

## دافعية الإنجاز والمتغيرات المؤثرة عليها لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ

د . حسين على هجرس

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية  
المستخلص

استهدف هذا البحث تحديد مستوى دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ ، وتحديد المتغيرات المرتبطة والمؤثرة على درجات دافعتهم للإنجاز، وقد تم جمع بيانات البحث خلال شهرى أبريل ومايو ٢٠٠٦م عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعينة عشوائية بلغ قوامها ٢٩١ مرشداً زراعياً تم تحديدها طبقاً لجداول تحديد العينة لكريجسى ومورجان من شاملة المرشدين الزراعيين بالمحافظة البالغ عددها ١١٩٨ مرشداً زراعياً ، وقد استخدم معامل الارتباط البسيط ، ومربع كاي، ومعامل ألفا، ونموذج التحليل الارتباطى والانحدارى المتعدد المتخرج الصاعد ( Step - wise ) لتحليل البيانات البحثية إحصائياً ، إلى جانب العرض الجولى بالتكرار والنسب المئوية .  
وتتلخص أهم نتائج البحث فيما يلى :

- ١- تبين أن ٥٩,١% من إجمالى المرشدين الزراعيين المبحوثين نوى مستوى دافعية إنجاز متوسطة، وأن ٣٥,٤% نوى مستوى مرتفع في دافعية الانجاز، و٥,٥% نوى مستوى منخفض في دافعية الانجاز.
- ٢- توجد علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠,٠١ بين درجات دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة التالية : الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الزراعي، والتدريب الإرشادى، والنشاطات الزراعية الخاصة، والاتجاه نحو الزراعة، والاستقلالية، والاتجاه نحو الإرشاد، والإقامة الريفية. في حين كانت العلاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠,٠٥ مع متغيرات : الدخل، والرضا الوظيفي، والتعرض لوسائل الاتصال، وعضوية المنظمات، والمشاركة السياسية، والنشأة الريفية .
- ٣- توجد ستة متغيرات مستقلة مجتمعة تفسر نحو ٢٨,٥% من التباين الكلى في درجات دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين جاء في مقدمتها متغير الاستقلالية حيث يفسر ١٤,٤% من التباين الكلى، يليه متغير الاتجاه نحو الإرشاد ويفسر ٦,٤%، ثم متغير الاتجاه نحو الزراعة ويفسر ٢,٤%، فمتغير الإقامة الريفية ويفسر ٢,٣%، و يليه متغير الخبرة

الوظيفية الإرشادية ويفسر ١,٩%، فمتغير التدريب الإرشادي ويفسر ١,١% من التباين الكلي في درجات دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

### المقدمة والمشكلة البحثية

كثر الحديث في السنوات الأخيرة عن ضرورة زيادة الإنتاج الزراعي حتى يتمكن من مقابلة الاحتياجات الغذائية المتزايدة الناتجة من النمو المضطرد في عدد السكان، والسعي لتحقيق الاكتفاء الذاتي من مختلف المحاصيل الزراعية، فضلا عن تنمية القدرة التصديرية للحاصلات الزراعية باعتبارها أحد الدعامات الرئيسية للاقتصاد القومي، ولا شك ان للإرشاد الزراعي دور بالغ الأهمية في تحقيق ذلك خاصة في ضوء المستجدات الراهنة من سياسة التحرر الاقتصادي التي تبنتها مصر منذ التسعينات من القرن العشرين .

ومن هنا تزايد اهتمام الدولة بتقوية ورفع مستوى كفاءة جهاز الإرشاد الزراعي ليقوم بدوره الفعال في أحداث التنمية الزراعية المستهدفة، وزاد الاتجاه إلى تركيز الاهتمام على التدريب الإرشادي في السنوات الأخيرة لأهميته وضرورته في تحقيق السياسات الزراعية من خلال تنمية المهارات السلوكية والاتصالية للمرشدين الزراعيين (٢: ٢٧٤) باعتبارهم الدعمة الرئيسية للإرشاد الزراعي وسواعده التي يعتمد عليها في تحقيق أهدافه (٢: ١٨).

وقد ركزت البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين على النواحي الفنية الزراعية، والنواحي المهنية الإرشادية المتعلقة بكيفية أداء العمل الإرشادي، باعتبار أن ذلك هو السبيل الذي من شأنه أن يؤدي إلى رفع كفاءة المرشدين الزراعيين في القيام بالأنشطة الإرشادية التي تحقق أهداف الإرشاد الزراعي وتغرز من دورة في ظل سياسة التحرر الاقتصادي .

إلأن هناك ثمة اتفاق بين المعنيين بإدارة وتنمية الموارد البشرية ربما يغفله الكثيرون وهو أنه لا يمكن للتدريب الإرشادي سواء في النواحي الفنية الزراعية أو المهنية الإرشادية أو حتى توافر قدرات المرشدين الزراعيين وخبراتهم ومهاراتهم وكذا الظروف المواتية للعمل أن تؤتي ثمارها ما لم يقترن ذلك بدافعية قوية للإنجاز لدى المرشدين الزراعيين (٢١: ١٣١)، فأداء المرشدين الزراعيين يكاد يكون محصلة مجموعتين مختلفتين من المتغيرات أولاهما تشير إلى القدرات والمهارات وثانيهما تشير إلى الدافعية (٢٥: ٩)، لذا احتل موضوع الدوافع مركزا

متقدماً من اهتمامات رجال الصناعة والتجارة والخدمات الإنتاجية المختلفة ( ٢١ : ١٣١ ) وأصبح لزاماً على المنظمات المختلفة الرامية لتممية العاملين بها ضرورة السعى لرفع مستوى دافعية الانجاز لدى أفرادها ما لم تكن مستوياتها مرتفعة بالفعل ( ٢٠ : ٢٢٣ ) ، وذلك عن طريق تنفيذ برامج تدريبية متخصصة لإكسابهم دافعية الإنجاز .

وتفيد النتائج الأولية لبرامج التدريب على الإنجاز التي نفذت في عدة دول أن هذه البرامج يتوقع أن يكون لها دور غاية في الأهمية في تطوير الأفراد والتنظيمات والمجتمعات المختلفة لتتلاقح التطور الحديث في عالم اليوم (١٢:٤٥) .

وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية تعرف المسؤولين الإرشاديين على مستوى دافعية الانجاز لدى العاملين الإرشاديين وخاصة المرشدين الزراعيين والتعرف على العوامل المرتبطة والمؤثرة في ذلك المستوى حتى يتسنى لهم عمل برامج تدريبية لغرس وتنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين الإرشاديين وتهيئة الظروف التي تشجع على نمو وازدياد دافعية الانجاز لمختلف العاملين، وذلك لكي يستفيد جهاز الإرشاد الزراعي من طاقات العاملين به على الوجه الأكمل في تحقيق ما يرمى إليه من أهداف . ويلاحظ من الاطلاع على الدراسات البحثية الإرشادية ندرة الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين ، ومن هنا نبعت واستثيرت مشكلة البحث والتي تمثلت في التساؤلات التالية : ما هو مستوى دافعية الانجاز لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ ، وما هي المتغيرات المرتبطة والمتغيرات المحددة لدرجات دافعية الانجاز لدى هؤلاء المرشدين الزراعيين .

### أهداف البحث

- ١- تحديد مستوى دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين .
- ٢- تحديد العلاقات الارتباطية بين درجات دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وكل من: سن المبحوث، واعدية للتخرج، والمدة من التخرج حتى التعيين، والخبرة الوظيفية الزراعية، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الزراعي، والتدريب الإرشادي، والنشاطات الزراعية الخاصة، والدخل، والرضا الوظيفي، والاتجاه نحو الزراعة، والاستقلالية، والتعرض لوسائل الاتصال، وعضوية

المنظمات، والمشاركة السياسية، والاتجاه نحو الإرشاد، والمؤهل الدراسي، والنشأة الريفية، والإقامة الريفية .  
 ٣- تحديد إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير التباين في درجات دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

### الاستعراض المرجعي

تمثل الدافعية قوة رئيسية لتكامل السلوك حيث " تتضمن مختلف أنواع السلوك من تعلم ، وأداء عملي ، وإدراك حسي ، وانتباه ، وتذكر ، ونسيان ، وتفكير ، وإبداع ، وشعور " ( ٢٣ : ٥١ ) كما أنها " تتفاعل مع قدرات الفرد وتحدد مدى استخدامه لقدراته في أداء العمل ويقدر ما تزيد الدافعية يزيد المستقبل في تلك القدرات في الأداء " ( ١٦ : ٢٠ ) .  
 وتعرف الدافعية بأنها " الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح " ( ١١ : ٥ ) ، وينظر إليها عبد المجيد ( ١٣ ، ٦٠١ ) على أنها " الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاز الأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة بأقل قدر ممكن من الوقت والجهد وبأفضل مستوى من الإنجاز " ، كما يعرفها Atkinson " بأنها استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق غاية أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز " ( ١٤ : ١٢ ) ، ويرى ماهر ( ٢١ : ١٣٥ ) أن الدافعية هي " درجة الحماس لدى الفرد والتي توجه سلوكه في اتجاه معين " .

مما سبق يمكن القول أن الدافعية تعبر عن درجة استعداد الفرد ورغبته في الأداء الجيد لتحقيق أهداف معينة .

وقد تعددت النظريات المفسرة للدافعية وذلك بحسب التركيز على مسببات ونشأة الدافعية وشرح وبيان العوامل المؤثرة على السلوك الدافعي، وفيما يلي نبذة مختصرة عن أهم النظريات المفسرة للدافعية :

١- نظرية تدرج الحاجات: وتشير هذه النظرية إلى أن هناك مجموعة من الحاجات التي يشعر بها الفرد وتعمل كمحرك ودافع للسلوك وهذه الحاجات تتدرج في شكل تسلسل هرمي يبدأ بالحاجات الأساسية الفسيولوجية وينتقل إلى أعلى عبر حاجات الأمان ثم الحاجات الاجتماعية يليها حاجات التقدير ثم حاجات تحقيق الذات (٣٧: ٢١-٣٨)

- ٢- نظرية العدالة : وتعتمد هذه النظرية على افتراض أساسي وهو أن الأفراد يتأثرون في سلوكهم بالحاجة لكي يعاملوا معاملة متساوية في العمل فيحدد الفرد درجة معاملته بمقارنة معدل ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من عائد بمعدل الجهد والعائد التي يحققه زميله ، وتختل العدالة إذا اختلف المعدلان ويسبب هذا نوع من عدم التوازن يدفع الفرد التي تبني سلوكا لإعادة التوازن وتحقيق العدالة كأن يخفض الجهد الذي يبذله في العمل أو أن يترك العمل ( ٦ : ٤٩ ) .
- ٣- نظرية الغرائز : ترجع هذه النظرية دوافع الإنسان إلى غرائزة ، حيث تشير إلى أن الغرائز هي المحركات للنشاط الإنساني ، وتعرف الغريزة بأنها استعداد جسمي نفسي مركب يدفع صاحبه إلى إدراك موضوعات معينة والانتباه إليها يصاحب ذلك الشعور بلذة أو ألم إذا ما أدركت هذه الموضوعات وأن يسلك نتيجة لذلك سلوكا معيناً الغرض منه حفظ ذاته أو حفظ نوعه ( ٩ : ٥٠ )
- ٤- نظرية العاملين : تقوم هذه النظرية على تصنيف العوامل المؤثرة في الدافعية إلى مجموعتين الأولى تسمى العوامل الوقائية وهي التي لا يؤدي وجودها إلى إثارة الدافعية بقوة غير أن وجودها يعد ضرورياً لتحقيق الحد الأدنى من مستويات الإشباع وهذه العوامل هي : سياسات الإدارة، ونمط الإشراف، والأجور، وضمانات الوظيفة ، و ظروف العمل والمركز، والمجموعة الثانية تسمى بالعوامل الدافعة وهي التي يؤدي وجودها إلى خلق دوافع قوية وتحقيق درجات عالية من الإشباع ، وتتضمن هذه المجموعة ستة عوامل هي : الإنجاز، والاعتراف، والتقدم ، والعمل نفسه ، والمسئولية والنمو الشخصي ( ٦ : ٤٨٧ ) .
- ٥- نظرية التعلم الشرطي الواسيلي : وتشير هذه النظرية ببساطة إلى أن الفرد يكون مدفوعاً لتكرار سلوك أو الاحجام عن سلوك معين بناء على العوائد المتوقعة منه وإمكانية تحقيق الأهداف الفردية من خلال هذا السلوك ( ٢١ : ١٥٦ ) .
- ٦- نظرية دافع الإنجاز : وتتبلور فكرتها الرئيسية في أن هناك تفاوت بين الأفراد في قوة الدافع للإنجاز فهناك فئة من الأفراد يسعدهم إتمام العمل بصورة جيدة وفئة أخرى لا يباليون بالعمل ودافع الإنجاز لديهم في حالة انخفاض شديد ( ١٠ : ٨٠ ) .

