

أثر الاحتراق الوظيفي على أداء القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة مطروح

د. أحمد عثمان بدوي

د. أحمد عبدالله البرعي

قسم الإرشاد شعبية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية - مركز بحوث الصحراء

Email: ahmedwasel48@gmail.com

المستخلص

استهدف هذا البحث التعرف علي مستوي الاحتراق الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة مطروح، ومستوي الأداء الوظيفي لديهم، وتحديد العلاقة بين كل من درجة الاحتراق الوظيفي ودرجة الاداء الوظيفي وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة، وأجري البحث على عينة عشوائية بسيطة تراعي التوزيع النسبي للمبحوثين بمنطقة البحث بلغ عددها 120 مبحوث تمثل 68.6% من إجمالي الشاملة، تم تحديدها باستخدام معادلة كرجيسي ومورجان، وجمعت البيانات الميدانية عن طريق المقابلة الشخصية للمبحوثين بواسطة استمارة استبيان خلال الفترة من مايو حتى يوليو 2023 وتم تفرغ البيانات وجدولتها، واستخدم في معالجتها وتحليلها إحصائياً الحصر العددي، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، والعرض الجدولي بالتكرار، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار البسيط لتحديد العلاقات.

وقد تمثلت أهم النتائج فيما يلي:

1- أن المتوسط الحسابي للاحتراق الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث بلغ 2.69 درجة بانحراف معياري 0.87150 بنسبة 67.31 % في الفئة المتوسطة.

2- أن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث بلغ 2.49 درجة بانحراف معياري 0.95227 بنسبة 62.36 % في الفئة المتوسطة.

3- وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 بين إجمالي أبعاد كل من الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (ر = -0.822).

4- بلغت قيمة (ف = 86.227) وهى معنوية عند مستوى معنوية 0.01 وهذا دليل على وجود أثر للاحتراق الوظيفي على أداء المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي بمنطقة البحث، علماً بأن هذا الأثر عكسي وذلك لكون إشارة معامل الانحدار سالبة حيث بلغت قيمته (B=-0.437).

5- أن معامل التحديد بلغ (ر = 0.676) والذي يعني أن ما مقداره 67.6% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي للمبوهوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث هو تباين مفسر بفعل الاحتراق الوظيفي لديهم الذي دخل النموذج، وأن 32.4% هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار.

الكلمات الدلالية: الاحتراق الوظيفي، الأداء الوظيفي، القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي

المقدمة والمشكلة البحثية

تركز غالبية المنظمات الناجحة أن يكون لديها موارد بشرية تتسم بالروح المعنوية العالية، واتجاهات إيجابية نحو أعمالهم والمنظمات التي يعملون بها، حيث تعتبر الموارد البشرية أحد أهم الموارد والأكثر تأثيراً في الإنتاجية، وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة ورفي المجتمع.

وقد وُصف العصر الحالي بأنه عصر الضغوط والأزمات النفسية والاحتراق الوظيفي(هبه تراس، 2022، ص1)، فالضغوط الوظيفية التي يواجهها الإنسان، يرافقه اتجاهات سلبية تترتب عليها آثار فسيولوجية وسيكولوجية وغيرها، والتي تجعل الفرد غير قادر على العطاء والإنتاجية في مجال عمله ويتأثر أداءه سلبياً، مما تترتب عليه ظهور ظاهرة الاحتراق الوظيفي، ويتطلب هذا من الإنسان تطوير قدراته ومهاراته للتعامل مع الاحتراق الوظيفي (بوحلايس، وبشيشي، 2019، ص249).

وتعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي ظاهرة نفسية سيكولوجية تتمثل في القلق والاضطراب والإحباط والصداع والشعور بالألم وعدم التكيف مع بيئة العمل، وعدم شعور الفرد بالأمان في المنظمة والاستقرار في العمل، وغالباً ما تؤدي هذه الظاهرة إلى مشكلات نفسية وجسدية وسلوكية تجعل الفرد غير قادر على العطاء والأداء في وظيفته بفاعلية (سويلم، 2015، ص166).

وقد عرف العيدروس (2022، ص8) الاحتراق الوظيفي بأنه: "متلازمة من الأعراض الناتجة عن ضغوط العمل المزمنة وتنصف بفقدان الطاقة والارهاق والتعب، والشعور بالإحباط والسلبية تجاه العمل، مما يؤثر على أداء الموظف في عمله وحياته الشخصية سلباً". وعرفه سويلم (2015، ص166) بأنه "شعور باستنزاف عاطفي وجسدي وعقلي يعوق أو يقلل إنجاز الفرد، ويفقده القدرة على مواجهة وتحمل الضغوط لمدة زمنية طويلة، ويعتبر المديرين والمشرفين من أكثر الفئات تعرضاً للاحتراق الوظيفي لتعاملهم مع العديد من الافراد المختلفين في الصفات الشخصية، كما عرفه صالح (2020، ص20) بأنه "حالة من الضغط النفسي الناتج عن الأعباء النفسية أو المهنية والتي تراكمت مع مرور السنوات، يصاحبها شعور بعدم الفعالية والإنجاز، فتكون نتيجتها استنزاف مشاعر الشخص داخلياً ويقرر عدم الاستمرار"، وعرفته زكية بن عامر (2017، ص ص43-44) بأنه "حالة

من الإنهاك الناتج عن التفاوت بين أعباء العمل المستمر وبين قدرات وإمكانيات الفرد وتطلعاته"، وقد عرفه كل من شهري، وعمدان (2022، ص74) نقلا عن رشيد وكلامي بأنه حالة من الإنهاك والإجهاد العاطفي والنفسي والفكري والبدني والاستجابة العدائية تجاه الآخرين والشعور بأنخفاض الإنجاز الشخصي، يشعر بها الفرد نتيجة تعرضه لمستويات مرتفعة ومستمرة ومتراكمة من الضغوطات المهنية لفترة زمنية طويلة، وتحدث غالبًا في المهن التي تتطلب التعامل المباشر مع الجمهور وللافراد الطموحين والمجتهدين الذين يمنحون كل وقتهم وطاقتهم لعملهم. ويمكن وصف الاحتراق الوظيفي من خلال الشكل رقم (1):

وقد ذكر الفرمانى (2018، ص27)، أن "مأساك" حدد مجموعة عوامل تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين العاملين في بعض الشركات والمؤسسات والهيئات على النحو التالي: **ضغط العمل**: حيث يشعر الموظف بأن لديه أعباء كثيرة يتحملها، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدًا من خلال مصادر محدودة، و**محدودية صلاحيات العمل**: عدم وجود صلاحيات لإتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل لوجود سياسات وانظمة لا تعطي مساحة من حرية التصرف وإتخاذ الإجراء المناسب من قبل الموظف، و**قلة التعزيز الإيجابي**: عندما يبذل الموظف جهدًا كبيرًا في العمل وساعات إضافية وأعمال إبداعية دون مقابل مادي أو معنوي، و**إنعدام الاجتماعية**: يحتاج الموظف أحيانًا إلى مشاركة الآخرين في بعض الهوموم والأفراح والتفيس، لكن بعض الأعمال تتطلب التعامل أكثر مع الأجهزة والحاسبات وداخل المختبرات والمكاتب المغلقة، و**عدم الإنصاف والعدل**: تحميل الموظف مسؤوليات لا يكون في مقدوره تحملها وعند إخلاله بها يتم محاسبته، وقد يكون القصور في أداء العمل بسبب رداءة الأجهزة وتواضع إمكانياتها، و**صراع القيم**: قد يتطلب العمل من الموظف القيام بشيء ما ولا يكون متوافقًا مع قيمه ومبادئه، فمثلا قد يضطر عامل المبيعات أن يكذب من أجل أن يمرر منتجًا على عميل.

وقد حدد كل من حكيمة مصباحي (2018، ص58)، وإمام (2018، ص323) ان الفرد يمر بعدد من المراحل حتى يصل لدرجة الاحتراق الوظيفي هي **مرحلة الاستغراق**: يكون فيها مستوى الرضا عن العمل مرتفع، ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الأنخفاض، و**مرحلة التبدل**: ينخفض الأداء في العمل، ويشعر الفرد بأعتلال صحته الجسمية وينقل اهتمامه لحجاته الخاصة، و**مرحلة الإنفصال**: يبدأ الفرد في الإبتعاد عن الجماعة، ويصل الفرد إلى الإنهاك النفسي المزمن، وتدني صحته الجسمية والنفسية، و**المرحلة الحرجة**: وتُعد آخر مرحلة، وتتميز بتزايد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءًا وخطرًا، وتتمثل

أعراضها في انخفاض المعنويات، والتعب عن العمل ومحاولة الإنتهاء من عمله في أقل وقت ممكن، مما يؤدي إلى انخفاض حاد في الإنجاز ويصبح الفرد في تفكير مستمر في ترك العمل. ويعتبر ظاهرة الاحتراق الوظيفي مؤشر على مرور المنظمات بأزمة يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية لعدم قدرتها دعم الموارد البشرية التي تساعد المنظمات في تحقيق أهدافها (خليجية مشعر، ونادية بن ناصر، 2021، ص55).

وقد أهتم الفكر الإداري التنظيمي بموضوع الأداء للعاملين نظرًا لارتباطه بكفاءة وفعالية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبو إليه من رؤى وأهداف، ومن هنا زادت الإهتمامات والأولويات الفكرية بإدارة الموارد البشرية، وتحسين أداء العاملين، لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم (بن زهرة، وبوخلو، 2021، ص15).

ويشير الحراشة (2011، ص93) إلى أن الأداء الوظيفي يعد نتيجة محصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي الدافعية الفردية ومناخ أو بيئة العمل والقدرة على إنجاز العمل، لذلك فهو يتأثر بالاتجاهات، حيث تؤثر اتجاهات الافراد نحو العمل على أدائهم، فالفرد الذي يحب عمله ويرغب في البقاء به يتحسن مستوى أدائه وتزداد خبرته ويزداد إقباله على العمل.

وقد عرفت هبة تراس (2022، ص29) الأداء الوظيفي بأنه "السلوك الذي يقوم به الفرد في المنظمة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة السليمة مراعيًا في ذلك الفاعلية والكفاءة في العمل"، وقد عرفه القحطاني (2019، ص35) بأنه "الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، ويشير إلى الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فتره محددة، كما عرفه رسمي وآخرون (2019، ص233) بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يرتبط وظيفته بها".

ويعد التنظيم الإرشادي الزراعي كغيره من التنظيمات التي تؤدي خدمات تعليمية التي تضطلع بدور كبير، وتتحمل مسؤوليات كبيرة في ظل الظروف الحالية ومن اهمها الإسراع بدفع عجلة التنمية الزراعية والريفية والاقتصادية والاجتماعية قديمًا للأمام، وتقديم خدماتها بكفاءة وجوده عالية (محمد، وآخرون، 2004، ص621).

ويعد القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي الركيزة الأساسية في العملية الإرشادية داخل التنظيم الإرشادي الزراعي، وقد أسهم ذلك في وضع القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي تحت ضغوط دائمة وتحديات كبيرة للارتقاء بأدائه، إلا أن القائم بالعمل الإرشادي الزراعي يواجه عددًا من المشكلات التي تحول دون تحقيق ذلك منها: اتساع الحيازات الزراعية الواقعة في نطاق إشراف

القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، ومحدودية وسائل الانتقالات والاتصالات، ونقص اعداد المرشدين، ونقص المواد التعليمية، وتلقي المرشدون دعماً فنياً وتدريبياً محدوداً، مع ندرة استخدام نظم المعلومات، ونقص مساندة الرؤساء والزملاء التي تساعده في تأدية مهام عمله، وانخفاض الدعم المادي والمعنوي، وانخفاض الأجور، ووجود الأهداف غير الواقعية، وقلة فرص المشاركة في صنع القرارات، وعدم كفاية الامكانيات مع ما تتطلبه الاحتياجات.

وحيث أن الإرشاد الزراعي من المهن ذات الطابع الإنساني التي تحتاج إلى المهارات المتعلقة بالتعامل مع الفئات المختلفة من المسترشدين ولكثرة المشكلات والمهام التي يتعرض لها القائم بالعمل الإرشادي الزراعي، بالإضافة إلى المشكلات الاقتصادية والاجتماعية (الرافعي، 2010، ص301)، فقد يؤدي هذا إلى الاحتراق الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، لذا يجب الحفاظ عليهم مما قد يتعرضون له من مخاطر الاحتراق الوظيفي.

وبالنظر إلى الاحتراق الوظيفي فإنه يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي في الكثير من الأعمال حيث تعرضت بعض البحوث والدراسات لظاهرة الاحتراق الوظيفي وأشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي) مع الأداء الوظيفي ومن هذه الدراسات التالي:

دراسة: سليم بن زهره، وتوفيق بوخلوه (2021)، تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين، والتي استهدفت التعرف على تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين على مؤسسة الأسمنت عين التوتة الوحدة التجارية تقرت، حيث بلغت عينة البحث 51 عامل، وكانت أهم النتائج: وجود درجات منخفضة من الاحتراق الوظيفي لدى مجمل افراد العينة، وارتفاع أداء العاملين لدى مجمل افراد العينة، ووجود علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة وأداء العاملين.

دراسة: عبدالله حسين البشير حسين (2020)، أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن، والتي استهدفت التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في عمان، وبلغت عينة الدراسة 384 طبيب وممرض في المستشفيات الخاصة في عمان، وكانت أهم النتائج: وجود مستوى متوسط لكل من الاحتراق الوظيفي، والأداء للعاملين في المستشفيات الخاصة من وجهة نظرهم، كما يوجد أثر للاحتراق الوظيفي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 علي مستوى الأداء للعاملين في المستشفيات الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر العاملين.

دراسة: ساره لعبيبي عبدالله (2019)، تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين، بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، والتي استهدفت التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي وعلاقتها على أداء العاملين، وكانت أهم النتائج: كانت مستويات الاحتراق الوظيفي في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتي متوسطة، بالإضافة لوجود علاقة ارتباط عكسية بين الاحتراق الوظيفي وأداء العاملين.

دراسة: محمود السيد إمام (2018)، أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، والتي استهدفت التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على مستوى أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، تم اختيار عينة عشوائية قوامها 364 عامل، وكانت أهم النتائج: انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في شركات السياحة المصرية بنسبة 43.1%.

