

## مشكلات العاملين في الارشاد الزراعي اثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية بمحافظة مطروح

د/ أميرة أحمد أحمد عيد

Corresponding author: [AmeraEid2007@yahoo.com](mailto:AmeraEid2007@yahoo.com)

### المستخلص

استهدف هذا البحث التعرف على المشكلات التي تواجه العاملين بالارشاد اثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية بمحافظة مطروح من خلال التعرف علي مدي توفر الإمكانيات اللازمة وهي (تمويل العمل الإرشادي، الامكانيات والتسهيلات، والمعوقات الوظيفية، ، المشكلات المتعلقة بالمسترشدين، وبالطرق والمعينات الإرشادية ، وبالتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى ذات الإهتمام المشترك وأيضاً مقترحات العاملين بالارشاد الزراعي للتغلب علي هذه المشكلات، وتحديد معنوية العلاقة الارتباطية بين ادراكهم المشكلات التي تواجههم وتوقع قيامهم بمهامهم الوظيفية من وجهة نظرهم وبعض خصائصهم المدروسة. وقد أجري البحث في محافظة مطروح علي عينة عشوائية قوامها 127 مبحوثاً بنسبة مئوية بلغت 66.84% من شاملة 190 مبحوثاً هم اجمالي عدد العاملين الزراعيين بالمحافظة، وقد تم إختيارهم من الادارات الزراعية بمراكز المحافظة الثمانية بنفس النسبة بطريقة عشوائية ، وتم جمع بيانات الدراسة بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين بإستخدام إستمارة إستبيان خلال شهري اغسطس وسبتمبر عام 2019 وذلك بعد إجراء إختيار مبدئي (Pretest) علي 10 مبحوثين من مديرية الزراعة بمطروح للتأكد من صلاحيتها ومدي فهم المبحوثين لها، وإستخدم لتحليل البيانات، المتوسط الحسابي والمتوسط المرجح و الإتحراف المعياري و معامل الارتباط البسيط لبيرسون من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) ، فضلا عن العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية لعرض النتائج.

وقد تلخصت أهم نتائج فيما يلي:

- 1- امكن ترتيب الإمكانيات المادية المتوفرة واللازمة للقيام بالعمل بمهامهم الوظيفية بالمحافظة ترتيباً تنازلياً علي النحو التالي : وسائل الإتصال وأهمها شبكة الإنترنت بمقر العمل، مما يستوجب ضرورة الإهتمام بتدريب العاملين المبحوثين على التعامل مع شبكة الإنترنت وتعظيم الإستفادة منها وتوظيفها في خدمة العمل الإرشادي، يليها قاعات الاجتماعات والتي يجب تنظيم إستغلالها هي الاخرى في عقد الاجتماعات الارشادية للزراع ، دورات تدريبية للعاملين، كما تمثل عدم كفاية معظم الإمكانيات المادية المتوفرة للقيام بهذا العمل الإرشادي إلى حد ما مرتبة تنازلياً وهي: المعينات السمعية والبصرية ،وسائل الإنتقال ،والسكن الإداري للمبحوثين
- 2- وجود عدد من المشكلات تواجه العاملين بالارشاد الزراعي وتوقعهم عن القيام بدورهم الإرشادي اهمها: ضعف الميزانية وعدم كفاية التمويل اللازم للعمل الإرشادي، وضعف حوافز العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وعدم توفر وسائل الإيضاح للإجتماعات الإرشادية، وقلة فرص الترقى بين العاملين بالارشاد الزراعي، وضعف التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأهلية بالمحافظة.
- 3- إرتفاع ملحوظ في وجود المشكلات التي تواجه العاملين بالارشاد الزراعي وتوقعهم عن القيام بدورهم الإرشادي حيث تبين أن ( 66.7 %) من المبحوثين المشكلات تواجههم وتوقعهم عن دورهم في إرشاد الزراع.
- 4- توصل العاملين في الارشاد الزراعي لعدة مقترحات للتغلب على المشكلات التي تواجههم كان من أهمها: ضرورة العمل علي زيادة المرتبات والحوافز، وتوفير أماكن للإقامة المريحة قرب العمل ، وتوفير الكوادر المؤهلة في مجال الإرشاد الزراعي، وإصلاح الطرق الموجودة بالقرية والتنسيق بين جهاز الإرشاد والأجهزة التنموية بالقرية
- 5- وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبه بين درجة وجود المشكلات لدى العاملين في الارشاد الزراعي و بعد مقر العمل عن محل الإقامة، وبين مساحة الزمام الذي يشرفون عليه وهذا منطقي لان بعد مقر العمل عن محل الإقامة، واتساع مساحة الزمام الذي يشرف عليه العاملين في الارشاد الزراعي يزيد من درجة وجود المشكلات، و توجد علاقة ارتباطية معنوية عكسية بين درجة وجود المشكلات وبين متغير الإستفادة من حضور الدورات التدريبية، وعدد سنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي و عدد الدورات التدريبية مما يدل ذلك أنه الزيادة في حضور الدورات التدريبية، وسنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي، و درجة الرضا الوظيفي ، وعدد الدورات التدريبية يقلل درجة وجود المشكلات، ولاتوجد علاقة معنوية بين درجة وجود المشكلات وبعض المتغيرات المستقلة الاخرى كالسن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي ودرجه الريفية

### مقدمة البحث

يعد قطاع الزراعة من أكثر القطاعات أهمية في الاقتصاد المصري نظراً لما يلعبه من دور حيوي وفعال في النشاط الإقتصادي، كما يعتبر الركيزة الأساسية للتقدم والتطور وتحقيق الرفاهية لما يظفر به من إمكانيات وقدرات إنمائية، فهو المجال الرحب الذي يتسع ويوجد بكل ما فيه لتحقيق التنمية الشاملة إذا تمت الإستفادة منه بأحدث ما يقدمه العلم من مبتكرات، وقد شهد هذا القطاع تطوراً كبيراً خلال الفترة الماضية نظراً لما تم إدخاله من أساليب تكنولوجية حديثة ومتطورة إنعكست على زيادة إنتاجية الفدان من معظم المحاصيل الزراعية (المجالس القومية المتخصصة، 1990:

ص4). كما تعتبر الزراعة من أكثر القطاعات الاقتصادية إستيعاباً للعمالة حيث بلغ عدد العاملين في قطاع الزراعة عام 2018 ما يقرب من 6.4 مليون عامل يمثلون 27.1% من إجمالي المشتغلين في مصر لعام 2018، ويساهم هذا القطاع بحوالي 13.4% من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أغسطس 2019).

ويعد توفير الغذاء التحدي الأكبر أمام المجتمع المصري للحد من الواردات وتلبية إحتياجات السكان الغذائية في ظل زيادة عدد السكان وزيادة التنوع الإستهلاكي، وما يترتب عليهما من زيادة الطلب على المواد والسلع الغذائية، فضلا عن إستمرار الزحف العمراني على الأراضي الزراعية والذي يتسبب في فقدان ما يتراوح بين 30-70 ألف فدان سنوياً من اجود الأراضي الزراعية، مانته عنه إنخفاض نصيب الفرد من الأرض الزراعية الي 0.13 فدان، علاوة على تغيير الأنماط الإستهلاكية للسكان، وسوء توزيعهم على الخريطة الجغرافية المصرية، وتركز معظمهم في وادي النيل ودلتاه فوق مساحة صغيرة تمثل قرابة 4% من اجمالي المساحة الكلية للأراضي المصرية، لذلك احتلت قضية توفير الغذاء كقضية قومية الصدارة بين مشكلات المجتمع المصري (سعفان، 1998: ص 389).

وهنا تبرز أهمية دور الإرشاد الزراعي بإعتباره جهازاً تعليمياً وخدمياً يهدف الي التعرف علي مشكلات تدهور الإنتاجية الزراعية ومجالاتها، والبحث عن افضل السبل والحلول للتغلب عليها وتذليلها من خلال الجهود والانشطة الارشادية التعليمية لاحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارف واتجاهات وممارسات الزراع، ويعتمد الإرشاد الزراعي في أداء دوره في هذا المجال علي كفاءة وقدرات و مهارات العاملين به خاصة علي المستوي المحلي (المرشدون الزراعيون) كوكلاء تغيير من حيث قدرتهم علي أداء مهامهم والتي تحدد في ضوء ما أتيح لهم بالفعل من خبرات تعليمية وتدريبية قبل وأثناء مزاولتهم للعمل الإرشادي (الصفطي، 2008: ص 23).

