



جامعة
بنغازي الحديثة



**مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم
والدراسات الإنسانية**
مجلة علمية إلكترونية محكمة

العدد الثاني

لسنة 2018

حقوق الطبع محفوظة

شروط كتابة البحث العلمي في مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الإنسانية

- 1- الملخص باللغة العربية وباللغة الانجليزية (150 كلمة).
- 2- المقدمة، وتشمل التالي:
 - ❖ نبذة عن موضوع الدراسة (مدخل).
 - ❖ مشكلة الدراسة.
 - ❖ أهمية الدراسة.
 - ❖ أهداف الدراسة.
 - ❖ المنهج العلمي المتبع في الدراسة.
- 3- الخاتمة. (أهم نتائج البحث - التوصيات).
- 4- قائمة المصادر والمراجع.
- 5- عدد صفحات البحث لا تزيد عن (25) صفحة متضمنة الملاحق وقائمة المصادر والمراجع.

القواعد العامة لقبول النشر

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والانجليزية؛ والتي تتوافر فيها الشروط الآتية:
 - أن يكون البحث أصيلاً، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها من حيث الإحاطة والاستقصاء والإضافة المعرفية (النتائج) والمنهجية والتوثيق وسلامة اللغة ودقة التعبير.
 - ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى أو مستل من رسالة أو اطروحة علمية.
 - أن يكون البحث مراعيًا لقواعد الضبط ودقة الرسوم والأشكال - إن وجدت - ومطبوعاً على ملف وورد، حجم الخط (14) وبخط (Arial 'Body') للغة العربية. وحجم الخط (12) بخط (Times New Roman) للغة الإنجليزية.
 - أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA) وتثبيت هوامش البحث في نفس الصفحة والمصادر والمراجع في نهاية البحث على النحو الآتي:
 - أن تُثبت المراجع بذكر اسم المؤلف، ثم يوضع تاريخ نشره بين حاصرتين، يلي ذلك عنوان المصدر، متبوعاً باسم المحقق أو المترجم، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الجزء، ورقم الصفحة.
 - عند استخدام الدوريات (المجلات، المؤتمرات العلمية، الندوات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الصفحة.
2. يقدم الباحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية في حدود (150 كلمة) بحيث يتضمن مشكلة الدراسة، والهدف الرئيسي للدراسة، ومنهجية الدراسة، ونتائج الدراسة. ووضع الكلمات الرئيسية في نهاية الملخص (خمس كلمات).

3. تحتفظ مجلة جامعة بنغازي الحديثة بحقها في أسلوب إخراج البحث النهائي عند النشر.

إجراءات النشر

ترسل جميع المواد عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة جامعة بنغازي الحديثة وهو كالتالي:

- ✓ يرسل البحث إلكترونياً (Word + Pdf) إلى عنوان المجلة info.jmbush@bmu.edu.ly او نسخة على CD بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبة العلمي، ومكان عمله، ومجاله.
- ✓ يرفق مع البحث نموذج تقديم ورقة بحثية للنشر (موجود على موقع المجلة) وكذلك ارفاق موجز للسيرة الذاتية للباحث إلكترونياً.
- ✓ لا يقبل استلام الورقة العلمية الا بشروط وفورمات مجلة جامعة بنغازي الحديثة.
- ✓ في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضة على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمتها العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
- ✓ يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال شهرين من تاريخ الاستلام للبحث، وبموعد النشر، ورقم العدد الذي سينشر فيه البحث.
- ✓ في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن تعاد للمجلة خلال مدة أقصاها عشرة أيام.
- ✓ الأبحاث التي لم تتم الموافقة على نشرها لا تعاد إلى الباحثين.
- ✓ الأفكار الواردة فيما ينشر من دراسات وبحوث وعروض تعبر عن آراء أصحابها.
- ✓ لا يجوز نشر إي من المواد المنشورة في المجلة مرة أخرى.
- ✓ يدفع الراغب في نشر بحثه مبلغ قدره (400 دل) دينار لبيي إذا كان الباحث من داخل ليبيا، و (200 \$) دولار أمريكي إذا كان الباحث من خارج ليبيا. علماً بأن حسابنا القابل للتحويل هو: (بنغازي - ليبيا - مصرف التجارة والتنمية، الفرع الرئيسي - بنغازي، رقم 001-225540-0011. الاسم (صلاح الأمين عبدالله محمد).
- ✓ جميع المواد المنشورة في المجلة تخضع لقانون حقوق الملكية الفكرية للمجلة.

info.jmbush@bmu.edu.ly

00218913262838

د. صلاح الأمين عبدالله
رئيس تحرير مجلة جامعة بنغازي الحديثة
Dr.salahshalufi@bmu.edu.ly

رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى أدائهم لمهامهم الإرشادية دراسة ميدانية في محافظتي لحج وأبين

*د. زياد عبد الله محمد هشال، **د. غالية موسى رجب محمد

(* أستاذ الإرشاد الزراعي المساعد، قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي، كلية ناصر للعلوم الزراعية، جامعة عدن - اليمن. ** أستاذ الإرشاد الزراعي المساعد، قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، كلية الزراعة، جامعة عمر المختار. ليبيا)

المستخلص:

