

دراسة تقييميه لأداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية بمصر العليا

د. عبدالصبور أحمد عبدالوهاب
أستاذ الإرشاد الزراعي المتفرغ بمعهد بحوث
الإرشاد الزراعي

د. عبد المنعم محمد عبد الرحمن
أستاذ مساعد الإرشاد الزراعي بكلية الزراعة
بسوهاج

د. إسماعيل عبدالفتاح على
أستاذ مساعد الإرشاد الزراعي بكلية الزراعة
بالمنيا

م. عبدا لجواد جودة محجوب
بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي.

الملخص

يستهدف البحث تقييم أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية بإقليم مصر العليا، من خلال التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمبشرين، وتحديد درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية لبعض المهام الموكولة إليهم ، ودرجة كفاية قنوات الاتصال المستخدمة داخل المركز الإرشادي، والتعرف على المعوقات التي تواجه العاملين بالمراكز الإرشادية، وتحديد العلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة أداء المبشرين للمهام الموكولة إليهم. وقد أجري البحث على عينة العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية في المحافظات الثلاث وبلغ عددهم ١٢٢ مبحوثاً من ثلاث محافظات هي أسيوط (٥٩ مبحوثاً) وقنا (٤٢ مبحوثاً) وسوهاج (٢١ مبحوثاً)، واختبرت المحافظات الثلاث وفقاً للعدد الأكبر في المراكز الإرشادية بمحافظات مصر العليا، وأستخدم في تحليل البيانات الحصر العديدي، والدرجة المتوسطة، ومعامل ارتباط بيرسون، ومربع كاي باستخدام برنامج SPSS .

وأشارت النتائج إلى:

١- أن أكثر من نصف المبشرين (٥٤.١٠%) أعمارهم أقل من ٥٠ سنة، حاصلون على مؤهل عالي (٥١.٤٤%) ، كما أن غالبيتهم تخصص الإرشاد الزراعي (٧٣.٧٧%) ، نوى نشأة ريفية (٨٣.٦١%)، مرتفعي درجة الرضا الوظيفي (٨٤.٤٣%) ، كما أن أكثر من ثلثي المبشرين حاصلون على دورات تدريبية أثناء عملهم بالمراكز الإرشادية (٦٧.٢١%).

٢- إرتفاع درجة أداء المبحوثين لكل من مهام تدريب المرشدين الزراعيين من خلال شبكة المعلومات الإلكترونية لزيادة معارفهم (٧٢.٩٥ %)، وتنفيذ أيام الحقل (٨٢.٧٨ %) ، ونقل مشكلات الزراع إلى مراكز البحث لإيجاد الحلول المناسبة لها ، والمساهمة في وضع وإيجاد حلول لمشكلات الزراع، وحصص المشكلات التي تواجه الزراع بنسب تراوحت بين (٨٤.٤٣ % و ٧١.٣١ %) .

٣- إنخفاض درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية لكل من مهام تدريب الشباب الريفي على الصناعات الصغيرة (٥٦.٥٦ %)، وتدريب ربات البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة (٥٤.٠٥ %) ، وإشراك الزراع في تخطيط البرنامج الإرشادي (٥٢.٤٦ %) لكل منهما ، وإقناع الريفيين بالمستحدثات الزراعية من خلال الندوات الإرشادية (٥١.٦٤ %) . وتنفيذ الدورات التدريبية لرفع معدلات تبني الزراع للمستحدثات الزراعية (٤٦.٧٢ %) . وتوفير المطبوعات الإرشادية (٥٣.٢٨ %) ، وعقد حلقات الإستماع والمشاهدة (٤٣.٤٤ %) .

٤- إنخفاض درجة مشاركة العاملين بالمراكز الإرشادية في بناء أنشطة البرنامج الإرشادي وذلك بكل من نشاط التركيز على الرسائل الإرشادية الأكثر تأثيراً في المرشدين (٦٠.٦٥ %) ، والتعرف على الموارد والإمكانات القائمة بالمجتمع (٥٨.٢٠ %) ، وإشراك المرشدين في تقييم البرنامج الإرشادي (٥٣.٢٨ %) .

٥- تبين وجود علاقة إرتباطية معنوية بين درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية لمهامهم الموكولة إليهم وكل من متغيري الرضا الوظيفي ، وعدد الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي حيث بلغت قيم معامل الإرتباط ٠.٦٦٧ و ٠.٢٩١ لكل منهما على الترتيب. في حين لم يتضح وجود علاقة مع متغيرات العمر ، وعدد سنوات العمل بالمركز الإرشادي ، والنشأة ، والمؤهل الدراسي ، والتخصص الدراسي .

المقدمة والمشكلة البحثية

تضمنت إستراتيجية التنمية الزراعية حتى ٢٠٣٠ م تطوير منظومات الإرشاد الزراعي وذلك للعديد من المبررات من أهمها ضعف أداء جهاز الارشاد الزراعي مع إمكانياته المحدودة واستمرار تآكل جهازه الوظيفي، وضعف الثقة بين المرشدين الزراعيين والمنتجين ، وضعف العلاقة التبادلية بين جهاز البحث العلمي والإرشاد الزراعي ، والتدني الواضح في مستويات دخول المرشدين الزراعيين الأمر الذي يضعف من قيامهم بوظائفهم الارشادية، ويصرف جهودهم إلى

مجالات أخرى لتحسين مستوياتهم، بالإضافة إلى عدم وجود نظام رسمي واضح المعالم يخضع للرقابة الحكومية ويحدد الأدوار الإرشادية.

وفي إطار آليات التحديث والمعاصرة التي تنفذها وزارة الزراعة تحقيقاً لأهداف سياسة التحرر والإصلاح الإقتصادي إستهدفت المرحلة المقبلة تدعيم جهاز الإرشاد الزراعي الحكومي، وإصلاحه مؤسسياً، وتطوير اختصاصاته، وتنمية قدراته الفنية والإدارية، وتوثيق روابط التعاون والتنسيق والمشاركة بين جهازي البحث العلمي والإرشاد الزراعي، والتطبيق الميداني لنتائج البحوث الزراعية، وتحديث الوسائل والنظم الإرشادية بما يتفق مع تطورات العصر خاصة في مجالات المعلومات والاتصالات. (وزارة الزراعة: ٢٠٠٩م).

وقد بدأت سياسة تطوير منظومة العمل الإرشاد الزراعي، بصور القرارات الوزارية أرقام ٥١١، ٧٢٩، ١٥١٨ لعام ١٩٩٣ والخاصة بإنشاء الأجهزة الإرشادية المتخصصة، كما صدر القرار الوزاري رقم ١٩٩٣ لسنة ١٩٩٥م بإنشاء المراكز الإرشادية الزراعية لتقوم بتخطيط وتنفيذ وتقييم برامج الإرشاد الزراعي في كافة المجالات بما يتفق وإستراتيجية الوزارة، كما تختص المراكز الإرشادية بإيجاد صور للتنسيق والتعاون مع الكوادر البحثية والأسر الريفية والمنظمات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بالتنمية الزراعية والبيئة، والعمل على إستمرارية تطوير كل ما يتعلق بالزراعة سواء في الإنتاج أو التسويق، وفي الحياة الأسرية والمنزل الريفي، وفي قضايا المرأة والشباب الريفي والقيادات الريفية المحلية، والموارد البيئية، وجعل الثقة والتفاعل المتبادل بين المرشد والمزارع عن طريق الإتصال المباشر والمتواصل (وزاره الزراعة، ١٩٩٧ نشره رقم ٣٥). (الشاذلي: ١٩٩٨، ص ٢٣، ٢٤)، (إبراهيم: ٢٠٠٠، ص ٢٥٥)

وتعتبر المراكز الإرشادية الزراعية انطلاقة جديدة علي طريق تحديث تقديم الخدمات الإرشادية الزراعية لتحقيق متطلبات التنمية الزراعية المستدامة (عثمان: ٢٠٠٤، ص ٤٠٢). ويمكن للمراكز الإرشادية إذا ما استثمرت جيداً أن تعالج مشكلات كثيرة تواجه الجهاز الإرشادي مثل ضعف المعلومات عن الواقع المحلي، وعدم تفهم المسؤولين لمشكلات الزراعة، وضعف الربط بين البحث والإرشاد (سوسن، والعشري: ٢٠٠٤، ص ٣١٨).

