

مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة & متاح على: www.iaess.journals.ekb.eg

Cross Mark

علاقات العمل وأثرها على أداء المرشدين الزراعيين لبعض مهامهم الوظيفية بمحافظة الغربية

ابراهيم العلى عبد الحميد سليمان*

كلية الزراعة بالقاهرة جامعة الأزهر

المخلص

استهدف البحث تحديد درجة علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين، وتحديد درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض مهامهم الإرشادية، وتم إجراء هذا البحث على شاملة المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية وعددهم ١٦٢ مرشداً، وتم جمع البيانات بطريقة المقابلة الشخصية بواسطة استمارة الاستبيان، واستخدم في عرضها وتحليلها إحصائياً جداول الحصر العدى، والنسب المئوية. باستخدام برنامج "SPSS"، وكانت أهم نتائج البحث ما يلي: ١. فيما يتعلق بدرجة علاقات العمل الرسمية تبين أن ما يزيد بقليل عن نصف المبحوثين (٥٠,٣%) مستوى علاقات العمل الرسمية لديهم إجمالاً داخل الجهاز الإرشادي منخفضة، وأن ما يزيد بقليل على ربع المبحوثين (٢٧%) مستوى علاقات العمل الرسمية لديهم متوسطة، بينما ٢٢,٧% من المبحوثين مستوى علاقات العمل لديهم إجمالاً كانت مرتفعة ٢. فيما يتعلق بدرجة علاقات العمل غير الرسمية تبين أن ما يزيد على ثلث المبحوثين بقليل (٣٥,١%) مستوى علاقات العمل غير الرسمية لديهم إجمالاً داخل الجهاز الإرشادي منخفضة، وأن ما يزيد على خمسي المبحوثين (٤٣%) مستوى علاقات العمل الرسمية لديهم متوسطة، بينما ٣١,٩% من المبحوثين مستوى علاقات العمل لديهم إجمالاً كانت مرتفعة ٣. فيما يتعلق بدرجة أداء المرشدين لبعض مهامهم الوظيفية تبين أن ما يزيد عن ثلاثة أخماس المبحوثين (٦٤,٤%) مستوى قيامهم ببعض المهام الإرشادية كان منخفضاً، وأن ما يزيد بقليل عن خمس المبحوثين (٢٣,٣%) مستوى قيامهم كان متوسطاً، بينما كانت أقل نسبة في فئة الأداء المرتفع هي ١٢,٩%.

الكلمات الدالة: علاقات العمل، الجهاز الإرشادي، المرشدين الزراعيين.



المقدمة

كما ذكر Jiakun Liu (2020:22) أن علاقات العمل لا تنحصر في

العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل بل تتعدى ذلك إلى جميع العلاقات التي تنشأ داخل التنظيم بين مختلف الفئات سواء في إطارها الرسمي أو غير الرسمي، أو في اتجاهها العمودي أو الأفقي، لتتجاوز ذلك إلى العلاقة مع المحيط باعتبار التنظيم نسفاً مفتوحاً يتسج علاقات مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين.

وقد حظى مفهوم علاقات العمل بمزيد من الاهتمام والدراسة، وغالباً ما يتم التركيز فيه على جانبين من العلاقات هما علاقة الرئيس بالمؤوس (العلاقة الثنائية)، وعلاقة المؤوس بزميله (العلاقة التبادلية)، فطى الجانب الأول وبحسب نظرية التعامل بين الرئيس والمؤوس فإن الرؤساء يشكلون مستويات مختلفة من العلاقات مع المؤوسين هذه العلاقات تتراوح بين علاقات منخفضة تستند بشكل مباشر على عقد العمل أو الأجر مقابل الأداء، وعلاقات مرتفعة تعتمد على: الثقة، والاحترام، والولاء، ومشاعر المعاملة بالمثل، أما الجانب الثاني فيركز على علاقة المؤوس بزميله، أو العلاقات ضمن المكنة نفسها لأنها تنشأ بين أفراد ضمن المستوى الوظيفي، وتختلف علاقة المؤوسين برؤسائهم عن علاقاتهم ببعضهم البعض حيث تعتمد الأولى على التسلسل الهرمي للسلطة، في حين تكون الثانية أفقية بدون أي عناصر للسلطة الرسمية. (Basford & Offermann, 2012)

وقد نكر صالح (٢٠٢١: ٧٦) أن علاقات العمل داخل المؤسسة تنقسم إلى علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية ونقصد بهم:

١- **علاقات العمل الرسمية:** هي تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعة من الأفراد في شكل رسمي وتنظمها جماعات رسمية يضمها الهيكل التنظيمي مثل الإدارات والأقسام واللجان وفرق العمل، إذ تكون لها خطوط واتصالات رسمية رأسية وأفقية توضحها خريطة الهيكل التنظيمي وطبعاً يكون لكل جماعة من الجماعات رئيس له الصفة الرسمية مسؤول عن أعضاء الجماعة وتحقيق النتائج المستخدمة من خلال تفاعل أعضائها، فهذه العلاقات تتشكل وفقاً لقواعد رسمية ويحدد القانون الرسمي للمؤسسة أساسها ومفاهيمها، وغالباً ما يخدم هذا القانون أصحاب العمل أو الإدارة فمثلاً في المشاريع الصناعية يهدف إلى ضمان قيام المشروع الصناعي بأعماله كما ينبغي لتحقيق أهدافه التي تتوافق زيادة الكفاءات الإنتاجية وتحسين نوعية الإنتاج واستمرارية المشروع بالعمل الإنتاجي الجيد. وتتأثر علاقات العمل الرسمية بثلاثة عوامل أساسية.

٢- **علاقات العمل غير الرسمية:** هي تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعة من الأفراد في شكل غير رسمي، وتتمثل أهمية هذه العلاقات داخل أي مؤسسة في أن الجو الذي تخلقه هذه الجماعات غير الرسمية يخفض من حدة النزاعات ويسهل على الإدارة عملية التفاهم والتواصل مع العمال كما أنها تعتبر عاملاً تحفيزياً وتشجيعياً لبلد مزيد من الجهد وتحقيق إنتاجية عالية.

ونذكر زهران (٢٠٠٣: ١٢) أن أهم ما يميز علاقة العمل عن غيرهما من العلاقات

الأخرى وتبعاً للتغيرات والتحول التي عرقتها المؤسسات يمكن إيجازها فيما يلي:

يعتبر الإنسان كائناً اجتماعياً لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الآخرين فهو يعيش مع بقية أفراد الجماعة، حيث تؤثر في جوانب شخصيته فيكتسب منها العادات والسلوك والقيم والاتجاهات، كما يستطيع خلالها إشباع احتياجاته ورغباته وممارسة أنواره الاجتماعية المختلفة حتى يشبع حاجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وينتج عن هذه المعيشة أيضاً تفاعلاً اجتماعياً ومجموعة من العلاقات الاجتماعية منها ما يقوم بوظيفة معينة حسب الأعراض التي ينهض بها (عبد المنعم: ٢٠١١: ٣٤).

ويعتبر العمل هو أساس الحياة ومحركها وهو وسيلة الإنسان لخلق الموارد والدخول التي توفر العيش للأفراد في سبيل الاستمرار في الحياة وبقائهم وتحقيق سعادتهم، كما يعتبر أساس التقدم والتطور للمجتمعات، فالعمل مرتبط وجوده بوجود الإنسان باعتباره كائناً اجتماعياً له معتقدات وقيم ومعايير تحكمه وتضبطه في معاشه اليومي، كما يسهم العمل في نمو دخل الفرد والمجتمع وزيادة الإنتاج المحلي، ويساعد الدولة في أن تكون دولة منتجة بدلاً من أن تكون دولة مستهلكة، وهذا يترك أثره على اقتصاد الدولة ككل وعلى مستوى معيشة الفرد، ويظهر هذا جلياً في الكثير من الدول التي اعتمدت على نفسها في سوق العمل، ودربت مواطنيها على أن يكونوا قوى عاملة ذات مهارات عالية. (الطائي: ٢٠١٣: ١٥)

وتحتل علاقات العمل القائمة في المؤسسات الحكومية والخاصة على حد سواء أحد العناصر الهادفة في العملية التنموية، بل إن الاستثمار في نوعية علاقات العمل وتحسينها ومتابعتها من قبل مسؤولي الإدارات والمؤسسات بمثابة الرهان المربح في هذه المؤسسات من أجل تحقيق الاستقرار في الإنتاج (Gerald R. Ferris: 2009)، ونظراً للمكانة التي تحتلها علاقات العمل في المؤسسات حيث تعتبر هي الأساس في العملية الإنتاجية، وأن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين العامل وبين صاحب العمل هي البداية الأصلية لأولى مراحل الإنتاج، وبالتالي فإن كانت هذه العلاقة مبنية على أساس سليم قائم على حسن النية استقرت العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية، وبناءً على هذا فإن علاقات العمل هي الوسيلة التي يتم بواسطتها توحيد النشاطات داخل المؤسسة، وتعديل السلوكيات، كما تعتمد على مهارات أخرى تساعد على التنظيم والتسفير للأهداف المستقبلية تضمن للمؤسسة النجاح والاستمرار، ولهذا أصبحت علاقات العمل شيء أساسي وضروري لنجاح كل إدارة أو مؤسسة. (بو بكر: ٢٠١٥: ٥٠).

