

بعض خصائص المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحرى المؤثرة على أسباب تركهم العمل الإرشادى الزراعى للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى

محمود إسماعيل عثمان

محطة بحوث سخا - معهد بحوث الإرشاد الزراعى - مركز البحوث الزراعية

المستخلص

يستهدف البحث بصفة أساسية تحديد بعض الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين بمحافظات البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ودمياط المؤثرة على أسباب تركهم العمل الإرشادى الزراعى للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى . ولتحقيق الهدف البحثى تم اختيار عينة عشوائية بلغ قوامها ١٩٤ مرشداً زراعياً يمثلون قرابة ٢٩% من إجمالى عدد المرشدين الزراعيين الذين تركوا العمل الإرشادى الزراعى للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى فى المدة من يناير ١٩٩٤ إلى يناير ٢٠٠٤ . ولتحليل البيانات إحصائياً تم استخدام : تحليل المدى الوسيطى Middle Range Analysis ، وكلاً من : معاملى الارتباط البسيط و الكلى ، وكذا معامل التحديد ، ومعاملى الانحدار الجزئى والقياسى ، إلى جانب التكرارات والنسب المئوية .

وتمثلت أهم النتائج البحثية فيما يلى :

أولاً : المقدمات Antecedents :

- ١- السمات الشخصية : أوضحت النتائج أن غالبية المبحوثين (٩٢,٣%) ذوى سمات شخصية تتراوح ما بين الدرجة الجيدة والجيدة إلى حد ما ، ومؤدى ذلك أن السمات الشخصية لغالبية المبحوثين مناسبة لطبيعة العمل الإرشادى الذى تركوه إلى التنظيمات الزراعية الأخرى .
- ٢- دافعية الإنجاز : أشارت النتائج إلى أن غالبية المبحوثين (٩٥% تقريباً) ذوى درجة دافعية للإنجاز تتراوح ما بين المرتفعة و المرتفعة إلى حد ما ، ومعنى ذلك أن دافعية الإنجاز لغالبية المبحوثين تعتبر مناسبة لطبيعة العمل الإرشادى الذى تركوه إلى التنظيمات الزراعية الأخرى .
- ٣- الطموح المهنى : بينت النتائج أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين (٩٢% تقريباً) ذوى درجة الطموح المهنى المرتفعة أو المرتفعة إلى حد ما ، وكما هو معلوم فإن الطموح المهنى المرتفع من الخصائص الشخصية المرغوبة فيمن يعمل بالإرشاد الزراعى .

ثانياً : المتغيرات الوسيطة Intervening Variables :

- ٤- الرضا الوظيفى : أظهرت النتائج أن معظم المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٨,٤%) كانت درجة رضاهم الوظيفى منخفضة أو منخفضة إلى حد ما أثناء فترة عملهم بالإرشاد الزراعى ، وقد يتسبب إنخفاض مستوى الرضا الوظيفى مع توافر درجة مرتفعة من الطموح الوظيفى نوعاً من

التوتر ، وقد يرتبط ذلك مباشرة بأسباب ترك المبحوثين للعمل الإرشادي والعمل بتنظيمات
زراعية أخرى لإزالة هذا التوتر .

٥- الروح المعنوية : تشير النتائج إلى أن غالبية المبحوثين (٩٣,٣ %) كانت درجة
معنوياتهم مابين المنخفضة والمنخفضة إلى حد ما ، وقد يرتبط ذلك بأسباب تركهم العمل
الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى .

ثالثاً : العلاقات التآثرية بين المتغيرات (المقدمات - والمتغيرات الوسيطة - النتائج Consequences):
١- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين درجة الرضا
الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين كمتغير وسيط Intervening Variable وبين كل من درجة
سماتهم الشخصية ، ودرجة دافعيتهم للإنجاز كمقدمات أو كمسبقات Antecedents - ويعزى إليهما
تفسير ٨,٢٪ من التباين الكلي (٩,٥٪) الذي يمكن حدوثه في درجة الرضا الوظيفي للمرشدين
الزراعيين المبحوثين .

٢- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين درجة الروح
المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين كمتغير وسيط وبين درجة سماتهم الشخصية كمقدمات
أو كمسبقات - ويعزى إلى هذه السمات تفسير ٥٪ من التباين الكلي (٧,١٪) الذي يمكن حدوثه
في درجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

٣- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية عكسية ومعنوية عند مستوى ٠,٠١ بين كل من درجة الرضا
الوظيفي ، ودرجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين - كمتغيرين وسيطين - وبين
درجة قوة أسباب تركهم العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى - كنتائج
Consequences - مقياساً بأربعة معايير كل منها منفرداً على حده . وأن متغير درجة الرضا الوظيفي
للمبحوثين ينفرد وحده بتفسير ٣٠,٧٪ من التباين الكلي (٣٢,٧٪) الذي يمكن حدوثه في درجة قوة
أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار ضالة
وسوء توزيع الحوافز الوظيفية المادية والأدبية ، وأن هذا المتغير - درجة الرضا الوظيفي - ينفرد
بتفسير ١٤,٣٪ من التباين الكلي (١٤,٦٪) في درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي
للمعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار ضالة أو انعدام التسهيلات الوظيفية ، وأن درجة
الرضا الوظيفي تفسر ٣٥,٢٪ من التباين الكلي (٣٦,٥٪) الذي يمكن حدوثه في درجة قوة أسباب ترك
المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار فساد المناخ الإداري
أوبيئة العمل ، وأخيراً فإن متغير درجة الرضا الوظيفي أيضاً ينفرد وحده بتفسير ٣٢,٩٪ من التباين
الكلي (٣٣,٩٪) الذي يمكن حدوثه في درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل
بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار الاحتراق في العمل الناجم عن ضغوط العمل الداخلية
والخارجية .

مما سبق ، يتضح أن درجة الرضا الوظيفي ، ودرجة الروح المعنوية للمرشدين
الزراعيين تعد من أهم خصائصهم الشخصية المؤثرة على أسباب تركهم العمل الإرشادي ، وعلى
المسؤولين عن جهاز الإرشاد الزراعي والقائمين عليه على جميع المستويات التنظيمية ، تحقيق

درجة مقبولة من الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين ، والعمل على رفع معنوياتهم ؛ حتى لا يتركوا التنظيم الإرشادي بحثاً عن تنظيمات زراعية أخرى تحقق لهم درجة عالية من الرضا الوظيفي ودرجة عالية من الروح المعنوية . إلى جانب تدعيم المرشدين الزراعيين ذوي السمات الشخصية الجيدة ، والطموح المهني المرتفع ، ودافعية الإنجاز المرتفعة ، للبقاء في العمل الإرشادي ووضع هذه الخصائص في الاعتبار عند اختيار مرشدين جدد للعمل بالتنظيم الإرشادي لضمان إستمرارية نشاطه والمحافظة عليه من التفتك والانهار .

المشكلة البحثية

لاحظ الباحث خلال فترة عمله الميداني بالإرشاد الزراعي (١٩٧٥ - ١٩٩٩) ، أن هناك تزايداً ملحوظاً في أعداد المرشدين الزراعيين الذين ينضمون للعمل بجهاز الإرشاد الزراعي على مستوى الجمهورية وخاصة في الفترة من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩٥ ، وهي الفترة التي تعددت وتوعدت فيها المشروعات والبرامج الإرشادية الزراعية الممولة كلياً أو جزئياً من الجهات المانحة والمنظمات الدولية . ولهذا كان الجميع يسعى بشتى الطرق للعمل بجهاز الإرشاد الزراعي ؛ لتوافر فرص أفضل من الحوافز المادية والأدبية مقارنة بباقي أجهزة وزارة الزراعة آنذاك .

وقد لاحظ الباحث أنه بمجرد توقف هذه المشروعات أو تقلصها ، توقفت الأنشطة الإرشادية المرتبطة بها وتوقف تحفيز العاملين بالإرشاد الزراعي إلا قليلاً ، وهنا بدأت الصراعات العنيفة والخفية تظهر بين العاملين بالتنظيم الإرشادي من جهة ، وبينهم وبين المسؤولين عن تلك المشروعات من جهة أخرى . كما بدأت صفة النفعية المادية تظهر بين كثير من المرشدين الزراعيين مما جعلهم يتراخون في أداء أعمالهم الإرشادية غير المحفزة مادياً كما كان في المشروعات الإرشادية التي توقفت أو تقلصت أنشطتها ، وأخذت أعدادهم بالتنظيم الإرشادي في التناقص بسبب تركهم العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى بحثاً عن فرص وظيفية أفضل بالتنظيمات الزراعية الأخرى .

