

## استخدام تحليل المسار في بناء نموذج سببي لمحددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية

عماد مختار الشافعي

مركز الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

**ملخص البحث.** استهدفت هذه الدراسة اختبار نموذج سببي مقترح لمحددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية. تم جمع البيانات من خلال استبيان بريدي أرسل إلى جميع المرشدين الزراعيين الذين يتعاملون مع المزارعين في المنطقة الوسطى «٨٥ مرشدًا» وبلغت الردود الكاملة ٥٧ استمارة استبيان تشكل عينة هذه الدراسة. استخدم أسلوب تحليل المسار لاختبار النموذج المقترح بالإضافة إلى النسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري والارتباط البسيط كأدوات إحصائية لعرض وتحليل البيانات. وقد تبين من الدراسة أن ما يقرب من ثلثي المرشدين الزراعيين «٦٥٪» قد أظهروا مستويات متوسطة ومرتفعة من الرضا الوظيفي. كما كشف استخدام تحليل المسار عن مجموعة من العلاقات السببية المعنوية في النموذج. حيث اتضح أن متغير مدة التدريب الوظيفي يتحدد بكل من درجة التعليم، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي. كما تبين أن متغير فائدة التدريب الوظيفي يتحدد بكل من عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي، ومدة التدريب الوظيفي.

وبالنسبة لمتغير الظروف والإمكانات الوظيفية فقد تبين أنه يتحدد بدرجة التعليم فقط. أما متغير الرضا الوظيفي كمتغير تابع نهائي في النموذج فقد اتضح أنه يتحدد بخمسة متغيرات هي: درجة التعليم، عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي، فائدة التدريب الوظيفي، الظروف والإمكانات الوظيفية، وإدراك الدور التعليمي للمرشد. وقد أوصت الدراسة بتحسين الخصائص والظروف والإمكانات الوظيفية المرتبطة بعمل المرشد الزراعي في خدمة المزارعين وكذلك التقييم المستمر لبرامج التدريب الوظيفي للتأكد من استفادة المرشدين من حضورها.

## مقدمة

نظراً للدور المهم الذي يقوم به المرشد الزراعي في تغيير سلوك المزارعين وإقناعهم بتبني وتطبيق الأفكار والتوصيات والمبتكرات الزراعية الجديدة والتي تؤدي إلى ارتفاع إنتاجهم وإنتاجيتهم مما يكون له مردود اقتصادي واجتماعي واضح يتمثل في ارتفاع دخول هؤلاء المزارعين من الأنشطة الزراعية التي يمارسونها، ومن ثم ارتفاع مستوى معيشتهم ورفاهيتهم، فلا بد أن يكون المرشد نفسه راضياً عن عمله كمعلم ووكيل لتغيير المزارعين. ويعني ذلك أنه لا بد أن يكون لدى المرشد الزراعي مشاعر واتجاهات إيجابية نحو وظيفته التعليمية، كما يجب دراسة أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المرشدين. وتنبع أهمية ذلك من أنه يمكن العمل، من خلال التحكم في هذه العوامل، على رفع مستويات الرضا الوظيفي بينهم.

لذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تتلخص في التعرف على مستويات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين واستكشاف أسباب أو محددات هذه المستويات.

ويمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

- ١ - تحديد مستويات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين من خلال تطبيق مقياس للرضا الوظيفي على هؤلاء المرشدين.
- ٢ - اقتراح نموذج سببي لمحددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين.
- ٣ - اختبار النموذج السببي المقترح باستخدام البيانات الميدانية التي يتم جمعها من هؤلاء المرشدين.

## الإطار النظري

يمكن تعريف الرضا الوظيفي (Job satisfaction) وفقاً لما ذكره Gruneberg [١] على أنه: حالة انفعالية إيجابية أو مبهجة تنتج عن تقدير الفرد لوظيفته أو لخبراته هذه الوظيفة كما عرفه Mcfarland [٢، ص ٤٩٢] بأنه محصلة للاتجاهات المتعددة للشخص نحو وظيفته،

ونحو الأشخاص الآخرين، ونحو الحياة بشكل عام. وترجع أهمية دراسة مفهوم الرضا الوظيفي إلى سببين أساسيين [١]. السبب الأول هو أن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ولذلك فإن فهم العوامل التي يتضمنها الرضا الوظيفي يرتبط بتحسين أحوال عدد كبير من الأفراد في أحد الجوانب المهمة من حياتهم، ويرجع السبب الثاني إلى الاعتقاد بأن زيادة الرضا الوظيفي سوف يزيد من الإنتاجية وبالتالي تزداد أرباح المنظمات. وبالإضافة إلى هذين السببين، فإن الاهتمام بهذا المفهوم، كما أشار Davis and Taylor [٣، ص ١٢٥] يمثل اهتماماً بنوعية حياة العمل كما يشكل حرصاً على تحسين خبرة الأفراد بوظائفهم وأعمالهم.

وهناك العديد من الدراسات التي أجريت لقياس هذا المفهوم والتعرف على أهم محدداته والعوامل المرتبطة به. ومن أهم هذه الدراسات التي أجريت بالمملكة العربية السعودية دراسة أبو زيد [٤] عن المشكلات الإنسانية لموظفي الحفظ في الأجهزة الحكومية بالمملكة، والدراسة التي أجراها القبلان [٥] عن آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة وكذلك دراسة العديلي [٦] عن دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة، بالإضافة إلى دراسته التي أجراها عام ١٩٨٠م حول الرضا الوظيفي لموظفي الأجهزة الحكومية. بالإضافة إلى الدراسة التي أجريت بالمملكة عن أوضاع خريجي التخصصات الإدارية والهندسية والزراعية [٧].

وقد استعرض Gruneberg [١] عدداً كبيراً من الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية والتي يمكن الإشارة إلى أهم نتائجها فيما يلي:

١ - تناولت مجموعة من الدراسات علاقة الرضا الوظيفي بمستوى التعليم ومنها دراسة Vol- Imer and Kinney (1955) والتي وجدت علاقة عكسية بين مستوى التعليم والرضا الوظيفي، وقد تأكدت هذه النتيجة من خلال الدراسة التي أجراها Klein and Maher (1966) إلا أن الدراسات التي استعرضها Herzberg et al. (1957) أشارت إلى وجود علاقة طردية بين مستوى التعليم والرضا الوظيفي.

