



## التحليل المسارى لأثر الضغوط التنظيمية على أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية فى محافظة الشرقية محمد إبراهيم عبد الحميد الخولى\*

شعبة الإجتماع الريفى والإرشاد الزراعى- قسم الإقتصاد الزراعى - كلية الزراعة- جامعة الزقازيق - مصر

Received: 16/07/2019 ; Accepted: 18/08/2019

**المخلص:** يتمثل الهدف الرئيسى فى رفع معدلات أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية وتحسين ظروف عملهم وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية التعرف على كل من: خصائص المرشدين الزراعيين، الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدون الزراعيون والعوامل المرتبطة بها، درجة أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية والعوامل المرتبطة بها، أهم العوامل المحددة للإرتقاء بمعدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وكذلك استنتاج أفضل نموذج سببى يحدد مسار العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة المدروسة فى تأثيرها على معدلات أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية، وأخيرا التعرف على المشكلات التى تواجه المرشدين الزراعيين ومقترحاتهم لحلها، وأجرى هذا البحث فى محافظة الشرقية وتم التركيز فى هذا البحث على مديرى الجمعيات ومرشدى الأحواض باعتبارهم العاملين الحقيقيين للإرشاد الزراعى الميدانى الذى يقع على عاتقهم العبء الكبر فى التطبيق العملى والحقلى لمهام الإرشاد الزراعى وبلغ حجم العينة 266 مبحوثا، واعتمد الباحث فى جمع البيانات على استخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، واستغرقت فترة جمع البيانات حوالى ستة شهور من سبتمبر عام 2018 حتى مارس عام 2019، وكانت أهم النتائج التى توصل إليها البحث أن نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين يعانون من زيادة الضغوط التنظيمية التى يتعرضون لها، ومعظم المرشدين اتفقوا على أن الأماكن المادية والبشرية المتوفرة متوسطة، كما تبين أن أنواع الضغوط التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين كانت الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز، تليها الضغوط النفسية والإجتماعية تليها، الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية والتنظيمية، تليها الضغوط المرتبطة بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة للعمل وأخيراً الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل. كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية عكسية بين الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: (السن، عدد سنوات الخبرة فى مجال الإرشاد الزراعى، الدخل، الرضا الوظيفى، الرضا عن العمل الإرشادى). كما وجدت أيضاً علاقة ارتباطية معنوية طردية بين الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية (الكثافة الإرشادية، والمساحة الإشرافية)، كما تبين انخفاض الدور التخطيطى والدور التنسيقى متوسط وانخفاض الدور التدميى وارتفاع الدور التعليمى للمرشدين الزراعيين، كما تبين أن أكثر الأدوار الإرشادية التى يقوم بها المرشدين الزراعيين كانت الأدوار التعليمية تليها الأدوار التدميية تليها الأدوار التنسيقية تليها الأدوار التخطيطية وأخيرا الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل، و كما أوضحت وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: (عدد سنوات الخبرة فى مجال الإرشاد الزراعى، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفى، الرضا عن العمل الإرشادى، التوافق المهنى، الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى، الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشد الزراعى)، كما وجدت أيضاً علاقة ارتباطية معنوية عكسية بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية (الكثافة الإرشادية، المساحة الإشرافية)، كما اتضح أن ثلاثة متغيرات مستقلة تسهم إسهاماً معنوياً فى الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين هى: الكثافة الإرشادية، ومتغير الرضا الوظيفى ومتغير الدخل الشهري، كما تبين أن خمسة متغيرات هى التى تسهم إسهاماً معنوياً فى معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية هى: الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشد الزراعى وعدد الدورات التدريبية والدافعية للإنجاز والكثافة الإرشادية، والشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى، وكانت أهم المشكلات التى تواجه المرشدين الزراعيين هى النقص الشديد فى عدد المرشدين الزراعيين، وضعف الأجور والمرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل، عدم وضوح دور المرشد الزراعى، تكليف المرشد الزراعى بأعمال إدارية، عدم توافر الحوافز المالية وبدلات المناسبة، وكانت أهم مقترحاتهم لحل هذه المشكلات هى زيادة دخل المرشد وصرف بدلات وحوافز لتحفيزهم على العمل، تعيين مرشدين جدد، إتاحة الفرصة للمرشد لاتخاذ القرارات دون الرجوع للرؤساء، مشاركة المرشد فى وضع البرنامج الإرشادى، التوصيف الوظيفى لمهام وواجبات المرشد الزراعى

**الكلمات الإسترشادية:** التحليل المسارى، الضغوط التنظيمية، أداء المرشدين، أدوار إرشادية، محافظة الشرقية

ظل الظروف المحلية من الجهات البحثية إلى المزارعين وتعليمهم كيفية تطبيقه بأنفسهم ليستمر في تطبيقه مستقبلاً وحتى يصبح جزءاً من سلوكهم المعتاد كما أنه يقوم بتوصيل مايقابل المزارعين من مشاكل في التطبيق إلى الجهات البحثية لإيجاد الحلول المناسبة لها ويهدف الإرشاد الزراعي إلى إحداث تغييرات في معارف وإتجاهات ومهارات الأفراد وذلك لزيادة قدرتهم على إستغلال مواردهم بكفاءة عالية وبالتالي زيادة إنتاجهم ورفع مستوى معيشتهم ومن ثم فإن العمل الإرشادي الزراعي يهدف بطريقة غير مباشرة إلى رفع مستوى الإقتصاد القومي ككل من خلال تنمية القدرات البشرية وتطبيق التكنولوجيا اللازمة لزيادة الإنتاجية الزراعية في وقت تتصاعد فيه المعرفة العلمية والتكنولوجية (هلال، 1993).

وتعتبر الموارد البشرية محوراً رئيسياً في الإنتاج وتعتمد فاعليتها إلى حد كبير على حجم ومستوى إعدادها وتأهيلها للنهوض بمستويات التقدم التكنولوجي، حيث أن من أصعب المشكلات التي تواجه الدول النامية في محاولاتها المستمرة لتنمية مجتمعاتها اقتصادياً واجتماعياً ما يتعلق بالعنصر البشري اللازم لضمان الاستغلال الأمثل لباقي العناصر الإنتاجية فهو هدف التنمية وسيلتها باعتبارها الثروة القومية التي يعقد عليها الآمال والرخاء في المجتمع (عبدالحليم، 2004)، لذلك فإن من الدعائم الأساسية لنجاح التنمية في الدول النامية الاهتمام بعملية التنمية الزراعية والتي تتطلب وجود جهاز إرشاد زراعي فعال وكفء يسعى إلى إحلال الأساليب التكنولوجية الزراعية المستحدثة والملائمة للظروف البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية محل الأساليب القديمة السائدة في نمط الإنتاج في تلك الدول من خلال حسن استثمار كافة إمكانياته، وخاصة البشرية منها، (صالح وبهجت، 1984) معتمداً في أداء رسالته علي القاعدة العريضة من المرشدين الزراعيين المنتشرين في مختلف أنحاء القري المصرية، فهم المنفذون الفعليون علي المستوي المحلي للبرامج الإرشادية، وأساس عملية الاتصال الإرشادي التي تتم مع المسترشدين، ومحركوا العملية الإرشادية، والقوي الموجهة التي تهتم بتشكيل وتغيير سلوك الريفيين معيشة وإنتاجاً (شرشر، 2001) لأنهم أكثر إدراكاً لظروف المزارعين، والمسئولين عن تقديم الخدمة الإرشادية على مستوى القرية، وإمداد الزراع بالمعلومات الزراعية الجديدة الملائمة لظروفهم البيئية الاقتصادية والاجتماعية، ويتوقف عليهم النجاح في القيام بدور حيوي لإحداث التنمية الزراعية (وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي، 2009)، حيث يمثلون الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه (همام وأبو حطب، 1989) إذ يعد المرشد الزراعي معلماً وموجهاً وصيدقاً يعيش بين المزارعين، ويقوم بتنمية معارفهم لتحسين أفكارهم مما يزيد من قدراتهم ومهاراتهم ويطور قابليته للعمل (Laurens , 1997) .

## المقدمة والمشكلة البحثية

لقد ارتبطت مصر وحضارتها بالزراعة التي ظلت منذ أقدم العصور مصدر رخاء بلادنا وتقدمها ولايزال النشاط الزراعي هو الركيزة الأساسية للإقتصاد القومي المصري ولن يتم تحقيق التنمية بمعدلات عالية لهذا المقتصد بدون تنمية حقيقية للقطاع الزراعي نظراً لدوره المعروف في تنمية القطاعات الأخرى المكونة للمقتصد المصري (هجرس، 1996)، وكانت الزراعة ومازالت قاعدة كل تطور حضارى وإستقرار بشري ورخاء وأمن لحياة الإنسان حيث حصل منها على غذائه وكسائه ومأواه ومنها حافظ على صحته وتفنن في رفاهيته حيث تعقدت حياته وبدأ يتعلم مالم يكن يعلم عن بيئته ودينياه وإستطاع أن يتعرف على أن صناعته الأولى وهي الزراعة هي أم الصناعات وركيزتها وعليها تعتمد بالضرورة حياته وحياة أبنائه (عمر، 1992).

ويعد قطاع الزراعة من أكثر القطاعات أهمية في الإقتصاد المصري نظراً لما يلعبه من دور حيوي وفعال في النشاط الإقتصادي، وشهد هذا القطاع تطوراً كبيراً خلال الفترة الماضية نظراً لما تم إدخاله من أساليب تكنولوجية حديثة ومتطورة انعكست على أداء هذا القطاع بصفة عامة وزيادة إنتاجية الفدان من معظم المحاصيل الزراعية بصفة خاصة، كما يعتبر الركيزة الأساسية للتقدم والتطور وتحقيق الرفاهية لما يظفر به من إمكانات وقدرات إنمائية، فهو المجال الرحب الذي يتسع ويوجد بكل ما فيه لتحقيق التنمية الشاملة إذا تمت الاستفادة بأحدث ما يقدمه العلم من مبتكرات (المجالس القومية المتخصصة، 1990).

ولكى يقوم القطاع الزراعي بدوره الطبيعي ويساهم في عملية التنمية الاقتصادية ليحقق بالدرجة الأولى للبلاد أمنها الغذائي كان من اللازم تحويل الوضع الزراعي التقليدي إلى زراعة حديثة ذات إنتاجية عالية وذلك بإدخال العلم الزراعي في العمليات الزراعية المختلفة أى إحلال العلم محل العفوية والتقليدية السائدة في الإنتاج الزراعي وتطوير الفلاح الذى يمثل الإنسان الكفاء القادر على تطوير كل عناصر الإنتاج الزراعي لمصلحته ومنفعته (عبد الغفار، 1975)، ولن يتأتى هذا إلا إذا كانت هناك بحوث زراعية تطبيقية ينتج عنها باستمرار أفكار تكنولوجية مستحدثة صالحة للتطبيق المباشر في جميع مجالات الإنتاج الزراعي ولكي نضع هذه البحوث موضع التطبيق كان لابد من وجودجهاز للإرشاد الزراعي ذوكفاءة عالية تمكنه من توصيل نتائج تلك البحوث للمزارعين مع إقناعهم بتطبيقها فى حقولهم (الطنوبى، 1996).

والجهاز الإرشادي يمثل حلقة الوصل بين الجهات البحثية الزراعية المختلفة وبين المزارعين فهو يقوم بنقل وتبسيط كل ما هو حديث فى الزراعة وصالح للتطبيق فى

**مشكلة البحث**

لا شك أن الإرشاد الزراعي له دور كبير في خدمة البيئة والمجتمع الريفي فهو يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي - النباتي والحيواني والسمكي- ويساهم في تحقيق نهضة اجتماعية ريفية عن طريق احداث نهضة اقتصادية باستغلال كل ما في الريف من فرص وموارد وإمكانيات طبيعية أو بشرية، وتوعية المزارعين وتنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم واسلوب تفكيرهم، حتى يتمكنوا من الاستفادة الكاملة من طرق وأساليب الزراعة الحديثة، فضلا عن نتائج البحوث العلمية الزراعية الحديثة، وبالتالي ارتفاع المستوى الاجتماعي الاقتصادي لهم والارتقاء بمجتمعاتهم المحلية في إطار خطط وبرامج التنمية الريفية الشاملة والمستدامة، وعلى الرغم من الدور الحيوي والهام الذي يؤديه قطاع الإرشاد الزراعي في تحقيق التنمية الزراعية في إطار استراتيجية الوزارة 2030، إلا أنه أضحى يعاني من كبوة تتطلب إجراءات عاجلة حتى ينهض من هذه الكبوة، فهو على مر السنين الماضية يعاني من مشاكل مزمنة يتمثل أهمها في تقليص الميزانية عام بعد الأخر، بصورة أدت إلى تنفيذ الأنشطة الإرشادية بصعوبة كبيرة، وأصبحت التغطية الجغرافية صعبة المنال، كذلك تناقص أعداد المرشدين ومعظمهم تزيد أعمارهم عن 45 سنة، وفي غضون أقل من خمس سنوات لن يكون هناك كادر إرشادي إذا لم يتم تعيين كوادر جديدة، فضلا عن عدم استغلال الأصول الثابتة (مراكز إرشادية - مراكز دعم إعلامي... الخ) للقطاع كما يبلغ عدد المرشدين الزراعيين حاليا حوالي 2940 مرشد موزعين على جميع محافظات الجمهورية (المنوفي، 2019)، في حين تبلغ المساحة المزروعة حوالي 9 ملايين و270 ألف فدان منها 6 ملايين و95 ألف فدان بالأراضي القديمة، و3 ملايين و175 ألف فدان بالأراضي الجديدة المستصلحة وبلغت المساحة المحصولية خلال الموسمين الزراعيين الصيفي والشتوي، 16 مليوناً و913 ألف فدان وبلغ عدد الحائزين على هذه المساحات إلى 4 ملايين و586 ألف حائز، (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018) ولا يتعدى عدد المتخصصين منهم 300 مرشد زراعي، في حين عدد القرى لا يقل عن نحو 5 آلاف قرية (الغنام، 2018) مما يعني زيادة الكثافة الإرشادية وزيادة الأعباء على المرشدين الزراعيين، وبالتالي فإن جميع هذه التحديات قلصت من دوره، ولكي يؤدي دوره بكفاءة ويحقق المستهدف منه لابد من توفر الميزانية والكوادر البشرية اللازمة للوصول إلى المزارعين بالشكل الذي يساهم في زيادة الإنتاج الزراعي.

ويعد فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه الإرشادية فشلا للجهاز الإرشادي ككل والذي قد يرجع إلى العديد من

الأسباب في مقدمتها المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء ممارستهم للعمل الإرشادي (الصيد وشرشر، 1986) و لكي يؤدي هؤلاء المرشدين أدوارهم بطريقة جيدة لابد من الاهتمام بهم و بقدراتهم و كفاءتهم و الارتقاء بمستوى أدائهم لأدوارهم الإرشادية و ذلك من خلال توفير احتياجاتهم و متطلباتهم الأساسية التي ترفع من درجة رضائهم عن أعمالهم وأن تكون لديهم الدافعية لإنجاز المهام التي يقومون بها وتقليل الضغوط التنظيمية التي يتعرضون لها ويحاول هذا البحث التعرف على كفاءة أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هي الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين؟
- 2- ما هي درجة أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية؟
- 3- ما هو مدى تأثير الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين على أدائهم لأدوارهم الإرشادية؟
- 4- ماهي المشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين ومقترحاتهم لحلها؟

**أهداف البحث**

يتمثل الهدف الرئيسي في رفع معدلات أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية وتحسين ظروف عملهم وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على خصائص المرشدين الزراعيين.
2. التعرف على الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين والعوامل المرتبطة بها.
3. التعرف على درجة أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية والعوامل المرتبطة بها.
4. التعرف على أهم العوامل المحددة للإرتقاء بمعدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية.
5. استنتاج أفضل نموذج سببي يحدد مسار العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة المدروسة في تأثيرها على معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية.
6. التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ومقترحات حلها

**الفروض الإحصائية الصفرية****الفرض الأول**

لا توجد فروق معنوية إحصائية بين أنواع الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين.