استهدف البحث الحالي تحديد مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية وتحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية، فضلاً عن دراسة العلاقة بين مستوى أدائهم لبعض المهام الإرشادية ومستوى رضاهم عن المناخ التنظيمي. اشتمل مجتمع البحث جميع المرشدين الزراعيين الموزعين على محافظتي لحج وأبين والبالغ عددهم 133 مرشداً زراعياً. فضلاً عن مدرء الأقسام والمجمعات والمراكز الإرشادية والبالغ عددهم 32 مدير. استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات التي تحتوي على مقياسين الأول لقياس رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي تضمن 29 فقرة موزعة على 7 مجالات هي: البناء التنظيمي 4 فقرات، نظام المكافأة 3 فقرات، العمل الجماعي 4 فقرات، نظام الإشراف 6 فقرات، إدارة الخلافات 5 فقرات، الانتماء للمنظمة الإرشادية 3 فقرات، الظروف المادية للعمل الإرشادي 4 فقرات وفق مقياس خماسي مرضي تماماً، مرضي، مرضي لحد ما، غير مرضي، غير مرضي تماماً، اما مقياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين تكون من 16 فقرة موزعة على 3 مجالات هي المهام التعليمية تضمنت 6 فقرات، ومهام في إدارة البرامج الإرشادية تضمنت 4 فقرات، والمهام التنفيذية تضمنت 6 فقرات وفق مقياس خماسي ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف. وتوصلت النتائج إن نظام الأشراف احتل المرتبة الأولى من حيث مستوى الأهمية وموافقة الباحثين عليه، واتضح أيضاً من النتائج إن بعض المهام التعليمية والتنفيذية تنجز بشكل جيد ومقبول، في حين كانت مهام إدارة البرامج الإرشادية تنجز بشكل جيد. وأوصى البحث بضرورة زيادة إيمان المؤسسة الإرشادية وإقناعها بتوفير مناخ تنظيمي يزيد من حماس المرشدين الزراعيين في أداءهم للمهام الموكلة لهم بدقة، وضرورة إقامة دورات تدريبية لرفع مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية والتعليمية.

الكلمات المفتاحية: (الأداء - المهام الإرشادية - المرشد الزراعي - الرضاء - المناخ التنظيمي)

Satisfaction of Agricultural Extension on the Organizational Climate and its Relation to their Performance Level for Guidance Tasks Field Study in Lahij and Abyan Governorates

***Dr. Ziad Abdullah Mohammed Hashal, ** Dr. GhaliaMousa Ragab Mohamed**

* Assistant Professor of Agricultural guides, Department of Economics and Agricultural guides, Nasser College of Agricultural Sciences, Aden University. ** Assistant Professor of Agricultural guides, Department of Agricultural guides and Rural Development, Faculty of Agriculture, Omar Al-Mukhtar University.

Abstract

The current research aimed to determine the satisfaction level of agricultural guides on the organizational climate in guidance organization. It expected to control performance level of agricultural guides for some guidance tasks. Also, the research intended to study the relationship between their performance level for some indicative tasks and their satisfaction level on the organizational climate. The research community included all the agricultural guides distributed on Lahij and Abyan governorates. They are 133 agricultural supervisors. As well as 32 departmental managers, complexes and indicative centers. The questionnaire was used as a tool for collecting data which contains of two parameters. Firstly, intend measure the satisfaction of agricultural guides on the organizational climate, which included 29 paragraphs distributed on seven areas: Organizational structure 4 paragraphs, reward system 3 paragraphs, teamwork 4 paragraphs, supervisory system 6 paragraphs, management of differences 5 paragraphs, affiliation to the indicative organization 3 paragraphs, material conditions of the indicative work 4 paragraphs according to a fully satisfactory five-point scale, satisfactory, somewhat satisfactory, unsatisfactory, completely unsatisfactory. The performance level scale of agricultural guides consists of 16 paragraphs divided into three areas which are: educational tasks included 6 paragraphs, the management tasks of guidance programs included 4 paragraphs, and the executive tasks included 6 paragraphs according to a five-point scale, excellent, very good, good, acceptable, and weak. The founding that the supervision system ranked first in terms of importance level and approval of the respondents The results also show that some educational and operational tasks are well done and acceptable, while the management tasks of indicative programs has been well done. The research recommended the need of increasing the faith of guidance institution and convinces them to provide an organizational climate that increases the enthusiasm of agricultural guides in their performance in concern with the tasks entrusted to them accurately. And the need to establish training courses to improve the performance of agricultural guides for their guiding and teaching tasks.

Keywords: (Performance – Extension tasks – Agricultural Extension Specialist – Organizational climate)

- المقدمة والمشكلة البحثية:

