



## Perception of agricultural extension personnel of their extension tasks in the governorates of Upper Egypt

Metwally Al. A., Abo Elenein M. A., Abdelsalam M. F. S.\* , Shakwar H. A. M. A.

*Department of Agricultural Extension & Rural Sociology, Faculty of Agriculture, Al-Azhar University, Assiut, Egypt*

### Abstract

This research aims to determine the degree to which respondents who work in the agricultural extension system are perception of extension tasks by: determining the degree of their perception of the nature of agricultural extension work, the job tasks of extension staff workers, the main roles of extension staff workers, and determining the degree to which they carry out those main roles, identifying the problems they face while carrying out their job tasks, determining the relationship between the independents variables studied of the respondents' and the degree of their perception of the nature of agricultural extension work, and the main roles of extension staff workers. Field research data was collected through a personal interview using a questionnaire prepared specifically for this purpose. The research was conducted on a random sample of 222 members in three Egyptian governorates: Aswan, Luxor and Qena. The most important results of the research are summarized as follows:

- The average age of respondents who work in agricultural extension is high, as most of them (63.1%) indicated that they are in the age group between 41 – less than 50 years. It was also found that most of the respondents (77.5%) hold moderate school.
- A low degree of awareness of the respondents who work in the agricultural extension agency about the nature of agricultural extension work, as the percentages of respondents who are aware of the components of the nature of extension work ranged between 29.3% and 67.1%.
- The respondents' perception levels of the job tasks of agricultural extension workers varied, as they were high with percentages ranging from 41.9% to 68.5% with regard to the job tasks perceived by higher administrative bodies, while those percentages decreased with regard to the job tasks perceived by lower bodies.
- As for the respondents' awareness of the guidance tasks necessary for the six main roles studied: facilitator, organizer, mediator, teacher, technician, consultant, and administrator, the results showed high levels of the respondents' awareness of them with percentages ranging between 87.8% with regard to the guidance tasks to playing the role The teacher, and between 95.0% regarding the guidance tasks, he played the role of organizer and facilitator.
- Despite the high levels of respondents' awareness of job tasks, they indicated in large percentages that they did not perform these activities, as these percentages ranged between 75.7% for the role of mediator, and 100% for the role of administrator.
- There is a positive correlation between the degree the degree of their perception of the nature of agricultural extension work, the main roles of extension staff workers, and some independents variables studied of the respondents'.

**Keywords:** perception, agricultural extension personnel, extension tasks, job tasks, extension activities.

\* Corresponding author: Abdelsalam M. F. S.,  
E-mail address: [mohamedabdelsalam.4919@azhar.edu.eg](mailto:mohamedabdelsalam.4919@azhar.edu.eg)

## إدراك العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي لمهامهم الإرشادية بمحافظات مصر العليا

السيد عبدالجليل متولي، مصطفى عبدالحميد أبو العنين، محمد فوزي سالماني عبدالسلام، حسن عبدالعاطي محمد أحمد شقور

قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الأزهر (فرع أسسيوط)، أسسيوط، جمهورية مصر العربية

### المستخلص

يستهدف هذا البحث تحديد درجة إدراك المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي للمهام الإرشادية من خلال: تحديد درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، والمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، والأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وتحديد درجة قيام المبحوثين بالأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، والتعرف على المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية، ومقترحات التغلب على هذه المشكلات، وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين وبين درجة إدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، ودرجة إدراكهم للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي. وتم جمع بيانات البحث الميداني عن طريق المقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان أعدت خصيصاً لهذا الغرض، من عينة عشوائية قوامها ٢٢٢ مبحوثاً من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، والمرشدين الزراعيين على مستوى القرى في ثلاث محافظات بمصر العليا، وهي قنا، وأسيوط، والأقصر، خلال شهري سبتمبر وأكتوبر ٢٠٢٢م، ولقد أعتد في تحديد درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي على سبعة محاور رئيسية هي: الهيكل التنظيمي، ونظام المكافآت والحوافز، والعمل الجماعي، ونظام الإشراف، وإدارة الخلافات، والانتماء للمنظمة الإرشادية الزراعية، والظروف المادية للعمل الإرشادي الزراعي، في حين أعتد في تحديد درجة إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي على ثلاثة محاور رئيسية هي: المهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي، وأخصائيو المواد الزراعية، والمرشدين الزراعيين على مستوى القرى، بينما أعتد في تحديد درجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي على سبعة أدوار رئيسية هي: الميسر، والمنظم، والوسيط، والمعلم، والتقني، والاستشاري، والإداري، وتلخصت أهم نتائج البحث فيما يلي:

- انخفاض درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، حيث تراوحت نسب ذو الإدراك العالي لمحاور طبيعة العمل الإرشادي الزراعي بين ٢٩,٣٪ و ٦٧,١٪، الأمر الذي يتطلب مجهوداً من المسؤولين لرفع كفاءة العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وتوعيتهم بمحاور طبيعة العمل الإرشادي الزراعي، وخاصةً ما يتعلق منها بإدارة الخلافات، والظروف المادية للعمل الإرشادي.
- تباينت درجات إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للعاملين بالإرشاد الزراعي، حيث تراوحت نسب المبحوثين ذو الإدراك العالي بين ٤١,٩٪ و ٦٨,٥٪ فيما يتعلق بالمهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي، بينما انخفضت هذه النسب فيما يتعلق بالمهام الوظيفية المدركة للجهات الأدنى.
- ارتفاع درجات إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي؛ حيث تراوحت هذه النسبة بين ٨٧,٨٪ كحد أدنى بالنسبة لدور المعلم و ٩٥,٠٪ كحد أقصى بالنسبة لدوري المنظم، والميسر، وعلى الرغم من ذلك بينت النتائج انخفاض درجة قيام المبحوثين بهذه الأدوار الرئيسية؛ حيث تراوحت نسب المبحوثين ذو القيام المنخفض بهذه الأدوار بين ٧٥,٧٪ كحد أدنى بالنسبة للقيام بدور الوسيط، و ١٠٠,٠٪ كحد أقصى بالنسبة لدور الإداري.
- وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، والأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين.

**كلمات دالة:** الإدراك، العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، المهام الإرشادية، المهام الوظيفية، الأنشطة الإرشادية.

