

النمط القيادى فى العمل الإرشادى وعلاقته بأداء المرشدين الزراعيين

لمهامهم الوظيفية بمحافظة المنيا

أ. د/ عبد الحميد أمين شرشر * أ. د/ محمد عبد الغنى هلال **

د / ممدوح شعبان قنديل *

إسماعيل عبد المالك محمد إسماعيل **

* قسم الإرشاد الزراعى والمجتمع الريفي - كلية الزراعة بالقاهرة - جامعة الأزهر

**المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة

المستخلص

أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين فى محافظة المنيا بلغ عددهم ٢٣١ مرشداً، وذلك بهدف تحديد النمط القيادى الحالى السائد فى العمل الإرشادى، وتحديد مستوى إسهام النمط القيادى فى أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية، وتحديد العلاقة بين درجة إسهام النمط القيادى فى أداء المرشدين الزراعيين ودرجة أدائهم لمهامهم الوظيفية، وقد استخدم فى عرض وتحليل البيانات، النسب المئوية، والمتوسط الحسابى، ومعامل الارتباط، ومربع كاي.

وأوضحت النتائج أن ما يزيد على ثلاثة أرباع المبحوثين يرون سيادة النمط الديموقراطى فى العمل الإرشادى على أنماط القيادة الأخرى.

كما أوضحت النتائج وجود علاقة بين نوع النمط القيادى ومستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم، حيث وجد أن مستوى أداء المرشدين الزراعيين فى ظل القيادة الديموقراطية كان أعلى من الأنماط القيادية الأخرى ، كما وجدت علاقة معنوية بين رأى المبحوثين فى مستوى إسهام النمط القيادى الحالى فى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، ونوع التخصص الدراسى، بينما لم توجد علاقات معنوية مع بعض المتغيرات المدروسة وهى: سن المبحوثين، ونوع المؤهل الدراسى، ونشأتهم، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، ومن نتائج هذا البحث تم التوصل إلى توصيتين.

يُعدّ العنصر البشري من أهم الموارد في أية منظمة فهو الذي تتم من خلاله وظائف المنظمة المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتنفيذ ورقابه وهو المسيطر على بقية الموارد الأخرى المادية والفنية.

وتعمل الإدارة الجيدة من خلال وظائفها على تنسيق وتوجيه الجهود المبذولة من العاملين لديها لتحقيق أهداف المنظمة ، كما أن النمط الجيد للقيادة يعتبر أكبر مساعد للإدارة على تحقيق أهدافها فهو يعمل على التنسيق بين مختلف أوجه النشاط فيها، بحيث لا يحدث أي تضارب أو تعارض في الأهداف، كما يوفر المناخ الملائم للعمل وذلك بالنسبة لجميع العاملين بها، ويجب أن لا تقتصر القيادة على تولى المهام في قمة التنظيم بل ينبغي توافر القادة في جميع المستويات (٤ : ص ١٢٠).

والجهاز الإرشادي كأحد المنظمات الكبيرة العاملة في المجتمع، بحاجة ماسة إلى الاهتمام بالعنصرين معاً، الإدارة الجيدة وذلك من خلال توفير النمط القيادي الملائم للعمل الإرشادي، والعنصر البشري خاصة المرشدين الزراعيين، نظراً لأنهم بمثابة العنصر الأساسي في العمل الإرشادي، فهم المنفذون الفعليون على المستوى المحلي للبرامج الإرشادية، وهم أساس نجاح العمل الإرشادي، لأنهم أساس عملية الاتصال الإرشادي التي تتم مع المسترشدين (٢:ص١١٩)

والقيادة الإدارية المناسبة لطبيعة التنظيم الإرشادي، وظروفه وخصائصه وحاجات جماعات العمل فيه تستطيع أن تسهم بجهودها وأساليبها ووسائلها المختلفة، إسهاماً كبيراً في تهيئة المناخ الملائم والظروف المناسبة للعمل، وفي توجيه العاملين في مواقف العمل المختلفة، إلى أفضل طرق العمل وأساليبه، وتشجيعهم على التجديد في طرق وأساليب أدائهم لأعمالهم، ورفع معنوياتهم ودفعهم إلى زيادة وتحسين خدماتهم لجمهور الزراع، وانجازهم لمهامهم، كما تستطيع أن تسهم في توحيد صفوف العاملين، وزيادة تماسكهم، وتعاونهم في سبيل تحقيق أهدافهم المشتركة، وفي مساعدتهم على مواجهة وحل مشكلاتهم المختلفة (٣:ص٥٥)

