

إتجاهات المشرفين الإرشاديين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي

أحمد إسماعيل محمد - هدى صبحي شنوده - كريمان حسن عبد الغنى

معهد بحوث الإرشاد الزراعي

Accepted 15 / 8 / 2004

المستخلص: إستهدف البحث التعرف على مستوى إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب، وتحديد العلاقة بين درجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة، وتحديد نسبة إسهام بعض المتغيرات المستقلة ذات الإرتباط المعنوى بدرجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب الإرشادي فى تفسير التباين الكلى لهذه الإتجاهات، وتحديد نسبة إسهام بعض المتغيرات المستقلة ذات الإرتباط المعنوى بدرجة كل مكون من مكونات إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب فى تفسير التباين الكلى لدرجة كل مكون.

وقد إستخدم الإستبيان البريدى لجمع البيانات من المشرفين الإرشاديين فى ٤ محافظات هى: سوهاج، والمنيا، وكفر الشيخ، والبحيرة، وقد بلغ إجمالى المشرفين الإرشاديين بهذه المحافظات ٤٢٣ مشرفاً إرشادياً، أختير منهم عينة عشوائية حجمها ١٦٥ مشرفاً إدارياً، يمثلون ٣٩%، واستخدم فى تحليل البيانات إحصائياً معامل الإرتباط البسيط، ونموذج التحليل الإرتباطى والإحدارى المتعدد المساعد Step Wise، وبعض الإختبارات الإحصائية الوصفية.

وتلخصت أهم النتائج فيما يلى:

١- أن ٧٥,١٥% من المبحوثين لديهم إتجاهات ما بين المتوسطة والمنخفضة نحو التدريب مما يشير إلى الإخفاض النسبى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٢- وجود علاقة معنوية موجبة بين درجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، وكانت العلاقة معنوية سالبة مع متغير نظم الترقى، وكان متغير واحد فقط هو التأهيل الأكاديمي كانت علاقته غير معنوية بالمتغير التابع، وإتضح أن ٤ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعه فى تفسير ٤٥,٥٠% من التباين الكلى لدرجة إتجاهات المبحوثين نحو التدريب.

٣- وجود علاقة معنوية بين درجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين كل من: السن، ومدة العمل فى الإرشاد الزراعى، ومدة العمل فى الإشراف الإرشادى، وتلقى التدريب، ونظم الترقى، ومستوى الطموح، مناخ العمل، وتبين أن ٤ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعة فى تفسير ٣٨,٧١% من التباين الكلى لدرجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٤- وجود علاقة معنوية بين درجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين كل من: السن، ومدة العمل فى الإرشاد الزراعى، ومدة العمل فى الإشراف الإرشادى، والإستفادة من التدريب، ونظم الترقى، ومستوى الطموح، ومناخ العمل وتبين أن ٣ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعة فى تفسير ٢٨,٠١% من التباين الكلى لدرجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٥- وجود علاقة معنوية بين درجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين كل من: مدة العمل فى الإرشاد الزراعى، وتلقى التدريب، والإستفادة من التدريب، ومستوى الطموح، ومصادر المعلومات وتبين أن ٤ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعة فى تفسير ٣٤,٩٦% من التباين الكلى لدرجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

التوصيات: تصميم برامج تدريبية خاصة بتغيير أو تعديل إتجاهات المشرفين الإرشاديين غير الموالية للتدريب، وإقناعهم بأهميته وفائدته، وأخذ التدريب فى الإعتبار عند الحفز والترقى لتشجيع المشرفين على تكوين إتجاهات موالية نحوه.

مقدمة ومشكلة البحث: يعتبر المشرفون الإرشاديين عنصراً فعالاً في التنظيم الإرشادي لما يقومون به من مهام حيوية تؤثر في أداء العمل الإرشادي وكفاءته، حيث يعتمد التنظيم الإرشادي على هؤلاء المشرفين في تعليم وتدريب وتوجيه المرشدين الزراعيين ومتابعتهم وتقييم أدائهم وتصحيح أخطائهم فور حدوثها. وينكر Bittle (1987: 89) أن التعليم الخاطئ من الصعب تغييره في المستقبل. كما يقوم المشرفون المباشرون بدور أساسي في تشكيل اتجاهات مرؤوسهم سواء بطريقة إيجابية أو سلبية نحو المشاركة في التدريب بروء، ونيوستروم (1997: 126)، و Shermerhorn (1998: 83-84). لذا أصبح من الضروري أن يعتمد التنظيم الإرشادي الزراعي على مشرفين لديهم الكفاءة والقدرة والمهارة والخبرة المتميزة، وتدريبهم بصفة مستمرة لصقل مهارات وخبراتهم وتحديثها وتغيير أو تعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم خصوصاً لمواجهة التحديات التي يواجهها التنظيم الإرشادي حالياً في مجال التقدم التكنولوجي والانفجار العلمي والمعرفي سريع الحدوث (Leslie & 2000-201) Bays.

ويذكر الزياى (1991: 65)، وتوفيق (1995: 70-73)، وعمران (1996: 259 - 260)، وبرود ونيوستروم (1997: 117)، وكامل (1998: 340-341)، وعبد الوهاب وآخرون (2002: 202-203) أن المشرفين يجب أن يكون لديهم الإستعداد والرغبة والاتجاهات المواتية للتدريب والإقتناع بأهميته والعائد الذي يمنح أن يحققه، وبدون ذلك يفشل التدريب ونقل فاعليته، وبالتالي يصبح هؤلاء المشرفين هدفاً في حد ذاتهم للتدريب لتغيير سلوكهم واتجاهاتهم.

ويتفق كل من Johns (1992: 127-130) Griffin (1996: 453)، وأبو حطب وآمال صادق (2000: 691-692)، و Lambert (1981: 54)، و (1995: 365) Engle على أن الاتجاهات متعلمة ومكتسبة عبر الزمن وتزداد رسوخاً بالتقدم في العمر، وهي تعبر عن مجموعة من الأساليب التي يتعلمها الفرد لكي يكتسب من خلالها القدرة على التكيف مع البيئة، كما أنها مهمة لأنها وسيلة أو ميكانيزم من خلاله يعبر الناس عن مشاعرهم، وهي تعمل كموجة للسلوك، وتؤثر اتجاهات الفرد في أحكامه وإدراكه للمواقف والأشياء والجماعات. والاتجاهات الموجبة تؤدي إلى المعرفة الجيدة وإكتساب الخبرات والمعلومات

والنجاح في المستقبل، والإتجاه عبارة عن إستجابة مكتسبة من خلال بذل جهد سابق من الكائن الحي يوجه إهتمامه نحو شئ معين، أى أن الموضوعات أو الأشياء التى لها خبرة سابقة بها يميل إليها بالإيجاب أو السلب داود (١٩٨٥ : ٩). فالإتجاهات تمثل فى الواقع الشكل الأول الذى تتجمع وتتظم فيه الخبرات السابقة للأفراد ورويتهم للمواقف الجديدة، وهى تؤثر فى سلوك الفرد وتصرفاته وتكسبه شخصية مميزة عن غيره، وتؤثر الميول بدورها فى عملية التعليم، فمن الطبيعى أن الأفراد يختلفون فيما يفضلونه وفيما لايفضلونه داود (١٩٨٥ : ٢١).