والتقييم في أي منظمة هو محاولة منظمة لمعرفة نقاط القوة لتدعيمها ونقاط الضعف لمواجهتها، وتحديد درجة القصور، فهو مقياس النجاح في الوصول إلى الهدف المحدد، وتحديد نتائج وإنجازات الأنشطة التعليمية بدقة وموضوعية، ومدى التغيير المادي واللامادي (العادلي: ١٩٧٢، ص ٣٤٣)، (حمزة: ١٩٧٦، ص ٥٩)، (عبد الغفار: ١٩٧٥، ص ١٦٩).

وللتقييم مستويات متعددة أشار إليها (عبد المقصود: ١٩٨٨، ص ٢٦٥) فيما يلي:

- ١- الملاحظة اليومية: وتتضمن الملاحظات والاستجابات العرضية التي يواجهها رجال الإرشاد الزراعي كل يوم في أدائهم عملهم، أثناء زيارتهم الحقلية أو المنزلية.
- ٢- الملاحظة المنتظمة: وفيها يقوم المرشد الزراعي تسجيل الملاحظات بطريقة أكثر انتظاماً، ويحاول تفسير الملاحظات والبحث عن أسبابها.
- ٣- الدراسات الإرشادية التقييمية: يتم قياس أثر عمل إرشادي معين في تغيير سلوك مجموعة محددة من الأفراد، وذلك عن طريق الاستبيان الشخصي المباشر.
- ٤- البحوث العلمية الإرشادية: وفيه تطبق أساليب البحث العلمي بخطواتها المعروفة والتي تبدأ بتحديد المشكلة، وصياغة الأهداف، وجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها، واستخلاص النتائج والنظر في إمكانية تطبيقها.

وأضاف (عمر: ١٩٩٢، ص ٤٨٢) مستوى آخر وهو دراسة الحالة، وفيها يتم تقييم المواقف غير العادية، ويلتزم هذا النوع من التقييم بالأصول البحثية في الإرشاد الزراعي من خلال المقارنة بين الوضع الراهن وبين الوضع المرغوب فيه، ويرى (سوليم: ١٩٩٨، ص ٢١، ٢٥) أن التقييم يساهم في حفز الأفراد على العمل والتقدم، ويعمل على تشخيص المشكلات، ويقدم الحلول، ويساعد على تحقيق الأهداف، وتوجيه الأفراد بشكل سليم، وإتاحة الفرصة للأفراد للقيام بأعمال ومسئوليات أعلى، ويساعد في تشخيص نقاط القوة والضعف في العمل الإرشادي، ويساهم في بناء البحث العلمي الجيد، ويساعد في تحديد قيمة الأعمال الزراعية المستقبلية.

وتعد عملية تقييم المراكز الإرشادية الزراعية من المؤشرات الهامة التي تحدد درجة الإنجاز والقصور في تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها المراكز الإرشادية والتي من أهمها . توعية الريفيين في مجالات التنمية الريفية المختلفة. تقوية الروابط بين الجهاز البحثي والإرشادي والزراع. بناء البرامج الإرشادية من القاعدة إلى القمة لضمان المشاركة الفعالة للزراع لتلك البرامج لتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم. تسهيل وصول المشكلات على جهات الاختصاص لإيجاد الحلول المناسبة لها. وذلك عن طريق عقد الندوات والاجتماعات الإرشادية وحلقات الإستماع والمشاهدة لإقناع المستهدفين بالتكنولوجيا الزراعية الحديثة. وتدريب المرشدين الزراعيين والقادة الريفيين والزراع على التكنولوجيا الحديثة. وتدريب الشباب الريفي والمرأة الريفية على الأنشطة البيئية والصناعات الريفية. والتعاون مع الهيئات والمؤسسات المحلية لعمل برامج تعليمية متكاملة مع البرامج الإرشادية.

وإنطلاقاً من الإهتمام الذي يوليه الإرشاد الزراعي للمراكز الإرشادية والذي تمثل في إنشاء ٤٥ مركزاً إرشادياً بمحافظات مصر العليا حتى نهاية عام ٢٠٠٨م، فإن البحث يسعى إلى تقييم أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز للمهام الموكولة إليهم.

المشكلة البحثية:

باعتبار أن المراكز الإرشادية نقطة إنطلاق فى المرحلة المقبلة فى عملية التحديث الزراعى نظراً لما لها من أدوار ومسئوليات تختص بالمجتمع المحلى وتنميته والنهوض به ، ولقد لوحظ انه بعد مرور أكثر من ١٠ سنوات على إنشاء بعض المراكز الإرشادية وجود بعض القصور فى أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للأدوار المنوطة بهم والتي ظهرت الحاجة لأهمية إجراء البحث لتقييم أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية بهدف تحديد نواحي القصور فى أداء مهامهم ، والتعرف على المعوقات التي تواجه المراكز وتضعف من تحقيقها لأهدافها ،ومن هنا تأتى أهمية البحث فى الإجابة على التساؤلات التالية التي تشكل مشكلة البحث:

ماهى درجة قيام العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية بأداء مهام الموكولة إليهم ؟ وماهى درجة كفاية قنوات الإتصال التي تستخدم داخل المركز الإرشادى؟ وماهى المعوقات التي تواجه المراكز الإرشادية الزراعية.

أهداف البحث:

فى ضوء العرض السابق لمشكلة البحث أمكن صياغة الأهداف التالية:

- ١- التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمبوحوثين .
- ٢- تحديد مستوى أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم.
- ٣- تحديد مستوى التسهيلات والتجهيزات المتاحة بالمراكز الإرشادية التي تساعد العاملين الإرشاديين فى اداء المهام الموكولة إليهم.
- ٤- التعرف على المعوقات التي تواجه العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية فى أداء مهامهم.
- ٥- تحديد العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية للمبوحوثين ودرجة أدائهم للمهام الموكولة إليهم.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث فى إعطاء صورة واضحة للمسئولين عن درجة قيام المراكز الإرشادية الزراعية بأدوارها بإقليم مصر العليا، وكذلك درجة مشاركتها فى بناء أنشطة البرامج الإرشادية، والتعرف على المشكلات التي تواجهها عند تنفيذها لتلك المهام، وتحديد أوجه القصور فى الأداء.

الطريقة البحثية

منطقة البحث وشاملته

اختير إقليم مصر العليا كمجالاً جغرافياً لإجراء البحث والذي يتكون من ست محافظات مرتبه من الشمال إلى الجنوب أسيوط وبها (١٧) مركزاً إرشادياً، و ٥٩ عاملاً إرشادياً ، والوادي الجديد وبها (٤) مراكز إرشادية، و(١٦) من العاملين الإرشاديين، وسوهاج وبها (٦) مراكز إرشادية

وتضم (٢١) عاملا إرشاديا ، وقنا وبها (١٢) مركزا إرشاديا يضم عدد(٤٢)عاملا إرشاديا ، والبحر الأحمر وبها مركزين إرشاديين بهما (١١) من العاملين الإرشاديين، وأسوان وبها مركزين إرشاديين فقط يعمل بهما(٩) من العاملين الإرشاديين، وبذلك بلغ إجمالي المراكز الإرشادية بمصر العليا (٤٣) مركزا إرشاديا بهم(١٥٨) من العاملين الإرشاديين، ونظراً لصعوبة إجراء البحث بجميع المحافظات فلقد اقتصر البحث على ثلاث محافظات هي أسيوط، وقنا، وسوهاج. وأختيرت المحافظات الثلاث نظرا لوجود للعدد الأكبر من المراكز الإرشادية والعاملين الإرشاديين بهم. وبذلك بلغ إجمالي العينة البحثية (١٢٢) مبحوثاً هم جميع العاملين بالمراكز الإرشادية في المحافظات الثلاث المختارة جغرافياً .

