

واقع العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين فى محافظة كفر الشيخ

حسين على هجرس

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية - الحيزة - مصر

يستهدف البحث التعرف على واقع العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين فى محافظة كفر الشيخ من خلال التعرف على: مهام عملهم الإرشادي المتعلقة بكل من العمل الإرشادي مع الزراع وتقديم الدعم الفنى للمرشدين الزراعيين والحصول على الدعم الفنى من الباحثين الزراعيين، وأهم مصادرهم المعرفية الزراعية وأهميتها النسبية، ومستوى رضائهم الوظيفي، ومعوقات أدائهم للعمل الإرشادي، ومتطلباتهم لتحسين وتطوير عملهم الإرشادي، وتم جمع بيانات البحث خلال شهر نوفمبر ٢٠١٢م عن طريق المقابلة الشخصية باستخدام الإستبيان على شاملة الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين فى محافظة كفر الشيخ والبالغ عددهم ١٣٢ أخصائياً إرشادياً، وتم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للمجتمع لتحليل وعرض بيانات شاملة البحث، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل ألفا لتحليل بيانات عينة من شاملة البحث.

وتتلخص أهم النتائج فيما يلي:

- (١) تمثلت أهم مهام الأخصائيين الإرشاديين المبحوثون المتعلقة بالعمل الإرشادي مع الزراع فى الإشتراك فى الندوات الإرشادية للزراع، والإشراف على الحقول الإرشادية، وحضور الاجتماعات الإرشادية للزراع. كما جاءت أهم المهام المتعلقة بتقديم الدعم الفنى للمرشدين الزراعيين فى التعاون مع المرشدين الزراعيين فى عقد الندوات والاجتماعات الإرشادية، ومساعدة المرشدين الزراعيين فى إختيار ومتابعة الحقول الإرشادية، وتبسيط نتائج البحوث الزراعية ونقلها للمرشدين الزراعيين. وتمثلت أهم المهام المتعلقة بالحصول على الدعم الفنى من الباحثين الزراعيين فى حضور الندوات والاجتماعات الإرشادية مع الباحثين الزراعيين، وتلقى التدريب من الباحثين على التقنيات الزراعية الحديثة، وحضور أيام الحقل والحصاد مع الباحثين الزراعيين.
- (٢) تمثلت أهم المصادر المعرفية للأخصائيين الإرشاديين المبحوثين فى النشرات الإرشادية واعتبرها أكثر من ثلثى المبحوثين المصدر الأول أو الثانى لمعارفهم الزراعية، تلى ذلك الدورات التدريبية واعتبرت المصدر الأول أو الثانى من المصادر المعرفية لأكثر من نصف المبحوثين، فالمجلات الزراعية واعتبرت المصدر الأول أو الثانى من المصادر المعرفية لما يقرب من نصف المبحوثين.
- (٣) بلغت نسبة الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين ذوى مستوى الرضا الوظيفي المنخفض ٢٦,٥٪، وذوى مستوى الرضا الوظيفي المرتفع ١٩,٧٪ من إجمالى المبحوثين. كما جاء بعد العلاقات مع زملاء العمل أعلى الأبعاد رضا من قبل المبحوثين وجاء أدناها الأجور والحوافز.
- (٤) تمثلت أهم معوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين فى عدم توافر وسائل المواصلات المناسبة للقيام بالأنشطة الإرشادية، وضعف الحافز المادي للأخصائيين للقيام بالأنشطة الإرشادية، وانخفاض كفاءة التدريب الإرشادي للأخصائيين.

٥) تمثلت أهم متطلبات الأخصائيين الإرشاديين لتحسين وتطوير عملهم الإرشادي في ضرورة التدريب الإرشادي المستمر للأخصائيين مع رفع كفاءته، وتدريب الأخصائيين على الحاسب الآلى والانترنت، وتحفيز الأخصائيين مادياً ومعنوياً للقيام بالأنشطة الإرشادية.

المقدمة والمشكلة البحثية

تعطى الدولة أهمية كبيرة فى الوقت الراهن لتنمية قطاع الزراعة باعتباره من العوامل الأساسية المحددة للأمن القومي المصري، وأحد الدعامات الرئيسية الواعدة للنهوض بالاقتصاد القومي وانتشاله من أزمتة الراهنة، وذلك بالعمل على زيادة قدرته فى تحقيق الاكتفاء الذاتي من مختلف المحاصيل الزراعية وتنمية قدرته على التصدير والمنافسة فى الأسواق العالمية.

ويعتبر جهاز الإرشاد الزراعي التنظيم المسئول عن نقل وتوصيل نتائج البحوث الزراعية التى تعد عصب نجاح أى تنمية زراعية من مصادرها البحثية إلى حيث مستخدميها من الزراع بعد بلورتها وصياغتها لهم فى صورة مبسطة وسهلة، وحثهم على تبنيها من خلال أنشطته الإرشادية المختلفة. ويحتوى جهاز الإرشاد الزراعي على عدة وظائف منها الوظائف الإدارية، والوظائف الإشرافية، وأخصائيو المواد (Subject Matter Specialists (SMS)، والمرشدون الزراعيون على مستوى القرية (أبو السعود، ١٩٩٨: ١١١-١١٢). ويسند لكل من هذه الوظائف مهام ومسئوليات معينة.

وتعتبر وظيفة أخصائيو المواد أو الأخصائيين الإرشاديين من أهم الوظائف فى الجهاز الإرشادي التي يتوقف عليها نجاحه فى تحقيق أهدافه، حيث يقوم الأخصائي الإرشادي باعتباره همزة الوصل بين أقسام البحوث ومحطات التجارب الزراعية والقائمين بالإرشاد بالمهام التالية: تبسيط نتائج البحوث ونقل هذه النتائج بصفة دائمة إلى المرشدين لكي يقوموا بدورهم بتوصيلها إلى الزراع للإستفادة منها، وتدريب المرشدين الزراعيين فى الحقول والمجالات التكنولوجية الزراعية المختلفة، ومساعدة المرشدين الزراعيين على المستويات المحلية فى تحليل الحقائق وتوضيح المشاكل المتصلة بالبرنامج الإرشادي المحلى ووضع الحلول لها، ومساعدة المرشد فى إختيار واستعمال أنسب الطرق والمعينات الإرشادية المتاحة، ومساعدة المرشد فى تجهيز وإعداد خطة العمل السنوية للبرنامج الإرشادي المحلى كل فى مجال تخصصه، وحضور الاجتماعات والندوات الإرشادية والتحدث فى المشاكل المتصلة بمجال تخصصه، والمساعدة فى تقييم نتائج البرامج والأنشطة الإرشادية، وتدريب المرشدين والقادة المحليين والمسترشدين على النواحي الفنية التي تحتاج إلى خبرته (العادلى، ١٩٧٢: ٢٠٤، وعمر، ١٩٩٢: ٢٤٨).

وفى هذا السياق اتفق الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين على ترتيب مهام أخصائيو المواد الإرشادية تنازلياً طبقاً لأهميتها على النحو التالي: ١-الاتصال بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهات التطبيق: وتتضمن تبسيط نتائج البحوث الموصى بنقلها إلى الزراع فى صورة توصيات إرشادية فى مجال تخصصه وتوصيلها للمرشدين، ومرافقة الباحثين أثناء مرورهم فى منطقة عمله فى المهام البحثية، والتعرف على نتائج البحوث الخاصة بمجال تخصصه، والإشتراك مع الباحثين وأخصائي التجارب الزراعية فى التجارب التأكيديّة المطبقة فى حقول الزراع. ٢-تحديد المشكلات الميدانية لدى المسترشدين والتي تمثل احتياجات بحثية: وتتضمن الإشتراك فى تحديد المشكلات الفنية التي تواجه

الزراع وتمثل احتياجات بحثية ملحة في منطقة عمله، ومناقشة المشكلات الفنية مع المسؤولين بالإدارة الزراعية، ورفع المشكلات الفنية التي تواجه الزراع للجهات البحثية للعمل على حلها. ٣-الإشتراك في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية: وتتضمن الإشتراك في وضع خطة العمل الإرشادية وفقاً للمشكلات الفنية والاحتياجات الإرشادية في منطقة عمله، والإشتراك في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي ووضع خطة العمل الإرشادي، والإشتراك في إعداد وتجهيز الإمكانيات الفنية اللازمة لتنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد، ومساعدة المرشدين في تنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد، ومتابعة تنفيذ المرشدين للبرنامج الإرشادي، وكتابة تقرير دوري شهري عن انجازات العمل بالبرنامج الإرشادي بمنطقة عمله، وتقييم أداء المرشدين الزراعيين في تنفيذ خطة عمل البرنامج الإرشادي، والإشتراك في تطبيق تقييم نتائج البرنامج الإرشادي. ٤-تدريب المرشدين الزراعيين: وتتضمن الإشتراك في تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات الميدانية الملحة، والإشتراك مع الباحثين في تدريب المرشدين الزراعيين، والإشتراك في تخطيط البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تخصصه.(عبد الوهاب، وزايد، ٢٠٠٣: ٥٤٧٤-٥٤٧٦).

ويتطلب أداء الأخصائيين الإرشاديين لهذه المهام ضرورة أن يتوافر لديهم : الدراية بشئون الريف الزراعية والمنزلية، والتدريب الفنى الكافي في مجال التخصص على ألا يقل المؤهل الدراسي عن شهادة فنية عالية، والخبرة السابقة كمرشدين أو في التعامل مع الناس أو في مجال آخر مماثل، والقدرة على التعليم وعلى مساعدة المرشدين في تخطيط وتطوير وتقييم البرامج، والإلتصاف بالتبصر والمسلك الودي نحو المرشدين مع قوة التعبير والرأى السديد وأن تتماشى مساهمتهم في البرامج مع فلسفة الإرشاد العامة (عمر، ١٩٩٢: ٢٤٨).

ويعد توافر مصادر المعلومات الزراعية الموثوق بها وخاصة الحديثة منها من المدخلات الضرورية في أداء العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين، فمنها يستقوا معلوماتهم عن مختلف التقنيات الزراعية التي تعد عصب عملهم الإرشادي وإليها يلجؤوا طلباً لحل مشكلاتهم الزراعية سواء الناجمة عن التطبيق العملي للتقنيات الزراعية الحديثة أو من أى عوامل أخرى.

كما يعد الرضا الوظيفي للأخصائيين الإرشاديين من العوامل المحددة لأداء مهامهم الإرشادية المختلفة. فكما تشير نتائج البحوث إلى أن المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي يقلل من قلق وإحباط وسخط العاملين (Smith, 1970, 333)، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على زيادة معدل الأداء وزيادة الإنتاج، أما نقص الرضا الوظيفي كما أشارت فاطمة شربي(١٩٩٣: ٣) نقلاً عن Mcferland يؤدي إلى انخفاض معدل الإنتاج وإلى مستوى عالٍ من التغيب عن العمل وتسرب العمال.

لذلك تركز المنظمات المختلفة في العالم المعاصر ومنها الإرشاد الزراعي على أن يصل الفرد إلى حالة من التكامل مع وظيفته وعمله فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية وهذه الحالة ما يطلق عليها الرضا الوظيفي أو الرضا عن الوظيفة Jop Satisfaction (فريد، ١٩٩٤: ٣).