وفي ضوء التناقص المستمر في أعداد المرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي المصري ، وخاصة ممن تم تدريبهم أو تسكينهم للعمل بجهاز الإرشاد الزراعي ، وفي ضوء ملاحظته الباحث من تكرار ترك المرشدين الزراعيين العمل الإرشادي والانتقال إلى التنظيمات الزراعية الأخرى والعمل بها ، قام الباحث (١٣ : ٢٢٢٧) بدراسة أسباب حدوث هذه الظاهرة ببعض محافظات الوجه البحري . وقد تبين من الدراسة أن أكثر من ٩٥٪ من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين بمحافظات البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ودمياط - تركوا العمل الإرشادي الزراعي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى لأسباب إدارية وتنظيمية عديدة أمكن تصنيفها في أربع مجموعات رئيسية تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للتكرار النسبي لكل منها على النحو التالي :

- ١- مجموعة الأسباب المتعلقة بضالة وسوء توزيع الحوافز الوظيفية المادية والأدبية بنسبة تكرار مقدارها ٨٢,٥٪ .
- ٢- مجموعة الأسباب المتعلقة بضالة أو انعدام تسهيلات العمل بنسبة تكرار مقدارها ٨٠,٤٪ .

- ٣- مجموعة الأسباب المتعلقة بفساد المناخ الإدارى أوبيئة العمل الإرشادى بنسبة تكرار مقدارها
٧٦,٨٪ .
- ٤- مجموعة الأسباب المتعلقة بالإحتراق فى العمل (ضغوط داخلية وخارجية) بنسبة تكرار مقدارها
٧٥,٦٪ .

ورغبة من الباحث فى التعرف على منابع ودوافع سلوك هؤلاء المرشدين فى هذا السياق ،
فإن الأمر يتطلب بالضرورة محاولة فهم الإطار المرجعى Reference Frame الذى يستند عليه هذا
السلوك ، ولما كانت الخصائص والسمات الشخصية لهؤلاء المرشدين ، ودرجة دافعيتهم للإنجاز ،
ودرجة طموحهم المهنى ، ودرجة رضا هم الوظيفى ، ودرجة روحهم المعنوية ، تشترك مع غيرها
من الخصائص والسمات فى تشكيل الإطار المرجعى للأحكام القيمية التى توجه سلوك هؤلاء
المرشدين الزراعيين فى ضوء الأهداف التى يسعى كل منهم إلى تحقيقها لإشباع حاجاته ، وفى
ضوء المعايير التى تحكم هذا السلوك ، فإن كثيراً من التساؤلات البحثية ظهرت أمام الباحث خاصة
وأن " السمات المتميزة للموارد البشرية ، تتطلب ضرورة إدارتها ومعالجة مشكلاتها بمنطق ومنهج
يختلف عن المنطق أو المنهج المستخدم فى إدارة ومعالجة مشكلات الموارد الأخرى " . (عاشور) ٩ :

١٢ - ١٤) . ومن هذه التساؤلات مايلى :

- ١- ماهى درجة توافر الخصائص الشخصية والسمات السيكولوجية المرغوبة فى هؤلاء المرشدين ؟
أو بصيغة أخرى ، مامدى صلاحية هؤلاء المرشدين لطبيعة العمل الإرشادى الزراعى ؟
- ٢- ما درجة دافعيتهم للإنجاز ، وما هى درجة طموحهم المهنى ؟ وما درجة رضاهم الوظيفى ،
وما حالتهم النفسية والمعنوية التى كانوا
عليها أثناء عملهم بالإرشاد الزراعى ؟
- ٣- هل توجد علاقة تأثيرية لكل من : السمات الشخصية ، ودافعية الإنجاز ، والطموح المهنى
لهؤلاء المرشدين كمقدمات أو كمسبقات Antecedent Variables على كل من : درجة رضاهم
الوظيفى ، ودرجة روحهم المعنوية - كمتغيرات لاحقة أوبيئة أو وسيطة Intervening Variables
- ٤- هل توجد علاقة تأثيرية بين المتغيرات الوسيطة وبين النتائج Consequences المتمثلة فى درجة
قوة أسباب تركبهم العمل الإرشادى للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقاساً بأربعة معايير هى :
ضآلة أو انعدام الحوافز الوظيفية المادية والأدبية ، وضآلة أو انعدام تسهيلات العمل ، وفساد
المناخ الإدارى أوبيئة العمل الإرشادى ، والإحتراق فى العمل (ضغوط العمل الداخلية
والخارجية) ؟

هذا مايسعى البحث إلى استكشافه واستيضاحه من خلال الحصول على إجابات علمية لهذه
التساؤلات لمعرفة بعض الجوانب الأخرى المفسرة لأسباب ترك المرشدين الزراعيين العمل
الإرشادى للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى ، ومن المؤكد أن دراسة الخصائص والسمات
الشخصية لهؤلاء المرشدين قد تساعد مستويات الإدارة الإرشادية المختلفة على وضع تصورات قابلة
للتنفيذ نحو تحسين وتطوير الخصائص والسمات الشخصية لمن تبقى من المرشدين الزراعيين

بالتنظيم الإرشادي ، أو لمن سيدخلون الخدمة من المرشدين الجدد مستقبلاً ، و العمل على استقرارهم بالتنظيم الإرشادي أو على الأقل العمل على منع الكفاءات الإرشادية من ترك العمل الإرشادي .

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

يتطلب العمل الإرشادي ضرورة توافر مجموعة من الخصائص أو الصفات الشخصية والسمات السيكولوجية والمهارات الفنية والاتصالية فيمن يتم اختيارهم لشغل الوظائف الإرشادية بالتنظيم الإرشادي الزراعي ، وهذه الخصائص أو الصفات والسمات والمهارات سواء كانت تتعلق بالناحية الجسمية أو العقلية أو الشخصية أو المهنية على أهميتها ، إلا أنه يصعب اجتماعها كلها وبدرجات فائقة الجودة في فرد واحد ، ولكن من الضروري وجود قدر مناسب من هذه الخصائص والسمات في رجل الإرشاد الزراعي حتى يستطيع أداء عمله بنجاح . وبناءً على ذلك فإن طبيعة هذا البحث وأهدافه تركز على بعض الخصائص الشخصية والسمات السيكولوجية الأكثر شيوعاً في أدبيات الإدارة الإرشادية والإدارة العامة بشكل عام ، بالإضافة إلى بعض الجوانب التي لم تتطرق إليها البحوث والدراسات الإرشادية السابقة في هذا المجال ومن هذه الجوانب : الروح المعنوية وأثرها على السلوك الإنساني في التنظيم الإرشادي ، حيث يتوقع الباحث أن يؤدي ارتفاع درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين إلى جانب ارتفاع الروح المعنوية إلى عدم ترك هؤلاء المرشدين للعمل الإرشادي بحثاً عنهما في تنظيمات زراعية أخرى .

ونظراً لقيام المرشد الزراعي بدور المعلم في كثير من المواقف الإرشادية ، فإنه لا توجد مجموعة معينة من الخصائص والصفات الشخصية أو السمات السيكولوجية التي يمكن اعتبارها كافية تماماً لنجاح المرشد في إنجاز متطلبات وأعباء الوظيفة الإرشادية ، إلا أن الذكاء والاعتماد على النفس والحماس والمثابرة والالتزان والمشاركة الاجتماعية والثقة بالنفس والمبادأة... الخ ، تعتبر من الصفات الشخصية التي ينبغي توافرها في المرشد الزراعي .

ويوضح السلمي (١ : ١٥٥ - ١٥٩) " أن تكوين قوة العمل في أي منظمة يتطلب البحث عن أفراد تتوافر فيهم المقومات المطلوبة لشغل الوظائف بها ، أي التحديد الموضوعي للمهارات والقدرات والسمات التي يجب أن يتميز بها الشخص الذي سيسند إليه القيام بالوظيفة حتى يأتي أدائه على الدرجة المطلوبة من حيث الكفاءة والفاعلية.... وأن هناك مطالب للوظيفة كالتعليم والخبرة والمهارات والسمات الشخصية والمويل والاتجاهات والدوافع والصفات الاجتماعية والصفات الجسمية " .

وفي هذا السياق يوضح شلبي (٨ : ١٢٥) " أن اختبارات الشخصية تكون صالحة للحكم على مدى صلاحية شخص معين للعمل في بيئة معينة " . ويضيف عاشور (١٠ : ١٥) " أن الفكر الحديث في مجال إدارة العنصر البشري يتبنى مفهوماً ينظر إلى هذا العنصر باعتباره مورداً هاماً من موارد المنظمة ، إن لم يكن أهمها جميعاً ، ولذلك ينبغي على المنظمة استخدام هذا المورد الاستخدام الأمثل وذلك بالاستفادة من قدرات وخبرات الأفراد واستثارة الحماس والدافعية لديهم ، و الحفاظ على هذا المورد وصيانتته واستبقاؤه من خلال تنمية الانتماء والرضا لدى الأفراد على المدى الطويل أخذاً في الاعتبار السمات الفريدة التي تميز العنصر البشري " .

