

أثر بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية على دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية أحمد ماهر الجوهري كلية الزراعة جامعة طنطا

المستخلص

استهدف هذا البحث التعرف على مستوى دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية؛ والتعرف على العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين؛ وتحديد نسب اسهام كل من المتغيرات الشخصية والتنظيمية المدروسة في تفسير التباين الكلي في دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين. وتم إجراء هذا البحث بمحافظة الغربية. وتمثلت شاملة الدراسة في جميع المرشدين الزراعيين العاملين على مستوى القرية بالمحافظة وعددهم 339 مرشداً زراعياً. وتم إختيار عينة عشوائية بنسبة 50% من المرشدين الزراعيين العاملين على مستوى القرية بالمحافظة بلغ قوامها 170 مرشداً زراعياً. وتم جمع البيانات بواسطة إستمارة إستبيان بالمقابلة الجماعية مع أفراد العينة. وبناءً عليه تم إستيفاء 170 استمارة تمثل 100% من العينة المستهدفة. وتم ترميز البيانات، وتفرغها، وقد تم استخدام أساليب التحليل الوصفي في عرض البيانات مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل ثبات ألفا، وأسلوب التحليل الإرتباطي والإنحداري المتعدد التدريجي في تحليل بيانات هذه الدراسة.

وتمثلت أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة فيما يلي:

- 1- أن 63.5% من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين ذوي مستوى دافعية إنجاز مرتفع، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين 32.4% ذوي مستوى دافعية إنجاز متوسط، في حين أن 4.1% من المبحوثين ذوي مستوى دافعية إنجاز منخفض.
- 2- وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى معنوية 0,05 بين متغيري الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة، وبين متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين. في حين كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية 0,01 بين متغيرات الرضا الوظيفي، والتعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والإلتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي، وبين دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين.
- 3- أن مجموعتي المتغيرات الشخصية، والتنظيمية فسرت نحو 22.6%، 29.9%، من التباين الكلي في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين كل على حدة، على الترتيب. في حين أن مجموعتي المتغيرات الشخصية والتنظيمية تفسران معاً نحو 35.4% من التباين الكلي المفسر في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.
- 4- أن الأثر المباشر لمجموعتي المتغيرات الشخصية، والتنظيمية في تفسير التباين الكلي في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين هو 5.5%، و12.8% على الترتيب بصفة مستقلة. بينما يتم تفسير 17.1% من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين نتيجة امتزاج وتفاعل مجموعتي المتغيرات الشخصية والتنظيمية معاً.

المقدمة والمشكلة البحثية

تعد الزراعة أحد القطاعات الهامة في كثير من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث تقوم إقتصاديات معظم الدول النامية أساساً عليها، فهي تلعب دوراً هاماً في الإقتصاد القومي لتلك الدول. كما تعتبر الزراعة في مصر الدعامة الأساسية للبناء الإقتصادي والإجتماعي على حد سواء، فهي المورد الأساسي لغذاء وكساء الإنسان والمسئولة عن تزويد كثير من الصناعات بحاجتها من المواد الخام، بالإضافة إلى إستيعاب قطاع الزراعة نسبة كبيرة من قوة العمل (البعلي، 2004).

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 وإقناعهم 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 يعتمد على حد كبير على مدى كفاءة وخبرة وأداء العاملين به بمستوياتهم التنظيمية بصفة عامة والمرشدون الزراعيون على المستوى المحلي بصفة خاصة فهم المنفذون الفعليون للبرامج الإرشادية، ويقع عليهم عبء الاتصال الإرشادي المباشر بالمسترشدين، والقيام بمهبة تجهيز وترميز وتفسير وبعث الرسائل الإرشادية، والعمل على تنظيم المواقف التعليمية لإثارة إنتباه المسترشدين نحو تشكيل سلوكهم. (شلبى وآخرون 2013).

والإرشاد الزراعي كتنظيم يسعى لتحقيق أهدافه التعليمية والاجتماعية والإنتاجية مرتكزا في أداءه على العاملين به على كافة المستويات التنظيمية فجاحه في تأدية رسالته يعتمد على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه على كافة المستويات التنظيمية وخاصة العاملين منهم على المستويات المحلية وهم المرشدون الزراعيون. ونظرا لأن نجاح الإرشاد الزراعي في أدائه لرسالته التنموية يتوقف على حد كبير على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه على كافة مستوياته التنظيمية، وبصفة خاصة العاملين منهم على المستويات المحلية وهم المرشدين الزراعيين (الجزار، 2004).

وتكمن أهمية دراسة دافعية العاملين في مدى تأثيرها على سلوك الأفراد في المنظمات، فالسلوك الذى يبديه الفرد في المنظمة هو نتاج لتفاعل خصائصه مع خصائص بيئة العمل. فقد يختلف الأفراد الذين يؤدون نفس العمل في نفس المنظمة في كفاءة أداء كل واحد منهم حتى ولو تمتعوا جميعا بمستوى واحد من القدرات والمهارات والخبرات في أداء هذا العمل. ويتفاوت هؤلاء الأفراد في مستوى الأداء نتيجة تفاوتهم في درجة الإهتمام والحماس والرغبة والمثابرة في أداء العمل المؤكل اليهم. وهذا التفاوت في درجة الإهتمام والحماس والرغبة والمثابرة في أداء العمل يمكن أن نطلق عليه قوة الدافعية لأداء العمل. (عاشور، 1990 ص63).

