

مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة: www.iaess.mans.edu.egمتاح على: www.iaess.journals.ekb.eg

Cross Mark

دراسة تتبعية لأداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية خلال عامي 2010 و 2020

أحمد ماهر الجوهري*

كلية الزراعة - جامعة طنطا

المخلص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على التغيير الحادث بمرور الزمن في أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية خلال عامي 2010 و 2020. وأجريت الدراسة بمحافظة الغربية، وتمثلت شاملة الدراسة في جميع المرشدين الزراعيين بالجهاز الإرشاد الزراعي على مستوى القرية، وتم جمع بيانات الدراسة الحالية بواسطة إستبيان بالمقابلة الشخصية مع 96 مرشداً زراعياً على مستوى القرية بمحافظة الغربية، وإعتبرت بيانات دراسة سابقة للباحث (الجوهري، 2011) أساساً للدراسة الحالية. وتم جمع بيانات الدراسة الحالية بواسطة نفس إستبيان الدراسة السابقة بالمقابلة الشخصية مع عينة الدراسة خلال شهري يونيو ويوليو 2020، أي بعد حوالي عشر سنوات من جمع بيانات الدراسة الأولى. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت نفس إستراتيجية الإختيار ونفس المقاييس للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع قيد الدراسة. وتمثلت أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة فيما يلي: وجود فرق معنوي بالزيادة في أداء المرشدين الزراعيين في الدراسة الحالية مقارنة بدراسة الأساس. إتفقتا الدراسات في معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي، والمركزية، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي، وبين أداء المرشدين الزراعيين، كما إتفقتا الدراسات في عدم وجود علاقة معنوية بين متغيري المؤهل الدراسي، ونطاق الخدمة وبين أداء المرشدين الزراعيين. أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة تفسر نحو 6.52 %، 36.2 % من التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين في دراستي 2010، 2020 على الترتيب.

الكلمات الدالة: دراسة تتبعية - الأداء - الإرشاد الزراعي - الغربية.



المقدمة والمشكلة البحثية

يؤكد التراث المرجعي وأدبيات التنظيم على حقيقة هامة وهي حاجة المنظمات الدائمة للتغيير، فالواقع التنظيمي لأي منظمة في حاجة مستمرة لإحداث توازن نسبي بين متطلبات نجاحها وبقائها من جهة وبين متطلبات مناخها التنظيمي وبيئتها من جهة أخرى. فالتغيير في المنظمات وفي بيئتها ظاهرة إجتماعية تخضع لها كل المنظمات ولكن بدرجات وأشكال متفاوتة إما تلقائي عفوي يحدث بمرور الأيام، أو متعمد ومقصود يخضع لمنهج مدروس وضوابط محددة لحماية المنظمات من مخاطر الإنحراف والإبتعاد عن الأهداف، إلا أن التغيير الغالب في حياة المنظمات هو ما بين التلقائي والعفوي والمتعمد، فمن النادر أن يحدث تغيير تلقائي دون أن تحاول المنظمة ضبطه، كما أن من النادر أن يقع تغيير موجه ويحقق أهدافه دون إنحراف (حسن، 1989).

وقد أوضح مرزبان (1996) أن التغييرات التنظيمية جزءاً لا يتجزأ من حياة المنظمة، وأن حاجة المنظمات للتغيير تنشأ لوجود فجوة بين الأهداف التي أنشئت من أجلها وبين ما يتحقق منها فعلاً بما يعني نقص الكفاءة المنظمة، والذي يرجع في أغلب الأحيان إلى سوء التكيف مع العوامل البيئية دائمة التغيير والتي تتضمن عوامل خارجية مثل عوامل الاقتصاد والسوق، والعوامل التكنولوجية، والسياسية، والقانونية، والعوامل المرتبطة بالموارد؛ هذا بالإضافة إلى العوامل الداخلية مثل تغير قيم وإتجاهات العاملين، وعدم مناسبة الهيكل التنظيمي، والمناخ التنظيمي، وتغير أهداف المنظمة، وعلى الإدارة في هذه الأحوال أن تحاول إحداث بعض التغييرات التي تحقق تكيف وتواءم التنظيم مع تغيرات البيئة.

والتغيير التنظيمي يمكن تصنيفه إلى نوعين هما التغيير غير المخطط (Unplanned)، والتغيير المخطط (Planned). فالنوع الأول من التخطيط (غير المخطط) تضطر المنظمة إلى القيام به بسبب ظروف أو أحداث خارجية. ويكون رد فعل المنظمة تكيفي، وعادة ما يكون هذا التغيير ضيق النطاق ومقصوراً على الجانب الذي تأثر بتلك الأحداث الخارجية، وهذا النوع من التغيير هو ما يسمى بالتغيير التلقائي، أو العرضي. أما النوع الثاني من التغيير في المنظمات وهو التغيير المخطط فهو تغيير نابع من المنظمة ذاتها، فهو فعل وليس رد فعل، والمنظمة صاحبة القرار في إجرائه وتنفيذه، كما أنه ينبع من واقع أحوال المنظمة ذاتها، ويهدف تحسين أوضاعها لتصبح أكثر فاعلية ومشاركة في البيئة الخارجية (عبد الله، 2014).

