

IMPACT OF TRAINING PROGRAMS ON TASKS PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS IN QENA GOVERNORATE

Sarhan, A. M. M.

Agric. Extension Dept., Fac. Agric., South Valley University Qena

أثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة قنا
احمد مصطفى محمد سرحان
قسم الإرشاد الزراعي _ كلية الزراعة _ جامعة جنوب الوادي _ قنا

الملخص

استهدفت الدراسة الحالية بصفة رئيسية التعرف على أثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين . وقد أجريت الدراسة في جميع المراكز الإدارية بمحافظة قنا . وقد تم دراسة شاملة المرشدين الزراعيين الذين حصلوا على ثلاث دورات تدريبية فأكثر خلال العامين الماضيين بلغ قوامهم (113) مرشدا زراعيًا بمحافظة قنا ، وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبيان بالمقابلة الجماعية للمرشدين الزراعيين أثناء الاجتماع الأسبوعي الذي عقد بمقر الإدارات الزراعية بكل مركز إداري وقت جمع بيانات الدراسة .

واعتمدت أداة جمع البيانات على قياس مستوى أثر البرامج التدريبية السابقة على أداء المهام الوظيفية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين . وتم جمع بيانات الدراسة خلال شهر ديسمبر 2010 ، واستخدمت التكرارات ، والنسب المئوية والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الثبات ، واختبار مربع كاي كأدوات للتحليل الإحصائي واستخلاص نتائج الدراسة .

ويمكن تلخيص أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة على النحو التالي :

- 1- جاء المتوسط العام لمستوى أثر البرامج التدريبية على تحسين ممارسات الأداء الوظيفي المدروسة للمبحوثين بمستوى متوسط بلغ (67.2%) .
- 2- جاء المتوسط العام لمستوى أثر البرامج التدريبية على تحسين عوامل إثارة الدافعية نحو العمل المدروسة للمبحوثين بمستوى متوسط بلغ (62.4%) .
- 3- جاء المتوسط العام لمستوى أثر البرامج التدريبية على تحسين عوامل الانتماء الوظيفي المدروسة للمبحوثين أفراد العينة بمستوى متوسط بلغ (62.2%) .
- 4- جاء المتوسط العام لمستوى أثر البرامج التدريبية على تحسين مهارات الإبداع الوظيفي المدروسة للمبحوثين بمستوى متوسط بلغ (63%) .
- 5- أظهرت نتائج الدراسة أن قيمة مربع كاي (ك²) فيما يتصل بعلاقة البرامج التدريبية السابقة على أداء المهام الوظيفية للمرشدين المبحوثين فيما يتعلق بكل من الأداء الوظيفي ، والدافعية نحو العمل وتحسين الانتماء الوظيفي ، ومهارات الإبداع الوظيفي كانت (5.13 ، 5.56 ، 9.1 ، 0.76) على الترتيب وهي قيم غير معنوية عند مستوى 0.05 ، وتعكس هذه النتيجة عدم وجود فروق معنوية بين البرامج التدريبية السابقة على أداء المهام الوظيفية للمرشدين المبحوثين ، الأمر الذي يستلزم معه ضرورة العمل بكل الطرق والأساليب التي تساعد على توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الوظيفية للمرشدين المبحوثين من خلال : تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمرشدين ، وضع قائمة بأولويات تلك الاحتياجات ، وعدم فرض البرامج التدريبية من قبل القائمين على الجهاز الإرشادي ، وأخيرا صياغة أهداف ومحتوى تدريبي يتناسب مع تلك الاحتياجات ، وذلك بهدف منع الإهدار سواء المالي أو البشري في عقد برامج تدريبية لا عائد من ورائها .

المقدمة ومشكلة الدراسة

مع التقدم العلمى الذى يشهده العالم فى كافة مجالات الحياة ، أصبح التدريب يحتل مكان الصدارة فى أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء ، بوصفه أحد السبل الهامة فى تنمية الموارد البشرية ، وتزويدها بالخبرات العلمية والمهارات الفنية والإدارية التى تمكنها من زيادة كفاءتها الإنتاجية ، حتى تكون قادرة على تحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية . كما تتمثل أهمية التدريب فى عملية التجديد والمحافظة على حيوية المنظمة ، وذلك بما يقدمه من معارف جديدة وافكار مستحدثة ، تؤثر على الإتجاهات ، وتكون منطلق لتعلم مهارات جديدة لتحسين أساليب الأداء داخل المنظمة .

وفى إطار اهتمام جمهورية مصر العربية بتطبيق إستراتيجية للتنمية الزراعية المستدامة 2030 والتي تمثلت بعض التوجهات الرئيسية لها فى الإهتمام الكبير والمتزايد بتطوير الخصائص النوعية وتطبيق معايير الجودة والمواصفات القياسية للمنتجات الزراعية ، واستخدام التقنيات الحديثة فى نظم المعلومات والاتصالات التى تخدم القطاع الزراعى (استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة : 2009 ، ص 50) ، ولهذا أصبح التدريب فى القطاع الزراعى من العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق أهداف السياسة الزراعية ، والبرامج التنموية ، وذلك من خلال توجيه جزء كبير من الأستثمارات نحو العنصر البشرى لتنمية المهارات الفنية والإرشادية لدى العاملين بالجهاز الإرشادى .

وفى هذا الإطار يرى (عبد الفتاح : 2001 ، ص 13) أن التدريب يعمل على تحقيق أعلى قدر من الأداء للأفراد فى مواجهة المعوقات والعقبات فى وظائفهم ، كما أضاف (هلال : 2001 ، ص 28) أن التدريب يعمل على إكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير كل من المعارف والمهارات والإتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء .

كما أن نجاح البرنامج التدريبي فى المقام الأول لا يتوقف على إضافة معلومات جديدة إلى خبرات المتدربين ، وإنما يكمن نجاح البرنامج التدريبي فى مدى تلبيةه للإحتياجات التدريبية للمستهدفين من تلك البرامج .

وفى هذا الإطار صنف (حسين : 1997 ، ص 100) : أهداف التدريب فى ضوء اربعة أهداف رئيسية هي :

- 1-أهداف التدريب العادية : وتشمل الواجبات الرئيسية للوظيفة وتتخذ لمواجهة مواقف عادية متكررة من حين لآخر وتشتمل على الأهداف التدريبية التقليدية مثل تدريب العاملين الجدد أو إعداد برامج تذكيرية بهدف التأكيد على معلوماتهم الأساسية وتهدف إلى تحقيق القدر المطلوب من كفاءة الأداء وتحفظ للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف .
- 2-أهداف تدريبية لحل المشكلات : وتختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات التى تدور فى العمل ومحاولة الكشف عن المعوقات التى تعوق سير العمل والأداء ويمثل هذا النوع درجة ارقى من النوع السابق حيث يحتاج إلى خبرة من التنظيم وقدرة على التشخيص والتحليل ثم براعة فى التصميم .
- 3-أهداف تدريبية إبتكارية : وتتعلق بالتطوير والاكتشاف والتجديد وتعد أعلى مستويات المهام التدريبية وتستهدف تحقيق نتائج إبداعية وإبتكارية لرفع مستوى الأداء فى التنظيم إلى آفاق لم يسبق التوصل إليها .
- 4-أهداف تدريبية شخصية : وهى التى يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترقية واحترام الآخرين وتأكيد الذات ، وتعمل الأنواع الأربعة السابقة فى تناسق وتناغم بحيث يمهدها البعض ويكمل بعضها البعض الآخر .

وفى هذا الإطار يمكن النظر إلى التدريب على أنه نظام مدخلات وعمليات ومخرجات كما يلى :

- 1- مدخلات : وهى تمثل الإحتياجات التدريبية والتي تتكون من : القدرات والخصائص الأساسية للمشاركين فى العملية التدريبية ، والعناصر المادية التى تتعلق بالإنفاق على التدريب .

- 2- عمليات : متمثلة فى الأنشطة الإدارية والفنية التى يتضمنها تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية ومتابعتها .
- 3- مخرجات : وهى تمثل الإنجازات أو التغييرات التى تتعلق بالتغيرات فى المعارف والمهارات والإتجاهات ، بالإضافة إلى مخرجات تتعلق بالرضا عن العمل وعن التنظيم والولاء للتنظيم والمجتمع .

