

مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة: www.jaess.mans.edu.eg
متاح على: www.jaess.journals.ekb.eg



Cross Mark

إدارة ضغوط العمل بين العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية

أحمد ماهر الجوهري*

كلية الزراعة جامعة طنطا

المخلص

استهدف البحث بصفة رئيسية التعرف على ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، والتعرف على إدراكهم لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل. وأجريت الدراسة بمحافظة الغربية، وتمثلت شاملة الدراسة في جميع العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية والتي توجد على ثلاث مستويات تنظيمية. وقد تم إختيار عينة عشوائية من 210 من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية. وتم جمع البيانات بواسطة إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية مع أفراد العينة خلال شهري نوفمبر وديسمبر 2019، وبناءً عليه تم إستيفاء 210 استمارة تمثل 100 % من العينة المستهدفة. وتمثلت أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة فيما يلي: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد وكل من السن، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل. وجود علاقة ارتباطية معنوية بين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل وكل من السن، ودافعية الإنجاز، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل. أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة تفسر نحو 44,7 %، و 47,4 % و من التباين في متغيري ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، وإدراكهم لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

الكلمات الدالة: ضغوط العمل - الأداء - التنظيم الإرشادي - الغربية.



المقدمة

تعتبر الزراعة أحد القطاعات الهامة في كثير من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث تقوم إقتصاديات معظم الدول النامية أساساً على الزراعة، فهي تلعب دوراً هاماً في الإقتصاد القومي لتلك الدول. كما تعتبر الزراعة في مصر الدعامة الأساسية للبرنامج الإقتصادي والإجتماعي على حد سواء، فهي المورد الأساسي لغذاء وكساء الإنسان والمسئولة عن تزويد كثير من الصناعات بحاجتها من المواد الخام، بالإضافة الى إستيعاب قطاع الزراعة نسبة كبيرة من قوة العمل (شليبي وآخرون، 2013).

والتمتية الزراعية تعتمد على عنصرين أساسيين هما العنصر المادي والعنصر البشري، فالعنصر المادي يشمل كل ما يستخدم من وسائل وأدوات ومستلزمات مختلفة في العمليات الإنتاجية، أما العنصر البشري فيتمثل في العاملين في القطاع الزراعي. ويقضي تحقيق تحقيق التنمية الزراعية حدوث تآلف وإنسجام بين العنصر البشري والعنصر المادي. وذلك عن طريق تزويد العنصر البشري بالقدرة والمهارات اللازمة لإستعمال أفضل مفردات العنصر المادي في العملية الإنتاجية، ويعتبر جهاز الإرشاد الزراعي هو المكلف بتزويد العنصر البشري بتلك المهارات والقدرة (رضا، 2009).

ويتحمل جهاز الإرشاد الزراعي العبء الأكبر في النهوض بقطاع الزراعة وتحقيق التنمية الريفية حيث يقع على عاتقه تنمية القدرات السلوكية والإنتاجية للزراع من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية وإقتاعهم بتبني التقنيات الحديثة، وذلك باعتبار رفع كفاءة العنصر البشري الزراعي يمثل الجوهر الأساسي المحدد لآي تنمية في هذا القطاع (هجرس، 2004).

ولاشك أن نجاح التنظيم الإرشادي الزراعي في تأدية رسالته التنموية، وتحقيق أهدافه التعليمية والاجتماعية والإنتاجية يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة وأداء العاملين فيه على كافة مستوياته التنظيمية، حيث يعتبر العاملون بالإرشاد الزراعي أحد العناصر المهمة في عملية النهوض بالمجتمع الريفي وتحقيق التنمية الريفية لما يؤديه من مهام تتناول تغيير معارف ومهارات الريفيين وميولهم، وخلق الرغبة لدى الريفيين في تحسين أوضاعهم والعيش في حياة أفضل، كما يقع عليهم عبء الإلتصال الإرشادي المباشر بالمسترشدين، والقيام بمهمة تجهيز وترميز وتفسير وبعث الرسائل الإرشادية، والعمل على تنظيم المواقف التعليمية لإثارة إنباه المسترشدين نحو تشكيل سلوكهم (الجزار، 2013).

ولما كان قطاع الخدمات في معظم الدول النامية يعاني من نقص الموارد بصفة عامة والموارد البشرية المؤهلة بصفة خاصة، مما يستوجب معه التركيز على أداء الفرد العامل وإنتاجيته، وكفاءته، ودراسة المشكلات التي قد تؤثر عليه خاصة ضغوط العمل التي تعتبر من أهم تلك المشكلات التي قد تؤثر على أدائه وإنتاجيته، وذلك لما تتركه هذه الضغوط من آثار سلبية نفسية وجسدية على الفرد، وبالتالي على المنظمة والمجتمع ككل (الجاف وآخرون، 2014).

ولما كان العاملون بالإرشاد الزراعي هم الأشخاص المكلفون بالقيام بالمهام والواجبات والمحرك الرئيسي لتحقيق الأهداف الإرشادية للتنظيم الإرشادي الزراعي، فمن الممكن تعرضهم للضغوط المختلفة في أثناء ممارستهم لعملهم الإرشادي والتي ستؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي بصفة خاصة وأداء التنظيم ككل بصفة عامة، وهو ما يؤثر أيضاً بالسلب على تقدم المجتمع ككل (جلوب وناجي، 2011).

وتشير دراسات السلوك التنظيمي أن ما يتعرض له العاملون غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب، وقلق، وإجباط، وتوتر فقط، بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل وهو ما ينعكس بالتالي على قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها (حريم، 2004). فالمنظمات الناجحة تعتمد في نموها وإزدهارها على أداء العاملين بها، وزيادة إنتاجيتهم، كما نجد أن تلك المنظمات تسعى دائماً إلى تحديد الظروف المؤثرة على العاملين ومحاولة تجنب تلك المؤثرات السلبية التأثير عليهم، والذي يعد سبباً رئيسياً لنجاح تلك المنظمات.

ولقد أصبحت ضغوط العمل جزءاً رئيسياً ومؤثراً في حياة الفرد اليومية، فأصبح عالم الأعمال مليئاً بالضغوط الناتجة من العمل والتي تحيط بالأفراد في المنظمات التي يعملون بها، كما قد تختلف قدرات الأفراد وخصائصهم النفسية والاجتماعية والجسمانية على التكيف مع تلك الضغوط، فهناك من يستطيع التكيف مع تلك الضغوط وتوظيفها والإستفادة منها لصالح العمل، وهناك من يفشل في التعامل معها، وبالتالي يتعرض لآثارها السلبية الجسمانية والنفسية والسلوكية والتي تنعكس على سلوك الفرد في شكل إنخفاض الأداء، والغياب، وعدم الرضا عن العمل، ولعل الإدارة الحكيمة هي التي تحسن التعامل مع ضغوط العمل ومحاولة التحكم فيها وجعلها عند المستويات الدنيا الإستفادة من إيجابياتها .

وموضوع ضغوط العمل من الموضوعات التي حظيت بإهتمام متزايد من قبل الباحثين في مجال العلوم الإدارية والسلوك التنظيمي، وذلك

*الباحث المسنول عن التواصل

البريد الإلكتروني: ahmed.elgouhari@agr.tanta.edu.eg

DOI: 10.21608/jaess.2021.155998

6- تحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في متغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

الفروض البحثية:

لتحقيق الأهداف البحثية السابقة تم صياغة الفروض البحثية التالية:

الفرض الأول توجد علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصاف التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل وبين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

الفرض الثاني توجد علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصاف التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل وبين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

الفرض الثالث توجد علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصاف التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل مجتمعاً وبين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

الفرض الرابع توجد علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصاف التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل مجتمعاً وبين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

الطريقة البحثية

أجريت الدراسة بمحافظة الغربية، وتمثلت شاملة الدراسة في جميع العاملين بجهز الإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية والتي توجد على ثلاث مستويات تنظيمية أولهما مستوى المحافظة والمتمثل في مفتشي الإرشاد الزراعي بإدارة الإرشاد الزراعي بمديرية الزراعة والبالغ عددهم 24 مفتشاً؛ وثانيهما مستوى المراكز والمتمثل في مفتشي ووكلاء الإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية والبالغ عددهم 122 مفتشاً ووكيلاً، وثالثهما مستوى القرية والمتمثل في جميع المرشدين الزراعيين على مستوى قرى محافظة الغربية والبالغ عددهم 274 مرشداً زراعياً. وقد تقرر إختيار عينة عشوائية بنسبة 50 % من العاملين بكل من تلك المستويات الثلاثة، وأسفر الإختيار عن عينة مكونة من 12 من العاملين على مستوى المديرية، و 61 من العاملين على مستوى المراكز، و 137 من العاملين على مستوى القرى. وبذلك بلغ إجمالي العينة المستهدفة 210 فرداً. وتم جمع البيانات بواسطة إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية مع أفراد العينة خلال شهري نوفمبر وديسمبر 2019. وبناءً عليه تم استيفاء 210 استمارة تمثل 100 % من العينة المستهدفة.