كما تناولت دراسات أخرى العلاقة بين الرضا الوظيفي والخبرة في العمل والتخصص والمهارة وأشارت إلى وجود علاقة طردية بين هذه الجوانب والرضا الوظيفي ، ومن أهم هذه الدراسات :

Vroom (1962), Walker and Guest (1952), Mann and Hoffman (1960), Hoppock (1935)

وبالإضافة إلى ذلك فقد تعرضت دراسات أخرى للعلاقة بين الرضا الوظيفي والنجاح في أداء هذه المهام ومن أهم هذه الدراسات : (Gebhard (1948), Locke (1985)

٢ - اهتمت مجموعة أخرى من الدراسات بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والظروف والإمكانيات الوظيفية . وتعتبر كتابات Herzberg (1959) أول ما لفت الانتباه إلى وجهة النظر القائلة بأنه لزيادة الرضا الوظيفي فلا بد من الاهتمام بتغيير أو تعديل الخصائص والظروف والإمكانيات الوظيفية . ومن أهم الخصائص الوظيفية التي ركزت عليها الدراسات المختلفة ما يلي :

- ١ - تنوع الوظيفة Job variety .
- ب - الذاتية والاستقلال في أداء الوظيفة Job autonomy .
- ج - التوحد مع الوظيفة Task identity .
- د - الاندماج في الوظيفة Job involvement .

وبالنسبة للدراسات التي أجريت على مفهوم الرضا الوظيفي في مجال الإرشاد الزراعي فهي قليلة بصفة عامة، فقد أجرى العادلي ورضوان دراسة عن الاتجاهات المهنية للمرشدين الزراعيين المصريين [٨]، واتضح من النتائج أن غالبية المرشدين لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم سواء قيست هذه الاتجاهات بدرجة تقدير كل منهم لمهنته الإرشادية الزراعية بالمقارنة بالمهن الأخرى المماثلة التي كان يمكن أن يشغلها كل منهم بمؤهله نفسه، أو عما إذا كانت لديهم الرغبة في الاستمرار بمجال المهنة الإرشادية الزراعية . وفي الدراسة التي أجراها عبدالمقصود [٩] عن الرضا عن العمل بين العاملين الإرشاديين

في محافظة أسيوط بمصر، تبين أن نسبة كبيرة من أفراد العينة التي درسها لا تتوافر عندها درجة مناسبة من الرضا الوظيفي، وأن الأمر يتطلب اتخاذ بعض الإجراءات لتوفير المناخ المناسب للعاملين في هذا المجال، على أن تشمل هذه الإجراءات الجوانب النفسية والاقتصادية والبيئية والسياسية والإدارة الخاصة بالجهاز الإرشادي، وأوصى بتوجيه الاهتمام الخاص إلى العوامل المتعلقة بفلسفة العمل الإرشادي، ومربيات ودخول العاملين بالجهاز الإرشادي وتوفير المساكن المناسبة لإقامتهم بالقرى وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في تخطيط مختلف البرامج الإرشادية الزراعية.

وفي الدراسة التي أجراها El-Shafie [١٠] على ٧٨ مرشدًا زراعيًا من محافظة الجيزة بمصر، تبين أن حوالي ثلث المرشدين قد أظهروا درجات قليلة من الرضا الوظيفي، في حين أظهر ٢٧٪ من العينة درجات مرتفعة من الرضا الوظيفي، كما تبين من الدراسة وجود علاقات معنوية بين الرضا الوظيفي وتوافر فرص الترقية والمعاملة العادلة والحسنة من الرؤساء ورد فعل واستجابة المزارعين، واتضح أيضًا وجود علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي والخصائص التالية للمرشدين الزراعيين:

النشأة الريفية، الحصول على مؤهل زراعي عام، وكفاية مهارات تخطيط وتقييم البرامج والاتصال بالريفيين. أما في الدراسة التي أجراها Keshta and El-Shafie [١١] على عينة من ١٣٠ مرشدًا زراعيًا يعملون في أربع محافظات مصرية، فقد تبين وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي بين هؤلاء المرشدين، حيث أظهر حوالي ٥٩٪ منهم درجات متوسطة من الرضا الوظيفي، كما أظهر حوالي ٢٤٪ درجات عالية.

### طريقة البحث

#### أولاً: عينة الدراسة

أجريت هذه الدراسة على المرشدين الزراعيين بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية والذين بلغ إجمالي عددهم وقت جمع البيانات ٨٥ مرشدًا زراعيًا يعملون مباشرة مع المزارعين وأصحاب المشروعات الزراعية في مناطق القصيم (٤٦ مرشدًا)، والرياض (١١ مرشدًا)، والخرج (٢٨ مرشدًا)، وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال استمارة

استبيان بريدية أرسلت إلى جميع هؤلاء المرشدين . وقد بلغ عدد المرشدين الزراعيين الذين استجابوا لهذه الاستمارة بالإجابة على جميع الأسئلة التي شملتها، ٥٧ مرشدًا زراعيًا، وهم الذين شملتهم هذه الدراسة، ويمثلون حوالي ٦٧٪ من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين بمنطقة الدراسة .

### ثانياً: المتغيرات البحثية

#### المتغير التابع

الرضا الوظيفي (Y) وقد تم قياسه من خلال تطبيق مقياس يحتوي على ٢٤ عبارة اتجاهية، وقد سبق للباحث تطبيقه على ١٣٠ مرشدًا زراعيًا يعملون على مستوى القرية في أربع محافظات مصرية [١١]، وقد تبين من هذه الدراسة أن معامل الارتباط بقسمة المقياس إلى نصفين Split-half r قد بلغ ٠,٨٤، مما أشار إلى معامل ثبات مرتفع للمقياس، كما اتضح أن معامل فرجسون للتمييز للمقياس (Ferguson discrimination coefficient) قد بلغ ٠,٧٩٨، كذلك تبين وجود اتساق داخلي مرتفع بين درجات عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وتشمل عبارات المقياس العبارات التالية:

- ١ - الإرشاد الزراعي يصلح كمهنة لكي أمارسها طوال حياتي .
- ٢ - الإرشاد الزراعي عمل يمكن أن يقوم به أي مهندس زراعي .
- ٣ - أتمنى أن يعمل أحد أبنائي في الإرشاد الزراعي .
- ٤ - يتسبب العمل الإرشادي في كثير من المشكلات عند تعاملي مع المزارعين .
- ٥ - عملي كمرشد زراعي ذو فائدة كبيرة في تطوير المزارعين .
- ٦ - تعاملي مع المزارعين أثناء عملي يزيد من خبرتي وفهمي لأمور الحياة .
- ٧ - رغم الصعوبات التي تواجهني في عملي كمرشد زراعي فأنا أرتاح لهذا العمل .
- ٩ - إذا سألتني طالب بكلية الزراعة عن أفضل تخصص زراعي فسوف أحدد له الإرشاد الزراعي .
- ١٠ - يتساوى عندي أن أعمل في الإرشاد الزراعي أو أي عمل آخر .
- ١١ - أنا مستعد أن أعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا استدعت ظروف العمل ذلك .
- ١٢ - أتمنى أن تقل ساعات العمل اليومي حتى أستريح من متاعب العمل .