ويهدف تقييم أثر البرامج التدريبية كما ذكر (زابيد : 2002 ، ص 91) عند تقييم أثر البرامج التدريبية السابقة لابد من الإجابة على التساؤلات الرئيسية التالية : هل تم تحقيق أهداف البرامج التدريبية ؟ وما هو أثر تلك البرامج على المشاركين ؟ ، وماذا تعلم المشاركون ؟ وهل طبقوا ما تعلموه ؟ ، وما هو أثر ما تعلموه على تبنى ممارسات وسلوكيات أفضل ؟

كما أن الهدف من تقييم أثر البرامج التدريبية يفيد في معرفة العوامل التي تسبب النجاح أو الفشل مع رؤية ما يمكن عمله من أجل تحسين وتطوير البرامج التدريبية المستقبلية . وأن الهدف الأساسي من وراء تقييم البرنامج التدريبي هو قياس رد الفعل ، وقياس نوع التغيير السلوكي لكل من المعارف والمهارات والاتجاهات عند المتدربين (السمرى : 2003 ، ص 46) .

ولكي يتم تقييم البرامج التدريبية بنجاح يجب ترك فترة مناسبة بعد نهاية البرنامج التدريبي للتعرف على الأثر المترتب على التدريب و إعطاء الفرصة للمتدرب لكي يطبق ما تعلمه في ظروف العمل الواقعية وبالتالي فإن متابعة نتائج التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي بفترة معينة يفيد في التعرف على التغييرات في السلوك كنتيجة للتدريب (Sanderson :1992 , p. 173) .

وقد اقترح (Kirkpatrick : 2008, PP.4-8) نموذج يتضمن أربع مستويات لتقييم البرامج التدريبية وهي :

- المستوى الأول : تقييم رد الفعل Evaluate Reaction وهو المستوى الذي يتم فيه قياس درجة رضا المتدرب عن البرنامج التدريبي أثناء تنفيذ البرنامج .

- المستوى الثاني : تقييم التعلم Evaluate Learning وهو المستوى الذي يتم من خلاله قياس درجة تعلم المتدرب وتمكنه من معارف ومهارات البرنامج في نهاية البرنامج التدريبي مباشرة .

- المستوى الثالث : تقييم التغيير في السلوك الوظيفي Evaluate Behavior و يقيس هذا المستوى مدى التغيير في السلوك الوظيفي للمتدربين بعد العودة إلى أعمالهم ومباشرة مهامهم الوظيفية .

- المستوى الرابع : تقييم النتائج Evaluate Results وهو يقيس نتائج أثر البرنامج التدريبي على أداء المنظمة ككل في المدى البعيد .

وبالرغم من التطور الذي شهدته أسس ونظريات التدريب في الأونة الأخيرة ، إلا أن هناك فجوة واضحة تتمثل في مجال متابعة وتقييم التدريب باعتباره جزء أساسي لا يستكمل التدريب بدونه ، مع ضرورة استخدام كافة أساليب المتابعة والتقييم لكافة عناصر العملية التدريبية ، وتتبع أثر التدريب على أداء العاملين خاصة بعد عودتهم للعمل .

وتتمثل مشكلة الدراسة في أن تقييم ومتابعة أثر التدريب الذي تعرض له المرشدون الزراعيون المبحوثون على اعتبار أنهم الفئة الأكثر تعرضاً للتدريب في الجهاز الإرشادي ، لا تقف فقط عند حد معرفة أوجه الضعف والقوة في البرنامج التدريبي الذي تم تنفيذه أثناء وبعد نهايته مباشرة ، وإنما يتعدى ذلك إلى معرفة مدى استفادة المتدربين من التدريب بعد عودتهم إلى العمل ومباشرة تنفيذ مهامهم الوظيفية ، وخاصة مع عدم وجود قاعدة ثابتة يتم على أساسها تقييم ومتابعة المرشدين الذين تم تدريبهم بعد عودتهم لأعمالهم مما انعكس على ندرة الرغبة في التعلم ، وندرة قدرتهم على التنافس في تحسين معلوماتهم ومهاراتهم بشكل أفضل ، و اكتسابهم السلوك والاتجاهات الإيجابية .

وفي ضوء ضعف الاهتمام بتقييم أثر البرامج التدريبية قامت الدراسة الحالية بتحديد أثر البرامج التدريبية على أداء المرشدين الزراعيين ، وما أحدثته تلك البرامج من تغيير في معارف وقدرات المرشدين الزراعيين ودورها في تحسين مستوى التقدم في أدائهم وإنتاجيتهم ، والتفاعل بينهم وبين المستحدثات الزراعية ، والنظام الإجتماعي المحيط بهم ، ومما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي : ما هو أثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمرشدين المبحوثين بمحافظة قنا .

أهداف الدراسة :

في إطار مشكلة الدراسة والإجابة على التساؤل الرئيسي التالي : ما هو أثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمبحوثين استهدفت الدراسة الحالية تحقيق الأهداف البحثية الفرعية التالية :

- 1- التعرف على أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين .
- 2- التعرف على أثر البرامج التدريبية في إثارة الدافعية نحو العمل للمرشدين الزراعيين المبحوثين .
- 3- التعرف على أثر البرامج التدريبية في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين .
- 4- التعرف على أثر البرامج التدريبية في تحقيق الإبداع الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين .
- 5- التعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية التي تلقاها المرشدين المبحوثين وأدائهم لمهامهم الوظيفية .

التعريفات والمفاهيم الإجرائية :

استخدمت الدراسة الحالية عدد من المفاهيم التي يمكن توضيحها فيما يلي :

التدريب : Training

ويقصد به في هذه الدراسة العملية الهادفة التي تعمل على تزويد المرشدين الزراعيين بالمعارف والمهارات المؤثرة في تنمية قدراتهم وتغيير سلوكهم لتحسين مستوى أدائهم وتحقيق أهدافهم وأهداف الجهاز الإرشادي على السواء .

البرامج التدريبية : Training programs

ويقصد بها في هذا البحث جميع البرامج التدريبية في المجالات الإرشادية والفنية التي تم تقديمها للمرشدين الزراعيين بالإدارات الزراعية التابعة لمديرية الزراعة بمحافظة قنا لتتبع احتياجاتهم التدريبية وإحداث التغيير المطلوب في سلوكهم الوظيفي خلال العامين الماضيين .

المرشدين الزراعيين : Agriculture Extension Agents

ويقصد بهم في هذه الدراسة شاملة المرشدين الزراعيين العاملين بالجهاز الإرشادي بمختلف الإدارات الزراعية التابعة لمديرية الزراعة بمحافظة قنا ، والذين تلقوا بعض الدورات التدريبية في مختلف المجالات في المراكز الإدارية المختلفة لا يقل عددها عن ثلاث دورات خلال العامين الماضيين .

قياس اثر التدريب : Impact of Training

يقصد بأثر التدريب من خلال مدى استفادة المرشدين الزراعيين من التدريب بعد عودتهم إلى أعمالهم وذلك من خلال عدد من الإجراءات التي تعكس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف الموضوعية والمخطط لها .

أداء المهام الوظيفية : Task Performance

يقصد بأداء المهام الوظيفية في هذا البحث محصلة أربعة جوانب أساسية وهم : تحسين كل من الأداء ، والدافعية ، والانتماء ، والإبداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بعد عودتهم إلى أعمالهم .

تحسين الأداء : Performance

إن تقييم الأداء كما أشار (سيزلاقي ، وولاس : 1991 ، ص ص 378 – 381) هو تقييم منظم للفرد فيما يتعلق بأدائه لعمله وإمكانية تقدمه فيه ، وأن تقييم الأداء يتضمن الأبعاد التالية : انتظام تقييم الأداء ، وأن يكون تقييم الأداء محددًا ، واستمرار تقييم الأداء بمعنى أن لا يستهدف فقط تقييم ما تم ، بل يتعلق بما يجب أن يكون عليه الأداء في المستقبل .