ويشير جنيد (٥ : ١٦٣) إلى أن " كفاءة العاملين تتأثر إلى حد بعيد بعوامل نفسية واجتماعية وثقافية بالإضافة إلى العوامل المادية والفنية المتصلة بالعمل ... وأن التغلب على كثير من المشكلات الشخصية للعاملين ، يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لهم ، وخلق روح التآلف والمحبة بينهم والتي سوف تنعكس جميعها على العمل والإنتاج " . ويضيف سالم (٣ : ٣١٥) " أن الشخص المرتفع الإنجاز يتميز بحبه للأوضاع التي تتطوى على المسؤولية الشخصية فى حل المشكلات ، و يحدد أهدافه مقدماً فى صورة تحدى ثم يعمل على الإنتصار عليها من خلال الاتجاه الإيجابى والفعال ، ويحرص هذا النوع من الشخصيات على التماس النجاح ، إلى جانب الناحية المادية ، ويستمد سعادته من التفاعل مع الآخرين والاتصال المتكرر البناء " .

ويوضح جابر (٤ : ٤٠٥) أن " خيرات الإنسان الانفعالية وخصائصه الفريدة يجب أن تدخل فى الاعتبار عند صياغة نظرية فى علم النفس ، وأن الخيرات الانفعالية للفرد تعتبر غايات فى حد ذاتها ، باعتبارها مؤثرة فى طريقة تصرفه ، وأن علماء النفس الإنسانيين يؤكدون دور خيرات الفرد الانفعالية نحو تحقيق الذات للفرد ، ونموه فى الاتجاه الذى يختاره لنفسه ويعتبره ذا قيمة . كما أنهم يرون أن هدف الحياة هو استخدام حياتنا لتحقيق شيء نؤمن به سواء كان ذلك تنمية الذات أم تحقيق قيم أخرى " .

و يتفق الطرح السابق مع ما ذكره عاشور (١٠ : ٢٤) وهو " أن السلوك الذى يبديه الفرد فى المنظمة هو حصيلته تفاعل خصائص الفرد مع خصائص وظروف وبيئة العمل وأن نمط الاستجابة لنفس الظروف والمؤثرات قد تختلف من فرد لآخر ، ويرجع ذلك إلى اختلاف الأفراد فى خصائصهم ومن ثم لاستجاباتهم نحو قواعد وأنظمة الأجر والمكافآت ، أو قواعد وضوابط الوظيفة وأنظمة العمل المطبقة ، ومهام الأداء ومكوناتها ، وأدوات وإمكانات وموارد الأداء المتاحة ، وكذلك نمط وسلوك التوجيه الإشرافى ، ومناخ العمل الاجتماعى الذى تنتجه المنظمة ... الخ " .

وانطلاقاً من أحد أهم قوانين علم نفس الجشطت وهو أن " الكل أكبر من مجموع أجزائه " واستناداً إلى نظرية المجال الحيوى أو المجال النفسى لكيرت ليفين والذى يقصد به " المجموع الكلى للأحداث التى تحدد سلوك شخص معين فى زمن معين ، وما يترتب على ذلك من إمكانية التنبؤ بالسلوك الدافعى للفرد ... وأن المجال الحيوى أو النفسى يتكون من الفرد النفس والبيئة النفسية ، ومن الصعب معالجة أحدهما دون الآخر فهما معاً كل واحد... كما أن جوهر المجال الحيوى يتمثل فى طبيعته الوظيفية التى تتحدد فى العلاقات المتبادلة بين الفرد والبيئة . ويعطى ليفين إهتماماً خاصاً بالاتجاهات والقيم كقوى أساسية تؤثر فى المجال الحيوى للفرد وتنعكس على تصرفاته وسلوكه وتبرز أهمية السلطة الخارجية والنشاط الذاتى والخبرة السابقة فى تكوين أو تعلم الاتجاهات الجديدة . وتتفق هذه الفرضية مع ما أطلقه ليفين على المناطق التى يكون لها صفة الجاذبية عند الفرد وهو ما يعرف بمناطق التكافؤ الموجب positive valence ، أما المناطق التى تكون بمثابة قيود أو عوائق أمام وصول الفرد إلى أهدافه فتعرف باسم مناطق التكافؤ السالب negative valence " . نقلًا عن الشرفاوى (٢ : ١١٢ - ١٣٣) .

لذلك فقد انطلق البحث من فرضية مؤداها " أن المرشدين الزراعيين المبحوثين تركوا العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى ؛ لوجود مناطق إعاقه في المجال الحيوى للعمل الإرشادي ، ومناطق جذب في المجال الحيوى للتنظيمات الزراعية الأخرى وهما في إطار المجال الحيوى أو النفسى للمرشد " . وعليه فقد عمد الباحث إلى دراسة بعض الخصائص الشخصية والسمات السيكولوجية ، وهى جزء من كل يمكن أن يؤثر فى سلوك الفرد فى موقف معين بذاته ويدخل فى نطاق الحيز الحيوى لهذا الفرد . وسوف يركز الباحث بالتحديد على مجموعة من الخصائص الشخصية والسمات السيكولوجية للمرشدين الزراعيين الذين تركوا العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى ، وما يرتبط منها ارتباطاً وثيقاً بأسباب ترك العمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى .

وخلص القول ، أن الخصائص الحاسمة التى يتوقع الباحث أن يكون لها تأثيراً على هذه الأسباب تتمثل من وجهة نظر الباحث فى : الخصائص والسمات التى تكشف عن مدى صلاحيتهم للعمل الإرشادي ، إلى جانب السمات السيكولوجية لهؤلاء المرشدين المتمثلة فى درجة تطلعاتهم أو طموحاتهم ودافعيتهم للإجازة ورضاهم الوظيفى ومعنوياتهم . فقد توضح هذه الدراسة أن من تركوا العمل الإرشادي الزراعى برغبتهم إنما هم من الذين لا يصلحون للعمل الإرشادي من أساسه لعدم توافر السمات الشخصية المناسبة لشغل الوظيفة الإرشادية ، أو ممن يتسمون بمحدودية الطموح المهنى والتطلعات والدوافع وانخفاض درجة الرضا والروح المعنوية ، أو أن العكس من ذلك هو الصحيح وهنا تصبح المشكلة إدارية وتنظيمية وليست مشكلة مرشدين زراعيين .

الأهداف البحثية

- الهدف الرئيسى لهذا البحث هو دراسة بعض خصائص المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحرى المؤثرة على أسباب تركهم للعمل الإرشادي الزراعى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى . ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية :
- 1- تحديد درجة توافر الخصائص الشخصية المرغوبة ، ودرجة دافعية الإنجاز ، ودرجة الطموح المهنى ، ودرجة الرضا الوظيفى ، ودرجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين .
 - 2- تحديد العلاقات التأثيرية بين الخصائص والسمات السابقة - كمتغيرات مستقلة ، وأسباب ترك المرشدين الزراعيين المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى - كمتغير تابع .

الفروض البحثية

- لتحقيق الهدف البحثى الثانى ، تم صياغة الفرضين البحثيين التاليين :
- 1- توجد علاقات ارتباطية تأثيرية بين كل من خصائص المرشدين الزراعيين المبحوثين المتمثلة فى : درجة توافر السمات الشخصية

- المرغوبة فيهم ، ودرجة دافعيتهم للإنجاز ، ودرجة طموحهم المهني - كمقدمات
أو كمسبقات كل منها منفرداً على حده وبين كل من : درجة رضاهم الوظيفي ،
ودرجة روحهم المعنوية - كمتمغيرات وسيطة .
- ٢- توجد علاقات ارتباطية تأثيرية بين المتغيرات الوسيطة المتمثلة في كل من : درجة الرضا
الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين ، ودرجة روحهم المعنوية كل منها منفرداً على
حده وبين أسباب تركهم العمل الإرشادي الزراعي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى كل
منها منفرداً على حده - كنتائج ترتبت على كل من المسبقات والمتغيرات الوسيطة .

الإجراءات البحثية

أولاً : التعريفات الإجرائية وطريقة القياس :

إستيفاءً لمتطلبات البناء البحثي والمضامين التي وردت في منته ، وحتى يمكن تفسيره وما آل
إليه من نتائج ، فقد تم حصر مجموعة المصطلحات التي سيتم تعريفها إجرائياً بعد الاستعانة
بالمفاهيم العلمية لهذه المصطلحات من خلال ما ورد في المراجع والدراسات العلمية ذات
الصلة ، وذلك على النحو التالي :

١- الخصائص الشخصية Personality Characteristics : يعرفها الباحث بأنها " جميع الأساليب
السلوكية والصفات التي تميز الشخص عن غيره "

٢- السمات الشخصية Personality Traits : تعرف السمة Trait نظرياً بأنها " إستعداد ثابت نسبياً
لنوع ما من السلوك " . فـريد (١٤ : ٥) نقلاً عن حامد زهران . وإجرائياً يقصد
بالسمات الشخصية في هذا البحث ، مدى انطباق ثلاثة عشر سمة شخصية تشكل في مجملها العلامات
المهنية الواجب توافرها في المرشد الزراعي ليتوافق مع مهنته وتكون مؤشراً لنجاحه وفاعليته ، وهذه
السمات هي : الإنجاز ، والإصرار ، والحساسية ، وضبط النفس ، والثقة بالنفس ، والمسئولية ،
والمرونة ، والمبادرة ، والأمانة ، والشجاعة ، والحسم ، ونقد الذات ، والخدمة العامة . وتم قياس هذه
السمات بالتطبيق المباشر للمقياس الذي أعده فريد (١٤ : ١٤ - ٢٢) بعد استبدال صفة المبحوثين
القدامي على المقياس بصفة المبحوثين الجدد في هذا البحث - أي تطبيق المقياس بتصريف . وقد
تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ١١٧ درجة ، وأقل درجة
هي ٣٩ درجة .