## ١. المقدمة والمشكلة البحثية

العاملين بأية منظمة على دراية تامة لأدوارهم المنوطة بهم، ويرتبط ذلك بالأداء الوظيفي، والفاعلية في تحقيق الأهداف، ويعرف الإدراك على أنه " العملية التي يتم من خلالها تحديد وتنظيم وتفسير السلوك في صورة لها معنى في العالم الخارجي. وترتبط عملية الإدراك بثلاث عناصر رئيسية هي: الهيكل الوظيفي أو الإداري، والتنظيم الموجود داخل المنظمة، وفعالية الأداء الوظيفي (Ovwigbo, 2015). ويعتبر العاملون الإرشاديون هم المورد البشري للإرشاد الزراعي، فهم الذين يعملون على تحقيق أهدافه وإحداث التغييرات التعليمية المرغوبة، ولما كان نجاح أى منظمة في تحقيق أهدافها يتوقف على كفاءة ومهارة العاملين بها. فإن نجاح الإرشاد الزراعي في تأدية رسالته يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة العاملين به على كافة المستويات التنظيمية، وخاصة العاملين على المستوى المحلي بالقرى. فالمرشدين الزراعيين بالقرى هم حلقة الوصل بين التنظيم الإرشادي والمرشدين من الزراع، ونجاحهم في تأدية واجباتهم بكفاءة يعتبر مؤشرا يعكس كفاءة التنظيم الذي يعملون به (الجوهرى، ٢٠٢١). ولفهم إدراك العاملين لمهامهم الوظيفية لابد من النظر إليها في ضوء سبع مجموعات رئيسية هي: (١) إدراكه لدوره كمسهل أو ميسر للمعلومات، (٢) كمنظم ومنسق للعلاقات بين الجهاز الإرشادي والمنظمات الأخرى، (٣) كوسيط بين المراكز البحثية والزراع، (٤) كمعلم للمسترشدين، (٥) كتنقي وناقل للتقنيات الزراعية الجديدة، (٦) كاستشاري حيث يقدم الخدمات الاستشارية للمسترشدين، (٧) كإداري حيث يقوم بإدارة الأنشطة الإرشادية وبعض المهام الإدارية داخل الجهاز. وعلى الرغم من تلك الأدوار إلا أنها لا تحقق نتائج إيجابية لدى الزراع (Mkuki and Msuya, 2020). ويكون الجهاز الإرشادي الزراعي مسؤولا بشكل أساسي عن توعية الزراع وتوصيل المعلومات الزراعية، وتنمية مهاراتهم وتعليمهم، وتنقيهم ونشر أحدث التقنيات الزراعية، واستخدام أساليب متنوعة للتعليم الإرشادي مثل: طرق الاتصال الفردية والجماعية والجمهيرية لتتمتع بتغطية أوسع (Khan and Akram, 2012). ويتضح مما سبق أن نجاح الإرشاد الزراعي في أداء مهامه الوظيفية يعتمد إلى حد كبير على مهارة وكفاءة العاملين به وخاصة المرشدين الزراعيين، إلا أن أداء العاملين يتوقف بدرجة كبيرة على عدة عوامل أهمها إدراك العاملين أنفسهم لأدوارهم ومهامهم الوظيفية، ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث حيث حاول الإجابة على الأسئلة التالية: ما هي درجة إدراك المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي لطبيعية العمل الإرشادي الزراعي؟ ما هي درجة إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي؟ ما هي درجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي؟ ما هي درجة قيام المبحوثين بالأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي؟ ما هي المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية؟ ما هي مقترحات

تزايد في ظل التغييرات العالمية الحالية اهتمام الدول في الفترات الأخيرة بقضايا الإدارة الرشيدة، وتحقيق التنمية المستدامة، وخصوصاً لدى الدول النامية؛ حيث أصبحت حكوماتها مساعلة أمام مواطنيها بزيادة الوعي الإداري لديهم، وفي ظل تحقيق أهداف التنمية للأجيال الحالية والمستقبلية، اتضح للحكومات أهمية الدور الفعال للإدارة الرشيدة في تحسين أحوال البشر، وما تقدمه من حلول لمشاكل الفقر، وانعدام الأمن، وعدم العدالة الاجتماعية، وتحسين الخدمات العامة وغيرها بهدف تحقيق مصلحة المجتمع ككل (البرعي، ٢٠٢١). ويعد الجهاز الإرشادي من أهم مقومات التنمية الزراعية المستدامة، حيث يؤدي مهام ومسؤوليات ذات قاعدة أوسع، تتعدى مهمة نقل التكنولوجيا الزراعية المناسبة والممارسات الزراعية الجيدة، وفي ظل هذا التوجه تحتاج أجهزة الإرشاد الزراعي إلى تطوير العاملين بها، وتقديم خدمات أوسع تعتمد على المشاركة، وأن يعمل الجميع كوسطاء – معرفة والإمداد بالمعلومات- وتسهيل تبادل المعرفة الزراعية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الجودة في تطوير أو إعادة هيكلة التنظيم الإرشادي (عيد، ٢٠٢٠). ويتحمل جهاز الإرشاد الزراعي العبء الأكبر في النهوض بقطاع الزراعة وتحقيق التنمية الريفية حيث يقع على عاتقه تنمية القدرات السلوكية والإنتاجية للزراع من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية وإقناعهم بتبني التقنيات الحديثة، وذلك باعتبار رفع كفاءة العنصر البشري الزراعي الجوهر الأساسي المحدد لتنمية في هذا القطاع. والإرشاد الزراعي كتنظيم يسعى لتحقيق أهدافه التعليمية والاجتماعية والإنتاجية مرتكزا في أدائه على العاملين به فنجاحه في تأدية رسالته يعتمد على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه على كافة المستويات التنظيمية وخاصة العاملين منهم على المستويات المحلية وهم المرشدون الزراعيون (هجرس، ٢٠٠٤). إلا أن النظام الإرشادي في مصر يتسم بعدم وجود سياسات مستقرة لإعداد وتأهيل المرشدين الزراعيين، وتواضع كفاءتهم الأدائية، وقصور قاعدة البرامج الإرشادية، وعدم تنوع الأنشطة، وغياب البرامج المحلية المدروسة، والقصور في الإمكانيات البشرية والمادية من أفراد مؤهلين، وميزانيات، ومقار، ووسائل مواصلات، ومعينات سميعة وبصرية، وانخفاض تمثيل ومشاركة الزراع في المشروعات التنموية، وضعف اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي، واتساع نطاق الإشراف، وعدم توفر العوامل الضرورية لكفاءة البرامج التدريبية الزراعية، وافتقار الأنشطة والبرامج الإرشادية إلى التقويم الموضوعي لآثارها الاقتصادية والتعليمية والفنية، وانخفاض مستويات الرضا الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي، وعدم الاهتمام بالجوانب النفسى، والاقتصادية والبيئية لهم (عبدالمقصود، ٢٠١٧). ومن الأهمية بمكان أن يكون الأفراد

#### ٤. طريقة إجراء البحث

تم إجراء هذا البحث في محافظات مصر العليا كجمال جغرافي، وتضم محافظات مصر العليا تسع محافظات وهي: الجيزة، والقويس، وبنى سويف، والمنيا، وأسيوط، وسوهاج، وقنا، والأقصر، وأسوان، وبلغ عدد السكان ٣٧٥٦٥٧١٧ نسمة، يسكن منهم ٤١٨٣٢٩٤ بالريف (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١)، ولقد تم تحديد ثلاث محافظات لإجراء البحث الميداني وهي: أسوان، والأقصر، وقنا. ولتحديد شاملة البحث تم حصر العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي في المحافظات الثلاث المختارة، إضافة إلى حصر المرشدين الزراعيين على مستوى القرى في المحافظات المختارة فيبلغ ٥٢٦ فرداً (منهم ٢٣٨ عاملاً إرشادياً و٢٨٨ مرشداً زراعياً بالجمعيات الزراعية على مستوى القرى)، يمثل شاملة البحث موزعين على المحافظات الثلاث على النحو التالي: محافظة أسوان ٥٣ عاملاً، و٤٧ مرشداً زراعياً على مستوى القرى، ومحافظة الأقصر ٣٣ عاملاً و٦٣ مرشداً زراعياً مستوى القرى، ومحافظة قنا ١٥٢ عاملاً و١٧٨ مرشداً زراعياً على مستوى القرى. ولتحديد عينة البحث تم تطبيق معادلة Krejcie and Morgan (1970)، وأسفر تطبيق هذه المعادلة عن اختيار ٢٢٢ مبحوثاً، تم توزيعهم على محافظات، وقرى البحث على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (١): شاملة وعينة البحث.

