

متطلبات تجويد الأداء المهني للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة الفيوم
في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة
الهام أحمد أحمد

قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الفيوم - مصر

المستخلص:

تستهدف هذه الدراسة بصفة رئيسية التعرف على كيفية تجويد أداء العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة الفيوم لمهامهم الوظيفية وذلك من خلال عدة أهداف فرعية منها التعرف على مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية وأنواع هذه المهام في ضوء المتغيرات الراهنة، وقياس درجة تأثير بعض الصفات والخصائص على مستوى الأداء، والتعرف على تقييم المبحوثين لمستوى أدائهم قبل وفي ضوء المتغيرات الاقتصادية التي طرأت على قطاع الزراعة في الأونة الأخيرة، وتحديد المتطلبات اللازمة لتفعيل أدائهم لمهامهم الوظيفية الراهنة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان تم جمعها بالمقابلة الشخصية مع ثمانين مبحوثاً بالجهاز الإرشادي تم اختيارهم عشوائياً وبطريقة منتظمة. تم استخدام المصفوفة الارتباطية، وتحليل الانحدار المتدرج الصاعد، لتحليل بيانات الدراسة.

وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها تتمثل في:

أن نصف المبحوثين أفادوا بحدوث تغيير كبير في المهام الإرشادية في الوقت الراهن في ضوء المتغيرات التي طرأت على قطاع الزراعة، ورأى ١٨.٨% فقط منهم كفاية هذا التغيير تماماً لمتطلبات العمل الإرشادي، كما أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٧.٥%) بأن مستوى أدائهم قبل المتغيرات الاقتصادية كان جيداً، في حين يكاد يجمع المبحوثين على أن مستوى الأداء الحالي في ضوء المتغيرات الراهنة أصبح ممتازاً أو جيد جداً. وقد أفاد أكثر من ٦١.٣% من المبحوثين بعدم كفاية الموارد والإمكانات المتاحة حالياً للجهاز الإرشادي، كما ذكر نصف المبحوثين أن الأوامر وتعليمات العمل يتم نقلها بسرعة متوسطة، وأشار الثلث فقط بوجود استجابة سريعة جداً لحل المشاكل التي تواجههم بالعمل الإرشادي.

كما تبين انخفاض رضا ما يقرب من نصف المبحوثين عن مستوى تقدير رؤسائهم لهم بالعمل الإرشادي، وكانت أكثر العوامل تأثيراً على مستوى أداء المبحوثين للمهام الإرشادية هي مستوى العلاقة المهنية بين المبحوثين ورؤسائهم، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، حيث بلغت نسبة إسهام المتغيرين في تفسير التباين الحادث في المتغير التابع ٢١%، وهو إسهام معنوي عند مستوى معنوية ٠.٠١.

المقدمة والمشكلة البحثية:

تشهد مصر في الفترة الراهنة تغييرات هامة وأساسية في السياسة الاقتصادية، وأهمها سياسة التحرر الاقتصادي، والتي تهدف إلى إطلاق حرية المزارع في اتخاذ قراره بعد اعتماده على وزارة الزراعة في اتخاذ قراراته المزرعية (١٤ : ص ١١٤). ومن هذا المنطلق كان من الضروري أن تنتهج وزارة الزراعة استراتيجية جديدة تتواءم مع تلك التعبيرات وترتكز على ثلاثة محاور رئيسية هي التغييرات في إجراء الدراسات والبحوث وتوعية وإرشاد جماهير الزراع وأسرههم بمختلف التوصيات والمستحدثات، وإجراء الدراسات الاقتصادية (٤ : ص ٣٠٦).

وباعتبار جهاز الإرشاد الزراعي أحد المؤسسات الرئيسية المنوط بها العمل على توفير الشروط الضرورية لعمل آليات السوق، ولكي يقوم بدوره المأمول بنجاح فلا بد من إعادة النظر في منهج الإتصال من أعلى لأسفل واستبداله بمنهج المشاركة من القاعدة للقمة، وربط البحوث بمشروعات التنمية الزراعية، والاهتمام بدعم وتطوير نظم المعلومات على كافة مستويات التنظيم الإرشادي، وربطها بالتغييرات الاقتصادية الراهنة، والتركيز على مجالات الإدارة المزرعية والإرشاد التسويقي، وتنمية قدرات الزراع والعمل بروح الفريق، ويتضح من ذلك أن طبيعة النظام

الاقتصادي الحر تفرض مجموعة من المعطيات الاقتصادية والسياسية والتشريعية على البيئة التي يعمل فيها الجهاز الإرشادي، والذي يتوقف نجاحه في ظل هذه الظروف على مدى قدرته على تكيف وتعديل تصورات الوظيفية لدوره بما يتماشى مع متطلبات وإحتياجات هذه البيئة الجديدة (١): ص ٢٤٢).

وحتى يمكن التكيف مع الأوضاع الحالية في ظل تحرير الزراعة فإن الأمر يتطلب إحداث تغييرا في الهيكل التنظيمي بما يتفق مع المهام المطلوبة حاليا، وبما يمكن الإرشاد الزراعي من التنسيق والتعاون مع الإدارات المزرعية المختلفة في تنفيذ الأنشطة الإرشادية (٢: ص ٦) لذا فإنه من الأهمية بمكان إلمام العاملين بالجهاز الإرشادي بطبيعة المتغيرات الاقتصادية الراهنة والمهام الجديدة التي ينبغي أن يؤديها، والدور الإرشادي المتوقع للتكيف مع تلك المتغيرات، مما يتطلب العمل على توسيع نطاق بطاقات التوصيف الوظيفي للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي ليضمن الأداء الجيد بينهم وفقا لواجباتهم، وإدخال المفاهيم الجديدة المتعلقة بالإدارة العلمية على كافة مستوياته التنظيمية، ووضع برامج وخطط العمل التنفيذي بالمشاركة مع الجمهور المستهدف (١٤: ص ٢٤٢).

ومن ثم فإن المرحلة الحالية وما بعدها تتطلب ضرورة توافر درجة عالية نسبياً من التخصص وتقسيم العمل، ودرجة منخفضة من الرسمية مع لا مركزية واضحة، وتطبيق عال للأساليب الحديثة في الإدارة (١٩: ص ٣٩).

لذا أصبح من الضروري الاهتمام بإعداد العاملين بالجهاز الإرشادي وتأهيلهم، ومن ثم تقويمهم بصورة دقيقة ومستمرة لنساعد على اكتشاف أبعاد شخصيتهم المهنية بإيجابياتها وسلبياتها لكي يتجددوا ويتطوروا في ضوء الظروف التي فرضتها المتغيرات الاقتصادية الراهنة.

ونظرا لعدم توافر قدر كاف من الدراسات الإرشادية التي تمت في هذا الصدد، وأهمية الدور الذي يلعبه المرشدون والأخصائيون الزراعيون باعتبارهم عنصر الاتصال الفعال على المستوى المحلي، استوجب الأمر إجراء هذه الدراسة في محاولة للإجابة على التساؤلات الآتية: ماهو مستوى أداء المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي لمهامهم الإرشادية قبل وفي ضوء المتغيرات الراهنة؟، وماهي أنواع هذه المهام المنوط بهم القيام بها في الوقت الراهن؟، وكيفية تأثير المتغيرات الراهنة على أدائهم لمهامهم الإرشادية؟ وهل هناك اختلاف في الحقوق والواجبات نتيجة تلك المتغيرات الجارية؟، وما هي طبيعة العلاقة المهنية بين المبحوثين ورؤسائهم بالجهاز الإرشادي؟ وهل هناك مشاكل أو معوقات تواجه المبحوثين حاليا وتؤثر على مستوى أدائهم لواجباتهم الوظيفية، وما هي المتطلبات اللازمة لتفعيل وتجويد مستوى هذا الأداء في ضوء الظروف الراهنة التي طرأت على قطاع الزراعة؟

- أهداف الدراسة:

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد المتطلبات اللازمة لتفعيل وتجويد أداء المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي بمحاظفة الفيوم لمهامهم الوظيفية الراهنة والتي فرضتها معطيات الظروف الراهنة والتي طرأت على قطاع الزراعة وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية الراهنة وقياس درجة تأثير بعض الصفات والخصائص المميزة للمبحوثين عليها.
- ٢- التعرف على تقييم المبحوثين لمستوى أدائهم للمهام الوظيفية قبل وفي ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة.
- ٣- التعرف على آراء المبحوثين في مدى حدوث تغيير في حقوقهم وواجباتهم الوظيفية نتيجة تلك المتغيرات الجارية، وماهي هذه الحقوق والواجبات.
- ٤- تحديد المشاكل التي تعوق كفاءة أداء المبحوثين للمهام الإرشادية الراهنة.
- ٥- التعرف على آراء المبحوثين في المتطلبات اللازمة لتفعيل وتجويد أدائهم الراهن للمهام الإرشادية.

الفروض البحثية:

تم تحقيق جميع الأهداف بطريقة وصفية ماعدا الهدف الأول الذي تم تحقيقه من خلال الفروض البحثية التالية:

(١) توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الإرشادية في ضوء المتغيرات الراهنة وكل من المتغيرات المستقلة التالية: المؤهل العلمي، ومحل الإقامة، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، والسن، ومدى التغيير في المهام الإرشادية، ومدى انسيابية الاتصال بين مستويات التنظيم الإرشادي، ومستوى العلاقة المهنية.

(٢) يوجد تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة السابقة على مستوى أداء المبحوثين للمهام الإرشادية الراهنة.

ولاختبار صحة هذه الفروض تم صياغة الفروض الإحصائية التالية:

(١) لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية في ضوء المتغيرات الراهنة والمتغيرات المستقلة السابقة .

(٢) لا يوجد تأثير معنوي لبعض المتغيرات المستقلة السابقة على مستوى أداء المبحوثين للمهام الإرشادية في الوقت الراهن .

الإطار النظري والاستعراض المرجعي:

نستعرض في هذا الجزء مفهوم الأداء المهني، وأثر المتغيرات الراهنة عليه، ومفهوم جودة الأداء المهني، والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

(أ) مفهوم الأداء المهني:

يقصد بالأداء في اللغة بأنه "القيام بالشئ أو تأديبه عمل، كما أن الأداء معناه عمل أو إنجاز أو تنفيذ هذا العمل" (١٦ : ص ٣٢٣)، وهو الفعل الممارس أو الفعل المبذول أو النشاط المنجز (٦: ص ٤٣٥).

ويعرف الأداء المهني على أنه القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات، وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما.

كما يقصد به: القدرة على القيام بالمسئوليات الوظيفية طبقاً لمدى الكفاءة وملاءمة الظروف والعوامل التي تؤثر في البيئة المحيطة (٧: ص ١٥٧).

ويشير آخرون إلى أن الأداء المهني هو القدرة على تنفيذ مهام وتكليفات العمل المهني بأعلى معدلات إنجاز وأقل توقيت زمني، معتمدين في ذلك على ما لديهم من مهارات وما يبذله العاملون من جهد وظروف عمل مهنية سواء داخل أو خارج المؤسسات، وتعلم مستمر من خلال ظروف تدريبيه حديثه (١٢: ص ٣٦٢).

لذا يرى رفاعي أن مفهوم الأداء يتضمن ثلاثة عناصر أساسية هي: واجبات وظيفية معينة ينبغي أن يقوم بها الفرد، إنجاز فعلي أو ممارسة عملية لتلك الواجبات، وحالة الإنجاز ذاتها (٩: ص ٩).