قياس المتغيرات البحثية:

تم قياس متغيرات الدراسة ومعالجتها كميّاً لأغراض التحليل الإحصائي على النحو التالي:

أ - قياس المتغيرات المستقلة :

- 1- **السن:** وتم قياسه من خلال الرقم الخام لعدد السنوات منذ ميلاد المبحوث حتى وقت جمع البيانات لأقرب سنة ميلادية.
- 2- **الخبرة الوظيفية الإرشادية:** وتم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل الحكومي للمبحوث في مجال الإرشاد الزراعي حتى تاريخ جمع البيانات.
- 3- **التدريب أثناء الخدمة:** وتم قياسه من خلال الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث في آخر 3 سنوات بالعمل الإرشادي.
- 4- **دافعية الإنجاز:** تم قياس متغير دافعية الإنجاز بمقياس مكون من عشرين بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات أوزان 3، 2، 1؛ على الترتيب في حالة ما إذا كان إتجاه العبارة إيجابياً، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة ما إذا كان إتجاه العبارة سلبياً. وقد تدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية بإستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.74 وهو

لأهمية العنصر البشري في قيم المنظمات بأعمالها وأنشطتها المختلفة، ولتحقيق كفاءة العاملين بهذه المنظمات لابد من تهيئة بيئة عمل مناسبة لأداء أعمالهم، غير أن هناك عوامل قد تحول دون القيام بذلك والتي يعتبر أهمها على الإطلاق ضغوط العمل. إلا أن الدراسات التي أجريت في مجال ضغوط العمل على التنظيم الإرشادي الزراعي والتي أتاحت للباحث تعتبر قليلة نسبياً ومنها دراسة الهندي وآخرون (2009) عن أثر الضغوط التنظيمية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين المحليين في محافظة المنوفية، والتي توصلت إلى أن المرشدين الزراعيين يعانون من ضغوط تنظيمية متنوعة، وأن هذه الضغوط التنظيمية تؤثر بصورة سلبية على مستوى أدائهم. كما أوضحت دراسة جلوب وناجي (2011) بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى من العراق، أن المرشدين الزراعيين يعانون من مستوى ضغوط عمل متوسط ولكن يميل إلى الإرتفاع، كما أوضحت وجود علاقة معنوية سالبة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية. كما أوضحت دراسة الجاف وآخرون (2014) على ضغوط عمل المرشدين الزراعيين في إقليم كردستان وعلاقتها ببعض المتغيرات، أن مستوى ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين كان متوسطاً يميل إلى الإنخفاض، وأوضحت الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى ضغوط العمل ومتغيرات السن، والمستوى التعليمي، والنشأة، والإتجاه نحو الإرشاد الزراعي. كما أوضحت دراسة الخولي (2019) بعنوان التحليل المساري لأثر الضغوط التنظيمية على أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية في محافظة الشرقية، أن نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين يعانون من زيادة الضغوط التنظيمية التي يتعرضون لها، كما أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية معنوية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين متغيرات السن، وعدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والرضا الوظيفي. كما وجدت الدراسة علاقة ارتباطية معنوية طردية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من الكثافة الإرشادية، والمساحة الإشرافية. ولما كانت التنظيمات تسعى إلى الحد أو التقليل من آثار ضغوط العمل المختلفة بشتى الوسائل، متبينة في ذلك عدة إستراتيجيات لإدارة هذه الضغوط، فقلما نجد منظمة تستخدم في إدارة الضغوط إستراتيجية واحدة بل إنها تستخدم العديد من الإستراتيجيات التي قد تختلف من منظمة لأخرى، ومن عمل لآخر، كما تختلف هذه الإستراتيجيات تبعاً لطبيعة وحجم ودرجة تعقيد المنظمة، وكذا تختلف تبعاً لطبيعة الضغوط نفسها، وقد تتبنى المنظمة في إدارة ضغوط العمل نوعين أساسيين من الإستراتيجيات أولهما إستراتيجيات فردية يبنها الفرد على مستواه الشخصي والتي قد تختلف من شخص إلى آخر، وثانيهما إستراتيجيات تنظيمية يبنهاها التنظيم للتحفيف من عبء ضغوط العمل الواقعة على العاملين به، والتي لا تختلف من شخص إلى آخر، ولكنها تختلف من تنظيم إلى آخر، ومن مستوى تنظيمي إلى آخر.

ولما كانت ضغوط العمل شيئاً حتمياً لا مفر منه في حياة الأفراد والمنظمات، حيث لا توجد منظمة ولا عمل بلا ضغوط، والأمر كذلك بالنسبة للجهاز الإرشادي الزراعي كتنظيم، مما جعل ضغوط العمل تكلف الحكومات والمنظمات خسائر فادحة، مما إستدعى الأمر إلى إجراء هذه الدراسة للتعرف على أساليب وممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي لإدارة ضغوط العمل، والتعرف كذلك على إدراكهم لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

أهداف الدراسة :

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد؛ وكذا إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على مستوى ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.
- 2- التعرف على مستوى إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.
- 3- التعرف على العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.
- 4- التعرف على العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين متغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.
- 5- تحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

11- ضغوط العمل: تم قياس متغير ضغوط العمل بمقياس مكون من أربعة وعشرين بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي ينطبق، وينطبق إلى حد ما، ولا ينطبق. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب حيث أن اتجاه جميع العبارات إيجابياً. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.94 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل.

ب - قياس المتغيرات التابعة: وتمثل المتغيرات التابعة في متغيرين هما ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، وإدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل. وتم قياسهما كالتالي:

1- ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من ستة وعشرين بنداً، والتي تعبر عن بعض الممارسات التي يتبناها العاملين بالإرشاد الزراعي للتخفيف من عبء ضغوط العمل، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى قيامه بالممارسات المختلفة المدرجة بالمقياس بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، وأحياناً، وندراً، ولا. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4؛ على الترتيب في حالة العبارات التي تساعد على التخفيف من ضغوط العمل، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية والتي تزيد من عبء ضغوط العمل.

وقد تم التأكد من الصدق الإحصائي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس الستة والعشرون والدرجة الكلية للمقياس، وأوضحت النتائج بجداول (1) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فيما عدا ثلاث عبارات، حيث كانت هناك عبارة واحدة معنوية عند مستوى معنوية 0.05، بينما كانت هناك عبارتان غير معنويتان عند مستوى معنوية 0.05. وعلى ذلك تم الإبقاء فقط على العبارات ذات معاملات الارتباط المعنوي عند المستوى الإحصائي 0.01، وإستبعاد ما دون ذلك. وبذلك أصبحت عبارات المقياس في صورته النهائية ثلاثة وعشرون عبارة تمثل مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

وللتوصل إلى الدلالة الإحصائية الخاصة بثبات المقياس في صورته النهائية إستخدم معامل ثبات ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمته 0.85 ويعتبر هذا دليلاً قوياً على ثبات المقياس، وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس لحساب الصدق الذاتي للمقياس وجد أنه يساوي 0.92 ويعتبر هذا معامل صدق مرتفع لهذا المقياس يجعله صالحاً للاعتماد عليه في قياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد. ثم جمعت درجات البنود الثلاثة والعشرون للحصول على الدرجة الكلية لمقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

2- إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من ثمانية وثلاثين بنداً، والتي تعبر عن بعض الإستراتيجيات التي يتبناها التنظيم الإرشادي للتخفيف من عبء ضغوط العمل على العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في مدى قيام جهاز الإرشاد الزراعي بهذه الإستراتيجيات المختلفة والمدرجة بالمقياس بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، وأحياناً، وندراً، ولا. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4؛ على الترتيب في حالة العبارات التي تساعد على التخفيف من ضغوط العمل، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية والتي تزيد من عبء ضغوط العمل.

وقد تم التأكد من الصدق الإحصائي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس الثمانية والثلاثون والدرجة الكلية للمقياس، وأوضحت النتائج بجداول (2) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فيما عدا خمس عبارات، حيث كانت هناك ثلاث عبارات معنوية عند مستوى معنوية 0.05، بينما كانت هناك عبارتان غير معنويتان عند مستوى معنوية 0.05. وعلى ذلك تم الإبقاء فقط على العبارات ذات معاملات الارتباط المعنوي عند المستوى الإحصائي 0.01، وإستبعاد ما دون ذلك. وبذلك أصبحت عبارات المقياس في صورته النهائية ثلاثة وثلاثون عبارة تمثل مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز.

