

## دراسة مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمنطقة شمال الصعيد

سامية حنا حنين برسوم\* نفيسة احمد حامد\*

احمد إبراهيم بيومي السيد الشريف\*\*

\* قسم الاقتصاد الزراعى - كلية الزراعة - جامعة الفيوم

\*\* معهد بحوث الإرشاد والتنمية الريفية - سدس - مركز البحوث الزراعية.

المستخلص:

استهدفت هذه الدراسة تحديد درجة أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية والفرق بين أدائهم لمهامهم بمحافظة شمال الصعيد وأهم العوامل المؤثرة عليه وكذلك التعرف على كل الدورات التدريبية التى حصل عليها المرشدون الزراعيون وتحديد الأهمية النسبية لمصادر المعلومات، وأخيراً التعرف على المعوقات التى تؤثر على الأداء، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغ قوامها ٢٣٥ مرشداً زراعياً من محافظات شمال الصعيد (الفيوم - المنيا - بنى سويف)، بواقع ٢٠% من عدد المرشدين الزراعيين بكل مركز من مراكز المحافظات الثلاثة.

وقد أوضحت نتائج الدراسة انخفاض مستوى أداء المرشدين لعملمهم فى المحافظات الثلاث حيث بلغت نسبة المرشدين فى فئتي الأداء المنخفض والمتوسط ٧٥.٣% مقابل ٢٤.٧% فقط فى فئة الأداء المرتفع، واتضح أن أهم العوامل تأثيراً على درجة الأداء هى المؤهل الدراسي، ودرجة الاستفادة من مصادر المعلومات، وإدراك المرشدين للمتغيرات الحديثة فى الزراعة، والرضا الوظيفى حيث بلغت نسبة إسهامهم فى تفسير التباين فى درجة الأداء ٣٢.٥% كذلك أوضحت الدراسة أن أكثر المهام الوظيفية تنفيذاً من قبل المرشدين كانت تنمية وصيانة الموارد وتوصيل المشكلات لجهات البحث العلمى واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية حيث بلغ متوسط درجة الأداء ٣.٤٦، ٣.٣٢، ٣.٢٨ على الترتيب، بينما كان أقلها أداءً هى اختيار وتدريب القادة، والتعاون مع المنظمات المحلية، وأداء الأعمال المزرعية والمنزلية حيث بلغ متوسط درجة الأداء ٢.٨٨، ٢.٦٤، ٢.١٣ على الترتيب وفيما يتعلق بالأهمية النسبية لمصادر المعلومات، فقد اتضح ان المرشدين يتعرضون بدرجة اكبر للأخصائين الزراعيين والمطبوعات الإرشادية وزملاء العمل كمصادر للمعلومات حيث بلغت الدرجات المتوسطة للتعرض ٣.٥١، ٣.٤٩، ٣.٠٣ درجة على الترتيب، وأن استفادة غالبية المرشدين من تلك المصادر كانت إما منخفضة أو متوسطة حيث بلغت نسبتهم فى هاتين الفئتين ٥١.١%، ٣٥.٧% على الترتيب، كذلك كانت الزيارات الحقلية والمكتبية والاجتماعات الإرشادية من أكثر الطرق استخداماً فى نقل المعلومات الزراعية حيث ذكرها ٩٨.٧%، ٨٧.٢%، ٨٤.٧% من المبحوثين على الترتيب، وبالنسبة للتدريب الإرشادى، فقد اتضح أن ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.١%) لم يتلقوا دورات تدريبية أثناء عملهم وكان حوالى نصف الدورات لا تزيد عن يوم أو يومين وتركز أغلبها فى مجالات المحاصيل الحقلية ومكافحة الآفات والإرشاد الزراعى، وأن ٧٥.٨% من المرشدين ذكروا أنها كانت محاضرات نظرية فقط. وفيما يتعلق بمعوقات أداء العمل الإرشادى، فقد أوضحت الدراسة أن أهمها: ندرة الحوافز والمكافآت التشجيعية، وعدم مناسبة المرتب لطبيعة العمل، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وعدم توافر الدعم المالى للبرامج الإرشادية وقلة عدد المرشدين وعدم وجود مسؤوليات محددة واضحة للمرشد الزراعى.

المقدمة

يعتبر العمل الإرشادى أحد الأدوات الرئيسية التى يجب الاعتماد عليها لتحديث الزراعة وتحقيق التنمية الشاملة خاصة فى ظل التغيرات الحالية وسياسات التحرر الاقتصادى التى أصبحت تنهجها الدولة، والتى غيرت من استراتيجية وزارة الزراعة فانحصر دورها فى مهام ثلاث رئيسية هى إجراء البحوث والدراسات، وتقديم الخدمات الإرشادية الزراعية وإجراء الدراسات الاقتصادية (١٨: ص ص ١٣٥ - ١٣٦)، وفى ضوء تلك التغيرات، فقد اختلف دور الإرشاد الزراعى واتسع ليشمل العديد من المجالات المستحدثة التى تعنى بها التنمية الشاملة وأهمها التركيز على الموارد البشرية.

ويعتمد الإرشاد الزراعي في إنجاز أهدافه وأنشطته أساساً على جهاز من المهنيين وخاصة المرشدين الزراعيين باعتبارهم وكلاء التغيير والقوة الموجهة لتغيير سلوك المجتمع المحلي، ويعتمد نجاح أو فشل الإرشاد الزراعي على ثقافة المرشد الزراعي وقدراته على إحداث هذا التغيير، حيث يقع عليه عبء الاتصال المباشر بالمسترشدين والتعرف على مشاكلهم (١٤: ص ٢٤٩) ومع تزايد الاهتمام بدور الإرشاد الزراعي في تحقيق أهداف التنمية الشاملة، كان من الضروري على الجهاز الإرشادي أن يحسن استثمار كافة إمكانياته وخاصة الموارد البشرية منها والمتمثلة في العاملين به ويولي اهتماماً أكبر بزيادة كفاءتهم وتنمية قدراتهم وتحديد المهام والمسؤوليات المنوطين بأدائها (١١: ص ١).

وتعتبر دراسة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية والتعرف على البرامج التدريبية التي يتلقونها لتحسين أدائهم وكذلك المشكلات المختلفة التي تعوق هذا الأداء من الأمور الهامة التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للجهاز الإرشادي القائم، وذلك من خلال تخطيط وتنفيذ برامج تدريبية للمرشدين على أساس الاحتياجات الفعلية لهم والتي تحددتها الدراسات والبحوث الخاصة بذلك وتحديد أمثل المعايير لاختيارهم والتعرف على العوامل التي تؤثر على أدائهم لمهامهم الوظيفية.

وبالتالي فإن تلك الدراسة يمكن أن تعطي صورة حقيقية للمسؤولين عن العمل الإرشادي الزراعي في منطقة شمال الصعيد عن مدى أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية، وذلك للعمل على دعم وتعزيز مواطن القوة ومعالجة مواطن الضعف أو القصور فيه مما يمكن أن يسهم في تحقيق أهداف وغايات العمل الإرشادي الزراعي ويزيد من فاعليته في تنمية وتطوير الريف اقتصادياً واجتماعياً خاصة في ظل تطبيق نظام آليات السوق والتحرر الإقتصادي في القطاع الزراعي.

#### أهداف الدراسة

- ١- تحديد الفروق بين المرشدين الزراعيين بمحافظة شمال الصعيد في درجة أدائهم لمهامهم الوظيفية وأهم المتغيرات المؤثرة على هذا الأداء.
- ٢- التعرف على الدورات التدريبية التي حصل عليها المرشدون الزراعيون المبحوثون.
- ٣- تحديد الأهمية النسبية لمصادر معلومات المرشدين المبحوثين.
- ٤- التعرف على المعوقات التي تؤثر على أداء المرشدين الزراعيين.

#### الفروض النظرية

- ١- توجد فروق معنوية بين المرشدين الزراعيين بمحافظة شمال الصعيد فيما يتعلق بدرجة أدائهم لمهامهم الوظيفية.
- ٢- يوجد تأثير معنوي للمتغيرات المدروسة على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية، ويتم اختبار الفروض من خلال الفرض الاحصائي الذي ينص على عكس ذلك.

#### الاطار النظري والدراسات السابقة

##### الأداء

يعتبر أداء المرشدين الزراعيين على مستوى القرى، هو المحرك الرئيسي لسلسلة التغييرات السلوكية والاقتصادية والاجتماعية في الريف وتشكل في مجموعها معالم ومؤشرات التنمية الريفية. ويعتبر العنصر البشري في أي تنظيم أو جهاز أياً كانت أهدافه أو مجال نشاطه مصدراً أساسياً لتسيير دفة نشاطاته وتحقيق كفاءة وفاعلية ما يقوم به من أعمال. ولقد تعددت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الأداء ومدى تأثيره على سير العمل وذلك طبقاً لتخصص كل منهم ووجهة نظره، فيرى أبو الخير (١: ص ١٧٢) أن الأداء هو ما يفعله الشخص تحت الظروف التي يعمل بها، بينما يرى رفاعي (٧: ص ٩) أن مفهوم الأداء يتضمن ثلاثة عناصر هي واجبات وظيفية معينة، وإنجاز فعلي لتلك الواجبات، وحالة الإنجاز ذاتها. وقد اتفق أغلب الباحثين على أن تعريف الأداء هو عبارة عن إنتاجية الفرد خلال فترة زمنية محددة ومستوى جودة معين، أو هو المخرجات التي تسعى المنظمة لتحقيقها خلال فترة زمنية معينة.