المحافظات	الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي		الجمعيات الزراعية على مستوى القرى		اجمالي العينة
	العينة	%	العينة	%	
أسوان	٥٣	٢٢.٠٠	٤٧	٢١.٠٠	١٠٠
الأقصر	٣٣	١٤.٤٠	٦٣	٢٢.٠٠	٩٦
قنا	١٥٢	٦٤.٠٠	١٧٨	٧٩.٠٠	٣٣٠
الإجمالي	٢٣٨	١٠٠.٠٠	٢٨٨	١٠٠.٠٠	٥٢٦

المصدر: الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، ٢٠٢٢م \* عدد المرشدين بالجمعيات الزراعية.

وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان أعدت خصيصاً لهذا الغرض، خلال شهري سبتمبر وأكتوبر ٢٠٢٢م، ولقد احتوت استمارة الاستبيان على ثلاثة أقسام، تضمن القسم الأول: المتغيرات المستقلة للمبحوثين، وتضمن القسم الثاني بعض العبارات المتعلقة بإدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، والمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، والأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وقيام المبحوثين بالأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشاد الزراعي، واختص القسم الثالث بالمشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية، ومقترحات التغلب على هذه المشكلات. وتم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي لتحليل البيانات، كما تم استخدام معامل ارتباط الرتب كندال لتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة للمبحوثين وبين درجة إدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، والأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز

التغلب على المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية؟ ما هي المتغيرات المستقلة للمبحوثين المرتبطة بدرجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي؟ ما هي المتغيرات المستقلة للمبحوثين المرتبطة بدرجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي؟.

#### ٢. أهداف البحث

بناءً على العرض السابق لمشكلة البحث أمكن تحديد أهدافه كما يلي:

١. تحديد درجة إدراك المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي لطبيعية العمل الإرشادي الزراعي.
٢. تحديد درجة إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.
٣. تحديد درجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.
٤. تحديد درجة قيام المبحوثين بالأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.
٥. التعرف على المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية.
٦. التعرف على مقترحات التغلب على المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية.
٧. تحديد المتغيرات المستقلة للمبحوثين المرتبطة بدرجة إدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي.
٨. تحديد المتغيرات المستقلة للمبحوثين المرتبطة بدرجة إدراكهم للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.

#### ٣. الفروض البحثية

لتحقيق الهدفين السابع والثامن تم صياغة الفرضين البحثيين التاليين:

١. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين وبين درجة إدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي.
٢. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين وبين درجة إدراكهم للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.

ولاختبار الفرضين البحثيين سأل في الذكر في صورتها الصفرية تم صياغة الفرضان البحثيين المقابلان بإضافة حرف النفي "لا" أمام كل فرض بحثي.

الإرشادي الزراعي، ولقد تم معالجة البيانات كميًا على النحو التالي:

#### ٤. ١. المتغيرات المستقلة

- أ. السن: يُعبر عن عمر المبحوث لأقرب سنة ميلادية وقت جمع البيانات، وتم التعبير عنه بالرقم الخام.
- ب. المؤهل الدراسي: يُقصد به أعلى مؤهل دراسي حصل عليه المبحوث، وقد تم التعبير عنه على النحو التالي: متوسط (١)، وفوق متوسط (٢)، وجامعي (٣)، وفوق جامعي (٤).
- ج. الخبرة في العمل الزراعي: يُعبر عن عدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل بوزارة الزراعة، وتم التعبير عنه بالأرقام الخام.
- د. الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي: يُقصد به عدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل بالجهاز الإرشادي الزراعي، وتم التعبير عنه بالأرقام الخام.
- هـ. الحصول على دورات تدريبية: ويتعلق بحصول المبحوث على دورات تدريبية من عدمه، وتم التعبير عنه على النحو التالي: حصل على دورات تدريبية (٢)، لم يحصل على دورات تدريبية (١).
- و. عدد الدورات التدريبية: يُعبر عن عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث أثناء الخدمة في العمل الإرشادي، وتم التعبير عنها بالرقم الخام للدورات.

(من ١٦ - ٢٠ درجة)، ونظام المكافآت والحوافز: تراوح المدى النظري بين ٣ إلى ١٥ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٣ - ٧ درجات)، ومتوسط (من ٨ - ١١ درجة)، وعال (من ١٢ - ١٥ درجة)، والعمل الجماعي: تراوح المدى النظري بين ٤ إلى ٢٠ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٤ - ٩ درجات)، ومتوسط (من ١٠ - ١٥ درجة)، وعال (من ١٦ - ٢٠ درجة)، ونظام الإشراف: تراوح المدى النظري بين ٧ إلى ٣٥ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٧ - ١٦ درجات)، ومتوسط (من ١٧ - ٢٥ درجة)، وعال (من ٢٦ - ٣٥ درجة)، وإدارة الخلافات: تراوح المدى النظري بين ٤ إلى ٢٠ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٤ - ٩ درجات)، ومتوسط (من ١٠ - ١٥ درجة)، وعال (من ١٦ - ٢٠ درجة)، والإرشادية: تراوح المدى النظري بين ٣ إلى ١٥ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٣ - ٧ درجات)، ومتوسط (من ٨ - ١١ درجة)، وعال (من ١٢ - ١٥ درجة)، والظروف المادية للعمل: تراوح المدى النظري بين ٤ إلى ٢٠ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٤ - ٩ درجات)، ومتوسط (من ١٠ - ١٥ درجة)، وعال (من ١٦ - ٢٠ درجة).

#### ب. ٤. ٢. المتغيرات التابعة

- أ. درجة إدراك المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي لطبيعة العمل الإرشادي: تم قياسه من خلال ٢٩ عبارة موزعة على سبعة محاور على النحو التالي: الهيكل التنظيمي (٤ عبارات)، ونظام المكافآت والحوافز (٣ عبارات)، والعمل الجماعي (٤ عبارات)، ونظام الإشراف (٧ عبارات)، وإدارة الخلافات (٤ عبارات)، والانتفاء للمنظمة الإرشادية (٣ عبارات)، والظروف المادية للعمل (٤ عبارات)، وطلب من كل مبحوث أن يُحدد درجة إدراكه لكل عبارة منها باختيار استجابة من خمس استجابات، هي: موافق جدًا، وموافق، وسيان، وغير موافق، وغير موافق جدًا، وأعطيت الدرجات ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، ولحساب الدرجة الإجمالية لإدراك المبحوثين لكل محور على حدة من المحاور المدروسة، تم جمع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث نتيجة استجاباته عن جميع العبارات المكونة للمحور، وبناءً على المدى النظري تم تقسيم المبحوثين داخل كل محور إلى ثلاث فئات، وذلك على النحو التالي: الهيكل التنظيمي: تراوح المدى النظري بين ٤ إلى ٢٠ درجة، وتم تقسيم المبحوثين إلى إدراك منخفض (من ٤ - ٩ درجات)، ومتوسط (من ١٠ - ١٥ درجة)، وعال

درجة إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي: تم قياسه بتحديد ٢٢ مهمة وظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وموزعة على ثلاثة محاور رئيسية، هي: المهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي (٦ مهام وظيفية)، وأخصائيو المواءمات الزراعية (٨ مهام وظيفية)، والمرشدين الزراعيين على مستوى القرى (٨ مهام وظيفية)، وتم سؤال كل مبحوث عن درجة إدراكه لكل مهمة وظيفية منها، من خلال مؤشرين الأول معرفته بالمهمة الوظيفية وأعطيت الاستجابات يعرف (درجتان)، ولا يعرف (درجة واحدة)، والمؤشر الثاني معرفته بمن يقوم بالمهمة الوظيفية وأعطيت الاستجابات يعرف من يقوم بالمهمة (درجتان)، ولا يعرف (درجة واحدة)، ولحساب الدرجة الإجمالية لإدراك المبحوثين بكل مهمة وظيفية تم جمع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث في استجاباته على المؤشرين سالف الذكر، وبناءً عليه تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة إدراكهم لكل مهمة وظيفية إلى إدراك منخفض، ومتوسط، وعال.