وتتوقف فعالية الأداء على عوامل أهمها: تحقيق الأهداف الموضوعية بدقة وكفاءة، وتحقيق النتائج المطلوبة كما ونوعاً، وتحقيق النتائج المطلوبة في الزمن المحدد لها (١١: ص ٤٥).

كفاءة الأداء تتحدد فيما يلي: صفات الفرد المتمثلة في القدرة والرغبة والتركيب النفسي والاجتماعي، وخصائص العمل والمنظمة والمتمثلة في واجبات ومهام العمل، والإشراف والقيادة، ونظم وقواعد العمل، وجماعة العمل وإمكانيات ووسائل العمل (٥: ص ١٠٩-١١١).

(ب) اثر المتغيرات الراهنة على الأداء المهني:

"ألقت التغييرات الاجتماعية الاقتصادية والسياسية على الصعيدين العالمي والمحلي المسئولية على كافة التخصصات والمهن المختلفة، والتي تمثلت في ضرورة تحديث وتطوير مناهجها وأساليب عملها بالقدر الذي يجعلها تواكب تلك التغييرات ومتطلباتها وانعكاساتها على المجتمع، وذلك من منطلق أن نجاح أى مهنة يقاس بمدى قدرتها على الاستجابة السريعة والفعالة تجاه القضايا والتغييرات المجتمعية، وقد تترجم هذه الإستجابة في جودة ونوعية الخدمات والبرامج المقدمة، بالإضافة إلى التطوير والتحديث في تكتيكات ممارستها وكفاءة ممارستها (٨: ص ٢١٨٩).

ويعتبر الإرشاد الزراعي في مقدمة هذه المهن، والتي تسعى دائما إلى التقييم المستمر لأوضاع الممارسة المهنية وما تحتويه من أبعاد وجوانب مختلفة، وعلى قمة هذه الأبعاد الأداء المهني للعاملين بالإرشاد الزراعي باعتباره المحصلة النهائية لتفاعل تلك الأبعاد. فالأداء المهني يكتسب أهمية مجتمعية وتخصصية في ضوء تلك التغييرات السريعة التي يتعرض لها المجتمع، وما أفرزته من مفاهيم جديدة ومتنوعة، فلم تعد القضية تتمثل في القيام بالمسؤوليات المهنية فقط ولكنها تتعدى حدود ذلك إلى مدى كفاءة وفاعلية تلك المسؤوليات المهنية والقائمين بها (٣ : ص ص ١٧٢ - ١٧٥).

وفي ظل المتغيرات الجديدة في مصر وسياسة التحرر الإقتصادي فقد اختلف الدور الخاص بالإرشاد الزراعي وأصبح يركز على المجالات الآتية:

الترشيد الزراعي والبيئي، وإرشاد المرأة الريفية والشباب الريفي، وتوعية الزراع في مجال إنتاج وتسويق وتصدير الحاصلات ذات الميزة النسبية، والمحاصيل غير التقليدية مع ضرورة التأكيد على توفير نظام للمعلومات والبيانات، بما يخدم الزراع في تسويق هذه المحاصيل (١٣ : ص ٤٣).

كما أن مهمة المرشد الزراعي قد حدث لها تغيير كبير إذ لم تعد مهمة قاصرة على تقديم النصائح الفنية والتدريب بهدف زيادة الإنتاج مهما كان الثمن، بل أصبحت تتعدى هذا الإطار الفني لتضيف مهام أخرى لا تقل عنها أهمية (١٠ : ص ١٩٧).

(ج) مفهوم جودة الأداء المهني:

تعددت تعريفات الجودة وتنوعت بشكل يصعب معه وضع تعريف شامل يتم الاتفاق عليه، وقد جاء مفهوم الجودة من الفعل جاد أى سار جيدا. (١٧ : ص ٤٥)، ولقد عرفها قاموس وبستر بأنها "الصفة أو المنزلة الرقيقة أو الشئ كما يجب أن يكون" (٢١ : ص ١١٦١).

وتتضمن جودة العاملين بالجهاز الإرشادي جانبين هما :

(١) جودة الإعداد الأكاديمي داخل الكليات والمعاهد الزراعية

(٢) جودة الأداء المهني داخل مؤسسات العمل الإرشادي، والذي يتوقف على مناخ العمل داخل تلك المؤسسات، وعند توافر هذين الجانبين فإن مستوى جودة القائمين بالعمل الإرشادي سوف يرتفع، فجودة وكيل التغيير أو المرشد الزراعي هي المستوى المهني والمهاري الذي يحقق توقعات ورغبات المستهدفين ويتفوق عنها، ويحقق وكيل التغيير الرضا الكامل عن أدائه المهني وتحسين وضعه التنافسي بين غيره من خريجي الكليات والمعاهد الزراعية والعاملين في حقلها من خلال ارتفاع مستوى جودته في خدمة المجتمع والبيئة، وذلك من خلال نظام تعليمي فعال ملتزم بالتحسين المستمر، في ظل وجود قيادة فعالة وعمل فريقي قائم على المشاركة الفعالة، وذلك يشير إلى أن جودة وكيل التغيير تعنى جهوده في مقابلة احتياجات وتوقعات عملائه، وهذه الجهود تعكس قدرته على ممارسة المهارات المهنية لتنظيم المجتمع. وبمدى قدرته على الأداء المهني وممارسته لمهارات المهنة بصورة فعالة تحقق توقعات عملائه وتشعرهم بالرضا عن أدائه المهني وتتجاوب مع احتياجات السوق (١٥ : ص ٤٥٧)، ومما سبق يمكن الإشارة إلى أن جودة الأداء المهني قضيه لها مردودها في ممارسات ناجحة ومتميزة في مختلف المنظمات والمؤسسات، ففعالية الممارسة تتناسب طرديا مع ما لدى وكيل التغيير من حجم ونوعية المعرفة ومستوى المهارة ودرجة الإلتزام بقيم وأخلاقيات المهنة (٣ : ص ص ١٧٢ - ١٧٥).

(د) الاستعراض المرجعي:

باستعراض نتائج الدراسات المرتبطة بالأداء المهني والتي أتيح الإطلاع عليها فقد أكدت دراسة محمد عن تقييم أداء العاملين بمحافظة القليوبية (١٨ : ص ٣٥) أن أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم التخطيطية والتنفيذية والتقييمية كان منخفضا أو منخفضا جدا من وجهة نظر القادة المحليين والزراع، بينما كان الأداء منخفضا أو متوسطا أو مرتفعا من وجهة نظر المشرفين الإرشاديين، وقد يرجع ذلك إلى أن الزراع والقادة قد لا يعرفون هذه الواجبات أو أنهم يعرفونها وكان تقديرهم لها أكثر دقة من تقييم المشرفين الإرشاديين، نظرا لاحتكاكهم المباشر بالمرشدين الزراعيين أثناء تأديتهم لمهامهم الوظيفية.

كما أكدت نتائج دراسة محمد وحبيب (١٩ : ص ٤٠) المتعلقة بالخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي الزراعي وعلاقتها بمستوى أداء المرشدين الزراعيين على أن ما يزيد قليلا عن ثلث عدد المرشدين الزراعيين المبحوثين كان أداءهم لواجباتهم وأنشطتهم الإرشادية ضعيفا، وأن أقل من نصفهم كان أداءهم متوسطا، كما تبين وجود علاقة اقترانية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم التخطيطية والتنفيذية والتنسيقية والتحفيزية والتقييمية وبين كل من مستوى الرسمية.

- ولم يثبت وجود علاقة اقترانية بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم وبين كل من مستوى المركزية ومستوى التجديدية.

وتوصلت دراسة بيومي (٦ : ص ١٠٤) عن "العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية" أن نسبة المبحوثين ذوى درجة الأداء المرتفعة لمهامهم الوظيفية "بلغت ٢٤.٧% فقط مقابل (٣٠.٢%)، (٤٥.١%) منهم وقعوا في فئتي ذوى درجة الأداء المنخفض والمتوسط على الترتيب، وكانت أكثر العوامل تأثيراً على درجة أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية هي المؤهل الدراسي، ودرجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة، الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز، حيث بلغت نسبة إسهامهم في تفسير التباين في درجة أداء المرشدين ٣٣.٨%.

ويتضح من العرض السابق اتفاق الباحثين على أن الأداء يعنى القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وأن جودة هذا الأداء تتوقف على الإعداد الأكاديمي، ومناخ العمل داخل المؤسسات، وقواعد العمل، وصفات الفرد.

الأسلوب البحثي:

* نوع الدراسة والمنهج العلمي المستخدم:

تعد هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية لتحليل المهام الإرشادية التي يؤديها المبحوثون بالجهاز الإرشادي في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة، ومستوى أدائهم لها، وتقييمهم لمستوى هذا الأداء قبل وفي ضوء هذه المتغيرات، وذلك باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة.

* المجال المكاني والبشري للدراسة:

أجريت هذه الدراسة بمحافظة الفيوم وذلك باختيار ثلاثة مراكز من المراكز الإدارية الستة بالمحافظة وهي مركز إطسا، ومركز الفيوم، ومركز سنورس بإختيارها من أكبر المراكز من حيث عدد العاملين بالجهاز الإرشادي والجمعيات الزراعية حيث تم اختيار عينة عشوائية منتظمة بلغ قوامها ثمانون مبحوثاً تمثل ١١% من الشاملة، وهي موزعة كالتالي: ٢٧، ٢٢، ١٩ مبحوثاً من المراكز السابق ذكرها على الترتيب، وتسع مبحوثين من أخصائيي المواد الإرشادية بديرية الزراعة بالفيوم، وثلاثة من مفتشي الإرشاد بالمراكز الثلاث موضوع الدراسة.

* المجال الزمني للدراسة:

استغرق تجميع وتفرغ وتحليل البيانات ما يقرب من شهر ونصف خلال الفترة من ٢٠٠٦/٩/١٠ إلى ٢٠٠٦/١٠/٢٣

* الأداة المستخدمة وأسلوب قياس متغيرات الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان تضمنت مجموعة المتغيرات موضوع الدراسة، وقد تم اختبار استمارة الاستبيان مبدئياً بمركز الفيوم على عينة من المبحوثين بلغ حجمها خمسة عشر مبحوثاً، ووفقاً لذلك تم إجراء التعديلات اللازمة، بحيث أصبحت الأداة صالحة لجمع البيانات الميدانية من المبحوثين خلال اجتماعاتهم الأسبوعية، حيث تم توزيع الاستمارة عليهم بعد تعريفهم بغرض البحث وإعطائهم التوجيهات اللازمة لضمان استيفاء الاستمارة وتحقيقها لأهداف البحث.

- هذا وقد اشتملت صحيفة الإستبيان على جزئين تضمن الأول منها عدة مؤشرات لقياس الخصائص والبيانات الأولية للمبحوثين، واشتمل الجزء الثاني على قائمة لتقدير مستوى المبحوثين للمهام الإرشادية وأنواع هذه المهام في ضوء المتغيرات الراهنة، ومدى تقييم المبحوثين لمستوى أدائهم قبل وفي ضوء المتغيرات الراهنة، ومدى انسيابية الإتصال بين مستويات التنظيم الإرشادي، وطبيعة العلاقة بين المبحوثين ورؤسائهم، والمتطلبات اللازمة لتجويد مستوى أداء المبحوثين.

