

## مشكلات المرشدين الزراعيين المحليين فى بعض محافظات جمهورية مصر العربية

عبد المنعم محمد عبد الرحمن

أستاذ الإرشاد الزراعى المساعد

بكلية الزراعة، جامعة سوهاج.

سحر عبد الخالق محمد هيكل

مدرس الإرشاد الزراعى

بكلية الزراعة، جامعة القاهرة

عماد الحسيني على نجم

باحث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية

### المستخلص

استهدف البحث التعرف على مشكلات المرشدين الزراعيين العاملين بالتتظيم الإرشادي الزراعى المصرى، وتحديد درجة أهمية تلك المشكلات من وجهة نظر المرشدين الزراعيين، والتعرف على درجة تأثير مشكلات المرشدين الزراعيين على العمل الإرشادي، والعلاقة بين آراء المبحوثين فى درجة وجود تلك المشكلات (كمتغير تابع)، ودرجة أهميتها، ودرجة تأثيرها على العمل الإرشادى وبين بعض المتغيرات المستقلة للمبحوثين.

وقد أجري البحث فى ثلاث محافظات هى: الشرقية من الوجه البحرى، والجيزة من مصر الوسطى، وسوهاج من مصر العليا، حيث تمثل كل محافظة أحد الأقاليم الإدارية فى جمهورية مصر العربية، وبلغت عينة البحث ٢٤٨ مرشداً زراعياً، وجمعت البيانات خلال شهر مايو ٢٠٠٧ بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين باستخدام إستمارة إستبيان تم إعدادها لتحقيق أهداف البحث، وإعتمد فى عرض وتحليل البيانات على العرض الجدولى بالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، والإنحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون.

وكانت أبرز نتائج البحث على النحو التالى:

١- تترتب المشكلات التى تواجه المبحوثين تنازلياً وفقاً لنسب وجودها كما يلى : ضآلة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل ، وقلة الحوافز، وعدم وجود بدل طبيعة للعمل ، ثم تلاها قلة الأجور الإضافية التى تمنح للمرشد الزراعى ، ثم ضآلة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى ، وعدم المشاركة فى تخطيط البرامج الإرشادية ، وعدم توافر الإعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادى، وقلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين ، وعدم توافر مرونة كافية بعمل تعديلات فى البرامج الإرشادية، وعدم وجود تحديد للمسئولية والسلطة لوظيفة المرشد، وعدم توافر المعينات السمعية والبصرية، وإزدواج الإشراف الإدارى والفنى على عمل المرشدين الزراعيين، وعدم وجود فرص للتدريب لشغل وظيفة أفضل، وعدم توافر وسائل الإنتقال، وعدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لإتخاذ القرارات.

٢- كانت أكثر المشكلات أهمية من وجهة نظر المبحوثين هي: عدم وجود بدل طبيعة عمل، وقلة الأجر الإضافية للعمل الإرشادي، وضالة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل، وقلة الحوافز، وضالة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى، وعدم إشراكهم في تخطيط البرامج الإرشادية، وعدم توافر الإعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي، وقلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين.

٣- أكثر المشكلات تأثيراً على العمل الإرشادي وفقاً لمتوسط درجتها تأثيرها هي: ضالة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وقلة الحوافز التي تمنح للمرشدين الزراعيين، وقلة الأجر الإضافية، وضالة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى، وعدم توافر الإعتمادات المالية الكافية، وقلة فرص الترقى المتاحة.

٤- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين في وجود المشكلات التي تواجههم عند مستوى معنوية ٠,٠١ مع متغير المكانة الاجتماعية للمرشد، وعند مستوى ٠,٠٥ مع كل من متغيري درجة استخدام الإمكانيات والتسهيلات، ودرجة مناسبة الإمكانيات والتسهيلات.

٥- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين في أهمية المشكلات عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع كل من عدد سنوات التعليم، وعدد الزراع في منطقة عمل المرشد، ومكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى.

٦- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين في تأثير المشكلات التي تواجههم على العمل الإرشادي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع متغيري عدد سنوات التعليم، ومكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى.

### المقدمة والمشكلة البحثية

المرشد الزراعي هو المسئول عن تقديم الخدمة الإرشادية على مستوى القرية، ويتوقف عليه النجاح في القيام بدوره الحيوي في إحداث التنمية الزراعية بتغيير سلوك المزارعين ومساعدتهم على مساعدة أنفسهم في تحسين مستوى معيشتهم، من خلال إمدادهم بالمعلومات الزراعية الجديدة والملائمة لظروفهم البيئية والاجتماعية والاقتصادية، فلهذه القدرة على الاتصال المباشر مع الزراع، كما أنه أكثر العاملين الإرشاديين إدراكاً لظروف الزراع، ولكي يقوم المرشد الزراعي بأداء هذه المهام بكفاءة وفعالية لابد من تقليل عدد المشكلات التي تواجهه أثناء عمله.

وقد أكد الصياد وشرشر (١٩٨٦) على أن نجاح المرشد الزراعي في أداء المهام الموكلة إليه يعني نجاح الجهاز الإرشادي في تحقيق أهدافه، وأن فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه

ؤدى إلى فشل الجهاز الإرشادي وقد يرجع الفشل إلى العديد من الأسباب في مقدمتها المشكلات التي تواجهه.

ولقد تعددت الآراء في تحديد أو تفسير ماهية المشكلة، حيث يرى غيث (١٩٦٧) أن المشكلة هي نتيجة غير مرغوبة في مجتمع معين نتيجة لظروف معينة وتقتضي من العلماء والمتخصصين دراستها والكشف عن أسبابها.

وأوضح عبد المقصود (١٩٨٨) أن المشكلة هي كل ما يسبب عرقلة أو بسطء أو عدم اكتمال أو أداء المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفي بالشكل المطلوب.

وقد حدد الشناوي (١٩٩٤) طبيعة المشكلة بأنها موضع شكوى الغالبية من الأفراد ومصدر ضيقهم وسخطهم، وأن مجرد التفكير في حلها يكون داعياً للأفراد للمشاركة في حلها بما يتوافر من موارد متاحة حتى يأتي حلها بسهولة ويسر، الأمر الذي يخلق في الأفراد روحاً إيجابية تدعوهم للاستمرار في خدمة مجتمعهم، ويزيد من قدرة المنظمات أو المؤسسات على تحقيق أهدافها.

وذكر جبارة وعلى (٢٠٠٣) أن المشكلة تعني سلوك أو موقف أو وضع غير مرغوب فيه ومتكرر الحدوث، ويعني بها أيضاً وجود عائق أمام الطريقة المألوفة والمقبولة والمرغوبة للوصول إلى الأشياء والأهداف.

وأضاف عثمان (٢٠٠٤) أن المشكلة هي شيء غامض غير محدد بسبب التوتر، وإشارة الدافع لدى الفرد أو الجماعة لفض الغموض وإزالة هذا التوتر، وعند انكشاف عناصر المشكلة تتوالد الأهداف التي تمثل الحلول المحتملة لهذه العناصر ومن ثم للمشكلة برمتها.

ويمكننا النظر إلى المشكلة على أنها "كل ما يعيق قيام المرشد الزراعي بمهامه ويؤثر على عمله، وتمثل وضعاً غير مرغوب فيه، وتعتبر موضع شكوى لغالبيتهم".

وتتعدد تصنيفات المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين وذلك لتعدد جهات نظر الباحثين وإختلاف مجالات البحث والدراسة التي يهتم بها كل منهم ، فيصنفها صالح وعبدالمقصود (١٩٨٤) في دراستهما لمشاكل العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسبوط إلي:

(١) المشاكل الاقتصادية : وتضم ضالة المراتب وعدم مناسبتها لطبيعة العمل، وقلة الحوافز، وكثرة نفقات الوظيفة، وقلة الأجور الإضافية، وقلة أو عدم وجود بدل طبيعة عمل، وضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى.

(٢) المشاكل النفسية والاجتماعية: وهي الشعور بالملل من العمل، وعدم الرضا بالإنجاز، وضالة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها داخل الجهاز الإرشادي، وضالة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها خارج الجهاز الإرشادي، وعدم وجود فرص لعمل ما يريد، وعدم وجود فرصة لتعلم ما يريد،

وعدم وجود فرص للتدريب لشغل وظيفة أفضل، وعدم الأخذ برأيه في تخطيط البرامج الإرشادية، وعدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي للعمل الذي يقوم به، وعدم تقدير زملاء عمله، وعدم تقدير الزراع، وضخامة العمل الذي يقوم به، وعدم استجابة الزراع لما يحاول عمله، وعدم الإقتناع بفلسفة العمل الإرشادي، وانخفاض الكفاءة في العمل، وصعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم، والبعد عن الموطن الأصلي، وضعف العلاقات مع الزملاء.

(٣) مشاكل بيئة العمل : وتضم عدم توافر وسائل المواصلات المناسبة للانتقال من قرية لأخرى أو من القرية إلى المدينة، وعدم توافر المسكن المناسب في مقر العمل، وعدم توافر مكان مناسب للعمل أو لعقد الاجتماعات والندوات، وعدم توافر المعينات السمعية والبصرية، وعدم توافر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة.