- ٧- نظرية الطاقة: تنظر هذه النظرية للدوافع باعتبارها نوع من أنواع الطاقة الحيوية أو أنها قوة تحرك الفرد أو تدفعه إلى النشاط (١٣٤:١٥).
- ٨- نظرية التوقع: تفترض هذه النظرية أن الإنسان يجرى مجموعة من العمليات العقلية والتفكير قبلما يؤدي الأمر إلى سلوك محدد (٦: ١٥٣) وترى هذه النظرية أن الفرد سيكون لديه دافع قوى للعمل إذا توقع أنه سيحصل من هذا العمل على ما يريده من عوائد (٧: ٨٢).
- ٩- نظرية وضع الهدف: وتشير هذه النظرية إلى أن وجود أهداف يعد شيئاً أساسياً لتحديد مسارات السلوك، حيث أن وجودها يكون دافعاً للفرد لتحقيقها على اعتبار أن الأهداف هي غايات نهائية يجب على الفرد أن يحققها (٢١: ١٥٩).
- ١٠- نظرية مستوى الطموح: تتلخص فكرتها الرئيسية في أن الإنجاز الذي يتوقع أن يحققه الفرد في عمل معين أو العائد الذي يرتقب أن يحصل عليه يمثل هدفاً يحدد اتجاه سلوك الفرد ومعياراً يقيس به الفرد نجاحه أو فشله فيما حققه فعلاً (١٠: ٨٢).

ويتضح من خلال العرض السابق لأهم النظريات المفسرة للدافعية أنه لا توجد نظرية شاملة تتصف بالتكامل ويتفق عليها الجميع، وذلك لأن كل نظرية تركز على بعض جوانب الدافعية وتهمل الجوانب الأخرى، وهذا لا يعنى التقليل من شأن أو أهمية تلك النظريات وإنما يعنى أهمية أن يوضع في الاعتبار عند دراسة الدافعية مختلف الجوانب التي تناولتها تلك النظريات.

وفى ضوء النظريات المفسرة للدافعية تناول الكثير من العلماء والباحثين السمات المرتبطة بنوى الدرجة العليا فى دافعية الانجاز، حيث حدد فريد و همام (١٧: ٦) هذه السمات فيما يلى: الترتيب المسبق للأعمال، وتحديد الأهداف، والطموح العالي، والسلوك المتحفظ غير المقامر، والتحمل، والمثابرة، وإعادة التفكير فى الصعوبات، وإدراك قيمة الوقت، والاتجاه نحو المستقبل، واختيار مواقف المنافسة، والبحث عن التقدير والمكانة، والرغبة فى الأداء الأفضل، والمسئولية والاستمتاع بالعمل، والإثابة العاجلة للعمل. ولخص عبد الله (١٢: ١٦) هذه السمات فى: الطموح، والجدية، وحب المنافسة، والتحمل، وتفضيل المخاطرة، والحرص على تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية. كما حدد قنبر (١٩: ٣٩-٤٠) نقلاً عن النمر أهم سمات نوى الانجاز المرتفع فى: الاعتماد على النفس، والاستعداد لتحمل المخاطرة، والابتعاد عن ممارسة

الأعمال الروتينية اليومية للمعلمة، والميل إلى العمل في المجالات التي توفر تغذية رجعية عن النجاح في إنجاز الأعمال، والميل إلى عنصر المثابرة في العمل، والميل نحو الاستقلال في العمل، والنظر إلى تحقيق الأهداف كمؤشر للرضا .

ونكرت وفاء أبو حليلة (١ : ٣١٢) أن الشرييني توصل إلى عدة سمات تعبر عن الدافع للإنجاز وهذه السمات هي : الطموح، والمثابرة، والاستقلال، والجرأة الاجتماعية، وقدرة النفس، والإتقان، والحيوية، والفتنة، والتفاؤل، والمكانة، كما تضيف أن هيرمان حدد عشرة جوانب لمظاهر الدافع للإنجاز وهي: مستوى الطموح، وسلوك تقبل المخاطرة، والحراك الاجتماعي، والمثابرة، وتوتر العمل، وإبرك الزمن، والتوجه للمستقبل، واختيار الرفيق، وسلوك التعرف، وسلوك الإنجاز .

ويستخلص مما سبق أن هناك عدد من السمات التي تعبر عن دافعية الإنجاز تكاد تتفق عليها معظم الكتابات السابقة وتمثل هذه السمات فيما يلي: التحمل، والمثابرة، وحب المناقشة، والطموح، والثقة بالنفس، وإتقان العمل، والمحافظة على الوقت، والترتيب المسبق للأعمال، والاستقلالية، والاستعداد لتحمل المخاطرة . وقد رأى الباحث أن هذه السمات أو معظمها على الأقل متوافرة في مقياس وفاء أبو حليلة (١ : ٣١٥) الأمر الذي شجعه على أن يتخذ من هذا المقياس أساساً يسترشد به لتقدير دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين عينة البحث.

### الفروض البحثية

لتحقيق الهدفين الثاني والثالث من أهداف البحث تم صياغة الفرضين البحثيين التاليين :

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين درجات دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة التالية : السن، واقدمية التخرج، والمدة من التخرج حتى التعيين، والخبرة الوظيفية الزراعية، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الزراعي، والتدريب الإرشادي، والنشاطات الزراعية الخاصة، والفنل، والرضا الوظيفي، والاتجاه نحو الزراعة، والاستقلالية، والتعرض لوسائل الاتصال، وعضوية المنظمات، والمشاركة السياسية، والاتجاه نحو الإرشاد، والمؤهل الدراسي، والنشأة الريفية، والإقامة الريفية .





درجات، وبلغت نسبة المبحوثين نوى المؤهل المتوسط قرابة ثلاثة ارباع المبحوثين .

٣- أقدمية التخرج : قيس هذا المتغير بعدد السنوات التي انقضت على المبحوث منذ تخرجه من التعليم الثانوى الزراعي أو التعليم العالى الزراعى حتى تاريخ جمع البيانات ، وتراوحت بين ٣ - ٣٨ سنة ، بمتوسط حسابى ٢٥,٢٤ سنة، وانحراف معيارى قدره ٥,٨٢ ، وبلغت نسبة من تزيد أقدمية تخرجهم عن ٢٦ سنة حوالى ٤٢ % ، ونسبة من تقل أقدمية تخرجهم عن ١٣ سنة نحو ٥% من المبحوثين .