ويعبر مصطلح الرضا الوظيفي عن المشاعر الإيجابية أو السلبية للفرد العامل تجاه عمله نتيجة تأثره بمجموعة من المتغيرات أو العوامل التي تتعلق بالعمل ذاته، والتي تحيط به في بيئة العمل.

وبالتالى فإن الرضا الوظيفى يعكس مدى شعور الفرد بإشباع حاجاته ورغباته المتوقعة من عمله من خلال تفاعل مجموعة عوامل شخصية وعوامل وظيفية وعوامل مرتبطة ببيئة العمل (عبد السلام، ٢٠٠٩: ١٥٢).

وقد تعددت الأبعاد الداخلة فى قياس الرضا الوظيفى فهي أربعة عشر بعداً لدى كل من مقياس SAR المقتن بمصر لدى فريد (١٩٩٤: ٧)، ومقياس فاطمة شري (١٩٩٣: ٨ - ١٥)، وأحد عشر بعداً لدى همام وآخرون (١٩٨٩: ٣)، وثمانية أبعاد لدى كل من Milton (1981:159)، والخطيب (١٩٨٩: ٣)، وسرور وآخرون (١٩٨٩: ٤)، وسبعة أبعاد لدى كل من عاشور (١٩٩٠: ١٤٠)، وأبو حليلة (١٩٩٥: ٨)، وستة أبعاد لدى عبد السلام (٢٠٠٩: ١٥٩)، وخمسة أبعاد لدى كل من صومع وآخرون (١٩٩٩: ٥٧٠٩ - ٥٧١٠)، والسيد (٢٠٠٩: ٨٨)، و أربعة أبعاد لدى عجمية (١٩٨٨: ١٤٣)، ويرجع فريد (١٩٩٤: ٥) تعدد تلك الأبعاد إلى درجة اتساع مفهوم وتعريف كل بعد لدى كل من هؤلاء الباحثين، وعلى ذلك فان استخدام كافة الأبعاد أو معظمها يكون أكثر صدقاً فى تحديد درجة الرضا، إذ أن الأبعاد جميعها متفاعلة مع بعضها البعض .

ونظراً لأهمية فئة الأخصائيين الإرشاديين ودورهم فى العمل الإرشادى فقد تناولتها العديد من الدراسات الإرشادية بالبحث والتحليل، وباستعراض ما أمكن للباحث الاطلاع عليه من تلك الدراسات وخاصة ما يتعلق منها بمحافظة كفرالشيخ مكان عمله استوقفه ثلاث دراسات جذبت اهتمامه وأثارت لديه عدة تساؤلات وهذه الدراسات هي: دراسة عبد الوهاب وزايد (٢٠٠٣) التي سعت لتوصيف وظيفة أخصائيو المواد الإرشادية، وتوصلت إلى اتفاق الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين على عدد من المهام التي تحدد المهام الوظيفية للأخصائيين الإرشاديين، ودراسة أحمد وعيسوي (٢٠٠٩) التي استهدفت دراسة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية الزراعية، واتضح من نتائجها أن ما يقرب من ثلاثة أرباع الأخصائيين الإرشاديين يتراوح مستوى دافعيتهم للإنجاز بين المنخفض والمتوسط، ودراسة هجرس (٢٠١٢) التي تناولت معرفة واستخدام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين لأنظمة شبكة إتصال البحوث بالإرشاد الزراعي، وأسفرت أهم نتائجها عن عدم معرفة واستخدام حوالي ثلثي الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين لأنظمة شبكة اتصال البحوث بالإرشاد الزراعي.

حيث لاحظ الباحث أن الدراسة الأولى وإن كانت توصلت لعدد من المهام الوظيفية للأخصائيين الإرشاديين إلا أنها لم تتطرق أو يستتبعها دراسات أخرى لمعرفة ما هو الواقع الفعلي للمهام الإرشادية التي يقوم بها الأخصائيين الإرشاديين، خاصة فى ضوء ما أشارت إليه الدراسة الثانية من انخفاض مستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين وعدم معرفة واستخدام حوالي ثلثيهم لشبكة الفيركون التي تعد أحدث طرق الاتصال فى العمل الإرشادى للربط بين البحث والإرشاد والتي يفترض أنهم أكثر فئات العاملين بالإرشاد معرفة واستخداماً لها كما أشارت لذلك الدراسة الثالثة، وهذا ما دفع الباحث لمحاولة التعرف على واقع العمل الإرشادى للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين فى محافظة كفر الشيخ سعياً للإجابة على عدة تساؤلات أثرت لدى الباحث وهي: ١- ماهى مهام العمل الإرشادى التي يقوم بها الأخصائيون الإرشاديين الزراعيون المتعلقة بكل من: العمل الإرشادى مع الزراع، وتقديم الدعم الفنى للمرشدين الزراعيين، والحصول على الدعم الفنى من الباحثين الزراعيين؟ ٢- ما هي أهم

المصادر المعرفية الزراعية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين وأهميتها النسبية ؟ ٣- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين ؟ ٤- ما هي معوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين ؟ ٥- ما هي متطلبات الأخصائيين الإرشاديين لتحسين وتطوير عملهم الإرشادي ؟ ؛ وقد تفيد الإجابة على هذه التساؤلات في توضيح أو إعطاء صورة لواقع العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين كنظام له مدخلات وأهمها المصادر المعرفية التي يستقون منها معلوماتهم الزراعية ومخرجات وأهمها مهام العمل الإرشادي سواء ما يتعلق منها بالعمل الإرشادي مع الزراع أو تقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين ويتوسط ذلك (المدخلات والمخرجات) العمليات وما تشتمل عليها من عناصر قد تعكسها أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة ومعوقات العمل الإرشادي ومقترحات تحسينه وتطويره كما يراها الأخصائيون الإرشاديين الزراعيون.

أهداف البحث

- (١) التعرف على مهام العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بكل من: العمل الإرشادي مع الزراع، وتقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين، والحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين.
- (٢) التعرف على أهم المصادر المعرفية الزراعية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين وأهميتها النسبية.
- (٣) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين.
- (٤) التعرف على معوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين .
- (٥) التعرف على متطلبات الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين لتحسين وتطوير عملهم الإرشادي.

الطريقة البحثية

أولاً: التعريفات الإجرائية:-

- ١- الأخصائيون الإرشاديين الزراعيون : يقصد بهم كل من يعمل أخصائياً إرشادياً لإحدى المواد الزراعية في الجهاز الإرشادي الزراعي في محافظة كفر الشيخ ومقر عمله إما المراكز الإرشادية أو الإدارات الزراعية في المحافظة.
- ٢- مهام العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين: يقصد بها كل أنشطة العمل الإرشادي الزراعي التي يقوم بأدائها الأخصائيون الإرشاديين وتتعلق بكل من العمل الإرشادي مع الزراع، وتقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين، والحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين.
- ٣- مهام العمل الإرشادي مع الزراع: يقصد بها جميع الأنشطة الإرشادية التي يقوم بها الأخصائيون الإرشاديين وتتعلق بالعمل الإرشادي مع الزراع، وقد تم قياسها من خلال إجابة المبحوثين على سؤال مفتوح يتعلق بماهية الأنشطة الإرشادية التي يقومون بها مع الزراع.
- ٤- مهام تقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين : يقصد بها كل الأنشطة التي يقوم بها الأخصائيون الإرشاديين أو يشتركوا فيها مع المرشدين الزراعيين وتستهدف معاونة المرشدين الزراعيين في أداء عملهم الإرشادي أو تنمية معارفهم أو نقل مهاراتهم في مجال تخصص الأخصائي الإرشادي، وقد

تم قياسها من خلال إجابة المبحوثين على أسئلة مفتوحة تتعلق بماهية أنشطة العمل الإرشادي التي يقومون بها مع المرشدين الزراعيين سواء اشتركوا معهم فيها أو عاونوهم في أدائها وكذا الأنشطة المتعلقة بتدريب المرشدين الزراعيين وتزويدهم بالمعارف والتقنيات الزراعية الحديثة.

٥- **مهام الحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين** : يقصد بها كل الأنشطة التي يقوم بها الأخصائيون الإرشاديون أو يشتركوا فيها مع الباحثين الزراعيين وتستهدف معاونتهم في أداء عملهم الإرشادي أو تنمية معارفهم أو نقل مهاراتهم، وقد تم قياسها من خلال إجابة المبحوثين على سؤال مفتوح يتعلق بماهية الأنشطة والمهام التي يقومون بها مع الباحثين الزراعيين ويتم من خلالها حصولهم على المعلومات الفنية الزراعية الحديثة أو عرض بعض المشكلات الفنية الزراعية التي يتعرضون لها أثناء أداء العمل الإرشادي.

٦- **أهم المصادر المعرفية الزراعية**: يقصد بها أهم المصادر المعرفية الزراعية التي يحصل من خلالها الأخصائي الإرشادي على معلوماته الزراعية، وقد تم قياسها من خلال إجابة المبحوث على سؤالين يتعلق الأول منهما بأهم خمسة مصادر معرفية يستقى منها معلوماته الزراعية، والسؤال الآخر يتعلق بترتيب هذه المصادر الخمس التي ذكرها حسب أهميتها له كمصدر لمعلوماته الزراعية، وأعطيت الدرجات ٥، ٤، ٣، ٢، ١، للمصدر الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس على الترتيب، وتم ترتيب أهم المصادر المعرفية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين من خلال حساب المتوسط الحسابي المرجح لإستجابات المبحوثين.

٧- **الرضا الوظيفي** : يقصد به مدى شعور المبحوث بالإرتياح نحو بيئة عمله وذلك فيما يتعلق بفرص الترقى المتاحة له، واللوائح المنظمة للعمل، والأجور والحوافز، والإشراف، والعلاقات مع زملاء العمل، والعلاقات مع جمهور المسترشدين، ومطالب العمل المادية، وقيس هذا المتغير بالاعتماد على المقياس الذي استخدمه أبو حليمه (١٩٩٥) لقياس رضا المرشدين الزراعيين عن وظيفتهم، وذلك لتشابه بيئة عمل كلاً من المرشدين الزراعيين والأخصائيين الإرشاديين، فضلاً عن احتواء المقياس على الأبعاد الرئيسية السبعة التالية التي تضمنتها غالبية دراسات الرضا الوظيفي وهي : فرص الترقى، واللوائح، والأجور والحوافز، والإشراف، والعلاقات مع زملاء العمل، والعلاقات مع جمهور المسترشدين، ومطالب العمل المادية، وقد أجرى لعبارات المقياس تعديلاً طفيفاً في صياغتها لتناسب الأخصائيين الإرشاديين، وتم تطبيق المقياس بعد تعديله على عينة عشوائية من نفس شاملة البحث بلغ قوامها ١٠٠ اخصائياً ارشادياً عن طريق الإستبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين ، حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد درجة موافقته على كل عبارة من عبارات المقياس الثلاثة والثلاثون وذلك على مقياس متدرج من ثلاث استجابات هي: موافق ، سيان ، غير موافق، وأعطيت الإستجابات الأوزان الرقمية ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الإيجابية والدرجات ١ ، ٢ ، ٣ للعبارات السلبية ، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث أمكن الحصول على درجة تعبر عن الرضا الوظيفي له، هذا وقد تم التأكد من الصدق الإحصائي للمقياس بحساب معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس الثلاثة والثلاثون والدرجة الكلية للمقياس، وأوضحت النتائج بجدول (١) أن جميع قيم معاملات الإرتباط لعبارات

المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١، فيما عدا العبارات أرقام ٨، ١٧، ٢٣، ٢٤، لم تكن ذات دلالة إحصائية عند ذات المستوى، وعلى ذلك تم الإبقاء على العبارات ذات معاملات الارتباط المغزوية عند المستوى الإجمالي ٠,٠١، واستبعاد ما دون ذلك وبذلك أصبحت عبارات المقياس في صورته النهائية تسع وعشرون عبارة .