ويعتبر البعض خطأً أن التعليم والتدريب مهمة يختص بها صغار السن مما أدى إلى شعور عام لدى البعض بأن الإشتراك فى التدريب يعنى عدم قدرة الموظف على القيام بعمله وعدم تمكنه من تخصصه تمكناً كاملاً.

وقد يفتقر مشرفو التدريب عادة إلى الفهم العلمى الكامل لنفسية الموظف الدارس بإعتباره شخص بالغ فى موقف معين، والتدريب بالنسبة لبعض الموظفين ما هو إلا فترة أجازة بمرتب تعطى له للترويح وليس للإستفادة سويلم (١٩٩٧ / ١٩٩٨ : ١٩٧ - ٢٠٠). ولذلك يعتبر المتدرب بصفة عامة والمتدرب فى العمل الإرشادى الزراعى بصفة خاصة من أهم عناصر العملية التدريبية، وعليه يتوقف نجاحها لأنه يمثل المدخل الرئيسى فى عملية التدريب، كما أنه المخرج الرئيسى بعد إحداث التغييرات التدريبية المتمثلة فى المعرفة والمهارة والسلوك (أعضاء هيئة التدريس، جامعة الأسكندرية، ١٩٨٩ : ١٢٢). وإتجاهات الأفراد المتكونة قد تؤثر فى العملية التدريبية، فإذا كان هناك إتجاه سلبي نحو مهنة مثلاً فإنه يصعب تعليم هذا الفرد بعض المعارف والخبرات أو الحقائق بهذه المهنة أو بالتعليم الذى يقود إليها، فى الوقت الذى تهتم فيه عملية التعليم بسهولة ويسر إذا كان الإتجاه المتكون مؤازراً للمهنة داود (١٩٨٥ : ٢٨).

ويذكر أبو حطب وأمال صادق (١٩٨٤ : ٥٠٢) أن التدريب والتعليم الجيد يؤدي إلى تكوين إتجاهات موجبة ومواتية نحو التعليم والتدريب، والإتجاهات الموجبة تؤدي بدورها إلى المعرفة الجيدة، وإكتساب الخبرات والمعلومات، كما أن الإتجاهات نحو التعليم تكون أكثر إيجابية مع التقدم فى العمر وزيادة الخبرة، كما تعد الإتجاهات نحو التعليم والتدريب من العوامل الهامة والمؤثرة على الإحتياجات التدريبية والمعرفية.

وقد وجد Khan (1970) كما ذكر أبو علام (1994 : 36 - 37) علاقة معنوية بين الإتجاهات نحو التعليم والتدريب وبين معدل التحصيل العلمي، كما أيدت سامية حافز، وعزه عبد الغنى (1988 : 60 - 61)، وأبو علام (1994 : 71 - 72) نفس النتيجة، وأضاف أبو علام (1994 : 72) أن الإتجاهات نحو التعليم والتدريب فسرت وحدها نحو 5,90% من التباين فى معدل التحصيل العام للمعلومات. كما توصل كل من عبد المجيد (1977 : 167)، والقرشى (1986 : 11) إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الإتجاهات نحو التعليم والتدريب وبين التحصيل العلمى. ويؤكد أبو علام (1994 : 91 - 94) على وجود علاقة معنوية بين الميل نحو المواد التعليمية وبين التحصيل، فالميل نحو المواد التعليمية يشكل أحد المقومات الأساسية للنجاح الأكاديمى، كما أن الإفتقار للميل نحو المواد التعليمية يؤثر سلبياً على التحصيل، وأن الميل نحو المواد التعليمية من أكثر العوامل إرتباطاً بمعدل التحصيل المعرفى، حيث أن تقبل التعلم والتدريب هو عمل يسير عملية التعلم والتدريب. ووجد Sakamota باليابان كما ذكر أبو علام (1994 : 46) علاقة معنوية بين الإتجاهات نحو التعلم والتدريب وبين التحصيل العلمى.

ومما لاشك فيه أن إتجاهات المشرف المؤيد للتدريب وشعوره بأهميته وجدواه أمر فى غاية الأهمية، وتوفر هذا الشعور يودى إلى تقبل التدريب والإستفادة وتعظيم العائد منه، كما أن المشرفين يعبون دوراً هاماً فى تشكيل سلوك وإتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب والمواقف الأخرى، لذا كان من الضرورى إجراء هذه الدراسة للوقوف على إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب لتدعيم الإتجاهات الإيجابية وتعديل و تغيير الإتجاهات السلبية نحو التدريب، وتحديد المتغيرات المفسرة لإتجاهات المشرفين نحو التدريب وأخذها فى الإعتبار عند بناء برامج التدريب حتى يكون التدريب فعالاً ومثمراً.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.
- 2- تحديد العلاقة بين درجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية:

(١) السن (٢) التأهيل الأكاديمي (٣) مدة العمل في الإرشاد الزراعي (٤) مدة العمل في الإشراف الإرشادي (٥) تلقى التدريب (٦) مدة التدريب (٧) الاستفادة من التدريب (٨) نظم الترقى (٩) مستوى الطموح (١٠) مناخ العمل (١١) مصادر المعلومات.

٣- تحديد نسبة إسهام كل من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير تباين المتغير التابع وهو إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٤- تحديد العلاقة بين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

٥- تحديد نسبة إسهام كل من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير تباين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٦- تحديد العلاقة بين درجة المكون الشعوري لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

- تحديد نسبة إسهام كل من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير تباين درجة المكون الشعوري لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٨- تحديد العلاقة بين المكون الإنفعالي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

- تحديد نسبة إسهام كل من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير تباين درجة المكون الإنفعالي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

الفروض الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث تم صياغة الفروض الإحصائية التالية:

١- لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية:

(١) السن (٢) التأهيل الأكاديمي (٣) مدة العمل في الإرشاد الزراعي (٤) مدة العمل في الإشراف الإرشادي (٥) تلقى التدريب (٦) مدة التدريب (٧) الاستفادة من التدريب (٨) نظم الترقى (٩) مستوى الطموح (١٠) مناخ العمل (١١) مصادر المعلومات.

