

المستخلص

يعتبر المرشدون الزراعيون الركيزة الأساسية لنجاح العمل الإرشادي الزراعي وتحقيق أهدافه، ويتوقف نجاح رسالته إلى حد كبير على كفاءة وخبرة ودرجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية المسندة إليهم.

استهدفت الدراسة بصفة رئيسية التعرف على بعض العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية في منطقة شمال الصعيد، ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد عدة أهداف فرعية وهي التعرف على بعض الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين في منطقة الدراسة، تحديد درجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة، ودرجة أدائهم للمهام الوظيفية الإرشادية، وتحديد تأثير بعض المتغيرات المستقلة على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية المسندة إليهم، وأيضاً تحديد المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء أدائهم لمهامهم الوظيفية الإرشادية. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها ٢٣٥ مرشداً زراعياً من محافظات بنى سويف والفيوم والمنيا بواقع ٢٠% من عدد المرشدين الزراعيين بكل مركز من مراكز المحافظات الثلاثة كل على حده. وأوضحت نتائج الدراسة أن (٢٢,١%) فقط من المرشدين الزراعيين ادركهم للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة مرتفع وذلك مقابل (٢٧,٧%)، (٥٠,٢) لفئة الإدراك المنخفض والمتوسط على الترتيب، كما بلغت نسبة المبحوثين في فئة الأداء المرتفع (٢٤,٧%) مقابل (٣٠,٢%)، (٤٥,١%) في فئة الأداء المنخفض والمتوسط على الترتيب.

وأوضحت الدراسة أيضاً أن أكثر العوامل تأثيراً على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية هي: المؤهل الدراسي، درجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية، درجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة، الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، حيث كانت نسبة إسهامهم في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين ٣٣,٨%.

وأخيراً فقد توصلت الدراسة إلى أهم المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء أدائهم لمهامهم الوظيفية الإرشادية وهي: ندرة الحوافز والمكافآت التشجيعية، وعدم مناسبة المرتب لطبيعة العمل، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وعدم توفر الدعم المالي لأي برنامج إرشادي، قلة عدد المرشدين الزراعيين، وعدم وجود مسؤوليات محددة وسلطات واضحة للمرشد الزراعي، وأخيراً قلة فرص الترقى.

Abstract

The agricultural extension represents one of the main tasks for the ministry of agriculture. The Success of the extension service depends mainly on the efficiency, and experience of the extension workers in performing their tasks.

The main objective of this study was to identify the most important factors affecting performance of functional tasks of the extension workers in North Upper Egypt.

The overall objectives were to: identify the characteristics of the extension workers, determine the awareness degree of the extension workers related to the recent changes in agriculture, identify the performance degree of their functional tasks, determine factors affecting the performance degree, and finally, recognize problems facing the extension workers.

The study was carried out in Fayoum, Beni Suef and Minya governorates. Personal interview based on a questionnaire was used to collect data from a random sample of 235, extension workers which represent 20% of the whole number in each governorate.

Findings of study revealed that only 22.1% of the extension workers had high awareness degree related to the recent changes in agriculture, compared to 27.7% and 50.2% for the low and average awareness respectively. Also 24.7% only of the respondents were in the high category of performance compared to 30.2% and 45.1% for low and average category respectively.

Findings also reported that most important factors affecting the performance degree were: educational certification, utility of the agricultural information sources, awareness degree related to the recent changes in agriculture, job satisfaction, achievement motivation, these variables represent 33.8% of variance in performance degree.

Findings finally indicated that the problems facing the extension workers and represent barriers in their performance were: encourage incentives rarity, salary is unsuitable comparing with the required tasks, shortage of financial support to achieve the extension programs, absence of job description and job outline in addition to less opportunities for promotion.

