

## الولاء التنظيمي لأعضاء هيئتي التدريس الجامعي والمراكز البحثية في مجال تخصص الإرشاد الزراعي في ج. م. ع

مها السيد حرحش<sup>(١)</sup> ، محمود إسماعيل عثمان<sup>(٢)</sup>

<sup>(١)</sup> قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - كلية الزراعة - جامعة دمنهور

<sup>(٢)</sup> قسم التنظيم والتدريب الإرشادي - معهد بحوث الإرشاد الزراعي - مركز البحوث الزراعية

Received: May. 2 , 2017

Accepted: Jul. 4 , 2017

### المخلص

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئتي التدريس الجامعي والمراكز البحثية في مجال تخصص الإرشاد الزراعي في مصر. لتحديد أهم المتغيرات التي يمكن من خلالها تحسين كفاءة كل منهم في أداء المهام والمسئوليات والأنشطة الوظيفية المنوطة بهم. ولتحقيق ذلك الهدف، تم سحب عينة عشوائية طبقية نسبية *Stratified proportional random sample* بلغ قوامها ٥٠ مبحوثاً تمثل ٧٢٪ من إجمالي أعضاء هيئة التدريس ممن يشغلون المسميات الوظيفية التالية: مدرس مساعد، و مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ، وأستاذ متفرغ، بأقسام الإرشاد الزراعي بكليات الزراعة بكل من جامعات: الإسكندرية (الشاطبي وسابا باشا)، ودمنهور، وطنطا، وكفر الشيخ، والمنصورة، والأزهر، والقاهرة. وسحب عينة مناظرة قوامها ٥٠ مبحوثاً تمثل ٣٤.٤٪ من إجمالي أعضاء هيئة البحوث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي ممن يشغلون المسميات الوظيفية البحثية المناظرة، وهي: باحث مساعد، و باحث، و باحث أول، ورئيس بحوث، ورئيس بحوث متفرغ، وذلك بأقسام بحوث التنظيم والتدريب، والبرامج الإرشادية، والطرق الإرشادية بديوان عام معهد بحوث الإرشاد الزراعي بمركز البحوث الزراعية بالجيزة وجميع فروعه بمحطات البحوث الزراعية الإقليمية. وذلك أصبح حجم العينة ١٠٠ مبحوث من الشاملتين. تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية خلال شهرى مارس وأبريل ٢٠١٦ واستخدمت جداول التوزيع التكراري والنسبي، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل التحديد، ومعاملات كل من الارتباط المتعدد، والانحدار الجزئي والقياسي، إلى جانب نموذج تحليل الارتباط الانحداري المتعدد التدريجي الصاعد *step wise*، واختبار (t) كأدوات إحصائية لشرح وتفسير النتائج.

مقدمة أولئك الذين شاركوا في هذا البحث:

أولئك الذين سبقوا في هذا البحث: *Antecedents*:

- ١- المقدمات الشخصية: تشير النتائج إلى أن ٦٦٪ من المبحوثين ذكوراً مقابل ٣٣٪ إناثاً. وأن ٦٩٪ منهم تشملهم الفئة العمرية تحت الستين عام، مقابل ٣١٪ منهم تشملهم الفئة العمرية فوق الستين عام، وأن النسب المئوية للفئات الأكاديمية هي: ١٢٪ مدرس مساعد، و ٢٤٪ مدرس، و ١٤٪ أستاذ مساعد، و ١٩٪ أستاذ، و ٣١٪ أستاذ متفرغ. ومؤدى ذلك تباين المقدمات الشخصية للمبحوثين وقد يؤثر ذلك على مستوى رضاهم الوظيفي ومن ثم على ولائهم التنظيمي.
- ٢- المقدمات المهنية: أوضحت النتائج أن ٨٦٪ من المبحوثين مدة خدمتهم كبيرة بالعمل في التخصص، و ١١٪ منهم فقط خبراتهم الميدانية كبيرة، وأن الوزن النسبي للتخصص أقل من التخصصات الأخرى من وجهة نظر ٣٩٪ من المبحوثين، كما أن ٤٥٪ من المبحوثين خبرتهم الإدارية إما متوسطة أو قليلة، وأفاد ٤٩٪ منهم بأن خدمات التأمين الصحي المقدمة لهم رديئة، كما أفاد ٦٩٪ من المبحوثين بأن دعم البحث العلمي المقدم لهم ضعيف، كما تبين أن ٤٦٪ من المبحوثين تشملهم فئتي التقبل المتوسط والضعيف لأهداف المنظمة، وأن ٩٦٪ من المبحوثين تشملهم فئتي

الفائض المتوسط و القليل في وقت العمل الرسمي. وقد يؤثر ذلك على درجة رضاهم الوظيفي، وكذلك على ولائهم التنظيمي.

### تفسير تلك التي تظهر في *Intervening Variable*:

مستوى الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج أن ٥٥٪ من المبحوثين تشملهم فنتى مستوى الرضا الوظيفي المتوسط والمنخفض، حيث أفاد ٣٧٪ منهم بأن ظروف العمل وطبيعته رديئة، و أفاد ٤٧٪ منهم بأن الراتب إما متوسط أو قليل، وقد تبين ان ٥٢٪ من المبحوثين علاقتهم بالملاء إما متوسطة أو ضعيفة، و أفاد ٦٣٪ من المبحوثين بأن الحوافز المقدمة لهم إما متوسطة أو قليلة، كما أفاد ٤٤٪ من المبحوثين بأن علاقاتهم مع الرؤساء إما متوسطة أو ضعيفة. وقد يؤثر ذلك على درجة ولائهم التنظيمي.

### تفسير تلك التي *Consequences*:

مستوى الولاء التنظيمي: أوضحت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي إما متوسطاً أو ضعيفاً لدى ٤٩٪ من المبحوثين، حيث تبين أن الولاء العاطفي كان قوياً لدى ٧٣٪ من المبحوثين، وأن الولاء المستمر كان قوياً لدى ٦٢٪ من المبحوثين، و كان الولاء المعياري قوياً لدى ٧٣٪ من المبحوثين. وقد يرجع ذلك لارتفاع مستوى رضاهم الوظيفي أو إلى خصائصهم الشخصية أو المهنية، أو إليهم جميعاً بدرجات مختلفة.

### خلاصة: العلاقات التي تأتي في بدلي تلك التي في (ك في ل - ك التي تظهر في - ك التي *Consequence*):

١- أظهر معامل ارتباط الرتب لسبيرمان *Sperman* للمتغيرات المتقطعة وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين من أعضاء هيئتي التدريس والبحوث كمتغير وسيط *Intervening Variable*، وبين كل من خصائصهم الشخصية كمقدمات *Antecedents*، حيث يعزى إليها وحدها مجتمعة معاً تفسير ١٢.٥٪ من التباين الكلي في درجة رضاهم الوظيفي. كما تبين وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين درجة الولاء التنظيمي للمبحوثين من أعضاء هيئتي التدريس والبحوث كنتيجة نهائية *Consequence*، وبين كل من خصائصهم الشخصية كمقدمات *Antecedents*، حيث يعزى إليها وحدها مجتمعة معاً تفسير ٨.٩٪ من التباين الكلي في درجة ولائهم التنظيمي.

٢- أوضح معامل ارتباط بيرسون *Person* للمتغيرات المستمرة وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين من أعضاء هيئتي التدريس والبحوث كمتغير وسيط *Intervening Variable*، وبين خصائصهم المهنية كمقدمات *Antecedents*، حيث يعزى إليها وحدها مجتمعة معاً تفسير ٣٠.٨٪ من التباين الكلي في درجة رضاهم الوظيفي. كما تبين وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين درجة الولاء التنظيمي للمبحوثين من أعضاء هيئتي التدريس والبحوث كنتيجة نهائية *Consequence*، وبين كل من خصائصهم المهنية كمقدمات *Antecedents*، حيث يعزى إليها وحدها مجتمعة معاً تفسير ١٤.٩٪ من التباين الكلي في درجة ولائهم التنظيمي.

٣- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين من أعضاء هيئتي التدريس والبحوث كمتغير وسيط *Intervening Variable*، و بين درجة ولائهم التنظيمي كنتيجة نهائية *Consequence*، حيث يرجع إليه وحده تفسير ١٤.٦٪ من التباين الكلي في درجة ولائهم التنظيمي. كما تبين باستخدام اختبار (*t*) عدم وجود فروق معنوية بين درجات المبحوثين من أعضاء هيئتي التدريس والبحوث المعبرة عن درجة رضاهم الوظيفي، ودرجاتهم المعبرة عن ولائهم التنظيمي، وعليه يمكن اعتبارهم كعينة واحدة، وأنه يمكن تطبيق شرح وتفسير النتائج وتعميمها عليهما دون تفريق.



الزراعة، وعلى مستوى أقسام معهد بحوث الإرشاد الزراعي بمركز البحوث الزراعية. وتأسيساً على ماسبق، فإن هذا البحث يقوم على عدد من التساؤلات البحثية منها مايلي :

- ما مستوى الولاء التنظيمي - بأبعاده الثلاثة - لأعضاء هيئة التدريس والباحث في مجال تخصص الإرشاد الزراعي بكل من كليات الزراعة ومركز البحوث الزراعية في مصر؟

- هل تؤثر بعض الخصائص الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس والباحث على مستوى ولاءهم التنظيمي؟

- ما مستوى الرضا الوظيفي - بأبعاده الخمسة - لأعضاء هيئة التدريس والباحث في مجال تخصص الإرشاد الزراعي بكل من كليات الزراعة ومركز البحوث الزراعية في مصر؟

- هل توجد علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والباحث وبين مستوى ولاءهم التنظيمي؟

- هل تؤثر بعض الخصائص الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس والباحث على مستوى رضاهم الوظيفي؟

ولما كانت أهمية هذا البحث تتبثق من أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس وعضو هيئة البحوث في تحقيق أهداف كليات الزراعة ومراكز البحوث الزراعية، والذي يتطلب أن يتمتع كل منهما بدرجة عالية من الولاء التنظيمي تجاه منظمته التي يعمل بها، ومستوى رضا وظيفي عالٍ بشكل يدفع كل منهما إلى تحقيق أكبر قدر من الإنتاج والإنتاجية، ويجعل عملهما أكثر فاعلية في كليات الزراعة، ومركز البحوث الزراعية، فإن الإجابة على هذه التساؤلات سوف تساعد في إلقاء الضوء على هذه الجوانب، والإستفادة من نتائج دراستها .

### أهداف البحث

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والباحث في

انهيار مستوى الطالب الجامعي، والقضاء على الابتكارية العلمية والبحثية، وأن دوام هذه الحالة يضر بسمعة المنظمين ضرراً بالغاً، فقد يؤدي عزوف الطلبة عن الالتحاق بأقسام تعليم الإرشاد الزراعي بالجامعات إلى إلغاء هذا التخصص الجامعي وهو ما يؤثر مباشرة على التخصص البحثي. كما أن عدم الشعور بفائدة معهد بحوث الإرشاد الزراعي فيما يقدمه من أبحاث ومشاركات تنموية تطبيقية، قد يؤدي إلى الشعور بعدم الحاجة لهذه المنظمة البحثية، ومن ثم الاستغناء عن هذا التنظيم لعدم حاجة المجتمع إليه .