فسلوك الأداء الذى يقوم به الفرد تحدد ثلاثة عناصر رئيسية العنصر الأول الجهد المبذول الذى يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل والتي تعكس درجة دافعية الفرد لأداء العمل. فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء. أما العنصر الثانى فهو يمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التى تحدد درجة فعالية الجهد المبذول. والعنصر الثالث هو إدراك الفرد لدوره الوظيفى أى تصورات وإتطاعاته عن السلوك والأنشطة التى يتكون منها عمله وعن الكيفية التى ينبغى أن يمارس بها دوره فى المنظمة. وانطلاقا من الفكرة التى قدمها فرووم Vroom والتي تقول بأن العوامل التى تحدد أداء الفرد فى العمل تتفاعل فيما بينها لتحديد هذا الأداء. فأداء الفرد فى العمل هو محصلة تفاعل دافعية الفرد للأداء مع قدرته على الأداء مع ادراكه لمحتوى عمله ودوره الوظيفى. فكل عامل من هذه العوامل لا يؤثر على الأداء بصفه مستقلة، وإنما من خلال امتزاجه بالعاملين الآخرين (عاشور، 1990: ص38: 39).

وتعود كلمة دافعية فى أصلها الى الكلمة اللاتينية **Movere** أى " يحرك أو يدفع " ثم أخذ هذا الاصطلاح معنى أوسع يشتمل على " رغبة الفرد فى إشباع حاجات معينة " و " أنه يتعلق بالقوى التى تحافظ أو تغير إتجاه أو كمية أو شدة السلوك " (المغربى، 1995، ص119). والدافعية **Motivation** تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذى يبديه الفرد فى العمل. وهى تمثل القوة **Force** التى تحرك وتستثير الفرد لكى يؤدى العمل، أى قوة الحماس والرغبة للقيام بمهام العمل. وهذه القوة تنعكس فى كثافة الجهد الذى يبذله الفرد، وفى درجة مثابرتة وإستمراره فى الأداء، وفى مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات فى العمل (عاشور، 1990: ص63). كما أشار ماكلياند الى الدور المهم الذى يقوم به الدافع للإنجاز فى رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته فى مختلف المجالات والأنشطة. فالنمو الإقتصادى فى أى مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع. ويرتبط إزدهار وهبوط النمو الأقتصادى بارتفاع وإخفاض مستوى دافعية الإنجاز (خليفة، 2000: ص16). وقد وجد ماكلياند أن دافع الإنجاز لا يتسم به إلا 10% فقط من مجموع سكان الولايات المتحدة الأمريكية رغم أن معظم الناس تدعى إلتسامهم به. كما توصل الى أن دافع الإنجاز يتكون من عدة عوامل بما فيها طفولة الفرد (أى نشأته) وخبراته المهنية، ونوع المنشأة التى يعمل فيها (المغربى، 1995: ص126).

وإذا كانت الدول المتقدمة قد إهتمت وما تزال تهتم ببحث وتنمية دافعية الإنجاز لدى أبنائها، فإن الدول النامية تبدو أكثر إحتياجاً لمثل هذا الإهتمام. ففي الثقافة العربية نحن في حاجة الى إجراء بحوث تكشف عن السياق النفسى الإجتماعى، وأساليب التنشئة الاجتماعية المثيرة للدافعية للإنجاز (خليفة، 2000: ص 19). وتذكر وفاء أبو حليلة (2005: ص311) نقلاً عن قشقوش ومنصور (1979) أن الدافعية هي حالة يعيشها الفرد وتعمل على إستثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين، فالدافعية ليست سلوكاً أو شيئاً أو حدثاً يمكن ملاحظته على نحو مباشر وإنما هي تكوين أو نظام نستدل عليه من السلوك الملاحظ. كما يرى خليفة (2000: ص16) ان الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً فى سعى الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنسانى. كذلك يرى فريد وهمام (1989: ص10) أن الدافعية تعتبر واحده من المصادر الكبرى لحدوث تباين أو فروق فى أداء العاملين فى نفس العمل. وعند أى لحظة من الأمن فإن الناس يختلفون فى الحد الذى عنده يؤدون توجيه طاقاتهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

وقد تناول الكثير من العلماء والباحثين الصفات والخصائص المميزة لذوى الدافعية المرتفعة، فيوضح خليفة (2000، ص 198) أن الأفراد ذوى دافعية الإنجاز المرتفعة يتصفون بالثابرة والسعى نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع، والشعور بالمسؤولية والسعى إلى تنمية المهارات، والإطلاع ومعرفة الجديد والسعى لتحسين مستوى الأداء وتفضيل الأعمال الصعبة، وبذل الجهد للتغلب على العقبات، والسعى لحل المشكلات مهما إستغرقت من وقت وجهد، والإستعداد لمواجهة الفشل الى أن يكتمل العمل، والشعور بأهمية الوقت. كما أشار فريد وهمام (1989: ص 60) الى صفات ذوى الدافعية العالية فى الإنجاز وهى الترتيب المسبق للأعمال وتحديد الأهداف، والطموح العالى، والسلوك المتحفظ غير المغامر، والتحمل والمثابرة، وإعادة التفكير فى الصعوبات، وإدراك قيمة الوقت، والاتجاه نحو المستقبل، وإختيار مواقف المنافسة، والبحث عن التقدير والمكانة، والرغبة فى الأداء الأفضل والمسئولية والإستمتاع بالعمل، والأثابه العاجلة للعمل. وتشير وفاء أبو حليلة (2005: ص 313) أن هناك صفات تشكل الدافعية للإنجاز لدى الفرد وهى المجاهدة، والطموح، والتفانى والإخلاص، والصبر، والمثابرة، والإتقان، والتجويد، والحيوية، والتفاؤل، والجرأة، والثقة بالنفس، واليقظة، وإعمال العقل، وقيمة الوقت والعمل والمنافسة، والإبداع، والرغبة فى تحمل المسئولية، والإستمتاع بالعمل، والاعتزاز بالنجاح، وقهر الفشل. وقد ذكر هجرس (2006: ص109) نقلاً عن قنبر أن أهم سمات ذوى دافعية الإنجاز المرتفع تتمثل فى الاعتماد على النفس، والاستعداد لتحمل المخاطر، والإبتعاد عن ممارسة الأعمال الروتينية اليومية المملة، والميل إلى العمل فى المجالات التى توفر تغذية رجيعة عن النجاح فى إنجاز الأعمال، والميل إلى عنصر المثابرة فى العمل، والميل نحو الإستقلال فى العمل والنظر الى تحقيق الأهداف كمؤشر للرضا.

