

الإلتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية ببعض محافظات الدلتا

عبد الغنى محمد عبد الدايم ناصر^١

الملخص العربي

يهدف هذا البحث التعرف على مدى الإلتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية ببعض محافظات الدلتا، وكذا التعرف على الأهمية النسبية لأبعاده الثلاثة (العاطفي، والأخلاقي، والمستمر). ولتحقيق تلك الأهداف أجرى هذا البحث بمحافظات الغربية والدقهلية وكفرالشيخ والبحيرة مع مسؤولي المراكز الإرشادية الذين بلغ عددهم (٦٢) مسئول موزعين علي محافظات الدراسة كالتالي (١٦، ١١، ٢٢، ١٣) على الترتيب واعتمد الباحث على طريقة المسح الشامل نتيجة لصغر حجم الشاملة، وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة خلال الاجتماع الشهري لمسؤولي تلك المراكز، واستخدمت بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات منها التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والمتوسط المرجح. وتمثلت أهم النتائج البحثية فيما يلي:

أن (٥٣,٢٣٪) من المبحوثين بلغت أعمارهم ما بين (٥٣-٥٩) سنة، وأن (٨٥,٤٨٪) منهم ذوي نشأة ريفية، أن (٧٩,٠٣٪) منهم محل إقامتهم بالقرب من المركز الإرشادي، وأن (٦٩,٣٥٪) من المبحوثين من الحاصلين علي مؤهل جامعي، وأن غالبية المبحوثين (٦٤,٥١٪) ذوى مستوى رضى وظيفي مرتفع، وأن (٥٨,٠٧٪) منهم ذوى مستوى دافعية مرتفع لإنجاز مهامهم الإرشادية. وقد بينت النتائج أن مستوى الإلتزام العاطفي، والأخلاقي، والإلتزام المستمر لحوالي ٤٥٪، ٤٢٪، ٥٢٪ من المبحوثين على الترتيب كان مرتفع، وعند بيان الأهمية النسبية للأبعاد الثلاثة للإلتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين فقد جاء الإلتزام الأخلاقي في المقدمة ثم العاطفي وأخيرا الإلتزام المستمر بمتوسط حسابي ٣٤,٧٤ درجة، ٣٣,٩٧ درجة، ٣٠,٨٧ درجة على الترتيب.

كما أوضحت النتائج أيضا أن مسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة الغربية يحتلون المرتبة الأولى للإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة في مقابل نظائرهم بمحافظتي كفرالشيخ والدقهلية فى المراتب الثانية والثالثة بينما احتل مسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة البحيرة المرتبة الأخيرة للإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام التنظيمي- مسؤولي المراكز الإرشادية- الإلتزام العاطفي- الإلتزام الأخلاقي- الإلتزام المستمر.

المقدمة والمشكلة البحثية

تنظر الإدارة الحديثة للمنظمات كأنظمة مفتوحة تؤثر وتتأثر وتقبل التعديل والتغيير الذى يحدث في النظم والأنماط الإدارية المختلفة، وقد ظهرت العديد من الإتجاهات الإدارية التي تتبنى هذه النظرة، حيث يعتبر الإلتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية، والتغيير التنظيمي، والإبداع المنظمي، والقيادة التفاعلية، والتمكين، وسلوكيات المواطن والمناخ التنظيمي من أهم الإتجاهات التي تسهم في إحداث نقله كبيرة في دورة حياة المنظمات وتساعد في ترشيد القرارات وتحقيق مستوى مرتفع من الرضا لدى العاملين في المنظمات.

وما شهدته المنظمات من تطورات فنية وتقنية وإدارية، وتتنامي حركة الأبحاث الإنسانية التي تراعي قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة، والتي تعتبر بيئة مؤثرة في سلوكيات الأفراد ساعد على إعادة صياغة النظم الموجهة لسلوكيات العاملين في المنظمة، وقد أسهمت هذه التطورات في جعل الإلتزام التنظيمي عنصراً هاماً يبني عليه الكثير من تلك النظم حيث أن وجود مستوى مرتفع من الإلتزام تجاه أهداف وسياسات

^١ مركز البحوث الزراعية - معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

ص ٣). حيث يمكن لهذه المراكز إذا استثمرت جيدا أن تعالج مشكلات كثيرة يعاني منها الجهاز الإرشادي لعل من أهمها ضعف بنائه التنظيمي على مستوى القرية وما يترتب على ذلك من معوقات مثل قلة توافر المعلومات عن الواقع المحلي، وعدم تفهم المسؤولين لمشكلات الزراع وضعف الربط بين المجالين البحثي والإرشادي وعدم التزام العاملين في المجالات البحثية بإجراء أبحاثهم على المشكلات الواقعية وإغفال التقييم المستمر للبرامج وعدم الاستفادة من نتائج التقييم.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى دراسة مستوى الالتزام التنظيمي لدى مسؤولي المراكز الإرشادية بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام المستمر) ويتم ذلك بتحقيق الأهداف الفرعية التالية:-

- ١- وصف لبعض الخصائص المميزة للمبجوثين.
- ٢- التعرف على مدى الالتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية بأبعاده الثلاثة بمحافظة الدراسة.
- ٣- التعرف على الأهمية النسبية لأبعاد الالتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية بمحافظة الدراسة.

الإطار النظري

ركزت معظم الدراسات على تبني دراسة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات ودراسة العوامل التي تؤثر في مستوى ذلك الالتزام، والمركز الإرشادي الزراعي هو وحدة إدارية فنية قاعدية للتنظيم الإرشادي الزراعي المصري تتولى تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج العمل الإرشادي في كافة مجالاته وتحت إشراف مسئول إرشادي بالتنسيق مع بقية الكوادر الإرشادية والمسترشدين وبالتعاون مع المنظمات الأهلية والحكومية ذات العلاقة بالتنمية الزراعية والريفية والبيئية (الشاذلي، ١٩٩٨، ص ٢٣ - ٥٧).

إن الالتزام التنظيمي جزء أساسي من سلوكيات تنظيمية تحاول المنظمات الحفاظ عليها وتسعى إلى رفع مستواها لدى

وخطط المنظمة يعزز تطبيق تلك الاتجاهات، وهذا يساعد على إيجاد مناخ وبيئة تنظيمية مناسبة للبناء عليها.

وتعد الموارد البشرية من أهم الموارد في المنظمات ومصدراً لقدراتها التنافسية إذ يقع على عاتقهم تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، مما يفرض على إدارة المنظمات الإهتمام بهم وتهيئة المناخ التنظيمي السليم لهم لزرع الثقة في نفوس الأفراد العاملين بإدارة المنظمة وبزملائهم وترسيخها لتحقيق إلتزامهم ووفائهم للمنظمة التي يعملون بها.