فقد عرفه أبو السعود (٢: ص ٣٤٢) على أنه إنتاج الشخص لعمل معين فى وقت محدد ومستوى جودة متفق عليه، أما شاويش (٩: ص ١٠٢) فيعرف معدلات الأداء بأنها الميزان الذى يمكن بواسطته ان يزن المقيم إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته فى العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية معينة.

ويرى كمال (١٠٤)، أن الأداء الفعلى يتمثل فى النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التى أسفرت عنها الممارسات الفعلية لأوجه النشاط خلال فترة زمنية محددة، وهو يعكس المخرجات والنتائج التى ترغب الوحدة الإدارية أو الإنتاجية فى تحقيقها خلال مدة معينة. ويرى هلال (١٩: ص ١٢٩) أن تقييم الأداء للأفراد هو قياس مدى مساهمة العاملين فى إنجاز الأعمال التى توكل إليهم من خلال سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ومقدار التحسن الذى طرأ على أسلوبهم فى أداء العمل ومعاملاتهم مع رؤسائهم.

### مهام المرشد الزراعى

يعتمد نجاح الإرشاد الزراعى فى تحقيق رسالته التنموية على قيام المرشدين الزراعيين بمهامهم الوظيفية بدرجة عالية من الكفاءة، ويبين سوانسن (٨: ص ص ٢٩٩-٣٠٠) وروجرز (343-340: pp Rogers) 20) المهام التى يقوم بها المرشد وهى كالتالى: المساهمة فى تخطيط البرامج الإرشادية، وجمع البيانات والإحصاءات اللازمة للتغيير، والتنسيق مع مختلف الهيئات والمنظمات المحلية التنموية الريفية، اكتشاف القيادات الريفية والعمل معهم وتدريبهم للقيام بالعمل الإرشادى وتنمية الحاجة إلى التغيير لدى المسترشدين، ونقل المشكلات الزراعية للجهات المعنية بحلها، وتسجيل العمل الإرشادى بمنطقة عمله وكتابة التقارير الخاصة بذلك، هذا بالإضافة الى عمله الاساسى فى نقل الممارسات المزرعية المستحدثة والموصى بها المجربة على المستوى المحلى إلى الزراع مع حثهم بالطرق المتاحة لديه على تطبيقها ومتابعة هذا التطبيق.

ويوضح السرد السابق الدور التعليمى للمرشد الزراعى والذى ينقسم الى شقين أحدهما الشق الفنى المتمثل فى المهام المتعلقة بالإنتاج الزراعى وممارساته المختلفة والشق الإدارى المساعد فى تنفيذ العمل الإرشادى والمتمثل فى تنظيم المكتب الإرشادى ليكون اداة ناجحة وكلا الشقين يكملان بعضهما.

### أهم العوامل المرتبطة بأداء المرشدين الزراعيين

- التدريب الإرشادى

تعتمد كفاءة أداء العاملين بالإرشاد بدرجة كبيرة على الخبرات التعليمية (النظرية والعملية) التى أتيت لهم قبل وأثناء مزاوتهم للعمل، وقد ازدادت أهمية التدريب والحاجة إليه فى السنوات الأخيرة أثر الثورة العلمية التكنولوجية وانعكاسها على جميع نواحي الحياه التى تأكدت فيها أهمية تنمية الموارد البشرية واستثمارها على أحسن وجه.

ويرى السلمى (٤: ص ٣٤٦) أن التدريب محاولة لتغيير سلوك الأفراد ليستخدموا طرقاً وأساليب مختلفة فى أداء اعمالهم أى أن الأداء يتحسن بعد التدريب وقد أكدت معظم الدراسات أن هناك علاقة معنوية بين التدريب ودرجة الأداء، ومنها نتائج كل من عبدالوهاب (١٣: ص ص ١١-١٣) وفاطمة شربى (١٠: ص ص ٢١٢-٢١٥) ورضوان (٦: ص ص ٥٥٤-٥٥٨)، بينما لم تتأكد معنوية تلك العلاقة كما فى نتائج دراسة زينب مجد (١٧: ص ص ١٤٠-١٤٢)، وقنديل (١٥: ص ص ١٥٢).

وتشير بعض الدراسات إلى أن هناك احتياجات تدريبية للمرشدين فى بعض المجالات ومنها دراسة العادلى ورضوان (٥: ص ص ٢٠-٢١)، والتى أوضحت أن غالبية المرشدين الزراعيين كانوا فى حاجة إلى المزيد من التدريب على عمليات التخطيط والتقييم الإرشادى وقواعد المحاسبة المالية والتكاليف واستعمال السجلات وحفظها وكتابة التقارير وتجميع البيانات، كما أضاف كل من حورية الخطيب وفريد (٣: ص ٩) مجالات سيكولوجية المسترشدين والطرق الإرشادية والتنظيم والإدارة الإرشادية.

- مصادر المعلومات الزراعية:

تؤثر مدى دراية المرشد الزراعي بالمجالات والموضوعات والتقنيات الزراعية على كفاءته وقدرته الإتصالية، وكلما تعددت وتنوعت مصادر معلومات المرشد الزراعي كلما توافر لديه حصيلة كبيرة من المعارف والخبرات الإرشادية المفيدة والتي تزيد من كفاءة إدارته لعمله. وقد أكدت زينب مجد (١٧ ص ٧٧-٨٥) أن هناك علاقة معنوية بين مصادر المعلومات الزراعية وأداء المرشدين الزراعيين لكل من مهام الاتصال بالمزارع والأجهزة المعاونة بالقرية، وبالباحثين وجهات البحث العلمي الزراعي، كما أكد شيخ (١١ ص ٢١٦) تلك النتيجة.

#### - المعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين عند ادانهم لمهامهم الوظيفية:

قد يرجع فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه الى العديد من الأسباب في مقدمتها المشاكل التي تواجهه اثناء اداءه لمهامه المختلفة.

اتضح من الدراسة التي أجراها عمر (١٣ ص ٦١٠)، أن هناك نقصاً في أعداد العاملين في الارشاد الزراعي وضعف مؤهلاتهم العلمية وانشغالهم بأعمال غير ارشادية وضعف تدريبهم وقلة الحوافز وضعف الإمكانيات المتاحة وأهمها وسائل الاتصال، بالإضافة الى مشكلات تتعلق بعدم التحديد الواضح لمهام ومسئوليات المرشد الزراعي وقصور وسائل الاتصال بين مستويات الجهاز الارشادي وبين الجهاز الارشادي والاجهزة الخدمية على المستوى المحلي وأيضاً عدم رضا المرشدين عن عملهم الارشادي.

كذلك أكد Sallam & Farid (20 , P 102) أن نقص المستلزمات التعليمية والقصور في وسائل المواصلات وتأخر وصول التوصيات الفنية بعد المواعيد المناسبة لتطبيقها كانت من أهم المشكلات التي اثرت على أداء المرشدين الزراعيين.

#### الطريقة البحثية :

تحتوي الطريقة البحثية على خطة واجراءات الدراسة الميدانية من حيث المجال الجغرافي والبشري والزمني واسلوب تجميع البيانات والتعريفات الاجرائية والقياس الكمي للمتغيرات موضوع الدراسة وأساليب التحليل الاحصائي.

#### ١- المجال الجغرافي:

أجريت هذه الدراسة بجميع المراكز الادارية بمحافظة اقليم شمال الصعيد (المنيا- بنسويف- الفيوم) والبالغ عددها اثنا وعشرون مركزاً.

#### ٢- المجال البشري:

تم اختيار عينة عشوائية منتظمة من كشوف المرشدين الزراعيين بواقع ٢٠% من اجمالي عدد المرشدين الزراعيين بكل مركز من المراكز الادارية والبالغ عددهم ١١٧٩ مرشداً، وقد بلغ حجم العينة ٢٣٥ مرشداً زراعياً موزعين على النحو التالي:

المحافظة	عدد المرشدين	عدد المرشدين بعينة الدراسة
المنيا	٤١٧	٨٣
بنى سويف	٤٠٨	٨١
الفيوم	٣٥٤	٧١
الاجمالي	١١٧٩	٢٣٥

#### ٣- المجال الزمني:

تم جمع بيانات الدراسة خلال شهري فبراير، ومارس عام ٢٠٠٥ باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمرشدين الزراعيين المبحوثين في مواقع عملهم.

#### ٤- أسلوب جمع البيانات:

للحصول على البيانات المطلوبة تم تصميم استمارة استبيان تتضمن البنود التالية:  
- البيانات الشخصية وتشمل السن- والنشأة - وبعدها محل الإقامة عن مقر العمل- والمؤهلات الدراسية- التخصص - ومدة الخدمة في العمل الزراعي والعمل الارشادي - والرضا

الوظيفي، ومصادر المعلومات- وعضوية المنظمات، والاتجاه نحو المزارعين، ودافعية الانجاز .

- الدورات التدريبية وإدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة وأداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية الإرشادية والمشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء قيامهم بتنفيذ هذه المهام.

#### القياس الكمي لمتغيرات الدراسة:

تم معالجة بعض استجابات المبحوثين لتصبح في صورة كمية يمكن من خلالها إجراء التحليلات الاحصائية اللازمة لاستخلاص نتائج الدراسة وذلك على النحو التالي:

- تم قياس مدة الخدمة في العمل الإرشادي، عدد الدورات التدريبية باستخدام الرقم الخاص في التحليل الاحصائي.

- المؤهل الدراسي تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمؤهل الدراسي الى فئتين هما دبلوم الزراعة المتوسط، بكالوريوس الزراعة.