ومن الدراسات التى تناولت هذا الموضوع دراسة العمر (2000) عن علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين فى دولة الكويت، والتى إستهدفت تحديد مستوى دافعية العمل لدى الموظفين فى القطاع الحكومى ومقارنته بدافعية الموظفين فى القطاعات الخاصة والمؤسسات شبه الحكومية، وتحديد العلاقة بين متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمسميات الوظيفية، وطبيعية المهنة، وبين دافعية الموظف نحو العمل. وإستخدمت الدراسة 2600 موظفاً كعينة للدراسة وبينت النتائج أن دافعية الموظفين كانت متوسطة المستوى بغض النظر عن قطاعاتهم الوظيفية. كما بينت الدراسة تفوق الموظفين فى القطاع الخاص عن الموظفين فى القطاع العام فى مستوى الدافعية. كما أظهرت الدراسة أن مستوى الدافعية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث. كما بينت الدراسة أن دافعية الموظفين ترتفع مع زيادة سنوات الخبرة وكذلك مع إرتفاع المرتب والمسميات الوظيفية. بينما أوضحت دراسة فريد وآخرون (2000) عن العلاقة بين دافعية الإنجاز بين بعض متغيرات السلوك التنظيمى لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين ببعض المحافظات فى مصر، والتى إستهدفت تحديد العلاقة الإرتباطية بين دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة التالية: العلاقة بالمرؤوسين، والرضا عن أبعاد الوظيفة، والقدرة التجديدية، وقيمة التدريب فى تنمية القدرات، والمعرفة عن الوظيفة، والتقدير الذاتى لأداء

الوظيفة، وأيضا تحديد إسهام المتغيرات المدروسة مجتمعة في تفسير التباين في دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها 410 مشرفا إرشاديا من محافظات الغربية، وبنى سويف، وقنا. وتوصلت الدراسة الى أن أربعة متغيرات مستقلة مجتمعة هي المعرفة بجوانب الوظيفة، والعلاقة مع المرؤوسين، والقدرة التجديدية، والرضا عن أبعاد الوظيفة تسهم في تفسير حوالي 60% من التباين الكلي في متغير دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين، وأسهم متغير المعرفة بجوانب الوظيفة وحده في تفسير حوالي 42,5% من التباين الكلي في متغير دافعية إنجاز المشرفين الإرشاديين.

كما أوضحت دراسة وفاء أبو حليلة (2005) والتي أجريت على عينة عشوائية قوامها 170 مهندسة زراعية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، والتي إستهدفت بناء مقياس لدافعية الإنجاز بين مهندسات التنمية الريفية. والتعرف على علاقة دافعية الإنجاز بغيرها من المتغيرات المستقلة. وقد أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من مهندسات التنمية الريفية المبحوثات 92,9% ذوى دافعية إنجاز متوسط. كما أظهرت النتائج أن هناك خمس متغيرات مستقلة ذات تأثير مغزوى على مستوى دافعية الإنجاز للمبحوثات هي الخبرة العملية بمجال التنمية الريفية، وعدد الإخوة للمبحوثة، ومتوسط عدد سنوات تعليم الإخوة، وقدرة المبحوثة على المبادرة، والعمر. كما تبين أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تقسر حوالي 37,7% من التباين في درجة دافعية الإنجاز للمهندسات الزراعيات.

كما إستهدفت دراسة هجرس (2006) تحديد مستوى دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، وتحديد المتغيرات المرتبطة والمؤثرة على دافعية الإنجاز. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغ قوامها 291 مرشدا زراعيًا من إجمالي المرشدين الزراعيين البالغ عددها 1198 مرشدا زراعيًا. وقد أظهرت النتائج أن 59,1% من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين ذوى مستوى دافعية إنجاز متوسطة، وأن 35,4% ذوى مستوى مرتفع فى دافعية الإنجاز، وأن 5,5% ذوى مستوى منخفض فى مستوى الإنجاز. كما تبين أن هناك ستة متغيرات تقسر نحو 28,5% من التباين الكلى فى درجات دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهى الإستقلالية، والإتجاه نحو الإرشاد الزراعي، والإتجاه نحو الزراع، والإقامة الريفية، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الأرشادى.

بينما أجرى إسماعيل وعيسوى (2009) دراسة على دافعية الإنجاز لدى الأخصائين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، والتي إستهدفت تحديد مستوى دافعية الإنجاز للإخصائين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والغربية؛ وتحديد المتغيرات المرتبطة والمؤثرة على درجة دافعتهم للإنجاز. وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغ قوامها 120 أخصائى إرشادى. وقد توصلت الدراسة إلى أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (73,3%) تراوح مستوى دافعتهم للإنجاز ما بين المنخفض والمتوسط. وأثبتت الدراسة أن المتغيرات المستقلة المتمثلة في السن، والمسافة بين محل الإقامة ومكان العمل، ومدة الخبرة فى العمل بالقطاع الزراعى، ومدة الخبرة فى العمل بالمركز الإرشادى الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإنتاج الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة توفير تسهيلات العمل، ودرجة ممارسة الأنشطة الارشادية والتدريبية، ودرجة الرضا الوظيفى مجتمعة تقسر 69% من التباين فى درجة دافعية الإنجاز للأخصائين الإرشاديين المبحوثين.

كما أجرى Negera (2014) دراسة على محددات دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمنطقة South West Shoa Zone بأثيوبيا، والتي إستهدفت التعرف على مستوى دوافع العمل للمرشدين الزراعيين؛ وكذلك التعرف على العوامل التي تؤثر على دوافعهم للعمل. وأجريت الدراسة على عينة من المرشدين الزراعيين بلغت 124 مرشداً زراعيًا. وأسفرت الدراسة عن أن حوالي 58% من المرشدين الزراعيين المبحوثين ذوي مستوى دافعية إنجاز متوسط، وأن 21,8% من المبحوثين ذوي مستوى دافعية إنجاز منخفض، بينما 20,2% من المبحوثين ذوي مستوى دافعية إنجاز مرتفع. كما بينت النتائج أن من بين متغيرات الدراسة المستقلة هناك ثمانية متغيرات لها تأثير معنوي على دافعية الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين وهى موقع العمل، وحوافز العمل، والأمن

الوظيفي, ونظام الإشراف, وخصائص الوظيفة, ونظام تقييم الأداء, وبيئة إتخاذ القرار, وإتجاهات المرشدين تجاه العمل الإرشادي.

