درجة على مقياس بلغت درجاته 0-78 درجة و بمتوسط مقداره 47.4 درجة و بانحراف معياري مقداره 12.8 درجة وقد وزع المرشدون الزراعيون على ثلاث فئات وفقاً للضغوط الوظيفية واطئ،متوسط،عالي (جدول ٤) ويشير الجدول إلى إن أعلى نسبة للمرشدين الزراعيين تقع ضمن الفئة المتوسطة بمقدار 57% و بمتوسط مقداره ٤٧.٢ درجة ويعني ذلك إن مستوى الضغوط الوظيفية للمرشدين الزراعيين يوصف بأنه متوسط -عالي وهذا يتفق

جدول ٤ . توزيع المرشدين الزراعيين وفقاً للضغوط الوظيفية

| N | S.D | \bar{X} | متوسط الضغوط الوظيفية | % | العدد | درجات الضغوط الوظيفية | الفئات | ت |
|-----|------|-----------|-----------------------|-----|-------|-----------------------|---------|---|
| 138 | ١٢.٨ | ٤٧.٤ | ٢٧.٩ | ١٩ | ٢٦ | ٣٥-١٥ | واطئ | ١ |
| | | | ٤٧.٢ | ٥٧ | ٧٩ | ٥٦-٣٦ | متوسط | ٢ |
| | | | ٦٣.٣ | ٢٤ | ٣٣ | ٧٥-٥٧ | عالي | ٣ |
| | | | | ١٠٠ | ١٣٨ | | المجموع | |

الجدول إلى إن أعلى نسبة للمرشدين الزراعيين تقع ضمن الفئة المتوسطة بمقدار 43% و بمتوسط مقداره ٨٥.٨ درجة ، ويعني ذلك إن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمجموع أعمالهم يوصف بأنه متوسط - واطئ وهذا لا يتفق مع (٤،٧). وقد يعزى ذلك إلى ضعف قدرة المرشد على الإلمام بأداء تلك الواجبات بصورة جيدة وعدم أخذ

تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين.

أظهرت نتائج البحث إن أعلى قيمة رقمية لمستوى أداء المرشدين الزراعيين هي 133 درجة وأدنى قيمة رقمية هي 46 درجة ،على مقياس بلغت درجاته ٠-١٥٠ درجة و بمتوسط مقداره 84.6 درجة و بانحراف معياري مقداره 22.8 درجة ، وقد وزع المرشدون الزراعيون على ثلاث فئات وفقاً للأداء واطئ،متوسط،عالي (جدول ٥) ويشير

تثير كثيرا من التأثيرات والمواقف السلبية والتي تكون بهيئة مشاكل وصعوبات تواجه المرشد الزراعي عند ممارسته لعمله الإرشادي إذ يحدث تناقض وتصادم بين شخصية المرشد الزراعي وتلك المشاكل والصعوبات مما يؤدي إلى حدوث استجابات سلبية لديه من أبرزها انخفاض مستوى الأداء لديه.

المنظمة بنظر الاعتبار أهمية دور المرشد في العمليات و الأنشطة المختلفة .

تحديد العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء المرشدين الزراعيين:

لمعرفة معنوية العلاقة بين مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين ومستوى أدائهم استخدم اختبار (z) وكانت قيمته -١٧.٦ مما يدل على إن العلاقة معنوية على المستوى ٠.٠١ (جدول ٦) لذلك نستنتج إن هناك علاقة معنوية سالبة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء للمرشدين الزراعيين فكلما ارتفع مستوى ضغوط العمل عن المتوسط أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الأداء عن المتوسط وهذا يتفق مع (٩،٢٠،٢١،٢٤،٢٦). وقد يعزى ذلك إلى إن مجمل مجالات ضغوط العمل الرئيسية الشخصية التنظيمية، الوظيفية وبمحاورها