طريقة جمع البيانات

بعد تحديد أهداف البحث وصياغة فروضه تم إعداد استمارة الاستبيان، وقد روعي أن تكون أسئلتها وعباراتها سهلة وواضحة ومعيرة تعبيراً دقيقاً عن أهداف البحث. وتضمنت هذه الاستمارة جزئين يختص أولهما بالخصائص الشخصية للمبحوثين ،وثانيهما بدرجة قيام المبحوثين بمهامهم وقيس من خلال (٣٢) عبارة ، ودرجة كفاية قنوات الاتصال التي تستخدم في العمل داخل المركز الإرشادي (٦) مكونات، والمعوقات التي تواجه المبحوثين وقيست من خلال(١٢) عبارة.

وإجري اختبار مبدئي للاستمارة بمقابلة ١٠ مبحوثين من العاملين الإرشاديين بمركزين إرشاديين بمحافظة أسوان، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة والتأكد من صلاحيتها في شكلها النهائي تم جمع البيانات ميدانياً خلال شهري يونيه ويوليه عام ٢٠٠٧م بواسطة فريق مدرب من وحده بحوث الإرشاد الزراعي بمحطة بحوث جزيرة شندويل بمحافظة سوهاج.

المعالجة الكمية للبيانات:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

- ١- السن: استخدم عدد السنوات التي ذكرها المبحوث كمؤشر رقمي لهذا المتغير .
- ٢- النشأة: أعطى المبحوث الذي من أصل ريفي (درجتان) والمبحوث الذي من أصل حضري (درجة واحدة).
- ٣- المؤهل الدراسي: استخدم مقياس مكون من ثلاث فئات هي دبلوم متوسط ،وبكالوريوس، وفوق البكالوريوس (ماجستير أو دكتوراه) بحيث تعطي الدرجات ١ ، ٢ ، ٣ لكل منها على الترتيب.
- ٤- التخصص الدراسي: استخدم مقياس مكون من فئتين تخصص إرشاد زراعي ، وتخصص زراعي آخر ، وأعطيت الدرجات ١،٢ علي الترتيب .

٥- عدد سنوات العمل في الزراعة : مقدراً بعدد السنوات التي ذكرها المبحوث.
٦- الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي : واستخدمت الأرقام الخام التي ذكرها المبحوث لتعبر عن عدد الدورات التي حضرها.

٧- الرضا الوظيفي: وتم قياسها من خلال (٤) عبارات باستخدام مقياس مكون من ثلاث فئات هي راضى تماماً، راضى لحد ما، غير راضى بحيث تعطى الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب للحصول على درجة تعبر عن درجة الرضا الوظيفي للعمل بالمركز الإرشادي تم تقسيمها إلى ثلاث مستويات هي: راضى تماماً لمن يحصل علي (١٠ - ١٢ درجة)، وراضى لحد ما لمن يحصل علي (٧-٩ درجات)، وغير راضى لمن يحصل علي (٤-٦ درجات).

ثانياً: المتغير التابع (درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية لمهامهم)

تم قياس المتغير التابع من خلال (٣٢) عبارة وضعت علي مقياس مندرج مكون من ثلاث فئات من الاداء عالي، متوسط، ومنخفض وأعطيت الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب للحصول على درجة إجمالية تعبر عن درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمركز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم ، وتراوحت الدرجات لهذه المجموعة بين ٩٦ درجة كحد أقصى، و٣٢ درجة كحد أدنى . قسمت إلى ثلاث مستويات أداء عالي لمن حصل علي الدرجات (٧٦ درجة فأكثر)، وأداء متوسط لمن حصل علي (٧٥ - ٦٥ درجة)، وأداء منخفض لمن حصل علي (٦٤ - ٣٤ درجة).

درجة مشاركة العاملين بالمراكز الإرشادية في أنشطة بناء البرنامج الإرشادي: تم قياسها من خلال عدد (١٥) عبارة علي مقياس مندرج مكون من ثلاث فئات من المشاركة عالية، متوسطة، منخفضة ، وأعطيت الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب للحصول علي درجة إجمالية قدرها ٤٥ درجة، ودرجة صفري قدرها ١٥ درجة لتعبر عن مدي مشاركة العاملين الإرشاديين بالمركز الإرشادي في أنشطة بناء البرنامج الإرشادي ، تم تقسيمها إلى ثلاث مستويات هي مشاركة عالية لمن يحصل علي (٣٥ درجة فأكثر)، ومشاركة متوسطة لمن يحصل علي (٢٥-٣٤ درجة)، ومشاركة ضعيفة لمن يحصل علي (١٥-٢٤ درجة).

مدي كفاية قنوات الاتصال التي تستخدم في العمل داخل المركز الإرشادي: وهي النشرات الإرشادية، والراديو، والتليفزيون، والتليفون، والكمبيوتر، والفاكس، واستخدم مقياس مكون من ثلاث فئات هي كفاية عالية - كفاية متوسطة- غير كافية، وأعطيت الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب لتعبر عن مدى كفاية قنوات الاتصال بالمركز الإرشادي بحيث من يحصل علي الدرجات (١٤-١٨ درجة) يكون كافي جداً، ومن يحصل علي، (١٠-١٣ درجة) يكون كافي إلى حد ما، ومن يحصل علي الدرجات (٦-٩ درجة)، يكون غير كافي.

المعوقات التي تواجه العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية: وقيست من خلال (١٢ عبارة) على مقياس مكون من أربع فئات هي، دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا، بحيث أعطيت الدرجات ٤، ٣، ٢، ١، لكل منها على الترتيب تم تقسيمها إلى أربع مستويات هي توجد دائماً لمن يحصل على (٣٩ درجة فأكثر)، وتوجد أحياناً لمن يحصل على (٣٠-٣٨ درجة)، وتوجد نادراً لمن يحصل على (٢١-٢٩ درجة) ولا توجد لمن يحصل على (١٢-٢٠ درجة) الفروض البحثية:

لتحقيق الهدف الخامس للبحث تم صياغة الفرض البحثي التالي " توجد علاقة بين درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم وكل من السن، والنشأة، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي وعدد سنوات العمل في الزراعة، وعدد الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي، والرضا الوظيفي. الفروض الإحصائية:

لاختبار الفروض البحثية السابقة تم وضع حرف النفي " لا " أمام الفرض البحثي. أدوات تحليل البيانات

استخدم الباحث لتحليل بيانات البحث العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية، والدرجة المتوسطة، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار مربع كاي بواسطة برنامج SPSS.

النتائج ومناقشتها

أولاً: يخصوص الهدف البحثي الأول المتعلق بالخصائص الشخصية للمبحوثين:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (١) والمتعلقة بالخصائص الشخصية للعاملين بالمراكز الإرشادية مايلي:

١- السن: أشارت النتائج أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٤.١٠%) يقعون في الفئة العمرية (٣٩-٤٩ سنة) وإن أقل من ثلث المبحوثين (٣٨.٥٢%) في الفئة العمرية (٥٠-٦٠ سنة)، في حين كانت نسبة صغيرة (٧.٣٨%) من المبحوثين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (٢٨-٣٨ سنة) وتشير هذه البيانات إلى أن (٦١.٤٨%) من المبحوثين أعمارهم أقل من ٥٠ سنة وهذا يعنى أن بإمكانهم تنفيذ مهام داخل المركز الإرشادي، وكذلك القيام بتلقي التدريب في المجال المناسب، وتوجيه المستفيدين وفقاً للخطة المستهدف تنفيذها من قبل المركز الإرشادي.

٢- النشأة: أشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٣.٦١%) ذوى نشأة ريفية، في حين كانت النسبة الباقية (١٦.٣٩%) من ذوى النشأة الحضرية.