٣- دافعية الإنجاز Achievement Motivation : تعرف دافعية الإنجاز نظرياً بأنها " رغبة الفرد في
الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك وأن دافعية الإنجاز أحد
متغيرات الشخصية الهامة المعينة على النجاح المهني ، والتي ترتبط إيجابياً بالوضع المهني " . فريد ،
وهمام (١٥ : ٦) نقلاً عن حسن ، وآخرين . وتم قياس هذه الدافعية لدى المرشدين المبحوثين
بالتطبيق المباشر للمقياس الذي أعده فريد وهمام (١٥ : ١٤ - ٢٢) بعد استبدال صفة المبحوثين
القدامي على المقياس بصفة المبحوثين الجدد في هذا البحث - أي تطبيق المقياس بتصريف . وقد

تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ٧٥ درجة ، وأقل درجة هي ٢٥ درجة .

٤- الطموح المهني Job Aspiration : يعرف مستوى الطموح المهني نظرياً بأنه " المستوى المهني الذي يرغب الفرد ويتمناه لنفسه ولأبناؤه ". عبدالعال ، وحورية الخطيب (١١ : ٢) . ويعرفه الباحث بأنه " المكانة أو المرتبة أو الوضع المهني الذي يسعى إليه الفرد بشتى الطرق حتى يتمكن من إشباع بعض أو كل حاجاته على هرم الحاجات الإنسانية " .

وتم قياس هذا المستوى لدى المبحوثين باستخدام ٢١ عبارة تم صياغتها في ضوء ماتم استعراضه من البحوث والدراسات التي عالجت الطموح بصفة عامة في ضوء جوانب محددة هي : النظرة المتفائلة للحياة ، والإتجاه نحو التفوق ، وتحديد الأهداف والخطة ، والميل إلى الكفاح وتحمل المسؤولية ، والاعتماد على النفس ، والمثابرة ، وعدم الرضا بالوضع الراهن ، والإيمان بالحظ ، وقد تراوحت الاستجابات لكل عبارة من موافق ، إلى سيان ، إلى غير موافق . وأعطيت هذه الإستجابات القيم الرقمية (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب للعبارة الإيجابية ، والقيم الرقمية (٣ ، ٢ ، ١) للعبارة السلبية . وقد تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ٦٣ درجة ، وأقل درجة هي ٢١ درجة .

٥- الرضا الوظيفي Job Satisfaction : يعرف الرضا الوظيفي نظرياً بأنه " نتاج أو محصلة إتجاهات الفرد نحو عمله " . عبد المقصود وصالح (١٢ : ٢٤) . ويضيف عاشور (١٠ : ١٣٩) أن الرضا عن العمل " يعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله " . وتم قياس الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بالتطبيق المباشر للمقياس الذي أعده هماس وآخرون (١٧ : ١٩ - ٢٨) بعد استبدال صفة المبحوثين القدامى على المقياس بصفة المبحوثين الجدد في هذا البحث ، وتعديل في صياغة بعض الكلمات دون الإخلال بمضمون العبارات الأصلية - أى تطبيق المقياس بتصرف ، وكانت عناصر الرضا عن العمل في هذا المقياس هي : العائد المادى المناسب ، وتوفير فرص الترقى ، وملاءمة ظروف العمل لإطلاق الطاقة الكامنة ، والعلاقة الإيجابية للمرشدين برؤسائهم المباشرين ، والعلاقة السوية للمرشدين بزملائهم ، وكفاءة تنظيم وإدارة العمل ، وإلمام المرشدين بما يجرى داخل قسم الإرشاد الزراعى على مستوى المركز ، والاستمتاع بالعمل ، والأمن المهني ، والاعتزاز بأداء الجماعة ، والشعور المتبادل بين الإدارة والمرشدين الزراعيين . وقد تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ١٩٢ درجة ، وأقل درجة هي ٦٤ درجة .

٦- الروح المعنوية Morale : تعرف الروح المعنوية نظرياً بأنها " تقبل متاعب العمل بروح مرحة ، والقدرة على تذوق كل ما فيه من بهجة ، وهي من أهم الدوافع التي تساعد على تبسيط العمل ، وتجعل الإنسان محبوباً ومقبولاً من الآخرين " محفوظ (١٦ : ٣١) . ويعرفها الباحث بأنها " شحنة من الطاقة السيكلوجية تتولد داخل الفرد بمؤثرات خارجية بقدر ما يتحقق له من إشباع لحاجاته أو أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها ، وتعكسها مظاهر الاستقرار النفسى مثل السرور والبهجة والنشاط والحيوية والاستعداد للعمل الجاد.. إلخ - بعيداً عن التوتر والصراع " .

ويعرفها البعض بأنها " اتجاه يؤدي إلى عمل الأفراد معاً كفريق متماسك ، بأقل قدر من الخلاف والصراع بينهم للوصول إلى هدف مشترك مرغوب " . الطنبوي (٢: ٢٠٥-٢٠٦) وتم قياسها من خلال بعدين هما : تماسك الجماعة (العمل كفريق متماسك) ، وتحقيق الأهداف وإشباع الحاجات . حيث أمكن صياغة ٣٤ عبارة تم طرحها على المبحوثين ، تدرجت الإستجابات لكل عبارة من صحيحة تماماً ، إلى صحيحة لحد ما ، إلى غير صحيحة . وأعطيت قيم رقمية (٣، ٢، ١) بنفس الترتيب في حالة العبارات الإيجابية ، وقيم رقمية (١ ، ٢ ، ٣) للعبارات السلبية ، وحسبت درجة الروح المعنوية بجمع القيم التي حصل عليها المبحوث في العبارات السابقة . وقد تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ١٠٢ درجة ، وأقل درجة هي ٣٤ درجة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة: إعتد الباحث على فكرة تحليل المدى الوسيطى Middle Range Analysis لروجرز Rogers & (20-213) عند تفسيره لعملية التغير الاجتماعى من خلال حدوث مقدمات أو مسبقات Antecedents Variables تؤثر على بعض العوامل أو المتغيرات الوسيطة Intervening Variables أو البينية والتي تؤثر بدورها وتؤدي إلى حدوث نتائج أو مخرجات Consequences تالية لما سبقها قد تكون مرغوبة أو غير مرغوبة في النظام الاجتماعى . وبناءً على ذلك وفي ضوء توقعات الباحث ، وما تضمنته المراجع في مجال إدارة الموارد البشرية والمنظمات ، ووفقاً لطبيعة البحث وأهدافه ، فقد تطلب التحليل القيام بالخطوات التالية :

أولاً : تقسيم المتغيرات المدروسة تقسيماً منطقياً Logically إلى ثلاث مجموعات على النحو التالي:

١- مجموعة المقدمات أو المسبقات : وهي متغيرات لا يهتم النموذج التحليلي بتحديد أسبابها لكونها أسباباً مستقلة . واشتملت هذه المجموعة على ثلاث خصائص شخصية للمرشدين الزراعيين المبحوثين هي: سماتهم الشخصية ، ودافعيتهم للإنجاز ، وطموحهم المهني.

٢- مجموعة المتغيرات اللاحقة أو البينية أو الوسيطة : وهي متغيرات مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة وهي تربط بين المقدمات أو المسبقات وبين التوالى أو النتائج . وهي متغيرات يسعى النموذج التحليلي إلى تحديد أسبابها وتأثيرها في تفسير التباين في المتغير التابع أى التوالى أو النتائج . واشتملت هذه المجموعة على إثنين من الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين المبحوثين هما : الرضا الوظيفي ، والروح المعنوية .

٣- مجموعة المخرجات أو التوالى أو النتائج : وهي المتغيرات التي يسعى النموذج التحليلي إلى معرفة أسبابها للتحكم فيها لصالح مجتمع الدراسة . واشتملت هذه المجموعة على أربع مجموعات من الأسباب التي دفعت المرشدين الزراعيين إلى ترك العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى وهي :

- أ- مجموعة الأسباب المتعلقة بضالة أو انعدام الحوافز الوظيفية المادية والأدبية .
- ب- مجموعة الأسباب المتعلقة بضالة أو انعدام التسهيلات الوظيفية .
- ج- مجموعة الأسباب المتعلقة بفساد المناخ الإداري أو بيئة العمل .

د- مجموعة الأسباب المتعلقة بالاحترق في العمل الإرشادي الناجم عن ضغوط العمل الداخلية والخارجية.