ج. ٤. ٣. درجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي: تم قياسه من خلال ٣٥ عبارة تُعبر عن الأنشطة الإرشادية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وموزعة على سبعة أدوار رئيسية،

### ٤. ٣. المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية

تم قياسها من خلال عرض ١٤ مشكلة، وطلب من كل مبحوث أن يُحدد درجة وجود كل مشكلة، وأعطيت الاستجابات موجودة بدرجة عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، ولا توجد، وأعطيت القيم الرقمية ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب.

### ٤. ٤. مقترحات التغلب على المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية

تم قياسها من خلال عرض ١٠ مقترحات، وطلب من كل مبحوث أن يُحدد درجة رأيه عن كل مقترح، وأعطيت الاستجابات موافق، وغير، وأعطيت القيم الرقمية ٢، ١ على الترتيب.

### ٥. النتائج ومناقشتها

#### ٥. ١. وصف عينة البحث

أشارت النتائج الواردة بالجدول (رقم ٢) أن أعمار المبحوثين تراوحت بين ٣٢ إلى ٥٩ سنة، وأن معظم المبحوثين (٦٣,١٪) في الفئة العمرية من ٤١ إلى أقل من ٥٠ سنة، و٣٦,٠٪ منهم في الفئة العمرية من ٥٠ إلى ٥٩ سنة، مما يدل على الهرم الذي أصاب الجهاز الإرشادي ويُعد أحد المؤشرات السلبية للمكون البشري للجهاز الإرشادي الزراعي، كما تشير النتائج إلى أن ٧٧,٥٪ من المبحوثين مؤهلهم الدراسي متوسط، و٢٢,٥٪ فقط من حملة المؤهل الجامعي، مما يدل على انخفاض المؤهلات الدراسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، كما بينت النتائج أن النسبة الغالبة من المبحوثين (٦٤,٠٪) خبيرتهم في العمل الزراعي من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة، وخيرتهم في العمل الإرشادي الزراعي تقل عن ١٠ سنوات (٧١,٦٪)، ولم يحصلوا على دورات تدريبية (٧٨,٤٪)، و١٦,٢٪ منهم فقط حصلوا على ثلاث دورات فأكثر.

وهي: الميسر (٥ أنشطة)، والمنظم (٥ أنشطة)، والوسيط (٥ أنشطة)، والمعلم (٥ أنشطة)، والتقني (٥ أنشطة)، والاستشاري (٥ أنشطة)، والإداري (٥ أنشطة)، وطلب من كل مبحوث أن يُحدد درجة معرفته بكل نشاط إرشادي منها، وأعطيت الاستجابات يعرف (درجتان)، ولا يعرف (درجة واحدة)، ولحساب الدرجة الإجمالية لإدراك المبحوثين لكل دور رئيسي تم جمع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث نتيجة استجاباته على الأنشطة الإرشادية المكونة لكل دور، فتراوح المدى النظري لدرجة إدراك المبحوثين لكل دور رئيسي ما بين ٥ إلى ١٠ درجات، وبناءً عليه تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات، هي: إدراك منخفض (من ٥ - ٦ درجات)، ومتوسط (من ٧ - ٨ درجات)، وعال (من ٩ - ١٠ درجات).

د. درجة قيام المبحوثين بالأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي: تم قياسه من خلال ٣٥ عبارة تُعبر عن الأنشطة الإرشادية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وموزعة على سبعة أدوار رئيسية، وهي: الميسر (٥ أنشطة)، والمنظم (٥ أنشطة)، والوسيط (٥ أنشطة)، والمعلم (٥ أنشطة)، والتقني (٥ أنشطة)، والاستشاري (٥ أنشطة)، والإداري (٥ أنشطة)، وطلب من كل مبحوث أن يُحدد درجة قيامه بكل نشاط إرشادي على مندرج لأنماط الإجابة مكون من أربع استجابات (دائمًا، وأحيانًا، ونادرًا، ولا)، وأعطيت الدرجات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، ولحساب الدرجة الإجمالية لقيام المبحوثين بكل دور رئيسي تم جمع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث نتيجة استجاباته على الأنشطة الإرشادية المكونة لكل دور، فتراوح المدى النظري لدرجة قيام المبحوثين بكل دور رئيسي ما بين ٥ إلى ٢٠ درجة، وبناءً عليه تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات، هي: قيام منخفض (من ٥ - ١٠ درجات)، ومتوسط (من ١١ - ١٥ درجة)، وعال (من ١٦ - ٢٠ درجة).

جدول (٢): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي وفقا لمتغيراتهم المستقلة المدروسة (ن=٢٢٢).

الخصائص	عدد	%	الخصائص	عدد	%
<b>السن:</b>					
أقل من ٤١ سنة	٢	٠,٩	أقل من ١٠ سنوات	١٥٩	٧١,٦
من ٤١ إلى أقل ٥٠ سنة	١٤٠	٦٣,١	-	٥٤	٢٤,٣
٥٠ سنة - ٥٩ سنة	٨٠	٣٦,٠	-	٩	٤,١
<b>المؤهل الدراسي:</b>					
متوسط	١٧٢	٧٧,٥	لم يحصل	١٧٤	٧٨,٤
جامعي	٥٠	٢٢,٥	حصل	٤٨	٢١,٦
<b>الخبرة في العمل الزراعي:</b>					
أقل من ٢٠ سنة	٤	١,٨	لم يحصل	١٧٤	٧٨,٤
٢٠ -	١٤٢	٦٤,٠	١-٢ دورة	١٢	٤,٦
٣٠-٣٩ سنة	٧٦	٣٤,٢	ثلاث دورات فأكثر	٣٦	١٦,٢

المصدر: استمارات الاستبيان.

داخل الجهاز الإرشادي الزراعي على وجه الخصوص، وقد يرجع الإدراك المتدني لطبيعة العمل الإرشادي إلى أن غالبية المبحوثين غير مؤهلين للعمل في الجهاز الإرشادي وذلك وفقاً لمؤهلاتهم الدراسية ٧٧,٥% منهم حاصلون على مؤهل دراسي متوسط، وكذلك عدم كفاية التدريب لتعويض ذلك الخلل؛ حيث لم يحصل ٧٨,٤% منهم على دورات تدريبية، وكذلك الأمر فإن نسبة كبيرة منهم كانت خبرتهم في العمل الإرشادي الزراعي ضعيفة، ومما يؤكد ذلك وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي وبين كل من المؤهل الدراسي وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوثين (جدول ١)، وبناءً على ذلك يتوجب على القائمين بوضع السياسات الزراعية ضرورة مراعاة الطبيعة الخاصة للعمل الإرشادي الزراعي، وأن العمل الإرشادي يتوقف على إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي لهذه الطبيعة، ومن خلال النتائج السابق الإشارة إليها يمكن القول بأن المبحوثين يحتاجون إلى تنمية الوعي بطبيعة العمل الإرشادي الزراعي على وجه العموم، مع التركيز على المحاور الأربعة التي أظهرت النتائج أنها أقل إدراكاً من قبل المبحوثين، وذلك من خلال تكثيف الدورات التدريبية لتدريب العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي قبل الالتحاق بالعمل.