- التخصص الدراسي تم توزيع المبحوثين وفقاً للتخصص الدراسي الى ثلاث فئات دبلوم عام- تخصص إرشاد زراعي- تخصص غير إرشادي.

- درجة التعرض للمعلومات الزراعية تم إعطاء أربع درجات للتعرض الدائم، وثلاثة للتعرض أحياناً، ودرجتان للتعرض نادراً ودرجة واحدة في حالة عدم التعرض ثم تم حساب درجة متوسطة للتعرض لكل مصدر من مصادر المعلومات وذلك بضرب تكرار كل فئة من فئات المقياس (دائماً - أحياناً- نادراً- لا) في الدرجة المعطاه ثم جمعت هذه الدرجات وقسمت على مجموع تكرار المبحوثين.

وبالنسبة لدرجة الاستفادة من مصادر المعلومات تم إعطاء أربع درجات للاستفادة العالية، ثلاث درجات للاستفادة المتوسطة ودرجتان للاستفادة المنخفضة، ودرجة واحدة في حالة عدم الاستفادة.

#### الدورات التدريبية:

تم سؤال المبحوثين عن عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها كل منهم خلال العمل الإرشادي وموضوع الدورة، ومدة الدورة باليوم، ودرجة الاستفادة منها (عالية- متوسطة- منخفضة) والنشاط التعليمي الممارس بالدورة (محاضرات، ومحاضرات وعملية) وكذلك المعلومات والخبرات المستفادة منها، الطرق المستخدمة في نقل هذه المعلومات.

#### الاتجاه نحو المزارعين:

يقصد به مدى استجابة المبحوثين لبعض العبارات التي تعكس ميل المرشدين للعمل مع المزارعين وقد تم استخدام مقياس يتضمن ست عشر عبارة ثم وقد أعطيت الاستجابات موافق، محايد، غير موافق الأوزان ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارات الموجبة والعكس في حالة العبارات السالبة وقد تراوح المدى الفعلي لدرجات هذا المتغير ما بين ٢٣ و ٤٨ درجة.

#### الرضا الوظيفي:

ويقصد به مدى استجابة المبحوثين لبعض العبارات التي تعكس مدى حبه واستمتاعه بالعمل ورغبته في الاستمرار فيه وتم قياسه من خلال مقياس يحتوى على ٢٢ عبارة وقد أعطيت الاستجابات موافق، محايد، غير موافق الأوزان ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارات الموجبة والعكس في حالة العبارات السالبة وقد تراوح المدى الفعلي لدرجات هذا المتغير ما بين ٤١- ٦٦ درجة.

#### إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة:

يقصد بها مدى استجابة المبحوثين لبعض العبارات التي تعكس مدى معرفة المبحوثين ببعض بنود الاستراتيجية الجديدة في مجال الزراعة وتم قياسه من خلال مقياس مكون من خمس عشر عبارة إدراكية وقد أعطيت الاستجابة بنعم درجتين، ولا درجة واحدة في حالة العبارات

الموجبة والعكس في حالة العبارات السالبة وقد تراوحت الدرجات الفعلية لهذا المتغير ما بين ٢٤-٣٠ درجة.

#### أداء المرشدين الزراعيين للمهام الوظيفية:

يقصد به الأنشطة التي نفذها المرشد الزراعي من مجموعة الأنشطة التي تدخل ضمن مهامه الوظيفية وتم قياس الأداء من خلال مقياس يتكون من ثلاثة وخمسون نشاطاً موزعة على ثمانية مهام إرشادية وهي توصل المشكلات الزراعية المتعلقة بالزراع لجهات البحث العلمي، واكتشاف واختيار وتدريب القيادة المحلية، واستخدام الطرق المعينات الإرشادية، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، والتعاون والتنسيق مع المنظمات المحلية، وتنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد الطبيعية، وإدارة الأعمال المنزلية والحيات الاسرية، وتسويق وتوزيع واستهلاك الحاصلات الزراعية. وتم إعطاء الأوزان التالية ٤، ٣، ٢، ١ للقيام بالنشاط دائماً وأحياناً، و نادراً، وعدم القيام به على الترتيب. وتم حساب الدرجة المتوسطة لأداء المرشدين بكل نشاط من هذه الأنشطة بضرب تكرار كل فئة من فئات المقياس دائماً، أحياناً، نادراً، لا في الدرجة المعطاه ثم جمعت هذه الدرجات وتم قسمتها على مجموع تكرار المبحوثين.

#### أسلوب التحليل الاحصائي:

تم استخدام النسب المئوية، وتحليل الانحدار المتدرج، واختبار (مربع كاي) لتحليل بيانات الدراسة.

#### النتائج ومناقشتها

يتناول هذا الجزء عرضاً لأهم نتائج الدراسة الميدانية وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية

يوضح جدول رقم (١) انخفاض مستوى أداء المرشدين لمهامهم الوظيفية بإقليم شمال الصعيد بصفة عامة حيث بلغت نسبتهم في فئتي الأداء المنخفض والمتوسط ٧٥.٣% مقارنة بـ ٢٤.٧% فقط في فئة الأداء المرتفع كذلك توضح نتائج نفس الجدول أن أعلى نسبة من المرشدين في فئة الأداء المنخفض كانت في محافظة الفيوم حيث بلغت ٣٨% مقارنة بـ ٢٧.٥%، ٢٦.٥% بمحافظة بنى سويف والمنيا على الترتيب.

وتشير تلك النتيجة الى أهمية التعرف على العوامل المؤدية الى انخفاض الأداء حتى يمكن معالجتها وبالتالي يمكن زيادة كفاءة الأداء وتحقيق أهداف الخدمة الارشادية.

وتؤكد متوسطات درجات الأداء نفس النتيجة السابقة حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجة اداء المرشدين الزراعيين للمهام الوظيفية الارشادية بمحافظة الفيوم ١٦٠.٢ درجة في حين بلغ تلك الدرجة بالنسبة للمرشدين بمحافظة بنى سويف والمنيا ١٦٤.٢، ١٦٤.٧ درجة وللتأكد من معنوية تلك الفروق فقد استخدم اختبار مربع كاي وأوضحت النتائج أن قيمة كاي المحسوبة بلغت ٤.٣٥ وهى قيمة غير معنوية على المستوى الاحتمالى ٠.٠١ وبناء على ذلك يمكننا قبول الفرض الاحصائي الذى ينص على عدم وجود فروق معنوية بين المرشدين الزراعيين بمحافظات شمال الصعيد فيما يتعلق بادائهم لمهامهم الوظيفية.

وقد يعزى ذلك الى تشابه المشكلات والمعوقات التى تؤثر على الأداء فى تلك المحافظات وأيضاً قلته عدد وانخفاض كفاءة الدورات التدريبية التى حصل عليها المرشدون الزراعيون المبحوثون بالإضافة الى انخفاض مستوى التأهيل الأكاديمي والتخصصي بالنسبة لأغلبية المبحوثين فى تلك المحافظات.

جدول (١): توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً لدرجة أدائهم للمهام الإرشادية فى محافظات شمال الصعيد.

المحافظة		الفيوم		بنى سويف		المنيا		اجمالي الاقليم	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢٧	٣٨	٢٢	٢٧.٢	٢٢	٢٦.٥	٧١	٣٠.٢		
درجة الأداء منخفضة (١٣٤-١٥٤) درجة									

٤٥.١	١.٠٦	٤٨.٢	٤٠	٤٥.٦	٣٧	٤٠.٩	٢٩	متوسطة (١٥٥-١٧٥) درجة
٢٤.٧	٥٨	٢٥.٣	٢١	٢٧.٢	٢٢	٢١.١	١٥	مرتفعة (١٧٦-١٩٦) درجة
١٠٠	٢٣٥	١٠٠	٨٣	١٠٠	٨١	١٠٠	٧١	الاجمالي
١٦٣.٢		١٦٤.٧		١٦٤.٢		١٦٠.٢		المتوسط الحسابي لدرجة الاداء

قيمة كاي المحسوبة = ٤.٣٥ - قيمة كاي الجدولية عند د.ح (٤) ومستوى معنوية ٠.٠١ = ١٣.٣

**أهم المتغيرات المؤثرة على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية:**  
تشير نتائج جدول (٢) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية على المستوى الاحتمالي ٠.٠١ بين درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: المؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، والدورات التدريبية، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية، ودرجة الاستفادة منها، والرضا الوظيفي، ودرجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة. في حين لم تتضح معنوية العلاقة بالنسبة لباقي المتغيرات.

#### جدول (٢) العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة ودرجة أداء المبحوثين لمهامهم الوظيفية

م	المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط
١	السن	- ٠.٠٤٧
٢	بعد مكان الإقامة عن مقر العمل	- ٠.٠٤٠
٣	المؤهل الدراسي	** ٠.٤٥٦
٤	التخصص الدراسي	** ٠.٤٣٨
٥	مدة الخدمة في العمل الزراعي	٠.٠٠٧
٦	مدة الخدمة في العمل الإرشادي	- ٠.٠٥٩
٧	الدورات التدريبية أثناء العمل الإرشادي	** ٠.١٩٣
٨	درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	** ٠.٣٧٢
٩	درجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية	** ٠.٣٨٩
١٠	العضوية في المنظمات المحلية	٠.٠٤٧
١١	الرضا الوظيفي	** ٠.٢٧٠
١٢	الاتجاه نحو المزارعين	٠.١١٥
١٣	دافعية الإنجاز	٠.٠٢٣
١٤	درجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة	** ٠.٢٧٥

\*\* معنوية عند مستوى (٠.٠١).

