



FACULTY OF AGRICULTURE

*Minia J. of Agric. Res. & Develop*  
*Vol. (33) No. 4 pp 689 - 706, 2013*

## أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسيوط والبحيرة

محمد فوزى سالم عبد السلام - سامى محمد عبد الحميد دراز

مصطفى عبد الحميد أبو العين

قسم الإرشاد الزراعى والمجتمع الريفى - كلية الزراعة - جامعة الأزهر فرع أسيوط

Received 1 Dec. 2013

Accepted 25 Dec. 2013

### المستخلص

يستهدف البحث بصفة رئيسية التعرف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية من خلال التعرف على مدى قيامهم بتلك المهام ، واشتمل البحث على ثمانية مهام رئيسية هي : (1) تعليم وتوعية الزراع ، (2) تحديد مشكلات الزراع ونقلها للجهات البحثية لإيجاد الحلول المناسبة لها ، (3) تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ، (4) العمل على إكتشاف وتدريب القيادات المحلية ، (5) العمل مع المنظمات المحلية المرتبطة بالعمل الإرشادى ، (6) تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة ناجحة ، (7) تشجيع الزراع للحصول على الخدمات الإرشادية ، (8) العمل على تغيير سلوك الزراع.

ولقد تم إجراء البحث الميدانى على عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين بمحافظة أسيوط والبحيرة، وبلغ حجمها 200 مرشدا زراعىا بنسبة بلغت 45 % من أجمالى عدد المرشدين الزراعيين بالمحافظتين، ولقد تم جمع البيانات من المبحوثين بطريقة المقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان أعدت خصيصا لهذا الغرض، واستخدمت فى معالجة وتحليل وعرض البيانات النسب المئوية، ومعامل ارتباط كدالة للرتب لمعرفة العوامل المرتبطة بمستوى الأداء للمبحوثين، والمتوسط الحسابى لمعرفة متوسط أداء المبحوثين

محمد فوزى سالمán وآخرون

لمهامهم الإرشادية، وذلك باستخدام مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم  
الإجتماعية (SPSS).

وتشير نتائج البحث الميدانى إلى ارتفاع متوسط أداء المبحوثين من  
المرشدين الزراعيين فى معظم المهام الوظيفية ما عدا العمل مع المنظمات  
الريفية المرتبطة بالعمل الإرشادى ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة  
معنوية بين مستوى الأداء الوظيفى للمرشدين الزراعيين وبين بعض المتغيرات  
المستقلة المدروسة.

#### مقدمة البحث ومشكلته

يقوم المرشد الزراعى بدور حيوى وضرورى فى تقديم الخدمات الإرشادية،  
حيث يتوقف نجاح أو فشل أى برنامج إرشادى على أداء المرشد الزراعى كركن أساسى  
من مكوناته، ويعد المرشد الزراعى أحد عناصر منظومة العمل الإرشادى الذى يقع على  
عاتقه العديد من المهام التى تمكنه من أن يكون حلقة وصل حقيقية وصحيحة بين الزراع  
وبين الباحثين وكذلك شركات الإنتاج الزراعى إن وجدت ، وتشكيل وتغيير المجتمع  
المحلى باعتباره وكيلا للتغيير، وعليه يقع عبء الاتصال المباشر بالمسترشدين وحل  
مشاكلهم ، وتطوير الريف بصفة عامة ( قسطة ، 2012: 117 & الشريف، 2005: 3  
& Taldi, 2004).

هذا، ولقد تزايدت فى الفترة الأخيرة الأدوار المنوط بها المرشد الزراعى فى  
القرية لتشمل أدوارا جديدة ومتنوعة نتيجة للتغير السريع الذى يحدث للمجتمع الريفى،  
ولما كان المرشد الزراعى ركنا أساسيا من أركان التنمية الريفية، فلا بد أن يؤثر أدائه لتلك  
الأدوار على نتائج التنمية فى الريف ومدى تقدمه، وعلى الرغم من أهمية تنمية الموارد  
البشرية فى العصر الحديث ، إلا أن المرشد الزراعى لا يزال يعانى من التهميش  
والإهمال من المسؤولين عن السياسات الزراعية فى مصر، الأمر الذى أدى إلى تقزم  
مكانته فى المجتمع .

ونتيجة لما سبق اهتم الباحثون بالتقريب عن مهام المرشد الزراعى، وقياس مدى  
قيام المرشد الزراعى بها ، والمعوقات التى تؤدى إلى عدم تمكنه من القيام بمهامه، ليكون

## أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسبوط والبحيرة

هذا البحث نقطة إنطلاق لتنمية مهارات المرشد الزراعى من خلال : تدريبه ، واستبعاد المهام التى لا تتناسب مع مهامه الوظيفية .

### أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تقدير أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة أسبوط والبحيرة لمهامهم الوظيفية وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- 1- التعرف على الخصائص الشخصية للمبحوثين من المرشدين الزراعيين.
- 2- تحديد مستوى قيام المرشدين الزراعيين المبحوثين بمهامهم الوظيفية .
- 3- تحديد العلاقة بين الخصائص الشخصية للمبحوثين وبين درجة قيامهم بمهامهم الوظيفية .
- 4- التعرف على المعوقات التى تواجه المبحوثين للقيام بمهامهم الوظيفية .

### الإطار النظرى

إن مفهوم الأداء الوظيفى كغيره من المفاهيم لم يلق تعريفه الإجماع بين الباحثين، فهناك من يرى أن هذا المصطلح يشير إلى النتائج المتحققة عن إنجاز وظيفة محددة ، وعلى هذا الأساس يمكن أن يعرف الأداء الوظيفى على أنه : النتائج النهائية من حيث الكم، والنوع ، والتكلفة التى أسفرت عنها الممارسات الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة ، ويمكن تعريف الأداء الوظيفى ايضا بأنه : قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التى يتكون منها عمله ( بوخمخ و هروم ، 2010 ).

هذا، ولقد تعددت الدراسات البحثية والكتابات العلمية ( شربى ، 1996 : 198 - 214 ، امصطفى، 2002 ، الشريف ، 2005 ، الصاوى ، 2006 ) التى تناولت مهام المرشد الزراعى ، وفيما يلى عرض موجز لتلك المهام :-

نقل المشكلات الزراعية المتعلقة بالزراع إلى جهات البحث لإيجاد الحلول لها، تنمية وتدريب القيادات المحلية للمساهمة فى العمل الإرشادى، والتنسيق مع المنظمات الريفية الأخرى، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، والمساعدة فى مشاركة القادة المحليين فى تقييم البرامج الإرشادية على المستوى المحلى ، وإعداد التقارير بمشاركة

## محمد فوزى سالماني وآخرون

القادة المحليين عن العمل الإرشادي ، وتنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة إشعاع ناجحة ، ومساعدة مراكز الشباب الريفي على تطوير برامجها، وتعريف الشباب بدورهم في المجتمع وتنمية قدراتهم ، وتعريف المسترشدين بالمنظمات القروية المعاونة الأخرى، وتوصيل نتائج الأبحاث والتوصيات الفنية إلى المسترشدين وإمدادهم بالخبرات الزراعية المستحدثة ، وتشجيع الزراع في الحصول على الخدمات الإرشادية ، توفير مصادر المعلومات والخبرات للزراع والقادة المحليين ، والتسجيل وكتابة النقرر السنوي عن العمل الإرشادي الزراعي بالقرية ، واتصال المرشد الزراعي بالمستويات الإشرافية، واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية.

وقد ذكر Taldi,2004 المهام الرئيسية التي يقوم بها المرشد الزراعي في

بتسوانا وهي :-

- تعليم الزراع من خلال : تخطيط وأعداد الإيضاح العملي ، والتدريب المنتظم للزراع في مراكز التدريب الريفي ، وزيارة الزراع بانتظام لتبادل المعلومات.
- إدارة البرامج الإرشادية من خلال: الحفاظ على الإتصال مع الزراع بصفة مستمرة ، والمشاركة في أنشطة المعارض الزراعية ، والمشاركة في الأحداث القومية الهامة ، والعمل مع المنظمات الأخرى المرتبطة بالعمل الإرشادي .
- تنفيذ التعليمات الحكومية من خلال : إخبار الزراع بالأجندة الحكومية الزراعية ، ومساعدة الزراع في إنشاء مشروعاتهم ، ومساعدتهم على الإختيار للمشروع المناسب ، والوصول إلى مصادر الدعم ، توصيل المدخلات وإدارة التقدم .
- تكوين المجموعات من خلال : تشجيع الزراع على تكوين المجموعات ، ومساعدة الزراع على تنفيذ الأنشطة الجماعية وإنشاء المشروعات .
- تنفيذ برامج إعانات الكوارث والجفاف .
- أداء عمل المكتب من خلال: إجراء مسح وإعداد الخطط والبرامج ، وجمع وتصنيف المعلومات وكتابة التقارير السنوية ، وصياغة ومناقشة التقارير وخطط البرامج مع المشرفين، ومساعدة الزراع على تطبيق التوصيات .

## أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسبوط والبحيرة

- المشاركة فى أنشطة الزراعة .

وأضاف Rogers (2003: 369 - 370 ) سبعة أدوار رئيسية للمرشد الزراعى فى

عملية تقديم المستحدثات للنظام الإجتماعى وهى :

1- تنمية الحاجة للتغيير من خلال مساعدة الجمهور ليصبحوا أكثر وعيا بالحاجة إلى تغيير السلوك ، ويتم ذلك من خلال عرض البدائل الجديدة للمشكلات الموجودة ، وتوضيح أهمية تلك المشكلات ، والتأكيد على الجمهور بأنهم قادرون على مواجهة تلك المشكلات.