(٤) المشاكل الإدارية التنظيمية : وتضم عدم الوفاء بالوعود التي تقدم للزراع، وعدم توافر المرونة لعمل التعديلات اللازمة في البرامج الإرشادية، وعدم فعالية السياسة الإرشادية، والمركزية في الإدارة، وقصور دور المنظمات الريفية التي يمكن أن تساعد في العمل الإرشادي، وأسلوب توجيه الرؤساء للمرشدين غير مناسب، وعدم تفويض السلطة للمرشدين كلما ألحت الحاجة إلى ذلك، وسيادة المناخ الرسمي في التعامل بين المرشدين والرؤساء، ووجود تحيزات شخصية لأفراد معينين، وعدم وضوح التعليمات التي يتلقاها حول العمل الإرشادي، وعدم توافر الفرص لإبراز الكفاءة والقدرات، وفقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وتربص بعض الرؤساء لتصيد أخطاء المرؤوسين، وعدم الموضوعية في تقييم المرشدين أو الحكم على كفاءتهم، والعمل روتيني وغير متنوع وغير مشوق، وعدم الإعلام عن التغييرات التنظيمية في الجهاز الإرشادي وعدم وجود برنامج محدد ومرسوم للعمل الإرشادي، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى في الريف، والعمل في غير التخصص، وعدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادي، وعدم عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة، وكثرة الأعمال الإدارية المكتبية، وازدواج الإشراف الإداري والفني، وعدم وجود عدد كافي من الأكفاء، وعدم توافر الاعتمادات المالية الكافية، ونقص الأدوات المكتبية، وقلة فرص الترقى، ووجود تعقيدات روتينية في العمل، وعدم وجود مسئولية محددة وسلطة واضحة للوظيفة، وعدم وضوح أهداف وفلسفة العمل الإرشادي، وانعدام فرص الاتصال والتحدث معه الرئيس المباشر في العمل، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي، وعدم الالتزام بتقديم مستلزمات الإنتاج الزراعي بالمقادير اللازمة في الوقت

المناسب، وعدم توافر السلطات المناسبة التي تسهل أداء العمل، والقيام بأعمال غير إرشادية معظم الوقت.

كما صنف الصياد وشرشر (١٩٨٦) المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين كالتالي:

(١) مشكلات إدارية وتنظيمية : وتضم كثرة عدد القرى المخصصة للمرشد، وكثرة الأعباء المكتبية، وطول الوقت اللازم للمرور على القرى، والمسافات الكبيرة بين القرى المخصصة للمرشد، وكثرة الاجتماعات مع الرؤساء، ومع الزراع، وقلة عدد المرشدين الزراعيين على المستوى المحلي، وعدم كفاءة أساليب تدريب المرشدين، وتكليف المرشدين ببعض الأعمال غير الإرشادية، وتعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي، وتعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد الزراعي، وبطء إتخاذ القرارات الإدارية والمالية، وصعوبة الاتصال بالرؤساء، ودكتاتورية بعض الرؤساء، وعدم وجود تخطيط منظم لمعظم الأعمال الإرشادية، وضعف التنسيق بين المستويات المختلفة للجهاز الإرشادي، ونقص المعلومات والتعليمات الواردة من الرؤساء، وعدم انتظام وصول التعليمات للمرشد في المواعيد المناسبة، وعدم تحديد مجالات العمل الإرشادي.

(٢) مشكلات خاصة بعلاقات العمل: وهي عدم وجود عدالة توزيع العمل بين المرشدين، ووجود منازعات شخصية بين زملاء العمل، وعدم تعاون الزراع مع المرشد، وعدم استجابة الزراع لتعليمات المرشد، وعدم التزام الزراع بحضور الاجتماعات الإرشادية، وعدم تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كاف، وعدم فهم القادة لمهامهم القيادية، ونقص معلومات ومهارات القادة المحليين، وعدم وجود القائد المحلي المختص، وعدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي، وغياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية، وعدم اشتراك رؤساء المنظمات المحلية في تخطيط البرامج الإرشادية، والازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي.

(٣) مشكلات خاصة بالإمكانيات: وتتمثل في عدم توفر أماكن لعقد الاجتماعات الإرشادية، وعدم توفر الوسائل السمعية والبصرية، وعدم وجود فنيين لتشغيل وإصلاح آلات العرض، ونقص المطبوعات التي يستمد منها المرشد معلوماته، وعدم توفر المكتبات أو المراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات، ونقص المعلومات الفنية الزراعية لدى المرشد الزراعي.

(٤) مشكلات خاصة بأعباء المعيشة: وهي قلة الحوافز المادية للمرشدين، وعدم توفر المسكن الملائم، وبعد السكن عن مقر عمل المرشد، وعدم توفر وسائل الانتقال للمرشد.

كما ذكر Adams (1988) أن المرشد الزراعي يواجه بمجموعة من المشاكل من أهمها:  
ضعف إمكانيات الجهاز الإرشادي بصفة عامة، وضعف التنسيق بين الجهاز الإرشادي الزراعي والأجهزة الأخرى، والتناقص والتضارب والإزدواج في التعليمات لتعدد الرؤساء الذين يتلقى منهم التعليمات، وقلة الحوافز المقدمة للمرشدين، وقلة فرص التدريب المتاحة للمرشدين، وعدم وجود توصيف واضح لدور المرشد الزراعي، وعدم كفاية المعدات الإرشادية والقصور في إستخدامها، ومقار عمل المرشد الزراعي على مستوى القرية غير مناسب.

وقد صنف الشواندي (١٩٩٦) مشكلات العمل الإرشادي إلى:

(١) مشكلات المناخ الاتصالي: وهي عدم توفر وسائل المواصلات اللازمة للعمل، وعدم وجود مكان مناسب لعقد الاجتماعات، وعدم توافر المعينات الإرشادية، وقلة المطبوعات الإرشادية، وقصور دور القادة المحليين.

(٢) مشكلات المناخ النفسي: وهي الالتزام بتنفيذ التعليمات حرفياً، وندرة فرص الترقى، وعدم تقدير الرؤساء للجهد المبذول، وعدم توفر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وانخفاض درجة ثقة الزراع في الإرشاد.

(٣) مشكلات المناخ التنظيمي: وهي انخفاض مستوى التعاون بين العاملين، وكبير حجم العمل، وعدم وجود الصلاحية لاتخاذ القرارات، وقصور دور المنظمات الريفية في دعم العمل الإرشادي، وتركز الخدمة الإرشادية على بعض الزراع.

(٤) مشكلات المناخ الاقتصادي: وهي عدم وجود بدلات تتناسب والجهد الإرشادي، وكثرة نفقات الوظيفة، وندرة الحوافز وضآلة قيمتها، وعدم وجود مقابل مادي لساعات العمل الزائدة، وضآلة قيمة بدل طبيعة العمل.

(٥) مشكلات المناخ التدريبي: وهي عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وندرة الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي، وعدم مناسبة مواعيد التدريب، وندرة فرص التدريب العلمي، وعدم وجود أسس واضحة لاختيار المتدربين.

وقد قسم عبدا لعال ونويصر (١٩٩٩) مشكلات العمل الإرشادي إلى ما يلي:

(١) مشكلات خاصة بالبرامج الإرشادية: وهي عدم تقبل المسؤولين لاقتراح المرشدين في التعديل الإرشادي، وعدم أخذ رأى المرشدين في التخطيط للبرامج الإرشادية، وعدم اهتمام المسؤولين بإشراك الزراع في تخطيط البرامج الإرشادية، وتخطيط البرامج الإرشادية على المستويات العليا بعيداً عن الواقع المحلي، وكثرة التوجيهات من المستويات العليا وتضاربها، وعدم الاهتمام الكافي بالقيادات الريفية الحقيقية من قبل الجهاز الإرشادي، وتقيد العمل الإرشادي

دائما بالروتين وكثرة القرارات، وعدم تنفيذ البرامج الإرشادية كما هو مخطط لها، وعدم الاهتمام بالتقييم في مجالات الإرشاد الزراعي، وضعف الرضا عن الأعمال الإرشادية من قبل الزراع.

(٢) مشكلات خاصة بخبرة المرشد الزراعي: وهي نقص المساعدات التدريبية للمرشدين بالقرى، ونقص التدريب المتميز للمرشدين المتفوقين، وعدم وجود دورات تدريبية للمرشدين قبل الالتحاق بالخدمة، وضعف مستوى برامج تدريب المرشدين أثناء الخدمة، وعدم تدريب المرشدين الزراعيين على المهارات الاتصالية، وقلة تدريب المرشدين الزراعيين في المجالات الفنية الزراعية، عدم مناسبة التأهيل الأكاديمي للمرشدين الزراعيين.

(٣) مشكلات خاصة بتنسيق العمل الإرشادي الزراعي: وهي عدم وجود المرونة الإدارية الكافية حتى يمكن للمرشد اتخاذ القرارات المناسبة للعمل، وعدم الربط بين جهاز الإرشاد الزراعي ومؤسسات التعليم الزراعي، وعدم وجود روابط بين جهاز الإرشاد الزراعي ومؤسسات التنمية الريفية المختلفة، وعدم وجود التنسيق والتعاون بين الجامعات وجهاز الإرشاد الزراعي، وضعف خطوط الاتصال التنظيمية بين المستوى المركزي ومستوى المحليات، وعدم الدعوة والتنسيق بين المرشدين الزراعيين وبين منفذوا المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة، وضعف التعاون بين المتخصصين الإرشاديين والأجهزة الحكومية، وعدم وجود تنسيق وتعاون بين أجهزة مراكز البحوث العلمية والإرشاد الزراعي، وعدم التنسيق بين المرشدين الزراعيين والمسؤولين في المستويات العليا لهيكل الإرشاد بالمديريات، وضعف التعاون والتنسيق بين الأكاديميين والباحثين الإرشاديين، وعدم توفر الأخصائيين الإرشاديين في المجالات الزراعية المختلفة.

(٤) مشكلات خاصة بالإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي: وهي قلة وسائل الانتقال المخصصة للمرشدين لتسهيل الخدمة الإرشادية، وعدم توفر الإمكانيات والموارد المطلوبة لتنفيذ البرامج الإرشادية، ونقص الأجهزة والمعدات والتسهيلات على المستوى المحلي، وعدم توفر المعينات الإرشادية للمساعدة في النشاط الإرشادي، وعدم وجود مكان مناسب للمرشد لإقامة الاجتماعات والندوات، وعدم توافر النشرات الإرشادية مما يقلل من نشر الأفكار الجديدة، وبعد المسكن عن مكان العمل.