5- الرضا الوظيفي: تم قياس متغير الرضا الوظيفي بمقياس مكون من إحدى وعشرون بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي: موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.73 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي، وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

6- الإتصال التنظيمي: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من ثمانية بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.64 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الإتصال التنظيمي.

7- الإدماج الوظيفي: تم قياس متغير الإدماج الوظيفي بمقياس مكون من عشرين بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة ما إذا كان اتجاه العبارة إيجابياً، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة ما إذا كان اتجاه العبارة سلبياً. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.84 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الإدماج الوظيفي.

8- الولاء التنظيمي: تم قياس متغير الولاء التنظيمي بمقياس مكون من ستة بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب حيث أن اتجاه جميع عبارات المقياس إيجابياً. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.87 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي.

9- الأداء الوظيفي: تم قياس متغير الأداء الوظيفي بمقياس مكون من ثمانية وعشرين بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى قيامه بالمهام المختلفة المدرجة بالمقياس بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، وأحياناً، وندراً، ولا. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4؛ على الترتيب حيث أن اتجاه جميع العبارات إيجابياً. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.93 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت أوزان إجابات بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي.

10- المركزية: تم قياس متغير المركزية بمقياس مكون من إحدى عشر بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي ينطبق، وينطبق إلى حد ما، ولا ينطبق. وأعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات السلبية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.87 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس المركزية.

جدول 1. قيم معاملات الارتباط بين بنود مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد ودرجته الإجمالية

م	العبارة	معامل الارتباط الأولي	معامل الارتباط النهائي
1	أحاول إدارة وقتي بشكل جيد.	** 0.537	** 0.492
2	أحاول دائما التفرغ كلية والابتعاد عن كل ما يخص عملي أثناء الإجازة الأسبوعية.	** 0.499	** 0.482
3	ممارسة الهوايات وتخصيص وقت أسبوعي لها.	** 0.400	** 0.443
4	لا أستطيع عمل موازنة بين حياتي الخاصة وحياتي العملية.	0.106	—
5	تخصيص وقت للخروج مع أسرتي والاستمتاع بحياتنا الخاصة.	** 0.571	** 0.606
6	انقطاع صلاتي بالعمل كلية بمجرد انتهاء ساعات العمل الرسمية.	** 0.325	** 0.409
7	أحاول دائما تكوين شبكة من الأصدقاء المخلصين مع زملائي في العمل.	** 0.490	** 0.477
8	محاولة حل مشكلات العمل أولاً بأول وعدم تراكمها.	** 0.513	** 0.502
9	محاولة التفتيش مع المقربين إلى فيما يسبب لي ضغوط أو لا بأول.	** 0.256	** 0.271
10	تؤثر مشاكلي العائلية على عملي.	0.027	—
11	أتجنب الوحدة والانعزالية مع زملاء العمل.	** 0.331	** 0.369
12	أتناقش أنا وزملائي في مشكلات العمل ونحاول وضع حل لها.	** 0.550	** 0.539
13	أحاول دائما التركيز في أداء عمل محدد وانجازه في وقت محدد.	** 0.564	** 0.517
14	تخصيص وقت محدد لأداء الرياضة أسبوعياً.	** 0.424	** 0.496
15	أحاول مع زملاء العمل مناقشة مسببات الضغوط مع رؤسائنا ومحاولة الوصول إلى حلول لها.	** 0.609	** 0.600
16	أحرص دائما على عرض المشكلات عند حدوثها على الإدارة.	** 0.615	** 0.587
17	نساعد بعضنا بعضاً في حل المشكلات التي قد تواجه بعضنا في العمل.	** 0.623	** 0.587
18	أحاول الحصول على فترات راحة مناسبة وعدم التفكير في مشكلات العمل أثناء الراحة.	** 0.553	** 0.591
19	أحاول دائما ألا أعطي لمشكلات العمل أكبر من حجمها حتى لا تؤرق على حياتي.	** 0.567	** 0.592
20	لا أحمل نفسي ما لا أطيق من الأعمال حتى لا أقع في طائفة ضغوط العمل المستمرة.	** 0.519	** 0.528
21	أحاول اكتساب مهارات جديدة وتنمية قدراتي للقيام بالأعمال المكلف بها بشكل جيد.	** 0.550	** 0.473
22	أحاول الانشغال بالأمور العامة في العمل دون الاهتمام والتركيز على كافة التفاصيل.	** 0.288	** 0.340
23	أحاول دائما تبني نظام روتيني بسيط يساعد على اتخاذ الكثير من القرارات دون إجهاد في التفكير.	** 0.307	** 0.348
24	أجهد نفسي بالتفكير في كل أعمالتي ومشاكل العمل في نفس الوقت.	* 0.148	—
25	أتعامل مع مشكلات العمل فرادى حتى لا تتداخل المشكلات في العمل في نفس الوقت.	** 0.438	** 0.328
26	أحاول دائما التركيز على الأمور الإيجابية في العمل والبعد عن التشاؤم.	** 0.532	** 0.465

جدول 2. قيم معاملات الارتباط بين بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل ودرجته الإجمالية.

م	العبارة	معامل الارتباط الأولي	معامل الارتباط النهائي
1	في الإرشاد الزراعي يتم تحديد مسؤوليات كل واحد بشكل دقيق.	** 0.449	** 0.465
2	تتسم الأوامر والتعليمات الإدارية في الإرشاد الزراعي بعدم الوضوح.	* 0.174	—
3	في الإرشاد الزراعي تؤخذ الشكاوي والتظلمات بعين الاعتبار والإهتمام.	** 0.440	** 0.442
4	يوفر الإرشاد الزراعي برامج للرفاهية الإجتماعية للعاملين به مثل (مطعم - حضلة - مواصلات - استراحة - مسكن)	0.117	—
5	لا يوجد في الإرشاد الزراعي فترات كافية للراحة أثناء يوم العمل.	* 0.147 -	—
6	عملي بالإرشاد الزراعي يتيح لي الفرصة لأداء العديد من المهام المتنوعة والجذابة.	** 0.427	** 0.436
7	عملي بالإرشاد الزراعي يتيح لي فرصة إظهار قدراتي وكفاءتي.	** 0.480	** 0.475
8	تتلائم مهام وظيفتي بالإرشاد الزراعي مع مؤهلاتي وخبراتي.	** 0.550	** 0.555
9	تتميز المهام الوظيفية بالإرشاد الزراعي بالوضوح والسلاسة.	** 0.602	** 0.604
10	وظيفتي مهمة بالنسبة لجهاز الإرشاد الزراعي.	** 0.440	** 0.452
11	تهتم الإدارة في الإرشاد الزراعي بتهيئة المكان المناسب والملائم لطبيعة العمل.	** 0.670	** 0.673
12	الإدارة في الإرشاد الزراعي تحاول دائما أن تضع كل واحد في المكان اللذي يناسب قدراته ومهاراته.	** 0.667	** 0.672
13	رؤسائنا في الإرشاد الزراعي يبسمعوا دائما لمشاكلنا.	** 0.638	** 0.651
14	لا يؤخذ برأينا في أي شئ في العمل الإرشادي الزراعي.	** 0.369	** 0.379
15	تسعى الإدارة في الإرشاد الزراعي إلى تنمية مهارتنا وإكسابنا قدرات جديدة.	** 0.619	** 0.618
16	تسعى الإدارة في الإرشاد الزراعي إلى الإختيار السليم للعاملين بالإرشاد الزراعي.	** 0.595	** 0.590
17	في الإرشاد الزراعي لا توجد عدالة في توزيع الحوافز.	** 0.423	** 0.437
18	الإرشاد الزراعي يوفر للعاملين به نظام رعاية صحية وتأمين جيد ومناسب.	** 0.279	** 0.284
19	في الإرشاد الزراعي توجد معايير موضوعية ومعلنة للجميع للترقي للوظائف الأعلى.	** 0.662	** 0.659
20	رؤسائنا في العمل الإرشادي يحاولوا دوما خلق جو أسري غير رسمي بين العاملين.	** 0.888	** 0.593
21	تعقد الإدارة بالإرشاد الزراعي إجتماعات دورية للتعرّف على مشاكلنا.	** 0.545	** 0.561
22	عندنا في الإرشاد الزراعي كل واحد مسؤولياته على قدر سلطاته.	** 0.423	** 0.435
23	رؤسائنا في الإرشاد الزراعي يحاولوا دائما تقسيم العمل بيننا بطريقة تخفف من أعباء وضغوط العمل.	** 0.644	** 0.646
24	الإدارة عندنا في الإرشاد الزراعي تهتم ببيئة العمل وتحسينها بطريقة تقلل من ضغوط العمل.	** 0.656	** 0.644
25	الإدارة عندنا في الإرشاد الزراعي بتدرس بصفة دورية احتياجاتنا التدرجبية.	** 0.694	** 0.695
26	الإدارة في الإرشاد الزراعي لا تسمح لنا بالمشاركة في اتخاذ بعض القرارات.	0.091	—
27	تعمل الإدارة في الإرشاد الزراعي على تنمية مستوى الثقة بيننا وبين الإدارة.	** 0.634	** 0.632
28	عندنا في الإرشاد الزراعي بتعقد إجتماعات وورش عمل لتأهيلنا لكيفية التعامل من حدة ضغوط العمل.	** 0.616	** 0.619
29	تراعي إدارة الإرشاد الزراعي عند التعيين أو التنب التوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة وبيئة العمل.	** 0.631	** 0.630
30	تهتم الإدارة في الإرشاد الزراعي بالأنشطة الإجتماعية والرحلات الترفيهية الهادفة للإبتعاد عن أجواء العمل المشحونة بالضغط.	* 0.174	—
31	تهتم إدارة الإرشاد الزراعي بالدراسات الميدانية المتعلقة بظاهرة ضغوط العمل والوقوف على مسبباتها وطرق علاجها.	** 0.485	** 0.498
32	وظيفتي بالإرشاد الزراعي مصممة بشكل يجعلها متنوعة المهام والأنشطة وغير مملّة بالمرّة.	** 0.494	** 0.485
33	الإدارة العليا في الإرشاد الزراعي تمارس مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد مما يشجع الانضباط الإداري والتنظيمي.	** 0.556	** 0.551
34	الهيكل التنظيمي بالإرشاد الزراعي مصمم بشكل يزيد من ضغوط العمل من حيث مستوى التنظيم والاشرف وحجم الادارات..... الخ.	** 0.242	** 0.250
35	قنوات الاتصال بيننا وبين رؤسائنا بالإرشاد الزراعي غير مناسبة بالمرّة.	** 0.321	** 0.324
36	العاملين بالإرشاد الزراعي ليس لديهم أي صلاحيات لإتخاذ أي قرارات.	** 0.277	** 0.285
37	الهيكل التنظيمي الحالي للإرشاد الزراعي غير ملائم لفرص النمو والترقي.	** 0.293	** 0.298
38	الإتصالات بين الأقسام والإدارات المختلفة تتم بسهولة ويسر وتحقق المرجو منها.	** 0.570	** 0.559

