

## Analytical Study of some Independent Variables Affecting the Performance of the Agricultural Extension Agents in Agricultural Extension Work

Lamia T. A. Abed

Dept. of Agricultural Economics and Extension, Faculty of Agricultural, Banha University



### دراسة تحليلية لبعض المتغيرات المستقلة المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي الزراعي لمياء توفيق عبد الحميد عابد قسم الإقتصاد الزراعي والإرشاد - كلية الزراعة - جامعة بنها

#### المخلص

يستهدف هذا البحث تحديد درجات معامل الارتباط بين كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وعبارات قياس الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي ، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت ، وبين درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه وعبارات قياس اتخاذ المرشد الزراعي للقرار ، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . وكذلك تحديد مستوى كل من الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، وإدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، واتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، وإدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . وتحديد العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وكل من المتغيرات المستقلة التالية : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، وأيضاً تحديد نسب إسهام كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الإرتباطية المعنوية بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي في تفسير التباين الكلي لها . تم إجراء هذا البحث في محافظتي القليوبية والشرقية ، حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها ١٢٦ أخصائي على مستوى الإدارات ومرشد زراعي على مستوى الجمعيات الزراعية بنسبة ٧٠ % من إجمالي عدد الجهاز الوظيفي للإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية البالغ عددهم ١٨٠ أخصائي على مستوى الإدارات ومرشد زراعي على مستوى الجمعيات الزراعية عام ٢٠١٧ م بمحافظة الغربية ، وتم جمع بيانات هذا البحث خلال شهري يوليو وأغسطس ٢٠١٧ . وقد استخدم في التحليل الإحصائي لبيانات هذه الدراسة معامل الارتباط البسيط لبيرون للتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، وكل من المتغيرات المستقلة التالية : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، كما استخدم نموذج التحليل الإرتباطي والإندجاري المتدرج ( Step – Wise ) لتقدير نسب مساهمة كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي في تفسير التباين الكلي لها ، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الثبات لكرونياك . وقد تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS 22.00 . وتمثلت أهم نتائج البحث بأن درجات معامل الارتباط بين كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وعبارات قياس الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه وعبارات قياس اتخاذ المرشد الزراعي القرار ، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت كانت جميعها طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ ، ودرجة معامل الارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت كانت جميعها طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ ، ما عدا عبارة أتبع خطة زمنية محددة لتحقيق الأهداف كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وتبين أن نسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المنخفض كانت ٨.٧ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المتوسط كانت ٤٦.٨ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المرتفع ٤٤.٥ % من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين المبحوثين . وكما وجد أن نسبة المرشدين ذوي مستوى ادرة الوقت المنخفض كانت ٤.٨ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى ادرة الوقت المتوسط كانت ٣٠.٩ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى ادرة الوقت المرتفع ٦٤.٣ % من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين المبحوثين ، كما اتضح أن نسبة المرشدين ذوي مستوى اتخاذ القرار المنخفض كانت ٦.٤ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى اتخاذ القرار المتوسط كانت ٥٧.١ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى اتخاذ القرار المرتفع ٣٦.٥ % من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين ، وأن نسبة المرشدين ذوي مستوى ادرة المعرفة المنخفض كانت ١١.٩ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى ادرة المعرفة المتوسط كانت ٥٣.٢ % ، ونسبة المرشدين ذوي مستوى ادرة المعرفة المرتفع ٣٤.٩ % من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين . وتبين وجود علاقة طردية معنوية على مستوى ٠.٠١ بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وكل من : درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . في حين كانت ذات علاقة طردية معنوية على مستوى ٠.٠٥ بتغير درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي . كما اتضح أنه عندما تم تثبيت أثر المتغيرات الأخرى ، كانت نسب مساهمة هذين المتغيرين في تفسير التباين الكلي لدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي معنوية على مستوى معنوية ٠.٠١ ، وقد بلغت نسبة مساهمة هذين المتغيرين مجتمعين في القدرة التنبؤية لتغيرها حوالي ٤٥.٥ % منها ٣٨.٨ % تعزى إلى درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، و٦.٧ % تعزى إلى درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . مما يوضح أن لتغير درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي تأثير كبير على درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وإمكانية تغييرها ، والقدرة على التنبؤ بغير هذا التغيير مستقبلاً .

#### المقدمة

الإرشادي في الجهاز الإرشادي الزراعي وتنمية هذه المهارات والقدرات الإدارية وتحسينها ليعود ذلك بالنفع على جهاز الإرشاد الزراعي لتحقيق أهدافه.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة :

##### أ - التعريفات الإجرائية :

إدارة الوقت : يعرف إدارة الوقت "هو عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت بما يمكننا من اختيار الشيء الصحيح المراد عمله والقيام بأعمال كثيرة في وقت قصير" (٣ : ص ١٣) وتعرف إدارة الوقت أيضاً " هي إحدى العمليات التي يستطيع بها الموظف أن ينجز المهام والأهداف التي تمكنه أن يكون فعالاً في عمله ، وتشمل هذه العملية على مراحل ضرورية تستهدف تحديد الاحتياجات ، والمتطلبات الوظيفية حسب أهميتها ومتطلباتها مع الوقت والمصادر المتاحة أو المحتملة" (٦ : ص ١٦٨)

وقد اقتصرت هذه الدراسة على عدد من أبعاد إدارة الوقت هي : تخطيط الوقت - تنظيم الوقت - توجيه الوقت - رقابة الوقت .

اتخاذ القرارات في العمل لحل المشكلات : تعتبر عملية اتخاذ القرارات هي جوهر العملية الإدارية وتتم عملية اتخاذ القرارات بعدد من الخطوات وتختلف هذه الخطوات في تصنيفها وعددها بين الباحثين في هذا المجال وقد اقتصرت هذه الدراسة على عدد من خطوات اتخاذ القرارات لحل المشكلات هي : ادراك المشكلة - جمع المعلومات - تحديد المشكلة -

يعتبر الإرشاد الزراعي أحد الركائز الأساسية التي تعمل على الارتقاء بالمجتمعات الريفية في مصر، وفي ظل توجهات السياسة الزراعية المصرية لإحداث دفعة قوية لتنمية هذه المجتمعات، فقد استلزم ذلك رؤية مستقبلية لبناء تنظيم إرشاد زراعي فعال، يستند في تنفيذ مهامه الإرشادية على مرشدين زراعيين ذوي قدرات ومهارات عالية ، ونجد أن العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي حجر الزاوية في نجاح العمل الإرشادي، من خلال أدائهم للمهام الإرشادية المطلوب تنفيذها بكفاءة وفعالية، حيث يتوقف نجاح الجهاز الإرشادي في تحقيق أهدافه ومهامه على كفاءة ومهارة وقدرة العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي على أدائهم لمهامهم وأدوارهم بفعالية.

ونجد أن إدارة الوقت واتخاذ القرارات في العمل لحل المشكلات وإدارة المعرفة من المهارات والقدرات التي يجب أن تتوافر في المرشدين الزراعيين بجهاز الإرشاد الزراعي بغرض رفع درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وبالاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت المهارات والقدرات الإدارية المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي تبين قلة هذه الدراسات وإنها تحتاج إلى المزيد من الدراسة والبحث، ولهذا فقد أجرى هذا البحث لإلقاء الضوء على المهارات والقدرات الإدارية المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل

من خلال اعطاء مزيد من الصلاحيات للمرشدين الزراعيين تضمن تطبيق ما لديهم من معارف في مجال عملهم الإرشادي، إنشاء وحدات إدارية لتنظيم جهود إدارة المعرفة في المؤسسة الإرشادية، وأن تكون مستقلة مرتبطة بالإدارة العليا أو تلحق بإدارة التطوير الإداري، ودعماً بالكفاءات البشرية المتخصصة، وزيادة تأهيل المرشدين الزراعيين في المجال التقني، وذلك من خلال التحاقهم بدورات تدريبية وفق حاجاتهم ومتطلبات العمل الإرشادي (١١ : ص ١٢٤٥).

