

دراسة لبعض العوامل الشخصية والمهنية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المرشدات الزراعيات في محافظة دير الزور

قصي ياسين العمر سالم محمد سعيد

مدرس في قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي مدرس في قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي
كلية الزراعة بدير الزور، جامعة الفرات كلية الزراعة بدير الزور، جامعة الفرات

الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدات الزراعيات في محافظة دير الزور، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لديهن وعلاقته ببعض المتغيرات المستقلة المدروسة، بالإضافة إلى التعرف على مشاكلهن ومقترحاتهن لتطوير العمل الإرشادي.

وقد أجري البحث على كامل المرشدات الزراعيات في محافظة دير الزور والبالغ عددهن /94/ مرشدة زراعية، ونظراً لبعض الظروف الخارجة عن إرادة الباحث، فقد امتنعت عن الاستجابة لاستمارة الاستبيان /13/ مرشدة، وبذلك بلغ عدد المرشدات المبحوثات /81/ مرشدة. وقد تم معالجة البيانات كمياً وعرضها وتحليلها إحصائياً باستخدام العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية، كما تم استخدام المدى والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة إلى اختبار مربع كاي ومعامل فاي وكرامر.

أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي نصف المبحوثات هن من صغيرات العمر، وأن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثات متزوجات ولديهن من (2 - 3) أولاد، وأن حوالي ربعهن حاصلات على مؤهل جامعي، وأن غالبية المبحوثات ذوات نشأة حضرية ولا يمارسن أي عمل إضافي، وأن جميعهن يقمن في المدينة، وذلك في أماكن تبعد (35) كم فأكثر عن مقر عملهن، وأن نسبة قليلة لديهن خبرة كبيرة في مجال الزراعة والإرشاد الزراعي، وأن ما يقرب من ربع المبحوثات لم يحضرن أية دورة تدريبية. كما أوضحت النتائج أن نسبة قليلة من المبحوثات (7.4%) لديهن مستوى رضا وظيفي منخفض. كذلك تبين وجود علاقة معنوية وقوية جداً بين

الرضا الوظيفي وكلاً من المتغيرات التالية : العمر ، عدد الأولاد ، بعد الإقامة عن مقر العمل ، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي . كما تبين وجود علاقة معنوية وقوية بين الرضا الوظيفي وكلاً من المتغيرات التالية : المؤهل الدراسي ، والخبرة في مجال الزراعة . كذلك أوضحت النتائج أن أكثر المشاكل التي تعاني منها المرشدات تتركز في قصور الإمكانيات المادية والبشرية والاتصالية ، وأن مقترحاتهن لتطوير العمل الإرشادي تكمن في توفير كافة مستلزمات العمل الإرشادي من مطبوعات ووسائل مواصلات ومقار وتدريب وحوافز ، وبناءً على هذه النتائج تم وضع عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المرشدات الزراعيات، دير الزور، الرضا الوظيفي.

ورد البحث للمجلة بتاريخ 2010 / /

قبل النشر بتاريخ 2010 / /

1- المقدمة:

يعتبر الإرشاد الزراعي أحد العناصر الأساسية التي يتكون منها النظام الزراعي ، كما يعتبر عنصراً أساسياً وجهازاً قائداً في عملية التنمية الريفية المستدامة [1] . و الإرشاد الزراعي كنظام تعليمي غير رسمي يهدف إلى نقل الخبرة والمعلومة الزراعية من مراكز إنتاجها إلى جمهور الزراع من أجل إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وطموحاتهم [2] . ويعتمد الإرشاد الزراعي في تأدية رسالته على مدى كفاءة وخبرة ورضا العاملين في هذا الجهاز ، وعلى الأخص من يعمل منهم في المستويات المحلية وجهاً لوجه مع الزراع وربات البيوت الريفيات والشباب الريفي [3] . ويشكل المرشد أو المرشدة الزراعية حجر الزاوية في تنفيذ ونجاح الأنشطة والبرامج الإرشادية ، فهما واجهة التنظيم الإرشادي أمام الجماهير وهمزة الوصل بين المستوى الميداني والتنفيذي والمستويات التخطيطية بالجهاز الإرشادي [4] . ويتوقف نجاح أو فشل عملية الاتصال الإرشادي إلى حد كبير على مدى رضا المرشد عن عمله كمعلم ووكيل تغيير ، وبمعنى ذلك أنه لا بد أن يكون لدى المرشد أو المرشدة الزراعية مشاعر واتجاهات ايجابية نحو وظيفتهم التعليمية . و يمكن تعريف الرضا الوظيفي وفقاً لما ذكره Vroom [5] على أنه الاتجاه الإيجابي للفرد نحو دوره الوظيفي . كما عرفه McFarland [6] بأنه محصلة للاتجاهات المتعددة للشخص نحو وظيفته ، ونحو الأشخاص الآخرين ، ونحو الحياة بشكل عام . ويعرف جامع [7] الرضا الوظيفي للعاملين الإرشاديين بأنه درجة تحقيق المهنة الإرشادية للتقدير والاعتراف وتوفير الخلفية العلمية والمهارية اللازمة لأداء العمل وتحقيق الدخل المناسب للعاملين الإرشاديين .

2- مشكلة البحث وأهميته:

يعتبر الجهاز الإرشادي من أهم الأجهزة الاتصالية بالريف ، ويعتبر الرضا الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين الميدانيين نقطة حاسمة في كفاءة وفاعلية هذا

الجهاز ، وذلك لأن زيادة الرضا الوظيفي سوف يزيد من إنتاجية الأفراد ، وبالتالي تزداد أرباح المنظمات ، ومنها المنظمة الإرشادية ، ونظراً لندرة الدراسات بهذا الخصوص في الجمهورية العربية السورية، لذا فإن الدراسة الحالية قد توجهت نحو هذه الجزئية البحثية من أجل التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى المرشدات الزراعيات في محافظة دير الزور، ومعرفة طبيعة العلاقة بين هذه المستويات وبين بعض خصائصهن الشخصية والمهنية ، وبعد هذا ذو أهمية كبيرة في تنمية وتطوير القوى البشرية ، وذلك من خلال ما ينتج عنها من معلومات عن العوامل المؤثرة على مستوى رضا المرشدات الزراعيات عن أوضاعهن الوظيفية ، مما يساعد المخططين على رسم السياسات والبرامج التي يمكن عن طريقها رفع مستويات الرضا الوظيفي بينهن لتحقيق مستويات إنتاجية عالية في المنظمة الإرشادية التي ينتمون إليها .

3- أهداف البحث:

- انطلاقاً من العرض السابق للمشكلة ، فإن أهداف هذا البحث تتلخص فيما يلي:
- 1- التعرف على بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدات الزراعيات في محافظة دير الزور.
 - 2- تحديد مستويات الرضا الوظيفي بين المرشدات الزراعيات من خلال تطبيق مقياس للرضا الوظيفي على هؤلاء المرشدات .
 - 3- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي كمتغير تابع ، وبعض الخصائص الشخصية والمهنية المدروسة كمتغيرات مستقلة .
 - 4- تحديد أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه المرشدات الزراعيات في عملهن الإرشادي بشكل عام ، وحلولها من وجهة نظرهن .
- 4- مواد وطرائق البحث:

استهدف هذا البحث الوصول إلى كامل المرشدات الزراعيات في محافظة دير الزور والبالغ عددهن /94/ مرشدة زراعية يعملن في مجال إرشاد المرأة الريفية في كافة قرى المحافظة، ونظراً لبعض الظروف الخارجة عن إرادة الباحث، فقد