وخلص القول، أن عدم الشعور بالرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس أو البحوث، قد يترتب عليه انخفاض مستوى ولاءه التنظيمي، وعدم الحرص على نجاح المنظمة والدفاع عنها والانخراط في تحقيق أهدافها، مما قد يؤدي إلى فناء المنظمة. ولذلك ، تحرص الدولة على اختيار أفضل العناصر البشرية للعمل في هذين المجالين، والعمل على توفير المتطلبات الضرورية لنجاح كل منهما في مجاله. كما تحرص الدولة على أن يشعر كل من يمتحن العمل بالتدريس الجامعي والبحث العلمي بالرضا الوظيفي الكامل، وأن يكون في قمة التألق النفسي و الروح المعنوية المرتفعة، حتى يتمكن كل منهما من الإبداع في مجاله.

وفي مصر، لوحظ أن مهنة الإرشاد الزراعي الحكومي أصبحت تعاني منذ عام ١٩٨٥ وحتى الآن، بسبب تدهور الطلب الحكومي على خريجي أقسام الإرشاد الزراعي، بسبب تغيير وتبديل السياسات الزراعية، وبالتالي قل الإقبال على هذا التخصص لارتباطه بالعمل الزراعي الحكومي، وعدم رواجه في سوق العمل الخاص، وتقلصت المخصصات المالية التعليمية و البحثية إلى أدنى مستوياتها، وانعكس ذلك على أعضاء هيئة التدريس ومراكز البحوث المعنية بهذا المجال، وانخفضت درجة رضاهم الوظيفي بشكل ملحوظ، وقد يتسبب ذلك في انخفاض مستوى ولاءهم التنظيمي، ومن ثم ينخفض مستوى الأداء المهني للتدريس و البحث في مجال الإرشاد الزراعي على مستوى أقسام الإرشاد الزراعي بكليات

العام، وهي مجموعة من الأعمال والوظائف المتشابهة التي توجد في مختلف المؤسسات، وهي وظيفة يعتمد أداؤها على معلومات نظامية يحصل عليها الفرد من معهد أو كلية أو جامعة، كما تعتمد على القابلية والمهارة الذاتية للفرد الذي ينجزها (سويلم، ٢٠١٥ : ١٦٥).

ويمثل الاحتراف العمود الفقري للمهنة، فهو الحد الفاصل الذي يميز المهنة عن الهواية، وهو المؤشر الذي يعبر عن تواجد المهنة ككيان واقعي بين غيرها من المهن في المجتمع، وهو الحبل الذي يربط الإنسان بمهنته كمصدر رزق يعتمد عليه في كسب عيشه، وهو الوسيلة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته، ويحصل نتيجة لها على تقدير المجتمع له ولمهنته.

والاحتراف لا بد وأن يعتمد على البنيان المعرفي والمهارى المطلوب لأداء المهنة، وأن يتم من خلاله ممارسة العمل بصفة تكاد تكون مستمرة ومنظمة مقابل جزاء مادي يكفي لإشباع الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمهني، وينظر إلى هذا الجزء المادي غالباً على أنه إعراف إجتماعي بقيمة هذه الأعمال وأهميتها (سويلم، ٢٠١٥ : ١٦٥).

**ثانياً : التعليم والبحث الإرشادي الزراعي في مصر :**  
أستخدم مصطلح التعليم الإرشادي Extension Education لأول مرة بواسطة جامعة كمبردج في عام ١٨٧٣ ليصف نوعاً مبتكراً من التعليم يهتم بنقل النتائج العلمية المفيدة من الجامعات إلى حيث يقيم ويعيش الناس العاديون. وقد بدأ التعليم الإرشادي كفرع تخصصي في كليات الزراعة المصرية - كنظام تعليمي جامعي فرعي - في الستينات إنطلاقاً من زراعة الأسكندرية في عام ١٩٦٢ ، ثم عين شمس عام ١٩٦٣ ، تلاها الأزهر عام ١٩٦٤ ، فالمنصورة عام ١٩٧٣ ، ثم أسيوط عام ١٩٧٥ ، وبعدها تم تحويل العديد من المعاهد الزراعية إلى كليات للزراعة - الإقليمية - والاهتمام بتخصص الإرشاد الزراعي فيها، والاعتماد على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين بزراعة الأسكندرية والأزهر بصفة

مجال تخصص الإرشاد الزراعي في مصر، ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية :

- ١- التعرف على الخصائص الشخصية، والخصائص المهنية للمبجوثين- كمقدمات Antecedents .
- ٢- تحديد مستوى الرضا الوظيفي - بمكوناته الخمسة المدروسة- للمبجوثين - كمتغير وسيط Intervening .
- ٣- تحديد مستوى الولاء التنظيمي - بمكوناته الثلاثة المدروسة- للمبجوثين - كنتيجة نهائية Consequence .
- ٤- تحديد العلاقات التأثيرية بين الخصائص والسمات السابقة ومستوى الولاء التنظيمي للمبجوثين - كمتغير تابع نهائي.

### **فروض البحث**

لتحقيق الهدف البحثي الرابع، تم صياغة الفرضين البحثيين التاليين :

- ١- توجد علاقات ارتباطية تأثيرية بين كلٍ من الخصائص الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس والبحث في مجال الإرشاد الزراعي للمبجوثين، كمقدمات كل منها منفرداً على حده وبين درجة رضاهم الوظيفي- بمكوناته الخمسة - كمتغير وسيط.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية بين المتغير الوسيط المتمثل في درجة الرضا الوظيفي- بمكوناته الخمسة المدروسة - لأعضاء هيئة التدريس والبحث في مجال الإرشاد الزراعي للمبجوثين، وبين درجة ولاءهم التنظيمي - بمكوناته الثلاثة المدروسة - كنتائج ترتبت على كلٍ من المقدمات والمتغيرات الوسيطة.

### **الإستعراض المرجعي**

إستيفاء لمتطلبات البناء البحثي، سوف يتم تناول أربعة مفاهيم نظرية، وذلك على النحو التالي:  
**أولاً:** مفهوم المهنة: المهن هي أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي، وهي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطاً متخصصاً داخل النسق الاجتماعي

المستدامة في مصر ( معهد بحوث الإرشاد الزراعي، ٢٠١٦)، ويتكون المعهد من ٥ أقسام بحثية منها ثلاث أقسام تختص بالبحوث الإرشادية الزراعية، وهي أقسام:

- ١- بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي . ٢- بحوث البرامج الإرشادية. ٣- بحوث الطرق والمعينات الإرشادية.

وتعتمد هذه الأقسام الثلاثة على الخريجين من أقسام الإرشاد الزراعي بكليات الزراعة. أما القسمان الآخران فيختص أحدهما ببحوث المجتمع الريفي، ويختص الثاني ببحوث الاقتصاد المنزلي. والقسمان يعتمدان على الخريجين من كليات الزراعة أو كليات الاقتصاد المنزلي، أى من غير المتخصصين في مجال الإرشاد الزراعي، ولذلك تم استيعادهما من عينة البحث، تأسيساً على استبعاد أعضاء هيئة التدريس بأقسام المجتمع الريفي والاقتصاد المنزلي من الشاملة والعينة البحثية في ضوء الهدف الرئيسي للبحث.

ولتفعيل أعمال الإرشاد الزراعي الحقلى، اصدر وزير الزراعة واستصلاح الاراضى قرارا وزاريا يحمل رقم ١٨٣٦ لسنة ٢٠١٤ يتضمن تكليف ١٩٦ باحث من ٢٤ محطة بحوث بمحافظات مصر المختلفة للقيام باعمال المتابعة الميدانية للجمعيات الزراعية والرقابة على توزيع حصص الاسمدة والمقررات طبقا للاحتياجات الفعلية للمساحات المنزرعة، وتفعيل أعمال الارشاد الحقلى والتفتيش لتحقيق عدالة التوزيع داخل منظومة الرقابة على الاسمدة المدعمة للفلاحين تنفيذاً للقرار الوزارى ١٧٢٧ لسنة ٢٠١٤.

وهناك قواسم مشتركة بين أعضاء هيئتي التدريس والبحوث في مجال الإرشاد الزراعي، فكلهما يقوم بإجراء البحوث الإرشادية بأنواعها لتحقيق التنمية الزراعية والريفية، وهما يشتركان في الإشراف على طلبة الدراسات العليا، ويشتركان مع بعضهما في عملية تحكيم البحوث ورسائل الماجستير والدكتوراة في التخصص، ويشتركان معاً في اللجان العلمية وترقية الباحثين، ويشتركان معاً في المشروعات التنموية الريفية المحلية، وقد توصف العلاقة بينهما بأنها اعتمادية تكاملية.

أساسية - وزراعة القاهرة جننيا- في تدريس هذا التخصص و تكوين هيئات التدريس اللازمة له بالكليات المستحدثة خلال هذه الفترة، لدعم العمل الإرشادي الزراعي الميدانى بالمرشدين، وتدعيم جهاز البحث الإرشادي الزراعي . ويتمثل الدور الذى تقوم به بعض أقسام أو فروع الإرشاد الزراعي بكليات الزراعة المصرية فى واحدٍ أو أكثر من الآتى (عبد الغفار، ١٩٨٣، ص ص : ١-٣):

- ١- تعليم الطلاب وإعداد مرشدى المستقبل فى إطار الدرجة العلمية الأولى.
- ٢- تعليم وتدريب الدارسين غير النظاميين لممارسة العمل الإرشادى فى أوطانهم دون الارتباط بمنح درجة علمية.
- ٣- الدراسات العليا للحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه.
- ٤- الدورات التدريبية والحلقات الدراسية والنقاشية مع وزارة الزراعة.
- ٥- الأنشطة الميدانية فى العمل التنموى .
- ٦- الأنشطة البحثية .

