

دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والغربية

عبد الخالق على إسماعيل، جمال إسماعيل عيسوي

بقسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية- مركز البحوث الزراعية

تاريخ القبول ٢٠٠٩/١١/٢٢

تاريخ التسليم ٢٠٠٩/١٠/٢١

الملخص

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد مستوى دافعية الإنجاز للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظتي كفر الشيخ والغربية، وذلك من خلال التعرف على بعض الخصائص المميزة للأخصائيين المبحوثين، وتحديد المتغيرات المرتبطة والمؤثرة على درجة دافعتهم للإنجاز. وقد جمعت بيانات هذا البحث عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعينة عشوائية بلغ قوامها ١٢٠ أخصائي إرشادي تم تحديدها طبقاً لجدول تحديد حجم العينة لكرجسي ومورجان من شاملة الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بكل من محافظة كفر الشيخ والغربية البالغ عددهم ١٧٥ أخصائي إرشادي، وقد استخدم معامل الارتباط البسيط، ومربع كاي، ومعامل التوافق، ومعامل ألفا، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الانحدار الجزئي، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد التكريري الصاعد (Step - wise) لتحليل البيانات البحثية إحصائياً، إلى جانب العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية. وتمثلت أهم النتائج فيما يلي:-

١. أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٣,٣%) تراوح مستوى دافعتهم للإنجاز ما بين المنخفض والمتوسط.
٢. وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين درجة دافعية الإنجاز للأخصائيين المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة التالية:- مدة الخبرة في العمل بالمركز الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإنتاج الزراعي، والسمن، ودرجة الرضا الوظيفي، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي، ودرجة توفر تسهيلات العمل ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية والنشأة، ومحل الإقامة، والموهل الدراسي، والتخصص الدراسي، بينما كانت العلاقة معنوية موجبة عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ مع متغير مدة الخبرة في العمل بالقطاع الزراعي.
٣. أن جميع المتغيرات المستقلة المدروسة تفسر ٦٩% من التباين في درجة دافعية الإنجاز للأخصائيين المبحوثين وكان أكثرها تأثيراً في المتغير التابع هي:- درجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية حيث يفسر (٥١,٣%) من التباين الكلي، يليه متغير درجة توفر تسهيلات العمل ويفسر (٨,٤%)، ثم متغير مدة الخبرة في العمل بالمركز الإرشادي ويفسر (٢,٣%)، ودرجة الرضا الوظيفي ويفسر (١,٣%)، ثم متغير عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي ويفسر (١%)، حيث تفسر هذه المتغيرات مجتمعة (٦٤,٣%) من هذا التباين.

ويوصي البحث بضرورة عقد وتنظيم دورات تدريبية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية، وضرورة توفير الإمكانيات والتسهيلات بتلك المراكز حتى يمكن زيادة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية مما يمكنهم من أداء العمل الإرشادي بكفاءة والقيام بمختلف الأنشطة الإرشادية بنجاح وفعالية وتحقيق مستوى أفضل من الأداء، كما يجب الاهتمام بالمتغيرات الأخرى التي ثبت معنوية تأثيرها على درجة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين المبحوثين.

الكلمات الدلالية: دافعية الإنجاز الإحصائية الإرشادية - المراكز الإرشادية - محافظة كفر الشيخ والغربية

إستراتيجية الوزارة، وكذلك التنسيق والتعاون مع الكوادر البحثية والأسر الريفية والمنظمات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بالتنمية الزراعية والريفية والبيئية (شاكر وآخرون، ٢٠٠٣، ص: ١٢١).

فالمراكز الإرشادية لها أدوار متعددة تتمثل في الدور التعليمي والذي يدور حول إمداد الزراع بالمعلومات

المقدمة والمشكلة البحثية

تحقيقاً لأهداف سياسة التحرر والإصلاح الاقتصادي تم إنشاء المراكز الإرشادية عام ١٩٩٥م لتكون وحدة إدارية فنية قاعدية للتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى القرى الرئيسية وتوابعها لتتولى هذه المراكز عملية تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج العمل الإرشادي في كافة مجالاته وفقاً

فأنه من الضروري الاهتمام بالارتقاء بقدراتهم وكفاءتهم والارتقاء بمستويات أدائهم لمهام وظيفتهم ، فمستوى الأداء كما يعرفه (Vroom & Deci: 1975 P: 9) بأنه محصلة لمجموعتين مختلفتين من المتغيرات أولها يشير إلى القدرات والمهارات، والثاني يشير إلى الدافعية.

فالدافعية تعتبر واحدة من المصادر الكبرى لحدوث تباين أو فروق في أداء العاملين في نفس العمل وعند أي لحظة من الأمان فإن الناس يختلفون في الحد الذي عنده يؤدون توجيه طاقاتهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية (فريد، وهام، ١٩٨٩، ص:١٠).

ويعرف فريد ، وهام (١٩٨٩، ص:١) الدافعية بصفة عامة بأنها العملية التي تتعلق بكيفية بدء السلوك وتوالده وتتابعه وتوجيهه وتوقفه وأي أنواع الاستجابات الذاتية التي تظهر لدى الكائن خلال المراحل السابقة. ويعرفها حنفى(١٩٩٦، ص:٢٢٥) بأنها القوى والطاقات النفسية الداخلية التي توجه سلوك الفرد.

ويشير كل من خليفه(٢٠٠٠، ص:٨٨-٨٩)، وفريد وآخرون(٢٠٠٠، ص ٦٨٦٣) إلى أن أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز هو عالم النفس الأمريكي , rray (H . M u 1938) وعرفها بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك ثم قدم ماكلياند وزملاؤه عام ١٩٣٥ تعريفاً لدافع الانجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعى الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، ويعرف Shermerhorn (١٩٩٦، ص:١٤٩) دافعية الانجاز بأنها السعى لبذل الجهد لأداء المهام بكفاءة أكبر وبصورة أفضل وحل المشكلات والبراعة الفائقة والأداء المتمكن للمهام الصعبة.