يمثل الزمام المزروع بها نحو 823964 فدان موزعة على المحاصيل المختلفة، وتنتج محافظة الشرقية حوالي 21% من إنتاج مصر الزراعي ويبلغ عدد الزراع الحائزين بها حوالي 440286 حائز (وصف محافظة الشرقية، 2018).

### عينة البحث

يبلغ عدد العاملين في مجال الإرشاد الزراعي في محافظة الشرقية حوالي 1185 فرد توزيعهم كما يلي: 22 مفتش إرشاد و115 إحصائي، بالإضافة إلى 14 مسئول مركز إرشادي و6 أخصائيين، وكذلك مدير عام الإرشاد و19 أخصائي إرشادي بمديرية الزراعة، كما يقوم مديري الجمعيات ومرشدي الأحواض كمرشدين زراعيين ويبلغ عدد الجمعيات في محافظة الشرقية 573 جمعية زراعية وبلغ عدد مديري الجمعيات بها 573 مدير وبلغ عدد مرشدي الأحواض بهذه الجمعيات حوالي 435 مرشد، وتم التركيز في هذا البحث على مديري الجمعيات ومرشدي الأحواض باعتبارهم العاملين الحقيقيين للإرشاد الزراعي الميداني والذي يقع على عاتقهم العبء الأكبر في التطبيق العملي والحقل لمهام الإرشاد الزراعي جدول 1.

وتم تحديد حجم العينة وفقا لمعادلة ستيفن تامبسون

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \left[ N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث:

N حجم المجتمع

z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d نسبة الخطأ وتساوي 0.05

p نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.5

وبعد تطبيق المعادلة على مديري الجمعيات ومرشدي الأحواض الذين يبلغ عددهم 1008 باعتبارهم شاملة البحث بلغ حجم العينة المختارة حوالي 278 مبعوثاً وبعد جمع البيانات ومراجعة الإستمارات التي تم تجميعها وجدت حوالي 12 استمارة غير مكتملة البيانات فتم استبعادها وبالتالي بلغت نسبة الإستمارات الصحيحة حوالي 95.68% وبذلك بلغ حجم العينة الفعلية 266 مبعوثاً تم إختيارهم بطريقة عشوائية مع مراعاة التمثيل الجغرافي للجمعيات المختارة بالعينة بحيث يضمن الباحث إختيار جميع مناطق المحافظة في البحث للوقوف على رؤية حقيقية وواقعية عن الوضع الراهن للمرشدين وبالتالي إمكانية تعميم النتائج التي يمكن الحصول عليها من البحث.

### الفرض الثاني

لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين إجمالي الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين المتغيرات التالية (السن، الكثافة الإرشادية، المساحة الإرشادية، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفي، الرضا عن العمل الإرشادي، التوافق المهني، الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلي، الإتجاه نحو التنسيق المنظمي).

### الفرض الثالث

لا توجد فروق معنوية إحصائية بين أنواع الأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين.

### الفرض الرابع:

لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين إجمالي معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة مضاف إليها الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين (المتغير الوسيط).

### الفرض الخامس

لا تسهم مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة إسهاما معنوياً في تحديد الضغوط التنظيمية للمرشدين الزراعيين.

### الفرض السادس

لا تسهم مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة مضافاً إليها الضغوط التنظيمية للمرشدين الزراعيين إسهاما معنوياً في تحديد أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية

### مصادر البيانات والطريقة البحثية

تشمل منطقة وعينة البحث، وأسلوب جمع البيانات، وقياس متغيرات البحث، وأدوات التحليل الإحصائي.

### منطقة البحث

أجري هذا البحث في محافظة الشرقية وقد إختار الباحث محافظة الشرقية للمساعدة علي تطبيق نتائج الأبحاث العلمية التي تجري بكلية الزراعة جامعة الزقازيق لخدمة البيئة المحيطة بها حيث أن من أهم أهداف الجامعات الإقليمية المساهمة في خدمة وتنمية البيئة المحلية من خلال تطبيق نتائج الأبحاث العلمية والتي تجري في الكليات التابعة لها، وتبلغ مساحة محافظة الشرقية حوالي 4,911 كم<sup>2</sup> وهي ثاني محافظة على مستوى الوجه البحري من حيث المساحة بعد محافظة البحيرة ويبلغ عدد سكانها 7.287.948 نسمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018)، كما تعتبر محافظة الشرقية من أهم المحافظات المتميزة بالزراعة إذ

## جدول 1. توزيع العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة الشرقية

العدد	المكان
1	مدير الإرشاد
19	الإحصائيين
22	مفتش الإرشاد
115	الإحصائيين
-	مرشد قرية
14	مسئول المركز
6	الإحصائيين
573	مديرى الجمعيات الزراعية
435	مرشدى الأحواض بالجمعيات الزراعية
1185	الإجمالى

المصدر: مديرية الزراعة بالشرقية، الإدارة العامة للشئون الزراعية، إدارة الإحصاء، 2018.

## أسلوب جمع البيانات

(1000) مزارع، وعدد متوسط (1000-1500) مزارع، وعدد كبير (أكثر من 1500) مزارع

## المساحة الإشرافية

ويقصد بها المساحة التى يشرف عليها ويتابعها المرشد الزراعى وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن المساحة الزراعية التى يخدمها من خلال عمله، وتراوح المدى الفعلى لهذا المتغير بين (400-2200) فدان، وتم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات هى: مساحة صغيرة (قل من 1000) فدان، ومساحة متوسطة (1000-1600) فدان، ومساحة كبيرة (أكثر من 1600) فدان

## الدخل الشهرى

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن دخله الشهرى وتراوح المدى الفعلى لهذا المتغير بين (1500-3000) جنيه، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: ذوى دخل منخفض (أقل من 1500 جنيه)، وذوى دخل متوسط (1500-2000 جنيه)، وذوى دخل مرتفع (أكثر من 2000 جنيه).

## عدد الدورات التدريبية

تم سؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية التى حصل عليها وتراوح المدى الفعلى لهذا المتغير بين (3-10) دورات، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: عدد قليل (أقل من 4 دورات)، وعدد متوسط (4-7 دورات)، وعدد كبير (أكثر من 7 دورات).

## الدافعية للإنجاز

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها 8 عبارات تدور حول إستعداد المرشد للتضحية من أجل جودة الخدمات التى يقدمها للمستفيدين، وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (3، 2، 1) للعبارات الإيجابية على الترتيب، ودرجات (1، 2،

إعتمد الباحث في جمع البيانات على إستخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، واستغرقت فترة جمع البيانات حوالى ستة شهور من سبتمبر عام 2018 حتى مارس عام 2019

## قياس متغيرات البحث

أمكن قياس متغيرات البحث على النحو التالي:

## المتغيرات المستقلة

## السن

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عمره لأقرب سنة حتى وقت جمع البيانات، وتم إستخدام عدد السنوات الممثلة لسن المزارع كمؤشر رقمى لقياس هذا المتغير، وتراوح المدى الفعلى لهذا المتغير بين (25-55) سنة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات كما يلي: صغار السن (أقل من 35 سنة)، ومتوسطى السن (35-50 سنة)، وكبار السن (50 سنة فأكثر).

## خبرة العمل فى مجال الإرشاد الزراعى

تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل فى مجال الإرشاد الزراعى، تراوح المدى الفعلى لهذا المتغير بين (5-30) سنة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: ذوى خبرة منخفضة (أقل من 10 سنوات)، وخبرة متوسطة (10-20 سنة)، وخبرة كبيرة (أكثر من 20 سنة).

## الكثافة الإرشادية

ويقصد بها عدد الزراع الذين يخدمهم المرشد الزراعى وتم قياس هذا المتغير بسؤال المرشد عن عدد الزراع الذين يخدمهم بمنطقة عمله، وتراوح المدى الفعلى لهذا المتغير بين (500-2000) مزارع، وتم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات كما يلي: عدد زراع صغير (اقل من

منخفض (12-19) درجة، ومتوسط (20-28) درجة، ومرتفع (29-36) درجة.

### الإتجاه نحو التنسيق المنظمي

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها 14 عبارة تدور حول ميل المرشد وإستعداده للتنسيق مع المنظمات الريفية والزراعية مثل الجهات البحثية وجمعيات تنمية المجتمع وغيرها من المنظمات الأخرى التي تساعد على أداء أدواره الإرشادية بصورة أكثر كفاءة وفعالية، وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (3، 2، 1)، وتراوح المدى النظرى لهذا المتغير بين (14-42) درجة وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : اتجاه ضعيف (14-22) درجة، واتجاه متوسط (23-32) درجة، واتجاه قوى (33-42) درجة.

### المتغيرات الوسيطة

#### الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

وتم تقسيم هذا المتغير إلى عدة جوانب على النحو التالي:

#### الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعي مكون من 6 عبارات تدور حول ضعف الأجور والمكافآت، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (6-24) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذه الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: تعرض منخفض (6-11) درجة، وتعرض متوسط (12-17) درجة، وتعرض مرتفع (18-24) درجة.

#### الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعي مكون من 13 عبارة تدور حول عدم كفاءة الموارد المالية وعدم توفر وسائل المواصلات والمعينات والطرق الإرشادية والأماكن المجهزة لتقديم الخدمات الإرشادية، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (13-52) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذه الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: تعرض منخفض (13-25) درجة، وتعرض متوسط (26-38) درجة، وتعرض مرتفع (39-52) درجة.

(3) للعبارات السلبية، وتراوح المدى النظرى لهذا المتغير بين (8-24) درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: دافعية منخفضة (8-12) درجة، ومتوسطة (13-18) درجة، ومرتفعة (19-24) درجة.

### الرضا الوظيفي

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها 8 عبارات تدور حول شعور المرشد بالرضا عن طبيعة الدور الذي يؤديه ورضائه عن العلاقات السائدة بينه وبين زملائه ومدى الإستمتاع بالعمل، وأعطيت الإستجابات (راضى، محايد، غير راضى) درجات (3، 2، 1) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات (1، 2، 3) للعبارات السلبية وتراوح المدى النظرى لهذا المتغير بين (8-24) درجة وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : رضاهم منخفض (8-12) درجة، ومتوسط (13-18) درجة، ومرتفع (19-24) درجة.

### الرضا عن العمل الإرشادي

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها 15 عبارات تدور حول رضا المرشد عن الأجور والحوافز واللوائح وفرص الترقى والإدارة والإشراف، وأعطيت الإستجابات (راضى، محايد، غير راضى) درجات (3، 2، 1) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات (1، 2، 3) للعبارات السلبية وتراوح المدى النظرى لهذا المتغير بين (15-45) درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : رضا منخفض (15-24) درجة، ومتوسط (25-34) درجة، ومرتفع (35-45) درجة.

### التوافق المهني

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها 26 عبارات تدور حول الثقة المتبادلة والتعاون المشترك والإنضباط والتكامل مع الآخرين، وأعطيت الإستجابات (دائما، أحيانا، نادرا، لا) درجات (1، 2، 3، 4) وتراوح المدى النظرى لهذا المتغير بين (26-104) درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: أداء تنظيمى منخفض (26-51) درجة، وأداء متوسط (52-77) درجة، وأداء مرتفع (78-104) درجة.

### الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها 12 عبارة تدور حول مدى شعور المرشد بأهمية تطوير وخدمة المجتمع المحلى واستعداده للعمل بكل طاقته من أجل تنمية وتطوير هذا المجتمع، وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (3، 2، 1) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات (1، 2، 3) للعبارات السلبية وتراوح المدى النظرى لهذا المتغير بين (12-36) درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: مستوى

**الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية**

على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (12-48) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذا الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: دور منخفض (12-23) درجة، ودور متوسط (24-35) درجة، ودور مرتفع (36-48) درجة.

**الدور التنسيقي**

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 7 عبارات تدور حول قيام المرشد بالتنسيق مع العاملين بالمنظمات المحلية والإستعانة بالإمكانات المادية والبشرية لتلك المنظمات، وتنظيم لقاءات دورية بين الباحثين والمستهدفين، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (7-28) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذا الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: دور منخفض (7-13) درجة، ودور متوسط (14-20) درجة، ودور مرتفع (21-28) درجة.

**الدور التدميى**

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 11 عبارة تدور حول قيام المرشد بتشجيع المستهدفين على الإشتراك فى تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية، والمساعدة فى إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التى تقابل المستهدفين، وبتحديد معوقات تنفيذ المستهدفين لبعض التوصيات الفنية، وعرض المشكلات على المتخصصين لإيجاد الحلول المناسبة لها، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (11-44) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذا الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: دور منخفض (11-21) درجة، ودور متوسط (22-32) درجة، ودور مرتفع (33-44) درجة.

**الدور التعليمى**

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 11 عبارة تدور حول قيام المرشد بعقد الندوات والإجتماعات الإرشادية وعقد دورات تدريبية وتنفيذ أيام الحقل والقيام بزيارة المستهدفين فى أماكن تواجدهم، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (11-44) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذا الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: دور منخفض (11-21) درجة، ودور متوسط (22-32) درجة، ودور مرتفع (33-44) درجة.

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 15 عبارة تدور حول لوائح العمل وتوصيف دور المرشد وتعدد جهات الإشراف، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (15-60) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذه الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: تعرض منخفض (15-29) درجة، وتعرض متوسط (30-44) درجة، وتعرض مرتفع (45-60) درجة.

**الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل**

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 6 عبارات تدور حول العلاقات مع الرؤساء والعلاقات مع الزملاء والتعاون فيما بينهم، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (6-24) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذه الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: تعرض منخفض (6-11) درجة، وتعرض متوسط (12-17) درجة، وتعرض مرتفع (18-24) درجة.

**الضغوط المرتبطة بالعضوظ النفسية والاجتماعية**

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 12 عبارة تدور حول شعور المرشد بقيمة العمل الذى يؤديه وتقدير المستهدفين له وللخدمات التى يقدمها لهم، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى لهذا المقياس بين (12-48) درجة، وتم تقسيم المبحوثين حسب مستوى تعرضهم لهذه الضغوط إلى ثلاث فئات كما يلي: تعرض منخفض (12-23) درجة، وتعرض متوسط (24-35) درجة، وتعرض مرتفع (36-48) درجة.

**المتغير التابع****أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية**

وتم قياس هذا المتغير إلى عدة جوانب على النحو التالى:

**الدور التخطيطى**

وتم قياس هذا المتغير بمقياس رباعى مكون من 12 عبارة تدور حول قيام المرشد بتجميع الحقائق والبيانات وتحديد الإحتياجات والأهداف الإرشادية وتوفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأعمال الإرشادية، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، وموجودة بدرجة منخفضة، وغير موجودة) درجات (1، 2، 3، 4)

مستقيم ويشير رأس السهم فيه إلى اتجاه العلاقة السببية، ويوضع على كل خط مستقيم معامل المسار Path Coefficient الخاص بالعلاقة بين المتغيرين ، ويشير معامل المسار إلى معامل الانحدار الجزئي المعياري المحسوب من معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

وتم استخدام أسلوب تحليل المسار للبحث عن أفضل نموذج سببي يوضح العلاقات السببية التابعة بين المتغيرات المحددة لكل من الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين ومعدلات أدائهم لأدوارهم الإرشادية، حيث أن معامل المسار يعبر عن الأثر المباشر لمتغير سببي على متغير آخر Causal Effect بمعنى أن معامل المسار يعبر عن الأثر المتوقع في المتغير الذي ينتج عن تغير الانحدار المعياري لمتغير آخر بعد تثبيت جميع المتغيرات الأخرى، وقد تم بناء نموذج مقترح يوضح علاقة المتغيرات المستقلة ببعضها البعض ثم علاقتها بالمتغيرات الوسيطة والتابعة

## النتائج والمناقشة

### الخصائص الشخصية للمرشدين

أوضحت النتائج بجدول 2 أن أهم الخصائص الشخصية للمبشرين كانت على النحو التالي:

#### السن

أوضحت النتائج أن 4.9% من المبشرين كانوا صغار السن (أقل من 35 سنة) ، 23.0% منهم متوسطى السن (35- 50 سنة)، و 72.1% منهم كبار السن (أكثر من 50 سنة)، ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المرشدين كانوا من كبار السن، وهذا يتفق مع آخر الإحصائيات عن أعداد المرشدين الزراعيين والتي أكدت أن معظم المرشدين الحاليين أعمارهم تزيد عن 45 سنة (المنوفي، 2019)، ذلك يعطى مؤشر على الإنخفاض السريع فى المستقبل فى عدد المرشدين الزراعيين نتيجة بلوغ عدد كبير منهم سن المعاش مما يؤدي إلى زيادة ضعف الإرشاد الزراعى.