وعلى الجانب الآخر، وفى ضوء أهمية التخصص البحثى فى مجال الإرشاد الزراعي فى نجاح المنظومة الزراعية، خاصة أنه حلقة الوصل بين الفلاحين ووزارة الزراعة المصرية، صدر القرار الجمهوري رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٨٨ بإنشاء معهد بحوث الإرشاد الزراعي وتفعيل الهيكل التنظيمى به - كنظام بحثى فرعى - فى إطار منظومة البحث الزراعي بمركز البحوث الزراعية الذى أنشئ بموجب القرار الجمهورى رقم ١٦ لسنة ١٩٨٣ والمنشور بالجريدة الرسمية عدد ٥ فى ٣ فبراير ١٩٨٣. (مركز البحوث الزراعية ، ٢٠١٦ )، ويختص المعهد بإجراء البحوث المتعلقة بالإرشاد الزراعي كأحد المجالات الرئيسية لتنمية المجتمع الريفي، والنهوض بالثروة الزراعية. ومجمل هذه الأهداف هو توصيل نتائج مثل هذه الدراسات إلى صانعى السياسة ومساعدتهم في توفير أفضل الخدمات الإرشادية التي تسهم في التنمية الزراعية

وخصائص المنظمة مثل تماسك الجماعة، والولاء التنظيمي، والهيكل التنظيمي، والمناخ التنظيمي، وخصائص القائد . وأشار حميد والمعاني ( ١٩٨٦ ) إلى أن عدم الرضا يؤدي إلى نتائج سلبية منها الإضراب ودوران العمل والغياب وتدني الإنتاجية والتلزمات والإهمال وعدم الولاء التنظيمي.

**رابعاً : الولاء التنظيمي :** يوضح سويلم ( ٢٠١٥ : ١٧٢ ) أن الولاء يعرف لغوياً بأنه القرابة والنصرة والمحبة، وفي اللغة الإنجليزية تعني كلمة loyal الإخلاص والحب والواجب نحو السلطة الحكومية والوطن. ويعرف بأنه إخلاص وحب شديدين يوجهها الفرد نحو موضوع معين كالوطن أو مذهب ديني أو سياسي معين أو حزب بذاته بحيث يضحي الفرد لصالح موضوع ولأته بمصالحه الشخصية، وقد تصل عاطفة الولاء إلى الحد الذي يضحي الفرد بحياته ذاتها لصالح موضوع ولأته دفاعاً عنه أو الدعوة له، كما أن الولاء عاطفة تلقائية وقناعة ذاتية يتبناها الفرد قلبياً وعقلياً دون أن تفرض عليه من سلطة لا يستطيع مقاومتها أو الوقوف في وجهها أو من تشكيل رسمي يجد نفسه عضواً فيه دون أن تكون له حرية التحرر منه، كما هو حادث غالباً في مواقف الانتماء الذي يمكن تعريفه بأنه النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار اجتماعي معين بما يقتضيه ذلك من الالتزام بمعايير الجماعة وقواعد هذا الإطار ونصرتيه والدفاع عنه في مقابل غيره من الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى. أي أن الانتماء هو شعور بالإعتراف والفخر بأن يكون الفرد من جماعة معينة. ويشير سويلم ( ٢٠١٥ : ١٧٣ ) إلى أن مفهوم الولاء والانتماء يلتقيان في نقطة معينة وهي أن الولاء لا بد وأن يسبقه انتماء، لأن الإنسان لا يمكن أن يشعر بالولاء لأي شيء ومن الطبيعي أن يشعر الإنسان بالولاء لما ينتمي إليه وإن كان ذلك ليس قاعدة على طول الخط.

و يرى ستيرز ( Steers, 1977, P.46 ) أن الولاء التنظيمي هو " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها" . ويعرفه آلن وماير ( Allen and Meyer, 1990 ) بأنه عبارة عن " حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي

**ثالثاً:** الرضا الوظيفي: أسهمت المدرسة السلوكية الحديثة في تطوير مفهوم الرضا الوظيفي حيث تنظر إليه على أنه استجابة لعوامل متعددة منها عوامل الشعور نحو الوظيفة ومحتواها وظروفها، و لفهم الرضا الوظيفي لا بد من دراسة أبعاد الوظيفة ومقاييسها والتي تضم العمل والراتب، والترقية، وظروف العمل، والإشراف، والزملاء (العدوان وعبد الحليم، ١٩٩٥، ص ص: ٩-٣٧). وقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنه لم يتم الاتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف عام له لاختلاف البيانات ومحاوِر الاهتمام بين الباحثين.

فقد عرفه بدر ( ١٩٨٣، ص ص: ٦١-٦٣ ) بأنه "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة". كما عرفه لوك (Locke) بأنه حالة عاطفية إيجابية أو سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته الوظيفية (Luthan, 1992) ويرى النجار (١٩٩٥) أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن الحالة الشخصية للفرد العامل، والتي تعبر عن مدى قبوله لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل.

وقد تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي نظراً لاختلاف البيانات ومحاوِر الاهتمام بينهم . فقد حدد لوثان (Luthan, 1992) ( ستة جوانب رئيسية للرضا الوظيفي مصدرها الراتب والعمل نفسه والترقيات والإشراف والزملاء وظروف العمل . كما حدد هوبوك (Hop pock) تسعة عشر عاملاً تؤثر في الرضا الوظيفي من أبرزها : العلاقة مع المشرفين، وظروف العمل، والحرية، والمسؤولية، والإجازات، والاستمتاع بالعمل، وانخفاض مستوى الإجهاد في العمل، وإتاحة الفرص لمعرفة التغذية المرتدة عن الأداء . (Singh, 2002)

أما كوبرلي (Coberly, 2004) فقد صنف أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة مجالات رئيسية هي : خصائص العمل مثل التنوع في المهارة، والاستقلالية في العمل،

- ٢- والولاء المستمر Continuous Loyalty : ويتعلق بتقييم الفرد للتكاليف المرتبطة بترك المنظمة ومنافع البقاء فيها.
- ٣- والولاء القيمي Normative Loyalty: وينتج عن مشاعر الالتزام الأخلاقي، وشعور الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة.

### الإجراءات البحثية

#### أولاً : التعريفات الإجرائية وطريقة القياس :

إستيفاءً لمتطلبات البناء البحثي والمضامين التي وردت في منته، وحتى يمكن تفسيره وما آل إليه من نتائج، فقد تم حصر مجموعة المصطلحات التي سيتم تعريفها إجرائياً بعد الاستعانة بالمفاهيم العلمية لهذه المصطلحات من خلال ما ورد في المراجع والدراسات العلمية ذات الصلة، وذلك على النحو التالي :

- الخصائص الشخصية Personality Characteristics يعرفها عثمان ( ٢٠٠٨ ، ص: ٧٨٤ ) نظرياً، بأنها " جميع الأساليب السلوكية والصفات التي تميز الشخص عن غيره " . ويقصد بها في هذا البحث الصفات التي تميز المبحوث عن غيره، مقرونة بدرجات رقمية لتسهيل العمليات الإحصائية، وذلك على النحو التالي:

- الجنس: ذكر (١) أو أنثى (٠)
- الفئة العمرية للمبحوث : ٣٠ سنة فأقل (١)، أو (٣١) - ٤٠ سنة (٢)، أو ٤١-٥٠ سنة (٣)، أو ٥١-٦٠ سنة (٤)، أو أكثر من ٦٠ سنة (٥).
- الدرجة الأكاديمية: مدرس مساعد (١)، أو مدرس (٢)، أو أستاذ مساعد (٣)، أو أستاذ (٤)، أو أستاذ متفرغ (٥).
- الخصائص المهنية Occupational characteristics

يمكن تعريفها نظرياً بأنها الأوصاف والمميزات المهنية التي ينفرد ويتميز بها المبحوث عن غيره، وإجرائياً يقصد بها مايلي:

- مدة خدمة المبحوث في الوظيفة: ويقصد بها عدد سنوات خدمة المبحوث في مجال التخصص بالإرشاد الزراعي، حيث يوضح المبحوث فئة عدد سنوات

يعمل فيها . " أما حريم ( ١٩٩٧ ، ص : ١٠٧ ) فيعرفه بأنه " اتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها". و تعرفه العطية (٢٠٠٣، ص: ١٠٣) بأنه "حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها ، ومع أهدافها وورغبته بالمحافظة على عضويته فيها".

وعلى الرغم من هذا التعدد الواضح في تعاريف مفهوم الولاء التنظيمي إلا أن هناك إجماعاً من قبل الباحثين على أن الولاء التنظيمي مفهوم متعدد الأبعاد، يعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة ، ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها، وزيادة فعاليتها، فضلاً عن الرغبة في البقاء فيها. وترى كانتور ( Kantor ) نقلاً عن الردايدة (١٩٨٨) أن الولاء الاجتماعي له ثلاثة أبعاد يرتكز عليها، هي :

- ( أ ) : الولاء المستمر : ويقصد به تخصيص الفرد لحياته من أجل بقاء حياة الجماعة واستمرارها، ويتم هذا من خلال تضحية الفرد واستثماراته الشخصية.
- (ب): الولاء التنظيمي التلاحمي: وهو ارتباط الفرد بعلاقات اجتماعية متمثلة بسلوك الفرد المؤدي إلى تقويم الإحساس بتماسك وتلاحم المجموعة، والتخلي عن السلوك المؤدي إلى التفكك والانفصال عن الجماعة.
- (ج): الولاء التنظيمي المنضبط : وهو الارتباط بمبادئ الجماعة وبمعاييرها من خلال تتصل الفرد لمبادئه السابقة، واستسلامه الكامل لقرارات وسلطة الجماعة .

وقد أضاف آلن وماير (Allen and Meyer, 1990) ثلاثة أبعاد يرتكز عليها الولاء التنظيمي تعامل معها هذا البحث كمتغير تابع نهائي، وهي :

١-الولاء التنظيمي العاطفي Affective Loyalty: وهو يعكس مدى انتماء الأفراد للمنظمة، وارتباطهم مع أهدافها والسعي لتحقيقها، والرغبة في استمرارية العضوية فيها بصرف النظر عن القيم المادية التي تحقق من خلال العمل فيها.



المبحوث ذاتياً مدى جودة هذه الخدمات من حيث الوقت والطريقة التي تقدم بها، ويمنح المبحوث الدرجة المقابلة لكل اختيار على النحو التالي: خدمات تأمين صحي رديئة (درجة واحدة)، وخدمات تأمين صحي مقبولة (درجتان)، وخدمات تأمين صحي جيدة (ثلاث درجات).

- دعم البحث العلمي: ويقصد به مقدار الدعم العلمي المقدم للمبحوث في مجال التخصص في مكان عمله، حيث يقرر المبحوث ذاتياً مقدار هذا الدعم، ويمنح المبحوث الدرجة المقابلة لكل اختيار على النحو التالي: دعم ضعيف (درجة واحدة)، ودعم متوسط (درجتان)، ودعم قوى (ثلاث درجات).

- تقبل أهداف المنظمة: ويقصد بها مدى تقبل المبحوث لأهداف المنظمة (الكلية / المعهد) التي يعمل بها، حيث يقرر المبحوث ذاتياً مدى تقبله لأهداف المنظمة، ويمنح المبحوث الدرجة المقابلة لكل اختيار على النحو التالي: تقبل ضعيف (درجة واحدة)، وتقبل متوسط (درجتان)، وتقبل كبير (ثلاث درجات).

- الفائض اليومي في وقت العمل: ويقصد به مدى وجود فائض يومي في أوقات العمل الرسمية بالمنظمة من عدمه، حيث يقرر المبحوث ذاتياً مقدار هذا الفائض، ويمنح المبحوث الدرجة المقابلة لكل اختيار على النحو التالي: فائض قليل (درجة واحدة)، وفائض متوسط (درجتان)، وفائض كثير (ثلاث درجات).