بالإضافة إلى ذلك قامت الخدمة الإرشادية بالولايات المتحدة الأمريكية (K-state,2006,pp. 8-9) ببناء نموذج لتقييم أداء المرشدين الزراعيين باستخدام الأبعاد التالية : نوع العمل Quality of Work ، وكمية العمل Quantity of Work ، والحضور والموظونة Attendance at Work ، والقدرة على الاعتماد على النفس Dependability ، والتغذية الراجعة للأنشطة الإرشادية Feed back of Extension Activities ، ورضا الجمهور Clients satisfactions

ويقصد بالأداء الوظيفي في هذا البحث : تقييم أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لتحديد درجة إنجازهم للأعمال المسندة إليهم ، وذلك للوقوف على نقاط القوة والضعف في مستوى أدائهم وعلاقتها بالبرامج التدريبية المقدمة إليهم ، وتم قياسها من خلال (12) عبارة تتناول جوانب تقييم الأداء وترتبط في نفس الوقت بالبرامج التدريبية التي تعرضوا لها .

الدافعية : Motivation

يعد الدافع من المفاهيم المعقدة في وصف السلوك الإنساني ، وذلك لأن الدافعية مفهوم افتراضي لا يمكن ملاحظته بشكل مباشر ، ولكن يمكن استنتاجه بملاحظة سلوك الفرد وأدائه وملاحظة البيئة التي يحدث فيها هذا السلوك (Bolles , 1997 , p. 80) . وترجع أهمية دراسة الدافعية من حيث كونها وسيلة يمكن استخدامها في تحقيق أهداف تعليمية واجتماعية على نحو فعال وذلك من خلال اعتبارها أحد العوامل المحددة لقدرة الفرد على الأداء والتحصيل والإنجاز (Gage & Berliner, 1998,p. 52) .

وفي هذا الصدد أشارت دراسات متعددة إلى أن الأفراد العاملين قد يختلفون في أدائهم مع وجود تشابه في قدراتهم وظروف عملهم وهذا الاختلاف يرجع في كثير من الأحيان إلى التباين في دوافعهم نحو العمل .

ويقصد بالدافعية نحو العمل في هذا البحث : رغبة المرشدين الزراعيين المبحوثين وحاجاتهم في عمل شيء أو الوصول إلى أهداف معينة ، وتم قياسها من خلال (12) عبارة تتناول جوانب إثارة الدافعية نحو العمل وتتعلق بالدورات التدريبية التي تعرضوا لها .

الانتماء الوظيفي Job Belonging

الانتماء كمفهوم ينتمي للمفاهيم الاجتماعية يعنى الاقتراب والاستمتاع بالتعاون أو التبادل مع آخر . وفي معجم العلوم الاجتماعية يعرف الانتماء بأنه ارتباط الفرد بجماعة معينة يتفحص شخصيتها ويوحد نفسه بها مثل الأسرة أو النادي أو المنظمة .

كما يعرف الانتماء بأنه النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار فكري معين بما يقتضيه من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار (راتب : 1999، ص ، 57) .

وترجع أهمية مفهوم الانتماء وضرورته كما أشار (زهران : 2011 ، ص 103) إلى الشعور بالأمن ، واحترام عادات وتقاليد الوطن ، وتحقيق الرغبات والاحتياجات ، وحفظ التراث الثقافي ، وتعزيز الشعور بالاعتزاز والفخر ، بالإضافة إلى أنه يحد من الاغتراب النفسي والاجتماعي .

ويقصد بالانتماء الوظيفي في هذا البحث : شعور المرشدين الزراعيين المبحوثين بالفخر والاعتزاز سواء داخل مزارعهم أو خارجه نتيجة العمل في الجهاز الإرشادي ، وتم قياسه من خلال (14) عبارة تتناول جوانب الانتماء الوظيفي وترتبط بالبرامج التدريبية .

الإبداع الوظيفي : Job Creativity

هناك العديد من التعريفات لهذا المفهوم وذلك من منطلقات متعددة ، حيث ينظر إليه البعض على أنه الاستعداد أو القدرة على إنتاج شيء جديد ، أو عملية يتحقق النتائج من خلالها ، أو أنه عبارة عن الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تؤدي إلى إنتاج جديد وذو قيمة من جانب الفرد أو الجماعة .

وفي هذا الإطار يذكر (سعادة : 2003 ، ص 245) نقلا عن Harries أن الإبداع يمكن النظر إليه من خلال ثلاث زوايا ، فالإبداع من جهة يمثل القدرة Ability على التخيل أو القيام بشيء جديد ، ومن جهة ثانية فإن الإبداع عبارة عن اتجاه Attitude قائم على القدرة بقبول التغيير والتجديد ، ومن جهة ثالثة فالإبداع طريقة أو منهج Process فالأفراد يعملون بجد واجتهاد وبشكل مستمر من أجل تطوير الأفكار والوصول إلى الحلول ، وذلك عن طريق تعديل أو تصحيح ما يقومون به من أعمال وإيجاد أفضل البدائل من وقت لآخر .

ويقصد بالإبداع الوظيفي في هذا البحث : هي قدرة المرشدين الزراعيين المبحوثين على عمل أشياء جديدة أو ابتكار أساليب جديدة في العمل وذلك للوصول إلى أهداف معينة ، وتم قياسها من خلال (15) عبارة تتناول جوانب الإبداع الوظيفي وتتعلق بالدورات التدريبية التي تعرضوا لها .

الطريقة البحثية

المجال الجغرافي :

أجريت هذه الدراسة في جميع الإدارات الزراعية التابعة لمحافظة قنا وعددها ثمانية إدارات زراعية .

المجال البشري :

يتمثل المجال البشري للدراسة في شاملة مرشدي القرى بالإدارات الزراعية بمحافظة قنا والبالغ عددهم (144) مرشدا زراعي ، وذلك وفقا لسجلات إدارة الإرشاد الزراعي بمديرية الزراعة بمحافظة قنا لعام 2010 ، وقد تم اخذ شاملة المرشدين الزراعيين بلغ قوامهم (113) مرشدا زراعي ، وذلك لمن تلقوا ثلاث دورات تدريبية فأكثر خلال العامين الماضيين .

المجال الزمني :

تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال شهر ديسمبر لعام 2010 باستخدام أسلوب الاستبيان بالمقابلة الجماعية لمرشدي القرى خلال اجتماعهم الأسبوعي بمقر الإدارات الزراعية التابعين لها .

أداة جمع البيانات

للحصول على بيانات هذه الدراسة تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة من مرشدي القرى المبحوثين تتماشى بنودها وتحقيق الأهداف البحثية المختلفة ، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على (5) أجزاء رئيسية وهي :

- أ- البيانات الشخصية والمهنية للمرشدين الزراعيين المبحوثين .
- ب- بيانات تتعلق بأثر البرامج التدريبية في تحسين مستوى الأداء .
- ج- بيانات تتعلق بأثر البرامج التدريبية في إثارة الدافعية نحو مهنة العمل الإرشادي .
- د- بيانات تتعلق بأثر البرامج التدريبية في تحقيق الانتماء الوظيفي .
- هـ- بيانات تتعلق بأثر البرامج التدريبية في تحقيق الإبداع الوظيفي والإداري .

وقد تم استخلاص العبارات المختلفة لكل مجال من مجالات المهام الوظيفية من خلال الأدبيات التي تتعلق بهذا الموضوع ، وقد تم عرض هذه المجالات على عينة مكونة من (5) من الباحثين في مجال الإرشاد الزراعي والذين لهم خبرة تدريبية للمرشدين الزراعيين بكلية الزراعة جامعة المنصورة وجنوب الوادي ، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعي للحكم عليها وبيان مدى مطابقتها لقياس أهداف الدراسة ، وأهمية تحقيق البرامج التدريبية المقدمة للاحتياجات الوظيفية للمرشدين الزراعيين ، وقد أسفر ذلك عن دمج بعض العبارات وحذف بعضها لعدم علاقتها بأثر البرامج التدريبية وتغطية البرامج التدريبية لها من خلال البرامج التدريبية المقدمة حتى أصبحت في صورتها النهائية مكونة من (53) عبارة مقسمة إلى (4) أجزاء رئيسية وهي : تحسين مستوى الأداء ، وإثارة الدافعية نحو العمل ، وتحقيق الانتماء الوظيفي ، وتحقيق الإبداع الوظيفي والإداري وذلك للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

الاختبار المبدئي لأداة جمع البيانات Pre-Test :

وتم إجراء اختبار مبدئي لأداة جمع البيانات على عينة مكونة من (10) مرشدين زراعيين ببعض الإدارات الزراعية بمحافظة قنا ، وقد أسفر هذا عن تعديل بعض الأسئلة بما يتلاءم مع ما أسفر عنه الاختبار المبدئي من نتائج وملاحظات ، وبناء على ذلك ، تم وضع الاستمارة في صورتها النهائية حتى أصبحت صالحة كإداة لجمع البيانات الميدانية بما يتناسب لتحقيق الأهداف البحثية محل الدراسة .