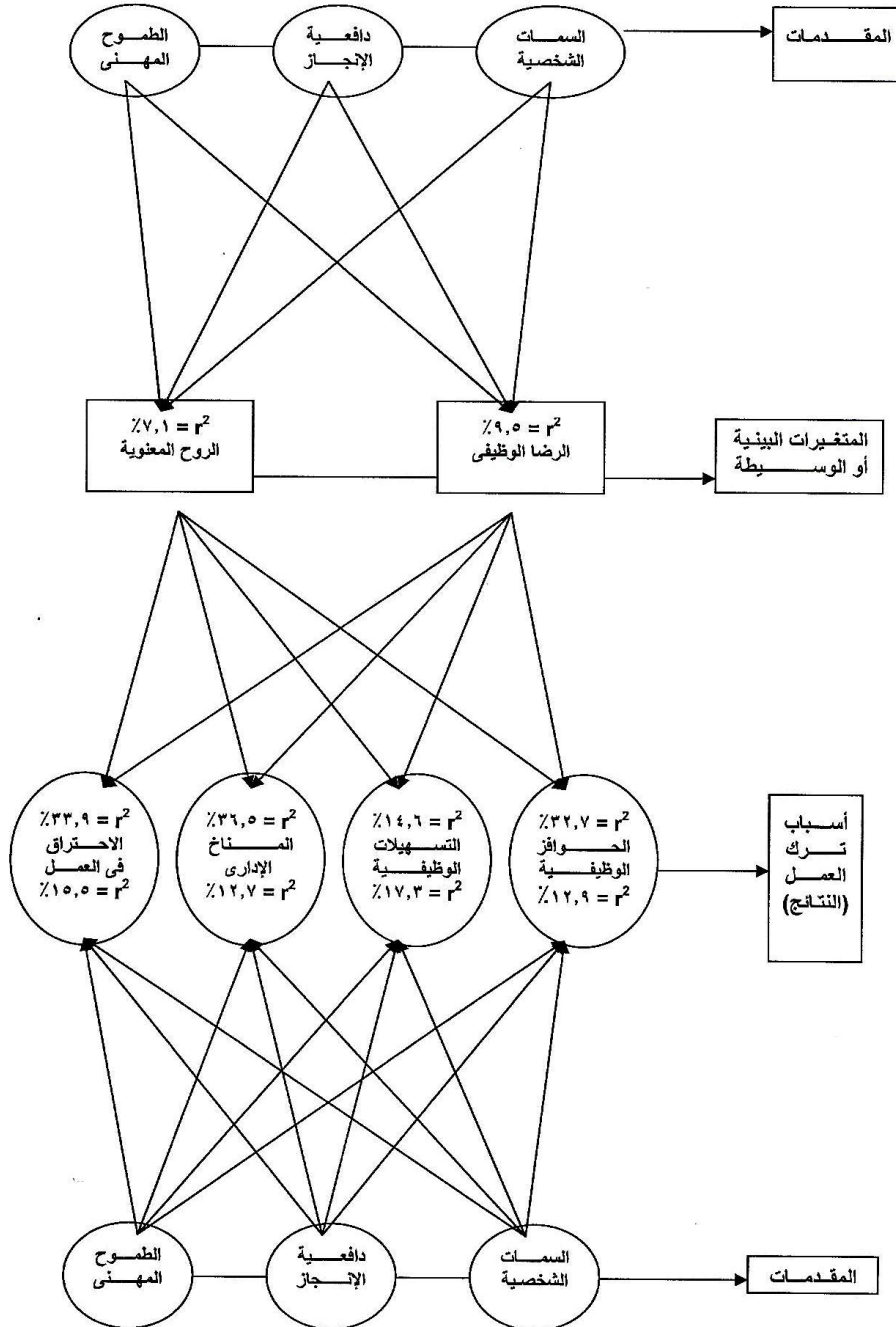
ثانياً : تصميم نموذج تحليل المدى الوسيطى للخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين المؤثرة على أسباب تركهم العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى - إستناداً إلى المنطق - كما هو موضح في الشكل رقم (١) ، والذي يوضح المسارات التأثيرية بين الخصائص وبعضها البعض بما يحقق مقولة أن الخصائص الأسبق تؤثر على الخصائص التي تليها تأثيراً معنوياً .

ثالثاً : حساب معاملات الارتباط البسيط (r)؛ للوقوف على طبيعة واتجاه العلاقة بين المتغيرات التي يتضمنها النموذج التحليلي .

رابعاً :حساب معاملات الارتباط المتعدد (R) ؛ لبيان تأثير متغيرات المجموعة الأولى مجتمعة على متغيرات المجموعة الثانية كل منها منفرداً على حده ، وكذا بيان تأثير متغيرات المجموعة الثانية مجتمعة على متغيرات المجموعة الثالثة إستناداً إلى قيمة معامل التحديد كل منها منفرداً على حده .

خامساً : إستخدام معامل الانحدار الجزئى (B) ، ومعامل الانحدار الجزئى القياسى (BETA) ؛ لبيان مقدار الإسهام المعنوى لكل متغير من متغيرات المجموعة الأولى أو المجموعة الثانية في تفسير التباين في متغيرات المجموعة الثالثة .

سادساً :استخدام نموذج التحليل الارتباطى والانحدارى التدرجى الصاعد (Step-Wise) Multiple Correlation and Regression)؛ وذلك لتقدير نسبة مساهمة كل من متغيرات المقدمات أو المسبقات والمتغيرات الوسيطة في التباين الكلى أو القدرة التنبؤية لأسباب ترك المرشدين الزراعيين المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى . وقد تم حساب عشرة معادلات للانحدار الخطى المتعدد للمتغيرات البحثية الداخلة في النموذج ، إلى جانب بعض الأساليب الإحصائية الأخرى المتمثلة في المتوسط الحسابى ، والتكرارات والنسب المئوية .



شكل رقم (١) : يوضح المسارات التأثيرية بين الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين
المبجوثين وبعضها البعض .

النتائج ومناقشتها

أولاً : المقدمات :

١- السمات الشخصية : أوضحت النتائج أن أقصى درجة فعلية على مقياس السمات الشخصية كانت ١١٠ درجة ، وأقل درجة هي ٦٥ درجة ، وتصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى الفعلي لدرجات مقياس السمات الشخصية كما هو مبين في الجدول رقم (١) يتضح أن ٧,٧% من المرشدين الزراعيين المبحوثين تشملهم فئة ذوى السمات الشخصية غير الجيدة ، بينما بلغت نسبة ذوى السمات الجيدة لحد ما ٥٣,٦% ، أما ذوى السمات الجيدة فقد بلغت نسبتهم ٣٨,٧% .

جدول رقم (١) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لفئات درجات سماتهم الشخصية

فئات السمات الشخصية	العدد	%
سمات شخصية غير جيدة (٦٥ - ٧٩) درجة	١٥	٧,٧
سمات شخصية جيدة لحد ما (٨٠ - ٩٤) درجة	١٠٤	٥٣,٦
سمات شخصية جيدة (٩٥ درجة فأكثر)	٧٥	٣٨,٧
المجموع	١٩٤	١٠٠

ومن بيانات هذا الجدول ، يتضح أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين (٩٢,٣%) الذين تركوا العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى تتوافر فيهم السمات الشخصية المناسبة للعمل الإرشادي الزراعي .

٢- دافعية الإنجاز : تشير النتائج إلى أن أقصى درجة فعلية على مقياس دافعية الإنجاز حصل عليها المبحوث هي ٧٣ درجة ، وأقل درجة هي ٥٠ درجة ، وتصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى الفعلي لدرجات مقياس دافعية الإنجاز كما هو مبين في الجدول رقم (٢) يتضح أن ٥,٢% تشملهم فئة ذوى دافعية الإنجاز المنخفضة ، كما بلغت نسبة ذوى دافعية الإنجاز المتوسطة ٣٨,٧% ، أما ذوى دافعية الإنجاز المرتفعة فقد بلغت نسبتهم ٥٦,٢% .

جدول رقم (٢) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لفئات درجات دافعتهم للإنجاز

فئات الدافعية للإنجاز	العدد	%
دافعية للإنجاز منخفضة (٥٠ - ٥٧) درجة	١٠	٥,٢
دافعية للإنجاز متوسطة (٦٥ - ٥٨) درجة	٧٥	٣٨,٧
دافعية للإنجاز مرتفعة (٦٦ - ٧٣) درجة	١٠٩	٥٦,١
المجموع	١٩٤	١٠٠

ومن بيانات الجدول السابق ، يتضح أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين بنسبة ٩٥% تقريباً ذوى دافعية للإنجاز بين المتوسطة والمرتفعة وهو ما يتناسب وطبيعة العمل الإرشادي الزراعي .