- الرضا الوظيفي Job Satisfaction : يعرف الرضا الوظيفي نظرياً بأنه "نتاج أو محصلة اتجاهات الفرد نحو عمله". عبد المقصود وصالح ( ١٢ : ٢٤ ). ويضيف عاشور ( ١٠ : ١٣٩ ) أن الرضا عن العمل " يعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله ". وتم قياس الرضا الوظيفي للمبجوثين بالتطبيق المباشر للمقياس الذي أعده خليفات، ومنى الملاحمه (٢٠٠٩ : ٣٣٩) بعد استبدال صفة المبحوثين القدامى على المقياس بصفة المبحوثين الجدد في هذا البحث، وتعديل في صياغة بعض الكلمات دون الإخلال بمضمون العبارات الأصلية - أي تطبيق

الخدمة التي تتفق وحالته الشخصية من الفئات المعروضة عليه، والتي أمكن تصنيفها على النحو التالي : عدد سنوات خدمة قليلة ( ٥ سنوات فأقل )، و عدد سنوات خدمة متوسطة ( ٦ - ١٠ سنوات )، و عدد سنوات خدمة كثيرة (١١ سنة فأكثر).

- الخبرة الميدانية: ويقصد بها العمل الميداني للمبحوث في واحد أو أكثر من : المشروعات الممولة محلياً(١)، والمشروعات الممولة أجنبياً(١) الحملات القومية(١)، وكخبير في منظمات دولية(١)، ولا يوجد (٠) حيث يقرر المبحوث بنفسه هذه المجالات، ويمنح درجة عن كل مجال، ويتم التعبير عن ذلك على النحو التالي: لا يوجد خبرة ميدانية (صفر درجة)، وخبرة ميدانية قليلة (درجة واحدة)، و خبرة ميدانية متوسطة (درجتان)، وخبرة ميدانية كبيرة (ثلاث درجات)، وخبرة ميدانية كبيرة جداً (أربعة درجات).

- الوزن النسبي للتخصص: ويقصد به تقدير المبحوث للوزن النسبي لتخصص الإرشاد الزراعي مقارناً بالتخصصات الزراعية الأخرى، كما يراه في عيون زملائه في التخصصات الزراعية الأخرى بكليات الزراعة ومركز البحوث الزراعية، حيث يمنح المبحوث الدرجة المقابلة لكل اختيار على النحو التالي: وزن نسبي أقل من التخصصات الأخرى (درجة واحدة)، ووزن نسبي مكافئ للتخصصات الأخرى (درجتان)، ووزن نسبي أكبر من التخصصات الأخرى (ثلاث درجات).

- الخبرة الإدارية: ويقصد بها في هذا البحث الخبرة الإدارية المكتسبة للمبحوث أثناء العمل بالتخصص، حيث يقرر المبحوث ذاتياً مقدار هذه الخبرة، ويمنح المبحوث الدرجة المقابلة لكل اختيار على النحو التالي: خبرة إدارية قليلة (درجة واحدة)، وخبرة إدارية متوسطة (درجتان)، وخبرة إدارية كبيرة (ثلاث درجات).

- خدمات التأمين الصحي: ويقصد بها درجة جودة خدمات التأمين الصحي المقدمة للمبحوث والتي تمكنه من الإستمرار في أداء العمل بصحة جيدة، حيث يقرر

بالكلية أو المعهد الذى يعمل بهما ، ويقاس هذا البعد بالعبارات أرقام (١، ٩، ١٧، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٣٨، ٤٥). والولاء المستمر، ويشير إلى حاجة عضو هيئة التدريس أو البحوث للعمل فى القسم الحالى (بالكلية أو المعهد)، بسبب التكاليف التى قد يتكبدها نتيجة تركه له، ويقاس هذا البعد بالعبارات أرقام (٢، ١٠، ١٨، ٢٦، ٣١، ٣٦). والولاء القيمي، ويشير إلى شعور عضو هيئة التدريس أو البحوث بالتزام أخلاقى يدفعه إلى البقاء فى القسم (بالكلية أو المعهد) الذى يعمل به، ويقاس هذا البعد بالعبارات أرقام (٣، ١١، ١٩، ٢٧، ٣٢، ٣٩) - وذلك على النحو المبين فى ملحق رقم (١). والإستجابة المطلوبة من قبل المبحوثين والدرجات الرقمية المقابلة لها هي: يحدث دائماً (٤)، أو يحدث أحياناً (٣)، أو يحدث نادراً (٢)، أو لا يحدث (١). وقد تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ٨٠ درجة، وأقل درجة هي ٢٠ درجة، وعلى ذلك أمكن تصنيف مستوى الولاء التنظيمى للمبحوثين على النحو التالى: مستوى ولاء تنظيمى منخفض (٢٠-٣٩ درجة)، ومستوى ولاء تنظيمى متوسط (٤٠-٥٩ درجة)، ومستوى ولاء تنظيمى مرتفع (٦٠ درجة فأكثر).

**الأساليب الإحصائية المستخدمة:** إعتد الباحثان على فكرة تحليل المدى الوسيطى Middle Range Analysis لروجرز ( Rogers & Sevensing , 1969,20:213 ) عند تفسيره لعملية التغير الاجتماعى من خلال متغيرات بمثابة مقدمات Antecedents Variables تؤثر على بعض العوامل أو المتغيرات الوسيطة Variables Intervening أو البيئية التى تؤثر بدورها وتؤدى إلى حدوث نتائج أو مخرجات Consequences تالية لما سبقها قد تكون مرغوبة أو غير مرغوبة فى النظام الاجتماعى. وبناءً على ذلك وفى ضوء توقعات الباحثان، وما تضمنته المراجع فى مجال إدارة الموارد البشرية والمنظمات، ووفقاً لطبيعة البحث وأهدافه، فقد تطلب التحليل القيام بالخطوات التالية :

المقياس بتصرف، وكانت عناصر الرضا الوظيفى فى هذا المقياس هي: ظروف العمل وطبيعته ويقاس بالعبارات أرقام ( ٤، ١٢، ٢٠، ٢٨، ٤٠)، والراتب ويقاس بالعبارات أرقام ( ٥، ١٣، ٢١، ٣٧، ٤١)، والعلاقة مع الزملاء وتقاس بالعبارات أرقام (٦، ١٤، ٢٢، ٤٢)، والحوافز وتقاس بالعبارات أرقام(٧، ١٥، ٢٣، ٢٩، ٣٣، ٤٣)، والعلاقة مع الرؤساء وتقاس بالعبارات أرقام( ٨، ١٦، ٢٤، ٣٤، ٤٤) - وذلك على النحو المبين فى ملحق رقم (١). والإستجابة المطلوبة من قبل المبحوثين والدرجات الرقمية المقابلة لها هي: يحدث دائماً (٤)، أو يحدث أحياناً(٣)، أو يحدث نادراً (٢)، أو لا يحدث(١). وقد تبين أن أقصى درجة على المقياس يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي ١٠٠ درجة، وأقل درجة هي ٢٥ درجة ، وعلى ذلك أمكن تصنيف مستوى الرضا الوظيفى للمبحوثين على النحو التالى: مستوى رضا وظيفى منخفض(٢٥-٤٩ درجة، ومستوى رضا وظيفى متوسط (٥٠-٧٤ درجة)، ومستوى رضا وظيفى مرتفع (٧٥ درجة فأكثر).

- الولاء التنظيمى: يعبر نظرياً عن الولاء التنظيمى بأنه " الشعور الإيجابى المتولد عند الموظف تجاه منظمته الإدارية والإخلاص لأهدافها والارتباط معها، واثم الحرص المستمر على البقاء فيها ، من خلال بذل الجهد والافتخار بمانئها وخلق التوافق بين قيمه وقيمه (الحوامده،٢٠٠٤) نقلاً عن خليفات، والملاحمه(٢٠٠٩، ص: ٣٩). وتم قياس الولاء التنظيمى لأعضاء هيئتي التدريس والبحاث العاملين فى مجال التخصص بالإرشاد الزراعى بالتطبيق المباشر للمقياس الذى طوره كل من آلن وماير ( Allen&Mayer,1990, pp:1-18)، واستخدمه خليفات ، والملاحمه (٢٠٠٩، ص : ٣١١) بعد إجراء بعض التعديلات البسيطة عليه ليتلاءم مع البيئة التنظيمية للمبحوثين فى هذا البحث (ملحق رقم ١). وكانت عناصر الولاء التنظيمى فى هذا المقياس هي: الولاء العاطفى، ويشير إلى درجة شعور عضو هيئة التدريس أو البحوث بالارتباط بأهداف وقيم القسم

(١)، والذي يوضح المسارات التأثيرية بين الخصائص وبعضها البعض بما يحقق مقولة أن الخصائص الأسبق تؤثر على الخصائص التي تليها تأثيراً معنوياً .  
ثالثاً: حساب معاملات الارتباط البسيط ( r )، للوقوف على طبيعة واتجاه العلاقة بين المتغيرات التي يتضمنها النموذج التحليلي.

رابعاً: حساب معاملات الارتباط المتعدد ( R )، لبيان تأثير متغيرات المجموعة الأولى مجتمعة على متغيرات المجموعة الثانية كلياً منها منفرداً على حده، وكذا بيان تأثير متغيرات المجموعة الثانية مجتمعة على متغيرات المجموعة الثالثة إستناداً إلى قيمة معامل التحديد كلياً منها منفرداً على حده .

خامساً: استخدام معامل الانحدار الجزئي ( B )، ومعامل الانحدار الجزئي القياسي (BETA)، لبيان مقدار الإسهام المعنوي لكل متغير من متغيرات المجموعة الأولى أو المجموعة الثانية في تفسير التباين في متغيرات المجموعة الثالثة.

سادساً: استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري التدريجي الصاعد (Step-Wise) Multiple Correlation (and Regression)، وذلك لتقدير نسبة مساهمة كل من متغيرات المقدمات والمتغير الوسيط في التباين الكلي أو القدرة التنبؤية لدرجة الولاء التنظيمي للمبشرين. وقد تم حساب ثلاثة عشرة معادلة للانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات البحثية الداخلة في النموذج، إلى جانب بعض الأساليب الإحصائية الأخرى المتمثلة في جداول التوزيع التكراري العددي والنسبي، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي.

وإختصاراً فقد إستخدم معامل الارتباط البسيط، ومعامل التحديد، ومعاملات كلياً من الارتباط المتعدد، والانحدار الجزئي والقياسي، إلى جانب نموذج تحليل الارتباط الانحداري المتعدد التدريجي الصاعد step wise، واختبار ( t ) كأدوات إحصائية لشرح وتفسير النتائج .