### خبرة العمل فى مجال الإرشاد الزراعى

اتضح من النتائج أن 5.6% من المبشرين ذوى خبرة منخفضة فى مجال الإرشاد الزراعى (أقل من 10 سنوات)، و 26.2% منهم ذوى خبرة متوسطة (10-20 سنة)، و 68.2% منهم ذوى خبرة كبيرة (أكثر من 20 سنة)، ويتضح من ذلك أن غالبية المبشرين لديهم خبرة كبيرة بالعمل الإرشادى وقد يرجع ذلك إلى أن معظم المرشدين الحاليين من كبار السن أى قضوا فترة كبيرة على رأس العمل وإن كان يدل على زيادة احتمالية انخفاض عدد المرشدين فى المستقبل بعد خروج هذه الفئة على المعاش ولكنه يعطى أيضا مؤشر إيجابى أنه يمكن استغلال هؤلاء والاستفادة من خبراتهم إذا ما أرادت الدولة النهوض بقطاع الإرشاد الزراعى.

## أدوات التحليل الإحصائى

تم الاعتماد فى تحليل البيانات على عدة أساليب إحصائية تتفق مع طبيعة البيانات وتحقق أهداف البحث هى:

### 1- الجداول التكرارية. 2- النسب المئوية.

3- معامل الارتباط البسيط لبيرسون لقياس واختبار معنوية قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة

4- إختبار تحليل التباين لفريدمان (friedman) لإختبار معنوية الفروق بين الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين المبحوثين، وكذلك إختبار معنوية الفروق بين أنواع الأدوار الإرشادية التى يقوم بها المرشد الزراعى.

5- أسلوب التحليل المسارى Path Analysis: وأسلوب تحليل المسار يقدم للباحث مقدار من المعلومات الخاصة بالعلاقات القائمة بين النموذج المطروح أكثر مما يقدمه أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وهو يساعد في تفسير العلاقات السببية، وتجزئة هذه العلاقات إلى آثار مباشرة لكل متغير على الآخر . وتقوم فكرة التحليل المسارى على الأسس والاقتراحات التالية:

- إمكانية ترتيب متغيرات البحث ترتيباً زمنياً وسببياً بحيث من المتوقع تأثير المتغيرات السابقة على المتغيرات اللاحقة.

- احتواء علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة على متغير إضافي يشير إلى حجم التباين غير المفسر (الخطأ) في المتغير التابع (علام، 1993).

ويشير (Shannon and M. Miller, 1993) إلى ان نقطة البدء في استخدام تحليل المسارات هي بناء نموذج سببي Causal Model للظاهرة التي يرغب الباحث في تفسيرها، و يتمثل هذا النموذج في شكل تخطيطي يقدم من خلاله بناء نظري لكافة العلاقات السببية-التابعة الممكنة، وذلك وفقا لمراجعة الباحث للدراسات والأطر النظرية والمرجعية المتاحة عن الظاهرة، ثم ترتيب المتغيرات البحثية ترتيباً زمنياً سببياً مؤداه أن المتغيرات السابقة تؤثر في المتغيرات اللاحقة، وهنا يجب التمييز بين نوعين من المتغيرات هما:

### متغيرات خارجية

وهي التي يتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة، ويتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة على أن العلاقة فيما بينها علاقة ارتباطية وليست سببية.

### متغيرات داخلية

وهي التي يحاول النموذج السببي تقديم تفسير لها، ويتم التعبير عن علاقة كل متغير مستقل بالمتغير التابع بخط



## جدول 2. الخصائص الشخصية للمبحوثين

المتغيرات	عدد	(%)	المتغيرات	عدد	(%)
<b>السن</b>					
صغار السن (أقل من 35 سنة)	13	4.9	الدافعية للإنجاز		
متوسطى السن (35-50 سنة)	61	23.0	دافعية منخفضة (8-12) درجة	158	59.4
كبار السن (أكثر من 50 سنة)	192	72.1	دافعية متوسطة (13-18) درجة	73	27.6
<b>عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي</b>					
خبرة بسيطة (أقل من 10 سنوات)	15	5.6	دافعية مرتفعة (19-24) درجة	35	13.0
خبرة متوسطة (10-20 سنة)	70	26.2	<b>الرضا الوظيفي</b>		
خبرة كبيرة (أكثر من 20 سنة)	181	68.2	رضا منخفض (8-12) درجة	216	81.4
<b>الكثافة الإرشادية</b>					
عدد صغير (أقل 1000) مزارع	26	9.8	رضا متوسط (13-18) درجة	35	13.1
عدد متوسط (1000-1500) مزارع	176	66.1	رضا مرتفع (19-24) درجة	15	5.5
عدد كبير (أكثر من 1500) مزارع	64	24.1	<b>الرضا عن العمل الإرشادي</b>		
<b>المساحة الإشرافية</b>					
مساحة صغيرة (أقل من 1000) فدان	21	7.8	رضا منخفض (15-24) درجة	181	68.1
مساحة متوسطة (1000-1600) فدان	88	33.1	رضا متوسط (25-34) درجة	72	27.2
مساحة كبيرة (أكثر من 1600) فدان	157	59.1	رضا مرتفع (35-45) درجة	13	4.7
<b>الدخل الشهري</b>					
<b>التوافق المهني</b>					
دخل منخفض (أقل من 1500) جنيه	29	11.0	أداء منخفض (26-51) درجة	126	47.3
دخل متوسط (1500-2000) جنيه	164	61.6	أداء متوسط (52-77) درجة	83	31.2
دخل مرتفع (أكثر من 2000) جنيه	73	27.4	أداء مرتفع (78-104) درجة	57	21.5
<b>عدد الدورات التدريبية</b>					
<b>الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي</b>					
عدد قليل (أقل من 4 دورات)	78	29.2	منخفض (12-19) درجة	65	24.6
عدد متوسط (4-7 دورات)	153	57.5	متوسط (20-28) درجة	136	51.2
عدد كبير (أكثر من 7 دورات)	35	13.3	مرتفعة (29-36) درجة	64	24.2
<b>الاتجاه نحو التنسيق المنظمي</b>					
<b>الاتجاه نحو التنسيق المنظمي</b>					
عدد قليل (أقل من 4 دورات)	78	29.2	اتجاه ضعيف (14-22) درجة	47	17.6
عدد متوسط (4-7 دورات)	153	57.5	اتجاه متوسط (23-32) درجة	176	66.1
عدد كبير (أكثر من 7 دورات)	35	13.3	اتجاه قوى (33-42) درجة	43	16.3

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2018/2019.

(3-6 دورات)، و13.30% منهم يحصلون على عدد كبير منها. ويتضح من ذلك أن نسبة قليلة من المبحوثين يحصلون على عدد كبير من الدورات التدريبية (أكثر من 6 دورات)، مما يتطلب زيادة عدد الدورات التدريبية الفعالة لزيادة كفاءة أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية

#### الدافعية للإنجاز

اتضح من النتائج أن 59.4% من المبحوثين دافعيتهم للإنجاز منخفضة (8-12) درجة، و27.6% منهم دافعيتهم متوسطة (13-18) درجة، و13.0% منهم دافعيتهم مرتفعة (19-24) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى دافعيتهم للإنجاز مرتفعة وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة كبيرة منهم دخلهم متوسط وزيادة الجهد الواقع عليهم نتيجة زيادة الكثافة الإرشادية لانخفاض أعداد المرشدين التي لا تتناسب مع عدد الزراع والمساحات المزروعة وكثرة المهام الإرشادية المطلوبة

#### الرضا الوظيفي

تبين النتائج أن 81.4% من المبحوثين رضاهم الوظيفي منخفض (8-12) درجة، و13.1% منهم رضاهم متوسط (13-18) درجة، و5.5% منهم رضاهم مرتفع (19-24) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين رضاهم الوظيفي منخفض. ويرتبط ذلك بانخفاض الأجور وعدم مناسبة الحوافز والمكافآت لطبيعة العمل الإرشادي.

#### الرضا عن العمل الإرشادي

تظهر النتائج أن 68.1% من المبحوثين رضاهم عن العمل الإرشادي منخفض (15-24) درجة، و27.2% منهم رضاهم متوسط (25-34) درجة، و4.7% منهم رضاهم مرتفع (35-45) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين رضاهم عن العمل الإرشادي منخفض وهذا يرتبط بعوامل كثيرة وظروف العمل الإرشادي غير المناسبة في الفترة الحالية.

#### التوافق المهني

أوضحت النتائج أن 47.3% من المبحوثين توافقهم المهني منخفض (26-51) درجة، و31.2% منهم توافقهم متوسط (52-77) درجة، و21.5% منهم توافقهم المهني مرتفع (78-104) درجة، ويتضح أن معظم المرشدين كان توافقهم المهني منخفض نتيجة عدم مناسبة ظروف العمل الإرشادي.

#### الكثافة الإرشادية

أوضحت النتائج أن 9.8% من المرشدين يخدمون عدد صغير من الزراع (أقل من 1000) مزارع، و66.1% منهم يخدمون عدد متوسط من الزراع (1000-1500) مزارع، و24.1% منهم يخدمون عدد كبير من الزراع (أكثر من 1500) مزارع.

#### المساحة الإشرافية

أوضحت النتائج أن 7.8% من المرشدين يخدمون مساحة صغيرة، و33.1% منهم يخدمون مساحة متوسطة، و59.1% منهم يخدمون مساحة كبيرة.

ويتضح من عدد الزراع والمساحات التي يخدمها المرشد الزراعي أن الغالبية العظمى من المرشدين يخدمون عدد كبير من الزراع مما يعني زيادة الكثافة الإرشادية ويتضح أيضا زيادة حجم المساحات التي يخدمها المرشد الزراعي، وقد يرجع ذلك إلى الإنخفاض في أعداد المرشدين التي لا تتناسب مع أعداد الزراع والمساحات المزروعة وفقا لآخر إحصائيات والتي أوضحت أن عدد المرشدين على مستوى الجمهورية حوالي 2940 مرشداً (المنوفي، 2019) في حين بلغت المساحة المزروعة حوالي 9 ملايين و270 ألف فدان منها 6 ملايين و95 ألف فدان بالأراضي القديمة، و3 ملايين و175 ألف فدان بالأراضي الجديدة المستصلحة وبلغت المساحة المحصولية خلال الموسم الزراعي الصيفي والثموي، 16 مليوناً و913 ألف فدان وبلغ عدد الحائزين على هذه المساحات إلى 4 ملايين و586 ألف حائز (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018)، وبالتالي زيادة الأعباء على المرشد الزراعي مما يعوق أداء عمله على الوجه الأكمل ولكن ما يدعو للقلق حقا هو أن معظم المرشدين الحاليين من كبار السن مما قد يعني عدم القدرة على إنجاز العمل الإرشادي على الوجه الأكمل بالإضافة إلى زيادة الإحتمال بإنخفاض أعداد المرشدين الزراعيين في المستقبل بعد بلوغ هذه الفئة من كبار السن سن المعاش.

#### الدخل الشهري

اتضح من النتائج أن 11.0% من المبحوثين دخلهم منخفض (أقل من 1000 جنيه)، و61.6% منهم دخلهم متوسط (1000-2000 جنيه)، و27.4% دخلهم مرتفع (أكثر من 2000 جنيه). ويتضح من أن الغالبية العظمى من المبحوثين دخلهم متوسط مما يتطلب زيادة دخول المرشدين الزراعيين لتحفيزهم على زيادة معدل الإنجاز

#### عدد الدورات التدريبية

اتضح من النتائج أن 29.18% من المبحوثين يحصلون على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من 3 دورات)، و57.52% منهم يحصلون على عدد متوسط

**الشعور بالانتماء للمجتمع المحلى**

أوضحت النتائج أن 24.6% من المبحوثين شعورهم بالانتماء منخفض (12-19) درجة، و51.2% شعورهم متوسط (20-28) درجة، و24.2% منهم شعورهم مرتفع (29-36) درجة. ويتضح من ذلك أن نسبة كبيرة كان شعورهم بالانتماء للمجتمع المحلى متوسط مما ينعكس على زيادة دافعيتهم للإنجاز واستعدادهم للعمل من أجل المجتمع المحلى

**الاتجاه نحو التنسيق المنظمى**

يتضح من النتائج أن 17.6% من المبحوثين إتجاههم نحو التنسيق مع المنظمات الأخرى ضعيف (14-22) درجة، و66.1% إتجاههم متوسط (23-32) درجة، و16.3% إتجاههم قوى (33-42) درجة، ويتضح أن معظم المرشدين الزراعيين المبحوثين إتجاههم نحو التنسيق مع المنظمات الأخرى متوسط وهذا ينعكس على إتجاه المرشدين الزراعيين نحو التنسيق والتعاون مع المنظمات الريفية الموجودة بالقرية مما يقلل من فاعلية الإرشادى الزراعى، وقد اتفق ذلك مع النتائج التالية بجدول 16 والتي أشارت إلى أن معظم المرشدين الزراعيين كان مستوى قيامهم بالدور التنسيقى متوسط بنسبة 48.7%.

**الضغوط التنظيمية التى يتعرض المرشدين الزراعيين المبحوثين****الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز**

أوضحت النتائج بجدول 3 أن 20.6% من المبحوثين مستوى الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز التى يتعرضون لها منخفض، بينما كان 37.1% منهم مستوى تعرضهم لهذا الضغوط متوسط، فى حين كان 42.3% منهم يتعرضون لمستوى عالى من هذه الضغوط. ويتضح من النتائج أن نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين يعانون من زيادة الضغوط التنظيمية التى يتعرضون لها وهذا يتفق مع النتائج السابقة فى خصائص المبحوثين حيث تبين انخفاض رضاهم الوظيفى وانخفاض رضاهم عن ظروف العمل الإرشادى التى يعملون فيها.

وكانت أهم الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز التى يتعرض لها المبحوثين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابى والأهمية النسبية على النحو التالى بجدول 4: دخل عن العمل الإرشادى أقل من دخل زملائى بالوظائف الأخرى بمتوسط حسابى 3.3 درجة وأهمية نسبية 82.5%، ثم عدم مناسبة الأجور لطبيعة عمله بمتوسط حسابى 3.2 درجة وأهمية نسبية 80.0%، ثم ضعف الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بمتوسط حسابى 3.1 درجة وأهمية نسبية 77.5%، ثم قلة مكافآت الأعضاء عن حضور الاجتماعات بمتوسط حسابى 2.9 درجة وأهمية

نسبية 72.5%، ثم عدم وجود مكافآت للتميز فى العمل بمتوسط حسابى 2.8 درجة وأهمية نسبية 70.0%، ثم عدم وجود درجات مالية (كادر مناسب) للعاملين. بمتوسط حسابى 2.1 درجة وأهمية نسبية 52.5%. ويتضح أن أكثر الضغوط التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين تتعلق بالدخول المادية.

**الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل**

أوضحت النتائج بجدول 5 أن 17.3% من المبحوثين مستوى الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل التى يتعرضون لها منخفض، بينما كان 51.1% منهم مستوى تعرضهم لهذه الضغوط متوسط، فى حين كان 31.6% منهم يتعرضون لمستوى عالى من هذه الضغوط. ويتضح أن معظم المرشدين اتفقوا على أن الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة متوسطة، وهذا ينعكس بالتالى على أدئهم وقدرتهم على إنجاز المهام المطلوبة منهم على الوجه الأكمل.

وكانت أهم الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل التى يتعرض لها المبحوثين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابى والأهمية النسبية على النحو التالى بجدول 6: عدم كفاية الموارد المالية للقيام بالأنشطة بمتوسط حسابى 3.5 درجة وأهمية نسبية 87.5%، ثم كلا من إحتياجات المنطقة التى أخدمها أكبر من الإمكانيات المتاحة وعدم توفر العدد الكافى من العاملين القادرين على تنفيذ الأنشطة المختلفة بمتوسط حسابى 3.4 درجة وأهمية نسبية 85.0%، ثم عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التى تمد المرشد بالمعلومات بمتوسط حسابى 3.2 درجة وأهمية نسبية 80.0%، ثم عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية بمتوسط حسابى 3.1 درجة وأهمية نسبية 77.5%، ثم النقص فى الأثاث والمكاتب اللازمة بمتوسط حسابى 2.9 درجة وأهمية نسبية 72.5%، ثم كلا من عدم توافر وسائل الاتصالات الحديثة للاتصال بالمستويات العليا، وعدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع، وعدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية بمتوسط حسابى 2.8 درجة وأهمية نسبية 70.0%، ثم عدم توفر وسائل مواصلات لخدمة العاملين بمتوسط حسابى 2.5 درجة وأهمية نسبية 62.5%، ثم نقص الإعداد والتدريب للعاملين بمتوسط حسابى 2.3 درجة وأهمية نسبية 57.5%، ثم عدم توافر الإمكانيات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملى بمتوسط حسابى 2.2 درجة وأهمية نسبية 55.0%، ثم عدم الحرية فى التصرف فى الميزانية والنقل من بند لآخر بمتوسط حسابى 1.9 درجة وأهمية نسبية 47.5%. ويتضح أن أكثر الضغوط المرتبطة بالإمكانيات هى نقص الإمكانيات المادية وعدم توفر العدد الكافى من المرشدين.

## جدول 3. مستوى الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز التي يتعرض لها المبحوثين

مستوى الضغوط	عدد	(%)
مستوى منخفض (6-11) درجة	55	20.6
مستوى متوسط (12-17) درجة	99	37.1
مستوى مرتفع (18-24) درجة	113	42.3
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

## جدول 4. الأهمية النسبية للضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

الضغوط	درجة وجودها										
	كبيرة		متوسطة		منخفضة		غير موجودة				
	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)				
ضعف الحوافز المالية والبدايات المناسبة للعاملين	115	43.3	84	31.6	38	14.3	29	10.9	3.1	77.5	3
دخلى عن العمل الإرشادى أقل من دخل زملانى بالوظائف الأخرى	137	51.5	75	28.2	50	18.8	4	1.6	3.3	82.5	1
عدم وجود مكافآت للتميز فى العمل	85	32.0	78	29.2	60	22.6	43	16.3	2.8	70.0	5
عدم مناسبة الأجور لطبيعة عمله	118	44.3	83	31.2	65	24.4	1	0.2	3.2	80.0	2
عدم وجود درجات مالية (كادر مناسب) للعاملين	31	11.7	55	20.7	83	31.1	97	36.5	2.1	52.5	6
قلة مكافآت الأعضاء عن حضور الاجتماعات	93	35.1	75	28.2	67	25.1	31	11.6	2.9	72.5	4

(1) الأهمية النسبية لكل عبارة = متوسط العبارة / أكبر قيمة للمتوسط العام \* 100 (أكبر قيمة للمتوسط العام = 4)

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

## جدول 5. مستوى الضغوط المرتبطة بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة للعمل التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الضغوط	عدد	(%)
مستوى منخفض (13-25) درجة	46	17.3
مستوى متوسط (26-38) درجة	136	51.1
مستوى مرتفع (39-52) درجة	84	31.6
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

جدول 6. الأهمية النسبية للضغوط المرتبطة بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة للعمل التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

الترتيب	الأهمية النسبية	المتوسط	درجة وجودها								الضغوط
			غير موجودة		منخفضة		متوسطة		كبيرة		
			عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)			
1	87.5	3.5	0.0	0	13.8	37	27.0	72	59.2	157	عدم كفاية الموارد المالية للقيام بالأنشطة
7	62.5	2.5	21.6	57	32.2	86	25.2	67	21.0	56	عدم توفر وسائل مواصلات لخدمة العاملين
5	72.5	2.9	11.2	30	25.0	67	29.2	78	34.6	92	النقص في الأثاث والمكاتب اللازمة
4	77.5	3.1	3.2	9	27.2	72	31.0	82	38.6	103	عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية
10	47.5	1.9	46.2	123	27.0	72	13.0	35	13.8	37	عدم الحرية في التصرف في الميزانية والنقل من بند لآخر
6	70.0	2.8	11.0	29	26.0	69	32.0	85	31.0	82	عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية
9	55.0	2.2	36.0	96	25.0	67	23.0	61	16.0	43	عدم توافر الإمكانيات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي
6	70.0	2.8	17.6	47	22.1	59	24.6	65	35.7	95	عدم توافر وسائل الاتصالات الحديثة للاتصال بالمستويات العليا
3	80.0	3.2	5.2	14	17.1	45	33.0	88	44.7	119	عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التي تمد المرشد بالمعلومات
6	70.0	2.8	18.3	49	21.6	57	22.3	59	37.8	101	عدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع
2	85.0	3.4	3.1	8	11.3	30	27.5	73	58.1	155	إحتياجات المنطقة التي أخدمها أكبر من الإمكانيات المتاحة
2	85.0	3.4	5.7	15	9.8	26	22.7	60	61.8	164	عدم توفر العدد الكافي من العاملين القادرين على تنفيذ الأنشطة المختلفة
8	57.5	2.3	22.0	59	37.0	98	26.0	69	15.0	40	نقص الإعداد والتدريب للعاملين

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

لهذا الضغوط متوسط، في حين كان 21.7% منهم يتعرضون لمستوى عالي من هذه الضغوط، ويتضح من ذلك أن معظم المرشدين أكدوا أن الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل كانت منخفضة وهذا قد يرجع إلى قلة عدد المرشدين في الأساس بالإضافة إلى عدم تعقد الجوانب الإدارية الخاصة بالعمل الإرشادي وهذا ما أكدته نتائج الضغوط الإدارية في جدول 7.

وكانت أهم الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 10: أعانى من خلافات مهنية بيني وبين زملاء العمل بمتوسط حسابي 3.2 درجة وأهمية نسبية 80.0%، ثم علاقتي مع الرؤساء لا تتسم بالفهم والتعاون بمتوسط حسابي 3.0 درجة وأهمية نسبية 75.0%، ثم لا توجد ثقة متبادلة بين العاملين والمسترشدين بمتوسط حسابي 2.7 درجة وأهمية نسبية 67.5%، ثم لا توجد ثقة متبادلة بين العاملين والقادة المحليين بمتوسط حسابي 2.4 درجة وأهمية نسبية 60.0%، ثم كلا من لا يتعاون الجميع لتحقيق العمل الإرشادي ولا توجد ثقة متبادلة بين القادة المحليين وغيرهم من المسترشدين بمتوسط حسابي 2.2 درجة وأهمية نسبية 55.0%، ويتضح أن أكثر ضغوط علاقات العمل وجود خلافات مهنية بيني وبين زملاء العمل.

#### الضغوط النفسية والاجتماعية

أوضحت النتائج بجدول 11 أن 21.7% من المبحوثين مستوى الضغوط النفسية والاجتماعية التي يتعرضون لها منخفض، بينما كان 27.1% منهم مستوى تعرضهم لهذا الضغوط متوسط، في حين كان 51.2% منهم يتعرضون لمستوى عالي من هذه الضغوط، ويتضح من ذلك أن معظم المرشدين يعانون من زيادة الضغوط النفسية والاجتماعية وهذا ما تؤيده النتائج بجدول 1 الذي أظهر وجود انخفاض في الرضا الوظيفي وانخفاض في الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين الزراعيين المبحوثين.

وكانت أهم الضغوط النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 12: أشعر بأن ما أحققه في عملي لا يتناسب مع الجهد المبذول بمتوسط حسابي 3.2 درجة وأهمية نسبية 80.0%، ثم الوظيفة هنا شاقة ومجهدة وشغلها كثير بمتوسط حسابي 3.1 درجة وأهمية نسبية 77.5%، ثم لا يساعدني العمل في هذا المجال على إستغلال مهاراتي وقدراتي بمتوسط حسابي 3.0 درجة وأهمية نسبية 75.0%، ثم كلا من أشعر بكثرة المهام والواجبات الملقاة على وأشعر بالملل أثناء تأدية العمل الإرشادي بمتوسط حسابي 2.9 درجة وأهمية نسبية 72.5%، ثم لا أستطيع تلبية كل حاجات الزراع لكثرة عددهم بمتوسط حسابي 2.7 درجة وأهمية

#### الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية

أوضحت النتائج بجدول 7 أن 28.7% من المبحوثين مستوى الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية التي يتعرضون لها منخفض، بينما كان 36.1% منهم مستوى تعرضهم لهذه الضغوط متوسط، في حين كان 35.2% منهم يتعرضون لمستوى عالي من هذه الضغوط، ويتضح من النتائج أن الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية كانت متقاربة وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الإرشادي الذي لا يتطلب إجراءات وتشريعات كثيرة.

وكانت أهم الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 8: كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي بمتوسط حسابي 3.3 درجة وأهمية نسبية 82.5%، ثم عدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي بمتوسط حسابي 3.1 درجة وأهمية نسبية 77.5%، ثم تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلي المرشد الزراعي بمتوسط حسابي 3.0 درجة وأهمية نسبية 75.0%، ثم كلا من زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي، وكثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد، وتعدد جهات الإشراف علي المرشد الزراعي، وظروف العمل لا تسمح بالمرونة في إتخاذ القرارات بمتوسط حسابي 2.9 درجة وأهمية نسبية 72.5%، ثم كلا من عدم وجود لائحة منظمة للعمل، وعدم توفر الدعم الفني لحل المشكلات الإنتاجية بمتوسط حسابي 2.8 درجة وأهمية نسبية 70.0%، ثم السلم الوظيفي في الإرشاد لا يسمح بالترقي لمن يستحقه بمتوسط حسابي 2.7 درجة وأهمية نسبية 67.5%، ثم عدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة بمتوسط حسابي 2.3 درجة وأهمية نسبية 57.5%، ثم صعوبة الإتصال بالجهات الإشرافية الأعلى بمتوسط حسابي 2.2 درجة وأهمية نسبية 55.0%، ثم صعوبة التعامل والتكيف مع الرؤساء بمتوسط حسابي 2.1 درجة وأهمية نسبية 52.5%، ثم يقوم الرؤساء في العمل بتقييم أداء المرشد بطريقة عشوائية بمتوسط حسابي 1.9 درجة وأهمية نسبية 47.5%، ثم لا توجد عدالة في الحصول على ترقية بمتوسط حسابي 1.8 درجة وأهمية نسبية 45.0%، ويتضح من النتائج أن أكثر الضغوط الإدارية كانت كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي وهذا يتفق مع ما تم التوصل إليه في نتائج الخصائص الشخصية بجدول 1 حيث تبين زيادة الكثافة الإرشادية وزيادة المساحات التي يخدمها المرشد الزراعي.

#### الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل

أوضحت النتائج بجدول 9 أن 51.2% من المبحوثين مستوى الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل التي يتعرضون لها منخفض، بينما كان 27.1% منهم مستوى تعرضهم

## جدول 7. مستوى الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الضغوط	عدد	(%)
مستوى منخفض (15-29) درجة	76	28.7
مستوى متوسط (30-44) درجة	96	36.1
مستوى مرتفع (45-60) درجة	94	35.2
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

## جدول 8. الأهمية النسبية للضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

الضغوط	درجة وجودها				النسبة الأهمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين						
	كبيرة		متوسطة			منخفضة		غير موجودة			
	عدد	(%)	عدد	(%)		عدد	(%)	عدد	(%)		
عدم وجود لائحة منظمة للعمل	92	34.6	72	27.2	56	21.1	45	17.1	2.8	70.0	5
زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي	92	34.6	79	29.8	61	22.8	34	12.8	2.9	72.5	4
عدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي	110	41.2	89	33.6	51	19.2	16	6.0	3.1	77.5	2
كثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد	93	35.1	75	28.2	62	23.4	35	13.3	2.9	72.5	4
تعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي	106	39.7	75	28.1	48	18.2	37	14.0	2.9	72.5	4
عدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة	46	17.2	63	23.7	92	34.6	65	24.5	2.3	57.5	7
كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي	128	48.0	96	36.1	42	15.9	0	0.0	3.3	82.5	1
تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد الزراعي	112	42.0	82	31.0	43	16.0	29	11.0	3.0	75.0	3
صعوبة الاتصال بالجهات الإشرافية الأعلى	43	16.2	63	23.7	70	26.3	90	33.8	2.2	55.0	8
صعوبة التعامل والتكيف مع الرؤساء	39	14.7	57	21.3	69	25.8	102	38.2	2.1	52.5	9
يقوم الرؤساء في العمل بتقييم أداء المرشد بطريقة عشوائية	23	8.6	48	18.1	78	29.2	117	44.1	1.9	47.5	10
ظروف العمل لاتسمح بالمرونة في إتخاذ القرارات	101	38.0	77	29.1	49	18.6	38	14.3	2.9	72.5	4
عدم توفير الدعم الفني لحل المشكلات الإنتاجية	100	37.5	59	22.2	51	19.2	56	21.1	2.8	70.0	5
لا توجد عدالة في الحصول على ترقية	11	4.1	48	18.1	89	33.6	118	44.2	1.8	45.0	11
السلم الوظيفي في الإرشاد لايسمح بالترقى لمن يستحقه	91	34.2	68	25.4	57	21.3	51	19.1	2.7	67.5	6

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

## جدول 9. مستوى الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الضغوط	عدد	(%)
مستوى منخفض (6-11) درجة	136	51.2
مستوى متوسط (12-17) درجة	72	27.1
مستوى مرتفع (18-24) درجة	58	21.7
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

جدول 10. الأهمية النسبية للضغوط المرتبطة بعلاقات العمل التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

الضغوط	درجة وجودها							
	كبيرة		متوسطة		منخفضة		غير موجودة	
	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)
لايتعاون الجميع لتحقيق العمل الإرشادي	46	17.2	55	20.5	75	28.2	91	34.1
علاقتي مع الرؤساء لا تتسم بالتفاهم والتعاون	110	41.2	77	29.1	50	18.7	29	11.0
أعاني من خلافات مهنية بيني وبين زملاء العمل	119	44.8	88	33.2	48	18.2	10	3.8
لا توجد ثقة متبادلة بين القادة المحليين وغيرهم من المسترشدين	48	18.0	48	18.2	75	28.2	95	35.6
لا توجد ثقة متبادلة بين العاملين والقادة المحليين	72	27.0	56	21.0	49	18.6	89	33.4
لا توجد ثقة متبادلة بين العاملين والمسترشدين	82	31.0	75	28.2	63	23.5	46	17.3

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

جدول 11. مستوى الضغوط النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الضغوط	عدد	(%)
مستوى منخفض (12-23) درجة	58	21.7
مستوى متوسط (24-35) درجة	72	27.1
مستوى مرتفع (36-48) درجة	136	51.2
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

جدول 12. الأهمية النسبية للضغوط النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

الضغوط	درجة وجودها							
	كبيرة		متوسطة		منخفضة		غير موجودة	
	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)
أشعر أن العمل الإرشادي لا يفيد المجتمع	46	17.2	55	20.5	75	28.2	91	34.1
لايساعدني العمل في هذا المجال على إستغلال مهاراتي وقدراتي	110	41.2	77	29.1	50	18.7	29	11.0
أشعر بأن ما أحققه في عملي لا يتناسب مع الجهد المبذول	119	44.8	88	33.2	48	18.2	10	3.8
يتهرب الزراع من الإسهام بالعمل الإرشادي	48	18.0	48	18.2	75	28.2	95	35.6
من الصعب إقناع المسترشدين بفكرة جديدة	72	27.0	56	21.0	49	18.6	89	33.4
لا أستطيع تلبية كل حاجات الزراع لكثرة عددهم	82	31.0	75	28.2	63	23.5	46	17.3
أشعر بالملل أثناء تأدية العمل الإرشادي	88	33.1	80	30.2	80	30.2	17	6.5
أشعر بكثرة المهام والواجبات الملقاة على	94	35.2	75	28.2	80	28.2	17	6.4
الوظيفة هنا شاقة ومجهدة وشغلها كثير	118	44.2	76	28.6	43	16.2	29	11.0
عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي	54	20.4	48	18.2	80	30.2	83	31.2
لا أتمتع بالسلطات الكافية للقيام بالمسئوليات الملقاه على عاتقي	56	21.1	80	30.2	80	30.2	49	18.5
أتحمل مسؤولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض	41	15.4	60	22.5	65	24.5	100	37.6

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.