٣- المؤهل الدراسي: أوضحت النتائج أن ما يزيد على نصف المبحوثين (٥١.٤٤ %) حاصلون على مؤهل عالي في حين كانت نسبة أقل (٤٨.٣٦%) حاصلون على مؤهل متوسط.

٤- التخصص الدراسي: أظهرت النتائج أن ما يقرب من ثلاث أرباع (٧٣.٧٧ %) المبحوثين كان تخصصهم الدراسي الإرشاد الزراعي ، في حين تبين أن ما يقري من ربع (٢٦.٢٣ %) المبحوثين كانت تخصصاتهم في غير مجال الإرشاد الزراعي.

٥- عدد سنوات العمل في الزراعة: أشارت النتائج إلى أن نسبة (١٣.٩٣%) من المبحوثين تتراوح مدة عملهم في قطاع الزراعة ١-١٠ سنوات، وأن (٣٥.٢٤%) من المبحوثين تتراوح مدة عملهم في قطاع الزراعة ما بين ١١-٢٠ سنة، وإن نسبة (٣٩.٣٤%) من المبحوثين تتراوح مدة عملهم في قطاع الزراعة من ٢١- ٣٠ سنة، وإن نسبة (١١.٤٧%) من المبحوثين تزيد مدة عملهم في قطاع الزراعة عن ٣٠ سنة.

٦- التدريب أثناء العمل بالمركز الإرشادي : بينت النتائج أن عددالمشاركين فى الدورات التدريبية بلغت نسبتهم (٦٧.٢١ %) من المبحوثين، فى حين بلغت نسبة عدد غير المشاركين (٣٢.٧٩%). وذلك يعنى وجود نسبة حضور لأكثر من ثلثى المبحوثين ومن ثم وعيهم وإدراكهم لمسئولياتهم ومهامهم لما يهدف المركز الإرشادى إلى تحقيقه. وقد توزعت الدورات التدريبية التى شارك فيها المبحوثين تبعاً لمجال التدريب إلى:-

• دورات تدريبية فى مجال الإنتاج الزراعي:

حيث أشارت النتائج الواردة بجدول رقم (٢) أن أكثر من ثلثى المبحوثين(٦٦.٣٩%) تلقوا تدريباً فى مجال الإنتاج الزراعي، وأن ثلث المبحوثين (٣٣.٦١%) لم يحصلوا على دورات تدريبية فى هذا المجال. أما فيما يختص بعدد الدورات التى حصل عليها المبحوثين فلقد تبين أن مايقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين الذين تلقوا دورات تدريبية (٧٤.٠٧%) حضروا من ١-١٠ دورة تدريبية، كما تبين أن ما يقرب من خمس المبحوثين (١٩.٧٥%) حضروا دورات تدريبية تراوح عددها ما بين ١١-٢٠ دورة تدريبية، فى حين بلغت نسبة من تلقوا دورات تدريبية تزيد عن ٢٠ دورة تدريبية (٦.١٧%).

➤ نوعية الدورات التدريبية فى مجال الإنتاج الزراعي: أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم

(٣) أن أعلى نسبة حضور كانت للدورات التدريبية فى مجال المحاصيل السكرية، ومكافحة الآفات حيث بلغت(٢٧.١٦%) ، تلاهما الدورات التدريبية فى مجال المحاصيل الزيتية(٢٠.٩٩%) ، ثم فى مجال إنتاج الدواجن(١٩.٥١%) ، ثم فى مجال الأراضي والمياه، والمكينه الزراعية، والمناحل بنسبة (١٤.٨١%) لكل منها، ثم الدورات التدريبية

في مجال النباتات الطبية والعطرية بنسبة (١٢.٣٤ %)، ثم الدورات التدريبية في مجال الذرة الشامية والوقاية من أنفلونزا الطيور بنسبة (١١.١١ %) لكل منها، ثم في المرتبة الأخيرة الدورات التدريبية في مجال إنتاج الخضر بنسبة (٧.٤١) .

• الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي :

أشارت النتائج الواردة بجدول رقم (٣) أن مايقرب من ثلثي المبحوثين (٦٥.٥٧ %) من المبحوثين شاركوا في دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي، في حين بلغت نسبة غير المشاركين أكثر من ثلث المبحوثين (٤.٤٣ %)

وفيما يختص بعدد الدورات التدريبية للمبحوثين الذين تلقوا دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي تبين أن غالبية هذه الفئة بنسبة (٧٨.٧٥ %) تلقوا عدد من الدورات التدريبية تراوحت بين ١-١٠ دورات ، كما بلغت نسبة الحاصلين على دورات تدريبية تزيد عن ١٠ دورات تدريبية (٢١.٢٥ %) .

➤ نوعية الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي:

أما فيما يتعلق بنوعية الدورات التدريبية للمبحوثين الحاصلين على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي فلقد أوضحت البيانات الواردة بجدول رقم (٣) انخفاض نسب المبحوثين الذين حضروا دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي فلقد تبين حضور أكثر من ربع المبحوثين (٢٨.٧٥ %) دورات تدريبية لمسئولي المركز الإرشادي ، تلاها الدورات الخاصة بدمج الثقافة السكانية في الإرشاد الزراعي بنسبة (٢٢.٥٠ %) ، ثم الدورات الخاصة بشبكة المعلومات " الفيركون" (٢٠%)، ثم الدورات التدريبية الخاصة بالوسائل السمعية والبصرية (١٥%)، ثم تلاها في الترتيب الدورات التدريبية التي تستهدف التعريف بأساسيات الإرشاد الزراعي (٨.٧٥ %)، ثم تنمية مهارات المرشد الزراعي (٧.٥٠%)، ثم حماية البيئة، والدورات المتعلقة بمجال شبكة المعلومات " الراد كون" بنسبة (٥.٠٠ %) لكل منهما .

ومما سبق يتضح أهمية الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي للعاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية خاصة مع الاهتمام بمحتواها التدريبي لكي يتحقق الهدف منها في تنمية معلومات العاملين بالمراكز الإرشادية ومن ثم قدراتهم ومهاراتهم في القيام بمهامهم المنوطة بهم.

٧- الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج إرتفاع درجة الرضا الوظيفي بين الغالبية العظمى من العاملين بالمراكز الإرشادية بنسبة (٨٤.٤ %)، في حين أشارت نسبة قليلة (٣.٢٨ %) منهم إلى عدم رضاهم عن العمل بالمراكز الإرشادية.

ونوجز ما سبق في أن أكثر من نصف المبحوثين أعمارهم تقل عن ٥٠ سنة، غالبيتهم حاصلون على مؤهل عالي ، كما أن غالبيتهم تخصص في الإرشاد الزراعي، ذوى نشأة ريفية، ومرتفعي درجة الرضا الوظيفي ، كما أن أكثر من ثلثي المبحوثين حاصلون على دورات تدريبية أثناء عملهم بالمركز الإرشادي.

ثانياً: بخصوص الهدف البحثي الثاني الخاص بتحديد درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم:

١- المهام الخاصة بالتدريب

بينت النتائج إحتلال (جدول ٥) مهمة العاملين بالمراكز الإرشادية في تدريب المرشدين الزراعيين من خلال شبكة المعلومات الإلكترونية لتنمية معارفهم المرتبة الأولى حيث بلغت نسبة الأداء المرتفع لهذه المهمة (٧٢.٩٥ %) ، وبدرجة متوسطة بلغت (٢.٥٤ درجة) ، فى حين تبين إنخفاض درجة أداء كل من تدريب الشباب الريفي على الصناعات الصغيرة، و تدريب ربات البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة، وتدريب المرشدين الزراعيين داخل المركز الإرشادي، وتنفيذ الدورات التدريبية لرفع معدلات تبنى الزراعة للمستحدثات الزراعية بنسب تراوحت بين (٥٦.٥٦% و ٤٦.٧٢%) وبدرجة متوسطة تراوحت بين (١.٨٤ و ١.٦٩ درجة).