وترجع ضرورة الاهتمام باختيار النمط القيادي الجيد، إلى ذلك الاتجاه الذي يرى أن القيادة هي التي توجد البيئة الصالحة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة، ويأمل جميع العاملين أن تكون هذه القيادة داعمة ومساندة، ليسهل للعاملين إشباع حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والسيكولوجية، كما أن أى منظمة مهما تضمنت من العاملين ذوى الكفاءة والإمكانيات فإنها تظل بحاجة دائماً إلى قيادة توجهها، وتنسق بين الجهود، وتحفز أفرادها، وتبث فيهم روح الحماس لتحقيق الأهداف (١: ص ٢٤).

ويبرز الاهتمام بقضايا المرشدين الزراعيين فى الجهاز الإرشادى الزراعى لأنهم حلقة الوصل بين الجهاز الإرشادى والريفين وذلك عن طريق تطوير الأساليب فى حسن استخدام هؤلاء المرشدين الزراعيين وتوظيفهم بما يحقق أهداف الجهاز الإرشادى.

وانطلاقاً من هذا المدخل الذى يبرز أن كفاءة المرشدين الزراعيين هي أهم مورد فى تحقيق كفاءة وفعالية الجهاز الإرشادى، ولتأمين نجاح هؤلاء المرشدين الزراعيين فى القيام بمهامهم ينبغى توفر نمط قيادى ملائم يعمل على توفير المناخ المناسب لعملهم، ومساعدتهم على التطور والاستخدام الأفضل لقدراتهم ومهاراتهم لتحقيق الأهداف الخاصة بجهاز الإرشاد الزراعى.

وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث التى أجريت حول القيادة أن نمط القيادة احد أهم الأبعاد التنظيمية لنجاح المنظمات، لما له من الأثر الكبير فى تحقيق الأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية، كما أنه يحدد إلى درجة كبيرة مستوى رضا العاملين والتزامهم وولائهم للمنظمة التى يعملون فيها، مما يوضح أهمية التعرف على طبيعة النمط القيادى السائد فى العمل الإرشادى الزراعى، من اجل تبنى النمط الذى يعمل على تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية، مما ينعكس ايجابيا على سلوك وأداء أعضاء المنظمة الإرشادية بشكل عام والمرشدين الزراعيين بشكل خاص، ومن ثم تنمية قدرتها على تحقيق أهدافها وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية لأفرادها.

يعتمد الجهاز الإرشادي الزراعي على فئة المرشدين الزراعيين التي تمثل نسبة كبيرة من الهيئة الوظيفية القاعدية للجهاز الإرشادي على مستوى القرية، يقومون بخدمة عدد كبير ومتنوع من المستفيدين، ويتوقف تحقيق هذه الخدمة بفاعلية على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، حيث أن الأداء الفعال يتوقف على كثير من العوامل منها ما يرتبط بالمرشد نفسه كالعوامل الشخصية والاجتماعية، ومنها ما يرتبط بالمنظمة الإرشادية كنمط القيادة السائد في العمل الإرشادي، وحيث أن نمط القيادة يلعب دوراً فعالاً في خلق بيئة عمل مناسبة، تعزز وتدعم أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الموكولة إليهم على الوجه الأكمل، لكي يتمكن الجهاز الإرشادي من تحقيق أهدافه، لذلك فقد اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على نمط القيادة السائد في المنظمة الإرشادية على المستوى المحلي بين المرشدين والمستوى الإشرافي الأول عليهم، وتحديد أكثر الأنماط تأثيراً في درجة أداء المرشدين الزراعيين، من أجل تبني سياسات من شأنها تقوية النواحي الإيجابية، وتصويب النواحي السلبية للارتقاء بالروح المعنوية للمرشدين الزراعيين، مما يؤدي إلى تهيئة الظروف المناسبة لأداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بفاعلية، وتحقيق أهداف الخدمة الإرشادية الزراعية.