- وقد تم إدخال متغير السن في تحليل البيانات وفقا للرقم الخام، وقد تم قياس المتغيرات الأخرى موضع الدراسة كما يلي:

*** مستوى أداء المهام الإرشادية:** ويقصد به مدى قيام المبحوثين بأداء واجباتهم الملقاة على عاتقهم وتنفيذها، وذلك في ضوء معايير معدة على أسس علمية في ضوء الواجبات والمهام الوظيفية الخاصة بالعاملين بالجهاز الإرشادي والمتصلة بكل من النواحي التخطيطية التنفيذية والتنسيقية والتقييمية والتي من المفترض أن يقوموا بأدائها في الوقت الراهن، حيث اعتمد في حصرها وتجميعها على مجموعة من التقارير الرسمية، وكتابات بعض المختصين في هذا المجال.

وقد طلب من كل مبحوث أن يبين درجة ممارسته لكل نشاط، حيث تم تخصيص درجة لكل ممارسة يقوم بتنفيذها، وصفر لكل ممارسة لا يشارك المبحوث في تنفيذها، وبحساب مجموع درجات الأنشطة التي تم تنفيذها لتعبر عن درجة أداء المبحوث لمهامه الإرشادية المنوط به القيام بها حالياً، ووفقاً لذلك فقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات.

*** المؤهل العلمي:** تم تخصيص درجة واحدة للمبحوث الحاصل على مؤهل الدبلوم، ودرجتين لدرجة البكالوريوس، وثلاث درجات للحاصل على دبلوم الدراسات العليا، وأربع درجات للحاصل على درجة الماجستير.

*** محل الإقامة:** أعطيت درجة واحدة للإقامة بالمحافظة، ودرجتين للإقامة بالمركز أو المدينة، وثلاث درجات للإقامة بالريف.

*** درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية:** بسؤال المبحوثين عن أهم المصادر التي يستقى منها المبحوثون معلوماتهم الزراعية، تم تخصيص درجتين للمصادر الرسمية، ودرجة واحدة للمصادر غير الرسمية.

*** مدى التغير في أداء المهام الإرشادية:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن مدى حدوث تغيير في المهام الإرشادية في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة، ومدى كفاية هذا التغيير لمتطلبات المهنة الإرشادية الحالية، ومدى تقييم المبحوثين لمستوى الأداء قبل وفي ضوء المتغيرات الراهنة، وقد تم تخصيص ثلاث درجات لمن أفاد بحدوث تغيير كبير، ودرجتين للتغيير البسيط ودرجة واحدة لمن أفاد بعدم حدوث تغيير، كما تم إعطاء ثلاث درجات لمن ذكر كفاية التغيير الحادث تماماً لمتطلبات المهنة الإرشادية، ودرجتين للكفاية إلى حد ما، ودرجة واحدة لعدم الكفاية، كما تم تخصيص أربع درجات للأداء الممتاز سواء قبل أو في ضوء الظروف الراهنة وثلاث درجات إذا كان مستوى الأداء جيد جداً، ودرجتين للأداء الجيد، ودرجة واحدة للأداء الضعيف وحسبت مجموع الدرجات لتعبر عن مدى التغيير في مستويات أداء المهام الإرشادية.

*** انسيابية الاتصال بين مستويات التنظيم الإرشادي:** بمحاولة التعرف على مدى كفاية الموارد والإمكانيات المتاحة بالجهاز الإرشادي، وسرعة نقل الأوامر وتعليمات العمل بين مستويات التنظيم الإرشادي، ومدى سرعة الاستجابة لحل المشاكل التي تواجه سير العمل الإرشادي، ومقترحات المبحوثين لكيفية تيسير وسرعة الإتصال بين مستويات التنظيم، فقد تم تخصيص ثلاث درجات لمن أفاد بالكفاية التامة للموارد والإمكانيات، ودرجتين للكفاية إلى حد ما، ودرجة واحدة لعدم الكفاية، كما تم إعطاء أربع درجات لمن ذكر من المبحوثين بسرعة نقل المعلومات والأوامر بدرجة كبيرة جداً، وثلاث درجات للنقل بسرعة متوسطة، ودرجتين للنقل البطيء، ودرجة واحدة للنقل البطيء جداً، وخصصت نفس الأوزان في حالة الإستجابة لحل مشاكل العمل وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث لتعبر عن مدى انسيابية الإتصال بين مستوى التنظيم الإرشادي.

*** مستوى العلاقة المهنية بالجهاز الإرشادي:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن مدى رضاهم عن مستوى تقدير رؤسائهم لهم بالعمل الإرشادي، ومدى قوة العلاقة بينهم، ومدى توافر الثقة المتبادلة بينهم، فقد تم تخصيص ثلاث درجات للرضا التام عن العلاقة المهنية بين المبحوث ورئيسة بالعمل، ودرجتين للرضا إلى حد ما، ودرجة واحد في حالة عدم الرضا، كما أعطيت أربع درجات للعلاقة القوية، وثلاث درجات للعلاقة المتوسطة، ودرجتان للعلاقة الضعيفة ودرجة واحدة لعدم وجود علاقة، وخصصت أيضاً أربع درجات للثقة الكبيرة، وثلاث درجات للثقة المتوسطة، ودرجتان للثقة الضعيفة،

ودرجة واحدة لعدم توافر الثقة، وجمعت الدرجات لتعبر عن مستوى العلاقة المهنية بين المبحوث ورؤسائه بالجهاز الإرشادي.

• التعريفات الاجرائية:

جودة أداء العاملين بالجهاز الإرشادي للمهام الوظيفية:

ويقصد بها:

- ١- قدرة العاملين بالجهاز الإرشادي وسلوكهم المهني الذي يقوموا به في ضوء محددات مهنية ووظيفية تتحدد طبقا لعملهم بالجهاز الإرشادي.
- ٢- ويعكس هذا السلوك قدرتهم على ممارسة المهارات اللازمة للعمل بالجهاز الإرشادي (مهارة الاتصال، ومهارة التنسيق والتكامل ومهارة التخطيط والتنفيذ والتقييم، والتحفيز).
- ٣- يتم ذلك في ضوء الإلتزام المهني بقواعد السلوك المهني إزاء الجهاز الإرشادي وإزاء المستهدفين بالخدمة الإرشادية.

• أساليب التحليل الإحصائي:

لتحليل بيانات الدراسة واختبار صحة الفروض البحثية تم استخدام المصفوفة الارتباطية، وتحليل الإنحدار المتدرج الصاعد، والنسب المئوية.

• النتائج البحثية ومناقشتها:

أولاً: الصفات والخصائص المميزة للمبحوثين:

أظهرت البيانات الواردة بالجدول رقم (١) أن أكثر من نصف المبحوثين قد وقعوا في فئة كبار السن، بينما كان أكثر من الثلث من متوسطي السن. وتبين أيضاً أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين يحملون درجة البكالوريوس في العلوم الزراعية، في حين بلغت نسبة من يحملون مؤهل الدبلوم الزراعي ٣٧.٥%. كما أفاد ٥٥% من المبحوثين بأن محل إقامتهم الأساسي هو بالريف، وأن محل إقامة ٤٠% منهم بالمركز أو المدينة، بينما بلغت نسبة من يقيمون بالمحافظة ٥% فقط. وأوضحت النتائج أيضاً فيما يختص بمدى توافر معلومات عن المتغيرات الاقتصادية الراهنة أن أكثر من ثلث المبحوثين فقط (٣٣.٨%) أفادوا بتوافر معلومات لديهم لحد كبير عن هذه المتغيرات، وتوفرت هذه المعلومات بقدر متوسط لنصف المبحوثين، وكانت أهم المصادر التي استقى منها المبحوثون معلوماتهم هي: رؤساء العمل (٨٨.٨%) وأخصائيو المواد الإرشادية (٥١.٣%)، النشرات والمجلات الإرشادية (٤٨.٨%). وقد تقاربت نسب المبحوثين الذين وقعوا في فئتي ذوى درجة التعرض لمصادر المعلومات المنخفضة والمتوسطة، حيث بلغت نسبهم على الترتيب ٤٠%، ٤٣.٨%، في حين بلغت نسبة ذوى درجة التعرض المرتفعة ١٦.٢%، فقط، مما يتطلب ضرورة تعدد وتنوع مصادر المعلومات التي يستقى منها العاملين بالجهاز الإرشادي معلوماتهم الزراعية لتطوير معارفهم ومهاراتهم ورفع مستوى أدائهم المهني.

ثانياً: المهام الإرشادية التي يؤديها المبحوثون في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة:

أكدت البيانات الموضحة بالجدول رقم (٢) أن أهم المهام الإرشادية التي يؤديها المبحوثون في ضوء المتغيرات الراهنة هي وفقاً لنسب ذكرها: المشاركة في تنفيذ البرامج الإرشادية (٩٣.٨%)، واكتشاف القادة المحليين (٩١.٣%)، ونشر الوعي بين الزراع بأهمية استخدام التقنيات الزراعية الحديثة (٩١.٣%)، والمشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية (٨٧.٥%)، وتوعية الزراع بكيفية المحافظة على البيئة (٨٧.٥%)، وكانت أقل المهام التي يشارك فيها المبحوثون هي: توعية المرأة الريفية بأساليب التغذية الأسرية السليمة (٤٢.٥%)، والتوعية بكيفية المحافظة على الأرض الزراعية وعدم تبويرها (٣٢.٥%)، وإرشاد الزراع بأهمية صيانة شبكات الصرف المغطى والمكشوف (١٨.٨%).

وقد أظهرت النتائج أيضا أن ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥%) أدأهم للمهام الإرشادية متوسطا، في حين تساوت نسب المبحوثين الذين وقعوا في فئتي ذوى مستوى الأداء المنخفض والمرتفع.

وهذا يتطلب ضرورة تكثيف جهود المسؤولين بالجهاز الإرشادي والعمل على التحديد الواضح والدقيق للعاملين به لمهامهم الوظيفية المنوط منهم تنفيذها، مع محاولة التعرف على العوامل التي أدت إلى انخفاض مستوى أداء المبحوثين مع العمل على تحسينه وتجويده للإرتقاء بالإرشاد الزراعي ولمواكبة التطورات الحادثة في قطاع الزراعة في الوقت الراهن.

ثالثا: أثر المتغيرات الاقتصادية الراهنة على مستوى الأداء الحالي للمهام الإرشادية:

باستطلاع آراء المبحوثين في مدى حدوث تغيير في المهام الإرشادية في ضوء المتغيرات الراهنة، فقد أفاد ٥٠% من المبحوثين كما هو وارد بالجدول رقم (٣) بحدوث تغيير كبير في المهام الإرشادية في حين أشار ٣٧.٥% منهم بحدوث تغيير بسيط إلى حد ما، وذكرت النسبة الباقية منهم والتي بلغت ١٢.٥% بعدم حدوث أى تغيير نتيجة وجود هذه المتغيرات.

وفيما يختص بمدى كفاية هذا التغيير لمتطلبات مهنة الإرشاد الزراعي فقد أفاد ١٨.٨% فقط من المبحوثين بكفايتها تماما، بينما أشار أكثر من الثلث بعدم كفايتها.