تتوقف فاعلية التنظيمات المختلفة ومنها المنظمة الإرشادية في تحقيق أهدافها على عدة عوامل منها أداء الأفراد العاملين فيها (Al-Waagafy, 2001) إذ يعبر الأداء عن قدرة المنظمة الإرشادية في الوصول إلى أهدافها لامتلاكها قدرات تنظيمية (Al-Lamy, 2007) تمكنها من استعمال الموارد المتاحة لها بطرق كفوءة وفاعلة (Daft, 2003). فالأداء الماضي يمكن أن يؤثر على الأداء المستقبلي، والذي يعد من أكثر العوامل التي تسبب النتائج المستقبلية (Zhang and Cullough, 2000) لكونه يمثل النواتج المتحققة من مجمل تفاعل نشاطات المنظمة الإرشادية لمواردها والتي من خلالها يمكن الحصول على أشخاص جيدين مع الاحتفاظ بنتائج جيدة (Schermerhom, 2000) كما انه المؤشر الرئيس في استخدام الموارد البشرية والمادية والمعلوماتية المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى النتائج، فضلا عن إشباع حاجات ورغبات المرشدين الزراعيين ورفع الروح المعنوية لديهم (Al-Shamma and Hammoud. 2000) وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل الحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم للقيام بالمهام الموكلة لهم (Abdul Bakye, 2002) وهو بذلك يمثل النتيجة النهائية لعملهم (Wheelen and Hunger, 2002) وعليه يمثل المرشد الزراعي الدعامة الرئيسة لنجاح العمل الإرشادي في المنظمة الإرشادية (Arab Organization for Agricultural Development, 1994) باعتباره حلقة وصل بين نظامين اجتماعيين هما التنظيم الإرشادي الذي ينتمي إليه والتنظيم الخارجي الذي يعمل فيه والتمثل بجمهور المرشدين، فهو يقوم بإعداد المرشدين بالمعلومات والخبرات الفنية المتعلقة بالجانب الزراعي وذلك من خلال احتكاكه اليومي والمباشر بهم. وتأسيسا على ما سبق فان نجاح الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه يعتمد بصفة أساسية على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية المختلفة، فالمرشدين الجيدين يمتلكون خصائص وقدرات ومهارات ملائمة لمستوى الأداء المطلوب ، فالأداء الجيد يقترن بالصحة التنظيمية والتي تعني "حصيلة التفاعل بين مرشدين جيدين ومنظمة إرشادية صحيحة"، أما المنظمة الإرشادية الصحيحة فهي التي يتوفر فيها المناخ الملائم لدفع المرشدين على أداء العمل وتحقيق النتائج المرغوبة (Abdul Wahab, 1982). فالمناخ التنظيمي يقصد به مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة، والمدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة للأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي تؤثر على دوافعهم وسلوكهم (Al-Salem and Saleh, 1991). وقد أشارت العديد من الدراسات إلى اثر المناخ التنظيمي على أداء المرشدين الزراعيين فقد وجد (Humbleet al., 1994) بأن هناك علاقة معنوية بين الرضا عن المناخ التنظيمي والأداء وتوصل Moran (1985) في دراسته إلى إن مستوى الأداء كان أفضل لدى المؤسسات التي تتمتع بمناخ تنظيمي ايجابي، وإنها أكثر دقة في تحديد أهدافها مقارنة بالمؤسسات ذات المناخ التنظيمي السلبي، وبينت Porter (1984) إن للمناخ التنظيمي علاقة ايجابية مع الإنتاج الإبداعي للعاملين، وأشار كل من (Janice, 1985) و (Welschet 2001) إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي. في حين إن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمجموع أعمالهم يوصف أنه متوسط يميل للانخفاض (Chalooop and Najji, 2011) وفي ضوء الدراسات السابقة ولأهمية المناخ التنظيمي في أداء المرشدين الزراعيين ولعدم وجود دراسات إرشادية في هذا المجال لذا جاء البحث الحالي التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية والتعرف على مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية فضلا عن دراسة العلاقة بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية ومستوى رضاهم عن المناخ التنظيمي.

- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بصفة أساسية إلى تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية، وتحديد مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن ظروف عملهم (المناخ التنظيمي).
- 2- التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية.
- 3- العلاقة بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية ومستوى رضاهم عن المناخ التنظيمي.

- الفرضية البحثية:

توجد علاقة إيجابية بين مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي ومستوى أدائهم لبعض المهام الإرشادية.

- الطريقة البحثية:

منطقة البحث: يقصد بمنطقة البحث المكان الذي تم فيه إجراء البحث وتشمل منطقة الدراسة محافظتين هما: (لج، وأبين). وتعتبر من المحافظات الجنوبية الهامة ذات طبيعة زراعية وما تمتاز به من أراضي صالحة للزراعة وتوفر المياه الجوفية والمناخ الملائم لزراعة معظم المحاصيل الزراعية صيفاً وشتاءً.

شاملة البحث: اشتملت شاملة البحث على جميع المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث والبالغ عددهم (133) مرشداً زراعياً، وكان توزيعهم على الآتي: (69) منهم من محافظة لج، و(64) من محافظة أبين (المتوكل، 2008)، حيث وصل عدد الاستبيانات المستوفاة (108) استبانته تشكل نسبة (81%) من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين الذي يعملون بمنطقة البحث، وتم استبعاد بعض الاستبيانات الغير مكتملة لعدد (25) استبانة بنسبة (19%). فضلاً عن مدراء الأقسام والمجمعات والمراكز الإرشادية والبالغ عددهم 32 مدير، وكان توزيعهم على الآتي: (17) منهم من محافظة لج، و(15) من محافظة أبين (المتوكل، 2008) حيث، وصل عدد الاستبيانات المستوفاة (27) استبانته تشكل نسبة (84%) من إجمالي عدد المدراء الذي يعملون بمنطقة البحث، وتم استبعاد بعض الاستبيانات الغير مكتملة لعدد (5) استبانته بنسبة (16%).

جدول رقم (1) توزيع المرشدين الزراعيين في محافظتي البحث

المحافظات	عدد المرشدين الزراعيين	عدد المدراء
محافظة لج	69	17
محافظة أبين	64	15
الإجمالي	133	32

- منهج البحث:

استخدم أسلوب المسح الميداني في تحقيق أهداف البحث لأنه يعد مناسباً للحصول على بيانات عن مستوى رضا المرشدين عن المناخ التنظيمي ومستوى الأداء للمهام الإرشادية، وهو يتفرع من المنهج الوصفي في العلوم الاجتماعية (Al-Hariry, 2006).