امتنت عن الاستجابة لاستمارة الاستبيان الخاصة بالبحث /13/ مرشدة زراعية، وبذلك بلغ عدد المرشدات الزراعيات المبحوثات /81/ مرشدة زراعية وقد تم جمع بيانات البحث الميدانية عن طريق المقابلة الشخصية، وذلك باستخدام استمارة استبيان تم إعدادها في ضوء الأهداف البحثية خلال الفترة الممتدة من أيار إلى حزيران من عام 2010، وقد أجري نهاية شهر حزيران من عام 2010 اختبار مبدئي Pre-test لاستمارة الاستبيان على /5/ مرشدات زراعيات، وعلى ضوء الاختبار المبدئي تم إجراء التعديلات المناسبة، وقد تم جمع البيانات النهائية من أول تموز حتى منتصف شهر آب من عام 2010 عن طريق المقابلات الشخصية. وقد تضمنت استمارة الاستبيان مجموعة من الأسئلة، والتي ترتبط بأهداف البحث، والمصممة للحصول على البيانات التالية:

1- بيانات شخصية عن المبحوثات، وتشمل:

العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، النشأة الأصلية، مكان الإقامة الحالي، و ممارسة عمل إضافي غير العمل الإرشادي الحكومي.

2- بيانات مهنية عن المبحوثات، وتشمل:

بعد الإقامة عن مقر العمل، المؤهل العلمي، الخبرة في مجال الزراعة والإرشاد الزراعي، حضور الدورات التدريبية، عدد الدورات التدريبية الإرشادية، مدى الاستفادة من الدورات التدريبية.

3- الرضا الوظيفي: وقد تم قياسه من خلال تطبيق مقياس يحتوي على 18 عبارة

اتجاهية، وقد تدرجت الاستجابات لكل من هذه العبارات من: موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق تماماً. وقد تم تخصيص درجات لهذه الاستجابة بحيث تكون 5، 4، 3، 2، 1 على التوالي، وذلك في العبارات الاتجاهية الموجبة، بينما انعكست الدرجات لكي تصبح 1، 2، 3، 4، 5 على التوالي، وذلك في العبارات الاتجاهية السالبة.

4- المشاكل التي تواجه المرشدات الزراعيات في عملهن الإرشادي، ومقترحاتهن

للنهوض بالإرشاد الزراعي في المحافظة.

وقد تم استخدام العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية في عرض البيانات الوصفية، كما تم استخدام المدى والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري عند حساب حدود الفئات المتعلقة ببعض الخصائص المدروسة، وأخيراً تم استخدام اختبار مربع كاي ومعاملَي فاي وكرامر لدراسة العلاقات القائمة.

5- النتائج والمناقشة:

5-1- الخصائص الشخصية والمهنية للمرشحات الزراعيات:

تشير نتائج الجدول رقم (1) أن ما يزيد عن نصف المبحوثات يقعن في الفئة العمرية الأولى (صغار العمر) بنسبة قدرها (59.3%) وأن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثات متزوجات ولديهن من (2-3) أولاد، وأن غالبية المبحوثات ذوات نشأة حضرية ولا يمارسن أي عمل إضافي، حيث بلغت نسبتين (96.3%)، وأن جميعهن يقمن في المدينة، وذلك في أماكن تبعد (35) كم فأكثر عن مقر عملهن، حيث أكد ذلك (55.6%) من المبحوثات، كذلك فإن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثات (72.8%) من حملة المعاهد المتوسطة والثانويات الزراعية، وهذه النتائج تعتبر سلبية إلى حد كبير، وذلك لأنها تدل على ضعف الخبرات الزراعية وزيادة الأعباء العائلية والمالية والجسدية الملقاة على كاهلهن، وبما يؤثر سلباً على معدل وجودة أدائهن لأعمالهن الإرشادية، كما تشير نتائج نفس الجدول إلى ضعف خبراتهن الزراعية والإرشادية، حيث تبين أن نسبة قليلة من المبحوثات (11.2%) فقط لديهن خبرة كبيرة (أكثر من 15 و 12 سنة على الترتيب) في مجال الزراعة والإرشاد الزراعي. أما بالنسبة للتدريب فإن النتائج المبينة في الجدول نفسه تشير إلى أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثات (77.8%) قد حضرن دورات تدريبية، وأن (4.8%) فقط من المبحوثات قد حضرن أكثر من (4 دورات إرشادية)، والنسبة الباقية منهن (95.2%) قد حضرن أقل من (4 دورات إرشادية)، وهذا ما يؤكد ضعف إدراك القائمين على التأهيل والتدريب في مديرية الزراعة والإصلاح الزراعي لأهمية الإرشاد الزراعي ودوره في التنمية، وفيما يتعلق بمدى استفادتهن من الدورات التدريبية فقد وجد أن (71.4%) من المبحوثات كانت استفادتهن من

