

مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة & متاح على: www.iaess.journals.ekb.eg

Cross Mark

قياس دافع الإنجاز لدى قادة الزراع بريف محافظة أسيوط

عبدالنصر محمد فتح الباب*

المعهد العالي للتعاون والإرشاد الزراعي بأسيوط

المخلص

استهدف هذا البحث أساساً قياس دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي. كما استهدف تحديد مستوياته، ثم تحديد الأهمية النسبية لأبعاده وبنوده. والتعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة، وبين أبعاد وإجمالي دافع الإنجاز. وتحديد نسب إسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير التباين الكلي لدافع الإنجاز. أجرى هذا البحث في ستة قرى بمراكز منفلوط والفتح وصدف بمحافظة أسيوط. تم اختيارهم وفقاً للتمثيل الجغرافي. كما تم اختيار عينة البحث عشوائياً، من بين قادة الزراع الذين حددتهم المرشدين الزراعيين بقرى البحث. وتم توزيع عينة البحث بالنسبة والتناسب. حيث بلغ عدد أفراد عينة البحث 150 مبحوثاً، يمثلون 40٪ من شاملة البحث وعندهم 375 قاندا للزراع. تم جمع بيانات البحث بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين، وذلك بواسطة استمارة استبيان اشتملت على كلا من المتغيرات المستقلة، ومقياس "Fath elbab, 2023" لقياس دافع الإنجاز. ثم عولجت البيانات كماً لتصلح للتحليل الإحصائي ببرنامج Spss، حيث استخدم معاملي ارتباط بيرسون وسبيرمان وتحليل Step-wise، بالإضافة إلى التكرارات والنسب المئوية لعرض النتائج. أهم النتائج: اتضح تمتع نسبة 51.3٪ من المبحوثين بمستوى مرتفع في دافع الإنجاز نحو العمل الإرشادي الزراعي. وأتضح تباين توزيعهم وفقاً لأبعاد هذا الدافع. وتم ترتيب أبعاده تنازلياً حسب الأهمية فكانت: إعتدالية المعلومات، ومتعة الإنجاز، وجودة العلاقات مع الزراع، والأستعداد المعزز، ثم الحاجات المعرفية. كما أتضح تباين توزيع المبحوثين وفقاً لمدى إنطباق بنود دافع الإنجاز عليهم. وأخيراً أتضح أن متغيرات الأطلاع على الصحف والمجلات، والتواصل المباشر مع المرشد الزراعي، وحيازة وسيلة إتصال، والهجرة أسهمت مجتمعة بنسبة 91.10٪ في تفسير التباين الكلي المفسر لدافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي.

الكلمات الدالة: قياس دافع الإنجاز، قادة الزراع



المقدمة

تحتاج المجتمعات الريفية إلى من يدرك حاجاتها ويعمل على إشباعها، وعادة ما تعمل القيادة الجماعية بصورة تشاركية تتميز بعلاقات وتفاعلات تأثيرية متبادلة وجها لوجه بين قائد الزراع وجماعته، والتي لها عظيم الأثر في إحداث التغيير المستهدف. وتنشأ القيادة أساساً من إستعدادات دافعه للقائد لتنفيذ مهامه ووظائفه القيادية مع الزراع، والتي تسهم في زيادة دافع الإنجاز الضروري لكل قيادة تجتهد لحفز أفراد جماعتها على العمل والنجاح. وأيضاً الضروري لفهم السلوك القلدي وشدته وتفسيره والتنبؤ به وتوجيهه بدرجة أكبر لصالح العملية الإرشادية.

ووفقاً لآراء "Bernard Bass & Max Weber" فإن تنظيم وتخطيط الأعمال قصير المدى والتي تتضمن توجيهها للزراع ينشد مصلحتهم الشخصية، وتسانده قوة جهاز الإرشاد المسؤول، يؤدي إلى تحقيق الهدف بسهولة، ويجعل أنوار القادة أكثر وضوحاً وفعالية ويمكن قياس النجاح. وهو ما تقول به النظرية التبادلية للقيادة (https://the-arabic-entrepreneur.com)، حيث القيادة التبادلية أسلوباً مناسباً للقيادة لتوجيه الزراع لتبني أهداف المنظمة الإرشادية؛ من خلال توسيع إهتمامات الزراع وتعميق مستوى إدراكهم (محمد، والخشالي 2008: 195)؛ حيث تتعكس مزايها وخصائص تلك القيادة من خلال عملية تعلم سليمة وأداء ناجح على دعم إنتشارها بين الزراع بشكل يسمح بمتابعة ودراسة نتائجها (Sijkervet, 2005:34).