وقد تناول الكثير من العلماء والباحثين من خلال استعراضهم لمفهوم دافعية الانجاز الصفات والخصائص المميزة لذوى الدافعية المرتفعة فيوضح(خليفة، ٢٠٠٠، ص:١٩٨-٢٠٠) أن الأفراد ذوى دافعية الانجاز المرتفعة يتصفون بالمثابرة والسعى نحو تحقيق مستوى طموح مرتفع، والشعور بالمسئولية والسعى إلى تنمية المهارات، والاطلاع ومعرفة الجديد، والسعى لتحسين مستوى الأداء، وتفضيل الأعمال الصعبة

الزراعية وإثارة الوعي لديهم وحثهم على الاشتراك فى البرامج الإرشادية الريفية، والدور التخطيطي والذي يهدف إلى التعرف على موارد المجتمع المحلي وتحديد أولويات التخطيط للأنشطة الزراعية، والدور التدميمي والذي يتمثل فى الإسهام فى حل المشكلات الريفية واكتشاف القادة، والدور التنسيقي وذلك للتنسيق بين المنظمات الأهلية والحكومية داخل نطاق عمل المركز(زهران، ١٩٩٨، ص:٣).

ويقوم على إدارة هذه المراكز الإرشادية الزراعية وتحقيق أهدافها وأدوارها وأنشطتها مجموعة من العاملين الإرشاديين الزراعيين المتخصصين الذين تم تأهيلهم إدارياً وفنياً لرفع قدراتهم الأدائية فى التعامل مع الزراع والريفيين بصفة عامة. فقد أشار حرب (٢٠٠٣، ص:١٣٣) إلى أن وضع المركز الإرشادي وضعا فنياً إرشادياً مكون من مسئولاً للمركز الارشادى بالإضافة إلى مجموعة من المرشدين المتخصصين فى مجالات المحاصيل الحقلية ومحاصيل الخضر والبساتين والإنتاج الحيوانى والداجنى ومكافحة الآفات وتنمية المرأة الريفية لتنفيذ الأنشطة فى تلك المجالات عن طريق المركز الارشادى.

ويطلب أى جهاز إرشادى فعال فئات مختلفة من العاملين والأخصائيين للعمل على المستويات المختلفة، ويراعى فى اختيار العاملين فى الحقل الارشادى على المستوى القاعدى المحلى أن يكونوا من الأشخاص الموثوق بهم وكفاءتهم والذين يمكن الاعتماد عليهم ولديهم من المرونة والكفاية ما يمكنهم من مواجهة الظروف الطارئة والتصرف فى المواقف المختلفة (العادلى، ١٩٧١، ص:١٨٨-١٩٠).

ويشير كل من الشانلى (١٩٩٨، ص:٢٣-٥٧)، والشافعى(١٩٩٨، ص:٤٥) إلى أن هناك عدد من الخصائص والسمات النفسية التي يجب أن تتوفر لدى مسئولى المراكز الإرشادية والأخصائيين الإرشاديين العاملين بها منها التوجه نحو الجمهور الارشادى والقدرة على وضع النفس فى موضع الآخرين، والتوافق مع حاجات الجمهور الارشادى.

ونظراً لأهمية دور الأخصائيين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية الزراعية فى تحقيق التنمية الريفية المستهدفة من خلال قيامهم بنشر التقنيات والمستحدثات الزراعية والتنسيق والتعاون مع المراكز البحثية والمنظمات الحكومية والأهلية

البحث بضرورة تنمية دافعية الانجاز لدى المرشدين من خلال بيئة التنظيم الارشادي، وأساليب القيادة والإشراف وفرص الترقى والإثابة، وقد تبين أيضاً من نتائج دراسة فريد، وأحمد، وعبد الجواد (٢٠٠٠ ص ص: ٦٣ - ٦٨) أن هناك فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى المشرفين الإرشاديين المبحوثين، وأن مستوى المبحوثين في كل من المتغيرات المستقلة يميل إلى المتوسط والانخفاض خاصة في متغير تقدير المبحوثين لأدائهم، كما أتضح من النتائج وجود علاقة معنوية وموجبة بين المتغير التابع وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، كما أوضحت نتائج دراسة وفاء أبو حلیمه (٢٠٠٥، ص: ٣١١) عن دافعية الانجاز لمهندسات للتنمية الريفية بمحافظتي كفر الشيخ والغربية ان الغالبية العظمى من المبحوثات نوى دافعية إنجاز متوسطة، وأن هناك فروقاً بين خصائص المبحوثات اللاتي لا يقل مستوى دافعية الانجاز لهن عن متوسط مقارنة بغيرهن من نوى مستوى دافعية الانجاز المنخفضة وفي الاتجاه المتوقع، وأوضحت نتائج دراسة هجرس (٢٠٠٦، ص: ١٠٤) أن ٥٩,١% من إجمالي المرشدين الزراعيين للمبحوثين نوى مستوى دافعية إنجاز متوسطة، ووجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠,٠١ بين درجات دافعية الانجاز للمرشدين الزراعيين المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة التالية: الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الزراعي، والتدريب الارشادي الزراعي 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، وتشير خديجة على (٢٠٠٦، ص: ٢٣٣) في دراساتها عن دافعية الانجاز لدى المرشيدات الزراعيات وعلاقتها ببعض المتغيرات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية أن ٣٧,٣٦% من إجمالي المبحوثات كن نوات دافعية إنجاز منخفضة، وأن ٤٤,٨٣% منهن نوات دافعية إنجاز متوسطة، وأن هناك خمسة متغيرات مستقلة تؤثر في دافعية إنجاز المبحوثات هي: المؤهل الدراسي، ومدة الخدمة بالإرشاد الزراعي، والنشأة، وتوافر المواصلات، وتعرض المبحوثة لوسائل الإعلام، وأن هناك ثمانية عشر معوقاً تحد من دافعية الانجاز للمبحوثات من وجهة نظرهن كان أهمها: عدم توفير

وبذل الجهد للتغلب على العقبات، والسعي لحل المشكلات مهما استغرقت من وقت وجهد والاستعداد لمواجهة الفشل إلى أن يكتمل العمل، والشعور بأهمية الوقت. وتشير وفاء أبو حلیمه (٢٠٠٥، ص: ٣١٢) إلى أن الأعرس وآخرون يرون أن الأفراد نوى الدافعية المرتفعة للإنجاز يميلون إلى السلوك والتصرف بطرق وأساليب معينة تميزهم عن غيرهم من الأفراد وأن هناك ثمانية عشر مظهراً للدافعية للإنجاز منها: التوجه للعمل والانضباط والتعاطف، والخوف من الفشل، والتقبل الاجتماعي، وخلق التحصيل الايجابي، والمثابرة والاستقلال، واحترام الذات، وتقبل النجاح والفشل، والتوجه نحو المستقبل، والاستقرار في العمل، والتحكم في البيئة.