وقد رأى ٦٦.٣% من المبحوثين وجود تأثير إيجابي للمتغيرات الاقتصادية التي طرأت على قطاع الزراعة على كفاءة أدائهم لمهامهم الإرشادية، بينما تقاربت نسب من أشاروا إلى وجود تأثير سلبي أو عدم وجود أى تأثير لهذه المتغيرات على الأداء الحالي.

وبتقييم المبحوثين لمستوى أدائهم للمهام الإرشادية قبل وفي ضوء المتغيرات الاقتصادية ومن واقع خبراتهم الميدانية فقد أفاد (٥٧.٥%) بأن مستوى الأداء قبل هذه المتغيرات كان جيدا، أشار ٢٠% منهم إلى أن مستوى الأداء كان ضعيفا في حين يكاد يجمع المبحوثون على تحسين مستوى أدائهم في ضوء المتغيرات الراهنة حيث بلغت نسب من أفاد منهم بأن مستوى أدائهم أصبح حاليا ممتاز ٤١.٣%، ونسبة من ذكر بأن المستوى أصبح جيدا جدا ٥٦.٢%.

وقد أرجع المبحوثون تغيير مستوى الأداء لعدة أسباب أهمها: التدريب الجيد واكتساب المزيد من الخبرة في التعامل مع الزراع، وتوافر المعلومات الجديدة، والمتابعة الجيدة للزراع حيث تم ذكرها بالنسب التالية على الترتيب: ٦٧.٥%، ٥٣.٨%، ٤٨.٨%.

وفيما يختص بكيفية تأثير المتغيرات الاقتصادية الراهنة على مستوى أداء المبحوثين لمهامهم الإرشادية فقد أشار المبحوثون إلى انه في ضوء المتغيرات الراهنة قد توفر قدر أكبر من المعلومات الزراعية من خلال المصادر المختلفة (٨٢.٥%)، كما زاد نسبيا عدد الدورات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة العاملين بالجهاز الإرشادي (٨١.٣%)، اكتساب المزيد من الخبرات الإرشادية (٧٦.٣%)، وأتباع أحدث التقنيات الزراعية (٥٥%).

رابعا: مدى المعرفة بالحقوق والواجبات الوظيفية في ضوء المتغيرات الراهنة:

بمحاولة التعرف على آراء المبحوثين في مدى اختلاف الحقوق والواجبات المهنية قبل وفي ضوء المتغيرات الراهنة كما هو وارد بالجدول رقم (٤) فقد أفاد ما يقرب من نصف المبحوثين والذين بلغت نسبتهم ٤٨.٨% بوجود اختلاف إلى حد ما، واختلقت تماما من وجهة نظر أكثر من ثلث المبحوثين، بينما رأى ١٧.٥% منهم عدم اختلاف هذه الحقوق والواجبات.

وقد أشار المبحوثون إلى عدد من الحقوق الخاصة بهم مهنيا بالجهاز الإرشادي والتي يجب توافرها لهم في الوقت الراهن ومن أهمها: ضرورة الإعداد والتدريب والتأهيل الجيد (٧٥%)، وتوفير الحوافز المناسبة (٦٨.٨%)، وتوفير سبل الراحة والانتقال للعاملين بالجهاز الإرشادي (٦٧.٥%)، ورعاية المبحوثين صحيا وماديا (٥٢.٥%).

وفيما يختص بآراء المبحوثين في الواجبات المنوط بهم القيام بأدائها في الوقت الراهن فقد كان أهمها: توعية الزراع بأحدث التقنيات الزراعية (٦٦.٣%)، والمتابعة الجيدة للزراع (٦٢.٥%)، وتأديبه المبحوث لدوره بجد واجتهاد (٥٨.٨%).

ومن الملاحظ عدم استطاعه عشر مبحوثين تحديد حقوقهم المهنية، وأيضا عدم قدرة سبع مبحوثين على تحديد واجباتهم الراهنة، مما يستدعى تنمية معارفهم المهنية وتوعيتهم بأهمية حقوقهم وواجباتهم

لكسب ثقة رؤسائهم والمستهدفين بالخدمة، وتحقيقاً لأهداف وفلسفة الإرشاد الزراعي ورفع كفاءة الإنتاج الزراعي كما ونوعاً.

خامساً: كفاءة إقناع الزراع والتعامل معهم في ضوء المتغيرات الراهنة:

بسؤال المبحوثين عن آرائهم في كيف يكون لهم دور فعال ومؤثر على الزراع وإقناعهم بأهمية استخدام التقنيات الزراعية وإحداث التغيير في ضوء المتغيرات الراهنة، فقد كانت أهم هذه الآراء كما هو موضح بالجدول رقم (٥) هي: العمل على نشر الأصناف الجديدة عالية الإنتاج سهلة التسويق (٧٥%)، إكساب المعارف الخاصة بالممارسات الزراعية الصحيحة (٦٨.٨%)، واختيار الإستراتيجية المناسبة لإقناع الزراع (٦٧.٥%)، وتوافر المصداقية في المعلومات التي يتم توفيرها للزراع (٦١.٣%)، والتعایش مع المزارع والقرب منه وكسب ثقته (٥٧.٥%)، وكانت أقل الآراء ذكراً هي أن يكون المرشد الزراعي متخصصاً (١٢.٥%)، والإلتزام بتنفيذ كل ما هو جديد (١١.٣%).

ويستدعى ذلك ضرورة الأخذ في الاعتبار من جانب المسؤولين بالجهاز الإرشادي الأساليب والتوجهات التي يجب إتباعها والتي أشار إليها المبحوثون لتفعيل دورهم في التعامل مع الزراع، واستخدام أنسب الاستراتيجيات التي تتلاءم مع متطلبات المرحلة الراهنة بجميع مقوماتها.

سادساً: مدى انسيابية الاتصال ونقل المعلومات:

أفاد (٦١.٣%) من المبحوثين كما هو وارد بالجدول رقم (٦) بعدم كفاية الموارد والإمكانيات المتاحة حالياً بالجهاز الإرشادي، بينما توزعت باقي النسب ما بين الكافية تماماً أو إلى حد ما، حيث بلغت نسبتهم على الترتيب ١٦.٣%، ٢٢.٤%.

وفيما يختص بمدى سرعة نقل الأوامر وتعليمات العمل، فقد أفاد نصف المبحوثين أن هذه التعليمات يتم نقلها بينهم وبين رؤسائهم بالجهاز الإرشادي بسرعة متوسطة، ورأى أكثر من ثلث المبحوثين فقط (٣٣.٨%) أن النقل يتم بسرعة كبيرة جداً، في حين أشار باقي المبحوثين إلى بطء نقل الأوامر والتعليمات.

وفيما يتعلق بمدى الاستجابة لحل المشكلات الزراعية التي تواجه الزراع، فقد ذكر ما يقرب من ثلث المبحوثين ببطء الاستجابة أو عدم وجودها من المسؤولين بالجهاز الإرشادي، بينما أشار ثلث المبحوثين فقط بوجود استجابة سريعة جداً للمشاكل التي تواجههم بالعمل، وعن كفاءة وجود اتصال سريع وفعال بين مستويات التنظيم الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين ومن واقع خبراتهم الميدانية فكان أهم آرائهم وفقاً لنسبة ذكرها: أنه يمكن أن يكون الاتصال فعالاً وسريعاً من خلال الاجتماعات الدورية (٧٨.٨%)، أو من خلال توفير وسائل الاتصال السهلة والسريعة والحديثة (٦٥%)، وتوفير وسائل الانتقال اللازمة (٦٠%)، والانتظام اليومي والتواجد المستمر في العمل (٦٠%)، والمتابعة المستمرة والأشراف (٣٨.٨%).

لذا يجب على المسؤولين بالجهاز الإرشادي مراعاة ما أشار إليه المبحوثون لتفعيل اتصالهم بمروسيهم مما يكون له أكبر الأثر في سرعة إنجاز المهام الإرشادية.

سابعاً: تقييم المبحوثين لطبيعة العلاقة المهنية بالمسؤولين بالجهاز الإرشادي:

أكدت النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) انخفاض مستوى رضا ما يقرب من نصف المبحوثين عن تقدير رؤسائهم لهم بالعمل الإرشادي، حيث أفاد ٣١.٣% منهم برضاهم إلى حد ما عن مستوى التقدير، وعدم رضا ١٧.٤% منهم.

في حين أفاد أكثر من نصف المبحوثين (٥٨.٨%) بقوة العلاقة بينهم وبين رؤسائهم، بينما تراوحت قوة العلاقة من وجهة نظر باقي المبحوثين ما بين المتوسطة (٢٧.٥%) والضعيفة (١٣.٨%).

كما إتضح تقارب نسب المبحوثين الذين ذكروا وجود ثقة كبيرة أو متوسطة بينهم وبين رؤسائهم حيث بلغت نسبتهم على الترتيب ٤٥%، ٤٢.٥%، بينما أشار باقي المبحوثين إلى ضعف مستوى الثقة المتبادلة أو عدم وجودها، وقد أرجعوا ذلك لسببين رئيسيين هما: تضارب التعليمات

(٥٥%)، ولأن الثقة الزائدة بين الرئيس والمرؤوس من وجهة نظر المبحوثين تسبب قلق بين الطرفين (٢٥%).

وباستطلاع آراء المبحوثين عن العوامل التي يمكن أن تزيد الثقة بينهم وبين رؤسائهم بالجهاز الإرشادي، فقد ذكروا عدة عوامل أهمها وفقاً لنسبة ذكرها: توافر الأمانة والصدق في العمل (٧٨.٨%)، والتفاني والإخلاص في العمل (٧١.٣%)، وحب العمل والتفاهم مع الآخرين (٥١.٣%)، وحسن الأداء في العمل (٥١.٣%)، والإلتزام التام به (٤٠%).

لذا نظراً لاستيعاب المبحوثين وإدراكهم لعوامل كسب الثقة مع رؤسائهم بالعمل فإنه يجب على المسؤولين مساعدتهم على تفعيل هذه العوامل لدعم الثقة بينهم وإثراء للعلاقة المهنية بينهم.

ثامناً: المشاكل التي تؤثر على مستوى أداء المبحوثين في ضوء المتغيرات الراهنة:

أشار المبحوثون كما هو مدون بالجدول رقم (٨) إلى عدة مشكلات تواجههم أثناء أدائهم لمهامهم الوظيفية من أهمها: عدم توافر وسائل الانتقال اللازمة (٨٣.٨%)، وعدم توافر الحوافز والمرتبات المناسبة (٨٢.٥%)، وعدم توافر المعينات الإرشادية (٧٨.٨%)، وعدم التفرع للعمل الإرشادي (٦٣.٨%)، وكبر المساحة الإرشادية بالنسبة لأعداد المرشدين الزراعيين (٥٢.٥%)، مما يستدعي ضرورة إهتمام المسؤولين بالجهاز الإرشادي بالعمل على سرعة حل هذه المشكلات تجنباً للعوامل التي تؤثر على كفاءة الأداء.

تاسعاً: المتطلبات اللازمة لتجويد مستوى الأداء المهني للمبحوثين بالجهاز الإرشادي في ضوء المتغيرات الراهنة:

- بسؤال المبحوثين عن آرائهم من واقع خبراتهم الميدانية ومعرفتهم بالمتغيرات الاقتصادية التي طرأت على قطاع الزراعة عن المتطلبات اللازمة لرفع مستوى أدائهم في ضوء هذه المتغيرات والخاصة بنوعية المرشد الزراعي الواجب إعداده وتأهيله حالياً، والإمكانيات اللازمة، والحوافز والمرتبات الملائمة لهذه الظروف، والمعينات الإرشادية، والتدريب والإعداد، والطرق الإرشادية الواجب استخدامها، والهيئات، والمؤسسات التي يجب التعاون معها حالياً، وما يجب تعديله في الزراعة في ضوء المتغيرات الراهنة، ونوعية المزارع المطلوب، ونوعية البرامج الإرشادية.