وتعد المراكز الإرشادية مراكز إشعاع حضاري تساعد في توعية الريفيين وتغيير أنماطهم في مختلف مجالات التنمية الريفية و تدعيم الربط بين الأجهزة البحثية والإرشاد الزراعي والزراع وبناء البرامج الإرشادية من القاعدة إلى القمة لضمان المشاركة الفعالة للزراع في هذه البرامج، كما يساعد ربط مراكز الإرشاد الزراعي بكل من الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي والأجهزة المحلية والمنظمات الحكومية والأهلية عن طريق شبكة معلومات متكاملة على خدمة القرية وتنميتها ونقل التقنيات الحديثة والتكنولوجية إلى الزراع وسهولة وصول المشكلات إلى الجهات المتخصصة في حينها لإيجاد الحلول المناسبة لها (محمد، وقنديل، ٢٠٠٩، ص ٦٠٢)، مما يستوجب دراسة مستوى الالتزام التنظيمي لدى مسؤولي تلك المراكز حتى يساهم في معرفة مدى انعكاس السلوكيات الإلزامية لمسؤولي المراكز الإرشادية تجاه الأداء المنظمي للعاملين والزراع وأثره على المخرجات التي تقدمها تلك المراكز.

فالمراكز الإرشادية لها أدوار متعددة تتمثل في الدور التعليمي والذي يدور حول إمداد الزراع بالمعلومات الزراعية وإثارة الوعي لديهم وحثهم على الاشتراك في البرامج الإرشادية الريفية والدور التخطيطي والذي يهدف إلى التعرف على موارد المجتمع المحلي وتحديد أولويات التخطيط للأنشطة الزراعية، والدور التدميمي والذي يتمثل في الإسهام في حل المشكلات وإكتشاف القادة، والدور التنسيقي وذلك للتنسيق بين المنظمات الأهلية والحكومة داخل نطاق عمل المركز (زهران، ١٩٩٨،

تجاهها، وبين الإلتزام الموجه وهو ارتباط الفرد بمعايير تشكل سلوكه في اتجاهات مرغوبة من جانب المنظمة وبالتالي صياغة مفاهيم الفرد تبعاً لأهداف ومعايير المنظمة.

وهناك من ينظر إلى الإلتزام من حيث التزام الفرد تجاه شئ واحد وهو أهداف المنظمة أو التزام الفرد باتجاهين كالإلتزام تجاه المنظمة والمهنة والنقابة. ولعل تطوير مفهوم الإلتزام من قبل (Allen & Meyer, 1990, p74) إلى ثلاثة أبعاد هي الإلتزام الوجداني والإلتزام العاطفي والإلتزام الاستمراري والتي أصبحت فيما بعد تشكل أهم مقاييس الإلتزام التنظيمي للمنظمات، حيث أن أصحاب المستويات المرتفعة من أبعاد الإلتزام التنظيمي هم الأكثر بقاء في المنظمة لوجود دافع قوي لبقائهم (المصري، عامر، ٢٠١٣، ص ٤٧-٤٩). ويمكن أيضاً تعريف الإلتزام التنظيمي بأنه: عاطفة وجدانية للفرد تجاه المنظمة أكثر من ارتباطه بها لأسباب مادية، وعرفه (الدرويش، ٢٠٠٨، ص ٩) بأنه الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمها والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها والرغبة القوية بالاستمرار بها وعدم تركها، ويعتبر الإلتزام التنظيمي الرباط العاطفي والوجداني بين الفرد والمنظمة والاستمرار والبقاء في العمل والشعور بالواجب تجاه المنظمة، ويرى آخر أن الإلتزام التنظيمي هو الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء (الدرويش، ٢٠٠٨، ص ١١)، وهناك تركيز للإلتزام من المنظور النفسي كما لدى أوريلي وشاتمان (orellya and chatman) بأنه الرابط النفسي الذي يربط الأفراد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة (فليه، عبد المجيد، ٢٠٠٥، ص ٢٩٠)، (المصري، عامر، ٢٠١٣، ص ٥٥-٥٦). وقد عرفه (عبد الباقي، ٢٠٠٥، ص ٣١٥) بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وأن الإلتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً ومقبولاً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها. وعرفه (جرينبيرج وبارون، ٢٠٠٤، ص ٢١٥) بأنه درجة إندماج الفرد بالمنظمة وإهتمامه المستمر بها.

العاملين، والنظرة إلى مفهوم الإلتزام التنظيمي تختلف بحسب اتجاه ذلك الإلتزام فهناك نظرة للإلتزام تجاه العمل، والإلتزام تجاه المهام الداخلية، وكذا الإلتزام نحو المنظمة، والإلتزام تجاه المهنة، وأيضاً تجاه جماعة العمل (المصري، عامر، ٢٠١٣، ص ٤٣)، وهذا التنوع جعل البحث عن تعريف محدد للإلتزام التنظيمي يزداد صعوبة حيث يختلف الاتجاه لتعريف الإلتزام بحسب التفرعات السابقة، وما نعالجه في هذه الدراسة الإلتزام التنظيمي تجاه المنظمة باعتباره المحور الأساسي وأولوية في اهتمام الكثير من الباحثين لما له من تأثير مباشر على الميزة التنافسية للموارد البشرية للمنظمة.

وباعتبار أن محاور وأبعاد الإلتزام ستساهم في وضع تعريف واضح للإلتزام التنظيمي إذ سيتم معالجة الإلتزام كظاهرة ثم ننتقل لدراسته وفقاً للمدخل المنظمي، فقد ورد ذكر مفهوم الإلتزام في اللغة: بمعنى العهد ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه والمستمر فيه (ابن منظور، ١٩٥٦، ص ٦) وتم تعريف الإلتزام كما يرى بوشنان (Buchanan) بأنه ارتباط وجداني بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها، وتم تصنيف الإلتزام كمصطلح نفسي ناتج عن تفاعل ثلاثة مكونات (تمائل، مشاركة، ولاء)، ويتفق بورتر وشلدون في هذه النظرة، حيث عرف بورتر (porter) الإلتزام بأنه استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وإملاكه الرغبة القوية في البقاء في المنظمة والقبول بأهدافها وقيمها، أما شلدون (Sheldon) يرى أن الإلتزام هو التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها (الدرويش، ٢٠٠٨، ص ١٢).

وقد أورد كلا من (فليه، عبد المجيد، ٢٠٠٥، ص ٢٨٤) نقلاً عن كانتور (١٩٨٦) عدة تعريفات للإلتزام حيث ميزت بين الإلتزام الاستمراري: والذي يشير إلى تمسك الفرد بالبقاء في منظمته بالرغم من وجود بدائل للعمل وبالتالي تحمله لتضحيات مادية وشخصية، وبين الإلتزام المتناسك: وتعني ارتباط الفرد بعلاقات اجتماعية في منظمة العمل وبالتالي وجود تأثير لفريق العمل اجتماعياً يعزز من تماسك المجموعة وقوة الإلتزام

عليها البعد الأخلاقي لممارسات الموظف. ٨) يسهم الالتزام التنظيمي في التصرف بطريقة أفضل تحقق أهداف المنظمة بسبب شعور العاملين أن الالتزام رابطة تجبرهم على الطاعة وعدم عصيان تلك النظم والقواعد التنظيمية.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً، وقد اتفق كل من (Allen & Meyer, 1991, p63)، و (جرينبيرج وبارون، ٢٠٠٤، ص ٢١٧) على تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي كما يلي:-

أولاً: الالتزام العاطفي:- حيث رأوا أن الإلتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي هو الارتباط المحدود وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الإلتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

ثانياً : الإلتزام الأخلاقي:- يقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل؛ بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي . وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الإلتزام التنظيمي بأنه: سلوك إنساني إيجابي تفاعلي يتعهد العاملين من خلاله تجاه منظماتهم بما يدفع باتجاه ملازمة الاستمرار في المنظمة والدفاع عن أهدافها والسعي لتجسيد قيمها وأخلاقياتها وما يضمن الوصول إلى تحقيق الولاء المنظمي.