والموضحة بجدول (3) أن 8.1 % من المبحوثين ذوي مستوى منخفض لإدارة ضغوط العمل، وأن غالبية المبحوثين بنسبة 59 % منهم ذوي مستوى متوسط لإدارة ضغوط العمل، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين بنسبة 32,9 % منهم ذوي مستوى مرتفع لإدارة ضغوط العمل مرتفع. وتشير هذه النتيجة أن غالبية العظمى من المبحوثين بنسبة 91.9 % إسموا بأنهم ذوي مستوى إما مرتفع أو متوسط لإدارة ضغوط العمل، بمتوسط حسابي قدره 70,98 درجة، وإنحراف معياري قدره 9,10 درجة.

ويمكن أن نخلص من هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى إدارة العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لضغوط العمل على مستوى الفرد، مما يستلزم معه ضرورة تهيئة مناخ العمل المناسب للحفاظ على هذا المستوى المرتفع من إدارة ضغوط العمل، والتأكيد الدائم على تنمية قدراتهم ومهارتهم في إدارة ضغوط العمل.

كما أوضحت النتائج الخاصة بإدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل والموضحة بجدول (3) أيضاً أن 13.8 % من المبحوثين ذوي مستوى إدراك منخفض لإستراتيجيات التنظيم الإرشادي لإدارة ضغوط العمل، وأن غالبية المبحوثين بنسبة 51.9 % ذوي مستوى إدراك متوسط لإستراتيجيات التنظيم الإرشادي لإدارة ضغوط العمل، في حين أن ما يزيد عن ثلث المبحوثين بنسبة 34,3 % ذوي مستوى إدراك مرتفع لإستراتيجيات التنظيم الإرشادي لإدارة ضغوط العمل. وتشير هذه النتيجة أن غالبية العظمى من المبحوثين بنسبة 91.9 % إسموا بأنهم ذوي مستوى إما مرتفع أو متوسط لإدارة ضغوط العمل، بمتوسط حسابي قدره 96.78 درجة، وإنحراف معياري قدره 15,12 درجة.

وللتوصل إلى الدلالة الإحصائية الخاصة بثبات المقياس في صورته النهائية استخدم معامل ثبات ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمته 0.89 ويعتبر هذا دليلاً قوياً على ثبات المقياس، وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس لحساب الصدق الذاتي للمقياس وجد أنه يساوي 0.94 ويعتبر هذا معامل صدق مرتفع لهذا المقياس يجعله صالحاً للإعتماد عليه في قياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل. ثم جمعت درجات البنود الثلاثة والثلاثون للحصول على الدرجة الكلية لمقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد جمع البيانات تم ترميزها، وتفرغها، وجدولتها وفقاً للأهداف البحثية، وتم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي لتحليلها، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS الإصدار الثاني والعشرون، وقد تم استخدام أساليب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل ثبات ألفا، وأساليب التحليل الإرتباطي والإندجاري المتعدد التريجي Stepwise Multiple Correlation and Regression كإساليب إحصائية لوصف البيانات، واختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة مجتمعاً وبين المتغيرين التابعين.

النتائج والمناقشات

أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

أولاً: مستوى إدارة ضغوط العمل بين العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية

أظهرت نتائج الدراسة الخاصة بممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد

ممارسات المبحوثين لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.	العدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إدراك المبحوثين لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.	العدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مستوى منخفض (42 – 58) درجة	17	8.1	13.8	29	مستوى منخفض (57 – 80) درجة	29	13.8	96.78	15.12
مستوى متوسط (59 – 74) درجة	124	59.0	51.9	109	مستوى متوسط (81 – 103) درجة	109	51.9	34.3	72
مستوى مرتفع (75 – 90) درجة	69	32.9	34.3	72	مستوى مرتفع (104 – 127) درجة	72	34.3		

ب- ممارسات يؤديها العاملون بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية أحيانا لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد وهي الممارسات التي وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئة أحياناً، وجاءت بنود " أحاول التفرغ كلية والابتعاد عن كل ما يخص عملي أثناء الإجازة الأسبوعية " بنسبة 42.4 %؛ و " ممارسة الهوايات وتخصيص وقت أسبوعي لها " بنسبة 44.8 %؛ و " تخصيص وقت للخروج مع أسرتي والاستمتاع بحياتنا الخاصة " بنسبة 37.6 %؛ و " انقطاع صلتي بالعمل كلية بمجرد انتهاء ساعات العمل الرسمية " بنسبة 34.3 %؛ و " أحاول التنفيس مع المقربين لي فيما يسبب لي ضغوط أولاً بأول " بنسبة 42.9 %؛ و " أحاول مع زملاء العمل مناقشة مسببات الضغوط مع رؤسائنا ومحاولة الوصول إلى حلول لها " بنسبة 42.4 %؛ و " أحاول الحصول على فترات راحة مناسبة وعدم التفكير في مشكلات العمل أثناء الراحة " بنسبة 41.9 %؛ و " أحاول ألا أعطي لمشكلات العمل أكبر من حجمها حتى لا تورق حياتي " بنسبة 42.4 %؛ و " لا أحمل نفسي ما لا أطيق من الأعمال حتى لا أقع في طائفة ضغوط العمل المستمرة " بنسبة 50.5 %؛ و " أحاول الإنشغال بالأمور العامة في العمل دون الإهتمام والتركيز على كافة التفاصيل " بنسبة 37.6 %؛ و " أحاول تبني نظام روتيني بسيط يساعد على اتخاذ الكثير من القرارات دون إجهاد في التفكير " بنسبة 36.7 %.

وبالنظر إلى الدرجة المتوسطة لتوزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، والتي تعبر عن محصلة إجابات المبحوثين من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية على بنود المقياس، وذلك باعتبار أن من يتبنى أي من هذه الممارسات دائماً يعطى أربع درجات، وأن من يتبنى أي من هذه الممارسات نادراً يعطى ثلاث درجات، وأن من يتبنى أي من هذه الممارسات يعطى درجة واحدة، يتضح ما يلي:

أ- هناك سبعة عشر ممارسة من ممارسات إدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد تتراوح الدرجة المتوسطة لدرجة تبنيها من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية ما بين ثلاث وأربع درجات بقيم تتراوح بين 3.00، 3.52 درجة.