وفي ضوء العرض المشكلى أمكن تحديد بعض التساؤلات التي سوف تعتمد عليها هذه الدراسة وهي:

س ١- ما هو المستوى الحالي لأداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية في منطقة الدراسة.

س ٢- ما هو النمط القيادي السائد حالياً في العمل الإرشادي في منطقة الدراسة.

س ٣- ما هي درجة إسهام النمط القيادي في أداء المرشدين الزراعيين.

س ٤- ما هو أفضل الأنماط القيادية في الإسهام في أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية في منطقة الدراسة.

أهداف البحث

استناداً على العرض المشكلى والتساؤلات السابقة أمكن صياغة الأهداف البحثية كما يلي:

١. تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية.

٢. تحديد النمط القيادي الحالي السائد في العمل الإرشادي الزراعي.

٣. تحديد درجة إسهام الأنماط القيادية فى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية
٤. تحديد العلاقة بين النمط القيادى السائد فى العمل الإرشادى حالياً، ورأى المرشدين الزراعيين المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
٥. تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهى: السن، ونوع المؤهل الدراسى، ونوع التخصص الدراسى، ونشأتهم، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، وعدد سنوات العمل فى المجال الإرشادى، وبين رأيهم فى مستوى إسهام النمط القيادى فى العمل الإرشادى فى أدائهم لمهامهم الوظيفية.

الفروض البحثية:

١. توجد علاقة معنوية بين النمط القيادى السائد فى العمل الإرشادى، ورأى المرشدين الزراعيين المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
 ٢. توجد علاقة معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهى: السن، ونوع المؤهل الدراسى، ونوع التخصص الدراسى، ونشأتهم، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، وعدد سنوات العمل فى المجال الإرشادى، وبين رأيهم فى درجة إسهام النمط القيادى فى العمل الإرشادى فى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
- طريقة البحث:**

تم جمع بيانات البحث من عينة عشوائية قوامها ٢٣١ مرشداً زراعياً من شاملة المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعى بمحافظة المنيا وعددهم (٤٣٢) مرشداً وذلك خلال شهرى سبتمبر وأكتوبر ٢٠٠٩م بواسطة استمارة استبيان تم إعدادها لتحقيق الأهداف البحثية، واشتملت الاستمارة على الأقسام التالية:

القسم الأول: يتضمن سن المبحوث، ونوع المؤهل الدراسى (مؤهل متوسط، مؤهل جامعى، مؤهل فوق جامعى)، والتخصص الدراسى (إرشاد زراعى، شعبة عامه، تخصصات أخرى)، ونشأته (ريفى، حضرى)، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى.

القسم الثانى: ويتضمن التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لمهامهم الوظيفية وتم تحديد استجابات المبحوثين عن رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية وذلك بسؤال المبحوث لتحديد استجابته عن أربع عشرة مهمة وذلك على ميزان تقدير مكون من

عشر درجات بحيث يعطى المبحوث لكل مهمة درجة من (١ - ١٠) تعبر عن درجة أدائه لهذه المهمة.

القسم الثالث: ويتضمن التعرف على رأى المبحوثين فى النمط القيادى الحالى السائد فى العمل الإرشادى، حيث يختار المبحوث النمط السائد حالياً فى العمل الإرشادى من الأنماط التالية (ديكتاتورى، فوضوى، ديموقراطى، اتوقراطى)

القسم الرابع: ويتضمن التعرف على رأى المبحوثين فى درجة إسهام النمط القيادى السائد فى أدائهم لمهامهم الوظيفية، وذلك بسؤال المبحوث لتحديد استجابته عن أربع عشرة مهمة وذلك على ميزان تقدير مكون من عشر درجات، بحيث يعطى المبحوث درجة من (١ - ١٠)، تعبر عن رأيه فى درجة إسهام النمط القيادى السائد فى أدائه لمهامه الوظيفية.