بناء مقياس لقياس الأداء: تم إعداد المقاييس الخاصة بالبحث في ضوء:

1. الأدبيات المتخصصة في مواضيع الإدارة الإرشادية والإرشاد الزراعي.
2. التطورات الفنية في ميدان الإدارة بشكل عام والإدارة الإرشادية بشكل خاص من خلال استخدام الحاسوب والإنترنت.
3. الخبرة الأكاديمية والميدانية لفريق البحث في ميدان الإرشاد الزراعي، ومن خلال المصادر السابقة الذكر والتي تعد مصادر مهمة في بناء المقياس، فقد تم تصميم مقياسين هما:

الأول: مقياس لقياس رضا المرشدين الزراعيين عن المناخ التنظيمي لبعض المهام الإرشادية تضمن 29 فقرة موزعة على سبع مجالات هي:

أ. البناء التنظيمي ويتضمن 4 فقرات. ب. نظام المكافأة ويتضمن 3 فقرات. ج. العمل الجماعي ويتضمن 4 فقرات. د. نظام الإشراف ويتضمن 6 فقرات. ر. إدارة الخلافات ويتضمن 5 فقرات. س. الانتماء للمنظمة الإرشادية ويتضمن 3 فقرات. ص. الظروف المادية للعمل الإرشادي ويتضمن 4 فقرات. تم وضع مقياس متدرج مكون من خمس عبارات هي: مرضي تماماً ومرضي ومرضي لحد ما وغير مرضي وغير مرضي تماماً، وحددت له الأوزان 5 و 4 و 3 و 2 و 1 بالتتابع، وبذلك تراوحت درجة المقياس الكلية بين 29-145 درجة.

الثاني: مقياس لقياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين خاص بالمدراء تكون من 16 فقرة موزعة على 3 مجالات هي: المهام التعليمية تضمنت 6 فقرات. ب. مهام في إدارة البرامج الإرشادية تضمنت 4 فقرات. ج. المهام التنفيذية تضمنت 6 فقرات. استخدم مقياس خماسي لقياس مستوى الأداء مكون من خمس عبارات هي: ممتاز جيد جداً وجيد ومقبول وضعيف وحدات الأوزان 5 و 4 و 3 و 2 و 1 بالتتابع، وبذلك تراوحت درجة المقياس بين 16 - 80 درجة.

- صدق الاستبيان:

ويقصد به أن الاختبار جيد وصادق في نظر كل من الباحثين والباحثين، ويقاس من الظاهر ولا يقاس الفعل (Abu Hatab and Osman, 1987). وقد تم قياس الصدق الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من أخصائي الإرشاد الزراعي وإدارة الأعمال، إذ أشار Ebel (1979) إلى أن أفضل وسيلة لقياس الصدق الظاهري هو أن يقرر عدد من الخبراء المتخصصين صلاحية الفقرات للصفة المراد قياسها، وبعد إطلاع الخبراء على الاستبيان تم الأخذ بأرائهم وإجراء التعديلات المقترحة التي اتفق عليها 80% منهم، لتصبح الاستبيان بصورتها النهائية. وبذلك فقد بلغت فقرات مقياس الأداء بصيغته النهائية 16 فقرة موزعة على 3 محاور، أما مقياس الرضا عن المناخ التنظيمي فتكون من 29 فقرة موزعة على 7 محاور.

- قياس معامل الثبات:

أجرى اختبار أولي للاستبيان على عينة استطلاعية من 20 مرشد زراعي 8 مدراء للتأكد من ثبات الأداة على وفق معادلة الفاكرونباخ وكان مقدار معامل الثبات لمقياس الأداء

والرضا عن المناخ التنظيمي هو 0.81 و0.84 بالتتابع، وبذلك أصبحت الاستمارة صالحة لقياس المتغيرات المدروسة ويمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات من المبحوثين.

- جمع وتحليل البيانات:

جمعت البيانات بواسطة 135 استمارة من المرشدين الزراعيين والمدراء، واستغرقت عملية جمعها على ما يقارب الشهرين، إذ بدأت في 2018/1/1 وانتهت في 2018/2/28، واستخدمت العديد من الطرق الإحصائية لتحليل البيانات هي: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط بيرسون ومعادلة ألفا كرونباخ.

- النتائج والمناقشة:

أولاً: ترتيب محاور البناء التنظيمي وفقاً لمستوى رضا المرشدين الزراعيين: لمعرفة ترتيب محاور رضا المرشدين الزراعيين، استخدم المتوسط الحسابي وكما موضح في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2) ترتيب المحاور وفقاً لمستوى رضا المرشدين الزراعيين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	التسلسل
1	4.14	18.44	نظام الإشراف	4
2	2.21	15.67	العمل الجماعي	3
3	3.36	13.44	إدارة الخلافات	5
4	2.18	12.72	الانتماء للمنظمة الإرشادية	6
5	3.69	10.54	البناء التنظيمي	1
6	4.41	9.31	الظروف المادية	7
7	2.83	7.92	نظام المكافآت	2

يتضح من الجدول السابق، بأن نظام الإشراف احتل المرتبة الأولى من حيث رضا وموافقة المبحوثين عليه، إذ حصل على متوسط حسابي قدره 18.44 درجة وهو أعلى من المتوسطات الحسابية للمحاور الأخرى، وقد يعزى ذلك إلى أن أهمية الإشراف أصبحت حديثاً محل اهتمام الجميع لان العصر الحديث عصر العلم والمعلومات، وهناك كم هائل من الحقائق والمعارف التي يحتاجها المرشد الزراعي في أداء واجباته على أكمل وجه (Al-Khatib and Al-Khatib, 2003)، فضلاً عن تزايد المشكلات التي نواجهها في الوقت الحاضر مما يجعل عملية الإشراف هي المصدر الأساس الذي يساعد على إحداث التغيير المطلوب (Al-Hariry, 2006) في حين احتل نظام المكافآت المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية وموافقة المبحوثين عليه، وقد يعزى ذلك إلى عدم وجود نظام مكافآت في اليمن لتشجيع المرشدين الزراعيين لأداء مهامهم الإرشادية بصورة جيدة.