ويمكن أن نخلص من هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى إدارة العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، مما يستلزم معه ضرورة تهيئة مناخ العمل المناسب للحفاظ على هذا المستوى المرتفع من إدارة ضغوط العمل، والتأكيد الدائم على تنمية قدراتهم ومهارتهم في إدارة ضغوط العمل.

ثانياً: توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياسي إدارة ضغوط العمل

1- توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

يعرض جدول رقم (4) توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، ومن بيانات الجدول يتضح أن إجابات المبحوثين جاءت على النحو التالي:

أ- ممارسات يؤديها العاملون بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية دائماً لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد وهي الممارسات التي وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئة دائماً، وجاءت بنود " أحاول إدارة وقتي بشكل جيد " بنسبة 58,6 %؛ و " أحاول تكوين شبكة من الأصدقاء المخلصين مع زملائي في العمل " بنسبة 65,2 %؛ و " محاولة حل مشكلات العمل أولاً بأول وعدم تراكمها " بنسبة 60,0 %؛ و " أتجنب الوحدة والإنعزالية مع زملاء العمل " بنسبة 45,2 %؛ و " أتناقش أنا وزملائي في مشكلات العمل ونحاول وضع حل لها " بنسبة 60,0 %؛ و " أحاول التركيز في أداء عمل محدد وانجازه في وقت محدد " بنسبة 54,8 %؛ و " تخصيص وقت محدد لأداء الرياضة أسبوعياً " بنسبة 26,2 %؛ و " أحرص على عرض المشكلات عند حدوثها على الإدارة " بنسبة 50,0 %؛ و " نساعد بعضنا بعضاً في حل المشكلات التي قد تواجه بعضنا في العمل " بنسبة 57,6 %؛ و " أحاول إكتساب مهارات جديدة وتنمية قدراتي للقيام بالأعمال المكلف بها بشكل جيد " بنسبة 56,7 %؛ و " أتعامل مع مشكلات العمل فرادي حتى لا تتداخل المشكلات في العمل في نفس الوقت " بنسبة 43,3 %؛ و " أحاول التركيز على الأمور الإيجابية في العمل والبعد عن التشاؤم " بنسبة 56,2 %.

ب- هناك ستة ممارسات من ممارسات إدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد تتراوح الدرجة المتوسطة لدرجة تبنيتها من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظه الغربية ما بين درجتين وثلاث درجات بقيم تتراوح بين 2.55، 2.94 درجة.

جدول 4. توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

م	العبارات	دائما		أحيانا		نادراً		لا		النسبة المئوية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
1	أحاول إدارة وقتي بشكل جيد.	123	58.6	67	31.9	18	8.6	2	1.0	3.48
2	أحاول التفرغ كلية والابتعاد عن كل ما يخص عملي أثناء الإجازة الأسبوعية.	67	31.9	89	42.4	44	21.0	10	4.8	3.01
3	ممارسة الهوايات وتخصيص وقت أسبوعي لها.	45	21.4	94	44.8	51	24.3	20	9.5	2.78
4	تخصيص وقت للخروج مع أسرتي والاستمتاع بحياتنا الخاصة.	68	32.4	79	37.6	45	21.4	18	8.6	2.94
5	انقطاع صلتني بالعمل كلية بمجرد انتهاء ساعات العمل الرسمية.	60	28.6	72	34.3	35	16.7	43	20.5	2.71
6	أحاول تكوين شبكة من الأصدقاء المخلصين مع زملائي في العمل.	137	65.2	52	24.8	15	7.1	6	2.9	3.52
7	محاولة حل مشكلات العمل أولاً بأول وعدم تراكمها.	126	60.0	60	28.6	18	8.6	6	2.9	3.46
8	محاولة التنفيس مع المقربين إلى فيما يسبب لي ضغوط أولاً بأول.	71	33.8	90	42.9	28	13.3	21	10.0	3.00
9	أتجنب الوحدة والإنعزالية بين زملاء العمل.	95	45.2	61	29.0	26	12.4	28	13.3	3.06
10	أتناقش أنا وزملائي في مشكلات العمل ونحاول وضع حل لها.	126	60.0	59	28.1	16	7.6	9	4.3	3.44
11	أحاول التركيز في أداء عمل محدد وانجازه في وقت محدد.	115	54.8	69	32.9	19	9.0	7	3.3	3.39
12	تخصيص وقت محدد لأداء الرياضة أسبوعياً.	55	26.2	54	25.7	52	24.8	49	23.3	2.55
13	أحاول مع زملاء العمل منقحة مسيلت الضغوط مع رؤسائنا ومحاولة الوصول إلى حلول لها.	81	38.6	89	42.4	27	12.9	13	6.2	3.13
14	أحرص على عرض المشكلات عند حدوثها على الإدارة.	105	50.0	72	34.3	26	12.4	7	3.3	3.31
15	نساعد بعضنا بعضاً في حل المشكلات التي قد تواجه بعضنا في العمل.	121	57.6	66	31.4	17	8.1	6	2.9	3.44
16	أحاول الحصول على فترات راحة مناسبة وعدم التفكير في مشكلات العمل أثناء الراحة.	78	37.1	88	41.9	33	15.7	11	5.2	3.11
17	أحاول ألا أعطي لمشكلات العمل أكبر من حجمها حتى لا تورق على حياتي.	85	40.5	89	42.4	24	11.4	12	5.7	3.18
18	لا أحصل نفسي ما لا أطيق من الأعمال حتى لا أقع في طائلة ضغوط العمل المستمرة.	66	31.4	106	50.5	24	11.4	14	6.7	3.07
19	أحاول اكتساب مهارات جديدة وتنمية قدراتي للقيام بالأعمال المكلف بها بشكل جيد.	119	56.7	68	32.4	16	7.6	7	3.3	3.42
20	أحاول الانشغال بالأمر العام في العمل دون الاهتمام والتركيز على كافة التفاصيل.	50	23.8	79	37.6	42	20.0	39	18.6	2.67
21	أحاول تبني نظم روتيني بسيط يساعد على اتخاذ الكثير من القرارات دون إجهاد في التفكير.	53	25.2	77	36.7	50	23.8	30	14.3	2.73
22	أفعل مع مشكلات العمل فردي حتى لا تتداخل المشكلات في العمل في نفس الوقت.	91	43.3	77	36.7	29	13.8	13	6.2	3.17
23	أحاول التركيز على الأمور الإيجابية في العمل والبعد عن التشاؤم.	118	56.2	72	34.3	15	7.1	5	2.4	3.44

(ن = 210) المصدر إستمارة الإستبيان.

لطبيعة العمل " بنسبة 45.7%؛ و " الإدارة في الإرشاد الزراعي تحاول دائماً أن تضع كل واحد في المكان اللي يناسب قدراته ومهاراته " بنسبة 42.9%؛ و " رؤسائنا في الإرشاد الزراعي يبسموا دائماً لمشاكلنا " بنسبة 47.1%؛ و " تسعى الإدارة في الإرشاد الزراعي إلى تنمية مهارتنا وإكسابنا قدرات جديدة " بنسبة 48.6%؛ و " تسعى الإدارة في الإرشاد الزراعي إلى الإختيار السليم للعاملين بالإرشاد الزراعي " بنسبة 51.9%؛ و " في الإرشاد الزراعي توجد معايير موضوعية ومعلنة للجميع للترقي للوظائف الأعلى " بنسبة 33.8%؛ و " رؤسائنا في العمل الإرشادي يحاولوا دوما خلق جو أسري غير رسمي بين العاملين " بنسبة 41.4%؛ و " تعقد الإدارة بالإرشاد الزراعي إجتماعات دورية للتعرف على مشاكلنا " بنسبة 38.6%؛ و " عندنا في الإرشاد الزراعي كل واحد مسؤولياته على قد سلطاته " بنسبة 42.9%؛ و " رؤسائنا في الإرشاد الزراعي يحاولوا دائماً تقسيم العمل بيننا بطريقة تخفف من أعباء وضغوط العمل " بنسبة 48.1%؛ و " لإدارة عندنا في الإرشاد الزراعي تهتم ببيئة العمل وتحسينها بطريقة تقلل من ضغوط العمل " بنسبة 40.0%؛ و " الإدارة عندنا في الإرشاد الزراعي بتدرس بصفة دورية احتياجاتنا التدريبية " بنسبة 38.1%؛ و " الإدارة العليا في الإرشاد الزراعي تمارس مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد مما يشجع الانضباط الإداري والتنظيمي " بنسبة 40.0%؛ و " الاتصالات بين الأقسام والإدارات المختلفة تتم بسهولة ويسر وتحقق المرجو منها " بنسبة 44.3%.

