الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى وعلاقته ببعض العوامل

بيان عبد الجبار رضا
قسم الإرشاد الزراعي / كلية الزراعة / جامعة بغداد

الخلاصة

أستهدف البحث التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الشعب الزراعية التابعة إلى مديريات الزراعة في محافظات المنطقة الوسطى ، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وفقاً لمجالات الرضا الوظيفي آلاتية : الراتب والحوافز المادية ، الترقية ، علاقة المرشدين الزراعيين برؤسائهم ، علاقة المرشدين الزراعيين بزملائهم ، كفاءة التنظيم وإدارة العمل ، الاستمتاع بالعمل ، ظروف العمل ، والمقارنة بين هذه المجالات ، وتحديد علاقة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين ببعض العوامل المتعلقة بهم .

وقد تم أجراء البحث على عينة عشوائية بواقع ثلثين من محافظات المنطقة الوسطى وهي (بغداد ، ديالى ، واسط ، قادسية ، كربلاء ، صلاح الدين) . وبلغت عينة المبحوثين (١٠٢) مرشداً زراعياً .

واستخدمت الأستبانة كوسيلة للحصول على البيانات اللازمة من المبحوثين ، وأظهرت النتائج أن الطابع العام لمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين هو متوسط ، وأن هنالك علاقة معنوية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وكل من العمر ، والنشأ ، وبمستوى احتمال (٠,٠١) ، وعلاقة معنوية سالبة وبمستوى احتمال (٠,٠١) بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين والحالة الاجتماعية ، فيما كانت العلاقة غير معنوية بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وكل من المستوى التعليمي ، والمشاركة بالدورات التدريبية .

المقدمة ومشكلة البحث :

أن التنمية الزراعية تعتمد على عنصرين أساسين هما العنصر المادي والعنصر البشري ، فالعنصر المادي يشمل كل ما يستخدم في العمليات الإنتاجية من وسائل ومستلزمات مختلفة ، وأن استخدام هذه الوسائل والمستلزمات بشكل كفوء لتحقيق أعلى إنتاجية يتوقف على مدى امتلاك العنصر البشري للقدرات والمهارات اللازمة لتطبيق هذه الوسائل والمستلزمات العلمية المتطورة في العملية الإنتاجية (الجاف ، ٢٠٠١) .

وهنالك عدة أجهزة تعمل على تطوير العنصر البشري ومنها الجهاز الإرشادي الزراعي الذي يوجه فعالياته إلى السكان الريفيين ، إذ انه بمثابة الجسر بين البحوث الزراعية والمجتمع الريفي ، إذ يقوم بتجهيز المزارعين بالمستجدات الزراعية من البحوث الزراعية بعد تبسيطها ، وينقل بالمقابل مشاكل المزارعين إلى محطات البحوث لحلها وبالسرعة الممكنة (التميمي، ٢٠٠٧) .

ومن هنا جاءت أهمية الإرشاد الزراعي بوصفة عملية تعليمية تهدف إلى تطوير معارف ومهارات واتجاهات المزارعين ولكل ما له علاقة بزيادة الإنتاج الزراعي وتطويره وتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة الريفية .

وأن نجاح الإرشاد الزراعي في أداء هذه المهمة يعتمد إلى حد كبير على مهارة وكفاءة العاملين فيه وخاصة المرشدين الزراعيين الذين يمثلون الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه (همام واخرون ، ١٩٨٩) . إذ يعد (المرشد الزراعي) معلماً وموجهاً وصديقاً يعيش بين الفلاحين ويقوم بتوسيع معارفهم لتحسين أفكارهم وتطلعاتهم مما يزيد من قدراتهم ومهاراتهم ويطور قابلياتهم في العمل(Laurens ,1997) .

وبما إن المرشد الزراعي هو احد العاملين في الجهاز الإرشادي وتقع عليه مسؤولية تطوير معارف ومهارات واتجاهات المزارعين ، إلا أن واقع الحال في القطر يشير إلى ضعف أدائهم في الجهاز الإرشادي (التميمي، ٢٠٠٧) .

