

Implementation of extension workers for the tasks of agricultural extension programs in some governorates of Lower Egypt

Mr. Abdelghany Mohamed Abdeldayem Naser¹, Mr. Mohamed Abdel-Ghaffar El-Badrawy Hussein¹, Mrs. Eman
Mohammed Mohammed Ebrahim Salem*¹

¹ Agric Extension and Rural Development Res. Ins. (AERDRI) | Agric. Res. Center | Egypt

Received:
23/02/2023

Revised:
01/03/2023

Accepted:
19/03/2023

Published:
30/06/2023

* Corresponding author:

deyaasalem13@gmail.com

Citation: Naser, A. M.,
Hussein, M. A., & Salem, E.
M. (2023).

Implementation of
extension workers for the
tasks of agricultural
extension programs in
some governorates of
Lower Egypt. *Journal of
agricultural,
environmental and
veterinary sciences*, 7(2),
77 – 91.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.L230223>

2023 © AISRP • Arab
Institute of Sciences &
Research Publishing
(AISRP), Palestine, all
rights reserved.

• Open Access



This article is an open
access article distributed
under the terms and
conditions of the Creative
Commons Attribution (CC
BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The research targeted the implementation of extension workers for the tasks of agricultural extension programs in some governorates of Lower Egypt. Data was collected using a personal interview questionnaire during the period from August to September 2022. The arithmetic mean, relative weight, Pearson's simple correlation coefficient, and tabular presentation with frequencies and percentages were used as tools for statistical analysis. The most important actual results were as follows: 67.6% of the respondents have a weak executive level for the indicative tasks related to planning the indicative program, and 59% have a weak executive level for the indicative tasks related to the implementation of the indicative program, and that 60.5% has a low executive level for extension tasks related to evaluating extension programmers. The results also showed that there is a significant and significant correlation between the degree of implementation of extension workers for various tasks and each of the following variables: job experience, number of years of work in agricultural extension, full-time extension work, renewal, job satisfaction. At a significant level (0.01), while the significant correlation was not confirmed with each of the academic specialization, job title, desire to work in agricultural extension.

Keywords: extension workers, extension programs tasks, Agricultural Extension.

تنفيذ العاملين الإرشادين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية ببعض محافظات الوجه البحري

أ. عبد الغني محمد عبد الدايم ناصر¹، أ. محمد عبد الغفار البدرراوي حسين¹، أ. إيمان محمد محمد إبراهيم
سالم*¹

¹ معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية | مركز البحوث الزراعية | مصر

المستخلص: استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على تنفيذ العاملين الإرشادين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية ببعض محافظات الوجه البحري. وتم استخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية والتي تتفق بنودها مع تحقيق الأهداف البحثية. وتم إجراء اختبار مبدئي لها حتى أصبحت صالحة لجمع البيانات الميدانية خلال شهري أغسطس وسبتمبر 2022. وتم معالجة البيانات كمياً، وبلغ إجمالي عدد العاملين الإرشادين بالمحافظات المختارة 142 عاملاً إرشادياً يمثلون شاملة هذا البحث. وتم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، والعرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية، كأدوات للتحليل الإحصائي. وجاءت أهم النتائج الفعلية ما يلي: أن 67.6% من المبحوثين ذو مستوى تنفيذي ضعيف للمهام الإرشادية الخاصة بتخطيط البرامج الإرشادية، وأن 59% ذو مستوى تنفيذي ضعيف للمهام الإرشادية الخاصة بالتنفيذ للبرامج الإرشادية، وأن 60.5% ذو مستوى تنفيذي منخفض للمهام الإرشادية الخاصة بتقييم البرامج الإرشادية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية مؤثرة بين درجة تنفيذ العاملين الإرشادين للمهام المختلفة وكلا من المتغيرات الآتية: الخبرة الوظيفية، عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، التفرغ للعمل الإرشادي، التجديدية، الرضا الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية (0.01) في حين لم تتأكد معنوية العلاقة الارتباطية مع كل من التخصص الأكاديمي، المسعى الوظيفي، الرغبة في العمل الإرشادي الزراعي.
الكلمات المفتاحية: العاملين الإرشادين، مهام البرامج الإرشادية، الإرشاد الزراعي.

المقدمة والمشكلة البحثية

يتوقف نجاح أي منظمة على الاستخدام الفعال للعنصر البشري من حيث المهام الموكلة إليه فيتم إسناد الوظائف إلى العاملين ذوي المستوى العالي من القدرات بأعباء مسؤوليات أعمالهم والنهوض بها (إسماعيل، 2004، ص ص 263-280)، وتعتمد فاعلية التنظيمات المختلفة ومنها المنظمة الإرشادية في تحقيق أهدافها على عدة عوامل منها أداء الأفراد العاملين فيها (Al-Waagafy, R, 2001, P p318-319) إذ يعبر الأداء عن قدرة المنظمة الإرشادية في الوصول إلى أهدافها لامتلاكها قدرات تنظيمية (Al-Lamy, N.D.E, 2007, P103) تمكها من استعمال الموارد المتاحة لها بكفاءة وفاعلية (Daft, R.L, 2003, P55). ويهدف الإرشاد الزراعي إلى توعية المزارعين ومساعدتهم على تحديث الزراعة وتنميتها والنهوض بالإنتاج وتحسين مستوى معيشة الريفيين ولا يمكن تحقيق هذه المهام إلا من خلال تنفيذ برامج إرشادية متكاملة بخطواتها الثلاثة (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وغالبا ما يتم تنفيذ البرامج من خلال العاملين الإرشاديين الذين يساندون المزارعين على فهم وتطبيق المستجدات الزراعية وذلك لتحقيق الأهداف الإرشادية (قشطة، 2012، ص 44).

