

محددات جودة الحياة المهنية للمرشدين الزراعيين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء

سليمان عياش اسليم^١، رانيا حمدي عبدالصديق باشا^٢

الملخص العربي

وجهة نظر المبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء وذلك في أبعاد (الحوافز المعنوية، تفويض السلطة والمرونة في العمل، كفاية الامكانيات المادية لبنية العمل، والمهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين)، تبين وجود أربعة متغيرات مستقلة تساهم في تفسير التباين الحادث في (درجات) معايير جودة الحياة المهنية للمبحوثين في منطقتي البحث، وقد استطاعت هذه المتغيرات تفسير ٢٧,٥% من التباين الحادث في درجة وجود معايير جودة الحياة المهنية للمبحوثين في منطقتي البحث وهذه المتغيرات هي (التعرض لمصادر المعلومات، الاتجاه نحو العمل الإرشادي، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفي).

الكلمات الافتتاحية: جودة الحياة المهنية- المرشدين الزراعيين - محافظة الشرقية - محافظة شمال سيناء.

المقدمة

ترتبط التنمية المستدامة بالإنسان الذي يعتبر الركيزة الأساسية لبناء التنمية والانطلاق بمعدلاتها وتوجيهها لصالحه وذلك من خلال أنشطته المتعددة وجهوده المتواصلة والتنظيمات التي يقوم بإدارتها والواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي يعيش في إطاره وعائد أنشطته في أبعاد هذا الواقع إيجابيا أو سلبيا، ويتوقف قوة ودرجة ونوعية هذا العائد على استمرار التنمية وتواصلها من خلال التوازن بين أنشطة الإنسان في المجتمع والبيئة التي يعيش في إطارها بنظمها المختلفة وتنظيماتها وتنمية استخدامه للموارد البيئية المتاحة (السروجي، ٢٠٠١، ص ١٣٦).

استهدف البحث بصفة رئيسية دراسة محددات جودة الحياة المهنية للمرشدين الزراعيين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء، وذلك من خلال التعرف على بعض الخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية للمبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء، وتحديد مدى توفر مستويات جودة الحياة المهنية من وجهة نظر للمبحوثين بمنطقتي البحث، وتحديد الفروق المعنوية بين أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين بمنطقتي البحث، وكذلك تحديد العلاقة الارتباطية بين (درجات) أبعاد جودة الحياة المهنية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة بمنطقتي البحث، وأخيراً التعرف على درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الكلي بين المبحوثين في (درجات) أبعاد جودة الحياة المهنية بمنطقتي البحث، وتم أخذ عينة بنسبة ١٠% من إجمالي عدد المبحوثين فبلغ حجمها ١٠٥ مبحوثاً بطريقة عشوائية منتظمة بمحافظة الشرقية وشمال سيناء البالغ إجمالي عددهم ١٠٢٨ مرشداً زراعياً (٤٧٣ مرشد بمحافظة الشرقية، ٥٥٥ مرشد بمحافظة شمال سيناء)، واستخدم الإستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات، وقد استخدم العديد من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات البحث لتحقيق أهدافه واختبار فروضه منها أساليب الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط البسيط، كما استخدم معامل التطابق النسبي (٢٥) والتحليل الاتحادي المتعدد المتدرج الصاعد Step-wise وتتلخص أهم نتائج هذا البحث: في أنه توجد فروق معنوية بين أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة من

معرف الوثيقة الرقمي: 10.21608 /asejaiqjsae.2022.265673

أقسام الاقتصاد والتنمية الريفية (تخصص إرشاد زراعي) -

كلية العلوم الزراعية البيئية - جامعة العريش - مصر.

أقسام الاقتصاد الزراعي (تخصص إرشاد زراعي) - كلية الزراعة -

جامعة الزقازيق - مصر.

استلام البحث في ٢٠ أغسطس ٢٠٢٢، الموافقة على النشر في ٢٩ سبتمبر ٢٠٢٢

الأساسى المحدد لأى تنمية فى هذا القطاع كما أن تزويده بالتقنيات الجديدة يعد شرطا ضروريا لإحداث أى تقدم زراعى ملموس (قشطة، ٢٠١٢، ص ٨٤).

ويؤكد عبدالعال ومحمد (٢٠١٦، ص ٧٥٥) أن العاملين فى المجال الإرشادى هم حجر الزاوية فى نجاح العمل الإرشادى وأداء مهمته وتحقيق الاستراتيجية المنوطة به، لذا ينبغى أن يكون العاملون على استعداد تام لأداء مهام الإرشاد الأساسية.

وتتجلى أهمية تنمية قدرات العاملين بالإرشاد الزراعى فى أهمية دورهم فى إحداث التنمية الزراعية وهو ما يدعو إلى تنمية قدراتهم فنيا ومهنيا وميدانيا بما يساعد على تطوير مستوى آدائهم فى الواقع الميدانى (الطنوبى، ١٩٩٨، ص ٤٣٤).

ولكى يقوم المرشد الزراعى بالمهام الموكولة إليه بكفاءة فلا بد من توافر عدة متطلبات منها: الاتجاهات المرغوبة والعزيمة نحو العمل ذاته ونحو جمهور الزراع وأن يكون قادرا على فهم دوافع الناس والتنبؤ باستجاباتهم ولديه قدر من التوافق النفسى والثبات الانفعالى والقدرة الخلاقة على توصيل الأفكار الجديدة وكذلك التفكير فى السبل الملائمة لحل المشكلات (باشا، ٢٠١٨، ص ٢٥١٨).

كما تلعب بيئة العمل الجيدة دورا هاما فى تحقيق الراحة النفسية ورفع الروح المعنوية للمرشد الزراعى وهو ما قد يؤثر فى تكيفه المهنى وذلك من خلال التعاون والعلاقات الودية بين المرشدين الزراعيين وبعضهم البعض وكذلك مع الرؤساء والمسترشدين وبالتالي النجاح فى تحقيق التوافق المهنى، كما يمثل الدعم الاجتماعى من خلال الأسرة أو الأصدقاء أو البيئة المحيطة دورا هاما فى زيادة توافق الأفراد مهنيا (عثمان، ٢٠٠٥، ص ٤، ص ٤٦).

ويؤدى رضا الفرد عن علاقات العمل إلى تحقيق ذاته فى ميدان العمل وتكيفه وتوافقه مع بيئته بالطريقة التى تتفق مع

ويتوقف بناء الأمم الحديثة على تنمية مواردها البشرية ومن المعروف بأن رأس المال والموارد الطبيعية وغيرها من العوامل الاقتصادية تلعب دورا هاما فى النمو الاقتصادى، ولكن ما من عنصر من هذه العناصر يفوق فى الأهمية عنصر القوى البشرية ذلك لأن مصدر التغيير لا يوجد فى الأنظمة والقوانين بقدر ما يوجد فى الأفراد فعليهم يقع عبء التغيير وعليهم يتوقف تحويل المصادر الطبيعية إلى أشياء نافعة يحسن استغلالها وتوجيهها لخير الجميع (أبو العز، ١٩٩٨، ص ٣٢٦).

وتعتبر الموارد البشرية محورا رئيسيا فى الإنتاج وتعتمد فاعليتها إلى حد كبير على حجم ومستوى إعدادها وتأهيلها للنهوض بمستويات التقدم التكنولوجى، حيث أن من أصعب المشكلات التى تواجه الدول النامية فى محاولاتها المستمرة لتنمية مجتمعاتها إقتصاديا واجتماعيا ما يتعلق بالعنصر البشرى اللازم لضمان الاستغلال الأمثل لباقى العناصر الإنتاجية فهو هدف التنمية ووسيلتها باعتباره الثروة القومية التى يعقد عليها الآمال والرخاء فى المجتمع (الخولى، ٢٠١٩، ص ١٦٧٦).

وتعد الموارد البشرية من أهم مقومات التنمية الشاملة لأى دولة لذلك يجب أن تولى الدولة اهتماما كبيرا بالعنصر البشرى وتسعى جاهدة إلى تهيئة ظروف العمل الملائمة لتحقيق أعلى معدلات الإنتاجية وذلك بتوفير الأمن الصناعى والرعاية الصحية والاجتماعية المناسبة والتى تعتبر أحد مقومات الإنتاج (عامر وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٩٧١).

ويمثل الإرشاد الزراعى أحد أهم سبل تنمية القطاع الزراعى إن لم يكن أهمها على الإطلاق، حيث يقوم بنقل نتائج البحوث والمستحدثات الزراعية إلى الزراع وأسره من أجل رفع مستوى معيشتهم عن طريق تنمية قدراتهم السلوكية والإنتاجية من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية وإقناعهم بتبنى التقنيات الحديثة وذلك باعتبار أن رفع كفاءة العنصر البشرى الزراعى هو الجوهر

بإخلاص وتفانى لتقديم أفضل ما لديهم مما يزيد من دافعية الإنجاز من أجل تحقيق أهداف المنظمة فى تقديم مخرجات ذات جودة عالية ومن ثم الارتقاء بالمجتمع ككل، ومن خلال ما سبق عرضه فقد المبحوثين تركزت مشكلة البحث فى محاولة الإجابة على التساؤلات الآتية: ما هى مستويات جودة الحياة المهنية من وجهة نظرالمبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء؟، هل توجد فروق معنوية بين (درجات) أبعاد جودة الحياة المهنية من وجهة نظر المبحوثين بمنطقتى البحث؟، ما هى العلاقة الارتباطية بين (درجات) أبعاد جودة الحياة المهنية والمتغيرات المستقلة المدروسة بمنطقتى البحث؟، ما هى نسبة الإسهام النسبى للمتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوى فى تفسير التباين الكلى بين المبحوثين فى (درجات) أبعاد جودة الحياة المهنية بمنطقتى البحث؟.

أهداف البحث

- اتساقا مع المشكلة البحثية التى سبق ذكرها تم تحديد الأهداف التالية:
- ١- التعرف على بعض الخصائص المميزة للمبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء.
 - ٢- تحديد مدى توفر مستويات جودة الحياة المهنية من وجهة نظر المبحوثين بمنطقتى البحث.
 - ٣- تحديد الفروق المعنوية بين أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين بمنطقتى البحث.
 - ٤- تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة بمنطقتى البحث.
 - ٥- تحديد الإسهام النسبى للمتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوى فى تفسير التباين الكلى بين المبحوثين فى درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية بمنطقتى البحث.

فكرته عن نفسه وشعوره بالسعادة والارتياح عن نفسه وعمله وغيره(اسماعيل ونصار، ٢٠١٣، ص ٩١).

المشكلة البحثية

يعتبر العنصر البشرى هو محور التنمية وتركز عليه كل مؤسسة تعمل بالتنمية الريفية فى مجال اختصاصها وأن الاهتمام بالعنصر البشرى ومشاركته الحقيقية فى عملية التنمية وتأهيله ورفع كفاءته هو الهدف المشترك لجميع مؤسسات التنمية الريفية، فالمورد البشرى يمثل أحد أهم موارد المنظمة وجوهر آدائها فهو الذى يعمل ويفكر ويدير التكنولوجيا وأن إمتلاك المنظمة لمورد بشرى كفاء متميز فى آدائه يدفع بها نحو التميز فى تسيير باقى مواردها والتحكم فيها بشكل فعال وهو ما يتيح زيادة إنتاجيتها وتعزيز مكانتها، لذلك يعتبر من أهم مهام المنظمة أن تحفز العاملين بها لتحقيق مستوى عال من الأداء من خلال حثهم على العمل الجاد والإسهام الفعال فى تحقيق أهداف المنظمة وذلك من خلال الربط بين قيامهم بسلوك الأداء المطلوب وإشباع إحتياجاتهم وعلى ذلك تكمن قوة المنظمات فى أفرادها أكثر مما تكمن فى أنظمتها أو إجراءاتها أو أصولها ومواردها، فالمنظمات القادرة على رفع الروح المعنوية للعاملين بها تكون أكثر قدرة على تدعيم مركزها التنافسى ومواجهة التحديات وتنمية روح الإنجاز وتطوير الأداء ولذلك فإن الإعداد المعنوى للأفراد يعتبر من أهم دعائم التقدم والنمو فى مجال التنمية لذلك كان لابد من توجيه الأنظار نحو البعد الاستراتيجى للموارد البشرية والذى لا يتحقق إلا من خلال توفير القدر الكافى من متطلبات جودة الحياة المهنية حيث أن نسبة كبيرة من فعالية العنصر البشرى ومستوى آدائه يتعلق بمدى رضاه عن البيئة التى يعمل بها والمستوى المعيشى الذى تضمنه له وظيفته وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية والاستقرار الوظيفى وتوفير الفرص للنمو والتطور والمشاركة فى اتخاذ القرارات فكما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من جهة العاملين زاد ولائهم وانتمائهم للمنظمة والعمل

الفروض البحثية

والإدارة فى الإرشاد الزراعى والذى يتطلب إجراء العديد من الدراسات مما يحقق تراكمية المعارف فى هذا المجال.

الأهمية التطبيقية للبحث:

تتلخص الأهمية التطبيقية للبحث فى أن نتائجه سوف تعطى مؤشرا عن أبعاد جودة الحياة المهنية للمرشدين الزراعيين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ومن ناحية أخرى فإن تعرف هذا البحث على أهم العوامل التى لها علاقة بجودة الحياة المهنية للمرشدين وتحديدتها سوف يفيد القائمين على تخطيط السياسة الإرشادية بما يساعد على تعزيز الانغماس الوظيفى وزيادة دافعية الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين مما يجعلهم أكثر كفاءة فى أداء رسالتهم وهذا يؤدى فى النهاية إلى دعم وتنشيط العمل الإرشادى وزيادة فعاليته.

الإطار النظرى للبحث:

لقد تزايد الاعتراف بجودة الحياة على أنها عنصرا أساسيا للتنمية المستدامة وأصبح السعى للحصول على جودة حياة أفضل مصدر قلق متزايد لكل من الأفراد والمجتمعات المحلية، حيث يتم السعى دائما للعثور على الرضا عن الحياة المستدامة فى عالم متغير تقنيا (Leung and Lee,2005,p.161)

وأوضح البردان (٢٠٠٦، ص٢٤) أن جودة الحياة هى الأمل فى تحقيق مستقبل أفضل بما يتضمنه ذلك من شراء أراضي جديدة وتحقيق تحسن فى الدخل والطعام والملبس والمسكن وفرص أفضل للترقى فى المهنة وكذلك الارتقاء بمستوى الرفاهية الاجتماعية.

وأشارت باركاسيا (2013,p50) أن جودة الحياة هى السلامة العامة للأفراد والمجتمعات مع تلخيص السمات السلبية والإيجابية فى الحياة وتشمل جودة الحياة الرضا عن الحياة بما فى ذلك كل شئ من الصحة الجسدية والعائلة والتعليم والتوظيف والثروة والأمان وضمان الحرية والمعتقدات الدينية والبيئة.

١- لتحقيق الهدف البحثى الثالث تم صياغة الفرض البحثى الأول التالى: "توجد فروق معنوية بين أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء".

٢- لتحقيق الهدف البحثى الرابع تم صياغة الفرض البحثى الثانى التالى: "توجد علاقة ارتباطية بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، المؤهل الدراسى، التخصص الدراسى، عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعى، عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى، التفرغ للمهنة، مكان الإقامة، الدخل الشهرى، مدى كفاية الدخل الشهرى، حضور الدورات التدريبية، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفى، الاتجاه نحو العمل الإرشادى، التعرض لمصادر المعلومات الزراعية".

٣- لتحقيق الهدف البحثى الخامس تم صياغة الفرض البحثى الثالث التالى: "تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوى فى تفسير التباين الكلى بين المبحوثين فى درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء".

هذا وقد تم وضع الفروض البحثية فى صورتها الصفرية حتى يمكن اختبارها.

الأهمية النظرية للبحث:

يعد هذا البحث وما يطرحه وما يجيب عليه من تساؤلات وكذلك ما أتبع فيه من إجراءات بحثية سواء على مستوى المتغيرات البحثية وقياسها والمفاهيم الإجرائية وكذلك التحليل الإحصائى يمكنها أن تمهد الطريق إلى المزيد من البحوث المستقبلية وهو ما قد يسهم فى تحقيق درجة من الوضوح النظرى لمجال بحثى جديد يجمع بين فرع علم النفس الزراعى

الأزمات وتحقيق التوافق الاجتماعي مع مجتمعه وعدم التخوف من المرحلة التي يعيشها والإقبال على الحياة أكثر من الذي يدرك أو يقيم جودة حياته بصورة سلبية أو بمستوى منخفض (الحسيني، ٢٠١٩، ص ٧١٩).