لا يخفي علي أحد أن للإرشاد الزراعي دور بالغ الأهمية في إطار التنمية الزراعية المستدامة . و من الضروري أن تكون مهام و مسؤوليات الخدمات الإرشادية ذات قاعدة أوسع ، و أن تكون شاملة في محتواها و نطاقها ، أي تتعدى نقل التكنولوجيا الزراعية ، حيث أصبحت المهام العادية و المتمثلة في نقل و نشر التكنولوجيا الزراعية المناسبة و الممارسات الزراعية الجيدة للمزارعين غير كافية ، بل ستحتاج مؤسسات الإرشاد الزراعي و خدماته و العاملون فيه إلي ممارسة دور أكثر مبادرة و مشاركة ، و أن يعمل الجميع كوسطاء - معرفة والامداد بالمعلومات- و إطلاق و تسهيل تبادل التفاعلات القائمة علي المعرفة الزراعية ، و يجب إستخدام الأدوات و التوجهات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات و الإتصال ، و التخطيط الإستراتيجي و إدارة الجودة في تطوير أو إعادة هيكلة التنظيم الإرشادي . كما يجب تطوير التفاعلات القائمة و الهادفة و المنصفة فيما بين الباحثين و الإرشاديين و المنتجين الزراعيين . و لكي تتمكن من تحسين فاعليتها من حيث التكلفة ، فإن هذه الخدمات تحتاج إلي استراتيجيات مناسبة تؤيد سياسيات إيجابية وواضحة للإرشاد طرق أكثر إبتكاراً لتحديد مشاكل المزارعين و إحتياجاتهم بشكل سريع و مباشر ، و المساعدة في صياغة ووضع أجندة عمل للبحوث الزراعية علي أساس تلك الإحتياجات و المشكلات . أي أن هناك فجوة ملححة لتطوير و تحسين الطرق و الأدوات الإتصالية ، و التقنية ، و التشغيلية للتمكن من التخطيط الإستراتيجي لبرامج إرشادية تحل مشكلات فعلية و ملححة ، و تنفذ حسب الطلب ، بالإضافة إلي إدارة تلك البرامج بشكل كفؤ و تقييمها بشكل علمي (شليبي ، 2018 : ص 44).

لا شك أن الإرشاد الزراعي له دور كبير في خدمة المجتمع الريفي وتنمية بيئته فهو يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي - النباتي والحيواني والسمكي ويساهم في تحقيق نهضة اجتماعية ريفية عن طريق إحداث نهضة اقتصادية باستغلال كل ما في الريف من فرص وموارد وامكانيات طبيعية أو بشرية، وتوعية المسترشدين وتنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوب تفكيرهم، حتى يتمكنوا من الاستفادة الكاملة من طرق وأساليب الإنتاج الحديثة، فضلا عن نتائج البحوث العلمية الزراعية الحديثة، وبالتالي ارتفاع المستوى الاجتماعي الاقتصادي لهم والارتقاء بمجتمعاتهم المحلية في إطار خطط وبرامج التنمية الريفية الشاملة والمستدامة. يذكر خليفة (2017) إن عدد المرشدين الزراعيين لا يزيد علي 1500 مرشدا زراعي حاليا بينما عددهم في عام 1997 كان 25 ألف مرشد زراعي و ذلك في ظل عدم وجود تعيينات جديدة من خريخ الإرشاد الزراعي هذا بالإضافة إلي تجاوز أعمار الحاليين 57 عاما و هو ما يعني إنه في عام 2022 لن يكون هناك مرشدا زراعي واحد و فيما يخص ميزانية جهاز الإرشاد الزراعي في عام 1997 بلغت 40 مليون جنيه و في عام 2014 كانت 8.5 مليون جنيه و تبلغ حاليا 220 ألف جنيه فقط من المفترض أن يتم توزيعها علي 6 آلاف القرى ، فما هو تأثير ذلك علي العمل الإرشادي ؟ .

ويذكر فريد(2011، ص2) نقلا عن mauder ان الترابط بين تنظيمي البحث والإرشاد الزراعي يوفرقنوات الاتصال التي يمكنها حل المشكلات الزراعيه التي تواجه الزراعه والزراع ،ونقلها للباحثين بمراكز البحوث الزراعيه لإيجاد الحلول المناسبه لها ،كما يوفر الفرصه لمراكز البحث ومحطاته لاختيار مدى ملائمه النتائج التجريبيه التي توصلوا اليها للتطبيق تحت الظروف الطبيعيه لمختلف المناطق الزراعيه والموارد والامكانيات المتاحة للزراع لكل منها ،ومايحيطهم من ظروف اجتماعيه وثقافيه ،كما يؤدي هذا الترابط الي تهيئه العديد من الفرص للإرشاديين للتدريب علي الممارسات الجديده التي تتضمنها التوصيات الفنيه الجديده،مما يزيد من كفاءتهم في نشرها بين اكبر عدد من الزراع ،وهو ما يؤدي الي زياده انتاج وانتاجيه الزراع وتحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي . فلاشك أن نجاح المرشد الزراعي في أداء المهام التي تسند إليه يعني نجاح الجهاز الإرشادي الزراعي كله في تحقيق أهدافه، وذلك لان عمل المرشد الزراعي مع المسترشدين ، وقربه منهم يجعله ملماً بالظروف المحيطة بالزراع في منطقة

عمله سواء فيما يتعلق منها بمشكلاتهم وإهتماماتهم وحاجاتهم وعاداتهم وقيمهم ومواردهم البشرية والمادية بما يضمن نجاح تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية على أساس من إحتياجات ورغبات وإمكانيات المسترشدين الفعلية (الصيد وشرشر، 1986: ص 126).

وربما يرجع قصور المرشد الزراعي في أداء مهامه إلى العديد من الأسباب وفي مقدمتها ما قد يواجهه من مشكلات، ونظراً لأهمية دراسة وبحث هذه المشكلات التي تواجه المرشد الزراعي أثناء أدائه لمهامه الوظيفية الإرشادية فقد تعددت الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت مشكلات العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي (العادلي، والمعقل، 1985: ص 347).

ولقد ذكر كل من "عمر" (1992: ص 370) و"عبد الغفار" (ص 477-478) عدداً من المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين هي: قلة وسائل المواصلات، وضعف مستوى أعداد وتدريب المرشدين الزراعيين، والشعور بالإحباط لكثرة أعمالهم ومسئولياتهم، وعدم حصولهم على مقابل مادي مناسب، والمركزية الشديدة للعمل الإرشادي دون المرونة الكافية للمرشدين الزراعيين المحليين للتكيف مع مقتضيات الظروف المحلية، وضعف التنسيق بين جهاز الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي الزراعي، وقلة الاعتمادات المالية للبرامج الإرشادية بوجه خاص والبرامج الأخرى بوجه عام.

ويشير كل من "سليم" (1974: ص 45)، و"سامي" (1979: ص 98-101)، و"Patrick J. Borich" (1979: ص 48)، و"سالم وزملاؤه" (1985: ص 54-55)، و"عبد القصور"، و"صالح" (1983: ص 3-5) و"مذكور وصفاء أمين" (1988: ص 117-118)، و"العادلي، والمعقل" (1985: ص 324-356) إلى أن أهم المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين في أداء مهامهم الوظيفية ما يلي: ضعف وسائل المواصلات، وإنخفاض مستوى أعداد وتدريب المرشدين الزراعيين، وازدواج وتضارب التعليمات الصادرة لهم، وقلة السلطات والصلاحيات للمرشدين الزراعيين للتصرف في المواقف المختلفة، وقلة فرص الترقى، وإنعدام الحوافز التشجيعية، وتكليف المرشدين الزراعيين بأعمال غير إرشادية، وعدم وجود تنسيق فعال بين أنشطة الإرشاد الزراعي وبعض المنظمات الريفية الزراعية الأخرى، وعدم الإستجابة من قبل المسؤولين الإرشاديين لما يتطلبه المرشد الزراعي من أمور تتعلق بالعمل الإرشادي، وعدم توافر مكان لعقد الاجتماعات الإرشادية، وقلة توافر النشرات الإرشادية والفنية والقصور في وسائل الاتصال بين مستويات الجهاز الإرشادي، وعدم توافر أجهزة المعينات والمعدات الإرشادية، وعدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي الزراعي لجهودهم، والإفتقار إلى وجود برامج محددة ومرسومة، وعدم وجود الشخص المناسب في المكان المناسب، وضعف التنسيق بين جهاز الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي الزراعي، وقلة الاعتمادات المالية للبرامج الإرشادية، وضخامة العمل الإرشادي الذي يقوم به المرشدون الزراعيون وعدم مناسبة أسلوب توجيه الرؤساء. ولا شك أن هذه المشكلات تؤثر سلباً على سير العمل الإرشادي الزراعي، مما يتطلب ضرورة التغلب عليها والسعي إلى تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي. كما أشارت نتائج تلك الدراسات إلى وجود مجموعة من الخصائص والصفات التي تؤثر كمتغيرات على وجود تلك المشكلات وتغوق عمل المرشدين الزراعيين أو تزيد إحساسهم بوجود هذه المشكلات وهي: السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، درجة الرفيعة، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، وسنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة الإستفادة من حضور الدورات التدريبية، و مساحة الزمام الذي يشرفون عليه.

#### مشكلة البحث :

من العرض السابق يتضح أن العاملين بالإرشاد الزراعي يواجهون العديد من المشكلات التي تعترضهم في القيام بدورهم في إرشاد المزارعين بمحافظة مطروح كمشايط رئيسي وجهد ميداني لهم ، وهو ما يثير بعض التساؤلات البحثية حول ادراكهم هذه المشكلات ، حيث عرف "سوليم" (2001: ص 52) وجود المشكلات بانه ملكة احساساس العقل لما تقوم به الحواس الخمسة، وايضا العوامل والمتغيرات التي تساعد في تواجدها ووضوحها والإحساس بها ، وما هي المقترحات التي يمكن أن تساهم في القضاء عليها او الحد من تأثيرها.