- ١٣ - أنا مستعد لتغيير مهنتي فوراً إذا أتاحت لي وظيفة أخرى بالدخل نفسه .
  - ١٤ - كثيراً من ظروف العمل في وظيفتي تتطلب التطوير والتحسين .
  - ١٥ - وظيفتي كمرشد زراعي تعتبر هواية بالنسبة لي .
  - ١٦ - أستمتع بعملتي في الإرشاد الزراعي أكثر من استمتاعي بوقت فراغي .
  - ١٧ - غالباً ما أحس بالملل من العمل مع المزارعين .
  - ١٨ - أشعر في معظم الأيام أنني أرغم نفسي على الذهاب للعمل .
  - ١٩ - أشعر بالرضا التام عن عملي .
  - ٢٠ - أشعر بأنني أكره الاستمرار في العمل الإرشادي .
  - ٢١ - في معظم الأيام أكون متحمساً لعملتي في الإرشاد الزراعي .
  - ٢٢ - أشعر أن يوم العمل في الإرشاد الزراعي يمر ثقيلًا .
  - ٢٣ - أشعر أن وظيفتي لا تثير اهتمامي .
  - ٢٤ - أشعر بخيبة أمل لعملتي في الإرشاد الزراعي .
- وقد تدرجت الاستجابة لكل من هذه العبارات من: موافق تماماً، موافق، لا أعرف أو غير محدد، غير موافق، ثم غير موافق تماماً. وتم تخصيص درجات لهذه الاستجابة بحيث تكون ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على التوالي وذلك في العبارات الاتجاهية الموجبة، بينما انعكست الدرجات لكي تصبح ١، ٢، ٣، ٤، ٥، وذلك في العبارات السالبة .

لذلك فإن مدى درجات المقياس يتراوح بين ٢٤ كحد أدنى، ١٢٠ كحد أقصى .

### المتغيرات المستقلة

- ١ - درجة التعليم (X1): والتي قيست من خلال المؤهل الدراسي للمرشد الزراعي، بحيث خصصت الدرجات ١، ٣، ٤، ٥، ٦ للمؤهلات التالية على التوالي: دبلوم زراعة ثانوي، بكالوريوس زراعة عام، بكالوريوس زراعة في تخصص غير الإرشاد الزراعي، بكالوريوس زراعة في مجال الإرشاد الزراعي، ومؤهل أعلى من البكالوريوس .
- ٢ - عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد (X2): معبراً عنها بعدد سنوات العمل في مجال الإرشاد الزراعي والتعامل المباشر مع المزارعين. وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات: خبرة قليلة

(أقل من ٥ سنوات)، خبرة متوسطة (٥ - ٩ سنوات)، وخبرة مرتفعة (١٠ سنوات فأكثر).  
 ٣ - مدة التدريب الوظيفي (X3): مقاسة بعدد الأسابيع التي قضاها المرشد في التدريب أثناء الخدمة «على أساس أن الأسبوع يساوي خمسة أيام تدريب كاملة».

٤ - تقويم المرشد لفائدة التدريب الوظيفي (X4): معبراً عنها برأي المرشد في فائدة التدريب الذي حضره لعمله في مجال الإرشاد الزراعي، بحيث تدرج هذا الرأي من: الفائدة منعدمة، فائدة قليلة، فائدة متوسطة، فائدة مرتفعة، وبحيث خصصت الدرجات صفر، ١، ٢، ٣ للاستجابات السابقة على التوالي، ونظراً لتعدد الدورات التدريبية التي حضرها بعض المرشدين فقد احتسبت درجة فائدة التدريب بجمع درجات تقويم المرشد للدورات التي حضرها خلال فترة خدمته في العمل الإرشادي.

٥ - الظروف والإمكانات الوظيفية (X5): معبراً عنها برأي المرشد في الأحوال والظروف والإمكانات المتعلقة بممارسة عمله في مجال الإرشاد الزراعي والتي تشمل عشر فقرات هي: فرص الترقية الوظيفية، طريقة معاملة الرؤساء له، طريقة معاملة الزملاء له، إمكانات ووسائل الانتقال المتاحة للعمل الميداني، توافر المطبوعات الإرشادية، توافر الأجهزة والمعينات السمعية والبصرية، تعاون واستجابة المزارعين لجهوده، استعداد المزارعين لقبول الأفكار والمبتكرات الزراعية التي يحاول نشرها بينهم، تبني المزارعين وتطبيقهم الفعلي للتوصيات والممارسات الإرشادية الزراعية.

وقد تدرجت الاستجابة بالرأي لكل فقرة من الفقرات السابقة بين:

مناسبة جداً، مناسبة بدرجة متوسطة، مناسبة بدرجة قليلة، وغير مناسبة، وخصصت الدرجات ٣، ٢، ١، صفر للاستجابات السابقة على التوالي. لذلك فإن مدى الدرجات في هذا العامل يتراوح بين صفر كحد أدنى، وثلاثين درجة كحد أقصى. وتم تقسيم المرشدين وفقاً لهذه الدرجات إلى أربع فئات: ظروف غير مناسبة «أقل من ١٠ درجات»، مناسبة بدرجة قليلة «١٠ - ١٥ درجة»، مناسبة بدرجة متوسطة «١٦ - ٢٠ درجة»، مناسبة بدرجة كبيرة «٢١ درجة فأكثر».

٦ - إدراك الدور التعليمي للمرشد الزراعي (X6): معبراً عنه بعدد الأدوار التعليمية الصحيحة التي يمكن للمرشد الزراعي القيام بها، وذلك استجابة للسؤال: ما هو تصورك - كمرشد زراعي - لدورك في المجالات التالية: الإنتاج الزراعي، تسويق المنتجات

الزراعية، صيانة المصادر الطبيعية والاستغلال الحكيم لها، إدارة المزرعة والمنزل الريفي، وتنمية القيادة المحلية الريفية وقد خصصت درجة واحدة لكل دور تعليمي يذكره المرشد في هذه المجالات. وتم تقسيم المرشدين وفقاً للدرجات التي حصلوا عليها إلى أربع فئات هي: إدراك منعدم «صفر» إدراك منخفض «حتى ١٠ درجات»، إدراك متوسط «١١ - ١٥ درجة» وإدراك مرتفع «١٦ درجة فأكثر».

