

مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية

بمحافظة الغربية والمنوفية

أ.د. محمد حموده الجزار د. محمد لطفى محمد الصطفى

أستاذ الإرشاد الزراعى المتفرغ بكلية الزراعة باحث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية

بكرالشيخ - جامعة طنطا الريفية

الملخص

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظتى الغربية والمنوفية وتحديد نسبة إسهام بعض المتغيرات المستقلة فى التأثير على درجة أداء المرشدين الزراعيين لتلك المهام. وقد أجرى البحث فى محافظتى الغربية والمنوفية وقد تم إختيار ثلاثة مراكز إدارية من كل محافظة من محافظتى البحث إختياراً عشوائياً هم : سمند، وكفرالزيات، وقطور بمحافظة الغربية، والشهداء والباжور ومنوف بمحافظة المنوفية، وتم حصر المرشدين الزراعيين بالمراكز الستة وبلغ عددهم ١٩٣ مرشداً زراعياً يمثلون شاملة الدراسة وتم إختيار عينة عشوائية قدرها ١٤٩ مرشداً زراعياً وهى تمثل ٧٧,٢% من حجم شاملة المرشدين بالمحافظتين، وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية للمرشدين المبحوثين بإستخدام إستمارة إستبيان خلال شهرى يونيو ويوليو ٢٠٠٣، وقد عولجت البيانات كميأ، وأستخدم فى تحليلها إحصائياً معامل الإرتباط البسيط (لبيرسون) ونموذج التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتعدد الصاعد (Step-wise)، والمتوسط الحسابى، والإنحراف المعيارى، والنسبة المئوية، وإختبار (ت) وإختبار (ف) ومعامل التحديد.

وتتلخص أهم النتائج فيما يلى:

- ١- تبين أن ٦٦% من المرشدين الزراعيين أفراد العينة يقعون فى الفئة العمرية (٣٩-٥١) عاماً، وأن حوالى ٩٣% منهم يمثلون ذوى النشأة الريفية. وحوالى ٨٧% يقيمون بالقرى، وحوالى ٧١% منهم ذوى خبرة وظيفية فى العمل الإرشادى تتراوح بين (٩-١٦) سنة، وأن حوالى ٨٩% منهم إتحقوا بعدد من الدورات التدريبية تتراوح بين (دورة إلى ٢٤ دورة).

٢- تبين من النتائج أن قرابة ٢٨% من عينة المرشدين الزراعيين نوى مستوى أداء منخفض لمهامهم الوظيفية، وأن قرابة ٤٩% منهم نوى مستوى أداء متوسط ، وأن قرابة ٢٣% منهم نوى مستوى أداء عالي.

٣- تبين من النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى ٠,٠٥ بين درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: التجديدية ، ودرجة القيام بأنشطة إرشادية متنوعة، ودرجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل، كما تبين من النتائج وجود بعض المتغيرات المستقلة التي لها تأثير معنوي على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، وهذه المتغيرات هي: التجديدية، ومدى التصرف لحل المشكلات، ودرجة القيام بأنشطة إرشادية متنوعة، ودرجة ملائمة مناخ العمل بالجهاز الإرشادي للعمل ودرجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل.

كما لسفرت النتائج عن أن أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً في درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية (كمتغير تابع) هي : العمر ، والخبرة الوظيفية الإرشادية ، والتجديدية، ومدى التصرف لحل المشكلات، ودرجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل، حيث أسهمت بنسبة تبلغ ١٤,٢% في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

مقدمة البحث ومشكلته

من الدعائم الأساسية لنجاح التنمية الزراعية في الدول النامية وجود جهاز إرشادي فعال يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي من خلال الأساليب التكنولوجية المستحدثة والملائمة للظروف البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية لكي تحل محل الأساليب التقليدية السائدة في نمط الإنتاج، (عبدالمقصود وصالح، ١٩٨٣). والتنمية الزراعية تعنى التحول من طرق الإنتاج التقليدية إلى طرق الإنتاج الحديثة التي تعتمد على علم يتضمن محتوى تقني مثل استخدام الأصناف الجديدة المستنبطة وممارسات الميكنة والأسمدة التجارية والمبيدات والنظم الزراعية الحديثة، (عمر، ١٩٩٢). وأشار فريد إلى أنه من المتطلبات الأساسية لنجاح الإرشاد الزراعي المعاصر أن يكون له تنظيم إداري رسمي وأجهزة متميزة تتولى القيام بمهامه ومسئوليته، ونظراً لتحديد الأدوار المنوطة به وكبير حجم العمل المطلوب أدائه، كانت هناك حاجة إلى التنظيم لضمان تكامل كفاءة الأداء، وإلى تسهيل العمل وتنسيقه وسرعة إنجازهِ علاوة على ضرورة العمل بروح من التعاون بين أفرادهِ، (فريد، ١٩٨٣).

