

## معوقات العمل الإرشادي الزراعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية

عماد مختار الشافعي\* عبد الحليم عباس قشطه\* بندر محمد الصقهان\*\*

### الملخص

استهدفت هذه الدراسة بصفة أساسية تحديد المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية: تحديد أهم المعوقات التنظيمية والإدارية، والفنية والإنتاجية التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي في منطقة البحث؛ والتعرف على المتغيرات والخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية للمبشرين والتي تتضمن: العمر، ومكان الإقامة والنشأة، ومسمى الوظيفة، والمؤهل العلمي، والمرتبة الوظيفية، والراتب الشهري، والتخصص الدراسي، وسنوات الخبرة في العمل الزراعي والإرشادي، ومدى دراسة المبشرين لمقررات إرشادية وكفايتها، والتحاق المبشرين ببرامج تدريبية، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز للمرشدين الزراعيين في منطقة البحث؛ وأخيراً التعرف على مقترحات المرشدين الزراعيين لكيفية التغلب على المعوقات التي تواجههم.

وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام الاستبيان البريدي، واشتمل مجتمع البحث على جميع المرشدين الزراعيين العاملين في أهم المناطق الزراعية بالمملكة وهي: مناطق القصيم، وعسير، ونجران، وجازان بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (67) مرشداً زراعياً. وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي في عرض وتحليل بيانات الدراسة.

وقد بينت الدراسة أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين في منطقة البحث (نحو 84%) من صغار أو متوسطي العمر، ونحو نصف المبشرين يعيشون في المناطق الريفية، ومعظمهم كانت نشأته ريفية. وتقريباً معظم المبشرين أصحاب مراتب ومرتبوات جيدة. وأن الغالبية العظمى منهم (نحو 98%) غير متخصصين في مجال الإرشاد الزراعي. كما أظهرت الدراسة أن المرشدين الزراعيين في منطقة البحث يملكون خبرات إرشادية

\* كلية الزراعة / جامعة القاهرة  
\*\* وزارة الزراعة / المملكة العربية السعودية

وزراعية جيدة . وتبين أن الغالبية العظمى من المبحوثين (حوالي 89%) قد درسوا مقررات في الإرشاد الزراعي . ونحو 91% منهم لم يلتحقوا ببرامج تدريبية قبل الالتحاق بالخدمة، وذلك بالمقارنة بنحو 77% من المبحوثين الذين التحقوا ببرامج تدريبية أثناء الخدمة. وتظهر نتائج الدراسة وجود درجات متوسطة وعالية من الرضا الوظيفي، عن أداء العمل الإرشادي الزراعي، بين أغلبية المبحوثين (نحو 85%). وقد انعكس ذلك على الدافعية للإنجاز حيث تبين النتائج وجود درجات متوسطة وعالية من الدافعية للإنجاز، لأداء العمل الإرشادي الزراعي، بين غالبية المبحوثين(نحو 85%).

كما أوضحت الدراسة أن أهم المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة البحث، وفقاً للمتوسط الحسابي، هي قلة الحوافز المادية للمرشد الزراعي (بمتوسط 2.75) ، وعدم وجود بدل طبيعة عمل (2.72)، وضعف الإمكانيات المادية لدى الجهاز الإرشادي (2.62) ، وعدم ربط الحوافز المقدمة للمرشدين الزراعيين بمستوى الأداء (2.48)، وقلة أعداد المرشدين الزراعيين لدى الجهاز الإرشادي (2.48). كما تبين نتائج الدراسة أن أهم المعوقات الفنية والإنتاجية والتي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة البحث وفقاً للمتوسط الحسابي هي عدم تواجد المزارعين في مزارعهم أثناء الدوام الرسمي (بمتوسط 2.69) ، والعمالة الوافدة هي القائمة على شؤون المزرعة (2.68)، وكثرة المزارع التي تقع تحت مسؤولية المرشد الزراعي (2.42) ، وعدم ملائمة ظروف العمل لمطلوبات الوظيفة (2.34) ، والتركيز على الخدمات الزراعية دون الإرشادية التعليمية (2.31).

وكانت أهم الحلول للمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي هي توفير بدلات وحوافز ، وإيجاد دورات متخصصة في الإرشاد الزراعي والتعاون مع الجامعات داخل كل منطقة، وزيادة عدد المرشدين الزراعيين ، وتعيين مرشدين جدد، ودعم وتوفير الحوافز المادية، وزيادة ميزانية الإرشاد الزراعي، وتوزيع وتحديد العمل والمسئوليات، وزيادة جرة التدريب / دعم البرامج التدريبية، وتفرغ المرشد للعمل الإرشادي، وإيجاد وظيفة مرشد زراعي، وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة للعمل، وإيجاد الحوافز المعنوية.

#### المقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر القطاع الزراعي في المملكة العربية السعودية من أهم القطاعات التنموية ، حيث لعب هذا القطاع دوراً مهماً في زيادة الدخل الوطني، وتحقيق الاكتفاء الغذائي لكثير من المواد الغذائية المهمة، وتوظيف العديد من العاملين. وقد فطن المسئولون في المملكة لأهمية ودور

الزراعة في التنمية، لذا وجهت العديد من الخطط والسياسات التنموية الوطنية أنظارها للارتقاء بهذا القطاع المهم. لذا تم إعداد أهداف للارتقاء بالقطاع النباتي والحيواني والسمكي، والعمل على تنمية الريف والحضر بطريقة متوازنة، وتم تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في المملكة وخصوصاً في المجال الزراعي بهدف تخفيف العبء على الدولة (وزارة الزراعة والمياه ، 1419هـ: ص 143).

وبعد إنشاء البنك الزراعي في الستينات، لتقديم القروض الزراعية بدون فوائد من أجل تشجيع المزارعين، أنشئ بنك التنمية الصناعي في السبعينات لتحفيز المواطنين على التصنيع الغذائي كتصنيع وتعبئة التمور والألبان والخضار والفواكه وتعبئة وتبريد المواد الغذائية بهدف تسويقها. (وزارة الزراعة والمياه ، 1419هـ ، ص 142). كما قامت الدولة بإنشاء وزارة للزراعة وثلاثة عشر إدارة عامة لشئون الزراعة واثنى عشر مديرية للزراعة وحوالي مائة وعشرين فرع للزراعة لخدمة الزراع والمهتمين بالزراعة بمختلف المناطق والمحافظات بالمملكة العربية السعودية.

وكان حصيلة ذلك أن ارتفعت قيمة الناتج المحلي لقطاع الزراعة والغابات والأسماك من (37.9) مليار ريال عام (2004) إلى (40.6) مليار ريال عام (2009)، وبلغ متوسط إسهام قطاع الزراعة حوالي 4.7% في الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة (2004-2009)، (وزارة الاقتصاد والتخطيط ، 2010م : 512). واكتفت المملكة غذائياً من القمح والتمور وبيض المائدة والألبان، كما بلغت نسبة اكتفاءها غذائياً عام 2005 حوالي 85% من الخضار، وتقريباً 65% من الفواكه، 36% في اللحوم الحمراء، 43% من الأسماك، و55% من لحوم الدواجن. (وزارة الزراعة ، 2007: ص18).

ويعتبر التنظيم الإرشادي الزراعي في المملكة العربية السعودية أحد التنظيمات الزراعية العديدة التي أنشئت، وكان واحداً من أهم العوامل التي ساعدت على النهضة التنموية الزراعية. فقد تم إنشائه سنة 1945م كأحد قطاعات وزارة الزراعة والمياه ثم ما لبث أن تحول سنة 1963 إلى مصلحة للإرشاد الزراعي ثم تبدل إلى إدارة للإرشاد والخدمات الزراعية عام 1397هـ ( الزهراني، 1990م: ص 1112)، وإلى إدارة للإرشاد الزراعي في عام 2005 لتقدم خدماته الإرشادية بواسطة ثلاث عشرة إدارة عامة لشؤون الزراعة واثنى عشر مديرية للزراعة وحوالي مائة وعشرون فرعاً للزراعة منتشرة في جوانب المملكة العربية السعودية ( الصقهان : 2006: ص9).

ويعتبر التنظيم الإرشاد الزراعي من أهم التنظيمات التي تستخدمها الحكومات في التنمية الزراعية ، لأدواره المهمة والتي من أهمها توصيل التقنيات الزراعية الحديثة للمزارعين ومساعدتهم على استخدامها . حيث يعتبر الإرشاد الزراعي من أفضل الطرق المستخدمة للارتقاء بالمزارعين وتحسين مستواهم الاقتصادي من خلال تحسين إنتاجهم الزراعي وخفض تكاليف الإنتاج (وزارة الزراعة والمياه، 1419 : ص 170).

وقد لقي الجهاز الإرشادي الزراعي في المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً من قبل القائمين على وزارة الزراعة ، والتي من أهمها توفير الدعم والميزانيات اللازمة للعمل، بالإضافة إلى دعم الجهاز بالكوادر الإرشادية المؤهلة من الأخصائيين والمرشدين الزراعيين مع توفير التدريب اللازم لهم من خلال الدورات التدريبية المتخصصة أو من خلال الابتعاث لنيل درجات علمية أعلى في مجال الإرشاد الزراعي. ويعد المرشد الزراعي أهم عناصر الجهاز الإرشادي لقيامهم بالعديد من الأدوار والمهام. لذلك فإن جميع أنواع الدعم المادي والبشري للجهاز الإرشادي لا قيمة لها ما لم يكن المرشدين الزراعيين على مستوى عالي من الكفاءة والفعالية (أوكللي وجارفورث ، 1990 : ص 96).

ونظراً لأهمية الأدوار التي يقوم بها الجهاز الإرشادي الزراعي في مناطق ومحافظات المملكة العربية السعودية، من خلال المرشدين الزراعيين العاملين بالقرب من المزارعين في الإدارات العامة لشئون الزراعة والمديريات والفروع الزراعية المنتشرة والتي يقارب عددها من 12 إدارة عامة لشئون الزراعة و 13 مديرية للزراعة وحوالي مائة وعشرون فرع زراعي، وقلة البحوث الدراسية التي أنجزت عن أهم المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي، بالإضافة إلى أن أحد الباحثين يعتبر أحد المسؤولين عن الجهاز الإرشادي الزراعي على المستوى المركزي بالوزارة، لذا تتلخص مشكلة البحث في تحديد أهم معوقات العمل الإرشادي الزراعي ومقترحات مواجهتها في المملكة العربية السعودية.