### ثالثاً: النموذج السببي المقترح لمحددات الرضا الوظيفي

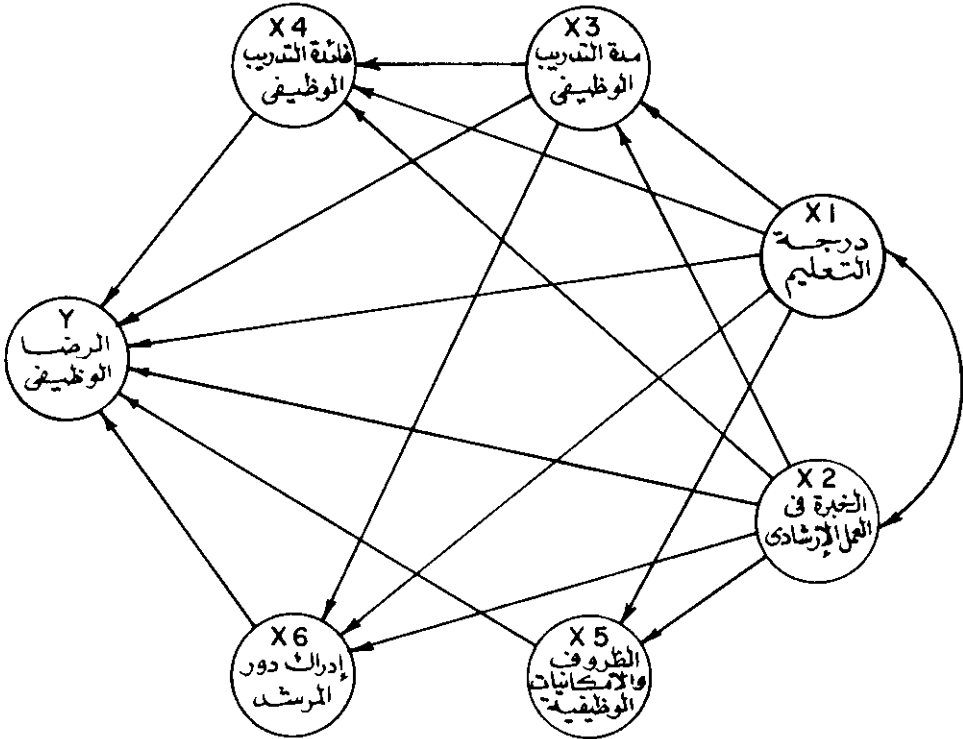
يعتبر تحليل المسار (Path analysis) أسلوباً لتحليل البيانات باستخدام معادلات الانحدار المتعدد المعياري لاختبار النماذج النظرية [١٢]، ص ص ١٨٨ - ١٩٣]. فالكثير من الكتاب يركز على أهمية بناء واختبار النماذج في العلوم الاجتماعية، ومنهم Kaplan [١٣]، ص ٢٦٨] الذي يشير إلى أن العلماء الذين يتحدثون عن عملهم بأنه بناء للنماذج (Model building) غالباً ما يعطون الانطباع بأن هذا المجال هو الطريق الحقيقي للحصول على المعرفة العلمية، وأن بناء واختبار النماذج هو في حد ذاته النموذج الأفضل للنشاط العلمي العصري.

ويمكن تطبيق أسلوب تحليل المسار من خلال مجموعة من الخطوات، شرحها وأوضحها Muller, et al. [١٤]، ص ص ٣١٢ - ٣٢٩]، Duncan [١٥]، Miller [١٢]، ص ص ١٨٨ - ١٩٣] ويمكن إيجازها فيما يلي:

- ١) تطوير نظام أو نموذج سببي Develop a causal scheme or model
- ٢) إنشاء نمط للتلازم بين المتغيرات بالترتيب Establish a pattern of associations between the variables in the sequence
- ٣) رسم نموذج تخطيطي لمسار العلاقات بين المتغيرات Depict a path diagram
- ٤) حساب معاملات المسار Calculate path coefficients
- ٥) اختبار «حسن التطابق» مع النموذج الأساسي Test for "goodness of fit" with basic model
- ٦) تفسير النتائج Interpret the result

وللتعرف على محددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين موضع الدراسة تم تصميم نموذج سببي يشتمل على المتغيرات السبعة السابقة، شكل ١، وذلك على أساس أن متغير الرضا الوظيفي (Y) هو المتغير التابع الرئيس أو المحصلة النهائية للعلاقات السببية في النموذج. وقد تضمنت المتغيرات الداخلية (Endogenous variables) كل من: مدة التدريب الوظيفي (X3) وفائدة التدريب الوظيفي (X4)، والظروف والإمكانات الوظيفية (X5)، وإدراك الدور التعليمي للمرشد (X6).

شكل ١



شكل ١: النموذج السببي المقترح لمحددات الرضا الوظيفي

أما المتغيران: درجة التعليم (X1)، وسنوات الخبرة في العمل الإرشادي (X2)، فهما يشكلان المتغيرات الخارجية (Exogenous variables) في النموذج. وقد تضمن نظام المعادلات التركيبية (Recursive system) للنموذج السببي المقترح المعادلات التالية:

$$X3 = b3 X1 + b3 X2 + e^3$$

$$X4 = b4 X1 + b4 X2 + b4 X3 + e^4$$

$$X5 = b5 X1 + b5 X2 + e^5$$

$$X6 = b6 X1 + b6 X2 + b6 X3 + e^6$$

$$Y = by X1 + by X2 + by X3 + by X4 + by X5 + by X6 + ey$$

وقد استخدم تحليل الانحدار المتعدد لاختبار المعادلات التركيبية السابقة. كما تم اختبار معنوية معاملات المسار باستخدام اختبار «ت». وبالنسبة للمتغيرات المتبقية (Residual variables) والتي تعبر عن التباين غير المفسر في المتغير التابع والمتغيرات الداخلية فقد تم الحصول عليها بحساب الجذر التربيعي للفرق بين معامل التحديد المربع  $R^2$  والواحد الصحيح وذلك طبقاً للمعادلة التالية:

$$R_e = \sqrt{(1 - R^2)}$$

### النتائج ومناقشتها

أولاً: مستوى الرضا الوظيفي بين أفراد العينة بالنظر إلى جدول ١ يتبين أن ما يقرب من ثلثي المرشدين «٦٥٪» قد أظهروا مستويات متوسطة ومرتفعة من الرضا الوظيفي. كما أظهر ٩٪ منهم مستويات منخفضة جداً. هذا في حين أظهر ٢٦٪ منهم مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي.