كما أوضحت دراسة Dejene & Temesgen (2015) أن 55,3% من المرشدين الزراعيين المبحوثين ذوي مستوى متوسط من دوافع العمل, وأن 11,3% من المبحوثين ذوي مستوى مرتفع من دوافع العمل, بينما 33,3% من المبحوثين ذوي مستوى منخفض من دوافع العمل, وكان متوسط مقياس الدافعية هو 2,58 على مقياس من 1-5 درجات. وهذا مؤشر على أن مستوى دافعية العمل لدى المرشدين الزراعيين كان متوسط ويحتاج لكثير من الجهد لتحسين دافعية العمل. كما بينت النتائج أن من بين متغيرات الدراسة المستقلة هناك خمسة متغيرات لها تأثير معنوي على دافع العمل لدى المرشدين الزراعيين وهي جودة بيئة العمل, ونظام تقييم الأداء, وبيئة إتخاذ القرار, والإعتراف والتقدير من جهة المنظمة, وموقع العمل. في حين لم توجد علاقة بين متغيرات الجنس, والحالة الزوجية, والنشأة, والسن, وبين متغير دافع العمل لدى المرشدين الزراعيين. وانطلاقاً من أهمية الدوافع في تحديد أداء الفرد داخل المنظمة, فإن القدرة على أداء العمل لا تصنع وحدها النجاح, ولكن الدافعية هي وراء ترجمة هذه القدرات إلى أداء حقيقي وتحقيق النجاح لكلا من المنظمة والفرد (فريد وآخرون, 2000).

ولما كانت الدوافع هي محصلة مجموعتين من العوامل أولهما العوامل الذاتية التي تفرزها التفاعلات النفسية, وثانيهما العوامل البيئية وهي مكتسبة من البيئة الخارجية وهي تختلف من فرد إلى آخر ومن بيئة عمل لأخرى, كما أن السلوك الوظيفي يعد نتاج لعملية تتفاعل فيها العوامل الذاتية والعوامل البيئية, أى أن نقطة انطلاق الدافع تبدأ من ذات الفرد ويمكن أن يتحقق ذلك الدافع ويترجم إلى أداء أو يضمحل وفقاً للعوامل البيئية. ومن هذا المنطلق إستدعى الأمر إجراء الدراسة للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين, وكذلك التعرف على المتغيرات الشخصية والتنظيمية التي لها تأثير على دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

أهداف الدراسة :

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على أثر بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية على دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية, وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.
- 2- التعرف على العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.
- 3- تحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

الفروض البحثية :

تقوم هذه الدراسة على فرضية أن دافعية الإنجاز هي محصلة التفاعل بين مجموعتين من العوامل أولها العوامل الذاتية (الشخصية) التي تفرزها التفاعلات النفسية وهي تختلف من فرد لآخر, وثانيها هي العوامل التنظيمية (بيئة التنظيم) وهي مكتسبة من البيئة الخارجية وهي تختلف من بيئة عمل لأخرى, فدافع الإنجاز هو محصلة تفاعل العوامل الشخصية, والعوامل التنظيمية, فالدافع يبدأ من ذات الفرد ويمكن أن يتحقق ذلك الدافع ويترجم إلى أداء أو يضمحل وفقاً لعوامل البيئية (بيئة التنظيم). وانطلاقاً من هذه الفرضية فإن دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين تتحدد في ضوء مجموعتين من المتغيرات هما:

المجموعة الأولى : وهي مجموعة المتغيرات الشخصية التي قد تختلف من فرد لآخر. وهذه تشمل متغيرات السن, والخبرة الوظيفية الإرشادية, والتدريب التأهيلي, والتدريب أثناء الخدمة, والرضا الوظيفي.

المجموعة الثانية : وهي مجموعة المتغيرات التنظيمية التي تصف إدراك المرشد الزراعي للبيئة التنظيمية التي يعمل في إطارها، وتختلف من بيئة عمل لأخرى. وهذه تشمل متغيرات التعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي. وإختبار صحة هذه الفرضية، يمكن وضع العلاقات المتوقعة بين تلك المتغيرات ودافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين في الفروض البحثية التالية :

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، والرضا الوظيفي، والتعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي وبين دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين.
 - 2- توجد علاقة بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، والرضا الوظيفي مجتمعة وبين دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين.
 - 3- توجد علاقة بين متغيرات التعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي مجتمعة وبين دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين.
 - 4- توجد علاقة بين متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، والرضا الوظيفي، التعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي مجتمعة وبين دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين.
- ولاختبار الفروض البحثية السابقة تم وضعها في صورتها الصفرية.

الطريقة البحثية :

أجريت الدراسة بمحافظة الغربية. وتمثلت شاملة الدراسة في جميع المرشدين الزراعيين على مستوى القرية بالمحافظة. وتم إختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة 50 % من المرشدين الزراعيين على مستوى القرية بالمحافظة. وتم جمع البيانات بواسطة استمارة استبيان بالمقابلة الجماعية مع أفراد العينة، أثناء عقد إجتماع المرشدين الزراعيين بالإدارة الزراعية على مستوى المراكز يضم جميع مرشدي القرية التابعة للمركز الإداري. وبناءاً عليه تم استيفاء 170 استمارة تمثل 100% من العينة المستهدفة.