### أهداف البحث

يستهدف هذا البحث بصفة أساسية دراسة أهم المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي وسبل مواجهتها بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد أهم المعوقات الفنية والإدارية التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي في منطقة البحث.

2. استكشاف العوامل والخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية للمبحوثين ، والتي تتضمن : العمر ، مكان الإقامة والنشأة ، مسمى الوظيفة ، المؤهل العلمي ، المرتبة الوظيفية ، مقدار الراتب ، التخصص الدراسي ، سنوات الخبرة في العمل الزراعي والإرشادي ، مدى دراسة المُبَحوثين لمقررات إرشادية وكفايتها ، التحاق المُبَحوثين ببرامج تدريبية ، الرضا الوظيفي ، الدافعية للإنجاز للمرشدين الزراعيين في منطقة البحث.

3. التعرف على مقترحات المرشدين الزراعيين لكيفية التغلب على المعوقات التي تواجههم.

### الإطار النظري والاستعراض المرجعي :

يذكر شيبه (1997: ص163) أن أي تنظيم إرشادي زراعي يواجه العديد من المعوقات والصعوبات التي تحد من فاعليته وكفائه في أداء أدواره المرجوة ، ويتضح ذلك خصوصاً في الدول النامية ، وتنشئ هذه العقبات غالباً بسبب التقنيات الحديثة التي يسعى التنظيم الإرشادي الزراعي لتوصيلها إلى الزراع ، بالإضافة إلى أن خصائص العاملين الإرشاديين والزراع وأية فئة لها علاقة بالعمل الإرشادي الزراعي من معوقات العمل الإرشادي بالإضافة إلى الاختلاف بين هذه الفئات.

كما أن المشاكل التي تواجه الإرشاد الزراعي في العالم قسمها جرن ( 2007: ص 28-29) إلى عدة أقسام هي مشاكل اجتماعية كنقص التعليم عند صغار المزارعين ، والاعتماد على العمال الوافدين في العمل الزراعي ، ومشاكل اقتصادية مثل ضعف الحوافز المادية والمعنوية والميزانيات اللازمة لتأهيل وتدريب العاملين الإرشاديين، والمشاكل المؤسسية كالتقصير في عدد العاملين الإرشاديين والمعدات والتجهيزات اللازمة للعمل الإرشادي ، وضعف التنسيق والتعاون بين مراكز البحث العلمي والجهاز الإرشادي الزراعي. وأخر مشكلة هي المشاكل البيئية كعدم الحفاظ على الموارد البيئية نتيجة استخدام الأساليب والتقنيات الحديثة في الزراعة.

وقد تناولت عدة دراسات اهم المعوقات التي تقلل من كفاءة وفاعلية العمل الإرشادي، ومن أهم المعوقات التي تواجه التنظيمات الإرشادية في العالم العربي، أن تقريبا : عدم وضوح فلسفة وأهداف الإرشاد الزراعي في كافة الدول العربية، وبشكل عام المسئوليات والمهام غير محددة، وأن الهياكل الإرشادية فيها قصور أو غير مستوعبة للواجبات الجوهرية للإرشاد الزراعي، لا يوجد أو ضعف العلاقة والتنسيق بين أجهزة الإرشاد الزراعي والبحث العلمي ، المركزية في العمل الإرشادي، في جميع التنظيمات الإرشادية في الوطن العربي لا

يتم اختيار العاملين في الإرشاد الزراعي وفق معايير ومقاييس معينة ، بالإضافة إلى القصور في أعدادهم وتأهيلهم وتدريبهم، وضعف الميزانيات المرصودة للعمل الإرشادي ، تكثف التنظيمات الإرشادية في الوطن العربي بصفة عامة على زيادة الإنتاج الزراعي فقط ،ضعف كفاءة مناهج واستراتيجيات العمل الإرشادي في الوطن العربي. المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994م: 139-143). كما بينت المنظمة في دراسة أجرتها عام (2009: ص 95) أن احد اهم المعوقات التي تقلل من كفاءة وفاعلية العمل هو الضعف والقصور في تأهيل المرشدين الزراعيين. وبين (El-Shafie 2009: pp.47-49) انخفاض أعداد المرشدين الزراعيين الذين يعملون عن قرب من المزارعين في مصر. وفي دراسة في محافظة الفيوم بمصر قسمت الصاوي (2006: ص100) المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء قيامهم بعملهم إلى مشكلات اقتصادية مرتبطة بضعف الأجور والحوافز وبدل طبيعة العمل ، ومشكلات نفسية واجتماعية كضخامة العمل المطلوب إنجازه ، عدم تقدير المسؤولين الإرشاديين لعمل المرشد الزراعي ، عدم الاهتمام برأي المرشد عند تخطيط البرامج الإرشادية ، أما اهم مشكلات العمل وممكناته فهي ضعف الاعتمادات اللازمة، نقص الكتب والمراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات ، وتوصلت الدراسة أن اهم الآراء لحل المشاكل هي: توفير الحوافز والمكافآت التشجيعية ، وتوافر الاعتمادات المالية اللازمة لأداء العمل الإرشادي، وتوفير الكتب والمراجع اللازمة لمد المرشد بالمعلومات اللازمة، والاهتمام بتدريب المرشدين الزراعيين، وقصر عمل المرشد الزراعي على المهام الإرشادية دون غيرها، وإشراك المرشدين الزراعيين في تخطيط البرامج الإرشادية.

وأوضح الحوسني ( 1999 : ص130) أن المرشدين الزراعيين في الإمارات العربية المتحدة يواجهون مشاكل متعلقة بالزراع كنقص فهم الزراع عن الإرشاد الزراعي ، وعدم وجود خطة زراعية مطبقة ، وصعوبة التواصل مع العمالة الوافدة بسبب اختلاف اللغة ، وعدم تواجد المزارعين في مزارعهم ، أما أهم المشاكل الإدارية فتلخصت في صغر مساحة المزارع ، وعدم وجود تنسيق بين الأقسام ، وضعف الإمكانيات الخاصة بوسائل المواصلات والمعدات ولوازم الإنتاج ، وكذلك المشاكل الفنية كمشكلة الري ، وأخيرا مشكلات متعلقة بالمرشدين الزراعيين كقلة أعدادهم والحوافز المقدمة لهم.

وبين الريماوي (1998 : ص221-235) أن توفير بيئة العمل الملائمة مادياً ومعنوياً ، ورفع فرص التدريب ، ورفع مستوى التنسيق والتعاون بين مراكز البحوث والتنظيم الإرشادي ، والارتقاء بالرضا الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين لزيادة اتجاه العاملين الإرشاديين

الإيجابي نحو العمل ، تعتبر من العوامل التي تزيد من درجة فاعلية العمل الإرشادي الزراعي في الأردن .

واتضح من دراسة الشننفي ( 1987 : ص71-86 ) أن أهم المشاكل التي تواجه المرشدين والفنيين الزراعيين في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية هي عدم تقبل الزراع لتوصياتهم بسبب رغبتهم في الاستمرار على الأسلوب القديم الذي يستخدمونه في الزراعة ، وعدم الاعتماد على المرشد الزراعي لضعف الثقة ، ووجود العمالة الوافدة في المزارع . وبين ( AL-Odaibi (1989 : pp. 61-78) أن المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى لديهم ضعف في خبراتهم النظرية حول الإرشاد الزراعي وانخفاض في رضاهم الوظيفي عن ظروف العمل.

وذكر ( AL-Zaidi and AL-Shafie (1989 : pp. 21-48) أن أهم المشاكل التي تخفف من كفاءة العمل الإرشادي في السعودية هي قصور الإمكانيات ، وقلة أعداد المرشدين الزراعيين ، وعدم فهم دور الإرشاد ، وأمية الزراع وقلة وعيهم بالنسبة لدور الإرشاد ، وافتقاد الثقة في دور وأهمية الإرشاد والاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية . وفي منطقتي القصيم والرياض بينت دراسة شاكر والزايدي (2002 : ص469-486) أن أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه العاملين الإرشاديين عند تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية هي تكليف العاملين الإرشاديين بأعمال لا تتماشى مع طبيعة عملهم ، وضعف التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات التنموية الزراعية ، وعدم وضوح الاختصاصات الوظيفية للعاملين الإرشاديين ، وقلة فرص التدريب ، وضغط العمل على المرشد الزراعي بشكل يفوق طاقته ، ومحدودية فرص الترقى الوظيفي ، وعدم إلمام بعض العاملين الإرشاديين بإجراءات التخطيط ، وعدم كفاية إمكانيات العمل الإرشادي . وللتغلب على هذه المشاكل أوصى الباحثان برفع فرصة حضور برامج تدريبية خصوصاً في مجال تخطيط البرامج الإرشادية ، وتفرغ العاملين الإرشاديين لأداء الأدوار والمهام الإرشادية ، وتوفير الإمكانيات لتنفيذ خطط العمل الإرشادية ، وتوفير المعينات الإرشادية السمعية والبصرية ، وتوفير الحوافز المادية للعاملين الإرشاديين ، والحرص على مشاركة الزراع في تخطيط البرامج الإرشادية .

كما بينت إدارة الإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة في المملكة العربية السعودية (1430) أن المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في المملكة هي قلة أعداد الفنيين العاملين في الإدارات العامة ومديريات الزراعة ، وعدم تفرغ المرشد الزراعي لعمله الإرشادي ، وعدم اهتمام كثير من الزراع بالتدوات والاجتماعات التي يقوم بها جهاز الإرشاد الزراعي ،

والحاجة للتأهيل والتدريب للمرشدين الزراعيين مع الاعتماد على الأسلوب النظري والتطبيقي معاً، وعدم فهم الزراع لدور وأهمية المرشد الزراعي ، بالإضافة إلى أن العمالة الزراعية غير المدركة لتوجيهات الوزارة هي القائمة على شئون المزرعة نظراً لعدم تواجد المزارعين في مزارعهم .