(٥) مشكلات خاصة بإرشاد الزراع: وهي نقص تحفيز الزراع المتميزين في العمل الإرشادي، وصعوبة إقناع الزراع بالأفكار المستحدثة والتمسك بالقديم، وإذاعة البرامج الزراعية في أوقات لا تناسب الزراع، وضعف تنفيذ الزراع للتوصيات الإرشادية الجديدة، وعدم توفر النشرات والمطبوعات الإرشادية المناسبة، وعدم حضور الزراع للاجتماعات الإرشادية،

والتخلف الثقافي والفكري للزراع، وعدم وجود برامج إرشادية مناسبة للزراع، ومحدودية الدور الإرشادي في البرامج الإذاعية والتليفزيونية، وارتفاع نسبة الأمية بين الزراع، وعدم ثقة الزراع في معلومات المرشدين الزراعيين.

(٦) مشكلات خاصة بمرتبات ومكافآت المرشدين: وهي ضآلة الحوافز والمكافآت مما ينعكس على كفاءة أداء الخدمة، وقلة الأجور الإضافية، وضعف المرتبات، وقلة فرص الترقية وعدم توفر درجاتها للمرشدين.

كما تناولت الدراسات السابقة مشكلات العمل الإرشادي والمرشدين الزراعيين ولكنها كانت في محافظة واحدة ومنها دراسة عبد القادروسويلم (١٩٩٢) والتي استهدفت التعرف على إدراك المرشدين الزراعيين لمشكلات العمل الإرشادي الزراعي في محافظة الشرقية، وكانت أهم نتائجها:

- بالنسبة لمشكلات التنظيم الإرشادي: تضارب التعليمات الصادرة للمرشدين من مديريات الزراعة والإدارة المركزية للإرشاد الزراعي.

- بالنسبة لمشاكل مجالات العمل الإرشادي: كان أكثرها أهميه إغفال إرشاد المرأة الريفية أو عدم الإهتمام بها.

- بالنسبة لمشاكل علاقة الجهاز الإرشادي بالأجهزة الأخرى: كان أهمها ازدواج العمل الإرشادي مع أنشطة تنمية المجتمع أو الأجهزة الأخرى.
- بالنسبة لمشكلات الطرق الإرشادية: فكانت التركيز على الاجتماعات الإرشادية كطريقة سهلة.

- بالنسبة لمشكلات البرامج الإرشادية: كانت أهمها عدم الاستفادة من نتائج التقييم بعد إجرائه.
- بالنسبة لمشكلات الإمكانيات الإرشادية: كان أكثرها أهمية ضعف الإمكانيات المتاحة للجهاز الإرشادي.

كما استهدفت دراسة الشربتلى (١٩٩٣) التعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين في بعض مراكز محافظة البحيرة، وكانت أبرز نتائجها: عدم كفاية الوسائل والمعدات الإرشادية، وضعف الحوافز المقدمة للزراع والمرشدين الزراعيين، وضعف وتفقت الساعات الحيازية المزرعية، وضعف قدرات الزراع المالية، وتمسك الزراع بالعادات والتقاليد والمفاهيم القديمة.

كما قدمت دراسة حبش (١٩٩٣) تحديدا للأهمية النسبية لبعض مشكلات العمل الإرشادي بمحافظة الاسماعيلية، وكانت أهم تلك المشكلات قلة الحوافز والأجور الإضافية، وضآلة المرتبات



وعدم مناسبتها للعمل، وعدم توافر وسائل المواصلات اللازمة للعمل، وعدم توافر المعينات والأجهزة اللازمة للاتصال الإرشادي، وعدم مشاركة الزراع في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.

وأظهرت نتائج الدراسة التحليلية لأنشطة المرشدين الزراعيين ومشكلاتهم في المناطق الجديدة والتي أجراها 'ريشة' (٢٠٠٢) أن أهم المشكلات التي تعوق عملهم الإرشادي هي: قلة المكافآت والحوافز التشجيعية، وضآلة المرتبات، وضعف الميزانية المرصودة للأنشطة التي يقوم بها المرشد، وقلة فرص الترقى، وقلة عدد المرشدين الموجودين بالمناطق الجديدة.

ومن الدراسات الحديثة والتي إقتصرت أيضاً على محافظة واحدة فقط دراسة ناصر (٢٠٠٧) لمشكلات المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، حيث حددت أهم المشكلات التي يدركها المبحوثين في ستة أقسام هي:

١- المشاكل المتعلقة بالتنظيم الإرشادي: وبلغ عددها ثمانية عشر مشكلة أهمها ضآلة الحوافز والمرتبات مقارنة بالوظائف الأخرى.

٢- المشكلات التي تتعلق بمجالات العمل الإرشادي: والتي بلغ عددها عشرة مشكلات أهمها ضعف دور الإرشاد الزراعي في مجال النباتات الطبية والعطرية والزهور.

٣- المشكلات المتعلقة بعلاقة الجهاز الإرشادي الزراعي بالأجهزة التنموية والبحثية: كل على حده وبلغ عددها خمسة مشكلات كان أهمها عدم مشاركة رؤساء المنظمات المحلية في تخطيط البرامج الإرشادية.

٤- مشكلات تتعلق بالبرامج الإرشادية: وبلغ عددها تسعة مشكلات كان أهمها عدم توافر الإمكانيات المادية والبشرية لتنفيذ البرنامج الإرشادي.

٥- مشكلات الاتصال: والتي تضم عدد اثني عشر مشكلة كانت أهمها ضعف المستوى الثقافي، وانتشار الأمية بين الزراع.

٦- مشكلات متعلقة بالإمكانيات الإرشادية: وبلغ عددها ثلاثة مشكلات أهمها: قلة المخصصات المالية للجهاز الإرشادي

مما سبق يتضح أن الدراسات التي تناولت مشكلات العاملين بالجهاز الإرشادي غالبيتها يقتصر على محافظة واحدة فقط، ونظراً لحدوث العديد من التغييرات والتطورات في السياسات الزراعية في مصر وكذلك في الجهاز الإرشادي الزراعي نتيجة التحول إلى اقتصاد السوق الحر والاهتمام ببعض المجالات مثل التسويق والري والبيئة النظيفة، والتركيز على قطاعي الإرشاد والتعاونيات لتحقيق التنمية الزراعية، وظهور العديد من الأزمات الزراعية وإنتشار أمراض متعددة مثل أنفلونزا الطيور والحمى القلاعية، وظهور أزمة نقص بعض المحاصيل الإستراتيجية

الضرورية ومنها القمح والذرة والأرز وارتفاع أسعارها على المستوى القومى والاقليمى والعالمى،  
والتي كان من نتيجتها ظهور العديد من المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين وتؤثر على  
العمل الإرشادى ، مما دعا الباحثين للقيام بهذه الدراسة فى ثلاثة قطاعات تمثل مناطق جغرافية  
مختلفة لمساعدة متخذى القرار فى محاولة البدء بحل أكثر المشكلات أهمية لتقليل الأثر الناشئ عن  
وجودها والسعى نحو تحسين وتطوير العمل الإرشادى.

وبذلك تتلخص مشكلة البحث فى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هى المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين.
- وما درجة أهمية تلك المشكلات.
- وما درجة تأثير هذه المشكلات على العمل الإرشادى.
- وأخيراً تحديد العلاقة بين آراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى درجة وجود وأهمية وتأثير المشكلات التي تواجههم (كمتغيرات تابع) وبين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين.

#### أهداف البحث:

فى ضوء مشكلة البحث السابق عرضها تتركز أهدافه فيما يلى:

- ١- التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى المصرى.
- ٢- تحديد درجة أهمية المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم.
- ٣- التعرف على درجة تأثير المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين على العمل الإرشادى من وجهة نظرهم.
- ٤- تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لآراء المرشدين الزراعيين فى درجة وجود المشكلات التي تواجههم (كمتغير تابع) وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة وهي: عدد سنوات التعليم، عدد سنوات العمل بوزارة الزراعة، عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى، والرأى فى مكانة المرشد الزراعى فى القرية، وفى مكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى فى القرية، وعدد الزراع فى منطقة عمل المرشد، والمساحة الزراعية التي يشرف عليها المرشد، ودرجة مناسبة الإمكانيات والتسهيلات فى مقر العمل، ودرجة استخدام الإمكانيات والتسهيلات فى مقر العمل.
- ٥- تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لآراء المرشدين الزراعيين فى درجة أهمية المشكلات التي تواجههم (كمتغير تابع) وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة.

٦- تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين فى درجة تأثير المشكلات التى تواجههم على العمل الإرشادى (كمتغير تابع) وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة.

#### فروض البحث:

تعتبر أهداف البحث الثلاث الأولى ذات طبيعة وصفية، ولذا تم صياغة الفروض البحثية التالية لمقابلة الفروض من الرابع إلى السادس:

١- توجد علاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى وجود المشكلات التى تواجههم وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة.

٢- توجد علاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى أهمية المشكلات التى تواجههم وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة.

٣- توجد علاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى تأثير المشكلات التى تواجههم على العمل الإرشادى وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة.

ولإختبار صحة هذه الفروض البحثية تم صياغة الفروض الإحصائية المقابلة بإضافة حرف النفى " لا " لكل فرض بحثى.

#### الطريقة البحثية

##### منطقة البحث:

أجري البحث فى ثلاثة محافظات هى الشرقية كأحد محافظات الوجه البحرى، والجيزة كأحد محافظات مصر الوسطى، وسوهاج كأحد محافظات مصر العليا، حيث تمثل كل محافظة أحد الأقاليم الإدارية لمحافظات جمهورية مصر العربية.

##### شاملة وعينة البحث:

تمثلت شاملة البحث فى جميع المرشدين الزراعيين بمحافظات الدراسة الثلاث وهى: الشرقية (٢٧١) مرشداً، والجيزة (١٦٥) مرشداً، سوهاج (٢٦٦) مرشداً، وبالتالى بلغ حجم الشاملة ٧٠٢ مرشداً، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية المنتظمة، وذلك بعد تحديد حجم عينة البحث عن طريق معادلة كريجسى ومورجان بمعلومية حجم الشاملة، وقد بلغ حجم العينة بعد تطبيق هذه المعادلة ٢٤٨ مرشداً زراعياً، تم توزيعهم بطريقة نسبية على مناطق الدراسة كالتالى: الشرقية ٩٦ مرشداً، والجيزة ٥٨ مرشداً، وسوهاج ٩٤ مرشداً.