تبنى الخدمة الإرشادية الجيدة على أساس تنفيذ العاملين فيها لخطوات البرنامج الإرشادي وقدراتهم على نقل المشكلات الجديدة لمراكز البحوث ومن ثم حلها ونقلها إلى المزارعين (Kimaro W.H, 2010, PP26- 28). وتعتبر أحد الأدوار التي يقوم بها العاملين الإرشاديين هي تشجيع المزارعين والكشف عن أفكارهم من خلال التجربة العملية عند تطبيق البرامج وبذلك يتم عمل مزيج من التقنيات الحديثة والمعارف المختلفة للمزارعين. وقد أظهر التجربة أن المعرفة المكتسبة والفهم من خلال البرامج الإرشادية تعزز من ثقة الزراع بالعاملين الإرشاديين وهذا يزيد من قدراتهم على تنفيذ واختيار أفضل الحلول لمشاكل العمل الإرشادي (Hagmann, J. E, 1999, P11). نظرا لان العاملين الإرشاديين هم أداة ووسيلة الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه، لذا تبرز أهمية تنمية هؤلاء العاملين الإرشاديين من خلال تحسين مستوياتهم المعرفية والأدائية، وتحديد إمكانياتهم وقدراتهم الفكرية والمهارية ودعم اتجاهاتهم بما يتوافق مع مختلف التغيرات المحلية والعالمية، وذلك من خلال تدريبهم وتزويدهم بكل مستحدث بوصفهم المنفذون الفعليون لتخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الإرشادية علي المستوى المحلي ويقع عليهم عبء التعليم والاتصال المباشر بالمسترشدين بما أنهم حلقة الوصل بين الزراع ومنظمات البحث العلمي الزراعي (مدكور، وشلي، 2009، ص ص 98-112). وتشير دراسة حول وضع الإرشاد الزراعي أن العاملين الإرشاديين المتخصصين في العلوم الزراعية على مستوى المحافظات والمكفون بالعمل الإرشادي غير مؤهلين إرشاديا كما أن المتخصصين إرشاديا غير مؤهلين فنيا (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 1997، ص 75). وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود ضعف في مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي منها دراسة كل من (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 1994؛ والجاف، 2001؛ وصالح، 2012) إن نجاح الجهاز الإرشادي في أداء هذه المهمة يعتمد إلى حد كبير على كفاءة ومهارة العاملين فيه وخاصة العاملين بالإرشاد الزراعي إذ يمثلون الدعامة الرئيسة لنجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه، ألا أن أداء هؤلاء العاملين يتأثر بعوامل عدة ومتنوعة تأتي في مقدمتها عوامل بيئة العمل الداخلية، لذا فمن المهم جداً التعرف على بعض عوامل بيئة العمل الداخلية التي تعيق أداء العاملين الإرشاديين لأعمالهم والتي لها تأثير مباشر على أداء الأعمال في المنظمة الإرشادية وتأتي في مقدمتها ضغوط العمل الفردية والجماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رئيسهم. ونتيجة لقلّة عدد العاملين الإرشاديين المتخصصين في الإرشاد الزراعي لذا توجب على المنظمات الزراعية الاستعانة بالعاملين غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي للقيام بالمهام الإرشادية وهذا يفسر ضعف الإرشاد الزراعي في معظم الدول النامية وأثره السلبي على الزراعة والبحث العلمي الزراعي لذا توجب على الباحثين القيام بأجراء هذا البحث لتحديد مواطن الضعف والقوة عند تنفيذ المهام الإرشادية من قبل العاملين الإرشاديين أثناء مشاركتهم في البرامج الإرشادية.

الأهمية التطبيقية للبحث:

يتوقف قيام الإرشاد الزراعي بالدور الموكل إليه علي الوجه الأكمل على وجود مرشد زراعي جيد، حيث يعتبر الدعامة الأساسية في نجاح العمل الإرشادي وهو يمثل قاعدة الهرم والخط الأمامي في أجهزة الإرشاد الزراعي، ويعتبر حلقة الوصل بين المزارعين والمستويات الأعلى من جهاز الإرشاد الزراعي، حيث ينقل لهم مشاكل الزراعة ويتلقى منهم الحلول لتوصيلها إلي الزراع، تنبع الأهمية التطبيقية لهذا البحث من الوقوف علي نقاط الضعف والقوة المتعلقة بتنفيذهم للمهام الإرشادية الخاصة بالبرامج الإرشادية مما يتيح الفرصة للمسؤولين من التعرف على المهام المتعلقة بالتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية التي يقوم بها العاملين الإرشادين حتي يتم وضعها في الاعتبار عند مشاركتهم في البرامج الإرشادية مستقبلا ومعرفة الوجه القصور في كل مرحلة لتلافيها مستقبلا، كما تساهم نتائج البحث في التعرف علي الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين الإرشادين حتي يتم وضع برامج تدريبية لكي تتناسب مع خصائصهم الشخصية والوظيفية لتطوير المهام الإرشادية التي يقوم بها العاملين مما ينعكس ايجابيا على تحقيق أهداف التنمية الزراعية كما ونوعا.

أهداف البحث:

- اتساقا من مقدمة البحث ومشكلته أمكن صياغة الأهداف التالية:
- 1- التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين الإرشادين المبحوثين.
 - 2- تحديد مستوى تنفيذ العاملين الإرشادين المبحوثين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية.
 - 3- التعرف على الأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بالبرامج الإرشادية.
 - 4- تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة تنفيذ المبحوثين للمهام الإرشادية الخاصة بتنفيذ وتخطيط وتقييم البرامج الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة.
 - 5- التعرف على أهم مشكلات تنفيذ العاملين الإرشادين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية.

مصادر البيانات والطريقة البحثية:

1- منطقة البحث:

تم إجراء هذا البحث في ثلاث محافظات هي كفر الشيخ، والدقهلية، ودمياط وتم اختيار جميع المراكز الإدارية في المحافظات المدروسة نظرا لقلة عدد المرشدين الزراعيين.

2- شاملة البحث:

يتمثل المجال البشري للبحث في استهداف العاملين الإرشادين بالمحافظات الثلاثة وجميع مراكزهم المدروسة والبالغ عددهم 142 عاملا إرشاديا يمثلون شاملة البحث كما هو موضح بجدول (1).

جدول (1): توزيع العاملين الإرشادين وفقا لشاملة البحث بالمحافظات المدروسة

المحافظة	الأخصائيين بالمديريات الزراعية	أخصائي المراكز	الشاملة
الدقهلية	12	59	71
كفر الشيخ	24	29	53
دمياط	7	11	18
الإجمالي			142

المصدر: مديريات الزراعة بالمحافظات المدروسة.

3- أسلوب جمع وتحليل البيانات:

تم جمع البيانات الميدانية باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية والتي تم إعدادها بما يفي بتحقيق الأهداف البحثية، وتم إجراء اختبار مبدئي (pre – test) للاستمارة على عينه عشوائية من 25 مبحوث (10 عاملين إرشاديين بمحافظة كفر الشيخ، و10 عاملين إرشاديين بمحافظة الدقهلية، و5 عاملين إرشاديين بمحافظة دمياط) وتم إجراء التعديلات اللازمة على الاستمارة حتى أصبحت صالحة في صورتها النهائية لجميع البيانات الميدانية خلال شهري أغسطس وسبتمبر 2022.