الدورات مرتفعة وأن (28.6%) منهم كانت متوسطة، في حين لم تذكر أي مبحوثة أن مدى استفادتها من الدورات الإرشادية كانت منخفضة. وهذا يعتبر مؤشر جيد ويبعث الأمل والتفاؤل بتطوير الخدمة الإرشادية، وذلك لإدراك المبحوثات لأهمية التدريب ومدى الفائدة التي يحققنها من وراء هذه العملية، والتي تعتبر أساس تحديث ومواكبة العمل الإرشادي لكافة الظروف.

جدول رقم (1): توزيع المرشدات الزراعيات وفقاً للخصائص الشخصية والمهنية

م	الخصائص	تكرار	%	م	الخصائص	تكرار	%		
1	العمر	صغار العمر (30 سنة فأقل)	48	59.3	8	ممارسة عمل إضافي	تمارس	3	3.7
		متوسطي العمر (31 - 40 سنة)	24	29.6			لا تمارس	78	96.3
		كبار العمر (41 سنة فأكثر)	9	11.1			المجموع	81	100
		المجموع	81	100					
2	الحالة الاجتماعية	عزبة	21	25.9	9	الخبرة في مجال الزراعة	خبرة قليلة (7 سنوات فأقل)	48	59.3
		متزوجة	60	74.1			خبرة متوسطة (8-14 سنة)	24	29.6
		المجموع	81	100			خبرة كبيرة (15 سنة فأكثر)	9	11.1
							المجموع	81	100
3	عدد الأولاد	أقل من 2	9	15	10	الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	خبرة قليلة (أقل من 6 سنوات)	36	44.4
		2-3	42	70			خبرة متوسطة (6-)	36	44.4

		11 سنة						
11.2	9	خبرة كبيرة (12 سنة فأكثر)			15	9	فأكثر	
100	81	المجموع			100	60	المجموع	
77.8	63	حضرت	حضور الدورات التدريبية	11	3.7	3	ريف	4 النشأة الأصلية
22.2	18	لم تحضر			96.3	78	حضر	
100	81	المجموع			100	81	المجموع	
52.4	33	بورة واحدة	عدد الدورات التدريبية الإرشادية ن=63	12	0	0	ريف	5 مكان الإقامة الحالي
42.8	27	(2-3) دورات			100	81	حضر	
4.8	3	لدورات فأكثر			100	81	المجموع	
100	63	المجموع						
0	0	منخفضة	مدى الاستفادة من الدورات ن=63	13	44.4	36	أقل من 35 كم	6 بعد الإقامة عن مقر العمل
28.6	18	متوسطة			40.8	33	35-60 كم	
71.4	45	مرتفعة			14.8	12	أكثر من 60 كم	
100	63	المجموع			100	81	المجموع	
					27.2	22	هندسة زراعية	7 المؤهل الدراسي
					32.1	26	معهد	
					40.7	33	ثانوية	
					100	81	المجموع	

المصدر: الاستمارة الخاصة بالبحث

5-2- مستويات الرضا الوظيفي لدى المرشحات الزراعيات المبحوثات:

تُشير نتائج الجدول رقم (2) إلى أن ما يزيد عن نصف المبحوثات (51.9%)

يتمتع بمستوى رضا متوسط، وأن نسبة قليلة جداً (7.4%) يتمتع بمستوى رضا

منخفض ، وأن النسبة الباقية (40.7%) يتمتعن بمستوى رضا مرتفع ، وهذا يعتبر مؤشر جيد إلى حد ما ، وبالرغم من هذا فلا بد من القائمين على العمل الإرشادي بذل المزيد من الجهود من أجل تحسين الوضع الوظيفي للمرشدات الزراعيات من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي ، وخصوصاً لفئة المرشدات الزراعيات ذوات المستوى المتوسط وبما يؤدي إلى زيادة فاعلية الجهود الإرشادية التي يقدمنها في تنمية وتطوير المرأة الريفية .