٢- "لا توجد علاقة معنوية بين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة".

٣- "لا توجد علاقة معنوية بين درجة المكون الشعوري لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة".

٤- "لا توجد علاقة معنوية بين درجة المكون الإنفعالي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة".

التعريفات الإجرائية:

١- إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب: ويقصد بها الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب والتي تعبر عن ميوله ومشاعره وإنفعالاته نحوه.

٢- مستوى الطموح: ويقصد به الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس مستوى الطموح والتي تعبر عن المستوى الذي يرغب في تحقيقه.

٣- مناخ العمل: ويقصد به الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس مناخ العمل والتي تعبر عن مدى ما يتسم به جو العمل من دعم وتشجيع للتدريب.

الطريقة البحثية: أجرى البحث في مراكز أربع محافظات هي: سوهاج، والمنيا، وكفر الشيخ، والبحيرة تم إختيارها عشوائياً لتمثل الجمهورية، وقد بلغ إجمالي المراكز في هذه المحافظات الأربعة ٤٣ مركزاً موزعة كما يلي: سوهاج ١١ مركز، والمنيا ٨ مراكز، وكفر الشيخ ١٠ مراكز، والبحيرة ١٤ مركز، كما بلغ إجمالي المشرفين الإرشاديين بها ٤٢٣ مشرفاً إرشادياً، تم إختيار عينة عشوائية بلغ حجمها ٢٠٥ مشرفاً بواقع ٥ مشرفين من كل مركز.

وتم جمع البيانات عن طريق إستبيان يرصد إلى المشرفين الإرشاديين بالإدارات الزراعية بهذه المراكز بداية من شهر يناير عام ٢٠٠٤م، كما أرسل مظروف فارغ عليه طوابع حكومية حتى يمكنهم من إرسال الإستبيان مرة أخرى بعد إستيفاء بياناته. وقد وردت ١٦٥ إستمارة صحيحة حتى نهاية شهر مارس عام ٢٠٠٤م، وأعتبر هذا العدد كافياً للوفاء بأغراض البحث، حيث مثلت هذه العينة ٣٩% من إجمالي شاملة المشرفين الإرشاديين بالمحافظات المدروسة.

وقد اشتملت الإستمارة على المتغير التابع وهو إتجاهات المشرفين الإرشاديين الزراعيين نحو التدريب، أما المتغيرات المستقلة فكانت: السن، والتأهيل الأكاديمي، ومدة العمل فى الإرشاد الزراعي، ومدة العمل فى الإشراف الإرشادي، نوع التدريب، ومدة التدريب، والإستفادة من التدريب، ونظم الترقى، ومستوى للطموح ومناخ العمل، ومصادر المعلومات.

القياس الكمي للمتغيرات:

المتغير التابع

إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب: تم قياسه من خلال مقياس تكون فى صورته النهائية من ٤٨ عبارة نصفها موجب ونصفها الآخر سالب تقيس المكونات الثلاث لإتجاهات المشرفين نحو التدريب (المعرفى، والشعورى، والإتفعالى)، بحيث يقىس كل مكون ١٦ عبارة، وقيست كل عبارة على متصل من ثلاث فئات هى (موافق، موافق لحد ما، غير موافق)، وأعطيت درجات مقابلة (٣، ٢، ١) على الترتيب للعبارات الإيجابية وتعكس للعبارات السلبية، وقد بلغ الحد الأدنى الفعلى للدرجات على هذا المقياس (٥٨ درجة)، والحد الأعلى (١٤٤) درجة).

ولتحديد صلاحية عبارات المقياس ودرجة تناسقها الداخلى حسب معامل الارتباط بين درجات كل مكون من مكونات الإتجاهات وبين درجات عبارات المكونين الآخرين، كما حسب متوسط درجات العبارات والمكونات لمعامل صعوبتها بالإضافة إلى إنحرافها المعيارى. وتبين من نتائج جدول رقم (١) أن جميع عبارات المقياس الثماني وأربعون معنوية الارتباط مع الدرجة الكلية للمكون الذى تقيسه، وكذا مع الدرجة الكلية للمقياس. كما إتضح أن متوسطات

درجات العبارات إنحصرت بين حد أعلى قدره ٣ درجات وحد أدنى قدره ١,٠٤ درجة، مما يدل على أن جميع العبارات كانت مفهومة للمبحوثين وقد أجرى إختبار الثبات والصدق للمقياس وتبين أنه يتمتع بدرجة عالية (معامل ألفا = ٠,٨٩١)، وكان الصدق أيضاً مرتفعاً (٠,٩٩٤).

المتغيرات المستقلة:

- ١- السن: وحسب بعدد السنوات الخام.
- ٢- التأهيل الأكاديمي: وحسب كما يلي: دبلوم زراعة (١)، بكالوريوس زراعة (٢)، دراسات عليا (٣).
- ٣- مدة العمل في الإرشاد الزراعي: وحسبت بعدد السنوات التي أمضاها المبحوث في الإرشاد الزراعي.
- ٤- مدة العمل في الإشراف الإرشادي: وحسبت بعدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل الإشرافي.
- ٥- تلقى التدريب الإشرافي والقيادي والإداري: وحسب كما يلي: تلقى (٢)، (١).
- ٦- مدة التدريب: وحسبت بعدد أيام التدريب.
- ٧- درجة الاستفادة من التدريب: وتم حسابها كما يلي: إستفادة كبيرة (٣)، متوسطة (٢)، منخفضة (١)، والدرجة الكلية للإستفادة من الدورات التدريبية تمثل مجموع درجات الإستفادة من كل الدورات التي تلقاها المبحوث، ثم حسب متوسط درجة الإستفادة من التدريب بقسمة الدرجة الكلية للإستفادة من التدريب على عدد الدورات.
- ٨- نظم الترقى: وتم قياسها من خلال مؤشر مكون من سبعة عبارات يجيب عليها المبحوث على متدرج (نعم، أحياناً، لا) وأعطيت درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية والعكس للعبارات السلبية، وقد بلغ الحد الأعلى (٢١ درجة)، والحد الأدنى (٧ درجات) على هذا المقياس.

٩- مستوى الطموح: وتم قياسه من خلال مقياس مكون من ١٦ عبارة نصفها موجب ونصفها الآخر سالب يجيب عليها المبحوث على متصل (موافق، موافق لحد ما، غير موافق)، وأعطيت درجات (٣، ٢، ١) في حالة العبارات الموجبة. والعكس للعبارات السلبية، وقد تراوح مدى الدرجات على هذا المقياس ما بين حد أعلى (٤٨ درجة، وحد أدنى ١٦ درجة).

