

ضغوط عمل المرشدين الزراعيين في إقليم

كوردستان وعلاقتها ببعض المتغيرات

د. طاهر محمد لابق الجاف د. سحاب عايد يوسف العجيلي فراس إبراهيم أرحيم اللهبي
كلية التقنية الزراعية / جامعة بوليتكنيك كلية الزراعة / جامعة تكريت كلية الزراعة / جامعة تكريت
السليمانية

الخلاصة

يهدف البحث تحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون في عملهم في إقليم كوردستان في كل مجال من المجالات الآتية لضغوط العمل (الشخصية، التنظيمية، الوظيفية) ثم المقارنة بين المجالات وترتيبها حسب مستوى درجة امتلاكهم لها. وكذلك تحديد العلاقة بين مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين وكل من متغيرات (العمر، التخصص، المستوى التعليمي، مدة العمل في الوظائف الإرشادية، التفرغ للعمل الإرشادي، الثقة بالعمل الإرشادي، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي) وتحديد علاقة تلك الضغوط بجملة العوامل المستقلة. استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث. وقد تم إعداد استمارة استبيان تم الوصول إليها عبر عدة مراحل تضمن شكلها النهائي على (٧٠) فقرة استخدمت لتحديد مستوى تلك الضغوط للمجالات الثلاثة وذلك عن طريق مقياس خماسي تضمن المستويات (موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جداً) وأعطيت لها القيم (١, ٢, ٣, ٤, ٥) على التوالي. شمل مجتمع البحث كافة العاملين في الإرشاد الزراعي في كافة محافظات إقليم كوردستان والبالغ عددهم (٢٠٩). تم اختيار عينه عشوائية منهم بنسبة ٧٧% وبلغ عدد المبحوثين (١٥٠) مبحوثاً وتم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان وبطريقة المقابلة الشخصية كما استخدم البرنامج الإحصائي (spss) في تحليل بيانات الدراسة. وقد خلصت نتائج البحث إلى إن مستوى ضغوط العمل لدى العاملين في الإرشاد الزراعي في إقليم كوردستان كان متوسطاً يميل إلى الانخفاض كما ظهرت علاقة ارتباطيه معنوية بين مستوى تلك المجالات وكل من متغيرات (العمر، المستوى التعليمي، النشأة، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي) وغير معنوية لكل من المتغيرات (مدة العمل في الإرشاد، التفرغ للعمل، الثقة بالعمل الإرشادي) ويوصي البحث ضرورة إقامة دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين حول موضوع ضغوط العمل ومصادرها ونتائجها وطرق معالجتها وضرورة طرح موضوع ضغوط العمل ضمن مفردات مادة الإدارة التي تدرس لطلبة الإرشاد الزراعي لغرض توعيتهم بأهميتها وجعلهم على استعداد لمواجهةها والحد من تأثيرها.

Job stress of the Extension agents in Kurdistan region and its relationship with some variables

Dr. Tahir Aljaf, Dr. Sahab Alajeeli, Firass Alheby

Agri. Technical College Uni. Halabja, Agri. College Uni. Tikrit

Abstract

This research aims at determining the level of work stress faced by agricultural workers during their work in the Kurdistan region in each of the following areas of work stress : (personal, organizational, functional).

Then the comparison between the fields of work stress and arranged it by level of it. So the research aims to determine the relationship between the level of work stress for agricultural extension agents and all of the variables (age, specialty, level of education, duration of employment in extension jobs, work full time for extension, the confidence to extension work, the attitude towards extension work) and determine the relationship of those stress among other factors independent. Descriptive approach was used to achieving the objectives of the research. Questionnaire has been prepared through several stages included (70) items were used to determine the level of the stress of the three areas of the stress through the scale of five-guarantee levels. Research population includes all agricultural extension agents in all provinces of the Kurdistan Region's (209). Random sample was selected them by 77% and the number of respondents (150) respondents. Data was collected using a questionnaire by a personal interview. Many statistical methods & software (SPSS) were used in the analysis of the study data. The research results revealed that the level of work stress among workers in agricultural extension in the Kurdistan Region was middle tends to the low. It founded correlation ship between the level of those stress and all of the variables (age, level of education, upbringing, the attitude towards extension work) and non-significant for each of variables (duration of work in counseling, work full time and for the confidence to extension work) .The research recommended to establish training courses for agricultural extension agents on the subject of the stress of work and their sources. And there are need to teach to students

of agricultural extension topical in stress of work for the purpose of awareness them of its importance and make them ready to confront them and reduce their impact in their future jobs.