بينما كانت هناك علاقة طردية بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي على عكس المتعارف عليه حيث أشارت دراسة كل من:

دراسة: فرج علي فرج نصر، والطيب محمد القبي (2023)، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية، والتي استهدفت التعرف على مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، أجريت الدراسة على عينة تتكون من 45 عضو هيئة تدريس من كلية الاقتصاد بجامعة سرت، وظهرت النتائج: وجود علاقة طردية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاد الثلاثة والأداء الوظيفي.

دراسة: أنور أبو موسى، ويحيى كلاب (2012)، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل، واستهدف البحث التعرف على درجة الاحتراق الوظيفي الذي يعاني منه الإداريين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل بخانيونس وتأثيرها على أداء العاملين، تم استخدام عينة عشوائية بلغت 47 موظف، وكانت أهم النتائج: وجود درجات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي لدي مجمل العينة في الأبعاد الثلاثة، كما أن هناك تأثير إيجابي وكبير ومباشر للاحتراق الوظيفي على أداء العاملين حيث كلما زادت درجة الاحتراق الوظيفي زاد درجة الأداء الوظيفي.

دراسة: محمد، وآخرون (2004)، الاحتراق الوظيفي لدي المشرفين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر، واستهدف البحث التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدي المشرفين

الإرشاديين الزراعيين، وأجري البحث في أربع محافظات هي: قنا، وسوهاج، والشرقية، والبحيرة، علي عينة عشوائية من المشرفين الإرشاديين الزراعيين بلغ حجمها 125 مشرفاً إرشادياً، وكانت أهم النتائج: أن حوالي 86.4% من المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين يعاني احتراق وظيفي عالي أو متوسط.

دراسة: Wang&Wang (2021)، والتي استهدفت التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى مهندسين الصحة والسلامة المهنية العاملين في مختلف إدارات المصانع والمؤسسات الحكومية والخاصة بمدينة شنغهاي في الصين، وتم جمع البيانات من عينة عشوائية قدرت 526 مهندساً ومهندسة، وكانت أهم النتائج: وجود مستوي مرتفع من الاحتراق الوظيفي لدى مجمل العينة مهندسين الصحة والسلامة المهنية في الأبعاد الثلاثة.

ونظراً لندرة الدراسات والبحوث في محافظات جمهورية مصر العربية بصفة عامة، ومحافظة مطروح بصفة خاصة التي تناولت الاحتراق الوظيفي وعلاقته بأداء القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، ونظراً لأهمية هذا الموضوع لدى قطاع الإرشاد الزراعي فتم إجراء هذا البحث في محاولة الإجابة على تساؤل ماهو أثر الاحتراق الوظيفي على أداء القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة مطروح.

أهداف البحث:

من خلال عرض مشكلة البحث، فإن هذا البحث يستهدف التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على أداء القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة مطروح من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف علي مستوي الاحتراق الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين بمنطقة البحث.
- 2- التعرف علي مستوي الأداء الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين بمنطقة البحث.
- 3- تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة الاحتراق الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين ومتغيراتهم المدروسة بمنطقة البحث.
- 4- تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة الأداء الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين ومتغيراتهم المدروسة بمنطقة البحث.
- 5- تحديد العلاقة الارتباطية بين أبعاد كل من الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين بمنطقة البحث.

6- تحديد أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده في الأداء الوظيفي للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين بمنطقة البحث.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في أنه قد يُعد من البحوث القليلة التي تناولت موضوع الاحتراق الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي في مجال الإرشاد الزراعي بالمناطق الصحراوية بجمهورية مصر العربية حيث تناول فئة القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي باعتبارهم المنفذون لخطط وأهداف المنظمة الإرشادية، وقد تفيد نتائج هذا البحث في تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها مساعدة المسؤولين وواضعي السياسات وصناع القرار في الجهاز الإرشادي الزراعي لتحسين ظروف العمل وإعادة النظر في توزيع الأعباء على القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بطريقة تخفف من ضغوط العمل، وبالتالي تحقيق التكيف مع الاحتراق الوظيفي وتحسين نوعية الخدمات التي تقدم للمسترشدين بتلك المناطق.

الفروض البحثية

- ووفقا لأهداف البحث الثالث والرابع والخامس والسادس فقد تم صياغة الفروض البحثية التالية:
- 1- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الاحتراق الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث كمتغير تابع، وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، والحالة الزوجية، وعدد أفراد الأسرة، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، والوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، والتفرغ للعمل الإرشادي الزراعي، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، ودرجة الاتصال بالمزارعين، والتعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي، ودرجة التعرض للتدريب، ودرجة التحفيز، ودرجة تفويض السلطة، ودرجة الطموح.
 - 2- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الأداء الوظيفي لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث كمتغير تابع، وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة السابقة.
 - 3- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي) ودرجة الأداء الوظيفي بأبعاده (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.
 - 4- وجود تأثير معنوي للاحتراق الوظيفي بأبعاده في الأداء الوظيفي للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.

هذا وقد تم وضع هذه الفروض في صورتها الصفرية لأختبار صحة الفروض البحثية.

التعريفات الإجرائية وتتضمن الآتي:

الاحترق الوظيفي: ويقصد به في هذا البحث الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث في استجابتهم لمقياس الاحترق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي).

الأداء الوظيفي: ويقصد به في هذا البحث الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث في استجابتهم لمقياس الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي).

القائم بالعمل الإرشادي الزراعي: هو الشخص الذي يعمل بالديوان العام، ومديرية الزراعة، والإدارات الزراعية التابعة للمراكز الإدارية بمنطقة البحث، ذو الخبرة الذي لديه القدرة على نقل المعرفة التي تساعد المسترشدين في اكتساب المعارف والمهارات وتعديل الاتجاهات التي تستخدم في مواجهة التحديات الحياتية.

الطريقة البحثية

تعرض الطريقة البحثية خطة وإجراءات البحث الميداني من حيث منهجية البحث، والمجال الجغرافي، والمجال البشري، والمجال الزمني، ثم أداة جمع البيانات، ومعالجتها كميًا، وتحليلها إحصائيًا كما يلي:

1- منهج البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي.

2- **المجال الجغرافي:** يقصد به المنطقة التي أُجريت فيها البحث الميداني، حيث أُجريت هذا البحث بمحافظة مطروح والتي تمثل همزة الوصل بين مصر والمغرب العربي وتقع في الجزء الشمالي الغربي لجمهورية مصر العربية، ويمتد حدها الشمالي بطول 460 كم²، وتبلغ المساحة الإجمالية لمحافظة مطروح نحو 166 ألف كيلو متر مربع، وعدد سكان المحافظة 538.564 ألف نسمة (يناير 2023)، ويتبعها ثمانية مراكز إدارية موزعة في نطاق بيئتين جغرافيتين، الأولى البيئة الساحلية وتضم سبعة مراكز هي (الحمام، والعلمين، والضبعة، ومرسى مطروح، والنجيله، وبراني، والسلوم)، أما الثانية فهي بيئة المناخ القاري وتضم مركز (سيوه) وتضم هذه المراكز 140 قرية، و631 تابع (مركز المعلومات ودعم اتخاذ

القرار، 2023، ص17) وقد تم اختيار جميع مراكز المحافظة كمجال جغرافي لإجراء هذا البحث.

3- المجال البشري: ويقصد به الافراد الذين طبق عليهم البحث الميداني ويترتب على تحديد هؤلاء الافراد تحديد عينة البحث، وتتطوي شاملة هذا البحث على جميع القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالديوان العام ومديرية الزراعة والإدارات الزراعية التابعة للمراكز الإدارية بمحافظة مطروح والبالغ عددهم (175) قائماً بالعمل الإرشادي الزراعي (مديرية الزراعة، محافظة مطروح، 2023)، واستخدمت معادلة كريجسي ومورجان (Krajcie & Morgan 1970 p 607-610) في تحديد عينة البحث من المبحوثين بمعلومية حجم الشاملة وبلغ عددها (120) مبحوثاً، بنسبة 68.6% من إجمالي شاملة البحث، وتم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية بسيطة من واقع كشوف المديرية مع مراعاة التوزيع النسبي للمبحوثين بجميع مراكز محافظة مطروح جدول رقم (1).

4- المجال الزمني: ويقصد به الفترة الزمنية التي جمع البيانات الميدانية خلالها، حيث تم تجميع بيانات هذا البحث خلال شهري مايو حتى يوليو 2023 بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي.

5- أداة جمع البيانات: اعتمد البحث في جمع البيانات على مصدرين أولاً: المصادر الثانوية ممثلة في كل من مديرية الزراعة بمحافظة مطروح، ومركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بها، أما ثانياً: فيتعلق بالبيانات المحققة لأهداف البحث والتي جمعت من مصادرها الأولية باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وذلك بعد إجراء الأختبار المبدئي للاستمارة (pre-test) على 20 من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي خارج عينة البحث وذلك خلال شهر أبريل 2023، وبعد إجراء التعديلات والتأكد من صلاحية الاستمارة لجمع البيانات.

7- إعداد استمارة

الاستبيان والمعالجة الكمية للبيانات: تم إعداد استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات البحثية من المبحوثين وقد تضمنت الاستمارة على ثلاث أجزاء على النحو التالي: أولاً: يتضمن قياس المتغيرات المستقلة، وثانياً: مقياساً لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي للمبحوثين، وقد تم الاستعانة بمقياس مسلاك، لوضع عبارات وبنود الاستمارة، وثالثاً: مقياساً لتحديد مستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين، وتم الاستعانة بمقياس (هـ) تراس، 2022، ص31) وفقاً لنموذج Lawler & Porter لوضع عبارات وبنود

الاستمارة، وقد تم معالجة البيانات المتحصل عليها من استجابات المبحوثين كميًا بما يتلائم وتحليلها إحصائيًا واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف البحث وفقًا لما يلي:

أولاً: القياس الرقمي للمتغيرات المستقلة

- 1- **السن:** ويقصد به سن المبحوث لاقرب سنة ميلادية أثناء جمع البيانات، وقد تم قياس المتغير باستخدام الأرقام الخام.
- 2- **الحالة الزوجية:** ويقصد بها حالة المبحوث الزوجية أثناء جمع البيانات، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى فئتين، الفئة الأولى خاصة بالمتزوج، والفئة الثانية خاصة (الأعزب، والمطلق، والأرمل)، وأعطيت الأوزان الرقمية (1،2) على الترتيب.
- 3- **عدد أفراد الأسرة:** ويقصد به عدد الافراد الذين يقيمون ويعيشون حياة اجتماعية واقتصادية مشتركة في مسكن واحد، وتم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات أسرة صغيرة من (1 إلى أقل من 3 افراد)، وأسرة متوسطة (3 إلى أقل من 5 افراد)، وأسرة كبيرة (5 افراد فأكثر).
- 4- **المؤهل الدراسي:** يقصد به أعلى مؤهل دراسي حصل عليه المبحوث حتي وقت جمع البيانات، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن أعلى مؤهل حصل عليه، وقسم المبحوثون وفقًا للمؤهل إلى فئتين (متوسط - جامعي فأعلى) وأعطيت لهم الدرجات (1،2) وفقًا لاستجاباتهم على الترتيب.
- 5- **التخصص الدراسي:** ويقصد به نوع التخصص الدراسي للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين من حيث تخصصهم الدراسي إلى فئتين (إرشاد زراعي - تخصصات زراعية أخرى)، وأعطيت لهم الدرجات (1،2) وفقًا لاستجاباتهم على الترتيب.
- 6- **الوظيفة الحالية:** يقصد بها المسمى الوظيفي الذي يشغله المبحوث وقت إجراء البحث.
- 7- **عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي:** يقصد به عدد السنوات التي قام فيها المبحوث بالعمل في مجال الإرشاد الزراعي، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال الأرقام الخام بالسنة الميلادية، وقد بلغ الحد الأدنى (9 سنوات)، والحد الأعلى (36 سنة)، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقًا للمدى إلى ثلاث فئات هي: خبرة قليلة (أقل من 18 سنة)، وخبرة متوسطة (18 إلى أقل من 27 سنة)، وخبرة كبيرة (27 سنة فأكثر).
- 8- **التفرغ للعمل الإرشادي الزراعي:** ويقصد به مدى ارتباط المبحوث بأعمال أخرى غير العمل بالجهاز الإرشادي الزراعي، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث هل يعمل في عمل آخر

بجانب العمل الإرشادي الزراعي وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات وهي: عمل إرشادي زراعي فقط، وعمل إرشادي زراعي ومزارع، وعمل إرشادي زراعي ومهن أخرى وتمثلت تلك المهن في (الصناعات الزراعية أو الأعمال التجارية أو الأعمال الحكومية أو المهن الحرفية)، وأُعطيت الأوزان (3، 2، 1) على الترتيب.

9- **بُعد مقر العمل عن محل الإقامة:** ويقصد به بُعد السكن عن مكان العمل بالكيلو متر، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال الأرقام الخام بالكيلو متر، وتراوحت المسافة بين مقر العمل ومحل الإقامة للمبوحين بين 1 كم و 27 كم، وقد تم تقسيم المبوحين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: مسافة قصيرة (أقل من 10 كم)، ومسافة متوسطة (10 إلى أقل من 19 كم)، مسافة بعيدة (19 كم فأكثر).

10- **الاتصال بالمزارعين:** ويقصد به تواصل المبحوث مع المزارعين حيث تم سؤال المبحوث عن التواصل مع المزارعين وكانت الإجابة (يوميًا، أسبوعيًا، شهريًا، كل موسم) وقد تم معالجتها بقيم رقمية (4، 3، 2، 1) على الترتيب.

11- **التعرض لمصادر المعلومات الزراعية:** يقصد به مدى تعرض المبحوث لمصادر المعلومات التي يستقي منها معلوماته الزراعية، حيث تم السؤال عن التعرض لمصادر المعلومات الزراعية وكان المقياس يتكون من 12 مصدر معلومات: وكانت الإجابة (دائمًا، أحيانًا، نادرًا، لا)، معبرًا عنها بقيمة رقمية (4، 3، 2، 1) على الترتيب.

12- **المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي:** وهي درجة المشاركة في الخطوات والقواعد المكتوبة والتي يسعى المبحوثين من خلالها إلى تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية إلى جمهور المسترشدين بما يحقق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي، واستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الاستجابة على مقياس ثلاثي هو (موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق)، وقد أُعطيت لهذه الاستجابات الدرجات (3، 2، 1) على الترتيب، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة المشاركة إلى ثلاث فئات هي: مشاركة منخفضة (أقل من 14 درجة)، ومشاركة متوسطة (14 إلى أقل من 20 درجة)، ومشاركة مرتفعة (20 درجة فأكثر).