١٠- مصادر المعلومات: تم قياسها من خلال مقياس مكون من ٦ مصادر يحصل منها المبحوث على المعلومات والأفكار الجديدة المرتبطة بعمله، يجيب عليها المبحوث على متدرج (هامية، متوسطة، غير هامة) وأعطيت درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد بلغ الحد الأعلى (١٨ درجة)، والحد الأدنى (٦ درجات) على هذا المقياس.

١١- مناخ العمل: وتم قياسه من خلال مقياس مكون من ١٤ عبارة، يجيب عليها المبحوث على متصل (موافق، موافق لحد ما، غير موافق)، وأعطيت درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، وبلغ الحد الأعلى (٤٢ درجة، والحد الأدنى ١٤ درجة) على هذا المقياس.

أدوات التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات وتفرغها وتبويبها استخدم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، والنسب المئوية، والتكرارات، ومعامل الارتباط البسيط، والتحليل الإرتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد بأسلوب Step-Wise .

النتائج ومناقشتها:

أولاً: تحديد مستوى إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب:

يتضح من النتائج بجدول (٢) أن ٤٤,٨٥% من المشرفين المبحوثين كانت لديهم إتجاهات منخفضة نحو التدريب، وأن ٣٠,٣٠% من المبحوثين كانت لديهم إتجاهات متوسطة، في حين كان ٢٤,٨٥% من المبحوثين إتجاهاتهم نحو التدريب مرتفعة.

وتشير النتائج السابقة إلى أن معظم المبحوثين ونسبتهم ٧٥,١٥% كانت لديهم إتجاهات منخفضة أو متوسطة نحو التدريب، وهذا يلقي عبء على التنظيم الإرشادي في بذل

جهود كبيرة لتطوير وتغيير أو تعديل إتجاهات المشرفين الإرشاديين ونظرتهم للتدريب حتى يمكن للتدريب أو يؤتى ثماره المرجوة.

ثانياً: العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب:

توضح نتائج جدول (٣) وجود علاقة إرتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة إتجاهات المشرفين نحو التدريب وكانت العلاقة بين متغير نظم الترقى وبين إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب سالبة، وكانت علاقة متغير التأهيل العلمى بالمتغير التابع غير معنوية.

وبناء على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائى الأول فى جميع أجزائه ما عدا جزئه المتعلق بمتغير التأهيل الدراسى وقبول الفرض البديل.

وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة بين المتغير المستقل وبين المتغير التابع أنه كلما تقدم المشرف الإرشادى الزراعى فى العمر وزادت مدة خدمته فى العمل الإرشادى، والإشرافى، وتراكت لديه الخبرات والمعلومات المتعلقة بالتدريب، وأدرك أهمية التدريب وفائدته بالنسبة للفرد والمنظمة معاً. والعلاقة المعنوية الموجبة بين المتغير التابع وبين المشاركة فى التدريب، ومدته، والإستفادة منه تعنى أن الإتجاهات نحو التدريب ترتبط وتشتق من قيم الفرد والمجتمع وقيمة التدريب التى توجد فى الحياة العامة والوظيفية، حيث إعلاء قيمة التدريب والإستفادة منه يعد إضافة جديدة إلى رصيد الفرد من الخبرات وصقلها وإكتساب الثقة والجودة فى أداء العمل. وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة بين المتغير التابع وبين المعرفة بأهداف التدريب الذى يشارك فيه المشرف الإرشادى أنه كلما كان لديه إحاطة ومعرفة مسبقة بأهداف التدريب كلما تمكن من إعداد نفسه وتهيئتها ومشاركتها تكون نشطه فى موقف التدريب، وبالتالي يتكون لديه إتجاهات موالية ومدعمة للتدريب. وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة بين مستوى الطموح وبين المتغير التابع أنه كلما كانت لدى المشرفين الإرشاديين الرغبة فى العمل، وتحقيق مراكز أفضل فى العمل، والإستعداد لتعلم مهارات وخبرات جديدة لتحسين أدائهم لمهام عملهم، وتحقيق أهدافهم مهما واجهتهم صعوبات، كلما زادت لديهم الإتجاهات الموالية نحو التدريب،

والعلاقة المعنوية الموجبة بين مناخ العمل وبين المتغير التابع أنه كلما إتسم مناخ العمل بالحرية والإهتمام بالعاملين وبمشاركهم، وتشجيعهم على المبادرة والإبتكار، وإبلاغهم بالأحداث الجارية محلياً وعالمياً، والتشجيع على التدريب والمشاركة فيه، كلما زادت إتجاهاتهم المؤيدة والمالية نحو التدريب. والعلاقة المعنوية الموجبة بين مصادر المعلومات وبين المتغير التابع تعنى أنه بتعدد المصادر التى يحصل منها المشرف الإرشادى على المعلومات المتعلقة بأداء عمله وبالتدريب زادت إتجاهاته المالية نحو التدريب.

وتعنى العلاقة السالبة بين المتغير التابع ونظم الترقى أنه كلما زادت صعوبة فرص الترقى والتقدم والتي لم تضع فى إعتبارها التدريب كأحد معايير الإختيار للترقى بجانب المعايير الموضوعية الأخرى، كلما تكونت لديهم إتجاهات غير موالية وغير مؤيدة للتدريب، وهذا يلقى عبء على التنظيم الإرشادى لتغيير هذه الإتجاهات وتوجيهها فى الإتجاه المطلوب.

٢- نسبة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة ذات الإرتباط المعنوى بالمتغير التابع:

لتحديد إسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب الإرشاديين فى تفسير التباين الكلى للمتغير التابع، إستخدم التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتعدد المتدرج الصاعد، وإتضح من نتائج الجدول رقم (٤) أن ٤ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعه فى تفسير ٤٥,٥٠% تباين درجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب، منها ٢٠,٣٠% لمتغير مستوى الطموح، و ١١,٠٠% لمتغير مدة العمل فى الإشراف، و ٩,٩٠% تعزى لمتغير نظم الترقى، و ٤,٣٠% تعزى لمتغير مناخ العمل.

مما سبق يتضح أن متغير مستوى الطموح أكثر المتغيرات المدروسة التى ساهمت فى التنبؤ والتفسير بدرجة إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب يليه متغير مدة العمل فى الإشراف الإرشادى، ثم متغير نظم الترقى، وأخيراً متغير مناخ العمل على الترتيب.