مقدمة البحث ومشكلته :

يعانى قطاع الخدمات في معظم الدول النامية من قلة الموارد البشرية المؤهلة، وقلة الموارد المالية، مما يحتم التركيز على أداء الفرد وإنتاجيته ودراسة المشكلات التي تؤثر فيهما. ولعل تعرض الفرد العامل لمستويات عالية من ضغط العمل يعتبر من أهم تلك المشكلات، وذلك لما يتركه من آثار ، سلبية نفسية وجسدية على الفرد، وبالتالي على المنظمة، والمجتمع بصفة عامة (عقيلي، ٢٠٠٨) ونجاح الجهاز الإرشادي في أداء هذه المهمة يعتمد إلى حد كبير على كفاءة العاملين فيه ولا سيما المرشدون الزراعيون الذين يعدون أحد العناصر المهمة في عملية النهوض بالمجتمع الريفي لما يؤدونه من مهام تتناول تغيير معارف واتجاهات الناس وميولهم وخلق الرغبة لديهم في تحسين الأوضاع والعيش في حياة أفضل من خلال تطوير مهاراتهم الزراعية نحو الأحسن.(عبدالله وآخرون، ١٩٩٨) وعالية ولكون المرشدين الزراعيين هم أفراد عاملين أولاً وأخيراً وهم الأشخاص المكلفين بالقيام بالمهام والواجبات لتحقيق الأهداف الإرشادية لمنظمتهم والجزء الأساس والمحرك فمن الممكن تعرضهم للضغوط في أثناء ممارستهم لعملهم الإرشادي والتي ستؤثر سلباً على أداء منظمتهم التي تسعى إلى الإسهام بالنهوض بمستوى العمليات الزراعية وتحقيق التنمية الزراعية وبالتالي سيؤثر ذلك سلباً على تقدم المجتمع ككل(جلوب وآخرون، ٢٠١١) . إذ أثبتت الدراسات المتخصصة إن ما يتعرض له العاملون غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب، وقلق، وإحباط، وتوتر فقط ، بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم ، ومن ثم قدرتهم على العمل التي تعيق بالتالي المنظمات والمؤسسات في الوصول إلى الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (حريم . ٢٠٠٤). إن المنظمات الناجحة تعتمد في نموها وازدهارها على أداء موظفيها ، وزيادة إنتاجهم كما نجد أنها تسعى دائماً إلى تحديد الظروف المؤثرة على الموظفين ومحاولة تجنبها مؤثرات السلبية عليهم كون ذلك يعد سبباً مباشراً ، لتطوير الخدمات ومحدد أساسياً للنجاح كما إن قليل من ضغوط العمل قد تؤدي إلى تأثير إيجابي في سلوك الفرد مثل : المبادرة وحل المشاكل والتفكير الإبداعي والسرعة في إنجاز الأعمال والإصرار عليها (العطية، ٢٠٠٣) ولقد أصبحت ضغوط العمل جزءاً رئيساً ومؤثراً في حياة الفرد اليومية فأصبح عالم الأعمال مليئاً بالضغوط الناتجة من العمل التي تحيط بالأفراد في المنظمة التي يعملون بها والعوامل الشخصية المتعلقة بالفرد الذي يكون هو نفسه مصدراً لهذه الضغوط الوظيفية ، وذلك ن خلال شخصيته وسلوكه ، والحالة الاجتماعية التي يعيش فيها والمستوى التعليمي الذي حصل عليه ومن الممكن إن تجمع العوامل التنظيمية والشخصية معا (عياصرة وآخرون، ٢٠٠٨) وأكد جلوب وآخرون إن المرشدين الزراعيين يعانون من ضغوط في عملهم وهي آثار جانبية

سلبية ناتجة عن ممارسة العمل الإرشادي وتتمثل بهيئة مشاكل وصعوبات تواجه المرشد الزراعي في حياته العلمية ولا ينظر إلى مهنة الإرشاد الزراعي بتلك النظرة الجدية التي تجسد فيها أهمية دورها من المساهمة في النهوض بالواقع الزراعي وتطويره وان ضغوط العمل هي احد العوامل الأساس المؤثر على مستوى الأداء ، إي إن معاناة المرشدين الزراعيين من ضغوط العمل تؤثر سلبا على مستوى أدائهم(جلوب، وآخرون، ٢٠١١) وبالرغم من إن الدارسين والباحثين يختلفون في تعريف ضغوط العمل غير أنهم جميعا على اختلافهم يتفقون على إن الضغوط جميعها ترد إلى الظروف السائدة في كل موقف وفي كل مجال وفي كل موقع من مواقع العمل مما يصل إلى السلوك المؤثر في القرارات ومتخذيها ومنفذيها (الختيله، ١٩٩٧) إذ يعرف حميد إن ضغوط العمل: تتكون نتيجة لاستجابة وتفاعل الفرد مع مجموعة من المثيرات الناتجة عن المنظمة أو البيئة أو الفرد ذاته حيث تحدث آثار ايجابية أو سلبية على أداء الفرد وتتوافق حدتها على مقدار الاستجابة والتفاعل مع تلك المتغيرات(حميد، ٢٠٠١) بينما عرف ماهر الضغوط بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل. (ماهر، ٢٠٠٤) فيما يؤكد نعساني وآخرون على أنها تلك الظروف الديناميكية (الحركية) التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب، ومطالب قد تتسبب في خسارته وفقدان ما يرغب في تحقيقه.(نعساني وآخرون، ٢٠٠٤) ويرى المشعان ضغوط العمل بأنها المصدر التي توجد في مجال العمل وتفرض حملاً زائداً على العاملين ويتوقف عليها درجة من التوتر والضيق ويسعى الفرد إلى تجنبها أو التقليل منها (المشعان، ٢٠٠١) وأن الفرد قد يتعرض إلى ضغوط وظيفية تأتي من مصادر مختلفة، تعمل كل منها مستقلة أو تتفاعل معاً في تأثيرها على الفرد. ومن هذه المصادر المختلفة البيئة: إن البيئة الخارجية المحيطة بالفرد قد تكون مصدرًا أو سببًا، وذلك لما