- ولقد كانت أهم آراء المبحوثين كما هو مدون بالجدول (٩) بالنسبة لنوعية المرشد الزراعي الواجب وجوده في ضوء الظروف الراهنة هي وفقاً لنسبة ذكرها: أن يكون مدرباً تدريباً كافياً على المجالات الإرشادية المختلفة (٧٨.٨%)، وأن يكون المرشد الزراعي متخصصاً (٧٣.٨%)، وأن يتوفر لديه قدر كاف من الخبرة والكفاءة (٦٦.٣%).

- وفيما يختص بالإمكانيات فقد طالب معظم المبحوثين والذين بلغت نسبتهم ٨٦.٣% بضرورة توفير الإمكانيات المادية، ورأى أيضاً ٨٠% منهم أهمية توفير وسائل الانتقال ليتمكنوا من المتابعة الجيدة للزراع وتحقيق الأهداف الإرشادية المرجوة.

- قد كانت أهم متطلبات معظم المبحوثين (٩٣.٨%) هي ضرورة توفير الحوافز المناسبة، والعمل على زيادة المرتبات بما يناسب الجهود الإرشادية المبذولة (٨١.٣%).

- كما أفاد معظم المبحوثين (٩٠%) بضرورة توفير قدر أكبر من المعينات الإرشادية السمعية والبصرية وبوعية جيدة، مع توفير شرائط الفيديو التعليمية (٦٣.٨%).

- وفيما يختص بالتدريب والإعداد فكانت أهم متطلباتهم هي عقد المزيد من الدورات التدريبية وبصفه منتظمة (٧٢.٥%)، مع العمل على زيادة وكفاءة البرامج التدريبية (٦٨.٨%)، وتوفير المزيد من البعثات الخارجية للعاملين بالجهاز الإرشادي (٥٣.٨%).

أما عن الطرق الإرشادية التي يجب إستخدامها فقد أفاد ٦٥% من المبحوثين بضرورة إتباع أحدث الطرق الإرشادية، مع تنويعها والعمل على زيادتها (٥٥%).

وفيما يتعلق بالهيئات والمؤسسات التي يجب على الجهاز الإرشادي التعاون معها لتحقيق أهدافه ومنعاً لتضارب الخدمات التي يتم تقديمها للمناطق الريفية المستهدفة فكان أهمها وفقاً لنسب ذكرها: جميع المؤسسات الزراعية (٧١.٢%)، والوحدات المحلية (٦٧.٥%)، وكليات الزراعة ومراكز البحوث، ووزارة الصحة والسكان (٥٦.٣%).

وفيما يختص بأرائهم فيما يجب تعديله في قطاع الزراعة في ضوء المتغيرات الراهنة فكان أهمها: ضرورة توفير مستلزمات الإنتاج الزراعي في الوقت المناسب (٨٢.٥%)، وضرورة الإهتمام بالتطبيق العملي أمام المزارع (٧٨.٨%)، وتوافر المصداقية في البيانات والمعلومات الزراعية (٦٣.٨%). وبالنسبة لمواصفات التي يجب توافرها في المزارع الحالي فقد كان أهمها: أن يكون مزارعاً مثقفاً وعلى درجة كبيرة من الوعي (٥٨.٨%)، وأن يكون متعلم وتم محو أميته (٧٨.٨%)، ولديه استعداد واستجابة للتغيير (٦٨.٨%)، ومدرباً على كيفية الحفاظ على الموارد الزراعية واستغلالها الاستغلال الأمثل (٥٣.٨%).

وكانت أهم آراء الباحثين في نوعية البرامج الإرشادية الواجب توافرها هي ضرورة توافر برامج إرشادية متطورة تتماشى مع المتغيرات الاقتصادية الراهنة (٧٢.٥%)، وتصميم البرامج الهادفة ويصفه منتظمة (٦٨.٨%)، وتصميم برامج إرشادية واقعية مرتبطة باحتياجات المزارع (٥٥%)، لذا يجب على المسؤولين بالجهاز الإرشادي مراعاة جميع المتطلبات التي أشار إليها الباحثون والتي سيكون لها أكبر الأثر في تحسين مستوى الأداء وتفعيل دورهم في ضوء المتغيرات الراهنة.

عاشرا: إسهام بعض المتغيرات المستقلة في التأثير على مستوى أداء الباحثين للمهام الإرشادية في ضوء المتغيرات الراهنة:

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١٠) إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى معنوي ٠.٠٥، بين مستوى أداء الباحثين للمهام الإرشادية وكل من: درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ومستوى إنسيابية الإتصال بين مستويات التنظيم الإرشادي، وأيضا وجود علاقة ارتباطية عند مستوى معنوي ٠.٠١ بين المتغير التابع ومستوى العلاقة المهنية بين الباحثين ورؤسائهم بالعمل الإرشادي، وعلى ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي جزئيا بالنسبة للمتغيرات السابقة والتي اتضح "وجود علاقة ارتباطية معنوية بينها وبين المتغير التابع موضوع الدراسة" وقبول الفرض الإحصائي جزئيا بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة والمتمثلة في: السن، ومحل الإقامة، ومدى التغيير في المهام الإرشادية والتي تبين علاقة ارتباطية غير معنوية بينها وبين المتغير التابع.

- ولتقدير نسبة مساهمة المتغيرات ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين الكلي في مستوى أداء الباحثين للمهام الإرشادية في ضوء المتغيرات الراهنة، اتضح من نتائج تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج الصاعد والمبينة بالجدول رقم (١١) مساهمة متغيرين فقط من المتغيرات المرتبطة في تفسير هذا التباين، حيث بلغت نسبة إسهام هذين المتغيرين معا في تفسير التباين، ٢١%، تعزى ١٤% منها إلى مستوى العلاقة المهنية بين الباحثين ورؤسائهم بالعمل الإرشادي، وهذا الإسهام معنوي استنادا إلى قيمة ف التي بلغت ١٢.٥٤٨ بمستوى معنوية قدرها ٠.٠١. بينما يعزى ٧% إلى متغير درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية وهو إسهام معنوي أيضا.

- وبناء على ذلك نستطيع قبول الفرض البحثي الذي ينص على "وجود تأثير لبعض المتغيرات المستقلة مجتمعة على مستوى أداء الباحثين لمهامهم الإرشادية في ضوء الظروف الراهنة" ورفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عكس ذلك.

التوصيات:

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنه يتم التوصية بالآتي:
- (١) إجراء مزيد من الدراسات الإرشادية للتعرف على العوامل التي تؤثر على مستوى الأداء المهني للعاملين بالجهاز الإرشادي لتحسينه وتجويده والإرتقاء به كما ونوعا.
- (٢) العمل على سرعة حل ومواجهة المشكلات التي أشار إليها الباحثون والتي لها أثرها السلبي على جودة أدائهم لمهامهم الوظيفية.
- (٣) ضرورة مراعاة المتطلبات التي تم حصرها من نتائج هذه الدراسة والتي سيكون لها أكبر الأثر في إثراء وتحسين مستوى أداء العاملين بالجهاز الإرشادي.

المراجع العربية والأجنبية:

- (١) أبو حطب، رضا عبد الخالق، ١٩٩٥ "بينة اتخاذ القرار المزرعي"، مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي فى ظل السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية الإرشاد الزراعي، القاهرة ٨-٩ مارس.
- (٢) أحمد، فؤاد خليل، ١٩٨٨، "إدراك العاملين الإرشاديين فى محافظة البحيرة للتنظيم الإرشادي الزراعي المصري وأرائهم حول علاقة التغيرات الاقتصادية الحالية به"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- (٣) أغا، كمال، ١٩٩٢، "الاخصائى الاجتماعى فى نسق رعاية صحية"، ورقة عمل، المؤتمر العلمي الخامس للخدمة الاجتماعية، الجزء الأول، الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- (٤) الرفاعى، أحمد كامل، ١٩٩١-١٩٩٢، "الإرشاد الزراعي علم وتطبيق"، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضى.
- (٥) السلمي، على، ١٩٩٧، "إدارة الموارد البشرية"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- (٦) بيومي، أحمد إبراهيم، ٢٠٠٥، "بعض العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية فى منطقة شمال الصعيد"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الفيوم.
- (٧) حبيب، جمال شحاتة، ١٩٩٧، "العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني"، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد الثاني، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- (٨) رشوان، احمد صادق، ٢٠٠٦، "العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي وجودة الأداء المهني للمنظم الاجتماعي بالجمعيات الأهلية"، المؤتمر العلمي التاسع عشر ضمان الجودة والاعتماد فى تعليم الخدمة الاجتماعية فى مصر والوطن العربي "كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- (٩) رفاعي، رفاعي محمد، ١٩٧٧، "أثر المعوقات البيئية على أداء الإدارة فى القطاع العام"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- (١٠) سلام، محمد شفيق، ١٩٩٥، "دور الإرشاد الزراعي فى التنمية الريفية المتواصلة فى ظل السوق الحر" مؤتمر العمل الإرشادي الزراعي فى ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.
- (١١) شيخ، درويش جمعة، ١٩٩٩، "دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية والاجتماعية والإقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية الزراعية بمحافظة الجيزة فى ج.م.ع"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- (١٢) عبد التواب، ناصر عويس، ٢٠٠٢، "الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب"، بحث منشور، المؤتمر العلمي الخامس عشر، ص١، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- (١٣) عبد الله، محمد رشاد، ١٩٩٥، "دور التعاونيات فى الإرشاد الزراعي فى ظل الإصلاح الاقتصادي"، مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي فى ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، القاهرة.
- (١٤) عمر، احمد محمد، ١٩٩٥، "التحديات المتوقعة للعمل الإرشادي فى ظل نظام السوق الحر" مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي فى ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، القاهرة.
- (١٥) فرماوى، مصطفى عبد العظيم، ٢٠٠١، "جودة المنظم الاجتماعي" دراسة مطبقة على عينة من الأخصائين الاجتماعيين العاملين فى بعض مجالات ممارسه تنظيم المجتمع بمحافظة القاهرة، بحث منشور، المؤتمر العلمي الرابع عشر للخدمة الاجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- (١٦) مجمع اللغة العربية، ١٩٧٣، "المعجم الوسيط"، القاهرة، دار المعارف العربية.
- (١٧) مجمع اللغة العربية، ١٩٩٧، "المعجم الوسيط"، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع.

- (١٨) محمد، سعيد عباس، ١٩٩٤، "دراسة تحليلية لتقييم أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة القليوبية"، مجله حوليات العلوم الزراعية، كلية الزراعة- جامعة الزقازيق، فرع بنها، مجلد رقم ٣٢ (٢) .
- (١٩) محمد، سعيد عباس وحبيب ، محمد حسب النبي، ١٩٩٨، "الخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي الزراعي فى بعض محافظات جمهورية مصر العربية وعلاقتها بمستوى أداء المرشدين الزراعيين"، مجله حوليات العلوم الزراعية، مشتهر، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق فرع بنها، المجلد السادس والثلاثون - العدد الرابع.
- (٢٠) منير البعلبكي، ١٩٨٧، " قاموس المورد"، بيروت، دار العلم للملايين.
- (21) David B. Czalinik :Webster's 1996 : New world Dictionary, 3 ed (N.Y).