ثالثاً: العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة كل مكون من مكونات اتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب:

١- العلاقة بين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

(١) لتحديد العلاقة بين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة استخدم معامل الارتباط البسيط، وتبين من نتائج جدول رقم (٣) وجود علاقة معنوية موجبة بين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة التالية: السن، ومدة العمل في الإرشاد الزراعي، ومدة العمل في الإشراف الإرشادي، وتلقى التدريب، ومستوى الطموح، ومناخ العمل، بينما كانت العلاقة معنوية سالبة مع متغير نظم الترقى، ولم تتضح معنوية العلاقة بين بقية المتغيرات المستقلة مع درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

وبناء على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث في جميع أجزاء ماعدا أجزائه المتعلقة بكل من التأهيل الأكاديمي، ومدة التدريب، والإستفادة من التدريب، ومصادر المعلومات وقبول الفرض البديل.

وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة السابقة أن درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب تزداد بزيادة السن، ومدة العمل في كل من الإرشاد الزراعي والإشراف الإرشادي، ويتلقى التدريب الإشرافي والقيادي والإداري الذي ينمي ويرتقى بمستوى معلوماتهم ومعارفهم يزيد من تراكم الخبرات المتعلقة بالتدريب، وإدراك أهميته، ويعمل على تعديل سلوكهم وإتجاهاتهم وبعد هذا إضافة إلى خبراتهم وبزيادة مستوى طموحاتهم يزيد ميولهم نحو التدريب، وبزيادة مناخ العمل المدعم والمشجع على التدريب.

وتعنى العلاقة المعنوية السالبة بين درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين نظم الترقى أنه كلما زادت صعوبة فرص الترقى والتقدم كلما إنخفضت درجة المكون المعرفي لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٢- ولتحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب فى تفسير التباين الكلى للمتغير التابع، إستخدم التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتعدد المتدرج الصاعد، وإتضح من نتائج الجدول رقم (٥) أن ٤ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعه فى تفسير ٣١,١٤% من التباين الكلى لدرجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب، منها ١٢,٢٥% لمتغير مستوى الطموح، و ٩,١٤% تعزى لمتغير السن، ٦,٢٦% تعزى لمتغير مناخ العمل، و ٣,٤٩% تعزى لمتغير مدة العمل فى الإشراف الإرشادى.

مما سبق يتضح أن متغير مستوى الطموح، والسن، ومناخ العمل، ومدة العمل فى الإشراف الإرشادى من أكثر المتغيرات المدروسة التى ساهمت فى التنبؤ بدرجة المكون المعرفى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب. مما يستلزم وضعها فى الاعتبار عند دراسة إتجاهات المشرفين قبل إجراء أى تدريب.

رابعاً: العلاقة بين درجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

١- لتحديد العلاقة بين درجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، إستخدم معامل الإرتباط البسيط، وتبين من نتائج جدول رقم (٣) وجود علاقة معنوية موجبة بين درجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة التالية: السن، ومدة العمل فى الإرشاد الزراعى، ومدة العمل فى الإشراف الإرشادى، ودرجة الإستفادة من التدريب، ومستوى الطموح، ومناخ العمل، بينما كانت العلاقة معنوية سالبة مع متغير نظم الترقى، ولم تتضح معنوية العلاقة بين بقية المتغيرات المستقلة مع درجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

وبناء على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائى الخامس فى جميع أجزائه ماعدا أجزائه المتعلقة بكل من: التأهيل الأكاديمى، وتلقى التدريب، ومدة للتدريب، ومصادر المعلومات وقبول الفرض البديل.

وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة السابقة أن درجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب تزداد بزيادة السن، وبزيادة مدة العمل فى كل من الإرشاد الزراعى والإشراف الإرشادى، والإستفادة من التدريب، وبزيادة مستوى طموحاتهم، مناخ العمل المدعم والمشجع على التدريب مما يزيد من ميولهم نحو التدريب.

وتعنى العلاقة المعنوية السالبة بين درجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين نظم الترقى أنه كلما زادت صعوبة فرص الترقى والتقدم وعدم الإعتداد بالتدريب عند الترقى كلما قلت المشاعر المكونة لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

٢- لتحديد نسبة إسهام المتغيرات ذات العلاقة المعنوية بدرجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب فى تفسير التباين الكلى للمتغير التابع، إستخدم التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتعدد المتدرج الصاعد، وإتضح من نتائج الجدول رقم (٦) أن ٣ متغيرات مستقلة ساهمت مجتمعه فى تفسير ٢٨,٠١% من التباين الكلى لدرجة هذا المكون، منها ١٣,٤٥% لمتغير نظم الترقى، ١٠,١٣% تعزى لمتغير مستوى الطموح، و٤,٤٣% تعزى لمتغير مدة العمل فى الإشراف الإرشادى.

ومن النتائج السابقة يمكن القول بأن متغيرات نظم الترقى، ومستوى الطموح، ومدة العمل فى الإشراف الإرشادى، من أهم المتغيرات المدروسة التى ساهمت فى التنبؤ بدرجة المكون الشعورى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب. مما يستلزم وضعها فى الإعتبار عند دراسة إتجاهات المشرفين، وإتخاذ الإجراءات التى تدعم وتعديل من مشاعر المشرفين نحو التدريب.

خامساً: العلاقة بين درجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

١- لتحديد العلاقة بين درجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، إستخدم معامل الإرتباط البسيط، وتبين من نتائج جدول رقم (٣) وجود علاقة معنوية موجبة بين درجة المكون الإنفعالى لإتجاهات

المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين المتغيرات المستقلة التالية: مدة العمل فى الإشراف الإرشادى، وتلقى التدريب والإستفادة من التدريب، ومستوى الطموح، ومصادر المعلومات، هذا ولم تتضح معنوية العلاقة بين بقية المتغيرات المستقلة مع درجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

وبناء على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائى السادس فى جميع أجزائه ماعدا أجزائه المتعلقة بكل من: السن، والتأهيل الأكاديمى، ومدة العمل فى الإرشاد الزراعى، ومدة التدريب، ونظم الترقى، ومناخ العمل وقبول الفرض البديل.

وتعنى العلاقة المعنوية الموجبة السابقة أن درجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب تزداد بزيادة مدة العمل فى الإشراف الإرشادى، ويتلقى التدريب الإشرافى والقيادى والإدارى، وبزيادة الإستفادة منه، وبزيادة مستوى طموحاتهم، وبزيادة تعرضهم لمصادر معلومات متنوعة كلما زادت درجة إنفعالهم نحو التدريب.