خصائص الإلتزام التنظيمي:-

خصائص الإلتزام التنظيمي تتبع من المبادئ الأساسية التي يبني عليها الإلتزام، وبالتالي تعتبر هذه الخصائص اللبنة المميزة التي يسعى الإلتزام إلى تمثيلها وتحقيقها ومن أهم تلك الخصائص (المصري، عامر، ٢٠١٣، ص ٦٠)، و(عبدالباقي، ٢٠٠٥، ص ١٧):-

١) الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العاملين في التنظيم والتي تجسد مدي ولاءهم للتنظيم. ٢) الإلتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر تنظيمية أخرى داخل التنظيم. ٣) الإلتزام التنظيمي بناء متعدد الأبعاد وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق أغلب الباحثين على تعدد أبعاده إلا أنهم يختلفون في تحديد تلك الأبعاد ولكن الأبعاد تؤثر في بعضها البعض. ٤) يؤثر الإلتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه بالعمل بالمنظمة. ٥) ينبع الإلتزام من قناعة وإيمان الفرد بمبدأ الإلتزام القانوني الذي يلزمه بأداء العمل الموكل إليه، حيث يعتبر الإلتزام رابط قانوني رسمي يلزم الفرد تجاه المنظمة أو الفرد الآخر للقيام أو عدم القيام بعمل معين وهذا نابع من قوة مضمون الإلتزام القانوني للفرد تجاه عمله. ٦) يمثل الإلتزام التنظيمي التزام من قبل الفرد بأهداف وقيم المنظمة والاستعداد للقيام بمجهود كبير في سبيل تحقيق تلك الأهداف والسعي الدائم للحفاظ على مصالح المنظمة والبقاء فيها. ٧) أن الإلتزام التنظيمي ينتج عنه حجم عمل وإنجاز أكبر نابع من القناعة المتولدة لدى الفرد بأنه جزء أساسي من المنظمة، وهو أداة للتماسك وحفظ النظام داخل المنظمة إذ أنه الركيزة التي يستند

العناصر المكونة له كعدالة العائد، ومستوى العمل، وتنوع المهام، الاستقلالية ودرجة السيطرة، إمكانيات الأفراد وقدراتهم وكذلك فرص التطوير والترقية، ونمط القيادة المتبع، وبالتالي يعتبر الرضا من أهم المحددات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الإلتزام التنظيمي، وبالتالي فإن الإلتزام التنظيمي بأبعاده يتفاعل بسرعة مع الرضا الوظيفي والأداء، وبما يزيد من مستوى الإلتزام بتوفر الرضا وتحسن الأداء أو تسهم في انخفاض مستوى الإلتزام من خلال فقدان بعض من روافد الرضا الوظيفي التي تنعكس على الأداء بشكل مباشر.

٢- الخصائص التي ترتبط بالأفراد: تلعب الخصائص الفردية دورا هاما في تحديد مستويات الإلتزام التنظيمي من حيث الجنس، والعمر، وسنوات، الخبرة، إذا أن زيادة خبرة العاملين تكسبهم معرفة أكبر بأهداف وسلوكيات المنظمة وبالتالي تتكون ثقافة تنظيمية تساند مستويات الإلتزام المرتفعة، وبالنسبة لمستوى التعليم يؤثر بشكل إيجابي في مستوى الإلتزام إذ كلما زاد مستوى تعليم الفرد تزيد توقعاته من الوظيفة في المنظمة وبالتالي أن تم تلبية تلك التوقعات فسوف يؤثر ذلك على الإلتزام التنظيمي بشكل إيجابي وإن انخفضت تلبية تلك التوقعات فيميل العامل إلى البحث عن فرصة أخرى وهذا يضعف مستوى الإلتزام التنظيمي، وقد كان متغيري العمر والجنس أقل تأثيرا على الإلتزام التنظيمي مقارنة بالخصائص السابقة بالرغم من أن الإلتزام لدى الفئات العمرية المتقدمة في السن يكون إيجابي في المنظمات، بينما الفئات العمرية حديثة السن والتي مازالت تبحث عن تلبية لطموحاتها وبالتالي تزيد التوقعات في هذه المرحلة العمرية للحصول على امتيازات ومكاسب أكبر مما قد يسبب انخفاض في مستوى الإلتزام التنظيمي.

٣- العوامل الخارجية: وهي العوامل المرتبطة بمعدل البطالة والفرص المتاحة أمام العاملين للحصول على فرص انتقال بشروط أفضل حيث تلعب دور في التأثير على الإلتزام

ثالثا: الإلتزام المستمر:- ينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الإستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي:

إن الإلتزام التنظيمي هو احد المجالات الرئيسة التي تعالجها دراسات السلوك التنظيمي وباعتبار أن متغيرات السلوك في المنظمة ترتبط وتؤثر ببعضها بشكل كبير كونها تدرس التصرفات ومصادرها لدى الفرد والمنظمة والجماعة، لذلك أصبح لزاما أن يظهر ترابط بين تلك المكونات، وقد كان الإلتزام التنظيمي عنصراً أساسياً يتفاعل مع المتغيرات التنظيمية سواء تلك المرتبطة بالفرد أو الجماعة أو المنظمة ومن أهم تلك العوامل كما ذكرها كل من (العديلي، ١٩٩٥، ص ١٩٦)، (فليه، عبد المجيد، ٢٠٠٥، ص ٢٩٠)، و(على، ٢٠٠٤، ص ص ١٤٠-١٤٤) هي:

١- الرضا الوظيفي: إن الرضا الوظيفي يسبق الإلتزام التنظيمي ويعد مقياساً أقل ثباتاً ويعكس رد فعل سريع لجوانب معينة في بيئة العمل، حيث يشكل الرضا حصول الموظف على حاجات تتناسب وتوقعاته أو تزيد بما يحقق سعادته في أداء عمله، بينما يعتبر الإلتزام التنظيمي استجابة إيجابية تجاه المنظمة ككل وتنمو تلك المشاعر ببطء وثبات مع مرور الزمن، والإلتزام يتأثر بشكل كبير بمستوى الرضا الوظيفي للفرد في المنظمة من خلال

الطريقة البحثية

أولاً: شاملة البحث:

أجرى هذا البحث بمحافظة الغربية والدقهلية وكفرالشيخ والبحيرة مع مسؤولي المراكز الإرشادية والذين بلغ عددهم (٦٢) مسئول مركز إرشادي موزعين علي محافظات الدراسة الأربعة كالتالي (١٦، ١١، ٢٢، ١٣) مسئول مركز إرشادي علي الترتيب، واعتمد الباحث علي طريقة المسح الشامل نتيجة لصغر حجم مجتمع الدراسة.