وتعرف علاقات العمل بأنها العلاقات التي تنشأ وتتم بسبب العمل وهي تشمل تبعاً لذلك العلاقات بين بعضهم البعض وبين رؤسائهم أو مديريهم، (بدوي: ١٩٧٨: ٢٣٨).

وتُعرف أيضاً بأنها "أنماط التبادلات بين الأفراد أو الشركاء المتعلمين بعضهم مع بعض، سواء كانوا أفراداً أو جماعات أو منظمات، وتكون هذه الأنماط موجبة في العلة نحو تحقيق بعض الأهداف أو الغايات المشتركة" (Ferris et al., 2009).

* الباحث المسنون عن التواصل

البريد الإلكتروني: hemaadly80@gmail.com
DOI: 10.21608/iaess.2025.369718.1386

- 2- تحديد درجة علاقات العمل غير الرسمية داخل الجهاز الارشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.
- 3- تحديد درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض مهامهم الارشادية.
- 4- تحديد طبيعة العلاقة بين الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض مهامهم الارشادية.
- 5- تحديد طبيعة العلاقة بين درجة علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض مهامهم الارشادية.

التعريفات الإجرائية:

علاقات العمل: هي عبارة عن التفاعلات التي تتم بصوره رسمية أو غير رسمية بين المرشدين الزراعيين وبين رؤسائهم وزملائهم داخل الجهاز الإرشادي والتي يمكن أن يكون لها تأثير على أداءهم بشكل عام .

شاملة البحث وعينته:

تتضمن شاملة البحث جميع المرشدين الزراعيين على مستوى محافظة الغربية والبالغ عددهم ١٦٣ مرشداً زراعياً موزعين على مراكز المحافظة الثمانية والتي تعتبر هي عينة البحث كما هو موضح بالجدول رقم (١):

جدول ١. عدد المرشدين الزراعيين بكل مركز من مراكز محافظة الغربية عام ٢٠٢٢م / ٢٠٢٣م

المركز	عدد المرشدين الزراعيين
طنطا	٦٤
السنطة	١٤
المحلة الكبرى	٨
بسيون	١٠
زفتى	١٥
قطور	٥
سمنود	٢٢
كفر الزيات	٢٥
المجموع	١٦٣

المصدر: مديرية الزراعة بمحافظة الغربية، بيانات غير منشورة عام ٢٠٢٢م/٢٠٢٣م

المجال الزمني: تم جمع البيانات بطريقة المقابلة الشخصية بواسطة استمارة الاستبيان في شهرى فبراير ومارس ٢٠٢٢م.

أدوات جمع بيانات: استخدم فى عرض البيانات وتحليلها إحصائياً جداول الحصر العددي، والنسب المئوية، باستخدام برنامج "SPSS".

الطريقة البحثية

أولاً: المتغيرات المستقلة

السن: تم قياسه بسؤال المبحوث عن عدد سنوات سنه وقت جمع البيانات، وقد تم التعبير عنه برقم خام.

المؤهل: تم قياسه بسؤال المبحوث عن مؤهله الدراسى، وذلك بالاختيار من ثلاث فئات هي: مؤهل متوسط، ومؤهل عالى، ومؤهل فوق عالى، وقد أعطيت قيم ترميزية ١، ٢، ٣ على الترتيب

النشأة: ويقصد به طبيعة نشأة المبحوث من حيث كونه ريفياً أو حضرياً، وقد أعطيت قيم ترميزية ١، ٢

عدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى: مقاساً بعدد السنوات التى قضاها المبحوث فى العمل الارشادي وتم التعبير عنها برقم خام.

مصادر الحصول على المعلومات: وتشمل مصادر هي: المحطات البحثية، المطبوعات الإرشادية، الإدارات الزراعية، البرامج الزراعية بالإذاعة والتلفزيون، الإنترنت، ويستجيب لها المبحوثين على مقياس مكون من فئتين نعم، ولا وتم ترميزها ١، ٢

طرق الاتصال بالمزارعين: وتشمل ٥ طرق هي الزيارات الحقلية، الزيارات المكتبية، الزيارات المنزلية، التلفزيون المحمول، الاجتماعات الإرشادية، على مقياس مكون من فئتين نعم، ولا، وتم ترميزها ١، ٢

ثانياً: علاقات العمل الرسمية بين العاملين بالجهاز الارشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين:

تم قياسها من خلال خمس وعشرون عبارة تعبر عن درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي، وتم تقسيم هذه العبارات إلى خمس محاور رئيسية هي المشاركة فى اتخاذ القرار وتضم سبع عبارات، وأداء المهام وتضم سبع عبارات، والترقيات والحوافز وتضم ٧ عبارات، وتطبيق اللوائح والقوانين وتضم ٤ عبارات، وذلك على مقياس مكون من ثلاث فئات هي "دائماً، وأحياناً، ونادراً" وأعطيت لها الدرجات ٣، ٢، ١، على الترتيب للعبارة الإيجابية ١، ٢، ٣، وللعبارة السلبية (تم إعطاؤها رمز ٠)، وجمع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث في كل العبارات أمكن الحصول على درجة تعبر عن درجة علاقات العمل الرسمية للمبحوثين، وقد بلغ الحد الأدنى للمدى الفعلى لاستجابات

1- علاقت إنسانية اجتماعية، لأن لها قواعد معينة من قبل الدولة بصقتها الاجتماعية، ولأنها تربط بين العمل وأرباب العمل في مجال النشاط المهني والاقتصادي.

2- علاقات جماعية في تكوينها وتطبيقها لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال بصورة رضائية جماعية، وتهدف إلى تنظيم روابطهم المهنية المتبادلة بحسب القانون والاتفاقية الجماعية.

3- علاقات اقتصادية تقوم بالتنظيم والإنتاج الإثباع حاجت الناس الطبيعية والاقتصادية.

4- علاقات لها مردود فردي وجماعي لأنها تحقق الاستقرار في مجال العمل، مما تكون له آثار إيجابية على الإنتاج كما ونوعاً.

ويعتبر الإرشاد الزراعي أحد النظم التي تعمل مع الجماعة والمجتمع، عن طريق توصيل فكرة أو معنى أو حالة عاطفية من شخص إلى شخص أو من شخص إلى جماعة، أو من جماعة إلى شخص أو من جماعة إلى جماعة، فإذا ما قام شخص بالاتصال بأخر فإنه يحاول بذلك أن يقيم بينه وبين هذا الشخص عملية مشاركة أى أنه يحاول أن يشترك معه في رأى، أو معلومات، فالإرشاد الزراعي كنوع من الاتصال الاختياري يعتمد على العمل مع الناس، ومن أجلهم فيوضح لهم السبل ليختاروا من بينها الطريق الذى يخدم مصالحهم ويحل مشكلاتهم، ولا يعتبر إرشاداً ما أدى للناس من خدمات فقط ولكنه ما أثر فيهم وساعدهم ليساعدوا أنفسهم على الوصول إلى أهدافهم في الحياة (عبد الواحد: ٢٠١٤: ٢٣)

ولكى يحقق التنظيم الإرشادي أهدافه، فلا بد أن يحسن استثمار كافة إمكانياته وخاصة البشرية منها والمتمثلة في العاملين بهذا التنظيم والذي يقع عليهم عبء تنفيذ أعماله، وذلك عن طريق تنظيم جهود هؤلاء العاملين على المستويات المختلفة، وهذه العملية يجب أن يقوم بها جهاز إدارى متميز للإرشاد الزراعي يضم جميع الوحدات والأقسام والأعمال الفنية لتوصيل الخدمة الإرشادية إلى المنتفع النهائي منها وهو الفلاح وأسرته، كما يتسم التنظيم الإرشادي السليم بكونه طريقاً ذا اتجاهين رأسيًا وأفقيًا ويعمل على تنشيط عملية التفاعل والعلاقات بين القائم بالخدمة والمنتفع (مرزيان: بدون تاريخ: ١٨)

ونذكر سويلم (١٩٩٨: ٤٤) أن الجهاز الإرشادي الزراعي كونه أحد التنظيمات الموجودة في المجتمع فإنه ينطبق عليه ما ينطبق على غيره من التنظيمات الأخرى التي تهتم بدراسة أداء الأفراد العاملين فيها لتحقيق أهدافه، والارتقاء بمستوى العمل فيها، ولذلك فإن الأمر لا يختلف كثيراً بالنسبة للتنظيم الإرشادي فهو يهدف إلى التعرف على مستوى أداء العاملين به للتعرف على نقاط الضعف والقصور لتلافيها ومعالجتها، ونقاط القوة لتدعيمها من أجل رفع معدلات أداء العاملين بالجهاز الإرشادي لتحقيق الأهداف الإرشادية سواء منها قصيرة المدى أو بعيدة المدى والتي يسعى التنظيم الإرشادي لتحقيقها على المستوى المحلى.

كما أنه عن طريق الأداء يمكن للقائمين على التنظيم الإرشادي معرفة مدى قدرة المرشد الزراعي على أداء الأنشطة الإرشادية التي تحقق أدائه لمهامه الوظيفية على أكمل وجه ممكن وبصفة مستمرة، ومعرفة مدى إمكانية الاعتماد عليه في تنفيذ أي أعمال يكلف بها في المستقبل، ومعرفة ميول المرشد الزراعي نحو عمله.