٣- لتحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب فى تفسير التباين الكلى للمتغير التابع، أستخدم التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتعدد المتدرج الصاعد، وإتضح من نتائج الجدول رقم (٧) أن ٤ متغيرات مستقلة من بين المتغيرات المرتبطة معنويًا بدرجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب ساهمت مجتمعه فى تفسير ٣٤,٩٦% من التباين الكلى لدرجة هذا المكون، منها ١٢,٧١% لمتغير مدة العمل فى الإشراف، و ٩,٢٢% تعزى لمتغير تلقى التدريب، و ٧,٣٨% تعزى لمتغير مستوى الطموح، و ٥,٦٥٦% تعزى لمتغير الإستفادة من التدريب.

ومن النتائج السابقة يمكن إستنتاج أن متغيرات مدة العمل فى الإشراف، وتلقى التدريب، ومستوى الطموح، والإستفادة من التدريب من أهم المتغيرات المدروسة التى ساهمت فى التنبؤ بدرجة المكون الإنفعالى لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب. مما يستلزم وضعها فى الإعتبار عند دراسة إتجاهات المشرفين.

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة نوصى بما يلي:

١- العمل على تعديل وتغيير إتجاهات المشرفين الإرشاديين غير الموالية أو غير المؤيدة للتدريب من خلال برامج التدريب المخصصة لتعديل وتغيير السلوك والإتجاهات، من خلال الندوات والإتتماعات لتوعية المشرفين بأهمية وفائدة التدريب، مع تسديم وتقوية الإتجاهات المؤيدة له.

٢- وضع التدريب موضع الإعتبار عند الحفز والترقى للوظائف الإشرافية والقيادية كأحد معايير الإختيار بجانب المعايير الموضوعية الأخرى للترقية.

٣- توفير مناخ عمل يتسم بالحرية ويشجع ويدعم التدريب ويقنع المشرفين بالإقبال على التعلم والنمو وتطوير ذاتهم حتى تعم الفائدة على المشرف وعلى العمل الإرشادى.

٤- وضع المتغيرات التى لها علاقة بالإتجاهات نحو التدريب فى الإعتبار عند إعداد وتنفيذ برامج التدريب الموجهة للمشرفين الإرشاديين ليستفيدوا منها ويتحقق للتدريب فعاليتها.

المراجع

الزياىدى، عادل رمضان (دكتور): التدريب التعاونى ومشكلاته، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩١.

القرشى، عبد الفتاح (دكتور): إتجاهات الآباء والأمهات الكويتيين فى تنشئة الأبناء وعلاقتها ببعض المتغيرات، حوليات كلية الآداب، الرسالة الخامسة والثلاثون، جامعة الكويت، ١٩٨٩.

أبو حطب، فؤاد، وآمال صادق (دكاترة): علم النفس التربوى، الطبعة الثالثة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٤.

أبو حطب، فؤاد، وآمال صادق (دكاترة): علم النفس التربوى، الطبعة السادسة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠.

أبو علاء العادل محمد (دكتور): التحليل العاملى للسلوك الدراسى المرتبط بالتحصيل الأكاديمى، حوليات كلية الآداب، جامعة الكويت، الحولية الرابعة، الرسالة الثالثة والتسعون، ١٩٩٤.

أعضاء فنة التدريس، مقدمة فى الإرشاد الزراعى، كلية الزراعة، جامعة الأسكندرية، ١٨٩/٨٨.

برود، مارن آل، ونيوستروم، جون دبليو: تحويل التدريب، إستراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق، ترجمة وتعريب عبد الفتاح السيد النعمانى، مراجعة دكتور عبد الرحمن توفيق، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الدقى، الجيزة، ١٩٩٥.

توفيق، عبد الرحمن (دكتور): كيف تصبح مدرباً فعالاً، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء الثالث، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الدقى، الجيزة، ١٩٩٥.

داود، عزيز حنا (دكتور): دراسات وقراءات نفسية وتربوية، الطبعة الثانية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٥.

سامية، حافظ حسن، وعزة عبد الغنى حجازى (دكاترة) دراسة كشفية فى القيم والإتجاهات لدى بعض طالبات متميزات الزى تجاه قضية عمل المرأة، مجلة علم النفس، فصلية، الهيئة المصرية العامة للكتاب العدد الثالث عشر، أكتوبر / ديسمبر، القاهرة، ١٩٨٨.

سويم، محمد نسيم على (دكتور)، الإرشاد الزراعى، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٨.

عبد اسجيد، نشواتى: العلاقة بين التفوق العلمى والعقلى وبعض جوانب الدافعية وسمات الشخصية عند طلاب المرحلة الثانوية فى سوريا، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٧.

عبد وهاب، على محمد، وآخرون (دكاترة): إدارة الموارد البشرية كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٢.

عبدان كامل على (دكتور): إدارة الموارد البشرية، الفعالية، الإنتاجية، الكفاءة، مطبعة جامعة ناهرة والكتاب الجامعى، القاهرة، ١٩٩٦.

كامل، مصطفى مصطفى، (دكتور) إدارة الموارد البشرية، القاهرة للنشر والتوزيع، القاهرة،

.١٩٩٨

Bittel, L.R., *The Complete Guide to Supervisory Training Development*, Addison – Wesley Publishing Comp., Inc., California, 1987.

Engle, J. And Blackwell, R., *Consumer Behavior*, the Dryden Press, N.Y., 1995.

Griffin, R.W., *Management*, 5th Ed. Houghton Mifflin Co., Boston, U.S.A., 1996.

Johns, G., *Organizational Behavior, Understanding Life at Work*, 3th Ed., Harper Collins Publishers Inc. N.N., 1992.

Lembert, W.W., and Lambert, W.E., *Social Psychology*, Printic Hall, Inc., N.J., 1981.

Leslie, R., & Byars, L., *Human Resource Management*, McGraw-Hill, Boston, U.S.A., 2000.

Shermerhorn, Jr. R., Hunt, J.G., and Osborn, R.N., *Basic Organizational Behavior*, 2nd Ed., Hohn Wiley & Sons, Inc., N.Y., 1998.