وعلى الرغم من الدور الحيوي الذي يؤديه جهاز الإرشاد الزراعي في تحقيق التنمية الزراعية في إطار استراتيجية التنمية الزراعية 2030، إلا أنه أصبح يعاني من أزمات تتطلب إجراءات عاجلة حتى ينهض مرة أخرى، أهم هذه الأزمات. الأولى: أزمة تناقص أعداد المرشدين الزراعيين عصب الإرشاد الزراعي والذين يبلغ متوسط أعمارهم حالياً أكثر من 55 سنة، وفي غضون أقل من خمس سنوات لن يكون هناك كادر إرشادي إذا لم يتم تعيين كوادر جديدة وهذا ليس في الأفق القريب. الثانية: معاناته على مر السنين من تقليص الميزانية عام بعد الآخر بصورة أدت إلى صعوبة تنفيذ الأنشطة الإرشادية وأصبحت التغطية الجغرافية لكل القرى بتلك الأنشطة صعبة المنال، الثالثة: أزمة عدم استغلال الموارد والإمكانات المتاحة له (كالكوادر العلمية والبحثية والتنفيذية، والمراكز الإرشادية . مراكز دعم إعلامي، تقنيات الاتصالات والمعلومات... الخ) بصورة مثلى.

وبناءً على العرض السابق لمشكلة البحث أمكن صياغة الأهداف البحثية كما يلي:

- 1- التعرف على مدى كفاية الإمكانيات المتوفرة واللائمة لقيام المبحوثين بعملهم
- 2- التعرف على المشكلات التي تواجه العاملين بالإرشاد وتوقعهم عن القيام بدورهم في مجالات المختلفة وهي ، والمعوقات الوظيفية،، والمشكلات المتعلقة بالمسترشدين، و بالطرق والمعينات الإرشادية ، و بالتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى ذات الإهتمام المشترك.

- 3- تحديد درجة ادراك العاملين للمشكلات التي تواجه وتوقع العاملين بالارشاد الزراعي عن القيام بدورهم والتعرف علي مقترحات المبحوثين للتغلب علي المشكلات التي تواجههم .
- 4- تحديد العلاقات بين درجة ادراك العاملين بالارشاد المشكلات التي تواجههم وتوقعهم عن اداء دورهم بالارشاد كمتغير تابع وخصائصهم المميزة كمتغيرات مستقلة.

#### اهمية البحث

مما لاشك فيه ان الدراسات والبحوث العلمية التي تهتم بمشكلات العاملين في الارشاد الزراعي تمثل حجر الزاوية في تحقيق الرقي والتطوير والتحديث في الزراعة من خلال تحديد اهم المشكلات التي تقابلهم اثناء قيامهم بمهامه الوظيفيه، والتعرف على نقاط الضعف لتقويتها ونقاط القوة لتشجيعها وتنميته الوعي والاهتمام بالعاملين بالارشاد الزراعي من الناحية التطبيقية والنظرية .

#### الاهمية التطبيقية:

تتمثل اهمية البحث في كونه يتعرض لاهم المشكلات التي تقابل العاملين بالارشاد الزراعي وتحديد ابعادها علاوة على توفير معلومات عن احتياجات العاملين لمساعدتهم على القيام بمهامهم الوظيفيه لتحقيق الرفاهيه الاقتصادية والاجتماعيه لزراع بالاضافة الى زياده الاهتمام بالعاملين الى توجيه النظر لحلها.

#### الاهمية النظرية:

ترجع الاهمية النظرية لهذا البحث في تركيزه على تحديد مشكلات العاملين بالارشاد الزراعي وأسباب التقصير في اجراء مهامهم الوظيفيه لان ذلك يؤثر على اكتساب الزراع للخبرات المختلفه في المجال الزراعي من تدريب وتنقيف واكتساب الزراع للمعارف المختلفه في كافة المجالات الزراعيه سوف يؤدي الى تحقيق عائد اقتصادى مرتفع، كما يقدم هذا البحث مؤشرات حقيقيه للوضع تساعد المخططين والمهتمين بالتنمية الزراعيه لتكثيف البحوث والدراسات في هذا المجال .

#### فروض البحث

##### لتحقيق هدف البحث الرابع تم صياغة الفرض البحثي التالي:

توجد علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة التالية للمبوحوثين : السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص ، والدرجة الريفية، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، وسنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية ، ودرجة الإستفادة من حضور الدورات التدريبية ، ومساحة الزمام الذي يشرفون عليه، والرضا الوظيفي بين درجة وجود المشكلات التي تواجه العاملين المبحوثين عن القيام بمهامهم الوظيفية بمنطقة البحث.

#### الطريقة البحثية

**منطقة البحث :** يعتبر الساحل الشمالي الغربي أحد أهم المناطق الواعدة في مجال التنمية الزراعية الأفقية، إذ تعد محافظة مطروح من أكبر محافظات الجمهورية من حيث المساحة، حيث تمتد بطول 450 كم تقريباً من برج العرب حتى الحدود الليبية وبعمق يصل إلى 400 كم (محافظة مطروح"الدليل السياحي" : 2004، ص 4). معظمها قابل للزراعة، والمزروعة بالفعل يزيد عن نصف مليون فدان، وتعتمد جميع الأراضي الزراعية في المحافظة على الري عن طريق الأمطار تقريباً ( فيما عدا سيوه، و الحمام، والجزء المروى من العلمين). ومدينة مرسى مطروح هي عاصمة المحافظة وتقع على بعد 286 كم غرب مدينة الإسكندرية وتبعد عن الحدود المصرية الليبية مسافة 240 كم. وتتكون المحافظة من ثمانية مراكز إدارية، وتقع مراكز الحمام والعلمين والضبعة شرق مدينة مرسى مطروح العاصمة على مسافات 226.5 كم، و 184 كم، و 138 كم على الترتيب ، بينما تقع مراكز النجيلة وسيدي براني والسلوم غرب مدينة مرسى مطروح العاصمة على مسافات 75 كم، و 126 كم، و 215 كم على الترتيب، وأخيراً سيوه وتبعد بمقدار 301 كم جنوب مدينة مرسى مطروح، ويبلغ إجمالي عدد العاملين الارشادين على مستوى المحافظة 190 موزعين علي الادارات الزراعية بالمراكز الارشادية .

**شاملة البحث وعينته:** تمثلت شاملة البحث في جملة عدد العاملين بالارشاد الزراعي في محافظة مطروح والبالغ عددهم 190مبوحوثاً،موزعين كما يلي( ديوان المديرية95،اداره مطروح 32،اداره الحمام21، اداره العلمين 8،اداره براني 4،وسيوه 18،الضبعة 7، النجيلة 5)، وقد تم تحديد حجم العينة من المبحوثين بمعلومية حجم الشاملة باستخدام معادلة Krejcie & Morgan (1970: ص ص 607-610)، حيث بلغ حجم العينة المطلوبة بعد تطبيق هذه المعادلة 127 مرشداً بنسبة 66,84% من إجمالي الشاملة ، وبنفس الاسلوب تم اختيار عدد العاملين بطريقة عشوائية منتظمة من كل مركز كما يلي: بمديرية الزراعة بمطروح 61 مبحوثاً ، و بإدارة مطروح21 مبحوثاً ، و بإدارة الحمام14 مبحوثاً ، و بإدارة العلمين6 مبحوثين ، و بإدارة براني3 مبحوثين ، و بإدارة سيوه12 مبحوث ، و بإدارة الضبعة 5مبحوثين ، و بإدارة النجيلة3 مبحوثين.

جدول (1): بيان باجمالي عدد العاملين على مستوى الادارات الزراعية بمراكز محافظة مطروح ، وعدد الممثلين في عينة البحث من كل مركز

الإدارة	عدد العاملين في الارشاد الزراعي	العينة
مديرية الزراعة بمطروح	95	63
إدارة الحمام	21	14
إدارة مطروح	32	21
إدارة العلمين	8	6
إدارة البراني	4	3
إدارة سيوة	18	12
إدارة الضبعة	7	5
إدارة النجيلة	5	3
الإجمالي	190	127

المصدر: مديرية الزراعة بمطروح - سجلات شئون العاملين لعام 2018.

**جمع البيانات:** تم جمع البيانات الميدانية عن طريق إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية خلال شهري اغسطس وسبتمبر عام 2019 وذلك بعد إجراء اختبار مبدئي (Pretest) للاستمارة علي 10 مبحوثين من مديرية الزراعة بمطروح للتأكد من صلاحيتها ومدى فهم المبحوثين لها، وقد إشتملت الإستمارة على ثلاثة أجزاء يختص اولها:: التعرف علي خصائص المبحوثين (المتغيرات المستقلة)، وثانيها: التعرف علي المشكلات التي تواجه المبحوثين في مجال الدراسة ،و ثالثها: درجة كفاية الإمكانيات المادية المتوفرة لأداء العمل الإرشادي.

**التعاريف الاجرائية والمعالجة الكمية للبيانات لأهم المتغيرات المستقلة والتابعة المتضمنة في البحث:**

- **المؤهل الدراسي:** يقصد به أعلى مؤهل دراسي حصل عليه المبحوث حتي وقت جمع البيانات، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن أعلى مؤهل حصل عليه، وقسم المبحوثين وفقاً للمؤهل إلي ثلاث فئات (متوسط - جامعي - فوق جامعي) وأعطيت لهم الأرقام 1، 2، 3 وفقاً لاستجاباتهم علي الترتيب .