تم بناء مقياس مكون من مكون من (4) أسئلة رئيسية تتعلق بأثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية ، وقد بلغ معامل الثبات باستخدام معادلة Cronbach & Alpha لمقياس اثر البرامج التدريبية السابقة (0.73) مما يعكس مستوى من الثبات .

المعالجة الكمية للبيانات : تمت معالجة بعض استجابات المبحوثين بما يلائم تحليلها إحصائياً واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة ، وذلك على النحو التالي :

أولاً : الخصائص الشخصية والاجتماعية للمبحوثين :

- 1-السن : وتشمل سن المبحوث لأقرب سنة ميلادية خلال فترة إجراء الدراسة .
- 2-المستوى التعليمي : تم إعطاء استجابات المبحوثين الأوزان الرقمية التالية (1 ، 2) وذلك للمؤهل الدراسي دبلوم ، بكالوريوس على الترتيب .
- 3-التخصص : تم إعطاء استجابات المبحوثين القيم الرقمية التالية (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7) وذلك للتخصصات التالية :شعبة عامة ، محاصيل ، إنتاج حيواني ، الإرشاد الزراعي ، الإقتصاد الزراعي ، تعاون زراعي ، أمراض نبات على الترتيب .
- 4-مدة العمل بالزراعة : تم إعطاء استجابات المبحوثين رقم مطلق يعبر عن المدة التي قضاها بالعمل بالزراعة .
- 5-الخبرة بالعمل الإرشادي : تم إعطاء استجابات المبحوثين رقم مطلق يعبر عن المدة الزمنية التي قضاها بالعمل في المجال الإرشادي .
- 6-عدد الدورات التدريبية : تم إعطاء استجابات المبحوثين رقم مطلق يعبر عن عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها خلال العامين الماضيين .

ثانياً: اثر البرامج التدريبية في تحسين مستوى الأداء :

تم قياس هذا المتغير من خلال إعطاء المبحوثين الأوزان الرقمية التالية (3 ، 2 ، 1) للاستجابة (عالي ، متوسط ، ضعيف) على الترتيب ، وذلك لكل عبارة من العبارات التي تعبر على اثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء للمرشدين الزراعيين المبحوثين وعددها (12) عبارة .

وقد تم حساب الوزن النسبي (%) للمجالات المدروسة من خلال المعادلة التالية :

$$\text{الوزن النسبي (\%)} = \frac{\text{عدد المبحوثين في كل فئة} \times \text{الوزن المقابل لكل فئة}}{100 \times \text{عدد المبحوثين} \times \text{أكبر وزن}}$$

وقد تم تقسم الوزن النسبي إلى ثلاث فئات وفقا للمدى النظري (%) : عالي (77.8 – 100 %) ومتوسط (55.6 – 77.7 %) ، وضعيف (33.3 – 55.5 %) .

ثالثا : اثر البرامج التدريبية في إثارة الدافعية نحو العمل :

تم قياس هذا المتغير من خلال إعطاء المبحوثين الأوزان الرقمية التالية (3 ، 2 ، 1) للاستجابة (عالي ، متوسط ، منخفض) على الترتيب ، وذلك لكل عبارة من العبارات التي تعبر عن اثر البرامج التدريبية في إثارة الدافعية للمرشدين الزراعيين المبحوثين نحو مهنة الإرشاد الزراعي وعددها (12) عبارة ، وقد تم حساب الوزن النسبي كما في المعادلة السابقة ، وتم تقسم المدى النظري (100 %) كما يلي : عالي (77.8 – 100 %) ، ومتوسط (55.6 – 77.7 %) ، وضعيف (33.3 – 55.5 %) رابعا : اثر البرامج التدريبية في تحقيق الانتماء الوظيفي :

تم قياس هذا المتغير من خلال إعطاء المبحوثين لأوزان الرقمية التالية (3 ، 2 ، 1) للاستجابة (عالي ، متوسط ، ضعيف) على الترتيب ، وذلك لكل عبارة من العبارات التي تعبر عن اثر البرامج التدريبية في تحقيق الانتماء الوظيفي لمهنة الإرشاد الزراعي بصفة خاصة والعمل بالزراعة بصفة عامة وعددها (14) عبارة ، وقد تم حساب الوزن النسبي كما في المعادلة السابقة ، وتم تقسم المدى النظري (100 %) كما يلي : عالي (77.8 – 100 %) ، ومتوسط (55.6 – 77.7 %) ، وضعيف (33.3 – 55.5 %) .

خامسا : اثر البرامج التدريبية في تحقيق الإبداع الوظيفي والإداري :

تم قياس هذا المتغير من خلال إعطاء المبحوثين الأوزان الرقمية التالية (5 ، 3 ، 2 ، 1) للاستجابة (عالي ، متوسط ، ضعيف) على الترتيب ، وذلك لكل عبارة من العبارات التي تعبر عن اثر البرامج التدريبية في تحقيق الإبداع الوظيفي والإداري للمرشدين الزراعيين المبحوثين وعددها (15) عبارة ، وقد تم حساب الوزن النسبي كما في المعادلة السابقة ، وتم تقسم المدى النظري (100 %) كما يلي : عالي (77.8 – 100 %) ، ومتوسط (55.6 – 77.7 %) ، وضعيف (33.3 – 55.5 %) .

سادسا : الفروض البحثية :

تم صياغة الفرض النظري التالي تحقيقا للهدف الخامس من أهداف الدراسة كما يلي :
توجد فروق معنوية بين البرامج التدريبية التي تلقاها المرشدين الزراعيين المبحوثين وأداء المهام الوظيفية فيما يتعلق بأثرها على :

- أ- تحسين مستوى الأداء الوظيفي .
- ب- إثارة الدافعية نحو العمل .
- ج- تحقيق الانتماء الوظيفي .
- د- الإبداع الوظيفي .

أدوات التحليل الإحصائي

تم استخدام التكرارات ، والنسب المئوية ، والمدى ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ومعامل الثبات ، واختبار مربع كاي كأدوات للتحليل الإحصائي وعرض نتائج الدراسة .

النتائج ومناقشتها

أولا : الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدين المبحوثين .

توضح النتائج الواردة بجدول (1) بعض خصائص المرشدين المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة (53.2 %) يقعون في الفئة العمرية ما بين 30 إلى أقل من 49 سنة ، وأن ما يقرب من ثلثي (64.4 %) حاصلون على دبلوم المدارس الثانوية الزراعية ، بينما بلغت نسبة الحاصلون على مؤهل عالي زراعي (35.4 %) ، وكانت تخصصاتهم شعبة عامة ، وإنتاج المحاصيل ، والإرشاد الزراعي بنسبة (15.9 % ، 7.1 % ، 7.1 %) على الترتيب ، كما تشير نتائج نفس الجدول أن

الغالبية العظمى من المبحوثين بنسبة (83.1%) كانت مدة خدمتهم في العمل الزراعي تتراوح من 16 إلى أقل من 25 سنة ، وأن أكثر من نصفهم بنسبة (54.9%) كانت مدة خبرتهم في العمل الإرشادي تتراوح من 1 إلى أقل من 10 سنوات ، وأن أكثر من ثلث أرباعهم (75.2%) تلقوا دورات تدريبية تتراوح من (3 إلى 5 دورات تدريبية) خلال العامين الماضيين .