ب - إستراتيجيات يتبناها التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى محافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل ويدركها العاملون بالتنظيم أحياناً وهي الممارسات التي وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئة دائماً، وجاءت بنود " لا يؤخذ برأينا في أي شئ في العمل الإرشادي الزراعي " بنسبة 27.1%؛ و " عندنا في الإرشاد الزراعي بتعقد إجتماعات وورش عمل لتأهيلنا لكيفية التقليل من حدة ضغوط العمل " بنسبة 33.8%؛ و " تراعي إدارة الإرشاد الزراعي عند التعيين أو الندب التوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة وبيئة العمل " بنسبة 32.4%؛ و " تهتم إدارة الإرشاد الزراعي بالدراسات الميدانية المتعلقة بظاهرة ضغوط العمل والوقوف على مسبباتها وطرق علاجها " بنسبة 34.8%؛ و " وظيفتي بالإرشاد الزراعي مصممة بشكل يجعلها متنوعة المهام والأنشطة وغير مملة بالمره " بنسبة 41.9%.

ويتضح من العرض السابق أن جميع بنود مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد قد وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئتي دائماً، وأحياناً، وأنه من بين ثلاثة وعشرين ممارسة وقع منوال إثنى عشر ممارسة في فئة دائماً، في حين وقع منوال إحدى عشر ممارسة في فئة أحياناً؛ وفي المقابل لم يقع منوال أي ممارسة في فئتي نادراً، ولا. كما اتضح من عرض الدرجات المتوسطة لإجابات المبحوثين على عبارات مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد أن ما يقرب من ثلاث أرباع ممارسات إدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد تزيد الدرجة المتوسطة لإجابات المبحوثين عليها عن ثلاث درجات، كما أن جميع عبارات مقياس ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد تزيد الدرجة المتوسطة لإجابات المبحوثين عليها عن 2.55 درجة، وهذا إن دل فأنما يدل على إرتفاع مستوى تنفيذ وتبني العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية للممارسات التي تخفف من عبء ضغوط العمل على مستوى الفرد.

2- توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

يعرض جدول رقم (5) توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، ومن بيانات الجدول يتضح أن إجابات المبحوثين جاءت على النحو التالي:

أ - إستراتيجيات يتبناها التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى محافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل ويدركها العاملون بالتنظيم دائماً وهي الممارسات التي وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئة دائماً، وجاءت بنود " في الإرشاد الزراعي يتم تحديد مسؤوليات كل واحد بشكل دقيق " بنسبة 50.5%؛ و " في الإرشاد الزراعي تؤخذ الشكاوي والنظلمات بعين الإعتبار والإهتمام " بنسبة 46.2%؛ و " عملي بالإرشاد الزراعي يتيح لي الفرصة لأداء العديد من المهام المتنوعة والجذابة " بنسبة 36.7%؛ و " عملي بالإرشاد الزراعي يتيح لي فرصة إظهار قدراتي وكفاءتي " بنسبة 44.3%؛ و " تتلائم مهام وظيفتي بالإرشاد الزراعي مع مؤهلاتي وخبراتي " بنسبة 54.8%؛ و " تتميز المهام الوظيفية بالإرشاد الزراعي بالوضوح والسلاسة " بنسبة 53.3%؛ و " وظيفتي مهمة بالنسبة لجهاز الإرشاد الزراعي " بنسبة 60.0%؛ و " تهتم الإدارة في الإرشاد الزراعي بتهيئة المكان المناسب والملائم

وبالنظر إلى الدرجة المتوسطة لتوزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، والتي تعبر عن محصلة إجابات المبحوثين من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية على بنود المقياس، وذلك بإعتبار أن من يدرك أي من هذه الإستراتيجيات دائماً يعطى أربع درجات، وأن من يدرك أي من هذه الإستراتيجيات أحياناً يعطى ثلاث درجات، وأن من لا يدرك أي من هذه الإستراتيجيات يعطى درجة واحدة، يتضح ما يلي:

أ- هناك ثمانية عشر إستراتيجية من إستراتيجيات التنظيم الإرشادي لإدارة ضغوط العمل تتراوح الدرجة المتوسطة لها ما بين ثلاث وأربع درجات بقيم تتراوح بين 3.02، 3.47 درجة.

ب- هناك أربعة عشر إستراتيجية من إستراتيجيات التنظيم الإرشادي لإدارة ضغوط العمل تتراوح الدرجة المتوسطة لها ما بين درجتين وثلاث درجات بقيم تتراوح بين 2.31، 2.95 درجة.

ج- هناك إستراتيجية واحدة فقط من إستراتيجيات التنظيم الإرشادي لإدارة ضغوط العمل تقل الدرجة المتوسطة لها عن درجتين بقيمة بلغت 1.83 درجة.

ج - إستراتيجيات يتبناها التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى محافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل ويدركها العاملون بالتنظيم نادراً وهي الممارسات التي وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئة نادراً، وجاءت بنود" في الإرشاد الزراعي لا توجد عدالة في توزيع الحوافز" بنسبة 32.9 %؛ و" الهيكل التنظيمي بالإرشاد مصمم بشكل يزيد من ضغوط العمل من حيث مستوى التنظيم والإشراف وحجم الإدارات" بنسبة 36.2 %؛ و" قنات الاتصال بينا وبين رؤسائنا بالإرشاد الزراعي غير مناسبة بالمرة" بنسبة 35.7%؛ و" العاملين بالإرشاد الزراعي ليس لديهم أي صلاحيات لإتخاذ أي قرارات" بنسبة 39.0 %؛ و" الهيكل التنظيمي الحالي للإشاد الزراعي غير ملائم لفرص النمو والترقي" بنسبة 39.5 %.

د - إستراتيجيات لإدارة ضغوط العمل ولا يدركها العاملون بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية وهي الممارسات التي وقع منوال إجابات المبحوثين عليها في فئة لا، وجاءت بنود" الإرشاد الزراعي يبوفر للعاملين به نظام رعاية صحية وتأمين جيد ومناسب" بنسبة 35.2 %؛ و" تعمل الإدارة في الإرشاد الزراعي على تنمية مستوى الثقة بيننا وبين الإدارة" بنسبة 43.3 %.