مشكلة البحث:

يتوقف قيام الإرشاد الزراعي بالدور الموكل إليه علي الوجه الأكمل على وجود مرشدين زراعيين جيدين، حيث يعتبرون هم الدعامة الأساسية في نجاح العمل الإرشادي، فهم يمثلون قاعدة الهرم والخط الأمامي في أجهزة الإرشاد الزراعي، ويعتبرون حلقات الوصل بين المزارعين والمستويات الأعلى من جهاز الإرشاد الزراعي، حيث ينظفون لهم مشاكل الزراعة وينقلون منهم الحلول لتوصيلها إلى الزراع، ولذلك كان ضرورياً بأن توجد علاقات عمل بين المرشدين بعضهم البعض، أو بينهم وبين رؤسائهم سواء كانت هذه العلاقة رسمية تيسر المشاركة بينهم في أداء المهام الوظيفية أم علاقات غير رسمية، حيث أن أي تنظيم ناجح يستلزم بناء نظام من علاقات العمل الفعالة بين العاملين فيه على اختلاف مستوياتهم وذلك بهدف زيادة كفاءة أداء المهام الإرشادية على أكمل وجه، حيث أن علاقات العمل القوية بين العاملين وبعضهم داخل المنظمة تعطى نتائج قوية في أداء المنظمة.

وفي المقابل وعلى الجانب الذي تفشل فيه بعض المنظمات من إقامة علاقة عمل جيدة بين العاملين يرتفع فيها معدل دوران العمل، ويمكن أن يؤثر ذلك على الصحة العقلية للأفراد مما قد يتسبب في عدم قدرتهم على أداء مهامهم بشكل جيد (Nadinloyi al e, 2013)

وعلى الرغم من أهمية هذه العلاقة فإنها تبدو غير واضحة في الهيكل التنظيمي الإرشادي كما أن مسؤوليات كل منهما نحو الآخر غير محددة، ولهذا كانت هذه الدراسة في محاولة للإجابة على التساؤلات التالية: ما هي درجة علاقة العمل الرسمية وغير الرسمية بين العاملين بالجهاز الارشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين؟ وهل تؤثر هذه العلاقات على أداء بعض المهام التي يقوم بها المرشد الزراعي؟

أهداف البحث:

1- تحديد درجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الارشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

ومصادر الحصول على المعلومات، وطرق الاتصال بالمزارعين وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض المهام الإرشادية".
ولاختيار هذه الفروض تم وضعها في صورتها الاحصائية. وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون ومربع كاي.

النتائج والمناقشات

أولاً: وصف عينة البحث.

تبين من نتائج جدول رقم (٢) أن ما يزيد على خمسي الباحثين (٤١,١%) يقعون في الفئة العمرية ما بين ٥٣-٥٩ سنة، وأن ما يقرب من نصف الباحثين (٤٩,١%) حاصلون على مؤهل متوسط، وأن ما يقرب من أربع أخماس الباحثين (٧٩,٢%) نشأتهم ريفيون، وأن ما يزيد على ثلاثة أخماس الباحثين (٦٠,١%) عدد سنوات عملهم في العمل الإرشادي يقع ما بين ٢١-٢٧ سنة، وأن ما يقرب من نصف الباحثين (٤٨,٥%) مصادر معلوماتهم من الزملاء في العمل، وأن ما يقرب من نصف الباحثين (٤٧,٢%) طرق اتصالهم بالمزارعين عن طريق الزيارات المكتبية.

م	المتغيرات	عدد	%	م	المتغيرات	عدد	%
١	السن	٣٦	٢٢,١	٥	مصادر الحصول على المعلومات	٢٥	١٥,٣
	٤٥-٥٩ سنة	٣٦	٢٢,١		بحوث	٢٥	١٥,٣
	٥٢-٤٦ سنة	٦٠	٣٦,٨		مطبوعات	٢٦	١٥,٩
	٥٣-٥٩ سنة	٦٧	٤١,١		الإدارات الزراعية	١٥	٩,٢
٢	المؤهل الدراسي	٨٠	٤٩,١	١	البرامج الزراعية	١	٠,٦
	متوسط	٨٠	٤٩,١		الزملاء في العمل	٧٩	٤٨,٥
	بكالوريوس	٦٥	٣٩,٨		الانترنت	١٧	١٠,٤
	دراسات عليا	١٨	١١,١	٦	طرق الاتصال بالمزارعين	٢	١,٢
٣	النشأة	١٢٩	٧٩,٢	٢	الزيارات الحقلية	٢	١,٢
	ريفي	١٢٩	٧٩,٢		الزيارات المكتبية	٧٧	٤٧,٢
	حضرى	٣٤	٢٠,٨		الزيارات المنزلية	٣٢	١٩,٦
٤	عدد سنوات العمل الإرشادي	٣٦	٢٢,١		الاجتماعات	٣٤	٢٠,٩
	١٤-٢٠ سنة	٣٦	٢٢,١		الاتصال التليفوني	١٨	١١,٠
	٢١-٢٧ سنة	٩٨	٦٠,١				
	٢٨-٣٤ سنة	٢٩	١٧,٧				

ثانياً: تحديد درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين:
١- المشاركة في اتخاذ القرارات:

أظهرت النتائج جدول رقم (٣) أن المتوسط المرجح لرأي الباحثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات قد تراوحت بين ١,٨٥ درجة كحد أعلى وذلك على عبارة اهتمام الإدارة برأي العاملين حول المشاكل المطروحة، وبين ١,٣٤ درجة كحد أدنى وذلك على عبارة يهتم المسؤول بمشاركتي في اتخاذ القرارات، وبلغ المتوسط المرجح الإجمالي لرأي الباحثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات ١,٥٢ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعني أن علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات درجة متوسطة.

جدول ٣. توزيع الباحثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات

الترتيب	المتوسط المرجح	نادرا	أحيانا	دائما	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	١,٨٥	٣٩,٩	٦٥	٣٥,٦	٥٨	٢٤,٥	٤٠	١٦,٥	١	٠,٤
٥	١,٣٩	٦٥	١٠٦	٣١,٣	٥١	٢٠,٧	٦	٢,٧	٢	٠,٨
٦	١,٣٤	٧٦,٧	١٢٥	١٢,٩	٢١	١٠,٤	١٧	٦,٧	٣	١,٢
٣	١,٥٣	٥٧,٧	٩٤	٣١,٩	٥٢	٢٠,٤	١٧	٦,٧	٤	١,٥
٤	١,٤٧	٦٢	١٠١	٢٩,٤	٤٨	١٨,٦	١٤	٥,٤	٥	١,٩
٢	١,٦٤	٤٩,١	٨٠	٣٨	٦٢	٢٤,٩	٢١	٨,٢	٦	٢,٣
٤	١,٤٢	٦٨,١	١١١	٢٢,١	٣٦	١٤,٢	١٦	٦,٢	٧	٢,٧

القرارات الأمر الذي يؤدي إلى الوصول إلى وجهات نظر وخبرات متنوعة في جميع أنحاء المؤسسة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر استنارة وشمولاً.

جدول ٤. توزيع الباحثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الرسمية بين الباحثين والمتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرارات إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (٧-٩)	٧١	٤٣,٥
علاقة متوسطة (١٠-١٣)	٥٥	٣٣,٨
علاقة كبيرة (١٤-١٧)	٣٧	٢٢,٧
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

٢- تنفيذ المهام

تبين من النتائج جدول رقم (٥) أن المتوسط المرجح لرأي الباحثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق

الباحثين ٣٥ درجة، والحد الأعلى ٦٥ درجة، وعليه فقد تم تقسيم الباحثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية إلى ثلاث فئات هي:

علاقة منخفضة (٤٠-٣٥) درجة.

علاقة متوسطة (٥٠-٤١) درجة.

علاقة مرتفعة (٦٥-٥١) درجة.

ثالثاً: علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين:

تم قياسها من خلال ثلاث وعشرون عبارة تعبر عن درجة العلاقات غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي، وتم تقسيم هذه العبارات إلى ثلاث محاور رئيسية هي العلاقة مع الرؤساء وتضم تسع عبارات، والعلاقة مع الزملاء وتضم سبع عبارات، النزاعات والخلافات وتضم سبع عبارات وذلك على مقياس مكون من ثلاث فئات هي "دائماً، وأحياناً، وندراً" وأعطيت لها الدرجات، ٣، ٢، ١، على الترتيب، و٣، ٢، ١ للعبارة السلبية (تم إعطائها رمز -)، وجمع الدرجات التي يحصل عليها الباحثون في كل العبارات أمكن الحصول على درجة تعبر عن درجة علاقات العمل غير رسمية للباحثين، وقد بلغ الحد الأدنى للمدى الفعلي لاستجابات الباحثين ٤٢ درجة، والحد الأعلى ٥٦ درجة، وعليه فقد تم تقسيم الباحثين وفقاً لدرجة العلاقات الغير رسمية إلى ثلاث فئات هي:

علاقة منخفضة (٤٢-٤٦) درجة.

علاقة متوسطة (٥١-٤٧) درجة.

علاقة مرتفعة (٥٦-٥٢) درجة.

رابعاً: تحديد درجة قيمة المرشد الزراعي ببعض المهام الإرشادية.