٢- المهام الخاصة باستخدام الطرق المناسبة للموقف التعليمي:

أشارت النتائج (جدول ٥) إلى إرتفاع درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمركز الإرشادي للمهام الخاصة باستخدام الطرق المناسبة للموقف التعليمي حيث أدى غالبية المبحوثين مهمة تنفيذ أيام الحقل بنسبة (٨٢.٧٨ %) وبدرجة متوسطة بلغت (٢.٧١ درجة). فى حين تبين إنخفاض أداء المبحوثين لمهمة توفير المطبوعات الإرشادية، وعقد حلقات الإستماع والمشاهدة، حيث أشار لذلك نسبة (٥٣.٢٨%، و ٤٣.٤٤ %) لكل منهما على الترتيب وبدرجة متوسطة للأداء بلغت (٢.٠٤ و ١.٨٤ درجة).

٣- المهام الخاصة بحصر المشكلات التي تواجه الزراع والمرشدين ونقلها إلى مراكز البحوث:

أظهرت النتائج (جدول ٥) إرتفاع درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الأربعة المذكورة وينسب تراوحت بين (٨٤.٤٣ % و ٧١.٣١%) لكل من نقل مشكلات الزراع إلى مراكز البحوث لإيجاد الحلول المناسبة لها، والمساهمة فى وضع وإيجاد حلول لمشكلات الزراع، وحصر المشكلات التي تواجه مرشدي القرى، وحصر المشكلات التي تواجه الزراع وبدرجة متوسطة تراوحت بين (٢.٧٥، و ٢.٦١ درجة). بما يعنى أنه بصفة عامة تميز أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية فى هذا الخصوص الذى يعد بمثابة نقطة التواصل والإنطلاق والتفاعل بين المراكز الإرشادية والزراعي.

٤- المهام الخاصة بتنمية مشاركة الزراعة وقيادات الرأي:

بينت النتائج (جدول ٥) انخفاض درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الخاصة بتنمية مشاركة الزراعة وقيادات الرأي حيث تراوحت درجة الأداء المرتفع بين (٤٠.٩٨% و ٣٣.٦١%)، كما أشارت النتائج إلى أن نسبة تزيد عن نصف المبحوثين أقرت بانخفاض درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية لمهمة إشراك الزراع في تخطيط البرنامج الإرشادي، وفي تشجيع قيام قادة الرأي بدورهم في نشر المستحدثات وبدرجة متوسطة تراوحت بين (١.٩٦ و ١.٨١ درجة).

ويعنى ذلك ضرورة العمل على تنشيط دور المراكز الإرشادية في تفعيل مشاركة الزراع وقيادات الزراع في بناء وتنفيذ البرامج والأنشطة الإرشادية حتى يمكنها وضع تلك البرامج وفقاً للحاجات الفعلية للمسترشدين وقياداتهم بالمناطق المختلفة.

٥- المهام الخاصة بتنمية قدرات المسترشدين:

بينت النتائج (جدول ٥) فيما يتعلق بمهام المراكز الإرشادية في تنمية قدرات المسترشدين أن نسبة تقرب من ثلث المبحوثين (٣٢.٧٩%) أشاروا إلى ارتفاع درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية في مهمة إقناع الريفيين بالمستحدثات الزراعية من خلال الندوات الإرشادية، بينما أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٥١.٦٤%) إلى انخفاض درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية في هذا الخصوص، وبدرجة متوسطة قدرها (١.٨١ درجة). كذلك أوضحت النتائج أن أقل من نصف المبحوثين (٤١.٨٠%) أشاروا إلى ارتفاع درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية لدورهم في مهمة رفع كفاءة المرأة الريفية، بينما أظهرت نسبة (٤٦.٧٢%) منهم انخفاض درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية في تلك المهمة، وبدرجة متوسطة قدرها (١.٩٥ درجة).

مما سبق يتضح ارتفاع درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية لكل من مهام تدريب المرشدين الزراعيين من خلال شبكة المعلومات الإلكترونية لزيادة معارفهم، وتنفيذ أيام الحقل، ونقل مشكلات الزراع إلى مراكز البحث لإيجاد الحلول المناسبة لها، والمساهمة في وضع وإيجاد حلول لمشكلات الزراع، وحوصر المشكلات التي تواجه الزراع.

كذلك يتضح انخفاض درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية لكل من مهام تدريب الشباب الريفي على الصناعات الصغيرة، وتدريب ربات البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة، وتدريب المرشدين الزراعيين داخل المركز الإرشادي، وإشراك الزراع في تخطيط البرنامج الإرشادي، وإقناع الريفيين بالمستحدثات الزراعية من خلال الندوات الإرشادية. وتنفيذ الدورات

التدريبية لرفع معدلات تبنى الزراعة للمستحدثات الزراعية ،وتوفير المطبوعات الإرشادية، وعقد حلقات الاستماع والمشاركة مما ينبغى أن توضع فى الإعتبار.

٦ المهام الخاصة بمشاركة العاملين الإرشاديين بالمراكز الارشادية فى بناء أنشطة البرنامج الإرشادى:

أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٦) والمتعلقة بدرجة مشاركة العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية فى المشاركة فى بناء أنشطة البرنامج الإرشادى أنه بترتيب تلك الأنشطة وفقاً لنسب المشاركة العالية بين المبحوثين جاء فى مقدمتها المشاركة فى جمع البيانات عن الأنشطة الإرشادية فى منطقة المركز الإرشادى، ووضع خطة عمل البرنامج الإرشادى وصياغة أهدافه بنسبة(٧٤.٥٩%) لكل منهما، تلى ذلك المشاركة فى جمع المشكلات التى تواجه المسترشدين فى منطقة عمل المركز الإرشادى بنسبة (٧٢.٩٥%)، ثم إبراز الهدف من البرنامج الإرشادى (٧١.٣١%)، ثم ترتيب المشكلات طبقاً لأولوياتها من وجهة نظر الزراع ، وإختيار الطرق التى تتلائم مع أهداف البرنامج الإرشادى بنسبة (٦٩.٦٧%) لكل منهما، ثم اختيار الأوقات المناسبة لتنفيذ البرنامج (٦٨.٠٣%)، ثم اختيار المعينات الإرشادية التى تتناسب مع الطرق الإرشادية (٦٥.٥٧%) ، ثم توفير التسهيلات المتاحة لنجاح الاجتماع الإرشادى ، وتقييم البرنامج الإرشادى ، ومراعاة عادات وتقاليد المسترشدين بنسبة(٦٣.٩٣%) لكل منهم ، ثم إقرار الأهداف بمشاركة المسترشدين (٦١.٤٧%)، ثم التركيز على الرسائل الإرشادية الأكثر تأثيراً فى المسترشدين (٦٠.٦٥%)، وأخيراً التعرف على الموارد والإمكانيات القائمة التى تساهم فى تنفيذ البرنامج (٥٨.٢٠%) ،ومشاركة المسترشدين فى التقييم (٥٣.٢٨%).

ويعنى ما سبق انخفاض درجة مشاركة العاملين بالمراكز الإرشادية فى أنشطة البرنامج الإرشادى وذلك بكل من نشاط التركيز على الرسائل الإرشادية الأكثر تأثيراً فى المسترشدين، والتعرف على الموارد والإمكانيات القائمة بالمجتمع، وإشراك المسترشدين فى تقييم البرنامج الإرشادى .

ثالثاً : بخصوص الهدف البحثى الثالث والمتعلق بتحديد درجة التسهيلات والتجهيزات المتاحة بالمراكز الإرشادية التى تساعد العاملين الإرشاديين بالمركز الإرشادى فى اداء المهام الموكلة إليهم .