وفيما يتعلق بدرجة تأثير هذه المتغيرات المستقلة المرتبطة على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية فقد أوضحت النتائج المعروضة بجدول رقم (٣) ان متغيرات المؤهل الدراسي ودرجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة إدراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة في مجال الزراعة والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز مسئولة عن تفسير ٣٣.٨% من التغيرات الممكن حدوثها في درجة الأداء وترجع النسبة الباقية لمتغيرات أخرى لم تتضمنها الدراسة.

وبناء على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني الذي ينص على عدم وجود تأثير معنوي للمتغيرات المدروسة على درجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية جزئياً للمتغيرات الأربعة المؤثرة وقبول الفرض البديل بينما يقبل الفرض الإحصائي السابق للمتغيرات غير المؤثرة.

جدول (٣) نتائج الانحدار المتدرج الصاعد للعلاقة بين بعض المتغيرات المدروسة ودرجة أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية

المرحلة	المتغير	معامل الارتباط المتعدد	% للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة ف
الأولى	المؤهل الدراسي	-	١٩.٨	-	** ١٢.٢٩٤	** ٤٩.٢٩٨
الثانية	درجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية	٠.٥١	٦.٤	٢٦.٢	** ٠.٦٢٧	** ٣٥.٢٩٠
الثالثة	درجة ادراك المرشدين الزراعيين للمتغيرات الحديثة فى مجال الزراعة	٠.٥٦	٤.٧	٣٠.٩	** ٢.٤٤	** ٢٩.٤٤٩
الرابعة	الرضا الوظيفي	٠.٥٧	١.٦	٣٢.٥	** ٠.٤٥٦	** ٢٣.٧٠٣
الخامسة	دافعية الانجاز	٠.٥٨	١.٣	٣٣.٨	٠.٤٩٤	** ٢٠.٠٤٥

### ثانياً: متوسط درجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بالمهام الوظيفية

يتضمن هذا الجزء متوسط درجة أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية الخاصة بالمهام الوظيفية الإرشادية وذلك على النحو التالي:

#### ١- درجة أداء المبحوثين لأنشطة توصيل المشكلات الزراعية لجهات البحث العلمي

يوضح الجدول (٤) وجود تقارب فى درجة تنفيذ الأنشطة الخاصة بهذه المهنة حيث تتراوح ما بين ٣.١٩، ٣.٤٧ درجة بمتوسط ٣.٣٢ درجة وأن أكثر الأنشطة تنفيذاً هي توعية الزراع بالمشكلات غير المحسوسة (٣.٤٧ درجة) بينما كان نشاط تبسيط الحلول العلمية للمشكلات لتتناسب مستوى إدراك الزراع أقل الأنشطة تنفيذاً حيث بلغ متوسط درجة تنفيذه ٣.١٩ درجة مما يستوجب التركيز عليه عند تدريب المرشدين.

#### ٢- درجة أداء المبحوثين لأنشطة اكتشاف وتدريب القادة المحليين

تشير نتائج الجدول رقم (٤) أن أكثر أنشطة اكتشاف وتدريب القادة المحليين أداءً هي التعرف على القيادات المحلية من الزراع يليه نشاط تزويد القيادات المحلية بالمعلومات اللازمة حيث بلغ متوسط درجة تنفيذها ٣.٦٥ و ٣.٢٦ درجة على الترتيب، وكان أقل الأنشطة تنفيذها نشاطى الاشتراك فى تدريب وأعداد القيادات المحلية، وتقييم أداء القيادات وذلك بمتوسط درجة أداء ٢.٣٦، ٤.٣٥ درجة لكل منها على الترتيب.

#### ٣- درجة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لأنشطة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية

توضح نتائج جدول رقم (٤) أن هناك تقارباً فى متوسط درجة أداء الأنشطة وجاء فى المرتبة الأولى نشاط القيام بزيارات للزراع فى حقولهم حيث بلغ متوسط أدائه ٣.٩٥ درجة يليه فى الأداء نشاط استقبال الزراع فى المكتب بالجمعية، وتعليق ملصقات إرشادية بمتوسط أداء ٣.٥٤، ٣.٤٧ درجة لكل منهما بينما كانت أقل الأنشطة تنفيذاً هي الاشتراك فى الحملات الإرشادية وزيارة الزراع فى منازلهم بدرجات ٣.٠٣ و ٢.٩٢ على الترتيب.

#### ٤- درجة أداء المرشدين المبحوثين لأنشطة تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادى

يوضح الجدول رقم (٤) أن أكثر الأنشطة الإرشادية تنفيذاً فى هذه المهمة هي الاشتراك فى تنفيذ البرنامج الإرشادى، وجمع بيانات ومعلومات عن الأنشطة الإرشادية فى منطقة العمل، نقل المشكلات الناجمة عن تنفيذ البرنامج للجهات المختصة، وتحديد المشكلات والاحتياجات الإرشادية بمنطقة العمل حيث بلغ متوسط درجة تنفيذ كل منهما ٣.٥٧ و ٣.٥٤ و ٣.٤٦ و ٣.٢١ على الترتيب. بينما كانت أقل الأنشطة تنفيذاً هي الاشتراك فى ترتيب المشكلات حسب أولويتها، ووضع الاهداف الإرشادية التى تقابل احتياجات الزراع، والاشتراك فى وضع خطة عمل وتنفيذ البرنامج الإرشادى، والاشتراك فى تقييم اثار البرنامج الإرشادى حيث بلغ متوسط درجة تنفيذ هذه الأنشطة نحو (٢.٩٤)، (٢.٦٢)، (٢.٤٧)، (٢.٢٢) على الترتيب وذلك بالرغم من أن هذه الأنشطة هامة جداً لعمل المرشد الزراعى وفى نفس الوقت هو الأقدر على القيام بتنفيذ هذه الأنشطة بكفاءة عالية



باعتباره الأقرب والأكثر معرفة ودراية بمشكلات الزراعة واحتياجاتهم مما يستلزم ضرورة قيام القائمين على الجهاز الإرشادي بإشراك المرشدين في هذه الأنشطة.

#### ٥- درجة أداء المرشدين المبحوثين لأنشطة التعاون والتنسيق مع المنظمات المحلية

يتضح من بيانات الجدول رقم (٤) أن أقل الأنشطة الإرشادية تنفيذاً في هذه المهمة نشاط تبادل التقارير والخطابات مع العاملين بالمنظمات المحلية بالقرية وذلك بمتوسط درجة أداء بلغ ٢.١ بينما كان أكثر الأنشطة أداء هو دعوة رؤساء المنظمات المحلية للإجتماعات والندوات الإرشادية بمتوسط درجة تنفيذ بلغ ٢.٩٨.

وتشير هذه النتائج كما هو موضح بالجدول الى انخفاض درجة تنفيذ المرشدين الزراعيين للأنشطة المرتبطة بمهمة التعاون والتنسيق مع المنظمات المحلية بصفة عامة مما يوضح عدم معرفة المرشدين الزراعيين بأهمية مشاركة المنظمات المحلية في الأنشطة الإرشادية وكذلك لأهمية الدور التنموي الذي تقوم به هذه المنظمات في الريف المصرى مما يستوجب ضرورة توعية المرشدين بأهمية التنسيق والتعاون مع تلك المنظمات وكيفية الاستفادة من إمكانياتها ومشاركة العاملين وكذلك أعضائها في المساعدة في تحقيق أهداف الإرشاد الزراعى.

#### ٦- درجة أداء المرشدين المبحوثين لأنشطة إدارة الأعمال المزرعية والمنزلية والحياة الاسرية

يشير جدول (٤) إلى انخفاض درجة تنفيذ أنشطة تدريب الريفيين على الإسعافات الأولية، وتعريف وتدريب المزارعين على استخدام السجلات المزرعية وايضاً تعريفهم بأهمية الأوضاع حيث بلغ متوسط درجة أداء هذه الأنشطة ١.٦٥ و ١.٩ و ١.٩١ درجة على الترتيب. فى حين كان أكثر هذه الأنشطة تنفيذاً فى هذا المجال هو تعليم وتدريب الزراع على استخدام الآلات بطريقة صحيحة (٣.٢)، وتعريف الاسرة الريفية بأهمية تنظيم الأسرة بمتوسط ٢.٠١ درجة كذلك يجب على القائمين بالإشراف على المرشدين الزراعيين توجيههم الى أهمية تركيز الجهود على تعريف وتدريب المزارعين على استخدام السجلات الزراعية لأهميتها الكبيرة فى الإنتاج الزراعى.

#### ٧- درجة أداء المرشدين المبحوثين لأنشطة تنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد الطبيعية

باستعراض نتائج الدراسة بالجدول رقم (٤) يتضح أن أنشطة هذا المجال أكثر الأنشطة الإرشادية تنفيذاً وبدرجات متقاربة وقد أمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسط درجة أدائها وذلك على النحو التالى: تعريف الزراع بأهمية إضافة السماد البلدى للتربة (٣.٨٥)، وتعليم الزراع بكيفية عمل الكومة السمادية (٣.٨٢)، وتعريف الزراع بأهمية استخدام محارث تحت التربة (٣.٧٤)، ودعوة الزراع لعدم الإسراف فى استخدام مياه الري (٣.٥٧)، تعريف الزراع بأهمية استخدام المصائد الضوئية ومصائد الفرمونات (٣.٦٥)، ودعوة الزراع للتخلص من الحشائش يدوياً (٣.٤٨)، وتعريف الزراع بضرورة تنوع المحاصيل للمحافظة على خصوبة التربة (٣.٤٧)، وتعريف الزراع بأهمية الالتزام بمقننات الأسمدة والمبيدات (٣.٤٥)، وتعريف الزراع بأهمية تسوية الأرض جيداً لتوفير مياه الري (٣.٤٣).