يحدث فيها من تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية وقانونية Judge Robbins, S. & T (2009) ونظراً للعلاقة القائمة بين تطور الزراعة وتقدم المجتمع ونهضته فقد أوجبت على العاملين - مرشدين وباحثين- إن يكونوا على درجة عالية من الكفاءة في عملهم، والتي لا تتحقق إلا إذا كان المرشدون الزراعيون والباحثون العلميون يتمتعون بضغوط عمل طبيعية نحو عملهم، كأحد المتغيرات الأساسية لذلك لذا فإن دراسة موضوع ضغوط العمل يعني دراسة احد أهم أسباب السلوك الإنساني لأنها القوى التي تنثيره وتنشطه وتدفعه نحو أهداف معينة، وعلى الرغم من أن المرشدين الزراعيين في إقليم كردستان يعملون في بيئة آمنة ومستقرة نسبياً إلا أنهم كموظفين لا بد أن يواجهوا ضغوط للعمل قد تكون بنسب متفاوتة ونظراً لعدم وجود دراسات لتحديد ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين في إقليم كردستان جاءت فكرة هذه الدراسة وذلك من خلال طرح التساؤلات البحثية الآتية :

١- ما مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في الإرشاد الزراعي في إقليم كردستان .

٢- هل توجد علاقة بين مستوى ضغوط العمل وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية للمبحوثين .

أهداف البحث:-

١- تحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون في عملهم في إقليم كردستان بشكل عام.

٢- تحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون في عملهم في إقليم كردستان في كل مجال من المجالات الآتية لضغوط العمل(الشخصية، التنظيمية، الوظيفية).

٣- تحديد العلاقة الارتباطية بين مستوى ضغوط العمل وكل من المتغيرات الآتية للمبحوثين (العمر، المستوى التعليمي، مدة العمل في الإرشاد، المشاركة في الدورات التدريبية، الرغبة للعمل في الإرشاد الزراعي، الاستقرار الوظيفي، موقع العمل، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي).

٤- تحديد العلاقة بين مستوى ضغوط العمل وجملة العوامل المستقلة المذكورة في الهدف السابق.

المواد وطرائق البحث:

منهجية البحث :

يقع البحث الحالي في إطار بحوث الرأي التي تقع ضمن المنهج الوصفي ، ويفيد هذا النوع من البحث في توفير البيانات عن آراء وموافقة المبحوثين عن موضوع ما، أو ظاهرة معينة (فاندالين، ١٩٧٩). وتشخيص جوانب الضعف فيها وتحديد أسباب ومقترحات معالجتها، فضلاً عن التنبؤ بمستقبل تلك الظواهر.

حدود البحث:

جغرافياً يشمل البحث المحافظات الموجودة في إقليم كردستان العراق وهي (اربيل، السليمانية، دهوك، كرميان). وادارياً يشمل التنظيمات الإرشادية الزراعية في المحافظات المذكورة سابقاً، نزولاً إلى الاقضية والنواحي.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع المرشدين الزراعيين العاملين في محافظات إقليم كردستان (السليمانية، اربيل، دهوك، كرميان) في عام ٢٠١٢ والبالغ عددهم (٢٠٩) مرشداً زراعياً* - تم اختيار عينه عشوائية منهم بحجم ١٥٠ مرشد زراعي يمثلون (٧١.٧٧%) من مجتمع البحث ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان مكونة من جزئين: الأول تضمن بعض المعلومات الشخصية والوظيفية عن المبحوثين (العمر، المستوى التعليمي، مدة العمل في الوظائف الإرشادية، مشاركة في الدورات التدريبية، الرغبة في العمل الإرشادي، الاستقرار الوظيفي، موقع العمل، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي) حيث تم قياس العمر بعدد السنوات وتم تحديد المستوى التعليمي حسب المؤشرات الآتية (خريج إعدادية، خريج معهد زراعي، خريج كلية زراعة، شهادة عليا) وأعطيت له القيم