تتوافق ما تذهب به النظرية السلوكية للقيادة بأن القائد يصنع ولا يولد مع طرق إختيار قادة الزراع، ويتمشى هذا مع آراء "Hemphill, Halpin & Koons" بأن السلوك القلدي لقادة الزراع يتم من خلال أسلوبين هما مراعاة مشاعر الزراع، ومبادأة القادة في تنظيم الأنشطة (عياصرة، 2006: 56)، ولكن أقرت نظرية "Hersey and Blanchard" للقيادة الموقفية بأن هناك متغيرات متعددة للقيادة، ولا يمكن للقادة التعامل مع المستوى العالي من التعقيد، لذلك ينبغي أن يركزوا على المتغير الأهم وهو العلاقة بين القائد والأتباع، ولكن إذا ما قرر الأتباع عدم إتباع القائد فليس لأي شيء آخر قيمة، وهذا يعني ضرورة تعديل سلوك القادة وفقاً لمستوى نضج الأتباع والذي يتغير بمرور الوقت (Grint, 2010:90)، وبناء عليه يمكن للقادة تبني نمطا أو مزيجا من الأنماط القيادية، ويعمل من خلال منهج تلاؤمي وفقاً لطبيعة النشاط الإرشادي الزراعي. مقرونا بدافعية عالية للإنجاز من قادة الزراع لتحقيق الأهداف الإرشادية المستهدفة.

الإطار النظري والمرجعي:

يجمع كثير من الباحثين في علم النفس على أن تنوع النشاط البشري مرهون بتعدد الدوافع، مما ينوع الخيارات السلوكية لتحقيق أهداف معينة، دافع

الإنجاز هو ميل ورغبة في التغلب على المعوقات والإجتهاد لأداء المهام الصعبة، بشكل جيد وبسرعة (خليفه، 2000: 89)، وعادة ما تأتي أفضل دوافع القيادة من داخل الفرد، وليس بسبب الجزاءات، كما أن كيفية الحصول على الدافع أمر شخصي، فربما تكون إهتمامات مهنية أو أمنيات أو أدوار جديدة أو حب إستطلاع أو حدى، أو شيء ما يحث الفرد على ممارسة القيادة. مما يمكن القائد من إحداث التغيير بإستخدام الحقائق، وليس الآراء، فالوثوق بالحقائق يجعل التغيير أكثر تقبلاً (Arander, 2012: 15- 119)، كما يأتي دافع الإنجاز من بين قادة الزراع أنفسهم، وذلك وفقاً للنظرية الاجتماعية "Vygotsky"، ووفقاً لآراء "Rayane" والتي تقول بأهمية الأقران في تحقيق التعلم، وبذل الجهد الكافي والمثابرة (نجمه، 2020: 279- 283).

وهناك حقيقة أن كل سلوك وراءه دافع، فالدافع هو الجانب السيكولوجي للحاجة، ويستند عليه من الآثار السلوكية التي يؤدي إليها، وهو وثيق الصلة بالإدراك والتفكير والتخيل، ويعد دافع الإنجاز شرطاً أساسياً لتحقيق أهداف عملية التعليم، سواء في المعرفة أو الإتجاهات أو المهارات، فلا نجاح لمن أفترق للدافعية (الرابعي، 2015: 117- 116)، صادف هذا إتفاق Al Shamaa & Barom على إمكانية تدعيم دافع الإنجاز بالربط بين أنواع معينة من السلوك، وبين خبرات مؤثرة. كما أن التشجيع والتعاون في عملية التعلم ذوا تأثيراً إيجابياً على دافع الإنجاز، ويكسب سلوكيات مرغوبة (المعيلي، 2015: 272).

ومن منظور القيادة يجب فهم دافع الإنجاز من جانبين هما عوامل زيادته وعوامل خفضه، فمن عوامل زيادته تحديد الأهداف والأهداف الصعبة، والتغذية المرتدة؛ حيث تمكن من تقييم التقدم، وضبط الجهد، والمهمة (Marques & Dhiman, 2017: 218- 219)، بينما من عوامل خفضه ظهور بعض المتغيرات التي تؤدي للإستقبال السلبي للمعلومات أثناء عملية التعلم، وتضيف نظرية "Hull" للدافع أنه كلما زاد عدد مرات التعزيز كلما زاد دافع الإنجاز، وبالتالي تنشيط السلوكيات بفعله (حسين، 1988: 9- 89)، ووفقاً لنظرية Festinger للتأخر المعرفي فإن تنظيم السلوك الهادف والمدفوع من خلال المعارف، والذي يقوم على أساس الماضي والحاضر وتوقعات المستقبل، يدفع الفرد إلى تعديل وتغيير أو تكوين إتجاهاته (مكوى، وحسين، 2010: 286).

