

بعض المتغيرات المؤثرة على اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي الزراعي في جمهورية مصر العربية أحمد إسماعيل محمد^١ ، هشام محمد محمد صالح^٢ ، محمود محمد مصطفى معوض^٢

١. معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية بالجيزة

٢. كلية الزراعة ، جامعة عين شمس

المستخلص

استهدف البحث التعرف على مستوى اتجاهات المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي ، وتحديد المتغيرات المؤثرة على اتجاهاتهم نحو هذا التدريب ، وتحديد إسهام المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بدرجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي المفسرة لتباين هذا الاتجاه بين المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي .

وأجريت هذه الدراسة في ٦ محافظات على مستوى الجمهورية وهي: قنا، وسوهاج، والمنيا، والشرقية، والبحيرة، والمنوفية، وبلغ إجمالي المرشدين الزراعيين بهذه المحافظات ١٠٧٥ مرشدا زراعيا، تم اختيار عينة عشوائية منتظمة منهم بلغ حجمها ٢٩٥ مرشدا يمثلون ٤٤ و ٢٧ % من إجمالي المرشدين الزراعيين بهذه المحافظات .

وجمعت البيانات من خلال المقابلة الشخصية باستخدام استمارة الاستبيان .

وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

١ - أن أكثر من ثلثي المرشدين الزراعيين المبحوثين (٨١ و ٦٨ %) لديهم اتجاهات ترواحن بين المتوسطة والمنخفضة مما يشير إلى الانخفاض النسبي لاتجاهات المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي .

٢ - وجود علاقة معنوية بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي وبين كل من المتغيرات التالية : مدة العمل في الزراعة، ومدة العمل في الإرشاد، وتلقي التدريب، وعدد دورات التدريب، ومدة التدريب، والاستفادة من التدريب، ودافعية الإنجاز، ومستوى الطموح، والتجديدية، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي، والولاء التنظيمي، والصراع التنظيمي . وأضح أن ٨ متغيرات مستقلة ساهمت في تفسير ٥٤ و ٥٩ % من التباين الكلي لدرجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي هي بالترتيب : الولاء التنظيمي ، ومستوى الطموح ، ودافعية الإنجاز ، والتجديدية ، والرضا الوظيفي ، والاستفادة من التدريب ، والمناخ التنظيمي ، والصراع التنظيمي . مما يشير إلى أن هناك متغيرات تؤثر على اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب الإرشادي ، مما ينبغي على المسؤولين عن اعداد هذه البرامج أخذها في الاعتبار أملا

في زيادة اتجاهاتهم نحو هذه البرامج حتى يتحقق الهدف المنشود منها في تنمية معارف ومهارات هؤلاء المرشدين الزراعيين حتى يمكنهم أداء مهامهم الإرشادية بكفاءة وفاعلية.

المقدمة والمشكلة :

تشهد مصر ثورة تكنولوجية شكلت بكل معطياتها بداية لعصر جديد يحمل الكثير من المتغيرات الضخمة ، وهذه المتغيرات وإن اختلفت مسمياتها كالعولمة أو الكوكبية إلا أنها تتفق جميعاً في كونها متغيرات بالغة العمق والاتساع ، مما يستوجب التحديث والانطلاق بقوة في إطار جديد من المنافسة الجدية في جميع مجالات الإنتاج والخدمات مجلس الشورى (٢٠٠٢ : ٢١٧) .

وفي ظل هذه المتغيرات يعتبر القطاع الزراعي من أكثر القطاعات مبادرة لمواكبة عمليات التطوير والتحديث لتحسين أدائه وخدماته وأنشطته وبرامجه ومشروعاته للتنمية الزراعية لمسايرة هذه المتغيرات . ويعد الإرشاد الزراعي من أهم المداخل التي يمكن الاعتماد عليها في تحديث الزراعة وتحقيق التنمية الريفية المتواصلة محروس ووهبه (١٩٩٦ : ٨) ويرتكز نجاح الإرشاد الزراعي في أداء رسالته وتحقيق أهدافه بدرجة كبيرة على كفاءة وخبرة عامله على كافة المستويات التنظيمية، وخصوصاً العاملين على المستوى التنفيذي وهم المرشدون الزراعيون الذين يقع عليهم عبء تعليم الزراع ومساعدتهم في حل مشكلاتهم ونقل التكنولوجيات إليهم أبو العز ونوصير (١٩٩٦ : ٩٨) .

