

إدارة ضغوط العمل لدى العاملين بالإرشاد الزراعى فى بعض محافظات مصر

عمرو السيد درويش طارق محمود أحمد تقى غيضى ميخائيل

معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

tarekelside2022@gmail.com

المستخلص

يستهدف هذا البحث التعرف على مستوى إدراك المبحوثين لإجمالى أبعاد إدارة ضغوط العمل المدروسة، وكذا التعرف على مستوى إدراكهم لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل المدروسة، وتحديد العلاقة الارتباطية بين إجمالى درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل مجتمعة وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، وأيضاً تحديد العلاقة بين درجة إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، وتحديد إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية فى تفسير تباين إجمالى درجة إدراك العاملين بالإرشاد الزراعى لأبعاد إدارة ضغوط العمل، وكذلك فى تفسير تباين درجة إدراكهم لكل بعد من هذه الأبعاد.

قد أجرى البحث فى ثلاث محافظات تم إختيارها عشوائياً وهى: بنى سويف، والشرقية، والقليوبية على عينة عشوائية منتظمة بلغ حجمها 185 ميحوتاً تمثل نسبة 54,9% من إجمالى الشاملة .

وجمعت البيانات بإستخدام إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية خلال شهر سبتمبر 2022 بإستخدام إستمارة إستبيان، وأستخدم فى عرض البيانات وتحليلها إحصائياً التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، ومعامل ارتباط بيرسون، والتحليل الإرتباطى الإندارى المتعدد الصاعد بإستخدام برنامج..SPSS

وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

1. أن مستوى إدراك المبحوثين للإجمالى العام لأبعاد إدارة ضغوط العمل كان متوسطاً لدى ما يزيد عن نصف المبحوثين 51,4% .
2. أن مستوى إدراك المبحوثين لجميع أبعاد إدارة ضغوط العمل كان متوسطاً بصفة عامة
3. توجد علاقة إرتباطية طردية معنوية عند مستوى 0.01 بين إجمالى درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل بكل المتغيرات المستقلة المدروسة .
4. توجد علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بين درجة إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل بكل المتغيرات المدروسة.

5. تسهم ثلاث متغيرات مستقلة في تفسير التباين الكلي لإجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وهي الرسمية، والمركزية، ونمط السلوك القيادي.

المقدمة والمشكلة

يواجه الإنسان في عصرنا الحالي العديد من المخاطر والتحديات والمتطلبات الناجمة عن التقدم الصاخب والمتسارع في العلوم والتكنولوجيا بمختلف أنواعها، محاولا التكيف في حياته مع ما ينتابه من متغيرات وإستثمارها لصالحه، وفشل الفرد في التكيف والتوافق مع متغيرات، وفشل الفرد في التكيف والتوافق مع متغيرات بيئته المختلفة تضعه تحت ضغوط متباينة في كافة مناحى الحياة ومجالاتها المختلفة. فالضغوط حالة من التوتر التي يعاني منها الأفراد نتيجة تعرضهم للعديد من القيود التي تمنعهم من تحقيق ما يريدونه. (al.Schermerhorn, ,JR.,et,2001:283)

وتعرف الضغوط بأنها "حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد عدم القدرة على تحقيق رغباته وطلباته، وإن كان ينظر إلى هذا التوتر والقلق بمنظور سلبي إلا أنه قد يكون هناك العديد من المكاسب الإيجابية لهذه الضغوط". (Judge,&Robbins, 2013: 595 - 596)

وتعتبر ضغوط العمل أحد التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها، وتعرف بأنها مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل، ومنها غموض الدور، وصراع الدور، وظروف العمل البيئية، وعبء العمل، والعلاقات الشخصية في العمل. (السيسي، 2002: 356)

كما تعرف ضغوط العمل بأنها "الحالة النفسية والجسمانية التي يكون فيها الفرد كرد فعل لتعرضه للعديد من المتغيرات المتواجدة في بيئة العمل". (أبو بكر، 2004: 132) وتعد ضغوط العمل حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد كافة الفرص والمحددات أو المتطلبات التي يرغب الفرد في تحقيقها ولا يمكنه تحقيقها. (ماجدة عطية، 2003: 371)

وتشير "ناهد السيد" (2018: 195) إلى أن ضغوط العمل ما هي إلا مواقف تتعارض فيها متطلبات العمل مع قدرة الفرد الذاتية على تحقيقها.