جدول ١: توزيع المرشدين الزراعيين وفقا للمتغيرات المدروسة

المتغيرات	التكرار	%
١ - درجة التعليم (X1):	ن = ٥٧	
دبلوم زراعة	٢٢	٣٨,٦
بكالوريوس زراعة (عام)	١١	١٩,٣
بكالوريوس زراعة متخصص	٢٣	٤٠,٣
مؤهل أعلى من البكالوريوس	١	١,٨
٢ - عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي (X2):	ن = ٥٧	
قليلة (أقل من ٥ سنوات)	٣٣	٥٧,٩
متوسطة (٥ - ٩ سنوات)	٢٠	٣٥,١
مرتفعة (١٠ سنوات فأكثر)	٤	٧,٠
٣ - مدة التدريب الوظيفي (X3):	ن = ٥٧	
لم يتلق أي تدريب	١٥	٢٦,٣
١ - ٢ أسابيع	١١	١٩,٣
٣ - ٥ أسابيع	١٥	٢٦,٣
٦ - ٩ أسابيع	٤	٧,٠
١٠ أسابيع فأكثر	١٢	٢١,١
٤ - تقويم فائدة التدريب الوظيفي (X4):	ن = ٤٢	
منعدمة	١	٢,٤
قليلة	١١	٢٦,٢
متوسطة	٢٤	٥٧,١
مرتفعة	٦	١٤,٣
٥ - الظروف والإمكانات الوظيفية (X5):	ن = ٥٧	
غير مناسبة (أقل من ١٠ درجات)	٥	٨,٨
مناسبة بدرجة قليلة (١١ - ١٥ درجة)	١٦	٢٨,٠
مناسبة بدرجة متوسطة (١٦ - ٢٠ درجة)	١٨	٣١,٦
مناسبة بدرجة كبيرة (٢١ فأكثر)	١٨	٣١,٦
٦ - إدراك الدور التعليمي للمرشد (X6):	ن = ٤٢	
صفر	١	٢,٤
منخفض (١ - ١٠ درجات)	١١	٢٦,٢
متوسط (١١ - ١٥ درجة)	٢٤	٥٧,١
مرتفع (١٦ درجة فأكثر)	٦	١٤,٣
٧ - درجة الرضا الوظيفي (X7):	ن = ٥٧	
منخفض جدا (حتى ٧٠ درجة)	٥	٨,٨
منخفض (٧١ - ٨٠ درجة)	١٥	٢٦,٣
متوسط (٨١ - ٩٠ درجة)	٢٤	٤٢,١
مرتفع (٩١ درجة فأكثر)	١٣	٢٢,٨

## ثانياً: خصائص المرشدين من أفراد العينة

تشير بيانات جدول ١ إلى أن المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى يتميزون بالخصائص التالية:

- ١ - يحمل أكثر من نصف المرشدين «٦١٪» مؤهلاً زراعياً جامعياً عاماً أو متخصصاً، أما المرشدون من حملة الشهادات الأقل فهم يشكلون ٣٩٪.
- ٢ - الخبرة المحدودة أو المتوسطة بالعمل الإرشادي، حيث إن ٥٨٪ تقريباً ذوو خبرة أقل من ٥ سنوات، ٣٥٪ ذوو خبرة ٥ - ٩ سنوات.
- ٣ - هناك نسبة ليست قليلة من المرشدين لم تتلق أي تدريب وظيفي «٢٦٪ تقريباً»، وحوالي «١٩٪» تلقوا تدريباً قليلاً، وحوالي الثلث «٣٣٪» تلقوا تدريباً متوسطاً «٣ - ٩ أسابيع» أما الذين تلقوا تدريباً كافياً من حيث المدة فهم يشكلون ٢١٪ فقط. يرى ٢٨,٦٪ من المرشدين الذين حضروا دورات تدريبية وظيفية أن الفائدة قليلة أو منعدمة، بينما قرر أكثر من النصف «٥٧٪» أن التدريب كان مفيداً بدرجة متوسطة، وقرر ١٤٪ فقط أن التدريب كان مفيداً بدرجة كبيرة.
- ٤ - هناك حوالي ٣٧٪ من المرشدين يرون أن الظروف والإمكانيات الوظيفية غير مناسبة تماماً أو مناسبة بدرجة قليلة، في حين يرى حوالي ٣٢٪ أنها مناسبة بدرجة متوسطة، ٣٢٪ يرون أنها مناسبة بدرجة كبيرة.
- ٥ - هناك حوالي ٢٩٪ من المرشدين ذوي إدراك منخفض لدورهم التعليمي الإرشادي في خدمة المزارعين، بينما كان أكثر من نصف المرشدين «٥٧٪» ذوي إدراك متوسط، هذا بالإضافة إلى حوالي ١٤٪ منهم ذوي إدراك مرتفع.

## ثالثاً: العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المدروسة

تبين وجود بعض العلاقات الارتباطية البسيطة الواضحة بين بعض المتغيرات موضع الدراسة وذلك كما هو مبين في جدول ٢، وهذه العلاقات هي كما يلي:

جدول ٢ : مصفوفة الارتباط البيروني ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعياريّة للمتغيرات المدروسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	X6	X5	X4	X3	X2	X1	المتغيرات المدروسة
١,٥	٢,٨						—	درجة التعليم (X1)
٣,٦	٤,٥					—	٠,٠١-	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي (X2)
١٣,٣	٧,٨					—	٠٠,٥٣	مدة التدريب الوظيفي (X3)
٤,٣	٤,١			—	٠٠,٥٤	٠٠,٦٨	٠,٠١	قائمة التدريب الوظيفي (X4)
٤,٨	١٧,٥		—	٠,٠١	٠,٠٨	٠,٠٩	٠٠,٣٨	الظروف والإمكانات الوظيفية (X5)
٦,١	١٠,-	—	٠,١٠	٠,٠٥-	٠,٠٧	٠,٠٤-	٠,١٠	إدراك الدور التعليمي للمرشد (X6)
١٠,٨	٨٣,٩	٠,٢٣	٠٠,٥٠	٠,٢٣	٠,٢٠	٠,١٤	٠,٢٩-	الرضا الوظيفي (X٧)

\* معنوي على مستوى ٠,٠٥

\*\* معنوي على مستوى ٠,٠١

١ - وجود ارتباط سالب ومعنوي بين مدة التدريب الوظيفي ودرجة التعليم  $r = -0.29$  ، والتي تعني أنه كلما ازدادت درجة التعليم قلت مدة التدريب التي يحضرها المرشد الزراعي . وتعني أيضاً أن المرشدين الزراعيين الحاصلين على درجات تعليمية أقل من الدرجة الجامعية يتميزون بحضور دورات تدريبية لمدة أكبر من زملائهم الحاصلين على درجات تعليمية أعلى . وربما أمكن تفسير تلك العلاقة من خلال احتمالين الأول هو حرص المرشد الزراعي ، الذي لم تتعد درجته التعليمية دبلوم الزراعة الثانوية ، على حضور دورات تدريبية لمدة طويلة لاكتساب مزيد من المعرفة والمهارة التي تؤهله لأن يكون مساوياً لزملائه الذين أنهوا التعليم الجامعي ، والاحتمال الثاني هو حرص الجهاز الإرشادي على إعطاء الأولوية في حضور برامج التدريب للمرشدين الحاصلين على درجات تعليمية أقل وذلك بافتراض أن التدريب يساعد المرشد على تنمية خبراته ومعلوماته واستكمال بنائه المعرفي خاصة في المجالات التي لم يتعرض لدراستها من قبل في المرحلة الثانوية مثل تخطيط وتقويم البرامج الإرشادية ، والطرق الإرشادية ، والاقتصاد الزراعي والمجتمع الريفي . . الخ .