قياس المتغيرات البحثية :

تم قياس متغيرات الدراسة ومعالجتها كمياً 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 التأهيلي :** وتم قياسه من خلال الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث قبل الإلتحاق بالعمل في الإرشاد الزراعي .
- 4- **التدريب أثناء الخدمة :** وتم قياسه من خلال الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث في آخر 3 سنوات.
- 5 - **الرضا الوظيفي :** تم قياس متغير الرضا الوظيفي بمقياس مكون من أربعة عشر بنداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي : موافق , وموافق إلى حد ما, وغير موافق؛ وأعطيت الإجابات درجات 3 , 2 , 1 ؛ على الترتيب في حالة العبارات الايجابية، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1 , 2 , 3 ؛ على الترتيب وذلك في حالة

العبارات السلبية. وقدرت درجة ثبات المقياس بإستعمال 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- التعاون المشترك : تم قياس متغير التعاون المشترك بمقياس مكون من خمسة بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي : موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 ؛ 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 بإستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.76 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 التعاون المشترك.

7- المركزية : تم قياس متغير المركزية بمقياس مكون من أحد عشر بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي : ينطبق، و ينطبق إلى حد ما، و لاينطبق. وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 ؛ 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 بإستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.71 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.

8- الثقة المتبادلة : تم قياس متغير الثقة المتبادلة بمقياس مكون من ثمانية بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي : ينطبق، و ينطبق إلى حد ما، ولاينطبق، وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 ؛ على الترتيب حيث أن جميع البنود إيجابية. وقدرت درجة ثبات المقياس بإستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.81 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 الثقة المتبادلة.

9- الإلتزام المشترك : تم قياس متغير الإلتزام المشترك بمقياس مكون من أربعة بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي : ينطبق، وينطبق إلى حد ما، ولاينطبق. وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 ؛ 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 بإستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.37 وهو معامل منخفض نسبياً يثير شكوكاً حول صلاحية المقياس ولكن تقرر الإبقاء على المقياس للأهمية النظرية. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الإلتزام المشترك.

10- التكامل الوظيفي : تم قياس متغير التكامل الوظيفي بمقياس مكون من تسعة بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي : ينطبق، و ينطبق إلى حد ما، ولاينطبق. وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 ؛ 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 بإستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.70 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 التكامل الوظيفي.

11- 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 وهي : موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1 ؛ 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 0.58 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام فى أغراض البحث العلمى. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الإتصال التنظيمى.

ب - قياس المتغير التابع :

يتمثل المتغير التابع للبحث في دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين, وتم قياس متغير دافعية الإنجاز بمقياس مكون من ثمانية عشر بنداً, وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه فى كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهى : موافق, وموافق إلى حد ما, وغير موافق. وأعطيت الإجابات درجات 1, 2, 3؛ على الترتيب فى حالة العبارات الإيجابية, فى حين أعطيت الإجابات درجات 1, 2, 3؛ على الترتيب وذلك فى حالة العبارات السلبية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.75 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام فى أغراض البحث العلمى. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث فى البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

الأساليب الإحصائية المستخدمة فى الدراسة :

بعد جمع البيانات تم ترميزها, وتفرغها, وجدولتها وفقاً للأهداف البحثية, وتم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلى لتحليلها, وذلك بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS الإصدار الثامن, وقد تم إستخدام أساليب التكرارات, والنسب المئوية, والمتوسط الحسابى, ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون, ومعامل ثبات ألفا, وأسلوب التحليل الإرتباطى والإندارى المتعدد التدرجى Stepwise Multiple Correlation and Regression كأساليب إحصائية لوصف البيانات, وإختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين المتغير التابع .

النتائج ومناقشتها

أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

أولاً : مستوى دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين

أظهرت نتائج الدراسة والموضحة بجدول (1) أن غالبية المبحوثين 63,5 % ذوي مستوى دافعية إنجاز مرتفع, وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين 32,4 % ذوي مستوى دافعية إنجاز متوسط, فى حين أن 4,1 % من المبحوثين ذوي مستوى دافعية إنجاز منخفض. وتشير هذه النتيجة أن الغالبية العظمى من المبحوثين 95.9 % إتسموا بأنهم ذوى مستوى دافعية إنجاز إما مرتفع أو متوسط, بمتوسط حسابى قدره 48,44 درجة, وإنحراف معياري قدره 4,88 درجة. ويمكن أن نخلص من هذه النتيجة إلى إرتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين, ممايستلزم معه ضرورة تهيئة مناخ العمل المناسب للحفاظ على هذا المستوى المرتفع من الدافعية, والتأكيد الدائم على تنمية قدرات المرشدين الزراعيين حتى تترجم هذه الدافعية إلى أداء وإنجاز.

جدول رقم (1) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى دافعتهم للإنجاز

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	العدد	فئات مستوى دافعية الإنجاز
4.88	48.44	4.1	7	مستوى منخفض (30 - 38) درجة
		32.4	55	مستوى متوسط (39 - 47) درجة
		63.5	108	مستوى مرتفع (48 - 57) درجة

ثانياً - توزيع إجابات المبحوثين على بنود دافعية الإنجاز :

يعرض جدول رقم (2) توزيع إجابات المبحوثين على بنود دافعية الإنجاز, ومن بيانات الجدول يتضح أن إجابات المبحوثين جاءت على النحو التالي:

أ - بنود يوافق عليها المرشدون الزراعيون وهي التي كان منوال إجابات المبحوثين فى فئة موافق وجاءت بنود " أحب أن يكون عملي على أكمل وجه " بنسبة 91,7 %؛ و " التنافس الشريف فى العمل له متعته " بنسبة 87,1 %؛ و " أفضل إنجاز أعمالي أولاً بأول " بنسبة 86,5 %؛ و " إذا لم

أنجح في أداء عمل معين فأنني أحاول فيه مرات عديدة " بنسبة 84,1 %؛ و " أكرر أي عمل إلى ان أصل إلى نتيجة أقتنع بها " بنسبة 76,5 %؛ و " أتطلع دائما إلى الوصول إلى أعلى المراكز في عملي " بنسبة 75,9 %؛ و " أحرص علي أن أكون في المقدمة بين زملائي " بنسبة 74,7 %؛ و " لا أعرف حاجة اسمها الفشل " بنسبة 71,2 %؛ و " مفيش حاجة اسمها مستحيل في العمل " بنسبة 69,4 %؛ و " أضع لنفسي أجندة يومية خاصة بالأعمال المطلوبة " بنسبة 68,2 %؛ و " من الممكن أن أتطوع بأداء أعمال زملائي " بنسبة 62,9 %؛ و " أعشق تحدي الأعمال والمهام الصعبة " بنسبة 62,9 %؛ و " ممكن أن أستمر في العمل بعد الساعات الرسمية بدون ملل أو تعب " بنسبة 56,5 %؛ و " أذهب إلى عملي مبكراً قبل الميعاد " بنسبة 50,6 %؛ و " أحب عمل الأشياء الصعبة على الآخرين " بنسبة 45,9 %.