كما أشار فريد، وهمام (١٩٨٩، ص: ٦) إلى صفات نوى الدافعية العالية في الانجاز وهي: الترتيب المسبق للأعمال وتحديد الأهداف، والطموح العالي، والسلوك المتحفظ غير المغامر، والتحمل والمثابرة، وإعادة التفكير في الصعوبات، وإدراك قيمة الوقت، والاتجاه نحو المستقبل، واختيار مواقف المنافسة، والبحث عن التقدير والمكانة، والرغبة في الأداء الأفضل والمسئولية والاستمتاع بالعمل، والإثابة العاجلة للعمل.

وتذكر وفاء أبو حلیمه (٢٠٠٥، ص: ٣١٣) أن هناك صفات تشكل الدافعية للإنجاز لدى الفرد وهي: المجاهدة والطموح، والتفاني والإخلاص، والصبر والمثابرة، والإتقان والتجويد، والحيوية، والتفاؤل، والجرأة، والثقة بالنفس، والفضة وإعمال العقل، وقيمة الوقت والعمل والمنافسة والإبداع والرغبة في تحمل المسئولية، والاستمتاع بالعمل، والاعتزاز بالنجاح وقهر الفشل، والتميز.

وباستعراض البحوث والدراسات التي أهتمت بدراسة دافعية الانجاز وقياسها لدى العاملين بالجهاز الارشادي الزراعي في مصر، فقد أوضحت نتائج دراسة فريد وهمام (١٩٨٩، ص: ١) أن المقياس المستخدم في البحث أثبت صدقه واتساق مكوناته وثبوته وإمكان صلاحيته للتطبيق على نطاق واسع في مصر، وأن غالبية المرشدين الزراعيين ٩٣% نوى مستوى متوسط في دافعية إنجازهم، وكانت العلاقة موجبة ومعنوية بين درجة دافعية الانجاز وبين كل من: السن، والمدة من الحصول على المؤهل، ومدة الخدمة بالعمل الارشادي بينما كانت العلاقة غير معنوية مع بقية المتغيرات المدروسة الأخرى، وأوصى

الإرشاديين الزراعيين بصفة خاصة، فقد برزت مشكلة البحث في محاولة للإجابة على التساؤلات التالية: ما هو مستوى دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بكل من محافظتى كفر الشيخ والغربية؟ وما هي المتغيرات المرتبطة والمؤثرة على درجة دافعتهم للإنجاز؟

أهداف البحث

1. التعرف على بعض الخصائص المميزة للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين.
2. تحديد مستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين.
3. تحديد العلاقات الارتباطية والاندحارية بين درجة دافعية الإنجاز لدى الإخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين.

الفروض البحثية

لتحقيق الهدف الثالث من أهداف البحث تم صياغة الفروض البحثية التالية:-

1. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة دافعية الإنجاز للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة التالية:- السن، والنشأة، ومحل الإقامة، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخبرة بالعمل بالقطاع الزراعي، ومدة الخبرة بالعمل بالمركز الإرشادي، والتدريب في مجال الإنتاج الزراعي، والتدريب في مجال الإرشاد الزراعي ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة توفر تسهيلات العمل بالمركز الإرشادي ودرجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية، والرضا الوظيفي.
 2. ترتبط المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة معنويًا بدرجة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين.
 3. يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة إسهامًا معنويًا في تفسير التباين في درجة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين.
- وقد تم إختبار الفروض السابقة في صورتها الصفرية (فرض العدم)

الطريقة البحثية

منطقة البحث:-

جهة العمل وسيلة موصلات، وعدم كفاية الدورات التدريبية الإرشادية لتحسين أداء العمل خاصة في مجال تنمية المرأة الريفية وصعوبة إقناع الريفيات بالتعامل مع المرشحات وذلك لصعوبة تغيير العادات القديمة، كما أوضحت نتائج دراسة أحلام أرمنيوس (٢٠٠٧، ص: ٢٣٤) أن أكثر من ثلثي المرشدين الزراعيين المبحوثين (٦٩,٢%) نوى دافعية إنجاز منخفضة ومتوسطة، وأن (٣٠,٨%) منهم نوى دافعية إنجاز مرتفعة، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين درجات دافعية الإنجاز وكل من: الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، والعلاقة بزلاء العمل، والعلاقة برؤساء العمل، والعلاقة بالمزارعين، ودرجة شعور المرشد بالولاء والانتماء للتنظيم الإرشادي، ودرجة سعى المرشد للتدريب وتنمية القدرات، والنشأة، ومحل الإقامة، كما أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ بين درجات دافعية الإنجاز وكل من: درجة توفر فرص التدريب والتنمية، ودرجة إعتزاز المرشد وفخره بأداء العمل الإرشادي وتوصى الدراسة بضرورة الاهتمام بدراسة دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بصفة دورية والعمل على الارتفاع بها من خلال إتاحة فرص التدريب لتنمية اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو الإرشاد الزراعي ومداهم بالمعلومات وإعلاء قيمة مصداقية المرشد، وتوفير بيئة العمل الملائمة لإطلاق طاقات المرشدين الزراعيين بما يؤدي إلى زيادة ولائهم وانتمائهم للإرشاد الزراعي وبالتالي زيادة دافعتهم للإنجاز والارتفاع بأدائهم الوظيفي وزيادة فعالية الخدمة الإرشادية.

ونظراً لأن العاملين الإرشاديين الزراعيين بصفة عامة والأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بصفة خاصة يمثلون حلقة الوصل بين التنظيم الإرشادي الزراعي كوكلاء للتغيير التعليمي في الزراعة والتنمية الزراعية وبين الزراع، وإطلاقاً من مقولة أن فاقد الشيء لا يعطيه فإنه إذا لم يكن لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية دافعية للإنجاز تتمثل في الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح في القيام بالمهام والأنشطة الموكولة إليهم وبذل المحاولات الجادة للحصول على قدر كبير من النجاح فإنه لا يمكن للزراع أن يتقبلوا منهم للتوعية والتغيير المطلوب مما قد يؤدي إلى آثار سلبية على عملية التنمية الزراعية، وكذلك نظراً لندرة الدراسات والبحوث التي تناولت دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين

محصلة هذه القيم عن درجة توفر تسهيلات العمل بالمركز الإرشادي.

- **الرضا الوظيفي:** - يقصد به في هذا البحث مدى شعور المبحوث بالارتياح نحو بيئة عمله سواء فيما يتعلق بطبيعة عمله أو علاقته بزملائه ورؤسائه في العمل أو دخله الشهري، وتم قياسه بمقياس مكون من عشر عبارات خمس منها ايجابية، وخمس 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 الايجابية، بينما أعطيت الدرجات ١، ٢، ٣ على الترتيب للعبارات السلبية، وبجمع الدرجات التسي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن درجة الرضا الوظيفي.