4- قياس المتغيرات البحثية:

- 1- الخبرة الوظيفية: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد سنوات عمله في المجال الزراعي ووفقا لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي أقل من 15 سنة خبرة، ومن 16 لأقل من 27 سنة خبرة، وأكثر من 28 سنة خبرة في العمل الزراعي.
- 2- عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد سنوات عمله في الإرشاد الزراعي ووفقا لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي أقل من 10 سنة خبرة، ومن 11 لأقل من 21 سنة خبرة، وأكثر من 21 سنة خبرة في العمل الزراعي.
- 3- التخصص الأكاديمي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن تخصصه الأكاديمي وذلك باستجابات (متخصص بالإرشاد الزراعي)، (غير متخصص) وقد تم التعبير عنها بالقيم الرقمية 1، 0 على الترتيب.
- 4- المسمى الوظيفي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مسماه الوظيفي وذلك باستجابات (رئيس قسم)، (مهندس زراعي)، (فني زراعي) وقد تم التعبير عنها بالقيم الرقمية 3، 2، 1 على الترتيب.
- 5- الرغبة في العمل الإرشادي الزراعي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن رغبته في العمل الإرشادي ووفقا لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى رغبة عالية، ومتوسطة، وضعيفة، لا اربغ وذلك بقيم رقمية 3، 2، 1، 0 على الترتيب.
- 6- التفرغ للعمل الإرشادي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدى تفرغه للعمل الإرشادي ووفقا لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى متفرغ كلياً، جزئياً، غير متفرغ وذلك بقيم رقمية 3، 2، 1 على الترتيب.
- 7- التجديدية: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن رأيه في عشرة عبارات تعبر عن مد التجدد في الأفكار لديه وذلك باستجابات (دائماً-أحياناً- نادراً) وذلك بقيم رقمية (3، 2، 1) على الترتيب وتراوح المدى النظري لتلك العبارات (0-30 درجة) أمكن تقسيمها لثلاث فئات مستوى التجديدية ضعيف (0-10) درجة، مستوى التجديدية متوسط (11-20) درجة، مستوى التجديدية مرتفع (20-30) درجة.
- 8- الرضا الوظيفي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدى رضاه الوظيفي وذلك من خلال عشرة عبارات وذلك باستجابات (موافق- سيان- غير موافق) وذلك بقيم رقمية (3، 2، 1) على الترتيب وتراوح المدى النظري لتلك العبارات (0-30) درجة أمكن تقسيمها لثلاث فئات رضا وظيفي ضعيف (0-10) درجة، رضا وظيفي متوسط (11-20) درجة، رضا وظيفي مرتفع (20-30) درجة.
- 9- التدريب: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن تعرضه لدورات تدريبية أم لا يتعرض وذلك باستجابات نعم، ولا وتم التعبير عنها بالقيم الرقمية 1، 0 على الترتيب.
- 10- الاستفادة من الدورات التدريبية: حيث تم سؤال المبحوث الذين تعرضوا لدورات تدريبية عن مدى استفادتهم من تلك الدورات وذلك باستجابات استفادة كبيرة، متوسطة، ضعيفة وذلك بقيم رقمية 3، 2، 1 على الترتيب.

11- عدد الدورات التدريبية التي تعرض لها المبحوث: حيث تم سؤال المبحوثين الذين تعرضوا لدورات تدريبية عن عدد تلك الدورات ووفقا لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي أقل من 8 دورات تدريبية، ومن 8 لأقل من 16 دورة تدريبية، وأكثر من 16 دورة تدريبية.

12- مستوى تنفيذ العاملين الإرشادين المبحوثين لمهام البرامج الإرشادية: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن تنفيذه لستة وأربعون مهمة تتعلق بالبرامج الإرشادية وذلك باستجابات (دائما، أحيانا، نادرا، لا ينفذ) وتم التعبير عنها بقيم رقمية (0، 1، 2، 3) وقد تم توزيع المهام كالتالي المهام الخاصة بتخطيط البرنامج الإرشادي 15 مهمة وقد تراوحت درجات المدي النظري لتنفيذ تلك المهام ما بين (0 - 45 درجة) أمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات هي درجة تنفيذ منخفضة من (0 - 15 درجة) ودرجة تنفيذ متوسطة من (16 - 31 درجة) ودرجة تنفيذ عالية من (32 درجة فأكثر) 19 مهمة الخاصة بالتنفيذ للبرامج الإرشادية وقد تراوحت درجات المدي النظري لتنفيذ المبحوثين لتلك المهام ما بين (0 - 57 درجة) وأمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات هي درجة تنفيذ منخفضة من (0 - 19 درجة) ودرجة تنفيذ متوسطة (20- 39 درجة) ودرجة تنفيذ عالية من (39 درجة فأكثر)، 12 مهمة خاصة بتقييم البرنامج الإرشادي وقد تراوحت درجات المدي النظري لتنفيذ المبحوثين لتلك المهام من (0 - 36 درجة) وأمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات هي درجة تنفيذ منخفضة من (0 - 12 درجة)، ودرجة تنفيذ متوسطة من (13 - 25 درجة) ودرجة تنفيذ عالية (25 درجة فأكثر).

جدول (2): توزيع المبحوثين لتنفيذ المهام الإرشادية المتعلقة بالبرامج الإرشادية

الفئات				
التوصيات	مدي التنفيذ	مستوى تنفيذ منخفض	مستوى تنفيذ متوسط	مستوى تنفيذ مرتفع
المهام الخاصة بتخطيط البرنامج الإرشادي	0-45 درجة	0-15 درجة	16-31 درجة	32 درجة فأكثر
المهام الخاصة بتنفيذ البرنامج الإرشادي	0-57 درجة	0-19 درجة	20-39 درجة	40 درجة فأكثر
المهام الخاصة بتقييم البرنامج الإرشادي	0-36 درجة	0-12 درجة	13-25 درجة	26 درجة فأكثر

وقد تم إعداد استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة وقد تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض الاستمارة البحثية على ستة متخصصين في الإرشاد الزراعي للتعرف على مدي الصدق كنوع العبارة وأسلوب كتابتها ودقة قياسها. أما ما يخص الثبات فتم إيجاده بطريقة Alph-chronbach حيث بلغت معاملات الثبات (0.851، 0.895، 0.892) وفقا لمجالات التخطيط والتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية.

13- المشكلات التي تواجه العاملين الإرشادين المبحوثين في مجال عملهم: تم قياسها بعرض مجموعة من المشكلات افتراض أنها تواجه العاملين في هذا المجال، وسئل المبحوث عن تواجد تلك المشكلات أو غيرها وتم حصر هذه المشكلات ثم حسبت التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المبحوثين وتم ترتيبها تنازليا.

5- أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام عدد من أدوات التحليل الإحصائي لتحقيق أهداف البحث، حيث تم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، والعرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

6- الفروض الإحصائية:

لتحقيق الهدف الخامس من البحث تم صياغة الفرض الإحصائي التالي (لا توجد علاقة ارتباطيه معنوية بين درجة تنفيذ المبحوثين للمهام الفنية الخاصة بتنفيذ وتخطيط وتقييم البرامج الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة).

النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين الإرشادين المبحوثين:

أظهرت النتائج الواردة بجدول (3) أن حوالي 55,6% من المبحوثين ينتمون إلى فئة الخبرة الكبيرة، كما تشير أيضاً أن ما يزيد عن نصف المبحوثين حوالي 60,6% أصحاب خبرة عالية في مجال الإرشاد الزراعي، وحوالي 50,7% من المبحوثين متخصصين في مجال الإرشاد الزراعي، وتشير البيانات أيضاً إلى أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين 74,6% لديهم رغبة عالية للعمل في مجال الإرشاد الزراعي، كما أشار حوالي 58,4% لم يحصلوا على دورات تدريبية في مهام البرامج الإرشادية، وأن 48,6% من المبحوثين سبق لهم التدريب في مجال البرامج الإرشادية وكان أكثر من نصفهم 54,2% مستوى استفادتهم عالية من المحتوى التدريبي، مما يشير إلى أن معظم المبحوثين يتسمون بمهارات شخصية ووظيفية مرتفعة لحد ما وذلك من شأنه أن يساعد في نجاح جهود الجهاز الإرشادي.

كما تشير النتائج الواردة بجدول (3) أن حوالي 70,4% من المبحوثين مستوى التجديدية لديهم ضعيف، وحوالي 16,9% من أفراد العينة مستوى التجديدية لديهم متوسط، نستنتج من ذلك ضعف التعاون بين المنظمات الإرشادية والبحثية لتزويد العاملين الإرشادين بكل جديد فيما يتعلق بتنفيذهم لمهام البرامج الإرشادية، وهذه النتيجة توضح أهمية تجديد الأفكار حيث تعتبر أحد المطالب الأساسية، لأي منظمة بهدف إيجاد البدائل الإيجابية للتطورات التي تحدث، بما يلي تطلعات واحتياجات كل مرحلة من المراحل، وذلك لمواجهة كل الظروف الناشئة عن أهمية تجدد الأفكار التي تسهم في بلورة نظرة جديدة تحتاجها الظروف القائمة ويعني ذلك أيضاً عدم اطلاع العاملين إلى الأفكار الجديدة لتطوير عملهم المتعلق بالبرامج الإرشادية.

كما أشارت النتائج الواردة بنفس الجدول أن حوالي 70,4% من إجمالي عدد المبحوثين مستوى الرضا الوظيفي لديهم ضعيف، نستنتج من ذلك حاجة العاملين الإرشادين إلى دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي ليقوموا بتنفيذ مهام البرامج الإرشادية بكفاءة وإتقان من أجل النهوض بالمجتمع الريفي، وأن هناك العديد من العاملين الإرشادين يكلفون بأعمال غير إرشادية قد تؤثر على تنفيذهم للمهام الإرشادية، وهذه النتيجة قد تكون غير مرضية حيث أن للرضا الوظيفي دور كبير وأساسي في التحفيز لرفع الأداء في المنظمات.

جدول (3): توزيع العاملين الإرشادين المبحوثين وفقاً للخصائص الشخصية والوظيفية.

الخصائص المبحوثين	الفئات (ن=142)	العدد	%
1- مستوى الخبرة الوظيفية الإرشادية	خبرة صغيرة (5-15 سنة)	26	18,3
	خبرة متوسطة (16-26 سنة)	79	55,6
	خبرة كبيرة (27 سنة فأكثر)	37	26,1
2- عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي	خبرة صغيرة (1-10 سنة)	56	39,4
	خبرة متوسطة (11-21 سنة)	61	43,0
	خبرة كبيرة (21 سنة فأكثر)	25	17,6
3- التخصص الأكاديمي	متخصص بالإرشاد الزراعي	72	50,7
	غير متخصص بالإرشاد الزراعي	70	49,3
4- المسمى الوظيفي	رئيس قسم	26	18,3
	مهندس زراعي	86	60,6
	فني زراعي	30	21,1
5- الرغبة في العمل الإرشادي	رغبة عالية	106	74,6
	رغبة متوسطة	31	21,8

٪	العدد	الفئات (ن=142)	خصائص المبحوثين
3,5	5	رغبة ضعيفة	6- التفرغ للعمل الإرشادي
35,9	51	متفرغ كلياً	
36,6	52	متفرغ جزئياً	
27,5	39	غير متفرغ	
48,6	69	نعم	7- التدريب في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الإرشادية
51,4	73	لا	
54,2	77	استفادة عالية	8- مدى الاستفادة من التدريب
24,6	35	استفادة متوسطة	
21,1	30	استفادة ضعيفة	
21,1	30	أقل من 8 دورات	9- عدد الدورات التدريبية
10,5	15	من 8 دورات - لأقل من 16 دورة	
10,0	14	16 دورة تدريبية فأكثر	
58,4	83	لم يحصلوا على دورات تدريبية	
70,4	100	ضعيف (10-0) درجة	10- مستوى التجديدية
16,9	24	متوسط (20-11) درجة	
12,7	18	مرتفع (30-20) درجة	
70,4	100	ضعيف (10-0) درجة	11- مستوى الرضا الوظيفي
17,6	25	متوسط (20-11) درجة	
1,4	17	مرتفع (30-20) درجة	

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022.

ثانياً: مستوى تنفيذ العاملين الإرشادين المبحوثين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية:

أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (4) أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين 67,6٪ ذو مستوى تنفيذي ضعيف للمهام الإرشادية الخاصة بتخطيط البرنامج الإرشادي، كما تبين من بيانات الجدول أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين 59٪ ذو مستوى تنفيذي ضعيف للمهام الإرشادية الخاصة بالتنفيذ للبرنامج الإرشادي، كما أظهرت البيانات أيضاً أكثر من نصف عدد المبحوثين 60,5٪ ذو مستوى تنفيذي منخفض للمهام الإرشادية الفنية الخاصة بتقييم البرامج الإرشادية، نستنتج من ذلك عدم توافر الكوادر المؤهلة داخل المنظمة الإرشادية لتنفيذ تلك المهام قد يرجع إلى ضعف المستوى المعرفي والتنفيذي لتطبيق تلك المهام لذا يجب على الجهات المعنية وضع برامج تدريبية لرفع المستوى المعرفي لدى العاملين مما يؤدي إلى رفع كفاءة المنظمة في تنفيذ تلك المهام.

جدول (4): توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستوى تنفيذ مهام البرامج الإرشادية الزراعية

م	نوعيه المهام	فئات التنفيذ	العدد (ن=142)	٪
1	المهام الإرشادية الخاصة بالتخطيط (0-45 درجة)	مستوى التنفيذ ضعيف (0-15) درجة	96	67,6
		مستوى التنفيذ متوسط (16-31) درجة	34	23,9
		مستوى التنفيذ مرتفع (32 فأكثر) درجة	12	8,5
		الإجمالي	142	100
2	المهام الإرشادية الخاصة بالتنفيذ (0-57 درجة)	مستوى التنفيذ ضعيف (0-19) درجة	84	59,0
		مستوى التنفيذ متوسط (20-39) درجة	42	29,7
		مستوى التنفيذ مرتفع (40 فأكثر) درجة	16	11,3
		الإجمالي	142	100

م	نوعيه المهام	فئات التنفيذ	العدد (ن=142)	%
3	المهام الإرشادية الخاصة بالتقييم (0-36 درجة)	مستوى التنفيذ ضعيف (0-12) درجة	86	60,5
		مستوى التنفيذ متوسط (13-25) درجة	38	26,8
		مستوى التنفيذ مرتفع (26 فأكثر) درجة	18	12,7
		الإجمالي	142	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022.