نتائج البحث:

أولاً : وصف العينة:

اتضح من النتائج جدول رقم (١) توزيع المبحوثين وفقاً لصفاتهم الشخصية على النحو

التالى:

السن:

تبين أن ما يقرب من نصف المرشدين الزراعيين المبحوثين (٤٩%)، يقعون فى الفئة العمرية (٤٨-٥٩ سنة)، وأن (٣٩%) منهم يقعون فى الفئة العمرية (٣٨-٤٧ سنة) وأن (١٢%) منهم يقعون فى الفئة العمرية (٢٨-٣٧ سنة)، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة (٨٨ %) من كبار السن نسبياً (٣٨ سنة فأكثر)، ويرجع ذلك على توقف تعيين مرشدين جدد.

عدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى:

تبين أن ما يزيد على خمسى المرشدين الزراعيين المبحوثين (٤٤%)، قد قضوا من ١١-٢٠ سنة فى العمل كمرشد زراعى، بينما كانت نسبة من قضى منهم فى العمل الإرشادى ١-١٠ سنوات حوالى خمسى المبحوثين (٤٠%)، وأن أقل نسبة من المبحوثين (١٦%) قد قضوا فى العمل الإرشادى ٢١-٣٣ سنة، وتشير هذه النتائج إلى أن مدة خدمة المبحوثين فى العمل الإرشادى طويلة نسبياً.

نوع المؤهل الدراسى:

تبين أن ما يقرب من نصف المرشدين الزراعيين المبحوثين(٤٩%)، حاصلين على مؤهل جامعى، وأن (٤٥%)، منهم حاصلين على مؤهل متوسط، وأن (٦%)، حاصلين على مؤهل فوق

جامعى، مما يوضح أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٥%) حاصلين على مؤهل جامعى وفوق جامعى، وهو ما يتوقع معه زيادة قدرتهم على أدائهم لمهامهم الوظيفية.

نوع التخصص الدراسى:

تبين أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧١%) تخصصهم الدراسى شعبة عامة، وأن (٢٣%) منهم تخصص إرشاد زراعى، وأن (٦%) منهم تخصصات أخرى، وتشير هذه النتائج إلى أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٦%) غير متخصصين فى الإرشاد الزراعى، مما يؤكد حاجتهم إلى برامج تدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى.

النشأة:

تبين أن (٦٥%) من المرشدين الزراعيين المبحوثين نشأتهم ريفية، وأن (٣٥%) منهم نشأتهم حضرية. وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين نشأتهم ريفية ، وهذا يؤدي إلى تمكنهم من أدائهم لمهامهم الوظيفية بسهولة تعاملهم مع الريفيين.

عدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى:

تبين أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين المبحوثين (٨١%) حصلوا على ١ - ١٦ دورة تدريبية، وأن (١٤%) حصلوا على ١٧-٣٣ دورة تدريبية، وأن (٥%) حصلوا على ٣٤-٥٠، دورة تدريبية. ويستنتج من ذلك أن هناك اهتماماً بتدريب المرشدين الزراعيين أثناء الخدمة فى مجال الإرشاد الزراعى لتنمية معارفهم ومهاراتهم ، وذلك لان معظمهم من غير المتخصصين فى الإرشاد الزراعى..

ثانيا: أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية:

اتضح من النتائج جدول رقم (٢) أن خمسى المرشدين الزراعيين المبحوثين (٤٠%) درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية الإرشادية مرتفعة، فى حين أن ثلثهم (٣٣%) كانت درجة أدائهم متوسطة، وأن أكثر من ربعهم (٢٧%) من المبحوثين كانت درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية منخفضة. وتشير هذه النتائج إلى أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٣%) درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية فوق المتوسطة.

ثالثا: النمط القيادى السائد حالياً فى العمل الإرشادى:

أوضحت النتائج بجدول رقم (٣) أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٦%) يرون أن النمط السائد حالياً فى العمل الإرشادى هو النمط الديمقراطى وكانت نسبة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين اختاروا الأنماط الأخرى: (١٠%) للنمط الأتوقراطى ، و

(٨%) للنمط الديكتاتوري ، و(٦%) للنمط الفوضوى وهذا يوضح أن العمل الإرشادى يتم فى مناخ من الديمقراطية.