وانطلاقاً من أهمية المرشدين الزراعيين لما يقومون به من مسؤوليات ومهام عديدة، فإنه يجب الاهتمام بهم وأعدادهم وتدريبهم لتحديث معلوماتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم وصلها حتى يتمكنوا من متابعة التطورات والتغيرات التي تحدث في طرق وأساليب أداء العمل أو نمط الإنتاج التي تحتم كما ذكر أبو السعود (١٩٨٧ : ٤١٤) تغييراً في المستويات التعليمية وتطوير المعارف والمهارات التي لديهم من خلال التدريب المنظم . ويذكر أبو السعود (١٩٩٥ : ١٤٧) ، وهلال (٢٠٠١ : ٢٨) ، والطنبوي (١٩٩٥ : ٢٩٦) ، و Byers & Leslie (2000 : 210) أن التدريب يستهدف أساساً تحسين الأداء من خلال إكساب المعلومات والمهارات والخبرات وصلها ، وتغيير أو تعديل الاتجاهات والسلوكيات الموجودة لدى الأفراد . ويضيف Griffin (1996 : 393) ، ومصطفى (٢٠٠٢ : ٢٥١) أن التدريب يزيد من القدرة التنافسية للمنظمة بانعكاسها على جودة الخدمة أو المنتج النهائي الذي تقدمه أو تنتجه المنظمة .

ويحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة لرفع مستوى الأداء، وتحسين أساليب العمل وتعديل الاتجاهات وتطوير أنماط السلوك التي يتبعها الأفراد في أداء أعمالهم، وربط المنظمة بالبيئة والمجتمع، وربط مكوناتها ببعضها لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية لمسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي —ووجي Kirkpatrick (1971 : 1) ، و Shermerhorn (1998 : 84) ، و Byers & Leslie (2000 : 210) ، و سلام (٢٠٠٢ : ٧٦) .

وبرغم إجماع العلماء على ما يمكن أن يحققه التدريب للمنظمة من تنمية الأفراد معرفياً ومهارياً وسلوكياً ، وتحقيق الكفاءة في الموارد والمساهمة في تحقيق التميز والجودة التي تهدف إليها المنظمة في كافة أنشطتها ، وزيادة القدرة التنافسية لها ، إلا أن التدريب لا يعتبر العصا السحرية لحل العديد من المشكلات ، كما أن العديد من المنظمات تنظر للتدريب كما يذكر برود ونيو ستروم (١٩٩٧: ٢٣) نظرة تقليدية على أنه في صالح الفرد وليس له انعكاس على أداء وكفاءة المنظمة وتدعيم قدرتها التنافسية ، وما هو إلا هدر للوقت والأموال والجهد ، وينكر في موضع آخر (١١٧) إن كثيراً من المشرفين والمديرين يلعبون دوراً هاماً في تشكيل اتجاهات مرؤوسيهـم سواء بطريقة إيجابية أو سلبية نحو التدريب والمشاركة في أنشطته ، حيث يذكر روثيرل (١٩٩٧ : ٣٤ - ٣٦) أن من بين المشكلات التي تقلل من فاعلية التدريب ، عدم اقتناع العاملين والمشرفين والمديرين بأهمية التدريب وجدواه ، واتجاهاتهم غير المؤيدة أو المدعمة له ، ويرجع ذلك للخبرات التدريبية السابقة غير الناجحة ، بالإضافة لعدم الاعتداد به عند الترقى ، وإهمال احتياجاتهم الفعلية ، وأن المشاركة في دورات التدريب سيربك العمل ويؤخره .

ويتوقف نجاح التدريب وفاعليته على اقتناع المديرين والمشرفين والعاملين بأهميته وفائدته ، وعلى استعدادهم ورغبتهم ، وعلى اتجاهاتهم نحو التعلم والتدريب لتنمية أنفسهم ، وزيادة دافعيتهم للعمل ، وعلى تدعيم التدريب والتشجيع عليه ، وعلى المناخ التنظيمي السائد ، وعلى الثقافة التي يتبناها التنظيم عمران (١٩٩٦ : ٢٥٩) .

ويذكر توفيق (١٩٩٥ : ٧٣) أن اتجاهات الفرد ومعتقداته تؤثر إيجاباً أو سلباً على ما يتعلم تبعاً لنوع هذه الاتجاهات والمعتقدات ، كما تؤثر في إصدار أحكامه وإدراكه لمواقف البيئة المحيطة به ، كما تؤثر في سرعة وكفاءة تعلمه ، وتحديد الجماعات التي يتعاملون معها ، والمهن التي يختارونها ، وحتى الفلسفة التي يعيشون بها (1981 : 59) ، و Gary (1992 : 130) .

وهناك إجماع على أن الاتجاهات التي يكتسبها الفرد ويتعلمها تجعله يكيف سلوكه مع اتجاهاته نحو الموضوعات المختلفة ، وهذه الاتجاهات تزداد رسوخاً بالتقدم في العمر ، وهي تعبر عن مجموعة من الأساليب التي يتعلمها الفرد من البيئة التي يعيش فيها أبو حطب وآمال صادق (٢٠٠٢ : ٦٩٢ - ٦٩١) ، وإدريس والمرسى (٢٠٠٢ : ٢٤١ - ٢٤٢) .