ثالثاً- الأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بالبرامج الإرشادية.

1- الأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تخطيط البرامج الإرشادية:

تشير النتائج الواردة بجدول (5) أن المهام الإرشادية المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية احتلت الترتيب الأول للمهام الإرشادية بنسبة (71,87٪)، بينما احتلت المهمة الإرشادية الخاصة بمجال التخطيط هي تعريف الزراع بأهداف البرامج الإرشادية الترتيب الأول بنسبة (81,33٪)، قد يعود سبب ذلك إلي أن العاملين الإرشادين ذوي علاقة قوية بزراع المناطق التي يعملون بها مما يؤدي إلي اضطلاعهم بأهداف البرنامج، واحتلت مهمة وضع الخطط الخاصة بالبرامج الإرشادية حسب الأولويات الترتيب الثاني بنسبة (77,33٪) بينما جاءت المهمة الإرشادية القيام بتدريب لجنة التخطيط الترتيب الأخير بنسبة (58,33٪) وقد يكون سبب ذلك قلة خبرة العاملين الإرشادين في مجال تدريب كوادر التخطيط.

جدول (5): توزيع العاملين الإرشادين المبحوثين وفقاً للأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تخطيط البرامج الإرشادية

م	المهام الإرشادية	درجة تنفيذ المهمة الإرشادية											
		دائماً		أحياناً		نادراً		لا ينفذ		المتوسط			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	حسابي	الوزن النسبي		
الأول	1	اعلم الزراع أهداف البرامج الإرشادية	86	60,6	33	23,2	23	16,2	0	0	2,44	81,33	1
	2	أضع خطط البرامج الإرشادية حسب الأولويات	76	53,5	41	28,9	20	14,1	5	3,5	2,32	77,33	2
	3	أتعرف على احتياجات الزراع قبل بدء البرنامج الإرشادي	73	51,4	40	28,2	24	16,9	5	3,5	2,27	75,67	5
	4	أضع أهداف واضحة ومحددة وفقاً لخطه العمل	79	55,6	31	21,8	28	19,7	4	2,8	2,30	76,67	4
	5	أخطط مسبقاً للاجتماعات الإرشادية	81	57,0	31	21,8	27	19,0	3	2,1	2,33	77,67	3
	6	أساعد الزراع في ترتيب مشاكلهم على حسب أولوياتهم	73	51,4	29	20,4	34	23,9	6	4,2	2,19	73,00	8
	7	أحدد الفئة المستهدفة من تطبيق البرنامج الإرشادي	68	47,9	38	26,8	32	22,5	4	2,8	2,20	73,33	7
	8	أناقش البرنامج الإرشادي مع الجهات المعنية بدقة	69	48,6	39	27,5	28	19,7	6	4,2	2,21	73,67	6
	9	أوضح للزراع المشكلات غير المحسوسة	68	47,9	34	23,9	36	25,4	4	2,8	2,16	72,00	9

م	المهام الإرشادية	درجة تنفيذ المهمة الإرشادية					ن=142		المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب بالمجموعة	الاجال
		دائما	أحيانا	نادرا	لا ينفذ	لا ينفذ	عدد	%				
10	أشارك القادة المحليين في تخطيط البرامج الإرشادية	53	37,3	55	38,7	26	18,3	8	5,6	2,07	69,00	11
11	اشترك في تخطيط البرامج الإرشادية	53	37,3	47	33,1	34	23,9	8	5,6	2,02	67,33	12
12	اختار أعضاء اللجان الإرشادية للمشاركة في التنفيذ والتقييم	55	38,7	42	29,6	34	23,9	11	7,7	1,99	66,33	13
13	احدد الوسائل والمستلزمات المطلوبة للتخطيط	64	45,1	39	27,5	31	21,8	8	5,6	2,11	70,33	10
14	أقوم بإجراء تحليل للموقف الحالي بالمنطقة	53	37,3	43	30,3	37	26,1	9	6,3	1,98	66,00	14
15	أقوم بتدريب لجنة التخطيط	40	28,2	45	31,7	38	26,8	19	14,3	1,75	58,33	15
										2,16	71,87	

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022.

2- الأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تنفيذ البرامج الإرشادية:

أظهرت النتائج الواردة بجدول (6) أن المهام الإرشادية المتعلقة بمجال تنفيذ البرامج الإرشادية جاءت في الترتيب الثاني للمهام الإرشادية بنسبة (71,56%).، بينما جاءت المهمة الإرشادية الخاصة بتنفيذ البرامج الإرشادية هي نقل المشكلات من الواقع المحلي إلى الجهات المعنية الترتيب الأول بنسبة (79,0%).، وقد يدل ذلك على قدرة الباحثين بالاتصال مع المزارعين وتعرفهم على المشكلات الحقيقية التي يعاني منها المزارع، وجاءت المهمة الخاصة بالقيام بجولات ميدانية على المزارع بالمنطقة في الترتيب الثاني وذلك بنسبة (79,00%) في حين جاءت مهمة اختيار القيادات المحلية الريفية للمشاركة في البرنامج الإرشادي الترتيب الأخير بنسبة (63,33%) ويرجع ذلك إلى قلة مشاركة القادة الريفية في تنفيذ البرامج الإرشادية.

جدول (6): توزيع العاملين الإرشادين الباحثين وفقا للأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تنفيذ البرامج الإرشادي.

