


عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

مدى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في الضفة الغربية

سائد حلمي عبدالله عدوي

3777A-0-0-0-1

Library		المكتبة
Act No :		رقم المتسلسل :
College :		الكلية :

رسالة ماجستير

Ref.
S
544
A3
2007

القدس - فلسطين

المكتبة الرئيسية
3777A-0-0-0-1

1427 هـ / 2007 م

مكتبة جامعة القدس

مدى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في الضفة الغربية

إعداد :

سائد حلمي عبدالله عدوي

فلسطين - جامعة النجاح الوطنية - بكالوريوس إنتاج حيواني وصحة
حيوان

المشرف الرئيسي : د. مفيد الشامي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
تخصص الإرشاد الزراعي من برنامج الدراسات العليا في التنمية الريفية
المستدامة / عمادة الدراسات العليا / جامعة القدس

1427 هـ / 2007 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج التنمية الريفية المستدامة / الإرشاد الزراعي

إجازة رسالة

مدى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في الضفة الغربية

إعداد : سائد حلمي عبد الله عدوي

الرقم الجامعي : 20111879

المشرف: د. مفيد الشامي .

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2007/7/15 من لجنة المناقشة المدرجة أسماءهم وتواقيعهم :

1- رئيس لجنة المناقشة : الدكتور مفيد الشامي

2- ممتحناً داخلياً : الدكتور ثمين هيجاوي

3- ممتحناً خارجياً : الدكتور مجيد منصور

التوقيع :

التوقيع :

التوقيع :

القدس - فلسطين

1427 هـ / 2007 م

إقرار

أقر أنا مقدم هذه الرسالة ، بأنها لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير ، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيث ورد ، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة عليا من أية جامعة أو معهد .

التوقيع :

سائد حلمي عبد الله عدوي

التاريخ 2007 / 7 / 12

شكر و عرفان

كل الشكر إلى جامعة القدس الحبيبة وللقائمين على برنامج التنمية الريفية، وعلى رأسهم الدكتور زياد قنام، ولكل من ساهم في تطوير هذا البرنامج من مؤسسات وشخصيات وبالأخص الإغاثة الزراعية الفلسطينية التي تبنت هذا البرنامج كعنصر أساسي في برنامج تدريب المهندسين الزراعيين .

وكل الشكر والعرفان الى الدكتور مفيد الشامي الذي قدم لي الإرشاد والتوجيه لإتمام هذه الدراسة بالشكل والمضمون .

وكل الامتنان والشكر للجنة المناقشة الكرام الدكتور ثمين هيجاوي والدكتور مجيد منصور، وعلى رأسهم الدكتور مفيد الشامي رئيس اللجنة .

وكل الشكر الى كل الزملاء العاملين في مؤسسات الإرشاد الزراعي في الضفة الغربية على تعاونهم وتقديم يد المساعدة في تعبئة استبانة الدراسة .

كل الشكر و التقدير و العرفان لهم جميعا .

سائد حلمي عبدالله عدوي

التعريفات (مصطلحات إجرائية) :-

الرضا الوظيفي :

لم يلق مفهوم الرضا الوظيفي الاهتمام الكافي إلا منذ القرن العشرين، حيث شاع هذا المفهوم لدى الرؤساء والمرؤوسين في معظم مجالات العمل والوظائف، ومنذ ذلك الوقت بذلت العديد من المحاولات لتحديد هذا المفهوم، فلقد عرف (الباحسين، 2001) الرضا الوظيفي على أنه: مفهوم مركب له عدة أوجه، إذ يرى بعض الكتاب أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة لهذا المفهوم، (المشعان، 2002) وآخرون يرجعون مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فقط على تحقيق هذا الرضا (ماهر، 2000) .

ومن خلال ما سبق يتضح أن مفهوم الرضا الوظيفي واسع، فقد يستخدم للإشارة عن مدى اقتناع الأفراد بظروف عملهم، مثل الأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف المادية للعمل، وقد يستخدم ليشير إلى مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، وهذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد، فإذا شعر الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كافياً لحاجته تصبح مشاعره إيجابية نحوه والعكس صحيح، فالرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة معقدة من المتغيرات والأسباب المترابطة فيما بينها بشبكة واسعة وبردود الأفعال النفسية، فهو ليس مفهوماً أحادي البعد، إذ إنه يشمل الجوانب المتصلة بالوظيفة (السيحاني ، 2004 ، ص 23) .