دافعية الاجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين:

يقصد بها في هذا البحث وبالاسترشاد ببعض المقاييس في هذا المجال (فريد وهام، ١٩٨٩، ص: ٦)، (وفاء أبو حليمه، ٢٠٠٥، ص من: ٣١٣ - ٣١٥) بأنها استجابة المبحوث واستعداده لتحمل مسئولية العمل الذي يقوم به ومثابرتة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه وسعيه نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة وشعوره بأهمية الزمن والوقت وتخطيطه للمستقبل وطموحه، وقياس هذا المتغير إعتقاداً على مقياس وفاء أبو حليمه (٢٠٠٥، ص: ٣١٥) والتي استخدمته لقياس لدافعية الانجاز لمهندسات التنمية الريفية على اعتبار أن السمات والصفات والخصائص المعبرة عن دافعية الانجاز لا تختلف باختلاف جنس المبحوثين أو وظائفهم، وذلك بعد تعديل بعض عبارات المقياس من صيغة المؤنث إلى صيغة المذكر وتعديل بعض العبارات من الصيغة الايجابية إلى الصيغة السلبية والموضحة بجدول رقم (١) حتى يكون هناك تقارب بين عدد العبارات الايجابية والسلبية، وقد تم تطبيق المقياس بعد تعديله على عينة عشوائية من نفس أفراد العينة عددها ١٠٠ أخصائي إرشادي وذلك 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

تم اختيار محافظتي كفر الشيخ والغربية كنطاق جغرافي لإجراء هذا البحث على اعتبار أنهما متساوحد بهما أكبر عدد من المراكز الإرشادية حيث يوجد في محافظة كفر الشيخ (٢٢) مركز إرشادي، وبمحافظة الغربية (١٧) مركز إرشادي (مديرية الزراعة بكفر الشيخ والغربية).

شاملة وعينة البحث:-

تضمنت شاملة البحث جميع الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين العاملين بالمراكز الإرشادية بكل من محافظتي كفر الشيخ والغربية وعددهم ١٧٥ أخصائي إرشادي، وتم اختيار عينة عشوائية وفقاً لجدول تحديد حجم العينة لكرجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970, P.608) بلغ قوامها ١٢٠ أخصائي إرشادي موزعين تناسبياً على كلتا المحافظتين بواقع (٦٥) أخصائي إرشادي بمحافظة كفر الشيخ و(٥٥) بمحافظة الغربية.

التعريفات الإجرائية لبعض المتغيرات البحثية وكيفية قياسها:-

- **درجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية:**

يقصد بها في هذا البحث عدد الساعات التي يقضيها الأخصائي الإرشادي في إرشاد الزراع وتدريب المرشدين الزراعيين في نطاق عمل المركز الإرشادي عن طريق استخدام الاجتماعات الإرشادية والزيارات الحقلية والحقول الإرشادية وعقد دورات تدريبية للزراع والقادة الإرشاديين والمرشدين الزراعيين، وتم قياس هذا المتغير باستخدام الأرقام الخام لتعبر عن عدد الساعات التي يمارس فيها الأخصائي الإرشادي نشاطه الإرشادي والتدريبى خلال الموسم الزراعى باستخدام الطرق الإرشادية المذكورة بجانب الدورات التدريبية.

- **درجة توفر تسهيلات العمل بالمركز الإرشادي:** يقصد بها في هذا البحث مدى توافر الأدوات الكتابية والمكتبية ووسائل الاتصال والطرق والمعينات الإرشادية السمعية والبصرية بالمركز الإرشادي والتي تمكن الأخصائي من القيام بمهام عمله، وتم قياس هذا المتغير عن طريق ثلاثة عشر عنصراً تتعلق بدرجة توفر تسهيلات العمل بالمركز الإرشادي وطلب من كل مبحوث أن يحدد رأيه في درجة توفر هذه العناصر على مقياس متدرج من ثلاث استجابات هي: متوفرة - متوفرة لحد ما - غير متوفرة وأعطيت للدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب حيث تعبر

المؤهلات العليا تخصصهم إرشاد زراعى، وأن (٤٨,٣%) من المبحوثين ذوى مدة خبرة بالعمل بالقطاع الزراعى متوسطة، وأن نصف المبحوثين (٥٠%) كانت مدة خدمتهم بالعمل فى المركز الإرشادى متوسطة، وأن (٤٢,٥%) تعرضوا بدرجة متوسطة للتدريب فى مجال الإنتاج الزراعى، وأن (٤٥%) من المبحوثين تعرضوا بدرجة متوسطة للتدريب فى مجال الإرشاد الزراعى، وأن (٤٦,٧%) منهم تعرضوا بدرجة متوسطة لمصادر المعلومات الزراعية، وحوالى (٧٥%) منهم توفرت لديهم تسهيلات وإمكانيات العمل، وممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية بدرجة تراوحت بين المنخفضة والمتوسطة، وأن أكثر من نصف المبحوثين (٥٠,٨%) كان رضاهم الوظيفى بدرجة متوسطة.

ثانياً :- العلاقات الارتباطية والانحدارية بين درجة دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين والمتغيرات المستقلة المدروسة :

لدراسة العلاقة بين درجة دافعية الانجاز للأخصائيين المبحوثين والمتغيرات المستقلة المدروسة فقد أستخدم معامل الارتباط البسيط للمتغيرات الكمية، ومربع كاي للمتغيرات والتخصص الدراسى، وقد أوضحت النتائج بجدول رقم (٤ و ٥) وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوى الاحتمالى ٠,٠١ بين درجة دافعية الانجاز للأخصائيين المبحوثين وكل من:- مدة الخبرة فى العمل بالمركز الإرشادى وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإنتاج الزراعى، والسن، ودرجة الرضا الوظيفى، وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى، ودرجة توفر تسهيلات العمل، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية ودرجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية، والنشأة، ومحل الإقامة، والمؤهل الدراسى والتخصص الدراسى، كما توجد علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوى الاحتمالى ٠,٠٥ مع متغير مدة الخبرة فى العمل بالقطاع الزراعى، بينما كانت العلاقة غير معنوية بين المتغير التابع والمسافة بين محل الإقامة ومكان العمل كمتغير مستقل.

وبناء على هذه النتيجة يمكن رفض الفرض الاحصائى الأول فيما عدا متغير المسافة بين محل الإقامة ومكان العمل وقبول الفرض البحثى بعد تعديله.