هذا الضعف في أداء المرشدين الزراعيين ربما يكون متأتياً من عدة عوامل من ضمنها عدم أو قلة رضا المرشدين الزراعيين عن وظيفتهم ، فالرضا الوظيفي هو احد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عملة والاستمرار فيه ، بل وتطويره والإبداع فيه ، حيث يسهم في بعث الطمأنينة في قلبه ، وبه تسمو روحه ، ويصفو فكرة فيلتهب حماسه ويركز في عملة فينتج ويبدع (الشغرود، ٢٠٠٧) . ومن مظاهر عدم الرضا عن العمل لدى الفرد في وظيفة ما حدوث ردود فعل يعبر عنها بالتأخر والغياب وفقدان الاهتمام بالعمل والميل إلى العدوانية ، وعدم قيامة بواجباته كما يجب (المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، ١٩٩٤) .

ويؤكد (Liacqu & Schumacher,١٩٩٥) بأن الرضا عن العمل إنما يعتمد على مجموعة عوامل تشمل الشعور بالإنجاز ، وفرص النمو ، وتقدير الآخرين ، والأجور ، وسياسة المنظمة ، والإشراف الفني ، والعلاقات الشخصية ، وظروف العمل ، والعلاقة مع الرؤساء ، والمركز الاجتماعي . كما أن الريماوي (الريماوي، ١٩٩٨) حدد مجموعة من العناصر ذات العلاقة بالرضا الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي وهي : تقدير المسئولين ، الارتقاء الوظيفي ، احترام المسئولين ، الأمتيازات الوظيفية ، الاستقرار الوظيفي ، التدريب أثناء الخدمة ، الحالة الوظيفية ، مكانة المرشد لدى زملاء العمل ، التسهيلات المكتبية والمعينات الإرشادية ، الاستمتاع في العمل . بينما يؤكد (همام وآخرون,١٩٨٩) على أن بناء مقياس للرضا عن العمل يعتمد على أحدى عشر عنصراً وهي : العائد المادي المناسب ، توفر فرص الترقية الوظيفية ، ملائمة ظروف العمل ، العلاقة الايجابية للعاملين برؤسائهم المباشرين ، العلاقة السوية للعاملين بزملائهم ، كفاءة التنظيم وإدارة العمل ، إلمام العاملين بما يجري داخل المنظمة ، الاستمتاع بالعمل ، الأمن المهني ، الاعتزاز بأداء الجماعة ، الشعور المتبادل بين الإدارة والعاملين .

مما تقدم نستنتج بأن الرضا عن العمل يتكون من عدة مجالات هي : الرضا عن الراتب والحوافز المادية، الرضا عن الترقية ، الرضا عن علاقة المرشدين الزراعيين برؤسائهم ، الرضا عن علاقة المرشدين الزراعيين بزملائهم ، الرضا عن كفاءة التنظيم وإدارة العمل ، الرضا عن الاستمتاع بالعمل ، الرضا عن ظروف العمل .

ونظراً لأهمية الرضا عن العمل بالنسبة للمرشدين الزراعيين في محافظات المنطقة الوسطى ، فقد تم اختيار هذا الموضوع وذلك في محاولة للإجابة على الأسئلة البحثية آلاتية : ما هو مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظات المنطقة الوسطى ، ما هي مجالات الرضا الوظيفي ، وما هي العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وبعض العوامل المتعلقة بهم .

أهداف البحث :

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الشعب الزراعية التابعة إلى مديريات الزراعة في محافظات المنطقة الوسطى .
٢. تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وفقاً لمجالات الرضا الوظيفي آلاتية : (الراتب والحوافز المادية ، الترقية ، علاقة المرشدين الزراعيين برؤسائهم ، علاقة المرشدين الزراعيين

بزملائهم ، كفاءة التنظيم وإدارة العمل ، الاستمتاع بالعمل ، ظروف العمل) ، والمقارنة بين هذه المجالات .

٣. تحديد العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وبعض العوامل المتعلقة بهم كالعمر ، والمستوى التعليمي ، النشأ ، الحالة الاجتماعية ، المشاركة بالدورات التدريبية .