م	المهام الإرشادية	درجة تنفيذ المهمة الإرشادية					ن=142		المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب بالمجموعة	الاجال
		دائما	أحيانا	نادرا	لا ينفذ	لا ينفذ	عدد	%				
1	انقل المشكلات من الواقع المحلي إلى الجهات المعنية	80	56,3	39	27,5	19	13,4	4	2,8	2,37	79,00	1
2	أسجل باستمرار الأنشطة اليومية في سجلات العمل	76	53,5	42	29,6	18	12,7	6	4,2	2,32	77,33	4
3	أقوم بنقل الطرق الزراعية الحديثة للمزارع	86	60,6	29	20,4	20	14,1	7	9,4	2,36	78,67	3
4	أساعد الشباب على تنمية مهارتهم من خلال تدريبهم	52	36,6	54	38,0	28	19,7	8	5,6	2,05	68,33	11
5	تسهيل تعليم الريفيين عند تنفيذ البرامج الإرشادية	72	50,7	33	23,2	25	17,6	12	8,5	2,16	72,00	6
6	استخدم الوسائل الاتصالية المناسبة مع الريفيين	61	43,0	48	33,8	24	16,9	9	6,3	2,13	71,00	8

م	درجة تنفيذ المهمة الإرشادية											
	دائماً		أحيانا		نادرا		لا ينفذ		المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب بالمجموعة	الجمال
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%					
7	71	50,0	32	22,5	31	21,8	8	5,6	2,37	79,00	2	أقوم بجولات ميدانية على الزراع بالمنطقة
8	64	45,1	43	30,3	30	21,1	5	3,5	2,16	72,00	6	اعد خطة العمل الموسمية
9	65	45,8	35	24,6	39	27,5	3	2,1	2,14	71,33	7	تدريب الزراع على القيام بالممارسات الزراعية العلمية
10	45	31,7	68	47,9	24	16,9	5	3,5	2,07	69,00	9	أعاون مع المؤسسات المحلية بالمناطق
11	61	43,0	47	33,1	27	19,0	7	4,9	2,14	71,33	7	إمداد الزراع بأحدث التقنيات الزراعية
12	52	36,6	40	28,2	34	23,9	16	11,3	1,90	63,33	14	اختيار القيادات المحلية الريفية للمشاركة في البرنامج الإرشادي
13	65	45,8	41	28,9	30	21,1	6	4,2	2,16	72,00	6	أساعد الزراع على تنفيذ نتائج البحوث السابقة
14	50	35,2	46	32,4	32	22,5	14	9,9	1,92	64,00	13	أضع الخطة في واقع التنفيذ
15	60	42,3	41	28,9	29	20,4	12	8,5	2,04	68,00	12	اعقد اجتماعات إرشادية في المنطقة بصورة مستمرة
16	74	52,1	38	26,8	21	14,8	9	6,3	2,24	74,67	5	اتصل بالأخصائيين والباحثين للاستفادة من خبراتهم
17	66	46,5	44	31,5	21	14,8	11	7,7	2,16	72,00	6	أنفذ خطة الموضوع دون التغيير فيها
18	56	39,4	47	33,1	31	21,8	8	5,6	2,06	68,67	10	تدريب القادة المحليين الريفيين على تنفيذ خطوات البرنامج الإرشادي
19	64	45,1	32	22,5	34	23,9	12	8,5	2,04	68,00	12	تزويد الزراع بالمطبوعات الإرشادية
المتوسط الحسابي									2,15	71,56		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022.

3- الأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تقييم البرامج الإرشادية:

أوضحت النتائج الواردة بجدول (7) أن المهام الإرشادية المتعلقة بمجال تقييم البرامج الإرشادية جاءت في الترتيب الثالث للمهام الإرشادية بنسبة (70,61٪) بينما احتلت المهمة الإرشادية الخاصة بتقييم البرامج الإرشادية هي إرسال نتائج التقييم للجهات المعنية بالتنفيذ الترتيب الأول بنسبة (76,00٪) مما يعني ذلك أن الجهات المعنية علي حرص كامل بكل متطلبات العاملين الإرشادين لرفع كفاءة المنظمة الإرشادية، واحتلت المهمة الخاصة بتقييم كفاءة الطرق الإرشادية المستخدمة في البرنامج في الترتيب الثاني بنسبة (74,33٪) بينما جاءت تقييم فاعلية النشرات والمطبوعات الإرشادية الترتيب الأخير بنسبة (60,76٪)، ويرجع ذلك إلي قلة إصدار المطبوعات الإرشادية أو قلة فعالية الجهاز الإرشادي الأمر الذي يؤدي إلي عدم القدرة علي تقييمها.

جدول (7): توزيع العاملين الإرشادين المبحوثين وفقا للأهمية النسبية للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تقييم البرامج الإرشادي.

م	المهام الإرشادية	درجة تنفيذ المهمة الإرشادية										الجموعه بالترتيب	الوزن نسبي	المتوسط حسابي
		لا ينفذ		نادرا		أحيانا		دائما		ن=142				
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
1	إعداد التقرير النهائي للبرنامج الإرشادي	65	45,8	39	27,5	32	22,5	6	4,2	6	4,2	71,33	2,14	6
2	القيام بجولات ميدانية لمتابعة البرنامج التدريبي	70	49,3	40	28,2	24	16,9	8	5,6	8	5,6	73,67	2,21	3
3	وضع معايير الاختيار بشكل علمي سليم	63	44,4	45	31,7	32	22,5	2	1,4	2	1,4	73,00	2,19	4
4	وضع أولويات البرامج الإرشادية اللاحقة	62	43,7	46	32,4	23	16,2	11	7,7	11	7,7	70,33	2,11	7
5	متابعة التغيرات التي تحدث للأفراد بعد انتهاء تطبيق البرنامج بفترة	62	43,7	50	35,2	23	16,2	7	4,9	7	4,9	72,33	2,17	5
6	تحديد نقاط الضعف في مرحلتي التخطيط والتنفيذ	61	43,0	47	33,1	28	19,7	6	4,2	6	4,2	71,33	2,14	6
7	تقييم كفاءة الطرق الإرشادية المستخدمة في البرنامج	70	49,3	44	31,0	20	14,1	8	5,6	8	5,6	74,33	2,23	2
8	إرسال نتائج التقييم للجهات المعنية بالتنفيذ	77	54,2	35	24,6	23	16,2	7	4,9	7	4,9	67,00	2,28	1
9	قياس تغيير مستوى المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي	56	39,4	54	38,0	25	17,6	7	4,9	7	4,9	70,33	2,11	7
10	القيام بإجراء اختبارات دورية لتقييم البرنامج	49	34,5	51	35,9	34	23,9	8	5,6	8	5,6	66,33	1,99	9
11	تقييم كفاءة عمل القادة المحليين الريفيين	55	38,7	44	31,0	36	25,4	7	4,9	7	4,9	67,67	2,03	8
12	تقييم فاعلية النشرات والمطبوعات الإرشادية	41	28,9	46	32,4	44	31,0	11	7,7	11	7,7	60,67	1,82	10
												70,61	2,12	

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022.