٢- **دراسة سرحان ٢٠٠٨ م** : استهدفت الدراسة بصفة رئيسية التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة الزراعية، وتم إجراء هذه الدراسة في جميع المراكز الإدارية بمحافظة قنا، وتم دراسة شاملة رؤساء أقسام الإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية، ومديرية الزراعة بمحافظة قنا، وتتلخص أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة فيما يلي : أن قيم معامل الارتباط (بيرسون) فيما يتعلق بعلاقة مدخلات إدارة المعرفة بمستوى الأداء بلغت (٠,٢٣٦ ، ٠,٢٣١ ، ٠,٣٢٧ ، ٠,١٨٤ ، ) وهي قيم معنوية عند مستوى (٠,٠٥ % ، ٠,٠١ %) وذلك للمخرجات التالية : (نظام العمل وإجراءاته، كفاءة العمليات الداخلية، التعلم والنمو المؤسسي، التحسين والتطوير) على الترتيب، الأمر الذي يستلزم ضرورة اتخاذ المسؤولين والقائمين على إدارة شؤون الجهاز الإرشادي التركيز على مدخلات إدارة المعرفة المدروسة لما لها من تأثير على معدلات مستوى الأداء، كما أظهرت النتائج أن قيم معامل الارتباط (بيرسون) فيما يتعلق بعلاقة عمليات إدارة المعرفة الزراعية بمستويات الأداء بلغت (٠,٤٠٤ ، ٠,١٧٦ ، ٠,١٧٦ ، ٠,٢٦٤ ، ٠,٤٩٤ ، ٠,٤٢٤) وهي قيم معنوية عند مستوى (٠,٠٥ % ، ٠,٠١ %) وذلك للمخرجات التالية : ( نظام العمل وإجراءاته، قدرات ومهارات العاملين، جودة الخدمة الإرشادية، كفاءة العمليات الداخلية، التعلم والنمو المؤسسي، التحسين والتطوير) على الترتيب، الأمر الذي يستلزم ضرورة اتخاذ المسؤولين والقائمين على إدارة شؤون الجهاز الإرشادي التركيز على عمليات إدارة المعرفة المدروسة لما لها من تأثير مباشر على تحسين معدلات الأداء (٨ : ص ٢٢٤٩).

٣- **دراسة سليمان ٢٠١٣ م** : استهدفت الدراسة بناء مقياس لإدارة الوقت في منظمة الإرشاد الزراعي المصري واختبار صدقه وثباته لدي مسؤولي العمل الإرشادي الزراعي، وقد اشتمل المقياس على ست مكونات رئيسية هي التخطيط لإدارة الوقت، وتنظيمه، وتحديد الأولويات والأهداف، والتفويض، والرقابة. وقد تم إجراء البحث في خمس محافظات هي الدقهلية، والإسماعيلية، والبحيرة، وبني سويف، وأسيوط ممثلة لأقاليم وسط الدلتا، وشرق الدلتا، وغرب الدلتا، ومصر الوسطي، ومصر العليا وذلك على الترتيب. وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام إستمارة إستبيان واستخدم معامل ألفا لكرونباخ، لحساب ثبات المقياس، كما تم اختبار الصدق الذاتي، والصدق الإحصائي، والصدق التكويني أو الاتساق الداخلي. وأسفرت النتائج عن ثبات وصدق عاليين للمقياس، حيث بلغ معامل الثبات المستخرج بمعامل ألفا لكرونباخ ٠,٩٦. ومعامل الصدق ٠,٩٨ وبدا يعتبر المقياس صالحاً لقياس إدارة الوقت في منظمة الإرشاد الزراعي المصري (٩ : ص ٤٢٩).

#### أهداف البحث :

١. تحديد درجات معامل الارتباط بين كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وعبارات قياس الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت، وبين درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه وعبارات قياس اتخاذ المرشد الزراعي القرار، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة.
٢. تحديد مستوى كل من الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي، وإدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي، واتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي، وإدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية.
٣. تحديد العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي، وكل من المتغيرات المستقلة التالية :  
- درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي.

العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة - العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة - الحصول على قبول وتأييد الحل - تنفيذ الحل - متابعة تنفيذ وتقييم الحل (١٢ : ص ١٤٢)

**إدارة المعرفة** : لقد تناول الباحثون مفهوم إدارة المعرفة من زوايا عدة، فمنهم من تناولها من منظور تقني ومنهم من تناولها من جانب ثقافي أو اجتماعي كل حسب رأيه وتوجيهه.

**التعريف الأول** : عرفها Skyrme على أنها الإدارة النظامية الواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها واستغلالها، وجمعهم وتنظيمها، ونشرها واستخدامها واستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المؤسسة. (٥ : ص ٢٠)

**التعريف الثاني** : عرفها Molhotra هي تجسيد عملية تنظيمية التي تبحث في عملية مزج قابلية تقنيات المعلومات على معالجة البيانات وقابلة الإبداع والابتكار للأشخاص (٧ : ص ٢٢)

**التعريف الثالث** : عرفها كل من Horde & Kearney بأنها استخدام المعرفة والخبرات والكفايات الجماعية المتاحة داخليا وخارجيا أمام المؤسسة متى وكما تطلب ذلك (٤ : ص ٥٨)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تبني التعريف التالي : هي عبارة عن عمليات الجمع التي تقوم بهامؤسسات الأعمال للمعلومات والبيانات بهدف تنظيمها وتطبيقها على عملياتها بطريقة فعالة تساهم في تعزيز وضعها التنافسي في السوق "

إدارة المعرفة أهمية كبيرة يمكن إجمالها في النقاط التالية ( ١ : ص ٩ ) : ربط كل المعارف والمعلومات والخبرات لتطوير المؤسسة ؛ تضاعف حجم المعلومات في كل مجال ؛ إعادة تشكيل الكفاءات الحيوية، خلق قواعد حركية لفائدة حقيقية من المعارف في المؤسسة ؛ استخدام مراكز عمل لخلق إدارة المعرفة والحفاظ عليها.

ويرى **الدكر (١٠ : ص ٤٠٩ )** أن إدارة المعرفة لها أهمية في ثلاث مستويات وهي:

- **على مستوى الأفراد** : تساعد الأفراد أثناء أداء الأعمال بتوفير الوقت من خلال تحسين عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتعزيز مفهوم الروابط المجتمعة داخل المؤسسة، وزيادة فرص المساهمة الفردية في تحقيق الأهداف.
- **على مستوى الجماعات** : تنمية المهارات الوظيفية، تعزيز فعالية الشبكات والعمل التعاوني والمشاركة بالمعرفة في تطوير لغة المشاركة داخل المؤسسة.
- **على مستوى تنظيمي** : تساهم إدارة المعرفة في قيادة الإستراتيجية وتحقيق أهدافها ونشر أفضل الممارسات داخل المؤسسة وبالتالي تحسين دمج المعرفة، وكذلك زيادة فرص الابتكار وبناء ذاكرة تنظيمية. وقد اتفق معظم العلماء ( ٢ : ص ٧٨-٧٩) على أن هناك أربعة عمليات لإدارة المعرفة وهي توليد المعرفة، وخرن المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة.

#### ب- الدراسات السابقة :

- ١- **دراسة كريم وسلمان ٢٠١٦ م** : وقد استهدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية: التعرف على واقع إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية والمتمثلة بالآتي) تشخيص المعرفة، اكتساب وتوليد المعرفة، تحديث المعرفة، تخطيط المعرفة، تطبيق المعرفة، النشر والمشاركة بالمعرفة، تنظيم وخرن المعرفة، متابعة المعرفة (التعرف على دور إدارة المعرفة في تحسين الأنشطة الإرشادية الميدانية، التعرف على العلاقة بين محاور إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وتحسين الأنشطة الإرشادية، والتعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية. من وجهة نظر المرشدين الزراعيين وذلك من توصل البحث إلى نتائج أهمها :-إن عملية تشخيص المعرفة بالمستحدثات الزراعية تعد مطلب مهم لتنفيذ الأنشطة الإرشادية وذلك لحصولها على المرتبة الأولى من حيث أهميتها وموافقة المبحوثين عليها، إذ حصمت على وسط مرجح قدره ٣,١٤ درجة ووزن متوي ٧٨,٧ % بينما حصل تنظيم المعرفة على المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية وموافقة المبحوثين عليها بوسط مرجح قدره 3,27 درجة، ويوزن متوي قدره 81,75 % وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وتحسين الأنشطة الإرشادية. وتوصل البحث الى التوصيات الآتية: أهمية رفع مستوى تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الإرشادية.