جدول (1) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لبعض الخصائص الشخصية والمهنية المدروسة.

| ن = (113) | | الخصائص الشخصية المدروسة |
|-----------|-------|--|
| عدد | (%) | |
| 15 | 13.3 | 1-السن : 30 إلى أقل من 40 سنة |
| 44 | 38.9 | 40 إلى أقل من 49 سنة |
| 34 | 47.8 | 49 سنة فأكثر . |
| 73 | 64.4 | 2-الموهل : - دبلوم . - بكالوريوس. |
| 40 | 35.4 | 3-التخصص الدراسي : - شعبة عامة (دبلوم) . - شعبة عامة . - محاصيل . - إنتاج حيواني . - إرشاد زراعي . - اقتصاد زراعي . - تعاون زراعي . - أمراض نبات . |
| 36 | 31.9 | 4-عدد سنوات الخدمة بالزراعة : 5 : إلى أقل من 15 سنة . 15 : إلى أقل من 25 سنة . 25 سنة فأكثر |
| 43 | 38.1 | 5- عدد سنوات العمل بالإرشاد : 1 : إلى أقل من 10 سنة . 11 : إلى أقل من 20 سنة . 20 سنة فأكثر |
| 34 | 30.1 | 6- عدد الدورات التدريبية : 3 : 5 دورات . 6 : 8 دورت . 9 دورات فأكثر . |
| 85 | 75.2 | الإجمالي |
| 22 | 19.5 | |
| 6 | 5.3 | |
| 113 | 100 % | |

المصدر : استمارات الاستبيان .

ثانيا : أثر البرامج التدريبية في تحسين ممارسات الأداء الوظيفي المدروسة للمرشدين المبحوثين .
تحقيقا للهدف الأول للدراسة يعرض جدول (2) للنتائج المتعلقة بأثر البرامج التدريبية في تحسين ممارسات الأداء الوظيفي المدروسة من وجهة نظر المرشدين المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن جميع ممارسات تحسين الأداء الوظيفي المدروسة قد جاءت بمستوى متوسط من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة للمرشدين المبحوثين ، فيما عدا الحرص على العمل مع الزملاء بروح الفريق والتي جاءت بمستوى عالي بنسبة (83.2%) كما هو موضح بجدول (2) . وقد احتلت ممارسات الحرص على العمل مع الزملاء بروح الفريق ، والانتظام والتقييد بوقت تنفيذ الأنشطة والمهام الوظيفية ، والاستفادة من الاتجاهات الإيجابية المكتسبة في إنجاز العمل في المراتب الثلاث الأولى من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة بنسب (83.2% ، 74.6% ، 71.4%) على الترتيب ، بينما احتلت ممارسات تحسين الكفاءة الفنية والإدارية ، وتحسين مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات ، والتعامل مع التقنيات الحديثة (الكمبيوتر /الانترنت) المراتب الثلاث الأخيرة من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة بنسب (62.5% ، 61.9% ، 56.6%) على الترتيب .
وبصفة عامة يتبين من نتائج جدول (2) أن المتوسط العام لمستوى ممارسات الأداء الوظيفي مجتمعة جاء بنسبة متوسطة بلغت (68.2%) مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية في مجال ممارسات تحسين الأداء الوظيفي للمبحوثين لما لها من أهمية كبيرة في تنمية وتطوير أدائهم الوظيفي وخاصة

مهارات التعامل مع المعلومات والتقنيات الحديثة ، وخاصة أن التدريب يعد المصدر الأساسي لإكساب المرشدين مثل تلك المهارات الأساسية .

جدول (2) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفق استجاباتهم نحو تأثير البرامج التدريبية على تحسين ممارسات الأداء الوظيفي المدروسة .

| الترتيب | الوزن النسبي | مستوى أثر التدريب السابق ن = (113) | | | | | | ممارسات تحسين الأداء الوظيفي |
|---------|--------------|---|----|-------|----|------|----|--|
| | | ضعيف | | متوسط | | عالي | | |
| | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 1 | 83.2 | 3.5 | 4 | 43.4 | 49 | 53.1 | 60 | الحرص على العمل مع زملاء بروج الفريق . |
| 2 | 74.6 | 8.8 | 10 | 58.4 | 66 | 32.7 | 37 | الحرص على الانتظام والتقييد بوقت تنفيذ الأنشطة والمهام . |
| 6 | 68.1 | 21.2 | 24 | 53.1 | 60 | 25.7 | 29 | ابتكار أساليب جديدة في أداء العمل |
| 8 | 66.4 | 20.4 | 23 | 60.2 | 68 | 19.5 | 22 | استيعاب وتطبيق التعليمات الصادرة من الرؤساء والقيادات. |
| 3 | 71.4 | 12.4 | 14 | 61.1 | 69 | 26.5 | 30 | الاستفادة من الاتجاهات الإيجابية المكتسبة في إنجاز العمل . |
| 3مكرر | 71.4 | 15 | 17 | 55.8 | 63 | 29.2 | 33 | اكتساب مهارات فنية جديدة في مجال العمل الإرشادي. |
| 5 | 69.3 | 13.3 | 15 | 65.3 | 74 | 21.2 | 24 | تحسين الجودة والإتقان في إنجاز مهام العمل الإرشادي |
| 9 | 65.7 | 19.5 | 22 | 63.8 | 71 | 17.7 | 20 | متابعة التطورات الجديدة في مجال التخصص . |
| 11 | 61.9 | 24.8 | 28 | 64.6 | 73 | 10.6 | 12 | تحسن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات. |
| 7 | 67 | 23.9 | 27 | 59.3 | 67 | 16.8 | 19 | تحسين إتقان المهارات في أداء العمل الإرشادي. |
| 12 | 56.6 | 45.1 | 51 | 39.8 | 45 | 15 | 17 | التعامل مع المعلومات والتقنيات الحديثة (كمبيوتر/ الإنترنت) |
| 10 | 62.5 | 29.2 | 33 | 54 | 61 | 16.8 | 19 | تحسين الكفاءة الفنية والإدارية . |
| | 68.2 | 19.7 | | 56.6 | | 23.7 | | المتوسط العام |

المصدر : استمارات الاستبيان .

ثالثا : أثر البرامج التدريبية في تحسين عوامل إثارة الدافعية نحو العمل المدروسة للمبحوثين .
تحقيقا للهدف الثاني للدراسة يعرض جدول (3) للنتائج المتعلقة بأثر البرامج التدريبية في تحسين عوامل إثارة الدافعية المدروسة من وجهة نظر المرشدين المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن جميع عوامل تحسين إثارة الدافعية نحو العمل المدروسة قد جاءت بمستوى متوسط من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة للمرشدين المبحوثين كما هو موضح بجدول (3) . وقد احتلت عوامل : حث العاملين على الاعتماد على النفس ، والسلوك الإيجابي في التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، وتحسين فرص الترقى في السلم الوظيفي المراتب الثلاث الأولى من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة بنسب (67.4% ، 67% ، 65.2%) على الترتيب ، بينما جاءت عوامل : رفع مستوى الرضا الوظيفي ، وتعزيز الرغبة في تحمل المسؤولية في أداء المهام الوظيفية ، وإيجاد بيئة عمل مشجعة على الإبداع والابتكار في المراتب الثلاث الأخيرة من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة بنسب (58.7% ، 57.5% ، 57.2%) على الترتيب .
وبصفة عامة يتبين من نتائج جدول (3) أن المتوسط العام لمستوى ممارسات إثارة الدافعية نحو العمل المدروسة مجتمعة قد جاء بنسبة متوسطة بلغت (62.4%) مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية يتناول جانب كبير منها البعد الإجتماعي والتأكيد على العوامل والممارسات التي تحرك دوافع المبحوثين نحو العمل وعدم اقتصر تلك البرامج على البعد الفني فقط .