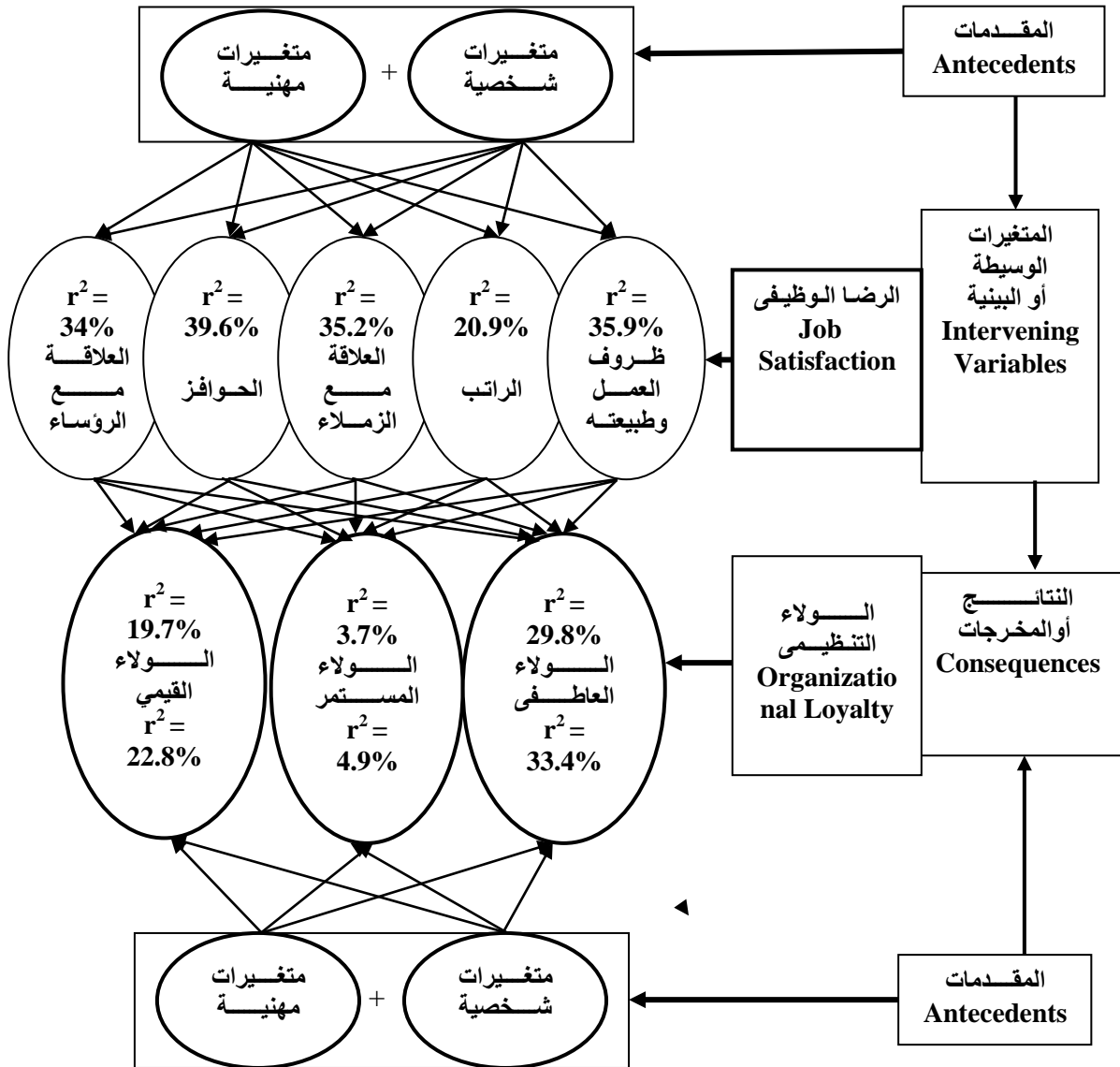
أولاً: تقسيم المتغيرات المدروسة تقسيماً منطقياً Logically إلى ثلاث مجموعات على النحو التالي:

١- مجموعة المقدمات Antecedents : وهي متغيرات لا يهتم النموذج التحليلي بتحديد أسبابها لكونها أسباباً مستقلة. واشتملت هذه المجموعة على ثلاث خصائص شخصية للمبشرين هي: الجنس، والفئة العمرية، والدرجة الأكاديمية. إلى جانب ١١ خاصية مهنية للمبشرين هي: مدة خدمتهم في التخصص، ومدى ممارستهم للعمل الإرشادي الميداني، وتقديرهم للوزن النسبي للتخصص، وخبرتهم الإدارية، وتقديرهم لجودة خدمات التأمين الصحي المقدمة لهم، وتقديرهم لمقدار دعم البحث العلمي المقدم لهم، ومدى تقبلهم لأهداف المنظمة التي ينتمون إليها (كلية / معهد)، وتقديرهم للفائض اليومي في وقت العمل الرسمي.

٢- مجموعة المتغيرات اللاحقة أو البينية أو الوسيطة Intervening: وهي متغيرات مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة وهي تربط بين المقدمات وبين التوالي أو النتائج. وهي متغيرات يسعى النموذج التحليلي إلى تحديد أسبابها وتأثيرها في تفسير التباين في المتغير التابع أي التوالي أو النتائج. واشتملت هذه المجموعة على واحد فقط من الخصائص الشخصية للمبشرين هو: الرضا الوظيفي، مقياساً بخمسة أبعاد هي: ظروف العمل وطبيعته، والراتب، والعلاقة مع الزملاء، والحوافز، والعلاقة مع الرؤساء.

٣- مجموعة المخرجات أو التوالي أو النتائج Consequences: وهي المتغيرات التي يسعى النموذج التحليلي إلى معرفة أسبابها للتحكم فيها لصالح مجتمع الدراسة. واشتملت هذه المجموعة على واحد فقط من المخرجات أو النتائج هو الولاء التنظيمي للمبشرين، مقياساً بثلاثة أبعاد هي: الولاء العاطفي، والولاء المستمر، والولاء القيمي.

ثانياً: تصميم نموذج تحليل المدى الوسيط للخصائص الشخصية للمبشرين المؤثرة على ولاءهم التنظيمي - إستناداً إلى المنطق - كما هو موضح في الشكل رقم



شكل رقم (١) : يوضح المسارات التأثيرية بين المقدمات والمتغيرات الوسيطة والنتائج وبعضها البعض

والبالغ عددهم ١٥١ مفردة بحثية. و بذلك أصبح حجم العينة ١٠٠ مبحوث من الشاملتين، على النحو المبين تفصيلاً في جدول (١). وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية خلال شهرى مارس وأبريل ٢٠١٦.

الشاملة والعينة البحثية: تم سحب عينة عشوائية طبقية نسبية Stratified proportional random sample بلغ قوامها ٥٠ مبحوثاً تمثل ٧٢٪ من إجمالي أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم ٧٢ مفردة . وسحبت عينة مناظرة قوامها ٥٠ مبحوثاً تمثل ٣٤.٤٪ من إجمالي أعضاء هيئة البحوث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي

جدول (١) : يوضح تصنيف الشاملة والعينة البحثية

أعضاء هيئة البحوث				أعضاء هيئة التدريس					
%	العينة	الشاملة	الدرجة العلمية	م	%	العينة	الشاملة	الدرجة العلمية	م
٣١.٠	١٣	٢٦	باحث مساعد	٥	٧٢.٧	٨	١١	مدرس مساعد	١
٣٠.٣	١٦	٣٣	باحث	٤	٧٦.٩	١١	١٥	مدرس	٢
٣١.٠	٧	١٧	باحث أول	٣	٧٧.٨	٦	٩	أستاذ مساعد	٣
٣١.٠	١٠	٢٦	رئيس بحوث عامل	٢	٧٥.٠	٥	٨	أستاذ عامل	٤
٣١.٢٥	١٧	٤٩	رئيس بحوث متفرغ	١	٧١.٤	٢٠	٢٨	أستاذ متفرغ	٥
٣٤.٤	٥٠	١٥١	المجموع		٧٠	٥٠	٧٢	المجموع	

٦٩٪ منهم بأن دعم البحث العلمى المقدم لهم ضعيف، كما تبين أن ٤٦٪ منهم تشملهم فئتي التقبل المتوسط والضعيف لأهداف المنظمة، وأن ٩٦٪ منهم تشملهم فئتي الفائض المتوسط و القليل فى وقت العمل الرسمى. وقد يؤثر ذلك على درجة رضاهم الوظيفى - كمتغير بسيط، ومن ثم على ولائهم التنظيمى - كمتغير تابع نهائى.

#### ثانياً: المتغير الوسيط Intervening Variable:

مستوى الرضا الوظيفى : أظهرت النتائج كما هو موضح فى جدول (٤) أن ٥٥٪ من المبحوثين تشملهم فئتي مستوى الرضا الوظيفى المتوسط والمنخفض، حيث أفاد ٣٧٪ منهم بأن ظروف العمل وطبيعته رديئة، و أفاد ٤٧٪ منهم بان الراتب إما متوسط أو قليل، وقد أوضح ٥٢٪ منهم بأن علاقاتهم بالزملاء إما متوسطة أو ضعيفة، وأفاد ٦٣٪ منهم بأن الحوافز المقدمة لهم إما متوسطة أو قليلة ، كما أفاد ٤٤٪ منهم بأن علاقاتهم مع الرؤساء إما متوسطة أو ضعيفة. وقد يؤثر ذلك على درجة ولائهم التنظيمى - كمتغير تابع نهائى.

#### عرض النتائج البحثية و مناقشتها

##### أولاً: المقدمات Antecedents:

١- المقدمات الشخصية : تشير النتائج الواردة فى جدول (٢) إلى أن ٦٦٪ من المبحوثين ذكوراً مقابل ٣٣٪ إناثاً. وأن ٦٩٪ منهم أعمارهم فى فئة تحت الستين عاماً، مقابل ٣١٪ أعمارهم فى فئة فوق الستين عاماً، وأن النسب المئوية للفئات الأكاديمية هى: ١٢٪ مدرس مساعد، و ٢٤٪ مدرس، و ١٤٪ أستاذ مساعد، و ١٩٪ أستاذ ، و ٣١٪ أستاذ متفرغ. وقد يؤدى ذلك إلى وجود تأثير متباين فى مستوى الرضا الوظيفى للمبحوثين - كمتغير وسيط - ومن ثم فى مستوى ولاؤهم التنظيمى كمتغير تابع نهائى.