٢ - وجود ارتباط موجب ومعنوي جداً بين مدة التدريب الوظيفي وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي  $r = 0.54$  ، والتي تعني أنه كلما ازدادت أقدمية المرشد الزراعي في عمله ازدادت مدة التدريب الوظيفي . وهي علاقة منطقية ويمكن تفسيرها من خلال قيام الجهاز الإرشادي بتنظيم دورات تدريبية منتظمة أو وفقاً لحاجة العاملين فيه وباستمرار مما يتيح الفرصة للمرشدين الزراعيين لحضور هذه الدورات وبالتالي فكلما ازدادت عدد سنوات العمل في الإرشاد فسوف تزداد فرصة المرشد في حضور هذه الدورات .

٣ - وجود ارتباط موجب ومعنوي جداً بين مدة التدريب الوظيفي وفائدة هذا التدريب  $r = 0.54$  ، وهذه العلاقة الموجبة متوقعة ومنطقية حيث تزداد قيمة وفائدة التدريب الذي يحضره المرشد الزراعي كلما ازدادت مدة هذا التدريب . ويمكن تفسيرها على أساس احتمال أنه كلما طال فترة التدريب ازداد أثره على المتدرب من حيث التقويم الإيجابي لفائدته .

٤ - وجود ارتباط موجب ومعنوي جداً بين عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي وفائدة التدريب الوظيفي ،  $r=0,68$  ، مما يعني أن قيمة وفائدة التدريب تزداد كلما ازداد عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي . وربما أمكن تفسير هذه العلاقة على أساس أن المرشد الزراعي يتعامل مع المشكلات العديدة والمتنوعة التي تواجه المزارعين وهي مشكلات متجددة باستمرار، ومما لا شك فيه أنه يعجز في بعض الأحيان عن حل بعض هذه المشكلات مما يزيد من حاجته إلى التدريب الوظيفي ، خصوصاً في المجالات الزراعية الفنية ، ويزيد من إيجابية تقويمه لفوائد هذا التدريب .

٥ - وجود ارتباط موجب ومعنوي جداً بين الظروف والإمكانات الوظيفية وبين درجة التعليم  $r=0,38$  ، والذي يعني أنه كلما ازدادت درجة تعليم المرشد الزراعي تحسن تقويمه للظروف والإمكانات الوظيفية . وهي أيضاً علاقة منطقية ومتوقعة ويمكن تفسيرها على أساس أن ارتفاع مستوى التعليم يزيد من الفرص المتاحة للمرشد في الترقية لوظائف أفضل ، ويحسن من معاملة رؤسائه وزملائه له ، والحصول على إمكانيات وتسهيلات خاصة بالعمل ، ويمكنه من مساعدة المزارعين بدرجة أكبر على حل مشكلاتهم وبالتالي يزداد تعاون واستجابة المزارعين لجهوده ، كما يزداد تأثيره عليهم فيما يتعلق بقبولهم وتبنيهم للمبتكرات الزراعية .

٦ - وجود ارتباط سالب ومعنوي بين الرضا الوظيفي ودرجة التعليم ،  $r=-0,29$  ، وهي علاقة غير متوقعة وتشير إلى أنه كلما ازدادت درجة تعليم المرشد الزراعي قل رضاه الوظيفي عن عمله الإرشادي . وهناك عدة احتمالات لتفسير هذه العلاقة نعرضها باختصار فيما يلي :

أ - أن العمل الإرشادي مع المزارعين لا يتفق وتوقعات المرشد الذي يحمل درجة جامعية متخصصة أو درجة أعلى من الدرجة الجامعية فربما يتوقع هذا المرشد مثلاً أن يعمل في وظيفة إشرافية أو إدارية أعلى في الجهاز الإرشادي .

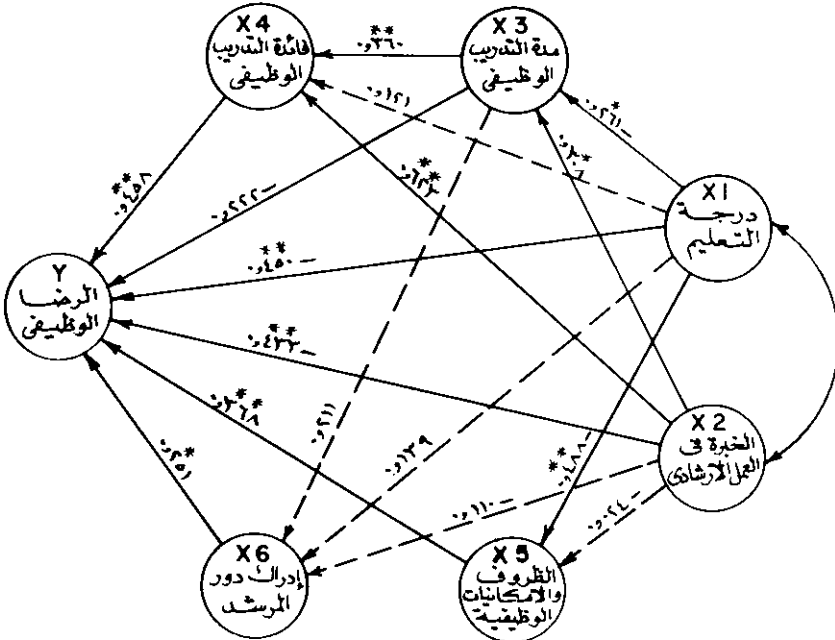
ب - وجود نسبة غير قليلة من المرشدين الزراعيين ذوي الدرجات العلمية الأقل من الجامعية ، والذين يتمتعون بالمزايا الوظيفية نفسها التي يحصل عليها زملائهم الحاصلون على مؤهلات أعلى .

جـ - قد يحتل موظف معين في الجهاز الإرشادي وظيفة إشرافية أو إدارية، بحكم الأقدمية أو عدد سنوات العمل، وليس بحكم المؤهل الذي حصل عليه، مما قد ينتج عنه وجود عدد من مرؤوسيه ممن يحملون مؤهلات أعلى منه، الوضع الذي يحتمل أن يترتب عليه وجود اتجاهات سلبية نحو العمل الإرشادي بين هؤلاء المرؤوسين. والجدير بالذكر أن هذه النقاط تحتاج إلى مزيد من الدراسة والبحث.

٧ - وجود ارتباط موجب ومعنوي جداً بين الظروف والإمكانات الوظيفية والرضا الوظيفي  $R = 0,50$ ، مما يعني أنه كلما تحسنت الخصائص والظروف والإمكانات المتعلقة بوظيفة المرشد ازداد رضاه الوظيفي عنها. وهي علاقة متوقعة ومنطقية إذ أن التقويم الايجابي لخصائص وإمكانات الوظيفة يرتبط بتكوين اتجاهات إيجابية نحوها.