ويعتبر تغيير قيم ومعتقدات وإتجاهات وسلوكيات العاملين من أهم مجالات التغيير أهمية وأكثرها صعوبة، إذا ما قورن بأي مجال آخر من مجالات التغيير التنظيمي. فمن الطبيعي أن تستهدف المنظمة بلوغ معدلات إنتاجية عالية من خلال إدارة الموارد البشرية والمادية. وإدارة الموارد المادية والآلات تختلف عن إدارة البشر. فالآلات ليس لها مشاعر أو أحاسيس أو إنفعالات أو شخصية، بعكس الأفراد، وهذا ما يكسب الأفراد كأحد موارد المنظمة خاصية مميزة وجديرة بالإعتبار. كما أنه مهما تعاطم دور الآلة وتطورت المنظمة في درجة الآلية، يظل الفرد هو المبتكر والمخطط والمشغل، وتظل قدرات الأفراد ومعنوياتهم ومستويات إنتاجيتهم رهنا بسلامة إدارتهم. ومهما توفرت للمنظمة مؤهلات الموقع الممتاز وكفايتها من الأموال، وأعلى مستويات التجهيز، يظل نجاحها رهنا بتوفر الأفراد المناسبين من حيث الكم، ومن حيث القيم والمعتقدات والإتجاهات والسلوكيات التي ترقى بهم إلى أعلى مستويات الإنتاجية كما وكيفا (عبد الله، 2014).

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 ببنيتي التقنيات الحديثة، وذلك باعتبار رفع كفاءة العنصر البشري الزراعي يمثل الجوهر الأساسي المحدد لآي تنمية في هذا القطاع. والإرشاد الزراعي كتنظيم يسعى لتحقيق أهدافه التعليمية والإجتماعية والإنتاجية مرتكزا في أداءه 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؛ والجزار، 2004).

ويعتبر العاملون الإرشاديون هم المورد البشري للإرشاد الزراعي. فهم الذين يعملون على تحقيق أهدافه وإحداث التغييرات التعليمية المرغوبة. ولما كان نجاح أي 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 مؤشراً يعكس كفاءة التنظيم الذي يعملون به (رشاد وحبيب، 1998).

*الباحث المسنول عن التواصل

البريد الإلكتروني: ahmed.elgouhari@agr.tanta.edu.eg

DOI: 10.21608/jaess.2021.157609

4- تحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة.

الفروض البحثية:

لتحقيق الأهداف البحثية السابقة تم صياغة الفروض البحثية التالية:
الفرض الأول: وجود فروق معنوية في متوسطات كل من المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي بين المبحوثين خلال عامي 2010 و 2020.

الفرض الثاني: وجود فروق معنوية في متوسطي أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي 2010 و 2020.

الفرض الثالث: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين كل من المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي وبين أداء المرشدين الزراعيين.

الفرض الرابع: وجود علاقة ارتباطية بين متغيرات المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي مجتمعة وبين متغيرات أداء المرشدين الزراعيين.

الفرض الخامس: يسهم كل من المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي مجتمعة إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين.

الطريقة البحثية

أجريت الدراسة بمحافظة الغربية، وتمثلت شاملة الدراسة في جميع المرشدين الزراعيين بالجهاز الإرشاد الزراعي على مستوى القرية بمحافظة الغربية، وقد قام الباحث عام 2011م بإجراء دراسة بعنوان " تأثير المراكز الإرشادية على بناء وظيفة الجهاز الإرشادي الزراعي على مستوى القرية في محافظة الغربية " والتي قام خلالها بجمع بيانات من 110 مرشداً زراعياً على مستوى القرية بمحافظة الغربية خلال الفترة من أول شهر يوليو وحتى منتصف شهر أكتوبر 2010م، ولما كانت الدراسة الحالية في الأصل دراسة تتبعية لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرشدين الزراعيين، فقد اعتبرت بيانات دراسة الباحث سالف الذكر أساساً للدراسة الحالية. وتم جمع بيانات الدراسة الحالية بواسطة إستبيان بالمقابلة الشخصية مع 96 مرشداً زراعياً على مستوى القرية بمحافظة الغربية خلال شهري يونيو ويوليو 2020 أي بعد حوالي عشر سنوات من جمع بيانات الدراسة السالفة الذكر وهي دراسة الجوهري (2011). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت إستمارة الإستبيان الخاصة بنفس الدراسة السالفة الذكر والتي تحتوي على نفس المتغيرات المستقلة والتابعة قيد الدراسة.

قياس المتغيرات البحثية:

أ- قياس المتغيرات المستقلة:

1- المؤهل الدراسي: وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن آخر مؤهل دراسي حصل عليه بالإختبار من خمس إجابات هي مؤهل متوسط، وبكالوريوس، ودبلوم عال، وماجستير، ودكتوراه. وبعد جمع البيانات تم إعطاء تلك الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4، 5؛ على الترتيب.

2- الخبرة الوظيفية الإرشادية: وتم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل الحكومي للمبحوث في مجال الإرشاد الزراعي حتى تاريخ جمع البيانات.

3- التدريب التأهيلي: وتم قياس هذا المتغير من خلال الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث قبل الإلتحاق بالعمل في الإرشاد الزراعي.

4- التدريب أثناء الخدمة: وتم قياس هذا المتغير من خلال الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث في آخر 3 سنوات بالعمل الإرشادي.