REQUIREMENTS FOR IMPROVING THE QUALITY OF PERFORMANCE OF EXTENSION PERSONNEL IN FAYOUM GOVERNORATE UNDER CURRENT ECONOMIC CHANGES.

Elham Ahmed Ahmed

Agricultural Economics Dept., Faculty of Agriculture, Fayoum, University, Egypt

ABSTRACT

The main objective of this paper was to know how to improve the quality of performance of extension personnel in Fayoum Governorate Under the current economic changes. The level of performance of extension personnel and their evaluation of their level before and after current economic changes and the effect of their characteristics on their level of performance were examined.

The study was carried out on sample of 80 extension personnel in Fayoum Governorate. Data were collected by means of personal interview using a questionnaire form prepared for this purpose. Correlation and Stepwise multiple regression analysis were used for data analysis. Results showed that changes have occurred in extension tasks and the level of performance of sample members has improved. Requirements needed to improve the level of performance of extension personnel determined. The professional relationship between respondents and their official leaders and their exposure to information sources were found to be the most significant factors affecting their level of performance.

الملاحق

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين وفقا للصفات والخصائص المميزة لهم

*%	العدد	المتغيرات	*%	العدد	المتغيرات
		(٥) أنواع مصادر المعلومات الزراعية:			(١) السن:
		رؤسائي بالعمل	١٣.٨	١١	صغار السن (اقل من ٣٥ سنة)
٨٨.٨	٧١	الأخصائي الزراعي	٣٣.٨	٢٧	متوسطى السن (من ٣٥ إلى ٤٥ سنة)
٥١.١	٤١	كلية الزراعة بالفيوم	٥٢.٤	٤٢	كبار السن (أكثر من ٤٥ سنة)
٣٥	٢٨	محطة البحوث الإقليمية			(٢) المؤهل العلمي:
٤٢.٥	٣٤	الانترنت	٣٧.٥	٣٠	- دبلوم زراعة
٢.٦	٥	الصحف	٥٧.٥	٤٦	- بكالوريوس زراعة
١٥	١٢	النشرات والمجلات الإرشادية	٣.٨	٣	- دبلومة دراسات عليا
٤٨.٨	٣٩	الدورات التدريبية	١.٢	١	- ماجستير
٣٨.٨	٣١				(٣) محل الإقامة:
		(٦) درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية:	٥٥	٤٤	- الريف
		منخفضة (٣ درجات فأقل)	٤٠	٣٢	- المراكز أو المدن
٤٠	٣٢	متوسطة (من ٤ - ٧ درجات)	٥	٤	- المحافظة
٤٣.٨	٣٥	مرتفعة (٨ درجات فأكثر)			(٤) مدى توفر معلومات عين المتغيرات الاقتصادية الراهنة:
١٦.٢	١٢				- متوفرة لحد كبير
			٣٣.٨	٢٧	- متوفرة بقدر متوسط
			٥٠	٤٠	- متوفرة بقدر ضعيف
			١٣.٨	١١	- غير متوفرة
			٢.٤	٢	

* حسب النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً)

جدول رقم (٢) توزيع المبحوثين وفقاً لأنواع المهام الإرشادية ومستوى أدانهم لها في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة.

المهام الإرشادية	العدد	%	المهام الإرشادية	العدد	%
(أ) مستوى الأداء للمهام الإرشادية:			- نقل حلول المشاكل الزراعية للزراع.	٢٢	٢٧.٥
منخفض (٢٢ درجة فأقل)	٢٢	٢٧.٥	- الإعداد لعمل حقل إرشادي .	٥٦	٧٠
متوسط (من ٢٣ - ٣٣ درجة)	٣٦	٤٥	- عقد اجتماعات وندوات إرشادية .	٥٦	٧٠
مرتفع (٣٤ درجة فأكثر)	٢٢	٢٧.٥	- توعية الزراع بأهمية تدوير المخلفات الزراعية	٦٩	٨٦.٣
(ب) أنواع المهام الإرشادية :			- التوعية بترشيد استخدام المبيدات وأنواع أساليب مكافحة المتكاملة .	٥١	٦٣.٨
- جمع بيانات عن منطقة العمل وتشخيص ظروف أوضاع هذه المناطق	٤٢	٥٢.٥	- توعية الزراع بكيفية المحافظة على البيئة.	٧٠	٨٧.٥
- تحديد احتياجات الزراع في مختلف المجالات الزراعية.	٤٥	٥٦.٣	- نشر الوعي بين الزراع باستخدام التقنيات الزراعية الحديثة .	٧٣	٩١.٣
- المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية.	٧٠	٨٧.٥	- توفير معلومات عن أسعار المحاصيل الزراعية وكيفية تسويقها .	٣٤	٤٢.٥
- المشاركة في تنفيذ البرامج الإرشادية.	٧٥	٩٣.٨	- تدريب الزراع على الإدارة المزرعية السليمة وكيفية حفظ السجلات	٣٥	٤٣.٧
- المشاركة في تقييم البرامج الإرشادية.	٦٠	٧٥	- تشجيع الشباب الريفي على المشاركة في مشروعات التنمية الزراعية والريفية	٤٤	٥٥
- اكتشاف القادة المحليين.	٧٣	٩١.٣	- توعية المرأة الريفية بأساليب التغذية الأسرية السليمة.	٣٤	٤٢.٥
- تدريب القادة المحليين.	٥٨	٧٢.٥	- توعية المرأة الريفية وكيفية المحافظة على البيئة.	٣٥	٤٣.٧
- تدريب المرشدين الزراعيين.	٤٢	٥٢.٥	- إرشاد الزراع بأهمية المحافظة على شبكات الصرف المغطى والمكشوف.	١٥	١٨.٨
- نقل مشاكل الزراعة للمسؤولين.	٣٤	٤٢.٥	- المحافظة على الرقعة الزراعية وعدم تبويرها.	٢٦	٣٢.٥

* حسبت النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً).

جدول رقم (٣): توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم في أثر المتغيرات الاقتصادية الراهنة على مستوى أدائهم لمهامهم الإرشادية.

*%	العدد	الآراء	*%	العدد	الآراء
١٨.٨	١٥	- زيادة الوعي بأهمية التقاوي المنتقاة .			(أ) مدى حدوث تغيير في المهام الإرشادية التي يؤديها المبحوث في ضوء المتغيرات الراهنة.
٣٣.٨	٢٧	- عدم الإسراف في استخدام المبيدات وإتباع أساليب مكافحة متكاملة.			- تغيير كبير
		هـ - كفاءة تأثير المتغيرات الراهنة على مستوى الأداء للمهام الإرشادية.	٥٠	٤٠	- تغيير بسيط إلى حد ما
٤٣.٨	٣٥	- سهولة الإتصال بالمزارع .	٣٧.٥	٣٠	- لم يحدث تغيير
٢٠	١٦	- زيادة وعى المزارع بالأصناف الزراعية الجديدة.	١٢.٥	١٠	(ب) مدى كفاية هذا التغيير لمتطلبات العمل الإرشادي:
٤١.٣	٣٣	- زيادة حب الإستطلاع لدى المزارع واستعداده للتغيير.	١٨.٨	١٥	- كافية تماماً
١٥	١٢	- زيادة العائد بالنسبة للمزارع	٤٦.٢	٣٧	- كافية إلى حد ما
١٦.٣	١٣	- تحديد المساحة المنزرعة من الأرز مما ساهم في المحافظة على البيئة .	٣٥	٢٨	- غير كافية
٣٠	٢٤	- زيادة ثقة المزارع في الجهاز الإرشادي .			(ج) مدى تأثير المتغيرات الراهنة على كفاءة أداء المبحوث لوظيفته الإرشادية
٣٦.٣	٢٩	- التفاني في العمل على زيادة الإنتاج	٦٦.٣	٥٣	- تأثير إيجابي
٥٥	٤٤	- أتباع أحدث التقنيات الزراعية .	١٦.٣	١٣	- تأثير سلبي
١١.٣	٩	- استخدام وسائل الصرف المغطى في معظم الأراضي.	١٧.٤	١٤	- ليس لها تأثير
٢١.٣	١٧	- الاهتمام بتوعية المرأة الريفية بأساليب التربية السليمة.			(د) تقييم المبحوث لمستوى أدائه :
٦٨.٨	٥٥	- استخدام الأساليب غير التقليدية في الزراعة.			(١) قبل إدخال المتغيرات الراهنة.
٨١.٣	٦٥	- الاهتمام بزيادة الدورات التدرجية ورفع كفاءة العاملين بالإرشاد .	-	-	- ممتاز
٧٦.٣	٦١	- اكتساب المزيد من الخبرة الإرشادية.	٢٢.٥	١٨	- جيد جداً
٣٨.٨	٣١	- نشر الوعي بالأسلوب المناسب والصحيح .	٥٧.٥	٤٦	- جيد
٢٨.٨	٢٣	- وجود خطط عمل موضوعة بوزارة الزراعة.	٢٠	١٦	- ضعيف
٢٥	٢٠	- المشاركة الفعلية بين المبحوث رؤسائه في العمل الإرشادي.			(٢) الأداء الحالي في ضوء المتغيرات الراهنة:
٨٢.٥	٦٦	- توفير قدر أكبر من المعلومات من خلال مصادر المعلومات المختلفة .	٤١.٣	٣٣	- ممتاز
١٢.٥	١٠	- زيادة معرفة المرشد بالمجالات الزراعية المختلفة نتيجة حرية المزارع في اختيار المحصول الملائم له.	٥٦.٢	٤٥	- جيد جداً
			٢.٥	٢	- جيد
					(٣) أسباب تغيير مستوى الأداء:
			٤٨.٨	٣٩	- المتابعة الجيدة للزراع .
			٢٦.٣	٢١	- وجود ترابط بين وزارة الري ووزارة الزراعة والذي يساعد في التزام المزارع بالمقننات المحددة.
			٢٣.٨	١٩	- زيادة الترابط بين الزراعة والبيئة ساهم في نقص تلوث البيئة.

* حسب النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً)

جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لمدى معرفتهم بالحقوق والواجبات الواجب أدائها في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة.