2- إقامة علاقة تبادل المعلومات من خلال المصادقية مع الجمهور .

3- تشخيص المشكلات من خلال تحليل المشكلات التى تواجه الجمهور وتحديد سبب

عدم مناسبة البديل الموجود .

4- خلق النية للتغيير عند الجمهور من خلال دفع الجمهور على الإهتمام بالمستحدثات

5- ترجمة النية إلى عمل

6- تثبيت وتدعيم وحماية الجمهور من الانقطاع.

7- جعل المستحدث جزء من سلوك المسترشد .

كما أضاف كل من Vijayaragvan and Singh (1997) أن أدوار المرشد

الزراعى على مستوى القرية يتلخص فيما يلى : (1) عمل زيارات منتظمة للزراع لتنمية

العلاقة مع الجمهور لفهم مشكلاته ، (2) عمل أنشطة تعليمية فى صورة مقابلات ،

وحملات إرشادية ، وإيضاحات عملية ، وأيام حقل ، وتدريب موسمى ، (3) تقديم الخدمة

الاستشارية للزراع وحل مشكلاتهم التعليمية .

طريقة إجراء البحث

أجرى هذا البحث على عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين بمحافظة أسبوط والبحيرة

وأسيوط لتحقيق أهداف البحث، وتضمنت العينة 200 مرشدا زراعيًا منهم 100 مرشدا

بمحافظة البحيرة ، و100 مرشدا بمحافظة أسبوط بما يعادل 45 % من إجمالي عدد

المرشدين الزراعيين بالمحافظتين والبالغ عددهم 442 مرشدا زراعيًا، ولقد تم اختيارهم

بطريقة عشوائية بسيطة من بين المرشدين الزراعيين بالمحافظتين ، وتم جمع البيانات

## محمد فوزى سالمán وآخرون

اللازمة لإجراء البحث من عشرة مراكز إدارية ، خمسة منها بمحافظة البحيرة وهى : دمنهور ، وإبنائى البارود ، وشبراخيت ، والمحمودية ، والدلنجات ، وخمسة أخرى بمحافظة أسيوط هى : الغنايم ، والفتح ، وأسيوط ، ومنفلوط ، والقوصية ، ولقد تم اختيار تلك المراكز بطريقة عشوائية بسيطة عن طريق القرعة .

هذا وقد تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية من خلال استمارة استبيان أعدت خصيصا لهذا الغرض خلال شهرى سبتمبر وأكتوبر 2013م ، واشتملت على ثلاثة أقسام رئيسية ، تعلق أولها بالبيانات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين ، بينما اشتمل الثانى على مقياس مكون من خمسة وأربعين مهمة تتضمن الإجابة على كل منها اختيارا ما بين ( لا يقوم ، ونادرا ، وأحيانا ، و دائما ) وذلك لتحديد مستوى الأداء ، وأعطيت هذه الاختيارات القيم ( 1 ، 2 ، 3 ، 4 ) ، ولقد تم تحديد المهام المدروسة فى ثمانية مهام رئيسية من خلال الدراسات السابقة ، وبكل مهمة رئيسية مجموعة من المهام الفرعية

( الأنشطة ) وهى : تعليم وإرشاد الزراع ( 6 أنشطة ) ، وتحديد مشكلات الزراع ونقلها للجهات البحثية لإيجاد الحلول المناسبة لها ( 4 أنشطة ) ، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ( 8 أنشطة ) ، والعمل على إكتشاف وتدريب القيادات المحلية ( 6 أنشطة ) ، والعمل مع المنظمات المحلية المرتبطة بالعمل الإرشادى ( 6 أنشطة ) ، و تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة ( 5 أنشطة ) ، تشجيع الزراع فى الحصول على الخدمات الإرشادية ( 4 أنشطة ) ، والعمل على تغيير سلوك الزراع ( 6 أنشطة ) .

وطبقا لإجمالى درجات كل مبحوث لكل نشاط من الأنشطة السابق الإشارة إليها تم تقسيم المبحوثين إلى أربعة مستويات ، الأول منها مستوى منعدم ( الذى لا يقوم بالمهمة ) ، والثانى مستوى أداء منخفض (يقوم بالمهمة نادرا) ، والثالث مستوى أداء متوسط ( يقوم بالمهمة أحيانا ) ، والرابع مستوى أداء عال ( يقوم بالمهمة دائما ) ، كما اشتمل القسم الثالث من استمارة الاستبيان على سؤال محدد ببعض البنود لتحديد المعوقات التى تؤثر

## أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسبوط والبحيرة

على أداء المرشدين لمهامهم الإرشادية، وتم تفرغ هذه المعوقات وسردها حسب التكرارات والنسب المئوية لكل معوق.