ويتألف الاتجاه من ثلاث مكونات هي المكون المعرفي ، والمكون الشعوري ، والمكون الانفعالي ، وتتفاعل المكونات الثلاث لتكون اتجاه الفرد Engel (1995 : 394 - 395) ، وإدريس والمرسى (٢٠٠٢ : ٢٥٢ - ٢٥٤) . و ذكر أبو حطب وآمال صادق (٢٠٠٠ : ٦٩٢ - ٦٩١) أن العلاقة بين التعليم والتدريب والاتجاهات علاقة وظيفية اقترانية ، فالتدريب والتعلم الجيد يؤدي لتكوين اتجاهات موجبة ومؤيدة وهذه بدورها تؤدي إلى المعرفة الجيدة واكتساب المهارات والخبرات والنجاح في المستقبل .

وقد تبينت الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاتجاهات والتدريب فيما بينها، فمنها ما أثبت أنها علاقة معنوية موجبة صالح (١٩٩٧: ٥٧ - ٦١) . ومنها ما أثبت علاقة معنوية سالبة، والبعض الآخر لم يستطع إثبات معنوية العلاقة محمد (١٩٩٨: ٣٣-٣٩) .

ويقوم قادة العمل الإرشادي والمشرفين الإرشاديين بدور هام في تشكيل اتجاهات المرشدين الزراعيين سواء بالسلب أو الايجاب نحو التدريب الإرشادي والمشاركة في أنشطته ودوراته والاستفادة منها، هذا بالإضافة إلى العديد من المتغيرات التي تؤثر على اتجاهات المرشدين الزراعيين ، ورغم الجهود والأموال التي ينفقها التنظيم الإرشادي على تدريب المرشدين الزراعيين، إلا أن التدريب لا يحقق الأهداف المرجوة منه ولذا كانت الخطوة الأولى هي التعرف على اتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب ، ثم جاء البحث الحالي للتعرف على اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي والمتغيرات التي تؤثر عليه سلباً أو إيجاباً حتى يمكن أخذها في الاعتبار عند اعداد برامج التدريب الإرشادي وليتمكن التنظيم الإرشادي من اتخاذ الوسائل والإجراءات التي تكفل نجاح التدريب الإرشادي وتعظيم فائدته.

أهداف الدراسة :

١- التعرف على مستوى اتجاه المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي .
٢- تحديد تأثير كل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (١) السن (٢) المؤهل الدراسي (٣) مدة العمل في الزراعة (٤) مدة العمل في الإرشاد (٥) تلقي التدريب (٦) عدد دورات التدريب (٧) مدة التدريب (٨) الاستفادة من التدريب (٩) التعرض لمصادر المعلومات (١٠) نظم الترقى (١١) دافعية الإنجاز (١٢) مستوى الطموح (١٣) التجديدية (١٤) الرضا الوظيفي (١٥) المناخ التنظيمي (١٦) الولاء التنظيمي (١٧) الصراع التنظيمي على اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي .

٣- تحديد إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير تباين اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي .

الفروض الاحصائية:

لتحقيق الأهداف البحثية تم صياغة الفروض البحثية التالية:

١- " لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لاتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (١) السن (٢) المؤهل الدراسي (٣) مدة العمل في الزراعة (٤) مدة العمل في الإرشاد (٥) تلقي التدريب (٦) عدد دورات التدريب (٧) مدة التدريب (٨) الاستفادة من التدريب (٩) مصادر المعلومات (١٠) نظم الترقى (١١) دافعية الإنجاز (١٢) مستوى الطموح (١٣) التجديدية (١٤) الرضا الوظيفي (١٥) المناخ التنظيمي (١٦) الولاء التنظيمي (١٧) الصراع التنظيمي "

٢ - " لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط المعنوي بالدرجة الكلية لاتجاهات المرشدين الزراعيين المبحوثين في تفسير تباين المتغير التابع وهو الدرجة الكلية لاتجاهات المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي "

التعريفات الإجرائية:

١- مستوى اتجاه المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي: ويقصد به الدرجة التي تعبر عن شعور المرشدين المبحوثين وميلهم العاطفي نحو التدريب الإرشادي .

٢- التعرض لمصادر المعلومات: ويقصد بها درجة تعرض المرشدين المبحوثين لمصادر المعلومات التي يحصل منها على المعلومات المتعلقة بعمله .

٣- دافعية الإنجاز: ويقصد بها رغبة المرشدين المبحوثين في تحقيق التفوق والتميز في العمل، وتحمل المسؤولية، والاستقلال في العمل، والتخطيط المسبق للعمل، والمثابرة، وإعادة التفكير في الصعوبات .

٤- الرضا الوظيفي: وهو الدرجة التي تعكس مشاعر المرشدين لمبحوثين نحو بيئة عملهم ووظيفتهم، وما توفره لهم من إشباع لرغباتهم وحاجاتهم، وتشمل الأجر، والمكافآت، وفرص الترقى، وأسلوب الإشراف، والعلاقة بالملاء والرؤساء .