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
١	الباب الأول: المقدمة
٥	- مشكلة الدراسة
٦	- أهداف الدراسة
٦	- أهمية الدراسة
٨	الباب الثاني: الاستعراض المرجعي
٨	الفصل الأول: المرشد الزراعي
٨	- تعريف المرشد الزراعي
١١	- صفات وخصائص ومهارات المرشد الزراعي
١٥	- مهام المرشد الزراعي
٢٤	الفصل الثاني: مفهوم الأداء وطرق قياسه
٢٤	- الأداء
٢٤	- مفهوم الأداء
٢٦	- قياس وتقييم الأداء وأهدافه
٢٩	- طرق قياس وتقييم الأداء
٣٦	الفصل الثالث: العوامل والمشاكل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين
٣٧	- العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين
٥١	- مشاكل العمل التي تواجه المرشدين الزراعيين
٥٦	الباب الثالث: الأسلوب البحثي
٥٦	الفصل الأول: منطقة وعينة الدراسة
٥٦	- منطقة الدراسة
٥٨	- عينة الدراسة
٦٠	الفصل الثاني: تجميع وتبويب وتحليل البيانات
٦٠	- أسلوب تجميع البيانات
٦١	- التعريفات الاجرائية والقياس الكمي لمتغيرات الدراسة
٦٧	- الفروض النظرية
٦٨	- الفروض الاحصائية

رقم الصفحة	الموضوع
٦٨	- أساليب التحليل الاحصائي
٦٩	الباب الرابع: النتائج ومناقشتها
٦٩	الفصل الأول: الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين
٧٩	الفصل الثاني: الدورات التدريبية خلال العمل الارشادي
٨٥	الفصل الثالث: درجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة.
٨٧	الفصل الرابع: درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الارشادية
٨٧	أولاً: درجة أداء المرشدين الزراعيين للمهام الوظيفية الارشادية المدروسة.
٨٧	ثانياً: درجة أداء المرشدين الزراعيين لكل مهمة من المهام الوظيفية المدروسة.
٩٢	ثالثاً: الدرجة المتوسطة لأداء المرشدين الزراعيين للمهام الوظيفية الإرشادية المدروسة.
١٠٠	رابعاً: الطرق والإساليب الإرشادية المستخدمة في أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية.
١٠١	الفصل الخامس: تأثير الخصائص المدروسة على درجة أداء المرشدين الزراعيين للمهام الوظيفية.
١٠١	أولاً: العلاقة الارتباطية بين الخصائص المدروسة ودرجة أداء المرشدين الزراعيين للمهام الوظيفية.
١٠٣	ثانياً: إسهام المتغيرات المستقلة في التأثير على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.
١٠٥	الفصل السادس: المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء أدائهم لمهامهم الوظيفية الارشادية
١٠٨	الباب الخامس: ملخص وتوصيات الدراسة
١٠٨	- ملخص الدراسة
١١٣	- توصيات الدراسة
١١٥	المراجع
١١٥	أولاً: المراجع باللغة العربية

رقم الصفحة	الموضوع
١٢٥	ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية
١٢٧	الملاحق
١٢٧	١- نموذج استمارة الاستبيان
١٣٨	٢- المصفوفة الارتباطية للعلاقات بين المتغيرات المدروسة للمرشدين الزراعيين المبحوثين.

الكلمات الدالة:

- المرشد الزراعي: ويقصد به الشخص المعين بجهاز الإرشاد الزراعي تحت مسمى مرشدا زراعيًا، ويتحمل مسؤولية تنفيذ المهام الإرشادية على مستوى القرية.
- الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي: ويقصد به الأنشطة التي نفذها المرشد الزراعي من مجموع الأنشطة التي تدخل ضمن مهامه الوظيفية المرتبطة بعمله الإرشادي.
- إدراك المرشد الزراعي للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة: ويقصد به مدى معرفة ووعي المرشد الزراعي ببعض بنود الاستراتيجية الجديدة لوزارة الزراعة.
- الرضا الوظيفي: ويقصد به السعادة التي يشعر بها المرشد الزراعي في عمله ومدى حبه وإستمتاعه بالعمل ورغبته في الاستمرار فيه.
- دافعية الإنجاز: ويقصد بها رغبة المرشد الزراعي في التفوق والتميز عن زملائه بالعمل، وتحمله المسؤولية والمثابرة بالعمل، والطموح للافضل.