٤- النشأة الريفية : قيست بإعطاء المبحوث نو النشأة الريفية درجتان و نو النشأة الحضرية درجة واحدة ، وكانت الغالبية العظمى من المبحوثين ( ٨٢,٥% ) ريفوا النشأة .

٥- الإقامة الريفية: قيست بإعطاء المبحوث المقيم بالريف درجتان والمقيم بالحضر درجة واحدة ، وبلغت نسبة المبحوثين نوى الإقامة الريفية حوالى ثلاثة أرباع المبحوثين .

٦- الخبرة الوظيفية الزراعية : قيست بعدد سنوات عمل المبحوث بقطاع الزراعة قبل العمل بالإرشاد ، وتراوحت بين صفر - ٢٥ سنة ، بمتوسط حسابى ٤,٨ سنة، وانحراف معيارى قدره ٦,٣٢ ، وكان حوالى ٤٦% من المبحوثين ليس لديهم أية خبرة وظيفية زراعية، وحوالى ٢٦% نقل خبراتهم الوظيفية الزراعية عن سبعة أعوام.

٧- الخبرة الوظيفية الإرشادية : قيست بعدد السنوات التي قضاها المبحوث بالعمل الإرشادى الزراعى ، وتراوحت بين ٢ - ٣٥ سنة ، بمتوسط حسابى ١٣,٧ سنة، وانحراف معيارى قدره ٧,٦٩ ، وبلغت الخبرة الوظيفية الارشادية لنصف المبحوثين أقل من ١٢ سنة، وحوالى عشر المبحوثين زانت خبراتهم الوظيفية الارشادية عن ٢٤ سنة.

٨- التدريب الزراعى: قيس بعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث فى المجالات الفنية الزراعية، وتراوحت بين صفر - ٥٠ دورة ، بمتوسط حسابى ٨,٢٣ دورة، وانحراف معيارى قدره ٨,٣٨ ، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية ١٥,٢%، ونسبة من حصلوا على دورات تدريبية أقل من سبع دورات ٧١% من اجمالى المبحوثين .

٩- التدريب الارشادى: تم قياسه بعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث فى مجال الإرشاد الزراعى، وتراوحت بين صفر - ١٦

دورة ، بمتوسط حسابي ٣,٥ دورة، وانحراف معياري قدره ٣,٩٤ ، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي حوالي ربع المبحوثين، ونسبة من حصلوا على دورات تدريبية نقل عن ست دورات حوالي نصف المبحوثين .

١٠- النشاطات الزراعية الخاصة: قيست بإعطاء المبحوث درجة واحدة عن كل نشاط زراعي خاص مارسه أو يمارسه بجانب وظيفته الحكومية، وتراوحت بين صفر - ٤ درجة، بمتوسط حسابي ٠,٧٤ درجة، وانحراف معياري قدره ٠,٩٢، وبلغت نسبة من ليس لهم أي نشاطات زراعية خاصة حوالي نصف المبحوثين، ومن لهم نشاط واحد حوالي ربع المبحوثين.

١١- الدخل: قيس بحساب الدخل الشهري للمبحوث من وظيفته الحكومية والمصادر الأخرى، وتراوح بين ١٥٠- ١٠٠٠ جنية، بمتوسط حسابي ٤١٩,٧ جنية، وانحراف معياري قدره ١٨٥,٧ ، وبلغ نسبة من تقل دخولهم عن ٤٣٣ جنية ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين، ومن تزيد دخولهم عن ٧٠٠ جنية أقل من عشر المبحوثين.

١٢- عضوية المنظمات: قيس المتغير بإعطاء المبحوث درجة واحدة عن كل منظمة مشترك في عضويتها من المنظمات الأربعة المعروضة له والمتمثلة في: مركز الشباب، المجلس الشعبي المحلي، الجمعيات الأهلية، الأحزاب السياسية، ويعبر مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث عن درجة عضويته للمنظمات، وتراوحت بين صفر - ٣ درجة، بمتوسط حسابي ٠,٧٩ درجة، وانحراف معياري قدره ١,٠٥ ، وبلغت نسبة من ليسوا بأعضاء في أي من تلك المنظمات ما يقرب من نصف المبحوثين، ومن نوى عضوية بمنظمة واحدة حوالي الثلث .

١٣- المشاركة السياسية: قيس المتغير بإعطاء المبحوث درجة واحدة عن كل انتخابات أظلي فيها بصوته من لانتخابات: مجلس الشعب الأخيرة، مجلس الشورى الأخيرة، الاستفتاء على تعديل المادة ٧٦ من الدستور، انتخابات رئاسة الجمهورية، ويعبر مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث عن درجة مشاركته السياسية، وتراوحت بين صفر - ٣ درجة، بمتوسط حسابي ٢,٤٢ درجة، وانحراف معياري قدره ٠,٩١ ، وبلغت نسبة من شاركوا في ثلاثة انتخابات قرابة ثلثي المبحوثين، ونسبة من لم يشاركوا في الانتخابات ٨% من المبحوثين .

١٤- الرضا الوظيفي: تم قياسه بمقياس مكون من اثنتي عشرة عبارة خمس منها سلبية، وسبع إيجابية وطلب من المبحوث أن يحدد درجة موافقته على مقياس متدرج من ثلاث استجابات هي: موافق ، سيان ، غير موافق، وأعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الإيجابية، والدرجات ١ ، ٢ ، ٣ على الترتيب للعبارات السلبية، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن الرضا الوظيفي له، وتراوح بين ١٤-٢٦ درجة، بمتوسط حسابي ٢٩،٢٠ درجة، وانحراف معياري قدره ١٣،٣، وبلغت نسبة المبحوثين نوى الرضا الوظيفي المنخفض ٣٣،٧%، ونوى الرضا الوظيفي المرتفع ١٧% من اجمالي المبحوثين .

١٥- الاتجاه نحو الزراعة: قيس بمقياس مكون من ثمان عبارات أربع منها إيجابية وأربع سلبية، وطلب من المبحوث أن يحدد درجة موافقته على مقياس متدرج من ثلاث استجابات هي: موافق ، سيان ، غير موافق ، وأعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الإيجابية والدرجات ١ ، ٢ ، ٣ للعبارات السلبية وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن اتجاهه نحو الزراعة، وتراوح بين ٨-٢٤ درجة، بمتوسط حسابي ١٩،٦، وانحراف معياري قدره ٣،٥، وبلغت نسبة المبحوثين نوى الاتجاه المنخفض نحو الزراعة ١٠%، ونوى الاتجاه المرتفع قرابة ٤٠% .