وحددت نعيسه (٢٠١٢، ص ١٤٩) أربعة مؤشرات لجودة الحياة هي: ١- المؤشرات النفسية: وتتمثل في شعور الفرد بالقلق والاكتئاب أو التوافق مع المرض أو الشعور بالسعادة والرضا، ٢- المؤشرات الاجتماعية: وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها فضلا عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية، ٣- المؤشرات المهنية: وتتمثل في درجة رضا الفرد عن مهنته وحبها لها والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته وقدرته على التوافق مع واجبات عمله، ٤- المؤشرات الجسمية والبدنية: وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية والتعايش مع الآلام والنوم والشهية في تناول غذائه والقدرة الجنسية.

أما عن جودة الحياة الوظيفية فقد عرفها جاد الرب (٢٠٠٨، ص ٩) بأنها مجموع العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة المؤثرة في الحياة المهنية والشخصية للعاملين بما يسهم في تحقيق المنظمة لأهدافها الاستراتيجية وأهداف العاملين والمتعاملين معها.

وعرف البليبيسي (٢٠١٢، ص ٧) جودة الحياة الوظيفية بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها وهذا بدوره ينعكس على أداء المنظمة والأفراد إيجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها وفي الوقت ذاته تشبع رغبات موظفيها مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وتحسينها ضد الكثير من الأزمات.

ويرى ثو وترانج (2012,p88) أن الحكم على مدى توافر جودة الحياة الوظيفية يتعلق بمدى رفاهية العاملين من خلال الحكم على استيفاء مجموعة من المتطلبات والاحتياجات

وأورد (فوده وسليم، ٢٠١٤، ص ١٠٩٨) نقلا عن الأشول أن جودة الحياة تتمثل في درجة رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع وإدراك هؤلاء الأفراد لقدرة الخدمات التي تقدم لهم على إشباع حاجاتهم المختلفة ولا يمكن أن يدرك الفرد جودة الخدمات التي تقدم له بمعزل عن الأفراد الذين يتفاعل معهم (أصدقاء وزملاء العمل وأشقاء وأقارب) أي أن جودة الحياة ترتبط بالبيئة المادية والبيئة النفسية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد.

ويرى عكرش ومي الإمام (٢٠١٦، ص ١٢١٦) نقلا عن كاظم والبهادلي أن جودة الحياة هي درجة إحساس الفرد بالتحسن المستمر لجوانب شخصيته في النواحي النفسية والمعرفية والإبداعية والثقافية والرياضية والشخصية والجسمية والتنسيق بينها مع تهيئة المناخ المزاجي والانفعالي المناسبين للعمل والإنجاز والتعلم المتصل للعادات والمهارات والاتجاهات وكذلك تعلم حل المشكلات وأساليب التوافق والتكيف وتبنى منظور التحسن المستمر للأداء كأسلوب حياة وتلبية الفرد لاحتياجاته ورغباته بالقدر المتوازن واستمراره في توليد الأفكار والاهتمام بالإبداع والابتكار والتعلم التعاوني بما ينمي مهاراته النفسية والاجتماعية.

وعلى ذلك تعتبر جودة الحياة في المجتمعات الحديثة مؤشرا هاما لقياس ما حققته خطط التنمية في المجتمع على حياة أفراده حيث أن مؤشرات التنمية لا تتمثل في الدخل فحسب وإنما الارتقاء بجودة حياة المواطن ككل من صحة وتعليم وترفيه وغيرها وبالتالي لا تقتصر جودة الحياة على التنمية الاقتصادية فقط وإنما هي تنمية اجتماعية وتنمية ذاتية للأفراد وتنمية للبيئة التي تحيط بهم (الرفاعي والدمهوجي، ٢٠١٨، ص ٥٦٩).

وبصفة عامة تعد جودة الحياة في حد ذاتها متغيرا له انعكاسات إيجابية على حياة الأفراد فإدراك الفرد وتقييمه لجودة حياته بصورة إيجابية أو بمستوى مرتفع في جميع مراحل عمره تكسبه القدرة على تفهم المواقف المختلفة وحل

المهام الوظيفية للمرشدين المبحوثين الأمر الذى يستلزم معه ضرورة العمل بكل الطرق والأساليب التى تساعد على توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الوظيفية للمرشدين المبحوثين من خلال: تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمرشدين، وضع قائمة بأولويات تلك الاحتياجات، وعدم فرض البرامج التدريبية من قبل القائمين على الجهاز الإرشادى، وأخيرا صياغة أهداف ومحتوى تدريبى يتناسب مع تلك الاحتياجات، وذلك بهدف منع الإهدار سواء المالى أو البشرى فى عقد برامج تدريبية لا عائد من ورائها.

ودراسة عثمان وإسماعيل (٢٠١٢) تلخصت أهم النتائج فى تقنين مقياس للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين واشتمل المقياس على ستة أبعاد جوهرية تعمل متحدة وبشكل تفاعلى كدالة جمعية للروح المعنوية وهذه الأبعاد هى: الرضا الوظيفى، التوجه الوظيفى، إشباع الحاجات، تماسك الجماعة، التعزيز الوظيفى، والرغبة فى العمل.

ودراسة نوفل وآخرون (٢٠١٤) أشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بين كل من (الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، الرضا عن العلاقات داخل العمل، الرضا عن العائد المادى والمعنوى) وإجمالى استبيان الرضا الوظيفى عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ودراسة ناصر (٢٠١٥) اتضح من النتائج أن (٣٩%) تقريبا من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين أقروا بعدم توافر الحوافز المادية، فى حين أقر حوالى (٤١%) من المبحوثين أن الحوافز المادية تتوافر لهم أحيانا، مقابل (٢٠%) فقط من المبحوثين أقروا بتوافر الحوافز المادية، فى حين أوضح (٢٧%) تقريبا من المبحوثين بأن الحوافز المعنوية غير متوفرة، و(٥٩,٥%) من المبحوثين أقروا بأن الحوافز المعنوية متوفرة أحيانا، بينما أقر (١٤%) تقريبا من المبحوثين بأن الحوافز المعنوية متوفرة دائما.

الإنسانية كالصحة والسلامة والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والتقدير واحتياجات المعرفة.

وتذكر جايانثري ولالينا (2013,p4) أن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن مدى توفير الظروف والبيئة الملائمة لمكان العمل بما يعزز الرضا الوظيفى من خلال تقديم المكافآت وتوفير الأمن والأمان الوظيفى ودعم فرص النمو مما ينعكس على الأداء الكلى للمنظمة من خلال تقليل السلوك السلبي من العاملين تجاه العمل وتخفيض معدلات الغياب وتحسين أداء العاملين وهو ما يتدخل بشكل مباشر فى رفع القدرات التنافسية للمنظمة وزيادة إنتاجيتها.

وأشار السراج (٢٠١٧،ص١٤) أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تكمن فى قدرة المنظمة على الاستقطاب والاحتفاظ بالموارد البشرية المؤهلة وتحقيق أهدافها والاستثمار فى رأس المال البشرى والفكرى كميزة تنافسية على المدى البعيد والوصول للتوازن المطلوب بين الأهداف الشخصية والتنظيمية وتقديم إجراءات وسياسات عمل تتناسب الموظفين وتزيد إنتاجيتهم ولولائم للمنظمة مما ينعكس على جودة الإنتاج وخفض التكاليف ومن ثم زيادة رفاهية المجتمع بشكل عام.

وأوضح سيف الدين وآخرون (٢٠٢١،ص٥٠٤) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تكمن فى رفع مستوى الأداء الوظيفى وهو ما يرفع مستوى الكفاءة ويزيد من الإنتاجية ويحسن جودة المنتج أو الخدمة، وأيضا زيادة ثقة العاملين مما يعزز الرضا الوظيفى ويخلق رفاهية ومتعة أكبر فى العمل ومشاركة أكبر للعاملين وتحسين ظروف العمل واستقطاب الكفاءات المتميزة والاستفادة من معارفها ومهاراتها وكذلك تعزيز المكانة التنافسية للمنظمة وتقييم الوظائف وإعادة الهيكلة.

الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث:

ففى دراسة سرحان (٢٠١١) تمثلت أبرز النتائج فى عدم وجود فروق معنوية بين البرامج التدريبية السابقة على أداء

عءء مستوى (٠,٠١) بین ؤرءة التوافق المهنى للمرشءین الزراعیین المبحوثن و بین كل من المتغیرات المستقلة المءروسة التالفة: عءء الءورات التءربفة، كفاءة عءء العاملین، الءافعة للإنءاز، الرضا الوظففى، بینما إءضء من النءائء ؤوءء علاءة إرتباطفة عكسفة ومعنوفة عءء مستوى (٠,٠١) بین ؤرءة التوافق المهنى للمرشءین الزراعیین المبحوثن و بین متغفر الضءوط التءظفمفة، أظهرت النءائء أفضا ؤوءء علاءة إرتباطفة طرءفة ومعنوفة عءء مستوى (٠,٠٥) بین ؤرءة التوافق المهنى للمرشءین الزراعیین المبحوثن و بین كل من المتغیرات المستقلة المءروسة التالفة: مناسبة ؤبرة العاملین، توافق الءورات التءربفة مع إءءفاءات العمل.

وءرءة عامر وآءرون (٢٠٢٠) تتلءص نءائء هءا البءء فى أن (٥٢%) من المرشءین الزراعیین المبحوثن فى مستوى تءفءذى منءض لإءراءات ومعاففر السلامة والصءة المهنة مما فءكس شءة اءءفاءهم لءمل ؤورات تءربفة فى مءال السلامة والصءة المهنة كما فءكس ضرورة اءتمام قءاع الزراعة بتطفبق إءراءات ومعاففر السلامة والصءة المهنة للءفاظ على سلامة العاملین ءاأل القءاع، تبفن ؤوءء علاءة إرتباطفة طرءفة ومعنوفة عءء مستوى (٠,٠١) بین ؤرءة تطفبق المبحوثن لإءراءات ومعاففر السلامة والصءة المهنة فى قءاع الزراعة و بین التءصص الوظففى، مءة العمل بقاء الزراعة، الرضا الوظففى، الاءاء نءو التءرب، ءافعة الإنءاز، وعءء ساعات العمل، وأن هناك علاءة عكسفة ومعنوفة بین ؤرءة تطفبق إءراءات السلامة والصءة المهنة و بین مءة العمل بالإرشاء الزراعى، الءورات التءربفة فى قءاع الزراعة، ومءى الاستفاءة من مءااا المءلوماا.

ءرءة سف الءفن وآءرون (٢٠٢١) كءشف مءرءاء البءء عن ؤوءء أءر لءوءة الءاة الوظففة على الاءاء الوظففى المءمفز، و ؤوءء أءر لكل من بعء ظروف العمل ونءام الءوافز كبءفن من أبعاء ؤوءة الءاة الوظففة على الاءاء الوظففى المءمفز، كما ؤلصت الءرءة إلى

وءرءة ءفاب (٢٠١٧) عن تصمفم مقاء لمعاففر ضماا ؤوءة المنءمة فى الإرشاء الزراعى فى مصر ؤفء أمكن ءءفء ؤمسة أبعاء رئفسفة فمكن اءءبارها مءونات المقاء وهى: القءرة المؤسفة والمفءانفة للءهاز الإرشاءى، التءطفب الاسءرائءى وءعم الإءارة العلفا للءوءة فى الإرشاء الزراعى، الترففباف الإءارفة بالءهاز الإرشاءى، ثقافة وكفاءة الاءءالات المؤسفة للءهاز الإرشاءى، وأءفرا قءرات العاملین بالءهاز الإرشاءى.

وءرءة مءمء (٢٠١٧) ساهمت ءلاءة متغفرات مستقلة فى تفسفر ءبافن فى ؤرءة الرضا الوظففى للعاملین بالءمعةاف الزراعية هى بالءرفب: المءاركة فى اءءاء القءار بالءمعةاف، طفبعة العمل بالءمعةاف، مستوى تءربب العاملین، واستءاعا هءة المتغفرات تفسفر ؤوالى (٤٩%) من ءبافن الءاءء فى ؤرءة الرضا الوظففى للعاملین، فى ؤفن ساهمت سبع متغفرات مستقلة فى تفسفر ءبافن فى ؤرءة الاءزام التءظمى للعاملین بالءمعةاف وهى بالءرفب: الرضا الوظففى للعاملین بالءمعةاف، المؤهل العلمى للعاملین بالءمعةاف، نمط الاءءال بالءمعةاف، نوع العاملین (ءءور- إناء)، القفءة الءفموقراطفة، مءاركة العاملین فى اءءاء القءار بالءمعةاف، وطفبعة العمل بالءمعةاف، ؤفء استءاعا هءة المتغفرات تفسفر (٥١%) من ءبافن الءاءء فى ؤرءة الاءزام التءظمى للعاملین بالءمعةاف، فى ؤفن تبفن مساهمة ءلاءة متغفرات مستقلة فى تفسفر ءبافن فى ؤرءة الاءاء الوظففى للعاملین بالءمعةاف هى بالءرفب: الرضا الوظففى للعاملین بالءمعةاف، الءالة الزواءفة للعاملین بالءمعةاف، والءبرة الوظففة للعاملین بالءمعةاف، ؤفء استءاعا هءة المتغفرات تفسفر ؤوالى (١٥%) من ءبافن الءاءء فى ؤرءة الاءاء الوظففى للعاملین بالءمعةاف.

وءرءة باشا (٢٠١٨) من أهم نءائء هءا البءء: أن ما فءرب من نصف المبحوثن بنسبة (٤٨,٧%) ؤرءة توافقهم المهنى منءضفة وأن هناك علاءة إرتباطفة طرءفة ومعنوفة

شمال سيناء حوالى ١٦٤ ألف فدان وتتميز محافظة شمال سيناء والتي تقع فى الجزء الشمالى من شبة جزيرة سيناء المصرية وتعد مدينة العريش عاصمة المحافظة وهى تقع تحديداً فى الجزء الشمالى الشرقى من جمهورية مصر العربية ، وترتبط حدودها من الشمال مع البحر المتوسط وبطول ٢٢٠ كليومتر ،محافظة جنوب سيناء من الجنوب ، ومحافظات الإسماعلية ، وبورسعيد ، والسويس من الغرب ، والحدود الدولية من الشرق ، ويتحدد موقعها الفلكى بين خط طول ٣٢,٣٤ درجة شرقاً، وخط عرض ٣١,٢٩ درجة شمالاً (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩)، ويتكون الجهاز الوظيفى الزراعى بمحافظة شمال سيناء من (١٨) أخصائى محاصيل وتنمية ريفية بالمديرية، و (٢٥) مركز ومكتب إدارى، و (٢٠) رئيس قسم إرشاد زراعى، و (١٢٠) أخصائى على مستوى مراكز المحافظة، و (٣٧٥) جمعية زراعية، وأيضاً (٥٥٥) مرشد قرية حيث يعمل مدير الجمعية الآن كمرشد قرية (مديرية الزراعة بمحافظة شمال سيناء، ٢٠٢١).

عينة البحث

تم اختيار (١٠%) من شاملة المرشدين الزراعيين بمحافظة الشرقية والتي بلغت (٤٧٣) مرشد، وبذلك بلغ إجمالى عينة المبحوثين بالمحافظة (٤٧) مرشداً، ولكن تسهيلاً لحساب النتائج فقد تم أخذ (٥٠) مبحوث من المحافظة تم اختيارهم من أكبر مركزين من حيث عدد القرى بكل مركز، وهما مركزى منيا القمح والزقازيق على الترتيب (تقرير التنمية البشرية بمحافظة الشرقية، ٢٠٢١)، بواقع (٢٥) مرشد زراعى من كل مركز، وتم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية باستخدام طريقة الكيس المثالى، أما بالنسبة لمحافظة شمال سيناء فقد تم اختيار (١٠%) من شاملة المبحوثين بمحافظة شمال سيناء والتي بلغت (٥٥٥) مرشد، وبذلك بلغ إجمالى عينة المبحوثين بالمحافظة (٥٥) مبحوثاً تم اختيارهم من أكبر مركزين من حيث عدد القرى بكل مركز، وهما مركزى

مجموعة من التوصيات أهمها مراجعة كل من نظام الترقية والتقدم وسياسة الاحتفاظ بالموظفين بما يشكل حافز نحو التميز فى الأداء الوظيفى.

وبناء على الاستعراض المرجعى السابق ونتائج الدراسات السابقة التى تم الاستعانة بها فقد امكن استخلاص عشرة أبعاد اساسية لجودة الحياة المهنية بحيث ينطوى كل بعد على مجموعة من المؤشرات الفرعية وهذه الأبعاد هى " إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل، الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، التوائم المهنى مع زملاء العمل، التدريب، نظم الترقى، تفويض السلطة والمرونة فى العمل، كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل، توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، المهارات الاجتماعية للمبحوثين.