13- **التعرض للتدريب:** ويقصد بها عدد الدورات التي حضرها المبحوثين أثناء العمل، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال الأرقام الخام، وتراوح عدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثين بين صفر كحد أدنى و 10 دورات تدريبية كحد أقصى، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: حضور منخفض (أقل من 4 دورات)، بينما حضور متوسط من (4 إلى أقل من 8 دورات)، أما الحضور المرتفع (8 دورات فأكثر).

14- **التحفيز:** يقصد بها درجة وجود المكافآت المادية، وتوفير الاعتمادات المالية الكافية للمبحوثين لأداء مهام عملهم بيسر، وأيضاً التشجيع الأدبي من قبل الرؤساء، وتم قياس هذا المتغير من خلال توجية 8 عبارات يتم الاستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو (موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق)، وقد أعطيت لهذه الاستجابات الدرجات (3، 2، 1) على الترتيب، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن التحفيز للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة التحفيز 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة التحفيز إلى ثلاث فئات هي: تحفيز منخفض (أقل من 14 درجة)، وتحفيز متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وتحفيز مرتفع (20 درجة فأكثر).

15- **تفويض السلطة:** يقصد بها درجة تفويض الرؤساء بالجهاز الإرشادي الزراعي إلى بعض المرؤوسين بعض سلطاتهم وصلاحياتهم ومسئولياتهم للتصرف في أمور العمل الخاصة بالجهاز الإرشادي الزراعي، ومتابعة تنفيذها، واستخدام في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الاستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو (موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق)، وقد أعطيت لهذه الاستجابات الدرجات (3، 2، 1) على الترتيب، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن تفويض السلطة للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة تفويض السلطة 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة تفويض السلطة إلى ثلاث فئات هي: تفويض منخفض (أقل من 14 درجة)، تفويض متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وتفويض مرتفع (20 درجة فأكثر).

16- **الطموح:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن درجة طموحه من خلال مقياس يتكون من 4 عبارات حول رغبته في الأرتقاء بالمستوى التعليمي والمهني له ولأبناءه وذلك على مقياس يتكون من ثلاث استجابات هي (موافق، وسيان، وغير موافق)، وقد أعطيت درجات (3، 2، 1) على الترتيب، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن

الحصول على درجة إجمالية تعبر عن طموحه، وتراوح درجة الطموح ما بين (4 - 12) درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: طموح منخفض (أقل من 7 درجات)، وطموح متوسط (7 إلى أقل من 10 درجات)، وطموح مرتفع (10 درجات فأكثر).

ثانياً: القياس الرقمي للمتغير التابع

1- مقياس الاحتراق الوظيفي

تم الإعتماد في هذا البحث على مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach & Leiter. 2016) والذي يتكون من ثلاث أبعاد تحتوي على 42 عبارة بعد التأكد من صلاحيتها وثباتها كالتالي:

- **الإجهاد الانفعالي**: ويقاس مستوى الإجهاد والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة التعامل مع فئة معينة أو في مجال معين، ويقاس هذا البعد (15 عبارة).
- **تبدل المشاعر**: ويقاس مستوى الإهتمام أو اللامبالاة، والإفراط في الانفصال عن الآخرين بالعمل نتيجة للعمل مع فئة معينة أو في مجال معين، ويقاس هذا البعد (12 عبارة).
- **الإنجاز الشخصي**: ويقاس طريقة تقييم الفرد لنفسه ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا في عمله، ويقاس هذا البعد (15 عبارة).

2- الأداء الوظيفي

تم الإعتماد في هذا البحث على مقياس الأداء الوظيفي وفقاً لنموذج "Lawler & Porter" والذي يتكون من ثلاث أبعاد تحتوي على 24 عبارة بعد التأكد من صلاحيتها وثباتها كالتالي (هبة تراس، 2022، ص31):

- **الجهد المبذول في العمل**: يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعية الأداء، ويقاس هذا البعد (9 عبارات).
- **القدرات والخصائص الفردية**: وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة، والتي يتوقف عليها الجهد المبذول، ويقاس هذا البعد (7 عبارات).
- **إدراك الفرد لدوره الوظيفي**: هي تصورات وانطباعات الفرد عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة، ويقاس هذا البعد (8 عبارات).

صدق الأدوات وثباتها

أولاً: صدق وثبات الاحتراق الوظيفي: وتشتمل على:

1- صدق المحكمين

تم استخدام مقياس يشتمل على (42) عبارة، روعي في صياغتها أن تكون ملائمة من حيث بنائها اللغوي وقدرتها على قياس الاحتراق الوظيفي المفترض قياسه، وتم عرض تلك العبارات على 10 محكمين من الأساتذة المتخصصين كل على حدى، وطلب من كل محكم أن يوضح رأيه في كل عبارة من حيث (صلاحيتها تمامًا، أو صلاحيتها نوعًا ما، أو عدم صلاحيتها) لقياس الاحتراق الوظيفي بمنطقة البحث، وأعطيت القيم (3، 2، 1) على الترتيب، ثم قسمة مجموع كل عبارة وفقًا لأراء جميع المحكمين على الحد الأقصى لدرجات المحكمين لكل عبارة على حدى، وذلك لإيجاد النسبة المئوية لصلاحية العبارة، حيث كانت النسبة المئوية لصلاحية العبارات لا تقل عن 78% وبذلك أصبح المقياس بعد التأكد من صدقه الظاهري مكونًا من (42) عبارة.

صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق الوظيفي

تم تطبيق المقياس بصورته المبدئية على عينة قوامها 20 مبحوثًا من خارج عينة البحث، وتم استيفاء البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام الاستمارة التي اشتملت على عبارات المقياس فى صورته الأولية، حيث يجيب المبحوث أمام كل عبارة من عبارات المقياس على متصل من أربع نقاط هى (دائمًا، وأحيانًا، ونادرًا، ولا)، وقد أعطيت هذه الاستجابات درجات (4، 3، 2، 1) على الترتيب، وجمع البيانات وتفرغها أصبح لكل مبحوث درجة تعبر عن استجابته لكل عبارة، ودرجة تعبر عن المجموع الكلي لدرجات كل بعد، ودرجة تعبر عن المجموع الكلي لدرجات المقياس، وبحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بُعد المقياس والدرجة الكلية لعبارات البُعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة.

يتبين من جدول رقم (2) أن قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية لعبارات البُعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة عالية حيث كانت أقل قيمة ارتباط 0.796 بينما كان أعلى قيمة ارتباط 0.982 وكانت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01) مع الدرجة الكلية لعبارات البُعد الذي تنتمي إليه، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق الوظيفي.

وقد تم التحقق من الصدق لأبعاد المقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي.

تبين من جدول رقم (3) أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد من الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي عالية حيث تراوحت بين (0.991 - 0.993) وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

3- ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي

للتوصل إلى الدلالة الخاصة بثبات أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (الرفاعي وآخرون، 2013، ص87).

حيث وجد من جدول رقم (4) أن قيمة معامل الثبات 0.886 لجميع الأبعاد وهي أكبر من 0.6 وهذا يعتبر دليلاً قوياً على ثبات وحدات المقياس، بنسبة 88.6% في عبارات الاحتراق الوظيفي ولقياس الصدق الذاتي تم حساب الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ وجد أنه يساوي 0.941 وهذا يعتبر معامل صدق مرتفع مما يدل على قدرة المقياس على القياس بنسبة 94.1%.

ثانياً: صدق وثبات مقياس الأداء الوظيفي

1- صدق المحكمين

تم استخدام مقياس يشتمل على (24) عبارة، روعي في صياغتها أن تكون ملائمة من حيث بنائها اللغوي وقدرتها على قياس الأداء الوظيفي المفترض قياسه، وقد تم عرض تلك العبارات على 10 محكمين من الأساتذة المتخصصين كل على حدى، وطلب من كل محكم أن يوضح رأيه في كل عبارة من حيث (صلاحيتها تماماً، أو صلاحيتها نوعاً ما، أو عدم صلاحيتها) لقياس الأداء الوظيفي بمنطقة البحث وأعطيت القيم (3، 2، 1) على الترتيب، ثم قسمة مجموع كل عبارة وفقاً لأراء جميع المحكمين على الحد الأقصى لدرجات المحكمين لكل عبارة على حدى، وذلك لإيجاد النسبة المئوية لصلاحية العبارة، حيث كانت النسبة المئوية لصلاحية العبارات لاتقل عن 81% وبذلك أصبح المقياس بعد التأكد من صدقه الظاهري مكوناً من (24) عبارة.

2- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي:

تم تطبيق المقياس بصورته المبدئية على عينة قوامها 20 مبحوثاً من خارج عينة البحث، وتم استيفاء البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام الاستمارة التي اشتملت على عبارات المقياس في صورته الأولية، حيث يجيب المبحوث أمام كل عبارة من عبارات المقياس على متصل من أربع نقاط هي (دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا)، وقد أعطيت هذه الاستجابات درجات (4، 3، 2، 1) على الترتيب، وجمع البيانات وتفرغها أصبح لكل مبحوث درجة تعبر عن استجابته لكل عبارة، ودرجة تعبر عن

المجموع الكلي لدرجات كل بعد، ودرجة تعبر عن المجموع الكلي لدرجات المقياس، وبحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لعبارة البعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة.

يتبين من الجدول رقم (5) أن قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية لعبارة البعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة عالية حيث كان أقل قيمة ارتباط 0.806 بينما كان أعلى قيمة ارتباط 0.954 وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مع الدرجة الكلية لعبارة البعد، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الإتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي.

وقد تم التحقق من الصدق لأبعاد المقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي.

تبين من جدول رقم (6) أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي عالية حيث تراوحت بين (0.921 – 0.965) وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

3- ثبات مقياس الأداء الوظيفي

للتوصل إلى الدلالة الخاصة بثبات أبعاد مقياس الأداء الوظيفي، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach (الرفاعي وآخرون، 2013، ص 87).

حيث وجد من جدول رقم (7) أن قيمة معامل الثبات 0.873 لجميع الأبعاد أكبر من 0.6 وهذا يعتبر دليلاً قوياً على ثبات وحدات المقياس، بنسبة 87.3% في عبارات الأداء الوظيفي، ولقياس الصدق الذاتي تم حساب الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ وجد أنه يساوي 0.934 وهذا يعتبر معامل صدق مرتفع مما يدل على قدرة المقياس على التميز بنسبة 93.4%.

ومن خلال اختبارات الصدق والثبات يمكن القول أن أداة البحث قد أستوفت الشروط اللازمة للأختبار الجيد، وأنها مناسبة لاغراض هذه البحث، وقد تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطي لا (1) درجة، ونادرًا (2) درجة، وأحيانًا (3) درجة، ودائمًا (4) درجة، وتم تقسيم المستويات لكل عبارة ولكل بُعد من أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، والأداء الوظيفي، وإجمالي المقياسين إلى 3 فئات (منخفضة، ومتوسطة، وعالية) كما هو موضح بالجدول رقم (8).

7- أدوات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، وتفرغها، وتبويبها تم استخدام أكثر من أسلوب إحصائي في تحليل بيانات هذا البحث لتحقيق أهداف البحث وأختبار فروضه، حيث تم استخدام بعض الأدوات والأساليب

الإحصائية منها الحصر العددي والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى وجداول التوزيع التكراري، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار البسيط باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم SPSS.

وصف عينة البحث

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (9) والخاص بتوزيع المبحوثين وفقاً لخصائصهم المدروسة إلى ما يلي:

1- السن: أتضح من النتائج أن (27.5%) من إجمالي المبحوثين يقعون في الفئة العمرية (أقل من 40 سنة)، وأن (46.7%) منهم يقعون في الفئة العمرية (40 إلى أقل من 49 سنة) في حين بلغت نسبة المبحوثين الذين يبلغ سنهم (49 سنة فأكثر) (25.8%) من إجمالي المبحوثين، وتشير النتائج إلى أن (74.2%) من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية التي تقل أعمارهم عن 49 سنة وهو السن الذي يمثل الإستعداد الذهني والحيوية والقدرة على التعليم والعمل والحركة لذا يتوقع من هؤلاء المبحوثين القيام بدور إرشادي جيد.

2- الحالة الزوجية: تبين النتائج أن (81.7%) من إجمالي المبحوثين متزوجون وهذا يتفق مع البُعد الاجتماعي لاهمية دور الأسرة في عملية الاستقرار بالنسبة للفرد وانعكاس ذلك على أدائه في العمل الإرشادي، بينما وجد أن نسبة (18.3%) يقعون في الفئات المختلفة (أعزب، ومطلق، وأرمل).

3- عدد أفراد الأسرة: اظهرت النتائج أن (89.2%) من إجمالي المبحوثين يعيشون في أسر صغيرة ومتوسطة ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات الوعي والثقافة من خلال التعليم والمعرفة بأساليب تنظيم الأسرة ودورها في التخفيف من حدة المشكلة السكانية مما يؤدي إلى توجية طاقاته الأدائية إلى العمل الوظيفي الإرشادي، بينما (10.8%) من المبحوثين يعيشون في أسرة كبيرة.

4- المؤهل الدراسي: أتضح من النتائج أن (29.2%) من إجمالي المبحوثين حاصلون على مؤهل متوسط، وأن (70.8%) حاصلون على مؤهل جامعي فأعلى، تشير هذه النتائج إلى أن عدد كبير من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين لديهم قدر كبير من المعرفة.

5- التخصص الدراسي: أتضح من النتائج أن (6.7%) من إجمالي المبحوثين فقط متخصصون في الإرشاد الزراعي، وأن (93.3%) من غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي وهي نسبة كبيرة تستدعي من الإرشاد الزراعي العمل على تأهيلهم للعمل الإرشادي الزراعي من خلال

عقد دورات تدريبية لهم في الطرق الإرشادية ومهارات الاتصال والإقناع حتى يكونوا أكثر قدرة على التعامل مع الزراع وذويهم بمنطقة البحث، ويكونوا قادرين على مواجهة الأعباء الوظيفية الإرشادية.

6- الوظيفة الحالية: أتضح من النتائج أن (16.7%) من إجمالي المبحوثين وظيفتهم مرشد زراعي، وأن (77.5%) منهم وظيفته أخصائي زراعي، في حين أن (5.8%) من إجمالي المبحوثين يعمل بوظيفة مدير إدارة زراعية، مما يشير إلى أن الوظيفة الأساسية بينهم أخصائي زراعي وهي نسبة كبيرة تستدعي من الإرشاد الزراعي العمل على رفع كفاءتهم وتأهيلهم حتى يكونوا أكثر قدرة على التعامل مع المستهدفين بمنطقة البحث.

7- عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي: تبين من النتائج أن (55.0%) من إجمالي المبحوثين مارسوا العمل الإرشادي الزراعي لمدة (أقل من 18 سنة)، و(30.8%) منهم قد مارسوا العمل الإرشادي الزراعي لمدة مابين (18 إلى أقل من 27 سنة)، في حين أن من مارس العمل الإرشادي الزراعي لمدة (27 سنة فأكثر) كانت نسبتهم (14.2%) من إجمالي المبحوثين، وقد يرجع لتناقص اعداد المرشدين سنويًا بسبب الوصول سن المعاش أو الوفاة أثناء العمل، لذا يجب الإهتمام بتوظيف مرشدين جدد، والعمل على إعداد كوادر جديدة تتولى مسؤولية العمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.

8- التفرغ للعمل الإرشادي الزراعي: اظهرت النتائج أن (31.6%) من إجمالي المبحوثين متفرغين للعمل الإرشادي الزراعي فقط، في حين أن (44.2%) منهم يعمل بالإرشاد الزراعي بالإضافة إلى العمل بالزراعة، بينما (24.2%) من المبحوثين يعملون بالإرشاد الزراعي بالإضافة إلى أعمال أخرى ليس لها علاقة بالعمل الزراعي، مما يشير إلى أن مهنة الإرشاد الزراعي ليس هي المهنة الأساسية المعتمد عليها في الدخل بين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي.

9- بُعد مقر العمل عن محل الإقامة: أتضح من النتائج أن (75.8%) من إجمالي المبحوثين المسافة قصيرة بين مقر عملهم ومحل إقامتهم (أقل من 10 كم)، بينما نسبة المبحوثين من ذوي المسافة البعيدة (19 كم فأكثر) بلغت (6.7%) فقط، وأن (17.5%) تقع محل إقامتهم في مسافة مابين (10 كم إلى أقل من 19 كم) من محل عملهم وقد يرجع ذلك إلى سعي القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للعمل في مقربة من مكان سكنهم، لتقليل تكاليف التنقل نظرًا لقلّة الموارد المالية الإضافية في قطاع الإرشاد الزراعي، وقد يسهل عليهم الانتظام في ممارسة ومتابعة عملهم الإرشادي الزراعي اليومي.

10- درجة الاتصال بالمزارعين: اظهرت النتائج أن (60.8%) من إجمالي المبحوثين تواصلهم يومي مع المستهدفين من العمل الإرشادي الزراعي، في حين أن (9.2%) منهم تواصلهم أسبوعي، بينما (11.7%) من المبحوثين تواصلهم شهرياً، وأن (18.3%) من إجمالي المبحوثين تواصلهم موسميًا، مما يشير إلى ارتفاع درجة الثقة بين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي والمستهدفين بمنطقة البحث.

11- درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية: أتضح من النتائج أن (44.2%) من إجمالي المبحوثين يقعون في الفئة المنخفضة من التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، في حين أن (32.5%) منهم يقعون في الفئة المتوسطة، بينما بلغت نسبة المبحوثين في الفئة المرتفعة (23.3%) من إجمالي المبحوثين، وتشير النتائج إلى أن هناك انخفاض شديد لديهم في التعرض لمصادر المعلومات الزراعية.

12- درجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي: اظهرت النتائج أن (38.3%) من إجمالي المبحوثين ذكروا انخفاض درجة مشاركتهم في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي، وأن (57.5%) منهم أفادوا بمشاركتهم بدرجة متوسطة، بينما ذكر (4.2%) من المبحوثين ارتفاع درجة مشاركتهم في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي، وهذا يشير إلى أن عملية وضع الخطط والبرامج الإرشادية الزراعية تتم مركزياً من قبل الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بالقاهرة لكافة مديريات الزراعة بالجمهورية دون مراعاة ظروف كل منطقة وإهمال الاحتياجات الفعلية للمسترشدين ومشاركتهم في التخطيط.

13- درجة التعرض للتدريب: توضح النتائج أن (5.0%) من إجمالي المبحوثين لم يحضر أي دورات، بينما (66.7%) منهم ذكروا أنهم حضروا (أقل من 4 دورات)، في حين أن (22.5%) من المبحوثين حضر ما بين (4 إلى أقل من 8 دورات)، بينما من حضر (8 دورات فأكثر) كانت نسبتهم (5.8%) فقط من إجمالي المبحوثين، وهذا يشير إلى قلة عدد البرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز الإرشادي الزراعي للمبحوثين، وضعف عملية التدريب فيما يتعلق بالعمل الإرشادي الزراعي، لذا يجب العمل على زيادة عدد الدورات التدريبية للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في هذا المجال.

14- درجة التحفيز: تبين النتائج أن (58.3%) من إجمالي المبحوثين ذكروا أن درجة التحفيز في الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، وأن (29.2%) منهم ذكروا أنها كانت متوسطة، بينما (12.5%) منهم أفادوا بارتفاع درجة التحفيز، وهذا يشير إلى قلة الحوافز المالية التي

يحصل عليها العاملون بالجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، الأمر الذي لا يجعل القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يقدمون أفضل ما لديهم من أداء.

15- درجة تفويض السلطة: أشارت النتائج إلى أن (64.2%) من إجمالي المبحوثين أفادوا أن درجة تفويض السلطة في الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، وأن (25.0%) منهم ذكروا بأنها كانت متوسطة، بينما ذكر (10.8%) منهم أن درجة تفويض السلطة كانت مرتفعة، وهذا يشير إلى ضعف تفويض الرؤساء السلطة إلى مرؤوسيهم للتصرف في أمور العمل، الأمر الذي قد يرجع إلى ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات في الجهاز الإرشادي الزراعي، بالإضافة إلى مركزيتها.

16- درجة الطموح: تبين النتائج أن (60.8%) من إجمالي المبحوثين ذوي درجة منخفضة نحو الطموح، وأن (23.3%) منهم ذوي طموح متوسط، وأن (15.9%) منهم ذوي طموح مرتفع، وتشير هذه النتائج إلى انخفاض درجة طموح المبحوثين، ويرجع ذلك إلى قلة فرص ترقيةهم في العمل.

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً: التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

أشارت النتائج الواردة بجدول رقم (10) ان المستوى العام للاحتراق الوظيفي المدروس من وجهه نظر المبحوثين هو (متوسط) بمتوسط عام قدره (113.0808) درجة وبمتوسط نسبي قدره (67.31%)، وأن مستوي بعد الإجهاد الانفعالي هو (متوسط) بمتوسط قدره (43.0665) درجة وبمتوسط نسبي قدره (71.77%)، وكان مستوي بعد تبدل المشاعر هو (متوسط) بمتوسط قدره (31.5084) درجة وبمتوسط نسبي قدره (65.64%)، وكان مستوي بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي هو (متوسط) بمتوسط قدره (40.386) درجة وبمتوسط نسبي قدره (64.31%)، وأن أكثر العبارات أحتراقاً وظيفياً هي " أشعر بالإحباط بسبب ما عايشته من تجارب في عملي" بمتوسط قدره (3.32) درجة وبمتوسط نسبي قدره (83.0%).

وتوضح تلك النتائج أن المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث يتمتعون بصحة نفسية وحب للعمل بدرجة متوسطة وقد يعزي ذلك إلي أن كثرة حجم العمل والمجهود المبذول مع المسترشدين يشكل ضغطاً مؤثراً عليهم بشكل متوسط وقد يرجع ذلك لروح التآزر

والعلاقات الإنسانية التي تسود داخل المنظمة والتي ساهمت في تخفيض الاحتراق الوظيفي، حيث يتم التعاون بين القائمين على العمل الإرشادي الزراعي مع بعضهم البعض، بالإضافة إلى المستوى التعليمي العالي.

وقد تم ترتيب عبارات مقياس الاحتراق الوظيفي وفقاً للمتوسط الحسابي واستجابات المبحوثين عليها داخل كل بعد كالتالي:

1- الإجهاد الانفعالي

وتضمن 15 عبارة موجهة للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، وأوضحت النتائج بجدول (10) أن هناك تبايناً في رأى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في عبارات بعد الإجهاد الانفعالي حيث أن هناك عدد (8) عبارات في المستوي المرتفع وهما: أشعر بالإحباط بسبب ما عايشته من تجارب في عملي، والتعامل مع المسترشدين يومياً بشكل مباشر لفترات طويلة يشكل ضغطاً كبيراً، وأصبحت أكثر حده في انفعالاتي منذ أن التحقت بالعمل بالإرشاد الزراعي، ومناخ العمل بالإرشاد الزراعي لا يشعرني بالراحة، وأشعر باستنزاف كامل طاقتي الجسدية في نهاية يوم عملي، وأشعر بأنني مرهق نفسياً بسبب عملي، وأشعر بتقل المهام والواجبات المكلف بها مما يرهقني نفسياً وجسدياً، ولو وجدت عمل آخر لتركته عملي، بمتوسط حسابي قدره (3.32)، و(3.26)، و(3.13)، و(3.10)، و(3.09)، و(3.07)، و(3.01)، و(3.00) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (6) عبارات في المستوي المتوسط وهما: أشعر كأنني أبذل جهداً كبيراً يفوق طاقتي عند أداء عملي، وأحس بأنخفاض روعي المعنوية في العمل، وأشعر أن حياتي أصبحت تافهة وبلا معنى بسبب عملي، وأشعر أن أكثر متطلبات العمل تضعف قدراتي على التحمل والإستمرارية، وأجواء العمل تفقدني الثقة في نفسي، وأشعر بالراحة عندما اتغيب عن العمل، بمتوسط حسابي قدره (2.77)، و(2.75)، و(2.73)، و(2.71)، و(2.61)، و(2.55) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (1) عبارة في المستوي المنخفض للاحتراق الوظيفي وهي: أشعر بالإجهاد عندما أستيقظ في الصباح للذهاب إلى عملي، بمتوسط حسابي قدره (1.95) درجة، وتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببعد (الإجهاد الانفعالي) تراوحت بين (1.9500، 3.3250) درجة حيث كانت أعلاها العبارة رقم (7) وهي " أشعر بالإحباط بسبب ما عايشته من تجارب في عملي"، بينما كانت أدناها العبارة رقم (2) وهي " أشعر بالإجهاد عندما أستيقظ في الصباح للذهاب إلى عملي"، فالشعور بالإحباط يعود إلى عبء العمل الثقيل الذي يعاني منه القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي عند ممارسته لمسؤولياته المهنية لنقص الاعداد واتساع نطاق الاشراف، أما الفقرة الثانية فترجع لرفع

معنويات القائمين بالعمل الإرشادي من خلال زيادة الحوافز المعنوية كشهادات الشكر والتقدير أو بالتعزيز القولي أو إعطاء حوافز مادية مما يشجعهم على بذل المزيد من الجهود وزيادة إنتاجيتهم.

2- تبدل المشاعر

وتضمن 12 عبارة موجّهة للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، بهدف معرفة مشاعرهم، وأوضحت النتائج بجدول (10) أن هناك تبايناً في رأى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في عبارات بعد تبدل المشاعر حيث أن هناك عدد (4) عبارات في المستوي المرتفع وهما: لا تربطني علاقات قوية مع زملائي، وأصبحت أكثر انفعالاً لدرجة أن أخطاء بسيطة من الآخرين توترني، ويجعلني هذا العمل شخصاً متسلطاً، وانني لا يهمني في الواقع ما يحدث لبعض زملائي في العمل، بمتوسط حسابي قدره (3.25)، و(3.16)، و(3.13)، و(3.12) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (5) عبارات في المستوي المتوسط وهما: أشعر بسيادة العلاقات القائمة على المادة والمصالح الشخصية، ولا أستطيع التعامل بهدوء مع المشاكل الانفعالية التي قد تواجهني مع الآخرين أثناء ممارستي لعملي، ولا أحب الأعمال المشتركة مع الآخرين في العمل، وأشعر بعدم الارتياح حيال معالجاتي لمشاكل من اتعامل معهم، ولا يهمني ما يحدث للمسترشدين من حولي، بمتوسط حسابي قدره (2.74)، و(2.70)، و(2.60)، و(2.56)، و(2.54) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (3) عبارات في المستوي المنخفض للاحتراق الوظيفي وهما: أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قسوة في مشاعري، وأشعر أن طبيعة عملي في التعامل مع المسترشدين طوال اليوم يسبب التوتر، وأشعر أن المسترشدين يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها بمتوسط حسابي قدره (1.93)، و(1.92)، و(1.87) درجة علي الترتيب، كما تبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد (تبدل المشاعر) تراوحت بين (1.8667، 3.2500) درجة حيث كانت أعلاها للعبارة رقم (27) وهى "لا تربطني علاقات قوية مع زملائي"، بينما كانت أدناها للعبارة رقم (19) "أشعر أن المسترشدين يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها"، وقد يرجع ذلك نتيجة كثرة الزيارات الميدانية لنطاق جغرافي واسع إضافة إلى عدم المشاركة في الرأي وكذلك البيروقراطية، مما ينتج عنه عزله في العمل، بينما الفقرة الأخرى فيرجع ذلك لفتح قنوات اتصال مباشرة وفعالة بين القائمين بالعمل الإرشادي والمسترشدين بحيث يشعر المسترشدين بأن اقتراحاتهم وشكاواهم تصل إلى القائمين بالعمل الإرشادي والإدارة العليا.