١٦- التعرض لوسائل الاتصال: قيس المتغير باستخدام قائمة تضم أسماء خمس وسائل للاتصال وطلب من كل مبحوث أن يحدد درجة تعرضه لكل وسيلة من الوسائل الخمس، وكانت الاستجابات متدرجة بين : دائما ، وأحيانا ، و نادرا ، ولا ، وأعطيت الإجابات الأوزان الرقمية ٣ ، ٢ ، ١ ، صفر على الترتيب ، ثم جمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في الوسائل الخمسة لتعبر عن درجة تعرضه لوسائل الاتصال ، وتراوح بين ١-٥ درجة ، بمتوسط حسابي ٩،٩ درجة، وانحراف معياري قدره ٢،٣٨، وبلغت نسبة المبحوثين نوى التعرض المنخفض لوسائل الاتصال حوالي ٩% ، والمرتفع ٤١% .

١٧- الاستقلالية: قيست بمقياس مكون من خمس عبارات أربع منها إيجابية وواحدة سلبية، وطلب من المبحوث أن يحدد درجة موافقته على مقياس متدرج من ثلاث استجابات هي: موافق، سيان، غير موافق، وأعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب للعبارات الإيجابية

والدرجات ١ ، ٢ ، ٣ للعبارات السلبية ، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن استقلاليته، وتراوحت بين ٥ - ١٥ درجة ، بمتوسط حسابي ١١,٢٣ درجة، وانحراف معياري قدره ٢,٩٢ ، وبلغت نسبة المبحوثين ذوى مستوى الاستقلالية المنخفض ١٠,٦% ، وذوى المستوى المرتفع ٣٠,٦% .

١٨- الاتجاه نحو الارشاد: قيس بمقياس مكون من ست عبارات ثلاث منها ايجابية، وثلاث سلبية، وطلب من المبحوث أن يحدد درجة موافقته على مقياس ممتزج من ثلاث استجابات هي: موافق ، سيان ، غير موافق وأعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الايجابية، والدرجات ١ ، ٢ ، ٣ للعبارات السلبية، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن اتجاهه نحو الإرشاد الزراعي، وتراوحت بين ٦ - ١٧ درجة، بمتوسط حسابي ١٤,٤ درجة، وانحراف معياري قدره ٢,٩٥، وبلغت نسبة المبحوثين ذوى الاتجاه المنخفض نحو الارشاد ١١%، وذوى الاتجاه المرتفع ٣٥,٤% .

### ( ب ) المتغير التابع

يتمثل المتغير التابع للبحث في دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وقيس هذا المتغير بالاسترشاد بمقياس وفاء ابو حليلة ( ١ : ٣١٤ - ٣١٥ ) التي استخدمته لقياس دافعية الانجاز لمهندسات التنمية الريفية، وذلك نظراً لتشابه بيئة عمل مهندسات التنمية الريفية مع بيئة عمل المرشدين الزراعيين ، فضلاً عن أن السمات والمكونات المعبرة عن دافعية الانجاز لا تختلف باختلاف جنس المبحوثين أو وظائفهم، هذا وقد تم تعديل بعض عبارات المقياس من صيغة المؤنث إلى صيغة المذكر، كما تم تعديل العبارات التالية : " المرشد الناجح هو الذي يخطط ويعمل حساب كل عمل يقوم به، أقوم بعمله على الوجه الأكمل بغض النظر عن الفوائد المادية، لا أحب الاستسلام للصعاب، لا أحب أن يتفوق على أحد، أفضل انجاز أعمالى أول بأول، وصولي إلى مركز عالي في عملي شئ مهم جداً " ، من الصيغة الايجابية إلى الصيغة السلبية الموضحة على الترتيب في العبارات أرقام ١٠ ، ١٧ ، ٢١ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ بجدول (٢) حتى يكون هناك تقارب بين عدد العبارات السلبية وعدد العبارات الايجابية للمقياس، وقد تم تطبيق المقياس بعد تعديله على عينة عشوائية من

المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ بلغ قوامها ١٠٠ (مرشداً) زراعياً عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين، حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد درجة موافقته على كل عبارة من عبارات المقياس الثماني والعشرون وذلك على مقياس متدرج من ثلاث استجابات هي: موافق، سيان، غير موافق، وأعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية ٣، ٢، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الايجابية والدرجات ١، ٢، ٣ للعبارات السلبية، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن دافعيته للإنجاز، هذا وقد تم التأكد من الصدق الإحصائي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس الثماني والعشرون والدرجة الكلية للمقياس، وأوضحت النتائج بجدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، فيما عدا العبارات ارقام ١، ٩، ١٣ حيث كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، وعلى ذلك تم الإبقاء على العبارات ذات معاملات الارتباط المغزوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١، واستبعاد ما نون ذلك وبذلك أصبحت عبارات المقياس في صورته النهائية خمسة وعشرون عبارة .

وللتوصل إلى الدلالة الاحصائية الخاصة بثبات المقياس في صورته النهائية استخدم معامل ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمته ٠,٧٢٤ ويعتبر هذا دليلاً قوياً على ثبات المقياس، وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس تم التحقق من الصدق الذاتي للمقياس (٣ : ٥٥٣) حيث وجد أنه يساوي ٠,٨٥٠ ويعتبر هذا معامل صدق مرتفع لهذا المقياس يجعله صالحاً للاعتماد عليه في قياس دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين .

جدول ( ٢ ) قيم معاملات الارتباط بين بنود مقياس دافعية الانجاز ودرجته الإجمالية

م	العبارات	قيمة معامل الارتباط الأولية	قيمة معامل الارتباط النهائية
١-	يبدل المرشد الزراعي كل ما في وسعه لإتجاح العمل المسند إليه دون غيره	*.١٢٨	—
٢-	المهام التي تحتاج مسئولية كبيرة لا تجذبني على الإطلاق.	*.٣٢٣	*.٣٢٢
٣-	يحاول المرشد جاهدا بالصبر والمثابرة تحقيق نتائج ناجحة رغم ما يقبله من مشاكل.	*.٢٠٦	*.٢٠٤
٤-	إذا واجهتني مشاكل في عملي أتركها للمسؤولين لحلها .	*.٢٩١	*.٢٨٦
٥-	أرغب في القيام بالمهام التي تبرز مواهبي وتميزي عن غيري .	*.٣٤٣	*.٣٥٤
٦-	يسبئ المرشد جهدا كبيرا حتى يتمكن من تحقيق نجاحات اكبر من غيره.	*.٢٢١	*.٢١٥
٧-	يشعر المرشد بالتعب والملل اذا عمل لمدة طويلة لتحقيق نتائج معينة.	*.٣٢٨	*.٣١٤
٨-	عادة ما أبتذل كل جهدي للوصول إلى الهدف المحدد مهما كانت الصعوبات.	*.٢٥٧	*.٢٥٨
٩-	يمكنني التقدم في عملي إذا كان لدى عمل دائم بنتيجة هذا العمل	*.١٤٤	—
١٠-	لأحب الترتيب للأعمال التي أنوي عملها وإنما أتركها للظروف.	*.٣٥٦	*.٣٤٧
١١-	أسعد عندما يلجأ لى الزراع للمشورة أكثر من غيرى من المرشدين.	*.٢٤٣	*.٢٤٩
١٢-	أشعر أنني غير راضى عن نفسي لعدم قدرتي على تطوير الزراع.	*.٢٢٥	*.٢٣٦
١٣-	يفضل المرشد وينجذب للمهام التي تتناسب مع قدراته .	*.١٤٧	—
١٤-	يميل المرشد للمهام التي تكسبه خبرات ومعارف أكثر.	*.٥٧٩	*.٥٨٨
١٥-	لا أشعر بالحماس عند القيام بأى عمل يسند لى.	*.٤١٠	*.٤١٢
١٦-	لايفضل المرشد القيام بأى عمل يكون احتمالات النجاح فيه ضعيفة	*.٢٦٣	*.٢٥٢
١٧-	اجادتي في العمل تكون على قدر العقائد المبادئ الذي أحصل عليه.	*.٢٦٧	*.٢٧٥
١٨-	أحب أداء المهام التي أشعر معها بالفخر عند النجاح .	*.٧٤٤	*.٧٤١
١٩-	تجاحي في إنجاز عملي مسألة حتمية .	*.٦٠٠	*.٥٨٩
٢٠-	أحب العمل في جو من التنافس يظهر جهدي وامكانياتي.	*.٥٤١	*.٥٥٣
٢١-	أتخلى عن الأعمال التي أجد فيها صعوبات كثيرة .	*.٥٨٢	*.٥٨٠
٢٢-	كثيرا ما أتهاون في أمور من الواجب أخذها بجدية .	*.٢٢٥	*.٢٣٨
٢٣-	أبدو وكأ ننى أحييا من أجل تحقيق أهداف كثيرة .	*.٢٢٢	*.٢٥٠
٢٤-	أشعر بالضيق عندما يمر الوقت دون أن أحقق شيئا .	*.٣٠٢	*.٣١٨
٢٥-	من الصعب أن أحميد عن آمال رسمتها لنفسي .	*.٢٥٩	*.٢٧٣
٢٦-	لا يزعجنى أن يتفوق على أحد.	*.٣٨٠	*.٣٨٣
٢٧-	أترك تحديد أولويات أعمالي التي أنجزها للظروف .	*.٤٦٩	*.٤٧٧
٢٨-	لا يهمني الوصول إلى مركز عالى في العمل .	*.٤٠٦	*.٤٣٣

## النتائج البحثية ومناقشتها

أسفرت البيانات وتحليلها عن النتائج التالية :

أولاً : مستوى دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين أظهرت النتائج البحثية بجدول ( ٣ ) أن غالبية المبحوثين ( ٥٩,١% ) نوى مستوى دافعية انجاز متوسطة، وأن حوالي الثلث ( ٣٥,٤% ) نوى مستوى مرتفع، كما أن ٥,٥% يتسمون بمستوى دافعية انجاز منخفضة .

جدول ( ٣ ) : توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى دافعتهم للإنجاز .

العدد	%	فئات مستوى دافعية الانجاز
١٦	٥,٥	مستوى منخفض ( ٢٥ - ٤١ ) درجة
١٧٢	٥٩,١	مستوى متوسط ( ٤٢ - ٥٨ ) درجة
١٠٣	٣٥,٤	مستوى مرتفع ( ٥٩ - ٧٥ ) درجة
٢٩١	١٠٠	المجموع

وتشير هذه النتيجة إلى أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين ( ٦٤,٦% ) نوى مستوى منخفض ومتوسط في دافعية الإنجاز، مما يستلزم ضرورة العمل على تمهيتهم وإكسابهم دافعية الإنجاز حتى تتوافر لديهم الكفاءة اللازمة للقيام بالأنشطة الإرشادية المختلفة، حيث أنه من غير المنطقي أن يتمحور عمل المرشدين الزراعيين على تنمية واكساب دافعية الإنجاز للزراع للعمل على تحسين ظروف حياتهم وهم يفقدون لتلك الدافعية ففقد الشئ لا يعطيه، كما تؤيد نتيجة البحث ما سبق أن أشارت إليه بعض الكتابات الإرشادية ( ٤ : ١٣٠، و ٥ : ١٨٧ - ١٨٨، و ١٤ : ٩٠ - ٩٢ )، من ضرورة التحقق من توافر سمات وخصائص معينة في المرشدين الزراعيين قبل إتحاقهم بالعمل الإرشادي كالصبر، والمثابرة، والثقة بالنفس، والقدرة على التخطيط، والقدرة على التكيف، والتعاون مع غيرهم، والمرونة، واتساع الأفق، والحماس للوظيفة، والالتزام الوظيفي، وغيرها من السمات التي تشكل في مجملها دافعية الانجاز لدى المرشدين الزراعيين .

ثانياً:العلاقات الارتباطية بين درجات دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين والمتغيرات المستقلة المدروسة .