##### ٢- المقدمات المهنية : توضح النتائج الواردة فى جدول (٣)

أن ٨٦٪ من المبحوثين مدة خدمتهم كبيرة فى العمل بتخصص الإرشاد الزراعى التعليمى أو البحثى، وأن ١١٪ منهم فقط خبراتهم الميدانية كبيرة، وأن الوزن النسبى للتخصص أقل من التخصصات الأخرى من وجهة نظر ٣٩٪ منهم، كما أن ٤٥٪ منهم ذوى خبرات إدارية إما متوسطة أو قليلة، وقد أفاد ٤٩٪ منهم بأن خدمات التأمين الصحى المقدمة لهم رديئة، كما أفاد

جدول (٢): التوزيع العددي والنسبي للمسابقات الشخصية للمبجوثين ( كمتغيرات مستقلة )

المتغيرات الشخصية للمبجوثين	فئات المتغير	عدد	%
١- الجنس	- ذكر	٦٦	٦٦
	- أنثى	٣٤	٣٤
	المجموع	١٠٠	١٠٠
٢- العمر	(٣٠ سنة فأقل )	٦	٦
	( ٣١ - ٤٠ سنة)	٢٧	٢٧
	( ٤١ - ٥٠ سنة)	١١	١١
	( ٥١ - ٦٠ سنة)	٢٥	٢٥
	(أكثر من ٦٠ سنة)	٣١	٣١
	المجموع	١٠٠	١٠٠
٣- الدرجة العلمية	- مدرس مساعد	١٢	١٢
	- مدرس	٢٤	٢٤
	- أستاذ مساعد	١٤	١٤
	- أستاذ	١٩	١٩
	- أستاذ متفرغ	٣١	٣١
	المجموع	١٠٠	١٠٠

المصدر: استبيان البحث, ٢٠١٦

جدول (٣): التوزيع العددي والنسبي للمقدمات المهنية للمبجوثين ( كمتغيرات المستقلة )

المتغيرات المهنية للمبجوثين	فئات المتغير	عدد	%	المتغيرات المهنية للمبجوثين	فئات المتغير	عدد	%
١- مدة الخدمة	- قليلة ( ٥ سنوات فأقل )	٦	٦	٥- خدمات التامين الصحي	- رديئة (١)	٤٩	٤٩
	- متوسطة (٦- ١٠ سنوات )	٨	٨		- مقبولة (٢)	٣٢	٣٢
	- كثيرة ( ١١ سنة فأكثر )	٨٦	٨٦		- جيدة (٣)	١٩	١٩
	المجموع	١٠٠	١٠٠		المجموع	١٠٠	١٠٠
٢- الخبرة الميدانية	- لا يوجد (٠)	١	١	٦- دعم البحث العلمي	- ضعيف (١)	٦٩	٦٩
	- قليلة (١)	٧٢	٧٢		- متوسط (٢)	٢٧	٢٧
	- متوسطة (٢)	١٦	١٦		- قوى (٣)	٤	٤
	- كبيرة (٣)	١١	١١		المجموع	١٠٠	١٠٠
٣- الوزن النسبي للتخصص	- كبيرة جداً (٤)	٠	٠	٧- تقبل أهداف المنظمة	- ضعيف (١)	٦	٦
	المجموع	١٠٠	١٠٠		- متوسط (٢)	٤٠	٤٠
	- أقل من التخصصات الأخرى (١)	٣٩	٣٩		- كبير (٣)	٥٤	٥٤
٤- الخبرة الإدارية	- مكافئ للتخصصات الأخرى (٢)	٤٣	٤٣	٨- الفائض اليومي في وقت العمل	المجموع	١٠٠	١٠٠
	- أكبر من التخصصات الأخرى (٣)	١٨	١٨		- قليل (١)	٣٦	٣٦
	المجموع	١٠٠	١٠٠		- متوسط (٢)	٦٠	٦٠
	- قليلة (١)	٧	٧		- كثير (٣)	٤	٤
المجموع	- متوسطة (٢)	٣٨	٣٨	المجموع	١٠٠	١٠٠	
	- كبيرة (٣)	٥٥	٥٥				
	المجموع	١٠٠	١٠٠				

المصدر: استبيان البحث, ٢٠١٦

**Organizational Loyalty of Both Academic & Research Staff Members .....**

**جدول (٤): التوزيع العددي والنسبي لمكونات الرضا الوظيفي للمبحوثين ( كمتغير وسيط )**

مكونات الرضا الوظيفي	فئات المتغير	عدد	%	مكونات الرضا الوظيفي	فئات المتغير	عدد	%
١- ظروف العمل وطبيعته	- رديئة ( ١٢-١٤ درجة )	٤	٤	٤- الحوافز	- قليلة ( ٩-١٣ درجة )	٢٢	٢٢
	- مقبولة ( ١٥-١٧ درجة )	٣٣	٣٣		- متوسطة ( ١٤-١٨ درجة )	٤١	٤١
	- جيدة ( ١٨-٢٠ رجة )	٦٣	٦٣		- كثيرة ( ١٩ درجة فأكثر )	٣٧	٣٧
	المجموع	١٠٠	١٠٠		المجموع	١٠٠	١٠٠
٢- الراتب	- قليل ( ٥ - ٩ درجات )	١٨	١٨	٥- العلاقة مع الرؤساء	- ضعيفة ( ٨-١١ درجة )	٨	٨
	- متوسط ( ١٠-١٤ درجة )	٢٩	٢٩		- متوسطة ( ١٢-١٥ درجة )	٣٦	٣٦
	- كبير ( ١٥ درجة فأكثر )	٥٣	٥٣		- قوية ( ١٦ درجة فأكثر )	٥٦	٥٦
	المجموع	١٠٠	١٠٠		المجموع	١٠٠	١٠٠
٣- العلاقة مع الزملاء	- ضعيفة ( ٥-٨ درجات )	٤	٤	٦- مستوى الرضا الوظيفي	- ضعيف ( ٥٤-٦٦ درجة )	١٩	١٩
	- متوسطة ( ٩-١٢ درجة )	٤٨	٤٨		- متوسط ( ٦٧-٧٩ درجة )	٣٦	٣٦
	- قوية ( ١٣-١٦ درجة )	٤٨	٤٨		- قوى ( ٨٠ درجة فأكثر )	٤٥	٤٥
	المجموع	١٠٠	١٠٠		المجموع	١٠٠	١٠٠

المصدر: استبيان البحث, ٢٠١٦

**جدول (٥): التوزيع العددي والنسبي لمكونات الولاء التنظيمي للمبحوثين ( كمتغيرات تابعة نهائية ) .**

مكونات الولاء التنظيمي	فئات المتغير	عدد	%	مكونات الولاء التنظيمي	فئات المتغير	عدد	%
١- مستوى الولاء العاطفي	- ضعيف ( ٢٠-٢٣ درجة )	٨	٨	٣- مستوى الولاء القيمي	- ضعيف ( ١٠-١٤ درجة )	٥	٥
	- متوسط ( ٢٤-٢٧ درجة )	١٩	١٩		- متوسط ( ١٥-١٩ درجة )	٢٢	٢٢
	- قوى ( ٢٨ درجة فأكثر )	٧٣	٧٣		- قوى ( ٢٠-٢٤ درجة )	٧٣	٧٣
	المجموع	١٠٠	١٠٠		المجموع	١٠٠	١٠٠
٢- مستوى الولاء المستمر	- ضعيف ( ٥-١٠ درجات )	٤	٤	٤- مستوى الولاء التنظيمي	- ضعيف ( ٤٤-٥٥ درجة )	٦	٦
	- متوسط ( ١١-١٦ درجة )	٣٤	٣٤		- متوسط ( ٥٦-٦٧ درجة )	٤٣	٤٣
	- قوى ( ١٧ درجة فأكثر )	٦٢	٦٢		- قوى ( ٦٨ درجة فأكثر )	٥١	٥١
	المجموع	١٠٠	١٠٠		المجموع	١٠٠	١٠٠

المصدر: استبيان البحث, ٢٠١٦

المستمر كان قوياً لدى ٦٢٪ من المبحوثين ، و كان الولاء القيمي قوياً لدى ٧٣٪ من المبحوثين. وقد يرجع ذلك إلى رضاهم الوظيفي أو إلى خصائصهم الشخصية أو المهنية، أو إليهم جميعاً، وهذا ما سوف تكشف عنه دراسة العلاقات

**ثالثاً: المخرجات - النتائج Consequences :**

مستوى الولاء التنظيمي : تشير النتائج الواردة في جدول (٥) إلى أن مستوى الولاء التنظيمي إما متوسطاً أو ضعيفاً لدى ٤٩٪ من المبحوثين ، حيث تبين أن الولاء العاطفي كان قوياً لدى ٧٣٪ من المبحوثين ، وأن الولاء

٣- باستخدام نموذج تحليل الارتباط الانحدارى المتعدد التدريجى الصاعد step wise تبين ان خمسة مسبقات (متغيرات شخصية ومهنية) - وفقاً لأهميتها النسبية، هي : تقبل المبحوث لأهداف المنظمة التى يعمل بها، وفتته العمرية ، ودرجة العلمية، ومدة خدمته بالعمل، وخبرته الميدانية، مجتمعة معاً تفسر ٣٩.٢٪ من التباين الكلى فى الرضا الوظيفى للمبحوثين، وذلك بالنسب التالية على الترتيب ١٧.٥٪، و ٩.١٪، و ٥.٤٪، و ٤.٧٪، و ٢.٥٪، وذلك على النحو المبين فى جدول (٦). وتتطوى بياناته على دلالة إحصائية إيجابية مؤداها صدق المتغيرات الشخصية والمهنية للمبحوثين المستخدمة كمسبقات Antecedents تؤثر على الرضا الوظيفى للمبحوثين - كمتغير وسيط Intervening Variable. أى أنه كلما زادت درجة تقبل المبحوث لأهداف المنظمة التى ينتمى إليها، و كانت فتته العمرية كبيرة ، وارتفعت درجة العلمية، وكبرت مدة خدمته الوظيفة ، وزادت خبرته الميدانية فى مجال التخصص بالإرشاد الزراعى التعليمى أو البحثى، كلما ارتفع مستوى رضاه الوظيفى. وهى نتائج منطقيه إلى حد كبير.

٤- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين كلٍ من الخصائص الشخصية للمبحوثين - كمقدمات Antecedents ، وبين درجة ولاؤهم التنظيمى كنتيجة نهائية Consequence ، حيث يعزى إليها مجتمعة معاً تفسير ٨.٩٪ من التباين الكلى فى درجة ولائهم التنظيمى. كما تبين وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين كلٍ من الخصائص المهنية للمبحوثين - كمقدمات Antecedents، و بين درجة ولاؤهم التنظيمى - كنتيجة نهائية Consequence، حيث يعزى إليها مجتمعة معاً تفسير ١٤.٩٪ من التباين الكلى فى درجة الولاء التنظيمى للمبحوثين من أعضاء هيئتى التدريس والبحوث.

التأثيرية بين هذه المتغيرات وبعضها البعض على النحو المبين فى البند رابعاً .