ونظراً لأن نجاح الإرشاد الزراعي في أدائه لرسالته التنموية يتوقف إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه على كافة مستوياته التنظيمية، وبصفة خاصة العاملين منهم على المستويات المحلية وهم المرشدين الزراعيين، (العادلي، ١٩٧٣). ولأن العمل الإرشادي الزراعي يتركز في وظيفة المرشد الزراعي على المستويات المحلية، حيث يتصل بالريفيين ويتعايش معهم في الحياة اليومية بالقرى، علاوة على أن أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بالقرى يعتبر المحرك الرئيسي لسلسلة من التغيرات السلوكية والاقتصادية والاجتماعية التي تحدث بالريف والتي تشكل في مجموعها معالم ومؤشرات التنمية الريفية، (شربي، ١٩٩٦). بالإضافة إلى أن هؤلاء المرشدين هم المنفذون الفعليون للبرامج الإرشادية، وعليهم يقع عبء الاتصال المباشر بالمسترشدين، (عمر، ١٩٧٨). كما أن عليهم تشكيل وتغيير سلوك الريفيين في المعيشة وفي الإنتاج، ولهذا يتوقف نجاح الإرشاد الزراعي في تطوير الريف على ثقافة وقدرات هؤلاء المرشدين الزراعيين، (عمر، ١٩٦٥).

ويظهر دور المرشد الزراعي في المجتمع الريفي من خلال مجالات العمل الإرشادي المتفق عليها والمتمثلة في رفع الكفاءة الإنتاجية للمحاصيل الزراعية، ورفع الكفاءة التسويقية للمحاصيل والمنتجات الزراعية، والمحافظة والإستخدام الرشيد للموارد الطبيعية وتنميتها، والإدارة المزرعية والمنزلية، وتحسين الحياة الأسرية، وتنمية الشباب الريفي، وتنمية القيادة الريفية، وتحسين المجتمع المحلي، والشئون العامة، (أبوخطب، ١٩٨٥).

وبناءً على ما سبق وانطلاقاً من أهمية أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية في نجاح العمل الإرشادي، ولأهمية المسؤولية الملقاة على عاتقهم باعتبارهم ممثلي الجهاز الإرشادي الزراعي على مستوى القرى، وعليهم يقع مسؤولية نقل رسائل الإرشاد الزراعي وتعليمها للزراع وهذا يؤثر في حياة وعمل الزراع بالقرى، (الخولي وآخرون، ١٩٨٤). ولذا فقد برزت الحاجة إلى ضرورة إجراء هذا البحث لتحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية والعوامل التي تؤثر على أدائهم لتلك المهام.

الأهداف البحثية

يهدف هذا البحث بصفة رئيسية إلى التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، ويمكن تحقيق ذلك الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على بعض الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين.

- ٢- تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية الإرشادية.
- ٣- دراسة العلاقة الارتباطية والانحدارية بين الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين درجة الأداء لمهامهم الوظيفية الإرشادية.

فروض البحث

لتحقيق الهدف البحثي الثالث تم صياغة الفروض البحثية التالية:

- ١- "توجد علاقة ارتباطية بين درجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: العمر، والنشأة، ومحل الإقامة، والمؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، وعدد الدورات التدريبية، وعدد مرات الإتصال بالرؤساء فى العمل، وعدد مرات الإتصال بالزملاء فى العمل، وعدد مصادر المعلومات ازراعية، والتجديدية، ومرونة العمل، ومدى التصرف لحل المشكلات، والرضا الوظيفي للمرشدين، وتنمية دافعية الإنجاز للمرشدين، ودرجة تدبير الموارد اللازمة للعمل الإرشادي، ودرجة الإتصال بالمنظمات الأخرى، ودرجة تفويض السلطة للمرشدين، ودرجة القيام بأنشطة ومجالات إرشادية متنوعة، ودرجة ملاءمة مناخ العمل السائد، ودرجة معالجة الصراعات فى العمل".
- ٢- يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة التي شملتها الدراسة إسهاماً معنوياً فى تفسير التباين فى درجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة التي شملتها الدراسة مجتمعة ودرجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية.

الطريقة البحثية

التعريف الإجرائية:

- ١- النشأة: ويقصد به المكان الذى ولد ونشأ وعاش فيه المبحوث والذى قد يكون ريفياً أو حضرياً.
- ٢- الخبرة الوظيفية الإرشادية: ويقصد بها عدد السنوات التى أمضاها المبحوث كمرشد زراعى فى العمل الإرشادى الزراعى وأصبح لديه حصيلة من المعارف والمعلومات والمهارات جعلته ذا خبرة فى مجال الإرشاد الزراعى.
- ٣- التجديدية: والمقصود بها مدى رغبة المبحوث فى الحصول على معلومات جديدة واكتساب خبرات حديثة فى المجالات الزراعية والريفية الخاصة بالإرشاد الزراعى.