٥- التجديدية: وهي الدرجة التي تعبر عن قبول المرشدين لمبحوثين للتغيير وتطبيق الأفكار والممارسات الجديدة وكل ما اكتسبه وتعلمه من التدريب في عمله .

٦- الولاء التنظيمي: ويقصد به الدرجة التي تعبر عن التزام المرشد بقيم وقواعد ولوائح التنظيم الإرشادي والتمسك بها والإخلاص في تحقيق أهدافه والارتباط به والاستمرار فيه .

٧- مستوى الطموح: ويقصد به الدرجة التي تعبر عن المستوى الوظيفي الذي يحدده المرشد لنفسه ويرغب في تحقيقه ويتضمن نظرتة للحياة، وتحسين وضعه الحالي، والاعتماد على النفس .

٨- الصراع التنظيمي: وهو الدرجة التي تعبر عن رأي المرشد في النزاعات والخلافات التي تحدث نتيجة لاختلاف المصالح وتعارض الأهداف والاهتمامات وتحقيق المكاسب الشخصية على حساب الآخرين بشتى الطرق .

٩- المناخ التنظيمي: وهو الدرجة التي تعبر عن رأي المرشدين فيما يتسم به الجو العام للعمل من خصائص تؤثر على سلوكهم وأداء عملهم .

الطريقة البحثية

شاملة البحث وعينته : أجري هذا البحث في ٦ محافظات على مستوى الجمهورية وهي: قنا، وسوهاج، والمنيا، والشرقية، والبحيرة، والمنوفية، وتكونت شاملة البحث من جميع المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة، والبالغ عددهم ١٠٧٥ مرشدا زراعيًا، تم اختيار عينة عشوائية منتظمة بلغ حجمها ٢٩٥ مرشدا زراعيًا تمثل ٤٤ و ٢٧ % من إجمالي الشاملة .

أسلوب جمع البيانات:

جمعت البيانات بالمقابلة الشخصية مع استخدام استمارة استبيان ، تضمن مقياس لاتجاهات المرشدين نحو التدريب الإرشادي مكون من عدد من العبارات تقيس المكونات الثلاث للاتجاه نحو التدريب وهي: المعرفي، والشعوري، والانفعالي، بالإضافة للبيانات الخاصة بالمرشدين الزراعيين والمتغيرات المستقلة التي قد تؤثر على اتجاهاتهم نحو التدريب الإرشادي ، وجمعت البيانات خلال شهر مارس ٢٠٠٤ م .

المقياس الكمي لمتغيرات البحث:

أولاً: المتغير التابع : وهو درجة اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب : وتم قياسه من خلال مقياس للاتجاهات يقيس المكونات الثلاث لاتجاهات المرشدين نحو التدريب ، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من ٣٤ عبارة نصفها موجب ، ونصفها الآخر سالب ، يجب عليها المبحوث على متصل من ثلاث فئات للاستجابة هي (موافق ، وموافق لحد ما ، وغير موافق) ، وأعطيت درجات (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب ، للعبارة الموجبة ، وتعكس في حالة العبارات السالبة . وقد بلغ مدى الدرجات على مقياس اتجاهات المرشدين نحو التدريب الإرشادي ما بين (١٠٢ درجة ، و ٣٤ درجة) .

ثانياً: المتغيرات المستقلة:

- ١ - السن: وحسب بعدد السنوات .
- ٢ - المؤهل الدراسي: وحسب كما يلي: دبلوم (١) ، بكالوريوس (٢) ، دراسات عليا (٣) .
- ٣ - مدة العمل في الزراعة: وحسبت بعدد السنوات التي أمضاها المبحوث في الزراعة .
- ٤ - مدة العمل في الإرشاد الزراعي: وحسبت بعدد السنوات التي قضاها المبحوث في الإرشاد الزراعي .
- ٥ - تلقى التدريب: وتم حسابه بسؤال المبحوث عن التدريب الإرشادي والفني الزراعي الذي تلقاه خلال العام الماضي، وأعطيت درجات هي: تلقى تدريب (٢) ، لم يتلقى (١) .
- ٦ - عدد دورات التدريب: وتم تقديرها بعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث .
- ٧ - مدة التدريب: وحسبت بعدد أيام التدريب .
- ٨ - الاستفادة من التدريب: وتم تقديرها كما يلي: استفادة كبيرة (٣) ، واستفادة متوسطة (٢) ، واستفادة منخفضة (١)
- ٩ - التعرض لمصادر المعلومات: وتم قياسها بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من خلال سؤاله عن ٧ مصادر يلجأ إليها عند حاجته لمعلومات ترتبط بعمله يجب عليها على مؤشر متدرج من ثلاث فئات للإجابة هي دائما (٣ درجات) ، وأحيانا (درجتان) ، و نادرا (درجة واحدة) .