جدول (3) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفق استجاباتهم نحو تأثير البرامج التدريبية على عوامل إثارة الدافعية نحو العمل المدروسة .

| الترتيب | الوزن النسبي | مستوى أثر التدريب السابق ن = (113) | | | | | | عوامل إثارة الدافعية نحو العمل |
|---------|--------------|---|----|-------|----|------|----|---|
| | | ضعيف | | متوسط | | عالي | | |
| | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 4 | 64.6 | 26.5 | 30 | 53.1 | 60 | 20.4 | 23 | - الشعور بالاطمئنان على المستقبل بالعمل في هذا المجال . |
| 10 | 58.7 | 36.3 | 41 | 51.3 | 58 | 12.4 | 14 | - رفع مستوى الرضا الوظيفي . |
| 12 | 57.2 | 41.6 | 47 | 45.1 | 51 | 13.3 | 15 | - إيجاد بيئة عمل مشجعة على الإبداع والابتكار |
| 3 | 65.2 | 23.9 | 27 | 56.6 | 64 | 19.5 | 22 | - تحسين فرص الترقى في السلم الوظيفي . |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|----|------|----|------|----|--|
| 11 | 57.5 | 46 | 52 | 35.4 | 40 | 18.6 | 21 | - تعزيز الرغبة في تحمل المسؤولية في أداء المهام الوظيفية . |
| 2 | 67 | 19.5 | 22 | 60.2 | 68 | 20.4 | 23 | - زيادة السلوك الإيجابي في التعامل مع الرؤساء المرؤوسين . |
| 5 | 63.7 | 27.7 | 29 | 57.5 | 65 | 16.8 | 19 | - تحفيز المرؤوسين على تحسين الإنتاجية كما وكيفا |
| 6 | 63.1 | 24.8 | 28 | 61.1 | 69 | 14.2 | 16 | - تحسين الاتجاهات الإيجابية نحو أهمية العمل بالزراعة. |
| 8 | 61.4 | 32.7 | 37 | 50.4 | 57 | 16.8 | 19 | - تعزيز الرغبة لتقلد المناصب الإدارية العليا. |
| 7 | 62.2 | 32.7 | 37 | 47.8 | 54 | 19.5 | 22 | - رفع مستوى الروح المعنوية . |
| 9 | 60.8 | 29.2 | 33 | 59.3 | 67 | 11.5 | 13 | - زيادة درجة التأثير الإيجابي في جهود العاملين |
| 1 | 67.4 | 23 | 26 | 52.2 | 59 | 24.8 | 28 | - حث العاملين على الاعتماد على النفس |
| | 62.4 | 30.2 | | 52.5 | | 17.3 | | المتوسط العام |

المصدر : استمارات الاستبيان .

رابعا : أثر البرامج التدريبية في تحسين ممارسات الانتماء الوظيفي المدروسة للمبجوثين .
تحقيقا للهدف الثالث للدراسة يعرض جدول (4) للنتائج المتعلقة بأثر البرامج التدريبية في تحسين ممارسات الانتماء الوظيفي المدروسة من وجهة نظر المرشدين المبجوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن جميع ممارسات تحسين الانتماء الوظيفي المدروسة للمبجوثين جاءت بمستوى متوسط من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة كما هو موضح في جدول (4) فيما عدا تفضيل مصلحة العمل العامة على المصلحة الشخصية والتي جاءت بمستوى منخفض بلغ (40%) وقد احتلت ممارسات زيادة الرغبة في كل ما هو جديد بالقطاع الزراعي ، والالتزام الأخلاقي تجاه الزملاء في العمل ، والرغبة في بذل مجهود أكبر لتحقيق الأهداف الزراعية في المراتب الثلاث الأولى من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة بنسب (71.4% ، 70.8% ، 68.7%) على الترتيب ، في حين جاء الافتخار أمام الآخرين بالانتساب بالعمل في القطاع الزراعي ، والشعور بالجوانب العائلي المتماسك داخل القطاع الزراعي ، وزيادة الارتياح النفسي نحو المناخ السائد بالقطاع الزراعي في المراتب الثلاث الأخيرة بنسب (59.6% ، 59.6% ، 57.9%) على الترتيب .
وبصفة عامة يتبين من نتائج جدول (4) أن المتوسط العام لمستوى ممارسات الانتماء الوظيفي المدروسة مجتمعة قد جاء بمستوى متوسط بنسبة (62.5%) مما يشير إلى ضرورة عقد برامج تدريبية بذاتها تتناول جوانب الانتماء المختلفة حتى يتم تأهيلهم وإقناعهم بأهمية الدور الذي يقومون به ، والمردود من وراء هذا الدور سواء على المجتمع أو على أنفسهم ، مع الأخذ في الاعتبار أن الاهتمام بهذا الجانب لا يقل أهمية عن الجوانب الفنية .

جدول (4) : توزيع المرشدين الزراعيين المبجوثين وفق استجاباتهم نحو تأثير البرامج التدريبية على تحسين الانتماء الوظيفي .

| الترتيب | الوزن النسبي | مستوى أثر التدريب السابق ن = (113) | | | | | | ممارسات تحسين الانتماء الوظيفي |
|---------|--------------|---|----|-------|----|------|----|---|
| | | ضعيف | | متوسط | | عالي | | |
| | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 6 | 64.6 | 26.5 | 30 | 53.1 | 60 | 20.4 | 23 | - الشعور بالاعتزاز أثناء الحديث عن العمل الزراعي . |
| 2 | 70.8 | 15.9 | 18 | 55.8 | 63 | 28.3 | 32 | - الشعور بالالتزام الأخلاقي تجاه الزملاء في العمل . |
| 8 | 63.1 | 32.7 | 37 | 45.1 | 51 | 22.1 | 25 | - زيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل بالقطاع الزراعي |
| 11 | 59.6 | 38.9 | 44 | 43.4 | 49 | 17.7 | 20 | - الافتخار أمام الآخرين بالانتساب إلى القطع الزراعي |
| 10 | 61.4 | 33.6 | 38 | 48.7 | 55 | 17.7 | 20 | - الشعور بالولاء نحو القطاع الزراعي |
| 7 | 63.7 | 30.1 | 34 | 48.7 | 55 | 21.2 | 24 | - زيادة الشعور بالإخلاص نحو القطاع الزراعي |
| 4 | 67.3 | 15.9 | 18 | 49.3 | 67 | 24.4 | 28 | - الحرث على ممتلكات القطاع الزراعي . |
| 3 | 68.7 | 15 | 17 | 63.7 | 72 | 21.2 | 24 | - زيادة الرغبة في بذل مجهود أكبر لتحقيق الأهداف الزراعية. |
| 1 | 71.4 | 14.2 | 16 | 57.5 | 65 | 28.3 | 32 | - زيادة الرغبة في كل ما هو جديد بالقطاع الزراعي |

| | | | | | | | | |
|--------|------|------|----|------|----|------|----|---|
| 9 | 62.5 | 27.4 | 31 | 57.5 | 65 | 15 | 17 | - زيادة الارتباط النفسي بالعمل الزراعي |
| 5 | 64.9 | 24.8 | 28 | 55.8 | 63 | 19.5 | 22 | - زيادة الشعور بأهمية العمل الزراعي |
| 11مكرر | 59.6 | 38.1 | 43 | 45.1 | 51 | 16.8 | 19 | - زيادة الشعور بالجوع العائلي المتماسك داخل القطاع الزراعي. |
| 13 | 57.9 | 40.7 | 46 | 47.8 | 54 | 11.5 | 13 | - زيادة الارتياح النفسي نحو المناخ السائد في القطاع الزراعي . |
| 14 | 40 | 28.3 | 32 | 51.3 | 58 | 20.4 | 23 | - تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية |
| | 62.5 | 27.3 | | 52.3 | | 20.4 | | المتوسط العام |

المصدر : استمارات الاستبيان .

خامسا : أثر البرامج التدريبية في تحسين ممارسات الإبداع الوظيفي المدروسة للمبحوثين .
تحقيقا للهدف الرابع للدراسة يعرض جدول (5) للنتائج المتعلقة بأثر البرامج التدريبية في تحسين ممارسات الأداء الوظيفي المدروسة من وجهة نظر المرشدين المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن جميع ممارسات الإبداع الوظيفي المدروسة جاءت بمستوى متوسط من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة للمبحوثين كما هو موضح بجدول (5) . وقد احتلت ممارسات القدرة على تحليل المعلومات والأفكار عند مواجهة مشكلة ما ، ومهارات إدارة الحوار والنقاش ، والاهتمام بأراء الآخرين في المراتب الثلاث الأولى من حيث تأثير البرامج التدريبية السابقة للمبحوثين أفراد لعينة بنسب (71.1% ، 69.9% ، 69.3%) على الترتيب ، في حين جاءت مهارات تطبيق أساليب جديدة لإنجاز المهام الوظيفية ، والقدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها ، اقتراح أساليب وأفكار جديدة لإنجاز المهام الوظيفية بنسب (62.8% ، 61.4% ، 60.5%) على الترتيب .