ولقد استخدم في عرض وتحليل البيانات العرض الجدولى بالتكرارات والنسب المئوية ، واختبار معاملات ارتباط الرتب لكندال للتعرف على الخصائص المرتبطة بمستوى أداء المرشدين الزراعيين، وحساب المتوسط الحسابى كمؤشر لمستوى الأداء ، وذلك باستخدام مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS).

### النتائج ومناقشتها

#### 1- خصائص المبحوثين

تشير البيانات الواردة فى الجدول (1) إلى أن ما يقرب من ثلثى المبحوثين ( 63.5 %) تزيد أعمارهم عن 50 سنة ، فكان من الطبيعى أن يكون 80.5% منهم ذوى خبرة فى العمل الزراعى لأكثر من عشرين سنة ، بينما كان نصف المبحوثين ( 51.5 %) ذوى خبرة فى العمل فى الإرشادى لمدة تتراوح ما بين عشرة إلى عشرين سنة ، وكان معظم المبحوثين ( 73.5 % ) من ذوى المؤهلات المتوسطة ، وكذلك 76,5 % لا يوجد لديهم عمل إضافى .

#### 2- أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية

تشير البيانات فى الجدول (2) إلى أن متوسط أداء المبحوثين من المرشدين الزراعيين فى تعليم وإرشاد الزراع تراوح ما بين 3.04 درجة كحد أدنى فيما يتعلق بإجراء تجارب الإيضاح العملى إلى 3,85 درجة كحد أقصى فيما يتعلق عقد ندوات إرشادية للزراع ، بينما بلغ متوسط الأداء فى تحديد مشكلات الزراع ونقلها للجهات البحثية 3.15 درجة فيما يتعلق بتصنيف المشكلات الزراعية كحد أدنى ، و 3.73 درجة فيما يتعلق بمساعدة الزراع على تحديد المشكلات الزراعية التى تواجههم .

محمد فوزى سالماني وآخرون

جدول 1: التوزيع العددي والنسبي للمرشدين المبحوثين وفقا لخصائصهم المبينة.

(ن=200)

%	العدد	الخصائص
7.5	15	السن - أقل من 40 سنة
29.0	58	- 40 - أقل من 50 سنة
63.5	127	- أكثر من 50 سنة
73.5	147	المؤهل الدراسي
26.5	53	- دبلوم - جامعي
3.0	6	الخبرة في العمل الزراعي
16.5	33	- أقل من 10 سنوات
80.5	161	- 10 إلى 20 سنة - أكثر من 20 سنة
17.5	35	الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي
51.5	103	- أقل من 10 سنوات
31.0	62	- 10 إلى 20 سنة - أكثر من 20 سنة
24.5	49	التدريب
75.5	151	- لا يوجد - يوجد
57.0	114	مساحة الإشراف
43.0	86	- أقل من 1000 فدان - 1000 فدان فأكثر
76.5	153	وجود عمل إضافي بجانب العمل الإرشادي
23.5	47	- لا يوجد - يوجد

المصدر : استمارات الاستبيان

أما فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية فتراوح متوسط أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين ما بين 2.98 درجة كحد أدنى فيما يتعلق بالمشاركة في وضع خطة عمل البرنامج إلى 3.70 درجة كحد أقصى فيما يتعلق بكل من المشاركة في تنفيذ البرنامج ، والمشاركة في تقييم الأثار للبرنامج الإرشادي . أما فيما يتعلق بالعمل على



## أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسبوط والبحيرة

إكتشاف وتدريب القيادات المحلية فقد تراوح متوسط أداء المرشدين الزراعيين لتلك المهمة ما بين 3.16 درجة كحد أدنى فيما يتعلق بتدريب القيادات للقيام بمهامهم الإرشادية ، و3.98 درجة كحد أقصى فيما يتعلق بتقييم أداء القيادات الإرشادية المحلية ( جدول 2).

جدول (2) : توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم فى مستوى قيامهم بمهامهم الإرشادية .

(ن=200)