- **التخصص الدراسي:** ويقصد به نوع التخصص الدراسي للمبحوث، وقد تم تقسيم الزراعيين المبحوثين من حيث تخصصهم الدراسي إلى فئتين (إرشاد زراعي - تخصصات أخرى )، وأعطيت لهم الأرقام 2، 1 وفقاً لاستجاباتهم علي الترتيب

**درجة الإستفادة من حضور الدورات التدريبية:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن مستوى إستفادتهم من حضور هذه الدورات وذلك بإستخدام مقياس مكون من ثلاث إستجابات هي (إستفادة منخفضة - إستفادة متوسطة - إستفادة عالية ) وقد أعطيت هذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على التوالي.

-**درجة الرضا الوظيفي:** يقصد به مجموعة العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 12 عبارة يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، لحد ما، غير موافق وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 3، 2، و1 علي الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، وجمع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث من وحدات المقياس يمكن الحصول على درجة اجمالية تعبر عن الإستجابة الشعورية للفرد تجاه عمله وهو ما يطلق عليه درجة الرضا الوظيفي للمبحوث".

- **درجة وجود الإمكانيات المتوفرة لأداء العمل الإرشادي:** ويقصد به مستوي توفر كل مايلزم وضروري للقيام بالعمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوث ، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن كفاية الإمكانيات المادية لأداء العمل الإرشادي بالمحافظة (المباني - التجهيزات والمستلزمات - وسائل الإنتقال - وسائل الإتصال .... الخ) بإستخدام مقياس مكون من ثلاث فئات (كافية - كافية لحد ما - غير كافية)، وقد أعطيت تلك الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 بالترتيب، وتم تجديد درجة كفاية الامكانيات من خلال المتوسط و هذه الفئات : كافية (اكبرمن 2) - كافية لحد ما(1-2) - غير كافية(اقل من 1) .

**درجة الريفية:** يقصد بها النشاه الريفية للمبحوث والمدته التي عاشها هو ووالده بالريف وعایش الحياه به وجعلته على درايه بالعادات والقيم والمشكلات.

- **درجة ادراك العاملين المشكلات التي تواجههم وتوقعهم عن القيام بمهامهم الوظيفية بمنطقة البحث:** وقد تم تقسيم هذه المشكلات إلى المجموعات التالية: المشكلات المتعلقة بتمويل العمل الإرشادي (4 مشكلات)، والمشكلات المتعلقة بالإمكانات والتسهيلات (6 مشكلات)، والمشكلات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية (12 مشكلة)، والمشكلات المتعلقة بالبرامج الإرشادية الزراعية (6 مشكلات)، والمشكلات المتعلقة بالمسترشدين (4 مشكلات)، والمشكلات المتعلقة بالطرق والمعينات الإرشادية (6 مشكلات)، والمشكلات المتعلقة بالتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى

ذات الإهتمام المشترك (3 مشكلات) باجمالي 41 مشكلة في سبع مجالات، وقد تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن درجة وجود المشكلات على مقياس مكون من أربع فئات (لا توجد - منخفض - متوسط - مرتفع) وأعطيت تلك الإستجابات الدرجات التالية: (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتم ترتيب درجة وجود المشكلات وفقاً لدرجة المتوسط المرجح لكل مشكلة، والفئات الآتية: وجود المشكلات بدرجة منخفضة (أقل من 2 درجة)، وجود المشكلات بدرجة متوسطه (2-3 درجة)، وجود المشكلات بدرجة مرتفعة (أكبر من 3 درجة) .

- **الدرجة الكلية لوجود المشكلات التي تواجه العاملين الزراعيين عن القيام بمهامهم الوظيفية** : بلغ المدى النظري لوجود المشكلات 123 درجة حيث بلغ 41 درجة كحد أدنى، 164 درجة كحد أقصى، وعليه فقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة تواجد المشكلات لديهم إلى ثلاث فئات هي: بدرجة منخفضة (أقل من 82 درجة)، بدرجة متوسطة (82-123 درجة)، بدرجة مرتفعة (أكثر من 123 درجة).  
**التحليل الإحصائي**: إستخدم لتحليل البيانات المتوسط الحسابي، والمتوسط المرجح والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحديد معنوية العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة المدروسة، باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج SPSS فضلاً عن العرض الجدولي بالتكرارات، والنسب المئوية لعرض النتائج.

### مناقشة النتائج البحثية

أولاً: بعض الخصائص المميزة للعاملين بالإرشاد (وصف عينة البحث): إتضح من جدول رقم (2) مايلي

1. **السن** : اوضحت النتائج البحثية أن (40.6%) من اجمالي المبحوثين يتراوح سنهم من 46 سنة فأكثر، في حين يقع 31.3% منهم في الفئة العمرية (36 - 45 سنة)، بينما (28.1%) اعمارهم أقل من 36 سنة وتشير هذه النتائج إلى أن المتوسط العام لأعمار المبحوثين يبلغ 41.7 سنة، وهو السن الذي يمثل قمة النضج العقلي والحيوية والقدرة على التعليم والعمل والحركة لذا يُتوقع من هؤلاء المبحوثين القيام بدور إرشادي أفضل .  
 2. **المؤهل الدراسي**: اوضحت النتائج أن ما يقرب (64.6%) حاصلون على مؤهل عالي، وأن أكثر قليلاً (35.4%) حاصلون على مؤهل متوسط، مما يشير إلى أن عدد كبير من المبحوثين حاصلون على مؤهل عالي وبالتالي يُتوقع منهم أن يكونوا أكثر قدرة على التعليم وإستيعاب الجديد في الزراعة، والقيام بأداء دور إرشادي أكبر.

3. **التخصص الدراسي** : اظهرت النتائج أن (42.7%) من المبحوثين متخصصون في الإرشاد الزراعي، وأن (57.3%) من المبحوثين غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي وهي نسبة كبيرة تستدعي العمل على رفع كفاءتهم ودرجة تأهيلهم للعمل الإرشادي من خلال عقد دورات تدريبية لهم في الطرق الإرشادية ومهارات الإتصال والإقناع حتى يكونوا أكثر قدرة على التعامل مع الزراع وذويهم .  
 4. **الدرجة الريفيه**: اوضحت النتائج (55.2%) كانت نشأتهم ريفية، في حين أن (44.8%) ذو نشأة حضرية ولاشك ان النشأة الريفية تساعد علي تفهم وجود المشكلات الزراعية.

5. **بعد مقر العمل عن محل الإقامة**: اظهرت النتائج أن (72.9%) يقع محل إقامتهم على مسافة أقل من 10 كم من مقر العمل، وأن (20.8%) يقع محل إقامتهم في مسافة ما بين 10 حتى أقل من 20 كم من محل عملهم، وأن 6.3% فقط يبعد محل إقامتهم عن مقر عملهم 20 كم فأكثر، وتوضح هذه النتائج أن غالبية المبحوثين لا يفصل بين مقر عملهم ومحل إقامتهم مسافة كبيرة الأمر الذي قد يسهل عليهم الإنتظام في ممارسة ومتابعة عملهم الإرشادي اليومي .

6. **سنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي**: تبين من النتائج ان مدة الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي بين سنة واحدة كحد أدنى و 24 سنة كحد أقصى، وتبين أن المبحوثين (30.2%) مارسوا العمل الإرشادي لمدة أقل من 8 سنوات، وأن (25%) قد مارسوا العمل الإرشادي لمدة ما بين 8 سنوات إلى أقل من 16 سنة، في حين أن من يمارس العمل الإرشادي لمدة 16 سنة فأكثر كانت نسبتهم 44.8% فقط من إجمالي المبحوثين، وتشير هذه النتائج إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين كانت خبرتهم الوظيفية في العمل الإرشادي كبيرة مما يدعم العمل الإرشادي بالمحافظة.

7. **عدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثون**: تراوح عدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثون بين صفر كحد أدنى و 10 دورات تدريبية كحد أقصى، وتبين أن (39.38%) لم يحضر أي دورات تدريبية، وأن (44.09%) قد حضروا ما بين دورة إلى 3 دورات في هذا المجال، في حين أن 8.66% من المبحوثين قد حضر ما بين 4 إلى 6 دورات في هذا المجال، بينما من حضر 7 دورات فأكثر كانت نسبتهم 7.87% فقط من إجمالي المبحوثين. وتوضح هذه النتائج أن غالبية المبحوثين حضروا أقل من 4 دورات تدريبية مما يشير إلى قلة عدد البرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز الإرشادي للمبحوثين، لذا يجب العمل على زيادة عدد الدورات التدريبية.

8. **مستوي الإستفادة من حضور الدورات التدريبية**: اظهرت النتائج أن 9.1% من المبحوثين الذين حضروا دورات تدريبية في الإرشاد الزراعي كان مستوى إستفادتهم من حضور هذه الدورات منخفضاً، وأن (62.33%) كان مستوى إستفادتهم من حضور تلك الدورات متوسطاً، بينما كان (28.57%) من المبحوثين مستوى إستفادتهم مرتفعة من حضور تلك الدورات، الأمر الذي يلقي على عاتق القائمين على اختيار واعداد وتنظيم وتنفيذ التدريب الإرشادي ضرورة تقييم العملية التدريبية لمعرفة نقاط القوة والضعف لرفع مستوى الإستفادة من تلك الدورات.