ومن هذا المنطلق اعتبر التعريف الإجرائي لمفهوم الرضا الوظيفي في هذه الدراسة على أنه شعور المرشدين الزراعيين العاملين في الإرشاد الزراعي في المؤسسات الحكومية، وغير الحكومية في فلسطين (بالإرتياح نتيجة نوعية الحياة في مجال العمل، الذي يستدل عليه من خلال بعض المؤشرات مثل عدم الميل إلى تغيير العمل أو ترك الوظيفة وشعورهم بالاعتزاز والفخر والاعتداد بها وتأكيدهم لفضلها ودورها في صقل مهاراتهم، وتشجيع بقية أفراد الأسرة والأصدقاء للعمل في هذا المجال) .

الإرشاد الزراعي :

تعرضت المراجع الرائدة في الإرشاد الزراعي إلى تعريفات متعددة المفاهيم لهذا المصطلح ، إلا أنها في الواقع لم تختلف كثيرا في مضمونها أو في جوهرها الرئيسي، فقد اهتم بعض واضعي هذه التعاريف بإبراز جانب معين أو أكثر من جوانب مفهوم الإرشاد بينما لوحظ اهتمام البعض الآخر بالتركيز على جانب أو جوانب أخرى .

يعتبر الإرشاد عملية اتصالية مستمرة وغير رسمية تؤدي للمسترشدين الزراعيين على شكل خدمة إقناعية، يقوم بها تنظيم خاص، وفقا لأسس وفلسفة محددة وتتم من خلال طرق ومعينات إرشادية وذلك بهدف تعديل سلوك المسترشدين الزراعيين كمدخل للنهوض بهم وبمجتمعهم، وتتم تلك العملية في ضوء مواردهم وحاجاتهم وما يتوفر من مبتكرات تكنولوجية ملائمة، ويعتبر الإرشاد الزراعي عنصرا أساسيا في التنمية الريفية، إذ أن له دورا كبيرا في تطوير هذا القطاع من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة في العملية الإنتاجية، وهو أيضا وسيلة لخلق تنظيمات زراعية قادرة على خدمة مصالح المزارعين وتطوير إنتاجهم وتنظيم عملية التنمية الريفية (صوالحة ، 2003) .

المرشد الزراعي :

يعتبر المرشد الزراعي من العناصر المهمة في إحراز أغراض المؤسسة الإرشادية وأهدافها ، فمهمته تعليم المزارعين وتدريبهم على كيفية تبني الأفكار الجديدة ، وبناء التفكير المتقدم وقيادتهم للحصول على دخول عالية، ومستوى معيشة مناسب، وهو المحفز في تحريك المصادر البشرية وتنظيمها من خلال الاعتماد على الذات والتعاون وإثارة المزارعين والخدمات والهيئات في المناطق الريفية إلى برنامج شامل في التنمية الزراعية، التي أصبحت على رأس قائمة أولويات التنمية الشاملة لدى أصحاب القرار السياسي والاقتصادي، وكذلك اهتمامات الباحثين والمفكرين في العديد من مناطق العالم وبالذات عالما العربي، ويعزى ذلك إلى تنامي العجز الغذائي في الوطن

الناطق البشرية والموارد الزراعية والمالية المتاحة (التقرير

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف المرشد الزراعي في هذه الدراسة على أنه: كل مهندس زراعي يقوم بتقديم خدمة إقناعية للمسترشدين الزراعيين، وفقا لأسس الإرشاد الزراعي وفلسفته في فلسطين بهدف تعديل سلوك المزارعين للنهوض بالتنمية الريفية في ضوء مواردهم، وما يتوفر من تكنولوجيا ومعلومات .

العلاقات الإنسانية :

تعد المنظمات الإدارية وفقا للاتجاهات المعاصرة في الإدارة منظمات اجتماعية يشكل الإنسان فيها العنصر الأول الذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها، وبقدر ما يبذل من جهد في أدائه وما يظهره من فعالية، فإنه ينعكس على فعالية المنظمة، إذ إن التكوين الاجتماعي الذي تضمه منظمات اليوم أصبح موضع اهتمام الباحثين في مجال السلوك الإنساني، فقد بذل المهتمون بالبحوث السلوكية جل اهتمامهم لمعرفة الجوانب المختلفة في سلوكيات أفراد التنظيم (ملحم، 2006) .