متوسط الأداء	مستوى الأداء				المهام الإرشادية
	ك	متوسط	متفصل	متفهم	
					تعليم وإرشاد المزارعين
3.85	172	26	1	1	- عقد ندوات إرشادية للزراع
3.13	65	98	35	2	- عمل حقول إرشادية
3.63	143	43	11	3	- عمل محاضرات للزراع
3.04	62	98	27	13	- إجراء تجارب الإيضاح العملى
3.37	94	90	12	4	- الزيارات الحقلية والمنزلية
3.75	164	26	6	4	- إمداد الزراع بالخبرات والمعلومات والمطبوعات الإرشادية .
					تحديد مشكلات الزراع ونقلها للجهات البحثية
3.73	164	22	10	4	- مساعدة الزراع على تحديد المشكلات الزراعية التى تواجههم . تصنيف المشكلات الزراعية
3.15	83	68	45	4	- ترتيب المشكلات الزراعية
3.30	83	99	12	6	- عرض المشكلات المصنفة حسب الأولوية على رؤساء الأقسام لنقلها إلى جهات البحث العلمى لإيجاد الحلول المناسبة لها
3.54	128	55	14	3	
					تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية
3.30	116	32	46	6	- جمع البيانات عن الموقف الراهن
3.33	86	98	11	5	- تحديد المشكلات والاحتياجات الإرشادية للزراع
3.40	114	61	14	11	- الإشتراك فى تحديد الأهداف الإرشادية
2.98	74	65	44	17	- المشاركة فى وضع خطة عمل البرنامج
3.70	160	22	11	7	- المشاركة فى تنفيذ البرنامج
3.33	105	67	17	11	- المشاركة فى تقييم الآثار للبرنامج الإرشادى
3.60	139	45	12	4	- إعداد التقارير الدورية
3.70	159	24	12	5	- تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية فى السجلات الإرشادية .

## محمد فوزى سالمán وآخرون

المصدر : استمارات الاستبيان .

ولقد تراوح متوسط أداء المبحوثين فى مهمة العمل مع المنظمات المحلية المرتبطة بالعمل الإرشادى ما بين 2,73 درجة كحد أدنى فيما يتعلق بالإشتراك مع الباحثين بمراكز البحوث والمحطات الإقليمية فى تنفيذ التجارب البحثية التأكيديّة ، و3.43 درجة كحد أقصى فيما يتعلق بالمشاركة فى الاجتماعات التى تعقدّها المنظمات الأخرى بالقريّة ، أما فيما يتعلق بتنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة فتراوح متوسط الأداء ما بين 3.26 درجة فيما يتعلق بتوفير المطبوعات لتوزيعها على الزراع إلى 3.55 درجة فيما يتعلق بإعداد ملفات عن منطقة العمل الإرشادى ( جدول 2).

أما فيما يتعلق بتشجيع الزراع فى الحصول على الخدمات الإرشادية فتراوح متوسط الأداء ما بين 3.16 درجة كحد أدنى فيما يتعلق بالقيام بزيارة الزراع ذوى المشكلات الخاصة إلى 3.74 درجة كحد أقصى فيما يتعلق بتوعية الزراع بأهداف الإرشاد الزراعى ، بينما تراوح متوسط الأداء فى العمل على تغيير سلوك الزراع 3.44 درجة كحد أدنى فيما يتعلق بالعمل على تثبيت التغيير وعدم رجوع الزراع إلى 3.75 درجة فيما يتعلق بإقامة علاقات طيبة مع الزراع لتبادل المعلومات ( جدول 2).

وكما تشير النتائج أيضا فى الجدول ( 2 ) إلى ارتفاع متوسط أداء المبحوثين لمعظم مهامهم الإرشادية المدروسة، حيث كان متوسط الأداء فى معظم الأنشطة أكثر من 3 درجات فيما عدا خمس أنشطة فقط ثلاث منها يندرج تحت مهمة العمل مع المنظمات المحلية المرتبطة بالإرشاد وهى : تبادل التقارير والمقترحات والخطابات الرسمية الريفية بالقريّة (2.98 درجة )، وتخطيط وتنفيذ مشروعات مشتركة مع المنظمات المحلية المعنية بالتنمية الريفية (2.78 درجة) ، والإشتراك مع الباحثين بمراكز البحوث والمحطات الإقليمية فى تنفيذ التجارب البحثية التأكيديّة ( 2.73 درجة ) .

أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسبوط والبحيرة

تابع جدول 2 : توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم فى مستوى قيامهم بمهامهم الإرشادية .

(ن = 200)

متوسط الأداء	مستوى الأداء				المهام الإرشادية
	ك	متوسط	منخفض	ع	
3.63	154	26	11	9	العمل على إكتشاف وتدريب القيادات المحلية
3.60	147	32	14	7	- التعرف على القيادات المحلية من الزراع
3.63	157	20	16	7	- إختيار القيادات المحلية المعاونة فى أداء النشاط
3.30	101	70	17	12	- مدالقيادات بما يلزم من معلومات لتسهيل المهمة
3.16	68	102	23	7	- متابعة نشاط القيادات المحلية
2.98	71	68	46	15	- تدريب القيادات للقيام بمهامهم الإرشادية
					- تقييم أداء القيادات الإرشادية المحلية
3.43	135	29	23	13	العمل مع المنظمات المحلية المرتبطة بالعمل الإرشادى
2.98	84	47	50	19	- المشاركة فى الإجتماعات التى تعقدها المنظمات الأخرى بالقرية
3.21	92	72	21	15	- تبادل التقارير والمقترحات والخطابات الرسمية مع المنظمات الريفية بالقرية
2.78	57	60	65	18	- محاولة الاستفادة من الإمكانيات المتوفرة بالمنظمات المحلية
2.73	52	67	55	26	- تخطيط وتنفيذ مشروعات مشتركة مع المنظمات المحلية المعنية بالتنمية الريفية .
3.21	100	61	20	19	- الاشتراك مع الباحثين بمراكز البحوث والمحطات الإقليمية فى تنفيذ التجارب البحثية التأكيدية .
					- دعوة رؤساء المنظمات الريفية للمشاركة فى الاجتماعات والندوات الإرشادية.
3.52	127	57	8	8	تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة.
3.37	126	26	43	5	- العمل على تهيئة مكان مناسب للائنتقبال
3.55	146	30	12	12	- عمل قوائم بأسماء القادة والزراع المتميزين
3.26	97	72	17	14	- إعداد ملفات عن منطقة العمل الإرشادى
3.29	122	34	24	20	- توفير المطبوعات لتوزيعها على الزراع
					- توفير المعينات اللازمة لإرشاد الزراع