وبصفة عامة يتبين من نتائج جدول (5) أن المتوسط العام لمستوى مهارات الإبداع الوظيفي المدروسة مجتمعة قد جاء بمستوى متوسط بنسبة بلغت (63%) مما يشير إلى ضرورة العمل على تخطيط وتصميم برامج تدريبية توجه نحو زيادة قدرة المبحوثين على الإبداع وخاصة ابتكار أساليب جديدة في العمل وطرق وأساليب تحليل المشكلات والقدرة على اتخاذ القرارات .

جدول (5) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفق استجاباتهم نحو تأثير البرامج التدريبية على تحسين الإبداع الوظيفي .

| الترتيب | الوزن النسبي | مستوى اثر التدريب السابق ن = (113) | | | | | | ممارسات تحسين الإبداع الوظيفي |
|---------|--------------|---|----|-------|----|------|----|---|
| | | ضعيف | | متوسط | | عالي | | |
| | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 4 | 67.8 | 16.8 | 19 | 62.8 | 71 | 20.4 | 23 | - اكتساب طرق واساليب جديدة لحل مشكلات العمل الفنية وغير الفنية. |
| 10 | 63.1 | 23.9 | 27 | 62.8 | 71 | 13.3 | 15 | - اكتساب طرق واساليب جديدة في إنجاز المهام الوظيفية . |
| 15 | 59.9 | 26.5 | 30 | 58.4 | 66 | 15 | 17 | - اكتساب أفكار ومقترحات جديدة تتعلق بشئون القسم والإدارة . |
| 4مكرر | 67.8 | 16.8 | 19 | 62.8 | 71 | 20.4 | 23 | - تعلم مهارات الإقناع والتأثير في الزراع أثناء التعامل معهم . |
| 2 | 69.9 | 12.4 | 14 | 65.5 | 74 | 22.1 | 25 | - تعلم مهارات إدارة الحوار والنقاش . |
| 9 | 64 | 22.1 | 25 | 61.9 | 70 | 15.9 | 18 | - طرق واساليب التعبير عن ارائى ومقترحاتى حتى تصل الى الرؤساء . |
| 3 | 69.3 | 13.3 | 15 | 65.5 | 74 | 21.2 | 24 | - الاهتمام بأراء الآخرين طالما في صالح العمل . |
| 6 | 67.3 | 20.4 | 23 | 57.5 | 65 | 22.1 | 25 | - التعرف على مصادر المعلومات والأفكار لحل مشاكل العمل . |
| 7 | 65.2 | 21.2 | 24 | 61.9 | 70 | 16.8 | 19 | - الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي يوجهها لي رؤسائى . |
| 14 | 60.5 | 31.9 | 36 | 54.9 | 62 | 13.3 | 15 | - اقتراح أساليب وأفكار جديدة لإنجاز المهام الوظيفية . |
| 11 | 62.8 | 32.7 | 37 | 54.9 | 62 | 12.4 | 14 | - عدم التردد في تطبيق أساليب جديدة لإنجاز المهام الوظيفية |
| 8 | 64.9 | 26.5 | 30 | 61.1 | 69 | 12.4 | 14 | - معرفة طرق واساليب مهارة اتخاذ القرارات . |
| 1 | 71.1 | 24.8 | 28 | 63.7 | 72 | 11.5 | 13 | - القدرة على تحليل المعلومات والأفكار عند مواجهة مشكلة |

| | | | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|----------|---|
| 13 | 61.4 | 31 | 35 | 54 | 61 | 15 | 17 | - القدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها |
| 11مكرر | 62.8 | 29.5 | 33 | 53.1 | 60 | 17.7 | 20 | - وضع رؤية واضحة لمشكلات العمل وترتيبها وفق أولوياتها |
| | | 63 | 23.3 | 60.1 | 16.6 | | الإجمالي | |

المصدر: استمارات الاستبيان.

سادسا : العلاقة بين البرامج التدريبية التي سبق تقديمها وأداء المهام الوظيفية للمرشدين للمبجوثين .
لا شك أن معرفة العلاقة بين البرامج التدريبية التي سبق تقديمها المقدمة على أداء المهام الوظيفية للمبجوثين أمرا ضروريا لتحديد مدى توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للمبجوثين ومدى تحقيقها لأهدافها .

ولاختبار الفرض النظري السابق تم صياغة الفرض الإحصائي التالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية التي تلقاها المبجوثين على أداء المهام الوظيفية فيما يتعلق بأثرها على :
أ- تحسين الأداء الوظيفي .
ب- إثارة الدافعية نحو العمل .
ج- الانتماء الوظيفي .
د- الإبداع الوظيفي .

ويعرض جدول (6) لنتائج اختبار مربع كاي لأثر البرامج التدريبية السابقة على أداء المهام الوظيفية ، حيث أظهرت النتائج أن قيمة (كا²) المحسوبة بلغت (5.13 ، 5.56 ، 9.1 ، 0.76) وهي قيم غير معنوية عند مستوى 0.05 وذلك لكل من تحسين الأداء الوظيفي ، والدافعية نحو العمل ، والانتماء ، والإبداع الوظيفي على الترتيب .

وبناء على هذه النتيجة لم تتمكن من رفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للبرامج التدريبية التي سبق تقديمها للمرشدين للمبجوثين وتحقيق الاحتياجات الوظيفية لهم " وعدم قبول الفرض النظري البديل في أجزاءه الأربعة التالية وهي : تحسين الأداء الوظيفي ، وإثارة الدافعية نحو العمل ، والانتماء الوظيفي ، وأخيرا الإبداع الوظيفي . وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فرق معنوي بين رأى المبجوثين فيما يتعلق بالبرامج التدريبية التي سبق تقديمها لهم على أداء المهام الوظيفية ، الأمر الذي يستلزم معه ضرورة العمل بكل الطرق على توافق البرامج التدريبية التي سيتم التخطيط لها في المستقبل مع الاحتياجات الوظيفية للمرشدين للمبجوثين وذلك من خلال :

- 1-تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمرشدين .
 - 2- عدم فرض البرامج التدريبية .
 - 3- وضع قائمة بأولويات تلك الاحتياجات .
 - 4- وصياغة أهداف ومحتوى تدريبي يتناسب مع تلك الاحتياجات.
- وذلك بهدف الحد من الإهدار سواء المالي أو البشري في عقد برامج تدريبية لا عائد من ورائها .

جدول (6) : نتائج اختبار (كا²) حول اثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين المبجوثين .

| مستوى المعنوية | قيمة كا ² | البرامج التدريبية ن = (113) | | | | | | | | اثر البرامج التدريبية | |
|----------------|----------------------|-------------------------------|----|---------|---|--------------|----|--------------|----|-----------------------|------------------------------|
| | | الإجمالي | | 9 فأكتر | | دورة (8-6) | | دورة (5-3) | | | |
| | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | | |
| 0.27 | 5.13 | 26.5 | 30 | 2.7 | 3 | 3.5 | 4 | 20 | 23 | عالي | - تحسين مستوى الأداء الوظيفي |
| | | 54.9 | 62 | 1.8 | 2 | 9.7 | 11 | 43.4 | 49 | متوسط | |
| | | 18.6 | 21 | 0.9 | 1 | 6.2 | 7 | 11.5 | 13 | ضعيف | |
| 0.23 | 5.56 | 19.5 | 22 | 1.8 | 2 | 0.9 | 1 | 16.8 | 19 | عالي | - إثارة الدافعية نحو العمل . |
| | | 49.5 | 56 | 2.7 | 3 | 9.7 | 11 | 37.2 | 42 | متوسط | |
| | | 31 | 35 | 1.8 | 1 | 8.8 | 10 | 21.2 | 24 | ضعيف | |
| 0.059 | 9.1 | 20.4 | 23 | 2.7 | 3 | 3.5 | 4 | 14.1 | 16 | عالي | - تحسين الانتماء الوظيفي . |
| | | 53.1 | 60 | 2.7 | 3 | 7.1 | 8 | 43.4 | 49 | متوسط | |
| | | 26.5 | 30 | - | - | 8.8 | 10 | 17.7 | 20 | ضعيف | |
| 0.94 | 0.76 | 15.5 | 18 | 0.9 | 1 | 2.7 | 3 | 12.4 | 14 | عالي | - الإبداع الوظيفي. |
| | | 58.4 | 66 | 3.5 | 4 | 10.6 | 12 | 14.2 | 50 | متوسط | |
| | | 25.7 | 29 | 0.9 | 1 | 6.2 | 7 | 18.6 | 21 | ضعيف | |

المصدر : استمارات الاستبيان.