أشارت النتائج المتعلقة بالتسهيلات المتاحة بالمراكز الإرشادية إلى:

(أ) - فيما يختص بسهولة الوصول إلى المركز الإرشادى: تبين أن غالبية المبحوثين (٨٣.٦١%) اقرروا بسهولة الوصول للمركز الإرشادى، كما أشارت نسبة (٨.٢٠%) منهم إلى أن الوصول إلى المراكز الإرشادية سهل نسبياً .فى حين أشارت نسبة (٨.٢٠%) من المبحوثين إلى عدم سهولة

الوصول للمركز الإرشادي. جدول رقم (٧) وهذا يعني أن غالبية المراكز الإرشادية التي تم إنشاؤها قد توافر فيها شرط توسط هذه المراكز للمناطق التي تخدمها من ناحية، وكذلك وقوعها على الطرق الرئيسية والمرصوفة والتي تيسر عملية الوصول لهذه المراكز من ناحية أخرى.

(ب)- أما فيما يتعلق بدرجة كفاية قنوات الاتصال داخل المركز الإرشادي:

أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٨) أن غالبية المبحوثين (٧٦.٢٣%) أشاروا إلى أن التليفون متوفر بدرجة عالية بين مختلف الأجهزة المتاحة داخل المركز الإرشادي، يليه الإذاعة المرئية والمسموعة (التلفزيون) بنسبة (٦٨.٠٣%) وبدرجة متوسطة (٢.٦٤) درجة، ثم الراديو بنسبة (٥٧.٣٨%). في حين جاءت النشرات الإرشادية في المرتبة الرابعة من حيث درجة الكفاية العالية حيث أشارت نسبة (٤٥.٩٠%) إلى كفايتها بدرجة عالية، وجاءت شبكة المعلومات الإلكترونية في المرتبة التالية حيث أشارت نسبة (٤٦.٧٢%) إلى أن كفايتها عالية، وإحتل الفاكس المرتبة الأخيرة حيث أن الغالبية العظمى للمبحوثين أشاروا بأنه غير متوفر بدرجة كافية.

ويعنى ذلك وجود نقص في الإمكانيات المتاحة داخل المراكز الإرشادية من حيث عدم توفر النشرات الإرشادية، وشبكة المعلومات الإلكترونية، والفاكس كقنوات إتصالية حديثة تستخدم بصفة مستمرة.

رابعا : بالنسبة للهدف البحثى الرابع والمتعلق بالتعرف على المعوقات التي تواجه العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية فى أداء مهامهم.

أشارت النتائج المبينة بجدول رقم (٩) إلى أن غالبية المبحوثين بنسب تراوحت بين (٨٠.٣٣%، و٧٢.١٣%) أشاروا إلى عدم انتظام صرف الحوافز، وقصور التمويل اللازم لتنفيذ الأنشطة الإرشادية، وعدم تثبيت العمالة المؤقتة تمثل معوقاً دائماً لهم فى أداء أعمالهم.

كما تبين أن أكثر من نصف المبحوثين أشاروا إلى أن كل من عدم وضوح تبعية المراكز الإرشادية (٥٤.٥٩%)، وعدم توفر الآلات الزراعية (٥٣.٣٨%)، وعدم توفر سيارة بالمركز الإرشادى (٥٣.٢٨%)، وانخفاض عدد الدورات التدريبية للعاملين بالمراكز الإرشادية (٥١.٥٤%) تمثل معوقاً دائماً لهم فى أداء عملهم بالمركز الإرشادى.

كذلك أشار حوالى ثلث المبحوثين بنسب تراوحت بين (٣٥.٢٤% و ٢٨.٦٩%) إلى أن كل من عدم توفر لائحة منظمة للعمل داخل المركز الإرشادى، وضعف التوعية الإعلامية بنشاط المركز الإرشادى، وضعف العلاقة بين المراكز الإرشادية وكليات الزراعة تمثل دائماً معوقاً فى أداء أعمالهم .

خامسا: بخصوص الهدف البحثي الخامس الخاص بتحديد العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية المدروسة للمبحوثين ودرجة أدائهم للمهام الموكولة إليهم.

أفادت النتائج جدول رقم (١٠) الى وجود علاقة معنوية بين درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم وكل من متغيري عدد الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي ، والرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٢٩١) و (٠.٦٦٧) لكل منهما على الترتيب . في حين تبين عدم وجود علاقة معنوية بين كل من درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم وكل من العمر، وعدد سنوات العمل في الزراعة.

وبناء على هذه النتائج لا يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل بأنه " لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم وبين كل من العمر ، وعدد سنوات العمل في الزراعة ". ومن ثم لا يمكن قبول الفرض البحثي البديل . في حين يمكن رفض الفرض الإحصائي بالنسبة لكل من متغيري عدد الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي ، والرضا الوظيفي.

وأشارت النتائج إلى أن كلا من الرضا الوظيفي وعدد الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي من المتغيرات ذات الأثر الإيجابي أو السلبي في درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم .

كما أفادت النتائج جدول (١٠) والتي تختص بالعلاقات الارتباطية بين المتغيرات الشخصية المدروسة عدم وجود علاقة معنوية بين درجة أداء العاملين الإرشاديين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم وكل من متغيرات النشأة والمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي حيث بلغت قيم مربع كاي (٠.٠٢٠) و(١.٣٠)، و(٣.٠١٢) لكل منها على الترتيب. وهذا يشير إلى أن تلك المتغيرات غير ذات تأثير على المتغير التابع.

وبناء على هذه النتائج لا يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل بأنه " لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة أداء العاملين بالمراكز الإرشادية للمهام الموكولة إليهم وبين كل من النشأة والمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي ". ومن ثم لا يمكن قبول الفرض البحثي البديل.

جدول (١) توزيع المبحوثين وفقا لبعض خصائصهم الشخصية

الخصائص	عدد	%
السن:		
من ٢٨-٣٨ سنة	٩	٧.٣٨
من ٣٩-٤٩ سنة	٦٦	٥٤.١٠
من ٥٠-٦٠ سنة	٤٧	٣٨.٥٢
النشأة:		
ريفي	١٠١	٨٢.٧٩
حضري	٢١	١٧.٢١
المؤهل الدراسي:		
دبلوم	٦١	٥٠.٠٠
بكالوريوس	٥٦	٤٥.٩٠
ماجستير أو دكتوراه	٥	٤.١٠
التخصص الدراسي:		
إرشاد زراعي	٨٥	٦٩.٧٠
تخصصات أخرى	٣٧	٣٠.٣٠
عدد سنوات العمل في المركز الإرشادي:		
من ١٠:١ سنوات	١٧	١٣.٩٣
من ١١:٢٠	٤٣	٣٥.٢٤
من ٢١:٣٠	٤٨	٣٩.٣٤
٣١ سنة فأكثر	١٤	١١.٤٧
عدد الدورات التدريبية أثناء العمل بالمركز الإرشادي		
عدد الحاضرين	٨٢	٦٧.٢١
غير الحاضرين	٤٠	٣٢.٧٩
الرضا الوظيفي		
راضي تماما	١٠٣	٨٤.٤٣
راضي لحد ما	١٥	١٢.٢٩
غير راضي	٤	٣.٢٨

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان

جدول رقم (٢) مشاركة المبحوثين في الدورات التدريبية في الإنتاج النباتي

المشاركة الدورات التدريبية في الإنتاج الزراعي	العدد	%
المشاركين	٨١	٦٦.٣٩
غير المشاركين	٤١	٣٣.٦١
المجموع	١٢٢	١٠٠

جدول رقم (٣) توزيع المبحوثين وفقاً لعدد الدورات التدريبية المشاركين فيها في مجال الإنتاج الزراعي.

الدورات التدريبية في الإنتاج الزراعي		
عدد الدورات التدريبية	العدد	%
عدد الدورات التدريبية	٦٠	٧٤.٠٧
	١٦	١٩.٧٥
	٥	٦.١٧
نوعية الدورات التدريبية	٢٢	٢٧.١٦
	٢٢	٢٧.١٦
	١٧	٢٠.٩٩
	١٦	١٩.٧٥
	١٢	١٤.٨١
	١٢	١٤.٨١
	١٢	١٤.٨١
	١٠	١٢.٣٤
	٩	١١.١١
	٩	١١.١١
	٦	٧.٤١
	٦	٧.٤١

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقاً للدورات التدريبية التي حصلوا عليها في مجال الإرشاد الزراعي.