ثانياً: أسلوب جمع وتحليل البيانات:

جمعت بيانات هذا البحث عن طريق المقابلة الشخصية خلال الإجتماعات الشهرية مع مسؤولي المراكز الإرشادية باستخدام إستمارة استبيان تم تصميمها لتخدم أهداف البحث، وتم إجراء الإختبار المبدئي عليها والتأكد من صلاحيتها كأداة لجمع البيانات اللازمة وتعديل ما لزم تعديله وقد جمعت البيانات خلال شهرى يناير وفبراير ٢٠٢٠، وانطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه مع أهداف الدراسة، واستخدمت العديد من الأدوات الإحصائية منها التكرارات العددية، والنسب المئوية، والدرجة المتوسطة، والمتوسط المرجح لعرض وتحليل البيانات.

ثالثاً: المتغيرات البحثية وكيفية قياسها:

وتشمل ثمانية متغيرات تتعلق ببعض الجوانب الخاصة بالمبجوثيين من مسؤولي المراكز الإرشادية محل الدراسة وهي:

- ١- السن: تم قياصة بعدد سنوات عمر المبجوث وقت إجراء الدراسة مقرب لأقرب سنة ميلادية.
- ٢- النشأة: ويقصد بها المكان الذى ولد ونشأ فيه مسئول المركز الإرشادي (ريفياً أو حضرياً).
- ٣- مكان الإقامة: ويقصد به المكان الذى يقيم فيه مسئول المركز الإرشادي (ريفياً أو حضرياً).

التنظيمي، إذ أن زيادة فرص الانتقال للعمل لدى منظمات أخرى ستسهم بشكل كبير في بحث الأفراد عن فرص جديدة وهذا يهدد الالتزام التنظيمي بسبب ارتفاع نسبة دوران العمل وعدم الاستقرار الوظيفي.

٤- **طبيعة الوظيفة:** تلعب طبيعة الوظيفة ومحتواها دور محوري في زيادة الالتزام التنظيمي من حيث احتوائها على عناصر التحدي والتنوع والإثراء التي تحفز الفرد للحرص علي العمل بالشكل المناسب الذي يزيد الالتزام تجاه المنظمة.

أهمية البحث

تسعى العلاقات الادارية في المنظمات باختلاف طبيعة انشطتها الى خلق وتنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها مستخدمة في هذا المجال شتى الوسائل والسبل والاجراءات الادارية وإعداد المناخ التنظيمي المناسب وإشباع الحاجات الشخصية للعاملين متوخية من ذلك تحقيق اعلى مستويات الأداء والإستقرار الوظيفي من أجل ضمان إستقرار المنظمات في الحياة الاقتصادية وتطورها، وأمام هذه الحقائق فإن أهمية دراسة الالتزام التنظيمي ومدى تأثيره على جهاز الإرشاد الزراعي، والدور الذي يلعبه في قدرة المراكز الإرشادية الزراعية على تطوير وتحسين أدائها ينبغي بأن يحظى باهتمام الباحثين والقيادات الادارية الى حد المستوى الذي يسعى الى تحقيق الأفضل دائماً، كما تسهم في معرفة مستوى أبعاد الالتزام التنظيمي لتستفيد منه الإدارة العليا في عملية التقييم وإعادة النظر في سياساتها وبرامجها تجاه العاملين وتهيئة الظروف المادية والمعنوية اللازمة لرفع مستوى الالتزام التنظيمي بشكل يحقق أهداف جهاز الإرشاد الزراعي، وتقديم المعالجات والتوصيات اللازمة لتحسين بيئة العمل التي تحقق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من العاملين تجاه العمل الإرشادي الزراعي.

- ٤- عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي: ويقصد بها عدد السنوات التي قضاها مسئول المركز الإرشادي في العمل الإرشادي حتى تاريخ جمع البيانات.
- ٥- المؤهل الدراسي: ويقصد به الدرجة العلمية الحاصل عليها مسئول المركز الإرشادي سواء كانت دبلوم أو بكالوريوس زراعة، أو دراسات عليا في الزراعة.
- ٦- الرضا الوظيفي: ويقصد به الحالة النفسية لمسئول المركز الإرشادي نحو عمله والذي يعبر عن مشاعره الوجدانية ومستوى الإشباع الذي تحققه له عناصر وجوانب العمل الإرشادي الزراعي وتم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٠) عبارات وأعطيت الإستجابات (راضي، محايد، غير راضي) بالدرجات (٣، ٢، ١) للعبارات الايجابية على الترتيب، والعكس للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الرضا الوظيفي لمسئول المركز الإرشادي المبحوث، وتم تقسيم مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: رضاهم منخفض (١٠- ١٦) درجة، ومتوسط (١٧ - ٢٣) درجة، ومرتفع (٢٤ - ٣٠) درجة.
- ٧- دافعية الإنجاز: ويقصد بها استعداد مسئول المركز الإرشادي المبحوث لتحمل المسؤولية والسعي نحو تحقيق الأهداف والمثابرة للتغلب على المشكلات التي تواجهه، وتم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٠) عبارات وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) بالدرجات (٣، ٢، ١) للعبارات الايجابية على الترتيب، والعكس للعبارات السلبية، وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الدافعية للإنجاز لمسئول المركز الإرشادي المبحوث، وتم تقسيم مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: دافعية منخفضة (١٠ - ١٦) درجة، ومتوسطة (١٧ - ٢٣) درجة، ومرتفعة (٢٤ - ٣٠) درجة.
- ٨- الإلتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وهو المتغير الرئيسي ويتضمن ثلاث أبعاد وهي:
- أ- الإلتزام العاطفي: ويقصد به درجة توحّد مسئول المركز الإرشادي المبحوث وإندماجه في العمل الإرشادي الزراعي ورغبته بالبقاء عضواً في جهاز الإرشاد الزراعي.
- ب- الإلتزام الأخلاقي: ويقصد به أن يكون الإلتزام ناتجا عن الإلتزام الأدبي لمسئول المركز الإرشادي المبحوث كشعوره بالذنب والأسف فيما لو ترك العمل بجهاز الإرشاد الزراعي وأنه مدين لعمله.
- ج- الإلتزام المستمر: ويقصد به الإلتزام المحسوب حيث ينظر مسئول المركز الإرشادي المبحوث إلى هذا النوع من الإلتزام نظرة مالمية، أي أن استمراره في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي مرتبط بحجم العوائد والمنافع (مالية، وغيرمالية) التي يحصل عليها من عمله بالإرشاد الزراعي.
- وتم قياس كل بعد من تلك الأبعاد بمجموعة عبارات بلغ عددها (٨) عبارات على مقياس خماسي وأعطيت الإستجابات (موافق بشدة - موافق - متردد - غيرموافق - غير موافق بشدة) بالدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للعبارات الإيجابية على الترتيب والعكس للعبارات السلبية، وتم تجميع الدرجة الكلية لعبارات كل بعد من أبعاد الإلتزام التنظيمي لتعبر عن مستوى التزم مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين لذلك البعد.
- الصدق والثبات لأداة البحث:**
- قد قام الباحث بإختبار الإستبيان بهدف معرفة مدى الإعتماد عليه في التعبير عن نتائج الدراسة من خلال:
- الصدق الظاهري:** للتأكد من الصدق الظاهري للإستبيان فقد تم عرضه بصورته الأولية على عدد من المحكمين وذلك للتعرف على آرائهم حول الإستبيان ومدى ملاءمته للأهداف التي يرمي اليها البحث إلى تحقيقها، وبعد إسترجاع الإستبيانات تم إجراء بعض التعديلات على فقرات الإستبيان إذ تم حذف

الإرشادي الزراعي لإقتناعهم بأهمية الدور الإرشادي للمراكز الإرشادية في خدمة الريفيين.