وللتوصل إلى الدلالة الإحصائية الخاصة بثبات المقياس في صورته النهائية أستخدم معامل ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمته ٠,٧٢٥، ويعتبر هذا دليلاً قوياً على ثبات المقياس ، وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس تم التحقق من الصدق الذاتي للمقياس حيث وجد أنه يساوي ٠,٨٥١ و يعتبر هذا معامل مرتفع لصدق المقياس يجعله صالحاً للإعتماد عليه في قياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الإرشاديين.

جدول (١): قيم معاملات الارتباط بين درجات استجابات الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين على بنود مقياس الرضا الوظيفي ودرجته الإجمالية.

م	العبارات	قيم معاملات الارتباط الأولية	قيم معاملات الارتباط النهائية
١	السلم الوظيفي في الإرشاد الزراعي يسمح بالترقي لمن يستحقه	**٠,٦١٣	**٠,٦٠١
٢	تتاح لي فرص كثيرة لتنمية مهاراتي في العمل الإرشادي	**٠,٤٠٢	**٠,٤١٣
٣	لا توجد فرص للتدريب تؤهلني للترقي	**٠,٤٦٥	**٠,٤٦٥
٤	ليس لنا رأى حتى في تيسير الأمور التي تخص عملنا .	**٠,٥١٠	**٠,٥٠٨
٥	ظروف العمل بتخلي كل واحد يتقن في تحسين شغله	**٠,٥٨٢	**٠,٥٨٢
٦	الالتزام الدقيق بالتعليمات واللوائح والقوانين يعوق ادائي لعملي.	**٠,٥٩٧	**٠,٦١٤
٧	كثيراً ما يتطلب انجاز عملي الإرشادي الخروج عن التعليمات الرسمية.	**٠,٤٠٧	**٠,٣٧٢
٨	العمل هنا يوقف تفكيري	*٠,٢٤٦	-
٩	الدخل من العمل الإرشادي لا يتناسب مع الجهد المبذول	**٠,٢٨١	**٠,٢٧٩
١٠	اعمل في غير أوقات العمل الرسمية ولا أتقاضى مقابل مجزى.	**٠,٤١٢	**٠,٤٠٥
١١	لا توجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت علينا	**٠,٣٤٠	**٠,٢٨٩
١٢	دخلني عن العمل الإرشادي أفضل من دخل زملائي في الأقسام الأخرى.	**٠,٦١٠	**٠,٦٢٠
١٣	تقييم رؤسائنا لعملنا يتم بطريقة ارتجالية .	**٠,٥٠٨	**٠,٥٠١
١٤	لا اشعر أن رؤسائي في العمل يتصيدون لي الأخطاء.	**٠,٥٤٨	**٠,٥٦٤
١٥	ارتاح لطريقة توجيه رؤسائي لاختطائي في العمل.	**٠,٤٦١	**٠,٤٧٤
١٦	لا يدخل رؤسائي في العمل عن امدادي بما لديهم من خبرات في العمل الإرشادي	**٠,٥٠٠	**٠,٥٠٥
١٧	رؤسائنا في العمل يبرزون انجازاتنا أمام الآخرين	٠,١٢٦	-
١٨	الخلاقات في الراى التي ممكن تحصل في العمل مابناترث على الزمالة بيننا.	**٠,٣٥٨	**٠,٣٦٥
١٩	أقوم بأعمال زملائي إذا مرض احدهم أو غاب لظرف ما .	**٠,٥٥٠	**٠,٥٥٠
٢٠	زملائي يتقبلوا اقتراحاتي بارتياح.	**٠,٣٢٦	**٠,٣١٨
٢١	العلاقة بيني وبين زملائي لا تتعدى ما يتطلبه العمل رسمياً .	**٠,٢٨٤	**٠,٣١٨
٢٢	بتكلم مع زملائي في اموري الخاصة بدون حرج .	**٠,٤٥١	**٠,٤٤١
٢٣	أعامل الزراع زى اصدقائى.	*٠,٢٤٢	-
٢٤	استمع لأراء الزراع ومقترحاتهم بصدر رحب.	*٠,٢٢٣	-
٢٥	من الصعب إقناع الزراع بفكرة جديدة.	**٠,٢٥٩	**٠,٣١٣
٢٦	ينهرب الزراع من المساهمة في العمل الإرشادي.	**٠,٥٦٠	**٠,٥٩٧
٢٧	استعين بمجموعة من القادة المحليين في عملي الإرشادي	**٠,٣٣٦	**٠,٣٥٤
٢٨	من الصعب انجاز المهام المطلوبة في الوقت المناسب .	**٠,٥٢٦	**٠,٣٣٢
٢٩	اضطر لإلغاء بعض الأنشطة الإرشادية لان الزراع لا يوفون بالتزاماتهم	**٠,٥٣٦	**٠,٥٣٥
٣٠	تصلني بعض التعليمات بعد فوات الأوان	**٠,٥٢٣	**٠,٥٣٥
٣١	أجد صعوبة في الوصول إلى مكان عملي	**٠,٦٥١	**٠,٦٤٦
٣٢	لا تتوفر المعينات الإرشادية اللازمة لأداء عملي بسهولة	**٠,٥٢٩	**٠,٥٤٠
٣٣	لا أجد مكان مناسب لعقد الإجتماعات الإرشادية بسهولة	**٠,٥٨٤	**٠,٥٨٦

*

* * معنوي عند مستوى ٠,٠١

معنوي عند مستوى ٠,٠٥

ثانياً : شاملة البحث :-

أجرى البحث على شاملة الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين العاملون في جهاز الإرشاد الزراعي بمحافظة كفر الشيخ البالغ عددهم ١٣٢ أخصائياً إرشادياً يعملون في المراكز الإرشادية أو الإدارات الزراعية في المراكز الإدارية العشر للمحافظة.

ثالثاً : أسلوب جمع وتحليل البيانات :-

تم جمع بيانات البحث خلال شهر نوفمبر من عام ٢٠١٢م بالمقابلة الشخصية مع استخدام استمارة استبيان مع المبحوثين، وتم الاستعانة بعدة أساليب إحصائية بهدف استجلاء النتائج البحثية تمثلت في: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للمجتمع، لتحليل بيانات شاملة البحث، كما استخدم معامل الارتباط البسيط، ومعامل ألفا، لتحليل بيانات عينة من شاملة البحث استخدمت للتحقق من صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي للتطبيق على شاملة البحث.

رابعاً: وصف شاملة البحث:-

يتضح من النتائج الواردة بجدول (٢) مايلي:-

- (١) السن: أكثر من نصف عدد المبحوثين (٥٩,١%) تزيد أعمارهم عن خمسين عاماً، كما أن ١٤,٤% من اجمالى المبحوثين تقل أعمارهم عن أربعين عاماً، وقد بلغ المتوسط الحسابي لسن المبحوثين ٤٩,٧ سنة، بانحراف معياري قدره ٧,٧٢ سنة.
- (٢) المؤهل الدراسي: بلغت نسبة المبحوثين الحاصلين على مؤهل جامعي ثلاثة أرباع المبحوثين، والحاصلين على مؤهل فوق جامعي ٣,٨% من اجمالى المبحوثين.
- (٣) التخصص الدراسي: أكثر من ثلث عدد المبحوثين (٣٩,٤%) متخصصين دراسياً فى الإنتاج النباتي، و٣,٨% فقط من المبحوثين متخصصين دراسياً فى الإرشاد الزراعي.
- (٤) مدة العمل كأخصائي ارشادي: أكثر من نصف عدد المبحوثين (٥٦,٨%) تتراوح مدة عملهم كأخصائي ارشادي بين ٩-١٧ سنة، وأن ١٢,٩% تتراوح مدة عملهم بين ١٨-٢٥ سنة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لمدة عمل المبحوثين كأخصائيين إرشاديين ١١,٤ سنة، بانحراف معياري قدره ٦,١٧ سنة.
- (٥) الخبرة الوظيفية الزراعية: قيست بعدد سنوات عمل المبحوث منذ عمله بوزارة الزراعة حتى تاريخ جمع البيانات، وقد تراوحت الخبرة الوظيفية الزراعية لما يقرب من نصف عدد المبحوثين (٤٨,٥%) ما بين ١٤-٢٦ سنة، كما أن ما يقرب من خمس المبحوثين(١٧,٤%) تراوحت خبراتهم الوظيفية الزراعية ما بين ١-١٣ سنة، وقد بلغ المتوسط الحسابي للخبرة الوظيفية للمبحوثين ٢٢,١ سنة، بانحراف معياري قدره ٨,٨٦ سنة.
- (٦) الخبرة الوظيفية الإرشادية: قيست بعدد سنوات عمل المبحوث فى العمل الإرشادي الزراعي منذ عمله بوزارة الزراعة حتى تاريخ جمع البيانات، وقد تراوحت الخبرة الوظيفية الإرشادية لأكثر من ثلث المبحوثين (٤٠,١%) ما بين ١٨-٢٥ سنة، كما أن أكثر من خمس المبحوثين(٢٠,٥%) تراوحت خبراتهم الوظيفية الإرشادية ما بين ١-٨ سنة، وقد بلغ المتوسط الحسابي للخبرة الوظيفية الإرشادية للمبحوثين ١٥,٢ سنة، بانحراف معياري قدره ٧,١٧ سنة.
- (٧) التدريب الزراعي: أكثر من ثلث عدد المبحوثين (٤٠,١%) حصلوا على دورات تدريبية فى المجال الزراعي تراوح عددها بين ١٠-٢٠ دورة، كما أن ما يقرب من ربع عدد المبحوثين

- (٥,٢٣٪) حصلوا على أكثر من عشرين دورة تدريبية في المجال الزراعي، وقد بلغ المتوسط الحسابي للتدريب الزراعي للمبحوثين ١٤,٩ دورة، بانحراف معياري قدره ١٢,٤٠ دورة.
- (٨) **التدريب الإرشادي:** ما يزيد عن ثلث عدد المبحوثين (٤٠,٩٪) حصلوا على دورات تدريبية في الإرشاد الزراعي تراوح عددها بين ١-٥ دورة، كما أن ٨,٣٪ من المبحوثين لم يحصلوا على أى دورات تدريبية في الإرشاد الزراعي، وقد بلغ المتوسط الحسابي للتدريب الإرشادي للمبحوثين ٧,٢١ دورة، بانحراف معياري قدره ٥,٤٥ دورة.
- (٩) **القدرة على استخدام الحاسب الآلي:** ما يقرب من نصف عدد المبحوثين (٤٤,٧٪) أفادوا بعدم توافر القدرة لديهم على استخدام الحاسب الآلي، كما ذكر ربع المبحوثين (٢٥٪) بضعف قدراتهم على استخدام الحاسب الآلي، وقد بلغ المتوسط الحسابي لقدرة المبحوثين على استخدام الحاسب الآلي ١ درجة، بانحراف معياري قدره ١,٠٩ درجة.
- جدول(٢): الخصائص الشخصية والمهنية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين.