الطريقة البحثية

مجتمع البحث والعينة :

شمل مجتمع البحث جميع المرشدين الزراعيين العاملين في الشعب الزراعية التابعة إلى مديريات الزراعة في محافظات المنطقة الوسطى وهي (بغداد ، ديالى ، الأنبار ، واسط ، بابل ، كربلاء ، قادسية ، النجف ، صلاح الدين) .

وتم اختيار عينة عشوائية بواقع ثلثين من محافظات المنطقة الوسطى وهي (بغداد ، ديالى ، واسط ، قادسية ، كربلاء ، صلاح الدين) ، وقد تم تحديد عينة المبحوثين من خلال أخذ جميع المرشدين الزراعيين في الشعب الزراعية التابعة للمحافظات المشمولة بالبحث والبالغ عددهم (١٠٢) مرشداً زراعياً .

والجدول الأتي يبين أعداد الشعب الزراعية والمرشدين الزراعيين في محافظات المنطقة الوسطى المشمولة بالبحث .

جدول (١) : المحافظات المشمولة بالبحث وأعداد الشعب الزراعية التابعة لكل محافظة وأعداد المرشدين الزراعيين في كل شعبة زراعية

ت	المحافظة	عدد الشعب الزراعية	عدد المرشدين الزراعيين في الشعب الزراعية
١.	بغداد	١٠	٣٤
٢.	ديالى	١٧	١٧
٣.	واسط	١٦	١٦
٤.	قادسية	١٥	١٥
٥.	كربلاء	٦	٦
٦.	صلاح الدين	١٤	١٤
المجموع		٧٨	١٠٢

أعداد الأستبانة وجمع المعلومات :

اعتمدت الأستبانة كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالبحث ، إذ تألف الجزء الأول منها على أسئلة تتعلق بخصائص المرشدين الزراعيين المذكورة في الهدف الثالث والتي تم تحديدها بعد إطلاع الباحثة على الأدبيات ذوات العلاقة ، أما الجزء الثاني من الأستبانة فقد تضمن قياس مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين التي تم تحديدها بعد إطلاع الباحثة على الأدبيات ذوات العلاقة بالإضافة إلى عرضها على عدد من المتخصصين في مجال علم النفس ، والإدارة ، والإرشاد الزراعي .

وبذلك تضمن المقياس مجموعة عبارات تقع ضمن المجالات آلاتية : الرضا عن الراتب والحوافز المادية ويتألف من (٧) عبارات ، الرضا عن الترقية ويتألف من (٦) عبارات ، الرضا عن علاقة المرشدين الزراعيين برؤسائهم ويتألف من (٧) عبارات، الرضا عن علاقة المرشدين الزراعيين بزملائهم ويتألف من

(٥) عبارات، الرضا عن كفاءة التنظيم وإدارة العمل ويتألف من (٥) عبارات، الرضا عن الاستمتاع بالعمـل ويتألف من (٧) عبارات ، الرضا عن ظروف العمل ويتألف من (٩) عبارات . وبذلك فأن المجموع الكلـي للعبارات المخصصة لقياس درجة رضا المرشدين الزراعيين عن عملهم هي (٤٦) عبارة .

بعد أتمام الأستبانة بصورتها الشاملة أجرى اختبار أولي لها بتاريخ ٢٠٠٧/٧/٢ على جميع المرشـدين الزراعيين في الشعب الزراعية التابعة لمحافظة بابل والبالغ عددهم (١٤) مرشداً زراعياً . وعلى ضوء هـذا الاختبار تم أجراء بعض التغيرات الطفيفة على الأستبانة لتصبح بشكلها النهائي .

وبعدها استعملت الأستبانة لجمع المعلومات من المبحوثين . واستمرت عمليـة جمـع المعلومـات مـن ٢٠٠٧/٨/١ إلى ٢٠٠٧/١١/١ .

تبويب وتحليل البيانات :

بعد تحديد العبارات المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين فقد وضعت كل عبارة علـى مدرج مكون من (موافق جداً = ٤ ، موافق = ٣ ، محايد = ٢ ، غير موافق = ١ ، غير موافق جداً = ٠) ، ولكون عدد العبارات هو (٤٦) عبارة ، فأن أعلى درجة رضا يمكن أن يحصل عليها المبحوث هي (١٨٤) ، وأوطأ درجة هي صفر .