وتعرف ضغوط العمل بأنها هي "مجموعة من التغيرات النفسية والجسمية والمنعكسة على سلوكيات الأفراد عند مواجهتهم للتحديات والمخاطر التي تمثل تهديدا لهم". (عسكر، 1988: 11)

ويذكر " عبد الباقي" (2000: 309) أن ضغوط العمل ما هي إلا مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل كمسبب للضغوط ، وتؤثر في سلوكيات الأفراد وأدائهم في المنظمة، إضافة إلى تأثير تلك العوامل على حالتهم النفسية والجسمية.

ويرى "عقبلى" (2005: 193) أن ضغوط العمل تتمثل في عدم قدرة الأفراد على مواجهة متطلبات أعمالهم المتزايدة والمستمرة، الأمر الذى يحول بين تكيفهم وتوافقهم مع بيئة عملهم.

وعليه يمكن القول بأن ضغوط العمل تعد حالة من عدم الإلتزان النفسى والجسمى والذى يحدث للفرد نتيجة عدم قدرته على تحقيق ما يصبوا إليه من أهداف.

ولا شك يختلف الأفراد في استجابتهم للضغوط، فمنهم من تدفعهم تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية وتحفزهم لتحقيق ما يربوا إليه من أهداف، ومنهم من يصاب بالإحباط واليأس وإرتفاع ضغط الدم، وتعرق اليدين، وسرعة نبضات القلب. وفى ذلك يرى المغربى (1995: 165-166) أن هناك إستجابة إيجابية للضغوط توؤدى إلى تنشيط مادة الأدرينالين فى الجسم فتعمل على تحسين الأداء. وأخرى سلبية تؤدى إلى حدوث ظواهر نفسية فزيولوجية كالقرحة وحموضة المعدة والصداع والعصبية والإلتواء وظواهر السلوك الدفاعى كالإسقاط والتبرير والتعويض.

ويذكر "صالح" (2019: 21) أن الضغوط الإيجابية هي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، حيث تحفز الفرد على الإنتاج وإنجاز مهامه، والتصرف بأسلوب صحيح في المواقف المختلفة، وتنمى لديه الإحساس بالرضا، وتساعد على التفكير والمحافظة على تركيزه في العمل، وتمده بالثقة والتفاؤل بالمستقبل وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة.

ويرى "مسلط" (1996: 40-41) أن الضغوط الايجابية تعد بمثابة ضغوط معتدلة تحفز على النجاح وتؤدي إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى العاملين كما ونوعا .

أما الضغوط السلبية فهي ضغوط هدامة تؤدى إلى فقدان الرغبة في العمل وعدم التوافق، والإكتئاب والقلق، ونمطية العمل وغيرها. (الدوسرى، 2005: 2)

هذا وتتعدد مصادر الضغوط التى يعيشها ويواجهها الفرد فمنها المصادر المرتبطة بالبيئة، والمصادر المرتبطة بالمنظمة التى يعمل فيها الفرد، وأخيرا الضغوط الفردية. (العريقى، 2013: 221-222)

ويذكر "الخضيرى" (1991: 71) أن هناك ثلاث مصادر للضغوط تتمثل فى المصادر الداخلية وهى التى تنشأ داخل المنظمة، والمصادرالخارجية وهى كل ما يتصل بالبيئة المحيطة

بالمنظمة وما تضعه من قيود وضوابط، والمصدر الذاتي وهو من أخطر المصادر لكونه تابع من الفرد نفسه .

ويرى "أبو العلا" (2009: 85) أن صراع الدور وغموضه وعبء العمل وبيئة العمل المادية وفرص التقدم الوظيفي والإبداع والتميز والثقافة التنظيمية من بين أهم مصادر ضغوط العمل. في حين تشير "عبلة ناقوص" (2014: 70) إلى تعدد مصادر ضغوط العمل ولعل من أهمها صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، وبيئة العمل.

وتذكر أسماء "عبد العزيز" (2020: 78) أن هناك من الضغوط ما تنشأ بسبب العبء الوظيفي ومتطلبات الجودة، أو بسبب غموض الدور وعدم وضوحه، وقد تنشأ الضغوط نتيجة قلة الإمكانيات المادية والحوافز، أو تتجم عن الإتصال الإنساني وأساليب المعاملة، أو التطور الذاتي.

ضوء ما تقدم يمكن إجمال القول بأن ضغوط العمل لها العديد من المحاور والتي تتمثل في صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، والإبداع والتميز، وأخيرا الثقافة التنظيمية. وأن إدراك الفرد لضغوط العمل بمحاوره المختلفة قد تساعده على تحديد الإستراتيجيات وإتخاذ التدابير التي تؤدي إلى مواجهة الفرد للضغوط السلبية والتي تقف عائقا أمام قيامه بمهامه بشكل مقبول، وتسبب له عدم الإتران النفسى والجسدى.