المهني، الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، الإتجاه نحو التنسيق المنظمي).

وقد أوضحت النتائج بجدول 14 مايلي: وجود علاقة ارتباطية معنوية عكسية عند مستوى 0.01 بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: (السن، الدخل، الرضا الوظيفي، الرضا عن العمل الإرشادي).

كما وجدت أيضاً علاقة ارتباطية معنوية طردية عند مستوى 0.01 بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية (الكثافة الإرشادية، المساحة الإشرافية، بينما لم تتأكد المعنوية الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: (عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، التوافق المهني، الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، الإتجاه نحو التنسيق المنظمي).

وبناء على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة للمتغيرات التي ثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع، ولا يمكن رفضه بالنسبة للمتغيرات المستقلة الأخرى التي لم تثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع.

#### أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية

##### الدور التخطيطي

أوضحت النتائج بجدول 15 أن 62.8% من المبحوثين مستوى قيامهم بالدور الإرشادي التخطيطي منخفض، بينما كان 27.1% منهم مستوى أدائهم لهذا الدور متوسط، في حين كان 10.1% منهم مستوى أدائهم مرتفع، ويتضح مما سبق انخفاض الدور التخطيطي للمرشدين الزراعيين وهذا يرجع لطبيعة النظام الإرشادي المصري الذي يتصف بالتخطيط المركزي حيث يتبع الإرشاد الزراعي في مصر الحكومة وتوجد به إدارة لتخطيط البرامج الإرشادية.

وكانت أهم مهام الدور التخطيطي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 16: المشاركة في تجميع الحقائق والبيانات عن منطقة العمل بمتوسط حسابي 3.4 درجة وأهمية نسبية 85.0%، ثم المشاركة في تحديد إحتياجات المنطقة ومشكلاتها بمتوسط حسابي 3.3 درجة وأهمية نسبية 82.5%، ثم كلا من المشاركة في تحديد أولويات المشكلات التي تواجه المستفيدين والمشاركة في تحديد جمهور المستهدفين المراد الوصول إليهم بمتوسط حسابي 3.1 درجة وأهمية نسبية 77.5%، ثم المشاركة في تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية بمتوسط حسابي 3.0 درجة وأهمية نسبية 75.0%، ثم كلا من التعرف على الموارد والإمكانات القائمة التي تساعد في حل المشكلات والمشاركة في تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة بمتوسط حسابي 2.8 درجة وأهمية نسبية 70.0%،

نسبية 67.5%، ثم لا أتمتع بالسلطات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاه على عاتقي بمتوسط حسابي 2.5 درجة وأهمية نسبية 62.5%، ثم من الصعب إقناع المسترشدين بفكرة جديدة بمتوسط حسابي 2.4 درجة وأهمية نسبية 60%، ثم عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي بمتوسط حسابي 2.3 درجة وأهمية نسبية 57.5%، ثم كلا من أشعر أن العمل الإرشادي لا يفيد المجتمع، ويتهرب الزراع من الإسهام بالعمل الإرشادي، وأتحمل مسئولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض بمتوسط حسابي 2.2 درجة وأهمية نسبية 55.0%، ويتضح أن أكثر الضغوط النفسية والاجتماعية كانت أشعر بأن ما أحققه في عملي لا يتناسب مع الجهد المبذول.

#### اختبار تحليل التباين لفريدمان (Friedman) لإختبار معنوية الفروق بين أنواع الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

لاختبار صحة الفرض الإحصائي الصفري الأول والذي ينص على أنه لا توجد فروق معنوية إحصائية بين أنواع الضغوط التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين، فظراً لطبيعة البيانات تم استخدام تحليل التباين لفريدمان وأوضحت النتائج بجدول 13 وشكل 1 وجود فروق معنوية إحصائية بين أنواع الضغوط التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين حيث بلغت قيمة "Chi-Square" حوالي 23.194 وهي معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، وتبين أن أكثر الضغوط التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين كانت الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز بمتوسط حسابي قدره 2.91 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالي 72.8%، تليها الضغوط النفسية والاجتماعية بمتوسط حسابي قدره 2.83 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالي 70.8%، تليها الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية بمتوسط حسابي قدره 2.64 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالي 66.0%، تليها الضغوط المرتبطة بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة للعمل بمتوسط حسابي قدره 2.62 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالي 65.5%، وأخيراً الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل بمتوسط حسابي قدره 2.61 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالي 65.3%.

#### العوامل المرتبطة بالضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

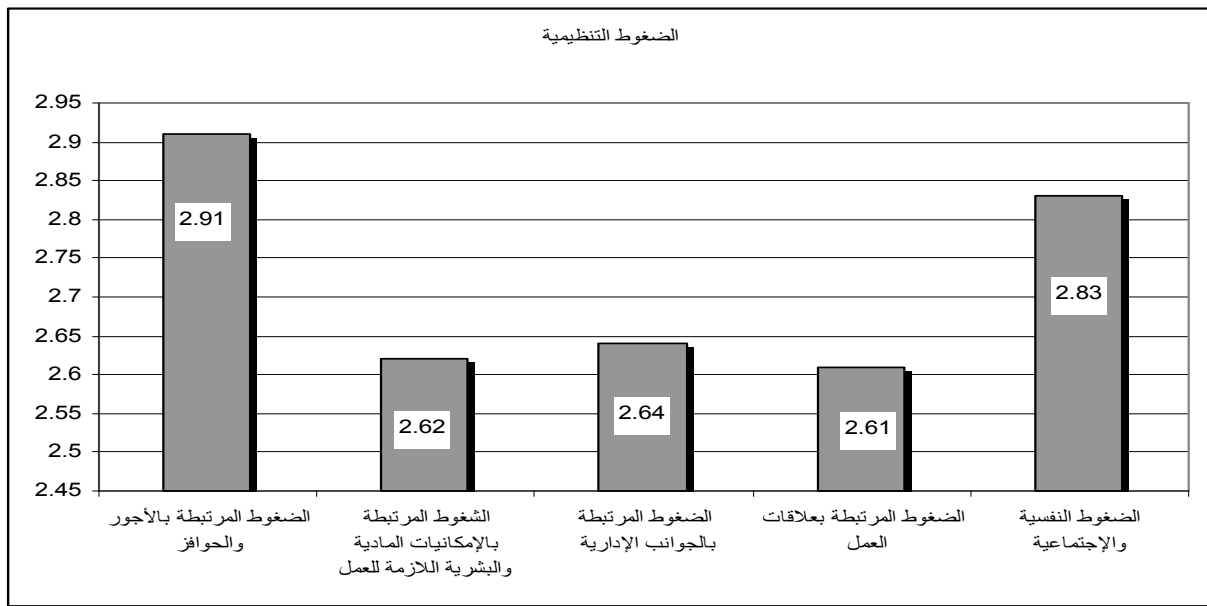
لتحديد العوامل المرتبطة بالضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين تم استخدام معامل الارتباط الخطي البسيط (معامل ارتباط بيرسون) لإختبار صحة الفرض الإحصائي الصفري الثاني والذي ينص على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين المتغيرات التالية (السن، الكثافة الإرشادية، المساحة الإشرافية، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفي، الرضا عن العمل الإرشادي، التوافق

جدول 13. اختبار تحليل التباين لفريدمان (Fiedman) لإختبار معنوية الفروق بين انواع الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

الضغوط التنظيمية	المتوسط الحسابي	الرتب	الأهمية النسبية
الضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز	2.91	1	72.8
الضغوط المرتبطة بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل	2.62	4	65.5
الضغوط المرتبطة بالجوانب الإدارية	2.64	3	66.0
الضغوط المرتبطة بعلاقات العمل	2.61	5	65.3
الضغوط النفسية والاجتماعية	2.83	2	70.8

Chi-Square = 23.194 sig (p-value)=0.000

المصدر: حسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010



شكل 1. الأهمية النسبية للضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

جدول 14. نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين وبين المتغيرات المستقلة

معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة
-0.111	الدافعية للإنجاز	-0.386**	السن
-0.704**	الرضا الوظيفي	-0.123	عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي
-0.584**	الرضا عن العمل الإرشادي	0.838**	الكثافة الإرشادية
-0.137	التوافق المهني	0.786**	المساحة الإشرافية
-0.097	الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	-0.697**	الدخل الشهري
-0.131	الإتجاه نحو التنسيق المنظمي	0.107	عدد الدورات التدريبية

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

## جدول 15. مستوى الأدوار التخطيطية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الدور التخطيطي	عدد	(%)
مستوى منخفض (12-23) درجة	167	62.8
مستوى متوسط (24-35) درجة	72	27.1
مستوى مرتفع (36-48) درجة	27	10.1
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2018/2019.

## جدول 16. الأهمية النسبية لمهام الدور التخطيطي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

الترتيب	الأهمية النسبية	المتوسط	درجة القيام بالأدوار								مهام الدور التخطيطي
			لا		نادرا		أحيانا		دائما		
			عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	
1	85.0	3.4	0.0	0	15.6	41	33.2	88	51.2	136	المشاركة في تجميع الحقائق والبيانات عن منطقة العمل
2	82.5	3.3	0.0	0	17.7	47	38.2	102	44.1	117	المشاركة في تحديد احتياجات المنطقة ومشكلاتها
3	77.5	3.1	0.0	0	28.6	76	31.2	83	40.2	107	المشاركة في تحديد أولويات المشكلات التي تواجه المستفيدين
5	70.0	2.8	8.6	23	30.0	80	30.2	80	31.2	83	التعرف على الموارد والإمكانيات القائمة التي تساعد في حل المشكلات
6	67.5	2.7	19.2	51	22.2	59	30.2	80	28.4	76	القيام بأخذ رأى القادة من المستهدفين في خطط العمل المستقبلية
4	75.0	3.0	7.9	21	19.2	51	33.1	88	39.8	106	المشاركة في تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية
3	77.5	3.1	0.0	0	27.2	72	35.7	95	37.1	99	المشاركة في تحديد جمهور المستهدفين المراد الوصول إليهم
5	70.0	2.8	9.6	9	27.2	72	32.0	85	31.2	83	المشاركة في تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة
7	65.0	2.6	27.2	72	16.2	43	30.2	80	26.4	70	المشاركة في تحديد أماكن وزمن تنفيذ الأنشطة الإرشادية
9	52.5	2.1	33.1	88	30.0	80	29.1	77	7.8	21	المشاركة في تحديد القائمين بالعملية التعليمية ودور كلا منهم
10	47.5	1.9	44.1	117	28.9	77	22.6	60	4.4	12	المشاركة في تخصيص وتوزيع الميزانية على الأنشطة الإرشادية
8	57.5	2.3	28.2	75	30.0	80	31.0	82	11.8	31	المشاركة في بتوفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأعمال الإرشادية

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

حين كان 38.1% منهم مستوى أدائهم مرتفع لهذا الدور، ويتضح مما سبق انخفاض الدور التدميمي للمرشدين الزراعيين وقد يرجع ذلك إلى انخفاض الدافعية للإنجاز وانخفاض الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشد الزراعي كما تبين من جدول 2.

وكانت أهم مهام الدور التدميمي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 20: كلا من القيام برفع المشكلات الميدانية والإدارية للمستويات الأعلى والقيام بتسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية في السجلات المعدة والقيام بإعداد التقارير الدورية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى والقيام بتحديد معوقات تنفيذ المستهدفين لبعض التوصيات الفنية والمساعدة في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تقابل المستهدفين بمتوسط حسابي 3.6 درجة وأهمية نسبية 90.0%، ثم القيام باختيار القادة المحليين بمنطقة العمل بمتوسط حسابي 3.3 درجة وأهمية نسبية 82.5%، ثم القيام بتشجيع المستهدفين على الإشتراك في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية من خلال اللجان التخطيطية بمتوسط حسابي 3.2 درجة وأهمية نسبية 80.0%، ثم القيام بإحضار المتخصصين وعرض المشكلات عليهم لإيجاد الحلول المناسبة لها بمتوسط حسابي 2.7 درجة وأهمية نسبية 67.5%، ثم القيام بترشيح المستهدفين المتفوقين في الحصول على الحوافز المادية والمعنوية من الجهاز الإرشادي بمتوسط حسابي 1.9 درجة وأهمية نسبية 47.5%، ثم القيام بإشراك القادة من المستهدفين في عملية تقييم البرامج الإرشادية بمتوسط حسابي 1.7 درجة وأهمية نسبية 42.5%، وتبين أن أهم الأدوار التدميمي للمرشد كانت القيام برفع المشكلات الميدانية والإدارية للمستويات الأعلى.

#### الدور التعليمي

أوضحت النتائج بجدول 21 أن 16.4% من المبحوثين مستوى قيامهم بالدور الإرشادي التعليمي منخفض، بينما كان 32.1% منهم مستوى أدائهم لهذا الدور متوسط، في حين كان 51.5% منهم مستوى أدائهم مرتفع لهذا الدور، ويتضح مما سبق ارتفاع الدور التعليمي للمرشدين الزراعيين وقد يرجع ذلك إلى أن هذا الدور هو الدور الأساسي للمرشد الزراعي وهو لا يتطلب الكثير من الإمكانيات والمقومات.

وكانت أهم مهام الدور التعليمي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 22: كلا من القيام بزيارة المستهدفين في أماكن تواجدهم ومتابعة أعمالهم وإستقبال المستهدفين ومناقشتهم في المشكلات التي تواجههم وتنفيذ أيام الحقل وأيام الحصاد بمتوسط حسابي 3.7 درجة وأهمية

ثم القيام بأخذ رأى القادة من المستهدفين في خطط العمل المستقبلية بمتوسط حسابي 2.7 درجة وأهمية نسبية 67.5%، ثم المشاركة في تحديد أماكن وزمن تنفيذ الأنشطة الإرشادية بمتوسط حسابي 2.6 درجة وأهمية نسبية 65.0%، ثم المشاركة في توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأعمال الإرشادية بمتوسط حسابي 2.2 درجة وأهمية نسبية 57.5%، ثم المشاركة في تحديد القائمين بالعملية التعليمية ودور كلا منهم بمتوسط حسابي 2.1 درجة وأهمية نسبية 52.5%، ثم المشاركة في تخصيص وتوزيع الميزانية على الأنشطة الإرشادية بمتوسط حسابي 1.9 درجة وأهمية نسبية 47.5%.