جدول ٥. توزيع المرشدين الزراعيين وفقا لأدائهم

| ت | الفئات | درجات أداء المرشدين | العدد | % | متوسط أداء المرشدين | \bar{X} | S.D | N |
|---|--------|---------------------|-------|----|---------------------|-----------|-----|---|
| ١ | واطي | ٧٥-٤٦ | ٢١ | ٣٥ | ٦٠.٢ | | | |

| الفئات | ضغوط العمل | | | | الأداء | | | | قيمة (z) المحسوبة | مستوى المعنوية |
|--------|-------------|---------|-------------|-----|-------------|----|-------------|----|-------------------|----------------|
| | \bar{X}_1 | | \bar{X}_2 | | \bar{X}_1 | | \bar{X}_2 | | | |
| | المتوسط | % | المتوسط | % | المتوسط | % | المتوسط | % | | |
| واطي | ١٠٤.٨ | ١١ | ١٤٦.٤ | ١٣٨ | ٦٠.٢ | ٣٤ | ٨٤.٦ | ٦٠ | -١٧.٦ | ** |
| متوسط | ١٣٧.٣ | ٤٩ | | | ٨٥.٨ | ٤٤ | | | | |
| مرتفع | ١٦٩.١ | ٤٠ | | | ١١٧.١ | ٢٢ | | | | |
| ٢ | متوسط | ١٠٥-٧٨ | ٢٦ | ٤٣ | ٨٥.٨ | | | | | |
| ٣ | عالي | ١٣٣-١٠٦ | ١٣ | ٢٢ | ١١٧.١ | | | | | |
| | المجموع | | ٦٠ | ١٠٠ | | | | | | |

جدول ٦. توزيع المرشدين الزراعيين وفقا لضغوط العمل وعلاقتها بمستوى أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم

** معنوية تحت مستوى (٠.٠١) إذ إن قيمة (z) الحرجة = ٢.٥٧

الاستنتاجات والتوصيات

يستنتج من البحث إن المرشدين الزراعيين يعانون من ضغوط في عملهم وهي آثار جانبية سلبية ناتجة من ممارسة العمل الإرشادي وتتمثل بهيئة مشاكل وصعوبات تواجه المرشد الزراعي في حياته العملية و لا ينظر إلى مهنة الإرشاد الزراعي بتلك النظرة الجدية التي تتجسد فيها أهمية دوره في المساهمة في النهوض بالواقع الزراعي وتطويره و إن ضغوط العمل هي احد العوامل الأساس المؤثرة على مستوى الأداء ، أي إن معاناة المرشدين الزراعيين من ضغوط العمل تؤثر سلبا على مستوى أدائهم، ويؤدي ذلك إلى انخفاضه ويوصي الباحث بضرورة الاهتمام بإعداد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين حول ضغوط العمل وإدراك مسبباتها ونتائجها فضلا عن طرق واستراتيجيات السيطرة عليها و ضرورة الأخذ بنظر الاعتبار أهمية الإرشاد الزراعي ودوره في إحداث التنمية الزراعية من خلال النهوض بمستوى أداء المرشدين الزراعيين ومحاولة السيطرة على العوامل التي تحول دون تحقيق ذلك فضلا عن ضرورة إعطاء ظاهرة ضغوط العمل مزيدا من الاهتمام من خلال طرح هذه الظاهرة في مادة الإدارة الإرشادية، وأن تدرس لطلبة الدراسة الأولية خصوصا لتوعيتهم بأهمية موضوع ضغوط العمل، ولجعلهم على استعداد لمواجهةها والسيطرة عليها في حال التعرض لها .