٣- الطموح المهني : أظهرت النتائج أن أقصى درجة فعلية على مقياس الطموح المهني حصل عليها المبحوث هي ٦٣ درجة ، وأقل درجة هي ٣٣ درجة ، وتصنيف المبحوثين إلى ثلاث

فئات وفقاً للمدى الفعلي لدرجات مقياس الطموح المهني كما هو مبين في الجدول رقم (٣) يتضح أن ٨,٢ ٪ من المرشدين الزراعيين المبحوثين تشملهم فئة ذوى الطموح المهني المنخفض ، أما ذوى الطموح المهني المتوسط فقد بلغت نسبتهم ٤٤,٣ ٪ ، بينما بلغت نسبة ذوى الطموح المهني المرتفع ٤٧,٤ ٪ .

جدول رقم (٣) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لفئات درجات طموحهم المهني

فئات الطموح المهني	العدد	٪
طموح مهني منخفض (٣٣ - ٤٢) درجة	١٦	٨,٢
طموح مهني متوسط (٤٣ - ٥٢) درجة	٨٦	٤٤,٤
طموح مهني مرتفع (٥٣ درجة - فأكثر)	٩٢	٤٧,٤
المجموع	١٩٤	١٠٠

ومن بيانات الجدول السابق ، يتضح أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين بنسبة بلغت ٩٢ ٪ تقريباً ذوى طموحات مهنية بين المتوسطة والمرتفعة .

ثانياً : المتغيرات الوسيطة :

٤- الرضا الوظيفي : تشير النتائج إلى أن أقصى درجة فعلية على مقياس الرضا الوظيفي هي ١٨٣ درجة ، وأقل درجة هي ١٢٠ درجة ، وينقسم المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى الفعلي لدرجات مقياس الرضا الوظيفي كما هو مبين في الجدول رقم (٤) يتضح أن الفئة الأولى وتشمل ذوى الرضا المنخفض بلغت نسبتهم ٣٥,٦ ٪ ، والفئة الثانية تضم ذوى الرضا المتوسط وبلغت نسبتهم ٤٢,٨ ٪ ، أما الفئة الثالثة فتتضمن ذوى الرضا المرتفع بنسبة بلغت ٢١,٦ ٪ .

جدول رقم (٤) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لفئات درجات رضاهم الوظيفي

فئات الرضا الوظيفي	العدد	٪
رضاء وظيفي منخفض (١٢٠ - ١٤٠) درجة	٦٩	٣٥,٦
رضاء وظيفي متوسط (١٤١ - ١٦١) درجة	٨٣	٤٢,٨
رضاء وظيفي مرتفع (١٦٢ درجة - فأكثر)	٤٢	٢١,٦
المجموع	١٩٤	١٠٠

وتشير هذه النتائج في مجملها إلى ضرورة اهتمام المسؤولين بعناصر الوظيفة الإرشادية بصفة عامة ، مع التركيز على العناصر المسببة لانخفاض رضا غالبية المرشدين والتي بلغت نسبتهم ٧٨,٤ ٪ من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين .

٥- الروح المعنوية : تبين النتائج أن أقصى درجة فعلية على مقياس الروح المعنوية هي ٦٥ درجة ، وأقل درجة هي ٢١ درجة ، ويتصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى الفعلي لدرجات مقياس الروح المعنوية كما هو مبين في الجدول رقم (٥) يتضح أن

١٢,٤ ٪ من المرشدين المبحوثين تشملهم فئة ذوى الروح المعنوية المنخفضة ، أما المبحوثين ذوى الروح المعنوية المتوسطة فقد بلغت نسبتهم ٨٠,٩ ٪ ، بينما بلغت نسبة ذوى الروح المعنوية المرتفعة ٦,٧ ٪ فقط من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين .

جدول رقم (٥) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لفئات درجات طبيعة روحهم المعنوية

فئات الروح المعنوية	العدد	٪
روح معنوية منخفضة (٢١ - ٣٥) درجة	٢٤	١٢,٤
روح معنوية متوسطة (٣٦ - ٥٠) درجة	١٥٧	٨٠,٩
روح معنوية مرتفعة (٥١ - ٦٥) درجة	١٣	٦,٧
المجموع	١٩٤	١٠٠

وتشير هذه النتائج فى مجملها إلى ضرورة اهتمام المسئولين بعناصر الروح المعنوية بصفة عامة ، مع التركيز على العناصر المسببة لعدم ارتفاع الروح المعنوية لغالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين ونسبتهم ٩٣,٣ ٪ من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين .

ثالثاً : العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات المدروسة (المقدمات - المتغيرات الوسيطة - النتائج) :

١- إختبار صحة الفرض البحثى الأول : تشير نتائج التحليل الإحصائى الواردة فى الجدول رقم (٦) ، إلى وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين درجة توافر السمات الشخصية المرغوبة فى المرشدين الزراعيين المبحوثين ، ودرجة دافعيتهم للإنجاز ، ودرجة طموحهم المهني كمقدمات أو كمسببات Antecedents Variables كلٍ منها منفرداً على حده ، وبين كلٍ من درجة رضاهم الوظيفي ، ودرجة روحهم المعنوية كمتغيرين وسيطين Intervening Variables . وأن متغيري درجة توافر السمات الشخصية ، ودرجة الدافعية للإنجاز كمسببات يعزى إليهما معاً تفسير ٨,٢ ٪ من التباين الكلى (٩,٥ ٪) الذى يمكن حدوثه فى درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين كمتغير وسيط أول ، وأن متغير درجة توافر السمات الشخصية المرغوبة ينفرد وحده بتفسير ٥ ٪ من التباين الكلى (٧,١ ٪) الذى يمكن حدوثه فى درجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين كمتغير وسيط ثانٍ.

بعض خصائص المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحري المؤثرة
على أسباب تركهم العمل الإرشادي الزراعي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى

جدول رقم (٦) : العلاقات الارتباطية والاحتمالية بين المتغيرات المستقلة (المسبقات) ، والمتغيرات الوسيطة

المتغيرات الوسيطة	درجة الرضا الوظيفي للمحورين				درجة الروح المعنوية للمحورين			
	معامل الارتباط البسيط (٢)	معامل الاحتمال الجزئي (B)	معامل الاحتمال الجزئي القياسي (Beta)	قيمة (T)	معامل الارتباط البسيط (٢)	معامل الاحتمال الجزئي (B)	معامل الاحتمال الجزئي القياسي (Beta)	قيمة (T)
١	٠,٢٢٨	٠,٤٦٦	٠,١٦٢	* ٦,٢٢١	** ٠,٢٤٧	٠,١٦٥	٠,١٧٧	** ٢,٣٩٧
٢	٠,٢٢٨	٠,٦٩٨	٠,١٤٢	* ١,٩٠٧	** ٠,٢٤١	٠,٢٠٣	٠,١٧٧	١,٥٤٨
٣	٠,٢٢٩	٠,٤٧١	٠,١٢٣	١,٦٤٠	** ٠,١٨٧	٧,٠٠٨	٠,١٦٥	٠,٨٥٩
قيمة الثابت	٣٨,١٩٤				٩,٨٤١			
قيمة معامل الارتباط الكلي R	٠,٣٠٩				٠,٢٦٦			
قيمة معامل التحديد R^2	٠,٠٩٥				٠,٠٧١			
قيمة نسبة f	** ٦,٦٦٢				** ٤,٨٢٦			
مستوى المعنوية	** معزوى عند مستوى ٠,٠١				* معزوى عند مستوى ٠,٠٥			

ومن الجدول السابق ، يتضح أن هناك علاقة ارتباطية تأثيرية ومعنوية بين كل من خصائص المبحوثين المتمثلة في درجة توافر السمات الشخصية المرغوبة فيهم ، ودرجة دافعيتهم للإنجاز ، ودرجة طموحهم المهني كمسقات كل منها منفرداً على حده وبين كل من درجة رضاهم الوظيفي ، ودرجة روحهم المعنوية كمتغيرين وسيطين .

٢- اختبار صحة الفرض البحثي الثاني : توضح نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول رقم (٧) ، وجود علاقة ارتباطية تأثيرية عكسية ومعنوية عند مستوى ٠,٠١ بين كل من درجة الرضا الوظيفي ، ودرجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين كمتغيرين وسيطين ، وبين درجة قوة أسباب ترك المرشدين الزراعيين المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى كنتائج Consequences مقياساً بأربعة معايير كل منها منفرداً على حده ، وهذه المعايير هي : ضالة وسوء توزيع الحوافز الوظيفية المادية والأدبية ، وضالة أو انعدام تسهيلات العمل ، وفساد المناخ الإداري أو بيئة العمل الإرشادي ، والإحترق في العمل الناجم عن ضغوط العمل الداخلية والخارجية . وقد تبين أن متغير درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين ينفرد وحده بتفسير ٣٠,٧% من التباين الكلي (٣٢,٧%) الذي يمكن حدوثه في درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار ضالة أو انعدام الحوافز الوظيفية المادية والأدبية ، وأن هذا المتغير ينفرد بتفسير ١٤,٣% من التباين الكلي (١٤,٦%) في درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار ضالة أو انعدام التسهيلات الوظيفية ، وأن الرضا الوظيفي أيضاً يفسر وحده ٣٥,٢% من التباين الكلي (٣٦,٥%) الذي يمكن حدوثه في درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار فساد المناخ الإداري أو بيئة العمل . وأخيراً فإن متغير درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين ينفرد وحده بتفسير ٣٠,٧% من التباين الكلي (٣٢,٧%) الذي يمكن حدوثه في درجة قوة أسباب ترك المرشدين الزراعيين المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقياساً بمعيار ضالة أو انعدام الحوافز الوظيفية المادية والأدبية .