جدول رقم (2): توزيع المرشدات الزراعيات وفقاً لمستويات الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا الوظيفي
7.4	6	منخفض * 45 درجة فأقل *
51.9	42	متوسط * 46-60 درجة *
40.7	33	مرتفع * أكبر من 60 درجة *
100	81	المجموع

المصدر: الاستمارة الخاصة بالبحث

5-3 - العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة المدروسة:

من أجل التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة المدروسة ، فإنه سوف يتم مناقشة ذلك استناداً إلى اختبار مربع كاي لمعرفة وجود اقتران دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي كمتغير تابع وكلاً من المتغيرات الثلاثة عشر المدروسة ، ومن أجل معرفة مقدار هذا الاقتران انذني يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين فإنه سوف يتم مناقشة ذلك استناداً إلى معاملي فاي وكرامر . وتشير النتائج الواردة في جدول رقم (3) والخاصة باختبار مربع كاي إلى وجود علاقة معنوية على مستوى (0.01) بين الرضا الوظيفي وكلاً من المتغيرات التالية : العمر ، عدد الأولاد ، بعد الإقامة عن مقر العمل ، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي ، حيث بلغت قيمة مربع كاي (17.27 ، 20.24 ، 23.05،24.99) على الترتيب . كما أوضحت النتائج إلى وجود علاقة معنوية على مستوى 0.05 بين الرضا الوظيفي وكلاً من المتغيرات التالية : المؤهل الدراسي ، والخبرة في مجال الزراعة ،

حيث بلغت قيمة مربع كاي 9.08 ، 9.95 على التوالي ، بينما لم تتضح أية علاقة بين الرضا الوظيفي وباقي المتغيرات المدروسة .
 أما بالنسبة لقوة العلاقة فإن نتائج نفس الجدول تشير إلى وجود علاقة قوية جداً بين الرضا الوظيفي وكلاً من المتغيرات التالية : العمر ، عدد الأولاد ، بعد الإقامة عن مقر العمل ، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي ، حيث تراوحت قيم معامل فاي بين 0.462 و 0.633 ، بينما تراوحت قيم معامل كرامر بين 0.326 و 0.393 ، كما بينت النتائج وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي وكلاً من المتغيرات التالية : المؤهل الدراسي ، والخبرة في مجال الزراعة ، حيث بلغت قيم معامل فاي 0.335 ، 0.351 على الترتيب ، بينما بلغت قيم معامل كرامر 0.237 ، 0.248 على التوالي . بينما لم تتضح أية علاقة بين الرضا الوظيفي وباقي المتغيرات المدروسة .

وباستعراض النتائج الواردة في هذا الجدول يتبين أن أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وبالترتيب هي : الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي ، بعد الإقامة عن مقر العمل ، عدد الأولاد ، العمر ، الخبرة في مجال الزراعة ، والمؤهل الدراسي . وهذا يحتم على جهاز الإرشاد الزراعي وضع هذه العوامل بعين الاعتبار عند وضع أي سياسة لتنمية وتطوير القوى العاملة .

جدول رقم (3) قيم مربع كاي ومعامل فاي وكرامر بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغير	الاختبارات الإحصائية		
		مربع كاي	معامل فاي	معامل كرامر
1	العمر	**17.27	**0.462	**0.326
2	الحالة الاجتماعية	4.41	0.233	0.233
3	عدد الأولاد	**20.24	**0.500	**0.353
4	النشأة الأصلية	2.89	0.189	0.189
5	مكان الإقامة الحالي	0	0	0
6	بعد الإقامة عن مقر العمل	**24.99	**0.556	**0.393
7	ممارسة عمل إضافي	2.89	0.189	0.189
8	المؤهل الدراسي	*9.08	*0.335	*0.237
9	الخبرة في مجال	*9.95	*0.351	*0.248