#### الطريقة البحثية :

تم القيام بهذه الدراسة في مناطق القصيم وعسير وجازان ونجران بالمملكة العربية السعودية نظراً لأهميتها ومكانتها الزراعية في المملكة ، حيث تتوفر في هذه المناطق الإمكانيات الزراعية الملائمة والتي تجعلها من أفضل مناطق المملكة زراعياً كالمياه والبيئة والأراضي الملائمة للزراعة. كما وجدت هذه المناطق الرعاية والاهتمام الكبير من الدولة. حيث أنشئ بها العديد من المؤسسات والفروع الزراعية الحكومية. إذ تم إنشاء أربع إدارات عامة لشؤون الزراعة تضم اثنين وأربعون فرعاً . كذلك بلغ قيمة القروض الزراعية المقدمة من صندوق التنمية الزراعية للمشاريع الزراعية والمزارعين في المناطق الأربع لعام 1428|1427هـ تقريباً 277 مليون ريال تجسد حوالي 27% من قيمة القروض المقدمة في كل مناطق السعودية ( البنك الزراعي العربي السعودي 1428|1427هـ : ص 25). ويشمل مجتمع البحث المرشدين الزراعيين العاملين في منطقة القصيم وعسير ونجران وجازان والبالغ عددهم (67) مرشداً زراعياً.

#### التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة وكيفية قياسها :

المرشد الزراعي : ويقصد به كل موظف يعمل في أقسام الإرشاد الزراعي بالإدارات العامة أو المديريات أو الفروع الزراعية ، ويقوم بالمهام والواجبات الإرشادية سواء كان مسمى وظيفيته أخصائي أو باحث أو مهندس أو فني زراعي أو أي مسمى آخر.

الرضا الوظيفي : وهو محصلة اتجاه المرشدين الزراعيين نحو عملهم وتم قياسه من خلال 23 عبارة ، 19 عبارة منها موجبة، وتخصص الدرجات 3، و2، و 1 للاستجابات التالية: موافق/ إلى حد ما/ وغير موافق على الترتيب. والعبارات السالبة وهي أربع عبارات وتخصص الدرجات 1، و2، و3 لنفس الاستجابات السابقة. وتم حساب درجة المقياس لكل مبحوث ثم حساب المتوسط الحسابي لها لتمثل مدى الرضا الوظيفي لكل عبارة. كما تم تقسيم الرضا الوظيفي للمبحوثين إلى 3 فئات وهي رضا منخفض ( أقل من 44) درجة ، رضا متوسط (من 44 إلى 54) درجة ، و رضا عالي (أكبر من 54) درجة.



**الدافعية للإنجاز :** وهي مجموعة العوامل التي تحفز الفرد للإجادة في عمله، وتم قياسها من خلال 23 عبارة ، 12 عبارة منها موجبة، وتخصص الدرجات 3، و2، و 1 للاستجابات التالية: موافق، إلى حد ما، وغير موافق على الترتيب. والعبارات السالبة وهي إحدى عشر عبارة وتخصص الدرجات 1، و2، و 3 لنفس الاستجابات السابقة. وتم جمع درجات كل عبارة وإيجاد المتوسط الحسابي لها لتمثل مستوى الدافعية للإنجاز لكل عبارة. كما تم تقسيم الدافعية للإنجاز للمبحوثين إلى 3 فئات وهي دافعية منخفضة (أقل من 50) درجة ، دافعية متوسطة (من 50 إلى 60) درجة ، دافعية عالية للإنجاز (أكبر من 60) درجة.

**المعوقات :** وهي الصعوبات أو المشاكل التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر المرشدين، وتم قياسها من خلال تخصيص الدرجات: 0، و1، و2، و3 ، للاستجابات التالية على الترتيب: لا توجد/ توجد بدرجة منخفضة/ توجد بدرجة متوسطة/ توجد بدرجة عالية وتم جمع الدرجات لكل معوق وإيجاد المتوسط الحسابي له لتمثل درجة وجود المعوق .

#### جمع البيانات :

اعتمد البحث على الاستبيان بالبريد والمقابلة الشخصية كوسيلة لجمع البيانات، حيث اشتمل الاستبيان على العديد من الأسئلة التي تحقق أهداف البحث. وتحتوي استمارة الاستبيان على أربعة أقسام. القسم الأول يتعلق بالخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية والوظيفية للمرشدين الزراعيين مثل : العمر ، ومكان الميلاد ، ومكان الإقامة ، والمؤهل العلمي ، والتخصص ، ومسمى الوظيفة ، والمرتبة ، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي ، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي ، والتدريب قبل الخدمة، والتدريب بعد الخدمة. ويتعلق القسم الثاني بمقاييس الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز. أما القسم الثالث فيختص بالمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء أداء مهامهم الإرشادية، وكذلك كيفية التغلب عليها من وجهة نظرهم .

واستخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لعرض وتحليل البيانات.

#### النتائج:

##### • خصائص المبحوثين:

**العمر :** أظهرت الدراسة أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين في منطقة البحث من صغار أو متوسطي العمر. حيث يظهر جدول (1) أن نسبة المبحوثين في هاتين الفئتين بلغت 46.9% و 37.5% على التوالي ، مقارنة بحوالي 15.6% في فئة كبار السن. وهذه

تعتبر من العوامل التي قد تزيد من فعالية العمل الإرشادي لطبيعته التي تحتاج إلى مجهودات عالية في ظل طقس وتضاريس صعبة للعمل في المملكة .

مكان النشأة والإقامة : تبين أن نصف المبحوثين تقريباً نشأتهم ريفية ، إضافة إلى أن غالبيتهم يقيم الآن في الريف ، وتعتبر هذه النتيجة عاملاً إيجابياً للعمل الإرشادي الزراعي ، حيث أن سكن المرشدين مع المزارعين في نفس المنطقة يعمل على توطيد العلاقة بين المبحوثين والمزارعين وإعطاء المرشد الزراعي تصوراً واضحاً عن الحياة في منطقة العمل (الريف).

مسمى الوظيفة : تظهر نتائج الدراسة تنوع المسميات الوظيفية للمرشدين الزراعيين في منطقة البحث، حيث توضح النتائج في جدول (1) أن المسمى الوظيفي لغالبية المبحوثين هو " فني زراعي"، كما تبين أن المسمى الوظيفي لبعض المرشدين لا علاقة له بالعمل الزراعي مثل " أخصائي شئون موظفين" ويرجع ذلك لعدم وجود مسمى مرشد زراعي ضمن الوظائف المعتمدة من قبل وزارة الزراعة. وهذا يتطلب من الجهات المسؤولة استحداث مسمى مرشد زراعي ضمن مسميات الوظائف المعتمدة في وزارة الزراعة.

المؤهل العلمي : أوضحت الدراسة أن أقل من نصف المبحوثين ( نحو 46%) هم من حملة البكالوريوس. وتعتبر هذه النتيجة احد أهم المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي للقصور في عدد المرشدين الزراعيين المؤهلين تأهيلاً عالياً.

المرتبة الوظيفية والراتب: بينت الدراسة أن معظم المبحوثين (92 % تقريباً) ذوي مراتب وظيفية جيدة ( الخامسة فما فوق)، وذلك بالمقارنة بنحو 8% فقط من المبحوثين الذين يعملون في مراتب متدنية نسبياً. وتعتبر هذه النتيجة أحد العوامل التي قد تزيد من الرضا الوظيفي للمبحوثين والتالي انعكاسه على العمل الإرشادي الزراعي.

وقد انعكست حالة المرتبة الوظيفية الجيدة للمبحوثين على الراتب، حيث أن الغالبية العظمى من المبحوثين رواتبهم عالية. حيث تظهر النتائج في جدول (1) أن نحو 91 % من المبحوثين رواتبهم الشهرية 5000 آلاف ريال فما فوق.

التخصص الدراسي : بينت نتائج الدراسة في جدول (1) أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين المبحوثين (98%) غير متخصصين في مجال الإرشاد الزراعي. وتشير هذه النتيجة إلى أهمية عقد برامج تدريبية في مجالات الإرشاد الزراعي المختلفة لسد النقص المعرفي والمهاري لدى المرشدين الزراعيين.

سنوات الخبرة الزراعية والإرشادية: أكدت النتائج في جدول (1) ارتفاع الخبرة الزراعية والإرشادية لدى اغلب المبحوثين، حيث تبين أن 84.7% من المرشدين الزراعيين لديهم خبرة زراعية 5 سنوات فأكثر مقارنة بنحو 15% فقط لديهم خبرة زراعية اقل من 5 سنوات . كما أظهرت النتائج أيضا أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين (67% تقريبا) لديهم خبرات في العمل الإرشادي الزراعي 5 سنوات فأكثر .

بعد سكن المرشدين الزراعيين عن مقر العمل: أظهرت الدراسة أن الغالبية العظمى من المبحوثين يسكنون قرب موقع عملهم بنسبة بلغت 86.2% ، مقارنة بنحو 13.8% يسكنون بعيداً عن مقر أعمالهم.

دراسة المبحوثون لمقررات في الإرشاد الزراعي: أوضحت نتائج الدراسة أن معظم المبحوثين (89 % تقريباً) درسوا مقررات في الإرشاد الزراعي على الرغم من أنهم غير متخصصين في الإرشاد الزراعي ، وتبين أن غالبية الذين درسوا هذه المقررات (75% تقريباً) أكدوا أنها كانت مفيدة لهم قبل الالتحاق بالعمل.

مدى تباعد المزارع التي يخدمها المرشدون: أظهرت الدراسة أن 73.8% من المبحوثين يقدمون خدماتهم الإرشادية لمزارع قريبة من بعضها أو متباعدة لحد ما، مقارنةً بـ 26.2% يقدمون خدماتهم الإرشادية لمزارع متباعدة جداً . وتشير هذه النتيجة إلى إمكانية تقديم المرشدين الزراعيين المبحوثين لخدماتهم الإرشادية الزراعية إلى اكبر عدد ممكن من المزارعين نظراً لقرب المزارع من بعضها البعض.

التحاق المبحوثين ببرنامج تدريبي: على الرغم من أهمية التدريب قبل الالتحاق بالخدمة إلا أن الدراسة أظهرت أن معظم المبحوثين (91% تقريباً ) لم يلتحقوا ببرامج تدريبية قبل الالتحاق بالعمل ، إلا أن أغلب المبحوثين ( 77% ) التحقوا ببرامج تدريبية أثناء الخدمة. وربما يعتبر ذلك أحد العوامل التي تقلل من كفاءة وفاعلية العمل الإرشادي في المملكة العربية السعودية، ومن ثم تتأكد الحاجة إلى التحاق المرشدين الزراعيين بدورات أو برامج تدريبية قبل الالتحاق بالعمل في الجهاز الإرشادي الزراعي.

الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي واحداً من أهم العوامل التي قد تزيد أو تحد من كفاءة وفاعلية العمل الإرشادي الزراعي. وقد توصلت كثير من الدراسات والبحوث التي أنجزت على أن الرضا الوظيفي له علاقة بمستوى أداء العمل الإرشادي. حيث يبين البسيوني (2009 ، 177) وجود علاقة طردية بين مستوى الأداء والرضا الوظيفي عن العمل ، كما افترض (AL-Odaibi (1989 : pp. 61-78 في دراسة له ان الرضا الوظيفي له علاقة

بالإنتاجية في العمل. وتوصل الشريف (2005 : 111) إلى ان الرضا الوظيفي له علاقة ارتباطية بدرجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

وقد تبين من نتائج الدراسة، في جدول (2)، أن درجات الرضا الوظيفي، عن أداء العمل الإرشادي الزراعي، للغالبية العظمى من المبحوثين ( نحو 85% ) كانت متوسطة وعالية ، مقارنةً بدرجات منخفضة من الرضا الوظيفي بين نحو 15% من المرشدين الزراعيين المبحوثين. وقد ترجع الدرجات المرتفعة نسبياً من الرضا الوظيفي إلى ارتفاع المتوسطات الحسابية لبعض البنود التي وردت في مقياس الرضا الوظيفي كما هو موضح في جدول (4) ، حيث احتلت خمس عبارات هي: "تتسم علاقتي بزملائي بالود والتفاهم" ، و "عملي في الإرشاد الزراعي يتيح لي تطوير وتنمية معلوماتي الزراعية" ، و "استمتع بعملتي في الإرشاد الزراعي" ، و "غالباً ما أكون متحمساً في عملي" ، و "يعتبر العمل كمرشد زراعي من افضل المهن الزراعية"، المراتب الخمس الأولى بمتوسطات حسابية بلغت 2.94 ، 2.71 ، 2.60 ، 2.58 ، 2.45 على التوالي. أما أهم الأمور التي تقلل من الرضا الوظيفي للمبحوثين وفقاً لمتوسطها الحسابي فهي: " عمل المرشد الزراعي ممكن أن يقوم به أي موظف في الوزارة" ، و " أحس بالملل من العمل مع الزراع" ، و "اشعر ان وظيفتي غير مهمة"، و "أمنى أن اغير عملي في الإرشاد الزراعي إلى وظيفة زراعية أخرى"، بمتوسطات حسابية بلغت 2.68 ، 2.49 ، 2.43 ، 2.40 ، 2.38 على التوالي.

#### الدافعية للإنجاز:

تعد الدافعية للإنجاز أحد أهم العوامل التي ترفع من مستوى أداء المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادي الزراعي. وقد أشارت العديد من الأبحاث إلى أن الدافعية للإنجاز لها علاقة بكفاءة وفاعلية المرشدين الزراعيين في عملهم الإرشادي. حيث وجد البسيوني (2009) أن الدافعية للإنجاز لها تأثير على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم.

وكما هو موضح في جدول (3) فقد تبين أن الدافعية للإنجاز، لأداء العمل الإرشادي الزراعي، لدى الغالبية العظمى من المبحوثين (85% تقريباً) إما متوسطة أو عالية. وقد ترجع الدرجات المرتفعة نسبياً من الدافعية للإنجاز، لأداء العمل الإرشادي الزراعي، إلى ارتفاع المتوسطات الحسابية لبعض البنود التي وردت في مقياس الدافعية للإنجاز، كما هو موضح في جدول (5)، حيث احتلت خمس عبارات هي: "أحرص على تحقيق أهداف الجهاز الإرشادي" ، و "إذا بدأت عمل لا اتركه حتى أكمله" ، و " أفضل العمل ضمن فريق من الزملاء" ، و " أسعى لأداء الأدوار بشكل عالي لأنها تحقق لي المكانة والاحترام التي أنشدها"

، و " أستمع لرأي الآخرين أثناء أداء عملي الإرشادي" بمتوسطات بلغت 2.82 ، 2.80 ، 2.74 ، 2.71 ، 2.71 على التوالي. أما أهم البنود التي تقل من دافعية المبحوثين للعمل، مرتبة حسب متوسطها الحسابي، فهي: " لا أحب القيام بالمهام التي تحتاج جهداً كبيراً"، و " أعمل أوقاتاً إضافية لإنجاز الأعمال المطلوبة"، و " عندما أجد صعوبة في العمل أشغل نفسي بعمل آخر"، و " لا أحب إنجاز الأعمال التي يحتاج إنجازها وقتاً طويلاً"، و " أتجنب المنافسة مع الآخرين على أية مهمة"، بمتوسطات حسابية بلغت 2.34 ، 2.31 ، 2.29 ، 2.29 ، 2.20 على التوالي .

وتبين هذه النتائج أهمية توفير سبل إثارة دافعية المرشدين الزراعيين في منطقة البحث للعمل والإنجاز بكفاءة وفاعلية ، خصوصاً بعقد دورات أو برامج تدريبية تركز على كيفية زيادة الدافعية. خصوصاً وأن وزارة الزراعة بالمملكة العربية السعودية ترصد ملايين الريالات كل عام لتأهيل وتدريب موظفي وزارة الزراعة في داخل المملكة وخارجها .

#### معوقات العمل الإرشادي الزراعي والحلول المقترحة لها :

تظهر بيانات الدراسة وجود العديد من المشاكل والصعوبات، بين إدارية وتنظيمية وفنية وإنتاجية، تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين أثناء قيامهم بأدوارهم وواجباتهم الإرشادية. كما تبين من النتائج أن هناك مشاكل وصعوبات لها علاقة بعوامل من خارج التنظيم الإرشادي والتي قد تكون مرتبطة بجوانب اجتماعية وبيئية.

فكما هو موضح في جدول (6) فقد تبين أن أهم المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة البحث، وفقاً للمتوسط الحسابي، هي: قلة الحوافز المادية للمرشد الزراعي، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وضعف الإمكانيات المادية لدى الجهاز الإرشادي، وعدم ربط الحوافز المقدمة للمرشدين الزراعيين بمستوى الأداء، وقلة أعداد المرشدين الزراعيين لدى الجهاز الإرشادي، وذلك بمتوسطات حسابية بلغت: 2.75 ، 2.72 ، 2.62 ، 2.48 ، 2.48 ، 2.48 على التوالي. وتؤكد هذه النتائج أهمية وتأثير المعوقات المرتبطة بالناحي المالية بالنسبة للمرشدين الزراعيين المبحوثين، حيث اعتبرها المبحوثون من أهم المعوقات التي تقلل فاعلية وكفاءة العمل الإرشادي الزراعي . وربما ترجع هذه النتائج إلى أن المسؤولين في وزارة الزراعة غير متفهمين لدور وأهمية عمل المرشد الزراعي ، حيث لا تخصص لهم حوافز أو بدلات كزملائهم في القطاعات الحكومية الأخرى والتي تقدم للعديد من الحوافز والبدلات والتي قد تصل إلى 25-50% من المرتب. كما يمكن تفسيرها على أساس

أن نظام الوزارة لا يفرق بين العاملين في المكاتب والعاملين في الميدان في ظل ظروف مناخية وتضاريس صعبة، إضافة إلى أن زيادة الدخل أصبحت من أهم الأمور التي يسعى لها أي موظف في ظل التضخم الكبير والارتفاع الواضح في تكاليف المعيشة في المملكة العربية السعودية.

كما تبين أن أقل المعوقات التنظيمية والإدارية أهمية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين هي: "عدم التحديد الواضح للمسئوليات والمهام"، و "عدم تحديد إستراتيجية العمل الإرشادي في الوزارة"، و "تعدد وتضارب التعليمات الواردة للمرشد الزراعي"، و "ازدواجية الإشراف على المرشدين الزراعيين"، و "عدم وضوح مفهوم وأهداف العمل الإرشادي للعاملين في جهاز الإرشاد الزراعي"، وذلك بمتوسطات حسابية بلغت 1.74 ، 1.74 ، 1.71 ، 1.71 ، 1.62. وربما يرجع انخفاض أهمية هذه المعوقات، من وجهة نظر المبحوثين إلى اقتناعهم بتوجهات وزارة الزراعة لإعادة هيكلة وتنظيم الجهاز الإرشادي الزراعي على جميع المستويات الإدارية في المملكة، بالإضافة لاهتمامهم بإمكانية التغلب على المعوقات الإدارية والتنظيمية.

فكما هو موضح في جدول (6) فقد تبين أن أهم المعوقات الفنية والإنتاجية التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة البحث، وفقاً للمتوسط الحسابي، هي: "عدم تواجد المزارعين في مزارعهم أثناء الدوام الرسمي"، و "العمالة الوافدة هي القائمة على شئون المزرعة"، و "كثرة المزارع التي تقع تحت مسؤولية المرشد الزراعي"، و "عدم ملائمة ظروف العمل لمتطلبات الوظيفة"، و "التركيز على الخدمات الزراعية دون التعليمية الإرشادية"، وذلك بمتوسطات حسابية بلغت 2.69 ، 2.68 ، 2.42 ، 2.34 ، 2.31 ، على التوالي. وربما ترجع هذه النتائج إلى أن أغلب المزارع في المملكة العربية السعودية تديرها عمالة وافدة غير ناطقة باللغة العربية، وبالتالي فإن أغلب الأنشطة والبرامج الإرشادية التي تقدمها الوزارة للزراع تصبح فائدتها متدنية نسبياً. وهذا ما أكدته وزارة الزراعة في المملكة العربية السعودية (1430هـ).

كما تبين أن أقل المعوقات الفنية والإنتاجية أهمية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين هي: "قلة الاهتمام بتقييم ومتابعة البرامج الإرشادية"، و "العمل في غير التخصص"، و "عدم وجود خطة تنفيذية لتطبيق وتحقيق إستراتيجية وأهداف الإرشاد الزراعي"، و "عدم وضوح الواجبات والمهام الإرشادية التي يؤديها المرشد الزراعي"، و "عدم تقدير المزارعين للمرشد الزراعي"، بمتوسطات حسابية بلغت 1.85 ، 1.92 ، 2.08.