رابعاً: النموذج السببي لمحددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين

تم إجراء تحليل الانحدار، وحساب معاملات المسار واختبار معنويتها، وتوضح النتائج في شكل ٢، ومنه يتبين وجود خمس علاقات سببية غير معنوية، كما يلي:

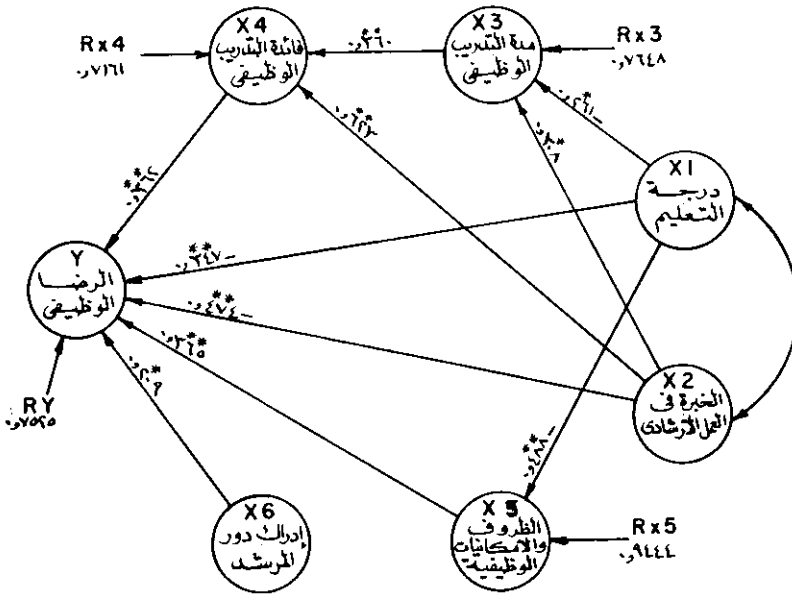


شكل ٢: النموذج السببي لمحددات الرضا الوظيفي

- ١ - درجة التعليم، كمتغير محدد، أو سبب، لكل من فائدة التدريب الوظيفي، إدراك الدور التعليمي للمرشد الزراعي.
- ٢ - الخبرة في العمل الإرشادي، كمتغير محدد، أو سبب، لكل من الظروف والإمكانات الوظيفية، وإدراك الدور التعليمي للمرشد الزراعي.
- ٣ - مدة التدريب الوظيفي، كمتغير محدد، أو سبب، لإدراك الدور التعليمي للمرشد.

ومن الواضح أن هذه النتائج تتسق مع نتائج حساب معامل الارتباط البسيط بين هذه العوامل، حيث لم يتبين وجود أي علاقة ارتباطية معنوية من هذه العلاقات الخمس السابقة، كما هو مبين في جدول ٢.

وقد تم استبعاد العلاقات السببية غير المعنوية ثم أعيد إجراء تحليل الانحدار، وحساب معاملات المسار، ومعاملات التحديد المعيارية، والمتغيرات المتبقية، بذلك تم الحصول على النتائج المبينة في جدول ٣، والنموذج السببي النهائي الموضح في شكل ٣. وتكشف هذه النتائج عن العلاقات السببية المعنوية التالية:



شكل ٣: النموذج السببي النهائي لمحددات الرضا الوظيفي

جدول ٣: معاملات المسار ومعاملات التحديد المياري للمتغيرات الداخلية والمتغير التابع في النموذج النهائي

المتغيرات المتبقية	معامل التحديد المياري	المتغيرات المستقلة							المتغيرات التابعة
		X6	X5	X4	X3	X2	X1		
$\sqrt{1-R^2}$	R <sup>2</sup>								
٠,٧٦٤٨	٠,٤١٥١	—	—	—	—	٠,٣٠٨	٠,٢٦١-	مدة التدريب الوظيفي	
٠,٧١٦١	٠,٤٨٧٢	—	—	—	٠٠,٣٦٠	٠٠,٦٢٣	—	فائدة التدريب الوظيفي	
٠,٩٤٤٤	٠,١٠٨١	—	—	—	—	—	٠٠,٤٨٨-	الظروف والإمكانيات الوظيفية	
٠,٧٥٢٥	٠,٤٣٣٧	٠,٢٠٩	٠٠,٣٦٥	٠٠,٣٦٢	—	٠٠,٤٧٤-	٠٠,٣٤٧-	الرضا الوظيفي	

\* معنوي على مستوى ٠,٠٥  
 \*\* معنوي على مستوى ٠,٠١

١ - تحدد مدة التدريب الوظيفي بكل من : درجة التعليم (معامل مسار = ٢٦١، ٠)، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي (معامل مسار = ٣٠٨، ٠). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٤١٥١، ٠، مما يعني أن هذين المتغيرين مسؤولان عن تفسير حوالي ٤٢٪ من التباين في مدة التدريب الوظيفي كمتغير تابع. أما المتغيرات أو المسارات المتبقية فقد بلغت ٧٦٤٨، ٠، وهي التي ترجع إلى أسباب غير معروفة أو إلى أخطاء القياس.

٢ - تحدد فائدة التدريب الوظيفي بكل من : عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي (معامل مسار = ٦٢٣، ٠)، ومدة التدريب الوظيفي (معامل مسار = ٣٦٠، ٠). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٤٨٧٢، ٠، مما يعني أن هذين المتغيرين مسؤولان عن تفسير حوالي ٤٩٪ من التباين في فائدة التدريب الوظيفي كمتغير تابع. أما المتغيرات أو المسارات المتبقية فقد بلغت ٤٨٧٢، ٠.

٣ - تحدد الظروف والإمكانات الوظيفية بمتغير واحد فقط وهو درجة التعليم (معامل مسار = ٤٨٨، ٠). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ١٠٨١، ٠، مما يعني أن هذا المتغير مسؤول عن تفسير حوالي ١١٪ فقط من التباين في الظروف والإمكانات الوظيفية كمتغير تابع. أما المسارات أو المتغيرات المتبقية فقد بلغت ٩٤٤٤، ٠.

٤ - يتحدد الرضا الوظيفي بخمسة متغيرات هي كما يلي : درجة التعليم (معامل مسار = ٣٤٧، ٠)، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي (معامل مسار = ٤٧٤، ٠)، وفائدة التدريب الوظيفي (معامل مسار = ٣٦٢، ٠)، والظروف والإمكانات الوظيفية (معامل مسار = ٣٦٥، ٠)، وإدراك الدور التعليمي للمرشد (معامل مسار = ٢٠٩، ٠). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٤٣٣٧، ٠، مما يعني أن هذه المتغيرات الخمس مسؤولة عن تفسير حوالي ٤٣٪ من التباين في الرضا الوظيفي كمتغير تابع. أما المسارات أو المتغيرات المتبقية فقد بلغت ٧٥٢٥، ٠.