تم بوب هذا المتغير لأجل وصف المبحوثين إلى ثلاث مستويات : مـنخفض (أقـل مـن -١ انحـراف معياري عن المتوسط) ، متوسط (بين -١ ، +١ انحراف معياري عن المتوسط) ، مرتفـع (أكثـر مـن +١ انحراف معياري عن المتوسط) ، بعد تحويل الدرجات الخام للمبحوثين إلى درجات معيارية باستخدام معادلة Z-Scores ، واحتسبت التكرارات والنسب المئوية لكل فئة .

اما بالنسبة للمتغيرات المستقلة النوعية فقد بوبت بإعطاء الأوزان وكالاتي : النشأ (في الريف = ٢ ، في المدينة = ١) ، التحصيل الدراسي (إعدادية = ١ ، معهد = ٢ ، كلية = ٣ ، دراسات عليا = ٤) ، المشاركة بالدورات التدريبية (نعم = ٢ ، لا = ١) ، الحالة الاجتماعية (متزوج = ٢ ، أعزب = ١) .

أما المتغيرات الكمية كالعمر ، فقد تم تبويبها وفقاً للدرجات التي حصل عليها كل مبحوث .

واستخدمت مجموعة من الطرق الإحصائية لتحليل النتائج منها معامل الارتباط البـسيط ، التكـرارات ، والنسب المئوية ، والوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، واختبار t-test ، والمعدل الموزون .

عرض النتائج ومناقشتها :

أولاً : تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين .

يتضح من الجدول (٢) أن أعلى نسبة من المبحوثين (٤٣,١%) كانت ضمن المستوى المتوسط ، وهـذا يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين كان متوسطاً استناداً لكون أغلبية المبحوثين في هذا المستوى .

جدول (٢) فئات مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين والأعداد والنسب المئوية لكل فئة

ت	مستوى الرضا الوظيفي	الدرجة المعيارية	العدد	%
.١	منخفض	أقل من -١	٢٨	٢٧,٥
.٢	متوسط	بين-١ ، +١	٤٤	٤٣,١
.٣	مرتفع	أكثر من +١	٣٠	٢٩,٤
	المجموع		١٠٢	١٠٠

$X^{\backslash} = 112.39$ \ S.D = 8.24 \ n = 102

ثانياً : تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وفقاً لمجالات الرضا الوظيفي والمقارنة بين هذه المجالات .

يتضح من الجدول (٣) أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت ضمن المستوى المتوسط في جميع مجـالات الرضا الوظيفي ، إذ بلغت نسبتهم في مجال الاستمتاع بالعمل(٦٨,٦٣%) ، وفي مجـال علاقـة المرشـدين الزراعيين بزملائهم(٦٥,٦٩%) ، وفي مجال علاقة المرشدين الزراعيين برؤسائهم(٥٨,٨٢%) ، وفي مجال ظروف العمـل(٥٥,٨٨%) ، وفـي مجـال كفـاءة التنظـيم وإدارة العمـل(٤٩,٠٢%) ، وفـي مجـال الترقية(٤٤,١٢%) ، وفي مجال الراتب والحوافز المادية(٣٩,٢٢%) .

وللمقارنة بين المجالات السبعة للرضا الوظيفي استخدمت معادلة المعدل الموزون مـن خـلال أعطـاء أوزان لمستوى الرضا الوظيفي حيث أعطيت ثلاث درجات للمستوى المرتفع ، ودرجتان للمستوى المتوسط ، ودرجة واحدة للمستوى المنخفض ، وأظهرت النتائج في الجدول (٣) ، إن أعلى قيمة رقمية للمعدل الموزون كانت ضمن مجال الرضا عن الاستمتاع بالعمل والبالغة (٢,٠٨) ، تليها الرضـا عـن علاقـة المرشـدين الزراعيين بزملائهم ومقداره (٢,٠٦) ، تليها الرضا عن علاقة المرشدين الـزراعيين برؤسـائهم ومقـدارها (٢,٠٤) ، تليها الرضا عن ظروف العمل ومقداره (٢,٠٣) ، تليها الرضا عن كفاءة التنظـيم وإدارة العمـل ومقداره (٢,٠٢) ، تليها الرضا عن الترقية ومقداره (٢,٠٠) ، أما أقل قيمة كانـت (١,٨٦) ضـمن مجـال الرضا عن الراتب والحوافز المادية ، ويتضح من الجدول (٣) ، أن الرضا عن الراتب والحوافز المادية جاء بالمرتبة الأخيرة من بين مجالات الرضا الوظيفي ، وربما تفسر هذه النتيجة إلى الظروف الاقتصادية القاسية التي يعاني منها المرشد الزراعي بسبب ارتفاع أسعار متطلبات العيش الذي يمر به البلد .