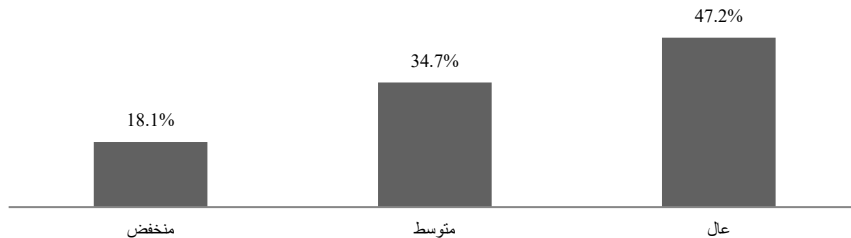
## ٥. ٢. درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي

أشارت النتائج الواردة بالجدول (٣) إلى أن المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي يُدركون بدرجة عالية المحاور المدروسة المتعلقة بطبيعة العمل الإرشادي الزراعي بنسب تراوحت ما بين ٢٩,٣% كحد أدنى فيما يتعلق بإدارة الخلاقات داخل الجهاز الإرشادي الزراعي، و ٦٧,١% كحد أقصى فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي للجهاز الإرشادي الزراعي. كما أوضحت النتائج أن المحاور الأربعة: إدارة الخلاقات داخل الجهاز الإرشادي الزراعي، والظروف المادية للعمل الإرشادي الزراعي، والانتماء للمنظمة الإرشادية الزراعية، وإدارة العمل الجماعي، هي الأقل إدراكاً من قبل المبحوثين؛ حيث بلغت متوسطات درجات إدراك المبحوثين لها ٢,٠ و ٢,١ و ٢,٣ و ٢,٣ درجة على الترتيب، كما بينت النتائج الواردة بنفس الجدول والشكل (١) أن ٤٧,٢% فقط من المبحوثين يُدركون بدرجة عالية طبيعة العمل الإرشادي الزراعي، و ٥٢,٨% يُدركونها بدرجة منخفضة ومتوسطة، مما يدل على عدم الإدراك التام من قبل المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي بصفة عامة، وإدارة الخلاقات، والظروف المادية للعمل، والانتماء للمنظمة الإرشادية، والعمل الجماعي

جدول (٣): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً لدرجة إدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي (ن=٢٢٢).

المتوسط المرجح	درجة الإدراك						المحاور
	عال		متوسط		منخفض		
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٢,٥	١٤٩	٦٧,١	٤٥	٢٠,٣	٢٨	١٢,٦	١. الهيكل التنظيمي
٢,٣	١١٦	٥٢,٣	٦٥	٢٩,٣	٤١	١٨,٤	٢. نظام المكافآت والحوافز
٢,٣	١١٠	٤٩,٥	٨١	٣٦,٥	٣١	١٤,٠	٣. العمل الجماعي
٢,٤	١٢٠	٥٤,١	٧٢	٣٢,٤	٣٠	١٣,٥	٤. نظام الإشراف
٢,٠	٦٥	٢٩,٣	٩٦	٤٣,٢	٦١	٢٧,٥	٥. إدارة الخلاقات
٢,٣	١٠١	٤٥,٥	٨٣	٣٧,٤	٣٨	١٧,١	٦. الانتماء للمنظمة الإرشادية
٢,١	٧٣	٣٢,٩	٩٧	٤٣,٧	٥٢	٢٣,٤	٧. الظروف المادية للعمل الإرشادي
٢,٣		٤٧,٢		٣٤,٧		١٨,١	متوسط درجة الإدراك

المصدر: استمارات الاستبيان.



شكل (١): إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي.

### ٣.٥. درجة إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي

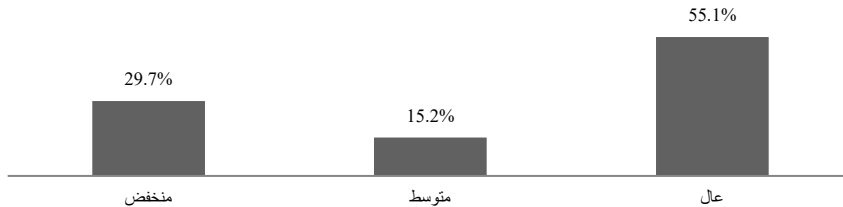
اللازمة لتنفيذ البرامج (٤١,٩٪). كما أشارت النتائج (جدول ٤ وشكل ٢) أن ٥٥,١٪ من المبحوثين ذو إدراك عال للمهام الوظيفية للإدارات العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي إجمالاً. وبينت النتائج أيضاً أن المتوسط العام لدرجة إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي بلغ ٢,٣ درجة، وأن المهمة الوظيفية التي تنص على تحديد سياسة العمل الإرشادي الزراعي في ضوء التوجهات العامة للدولة احتلت المرتبة الأولى من حيث إدراك المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ ٢,٥ درجة، بينما احتلت المرتبة الأخيرة المهمة الوظيفية التي تنص على توفير الاعتمادات المالية لتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية بمتوسط حسابي بلغ ٢,٠ درجة.

أشارت النتائج الواردة بالجدول (٤) أن المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي يُدركون بدرجة عالية المهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي، وهي: الإشراف على سير العمل (٥٤,١ ٪)، وتحديد البرامج الإرشادية بعد أخذ رأي الهيئات العليا (٥٨,١ ٪)، واختيار الموظفين الذين يعملون معه وحسن إدارتهم (٦٠,٨ ٪)، وتحديد سياسة العمل الإرشادي الزراعي في ضوء التوجهات العامة للدولة (٦٨,٥ ٪)، وتقييم آثار البرامج الإرشادية ونتائجها (٤٧,٤ ٪)، وتوفير الاعتمادات المالية

جدول (٤): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً لدرجة إدراكهم للمهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي (ن=٢٢٢).

المهام الوظيفية	درجة الإدراك					
	عالي		متوسط		منخفض	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١. تحديد سياسة العمل الإرشادي في ضوء التوجهات العامة للدولة	٤٤	١٩,٨	٢٦	١١,٧	١٣٥	٦٨,٥
٢. اختيار الموظفين الذين يعملون معه وحسن إدارتهم	٦٣	٢٨,٤	٢٤	١٠,٨	١٣٥	٦٠,٨
٣. تحديد البرامج الإرشادية بعد أخذ رأي الهيئات العليا المسؤولة	٦٤	٢٨,٨	٢٩	١٣,١	١٢٩	٥٨,١
٤. الإشراف على سير تنفيذ البرامج	٦١	٢٧,٥	٤١	١٨,١	١٢٠	٥٤,١
٥. تقييم آثار البرامج الإرشادية ونتائجها	٧٥	٣٣,٨	٤٢	١٨,٩	١٠٥	٤٧,٣
٦. توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ البرامج	٨٩	٤٠,١	٤٠	١٨,٠	٩٣	٤١,٩
متوسط درجة الإدراك		٢٩,٧		١٥,٢		٥٥,١

المصدر: استمارات الاستبيان.