الطريقة البحثية:

تشمل منطقة البحث، عينة البحث، قياس متغيرات البحث، وطريقة تحليل البيانات.

منطقة البحث:

أجرى هذا البحث بمحافظة الشرقية وشمال سيناء، فبالنسبة لمحافظة الشرقية: تبلغ مساحة محافظة الشرقية نحو (٤٩١١) كيلو متر مربع، وتعتبر محافظة الشرقية من المحافظات الرئيسية فى الإنتاج الزراعى حيث تصل مساحة الأراضى الزراعية بها نحو (٨٨٠٦٧٠) فدان، ويبلغ عدد الزراع الحائزين بها نحو (٦٨٢٣٢٥) حائزاً، وهى إحدى محافظات إقليم وسط وشرق الدلتا، ويتكون الجهاز الوظيفى الزراعى بمحافظة الشرقية من (٢١) أخصائى محاصيل وتنمية ريفية بالمديرية، و (٢٢) مركز ومكتب إدارى، و (٢٢) رئيس قسم إرشاد زراعى، و (١١٥) أخصائى على مستوى مراكز المحافظة، و (٤٧٣) جمعية زراعية، وأيضاً (٤٧٣) مرشد قرية حيث يعمل مدير الجمعية الآن كمرشد قرية (مديرية الزراعة بالشرقية، ٢٠٢١). أما بالنسبة لمحافظة شمال سيناء: تبلغ مساحة محافظة شمال سيناء نحو (٢٧,٥٧٤ كم^٢) ويبلغ إجمالى الأراضى الزراعية بمحافظة

كفاءة المنظمة وتحقيق أهدافها.

إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية:

يقصد بها فى هذا البحث كافة الوسائل والإجراءات والقواعد والنظم التى يتم اتخاذها داخل قطاع الزراعة سواءاً إجراءات وقائية أو احترازية أو تزويد بالمعدات والأدوات ومعدات الوقاية الشخصية، وعمل دورات تدريبية، أو تطبيق قوانين ولوائح متعلقة بالسلامة والصحة المهنية التى تهدف إلى الحفاظ على سلامة وصحة العاملين بالقطاع الزراعى من خطر الإصابة وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية وكذلك الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

المرشدون الزراعيون:

يقصد بهم فى هذا البحث المرشدين الزراعيين التابعين للإدارة العامة للإرشاد الزراعى والفنيين الزراعيين الحاصلين على مؤهل زراعى مناسب، وحصلوا على دورات تدريبية فى الإرشاد ولديهم الخبرة فى التعامل مع الزراع وأيضاً التابعين لإدارة التعاونيات الزراعية العاملين بقطاع الزراعة بمحافظة الشرقية وشمال سيناء وهم المسئولين عن تنفيذ كافة الأنشطة الفنية والبرامج الإرشادية على المستوى المحلى.

التواؤم المهني مع زملاء العمل:

يقصد به فى هذا البحث قدرة المبحوث على تكوين العلاقات المرضية مع بيئة العمل وتشمل: رئيس العمل وزملاء العمل والإشراف وإمكانات العمل والدخل وطبيعة العمل والمكانة الاجتماعية والترقى فى السلم الوظيفى الإرشادى والاستقرار فى العمل الإرشادى.

قياس متغيرات البحث

تم قياس المتغيرات الواردة فى هذا البحث على النحو التالى:

بئر العبد والعريش على الترتيب (تقرير التنمية البشرية بمحافظة شمال سيناء، ٢٠٢١).

وقد اعتمدا الباحثان فى جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث على استخدام طريقة الإستبيان بالمقابلة الشخصية للمبحوثين خلال الاجتماع الشهرى بالإدارة الزراعية بكل مركز من المراكز المختارة، وروعى فى إستمارة الاستبيان الاستفادة من الدراسات السابقة والنظر بعين الاعتبار إلى طبيعة عمل المرشد الزراعى باعتباره حجر الأساس فى خلق الصلة المباشرة بين الجهاز الإرشادى وجمهور المسترشدين من الريفيين، وقد تم إجراء اختبار ميدنى للإستمارة على (٢٠) مرشد زراعى من مركز الزقازيق بمحافظة الشرقية، و(٢٠) مرشد زراعى من مركز بئر العبد بمحافظة شمال سيناء حيث تم إجراء بعض التعديلات على بعض الأسئلة لتوضيحها وإضافة نقاط جديدة حتى أصبحت إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية، وقد تم جمع البيانات خلال شهرى يناير وفبراير ٢٠٢٢م.

الأساليب الإحصائية المستخدمة لإجراء البحث: استخدم فى تحليل البيانات التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والمتوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، وكما استخدم معامل التطابق النسبي (٢١) واختبار (ت) للفرق بين عينتي البحث، وكذلك الارتباط المتعدد ومعامل الإنحدار التدريجي wise-Step للتعرف على أكثر المتغيرات المستقلة ذات التأثير المعنوى والتي تسهم فى تفسير التباين فى المتغير التابع، وقد تم الاستعانة بحزمة البرامج الإحصائية المعدة لذلك باستخدام الحاسب الآلى والمعروفة باسم SPSS النسخة (٢٢) وذلك لتحليل بيانات البحث وعرض نتائجها.

التعريفات الإجرائية المستخدمة فى البحث:

جودة الحياة المهنية: يقصد بها فى هذا البحث كل ما يؤدى إلى تحقيق السعادة للعاملين فى بيئة العمل ويساعد على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل مما يساهم فى رفع

١- السن:

بسؤال المبحوث عن عدد سنوات عمله بالزراعة حتى وقت إجراء البحث، واستخدم عدد السنوات كمؤشر رقمى لقياس هذا المتغير، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: (أقل من ١٤ سنة)، (من ١٤-٢٥ سنة)، (أكثر من ٢٥ سنة).

٧- عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى:

يقصد بها عدد السنوات التى قضاها المبحوث فى العمل الإرشادى الزراعى حتى وقت إجراء البحث، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد سنوات عمله بالإرشاد الزراعى حتى وقت إجراء البحث، واستخدم عدد السنوات كمؤشر رقمى لقياس هذا المتغير، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: مستوى خبرة (أقل من ١٢ سنة)، ومستوى خبرة (١٢-٢٠ سنة)، ومستوى خبرة (أكثر من ٢٠ سنة).

٨- التفرغ للمهنة:

تم قياسه كممتغير رتبى، وذلك بسؤال المبحوث عن مدى تفرغه للمهنة، وتم إعطاء الدرجات (٢، ١) للاستجابات (متفرغ بشكل دائم، متفرغ بشكل مؤقت) على الترتيب.

٩- مكان الإقامة:

تم قياسها بواسطة مقياس إسمي يتكون من فئتين هما فى الريف والحضر وتم إعطاء الدرجات (٢، ١) للاستجابات (فى الريف، فى الحضر) على الترتيب.

١٠- حضور الدورات التدريبية:

تم قياسه كممتغير إسمي، وتم إعطاء الدرجات (٢، ١) للاستجابات (نعم، لا) على الترتيب.

١١- عدد الدورات التدريبية:

يقصد بها عدد الدورات التدريبية سواء زراعية أو إرشادية التى حضرها المبحوث خلال الخمس سنوات الأخيرة، وتم قياس عدد الدورات التدريبية كممتغير كمى باستخدام الأرقام المطلقة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: عدم الحضور (صفر)، (أقل من ٣ دورات)، (٣-٤ دورات)، (أكثر من ٤ دورات).

يقصد به سن المبحوث لأقرب سنة ميلادية وقت تجميع بيانات هذا البحث، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن سنه لأقرب سنة وقت إجراء البحث واستخدم عدد السنوات الممتثلة لسن المرشد كممتغير كمى باستخدام الأرقام المطلقة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: (أقل من ٤٥ سنة)، (من ٤٥-٥٥ سنة)، (أكبر من ٥٥ سنة).

٢- المؤهل الدراسى:

تم قياسه كممتغير رتبى، وذلك بسؤال المبحوث عن حالته التعليمية، وتم تقسيم المبحوثين إلى خمس فئات هي: مؤهل متوسط (دبلوم زراعة)، مؤهل فوق المتوسط، حاصل على بكالوريوس زراعة، وحاصل على ماجستير، وحاصل على دكتوراة، وتم الترميز الرقمى للاستجابات بإعطائها درجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب.

٣- الدخل الشهري للمبحوث:

يقصد به اجمالى الإيرادات النقدية لأسرة المبحوث مقدراً شهرياً بالجنيه المصرى، وذلك وقت جمع البيانات، وتم تقسيم المبحوثين من حيث الدخل الشهري إلى ثلاث فئات هي: الفئة الأولى (أقل من ١٨٠٠ جنية)، الفئة الثانية (١٨٠٠-١٨٠٠) أقل من ٢٤٠٠ جنية)، الفئة الثالثة (٢٤٠٠-٣٠٠٠ جنية).

٤- مدى كفاية الدخل:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدى كفاية دخله الشهري، وتم إعطاء الدرجات (٣، ٢، ١) للاستجابات (كافى، كافى لحد ما، غير كافى) على الترتيب.

٥- التخصص الدراسى:

تم قياسه كممتغير إسمي، إذا كان المبحوث تخصص إرشاد زراعى، أو تخصص غير إرشاد زراعى.

٦- عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعى:

يقصد بها عدد السنوات التى قضاها المبحوث فى العمل الزراعى حتى وقت إجراء البحث، وتم قياس هذا المتغير

١٢- الدافعية للإنجاز:

أعطيت استجاباتها (موافق، سيان، غير موافق) الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب، وتم تجميع درجات كل مبحث في العشر عبارات للتعبير عن درجة اتجاهه نحو العمل الإرشادي، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: اتجاه ضعيف (١٠-١٧ درجة)، اتجاه متوسط (١٨-٢٥ درجة)، اتجاه قوى (أكبر من ٢٥ درجة).

١٥- التعرض لمصادر المعلومات الزراعية:

يقصد بها في هذا البحث مدى تعرض المبحوث للطرق والوسائل والقنوات الاتصالية الإرشادية الزراعية التي يحصل منها على معلوماته الزراعية، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن تلك المصادر ودرجة تعرضه لكل مصدر، وعددها ١٤ مصدراً، وتتضمن استجابته لكل مصدر اختياراً ما بين (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) وأعطيت لها الدرجات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، ومجموع درجات المبحوث تعبر عن درجة تعرضه لمصادر المعلومات الزراعية، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: منخفض (١٤-٢٧ درجة)، متوسط (٢٨-٤١ درجة)، مرتفع (٤٢-٥٦ درجة).

المتغير التابع:

درجة توفر معايير جودة الحياة المهنية من وجهة نظر المبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء:

ويقصد بها درجة توفر معايير جودة الحياة المهنية في بيئة العمل لدى المبحوثين ووفقاً للمراحل الإجرائية لتقديره بأنه حاصل جمع المحاور الفرعية التالية: إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل، الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، التوافق المهني مع زملاء العمل، التدريب، نظم الترقى، تفويض السلطة والمرونة في العمل، كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل، توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين.

قياس المتغير التابع: تم قياس جودة الحياة المهنية بعشرة أبعاد هي: إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل، الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، التوافق المهني مع

يقصد بها الرغبة لدى المبحوث في التفوق والإجادة والإتقان في العمل بأقصى جهد ممكن والتطلع للوصول إلى مركز أعلى، والتعاون المشترك مع الزملاء وتكرار المحاولة لتحقيق النجاح في العمل، وتم قياسه كمتغير عددي مكون من عشر عبارات تعبر عن درجة دافعية المرشدين الزراعيين للإنجاز في عملهم المكلفين به، ومدى إجادتهم للعمل المطلوب منهم، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن رأيه في (١٠) عبارات منهم (٥) عبارات إيجابية أعطيت استجاباتها (موافق، سيان، غير موافق) الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب، و(٥) عبارات سلبية أعطيت استجاباتها (موافق، سيان، غير موافق) الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب، وتم تجميع درجات كل مبحث في العشر عبارات للتعبير عن درجة دافعيته للإنجاز، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: منخفضة (١٠-١٦ درجة)، متوسطة (١٧-٢٣ درجة)، مرتفعة (٢٤-٣٠ درجة).

١٣- الرضا الوظيفي:

يقصد به مدى رضا المبحوث عن عمله، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن رأيه في (١٠) عبارات منهم (٥) عبارات إيجابية أعطيت استجاباتها (موافق، سيان، غير موافق) الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب، و(٥) عبارات سلبية أعطيت استجاباتها (موافق، سيان، غير موافق) الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب، وتم تجميع درجات كل مبحث في العشر عبارات للتعبير عن درجة الرضا الوظيفي له، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: منخفض (١٠-١٥ درجة)، متوسط (١٦-٢١ درجة)، مرتفع (٢٢-٢٧ درجة).

١٤- الاتجاه نحو العمل الإرشادي:

تم قياس هذا المتغير بمقياس ليكرت وذلك بسؤال المبحوث عن رأيه في (١٠) عبارات منهم (٥) عبارات إيجابية أعطيت استجاباتها (موافق، سيان، غير موافق) الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب، و(٥) عبارات سلبية

العلاوات الاستثنائية، تقوم الإدارة بتحسين ظروف العمل باستمرار، قيمة الراتب تتناسب مع طبيعة الأعمال الموكولة إليك وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٢، ٣، ٤، ١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى الحوافز المادية فكانت (٠.٨٨٦) وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٣- الحوافز المعنوية وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هـى: تقديم عبارات الثناء والشكر الشفوية، المشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، المشاركة فى الاجتماعات الدورية، الترشيح للدورات التدريبية، إقامة حفلات التكريم، التفويض بمهام وظيفية أعلى لبعض الوقت، منح شهادات التقدير، الترشيح لرئاسة بعض اللجان الزراعية، الترشيح لحضور المؤتمرات الزراعية، تقديم رسائل الشكر المكتوبة، وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٢، ٣، ٤، ١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى الحوافز المعنوية فكانت (٠.٧١٧) وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٤- التواؤم المهني مع زملاء العمل وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هـى: أشعر بحب تجاه كل الزملاء الذين أعمل معهم، لا تتعدى علاقاتى بزملائى حدود العمل، أبتادل الزيارات المنزلية مع زملائى فى العمل، الرئيس المباشر يتعاون معنا كصديق وليس كرئيس فى العمل، الرئيس المباشر يشارك المرشدين فى مناسباتهم الاجتماعية الخاصة، الرئيس المباشر يقوم بمساعدة المرشدين فى تطبيق الخبرة التى يحصلون

زملاء العمل، التدريب، نظم الترقى، تفويض السلطة والمرونة فى العمل، كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل، توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين.

١- إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل

وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هـى: توفر الإضاءة والتهوية الجيدة فى مكان العمل، يوجد نظام تأمين داخل العمل للحفاظ على سلامتك، يوجد أجهزة لإطفاء الحرائق فى مكان العمل، تتم عمليات الصيانة والاصلاح فى مكان العمل بصفة مستمرة ودورية، النظم والإجراءات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية كافية بالقطاع الزراعى، يتم تطبيق المعايير والإجراءات بشأن الإبلاغ عن الإصابات والأمراض فى مكان العمل، توجد الإشارات التحذيرية والملصقات المتعلقة بالسلامة المهنية فى مكان العمل، توجد أدوات ومعدات للحماية من المخاطر والإصابات، يتم عمل حملات توعية بمخاطر العمل بصفة دورية، يجرى تفتيش دورى على مكان العمل للتأكد من إجراءات السلامة والصحة المهنية). وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٢، ٣، ٤، ١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل فكانت (٠.٧٨٦) وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٢- الحوافز المادية وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة

للمبحوثين هـى: صرف علاوات سنوية، توفير التأمين الصحى الشامل، توفير بدل إنتقال، صرف مكافآت تشجيعية، توفير بدل طبيعة عمل، صرف حافز ماضى عن الأجازات، زيادة مكافأة نهاية الخدمة، صرف

٦- **نظم الترقى** وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هي: يتم شغل الوظائف الأعلى من خارج الإرشاد الزراعي، تؤخذ الكفاءة والأقدمية في الاعتبار عند شغل الوظائف الأعلى، يتم الترقى للوظيفة الأعلى طبقاً لقواعد ونظم موضوعية ومعايير واضحة، يحدث في بعض الأحيان شغل الوظائف الأعلى بناء على العلاقات الشخصية البحتة، توجد عدالة في الحصول على الترقية، الترقى في العمل الإرشادي يخضع لعوامل كثيرة بعيدة عن الكفاءة، فرص الترقى للمرشد الزراعي ضئيلة بمقارنتها بالمهن الأخرى، حركة الترقى للمستويات العليا بجهاز الإرشاد بطيئة، الإرشاد الزراعي يوفر فرص حقيقية للترقى، سهولة الترقية بالإرشاد الزراعي دليل على جودة النظام الإرشادي، وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهي: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٢، ٣، ٤، ١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى الترقى المهني مع زملاء العمل فكانت (٠.٦٨٦). وهي درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٧- **تفويض السلطة والمرونة في العمل** وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هي: خبرة ومهارة العاملين بالإرشاد الزراعي تجعل من السهل تفويض بعض السلطات إليهم، تفويض السلطات والمسئوليات للعاملين لا يوفر الوقت، تفويض بعض من السلطات وصلاحيات الرؤساء إلى مرؤوسيهم يعتبر عجزاً منهم، تفويض بعض السلطات والصلاحيات للمرؤوسين يعتبر تدريباً لهم على القيام بأعمال ومسئوليات أكبر، الرؤساء يفوضون بعضاً من سلطاتهم وصلاحياتهم لمرؤوسيهم حسب ظروف العمل، كثيراً ما يفشل المرؤوسين في فهم ما يفوض إليهم من السلطات، عند تفويض المرؤوسين بعض السلطات فإنهم يقومون بالأعمال التي تم تفويضهم فيها بشكل جيد، العمل يتم بحرية كبيرة وبدون ضغط من

عليها من الدورات التدريبية، الرئيس المباشر يحرص على خلق علاقات طيبة مع المرشدين، المشرف يعمل كموجه وليس مفتشاً يتصيد الأخطاء، زملائي في العمل أجد منهم تعاون في أداء الأنشطة الإرشادية، إذا حدث لأحد المرشدين إصابة أثناء العمل فإن جهة العمل تهتم بتحويله إلى الجهة الطبية المسؤولة، وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهي: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٢، ٣، ٤، ١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى التوافق المهني مع زملاء العمل فكانت (٠.٦٨٦). وهي درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٥- **التدريب** وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هي: حداثة موضوعات التدريب، ملائمة محتوى الدورات للإحتياجات التدريبية للمتدربين، ملائمة مكان إقامة الدورة التدريبية للمتدربين، اكتساب المتدربين معارف جديدة، اكتساب المتدربين إتجاهات إيجابية نحو العمل، مناسبة عدد المتدربين للمكان المخصص للتدريب، حداثة الطرق المستخدمة واستخدام الوسائل السمعية والبصرية في التدريب، مدى وضوح أهداف الدورة التدريبية للمتدربين، تمكن المدرب من المادة العلمية للتدريب، قدرة المدرب على ربط موضوعات التدريب بظروف العمل الميدانية، وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهي: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٢، ٣، ٤، ١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى التدريب فكانت (٠.٨١٧). وهي درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

والمعلومات فكانت (٠.٨٩٧). وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

١٠- **المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين** وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هى: أتجنب الأحكام المسبقة على تصرفات الآخرين، أعامل الآخرين باحترام مهما كان مستواهم الاجتماعى، أكون بشوش فى تعاملى مع الآخرين حتى فى أصعب المواقف، أتعاطف مع مشكلات الآخرين، أنبه الآخرين إلى أخطائهم دون أن يشعر أحد من الموجودين، أحرص على مشاركة الآخرين فى مناسبتهم الاجتماعية، أخدم الآخرين مهما كلفنى ذلك من وقت، أعمل على حل أى سوء تفاهم بينى وبين الآخرين بسرعة، إختلافى فى رأى مع الآخرين لا يؤثر على علاقتى بهم، أندمج بسرعة مع الآخرين وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (٤،٣،٢،١) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين فكانت (٠.٧٩٧) وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً: الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين بمنطقتى البحث:

أظهرت النتائج بجدول (١) أن الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية التى يتصف بها المبحوثين على النحو التالى:

١- السن:

تراوح السن المبحوثين من ما بين حد أدنى مقداره ٤٠ سنة، وحد أقصى مقداره ٦٠ سنة، حيث أظهرت النتائج أن نصف المبحوثين بنسبة ٥٠% بالشرقية تقع فى فئة متوسطى السن (٤٥-٥٥ سنة) وأن أكثر من نصف المبحوثين

السلطات الأعلى، الإدارة تعطينا حرية العمل فى حدود ضيقة، لا نتمتع بأى حرية فى العمل، يعنى تعليمات بنفذاها زى ما هى مطلوبة ويس، وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (١٠، ٤، ٣، ٢) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى تفويض السلطة والمرونة فى العمل فكانت (٠.٨٩٧) وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٨- **كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل** وتم قياسه من خلال توجيه عشر أسئلة للمبحوثين هى: المكاتب، الدواليب، المقاعد، المراوح، أدوات مكتبية، مكتبة، أجهزة ومعدات، ماكينة تصوير، طابعة، وسائل إنتقال، وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (١٠، ٤، ٣، ٢) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل فكانت (٠.٧٨٧) وهى درجة مقبولة احصائياً وتدل على صلاحية المقياس.

٩- **توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات** وتم قياسه من خلال توجيه ثمانى أسئلة للمبحوثين هى: الفاكس، البريد الالكترونى، الانترنت، الكمبيوتر، التليفون الأرضى، التليفون المحمول، برامج القنوات الإذاعية، برامج القنوات التليفزيونية وكانت الاجابة من خلال الاختيار ما بين اربع استجابات لتعبر عن درجة وجودها وهى: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا توجد) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (١٠، ٤، ٣، ٢) على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لمستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال

٦-التفرغ للمهنة:

تبين أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين بنسبة (٧٢%) متفرغين بشكل مؤقت للمهنة بمحافظة الشرقية، في حين أن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة (٥٨,٢%) متفرغين للمهنة بشكل مؤقت بمحافظة شمال سيناء.

٧- مكان الإقامة:

اتضح أن أكثر من ثلثي المبحوثين بنسبة ٧٠% إقامتهم في الريف بالشرقية، تبين أيضا أن أكثر من ثلثي المبحوثين إقامتهم في الريف بشمال سيناء بنسبة ٦٩,٠٩%

٨-الدخل الشهري

تراوح الدخل الشهري للمبحوثين من ما بين حد أدنى مقداره ١٢٠٠ جنية، وحد أقصى مقداره ٣٠٠٠ جنية، ويتضح من بيانات الجدول أن أكثر من نصف المبحوثين بالشرقية يتراوح دخلهم من (١٨٠٠- أقل من ٢٤٠٠ جنية) بنسبة ٦٠%، وأيضا أن أكثر من نصف المبحوثين بشمال سيناء يتراوح دخلهم من (١٨٠٠- أقل من ٢٤٠٠ جنية) بنسبة ٥٤,٤%.

٩- مدى كفاية الدخل الشهري:

أظهرت النتائج أن أكثر من نصف المبحوثين دخلهم كافي بنسبة ٦٠% بالشرقية، في حين أن ما يقارب من نصف المبحوثين دخلهم كافي بنسبة ٤٥,٤% بشمال سيناء.

١٠- حضور الدورات التدريبية:

تبين أن غالبية المبحوثين من المرشدين الزراعيين بالشرقية حضروا دورات تدريبية بنسبة ٧٨%، في حين أن أكثر من ثلثي المبحوثين من المرشدين الزراعيين بشمال سيناء قاموا بحضور الدورات التدريبية بنسبة ٦٩,٠٩%.

بنسبه ٥٠,٩% بشمال سيناء تقع أيضا في فئة متوسطي السن (٤٥-٥٥ سنة).

٢-المؤهل الدراسي:

أن ما يقارب من ثلث المبحوثين مؤهلهم الدراسي بكالوريوس العلوم الزراعية بنسبة ٣٦% بالشرقية، في حين أن ما يقارب من نصف المبحوثين مؤهلهم الدراسي بكالوريوس العلوم الزراعية بنسبة ٤٠% بشمال سيناء.

٣-التخصص الدراسي:

أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين تخصصهم الدراسي إرشاد زراعي بنسبة ٧٤% بالشرقية في حين أن أكثر من نصف المبحوثين تخصصهم الدراسي إرشاد زراعي بنسبة ٥٢,٧% بشمال سيناء.

٤- عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعي:

تراوح عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعي للمبحوثين من ما بين حد أدنى مقداره ٣ سنوات، وحد أقصى مقداره ٣٦ سنة، كما أظهرت النتائج أن أكثر من نصف المبحوثين يعملون في مجال الزراعة بنسبة ٦٠% بالشرقية تقع في فئة (١٤-٢٥ سنة) وأن ما يقرب من نصف المبحوثين يعملون في مجال الزراعة بنسبة ٤٣,٦% بشمال سيناء تقع أيضا في فئة (١٤-٢٥ سنة).

٥-عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي:

تراوح عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي للمبحوثين من ما بين حد أدنى مقداره ٤ سنوات، وحد أقصى مقداره ٢٨ سنة، كما تبين أن ما يقارب من نصف المبحوثين بنسبة ٦٠% بالشرقية عدد سنوات خدمتهم العملية في الإرشاد الزراعي تقع في فئة (١٢-٢٠ سنة)، بينما بلغت بنسبة من يعملون في الإرشاد الزراعي بشمال سيناء ٤٥,٤% تقع في فئة (١٢-٢٠ سنة).

جدول ١. التوزيع العددي والنسبي للخصائص الشخصية والإجتماعية والإقتصادية للمبحوثين بمنطقتي البحث.

المرشدين الزراعيين بشمال سيناء ن=٥٥		المرشدين الزراعيين بالشرقية ن=٥٠		
%	العدد	%	العدد	١- السن
٤١,٨	٢٣	٣٦,٠	١٨	أقل من ٤٥ سنة
٥٠,٩	٢٨	٥٠,٠	٢٥	من ٤٥-٥٥ سنة
٧,٢	٤	١٤,٠	٧	أكبر من ٥٥ سنة
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٢- المؤهل الدراسي				
٢١,٨	١٢	٣٠,٠	١٥	دبلوم زراعة
٢٩,٠٩	١٦	١٦,٠	٨	مؤهل فوق متوسط
٤٠	٢٢	٣٦,٠	١٨	بكالوريوس زراعة
٥,٤	٣	١٠,٠	٥	ماجستير
٣,٦	٢	٨,٠	٤	دكتوراه
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٣- التخصص الدراسي				
٥٢,٧	٢٩	٧٤,٠	٣٧	إرشاد زراعي
٤٧,٢	٢٦	٢٦,٠	١٣	غير ارشاد زراعي
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٤- عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعي				
٣٦,٣	٢٠	٣٠,٠	١٥	أقل من ١٤ سنة
٤٣,٦	٢٤	٦٠,٠	٣٠	من ١٤-٢٥ سنة
٢٠	١١	١٠,٠	٥	أكثر من ٢٥ سنة
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٥- عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي				
٣٦,٣	٢٠	٢٠,٠	١٠	أقل من ١٢ سنة
٤٥,٤٥	٢٥	٦٠,٠	٣٠	من ١٢-٢٠ سنة
١٨,١٨	١٠	٢٠,٠	١٠	أكثر من ٢٠ سنة
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٦- التفرغ للمهنة				
٤١,٨	٢٣	٢٨,٠	١٤	متفرغ بشكل دائم
٥٨,٢	٣٢	٧٢,٠	٣٦	متفرغ بشكل مؤقت
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٧- مكان الإقامة				
٦٩,٠٩	٣٨	٧٠,٠	٣٥	الريف
٣٠,٩	١٧	٣٠,٠	١٥	الحضر
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٨- الدخل الشهري				
٩,٠٩	٥	٢٠,٠	١٠	أقل من ١٨٠٠ جنيه
٥٤,٥	٣٠	٦٠,٠	٣٠	١٨٠٠ - أقل من ٢٤٠٠ جنيه
٣٦,٣٦	٢٠	٢٠,٠	١٠	٢٤٠٠ - ٣٠٠٠ جنيه
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
٩- مدى كفاية الدخل الشهري				
٤٥,٤	٢٥	٦٠,٠	٣٠	كافي
١٨,١	١٠	١٠,٠	٥	كافي لحد ما
٣٦,٣	٢٠	٣٠,٠	١٥	غير كافي
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع

تابع جدول ١. التوزيع العددي والنسبي للخصائص الشخصية والإجتماعية والإقتصادية للمبحوثين بمنطقتي البحث.

المرشدين الزراعيين بشمال سيناء ن=٥٥		المرشدين الزراعيين بالشرقية ن=٥٠		
				١٠-حضورالدورات التدريبية
٦٩,٠٩	٣٨	٧٨,٠	٣٩	نعم
٣٠,٩	١٧	٢٢,٠	١١	لا
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
				١١-عدد الدورات التدريبية
٤٩,٠٩	٢٧	٣٢,٠	١٦	أقل من ٣ دورات
٤١,٨	٢٣	٥٠,٠	٢٥	من ٣-٤ دورات
٩,٠٩	٥	١٨,٠	٩	أكثر من ٤ دورات
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
				١٢-الدافعية للإنجاز
٦٩,٠٩	٣٨	٢٨,٠	١٤	منخفضة (١٠-١٦ درجة)
١٨,١٨	١٠	٥٢,٠	٢٦	متوسطة (١٧-٢٣ درجة)
١٢,٧	٧	٢٠,٠	١٠	مرتفعة (٢٤-٣٠ درجة)
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
				١٣-الرضا الوظيفي
٣٤,٥	١٩	٢٤,٠	١٢	منخفض (١٠-١٥ درجة)
٤٩,٠٩	٢٧	٣٤,٠	١٧	متوسط (١٦-٢١ درجة)
١٦,٣	٩	٤٢,٠	٢١	مرتفع (٢٢-٢٧ درجة)
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
				١٤-الاتجاه نحو العمل الإرشادي
٤٩,٠٩	٢٧	٢٠,٠	١٠	اتجاه ضعيف (١٠-١٧ درجة)
٣٦,٣	٢٠	٥٨,٠	٢٩	اتجاه متوسط (١٨-٢٥ درجة)
١٤,٥	٨	٢٢,٠	١١	اتجاه قوى (أكبر من ٢٥ درجة)
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع
				١٥-التعرض لمصادر المعلومات الزراعية
٢٠	١١	١٦,٠	٨	منخفض (١٤-٢٧ درجة)
٥٢,٧	٢٩	٣٨,٠	١٩	متوسط (٢٨-٤١ درجة)
٢٧,٢	١٥	٤٦,٠	٢٣	مرتفع (٤٢-٥٦ درجة)
١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٠	المجموع

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

تراوحت درجات الدافعية للإنجاز للمبحوثين ما بين حد

أدنى مقداره ١٠ درجات، وحد أقصى مقداره ٣٠ درجة، كما تبين أن أكثر من نصف المبحوثين بالشرقية دافعيتهم للإنجاز متوسطة بنسبة ٥٢%، فى حين أن أكثر من ثلثى المبحوثين بشمال سيناء دافعيتهم للإنجاز منخفضة بنسبة ٦٩,٠٩%.

١٣- الرضا الوظيفي

تراوحت درجات الرضا الوظيفي للمبحوثين من ما بين حد

أدنى مقداره ١٠ درجات، وحد أقصى مقداره ٢٧ درجة، وحيث

١١- عدد الدورات التدريبية:

تراوح عدد الدورات التدريبية للمبحوثين من ما بين حد

أدنى مقداره دورتين وحد أقصى مقداره خمس دورات، اتضح أن نصف المبحوثين بالشرقية حضروا من (٣-٤ دورات تدريبية) بنسبة ٥٠%، فى حين أن مايقارب نصف المبحوثين بشمال سيناء حضروا (أقل من ٣ دورات) بنسبة ٤٩,٠٩%.

١٢- الدافعية للإنجاز:

إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية مقابل (٥٠,٩%)
 بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين ان نصف عينة
 المبحوثين بالشرقية بنسبة (٥٠%) يرون أن العمل يوفر لهم
 مستوى مرتفع من إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية
 مقابل (٧,٢%) فقط بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

٢- نتائج مستوى توفر الحوافز المادية:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم فى مستوى توفر الحوافز
 المادية، فقد أوضحت نتائج جدول (٣) أن (٣٢%) من عينة
 المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم مستوى منخفض
 من الحوافز المادية مقابل (٤٩,٠٩) بعينة المبحوثين بشمال
 سيناء، وأن (٥٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن
 العمل يوفر لهم مستوى متوسط من الحوافز المادية
 مقابل (٤١,٨%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين أن
 (١٨%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر
 لهم مستوى مرتفع من الحوافز المادية مقابل (٩,٠٩%) بعينة
 المبحوثين بشمال سيناء.