مستوى الجمعيات الزراعية عام ٢٠١٧ م بمحافظتي الدراسة ، وتم جمع بيانات هذا البحث خلال شهري يوليو وأغسطس ٢٠١٧ .  
وقد استخدم في التحليل الإحصائي لبيانات هذه الدراسة معامل الارتباط البسيط لبيرسون لإختبار العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، وكل من المتغيرات المستقلة التالية : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي و درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي. ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . ، كما استخدم نموذج التحليل الإرتباطي والإندجاري المتدرج الصاعد ( Step – Wise ) لتقدير نسب مساهمة كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي في تفسير التباين الكلي لهما ، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الثبات لكرونياخ . وقد تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS .

### نتائج البحث

**أولاً : درجات معامل الارتباط بين كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي و عبارات قياس الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي ، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي و عبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت ، وبين درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه و عبارات قياس اتخاذ المرشد الزراعي القرار ، وبين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية و عبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة .**

**١ - درجة معامل الارتباط بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي و عبارات قياس الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي**  
اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن درجة معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي والدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ ، وكان أعلى معامل ارتباط بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي واتصال المرشد الزراعي بالأجهزة الخدمية الريفية المحلية لتذليل بعض المعوقات بقيمة ٠.٥٩٤ . وأقل معامل ارتباط بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي والقيام بالتوعية الإرشادية للزراع طبقاً لمقتضيات العمل الإرشادي بقيمة ٠.٢٢٩ .

**٢ - درجة معامل الارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي و عبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت**  
اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن درجة معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي والدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ ، ما عدا عبارة أتبع خطة زمنية محددة لتحقيق الأهداف كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وكان أعلى معامل ارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وعمل المرشد الزراعي في ظل أهداف محددة بقيمة ٠.٦٧٠ . وأقل معامل ارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي واتباع المرشد الزراعي خطة زمنية محددة لتحقيق الأهداف بقيمة ٠.١٨٥ .

**٣- درجة معامل الارتباط بين درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه و عبارات قياس اتخاذ المرشد الزراعي القرار**  
وتبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن درجة معامل الارتباط الإرتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه والدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ ، وكان أعلى معامل ارتباط بين درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة وتعرف المرشد الزراعي على مدى استجابة المروسين للقرار المتخذ ومدى تقبلهم ذلك بقيمة ٠.٤٩٣ . وأقل معامل ارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وتحديد المرشد الزراعي للنتائج المتوقعة لكل حل بديل بقيمة ٠.٢٣٧ .

- درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي.

- درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية.  
٤. تحديد نسب إسهام كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الإرتباطية المعنوية بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي في تفسير التباين الكلي لها .

**الفروض البحثية :**  
**تحقيقاً لأهداف الدراسة الثالث والرابع تم صياغة الفروض النظرية التالية :**

١. توجد علاقة معنوية بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، وكل من المتغيرات المستقلة التالية :

- درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي.  
- درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي.

- درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية.  
٢. تسهم كل من المتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي لدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي.

وقد تم اختبار هذه الفروض بصياغة الفروض الإحصائية المقابلة في صورتها الصفرية .

### الطريقة البحثية

تم اعداد إستبانة لقياس كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ودرجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي و درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي. ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، وبذلك تكون المقاييس تألفت من الأتي ( ٢٠ عبارة لمقياس درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، ١٩ عبارة لمقياس درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، و ٢٣ عبارة لمقياس درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، و ١٦ عبارة لمقياس درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية) ، وقد تم قياس الصدق الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرض الإستبانة على مجموع من أخصائي الإرشاد الزراعي عددهم ( ١٢ أخصائي إرشاد زراعي )، إذ أشار Ebel (١٣) : ( ص ٥٥٥ ) إلى أن أفضل وسيلة لقياس الصدق الظاهري هو أن يقرر عدد من الخبراء المتخصصين صلاحية الفقرات للصفة المراد قياسها ، ولحساب متوسطات درجات موافقة الخبراء على عبارات المقاييس التي تضمنتها الإستبانة على النحو التالي صالحة ، صالحة لحد ما ، غير صالحة ، وأعطيت هذه الإستجابات عند التحليل الإحصائي ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب ثم يقسم مجموع كل عبارة وفقاً لأراء جميع الخبراء على الحد الأقصى لدرجات المحكمين لكل عبارة على حدة وهو ٣٦ درجة ، وذلك لإيجاد النسبة المئوية لصلاحية العبارة . ووفقاً لهذا التحكيم يتم استبعاد العبارات الحاصلة على أقل من ٧٥ % من موافقة الخبراء وبعد اطلاع الخبراء على الإستبانة بلغت النسبة المئوية لصلاحية جميع عبارات المقاييس أعلى من ٧٥ % وعليه تم الإبقاء عليها جميعاً . وقيست كل عبارة من عبارات المقاييس بمتدرج لأنماط الإستجابة الذي يشتمل على ثلاث إستجابات موافق ، محايد ، غير موافق ، وأعطيت هذه الإستجابات عند التحليل الإحصائي ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب ، بحيث مجموع درجات العبارات لكل مقياس تعبر عن الدرجة الكلية للمقياس

وقد تم اجراء اختبار أولي للإستبانة على عينة مبدئية مكونة من ٣٥ مرشد زراعي للتأكد من ثبات المقاييس وفقاً لمعادلة الفاكرونباخ وكان معامل الثبات لمقاييس كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي و درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي و درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية هو ٠.٨٨ و ٠.٩١ و ٠.٨٤ و ٠.٨٦ . بالترتيب وبذلك أصبحت الإستبانة صالحة لقياس المتغيرات المدروسة ويمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات من المبحوثين .

تم اجراء هذا البحث في محافظتي القليوبية والشرقية ، حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها ١٢٦ أخصائي على مستوى الإدارات ومرشد زراعي على مستوى الجمعيات الزراعية بنسبة ٧٠ % من إجمالي عدد الجهاز الوظيفي للإرشاد الزراعي بمحافظتي الدراسة البالغ عددهم ١٨٠ أخصائي على مستوى الإدارات ومرشد زراعي على

جميعها طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ ، وكان أعلى معامل ارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية واهتمام المرشد بتطبيق المعرفة واستخدامها ذلك بقيمة ٠.٤٤١ وأقل معامل ارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية واستخدام قواعد بيانات تزود بمعلومات حول المستحدثات الرزراعية المعرفية المختلفة بقيمة ٠.٢٤٩

#### ٤- درجة معامل الارتباط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة

وتشير النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٤ ) أن درجة معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية والدرجة الكلية للمقياس كانت

جدول ١. قيم معامل الارتباط البسيط بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وعبارات قياس الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي ومتوسطاتها الحسابية والإنحراف المعياري