الاستجابات الأوزان الرقمية ٣، ٢، ١، أعلى الترتيب العبارات الايجابية، بينما أعطيت الدرجات ١، ٢، ٣ للعبارات السلبية ويجمع الدرجات التى حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن دافعية الانجاز، هذا وقد تم التأكد من الصدق الاحصائى للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس الثمانى والعشرون والدرجة الكلية للمقياس وأوضحت النتائج بجدول رقم (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، فيما عدا العبارة رقم ٢٧ حيث كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، وعلى ذلك تم الإبقاء على العبارات ذات معاملات الارتباط المغزوية عند المستوى الاحتمالى ٠,٠١ واستبعاد ما دون ذلك ولذلك أصبحت عبارات المقياس فى صورته النهائية سبعة وعشرون عبارة، وللتوصل إلى الدلالة الإحصائية الخاصة بثبات المقياس فى صورته النهائية استخدم معامل ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمته ٠,٦٩٧ ويعتبر هذا دليلاً قوياً على ثبات المقياس، وبحساب الجذر التربيعى لمعامل ثبات المقياس تم التحقق من الصدق الذاتى للمقياس حيث وجد أنه يساوى ٠,٨٣٤ والذي يعتبر معامل مرتفع للصدق.

• أسلوب جمع البيانات وتحليلها:-

إستخدم لجمع البيانات ميدانياً استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وقد تم استخدام المتوسط الحسابى، والانحراف المعيارى، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل ألفا ومربع كاي، ومعامل التوافق، ونموذج التحليل الارتباطى والانحدارى المتعدد التدريجى الصاعد (Step-Wise) لتحليل البيانات إحصائياً، إلى جانب العرض الجدولى بالتكرارات والنسب المئوية لعرض نتائج البحث.

النتائج ومناقشتها

أولاً: بعض الخصائص المميزة للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين:-

توضح النتائج بجدول رقم (٢) أن (٨٢,٥%) من المبحوثين تبلغ أعمارهم (٤٠) سنة فأكثر، وأن قرابة (٧٦%) منهم ذوى نشأة ريفية وأن (٦٣,٣%) يبعد محل إقامتهم عن مكان العمل (٥) كيلو فأقل وأن (٦٨,٣%) محل إقامتهم فى الريف، وأن (٦٩,٢%) منهم ذوى مؤهل عالى، وأن أقل من نصف المبحوثين (٤٩,٤%) من حملة

وتشير هذه النتيجة إلى ضرورة تخطيط وإعداد برامج تدريبية من قبل مسؤولي جهاز الإرشاد الزراعي لتنمية واستثارة الدافع الانجازى لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين وإكسابهم دافعية الانجاز حتى تتوفر لديهم الكفاءة والمقدرة على تحقيق النجاح والتفوق فى العمل المنوط قيامهم به فى إرشاد وتوعية الزراع وتدريبهم بالإضافة إلى تدريب المرشدين الزراعيين والعمل على تنمية الدافع الانجازى لدى هؤلاء المرشدين .

ثانياً: مستوى دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين:-

أوضحت النتائج بجدول رقم (٣) أن ٢٣,٣% من المبحوثين ذوى مستوى دافعية انجاز منخفضة، وأن نصف المبحوثين ٥٠% منهم ذوى دافعية إنجاز متوسطة، وأن ٢٦,٧% ذوى دافعية إنجاز مرتفعة، مما سبق يتضح أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين ٧٣,٣% يتسمون بدافعية إنجاز تتراوح بين المنخفضة والمتوسطة بمتوسط حسابى قدره ٥٦,٧٣٣ وإحصاف معيارى قدره ١٣,٩٦٦ .

جدول رقم ١: قيم معاملات الارتباط بين بنود مقياس دافعية الانجاز ودرجته النهائية

م	العبارات	قيمة معامل الارتباط النهائية
١	يبدل كل أخصائى ارشادى ما فى وسعه لإتجاح العمل المسند إليه دون غيره	٠,٢٥٢
٢	يحاول الاخصائى جاهداً بالصبر والمثابرة تحقيق نتائج ناجحة رغم ما يقابله من مشاكل	٠,٢٤٥
٣	أرغب فى القيام بالمهام التى تبرز مواهبى وتميزى عن غيرى	٠,٣٤٨
٤	المهام التى تحتاج مسئولية كبيرة لا تجذبنى على الإطلاق	٠,٢٣٨
٥	أفضل العمل لمدة طويلة بدون ملل أو تعب حتى أصل إلى نتائج محددة	٠,٢٤٨
٦	إذا واجهتنى مشاكل فى عملى أتركها للمسؤولين لحلها	٠,٤٩٨
٧	يميل الأخصائى للمهام التى تكسبه خبرات ومعارف أكثر	٠,٥٧٩
٨	لا يفضل الأخصائى القيام بأى عمل تكون احتمالات النجاح فيه ضعيفة	٠,٣٧٣
٩	أشعر بالسعادة عند بلجأ لى الرفيق للمشورة أكثر من غيرى من الأخصائيين	٠,٥٥٩
١٠	أشعر بالحماس عند القيام بأى عمل يسند لى	٠,٢٣٢
١١	يفضل الأخصائى وينجذب للمهام التى تتناسب مع قدراته	٠,٥٤٦
١٢	أشعر بأننى غير راضى عن نفسى لعدم قدرتى على تطوير الرفيقين	٠,٣٥٨
١٣	الأخصائى الناجح هو الذى يخطط ويعمل حساب كل عمل يقوم به	٠,٢٧١
١٤	أفضل إنجاز أعمالى أولاً بأول	٠,٥٢٢
١٥	يبدل الأخصائى جهداً كبيراً حتى يتمكن من تحقيق نجاحات أكبر من غيره	٠,٤٠٣
١٦	وصولى إلى مركز عالى فى عملى شئ لا يهمنى	٠,٢٨٣
١٧	كثيراً ما أترك تحديد أولويات أعمالى التى أنجزها للظروف	٠,٢٦٥
١٨	لا يهمنى أن يتفوق أحد غيرى	٠,٣٤٧
١٩	لا أشعر بالضيق عندما يمر الوقت دون أن أحقق شيئاً	٠,٢٧٣
٢٠	من السهل أن أحمق عن آمال رسمتها لنفسى	٠,٤٢٢
٢١	أبدو وكأننى لحي من أجل تحقيق أهداف كثيرة	٠,٣٢٨
٢٢	كثيراً ما أتهاون فى بعض الأمور من الواجب أخذها بجدية	٠,٢٣٨
٢٣	من الممكن التخلّى عن المهام والأعمال التى أجد فيها صعوبات كثيرة	٠,٤٢١
٢٤	نجاحى فى إنجاز عملى مسألة حتمية	٠,٣٦١
٢٥	أرغب العمل فى جو من التنافس يظهر جهدى وإمكانياتى	٠,٢٥٦
٢٦	أفضل أداء المهام التى أشعر معها بالفخر عند النجاح	٠,٣٥٥
٢٧	يمكننى التقدم فى عملى إذا كان لدى علم دائم بنتيجة هذا العمل	٠,١٤٥
٢٨	أقوم بعملى على الوجه الأكمل على قدر العائد المادى الذى أحصل عليه	٠,٤٤٩