9. مساحة الزمام الزراعي الذي يشرف عليه المبحوثون : تراوح المدى الفعلي للزمام الذي يشرف عليه المبحوثون بين صفر فدان كحد أدنى (الذين لا يشرفون على أى زمام وإنما يقومون بأعمال إرشادية داخل الإدارات أو المديرية)، و505 فدان كحد أقصى ، وتبين أن 1 (66,67%) يشرفون على مساحة أقل 167 فداناً، وأن 1 (25%) يشرفون على مساحة من (167 - إلى أقل من 334 فداناً)، بينما يشرف 8.33% من المبحوثين على 334 فداناً فأكثر، ورغم أن نطاق الإشراف لا يبدو كبيراً إلا أن تناقص أعداد العاملين سنوياً بسبب الخروج من الخدمة (سن المعاش) يجعل هذا النطاق دائماً في ازدياد حيث توزع الأعباء الوظيفية لمن خرجوا من الخدمة الإرشادية على زملائهم العاملين، لذا يجب الإهتمام والعمل على إعداد كوادر جديدة تتولى مسؤولية العمل الإرشادي بمحافظه مطروح.

10. درجة الرضا الوظيفي: بلغ الحد الأدنى الفعلي لدرجة الرضا الوظيفي 18 درجة، بينما بلغ الحد الأعلى 36 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الرضا الوظيفي إلى ثلاث فئات هي: 5.3% ذو رضا وظيفي منخفض (أقل من 24 درجة) - بينما 34.3% منهم ذو رضا وظيفي متوسط (24-30 درجة) - 61.4% نورضا وظيفي مرتفع (أكثر من 30 درجة) من المبحوثين يُتوقع منهم أن يكونوا أكثر قدرة على العطاء وبذل المزيد من الجهد للقيام بأداء دور إرشادي أكبر.

جدول رقم (2) توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لفئات بعض الخصائص المميزة لهم:

الخصائص الشخصية	العدد	%
1- السن	أقل من 36 سنة	28.1
	36-46 سنة	31.3
	46 سنة فأكثر	40.6
المجموع	127	100.0
2- المؤهل الدراسي	متوسط	35.4
	جامعى	64.6
المجموع	127	100.0
3- التخصص الدراسي	إرشاد زراعى	42.7
	تخصصات أخرى	57.3
المجموع	127	100.0
4- درجة الريفيه	ريفى	55.2
	حضرى	44.8
المجموع	127	100.0
5- بعد مقر العمل عن محل الإقامة	أقل من 10 كم	72.9
	10-20 كم	20.8
	20 كم فأكثر	6.3
المجموع	127	100.0
6- الخبرة فى العمل الإرشادى	أقل من 8 سنين	30.2
	8-16 سنة	32
	16 سنة فأكثر	57
المجموع	127	100.0
7- عدد الدورات	لم يحضر أى دورات	39,38
	دورة واحدة - أقل من 4 دورات	44,09
	4 - أقل من 7 دورات	8,66
	7 دورات فأكثر	7,87
المجموع	127	100.0
8- درجة الاستفادة من حضور الدورات التدريبية	إستفادة منخفضة	10.9
	إستفادة متوسطة	62.33
	إستفادة مرتفعة	28.57
المجموع	127	100
9- مساحة الزمام الذى يشرف عليه المبحوثون	أقل من 167 فدان	67.66
	167 - أقل من 334 فدان	25.00
	334 فدان فأكثر	8.33
المجموع	127	100.0
10- درجة الرضا الوظيفي	رضا منخفض (أقل من 24 درجة)	5.3
	رضا متوسط ( 24-30 درجة)	34.3
	رضا وظيفي كبير (أكثر من 30)	61.4
المجموع	127	100.0

ثانياً: درجة كفاية الإمكانيات اللازمة لقيام العاملين بالارشاد بعملهم في ارشاد المزارعين:

تشير نتائج جدول (3) الى توفر وسائل الإتصال ، وحقول الإرشاديه ، والتجهيزات والمستلزمات ، والسكن الإداري للعاملين كفاية لحد ما ، بينما وسائل الإنتقال غير كافية، وقد تم الترتيب تنازلي لهذه الإمكانيات اللازمة والضرورية لاداء العمل الارشادي طبقاً لدرجة كفايتها من وجهة نظر المبحوثين وفقاً للمتوسط كمايلي:- احتل وسائل الإتصال المرتبة الأولى من حيث درجة كفاية الإمكانيات المادية بمتوسط قدرة (1.80) حيث جاء توفر (خط تليفون، وشبكة الإنترنت بمقر العمل) بمتوسطات مرجحة قدرها 1.84، و1.77، في حين احتلت حقول الإرشاديه المرتبة الثانية بمتوسط قدرة (1.59)، والتجهيزات والمستلزمات في المرتبة الثالثة بمتوسط قدرة (1.43) حيث جاءت توفر (مكتب، والمطبوعات الإرشادية، وأدوات كتابية، وجهاز كمبيوتر ، والملصقات الإرشادية، ومعينات سمعية وبصرية) بمتوسطات مرجحة قدرها 1.74، و1.59، و1.43، و1.25، و0.83، وثم جاءت في المرتبة الرابعة المباني بمتوسط قدرة (1.27) حيث جاء توفر (قاعة إجتماعات ، وسكن إداري للعاملين بالارشاد) بمتوسطات مرجحة قدرها 1.77، 0.78، بينما جاءت في المرتبة الاخيرة ، وسائل الإنتقال متوفره بمتوسط قدرة (0.98) حيث جاءت (دراجة بخارية، وسيارة) بمتوسطات مرجحة قدرها 1.50، و0.47.

جدول (3): ترتيب الإمكانيات المتوفرة للعمل الإرشادي حسب درجة كفايتها من وجهة نظر المبحوثين

الترتيب	درجة الكفاية	المتوسط المرجح لدرجة الكفاية	الإمكانيات المتوفرة
<b>أولاً: المباني</b>			
1	كافية لجد ما	1.77	1- قاعة إجتماعات
2	غير كافية	0.78	2- سكن إداري للعاملين بالارشاد الزراعي.
الرابع	كافية لجد ما	1.27	المتوسط لدرجة الكفاية المباني
<b>ثانياً التجهيزات والمستلزمات</b>			
1	كافية لجد ما	1.74	1 مكتب
3	كافية لجد ما	1.43	2 جهاز كمبيوتر
2	كافية لجد ما	1.59	3 أدوات كتابية
1	كافية لجد ما	1.74	4 المطبوعات الإرشادية
4	كافية لجد ما	1.25	5 الملصقات الإرشادية
5	غير كافية	0.83	6 معينات سمعية وبصرية
الثالث	كافية لجد ما	1.43	المتوسط لدرجة الكفاية التجهيزات والمستلزمات
<b>ثالثاً : وسائل الإنتقال</b>			
2	غير كافية	0.47	1 سيارة
1	كافية لجد ما	1.50	2 دراجة بخارية
الخامس	غير كافية	0.98	المتوسط الدرجة الكفاية وسائل الإنتقال
<b>رابعاً: وسائل الإتصال</b>			
1	كافية لجد ما	1.8	1 التليفون
2	كافية لجد ما	1.77	2 شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)
الاول	كافية لجد ما	1.80	درجة توفر وكفاية وسائل الإتصال
	كافية لجد ما	1.59	خامساً: حقول ارشاديه
الثاني	كافية لجد ما	1.59	المتوسط لدرجة توفر وكفاية الامكانيات

مما سبق يتضح ما يلي : كفاية معظم هذه الإمكانيات إلى حد ما مثل تلك المتعلقة بوسائل الإتصال وأهمها شبكة الإنترنت بمقر العمل، لذلك يجب الإهتمام بتدريب المبحوثين على التعامل مع شبكة الإنترنت وتعظيم الإستفادة منها وتوظيفها في خدمة العمل الإرشادي من خلال مناهج وطرق جديدة للعمل، وكذلك قاعات إجتماعات والتي يجب استغلالها أيضاً في تنظيم الندوات وعقد إجتماعات إرشادية للزراع، وعقد دورات تدريبية للعاملين، كما توضح هذه النتائج عدم كفاية كل من: المعينات السمعية والبصرية، ووسائل الإنتقال والسكن الإداري للعاملين المبحوثين لذلك يجب



على الجهاز الإرشادي بالمحافظة العمل على بحث توفير هذه الإمكانيات وفقا لاولوية تأثيرها حتى يتمكن العاملين من القيام بالمهام المنوطة بهم على أكمل وجه .

ثالثاً: المشكلات تواجه العاملين بالإرشاد وتوقعهم عن القيام بمهامهم الوظيفية:

توضح نتائج جدول رقم (4) ، حيث وقعت جميع المشكلات فى فئة المرتفع تنحصر بين متوسط قدرة 3,13، 3,75، فيما عدا المشكلات المتعلقة بالإمكانيات والتسهيلات فى فئة المتوسط بقدرة 2,55 ، كما تم ترتيب المشكلات حسب المتوسط كل مشكلة كمايلى:

المشكلات المتعلقة بالطرق والمعينات الإرشادية بمتوسط قدرة 3,75: تبين أن أهم المشكلات المتعلقة بالطرق والمعينات الإرشادية هي: عدم توفر وسائل الإيضاح للاجتماعات الإرشادية، وعدم كفاية الوقت لاستخدام الطرق والمعينات الإرشادية، وعدم توفير المعينات الإرشادية المختلفة على المستوى المحلى، وقلة الأعداد المتوفرة من المطبوعات الإرشادية، وعدم مناسبة المطبوعات الإرشادية للمستوى الثقافي للزراع، وقلة الدورات التدريبية فى مجال استخدام الطرق والمعينات الإرشادية بمتوسطات مرجحة قدرها 3,90، و3,78، و3,77، و3,69، و3,69، و3,69، و3,57 درجة على التوالي.