- ٤- مرونة العمل الإرشادي: ويقصد بها مدى الحرية التي يتمتع بها المبحوث في عمله بالإرشاد.
- ٥- مدى التصرف لحل المشكلات: ويقصد به الدرجة التي يتصرف عندها المبحوث لحل المشكلات التي تواجهه في عمله بالإرشاد في حدود الإجراءات المتبعة في الجهاز الإرشادي.
- ٦- الرضا الوظيفي: ويقصد به الدرجة التي تعبر عن شعور المبحوث كمرشد زراعي نحو بيئة عمله ووظيفته وما توفره له من حوافز وفرص للترقى أو الحصول على مركز إجتماعي متميز ومدى ما توفره هذه الوظيفة من طموحات للمبحوث.
- ٧- تنمية دافعية الإنجاز: ويقصد بها الإجراءات المتبعة في تنمية دوافع الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين مثل تحسين ظروف العمل المادية والمكانية والتحفيز والمعاملة الطيبة لهم من قبل رؤسائهم في العمل والشعور بالإعتراز بعملهم في الإرشاد، ومدى توافر حرية الإبتكار لهم وغير ذلك من الإجراءات.
- ٨- تدبير الموارد: ويقصد به درجة توافر الموارد البشرية والمادية والمالية اللازمة لأداء العمل والتي يوفرها الجهاز الإرشادي الزراعي.
- ٩- درجة الاتصال بالمنظمات الأخرى: ويقصد بها عدد مرات اتصال المرشدين الزراعيين بالمنظمات الأخرى غير الإرشادية الموجودة في مناطق عملهم والتي تقدم خدمات إرشادية أو تنموية بجانب الجهاز الإرشادي.
- ١٠- تفويض السلطة: ويقصد به الدرجة التي عندها يمنح المبحوث كمرشد حق التصرف في عمله الإرشادي لتسهيل أداء الأعمال والأنشطة المكلف بها ومدى كفاية السلطة المفوضة له لإنجاز مهام عمله.
- ١١- تنوع الأنشطة الإرشادية: ويقصد به في هذا البحث درجة شمول أنشطة المرشدين المبحوثين للمجالات المختلفة في العمل الإرشادي ودرجة قيامهم بها.
- ١٢- مناخ العمل السائد في الجهاز الإرشادي: ويقصد به ظروف العمل السائدة في الجهاز الإرشادي ومدى ملاءمتها لإنجاز العمل ومدى وجود حوافز وتسهيلات لأداء العمل الإرشادي.
- ١٣- معالجة الصراعات في العمل: ويقصد بها الطرق والأساليب المتبعة في فض أسباب الخلافات في العمل بين المرشدين الزراعيين.

منطقة وشاملة الدراسة

تم اختيار محافظتي الغربية والمنوفية كمنطقة لإجراء هذا البحث باعتبارهما يخضعان لنطاق إشرافي وتنسيقي موحد من الناحية الإرشادية، علاوة على أنهما من المحافظات الزراعية الهامة لجمهورية مصر العربية وتنتجان لمعظم المحاصيل الزراعية الإستراتيجية مثل القطن والقمح والأرز والذرة، كما أنهما تقعان في منطقة عمل الباحث.

عينة البحث

لقد تم اختيار ثلاثة مراكز من كل محافظة من المحافظتين موضع الدراسة بطريقة عشوائية و بدأ فإن عدد مراكز العينة بلغ ٦ مراكز وهي سمند، وكفر الزيات، وقطور في محافظة الغربية، والشهداء ، والباجور، ومنوف بمحافظة المنوفية، حيث بلغ إجمالي عدد المرشدين بالمراكز المختارة ١٩٣ مرشداً زراعياً يمثلون شاملة البحث ، ثم تم اختيار عينة عشوائية قدرها ١٤٩ مرشداً زراعياً تمثل حوالي ٧٧,٢% من حجم الشاملة المذكورة، جدول (١).

جدول (١): أعداد المرشدين الزراعيين لشاملة وعينة البحث

| م | المحافظة | المركز | عدد المرشدين الزراعيين (الشاملة) | عدد المرشدين الزراعيين عينة البحث |
|---|------------|------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| ١ | الغربية | سمند | ٢٢ | ١٨ |
| | | كفر الزيات | ٢٦ | ٢١ |
| | | قطور | ٣٠ | ٢٦ |
| ٢ | المنوفية | الشهداء | ٤٤ | ٢٥ |
| | | الباجور | ٣٦ | ٣٠ |
| | | منوف | ٣٥ | ٢٩ |
| | حجم العينة | ٦ مراكز | ١٩٣ | ١٤٩ مرشداً |

جمع بيانات الدراسة

تم جمع البيانات بواسطة إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية للمرشدين الزراعيين المبحوثين كأداة للحصول على بيانات هذا البحث، حيث روعي في

تصميم إستمارة الإستبيان شمولها على الأسئلة التي تقابل أهداف البحث، وقد أشتملت إستمارة الإستبيان على قسمين رئيسيين تضمن القسم الأول منها مجموعة الأسئلة التي تتناول الخصائص المميزة للمرشدين المبحوثين، أما القسم الثاني فقد تضمن مجموعة الأسئلة التي تتناول المهام الوظيفية للمبحوثين، ودرجة أدائهم لها، وقد تم إختبار إستمارة الإستبيان في مركز طنطا، ولقد تم جمع البيانات الخاصة بهذا البحث خلال شهرى يونيو، ويوليو ٢٠٠٣م.

أسلوب وأدوات التحليل الإحصائي: بعد الإنتهاء من تجميع البيانات الخاصة بهذا البحث تم مراجعتها ثم تفرغها وتبويبها وجدولتها وفقاً لأهداف البحث ثم تم إدخالها في الحاسب الآلى بعد تحويل البيانات الوصفية إلى قيم رقمية، وقد إستعان الباحث بعدة أدوات إحصائية لتحليل بيانات هذه الدراسة مثل التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، والإنحراف المعياري والإرتباط البسيط والمتعدد والمتعدد التدريجى وإختبار (ف) والإنحدار الجزئى والإنحدار الجزئى القياسى ومعامل التحديد وإختبار (ت) وذلك لإستجلاء النتائج البحثية المستهدفة التعرف عليها.