٣- نتائج مستوى توفر الحوافز المعنوية:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم فى مستوى توفر
 الحوافز المعنوية، فقد أوضحت نتائج جدول (٤) أن
 (١٦%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل
 يوفر لهم مستوى منخفض من الحوافز المعنوية مقابل
 (٢٠%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٣٨%)
 من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم
 مستوى متوسط من الحوافز المعنوية مقابل (٥٢,٧%)
 بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين ان (٤٦%)
 من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم
 مستوى مرتفع من الحوافز المعنوية مقابل (٢٧,٢%)
 بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

تشير النتائج إلى أن أكثر من ثلث المبحوثين بالشرقية
 مستوى رضاهم الوظيفى مرتفع بنسبة ٤٢%، بينما ما يقرب
 من نصف المبحوثين بشمال سيناء مستوى رضاهم الوظيفى
 متوسط بنسبة ٤٩,٠٩%.

١٤- الاتجاه نحو العمل الإرشادى:

تراوحت درجات الاتجاه نحو العمل الإرشادى للمبحوثين
 من ما بين حد أدنى مقداره ١٠ درجات، وحد أقصى مقداره
 ٣٢ درجة تبين أن أكثر من نصف المبحوثين بالشرقية بنسبة
 ٥٨% من ذوى الاتجاه المتوسط نحو الإرشاد الزراعي، بينما
 ما يقرب من نصف المبحوثين بشمال سيناء بنسبة ٤٩,٠٩%
 ذوى إتجاه ضعيف نحو الإرشاد الزراعي.

١٥- التعرض لمصادر المعلومات الزراعية:

تراوحت درجات التعرض لمصادر المعلومات الزراعية
 للمبحوثين من ما بين حد أدنى مقداره ١٤ درجة، وحد أقصى
 مقداره ٥٦ درجة كما أفادت النتائج أن ٤٦% من إجمالى
 المبحوثين بالشرقية درجة تعرضهم لمصادر المعلومات
 الزراعية مرتفعة بينما أكثر من نصف المبحوثين بشمال
 سيناء درجة تعرضهم لمصادر المعلومات متوسطة بنسبة
 ٥٢,٧%.

ثانياً: النتائج المتعلقة بمستويات توفر أبعاد جودة الحياة المهنية من وجهة نظر المبحوثين بمنطقتى البحث:

١- نتائج مستوى توفر إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم فى مستوى توفر إجراءات
 ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل، فقد أوضحت
 نتائج جدول (٢) أن (٣٦%) من عينة المبحوثين بالشرقية
 يرون أن العمل يوفر لهم مستوى منخفض من إجراءات
 ومعايير السلامة والصحة المهنية مقابل (٤١,٨%) بعينة
 المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٢٤%) من عينة المبحوثين
 بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم مستوى متوسط من

جدول ٢. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٨	٣٦	٢٣	٤١,٨		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٧	٢٤	٢٨	٥٠,٩		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	٢٥	٥٠	٤	٧,٢		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ٣. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر الحوافز المادية.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٦	٣٢	٢٧	٤٩,٠٩		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٢٥	٥٠	٢٣	٤١,٨		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	٩	١٨	٥	٩,٠٩		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ٤. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر الحوافز المعنوية.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	٨	١٦	١١	٢٠		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	١٩	٣٨	٢٩	٥٢,٧		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	٢٣	٤٦	١٥	٢٧,٢		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

٤- نتائج مستوى توفر التواؤم المهني مع زملاء العمل:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في مستوى توفر التواؤم المهني مع زملاء العمل، فقد أوضحت نتائج جدول (٥) أن (٢٨%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى التواؤم المهني لهم مع زملاء العمل منخفض مقابل (٦٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٥٢%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى التواؤم المهني لهم مع زملاء العمل متوسط مقابل (١٨,١٨%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين

ان (٢٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى التواؤم المهني لهم مع زملاء العمل مرتفع مقابل (١٢,٧%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

٥- نتائج مستوى توفر التدريب:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في مستوى توفر التدريب، فقد أوضحت نتائج جدول (٦) أن (٦٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى توفر التدريب لهم منخفض، مقابل (٤٥,٤%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (١٠%) من

الترقى مقابل (٣٤,٥%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٣٤%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم مستوى متوسط من نظم الترقى مقابل (٤٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين أن (٤٢%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم مستوى مرتفع من نظم الترقى مقابل (١٦,٣%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

عينة المبحوثين بالشرقية مستوى توفر التدريب لهم متوسط مقابل (١٨,١%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين أن (٣٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى توفر التدريب لهم مرتفع مقابل (٣٦,٣%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

٦- نتائج مستوى توفر نظم الترقى:

بتوزيع المبحوثين وفقا لآرائهم في مستوى توفر نظم الترقى، فقد أوضحت نتائج جدول (٧) أن (٢٤%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن العمل يوفر لهم مستوى منخفض من نظم

جدول ٥. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر التوائم المهني مع زملاء العمل.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٤	٢٨	٣٨	٦٩,٠٩		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٢٦	٥٢	١٠	١٨,١٨		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	١٠	٢٠	٧	١٢,٧		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ٦. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر التدريب.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	٣٠	٦٠	٢٥	٤٥,٤		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٥	١٠	١٠	١٨,١		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	١٥	٣٠	٢٠	٣٦,٣		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ٧. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر نظم الترقى.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٢	٢٤	١٩	٣٤,٥		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	١٧	٣٤	٢٧	٤٩,٠٩		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	٢١	٤٢	٩	١٦,٣		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل لديهم منخفض، مقابل (٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٥٢%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل لديهم متوسط مقابل (٤١,٨%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين ان (٢٨%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل لديهم مرتفع مقابل (٤١,١%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

٩- نتائج مستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في مستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، فقد أوضحت نتائج جدول (١٠) أن (٢٨%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لديهم منخفض مقابل (٤١,٨%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء،

٧- نتائج مستوى توفر تفويض السلطة والمرونة في العمل:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في مستوى توفر تفويض السلطة والمرونة في العمل، فقد أوضحت نتائج جدول (٨) أن (٢٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى تفويض السلطة والمرونة في العمل لديهم منخفض مقابل (٤٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٥٨%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى تفويض السلطة والمرونة في العمل لديهم متوسط مقابل (٣٦,٣%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين ان (٢٢%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى تفويض السلطة والمرونة في العمل لديهم مرتفع مقابل (١٤,٥%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

٨- نتائج مستوى كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل:

بتوزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في مستوى كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل، فقد أوضحت نتائج جدول (٩) أن (٢٠%)

جدول ٨. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى توفر تفويض السلطة والمرونة في العمل.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٠	٢٠	٢٧	٤٩,٠٩		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٢٩	٥٨	٢٠	٣٦,٣		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	١١	٢٢	٨	١٤,٥		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ٩. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقا لمستوى كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٠	٢٠	٥	٩,٠٩		
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٢٦	٥٢	٢٣	٤١,٨		
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	١٤	٢٨	٢٣	٤١,١		
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ١٠. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقاً لمستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (٨-١٥ درجة)	١٤	٢٨	٢٣	٤١,٨	٢٣	٤١,٨
متوسط (١٦-٢٣ درجة)	٢٦	٥٢	٢٣	٤١,٨	٢٣	٤١,٨
مرتفع (٢٤-٣٢ درجة)	١٠	٢٠	٥	٩,٠٩	٥	٩,٠٩
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٥	١٠٠

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

ثالثاً: الفروق المعنوية بين أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين بمنطقتي البحث:

لاختبار صحة الفرض البحثي الأول، تم صياغة الفرض الإحصائي الأول التالي: "لا توجد فروق معنوية بين أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء".

وتوضح النتائج أيضاً أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده الحوافز المعنوية تبلغ (١٢,٧٨، ١١,٩٨) درجة، بانحراف معياري قدره (٤,٠٧٥، ٢,٠٩١) درجة للمبحوثين الذين يقيمون في الشرقية وشمال سيناء على الترتيب، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لاختبار معنوية الفروق بين المتوسطين (٢,٢٦٢)، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي (٠,٠٥) الأمر الذي يعني وجود فروق في بعد الحوافز المعنوية بين المبحوثين باختلاف منطقتي البحث (الشرقية - شمال سيناء) لصالح المبحوثين الذين يقيمون في الشرقية.

وأن (٥٢%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لديهم متوسط مقابل (٤١,٨%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين أن (٢٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية يرون أن مستوى توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لديهم مرتفع مقابل (٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

١٠- نتائج مستوى توفر المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين:

بتوزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم في مستوى توفر المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين، فقد أوضحت نتائج جدول (١١) أن (٣٢%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى المهارات الاجتماعية لديهم منخفض مقابل (٤٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، وأن (٥٠%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى المهارات الاجتماعية لديهم متوسط مقابل (٤١,٨%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء، في حين أن (١٨%) من عينة المبحوثين بالشرقية مستوى المهارات الاجتماعية لديهم مرتفع مقابل (٩,٠٩%) بعينة المبحوثين بشمال سيناء.

جدول ١١. توزيع المبحوثين بمنطقتي البحث وفقاً لمستوى توفر المهارات الاجتماعية لديهم

الفئات	أفراد عينة البحث		المبحوثين بالشرقية ن=٥٠		المبحوثين بشمال سيناء ن=٥٥	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض (١٠-١٩ درجة)	١٦	٣٢	٢٧	٤٩,٠٩	٢٧	٤٩,٠٩
متوسط (٢٠-٢٩ درجة)	٢٥	٥٠	٢٣	٤١,٨	٢٣	٤١,٨
مرتفع (٣٠-٤٠ درجة)	٩	١٨	٥	٩,٠٩	٥	٩,٠٩
المجموع	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠	٥٥	١٠٠

المصدر: حسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

الترتيب، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لاختبار معنوية الفروق بين المتوسطين (٢,٢٦٢)، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي (٠,٠٥) الأمر الذي يعني وجود فروق بين المبحوثين باختلاف منطقتي البحث (الشرقية - شمال سيناء)، لصالح المبحوثين الذين يقيمون في شمال سيناء.

وتوضح النتائج أيضاً أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين تبلغ (١٢,٥٦)، (١٢,١٦) درجة، بانحراف معياري قدره (٢,٦٤٣)، (٣,٧٨١) درجة للمبحوثين الذين يقيمون في الشرقية وشمال سيناء علي الترتيب، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لاختبار معنوية الفروق بين المتوسطين (٢,٧٧)، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي (٠,٠٥) الأمر الذي يعني وجود فروق بين المبحوثين باختلاف منطقتي البحث (الشرقية - شمال سيناء)، لصالح المبحوثين الذين يقيمون في شمال سيناء.

كما تظهر النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده تفويض السلطة والمرونة في العمل تبلغ (٢٣,٠٨)، (٢٣,٨٣) درجة، بانحراف معياري قدره (٣,٩٩١)، (٣,٧٢٧) درجة للمبحوثين الذين يقيمون في الشرقية وشمال سيناء علي الترتيب، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لاختبار معنوية الفروق بين المتوسطين (١,٩٢٩)، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي (٠,٠٥) الأمر الذي يعني وجود فروق في بعد تفويض السلطة والمرونة في العمل بين المبحوثين باختلاف منطقتي البحث (الشرقية - شمال سيناء)، لصالح المبحوثين الذين يقيمون في الشرقية.

وتوضح النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل تبلغ (١٢,٧٨)، (١١,٩٨) درجة، بانحراف معياري قدره (٤,٠٧٥)، (٢,٩٠١) درجة للمبحوثين الذين يقيمون في الشرقية وشمال سيناء علي

جدول ١٢. نتائج اختبار "ت" لاختبار معنوية الفروق بين المبحوثين في أبعاد جودة الحياة المهنية باختلاف منطقتي البحث (الشرقية - شمال سيناء)

أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة	الشرقية		شمال سيناء	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل	١٧,٢٣	٤,٤١٢	١٦,٩١	٤,٤٢٧
الحوافز المادية	٢٩,٢٠	٣,٧١٧	٢٩,٢٨	٤,٢٥١
الحوافز المعنوية	١٢,٧٨	٤,٠٧٥	١١,٩٨	٢,٩٠١
التواؤم المهني مع زملاء العمل	١٥,٥٦	٣,٦٤٣	١٥,١٦	٣,٧٨١
التدريب	٢٢,٨٢	٢,٤٥٢	٢٢,٩٠	٢,٣٩٦
نظم الترقى	٣٣,٨٤	٤,٠٦٦	٣٣,٧٠	٢,٨١٥
تفويض السلطة والمرونة في العمل	٢٣,٠٨	٣,٩٩١	٢٣,٨٣	٣,٧٢٧
كفاية الإمكانيات المادية لبيئة العمل	١٢,٧٨	٤,٠٧٥	١١,٩٨	٢,٩٠١
توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات	١٥,٥٦	٣,٦٤٣	١١,١٦	٣,٧٨١
المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين	١٢,٥٦	٢,٦٤٣	١٢,١٦	٣,٧٨١
إجمالي أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة	١٥٤,١٨	٩,٣١٢	١٥٣,٧٠	٨,٨٨٥

* معنوي عند ٠,٠٥

** معنوي عند ٠,٠١

المصدر: حسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى، الدخل الشهرى، عدد الدورات التدريبية، دافعية الإنجاز، الرضا الوظيفى، الاتجاه نحو العمل الإرشادى، التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٤١١، ٠,٤٠٠، ٠,٤٨٢، ٠,١٢٢، ٠,٢٨٢، ٠,٢٢٣، ٠,٢٠٩ على الترتيب. ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى (٠,٠٥) بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبجوثين فى قطاع الزراعة وبين المؤهل الدرسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,١٣٩. وكانت العلاقة غير معنوية بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبجوثين فى قطاع مع بقية المتغيرات.

وبناء على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى الثانى فى بعض أجزائه، بينما لم تتمكن من رفضه فى الأجزاء الأخرى وهى (السن، عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعى).

بالنسبة للمتغيرات الأسمية:

ولإختبار معنوية هذه العلاقة، تم إستخدام إختبار مربع كاي وقياس العلاقة بإستخدام معامل التطابق النسبى، وقد تبين من النتائج الواردة بالجدول (١٤) عدم وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة المهنية ومتغيرات كل من: التخصص الدرسي، ومكان الإقامة، والتفرغ للمهنة، مدى كفاية الدخل الشهرى، وحضور الدورات التدريبية. حيث بلغت قيم معامل التطابق النسبى لهما على الترتيب ٠,٢٨، ٠,١٣١، ٠,١٨١، ٠,١٢٥، ٠,١٤٩، وهى أقل من نظيرتها الجدولية وبناءً على تلك النتائج لا يمكن رفض الفرض الإحصائى الثانى الخاص بتلك المتغيرات.

وعلى ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى الأول فى بعض أجزائه وهى أبعاد (الحوافز المعنوية، تفويض السلطة والمرونة فى العمل، كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل، والمهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين، بينما لم تتمكن من رفضه فى الأجزاء الأخرى وهى أبعاد (إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل، الحوافز المادية، التواؤم المهنى مع زملاء العمل، التدريب، نظم الترقى، توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، إجمالى أبعاد جودة الحياة المهنية المدروسة).

رابعاً: تحديد العلاقة بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة بمنطقتى البحث:

لاختبار صحة الفرض البحثى الثانى، تم صياغة الفرض الإحصائى الثانى التالى: "لا توجد علاقة إرتباطية بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، المؤهل الدرسي، عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعى، عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى، الدخل الشهرى، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفى، الاتجاه نحو العمل الإرشادى، التعرض لمصادر المعلومات الزراعية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل إرتباط بيرسون حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية معنوية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبجوثين بمنطقتى البحث وبين كل من:

جدول ١٣. العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية بمنطقتي البحث

م	المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط البسيط
١	السن	٠,٠٣٤
٢	المؤهل الدراسي	*٠,١٣٩
٣	عدد سنوات العمل بالقطاع الزراعي	٠,٠٨٧ .
٤	عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي	**٠,٤١١
٥	الدخل الشهري	**٠,٤٠٠
٦	عدد الدورات التدريبية	**٠,٤٨٢
٧	الدافعية للإنجاز	**٠,١٢٢
٨	الرضا الوظيفي	**٠,٢٨٢
٩	الاتجاه نحو العمل الإرشادي	**٠,٢٢٣
١٠	التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	**٠,٢٠٩

**معنوي على المستوى الاحتمالي (٠,٠١) *معنوي على المستوى الاحتمالي (٠,٠٥)

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢.