## طريقة وأداة جمع البيانات:

تم جمع البيانات خلال شهر مايو ٢٠٠٧ عن طريق المقابلة المباشرة مع إستخدام إستمارة الإستبيان تم إعدادها لتحقيق أهداف هذا البحث. وقد أجرى الاختبار المبدئي لهذه الإستمارة على ٢٥ مرشداً زراعياً بمحافظة المنوفية.

قياس ووصف المتغيرات المدروسة:

### أولاً: المتغيرات المستقلة:

١- عدد سنوات التعليم: هي عدد سنوات التعليم الرسمي التي قضها المبحوث للحصول على الدرجة العلمية، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين ١٦ و ١٢ سنة، بمتوسط حسابي قدره ١٤,٣٦، وإنحراف معياري قدره ١,٩٧ سنة.

٢- عدد سنوات العمل بوزارة الزراعة: يقصد بها عدد السنوات التي قضها المبحوث في العمل في وزارة الزراعة، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين ٣-٤٠ سنة، بمتوسط حسابي قدره ٢٢,٢٩، وإنحراف معياري قدره ٨,٢١ سنة.

٣- عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي: هي عدد السنوات التي قضها المبحوث في العمل بالإرشاد الزراعي، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين ١٧ و ٣٧ سنة، بمتوسط حسابي قدره ١٦,١٠ سنة، وإنحراف معياري قدره ٨,١٣ سنة.

٤- عدد الزراع في منطقة عمل المرشد: تم إستخدام الرقم الخام الذي ذكره المبحوث، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين ١٠٠ و ١٣ ألف مزارع، بمتوسط حسابي قدره ٢٣١٩,٩٩ مزارعاً، وإنحراف معياري قدره ١٨٩٧,٠٣ مزارعاً.

٥- المساحة الزراعية التي يشرف عليها المرشد: تم إستخدام الرقم الخام الذي ذكره المبحوث، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين ١٠٠ و ٣٣ ألف فدان، بمتوسط حسابي قدره ٤٥٨٥,٣٥ فداناً، وإنحراف معياري قدره ٢٥٧٣,٥٤ فدان.

٦- المكانة الاجتماعية للمرشد: تم قياس المكانة الاجتماعية للمرشد من خلال مقياس مكون من ٥ درجات هي: (٥) عالية جداً، (٤) وعالية (٤)، ومتوسطة (٣)، ومنخفضة (٢)، ومنخفضة جداً (١). بدرجات تراوحت بين ٥ درجة، بمتوسط حسابي قدره ٣,٦٩، وإنحراف معياري قدره ٠,٩٨ درجة.

٧- مكانة الإرشاد الزراعي بين المهن الأخرى: تم قياس مكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى من خلال مقياس تراوحت درجاته بين ١٠ درجات، بمتوسط حسابي قدره ٤,٦٤ درجة، وإنحراف معياري قدره ٢,٥٦ درجة.

٨- استخدام الإمكانات والتسهيلات في مقر العمل: وقيست من خلال التعرف على درجة استخدام الإمكانات والتسهيلات التي تيسر عمل المرشد والبالغ عددها أحد عشر إمكانية والمتمثلة في: مكان اجتماعات، ومكتب للمرشد، ومكبر صوت (ميكروفون)، وجهاز عرض (بروجكتور)، وسبورة، وفيديو، وتليفون، وتليفزيون، ومسجل شرائط كاسيت، ورايو، وكمبيوتر (حاسب آلي). وكانت الإجابات واحدة من ثلاث إجابات هي: دائما (٣)، وأحيانا (٢)، ونادراً (١)، وتعتبر درجة استخدام هذه الإمكانات والتسهيلات في مقر عمل المرشد عن مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين صفراً و٣٣ درجة، بمتوسط حسابي قدره ١٠,٥٤ درجة، وإنحراف معياري قدره ٨,٦٠ درجة.

٩- مناسبة الإمكانات والتسهيلات في مقر العمل: وتم قياسها من خلال التعرف على درجة مناسبة الإمكانات والتسهيلات التي تسهل من عمل الأخصائي والبالغ عددها أحد عشر مكوناً السابق ذكرها، على مقياس من ثلاث إجابات هي: مناسبة (٣)، ومناسبة لحد ما (٢)، وغير مناسبة (١)، وتعتبر درجة مناسبة هذه الإمكانات والتسهيلات في مقر عمل الأخصائي عن مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث، وقد تراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين ١١ و٣٣ درجة، بمتوسط حسابي قدره ١٦,٥٢ درجة، وإنحراف معياري قدره ٩,١٢ درجة.

#### ثانياً: المتغيرات التابعة:

أ- درجة وجود المشكلات: تم تحديد هذه الدرجة من خلال قيام المبحوثين بتحديد وجود أو عدم وجود عدد خمسة وثلاثون مشكلة، وقد أعطيت (درجة واحدة) في حالة وجود المشكلة، و(صفر) درجة عند عدم وجودها، وتعتبر درجة وجود المشكلات عن مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث (عدد المشكلات).

ب- درجة أهمية المشكلات: تم تحديد الدرجة من خلال قيام المبحوثين الذين ذكروا وجود المشكلات بتحديد درجة أهمية كل مشكلة على حدة على مقياس مكون من ثلاثة درجات هي: هامة (٣) وهامة إلى حد ما (٢)، وقليلة الأهمية (١)، وتعتبر درجة أهمية المشكلات عن مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث.

ج- درجة تأثير المشكلات: تم تحديد الدرجة من خلال قيام المبحوثين الذين ذكروا وجود المشكلات بتحديد درجة تأثير كل مشكلة على حدة على مقياس مكون من ثلاثة درجات هي: تؤثر بدرجة كبيرة (٣)، وتؤثر بدرجة متوسطة (٢)، وتؤثر بدرجة ضعيفة (١)، وتعتبر درجة تأثير المشكلات عن مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث.

## أدوات التحليل الإحصائي:

إعتمد في عرض وتحليل بيانات البحث على التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتم استخدام معامل الارتباط البسيط لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين المتغيرات التابعة.

## النتائج ومناقشتها

### أولاً: مشكلات المرشدين الزراعيين المبحوثين:

أوضحت نتائج البحث الواردة بالجدول رقم (1) وجود خمسة وثلاثون مشكلة تواجه المرشدين الزراعيين بمناطق الدراسة، وقد رتبت تنازلياً وفقاً لنسبة وجودها بين المبحوثين تحت فئتين فقط هما:

(أ) مشكلات موجودة بنسبة كبيرة: وهي التي تراوحت نسبة من ذكروها من المبحوثين بين ٨٨,٧% و ٦٦,٩%، وتمثلت في ١٥ مشكلة هي: ضالة المرشدين وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد، و قلة الحوافز للمرشدين الزراعيين، وعدم وجود بدل طبيعة عمل كمرشد، ثم تلاها قلة الأجور الإضافية للعمل الإرشادي بوضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الإرشادية الأخرى، وعدم المشاركة في التخطيط للبرامج الإرشادية، وعدم توافر الاعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي، وقلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين، وعدم توافر مرونة كفاية لعمل تعديلات في البرامج الإرشادية، وعدم وجود تحديد للمسئولية والسلطة لوظيفة المرشد، وعدم توافر المعينات السمعية والبصرية، وإزدواج الإشراف الإداري والفني على عمل المرشدين الزراعيين، وعدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل، وعدم توافر وسائل الانتقال، وعدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لاتخاذ القرارات.

(ب) مشكلات موجودة بنسبة متوسطة: وهي التي تراوحت نسبة من ذكروها من المبحوثين بين ٦٦,٥% و ٣٧,١%، وتمثلت في كل من: ضخامة مشكلات العمل الذي تقوم به كمرشدين زراعيين، وقيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت، وعدم توافر الثورات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادي، وعدم عقد دورات تدريبية متنوعة وبصفة مستمرة، وعدم الموضوعية في تقييم العمل الذي يقوم به المرشدين، وعدم مناسبة مكان العمل، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، ووجود تحيزات شخصية من قبل الرؤساء لبعض العاملين، وقلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى خارج جهاز الإرشاد، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى في الريف، وصعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم، وعدم مناسبة أسلوب توجيه الرؤساء للمرؤوسين من المرشدين، وعدم تقدير الزملاء في قطاع

الزراعة لما تقوم به من عمل إرشادى ، وعدم تقدير الزراعة لما تقوم به من عمل إرشادى، وقلّة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى داخل جهاز الإرشاد، وعدم وضوح التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادى ، وعدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادى، والشعور بالملل من العمل كمرشد، وفقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين من المرشدين، وضعف العلاقات مع الزملاء المرشدين.

ولعل أوضح ما تشير إليه النتائج هو عدم وجود مشكلات تقع ضمن الفئة الضعيفة، وتصدر مشكلات ضعف المرتبات وقلّة الحوافز وعدم وجود بدل مناسب لطبيعة العمل كمرشد زراعى وقلّة الأجور الإضافية التى تمنح للمرشد الزراعى، وضالّة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى. وبمدرسة قائمة المشكلات التى عرضها المرشدون الزراعيون بمناطق البحث وهو تتفق مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة من وجود تلك المشكلات مما يتطلب العمل على محاولة تحسين دخول تلك الفئة من المجتمع التى يقع عليها عبء نقل المعرفة والمهارة لمن يريدّها ولا يملكون الإمكانيات الكافية بتحقيقتها.