٣- محل الإقامة: بينت النتائج بالجدول (١) أن (٧٩,٠٣%) من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين محل إقامتهم بالقرب من المركز الإرشادي، وأن (٢٠,٩٧%) من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين يقيمون بالمدينة بعيدا عن مكان عملهم، ما يشير إلى أن الغالبية العظمي من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين يقيمون بالقرب من المركز الإرشادي الزراعي مما يوفر عليهم نفقات التنقل من مكان إقامتهم إلي مكان عملهم يوميا، والذي يوفر عليهم الوقت المنصرف في الذهاب والعودة من العمل مما يتيح لهم الفرصة في إنهاء الأعمال المكلفين بها وبالتالي يكونوا أكثر التزاما بالعمل بالتنظيم الإرشادي الزراعي.

٤- المؤهل الدراسي: أشارت النتائج بالجدول (١) إلى أن غالبية المبحوثين (٧٢,٥٨%) من الحاصلين علي مؤهل جامعي وفوق الجامعي، مما يدل علي أن الغالبية العظمي من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين حاصلين علي مؤهلات عليا، مما يجعلهم أكثر فهما لمبادئ وأهداف العمل الإرشادي الزراعي مما ينعكس علي التزامهم بالتنظيم الإرشادي الزراعي.

٥- عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي: أشارت النتائج بالجدول (١) أن أكثر من نصف المبحوثين (٥١,٦٢%) من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين يعملون بالإرشاد الزراعي لمدة تتراوح ما بين (٢٤ - ٣٤) سنة، في حين أن (١٩,٣٥%) من المبحوثين يعملون بالإرشاد الزراعي ما بين (١-١١) سنة فقط، أي غالبية مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين لديهم الخبرة الكافية بالعمل الإرشادي الزراعي مما يجعلهم أكثر من زملائهم مواءمة والتزاما بقواعد العمل بالتنظيم الإرشادي الزراعي.

بعض الفقرات، وإضافة فقرات أخرى، وإعادة صياغة البعض الآخر، وذلك وفقا لتوجيهات المحكمين، ولقد تمت الموافقة على فقرات الإستبيان من غالبية المحكمين.

ثبات الإستبيان: للتأكد من ثبات الإستبيان تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للإتساق الداخلي له وذلك بهدف التعرف على معدلات قبول الإستبيان وثباتها، ووصل هذا المعامل في مجموعة إلى (٨٩,٩%)، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لبعء الالتزام العاطفي (٨٠,٨%)، ولبعد الالتزام الأخلاقي (٧٥,٩%)، ولبعد الالتزام المستمر (٧٨,٩%)، وهذه النسب تؤكد صلاحية الاستبيان للدراسة.

النتائج ومناقشتها

يمكن عرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها وفقا لأهداف الدراسة كالاتي:

أولاً: خصائص مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين:

١- السن: أوضحت النتائج بالجدول (١) أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٣,٢٣%) من إجمالي مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (٥٣-٥٩) سنة، في حين أن (٢٢,٥٨%) منهم كانت أعمارهم ما بين (٣٨-٤٤) سنة، وهذا يشير إلى النسبة الغالبة من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين من كبار السن وهذه الفئة تكون أكثر التزاما وإنتماء للتنظيم الإرشادي الزراعي لضعف الفرص البديلة للإلتحاق بوظيفة في أي قطاع آخر.

٢- النشأة: أوضحت النتائج بالجدول (١) أن (٨٥,٤٨%) من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين ذوي نشأة ريفية، وأن (١٤,٥٢%) من المبحوثين ذوي نشأة حضرية، مما يشير إلى أن الغالبية العظمي من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين ريفي النشأة مما ساعدهم علي فهم العادات والتقاليد في الريف والتواصل الجيد مع الريفيين ويجعلهم أكثر من غيرهم التزاما بالعمل بالتنظيم

جدول ١. توزيع استجابات المبحوثين وفقا للمتغيرات المدروسة.

المتغير	عدد	%	المتغير	عدد	%
السن			عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي		
(٣٨ - ٤٤) سنة	١٤	٢٢,٥٨	(١ - ١١) سنة	١٢	١٩,٣٥
(٤٥ - ٥٢) سنة	١٥	٢٤,١٩	(١٢ - ٢٣) سنة	١٨	٢٩,٠٣
(٥٣ - ٥٩) سنة	٣٣	٥٣,٢٣	(٢٤ - ٣٤) سنة	٣٢	٥١,٦٢
النشأة			محل الإقامة		
ريفى	٥٣	٨٥,٤٨	ريفى	٤٩	٧٩,٠٣
حضرى	٩	١٤,٥٢	حضرى	١٣	٢٠,٩٧
الرضا الوظيفى			دافعية الإنجاز		
منخفض (١٠-١٦) درجة	٩	١٤,٥٢	منخفضة (١٠-١٦) درجة	١١	١٧,٧٤
متوسط (١٧-٢٣) درجة	١٣	٢٠,٩٧	متوسطة (١٧-٢٣) درجة	١٥	٢٤,١٩
مرتفع (٢٤-٣٠) درجة	٤٠	٦٤,٥١	مرتفعة (٢٤-٣٠) درجة	٣٦	٥٨,٠٧
المؤهل الدراسى					
مؤهل متوسط	١٧	٢٧,٤٢			
مؤهل عال	٤٥	٧٢,٥٨			

ثانيا: مستوى الإلتزام التنظيمي لمسئولي المراكز الإرشادية المبحوثين على مستوى محافظات الدراسة.

١- الإلتزام العاطفي لمسئولي المراكز الإرشادية المبحوثين على مستوى محافظات الدراسة.

تبين من النتائج بجدول (٢) أن الإلتزام العاطفي لمسئولي المراكز الإرشادية المبحوثين قد تراوح من (٨-٤٠) درجة، بمتوسط حسابي ٣٣,٩٧ درجة، وبانحراف معياري قدرة ٤,٧٨ درجة، وبتصنيف مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى الإلتزام العاطفي كأحد أبعاد الإلتزام التنظيمي كما هو موضح بجدول (٢) تبين أن قرابة ٢٣% من مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين ذوي مستوى التزام عاطفي منخفض نحو جهاز الإرشاد الزراعي، في حين أن حوالي ٣٢% من المبحوثين ذوي مستوى التزام عاطفي متوسط، وأن حوالي ٤٥% من المبحوثين ذوي مستوى التزام عاطفي مرتفع نحو العمل بجهاز الإرشاد الزراعي.