جدول (٣) التوزيع والنسب المئوية وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي في مجالاتها والمقارنة بين هذه المجالات وفقاً للمعدلات الموزونة .

ت	المجالات	مستوى الرضا	الدرجة المعيارية	العدد	%	المعدل الموزون	الترتيب
١.	الاستمتاع بالعمل	منخفض متوسط مرتفع	أقل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	١٢ ٧٠ ٢٠	١١,٧٦ ٦٨,٦٣ ١٩,٦١	٢,٠٨	١
				١٠٢	١٠٠		
٢.	علاقة المرشدين الزراعيين بزملائهم	منخفض متوسط مرتفع	أقل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	١٤ ٦٧ ٢١	١٣,٧٢ ٦٥,٦٩ ٢٠,٥٩	٢,٠٦	٢
				١٠٢	١٠٠		
٣.	علاقة المرشدين الزراعيين برؤسائهم	منخفض متوسط مرتفع	أقل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	١٩ ٦٠ ٢٣	١٨,٦٣ ٥٨,٨٢ ٢٢,٥٥	٢,٠٤	٣
				١٠٢	١٠٠		
٤.	ظروف العمل	منخفض متوسط مرتفع	أقل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	٢١ ٥٧ ٢٤	٢٠,٥٩ ٥٥,٨٨ ٢٣,٥٣	٢,٠٣	٤
				١٠٢	١٠٠		
٥.	كفاءة التنظيم وإدارة العمل	منخفض متوسط مرتفع	أقل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	٢٥ ٥٠ ٢٧	٢٤,٥١ ٤٩,٠٢ ٢٦,٤٧	٢,٠٢	٥
				١٠٢	١٠٠		
٦.	الترقية	منخفض متوسط مرتفع	أقل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	٢٨ ٤٥ ٢٩	٢٧,٤٥ ٤٤,١٢ ٢٨,٤٣	٢,٠٠	٦
				١٠٢	١٠٠		
٧.	الراتب والحوافز المادية	منخفض متوسط مرتفع	قل من -١ بين-١ ، +١ أكثر من +١	٣٧ ٤٠ ٢٥	٣٦,٢٧ ٣٩,٢٢ ٢٤,٥١	١,٨٦	٧
				١٠٢	١٠٠		

ثالثاً : تحديد العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وبعض العوامل المتعلقة بهم .

لقد أظهرت نتائج التحليل الموضحة في الجدول (٤) ، أن هناك علاقة معنوية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وكل من العمر ، والنشأ ، وبمستوى احتمال (٠,٠١) وكانت الأسباب كما يأتي:

بالنسبة لعلاقة مستوى الرضا الوظيفي بالعمر ربما يكون السبب هو أن المرشدين الزراعيين الأكبر سناً هم الأكثر رضا عن عملهم لتراكم الخبرات لديهم وتكيفهم مع العمل .

أما بالنسبة لعلاقة مستوى الرضا الوظيفي بالنشأ ، فقد تفسر هذه النتيجة إلى أن المرشـدين الـزراعيين المنحدرين من بيئة ريفية هم أكثر رضا عن عملهم من المنحدرين من بيئة حضرية ، وذلك لكون المرشـدين الزراعيين المنحدرين من بيئة ريفية هم أكثر تقبلاً للعمل في الريف وتحمـلاً للـصعوبات وأكثـر حـساسية وأدراك لمشكلات الزراع من المرشدين المنحدرين من بيئة حضرية (١٠) .