وفيما يتعلق بدرجة وجود المشكلات التى تواجه المرشدين الزراعيين أوضحت النتائج (جدول رقم ٢) أن ما يزيد قليلا عن ثلث المبحوثين (٣٥,٠٨%) أفروا بعدم وجود أى من تلك المشكلات، فى حين أقر حوالى خمسم (١٩,٧٦%) بوجودها يزيد عن ٢٢ من المشكلات المدروسة تواجههم فى عملهم الإرشادى ، فى حين كانت نسبة من ذكر ١٢-٢٢ مشكلة حوالى ١٤% منهم ، ومن ذكر ١-١١ مشكلة حوالى ٣١% من المبحوثين، بينما أقر حوالى ٣٦% من المبحوثين بعدم مواجهتهم لأى من المشكلات المدروسة فى عملهم الإرشادى.

### ثانياً: درجة أهمية مشكلات المرشدين الزراعيين المبحوثين:

أوضحت نتائج الدراسة الواردة بالجدول رقم (٣) أن الغالبية العظمى من المبحوثين أشاروا إلى أهمية المشكلات التى تواجههم بمناطق الدراسة، والتى أمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً للدرجة المتوسطة لأهميتها تحت فئتين كما يلى:

(أ) مشكلات ذات أهمية عالية: وهى التى تراوحت درجتها المتوسطة بين ٢,٥٣ و ٢,٠٩ وهى على الترتيب: عدم وجود بدل طبيعة عمل كمرشد ، وقلّة الأجور الإضافية للعمل الإرشادى بدرجة متوسطة قدرها ، وضالّة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد، ثم قلّة الحوافز للمرشدين الزراعيين، وضالّة الدخل بالمقارنة بالوظائف الإرشادية الأخرى ، وعدم المشاركة فى التخطيط

للبرامج الإرشادية، وعدم توافر الاعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي، و قلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين .

(ب) مشكلات ذات أهمية متوسطة: وهى التى تراوحت درجاتها المتوسطة بين ١,٩٨ و ١,٠١ وهى على الترتيب: عدم وجود تحديد للمسئولية والسلطة لوظيفة المرشد ، وعدم توافر مرونة كفاية لعمل تعديلات فى البرامج الإرشادية، وعدم توافر المعينات السمعية والبصرية، وعدم توافر وسائل الانتقال، وعدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل، وضحامة العمل الذى نقوم به كمرشدين زراعيين، وعدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لاتخاذ القرارات ، وقيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت ، وعدم توافر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادى، وعدم عقد دورات تدريبية متنوعة وبصفة مستمرة ، وعدم مناسبة مكان العمل، وعدم الموضوعية فى تقييم العمل الذى يقوم به المرشدين، وإزدواج الإشراف الإدارى والفنى على عمل المرشدين الزراعيين، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، وقلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى خارج جهاز الإرشاد، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادى والأجهزة الأخرى فى الريف، وعدم تقدير زملاء فى قطاع الزراعة لما نقوم به من عمل إرشادى ، ووجود تحيزات شخصية من قبل الرؤساء لبعض العاملين، وعدم مناسبة أسلوب توجيه الرؤساء للمرؤوسين من المرشدين، وعدم تقدير الزراع لما نقوم به من عمل إرشادى، وصعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم، وقلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى داخل جهاز الإرشاد، وعدم وضوح التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادى، وعدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادى، والشعور بالملل من العمل كمرشد، وفقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين من المرشدين، وضعف العلاقات مع الزملاء المرشدين.

وتشير النتائج السابقة إلى أن أكثر تلك المشكلات أهمية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين هى مشكلات عدم وجود بدل طبيعة عمل كمرشد زراعى، وقلة الأجور الإضافية للعمل الإرشادى، وضآلة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد زراعى، وقلة الحوافز التى تمنح للمرشدين الزراعيين، وضآلة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى، وعدم إشراكهم فى تخطيط البرامج الإرشادية، وعدم توافر الإعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادى، وقلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين.

وفيما يتعلق بتوزيع المبحوثين وفقاً لرأيهم فى درجة أهمية المشكلات التى تواجههم أوضحت النتائج (جدول رقم ٤) أن أكثر من نصف المبحوثين بقليل (٥١,٦١ %) أقرروا بأهمية تلك



المشكلات. كما أشارت نسبة ١٠,٨٩ % منهم إلى أنها هامة إلى حد ما، بينما كانت تلك المشكلات قليلة الأهمية بين نسبة بلغت ٢,٤٢ % من المبحوثين.

ثالثاً: درجة تأثير المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين على العمل الإرشادي:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) أنه يمكن ترتيب المشكلات المدروسة وفقاً للدرجة المتوسطة لرأى المبحوثين في تأثيرها على العمل الإرشادي أمكن تصنيفها تحت ثلاث فئات هي:

(أ) مشكلات ذات تأثير عالي: وهي التي تراوحت درجتها المتوسطة بين ٢,٤١ و ٢,٠٥ وهي على الترتيب: ضالة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد، وعدم وجود بديل طبيعية للعمل كمرشد، ثم قلة حوافز المرشدين الزراعيين، وقلة الأجور الإضافية التي تمنح للمرشد الزراعي، وضالة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى، وعدم توافر الإعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي، وقلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين.

(ب) مشكلات ذات تأثير متوسط: وهي التي تراوحت درجتها المتوسطة بين ١,٩٥ و ١,٠٣ وهي على الترتيب: عدم إشراك المرشدين الزراعيين في تخطيط البرامج الإرشادية، وعدم وجود تحديد للمسئولية وسلطات الوظيفة كمرشد زراعي، ثم عدم توفر وسائل الانتقال، وعدم توافر المعينات الإرشادية السمعية والبصرية، وعدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل، وعدم توفر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادي، وعدم توافر المرونة الكافية لعمل تعديلات في البرامج الإرشادية، وعدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لإتخاذ القرارات، وإزدواج الإشراف الإداري والفني على عمل المرشدين الزراعيين، وقيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت، وضخامة العمل الذي يقومون به كمرشدين زراعيين، وعدم عقد دورات تدريبية متنوعة وبصفة مستمرة، وعدم الموضوعية في تقييم أعمال المرشدين الزراعيين، وعدم مناسبة مكان العمل، ووجود تحيزات شخصية من قبل الرؤساء لبعض العاملين، وقلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى خارج الجهاز الإرشادي، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى في الريف، وعدم تقدير الزملاء في قطاع الزراعة لما يقوم به المرشد من عمل، وعدم تقدير الزراع لما تقوم به من عمل إرشادي، وقلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى داخل الجهاز الإرشادي، وصعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم، وعدم مناسبة أسلوب توجيه الرؤساء للمرؤوسين من المرشدين، وعدم وضوح التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادي، وعدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادي، والشعور بالملل من العمل كمرشد زراعي، وفقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

(ج) مشكلات ذات تأثير ضعيف: وتمثلت فى مشكلة واحدة هى: ضعف العلاقات مع الزملاء المرشدين بدرجة متوسطة قدرها ٠,٩٢ درجة.

ويستخلص من تلك النتائج أن أكثر المشكلات تأثيراً على العمل الإرشادى تتمثل فى ضالة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد زراعى، وعدم وجود بدل طبيعة عمل كمرشد زراعى، وقلة الحوافز التى تمنح للمرشدين الزراعيين، وقلة الأجور الإضافية للعمل الإرشادى، وضالة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى، وعدم توافر الإعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادى، وقلة فرص الترقى المتاحة للمرشدين الزراعيين، وعدم إشراكهم فى تخطيط البرامج الإرشادية، وعدم وجود تحديد للمسئولية والسلطة لوظيفة المرشد، وعدم توافر المعينات السمعية والبصرية، وعدم توافر وسائل الانتقال، وعدم توافر المرونة الكافية لعمل تعديلات فى البرامج الإرشادية، وعدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل، وعدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لإتخاذ القرارات، وعدم توافر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادى، وإزدواج الإشراف الإدارى والفنى على عمل المرشدين الزراعيين، وضخامة العمل الذى يقوم به كمرشدين زراعيين، وقيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت، مما يدعو إلى ضرورة وضع تلك المشكلات فى الاعتبار حتى يمكن الوصول إلى النتائج المرغوبة وتنفيذ المهام الإرشادية على الوجه الأكمل.

وفيما يتعلق بتوزيع المبحوثين وفقاً لرأيهم فى درجة تأثير المشكلات التى تواجههم على العمل الإرشادى أشارت النتائج (جدول رقم ٦) أن نسبة بلغت ٤٤,٣٦ % من المبحوثين أقرروا بتأثير تلك المشكلات بدرجة كبيرة على العمل الإرشادى، كما أشارت نسبة ١٦,٥٣ % إلى أن تأثيرها متوسط على العمل الإرشادى، فى حين كانت نسبة من أشاروا بضعف تأثيرها على العمل الإرشادى ٤,٠٣ % من المبحوثين فقط.

رابعاً: العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لوجود المشكلات المدروسة وأهميتها وتأثيرها على العمل الإرشادى وبين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين:

أوضحت نتائج اختبار العلاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى وجود المشكلات التى تواجههم وأهميتها وتأثيرها على العمل الإرشادى وبين المتغيرات المستقلة المدروسة لهم مايلى (جدول رقم ٧):

(أ) - العلاقة بين الدرجة الكلية لوجود المشكلات وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية ٠,٠١ مع متغير المكانة الإجتماعية

للمرشد، وعند مستوى ٠,٠٥ مع كل من متغيرى درجة استخدام الإمكانات والتسهيلات، ودرجة مناسبة الإمكانات والتسهيلات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط و٠,١٥٦، و٠,١٥٣ لكل منهما على الترتيب، كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة عند مستوى ٠,٠١ مع متغير مكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى حيث بلغت قيمته المحسوبة -٠,١٧٠، وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع كل من عدد سنوات التعليم، وعدد الزراع فى منطقة عمل المرشد حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المحسوبة -٠,١٥٠، و-٠,١٢٨ على الترتيب.

فى حين لم يثبت وجود علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى وجود المشكلات التى تواجههم وبين كل من عدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة، وعدد سنوات الخدمة بالعمل الإرشادى، والمساحة التى يشرف عليها.