والمرشدون الزراعيون مثل غيرهم من العاملين في مختلف المنظمات الإجتماعية قد يختلف أداءهم الوظيفي من وقت لآخر في نفس المنظمة ونفس الوظيفة. ومن الدراسات الرائدة في دراسة الأداء دراسات الهاوثورن التي خلصت إلى أن الإتجاه النفسي للعاملين أو رضاهم عن العمل يؤثر على إنتاجيتهم وأدائهم للعمل. وقام كتاب العلاقات الإنسانية أمثال ألتون مايو، وروثسبرجر، ووليام ديكسون (1939) بتقديم هذه العلاقة، ليس باعتبارها مجرد علاقة تلازمية بين متغيرين هما الأداء والرضا، وإنما باعتبارها علاقة سببية. وتفسير هؤلاء الكتاب لهذه العلاقة يقوم على فكرة أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن العمل، يزداد بالتالي حماسه للعمل، ويزداد أيضاً إيمانه لعمله، وترتفع بذلك إنتاجيته وأدائه. وبالعكس فإن الفرد الذي ينخفض رضاه عن العمل، يقل بالتالي حماسه للعمل ويقبل إقباله عليه، وتقل مشاعر الإمتنان والولاء للعمل وللمنظمة التي يعمل بها، فتقل نتيجة لهذا إنتاجية الفرد وأدائه. وقد قام الباحثان برايفيلد وكروكيت Brayfield & Crockett (1955) بإستعراض وتقييم الدراسات التجريبية التي أجريت على العلاقة بين الأداء والرضا الوظيفي، ولم يجدا تأكيداً للعلاقة السببية بين الأداء والرضا الوظيفي. وإستنتج الباحثان أن أداء العاملين يخضع لقانون الأثر Law of Effect. والذي يعني أن قيام الفرد بسلوك معين أو تكراره له يتوقف على الأثر الذي يحدثه هذا السلوك عليه. وبناءاً عليه فإن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء لا يمكن أن توجد إلا في حالة واحدة فقط هي عندما يكون الأداء هو المسار الذي يحقق للفرد أهدافاً هامة ذات قيمة ومنفعة، أي عندما يكون الأداء مرتبطاً بنظام للعوائد والحوافز يعتمد على الأداء.

ولاشك أن نجاح التنظيم الإرشادي الزراعي في تأدية رسالته التنموية، وتحقيق أهدافه التعليمية والاجتماعية والإنتاجية يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة وأداء العاملين فيه على كافة مستوياته التنظيمية، حيث يعتبر العاملون بالإرشاد الزراعي أحد العناصر المهمة في عملية النهوض بالمجتمع الريفي وتحقيق التنمية الريفية لما يؤدونه من مهام تتناول تغيير معارف ومهارات الريفيين وميولهم، وخلق الرغبة لدى الريفيين في تحسين أوضاعهم والعيش في حياة أفضل، كما يقع عليهم عبء الإتصال الإرشادي المباشر بالمسترشدين، والقيام بمهمة تجهيز وترميز وتفسير وبعث الرسائل الإرشادية، والعمل على تنظيم المواقف التعليمية لإثارة إنتباه المسترشدين نحو تشكيل سلوكهم (الجزار، 2013).

ولما كان أداء المرشدين الزراعيين تحده ثلاثة عناصر رئيسية هي الجهد المبذول، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك المرشد الزراعي لدوره الوظيفي. والعنصر الأول وهو الجهد المبذول الذي يعكس في الواقع درجة حماس المرشد الزراعي لأداء العمل، فيمقدار ما يكثف المرشد الزراعي جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل، فالجهد المبذول يمثل في الواقع دافعية المرشد الزراعي للأداء. أما العنصر الثاني وهو يمثل قدرات المرشد الزراعي وخبراته السابقة وهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول. أما العنصر الثالث وهو إدراك المرشد الزراعي لدوره الوظيفي، أي تصورات وإتباطاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، والكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. ويقول فروم Vroom (1964) أن العناصر الثلاثة المذكورة تتفاعل فيما بينها لتحديد الأداء. فأداء الفرد في العمل هو محصلة تفاعل دافعيته للأداء، مع قدرته على الأداء، مع إدراكه لمحتوى عمله ودوره الوظيفي. فكل عامل من هذه العوامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة، وإنما من خلال إمتزاجه بالعاملين الآخرين (عاشور، 1993). ولقد أشارت العديدة من دراسات أداء المرشدين الزراعيين إلى إختلاف مستوى أداء المرشدين الزراعيين من وقت لآخر، ومن هذا المنطلق استدعى الأمر إجراء دراسة طولية أو تتبعية على أدراء المرشدين الزراعيين خلال عشر سنوات للوقوف على مستوى أداء المرشدين الزراعيين بإستخدام نفس المقاييس ونفس المتغيرات في الدراساتين.

أهداف الدراسة:

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية تتبع أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية خلال عامي 2010 و 2020، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على الفروق في بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة.
- 2- التعرف على الفرق في متوسطي أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة.
- 3- التعرف على العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين متغير أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة.

الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الإتصال التنظيمي.