ثانياً: التعرف على مستوى رضا المرشدين الزراعيين عن ظروف عملهم (المناخ التنظيمي).

تم تحديد 7 محاور لقياس المناخ التنظيمي، يتضح من الجدول رقم (3) أن مستوى رضا المبحوثين عن البناء التنظيمي كانوا غير راضين عن وضوح في اختصاصات الوحدة الإرشادية وفي وجود نظام مناسب لتفويض السلطة في العمل الإرشادي، في حين كان رضا المبحوثين عن الوضوح في السلطات ومسؤوليات الوظيفة الإرشادية غير مرضي إطلاقاً. أما الترابط والتكامل بين اختصاصات الوحدات التنظيمية للعمل الإرشادي فكان مرضي لحد ما، وقد يعزى ذلك إلى

عدم وجود توصيف وظيفي للعاملين بالجهاز الإرشادي. أما في محور نظام المكافآت، فكان المبحوثين راضين تماماً عن يركز المدير على مبدأ الجدارة والاستحقاق في ترقى المرشد الزراعي، وراضين لحد ما عن يركز المدير الإرشادي على مكافأة المرشد الزراعي بدلاً من عقوبته، وقد يعود سبب ذلك إلى أن رفع الروح المعنوية للمبحوثين ورضاهم وشعورهم بإنجاز المهام الموكلة لهم بشكل كفوء ينعكس أثره على إشباع حاجاتهم الاجتماعية (Rasmy, 2005)، وكان رضا المبحوثين عن نظام المكافأة مع روح الإبداع والتجديد للمرشد الزراعي، وغير مرضي إطلاقاً، وقد يعود سبب ذلك إلى أن غالبية الخدمات الإرشادية تدار من قبل مؤسسات حكومية تعمل بموجب قواعد وأنظمة الإدارة العامة وهي قواعد لا تتضمن أحكاماً لمكافأة الأداء الرفيع ولا نظام أجور يقوم على أساس الاستحقاق (Bentz, 1997) في حين كان رضا المبحوثين عن العمل الجماعي ونظام الإشراف وإدارة الخلافات والانتماء للمنظمة الإرشادية مرضي، وقد يعود سبب ذلك إلى أن العمل الجماعي يمكن المرشد الزراعي من تعبئة الجهد والطاقات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة الإرشادية (Al-Lozi, 2003). أما الظروف المادية للعمل الإرشادي فكان رضا المبحوثين عن تصميم مكان العمل الإرشادي مناسب، والأثاث المكتبي المناسب، وتوفير الأدوات والوسائل الإرشادية وطرق الإيضاح العملي لكل مرشد زراعي غير مرضي، في حين كان المبحوثين غير راضين إطلاقاً عن توفير وسائل نقل لإداء العمل الإرشادي بشكل جيد.

جدول رقم (3) توزيع المبحوثين طبقاً لمستويات رضاهم عن ظروف عملهم (المناخ التنظيمي)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الرضا					ظروف العمل واحتياجاته	المحاور
			غير مرضي إطلاقاً	غير مرضي	مرضي لحد ما	مرضي	مرضي تماماً		
1	1.17	3.33	11	43	26	24	29	وضوح في اختصاصات الوحدة الإرشادية	البناء التنظيمي
2	1.08	2.84	14	41	30	30	18	يوجد نظام مناسب لتفويض السلطة في العمل الإرشادي	
3	0.87	2.78	17	33	42	26	15	الترابط والتكامل بين اختصاصات الوحدات التنظيم للعمل الإرشادي	
4	1.38	2.64	33	27	31	20	22	وضوح في سلطات ومسؤوليات الوظيفة الإرشادية	
1	1.42	3.12	23	25	27	26	32	يركز المدير الإرشادي على مبدأ الجدارة والاستحقاق في ترقى المرشد الزراعي	نظام المكافأة
2	1.01	2.91	18	24	45	30	26	يركز المدير الإرشادي على مكافأة المرشد الزراعي بدلاً من عقوبته	

3	1.10	1.82	45	41	17	11	19	يتلائم نظام المكافأة مع روح الإبداع والتجديد للزراعي	
1	0.79	4.09	11	11	20	50	41	قوم علاقات العمل بين المرشد الزراعي والزرع على أساس الثقة والاحترام المتبادل	العمل الجماعي
2	0.63	3.92	22	20	43	32	35	روح العمل الجماعي ساند بين المرشد الزراعي والزرع	
3	1.05	3.77	10	31	24	40	27	يشارك المرشد الزراعي في تحديد الأهداف الإرشادية	
4	1.12	3.54	9	31	25	45	34	يشارك المرشد الزراعي في صنع القرار المزرعي	
1	1.05	3.88	14	20	26	43	30	تعليمات العمل الإرشادي واضحة	نظام الإشراف
2	1.09	3.71	11	27	32	32	30	القيادة الإرشادية تشجع المبادرات الفردية والأفكار للخلاقة للمرشدين الزراعيين	
3	1.10	3.53	17	20	28	46	22	تقوم فلسفة نظام تقييم أداء المرشدين الزراعيين على إصدار أحكام لغرض تنميتهم	
4	0.69	3.43	9	26	35	42	21	هناك وضوح في توقعات المدير الإرشادي لأداء عمل المرشدين الزراعيين	
5	1,36	3.38	18	26	24	37	28	العلاقات الشخصية الأساس في التقييم للمرشد الزراعي	
6	1.17	3.25	15	24	42	32	20	يعطي المدير الإرشادي الحرية للمرشد الزراعي	
1	1.18	3.04	18	29	32	34	20	لا يقبل المرشد الزراعي النقد البناء من المدير الإرشادي	إدارة الخلاقات