ولمزيد من الإيضاح، فقد تم عرض مفصل بتوزيع مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى الإلتزام العاطفي كما هو موضح بجدول (٣)،

٦- الرضا الوظيفي: توضح النتائج بنفس الجدول أن غالبية المبحوثين (٦٤,٥١%) من مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين ذوي مستوى رضى وظيفي مرتفع ، وإن (٣٥,٤٩%) من المبحوثين ما بين مستوى رضى وظيفي ومنخفض إلى متوسط، مما يشير إلى أن غالبية مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين يتمتعون بمستوى رضا وظيفي مرتفع والذي يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية وبالتالي رفع مستوى التزام بالتنظيمي الإرشادي الزراعي.

٧- دافعية الإنجاز: كما تشير النتائج بنفس الجدول أن (٥٨,٠٧%) من مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين ذوي مستوى دافعية مرتفع لإنجاز مهامهم الإرشادية، مما تشير إلى أن دافعية الإنجاز للمبحوثين والتي تعبر عن تحقيق الفرد لذاته من خلال ماينجزه وفيما يحققه من أهداف التنظيم، وبالتالي يكون أكثر التزام بالتنظيم الذى يعمل به.

جدول ٢. توزيع مسئولية المراكز الإرشادية للمبحوثين وفقا لمستوى الالتزام العاطفي

مستوى الالتزام العاطفي	العدد	%
منخفض (٨-١٨) درجة	١٤	٢٢,٥٨
متوسط (١٩-٢٩) درجة	٢٠	٣٢,٢٦
مرتفع (٣٠-٤٠) درجة	٢٨	٤٥,١٦
المجموع	٦٢	١٠٠

الانحراف المعياري (٤,٧٨) درجة

المتوسط الحسابي (٣٣,٩٧) درجة

جدول ٣. توزيع استجابات المبحوثين وفقا لبعد الإلتزام العاطفي على مستوى محافظات الدراسة.

البنود	موافق بشدة		موافق		متردد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط المرجح	الترتيب ب
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
أرغب في قضاء ما تبقى من حياتي العملية بجهاز الإرشاد الزراعي.	٣٧	٥٩,٧	١٩	٣٠,٦	٤	٦,٥	٢	٣,٢	٠	٠	٤,٤٧	٢
أشعر بأن مشاكل الإرشاد الزراعي جزء من مشاكل الشخصية.	٢٢	٣٥,٦	٢٧	٤٣,٥	٢	٣,٢	٨	١٢,٩	٣	٤,٨	٣,٩٢	٧
أشعر بأن زملاء في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي هم جزء من عائلتي.	٢٧	٤٣,٥	٢٧	٤٣,٥	٥	٨,١	٢	٣,٢	١	١,٧	٤,٢٤	٦
عملي في جهاز الإرشاد الزراعي يجعلني في راحة نفسيه.	٢٩	٤٦,٨	٢٤	٣٨,٦	٥	٨,١	٤	٦,٥	٠	٠	٤,٢٦	٥
من السهولة أن أرتبط بوظيفه أخرى وترك عملي بالإرشاد الزراعي.	٣	٤,٨	٧	١١,٣	٦	٩,٧	٢٨	٤٥,٢	١٨	٢٩	٣,٨٢	٨
عملي بجهاز الإرشاد الزراعي أكسبني الكثير من المعاني والقيم.	٣٩	٦٢,٩	٢١	٣٣,٩	١	١,٦	٠	٠	٠	٠	٤,٥٦	١
أشعر بالخرفي المجتمع بأنني أعمل مرشد زراعي.	٣٥	٥٦,٥	١٨	٢٩	٦	٩,٧	٢	٣,٢	١	١,٦	٤,٣٥	٣
أرى توافق قيمي مع قيم جهاز الإرشاد الزراعي الذي أعمل به.	٣١	٥٠	٢٤	٣٨,٧	٥	٨,١	١	١,٦	١	١,٦	٤,٣٤	٤

في المجتمع بأنني أعمل مرشد زراعي (٤,٣٥)، أرى أن قيمي تتفق مع قيم جهاز الإرشاد الزراعي الذي أعمل به (٤,٣٤)، عملي في جهاز الإرشاد الزراعي يجعلني في راحة نفسيه (٤,٢٦)، أشعر بأن زملاء في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي هم جزء من عائلتي (٤,٢٤)، أشعر بأن مشاكل جهاز الإرشاد الزراعي جزء من مشاكل الشخصية (٣,٩٢)، من السهولة أن أرتبط بوظيفه أخرى وترك العمل بجهاز الإرشاد الزراعي (٣,٨٢)، ويدل ذلك علي توحيد مسئولية المراكز

حيث أوضحت النتائج أن مسئولية المراكز الإرشادية للمبحوثين ذوى مستوى التزام عاطفي بنسب مختلفة تراوحت من (٦٢,٩ %) إلى (٤,٨ %) وهي مرتبة تنازليا وفقا لقيمة المتوسط المرجح كما يلي:

عملي بجهاز الإرشاد الزراعي أكسبني الكثير من المعاني والقيم الشخصية (٤,٥٦)، أرغب في قضاء ما تبقى من حياتي العملية بجهاز الإرشاد الزراعي (٤,٤٧)، أشعر بالفخر

وبتصنيف مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقاً لمستوى الإلتزام الأخلاقي كأحد أبعاد الإلتزام التنظيمي كما هو موضح بجدول (٤).

أن قرابة ٤٢% من المبحوثين ذوي مستوى إلتزام أخلاقي مرتفع نحو العمل بجهاز الإرشاد الزراعي، وأن حوالى ٢٧% من مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين ذوي مستوى إلتزام أخلاقي منخفض.

الإرشادية المبحوثين وإندماجهم فى العمل بجهاز الإرشاد الزراعي ورغبتهم بالبقاء أعضاء به.

ب- الإلتزام الأخلاقي لمسئولي المراكز الإرشادية المبحوثين على مستوى محافظات الدراسة.

تبين من نتائج البحث أن الدرجات المعبرة عن مستوى الإلتزام الأخلاقي لمسئولي المراكز الإرشادية المبحوثين قد تراوحت من (٨-٤٠) درجة، بمتوسط حسابي ٣٤,٧٤ درجة،

جدول ٤. توزيع مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقاً لمستوى الإلتزام الأخلاقي.

مستوى الإلتزام الأخلاقي	العدد	%
منخفض (٨-١٨) درجة	١٧	٢٧,٤٢
متوسط (١٩-٢٩) درجة	١٩	٣٠,٦٤
مرتفع (٣٠-٤٠) درجة	٢٦	٤١,٩٤
المجموع	٦٢	١٠٠

الانحراف المعياري (٣,٨٩) درجة

المتوسط الحسابي (٣٤,٧٤) درجة

جدول ٥. توزيع مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقاً لبعد الإلتزام الأخلاقي على مستوى محافظات الدراسة.