١٠ - نظم الترقى: وتم قياسها من خلال ٩ أسئلة يجيب عليها المبحوث في أحد فئات الإجابة الثلاثة التالية نعم (٣ درجات)، وأحيانا (درجتان)، و لا (درجة واحدة) .

١١ - دافعية الإنجاز: وقدرت بواسطة مقياس مكون من ١٠ عبارات نصفها موجب، ونصفها الآخر سالب، يجيب عليها المبحوث في أحد فئات الإجابة التالية: موافق (٣ درجات) وموافق لحد ما (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة) وتعكس الدرجات بالنسبة للعبارات السالبة .

١٢ - مستوى الطموح: وتم تقديره من خلال ٦ عبارات يجيب عليها المبحوث على مؤشر متصل من ثلاث فئات هي: موافق (٣ درجات)، وموافق لحد ما (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة) .

١٣ - التجديدية: وتم قياسها من خلال ٨ عبارات نصفها موجب ونصفها الآخر سالب يجيب عليها المبحوث على متصل من ثلاث فئات هي: موافق (٣ درجات)، وموافق لحد ما (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، وتعكس الدرجات للعبارات السالبة.

١٤ - الرضا الوظيفي: وتم قياسه من خلال مؤشر مكون من ٨ عبارات نصفها موجب ونصفها الآخر سالب يجيب عليها المبحوث على متصل من ثلاث فئات للاستجابة هي: موافق (٣ درجات) وموافق لحد ما (درجتان) وغير موافق (درجة واحدة) وتعكس الدرجات للعبارات السالبة .

١٥ - المناخ التنظيمي : وقيس بواسطة مؤشر مكون من ٨ عبارات يجيب عليها المبحوث على متصل من ثلاث فئات هي : موافق (٣ درجات) ، وموافق لحد ما (درجتان) ، وغير موافق (درجة واحدة) .

١٦ - الولاء التنظيمي : وتم قياسه من خلال ٨ عبارات نصفها موجب ، ونصفها الآخر سالب ، يجيب عليها المبحوث في أحد فئات الإجابة التالية : موافق (٣ درجات) ، وموافق لحد ما (درجتان) ، وغير موافق (درجة واحدة) ، وتعكس الدرجات بالنسبة للعبارات السالبة .

١٧ - الصراع التنظيمي : وتم تقديره من خلال ٦ عبارات يجيب عليها المبحوث على متصل من ثلاث فئات هي : موافق (٣ درجات) ، وموافق لحد ما (درجتان) ، وغير موافق (درجة واحدة) أدوات التحليل الإحصائي :

أستخدم لتحليل البيانات إحصائيا اختبار الارتباط البسيط ، والتحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد المتدرج الصاعد بأسلوب Step- wise ، علاوة على المتوسط الحسابي ، والإنحراف المعياري ، والتكرارات ، والنسب المئوية .

النتائج ومناقشتها :

أولا مستوى اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي :

أوضحت النتائج بجدول (١) أن أقل من نصف المبحوثين (٦٨ و ٤٠ %) لديهم اتجاهات منخفضة نحو التدريب الإرشادي ، وأن أكثر من ربع المبحوثين (١٣ و ٢٨ %) لديهم اتجاهات متوسطة ، في حين كان أقل من ثلث المبحوثين (١٩ و ٣١ %) ذوي اتجاه عالي نحو تدريب .

أي أن ٨١ و ٦٨ % من المرشدين المبحوثين لديهم اتجاهات منخفضة أو متوسطة ، مما يشير إلى الانخفاض النسبي لاتجاهات هؤلاء المرشدين . الأمر الذي يتطلب من إدارة التنظيم الإرشادي الزراعي دراسة أسباب انخفاض اتجاهات المرشدين نحو التدريب الإرشادي والعمل على تعديلها ، وأن تخطط بنقطة برامج تدريبية لهؤلاء المرشدين لتغيير وتعديل اتجاهاتهم نحو التدريب الإرشادي ، ودعمهم وتشجيعهم على الاستفادة من هذا التدريب مع وضع التدريب كأحد المتطلبات للترقي .

ثانيا : تحديد أثر المتغيرات المستقلة المدروسة على اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي :

لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة اتجاه المرشدين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي ، أستخدم معامل الارتباط البسيط، وبينت النتائج بالجدول رقم (٢) وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠.١ و ٠.٠٥ بين درجة اتجاه المرشدين نحو التدريب الإرشادي وبين كل من مدة العمل في الزراعة ، ومدة العمل في الإرشاد الزراعي، ودافعية الإنجاز، ومستوى الطموح، والتجديدية، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي، والولاء التنظيمي ، بينما كانت العلاقة معنوية سالبة عند مستوى ٠.٠١ و ٠.٠٥ بين درجة اتجاه المرشدين نحو التدريب الإرشادي وبين متغير واحد وهو الصراع التنظيمي . هذا ولم تضح معنوية العلاقة مع باقي المتغيرات المستقلة .