النتائج ومناقشتها

أولاً: الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين:

عند توزيع أفراد العينة من المرشدين الزراعيين وفقاً لخصائصهم، فإنه قد تبين من النتائج المعروضة بجدول (٢) أن قرابة ٦٦% منهم تراوحت أعمارهم بين (٣٩-٥١) سنة، بمتوسط حسابى بلغ ٤٦ عاماً، وأن حوالى ٩٣% منهم ذوى نشأة ريفية، وأن حوالى ٨٧% منهم يقيمون بالقرى، وأن قرابة ٦٦% منهم حاصلون على مؤهل عالى، وأن حوالى ٧١% منهم ذوى خبرة وظيفية فى العمل الإرشادى تتراوح بين (٩-١٦) سنة، وأن حوالى ٨٩% منهم التحقوا بعدد من الدورات التدريبية يتراوح بين (دورة- ٢٤) دورة، وأن قرابة ٥٨% منهم قد بلغ عدد مرات إتصالهم برؤسائهم فى العمل من (١-١٠) مرات شهرياً، وأن حوالى ٤٢% منهم قد تراوح عدد مرات إتصالهم بزملائهم فى العمل بين (١١-٢٠) مرة شهرياً، وأن حوالى ٧١% منهم قد تعرضوا لعدد من مصادر المعلومات الزراعية تراوح بين (٤-٦) مصدر. وأن قرابة ٤٢% منهم كانوا يرغبون فى الحصول على معلومات جديدة فى عدد من المجالات يتراوح بين (١-٣) مجال، وأن حوالى ٥٠% منهم يعملون بحرية متوسطة، وأن حوالى ٨٥% منهم أحياناً يتصرفون لحل المشكلات التي تواجههم فى عملهم، وأن حوالى ٦٣% منهم أقرروا أن الرضا الوظيفى قد تحقق لهم بدرجة متوسطة، وأن حوالى ٦٢% منهم ذكروا أن تنمية دافعية الإنجاز لهم تتحقق دائماً، وأن حوالى ٤٨% منهم ذكروا أنه أحياناً ما يوفر

الجهاز الإرشادي لهم الموارد اللازمة للعمل الإرشادي، وأن حوالي ٥٣% منهم قد ذكروا أنهم كانوا يتصلون دائما بالمنظمات الأخرى، وأن قرابة ٦٢% منهم ذكروا أن درجة تفويض السلطة لهم قد تحققت بدرجة مرتفعة، وأن قرابة ٦٦% منهم ذكروا أنهم يقومون أحيانا بأنشطة إرشادية متنوعة. وأن قرابة ٥٦% منهم ذكروا أن مناخ العمل السائد في الجهاز الإرشادي ملائم بدرجة عالية للعمل الإرشادي، وأن حوالي ٥٤% منهم ذكروا أن معالجة الصراعات في العمل قد تحققت بدرجة متوسطة، (جدول (٢)).

جدول رقم (٢): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والإدارية

والإتصالية

| الإحتراف المعياري | المتوسط الحسابي | % | العدد | الخصائص المميزة للمبحوثين |
|----------------------|--------------------|-------|-------|---------------------------------|
| ٥,٢٣ | ٤٥,٥ | ١١,٤١ | ١٧ | ١- العمر (بالسنوات) |
| | | ٦٦,٤٤ | ٩٩ | (٢٧-٣٨) سنة |
| | | ٢٢,١٥ | ٣٣ | (٣٩-٥١) سنة (٥٢ سنة فأكثر) |
| | | ٩٣,٢٩ | ١٣٩ | ٢- النشأة: |
| | | ٦,٧١ | ١٠ | ريفى حضرى |
| | | ٨٧,٢٥ | ١٣٠ | ٣- محل الإقامة: |
| | | ١٢,٧٥ | ١٩ | قرية مدينة |
| | | ٣٠,٨٧ | ٤٦ | ٤- المؤهل الدراسى: |
| | | ٦٥,٧٧ | ٩٨ | متوسط |
| | | ٣,٣٦ | ٥ | عالى دراسات عليا |
| ٧,٦٣١ | ١٠,٥٠ | ١٨,٧٩ | ٢٨ | ٥- الخبرة الوظيفية الإرشادية: |
| | | ٧١,١٤ | ١٠٦ | (سنة - ٨) سنة |
| | | ١٠,٠٧ | ١٥ | (٩ - ١٦) سنة (١٧ سنة فأكثر) |
| ٤٣,٢٧ | ٤٦,٤ | ٨٩,٢٦ | ١٣٣ | ٦- عدد الدورات التدريبية: |
| | | ٨,٠٥ | ١٢ | (١ - ٢٤) دورة |
| | | ٢,٦٩ | ٤ | (٢٥-٣٨) دورة (٣٩ دورة فأكثر) |
| ٩,١٣٤ | ١٢,٣ | ٥٧,٧٢ | ٨٦ | ٧- الإتصال بالروساء فى العمل: |
| | | ٢٤,١٦ | ٣٦ | (١ - ١٠) مرات |
| | | ١٨,١٢ | ٢٧ | (١١ - ٢٠) مرة (٢١ - ٣٠) مرة |
| ٩,٣٤٥ | ١٨,٣ | ٣١,٥٤ | ٤٧ | ٨- الإتصال بالزملاء فى العمل: |
| | | ٤٢,٢٨ | ٦٣ | (١ - ١٠) مرة |
| | | ٢٦,١٨ | ٣٩ | (١١ - ٢٠) مرة (٢١ - ٣٠) مرة |