الخصائص الشخصية والمهنية	العدد	%	الخصائص الشخصية والمهنية	العدد	%
(١) السن			(٦) الخبرة الوظيفية الإرشادية		
اقل من ٤٠ سنة	١٩	١٤,٤	من (١-٨) سنة	٢٧	٢٠,٥
من ٤٠-٥٠ سنة	٣٥	٢٦,٥٥	من (٩-١٧) سنة	٥٢	٣٩,٤
اكبر من ٥٠ سنة	٧٨	٩,١	من (١٨-٢٥) سنة	٥٣	٤٠,١
(٢) المؤهل الدراسي			(٧) التدريب الزراعي		
دبلوم متوسط	٢٨	٢١,٢	اقل من ١٠ دورات	٤٨	٣٦,٤
جامعي	٩٩	٧٥,٠	من ١٠-٢٠ دورة	٥٣	٤٠,١
فوق جامعي	٥	٣,٨	أكثر من ٢٠ دورة	٣١	٢٣,٥
(٣) التخصص الدراسي			(٨) التدريب الإرشادي		
إرشاد زراعي	٥	٣,٨	لم يحصل على تدريب (صفر)	١١	٨,٣
إنتاج نباتي	٥٢	٣٩,٤	من (١-٥) دورة	٥٤	٤٠,٩
تخصصات جامعية أخرى	٤٩	٣٧,١	من (٦-١٠) دورة	٣٥	٢٦,٥
لا ينطبق (دبلوم متوسط)	٢٦	١٩,٧	أكثر من ١١ دورة	٣٢	٢٤,٣
(٤) مدة العمل كأخصائي إرشادي			(٩) القدرة على استخدام الحاسب الآلي		
من ١-٨ سنة	٤٠	٣٠,٣	لا توجد (صفر)	٥٩	٤٤,٧
من ٩-١٧ سنة	٧٥	٥٦,٨	ضعيفة (١)	٣٣	٢٥,٠
من ١٨-٢٥ سنة	١٧	١٢,٩	متوسطة (٢)	٢١	١٥,٩
(٥) الخبرة الوظيفية الزراعية			كبيرة (٣)	١٩	١٤,٤
من (١-١٣) سنة	٢٣	١٧,٤			
من (١٤-٢٦) سنة	٦٤	٤٨,٥			
من (٢٧-٣٩) سنة	٤٥	٣٤,١			

المصدر: حسب من استمارات استبيان البحث.

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً : مهام العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين :

تتضمن مهام العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين ثلاثة جوانب رئيسية يتمثل أولها في المهام المتعلقة بالعمل الإرشادي مع الزراع ، وثانيها تشتمل على المهام المتعلقة بتقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين، وآخرها يتناول المهام المتعلقة بالحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين، وسيتم تناول كلاً منها فيما يلي :-

(أ) مهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بالعمل الإرشادي مع الزراع :

أوضحت النتائج بجدول (٣) أن أهم مهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بالعمل الإرشادي مع الزراع جاءت مرتبة تنازلياً حسب تكرار إستجابات المبحوثين لها على النحو التالي : الإشتراك في الندوات الإرشادية للزراع(٩٨,٥٪)، الإشراف على الحقول الإرشادية للزراع(٨٤,٨٪)، حضور الاجتماعات الإرشادية للزراع(٥٥,٣٪)، القيام بالزيارات الحقلية للزراع(٥٠,٨٪)، المساهمة في حل بعض المشكلات الفنية للزراع(٤٦,٩٪)، عمل حلقات نقاشية مع الزراع(٣٢,٥٪)، تدريب قادة الزراع على كيفية تحديد المشكلات الفنية وتوصيل حلولها للزراع(٣٠,٣٪)الإشتراك في أيام الحقل(٣٠,٣٪)، تدريب الزراع على كيفية تنفيذ بعض التوصيات الزراعية الحديثة(٢٤,٢٪)، تحديد بعض المشكلات الفنية للزراع ونقلها للجهات البحثية(٢١,٩٪)، الإشراف على المدارس الحقلية(٢٠,٤٪)، الإشتراك مع الزراع في تنفيذ البرامج الإرشادية(١٧,٤٪)، مساعدة الزراع في عرض بعض المشكلات الفنية على الباحثين أثناء المرور على الزراعات(١٥,١٪)، مناقشة بعض المشكلات الفنية للزراع مع المسؤولين بالإدارة الزراعية(١٠,٦٪)، تشجيع الزراع المبتكرين لبعض الممارسات الزراعية ونقلها للجهات البحثية(٩,٨٪) .

يتضح من النتائج السابقة أن المهام الخمسة عشر التي ذكرها المبحوثين تشكل معظم أو جميع المهام التي تناولتها أدبيات الإرشاد الزراعي فيما يتعلق بدور أو مهام الأخصائيين الإرشاديين في العمل الإرشادي مع الزراع ولكن بنسب متباينة، كما يلاحظ أن مهمتا الإشتراك في الندوات الإرشادية للزراع، والإشراف على الحقول الإرشادية للزراع يقوم بهما أكثر من أربعة أخماس المبحوثين ولا يقوم بباقي المهام إلا حوالي ٥٠٪ فأقل من عدد المبحوثين وينسب متباينة، ويستوجب التباين الواضح في تكرارات أداء المبحوثين لهذه المهام كما هو موضح بجدول(٣) ضرورة الاهتمام بتشجيع وحفز الأخصائيين الإرشاديين المتميزين في أداء عملهم الإرشادي وحث وتوجيه المقصرين على بذل المزيد من الجهد في العمل الإرشادي.

جدول (٣) : التكرارات والنسب المئوية لمهام الأخصائيين الإرشاديين المتعلقة بالعمل الإرشادي مع
الزراع.

م	مهام العمل الإرشادي مع الزراع	التكرارات	%
١	الإشتراك في الندوات الإرشادية للزراع	١٣٠	٩٨,٥
٢	الإشراف على الحقول الإرشادية للزراع	١١٢	٨٤,٨
٣	حضور الاجتماعات الإرشادية للزراع	٧٣	٥٥,٣
٤	القيام بالزيارات الحقلية للزراع	٦٧	٥٠,٨
٥	المساهمة في حل بعض المشكلات الفنية للزراع	٦٢	٤٦,٩
٦	عمل حلقات نقاشية مع الزراع	٤٣	٣٢,٥
٧	تدريب قادة الزراع على كيفية تحديد المشكلات الفنية وتوصيل حلولها للزراع	٤٠	٣٠,٣
٨	الإشتراك في أيام الحقل	٤٠	٣٠,٣
٩	تدريب الزراع على كيفية تنفيذ بعض التوصيات الزراعية الحديثة	٣٢	٢٤,٢
١٠	تحديد بعض المشكلات الفنية للزراع ونقلها للجهات البحثية	٢٩	٢١,٩
١١	الإشراف على المدارس الحقلية	٢٧	٢٠,٤
١٢	الإشتراك مع الزراع في تنفيذ البرامج الإرشادية	٢٣	١٧,٤
١٣	مساعدة الزراع في عرض بعض المشكلات الفنية على الباحثين أثناء المرور على الزراعات	٢٠	١٥,١
١٤	مناقشة بعض المشكلات الفنية للزراع مع المسؤولين بالإدارة الزراعية	١٤	١٠,٦
١٥	تشجيع الزراع المبتكرين لبعض الممارسات الزراعية ونقلها للجهات البحثية	١٣	٩,٨

المصدر: حسب من استمارات استبيان البحث.

(ب) مهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بتقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين:

أوضحت النتائج بجدول (٤) أن أهم مهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بتقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين جاءت مرتبة تنازلياً حسب تكرار إستجابات المبحوثين لها على النحو التالي : التعاون مع المرشدين الزراعيين في عقد الندوات والاجتماعات الإرشادية (٩٧,٧%)، مساعدة المرشدين الزراعيين في اختيار ومتابعة الحقول الإرشادية (٧٦,٥%)، تبسيط نتائج البحوث ونقلها للمرشدين الزراعيين (٧٥,٧%)، الإشراف على المرشدين الزراعيين ومتابعة أعمالهم (٥٩,١%)، التعاون مع المرشدين في كتابة التقارير الإرشادية والزراعية (٥٠%)، تدريب المرشدين الزراعيين على التقنيات الزراعية الحديثة (٤٩,٢%)، مساعدة المرشدين الزراعيين في تحديد وحل بعض المشكلات الفنية للزراع (٤٥,٤%)، التعاون مع المرشدين الزراعيين في تنفيذ التجارب التأكيديّة للبحوث الزراعية (٣٢,٦%)، مساعدة المرشدين في تنفيذ البرامج الإرشادية (٣١,٨%)، الإشتراك مع المرشدين الزراعيين في تنظيم أيام الحقل (٢٨%)، الإشتراك مع المرشدين الزراعيين في الحملات القومية (٢٢,٧%)، مساعدة المرشدين في وضع خطة العمل الإرشادي للمشكلات الفنية بالمنطقة (١٨,٩%)، تدريب المرشدين الزراعيين على كيفية تبسيط المعلومة للزراع (١٥,٢%)، التنسيق مع المرشدين عند مرافقة الباحثين في المرور على الزراعات بالمنطقة (١٤,٤%)، نقل بعض التعليمات الإدارية للمرشدين الزراعيين (١٤,٤%)، الإشتراك مع المرشدين الزراعيين في تقييم البرامج والأنشطة الإرشادية (١٣,٦%)، عقد اجتماعات شهرية للمرشدين الزراعيين (١٠,٦%) .

يلاحظ مما سبق أن هذه المهام احتوت تقريباً على جميع مهام الأخصائي الإرشادي تجاه المرشد الزراعي، وأن التزام الأخصائيين الإرشاديين بأداء جميع هذه المهام يعطى صورة جيدة لما يجب أن تكون عليه علاقة العمل بين المرشدين الزراعيين والأخصائيين الإرشاديين، كما يعد من الدعامات الأساسية في تقوية جهاز الإرشاد الزراعي ونجاحه في تحقيق أهدافه، إلا أن التباين الواضح في تكرارات أداء المبحوثين لهذه المهام يستوجب ضرورة الإهتمام بتنمية وعى الأخصائيين بمهام عملهم الإرشادي وحفز المتميزين منهم في أداء العمل الإرشادي.