جدول رقم (1): معاملات الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين مكوناته الفرعية ومتوسطها الحسابي وإحرفاتها المعيارية

الدرجة الكلية						المكون
الدرجة الكلية للإتجاهات	المكون الإنفعالي	المكون لشعوري	المكون المعرفي	الإحرف المعيارية	المتوسط الحسابي	
**.,817	**.,243	*.,176	**.,921	1.,06	1.,24	المكون المعرفي -1
**.,783	*.,197	**.,486	*.,625	1.,21	1.,72	-2
**.,666	**.,418	*.,188	**.,574	2.,40	2.,42	-3
**.,821	**.,093	**.,299	**.,871	2.,04	2.,65	-4
*.,460	*.,182	**.,690	**.,712	2.,11	2.,16	-5
**.,384	**.,380	**.,521	**.,465	1.,10	1.,89	-6
**.,531	**.,643	**.,279	**.,420	1.,02	1.,08	-7
**.,247	*.,175	*.,168	**.,398	1.,12	1.,34	-8
**.,549	**.,876	**.,792	**.,366	2.,07	2.,15	-9
**.,827	**.,777	**.,437	**.,678	2.,34	2.,77	-10
**.,733	**.,656	**.,416	**.,729	1.,13	1.,26	-11
**.,657	**.,766	**.,322	**.,854	1.,09	2.,35	-12
**.,283	**.,588	*.,178	**.,745	1.,21	1.,46	-13
**.,213	**.,567	**.,864	**.,689	2.,14	2.,51	-14
**.,320	**.,511	**.,681	**.,555	2.,32	2.,66	-15
**.,426	**.,422	**.,329	**.,522	1.,23	1.,61	-16
**.,575	**.,362	**.,544	-	2.,51	2.,90	الدرجة الكلية المكون لشعوري
**.,588	**.,596	**.,239	**.,636	2.,44	2.,79	-17
**.,866	*.,198	**.,400	**.,322	1.,01	1.,22	-18
**.,755	**.,347	**.,516	**.,417	2.,04	2.,09	-19
**.,429	*.,177	**.,617	*.,198	2.,00	2.,13	-20
**.,371	**.,646	**.,789	**.,624	2.,40	2.,32	-21
**.,677	**.,815	**.,335	**.,715	1.,30	1.,74	-22
**.,606	*.,158	**.,287	**.,732	2.,20	2.,68	-23
**.,511	**.,505	**.,543	**.,661	1.,11	1.,59	-24
**.,518	**.,536	**.,520	**.,853	1.,04	1.,30	-25
**.,280	**.,685	**.,780	**.,767	2.,15	2.,19	-26
**.,681	**.,722	**.,619	**.,457	2.,07	2.,25	-27
**.,855	**.,740	**.,440	**.,523	1.,03	1.,76	-28
**.,761	*.,183	**.,421	**.,229	1.,12	1.,92	-29
**.,466	**.,395	**.,232	**.,195	2.,17	2.,24	-30
**.,321	**.,487	*.,195	**.,236	2.,21	2.,45	-31
**.,265	**.,455	**.,222	**.,233	2.,18	2.,37	-32

تابع جدول رقم (١): معاملات الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية لإجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين مكوناته الفرعية ومتوسطها الحسابي وإنحرافها المعياري

الدرجة الكلية						المكون
الدرجة الكلية لإجاهات	المكون الإجمالي	المكون الشعوري	المكون المعرفي	الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	
**.,٤٢٤	**.,٣٥١	-	**.,٤٢٤	٢,١٠	٢,٢٨	الدرجة الكلية
						المكون الإجمالي
**.,٥٢٢	**.,٢٧٦	**.,٨١٢	**.,٧٨٢	١,٧٠	١,٨٩	-٣٣
**.,٦٧٥	**.,٧٦٢	**.,٧٧٣	**.,٢٢٢	١,٢٣	١,٧٧	٣٤
**.,٧١٧	**.,٥٨٤	**.,٦٢٢	**.,٣٧٧	١,١١	١,٥٣	٣٥
**.,٤٣٤	**.,٥٧٦	**.,٤٥١	**.,٥٨٠	٢,١٣	٢,٥٥	٣٦
**.,٨٩٤	**.,٤٢٣	**.,١٨٧	**.,٥٦٩	٢,٢٢	٢,٦٤	٣٧
**.,٥٤٢	**.,٣٣٩	**.,٢٨٠	**.,٧٤٤	٢,٢٠	٢,٤٨	٣٨
**.,٤٣١	**.,٨٢٢	**.,١٧٤	**.,٦٥٥	١,١٢	١,٤٥	٣٩
**.,٢٨٧	**.,٨٤١	**.,٣٤٢	**.,٦١٦	١,٠٧	١,٢٧	٤٠
**.,٢٧٥	**.,٧١٢	**.,٤١٠	**.,١٧٥	١,١١	١,٦٦	٤١
**.,٣٢٥	**.,٦٣٢	**.,٢٨٥	**.,٤٣٣	٢,١٠	٢,٣٧	٤٢
**.,٥٥٩	**.,٣٥٥	**.,٥٤٨	**.,٥٣٠	٢,١٨	٢,٤٦	٤٣
**.,٧٧٠	**.,٤١٤	**.,٥٦٧	**.,٨١٢	١,٣٠	١,٧٨	٤٤
**.,٦٠٨	**.,٢٩١	**.,٤٣٧	**.,٦٧٢	٢,٠٦	٢,٠٨	٤٥
**.,٤١٠	**.,٢٣٥	**.,٣٢٣	**.,٣٤٠	١,٠٢	١,١٥	٤٦
**.,٧٢٩	**.,٣٤٠	**.,٢٩١	**.,٢٩٧	١,١٢	١,٣٠	٤٧
**.,٧١٢	**.,٨٩٠	**.,٦٢٤	**.,٣٣٨	٢,٠٥	٢,١١	٤٨
**.,٧٩٧	-	**.,٦٢٩	**.,٤٢٦	١,٢٥	٢,٣٣	الدرجة الكلية

* معنوي عند مستوى ٠,٠٥ ** معنوي عند مستوى ٠,٠١

(X) المقياس لدى الباحثين لمن يريد الإطلاع عليه.

جدول (٢): توزيع المشرفين المبحوثين تبعاً لمستوى إتجاهاتهم نحو التدريب.