رابعاً: ألعلاقات التأثيرية بين المتغيرات ( المقدمات - والمتغير الوسيط - والنتائج Consequence ):

يوضح الشكل رقم (١) المسارات التأثيرية بين المقدمات والمتغير الوسيط والنتائج وبعضها البعض، طبقاً لنموذج تحليل المدى الوسيطى الذى تم تصميمه - استناداً إلى المنطق - بما يحقق مقولة أن الخصائص الأسبق تؤثر على الخصائص التى تليها تأثيراً معنوياً، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل على النحو التالى:

١- أظهر معامل ارتباط سبيرمان Sperman وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين كلٍ من الخصائص الشخصية للمبحوثين المتمثلة فى كلٍ من : الجنس ، والفئة العمرية ، والدرجة العلمية - كمقدمات Antecedents ، وبين درجة رضاهم الوظيفى - كمتغير وسيط Intervening Variable، حيث يعزى إليها مجتمعة معاً تفسير ١٢.٥٪ من التباين الكلى فى درجة الرضا الوظيفى للمبحوثين من أعضاء هيئتى التدريس والبحوث.

٢- أوضح معامل ارتباط بيرسون Person وجود علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين الخصائص المهنية للمبحوثين المتمثلة فى كلٍ من : مدة الخدمة الوظيفية بالتخصص ، والخبرة الميدانية فى التخصص ، وتقدير الوزن النسبى للتخصص ، والخبرة الإدارية فى العمل الرسمى ، وجودة خدمات التأمين الصحى ، و دعم البحث العلمى ، وتقبل أهداف المنظمة ، و الفائض اليومى فى وقت العمل - كمقدمات Antecedents ، وبين درجة رضاهم الوظيفى - كمتغير وسيط Intervening Variable، حيث يعزى إليها مجتمعة معاً تفسر ٣٠.٨٪ من التباين الكلى فى درجة الرضا الوظيفى للمبحوثين من أعضاء هيئتى التدريس والبحوث.



**جدول (٦): نتائج تحليل النموذج الانحدارى المتعدد التدريجى الصاعد step wise**

مستوى المعنوية	قيمة نسبة F	الخطأ القياسى	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	الأهمية النسبية للمتغيرات
٠.٠١	٢٠.٧٤٤	٨.٨٢٨٠	٠.١٦٦	٠.١٧٥	٠.٤١٨	١- تقبل أهداف المنظمة
٠.٠١	١٧.٥٦٤	٨.٣٦٩٠	٠.٢٥١	٠.٢٦٦	٠.٥١٦	٢- الفئة العمرية
٠.٠١	٠.١٥٠٤٠	٨.٠٩٧٩	٠.٢٩٨	٠.٣٢٠	٠.٥٦٥	٣- الدرجة العلمية
٠.٠١	١٣.٧٤٨	٧.٨٥٤٨	٠.٣٤٠	٠.٣٦٧	٠.٦٠٥	٤- مدة الخدمة
٠.٠١	١٢.١٤٤	٧.٧٣٣٨	٠.٣٦٠	٠.٣٩٢	٠.٦٢٦	٥- الخبرة الميدانية

**جدول (٧): نتائج تحليل النموذج الانحدارى المتعدد التدريجى الصاعد step wise**

مستوى المعنوية	قيمة نسبة F	الخطأ القياسى	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	
٠.٠١	١٠.٢١١	٦.٨٣٦٩	٠.٠٨٥	٩.٤	٠.٣٠٧	١- الوزن النسبى للتخصص
٠.٠١	٨.٢١٩	٦.٦٧٧٥	٠.١٢٧	٥.١	٠.٣٨١	٢- الدرجة العلمية للمبوحث
٠.٠١	٧.٠٦٥	٦.٥٦٩٦	٠.١٥٥	٣.٦	٠.٤٢٥	٣- تقبل المبحوث لأهداف المنظمة

الوظيفى - على كلٍ من الولاء العاطفى للمبوحثين، و ولاؤهم المستمر، وولاؤهم القيمي بنسبة ٢٩.٨٪ ، و ٣.٧٪ ، و ١٩.٧٪ على الترتيب.

٨- باستخدام نموذج تحليل الارتباط الانحدارى المتعدد التدريجى الصاعد step wise تبين ان خمسة مقدمات (متغيرات شخصية ومهنية) - وفقاً لأهميتها النسبية، هى: الوزن النسبى للتخصص، والدرجة العلمية، وتقبل اهداف المنظمة مجتمعة معاً تفسر ١٨.١٪ من التباين الكلى فى الولاء التنظيمى للمبوحثين والبالغ قدره ٢٠.٢٪، وذلك بالنسب التالية على الترتيب ٩.٤٪، و ٥.١٪، و ٣.٦٪ ، كما هو مبين فى جدول(٧).

وتتنوى بيانات الجدول السابق على دلالة إحصائية إيجابية مؤداها صدق المتغيرات الشخصية والمهنية للمبوحثين المستخدمة كمقدمات Antecedents تؤثر على الولاء التنظيمى للمبوحثين - كناتج نهائى Consequence Variable. أى أنه كلما زادت

٥- توجد علاقة ارتباطية تأثيرية موجبة ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين درجة الرضا الوظيفى للمبوحثين كمتغير وسيط Intervening Variable ، و بين درجة ولائهم التنظيمى كنتيجة نهائية Consequence، حيث يرجع إليه وحده تفسير ١٤.٦٪ من التباين الكلى فى درجة الولاء التنظيمى للمبوحثين من أعضاء هيئة التدريس والبحوث.

٦- تبين أن المتغيرات الشخصية والمهنية للمبوحثين - كمقدمات - تؤثر على ظروف العمل وطبيعته بنسبة ٣٥.٩٪ ، وعلى الراتب بنسبة ٢٠.٩٪ ، وعلى العلاقة مع الزملاء بنسبة ٣.٢٪ ، وعلى الحوافز بنسبة ٣٩.٦٪، وعلى العلاقة مع الرؤساء بنسبة ٣٤٪ - كمتغيرات وسيطة فرعية للرضا الوظيفى.

٧- تؤثر الحوافز، و ظروف العمل وطبيعته، و العلاقة مع الزملاء ، و العلاقة مع الرؤساء، والراتب كل منها منفرداً على حده - كمتغيرات وسيطة فرعية للرضا

- ٥- تحسين بيئة وظروف العمل من خلال تقديم كل التسهيلات المادية والأدبية لأعضاء هيئة التدريس والبحوث في مجال التخصص بالإرشاد الزراعي .
- ٦- تحسين ظروف العمل وطبيعته، وتحسين الراتب، والحوافز، وعلى المبحوثين تحسين علاقاتهم بزملائهم ورؤسائهم في العمل، لرفع مستوى ولاؤهم التنظيمي.

### المراجع

- ١- الردايدة، صالح حسن (١٩٨٨): الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.
- ٢- العدوان، ياسر، وأحمد عبد الحليم (١٩٩٥) : الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة في الأردن ، مجلة أبحاث، ص:٩-٣٧.
- ٣- العطية، ماجدة (٢٠٠٣) : سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة - الطبعة الأولى ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ٤- النجار، محمد عدنان (١٩٩٥) : إدارة الأفراد ، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، دمشق، منشورات جامعة دمشق.
- ٥- بدر، حامد (١٩٨٣) ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، بجامعة الكويت - دراسة علمية تطبيقية، مجلة ١٣٦. - العلوم الاجتماعية، ع ٣، ص:٦١-٦٣.
- ٦- حريم، حسين (١٩٩٧) ، السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد في المنظمات ، عمان ، دار زهران للنشر والتوزيع.
- ٧- خليفات، عبد الفتاح صالح (دكتور) ، ومنى خلف الملاحمة (٢٠٠٩): الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (٢٥) ، العدد (٤+٣) .

درجة الوزن النسبي لتخصص الإرشاد الزراعي، وارتفعت الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس والبحوث، وزادت درجة تقبلهم لأهداف المنظمة التعليمية أو البحثية التي ينتمى إليه المبحوث، كلما ارتفع مستوى الولاء التنظيمي للمبحوثين من أعضاء هيئة التدريس والبحوث، وهي نتائج منطقيه إلى حد كبير .

٩- باستخدام اختبار (t) تبين عدم وجود فروق معنوية بين درجات المبحوثين من أعضاء هيئة التدريس والبحوث المعبرة عن درجة رضاهم الوظيفي ، ودرجاتهم المعبرة عن ولائهم التنظيمي ، وعليه يمكن اعتبارهم كعينة واحدة ، وأنه يمكن تطبيق شرح وتفسير النتائج عليهما دون تفريق، أي تعميمهما على أعضاء هيئة التدريس والبحوث دون تفريق .

### التوصيات البحثية

في ضوء نتائج البحث وما آل إليه من مضامين بحثية، و لتحقيق مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي لكل من أعضاء هيئة التدريس بكليات الزراعة ، والباحثين بمركز البحوث الزراعية العاملين في مجال تخصص الإرشاد الزراعي ؛ حتى يمكنهم القيام بكل مسؤولياتهم ومهامهم الوظيفية وما يرتبط بها من أنشطة على الوجه الأكمل دون إهدار أو فائض في وقت العمل الرسمي . فإنه يمكن التوصية بما يلي:

- ١- زيادة الدعم المهني للمبحوثين متمثلاً في تحسين خبراتهم الميدانية والإدارية .
- ٢- تحسين صورة التخصص بالإرشاد الزراعي مقارنة بالتخصصات الأخرى ليكون وزنه النسبي مساوياً للأوزان النسبية لهذه التخصصات على الأقل وليس أقل منها .
- ٣- زيادة دعم البحث العلمي والتأمين الصحي المقدم للمبحوثين .
- ٤- توفير فرص يتم من خلالها مساعدة المبحوثين علي مزيد من إدراك ومن ثم تقبل أهداف منظماتهم التعليمية والبحثية .

## ***Organizational Loyalty of Both Academic & Research Staff Members .....***

- 14- Allen, N.J, Meyer, J.P. (1990): The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of occupational Psychology. 63, p.p. 1-18.
- 15- Coberly, B.M. (2004) Faculty Satisfaction and Organization Commitments with Industry. University Research Center Ph.D. Dissertation-North Carolina State University (On Line) www.Lip.ncsv- edu/theses-com.
- 16- Kouloubandi, A. (1993). JOB Satisfaction among business administration faculty in selected Iranian universities. Dissertation Abstract International. 53(11) p. 3816-A.
- 17- Liacqua, J., and Schumacher, P. (1995): Factor Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. Education. 116 (1).
- 18- Luthan, F. (1992). Organizational Behavior, 6th Edition, Mc grow-Hill. WC.
- 19-Rogers, E.M and Sevensing.I. (1969): Modernization among Peasants. The Impact of Communication, Helt Rinehart and Winston Inc. New York.
- 20- Steers, R.M. (1977). Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly.22 (1).pp.46-56.
- ٨- سويلم، محمد نسيم ( دكتور ) ، ( ٢٠١٥ ) :  
معلومات مختارة فى الإرشاد الزراعى والمجتمع  
الريفى - كلية الزراعة - جامعة الأزهر) .
- ٩- عبد الغفار، ١٩٨٣، ص ص : ١ - ٣): وزارة  
الزراعة- مركز البحوث الزراعية - وكالة الإرشاد  
الزراعى -المؤتمر الإرشادى ومنجزات ٣٠ عام -  
من ٥-٧ نوفمبر ١٩٨٣
- ١٠- عبد المقصود ، بهجت محمد ، وأحمد محمد صالح  
(دكتوران ) ، ( ١٩٨٤ ) : دوافع العمل لدى العاملين  
بالجهاز الإرشادى بمحافظة اسيوط، المؤتمر الدولى  
التاسع للإحصاء والحسابات والبحوث الاجتماعية  
والسكانية، القاهرة.
- ١١- عثمان، محمود إسماعيل( دكتور)، ( ٢٠١٦ ) :  
كفاءة أعضاء الهيئة البحثية فى إدارة وقت العمل  
ببعض محطات البحوث لزراعية فى مصر، المجلة  
المصرية للبحوث الزراعية، مجلد ٩٤، العدد الأول،  
مركز البحوث الزراعية، الجيزة، مصر .
- ١٢- مركز البحوث الزراعية، ( ٢٠١٦ ) : بيانات غير  
منشورة - الجيزة - مصر .
- ١٣- معهد بحوث الإرشاد الزراعى، ( ٢٠١٦ ) : بيانات  
غير منشورة- الجيزة - مصر .