| الإحتراف المعياري | المتوسط الحسابي | % | العدد | الخصائص المميزة للمبحوثين |
|----------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١,٥٠٦ | ٥,٦ | ٨,٧٢ ٧١,١٤ ٢٠,١٤ | ١٣ ١٠٦ ٣٠ | ٩- عدد مصادر المعلومات الزراعية: (١-٣) مصدر (٤-٦) مصدر (٧ مصادر فأكثر) |
| ٢,٤٧٥ | ٥,٤ | ٤١,٦١ ٣٥,٥٧ ٢٢,٨٢ | ٦٢ ٥٣ ٣٤ | ١٠- التجديدية: (١-٣) مجال (٤-٦) مجال (٧ مجالا فأكثر) |
| ٠,٥٨٣ | ٣,٤٠ | ٠,٦٧ ٢,٦٨ ٥٠,٣٤ ٤٦,٣١ | ١ ٤ ٧٥ ٦٩ | ١١- مرونة العمل الإرشادي: (١) درجة العمل بدون حرية (٢) درجة العمل بحرية ضئيلة (٣) درجة العمل بحرية متوسطة (٤) درجة العمل بحرية كبيرة |
| ٣,٥٣٤ | ١٨,٤ | ١٣,٥٢ ٨٥,٢٣ ١,٣٥ | ٢٠ ١٢٧ ٢ | ١٢- مدى التصرف لحل المشكلات: نادرا (٦-١٢) درجة أحيانا (١٣-١٩) درجة دائما (٢٠-٢٨) درجة |
| ٦,٦١ | ٤٥,٣ | ٨,٠٥ ٦٣,٠٩ ٢٨,٨٦ | ١٢ ٩٤ ٤٣ | ١٣- الرضا الوظيفي للمرشدين: منخفضة (٢٥-٣٦) درجة متوسطة (٣٧-٤٨) درجة عالية (٤٩-٦٠) درجة |
| ٤,٨١ | ٣٣,٩ | ١٠,٧٤ ٢٦,٨٥ ٦٢,٤٢ | ١٦ ٤٠ ٩٣ | ١٤- تنمية دافعية الإنجاز للمرشدين: نادرا (٢٠-٢٦) درجة أحيانا (٢٧-٣٣) درجة دائما (٣٤-٤٠) درجة |
| ٤,٦٩ | ٢٠,٧ | ١٤,٩ ٤٨,٠ ٣٧,١ | ٢١ ٧٢ ٥٦ | ١٥- درجة تدبير الموارد: نادرا (٨-١٤) درجة أحيانا (١٥-٢١) درجة دائما (٢٢-٢٨) درجة |
| ٨,٦١ | ٣٩,٥ | ٢,٠١ ٤٤,٩٧ ٥٣,٠٢ | ٣ ٦٧ ٧٩ | ١٦- درجة الإتصال بالمنظمات الأخرى: نادرا (١٤-٣٠) درجة أحيانا (٣١-٤٧) درجة دائما (٤٨ درجة فأكثر) |
| ٣,٠٥ | ٢٥,٠٨ | ١٠,٠٧ ٢٨,١٩ ٦١,٧٤ | ١٥ ٤٢ ٩٢ | ١٧- درجة تفويض السلطة للمرشدين: منخفضة (١٦-٢٢) درجة متوسطة (٢٣-٢٩) درجة مرتفعة (٣٠-٣٦) درجة |
| ٥,٢٦ | ٢٨,٥ | ٦,٧١ ٦٥,٧٧ ٢٧,٥٢ | ١٠ ٩٨ ٤١ | ١٨- القيام بأنشطة إرشادية متنوعة: نادرا (١-١٣) درجة أحيانا (١٤-٢٦) درجة دائما (٢٧ درجة فأكثر) |

| الإحتراف المعياري | المتوسط الحسابي | % | العدد | الخصائص المميزة للمبجوثين |
|----------------------|--------------------|-------|-------|----------------------------------------------|
| ٥,٠٨ | ٣١,٧ | ٢,٧ | ٤ | ١٩- درجة ملاءمة مناخ العمل السائد: |
| | | ٤,٧ | ٧ | غير ملاءمة (١-٩) درجة |
| | | ٣٦,٩١ | ٥٥ | منخفضة (١٠-٨١) درجة |
| | | ٥٥,٧١ | ٨٣ | متوسطة (١٩-٢٧) درجة عالية (٢٨ درجة فأكثر) |
| ٢,١٩ | ١٨,١ | ٢,٦٨ | ٤ | ٢٠- درجة تحقيق معالجة الصراعات: |
| | | ٥٤,٣٦ | ٨١ | منخفضة (٧-١١) درجة |
| | | ٤٢,٩٦ | ٦٤ | متوسطة (١٢-١٦) درجة |
| | | | | مرتفعة (١٧-٢١) درجة |

ن للمرشدين = ١٤٩ مرشدا

ثانياً: تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين المبجوثين لمهامهم الوظيفية الإرشادية:

عند توزيع أفراد العينة من المرشدين الزراعيين وفقاً لمستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية فإنه قد تبين من النتائج الموضحة بجدول (٣) أن قرابة ٢٨% منهم نوى مستوى أداء منخفض لمهامهم الوظيفية الإرشادية، حيث تتراوح هذه الدرجة من (٤-٢٣) درجة، وأن قرابة ٤٩% منهم نوى مستوى أداء متوسط لمهامهم الوظيفية الإرشادية، وتتراوح من (٢٤-٤٣) درجة، وأن قرابة ٢٣% منهم نوى مستوى أداء عالي تتراوح من (٤٤-٦٤) درجة، هذا وقد بلغ المتوسط الحسابي لمستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية ٣٥,٦ درجة وانحراف معياري ١٤,٢٨٨.