ب - قياس المتغير التابع: ويتمثل المتغير التابع للبحث في أداء المرشدين الزراعيين، وتم قياس متغير أداء المرشدين الزراعيين بمقياس مكون من ثمانية وعشرين بنوداً، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى قيامه بالمهام المختلفة المدرجة بالمقياس بأن يختار من بين أربع إجابات هي دائماً، وأحياناً، وندراً، ولا. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3، 4؛ على الترتيب. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.93 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس أداء المرشدين الزراعيين.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد جمع البيانات تم ترميزها، وتفرغها، وجدولتها وفقاً للأهداف البحثية، وتم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي لتحليلها، وذلك بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS الإصدار الثاني والعشرون، وقد تم إستخدام أساليب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، وإختيار ت، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل ثبات ألفا، وأسلوب التحليل الارتباطي والإندحاري المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Correlation and Regression، كأساليب إحصائية لوصف البيانات، وإختيار العلاقة بين المتغيرات المستقلة مجمعة وبين المتغير التابع.

النتائج والمناقشات

أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

أولاً: الفروق في بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية المستقلة للمبوحين خلال عامي 2010 و 2020

يتوقع الفرض البحثي الأول وجود فروق معنوية في متوسطات كل من المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي بين المبحوثين خلال عامي 2010 و 2020. وإختيار هذا الفرض نستعرض متوسطات قيم المتغيرات المدروسة للمبوحين خلال عامي 2010 و 2020، وقيم " ت " المحسوبة لإختبار الفروق بين متوسطات قيم المتغيرات المدروسة خلال عامي الدراسة كما في جدول رقم (1). وتعرض فيما يلي المتغيرات الواردة في الجدول تباعاً.

1 - المؤهل الدراسي:

يتضح من بيانات الجدول (1) أن قيمة المتوسط الحسابي للمؤهل الدراسي للمبوحين خلال عامي الدراسة بلغت 1.59، 1.52 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 0.866، وهي قيمة غير معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني عدم القدرة على رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسطي المؤهل الدراسي للمبوحين خلال عامي الدراسة. أي أنه لا يوجد فرق بين المبحوثين من حيث المؤهل الدراسي خلال عامي الدراسة.

2 - الخبرة الوظيفية الإرشادية:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للخبرة الوظيفية الإرشادية للمبوحين خلال عامي الدراسة بلغت 13.78، 14.94 سنة في عامي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 0.960، وهي قيمة غير معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني عدم القدرة على رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسطي الخبرة الوظيفية الإرشادية للمبوحين خلال عامي الدراسة. أي أنه لا يوجد فرق بين المبحوثين من حيث الخبرة الوظيفية الإرشادية خلال عامي الدراسة.

3- التدريب التأهيلي:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للتدريب التأهيلي للمبوحين بلغت 0.95، 0.36 دورة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 3.239، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.01، وهذا يعني إمكان رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي يتوقع وجود فرق معنوي بين متوسطي التدريب التأهيلي في سنتي

5- الرضا الوظيفي: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من إحدى وعشرون بنوداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات العكسية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.73 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي، وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

6- دافعية الإنجاز: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من عشرين بنوداً، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة ما إذا كان إتجاه العبارة إيجابياً، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة ما إذا كان إتجاه العبارة عكسياً. وقدرت درجة ثبات المقياس في صورته النهائية باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.74 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز.

7- نطاق الخدمة: وتم قياس هذا المتغير من خلال الأرقام الخام لمساحة الأرض الزراعية التي يخدمها عمل المبحوث مقدرة بالفدان.

8- المركزية: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من إحدى عشر بنوداً، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي ينطبق، وينطبق إلى حد ما، ولا ينطبق. وأعطيت الإجابات درجات 3، 2، 1؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات درجات 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات العكسية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.87 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس المركزية.

9- الثقة المتبادلة: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من ثمانية بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي ينطبق تماماً، وينطبق إلى حد ما، ولا ينطبق، وأعطيت الإجابات أوزان 3، 2، 1؛ على الترتيب حيث أن جميع البنود إيجابية الإتجاه. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.81 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الثقة المتبادلة.

10- التكامل الوظيفي: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من تسعة بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح مدى إنطباق كل بند من البنود عليه في العمل بأن يختار من بين ثلاث إجابات وهي ينطبق تماماً، وينطبق إلى حد ما، ولا ينطبق. وأعطيت الإجابات أوزان 3، 2، 1؛ على الترتيب في حالة ما إذا كان إتجاه العبارة إيجابياً. في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة ما إذا كان إتجاه العبارة عكسياً. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.70 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت الدرجات التي حصل عليها المبحوث في البنود المختلفة لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس التكامل الوظيفي.

11- الإتصال التنظيمي: تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من ثمانية بنود، وطلب من المبحوث أن يوضح رأيه في كل من هذه البنود بأن يختار من بين ثلاث إجابات هي موافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق. وأعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، في حين أعطيت الإجابات أوزان 1، 2، 3؛ على الترتيب وذلك في حالة العبارات العكسية. وقدرت درجة ثبات المقياس باستعمال معامل ألفا وكان مقداره 0.64 وهو معامل مرتفع نسبياً. مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في أغراض البحث العلمي. وجمعت

الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي يتوقع وجود فرق معنوي بين متوسطي المركزية في سنتي الدراسة. أي أنه يوجد فرق في إدراك المبحوثين للمركزية خلال عامي الدراسة.

9 - الثقة المتبادلة:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للثقة المتبادلة بلغت 20.25، 16.34 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 7.783 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.01، وهذا يعني إمكان رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي يتوقع وجود فرق معنوي بين متوسطي الثقة المتبادلة في سنتي الدراسة.