1.72 ، 1.68 ، على التوالي. وتؤكد هذه النتائج على ضرورة الاهتمام بجميع المعوقات دون التركيز على معوق دون غيره، حيث أن هذه المعوقات قد تتغير درجة أهميتها وفقاً للظروف الاقتصادية والنفسية للمرشدين الزراعيين العاملين في الجهاز الإرشادي الزراعي.

#### • الحلول المقترحة للمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي الزراعي :

تشير البيانات في جدول (8) إلى أن أهم الحلول للمعوقات التي تواجه العمل الإرشادي، هي: توفير بدلات وحوافز (حيث نكرها نحو 29%)، ويليها إيجاد دورات متخصصة في الإرشاد الزراعي والتعاون مع الجامعات داخل كل منطقة، وزيادة عدد المرشدين الزراعيين، وتعيين مرشدين جدد، ودعم وتوفير الحوافز المادية ( نحو 28% لكل حل)، وزيادة ميزانية الإرشاد الزراعي ( نحو 24%)، وتوزيع وتحديد العمل والمسئوليات ( نحو 22%)، وزيادة جرة التدريب / دعم البرامج التدريبية، وتفريغ المرشد للعمل الإرشادي (20% لكلاهما)، وإيجاد وظيفة مرشد زراعي ( نحو 19%)، وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة للعمل، وإيجاد الحوافز المعنوية ( نحو 15% لكلاهما).

ويمكن التوقع بأن الجهاز الإرشادي الزراعي في السعودية سيصل إلى مستويات مرضية للقائمين على وزارة الزراعة متى ما نظر لهذه الحلول بأهمية تنفيذها على أرض الواقع ، مع وجود إيمان من المسؤولين في وزارة الزراعة بجميع قطاعاتها على أن الخدمات الإرشادية أو العمل الإرشادي الزراعي هو اهم عمل يجب أن تهتم به الوزارة لأنه هو الوسيلة للارتقاء بالزراعة في المملكة العربية السعودية .

#### التوصيات:

استناداً إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح بعض التوصيات والتي يمكن أن تساهم في التقليل أو القضاء على المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في المملكة العربية السعودية، وهي:

1. عقد برامج تدريبية في مجالات الإرشاد الزراعي المختلفة لسد النقص المعرفي والمهاري لدي المرشدين الزراعيين، ويفضل عقد هذه الدورات للمتحمقين الجدد بالخدمة الإرشادية وكذلك للمرشدين العاملين فعلاً بالخدمة.
2. الوصف الوظيفي وتحديد مهام واختصاصات العاملين في الجهاز الإرشادي الزراعي بما يكفل زيادة كفاءة وفاعلية العمل الإرشادي.
3. تحديد وصرف بدلات وحوافز مادية مناسبة للمرشدين الزراعيين العاملين في الميدان.

4. استحداث وظيفة مرشد زراعي ضمن وظائف العاملين في جهاز الإرشاد الزراعي، نظراً لعدم وجود مسمى مرشد زراعي في المملكة.
5. مراعاة خصائص المرشد العلمية والاجتماعية مثل مكان النشأة والإقامة والمؤهل العلمي المناسب والتخصص في الإرشاد الزراعي، وذلك عند التعيين في الجهاز الإرشادي.
6. زيادة الإمكانيات المادية والبشرية للجهاز الإرشادي الزراعي.
7. زيادة التنسيق والتعاون مع أساتذة الإرشاد الزراعي في الجامعات، بحيث يكون دورهم استشارياً فيما يخص العمل الإرشادي وتطويره.



جدول (1) التكرار والنسبة المئوية للمرشدين وفقاً لخصائصهم

الخصائص	تكرار %	التخصص	تكرار %	فئات العمر (سنة) (ن = 64)
صغار السن 25 أقل من 37	30	التخصص الدراسي (ن = 63)	46.9	38
متوسطي السن 37 أقل من 49	24	إنتاج نباتي	37.5	22.2
كبار السن 49 سنة فأكثر	10	عام	15.6	11.1
مكان النشأة (ن = 65)		هندسة زراعية		9.5
ريف	35	وقاية نبات	53.8	4.8
حضر	30	إنتاج حيواني	46.2	4.8
مكان الإقامة (ن = 65)		أراضي ومياه		3.2
ريف	51	إنتاج نباتي ووقاية نبات	78.5	1.6
حضر	14	طب بيطري	21.5	1.6
مسمى الوظيفة (ن = 65)		علوم أغذية		1.6
فني زراعي	37	غير متخصص (ثانوي وما دون)		1.6
أخصائي زراعي	9	إرشاد زراعي ومجتمع ريفي	57	1.6
باحث زراعي مساعد	7	سنوات الخبرة في العمل الزراعي (ن = 65)	13.8	
باحث زراعي	3	أقل من 5 سنوات	10.8	15.3
مهندس زراعي مساعد	3	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	4.6	20.0
مهندس زراعي	2	10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	4.6	18.5
بنود تشغيلية لمشاريع وأجور	2	15 سنة إلى أقل من 20 سنة	3.1	10.8
أخصائي شئون موظفين	1	20 سنة فأكثر	3.1	35.4
مساعد طبيب بيطري	1	سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي ن = 65	1.5	
المؤهل العلمي للمبشرين (ن = 65)		أقل من 5 سنوات	1.5	32.3
ثانوي وما دون	4	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات		32.3
دبلوم زراعي	26	10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	6.1	15.4
دبلوم عالي زراعي	5	15 سنة إلى أقل من 20 سنة	40.0	9.2
بكالوريوس	30	20 سنة فأكثر	7.7	10.8
المرتبة الوظيفية (ن = 65)		دراسة المبحوثين لمقررات في الإرشاد الزراعي ن = 65	46.2	
المرتبة الخامسة	8	لا		10.8
المرتبة السادسة	7	نعم	12.3	89.2
المرتبة السابعة	26	كافية مقررات الإرشاد التي درسها المبحوثون ن = 57	10.8	
المرتبة الثامنة	5	غير كافية	40	24.6
المرتبة التاسعة	9	كافية لحد ما	7.7	59.6
		كافية تماما	13.8	15.8

الخصائص	تكرار %	الخصائص	تكرار %
المرتبة العاشرة	5	مدى تعاقد المزارع التي يخدمها المرشدون	7.7
بند أجور أو بنود لمشاريع	5	الزراعيون(ن=65)	7.7
مقدار الراتب الشهري بالريال السعودي ( ن = 65 )			
أقل من 5000 ريال	7	قريبة من بعضها	10.8
من 5000 إلى أقل من 7500	19	إلى حد ما	29.2
من 7500 إلى أقل من 10000	18	متباعدة جداً	27.7
من 10000 إلى أقل من 12500	12	التحاق المبحوثين ببرنامج تدريبي قبل وأثناء الخدمة (ن=65)	18.5
12500 ريال فأكثر	9	قبل الخدمة	13.8
بعد سكن المرشدين الزراعيين عن مقر العمل		الحالة	
(ن=65)		العدد %	العدد %
مسافة قريبة 5كم فأقل	56	6	9.2
مسافة متوسطة أكثر من 50 وأقل	8	59	90.8
من 100كم		لم يتحقق	
مسافة بعيدة أكثر من 100كم	1		
	1.5		

جدول (2) التكرار والنسبة المئوية للمرشدين الزراعيين وفقاً لمستويات رضاهم الوظيفي(ن=65)

الرضا الوظيفي	التكرار	%
رضا منخفض ( أقل من 44 )	10	15.4
رضا متوسط (من 44 إلى 54)	28	43.1
رضا عالي (أكبر من 54)	27	41.5
المجموع	65	100.0

جدول (3) التكرار والنسبة المئوية للمرشدين الزراعيين وفقاً لفئات مستويات دافعيتهم للإنجاز (ن=65)

مستوى الدافعية	التكرار	%
دافعية منخفضة (أقل من 50)	10	15.4
دافعية متوسطة (من 50 إلى 60)	27	41.5
دافعية عالية للإنجاز (أكبر من 60)	28	43.1
المجموع	65	100.0

جدول (4) التكرار والنسبة المئوية للمرشدين الزراعيين بحسب استجاباتهم نحو

عبارات الرضا الوظيفي (ن=65)

المتوسط	موافق		إلى حد ما		غير موافق		العبارات
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
2.94	93.8	61	6.2	4	0	0	1. تتسم علاقتي بزملائي بالود والتفاهم
2.71	73.8	48	23.1	15	3.1	2	2. عملي في الإرشاد الزراعي يتيح لي تطوير وتنمية معلوماتي الزراعية
2.68	7.7	5	16.9	11	75.4	49	3. عمل المرشد الزراعي ممكن أن يقوم به أي موظف في الوزارة
2.60	64.6	42	30.8	20	4.6	3	4. استمتع بعمل في الإرشاد الزراعي
2.58	63.1	41	32.3	21	4.6	3	5. غالباً ما أكون متحمساً في عملي
2.49	10.8	7	29.2	19	60.0	39	6. احس بالملل من العمل مع الزراع
2.48	63.1	41	21.5	14	15.4	10	7. أتمنى ان استمر في العمل الإرشادي الزراعي طوال فترة خدمتي في الوزارة
2.45	60.0	39	24.6	16	15.4	10	8. يعتبر العمل كمرشد زراعي من افضل المهن الزراعية
2.43	12.3	8	32.3	21	55.4	36	9. اشعر ان وظيفتي غير مهمة
2.40	47.7	31	44.6	29	7.7	5	10. ممكن أن أقوم بأعمال إرشادية خارج الوقت الرسمي للعمل
2.38	44.6	29	49.2	32	6.2	4	11. أتلقى المساعدة من زملائي عند وجود ضغط في العمل
2.38	16.9	11	27.7	18	55.4	36	12. أتمنى أن اغير عملي في الإرشاد الزراعي إلى وظيفة زراعية أخرى
2.35	44.6	29	46.2	30	9.2	6	13. أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي في منطقة عملي
2.31	47.7	31	35.4	23	16.9	11	14. عملي يتسم بالثبات والأمان الوظيفي
2.20	33.9	22	52.3	34	13.8	9	15. يشجع المدراء العاملين في الإرشاد على بناء والارتقاء بالعلاقات الشخصية والوظيفية
2.15	30.8	20	53.8	35	15.4	10	16. نظرة المجتمع الريفي للمرشد الزراعي نظرة ممتازة
1.97	21.5	14	53.9	35	24.6	16	17. مسنولي الوزارة يشجعون عمليات التغيير والتطوير
1.94	18.5	12	56.9	37	24.6	16	18. لوائح وأنظمة العمل متوفرة بشكل جيد لمساعدتي على إنجاز عملي
1.91	24.6	16	41.5	27	33.9	22	19. أتمنى أن تتاح الفرصة لأبنائي للعمل في الإرشاد الزراعي
1.77	12.3	8	52.3	34	35.4	23	20. يوفر لي العمل فرصة التطور الوظيفي
1.72	18.5	12	35.4	23	46.1	30	21. أتحصل على راتب يتناسب مع وضعي ومتطلبات المعيشة
1.48	4.6	3	38.5	25	56.9	37	22. بيئة العمل مجهزة بجميع التجهيزات المكتبية والميدانية اللازمة
1.23	0	0	23.1	15	76.9	50	23. يوجد حوافز ومزايا متنوعة