تساوى كل من المشكلات المتعلقة بتمويل العمل الإرشادي، و المشكلات المتعلقة بالبرامج الإرشادية الزراعية و المشكلات المتعلقة بالتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى ذات الإهتمام المشترك بمتوسط قدرة 3,69

- المشكلات المتعلقة بتمويل العمل الإرشادي: إتضح أن أهم المشكلات المتعلقة بتمويل العمل الإرشادي التى تعوق قيام المبحوثين بدورهم الإرشادي هي: ضعف رواتب العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وضعف الميزانية وعدم كفاية التمويل اللازم للعمل الإرشادي، وضعف الحوافز المادية للعاملين بالإرشاد الزراعي، وعدم وجود بدل طبيعة العمل في الصحراء، بمتوسطات مرجحة قدرها 3,88، و3,83، و3,70، و3,73 درجة على التوالي.

- المشكلات المتعلقة بالبرامج الإرشادية الزراعية: إتضح أن أهم المشكلات المتعلقة بالبرامج الإرشادية الزراعية التى تعوق قيام المبحوثين بدورهم الإرشادي هي: عدم الإستعانة بالقيادات القبلية فى تخطيط البرامج الإرشادية، والمركزية فى تخطيط البرامج الإرشادية، وعدم إشراك العاملين بالإرشاد فى بناء البرامج الإرشادية ، وقصور البرامج والأنشطة الإرشادية الموجهة لزارع وعدم مرونة البرامج الإرشادية، وعدم مناسبة البرامج الإرشادية لإحتياجات زراع ، بمتوسطات مرجحة قدرها 3,90، و3,85، و3,70، و3,61، و3,61، و3,48 درجة على التوالي.

- المشكلات المتعلقة بالمسترشدين بمتوسط قدرة 3,65: ظهر أن أهم المشكلات المتعلقة بالمسترشدين التى تعوق قيام المبحوثين بدورهم الإرشادي هي: عدم تجاوب الزراع مع العاملين بالإرشاد، وضعف دور القيادات والمنظمات المحلية، والتمسك بالعادات والتقاليد، وتدنى المستويات التعليمية والثقافية للمسترشدين بمتوسطات مرجحة قدرها 3,74، و3,70، و3,60، و3,57 درجة على التوالي.

- المشكلات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية بمتوسط قدرة 3,13 و تبين أن أهم المشكلات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية التى تعوق قيام المبحوثين بدورهم الإرشادي هي: قلة فرص الترقى بين العاملين بالإرشاد الزراعي، وإتساع نطاق عملهم ، وعدم وجود توصيف وظيفى لمهامهم، وتكليفهم بأداء أعمال غير إرشادية، وعدم كفايتهم ، وعدم الإستقرار الوظيفى، وكثرة عدد الزراع فى نطاق عملهم وضعف المتابعة والتقييم المستمر، وعدم التدريب الكافي للعاملين فى الإرشاد الزراعي، وعدم تعاون الزملاء مع بعضهم فى أداء عملهم الإرشادي، وفقدان الثقة بمتوسطات مرجحة قدرها 3,80، و3,77، و3,57، و3,57، و3,53، و3,45، و3,26، و3,20، و3,04، و1,89، و1,00، درجة على التوالي.

- المشكلات المتعلقة بالإمكانيات والتسهيلات بمتوسط قدرة 2,55: ظهر أن أهم المشكلات المتعلقة بالإمكانيات والتسهيلات التى تعوق قيام المبحوثين بدورهم الإرشادي هي: نقص المطبوعات الإرشادية، وعدم كفاية التجهيزات المكتبية، وعدم توافر مكان مناسب لعقد الاجتماعات والندوات وإستقبال الزراع، ونقص المعينات الإرشادية، وعدم توافر التسهيلات السكنية للمبحوثين، ونقص وسائل الإنتقال اللازمة للعمل الإرشادي، بمتوسطات مرجحة قدرها 2,67، و2,58، و2,57، و2,56، و2,53، و2,42 درجة على التوالي.

جدول رقم (4): ترتيب درجة وجود المشكلات التى تواجه العاملين بالإرشاد وتوقعهم عن القيام بدورهم فى إرشاد المزارعين:

الترتيب	درجة وجود المشكله	المتوسط المرجح	المشكلة
<b>اولاً: المشكلات المتعلقة بتمويل العمل الإرشادي</b>			
2	مرتفع	3.83	1 ضعف الميزانيه وعدم كفاية التمويل اللازم للعمل الإرشادي
1	مرتفع	3.88	2 ضعف رواتب العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي
3	مرتفع	3.70	3 ضعف الحوافز المادية للعاملين بالإرشاد الزراعي
4	مرتفع	3.37	4 عدم وجود بدل طبيعة عمل في الصحراء

الترتيب	درجة وجود المشكله	المتوسط المرجح	المشكلة
الثاني	مرتفع	3.69	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بتمويل العمل الإرشادي
ثانيا: المشكلات المتعلقة بالإمكانات والتسهيلات			
6	متوسط	2,42	1 نقص وسائل الانتقال اللازمة للعمل الإرشادي
3	متوسط	2,57	2 عدم توافر مكان مناسب لعقد الاجتماعات والندوات واستقبال الزراع
2	متوسط	2,58	3 عدم كفاية التجهيزات المكتبية
5	متوسط	2,53	4 عدم توافر التسهيلات السكنية للعاملين
4	متوسط	2,56	5 نقص المعينات الإرشادية
1	متوسط	2,67	6 نقص المطبوعات الإرشادية
الخامس	متوسط	2.55	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بالإمكانات والتسهيلات
ثالثا: المشكلات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية			
4	مرتفع	3.55	1 عدم كفاية عدد العاملين بالارشاد
5	مرتفع	3.53	2 عدم الاستقرار الوظيفي
3	مرتفع	3.57	3 عدم وجود توصيف وظيفي لمهام
2	مرتفع	3.77	4 إتساع نطاق عملهم
6	مرتفع	3.45	5 كثرة عدد الزراع في نطاق عملهم
1	مرتفع	3.80	6 قلة فرص الترقى بين العاملين بالارشاد الزراعي
8	مرتفع	3.20	7 عدم التدريب الكافي للعاملين في الإرشاد الزراعي
3	مرتفع	3.57	8 تكليف العاملين بالارشاد بأداء أعمال غير إرشادية
7	مرتفع	3.26	9 ضعف المتابعة والتقييم المستمر
9	مرتفع	2.04	10 عدم تعاون الزملاء مع بعضهم البعض
10	منخفض	1.89	11 فقدان الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل الإرشادي
11	منخفض	1.00	12 عدم التقدير المناسب من قبل الرؤساء لما يقوم به العاملين بالارشاد
الرابع	مرتفع	3.13	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية
رابعا: المشكلات المتعلقة بالبرامج الإرشادية الزراعية			
4	مرتفع	3.61	1 قصور البرامج والأنشطة الإرشادية الموجهة لزراع
5	مرتفع	3.48	2 عدم مناسبة البرامج الإرشادية لإحتياجات زراع
3	مرتفع	3.70	3 عدم إشراك العاملين بالارشاد في بناء البرامج الارشادية
1	مرتفع	3.90	4 عدم الإستعانة بالقيادات القبلية في تخطيط البرامج الإرشادية
2	مرتفع	3.85	5 المركزية في تخطيط البرامج الإرشادية
4	مرتفع	3.61	6 عدم مرونة البرامج الإرشادية
الثاني	مرتفع	3.69	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بالبرامج الإرشادية الزراعية
خامسا: المشكلات المتعلقة بالمسترشدين			
4	مرتفع	3.57	1 تبنى المستويات التعليمية والثقافية للمسترشدين
3	مرتفع	3.60	2 التمسك بالعادات والتقاليد .
1	مرتفع	3.74	3 عدم تجاوب الزراع مع العاملين بالارشادالزراعى .
2	مرتفع	3.70	4 ضعف دور القيادات والمنظمات المحلية .
الثالث	مرتفع	3.65	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بالمسترشدين
سادسا: المشكلات المتعلقة بالطرق والمعينات الإرشادية			
5	مرتفع	3,57	1 قلة الدورات التدريبية في مجال إستخدام الطرق والمعينات الإرشادية
4	مرتفع	3,69	2 قلة الأعداد المتوفرة من المطبوعات الإرشادية

الترتيب	درجة وجود المشكله	المتوسط المرجح	المشكلة
4	مرتفع	3,69	3 عدم مناسبة المطبوعات الإرشادية للمستوى الثقافي للزراع
1	مرتفع	3,90	4 عدم توفر وسائل الإيضاح للاجتماعات الإرشادية
3	مرتفع	3,77	5 عدم توفير المعينات الإرشادية المختلفة على المستوى المحلي
2	مرتفع	3,87	6 عدم كفاية الوقت لإستخدام الطرق والمعينات الإرشادية
الأول	متوسط	3,75	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بالطرق والمعينات الإرشادية
سابعاً: المشكلات المتعلقة بالتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى ذات الإهتمام المشترك			
2	مرتفع	3.69	1 ضعف التنسيق بين الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي
1	مرتفع	3.60	2 عدم رسمية التنسيق بين الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي
3	مرتفع	3.79	3 ضعف التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأهلية بالمحافظة
الثاني	مرتفع	3.69	متوسط درجة وجود المشكلات المتعلقة بالتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى ذات الإهتمام المشترك

مما سبق يتضح ما يلي :

وجود المشكلات التي تعوق قيام المبحوثين بدورهم الإرشادي وكان أهمها: ضعف الميزانية وعدم كفاية التمويل اللازم للعمل الإرشادي، وضعف رواتب العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وعدم توفر وسائل الإيضاح للاجتماعات الإرشادية، وقلة فرص الترقى بين العاملين بالإرشاد الزراعي، وضعف التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأهلية بالمحافظة.