بعض خصائص المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحري المؤثرة
على أسباب تركهم العمل الإرشادي الزراعي للعمل بالتطبيقات الزراعية الأخرى

جدول رقم (٧) : العلاقات الارتباطية والانحدارية بين المتغيرات الوسيطة ، والمتغيرات التابعة (التوالى أو النتائج)

المتغيرات التابعة (التوالى أو النتائج)		درجة قوة أسباب ترك المرشدين الزراعيين العمل الإرشادي للمعمل بالتطبيقات الزراعية الأخرى (النتائج) مقسماً بالمعيار الأربعة أدناه				المتغيرات الوسيطة أو الوسيطة	
المتغيرات التابعة (التوالى أو النتائج)	المتغيرات الوسيطة أو الوسيطة	فساد المناخ الإدارى أو بيئة العمل الإرشادى		حالة أو انعدام تسهيلات العمل الإرشادى		ضخامة وسوء توزيع الحوافز الوظيفية المعادية والأدبية	
		الروح المعنوية	الرضا الوظيفى	الروح المعنوية	الرضا الوظيفى	الروح المعنوية	الرضا الوظيفى
٠,٤٦٩ -	٠,٠٦٧ -	٠,٤٨٤ -	٠,٠٨٧ -	٠,٤٦٢ -	٠,٣٧١ -	٠,٤٦٢ -	٠,٠٥٤ -
٠,١٤٩ -	٠,٢٨٥ -	٠,١٤١ -	٠,١٨٨ -	٠,٢٥٠ -	٠,٢٥٠ -	٠,٢٥٠ -	٠,٢٣٩ -
٠,١٢٢ -	٠,٥٠٥ -	٠,٩٥٨ -	٠,٥١٦ -	٠,١٧٠ -	٠,٣٣٨ -	٠,١٧٠ -	٠,٤٥٨ -
٠,٧٠٨ -	٠,٠٨٧ -	٠,٩٥٨ -	٠,٣٨٦ -	٠,٨٨٠ -	٠,١٧١ -	٠,٣٦٠ -	٠,٣٧١ -
٦٦,٤٨٢		٤٢,٣١٦		١٧,٣٤٧		١٢,٦٥٨	
٠,٥٨٢		٠,٦٠٤		٠,٣٨٣		٠,٥٧٢	
٠,٣٣٩		٠,٣٦٥		٠,١٤٦		٠,٣٢٧	
٠,٤٩,٠١٧		٠,٥٤,٨٢٤		١٦,٣٧٧		٠,٤٦,٣٧٨	
		متزوى عند مستوى ٠,٠٥ *		متزوى عند مستوى ٠,٠١ **			
Constant	قيمة الثابت						
R	قيمة معامل الارتباط الكلى						
P ²	قيمة معامل التحديد						
f	قيمة نسبة						
T	قيمة						
Beta	معامل الانحدار الجزئى القليسى						
B	معامل الانحدار الجزئى						
r	معامل الارتباط البسيط						

ومن الجدول السابق ، يتضح أن هناك علاقة ارتباطية تأثيرية ومعنوية بين كل من خصائص المبحوثين المتمثلة في درجة رضا هم الوظيفي ، ودرجة روجهم المعنوية كمتغيرين وسيطين كل منهما منفرداً على حده وبين أسباب تركهم العمل الإرشادي الزراعي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى كمتغير تابع نهائى .

كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائى الواردة بذات الجدول رقم (٧) أن متغير درجة الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين ينفرد بتفسير ١٤,٣% من التباين الكلى (١٤,٦%) في درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقاساً بمعايرضالة أو انعدام التسهيلات الوظيفية ، وأن متغير الرضا الوظيفي يفسر ٣٥,٢% من التباين الكلى (٣٦,٥%) الذى يمكن حدوثه في متغير درجة قوة أسباب ترك المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقاساً بمعايرفساد المناخ الإدارى أويبيئة العمل ، وأخيراً فأن متغير درجة الرضا الوظيفي أيضاً ينفرد وحده بتفسير ٣٢,٩% من التباين الكلى (٣٣,٩%) الذى يمكن حدوثه في درجة قوة أسباب ترك المرشدين الزراعيين المبحوثين العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى مقاساً بمعاير الاحتراق في العمل الإرشادي الناتج عن ضغوط العمل الداخلية والخارجية .

مما سبق ، ومن النتائج الواردة في الجدول رقم (٨) يتضح أن الرضا الوظيفي ، والروح المعنوية من أهم الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين المؤثرة على قوة أسباب تركهم العمل الإرشادي للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى ، وعلى المسؤولين عن هذا الجهازعلى اختلاف المستويات التنظيمية العمل على تحقيق الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين ، والعمل على رفع معنوياتهم ؛ حتى لا يتركوا التنظيم الإرشادي بحثاً عن تنظيمات زراعية أخرى تحقق لهم درجة عالية من الرضا الوظيفي ودرجة عالية من الروح المعنوية ، إلى جانب تدعيم المرشدين الزراعيين ذوى السمات الشخصية الجيدة ، والطمح المهنى المرتفع ، ودافعية الإنجاز المرتفعة ، للبقاء في العمل الإرشادي ووضع هذه الخصائص في الاعتبار عند اختيارمرشدين جدد للعمل بالتنظيم مستقبلاً ، ومن ثم سرعة وسهولة تحقيق الأهداف الإرشادية والمجتمعية التى يسعى التنظيم إلى تحقيقها ومن ثم الحفاظ على استمراريته واحتفاظه بخبرات العاملين فيه .

جدول رقم (٨) : العلاقات الارتباطية والانحدارية بين المتغيرات المستقلة (المقدمات أو المسبقات) ،
وبين المتغيرات التابعة (التوالى أو النتائج)

المتغيرات التابعة (التوالى أو النتائج)											
درجة قوة أسباب ترك المرشدين الزراعيين العمل الإرشادي للمعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى (النتائج) مقاساً بالمعيار الأربعة أذناه .											
ضآلة وسوء توزيع الحوافز الوظيفية المادية والأدبية			ضآلة أو انعدام تسهيلات العمل الإرشادي			فساد المناخ الإدارى أو بيئة العمل الإرشادي			الإحتراق فى العمل للناجم عن ضغوط .		
المقدمات أو المسبقات			الطموح المهنى			الطموح المهنى			الطموح المهنى		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
المقدمات أو المسبقات			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز			الذائعية للإجاز		
معامل الارتباط البسيط r			**٠,٢٤٠ -	**٠,٢٤٧ -	**٠,٢٢٨ -	**٠,٢٨٢ -	**٠,٢٦٢ -	**٠,٢٦٦ -	**٠,٢٦٦ -	**٠,٢٦٦ -	**٠,٢٦٦ -
معامل الانحدار الجزئى B			٠,٢١٥ -	٠,٢١٦ -	٠,٢٠٧ -	٠,٢٢٧ -	٠,٢٩٨ -	٠,٢١٨ -	٠,٢١٨ -	٠,٢١٨ -	٠,٢١٨ -
معامل الانحدار الجزئى القياسى Beta			٠,١١١ -	٠,٢٧٥ -	٠,١٣٩ -	٠,١٨٩ -	٠,١٦٦ -	٠,١٣٣ -	٠,١١٠ -	٠,٣٠٠ -	٠,٢١٧ -
قيمة T			١,٥٢٦ -	** ٣,٨٣٣ -	* ١,٩٧٧ -	* ٢,٥٧٥ -	* ٢,٢٦٦ -	١,٨٦١ -	٠,١٣٩ -	** ٤,٢١٩ -	** ٣,١١٨ -
قيمة الثابت Constant			٩٧,٣٣٩	٥٢,٦٠٠	٣٥,٥٧٠	٥٨,٢٩٩	٠,٤١٦	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩
قيمة معامل الارتباط الكلى R			٠,٣٤٩	٠,٣٥٦	٠,٤١٦	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩	٠,٣٥٩
قيمة معامل التحديد r ²			٠,١٥٥	٠,١٢٧	٠,١٧٣	٠,١٢٩	٠,١٢٩	٠,١٢٩	٠,١٢٩	٠,١٢٩	٠,١٢٩
قيمة نسبة f			** ١١,٦٥٣	** ٩,١٧٨	** ١٣,٢٤	** ٩,٣٦٣	** ٩,٣٦٣	** ٩,٣٦٣	** ٩,٣٦٣	** ٩,٣٦٣	** ٩,٣٦٣
مستوى المعنوية			* مغزوى عند مستوى ٠,٠٥			** مغزوى عند مستوى ٠,٠١					

ومن الجدول السابق ، يتضح أن المتغيرات المستقلة التى تعمل كمسبقات تكون ذات تأثير معنوى
أقوى على النتائج من خلال تأثيرها على بعض المتغيرات الوسيطة .