#### الدور التنسيقى

أوضحت النتائج بجدول 17 أن 31.1% من المبحوثين مستوى قيامهم بالدور الإرشادي التنسيقى منخفض، بينما كان 48.7% منهم مستوى أدائهم لهذا الدور متوسط، في حين كان 20.2% منهم مستوى أدائهم مرتفع لهذا الدور، ويتضح مما سبق أن الدور التنسيقى للمرشدين الزراعيين متوسط وهذا يتفق مع النتائج التي ذكرت في جدول 1 حيث تبين أن معظم المرشدين الزراعيين المبحوثين اتجهوا نحو التنسيق مع المنظمات الأخرى متوسط وهذا يعكس على اتجاه المرشدين الزراعيين نحو التنسيق والتعاون مع المنظمات الريفية المودودة بالقربية.

وكانت أهم مهام الدور التنسيقى التي يقوم بها المرشدين الزراعيين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية على النحو التالي بجدول 18: كلا من دعوة الباحثين لزيارة المركز للتعرف على المشكلات التي تحتاج لحلول بحثية وتنظيم لقاءات دورية بين الباحثين والمستهدفين للتعرف على المشكلات الميدانية وإيجاد حلول لها بمتوسط حسابي 3.3 درجة وأهمية نسبية 82.5%، ثم كلا من القيام بحضور اجتماعات رسمية مع العاملين بالمنظمات المحلية والإشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية في إعداد وتنفيذ برامج إرشادية متكاملة والإستعانة بالإمكانيات المادية والبشرية للمنظمات المحلية المختلفة لتسهيل العمل الإرشادي بمتوسط حسابي 2.8 درجة وأهمية نسبية 70.0% ثم القيام بدعوة العاملين بالمنظمات المحلية للمشاركة في الأنشطة الإرشادية بمتوسط حسابي 2.7 درجة وأهمية نسبية 67.5%، ثم القيام بزيارة العاملين بالمنظمات المحلية في أماكن عملهم بمتوسط حسابي 2.1 درجة وأهمية نسبية 52.5%، وكانت أهم الأدوار التنسيقية التي يقوم بها المرشد الزراعي هي تنظيم لقاءات دورية بين الباحثين والمستهدفين للتعرف على المشكلات الميدانية وإيجاد حلول لها.

#### الدور التدميمي

أوضحت النتائج بجدول 19 أن 21.7% من المبحوثين مستوى قيامهم بالدور الإرشادي التدميمي منخفض، بينما كان 40.2% منهم مستوى أدائهم لهذا الدور متوسط، في

## جدول 17. مستوى الأدوار التنسيقية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الدور التنسيقي	عدد	(%)
مستوى منخفض (7-13) درجة	83	31.1
مستوى متوسط (14-20) درجة	130	48.7
مستوى مرتفع (21-28) درجة	54	20.2
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2018/2019.

## جدول 18. الأهمية النسبية لمهام الدور التنسيقي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

الترتيب	الأهمية النسبية	المتوسط	درجة القيام بالأدوار								مهام الدور التنسيقي
			لا		نادرا		أحيانا		دائما		
			عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	
4	52.5	2.1	32.1	85	34.1	91	21.4	57	12.4	33	القيام بزيارة العاملين بالمنظمات المحلية في أماكن عملهم
2	70.0	2.8	13.2	35	19.4	52	38.2	102	29.2	78	القيام بحضور اجتماعات رسمية مع العاملين بالمنظمات المحلية
3	67.5	2.7	16.6	44	26.2	70	30.0	80	27.2	72	القيام بدعوة العاملين بالمنظمات المحلية للمشاركة في الأنشطة الإرشادية
2	70.0	2.8	16.4	44	19.2	51	30.2	80	34.2	91	الإشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية في إعداد وتنفيذ برامج إرشادية متكاملة
2	70.0	2.8	14.5	39	22.2	59	34.1	91	29.2	78	الإستعانة بالإمكانات المادية والبشرية للمنظمات المحلية المختلفة لتسهيل العمل الإرشادي
1	82.5	3.3	0.0	0	20.1	53	33.2	88	46.7	124	دعوة الباحثين لزيارة المركز للتعرف على المشكلات التي تحتاج لحلول بحثية
1	82.5	3.3	0.0	0	19.6	52	29.2	78	51.2	136	تنظيم لقاءات دورية بين الباحثين والمستهدفين للتعرف على المشكلات الميدانية وإيجاد حلول لها

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

## جدول 19. مستوى الأدوار التوعيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الدور التوعيمي	عدد	(%)
مستوى منخفض (11-21) درجة	58	21.7
مستوى متوسط (22-32) درجة	107	40.2
مستوى مرتفع (33-44) درجة	101	38.1
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2018/2019.

## جدول 20 الأهمية النسبية لمهام الدور التدميمي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

الترتيب	الأهمية النسبية	المتوسط	درجة القيام بالأدوار								مهام الدور التدميمي
			دائما		دائما		دائما		دائما		
			عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	
3	80.0	3.2	0.0	0	20.6	55	40.2	107	39.2	104	القيام بتشجيع المستهدفين على الإشتراك في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية من خلال اللجان التخطيطية
5	47.5	1.9	35.2	94	36.2	96	27.2	72	1.4	4	القيام بترشيح المستهدفين المتفوقين في الحصول على الحوافز المادية والمعنوية من الجهاز الإرشادي
1	90.0	3.6	0.0	0	0.0	0	37.8	101	62.2	165	المساعدة في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تقابل المستهدفين
4	67.5	2.7	15.3	41	20.3	54	39.2	104	25.2	67	القيام بإحضار المتخصصين وعرض المشكلات عليهم لإيجاد الحلول المناسبة لها
2	82.5	3.3	0.0	0	16.7	44	39.2	104	44.1	117	القيام باختيار القادة المحليين بمنطقة العمل
1	90.0	3.6	0.0	0	0.0	0	36.8	98	63.2	168	القيام برفع المشكلات الميدانية والإدارية للمستويات الأعلى
1	90.0	3.6	0.0	0	2.6	7	38.2	102	59.2	157	القيام بتسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية في السجلات المعدة
7	37.5	1.5	43.2	9	35.2	94	13.4	36	8.2	22	القيام بعرض نتائج الأنشطة السنوية على القادة والمستهدفين ومناقشتها معهم
1	90.0	3.6	0.0	0	0.0	0	39.8	106	60.2	160	القيام بإعداد التقارير الدورية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى
1	90.0	3.6	0.0	0	5.0	13	33.7	90	61.3	163	القيام بتحديد موعات تنفيذ المستهدفين لبعض التوصيات الفنية
6	42.5	1.7	40.0	106	55.2	147	3.2	9	1.6	4	القيام بإشراك القادة من المستهدفين في عملية تقييم البرامج الإرشادية

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

## جدول 21. مستوى الأدوار التدميمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

مستوى الدور التدميمي	عدد	(%)
مستوى منخفض (11-21) درجة	44	16.4
مستوى متوسط (22-32) درجة	85	32.1
مستوى مرتفع (33-44) درجة	137	51.5
الإجمالي	266	100.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، 2019/2018.

## جدول 22. الأهمية النسبية لمهام الدور التعليمي التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

المرشدين الزراعيين	النسبية الأهمية	المتوسط النسبية	درجة القيام بالأدوار								
			دائما		دائما		دائما		دائما		
			عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	عدد (%)	
6	72.5	2.9	19.1	51	11.8	31	30.2	80	38.9	103	القيام بالإيضاح العملي أمام المستهدفين
1	92.5	3.7	0.0	0	0.0	0	31.3	83	68.7	183	القيام بزيارة المستهدفين في أماكن تواجدهم ومتابعة أعمالهم
1	92.5	3.7	0.0	0	0.0	0	28.7	76	71.3	190	إستقبال المستهدفين ومناقشتهم في المشكلات التي تواجههم
8	50.0	2.0	35.1	93	33.4	89	28.8	77	2.7	7	عقد دورات تدريبية للقادة المحليين
7	60.0	2.4	39.8	106	12.8	34	19.2	51	28.2	75	تدريب ربات البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة
8	50.0	2.0	36.0	96	37.1	99	15.2	40	11.7	31	تدريب الشباب الريفي
3	82.5	3.3	0.0	0	17.1	45	33.7	90	49.2	131	عقد الاجتماعات والندوات الإرشادية لإقناع المستهدفين بالتكنولوجيا الحديثة
4	77.5	3.1	1.9	5	27.4	73	31.2	83	39.5	105	القيام بتوزيع المطبوعات الإرشادية على المستهدفين
5	75.0	3.0	0.0	0	27.8	74	41.2	110	31.0	82	القيام بتوعية المستهدفين بأهداف الإرشاد الزراعي
2	85.0	3.4	0.0	0	10.7	28	37.1	99	52.2	139	توعية المستهدفين بالمشكلات غير المحسوسة وكيفية التغلب عليها
1	92.5	3.7	0.0	0	0.0	0	28.2	75	71.8	191	تنفيذ أيام الحقل وأيام الحصاد

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

32.170 وهي معنوية إحصائيا عند متسوى معنوية 0.01 ، وتبين أن أكثر الأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين كانت الدور التعليمي بمتوسط حسابي قدره 3.02 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالى 75.5%، يليه الدور التدميمي بمتوسط حسابي قدره 2.94 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالى 73.5%، يليه الدور التنسقي بمتوسط حسابي قدره 2.83 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالى 70.8%، يليه الدور التخطيطي بمتوسط حسابي قدره 2.76 درجة وبأهمية نسبية بلغت حوالى 69%.

#### العوامل المرتبطة بمعدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية

لتحديد العوامل المرتبطة بمعدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية تم استخدام معامل الارتباط الخطي البسيط (معامل ارتباط بيرسون) لإختبار صحة الفرض الإحصائي الصفري الرابع والذي ينص على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين المتغيرات التالية (السن، عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، الكثافة الإرشادية، المساحة الإشرافية، عدد الدورات التدريبية، الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفي، الرضا عن العمل الإرشادي، التوافق المهني، الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، الإتجاه نحو التنسيق المنظمي).

وقد أوضحت النتائج بجدول 24 مايلي: اتضح وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية عند مستوى 0.01 بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: (عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، عدد الدورات التدريبية،

نسبية 92.5%، ثم توعية المستهدفين بالمشكلات غير المحسوسة وكيفية التغلب عليها بمتوسط حسابي 3.4 درجة وأهمية نسبية 85.0%، ثم عقد الاجتماعات والندوات الإرشادية لإقناع المستهدفين بالتكنولوجيا الحديثة بمتوسط حسابي 3.3 درجة وأهمية نسبية 82.5%، ثم القيام بتوزيع المطبوعات الإرشادية على المستهدفين بمتوسط حسابي 3.1 درجة وأهمية نسبية 77.5%، ثم القيام بتوعية المستهدفين بأهداف الإرشاد الزراعي بمتوسط حسابي 3.0 درجة وأهمية نسبية 75.0%، ثم القيام بالإيضاح العملي أمام المستهدفين بمتوسط حسابي 2.9 درجة وأهمية نسبية 72.5%، ثم تدريب ربات البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي 2.4 درجة وأهمية نسبية 60.0%، ثم كلا من عقد دورات تدريبية للقادة المحليين وتدريب الشباب الريفي بمتوسط حسابي 2.0 درجة وأهمية نسبية 50.0%، كانت أهم الأدوار التعليمية للمرشد هي القيام بزيارة المستهدفين في أماكن تواجدهم ومتابعة أعمالهم (الزيارات الحقلية) وإستقبال المستهدفين ومناقشتهم في المشكلات التي تواجههم (الزيارات المكتبية).

#### إختبار تحليل التباين لفريدمان (Friedman) لإختبار معنوية الفروق بين أنواع الأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

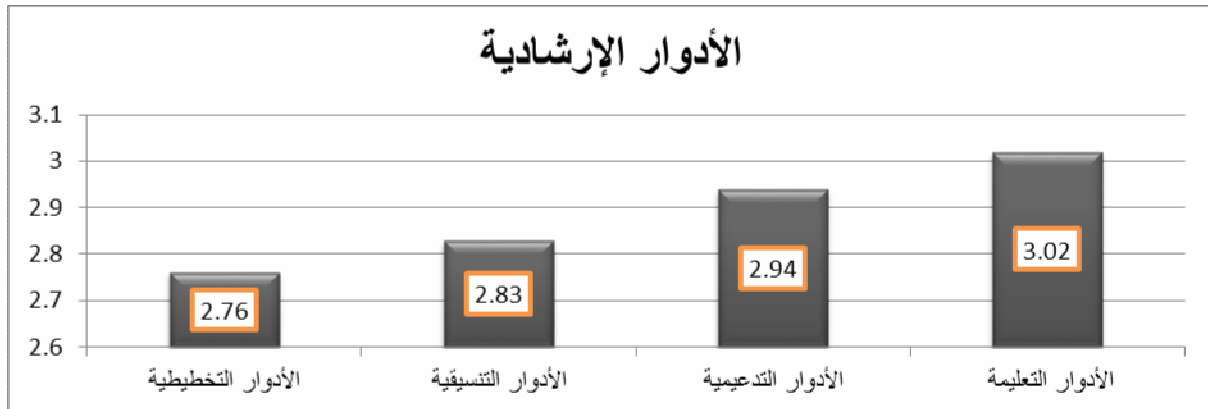
إختبار صحة الفرض الإحصائي الصفري الثالث والذي ينص على أنه لا توجد وجود فروق معنوية إحصائيا بين أنواع الأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين فنظر لطبيعة البيانات تم استخدام تحليل التباين لفريدمان وأوضحت النتائج بجدول 23 وشكل 2 وجود فروق معنوية إحصائيا بين أنواع الأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين حيث بلغت قيمة "Chi-Square" حوالى

جدول 23. اختبار تحليل التباين لفريدمان (Friedman) لإختبار معنوية الفروق بين الأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

الأدوار الإرشادية	المتوسط الحسابي	الرتب	الأهمية النسبية
الدور التخطيطي	2.76	4	69.0
الدور التنسيقي	2.83	3	70.8
الدور التدعيمي	2.94	2	73.5
الدور التعليمي	3.02	1	75.5

Chi-Square = 32.170 sig (p-value)=0.000

المصدر: حسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010



شكل 2. الأهمية النسبية للأدوار الإرشادية التي يقوم بها المرشدين الزراعيين

جدول 24. نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط
السن	-0.106	الرضا الوظيفي	0.587**
عدد سنوات الخبرة فى مجال الإرشاد الزراعي	0.593**	الرضا عن العمل الإرشادي	0.566**
الكثافة الإرشادية	-0.513**	التوافق المهني	0.422**
المساحة الإشرافية	-0.389**	الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	0.398**
الدخل الشهري	0.157	الاتجاه نحو التنسيق المنظمي	0.131
عدد الدورات التدريبية	0.355**	الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشد الزراعي	-0.777**
الدافعية للإنجاز	0.601**		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010