الزراعة				
10	الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	**23.05	**0.633	**0.377
11	حضور الدورات التدريبية	3.01	0.193	0.193
12	عدد الدورات الإرشادية	3.84	0.218	0.164
13	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	5.33	0.257	0.181

المصدر: الاستعارة الخاصة بالبحث وبرنامج SPSS

* معنوي على مستوى 0.05 ** معنوي على مستوى 0.01

5-4 - المشاكل التي تواجه المرشحات الزراعيات ومقترحاتهن للنهوض بالعمل الإرشادي في محافظة نينوى :

تشير نتائج الجدول رقم (4) إلى أن أكثر المشاكل التي تواجه المرشحات الزراعيات في محافظة نينوى هي عدم توفر وسائل المواصلات ، حيث ذكر (88.9%) من المبحوثات ذلك ، كما أكد (81.5%) من المبحوثات عدم التزام الريفيات بحضور الأنشطة الإرشادية ، كذلك أشار ما يزيد عن نصف المبحوثات (58%) إلى عدم وجود وسائل إرشادية إيضاحية كافية في الوحدات الإرشادية ، كما تبين بيانات نفس الجدول إلى مشاكل أخرى أقل أهمية من وجهة نظرهن تتعلق بالظروف والإمكانات الوظيفية ، من حيث الكوادر الكافية والأمكنة المناسبة والمرتببات والحوافز المحجزية .

جدول رقم (4) : توزيع المبحوثات وفقاً للمشاكل التي تواجههن في العمل الإرشادي

م	المشاكل	التكرار	%
1	عدم توفر وسائل المواصلات .	72	88.9
2	عدم التزام الريفيات بحضور الأنشطة الإرشادية .	66	81.5
3	عدم وجود وسائل إرشادية إيضاحية كافية في الوحدات الإرشادية .	47	58

42	34	صعوبة إيجاد المكان المناسب لأداء الأنشطة الإرشادية الخاصة بالمرأة الريفية .	4
19.8	16	قلة عدد المرشدات الزراعيات .	5
11	9	ضعف المرتبات والحوافز المقدمة للجهاز الإرشادي .	6

المصدر : الاستمارة الخاصة بالبحث

أما بالنسبة لمقترحات المرشدات المبحوثات لتطوير العمل الإرشادي ، فإن نتائج الجدول رقم (5) تشير إلى أن هذه المقترحات ترتبط ارتباط وثيق بالمشاكل التي تواجههن ، حيث تركزت هذه المقترحات بضرورة تحسين ظروف العمل الإرشادي ، وتوفير كافة مستلزمات نجاحه.

جدول رقم (5) : توزيع المرشدات المبحوثات وفقاً لمقترحاتهن لتطوير العمل الإرشادي

م	المقترحات	التكرار	%
1	توفير كافة مستلزمات القيام بالعمل الإرشادي من وسائل مواصلات ومقار ووسائل تعليمية .	69	85.2
2	تكثيف الدورات التدريبية للنساء الريفيات، وبالأخص في مجال محو الأمية نظراً لزيادتها بين أوساطهن .	32	39.5
3	توعية السكان الريفيين بأهمية دور المرأة ومشاركتها في التنمية الريفية .	28	34.6
4	تحفيز النساء الريفيات على الإسهام والمشاركة في الأنشطة الإرشادية .	17	21
5	وجود مكاتب متخصصة في الوحدة الإرشادية للمرأة الريفية ، وتفرغ عمل المرشدة في الوحدة للمرأة فقط	9	11
6	تشجيع المرأة الريفية على القيام ببعض المشروعات الصغيرة المحرة للدخل .	4	4.9

المصدر : الاستمارة الخاصة بالبحث

6- مقترحات وتوصيات البحث:

على ضوء نتائج الدراسة، فإنه يمكن التوصية بما يلي:

- 1- إعادة النظر من قبل القائمين على العمل الإرشادي وبذل المزيد من الجهود من أجل تحسين الوضع الوظيفي للمرشحات الزراعات من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن ، وبما يؤدي إلى زيادة فاعلية الجهود الإرشادية التي يقدمنها في تنمية وتطوير المرأة الريفية .
- 2 - ضرورة مراعاة جهاز الإرشاد الزراعي - عند وضع أي سياسة لتنمية وتطوير القوى العاملة الإرشادية - العوامل التالية : بعد الإقامة عن مقر العمل ، الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي ، عدد الأولاد ، العمر ، الخبرة في مجال الزراعة ، والمؤهل الدراسي .
- 3 - ضرورة توفير جميع مستلزمات القيام بالأنشطة الإرشادية من وسائل ومواصلات ومقار ووسائل تعليمية .
- 4 - ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية الإرشادية سواء للمرشحات الزراعات أو النساء الريفيات .
- 5 - ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال الرضا الوظيفي تمتد لتشمل متغيرات أخرى لم تتضمنها الدراسة الحالية .

المراجع

- 1- RIVERA, W. M., 2001- Agricultural and rural extension world wide. FAO, Rome , Italia ,P 8.
- 2- JOCK ,R.A.. & GERSHON ,F., 2003- Rural extension service . World Bank , Washington , U.S.A , P 21.
- 3- عمر أحمد، 1992 - الإرشاد الزراعي المعاصر. مصر للخدمات العلمية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص214.
- 4- أبو السعود خيرى، 1987 - الإرشاد الزراعي "التنظيم والتخطيط والتقييم". الطبعة الأولى، وزارة التربية والتعليم، الجمهورية العربية اليمنية، ص422.

- 5- VROOM V H., 1964 – Work and Motivation . Wiles , New York , USA . 45 .
- 6- McFarland DE., 1968 – Management : Principles and Practices . Macmillan Company , New York , USA ,P 123 .
- 7- جامع محمد ، 1998 – تفعيل دور المنظمات الحكومية والأهلية في التنمية الريفية . الدليل التدريبي - أساسيات العمل الإرشادي الريفي ، مركز الدعم الإعلامي بذكرنس ، جمهورية مصر العربية ، ص 241 .
- 8- JOHN B.B., 1995 – Cognitive Psychology . Fourth edition , West Publishing Company , SOY INK , USA,P20 .

A Study of some individual , occupational factors affecting job satisfaction among Female Extension Worker's in Deir Ezzour Governorate

Qusai Yaseen El-omer

Salem Mohammed Saied

Teachers in Dept. of Agricultural Economy and Extension, Faculty of Agriculture , University of Euphrates

Abstract

This research aims at identifying some personal, and professional characteristics of female extension worker's (few,s) in Deir Ezzour Governorate, determining levels of job satisfaction, In addition to identifying relationship between job satisfaction and Independent Variables . The study aimed at covering a total of(94) few,s, the total number of completed interviews and returned questionnaires reached to(81) which represent(86.2 %) of the targeted number. Data was processed and analyzed statistically using percentages ,Range , mean, standard deviation ,Chi – square test , Phi and Grammar coefficient.

Results indicated that about (1/2) of few,s were Low age, about (3/4) from them were married with(2-3) children's , (1/4) Graduates , Majority from them urban in original and no extra work. Also the study showed that little Proportion of few,s have enough experience in agriculture and extension field. in spite of that (1/4) of them didn't attend any training courses in agricultural extension field. The results also revealed that little Proportion of few,s (7.4 %) have Low Level of job satisfaction . also the results declare very strength and Significant relationship was found between job satisfaction and Some Independent Variables(Age , Number of children's , Distance of accommodation , and Expertise in Extension) . While relationship was strength and Significant between job satisfaction and two Independent Variables (Qualification , and Expertise in Agriculture) . In addition to the research declare that the most problems which the few,s face were : lack of agricultural extension financing , human resources and communication abilities, while their suggestions to develop the extension work concentrate on resolving there problems., and for there results many recommendations were putted.

Key words: Female extension worker's, Deir Ezzour, job satisfaction

Received / / 2010

Accepted / / 2010