ويستنتج مما سبق أن ضعفا يئتاب العلاقة بين أجهزة الإرشاد الزراعى بالقرية والمؤسسات الأخرى المرتبطة بالتنمية الريفية، وكذلك عدم إستغلال تلك المؤسسات حتى

## محمد فوزى سالمán وآخرون

الآن الإستغلال الجيد فى الإرشاد الزراعى . ولذا وجب التنويه إلى ضرورة الإهتمام بدراسة العلاقة بين الإرشاد الزراعى ومؤسسات التنمية الريفية ، وكذلك دراسة سبل التعاون والربط بينهما لتحسين العمل الإرشادى.

تابع جدول (2) : توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم فى مستوى قيامهم بمهامهم الإرشادية

(ن=200).

متوسط الأداء	مستوى الأداء			المهام الإرشادية
	عال	متوسط	منخفض	
3.74	169	16	10	5
3.16	88	61	46	5
3.37	100	81	12	7
3.73	164	21	13	2
3.69	161	22	11	6
3.75	170	16	8	6
3.70	164	19	10	7
3.50	124	59	11	6
3.44	115	66	12	7
3.66	159	22	11	8

المصدر : استمارات الاستبيان

### أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسبوط والبحيرة

3- خصائص المبحوثين المرتبطة بمستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية للوقوف على خصائص المبحوثين المرتبطة بأداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية تم حساب معاملات ارتباط الرتب لكندال، ولقد أفرت نتائج تطبيق هذا الإختبار عن وجود ارتباط معنوى موجب عند مستوى معنوية 0.01 ، و0.05 بين كل من السن والخبرة فى العمل الزراعى وبين مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية المدروسة ما عدا تشجيع الزراع على الحصول على الخدمة الإرشادية ( جدول 3 ) .

بينما لم تشر النتائج عن وجود علاقة بين الخبرة فى العمل الإرشادي وبين مستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية إلا مع مهمة العمل على تغيير سلوك الزراع عند مستوى معنوية 0.01 ، وربما يعزى ذلك إلى سببين رئيسيين أولهما : كما فى النتائج الواردة فى الجدول (1) حيث يلاحظ أن المرشدين الزراعيين لم يلتحقوا بالعمل الإرشادي مباشرة ، ولكن قضوا فترة فى العمل فى الأقسام الأخرى ، وكذلك إن العمل على تغيير السلوك البشرى مهمة رئيسية للمرشد الزراعي لا يمارسها فى الأقسام الأخرى بوزارة الزراعة .

كما تشير النتائج أيضا إلى وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية 0.01 بين-تدريب المبحوثين وبين مستوى أدائهم لكل من المهام التالية : تعليم وإرشاد الزراع ، وتحديد مشكلات الزراع ونقلها للجهات البحثية، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ، بينما توجد علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية 0.05 بين التدريب وبين مستوى أدائهم لكل من : العمل على إكتشاف وتدريب القيادات المحلية ، والعمل مع المنظمات المحلية المرتبطة بالعمل الإرشادى ( جدول 3 )

ولعل تلك النتائج تدعو إلى ضرورة إهتمام الحكومة والمسؤولين عن الإرشاد الزراعى إلى الإهتمام بالتدريب الجيد للمرشدين الزراعيين .

أما فيما يتعلق بالمساحة الزراعية التى يشرف عليها المرشد الزراعى فلقد أشارت النتائج الواردة فى الجدول (3) إلى وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية 0.05 بينها وبين مستوى أداء المبحوثين لكل من المهام التالية: تعليم وإرشاد الزراع ، وتحديد مشكلات الزراع ونقلها للجهات البحثية، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج

محمد فوزى سالمان وآخرون

الإرشادية ، وتنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة ، بينما لم تشر النتائج إلى وجود علاقة بين وجود عمل إضافى وبين مستوى أداء المبحوثين إلا فى مهمة العمل مع المنظمات المحلية المترتبة بالعمل الإرشادى ، وكانت تلك العلاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية 0.01 .