وحيث أن الإدراك هو وسيلة إتصال الكائن مع العالم الخارجي والتي من خلالها يتم إعطاء معني لكل المثيرات التي ينبه به العالم الخارجي حواسنا، وعليه ينظم الإنسان من خلال الإدراك عالمه ويضفي عليه معني ويعطيه التفسير الملائم (كامل، والسيد، 2000: 212- 221)، فالإدراك يعني المعرفة بهذا العالم المحيط وتفسير أحداثه بما يتفق وخبرائنا السابقة عنه (عبد العال وآخرون، 2001: 240) والمعرفة هي القدرة علي إدراك وتذكر الأشياء والمعلومات (الرافعي، 1993: 8) كما أنها آلية هامة - ميكانيزم - من آليات بقاء الإنسان وإستمراره. (Roling, 1990: 128)

ويعتبر جهاز الإرشاد الزراعي أحد التنظيمات الهامة في قطاع الزراعة كما أشار إليه "الشافعي" (2010: 3-4) نقلا عن موسوعة Wikipedia the free encyclopeda على أنه عبارة عن " التبادل المنظم للمعلومات والنقل المستهدف للمهارات ."

هذا ويعتمد الإرشاد الزراعي في أدائه لأعماله المنوطة به وتحقيق أهدافه المنشودة علي الإدارة الإرشادية في المقام الأول. فالإدارة الإرشادية كما يري "الرافعي" (1993: 22) هي عملية توجيه وسيطرة علي الحياة في المنظمة الإرشادية وتعني "إنجاز الأهداف التي من أجلها وجد تنظيم الإرشاد الزراعي، وذلك من خلال بعض الإجراءات والوظائف والعمليات الديناميكية التي يلتزم بها

العاملون في الإرشاد الزراعي بقصد الإستمرارية والبقاء معتمدا علي وظائف التخطيط، والتنظيم، والإتصال، وتنمية العاملين، والرقابة، والتنسيق، والتوجيه.

ويذكر "الحمداني" (2013: 16) أن الإرشاد الزراعي يجب أن تكون له منظمة فاعلة وقادرة على أداء السلوك الإداري والتخطيط الإرشادي الصحيح لكي تنهض بالواقع الزراعي والمشاركة الفعالة في تنمية المجتمعات الريفية. ولن يتحقق ذلك إلا من خلال التعامل الإيجابي مع ضغوط العمل ومسبباته وأثاره السلبية، وتنمية وعي وإدراك العاملين بالإرشاد الزراعي بكافة الإستراتيجيات والسياسات الفردية والتنظيمية التي من شأنها مجابهة ضغوط العمل السلبية وصولا إلى التوازن النفسي والجسدي للعاملين بالإرشاد الزراعي ما ينعكس بالإيجاب على صالح أدائهم لأعمالهم. الأمر الذي يعد مبررا كافيا من وجهة نظر المبحوثين إلى إجراء هذا البحث في محاولة منهم للوقوف على مستوى إدراك المبحوثين لإدارة ضغوط العمل بأبعادها المختلفة، لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر في نجاح المنظمة الإرشادية وتحقيقها لأهدافها.

أهداف البحث

يستهدف هذا البحث ما يلي:

- 1- التعرف على مستوى إدراك المبحوثين لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل المدروسة.
- 2- التعرف على مستوى إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل المدروسة.
- 3- تحديد العلاقة الإرتباطية بين إجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: الصراع التنظيمي، والإتصال الداخلي، ونمط السلوك القيادي، والرقابة، والرسمية، والمركزية.
- 4- تحديد العلاقة الإرتباطية بين درجة إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة السابقة.
- 5- تحديد نسبة إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية المعنوية في تفسير تباين إجمالي درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل.

الفروض البحثية

لتحقيق أهداف البحث من الثالث إلى الخامس تم صياغة الفروض البحثية التالية على الترتيب:

- 1- توجد علاقة إرتباطية معنوية بين إجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة التالية: الصراع التنظيمي، والإتصال الداخلي، ونمط السلوك القيادي، والرقابة، والرسمية، والمركزية.
- 2- توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة السابقة .
- 3- تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية المعنوية في تفسير تباين إجمالي درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل.

هذا وقد تم وضع هذه الفروض في صورتها الصفرية حتى يمكن إختبارها.