جدول ١٤. العلاقة بين المتغيرات المستقلة من النوع الأسمى وأبعاد جودة الحياة المهنية بمنطقتي البحث باستخدام اختبار مربع كاي

المتغيرات المستقلة	قيم مربع كاي	معامل التوافق
- التخصص الدراسي	٠,١٦٩	٠,٠٢٨
- مكان الإقامة	٧,١٠٠	٠,١٨١
- التفرغ للمهنة	٢,٠١٩	٠,١٣١
- مدى كفاية الدخل الشهري	٣,٠١٩	٠,١٢٥
- حضور الدورات التدريبية	٤,٧٤٧	٠,١٤٩

تفسير التباين الكلي بين المبحوثين في درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية بمنطقتي البحث، وأوضحت النتائج معنوية هذا النموذج حتى الخطوة الرابعة من التحليل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٥٢٤ وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١ وقد بلغت قيمة (F) المحسوبة ٣٧,٤١ وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١، وهذا يعني أن هناك (أربعة) متغيرات مستقلة تساهم في تفسير التباين الحادث في درجة وجود معايير جودة الحياة المهنية للمبحوثين في منطقتي البحث وهذه المتغيرات هي (درجة التعرض لمصادر المعلومات، الاتجاه نحو العمل الإرشادي، درجة الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفي).

خامساً: تقدير نسبة مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الكلي لدرجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبحوثين بمنطقتي البحث:

لاختبار صحة الفرض البحثي الثالث، تم صياغة الفرض الإحصائي الثالث التالي: "لا تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين الكلي بين المبحوثين في درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدرجي الصاعد وذلك لتحديد الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي في

جدول ١٥. نتائج التحليل الإحصائي المتعدد المتدرج المساعد لتحديد المتغيرات المستقلة المؤثرة على درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبحوثين بمنطقتي البحث.

خطوات التحليل	المتغيرات المستقلة الداخلة في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	% التباين المفسر في المتغير التابع	ت قيمة المحسوبة
١	درجة التعرض لمصادر المعلومات	٠,٣٥٧	٠,١٢٨	٠,١٢٥	١٢,٨	٥٨,٢٢٩
٢	الاتجاه نحو العمل الإرشادي	٠,٤٣٨	٠,١٩٢	٠,١٨٨	٦,٤	٤٧,٢٣٦
٣	درجة الدافعية للإنجاز	٠,٤٨٧	٠,٢٣٧	٠,٢٣٢	٤,٥	٤١,٠٩٠
٤	الرضا الوظيفي	٠,٥٢٤	٠,٢٧٥	٠,٢٦٧	٣,٨	٣٧,٤١٧

معامل الارتباط المتعدد R² = ٠,٥٢٤

معامل التحديد R² = ٠,٢٧٥

قيمة (ف) المحسوبة = ٣٧,٤١ * مستوى معنوية ٠,٠٥ ** مستوى معنوية ٠,٠١

اهتمام قطاع الزراعة بتطبيق اللوائح والقوانين التي تزيد من فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وعمل حملات توعية بهذه الإجراءات داخل قطاع الزراعة.

٢- أوضحت النتائج أن ما يقرب من ثلث المبحوثين بمحافظة الشرقية بنسبة (٣٢%) يرون أن العمل يوفر لهم مستوى منخفض من الحوافز المادية، ويرى ذلك أيضا ما يقرب من نصف المبحوثين بمحافظة شمال سيناء بنسبة (٤٩,٠٩%) وعلى ذلك يوصى البحث بضرورة العمل على تفعيل نظام المكافآت والحوافز من خلال توجيهها لمن يستحقها، وأن تكون أداة لرفع مستوى الأداء وتفعيل جودة الحياة المهنية من خلال زيادة التنافس البناء بين المرشدين الزراعيين على المكافآت والحوافز، كذلك ضرورة الاهتمام بتفعيل الحوافز المعنوية والمادية معا وذلك لدور النوعين من الحوافز في تحقيق حاجات الفرد.

٣- أظهرت نتائج البحث أن أكثر من نصف عينة المبحوثين بمحافظة الشرقية بنسبة (٦٠%) يرون أن مستوى توفر التدريب لهم منخفض، ويرى ذلك أيضا أكثر من ثلث المبحوثين بمحافظة شمال سيناء بنسبة (٤٥,٤%)، وعلى ذلك يوصى البحث بتوسيع نطاق التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين مع ضرورة وجود اتساق بين مجالات

٤,٥ وقد بلغت قيمة معامل التحديد لهذه المتغيرات ٠,٢٧٥، وهذا يعنى أن هذه المتغيرات الأربعة يعزى إليها تفسير ٢٧,٥% من التباين الحادث في درجة توفر أبعاد جودة الحياة المهنية للمبحوثين بمنطقتي البحث منها: ١٢,٨% تعزى إلى درجة التعرض لمصادر المعلومات، ٦,٤% تعزى إلى الاتجاه نحو العمل الإرشادي، ٣,٨% تعزى إلى درجة الدافعية للإنجاز، ٣,٨% تعزى إلى الرضا الوظيفي، وإن النسبة الباقية التي تبلغ ٧٢,٥% ترجع إلى متغيرات أخرى لم يشملها البحث، وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الثالث، وقبول الفرض البحثي الثالث القائل بأن الإتحاد معنوي.

الفوائد التطبيقية للبحث:

١- تبين من النتائج أن أكثر من ثلث المبحوثين بمحافظة الشرقية بنسبة (٣٦%) يرون أن العمل يوفر لهم مستوى منخفض من إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية، ويرى ذلك أيضا (٤١,٨%) من عينة المبحوثين بمحافظة شمال سيناء، وعلى ذلك يوصى البحث بتفعيل عمل الأقسام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بالقطاع الزراعي وتوفير الدعم المادي والفني اللازم للقيام بمسؤولياتها وأدوارها على الوجه الأكمل، كذلك لابد من

المراجع

أبو العز، على صالح(١٩٩٨): دور الإرشاد الزراعي في حماية البيئة الزراعية، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية في الوطن العربي، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، إتحاد الجامعات العربية.

إسماعيل، إسماعيل عبدالملك، فريدة عبدالنبي نصار(٢٠١٣): الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين وعلاقته باستفادتهم من برامج التدريب أثناء الخدمة(دراسة حالة لمحافظة المنيا)، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد السابع عشر، العدد الرابع، قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

البردان، محمد عبدالرازق أمين(٢٠٠٦): نوعية جودة الحياة في المجتمعات الزراعية الجديدة، رسالة دكتوراة، كلية الزراعة، جامعة الأسكندرية.

البليسي، أسامة(٢٠١٢): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩.

الحسيني، لمياء سعد(٢٠١٩): دراسة مقارنة لمؤشرات جودة الحياة بين قريتين تقليدية ومستحدثة بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد ١٠، العدد(١٢)، ص ص ٧١٩-٧٣١.

الخولي، محمد إبراهيم عبدالحميد(٢٠١٩): التحليل المساري لأثر الضغوط التنظيمية على أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية في محافظة الشرقية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق، مجلد ٤٦، العدد(٥)، سبتمبر، ص ص ١٦٧٥-١٧٠٦.

الرفاعي، سليمان حسن سليمان، هاني محمود عبدالهادي الديموجي(٢٠١٨): جودة الحياة المجتمعية وعلاقتها بإنتماء الريفيين لمجتمعهم المحلي ببعض قرى مركز قطور محافظة الغربية، مجلة الأسكندرية للعلوم الزراعية، مجلد ٦٣، العدد(٦)، ص ص ٥٦٩-٥٨٨.

هذه الدورات التدريبية وبين احتياجات المرشدين واهتماماتهم الحقيقية حتى يمكن تصميم برامج تدريبية تتناسب تلك الاحتياجات، كذلك ضرورة تصميم برامج تدريبية تتعلق بنشر طرق وأساليب خلق الدافعية نحو العمل في نفوس المرشدين الزراعيين وتحقيق الانتماء الوظيفي.

٤- أفادت النتائج أن أكثر من نصف عينة المبحوثين بمحافظة الشرقية بنسبة(٥٢%) يرون أن مستوى توفر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لهم متوسط، في حين أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين بمحافظة شمال سيناء بنسبة(٨٣,٦%) يرون أن مستوى توفر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لديهم ما بين المنخفض والمتوسط، وعلى ذلك يوصى البحث بعقد مزيد من الدورات التدريبية في مجال تحسين ممارسات تطوير الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وخاصة التعامل مع نظم المعلومات الحديثة مثل الكمبيوتر وشبكة الإنترنت لما لذلك من دور كبير في تحسين الأداء ومسايرة كل ما هو جديد في الإنتاج الزراعي.

٥- تصميم وتخطيط برامج تدريبية تتعلق بنشر طرق وأساليب خلق وابتكار أساليب جديدة في تطوير العمل الإرشادي والتي من أهمها مناهج وأساليب حل المشكلات بطرق إبداعية ومهارات اتخاذ القرارات.

٦- ضرورة توفير متطلبات جودة الحياة المهنية والذي بدوره يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

٧- ضرورة الاهتمام بفرص الترقى وتوفير درجات وظيفية تسمح بالترقية وتولى مناصب أعلى للمرشدين الزراعيين وتوسيع قاعدة الحفز المرتبط بالأداء.

عامر، رحاب قاسم، صلاح محمد عامر، سامية عبدالعظيم محروس (٢٠٢٠): دراسة لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين فى قطاع الزراعة فى محافظة القليوبية، مجلة إتحاد الجامعات العربية للعلوم الزراعية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، مجلد ٢٨، العدد (٤)، ص ص ٩٧١-٩٨٨.

عبدالعال، حسام الدين إبراهيم أحمد، غنيم محمد غنيم محمد (٢٠١٦): القدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة مطروح، مجلة الاقتصاد الزراعى والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد ٧، العدد (٨)، ص ص ٧٥٥-٧٦١.

عثمان، محمود إسماعيل، عبدالخالق على إسماعيل (٢٠١٢): تقنين مقياس للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، مركز البحوث الزراعية، مصر، مجلد ٩٠، العدد (٤)، ص ص ١٨٨١-١٨٩٩.

عثمان، عاشور كامل (٢٠٠٥): دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على التوافق المهني للمرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة، رسالة دكتوراة، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

عكرش، أيمن أحمد، مى محمد الإمام (٢٠١٦): دراسة لجودة الحياة الشاملة لسكان المجتمعات المحلية البدوية فى محافظتى شمال وجنوب سيناء، مجلة الاقتصاد الزراعى والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد ٧، العدد (١٢)، ص ص ١٢١٥-١٢٢٩.

فوده، حسنه محمد إبراهيم، حازم محمد أبويحيى محمد سليم (٢٠١٤): محددات جودة الحياة للمرأة الريفية بمحافظة الشرقية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد ٤١، العدد (٥)، سبتمبر، ص ص ١٠٩٧-١١٠٦.

قشطه، عبدالحميد عباس (٢٠١٢): الإرشاد الزراعى - رؤية جديدة، جرين لاين للطباعة، القاهرة.

السراج، آلاء (٢٠١٧): القيادة الاستراتيجية وأثرها فى تحسين جودة الحياة الوظيفية، (دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة)، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

السروجى، طلعت مصطفى (٢٠٠١): التنمية الاجتماعية من الحداثة إلى العولمة، المكتب الجامعى الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية.

الطنوبى، محمد عمر (١٩٩٨): مرجع الإرشاد الزراعى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

باشا، رانيا حمدى عبدالصادق (٢٠١٨): التحليل المسارى لأثر التوافق المهني على تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الشرقية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق، مجلد ٤٥، العدد (٦ب)، نوفمبر، ص ص ٢٥١٧-٢٥٤٦.

تقرير التنمية البشرية بمحافظة الشرقية (٢٠٢١)، وزارة التنمية المحلية، جهاز بناء وتنمية القرية المصرية.

تقرير التنمية البشرية بمحافظة شمال سيناء، ٢٠٢١.

جاد الرب، سيد محمد (٢٠٠٨): جودة الحياة الوظيفية فى منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربى للطباعة والنشر، مصر.

دياب، أحمد محمد (٢٠١٧): تصميم مقياس لمعايير ضمان جودة المنظمة فى الإرشاد الزراعى فى مصر (ORGAQUALEX)، مجلة الاقتصاد الزراعى والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد ٨، العدد (٤)، إبريل، ص ص ١٨٩-١٩٤.

سرحان، أحمد مصطفى محمد (٢٠١١): أثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة قنا، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد ٢، العدد (٣)، مارس، ص ص ١٥٧-١٧١.

سيف الدين، بلواضح أحمد، جلولى محمد، مهدى عمر (٢٠٢١): أثر جودة الحياة الوظيفية على التميز فى الأداء الوظيفي، دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، الجزائر، مجلد ٨، العدد (٢)، ديسمبر، ص ص ٤٩٨-٥١٧.

نوفل، ربيع محمود على، منى مصطفى الزاكي، ياسمين عبدالعزيز عيسى(٢٠١٤): آداب التعامل بين الزملاء فى العمل وعلاقته بالرضا الوظيفى، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد٥، العدد(٤)، إبريل، ص ص ٦٣٥-٦٥٥.

Barcaccia,Barbara(2013).Quality of life :Everyone wants it, but what is it? Forbes/ Education,4 September, Retrieved in 22 May.

Gayathiri R,Lalitha MBA(2013),Quality of work life- Linkage with job satisfaction and performance,International Journal ofBusiness and Management Invention,vol 2 (1),p.1-8.

Leung, L., and Lee, P.S.N.2005. Multiple determinants of life quality : the roles of internet activities , use of new media, social support, and Leisure activities. Telematics and Information 22, p.161-180.

Tho N, Trang N, (2012) ,Psychological Capital, Quality of work life and Quality of life of Marketers: Evidence from Vietnam, Journal of Macromarketing , vol 32(1),p.87-95.

محمد، فرحات عبدالسيد السيد(٢٠١٧): المناخ التنظيمى وأثره على الرضا الوظيفى (دراسة ميدانية لبعض المنظمات الريفية بمحافظة المنوفية)، مجلة المنوفية للإقتصاد الزراعى والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنوفية، مجلد٢، عدد يونيو، ص ص ٢٤٥-٣٠٢.

مديرية الزراعة بالشرقية(٢٠٢١)، الإرشاد الزراعى، بيانات رسمية غير منشورة.

ناصر، عبدالغنى محمد عبدالدايم(٢٠١٥): الحوافز والأداء الوظيفى من وجهة نظر الأخصائيين الإرشاديين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ، مجلد٤١، العدد(١)، ص ص ٣٩-٥٥.

نعيسة، رعداء على(٢٠١٢): جودة الحياة لدى طلبة جامعتى دمشق وتشرين، مجلة جامعة دمشق، دمشق، سوريا، مجلد ٢٨، العدد الأول.

الملاحق

جدول ١. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعده إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل بمنطقتى البحث.

محافظه الشرقية ن=٥٠										محافظه شمال سيناء ن=٥٥										بنود جودة الحياة المهنية
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
لا توجد		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		المتوسط المرجح	لا توجد		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		المتوسط المرجح			
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
أولاً: إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية فى العمل:																				
١-توفر الإضاءة والتهوية الجيدة فى مكان العمل																				
٢٠	٤٠	١٨	٣٦	٧	١٤	٥	١٠	٢٦	١,٢٣	٢٦	٤٧,٢٧	١٠	١٨,١٨	١٥	٢٧,٢٧	٤	٧,٢٧	١,٢١	١٠	
٢-يوجد نظام تأمين داخل العمل للحفاظ على سلامتكم																				
٢٦	٥٢	١٤	٢٨	٨	١٦	٢	٤	١,٥٥	١٩	٣٤,٥	٨	١٤,٥	٢٢	٤٠	٦	١٠,٩	١,٥٢	١٠	٢٦	
٣-يوجد أجهزة لإطفاء الحرائق فى مكان العمل																				
٣٣	٦٦	١٠	٢٠	٥	١٠	٢	٤	١,٤٠	١٨	٣٢,٧	٢٧	٤٩,٠٩	٧	١٢,٠٧	٣	٥,٠٤	١,٤٠	١٠	٣٣	
٤-تتم عمليات الصيانة والاصلاح فى مكان العمل بصفة مستمرة ودورية																				
٢١	٤٢	١٥	٣٠	١٠	٢٠	٤	٨	١,٤٦	٢٩	٥٢,٧	١٧	٣٠,٠٩	٦	١٠,٠٩	٣	٥,٠٤	١,٤٠	١٠	٢١	

تابع جدول ١. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدي إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل بمنطقتي البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠										محافظة شمال سيناء ن=٥٥						بنود جودة الحياة المهنية		
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد		المتوسط المرجح	
بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح									عدد
١٤	٢٨	٢٢	٤٤	٨	١٦	٦	١٢	١,٨٥	٢١	٣٨,١٨	٢٠	٣٦,٣	١٠	١٨,٨	٤	٧,٢٧	١,٩٠	٥-المنظم والإجراءات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية كافيّة بالقطاع الزراعي
١٣	٢٦	٢٧	٥٤	٧	١٤	٣	٦	١,١٤	١٤	٢٥,٤	٢٣	٤١,٨	١٢	٢١,٨	٦	١٠,٩	١,١٤	٦-يتم تطبيق المعايير والإجراءات بشأن الإبلاغ عن الإصابات والأمراض في مكان العمل
٢٤	٤٨	١٧	٣٤	٦	١٢	٣	٦	١,٦٧	٢٥	٤٥,٤	١٦	٢٩,٠٩	٩	١٦,٣	٥	٩,٠٩	١,٥٢	٧-توجد الإرشادات التحذيرية والملصقات المتعلقة بالسلامة المهنية في مكان العمل

تابع جدول ١. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدي إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل بمنطقتي البحث.