رابعاً : الدرجة الكلية لوجود المشكلات التي تواجه العاملين بالإرشاد وتوقعهم عن اداء مهامهم الوظيفية:

أظهرت نتائج الجدول رقم (5) أن 6.2% من المبحوثين ذوي درجة منخفضة في ادراكهم لتواجد المشكلات، في حين كان 16.7% منهم ذوي درجة متوسطة ، بينما كان 77.1% منهم ذوي درجة مرتفعة من من حيث ادراكهم لتواجد هذه المشكلات. وتشير هذه النتائج إلى إرتفاع ملحوظ في درجة وجود المشكلات المبحوثين .

جدول (5): توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة وجود مشكلات تعوق عملهم .

فئات المبحوثين	عدد	%
وجود المشكلات منخفضة (اقل من 82 درجة)	8	6.2
وجود المشكلات متوسطة (82-123 درجة)	21	16.7
وجود المشكلات مرتفعة (أكثر من 123 درجة)	98	77,1
الإجمالي	127	100

رابعاً :- مقترحات العاملين بالإرشاد المبحوثين للتغلب علي المشكلات التي تواجههم وتوقعهم عن القيام بدورهم في ارشاد المزارعين ::  
 امكن ترتيب مقترحات المبحوثين للتغلب علي المشكلات التي تواجههم وتوقعهم عن القيام بدورهم بمهامهم الوظيفية تنازلياً. وفقاً لأهميتها النسبية وحسب تكرار ذكرها من جانب المبحوثين -الجدول رقم (6) كما يلي: زيادة المرتبات والحوافز ( 95.3%)، توفير أماكن للإقامة المريحة قرب العمل ( 92.1%)، وتوفير الكوادر المؤهلة في مجال الإرشاد الزراعي ( 89.8%) ، واصلاح وتمهيد الطرق الموجودة بالقرية ( 87.4%)، والتنسيق بين جهاز الإرشاد والأجهزة التنموية بالقرية ( 84.3%)، وتقوية صلة الجهاز الإرشاد الزراعي بمراكز البحوث الزراعية ( 82.7%)، وتوفير مكان مناسب لإنشاء مكتبة إرشادية لخدمة الزراع ( 79.5%)، والعمل علي زيادة ثقة الزراع في الإرشاد الزراعي ( 77.9%)، وتفرغ للعمل الإرشادي ( 74% ) ، وزيادة التمويل المادي لعمل الأنشطة الإرشادية مثل أيام الحقل ( 68.5%)، وعمل تجميعات زراعية للمحصول الواحد ( 63.8%)، و تقليل المهام والواجبات الوظيفية للعاملين ( 60.6%)، وتوافر وسيلة انتقال لتسهل الحركة داخل القرى ( 54.3%)، و محو الأمية بين الزراع ( 51.9%)، وتوفير التجهيزات المطلوبة لتنفيذ الإيضاح العملي بالمزارع ( 48%)، وإقتراح إستقرار الهيكل التنظيمي بجهاز الإرشاد الزراعي (

46.5%)، و توفر مستلزمات الإنتاج (43.3%)، و توفير المطبوعات الإرشادية (38.6%)، و توفير المعينات الإرشادية البصرية والسمعية (33.6%)، وأخيراً مقترح بتوفير التسهيلات الائتمانية (30.7%).

**جدول (6):** مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجههم وتوقعهم عن القيام بدورهم

م	مقترحات المرشدين	التكرار	%
1	زيادة المرتبات والحوافز .	121	95.3
2	توفر أماكن للإقامة المريحة قرب العمل.	117	92.1
3	توفير الكوادر المؤهلة في مجال الإرشاد الزراعي	114	89.8
4	أصلاح الطرق الموجودة بالقرية.	111	87.4
5	التنسيق بين جهاز الإرشاد والأجهزة التنموية بالقرية	107	84.3
6	تقوية صلة الجهاز الإرشاد الزراعي بمراكز البحوث	105	82.7
7	توفر مكان مناسب لإنشاء مكتبة إرشادية لخدمة الزراع.	101	79.5
8	زيادة ثقة الزراع في الإرشاد الزراعي.	99	77.9
9	تفرغ العاملين بالإرشاد الزراعي للعمل الإرشادي.	94	74
10	زيادة التمويل المادي لعمل الأنشطة الإرشادية مثل أيام الحقول.	87	68.5
11	عمل تجمعات زراعية للمحصول الواحد.	81	63.8
12	تقليل المهام والواجبات الوظيفية للعاملين.	77	60.6
13	توافر وسيلة انتقال تسهل الحركة داخل القرى.	69	54.3
14	محو الأمية بين الزراع.	66	51.9
15	توفير التجهيزات المطلوبة لتنفيذ الإيضاح العملي بالمزارع.	61	48
16	استقرار الهيكل التنظيمي بجهاز الإرشاد الزراعي	59	46.5
17	توفير مستلزمات الإنتاج.	55	43.3
18	توفير المطبوعات الإرشادية	49	38.6
19	توفير المعينات الإرشادية البصرية والسمعية.	43	33.6
20	توفير التسهيلات الائتمانية.	39	30.7

**خامساً : العلاقة بين درجة وجود المشكلات التي تواجه المبحوثين عن القيام بدورهم بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين خصائصهم المميزة المدروسة كمتغيرات مستقلة:**

لاختبار معنوية العلاقة بين وجود المشكلات التي تواجه المبحوثين عن القيام بدورهم بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع، وخصائصهم المدروسة كمتغيرات مستقلة، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين درجة وجود المشكلات التي تواجه المبحوثين عن القيام بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وكل من خصائصهم المميزة المدروسة التالية : السن، و المؤهل الدراسي، و التخصص الدراسي، و درجة الرفيعة، و بعد مقر العمل عن محل الإقامة، و سنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي، و عدد الدورات التدريبية، و درجة الإستفادة من حضور الدورات التدريبية، و مساحة الزمام الذي يشرفون عليه، و الرضا الوظيفي كمتغيرات مستقلة". و باختبار صحة الفرض باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون (ر) تبين من النتائج كما هو واضح بالجدول رقم (7) ما يلي :

- وجود علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية 0.01 بين درجة وجود المشكلات التي تواجه المبحوثين عن القيام بدورهم بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين متغير بعد مقر العمل عن محل الإقامة حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة 0.270 \* \* وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند نفس المستوى.
- وجود علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية 0.05 بين درجة وجود المشكلات التي تواجه المبحوثين عن القيام بدورهم بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين مساحة الزمام الذي يشرفون عليه حيث بلغت قيمة (ر) المحسوب 0.237 \* وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند نفس المستوى، مما يدل ذلك على الزيادة في كلا من بعد مقر العمل عن محل الإقامة و مساحة الزمام الذي يشرفون عليه يزيد من درجة وجود المشكلات.

- وجود علاقة معنوية عكسية عند مستوى معنوية 0.01 بين درجة وجود المشكلات التي تواجه الباحثين عن القيام بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين متغير الإستفادة من حضور الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة -0.453\*\* وهي أكبر من نظرتها الجدولية عند نفس المستوى.
  - وجود علاقة معنوية عكسية عند مستوى معنوية 0.05 بين درجة وجود المشكلات التي تواجه الباحثين عن القيام بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين سنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة -0.226\* وكما يوجد علاقة بينها وبين عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة -0.224\* وهما أكبر من نظيرتهما الجدولية عند نفس المستوى، ودرجة الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة 0.237\*، وهي أكبر من نظرتها الجدولية عند نفس المستوى مما يدل ذلك علي أن الزيادة في الإستفادة من حضور الدورات التدريبية وسنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي وعدد الدورات التدريبية، ودرجة الرضا الوظيفي يقلل درجة وجود المشكلات.
  - لا توجد علاقة معنوية بين وجود المشكلات التي تواجه الباحثين عن القيام بمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين باقي من المتغيرات المستقلة: السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي ودرجه الرفيحه.
- وبناء على ما سبق يمكن قبول الفرض الإحصائي فيما يتعلق بالسن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي ودرجه الرفيحه، و رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة

جدول (7): يوضح قيم معاملات الارتباط للعلاقة درجة وجود المشكلات التي تواجه الباحثين عند القيام بمهامهم الوظيفية

م	المتغيرات	الارتباط	م	المتغيرات	الارتباط
1	السن	0.140	6	سنوات الخبرة الوظيفية في العمل الإرشادي	-0.226*
2	المؤهل الدراسي	0.120	7	عدد الدورات التدريبية	-0.224*
3	التخصص الدراسي	0.019	8	الإستفادة من حضور الدورات التدريبية	-0.453**
4	درجة الرفيحه	0.143	9	مساحة الزمام الذي يشرفون عليه .	0.237*
5	بعد مقر العمل عن محل الإقامة	0.270**	10	درجة الرضا الوظيفي	0.237*

\*معنوى عند (0.01) \*معنوى عند(0.05).