تم قياسها من خلال سبع عشرة عبارة تعبر عن درجة قيام المرشد الزراعي ببعض المهام الإرشادية، وذلك على مقياس مكون من ثلاث فئات هي "دائماً، وأحياناً، وندراً" وأعطيت لها الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب، وجمع الدرجات التي يحصل عليها الباحثون في كل العبارات أمكن الحصول على درجة تعبر عن درجة قيمة المرشد الزراعي بالمهام والأنشطة الإرشادية، وقد بلغ الحد الأدنى للمدى الفعلي لاستجابات الباحثين ٢٣ درجة، والحد الأعلى ٤٥ درجة، وعليه فقد تم تقسيم الباحثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية إلى ثلاث فئات هي:

اداء منخفض (٢٣-٢٩) درجة.

اداء متوسط (٣٠-٣٧) درجة.

اداء مرتفع (٣٨-٤٥) درجة.

خامساً: الفروض البحثية

- ١- توجد علاقة معنوية بين علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض المهام الإرشادية.
- ٢- توجد علاقة معنوية بين علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض المهام الإرشادية.
- ٣- توجد علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للباحثين وهي: السن، والمؤهل الدراسي، والنشأة، وعدد سنوات العمل بالجهاز الإرشادي،

جدول ٣. توزيع الباحثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات

الترتيب	المتوسط المرجح	نادرا	أحيانا	دائما	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	١,٨٥	٣٩,٩	٦٥	٣٥,٦	٥٨	٢٤,٥	٤٠	١٦,٥	١	٠,٤
٥	١,٣٩	٦٥	١٠٦	٣١,٣	٥١	٢٠,٧	٦	٢,٧	٢	٠,٨
٦	١,٣٤	٧٦,٧	١٢٥	١٢,٩	٢١	١٠,٤	١٧	٦,٧	٣	١,٢
٣	١,٥٣	٥٧,٧	٩٤	٣١,٩	٥٢	٢٠,٤	١٧	٦,٧	٤	١,٥
٤	١,٤٧	٦٢	١٠١	٢٩,٤	٤٨	١٨,٦	١٤	٥,٤	٥	١,٩
٢	١,٦٤	٤٩,١	٨٠	٣٨	٦٢	٢٤,٩	٢١	٨,٢	٦	٢,٣
٤	١,٤٢	٦٨,١	١١١	٢٢,١	٣٦	١٤,٢	١٦	٦,٢	٧	٢,٧

المتوسط المرجح الإجمالي

- مستوى علاقات العمل الرسمية بين الباحثين والمتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرارات إجمالاً:

توزيع الباحثين من المرشدين الزراعيين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الإرشادي والمتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرارات إجمالاً تبين من النتائج جدول (٤) أن ٤٣,٥% من الباحثين مستوى علاقتهم الرسمية فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات إجمالاً داخل الجهاز الإرشادي منخفضة، وأن ٣٣,٨% من الباحثين مستوى علاقتهم متوسطة، بينما كانت العلاقات المرتفعة أقل نسبة حيث بلغت ٢٢,٧% من الباحثين، مما يدل على أن أكثر من ثلاثة أرباع الباحثين (٧٧,٣%) ذوي علاقات عمل ما بين منخفضة ومتوسطة فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يستلزم زيادة مشاركة المرشدين في اتخاذ

فيما يتعلق بتنفيذ المهام ١,٧٠ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعنى أن علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بتنفيذ المهام تتم بدرجة متوسطة.

تنفيذ المهام قد تراوحت بين ٢,٤٠ درجة كحد أعلى وذلك على عبارة أ قوم بتنفيذ مهام العمل عن طيب خاطر، وبين ١,١٧ درجة كحد أدنى وذلك على عبارة عدد العاملين يسهل إنجاز المهام بسهولة، وقد بلغ المتوسط المرجح الإجمالى لرأى المبحوثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الارشادى

جدول ٥. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بتوزيع المهام

العبارة	عدد	دائماً		أحياناً		نادراً		المتوسط المرجح	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ يتم توزيع المهام بين الموظفين بشكل عادل.	٢٠	٦٣	٣٨,٧	٨٠	٤٩,١	١,٦٣	٤		
٢ تسود الاتكالية عند بعض العاملين عند أداء بعض المهام(-)	٩٧	٣٨	٢٣,٣	٢٨	١٧,٢	١,٥٨	٥		
٣ توفر الإدارة الجو مناسب لتنفيذ المهام	١٩	٧٩	٤٨,٦	٦٥	٣٩,٩	١,٧٢	٣		
٤ أ قوم بتنفيذ مهام العمل عن طيب خاطر	٦٦	٩٧	٥٩,٥	٠	٠	٢,٤٠	١		
٥ عدد العاملين يسهل إنجاز المهام بسهولة	٠	٢٧	١٦,٦	١٣٦	٨٣,٤	١,١٧	٧		
٦ المسؤول يعمل على دعم الموظفين أثناء أدائهم لمهامهم	٧٠	٣٢	١٩,٦	٦١	٣٧,٤	٢,٠٦	٢		
٧ الظروف المادية (الإضاءة التهوية النظافة الهدوء....) مساعدة على ادائى لمهامى	١٠	٣٦	٢٢,١	١٢٧	٧٧,٩	١,٤٠	٦		
المتوسط المرجح الإجمالى						١,٧٠			

جدول ٦. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين والمتعلقة بتنفيذ المهام إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (٧-٩)	٥٣	٣٢,٥
علاقة متوسطة (١٠-١٣)	٦٨	٤١,٨
علاقة كبيرة (١٤-١٧)	٤٢	٢٥,٧
الإجمالى	١٦٣	١٠٠

3- الترتيبات والمكافآت:

أوضحت النتائج جدول رقم (٧) أن المتوسط المرجح لرأى المبحوثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بالترتيبات والمكافآت قد تراوحت بين ٢,٤٠ درجة كحد أعلى وذلك على عبارة يطبق نظام ساعات العمل على الجميع دون تمييز ، وبين ١,٣٧ درجة كحد أدنى وذلك على عبارة تقوم عملية الترقية داخل العمل على أساس العلاقات الشخصية، وبلغ المتوسط المرجح الإجمالى لرأى المبحوثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بالترتيبات والمكافآت ١,٦٦ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعنى أن علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بالترتيبات والمكافآت تتم بدرجة متوسطة.

جدول ٧. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بالترتيبات والمكافآت

العبارة	عدد	دائماً		أحياناً		نادراً		المتوسط المرجح	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ اساليب الترقية المطبقة داخل العمل عادلة	١٨	١١	٣١	١٩	٦٩,٩	١,٤١	٥		
٢ تؤخذ مؤهلات الموظف أثناء عملية الترقية في الحسبان	٣٤	٢٠,٩	٦٤	٣٩,٣	٦٥	٣٩,٩	٢		
٣ تقوم عملية الترقية داخل العمل على أساس العلاقات الشخصية(-)	١١٦	٧١,٢	٣٣	٢٠,٢	١٤	٨,٦	٦		
٤ الأجر الذى أحصل عليه كافي	٠	١٤	٨,٦	١٤٩	٩١,٤	١,٤٤	٤	م	
٥ الترتيبات ووقت الحصول عليها مناسبين	١٧	١٠,٤	٣٨	٢٣,٣	١٠٨	٦٦,٣	١,٨٠	٣	
٦ يطبق نظام ساعات العمل على الجميع دون تمييز	٨٢	٥٠,٣	٦٥	٣٩,٩	١٦	٩,٨	٢,٤٠	١	
٧ أحصل على مكافآت وحوافز موافقة للجهد الذى أبذله	١٦	٩,٨	٢٤	١٤,٧	١٣٩	٨٥,٣	١,٤٤	٤	
المتوسط المرجح الإجمالى							١,٦٦		

- مستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين والمتعلقة بالترتيبات والمكافآت إجمالاً :

بتوزيع المبحوثين من المرشدين الزراعيين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الارشادى والمتعلقة بالترتيبات والمكافآت إجمالاً تبين من النتائج جدول (٨) أن ٤٣,٥% من المبحوثين مستوى علاقتهم الرسمية فيما يتعلق بالترتيبات والمكافآت إجمالاً داخل الجهاز الارشادى منخفضة، وأن ٣٣,٨ من المبحوثين مستوى علاقتهم متوسطة، بينما كانت العلاقات المرتفعة أقل نسبة حيث بلغت ٢٢,٧% من المبحوثين،

جدول ٨. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين والمتعلقة بالترتيبات والحوافز إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (٨-١٠)	١٠٠	٦١,٣
علاقة متوسطة (١١-١٤)	٤٦	٢٨,٢
علاقة كبيرة (١٥-١٧)	١٧	١٠,٥
الإجمالى	١٦٣	١٠٠

جدول ٩. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الارشادى فيما يتعلق بتطبيق اللوائح والقوانين.