الآتية (١, ٢, ٣, ٤) على التوالي. وقيسة مدة الخدمة في الوظائف الإرشادية بعدد سنوات التي أقضاها المبحوث في العمل الإرشادي. فيما تم قياس متغير المشاركة بالدورات التدريبية إذ صنف المبحوثين إلى فئتين هي مشارك وغير مشارك وأعطيت لها قيم هي (١, ٢) على التوالي بينما قيس الرغبة في العمل الإرشادي حسب المؤشرات الآتية (عالية، متوسطة، ضعيفة، غير راغب) وأعطيت القيم الرقمية الآتية (١, ٢, ٣, ٤) على التوالي فيما تم قياس متغير الاستقرار الوظيفي من خلال سؤال المرشد فيما إذا كان قد نقل خلال فترة عمله أم لا حسب مؤشر (نعم، لا) وأعطيت القيم الرقمية (١, ٢) على التوالي وصنف متغير موقع العمل: إلى فئتين الأولى داخل المديرية والثانية خارج المديرية وأعطيت القيم الرقمية على نحو الآتي (١, ٢) على التوالي فيما قيس الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي بثمانية عبارات نصفها ايجابية والنصف الآخر سلبية وفق المستويات الآتية (هواثق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جداً) وأعطيت لها القيم (١, ٢, ٣, ٤, ٥) على التوالي للعبارات الايجابية وعكست التقديرات لنفس العدد من العبارات السلبية. حيث بلغ مدى الاتجاه (٨-٤٠) درجة.

إما الجزء الثاني من الاستمارة فقد اشتمل على مقياس ضغوط عمل المرشدين الزراعيين في إقليم كردستان الذي تم تحديده بالاطلاع على البحوث والدراسات السابقة وأراء الخبراء والمختصين في هذا الجانب حيث تكون من ثلاث مجالات لضغوط عمل المرشدين وهي مجالات: (الضغوط الشخصية، الضغوط التنظيمية، الضغوط الوظيفية). حيث تم تخصيص الفقرات الآتية لكل من المجالات المذكورة (١٨, ٢٦, ٢٦) على التوالي وذلك باستخدام مقياس رباعي مكونة من أربع مستويات هي: (اتفق بدرجة كبيرة، اتفق بدرجة متوسطة، اتفق بدرجة قليلة، لا اتفق) وقد خصصت له القيم الآتية (١, ٢, ٣, ٤) على التوالي للفقرات الايجابية وعكسها للفقرات السلبية وبذلك يصبح عدد الفقرات التي استخدمت لقياس ضغوط العمل (٧٠) فقرة. وبعد إكمال الاستمارة بشكلها الأولي تم قياس صدق المقياس الظاهري وصدق المحتوى بعرضه على مجموعة من الخبراء في كليات الإدارة والاقتصاد والتربية والزراعة في جامعات، تكريت، السليمانية، دهوك والذين وافقوا عليه بعد الأخذ بملاحظاتهم عنه ولغرض قياس ثبات المقياس تم اختيار عينة عشوائية بحجم (١٥) مرشداً زراعياً من محافظة السليمانية خارج عينة البحث، واتبعت طريقة التجزئة النصفية لقياس الثبات باستخدام معادلة (Pearson) حيث بلغ (٠.٨١) وصحت النتيجة للمقياس باستخدام معادلة (SpearmanBrawn) حيث بلغ (٠.٩٠)، والثبات يعد مقبول علمياً إذا وصلت قيمته ٧٠% فأكثر. وبعد اكتمال الاستمارة بشكلها النهائي جمعت بيانات البحث خلال الفترة من ٢٠٠١٢/٥/٥ إلى ٢٠٠١٢/٦/١٥. واستخدمت مجموعة من الطرق الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.

الهدف الأول : تحديد مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين في إقليم كردستان .

تم تصنيف ضغوط عمل المرشدين الزراعيين في إقليم كردستان إلى ثلاث فئات وذلك من خلال تحويل الدرجات الخام للضغوط إلى درجات معيارية وذلك تلافياً لمشاكل القياس وكما موضح بالجدول (١). أظهرت نتائج الفئة الأولى الواطئة شكلت نسبة (١٥.٣٣%) من المجموع الكلي للمستجوبين وبمعدل (١٣٧.٤) تليها الفئة الثانية المتوسطة وبنسبة (٨٢%)، وبمعدل (٢٢٨.١) في حين بلغت فئة ضغوط العمل العالية (٢.٦٧%) وبمعدل (٢٥٦.٥)، ويستدل من ذلك إلى أن حوالي ٩٧% من المبحوثين كانوا ضمن الفئتين المتوسطة والمنخفضة وهذا يعني إن مستوى ضغوط المرشدين الزراعيين متوسط يميل إلى الانخفاض ويعزى ذلك إلى قلة المشاكل والصعوبات التي يواجهها الموظفون كما إن العلاقات ما بين الموظفين ومع رؤوسهم جيدة مما اثر ايجابيا عليهم .

جدول: (١) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى ضغوط عمل المرشدين

فئات مستوى الضغوط	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية	معدل ضغوط العمل
الواطئة	اقل من ١ -	٢٣	١٥.٣٣	١٣٧.٤
المتوسطة	بين ١ - و ١+	١٢٣	٨٢	٢٢٨.١
العالية	أكثر من ١+	٤	٢.٦٧	٢٥٦.٥
المجموع		١٥٠	١٠٠%	

s.d=
39.50
٢١٥.٠

$$= (\bar{x}) N = 150 \quad ٢$$

الهدف الثاني: تحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون في عملهم في إقليم كردستان في كل مجال من المجالات الآتية لضغوط العمل (الشخصية، التنظيمية، الوظيفية).