### تحليل مسار الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين ومعدلات أدائهم لأدوارهم الإرشادية

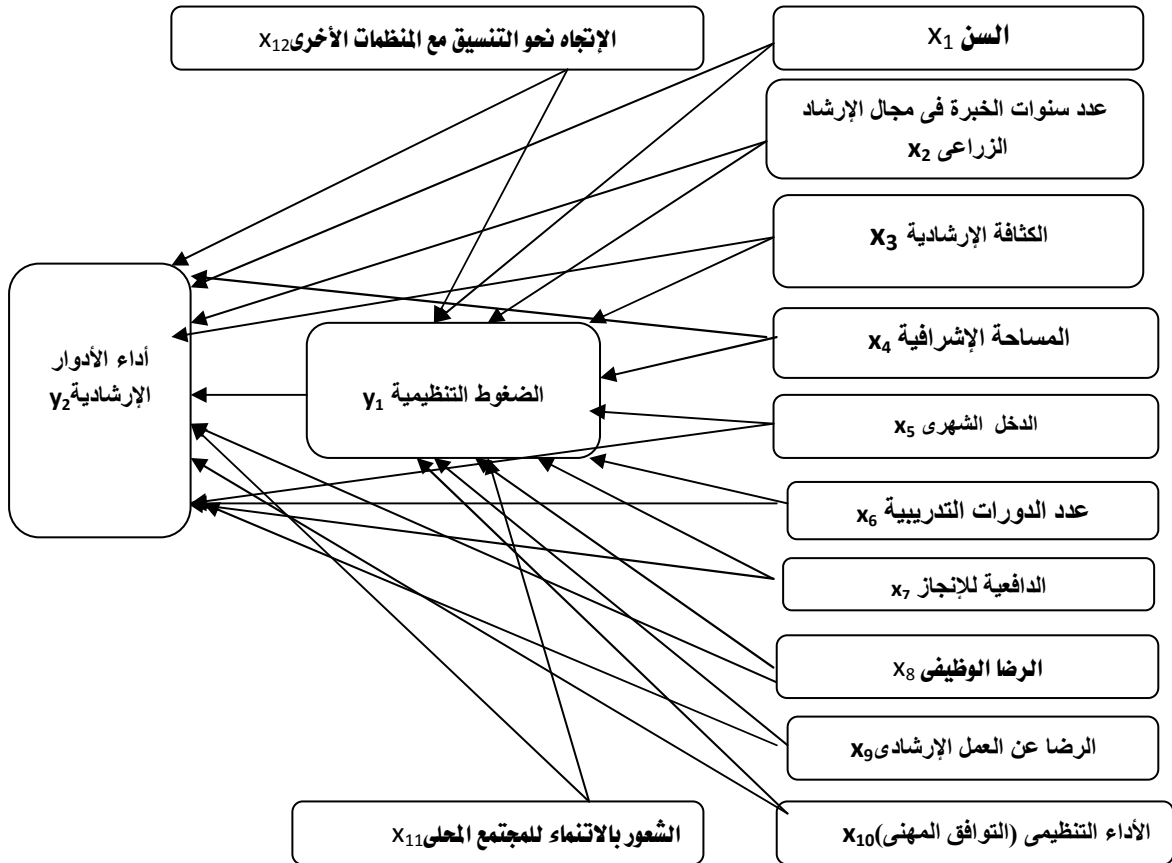
أسلوب تحليل المسار يقدم للباحث مقدار من المعلومات الخاصة بالعلاقات القائمة بين النموذج المطروح أكثر مما يقدمه أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وقد تم بناء نموذج مقترح يوضح علاقة المتغيرات المستقلة ببعضها البعض ثم علاقتها بالمتغيرات الوسيطة والتابعة، وقد تم اقتراح النموذج السببي المساري الموضح الذي يتضمن اثنا عشر متغير مستقل تمثل المتغيرات الخارجية، أما المتغيرات الداخلية في هذا النموذج فهي الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين (المتغير الوسيط) وتمثل معدلات أداء المرشدين لأدوارهم الإرشادية (المتغير التابع النهائي)، ويوضح شكل 3 نموذج تحليل المسار المقترح لمحددات كل من الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين ومعدلات أدائهم لأدوارهم الإرشادية.

الدافعية للإنجاز، الرضا الوظيفي، الرضا عن العمل الإرشادي، الأداء التنظيمي (التوافق المهني)، الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي).

كما وجدت أيضاً علاقة ارتباطية معنوية عكسية عند مستوى 0.01 بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية (الكثافة الإرشادية، المساحة الإشرافية، الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشد الزراعي).

بينما لم تتأكد المعنوية الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: (السن، الدخل الشهري، الإتجاه نحو التنسيق المنظمي).

وبناء على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة للمتغيرات التي ثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع، ولا يمكن رفضه بالنسبة للمتغيرات المستقلة الأخرى التي لم تثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع.



شكل 3. نموذج تحليل المسار المقترح لمحددات الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين ومعدلات أدائهم لأدوارهم الإرشادية

الرضا الوظيفي حيث بلغ معامل الإنحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.164، يليه متغير الدخل الشهري حيث بلغ معامل الإنحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.148.

### نتائج اختبار المرحلة الثانية من المسار المتعلقة بمحددات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية

للتعرف على أهم محددات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية واختبار الفرض البحثي الثالث تم صياغة الفرض الاحصائي الصفري السادس: "لا تسهم المتغيرات المستقلة (والتى تم التأكد من المعنوية الإحصائية للعلاقة الارتباطية بينها وبين أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية) إسهاماً معنوياً فى تحديد أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية، ولاختبار صحة هذا الفرض تم اقتراح معادلة الانحدار الخطى المتعدد - تم حساب مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة لتحديد وجود الإزدواج الخطى من عدمه وبناء عليه فى حالة وجود متغيرين بينهما ارتباط يتم استبعاد أحد المتغيرين وإدخال المتغير ذو الارتباط الأعلى بالمتغير التابع وقد تبين وجود ارتباط بين الدافعة للإنجاز و الرضا الوظيفي والرضا عن العمل الإرشادي والأداء التنظيمي لذلك تم اختيار الدافعية للإنجاز ذو الارتباط الأعلى مع المتغير التابع، كما تبين وجود ارتباط معنوى بين الكثافة الإرشادية والمساحة الإشرافية لذلك تم اختيار الكثافة الإرشادية ذو الارتباط الأعلى مع المتغير التابع - على النحو التالي:

$$Y_2 = P_1X_1 + P_2X_2 + P_3X_3 + P_4X_4 + P_5X_5 + P_6X_6 + e_y$$

عدد سنوات الخبرة فى مجال الإرشاد الزراعي:  $X_1$   
الكثافة الإرشادية:  $X_2$   
عدد الدورات التدريبية:  $X_3$   
معامل المسار بين كل متغير مستقل والمتغير التابع:  $P$   
الدافعية للإنجاز:  $X_4$   
الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي:  $X_5$   
الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشد الزراعي:  $X_6$   
الخطأ أو التباين غير المفسر في المتغير التابع  $y_2$ :  $e_y$   
ويتضح من جدول 26 أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت 32.15 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة مضافاً إليها متغير الضغوط التنظيمية تسهم مجتمعة إسهاماً معنوياً في معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية مما يؤكد صحة الفرض البحثي الرابع من فروض البحث، ولقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.9245 بمعنى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة مضافاً إليها متغير الضغوط التنظيمية تفسر 92.45% من التباين في معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية، وبالتالي فإن 7.55% من

وقد تم التحليل المسارى وفقاً للخطوات التالية:

### نتائج اختبار المرحلة الأولى من المسار المتعلقة بالضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين

للتعرف على أهم محددات الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين واختبار الفرض الاحصائي الصفري الخامس: لا تسهم المتغيرات المستقلة (والتى تم التأكد من المعنوية الإحصائية للعلاقة الارتباطية بينها وبين الضغوط التنظيمية) إسهاماً معنوياً فى تحديد الضغوط التنظيمية للمرشدين الزراعيين، ولاختبار صحة هذا الفرض تم اقتراح معادلة الانحدار الخطى المتعدد، حيث تم حساب مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة لتحديد وجود الإزدواج الخطى من عدمه وبناءاً عليه فى حالة وجود متغيرين بينهما ارتباط يتم استبعاد أحد المتغيرين وإدخال المتغير ذو الارتباط الأعلى بالمتغير التابع وقد تبين وجود ارتباط معنوى عالى بين الرضا الوظيفي والرضا عن العمل الإرشادي لذلك تم اختيار متغير الرضا الوظيفي ذو الارتباط الأعلى مع المتغير التابع، كما وجد ارتباط معنوى بين الكثافة الإرشادية والمساحة الإشرافية لذلك تم اختيار متغير الكثافة الإرشادية ذو الارتباط الأعلى مع المتغير التابع - على النحو التالي:

$$Y_1 = P_1X_1 + P_2X_2 + P_3X_3 + P_4X_4 + e_y$$

حيث أن :

$X_1$ : السن

$X_2$ : الكثافة الإرشادية

$P$ : معامل المسار بين كل متغير مستقل والمتغير التابع

$X_3$ : الدخل الشهري

$X_4$ : الرضا الوظيفي

الخطأ أو التباين غير المفسر في المتغير التابع  $y_1$ :  $e_y$   
ويتضح من جدول 25 أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت 39.143 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تسهم إسهاماً معنوياً في الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين مما يؤكد صحة الفرض البحثي الثالث من فروض البحث. ولقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.7871 بمعنى أن هذه المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر 78.71% من التباين في الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين، وبالتالي فإن 21.29% من التباين في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى لم يتناولها النموذج.

وبالنظر إلى قيم "ت" ومعامل الانحدار الجزئي المعياري يتضح أن ثلاثة متغيرات مستقلة تسهم إسهاماً معنوياً في الضغوط التنظيمية التى يتعرض لها المرشدين الزراعيين، ويمكن ترتيبها حسب درجة تأثيرها على النحو التالي: متغير الكثافة الإرشادية حيث بلغ معامل الإنحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.211، يليه متغير

جدول 25. معاملات الارتباط البسيط والانحدار الجزئي والجزئي المعياري للعوامل المؤثرة على الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع: الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين			
	معامل الارتباط البسيط r	معامل الانحدار الجزئي B	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئي المعياري b
السن	-0.386**	0.092	1.210	0.009
الكثافة الإرشادية	0.838**	1.201	6.013**	0.221
الدخل الشهري	-0.697**	-0.677	-4.551**	0.148
الرضا الوظيفي	-0.704**	-0.971	-3.021**	0.164

معامل التحديد = 0.7871 قيمة (ف) = 39.143\*\*

\*\* معنوي عند مستوى معنوية (0.01) \* معنوي عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: حسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

جدول 26. معاملات الارتباط البسيط والانحدار الجزئي والجزئي المعياري للعوامل المؤثرة على معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع: معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية			
	معامل الارتباط البسيط r	معامل الانحدار الجزئي B	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئي المعياري b
عدد سنوات الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	0.593**	0.058	0.971	0.018
الكثافة الإرشادية	-0.513**	0.273	-4.035**	0.103
عدد الدورات التدريبية	0.355**	0.433	6.011**	0.172
الدافعية للإنجاز	0.587**	0.695	3.550**	0.169
الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	0.398**	0.126	2.73*	0.051
الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشد الزراعي	-0.777**	0.940	-5.631**	0.263

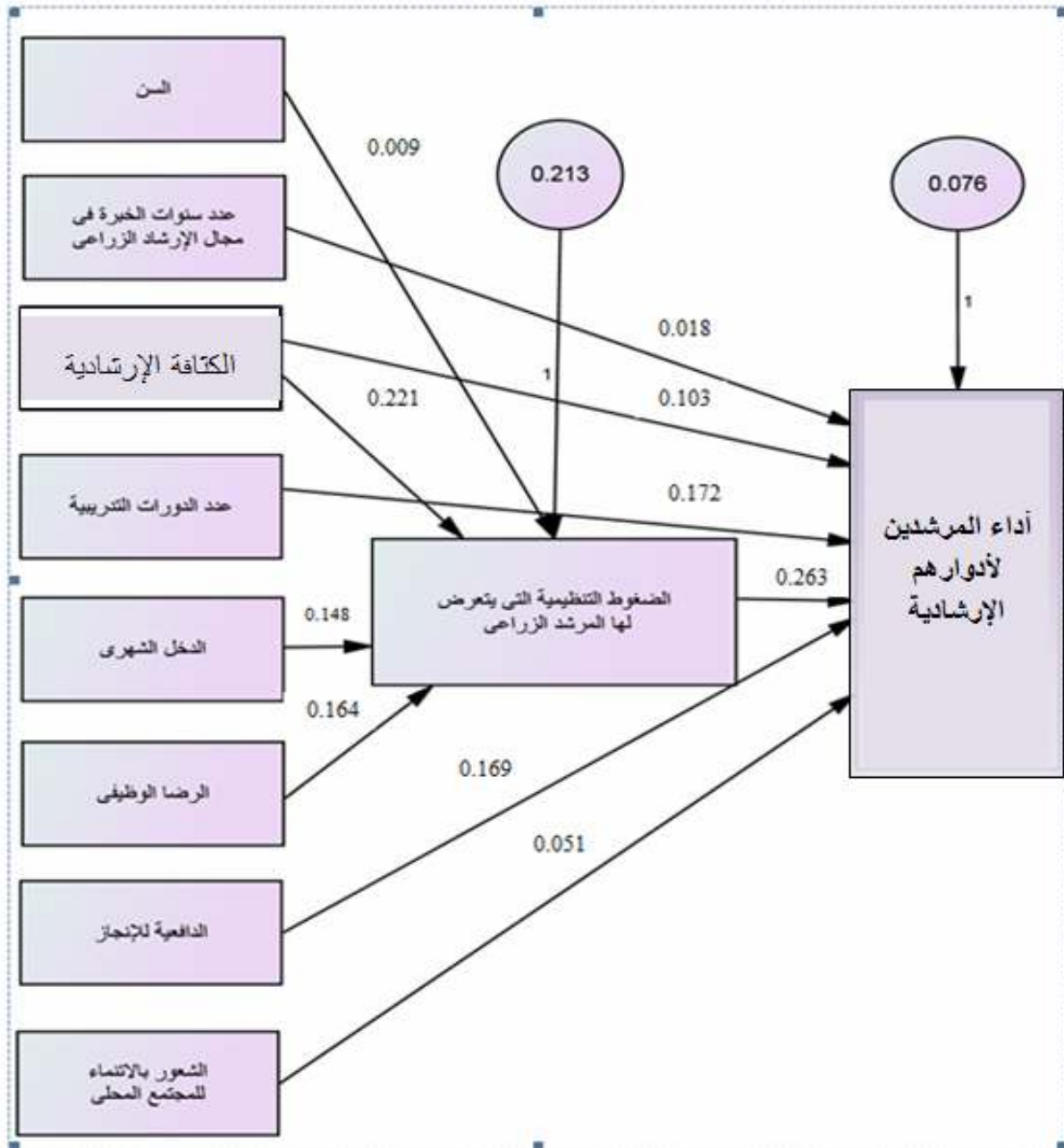
معامل التحديد = 0.9245 قيمة (ف) = 32.15\*\*

\*\* معنوي عند مستوى معنوية (0.01) \* معنوي عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: حسبت من بيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، والتطبيق على برنامج (Amos 25)

ويتضح من نتائج التحليل المساري أن أكثر العوامل التي تؤثر على أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية هي الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين والتي بلغت نسبة تأثيرها الحدى 26.3% وكانت أكثر العوامل تأثيراً على الضغوط التنظيمية هي الكثافة الإرشادية والرضا الوظيفي وكلاهما يرتبط بشكل أساسي بنقص عدد المرشدين مع زيادة الأعباء ارشادية عليهم مع عدم مقابلة ذلك بالأجور المناسبة وهذا ما اتضح في تأثير الدخل الشهري أيضاً على الضغوط التنظيمية، ونستخلص من ذلك أنه لزيادة معدلات الأداء يجب أولاً زيادة عدد المرشدين لتقليل الكثافة الإرشادية وزيادة المقابل المادي مع تحسين ظروف عملهم لزيادة رضاهم الوظيفي وبالتالي تنخفض حدة الضغوط التنظيمية الى يتعرض لها المرشدين مما يرفع من معدلات أداءهم لأدوارهم الإرشادية والتي تعتبر الدليل والمؤشر الحقيقي على نجاح الإرشاد الزراعي في أداء رسالته والقيام بدوره بصورة أكثر كفاءة وفعالية في النهوض بالقطاع الزراعي وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة المنشودة.