%	العدد	مستوى إتجاهات المشرفين نحو التدريب
٤٤,٨٥	٧٤	إتجاهات منخفضة (٥٨ - ٨٦ درجة)
٣٠,٣٠	٥٠	إتجاهات متوسطة (٨٧ - ١١٥ درجة)
٢٤,٨٥	٤١	إتجاهات مرتفعة (١١٦ - ١٤٤ درجة)
١٠٠	١٦٥	المجموع

جدول رقم (٣) قيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجات المكونات الفرعية لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

الدرجة الكلية				المتغيرات المستقلة
الدرجة الكلية للإتجاهات	المكون الإنفعالي	المكون الشعوري	المكون المعرفي	
٠,٠٨٢	٠,٠١٤	٠,١٧٥	٠,١٨٥	١- السن
٠,٠٨٢	٠,٠٥٠	٠,٠٥٢	٠,١٢٥	٢- التأهيل الأكاديمي
٠,٠٨٢	٠,٠١٧	٠,١٧٠	٠,٤٥٥	٣- مدة العمل في الإرشاد
٠,٠٨٠٩	٠,٣٣٢	٠,١٧٦	٠,٢٣٤	٤- مدة العمل الإشراف
٠,٠٦٣٦	٠,٣٢١	٠,٠٠١	٠,١٧٨	٥- تلقي التدريب
٠,٠٦٣٤	٠,٠٨٢	٠,١٠٩	٠,١٢٤	٦- مدة التدريب
٠,٠٧٢٨	٠,١٦٩	٠,١٧٢	٠,١١٢	٧- الاستفادة من التدريب
٠,٠٨٠١-	٠,١١٢-	٠,٢٧٤-	٠,١٧٩-	٨- نظم الترقى
٠,٠٨٧٤	٠,٣٥٤	٠,١٨٩	٠,٥٣١	٩- مستوى الطموح
٠,٠٧٥٩	٠,١٢٨	٠,١٦٧	٠,٣٤١	١٠- مناخ العمل
٠,٠٧٦٦	٠,١٦٣	٠,٠٨٦	٠,٠٨٧-	١١- مصادر المعلومات

* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٤): ملخص نتائج التحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد المتدرج الصاعد للعلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط المعنوي وبين

الدرجة الكلية لإتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب.

رقم الخطوة	المتغير الداخلى في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الإحدار	F
الأولى	مستوى الطموح	٠,٨٧٤	٢٠,٣٠	٠,٧٧٦	٦٤٠,٠٥
الثانية	مدة العمل في الإشراف	٠,٨٩٢	١١,٠٠	٠,٢٩٩	٣٨١,٧٧
الثالثة	نظم الترقى	٠,٨٩٧	٩,٩٠	٠,٢٣٥	٢٦٩,٠٤
الرابعة	مناخ العمل	٠,٩٠٠	٤,٣٠	٠,٢١٥	٢٠٦,٩٠

* معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٥) ملخص نتائج التحليل الارتباطي والإحصاري المتعدد المتدرج الصاعد لعلاقة مستوى التغير في المكون المعرفي لاتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين بعض المتغيرات المستقلة.

رقم الخطوة	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل انحدار	F
الأولى	مستوى الطموح	**٠,٤٣٥	١٢,٢٥	**٠,٣١١	**٢٥,٦٨
الثانية	السن	**٠,٤٢٣	٩,١٤	**٠,١٦٤	**٢١,٧٨
الثالثة	مناخ العمل	**٠,٥٦٣	٦,٢٦	**٠,١٣٩	**١٤,١٠
الرابعة	مدة العمل فى الإشراف	**٠,٥٥١	٣,٤٩	**٠,١١٩	**٩,٢٥

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٦) ملخص نتائج التحليل الارتباطي والإحصاري المتعدد المتدرج الصاعد لعلاقة مستوى التغير في المكون الشعوري لاتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين بعض المتغيرات المستقلة.

رقم الخطوة	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	F
الأولى	نظم الترقى	**٠,٤٨٣	١٣,٤٥	**٠,٣٠١	**١٨,٢٠
الثانية	مستوى الطموح	**٠,٤٧٣	١٠,١٣	**٠,٢٣٨	**١٥,١٩
الثالثة	مناخ العمل	**٠,٢٢٩	٤,٤٣	**٠,١٤٦	**٩,٧٦

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٧): ملخص نتائج التحليل الارتباطي والإحصاري المتعدد المتدرج الصاعد لعلاقة مستوى التغير في المكون الانفعالي لاتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب وبين بعض المتغيرات المستقلة.

رقم الخطوة	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	f
الأولى	مدة العمل فى الإشراف	**٠,٦٢١	١٢,٧١	**٠,٢٨٩	٢٢,١٤
الثانية	تلقي التدريب	**٠,٥٧٢	٩,٢٢	**٠,٢٦٧	**١٩,٣٣
الثالثة	مستوى الطموح	**٠,٤٦٣	٧,٣٨	**٠,١٨٥	**١٥,١٧
الرابعة	الإستفادة من التدريب	**٠,٣٤٧	٥,٦٥	**٠,١٥٤	**١٣,٥٦

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

AGRICULTURAL EXTENSION SUPERVISORS TOWARDS EXTENSION TRAINING ATTITUDES IN EGYPT

Mohamed, A.E.; Hoda, S. Shenoda and Kareman, H. Abdel Ghani

Institute of Agricultural Extension Research

ABSTRACT: This study aims to : Identify Agricultural extension supervisors attitudes level towards extension training and its relationship with some independent variables to determine the contribution percentage of some independent variables with significant correlation relationship which interpret the statistical differences extension supervisors attitudes towards extension training and components of this attitudes.

This study was carried out in: Behira, Kefir El-Shke, El Menia and Sohage Governorates. 165 extension supervisors were chosen a random sample, which represented 39% of the population.

Data were collected by mail questionnaire, simple correlation coefficient, multiple correlation and regression analysis "step - wise" analysis, means and standard deviation were used to analyze the data.

The major results were as follows:

- 1- 75.15 of respondents had either low or moderate attitudes towards extension training, and 24.85% of respondents have high attitudes or supporter to extension training. This indicated that the attitudes of extension supervisors towards extension training were relatively low.
- 2- The relationship was significant between the total score of attitudes of extension supervisors towards extension training and all independent variables studied except one independent variable its relationship was non significant with the total degree of attitudes of extension supervisors towards extension training it was educational qualifying. In addition, that independent variables contributed to interpret the 45.9% of the total difference in the degree of the extension supervisor attitudes towards extension training.

- 3- The relationship was significant between cognitive component of extension supervisors attitudes towards extension training and each of: Age, period of working in extension, period of working in supervision, training delivery, promotion systems, aspiration level and working climate. In addition, that 4 independent variables were contributing to interpret the 38.71% of the total differences in the cognitive component degree of extension supervisors attitudes towards extension training.
- 4- The relationship was significant between feeling component of extension supervisors' attitudes towards extension, period of working in supervision, benefit of training, promotion systems, aspiration level and working climate. Moreover, those three independent variables were contributing to interpret the 28.0-1% of differences of feeling component of extension supervisors' attitudes towards extension training.
- 5- The relationship was significant between emotional component of supervisors attitudes towards extension training and each of: period of working in Supervision, training delivery, benefit of training, aspiration level and degree of exposure of information. In addition, that 4 independent variables were contributing to interpret the 34.96% of differences of emotional component of supervisors attitudes towards extension training.