المصادر

- ٣- أليياتي ، عبد الجبار توفيق. ٢٠٠٨. الإحصاء وتطبيقاته في العلوم التربوية والنفسية، ط١، إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، ص١٢٢ .
- ٤- أمين ، سليم محمد. 1982. العوامل المؤثرة على كفاءة أداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى، رسالة ماجستير ، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي ، كلية الزراعة، جامعة بغداد ، ص٨١ .
- ٥- بدر ، سالم عيسى وعماد غصاب عبابنة . ٢٠٠٧ . مبادئ الإحصاء الوصفي والاستدلالي ، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، ص٣١٣ .
- ٦- البهنساوي، احمد حسين يوسف وآخرون . ٢٠٠٦. ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين، بحث منشور، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، ٨ (31):١، عبر الانترنت ، www.arc-sci.eq.com
- ٧- الجاف ، طاهر محمد لائق. 2001. مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالأعمال الإرشادية الميدانية في العراق، رسالة ماجستير ، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي، كلية الزراعة جامعة بغداد، ص٥٩ .
- ٨- الجر جري ، دحام نايف عزو قادر. 2005 . مشاكل ومعوقات العمل الإرشادي الزراعي في العراق أطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة والغابات ،جامعة الموصل، ص١٦٨ .
- ٩- رضوان ، احمد الهندي وآخرون . ٢٠٠٩. اثر الضغوط التنظيمية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين المحليين في محافظة المنوفية ، مجلة المنوفية للبحوث الزراعية، ٣٤ (٦) : ١-١٣، عبر الانترنت <http://agri.menofia.edu.eg/megla.html>
- ١٠- سرور، سرور علي إبراهيم. 2007 . الإحصاء في الإدارة مع التطبيق على الحاسب

- ١- احمد ، حافظ فرج . 2007. قضايا إدارية معاصرة ، ط٢ ، عالم الكتب ، القاهرة ، ص٥٥-٥٦ .
- ٢- احمد، عزت . ١٩٨٩. مقدمة في الإحصاء، جون وايلي ، بيروت ، ص١٢٣ .

- ١٩- هوساوي ، حصة بنت عبدا لله . 2006. تأثير استخدام وسائل التقنية في إدارة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس في كليات البنات بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ص٢.
- ٢٠- يوسف، جمعة سيد . ٢٠٠٧. إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة، ص٧٦.
- 21- Andrew ,J. 1984. Foundation of origination Behavior, An Applied Perspective, John Wisely and Sons Inc , America ,P.82.
- 22- Cox ,B. 1986.Stress , Macmillan Education LTD, London,P.147.
- 23- Halieng ,M .2003 .Stress and Stress Management Strategies Among Elementary School ,Doctoral Dissertation Abstract , University of South Dakota , Digital Dissertation, P.2.
- 24- John ,R and G . James.2000. Organizational Behavior ,7th Edition ,John Wisely & Sons Inc ,New York ,P.406.
- 25- Kierby,E.2003.Implication for Educational Administration Through Analysis of Context and Symptoms of Stress Experienced by High School Principals, Doctoral Dissertation Abstract ,Central Michigan University ,Digital Dissertation,P.1.
- 26- Palmer ,S and G .Cooper. 2004. A Model of Work Stress, Counseling At Work, Winter,P.5.
- الآلي، الكتاب الأول ، دار المريخ للنشر، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ص٦٥.
- ١١- الشامان ،أمل بنت سلامة .٢٠٠٦. مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض ، بحث منشور ، رسالة التربية وعلم النفس ، العدد (٢٦) ، المملكة العربية السعودية ، ص١٤.
- ١٢- الصبيحات ، إبراهيم بدر شهاب. 1998 . معجم مصطلحات الإدارة العامة ، ط١، دار البشير ومؤسسة الرسالة للطباعة والنشر ، بيروت ، ص٢٠٩ .
- ١٣- الطنوبي، محمد عمر . 1998. مرجع الإرشاد الزراعي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص٤٤.
- ١٤- ظاهر ،عوف عبد الرحمن محمد .1996. الضغوط التنظيمية وعلاقتها بالتوافق النفسي للموظفين الحكوميين ، أطروحة دكتوراه ، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد ، ص٢.
- ١٥- فتح الله ، محمد .١٩٩٥. بناء اختبار محكي المرجع في العلوم لتلاميذ نهاية مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الأزهر، ص٢.
- ١٦- فلمبان ، رأفت احمد فؤاد الجواهري . 2001. ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك بن عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية، ص٢.
- ١٧- المحمداوي ، محمود شمال . 1990 . قياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية ، ص١.
- ١٨- ملحم ، سامي محمد .٢٠١٠. مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٦، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن، ص٣٦٩-٣٧٠.