رابعاً: إسهام النمط القيادى السائد حالياً فى العمل الإرشادى فى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية: اتضح من النتائج جدول رقم (٤) أن ما يقرب من نصف المرشدين الزراعيين المبحوثين ٤٨% يرون أن إسهام النمط القيادى فى العمل الإرشادى فى أدائهم لمهامهم الوظيفية متوسط فى حين أن ٣٦% يرون أن إسهام نمط القيادة فى أدائهم لمهامهم الوظيفية مرتفع، وأن نسبة ١٦% من المبحوثين يرون أن إسهام النمط القيادى فى أدائهم لمهامهم الوظيفية منخفض، وتشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى (٨٤%) من المبحوثين يرون أن إسهام النمط القيادى فى العمل الإرشادى فى أدائهم لمهامهم الوظيفية فوق المتوسط.

خامساً: العلاقة بين النمط القيادى السائد فى العمل الإرشادى حالياً ورأى المرشدين الزراعيين المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية:

لتحديد العلاقة بين النمط القيادى السائد ورأى المرشدين الزراعيين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، تم حساب قيمة مربع كاي وكانت ١٦,٦٧، وهى أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، جدول رقم (٥) وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائى وقبول الفرض البحثى البديل القائل " توجد علاقة معنوية بين النمط القيادى السائد حالياً ورأى المرشدين الزراعيين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية". ويستنتج من هذه العلاقة أن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية يرتفع فى وجود النمط القيادى الديمقراطى عن غيره من أنماط القيادة الأخرى.

سادساً: العلاقة بين المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية:

لمعرفة العلاقة بين المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين وهى: السن، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، ونوع المؤهل الدراسى، ونوع التخصص الدراسى، والنشأة، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، ورأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، وذلك بحساب مربع كاي، أوضحت البيانات جدول رقم (٦) ما يلى:

١. أن قيم مربع كاي للعلاقة بين كل من: السن، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى، ونوع المؤهل الدراسى، والنشأة، وعدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى، وبين رأي المرشدين الزراعيين المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، بلغت: ٣,٤، ٣، ١,٤، ٢,٣، ٤ ، على التوالى وهى أقل من نظيرتها

الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، وبناءً على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: " لا توجد علاقة معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين السابقة، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية".

٢. أن قيمة مربع كاي للعلاقة بين نوع التخصص الدراسى للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، بلغت ١٤,١ وهى أعلى من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١، وبناءً على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثى البديل القائل: " توجد علاقة معنوية بين نوع التخصص الدراسى للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين رأيهم فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية ".

ومن استقراء البيانات بالجدول رقم (٨) اتضح أن أكبر نسبة فى مستوى الأداء المرتفع هى لتخصص الإرشاد الزراعى، ويستنتج من ذلك أن تخصص الإرشاد الزراعى يساهم بدور كبير فى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

الخلاصة:

من العرض السابق لنتائج البحث تتضح المؤشرات الآتية:

- أن معظم المرشدين الزراعيين المبحوثين من كبار السن تقريباً، وأن أكثرهم حاصلون على مؤهل جامعى، وأن تخصص غالبيتهم الدراسى هو الشعبة العامة، كما أن غالبيتهم قضوا مدة خدمة كبيرة فى العمل الإرشادى، وأن ما يقرب من ثلثى المبحوثين نشأتهم ريفية، وأن معظمهم حاصلون على أكثر من دورة تدريبية فى الإرشاد الزراعى.
- أن ما يزيد على ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين يرون سيادة النمط الديمقراطى فى العمل الإرشادى على الأنماط القيادية الأخرى.
- توجد علاقة معنوية بين النمط القيادى ورأى المرشدين الزراعيين المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.
- توجد علاقة معنوية بين رأى المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية، وبين نوع تخصصهم الدراسى، فى حين لا توجد علاقة معنوية بين باقى المتغيرات الشخصية المدروسة، وبين رأى المبحوثين فى مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية.