تم تصنيف الضغوط في كل من المجالات المكونة لها إلى ثلاث فئات بعد إن تم تحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية وقد عرضت بثلاث فئات في كل مجال وهي (واطئة، متوسطة، عالية) وذلك لبيان توزيع المبحوثين كما في الجدول (٢) إذ يتبين إن أعلى نسبة من المبحوثين في مجال الضغوط الشخصية كانت ٧١% ضمن الفئة المتوسطة بمعدل مقداره ٥٤.٤٥ قيمه رقمية للضغوط

الشخصية ونسبة ١٤% ضمن الفئة الواطنة وبمعدل مقداره ٣٦.٩٠ قيمة رقمية إما في مجال الضغوط التنظيمية فكانت النسبة الأعلى ٨٣% ضمن الفئة المتوسطة وبمعدل قدرة ٨٧.٥٨ قيمه رقمية تليه نسبة ١% لدى الفئة العالية وبمعدل مهارة قدرة ٦٢.٨٦ قيمة رقمية إما في مجال الضغوط الوظيفية فكانت أعلى نسبة للمبحوثين ٧٢% ضمن الفئة المتوسطة وبمعدل مقداره ٨٨.٢٨ قيمه رقمية تليها نسبة ٥% تقريباً لدى الفئة العالية من المبحوثين وبمعدل مهارة مقداره ٩٩ قيمه رقمية ومن استعراض النتائج السابقة تبين إن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين في إقليم كردستان كانوا ضمن الفئتين المتوسطة والمنخفضة وهذا يعني إن مستوى الضغوط هو متوسط يميل إلى الانخفاض وقد يكون سبب وجود النسبة القليلة من ضغوط العمل لدى العاملين في الإرشاد الزراعي في الإقليم هو وجود مجموعة من المؤثرات الداخلية والخارجية المحيطة بالموظفين كالأنظمة والقوانين والإجراءات الرسمية التي تحد من الابتكار والإبداع للموظفين مما يتطلب معالجتها رغم أن غالبية المبحوثين هم ضمن المستوى المتوسط والمنخفض من ضغوط العمل.

جدول: (٢) توزيع المبحوثين وفقاً لمجالات ضغوط عمل المرشدين

S.D	X	معدل الضغوط	%	العدد	الدرجة المعيارية	فئات مستوى الضغوط	المجالات
٨.٥٤٠	٥٣.٢٣	٣٦.٩٠	١٤	٢١	١- من	واطي	١- الضغوط الشخصية
		٥٤.٤٥	٧١.٣	١٠٧	١- و ١+	متوسط	
		٦٢.٨٦	١٤.٧	٢٢	أكثر من ١+	عالي	
١٣.٨٠١	٨٢.٥٣		100%	١٥٠		المجموع	٢- الضغوط التنظيمية
		٥٣.٨٢	١٥.٣	٢٣	١- من	واطي	
		٨٧.٥٨	٨٣.٣	١٢٥	١- و ١+	متوسط	
		٩٧	١.٤	٢	أكثر من ١+	عالي	
			100%	١٥٠		المجموع	
١٩.٤٢	٧٩.٢٥	٤٧.٤٢	٢٣.٣	٣٥	١- من	واطي	٣- الضغوط الوظيفية
		٨٨.٢٨	٧٢	108	١- و ١+	متوسط	
		٩٩	٤.٧	7	أكثر من ١+	عالي	
			100%	١٥٠		المجموع	

الهدف الثالث: تحديد العلاقة الارتباطية بين مستوى ضغوط العمل وكل من المتغيرات الآتية للمبحوثين (العمر، المستوى التعليمي، مدة العمل في الإرشاد، المشاركة في الدورات التدريبية، الرغبة للعمل في الإرشاد الزراعي، الاستقرار الوظيفي، موقع العمل، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي .

١- **العمر** أظهرت نتائج البحث أن أعلى عمر للمبحوثين مقداره (٦٣) سنة ، و اقل عمر (24) سنة ، وكان أعلى معدل مقداره (٢٥٢.٢) درجة للضغوط العمل للمرشدين الزراعيين ضمن الفئة العمرية (٥٠-٦٣) سنة ، فيما كان اقل معدل مقداره (١٩٤.٩) درجة ضمن الفئة العمرية (٢٤-٣٦) سنة ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدين الزراعيين كلما تقدم بهم العمر زادت لديهم الضغوط في العمل . ولغرض الكشف عما إذ كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى ضغوط عمل المرشدين الزراعيين وأعمارهم، فقد استخدم معامل الارتباط البسيط (person) وكانت قيمته (٠.٤٨٠) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه معنوية وهذا يعني أن المرشدين الزراعيين في الفئات العمرية المختلفة يختلفون في مستوى ضغوط العمل باختلاف أعمارهم.