أي أنه يوجد فرق بين المبحوثين من حيث الثقة المتبادلة خلال عامي الدراسة.

10 - التكامل الوظيفي:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للتكامل الوظيفي بلغت 22.32، 22.08 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بينهما 0.553 وهي قيمة غير معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني عدم القدرة على رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسطي التكامل الوظيفي في سنتي الدراسة.

أي أنه لا يوجد فرق بين المبحوثين من حيث التكامل الوظيفي خلال عامي الدراسة.

11 - الإتصال التنظيمي:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للإتصال التنظيمي بلغت 19.39، 19.11 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بينهما 0.746 وهي قيمة غير معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني عدم القدرة على رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسطي الإتصال التنظيمي للمبحوثين في سنتي الدراسة. أي أنه لا يوجد فرق بين المبحوثين من حيث الإتصال التنظيمي خلال عامي الدراسة.

ثانياً: تتبّع أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي 2010 و 2020

1- مستوى أداء المرشدين الزراعيين

يتضح من بيانات الجدول (2) أن نسبة من جاءوا في فئة المستوى المنخفض لأداء المرشدين الزراعيين بلغت 8.2 %، 3.1 % في سنتي الدراسة على الترتيب، في حين أن 47.3 %، 26.1 % من المبحوثين قد جاءوا في فئة المستوى المتوسط لأداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة على الترتيب، في حين أن 44.5 %، 70.8 % من المبحوثين قد جاءوا في فئة المستوى المرتفع لأداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة على الترتيب. وتشير هذه النتائج إلى وجود إختلاف واضح بين سنتي الدراسة حيث يقع منوال توزيع إجابات المبحوثين في عينة 2010 في فئة المستوى المتوسط لأداء المرشدين الزراعيين، في حين يقع منوال توزيع إجابات المبحوثين في عينة 2020 في فئة المستوى المرتفع لأداء المرشدين الزراعيين.

كما يتضح أن أقل من نصف المبحوثين 44.5 % في عينة 2010 يقعون في فئة المستوى المرتفع لأداء المرشدين الزراعيين، في حين أن أكثر من ثلثي المبحوثين 70.8 % في عينة 2020 يقعون في فئة المستوى المرتفع لأداء المرشدين الزراعيين. ولإختبار معنوية الفرق بين عيني الدراسة من حيث مستوى أداء المرشدين الزراعيين، تم حساب قيمة ك² فكانت 14.67، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.01، وبلغت قيمة معامل الإقتران 25.8 وهي قيمة تعبر عن قوة العلاقة. أي أنه يمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فرق معنوي بين المبحوثين في سنتي الدراسة بالنسبة لأداء المرشدين الزراعيين.

ويمكن أن نخلص من هذه النتيجة إلى إتجاه مستوى أداء المرشدين الزراعيين إلى الإرتفاع عما كان عليه من ذي قبل، وهذا يتطلب من التنظيم الإرشادي محاولة تهيئة مناخ العمل المناسب للحفاظ على مستوى مناسب من أداء المرشدين الزراعيين، فالمرشدون الزراعيون مثل غيرهم من العاملين بالمنظمات المختلفة قد يختلف أدواهم من تنظيم لآخر ومن مستوى تنظيمي لآخر، وربما قد يختلف أداء الفرد الواحد من فترة لآخرى، وهو ما يؤثر بالتأكيد في أداء وإنتاجية المنظمة التي قد يعملون بها.

الدراسة. أي أنه يوجد فرق بين المبحوثين من حيث التدريب التأهيلي خلال عامي الدراسة.

4 - التدريب أثناء الخدمة:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للتدريب أثناء الخدمة للمبحوثين بلغت 2.75، 2.71 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 0.077، وهي قيمة غير معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني عدم القدرة على رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسطي التدريب أثناء الخدمة للمبحوثين خلال عامي الدراسة. أي أنه لا يوجد فرق بين المبحوثين من حيث التدريب أثناء الخدمة خلال عامي الدراسة.

5 - الرضا الوظيفي:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي للمبحوثين بلغت 44.74، 44.00 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 1.129، وهي قيمة غير معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني عدم القدرة على رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسطي الرضا الوظيفي للمبحوثين خلال عامي الدراسة.

أي أنه لا يوجد فرق بين المبحوثين من حيث الرضا الوظيفي خلال عامي الدراسة.

جدول 1. نتائج إختبار ت للفرق بين متوسطات المتغيرات الشخصية والوظيفية المستقلة للمبحوثين خلال عامي 2010 و 2020.

م	المتغيرات الشخصية والوظيفية المستقلة	المتوسطات		قيمة " ت "
		2020	2010	
1	المؤهل الدراسي	1.52	0.866	
2	الخبرة الوظيفية الإرشادية	13.78	0.960	
3	التدريب التأهيلي	0.95	3.239**	
4	التدريب أثناء الخدمة	2.75	0.077	
5	الرضا الوظيفي	44.74	1.129	
6	دافعية الإنجاز	51.59	6.322**	
7	نطاق الخدمة	1127.74	4.953**	
8	المركزية	22.82	2.308*	
9	الثقة المتبادلة	20.25	7.783**	
10	التكامل الوظيفي	22.32	0.553	
11	الإتصال التنظيمي	19.39	0.746	

6 - دافعية الإنجاز:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز للمبحوثين بلغت 51.59، 47.12 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 6.322، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.01، وهذا يعني إمكان رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي يتوقع وجود فرق معنوي بين متوسطي دافعية الإنجاز في سنتي الدراسة. أي أنه يوجد فرق بين المبحوثين من حيث دافعية الإنجاز خلال عامي الدراسة.