*%	العدد	المتغيرات	*%	العدد	المتغيرات
٤١.٣	٣٣	(ج) الواجبات المفترض أدائها حالياً : - عقد الاجتماعات والندوات الإرشادية.			(أ) مدى اختلاف حقوق وواجبات المبحوثين قبل وفي ضوء المتغيرات الراهنة:

٦٦.٣	٥٣	- توعية الزراع بأحدث التقنيات الزراعية.	٣٢.٥	٢٦	- اختلفت تماما
٤٨.٨	٣٩	- زيادة الثقافة الزراعية وتصحيح الممارسات غير الصحيحة.	٤٨.٨	٣٩	- اختلفت إلى حد ما .
٦٢.٥	٥٠	- المتابعة الجيدة.	١٧.٥	١٤	- لم تختلف
٤٣.٨	٣٥	- الصدق والوفاء بالوعد مع المزارع.	١.٢	١	- لا أعرف
٥٣.٨	٤٣	- سرعة نقل المشاكل للمسؤولين والعمل على حلها.	٥٢.٥	٤٢	(ب) الحقوق التي يجب توافرها حالياً :
٣٦.٣	٢٩	- مواصلة الجهود المبذولة بكل كفاءة وعدم التراخي في التوعية.	٤٨.٨	٣٩	- توفير وسائل الانتقال .
٢٧.٦	٢٢	- تشجيع الزراع على المشاركة فى العملية التعليمية.	٦٨.٨	٥٥	- توفير المعينات الإرشادية الحديثة .
٢٣.٨	١٩	- فتح الأسواق للمنتجات الزراعية	٥٢.٥	٤٢	- توفير الحوافز المناسبة للمبحوثين .
٣٦.٣	٢٩	- إزالة المعوقات التى تواجه نقل المعلومات للزراع .	٧٥	٦٠	- مراعاة المبحوثين ورعايتهم مادياً وصحياً
٣١.٣	٢٥	- مساعدة رؤسائى بالعمل .	٦٧.٥	٥٤	- الأعداد والتدريب والتأهيل الجيد .
٤٠	٣٢	- المساعدة فى تنفيذ أى مشروعات زراعية تفيد المزارع .	٤٣.٨	٣٥	- توفير سبل الراحة للعاملين بالإرشاد.
٢٣.٨	١٩	- توفير جميع الإمكانيات والخدمات اللازمة للمزارع.	٢٨.٨	٢٣	- معرفة ساعات العمل الرسمية .
١٨.٨	١٥	- المحافظة على آلات وتجهيزات العمل	٤٦.٣	٣٧	- معرفة الأجازات المتاحة والعلاوات الدورية والتشجيعية .
٣٥	٢٨	- احترام متطلبات الوظيفة الإرشادية	٣٨.٨	٣١	- معرفة الحقوق النقابية حالياً .
٣٢.٥	٢٦	- السرعة فى تنفيذ المشروعات الزراعية	٣٢.٥	٢٦	- معرفة الأسلوب التنفيذي للعمل الإرشادى.
١٣.٨	١١	- تكوين روابط مستخدمى المياه وإعطائها الصفة القانونية .	٤٠	٣٢	- التعرف على نظم الترقيات الخاصة بالعمل الإرشادى .
٢١.٣	١٧	- كسب ثقة المزارع			- معرفة كيفية إدارة العمل الإرشادى .
١٦.٣	١٣	- المحافظة على البيئة .			
٥٠	٤٠	- تنفيذ التعليمات والإرشادات من رؤسائى.			
٥٨.٨	٤٧	- القيام بدورى كما يجب وبجد واجتهاد			
٣١.٣	٢٥	- الإلتزام بمواعيد العمل الرسمية			

* حسبت النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً).

جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم فى كيفية وجود دور لهم فعال ومؤثر فى أقتاع الزراع والتعامل معهم فى ضوء المتغيرات الراهنة

*%	العدد	الآراء
٦١.٣	٤٩	- توافر الصدق والمصداقية فى المعلومات التى يتم توفيرها للمزارع .
٤٥	٣٦	- توفير المعينات الإرشادية الحديثة .
٦٧.٥	٥٤	- اختيار الأسلوب المناسب لإقتاع المزارع .

٤١.٣	٣٣	تنوع الطرق والوسائل الإرشادية المستخدمة .
٤٨.٨	٣٩	استخدام البرامج الإرشادية المشوقة للمزارع وتواجه احتياجاته .
١٢.٥	١٠	أن يكون المرشد الزراعي متخصص .
٥٧.٥	٤٦	التعايش مع المزارع والقرب منه وكسب ثقته .
٢٦.٣	٢١	تكثيف الزيارات الحقلية .
٢٢.٥	١٨	التواضع في التعامل مع المزارع .
١٨.٨	١٥	العمل بجد وكفاءة .
٢١.٣	١٦	مراعاة الأمانة في العمل .
٥٢.٥	٤٢	الاتصال المستمر والمباشر مع المزارع
٦٨.٨	٥٥	تعديل الممارسات غير الصحيحة وأتباع الطرق العلمية الحديثة .
٥٢.٥	٤٢	العمل على راحة المزارع وتوفير كافة الخدمات ومستلزمات الإنتاج الزراعي
٣٧.٥	٣٠	المساعدة في نقل مشكلات المزارع للمسؤولين .
١١.٣	٩	الإلتزام بتنفيذ كل كما هو جديد .
٧٥	٦٠	العمل على نشر الأصناف الجديدة عالية الإنتاج سهلة التسويق .
٣٠	٢٤	التركيز على استخدام الحقول الإرشادية والمدارس الحقلية .
٣٢.٥	٢٦	العمل على كسب ثقة المزارع .

* حسبت النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً)

جدول رقم (٦) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم في مدى انسيابية الاتصال ونقل المعلومات.

*%	العدد	الآراء	*%	العدد	الآراء
		(أ) مدى كفاية الموارد والإمكانيات المتاحة حالياً بالجهاز الإرشادي:			
		(هـ) كفاية وجود اتصال سريع وفعال بين مستويات التنظيم الإرشادي			
٧٨.٨	٦٣	- من خلال الاجتماعات الدورية.	١٦.٣	١٣	- كافية تماماً
٦٥	٥٢	- توفير وسائل اتصال سهلة وسريعة وحديثة.	٢٢.٤	١٨	- كافية إلى حد ما
٦٠	٤٨	- توفير وسائل الانتقال اللازمة.	٦١.٣	٤٩	- غير كافية
١٨.٨	١٥	- توفير القاعات المريحة اللازمة لعقد الندوات وحل مشكلات المزارع.			(ب) مدى سرعة نقل الأوامر وتعليمات العمل:
٣٩.٨	٣١	- المتابعة المستمرة والإشراف على سير العمل الإرشادي.	٣٣.٨	٢٧	- بسرعة كبير جداً
٦٠	٤٨	- الانتظام اليومي والتواجد المستمر في العمل.	٥٠	٤٠	- بسرعة متوسطة
٣٥	٢٨	- التنسيق بين مستويات التنظيم الإرشادي.	١٢.٥	١٠	- ببطئ
٣٨.٨	١١	- توفير مجالات دورية عن العمل الإرشادي.	٣.٧	٣	- ببطئ جداً
					(ج) مدى الاستجابة لحل المشاكل:
			٣٠	٢٤	- استجابة سريعة جداً.
			٤١.٢	٣٣	- استجابة سريعة إلى حد ما.
			١٨.٨	١٥	- استجابة بطيئة.
			١٠	٨	- عدم وجود استجابة.

* حسبت النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً).

جدول رقم (٧) توزيع المبحوثين وفقاً لتقييمهم لطبيعة العلاقة المهنية مع رؤسائهم بالجهاز الإرشادي في ضوء المتغيرات الراهنة.

*%	العدد	المتغيرات	*%	العدد	المتغيرات
٧٨.٨	٦٣	- توافر الأمانة والصدق في العمل .			(أ) مدى الرضا عن مستوى تقدير المسؤولين بالجهاز الإرشادي:
٢٠	١٦	- تبني الأفكار الجديدة والمبتكرة التي تساعد على حسن سير العمل .	٥١.٣	٤١	- راضى تماماً
٣٢.٥	٢٦	- التفهم الكامل للعمل الإرشادي .	٣١.٣	٢٥	- راضى إلى حد ما
٧١.٣	٥٧	- التفاني في العمل والإخلاص له .	١٧.٤	١٤	- غير راضى

				(ب) مدى علاقة المبحوث بروسائه بالعمل :	
٤٠	٣٢	- الإلتزام التام في العمل .	٥٨.٨	٤٧	- علاقة قوية .
٢٨.٨	٢٣	- الإحترام المتبادل .	٢٧.٥	٢٢	- علاقة متوسطة .
٣٧.٥	٣٠	- تنفيذ إرشادات وتعليمات العمل .	١٣.٨	١١	- علاقة ضعيفة .
٣٦.٣	٢٩	- مراعاة الضمير .	-	-	- لا توجد علاقة .
١٧.٥	١٤	- العمل على راحة المزارع وإسعاده .	-	-	
٥١.٣	٤١	- حب العمل والتفاهم مع الآخرين .	٤٥	٣٦	(ج) مدى الثقة المتبادلة بين المبحوث
٤٠	٣٢	- العمل بروح الفريق الواحد .	٤٢.٥	٣٤	ورؤسائه بالعمل.
٢٣.٨	١٩	- وجود علاقة شخصية قوية بين العاملين بالجهاز الإرشادي .	٨.٨	٧	- ثقة كبيرة
			٣.٧	٣	- ثقة متوسطة
					- ثقة ضعيفة
					- لا توجد ثقة
					(د) أسباب ضعف الثقة المتبادلة بينهم:
			٥٥	٢٢	- تضارب التعليمات.
			٢٥	١٠	- لأن الثقة الزائدة تسبب قلق بين الطرفين.
					(هـ) العوامل التي تزيد الثقة المتبادلة بينهم.
			٥١.٣	٤١	- حسن الأداء في العمل.

* حسبت النسبة المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً).

جدول رقم (٨) توزيع المبحوثين وفقاً للمشاكل التي تؤثر على مستوى أدائهم في ضوء المتغيرات الراهنة

*%	العدد	المشاكل
٨٣.٨	٦٧	- عدم توافر وسائل الانتقال.
٧٨.٨	٦٣	- عدم توافر المعينات الإرشادية.
٢٨.٨	٢٣	- وجود سلبيات بالجمعيات الزراعية التعاونية.
٦٣.٨	٥١	- عدم التفرع للعمل الإرشادي.
٨٢.٥	٦٦	- عدم توافر الحوافز المناسبة والمرتببات.
٥٢.٥	٤٢	- ضعف استجابة الزراع للتقنيات الزراعية.
٢٧.٥	٢٢	- عدم ملائمة أسعار المنتجات الزراعية وانخفاض العائد.
٥٠	٤٠	- عدم تنفيذ بعض المشروعات والخطط الزراعية.
٢١.٣	١٧	- عدم توافر المصداقية الكافية للزراع.
٤٦.٣	٣٧	- ارتفاع أسعار مستلزمات الإنتاج الزراعي .
٣٦.٣	٢٩	- وجود مشاكل تسويقية.
٢٥	٢٠	- عدم وجود التسهيلات الكافية للمزارع.
٢٧.٥	٢٢	- عدم توافر الاتصال السريع.
٤٣.٨	٣٥	- عدم وجود أعداد كافية من المرشدين المتخصصين ذوي الخبرة.
٤٣.٨	٣٥	- ضعف الثقة بين المرشد والزراعي.
٣٨.٨	٣١	- انخفاض كفاءة العاملين بالجهاز الإرشادي لعملهم أعمال أخرى غير إرشادية لتحسين دخلهم .
٥٢.٥	٤٢	- كبر المساحة الإرشادية بالنسبة لأعداد المرشدين الزراعيين.
١١.٣	٩	- عدم التزام المزارع بكيفية التعاقب المحصولي الصحيح.

* حسب النسب المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً)

جدول رقم (٩) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم في المتطلبات اللازمة لتجويد مستوى أدائهم للمهام الإرشادية في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة.