لاختبار صحة الفرض البحثي الذي يتوقع وجود علاقة بين درجات دافعية إنجاز المبحوثين كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، تم حساب معاملات الارتباط البسيط بين درجات دافعية الانجاز

للمبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة (عدا متغيرات : المؤهل الدراسي، والنشأة الريفية، والإقامة الريفية) حيث استخدم لهم اختبار مربع كاي)، وقد تبين من النتائج المبينة بجدول (٤) و (٥) وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية بمستوى احتمالي ٠,٠١ بين درجات دافعية انجاز المبحوثين وكل من: الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الزراعي، والتدريب الإرشادي، والنشاطات الزراعية الخاصة، والاتجاه نحو الزراعة، والاستقلالية، والاتجاه نحو الإرشاد، والإقامة الريفية . كما توجد علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٥ مع متغيرات: الدخل، والرضا الوظيفي، والتعرض لوسائل الاتصال، وعضوية المنظمات، والمشاركة السياسية، والنشأة الريفية . بينما لم تسفر النتائج البحثية عن معنوية العلاقة مع باقى متغيرات الدراسة المتمثلة في: سن المبحوث، وأقدمية التخرج، والمدة من التخرج حتى التعيين، والخبرة الوظيفية الزراعية، والمؤهل الدراسي . أي أنه من بين تسعة عشر علاقة ارتباطية يتوقعها الفرض البحثي الأول ثبت معنوية أربعة عشر منها، وبناءً على هذه النتيجة يمكن قبول صحة الفرض البحثي الأول جزئياً .

جدول (٤): قيم معاملات الارتباط البسيط بين درجات دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	قيم معاملات الارتباط
١-	السن	٠,٠٣٣
٢-	أقدمية التخرج	٠,١١٤
٣-	المدة من التخرج حتى التعيين	٠,٠٥٠
٤-	الخبرة الوظيفية الزراعية	٠,١١٨
٥-	الخبرة الوظيفية الإرشادية	**٠,٢٠٢
٦-	التدريب الزراعي	**٠,١٩٠
٧-	التدريب الإرشادي	**٠,٢٠٩
٨-	النشاطات الزراعية الخاصة	**٠,٢٤١
٩-	الدخل	*٠,١٢٩
١٠-	الرضا الوظيفي	*٠,١٣٢
١١-	الاتجاه نحو الزراعة	**٠,٢٣٨
١٢-	الاستقلالية	**٠,٣٧٩
١٣-	التعرض لوسائل الاتصال	*٠,١٢٨
١٤-	عضوية المنظمات	*٠,١٢٣
١٥-	المشاركة السياسية	*٠,٢٨٠
١٦-	الاتجاه نحو الإرشاد	**٠,٢٩٦

\* معنوى عند مستوى ٠,٠٥

\*\* معنوى عند مستوى ٠,٠١



جدول (٥) : قيم مربع كاي المحسوبة بين درجات دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	كا	معامل التوافق
١-	الموئل الدراسي	٦١,٢٦٠	
٢-	النشأة الريفية	٠٤٥,٩٦٣	٠,٣٦٩
٣-	الإقامة الريفية	٠٠ ٥٥,٨٥٧	٠,٤٠١

• معنوي عند مستوى ٠,٠١ • معنوي عند مستوى ٠,٠٥

ثالثاً : اسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير التباين في درجات دافعية الإنجاز للمبحوثين :

لاختبار صحة الفرض البحثي الثاني الذي يتوقع أن المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية بدرجات دافعية الإنجاز للمبحوثين قادرة على تفسير التباين في درجات دافعية الإنجاز للمبحوثين كمتغير تابع ، تم إدخال تلك المتغيرات في نموذج التحليل الارتباطي والإتحاداري المتعدد للتدرجسي فأفسر النموذج التحليلي كما هو موضح بجدول (٦) عن معادلة انحدار خطي تتضمن ستة متغيرات مستقلة يؤثر كل منها تأثيراً معنوياً على درجات دافعية الإنجاز للمبحوثين عند ثبات تأثير بقية المتغيرات المستقلة الأخرى ، وقد تمثلت تلك المتغيرات المستقلة الست في : الاستقلالية ، والاتجاه نحو الإرشاد، والاتجاه نحو الزراعة، والإقامة الريفية، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الإرشادي، كما تبين أن هذه المتغيرات المستقلة الست مجتمعة ترتبط بدرجات دافعية الإنجاز للمبحوثين بمعامل ارتباط متعدد قدرة ٠,٥٣٤ ، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة له ١٨,٨٧٣ وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ ، ويشير معامل التحديد إلى أن هذه المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر ٢٨,٥% من التباين في درجات دافعية الإنجاز للمبحوثين .

ولتحديد نسبة اسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة الست في تفسير التباين في درجات دافعية الإنجاز للمبحوثين استند إلى النسبة المئوية للتباين المفسر كما هو موضح بجدول (٦) حيث تبين أن متغير الاستقلالية يسهم في تفسير ١٤,٤% من التباين الكلي، كما يسهم متغير الاتجاه نحو الإرشاد بتفسير ٦,٤% ، ومتغير الاتجاه نحو الزراعة بتفسير ٢,٤% ، ويسهم متغير الإقامة الريفية بتفسير ٢,٣% ، ويسهم متغير الخبرة الوظيفية الارشادية بتفسير ١,٩% ، وأخيراً يسهم متغير التدريب الإرشادي بتفسير ١,١% من التباين في درجات دافعية الإنجاز للمبحوثين، وبناءً على ذلك يمكن قبول

صحة الفرض البحثي الثاني، وتظهر هذه النتائج الى ان متغيري الاستقلالية، والاتجاه نحو الارشاد هما اهم المتغيرات التي تغير التباين في درجات دافعية الانجاز للمبحوثين يليهما الاتجاه نحو الزراعة، فالاقامة الريفية، ثم الخبرة الوظيفية الارشادية، فالتدريب الارشادي .

جدول ( ٦ ): نتائج التحليل الارتباطي الاحدائي المتعدد المتكرج الصاعد للعلاقة بين درجات دافعية الانجاز للمبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة

خطوات التحليل	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط الجزئى	قيمة " ت "	التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع %	التباين المفسر للمتغير التابع %
الاولى	الاستقلالية	٠,٢٨٩	٥,٧٧٨ **	١٤,٤	١٤,٤
الثانية	الاتجاه نحو الارشاد	٠,٢١٢	٤,١٥٤ *	٢٠,٨	٦,٤
الثالثة	الاتجاه نحو الزراعة	٠,١٤٣	٢,٧٧٥ **	٢٣,٢	٢,٤
الرابعة	الاقامة الريفية	٠,١٥٦	٣,٠٧٧ **	٢٥,١	٢,٣
الخامسة	الخبرة الوظيفية الارشادية	٠,١٢٠	٢,٢٩١ *	٢٧,٤	١,٩
السادسة	التدريب الارشادي	٠,١٠٨	٢,٠٨٤ **	٢٨,٥	١,١

\* قيمة معامل الارتباط المتعدد = ٠,٥٣٤

\*\* معنى عند مستوى ٠,٠١

قيمة معامل التحديد = ٠,٢٨٥

قيمة (ف) المحسوبة = ١٨,٨٧٣ \*\*

التوصيات : فى ضوء النتائج البحثية يوصى بما يلى :

١- إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتوعية وإكساب دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين.