7 - نطاق الخدمة:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لنطاق الخدمة للمبحوثين بلغت 1127.74، 1837.34 فدان في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 4.953، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.01، وهذا يعني إمكان رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي يتوقع وجود فرق معنوي بين متوسطي نطاق الخدمة للمبحوثين في سنتي الدراسة.

وربما يرجع ذلك إلى طول الفترة الزمنية بين سنتي الدراسة وهي عشر سنوات والتي خلالها قل عدد المرشدين الزراعيين نتيجة بلوغ سن التقاعد أو وفاة عدد منهم وعدم إحلال مرشدين جدد محلهم مما يزيد من عبء العمل وزيادة نطاق خدمتهم.

8 - المركزية:

يتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمركزية بلغت 22.82، 21.71 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 2.308 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي 0.05، وهذا يعني إمكان رفض

جدول 2. توزيع أفراد عينتي الدراسة وفقاً لأداء المرشدين الزراعيين.

كأ	2020		2010		فئات مستوى أداء المرشدين الزراعيين
	%	العدد	%	العدد	
14.67	3.1	3	8.2	9	مستوى منخفض (28 - 56) درجة
	26.1	25	47.3	52	مستوى متوسط (57 - 84) درجة
	70.8	68	44.5	49	مستوى مرتفع (85 - 112) درجة
	91.35		82.33		المتوسط الحسابي
	14.99		16.68		الانحراف المعياري
	96		110		الإجمالي

التنظيمي، كما اتفقتا الدراستان في عدم وجود علاقة معنوية بين أداء المرشدين الزراعيين ومتغيري المؤهل الدراسي، ونطاق الخدمة. بينما اختلفتا الدراستان في العلاقة بين أداء المرشدين الزراعيين وبين متغيرات الخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والثقة المتبادلة، حيث أن هناك علاقة معنوية بين كل منهما وبين أداء المرشدين الزراعيين في دراسة 2010، بينما تنعدم تلك العلاقة في دراسة 2020.

وربما يرجع هذا الاختلاف بين الدراستين إلى أن أداء المرشدين الزراعيين تحدده ثلاثة عوامل رئيسية هي الجهد المبذول، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي. فأداء المرشد الزراعي في العمل هو محصلة تفاعل دافعيته للأداء، مع قدرته على الأداء، مع إدراكه لمحتوى عمله ودوره الوظيفي. فكل عامل من هذه العوامل لا يؤثر على الأداء بصفه مستقلة، وإنما من خلال إمتزاجه بالعاملين الآخرين (عاشور، 1993).

4- العلاقات الإحصائية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة:

للتأكد من صحة الفرض البحثي الرابع الذي يتوقع وجود علاقة إرتباطية بين متغيرات المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي مجتمعاً وبين أداء المرشدين الزراعيين، تم صياغة الفرض البحثي الرابع في صورته الصفرية، وإختبار صحة هذا الفرض تم حساب معادلة إحدار متعدد جدول (4).

وتشير نتائج معادلة الإحدار المتعدد المعروضة بالجدول أن متغيرات المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي مجتمعاً ترتبط بمتغير أداء المرشدين الزراعيين بمعامل إرتباط متعدد قدرة 0.601، وتبلغ قيمة ف المحسوبة لإختبار معنوية معامل الإرتباط المتعدد 4.327؛ وهي قيمة معنوية إحصائياً على مستوى 0.10. وعليه ينبغي إستنتاج وجود علاقة إرتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة مجتمعاً وبين متغير أداء المرشدين الزراعيين. وهذه النتيجة تؤيد صحة الفرض البحثي، وتتفق مع ما تم التوصل إليه في دراسة 2010. ويشير معامل التحديد إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعاً تفسر نحو 36.2% من التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين.

ويتوقع الفرض البحثي الخامس أن يسهم كل من المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي مجتمعاً إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين، وإختبار هذا الفرض نستعرض قيم معاملات الإحدار الجزئي المعياري للنموذج الكامل وإختبار معنوياتها الإحصائية وذلك كما في موضح الجدول (4)، حيث يتضح أن أربعة متغيرات ذات معاملات إحدار جزئي معنوي، أي أنها تسهم تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين، وهذه المتغيرات هي الرضا الوظيفي، والمركزية، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي.

وللوقوف على أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على متغير أداء المرشدين الزراعيين تم إستخدام نموذج التحليل الإرتباطي والإحداري المتعدد التدريجي. وأسفر التحليل عن معادلة إحدار خطي متعدد مختزلة تتضمن أربعة متغيرات هي الرضا الوظيفي، والمركزية، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي.

2- الفرق في أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي 2010 و 2020

يتوقع الفرض البحثي الثاني وجود فرق معنوي في متوسطي أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي 2010 و 2020. وإختبار هذا الفرض نستعرض متوسطي قيم أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي 2010 و 2020، وقيم " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين متوسطي قيم أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة كما في جدول رقم (2).