وبناءً على تلك النتائج أمكن رفض الفرض الإحصائى الأول القائل "لا توجد علاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى وجود المشكلات التى تواجههم وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة" وذلك فيما يتعلق بكل من متغيرات المكانة الإجتماعية للمرشد، ودرجة استخدام الإمكانات والتسهيلات، ودرجة مناسبة الإمكانات والتسهيلات، وعدم إمكان رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات.

وربما يعنى أن تلك المتغيرات ترتبط ارتباطاً مباشراً بإحساس المبحوثين وإدراكهم وجود تلك المشكلات، الأمر الذى يتطلب وضعها فى الاعتبار عندما يتم وضع برنامج يختص بإكتشاف المشكلات السائدة فى أى من مناطق الدراسة.

(ب)- العلاقة بين الدرجة الكلية لأهمية المشكلات وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

اتضح وجود علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى أهمية المشكلات التى تواجههم عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع كل من عدد سنوات التعليم، وعدد الزراع فى منطقة عمل المرشد، ومكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المحسوبة ٠,١٣٢، و٠,١٤١، و٠,١٢٨ على الترتيب، كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة عند مستوى ٠,٠١ مع متغير المكانة الاجتماعية للمرشد حيث بلغت قيمته المحسوبة -٠,٢٢١، وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع متغيرى درجة استخدام الإمكانات والتسهيلات، ودرجة مناسبة الإمكانات والتسهيلات حيث بلغت قيمة معامل الارتباط و-٠,١٣٨، و-٠,١٣٤ لكل منهما على الترتيب.

فى حين لم يثبت وجود علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين  
المبحوثين فى أهمية المشكلات التى تواجههم وبين كل من عدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة،  
وعدد سنوات الخدمة بالعمل الإرشادى، والمساحة التى يشرف عليها.

وبناءً على تلك النتائج أمكن رفض فرض الفرض الإحصائى الثانى القائلى  
"لا توجد علاقة بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى أهمية المشكلات التى  
تواجههم وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة" وذلك فيما يتعلق بكل من متغيرات عدد سنوات  
التعليم، وعدد الزراع فى منطقة عمل المرشد، ومكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى، وعدم  
إمكان رفضه بالنسبة لباقى المتغيرات.

وتتطوى تلك النتائج على عدم أهمية تلك المتغيرات فى تحديد المشكلات التى تواجه  
المرشدين الزراعيين بمناطق البحث.

(ج) - العلاقة بين الدرجة الكلية لتأثير المشكلات على العمل الإرشادى وبين المتغيرات المستقلة  
المدروسة:

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة معنوية بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين  
الزراعيين المبحوثين فى تأثير المشكلات التى تواجههم على العمل الإرشادى عند مستوى معنوية  
٠,٠٥ مع كل من عدد سنوات التعليم، ومكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى حيث بلغت قيمة  
معامل الارتباط المحسوبة ٠,١٦٥، و٠,١٥٠، على الترتيب، كما تبين وجود علاقة ارتباطية  
معنوية سالبة عند مستوى ٠,٠١ مع متغير المكانة الاجتماعية للمرشد حيث بلغت قيمته المحسوبة  
-٠,٢٤٢.

فى حين لم يثبت وجود علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين  
المبحوثين فى تأثير المشكلات التى تواجههم على العمل الإرشادى وبين كل من عدد سنوات  
الخدمة بوزارة الزراعة، وعدد سنوات الخدمة بالعمل الإرشادى، وعدد الزراع بمنطقة عمله،  
والمساحة التى يشرف عليها، ودرجة استخدام الإمكانات والتسهيلات، ودرجة مناسبة الإمكانات  
والتسهيلات.

وبناءً على تلك النتائج أمكن رفض الفرض الإحصائى الثالث القائلى "لا توجد علاقة  
بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين المبحوثين فى تأثير المشكلات التى تواجههم على  
العمل الإرشادى وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة" وذلك فيما يتعلق بكل من متغيرى عدد  
سنوات التعليم، ومكانة مهنة الإرشاد بين المهن الأخرى ورفضه بالنسبة لباقى المتغيرات الأمر  
الذى يعنى ضرورة معرفة تأثيرهما المباشر على العمل الإرشادى الزراعى بمناطق الدراسة.

جدول (١) ترتيب المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لنسبة وجودها

م	المشكلات	توجد		لا توجد	
		عدد	%	عدد	%
١	ضآلة المرئبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد.	٢٢٠	٨٨,٧	٢٨	١١,٣
٢	قلة الحوافز للمرشدين الزراعيين.	٢٢٠	٨٨,٧	٢٨	١١,٣
٣	عدم وجود بدل طبيعة عمل كمرشد.	٢١٩	٨٨,٣	٢٩	١١,٧
٤	قلة الأجر الإضافية للعمل الإرشادي.	٢١٧	٨٧,٥	٣١	١٢,٥
٥	ضآلة الدخل بالمقارنة بالوظائف الإرشادية الأخرى.	٢٠٨	٨٣,٩	٤٠	١٦,١
٦	عدم المشاركة في التخطيط للبرامج الإرشادية	١٩٣	٧٧,٨	٥٥	٢٢,٢
٧	عدم توافر الاعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي.	١٨٦	٧٥,٠	٦٢	٢٥,٠
٨	قلة فرص الترقى التي تتاح للمرشدين الزراعيين.	١٨٣	٧٣,٨	٦٥	٢٦,٢
٩	عدم توافر مرونة كفاية لعمل تعديلات في البرامج الإرشادية.	١٧٧	٧١,٤	٧١	٢٨,٦
١٠	عدم وجود تحديد للمسئولية والسلطة لوظيفة المرشد.	١٧٦	٧١,٠	٧٢	٢٩,٠
١١	عدم توافر المعينات السمية والبصرية.	١٧٠	٦٨,٥	٧٨	٣١,٥
١٢	ازدواج الإشراف الإدارى والفنى على عمل المرشدين الزراعيين.	١٦٧	٦٧,٣	٨١	٣٢,٧
١٣	عدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل.	١٦٦	٦٦,٩	٨٢	٣٣,١
١٤	عدم توافر وسائل الانتقال.	١٦٦	٦٦,٩	٨٢	٣٣,١
١٥	عدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لاتخاذ القرارات.	١٦٦	٦٦,٩	٨٢	٣٣,١
١٦	ضخامة العمل الذى تقوم به كمرشدين زراعيين.	١٦٥	٦٦,٥	٨٣	٣٣,٥
١٧	قيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت.	١٦١	٦٤,٩	٨٧	٣٥,١
١٨	عدم توافر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادى.	١٥٧	٦٣,٣	٩١	٣٦,٧
١٩	عدم عقد دورات تدريبية متنوعة وبصفة مستمرة.	١٥٢	٦١,٣	٩٦	٣٨,٧
٢٠	عدم الموضوعية فى تقييم العمل الذى يقوم به المرشدين.	١٥١	٦٠,٩	٩٧	٣٩,١
٢١	عدم مناسبة مكان العمل.	١٥٠	٦٠,٥	٩٨	٣٩,٥
٢٢	بعد مقر العمل عن محل الإقامة.	١٤٧	٥٩,٣	١٠١	٤٠,٧
٢٣	وجود تحيزات شخصية من قبل الرؤساء لبعض العاملين.	١٤٧	٥٩,٣	١٠١	٤٠,٧
٢٤	قلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى خارج جهاز الإرشاد.	١٤٦	٥٨,٩	١٠٢	٤١,١
٢٥	عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادى والأجهزة الأخرى فى الريف.	١٤٥	٥٨,٥	١٠٣	٤١,٥
٢٦	صعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم	١٤٣	٥٧,٧	١٠٥	٤٢,٣
٢٧	عدم مناسبة أسلوب توجيه للرؤساء للمرؤوسين من المرشدين.	١٤١	٥٦,٩	١٠٧	٤٣,١
٢٨	عدم تقدير الزملاء فى قطاع الزراعة لما تقوم به من عمل إرشادى.	١٣٩	٥٦,٠	١٠٩	٤٤,٠
٢٩	عدم تقدير الزراع لما تقوم به من عمل إرشادى.	١٣٨	٥٥,٦	١١٠	٤٤,٤
٣٠	قلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى داخل جهاز الإرشاد.	١٣٥	٥٤,٤	١١٣	٤٥,٦
٣١	عدم وضوح التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادى.	١٣٥	٥٤,٤	١١٣	٤٥,٦
٣٢	عدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادى.	١٢٠	٤٨,٤	١٢٨	٥١,٦
٣٣	الشعور بالميل من العمل كمرشد.	١١٧	٤٧,٢	١٣١	٥٢,٨
٣٤	فقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين من المرشدين.	١٠٥	٤٢,٣	١٤٣	٥٧,٧
٣٥	ضعف العلاقات مع الزملاء المرشدين.	٩٢	٣٧,١	١٥٦	٦٢,٩

جدول (٢) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة وجود المشكلات

درجة وجود المشكلات	عدد	%
توجد بدرجة كبيرة (٢٣ مشكلة فأكثر)	٤٩	١٩,٧٦
توجد بدرجة متوسطة (١٢-٢٢ مشكلة)	٣٥	١٤,١١
توجد بدرجة ضعيفة (١-١١ مشكلة)	٧٧	٣١,٠٥
لا توجد (صفر)	٨٧	٣٥,٠٨
المجموع	٢٤٨	١٠٠

جدول (٢) ترتيب المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين.