ب- بنود يوافق عليها المرشدون الزراعيون إلى حد ما وهي التي كان منوال إجابات المبحوثين في فئة موافق إلى حد ما وجاء بند " وضعي الحالي هو أفضل ما يمكن الوصول إليه في العمل " بنسبة 27,7 %.

ج - بنود لا يوافق عليها المرشدون الزراعيون وهي التي كان منوال إجابات المبحوثين في فئة غير موافق وجاء بندي " في الإرشاد الزراعي اللي بيشتغل زي اللي ما بيشتغلش " بنسبة 66,5 %؛ و " إجابتي في العمل على قدر العائد المادي الذي أحصل عليه " بنسبة 65,3 %.

ويتضح من العرض السابق أنه من بين ثمانية عشر بنوداً وقع منوال خمسة عشر في فئة موافق، في حين وقع منوال بند واحد فقط في فئة موافق إلى حد ما، وفي المقابل وقع منوال بندين فقط في فئة غير موافق، أي أنه من بين ثمانية عشر بنوداً من بنود دافعية الإنجاز وقع منوال خمسة عشر بنوداً في فئة موافق، وهذا إن دل فإنما يدل على إرتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين.

جدول رقم (2) توزيع إجابات المبحوثين على بنود مقياس دافعية الإنجاز

م	العبارات	موافق		غير موافق	
		العدد	%	العدد	%
1	لا أعرف حاجة اسمها الفشل في العمل .	121	71.2	34	20
2	ممكن أن أستمر في العمل بعد الساعات الرسمية بدون ملل أو تعب	96	56.5	47	27.6
3	إذا لم أنجح في أداء عمل معين فأنني أحاول فيه مرات عديدة	143	84.1	22	12.9
4	أحب عمل الأشياء الصعبة على الآخرين .	78	45.9	62	36.5
5	مفيش حاجة اسمها مستحيل في العمل .	118	69.4	35	20.6
6	وضعي الحالي هو أفضل ما يمكن الوصول إليه في العمل .	47	27.7	66	38.8
7	أذهب إلى عملي مبكراً قبل الميعاد .	86	50.5	63	37
8	أتطلع دائما إلى الوصول إلى أعلى المراكز في عملي .	129	75.9	31	18.2
9	أكرر أي عمل إلى أن أصل إلى نتيجة أقتنع بها .	130	76.5	36	21.1
10	أفضل إنجاز اعصالي أولاً بأول .	147	86.5	23	13.5
11	أحب أن يكون عملي على أكمل وجه .	156	91.7	12	7.1
12	في الإرشاد الزراعي اللي بيشتغل زي اللي ما بيشتغلش .	25	14.7	32	18.8
13	التنافس الشريف في العمل له منفعته .	148	87.1	20	11.7
14	أضع لنفسي أجندة يومية خاصة بالأعمال المطلوبة .	116	68.2	48	28.3
15	من الممكن أن أتطوع بأداء أعمال زملائي .	107	62.9	58	34.2
16	أحرص علي أن أكون في المقدمة بين زملائي .	127	74.7	38	22.4
17	أعشق تحدي الأعمال والمهام الصعبة .	107	62.9	50	29.5
18	إجابتي في العمل على قدر العائد المادي الذي أحصل عليه .	27	15.9	32	18.8

ثالثاً: العلاقات الارتباطية الثنائية البسيطة بين المتغيرات المستقلة ودافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين

لإختبار صحة الفرض البحثي الأول الذي يتوقع وجود علاقة ارتباطية بين دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، والرضا الوظيفي، والتعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي، تم صياغة الفرض الإحصائي الأول في صورته الصفرية، ولإختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين. ويوضح جدول رقم (3) وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى إحتمالي 0.01 بين دافعية الإنجاز للمرشدين

الزراعيين وكل من الرضا الوظيفي، والتعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي. كما توجد علاقة ارتباطية ومعنوية عند مستوى إحصائي 0.05 بين دافعية الإنجاز ومتغيري الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب أثناء الخدمة. بينما لم تسفر النتائج عن معنوية العلاقة بين متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين ومتغيري السن، والتدريب التأهيلي.

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 فقط. وهذه النتائج تؤيد صحة الفرض البحثي الأول جزئياً.

جدول رقم (3) قيم معاملات الارتباط بين كل من المتغيرات المستقلة ودافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

م	المتغيرات المستقلة	دافعية الإنجاز
1	السن	0.133
2	الخبرة الوظيفية الإرشادية	*0.151
3	التدريب التأهيلي	0.102
4	التدريب أثناء الخدمة	*0.171
5	الرضا الوظيفي	**0.451
6	التعاون المشترك	**0.395
7	المركزية	**0.280 -
8	الثقة المتبادلة	**0.403
9	الالتزام المشترك	**0.262
10	التكامل	**0.340
11	الاتصال التنظيمي	**0.420

رابعاً: العلاقات الإحصائية المتعددة بين المتغيرات المستقلة وبين متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين

تقوم هذه الدراسة على فرضية أن دافعية الإنجاز هي محصلة التفاعل بين مجموعتين من العوامل أولها العوامل الذاتية (الشخصية) التي تفرزها التفاعلات النفسية وهي تختلف من فرد لآخر، وثانيها هي العوامل التنظيمية (بيئة التنظيم) وهي مكتسبة من البيئة الخارجية وهي تختلف من بيئة عمل لأخرى، فدافع الإنجاز هو محصلة تفاعل العوامل الشخصية، والعوامل التنظيمية، فالدافع يبدأ من ذات الفرد ويمكن أن يتحقق ذلك الدافع ويترجم إلى أداء أو يضحل وفقاً لعوامل البيئية (بيئة التنظيم)، وإختبار صحة هذه الفرضية، فقد تم صياغة الفروض البحثية الثلاث من الثاني إلى الرابع، وقد تم صياغة الفروض الاحصائية المقابلة، وإختبار صحة هذه الفروض تم حساب ثلاث معادلات انحدار متعدد، واحدة لإختبار كل فرض بحثي(جدول 4).