2	1.09	3.01	16	26	42	24	25	تقوم الإرشادية من تقريب النظرات المختلفة للمرشدين الزراعيين	
3	1.13	2.94	17	30	30	31	15	وجهات النظر المختلفة للمرشدين الزراعيين لا تلقي إذناً صاغية من قبل الإدارة الإرشادية	
4	1.21	2.68	33	21	34	27	18	لا يلتزم المرشد الزراعي بأداء العمل الإرشادي بصورة جيدة في ظل الظروف الراهنة	
5	1.30	2.51	30	38	15	28	22	تهرب المرشد الزراعي من أداء الأعمال الإرشادية في المناطق النائية	
1	0,91	3.948	6	19	39	27	42	يشعر المرشد الزراعي بالانتماء للمنظمة الإرشادية	الإلتزام للمنظمة الإرشادية
2	0.86	3.80	13	10	38	32	40	يشعر كل مرشد زراعي بالالتزام بأداء العمل الإرشادي	
3	1.19	3.71	11	27	21	33	41	يقوم المرشد الزراعي بأكثر مما هو مطلوب منه في أداء العمل الإرشادي بدافع ذاتي	
1	1.17	5.52	20	39	26	32	16	تصميم مكان العمل الإرشادي مناسب	الظروف المادية للعمل الإرشادي
2	1.32	2.45	25	40	14	32	22	الأثاث المكتبي مناسب	
3	0.76	1.99	25	38	21	22	27	توفير الأدوات والوسائل الإرشادية وطرق الإيضاح العملي لكل مرشد زراعي	
4	1.39	1.86	58	10	14	21	30	توفير وسائل النقل لأداء العمل الإرشادي بشكل جيد	

ثالثاً: التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية:

أظهرت النتائج، أن هناك مجموعة من المهام الإرشادية الموكلة إلى المرشد الزراعي للقيام بها، وقد تم عرض النتائج بواسطة تقسيم المهام الإرشادية إلى 3 مهام وكما موضح في جدول رقم (4). يتضح من الجدول رقم (4)، أن بعض المهام التعليمية للمرشدين الزراعيين تنجز بشكل جيد وهي توصيل المعلومات الزراعية المستحدثة للزراع، وترويج الأفكار الزراعية المستحدثة للزراع خلال الاتصال بهم، وتنمية الاتجاهات الايجابية لدى الزراع نحو المبتكرات

الزراعية المستحدثة، وقد يعود سبب ذلك إلى أن وظيفة الإرشاد الزراعي لا ينظر إليه كأداة لنشر ونقل التقنيات العلمية والتقنية فقط وإنما كوسيلة تساعد الزراع على تطوير الحلول لمعالجة المشكلات التي تواجههم وذلك من خلال تقديم المعارف والمعلومات لهم (Khalil and Ismail,2008). كما إن هناك بعض المهام التعليمية تنجز بشكل مقبول وهي توعية و تنمية قدرات المرأة الريفية وتعريف الشباب الريفي بدورهم في تنمية المجتمع الريفي وتطوير قدراتهم وقد يعزى ذلك إلى انخفاض البرامج الإرشادية والدورات التدريبية التي تعمل على تنمية قدرات المرأة الريفية وتوعية الشباب في تنمية المجتمع الريفي وتطويره. كما أظهرت النتائج أن أداء المبحوثين لبعض المهام في إدارة البرامج الإرشادية، منها المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية و تنظيم وإدارة النشاطات الإرشادية تنجز بشكل جيد. قد يعزى ذلك إلى أن المشاركة في التخطيط تجعل القرارات أكثر دقة لضمان تحقيق النجاح المطلوب لإدارة النشاطات الإرشادية، أما باقي المهام فقد كانت تؤدي بشكل مقبول ولا يوجد أي مهمة تؤدي بشكل ضعيف. أما بالنسبة للمهام التنفيذية، فنجد أن بعض من هذه المهام يؤدي بشكل جيد جداً وهي " دعوة الزراع لحضور النشاطات الإرشادية والاستعانة بالقادة المحليين والأخصائيين الموضوعيين للاستفادة منهم في تنفيذ البرامج الإرشادية، والأشراف على الزراع أثناء تطبيقهم للمهارات المراد تعليمها لهم، وتشخيص المشكلات التي تحصل أثناء تنفيذ البرامج الإرشادية ومعالجتها، وقد يعزى ذلك إلى أن القيادات المحلية تعد حلقة وصل فاعلة بين المرشد الزراعي والزراعي إذ يعملون على تحريك الزراع ودفعهم للمشاركة الواسعة بالنشاطات الإرشادية إذ يمكن لهؤلاء القادة تشخيص المشكلات التي تواجه الزراع فضلاً عن نقل وتطبيق الأفكار المستحدثة. أما المهام التي تؤدي بشكل جيد في تدريب الزراع على المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة وخاصة عن طريق التدريب الموقعي، وتهيئة المستلزمات التعليمية لتنفيذ عملية الاتصال بالفلاحين، وقد يعزى ذلك إلى أن الإرشاد الزراعي يهدف إلى مساعدة الزراع على فهم التقنيات الزراعية والإشراف على تطبيقها لإحداث تغييرات سلوكية مرغوبة من خلال توفير المستلزمات الضرورية لها.