3- نقص الشعور بالإنجاز الشخصي

وتضمن 15 عبارة موجّهة للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، بهدف معرفة مدى موافقتهم عن الأسئلة المتعلقة بنقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وأوضحت النتائج

بالجدول أن هناك تبايناً في رأى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي فى عبارات بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي حيث أن هناك عدد (2) عبارة فى المستوى المرتفع وهما: ليس لدي الرغبة فى القيام بعمل أحد الزملاء فى حالة غيابة، ولا أنجز أشياء نافعة فى عملي، بمتوسط حسابي قدره (3.19)، و(3.11) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (11) عبارة فى المستوى المتوسط وهما: يصعب على تهيئة جو عمل إيجابي لأداء عملي على أكمل وجه، وأشعر بتراجع فى أدائي اليومي للعمل، وليس لدي الرغبة فى تطوير أدائي أو تحقيق إنجازات، وفي عملي لا أتعامل بهدوء تام مع المشاكل الانفعالية، وأشعر بأنني أصبحت غير فعال فى أدائي لعملي، وأشعر بتأثيري السلبي عندما أتعامل مع الآخرين، وأشعر بدفاعية ضعيفة لأداء عملي، وأفقد العون من زملائي فى العمل عند الحاجة إليهم، ويستمر المسؤول عني فى لومي على المشاكل التي أعاني منها فى عملي، ولا أشعر أنني من خلال عملي أؤثر إيجابيا فى حياة الآخرين، ويملكني شعور بالتوتر عند إستقبال المسترشدين، بمتوسط حسابي قدره (2.76)، و(2.67)، و(2.65)، و(2.64)، و(2.63)، و(2.62)، و(2.62)، و(2.54)، و(2.52)، و(2.51)، و(2.47) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (2) عبارة فى المستوى المنخفض للاحتراق الوظيفي وهما: أشعر بإنني لم أحقق أشياء جديرة بالتقدير فى هذا العمل، ولا أشعر بالرضا عن عملي فى مجال الإرشاد الزراعي، بمتوسط حسابي قدره (1.99)، و(1.78) درجة علي الترتيب، كما اظهرت النتائج من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد (نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) تتراوح بين (1.7833، 3.1917) درجة حيث كانت أعلاها فى العبارة رقم (34) " ليس لدي الرغبة فى القيام بعمل أحد الزملاء فى حالة غيابة"، بينما كانت أدناها للعبارة رقم (41) " لا أشعر بالرضا عن عملي فى مجال الإرشاد الزراعي" يرجع ذلك نتيجة التقييم السلبي لذاته خاصة فيما يتعلق بتعاملة مع الآخرين وفقد الثقة فى نفسه فيشعر الفرد أنه لم يعد يستطيع أن يؤدي عمله بشكل جيد، مما يؤثر حتمًا على نفسيته ويجعله لا يقوم بعمل زميله. أما الفقرة الأخرى فيرجع ذلك إلى الظروف الاقتصادية، لذلك يجب تطوير نظم الاختيار والتعيين والتوفيق بين متطلبات الوظيفة وخصائص وقدرات القائمين بالعمل الإرشادي حيث أن سياسة الاختيار والتعيين ستؤثر حتمًا فى مدى شعوره بملائمة عمله لقدراته.

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي الثلاثة، ومن ثم تم ترتيب هذه الأبعاد تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل بُعد كما هو موضح بجدول رقم (11).

تبين من النتائج أن متوسط إجمالي الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي بلغ 2.6924 درجة وبنسبة مئوية قدرها 67.31% وانحراف معياري 0.87150 وهو يقع فى الفئة المتوسطة، وبترتيب

أبعاد الاحتراق الوظيفي فقد جاء في الترتيب الأول بُعد الإجهاد الانفعالي بمتوسط حسابي 2.87 درجة بنسبة مئوية قدرها 71.77% وانحراف معياري 0.89543 وهو يقع في الفئة المتوسطة، في حين جاء في الترتيب الثاني بُعد تبدل المشاعر بمتوسط حسابي 2.63 درجة بنسبة مئوية قدرها 65.64% وانحراف معياري 0.75839 وهو يقع في الفئة المتوسطة، بينما جاء في الترتيب الأخير بُعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي بمتوسط حسابي 2.58 درجة بنسبة مئوية قدرها 64.51% وانحراف معياري 0.96069 وهو يقع في الفئة المتوسطة.

وتشير تلك النتيجة إلى التشابه مع ما توصلت إليه دراسة (ساره لعبيبي 2019) من أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية جاء بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي).

ثانياً: التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

أشارت النتائج الواردة بجدول (12) ان المستوى العام للأداء الوظيفي المدروس من وجهه نظر المبحوثين هو (متوسط) بمتوسط عام قدره (59.8728) درجة وبمتوسط نسبي قدره (62.36%)، وأن مستوي بعد الجهد المبذول في العمل: هو (متوسط) بمتوسط قدره (24.8661) درجة وبمتوسط نسبي قدره (69.07%)، وكان مستوي بُعد القدرات والخصائص الفردية هو (متوسط) بمتوسط قدره (16.133) درجة وبمتوسط نسبي قدره (57.61%)، وكان مستوي بُعد إدراك الفرد لدوره الوظيفي هو (متوسط) بمتوسط قدره (19.333) درجة وبمتوسط نسبي قدره (60.41%)، وأن أكثر العبارات أهمية في الأداء الوظيفي هي " أبادر إلى اقتراح حلول للمشكلات المطروحة في عملي الإرشادي الزراعي" بمتوسط قدره (3.15) درجة وبمتوسط نسبي قدره (78.75%).

وتوضح النتائج أنه يمكن أن يعزى ذلك إلى وجود تصورات لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث حول الأدوار الوظيفية التي يقومون بها في الوقت المناسب، وتحمل المسؤولية الخاصة بالمهام الإرشادية الزراعية المتمثلة في نقل المعارف وتعديل الاتجاهات وتنمية المهارات لدى المسترشدين، بالإضافة إلى الدور المجتمعي المتمثل في التعاون مع القيادات المجتمعية المحلية بهدف خدمة المجتمع.

وقد تم ترتيب عبارات مقياس الأداء الوظيفي وفقاً للمتوسط الحسابي واستجابات المبحوثين عليها داخل كل بعد كما يلي:

1- الجهد المبذول في العمل

وتضمن (9) عبارات موجهة للمبجوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، لمعرفة مدى موافقتهم عن الجهد المبذول لديهم، وأوضحت النتائج بجدول (12) أن هناك تبايناً في رأى المبجوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في عبارات بعد الجهد المبذول في العمل حيث أن هناك عدد (5) عبارات في المستوي المرتفع وهما: أبادر إلى اقتراح حلول للمشكلات المطروحة في عملي الإرشادي الزراعي، وأشارك زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي الزراعي، واندفع ذاتياً لإنجاز الأعمال الموكلة لي بدرجة عالية من الدقة والأتقان، وأجتهد لإنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة، ولدي الاستعداد والرغبة للقيام بأي مهام إضافية يتم تكليفي بها، بمتوسط حسابي قدره (3.15)، و(3.09)، و(3.07)، و(3.07)، و(3.03) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (3) عبارات في المستوي المتوسط وهما: التزم بتنفيذ التعليمات الخاصة بعملي الإرشادي الزراعي، وأسعى إلى إنجاز كمية العمل المطلوب، وأنجز العمل بما يفوق توقعات رؤسائي، بمتوسط حسابي قدره (2.56)، و(2.54)، و(2.38) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (1) عبارة في المستوي المنخفض للأداء الوظيفي وهي: أقوم بعملي بطريقة جيدة، بمتوسط حسابي قدره (1.98) درجة، كما أوضحت النتائج أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد (الجهد المبذول في العمل) تراوحت بين (1.9750، 3.1500) درجة حيث كانت أعلاها العبارة رقم (5) وهي " أبادر إلى اقتراح حلول للمشكلات المطروحة في عملي الإرشادي الزراعي"، بينما كانت أدناها للعبارة رقم (8) وهي " أقوم بعملي بطريقة جيدة"، ويرجع ذلك الى الأهداف السنوية الموضوعة من طرف المنظمة والتي يسعى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي إلى تحقيقها لارتباطها بالحوافز، أما نقص القيام بالعمل بطريقة جيدة فيرجع إلى عدم توافر بعض الإمكانيات اللازمة في الجهاز الإرشادي.

2- القدرات والخصائص الفردية

وتضمن (7) عبارات موجهة للمبجوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، بهدف معرفة مدى موافقتهم عن الأسئلة المتعلقة بالقدرات والخصائص الفردية لديهم، وأوضحت النتائج بجدول (12) أن هناك تبايناً في رأى المبجوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في عبارات بعد القدرات والخصائص الفردية حيث أن هناك عدد (5) عبارات في المستوي المتوسط وهما: أحرص علي تحسين مستوي أدائي، ولدي القدرة على تحمل ضغوط العمل، وأخطط جيداً للأعمال قبل تنفيذها، ولدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن أخطائي، وأراعي التوقيت المطلوب لإنجاز الأعمال المكلف بها، بمتوسط حسابي قدره (2.74)، و(2.70)، و(2.60)، و(2.56)، و(2.54) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (2) عبارة في المستوي المنخفض للأداء الوظيفي وهما: البرامج التدريبية زودت من مهاراتي، ويتناسب عملي مع دراستي وخبراتي السابقة، بمتوسط حسابي قدره

(1.97)، و(1.77) درجة علي الترتيب، وتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد (القدرات والخصائص الفردية) تراوحت بين (1.7667، 2.5917) حيث كانت أعلاه للعبارة رقم (15) وهي " أحرص على تحسين مستوى أدائي"، بينما كانت أدناها للعبارة رقم (12) " يتناسب عملي مع دراستي وخبراتي السابقة"، ويعني ذلك أن يمتلك القائمين بالعمل الإرشادي المهارات الكافية لإنجاز أعمالهم وراجع ذلك إلى المؤهلات العلمية والخبرات المكتسبة والتي انعكست بالإيجاب على القدرات الشخصية، أما الفقرة الأخرى فيمكن ارجعها إلى نظم الاختيار والتعيين والتي تؤثر حتمًا في مدى شعوره بعدم مناسبة عمله مع دراسته وخبرته، إضافة إلى طبيعة المهام الموكلة للقائمين بالعمل الإرشادي من الجهاز الإرشادي الزراعي لوجود المركزية والبيروقراطية في وضع الأهداف.

3- إدراك الفرد لدوره الوظيفي

وتضمن (8) عبارات موجهة للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، لهدف معرفة مدى إجاباتهم عن الأسئلة المتعلقة بإدراك الفرد لدوره الوظيفي، وأوضحت النتائج بجدول (12) أن هناك تباينًا في رأى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي فى عبارات بعد إدراك الفرد لدوره الوظيفي حيث أن هناك عدد (7) عبارات فى المستوي المتوسط وهما: أحرص تمامًا على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات، وأشعر بأني أنفذ أعمالى ومهامى الوظيفية بأقل تكلفة، وأعرف جيدًا المهام الوظيفية والتزم بها، ولدى القدرة على العمل دون مراقبة، وأشعر بالرضا عن عملى، وتمنحني الإدارة ما أستحق من تقدير، وأشعر بالتزامى بالإخلاق والأداب الحميده داخل مقر عملى، بمتوسط حسابى قدره (2.57)، و(2.52)، و(2.51)، و(2.49)، و(2.46)، و(2.43)، و(2.42) درجة علي الترتيب، وهناك عدد (1) عبارة فى المستوي المنخفض للأداء الوظيفي وهي: أقبّل توجيهات الرؤساء، بمتوسط حسابى قدره (1.93) درجة، وظهرت النتائج من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية الخاصة ببُعد (إدراك الفرد لدوره الوظيفي) تراوح بين (1.9333، 2.5750) حيث كانت أعلاه في العبارة رقم (18) "أحرص تمامًا على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات"، بينما كانت أدناها للعبارة رقم (21) " أقبّل توجيهات الرؤساء"، وتشير النتائج إلى الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات فتعود في الغالب إلى الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة والتي يورثها القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي القدامى إلى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي الجدد، أما الفقرة الأخرى، وقد يرجع ذلك إلي عدم المشاركة في الرأى والمركزية وكذلك البيروقراطية.

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس الأداء الوظيفي الثلاثة، ومن ثم تم ترتيب هذه الأبعاد تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل بُعد.

تبين من الجدول رقم (13) أن متوسط إجمالي الأبعاد الثلاثة للأداء الوظيفي بلغ 2.4947 درجة، ونسبة مئوية قدرها 62.36% وانحراف معياري 0.95227 وهو يقع في الفئة المتوسطة، وبترتيب أبعاد الأداء الوظيفي فقد جاء في الترتيب الأول بُعد الجهد المبذول في العمل بمتوسط حسابي 2.7629 درجة بنسبة مئوية قدرها 69.07% وانحراف معياري 0.82009 وهى تقع في الفئة المتوسطة، في حين جاء في الترتيب الثاني بُعد إدراك الفرد لدوره الوظيفي بمتوسط حسابي 2.4166 درجة بنسبة مئوية قدرها 60.41% وانحراف معياري 1.03834 وهى تقع في الفئة المتوسطة، بينما جاء في الترتيب الأخير بُعد القدرات والخصائص الفردية بمتوسط حسابي 2.3047 درجة بنسبة مئوية قدرها 57.61% وانحراف معياري 0.99838 وهى تقع في الفئة المتوسطة.

وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حسين (2020) من أن مستوى الأداء الوظيفي متوسط لدي العاملين بالمستشفيات الخاصة بالأردن.

ثالثاً: تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة الاحتراق الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي ومتغيراتهم المدروسة بمنطقة البحث

لتحديد العلاقة الارتباطية بين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث ومتغيراتهم المستقلة المدروسة، تم صياغة الفرض الإحصائي القائل "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث كمتغير تابع وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة"، فقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وتبين من النتائج جدول (14) وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث عند مستوى معنوية 0.01 ومتغيراتهم المستقلة التالية وهى: السن (ر = -0.252)، والحالة الزوجية (ر = -0.477)، عدد افراد الأسرة (ر = -0.287) والمؤهل الدراسي (ر = -0.543)، والتخصص الدراسي (ر = -0.241)، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي (ر = -0.429)، التفرغ للعمل الإرشادي الزراعي (ر = -0.360)، ويُعد مقر العمل عن محل الإقامة (ر = -0.627)، ودرجة الاتصال بالمزارعين (ر = -0.511)، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية (ر = -0.319)، ودرجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي (ر = -0.295)، ودرجة التحفيز (ر = -0.496)، ودرجة الطموح (ر = -0.654)، وكما وجدت علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.05 بالمتغير المستقل درجة تفويض السلطة (ر = -0.234)، في حين كانت العلاقة غير معنوية بالمتغيرين المستقلين التاليين: الوظيفة الحالية (ر = 0.169)، ودرجة التعرض للتدريب (ر = 0.154).

وبناء على النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول القائل "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الاحتراق الوظيفي للمبوهين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث كمتغير تابع وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة، وقبول الفرض النظري البديل فيما يتعلق بالمتغيرات التالية: "السن، والحالة الزوجية، وعدد افراد الأسرة، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، والتفرغ للعمل الإرشادي الزراعي، وبعء مقر العمل عن محل الإقامة، ودرجة الاتصال بالمزارعين، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي، ودرجة التحفيز، ودرجة تفويض السلطة، ودرجة الطموح.