*%	العدد	المتطلبات	*%	العدد	المتطلبات
		(و) الطرق الإرشادية التي يجب استخدامها			(أ) بالنسبة لنوعية المرشد الزراعي:
٢٦.٣	٢١	- الطرق الجماعية.	٧٨.٨	٦٣	- متدرب تدريب كافي على مجالات العمل الإرشادي.
٢٧.٥	٢٢	- جميع الطرق الإرشادية.	٣١.٣	٢٥	- ليق في الحديث والتعامل مع الآخرين
٥٥	٤٤	- تنويع الطرق الإرشادية وزيادتها.	٥٢.٥	٤٢	- لدية القدرة على التعامل مع الزراع بلغتهم.
٦٥	٥٢	- أتباع أحدث الطرق الإرشادية.	٧٣.٨	٥٩	- أن يكون متخصص بالقدر الكافي
٥٢.٥	٤٢	- عقد المزيد من الندوات الإرشادية.	٦٦.٣	٥٣	- أن يتوفر لدية مؤهل مناسب.

٤٦.٣	٣٧	- اتباع نظام المدارس الحقلية.	٤٠	٣٢	- لتوافر لدية ثقافة عامة.
٣٨.٨	٣١	- الاعتماد على طرق الإيضاح العملي.	٥٢.٥	٤٢	- يتوافر لدية الرغبة فى العمل الإرشادي والزراعي.
٣١.٣	٢٥	- استخدام أنسب الطرق وأكثرها فاعلية فى الوصول للمزارع الصغير.	٣٧.٥	٣٠	- على دراية بالعادات والتقاليد الموجودة بمنطقة عمله.
٧١.٣	٥٧	(ز) الهيئات والمؤسسات التي يجب التعاون معها:	٣٧.٥	٣٠	- أن يكون متفرغ تمامًا للعمل الإرشادي.
٥٠	٤٠	- جميع المؤسسات الزراعية.	٥٠	٤٠	- أن يكون حريص على المزارع وإنتاجه.
١٠	٨	- وزارة البيئة.	٣٥	٢٨	- أن يكون ملم بظروف وأوضاع منطقة عمله.
٥٦.٣	٤٥	- مشروع مكافحة البلهارسيا.	٦٦.٣	٥٣	- يتوفر لدية قدر كبير من الخبرة والكفاءة.
٢٢.٥	١٨	- وزارة الصحة والسكان.	٣٣.٨	٢٧	- على وعى كافي بمهام عمله.
٢٦.٣	٢١	- وزارة التربية والتعليم.	٤٦.٣	٣٧	- يتوفر لدية دراية كافية بالثقافة الزراعية.
٦٧.٥	٥٤	- وزارة البحث العلمى.			(ب) الإمكانيات :
٤٣.٨	٣٥	- الوحدات المحلية.	٨٦.٣	٦٩	- توفير الإمكانيات المادية .
٤٨.٨	٣٩	- وزارة الري.	٥٥	٤٤	- توفير المعينات الإرشادية الحديثة.
٣٨.٨	٣١	- بنك التنمية والائتمان الزراعى.	٨٠	٦٤	- توفير وسائل الانتقال.
٣٧.٥	٣٠	- الطب البيطرى.			(ج) الحوافز والمرتببات:
٣٢.٥	٢٦	- نفس الهيئات التي يتعامل معها حاليًا.	٩٣.٨	٧٥	- توفير الحوافز المناسبة للعاملين بالإرشاد.
٢٥	٢٠	- الهيئات التي يتوافر لديها إمكانيات.	٦٣.٨	٥١	- ضرورة صرف بدلات انتقال مناسبة .
٥٨.٨	٤٧	- الهيئات التي يتوافر لديها الرغبة فى تطوير الزراعة.	٤٠	٣٢	- توفير حوافز عينيه ملائمة للزراع .
١٧.٥	١٤	- زيادة التعاون مع كلية الزراعة ومراكز البحوث.	٨١.٣	٦٥	- العمل على زيادة المرتببات بما يناسب الجهود المبذولة فى العمل الإرشادي.
١٣.٨	١١	- التعاون مع هيئة كير.			(د) المعينات السمعية والبصرية :
		- شركات التقاوي الجادة.	٩٠	٧٢	- ضرورة توافر المعينات الإرشادية بالقدر الكافي.
٢٣.٨	١٩	(ح) ما يجب تعديله فى مجال الزراعة:	٦٣.٨	٥١	- توفير شرائط الفيديو التعليمية .
٢٦.٣	٢١	- تفعيل دور جمعيات الأئتمان الزراعى.	٥٧.٥	٤٦	- توفير أجهزة الحاسب الآلي .
٨٢.٥	٦٦	- توفير القروض بفوائد بسيطة.	٣٥	٢٨	- توفير جهاز البروجكتور
٥٥	٤٤	- توفير مستلزمات الإنتاج الزراعى.			(هـ) التدريب والإعداد:
٥٠	٤٠	- قيام الجمعيات التعاونية بدورها السابق.	٧٢.٥	٥٨	- عقد لمزيد من الدورات التدريبية وبصفة منتظمة.
٧٨.٨	٦٣	- تشجيع المزارع على اتباع نظام الدورة الزراعية.	٥٣.٨	٤٣	- توفير المزيد من البعثات الخارجية للعاملين بالجهاز الإرشادي.
٦١.٣	٤٩	- ضرورة الاهتمام بالتطبيق العملي أمام المزارع.	٢١.٣	١٧	- التدريب على كيفية صيانة شبكات الري وكيفية الحفاظ عليها.
٥٣.٨	٤٣	- تغيير الممارسات غير التقليدية بالزراعة.	٣٨.٨	٣١	- وجود جهاز متخصص فى التدريب.
٤٢.٥	٣٤	- الاهتمام بسرعة وضع وتنفيذ الخطط والمشروعات الزراعية	٦٨.٨	٥٥	- العمل على وجود كفاءة البرامج التدريبية.
٢٠	١٦	- العمل على رفع الكفاءة التسويقية للحاصلات الزراعية.			
٣٨.٨	٣١	- تبسيط طرق الزراعة الحديثة للمزارع.			
		- رفع أسعار المحاصيل الزراعية .			

* حسب النسب المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً)

تابع جدول رقم (٩) توزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم فى المتطلبات اللازمة لتجويد مستوى أدانهم للمهام الإرشادية فى ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة.

المتطلبات	العدد	%	المتطلبات	العدد	%
- القضاء على الروتين.	٢٥	٣١.٣	- مزارع يلتزم بتنفيذ التعليمات .	١٦	٢٠
- توافر المصداقية فى البيانات والمعلومات الزراعية	٥١	٦٣.٨	- مزارع متفرغ للعمل الزراعى.	١٩	٢٣.٨
- توفير المستحدثات الزراعية فى الوقت المناسب.	٣٦	٤٥	(ع) نوعية البرامج الإرشادية :		
- توفير المكنية الزراعية.	٢٧	٣٣.٨	- توفير برامج إرشادية عن الصرف المغطى.	١٠	١٢.٥
- توفير معلومات تسويقية عن أسعار	٢٩	٣٦.٣	- تصميم البرامج الهادفة والمنتظمة.	٥٥	٦٨.٨
الحاصلات الزراعية قبل موسم الزراعة.			- تصميم برامج إرشادية عن ترشيد استهلاك	٢٢	٢٧.٥

		المياه:		(خ) نوعية المزارع:	
٤٨.٨	٣٩	-	تصميم برامج إرشادية تختص بالمحافظة على البيئة	٧٠	- مزارع مثقف وعلى درجة كبيرة من الوعي.
٥٥	٤٤	٨٧.٥	- تصميم برامج إرشادية واقعية حديثة مرتبطة باحتياجات الزراعة.	٦٣	- أن يكون متعلم أو تم محو أميته.
٧٢.٥	٥٨	٧٨.٨	- توفير برامج إرشادية متطورة تتماشى مع المتغيرات الاقتصادية الراهنة.	٥٥	- لدية استعداد واستجابة للتغيير.
٤٢.٥	٣٤	٦٨.٨	- توافر برامج شاملة لجميع مجالات الإنتاج الزراعى.	٤٣	- مدرب على كيفية الحفاظ على الموارد الزراعية.
٣٨.٨	٣١	٥٣.٨	- الاهتمام بتصميم برامج إرشادية خاصة للإنتاج الحيوانى.	٣٢	- لدية القدرة على استيعاب المعلومات بسرعة وكفاءة.
		٣٥		٢٨	- الاهتمام بالمزارع الصغير.
		٣٠		٢٤	- التركيز على نفس المزارع الحالي.
		٤٠		٣٢	- أن يكون مزارع مجتهد وطموح.
		٤٥		٣٦	- مزارع يتوافر لدية الإمكانيات التى تساعده.
		٣١.٣		٢٥	- يتوافر لدية قدر كبير من الخبرة .

* حسب النسب المئوية وفقاً لحجم العينة (٨٠ مبحوثاً)

جدول رقم (١٠) المصفوفة الارتباطية للمتغيرات موضع الدراسة

ص	٧س	٦س	٥س	٤س	٣س	٢س	١س	المتغيرات
٠.٠١٧	٠.٠٧٥	٠.٠٠٥	٠.١٠٤-	٠.٣٣-	٠.٠٩٧-		١	- السن (١س)
٠.١٨٢	٠.٢٣٤	**٠.٣٣٥-	٠.١٠٧-	٠.٠٦٤	٠.١٤٩-	*٠.٢٣١-	*٠.٢٣١-	- المؤهل الدراسى
*٠.٠٤٧	٠.١٠٦	٠.٠٢٦-	٠.١٥٨-	٠.٠٥١-	١	٠.٠١٤٩-	٠.٠٩٧-	- محل الإقامة (٣س)
٠.٢٣٧	٠.٠٥٨	٠.٠٢٣	٠.٠٦٤	١	٠.٠٥٤	٠.٠٦٤	٠.٠٣٣-	- مصادر المعلومات الزراعية (٤س)
٠.٠١٧	٠.١٠٢	٠.٢١٧	١	٠.٠٦٤	٠.١٥٨-	٠.١٠٧-	٠.١٠٤-	- مدى التغيير فى المهام الإرشادية (٥س)
*٠.٢٤٨	**٠.٢٩٣	١	٠.٢١٧	٠.٠٢٣	٠.٠٢٦-	**٠.٣٥٥-	٠.٠٠٥	- مدى انسيابية الاتصال بين مستويات التنظيم الإرشادى (٦س)
**٠.٣٧٢	١	٠.٢٩٢	٠.١٠٢	٠.٠٥٨	٠.٠١٦	٠.٢٤٣-	٠.٠٧٥	- مستوى العلاقة المهنية (٧س)
١	*٠.٣٧٢-	*٠.٢٤٨	٠.٠١٧	*٠.٢٣٧	٠.٠٤٧	٠.١٨٢	٠.٠١٧	- مستوى أداء المهام الإرشادية (ص)

* معنوية عند مستوى ٠.٠٥

* معنوية عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (١١) نتائج تحليل الانحدار المتدرج الصاعد العلاقة بين المتغيرات المستقلة ومستوى أداء المبحوثين للمهام الإرشادية فى ضوء المتغيرات الراهنة .

المرحلة	المتغير	الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة ف*
الأولى	- مستوى العلاقة المهنية بين المبحوثين ورؤسائهم .	-	-	١٤	٩.٠٠٢٧	١٢.٥٤٨
الثانية	- درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	٠.١٨٥	٢١	٧	٨.٦٩٩٧	٩.٩٨٣

* معنوية عند مستوى ٠.٠١