وتشير النتائج السابقة الى مدى وعى وقناعة المرشدين الزراعيين بأهمية أداء هذه الأنشطة لما لها من أثر كبير فى الحفاظ على التربة الزراعية ومياه الري والبيئة وصحة الإنسان من التلوث وزيادة الإنتاج الزراعى مما يحقق أهداف العمل الإرشادى.

#### ٨- درجة أداء المرشدين المبحوثين لأنشطة تسويق وتوزيع واستهلاك الحاصلات الزراعية

يتضح من جدول رقم (٤) أن أكثر الأنشطة تنفيذاً فى هذا المجال وفقاً لمتوسط درجة الأداء هى أنشطة التعريف بمزايا التسويق التعاونى (٣.٤٨)، وتعريف الزراع بأهمية ترشيد الاستهلاك (٣.٢٦)، وتوعية الزراع بأسعار المحاصيل واتجاهاتها (٣.٠٦) بينما كان أقلها تنفيذاً تدريب الزراع على العمليات التسويقية (٢.٧٤)، وتعريف الزراع بالأسواق الجديدة (٢.٦١) درجة الأمر الذى يشير الى ضرورة تركيز جهود المرشدين على تدريب الزراع على العمليات التسويقية (عمليات ما بعد الحصاد) لما لها من أهمية كبيرة جداً فى تسويق المحاصيل وزيادة العائد بالإضافة الى تكثيف جهودهم واتصالاتهم للتعرف على الأسواق الجديدة وتعريف الزراع بها.

ويتضح من العرض السابق للنتائج أن أكثر المهام الوظيفية تنفيذاً من قبل المرشدين الزراعيين مرتبة تنازلياً وفقاً لمتوسط درجة تنفيذها هي تنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد الطبيعية، وتوصل المشكلات الزراعية المتعلقة بالزراع لجهات البحث العلمي لحلها، واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية، تسويق وتوزيع واستهلاك المنتجات الزراعية، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي، حيث وبلغ متوسط درجة تنفيذها ٣.٤٦، ٣.٣٢، ٣.٢٨، ٣.٠٣، ٣.٠، درجة على الترتيب بينما كانت مهام اكتشاف واختبار وتدريب القيادة المحلية والتعاون والتنسيق مع المنظمات المحلية، وإدارة الأعمال المزرعية والمنزلية والحياه الأسرية اقل تنفيذاً حيث بلغ متوسط أدائها (٢.٨٨)، (٢.٦٤)، (٢.١٣) درجة على الترتيب لذلك يجب توعية المرشدين الزراعيين بأهمية التركيز على المهام الأقل اداءً وتدريبهم على كيفية أدائها بطريقة صحيحة حيث أنها مهام ضرورية لتنمية المجتمع الريفي.

جدول رقم (٤): توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً لمتوسط درجة أدائهم للأنشطة الإرشادية الخاصة بالمهام الوظيفية

الدرجة المتوسطة للتنفيذ	اجمالي العدد	درجة الأداء				م
		لا	نادراً	أحياناً	دائماً	
		العدد	العدد	العدد	العدد	الأنشطة

أولاً: توصيل المشكلات الزراعية لجهات البحث العلمي						
٣.٤٧	٢٣٥	١	٥	١١٠	١١٩	١
٣.٢٣	٢٣٥	١	١٦	١٤٥	٧٣	٢
٣.٣٩	٢٣٥	٣	١٤	١٠٦	١١٢	٣
٣.١٩	٢٣٥	٦	٢٦	١١٩	٨٤	٤
٣.٣٢						متوسط درجة تنفيذ المهمة
ثانياً: اكتشاف واختيار وتدريب القادة المحليين						
٣.٦٥	٢٣٥	٧	٣	٥٤	١٧١	١
٣.٢٦	٢٣٥	١٠	١٣	١١٨	٩٤	٢
٢.٧٩	٢٣٥	٢٠	٥٣	١١٧	٤٥	٣
٢.٣٦	٢٣٥	٣٦	١٠٣	٧٠	٢٦	٤
٢.٣٥	٢٣٥	٥٤	٦٥	٩٥	٢١	٥
٢.٨٨						متوسط درجة تنفيذ المهمة
ثالثاً: استخدام الطرق والمعينات الإرشادية						
٣.٩٥	١٣٥	-	-	١٢	٢٢٣	١
٢.٩٢	٢٣٥	١٠	٢٧	١٦٩	٢٩	٢
٣.٥٤	٢٣٥	٥	١٠	٧١	١٤٩	٣
٣.٢٥	٢٣٥	٤	٩	١٤٥	٧٧	٤
٣.١٣	٢٣٥	٨	١٨	١٤٣	٦٦	٥
٣.٤٧	٢٣٥	٥	١٣	٨٣	١٣٤	٦
٣.١٢	٢٣٥	٦	٢٧	١٣٤	٦٨	٧
٣.٠٣	٢٣٥	١٠	٤٣	١١١	٧١	٨
٣.١٥	٢٣٥	٧	٤٢	٩٣	٩٣	٩
٣.٢٨						متوسط درجة تنفيذ المهمة
رابعاً: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي						
٣.٥٤	٢٣٥	٤	١٠	٧٤	١٤٧	١
٣.٢١	٢٣٥	٧	٢١	١٢٢	٨٥	٢
٢.٩٤	٢٣٥	٨	٤٧	١٣٠	٥٠	٣
٢.٦٢	٢٣٥	١٥	٩٢	٩٣	٣٥	٤
٢.٤٧	٢٣٥	٢٨	٩٥	٨٤	٢٨	٥
٣.٥٧	٢٣٥	٦	١٢	٦١	١٥٦	٦
٢.٢٢	٢٣٥	٤٨	١٠٣	٦٧	١٧	٧
٣.٤٦	٢٣٥	٨	١٠	٨٢	١٣٥	٨
٣.٠٠						متوسط درجة تنفيذ المهمة

تابع جدول رقم (٤): توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً لمتوسط درجة أدائهم للأنشطة الإرشادية الخاصة بالمهام الوظيفية

الدرجة المتوسطة للتنفيذ	اجمالي العدد	درجة الأداء				م
		لا	نادراً	أحياناً	دائماً	
		العدد	العدد	العدد	العدد	الانشطة
خامساً: أنشطة التعاون والتنسيق مع المنظمات المحلية						

٢.٨١	٢٣٥	٣٢	٣٦	١١٢	٥٥	١	عقد اجتماعات العاملين بالمنظمات المحلية بالقرية
٢.١٠	٢٣٥	٦٣	٩٥	٦٧	١٠	٢	تبادل التقارير والخطابات مع العاملين بالمنظمات المحلية بالقرية
٢.٧٠	٢٣٥	٢٦	٥٥	١١٧	٣٧	٣	دعوة العاملين بالمنظمات المحلية للمشاركة بالانشطة الارشادية
٢.٩٨	٢٣٥	٢١	٢٩	١١٨	٦٧	٤	دعوة رؤساء المنظمات المحلية للاجتماعات والندوات الارشادية
٢.٦٤							متوسط درجة تنفيذ المهمة
<b>سادساً: ادارة الاعمال المزرعية والمنزلية والحياة الاسرية:</b>							
١.٩٠	٢٣٥	٨٧	٩٢	٤٣	١٣	١	تعريف وتدريب الزراع على استخدام السجلات الزراعية
٣.٢٠	٢٣٥	٢٢	٢٠	٨١	١١٢	٢	تعليم وتدريب الزراع على استخدام الالات بطريقة صحيحة
١.٩١	٢٣٥	١١٠	٥٠	٦١	١٤	٣	تعريف الاسر الريفية بأهمية الادخار
٢.١	٢٣٥	١٠٩	٤٢	٥٦	٢٨	٤	تعريف الاسر الريفية بأهمية تنظيم الاسرة
١.٦٥	٢٣٥	١٣٤	٥٥	٤٠	٦	٥	تدريب الريفيين على الاسعافات الاولية
٢.١٣							متوسط درجة تنفيذ المهمة
<b>سابعاً: تنمية وصيانة وحسن استخدام الموارد الطبيعية</b>							
٣.٧٤	٢٣٥	٥	١	٤٣	١٨٦	١	تعريف الزراع بأهمية استخدام محاربيث تحت التربة
٣.٤٧	٢٣٥	٢	١	١١٤	١١٨	٢	تعريف الزراع بضرورة تنوع المحاصيل للمحافظة على التربة
٣.٣٧	٢٣٥	١	٤	١٣٥	٩٥	٣	تعريف الزراع بالمحاصيل الملائمة لنوعية التربة
٣.٨٥	٢٣٥	-	١	٣٣	٢٠١	٤	تعريف الزراع بأهمية اضافة السماد البلدى للتربة
٣.٥٧	٢٣٥	٢	-	٩٤	١٣٩	٥	دعوة الزراع لعدم الاسراف فى استخدام مياه الري
٢.٧٣	٢٣٥	١١	٩٤	٧٦	٥٤	٦	دعوة الزراع لزراعة المحاصيل منخفضة الاحتياجات المائية
٣.٤٣	٢٣٥	-	١٩	٩٥	١٢١	٧	تعريف الزراع بأهمية تسوية الارض لتوفير المياه
٣.٨٢	٢٣٥	-	١	٣٩	١٩٥	٨	تعليم الزراع كيفية عمل الكومات السمادية
٣.٤٥	٢٣٥	١	١٠	١٠٥	١١٩	٩	تعريف الزراع بأهمية الالتزام بمقننات الاسمدة والمبيدات
٣.٣٦	٢٣٥	-	٢٥	١٠٠	١١٠	١٠	تعليم الزراع الاستخدام الصحيح للاسمدة والمبيدات
٣.٤٨	٢٣٥	١	١١	٩٥	١٢٨	١١	دعوة الزراع للتخلص من الحشائش يدوياً
٣.٢١	٢٣٥	٤	٤٨	٧٦	١٠٧	١٢	تعريف الزراع اخطار استخدام المبيدات على البيئة والانسان
٣.٥٦	٢٣٥	٢	١٦	٦٤	١٥٣	١٣	تعريف الزراع بأهمية استخدام المصائد الضوئية ومصائد الفومونات
٣.٤٦							متوسط درجة تنفيذ المهمة
<b>ثامناً : تسويق وتوزيع واستهلاك الحاصلات الزراعية</b>							
٣.٤٨	٢٣٥	١٣	٨	٦٥	١٤٩	١	تعريف الزراع بمزايا التسويق التعاونى
٣.٠٦	٢٣٥	١١	٢١	١٤٤	٥٩	٢	توعية الزراع بأسعار المحاصيل واتجاهاتها
٢.٦١	٢٣٥	٢١	٨٠	١٠٢	٣٢	٣	تعريف الزراع بالاسواق الجديدة
٢.٧٤	٢٣٥	١٧	٦٨	١٠٩	٤١	٤	تدريب الزراع على العمليات التسويقية
٣.٢٦	٢٣٥	١٠	٢٧	٨٨	١١٠	٥	تعريف الزراع بأهمية ترشيد الاستهلاك
٣.٠٣							متوسط درجة تنفيذ المهمة