التباين في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى لم يتناولها النموذج، وبملاحظة كلا من قيم "ت" ومعامل الانحدار الجزئي المعياري يتضح أن خمسة متغيرات هي التي تسهم إسهاماً معنوياً في معدلات أداء المرشدين الزراعيين لأدوارهم الإرشادية، ويمكن ترتيبها حسب درجة تأثيرها على النحو التالي: الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشد الزراعي حيث بلغ معامل الانحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.263، يليه عدد الدورات التدريبية حيث بلغ معامل الانحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.172، يليه الدافعية للإنجاز حيث بلغ معامل الانحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.169، يليه الكثافة الإرشادية حيث بلغ معامل الانحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.103، يليه الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي حيث بلغ معامل الانحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير حوالي 0.051، ويوضح شكل 4 نتائج الخطوة الثانية في تحليل المسار.



شكل 4. نموذج تحليل المسار النهائي لمحددات كل من الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين ومعدلات أدائهم لأدوارهم الإرشادية

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، والتطبيق على برنامج (Amos 25)

## المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين

نسبية بلغت 70.3%، ثم تحديد جهة واحدة تكون مسئولة عن الإشراف على المرشدين بأهمية نسبية بلغت 66.9%، ثم كلا من وصول التعليمات الإرشادية قبل ميعاد تنفيذها بفترة مناسبة و وجود حلقة وصل بين المراكز البحثية والمرشد الزراعي بأهمية نسبية بلغت 63.2%، ثم التواصل والتنسيق مع المنظمات المحلية لتكامل العمل بأهمية نسبية بلغت 60.5%، ثم توفير وسائل انتقال للمرشد بأهمية نسبية بلغت 58.3%، ثم توفير المعينات الإرشادية السمعية والبصرية لزيادة إقناع الزراع بأهمية نسبية بلغت 49.2%، ثم زيادة عدد الدورات التدريبية بأهمية نسبية بلغت 48.1%.

## التوصيات

بناء على النتائج السابقة يمكن الخروج بالتوصيات الآتية:

- 1- زيادة فرص التقدم والترقي المادي والمعنوي
- 2- محاولة توفير الوسائل التي ترفع من درجات الرضا الوظيفي لدى المرشدين
- 3- الأخذ بمقترحات المرشد الزراعي لتحسين واقع العمل الإرشادي
- 4- التعاون والتنسيق مع الجهات البحثية الأخرى التي تعمل على إنتاج وتوليد معلومات وممارسات عملية زراعية
- 5- زيادة الدورات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي
- 6- تحسين المستوى الاقتصادي والمعيشي للمرشدين الزراعيين بزيادة الأجور، واعطاء حوافز مادية لتحسين وزيادة فعالية العمل الإرشادي
- 7- التأكيد على أهمية وضرورة الربط والتنسيق بين الإرشاد والتعليم (الجامعات) لتخريج مرشد زراعي مؤهل
- 8- أن تكون مؤهلات العاملين وخبراتهم مناسبة للمهام المكلمة منهم
- 9- تغيير سياسات الإرشاد الزراعي
- 10- توفير الدعم والإهتمام من الدولة بالإرشاد الزراعي
- 11- عقد ندوات لتوعية الزراع بأهمية ودور المرشد الزراعي.

أوضحت النتائج بجدول 27 أن أهم المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية كانت على النحو التالي: النقص الشديد في عدد المرشدين الزراعيين بمتوسط 3.5 درجة وأهمية نسبية 86.4%، ثم ضعف الأجور والمرتببات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل بمتوسط 3.1 درجة وأهمية نسبية 76.4%، ثم كلا من عدم وضوح دور المرشد الزراعي وتكليف المرشد الزراعي بأعمال إدارية بمتوسط 3.0 درجة وأهمية نسبية 75.1%، ثم عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة بمتوسط 2.9 درجة وأهمية نسبية 72.2%، ثم كلا من لا توجد وسائل مواصلات للانتقال وتعدد جهات الإشراف على المرشد بمتوسط 2.8 وأهمية نسبية 71.0% ثم عدم اقتناع عدد كبير من الزراع بدور الإرشاد الزراعي بمتوسط 2.7 درجة وأهمية نسبية 68.1%، ثم وجود مهندسين زراعيين غير متخصصين في الإرشاد الزراعي بمتوسط 2.7 درجة وأهمية نسبية 67.1%، ثم عدم اهتمام الدولة بالإرشاد الزراعي بمتوسط 2.5 درجة وأهمية نسبية 63.3%، ثم نقص عدد الأخصائيين الإرشاديين بمتوسط 2.6 درجة وأهمية نسبية 64.6%، ثم عدم كفاية الميزانية التي تقدمها الحكومة بمتوسط 2.4 درجة وأهمية نسبية 63.1%، ثم عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية بمتوسط 2.3 درجة وأهمية نسبية 62.9%.

## مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات

أوضحت النتائج بجدول 28 أن أهم المقترحات التي ذكرها المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم كانت مرتبة تنازليا حسب الأهمية النسبية على النحو التالي: زيادة دخل المرشد. وصرف بدلات وحوافز لتحفيزهم على العمل بأهمية نسبية بلغت 87.6%، ثم تعيين مرشدين جدد بأهمية نسبية بلغت 80.1%، ثم إتاحة الفرصة للمرشد لاتخاذ القرارات دون الرجوع للرؤساء بأهمية نسبية بلغت 75.9%، ثم مشاركة المرشد في وضع البرنامج الإرشادي بأهمية نسبية بلغت 75.6%، ثم التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد بأهمية نسبية بلغت 74.4%، ثم توفير وسائل اتصال حديثة بأهمية نسبية بلغت 70.7%، ثم تكليف المرشد بالأدوار الإرشادية فقط بأهمية

## جدول 27. المشكلات: التي تواجه المرشدين الزراعيين

م	المشكلات	درجة وجودها										
		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		غير موجودة				
		عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)			
1	ضعف الأجور والمرتببات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل	112	42.1	87	32.7	37	13.9	30	11.3	3.1	76.4	2
2	لا توجد وسائل مواصلات للانتقال	98	36.8	77	28.9	41	15.4	50	18.8	2.8	71.0	5
3	عدم كفاية الميزانية التي تقدمها الحكومة	67	25.2	63	23.7	78	29.3	58	21.8	2.4	63.1	10
4	عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية	59	22.2	72	27.1	82	30.8	53	19.9	2.3	62.9	11
5	تعدد جهات الإشراف على المرشد	92	34.6	81	30.5	48	18.0	45	16.9	2.8	71.0	5
6	عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة	97	36.5	79	29.7	53	19.9	37	13.9	2.9	72.2	4
7	عدم اهتمام الدولة بالإرشاد الزراعي	71	26.7	67	25.2	61	22.9	67	25.2	2.5	63.3	8
8	النقص الشديد في عدد المرشدين الزراعيين	151	56.8	91	34.2	18	6.8	6	2.3	3.5	86.4	1
9	عدم وضوح دور المرشد الزراعي	107	40.2	83	31.2	46	17.3	30	11.3	3.0	75.1	3
10	تكليف المرشد الزراعي بأعمال إدارية	101	38.0	84	31.6	57	21.4	24	9.0	3.0	75.1	3
11	وجود مهندسين زراعيين غير متخصصين في الإرشاد الزراعي	87	32.7	74	27.8	39	14.7	66	24.8	2.7	67.1	7
12	نقص عدد الأخصائيين الإرشاديين	78	29.3	68	25.6	51	19.2	69	25.9	2.6	64.6	9
13	عدم اقتناع عدد كبير من الزراع بدور الإرشاد الزراعي	82	30.8	79	29.7	55	20.7	50	18.8	2.7	68.1	6

المصدر: حسبت مبيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

## جدول 28. مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم

م	المقترحات	عدد	(%)	الترتيب
1	زيادة دخل المرشد. وصرف بدلات وحوافز لتحفيزهم على العمل	233	87.6	1
2	تعيين مرشدين جدد.	213	80.1	2
3	توفير وسائل انتقال للمرشد.	155	58.3	11
4	زيادة عدد الدورات التدريبية.	128	48.1	13
5	تكليف المرشد بالأدوار الإرشادية فقط.	187	70.3	7
6	توفير المعينات الإرشادية السمعية والبصرية لزيادة إقناع الزراع.	131	49.2	12
7	إتاحة الفرصة للمرشد لاتخاذ القرارات دون الرجوع للرؤساء.	202	75.9	3
8	التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد	198	74.4	5
9	التواصل والتنسيق مع المنظمات المحلية لتكامل العمل.	161	60.5	10
10	توفير وسائل اتصال حديثة.	188	70.7	6
11	وصول التعليمات الإرشادية قبل ميعاد تنفيذها بفترة مناسبة .	168	63.2	9
12	مشاركة المرشد في وضع البرنامج الإرشادي.	201	75.6	4
13	وجود حلقة وصل بين المراكز البحثية والمرشد الزراعي.	168	63.2	9
14	تحديد جهة واحدة تكون مسئولة عن الإشراف على المرشدين	178	66.9	8

المصدر: حسبت مبيانات الدراسة الميدانية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 25)، وبرنامج Excel 2010

## المراجع

- عبد الغفار، طه عبد الغفار (1975). الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، منشأة دار المعارف، الإسكندرية.
- علام، صلاح الدين محمود (1993) تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية، دار الفكر العربي
- عمر، أحمد محمد (1992). الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- مديرية الزراعة بالشرقية، الإدارة العامة للشئون الزراعية، إدارة الإحصاء، 2018
- هجرس، سعد (1996). الزراعة المصرية "الماضي-الحاضر - المستقبل"، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- هلال، سامية عبد السميع (1993). مدى إدراك العاملين بالجهاز الإرشادي لمشكلات العمل الإرشادي الزراعي بمركزى ملوى وأبو قرقاص بمحافظة المنيا، مجلة أسبوت للبحوث الزراعية، 24 : 3.
- همام عادل، زكى محمد حامد، وأبو حطب رضا عبد الخاق (1989). بناء مقياس للرضا عن العمل بين العاملين الفنيين في محطات الخدمة الزراعية الآلية بمصر مركز البحوث الزراعية معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية نشرة بحثية رقم 41 القاهرة
- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي (2009). استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة 2030 القاهرة
- وصف محافظة الشرقية (2018)، مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار.
- Laurens, V.A.B. (1997). Developing technology with farmers, USA, 48-49
- Shannon, C. and M. Miller (1993). Path analysis in Ecological Research, Rural Sociology.
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء (2018). جمهورية مصر العربية، إحصائيات عامة.
- السياد، عبد الباسط محمد وعبد الحميد أمين شرشر (1986). إدراك المرشدين الزراعيين للمشكلات التي تواجههم عند القيام بمهامهم الوظيفية الإرشادية- دراسة ميدانية بمحافظة القليوبية، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، 5.
- الطنوبى، محمد عمر (1996). الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي، دار منشأة المعارف، الإسكندرية.
- الغنم، عادل (2018). رئيس قطاع الإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، موقع الفلاح اليوم، <https://alfallahalyoum.news>، 8/31.
- المجالس القومية المتخصصة (1990). التوسع الزراعي الأفقى، تقرير فنى رقم (8)، القاهرة.
- المنوفى، جيهان عبد الغفار (2019) رئيس قطاع الإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، موقع الفلاح اليوم، <https://alfallahalyoum.news>، 23.
- شرشر، عبد الحميد أمين (2001). تفعيل دور الإرشاد الزراعي في مجال البيئة، مؤتمر أفاق وتحديات الإرشاد الزراعي فى مجال البيئة، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المركز المصرى الدولي للزراعة بالدقى، القاهرة
- صالح أحمد محمد، محمد عبد المقصود بهجت (1984). مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسبوت مجلة أسبوت للعلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة أسبوت، 15 : 1.
- عبد الحليم، حنان كمال (2004) مشكلات التدريب لدى الباحثين الزراعيين القائمين بتدريب المرشدين الزراعيين مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، 8.

## PATH ANALYSIS OF THE IMPACT OF REGULATORY PRESSURES ON THE PERFORMANCE OF AGENTS AGRICULTURAL FOR THEIR EXTENSION ROLES IN SHARKIA GOVERNORATE

Mohammed I.A. Al Khouly

Rural Sociol. and Agric. Ext., Agric. Econ. Dept., Fac. Agric., Zagazig Univ., Egypt

**ABSTRACT:** The main objective is to raise the performance of the agents to their extension roles and improve their working conditions by achieving the following sub-objectives: the characteristics of agricultural extension agents, the organizational pressures on agricultural agents and their associated factors, the degree of performance of agricultural extension workers and their associated roles, and the most important determinants to improve the performance rates of agricultural extension workers for their extension roles, as well as the conclusion of the best causal model determining the path of causal relationships between the

independent variables studied in their impact on the performance rates of the agents for their roles and finally to identify the problems faced by agricultural extension workers and their proposals to solve them. This research was conducted in Sharkia Governorate and the focus of this research was on the managers of the associations and the basin mentors as the real workers of the field agricultural extension, which bear the heavy burden in the practical and practical application of agricultural extension tasks. The sample size was 266 subjects. The researcher relied on the questionnaire to use the questionnaire form the data collection period took about six months from September 2018 to March 2019. The most important findings were that a large proportion of agricultural extension workers suffer from increased organizational pressures. Most of the counselors agreed that the available physical and human resources are moderate. The types of pressures on the agricultural extension workers were the weaknesses related to wages and incentives, followed by the psychological and social pressures followed by the pressures associated with the administrative and organizational aspects, followed by the pressures related to the material and human resources necessary to work and finally the pressures associated with labor relations. There was also a significant correlation between the regulatory pressures on agricultural extension agents and the following independent variables: (age, number of years of experience in agricultural extension, income, job satisfaction, satisfaction with extension work). There was also a significant positive correlative relationship between the regulatory pressures on the agricultural extension agents and each of the following independent variables (extension density and supervisory area). The low planning role, the coordination role, the average and the decreasing role of the extension and the higher educational role of agricultural extension workers. The extension roles of the extension workers were the educational roles followed by the supporting roles followed by the coordination roles followed by the planning roles and finally the pressures related to the labor relations. The number of training courses, motivation for achievement, job satisfaction, satisfaction with guidance work, professional compatibility, feeling of well-being to regulatory pressures on the agricultural supervisor). There was also a significant correlation between the rates of performance of the extension agents for their extension roles and each of the following independent variables (extension density, supervisory area) Three independent variables contribute significantly to the organizational pressures on the agricultural extension workers: the extension density, the functional satisfaction variable and the monthly income variable, and it was found that five variables contribute significantly to the performance rates of the agricultural extension workers. The agricultural supervisor, the number of training courses, the motivation for achievement and the extension density, and the sense of belonging to the local community. The most important problems faced by the counselors were the severe decline in the number of agricultural extension workers, the low salaries, the lack of suitable salaries for the nature of work, the lack of clarity of the role of the agricultural agent, the assignment of the agricultural supervisor with administrative work, and the lack of financial incentives and allowances. Enter the agent. And the provision of an opportunity for the agent to make decisions without reference to the chairmen, and the participation of the agent in the development of the extension program, and the job description of the tasks and duties of the extension agent

**Key words:** Lattice analysis, regulatory pressures, performance guides, extension roles, Sharkia Governorate.

المحكمون:

- 1- أ.د. عادل إبراهيم الحامولي أستاذ الإرشاد الزراعي ورئيس قسم الاقتصاد الزراعي – كلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ.
- 2- أ.د. علي أحمد إبراهيم أستاذ الاقتصاد الزراعي المتفرغ – كلية الزراعة – جامعة الزقازيق.