شكل (٢): إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للإدارة العليا بالجهاز الإرشادي الزراعي.

بمهمة توصيل الرسائل الإرشادية بالوسائل والقنوات الفعالة، ويوضح الشكل (٣) أن نسبة قليلة من المبحوثين (١٨,٢٪) إدراكهم لمهام أخصائيو المواد الزراعية عالياً، ومما سبق نستنتج أن هناك قصوراً كبيراً وضعفاً بنتاب قدرات العاملين بالجهاز الإرشادي في هذه المهام الوظيفية الضرورية، وهذا يؤكد ضعف الجهاز الإرشادي الزراعي المصري بصفة عامة، وفي محافظات الدراسة بصفة خاصة، ويدل على عزلة الجهاز الإرشادي الزراعي عن واقع الزراعة في مصر، بحيث لا يُدرك نتائج الأبحاث الفنية ولا يتم توصيلها، وعدم تقديم مساعدات فنية للمرشدين الزراعيين، وعدم تدريبهم على النواحي الفنية، ومما سبق يستوجب على وزارة الزراعة الاهتمام بتوعية العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بتلك المهام الوظيفية الضرورية، وتوجيه البرامج التدريبية الفنية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.

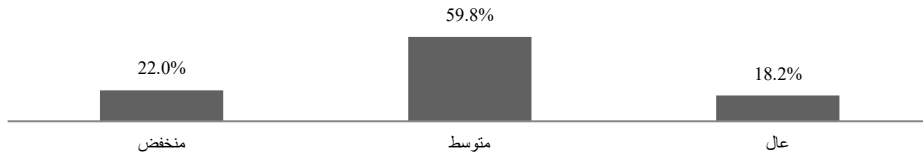
أما فيما يتعلق بإدراك المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي للمهام الوظيفية للأخصائيين فقد أشارت النتائج الواردة بالجدول (٥) إلى أن نسب قليلة من المبحوثين كانت درجة إدراكهم لتلك المهام عالية، حيث تراوحت ما بين ١٠,٨٪ كحد أدنى في المهمة الوظيفية التي تنص على مساعدة المرشد الزراعي فنياً في تطوير البرامج الإرشادية الزراعية المحلية، وبين ٢٢,١٪ كحد أقصى في المهمة الوظيفية التي تنص على توصيل الرسائل الإرشادية بالوسائل والقنوات الفعالة، كما بلغ متوسط درجة إدراك المبحوثين لتلك المهام الوظيفية ١,٩ درجة وهي درجة منخفضة، حيث تراوحت درجة إدراكهم للمهام الوظيفية الثمانية ما بين ١,٨ درجة فيما يتعلق بمهمتي كتابة التقارير السنوية عن سير العمل ورفعها للوزارة، مساعدة المرشد الزراعي فنياً في تطوير البرامج الإرشادية الزراعية المحلية، وبين ٢,١ درجة فيما يتعلق



جدول (٥): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً لدرجة إدراكهم للمهام الوظيفية لأخصائيو المواد الزراعية (ن=٢٢٢).

المرجع المتوسط	درجة الإدراك						المهام الوظيفية
	عال			منخفض			
	عدد	%	متوسط	عدد	%	متوسط	
١,٨	١٨,٩	٤٢	٥١,٤	١١٤	٢٩,٧	٦٦	١. كتيبة التقارير السنوية عن سير العمل ورفعها وزارة الزراعة
١,٩	١٨,٤	٤١	٥٦,٨	١٢٦	٢٤,٨	٥٥	٢. توصيل نتائج الأبحاث الفنية إلى أمكن تطبيقها
٢,٠	٢٠,٧	٤٦	٥٥,٨	١٢٤	٢٣,٥	٥٢	٣. تبسيط نتائج البحوث إلى معلومات سهلة الفهم والتطبيق
٢,٠	١٨,٩	٤٢	٥٩,٠	١٣١	٢٢,١	٤٩	٤. جمع وتحليل الحقائق الميدانية وتوضيح المشكلات القائمة والمتعلقة بتخصصه
١,٨	١٠,٨	٢٤	٥٨,١	١٢٩	٣١,١	٦٩	٥. مساعدة المرشد فنياً في تطوير البرامج الإرشادية المحلية
٢,٠	١٤,٤	٣٢	٧٠,٧	١٥٧	١٤,٩	٣٣	٦. المساعدة في الاستخدام الفعال للطرق التي تتناسب مع الموضوعات الفنية
٢,١	٢٢,١	٤٩	٦٣,٩	١٤٢	١٤,٠	٣١	٧. توصيل الرسائل الإرشادية بالوسائل والقنوات الفعالة
٢,٠	٢١,٢	٤٧	٦٢,٦	١٣٩	١٦,٢	٣٦	٨. تدريب المرشدين والقادة المحليين على النواحي الفنية
١,٩	١٨,٢		٥٩,٨		٢٢,٠		متوسط درجة الإدراك

المصدر: استمارات الاستبيان.



شكل (٣): إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية لأخصائيو المواد الإرشادية.

القادة المحليين بما يلزمهم لتسهيل مهمتهم الإرشادية"، ولقد بلغ متوسط درجة إدراك المبحوثين لهذه المهام الوظيفية ٢,٠ درجة وهي درجة منخفضة قد تؤثر على كفاءة العمل الإرشادي الزراعي، وأوضح شكل (٤) أن نسب قليلة من المبحوثين العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي (٨,٩%) أدركوا بدرجة عالية المهام الوظيفية للمرشد الزراعي، مما قد يؤثر بالسلب أيضاً على كفاءة العمل الإرشادي الزراعي على مستوى القرية.

أما فيما يتعلق بإدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين فقد أشارت النتائج الواردة بالجدول (٦) إلى أن نسبة قليلة من المبحوثين أدركوا تلك المهام بدرجة عالية، تراوحت تلك النسب ما بين ٢,٧% كحد أدنى فيما يتعلق بالمهمة الوظيفية التي تنص على دراسة مشكلات الموقف ونقلها إلى جهات البحث العلمي لدراستها، وبين ١٦,٦% كحد أقصى فيما يتعلق بالمهمة الوظيفية التي تنص على "تطوير القيادة الريفية وإمداد

جدول (٦): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً لدرجة إدراكهم للمهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين على مستوى القرى (ن=٢٢٢).

المرجع المتوسط	درجة الإدراك						المهام الوظيفية
	عال			منخفض			
	عدد	%	متوسط	عدد	%	متوسط	
٢,٠	٢,٧	٦	٨٣,٨	١٨٦	١٣,٥	٣٠	١. دراسة مشكلات الموقف ونقلها إلى جهات البحث لدراستها
٢,٠	١٤,٨	٣٣	٧٤,٨	١٦٦	١٠,٤	٢٣	٢. تجهيز البرامج الإرشادية في الزراعة والحياة الريفية بالاشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف
٢,٠	٣,٢	٧	٨٩,٦	١٩٩	٧,٢	١٦	٣. تنفيذ البرنامج الإرشادي
٢,٠	٦,٨	١٥	٨٤,٧	١٨٨	٨,٥	١٩	٤. تقييم البرنامج الإرشادي بجمع البيانات وتحليلها
٢,٠	١٥,٨	٣٥	٦٨,٤	١٥٢	١٥,٨	٣٥	٥. التنسيق مع الهيئات والمؤسسات المحلية المهتمة بالزراعة والحياة الريفية
٢,٠	١٦,٦	٣٧	٧٠,٣	١٥٦	١٣,١	٢٩	٦. تطوير القيادة الريفية وإمداد القادة المحليين بما يلزمهم لتسهيل مهمتهم الإرشادية
١,٩	٢,٦	٨	٨٤,٧	١٨٨	١١,٧	٢٦	٧. اتخاذ القرار بالاستعانة بالخبراء والمتخصصين
٢,٠	٧,٧	١٧	٨٤,٧	١٨٨	٧,٦	١٧	٨. إمداد الزراع بالمعلومات والخبرات والمعلومات اللازمة
٢,٠	٨,٩		٨٠,١		١١,٠		متوسط درجة الإدراك

المصدر: استمارات الاستبيان.