الدرجة المتوسطة	درجة أهمية المشكلة						المشكلات	م
	قليلة الأهمية		هامية لحد ما		هامية			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٢,٥٣	٢,٠	٥	٨,٩	٢٢	٧٧,٨	١٩٣	١	عدم وجود بذل طبيعة عمل كمرشد.
٢,٥٣	٢,٨	٧	٧,٣	١٨	٧٨,٦	١٩٥	٢	قلة الأجور الإضافية للعمل الإرشادي.
٢,٥١	٣,٦	٩	٦,٩	١٧	٧٧,٨	١٩٣	٣	ضالة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل كمرشد.
٢,٥٠	٢,٨	٧	٦,٩	١٧	٧٧,٨	١٩٣	٤	قلة الحوافز للمرشدين الزراعيين.
٢,٤٤	٢,٤	٦	٣,٢	٨	٧٨,٣	١٩٤	٥	ضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الإرشادية الأخرى.
٢,١٥	٢,٤	٦	١٣,٣	٣٣	٦٢,١	١٥٤	٦	عدم المشاركة في التخطيط للبرامج الإرشادية
٢,١٤	١,٦	٤	٧,٧	١٩	٦٥,٧	١٦٣	٧	عدم توفر الاعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي.
٢,٠٩	١,٢	٣	١٠,١	٢٥	٦٢,٥	١٥٥	٨	قلة فرص الترفي التي تتاح للمرشدين الزراعيين.
١,٩٨	٢,٤	٦	١١,٠	٢٧	٥٨,٠	١٤٤	٩	عدم وجود تحديد للمسئولية والسلطة لوظيفة المرشد.
١,٩٤	٢,٤	٦	١٤,١	٣٥	٥٤,٤	١٣٥	١٠	عدم توافر مرونة كافية لعمل تعديلات في البرامج الإرشادية.
١,٩٣	٢,٠	٥	٨,٥	٢١	٥٨,٠	١٤٤	١١	عدم توفر المعينات السمعية والبصرية.
١,٩٠	٢,٠	٥	٨,١	٢٠	٥٧,٢	١٤٢	١٢	عدم توافر وسائل الانتقال.
١,٨٤	٢,٤	٦	١٢,١	٣٠	٥٢,٤	١٣٠	١٣	عدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل.
١,٨١	٤,٠	١٠	١١,٣	٢٨	٥١,٦	١٢٨	١٤	ضخامة العمل الذي تقوم به كمرشدين زراعيين.
١,٨١	٣,٦	٩	١٢,٥	٣١	٥٠,٨	١٢٦	١٥	عدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لاتخاذ القرارات.
١,٨١	٢,٨	٧	١٣,٣	٣٣	٥٠,٤	١٢٥	١٦	قيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت.
١,٧٩	٢,٨	٧	٩,٧	٢٤	٥٢,٤	١٣٠	١٧	عدم توافر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادي.
١,٧٤	٠,٨	٢	٨,٥	٢١	٥٢,٠	١٢٩	١٨	عدم عقد دورات تدريبية متنوعة وبصفة مستمرة.
١,٧١	١,٦	٤	٨,٥	٢١	٥٠,٨	١٢٦	١٩	عدم مناسبة مكان العمل.
١,٦٩	٠,٤	١	١٢,١	٣٠	٤٨,٠	١١٩	٢٠	عدم الموضوعية في تقييم العمل الذي يقوم به المرشدين.
١,٦٧	١,٦	٤	١٩,٤	٤٨	٤٢,٣	١٠٥	٢١	إزدواج الإشراف الإداري والفني على عمل المرشدين الزراعيين.
١,٦٣	٢,٤	٦	٩,٧	٢٤	٤٧,٢	١١٧	٢٢	بعد مقر العمل عن محل الإقامة.
١,٦١	٢,٠	٥	١٢,٥	٣١	٤٤,٨	١١١	٢٣	قلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى خارج جهاز الإرشاد

تابع جدول (٣) ترتيب المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادي الإرشادي المصري وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين.

م	المشكلات	درجة أهمية المشكلة					
		قليلة الأهمية		هامية لحد ما		هامية	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢٤	عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى في الريف.	٣	١,٢	٣٦	١٤,٦	١٠٧	٤٣,١
٢٥	عدم تقدير الزملاء في قطاع الزراعة لما تقوم به من عمل إرشادي.	١٠	٤,٠	٢٠	٨,١	١١٣	٤٥,٥
٢٦	وجود تحيزات شخصية من قبل الرؤساء لبعض العاملين.	١٠	٤,٠	٢٧	١١,٠	١٠٨	٤٣,٥
٢٧	عدم مناسبة أسلوب توجيه الرؤساء للمرؤوسين من المرشدين.	٧	١,٦	٣٣	١٣,٣	١٠١	٤٠,٧
٢٨	صعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم	٤	١,٦	٤٠	١٦,١	٩٥	٣٨,٣
٢٩	عدم تقدير الزراع لما تقوم به من عمل إرشادي.	١٠	٤,٠	٢٥	١٠,١	١٠٣	٤١,٥
٣٠	قلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى داخل جهاز الإرشاد.	٣	١,٢	٣٣	١٣,٣	٩٩	٣٩,٩
٣١	عدم وضوح التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادي.	٦	٢,٤	٣١	١٢,٥	٩٨	٣٩,٥
٣٢	عدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادي.	٣	١,٢	٢٢	٨,٩	٩٥	٣٨,٣
٣٣	الشعور بالملل من العمل كمرشد.	٨	٣,٢	٣٧	١٤,٩	٧٢	٢٩,١
٣٤	فقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين من المرشدين.	٧	٢,٨	٣٣	١٣,٣	٦٥	٢٦,٢
٣٥	ضعف العلاقات مع الزملاء المرشدين.	٤	١,٦	١٧	٦,٩	٧١	٢٨,٦



جدول رقم (٤) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرايهم في درجة أهمية المشكلات التي تواجههم

رأى المبحوثين في أهمية المشكلة	عدد	%
مشكلات هامة ( ٨١ درجة فأكثر )	١٢٨	٥١,٦١
مشكلات هامة إلى حد ما (٥٨-٨٠ درجة)	٢٧	١٠,٨٩
مشكلات قليلة الأهمية ( ٣٥-٥٧ درجة)	٦	٢,٤٢
المجموع	١٦١	٦٤,٩٢

جدول (٥) ترتيب المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة تأثيرها على العمل الإرشادي

درجة تأثير المشكلات على العمل الإرشادي							المشكلات
الدرجة المتوسطة	ضعيفة		متوسطة		كبيرة		
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٢,٤١	٤,٤	١١	١٦,١	٤٠	٦٨,٢	١٦٩	ضائلة المرتبات وعدم مفاستها لطبيعة العمل كمرشد
٢,٤١	٣,٦	٩	١٧,٨	٤٤	٦٧,٣	١٦٧	عدم وجود بدل طبيعة للعمل كمرشد
٢,٣٩	٤,٠	١٠	١٧,٨	٤٤	٦٦,٥	١٦٥	قلة حوافز المرشدين الزراعيين
٢,٣٥	٦,١	١٥	١٤,٩	٣٧	٦٦,٥	١٦٥	قلة الأجور الإضافية التي تمنح للمرشد الزراعي
٢,٢٧	٤,٤	١١	١٥,٧	٣٩	٦٣,٨	١٥٨	ضائلة الدخل مقارنة بالوظائف الأخرى
٢,١٢	٥,٧	١٤	٩,٦	٢٤	٦٢,٥	١٥٥	عدم توافر الإعتمادات المالية الكافية للعمل الإرشادي
٢,٠٥	٤,٠	١٠	٢١,١	٣٠	٥٨,٨	١٤٦	قلة فرص للتقدم المتاحة للمرشدين الزراعيين
١,٩٥	٢,٤	٦	٢١,٨	٥٤	٤٩,٦	١٢٣	عدم إشراك المرشدين الزراعيين في تخطيط البرامج الإرشادية
١,٩٠	٣,٢	٨	١٧,٨	٤٤	٥٠,٣	١٢٥	عدم وجود تحديد للمسئولية وسلطات الوظيفة كمرشد زراعي
١,٨٦	٥,٢	١٣	٨,٩	٢٢	٥٤,٤	١٣٥	عدم توفر وسائل الانتقال
١,٨٥	-	-	١٣,٧	٣٤	٥٢,٤	١٣٠	عدم توافر المعينات الإرشادية السمعية والبصرية
١,٧٧	٥,٢	١٣	١٢,٩	٣٢	٤٨,٨	١٢١	عدم وجود فرصة للتدريب لشغل وظيفة أفضل
١,٧٦	٥,٦	١٤	١٣,٧	٣٤	٤٧,٦	١١٨	عدم توفر النشرات الفنية والإرشادية اللازمة للعمل الإرشادي
١,٧٤	٣,٦	٩	٢٠,٦	٥١	٤٣,١	١٠٧	عدم توافر المرونة الكافية لعمل تعديلات في البرامج الإرشادية
١,٧٣	٥,٢	١٣	١٧,٨	٤٤	٤٣,٩	١٠٩	عدم تفويض السلطة إلى المستويات الأقل لإتخاذ القرارات
١,٧١	١,٦	٤	٢٥,٤	٦٣	٣٩,٥	٩٨	إزدواج الإشراف الإداري والفني على عمل المرشدين الزراعيين
١,٦٩	١,٢	٣	١٨,٤	٤٦	٤٣,٦	١٠٨	قيام الرؤساء بتكليف المرشدين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت
١,٦٥	٤,٤	١١	٢١	٥٢	٣٩,٥	٩٨	ضخامة العمل الذي يقومون به كمرشدين زراعيين
١,٦٥	٣,٦	٩	٢١,١	٣٠	٤٥,٦	١١٣	عدم عقد دورات تدريبية متنوعة وبصفة مستمرة
١,٦٤	١,٦	٤	١٥,٧	٣٩	٤٣,٦	١٠٨	عدم الموضوعية في تقييم أعمال المرشدين الزراعيين
١,٦٠	٤,٠	١٠	١٢,٩	٣٢	٤٣,٦	١٠٨	عدم مناسبة مكان العمل
١,٥٤	٤,٩	١٢	١٣,٧	٣٤	٤٠,٧	١٠١	وجود تحيزات شخصية من قبل الرؤساء لبعض العاملين
١,٥٤	٣,٢	٨	١٧,٣	٤٣	٣٨,٧	٩٦	قلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى خارج الجهاز الإرشادي

تابع جدول (٥) ترتيب المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادي المصري وفقاً لدرجة تأثيرها على العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين.