جدول (5) التكرار والنسبة المئوية للمرشدين الزراعيين بحسب استجاباتهم نحو

عبارات الدافعية للإنجاز (ن=65)

المتوسط الحسابي	موافق		إلى حد ما		غير موافق		العبارة
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
2.82	86.2	56	9.2	6	4.6	3	1. أحرص على تحقيق أهداف الجهاز الإرشادي
2.80	80.0	52	20.0	13	0	0	2. إذا بدأت عمل لا اتركه حتى أكمله
2.74	76.9	50	20.0	13	3.1	2	3. أفضل العمل ضمن فريق من الزملاء
2.71	76.9	50	16.9	11	6.2	4	4. أسعى لأداء الأورار بشكل عالي لأنها تحقق لي المكافأة والاحترام التي انتدها
2.71	76.9	50	16.9	11	6.2	4	5. استمع لرأي الآخرين أثناء أداء عملي الإرشادي
2.65	70.8	46	23.1	15	6.1	4	6. أتحمّل المشاكل والمهام التي أواجهها
2.63	9.2	6	18.5	12	72.3	47	7. أؤجل المهام والأعمال لأوقات أخرى
2.63	66.1	43	30.8	20	3.1	2	8. أؤدي المهام والواجبات بشكل ممتاز
2.58	60.0	39	38.5	25	1.5	1	9. أشعر بأنني صبور
2.58	12.3	8	16.9	11	70.8	46	10. لا أبذل الجهد الكافي لتحقيق هدف ذا قيمة
2.57	64.6	42	27.7	18	7.7	5	11. لدي الاستعداد للقيام بأي عمل مهما كان
2.55	9.2	6	26.2	17	64.6	42	12. أشعر بالملل والإرهاق بعد بداية العمل بفترة قصيرة
2.55	12.3	8	20.0	13	67.7	44	13. اعتقد اني إنسان ضعيف في أداء عملي الإرشادي
2.52	12.3	8	23.1	15	64.6	42	14. لا أفكر بشكل جدي قبل القيام بعمل مهم
2.48	52.3	34	43.1	28	4.6	3	15. أصر على إنجاز الأعمال إذا كانت صعبة
2.46	53.8	35	38.5	25	7.7	5	16. لدي القوة والتصميم للكسب في أية منافسة
2.42	16.9	11	24.6	16	58.5	38	17. لا أتم الأعمال المطلوبة مني إذا وأجهتني مشاكل أو صعوبات
2.40	16.9	11	26.2	17	56.9	37	18. أتحاشى تحمل المسؤوليات
2.34	12.3	8	41.5	27	46.2	30	19. لا أحب القيام بالمهام التي تحتاج جهداً كبيراً
2.31	46.1	30	38.5	25	15.4	10	20. أعمل أوقات إضافية لإنجاز الأعمال المطلوبة
2.29	20.0	13	30.8	20	49.2	32	21. عندما أجد صعوبة في العمل أشغل نفسي بعمل آخر
2.29	20.0	13	30.8	20	49.2	32	22. لا أحب إنجاز الأعمال التي يحتاج إنجازها وقتاً طويلاً
2.20	16.9	11	46.2	30	36.9	24	23. أتجنب المنافسة مع الآخرين على أية مهمة

جدول (6) درجة وجود المعوقات التنظيمية والإدارية

المتوسط الحسابي	عالية		متوسطة		منخفضة		لا توجد		المعوقات
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
2.75	86.1	56	6.2	4	4.6	3	3.1	2	1. قلة الحوافز المادية للمرشد الزراعي
2.72	84.6	55	6.2	4	6.1	4	3.1	2	2. عدم وجود بدل طبيعة عمل
2.62	76.9	50	12.3	8	6.2	4	4.6	3	3. ضعف الإمكانيات المادية لدى الجهاز الإرشادي
2.48	67.7	44	18.5	12	7.7	5	6.1	4	4. لا يتم ربط الحوافز المقدمة للمرشدين الزراعيين بمستوى الأداء
2.48	64.6	42	23.1	15	7.7	5	4.6	3	5. قلة أعداد المرشدين الزراعيين لدى الجهاز الإرشادي
2.46	63.1	41	23.1	15	10.7	7	3.1	2	6. عدد المرشدين الزراعيين غير كافي لإنجاز العمل
2.46	67.7	44	18.5	12	6.1	4	7.7	5	7. نقص الأخصائيين الإرشاديين في الجهاز الإرشادي
2.46	64.6	42	23.1	15	6.2	4	6.1	4	8. قلة البرامج التدريبية
2.43	70.8	46	10.8	7	9.2	6	9.2	6	9. قلة الحوافز المعنوية للمرشد الزراعي
2.37	61.6	40	21.5	14	9.2	6	7.7	5	10. نقص التدريب اللازم لتأهيل المرشد الزراعي
2.32	52.3	34	35.4	23	4.6	3	7.7	5	11. كثرة المهام والواجبات الإدارية التي يؤديها المرشد الزراعي
2.26	55.4	36	24.6	16	10.8	7	9.2	6	12. لا يوجد توصيف وظيفي لعمل المرشد الزراعي
2.23	53.8	35	26.2	17	9.2	6	10.8	7	13. لا يوجد خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية والفنية الزراعية اللازمة للارتقاء بالمرشد الزراعي
2.18	46.2	30	33.8	22	12.3	8	7.7	5	14. النورات التدريبية التي تم تنفيذها لم تغطي مختلف المهارات الإدارية والفنية اللازمة للمرشد الزراعي
1.94	36.9	24	32.3	21	18.5	12	12.3	8	15. عدم تقدير المسؤولين للمرشد الزراعي
1.83	33.8	22	27.7	18	26.2	17	12.3	8	16. لا يوجد تداخل في الاختصاصات والمسئوليات بين الإدارات أو الأقسام المختلفة في العمل
1.77	24.6	16	43.1	28	16.9	11	15.4	10	17. مركزية العمل الإرشادي
1.75	32.3	21	27.7	18	23.1	15	16.9	11	18. لا تتوفر وسائل الاتصالات الحديثة بالعمل (تليفونات / فاكس / البريد الإلكتروني)
1.74	26.2	17	35.4	23	24.6	16	13.8	9	19. المسئوليات والمهام غير واضحة ومحددة
1.74	29.2	19	30.8	20	24.6	16	15.4	10	20. استراتيجية العمل الإرشادي في الوزارة غير محددة
1.71	24.6	16	35.4	23	26.2	17	13.8	9	21. تعدد وتضارب التعليمات الواردة للمرشد الزراعي
1.71	24.6	16	38.5	25	20.0	13	16.9	11	22. ازدواجية الإشراف على المرشدين الزراعيين
1.62	20.0	13	38.5	25	24.6	16	16.9	11	23. عدم وضوح مفهوم وأهداف العمل الإرشادي للعاملين في جهاز الإرشاد الزراعي

جدول (7) درجة وجود المعوقات الفنية والإنتاجية

المعوقات	لا توجد		منخفضة		متوسطة		عالية		المتوسط الحسابي
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
1. عدم تواجد المزارعين في مزارعهم أثناء الدوام الرسمي	3.1	2	6.2	4	9.2	6	81.5	53	2.69
2. العمالة الوافدة هي القائمة على شئون المزرعة	4.6	3	3.1	2	12.3	8	80.0	52	2.68
3. كثرة المزارع التي تقع تحت مسؤولية المرشد الزراعي	9.2	6	6.1	4	18.5	12	66.2	43	2.42
4. عدم ملائمة ظروف العمل لمتطلبات الوظيفة	4.6	3	12.3	8	27.7	18	55.4	36	2.34
5. التركيز على الخدمات الزراعية دون الإرشادية التعليمية	7.7	5	9.2	6	27.7	18	55.4	36	2.31
6. عدد المزارع كبير بالنسبة للمرشد الزراعي للقيام بالأعمال الإرشادية الزراعية بفعالية وكفاءة	10.8	7	9.2	6	23.1	15	56.9	37	2.26
7. انخفاض المستوى التعليمي للزراع	6.1	4	6.2	4	43.1	28	44.6	29	2.26
8. ضعف التنسيق والتعاون مع مراكز البحث العلمي	10.8	7	10.8	7	21.5	14	56.9	37	2.25
9. مشاكل الطقس كالحراة الشديدة تحد من عملي الميداني	6.2	4	13.8	9	33.8	22	46.2	30	2.20
10. ضعف التنسيق مع الجهات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية العاملة في المنطقة	9.2	6	12.3	8	29.2	19	49.3	32	2.18
11. قلة الاهتمام بتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية	10.8	7	13.8	9	32.3	21	43.1	28	2.08
12. قلة الاهتمام بتقييم ومتابعة البرامج الإرشادية	10.8	7	15.4	10	29.2	19	44.6	29	2.08
13. العمل في غير تخصصي	7.7	5	32.3	21	20.0	13	40.0	26	1.92
14. لا توجد خطة تنفيذية لتطبيق وتحقيق استراتيجية وأهداف الإرشاد الزراعي	13.8	9	20.0	13	33.9	22	32.3	21	1.85
15. عدم وضوح الواجبات والمهام الإرشادية التي يؤديها المرشد الزراعي	13.9	9	21.5	14	43.1	28	21.5	14	1.72
16. عدم تقدير المزارعين للمرشد الزراعي	12.3	8	30.8	20	33.8	22	23.1	15	1.68