#### مصادر المعلومات الزراعية ومدى الاستفادة منها:

يتيح تعرض المرشدين الزراعيين لمصادر المعلومات الزراعية المتعددة فرصة التعرف على تفهم التقنيات الزراعية المستحدثة ومن ثم امكانية تبسيطها لتناسب مستوى فهم المزارع مما يساعد على سرعة تفهمهم لها وتبنيهم لها ووضعها موضع التنفيذ.

وتوضح بيانات الجدول (٥) ان غالبية المرشدين المبحوثين فى محافظتى الفيوم وبني سويف يتعرضون لمصادر المعلومات بدرجة متوسطة أو منخفضة حيث بلغت نسبتها فى هاتين

الفئتين معاً ٨٨.٧%، ٩٣.٤% على الترتيب في حين ان نسبة تعرض المرشدين بمحافظة المنيا كانت اعلى حيث بلغت نسبتهم في فئة التعرض المرتفع والمتوسط ٨٠.٧%.

وتوضح النتائج المعروضة بالجدول رقم (٦) ان المرشدين يتعرضون لبعض مصادر المعلومات اكثر من غيرها، طبقاً للدرجة المتوسطة للتعرض، حيث كان الأخصائيون الإرشاديون، والمطبوعات الإرشادية وزملاء العمل وتعليماته والدورات التدريبية وخبرات الزراع اكثر أهمية وذلك طبقاً للدرجة المتوسطة للتعرض حيث بلغت ٣.٥١، ٣.٤٩، ٣.٠٣، ٢.٩٣، ٢.٨١، ٢.٨ على الترتيب، في حين ان المراجع العلمية ومحطات البحوث الزراعية والمعارض والمؤتمرات الزراعية وكليات الزراعة كانت اقل المصادر أهمية للمرشدين وفقاً لدرجة تعرضهم لها التي بلغت ١.٥، ١.٤٩، ١.٣٨، ١.١٣ على الترتيب.

وتوضح تلك النتيجة ان مصادر المعلومات المرتبطة بالعمل هي الأساس لديهم في الحصول على المعلومات المرتبطة باداء مهامهم الوظيفية، وأنهم لايسعون الى الحصول على تلك المعلومات من مصادر خارج نطاق عملهم ، كما توضح النتيجة انخفاض مساهمة مراكز البحوث وكليات الزراعة في توصيل نتائج البحوث الى القطاع الإرشادي مما يعكس ضعف الصلة بينهم مما تؤكد الحاجة الى تقوية العلاقة بينهم بالشكل الذي يحقق المصلحة للمستهدف النهائي بالخدمة الإرشادية الا وهو المزارع.

كذلك توضح النتائج بالجدول (٧) ان استفادة غالبية المرشدين من مصادر المعلومات في اجمالى الاقليم كانت اما متوسطة او منخفضة حيث بلغت نسبتهم في هاتين الفئتين ٥١.١%، ٣٥.٧% على الترتيب.

#### جدول (٥): توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً لدرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية

المحافظة	الفيوم		بنى سويف		المنيا		اجمالي الاقليم	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
منخفضة (٢١-٢٩) درجة	٢٨	٣٩.٤	٢٨	٣٦.٦	١٦	١٩.٣	٧٢	٣٠.٦
متوسطة (٣٠-٣٧) درجة	٣٥	٤٩.٣	٤٦	٥٦.٨	٤٠	٤٨.٢	١٢١	٥١.٥
مرتفعة (٣٨) درجة فاكثر	٨	١١.٣	٧	٨.٦	٢٧	٣٢.٥	٤٢	١٧.٩
الاجمالي	٧١	١٠٠	٨١	١٠٠	٨٣	١٠٠	٢٣٥	١٠٠

#### جدول رقم (٦): توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للأهمية النسبية لمصادر المعلومات الزراعية

م	مصادر المعلومات الزراعية	درجة التعرض				اجمالي العدد	اجمالي الدرجة	الدرجة المتوسطة للتنفيذ
		دائماً	احياناً	نادراً	لا			

٣.٥١	٨٢٦	٢٣٥	٢٠	٦	٤٢	١٦٧	١	الاخصائيون الارشاديون
٣.٤٩	٨٢٢	٢٣٥	٢	٥	١٠٢	١٢٦	٢	المطبوعات الارشادية
٣.٠٣	٧١٢	٢٣٥	٣٢	٢١	٨٩	٩٣	٣	الاصدقاء وزملاء العمل
٢.٩٣	٦٩٠	٢٣٥	٥٧	١٧	٤٥	١١٦	٤	المصادر الرسمية (تعليمات العمل)
٢.٨١	٦٦٢	٢٣٥	٣٨	٣٩	٨٦	٧٢	٥	الدورات التدريبية
٢.٨	٦٥٨	٢٣٥	٥٠	٢٣	٨٦	٧٦	٦	خبرات الزراع والقادة الريفيين
٢.٧٤	٦٤٤	٢٣٥	٤١	٣١	١١١	٥٢	٧	البرامج الزراعية بالتلفزيون
٢.٦	٦١١	٢٣٥	٤٣	٤٣	١١٤	٣٥	٨	البرامج الزراعية بالاذاعة
١.٥	٣٥٣	٢٣٥	٦١	٣٦	٨٨	٥٠	٩	الصحف والمجلات الزراعية
١.٤٩	٣٥١	٢٣٥	١٦٤	٣٢	٣١	٨	١٠	الكتب والمراجع العلمية
١.٤٩	٣٥١	٢٣٥	١٦٦	٣٤	٢٣	١٢	١١	مراكز ومحطات البحوث الزراعية
١.٣٨	٣٢٦	٢٣٥	١٧٤	٣٣	٢٦	٢	١٢	المعارض والمؤتمرات الزراعية
١.١٣	٢٦٦	٢٣٥	٢١٥	١٣	٣	٤	١٣	كليات الزراعة

جدول (٧): توزيع المرشدين المبحوثين وفقا لدرجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية

اجمالي الاقليم		المنيا		بنى سويف		الفيوم		المحافظة	درجة الاستفادة من مصادر المعلومات
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٣٥.٧	٨٤	٢٢.٩	١٩	٤٢.٠	٣٤	٤٣.٧	٣١	منخفضة (٢٩-٢١) درجة	
٥١.١	١٢٠	٥٧.٨	٤٨	٤٨.١	٣٩	٤٦.٥	٣٣	متوسطة (٣٧-٣٠) درجة	
١٣.٢	٣١	١٩.٣	١٦	٩.٩	٨	٩.٨	٧	مرتفعة (٣٨) درجة فأكثر	
١٠٠	٢٣٥	١٠٠	٨٣	١٠٠	٨١	١٠	٧١	الاجمالي	

#### الطريقة الإرشادية المستخدمة في نقل المعلومات للزراع:

توضح النتائج المعروضة بالجدول (٨) ان الزيارات الحقلية كانت من اكثر الطرق استخداماً في نقل المعلومات حيث ذكرها ٩٨.٧% من المرشدين يليها الزيارات المكتبية (٨٧.٢%) والاجتماعات الارشادية (٨٤.٧%) وكانت اقلها نسبياً هي الحملات الارشادية والزيارات المنزلية (٧٥.٧%، ٧٢.٨%) على الترتيب وتوضح النسب المعروضة بالجدول انه لا يوجد تفاوت كبير بين تلك النسب وانهم يستخدمون الطرق الارشادية بطريقة متوازنة.

جدول (٨): الطرق الارشادية التي يستخدمها المرشدين المبحوثين في نقل المعلومات للزراع.