شكل (٤): إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين على مستوى القرى.

من العاملين بالجهاز الإرشادي يدركون بدرجة عالية الأنشطة الإرشادية اللازمة للقيام بكل دور من الأدوار السبعة الرئيسية؛ حيث تراوحت تلك النسب ما بين ٨٧,٨% كحد أدنى فيما يتعلق بإدراكهم للأنشطة الإرشادية اللازمة لدور المعلم، وبين ٩٥,٠% كحد أقصى فيما يتعلق بإدراكهم للأنشطة الإرشادية اللازمة لدور الميسر، والمنظم. وعلى الرغم من ذلك إلا أن النتائج الواردة بنفس الجدول (٧) أوضحت أن غالبية المبحوثين أشاروا بنسب مرتفعة أن قيامهم بتلك المهام منخفض في جميع الأدوار السبعة، ولقد تراوحت تلك النسب ما بين ٧٥,٧% فيما يتعلق بدور الوسيط، وبين ١٠٠% فيما يتعلق بدور الاستشاري. ونستنتج مما سبق ضرورة توعية العاملين بالجهاز الإرشادي وتدريبهم لرفع كفاءتهم وقدراتهم للقيام بتلك المهام الرئيسية، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتمكينهم من القيام بتلك الأدوار.

ويترتب على النتائج السابقة أن إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للجهاز الإرشادي كان منخفضاً في غالبية المهام الوظيفية مما يستدعي ضرورة تدريب العاملين على تلك المهام لرفع كفاءتهم للعمل الإرشادي الزراعي، وكما يلاحظ أن نسب مرتفعة من المبحوثين أدركوا المهام الوظيفية للجهات العليا في الجهاز الإرشادي مما يدل على نزعة المبحوثين وتطلعهم للوظائف الأعلى بينما كانت أقل المهام إدراكاً تتعلق بالتالي قد يقوم بها المرشدون المحليين، مما يشير إلى إهمال العاملين المبحوثين لمهام المرشد الزراعي وعدم تركيزهم عليها.

#### ٥. ٤. درجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، ودرجة قيامهم بهذه الأدوار

أشارت النتائج الواردة بالجدول (٧) إلى أن نسب مرتفعة من المبحوثين

جدول (٧): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً لدرجة إدراكهم للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، ودرجة قيامهم بهذه الأدوار (ن=٢٢٢).

الأدوار الرئيسية	درجة الإدراك			درجة القيام		
	منخفض		متوسط	منخفض		متوسط
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١. الميسر	١	٠,٥	١٠	٤,٥	٢١١	٩٥,٠
٢. المنظم	١	٠,٥	١٠	٤,٥	٢١١	٩٥,٠
٣. الوسيط	٠	٠	٢٤	١٠,٨	١٩٨	٨٩,٢
٤. المعلم	٠	٠	٢٧	١٢,٢	١٩٥	٨٧,٨
٥. التقني	٠	٠	١٧	٧,٧	٢٠٥	٩٢,٣
٦. الاستشاري	٠	٠	٢٣	١٠,٤	١٩٩	٨٩,٦
٧. الإداري	٢	٠,٩	٢٢	٩,٩	١٩٨	٨٩,٢
	٣,٦	١,٦	٣٩	١٧,٦	١٧٥	٨١,٥

المصدر: استمارات الاستبيان.

وقلة الحوافز التي يحصلون عليها (٨١,٥%)، واتساع المساحة الزراعية التي يشرف عليها المرشد الزراعي (٨٠,٦%)، كما أوضحت النتائج الواردة بالجدول (٩)، والمتعلقة بمقترحات التغلب على هذه المشكلات أن المبحوثين أبدوا موافقتهم على هذه المقترحات، وكان من أهمها: توفير الجو المناسب للعمل (١٠٠%)، والحرص على وجود تجانس بين العاملين بالجهاز الإرشادي (١٠٠%)، وتحسين العلاقة بين العاملين بالجهاز الإرشادي (١٠٠%)، وتوفير وسائل مواصلات مناسبة (٩٩,٥%)، والحرص على تعيين المرشدين الزراعيين في نطاق إقامتهم (٩٨,٢%).

#### ٥. ٥. المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية ومقترحات التغلب عليها

أوضحت النتائج الواردة بالجدول (٨)، والمتعلقة بالمشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء أداء مهامهم الوظيفية، أن المبحوثين أشاروا إلى وجود هذه المشكلات بدرجة عالية، وكان أهمها: عدم توافر وسيلة مواصلات مناسبة للتنقل بها (٨٨,٧%)، وسوء العلاقة بين العاملين بالجهاز الإرشادي (٨٦,٩%)، وضعف المربيات والحوافز والأجور (٨٥,١%).

جدول (٨): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي وفقاً لأرقامهم في المشكلات التي تواجههم أثناء أداء مهامهم الوظيفية (ن=٢٢٢).

المشكلات	درجة وجود المشكلات					
	عالية		متوسطة		منخفضة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١. عدم توفير الجو المناسب للعمل	١٦٧	٧٥,٢	٥٣	٢٣,٩	٠	٠
٢. عدم وجود تجانس وتوافق بين العاملين بالجهاز الإرشادي	١٤٨	٦٦,٦	٧١	٣٢,٠	١	٠,٥
٣. وجود تعارض بين أهداف الجهاز الإرشادي وبين احتياجات ورغبات المسترشدين	١٣٩	٦٢,٦	٧٢	٣٢,٤	٨	٣,٦
٤. عدم رضا العاملين بالجهاز الإرشادي عن عملهم	١٥٤	٦٩,٤	٦٣	٢٨,٤	٢	٠,٩
٥. عدم الإعداد الجيد للعاملين بالجهاز الإرشادي	١٧٧	٧٩,٧	٣٢	١٤,٤	٧	٣,٢
٦. عدم معرفة الجهاز الإرشادي بمنظمة العمل والمسترشدين	١٧٣	٧٧,٩	٤١	١٨,٥	٠	٠
٧. تكليف العاملين بالجهاز الإرشادي بأعمال أخرى غير إرشادية	١٧٦	٧٩,٣	٣٦	١٦,٢	٣	١,٣
٨. اتساع المساحة الزراعية التي يشرف عليها المرشد الزراعي	١٧٩	٨٠,٦	٣٤	١٥,٣	٧	٣,٢
٩. قلة الحوافز التي يحصلون عليها	١٨١	٨١,٥	٣٤	١٥,٣	٤	١,٨
١٠. عدم توفر المتطلبات الإرشادية	١٧٨	٨٠,٢	٢٨	١٢,٦	٦	٢,٧
١١. عدم توافر وسيلة مواصلات مناسبة للتنقل بها	١٩٧	٨٨,٧	١٥	٦,٨	٢	٠,٩
١٢. ضعف المربيات والحوافز والأجور	١٨٩	٨٥,١	٢٠	٩,٠	٤	١,٨
١٣. سوء العلاقة بين العاملين بالجهاز الإرشادي	١٩٣	٨٦,٩	١٧	٧,٧	٤	١,٨
١٤. المركزية في اتخاذ القرار	١٨٩	٨٥,١	٢٣	١٠,٤	٢	٠,٩

المصدر: استمارات الاستبيان.