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في كون إدراك العاملين الإرشاديين لضغوط العمل بأبعاده المختلفة يساعدهم على التعامل الإيجابي مع ضغوط العمل ومسبباته وأثاره السلبية، والتكيف مع تلك الضغوط وصولاً إلى تحقيق التوازن النفسي والجسدي لهم، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على صالح أدائهم لأعمالهم. بما يحقق نجاح المنظمة الإرشادية وتحقيقها لأهدافها.

الطريقة البحثية

التعريفات الإجرائية

- 1- **العاملين بالإرشاد الزراعي:** يقصد بهم في هذا البحث رئيس قسم الإرشاد الزراعي والأخصائيون الإرشاديون العاملون بالإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية بمراكز المحافظات المدروسة.
- 2- **إدارة ضغوط العمل:** ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بالأبعاد التالية صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، والإبداع والتميز، والثقافة التنظيمية.
- 3- **الصراع التنظيمي:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بحدوث المفاوضات لحل المشكلات والتراجع في القرارات عند التعامل مع المرؤوسين والتحكم في الآراء إزاء أي مشكلة، وتتحية الأمور الشخصية بعيداً عن الصراع .

- 4- **الإتصال الداخلي:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بدرجة إعلام العاملين بتغيرات العمل قبل حدوثها وإخبارهم بسياسة العمل وإنجازاته ليتسنى فهم المرؤوسين **لتوجيهات** الرئيس لما تسير عليه المنظمة.
- 5- **نمط السلوك القيادي:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة برأي المبحوث لما يراه من سلوك الرئيس المباشر المتعلق بالتركيز على المرؤوسين ومعاملتهم كبشر، أم التركيز على إجراءات الإدارة والتشغيل.
- 6- **الرقابة:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بالتأكد من حسن سير العمل وانتظامه للمحافظة على جودته وإستمراره ووجود الرقابة الذاتية دون الحاجة إلى رقابة الرؤساء بالإستناد إلى الخبرة والضمير لضبط الأداء وتقييم الأعمال ومحاسبة النفس قبل محاسبة اللوائح.
- 7- **الرسمية:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بدرجة التمسك باللوائح والقوانين والقواعد الموضوعية لتسيير العمل.
- 8- **المركزية:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بتنفيذ أي عمل أو اتخاذ قرارات فورية بعد الرجوع للرؤساء الأعلى انتظاراً لتعليماتهم .

شاملة وعينة البحث

بلغت شاملة البحث (337) وهي تمثل إجمالي العاملين بالإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية بالمحافظات الثلاث المدروسة التي تم إختيارها عشوائيا حيث تضم الإدارات الزراعية بمحافظة الشرقية (152) مبحوثا. و(78) مبحوثا بالإدارات الزراعية بمحافظة بنى سويف، وتضم الإدارات الزراعية بمحافظة القليوبية (107) مبحوثا.

ولتحديد حجم عينة البحث تم استخدام معادلة (Israel, 2009: 154) والتي تحدد حجم العينة بمعلومية حجم الشاملة كما يلي:

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Overall size = N sample size = n Estimation error (e) 5% = 0,05

ويتطبيق المعادلة بلغ حجم العينة (185) مبحوثا موزعة بنسب تواجههم بالمحافظات الثلاث المدروسة وهي (الشرقية، بنى سويف، القليوبية) فكان عدد المبحوثين (83، و43، و59) علي التوالي وقد تم إختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة من كشوف الشاملة بالمحافظات المدروسة كما هو موضح بجدول (1).

طريقة وأداة جمع البيانات

تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية بإستخدام إستمارة إستبيان تم تصميمها بالشكل الذى يحقق أهداف البحث، وتم إجراء إختبار مبدئى (pretest) على عينة قوامها 30 مبحوث بمحافظة الغربية للتأكد من صلاحية الإستمارة، وبعد التأكد من صلاحيتها فى شكلها النهائى لتحقيق الغرض الذى أعدت من أجله، تم جمع البيانات خلال شهر سبتمبر 2022.