التوصيات

- في ضوء النتائج البحثية وما آلت إليه من مضامين فإنه يمكن التوصية بمايلي :
- ١- إختيار المرشدين الزراعيين وفقاً لخصائص وسمات شخصية وسيكولوجية محددة مثل : القدرة على الإنجاز ، و الإصرار، وضبط النفس ، والثقة بالنفس ، والمسئولية ، والمبادرة ، والشجاعة ، والمرونة ، والأمانة....الخ ، إلى جانب التمتع بالدافعية المرتفعة للإنجاز ، والطموح المهني المرتفع ، كمتايير لشغل وظيفة المرشد الزراعي .
 - ٢- تحقيق الرضا الوظيفي للملائم للمرشدين الزراعيين من خلال تحسين الأجور والحوافز وتوفير التسهيلات .
 - ٣- العمل على رفع الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين من خلال تعويضهم مادياً وأدبياً عن جهودهم المتميزة أو الشاقة أثناء العمل .
 - ٤- الحفاظ على الموارد البشرية التي تم تدريبها داخلياً وخارجياً وأصبحت متخصصة وفاعلة إرشادياً داخل التنظيم الإرشادي من خلال توصيف وظيفي رسمي ، حيث لا يوجد توصيفاً رسمياً لمعظم الوظائف الإرشادية الزراعية في قانون العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

المراجع

- ١- السلمي ، على (١٩٩٨) : إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.
- ٢- الشرفاوى ، أنور محمد (٢٠٠١) : التعلم نظريات وتطبيقات ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- ٣- الطنوبى ، محمد عمر (١٩٩٦) : الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمى والإرشاد الزراعى - منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- ٤- جابر ، جابر عبد الحميد جابر (١٩٩٤) : سيكولوجية التعلم ونظريات التعليم ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٥- جنيد ، عبد المنعم (١٩٩٦) : إدارة الأفراد ، كلية التجارة ، جامعة طنطا .
- ٦- دياب ، إسماعيل محمد ، وقتحى محمود عشبية (١٩٩٨) : إدارة المدرسة الابتدائية - كلية التربية فرع دمنهور - جامعة الإسكندرية .
- ٧- سالم ، محمد نبيل سعد (١٩٩٩) : إدارة المؤسسات الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية بدمنهور ، جامعة الإسكندرية .
- ٨- شلبى ، أحمد (١٩٨٦) : دراسات فى العلوم السلوكية ، المعهد العالى التجارى ، الإسكندرية.
- ٩- عاشور ، أحمد صقر (١٩٨٥) : إدارة الموارد البشرية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .

- ١٠- عاشور، أحمد-صقر (١٩٩٠): السلوك الإنسانى فى المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ،
الأسكندرية .
- ١١- عبد العال ، محمد حسن ، وحرورية كامل الخطيب (١٩٨٩) : "دراسة علاقة بعض
المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية بمستوى طموح عينة من الزراع بمحافظة الشرقية " . ،
نشرة بحثية رقم (٥٤) ، معهد بحوث الإرشاد الزراعى ، مركز البحوث الزراعية ،
الجيزة ، مصر .
- ١٢- عبد المقصود ، بهجت محمد ، وأحمد محمد صالح (١٩٨٤) : " دوافع العمل لدى العاملين
بالجهاز الإرشادى بمحافظة أسبوط " . المؤتمر الدولى التاسع للإحصاء والحسابات والبحوث
الاجتماعية والسكانية ، القاهرة .
- ١٣- عثمان ، محمود إسماعيل (٢٠٠٤) : " دراسة أسباب ترك المرشدين الزراعيين ببعض
محافظات الوجه البحرى للعمل الإرشادى إلى التنظيمات الزراعية الأخرى " . ، نشرة
بحثية رقم (٢٩) ، مجلد (٥) ، عدد مايو ٢٠٠٤ ، مجلة المنصورة
للعلوم الزراعية .
- ١٤- فريد ، محمد أحمد (١٩٨٧): " بناء مقياس لأهم السمات الشخصية المهنية للمرشدين
للزراعيين " نشرة بحثية رقم (١٩) ، معهد بحوث الإرشاد الزراعى ، مركز البحوث
الزراعية ، الجيزة ، مصر .
- ١٥- فريد ، محمد أحمد ، وعادل محمد همام (١٩٨٩) : " دافعية إنجاز للمرشدين الزراعيين
المحليين بمحافظة المنوفية وعلاقتها
ببعض المتغيرات " ، نشرة بحثية رقم (٥٨) ، معهد بحوث الإرشاد الزراعى ، مركز
البحوث الزراعية ، الجيزة ، مصر .
- ١٦- محفوظ ، محمد جمال الدين (١٩٧٠) : المدخل إلى التوجيه المعنوى الناجح - إدارة
التوجيه المعنوى للقوات المسلحة ، مصر .
- ١٧ - همام ، عادل ، ومحمد حامد زكى شاكر ، ورضا عبد الخالق أبو حطب (١٩٨٩) : "
نحو بناء مقياس للرضا عن العمل بين
العاملين الفنيين فى محطات الخدمة الزراعية الآلية بمصر " ، نشرة بحثية رقم (٤١) ،
معهد بحوث الإرشاد الزراعى ، مركز
البحوث الزراعية ، الجيزة ، مصر .
- ١٨- معوض ، خليل ميخائيل ، (١٩٧٨) : مذكرات فى علم النفس التربوى - دار الفكر
العربى ، الأسكندرية .

19-Rogers, E.M and Sevensing.I. (1969): Modernization among Peasants. The Impact
of Communication, Helt Rinehart and Winston Inc. New York.

**SOME CHARACTERISTICS OF THE AGRICULTURAL
EXTENSIONISTS IN LOWER EGYPT GOVERNORATES AFFECTED
ON THE CAUSES BEHIND THEIR LEAVING OUT THE EXTENSION
WORK TO THE OTHER AGRICULTURAL ORGANIZATIONS**

ETTMAN, M.I.A.

Agriculture Extension & Rural Development Research Institute (ARC, – Sakha Station)

(Manuscript received 4 July 2007)

Abstract

The main objective of this research was to determine some characteristics of the Agricultural Extensionists in some northern Egyptian Governorates Affected on the causes behind their leaving out the extension work to the other Agricultural organizations. The research was conducted in four Governorates i.e. El-Beheira, Kafr El-Sheikh, El-Dakahlia, and Damietta. Data were collected by personal interviews using a questionnaire from random sample amounted to 194 respondents representing about 29% of the total agricultural extensionists in the related governorates. Middle Range Analysis of Rogers, Arithmetic means, Parson's simple correlation coefficient, coefficient of determination, Simple and multiple Regressions (B-Beta) and stepwise multiple correlations were used to analyze data statistically, in addition to percentages and frequencies.

The most important results could be summarized as follows:

First: The antecedent variables:

- 1- Personality traits: results showed that majority of the respondents (92.3%) had good and moderate personality traits degree.
- 2- Achievement motivation: results indicated that majority of the respondents (95%) had high and moderate achievement motivation degree.
- 3- Job aspiration: results revealed that majority of the respondents (92%) had high and moderate job aspiration degree.

Second: The intervening (intermediate) variables:

- 1- Job satisfaction: results revealed that (78%) of respondents had low job satisfaction degree.
- 2- Morale: results clarified that the majority of respondents (93.3%) had low morale degree.

Third: Affecting relations between variables: There was an affected, positive and significant correlation relationship between the antecedent variables and intervening variables at 0.01 level. Also, there was an affected, negative and significant correlation relationship between the intervening variables and consequences variables at 0.01 level, in addition to the following results:

- 1- The antecedent variables together explained (9.5%) of variance in job satisfaction degree of respondents as an intervening variable. Two variables together i.e.; personality traits degree and achievement motivation degree explained (8.2%) of the total variance.
- 3- The antecedent variables together explained (7.1%) of variance in morale degree of respondents as an intervening variable. There was one variable i.e. ; (personality traits degree) explained (5%) of the total variance.
- 4- Job satisfaction degree and Morale degree together as intervening variables explained respectively (32.7%), (14.6%), (36.5%), and (33.9%) of variance between respondents in their degree of causes force behind their leaving out the extension work to other agricultural organizations – as a consequences - according to the following categories of causes i.e.; none or insufficient job incentives, none or insufficient job facilities, inappropriate work climate and burnout in the work.
- 5- Job satisfaction variable explained alone (30.7%), (14.3%), (35.2%), and (32.9%) of explanatory variance respectively in causes force degree of respondents behind their leaving out the extension work to other agricultural organizations.