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط البسيط
١	جمع كافة البيانات المتعلقة بالنشاطات الإرشادية الزراعية في منطقة عمله	٢.٥١٦	٠.٧٤٥	**٠.٣٠٦
٢	تحديد مستهدفات العمل الإرشادي في منطقة عمله بما يتفق مع السياسة الزراعية	٢.٥٤٨	٠.٧٠٠	**٠.٣٢٧
٣	الاسهام في تحديد احتياجاته التدريبية	٢.٤٥٢	٠.٨٢٦	**٠.٤٦٧
٤	حضور الدورات التدريبية التي يعقدها أخصائيو نقل التكنولوجيا الزراعية	٢.٤٩٢	٠.٧٩٧	**٠.٤٢٠
٥	اكتشاف واختيار وتدريب القيادات المحلية الريفية	١.٨٣٣	٠.٨٦٥	**٠.٢٩٠
٦	وضع الخطة التنفيذية لبرنامج العمل الإرشادي	٢.٦٦٧	٠.٦٥٧	**٠.٢٧١
٧	الإشراف الفني على ممارسات الزراع في منطقة عمله	٢.٢٤٦	٠.٨١٧	**٠.٣٢٥
٨	القيام بالتوعية الإرشادية للزرايع طبقاً لمقتضيات العمل الإرشادي	٢.٦٨٢	٠.٦٦٥	**٠.٢٢٩
٩	تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية في السجلات المعدة لذلك	١.٩٣٦	٠.٩٢٧	**٠.٣٩٢
١٠	تعريف الزراع بالاحتياجات التمويلية اللازمة لتنفيذ التوصيات الفنية وجميع النشاطات الزراعية في منطقة عمله	٢.٢٩٤	٠.٨٧٧	**٠.٣٥٩
١١	المشاركة في تقييم الأثر التعليمية والاقتصادية للبرنامج الإرشادي المنفذ بمنطقة عمله	٢.١٠٣	٠.٩٢٨	**٠.٣٧٦
١٢	الإشتراك في اختيار الحقول الإرشادية التي تقام لدى الزراع	٢.٣٩٦	٠.٨٦٨	**٠.٣٣٦
١٣	نشر نتائج تنفيذ النشاطات الإرشادية الناجحة بين الزراع	٢.٧٢٢	٠.٦١٥	**٠.٣٤٠
١٤	تحديد أسباب عدم تنفيذ الزراع لبعض التوصيات الفنية	٢.٣٤٩	٠.٨٣٢	**٠.٣٧٤
١٥	اقتراح الحلول الممكنة والمناسبة للتغلب على عدم تنفيذ الزراع لبعض التوصيات الفنية	٢.١٧٥	٠.٩٣٠	**٠.٢٦٨
١٦	تسجيل الممارسات الزراعية الناجحة للزرايع المجتهدين في منطقة عمله	٢.٢٥٤	٠.٨٤٨	**٠.٥١٤
١٧	توصيل الممارسات المرعية الناجحة للزرايع المجتهدين الي الاجهزة البحثية المعنية	٢.٥٨٧	٠.٧١٩	**٠.٣٥٨
١٨	حصر المعوقات الادارية العامة التي تواجه الزراع أثناء التنفيذ	٢.٣٨١	٠.٨٢٨	**٠.٤٤١
١٩	الاتصال بالاجهزة الخدمية الريفية المحلية لتذليل بعض المعوقات	٢.٦١١	٠.٧٠٤	**٠.٥٩٤
٢٠	تصعيد المعوقات التي لا يتمكن من حلها الي المستويات الاشرافية الاعلى	٢.٣٥٧	٠.٨٩٠	**٠.٣١٣

\* معنوي على مستوى ٠.٠٥ ، \*\* معنوي على مستوى ٠.٠١ (قيمة "ر" الجدولية عند د.ج = 125 ، ومستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.١٧٣ ، ومستوى معنوية ٠.٠١ = ٠.٢٢٧)

جدول ٢. قيم معامل الارتباط البسيط بين درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للوقت ومتوسطاتها الحسابية والإنحراف المعياري

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط البسيط
١	يتم التخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها.	٢.٢٩٣	٠.٨٣٠	**٠.٢٤٠
٢	تحديد الأولويات للمهام الواجب تنفيذها من أهمراحل التخطيط للوقت.	٢.٦٤٢	٠.٧٠٩	**٠.٥٤٢
٣	يتسم تخطيط الوقت بالمرونة والملائمة لقدرات الفرد على إنجاز الخطة الموضوعية.	٢.٣٠٩	٠.٨٦٢	**٠.٢٥٧
٤	تخصيص زمن محدد للقيام بتخطيط للوقت يساعد على حسن إدارة الوقت.	٢.٨١٧	٠.٤٨٠	**٠.٣٨٩
٥	أعمل بوجود قائمة يومية للمهام المطلوب إنجازها	٢.٦٢٧	٠.٧٠١	**٠.٤٣٧
٦	أعمل في ظل أهداف محددة	٢.٧٢٢	٠.٦١٥	**٠.٦٧٠
٧	أتبع خطة زمنية محددة لتحقيق الأهداف	٢.٧٧٨	٠.٥٧٨	*٠.١٨٥
٨	يعمل تقسيم المهام على تنظيم الوقت بالشكل الأفضل مما ينتج عنه إدارة فاعلة للوقت	١.٨٥٧	٠.٨٥٥	**٠.٣٤٤
٩	العمل على تقليل الوقت المخصص للأعمال الروتينية يتيح المزيد من الوقت للتعامل مع المهام عالية الأهمية.	٢.٦٥١	٠.٦٤٩	**٠.٥١٣
١٠	وضع علامات أو مواعيد انتهاء للمهام في جدول الأعمال أحد الوسائل الهامة في تنظيم الوقت	١.٣٨١	٠.٦٩١	**٠.٢٧٠
١١	أقوم بتأجيل الأعمال التي ليس لها صلة بالعمل الحالي.	٢.٦٩٨	٠.٦٧٢	**٠.٣٣٩
١٢	يساهم توضيح المهام المطلوب تنفيذها في توجيه الوقت نحو أقصر الطرق وأفضل النتائج.	٢.٦٥٩	٠.٧٠٦	**٠.٥٠٨
١٣	أتبع أسهل الطرق لتنفيذ مهماتي اليومية.	٢.٣٩٧	٠.٨٣٠	**٠.٣٢٠
١٤	الابتعاد عن مصادر المقاطعة والتنويع التي تستهلك الوقت	١.٩٢٩	٠.٣٣٩	**٠.٢٤٢
١٥	تحليل مضيعات الوقت لمحاولة التخلص منها	٢.٦٩٨	٠.٦٢٣	**٠.٢٧٨
١٦	تساهم الرقابة على الوقت في الكشف عن الأخطاء في الوقت المناسب وتداركها مستقبلاً.	٢.٦٠٣	٠.٦٧٠	**٠.٥٧١
١٧	تتمثل مهمة مراقبة الوقت بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط.	٢.٢٠٦	٠.٨٧٠	**٠.٣٣٩
١٨	يفضل أن تكون الرقابة على الوقت من قبل المرشد رقابة ذاتية	٢.٦٥٠	٠.٧٠٨	**٠.٣٤٦
١٩	تساهم الرقابة على الوقت في معرفة الأهداف التي تم تحقيقها	٢.٤٤٤	٠.٧٧٥	**٠.٥٦٣

\* معنوي على مستوى ٠.٠٥ ، \*\* معنوي على مستوى ٠.٠١ (قيمة "ر" الجدولية عند د.ج = 125 ، ومستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.١٧٣ ، ومستوى معنوية ٠.٠١ = ٠.٢٢٧)

جدول ٣ . قيم معامل الارتباط البسيط بين درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار في العمل لحل مشكلة تواجهه وعبارات قياس اتخاذ المرشد الزراعي القرار ومتوسطاتها الحسابية والإنحراف المعياري