جدول (٣): توزيع المرشدين الزراعيين أفراد عينة البحث حسب مستوى الأداء لمهامهم

الوظيفية الإرشادية

| % | العدد | مستوى أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية |
|-------|-------|--------------------------------------|
| ٢٧,٥٢ | ٤١ | منخفض (٤-٢٣) درجة |
| ٤٨,٩٩ | ٧٣ | متوسط (٢٤-٤٣) درجة |
| ٢٣,٤٩ | ٣٥ | مرتفع (٤٤-٦٤) درجة |

٣٥,٦

المتوسط الحسابي

١٤,٢٨٨

الانحراف المعياري

ثالثاً: العلاقة بين الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية الإرشادية:

عند التعرف على العلاقة بين الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية الإرشادية، فإنه قد تم حساب معامل الارتباط البسيط بين كل من تلك المتغيرات على حده والمتمثلة في: العمر، والنشأة، ومحل الإقامة، والمؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، وعدد الدورات التدريبية، والاتصال بالرؤساء في العمل، والاتصال بالزملاء في العمل، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، والتجديدية، ومرونة العمل الإرشادي، ومدى التصرف لحل المشكلات، والرضا الوظيفي للمرشدين، وتنمية دافعية الإنجاز للمرشدين، ودرجة تدبير الموارد، ودرجة الاتصال بالمنظمات الأخرى، ودرجة تفويض السلطة للمرشدين، ودرجة القيام بأنشطة إرشادية متنوعة، ودرجة ملاءمة مناخ العمل للعمل الإرشادي، ودرجة معالجة الصراعات في العمل، وبين درجة الأداء للمهام الوظيفية الإرشادية الخاصة بالمرشدين الزراعيين المبحوثين كمتغير تابع، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى ٠,٠٥ بين كل من التجديدية، ودرجة القيام بأنشطة إرشادية متنوعة، ودرجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل على حده وبين درجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية الإرشادية حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط لكل منها ٠,١٥٦، ٠,٢٠٩، ٠,١٩٢، جدول (٤). وتشير هذه النتائج إلى أهمية هذه المتغيرات في زيادة درجة أداء المرشدين المبحوثين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية وهذا يؤدي إلى زيادة كفاءتهم في أداء العمل الإرشادي. بينما أسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية بين درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية وبين بقية المتغيرات المستقلة المدروسة وبذلك يمكن قبول الفرض البحثي الأول جزئياً.

وعند محاولة حساب معامل الانحدار الجزئي لكل متغير من المتغيرات المستقلة المتضمنة في الدراسة وبين درجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية الإرشادية وقد أسفرت النتائج عن الآتي: تبين أن قيمة معامل الانحدار الجزئي لمتغير التجديدية بلغت ١,١٣٠ وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ حيث بلغت قيمة (ت) لها ٢,٢٠٣ جدول (٤). وتشير هذه النتيجة إلى زيادة درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية بزيادة سعيهم إلى التجديدية في مجالات وأنشطة إرشادية متنوعة.

جدول رقم (٤): العلاقة الارتباطية والإنحدارية المتعددة بين المتغيرات المستقلة وبين درجة الأداء للمهام الوظيفية الإرشادية بالنسبة للمرشدين الزراعيين المبحوثين