الدورات التدريبية في الإرشاد		
عدد الحاضرين	عدد	%
عدد الحاضرين	٨٠	٦٥.٥٧
غير الحاضرين	٤٢	٣٤.٤٣
دورة ١٠-١	٦٣	٧٨.٧٥
	١٠	١٢.٥٠
	٣	٣.٧٥
دورة ٢٠-١١	٤	٥.٠٠
	٢٣	٢٨.٧٥
	١٨	٢٢.٥٠
دورة ٣٠-٢١	١٦	٢٠.٠٠
	١٢	١٥.٠٠
	٧	٨.٧٥
دورة ٣١ فأكثر	٦	٧.٥٠
	٤	٥.٠٠
	٤	٥.٠٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان

جدول (٥) توزيع المبحوثين وفقا لمستوى أدائهم للمهام الموكولة اليهم.

الدرجة المتوسطة	أداء منخفض		أداء متوسط		أداء مرتفع		المهام الإرشادية
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١.٨٤	٥٢.٤٦	٦٤	١١.٤٨	١٤	٣٦.٠٦	٤٤	١- التدريب: تدريب المرشدين الزراعيين داخل المركز
١.٦٩	٤٦.٧٢	٥٧	٢١.٣١	٢٦	٣١.٩٧	٣٩	تنفيذ الدورات التدريبية لرفع معدلات تبني الزراع للمستحدثات.
١.٧٦	٥٦.٥٦	٦٩	١٠.٦٥	١٣	٣٢.٧٩	٤٠	تدريب الشباب الريفي على الصناعات الصغيرة.
١.٧٧	٥٤.٠٥٩	٦٨	١١.٤٨	١٤	٣٢.٧٩	٤٠	تدريب ربات البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة.
٢.٥٤	١٨.٨٥	٢٣	٨.٢٠	١٠	٧٢.٩٥	٨٩	تدريب المرشدين الزراعيين من خلال شبكة الفيكون على كيفية تنمية معارفهم.
٢.٠٤	٤٣.٤٤	٥٣	١٧.٢١	٢١	٣٩.٣٤	٤٨	٢- استخدام الطرق الإرشادية المناسبة للموقف التعليمي: عقد حلقات الاستماع والمشاهدة.
٢.٧١	١١.٤٨	١٤	٥.٧٤	٧	٨٢.٧٨	١٠١	تنفيذ أيام الحقل (وأثاره الإيجابية للزراع).
١.٨٤	٥٣.٢٨	٦٥	٩.٠١٦	١١	٣٧.٧٠	٤٦	توفير المطبوعات الإرشادية للمرشدين الزراعيين بالمنطقة (لإرشاد الزراع).
٢.٧٢	٩.٠٢	١١	٩.٨٤	١٢	٨١.١٤	٩٩	٣- حصر المشكلات التي تواجه الزراع والمرشدين ونقلها إلى مراكز البحوث: حصر المشكلات التي تواجه مرشدي القرى.
٢.٦١	٩.٨٤	١٢	١٨.٨٥	٢٣	٧١.٣١	٨٧	حصر مشكلات الزراع.
٢.٧١	١١.٤٨	١٤	٥.٧٤	٧	٨٢.٧٩	١٠١	المساهمة في وضع وإيجاد حلول لمشاكل الزراع.
٢.٧٥	٩.٠٢	١١	٦.٥٦	٨	٨٤.٤٣	١٠٣	نقل مشكلات الزراع إلى مراكز البحث لإيجاد الحلول المناسبة لها.
١.٨١	٥٢.٤٦	٦٤	١٣.٩٣	١٧	٣٣.٦١	٤١	٤- تنمية مشاركة الزراع وقيادات الرأي: إشراك الزراع في تخطيط البرنامج الإرشادي.
١.٩٦	٤٥.٨٠	٥٥	١٣.٩٣	١٧	٤٠.٩٨	٥٠	إشراك القادة الريفيين في بناء البرنامج الإرشادي.
١.٨١	٥١.٦٤	٦٣	١٥.٥٧	١٩	٣٢.٧٩	٤٠	قيام قادة الرأي بدورهم في نشر المستحدثات.
١.٨١	٥١.٦٤	٦٣	١٥.٥٧	١٩	٣٢.٧٩	٤٠	٥- تنمية قدرات المبرمجين: إقناع الريفيين بالمستحدثات الزراعية من خلال الندوات الإرشادية.
١.٩٥	٤٦.٧٢	٥٧	١١.٤٨	١٤	٤١.٨٠	٥١	رفع كفاءة المرأة الريفية.

جدول رقم (٦) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى مشاركتهم في بناء أنشطة البرنامج الإرشادي

مشاركة منخفضة		مشاركة متوسطة		مشاركة عالية		الأنشطة الإرشادية
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٩.٨٣	١٢	١٥.٥٧	١٩	٧٤.٥٩	٩١	جمع البيانات عن الأنشطة الإرشادية في منطقة المركز.
١٣.١١	١٦	١٣.٩٣	١٧	٧٢.٩٥	٨٩	جمع المشكلات التي تواجه المسترشدين في منطقة المركز.
١٧.٢١	٢١	١٣.١١	١٦	٦٩.٦٧	٨٥	ترتيب المشكلات طبقاً لأولوياتها من وجهة نظر الزراع.
١٨.٨٥	٢٣	٢٢.٩٥	٢٨	٥٨.٢٠	٧١	التعرف على الموارد والإمكانيات القائمة.
١٣.٩٣	١٧	٢٢.١٣	٢٧	٦٣.٩٣	٧٨	مراجعة عادات وتقاليد المسترشدين.
١٢.٣٠	١٥	١٦.٣٩	٢٠	٧١.٣١	٨٧	إبراز الهدف من البرنامج.
١٦.٣٩	٢٠	٢٢.١٣	٢٧	٦١.٤٧	٧٥	إقرار الأهداف بمشاركة المسترشدين.
١٦.٣٩	٢٠	٩.٠٢	١١	٧٤.٥٩	٩١	وضع خطة عمل البرنامج الإرشادي وصياغة أهدافه.
١٣.٩٣	١٧	١٦.٣٩	٢٠	٦٩.٦٧	٨٥	اختيار الطرق التي تتلاءم مع أهداف البرنامج.
١٣.٩٣	١٧	٢٠.٤٩	٢٥	٦٥.٥٧	٨٠	اختيار المعينات الإرشادية التي تتناسب مع الطرق.
١٣.٩٣	١٧	٢٢.١٣	٢٧	٦٣.٩٣	٧٨	توفير التسهيلات المتاحة.
١٥.٥٧	١٩	١٦.٣٩	٢٠	٦٨.٠٣	٨٣	اختيار الأوقات المناسبة لتنفيذ البرنامج الإرشادي.
١٨.٨٥	٢٣	٢٠.٤٩	٢٥	٦٠.٦٥	٧٤	التركيز على الرسائل الإرشادية الأكثر تأثيراً في المسترشدين.
١٥.٥٧	١٩	٢٠.٤٩	٢٥	٦٣.٩٣	٧٨	تقييم البرنامج الإرشادي.
٢٠.٤٩	٢٥	٢٦.٢٣	٣٢	٥٣.٢٨	٦٥	مشاركة المسترشدين في التقييم.

ن = ١٢٢

جدول رقم (٧) توزيع المبحوثين وفقاً لرايهم في سهولة الوصول للمركز الإرشادي.

%	العدد	سهولة الوصول
٨٣.٦١	١٠٢	سهل
٨.٢٠	١٠	سهل لحد ما
٨.٢٠	١٠	غير سهل
% ١٠٠	١٢٢	الإجمالي

جدول رقم (٨) توزيع المبحوثين وفقا لرأيهم في كفاية قنوات الاتصال داخل المركز الإرشادي.