ملحق رقم (١) : المقياس المستخدم في البحث

\*يرجى التفضل بوضع إشارة ( √ ) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك أمام مضمون كل عبارة من عبارات الجدول التالي:

م	العبارة	الإستجابة			
		دائماً	أحياناً	نادراً	لا
١	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في التخصص الذي أعمل به.				
٢	أشعر بالخوف من ترك العمل في التخصص لصعوبة الحصول على عمل آخر.				
٣	أشعر بضرورة الالتزام والولاء التنظيمي للتخصص الذي أعمل به .				
٤	القيام بعملتي يحقق لي الشعور بالإنجاز.				
٥	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل.				
٦	يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم.				
٧	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز .				
٨	تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام .				
٩	أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن تخصصي مع الآخرين .				
١٠	سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في التخصص.				
١١	الانتقال من تخصص إلى آخر... عمل غير أخلاقي .				
١٢	أشعر بالاستقلالية في العمل.				
١٣	يؤمن لي عملي راتباً جيداً مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس /الباحثين في الكليات/ المعاهد الأخرى.				
١٤	يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم.				
١٥	أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة.				
١٦	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل.				
١٧	أنظر إلى المشكلات التي تواجه التخصص على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية .				
١٨	إن بقاءني في التخصص نابع من حاجتي للعمل فيه.				
١٩	أشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذا التخصص.				
٢٠	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.				
٢١	أتقاضى راتباً مناسباً مقارنة برواتب أقراني الأكاديميين في الجامعة / مركز البحوث.				
٢٢	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام.				
٢٣	أحصل على الدعم المادي اللازم لإجراء البحوث والدراسات.				
٢٤	يتفهم الرؤساء الظروف الفردية لأعضاء هيئة البحوث بالقسم.				
٢٥	يصعب علي الالتحاق بتخصصات جديدة ، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذا التخصص.				

**Organizational Loyalty of Both Academic & Research Staff Members .....**

**تابع ملحق رقم (١) : المقياس المستخدم في البحث**

				أشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك التخصص.	٢٦
				أشعر أديباً بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عروض عمل أفضل في مكان آخر.	٢٧
				عدد البحوث المطلوبة للترقية من رتبة بحثية إلى الرتبة لتي تليها مناسب .	٢٨
				توجد عدالة في الحصول على الترقية.	٢٩
				أشعر بوجود جو أخوي في هذا التخصص.	٣٠
				يصعب الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة لي في تخصصات أخرى.	٣١
				أحرص على الاستمرار بالعلم في هذا التخصص .	٣٢
				فرصة الترقية متاحة في عملي ومتوفرة.	٣٣
				يتقدم رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	٣٤
				أحس بارتباط عاطفي تجاه التخصص الذي أعمل به .	٣٥
				يقدم لي التخصص مزايا لا تتوافر في تخصصات أخرى مقابلة له.	٣٦
				يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي .	٣٧
				لهذا التخصص مكانة عالية في نفسي .	٣٨
				من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في التخصص نفسه.	٣٩
				عدد ساعات العمل التي أقوم بها مناسب .	٤٠
				يؤمن لي راتبي حياة جيدة.	٤١
				يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.	٤٢
				تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.	٤٣
				تلاقي شكاوى أعضاء هيئة التدريس / البحوث بالقسم الاهتمام اللازم من قبل الإدارة.	٤٤
				أشعر بولاء مستمر لهذا التخصص .	٤٥

## ORGANIZATIONAL LOYALTY OF BOTH ACADEMIC & RESEARCH STAFF MEMBERS OF AGRICULTURAL EXTENSION IN A. R.E

Maha E. Harhash<sup>(1)</sup> and Mahmoud. I. Ettman<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Department of Agri. Economy, Extension and Rural. Development, Faculty of Agriculture, Damanhour University.

<sup>(2)</sup> Department of extension organizations and training, Agri. Extension Research Institute, A. R . Center

---

**ABSTRACT:** *The main objective of this research is to identify the Organizational Loyalty of both of Academic and research Staff members Specialists in the branch of agricultural extension in Egypt, to determine the most important variables in which we can improve the efficiency of each of the tasks, responsibilities and functional performance activities assigned to them. To achieve this objective, it has been selected stratified proportional random sample amounted to 50 respondents represent 72% of the total academic staff who occupy the following Job Titles: Emeritus Professor, professor, assistant professor, teacher, and assistant teacher, Departments of Agricultural Extension in faculties of agriculture in each of the following universities: Alexandria (Shatby and Saba Pasha), Damanhur, Tanta, Kafrelsheikh, Mansoura, Al-Azhar, and Cairo. It was selected a similar sample amounted to 50 respondents represent 34.4% of the total research staff in the Agricultural Extension & Rural Development Research Institute of who occupy the similar research Job Titles, namely: Emeritus Head Researcher, Head Researcher, Senior Researcher, Researcher, and Researcher Assistant, in each of the following departments: organization & training research, extension programs, and extension methods in the Office of Agricultural extension in Agricultural research Center in Giza, and its all branches of regional agricultural research stations. So, the sample size amounted to 100 respondents from the two populations. Data were collected by personal interview questionnaire during the months of March and April 2016. frequency Tables, percentages, coefficient of simple correlation, coefficient of determination, coefficients of both multi-correlation&, partial & standard regression, model of multiple regression correlation upward step wise, and (t) test, as statistical tools to explain and interpret the results.*

**The main results were as follows:**

**First: Antecedents:**

1- *Personal Antecedents: the results indicated that 66% of male respondents versus 33% female, 69% of them aged in the category of under sixty, compared with 31% of age in the category of over sixty, percentages of academic classes: 12% Assistant Teacher, 24% Teachers, 14% Assistant Professor, 19% Professor, and 31% Emeritus Professor. It means that the personal antecedents for the majority of respondents were suitable for the nature of extensional education and research work.*

2- *Professional Antecedents: the results showed that 86% of respondents have been sent long period in the specialty work, 11% of them only have big experience in the field, the relative weight of specialty less than other specialties from the viewpoint of 39% of the respondents, 45% of the respondents were medium or low administrative experience, 49% of them reported that health insurance services provided to them are bad, 69% of the respondents reported that support scientific research provided to them is weak, 46% of the respondents were medium and weak acceptance of the organizational objectives, and 96 % of the respondents were medium and little surplus in formal labor time. This may affect on there degree of job satisfaction, as well as on there organizational loyalty.*

**Second: Intervening Variables:**

*level of job satisfaction: the results showed that 55% of the respondents were medium and low level of job satisfaction, where 37% of them reported that the nature and conditions of work are bad, 47% of them reported that either salary medium or few , it was shown that 52% of respondents their relationship with colleagues either medium or weak, 63% of the respondents reported that the incentives provided to them medium or few , and 44% of the respondents*

## **Organizational Loyalty of Both Academic & Research Staff Members .....**

reported that their relationships with superiors either medium or weak. This may affect on there degree of organizational loyalty.

### **Third: Consequences:**

Level of organizational loyalty: the results showed that level of organizational loyalty either medium or weak at 49% of the respondents, where, it was found that the emotional loyalty was strong at 73% of the respondents, the continued loyalty was strong at 62% of the respondents, while the standard loyalty was strong at 73% of respondents. This may be due to there high level of job satisfaction or to there personal or Professional characteristics, or all of them with different degrees.

### **Fourth: the influential relationships between variables (Antecedents & intermediate variables, and the Consequence):**

- 1- Spearman's coefficient rank correlation showed that there was an affected correlation relationship positive and significant at the level of 0.01 between degree of job satisfaction of both respondents of academic and research members as intervening variables, and between there personal characteristics as antecedents, they were together collectively explain 12.5% of total variance in degree of job satisfaction of respondents . Also, it was found that an affected correlation relationship positive and significant at the level of 0.01 between respondents degree of organizational loyalty as consequence, and between there personal characteristics as antecedents, they were together collectively explain 8.9% of total variance in degree of organizational loyalty of the respondents.
- 2- Person's correlation coefficient showed that there was an affected correlation relationship positive and significant at the level of 0.01 between the degree of job satisfaction of both respondents of academic and research members as intervening variables, and between there Professional characteristics as antecedents, they were together collectively explain 30.8% of total variance in degree of job satisfaction of respondents. Also, it was found that an affected correlation relationship positive and significant at the level of 0.01 between respondents degree of organizational loyalty as consequence, and between there Professional characteristics as antecedents, they were together collectively explain 14.9% of total variance in degree of organizational loyalty of the respondents.
- 3- There was an affected correlation relationship positive and significant at the level of 0.01 between degree of job satisfaction of the respondents as Intervening Variable, and between degree of organizational loyalty of respondents as Consequence, Where, it is alone explain 14.6% of the total variance degree in organizational loyalty of the members of academic and research respondents. By using (t) test, it was found that no- significant differences between the mean scores of the respondents from the academic and research staff concerning there degree of job satisfaction, and there organizational loyalty.

Research recommended increasing professional support of the respondents represented in the improvement of field and administrative experience, improving the image of specialization of agricultural extension compared with other specializations to be its relative weight equally the relative weights of these specializations at least, increased support for scientific research, health insurance provided to respondents, in addition to working to increase accept respondents to the objectives of the educational and research organizations. Also, research recommended to improve the environment and working conditions by providing both physical and material facilities for academic and research staff in the field of agricultural to achieve a high level of there job satisfaction; in addition to improving working conditions, improving the salary, incentives, improveing the relationships with their colleagues and superiors at work; to raise the level of organizational loyalty to these respondents. So they can do all their responsibilities and their functional and associated activities to the fullest case without loose or surplus in the official work time.

**Key words:** Organizational loyalty - academic staff specialization – research staff- specialists in agricultural extension.

---