وعليه يمكن تعريف العلاقات الإنسانية على أنها توفر بعض العوامل الاجتماعية التي تمثل دستورا للعلاقات الإنسانية في المؤسسة، وهذه العوامل هي الشعور بالأمن ، الإستقرار في العمل ، والشعور بالانتماء للمؤسسة، ووجود العلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء والرؤساء، ومشاركة الموظفين والموظفات في اتخاذ القرارات واتجاهات الإدارة العليا الإيجابية نحو الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، وتأثير ذلك على درجة الرضا الوظيفي داخل المؤسسة، إذ إن هناك ارتباط بين الرضا الوظيفي والعلاقات الإنسانية (السبحاني ، 2004) .

الدافعية للعمل :

ليس الدافع بالمفهوم السهل، فهو من المفاهيم السلوكية المعقدة في وصف السلوك الإنساني ، فالدافع لأي كائن حي : هو مفهوم غير واضح بدرجة كافية في الوقت الحاضر، فهو يتضمن الحاجات والرغبات والتوترات والتصورات التي تؤدي إلى تصرف معين ظاهر، وهذا ينطوي على وجود شيء من عدم التوازن أو عدم الرضا في علاقة الفرد ببيئته، مما يؤدي إلى سلوك معين لإيجاد الرضا والتوازن من خلال تحقيق الأهداف التي يسعى إليها الفرد (عبد الحميد، 2003) .

ونظرا لأن العنصر البشري يعد حجر الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة، فإن إشباع حاجاته من مصادر متعددة مثل الأجر الذي يحصل عليه، ومحتوى العمل الذي يقوم به، وفرص الترقى التي يتيحها له العمل، ونمط المعاملة التي يلقاها من المشرف الذي يرأسه يؤدي في النهاية إلى الدافعية في العمل (شريشر ، 2000) .

الروح المعنوية :

تعد الروح المعنوية التعبير الواضح عن التطورات الحديثة في الإدارة والمفاهيم السلوكية، وقد بدأ هذا المفهوم يظهر في كتابات الباحثين ودراساتهم في المجال الإداري بعد تجارب التون مايو في مصنع هورثون (عبد الباقي، 2000) .

ويمكن وصف مفهوم الروح المعنوية على أنه شعور متصل ومتعلق بالروح أو الحماس، ويشير إلى الجو المحيط بالعمل، فإذا كانت روح الصداقة سائدة، فإن هذا الجو يوصف بأنه ذو روح معنوية عالية، أما إذا كان الأفراد غير راضين وقلقين وتسود بينهم روح الإنتقاد وعدم الاستقرار والتشأم ، فإن هذه الأشكال من ردود الفعل بينهم يمكن أن تؤخذ على أنها مظهر للروح المعنوية المنخفضة.

ملخص الدراسة

نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه المرشد الزراعي في عملية التطوير والنهوض بالتنمية الزراعية في فلسطين، فمن المؤكد أن رضاهم الوظيفي وما يتوفر لديهم من سمات شخصية يعدان من أهم عناصر التحفيز في العمل، الذي قد ينعكس تأثيرهما على فعالية الأداء والإنجاز والواقع الوظيفي الذي يعيشه المرشد الزراعي وتأثيره على شعوره بالرضا أو عدمه .

لذا هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين عن الخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسساتهم الإرشادية، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات على مستوى الرضا الوظيفي لديهم في المؤسسات الإرشادية الحكومية وغير الحكومية في الضفة الغربية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات بواسطة استبانة تحمل عنوان البحث .

وتعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات المنهجية في هذا المجال الهادفة لمعرفة اتجاهات المرشدين الزراعيين في فلسطين على الخدمات التي تقدمها الإدارة لهم في مؤسساتهم ومدى رضاهم الوظيفي، والاطلاع على واقع قطاع الإرشاد الزراعي سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، ومحاولة للنهوض بالعملية الإرشادية في فلسطين، وذلك بالاستفادة من النتائج المتوقعة تحقيقها لخدمة التطوير والتنمية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وطاقاتها .

أما تحليل البيانات، فقد تم عن طريق استخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط لقياس أهمية إجابات العينة المختارة، ومن ثم تم فحص الفرضيات وتحليلها بواسطة حزمة spss .

أجريت هذه الدراسة منذ بداية الفصل الأول لعام 2005 وحتى الفصل الثاني من العام 2006/2007، وعليه تم اختيار عينة طبيعية عشوائية عددها 200 من مجتمع الدراسة الكلي وعددهم 575 مهندسا زراعيا، وتم استرجاع 151 استبانة من الاستبانات الموزعة على المرشدين الزراعيين .

أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي الكلية لدى المرشدين الزراعيين العاملين في المؤسسات الإرشادية الحكومية وغير الحكومية كانت متوسطة بلغت 62.24 %، وأيضا وجد أن مجال الرواتب هو المجال الوحيد الذي كانت عليه درجة الرضا الوظيفي كبيرة، وبلغت النسبة المئوية للإستجابة 81 %، وكذلك تبين أن مجال محددات الرضا الوظيفي وكفاءة العملية الإرشادية و مجال إجراءات العمل في المؤسسات الإرشادية كانا أقل المجالات رضا حيث بلغت النسب المئوية على التوالي (50 % ، 48.8 %) .

لم يكن هناك تأثير معنوي واضح لكل من الراتب والعمر والجنس على الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين وطبيعة الوظيفة، وكذلك تبين وجود علاقة معنوية سالبة بين كل من العمر والمركز الوظيفي والشعور بالرضا تجاه الوظيفة .

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة مطالبة القيادات الإدارية في المؤسسات الإرشادية الحكومية وغير الحكومية العمل على تنمية الموارد البشرية، وإتاحة الفرصة لهذه الموارد للتعبير عن آرائها والمشاركة في صناعة القرار، والتشجيع على الإبداع والتجديد في أساليب الإرشاد الزراعي حتى لا يصاب الموظف بالإحباط الوظيفي، وكذلك إشراك المرشدين باتخاذ القرارات وعدم إجبارهم على تنفيذها دون الاقتناع بها لكي لا ينعكس سلبا على عطائهم .

و إعطاء المستقبل المهني ما يستحق من اهتمام من خلال التأكيد على العمل الجاد الذي سيجني نتائج ايجابية من خلال تزويد الموظف المنتج بأدلة مادية ومعنوية تؤكد استمرار التقدم الوظيفي مرتبط بمعايير موضوعية أبرزها جودة الأداء .

The extent of job satisfaction among extensionists in the West Bank

Abstract

due to the important role played by agricultural guide in the development process and promoting agricultural development in Palestine, it is certain that career satisfaction and what they have the personal characteristics are among the most important elements of the incentive to work, that may reflect the impact on the effectiveness of performance and achievement and career realities faced by the agricultural Guide and its impact on their sense of complacency or not.

Therefore aim of this study was to identify the extent of job satisfaction to the extension of the services provided by the Department in their outreach, in addition to studying the impact of certain variables on the level of job satisfaction with the extension of governmental and non-governmental organizations in the West Bank, using descriptive analytical method, where data were collected by means of identifying carry the title search.

The study is one of the first systematic studies in this area designed to determine trends extensionists in Palestine on the services provided by them in their management and career satisfaction, and access to the reality of agricultural guidance sector both in the public sector or the private sector, and attempt to promote the extension process in Palestine.

by taking advantage of the results expected for the service development and development through optimum utilization of human resources and energies. The analysis of data has been through extraction percentages and averages and mathematical correlation coefficient to measure the importance of answers selected sample, and hence hypotheses were examined and analyzed by a package spss.

This study was carried out since the beginning of the first quarter of 2005 until the second quarter of 2006/07, it was a natural choice random sample of 200 community study and the total 575 agricultural engineers, were retrieved from 151 to identify imagery distributed to the extension.

Results showed that the degree of job satisfaction among college counselors working in the agricultural extension governmental institutions and non-governmental organizations had reached an average 62.24%, and also found that the area of salaries is the only area in which it was the degree of job satisfaction and the large percentage of the 81% response, as well as showing

that the area Mahdadat job satisfaction and efficiency of the process and indicative action in the field of institutions were less indicative areas Reza hitting percentages, respectively (50%, 48.8%).

There is no effect moral and clear each of the salary and age and sex on job satisfaction among agricultural workers and the nature of the post, as well as show that the negative moral relationship between each of the age, employment status and the sense of complacency towards the job.

One of the most important recommendations made by this study claim administrative leaders in guiding government institutions and non-governmental organizations working on human resource development, and provide an opportunity for these resources to express their views and participate in decision-making, and encourage creativity and innovation in agricultural extension methods even Aissab employee frustration career, as well as engaging guides decision-making and not forcing them to implement without conviction in order to Eineks negatively on the secondary. And give career the attention it deserves by emphasizing the hard work that will bear positive results by providing product employee moral and material evidence confirm that career advancement is linked to objective criteria notably good performance.