العبارة	عدد	دائماً		أحياناً		نادراً		المتوسط المرجح	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ أحترم الإجراءات واللوائح الإدارية المنبثقة من الإدارة	١٣٧	٨٤	٢٦	١٦	٠	٠	٢,٨٤	١	
٢ أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل	١٢٤	٧٦,١	٢٦	١٦	١٣	٨	٢,٦٨	٢	
٣ التزم بالمسؤولية الملقاة على عاتقى أثناء تأديتي للمهام المسندة الى	١٠٩	٦٦,٩	٥٤	٣٣,١	٠	٠	٢,٦٧	٣	
٤ تأخذ الإدارة الأمور الإنسانية بعين الاعتبار عند مخالفة اللوائح من قبل العاملين	٥٤	٣٣,١	٩٦	٥٨,٩	١٣	٨	٢,٢٥	٤	
المتوسط المرجح الإجمالى							٢,٦١		

(٢٧%) مستوى علاقتهم الرسمية متوسطة، بينما ٢٢,٧% من المبحوثين مستوى علاقتهم الرسمية داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً منخفضة، مما يدل على الانخفاض النسبي لمستوى علاقات العمل بين العاملين بالجهاز الإرشادي إجمالاً من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

جدول ١١. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الإرشادي.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (٤٠-٣٣)	٨٢	٥٠,٣
علاقة متوسطة (٥٠-٤١)	٤٤	٢٧
علاقة كبيرة (٦٠-٥١)	٣٧	٢٢,٧
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

ثالثاً - تحديد درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

١- العلاقة مع الرؤساء:

أظهرت النتائج جدول رقم (١٢) أن المتوسط المرجح لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء قد تراوحت بين ٢,٥٠ درجة كحد أعلى وذلك على عبارة أحرص على توجيه التحية الى رئيسي عند قدومي للعمل، وبين ١,٢٥ درجة كحد أدنى وذلك على عبارة يحاول رئيسي معالجة مشكلاتي ومشكلات زملائي الخاصة، وبلغ المتوسط المرجح الإجمالي لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء ١,٧٥ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعني أن علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء درجة متوسطة.

جدول ١٢. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء

العبارة	دائماً		أحياناً		نأهياً		المتوسط المرجح	الترتيب
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ يحول رئيسي تنمية علاقته بالمروسين حتى يخلق جواً ودياً في العمل	٢١	١٢,٩	٥٧	٣٥	٨٥	٥٢,١	١,٦١	٥
٢ يحول رئيسي معالجة مشكلاتي ومشكلات زملائي الخاصة	٠	٠	٤١	٢٥,٢	١٢٢	٧٤,٨	١,٢٥	٨
٣ يسمح رئيسي للعاملين بمعارضة رأيه	٢٠	١٢,٣	٣٧	٢٢,٧	٦٥	٤٠,٦	١,٤٧	٦
٤ أشعر أن هناك تمييز من رؤسائي بيني وبين زملائي في المعاملة (-)	١٠٤	٦٣,٨	٤٣	٢٦,٤	١٦	٩,٨	١,٤٦	٧
٥ تحدث خلافات بيني وبين رئيسي في العمل (-)	٩٣	٥٧,١	٤٩	٣٠,١	٢١	١٢,٩	١,٥٦	٣
٦ عند توجيه النقد الى من رئيسي يكون ذلك بيني وبينه	٤٥	٢٧,٦	٨٠	٤٩,١	٣٨	٢٣,٣	٢,٠٤	٣
٧ أدخل رئيسي الخلافات الشخصية بيني وبينه بالعمل (-)	٣٢	١٩,٦	٦٣	٣٨,٧	٦٨	٤١,٧	٢,٢٢	٢
٨ أحرص على توجيه التحية الى رئيسي عند قدومي للعمل	٨٢	٥٠,٣	٨١	٤٩,٧	٠	٠	٢,٥٠	١
٩ يتم دعوتي من رئيسي في المناسبات الخاصة به	٢٤	١٤,٧	٦٠	٣٦,٨	٧٩	٤٨,٥	١,٦٦	٤
المتوسط المرجح الإجمالي							١,٧٥	

مما يستلزم من الرؤساء بناء علاقات غير رسمية قوية ومتكاملة مع المروسين وأن يكون هناك تواصل فعال وصادق بينهما، حيث يتم تبادل الأفكار بينهم بشكل منظم حيث تعتبر هذه العلاقة أمراً ضرورياً لتحقيق النجاح في بيئة العمل.

٢- العلاقة مع الزملاء

توضح النتائج جدول رقم (١٤) أن المتوسط المرجح لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء قد تراوحت بين ٢,٩٠ درجة كحد أعلى وذلك على عبارة العلاقة مع زملائي في العمل قائمة على المصالح، وبين ١,٦٠ درجة كحد أدنى وذلك على عبارة أحرص على مقابلة زملائي بالعمل خارج أوقات العمل الرسمية، وبلغ المتوسط المرجح الإجمالي لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء ٢,٤٠ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعني أن علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء درجة مرتفعة.

جدول ١٤. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء.

العبارة	دائماً		أحياناً		نأهياً		المتوسط المرجح	الترتيب
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ العلاقة مع زملائي في العمل قائمة على المصالح (-)	٠	٠	١٦	٩,٨	١٤٧	٩٠,٢	٢,٩٠	١
٢ أحرص على مقابلة زملائي بالعمل خارج أوقات العمل الرسمية	٠	٠	٩٨	٦٠,١	٦٥	٣٩,٩	١,٦٠	٧
٣ أحرص على توجيه التحية الى زملائي عند قدومي للعمل	١٣٠	٧٩,٨	٣٣	٢٠,٢	٠	٠	٢,٨٠	٢
٤ أحرص على تناول الفطور مع زملائي	٣٣	٢٠,٢	٩٨	٦٠,١	٣٢	١٩,٦	٢,٠١	٦
٥ أحرص على مشاركة زملائي بالعمل في مناسباتهم المختلفة	٨٣	٥٠,٩	٨٠	٤٩,١	٠	٠	٢,٥١	٤
٦ عندما وجه النقد الى احد زملائي يكون ذلك بيني وبينه فقط	٨١	٤٩,٧	٦٦	٤٠,٥	١٦	٩,٨	٢,٤٠	٥
٧ علاقتي الجيدة مع زملائي تؤثر بالإيجاب على العمل.	٩٨	٦٠,١	٦٥	٣٩,٩	٠	٠	٢,٦٠	٣
المتوسط المرجح الإجمالي							٢,٤٠	

فيما يتعلق بمستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء إجمالاً أوضحت النتائج (جدول رقم ١٥) أن ٢٩,٤% ذوى علاقات منخفضة، و ٥٠,٣% لديهم علاقات متوسطة، و ٢٠,٣% لديهم علاقات مرتفعة، مما يعني أن ما يقرب من ثلاثة أرباع

وقد بلغ المتوسط المرجح الإجمالي لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بتطبيق اللوائح والقوانين ٢,٦١ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعني أن علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بتطبيق اللوائح والقوانين تتم بدرجة مرتفعة.

- مستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بتطبيق اللوائح والقوانين إجمالاً:

فيما يتعلق بمستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بتطبيق اللوائح والقوانين إجمالاً أوضحت النتائج (جدول رقم ١٠) أن ٤٠,٦% ذوى علاقات عمل مرتفعة، و ٣٨,٧% لديهم علاقات متوسطة، و ١٦,٧% فقط لديهم علاقات منخفضة، مما يدل على أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٩٣,٣%) ذوى علاقات عمل ما بين مرتفعة ومتوسطة فيما يتعلق بتطبيق اللوائح والقوانين إجمالاً، مما يعني التزام غالبية المبحوثين باللوائح والقوانين التي تضعها المؤسسة.

جدول ١٠. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين والمتعلقة بتطبيق اللوائح والقوانين إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (٨-٧)	١١	٦,٧
علاقة متوسطة (٩-١٠)	٦٣	٣٨,٧
علاقة كبيرة (١١-١٢)	٨٩	٥٤,٦
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

- مستوى علاقات العمل الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً بتوزيع المبحوثين من المرشدين الزراعيين وفقاً لدرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً على ثلاث فئات تبين من النتائج جدول (١١): أن ما يزيد بقليل عن نصف المبحوثين (٥٠,٣%) مستوى علاقتهم الرسمية إجمالاً داخل الجهاز الإرشادي منخفضة، وأن ما يزيد بقليل على ربع المبحوثين

جدول ١٢. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء

العبارة	دائماً		أحياناً		نأهياً		المتوسط المرجح	الترتيب
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ يحول رئيسي تنمية علاقته بالمروسين حتى يخلق جواً ودياً في العمل	٢١	١٢,٩	٥٧	٣٥	٨٥	٥٢,١	١,٦١	٥
٢ يحول رئيسي معالجة مشكلاتي ومشكلات زملائي الخاصة	٠	٠	٤١	٢٥,٢	١٢٢	٧٤,٨	١,٢٥	٨
٣ يسمح رئيسي للعاملين بمعارضة رأيه	٢٠	١٢,٣	٣٧	٢٢,٧	٦٥	٤٠,٦	١,٤٧	٦
٤ أشعر أن هناك تمييز من رؤسائي بيني وبين زملائي في المعاملة (-)	١٠٤	٦٣,٨	٤٣	٢٦,٤	١٦	٩,٨	١,٤٦	٧
٥ تحدث خلافات بيني وبين رئيسي في العمل (-)	٩٣	٥٧,١	٤٩	٣٠,١	٢١	١٢,٩	١,٥٦	٣
٦ عند توجيه النقد الى من رئيسي يكون ذلك بيني وبينه	٤٥	٢٧,٦	٨٠	٤٩,١	٣٨	٢٣,٣	٢,٠٤	٣
٧ أدخل رئيسي الخلافات الشخصية بيني وبينه بالعمل (-)	٣٢	١٩,٦	٦٣	٣٨,٧	٦٨	٤١,٧	٢,٢٢	٢
٨ أحرص على توجيه التحية الى رئيسي عند قدومي للعمل	٨٢	٥٠,٣	٨١	٤٩,٧	٠	٠	٢,٥٠	١
٩ يتم دعوتي من رئيسي في المناسبات الخاصة به	٢٤	١٤,٧	٦٠	٣٦,٨	٧٩	٤٨,٥	١,٦٦	٤
المتوسط المرجح الإجمالي							١,٧٥	

مستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء إجمالاً:

فيما يتعلق بمستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء إجمالاً أوضحت النتائج (جدول رقم ١٣) أن ٤٥,٣% ذوى علاقات منخفضة، و ٣٩,٩% لديهم علاقات متوسطة، و ١٤,٨% فقط لديهم علاقات عمل مرتفعة، مما يدل على أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٥,٢%) ذوى علاقات عمل غير رسمية ما بين منخفضة ومتوسطة فيما يتعلق بالعلاقة مع الرؤساء إجمالاً

جدول ١٣. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الغير رسمية بين المبحوثين والمتعلقة بالعلاقة مع الرؤساء إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (١٠-١٤)	٧٤	٤٥,٣
علاقة متوسطة (١٥-١٩)	٦٥	٣٩,٩
علاقة كبيرة (٢٠-٢٤)	٢٤	١٤,٨
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

جدول ١٤. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء.