جدول (٩): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي وفقاً لمقترحات التغلب على المشكلات التي تواجههم أثناء أداء مهامهم الوظيفية (ن=٢٢٢).

المقترحات	رأي المبحوثين			
	موافق		غير موافق	
	عدد	%	عدد	%
١. توفير الجو المناسب للعمل	٢٢٢	١٠٠,٠	٠	٠
٢. الحرص على وجود تجانس وتوافق بين العاملين بالجهاز الإرشادي	٢٢٢	١٠٠,٠	٠	٠
٣. عدم الإعداد الجيد للعاملين بالجهاز الإرشادي	١٥٨	٧١,٢	٦٤	٢٨,٨
٤. الحرص على تعيين المرشدين في نطاق إقامتهم	٢١٨	٩٨,٢	٤	١,٨
٥. عدم تكليف العاملين بالجهاز الإرشادي بأعمال أخرى غير إرشادية	٢١٥	٩٦,٨	٧	٣,٢
٦. التعددية في تقديم الخدمات الإرشادية لتشمل الجمعيات الأهلية والقطاع الخاص	١٧٥	٧٨,٨	٤٧	٢١,٢
٧. زيادة الحوافز المقدمة للعاملين بالجهاز الإرشادي	٢٢٢	١٠٠,٠	٠	٠
٨. توفير وسيلة مواصلات مناسبة للتنقل بها	٢٢١	٩٩,٥	١	٠,٥
٩. تحسين العلاقة بين العاملين بالجهاز الإرشادي	٢٢٢	١٠٠,٠	٠	٠
١٠. اللامركزية في اتخاذ القرار	٢١٥	٩٦,٨	٧	٣,٢

المصدر: استمارات الاستبيان.

الدراسي، والحصول على دورات تدريبية، وعدد الدورات التدريبية وبين درجة إدراك المبحوثين للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي عند مستوى معنوية ٠,٠١. ويتضح من هذه النتائج أن زيادة الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، وارتفاع المؤهل الدراسي للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وزيادة عدد الدورات التدريبية من العوامل المهمة في زيادة وعي العاملين بالإرشاد الزراعي وزيادة إدراكهم لطبيعة العمل وكذلك زيادة إدراكهم للمهام الإرشادية اللازمة للقيام بأدوارهم الرئيسية، مما يستوجب ضرورة التركيز على هذه العوامل وتنميتها لدى العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.

## ٥. ٦. العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة وبين درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي والأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي

أشارت النتائج الواردة بالجدول (١١) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، والخبرة في العمل الإرشاد الزراعي، والحصول على دورات تدريبية، وعدد الدورات التدريبية وبين درجة إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي، ووجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، والمؤهل

جدول (١٠): معاملات ارتباط الرتب كندال بين المتغيرات المستقلة للمبحوثين وبين درجة إدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، وإدراكهم للأدوار الرئيسية للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي.

المتغيرات	إدراك طبيعة العمل الإرشادي		إدراك الأدوار الرئيسية	
	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
١. السن	**٠,٣٤٣	٠,٠٠٠	**٠,٢٥٨	٠,٠٠٠
٢. المؤهل الدراسي	**١٩٣	٠,٠٠١	**٠,١٨٣	٠,٠٠١
٣. الخبرة في العمل الزراعي	٠,٠٨٩	٠,١٧٠	٠,٠٨٤	٠,٢١٤
٤. الخبرة في العمل الإرشادي	**٠,١٧٠	٠,٠٠٢	٠,١٤٩	٠,٠٠٩
٥. الحصول على دورات تدريبية	**٠,٤٤٣	٠,٠٠٠	**٠,٤٣٦	٠,٠٠٠
٦. عدد الدورات التدريبية	**٠,٤٣٦	٠,٠٠٠	**٠,١٤٩	٠,٠٠٠

\*معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ \*\*معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠٠١

## ٦. التوصيات

١. تكثيف الدورات التدريبية لتنمية وعي العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، وبصفة خاصة عند بدء الالتحاق بالعمل الإرشادي الزراعي.  
٢. عقد البرامج التدريبية لتوعية العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بالمهام الوظيفية للعاملين  
٣. تشجيع العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي على القيام بالأنشطة الإرشادية اللازمة للقيام بالأدوار الرئيسية التالية: الميسر، والمنظم، والوسيط، والمعلم، والتقني، والاستشاري، والإداري.  
٤. ضرورة اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للتغلب على المشكلات التي تواجه العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي أثناء أداء مهامهم الوظيفية.

١. تكثيف الدورات التدريبية لتنمية وعي العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بطبيعة العمل الإرشادي الزراعي، وبصفة خاصة عند بدء الالتحاق بالعمل الإرشادي الزراعي.  
٢. عقد البرامج التدريبية لتوعية العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بالمهام الوظيفية للعاملين

المجلد ١١ (٢)، ص ص ١٠١- ١٠٧.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

عبدالمقصود، بهجت محمد (٢٠١٧)، رؤية لتحديث نظام الإرشاد الزراعي في مصر، مجلة أسبوت للعلوم الزراعية، العدد ٤٨ (٢-١)، ص ص ٥٣٥- ٥٤٨.

عيد، أميرة أحمد أحمد (٢٠٢٠)، مشكلات العاملين في الإرشاد الزراعي أثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية بمحافظة مطروح، حولية مشتهر للعلوم الزراعية، العدد ٥٨ (٣)، ص ص ٧٠٣ – ٧١٨.

هجرس، حسين علي (٢٠٠٤)، دراسة القدرات التي تمكن المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ من أداء أدوارهم الوظيفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة بطنطا، جامعة طنطا.

البرعي، أحمد عبدالله (٢٠٢١)، الوعي الإداري للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وأثره على النشاط الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، العدد (٤٦)، مجلد (١)، ص ص ٢٩٥-٣١٣.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠٢١)، الكتاب الاحصائي السنوي- السكان، ج.م.ع.

الجوهري، أحمد ماهر (٢٠٢١)، دراسة تتبعية لأداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية خلال عامي ٢٠١٠ و٢٠٢٠م، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية،

### ثانياً: المراجع الإنجليزية

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970), "Determining sample size for research activities", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 30, pp. 607–610.

Khan, A. R. and Akram, M. (2012), "Farmers perception of extension methods used by extension personnel for dissemination of new agricultural technologies in Khyber Pakhtunkhwa: Pakistan", *Sarhad Journal of Agriculture*, Vol. 28, pp. 511–520.

Mkuki, Z. H. and Msuya, C. P. (2020), "Agricultural extension officers' perceptions towards their roles: a case study of Simiyu Region, Tanzania", *Journal of Agricultural Sciences*, Vol. 19 No. 2, pp. 56–66.

Ovwohwo, B. O. (2015), "Role perception and performance of agricultural extension agents in maize marketing in Delta State Nigeria", *Journal of Biology, Agriculture and Healthcare*, Vol. 5 No. 15, pp. 7–13.