جدول 5. توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

م	العبارات	دائماً		أحياناً		نادراً		لا		النسبة المئوية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
1	في الإرشاد الزراعي يتم تحديد مسؤوليات كل واحد بشكل دقيق.	106	50.5	77	36.7	15	7.1	12	5.7	83.00
2	في الإرشاد الزراعي تؤخذ الشكاوي والتظلمات بعين الإعتبار والإهتمام.	97	46.2	56	26.7	21	10.0	36	17.1	75.50
3	عملي بالإرشاد الزراعي يتيح لي الفرصة لأداء العديد من المهام المتنوعة والجدابة.	77	36.7	76	36.2	27	12.9	30	14.3	73.75
4	عملي بالإرشاد الزراعي يتيح لي فرصة إظهار قدراتي وكفائتي.	93	44.3	88	41.9	17	8.1	12	5.7	81.25
5	تتلائم مهام وظيفتي بالإرشاد الزراعي مع مؤهلاتي وخبراتي.	115	54.8	69	32.9	18	8.6	8	3.8	84.75
6	تتميز المهام الوظيفية بالإرشاد الزراعي بالوضوح والسلاسة.	112	53.3	75	35.7	13	6.2	10	4.8	84.50
7	وظيفتي مهمة بالنسبة لجهاز الإرشاد الزراعي.	126	60.0	61	29.0	18	8.6	5	2.4	86.75
8	تتم الإدارة في الإرشاد الزراعي بتهيئة المكان المناسب والملائم لطبيعة العمل.	96	45.7	78	37.1	21	10.0	15	7.1	80.25
9	الإدارة في الإرشاد الزراعي تحاول دائماً أن تضع كل واحد في المكان اللي يناسب قدراته ومهاراته.	90	42.9	88	41.9	15	7.1	17	8.1	80.00
10	رؤسائنا في الإرشاد الزراعي يبسموا دائماً لمشاكلنا.	99	47.1	79	37.6	17	8.1	15	7.1	81.25
11	لا يؤخذ برأينا في أي شيء في العمل الإرشادي الزراعي.	54	25.7	57	27.1	57	27.1	42	20.0	64.75
12	تسعى الإدارة في الإرشاد الزراعي الى تنمية مهارتنا وإكسابنا قدرات جديدة.	102	48.6	81	38.6	18	8.6	9	4.3	82.75
13	تسعى الإدارة في الإرشاد الزراعي إلى الإختيار السليم للعاملين بالإرشاد الزراعي.	109	51.9	77	36.7	16	7.6	8	3.8	84.25
14	في الإرشاد الزراعي لا توجد عدالة في توزيع الحوافز.	56	26.7	42	20.0	69	32.9	43	20.5	63.25
15	الإرشاد الزراعي يبوفر للعاملين به نظام رعاية صحية وتأمين جيد ومناسب.	47	22.4	54	25.7	35	16.7	74	35.2	58.75
16	في الإرشاد الزراعي توجد معايير موضوعية ومعتنة للجميع للترقي للوظائف الأعلى.	71	33.8	63	30.0	38	18.1	38	18.1	70.00
17	رؤسائنا في العمل الإرشادي يبحاولوا دوماً خلق جو أسري غير رسمي بين العاملين.	87	41.4	66	31.4	37	17.6	20	9.5	76.25
18	تعقد الإدارة بالإرشاد الزراعي إجتماعات دورية للتعرف على مشاكلنا.	81	38.6	57	27.1	38	18.1	34	16.2	72.00
19	عندنا في الإرشاد الزراعي كل واحد مسؤولياته على قد سلطاته.	90	42.9	82	39.0	22	10.5	16	7.6	79.25
20	رؤسائنا في الإرشاد الزراعي يبحاولوا دائماً تقسيم العمل بيننا بطريقة تخفف من أعباء وضغوط العمل.	101	48.1	70	33.3	29	13.8	10	4.8	81.25
21	الإدارة عندنا في الإرشاد الزراعي تهتم بتهيئة بيئة العمل وتحسينها بطريقة تقلل من ضغوط العمل.	84	40.0	76	36.2	34	16.2	16	7.6	77.25
22	الإدارة عندنا في الإرشاد الزراعي بتدرس بصفة دورية احتياجاتنا التدريبية.	80	38.1	74	35.2	36	17.1	20	9.5	75.50
23	تعمل الإدارة في الإرشاد الزراعي على تنمية مستوى الثقة بيننا وبين الإدارة.	13	6.2	29	13.8	77	36.7	91	43.3	45.75
24	عندنا في الإرشاد الزراعي بتعقد إجتماعات وورش عمل لتأهيلنا لكيفية التعامل من حدة ضغوط العمل.	67	31.9	71	33.8	40	19.0	32	15.2	70.50
25	تراعي إدارة الإرشاد الزراعي عند التعيين أو الندب التوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة وبيئة العمل.	66	31.4	68	32.4	43	20.5	33	15.7	70.00
26	تهتم إدارة الإرشاد الزراعي بالدراسات الميدانية المتعلقة بظاهرة ضغوط العمل والوقوف على مسبباتها وطرق علاجها.	50	23.8	73	34.8	47	22.4	40	19.0	65.75
27	وظيفتي بالإرشاد الزراعي مصممة بشكل يجعلها متنوعة المهام والأشطة وغير مملّة بالمرة.	63	30.0	88	41.9	32	15.2	27	12.9	72.25
28	الإدارة العليا في الإرشاد الزراعي تمارس مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد مما يشجع الانضباط الإداري والتنظيمي.	84	40.0	75	35.7	28	13.3	23	11.0	76.25
29	الهيكل التنظيمي بالإرشاد مصمم بشكل يزيد من ضغوط العمل من حيث مستوى التنظيم والإشراف وحجم الإدارات.	47	22.4	55	26.2	76	36.2	32	15.2	64.00
30	قنات الاتصال بينا وبين رؤسائنا بالإرشاد الزراعي غير مناسبة بالمرة.	47	22.4	53	25.2	75	35.7	35	16.7	63.25
31	العاملين بالإرشاد الزراعي ليس لديهم أي صلاحيات لإتخاذ أي قرارات.	42	20.0	37	17.6	82	39.0	49	23.3	58.50
32	الهيكل التنظيمي الحالي للإشاد الزراعي غير ملائم لفرص النمو والترقي.	42	20.0	33	15.7	83	39.5	52	24.8	57.75
33	الإتصالات بين الأقسام والإدارات المختلفة تتم بسهولة وبسر وتتحقق المرجو منها.	93	44.3	77	36.7	28	13.3	12	5.7	80.00

(ن = 210) المصدر إستمارة الإستبيان.

وقع منوال إجابات المبحوثين علي خمسة بنود في فئة نادراً؛ بينما وقع منوال إجابات المبحوثين على بندين فقط في فئة لا. كما اتضح من عرض الدرجات المتوسطة لإجابات المبحوثين على بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل أن ما يزيد

ويتضح من العرض السابق أن من بين بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل الثلاثة والثلاثون وقع منوال إجابات المبحوثين على إحدى وعشرون بنوداً في فئة دائماً؛ كما وقع منوال إجابات المبحوثين علي خمسة بنود في فئة أحياناً؛ في حين

وتشير البيانات الواردة بالجدول رقم (6) أيضاً وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى احتمالي 0.01 بين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل وكل من دافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل. كما توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى احتمالي 0.05 بين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل ومتغير السن. بينما لم تسفر النتائج عن معنوية العلاقة بين متغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل ومتغيري الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة. وهكذا يتضح أن من بين العلاقات الثنائية الإحدى عشر التي يتوقعها الفرض البحثي الثاني ثبتت معنوية تسع علاقات ثنائية فقط؛ في حين لم يثبت معنوية رابعاً: العلاقات الإحصائية المتعددة بين المتغيرات المستقلة ومتغيري إدارة ضغوط العمل

للتأكد من صحة الفرض البحثي الثالث الذي يتوقع وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل مجتمعة وبين متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد؛ فقد تم صياغة الفرض البحثي الثالث في صورته الصفرية، ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معادلة انحدار متعدد كما في جدول (7)

وتشير نتائج معادلة الانحدار أن متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الفردي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل مجتمعة تقدر نحو 44,7% من التباين في متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، وأن متغيرات الولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد، حيث أن هذه المتغيرات الأربعة تسهم وحدها في تفسير نحو 43,2% من التباين في هذا المتغير. وأن متغيرات الولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل في النموذج المختزل ترتبط بمتغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.657

جدول 7. العلاقات الإحصائية المتعددة بين المتغيرات المستقلة ومتغيري إدارة ضغوط العمل.

م	المتغيرات المستقلة	ممارسات العاملين لإدارة ضغوط العمل	إدراك العاملين لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل
1	السن.	0.077	0.070
2	الخبرة الوظيفية الإرشادية.	- 0.064	- 0.081
3	التدريب أثناء الخدمة.	0.046	0.010
4	دافعية الإنجاز.	0.041	- 0.012
5	الرضا الوظيفي.	0.007	**0.198
6	الإلتصال التنظيمي.	0.005	0.082
7	الإندماج الوظيفي.	- 0.148	- 0.067
8	الولاء التنظيمي.	**0.233	**0.199
9	الأداء الوظيفي.	**0.508	**0.432
10	المركزية.	- 0.231	- 0.141
11	درجة ضغوط العمل.	**0.158	- 0.157
	معامل الارتباط المتعدد R	0.669	0.679
	معامل التحديد R2	0.447	0.461
	قيمة (F)	** 14.558	** 34.860
	** معنوية عند مستوى احتمالي 0.01	** 39.027	** 16.250

وللتأكد من صحة الفرض البحثي الرابع الذي يتوقع وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل مجتمعة وبين متغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، فقد تم صياغة

عن نصف بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل تزيد الدرجة المتوسطة لإجابات المبحوثين عليها عن ثلاث درجات، كما أن جميع بنود مقياس إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل تزيد الدرجة المتوسطة لإجابات المبحوثين عليها عن درجتين بإستثناء بند واحد فقط هو " تعمل الإدارة في الإرشاد الزراعي على تنمية مستوى الثقة بيننا وبين الإدارة "، وهذا إن دل فانما يدل على ارتفاع مستوى إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، وهو ما يتطلب من إدارة التنظيم الإرشادي ضرورة متابعة عقد إجتماعات وورش عمل للعاملين بالإرشاد الزراعي لشرح وتوضيح الإستراتيجيات التي يتبناها التنظيم من أجل تخفيف ضغوط العمل الواقعة على العاملين به، وضرورة الإهتمام بالأنشطة المختلفة التي تقلل من حدة هذه الضغوط، وعقد إجتماعات بصفة دورية للتعرف على مشكلات العاملين به، وإجراء الدراسات التي من شأنها التعرف والوقوف على مسببات ضغوط العمل وطرق علاجها، وذلك حتى يحافظ التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى مناسب من ضغوط العمل لا يؤثر بالسلب على أداء وإنتاجية العاملين به.