رابعا: تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة تنفيذ المبحوثين للمهام الإرشادية الخاصة بمجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة:

لتحديد العلاقة الارتباطية بين درجة تنفيذ المبحوثين للمهام الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة وهي (الخبرة الوظيفية الإرشادية، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، والتخصص الأكاديمي، والمسعى الوظيفي، والرغبة في العمل الإرشادي، والتفرغ للعمل الإرشادي، والتجديدية، والرضا الوظيفي) تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون كما يتضح من الجدول رقم (8) وذلك لاختبار صحة الفرض الإحصائي القائل لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة تنفيذ المبحوثين للمهام الفنية الخاصة بتنفيذ وتخطيط وتقييم البرامج الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة حيث أشارت النتائج الواردة بجدول رقم (8) إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية مؤثرة بين درجة تنفيذ العاملين الإرشادين للمهام المختلفة وكلا من

المتغيرات الآتية: الخبرة الوظيفية، عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، التفرغ للعمل الإرشادي، التجديدية، الرضا الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية (0.01) في حين لم تتأكد معنوية العلاقة الارتباطية مع كل من التخصص الأكاديمي، المسمى الوظيفي، الرغبة في العمل الإرشادي الزراعي، وبذلك تم رفض الفرض الإحصائي لكل من متغيرات الخبرة الوظيفية، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، والتفرغ للعمل الإرشادي، والتجديدية، والرضا الوظيفي، بينما لم تتمكن من رفض الفرض الإحصائي لباقي المتغيرات المدروسة.

وبالنظر إلى جدول (8) تبين انه:

- 1- قد ترجع العلاقة الارتباطية بين تنفيذ العاملين الإرشادين وبين الخبرة الوظيفية الإرشادية إلى اكتساب الباحثين الخبرة والمهارة الكافية نتيجة لتقدم سنوات العمل.
 - 2- قد لا توجد علاقة الارتباطية بين تنفيذ العاملين الإرشادين والمسمى الوظيفي ويرجع سبب ذلك بان المهام الوظيفية إلى يؤديها العاملين الإرشادين لا تتعلق بالعنوان الوظيفي فقد يكون ليس لديهم وظيفة إدارية عالية وبالرغم من ذلك يقوم بأداء عمله الإرشادي على أفضل وجه.
 - 3- لا توجد علاقة الارتباطية بين تنفيذ العاملين الإرشادين والرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي وقد يعود ذلك إلى عدم الرغبة بالعمل الإرشادي تدفع الباحثين إلى أداء أعمالهم بشكل غير فعال.
 - 4- توجد علاقة الارتباطية بين تنفيذ العاملين الإرشادين والتفرغ للعمل الإرشادي ويرجع إلى أن الباحثين المتفرغين للعمل في الإرشاد الزراعي يمتلكون الوقت الكافي بكفاءة عالية مقارنة بغير المتفرغين.
 - 5- لا توجد علاقة بين تنفيذ العاملين الإرشادين والتخصص الأكاديمي ويرجع بسبب عدم قدرة العاملين الإرشادين على أداء مهامهم الوظيفية عدم توافر المعلومات الكافية عن هذا العمل.
 - 6- توجد علاقة بين العاملين الإرشادين والتجديدية وقد يرجع ذلك إلى أن الباحثين يقومون بالبحث عن المعلومات الجديدة في مهامهم الوظيفية حتى يكونوا على دراية كافية بكل جديد عن مهامهم الإرشادية.
 - 7- توجد علاقة بين العاملين الإرشادين والرضا الوظيفي وقد يرجع ذلك إلى أن أداء المهام الإرشادية بصورة جيدة ناتجة عن الدوافع العالية للإنجاز التي يمتلكها الباحثين نتيجة لرضاهم عن عملهم.
- جدول (8): العلاقة الارتباطية بين درجة تنفيذ الباحثين للمهام الإرشادية الخاصة بتنفيذ وتخطيط البرامج الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة.

قيمة معامل الارتباط					
م	المتغيرات المستقلة	المهام الخاصة بالتخطيط	المهام الخاصة بالتنفيذ	المهام الخاصة بالتقييم	إجمالي المهام
1	الخبرة الوظيفية الإرشادية	**0,372	**0,414	**0,366	**0,417
2	عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي	*0,205	**0,252	**0,217	**0,248
3	التخصص الأكاديمي	0,004	0,017	0,016-	0,002
4	المسمى الوظيفي	0,141	0,071-	0,102-	0,111-
5	الرغبة في العمل الإرشادي الزراعي	0,053	0,090	0,040	0,070
6	التفرغ للعمل الإرشادي	**0,296	**0,224	**0,247	**0,276
7	التجديدية	**0,479	**0,334	**0,385	**0,411
8	الرضا الوظيفي	**0,427	**0,492	**0,490	**0,530

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022. (**) معنوي عند مستوى (0.01)

(*) معنوي عند مستوى (0.05)

خامسا: مشكلات تنفيذ العاملين الإرشادين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية

- 1- المشكلات الخاصة بالعاملين الإرشادين: تشير النتائج الواردة بجدول (9) إلى أن أهم المشكلات الخاصة بالعاملين الإرشادين أثناء تنفيذهم لمهام البرامج الإرشادية الزراعية هي ضعف الرغبة لدى القائمين بعملية التخطيط للبرامج الإرشادية لتطوير قدراتهم المعرفية حيث احتلت بنسبة (72,5٪)، ويرجع ذلك إلى أن رغبة العاملين بالعمل هي الدافع الرئيسي لتطوير معارفهم وقدراتهم. أما ندرة مواكبة القائمين بعملية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية جاءت في الترتيب الأخير بنسبة (64,8٪)، وقد يعود ذلك إلى خلفية تعليمية ضعيفة دون الدراسة الجامعية للمرشدين الزراعيين التي تتطلب الحاجة الكبيرة للتدريب كانت قبل الخدمة أم أثناءها.
- 2- المشكلات الخاصة بالزراع: أظهرت النتائج الواردة بنفس الجدول أن أهم المشكلات الخاصة بالزراع هي ضعف تعاون الزراع مع العاملين الإرشادين لتحديد المشكلات ووضع الخطط حيث جاءت في الترتيب الأول بنسبة (75,3٪)، وقد يعود ذلك إلى سوء فهم العاملين الإرشادين لطبيعة المعرفة المحلية للزراع، بينما جاءت قلة توافر النشرات الإرشادية الخاصة بالبرامج الإرشادية المزمع إقامتها الترتيب الأخير بنسبة (66,2٪)، ويرجع ذلك إلى اعتماد الزراع على مصادر أخرى للإعلام الجماهيري أكثر فاعلية في تثقيف الزراع بمواضيع البرامج الإرشادية المزمع إقامتها.
- 3- المشكلات الخاصة بالإدارة الإرشادية: تشير النتائج الواردة بنفس الجدول أن أهم المشكلات الخاصة بالإدارة الإرشادية هي قلة الحوافز المقدمة للعاملين بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية واحتلت الترتيب الأول بنسبة (71,8٪)، ويرجع ذلك إلى أن مستوي أداء العاملين يعتمد بدرجة كبيرة على مدي قدراتهم للعمل ودافعيتهم، إذ تعد الدوافع محددًا أساسيًا من محددات السلوك الإنساني، بينما احتلت غياب خطة العمل السنوية التي تضم أسلوب وطريقة تنفيذ البرامج الإرشادية الترتيب الأخير بنسبة (62,6٪)، ويرجع ذلك إلى اعتماد تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية على مؤشرات عامة وليس على التخطيط المحلي للجهات والتنظيمات ذات العلاقة.