جدول (8) اهم الحلول المقترحة للمعوقات الإدارية والتنظيمية (ن = 65)

المعوقات	اهم لحلول المقترحة للمعوقات	عدد	%
1.المسئوليات والمهام غير واضحة ومحددة	• توزيع وتحديد العمل والمسئوليات • تفريغ المرشد الزراعي للعمل الإرشادي • تنظيم دورات للمرشدين الزراعيين • إعادة هيكلة الإرشاد الزراعي من الوزير إلى المرشد	14	21.5
2.يوجد تداخل في الاختصاصات والمسئوليات بين الإدارات أو الأقسام المختلفة في العمل	• توضيح مهام كل قسم على حدة • عمل لجنة لتحديد المسئوليات المرشد الزراعي • ربط الإرشاد في إدارة مباشرة • تفريغ المرشدين الزراعيين	8	12.3
3. لا يوجد توصيف وظيفي لعملي كمرشد زراعي	• إيجاد وظيفة مرشد زراعي • توصيف وظيفة المرشد الزراعي • إلغاء جميع المهام الأخرى التي يكلف بها المرشد الزراعي	12	18.5
4. لا يوجد خطة للتدريب وتممية المهارات الإدارية والفنية للزراعية اللازمة للارتقاء بالمرشد الزراعي	• إيجاد دورات متخصصة في الإرشاد الزراعي والتعاون مع الجامعات داخل كل منطقة • تكثيف الدورات للمرشد الزراعي • وضع خطط وبرامج تتوافق مع الإرشاد الزراعي • حصر الحاجات التدريبية للمرشدين عن طريق الاستبيان	18	27.7
5.الدورات التدريبية التي تم تنفيذها لم تغطي مختلف المهارات الإدارية والفنية اللازمة للمرشد الزراعي	• تنفيذ برامج ودورات تدريبية خاصة للمرشدين الزراعيين والطرق الحديثة للإرشاد • تكثيف الدورات بشكل مستمر وتبادل الخبرات • شمول الدورات لمختلف المهارات • التركيز على الجانب العملي في الدورات والتدريب	6	9.2
6. عدد المرشدين الزراعيين غير كافي لإنجاز العمل	• زيادة عدد المرشدين الزراعيين • توزيع خدمات المنطقة وفقا لحاجة المزارع على المرشدين • تفريغ المهندسين والفنيين للعمل في الإرشاد	18	27.7
7. لا يتم ربط الحوافز المقدمة للمرشدين الزراعيين بمستوى الأداء	• زيادة الحوافز المقدمة للمرشدين • ربط الحوافز بالمجهود • تقييم مستوى أداء المرشدين من خلال المدير	13	20.0
8. لا تتوفر وسائل الاتصالات الحديثة بالعمل (تليفونات / فاكس / البريد الإلكتروني)	• توفير بيئة مناسبة للعمل • صرف جهاز جوال لكل مشرف • عمل آلية وبرنامج متطور لوسائل الاتصالات • توفير وسائل الاتصال الحديثة	4	6.2
		3	4.6
		2	3.1
		2	3.1

تابع جدول رقم (8)

المعوقات	اهم الحلول المقترحة للمعوقات	العدد	%
9. تعدد وتضارب التعليمات	• وضع تعليمات محددة لقسم الإرشاد	2	3.1
الواردة للمرشد الزراعي	• الاتصال المباشر بين المرشد والوزارة	2	3.1
	• توحيد مصدر المعلومات	2	3.1
	• الحد من المسؤوليات	1	1.5
10. عدم تقدير المسؤولين للمرشد الزراعي	• تمييز المرشد وتشجيعه ودعمه	5	7.7
	• وضع حوافز مالية للمرشدين	3	4.6
	• إقحام المسؤولين بدور المرشد الزراعي	1	1.5
	• تلبية لقتراحات واحتياجات المرشدين	1	1.5
11. عدم وجود بدل طبيعة عمل	• توفير بدلات وحوافز	19	29.2
	• عمل كادر خاص للمرشدين	3	4.6
	• توفير بدل ضرر	2	3.1
	• ربط البدلات والحوافز بالالتزام بالعمل	1	1.5
12. ضعف الإمكانيات المادية لدى الجهاز الإرشادي	• زيادة ميزانية الإرشاد الزراعي	15	23.1
	• تعويض المرشد عن كل ما قام به من شراء مستلزمات	1	1.5
13. نقص التدريب اللازم لتأهيل المرشد الزراعي	• تنظيم دورات متخصصة في الإرشاد الزراعي	14	21.5
	• وضع برامج تدريبية وورش عمل	4	6.2
	• استمرار التدريب	2	3.1
14. قلة أعداد المرشدين الزراعيين لدى الجهاز الإرشادي	• زيادة عدد المرشدين / تعيين مرشدين جدد	18	27.7
15. ازديادية الإشراف على المرشدين الزراعيين	• تحديد مرجع واحد والتخلص من الازدواجية	4	6.2
	• هيكلية الإرشاد الزراعي	2	3.1
	• إعطاء صلاحيات للمرشد	1	1.5
	• الربط المباشر بإدارة الإرشاد	1	1.5
16. مركزية العمل الإرشادي	• إعطاء المرشد حرية التصرف حسب الظروف الميدانية	3	4.6
	• تخصيص إدارة للإرشاد في كل منطقة	1	1.5
17. نقص الأخصائيين الإرشاديين في الجهاز الإرشادي	• جذب المتخصصين في الإرشاد الزراعي	7	10.8
	• دعم جهاز الإرشاد بالعدد الكافي من المتخصصين	7	10.8
	• وجود أخصائيين لتقديم المساعدة للمرشد	1	1.5
	• إيجاد متطوعين على دراية بالعمل الإرشادي	1	1.5



تابع جدول (8)

المعوقات	اهم خطوات المقترحة للمعوقات	لعدد	%
18. قلة الحوافز المادية للمرشد الزراعي	• دعم وتوفير الحوافز المادية • عمل كلاب للمرشدين	18	27.7
19. قلة الحوافز المعنوية للمرشد الزراعي	• إيجاد لحوافز المعنوية • إعطاء المرشد أفضلية في حضور الدورات • إيجاد المسئول الذي يقدر العمل ويحترم مرؤسيه	10	15.4
20. قلة البرامج التدريبية	• زيادة جرة التدريب / دعم البرامج التدريبية • وضع دورات مخصصة وعملية ومكثفة للإرشاد الزراعي • عقد دورات خارجية ودخلية باستمرار • تأهيل المرشد مسبقا	13	20.0
21. عدم وضوح مفهوم وأهداف العمل الإرشادي للعاملين في جهاز الإرشاد الزراعي	• توعية المرشدين الزراعيين بدورهم • عقد ندوات ومحاضرات تعريفية	2	3.1
22. كثرة المهام والواجبات الادارية التي يؤديها المرشد الزراعي	• تفريغ المرشد للعمل الإرشادي • التنسيق بين المهام الإدارية والإرشادية • زيادة عدد المرشدين في كل فرع • هيكلة الإرشاد الزراعي	13	20.0
23. استراتيجية العمل الإرشادي في الوزارة غير محددة	• وضع استراتيجية محددة • عمل استراتيجية خاصة بكل إدارة	2	3.1
		1	1.5

جدول (9) اهم لحلول المقترحة للمعوقات المعوقات الفنية والإنتاجية (ن = 65)

المعوقات	اهم لحلول المعوقات	عدد	%
1. لا توجد خطة تنفيذية لتطبيق وتحقيق استراتيجيات وأهداف الإرشاد الزراعي	• وضع خطة إرشادية كافية يعتمد عليها المرشد الزراعي	6	9.2
	• وضع برنامج خاص بكل منطقة يتم تطبيقه وتقييمه سنويا	2	3.1
	• وضع خطة معينة واستراتيجية وتوضيح أهداف الإرشاد	2	3.1
	• تفريغ المرشد الزراعي للإرشاد فقط	2	3.1
2. عدم ملائمة ظروف العمل لمتطلبات الوظيفة (مثل أماكن العمل والتجهيزات والتسهيلات المتاحة ، والمناخ ووسائل الاتصال المتاحة)	• توفير الإمكانيات المالية اللازمة للعمل	10	15.4
	• إيجاد بيئة مناسبة للعمل	2	3.1
	• اختيار المرشد عمله بنفسه	2	3.1
	• تفريغ المرشد للقيام بعمله وإعطائه جميع التسهيلات	2	3.1
3. العمل في غير تخصصي	• تخصيص العمل والاقتصر على مهام الإرشاد	10	15.4
	• تنظيم دورات إرشادية متخصصة	4	6.2
	• تعيين كل شخص وفقا لشهائته العلمية	2	3.1
4. عدد المزارع كبير بالنسبة للمرشد الزراعي للقيام بالأعمال الإرشادية الزراعية بفعالية وكفاءة	• زيادة عدد المرشدين	18	27.7
	• تخصيص قرى / مزارع محددة لكل مرشد زراعي	4	6.2
	• إعداد جدول عملي - برنامج إرشادي للمرشد	2	3.1
	• فتح فروع جديدة	1	1.5
5. عدم تقدير المزارعين للمرشد الزراعي	• تقديم خدمات جيدة للمزارع	2	3.1
	• زيادة الزيارات الميدانية	1	1.5
	• ربط مصالح المزارعين بالمرشد	1	1.5
	• توعية المزارعين	1	1.5
6. مشاكل الطقس كالحراة الشديدة تحد من عملي الميداني	• توفير سيارات جديدة ومناسبة ومكيفة	4	6.2
	• العمل على مدار اليوم صباحا ومساء	3	4.6
	• اختيار أوقات مناسبة مثل الصباح الباكر	3	4.6
	• تكليف 3 ساعات مسائية	2	3.1
7. ضعف التنسيق والتعاون مع مراكز البحث العلمي	• الاتصال المباشر بمركز الأبحاث	7	10.8
	• التنسيق مع مراكز الأبحاث العلمية	5	7.7
	• زيارة المرشدين لمراكز الأبحاث	5	7.7
	• وضع برامج إرشادية مشتركة	1	1.5

تابع جدول (9)