* معنوى عند مستوى ٠,٠٥

** معنوى عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم ٢: توزيع الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لخصائصهم المميزة

م	الفئات	عدد ن = ١٢٠	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	المن : (٣٠ - ٣٩) سنة (٤٠ - ٤٩) سنة (٥٠ - ٥٩) سنة	٢١ ٥١ ٤٨	١٧,٥ ٤٢,٥ ٤٠	٤٧,١١٦	٦,٨٦٦
٢	النشأة : ريفى (٢) حضرى (١)	٩١ ٢٩	٧٥,٨ ٢٤,٢	١,٧٥٨	٠,٤٢٩
٣	المسافة بين محل الإقامة ومكان العمل : قصيرة (٥-١) كيلو متر متوسطة (٦-١٠) كيلو متر طويلة (١١-١٥) كيلو متر	٧٦ ٣٣ ١١	٦٣,٣ ٢٧,٥ ٩,٢	٨,٣٢٠	٤,١٢١
٤	محل الإقامة : ريفى (٢) حضرى (١)	٨٢ ٣٨	٦٨,٣ ٣١,٧	١,٦٨٣	٠,٤٦٧
٥	المؤهلات الدراسى : دبلوم متوسط (١) بكالوريوس (٢) دراسات عليا (٣)	٣٣ ٨٣ ٤	٢٧,٥ ٦٩,٢ ٣,٣	١,٧٦٦	٠,٤٩٧
٦	التخصص الدراسى لحملة المؤهلات العليا : تخصص غير ارشادى (١) تخصص ارشادى زراعى (٢)	٤٤ ٤٣	٥٠,٦ ٤٩,٤	١,٣٧٥	٠,٤٨٦
٧	مدة الخبرة فى العمل بالقطاع الزراعى : قصيرة (١-٩) سنة متوسطة (١٠-١٨) سنة كبيرة (١٩-٢٧) سنة	٤٧ ٥٨ ١٥	٣٩,٢ ٤٨,٣ ١٢,٥	١٠,٦١٦	٦,١٨٩
٨	مدة الخبرة فى العمل بالمركز الارشادى : قليلة (١-٧) سنة متوسطة (٨-١٤) سنة كبيرة (١٥-٢١) سنة	٤١ ٦٠ ١٩	٣٤,٢ ٥٠,٠٠ ١٥,٨	٩,٥٥٠	٤,٧٩٨
٩	عدد الدورات التدريبية فى مجال الإنتاج الزراعى ، قليلة (١-٨) دورة متوسطة (٩-١٦) دورة كبيرة (١٧-٢٤) دورة	٥١ ٥١ ١٨	٤٢,٥ ٤٢,٥ ١٥,٠٠	٩,٩٣٣	٦,٤١٧
١٠	عدد الدورات التدريبية فى مجال الارشاد الزراعى : قليلة (٢-٧) دورة متوسطة (٨-١٣) دورة كبيرة (١٤-١٩) دورة	٣٧ ٥٤ ٢٩	٣٠,٨ ٤٥,٠٠ ٢٤,٢	٩,٥٤١	٤,٩٦٨
١١	درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية : منخفضة (١٥-٢٠) درجة متوسطة (٢١-٢٦) درجة كبيرة (٢٧-٣٢) درجة	٣٣ ٥٦ ٣١	٢٧,٥ ٤٦,٧ ٢٥,٨	٢٢,٠٣٣	٥,٠٠٥
١٢	درجة توفر تسهيلات العمل : منخفضة (١٨-٢٤) درجة متوسطة (٢٥-٣١) درجة مرتفعة (٣٢-٣٨) درجة	٣٢ ٥٨ ٣٠	٢٦,٧ ٤٨,٣ ٢٥,٠٠	٢٦,١٣٣	٥,٧٣٦
١٣	درجة ممارسة الأنشطة الارشادية والتدريبية : منخفضة (٥٠-١٥٠) ساعة متوسطة (١٥١-٢٥١) ساعة مرتفعة (٢٥٢-٣٥٢) ساعة	٣٤ ٥٦ ٣٠	٢٨,٣ ٤٦,٧ ٢٥,٠٠	١٧٤,٣٠٨	٧٤,٥٢١
١٤	درجة الرضا الوظيفى : منخفضة (١٣-١٨) درجة متوسطة (١٩-٢٤) درجة مرتفعة (٢٥-٣٠) درجة	٢٧ ٦١ ٣٢	٢٢,٥ ٥٠,٨ ٢٦,٧	٢١,٥٢٥	٣,٦٣٦

جدول رقم ٣: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى دافعيتهم للإنجاز

فئات مستوى دافعية الانجاز	العدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مستوى منخفض (٣١-٤٧) درجة	٢٨	٢٣,٣		
مستوى متوسط (٤٨-٦٤) درجة	٦٠	٥٠,٠٠	٥٦,٧٣٣	١٣,٩٦٦
مستوى مرتفع (٦٥-٨١) درجة	٣٢	٢٦,٧		
المجموع	١٢٠	١٠٠,٠٠	-	-

جدول رقم ٤: قيم معاملات الارتباط البسيط بين درجة دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط البسيط	قيمة معامل الانحدار الجزئي	قيمة "ت"
١	السن	**٠,٤٣٧	٠,١١١ -	٠,٨٦٣ -
٢	المسافة بين محل الإقامة ومكان العمل	٠,١٣٥	٠,٠٠٣٧	٠,٢٧٣
٣	مدة الخبرة في العمل بالقطاع الزراعي	*٠,١٩١	٠,١١٥	٠,٠٨٤
٤	مدة الخبرة في العمل بالمركز الإرشادي	**٠,٥٧١	٤,١١٧	**٣,٢٦٣
٥	عدد الدورات التدريبية في مجال الإنتاج الزراعي	**٠,٥٢٥	٠,٢٠٤٦	*١,٩٦٠
٦	عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي	**٠,٣٦١	٠,٢٥٧	*٢,٠٤٢
٧	درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	**٠,٢٧٥	٠,٠٠٥١	٠,١٦٩
٨	درجة توفر تسهيلات العمل	**٠,٣٣٥	١,٨٧٦	**٥,٠٠
٩	درجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية	**٠,٢٣٥	٠,٦١٩	**٤,٥٤١
١٠	درجة الرضا الوظيفي	**٠,٤٣٦	٠,٤١٤	*٢,١٠٩