بنود جودة الحياة المهنية	محافظة الشرقية ن=٥٠								محافظة شمال سيناء ن=٥٥									
	درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
	لا توجد		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		لا توجد		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة			
	المتوسط المرجح	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	المتوسط المرجح	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٨-توجد أدوات ومعدات للحماية من المخاطر والإصابات	١٦	٣٢	٢٠	٤٠	١٠	٢٠	٤	٨	٢,٣١	٩	١٦,٣	٢٥	٤٥,٤	١٦	٢٩,٠٩	٥	٩,٠٩	٢,١٦
٩-يتم عمل حملات توعية بمخاطر العمل بصفة دورية	٩	١٨	٢٣	٤٦	١٢	٢٤	٦	١٢	١,٦٢	١٠	٢٠	١٦	٢٩,٠٩	٢٧	٤٩,٠٩	٢	٩,٠٦	١,٥٦
١٠-يجري تفقيش دوري على مكان العمل للتأكد من إجراءات السلامة والصحة المهنية	١٦	٣٢	٢٠	٤٠	٩	١٨	٥	١٠	١,٤٢	١٢	٢١,٨	١٧	٣٠,٩	٢٢	٤٠	٤	٧,٢٧	١,٥٥

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظتي الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٢. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعد الحوافز المادية بمنطقتي البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠									محافظة شمال سيناء ن=٥٥									
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					بنود جودة الحياة المهنية			
لا توجد		درجة ضعيفة		درجة متوسطة		درجة كبيرة		المتوسط المرجح	لا توجد		درجة ضعيفة		درجة متوسطة			درجة كبيرة		
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		%	عدد	%	عدد	%	عدد		%	عدد	
ثانيا: الحوافز المادية:																		
١,٥٢	١٢,٧	٧	٤١,٨	٢٣	٢١,٨	١٢	٢٣,٦	١٣	١,٣٣	٤	٢	٢٠	١٠	٢٢	١١	٥٤	٢٧	١- صرف علاوات سنوية
١,٧٧	٩,٩	٥	٥٢,٧	٢٩	١٨,١٨	١٠	٢٠	١١	١,٨١	٨	٤	٢٤	١٢	٢٤	١٢	٤٤	٢٢	٢- توفير التأمين الصحي الشامل
١,٩٢	٣,٦	٢	٣٨,١٨	٢١	٣٠,٩٠	١٧	٢٧,٢٧	١٥	١,٨٩	٦	٣	٤٨	٢٤	٣٤	١٧	١٢	٦	٣- توفير بدل إنتقال
١,٦٧	٧,٢٧	٤	٣٦,٣٦	٢٠	٣٦,٣٦	٢٠	٢٠	١١	١,٦٢	١٤	٧	٤٦	٢٣	٢٤	١٢	١٦	٨	٤- صرف مكافآت تشجيعية
١,٨٧	١٤,٥	٨	٤٧,٢٧	٢٦	٢٧,٢٧	١٥	١٠,٩	٦	١,٩٢	١٠	٥	٥٨	٢٩	٢٠	١٠	١٢	٦	٥- توفير بدل طبيعة عمل
١,٥٣	١٢,٧	٧	٣٦,٣٦	٢٠	٣٤,٥٤	١٩	١٦,٣٦	٩	١,٥٦	٤	٢	٤٢	٢١	٣٤	١٧	٢٠	١٠	٦- صرف حافز مادي عن الأجازات
١,٨١	٣,٦	٢	٢٣,٦	١٣	٤٧,٢٧	٢٦	٢٥,٤	١٤	١,٧١	٨	٤	٤٠	٢٠	٣٠	١٥	٢٢	١١	٧- زيادة مكافأة نهاية الخدمة

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٣. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعد الحوافز المعنوية بمنطقتى البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠								محافظة شمال سيناء ن=٥٥								بنود جودة الحياة المهنية		
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية						
المتوسط المرجح	لا توجد %	بدرجة ضعيفة عدد	بدرجة متوسطة %	بدرجة كبيرة عدد	المتوسط المرجح	لا توجد %	بدرجة ضعيفة عدد	بدرجة متوسطة %	بدرجة كبيرة عدد	المتوسط المرجح	لا توجد %	بدرجة ضعيفة عدد	بدرجة متوسطة %	بدرجة كبيرة عدد				
ثالثا: الحوافز المعنوية:																		
١,٧٣	٣,٦	٢	٣٢,٧	١٨	٢٥,٤٥	١٤	٣٨,١٨	٢١	١,٦٨	١٠	٥	٣٢	١٦	٢٤	١٢	٣٤	١٧	١-تقديم عبارات التثناء والشكر الشفوية
١,٦١	٥,٤	٣	١٢,٧٢	٧	٦٣,٦٣	٣٥	١٨,١٨	١٠	١,٥٤	٦	٣	٢٠	١٠	١٢	١٦	٤٢	٢١	٢-المشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
١,٣٨	٣,٦	٢	١٦,٣٦	٩	٤٩,٠٩	٢٧	٣٩,٩٠	١٧	١,٣٩	٨	٤	١٦	٨	٣٠	١٥	٤٦	٢٣	٣-المشاركة فى الاجتماعات الدورية
١,٣٠	١٤,٥	٨	٤٧,٢٧	٢٦	٢٧,٢٧	١٥	١٠,٩٠	٦	١,٣٧	٤	٢	٢٦	١٣	٤٢	٢١	٢٨	١٤	٤-الترشيح للدورات التدريبية
١,١١	٧,٢٧	٤	٢٣,٦	١٣	٤٩,٠٩	٢٧	٢٠	١١	١,١٧	٦	٣	١٤	٧	٢٠	١٠	٦٠	٣٠	٥-إقامة حفلات التكريم
١,٢٠	٥,٤	٣	٣٦,٣٦	٢٠	٥٠,٩٠	٢٨	١٦,٣٦	٩	١,٤٧	٤	٢	١٨	٩	٤٤	٢٢	٣٤	١٧	٦-التفويض بمهام وظيفية أعلى لبعض الوقت
١,١٦	١٢,٧	٧	٤٥,٤٥	٢٥	٢٧,٢٧	١٥	١٤,٥	٨	١,٢٨	١٦	٨	٥٢	٢٦	١٢	٦	٢٠	١٠	٧-منح شهادات التقدير
١,٢٩	١٢,٧	٧	٣٦,٣٦	٢٠	٣٤,٥٤	١٩	١٦,٣٦	٩	١,٥٤	٨	٤	٢٦	١٣	٤٤	٢٢	٢٢	١١	٨-الترشيح لرئاسة بعض اللجان الزراعية
١,١٨	٧,٢٧	٤	٤٠	٢٢	٢٣,٦	١٣	٢٩,٠٩	١٦	١,٣١	٦	٣	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	١٨	٩	٩-الترشيح لحضور المؤتمرات الزراعية
١,٧٣	٧,٢٧	٤	٢٧,٢٧	١٥	١٤,٥	٨	٥٠,٩٠	٢٨	١,٦٨	١٤	٧	٥٠	٢٥	٢٠	١٠	١٦	٨	١٠-تقديم رسائل الشكر المكتوبة

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٤. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدها التواؤم المهني مع زملاء العمل بمنطقتي البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠										محافظة شمال سيناء ن=٥٥										بنود جودة الحياة المهنية
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد
رابعاً: التواؤم المهني مع زملاء العمل:																				
١,٥٠	٣,٦	٢	٣٢,٧	١٨	٣٨,١٨	٢١	٢٥,٤٥	١٤	١,٤٩	٨	٤	٤٤	٢٢	٢٦	١٣	٢٢	١١	١- أشعر بحب تجاه كل الزملاء الذين أعمل معهم		
١,١٥	١٤,٥	٨	٤٧,٢٧	٢٦	٢٠	١١	١٨,١٨	١٠	١,٥٦	٨	٤	٣٠	١٥	١٦	٨	٤٦	٢٣	٢- لا تتعدى علاقتي بزملائي حدود العمل		
١,١٢	٥,٤	٣	١٠,٩٠	٦	٣٩,٩٠	١٧	٥٢,٧٢	٢٩	١,١٩	٦	٣	٢٠	١٠	٤٢	٢١	٣٢	١٦	٣- أتبادل الزيارات المنزلية مع زملائي في العمل		
١,١٩	٩,٠٩	٥	١٢,٧	٧	٤٥,٤٥	٢٥	٣٢,٧٢	١٨	١,٢	٤	٢	٢٦	١٣	٢٨	١٤	٤٢	٢١	٤- ألتزم بالواجب المباشر بالتعاون معنا كصديق وليس كرئيس في العمل		
١,١٨	٧,٢٧	٤	٤٠	٢٢	٢٩,٠٩	١٦	٢٣,٦٣	١٣	١,١٦	١٦	٨	٥٢	٢٦	١٢	٦	٢٠	١٠	٥- ألتزم بالواجب المباشر بشاركتي المرشدين في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة		
١,٢٩	٣,٦	٢	١٤,٥	٨	٥٦,٣٦	٣١	٢٥,٤٥	١٤	١,٣٣	٦	٣	١٢	٦	٤٨	٢٤	٣٤	١٧	٦- ألتزم بالواجب المباشر يقوم بمساعدة المرشدين في تطبيق الخبرة التي يحصلون عليها من الدورات التدريبية		

تابع جدول ٤. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعء التواؤم المهني مع زملاء العمل بمنطقتي البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠										محافظة شمال سيناء ن=٥٥										بنود جودة الحياة المهنية
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد
١,٠٩	٣,٦	٢	٩,٠٩	٥	٢٧,٢٧	١٥	٦٠	٣٣	٢,٢١	١٠	٥	١٤	٧	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	٧-المرشد المباشر يحرص على خلق علاقات طيبة مع المرشدين		
١,٥٣	١٤,٥	٨	٤٧,٢٧	٢٦	٢٧,٢٧	١٥	١٠,٩٠	٦	١,٤٦	٨	٤	٤٢	٢٢	٢٢	١١	٢٦	١٣	٨-المشرف يعمل كموجه وليس مفتشا يتصيد الأخطاء		
١,٠٥	٣,٦	٢	٥٠,٩٠	٢٨	٣٩,٩٠	١٧	١٤,٥	٨	٢,٢١	٤	٢	١٦	٨	٥٢	٢٦	٢٨	١٤	٩-زملائى فى العمل أجد منهم تعاون فى أداء الأشياء		
١,٧٠	٣,٦	٢	٤٧,٢٧	٢٦	٤٠	٢٠	١٢,٧	٧	١,٧٣	٤	٢	١٠	٥	٢٠	١٠	٦٦	٣٣	الإرشادية ١٠-إذا حدث لأحد المرشدين إصابة أثناء العمل فإن جهة العمل تهتم بتحويله إلى الجهة الطبية المسئولة		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظتى الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٥. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعث التدريب بمنطقتي البحث.

بنود جودة الحياة المهنية	محافظة الشرقية ن=٥٠								محافظة شمال سيناء ن=٥٥									
	درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح			
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
خامسا: التدريب:																		
١-حداثة	٨	١٦	١٢	٢٤	٢٨	٥٦	٢	٤	٢,٩٠	٩	١٦,٣٦	١٧	٣٩,٩٠	٢٦	٤٧,٢٧	٣	٥,٤	١,٨٣
موضوعات التدريب																		
٢-ملائمة محتوى	٧	١٤	١٥	٣٠	٢٦	٥٢	٢	٤	١,٣١	١٩	٣٤,٥٤	٢١	٣٨,١٨	١١	٢٠	٤	٧,٢٧	١,٦٠
السدورات للإحتياجات التدريبية للمتدربين																		
٣-ملائمة مكان إقامة الدورة التدريبية للمتدربين	١٠	٢٠	١٥	٣٠	٢٠	٤٠	٥	٢٥	١,٨٣	٢١	٣٨,١٨	١٩	٣٤,٥	١٠	١٨,١٨	٥	٩,٠٩	١,٨٢
٤-اكتساب المتدربين معارف جديدة	٩	١٨	١٢	٢٤	٢٦	٥٢	٣	٦	١,٩٣	٢٠	٤٠	٢٣	٤١,٨	٧	١٢,٧	٦	١٠,٩	١,٨٢
٥-اكتساب المتدربين إتجاهات إيجابية نحو العمل	١١	٢٢	١٦	٣٢	١٩	٣٨	٤	٨	١,٧٣	١٢	٢١,٨	١٣	٢٣,٦	٢٨	٥٠,٩٠	٢	٣,٦	١,٨١
٦-مناسبة عدد المتدربين للمكان المخصص للتدريب	١٠	٢٠	١٤	٢٨	٢١	٤٢	٥	١٠	١,٨٦	١٥	٢٧,٢٧	١٢	٢١,٨	٢٦	٤٧,٢٧	٢	٣,٦	١,٨٤

تابع جدول ٥. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعث التدريب بمنطقتي البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠										محافظة شمال سيناء ن=٥٥										بنود جودة الحياة المهنية						
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية											
المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة							
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد						
٧-حدائثة الطرق المستخدمة واستخدام الوسائل السمعية والبصرية في التدريب	١٢	٦	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	١٤	٧	١,٣٠	١٢	٦	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	١٤	٧	١,٣٠	٩,٠٩	٥	٤٠	٢٠	١٨,١٨	١٠	٤٠	٢٠
٨-مدى وضوح أهداف الدورة التدريبية للمتدربين	١٢	٤	٢	٥٦	٢٨	١٦	٨	٢٤	١,١٤	٤	٢	٥٦	٢٨	١٦	٨	٢٤	١٢	١,١٤	٣,٦	٢	٩,٠٩	٥	١٨,١٨	١٠	٦٩,٠٩	٣٨
٩-تمكّن المدرب من المادة العلمية للتدريب	١٥	٤	٢	٥٢	٢٦	١٤	٧	٣٠	١,٨٨	٤	٢	٥٢	٢٦	١٤	٧	٣٠	١٥	١,٨٨	٧,٢٧	٤	٤٠	٢٢	٢٩,٠٩	١٦	٢٣,٦	١٣
١٠-قدرة المدرب على ربط موضوعات التدريب بظروف العمل الميدانية	١٥	١٠	٥	٤٠	٢٠	٢٠	١٠	٣٠	١,٩٠	١٠	٥	٤٠	٢٠	٢٠	١٠	٣٠	١٥	١,٩٠	١٢,٧	٧	٩,٠٩	٥	٤٥,٤٥	٢٥	٣٢,٧	١٨

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٦. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدها نظم الترقى بمنطقة البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠										محافظة شمال سيناء ن=٥٥										بنود جودة الحياة المهنية	
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية						
المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة		
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
سادسا: نظم الترقى:																					
١٣	٢٦	١١	٢٢	٢٢	٤٤	٤	٨	١٦,٣٦	٩	١,٧٦	٨	٤	٤٤	٢٢	٢٢	١١	٢٦	١٣	١٣	١٣	١- يتم شغل الوظائف الأعلى من خارج الإرشاد الزراعي
١٨	٣٦	٢٠	٤٠	٥	١٠	٧	١٤	٤٥,٤٥	٢٥	١,٨١	١٤	٧	١٠	٥	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	١٨	١٨	٢- تؤخذ الكفاءة والأقدمية في الاعتبار عند شغل الوظائف الأعلى
١٠	٢٠	٣٣	٦٦	٥	١٠	٢	٤	٤٠	٢٠	١,٦٥	٤	٢	١٠	٥	٦٦	٣٣	٢٠	١٠	١٠	١٠	٣- يتم الترقى للوظيفة الأعلى طبقا لقواعد ونظم موضوعية ومعايير واضحة
٩	١٨	١٦	٣٢	٢٢	٤٤	٣	٦	١٠,٩٠	٦	١,٣٩	٦	٣	٤٤	٢٢	٣٢	١٦	١٨	٩	٩	٩	٤- يحدث في بعض الأحيان شغل الوظائف الأعلى بناء على العلاقات الشخصية البحتة
١٥	٣٠	١٨	٣٦	١٣	٢٦	٤	٨	٢٥,٤٥	١٤	١,١٣	٨	٤	٢٦	١٣	٣٦	١٨	٣٠	١٥	١٥	١٥	٥- توجد عدالة في الحصول على الترقية
١٨	٣٦	٢٣	٤٦	٧	١٤	٢	٤	٢٩,٠٩	١٦	١,١٨	٤	٢	١٤	٧	٤٦	٢٣	٣٦	١٨	١٨	١٨	٦- الترقى في العمل الإرشادي يخضع لعوامل كثيرة بعيدة عن الكفاءة
٢١	٤٢	١٤	٢٨	١٣	٢٦	٢	٤	١٢,٧	٧	١,٤٨	٤	٢	٢٦	١٣	٢٨	١٤	٤٢	٢١	٢١	٢١	٧- فرص الترقى للمرشد الزراعي ضئيلة بمقارنتها بالمهن الأخرى

تابع جدول ٦. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدها نظم الترقى بمنطقتي البحث.