ويتضح من بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لأداء المرشدين الزراعيين بلغت 82.33، 91.35 درجة في سنتي الدراسة على الترتيب. وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لإختبار معنوية الفرق بين المتوسطين 4.06 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الإحصائي (0.01)، وهذا يعني إمكان رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البديل الذي يتوقع وجود فرق معنوي بين متوسطي أداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة. أي أنه يوجد فرق معنوي في أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة.

3- العلاقات الإرتباطية الثانية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين أداء المرشدين الزراعيين خلال عامي الدراسة

للتأكد من صحة الفرض البحثي الثالث الذي يتوقع وجود علاقة إرتباطية معنوية بين كل من المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، والرضا الوظيفي، ونطاق الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي وبين أداء المرشدين الزراعيين، تم صياغة الفرض البحثي الثالث في صورته الصفرية، وإختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الإرتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة ومتغير أداء المرشدين الزراعيين.

ويوضح جدول (3) وجود علاقة إرتباطية معنوية عند مستوى إحصائي 0.01 بين متغير أداء المرشدين الزراعيين وبين متغيرات الرضا الوظيفي، والمركزية، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي. بينما لم تسفر النتائج عن معنوية العلاقة بين متغير أداء المرشدين الزراعيين ومتغيرات المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب التأهيلي، والتدريب أثناء الخدمة، ودافعية الإنجاز، ونطاق الخدمة، والثقة المتبادلة، وذلك في دراسة 2020.

جدول 3. نتائج معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة وأداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة.

م	المتغيرات المستقلة	2010	2020
1	المؤهل الدراسي	0.030	0.016
2	الخبرة الوظيفية الإرشادية	0.237 **	0.186
3	التدريب التأهيلي	0.299 **	0.102
4	التدريب أثناء الخدمة	0.207 *	0.125
5	دافعية الإنجاز	0.405 **	0.121
6	الرضا الوظيفي	0.313 **	0.313 **
7	نطاق الخدمة	0.091 -	0.128
8	المركزية	0.568 - **	0.318 **
9	الثقة المتبادلة	0.483 **	0.043
10	التكامل الوظيفي	0.379 **	0.327 **
11	الإتصال التنظيمي	0.371 **	0.313 **

ومن خلال عرض نتائج معامل الإرتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين متغير أداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة يتضح أن الدراستان إتفقتا في معنوية العلاقة بين أداء المرشدين الزراعيين وبين متغيرات الرضا الوظيفي، والمركزية، والتكامل الوظيفي، والإتصال

جدول 4. العلاقات الإحصائية بين المتغيرات المستقلة وأداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة.

م	المتغيرات المستقلة	2010		2020	
		النموذج المختزل	النموذج الكامل	النموذج المختزل	النموذج الكامل
1	المؤهل الدراسي	0.017			
2	الخبرة الوظيفية الإرشادية	0.095			
3	التدريب التأهيلي	0.081			
4	التدريب أثناء الخدمة	0.187	**	0.186	**
5	دافعية الإنجاز	0.072			
6	الرضا الوظيفي	0.013		0.242	**
7	نطاق الخدمة	0.097		0.063	
8	المركزية	0.395	**	0.280	**
9	الثقة المتبادلة	0.253	**	0.056	
10	التكامل الوظيفي	0.001		0.238	**
11	الإتصال التنظيمي	0.139		0.263	**
	معامل الارتباط المتعدد	0.725	R	0.601	
	معامل التحديد	52.6	R ²	36.2	
	قيمة ف	9.881	F	4.327	**
				0.554	
				29.6	
				9.566	**

الصاوي، نشوة عدلي عثمان (2006) – تقييم أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الفيوم، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الفيوم. المغربي، كامل محمد (1995) – السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية.

بكر، أسماء بكر محمد (2012) – قياس أداء العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسيوط، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة أسيوط. حريم، حسين (2004) – السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. حسن، محمد حربي (1989) – علم المنظمة الأصول والتطور والتكامل، مديرية دار الكتب، جامعة الموصل، العراق.

رضا، بيان عبد الجبار (2009) – الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى وعلاقته ببعض العوامل، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد (17)، العدد (2).

رشاد، سعيد عباس محمد؛ محمد حسب النبي حبيب (1998) – الخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي الزراعي في بعض محافظات جمهورية مصر العربية وعلاقتها بمستوى أداء المرشدين الزراعيين، مجلة حوليات العلوم الزراعية كلية الزراعة بمشتهر، جامعة الزقازيق، فرع بنها، المجلد (36)، العدد (4)، 37 : 64.

سليمان، حنفي محمود (غير مؤرخ) – السلوك الإداري وتطوير المنظمات، دار الجامعات المصرية.

شليبي، رجاء حامد؛ ماري بشرى ميخائيل؛ عبد الغنى محمد عبد الدايم ناصر (2013) – أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ، المجلد (39)، العدد (1)، 1 : 23.

عابد، لمياء توفيق عبد الحميد (2018) – دراسة تحليلية لبعض المتغيرات المستقلة المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي الزراعي، مجلة الإقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، جامعة المنصورة، مجلد (9)، العدد (5)، 377 : 385.