وبناء على ذلك يمكن التوصية بالاهتمام بعنصر القيادة التي تمارس القيادة الديمقراطية كأحد العناصر التنظيمية الهامة في العمل الإرشادي، لما له من دور كبير في مساعدة المنظمة الإرشادية في تحقيق أهدافها، فهو يعمل على التنسيق بين مختلف أوجه النشاط في المنظمة، بحيث لا يحدث تضارب أو تعارض في تنفيذ الأهداف، كما يوفر المناخ الملائم للعمل، وذلك بالنسبة لجميع العاملين بالمنظمة بما في ذلك المرشدين الزراعيين، وتنمية صفة القيادة الديمقراطية، وترسيخ مبادئها بين القيادات في العمل الإرشادي، و التوعية بأهمية القيادة وخاصة القيادة الديمقراطية ، وإعداد دورات تدريبية للقيادة بالمنظمات الإرشادية في هذا الشأن.

مراجع البحث

١. أبو النصر، مدحت (دكتور)، قادة المستقبل، القيادة المتميزة الجديدة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠٠٩م.
٢. سويلم، محمد نسيم على (دكتور)، الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٨م.
٣. الطنوبى، محمد عمر (دكتور)، مرجع الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ١٩٩٨م.
٤. مجيد، جاسم (دكتور)، أساسيات علم الإدارة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.

جدوا رقم (١) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لمتغيراتهم الشخصية

المتغيرات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %	المتغيرات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
<u>السن</u>			<u>نوع المؤهل الدراسي</u>		
٢٧-٢٨	٢٧	١٢	مؤهل متوسط	١٠٤	٤٥
٤٧-٣٨	٩١	٣٩	مؤهل جامعي	١١٤	٤٩
٥٩-٤٨	١١٣	٤٩	مؤهل فوق جامعي	١٣	٦
المجموع	٢٣١	١٠٠	المجموع	٢٣١	١٠٠
<u>مدة العمل كمرشد زراعي</u>			<u>نوع التخصص الدراسي</u>		
١٠-١	٩٣	٤٠	إرشاد زراعي	٥٣	٢٣
٢٠-١١	١٠٢	٤٤	شعبة عامة	١٦٣	٧١
٣٣-٢١	٣٦	١٦	تخصصات أخرى	١٥	٦
المجموع	٢٣١	١٠٠	المجموع	٢٣١	١٠٠
<u>عدد الدورات التدريبية</u>			<u>النشأة</u>		
١٦-١	١٨٨	٨١	ريفية	١٤٩	٦٥
٣٣-١٧	٣٣	١٤	حضرية	٨٢	٣٥
٥٠-٣٤	١٠	٥	المجموع	٢٣١	١٠٠
المجموع	٢٣١	١٠٠			

المصدر : استمارة الاستبيان

جدول رقم (٢): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لرابهم فى مستوى أدانهم لمهامهم الوظيفية

النسبة المئوية %	العدد	مستوى الأداء
٢٧	٦٢	منخفض (١٦ - ٥٣)
٣٣	٧٧	متوسط (٥٤ - ٩١)
٤٠	٩٢	مرتفع (٩٢ فأكثر)
١٠٠	٢٣١	الإجمالى

The pattern of leadership in extension work and its relationship with the performance of agricultural extension workers for their job duties in Minia Governorate

Prf.Dr / Abdul Hamid Amine Sharshar.*

Prf.Dr / Mohamed Abdel-Ghany helal**

D / Mamdouh Shaaban Kandel*

Ismail Abdul Malik Mohamed Ismail**

*Department of agricultural extension and rural community - Faculty of Agriculture in Cairo - Al-Azhar University

**Higher Institute of Agriculture Cooperation in Shubra al-Khaymah

Abstract

This study was conducted on a random sample of 231 agricultural extension agents in the province of Minia, in order to determine the common pattern of leadership in the extension work, and the relationship between the pattern of leadership and performance level of agricultural extension agents of their job duties. Percentages, Means arithmetic, correlation coefficient, and Chi square. were used for data analysis.

The results showed that more than three-quarters of respondents mentioned that democratic pattern of leadership is the most popular pattern in extension work.

The performance of agricultural extension. Agents increases under the democratic pattern of leadership.

The results also showed a significant relationship between the pattern of leadership and its contribution to the extension agents performance, it was concluded that the democratic pattern is the more contribution than the other patterns.

Regarding the relationship between personal variables of the respondents and their opinions concerning the contribution of the pattern of leadership in performing their duties it was found a significant relationship with the respondent specialization only. Based of the results of this study, two recommendations were deducted.