بنود جودة الحياة المهنية	محافظة الشرقية ن=٥٠								محافظة شمال سيناء ن=٥٥									
	درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية				درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد		
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٨-حركة الترقى للمستويات العليا بجهاز الإرشاد بطيئة	١٤	٢٨	٢١	٤٢	١٣	٢٦	٢	٤	١,٩٤	٥	٩,٠٩	٣٣	٦٠	٧	١٢,٧	١٠	١٨,١٨	١,٩٦
٩-الإرشاد الزراعى يوفر فرص حقيقية للترقى	٢١	٤٢	١٦	٣٢	١٠	٢٠	٣	٦	١,٧٤	٤	٧,٢٧	٢٣	٤١,٨	١٥	٢٧,٢٧	١٣	٢٣,٦	١,٧٧
١٠-سهولة الترقية بالإرشاد الزراعى دليل على جودة النظام الإرشادى	١٨	٣٦	٧	١٤	٢٠	٤٠	٦	١٢	١,٧٦	٢٠	٤٠	١٠	١٨,١٨	٢١	٣٨,١٨	٤	٧,٢٧	١,٥٣

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظتى الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٧. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعد تفويض السلطة والمرونة في العمل بمنطقتي البحث.

بنود جودة الحياة المهنية	محافظة الشرقية ن=٥٠						محافظة شمال سيناء ن=٥٥										
	درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية							
	لا توجد	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة					
المتوسط المرجح	عدد	%	المتوسط المرجح	عدد	%	المتوسط المرجح	عدد	%	المتوسط المرجح	عدد	%						
سابعاً: تفويض السلطة والمرونة في العمل:																	
١- خبرة ومهارة العاملين بالإرشاد الزراعي تجعل من السهل تفويض بعض السلطات إليهم	٨	١٦	٢٣	٤٦	١٥	٣٠	٤	٨	١,٣١	٢٧	٤٩,٠٩	١١	٢٠	١٣	٢٣,٦	٤	٧,٢٧
٢- تفويض السلطات والمسئوليات للعاملين لا يوفر الوقت	١٥	٣٠	٢١	٤٢	١٠	٢٠	٤	٨	١,٥١	١٢	٢١,٨	٢٠	٤٠	١٨	١٨,١٨	٥	٩,٠٩
٣- تفويض بعض من السلطات وصلاحيات الرؤساء إلى مرؤوسيهم يعتبر عجزاً منهم	٦	١٢	١٣	٢٦	٢٥	٥٠	٦	١٢	١,٧٥	٢٦	٤٧,٢٧	١٠	١٨,١٨	١٥	٢٧,٢٧	٤	٧,٢٧
٤- تفويض بعض السلطات والصلاحيات للمرؤوسين يعتبر تدريباً لهم على القيام بأعمال ومسئوليات أكبر	٢٢	٤٤	١١	٢٢	١٣	٢٦	٤	٨	١,٥١	٢٩	٥٢,٧	٦	١٠,٩	١٧	٣٠,٩	٣	٥,٤
٥- الرؤساء يفوضون بعضاً من سلطاتهم وصلاحياتهم لمرؤوسيهم حسب ظروف العمل	٧	١٤	١٨	٣٦	٢٠	٤٠	٦	١٢	١,٥١	١٦	٢٩,٠٩	٢٥	٤٥,٤٥	٩	١٦,٣٦	٥	٩,٠٩

تابع جدول ٧. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعده تفويض السلطة والمرونة فى العمل بمنطقتى البحث.

محافظة الشرقية ن=٥٠										محافظة شمال سيناء ن=٥٥										بنود جودة الحياة المهنية
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد
١,٦١	١٠,٩	٦	٢١,٨	١٢	٥٠,٩٠	٢٨	١٦,٣٦	٩	١,٤٨	٨	٤	٢٠	١٠	٣٠	١٥	٤٢	٢١	٦-كثيرا ما يفشل المرؤوسين فى فهم ما يفوض إليهم من السلطات		
١,٦١	٧,٢٧	٤	٢٧,٢٧	١٥	٢٣,٦	١٣	٤١,٨	٢٣	١,٤٦	٦	٣	١٢	٦	٣٤	١٧	٤٨	٢٤	٧-عند تفويض المرؤوسين بعض السلطات فإنهم يقومون بالأعمال التى تم تفويضهم فيها بشكل جيد		
١,٧٣	١٦,٣٦	٩	١٨,١٨	١٠	٣٨,١٨	٢١	٢٧,٢٧	١٥	١,٧٩	١٠	٥	١٨	٩	٣٢	١٦	٤٠	٢٠	٨-العمل يتم بحرية كبيرة وبدون ضغط من السلطات الأعلى		
١,٧٥	٢٠	١١	١٤,٥	٨	٤٠	٢٢	٢٥,٤٥	١٤	١,٧٤	١٢	٦	٢٤	١٢	١٨	٩	٤٦	٢٣	٩-الإدارة تعطينا حرية العمل فى حدود ضيقة		
١,٤٣	٥,٤	٣	٤٩,٠٩	٢٧	١٢,٧٢	٧	٣٢,٧٢	١٨	١,٣١	٨	٤	٢٦	١٣	٣٠	١٥	٣٦	١٨	١٠-لا تتمتع بأى حرية فى العمل، يعنى تعليمات بنفذها زى ما هى مطلوبة ويس		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظتى الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٨. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدها كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل بمنطقتي البحث.

بنود جودة الحياة المهنية	محافظة الشرقية ن=٥٠									محافظة شمال سيناء ن=٥٥								
	درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية									درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية								
	لا توجد		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		المتوسط المرجح	لا توجد		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		المتوسط المرجح
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
ثامنا: كفاية الإمكانات المادية لبيئة العمل:																		
١- المكاتب	١٩	٣٨	٢٢	٤٢	٥	١٠	٤	٨	١,٥٠	٨	٤	١٠	٥	٤٢	٢٢	٣٨	١٩	١,٤٧
٢- الدواليب	٣٣	٦٦	٩	١٨	٦	١٢	٢	٤	١,٧٤	٤	٢	١٢	٦	١٨	٩	٦٦	٣٣	١,٧٠
٣- المقاعد	٢٢	٤٢	١١	٢٢	٩	١٨	٨	١٦	١,٧٦	١٦	٨	١٨	٩	٢٢	١١	٤٢	٢٢	١,٦٣
٤- المراوح	١٠	٢٠	٢٣	٤٦	١٢	٢٤	٥	١١	١,٢١	١٠	٥	٢٤	١٢	٤٦	٢٣	٢٠	١٠	١,٢٠
٥- أدوات مكتبية	١٧	٣٤	٣٤	٤٨	٦	١٢	٣	٢٧	١,٥٥	٦	٣	١٢	٦	٤٨	٢٤	٣٤	١٧	١,٢٨
٦- مكتبة	١٥	٣٠	٢١	٤٢	١٠	٢٠	٤	٢٧	١,٦٦	٨	٤	٢٠	١٠	٤٢	٢١	٣٠	١٥	١,٥٢
٧- أجهزة ومعدات	١٦	٣٢	٢١	٤٢	١٠	٢٠	٣	٢٩	١,٧٩	٦	٣	٢٠	١٠	٤٢	٢١	٣٢	١٦	١,٨٢
٨- ماكينة تصوير	٧	١٤	١٨	٣٦	٢٠	٤٠	٦	٨	١,٥٠	١٢	٦	٤٠	٢٠	٣٦	١٨	١٤	٧	١,٤٧
٩- طباعة	١١	٢٢	١٣	٢٦	٢٢	٤٢	٤	٦	١,٧٤	٨	٤	٤٢	٢٢	٢٦	١٣	٢٢	١١	١,٧٠
١٠- وسائل إنتقال	١٠	٢٠	٣٣	٦٦	٥	١٠	٢	١٥	١,٧٦	٤	٢	١٠	٥	٦٦	٣٣	٢٠	١٠	١,٦٣

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظتي الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ٩. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعده توافر واستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات بمنطقتي البحث.

بنود جودة الحياة المهنية	محافظة الشرقية ن=٥٠									محافظة شمال سيناء ن=٥٥								
	درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية			درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					
	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح	لا توجد	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	المتوسط المرجح			
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
١-الفاكس	٤٠	٢٠	٢٨	١٤	١٦	٨	١٦	٨	١,٤٨	١٦	٨	٤٠	٢٠	٢٨	١٤	١٦		
٢-البريد الالكتروني	٢٤	١٢	٢٢	١١	٤٠	٢٠	٢٤	١٢	٢,٩٢	١٤	٧	٢٤	١٢	٢٢	١١	٤٠		
٣-الانترنت	٤٢	٢٢	٢٤	١٢	١٦	٨	٤٢	٢٢	١,٥٧	١٦	٨	٤٢	٢٢	٢٤	١٢	١٦		
٤-الكمبيوتر	١٢	٦	٣٦	١٨	٤	٢	١٢	٦	٢,٢٤	٤	٢	١٢	٦	٣٦	١٨	٤٨		
٥-التليفون الأرضي	٧		١٠	٣٠	٣		٧		١,٩٨	٣		٧		١٠	٣٠	٣٠		
٦-التليفون المحمول	١٢	٦	١٨	٩	٤	٢	١٢	٦	٢,٩٣	٤	٢	١٢	٦	١٨	٩	٦٦		
٧-برامج القننات الإذاعية	٥٢	٢٦	٢٠	١٠	١٦	٨	٥٢	٢٦	١,٨٥	١٦	٨	٥٢	٢٦	٢٠	١٠	١٢		
٨-برامج القننات التليفزيونية	٢٦	١٣	٣٠	١٥	٨	٤	٢٦	١٣	٢,٦٤	٨	٤	٢٦	١٣	٣٠	١٥	٣٦		

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

جدول ١٠. التوزيع العددي والنسبة المئوية والمتوسط المرجح للمبحوثين وفقا لبعدها المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين بمنطقتي البحث.

محافظه الشرقية ن=٥٠										محافظه شمال سيناء ن=٥٥											
درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية					درجة توفر بنود جودة الحياة المهنية						
بنود جودة الحياة المهنية	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد	المتوسط المرجح	
																					عدد
عاشرا: المهارات الاجتماعية للمرشدين الزراعيين:																					
١-أتجنب الأحكام المسبقة على تصرفات الآخرين	١١	٢٢	٤٢	١٣	٢٦	٤	٨	٢٣	٤١,٨١	٢٣	٧	١٢,٧٢	٢٠	٣٦,٣٦	٦	١٠,٩	٢,٩٥				
٢-أعامل الآخرين باحترام مهما كان مستواهم الاجتماعي	٢٤	٤٨	١٧	٣٤	٦	٣	١٢	٦	٢٩,٠٩	١٦	١٣	٢٣,٦	٢٢	٤٠	٤	٧,٢٧	٢,٩٥				
٣-أكون بشوش في تعامل مع الآخرين حتى في أصعب المواقف	٢١	٤٢	١٥	٣٠	٤	٨	٢٠	١٠	٢٥,٤٥	١٤	٢٠	٣٦,٣٦	١٨	٣٢,٧٢	٣	٥,٤	٢,٩٥				
٤-أعاطف مع مشكلات الآخرين	٢١	٤٢	١٦	٣٢	٦	٣	٢٠	١٠	١٤,٥	٨	١٥	٢٧,٢٧	٢٥	٤٥,٤٥	٧	١٢,٧٢	١,٨٢				
٥-أنبه الآخرين إلى أخطائهم دون أن يشعر أحد من الموجودين	١٨	٣٦	٧	١٤	٦	١٢	٤٠	٢٠	٦٣,٦٣	٣٥	٧	١٢,٧٢	١٠	١٨,١٨	٣	٥,٤	٢,٣٨				
٦-أحرص على مشاركة الآخرين في مناسبتهم الاجتماعية	٢٠	٤٠	١٨	٣٦	٦	١٢	١٤	٧	٤٠	٢٢	١٨	٣٢,٧٢	١١	٢٠	٤	٧,٢٧	١,٩٢				
٧-أخدم الآخرين مهما كلفني ذلك من وقت	١٠	٢٠	١٥	٣٠	٤	٨	٤٢	٢١	٥٠,٩٠	٢٨	١٥	٢٧,٢٧	٨	١٤,٥	٤	٧,٢٧	١,٢١				
٨-أعمل على حل أي سوء تفاهم بيني وبين الآخرين بسرعة	٦	١٢	١٧	٣٤	٣	٦	٤٨	٢٤	٤٧,٢٧	٢٦	١٥	٢٧,٢٧	١٠	١٨,١٨	٤	٧,٢٧	٢,٣٢				
٩-إختلafi في الرأي مع الآخرين لا يؤثر على علاقتي بهم	٢٠	٤٠	١٦	٣٢	٩	١٨	١٨	٩	٢٣,٦	١٣	٢١	٢٥,٤٥	٢١	٣٨,١٨	٧	١٢,٧٢	٢,٣١				
١٠-أندمج بسرعة مع الآخرين	١٢	٢٤	٩	١٨	٦	١٢	٤٦	٢٣	٤١,٨١	٢٣	٧	١٢,٧٢	٢٠	٣٦,٣٦	٦	١٠,٩	٢,٥٥				

المصدر: حسب من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء ٢٠٢٢

ABSTRACT

Determinants of the Quality of Professional Life for Agricultural Extension Workers in the Governorates of Sharkia and North Sinai

Soliman A. Esleem; Rania H.A. Basha

The research mainly aimed to study the determinants of the quality of professional life for agricultural extension workers in the governorates of Sharkia and North Sinai, by identifying some personal, economic and social characteristics of the respondents in the Sharkia and North Sinai governorates, and determining the availability of levels of quality of professional life from the point of view of the respondents in the two research areas, and determining the moral differences between the dimensions of The quality of the studied professional life from the point of view of the respondents in the two research areas, as well as determining the correlation between the (degrees) dimensions of the quality of professional life and the independent variables studied in the two research areas, and finally identifying the degree of the relative contribution of the studied independent variables in the interpretation of the total variance between the respondents in the (degrees) dimensions The quality of professional life in the two research areas, and a sample of 10% of the total number of respondents was taken and its size reached 105 respondents in a systematic random manner in the governorates of Sharkia and North Sinai, the total number of them is 1028 agricultural extension agents (473 guides in Sharkia Governorate, 555 guides in

North Sinai Governorate), and the questionnaire was used by personal interview. To collect data, many statistical methods have been used to analyze research data to Achieving its objectives and testing its hypotheses, including descriptive statistics methods and the simple correlation coefficient, as well as using the relative congruence coefficient (K2) and the step-wise multiple regression analysis. In the governorates of Sharkia and North Sinai, in the dimensions (moral incentives, delegation of authority and flexibility in work, adequacy of the material capabilities of the work environment, and social skills of agricultural extension workers), it was found that there are four independent variables that contribute to explaining the variation in (degrees) standards of the quality of professional life of the respondents in my areas The research, and these variables were able to explain 27.5% of the variance in the degree of quality of professional life standards for the respondents in the two research areas and these variables are (exposure to information sources, tendency towards counseling work, motivation to achieve, job satisfaction).

Keywords: Quality of professional life / agricultural extension agents /Sharkia Governorate / North Sinai Governorate.