عاشور، أحمد صقر (1990) – السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الله، معتز سيد (2014) – إدارة التغيير التنظيمي الأسس النظرية والمهارات والتطبيقات العملية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الجزء الثاني.

مرزبان، عبد الحليم أحمد خلف (1996) – نحو استراتيجية لتطوير التنظيم الإرشادي الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي، مؤتمر استراتيجية العمل الإرشادي التعاوني الزراعي في ظل التحرر الاقتصادي، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، الدقي.

هجرس، حسين علي (2004) – دراسة القدرات التي تمكن المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ من أداء أوارهم الوظيفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة بطنطا، جامعة طنطا.

ومن خلال مناقشة نتائج معادلات الإندثار المتعدد بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين متغير أداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة يتضح أن الدراسات إتفقتا في وجود علاقة ارتباطية متعددة معنوية بين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعاً وبين متغير أداء المرشدين الزراعيين، كما وجد أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعاً تقدر 52.6 %، 36.2 % من التباين المفسر في متغير أداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة على الترتيب. بينما نجد أن هناك إختلاف بين الدراستين من حيث المتغيرات التي تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين في سنتي الدراسة، ففي دراسة 2010 نجد أن ثلاثة متغيرات هي التدريب أثناء الخدمة، والمركزية، والثقة المتبادلة تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين، بينما في دراسة 2020 نجد أن أربعة متغيرات هي الرضا الوظيفي، والمركزية، والتكامل الوظيفي، والإتصال التنظيمي، تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير أداء المرشدين الزراعيين.

الأهمية التطبيقية للبحث: ترجع الأهمية التطبيقية للبحث في أنها توجه نظر المسؤولين بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي إلى ضرورة تتبع أداء المرشدين الزراعيين والوقوف على الأداء على فترات زمنية مختلفة ولاسيما إذا كانت المقاييس المستخدمة في قياس أداء المرشدين الزراعيين واحدة خلال الدراستين، وذلك لما لهذا المتغير من أهمية كبرى في التنظيمات بصفة عامة، والتنظيم الإرشادي الزراعي بصفة خاصة. فإداء العاملين بصفة عامة والمرشدين الزراعيين بصفة خاصة عنصر مهم وعامل محدد في أداء وإنتاجية المنظمة بصفة عامة. كما أن الدراسة تلقي الضوء على المتغيرات التي تؤثر على أداء المرشدين الزراعيين، والتي تساعد الإدارة على معرفة الظروف والعوامل المناسبة للحفاظ على مستوى مناسب من أداء المرشدين الزراعيين في الظروف المختلفة.

المراجع

الجزار، محمد حموده؛ محمد لطفي محمد الصفطي (2004) – مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمحافظة الغربية والمنوفية، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، المجلد (30)، العدد (3)، 59 : 75.

الجوهري، أحمد ماهر أحمد (2016) – أثر بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية على دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية، مجلة البحوث الزراعية، جامعة كفر الشيخ، مجلد (42)، العدد (1)، 48 : 61.

الجوهري، أحمد ماهر أحمد (2011) – تأثير المراكز الإرشادية على بناء ووظيفة الجهاز الإرشادي الزراعي على مستوى القرية في محافظة الغربية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة طنطا.

الديب، هدى أحمد أحمد (2017) – دراسة تتبعية للإغتراب الاجتماعي لدى الشباب الجامعي في محافظة الشرقية خلال عامي 2012، 2017، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد (44)، العدد (6)، 2335 : 2357.

- Ovwigbo, 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(15): 7 - 13. www.iiste.org.
- Kassem, H. S.; and Sarhan, A. M., (2013) - Effect of Job Characteristics on Satisfaction and Performance: A test in Egyptian Agricultural Extension System, African Journal of Agricultural Research, Vol. 8(48): 6126 - 6130.
- Olatunji, S.O., Onumadu, F. N., and Ifeanyi-Obi, C. C., (2015) - Job Performance and Job Satisfaction of Agricultural Extension Agents Inriversstate Agricultural Development Project (Adp), Journal of Agriculture and Veterinary Science Vol. 8(1): 50 - 55. www.iosrjournals.org.

A Longitudinal Study of Agricultural Extension Agents' Performance in Gharbia Governorate During 2010, 2020

Al-Gohary, A. M.*

Faculty of Agriculture, Tanta University

ABSTRACT

This study aimed mainly to identify changes in job performance among agricultural extension agents in Gharbia governorate between the two years of 2010 and 2020. Research objectives have been specified in a set of null hypotheses to be tested in this study. The results of a previous study reported by the auther (2011) were taken as a base line with their sample of 110 person of agricultural extension agents. The study was conducted in Gharbia governorate, according to longitudinal method. The study population was delineated to be all agricultural extension agents at the local level in Gharbia governorate. Field work included the selection of recent sample of 96 village level agricultural extension agents. The main findings of the study could be summarized as follows: - There was a significant difference with an increase in variable of agricultural extension agents' performance of in 2020 as compared the base line data. The two-study agreed that there were significant bivariate relationships between job satisfaction, centralization, job integration, organizational communication and between job performance. Also, the two-study agreed that there were no significant bivariate relationships between educational level, service scope and between job performance. The independent variables of the study combined explained about 52.6 %, 36.2 % of the variance of agricultural extension agents' performance in base line study, and the recent study, respectively.

Keywords: Longitudinal Study – Performance – Agricultural Extension – Gharbia.