الفوائد التطبيقية للبحث وتوجه للمسئولين عن الإرشاد بالمحافظة وفقا لما اشارت اليه النتائج الى ضرورة

- 1-زيادة المرتبات والحوافز للعاملين
- 2-تقوية الصلة بين الجهاز الإرشادي ومراكز البحوث
- 3-زيادة الثقة بين الزراع والجهاز الإرشادي
- 4-التنسيق بين الاجهزة التنمويه بالقرية وجهاز الارشاد الزراعي .
- 5-توفير الكوادر المؤهلة في المجال الإرشادي
- 6-تدريب العاملين على استخدام الانترنت

المراجع:

1. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، أغسطس 2015 في ، متاح علي شبكة الويب ([http://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104](http://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104)).
2. الصفتي، محمد لطفي محمد(دكتور) الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تحمل بعض محاصيل الخضر علي القطن في محافظة الغربية والبحيرة، مجلة البحوث 4-
3. الزراعية، جامعة كفر الشيخ، مجلد 33، العدد الاول مارس 2007.
4. العادلي، احمد السيد، المعقل، المعقل عبد الرحمن إبراهيم (دكتوران) ، المشاكل والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية، الندوة القومية حول الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، صنعاء، 5 - 7 أكتوبر، الجمهورية العربية اليمنية، جامعة الدول العربية، 1985.
5. المجالس القومية المتخصصة، التوسع الزراعي الأفقي، تقرير فني رقم (8) ، القاهرة ، 1990.

6. ج.م.ع، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، الإدارة المركزية للاقتصاد الزراعي، قطاع الشؤون الاقتصادية ، نشرة الاقتصاد الزراعي ، الجيزة ، 2014.
7. حسنين، عيد فهمي، "دراسة عن الأثر التعليمي لبعض الطرق الإرشادية الجماعية المستخدمة في محافظة القليوبية " ، رسالة دكتوراة، كلية الزراعة بمشهر - جامعة الزقازيق ، 1996.
8. سالم، سالم حسين، محمد نسيم على سو يلم، عبد الحليم احمد مرزبان (دكاترة)، مشكلات العمل الإرشادي الزراعي في مصر، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، العدد الثالث، يونيو، 1985.
9. سامي، محمد محمود، تقييم العمل الإرشادي الزراعي في محافظة المنوفية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة المنوفية، 1979.
10. سفان، إبراهيم أبو خليل أمين، الاحتياجات المعرفية والتنفيذية لمزارعي الأراضي الجديدة بمحافظة الشرقية ج م ع ، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية في الوطن العربي، المجلس العربي للدراسات العليا والبحوث، مركز جامعة القاهرة للمؤتمرات، الجيزة ، من 9-11 ديسمبر ، 1998.
11. سليم، فؤاد كمال الدين، دراسة تحليلية لأنشطة المرشدين الزراعيين ومشكلاتهم الميدانية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، 1974.
12. شلبي ، محمد يوسف أحمد 2018 ، الإتصال الإرشادي الإلكتروني بين الواقع و المأمول المؤتمر الخامس عشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي مستقبل الإرشاد الزراعي الإلكتروني في مصر " نحو خدمة إرشادية زراعية ذكية "
13. سو يلم محمد نسيم على (دكتور) ، استراتيجيات الإقناع، مصر للخدمات العلمية، 2001.
14. عبد الباسط محمد الصياد، وعبد الحميد أمين على شرشر، (دكتوران)، وجود المشكلات المرشدين الزراعيين للمشكلات التي تواجههم عند القيام بمهامهم الوظيفية الإرشادية، دراسة ميدانية بمحافظة القليوبية، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، العدد الخامس، يونيو 1986.
15. عبد الغفار، عبد الغفار طه، وآخرون (دكاترة)، دليل العمل الإرشادي للعاملين بمشروع تكثيف الإنتاج الزراعي بمحافظة شمال الصعيد، وزارة الزراعة، غير مبين السنة.
16. عبد المقصود، بهجت محمد، صالح، أحمد محمد (دكتوران)، مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسيوط، المؤتمر الإرشادي ومنجزات 30 عام، وكالة الإرشاد الزراعي، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، 1983.
17. عاطف محمد إبراهيم، محمد نظيف حجاج ( دكتوران ) ، الفاكهة مستديمة الخضرة زراعتها ،رعايتها وإنتاجها " ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 1999.
- 18-فريد محمد احمد (2011) روابط واليات العلاقة بين البحث الزراعي وبين الارشاد الزراعي الحكومي في مصر التحديات الثمانية والتدخلات والاصلاحيه،ورقه عمل مقدمه في ندوه ربط البحوث الزراعيه بالارشاد الزراعي ،وزاره الزراعه واستصلاح الاراضي،القاهره ، ابريل 1.
- خليفة سيد (2017) دور قطاع إرشاد الزراعي بات محدودا و بحلول 2022 لن يكون لدينا مرشدا واحدا , جريدة الوطن العدد 1860 2017/6/2
18. عمر، أحمد محمد، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، 1992.
19. محمد السيد السيد محمد، إكرام سعد الدين ( دكتوران ) ، " زراعة ونتاج التين "، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث البساتين، قسم بحوث الزيتون، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، نشرة فنية رقم 720، 2002.
20. مذكور، طه منصور (دكتور)، وصفاء احمد أمين (دكتورة)، وجود المشكلات للعاملين بالإرشاد الزراعي لمعوقات الأداء الإرشادي الأمثل بمحافظة كفر الشيخ، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية في البلاد العربية 2-4 فبراير، 1988، كلية الزراعة، جامعة المنصورة.
21. Kregice, R.V. and Morgan, D.W. **Educational and Psychological Measurement**. College Station, Durham, North Carolina, U.S.A. (1970).
22. Patrick j. Borich, Humanizing Management, **Special Issue Managing With and Through Others**. Journal of Extension. November / December, 1979. p. 48.

## Problems facing agricultural extension workers during their job duties in Matrouh Governorate

### Abstract

This research aimed at identifying the degree of problems facing agricultural extension workers and hindering them from carrying out their job duties in Matrouh Governorate, through identifying the availability of financial resources necessary for agricultural extension workers to carry out their job duties, and the problems that face them and hinder their work which is (financing extension work, potential) Facilities, job constraints, agricultural extension programs, extension-related problems, extension methods and assistive devices, coordination of extension and other organizations of common interest and proposals of extension agents The study was conducted in Morsi Matrouh governorate on a regular random sample of 190 agricultural extension agents with a percentage of 66.84%. Of the 127 agricultural extension agents, the total number of agricultural extension agents in the governorate The data of the study were collected in a personal interview with the respondents using a questionnaire during August and September 2019, after a pretest test was carried out on 10 surveyors from the Directorate of Agriculture in Matrouh to be sure. It was used to analyze the data, arithmetic mean, weighted average, standard deviation and the simple correlation coefficient of Pearson (t) through the statistical program (SPSS), as well as tabular presentation of the iterations and percentages to present the results.

### The main findings are summarized as follows:

- 1- The main findings of the research were as follows The adequacy of most of the material resources available to carry out the counseling work in the governorate to a certain extent are summarized in: the means of communication, the most important of which is the Internet in the workplace. Therefore, it is necessary to take care of the training of the interviewees to deal with the Internet and maximize their use in the service of counseling work. also in Meeting rooms, Which should be used in holding counseling meetings for farmers and holding training courses for agricultural counseling workers. In addition, audio and visual aids means of transport and housing For the agricultural counselors, therefore the counseling agency should ensure that these resources are available so that the agricultural counseling staff can perform the tasks entrusted to them in the best possible manner.
- 2- There are a number of problems that hinder the agricultural counselors from playing their role in the production and marketing of the olive crop, the most important of which are: poor budget and insufficient funding for counseling work, poor salaries of agricultural counselors, lack of explanatory tools for counseling meetings, lack of promotion opportunities among counselors and poor coordination between agricultural counselors and NGOs in the governorate.
- 3- The results indicated a significant increase in the degree of problems that hinder the work of agricultural counselors, where it was found that the vast majority (66.7%) have higher problem degrees that hinder their work as agricultural counselors and forbids them from playing their role as counselors for the olive crop farmers.
- 4- There was a significant positive relationship at a significant level of 0.01 between the degree of the existence of the problems and the variable of the distance between the place of work and the place of residence. There is a significant positive relationship at the level of significance 0.05 between the degree of problem existence and the area of cultivated land supervised by the counselors, which indicates that the increase in the distance between the place of work and the place of residence and the area of cultivated land supervised by counselors causes an increase in the degree of problems.
- 5- There was a significant adverse relationship at a significant level of 0.01 between the degree of the existence of problems and the variable of benefiting from the attendance of training courses. There was a significant adverse relationship at a significant level of 0.05 between the degree of existence of problems and the years of functional experience in the counseling work and the number of training courses on the production and marketing of olive crop, this indicates that the increase in the utilization of the attendance of the training courses, the years of work experience in the counseling work and the number of training courses on the production and marketing of the olive crop reduces the degree of problems.
- 6- There is no significant relationship between the degree of problems and the age, the academic qualification, or the specialization of study and development.
- 7- The Agricultural counselors reached a number of proposals to overcome the problems facing them. The most important proposals were: the increase of salaries and incentives, the availability of comfortable accommodation near the work of the counselor, the provision of qualified personnel in the field of agricultural counseling, fixing of the village's roads and finally, Coordination between the counseling work and development devices in the village.