| م | اسم المتغير | معامل الارتباط البسيط | معامل الإنحدار الجزئي | معامل الإنحدار الجزئي القياسي | قيمة ت |
|----|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|--------|
| ١ | العمر | ٠,٠٧٧ | ٠,٠٨٨ | ٠,٠٣٢ | ٠,٣٣٣ |
| ٢ | النشأة | ٠,٠٩٠ | ٥,١٨٥ | ٠,٠٩١ | ١,٠٢٢ |
| ٣ | محل الإقامة | ٠,٠٣٨ | ٠,٠٥٥ | ٠,٠٠١ | ٠,٠١٤ |
| ٤ | المؤهل الدراسي | ٠,٠٣٣ | ٠,٥٢٥- | ٠,٠١٩ | ٠,٢١١ |
| ٥ | الخبرة الوظيفية الإرشادية | ٠,٠٣٧ | ٠,١٥٥- | ٠,٠٨٣ | ٠,٩٠٦ |
| ٦ | عدد الدورات التدريبية | ٠,٠٤٠ | ٠,٢٣٨- | ٠,١١١ | ٠,٩٣٥ |
| ٧ | الاتصال بالرؤساء في العمل | ٠,٠٩٣ | ٠,١٨٨ | ٠,١٢٠ | ١,١٥٤ |
| ٨ | الاتصال بالزملاء في العمل | ٠,٠٤٧ | ٠,٠٧٠ | ٠,٠٤٦ | ٠,٤٣٧ |
| ٩ | عدد مصادر المعلومات | ٠,٠٥٣ | ٠,٠٩١ | ٠,٠٠٩ | ٠,١٠٩ |
| ١٠ | التجديدية | *٠,١٥٦ | ١,١٣٠ | ٠,١٩٦ | *٢,٢٠٣ |
| ١١ | مرونة العمل الإرشادي | ٠,٠٦٨ | ١,١٣٧ | ٠,٠٤٦ | ٠,٥٣٠ |
| ١٢ | مدى التصرف لحل المشكلات | ٠,١١٩ | ٠,٧٢٠ | ٠,١٧٨ | *١,٩١٦ |
| ١٣ | الرضا الوظيفي للمرشدين | ٠,١٣٣ | ٠,٢٤٠ | ٠,١١٨ | ١,٢٠٩ |
| ١٤ | تتمية دافعية الإنجاز للمرشدين | ٠,١٠١ | ٠,١١٣ | ٠,٠٤٠ | ٠,٤٢٠ |
| ١٥ | درجة تدبير الموارد | ٠,٠٦٠ | ٠,٣٩٥ | ٠,٠١٤ | ٠,١٥١ |
| ١٦ | درجة الاتصال بالمنظمات الأخرى | ٠,٠٥١ | ٠,٥٤٥ | ٠,٠٣٦ | ٠,٤١٧ |
| ١٧ | درجة تفويض السلطة للمرشدين | ٠,٠٧٠ | ٠,٥٩١ | ٠,١٢٧ | ٠,١٤٨ |
| ١٨ | درجة القيام بأنشطة إرشادية متنوعة | *٠,٢٠٩ | ٠,١٠٢ | ٠,٢٠٩ | *٢,٥٩٢ |
| ١٩ | درجة ملائمة مناخ العمل للعمل الإرشادي | ٠,٠٩٩ | ٠,١٩٢ | ٠,٠٦٦ | *١,٧٢٢ |
| ٢٠ | درجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل | *٠,١٩٢ | ٠,٢٧٧ | ٠,١٩٢ | *١,٩٢٠ |

معامل الارتباط المتعدد = ٠,٤٢٣ * * معنوى عند مستوى ٠,٠١

معامل التحديد = ٠,١٧٩ * معنوى عند مستوى ٠,٠٥

قيمة ت = ١,١٨٢

كما إتضح من النتائج أن قيمة معامل الإنحدار الجزئي لمتغير مدى التصرف لحل المشكلات بلغت ٠,٧٢٠ وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ حيث بلغت قيمة (ت) لها ١,٩٦٦ ، (جدول ٤) ، وتشير هذه النتيجة إلى معنوية إسهام هذا المتغير في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية. كما تبين أن قيمة معامل الإنحدار الجزئي لمتغير درجة القيام بأنشطة

إرشادية متنوعة قد بلغت ٠,١٠٢، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ حيث بلغت قيمة (ت) لها ٢,٥٩٢، جدول (٤)، وتشير هذه النتيجة إلى معنوية إسهام هذا المتغير في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

كما تبين من النتائج أن قيمة معامل الإنحدار الجزئي لمتغير درجة ملائمة مناخ العمل للعمل الإرشادي قد بلغت ٠,١٩٢، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ حيث بلغت قيمة (ت) لها ١,٧٢٢، جدول (٤). وتشير هذه النتيجة إلى معنوية إسهام هذا المتغير في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية. وأيضاً تبين من النتائج أن قيمة معامل الانحدار الجزئي لمتغير درجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل قد بلغت ٠,٢٧٧، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ حيث بلغت قيمة (ت) لها ١,٩٢٠، وهي قيمة معنوية عند نفس المستوى، جدول (٤). وتشير هذه النتيجة إلى معنوية إسهام متغير درجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية. بينما أسفرت النتائج عن عدم معنوية معاملات الإنحدار الجزئي لبقية المتغيرات المستقلة على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، جدول (٤) وبذلك يمكن قبول الفرض البحثي الثاني جزئياً.

وعند محاولة معرفة أثر المتغيرات المستقلة التي شملتها الدراسة مجتمعة على درجة أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية فقد تم حساب قيمة معامل الارتباط المتعدد، وقد أسفرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط المتعدد تبلغ ٠,٤٢٣، وقيمة (ف) المحسوبة لها تبلغ ١,١٨٢، وهي قيمة غير معنوية عند مستوى ٠,٠٥، جدول (٤). وهذا يعني عدم ارتباط المتغيرات المستقلة مجتمعة بالمتغير التابع، وهذا لا يتفق مع الفرض البحثي الثالث في هذا المجال، وبالرغم من ذلك فهي مسؤولة عن تفسير ١٧,٩% من التباين في المتغير التابع (درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية) جدول (٤). وهذا يعني أن هناك متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة ذات تأثير على المتغير التابع.