كفاية قنوات الاتصال							قنوات الاتصال
الدرجة المتوسطة	غير كافية		كفاية متوسطة		كفاية عالية		
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٢.٧٠	٤.٩٢	٦	١٨.٨٥	٢٣	٧٦.٢٣	٩٣	تليفون
٢.٦٤	٤.١٠	٥	٢٧.٨٧	٣٤	٦٨.٠٣	٨٣	تليفزيون
٢.٣٨	١٨.٨٥	٢٣	٢٣.٧٧	٢٩	٥٧.٣٨	٧٠	راديو
٢.٣٢	١٣.٩٣	١٧	٤٠.١٦	٤٩	٤٥.٩٠	٥٦	نشرات إرشادية
٢.٠٥	٤١.٨٠	٥١	١١.٤٧	١٤	٤٦.٧٢	٥٧	شبكة المعلومات
١.٣٢	٨٧,٧٠	١٠٧	١.٦٤	٢	١٠.٦٥	١٣	فاكس

ن=١٢٢

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان

جدول (٩) توزيع المبحوثين وفقا لرايهم في وجود المعوقات التي تواجه المراكز الإرشادية

المعوقات		توجد دائما		توجد أحيانا		توجد نادرا		لا توجد	
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٩٨	٨٠.٣٣	١٠	٨.٢٠	٢	١.٦٤	١٢	٩.٨٤		
٩٠	٧٣.٧٧	٢٠	١٦.٣٩	١	٠.٨٢	١١	٩.٠١٦		
٨٨	٧٢.١٣	٩	٧.٣٨	٥	٤.١٠	٢٠	١٦.٣٩		
٧٠	٥٧.٣٨	٣٠	٢٤.٥٩	٢	١.٦٤	٢٠	١٦.٣٩		
٦٦	٥٤.٩٩	١٨	١٤.٧٥	٧	٥.٧٤	٣١	٢٤.٥٩		
٦٥	٥٣.٢٨	٢٤	١٩.٦٧	٦	٤.٩٢	٢٧	٢٢.١٣		
٦٣	٥١.٦٤	٢٦	٢١.٣١	١٢	٩.٨٤	٢١	١٧.٢١		
٥٤	٤٤.٢٦	٤٠	٣٢.٧٩	٥	٤.١٠	٢٣	١٨.٨٥		
٤٣	٣٥.٢٤	٣٢	٢٦.٢٣	١٠	٨.٢٠	٢٧	٢٠.٣٢		
٣٦	٢٩.٥١	٤٣	٣٥.٢٤	٨	٦.٥٦	٣٥	٢٨.٦٩		
٣٥	٢٨.٦٩	٥٠	٤٠.٩٨	١٨	١٤.٧٥	١٩	١٥.٥٨		
٢٦	٢١.٣١	٤٥	٣٦.٨٨	١٥	١٢.٣٠	٣٦	٢٩.٥١		

جدول رقم (١٠) قيم مربع كاي ومعامل الارتباط البسيط

للعللاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين وأدائهم لمهامهم بالمراكز الإرشادية

المتغيرات المستقلة	قيمة مربع كاي	قيم معامل الارتباط
العمر.	-	٠.٠٠٨
عدد سنوات العمل في الزراعة.	-	٠.٠٠٥
عدد الدورات التدريبية في المركز الإرشادي.	-	٠.٢٩١
الرضا الوظيفي.	-	٠.٦٦٧
النشأة.	٠.٠٢٠	-
المؤهل الدراسي.	١.٣٠	-
التخصص الدراسي	٣.٠١٢	-

ن-٢ = ١٢٠

* معنوي عند مستوي ٠.٠٠٥ = ٠.١٧٤ ** معنوي عند مستوي ٠.٠٠١ = ٠.٢٢٨

المراجع

- ١- إبراهيم، احمد عبد اللطيف (دكتور)، مدى إدراك الزراع ببعض القرى بمحافظة أسيوط للسدور التعليمي للمراكز الإرشادية ومعوقات هذا الدور، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، المجلد ٤٥، العدد الثاني، ٢٠٠٠.
- ٢- الشاذلي، محمد فتحى (دكتور)، المركز الإرشادي كمستوى قاعدى للتنظيم الإرشادى الزراعى الدليل التدريبي: فى اساسيات العمل الإرشادى الريفي، الجزء الأول، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى، وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضى، القاهرة، مركز الدعم الإعلامى بدكرنس، ١٩٩٨.
- ٣- العادلى، أحمد السيد (دكتور)، أساسيات علم الإرشاد الزراعى، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ١٩٧٢.
- ٤- حمزة، مختار (دكتور) وآخرون (دكاترة)، دراسات فى التنمية الريفية المتكاملة، الكتاب الأول، مطبعة دار التأليف، القاهرة، ١٩٧٦.
- ٥- سويلم، محمد نسيم على (دكتور)، التخطيط والتقييم فى الإرشاد الزراعى، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٦- عبد الغفار، عبد الغفار طه (دكتور)، الإرشاد الزراعى بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ١٩٧٥.
- ٧- عبد المقصود، بهجت محمد (دكتور)، الإرشاد الزراعى، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المنصورة، ١٩٨٨.
- ٨- عثمان، محمود إسماعيل (دكتور)، قياس فعالية المراكز الإرشادية الزراعية فى مصر، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، العدد (١)، المجلد (٨٢)، مركز البحوث الزراعية، الجيزة، ٢٠٠٤.
- ٩- عمر، أحمد محمد (دكتور) الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
- ١٠- نور الدين، سوسن على، و العشرى، عصام عبد الفتاح، دراسة تقييمية لأنشطة مركزى الإرشاد الزراعى بكفر الدوار بمحافظة البحيرة ولدور كلية الزراعة جامعة الإسكندرية فى تحسين أدائها (دراسة حالة)، نشرة بحثية رقم (٢٧)، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة، ٢٠٠١.
- ١١- وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضى، نشرة رقم (٣٥)، ١٩٩٧.
- ١٢- وزارة وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضى، إستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠، القاهرة، ٢٠٠٩.

An Evaluation study for the performance
Of the Extension Workers affiliated
To the Extension Centers of Upper Egypt.

Abstract

The research aimed at evaluating the performance of the extension workers in some governorates of upper Egypt by identifying some of the personal characteristics of them, and determining the performance of some Tasks set for them , In addition to the adequacy level of the communication channels used with the Center benchmark , plus the constraints facing them to fulfill their work , and the relationship between some independent variables and the level of their tasks performance .

A sample of 122 extension workers of the extension centers located in three governorates of upper Egypt was selected percentages frequencies, average degree, Pearson correlation coefficient, and Chi square were used in data analysis.

The study results were as follows;-

1. More than half of the respondents (54.10%) are under the age of 50 years , and (51.44%) of them are graduated, most of them (73.77%) have an agric extension specialization, (83.16%) of them are ruler origin , high of job satisfaction (84.43%), and more than two third of them have a training courses during their work in these extension centers.
2. A high degree of the respondents performance for each of the training tasks given for the extension workers through the electronic information network (72.95%), conducting the filed days (82.78%), transferring the farmers constraints to the research centers, participating in setting and find out the farmers constraints , and surveying the farmers constraints (with range 88.43% - 71.31%).
3. Low degree of implementation of the respondents for each of training the rural youth for the small scale industries (56.56%) ,and let the famers participate in planning the extension programs (52.46%), conducting the training courses to increase the farmers adoption for the agricultural technology (46.72%) to get the extension prints (53.28%) and conducting the listen and watch meeting (43.44%).
4. Low degree of the extension center workers in participating for planning the extension program activates and concentrate on the more effected extension messages on the farmers (60.66%) , plus identifying the natural recourses and the community facilities (58.20%) in addition to let the farmers participate in the extension program evaluation (53.28%).

5. A significant correlation between the degree of the respondents performance for their tasks which are set for them and independent variable of their job satisfaction and training courses they had during their work in the extension centers while there no relationship between this degree and the other studied independent variables .