الفصل الأول

خلفية البحث

1.1 مقدمة

تحتل الإدارة بمختلف عملياتها الإدارية مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات المختلفة في المجتمع، سواءً أكانت صناعية أو تجارية أو تربوية أو إرشادية، إذ إنها الأداة المسؤولة عن إدارة دفعة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية في التنظيم الإداري، أو في سلوك العاملين، و في الوسائل والأساليب الإدارية، و في كل هذه النواحي مجتمعة، مما يؤثر على مسيرة المؤسسة سلباً أو إيجاباً ، ولعل من أهم العوامل التي تسهم في إحداث مظاهر تخلف الإدارة أو تقدمها في المؤسسات هم المديرون وأنماط سلوكهم، والعاملون وأنماط سلوكهم، والعلاقات التنظيمية السائدة بين العاملين في المؤسسة، كما يؤثر الرضا الوظيفي في درجة فاعلية المؤسسة، وهذا يستدعي من إدارتها توفير العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي والحد من العوامل التي تؤدي إلى انخفاضه أو انعدامه عند العاملين (خفاجة، 2003) .

حيث أكدت النماذج الحديثة لإدارة الموارد البشرية وجود أربعة مجالات أساسية تمثل في مجموعها المرتكز الحيوي لما يعرف اليوم بإدارة الموارد البشرية، وتلك المجالات هي : الاختيار والتعيين وتقييم الأداء والمزايا والمكافآت المادية، إذ تتفاعل هذه المجالات مع بعضها البعض لتؤثر بشكل أو بآخر على أداء وإنتاجية الفرد اللذين بدوريهما يتأثران بطريقة مباشرة بدرجة رضا الفرد عن التنظيم الذي يعمل فيه أو عن الوظيفة التي يؤديها (العوض، 2003) .

ويعتبر تحفيز وكسب ولاء الموظفين من النظريات التي تلقى قيودا في الإدارة التي تضمن سير عمل الموظفين من دون رقابة مستمرة يومية، وهو باختصار جعل الموظفين متحفزين لعمل أي شيء يطلب منهم، وكلما استجابت المنظمة لرغبات الموظفين وحاجاتهم ضمنت ولاءهم.

وتأتي أهمية بناء الولاء من أن الوظائف بشكل عام لم تعد مضمونة كما كانت في الماضي، وذلك لزيادة أعداد الخبرات والخريجين المتخصصين الذين اشتدت معهم المنافسة حيث أصبح الاستغناء عن الموظف أسهل نسبيا عما كان في السابق لوجود بدائل بشرية كثيرة، فكل موظف سبب يحفزه للجد والمثابرة ويدفعه إلى التمسك بوظيفته، ومن هذه الأسباب الحاجة إلى المال والشعور بالاستقرار الوظيفي والامتيازات الوظيفية والشعور بالنفوذ، والشعور بالقيمة والشعور بالنجاح (الحوسني، 2005) .

ولقد كشفت الدراسات والبحوث التي تناولت أهمية رضا العاملين في الإدارة عن العمل، أن الحاجات هي التي تشكل دافعية الإنسان وتحرك سلوكه من أجل الحصول على الإشباع، وتعد الدافعية أحد المحددات الأساسية للإنجاز في كل المجالات، فالحاجات غير المشبعة للأفراد تدفعهم في كثير من الأحيان إلى العمل، بل يرى البعض أن الحاجات هي الدافع الأكبر عند الأفراد للإنجاز في العمل، وهي الطريق الأسهل لتحفيزهم وشدهم إلى الأداء والإنجاز المستمرين، إذ إن هناك حاجات لا يمكن للإنسان أن يستغني عنها في أي من الأحوال، لذا تعتبر من الاحتياجات الأولية له ، وهناك حاجات تأتي بالمرتبة الثانية بالنسبة لأهميتها، ولكن في المجموع تشكل السلم الهرمي لحاجات الإنسان وحوافزه للعمل والمثابرة لتحقيق النجاحات (الدعيس، 2003) .

ونظراً لأن العنصر البشري يعد حجر الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة فإن إشباع حاجاته لا يؤدي إلى زيادة إنتاجية وتحسين مستوى أدائه فحسب، بل يؤدي أيضا إلى رفع معنوياته، ويعد العمل مصدراً أساسياً لإشباع الحاجات وتحقيق الرضا لدى العاملين، وقد دلت دراسات عديدة على أن شعور الموظفين بالرضا الوظيفي لا تنعكس آثاره على العمل وبنيتة فحسب، بل تتعداه إلى خارج العمل، كما إن شعور العاملين تجاه أعمالهم يؤثر في مشاعرهم الأساسية تجاه أنفسهم وتقديرهم لذاتهم، و يوجد هناك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، ويعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المعايير استخداماً لقياس الفاعلية التنظيمية ويحدد الرضا الوظيفي بارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين، وإقبالهم على إنجاز العمل بجدية وبدرجة عالية من التعاون (درويش، 2002) .