٢- **المستوى العلمي** : أظهرت نتائج البحث إن نسبة (٥٠%) من المبحوثين هم خريجي البكالوريوس في حين نسبة (٢١%) هم خريجي معاهد ونسبة (٢٧.٤%) خريجي إعدادية، ونسبة (١.٣%) هم ذوي شهادة عليا ويشير الجدول إلى أن أعلى معدل لضغوط العمل للمرشدين الزراعيين مقداره (٢٤٢.٥) درجة ضمن فئة (البكالوريوس) ، و اقل معدل لضغوط العمل مقداره (٢٥٧) درجة ضمن فئة (الشهادة العليا) ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين والتحصيل العلمي، استخدم معامل الارتباط أرتبي (Spearman Brown) الذي قيمته (٠.٢٣٢) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه معنوية. وقد يعزى ذلك إلى إن المرشدين الزراعيين ذوي التحصيل الدراسي العالي غالباً ما يسعون إلى التعرف على المعلومات والخبرات والتجارب المحلية التي تتصل بمجال عملهم وعلاقاتهم مع بعضهم ورؤسائهم.

٣- **مدة العمل في الإرشاد**: أظهرت نتائج البحث أن أعلى مدة للعمل في الإرشاد الزراعي للمرشدين الزراعيين مقداره (٣3) سنة ، و اقل مدة خدمة (1) سنة ، ويشير الجدول إلى أن نسبة أكثر من نصف المبحوثين تقع ضمن الفئة الواقعة بين (1 - 11) سنة خدمة في العمل الإرشادي الزراعي ، و اقل نسبة (7%) تقع ضمن الفئة الواقعة بين (٢٢-٣٣) سنة خدمة في العمل الإرشادي الزراعي. ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى ضغوط عمل المرشدين الزراعيين ومدة العمل الإرشادي الزراعي، فقد استخدم معامل الارتباط البسيط (person) ، وكانت قيمته (٠.٠١٢) وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطيه غير معنوية، وقد يعزى سبب ذلك إلى الخبرة المتراكمة لدى الموظفين ذوي الأعمار الكبيرة التي جعلتهم على دراية بالنواحي السلبية في كل عمل جديد، قياساً بذوي الأعمار الشابة الذين يمتلكون مستوى منخفض للخبرة مما قد يعانون من ضغوط العمل .

٤- المشاركة في الدورات التدريبية. أظهرت نتائج البحث إن نسبة (٧٢%) من المبحوثين هم من فئة المشاركين بالدورات التدريبية في حين نسبة (٢٨%) هم من غير المشاركين بالدورات التدريبية ويشير الجدول إلى أن أعلى معدل ضغوط عمل للمرشدين الزراعيين مقداره (٢٥٠.٢) درجة ضمن فئة (غير مشارك)، و أقل معدل للضغوط العمل مقداره (٢٠١.٣) درجة ضمن فئة (مشارك) ، وقد يكون سبب ذلك إن اغلب المبحوثين هم مشاركون ضمن الدورات التدريبية لذلك انعكس ايجابياً على مستوى ضغوط العمل وبالتالي على أدائهم لعملهم الإرشادي. ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط عمال المرشدين الزراعيين والمشاركة في الدورات التدريبية، استخدم معامل الارتباط (Spearman Brown) الذي قيمته (٠.٣٧٣) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية معنوية ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن اشتراك المرشدين الزراعيين بالتدريب يوفر لهم الفرصة لتحسين معلوماتهم والشعور بأهميتها وبالتالي قد يخفف عنهم ضغوط العمل .

٥- الرغبة للعمل في الإرشاد الزراعي أظهرت نتائج البحث إن نسبة (٦٧%) من المبحوثين هم لديهم رغبة عالية في حين نسبة (٢%) هم لديهم رغبة متوسطة ونسبة (٤%) رغبتهم ضعيفة، ونسبة (٨%) هم غير راغبين ويشير الجدول إلى أن أعلى معدل لضغوط العمل للمرشدين الزراعيين مقداره (٢٥٤.٧) درجة ضمن فئة (غير راغب) ، و أقل معدل لضغوط العمل مقداره (١٩٨.٣) درجة ضمن فئة (ضعيفة) أي انه كلما زاد الشعور بضغوط العمل زادت الرغبة بالعمل. ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين والتحصيل العلمي، استخدم معامل الارتباط ألرتبي (Spearman Brown) الذي قيمته (٠.٠٩١) وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية. ويمكن تفسير ذلك بان الرغبة في ترك العمل أو التسرب الوظيفي تزداد بزيادة الشعور بوجود ضغوط العمل .

٦- الاستقرار الوظيفي. أظهرت نتائج البحث إن نسبة (٥١.٣%) من المبحوثين هم من فئة نقلوا وظيفياً في حين نسبة (٤٨.٧%) هم من لم ينقل ويشير الجدول إلى أن أعلى معدل ضغوط عمل للمرشدين الزراعيين مقداره (٢٤٢.٧) درجة ضمن فئة (لم ينقل)، و أقل معدل للضغوط العمل مقداره (١٨٥.٨) درجة ضمن فئة (نقل) ، وقد يكون سبب ذلك إن اغلب المبحوثين لم يتم نقلهم خلال فترة عملهم. ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط عمال المرشدين الزراعيين والاستقرار الوظيفي ، استخدم معامل الارتباط (Spearman Brown) الذي قيمته (٠.٢٦٩) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية معنوية. ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما تكون طبيعة الاستقرار الوظيفي والمدى الذي تكون فيه الإجراءات التي تحدد التنقل بين الدوائر والخطوات الممكن إتباعها في إتمام العمل معروفة وواضحة ثم قدرة العامل على تحليل العمل ذاته يؤدي تقليل الضغوط التي تواجه العمل تحو ذلك العمل.