المعوقات	اهم الحلول للمعوقات	لعدد	%
8. قلة الاهتمام بتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية	• وضع خطة سنوية مع المتابعة • متابعة الخطط الإرشادية وتنفيذها • إيجاد المسؤول المؤهل لوضع الخطة وتوفير الإمكانيات والعمل عليها	6	9.2
9. قلة الاهتمام بتقييم ومتابعة البرامج الإرشادية	• زيادة الاهتمام بالبرامج الإرشادية • اعداد تقارير شهرية مع المتابعة المستمرة • وضع خطط للتتاقس • عمل تقييم سنوي	2	3.1
10. التركيز على الخدمات الزراعية دون الإرشادية التعليمية	• التركيز على الخدمات الإرشادية • التوازن بين الأمرين ودمجهما • فصل الخدمات الزراعية عن الإرشاد الزراعي	3	4.6
11. عدم وضوح الواجبات والمهام الإرشادية التي يؤديها المرشد الزراعي	• تحديد مهام المرشد بشكل واضح • توعية المرشدين الزراعيين بدورهم • التركيز على العمل الإرشادي فقط، وعدم تكليف المرشد بأعمال أخرى غير إرشادية • عقد ندوات ومحاضرات تعريفية	4	6.2
12. كثرة المزارع التي تقع تحت مسؤولية المرشد الزراعي	• زيادة عدد المرشدين • وضع حد اعلى من المزارع لكل مرشد • توزيع المزارع لكل مرشد بما يتناسب بإمكانيات الإدارة	11	16.9
13. ضعف التنسيق مع الجهات والمنظمات الحكومية والعملية وغير الحكومية العاملة في المنطقة	• تفعيل التنسيق مع الجهات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية العاملة في المنطقة • إيجاد مكتب تنسيق في كل إدارة • توفير قنوات الاتصال بين المرشد والجهات المعنية	6	9.2
14. انخفاض المستوى التعليمي للزراع	• إقامة الحلقات والندوات • عمل دورات لتوعية المزارعين • تطبيق نظام مدارس المزارعين العقلية • استخدام طرق تناسب المزارعين	3	4.6
		2	3.1
		1	1.5
		1	1.5

تابع جدول (9)

المعوقات	اهم لخطول للمعوقات	عدد	%
15. عدم تواجد المزارعين في مزارعهم أثناء الدوام الرسمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• العمل المسائي / خارج الدوام</li> <li>• عمل المرشد في وقت مناسب للمزارع</li> <li>• التنسيق مع المزارعين قبل الزيارة</li> <li>• توفير جوال خاص للإرشاد + النليل الزراعي</li> </ul>	5	7.7
16. العمالة الوافدة هي القائمة على شئون المزرعة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإشراف الدقيق على العمالة الوافدة</li> <li>• إجبار أصحاب المزارع بالإشراف على مزارعهم</li> <li>• إنشاء مكتب متخصص في جلب العمال المدربة</li> <li>• محاولة مقابلة صاحب المزرعة</li> </ul>	2	3.1
		2	3.1
		2	3.1
		1	1.5

## المراجع

1. أوكلي. ب ، وجار فورث. ك ، دليل التدريب على الإرشاد الزراعي، مترجم صادر عن منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، روما، 1990م : ص 96.
2. البسيوني، رضا إسماعيل، إدارة الأفراد ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، 2009 ، ص177.
3. البنك الزراعي العربي السعودي ، التقرير السنوي الرابع والأربعون ، 1428/1427هـ : ص 25.
4. جرن، خليل، تقرير ورشة العمل الإقليمية حول الإرشاد الزراعي وأهميته في تحسين جودة المنتجات الزراعية 2-5 يوليو عمان الأردن، المنظمة الأفرو آسيوية للتنمية الريفية ( أردو ) ، نيودلهي، الهند، 2007: ص 28-29.
5. للحوسني ، إسماعيل علي ، واقع المرشدين الزراعيين بدولة الإمارات العربية المتحدة ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة ، 1999م : ص130.
6. الريماوي، أحمد شكري، دراسة تحليلية للعوامل الدافعة والمؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي العام في الأردن، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي ، مجلة دراسات، المجلد 25، العلوم الزراعية، العدد 2، 1998م، ص: 221-235.
7. الزهراني، خضران حمدان، واقع الإرشاد الزراعي في الممنكة العربية السعودية، المجلة العلمية لكلية الزراعة، جامعة القاهرة، م41 ، ع3 ، الملحق الثاني، 1990م، ص: 1101-1128.
8. شاكر، محمد حامد، وعبدالله عوض الزايدي، مستوى معرفة واتجاه العاملين الإرشاديين الزراعيين نحو لا مركزية تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية بإمارتي الرياض والقصيم في المملكة العربية السعودية ، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي ، العدد 4 مجلد (23) ، 2002م ، ص ص : 469-486.
9. الشريف ، أحمد إبراهيم بيومي السيد ، بعض العوامل المؤثرة على إداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية في منطقة شمال الصعيد ، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الزراعة ، جامعة الفيوم ، 2005م : ص 111.
10. الشنيفي، محمد الصالح، دراسة الخدمات الإرشادية والاحتياجات التدريبية للمرشدين والفنيين الزراعيين في منطقة القصيم، مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، م8 ، ع2 ، 1987م ، ص: 71-86.

11. شيبية، محمد مصطفى، معوقات العمل الإرشادي الزراعي، مختارات في مجال الإرشاد الزراعي، جامعة الملك سعود، كلية الزراعة، مركز الإرشاد الزراعي، 1997م : ص163.
12. الصاوي، نشوة علي ، تقييم إداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الفيوم، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية الزراعة ، جامعة الفيوم ، الفيوم ، 2006 : ص100.
13. الصفهان، بندر بن محمد ، واقع العمل الإرشادي الزراعي بمنطقتي الرياض والقصيم من وجه نظر العاملين الإرشاديين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية علوم الأغذية والزراعة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 2006م : ص9.
14. المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة شاملة لتوثيق السياسات الزراعية في الدول العربية خلال العقد الأول من الألفية الثالثة ، الخرطوم ، 2009، ص 95 .
15. المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي ، الخرطوم ، 1994م : ص139-143 .
16. وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة ، (2010-2014) ، السعودية ، 2010م : ص512 .
17. وزارة الزراعة، إدارة الإرشاد الزراعي ، الأعمال والإنجازات لإدارة الإرشاد الزراعي خلال عام 1430، 1430هـ.
18. وزارة الزراعة، لمحة عن التنمية الزراعية في المملكة العربية السعودية ، 2007م : ص 18 ، عدد الصفحات 23.
19. وزارة الزراعة والمياه، تحد وإنجاز عبر مائة عام للزراعة والمياه في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 1419هـ : : ص 142، 143 ، 170 .
20. AL-Odaibi, A. I. , Satisfaction Among Agricultural Extension Workers in the Central Region of Saudi Arabia , Bulletin . Faculty . Agric . , Univ. of Cairo , Vol .40 , No. 1 , 61-78 , (1989) .
21. AL-Zaidi, A.A. and AL-Shafie, E.M, Consensus in Role Perception of Agricultural Extension in Moderning Saudi Agriculture, Among The Extension Workers, College of Agriculture Personnel , and Saudi Agricultural Bank Personnel , Bulletin . Faculty . Agric . , Univ. of Cairo , Vol .40 , No. 1 , 21-48 , (1989) .
22. El-Shafie, Emad M, Improving Agricultural Extension in Egypt, a need for New Institutional Arrangements, 19th European Seminar on Extension Education, Theory and Practice of Advisory Work in a time of Turbulences, Perugia, Italy, 2009 , : pp.47-49.

## **Obstacles of Agricultural Extension Work in the Kingdom of Saudi Arabia**

**\*Emad M. El-Shafie      \*Abdel-halim Abbas Keshta      \*\* Bander M. Alsaghan**

The main objective of this study was to investigate the obstacles facing the Extension Workers (EWs) during their field work in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA). The specific objectives were to identify the main technical, production, managerial and organizational barriers of agricultural extension work in some Regions of KSA; to recognize the characteristics of EWs, which include: age, place of residence, and origin, job title, educational qualification, salary, specialization, experience in agricultural work, training programs, job satisfaction and achievement motivation; in addition to the EWs' suggestions on how to face each obstacle. Data were collected by a mail questionnaire survey. The study covered all the 67 Ews working in four Regions, namely: Al-Qassim, Najran, Asir and Jizan. Frequencies, percentages and averages were used for data presentation and analysis.

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

- The majority of Ews (84.4%) were in the young and middle-age categories. Nearly, one half of the Ews are living in rural areas, and most of them were grown up in rural areas.
- The majority of the Ews (89 % and 92%, respectively) have good grades and good salaries.
- The majority of the Ews (around 98%) were not specialized in agricultural extension.
- High agricultural and extension expertise were found among the majority of Ews (about 85% and %68 respectively). High proportions of Ews (about 89%) have studied courses in agricultural extension, although they were not specialized in agricultural extension.
- Most of the Ews (about 91%) have never attended induction training programs, compared with about 77% who have attended in-service training programs.
- High proportions of the EWs (about 43% and 42%) expressed medium and high degrees of job satisfaction, which was reflected in medium and high achievement motivations among (about 42% and 43%) of the EWs respectively.
- The most important organizational and administrative obstacles facing the EWs, according to the average means were: insufficient financial incentives; lack of

allowances for the nature of extension work, insufficient physical facilities, incentives are not proportionate with performance, and the small number of EWs (with average means of : 2.75, 2.72, 2.62, 2.48, 2.48, respectively).

- The most important technical and , production obstacles facing the EWs, according to the average means were: unavailability of farmers in their farms during the working hours, non-Saudi laborers were responsible of farms, relatively large number of farms were under the responsibility of EWs, inconvenient conditions of extension work, overfocusing on the agricultural, rather than educational services (with average means of : 2.69, 2.68, 2.42, 2.34, 2.31 respectively).
- The most important EWs' suggestions to overcome the obstacles facing extension work were as follows: providing allowances and incentives;, conducting training courses specialized in extension and collaborating with Regional Universities; Increasing the number of EWs, appointing newly graduated EWs, supporting and providing financial incentives, increasing the budget of agricultural extension, redistributing and identifying work responsibilities, increasing the number of training courses and supporting training programs, liberating EWs from administrative work, creating a job title of "agricultural extension worker" providing both material resources for the extension work, and providing moral incentives.

---

\* Faculty of Agriculture / University of Cairo

\*\* Ministry of Agriculture / Saudi Arabia