وبناء على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائي الأول في جميع أجزائه وقبول الفرض البحثي البديل ماعدا الأجزاء الخاصة بكل من : السن ، والتأهيل الأكاديمي ، والتعرض لمصادر المعلومات ونظم الترقى فتم قبول الفرض الإحصائي .

وتعني العلاقة المعنوية الموجبة أن درجة اتجاه المرشدين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي تتأثر و تزداد بزيادة سنوات العمل في الزراعة والإرشاد الزراعي ، وتلقي التدريب ، وحضور دوراته ، وزيادة مدته ، والاستفادة منه مما يمكنهم من تجديد معلوماتهم وتعديل سلوكياتهم واتجاهاتهم، وزيادة دافعيتهم للإنجاز ، وبزيادة مستويات طموحاتهم ، وبزيادة تجديديتهم رغبة منهم في قبول الجديد والتجديد من أجل تحسين فاعلية التنظيم الإرشادي ، وبزيادة رضاهم الوظيفي ، وبسيادة المناخ المدعم والمشجع على التدريب ، وبزيادة إخلاصهم في تحقيق أهداف التنظيم الإرشادي والالتزام بقيمه وقواعده والتمسك بها .

أما العلاقة المعنوية السالبة بين درجة اتجاه المرشدين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي وبين الصراع التنظيمي فترجع إلى حدة الصراعات والخلافات نتيجة لتعارض الأهداف والاهتمامات والمصالح الشخصية مما يزيد من صعوبة قبولهم لأي تغيير أو تعديل يلمس سلوكياتهم ويتكون لديهم ميول ومشاعر سلبية نحو التدريب .

ولتحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة اتجاه المرشدين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي في تفسير تباين هذه الدرجة، أستخدم التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد الصاعد، وأضح من النتائج الواردة بجدول (٣) أن هناك ٨ متغيرات من بين المتغيرات المستقلة

المرتبطة معنويا بدرجة اتجاه المرشدين المبحوثين نحو التدريب الإرشادي ساهمت مجتمعة بنسبة ٥٤ و ٥٩ % في تفسير التباين الكلي لدرجة هذا الاتجاه، منها ٦٠ و ١٥ % للسواء التنظيمي، و ١١ و ٤٢ % لمستوى الطموح، و ٥٠ و ٩ % لدافعية الإنجاز، و ٣١ و ٧ % للتجديدية، و ٠٨ و ٥ % للرضا الوظيفي، و ٢٧ و ٤ % للاستفادة من التدريب، و ٦١ و ٣ % للمناخ التنظيمي، و ٧٥ و ٢ % للصراع التنظيمي .

وبناء على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني وقبول الفرض البحثي البديل . وطبقا للنتائج السابقة نستنتج أن متغيرات الولاء التنظيمي، ومستوى الطموح، ودافعية الإنجاز، والتجديدية، والرضا الوظيفي، والاستفادة من التدريب، و المناخ التنظيمي، و الصراع التنظيمي هي من أهم المتغيرات المدروسة التي تؤثر في اتجاهات المرشدين نحو التدريب الإرشادي، هذا بالإضافة إلى أن هذه المتغيرات قد تسهم بالتنبؤ باتجاهات المرشدين نحو التدريب الإرشادي بصفة خاصة، والعمل الإرشادي بصفة عامة، وهذا يتطلب وضعها في الاعتبار عند تعديل اتجاهات المرشدين نحو التدريب وإعداد الخطط والبرامج التي تساعد على تعديل وتغيير السلوكيات، وضرورة إقناعهم بأهمية التدريب وفوائده التي تعود عليهم وعلى تنظيمهم، مع وضع التدريب كأحد شروط أو معايير الترقى حتى يتكون لديهم الدافع والرغبة والميول المؤيدة للتدريب .

التوصيات :

- ١- وضع برامج تدريبية للمرشدين تتضمن تعديل اتجاهاتهم نحو التدريب .
- ٢- وضع التدريب كأحد شروط أو معايير الترقى والاختيار حتى يمكن من تكوين الرغبة والميول المؤيدة للتدريب
- ٣- توفير جو ملائم يشجع ويساعد على تكوين مشاعر وميول مؤيدة للتدريب .

جدول رقم ١. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين حسب مستوى اتجاهاتهم نحو التدريب الإرشادي.

مستوى اتجاهات المرشدين نحو التدريب الإرشادي	العدد	%
اتجاه عالي (٨٠ - ١٠٢ درجة)	٩٢	٣١ و ١٩
اتجاه متوسط (٥٧ - ٧٩ درجة)	٨٣	٢٨ و ١٣
اتجاه منخفض (٣٤ - ٥٦ درجة)	١٢٠	٤٠ و ٦٨
المجموع	٢٩٥	١٠٠ و ٠٠

جدول رقم ٢ قيم معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة وبين .
درجة اتجاه المرشدين الزراعيين نحو التدريب الإرشادي .

الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات المرشدين	المتغيرات المستقلة
٠.٠٥٩ و .	١ - السن
٠.٠٧٨ و .	٢ - التأهيل الأكاديمي
١٥٧ و **.	٣ - مدة العمل في الزراعة
٣٣٧ و **.	٤ - مدة العمل في الإرشاد
١٧٧ و **.	٥ - تلقي التدريب
١٥٩ و **.	٦ - عدد دورات التدريب
١٤٨ و **.	٧ - مدة التدريب
١٦٧ و .	٨ - الاستفادة من التدريب
٠.١٣ و .	٩ - التعرض لمصادر المعلومات
٠.١٠٦ و .	١٠ - نظم الترقى
٢٦٥ و **.	١١ - دافعية الإنجاز
٤٢٩ و **.	١٢ - مستوى الطموح
٤٨٢ و **.	١٣ - التجديدية
٢٢٧ و **.	١٤ - الرضا الوظيفي
١٨٨ و **.	١٥ - المناخ التنظيمي
٥٢٧ و **.	١٦ - الولاء التنظيمي
٣٩٨ و **. -	١٧ - الصراع التنظيمي

** معنوي عند مستوى ٠.١ و . * معنوي عند مستوى ٠.٥ و .

جدول رقم ٣ . التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المساعد لعلاقة مستوى التغير في اتجاه المرشدين نحو التدريب الإرشادي وبين بعض المتغيرات المستقلة ذات المعنوية .

خطوات التحليل	المتغير الداخلى في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة F
الأولى	الولاء التنظيمي	٠.٣٥٨ و **.	١٥ و ٦٠	٤٢١ و **.	٥٥ و ٦٧
الثانية	مستوى الطموح	٠.٤٨٢ و **.	١١ و ٤٢	٤١٣ و **.	٥٣ و ٨٥
الثالثة	دافعية الإنجاز	٠.٥١٣ و **.	٩ و ٥٠	٣٧٩ و **.	٥٠ و ٧٢
الرابعة	لتجديدية	٠.٥٢٢ و **.	٧ و ٣١	٢٥١ و **.	٤٥ و ٣٣
الخامسة	الرضا الوظيفي	٠.٥٣٥ و **.	٥ و ٠٨	٣٠٥ و **.	٣٦ و ٤٣
السادسة	الاستفادة من التدريب	٠.٥٤٠ و **.	٤ و ٢٧	١٧٨ و **.	٣٠ و ٧٤
السابعة	المناخ التنظيمي	٠.٥٤٧ و **.	٣ و ٦١	١٨٩ و **.	٢٠ و ١٥
الثامنة	الصراع التنظيمي	٠.٥٥١ و **.	٢ و ٧٥	١٤٣ و *	٣ و ٩٧

** معنوي عند مستوى ٠.١ و . * معنوي عند مستوى ٠.٥ و .

المراجع

١. أبو السعود ، خيرى ، دكتور ، الإرشاد الزراعي لطلاب السنة الثالثة ، التنظيم والتخطيط والتقييم ، إدارة المناهج والوسائل ، الإدارة العامة للشئون الفنية ، وزارة التربية والتعليم ، الجمهورية العربية اليمنية ، ١٩٨٧ .
٢. أبو السعود ، خيرى ، دكتور ، التدريب التحولي في ظل التغيرات المتوقعة للتنظيم الإرشادي ، مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي التعاوني في ظل السوق الحر وموقع التعاونيات فيه ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ومؤسسة فريد رش نولمان الألمانية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
٣. أبو العز ، علي صالح ، ونوصير ، إبراهيم محمد شلبي ، دكاترة ، الإرشاد الزراعي والشباب الريفي ، مؤتمر استراتيجية العمل الإرشادي التعاوني في ظل سياسة التحرر الاقتصادي ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ، القاهرة ، ١٩٩٦ .
٤. أبو حطب ، وآمال صادق ، دكاترة ، علم النفس التربوي ، الطبعة السادسة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .
٥. إدريس ، ثابت عبد الرحمن ، والمرسى ، جمال الدين محمد ، دكاترة ، السلوك التنظيمي ، نظريات ونماذج إدارة السلوك في المنظمات ، الطبعة الثانية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٢ .
٦. الطنوبي ، محمد عمر ، ومؤيد صفاء الدين ، ورضوان ، أحمد الهندي ، دكاترة ، الإرشاد الزراعي ، الطبعة الأولى ، دار الكتب الوطنية ، بني غازي ، ليبيا ، ١٩٩٥ .
٧. برود ، ماري ، ونيوستروم ، جون ، تحويل التدريب ، إستراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق ، ترجمة وتعريب عبد الفتاح السيد النعماني ، الطبعة الثانية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، الدقي ، الجيزة ، ١٩٩٧ .
٨. توفيق ، عبد الرحمن ، دكتور ، كيف تصبح مدرباً فعالاً ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية ، الجزء الثالث ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، الدقي ، الجيزة ، ١٩٩٥ .
٩. روثيريل ، ويليام ج ، ما وراء التدريب ، أحدث استراتيجيات الارتقاء بالأداء البشري ، ترجمة علا أحمد ، سلسلة إصدارات بميك (٨) ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، الدقي ، الجيزة ، ١٩٩٧ .
١٠. سلام ، إيهاب ، دكتور ، الدول بين التخلف والتقدم ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، العدد (١٧٨) ، ٢٠٠٢ .
١١. صالح ، هشام محمد محمد ، تقييم البرنامج التدريبي لإعداد المدربين الإرشاديين في مصر ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة المنوفية ، ١٩٩٧ .
١٢. عمران ، كامل علي ، دكتور ، إدارة الموارد البشرية ، الفعالية ، الإنتاجية ، الكفاءة ، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي ، القاهرة ، ١٩٩٦ .