جدول (٤) : التكرارات والنسب المئوية لمهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بتقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين.

م	مهام تقديم الدعم الفني للمرشدين الزراعيين	التكرارات	%
١	التعاون مع المرشدين الزراعيين في عقد الندوات والاجتماعات الإرشادية	١٢٩	٩٧,٧
٢	مساعدة المرشدين الزراعيين في اختيار ومتابعة الحقول الإرشادية	١٠١	٧٦,٥
٣	تسيط نتائج البحوث ونقلها للمرشدين الزراعيين	١٠٠	٧٥,٧
٤	الإشراف على المرشدين الزراعيين ومتابعة أعمالهم	٧٨	٥٩,١
٥	التعاون مع المرشدين في كتابة التقارير الإرشادية والزراعية	٦٦	٥٠,٠
٦	تدريب المرشدين الزراعيين على التقنيات الزراعية الحديثة	٦٥	٤٩,٢
٧	مساعدة المرشدين الزراعيين في تحديد وحل بعض المشكلات الفنية للزراع	٦٠	٤٥,٤
٨	التعاون مع المرشدين الزراعيين في تنفيذ التجارب التأكيديّة للبحوث الزراعية	٤٣	٣٢,٦
٩	مساعدة المرشدين في تنفيذ البرامج الإرشادية	٤٢	٣١,٨
١٠	الإشتراك مع المرشدين الزراعيين في تنظيم أيام الحقل	٣٧	٢٨,٠
١١	الإشتراك مع المرشدين الزراعيين في الحملات القومية	٣٠	٢٢,٧
١٢	مساعدة المرشدين في وضع خطة العمل الإرشادي للمشكلات الفنية بالمنطقة	٢٥	١٨,٩
١٣	تدريب المرشدين الزراعيين على كيفية تسيط المعلومة للزراع	٢٠	١٥,٢
١٤	التسيق مع المرشدين عند مرافقة الباحثين في المرور على الزراعات بالمنطقة	١٩	١٤,٤
١٥	نقل بعض التعليمات الإدارية للمرشدين الزراعيين	١٩	١٤,٤
١٦	الإشتراك مع المرشدين الزراعيين في تقييم البرامج والأنشطة الإرشادية	١٨	١٣,٦
١٧	عقد اجتماعات شهرية للمرشدين الزراعيين	١٤	١٠,٦

المصدر: حسب من استمارات استبيان البحث.

(ج) مهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بالحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين:

أوضحت النتائج بجدول (٥) أن أهم مهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بالحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين جاءت مرتبة تنازلياً حسب تكرار إستجابات المبحوثين لها على النحو التالي : حضور الندوات والاجتماعات الإرشادية مع الباحثين الزراعيين (٦٢,١%)، تلقى التدريب من الباحثين على التقنيات الزراعية الحديثة (٥٨,٣%)، حضور أيام الحقل والحصاد مع الباحثين الزراعيين (٣٧,٩%)، مرافقة الباحثين أثناء المرور على الزراعات بمنطقة عمل الأخصائي (٣٢,٦%)، الإشتراك مع الباحثين في الحملات القومية (٢٤,٢%)، التعاون مع الباحثين الزراعيين في التجارب التأكيديّة المنفذة عند الزراع (٢٢,٧%)، الاتصال المباشر بالباحثين للاستفسار عن بعض المعلومات الفنية الزراعية (١٦,٧%)، الإشتراك مع الباحثين الزراعيين في تدريب المرشدين الزراعيين (١٢,٢%)، القيام بالزيارات المكتتبية للباحثين لعرض بعض المشكلات الفنية الزراعية (٩,٨%) .

يلاحظ من النتائج السابقة أن مهام الأخصائيين الإرشاديين قد خلت من حضور أو عقد أى لقاءات دورية أو منتظمة مع الباحثين الزراعيين للتعرف على التقنيات الزراعية الحديثة وعرض المشكلات الفنية التي تواجههم ميدانياً أثناء أداء عملهم الإرشادي والتي قد تشكل مجالاً حيويًا للبحث الزراعي الأمر الذي قد ينعكس سلباً على المجالين البحثي الإرشادي، كما خلت من أى تعاون فيما يتعلق بتخطيط أو تنفيذ أو تقييم البرامج الإرشادية.

جدول (٥) : التكرارات والنسب المئوية لمهام الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين المتعلقة بالحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين.

م	مهام الحصول على الدعم الفني من الباحثين الزراعيين	التكرارات	%
١	حضور الندوات والاجتماعات الإرشادية مع الباحثين الزراعيين	٨٢	٦٢,١
٢	تلقي التدريب من الباحثين على التقنيات الزراعية الحديثة	٧٧	٥٨,٣
٣	حضور أيام الحقل والحصاد مع الباحثين الزراعيين	٥٠	٣٧,٩
٤	مرافقة الباحثين أثناء المرور على الزراعات بمنطقة عمل الاخصائي	٤٣	٣٢,٦
٥	الإشتراك مع الباحثين فى الحملات القومية	٣٢	٢٤,٢
٦	التعاون مع الباحثين الزراعيين فى التجارب التأكيديّة المنفذة عند الزراع	٣٠	٢٢,٧
٧	الاتصال المباشر بالباحثين للاستفسار عن بعض المعلومات الفنية الزراعية	٢٢	١٦,٧
٨	الإشتراك مع الباحثين الزراعيين فى تدريب المرشدين الزراعيين	١٦	١٢,٢
٩	القيام بالزيارات المكتبية للباحثين لعرض بعض المشكلات الفنية الزراعية	١٣	٩,٨

المصدر: حسب من استمارات استبيان البحث.

ويتضح من النتائج السابقة مايلى:-

(١) اشتملت مهام العمل الإرشادي التى أفاد المبحوثين قيامهم بها على جميع مهام العمل الإرشادي

تقريباً التى تضمنتها كتابات وأدبيات العمل الإرشادي عدا المهام التالية:

أ- تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية، وقد يرجع ذلك إلى مركزية تخطيط البرامج الإرشادية كما يشير الواقع الفعلى بذلك.

ب- تخطيط وتقييم البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين إن لم يكن جميعها تتم على مستوى المحافظة ويكون ذلك إما فى مديريات الزراعة أو محطات البحوث الزراعية الإقليمية، كما أن البرامج التدريبية غالباً ما تكون مخططة مركزياً ومن ثم لا يتاح للأخصائيين الإرشاديين الفرصة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين أو التخطيط لها.

(٢) هناك انخفاض كبير فى نسبة أداء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثون لمهام عملهم الإرشادي، وقد

يرجع ذلك إما لعدم معرفة هؤلاء المبحوثين بمهام عملهم الإرشادي نتيجة لقصور فى تدريبهم أو مصادر معلوماتهم الزراعية أو ربما يرجع ذلك لضعف رضائهم عن وظيفتهم فى العمل الإرشادي أو لوجود معوقات فى العمل الإرشادي تحول دون قيامهم بأداء العمل الإرشادي على الوجه الأكمل.

ثانياً : أهم المصادر المعرفية الزراعية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين :

أوضحت النتائج بجدول (٦) أن أهم المصادر المعرفية للأخصائيين الإرشاديين جاءت مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي المرجح لإستجابات المبحوثين على النحو التالي: النشرات الإرشادية حيث احتلت مكان الصدارة لكونها أحد المصادر المعرفية الخمسة الهامة لجميع المبحوثين (١٠٠٪)، كما شكلت المصدر الأول لمعلومات أكثر من ثلث المبحوثين (٣٨,٦٪) والمصدر الثاني لأكثر من الثلث الثاني للمبحوثين (٣٦,٤٪) والمصدر الثالث لحوالي خمس المبحوثين (٢٠,٥٪) والمصدر الرابع لنحو ١,٥٪ من المبحوثين والمصدر الخامس لنحو ٣٪ من اجمالي المبحوثين، تلى النشرات الإرشادية الدورات التدريبية، حيث أشار أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٨,٣٪) إلى كونها من أهم مصادرهم المعرفية الخمس، ومثلت المصدر الأول لمعلومات أكثر من ربع المبحوثين (٢٦,٥٪) والمصدر الثاني لربع المبحوثين (٢٥٪) والمصدر الثالث لقرابة خمس المبحوثين (١٧,٤٪) والمصدر الرابع لنحو ٦,١٪ من المبحوثين والمصدر الخامس لنحو ٣٪ من اجمالي المبحوثين، وجاءت المجالات الزراعية فى المرتبة الثالثة، واعتبرها أكثر من ثلثي المبحوثين (٦٩,٧٪) من أهم المصادر المعرفية الخمس لهم، ومثلت لأكثر من خمس المبحوثين (٢٢,٧٪) المصدر الأول لمعرفتهم الزراعية كما اعتبرها ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٣,٤٪) المصدر الثاني وأشار أكثر من عشر المبحوثين (١١,٤٪) إلى كونها المصدر الثالث لمعرفتهم الزراعية بينما مثلت المصدر الرابع لأكثر من عشر المبحوثين (١٠,٦٪) والمصدر الخامس لنحو ١,٥٪ من اجمالي المبحوثين .

وبالنسبة لأقل مصادر المبحوثين المعرفية من بين المصادر الخمس التي اعتبروها أهم خمسة مصادر معرفية لهم فقد جاءت المصادر المعرفية مرتبة تصاعدياً وفقاً للمتوسط الحسابي المرجح لإستجابات المبحوثين كما هو موضح بجدول (٦) على النحو التالي: الإذاعة حيث اعتبرها ٦,١٪ من اجمالي المبحوثين من أهم المصادر المعرفية الخمسة لهم، ولم تمثل المصدر الأول لأي من المبحوثين بينما مثلت المصدر الثاني لنحو ١,٥٪ من المبحوثين والمصدر الثالث لنحو ٠,٧٦٪ من المبحوثين والمصدر الرابع لنحو ٢,٣٪ من المبحوثين والمصدر الخامس لنحو ١,٥٪ من اجمالي المبحوثين، تلى الإذاعة شبكة الفيركون حيث اعتبرها ١٣,٦٪ من المبحوثين من أهم المصادر المعرفية الخمس لهم، ومثلت لنحو ٢,٣٪ من المبحوثين المصدر الأول لمعرفتهم الزراعية كما اعتبرها ٣٪ من المبحوثين المصدر الثاني لهم ونسبة مماثلة اعتبرتها المصدر الثالث فى حين مثلت المصدر الرابع لنحو ٢,٣٪ والمصدر الخامس لنحو ٣٪ من اجمالي المبحوثين، وجاءت شبكة الإنترنت فى المرتبة الثالثة حيث اعتبرها ١٤,٤٪ من المبحوثين من أهم خمسة مصادر معرفية لهم، واعتبرت المصدر الأول لنحو ٣,٤٪ من المبحوثين والمصدر الثاني لنحو ٣٪ والمصدر الثالث لنحو ٢,٣٪ والمصدر الرابع لنحو ٣٪ والمصدر الخامس لنحو ٢,٣٪ من اجمالي المبحوثين .