رابعا: التعرف علي العلاقة الارتباطية بين درجة الأداء الوظيفي لدي المبوهين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة بمنطقة البحث

لتحديد العلاقة الارتباطية بين درجة الأداء الوظيفي للمبوهين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي ومتغيراتهم المستقلة المدروسة، تم صياغة الفرض الإحصائي القائل "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الأداء الوظيفي للمبوهين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث كمتغير تابع وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة"، فقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وتبين من النتائج جدول (15) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ومعنوية بين درجة الأداء الوظيفي للمبوهين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث عند مستوى معنوية 0.01 ومتغيراتهم المستقلة التاليه: السن ($r = 0.252$)، والحالة الزوجية ($r = 0.556$)، وعدد افراد الأسرة ($r = 0.349$)، والمؤهل الدراسي ($r = 0.472$)، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي ($r = 0.247$)، والتفرغ للعمل الإرشادي الزراعي ($r = 0.380$)، وبعء مقر العمل عن محل الإقامة ($r = 0.628$)، ودرجة الاتصال بالمزارعين ($r = 0.603$)، ودرجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي ($r = 0.385$)، ودرجة التحفيز ($r = 0.308$)، ودرجة الطموح ($r = 0.454$)، وكما وجدت علاقة طردية موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية 0.05 بكل من المتغيرات المستقلة التالية: التخصص الدراسي ($r = 0.195$)، والوظيفة الحالية ($r = 0.218$)، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية ($r = 0.222$)، بينما كانت العلاقة غير معنوية للمتغيرين المستقلين التاليين: درجة التعرض للتدريب ($r = 0.170$)، ودرجة تفويض السلطة ($r = 0.138$).

وبناء على النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني القائل "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الأداء الوظيفي للمبوهين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث كمتغير تابع وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة، وقبول الفرض النظري البديل فيما يتعلق

بالمغيرات التالية: "السن، والحالة الزوجية، وعدد افراد الأسرة، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، والوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، والتفرغ للعمل الإرشادي الزراعي، ويُعد مقر العمل عن محل الإقامة، ودرجة الاتصال بالمزرعين، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي، ودرجة التحفيز، ودرجة الطموح".

خامسًا: العلاقة الارتباطية بين أبعاد كل من الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

لتحديد العلاقة الارتباطية بين أبعاد كل من درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وأبعاد درجة الأداء الوظيفي لديهم، تم صياغة الفرض الإحصائي القائل "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي) ودرجة الأداء الوظيفي بأبعاده (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) لدى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، فقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين استجابات المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في أبعاد كل من الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي بمنطقة البحث. تبين من النتائج جدول (16) وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين استجابات المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي لإجمالي أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي واستجاباتهم لإجمالي أبعاد مقياس الأداء الوظيفي حيث بلغ قيمة معامل الارتباط $(r = -0.822)$. وبهذه النتيجة يمكن التوصل إلى عدم تحقيق الفرض الإحصائي، لذا نرفض الفرضية الثالثة التي مفادها (لا يرتبط الاحتراق الوظيفي معنويًا مع الأداء الوظيفي)، وتقبل الفرضية البديلة (يرتبط الاحتراق الوظيفي عكسيًا ومعنويًا مع الأداء الوظيفي).

تشير النتائج بذات الجدول بخصوص الأبعاد الفرعية إلى حدوث ارتباط معنوي عكسي بين إجمالي أبعاد متغير الاحتراق الوظيفي وبين أبعاد الأداء الوظيفي (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) وقد بلغت قيم معامل الارتباط $(r = -0.914)$ ، $r = -0.752$ ، $(r = -0.626)$ على الترتيب.

وأوضحت النتائج بنفس الجدول إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين (الإجهاد الانفعالي) وبين إجمالي أبعاد الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $(r = -0.802)$ ، أما بخصوص علاقة (الإجهاد الانفعالي) مع أبعاد الأداء الوظيفي فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي عكسي بين (الإجهاد الانفعالي) وبين كل من (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص

الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) وقد بلغت قيم معامل الارتباط (ر=-0.882، ر=-0.748، ر=-0.610) على الترتيب.

وبينت النتائج بنفس الجدول وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين (تبلد الشعور) وبين إجمالي أبعاد الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر=-0.847)، أما بخصوص علاقة (تبلد الشعور) مع أبعاد الأداء الوظيفي اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي عكسي بين (تبلد الشعور) وبين كل من (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) وقد بلغت قيم معامل الارتباط (ر=-0.933، ر=-0.768، ر=-0.660) على الترتيب.

واظهرت النتائج بذات الجدول وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين (نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) وبين إجمالي أبعاد الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر=-0.805)، بينما علاقة (نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) مع أبعاد الأداء الوظيفي اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي عكسي بين (نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) وبين كل من (الجهد المبذول في العمل، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) وقد بلغت قيم معامل الارتباط (ر=-0.913، ر=-0.727، ر=-0.602) على الترتيب.

ويمكن تفسير هذا بأن شعور القائم بالعمل الإرشادي الزراعي إنه يبذل مجهود ويشعر بالتعب والإرهاق والتفاعل مع المسترشدين والزملاء بدرجة متوسطة، وذلك لوجود علاقة عكسية حيث كلما فهم القائم بالعمل الإرشادي الزراعي دوره الوظيفي كان أقل عرضة للاصابة بالاحترق الوظيفي بينما من لديه قدرات فردية أقل من غيره من الممكن أن يتعرض للاحتراق الوظيفي بنسبة أكبر ويعود ذلك لعدم فهم الإدارة لقدراته وعدم إعطائه العمل المناسب لمهاراته مما يؤدي إلى تقليل أدائه لأدواره الإرشادية وكمية الأعمال التي يقوم بها.

سادسًا: تحديد أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده في الأداء الوظيفي للمبجوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

يتم تحقيق هذا الهدف من خلال صياغة الفرض الإحصائي القائل "لا يوجد تأثير معنوي للاحتراق الوظيفي بأبعاده في الأداء الوظيفي للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث" فقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، يوضح جدول رقم (17) معنوية النموذج وفق أختبار (ف) حيث أن قيمة (ف) بلغت (86.227**) بمستوى معنوية (0.01)، وهذا دليل على أن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين، بالإضافة لوجود تأثير للاحتراق الوظيفي في متغير الأداء الوظيفي، علمًا أن هذا الأثر عكسي لكون إشارة معامل الانحدار سالبة (-B=437)، مما يعني أنه

كلما زاد الاحتراق الوظيفي قل معه أداء المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الاحتراق الوظيفي وأداء العاملين هو ($r = -0.822$) وهو ارتباط عكسي قوي، وأن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.676$)، والذي يعني أن ما مقداره (67.6%)، من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي هو تباين مفسر بفعل (الاحتراق الوظيفي) الذي دخل النموذج أي أن انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يؤدي إلى زيادة الأداء بنسبة 67.6%، وأن (32.4%) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار.

أما بالنسبة لأبعاد الاحتراق الوظيفي فقد أُجري تحليل الانحدار البسيط، وأختبار (ف) حيث تبين أن قيمة (ف) المحسوبة لبُعد (الإجهاد الانفعالي، وتبليد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) بلغت قيمتها (85.115**، 90.205**، 78.565**) على الترتيب، بمستوى معنوية (0.01)، وهذا يوضح وجود تأثير لهذه الأبعاد في متغير الأداء الوظيفي، علماً أن هذا الأثر عكسي لكون إشارة معامل الانحدار سالبة، مما يعني أنه كلما زاد أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة قل معه أداء القائمين بالعمل الإرشادي بمنطقة البحث، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإجهاد الانفعالي، وتبليد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي) وأداء العاملين هو ($r = -0.802$ ، $r = -0.847$ ، $r = -0.805$) على الترتيب وهو ارتباط عكسي قوي، وحيث أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.643$) بالنسبة إلى بُعد (الإجهاد الانفعالي)، والذي يعني أن ما مقداره (64.3%) من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي هو تباين مفسر بفعل (الإجهاد الانفعالي) الذي دخل النموذج، وهذا يشير إلى أن انخفاض الإجهاد الانفعالي لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يؤدي إلى زيادة الأداء بنسبة 64.3%، وأن (35.7%) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار، بينما قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.717$) بالنسبة إلى بُعد (تبليد الشعور)، والذي يعني أن ما مقداره (71.7%) من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي هو تباين مفسر بفعل (تبليد الشعور) الذي دخل النموذج، وهذا يبين أن انخفاض تبليد الشعور لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يؤدي إلى زيادة الأداء بنسبة 71.7%، وأن (28.3%) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار، في حين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.648$) بالنسبة إلى بُعد (نقص الشعور بالإنجاز الشخصي)، والذي يعني أن ما مقداره (64.8%) من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي هو تباين مفسر بفعل (نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) الذي دخل النموذج، وهذا يوضح أن انخفاض نقص الشعور بالإنجاز لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يؤدي إلى زيادة الأداء بنسبة 64.8%، وأن (35.2%) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار، وبهذه النتيجة نرفض الفرضية الرابعة الصفرية التي مفادها (لا أثر للاحتراق

الوظيفي بأبعاده الثلاثة في الأداء الوظيفي)، وتقبل الفرضية البديلة والتي مفادها (هناك تأثير معنوي للاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة في الأداء الوظيفي).

التوصيات

أكدت النتائج أن الاحتراق موجود فعلا بين أوساط المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة مطروح لكن بشكل معتدل في تأثيره على الأداء الوظيفي الأمر الذي يثبت انه في مرحله الأولى فقط ولم يتطور بعد لهذا وجب تقديم مجموعة من الإقتراحات للمسؤولين عن العمل الإرشادي الزراعي والتي من شأنها أن تكون دروعاً وقائية للحد من إنتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي مستقبلاً والتي تتلخص في التالي:

1- اتضح أن متوسط درجة الاحتراق الوظيفي للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث والتي بلغت 2.69 درجة بنسبة 67.31%، وكذلك بمتوسط درجة أداء بلغت 2.49 درجة بنسبة 62.36%، الأمر الذي يستلزم ضرورة إهتمام أصحاب القرار في وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي بهذه الظاهرة من خلال تبني استراتيجيات تكسر الجمود والصرامة والروتين الملاحظ في الأعمال الحكومية.

2- تبين أن أكثر المتغيرات إسهاماً في تفسير التباين الكلي بدرجة الأداء الوظيفي بمنطقة البحث، هو متغير بُعد (تبلد الشعور) حيث يفسر 71.7% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي، لذلك يوصي بأخذ هذا المتغير في الإعتبار عند تخطيط برامج إرشادية تستهدف رفع مستوى سلوك القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي تجاه الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

3- اظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية عكسية مع أغلب متغيرات الدراسة ولكنها متفاوتة في قوتها حيث هناك علاقة عكسية قوية مع درجة الطموح، ويُعد مقر العمل وذلك لأن طموحات الخرجيين عالية وتختلف عن بيئة العمل الموجودة فعلياً وهذا ينعكس سلباً عليهم، لذلك يجب تحقيق مستوى من التوازن ما بين طموحاتهم وواقع عملهم، وأيضاً توفير محل إقامة قريب بحيث يتم تخفيف العبء الملقى على عاتق الموظفين وضغط العمل.

4- عقد دورات في مجال العمل الإرشادي الزراعي مركزة وبشكل دوري للعاملين في المستويات الإدارية العليا في فن التعامل مع موظفيهم وتفويض الصلاحيات من خلال تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ورفع معنويات موظفيهم من خلال تبني صنوف مختلفة من الحوافز المعنوية كشهادات الشكر والتقدير أو بالتعزيز القولي أو إعطاء حوافز مادية

مما سيؤثر في نفسيات القائمين بالعمل الإرشادي ويشجعهم على بذل المزيد من الجهود وزيادة إنتاجيتهم.

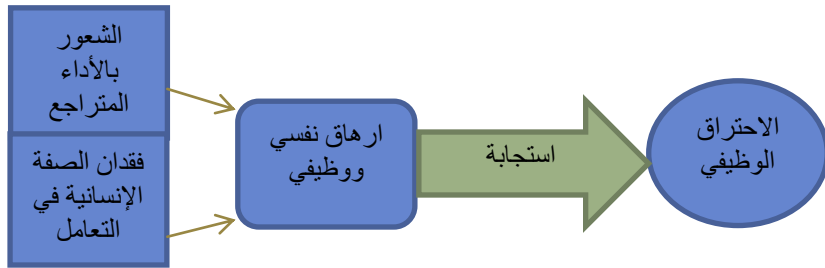
5- التوسع في عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل والبرامج الإرشادية وتوزيع نشرات تثقيفية لنشر الوعي بين المسؤولين والقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي حتي يفهموا مظاهرها ومصادرها وأسبابها وكيفية الاستعداد لها ومواجهتها بمحافظه مطروح.

6- وضع أسس وقواعد الترقّيات وربطها بالأداء مع الاهتمام بالقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي ذوي المواهب والكفاءات وإعطائهم الأولوية في العلاوات والترقيات إلى مواقع وظيفية متقدمة، بما يعزز ولائهم وانتمائهم للمنظمة.

7- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حيث كلما كان العمل مناسب للفدرات الفردية للموظف كلما قل الاحتراق لديه.

اولا: الاشكال

شكل رقم (1)



source: Mustafa sabah hlehel. ali abdul amir. 2018.p196.