وتشير نتائج معادلة الانحدار الأولى أن متغيرات السن، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، والرضا الوظيفي مجتمعة تفسر نحو 24,8 % من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين، وأن متغيري الخبرة الوظيفية الإرشادية، والرضا الوظيفي يسهما اسهما معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين، وأن متغيري الخبرة الوظيفية الإرشادية، والرضا الوظيفي في النموذج المختزل يرتبطان بمتغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمعامل ارتباط متعدد قدره 0,475، ويفسر هذين المتغيرين 22,6 % من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

أما بالنسبة لمعادلة الانحدار الثانية فإن النتائج توضح أن متغيرات التعاون المشترك، والمركزية، والثقة المتبادلة، والالتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي مجتمعة تفسر نحو 31 % من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين، وأن متغيرات التعاون المشترك، والثقة المتبادلة، والاتصال التنظيمي تسهم إسهما معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين، وأن الثلاث متغيرات في النموذج المختزل ترتبط بمتغير دافعية

الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمعامل ارتباط متعدد قدره 0,547 , وتفسر هذه الثلاث متغيرات 29,9% من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

وتوضح معادلة الانحدار الثالثة أن متغيرات السن, والخبرة الوظيفية الإرشادية, والتدريب التأهيلي, والتدريب أثناء الخدمة, والرضا الوظيفي, والتعاون المشترك, والثقة المتبادلة, والالتزام المشترك, والتكامل الوظيفي, والاتصال التنظيمي مجتمعة تفسر نحو 37,8% من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين, وأن متغيرات التدريب أثناء الخدمة, والرضا الوظيفي, والثقة المتبادلة, والاتصال التنظيمي تسهم اسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين, وأن الأربعة متغيرات في النموذج المختزل ترتبط بمتغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمعامل ارتباط متعدد قدره 0,595 , وتفسر هذه الأربعة متغيرات 35,4% من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين.

وللوقوف على الأثر المباشر والأثر غير المباشر للمتغيرات الشخصية, والمتغيرات التنظيمية, فقد تم حسابه كالتالي:

الأثر المباشر لمجموعة المتغيرات الشخصية = نسبة التباين الذي تفسره المجموعتين من المتغيرات
- نسبة التباين الذي تفسره مجموعة المتغيرات التنظيمية
 $5,5 = 29,9 - 35,4 =$ الأثر المباشر لمجموعة المتغيرات الشخصية
الأثر المباشر لمجموعة المتغيرات التنظيمية = نسبة التباين الذي تفسره المجموعتين من المتغيرات - نسبة التباين الذي تفسره مجموعة المتغيرات الشخصية
 $12,8 = 22,6 - 35,4 =$ الأثر المباشر لمجموعة المتغيرات التنظيمية
إجمالي التأثيرات المباشرة لمجموعتي المتغيرات الشخصية والتنظيمية = $12,8 + 5,5 = 18,3$
التأثير المشترك لمجموعتي المتغيرات الشخصية والتنظيمية (الذي يعبر عن التفاعل بينها) = نسبة التباين الذي تفسره المجموعتين من المتغيرات - إجمالي التأثيرات المباشرة لمجموعتي المتغيرات الشخصية والتنظيمية
 $17,1 = 18,3 - 35,4 =$

وتؤكد هذه النتائج أن المتغيرات الشخصية, والمتغيرات التنظيمية, تسهم في تفسير 18,3% من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بصفة مستقلة, بينما يتم تفسير 17,1% من التباين في متغير دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين نتيجة امتزاج وتفاعل هذين المجموعتين من المتغيرات معاً.

جدول رقم (4) معادلات انحدار دافعية الإنجاز على كل مجموعة من المتغيرات المستقلة كل على حده

المعادلة الثالثة		المعادلة الثانية		المعادلة الأولى		المتغيرات المستقلة
النموذج المختزل	النموذج الكامل	النموذج المختزل	النموذج الكامل	النموذج المختزل	النموذج الكامل	
	0.009 -				0.043	السن
	0.058			0.150 *	0.102	الخبرة الوظيفية الإرشادية
	0.029				0.072	التدريب التأهيلي
	0.131 *	0.122 *			0.117	التدريب أثناء الخدمة
	0.298 **	0.265 **		0.451 **	0.442 **	الرضا الوظيفي
	0.106	0.213 **	0.201 **			التعاون المشترك
	0.072 -		0.086 -			المركزية
	0.170 **	0.077	0.223 **	0.163		الثقة المتبادلة
		0.066		0.060		الالتزام المشترك
		0.030		0.036		التكامل الوظيفي
	0.307 **	0.254 **	0.297 **	0.269 **		الاتصال التنظيمي
	0.595	0.615	0.547	0.557	0.475	معامل الارتباط المتعدد R
	0.354	0.378	0.299	0.310	0.226	معامل التحديد R ²
	22.615 **	8.736 **	23.593 **	12.193 **	42.928 **	قيمة F

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 المرتفع لدافع الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين, وضرورة العمل على زيادة الرضا الوظيفي لديهم وضرورة الإهتمام بالمتغيرات التي أثبتت الدراسة تفسيرها للتباين في دافعية الإنجاز وهي المتغيرات الشخصية والتنظيمية والتي من أهمها التدريب بنوعيه, والرضا الوظيفي, والتعاون المشترك, والمركزية, والثقة

المتبادلة، والإلتزام المشترك، والتكامل الوظيفي، والاتصال التنظيمي، حتى نضمن سيادة روح دافعية الإنجاز بين المرشدين الزراعيين.