م	المشكلات	درجة تأثير المشكلات على العمل الإرشادي					
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢٤	بعد مقر العمل عن محل الإقامة	٩٢	٣٧,١	٤٣	١٧,٣	١١	٤,٤
٢٥	عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى في الريف	٨٦	٣٤,٧	٥٣	٢١,٤	٦	٢,٤
٢٦	عدم تقدير الزملاء في قطاع الزراعة لما يقوم به المرشد من عمل	٩٢	٣٧,١	٣٧	١٤,٩	١٤	٥,٦
٢٧	عدم تقدير الزراع لما تقوم به من عمل إرشادي	٩٠	٣٦,٣	٣٧	١٤,٩	١٤	٥,٦
٢٨	قلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بالوظائف الأخرى داخل الجهاز الإرشادي	٩١	٣٦,٧	٣٦	١٤,٥	١١	٤,٤
٢٩	صعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة إقناعهم	٧٥	٢٨,٢	٦١	٢٤,٦	٣	١,٢
٣٠	عدم مناسبة أسلوب توجيه الرؤساء للمرشدين	٧٢	٢٩,١	٦٠	٢٤,٢	٣	١,٢
٣١	عدم وضوح التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادي	٧٧	٣١	٤٩	١٩,٨	٩	٣,٦
٣٢	عدم الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل الإرشادي	٧٨	٣١,٥	٣٧	١٤,٩	٥	٢,٠
٣٣	الشعور بالملل من العمل كمرشد زراعي	٦٤	٢٥,٨	٤٤	١٧,٨	٩	٣,٦
٣٤	فقدان الثقة بين الرؤساء والمرشدين من المرشدين	٥٣	٢١,٤	٤٥	١٨	٧	٢,٨
٣٥	ضعف العلاقات مع الزملاء المرشدين	٥٣	٢١,٤	٢٩	١١,٧	١٠	٤,٠

جدول رقم (٦) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لرأيهم في درجة تأثير المشكلات التي تواجههم على العمل الإرشادي

رأى المبحوثين في درجة تأثير المشكلات	عدد	%
مشكلات ذات تأثير كبير (٨١ درجة فأكثر)	١١٠	٤٤,٣٦
مشكلات ذات تأثير متوسط (٥٨-٨٠ درجة)	٤١	١٦,٥٣
مشكلات ذات تأثير ضعيف (٣٥-٥٧ درجة)	١٠	٤,٠٣
المجموع	١٦١	٦٤,٩٢

جدول (٧) قيم معامل الارتباط البسيط (r) بين الدرجة الكلية لأراء المرشدين الزراعيين في كل من درجة وجود وأهمية وتأثير المشكلات التي تواجههم والمتغيرات المستقلة المدروسة

قيم معامل الارتباط البسيط			المتغيرات المستقلة
درجة تأثير المشكلات	درجة أهمية المشكلات	درجة وجود المشكلات	
*٠,١٦٥	*٠,١٣٢	*٠,١٥٠-	١- عدد سنوات التعليم .
* ٠,١٢١	٠,١١١	٠,٠٩٥-	٢- عدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة
٠,٠٦٢	٠,٠٣٨	٠,٠٣٧-	٣- عدد سنوات الخدمة بالعمل الإرشادي
٠,٠٥٨	*٠,١٤١	*٠,١٢٨-	٤- عدد الزراع في منطقة عمل المرشد
٠,٠٥٨-	٠,٠١٢-	٠,٠٢٧	٥- المساحة التي يشرف عليها
٠,٢٤٢-	**٠,٢٢١-	**٠,٢٢٢	٦- المكانة الاجتماعية للمرشد
**			
* ٠,١٥٠	*٠,١٢٨	**٠,١٧٠-	٧- مكانة مهنة الإرشاد بين المهن في القرية
٠,٠٩٧-	*٠,١٣٨-	*٠,١٥٦	٨- درجة استخدام الامكانيات والتسهيلات
٠,٠٩٣-	*٠,١٣٤-	٠,١٥٣	٩- درجة مناسبة الامكانيات والتسهيلات

\* معنوية عند مستوى ٠,٠٥      \*\* معنوية عند مستوى ٠,٠١

قيمة (r) عند درجة حرية ٢٤٧ ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,١٢٥

قيمة (r) عند درجة حرية ٢٤٧ ومستوى معنوية ٠,٠١ = ٠,١٦٤

## المراجع

- ١- الشربتلى، سوزان أبراهيم (١٩٩٣)، دراسة المشاكل التى تعيق دور الجهاز الإرشادى الزراعى فى محافظة البحيرة مع التركيز على مشاكل المرشدين الزراعيين، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الاسكندرية.
- ٢- الشناوى، محمد محروس (١٩٩٤)، نظريات الإرشاد والعلاج النفسى، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٣- الشوافى، محمود عطية (١٩٩٦)، دراسة مقارنة لبعض مشكلات العمل الإرشادى ببعض محافظات ج.م.ع، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢١، العدد ٦.
- ٤- الصياد، عبد الباسط محمد، وشرشر، عبد الحميد أمين (١٩٨٦)، إدراك المرشدين الزراعيين للمشكلات التى تواجههم عند القيام بمهام الوظيفة الإرشادية- دراسة ميدانية بمحافظة القليوبية، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، العدد الخامس.
- ٥- حبش، محمد أحمد (١٩٩٣)، دراسة بعض مشكلات العمل الإرشادى الزراعى فى محافظة الاسماعيلية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة قناة السويس.
- ٦- جبارة، جبارة عطية، وعلى، السيد عوض (٢٠٠٣): المشكلات الاجتماعية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
- ٧- ريشة، محمد أحمد (٢٠٠٢)، دراسة تحليلية لأنشطة المرشدين الزراعيين ومشكلاتهم فى المناطق الجديدة، رسالة ماجستير، كلية الزراعة بمشهر، جامعة الزقازيق.
- ٨- صالح، أحمد محمد، وعبد المقصود، بهجت محمد (١٩٨٤): مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادى بمحافظة أسيوط.
- ٩- عبد العال، سعد الدين محمد، ونوبصر، إبراهيم محمد شلبي (١٩٩٩)، دراسة استطلاعية لبعض المشكلات التى تواجه العاملين بالإرشاد الزراعى بمحافظتى الشرقية والاسماعيلية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد ٢٦، العدد ٦.
- ١٠- عبد القادر، محمد أحمد، وسويلم، محمد نسيم (١٩٩٢)، إدراك المرشدين الزراعيين لمشكلات العمل الإرشادى فى محافظة الشرقية، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، العدد ١٥.
- ١١- عبد المقصود، بهجت محمد (١٩٨٨)، الإرشاد الزراعى، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
- ١٢- عثمان، محمود اسماعيل (٢٠٠٤)، تحديد المشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين ببعض محافظات شمال وغرب الدلتا، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢٩، العدد ٤.
- ١٣- غيث، محمد عاطف (١٩٦٧): علم الاجتماع، دار المعارف، القاهرة.
- ١٤- ناصر، عبد الغنى محمد (٢٠٠٧): المشاكل التى تواجه المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.

15- Adams, M.E., (1988): Agricultural Extension in Developing Countries, Longman Group, England.

# Problems of Local Agricultural Extension Agents in Some Egyptian Governorates

Dr. Sahar A.M. Hikel    Dr. Abd El-Moneim M. Abd-El-Rahman  
Dr. Emad E.A.Negm

## Abstract

**The main objectives of study are:** Identify the Problems which are facing the Local Agricultural Extension Agents (AEA), Determine the degree of their existing, importance, and impact on the Extension work from AEA viewpoint, and Determine the relationships between the total degree of their existing, importance, and impact as a dependent variables with some independent variables of respondents.

The study was carried out at three governorates of A.R.E. These governorates were El Sharkia, El Giza and Sohag, Data were collected form 248 AEA by personal interviews in May 2007 using a pre-tested questionnaire. Percentages Frequencies, Arithmetic mean, Standard deviation, and Pearson's correlation coefficient were used for data analysis and presentation.

**The most important results of the study could be summarized as follows:**

- 1- **Most Problems facing** the agricultural agents consequently are the low salary, the fewer awards given to them, the non existence of money awarded instead of working as a agents in a medium Percent for each. After that there is a problem of low additional wages awarded to them. Finally, the low in com in Comparing by the other jobs, and non-participation in planning the extension programmers, Also, the non-existence of enough fin or circle assignments for the agency work, the less of promotion chances for the agricultural agency, the less of enough flexibility to do modifications in the agency programmers, the non-existence of locating the responsibility and authority for the agency career, the rare of optical ,hearing aids for each, the mixing between administrable and teach Nigel supervision in the work of the agricultural agents, the non-existence of training chances to occupy a better job, the non-arability of means of transport. Also the authority doesn't allow the lower standards to make decision.
- 2- **The most important problems are:** the non existence of money awarded instead of working as agent in a medium percent, the low additional wages for the agricultural work, the low salaries that aren't suitable for the agricultural agents work, the less awards given to the agricultural agents and the low in Come in Comparing to the other jobs. Also, they don't share in planning the programmer, the non-existence of enough financial

assignments for the agency work, the less of available promotion chances for the agricultural agents.

3- The most important problems that affect the agents work are: the low salaries that aren't suitable for the nature of the agricultural agents work, the non existence of awards instead of working as agents for each. Thirdly, the less rewards given to the agricultural agents, the low additional wages for the agents work, the low in Come in Comparing to the Other jobs, the non-existence of the enough financial sources for the agents work and the less chances of promotion allowed to the agricultural agents .

4- **There are significant relationships** between the total value of opinions respondents and their social status, degree of using of the capabilities and facilities, the degree of suitability of them, education years, the number of farmers in the agents area, the position of the agent carrier among the other carriers.