العبارة	دائماً		أحياناً		نأهياً		المتوسط المرجح	الترتيب
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١ العلاقة مع زملائي في العمل قائمة على المصالح (-)	٠	٠	١٦	٩,٨	١٤٧	٩٠,٢	٢,٩٠	١
٢ أحرص على مقابلة زملائي بالعمل خارج أوقات العمل الرسمية	٠	٠	٩٨	٦٠,١	٦٥	٣٩,٩	١,٦٠	٧
٣ أحرص على توجيه التحية الى زملائي عند قدومي للعمل	١٣٠	٧٩,٨	٣٣	٢٠,٢	٠	٠	٢,٨٠	٢
٤ أحرص على تناول الفطور مع زملائي	٣٣	٢٠,٢	٩٨	٦٠,١	٣٢	١٩,٦	٢,٠١	٦
٥ أحرص على مشاركة زملائي بالعمل في مناسباتهم المختلفة	٨٣	٥٠,٩	٨٠	٤٩,١	٠	٠	٢,٥١	٤
٦ عندما وجه النقد الى احد زملائي يكون ذلك بيني وبينه فقط	٨١	٤٩,٧	٦٦	٤٠,٥	١٦	٩,٨	٢,٤٠	٥
٧ علاقتي الجيدة مع زملائي تؤثر بالإيجاب على العمل.	٩٨	٦٠,١	٦٥	٣٩,٩	٠	٠	٢,٦٠	٣
المتوسط المرجح الإجمالي							٢,٤٠	

مستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء إجمالاً :

أظهرت النتائج جدول رقم (١٦) أن المتوسط المرجح لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالنزاعات والخلافات قد تراوحت بين ٢,٤٩ درجة كحد أعلى وذلك على عبارة يتم تسوية النزاعات بين العاملين من خلال الحوار والمنقشة، وبين ١,٥٠ درجة كحد أدنى وذلك على عبارة يتم تسوية النزاعات بين العاملين من خلال تطبيق اللوائح والقوانين، وبلغ المتوسط المرجح الإجمالي لرأي المبحوثين في درجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين فيما يتعلق بالنزاعات والخلافات ١,٩٦ درجة من ثلاث درجات، وهو ما يعنى أن علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالنزاعات والخلافات تتم بصورة متوسطة.

المبحوثين (٧٠,٦%) علاقات العمل غير الرسمية مع زملائهم داخل العمل ما بين متوسطة ومرتفعة، الأمر الذى يؤدي إلى تعزيز الثقة والتعاون فيما بينهم، ويؤدي إلى بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.

جدول ١٥. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين والمتعلقة بالعلاقة مع الزملاء إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (١٥)	٤٨	٢٩,٤
علاقة متوسطة (١٦-١٧)	٨٢	٥٠,٣
علاقة كبيرة (١٨-١٩)	٣٣	٢٠,٣
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

3- النزاعات والخلافات.

جدول ١٦. توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالنزاعات والخلافات.

الترتيب	المتوسط المرجح	تاردا		أحياناً		دائماً		العبارات
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٣	١,٩٩	٩,٨	١٦	٧٩,٨	١٣٠	١٠,٤	١٧	١ توجد نزاعات وخلافات بينى وبين زملائى بالعمل (-)
٤	١,٩٠	١٩,٦	٣٢	٧٠,٦	١١٥	٩,٨	١٦	٢ تهتم الإدارة بتسوية النزاعات بين العاملين
١	٢,٤٩	.	.	٥٠,٩	٨٣	٤٩,١	٨٠	٣ يتم تسوية النزاعات بين العاملين من خلال الحوار والمنقشة
٤	١,٨٩	٣٠,٧	٥٠	٤٩,٧	٨١	١٩,٦	٣٢	٤ يتم تسوية النزاعات بين العاملين من خلال المجالس العرفية
٦	١,٥٠	٦٠,١	٩٨	٣٠,١	٤٩	٩,٨	١٦	٥ يتم تسوية النزاعات بين العاملين من خلال تطبيق اللوائح والقوانين
٥	١,٨٠	٩,٨	١٦	٦٠,١	٩٨	٣٠,١	٤٩	٦ تسوية النزاعات تستغرق وقتاً طويلاً (-)
٢	٢,١٨	٣٩,٣	٦٤	٣٩,٩	٦٥	٢٠,٩	٣٤	٧ تفشل الإدارة في حل النزاعات بين العاملين (-)
	١,٩٦							المتوسط المرجح الإجمالي

الجهاز الإرشادي إجمالاً مرتفعة، مما يدل على أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٤,١%) ما بين متوسطة ومرتفعة، مما يدل على الارتفاع النسبي لعلاقات العمل غير الرسمية بين العاملين بالجهاز الإرشادي.

جدول ١٨. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى العلاقات الغير الرسمية داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (٤٢-٤٦)	٤١	٢٥,١
علاقة متوسطة (٤٧-٥١)	٧٠	٤٣
علاقة كبيرة (٥٢-٥٦)	٥٢	٣١,٩
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

رابعاً: تحديد قيام المبحوثين من المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية. تم ترتيب بعض المهام الإرشادية التي يقوم بها المبحوثين من المرشدين الزراعيين ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح على النحو التالي جدول رقم (١٩) حيث جاء في المرتبة الأولى المشاركة في إعداد وتخطيط البرامج الإرشادية بمتوسط مرجح ٣ ثلها إعداد التقارير الدورية والسنوية بمتوسط مرجح ٢,٧٠ درجة من ثلاث درجات، وجاء في المرتبة الثالثة كلا من الاستعانة بالأخصائيين والاستفادة منهم في تنفيذ البرامج الإرشادية، واختيار واستخدام انسب الطرق والمعينات الإرشادية لتنفيذ البرنامج الإرشادي بمتوسط مرجح ٢,٥٠ درجة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة توعية وتمتية قدرات المرأة الريفية، وتعريف الشباب الريفي بدورهم في تنمية المجتمع الريفي وتطوير قدراتهم بمتوسط مرجح ١,٠٦ درجة، وقد بلغت الدرجة الاجمالية للمتوسط المرجح الاجمالي لقيام المبحوثين ببعض المهام والانشطة الإرشادية للزراع ١,٤٧ درجة من ثلاث درجات مما يعنى توسط قيام المبحوثين ببعض المهام الإرشادية.

- مستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالنزاعات والخلافات إجمالاً :

فيما يتعلق بمستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بالنزاعات والخلافات إجمالاً أوضحت النتائج (جدول رقم ١٧) أن ٣١,٢% نوى علاقات منخفضة، و ٥٨,٩% لديهم علاقات متوسطة، و ٩,٩% فقط لديهم علاقات مرتفعة، الأمر الذى يستلزم ضرورة حل النزاعات بين العاملين بصورة عاجله، حيث أنها تؤثر على معنويات الموظف في حالة عدم التعامل معها بصورة صحيحة، مما يؤدي إلى ارتفاع حالات الغياب في مكان العمل وتراجع إنتاجية العاملين المتنازعين.

جدول ١٧. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى علاقات العمل الغير رسمية بين المبحوثين والمتعلقة بالنزاعات والخلافات إجمالاً.