ثانياً: الجداول

جدول رقم 1: التوزيع العددي والنسبي لشاملة وعينة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي

م	محافظة مطروح	الشاملة		العينة	
		عدد	%	عدد	%
1	الديوان العام	83	47.4	57	47.5
2	مرسى مطروح	25	14.3	17	14.2
3	الحمام	20	11.5	14	11.6
4	الضبعة	10	5.7	7	5.8
5	العلمين	9	5.1	6	5.0
6	النخيلة	7	4.0	5	4.2
7	براني والسلوم	9	5.1	6	5.0
8	سيوة	12	6.9	8	6.7
	الإجمالي	175	100.0	120	100.0

المصدر: مديرية الزراعة، محافظة مطروح، 2023

جدول رقم 2: معاملات ارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية لعبارات البُعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة لمقياس (الاحتراق الوظيفي)

البُعد الأول: الإجهاد الانفعالي		البُعد الثاني: تبدل المشاعر		البُعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.982	16	**0.857	28	**0.854
2	**0.796	17	**0.919	29	**0.875
3	**0.968	18	**0.825	30	**0.841
4	**0.969	19	**0.833	31	**0.849
5	**0.890	20	**0.846	32	**0.829
6	**0.943	21	**0.909	33	**0.863
7	**0.839	22	**0.827	34	**0.883

البُعد الأول: الإجهاد الانفعالي		البُعد الثاني: تبدل المشاعر		البُعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	
**0.980	8	**0.876	23	35	**0.884
**0.889	9	**0.860	24	36	**0.902
**0.952	10	**0.962	25	37	**0.810
**0.963	11	**0.977	26	38	**0.846
**0.962	12	**0.887	27	39	**0.935
**0.980	13			40	**0.871
**0.967	14			41	**0.841
**0.967	15			42	**0.895

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 3: معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي

م	أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي	معاملات الارتباط
1	الإجهاد الانفعالي	**0.991
2	تبدل المشاعر	**0.992
3	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	**0.993

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 4: معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي

م	أبعاد الاحتراق الوظيفي	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
1	الإجهاد الانفعالي	15	0.789	0.888
2	تبدل المشاعر	12	0.683	0.826
3	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	15	0.767	0.875
	معامل الثبات للاحتراق الوظيفي	42	0.886	0.941

المصدر: عينة البحث الميداني

(قيمة ألفا كرونباخ المقبولة هي 0.6 وما فوق)

جدول رقم 5: معاملات ارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية لعبارات البعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة لمقياس (الأداء الوظيفي)

البعد الأول: الجهد المبذول في العمل		البعد الثاني: القدرات والخصائص الفردية		البعد الثالث: إدراك الفرد لدوره الوظيفي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.954	10	**0.864	17	**0.831
2	**0.820	11	**0.917	18	**0.843
3	**0.900	12	**0.810	19	**0.806
4	**0.949	13	**0.854	20	**0.861
5	**0.921	14	**0.936	21	**0.841
6	**0.948	15	**0.890	22	**0.923
7	**0.826	16	**0.885	23	**0.817
8	**0.816			24	**0.807
9	**0.952				

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 6: معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

م	أبعاد مقياس الأداء الوظيفي	معاملات الارتباط
1	الجهد المبذول في العمل	**0.921
2	القدرات والخصائص الفردية	**0.965
3	إدراك الفرد لدوره الوظيفي	**0.940

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 7: معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الأداء الوظيفي

م	أبعاد مقياس الأداء الوظيفي	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
1	الجهد المبذول في العمل	8	0.781	0.883
2	القدرات والخصائص الفردية	9	0.708	0.841
3	إدراك الفرد لدوره الوظيفي	7	0.736	0.857
	معامل الثبات للأداء الوظيفي	24	0.873	93.4

(قيمة ألفا كرونباخ المقبولة هي 0.6 وما فوق)

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 8: تقسيم مستوى الفئات لكل عبارة ولكل بُعد وإجمالي كل من المقياسين

(الاحتراق الوظيفي، والأداء الوظيفي)

مستوى الفئات	عدد العبارات							
	1	7	8	9	12	15	24	42
منخفضة	1 أقل من 2	7 أقل من 14	8- أقل من 16	9 أقل من 18	12 أقل من 24	15 أقل من 30	24 أقل من 48	42 أقل من 84
متوسطة	2 أقل من 3	14 أقل من 21	16 أقل من 24	18 أقل من 27	24- أقل من 36	30 أقل من 45	48 أقل من 72	84 أقل من 126
مرتفع	3 فأكثر	21 فأكثر	24 فأكثر	27 فأكثر	36 فأكثر	45 فأكثر	72 فأكثر	126 فأكثر

جدول رقم 9 : توزيع المبحوثين وفقاً لخصائصهم المدروسة بمنطقة البحث

م	الخصائص	الفئات	العدد ن = 120	%
1	السن	الفئة الأولى (أقل من 40 سنة)	33	27.5
		الفئة الثانية (40 - 49 سنة)	56	46.7
		الفئة الثالثة (49 سنة فأكثر)	31	25.8
2	الحالة الزوجية	متزوج	98	81.7
		غير ذلك (أعزب، ومطلق، وأرمل)	22	18.3
3	عدد افراد الأسرة	أسرة صغيرة (أقل من 3 افراد)	29	24.2
		أسرة متوسطة (3-5 افراد)	78	65.0
		أسرة كبيرة (5 افراد فأكثر)	13	10.8
4	المؤهل الدراسي	حاصل على مؤهل متوسط	35	29.2
		حاصل على مؤهل جامعي فأعلى	85	70.8
5	التخصص الدراسي	إرشاد زراعي	8	6.7
		تخصصات زراعية أخرى	112	93.3
6	الوظيفة الحالية	مرشد زراعي	20	16.7
		أخصائي زراعي	93	77.5
		مدير إدارة زراعية	7	5.8
7	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي	خبرة قليلة (أقل من 18 سنة)	66	55.0
		خبرة متوسطة (18 - 27 سنة)	37	30.8
		خبرة كبيرة (27 سنة فأكثر)	17	14.2
8	التفرغ للعمل الإرشادي الزراعي	عمل إرشادي زراعي فقط	38	31.6
		عمل إرشادي زراعي ومزارع	53	44.2
		عمل إرشادي زراعي وأعمال أخرى	29	24.2
9	بُعد مقر العمل عن محل الإقامة	مسافة قصيرة (أقل من 10 كم)	91	75.8
		مسافة متوسطة (10 - 19 كم)	21	17.5
		مسافة بعيدة (19 كم فأكثر)	8	6.7
10	درجة الاتصال بالمزارعين	يوميًا	73	60.8
		أسبوعيًا	11	9.2
		شهريًا	14	11.7
		موسميًا	22	18.3
11	درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	منخفض (اقل من 24 درجة)	53	44.2
		متوسط (24 - 36 درجة)	39	32.5
		مرتفع (36 درجة فأكثر)	28	23.3

تابع جدول رقم 9 : توزيع المبحوثين وفقاً لخصائصهم المدروسة بمنطقة البحث

م	الخصائص	الفئات	العدد ن = 120	%
12	درجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي	مشاركة منخفضة (أقل من 14 درجة)	46	38.3
		مشاركة متوسطة (14 - 20 درجة)	69	57.5
		مشاركة مرتفعة (20 درجة فأكثر)	5	4.2
13	درجة التعرض للتدريب	لم يحضر	6	5.0
		حضور منخفض (أقل من 4 دورات)	80	66.7
		حضور متوسط (4 - 8 دورات)	27	22.5
		حضور مرتفع (8 دورات فأكثر)	7	5.8
14	درجة التحفيز	تحفيز منخفض (أقل من 14 درجة)	70	58.3
		تحفيز متوسط (14 - 20 درجة)	35	29.2
		تحفيز مرتفع (20 درجة فأكثر)	15	12.5
15	درجة تفويض السلطة	تفويض منخفض (أقل من 14 درجة)	77	64.2
		تفويض متوسط (14 - 20 درجة)	30	25.0
		تفويض مرتفع (20 درجة فأكثر)	13	10.8
16	درجة الطموح	طموح منخفض (أقل من 7 درجات)	73	60.8
		طموح متوسط (7 - 10 درجات)	28	23.3
		طموح مرتفع (10 درجات فأكثر)	19	15.9

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لعبارات أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي

م	عبارات أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب داخل كل بعد	الترتيب العام	المستوى
أولاً: الإجهاد الانفعالي							
1	أشعر كأنني أبذل جهداً كبيراً يفوق طاقتي عند أداء عملي	2.77	1.20037	69.25	9	14	متوسط
2	أشعر بالاجهاد عندما استيقظ في الصباح للذهاب إلى عملي	1.95	0.19417	48.75	15	37	منخفض
3	أجواء العمل تفقدني الثقة في نفسي	2.61	1.19027	65.25	13	27	متوسط
4	أشعر بنقل المهام والواجبات المكلف بها مما يرهقني نفسياً وجسدياً	3.01	0.80382	75.25	7	12	مرتفع
5	التعامل مع المسترشدین يومياً بشكل مباشر لفترات طويلة يشكل ضغطاً كبيراً	3.26	0.64479	81.50	2	2	مرتفع
6	أشعر باستنزاف كامل طاقتي الجسدية في نهاية يوم عملي	3.09	0.72896	77.25	5	10	مرتفع
7	أشعر بالإحباط بسبب ما عايشته من تجارب في عملي	3.32	0.65162	83.00	1	1	مرتفع
8	أشعر أن أكثر متطلبات العمل تضعف قدراتي على التحمل والإستمرارية	2.71	1.15361	67.75	12	19	متوسط
9	أصبحت أكثر حده في انفعالاتي منذ أن التحقت بالعمل بالإرشاد الزراعي	3.133	0.81953	78.33	3	6	مرتفع
10	مناخ العمل بالإرشاد الزراعي لايشعرنى بالراحة	3.10	0.74346	77.50	4	9	مرتفع
11	أشعر بالراحة عندما اتغيب عن العمل	2.55	1.24920	63.75	14	30	متوسط
12	أشعر بأنني مرهق نفسياً بسبب عملي	3.07	0.82479	76.75	6	11	مرتفع
13	أحس بأنخفاض روحي المعنوية في العمل	2.75	1.19699	68.75	10	16	متوسط
14	أشعر أن حياتي أصبحت تافهة وبلا معنى بسبب عملي	2.73	1.12820	68.25	11	18	متوسط
15	لو وجدت عمل آخر لتركتم عملي	3.00	0.9018	75.00	8	13	مرتفع
	متوسط الإجهاد الإنفعالي	43.07	15.85636	71.77			متوسط

تابع جدول رقم 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لعبارات أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي

م	عبارات أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب داخل كل بعد	الترتيب العام	المستوى
ثانياً: تبلد المشاعر							
16	أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قسوة في مشاعري	1.93	0.20037	48.25	10	38	منخفض
17	أشعر بعدم الارتياح حيال معالجاتي لمشاكل من تعامل معهم	2.56	1.16530	64.00	8	29	متوسط
18	يجعلني هذا العمل شخصاً متسلطاً	3.133	0.82629	78.33	3	6	مرتفع
19	أشعر أن المسترشدين يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها	1.87	0.20177	46.75	12	40	منخفض
20	أشعر أن طبيعة عملي في التعامل مع المسترشدين طوال اليوم يسبب التوتر	1.92	0.21065	48.00	11	39	منخفض
21	لايهمني ما يحدث للمسترشدين من حولي	2.5417	1.09157	63.54	9	31	متوسط
22	انني لا يهمني في الواقع ما يحدث لبعض زملائي في العمل	3.12	0.80352	78.00	4	7	مرتفع
23	أصبحت أكثر انفعالاً لدرجة أن أخطاء بسيطة من الآخرين توترني	3.16	0.712076	79.00	2	5	مرتفع
24	لا أستطيع التعامل بهدوء مع المشاكل الانفعالية التي قد تواجهني مع الآخرين أثناء ممارستي لعملي	2.70	1.03547	67.50	6	20	متوسط
25	لا أحب الأعمال المشتركة مع الآخرين في العمل	2.60	1.16244	65.00	7	28	متوسط
26	أشعر بسيادة العلاقات القائمة على المادة والمصالح الشخصية	2.74	1.08849	68.50	5	17	متوسط
27	لا تربطني علاقات قوية مع زملائي	3.25	0.60285	81.25	1	3	مرتفع
	متوسط تبلد المشاعر	31.51	11.97336	65.64			متوسط
ثالثاً: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي							
28	لا أشعر أنني من خلال عملي أؤثر إيجابياً في حياة الآخرين	2.51	1.13015	62.75	12	34	متوسط

تابع جدول رقم 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لعبارات أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي

م	عبارات أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب داخل كل بعد	الترتيب العام	المستوى
29	أشعر بأنني لم أحقق أشياء جديدة بالتقدير في هذا العمل	1.99	0.12065	49.75	14	36	منخفض
30	يتملكني شعور بالتوتر عند إستقبال المسترشدِين	2.47	1.15200	61.75	13	35	متوسط
31	أشعر بتأثيري السلبي عندما أتعامل مع الآخرين	2.625	1.13805	65.63	8	25	متوسط
32	أشعر بأنني أصبحت غير فعال في أدائي لعملي	2.63	1.16629	65.75	7	24	متوسط
33	يصعب على تهيئة جو عمل إيجابي لأداء عملي على أكمل وجه	2.76	1.14493	69.00	3	15	متوسط
34	ليس لدي الرغبة في القيام بعمل أحد الزملاء في حالة غيابة	3.19	0.71265	79.75	1	4	مرتفع
35	في عملي لا أتعامل بهدوء تام مع المشاكل الانفعالية	2.64	1.11367	66.00	6	23	متوسط
36	ليس لدي الرغبة في تطوير أدائي أو تحقيق إنجازات	2.65	1.14238	66.25	5	22	متوسط
37	أفتقد العون من زملائي في العمل عند الحاجة إليهم	2.533	1.15179	63.33	10	32	متوسط
38	يستمر المسؤول عني في لومي على المشاكل التي أعاني منها في عملي	2.52	1.18791	63.00	11	33	متوسط
39	أشعر بدافعية ضعيفة لأداء عملي	2.6167	1.25144	65.42	9	26	متوسط
40	أشعر بتراجع في أدائي اليومي للعمل	2.67	1.16916	66.75	4	21	متوسط
41	لا أشعر بالرضا عن عملي في مجال الإرشاد الزراعي	1.78	0.01587	44.50	15	41	منخفض
42	لا أنجز أشياء نافعة في عملي	3.11	0.81346	77.75	2	8	مرتفع
	متوسط الشعور بالإنجاز الشخصي	38.71	14.92412	64.51			متوسط
	المتوسط العام الاحتراق الوظيفي	113.08	42.47099	67.31			متوسط

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 11: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي بمنطقة البحث

م	أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب	المستوي
1	الإجهاد الانفعالي	2.8711	0.89543	71.77	1	متوسطة
2	تبدل المشاعر	2.6257	0.75839	65.64	2	متوسطة
3	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	2.5805	0.96069	64.51	3	متوسطة
	متوسط إجمالي الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي	2.6924	0.87150	67.31	-	متوسطة

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لعبارات أبعاد مقياس الأداء الوظيفي بمنطقة البحث