٢- اهتمام المسؤولين الإرشادين بتهيئة الظروف التي من شأنها تنمية وتدعيم دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين وخاصة المتغيرات التي اوضحت الدراسة انها مهياة لزيادة دافعية الانجاز لديهم .

#### المراجع

١- ابو طيمة، وفاء احمد ( ٢٠٠٥ ) : دافعية الانجاز لمهندسات التنمية الريفية بمحافظتي كفر الشيخ والغربية ، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ( ٣٠ ) ، العدد ( ١ ) .

- ٢- الراقعي، أحمد كامل ( ١٩٩٢ ) : الإرشاد الزراعي علم وتطبيق ، مركز البحوث الزراعية ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، الجيزة .
- ٣- السيد، فؤاد البهي ( ١٩٧٩ ) : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٤- الخولي ، حسين زكي ( ١٩٦٨ ) : الإرشاد الزراعي ودوره في تطوير الريف ، دار المعارف ، الإسكندرية .
- ٥- العادلي، أحمد السيد ( ١٩٧٢ ) : أساسيات علم الارشاد الزراعي ، دار المطبوعات الجديدة ، الإسكندرية .
- ٦- توفيق، جميل أحمد، وعلى الشرفاوي ( ١٩٨٨ ) : إدارة الأعمال ، مدخل الوظائف والممارسات ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية .
- ٧- جرينبرج، جيرالد، وروبرت بارون ( ٢٠٠٤ ) : إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، وإسماعيل على بسيوني، دار المزيخ للنشر ، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- ٨- شادي، سامي على ( ١٩٨٦ ) : دراسة في دوافع التغيير المهني لدى الشباب الريفي رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر .
- ٩- صالح، أحمد زكي (١٩٧١): نظريات التعلم، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- ١٠- عاشور، أحمد صقر ( ١٩٩٠ ) : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- ١١- عبد الفتاح ، فاروق ( ١٩٨١ ) : كراسة تعليمات اختبار الدوافع للانجاز للأطفال والراشدين ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- ١٢- عبد الله ، مجدى أحمد ( ١٩٩١ ) : الدافع للإنجاز وعلاقته بسمات الشخصية ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية .
- ١٣- عبد المجيد، مرزوق ( ١٩٩٠ ) : دراسة مقارنة لأساليب التعلم ودافعية الانجاز لدى عينة من المتفوقين والمتأخرين دراسياً ، المؤتمر السادس لعلم النفس ، الجزء الثاني ، القاهرة .
- ١٤- عبد المقصود، بهجت محمد ( ١٩٨٨ ) : الإرشاد الزراعي ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة .
- ١٥- على، أحمد على، ومحمد شبيب، ومنحت الديب، و محمد شاهين ( ١٩٩١ ) : الأسس العامة للسلوك مع التطبيق في مجالات العمل المختلفة، مكتبة عين شمس ، القاهرة .

- ١٦- عيسى، محمد طلعت ( ١٩٧١ ) : تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية، الطبعة الأولى ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة .
- ١٧- فريد، محمد أحمد، وعادل محمد همام ( ١٩٨٩ ) : دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنوفية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، نشرة بحثية رقم ( ٥٨ ) ، الجيزة .
- ١٨- فريد، محمد أحمد، وفاطمة عبد السلام شربي(١٩٩٤): رضا المرشدين الزراعيين عن المجتمع المحلي،مركز البحوث الزراعية ،معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم (١٣٣)، الجيزة.
- ١٩- قنبر، جلاء علاء الدين ( ٢٠٠٠ ) : دراسة لبعض خصائص وأنشطة المرشدين الزراعيين العاملين على مستوى القرية في محافظة القليوبية، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة، جامعة القاهرة .
- ٢٠- ماكلياند، دافيد(١٩٨٠) : مجتمع الإنجاز والدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية ، ترجمة عبد الهادي الجوهري ، و محمد سعيد فرح، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة .
- ٢١- ماهر، أحمد ( ١٩٩٣ ) : السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات ، مركز التنمية الإدارية ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية .
- ٢٢- مديرية الزراعة بمحافظة كفر الشيخ ( ٢٠٠٦ ) : قسم الإرشاد الزراعي، بيانات غير منشورة .
- ٢٣- موراى، ادوارج ( ١٩٨٨ ) : للدافعية والانفعال، ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة ، دار الشروق، القاهرة .
- 24-Krejcie,R.V. and Morgan , D.W, ( 1970) : Determining Sample Size for research Activities Educational and Psychological Measurment, College Station, urham, North Carolina .
- 25- Vroom, V. H. and D eci , E. L , (1975) Management and Motivation ,Penguin Book , Modern Management Readings , Great Britain .

## ACHIEVEMENT MOTIVATION OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS AND ITS AFFECTING VARIABLES IN KAFR EL- SHEIKH GOVERNORATE

Dr .HUSSEIN A. HAGRAS

**Agricultural extension and Rurale Development  
Research Institute .A.R.C**

### ABSTRACT

This research aimed mainly to identify the achievement motivation levels and determining variables which correlated and those affecting among extension agents in Kafr El-Sheikh governorate .

Data were collected from 291 respondent chosen randomly from total number of the extension agents in Kafr El-Sheikh governorate according to table of sample of Krejcie and Morgan during April and May 2006 by using a personal interviewing questionnaire.

Frequencies, simple correlation, Alpha, Chi - square and multiple regression (step - wise) techniques were used for data analysis .

The most important results of this study revealed that:

1- 59.1% of respondents have medium level of achievement motivation , 35.4% have high level and 5.5% have low level .

2-There are positive and significant relationships at level 0.01 of significance between achievement motivation scores of the respondents and the following independent variables : extension work experience, agricultural training , extension training , agricultural private business , attitudes towards farmers , autonomy , attitudes toward extension , and rural residence . also were positive significance relationships at 0.05 level between achievement motivation: encome , job satisfaction , exposure to communication channels, organization membership, political participation, and rural background .

3- There were six independent variables together explain about 28.5% of total variance in respondents the achievement motivation score those are :autonomy(14.4%), attitudes towards extension(6.4%), attitudes towards farmers (2.4%),rural residence (2.3%), extension work experience (1.9%), and extension training(1.1%).