### الاستنتاجات والتوصيات

استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن استنتاج ما يلي :

١ - وجود مستوى مناسب من الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين بالمنطقة الوسطى عن وظائفهم.

٢ - هناك علاقات ارتباطية موجبة ومعنوية بين كل من :

أ - مدة التدريب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي.

ب - مدة التدريب الوظيفي، وفائدة هذا التدريب.

- ج- عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي، وفائدة التدريب الوظيفي .  
 د- درجة التعليم، والظروف والإمكانات الوظيفية .  
 هـ- الرضا الوظيفي، والظروف والإمكانات الوظيفية .
- ٣ - هناك علاقات ارتباطية سالبة ومعنوية بين كل من :  
 أ - مدة التدريب الوظيفي، ودرجة التعليم .  
 ب - الرضا الوظيفي، ودرجة التعليم .
- ٤ - تعتبر كل من درجة التعليم، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي، المتغيرين المحددين لمدة التدريب الوظيفي، كمتغير تابع داخلي في النموذج النهائي .
- ٥ - يعتبر كل من عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي، ومدة التدريب الوظيفي، المتغيرين المحددين لفائدة التدريب الوظيفي، كمتغير تابع داخلي في النموذج النهائي .
- ٦ - تعتبر درجة التعليم هي المتغير الوحيد الذي يحدد الظروف والإمكانات الوظيفية في النموذج النهائي .
- ٧ - هناك خمسة متغيرات تعتبر أسباباً أو محددات للرضا الوظيفي وهي : درجة التعليم، عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي، فائدة التدريب الوظيفي، الظروف والإمكانات الوظيفية، وإدراك الدور التعليمي للمرشد الزراعي .  
 وبناء على ما سبق فإنه يمكن التوصية بما يلي :
- ١ - إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بمحددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين في مناطق المملكة الأخرى، مع مراعاة الأخذ في الاعتبار العلاقات غير المنطقية في نتائجها «مثل العلاقة بين درجة التعليم والرضا الوظيفي» .
- ٢ - الاهتمام ببرامج التدريب الإرشادي ومراعاة تقويمها لتقدير مدى استفادة المرشدين الزراعيين منها .
- ٣ - تحسين مستوى إدراك وفهم المرشدين للوظائف التعليمية التي يقوم بها المرشد الزراعي إذ أن ذلك يمكن أن يكون عاملاً مؤثراً على رفع درجة رضاهم عن وظيفتهم .
- ٤ - تحسين خصائص وظروف وإمكانات العمل الإرشادي الميداني وزيادة التسهيلات والامتيازات الإدارية التي يتمتع بها المرشدون الزراعيون الذين يعملون في خدمة المزارعين .

## المراجع

- [١] Gruneberg, Michael M. *Understanding Job Satisfaction*. Great Britain: Lowe and Brydone Printers LTD., 1975.
- [٢] Macfarland, Dalton E. *Management: Principles and Practices*. New York: Macmillan Company, 1968.
- [٣] Davis, Louis E. and Taylor C. James. *Design of Jobs*, 2nd ed. Santa Monica, California: Goodyear Company Inc., 1979.
- [٤] أبوزيد، محمد نور الدين سيد. «المشكلات الإنسانية لموظفي الحفظ في الأجهزة الحكومية». الرياض: معهد الإدارة العامة، إدارة البحوث، ١٩٨٢، ص ٦٣.
- [٥] القبلان، يوسف محمد. «آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالملكة العربية السعودية». الرياض: معهد الإدارة العامة، إدارة البحوث، ١٩٨١، ص ٥١ - ٥٣٣.
- [٦] العديلي، ناصر محمد. «دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية». الرياض: معهد الإدارة العامة، إدارة البحوث، ١٩٨٦، ص ٢١٧ - ٢١٨.
- [٧] معهد الإدارة العامة، إدارة البرامج العليا، «ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة». الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٩٨٨، ص ٢١٨.
- [٨] العادلي، أحمد السيد، وأحمد الهندي رضوان. «دراسة للاتجاهات المهنية للمرشدين الزراعيين المصريين». مجلة الاسكندرية للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الاسكندرية، نشرة بحثية رقم ٥، (١٩٧٢).
- [٩] عبدالمقصود، بهجت محمد. «الرضا عن العمل بين العاملين الإرشاديين في جمهورية مصر العربية». المؤتمر الدولي السادس للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية، القاهرة (١٩٨١).
- [١٠] El-Shafie, Emad M. "Determinants of Job Satisfaction among Extension Personnel in Giza Governorate, Egypt". *Eighth International Congress for Statistics, Computer Sciences, Social and Demographic Research*, Ain-Shams Univ. 1982, 1-24.
- [١١] Keshta, Abdel -Halim A., and El-Shafie Emad. "Measuring Satisfaction

among Extension Personnel: A Field Study in 4 Egyptian Governorates".  
*Bulletin of Faculty of Agriculture, University of Cairo*, 35, No. 1, (1984),  
43-59.

Miller, Delbert C.. *Handbook of Research Design and Social Measurement*. [١٢]  
3rd, ed., New York: Longman Inc., 1976.

Kaplan, Abraham. *The Conduct of Inquiry, Methodology for Behavioral Sci-* [١٣]  
*ences*. New York: Chandler Harper & Row, Publishers, 1963.

Muller, John H., Schuessler, Karl F., and Costner, Herbert L. *Statistical* [١٤]  
*Reasoning in Sociology*. 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin Company, 1977.

Duncan ,Otis D. "Path Analysis: Sociological Examples". *The Bobbs - Merill* [١٥]  
*Reprint Series in the Social Sciences* (1966), 1-7.

## **Using Path Analysis to Build a Causal Model for the Determinants of Job Satisfaction among Extension Workers in the Central Region, Kingdom of Saudi Arabia**

**Emad Moukhtar El-Shafie**

*Agricultural Extension Center, College of Agriculture,  
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

**Abstract.** This study suggested and tested a causal model for the determinants of job satisfaction among extension workers in the Central Region, Kingdom of Saudi Arabia. It covered 57 extension workers in the Region. About two - thirds of the sample showed a medium or high level of job satisfaction. The use of path analysis revealed the following significant causal relationships : duration of job training was determined by educational degree, and years of experience in extension work; benefits of training was determined by years of experience in extension work and duration of job training; job conditions, characteristics and facilities were determined by educational degree. Job satisfaction as the final dependent variable in the causal model was determined by five variables: educational degree, years of experience in extension work, benefits of job training, job conditions, characteristics, and facilities, and perception of the educational role of the extension worker. The study recommended the importance of improving job conditions and characteristics, and the continuous evaluation of job training of extension workers.