كما أظهرت نتائج البحث أن هنالك علاقة معنوية سالبة وبمستوى احتمال (٠,٠١) بين مستوى الرضـا الوظيفي والحالة الاجتماعية ، أي أن غير المتزوجين يرضون عن العمل مقارنة بالمتزوجين ، ويمكن تفسير هذه النتيجة على اعتبار أن غير المتزوجين هم اصغر عمرا او من الشباب وبالتالي هم اكثر اندفاعا من كبار السن .

في حين أظهرت نتائج البحث عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الرضا الوظيفي والمستوى التعليمي، مما يعني انه لا يمكن أن يكون هنالك اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي بناءاً علـى المـستوى التعليمـي للمرشدين الزراعيين سواء كان مستواهم التعليمي خريج إعدادية زراعية أو معهد زراعي أو كلية زراعـة أو حاصل على شهادة عليا .

كما أظهرت نتائج البحث عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الرضا الوظيفي والمـشاركة بالـدورات التدريبية ، وهذا يعني أن المشاركة بالدورات التدريبية ليست ذات أثر على درجة الرضا الوظيفي للمرشـدين الزراعيين .

جدول (٤) العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين وبعض العوامل المتعلقة بهم

ت	المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	قيمة اختبار t	مستوى المعنوية
١.	العمر	٠,٢٦٠	٢,٦٩٢	٠,٠١
٢.	المستوى التعليمي	٠,١١٨	١,١٩٢	غير معنوي
٣.	النشأ	٠,٣٢٢	٣,٤٠١	٠,٠١
٤.	الحالة الاجتماعية	-٠,٣٠٥	٣,٢١١	٠,٠١
٥.	المشاركة بالدورات التدريبية	٠,٠٧١	٠,٧١٧	غير معنوي

التوصيات

على ضوء نتائج البحث نوصي ما يأتي :

١. ضرورة بذل الجهود لتحسين الرواتب والحوافز المادية للمرشدين الزراعيين ، فضلاً عن تبني ستراتيجية لنظام الترقي لهؤلاء المرشدين .
٢. أن تستفيد الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي من نشاط وفعالية المرشدين غير المتزوجين واستثمار طاقاتهم ، فضلاً عن الاستفادة من خبرات وتجارب المرشدين الزراعيين الأكبر سناً ، والمرشدين الذين ينحدرون من بيئة ريفية .

المصادر

- التميمي ، جزائر عبد الله جويعد ، ٢٠٠٧ ، السمات المطلوب توافرها في المرشدين الزراعيين لأداء واجباتهم بكفاءة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد ، ص٢ ، ص٦ .
- الجاف ، طاهر محمد لائق حسن ، ٢٠٠١ ، مستوى أداء الموظفين الزراعيين المكلفين بالإعمال الإرشادية الميدانية في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد ، ص١.
- الريماوي ، احمد شكري ، ١٩٩٨ ، دراسة تحليلية للعوامل الدافعة والمؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي العام في الأردن ، مجلة دراسات العلوم الزراعية ، المجلد(٢٥) ، العدد(٢) ، ص٢٢٣ .
- الشغرود ، حمد بن محمد ، ٢٠٠٧ ، الرضا الوظيفي ، وزارة المعارف ، المملكة العربية السعودية ، ص٣ .
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، ١٩٩٤ ، دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي ، الخرطوم ، ص٧٢ .
- همام ، عادل ، محمد حامد زكي ، رضا عبد الخالق أبو حطب ، ١٩٨٩ ، بناء مقاييس للرضا عن العمل بين العاملين الفنيين في محطات الخدمة الزراعية الآلية بمصر ، نشرة بحثية رقم (٤١) ، مركز البحوث الزراعية ، مصر ، ص٤-٦

- Laurens , Vanveldhuizen and Annwaters Bayer henk De zeeuw , 1997 , Developing technology with farmers , USA , P.48-49 .
- Liacqu , Joseph A . & Schumacher , Phyllis , 1995 , factors contributing to job satisfaction in Higher Education , Education , Vol – 116 , Issue , 1 , fall , PP . 11-51 .