فئات العلاقات	العدد	%
علاقة منخفضة (١٠-١٢)	٥١	٣١,٢
علاقة متوسطة (١٣-١٦)	٩٦	٥٨,٩
علاقة كبيرة (١٧-١٩)	١٦	٩,٩
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

مستوى علاقات العمل غير الرسمية بين المبحوثين داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً

بتوزيع المبحوثين من المرشدين الزراعيين وفقاً لمستوى علاقات العمل غير الرسمية داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً على ثلاث فئات تبين من النتائج جدول (١٨) أن ما يزيد على ثلث المبحوثين بقليل (٣٥,١%) مستوى علاقات العمل غير الرسمية لديهم إجمالاً داخل الجهاز الإرشادي منخفضة، وأن ما يزيد عن خمسي المبحوثين (٤٣%) مستوى علاقات العمل غير الرسمية لديهم متوسطة، بينما ٣١,٩% من المبحوثين مستوى علاقات العمل غير الرسمية داخل

جدول ١٩. توزيع المرشدين الزراعيين وفقاً لدرجة قيامهم ببعض المهام الإرشادية

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة القيام						العبارات
		كبيرة		متوسطة		صغيرة		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١٦	٩,٨	٥٨	٣٥,٦	٨٩	٥٤,٦	١٥٥	٨	١ ترويج الافكار الزراعية المستحدثة للزراع من خلال الاتصال بهم.
١٤	٨,٦	٦٥	٣٩,٩	٨٤	٥١,٥	١٥٧	٧	٢ دعوة الزراع لحضور النشاطات الإرشادية
.	.	٣٦	٢٢,١	١٢٧	٧٧,٩	١٢٢	١٣	٣ تدريب الزراع على المهارات الاساسية في تطبيق الافكار المستحدثة وخاصة عن طريق الترتيب الحظي
.	.	٣٨	٢٣,٣	١٢٥	٧٦,٧	١٢٣	١٢	٤ الإشراف على الزراع في الحقل أثناء تطبيقهم للمهارات المراد تعليمها لهم .
١٠	٦,١	٤٦	٢٨,٢	١٠٧	٦٥,٦	١٤٠	١٠	٥ توفير النشرات والمجلات الإرشادية للزراع
٧٩	٤٨,٥	٦٥	٣٩,٩	١٩	١١,٧	٢٣٧	٤	٦ عمل قوائم باسماء القادة المحليين والزراع
٣٥	٢١,٥	٦٤	٣٩,٣	٦٤	٣٩,٣	١٨٢	٦	٧ تحديد المشكلات الزراعية التي تواجه الزراع
٢٠	١٢,٣	٤٧	٢٨,٨	٩٦	٥٨,٩	١٥٣	٩	٨ تشكيل لجان من الزراع للمشاركة في إعداد البرنامج الإرشادي
٨	٤,٩	٢٨	١٧,٢	١٢٧	٧٧,٩	١٢٧	١١	٩ تدريب القيادات المحلية والمسترشدين على كيفية القيام بالمهام الإرشادية
١٦٣	١٠٠	٣	١	١٠ المشاركة في إعداد وتخطيط البرامج الإرشادية
٨٢	٥٠,٣	٨١	٤٩,٧	.	.	٢,٥٠	٣	١١ اختيار واستخدام انسب الطرق والمعينات الإرشادية لتنفيذ البرنامج الإرشادي
٢٨	١٧,٢	٨٤	٥١,٥	٥١	٣١,٣	١,٨٦	٥	١٢ معرفة انطباعات الزراع عن نتائج تقييم البرنامج الإرشادي
.	.	١٥	٩,٢	١٤٨	٩٠,٨	١,٠٩	١٤	١٣ توعية وتمتية قدرات المرأة الريفية.
.	.	١٠	٦,١	١٥٣	٩٣,٩	١,٠٦	١٥	١٤ تعريف الشباب الريفي بدورهم في تنمية المجتمع الريفي وتطوير قدراتهم
١٧	١٠,٤	٦٥	٣٩,٩	٨١	٤٩,٧	١,٠٦	١٥	١٥ التنسيق مع المنظمات الزراعية ذات العلاقة
١١٤	٦٩,٩	٤٩	٣٠,١	.	.	٢,٧٠	٢	١٦ إعداد التقارير الدورية والسنوية
٩٨	٦٠,١	٤٩	٣٠,١	١٦	٩,٨	٢,٥٠	٣	١٧ الاستعانة بالأخصائيين والاستفادة منهم في تنفيذ البرامج الإرشادية .
						١,٤٧		المتوسط المرجح الإجمالي

عن ثلاثة أخصائى المبحوثين (٦٤,٤%) مستوى قيامهم ببعض المهام الإرشادية للزراع منخفضة، وأن ما يزيد بقليل عن خمس المبحوثين (٢٣,٣%) مستوى القيام متوسط، بينما كانت أقل نسبة في فئة القيام المرتفع هي ١٢,٩%، مما يدل على أن

- مستوى درجة قيام المرشد ببعض المهام الإرشادية: بتوزيع المبحوثين من المرشدين الزراعيين وفقاً لرأيهم في درجة قيامهم ببعض المهام الإرشادية إجمالاً على ثلاث فئات تبين من النتائج جدول (٢٠) أن ما يزيد

جدول ٢١. قيمة معامل الارتباط البسيط بين علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي وبين درجة القيام ببعض المهام والأنشطة الإرشادية للزراع

علاقات العمل الرسمية	قيم معامل الارتباط البسيط	علاقات العمل غير الرسمية	قيم معامل الارتباط البسيط
المشاركة في اتخاذ القرار	**٠,٦٧٤	العلاقة مع الرؤساء	**٠,٧٩٠
اداء المهام	**٠,٨٥٨	العلاقة مع الزملاء	٠,١٢٢
التقريبات والحوافز.	**٠,٦٤٧	النزاعات والخلافات.	**٠,٤٨٥
تطبيق اللوائح والقوانين.	٠,٠٢٩	إجمالي علاقات الغير رسمية	**٠,٥٥٩
إجمالي علاقات العمل الرسمية	**٠,٨٠٤		
	**معنوية عند مستوى ٠,٠٥		**معنوية عند مستوى ٠,٠١

سادساً: تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية للمبجوثين من المرشدين الزراعيين وبين درجة قيام المرشدين ببعض المهام الإرشادية.

ينص الفرض الإحصائي الثالث علي أنه "لا توجد علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبجوثين وهي: وهي السن، والمؤهل الدراسي، والنشأة، وعدد سنوات العمل بالجهاز الإرشادي، ومصادر الحصول على المعلومات، وطرق الاتصال بالمزارعين وبين درجة قيام المرشدين ببعض المهام الإرشادية".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بالنسبة للمتغيرات ذات النوع الكمي المتصل، وحساب مربع كاي للمتغيرات الأخرى ذات النوع الاسمي وجاءت النتائج على النحو التالي:

- نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط: تبين من النتائج جدول رقم (٢٢):

- وجود علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغيري السن، وعدد سنوات العمل بالجهاز الإرشادي وبين درجة القيام ببعض المهام والأنشطة الإرشادية للزراع حيث بلغت قيمتي معامل الارتباط البسيط المحسوبة -٠,٢٤٧، -٠,٢٤٩.

- نتائج اختبار مربع كاي: تبين من النتائج جدول رقم (١٤) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين المؤهل الدراسي، والنشأة، ومصادر الحصول على المعلومات، وطرق الاتصال بالمزارعين وبين درجة القيام ببعض المهام والأنشطة الإرشادية للزراع، وبلغت قيم مربع كاي المحسوبة ٤٨,٦٦٥، ٦٩,٢٦٥، ٣٦,٠٧٠، ٢٣٤,١٠٠ على الترتيب وجميعها أكبر من نظيرتها الجدولية.

وبناءً على النتائج السابقة فإنه لا يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق كلياً، بل يمكن رفضه بالنسبة للمتغيرات التي ثبتت معنويتها وهي: السن، عدد سنوات العمل، والمؤهل، والنشأة، ومصادر الحصول على المعلومات، وطرق الاتصال بالمزارعين، وإمكانية قبول الفرض البحثي البديل بالنسبة لهذه المتغيرات.

جدول ٢٢. قيم معامل الارتباط البسيط لبيرسون ومربع كاي للعلاقة بين المتغيرات المستقلة للمبجوثين من المرشدين الزراعيين وبين درجة القيام ببعض المهام والأنشطة الإرشادية للمزارع.

م المتغيرات	قيم معامل الارتباط البسيط	المتغيرات	قيم مربع كاي
١ السن.	**٠,٢٤٧	١ المؤهل الدراسي	**٤٨,٦٦٥
٢ عدد سنوات العمل بالجهاز الإرشادي	**٠,٢٤٩	٢ النشأة	**٦٩,٢٦٥
		٣ مصادر الحصول على المعلومات	**٣٦,٠٧٠
		٤ طرق الاتصال بالمزارعين	**١٠٠,٢٣٤
	**معنوية عند مستوى ٠,٠٥		**معنوية عند مستوى ٠,٠١

التوصيات:

بناءً على ما أفادت به النتائج على أن علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية إجمالاً تؤثر بشكل ملحوظ على أداء المرشدين الزراعيين لبعض مهامهم الوظيفية لذا توصي الدراسة بما يلي:

١- نظراً لما أسفرت عنه النتائج من ضعف علاقات العمل الرسمية والمتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرارات لذا توصي الدراسة بضرورة أن يتم منح المرشدين الزراعيين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات أو على الأقل أن يكونوا على علم بمحتوياتها ويوافقوا عليها عند إصدارها، حتى ينفذوا دون مقاومة أو معارضة ويكونوا راضين عنها، لسد الحاجات النفسية لهم فتنمو قدراتهم ويتحملون نصيباً من المسؤولية بمحض رغبتهم وتخلق لديهم نوع من الثقة تجاه الإدارة وتجعلهم يتعاونون على تنفيذ القرار وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة.