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط البسيط
١	أتأكد من أن هناك بالفعل مشكلة واضحة يستوجب الأمر العمل على حلها	٢.٥١٦	٠.٧٤٥٥	**٠.٣١١
٢	أتأكد من أن هذه المشكلة تقع ضمن نطاق اختصاصي	٢.٥٤٨	٠.٦٩٩	**٠.٣٥١
٣	أتعرف على المشكلة وذلك من خلال افتصال جميع الأطراف المعنية لتحديد أبعادها	٢.٤٥٢	٠.٨٢٦	**٠.٤٥٦
٤	أتحرى عن السبب الرئيسي لظهور المشكلة لمعرفة أعراضها واثارها	٢.٤٩٢	٠.٧٩٧	**٠.٣٩٤
٥	أعمل على تحديد أطراف المشكلة تحديداً دقيقاً ووضوحاً	١.٨٣٣	٠.٨٦٥	**٠.٢٧٩
٦	أتأكد من معرفة الوقت والمكان الذي حدثت فيه المشكلة	٢.٦٦٦	٠.٦٥٧	**٠.٢٥٤
٧	أصنف المشكلة وذلك من خلال تحديد طبيعتها وحجمها	٢.٢٤٦	٠.٨١٧	**٠.٢٩٩
٨	أتعرف على درجة تعقد المشكلة ونوعية الحل الأمثل لمواجهةها	٢.٦٨٢	٠.٦٦٥	**٠.٢٥٩
٩	أعمل على تحديد جميع البدائل المتاحة والممكنة	١.٩٣٦	٠.٩٢٧	**٠.٣٤٦
١٠	أحاول الحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات عن البدائل المتاحة لحل المشكلة من مصادرها المختلفة	٢.٢٩٤	٠.٨٧٧	**٠.٣٤٠
١١	أقيم كل حل بديل على حدة وذلك لمعرفة نقاط القوة والضعف فيه	٢.١٠٣	٠.٩٢٨	**٠.٣٦٣
١٢	أحدد النتائج المتوقعة لكل حل بديل	٢.٣٤٩	٠.٨١٣	**٠.٢٣٧
١٣	أستعين براء الخبراء والمستشارين في طرح مرنيتهم وخبراتهم إذا تطلب الأمر ذلك	٢.٧٧٠	٠.٥٠٩	**٠.٢٥٥
١٤	أحدد معايير لتقويم الحلول المطروحة للمشكلة المراد اتخاذ قرار بشأنها	٢.١٧٥	٠.٨١١	**٠.٢٤٨
١٥	أقوم بعملية المفاضلة بين البدائل المتاحة واختيار البديل الأمثل وذلك وفقاً للمعايير والاعتبارات الموضوعية المحددة	٢.٣٩٧	٠.٨٦٨	**٠.٣٣٤
١٦	أتعرف على مدى إمكانية تنفيذ الحل البديل وذلك بمعرفة مدى توافر الموارد المادية والبشرية والطبيعية اللازمة لذلك	٢.٧٧٢	٠.٦١٥	**٠.٣٦٤
١٧	أتعرف على مناسبة الوقت ومدى ملائمة الظروف للأخذ بالحل البديل المقترح وتنفيذه	٢.٣٤٩	٠.٨٣٢	**٠.٣٥٣
١٨	أقوم باتخاذ القرار وذلك بناء على الخطوات السابقة	٢.١٧٥	٠.٩٣٠	**٠.٢٤٧
١٩	أتعرف على مدى استجابة المروسين للقرار المتخذ ومدى تقبلهم ذلك	٢.٢٥٤	٠.٨٤٨	**٠.٤٩٣
٢٠	أتحقق من أن تنفيذ القرار يتم وفقاً للخطة الموضوعية لتلك المشكلة	٢.٥٨٧	٠.٧١٩	**٠.٣٩٧
٢١	أتابع تنفيذ القرار بدقة لتصحيح الأخطاء إن وجدت وتفادي تكرار حدوثها مستقبلاً	٢.٣٨١	٠.٨٢٨	**٠.٤١٤
٢٢	أعمل على تقويم القرار المتخذ للتعرف على ما فيه من الإيجابيات والسلبيات	٢.٦١١	٠.٧٠٤	**٠.٥٦٨
٢٣	أعمل على مراجعة المشكلة والبحث عن حل آخر إذا لم يجدي القرار أو الحل المتخذ بشأنها	٢.٣٥٧	٠.٨٨٩	**٠.٣٢٩

\* مغوي على مستوى ٠.٠٥ ، \*\* مغوي على مستوى ٠.٠١ ، (قيمة "ر" الجبولية عند د.ج = 125 ، ومستوى مغوية ٠.٠٥ = ٠.١٧٣ ، ومستوى مغوية ٠.٠١ = ٠.٢٢٧)

جدول ٤ . قيم معامل الارتباط البسيط بين إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية وعبارات قياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة ومتوسطاتها الحسابية والإنحراف المعياري

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الارتباط البسيط
١	تشجيع المسترشدين على استمرار التعلم وتطوير لمهارتهم وقدرتهم	٢.٦٨٢	٠.٦٦٥	**٠.٣٩٣
٢	تحويل المعرفة بالمستحدثات الزراعية من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي	١.٩٣٦	٠.٩٢٧	**٠.٣٧٦
٣	تشكيل فرق متنوعة معرفياً مع الخبراء الداخليين وبشكل مستمر	٢.٢٩٣	٠.٨٧٧	**٠.٣٥٢
٤	الحصول على نتائج البحوث بشكل مستمر	٢.١٠٣	٠.٩٢٨	**٠.٣٩٧
٥	يستفيد المرشد من التجارب الناجحة	٢.٣٤٩	٠.٨١٣	**٠.٢٨٣
٦	يستخدم المرشد أساليب التحفيز والتشجيع لتبادل الخبرات بالمستحدثات الزراعية	٢.٧٦٩	٠.٥٠٩	**٠.٢٦٠
٧	استخدام قواعد بيانات تزود بمعلومات حول المستحدثات الرزراعية المعرفية المختلفة	٢.١٧٤	٠.٨١١	**٠.٢٤٩
٨	استخدام الأرشفة للمعلومات والمستندات الورقية	٢.٣٩٦	٠.٨٦٨	**٠.٢٨٠
٩	يستخدم المرشد معايير معرفية واضحة ومحددة تتناسب مع طبيعة عمله وأنشطته	٢.٧٧٢	٠.٦١٥	**٠.٣٦٧
١٠	اصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة	٢.٣٤٩	٠.٨٣٢	**٠.٤٠٨
١١	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل للمسترشدين	٢.١٧٥	٠.٩٣٠	**٠.٢٥٩
١٢	عقد دورات تدريبية للمسترشدين يقوم بها المرشدون ذوي الخبرة والكفاءة	٢.٢٥٤	٠.٨٤٨	**٠.٤٠٦
١٣	يهتم المرشد بتطبيق المعرفة واستخدامها	٢.٥٨٧	٠.٧١٩	**٠.٤٤١
١٤	ثقافة المرشد تدعم من عملية التطبيق الفعال للمعرفة بالمستحدثات الزراعية	٢.٣٨١	٠.٨٢٨	**٠.٣٦١
١٥	يستخدم المرشد مقاييس ومعايير يسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة	٢.٦١١	٠.٧٠٤	**٠.٥٧٧
١٦	يجري المرشد بعض التعديلات والتحسينات بعد تطبيق المعارف الجديدة	٢.٣٥٧	٠.٨٩٠	**٠.٤٠٧

\* مغوي على مستوى ٠.٠٥ ، \*\* مغوي على مستوى ٠.٠١ ، (قيمة "ر" الجبولية عند د.ج = 125 ، ومستوى مغوية ٠.٠٥ = ٠.١٧٣ ، ومستوى مغوية ٠.٠١ = ٠.٢٢٧)

ثانياً : مستوى كل من الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، وإدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، واتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، وإدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية .

١- مستوى الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي لتحديد مستوى الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، تم استخدام مقياس درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي المكون من ٢٠ عبارة ، وبحساب مجموع قيم العبارات التي تم الحصول عليها من استجابات الباحثين على هذه العبارات كمقياس للأداء الوظيفي ، فإن المقياس كانت درجاته المطلقة تتحصر بين حد أدنى قدره ٢٠ درجة ، وحد أقصى قدره ٦٠ درجة ، في حين كانت درجاته الفعلية والمتحصل عليها من استجابات الباحثين تتحصر بين حد أقصى قدره ٥٩ درجة ، وحد أدنى قيمته ٣١ درجة ، وبمتوسط حسابي بلغ ٤٧.٦٠ درجة ، وانحراف معياري ٥.٨٨٨ ، وبناءً على ذلك تم تصنيف الباحثين إلى ثلاث فئات على أساس المدى للدرجات الفعلية وفقاً لمجموع درجاتهم المعبرة عن مستوى أدائهم كما هو موضح بالجدول رقم (٥) .

وتبين من النتائج الواردة بهذا الجدول إلى أن نسبة المرشدين ذوي مستوى اتخاذ القرار المنخفض كانت ٦.٤ % ، وأن نسبة المرشدين ذوي مستوى اتخاذ القرار المتوسط كانت ٥٧.١ % ، بينما كانت نسبة المرشدين ذوي مستوى اتخاذ القرار المرتفع ٣٦.٥ % من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين . أي أن حوالي ٦٣.٥ % من المرشدين والبالغ عددهم ١٢٦ مرشد كان مستوى اتخاذهم للقرار إما متوسطة أو منخفضة ، مما يشير إلى الانخفاض النسبي لمستوى اتخاذ القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي لدى هؤلاء المبحوثين .

**٤ - مستوى درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية**  
لتحديد مستوى إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، تم استخدام مقياس درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، وباستخدام مجموع قيم العبارات التي تم الحصول عليها من استجابات المبحوثين على هذه العبارات كمقياس إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية ، فإن المقياس كانت درجاته المطلقة تتحصر بين حد أدنى قدره ٢٣ درجة ، وحد أقصى قدره ٦٩ درجة ، في حين كانت درجاته الفعلية والمتحصل عليها من استجابات المبحوثين تتحصر بين حد أقصى قدره ٦٧ درجة ، وحد أدنى قيمته ٣٧ درجة ، وبمتوسط حسابي بلغ ٣٨.١٤ درجة ، وانحراف معياري ٤.٦١٠ ، وبناءً على ذلك تم تصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات على أساس المدى للدرجات الفعلية وفقاً لمجموع درجاتهم المعبرة عن مستوى إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزكما هو موضح بالجدول رقم (٨) .