ثالثاً: العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة ومتغيري إدارة ضغوط العمل

للتأكد من صحة الفرض البحثي الأول الذي يتوقع وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل وبين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد؛ تم صياغة الفرض البحثي الأول في صورته الصفرية، ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد.

ويوضح جدول رقم (6) وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى احتمالي 0.01 بين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد وكل من دافعية الإنجاز، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية. كما توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى احتمالي 0.05 بين ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد ومتغيرات السن، والرضا الوظيفي، ودرجة ضغوط العمل. بينما لم تسفر النتائج عن معنوية العلاقة بين متغير ممارسات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإدارة ضغوط العمل على مستوى الفرد ومتغيري الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة. وهكذا يتضح أن من بين العلاقات الثنائية الإحدى عشر التي يتوقعها الفرض البحثي الأول ثبتت معنوية تسع علاقات ثنائية فقط؛ في حين لم يثبت معنوية علاقتين إثنين فقط. وهذه النتائج تؤيد صحة الفرض البحثي الأول جزئياً.

جدول 6. قيم معاملات الارتباط بين كل من المتغيرات المستقلة ومتغيري إدارة ضغوط العمل.

م	المتغيرات المستقلة	ممارسات العاملين لإدارة ضغوط العمل	إدراك العاملين لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل
1	السن.	0.171 *	0.152 *
2	الخبرة الوظيفية الإرشادية.	0.071	0.068
3	التدريب أثناء الخدمة.	0.069	0.056
4	دافعية الإنجاز.	** 0.198	** 0.261
5	الرضا الوظيفي.	* 0.150	** 0.401
6	الإلتصال التنظيمي.	** 0.194	** 0.334
7	الإندماج الوظيفي.	** 0.275	** 0.367
8	الولاء التنظيمي.	** 0.320	** 0.374
9	الأداء الوظيفي.	** 0.589	** 0.564
10	المركزية.	- 0.300	- 0.252
11	درجة ضغوط العمل.	* 0.151	- 0.199

وللتأكد من صحة الفرض البحثي الثاني الذي يتوقع وجود علاقة ارتباطية معنوية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والإلتصال التنظيمي، والإندماج الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، وضغوط العمل وبين إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، تم صياغة الفرض البحثي الثاني في صورته الصفرية، ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة ومتغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل.

المغربي، كامل محمد (1995) – السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية.

جلوب، محمود أحمد؛ أشواق عبد الرزاق ناجي (2011) – ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى من العراق، مجلة العلوم الزراعية العراقية، المجلد (42)، العدد (1)، 70 : 81.

حريم، حسين (2004) – السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

رضا، بيان عبد الجبار (2009) – الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى وعلاقته ببعض العوامل، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد (17)، العدد (2).

سليمان، حنفي محمود (غير مؤرخ) – السلوك الإداري وتطوير المنظمات، دار الجامعات المصرية.

شليبي، رجاء حامد؛ ماري بشرى ميخائيل؛ عبد الغنى محمد عبد الدايم ناصر (2013) – أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ، المجلد (39)، العدد (1)، 1 : 23.

طاحون، محمد عبد الفتاح (2009) – أثر الضغوط التنظيمية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين المحليين في محافظة المنوفية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة المنوفية.

عاشور، أحمد صقر (1990) – السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الله، معتز سيد (2014) – إدارة التغيير التنظيمي الأسس النظرية والمهارات والتطبيقات العملية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الجزء الثاني.

محمد، أحمد إسماعيل؛ هشام محمد محمد صالح؛ حسين علي الكاتب (2004) – الإحترق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، المجلد (19)، العدد (7ب) يوليو، 616 : 633.

هجرس، حسين علي (2004) – دراسة القدرات التي تمكن المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ من أداء أدوارهم الوظيفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة بطنطا، جامعة طنطا.

Sakketou, A., Galanakis, M., Varvogli, L., Chrousos, G., & Darviri, C., (2014). Validation of the Greek Version of the "Job Stress Measure". *Psychology*, 5, 1527-1535. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.513163>.

Anshida Beevi, C.N., Monika Wason, R.N. Padaria, Premilata Singh, Niveta Jain and Eldho Varghese., (2018). A Study on Relationship between Job Satisfaction and Organizational Role Stress of Women Extension Personnel. *Int.J.Curr.Microbiol.App.Sci.* 7(08): 2877-2882. <https://doi.org/10.20546/ijemas.2018.708.304>.

Sakketou, A., Galanakis, M., Varvogli, L., Chrousos, G., & Darviri, C. (2014). Validation of the Greek Version of the "Job Stress Measure". *Psychology*, 5, 1527-1535. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.513163>

الفرض البحثي الرابع في صورته الصفرية، واختبار صحة هذا الفرض تم حساب معادلة انحدار متعدد كما في جدول (7)

وتشير نتائج معادلة الانحدار أن متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، والاتصال التنظيمي، والإنتماء الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الفردي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل مجتمعة تفسر نحو 47,4 % من التباين في متغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، وأن متغيرات الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل، حيث أن هذه المتغيرات الخمسة تسهم وحدها في تفسير نحو 46.1 % من التباين في هذا المتغير. وأن متغيرات الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل في النموذج المختزل ترتبط بمتغير إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية لإستراتيجيات التنظيم لإدارة ضغوط العمل بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.679.

الأهمية التطبيقية للبحث: ترجع الأهمية التطبيقية للبحث في أنها توجه نظر المسؤولين بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي على ضرورة تهيئة مناخ العمل المناسب للحفاظ على المستوى المناسب لضغوط العمل والوقوف على أهم الممارسات التي يمكن أن يبنها العاملون بالإرشاد الزراعي والتي يمكن من خلالها تقليل ضغوط العمل، وكذلك التعرف على إدراكهم للإستراتيجيات التي يبنها التنظيم لإدارة ضغوط العمل بالتنظيم الإرشادي الزراعي، وكذا الإهتمام بالمتغيرات التي أثبتت الدراسة تفسيرها للتباين في إدارة ضغوط العمل سواء على مستوى الفرد أو على مستوى التنظيم والتي من بينها الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والأداء الوظيفي، والمركزية، ودرجة ضغوط العمل.

المراجع

البهنساوي، أحمد حسين يوسف؛ حنان كمال عبدالحليم عمران؛ عادل عبدالسميع علي (2006) – ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، المجلد (8)، العدد (31)، 96 : 114.

الجاف، طاهر محمد لايق؛ سحاب عايد يوسف العجيلي؛ فراس إبراهيم أرحيم أللهبي (2014) – ضغوط عمل المرشدين الزراعيين في إقليم كوردستان وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الفتح، المجلد (57)، العدد (10)، 95 : 108.

الجزار، محمد حمودة؛ محمد لطفي محمد الصفطي (2004) – مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظتي الغربية والمنوفية، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، المجلد (30)، العدد (3)، 59 : 75.

الخولي، محمد إبراهيم عبد الحميد (2019) – التحليل المساري لأثر الضغوط التنظيمية على أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية في محافظة الشرقية، مجلة الزايق للبحوث الزراعية، المجلد (46)، العدد (5)، 1675 : 1706.

Managing Work Stress among Agricultural Extension Personnel in Gharbia Governorate

Al-Gohary, A. M.*

Faculty of Agriculture, Tanta University

ABSTRACT

This study aimed mainly to identify the level of practices of agricultural extension personnel in Gharbia governorate for managing work stress; and identify the level of perception of agricultural extension personnel in Gharbia governorate to organization's strategies for managing work stress. Research objectives have been specified in a set of null hypotheses to be tested in this study. Gharbia governorate has been chosen as spatial field for the study. The research population was delineated as being formed of the whole persons who work in agricultural extension in Gharbia governorate. A random sample of 50% at each level was chosen. The total sample reached 210 individuals. Data were collected from sample persons by personal interviews. The main findings of the study could be summarized as follows: - There were significant bivariate relationships between age, achievement motivation, job satisfaction, organizational communication, job engagement, organizational loyalty, job performance, centralization, work stress and between practices of agricultural extension personnel in Gharbia governorate for managing work stress. There were significant bivariate relationships between age, achievement motivation, job satisfaction, organizational communication, job engagement, organizational loyalty, job performance, centralization, and work stress and between perception of agricultural extension personnel to organization's strategies for managing work stress.

Keywords: Work Stress – Performance – Extensional Organization – Gharbia.