م	الطريقة الارشادية	التكرار	%
١	الزيارات الحقلية	٢٣٢	٩٨.٧
٢	الزيارات المكتبية	٢٠٥	٨٧.٢
٣	الاجتماعات الارشادية	١٩٩	٨٤.٧
٤	المطبوعات الارشادية	١٨٨	٨٠
٥	الحقول الارشادية	١٨٦	٧٩.١
٦	الايضاح العملي (أيام حقل وحصاد، عمل كومات سمادية).	١٨٣	٧٧.٩
٧	الحملات الارشادية	١٧٨	٧٥.٧
٨	الزيارات المنزلية	١٧١	٧٢.٨

#### التدريب الارشادي:

توضح النتائج الواردة بالجدول (٩)، أن ما يقرب من ربع المرشدين الزراعيين (٢٢.١%) لم يتلقوا اية دورات تدريبية خلال عملهم بالارشاد وان ما يقرب من الثلث (٣٢.٨%) حصلوا على دورة واحدة فقط، ويلاحظ من الجدول ايضا تميز الفيوم عن باقي المحافظات بالنسبة لعدد الدورات (٤ فأكثر) حيث بلغت نسبة المرشدين بها ٢٥.٣% مقارنة بـ ١١.٢%، ٦.٢% لكل من بنى سويف

والمنيا، وقد يرجع ذلك الى تكثيف عدد المشروعات الممولة في المحافظة والتي يكون التدريب مكوناً هاماً فيها، كما تعطى تلك النتيجة مؤشراً لأهمية إعطاء المزيد من الاهتمام لتدريب المرشدين خاصة ان غالبية المرشدين غير حاصلين على بكالوريوس زراعة واغلبهم غير متخصص في الإرشاد الزراعي.

وفيما يتعلق بمجال الدورات التدريبية، فقد أشارت نتائج الجدول (١٠) الى ان مجالات التدريب تركزت اكثر في مجالات المحاصيل الزراعية (٢٨.٨%) ومكافحة الافات (١٨.١%) والإرشاد الزراعي (١٣.٨%)، بينما كان اقلها في مجالات التسويق، والاراضى والمياه، وتربية دودة الحرير والنحل حيث ذكرت بنسب ٢.٨%، ٢%، ١.٨%، ١.٣% على الترتيب، كما توضح ايضا ان هناك بعض المجالات التي لم تتناولها تلك الدورات مثل مجال البيئة والمرأة الريفية وهي من المجالات المهمة والتي تركز عليها السياسة الزراعية الحالية.

كذلك تشير نتائج نفس الجدول إلى أن أكثر من نصف تلك الدورات (٥١.٨%) كانت تتراوح مدتها بين يوم او يومين، وان ٤٠.٣% منها كانت تتراوح مدتها بين ٣ أيام لأقل من اسبوع وان نسبة ٧.٩% منها تراوحت مدتها بين اسبوع لأكثر من اسبوعين وتعكس قصر مدة الدورات عدم امكانية تضمين التدريب للمهارات العملية لقصر الوقت المتاح وعدم كفايتها لتنمية معارفهم ومهاراتهم بالشكل الذى يؤثر سلبياً على أدائهم لوظائفهم، وتؤكد تلك النتيجة ما جاء بالجدول (١١)، حيث أفاد ٧٥.٨% من المرشدين بأن الدورات كانت عبارة عن محاضرات نظرية فقط، بينما أفاد ٢٤.٢% منهم انها احتوت على محاضرات بالاضافة الى تدريب عملي.

جدول (٩): توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً لعدد الدورات التدريبية

المحافظة	الفيوم		بنى سويف		المنيا		اجمالي الاقليم	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
عدد الدورات التدريبية								
لم يحصل على اى دورات	١٤	١٩.٧	١٧	٢١.٠	٢١	٢٥.٣	٢٥	٢٢.١
دورة واحدة	١٧	٢٤.٠	٣٢	٣٩.٥	٢٨	٣٣.٧	٧٧	٣٢.٨
دورتان	١٢	١٦.٩	١٠	١٢.٣	٢٢	٢٦.٥	٤٤	١٨.٧
٣ دورات	١٠	١٤.١	١٣	١٦.٠	٧	٨.٣	٣٠	١٢.٨
٤ دورات فاكثر	١٨	٢٥.٣	٩	١١.٢	٥	٦.٢	٣٢	١٣.٦
الاجمالي	٧١	١٠٠	٨١	١٠٠	٨٣	١٠٠	٢٣٥	١٠٠

جدول (١٠) توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للمجالات والدورات التدريبية ومدة الدورة والنشاط التعليمي بها

م	المجال	التكرار	%
١	المحاصيل الزراعية	١١٣	٢٨.٨
٢	مكافحة الافات	٧١	١٨.١

١٣.٨	٥٤	الإرشاد الزراعي	٣
٦.٩	٢٧	البساتين	٤
٦.٦	٢٦	التعداد الزراعي	٥
٦.٤	٢٥	الإنتاج الحيواني	٦
٦.١	٢٤	الأعلاف غير التقليدية	٧
٥.٤	٢١	التكثيف الزراعي	٨
٢.٨	١١	التسويق	٩
٢.٠	٨	أراضى ومياه	١٠
١.٨	٧	تربية دودة الحرير	١١
١.٣	٥	نحل	١٢
%	التكرار	مدة الدورة	
٥١.٨	٢٠٣	يوم ، يومين	١
٤٠.٣	١٥٨	٣ أيام - أقل من اسبوع	٢
٥.٤	٢١	أسبوع - أقل من أسبوعين	٣
٢.٥	١٠	أكثر من أسبوع	٤
%	التكرار	النشاط التعليمي	
٧٥.٨	٢٩٧	محاضرات	١
٢٤.٢	٩٥	محاضرات وعمل	٢

#### المعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء ادائهم للمهام الإرشادية:

أكد المبحوثون على وجود العديد من المعوقات التي تواجههم أثناء أداء مهامهم الوظيفية الإرشادية وتؤثر على أدائهم وباستعراض تلك المعوقات الواردة بالجدول (١١) اتضح الآتي:

#### أولاً: المعوقات الاقتصادية:

احتلت المعوقات الاقتصادية المرتبة الأولى بين المشكلات التي تواجه المبحوثين وكان أهم هذه المشكلات وفقاً لتكرر الإشارة إليها: ندرة الحوافز والمكافآت التشجيعية للمرشد الزراعي (٩١.٥%)، عدم مناسبة المرتب لطبيعة العمل (٨٦%) عدم وجود بدل طبيعة عمل (٧٤.٥%) وأخيراً عدم توفير الدعم المالي الخاص بالبرامج الإرشادية (٦١.٣%).

#### ثانياً: المعوقات الإدارية والتنظيمية:

وفيما يتعلق بالمعوقات الإدارية والتنظيمية المتعددة فكان أهمها كبر المساحة الإرشادية المطلوب من المرشد تغطيتها، وعدم وجود مسئوليات محددة وسلطات واضحة للمرشد الزراعي، وقلة فرص الترقى، ازدواج الإشراف الإداري والفنى الذى يؤدي الى تعدد وتضارب التعليمات الموجهة للمرشد، وكذلك كثرة التقارير والأعمال الإدارية والمكتبية المطلوبة من المرشد وذلك بنسب ٥٤.٥%، ٥٣.٦%، ٥٢.٨%، ٤٧.٧%، ٤٧.٢% على الترتيب.

#### ثالثاً: معوقات تتعلق بمسكنات أداء العمل:

وفيما يختص بهذا النوع من المعوقات التي تؤثر على أداء العمل اتضح أن أهمها كما أشار إليها المبحوثون عدم توافر المكتبات والمراجع العلمية اللازمة لأداء العمل (٤٨.١%)، عدم وجود فنيين لتشغيل وإصلاح الآلات العرض (٤٣.١%) ونقص المعينات الإرشادية (٣٨.٣%)، وعدم توافر النشرات الفنية والمجلات الإرشادية (٣٤.٥%)، وعدم وجود مكان مناسب لأداء العمل وعقد الاجتماعات ٢٨.٥%.

#### رابعاً: معوقات تتعلق بالبيئة الريفية والمزارعين:

فيما يتعلق بمعوقات هذه المجموعة فكان أهمها وفقاً لنسب ذكرها: عدم توفر التسهيلات المعيشية بالريف كما فى المدن (٧٣.٢%)، وصعوبة توافر وسائل المواصلات للانتقال (٣٥.٧%)، وبالنسبة للمعوقات التي تتعلق بالزراع تركزت فى عدم تقدير المزارعين للعمل الإرشادي، وصعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة اقناعهم وذلك بنسب (٣١.٩%، ٢٨.١%).



ويتضح مما سبق أن جهاز الارشاد الزراعى بإقليم شمال الصعيد يعانى الكثير من المشكلات والمعوقات التى فى وجودها يعجز القيام بأداء وظيفته الارشادية وتحمل مسؤولياته فى التنمية الزراعية، لهذا من الضرورى على القائمين برسم السياسة الزراعية فى مصر بصفة عامة وإقليم شمال الصعيد بصفة خاصة إيجاد حلول لهذه المشكلات وذلك لتهيئة بيئة مناسبة وصالحة لعمل إرشادى فعال يسهم فى تحقيق أهداف التنمية الريفية الزراعية.