وأكد "Rusell" على أن الرغبة في إرضاء الجماعة دافع أساسي لسلوك الإنسان، وقرر "Mac Illand & Atkinson" أن دافع الإنجاز هو إستعداد ثابت نسبياً في شخصية الفرد؛ محددًا لجهوده في تحقيق النجاح (حجه وسليمان، 2022: 240- 246)، لذا يمكن وصف القائد الحقيقي بأنه خادم؛ من منطلق وضعه للزراع في مقدمة إهتماماته، ومبادرته بخدمتهم بدافع الحب والحرص (Maxwell, 2003: 86- 88)، وتتعرض السطور التالية لمحاول

* الباحث المسنون عن التواصل

البريد الإلكتروني: nasser7rosas@gmail.com

DOI: 10.21608/jaess.2023.210630.1187

مقياس " Fath elbab, 2023 " لدافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي كما يلي:-

جودة العلاقات مع الزراع:

تتشأ جودة علاقة القائد بالزراع من الثقة المتبادلة وإنسجام أقواله مع أفعاله، فأعظم ما يصبو إليه الزراع منه أن يستمع وينصت إليهم؛ وذلك هام جدا للفرح، ولزيادة قدرته في التواصل معهم. فكلمة ساعد القائد مزارعاً فإنه يؤثر على الكثير من الزراع؛ حيث يمكنه تحريك مشاعرهم أولاً ثم دفعهم للعمل (Maxwell,2003: 4 -18)، وعادة تحوى علاقات الأفراد الإعتماد والتأثير المتبادل والترابط، فالعلاقات التي استجاب أطرافها للرسائل التي تحمل أنباء جيدة تشهد تسنناً، وتبنى العلاقات السليمة على أساس من الإرتباط الأمن ويتم الحفاظ عليها بالحب وسلوكيات العلاقات الإيجابية الهادفة، كما قد تزدهر العلاقات السليمة، حيث توضح نظرية إدراك العلاقات كيفية تعزيز القربى في العلاقات، وهنا يشمل الإدراك على خمس مكونات هي المعرفة والتعرف، وبناء علاقات تعزيز السمات السلوكية، والقبول والاحترام، والحفاظ على المعاملة بالمثل، والاستمرار في الإدراك (www. ar.wikipedia.org/wiki,2023)، وتتمثل جودة العلاقات مع الزراع في في التواصل المريح وليس كثرة عدد من تم التواصل معهم، لذا فإن أهم ما يحتاج إليه قادة الزراع هو مهارة تكوين علاقات اجتماعية جيدة، فحسب دراسة جامعة هارفرد 1938 فإن العلاقات الاجتماعية الجيدة هي سبب السعادة (www.abohadi.wordpress.com/tag,2022).

إعتمادية المعلومات:

لا بد أن تحظى معلومات قادة الزراعة بدرجة عالية من الدقة والمصداقية، وبأنها ذات قيمة نهائية للزراع، وتسمح بالتعرف على المشاكل وحلها، وتقدم في وقت الحاجة إليها، وأن تكون واضحة وغير متعارضة (سلطان، 2000: 54-56)، وتتزايد قيمة المعلومات بمدى إسهامها في الحد من عدم التأكد وتحسينها لجودة قرارات الزراع، وتتزايد أهميتها من جانبين أساسيين هما مستوى تركيزها، ومستوى جودتها، وعليه حدد "O' Brien J" ثلاثة أبعاد رئيسية لجودة المعلومات لإستخدامها وتقييمها وهي التوقيت والمضمون والشكلية (www.kenanaonline.com.2023)، كما يوفر قادة الزراع وقت الزراع في البحث عن المعلومة، ويعملون على تظمينهم، لذا فإن تأثير المعلومة يتلخص في قبولها من الزراع الذين يبحثون عنها لإتخاذ القرار (Myers &Robertson,1996:177-178).