٢- نظراً لما أسفرت عنه النتائج من ضعف علاقات العمل الرسمية والمتعلقة بالتقريبات والأجور لذا توصي الدراسة بالاهتمام بتقديم الحوافز المالية والبدلات المناسبة وزيادة دخل العاملين بالإرشاد الزراعي وزيادة مكافآت

غالبية المرشدين الزراعيين (٨٧,٧%) درجة قيامهم ببعض المهام الإرشادية ما بين متوسطة ومنخفضة، الأمر الذي يتطلب التعرف على أسباب انخفاض أداء المرشدين الزراعيين لبعض مهامهم الإرشادية والعمل على تلقيها ومعالجتها، من أجل رفع معدلات أداء العاملين بالجهاز الإرشادي لتحقيق الأهداف الإرشادية.

جدول ٢٠. توزيع المبجوثين وفقاً لمستوى درجة قيام المرشدين ببعض المهام الإرشادية

فئات اداء المهام	العدد	%
منخفضة (٢٣-٢٩)	١٠٥	٦٤,٤
متوسطة (٣٠-٣٧)	٣٨	٢٣,٣
كبيرة (٣٨-٤٥)	٢٠	١٢,٣
الإجمالي	١٦٣	١٠٠

خامساً: تحديد درجة العلاقة بين علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين وبين درجة قيام المرشدين ببعض المهام الإرشادية.

أ- تحديد درجة العلاقة بين علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين ببعض المهام الإرشادية:

ينص الفرض الإحصائي الأول علي أنه "لا توجد علاقة معنوية بين علاقات العمل الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض المهام الإرشادية".

ولاختبار صحة هذا الفرض الإحصائي تم استخدام معامل الارتباط البسيط وجاءت النتائج على النحو التالي جدول رقم (٢١)

- وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغيرات المشاركة في اتخاذ القرار، وأداء المهام، والتقريبات والحوافز، ودرجة علاقات العمل الرسمية إجمالاً وبين درجة القيام ببعض المهام الإرشادية، وبلغت قيم معامل الارتباط البسيط المحسوبة ٠,٦٧٤، ٠,٨٥٨، ٠,٦٤٧، ٠,٨٠٤ على الترتيب.

- عدم وجود علاقة معنوية بين متغير تطبيق اللوائح والقوانين وبين درجة القيام ببعض المهام والأنشطة الإرشادية للزراع حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط ٠,٠٢٩.

وبناءً على النتائج فإنه لا يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق كلياً، بل يمكن رفضه بالنسبة لمتغيرات المشاركة في اتخاذ القرار، وأداء المهام، والتقريبات والحوافز، ودرجة علاقات العمل الرسمية داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً التي ثبتت معنوية علاقتهما وإمكانية قبول الفرض البحثي البديل بالنسبة لهذه المتغيرات.

ويمكن تفسير معنوية العلاقة الارتباطية الطردية بين علاقات العمل الرسمية بين المرشدين الزراعيين داخل الجهاز الإرشادي فيما يتعلق بمتغيرات المشاركة في اتخاذ القرار وأداء المهام والتقريبات والحوافز وبين درجة القيام ببعض المهام والأنشطة الإرشادية للزراع، حيث أنه كلما زادت علاقة العمل الرسمية في العمل داخل الجهاز الإرشادي بالنسبة لهذه المتغيرات ارتفعت درجة قيامهم بالمهام الإرشادية.

ب- تحديد طبيعة العلاقة بين علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين ببعض المهام الإرشادية:

ينص الفرض الإحصائي الثاني علي أنه "لا توجد علاقة معنوية بين علاقات العمل غير الرسمية بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين إجمالاً وبين درجة قيام المرشدين الزراعيين ببعض المهام الإرشادية".

ولاختبار صحة هذا الفرض الإحصائي تم استخدام معامل الارتباط البسيط وجاءت النتائج على النحو التالي جدول رقم (٢١)

- وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغيري العلاقة مع الرؤساء، ودرجة علاقات العمل غير الرسمية إجمالاً وبين درجة القيام ببعض المهام الإرشادية حيث بلغت قيمتي معامل الارتباط البسيط المحسوبة ٠,٥٥٩، ٠,٧٩٠.

- وجود علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين متغير النزاعات والخلافات وبين درجة القيام ببعض المهام الإرشادية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة -٠,٤٨٥.

- عدم وجود علاقة معنوية بين متغير العلاقة مع الزملاء وبين درجة القيام ببعض المهام الإرشادية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط ٠,١٢٢.

وبناءً على النتائج فإنه لا يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق كلياً، بل يمكن رفضه بالنسبة لمتغيرات العلاقة مع الرؤساء، والنزاعات والخلافات، ودرجة علاقات العمل غير الرسمية داخل الجهاز الإرشادي إجمالاً التي ثبتت معنوية علاقتهما وإمكانية قبول الفرض البحثي البديل بالنسبة لهذه المتغيرات.

زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣.

سوليم، محمد نسيم على، الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٨م.

صالح، ابراهيم محمد، دور علاقات العمل الفردية في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تكريت (رسالة دكتوراه)، كلية الزراعة، جامعة تكريت، العراق، ٢٠٢١م.

عبد المنعم، هاشم، أسس العمل مع الجماعات، مكتبة القاهرة الحديثة، ٢٠١١م. عبد الواحد، منصور أحمد، الإرشاد الزراعي الإلكتروني بين الواقع والتطبيق، كلية الزراعة، جامعة سوهاج، ٢٠١٤.

مديرية الزراعة بمحافظة الغربية، بيانات غير منشورة عام ٢٠٢٢م/٢٠٢٣م. مرزبان: عبد الحليم خلف، محاضرات في التنظيمات الإرشادية، كلية الزراعة، جامعة الأزهر بالقاهرة.

Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 807–817.

Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J., & M.R. (2009). Relationships at work: Toward a multidimensional. Buckley, conceptualization of dyadic work relationships. *Journal of Management*.

Gerald R. Ferris-Relationships at Work: Toward a Multidimensional Conceptualization of Dyadic Work Relationships- December 2009 *Journal of Management* 35(6):1379-1403.

Jiakun Liu:2020: Labor Relations Effect on Employee Work: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 416.

Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 293-297.

التميز والعمل على وجود درجات مالية وكادر مناسب للمرشدين، كذلك الدفع بنوي الكفاءة إلى الوظائف الأعلى بغية الارتقاء و تطوير مستوى الأداء داخل وحدات الجهاز الإرشادي، وتحفيزاً لهم على بذل مزيد من الجهد بما يؤدي إلى تقديم خدمات ذات جودة أعلى تساهم في تحقيق أهداف المنظمة الإرشادية.

3- نظراً لما أسفرت عنه النتائج من ضعف علاقات العمل الرسمية والمتعلقة بأداء المهام، لذا توصى الدراسة بضرورة توفير الظروف والأوت والدعم المناسب للعاملين والذي من شأنه أن يزيد من رضاهم الوظيفي وبالتالي يؤدي إلى تحسين ادائهم داخل الجهاز الإرشادي.

4- نظراً لما أسفرت عنه النتائج من ضعف علاقات العمل غير الرسمية والمتعلقة بالعلاقة مع الرؤساء، لذا توصى الدراسة بضرورة أن تهتم الإدارة أكثر ليس فقط بالاتصال الصاعد بل ضرورة تشجيع الاتصال النازل (اتصال الرؤساء بالمروسين) والاهتمام به كوسيلة لتحقيق الاتصال التنظيمي الفعال، وتحقيق اتصالات إنسانية سليمة بالتالي تحقيق فعالية المؤسسة.

5- محاولة زيادة الاهتمام بتنمية روح الفريق الواحد لدى العاملين في الجهاز الإرشادي.

6- العمل على إعطاء القيادات الوسطى والدنيا في الجهاز الإرشادي مساحة أكبر من اللامركزية، وتفويض الصلاحيات لهم في النواحي الإدارية والتنظيمية لإمكانية تحقيق أكبر قدر ممكن من الالتزام داخل العمل.

7- العمل على دعم قيم العدالة والمساواة بين العاملين في الجهاز الإرشادي من أجل رفع معدلات الانتماء لدى العاملين مما يدعم رغبة الموظف في احترام عمله.

المراجع

الطائي، محمد على، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.

الطائي، محمد على، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.

بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٧م.

بويكر، عصمان، تنظيم علاقات العمل في ظل منظومة العمل الدولية، (رسالة دكتوراه)، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، ٢٠١٥.

Work Relations and their Impact on Agricultural Extension Workers' Performance of Some of their Job Tasks in Gharbia Governorate

Suleiman, I. Al-A. A. H.

Faculty of Agriculture, Cairo, Al-Azhar University

ABSTRACT

The study aimed to determine the degree of formal and informal work relationships within the extension apparatus from the perspective of agricultural extension workers, and to determine the degree to which agricultural extension workers fulfill some of their extension duties. This study was conducted on a comprehensive sample of 163 agricultural extension workers in Gharbia Governorate. The most important results were as follows. 1- Regarding the degree of formal work relationships, it was found that (50.3%) of the respondents had a low level of formal work relationships within the extension apparatus, while (27%) had a medium level of formal work relationships, while (22.7%) of the respondents had a high level of formal work relationships. 2. Regarding the degree of informal work relationships, it was found that (35.1%) of the respondents had a low level of informal work relationships within the extension apparatus, while (43%) of the respondents had a medium level of formal work relationships, while (31.9%) of the respondents had a high level of formal work relationships. 3. 3. Regarding the degree of performance of the guides in some of their job duties, it was found that (64.4%) their level of performance of some guidance duties was low, and (23.3%) their level of performance was average, while the lowest percentage in the high performance category was 12.9%