القياس والمعالجة الكمية للمتغيرات

أولاً: قياس المتغير التابع

تم تحديد الأبعاد الأساسية لإدارة ضغوط العمل وفقاً لتعريفها فى هذا البحث وقد تضمنت خمس أبعاد أساسية هي صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، والإبداع والتميز، والثقافة التنظيمية. وبناءاً علي هذه الأبعاد تم صياغة 30 عبارة موزعة علي الأبعاد الخمس السابقة وكانت عدد العبارات (7، 5، 6، 5) على الترتيب. وتم الحصول علي إستجابة المبحوثين أمام كل عبارة علي مقياس متدرج من خمس مستويات هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب في حالة العبارات الموجبة والتي بلغت عشرون عبارة، والدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب في حالة العبارات السالبة والبالغ عددها عشر عبارات وذلك بحد أدنى قدرة 30 درجة وحد أعلى قدرة 150 درجة وقد تم تقسيم كل بعد منهم إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى على النحو التالي:

ثانياً: قياس المتغيرات المستقلة

1- الصراع التنظيمى: تم قياسه بثمانية عبارات يستجيب المبحوث حيالها على متصل من خمس فئات هي: موافق بشدة، وموافق إلى حد ما، وموافق، وغير موافق، وغير موافق بشدة وبنال المبحوث عن إستجابته (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

- 2- **الإتصال الداخلي:** هو مقياس مكون من 32 عبارة يستجيب المبحوث حيالها على متصل من خمس فئات هي: موافق بشدة، وموافق إلى حد ما، وموافق، وغير موافق، وغير موافق بشدة وينال المبحوث عن إستجابته الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.
- 3- **نمط السلوك القيادي:** تم قياسه بعدد 32 عبارة يستجيب المبحوث حيالها علي متصل من خمس نقاط هي (دائما، وغالبا، وأحيانا، ونادرا، ولا) وينال المبحوث عن استجابته الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) في حالة العبارات الإيجابية و الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) في حالة العبارات السلبية على الترتيب.
- 4- **الرقابة:** تم قياسه من خلال عشرة عبارات، يستجيب المبحوث حيالها علي متصل من خمس نقاط هي (دائما، وغالبا، وأحيانا، ونادرا، ولا) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) في حالة العبارات الموجبة والدرجات (1، 2، 3، 4، 5) في حالة العبارات السالبة.
- 5- **الرسمية:** تم قياسه بخمس عبارات، يجيب المبحوث أمام كل عبارة علي متصل من خمس إستجابات، هي (دائما، وغالبا، وأحيانا، ونادرا، ولا) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب في حالة العبارات الموجبة، والدرجات (1، 2، 3، 4، 5) الترتيب في حالة العبارات السالبة على الترتيب.
- 6- **المركزية:** تم قياسه بثلاث عبارات يستجيب المبحوث حيال كل عبارة علي متصل من خمس نقاط هي(دائما، وغالبا، وأحيانا، ونادرا، ولا) وينال المبحوث عن استجابته الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

التحليل الإحصائي

استخدم في عرض البيانات وتحليلها إحصائيا العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، ومعامل ارتباط بيرسون، والتحليل الارتباطي الإنحداري المتعدد المساعد بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

النتائج ومناقشتها

أولا: مستوى إدراك المبحوثين لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل المدروسة

توضح نتائج جدول (3) أن مستوى إدراك المبحوثين لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل كان متوسطا في رأى نصف المبحوثين (51,4%)، بمتوسط حسابي قدره (1.98) درجة وإنحراف معياري قدره (0.54)، في حين كان 33% في مستوى الإدراك المنخفض للإجمالي العام لأبعاد إدارة ضغوط

العمل وبلغت نسبة من كانوا في مستوى الإدراك المرتفع لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل 15,6%. وعليه فقد جاء مستوى إدراك المبحوثين لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل مستوى متوسط بصفة عامة.

ثانياً: مستوى إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل المدروسة.

وفيما يتعلق بمستوى إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل تشير نتائج جدول رقم (4) أن مستوى إدراك المبحوثين كان في المستوى المتوسط لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل مرتبة تنازلياً على النحو التالي: صراع الدور بنسبة (79.5%)، وغموض الدور بنسبة (79.5%)، وعبء العمل بنسبة (63.8%)، والإبداع والتميز بنسبة (63.8%) وأخيراً الثقافة التنظيمية بنسبة (57.3%) وذلك بمتوسط حسابي قدره (1.70، و2.43، و1.96، و1.69، و1.79) درجة وبتباين معياري قدره (0.59، و0.65، و0.72، و0.71، و0.76) على الترتيب.

ومما تقدم يتضح أن إدارة ضغوط العمل من قبل العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين كان متوسطاً بصفة عامة، الأمر الذي يتطلب العمل على تنمية قدرات العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين وتدريبهم على مواجهة ضغوط العمل بمنهجية علمية بإتباع الإستراتيجيات المناسبة لمجابهة وإختزال الضغوط السلبية والمدمرة، وتنمية الضغوط الإيجابية للوصول بالعاملين بالإرشاد الزراعي إلى مرحلة الإتزان النفسى التي تمكنهم من التصدى لكافة ما يواجههم من تحديات تؤثر على أدائهم للعمل الإرشادي بكفاءة وفاعلية.