مستوى إدارة المعرفة	عدد المرشدين	%
منخفضة ( أقل من ٣١ ) درجة	١٥	١١.٩
متوسطة ( ٣١ - أقل من ٤٠ ) درجة	٦٧	٥٣.٢
مرتفعة ( ٤٠ ) درجة فأكثر	٤٤	٣٤.٩
الإجمالي	١٢٦	١٠٠

وتشير النتائج الواردة بهذا الجدول إلى أن نسبة المرشدين ذوي مستوى إدارة المعرفة المنخفض كانت ١١.٩ % ، وأن نسبة المرشدين ذوي مستوى ادره المعرفة المتوسط كانت ٥٣.٢ % ، بينما كانت نسبة المرشدين ذوي مستوى ادره المعرفة المرتفع ٣٤.٩ % من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين . أي أن حوالي ٦٥.١ % من المرشدين والبالغ عددهم ١٢٦ مرشد كانت ادارتهم للمعرفة إما متوسطة أو منخفضة ، مما يشير إلى الانخفاض النسبي لمستوى إدارة المعرفة بالمستحدثات الزراعية لدى هؤلاء المبحوثين .

**ثالثاً : العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وبعض المتغيرات المستقلة .**

لدراسة العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وبعض المتغيرات المستقلة ، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة معنوية بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وكل من المتغيرات المستقلة التالية : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية "

وللتأكد من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون للتعرف على العلاقة الارتباطية البسيطة بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، وتحديد المتغيرات المستقلة المرتبطة معنوياً بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، والتي يمكن إدخالها في نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج المساعد المستخدم للتنبؤ بتغيرها مستقبلاً ، فتبين من الجدول رقم (٩) - أنه عندما لم يوضع أثر المتغيرات الأخرى في الاعتبار - كانت درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ذات علاقة طردية معنوية على مستوى ٠.٠١ بكل من : درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . في حين كانت ذات علاقة طردية معنوية على مستوى ٠.٠٥ بمتغير درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي.

وبناءً على النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق وقبول الفرض النظري البديل والقاتل بأنه " توجد علاقة معنوية بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وكل من

مستوى الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي	عدد المرشدين	%
منخفضة ( أقل من ٤٠ ) درجة	١١	٨.٧
متوسطة ( ٤٠ - أقل من ٤٩ ) درجة	٥٩	٤٦.٨
مرتفعة ( ٤٩ ) درجة فأكثر	٥٦	٤٤.٥
الإجمالي	١٢٦	١٠٠

وتشير النتائج الواردة بهذا الجدول إلى أن نسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المنخفض كانت ٨.٧ % ، وأن نسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المتوسط كانت ٤٦.٨ % ، بينما كانت نسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المرتفع ٤٤.٥ % من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين . أي أن حوالي ٥٥.٥ % من المرشدين والبالغ عددهم ١٢٦ مرشد كان مستوى أدائهم الوظيفي إما متوسط أو منخفض ، مما يشير إلى الانخفاض النسبي في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

**٢ - مستوى إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي**  
للتعرف على مستوى إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، تم استخدام مقياس درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، وباستخدام مجموع قيم العبارات التي تم الحصول عليها من استجابات المبحوثين على هذه العبارات كمقياس لإدارة الوقت ، فإن المقياس كانت درجاته المطلقة تتحصر بين حد أدنى قدره ١٩ درجة ، وحد أقصى قدره ٥٧ درجة ، في حين كانت درجاته الفعلية والمتحصل عليها من استجابات المبحوثين تتحصر بين حد أقصى قدره ٥٢ درجة ، وحد أدنى قيمته ٣٤ درجة ، وبمتوسط حسابي بلغ ٤٦.٣٦٥ درجة ، وانحراف معياري ٣.٩١٦ ، وبناءً على ذلك تم تصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات على أساس المدى للدرجات الفعلية وفقاً لمجموع درجاتهم المعبرة عن مستوى إدارتهم للوقت في العمل الإرشادي كما هو موضح بالجدول رقم (٦) .

مستوى إدارة الوقت	عدد المرشدين	%
منخفضة ( أقل من ٤٠ ) درجة	٦	٤.٨
متوسطة ( ٤٠ - أقل من ٤٦ ) درجة	٣٩	٣٠.٩
مرتفعة ( ٤٦ ) درجة فأكثر	٨١	٦٤.٣
الإجمالي	١٢٦	١٠٠

ويتضح من النتائج الواردة بهذا الجدول إلى أن نسبة المرشدين ذوي مستوى ادره الوقت المنخفض كانت ٤.٨ % ، وأن نسبة المرشدين ذوي مستوى ادره الوقت المتوسط كانت ٣٠.٩ % ، بينما كانت نسبة المرشدين ذوي مستوى ادره الوقت المرتفع ٦٤.٣ % من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين . أي أن حوالي ٣٥.٧ % من المرشدين والبالغ عددهم ١٢٦ مرشد كان مستوى ادارتهم للوقت إما متوسطة أو منخفضة ، مما يشير إلى الارتقاع النسبي في مستوى إدارة المرشدين الزراعيين للوقت في العمل الإرشادي.

**٣ - مستوى اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي**

لدراسة مستوى اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، تم استخدام مقياس درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، وباستخدام مجموع قيم العبارات التي تم الحصول عليها من استجابات المبحوثين على هذه العبارات كمقياس لاتخاذ القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، فإن المقياس كانت درجاته المطلقة تتحصر بين حد أدنى قدره ٢٣ ، وحد أقصى قدره ٦٩ درجة ، في حين كانت درجاته الفعلية والمتحصل عليها من استجابات المبحوثين تتحصر بين حد أقصى قدره ٦٧ درجة ، وحد أدنى قيمته ٣٧ درجة ، وبمتوسط حسابي بلغ ٥٤.٨٩ درجة ، وانحراف معياري ٦.١٦٥ ، وبناءً على ذلك تم تصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات على أساس المدى للدرجات الفعلية وفقاً لمجموع درجاتهم المعبرة عن مستوى اتخاذهم القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي كما هو موضح بالجدول رقم (٧) .

**٧ . مستوى اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي**

مستوى اتخاذ القرار	عدد المرشدين	%
منخفضة ( أقل من ٤٧ ) درجة	٨	٦.٤
متوسطة ( ٤٧ - أقل من ٥٧ ) درجة	٧٢	٥٧.١
مرتفعة ( ٥٧ ) درجة فأكثر	٤٦	٣٦.٥
الإجمالي	١٢٦	١٠٠

المتغيرات المستقلة التالية : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي

جدول ٩ . قيم معاملات الارتباط بين درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وبعض المتغيرات المستقلة ومتوسطاتها الحسابية وإنحرافات المعيارية

م	المتغيرات المستقلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيم معاملات الارتباط البسيط
١	درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي	٤٦.٣٦٥	٣.٩١٦	*.٢٢٠
	درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي	٥٤.٨٩٧	٦.٦١١	**٠.٩٧٢
	درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية	٣٨.١٤٣	٥.٨٨٨	**٠.٨٩٤

\* معنوي على مستوى ٠.٠٥ ، \*\* معنوي على مستوى ٠.٠١ ، (قيمة "ر" الجدولية عند دح = 125 ، ومستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.١٧٣ ، ومستوى معنوية ٠.٠١ = ٠.٢٢٧)

رابعاً : إسهام المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين الكلي لدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي : لتحديد نسبة إسهام كل من المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين الكلي لدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لاتسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي مجتمعة في تفسير التباين الكلي لدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ، وهذه المتغيرات هي : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ، ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية . مما يوضح أن لمتغير درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي تأثير كبير على درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وإمكانية تغييرها ، والقدرة على التنبؤ بقدرة هذا التغيير مستقبلاً .

وتطبقاً للنتائج السابقة أمكن رفض أجزاء الفرض الإحصائي السابق وقبول أجزاء الفرض النظري البديل والقائل بأنه " تسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي في تفسير التباين الكلي لدرجة هذه المعرفة ، وهذه المتغيرات هي : درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ، ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية " . في حين أمكن قبول أجزاء الفرض الإحصائي السابق ورفض أجزاء الفرض النظري البديل والقائل بأنه " تسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي في تفسير التباين الكلي لدرجة هذه المعرفة ، وهذه المتغيرات هي : درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي " .

وللتأكد من صحة الفرض الإحصائي السابق ، ولتقدير نسب مساهمة كل متغير من المتغيرات ذات العلاقة المعنوية بالمتغير التابع في تفسير التباين الكلي لدرجات تغييره ، تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد المترج الصاعد ، وذلك بعد التأكد من انخفاض معاملات الارتباط البينية Intercorrelations لهذه المتغيرات بما يسمح باستخدامها للتنبؤ بمعرفة المبحوثات ، وهو شرط لازم لذلك ، بالإضافة إلى شرط الإبقاء على المتغير ذو معامل الارتباط الأكبر من بين المتغيرات ذات معاملات الارتباط البينية العالية ليقبى في نموذج التحليل وإستبعاد المتغيرات الأخرى " وبحساب المصفوفة الارتباطية لهذه المتغيرات ، وبتطبيق الشرطين السابقين على معاملات الارتباط البينية بها ، تبين إنه لا يمكن الإبقاء إلا على متغيرين فقط من بين المتغيرات الثلاث ذات العلاقة المعنوية بدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي لإستخدامها في نموذج التحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد المترج الصاعد ، وهما : درجة اتخاذ المرشد

جدول ١٠ . التحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد المترج الصاعد لدرجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي وبعض المتغيرات المستقلة

خطوات التحليل	المتغير الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط	النسبة المئوية التراكمية النسبة المئوية لتباين	معامل	قيم "ت" المحسوبة لإختبار
التحليل	التحليل	المتعدد	لتباين المفسر للمتغير التابع المفسر للمتغير التابع	الإنحدار	معنوية معامل الإنحدار
الأولى	درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي	*.٩٧٢	٠.٨٦٤	**١.٩٩٤	٣.٠١٢
الثانية	درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية	*.٨٩٤	٠.٢٨٣	**٢.٩٩١	٣.٢٧١

بما الجزء الثابت من المعادلة (قيمة الفا) = ١.١٥٩

\* معنوي على مستوى ٠.٠٥ ، \*\* معنوي على مستوى ٠.٠١

قيمة "ت" الجدولية (دح = 125) عند مستوى معنوي ٠.٠٥ = 1.74

قيمة "ت" الجدولية (دح = 125) عند مستوى معنوي ٠.٠١ = 2.31

#### التوصيات :

فى ضوء النتائج التى أسفر عنها هذا البحث فإنه يمكن التوصية بما يلي :

- ١- اعداد برامج تدريبية للمرشدين الزراعيين فى اتخاذ القرار لحل المشكلات فى العمل الإرشادي ، وإدارة المعرفة بالمستحدثات الزراعية بهدف تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي فى العمل الإرشادي .
- ٢- ضرورة اهتمام الدراسات المستقبلية بالتعرف على المتغيرات الأخرى التى لم تتناولها الدراسة ومن المحتمل ان تكون ذات علاقة وتأثير على درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي فى العمل الإرشادي .

#### المراجع

التميمي ، طارق فيصل ، أساسيات إدارة المعرفة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، الأكاديمية العربية المفتوحة ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، الدانمرك ، 2010/2011 ، ص. 9

الجنابي ، أكرم سالم ، إدارة المعرفة فى بناء الكفايات الجوهرية ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٣ م ، ص ٧٨-٧٩

الصيرفي ، محمد ، إدارة الوقت ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2006 ، ص ١٣

العتيبي ، ياسر بن عبد الله بن تركي ، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها فى الجامعة السعودية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، فى إدارة تربوية و تخطيطية ، كلية تربية جامعية ، أم القرى ، المملكة العربية السعودية ، 2008 - 2009 ، ص 58

القهوي ، ليث عبد الله ، استراتيجيات إدارة المعرفة ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2013 ، ص. 20  
اللويزي ، موسى ، التطوير التنظيمي ، الطبعة الأولى ، دار وائل للطباعة والنشر ، الأردن ، 1999 ، ص 168

عوض ،عاطف محمد ، دور إدارة المعرفة و تقنياتها، مجلة جامعة دمشق، سوريا، كلية علوم اقتصادية و القانونية، مجلد 28 ، العدد الأول، ٢٠١٢ م، ص 409 .

كريم ، نور جاتم ، و سلمان ، مثال عبد اللطيف ، دور إدارة المرشد الزراعي لمعرفة بالمستحدثات الزراعية في تحسين الأنشطة الإرشادية الميدانية في محافظات المنطقة الوسطى من العراق ، مجلة العلوم الزراعية العراقية ، مجلد ٤٧ العدد ( ٥ ) ٢٠١٦ ص ١٢٤٥-١٤٦٣

موسى شهر ازد محمد ( ٢٠١٠ ): القدرة على اتخاذ القرار إدار الصفاء , عمان ,الأردن ص ١٤٢

Ebel, R. L. 1979. Essentials of Educational Measurement. New Jersey, Englewood Cliffs; Prentice Hall. p. 555.

المحاميد ، ربا جزا جميل ، دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم العالي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية علوم إدارية و المالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، 2008، ص. 22

سرحان ، أحمد مصطفى محمد ، إدارة المعرفة الزراعية وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي : دراسة حالة على الجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة قنا - مصر ، مجلة العلوم الزراعية الاقتصادية والإجتماعية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٥ مجلد ٦ العدد ( ١٢ ) ص ٢٢٤٩-٢٢٧٩

سليمان ، محمد أبو المعاطي ،بناء مقياس لإدارة الوقت ف المنظمة الإرشادية الزراعية المصرية مجلة العلوم الزراعية الاقتصادية والإجتماعية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٣ م ، مجلد ٢ العدد ( ٤ ) ، ص ٤٢٩-٤٣٩

### إستبانة قياس كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ودرجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي و درجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية

م	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	جمع كافة البيانات المتعلقة بالأنشطة الإرشادية الزراعية في منطقة عمله			
2	تحديد مستهفات العمل الإرشادي في منطقة عمله بما يتفق مع السياسة الزراعية			
3	الاسهام في تحديد احتياجاته التدريبية			
4	حضور الدورات التدريبية التي يعقدها أخصائيو نقل التكنولوجيا الزراعية			
5	اكتشاف واختيار وتدريب القيادات المحلية الريفية			
6	وضع الخطة التنفيذية لبرنامج العمل الإرشادي			
7	الإشراف الفني على ممارسات الزراع في منطقة عمله			
8	القيام بالثوعية الإرشادية للزرايع طبقاً لمقتضيات العمل الإرشادي			
9	تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية في السجلات المعدة لذلك			
10	تعريف الزرايع بالاحتياجات التمويلية اللازمة لتنفيذ التوصيات الفنية وجميع النشاطات الزراعية في منطقة عمله			
11	المشاركة في تقييم الأثر التعليمية والاقتصادية للبرنامج الإرشادي المنفذ بمنطقة عمله			
12	الاستترك في اختيار الحقول الإرشادية التي تقام لدى الزراع			
13	نشر نتائج تنفيذ النشاطات الإرشادية الناجحة بين الزراع			
14	تحديد أسباب عدم تنفيذ الزراع لبعض التوصيات الفنية			
15	اقتراح الحلول الممكنة والمناسبة للتغلب على عدم تنفيذ الزراع لبعض التوصيات الفنية			
16	تسجيل الممارسات الزراعية الناجحة للزرايع المجتهدين في منطقة عمله			
17	توصيل الممارسات المرعية الناجحة للزرايع المجتهدين الي الاجهزة البحثية المعنية			
18	حصر المعوقات الادارية العامة التي تواجه الزراع أثناء التنفيذ			
19	الاتصال بالاجهزة الخدمية الريفية المحلية لتذليل بعض المعوقات			
20	تصعيد المعوقات التي لا يتمكن من حلها الي المستويات الإشرافية الاعلى			
درجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي				
1	يتم التخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها.			
2	تحديد الأولويات للمهام الواجب تنفيذها من أهم مراحل التخطيط للوقت.			
3	يتسم تخطيط الوقت بالمرونة والملائمة لقدرات الفرد على إنجاز الخطة الموضوعية.			
4	تخصيص زمن محدد للقيام بتخطيط للوقت يساعد على حسن إدارة الوقت.			
5	أعمل بوجود قائمة يومية للمهام المطلوب إنجازها			
6	أعمل في ظل أهداف محددة			
7	أتبع خطة زمنية محددة لتحقيق الأهداف			
8	يعمل تقسيم المهام على تنظيم الوقت بالشكل الأفضل مما ينتج عنه إدارة فاعلة للوقت			
9	العمل على تقليل الوقت المخصص للأعمال الروتينية يتيح المزيد من الوقت للتعامل مع المهام عالية الأهمية.			
10	وضع علامات أو مواعيد انتهاء المهام في جدول الأعمال أحد الوسائل الهامة في تنظيم الوقت			
11	أقوم بتأجيل الأعمال التي ليس لها صلة بالعمل الحالي.			
12	يساهم توضيح المهام المطلوب تنفيذها في توجيه الوقت نحو أقصر الطرق وأفضل النتائج.			
13	أتبع أسهل الطرق لتنفيذ مهامي اليومية.			
14	الابتعاد عن مصادر المقاطعة والتشويش التي تستهلك الوقت			
15	تحليل مضيعات الوقت لمحاولة التخلص منها			
16	تساهم الرقابة على الوقت في الكشف عن الأخطاء في الوقت المناسب وتداركها مستقبلاً.			
17	تتمثل مهمة مراقبة الوقت بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط.			
18	يفضل أن تكون الرقابة على الوقت من قبل المرشد رقابة ذاتية			
19	تساهم الرقابة على الوقت في معرفة الأهداف التي تم تحقيقه			