جدول 3 : معاملات إرتباط الرتب لكندال بين مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الإرشادية

وبين خصائصهم المدروسة (ن=200)

تغيير سلوك الزراع	تشجيع الزراع على الحصول على الخدمة الإرشادية		تنظيم المكتب الإرشادى		العمل مع المنظمات الريفيه		اكتشاف القيادات وتدريبها		تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج		تحديد مشكلات الزراع		تعليم الزراع		الخصائص	
	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط	مستوى المعنوية	معامل الإرتباط		
0.153	0.092	0.065	0.118	0.005	0.634	0.030-	0.00	0.935	0.007	0.005-	0.00521	0.00	0.935	0.007	0.005-	وجود عمل إضافى
0.285	0.085	0.925	0.005	0.005	0.026	0.116	0.009	0.935	0.020	0.005-	0.0142	0.029	0.009	0.018	0.124	مساحة الإشراف
0.000	0.286	0.087	0.096	0.055	0.371	0.048	0.009	0.977	0.042	0.0084-	0.108	0.096	0.004	0.001	0.183	التدريب
0.000	0.044	0.533	0.032	0.032	0.000	0.307	0.000	0.000	0.000	0.000	0.362	0.000	0.000	0.000	0.253	الخبرة فى العمل الزراعى
0.132	0.097	0.217	0.079-	0.079-	0.952	0.004-	0.209	0.209	0.364	0.056-	0.077-	0.960	0.646	0.029	0.944	المؤهل الدرسى
0.000	0.408	0.173	0.074	0.074	0.000	0.184	0.001	0.001	0.000	0.205	0.000	0.001	0.000	0.281	0.006	السن

\* معنوى عند مستوى معنوية 0.05

\*\* معنوى عند مستوى معنوية 0.01

## أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسيوط والبحيرة

جدول 4 : توزيع المبحوثين وفقا لأرائهم فيما يتعلق بمعوقات الأداء لمهامهم الإرشادية. (ن=200)

آراء المبحوثين				المعوقات
%	عدد المبحوثين	%	عدد المبحوثين	
27.0	54	73.0	146	1- عدم الاستقرار فى السياسة العامة للإرشاد الزراعى
45.0	90	55.0	110	2- عدم وجود إستراتيجية واضحة للعمل
6.5	13	93.0	187	3- نقص الحوافز الموجهة لتبنى الزراع لتوصيات الإرشاد الزراعى
72.0	144	28.0	56	4- قلة الإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بالعمل
20.0	40	80.0	160	5- عدم الحصول على دعم لإقامة برنامج إرشادى
22.0	44	78.0	156	6- عدم الحصول على الدعم المناسب لإقامة برنامج تدريبى للمرشدين الزراعيين.
49.5	99	50.5	101	7- المركزية الشديدة فى العمل الإرشادى
20.5	41	79.0	159	8- عدم التدريب الجيد للمرشدين الزراعيين أثناء الخدمة
19.0	38	81.0	162	9- محدودية المصادر المالية للإرشاد الزراعى
5.0	10	95.0	190	10- قلة الحوافز والمكافآت التشجيعية للمرشد الزراعى
46.5	93	53.0	107	11- تكليف المرشد بأعمال غير مناسبة لطبيعة العمل الإرشادى
36.0	72	64.0	128	12- عدم التحديد الواضح لمسئوليات ومهام المرشد الزراعى
39.5	79	60.5	121	13- قلة وجود أخصائين إرشاديين للرجوع إليهم عند الحاجة
23.5	47	76.5	153	14- عدم توفر وسائل تكنولوجية حديثة لتسهيل عمل المرشد الزراعى
32.0	64	68.0	136	15- ضعف التنسيق بين جهاز الإرشاد الزراعى والبحوث الزراعية .
10.0	20	90.0	180	16- ضعف البنية التحتية الزراعية والمتطلبات الزراعية
10.0	20	90.0	180	17- ضعف الوعى العام لدى الريفيين بأهمية الإرشاد الزراعى .
22.5	45	77.0	155	18- نقص المعينات الإرشادية
29.0	58	71.0	142	19- عدم تقدير المسؤولين الإرشاديين لعمل المرشد
31.0	63	68.0	137	20- ضخامة العمل المطلوب إنجازه .

المصدر : استمارات الاستبيان .