جدول (١١): المعوقات التى تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين وتؤثر على أدائهم لمهامهم الوظيفية الارشادية

م	المجال	التكرار	%
	المعوقات الاقتصادية:		
١	ندرة الحوافز والمكافآت التشجيعية للمرشد الزراعى	٢١٥	٩١.٥
٢	عدم مناسبة المرتب لطبيعة العمل	٢٠٢	٨٦
٣	عدم وجود بدل طبيعة عمل	١٧٥	٧٤.٥
٤	عدم توافر الدعم المالى الخاص بالبرامج الارشادية	١٤٤	٦١.٣

معوقات تتعلق بممكّنات أداء العمل:		
١	١١٣	٤٨.١ عدم توافر المكتبات والمراجع العلمية اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات
٢	١٠١	٤٣.١ عدم وجود فنيين لتشغيل واصلاح الات العرض
٣	٩٠	٣٨.٣ نقص المعينات الارشادية
٤	٨١	٣٤.٥ عدم توافر النشرات الفنية والمجلات الارشادية
٥	٦٧	٢٨.٥ عدم وجود مكان مناسب لأداء العمل وعقد الاجتماعات او استقبال الزراع
معوقات ادارية وتنظيمية:		
١	١٢٨	٥٤.٥ كبر المساحة الارشادية المطلوب من المرشد تغطيتها
٢	١٢٦	٥٣.٦ عدم وجود مسؤوليات محددة وسلطات واضحة للمرشد الزراعي
٣	١٢٤	٥٢.٨ قلة فرص العمل
٤	١١٢	٤٧.٧ ازدواج الإشراف الادارى والفنى يؤدى الى تعدد وتضارب التعليمات الوارد للمرشد
٥	١١١	٤٧.٢ كثرة التقارير والاعمال الادارية والمكتبية المطلوبة من المرشد
٦	٩١	٣٨.٧ المركزية الشديدة فى العمل الارشادى
٧	٨٨	٣٧.٤ القيام باعمال غير ارشادية معظم الوقت
٨	٨٥	٣٦.٢ عدم المشاركة فى اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الارشادى
٩	٨٢	٣٤.٩ ضعف خطوط الاتصال بين مستويات الأجهزة الارشادية الزراعية
١٠	٧٩	٣٣.٦ ضعف التنسيق بين الجهاز الارشادى الزراعى وأجهزة البحث العلمى
١١	٧٦	٣٢.٣ عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادى والأجهزة التنموية بالريف
١٢	٦٥	٢٧.٧ عدم تقدير المسؤولين الإرشاديين للعمل الإرشادى والمرشدين الزراعيين
١٣	٦٣	٢٦.٨ ضعف مستوى اعداد وتدريب المرشدين الزراعيين
١٤	٤٩	٢٠.٩ عدم وجود أخصائيين إرشاديين مع المرشد الزراعى
معوقات تتعلق بالبيئة الريفية والمزارعين		
١	١٧٢	٧٣.٢ عدم توفر التسهيلات المعيشية بالريف
٢	٨٤	٣٥.٧ صعوبة توافر وسائل المواصلات للانتقال
٣	٧٥	٣١.٩ عدم تقدير الزراع للعمل الارشادى
٤	٦٦	٢٨.١ صعوبة التعامل مع الزراع وصعوبة اقناعهم

#### التوصيات:

- ١- زيادة الدورات التدريبية المقدمة للمرشدين الزراعيين وخاصة فى المجالات المستهدفة التركيز عليها فى الخطة الزراعية واهمها التسويق والتصدير والبيئة والمرأة الريفية، مع التركيز على اكسابهم المهارات العملية وذلك بهدف تحسين كفاءة العمل وكتعويض جزئى عن تدنى مستوى التأهيل الاكاديمي لغالبية المرشدين العاملين.
- ٢- الاهتمام بالتنسيق بين الجهاز الارشادى وكليات الزراعة ومعاهد البحث العلمى كمصادر هامة للمعلومات الزراعية، حتى يكون هناك ربط بين الجانب الاكاديمي والجانب التنفيذى.
- ٣- النظر بعين الاعتبار للمشكلات التى أوردتها المرشدون الزراعيون فى الدراسة التى تؤثر بشكل كبير على مستوى أدائهم للعمل الارشادى.
- ٤- ضرورة عمل توصيف وظيفى لجميع الكوادر العاملة بالجهاز الإرشادى، تحدد فيه بدقة الواجبات الوظيفية وتكون اساساً لتقييم عمل تلك الكوادر.
- ٥- تقييم الأداء الوظيفى للمرشدين الزراعيين بشكل علمى ودورى بواسطة المتخصصين الإرشاديين وفقاً لمعايير واضحة ومحددة.

#### المراجع:

- ١- ابو الخير، كمال، الإدارة بين النظرية والتطبيق، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٦.

- ٢- ابوالسعود، خيرى حسن، الارشاد الزراعى - التنظيم - التخطيط - التقييم، الطبعة الاولى، وزارة التربية والتعليم، الجمهورية العربية اليمنية، ١٩٨٧.
- ٣- الخطيب، حورية، فريد، محمد أحمد، دراسة فى تقدير الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنوفية، نشرة بحثية رقم (٢٥٢)، معهد بحوث الارشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، القاهرة، ١٩٨٩.
- ٤- السلمى، على ، ادارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٧٧.
- ٥- العادلى، أحمد السيد، رضوان، أحمد الهنيدى، دراسة لحاجات التدريب اثناء مزاوله المهنة الارشادية الزراعية كما يراها المرشدون الزراعيون المصريون، المجلد الأول، مستخلصات بحوث الارشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٦- رضوان، أحمد الهنيدى، دراسات فى انتاجية المرشد الزراعى المصرى، العوامل الشخصية وانتاجية الفرد، المؤتمر الثانى لتنظيم ادارة قطاع الزراعة فى مصر، الجزء الثانى، جامعة المنوفية، ٢٧ ابريل ١٩٨٧.
- ٧- رفاعى، رفاعى محمد، أثر المعوقات البيئية على أداء الإدارة فى القطاع العام، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ١٩٧٧.
- ٨- سوانسن، بورتون، الارشاد الزراعى، دليل مرجعى، الطبعة الثانية، منظمة الاغذية والزراعة للأمم المتحدة، روما، ١٩٩٠.
- ٩- شاويش، مصطفى نجيب، الارشاد الزراعى، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٧-١٩٩٨.
- ١٠- شربى، فاطمة عبدالسلام، أداء المرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية، مؤتمر استراتيجى العمل الارشادى التعاونى الزراعى فى ظل سياسة التحرر الاقتصادى الجمعى العلمى للارشاد الزراعى، ٢٧-٢٨ نوفمبر، ١٩٩٦.
- ١١- شيخ، درويش جمعه، دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الارشادية الزراعية بمحافظة الجيزة فى ج.م.ع، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، ١٩٩٩.
- ١٢- عبدالوهاب، محمد محمد السيد، مستوى أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الارشادية فى مجال المحافظة على الموارد الطبيعية بمحافظة كفر الشيخ، نشرة بحثية، رقم ٢٩٠، معهد بحوث الارشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، ٢٠٠٢.
- ١٣- عمر، أحمد محمد، الارشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
- ١٤- قنديل، ممدوح شعبان محمد، تقييم الأداء الوظيفى للمرشدين الزراعيين المحليين فى ج.م.ع، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، ١٩٩٩.
- ١٥- كمال، بهاء الدين فوزى، دور المحاسبة فى تقييم أداء الخدمات الحكومية دراسة تطبيقية على جامعة اسيوط، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة اسيوط، ١٩٩١.
- ١٦- مجد، زينب حسن حسن، بعض المتغيرات المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين فى محافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، ١٩٩٥.
- ١٧- محروس، فوزى نعيم، تقرير عن الارشاد الزراعى فى جمهورية مصر العربية، مؤتمر العمل الارشادى، الجمعية العلمى للارشاد الزراعى، مارس ١٩٩٥.
- ١٨- هلال، محمد عبدالغنى حسن ، مهارات ادارة الافراد (معايير وتطبيقات الجودة فى الاداء)، الطبعة الاولى، دار الكتب، ١٩٩٦.

19- Rogers, E.M. Diffusion of Innovations, 4<sup>th</sup> Edition, the Free Press New York, USA, 1995.

- 20- Sallam, M.S., Farid, M.A. Agricultural Extension Agents Determination of their Task, and Training Needs, Agric. Research Review, Ministry of Agric, ARE Vol. 59, No. 5, 1981.

**Studying Performance Level of Extension Workers of Their Functional Tasks in North Upper Egypt.**

**Samia Hanna H. Barsoum , Nefesa Ahmed Hamed Elhawary  
and Ahmed Ibrahim Bayoumi El-Sherif**

**Depart. of Agric. Economics, Fac. of Agric., Fayoum University**

**ABSTRACT:**

The main objectives of this study were to know: (a) the differences between extension workers in North Upper Egypt Governorates in their performance level of their functional tasks and factors affecting it, (b) training programmers attended by extension workers in these governorates, (c) information sources used by extension workers and their relative importance, and (d) problems and constraints of their performance of their functional tasks.

The study was conducted on a sample of 235 extension workers drawn randomly from all extension workers in Fayoum, Beni-Suaif and Minya governorates. A questionnaire form was designed to collect necessary data by means of personal interview.

Results showed that most extension workers (75%) had low or average level of performance. The most significant factors determining their level of performance were: educational qualification, use of information sources, awareness of recent changes in agriculture and job satisfaction. These four factors interpreted 39.5% of variance of extension workers level of performance of their functional tasks.

The results also showed that the number of extension workers who performed each task differed from one task to another. Their exposure to information sources also differed from one source to another. More than one – fifth (22%) of extension workers never attended any training courses designed for extension workers which were mostly reported to be for one or two days and mainly given as theoretical lectures. Several problems face extension workers to perform their functional tasks effectively.