ويتضح من النتائج السابقة أن تصدر النشرات الإرشادية للمصادر المعرفية للأخصائيين الإرشاديين ثم الدورات التدريبية فالمجلات الزراعية إنما يرجع إلى كون النشرات الإرشادية المرجع الأساسى لمعلومات الأخصائيين كلاً فى مجال تخصصه المحصولي نظراً لما تحتويه النشرة من معلومات عن المحصول بدءاً من الزراعة حتى الحصاد، كما أن الدورات التدريبية تتيح الفرصة

للأخصائيين للإحتكاك مباشرة بالباحثين وعرض ما يواجههم من مشكلات فنية زراعية والتعرف على أحدث التقنيات الزراعية من خلال التدريب الذي يتعرض له الأخصائيون الإرشاديون بصفة دورية، كما تتيح المجالات الزراعية للأخصائي التعرف دورياً على ما يستجد فى مجال تخصصه وفى المجال الزراعي بصفة عامة، أما بالنسبة للمصادر التى تحتل الترتيب الأخير وهى الإذاعة فشبكة الفيكون ثم شبكة الانترنت فقد يرجع ترتيب الإذاعة فى مؤخرة المصادر المعرفية للأخصائيين الإرشاديين إلى إنتشار وسائل الإعلام المرئية المختلفة وتنوعها وجذبها لشريحة كبيرة من جماهير الإذاعة، كما أن شبكة الفيكون كما أشارت دراسة هجرس (٢٠١٢) لا يعرف أنظمتها ولا يستخدمها أكثر من ثلثى الأخصائيين الإرشاديين بنفس منطقة الدراسة، أما بالنسبة لشبكة الانترنت فرمما يرجع ترتيبها المتأخر إلى عدم توافرها فى العمل للأخصائيين أو عدم معرفتهم بكيفية استخدامها والاستفادة منها كمصدر لمعلوماتهم الزراعية، وهذا يتطلب من الإدارة الإرشادية ضرورة الاهتمام بتدريب الأخصائيين الإرشاديين على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع توفير الإمكانيات اللازمة للاستفادة منها فى تطوير العمل الإرشادي والتغلب على العديد من معوقات العمل الإرشادي مثل قلة أو صعوبة نقل المعرفة بوسائل الاتصال التقليدية، وبعد المسافة بين الباحثين الزراعيين والأخصائيين الإرشاديين، وعدم وجود ارتباط قوى بين الباحثين والأخصائيين الإرشاديين على المستوى المحلى، وغيرها من أوجه القصور التى أدت لضعف فعالية الخدمة الإرشادية، خاصة مع التغيرات الإجتماعية والثقافية والتكنولوجية التى سادت العالم فى العصر الحديث.

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية لأهم المصادر المعرفية الزراعية للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين.

المصدر	المصدر الأول	المصدر الثاني	المصدر الثالث	المصدر الرابع		المصدر الخامس		الاجمالي		المتوسط المرجح				
				%	العدد	%	العدد	%	العدد					
١	النشرات الإرشادية	٥١	٣٨,٦	٤٨	٣٦,٤	٢٧	٢٠,٥	٢	١,٥	٤	٣,٠	١٣	١٠٠	٤,٠٦
٢	الدورات التدريبية	٣٥	٢٦,٥	٣٣	٢٥,٠	٢٣	١٧,٤	٨	٦,١	٤	٣,٠	١٠	٧٨,٣	٣,٠٠
٣	المجلات الزراعية	٣٠	٢٢,٧	٣١	٢٣,٥	١٥	١١,٤	١٤	١٠,٦	٢	١,٥	٩٢	٦٩,٧	٢,٦٤
٤	الندوات الإرشادية	١٥	١١,٤	١٧	١٢,٩	٢٠	١٥,٥	٥	٣,٨	١٣	٩,٨	٧٠	٥٣,٠	١,٧١
٥	البحوث الزراعية	٢٤	١٨,٢	١٢	٩,١	٧	٥,٣	١٠	٧,٦	٥	٣,٨	٥٨	٤٣,٩	١,٦٢
٦	الاجتماعات الإرشادية	١٤	١٠,٦	١٦	١٢,١	٥	٣,٨	٩	٦,٨	٤	٣,٠	٤٨	٣٦,٤	١,٣٠
٧	التلفزيون	٣	٢,٣	٥	٣,٨	١٠	٧,٦	٩	٦,٨	٨	٦,١	٣٥	٢٦,٥	٠,٧٧
٨	التعليمات الإدارية	٦	٤,٥	٨	٦,١	٨	٦,١	٥	٣,٨	٦	٤,٥	٣٣	٢٥,٠	٠,٦٩
٩	الكتب والصحف	٤	٣,٠	٥	٣,٨	٧	٥,٣	٢	١,٥	٤	٣,٠	٢٢	١٦,٧	٠,٥٢
١٠	زملاء العمل	٣	٢,٣	٥	٣,٤	٤	٣,٠	٦	٤,٥	٤	٣,٠	٢٢	١٦,٧	٠,٤٨
١١	الانترنت	٥	٣,٤	٤	٣,٠	٣	٢,٣	٤	٣,٠	٣	٢,٣	١٩	١٤,٤	٠,٤٦
١٢	شبكة الفيركون	٣	٢,٣	٤	٣,٠	٤	٣,٠	٣	٢,٣	٤	٣,٠	١٨	١٣,٦	٠,٤٠
١٣	الإذاعة	صفر	صفر	٢	١,٥	١	٠,٧٦	٣	٢,٣	٢	١,٥	٨	٦,١	٠,١٤

المصدر: حسب من استمارات استبيان البحث.

ثالثاً: الرضا الوظيفي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين :

توضح النتائج بجدول (٧) أن غالبية الأخصائيين الإرشاديين المبحوثون (٥٣,٨%) يتسمون بمستوى رضا وظيفي متوسط، كما بلغت نسبة المبحوثين ذوى مستوى الرضا الوظيفي المنخفض أكثر من ربع المبحوثين (٢٦,٥%) فى حين أن ما يقرب من خمس المبحوثين فقط (١٩,٧%) مستوى رضاؤهم الوظيفي مرتفع، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الرضا الوظيفي للمبحوثين ٥٣,٢ درجة، بانحراف معياري قدره ٩,٠٧ درجة، وتشير هذه النتيجة إلى أن أكثر من أربعة أخماس المبحوثين تتراوح درجة رضاؤهم الوظيفي بين المنخفض والمتوسط، وقد يكون ذلك سبباً أو أحد الأسباب التي أدت إلى انخفاض نسبة أداء المبحوثين لمهام عملهم الإرشادي كما اتضح من نتائج الدراسة، الأمر الذي يتطلب

من المسؤولين الإرشاديين ضرورة العمل على تحسين جوانب العمل المختلفة سواء كانت مادية أو معنوية حتى تتوافر لدى الأخصائيين الإرشاديين القدرة والدافع للإنجاز على تحقيق ما يناط بهم من مهام بالكفاءة المطلوبة.

جدول (٧) : مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين .

فئات الرضا الوظيفي	العدد	%
منخفض (٢٩ - ٤٨) درجة	٣٥	٢٦,٥
متوسط (٤٩ - ٦٨) درجة	٧١	٥٣,٨
مرتفع (٦٩ - ٨٧) درجة	٢٦	١٩,٧
الإجمالي	١٣٢	١٠٠

المصدر: حسب استمارات استبيان البحث.

وبالنسبة لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي موضع الدراسة فيتضح من النتائج الواردة بجدول (٨) أن بعد العلاقات مع زملاء العمل يأتي في مقدمة الأبعاد الأعلى رضا وفقاً للمتوسط العام لإستجابات الباحثين حيث بلغ قدره ٢,٠٦ درجة، يليه بعد فرص الترقى بمتوسط حسابي قدره ١,٩٨ درجة، ثم بعد اللوائح بمتوسط حسابي قدره ١,٩٤ درجة، ثم بعد الإشراف بمتوسط حسابي قدره ١,٨٤ درجة، فبعد مطالب العمل المادية بمتوسط حسابي قدره ١,٨١ درجة ، ثم بعد العلاقات مع المسترشدين بمتوسط حسابي قدره ١,٧١ درجة، وأخيراً جاء بعد الأجور والحوافز بمتوسط حسابي قدره ١,٤١ درجة.

ويتضح من النتائج السابقة أن وقوع بعد الأجور والحوافز في مؤخرة أبعاد المقياس إنما يرجع لشعور الباحثين بأن العائد الذي يحصلون عليه من عملهم الإرشادي لا يتناسب مع ما يقومون به من جهد، لذلك ذكر ٨٦,٤% من الباحثين (جدول ٩) أن من أهم معوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين ضعف الحافز المادي لهم، كما يرى ٧٨% من الباحثين (جدول ١٠) أن من أهم متطلبات تحسين وتطوير العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين ضرورة تحفيزهم مادياً ومعنوياً، كما أن وقوع بعد العلاقات مع المسترشدين في المرتبة قبل الأخيرة إنما قد يرجع لضعف مهارتهم وقدراتهم على كيفية القيام بالعمل الإرشادي حيث أن ٩٦,٢% منهم غير متخصصين دراسياً في الإرشاد الزراعي (جدول ٢)، كما أنه على الرغم من أن المتوسط الحسابي للتدريب الإرشادي للباحثين قد بلغ ٧,٢ دورة إلا أن انخفاض كفاءة التدريب الإرشادي كما أشار ٧٩,٥% من الباحثين (جدول ٩) يعد من أسباب انخفاض جدوى التدريب الإرشادي في سد النقص أو العجز في الإعداد الأكاديمي للأخصائيين في مجال العمل الإرشادي.

كما أنه في ضوء أن غالبية أبعاد عناصر الرضا الوظيفي كما هو موضح بجدول (٨) تميل للمتوسط فإنه إذا لم يتخذ المسؤولين الإرشاديين الإجراءات التي من شأنها تحسين تلك الأبعاد فمن المتوقع استمرار انخفاض معدلات وكفاءة أداء هؤلاء الأخصائيين الإرشاديين لعملهم الإرشادي واحتمالية تسريحهم منه.

جدول (٨) : قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات المبحوثين على بنود مقياس الرضا الوظيفي .