ثالثاً: العلاقة الارتباطية بين إجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

لتحقيق الفرض البحثي الأول تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة إرتباطية معنوية بين إجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: الصراع التنظيمي، والإتصال الداخلي، ونمط السلوك القيادي، والرقابة، والرسمية، والمركزية. أوضحت نتائج جدول (5) أن إجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل كانت ذات علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بكل من المتغيرات المستقلة المدروسة.

وبالتالى يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول وقبول الفرض البحثي البديل وهذا يعنى أن المتغيرات المدروسة جميعها كان لها أثر إيجابي على المبحوثين في إجمالي درجات إدراكهم لأبعاد إدارة ضغوط العمل.

رابعاً: العلاقة الارتباطية بين درجة إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

لتحقيق الفرض البحثي الثاني تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة إدراك المبحوثين لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة السابقة". حيث أشارت نتائج جدول رقم (6) أن:

1- أن درجة إدراك المبحوثين لبعء صراع الدور كانت ذات علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بجميع المتغيرات المستقلة المدروسة.

2- أن درجة إدراك المبحوثين لبعء غموض الدور كانت ذات علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بجميع المتغيرات المستقلة المدروسة.

3- أن درجة إدراك المبحوثين لبعء عبء العمل كانت ذات علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بجميع المتغيرات المستقلة المدروسة.

4- أن درجة إدراك المبحوثين لبعء الإبداع والتميز كانت ذات علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بجميع المتغيرات المستقلة المدروسة.

5- أن درجة إدراك المبحوثين لبعء الثقافة التنظيمية كانت ذات علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 بجميع المتغيرات المستقلة المدروسة.

ومن النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني وقبول الفرض البحثي البديل وهذا يعنى أن المتغيرات المدروسة كان لها أثر إيجابي على المبحوثين في إدراكهم لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل.

خامساً: إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية فى تفسير تباين إجمالى درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل

لتقدير نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط المعنوى فى تفسير تباين إجمالى درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل، استخدم نموذج التحليل الارتباطى والإنحدارى المتعدد الصاعد لإختبار الفرض الإحصائى القائل " لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية فى تفسير تباين إجمالى درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل " .

وقد أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (6) أن هناك ثلاث متغيرات مستقلة ساهمت في تفسير التباين الكلي لإجمالي درجات إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وهم الرسمية، والمركزية، ونمط السلوك القيادي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (r^2) 0.668 وهذا يعنى أن نسب إسهام المتغيرات الثلاث المذكورة فى القدرة التنبؤية لإجمالي إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل تعزى 6.11 % منها إلى الرسمية، و0.27 % منها إلى المركزية، و0.3 % منها إلى نمط السلوك القيادي. وبإختبار معنوية هذا الإسهام وبمقارنة قيمة "ف" المحسوبة بنظيرتها الجدولية لإختبار معنوية معامل الإندثار، إتضح أن نسبة إسهام كل من هذه المتغيرات الثلاثة معنوية عند مستوى 0.01 وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائى القائل: لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية المعنوية فى تفسير تباين إجمالي درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل، وذلك فيما يتعلق بمتغيرات الرسمية، والمركزية، ونمط السلوك القيادي، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق بمتغيرات الصراع التنظيمى، والإتصال الداخلى، والرقابة وذلك فى علاقتهم بتفسير تباين إجمالي درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل.

وإعتقادا على هذه النتيجة يمكن القول بأن الرسمية، والمركزية، ونمط السلوك القيادي، متغيرات ذات إسهام فى تفسير إجمالي درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل مما يستوجب أخذ هذه المتغيرات فى الإعتبار عند محاولة بحث سبل تخفيف ضغوط العمل عن كاهل المبحوثين لتحسين جودة أدائهم للعمل.