تابع: إستبائية قياس كل من درجة الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ودرجة إدارة المرشد الزراعي للوقت في العمل الإرشادي ودرجة اتخاذ المرشد الزراعي القرار لحل المشكلات في العمل الإرشادي ودرجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية

- 1 أتأكد من أن هناك بالفعل مشكلة واضحة يستوجب الأمر العمل على حلها
- 2 أتأكد من أن هذه المشكلة تقع ضمن نطاق اختصاصي
- 3 أتتعرف على المشكلة وذلك من خلال اقتصال جميع الأطراف المعنية لتحديد أبعادها
- 4 أتحرى عن السبب الرئيسي لظهور المشكلة ومعرفة أعراضها وأثارها
- 5 أعمل على تحديد أطراف المشكلة تحديداً دقيقاً ووضوحاً
- 6 أتأكد من معرفة الوقت والمكان الذي حدثت فيه المشكلة
- 7 أصنف المشكلة وذلك من خلال تحديد طبيعتها وحجمها
- 8 أتتعرف على درجة تعقد المشكلة ونوعية الحل الأمثل لمواجهتها
- 9 أعمل على تحديد جميع البدائل المتاحة والممكنة
- 10 أحاول الحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات عن البدائل المتاحة لحل المشكلة من مصادرها المختلفة
- 11 أقيم كل حل بديل على حدة وذلك لمعرفة نقاط القوة والضعف فيه
- 12 أعدد النتائج المتوقعة لكل حل بديل
- 13 أستعين بآراء الخبراء والمستشارين في طرح مزياتهم وخبراتهم إذا تطلب الأمر ذلك
- 14 أعدد معايير لتقييم الحلول المطروحة للمشكلة المراد اتخاذ قرار بشأنها
- 15 أقوم بعملية المقاضلة بين البدائل المتاحة واختيار البديل الأمثل وذلك وفقاً للمعايير والاعتبارات الموضوعية المحددة
- 16 أتتعرف على مدى إمكانية تنفيذ الحل البديل وذلك بمعرفة مدى توافر الموارد المادية والبشرية والطبيعية اللازمة لذلك.
- 17 أتتعرف على مناسبة الوقت ومدى ملائمة الظروف للأخذ بالحل البديل المقترح وتنفيذه.
- 18 أقوم باتخاذ القرار وذلك بناء على الخطوات السابقة
- 19 أتتعرف على مدى استجابة المرؤوسين للقرار المتخذ ومدى تقبلهم ذلك.
- 20 أتتحقق من أن تنفيذ القرار يتم وفقاً للخطة الموضوعية لتلك المشكلة
- 21 أتتابع تنفيذ القرار بدقة لتصحيح الأخطاء إن وجدت وتغادي تكرار حدوثها مستقبلاً
- 22 أعمل على تقييم القرار المتخذ للتعرف على ما فيه من الإيجابيات والسلبيات
- 23 أعمل على مراجعة المشكلة والبحث عن حل آخر إذا لم يجدي القرار أو الحل المتخذ بشأنها.

- 1 درجة إدارة المرشد الزراعي للمعرفة بالمستحدثات الزراعية
- 2 تشجيع المسترشدين على استمرار التعلم وتطوير لمهارتهم وقدرتهم
- 3 تحويل المعرفة بالمستحدثات الزراعية من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي
- 4 تشكيل فرق متنوعة معرفياً مع الخبراء الداخليين وبشكل مستمر
- 5 الحصول على نتائج البحوث بشكل مستمر
- 6 يستفيد المرشد من التجارب الناجحة
- 7 يستخدم المرشد أساليب التحفيز والتشجيع لتبادل الخبرات بالمستحدثات الزراعية
- 8 استخدام قواعد بيانات تزود بمعلومات حول المستحدثات الزراعية المعرفية المختلفة
- 9 استخدام الأرشيف للمعلومات والمستندات الورقية
- 10 يستخدم المرشد معايير معرفية واضحة ومحددة تتناسب مع طبيعة عمله وأنشطته
- 11 إصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة
- 12 عقد اجتماعات وندوات وورش عمل للمسترشدين
- 13 عقد دورات تدريبية للمسترشدين يقوم بها المرشدون ذوي الخبرة والكفاءة
- 14 يهتم المرشد بتطبيق المعرفة واستخدامها
- 15 ثقافة المرشد تدعم من عملية التطبيق الفعال للمعرفة بالمستحدثات الزراعية
- 16 يستخدم المرشد مقاييس ومعايير يسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة
- 17 يجري المرشد بعض التعديلات والتحسينات بعد تطبيق المعارف الجديدة

## Study of some Independent Variables Affecting the Performance of the Agricultural Extension Agents in Agricultural Extension Work

Lamia T. A. Abed

Dept. of Agricultural Economics and Extension, Faculty of Agricultural, Banha University

### ABSTRACT

This Study aims to identify the level of performance of the agricultural extension agents in the extension work, and the managing the agricultural extension agents for the time in the extension work, and the making a decision of the agricultural extension agents to solve problems in the extension work, and the managing the agricultural extension agents for the agricultural innovations knowing. And determine the relationship between the degree of performance of the agricultural extension agents in the extension work and each of the following independent variables: Degree of management of the agricultural extension agents for the time in the extension work and the degree of the making a decision of the agricultural extension agents to solve the problems of extension work and the degree of management of agricultural extension agents of agricultural innovations knowing, independent correlation with the degree of performance of agricultural extension agents in the preliminary work in Explanation of total variation. The study has been carried on a random sample consisted of 126 agricultural extension agents in Qalyoubia Governorate and El- Sharkiya Governorate. Data were collected during July and August 2017 by personal interview using pre-tested questionnaire. Alpha coefficient, mean, standard deviation, sample correlation Coefficient, multiple correlation and regression analysis Step-wise, T- test were used to analyze the data statistically. The main results of the study revealed that: - 44.5% of the respondents had a high level of performance of the agricultural extension agents in the extension work, % 64.3 of the respondents had a high level of the managing the agricultural extension agents for the time in the extension work, % 36.0 of the respondents had a high level of the making a decision of the agricultural extension agents to solve problems in the extension work and % 34.9 of the respondents had a high level of the managing the agricultural extension agents for the agricultural innovations knowing.- There was a significant positive relationship at 0.01 level between the degree of performance of the agricultural extension agents in the extension work and each of the following independent variables: Degree of the making a decision of the agricultural extension agents to solve the problems of extension work and the degree of management of agricultural extension agents of agricultural innovations knowing. There was a significant positive relationship at 0.05 level between the degree of performance of the agricultural extension agents in the extension work and Degree of management of the agricultural extension agents for the time in the extension work.- The variables of Degree of the making a decision of the agricultural extension agents to solve the problems of extension work and the degree of management of agricultural extension agents of agricultural innovations knowing Contributed significantly on 0.01 in the total variance explaining the degree of performance of the agricultural extension agents in the extension work . The contribution rate % 40.0 distributed as % 38.8 , 6.7 % respectively.