أبعاد المقياس	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط العام
فرص الترتي	- السلم الوظيفي في الإرشاد الزراعي يسمح بالترقي لمن يستحقه	٢,١٢	٠,٤٩	١,٩٨
	- تتاح لي فرص كثيرة لتنمية مهاراتي في العمل الإرشادي	٢,٢٤	٠,٨٢	
	- لا توجد فرص للتدريب تؤهلني للترقي	١,٥٩	٠,٧٥	
اللوائح	- ليس لنا رأى حتى في تسيير الأمور التي تخص عملنا .	٢,١٢	٠,٦٥	١,٩٤
	- ظروف العمل بتخلي كل واحد يقطن في تحسين شغله	٢,١٦	٠,٨٤	
	- الالتزام الدقيق بالتعليمات واللوائح والقوانين يعوق ادائي لعملي.	١,٥٩	٠,٤٨	
	- كثيراً ما يتطلب انجاز عملي الإرشادي الخروج عن التعليمات الرسمية.	١,٩٢	٠,٦٩	
الأجور والحوافز	- الدخل من العمل الإرشادي لا يتناسب مع الجهد المبذول	١,٢٥	٠,٥٣	١,٤١
	- اعمل في غير أوقات العمل الرسمية ولا أتقاضى مقابل مجزي.	١,٦٨	٠,٦٧	
	- لا توجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت علينا	١,٢٥	٠,٤٩	
	- دخلي عن العمل الإرشادي أفضل من دخل زملائي في الأقسام الأخرى.	١,٤٨	٠,٦٤	
الإشراف	- تقييم رؤسائنا لعملنا يتم بطريقة ارتجالية .	٢,١٦	٠,٦٦	١,٨٤
	- لا اشعر أن رؤسائي في العمل يتصيدون لي الأخطاء.	١,٦٢	٠,٤٩	
	- ارتاح لطريقة توجيه رؤسائي لاختطائي في العمل.	١,٦٥	٠,٥٤	
	- لا يبخل رؤسائي في العمل عن امدادى بما لديهم من خبرات في العمل الإرشادي	١,٩٥	٠,٥١	
العلاقات مع الزملاء	- الخلافات في الرأى التي ممكن تحصل في العمل مابنائرش على الزمالة بيننا.	٢,١٤	٠,٦٦	٢,٠٦
	- أقوم بأعمال زملائي إذا مرض احدهم أو غاب لظرف ما .	١,٩٦	٠,٨٣	
	- زملائي يقبلوا اقتراحاتي بارتياح.	١,٩١	٠,٤٩	
	- العلاقة بيني وبين زملائي لا تتعدى ما يتطلبه العمل رسمياً .	٢,١٩	٠,٧٣	
العلاقات مع المسترشد ين	- بتكلم مع زملائي في اموري الخاصة بدون حرج .	٢,١٣	٠,٨٥	١,٧١
	- من الصعب إقناع الزراع بفكرة جديدة.	١,٥١	٠,٦٧	
	- يتهرب الزراع من المساهمة في العمل الإرشادي.	١,٤٠	٠,٦٥	
مطالب العمل المادية	- استعين بمجموعة من القادة المحليين في عملي الإرشادي	٢,٢٢	٠,٨٩	١,٨١
	- من الصعب انجاز المهام المطلوبة في الوقت المناسب .	٢,٠٨	٠,٧٧	
	- أضطر لإلغاء بعض الأنشطة الإرشادية لان الزراع لا يوفون بالتزاماتهم	١,٩٠	٠,٨٢	
	- تصلني بعض التعليمات بعد فوات الأوان	١,٤٧	٠,٥٦	
	- أجد صعوبة في الوصول إلى مكان عملي	١,٨٥	٠,٨٧	
	- لا تتوافر المعينات الإرشادية اللازمة لأداء عملي بسهولة	١,٧٣	٠,٨٧	
	- لا أجد مكان مناسب لعقد الإجتماعات الإرشادية بسهولة	١,٨٣	٠,٧٠	

رابعاً: معوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين :

أوضحت النتائج بجدول (٩) أن أهم معوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين جاءت مرتبة تنازلياً حسب تكرار المبحوثين لها على النحو التالي : عدم توافر وسائل المواصلات المناسبة للقيام بالأنشطة الإرشادية (٨٧,١٪)، ضعف الحافز المادي للأخصائيين الإرشاديين للقيام بالأنشطة الإرشادية(٨٦,٤٪)، انخفاض كفاءة التدريب الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين(٧٩,٥٪)، عدم توافر المطبوعات الإرشادية في الوقت المناسب(٤٨,٥٪)، عدم توافر النشرات الإرشادية الحديثة(٤٢,٤٪)، عدم وجود اتصال مباشر بين الأخصائيين الإرشاديين والباحثين الزراعيين(٤١,٧٪)، عدم توافر المعينات اللازمة للقيام بالعمل الإرشادي(٣٤,١٪)، ضعف وسائل الإتصال المتاحة خاصة مع جهات المعرفة الزراعية(٣٠,٣٪)، عدم توافر الموارد اللازمة لتمويل الأنشطة الإرشادية(٢٦,٥٪)، قلة عدد

الحقول الإرشادية اللازمة لنشر التقنيات الزراعية الحديثة (٢٥٪)، ضعف ثقة الزراع في الإرشاد الزراعي (٢٣,٤٪)، عدم توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة بالعمل للاتصال بالمراكز البحثية (٢١,٩٪)، عدم توافر المصادر المعرفية الكافية للحصول على المعلومات الزراعية الحديثة (١٦,٧٪)، عدم إتاحة الفرصة للأخصائيين للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (١٥,١٪)، ضعف كفاءة تنظيم وإدارة العمل الإرشادي بصفة عامة (١٢,٩٪)، ضعف التعاون والتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المعنية بعمله (١٠,٦٪) .

وبالنظر إلى المعوقات السابقة يلاحظ أن معظمها إن لم يكن جميعها سببها واحد وهو ضعف الإمكانيات والموارد المالية المتاحة لجهاز الإرشاد الزراعي بصفة عامة الأمر الذي يتطلب ضرورة إعادة النظر في المخصصات المالية المتاحة لجهاز الإرشاد الزراعي أخذاً في الاعتبار أن جهاز الإرشاد الزراعي أحد أهم الدعائم الرئيسة للنهوض بقطاع الزراعة وبدونه لن تتحقق التنمية الزراعية المنشودة.

جدول (٩) : التكرارات والنسب المئوية لمعوقات العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين .

م	المعوقات	التكرارات	%
١	عدم توافر وسائل المواصلات المناسبة للقيام بالأنشطة الإرشادية	١١٥	٨٧,١
٢	ضعف الحافز المادي للأخصائيين للقيام بالأنشطة الإرشادية	١١٤	٨٦,٤
٣	انخفاض كفاءة التدريب الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين	١٠٥	٧٩,٥
٤	عدم توافر المطبوعات الإرشادية في الوقت المناسب	٦٤	٤٨,٥
٥	عدم توافر النشرات الإرشادية الحديثة	٥٦	٤٢,٤
٦	عدم وجود اتصال مباشر بين الأخصائيين الإرشاديين والباحثين الزراعيين	٥٥	٤١,٧
٧	عدم توافر المعينات الإرشادية اللازمة للقيام بالعمل الإرشادي	٤٥	٣٤,١
٨	ضعف وسائل الاتصال المتاحة خاصة مع جهات المعرفة الزراعية	٤٠	٣٠,٣
٩	عدم توافر الموارد اللازمة لتمويل الأنشطة الإرشادية	٣٥	٢٦,٥
١٠	قلة عدد الحقول الإرشادية اللازمة لنشر التقنيات الزراعية الحديثة	٣٣	٢٥,٠
١١	ضعف ثقة الزراع في الإرشاد الزراعي	٣١	٢٣,٤
١٢	عدم توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة بالعمل للاتصال بالمراكز البحثية	٢٩	٢١,٩
١٣	عدم توافر المصادر المعرفية الكافية للحصول على المعلومات الزراعية الحديثة	٢٢	١٦,٧
١٤	عدم إتاحة الفرصة للأخصائيين للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٢٠	١٥,١
١٥	ضعف كفاءة تنظيم وإدارة العمل الإرشادي بصفة عامة	١٧	١٢,٩
١٦	ضعف التعاون والتنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المعنية بعمله	١٤	١٠,٦

المصدر: حسب استمارات استبيان البحث.

خامساً: متطلبات الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين لتحسين وتطوير عملهم الإرشادي:

أوضحت النتائج بجدول (١٠) أن أهم متطلبات تحسين وتطوير العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين جاءت مرتبة تنازلياً حسب تكرار المبحوثين لها على النحو التالي : ضرورة التدريب الإرشادي المستمر للأخصائيين الإرشاديين و رفع كفاءته (٩٣,٢٪)، تدريب الأخصائيين على الحاسب الآلي والانترنت (٨٢,٦٪)، ضرورة تحفيز الأخصائيين مادياً ومعنوياً للقيام بالأنشطة الإرشادية (٧٨٪)، ضرورة وجود قنوات مباشرة للاتصال بين الأخصائيين الإرشاديين والباحثين الزراعيين لضمان سرعة نقل المشكلات الفنية الزراعية وحلها(٧١,٢٪)، تزويد الإدارات الزراعية والمراكز الإرشادية بشبكات الاتصال الحديثة كالفيركون (٥٩,١٪)، توفير المعينات الإرشادية الحديثة للقيام بالأنشطة والبرامج الإرشادية (٥٨,٣٪)، توفير المطبوعات والنشرات الإرشادية الحديثة بانتظام وفى الوقت المناسب (٥٧,٦٪)، تنظيم لقاءات دورية بين الأخصائيين والباحثين الزراعيين كلاً فى مجال تخصصه (٥٠,٨٪)، ضرورة وجود آلية تضمن تدفق التقنيات الزراعية الحديثة للأخصائيين باستمرار (٤٩,٢٪)، توفير بدل انتقال مجزى للأخصائيين الإرشاديين للقيام بالأنشطة الإرشادية(٣٧,٩٪)، تدريب الأخصائيين الإرشاديين على إستخدام شبكة الاتصال الإرشادي (الفيركون/الرادكون) (٣٥,٦٪)، توفير الموارد المالية اللازمة للقيام بالأنشطة الإرشادية(٣٤,١٪)، توفير وسائل المواصلات المناسبة للقيام بالأنشطة الإرشادية(٢٥,٧٪)، زيادة عدد الحقول الإرشادية لسرعة نشر المستحدثات الزراعية (٢١,٢٪)، الإعداد الجيد للأخصائيين الإرشاديين على كيفية الاتصال الإرشادي الفعال(١٥,٩٪)، تدريب الأخصائيين الإرشاديين على كيفية إقناع المسترشدين بالتقنيات الحديثة (١٢,٩٪)، توفير أجهزة للحاسب الآلي فى مقر عمل الأخصائيين الإرشاديين(١٢,١٪) .

يلاحظ من النتائج السابقة تركيز المبحوثين على ضرورة الإعداد والتدريب الجيد للأخصائيين الإرشاديين خاصة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وحفزهم مادياً ومعنوياً قبل توفير التسهيلات المادية اللازمة للعمل الإرشادي وذلك انطلاقاً من أن العنصر البشرى هو المحدد الأول والرئيسي لتحسين أو تطوير أى عمل فى مختلف المجالات.

جدول (١٠) : التكرارات والنسب المئوية لمتطلبات تحسين وتطوير العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين.