٧- موقع العمل. أظهرت نتائج البحث إن نسبة (٥١.٣%) من المبحوثين هم من فئة داخلية حين نسبة (٤٨.٧%) هم من خارج ويشير الجدول إلى أن أعلى معدل ضغوط عمال المرشدين الزراعيين مقداره (٢٤٣.٣) درجة ضمن فئة (خارج)، و أقل معدل

للضغوط العمل مقداره (١٨٦.٨) درجة ضمن فئة (داخل) ، ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى ضغوط عمال المرشدين الزراعيين والمشاركة في الدورات التدريبية ، استخدم معامل الارتباط (Spearman Brown) الذي قيمته (٠.٢٧٧) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه معنوية.

٨- الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي: أظهرت نتائج البحث أن أعلى اتجاه للمبحوثين من (٢٦-٢٩) بنسبة (٨٦%) سنة ، واتجاه واطئ ٣٠-٣٣ بنسبة (١٢%) ، وكان أعلى معدل مقداره (٢٥٣.٥) درجة لضغوط المرشدين الزراعيين ضمن الفئة (٣٠-٣٣) سنة ، فيما كان أقل معدل مقداره (١٦٥.٥) درجة ضمن الفئة (١٨-٢٥) ويعزى ذلك أن المرشدين الزراعيين ذوي الاتجاه العالي يتميزون بأن الضغوط عندهم قليلة، ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى مهارات اتصال المرشدين الزراعيين واتجاهاتهم ، فقد استخدم معامل الارتباط البسيط (person) وكانت قيمته (٠.٠٨٥) وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطيه معنوية .

جدول (٤): توزيع المبحوثين على وفق علاقة مستوى الضغوط المرشدين والعوامل المستقلة

العوامل	الفئات	عدد المرشدين	النسبة المئوية	المعدل	معامل الارتباط
١- العمر	(٣٦-٢٤)	٩٢	٦١.٣	١٩٤.٩	٠.٤٨٠
	(٤٩-٣٧)	٣١	٢٠.٧	٢٤٢.٨	
	(٦٣-٥٠)	٢٧	١٨	٢٥٢.٢	
٢- المستوى العلمي	إعدادية	٤١	٢٧.٤	١٥٩.٧	٠.٢٣٢
	معهد	٣٢	٢١.٣	٢١٩.٢	
	بكالوريوس	٧٥	٥٠	٢٤٢.٥	
	شهادة عليا	٢	١.٣	٢٥٧	
٣- مدة العمل في الإرشاد	(١١-١)	١٢١	٨٠.٧	٢٠٦.١	٠.٠١٢ غير معنوية
	(٢١-١٢)	١٨	١٢	٢٥٠	
	(٣٣-٢٢)	١١	٧.٣	٢٥٤.٩	
٤- المشارك في الدورات التدريبية	مشارك	١٠٨	٧٢	٢٠١.٣	
	غير مشارك	٤٢	٢٨	٢٥٠.٢	

٠.٣٧٣	١٩٧.٩ ٢٤٣.٨ ٢٤٤.٥	٦٦.٧ ٤ ١.٣	١٠٠ ٦ ٢	(٧-١) (١٤-٨) (٢١-١٥)	٥- الدورات التدريبية
٠.٠٩١ غير معنوية	١٩٨.٣ ٢٤٦.٩ ٢٥١.١ ٢٥٤.٧	٦٧.٣ ٢٠ ٤ ٨.٦	١٠١ ٣٠ ٦ ١٣	عالية متوسطة ضعيفة غير راغب	٦- الرغبة للعمل في الإرشاد الزراعي
٠.٢٦٩	١٨٥.٨ ٢٤٢.٧	٤٨.٧ ٥١.٣	٧٣ ٧٧	نقلت لم تنقل	٧- الاستقرار الوظيفي
٠.٢٧٧	١٨٦.٨ ٢٤٣.٣	٥١.٣ ٤٨.٧	٧٧ ٧٣	داخل خارج	٨- موقع العمل
٠.٠٨٥ غير معنويه	١٦٥.٥ ٢٣٣.٤ ٢٥٣.٥	٣٠.٧ ٥٧.٣ ١٢	٤٦ ٨٦ ١٨	(٢٥-١٨) (٢٩-٢٦) (٣٣-٣٠)	٩- الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي

الهدف الرابع : تحديد العلاقة بين مستوى ضغوط العمل وجملة العوامل المستقلة المذكورة في الهدف السابق.

جدول (٥): مراحل نموذج تحليل الانحدار لمستوى ضغوط المرشدين وجملة المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين.