وللوقوف على أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع فقد تم استخدام نموذج التحليل الإنحداري المتعدد التدرجي فأسفر التحليل عن معادلة إنحدار خطي تتضمن خمسة متغيرات مستقلة تؤثر تأثيراً معنوياً على درجة أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية عند التحكم في بقية المتغيرات المستقلة الأخرى، وهذه المتغيرات الخمسة هي: العمر، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتجديدية، ومدى التصرف لحل المشكلات، ودرجة تحقيق معالجة الصراعات في العمل، وهذه المتغيرات مجتمعة ترتبط بمعامل ارتباط متعدد بلغ ٠,٥٥٣، وتبلغ قيمة (ف)

المحسوبة له ٧,٥٦٣، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، جدول (٥). وهذه المتغيرات مرتبة حسب القيمة المطلقة لمعامل الانحدار الجزئي المعياري الذي يوضح أهميتها النسبية وهي: العمر، ومدى التصرف لحل المشكلات، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتجديدية، ومعالجة الصراعات في العمل، حيث بلغت قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري لها على التوالي: ٠,٢٣٩، ٠,٢١٠، ٠,١٨٦، ٠,١٨٣، ٠,١٨٢، جدول (٥).

جدول رقم (٥): نموذج مختزل للعلاقة الارتباطية والإحصائية المتعددة بين المتغيرات المستقلة وبين درجة الأداء للمهام الوظيفية الإرشادية بالنسبة للمرشدين الزراعيين

المبحوثين

| م | اسم المتغير | معامل الانحدار الجزئي | معامل الانحدار الجزئي المعياري | الترتيب | قيمة ت* | النسبة المئوية الفراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع | النسبة المئوية المئوية للتباين المفسر للمتغير التابع |
|---|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------|---------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| ١ | العمر | ٠,٣٠٠ | ٠,٢٣٩ | ١ | **٣,٠٣١ | ٠,٠٦١ | ٦,١٠ |
| ٢ | الخبرة الوظيفية الإرشادية | ٠,٥٩٦ | ٠,١٨٦ | ٣ | **٢,٤٦٥ | ٠,٠٨٢ | ٢,١٠ |
| ٣ | التجديدية | ١,٠٥٧ | ٠,١٨٣ | ٤ | *٢,١٠٢ | ٠,٠٩٨ | ١,٦ |
| ٤ | مدى التصرف لحل المشكلات | ٠,٨٥٠ | ٠,٢١٠ | ٢ | *١,٨٧٢ | ٠,١١١ | ١,٣ |
| ٥ | معالجة الصراعات في العمل | ١,٢٥٦ | ٠,١٨٢ | ٥ | **٢,٥٠٣ | ٠,١٤٢ | ٣,١ |

معامل الارتباط المتعدد = ٠,٥٥٣ ** معنوي عند مستوى ٠,٠١

معامل التحديد = ٠,١٤٢ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

قيمة "ف" = **٧,٥٦٣

ولتحديد نسبة مساهمة كل من هذه المتغيرات في تفسير التباين في المتغير التابع (درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية) أستند الباحث إلى النسبة المئوية للتباين المفسر كما هو مبين بجدول (٥) وكانت نسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية ١٤,٢% من التباين (معامل التحديد). يرجع ٦,١% منها إلى متغير العمر، و ٢,١% منها إلى متغير الخبرة الوظيفية الإرشادية، و ١,٦% منها إلى متغير التجديدية، و ١,٣% منها إلى متغير مدى التصرف لحل المشكلات، و ٣,١% منها يرجع إلى متغير معالجة الصراعات في العمل، جدول (٥).

وبمقارنة النتائج الخاصة بمعادلة الانحدار الجزئي المختزل بتلك البيانات الخاصة بالمعادلة الأصلية التي تشتمل على كل المتغيرات في تفسير التباين في

درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، يتضح أن المتغيرات الخمسة تفسر ١٤,٢% من التباين في درجة الأداء، بالمقارنة بعشرين متغيراً مستقلاً الذين يفسرون ١٧,٩% من التباين في درجة أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية، وهذا يعنى أن الخمسة عشر متغيراً الذين استبعدوا مجتمعين لا يسهموا إلا بتفسير ٣,٧% من التباين في درجة أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية، وهذا يوضح أن المتغيرات المستقلة الخمسة وهى: العمر، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتجديدية، ومدى التصرف لحل المشكلات، ومعالجة الصراعات فى العمل لهم تأثير وإسهام معنوى مرتفع نسبياً (١٤,٢%) فى تفسير التباين فى درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية.

وفى ضوء النتائج السابقة توصى الدراسة بما يلي:

- ١- يجب على مسئولى الجهاز الإرشادى عند إختيار المرشدين الزراعيين للعمل فى الإرشاد الزراعى مراعاة الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين حيث أنها تعتبر من المتغيرات المؤثرة فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية الإرشادية.
- ٢- أن يوضع فى الإعتبار العمر، والخبرة الوظيفية لهم، ومدى تصرفهم لحل المشكلات والتجديدية ومعالجة الصراعات فى العمل حيث تعتبر من أهم المتغيرات التى تؤثر على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.
- ٣- إجراء بحوث أخرى لقياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين فى محافظات أخرى من جمهورية مصر العربية، وذلك أملاً فى تحسين مستوى أداء المرشدين الزراعيين فى العمل الإرشادى.

المراجع

- ١- أبو حطب، رضا عبدالخالق (دكتور): مقالة عن دور المرشد الزراعي فى المجتمع الريفي، أساسيات فى التعليم الإرشادى الزراعي، وزارة الزراعة، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٢- الخولى، حسين زكى، محمد فتحى الشاذلى، شادية فتحى (دكاتره): الإرشاد الزراعي، وكالة الصقر للصحافة والنشر، الإسكندرية، ١٩٨٤.
- ٣- العادلى، أحمد السيد (دكتور): أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ١٩٧٣.