التوصيات

استنادا إلى الاستعراض السابق للنتائج البحثية أمكن التوصل إلى عدد من التوصيات الخاصة بتصميم وتخطيط البرامج التدريبية الموجهة للمرشدين الزراعيين بصفة عامة والبرامج التدريبية في تحقيق المهام الوظيفية بصفة خاصة وذلك على النحو التالي :

1- مراعاة تخطيط البرامج التدريبية بشكل يساعد على حسن أداء المهام الوظيفية للمبجوثين .
أظهرت نتائج الدراسة بأن المتوسط العام لمستوى اثر البرامج التدريبية على تلبية الاحتياجات الوظيفية المدروسة جاء بمستوى متوسط بنسبة (64%) وهذا يشير إلى ضرورة تكثيف البرامج التدريبية تصميميا وتخطيطيا لمقابلة تلك الاحتياجات .

2- الأداء الوظيفي وعلاقته بالبرامج التدريبية التي سبق تقديمها .
تشير النتائج السابقة بأن اثر البرامج التدريبية على تحسين ممارسات الأداء الوظيفي جاء بمستوى متوسط ، وهنا تظهر الحاجة لعقد المزيد من الدورات التدريبية في مجال تحسين ممارسات تحسين الأداء الوظيفي للمبجوثين وخاصة التعامل مع نظم المعلومات الحديثة مثل الكمبيوتر وشبكة الإنترنت ، لما لذلك من دور كبير في تحسين الأداء ومسايرة كل ما هو جديد في الإنتاج الزراعي .

3- الدافعية نحو العمل الإرشادي وعلاقتها بالبرامج التدريبية السابقة للمبجوثين .
تشير النتائج السابقة بأن تأثير البرامج التدريبية على تحسين عوامل الدافعية نحو العمل جاء بمستوى متوسط ، وهذا يشير إلى ضرورة تصميم برامج تدريبية تتعلق بنشر طرق وأساليب خلق الدافعية نحو العمل في نفوس المبجوثين نظرا لما يعانيه الجهاز الإرشادي من فقدان الثقة سواء بين العاملين داخل الجهاز الإرشادي أو من الجمهور متلقي الخدمة .

4- الانتماء الوظيفي وعلاقته بالبرامج التدريبية السابقة للمبجوثين .
أشارت النتائج التي تم التوصل إليها أن مستوى اثر البرامج التدريبية على تحقيق الانتماء الوظيفي للمبجوثين جاء بمستوى متوسط ، الأمر الذي يستلزم تصميم وتخطيط برامج تدريبية تتعلق بتدعيم الانتماء الوظيفي لدى المبجوثين نظرا لما يعانيه الجهاز الإرشادي بصفة خاصة والعاملين بالزراعة بصفة عامة .

5- الإبداع الوظيفي وعلاقته بالبرامج التدريبية للمبجوثين .
تصميم وتخطيط برامج تدريبية تتعلق بنشر طرق وأساليب خلق وإبتكار أساليب جديدة في تطوير العمل الإرشادي والتي من أهمها مناهج وأساليب حل المشكلات بطرق إبداعية ، ومهارات اتخاذ القرارات . كما توصى هذه الدراسة أيضا أن تقوم دراسات أخرى تتناول طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية حتى يتم التعرف على الأسلوب المناسب لتحديد احتياجات المتدربين حتى يمكن تصميم برامج تدريبية تناسب تلك الاحتياجات ، ودراسة أنماط منهجية جديدة للكشف عن عدم توافق البرامج التدريبية مع حسن أداء المهام الوظيفية للمرشدين للمبجوثين .

المراجع

- إستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة 2030 (2009) : وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، جمهورية مصر العربية .
- سعادة ، جودت أحمد (2003) : تدريس مهارات التفكير مع مئات الأمثلة التطبيقية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن
- سيزلاقي ، اندرو دى ، وولاس ، مارك جى (1991) : السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم ، الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية .
- عبد الفتاح ، رأفت (2001) : سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربية ، القاهرة .
- زايد ، صلاح الدين (2002) الدليل التدريبي لأساسيات إعداد المدربين ، يحيى على زهران (محرر) ، البرنامج التدريبي للمهارات الأساسية للتعليم عن بعد ، دورة تدريب المدربين ، قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .
- السمري ، طلعت (2003) : التدريب بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى ، القاهرة .
- حسين ، عبد الفتاح دياب (1997) : دور التدريب في تطوير العمل الإداري ، مطبعة النيل ، القاهرة .
- هلال ، محمد عبد الغنى (2001) : التدريب الأسس والمبادئ ، الطبعة الأولى ، موسوعة التدريب ، مهارات وتطوير الأداء التدريبي (1) ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة .

Sarhan, A. M. M.

راتب ، نجلاء عبد الحميد (1999) : الانتماء الإجتماعي للشباب المصري : دراسة سسيولوجية في حقبة الانفتاح ، مركز المحروسة للنشر ، القاهرة .

زهران ، يحيى على (2011) مهارات الحياة وثقافة العمل الحر ، قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .

Bolles. R. C., (1997) : Theory of Motivation , New York : Harper and Row Publishers.

Gage , N. L., and Berliner , D. C., (1998) : Educational Psychology , Chicago : R and Mc Nelly .

K-STATE, (2006) : Confidential document : Annual extension agent performance review , Kansas State University Co operative Extension Services .

Kirkpatrick , D.L . , (2008) : Evaluating Training Programs : The Four Levels , ASTD 2008 International Conference & Exposition , printed by Mimo.com .

Sanderson , G., (1992) : Objective and Evaluation , Hand Book of Training Development , Oxford edited by Steve Truelove .

IMPACT OF TRAINING PROGRAMS ON TASKS PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS IN QENA GOVERNORATE

Sarhan, A. M. M.

Agric. Extension Dept., Fac. Agric., South Valley University Qena

ABSTRACT

The current study aimed mainly to identify the impact of training programs on tasks performance of agriculture extension agents. The study was carried at all administrative districts in Qena Governorate.

Data were collected from universe of 113 extension agents who attended the weekly meeting which had been held in the sub-directorates in all administrative districts at the time of data collection.

Data were collected by using group interview questionnaire during December 2010 . Frequencies , percentages , arithmetic mean , standard deviation , chi square were used for data presentation and analysis .

The main findings of the study are :

- 1-The respondents indicated a moderate level (68.2%) of the general average of the training programs impact on improving job performance.
- 2-The respondents indicated a moderate level (62.4%) of the general average of the training impact on improving Job motivation.
- 3-The respondents indicated a moderate level (62.5%) of the general average of the training impact on improving job belonging.
- 4-The respondents indicated a moderate level (63%) of the general average of the training impact on improving Job creativity skills.
- 5-The findings indicated that the chi-square value (x^2) regarding the relationship between previous in services training programs and achieving job needs related to improving job performance , job motivation , achieving job belonging were estimated by (5.13 , 5.56 , 9.1 , 0.76) respectively , which were non significant values at 0.05 level , this result reflects that there are no significant differences

between the number of training programs and tasks performance of agriculture extension agents , this result refers to the need for redesign and re planning of training programs to crosspending with needs assessment of job training for agriculture extension agents

قام بتحكيم البحث

كلية الزراعة – جامعة المنصورة
كلية الزراعة – جامعة العريش

أ.د / محمود محمد عبدالله الجمل
أ.د / محمود عطيه الشوافى