جدول رقم (4) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى أدائهم للمهام الإرشادية

الترتيب	الانحراف المعياري	مستوى الأداء						المهام الإرشادية	تسلسل
		المتوسط الحسابي	ضعيف	مقبول	جيد	ممتاز	ممتاز		
أولاً: المهام التعليمية									
1	0.97	3.59	1	2	8	12	4	توصيل المعلومات الزراعية المستحدثة للزراة	1
2	1.22	3.51	2	4	5	10	6	ترويج الأفكار الزراعية المستحدثة للزراة خلال الاتصال بهم	3
3	1.15	2.96	4	5	7	10	1	تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الزراع نحو المبتكرات الزراعية المستحدثة	4
4	1.11	2.40	7	8	6	6	0	تبصير الزراع بالمشكلات غير المحسوسة	2
5	1.04	2.37	8	11	5	3	0	توعية وتنمية قدرات المرأة الريفية	6
6	1.47	2.11	8	11	5	3	0	تعريف الشباب الريفي بدورهم في تنمية المجتمع الريفي وتطوير قدراتهم	5
ثانياً: المهام في إدارة البرامج الإرشادية									
1	1.32	3.07	4	5	8	5	5	المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية	2
2	1.28	2,74	4	10	6	3	4	تنظيم وإدارة النشاطات الإرشادية	4

3	1.08	2.51	6	7	8	6	0	المشاركة في تقييم البرامج الإرشادية	3
4	0.83	2.18	5	14	6	2	0	التنسيق مع المنظمات الزراعية ذات العلاقة	1
ثالثاً: المهام التنفيذية									
1	1.11	3.59	2	3	9	7	7	دعوة الزراع لحضور النشاطات الإرشادية	2
2	1.01	3.03	0	9	12	2	4	الاستعانة بالقادة المحليين والأخصائيين الموضوعيين والاستفادة منهم في تنفيذ البرامج الإرشادية	3
3	1.05	2.44	6	8	8	5	0	تدريب الزراع على المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة وخاصة عن طريق التدريب الموقفي	6
4	1.18	2.37	9	7	5	6	0	تشخيص المشكلات التي تحصل أثناء تنفيذ البرامج الإرشادية ومعالجتها	5
5	1.15	2.22	8	11	3	4	1	الإشراف على الزراع أثناء تطبيقهم للمهارات المراد تعليمها لهم.	4
6	1.90	1.85	11	11	3	2	0	تهيئة المستلزمات التعليمية لتنفيذ عملية الاتصال بالزراع	1

رابعاً: العلاقة بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية ومستوى رضاهم عن المناخ التنظيمي أظهرت النتائج وجود عوامل ذات علاقة بالمناخ التنظيمي، ولتحديد العلاقة بين المهام الإرشادية للمرشدين الزراعيين ورضاهم عن المناخ التنظيمي استخدم معامل الارتباط بيرسون، وكما موضح في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) قيم معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى أداء المبحوثين للمهام الإرشادية وعوامل المناخ التنظيمي

	المهام الإرشادية	عوامل المناخ التنظيمي
المهام التنفيذية	مهام إدارة البرامج الإرشادية	المهام التعليمية
0.032	0.121	0.066
*0.297	0,058	*0.375
0.128	*0.468	*0.391
0.131	0.111	*0.151
0.111	*0.333	0.198
0.089	0.187	0.244
**0.552	0.074	*0.461

يتضح من الجدول رقم (5) بأن هناك علاقة معنوية وعلى مستوى 0.05 بين المهام التعليمية التي يؤديها المرشد الزراعي وكل من نظام المكافأة والعمل الجماعي والظروف المالية للعمل الإرشادي، قد يعزى ذلك إلى أن نظام المكافآت يشجع على الأداء الرفيع، لأن إدارة الرواتب والأجور تعد أداء فاعلة في تشجيع الأداء الوظيفي والحماس والرضا للمرشدين الزراعيين (Bentz, 1997). فضلاً عن أن رضا المرشدين الزراعيين عن ظروف عملهم يؤثر بشكل كبير على دوافعهم وإخلاصهم في أداء عملهم، في حين كانت هناك علاقة معنوية وعلى مستوى 0.05 بين المهام التي يؤديها المرشد الزراعي لإدارة البرامج الإرشادية وكل من العمل

الجماعي، إدارة الخلافات، وقد يعزى ذلك إلى أن بعض الخلافات يمكن تجنبها وعدم الاكتراث بها، والبعض الآخر يمكن التعامل معها وإدارتها بطريقة فاعلة تؤدي إلى حل المشاكل المسببة للخلاف (Hdoom, 2010). كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية وعلى مستوى 0.01 بين أداء المرشدين للمهام التنفيذية والظروف المادية للعمل الإرشادي، ومعنوية على مستوى 0.05 مع نظام المكافأة، وقد يعزى ذلك إلى أن أحد جوانب إدارة العمل الإرشادي هو حاجته إلى تطوير نظام المكافآت لكي يستطيع جذب موظفي الإرشاد والاحتفاظ بهم وإثارة الحماس لديهم من خلال توفير فرص أو وسائل توفرها إدارة المؤسسة الإرشادية للعاملين فيها ليثير به رغباتهم وتخلق لديهم الدافع من أجل الحصول عليها (Shaways, 2005).

التوصيات:

نستنتج مما سبق إن نجاح المرشد الزراعي في تحقيق أهداف العمل الإرشادي، يتطلب منه أن يؤدي العديد من المهام الإرشادية المختلفة، كما إن المرشد الزراعي هو المسئول عن النجاح والإخفاق في انجاز المهام الموكلة له وذلك من خلال قدرته على إدارة الخلافات التي تواجهه أثناء عمله. كما وإن عناصر المناخ التنظيمي تتألف من مجموعة من المتغيرات المتداخلة مع بعضها والتي تؤثر على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية. وتوصي بضرورة زيادة إيمان المؤسسة الإرشادية وإقناعها بتوفير مناخ تنظيمي يزيد من حماس المرشدين الزراعيين في أداءهم للمهام الموكلة لهم بدقة، وضرورة إقامة دورات تدريبية لرفع مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية والتعليمية.