معامل الارتباط المتعدد = ٠,٨٢٥

معامل التحديد (R^٢) = ٠,٦٩٢

قيمة "ف" = ٣٠,٣٣٨

* معنوي عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٥

** معنوي عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١

جدول رقم ٥: قيم مربع كاي المحسوبة بين درجة دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين والمتغيرات الاسمية المستقلة المدروسة

م	المتغيرات الاسمية المستقلة	كاي	معامل التوافق
١	النشأة *	** ٣٢,٠٣	٠,٣١٦
٢	محل الإقامة *	** ١٦,١٣	٠,٢٢٠
٣	الموئل الدراسي **	** ٨٢,٤	٠,٣٨١
٤	التخصص الدراسي *	** ٧,٥	٠,٢٧٠

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

* عند درجة حرية (٤)

* عند درجة حرية (٢)

التابع، وعليه يمكن رفض الفرض الاحصائي الثاني وقبول الفرض البحثي.

كما أشارت النتائج بجدول رقم (٤) إلى وجود علاقة تأثيرية بين المتغير التابع وبين ثلاثة متغيرات مستقلة عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١، وذلك استناداً إلى قيمة "ت" وهما: درجة توفر تسهيلات العمل (٥,٠٠)، ودرجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية (٤,٥٤١) ومدة الخدمة في العمل بالمركز الإرشادي (٣,٢٦٣)، كذلك تبين معنوية تأثير

كما أوضحت النتائج بجدول رقم (٤) أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط مع درجة دافعية الانجاز للأخصائيين المبحوثين بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠,٨٢٥ وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ استناداً إلى قيمة "ف" والتي بلغت ٣٠,٣٣٨، كما تبين النتائج أن قيمة معادل التحديد بلغت ٠,٦٩٢، مما يعني أن المتغيرات المستقلة المدروسة تفسر ٦٩% من التباين في المتغير

جدول رقم ٦: نتائج التحليل الارتباطي والاتحادي المتعدد التدريجي الصاعد للعلاقة بين درجة دافعية الانجاز للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة

الخطوات	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الاتحاد الجزئى	قيمة "ت"	التباين المفسر للمتغير التابع	النسبة المئوية للتباين المفسر للمتغير التابع
١	درجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية	٠,٠٦٦	٥,٢٣٩**	٠,٥١٣	٥١,٣
٢	درجة توفر تسهيلات العمل	٠,٨٢٨	٤,٩٧٤**	٠,٦٠٠	٨,٤
٣	مدة الخبرة فى العمل بالمركز الإرشادى	٣,١٥٠	٢,٥٢٢**	٠,٦٢٠	٢,٣
٤	درجة الرضا الوظيفى	٠,٤٠٧	٢,٥٩٠**	٠,٦٣٣	١,٣
٥	عدد الدورات التدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى	٢,٦٤٧	٢,١٥٩*	٠,٦٤٣	١,٠٠

** معنوى عند مستوى ٠,٠١

* معنوى عند مستوى ٠,٠٥

قيمة معامل الارتباط المتعدد = ٠,٨١٤

قيمة معامل التحديد = ٠,٦٤٣

قيمة "ف" المحسوبة = ٧٢,٣٣٢

الوظيفى (١,٣%)، وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى (١%).

وبناء على النتائج السابقة يوصى البحث بما يلى:-

١- ضرورة توفير الإمكانيات والتسهيلات التى تمكن الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية من القيام بالأنشطة الإرشادية والتدريبية باعتبارهم مصدرًا لمعلومات الزراع والمرشدين الزراعيين والتى تساعدهم على تحقيق النجاح والفعالية فى العمل وتدفعهم للإنجاز وتحقيق مستويات أداء أفضل.

٢- تصميم برامج تدريبية تتيح للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين اكتساب المعارف والمهارات والخبرات الإرشادية مما يمكنهم من أداء العمل الإرشادى بكفاءة وبما يؤدي إلى زيادة دافعيتهم للإنجاز.

٣- أن يراعى المسئولين عن جهاز الإرشاد الزراعى عند عقدهم لدورات تدريبية الاهتمام بالمتغيرات التى ثبتت أن لها علاقة بتتمية دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين.

المراجع

أبو حليلة، وفاء أحمد (دكتورة)، دافعية الانجاز لمهندسات التنمية الريفية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٣٠، العدد (١)، يناير ٢٠٠٥.

أرمانىوس، أحلام أنيس (دكتورة)، دافعية انجاز المرشدين الزراعيين بمحافظة الاسماعيلية، مجلة الجمعية

ثلاثة متغيرات مستقلة عند المستوى الاحتمالى ٠,٠٥ وذلك استناداً إلى قيمة "ت" وهما: درجة الرضا الوظيفى (٢,١٠٩)، وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى (٢,٠٤٢) وعدد الدورات التدريبية فى مجال الإنتاج الزراعى (١,٩٦٠).

وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض الاحصائى الثالث جزئياً فيما يتعلق بالمتغيرات المستقلة التى ثبتت أن لها علاقة تأثيرية على درجة دافعية الانجاز للأخصائيين المبحوثين ورفضه بالنسبة لباقى المتغيرات المستقلة التى لم يثبتت معنوية علاقتها التأثيرية على المتغير التابع وعليه يمكن قبول الفرض بعد تعديله.

وللتعرف على أكثر هذه المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع فقد استخدم نموذج التحليل الاتحادي المتعدد التدريجي وتبين من النتائج بجدول رقم (٦) أن هناك خمسة متغيرات تؤثر تأثيراً معنوياً على درجة دافعية الانجاز للأخصائيين المبحوثين، حيث ترتبط مجتمعه بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠,٨١٤ وتبلغ قيمة "ف" ٧٢,٣٣٢ وهى قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالى ٠,٠١ وتفسر هذه المتغيرات ٦٤% من التباين فى المتغير التابع، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٦٤٣ وكانت نسبة اسهام كل منها: درجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية (٥١,٣%)، ودرجة توفر تسهيلات العمل (٨,٤%)، ومدة الخبرة فى العمل بالمركز الإرشادى (٢,٣%)، ودرجة الرضا

الحوار القومي في مجال العمل الإرشادي الزراعي،
المرحلة الأولى كلية الزراعة، جامعة المنصورة،
٢٠٠٣.