الجدول

جدول رقم 1: حجم العينة والشاملة وتوزيعها بالمحافظات المدروسة

المحافظات	عدد الشاملة	عدد العينة	نسبة العينة إلى شاملة كل محافظة %	نسبة العينة بالمحافظة إلى إجمالي العينة %
الشرقية	152	83	54,6	44,8
بنى سويف	78	43	55	23,2
القليوبية	107	59	55	31,9
الإجمالى	337	185	54,9	100

جدول رقم 2: تقسيم أبعاد ضغوط العمل إلى ثلاث فئات وفقاً لمداهها

فئات مستوى الإدراك			أبعاد ضغوط العمل
مرتفع	متوسط	منخفض	
أكبر من 25 درجة	من 16-25 درجة	أقل من 16 درجة	صراع الدور
أكبر من 19 درجة	من 12-19 درجة	أقل من 12 درجة	غموض الدور
أكبر من 25 درجة	من 16-25 درجة	أقل من 16 درجة	عبء العمل
أكبر من 22 درجة	من 14-22 درجة	أقل من 14 درجة	الإبداع والتميز
أكبر من 19 درجة	من 12-19 درجة	أقل من 12 درجة	الثقافة التنظيمية
أعلى من 110 درجة	من 70-110 درجة	أقل من 70 درجة	إجمالي المقياس

جدول رقم 3: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى إدراكهم لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
33	61	منخفض أقل من 65 درجة
51,4	95	متوسط (من 65- أقل من 91 درجة)
15,6	29	مرتفع من 91 درجة فأكثر
100	185	

المتوسط الحسابي (1.98) درجة انحراف المعياري (0.54)

جدول رقم 4: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى إدراكهم لكل بعد من أبعاد إدارة ضغوط العمل

العدد	%	التكرار	%	مستوى الإدراك	البعد
185	100	16	8,6	منخفض (أقل من 16 درجة)	صراع الدور
		147	79,5	متوسط (من 16-25 درجة)	
		22	11,9	عالي (أكبر من 25 درجة)	
185	100	16	8,6	منخفض (أقل من 16 درجة)	غموض الدور
		147	79,5	متوسط (من 16-25 درجة)	
		22	11,9	عالي (أكبر من 25 درجة)	
185	100	36	19,4	منخفض (أقل من 12 درجة)	عبء العمل
		118	63,8	متوسط (من 12-19 درجة)	
		31	16,8	عالي (أكبر من 19 درجة)	
185	100	31	16,8	منخفض (أقل من 12 درجة)	الإبداع والتميز
		118	63,8	متوسط (من 12-19 درجة)	
		36	19,4	عالي (أكبر من 19 درجة)	
185	100	46	24,9	منخفض (أقل من 14 درجة)	الثقافة التنظيمية
		106	57,3	متوسط (من 14-22 درجة)	
		33	17,8	عالي (أكبر من 22 درجة)	

جدول رقم 5: قيم معاملات الارتباط بين درجة إدراك المبحوثين لإجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

إجمالي أبعاد إدارة ضغوط العمل	المتغيرات المستقلة
**0.698	الصراع التنظيمي
**0.663	نمط السلوك القيادي
**0.386	المركزية
**0.465	الإتصال الداخلي
**0.620	الرسمية
**0.649	الرقابة

جدول رقم 6: قيم التحليل الارتباطي الإنداري المتعدد الصاعد للعلاقة بين إجمالي درجة إدراك المبحوثين لأبعاد إدارة ضغوط العمل وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

خطوات التحليل	المتغير المستقل الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد (r)	معامل التحديد (r^2)	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الإنحدار	قيمة (ف) لإختبار معنوية معامل الإنحدار
الأولى	الرسمية	0.782	0.611	6.11	6.11	1.480	**99.818
الثانية	المركزية	0.799	0.638	6.38	0.27	1.374	**74.068
الثالثة	نمط السلوك القيادي	0.817	0.668	6.68	0.3	0.872	**62.744

**معنوى عند مستوى 0,01

المراجع

1- أبو العلا، محمد صلاح الدين (2009) ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية فى قطاع غزة، ماجستير إدارة أعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين.