البنود	موافق بشدة		موافق		متردد		غير موافق		غير موافق بشدة		الترتيب
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
من الخطأ ترك العمل بالإرشاد الزراعي ولو كان مفيداً لي.	١٩	٣٠,٦	٢٢	٣٥,٥	٧	١١,٣	١١	١٧,٧	٣	٤,٩	٨
جهاز الإرشاد الزراعي يستحق إخلاصي وولائي.	٣٦	٥٨,١	٢٣	٣٧,١	٢	٣,٢	٠	٠	١	١,٦	٣
أحرص دائماً على سمعة ومستقبل جهاز الإرشاد الزراعي.	٤٢	٦٧,٧	١٨	٢٩,١	١	١,٦	١	١,٦	٠	٠	٢
علاقاتي القوية بزملائي بالإرشاد الزراعي تجعلني متمسك بالعمل به.	٣٢	٥١,٧	٢٥	٤٠,٣	٣	٤,٢	٢	٣,٢	٠	٠	٥
أبذل قصارى جهدي من أجل تحقيق أهداف جهاز الإرشاد الزراعي.	٤٨	٧٧,٤	١٤	٢٢,٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
مستعد للقيام بأية مهام لاستمرار في عملي بجهاز الإرشاد الزراعي.	٣١	٥٠	٢٩	٤٦,٨	٢	٣,٢	٠	٠	٠	٠	٤
ارغب في ترك العمل بالإرشاد الزراعي حتى لو كان على حساب مصلحتي	٠	٠	٧	١١,٣	٤	٦,٥	٢٨	٤٥,٢	٢٣	٣٧	٧
عملي بأي عمل آخر يكون أفضل من العمل بجهاز الإرشاد الزراعي.	٠	٠	٥	٨,١	٤	٦,٥	٢٧	٤٣,٥	٢٦	٤١,٩	٦

جدول ٦. توزيع مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى الالتزام المستمر.

مستوى الالتزام المستمر	العدد	%
منخفض (٨-١٨) درجة	١٢	١٩,٣٦
متوسط (١٩-٢٩) درجة	١٨	٢٩,٠٣
مرتفع (٣٠-٤٠) درجة	٣٢	٥١,٦١
المجموع	٦٢	١٠٠

المتوسط الحسابي (٣٠,٨٧) درجة الانحراف المعياري (٥,٧٩) درجة

ولمزيد من الإيضاح، فقد تم عرض مفصل بتوزيع مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى الالتزام المستمر كما هو موضح بجدول (٧)، حيث تبين من نتائج الدراسة أن مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين ذوى مستوى التزام مستمر بنسب مختلفة تراوحت من (٥٩,٧%) إلي (٣,٢%) وهي مرتبة تنازليا وفقا لقيمة المتوسط المرجح كما يلي:

يدفعني واجبي الأخلاقي الاستمرار في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي (٤,٥٢)، أرفض أي فرص وخيارات أخرى أمامي لرغبتي في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي (٣,٩٧)، حياتي ستتحسن كثيرا إذا ما قررت ترك العمل في جهاز الإرشاد الزراعي (٣,٩٣)، عملي بجهاز الإرشاد الزراعي يوفر لي مزايا كثيرة لا تتوافر في مكان آخر (٣,٨٩)، أرى إنه من الخطأ ترك عملي بجهاز الإرشاد الزراعي حتى لو توفر لي عمل أفضل في مكان آخر (٣,٨٧)، أرى أنه من الصعب ترك العمل بجهاز الإرشاد الزراعي حتى لو توفرت لي فرصه أخرى أفضل (٣,٨١)، بقائي بالعمل بجهاز الإرشاد الزراعي نابع من حاجتي للعمل به (٣,٧٧)، سبب تمسكي بالعمل بجهاز الإرشاد الزراعي هو صعوبة الحصول على عمل آخر (٣,١١)، ويدل ذلك علي الالتزام المستمر لمسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية والشعور بالرضا عن العمل بجهاز الإرشاد الزراعي لما يقدم لهم من العوائد والمنافع (مالية، وغير مالية) التي يحصلون عليها من عملهم بالإرشاد الزراعي.

ولمزيد من الإيضاح، فقد تم عرض مفصل بتوزيع مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى الالتزام الأخلاقي كما هو موضح بجدول (٥)، حيث تبين من نتائج الدراسة أن مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين ذوى مستوى التزام عاطفي بنسب مختلفة تراوحت من (٧٧,٤%) إلي (٣٠,٦%) وهي مرتبة تنازليا وفقا لقيمة المتوسط المرجح كما يلي: أبدل قصارى جهدي من أجل تحقيق أهداف جهاز الإرشاد الزراعي (٤,٧٧)، أحرص دائما على سمعة ومستقبل جهاز الإرشاد الزراعي الذي أعمل به (٤,٦٣)، جهاز الإرشاد الزراعي يستحق إخلاصي وولائي له (٤,٥٠)، مستعد للقيام بأية مهام من أجل الاستمرار في عملي بجهاز الإرشاد الزراعي (٤,٤٧)، علاقتي القوية بزملائي بجهاز الإرشاد الزراعي تجعلني متمسك بالعمل به (٤,٤٠)، عملي بأي جهاز آخر يكون أفضل من العمل بجهاز الإرشاد الزراعي (٤,١٩)، ارغب في ترك العمل بجهاز الإرشاد الزراعي حتى لو كان على حساب مصلحتي (٤,٠٨)، إنه من الخطأ ترك العمل بجهاز الإرشاد الزراعي حتى لو كان الأمر مفيدا لي (٣,٦٩)، ويدل ذلك علي الالتزام الأخلاقي والأدبي لمسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية كالشعور بالذنب والأسف فيما لو ترك العمل بالإرشاد الزراعي وأنه مدين لعمله بتلك المنظمة.

ج- مستوى الالتزام المستمر لمسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين على مستوى محافظات الدراسة.

تبين من نتائج البحث أن الدرجات المعبرة عن مستوى الالتزام المستمر لمسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين قد تراوحت من (٨-٤٠) درجة، بمتوسط حسابي ٣٠,٨٧ درجة، وبتصنيف مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى الالتزام المستمر كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي كما هو موضح بجدول (٦) تبين أن حوالي وأن قرابة ٥٢% من المبحوثين ذوى مستوى التزام مستمر مرتفع نحو العمل بجهاز الإرشاد الزراعي، ١٩% من مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين ذوى مستوى التزام مستمر منخفض نحو جهاز الإرشاد الزراعي.

جدول ٧. توزيع مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لبعيد الإلتزام المستمر على مستوى محافظات الدراسة.

البنود	موافق بشدة		موافق		متردد		غير موافق		المتوسط المرجح	الترتيب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
حياتي ستتحسن كثيرا إذا قررت ترك العمل بالإرشاد الزراعي.	٢	٣,٢	٤	٦,٥	٩	١٤,٥	٢٨	٤٥,٢	١٩	٣٠,٦	٣
من الصعب ترك العمل بالإرشاد الزراعي ولو توفرت فرصه أخرى أفضل.	٢٥	٤٠,٣	١٧	٢٧,٤	٧	١١,٣	٩	١٤,٥	٤	٦,٥	٦
بقائي بالعمل بالإرشاد الزراعي نابع من حاجتي للعمل به.	٢٠	٣٢,٣	٢٥	٤١,٩	٤	٦,٤	٦	٩,٧	٦	٩,٧	٧
عملي بالإرشاد الزراعي يوفر لي مزايا كثيرة لا تتوافر في مكان آخر.	٢٠	٣٢,٣	٢٥	٤٠,٣	٩	١٤,٥	٦	٩,٧	٢	٣,٢	٤
تمسكي بالعمل بالإرشاد الزراعي لصعوبة الحصول على عمل آخر.	١٠	١٦,١	١٤	٢٢,٦	٦	٩,٧	٢٣	٣٧,١	٩	١٤,٥	٨
من الخطأ ترك عملي بالإرشاد الزراعي ولو توفرت عمل أفضل بمكان آخر.	٢٤	٣٨,٧	٢٠	٣٢,٢	٦	٩,٧	١٠	١٦,١	٢	٣,٢	٥
يدفعني وإجبي الأخلاقي الاستمرار في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي.	٣٧	٥٩,٧	٢٠	٣٢,٢	٥	٨,١	٠	٠	٠	٠	١
أرفض أي خيارات أخرى أمامي لرغبتني في العمل بالإرشاد الزراعي.	٢٣	٣٧,١	٢٥	٤٠,٣	٦	٩,٧	٥	٨,١	٣	٤,٨	٢

جدول ٨. الأهمية النسبية للإلتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية بأبعاده الثلاثة لمحافظات الدراسة.