على، خديجة مصطفى محمد (دكتورة)، دافعية الانجاز لدى
المرشدين الزراعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات
في بعض محافظات جمهورية مصر العربية،
المجلة البحثية لخدمة البيئة والمجتمع، الجمعية
العلمية لحماية البيئة الريفية بالشرقية، مجلد ٦،
عدد (٦)، يونيو ٢٠٠٦.

فريد، محمد أحمد، عادل محمد همام (دكتوران)، دافعية
الانجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنوفية
وعلاقتها ببعض المتغيرات، مركز البحوث
الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية
الريفية، نشرة بحثية رقم (٥٨)، ١٩٨٩.

فريد، محمد أحمد، أحمد إسماعيل محمد أحمد، عبد الهادي
محمد عبد الجواد (دكاترة)، العلاقة بين دافعية
الانجاز وبين بعض متغيرات السلوك التنظيمي لدى
المشرفين الإرشاديين الزراعيين ببعض المحافظات
في مصر، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية،
مجلد ٢٥، العدد (١١)، نوفمبر ٢٠٠٠.

هجرس، حسين على (دكتور)، دافعية الانجاز
والمتغيرات المؤثرة عليها لدى المرشدين
الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث
الزراعية، جامعة طنطا، مجلد ٣٢، العدد (٤)،
٢٠٠٦.

Shermerhorn . John , R . Management and
Organizational Behavior Essentials , John,
Wiley , U.S.A , 1996

Vroom , V.H .and Deci , E .L . , . Management and
Motivation, Pengium Book, Modern
Management Readings , Great Britain , 1975

Krejicie, R. V. and Morgan, D . W ., Determining
Sample Size For Research Activities
Educational and Psychological Measurement
Collage Statian Durham North Carolina , U
.S . A , Vol 2 , 1970 .

العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد ١١، عدد (١)،
٢٠٠٧

الشانلي، محمد فتحي (دكتور)، المركز الإرشادي كمستوى
قاعدي لتنظيم الإرشاد الزراعي، الدليل التدريبي
لأساسيات الإرشاد الريفي، وزارة الزراعة
واستصلاح الأراضي، الإدارة المركزية للإرشاد
الزراعي، مركز الدعم الاعلامي بديكرس، الجزء
الأول، ١٩٩٨.

الشافعي، عماد مختار (دكتور) ، المقومات القيادية لمسئولي
المراكز الإرشادية الزراعية، الدليل التدريبي
لأساسيات الإرشاد الريفي، الإدارة المركزية
للإرشاد الزراعي، مركز الدعم الاعلامي بديكرس،
الجزء الأول، ١٩٩٨.

العادلي، أحمد السيد (دكتور)، أساسيات علم الإرشاد
الزراعي، دار المطبوعات الجديدة،
الإسكندرية ١٩٧١.

حرب، شفيق زكي على، المراكز الإرشادية الزراعية في
مصر "النشأة واحتياجات التطوير"، المؤتمر السادس
للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، برنامج الحوار
القومي في مجال العمل الإرشادي الزراعي
المرحلة الأولى، كلية الزراعة، جامعة المنصورة،
٢٠٠٣.

حنفي، قنري (دكتور)، موضوعات في علم النفس
الصناعي، جامعة عين شمس، ١٩٩٦
خليفة، عبد اللطيف محمد (دكتور)، الدافعية بالانجاز، دار
غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة ٢٠٠٠.

زهران، يحيى على (دكتور)، أساسيات العمل الإرشادي
الريفي، مدخل الدليل التدريبي، وزارة الزراعة
واستصلاح الأراضي، الإدارة المركزية للإرشاد
الزراعي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مايو،
١٩٩٨.

شاكر، محمد حامد، محمد أحمد فريد (دكتوران)، عبد الفتاح
سعد بدوي، المراكز الإرشادية الزراعية في مصر،
"الوضع الراهن واحتياجات المستقبل"، المؤتمر
السادس للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، برنامج

ABSTRACT

Achievement Motivation of The Agricultural Extension Subject Matter Specialist (S.M.S) in The Agricultural Extension Centers in Kafrelshiekh and Elgharbiah Governorates

Abd EL-Khalek Ali Esmail and Gamal Esmail Esawy

Senior Researcher Of Extensional Organization and Training Department
Agric. Extension & Rural Development Research Institute- A.R.C

The research aims mainly to determine level of achievement motivation of the agricultural extension subject matter specialist (S.M.S) in the agricultural extension centers in kafrelshiekh and Elgharbiah Governorate . Data were collected by a personal questionnaire from random sample amounted to 120 employments they were chosen from a population amounted to 175 respondents of the S.MS in agricultural extension centers in kafrelshiekh and Elgharbiah governorates, according to Krejcie and Morgan tables.

Simple correlation coefficient, chi-square test, contingency coefficient, alpha coefficient, arithmetic means, standard deviation, simple and multiple correlation (step wise), were used to analyze data statistically in addition to means, frequencies and percentages.

The main results of this research were:

- 1- 73.3% of the respondents were medium and low level of achievement motivation.
- 2- There is a significant correlation relationship at level 0.01 of significance between degree of achievement motivation of the respondents of the S.MS and each of the following independent variables: Degree of experience period of work in the Extensional center, number of training courses in the field of agricultural production, age, degree of job satisfaction, number of training courses in the field of agricultural extension, degree of availability of work facilities, exposure's degree for sources of agricultural information, degree of practices of extensional activities & training, social origin, place of residence, educational qualification, and educational specialization, while relationship was significant and positive at 0.5 of significance with variable of experience period of work in the agricultural sector.
- 3- The independent variables collectively explained 69% of the variance in the degree of achievement motivation of the employees of the S.MS, and the most affected variables were: Degree of practices of extensional activities & training explains (51.3%) of the total variance, followed by degree of availability of work facilities(8.4%), experience period of work in the extensional center (2.3%), degree of job satisfaction (1.3%), and number of training courses in the field of agricultural extension (1%) , where these variables together were explained 64.3% of the total variance.

Depending on the above results, the research recommend with the follows: preparing and organizing training courses for the extensional S.M.S in the agricultural centers, existing facilities in this centers to increase achievement motivation for those agricultural S.M.S to become more affectively in there extension work , doing various extension activities successfully and effectively and achieve best level of performance. Also, it was necessary to interest with other variables which affected significantly on the achievement motivation of the S.MS studied.