م	عبارات أبعاد الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب داخل كل بُعد	الترتيب العام	المستوي
اولاً: الجهد المبذول في العمل							
1	أجتهد لإنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة	3.06	0.81032	76.67	4	4	مرتفع
2	أنجز العمل بما يفوق توقعات رؤسائي	2.38	1.17526	59.5	8	20	متوسط
3	أسعى إلى إنجاز كمية العمل المطلوب	2.54	1.22231	63.5	7	9	متوسط
4	لدي الاستعداد والرغبة للقيام بأي مهام إضافية يتم تكليفي بها	3.03	0.80715	75.75	5	5	مرتفع
5	أبادر إلى اقتراح حلول للمشكلات المطروحة في عملي الإرشادي الزراعي	3.15	0.71238	78.75	1	1	مرتفع
6	أشارك زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي الزراعي	3.09	0.63015	77.25	2	2	مرتفع
7	التزم بتنفيذ التعليمات الخاصة بعملي الإرشادي الزراعي	2.56	1.15845	64.00	6	8	متوسط

تباع جدول رقم 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لعبارات أبعاد مقياس الأداء الوظيفي بمنطقة البحث

م	عبارات أبعاد الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب داخل كل بُعد	الترتيب العام	المستوي
8	أقوم بعملية بطريقة جيدة	1.98	0.11869	49.5	9	21	منخفض
9	اندفع ذاتياً لإنجاز الأعمال الموكلة لي بدرجة عالية من الدقة والأتقان	3.07	0.74615	76.87	3	3	مرتفع
	متوسط الجهد المبذول في العمل	24.87	9.14582	69.07			
ثانياً: القدرات والخصائص الفردية							
10	أخطط جيداً للأعمال قبل تنفيذها	2.47	1.12969	61.75	3	14	متوسط
11	أراعي التوقيت المطلوب لإنجاز الأعمال المكلف بها	2.40	1.22577	60.00	5	19	متوسط
12	يتناسب عملي مع دراستي وخبراتي السابقة	1.77	0.26182	44.25	7	24	منخفض
13	البرامج التدريبية زودت من مهاراتي	1.97	0.95207	49.25	6	22	منخفض
14	لدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن أخطائي	2.40	1.12643	60.20	4	18	متوسط
15	أحرص علي تحسين مستوي أدائي	2.59	1.13386	64.75	1	6	متوسط
16	لدي القدرة على تحمل ضغوط العمل	2.53	1.15906	63.25	2	10	متوسط
	متوسط القدرات والخصائص الفردية	16.13	7.02449	57.61			
ثالثاً: إدراك الفرد لدوره الوظيفي							
17	أعرف جيداً المهام الوظيفية والتزم بها	2.51	1.18815	62.75	3	12	متوسط
18	أحرص تماماً على الالتزام باللوائح والتعليمات والتوجيهات	2.57	1.15709	64.25	1	7	متوسط
19	أشعر بالرضا عن عملي	2.46	1.15879	61.50	5	15	متوسط

تباع جدول رقم 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لعبارات أبعاد مقياس الأداء الوظيفي بمنطقة البحث

م	عبارات أبعاد الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب داخل كل بُعد	الترتيب العام	المستوي
20	أشعر بأني أنفذ أعمالي ومهامي الوظيفية بأقل تكلفة	2.52	1.18096	63.00	2	11	متوسط
21	أنقبل توجيهات الرؤساء	1.93	0.09840	48.25	8	23	منخفض
22	لدي القدرة على العمل دون مراقبة	2.49	1.19520	62.25	4	13	متوسط
23	تمنحني الإدارة ما أستحق من تقدير	2.43	1.18629	60.75	6	16	متوسط
24	أشعر بالتزامي بالإخلاق والأداب الحميده داخل مقر عملي	2.42	1.14189	60.5	7	17	متوسط
	متوسط إدراك الفرد لدوره الوظيفي	19.33	7.83049	60.41			
	المتوسط العام للأداء الوظيفي	59.87	22.55985	62.36			

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 13: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين حول أبعاد مقياس الأداء الوظيفي بمنطقة البحث

م	أبعاد الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب	المستوي
1	الجهد المبذول في العمل	2.7629	0.82009	69.07	1	متوسطة
2	القدرات والخصائص الفردية	2.3047	0.99838	57.61	3	متوسطة
3	إدراك الفرد لدوره الوظيفي	2.4166	1.03834	60.41	2	متوسطة
	متوسط إجمالي الأبعاد الثلاثة للأداء الوظيفي	2.4947	0.95227	62.36	-	متوسطة

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 14: العلاقة الارتباطية بين درجة الاحتراق الوظيفي للمبجوثين بمنطقة البحث وبين متغيراتهم المدروسة

م	الخصائص المدروسة	قيم معامل الارتباط
1	السن	- 0.252**
2	الحالة الزوجية	- 0.477**
3	عدد افراد الأسرة	- 0.287**
4	المؤهل الدراسي	- 0.543**
5	التخصص الدراسي	- 0.241**
6	الوظيفة الحالية	- 0.169
7	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي	- 0.429**
8	التفرغ للعمل الإرشادي الزراعي	- 0.360**
9	بُعد مقر العمل عن محل الإقامة	- 0.627**
10	درجة الاتصال بالمزارعين	- 0.511**
11	درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	- 0.319**
12	درجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي	- 0.295**
13	درجة التعرض للتدريب	- 0.154
14	درجة التحفيز	- 0.496**
15	درجة تفويض السلطة	- 0.234*
16	درجة الطموح	- 0.654**

(**) علاقة معنوية عند مستوى معنوية 0.01

(*) علاقة معنوية عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم 15: العلاقة الارتباطية بين درجة الأداء الوظيفي للمبحوثين بمنطقة البحث وبين متغيراتهم المدروسة

م	المتغيرات المدروسة	قيم معامل الارتباط
1	السن	**0.252
2	الحالة الزوجية	**0.556
3	عدد افراد الأسرة	**0.349
4	المؤهل الدراسي	**0.472
5	التخصص الدراسي	* 0.195
6	الوظيفة الحالية	*0.218
7	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي	**0.247
8	التفرغ للعمل الإرشادي الزراعي	**0.380
9	بُعد مقر العمل عن محل الإقامة	**0.628
10	درجة الاتصال بالمزارعين	**0.603
11	درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	*0.222
12	درجة المشاركة في تخطيط برامج الإرشاد الزراعي	**0.385
13	درجة التعرض للتدريب	0.170
14	درجة التحفيز	**0.208
15	درجة تفويض السلطة	0.138
16	درجة الطموح	**0.454

(**) علاقة معنوية عند مستوى معنوية 0.01

(*) علاقة معنوية عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم 16: العلاقة الارتباطية بين كل من أبعاد درجة الاحتراق الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لدي المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

مقياس الأداء الوظيفي								مقياس الاحتراق الوظيفي
إجمالي أبعاد الأداء الوظيفي		بُعد الإدراك الفرد لدوره الوظيفي		بُعد القدرات والخصائص الفردية		بُعد الجهد المبذول في العمل		
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
0.000	0.802-	0.000	0.610-	0.000	0.748-	0.000	0.882-	بُعد الإجهاد الانفعالي
0.000	0.847-	0.000	0.660-	0.000	0.768-	0.000	0.933-	بُعد تبلد الشعور
0.000	0.805-	0.000	0.602-	0.000	0.727-	0.000	0.913-	بُعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي
0.000	0.822-	0.000	0.626-	0.000	0.752-	0.000	0.914-	إجمالي أبعاد الاحتراق الوظيفي

المصدر: عينة البحث الميداني

جدول رقم 17: تحليل تأثير متغير الاحتراق الوظيفي في متغير الأداء الوظيفي لدي المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

المتغير الاستجابي	قيمة ف	معامل الانحدار	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل التحديد	معامل الارتباط المتعدد	المتغير التفسيري وأبعاده
الأداء الوظيفي	**86.227	0.437-	67.6	0.676	**0.822-	الاحتراق الوظيفي
	**85.115	1.138-	64.3	0.643	**0.802-	الإجهاد الانفعالي
	**90.205	1.595-	71.7	0.717	**0.847-	تبلد الشعور
	**78.565	1.217-	64.8	0.648	**0.805-	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي

المصدر: عينة البحث الميداني

المراجع

- 1- أبو موسى، أنور، وكلاب، يحيى (2012): الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم المهني المتخصص في إدارة منظمات المجتمع المدني غير منشور، معهد التنمية المجتمعية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 2- الحراحشة، حسين محمد (2011): إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، عمان، دار جليس الزمان.
- 3- الرفاعي، يحيى بن عبدالله بن يحيى، والقضاة، محمد فرحان (2010): مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (2)، العدد(2).
- 4- الرفاعي، خليل، والنجداوي، أكرم، والخطيب، خالد (2013): تحديد معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في أقسام المحاسبة في الجامعات الحكومية الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد (7)، العدد (13).
- 6- العيدروس، ماجد (2022): الاحتراق الوظيفي، حملة التوعية بالاحتراق الوظيفي، العلوم السلوكية للتعاون والإعلان السعودية.
- 6- الفرمانى، عبدالله (٢٠١٨): الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصف، عمان، الأردن.
- 7- القحطاني، محمد بن وليم (2019): بيئة عمل الشركات، نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة، دار كتب لتد الطبعة الأولى، يونيو.
- 8- إمام، محمود السيد (2018): الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية "أ"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، جامعة مدينة السادات، مصر، العدد (8).
- 9- بن زهرة، سليم، وبوخلوه، توفيق (2021): تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين، بحث ميداني في مؤسسة الأسمنت عين التوتة الوحدة التجارية - تقرت - جامعة الشهيد حمة الخضري بالوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 10- بن عامر، زكية (2017): مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الأقسام النهائية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر.

- 11- بوحلايس، محمد خليل، وبشيشي، وليد (2019): استخدام التحليل العاملي في تحديد أسباب الاحتراق الوظيفي عند الطاقم الطبي، دراسة حالة مستشفى واد الزناتي قالمة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (52)، جامعة عبدالحميد مهدي قسنطينة، الجزائر.
- 12- تراس، هبة (2022): أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين ومعدل دوران العمل في المنظمات الإنسانية، دراسة تطبيقية على عدد من المنظمات الإنسانية تحت مظلة الأمم المتحدة في سورية، رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي لإدارة الأعمال، وزارة التعليم العالي، الجمهورية العربية السورية.
- 13- حسين، عبدالله حسين البشير (2020): أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن.
- 14- رسمي، محمد محمد حسن، وأحمد، هند محمد عبد الحفيظ، وشعلان، عبدالحميد عبدالفتاح، (2019): تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، مجلة كلية التربية، بنها، المجلد (30)، العدد (118).
- 15- سويلم، محمد نسيم علي (2015): معلومات مختارة في الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، دار الندي للطباعة.
- 16- شهري، مينه، وعدمان، مريزق (2022): دراسة تحليلية لواقع الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المديرية المركزية لبريد الجزائر (ولاية بومرداس) وفق مقياس ماسلاتش للاحتراق الوظيفي المخصص للخدمات الإنسانية، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية المجلد (15)، العدد (1).
- 17- صالح، عمرو (2020): نادي الاحتراق النفسي، الطبعة الأولى، دار أكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- 18- عبدالله، ساره لعبي (2019): تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين، بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 19- محمد، أحمد إسماعيل، وصالح، محمد محمد هشام، والكاتب، حسين علي (2004): الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد (19)، العدد (7ب).
- 20- مديرية الزراعة بمطروح (2023): "بيان باعداد العاملين في الإرشاد الزراعي" بيانات غير منشورة، محافظة مطروح.

- 21- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (2023): "النوتة المعلوماتية لمحافظة مطروح"، محافظة مطروح.
- 22- مشعر، خليجية، وبن ناصر، نادية (2021): علاقة المحددات التنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية - الجامعة نموذجا- دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل- قطب تاسوست، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نموذجا محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.
- 23- مصباحي، حكيم (2018): علاقة الاحتراق الوظيفي بأداء العاملين لمديرية الجمارك، دراسة ميدانية على عينة من أعوان الجمارك الوادي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
- 24- نصر، فرج علي فرح، ومحمد، القبي الطيب (2023): الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد (6)، العدد (1).
- 25- Krejcie, R. and W. Morgan(1970), Determining Sample Size for Research Activities in Educational and Psychological Measurement, Fol. (30), published by College Station, Bur ham, North Carolina, USA.
- 26-Maslach & Leiter.(2016).Understanding the Burnout Experience: Recent Research and it Implications for Psychiatry .World Psychiatry , Vol (15).
- 27-Mustafa sabah hlehel, ali abdul amir(2018), job burnout and its relationship to the cohesian of the workig groups,aprctical study in a laboratory of unversty of babylon for pure and appllied sciences,vol (26) N0 (8),iraq.
- 28-Wang, B., & Wang, Y. (2021). Job Burnout among Safety Professionals: A Chinese Survey. International Journal of Environmental Research and Public Health, vol (18) N0 (16).

The impact of job burnout on the performance of those carrying out agricultural extension workers in Matrouh Governorate

Dr.Ahmed Abdallah El-Boraey Dr.Ahmed Osman Badawy

Economic and Social Studies Division. Desert Research Center

Email: ahmedwase148@gmail.com

Abstract

This research aimed to identify the degree of both job burnout among extension workers in Matrouh Governorate and the degree of their job performance, and to determine the relationship between both job burnout job performance, and the studied independent variables.

A simple random sample of 120 respondents was selected using the Craigsie and Morgan equation representing 68.6% of the total extension workers and consider the relative distribution of the respondents in the research area. Field data was collected using personal interviews qustiannair during the period from May to July 2023. Frequency, percentages, arithmetic mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient, and simple regression were used for data presenting and analysis.

The main research results

- 1 – The arithmetic average job burnout among the respondents carrying out agricultural extension work in the research area reached 2.69 degrees. with a standard deviation of 0.87150. with a rate of 67.31% in the middle category.
- 2 – The arithmetic average job performance of the respondents carrying out agricultural extension work in the research area reached 2.49 degrees. with a standard deviation of 0.95227 of 62.36% in the middle category.

- 3 – There is a negative significant correlation at a moral level of 0.01 between the total dimensions of both job burnout and job performance among agricultural extension workers ($R=-0.822$)
- 4 – The value of ($F=86.227$), which is significant at a morale level of 0.01. This proves the negative effect of job burnout on the performance of the agriculture extension workers as the coefficient ($B=- 0.437$)
- 5 – The selection factor reached ($R^2=0.676$), which means burnout explains an amount of 67.6% of the variance of the job performance of the extension workers. the amount of the unexplained variance is about 32.4% my attributed to other variables.

Keywords: job burnout. job performance. extension workers