محافظات البحث				أبعاد الإلتزام التنظيمي	
الدقهلية	كفر الشيخ	البحيرة	الغربية	المتوسط الحسابي	الترتيب
٣٣,٠٨	٣٤,٣٦	٣٠,٦٤	٣٦,٤٤	المتوسط الحسابي	الالتزام العاطفي
(٣)	(٢)	(٤)	(١)	الترتيب	
٣٤,٨٥	٣٣,٩١	٣٣,٥٤	٣٦,٦٢	المتوسط الحسابي	الالتزام الأخلاقي
(٢)	(٣)	(٤)	(١)	الترتيب	
٢٩,٣٨	٢٩,٥٩	٢٦,٩١	٣٦,٥٦	المتوسط الحسابي	الالتزام المستمر
(٣)	(٢)	(٤)	(١)	الترتيب	

تبين من نتائج الدراسة كما هو موضح بجدول (٨) أن مسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة الغربية يحتلون المرتبة الأولى للإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، بينما يأتي مسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ

ثالثاً:- التعرف على الأهمية النسبية للإلتزام التنظيمي لمسؤولي المراكز الإرشادية بأبعاده الثلاثة وفقا لمحافظات الدراسة.

الشاذلي، محمد فتحي (١٩٩٨)، المركز الإرشادي كمستوى قاعدي لتنظيم الإرشاد الزراعي، الدليل التدريبي لأساسيات الإرشاد الريفي، الوحدات التعليمية وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، ومركز الدعم الإعلامي بذكرنس، الجزء الأول.

المصري، إيهاب عيسى، عامر، طارق عبدالرؤوف (٢٠١٣)، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، الطبعة الأولى، القاهرة - مصر.

الدرويش، محمد أحمد، (٢٠٠٨)، نظرية الالتزام التنظيمي، دار علم الكتب للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة - مصر.

جرينبرج، جيرا لد، بارون، روبرت، تعريب ومراجعة رفاعي محمد، وبسبوني إسماعيل (٢٠٠٤)، "إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات"، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار المريخ، ط (١).

زهران، يحيى على (١٩٩٨)، أساسيات العمل الإرشادي الريفي، مدخل الدليل التدريبي، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مايو.

محمد، حازم عبد المقصود المليجي، ممدوح شعبان قنديل (٢٠٠٩)، دور المراكز الإرشادية في توعية الزراع بالتوصيات الإرشادية المتعلقة بمقاومة بعض الأمراض التي تصيب الماشية بمحافظة المنوفية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد (٣٦)، عدد (٣).

عبدالباقي، صلاح الدين (٢٠٠٥)، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية.

علي، محمد عبدالرشيد (٢٠٠٤)، نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، وزارة الثقافة والسياحة، الطبعة الأولى، صنعاء - اليمن.

فليه، فاروق عبده، عبدالمجيد، السيد محمد (٢٠٠٥)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر، الطبعة الأولى، عمان - الأردن.

Allen, N. J., & J. P. Meyer (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, No.63

والدقهلية في ما بين المراتب الثانية والثالثة للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، فيما احتل مسؤولي المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة البحيرة المرتبة الأخيرة للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة.

التوصيات

في ضوء النتائج البحثية يمكن التوصية بما يلي:

١- تعزيز القناعات الإيجابية التي تسهم في تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية.

٢- إعادة تصميم الوظائف بما يجعل العمل الوظيفي أكثر إثراء للعامل، ويساعد في تنمية المهارات التي تتعلق بالجوانب الوظيفية.

٣- تهيئة المناخ الداخلي في المراكز الإرشادية الزراعية مقارنة بالأجهزة الأخرى للإسهام في زيادة الولاء من خلال جعل المراكز الإرشادية مكانًا مناسبًا للعمل مقارنة بالمنظمات الأخرى، وتسهيل عملية المشاركة في صنع القرار.

٤- القيام بدراسة مستوى الالتزام التنظيمي بشكل دوري للتعرف على العوامل التي تزيد من الالتزام ومعالجة المشكلات التي تتسبب في ضعفه.

٥- إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في صنع القرارات من خلال إيجاد آلية لتمكين العاملين من طرح رؤاهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بطبيعة أعمالهم ومهام ووظائفهم.

المراجع

ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري (١٩٥٦)، لسان العرب، الجزء (٦)، دار المعارف، القاهرة.

العديلي، ناصر محمد (١٩٩٥)، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض.

ABSTRACT

Organizational Commitment of Agricultural Extension Centers Officials in Some Delta Governorates

Abd El Ghany Mohamed Abd El Dayem Naser

This research aims to identify the extent of the organizational commitment of officials of agricultural extension centers in some of the governorates of the Delta, as well as to identify the relative importance of its three dimensions (emotional, normative and continuous) . To achieve these goals, this research was conducted in the governorates of Gharbia, Dakahlia, Kafr El-Sheikh and Beheira, with the officials of the extension centers, And who numbered (62) officials of agricultural extension centers distributed over the four study governorates as follows (16, 11, 22 and 13) respectively. (The extension centers in the directorates of agriculture), and used some statistical methods to analyze the data, including frequency distributions, percentages, and weight main.

The most important research results were as follows:

53.23% of the respondents were 53-59 years old, 85.48% of them had a rural upbringing, 79.03% had their place of residence near the extension center, and 69.8% had a rural origin. 35% of the respondents had a

university degree, the majority of respondents 64.51% had high level of job satisfaction, 58.07% had high level of motivation to accomplish their mentoring tasks. The results showed that the level of emotional, moral and continuous commitment to about 45%, 42%, and 52% of the respondents, respectively, was high. When explaining the relative importance of the three dimensions of the organizational commitment of the counseling center officials surveyed, the moral commitment came to the fore, then the emotional and finally the continuous commitment with an arithmetic average of 34.74, 33.97 and 30.87 degrees, respectively. The results also showed that The agricultural sector in Gharbia governorate occupies the first place for organizational commitment in its three dimensions, compared to their counterparts in the governorates of Kafr El Sheikh and Dakahlia in the second and third place, While officials of agricultural extension centers in Behaira governorate ranked last for organizational commitment in its three dimensions.