١٣. مجلس الشورى ، تحديث مصر ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، العدد (١٩٦) ، ٢٠٠٢ .
١٤. محمد ، أحمد إسماعيل ، الاحتياجات التدريبية للمشرفين الإرشاديين الزراعيين في مصر العليا ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٨ .
١٥. محروس ، فوزي نعيم ، ووهبه ، أحمد جمال ، دكترة ، دور الإرشاد الزراعي في مجالات الثقافة السكانية - صيانة البيئة - التسويق الزراعي ، مؤتمر استراتيجي للعمل الإرشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ومؤسسة فريد ريش ناومان الألمانية ، الدقي ، الجيزة ، ١٩٩٦ .
١٦. مصطفى ، أحمد سيد ، دكتور ، إدارة الموارد البشرية ، منظور القرن الحادي والعشرين ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق فرع بنها ، ٢٠٠٠ .
١٧. هلال ، محمد عبد الغني ، دكتور ، للتدريب الأسس والمبادئ ، الطبعة الأولى ، موسوعة التدريب ، مهارات تطوير الأداء التدريبي (١) ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠١ .
18. Engel, J. , and R. Blackwell, Consumer Behavior , The Dryden Press , N . Y., 1995.
- 19 - Gary, J., Organizational Behavior, Understanding Life at Work, 3rd ed. Harper Collins Publ's Inc 1995.
20. Griffin, R. W. , Management , 5th ed . , Houghton Mifflin Comp . , N . J . , 1996 .
21. Kirkpatrick , D. L. , A practical For Supervisory Training and Development, Addison , Wesley Publishing Co. Inc . , N . Y., 1971 .
22. Byers, L. and R. Leslie, Human Resource Management, Mc Grow-Hill, Boston, U. S . A. , 2002.
23. Lember, W. W. , and W. E. Lambert, Social Psychology, Prentice hall Inc., N. J., 1981.
24. Shermehorn, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn, Basic Organizational Behavior, 2 end. ed., John Wiley & Sons , Inc . , N. y., 1998.

SOME VARIABLES AFFECTING AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS ATTITUDES TOWARDS AGRICULTURAL EXTENSION TRAINING IN EGYPT

AHMED E. MOHAMED¹, HESHAM M. M. SALEH¹ AND MAHMOUD M. M. MOAWAD²

1. *Agricultural Extension and Rural Development Research Institute, A.R.C., Giza*
 2. *Faculty of Agric. Ain shams University,*

(Manuscript received 19 July 2004)

Abstract

This study aims to: identify Agricultural Extension Agents attitudes level towards extension training and the relationship between some independent variables and determine the contribution percentage of some independent variables which significant correlation relationship, which interpret the total differences of extension Agents attitudes towards extension training and elements of this attitudes.

The study carried out in: Quana, Sohag, Menia, Sharkya, Menofia and Behira governorates. 295 Extension Agents were chosen as systematic random sample which represented 27.44% of population.

Data was collected interview personal with questionnaire, simple correlation coefficient, multiple correlation and regression analysis "step - wise ", were used to analyze the data .

The major results of this study were as follows:

1. 68.81 % of respondents had either low or moderate attitudes towards extension training. This indicated that the attitudes of extension Agents towards extension training were relatively low.
2. The relationship was significant between the total degree of attitudes of extension Agents towards extension training and each of: period of working in Agriculture, period of working in extension, Training delivery, Training sessions number, period of training, Benefit of training, achievement motivation, Aspiration level, innovativeness, Job satisfaction, Organizational climate, Organizational loyalty and Organizational conflict. And showed that eight independent variables contributed to interpret the 59. 54% of total difference in the degree of extension Agents attitudes towards extension training.