### 4- معوقات أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية

للقوف على رأى المبحوثين فى المعوقات التى تؤثر على أدائهم لمهامهم الوظيفية، تم توجيه سؤال محدد بعدد من البنود تمثل معوقات الأداء ، ولقد أعتبر أغلبية

## محمد فوزى سالمán وآخرون

المبحوثين تلك البنود من معوقات أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية وكان من أهمها : قلة الحوافز والمكافآت التشجيعية للمرشد الزراعي (95%) ، ونقص الحوافز الموجهة لتبنى الزراع لتوصيات الإرشاد الزراعي(93%) ، وضعف البنية التحتية الزراعية والمتطلبات الزراعية (90%)، وضعف الوعي الهام لدى الريفيين بأهمية الإرشاد الزراعي(90%).

### التوصيات

من خلال النتائج التي تمخض عنها البحث يمكن الخروج بالتوصيات الآتية :

- 1- ضرورة تحسين أداء المرشدين الزراعيين من خلال الإهتمام بإجراء برامج تدريبية وخاصة فى المهام الجديدة كما فى العمل مع المنظمات الريفية الموجودة بالقرية .
- 2- ضرورة دراسة أسباب عدم القيام بالمهام الوظيفية ، وتحديد كيفية التغلب عليها .
- 3- ضرورة إجراء دراسات لتحسين العلاقة بين الأجهزة الإرشادية والمؤسسات الريفية التى ترتبط بالإرشاد الزراعي بالقرية.
- 4- ضرورة العمل على إزالة المعوقات التى تواجه المرشدين الزراعيين فى قيامهم بمهامهم الوظيفية ، وخاصة ما يتعلق منها بالحوافز والمكافآت .

### المراجع

#### أولاً: مراجع باللغة العربية

- الشريف ، أحمد إبراهيم بيومى السيد (2005) بعض العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية فى منطقة شمال الصعيد ، رسالة دكتوراه، جامعة الفيوم.
- الصاوى ، نشوة عدلى عثمان ( 2006 ) تقييم أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الفيوم، رسالة دكتوراه ، جامعة الفيوم.



- أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة أسيوط والبحيرة
- بوخمخ، عبدالفتاح ، وعزالدين هروم ( 2010 ) تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الإقتصادية " دراسة ميدانية بمركب المجارف الرافعات ( CPG ) - قسنطينة ،مجلة الإقتصاد والمجتمع ، العدد (6) .
- <http://www.labograndmaghreb.com/PDF%20revue%206%20PDF/Arabe/Article%203.pdf>
- شربى ، فاطمة عبدالسلام (1996) أداء المرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية ، مؤتمر إستراتيجية العمل الإرشادى التعاونى الزراعى فى ظل سياسة التحرر الإقتصادى ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى ومؤسسة فريدريش ناومان الألمانية ، 27-28 نوفمبر.
- قشطه ، عبدالحليم عباس (2012) الإرشاد الزراعى رؤية جديدة ، دار الندى للطباعة.
- مصطفى ، مصطفى عبدالحميد أبوالعنين ( 2002 ) الدور الوظيفي للمرشدين الزراعيين المصريين فى ظل سياسة التحرر الإقتصادى ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة جامعة الأزهر.

ثانيا: مراجع باللغة الإنجليزية

- Rogers, E. M. (2003) -Diffusion of Innovations, Fifth edition, free press, New York, USA.
- Taldi, F. M. ( 2004) Job Content and Training Needs of Agricultural Extension Agents in South-Central Botswana, Journal of International Agricultural and Extension Education, Volume 11, Number 3, Available At:
- <https://www.aiaee.org/attachments/article/212/Tladi%2011.3-4.pdf>
- Vijayaragavan, K. and Singh, Y.P. (1997) -Managing Human Resources within Extension, In: Improving Agricultural extension, A reference Manual, Edited by Swanson, B. E., Bentz, R. P. and Sofranko, A. J., Available At:
- <http://www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e00.htm>

محمد فوزى سالمـان وآخرون

**PERFORMANCE OF THE AGRICULTURAL GUIDE FOR  
THEIR TASKS IN ASSIUT AND AL- BEHERA  
GOVERNORATES**

**M. F. Salman , S. M. A. Draz and M. A. Aboueleineen**  
Agricultural Extension and Rural Sociology department,  
Faculty of Agriculture, Al- Azaher University, Assuit Branch

**ABSTRACT**

The main objective of this paper is to determine performance level of agricultural guide, and to examine relationship between performance level and some independent factors. The empirical inquiry was carried out on a sample of 200 agricultural guide selected randomly from some districts in Assiut and Al-Bohera governorates. These districts were also selected randomly. Forty-Five items for tasks performance were determined to carry out this empirical inquiry.

Data were collected through personal interview using a questionnaire prepared for this purpose. Percentages, means, and rank order correlation coefficients were used for data processing and analysis using Excel and SPSS programs.

Results showed that few employees reported that they were performance their tasks. In addition, tasks performance decreased with arises in some factors. This requires great efforts to be devoted by agricultural authority to develop agricultural extension system and increase incentives to employees in agricultural extension.