المراجع:

- 1- المتوكل، ماجد هاشم (2008). الوضع الراهن للإدارة العامة للإرشاد والتدريب الزراعي وأجهزة الإرشاد الزراعي في عموم الجمهورية اليمنية، تقرير شامل، صنعاء.
2. Abu Hatab, F. and S. A. Osman.(1987). Evaluation of Psychological Edi 3, Cairo, Anglo Egyptian Bookshop.p. 126.
3. Abdul Bakye, S. M. (2002). Management of Human Resources in Terms of Scientific and Practical, Al-Dar Al Jamaiya, Alexandria, Egypt, pp. 367.
4. Abdul Wahab, A.F. (1982).Introduction to Administration. Institute of Public Administration, Riyadh. p. 3.
5. Al-Lamy, N, D. F. (2007). The Relationship between Business Strategy and Information Technology and Its Impact on Organizational Performance.M.Sc Thesis, Dept. of Business Administration, Coll. of Management and Economics, Univ. of Baghdad.p. 103.
6. Arab Organization for Agricultural Development.(1994). Study of Efficiency of Agricultu-ral Extension Systems in the Arab World, Khartoum, Sudan p. 19.
7. Bentz, R.P. (1997). Acquiring and Managing Financial Resources. Improving Agricultural Extension, A Reference Manual, Ch.16, FAO, Rome, p. 143-147.
8. Chaloop, M.A and AA, Naji, (2011). Job stress and Its relationship to performance of extension agents in middle region of Iraq. Iraqi |J. of Agric. Sci. 42(1): 70-81.

9. Daft, R. L. (2003). *Organization Theory and Design: 9th Edi.* Southwestern College, U.S.A.
10. p. 12.9. Ebel, R. L. (1979). *Essentials of Educational Measurement.* New Jersey, Englewood Cliffs, Prentice Hall. p. 555.
11. Hdoom, A. T. (2010). *Communication Skills of Extension Managers in the Departments of Agriculture to the Provinces in the Central Region from the View Point of Agricultural Agents.* M.Sc. Thesis, Dept. of Extension and Agric. Edu., Coll. of Agric. Univ. of Baghdad.p. 35.
12. Humble, J., D. Jackson and A. Thomson. (1994). *The Strategic Power of Corporate Values "Long Range Planning.* p. 28.
13. Janice M. G. (1985). *Leadership as an Aspect of Organizational Climate, Job Satisfaction and Perceived Organizational Effectiveness of Faulty Dissertation Abstract International.*University of Utah.p. 3206.
14. Khalil, H. O. and M. Ismail. (2008). *Extension worker as a leader to farmers: influence of extension leadership competencies and organizational commitment on extension workers performance in Yemen.* J. of International Soc. Res. 1(4): 371-380.
15. Al-Khatib, I. Y. and A. I. Al-Khatib. (2003). *Educational Supervision: Philosophy, Methods and Applications.* Dar Kandil, Publ., and Distrib., Amman, Jordan. p. 73.
16. Al-Lozi, M. (2003). *Organizational Development: Fundamentals and Modern Concepts.* 2nd Edi.DarWael, Publ., Amman, Jordan.p. 183.
17. Al-Hariry, R. (2006). *Educational Supervision, Reality and Future Prospects.*Dar Al Manhage, Publ., Distrib., Oman.p. 15.
18. Melham, S. M. (2000). *Research Methods in Education and Psychology.*1st Edi.Dar Al Masira, Publ., Distrib., Oman.p. 372.
19. Moran E. T. (1985). *Organizational Climate in Institution of Higher Education,* Dissertation Abstract International.Univ. of Pittsburg.
20. Porter C. F. (1984). *Organizational derivate climate and creative output in Two Excellent Research and Development Decisions,* Dissertation Abstract International.Univ. of Massachussets.
21. Rasmy, M. H. (2005). *Organizational Behavior in Educational Management.* Dar Alwafa, Printing, Publ., Alexandria, Egypt.pp. 104.
22. Al-Salem, M. S. and A. H. Al Saleh. (1991). *Human Resources Management.* Baghdad, Economic Press. pp. 261.
23. Al-Shamma, K. M. and K. K. Hammoud. (2000). *Organization Theory.*1st Edi. Dar Al- Masira, Publ., Distrib. Oman. pp. 330.
24. Schermerhom, J. (2000). *Organization Behaveeior.*7" Edi. Inc., New York. p. 26.
25. Shaways, M. N. 2005. *Management of Human Resources - Personnel Management.* Dar Al-Sourok, Publ. Oman. pp. 208.
25. Shaways, M. N. (2005). *Management of Human Resources - Personnel Management.* Dar Al-Sourok, Publ. Oman. pp. 208.

26. Al-Waagafy, R. (2001). Introduction to Psychology.3rd Edi.Dar Al-Shrouk, Publ., Oman. p. 318-319.
27. Welsch, H., H. Levan and L. Frickson. (1989). Comparative Analysis of Care Professional and Administrators Responses Concerning Climate.Autonomy and Job Satisfaction, National Academy of Management Presentation, August.
28. Wheelen, T. L and D.J. Hunger. (2002). Str- ategic Management and Business Policy. 8th Edi. Prentice Hall, New Jersey. pp. 243.
29. Zhang, M. and J. Cullongh(2000). Effect of Learning and Information Technology Capability on Business Performance. London, Richard D., Irwin, Inc., pp. 149.