مراجع باللغة العربية:

- أبو حليمة، وفاء أحمد (2005) – دافعية الإنجاز لمهندسات التنمية الريفية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، المجلد (30)، العدد (1)، 311 : 320.
- إسماعيل، عبد الخالق علي؛ جمال إسماعيل عيسوي (2009) – دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، مجلة الأسكندرية للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الأسكندرية، مجلد (54)، العدد (3)، 17 : 28.
- البعلي، عصام محمد (2004) – تبنى الممارسات الموصى بها في مجال الري بمحافظة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة طنطا، جامعة طنطا.
- الجزار، محمد حموده؛ محمد لطفي محمد الصفتي (2004) – مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة الغربية والمنوفية، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، المجلد (30)، العدد (3)، 59 : 75.
- الجوهري، أحمد ماهر أحمد (2011) – تأثير المراكز الإرشادية على بناء ووظيفة الجهاز الإرشادي الزراعي على مستوى القرية في محافظة الغربية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة طنطا.
- العمر، بدر عمر (2000) – علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، المجلد (9)، العدد (17)، 79 : 104.
- المغربي، كامل محمد (1995) – السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (2000) – الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- سالم، هبة الله محمد الحسن؛ كيشور كوكو قميل؛ عمر هارون الخليفة (2012) – علاقة دافعية الإنجاز بموضع الضبط ومستوى الطموح، والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد (3)، العدد (4)، 81 : 96.
- سليمان، حنفي محمود (غير مؤرخ) – السلوك الإداري وتطوير المنظمات، دار الجامعات المصرية.
- شلبي، رجا 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.
- عاشور، أحمد صقر (1990) – السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية.
- فريد، محمد أحمد؛ أحمد إسماعيل محمد أحمد؛ عبد الهادي محمد عبد الجواد (2000) – العلاقة بين دافعية الإنجاز وبين بعض متغيرات السلوك التنظيمي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين ببعض المحافظات في مصر، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، المجلد (25)، العدد (11)، 6863 : 6873.
- فريد، محمد أحمد؛ عادل محمد هماد (1989) – دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنوفية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم (58).
- ناجي، أشواق عبد الرازق؛ مها فاضل السباك؛ أحمد حمدان لفته (2010) – دافعية الإنجاز لطلبة كلية الزراعة – جامعة بغداد، مجلة ديالى للعلوم الزراعية، المجلد (2)، العدد (1)، 76 : 87.
- هجرس، حسين علي (2006) – دافعية الإنجاز والمتغيرات المؤثرة عليها لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، المجلد (32)، العدد (4)، 104 : 124.
- هجرس، حسين علي (2004) – دراسة القدرات التي تمكن المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ من أداء أدوارهم الوظيفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة طنطا.

مراجع باللغة الإنجليزية :

Dejene, A. and Temesgen, D., (2015) – Psychological Factors Affecting Work motivation of Development Agents: The Case of

- Wolaita Zone, Southern Nation Nationalities and Peoples Regional State, Ethiopia, Journal of Biology, Agriculture and Healthcare, Vol. 5(15): 133 - 138.**
- Karami, R.; Ismail, M.; Omar, Z.; Abdul Wahat, N. and Badsar, M., (2012) – Organizational Support and Achievement Motivation in Leadership Role of Extension Agents, American Journal of Applied Sciences, Vol. 9(5): 633 - 640.**
- Negera, D. G., (2014) – Analyzing Determinants of Development Agent' Motivation in Agricultural Extension services. Provision: A case from South West Shoa Zone, Oromia Regional State, Ethiopia: An Ordered Logit Regression Model Approach, International Journal of Agricultural Extension and Rural Development, Vol. 1(3): 25 - 30.**
- Osabia, B. J., (2015) – The Effect of Employee' Motivation on Organizational performance, Journal of Public Administration and Policy Research, Vol. 7(4): 62 - 75.**

SOME PERSONAL AND ORGANIZATIONAL VARIABLES AFFECTING AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS' ACHIEVEMENT MOTIVATION IN GHARBIA GOVERNORATE

Ahmed Maher El-Gohary
Faculty of Agriculture, Tanta University

ABSTRACT

This study aimed mainly to identify the achievement motivation of village-level agricultural extension agents in Gharbia governorate; and to determine variables correlated and those affecting the achievement motivation of village-level agricultural extension agents in Gharbia governorate. Seven hypotheses were formulated.

Field work included the selection of a sample of 170 village level extension agents. Data were collected from sample persons by group interviews in the agricultural units at the district capital. Frequencies, percentages, means, Person correlation coefficient, Alpha, and multiple linear regression (step wise) techniques were used for data analysis and presentation.

The main findings of the study could be summarized as follows:-

- 1- About 63.5% of respondents have high level of achievement motivation, 32.4% have medium level, and 4.1% have low level of achievement motivation.
- 2- There were significant bivariate relationships at level 0.05 of significance between extension experience, in-service training, and achievement

motivation of extension agents. Also there were significant bivariate relationships at level 0.01 of significance between job satisfaction, mutual cooperation, centralization, reciprocal confidence, shared commitment, job integration, and organizational communication, and achievement motivation of extension agents.

3- The personal block of independent variables alone explained about 22.6 % of the variance in achievement motivation of extension agents, and the organizational block of independent variables alone explained about 29.9% of the variance in achievement motivation of extension agents.

4- The two blocks of personal and organizational variables, combined, explained about 35.4 % of the variance in achievement motivation of extension agents.

5- It was estimated that the unique effect of the personal block; and the organizational block is 5.5 %; 12.8 %, of the variance in achievement motivation of extension agents respectively. Whereas the common effect of the two blocks of variables is 17.1 % of the variance in achievement motivation of extension agents.