<http://search.mandumah.com/Record/54311>

2- أبو بكر، مصطفى محمود (2004): إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، بدون طبعة، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- 3- الحمدانى، مجيد هادئ صالح (2013): محددات السلوك الإدارى لمدراء الإرشاد الزراعى بالمستويات الإدارية للمنظمة الإرشادية الزراعية فى جمهورية العراق، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- 4- الخضيرى، محسن أحمد (1991): الضغوط الإدارية ، مطبعة الأطلس القاهرة، مصر .
- 5- الدوسرى، سعد بن عميفان سعد (2005): ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية "دراسة ميدانية على منسوبي شرطة المنطقة الشرقية"، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الإدارية، السعودية.
- 6- الرفاعي، احمد كامل (1991/1993): الإرشاد الزراعي "علم وتطبيق"، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي، الجيزة.
- 7- السيسى، شعبان علي حسين (2002): أسس سلوك الإنسان بين النظرية والتطبيق"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، مصر .
- 8- الشافعي، عماد مختار(2010): مذكرات في الإرشاد الزراعي، قسم الإجتماع الريفي والإرشاد الزراعى، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- 9- العريقى، منصور محمد إسماعيل(2013): السلوك التنظيمى، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثانية، صنعاء، اليمن.
- 10- المغربي، كامل محمد (1995): السلوك التنظيمى، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة فى التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن.
- 11- أسماء عبد العزيز الحسين (2020): الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مجلد (28)، العدد (6).
- 12- صالح، نهل محمد عبد الله الحاج (2019): اثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات في البنوك السودانية، ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، السودان.
- 13- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2000): السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية.
- 14- عبد العال، سعد الدين محمد، ومحمود عطية الشوافي، وأحمد محمد السيد (2001): " إدراك بعض طلاب كليات الزراعة بإقليم شرق الدلتا لمفهوم حماية البيئة"، المؤتمر الخامس آفاق وتحديات الإرشاد الزراعي في مجال البيئة، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المركز المصري الدولي للزراعة، الجيزة، 24 - 25 ابريل.

- 15- عسكر، سمير أحمد (1988): الإدارة العامة العدد (60)، بدون دار نشر.
- 16- عقيلي، عمر وصفي (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 17- ماجدة عطية (2003) : سلوك المنظمة، دار الشرق، لبنان.
- 18- مسلط، الشريف طلال (1996): "الضغوط الإدارية و أثرها على متخذ القرار"، مجلة الإدارة العامة، المجلد (28)، العدد (3)، القاهرة.
- 19- ناقوص عبلة (2014): ضغوط العمل وتأثيرها على أخلاقيات المهنة لدى الموظف "دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر بلدية ورقلة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 20- <https://search.mandumah.com/Record/1010238>
- 21- ناهد السيد أحمد نصر (2018): فعالية برنامج إرشادي انتقائي لتحسين الصلابة النفسية لخفض الضغوط المهنية لدى معلمات التعليم الثانوي الأزهرى، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، المجلد (3) العدد(42)، القاهرة.
- 22- كامل، مصطفى محمد، والسيد إبراهيم السمدوني (2000): سيكولوجية التعلم، كلية التربية، جامعة طنطا.

المراجع الأجنبية

- 23- Schermerhorn, JR, John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N(2001): Basic Organizational Behavior, JOHIN WILEY& SONS, INC , EDITION,2, NEW YORK.
- 24- Robbins, Stephen P. Judge, Timoth A. (2013): Organizational Behavior, Prentice Hall, EDITION15, United States of America.
- 25- Israel Gleen D (2009): Determining Sample Size. University of Florida IFAS Extension in: www.edis.ifas.ufl.edu/PD006.23/4/2013.
- 26- Rolling, Nils (1990): Extension Science Information Systems in Agricultural Development, Cambridge University Press.U.K.

Managing work stress among agricultural extension workers in some governorates of Egypt

Amr El-Sayed Darwish Tarek Mahmoud Ahmed Taqi Ghati Mikhail

**Agricultural Extension and Rural Development Research Institute –
Agricultural Research Center**

Abstract

This research aimed to identify the respondents' awareness level of the total dimensions of the studied work stress management, as well as to identify the level of their awareness of each dimension of the studied work stress management, and to determine the correlation between the total degrees of the respondents' awareness of the dimensions of work stress management combined and the independent variables studied, and also to determine the relationship Between the degree of awareness of the respondents for each dimension of work stress management and the independent variables studied, and determining the contribution of each of the studied independent variables with a significant correlation in explaining the variation in the total degree of awareness of agricultural extension workers of the dimensions of work stress management, as well as in explaining the variation in the degree of their awareness of each dimension of these dimensions

The data were collected by personal interview during the month of September 2022 using a questionnaire, and used in data presentation and statistical analysis of frequencies, percentages, arithmetic mean, Pearson correlation coefficient, and multiple upward regression correlation analysis.

The most important results are summarized as follows:

1. The respondents' level of awareness of the overall dimensions of work stress management was average in the opinion of half of the respondents 51.4%.

The respondents' level of awareness of all dimensions of work stress management was generally average

There is a direct significant relationship at the level of 0.01 between the total degrees of respondents' awareness of the dimensions of work stress management with all the studied independent variables.

There is a direct significant relationship at the 0.01 level between the degree of respondents' awareness of each dimension of work stress management with all the studied variables.

There are three independent variables that contributed to explaining the total variance of the respondents' total degrees of awareness of the dimensions of managing work stress, and they are formality, centralization, and leadership behavior pattern.