ت	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R ²	التغير في معامل التحديد	معامل الانحدار الجزئي	F
1	الاستقرار الوظيفي	٠.٤٥٧	٠.٢٠٨	٠.٠٦	٠.٢٠٣	معنوية **
2	المشاركة بالدورات التدريبية	٠.٥١٨	٠.٢٦٨	٠.٣٥	٠.٢٦٣	معنوية **
3	العمر	٠.٧٨٦	٠.٦١٨	٠.٦١٨	٠.٦١٦	معنوية **

ويشير الجدول أعلاه إلى أن قيمة معامل الارتباط المتعدد بجملة المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية المرشدين الزراعيين مقدارها (٠.٤٥٧) و(٠.٥١٨) و(٠.٧٨٦) وهي معنوية على مستوى (0.01) للعوامل المستقلة الآتية (الاستقرار

الوظيفي، المشاركة بالدورات التدريبية، العمر) على التوالي. ويبين الجدول إن معامل التحديد (R^2) في المرحلة الأولى من نموذج الانحدار متعدد المراحل كان (٠.٢٠٨) وهذا يعني إلتساهم في تفسير (٠.٢٠٨) من تباين ضغوط العمل المبحوثة ، والمرحلة الثانية من التحليل كان معامل التحديد (٠.٢٦٨) وهو يعني عمر المرشدين الزراعيين يساهم في تفسير (٠.٢٦٨) من تباين ضغوط العمل، والمرحلة الثالثة من التحليل كان معامل التحديد (٠.٦١٨) وهو يعني إن عامل الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي يساهم في تفسير (٠.٦١٨) من تباين ضغوط العمل .

الاستنتاجات :

- ١- أظهرت نتائج البحثان مستوى ضغوط المرشدين الزراعيين متوسط يميل إلى الانخفاض ويعزى ذلك إلى قلة المشاكل والصعوبات التي يواجهها الموظفون .
- ٢- وجود علاقة معنوية بين مستوى ضغوط العمل للمرشدين وكل من متغيرات (العمر، المستوى العلمي، النشأة ، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي) وعلية يمكن إن نستنتج إن الاتجاه الايجابي يجعل الفرد لديه معرفة وتحمل لظروف العمل .
- ٣- إن متغير (الاستقرار الوظيفي، المشاركة بالدورات التدريبية ، والعمر) من المتغيرات المستقلة التي كان لها تأثير على مستوى ضغوط العمل.

التوصيات :

- ١- ضرورة إقامة دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين حول موضوع ضغوط العمل ومصادرها ونتائجها وطرق معالجتها.
- ٢ - ضرورة إضافة مادة دراسية بموضوع ضغوط العمل تدرس لطلبة المراحل الدراسية الأولية والدراسات العليا في قسم الإرشاد الزراعي في كلية الزراعة.
- ٣- على المنظمات أو الدوائر المسؤولة إن تستعين بأراء الأساتذة والمختصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وذلك لتوفير استراتيجيه تهدف إلى تخفيض مستوى ضغوط العمل على المرشدين الزراعيين.

المصادر :

- حريم ، حسين (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار العامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ماهر ، احمد ، (١٩٩٣) السلوك التنظيمي . مدخل بناء المهارات . القاهرة .
- حميد ، عبد المحسن بن نايف (٢٠٠١). أثر ضغوط العمل على الأداء ، دراسة تطبيقية على رؤساء البلديات الفرعية بالمملكة ، رسالة ماجستير .
- الخثيلة ، هند ماجد (١٩٩٧)، مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي ، مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، المجلد (٩) ، العدد (١) ، الرياض .

- فان دالين ، ديوبولد (١٩٧٩) ، مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، مكتبة الانجلو المصرية ، الطبعة الثانية ، القاهرة
- عقيلي، عمرو صفى. (٢٠٠٨). " اختبار أثر المتغيرات التنظيمية والفردية في تشكيل ضغط العمل"، دراسة ميدانية في الجامعات السورية، مجلة بحوث جامعة حلب.
- العساف، صالح محمد. (١٩٩٥). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: مكتبة العبيكان.
- العطية، ماجدة. (٢٠٠٣). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة، مصر: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العميان، محمود سليمان. (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط ١، عمان: دار وائل للنشر.
- المشعان، عويد سلطان. (٢٠٠٠). "مصادر الضغوط في العمل" الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، عدد ١.
- عبد الاله حميد محمد و عدنان حسين الجادري (١٩٩٨)، التقنيات الزراعية الحديثة وسبل نشرها، مجلة الزراعة العراقية، العدد الأول.
- عياصرة، معن محمود، وآخرون. (٢٠٠٨). إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغير، ط ١، دار الحامد.
- جلوب وناجي ، محمود احمد جلوب ، أشواق عبد الرزاق ناجي (٢٠١١) ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى من العراق. مجلة العلوم الزراعية العراقية .مجلد (٤) الطبعة (١).
- Robbins, S. and T. Judge. (2009). **Organizational Behavior**. Prentice Hall, 13ed