جدول (9): توزيع المبحوثين وفق استجابتهم لمشكلات تنفيذ العاملين الإرشادين لمهام البرامج الإرشادية الزراعية

م	المشكلات	التكرار	%	الترتيب
المشكلات الخاصة بالعاملين الإرشادين				
1	ضعف الأساليب المستخدمة لجمع وتحليل البيانات عن المشكلات.	100	70,4	2
2	قلة اهتمام المسؤولين بمقترحات العاملين الإرشادين الخاصة بالمهام الإرشادية.	93	65,5	3
3	ندرة مواكبة القائمين بعملية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.	92	64,8	4
4	ضعف الرغبة لدى القائمين بعملية التخطيط للبرامج الإرشادية لتطوير قدراتهم المعرفية.	103	72,5	1
المشكلات الخاصة بالزراع				
5	قلة توافر النشرات الإرشادية الخاصة بالبرامج الإرشادية المزمع إقامتها.	94	66,2	4
6	قلة تقبل الزراع للأساليب الجديدة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية.	105	73,9	2
7	قلة استجابة بعض الزراع لتعليمات العاملين الإرشادين أثناء جمع البيانات الخاصة بتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.	100	70,4	3
8	ضعف تعاون الزراع مع العاملين الإرشادين لتحديد المشكلات ووضع الخطط.	107	75,3	1
المشكلات الخاصة بالإدارة الإرشادية				
9	قلة الحوافز المقدمة للعاملين بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية.	102	71,8	1
10	غياب خطة العمل السنوية التي تضم أسلوب وطريقة تنفيذ البرامج الإرشادية.	89	62,6	4
11	ضعف مشاركة العاملين الإرشادين في تخطيط البرامج الإرشادية بسبب تداخل المسؤوليات في	91	64,0	3

م	المشكلات	التكرار	%	الترتيب
	العمل الإرشادي.			
12	افتقار الخطط الزراعية للأهداف الرئيسية لعملية تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.	98	69,0	2
	المشكلات الخاصة بالبيئة الإرشادية			
13	ضعف مشاركة الزراع او مثلهم في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.	86	60,5	4
14	ضعف التنسيق بين الجهاز الإرشادي الزراعي ومؤسسات البحث العلمي في اعداد البرامج الإرشادية	99	69,7	3
15	ضعف التنسيق بين الجهاز الإرشادي والقيادات الريفية المحلية في وضع وتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.	103	72,5	2
16	افتقار البرامج الإرشادية للشرعية الاجتماعية من افراد البيئة الإرشادية المحلية.	103	72,5	1

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات استمارة الاستبيان لعينة الدراسة، 2022.

4- المشكلات الخاصة بالبيئة الإرشادية: أظهرت النتائج أن أهم المشكلات الخاصة بالبيئة الإرشادية هي افتقار البرامج الإرشادية للشرعية الاجتماعية من أفراد البيئة الإرشادية المحلية وكانت في الترتيب الأول بنسبة (72,5%). ويرجع ذلك إلى عدم تطبيق مبدأ المشاركة الجماهيرية في عملية التخطيط الإرشادي، وإعطائها الصفة الشرعية والدعم من قبل أفراد البيئة الإرشادية الريفية، بينما جاءت ضعف مشاركة الزراع أو مثلهم في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الترتيب الأخير بنسبة (60,5%). ويرجع ذلك بعدم وجود فائدة تذكر من إشراك ممثلين من الزراع في تخطيط البرامج الإرشادية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فقد تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

- 1- العمل على تحسين أداء العاملين الإرشادين من قبل الجهات المعنية بالإرشاد الزراعي.
- 2- الاستفادة من العاملين الإرشادين ذو العلاقة الجيدة بالزراع لتنفيذ مهام الإرشاد وعلى الجهاز الإرشادي تزويد العاملين الإرشادين بالمطبوعات ليتم نشرها إلى الزراع.
- 3- الاستعانة بالعاملين الإرشادين ذوي الخبرة الوظيفية الطويلة والمتخصصين في الإرشاد الزراعي وذوي الخبرة والدافعية العالية في تنفيذ مهام الإرشاد الزراعي.
- 4- يجب على مديريات الزراعة العمل على تقييم البرامج الإرشادية المطبقة في مناطق عملهم لما لها من أهمية تطوير البرامج الإرشادية لاحقاً.
- 5- يجب على المسؤولين المعنيين بالعمل على حل المشكلات التي تواجه العاملين الإرشادين للهوض بالجهاز الإرشادي بصفة عامة والعاملين فيه بصفة خاصة.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية

- 1- الجاف، طاهر محمد لائق (2001): مستوى أداء الموظفين المكلفين بالأعمال الإرشادية الميدانية في العراق، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.
- 2- المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994): دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، الخرطوم، السودان.
- 3- المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1997): الدراسة التقويمية حول وضع الإرشاد الزراعي في العراق، الخرطوم، السودان.
- 4- إسماعيل، محمد أحمد (2004): موضوعية تقييم المشرفين الإرشادين الزراعيين للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، مجلد (2)، العدد (25).

- 5- صالح، أسماء عبد المنعم (2012): الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوي وعلاقته ببعض العوامل. رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، العراق.
- 6- قشطة، عبد الحليم عباس (2012): الإرشاد الزراعي رؤية جديدة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، دار الندي للطباعة.
- 7- مدكور، طه، ورجاء شلي (2009): الاحتياجات المعرفية للمرشدين الزراعيين في بعض تقنيات الزراعة العضوية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة زراعة كفر الشيخ، المجلد (3)، العدد (35).

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- 8- **Al-Lamy, N. D. E. (2007):** The Relationship between Business Strategy and Information Technology and Its Impact on Organizational Performance. M.Sc Thesis, Dept. of Business Administration, Coll. of Management and Economics, Univ. of Baghdad.
- 9- **Al-Waagafy, R. (2001):** Introduction to Psychology. 3 rd Edi. Dar Al-Shrouk, Publ., Oman.
- 10- **Daft, R. L. (2003):** Organization Theory and Design: 9th Edi. Southwestern College, U.S.A. p. 12.9. Ebel, R. L. 1979. Essentials of Educational Measurement. New Jersey, Englewood Cliffs; Prentice Hall.
- 11- **Hagmann, J.E. Chuma, K. Murwira and M. Connolly. (1999):** Putting Process into practice: Operationalising Participatory Extension, Agricultural Research & Extension Network.
- 12- **Kimaro W.H, Mukandiwa L and E. Z.J, Mario. (2010):** Towards Improving Agricultural Extension Service Delivery in the SADC Secretariat.