م	متطلبات تحسين وتطوير العمل الإرشادي للأخصائيين الإرشاديين	التكرارات	%
١	ضرورة التدريب الإرشادي المستمر للأخصائيين الإرشاديين ورفع كفاءته	١٢٣	٩٣,٢
٢	تدريب الأخصائيين على الحاسب الآلي والانترنت	١٠٩	٨٢,٦
٣	ضرورة تحفيز الأخصائيين مادياً ومعنوياً للقيام بالأنشطة الإرشادية	١٠٣	٧٨,٠
٤	ضرورة وجود قنوات مباشرة للاتصال بين الأخصائيين الإرشاديين والباحثين الزراعيين لضمان سرعة نقل المشكلات الفنية الزراعية وحلها	٩٤	٧١,٢
٥	تزويد الإدارات الزراعية والمراكز الإرشادية بشبكات الاتصال الحديثة كالفيركون	٧٨	٥٩,١
٦	توفير المعينات الإرشادية الحديثة للقيام بالأنشطة والبرامج الإرشادية	٧٧	٥٨,٣
٧	توفير المطبوعات والنشرات الإرشادية الحديثة بانتظام وفي الوقت المناسب	٧٦	٥٧,٦
٨	تنظيم لقاءات دورية بين الأخصائيين والباحثين الزراعيين كلاً في تخصصه	٦٧	٥٠,٨
٩	ضرورة وجود آلية تضمن تدفق نقل التقنيات الزراعية الحديثة للأخصائيين باستمرار	٦٥	٤٩,٢
١٠	توفير بدل انتقال مجزى للأخصائيين الإرشاديين للقيام بالأنشطة الإرشادية	٥٠	٣٧,٩
١١	تدريب الأخصائيين الإرشاديين على استخدام شبكة الاتصال الإرشادي (الفيركون/ الرادكون)	٤٧	٣٥,٦
١٢	توفير الموارد المالية اللازمة للقيام بالأنشطة الإرشادية	٤٥	٣٤,١
١٣	توفير وسائل المواصلات المناسبة للقيام بالأنشطة الإرشادية	٣٤	٢٥,٧
١٤	زيادة عدد الحقول الإرشادية لسرعة نشر المستحدثات الزراعية	٢٨	٢١,٢
١٥	الإعداد الجيد للأخصائيين الإرشاديين على كيفية الاتصال الإرشادي الفعال	٢١	١٥,٩
١٦	تدريب الأخصائيين الإرشاديين على كيفية إقناع المسترشدين بالتقنيات الحديثة	١٧	١٢,٩
١٧	توفير أجهزة للحاسب الآلي في مقر عمل الأخصائيين الإرشاديين	١٦	١٢,١

المصدر: حسب من استمارات استبيان البحث.

التوصيات :-

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يمكن التوصية بما يلي:-
- (١) الإهتمام بالتدريب الجيد والمستمر للأخصائيين الإرشاديين الزراعيين على التقنيات الزراعية الحديثة و على كيفية إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإستفادة منها في العمل الإرشادي .
 - (٢) إعادة النظر في المخصصات المالية المتاحة لجهاز الإرشاد الزراعي في ضوء مستجدات العمل الإرشادي وطرقه وبرامجه مع تنمية وعى الأخصائيين الإرشاديين بمهام عملهم الإرشادي وحفز المتميزين منهم.
 - (٣) العمل على توفير المصادر المعرفية الحديثة والملائمة لعمل الأخصائيين الإرشاديين خاصة النشرات الإرشادية والمجلات الزراعية وشبكات الإتصال الإرشادي الإلكترونية.
 - (٤) العمل على توفير قنوات إتصال فعالة ومباشرة بين الأخصائيين الإرشاديين والباحثين الزراعيين تضمن التدفق المستمر للمعلومات بينهما.
 - (٥) العمل على تحسين بيئة عمل الأخصائيين الإرشاديين بالشكل الذي يحقق أكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي لهم.

المراجع

١. أبو السعود، خيرى حسن (١٩٩٨): إعداد وتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي فى الوطن العربي، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية فى الوطن العربي، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، اتحاد الجامعات العربية، ٩-١١ ديسمبر، القاهرة .
٢. أبو حليمة، إبراهيم سيد احمد (١٩٩٥): رضا المرشدين الزراعيين عن وظيفتهم بمحافظة المنوفية وسوهاج بجمهورية مصر العربية، نشرة بحثية (١٥٢)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.
٣. إسماعيل، عبد الخالق على، وجمال إسماعيل عيسوي (٢٠٠٩): دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، العدد (٣)، المجلد (٥٤)، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، ص ١٧-٢٨.
٤. الخطيب، حوريه كامل (١٩٨٩): دراسة للرضا الوظيفي للمرشحات الزراعيات بمحافظة تهامة بالجمهورية العربية اليمنية، نشرة بحثية (٥٧)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.
٥. السيد، خلف جاد الرب (٢٠٠٩): تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، كفر الشيخ.
٦. العادلى، احمد السيد (١٩٧٢): أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
٧. سرحان، احمد مصطفى (٢٠٠١): دراسة الاحتياجات التدريبية لأخصائي المواد الإرشاديين فى مجال الزراعة الدولية، مجلة العلوم الإقتصادية والإجتماعية الزراعية، جامعة المنصورة، مجلد (٢)، العدد (٤)، ص ص : ٣٠٣-٣١٩.
٨. سرور، عبد اللطيف، وحورية كامل الخطيب، ومصطفى كامل السيد (١٩٨٩): العوامل المسببة للرضا عن العمل للعاملين بالإرشاد بمحافظة الإسكندرية، نشرة بحثية (٤٩)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.
٩. سليم، فواد كمال الدين (١٩٨٩): نشاطات ومشكلات أخصائي التجارب الزراعية ورضاهم عن عملهم بجمهورية مصر العربية، نشرة بحثية (٤٦)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.
١٠. شربى، فاطمة عبد السلام (١٩٩٣): الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية وكفر الشيخ، نشرة بحثية (١١٦)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.
١١. صومع، راتب عبد اللطيف، ومحمد السيد شمس الدين، وعبد الجواد السيد بالي (١٩٩٩): دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي للعاملين فى بعض المنظمات الريفية بقريتي المربعين

- وميت الدبية في محافظة كفر الشيخ، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد (٢٤)، العدد(١٠).
١٢. عاشور، احمد صقر (١٩٩٠): السلوك الانساني فى المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
١٣. عبد السلام، رمضان محمود (٢٠٠٩): السلوك التنظيمى، سلوك الافراد والجماعات فى المنظمة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
١٤. عبد الوهاب، محمد السيد، ومحمد صلاح الدين زايد(٢٠٠٣): توصيف وظيفية أخصائيو المواد بالجهاز الإرشادى الزراعي بجمهورية مصر العربية، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد (٢٨)، العدد(٧)، ص ص : ٥٤٦٥- ٥٤٧٨.
١٥. عجمية، محمود صالح (١٩٨٨): دراسة مقارنة لكفاءة بعض النظم الإرشادية الزراعية المطبقة فى جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
١٦. عمر، أحمد محمد (١٩٩٢): الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
١٧. فرج، محمد عبد الجليل، وياسر عبده الحميري، ومعمر جابر جاد(٢٠١١): معرفة أخصائى البرامج بمعايير تخطيط البرنامج الإرشادى ببعض محافظات جمهورية مصر العربية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد(١٥)، العدد(٢)، ص ص : ٩٦-١٢٣.
١٨. فريد، محمد احمد (١٩٩٤): رضا المرشدين الزراعيين المحليين بمصر عن وظيفتهم، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد(٩)، العدد(١)، الزقازيق.
١٩. مديرية الزراعة بمحافظة كفر الشيخ ، قسم الإرشاد الزراعى (٢٠١٢) : بيانات رسمية غير منشورة .
٢٠. هجرس، حسين على(٢٠١١): معوقات النشاط البحثي والإرشادى التي تواجه الباحثين الزراعيين في محطة البحوث الزراعية بسخا محافظة كفر الشيخ، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد(١٥)، العدد(١)، ص ص : ١٦٥-١٩٩.
٢١. هجرس، حسين على(٢٠١٢): معرفة واستخدام الأخصائيين الإرشاديين لأنظمة شبكة اتصال البحوث بالإرشاد الزراعى (فيركون) بمحافظتي كفر الشيخ والغربية، مجلة العلوم الإقتصادية والإجتماعية الزراعية، جامعة المنصورة،، مجلد(٣)، العدد(٣)، ص ص : ٣٩٩-٤١٧.
٢٢. همام، عادل، ومحمد حامد شاكر، ورضا أبوحطب(١٩٨٩): نحو بناء مقياس للرضا عن العمل بين العاملين الفنيين فى محطات الخدمة الزراعية الآلية بمصر، نشرة بحثية(٤١)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.

23- Milton, C .R. 1981. Humman Behavior In Organizations, Prentic Hall, Inc., Englewood Cliffs, U.S. A.

24- Smith, J.E. and Sarason. I. G. 1970. psychology, The Frontiers of Behavior, Harpaert and Row Publishers, U.S.A.

THE REALITY OF EXTENSION WORK OF EXTENSION SUBJECT MATTER SPECIALISTS IN KAFR EL-SHEIKH GOVERNORATE

HUSSEIN ALI HAGRAS

Agricultural Extension & Rural Development Research Institute, ARC, Giza.

(Manuscript received 16 January 2013)

Abstract

This study aimed to identify the reality of extension work of extension subject matter specialists in Kafr el-Sheikh by identifying the extension work tasks of extension subject matter specialists related to each of: extension work with farmers and providing the technical support for agricultural extension workers and get technical support from agricultural researchers, and to identify the most important knowledge sources of agricultural , their relative importance, the level of their job satisfaction, constraints extension work performance and the requirements for their improvement and development , Data were collected during the month of November 2012 by personal interview using the questionnaire on the population of extension subject matter specialists in Kafr El-Sheikh governorate who were amounted to 132 extension specialist , Frequencies, Percentage, range arithmetic mean, standard deviation of the society , Simple correlation coefficient, and coefficient alpha were used for analysis and display research data.

The main findings of the study may be summarized as following:

- 1) The most important functions of the extension subject matter specialists relating to extension work in participating in extension symposia with farmers, and supervision of the extension fields, Presence extension meetings of growers. As was the most important tasks related to technical support for agricultural extension workers in cooperation with agricultural extension agents in symposia, meetings extension, and to helping with agricultural extension agents in selection and follow-up extension fields, and simplify the results of research and transfer it to agricultural extension workers. The most important tasks related to access to technical support of agricultural researchers in attending symposia and extension meetings with agricultural researchers, and received training from researchers on modern agricultural techniques, and attend field and harvest days with agricultural researchers.
- 2) The most important knowledge sources for extension subject matter specialists respondents in : extension bulletins and more than two-thirds of respondents considered the first or second source for their agricultural knowledge, followed by training courses are considered the first or second of knowledge sources for mor than half of the respondents, agricultural magazines

considered the first or second source of knowledge for nearly half of the respondents.

3) The percentage of extension subject matter specialists respondents with high level of job satisfaction was 19.7%, and those with low level of job satisfaction 26.5% of the total respondents. Also, the top dimensions satisfaction by the respondents was relations colleagues, the salaries and incentives was the lowest dimension.

4) The most important constraints for extension work of agricultural extension subject matter specialists in , unavailability of appropriate means of transport to carry out extension activities and the weakness of the financial incentive for specialists to carry out extension activities, and low extension efficiency training for subject matter specialists .

5) The most important requirements for improvement and development for subject matter specialists of extension work in the need for continuous extension training with raising its efficiency, and to training subject matter specialists on the computer and the Internet, and motivate subject matter specialists financially and morally to perform the extension activities.