الحاجات المعرفية:

إن استخدام التخويف في تواصل ما يعزز التغيير أو يعدل السلوك، فمثلاً تضمين عدة توصيات مترجحة يعمل على نجاح الرسالة الإرشادية؛ حيث يخلق تناقض خبرتان خوف وقلق على الإستجابة السلوكية للزراع، فحين يشعر الناس بنم توقع فأنهم يميلون لفعول أشياء لمنعهم، وحسب نظرية "Maslow" فإن حاجات الإنسان غير المشبعة تدفعه لسلوك معين، وتترتب حاجته حسب أهميتها، فتدفع حاجته للتقدير نحو إنجاز مهام معينة بنجاح وتقدير الآخرين (Andrew, Sizlaky, 1991: 91-95)، فكلمة تمتع القائد بمهارات التوافق مع الزراع كلما كان حساساً لإحتياجاتهم ودوافعهم ومراعاة احتياجاتهم لصناعة القرارات قيامه بجهوده الإرشادية (Northouse,2016: 45)، من المهم ليقاط شعور الزراع بما يجب القيام به أحياناً حتى وأن كان إعطاء التوجيهات يوفر الوقت تاركاً للزراع التحكم في الموقف وإدارته وفقاً لظروفهم وإحتياجاتهم (Armander,2012:140).

متعة الإنجاز:

تسهم محبة الغير في إسعاد الآخرين وهي قيمة ترتبط بالعمل، بينما يعطى إنجاز العمل بشكل جيد شعوراً جيداً، لذلك يميل الأفراد إلى القيام بأعمال ملموسة النتائج (عبدالهادي، والعزة، 1999: 135)، ويفترض نهج المهارات الاجتماعية إختلاف الأفراد في مهارات الاتصال المؤثرة في العلاقات، فالعلاقات التي يمتلك فيها الأطراف مهارات إتصال جيدة تكون أكثر إرضاءً وإستقراراً، مقارنة بالعلاقات التي يفقد أطرافها لتلك المهارات، وكشفت دراسة جامعة هارفرد 1938 أن المتعة تنتج عن سبب واحد فقط هو العلاقات الاجتماعية الجيدة (www.abohadi.wordpress.com/tag,2022)، إذا كان قادة الزراع قادة غير رسميون وأعمالهم تطوعية من تلقاء أنفسهم ومشاركتهم نشطة، ولا يتلقون أجراً مالياً مقابل ذلك فهم يستحقون خطاباً متميزاً من الجهات التي يعملون لصالحها (Paffarini & etal,2009: 11) وذلك يعزز جهوده ويزيد من تقديره ورضاه.

الإستعداد المعزز:

غالباً ما تكون الإتايات المحتملة على الأداء الجيد هي الدافع المعزز الأكثر وضوحاً، من هنا فإن القادة يضعوا أهدافاً جيدة ويقدموا ملاحظات منتظمة ويعدون بجاذبية الطريقة التي يريدون بها تحقيق تلك الأهداف (Marques &Dhiman, 2017:219)، وذلك بطرق عمل متنوعة وسلسة، وعادة ما يحتاج فعل القيادة إلى التحول حيث تترجم الخصائص نجاح ظهور القائد

ومثابرتة، كما أن إعتقاده بأنه ناجح سوف يعزز قالب القيادة لديه، كما يعزز إهتمامه بالإستجابة لتتوع حاجات الزراع (Lumby & Coleman,2007:6).

وبناء على العرض السابق يمكن القول بأن مكونات دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، تسهم بدور كبير في تحديد جهودهم، والتنبؤ بمدى نجاحهم في تحقيق الأهداف الإرشادية، كما أن تنظيم استخدام هذا الدافع في إطار العملية الإرشادية، قد يكون منطلقاً لملائمة لتحسين عملية تحديد وإختيار قادة الزراع وتوجيه جهودهم، بصورة تتناسب مع دافعهم للإنجاز في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية.

الدراسات السابقة:-

خلصت دراسة "عبدالباسط 2020" وعنوانها دافعية التعلم ودافعية الإنجاز مفهوم وأساليب، إلى أن دافعية الإنجاز هي الطاقة المتولدة من دافعية التعلم، ولكنها تتمثل في ممارسات وسلوكيات فعلية أدائية تجاه أنشطة تعليمية محددة، أي أن دافعية التعلم هي شرط من شروط التعلم، ودافعية الإنجاز هي ركنا من أركان التعلم. دافعية الإنجاز هي القدرة أو الطاقة الحس حركية تجاه موقف معين يشعر فيه الفرد بالراحة النفسية تجاه ذلك الموقف، أي أن دافعية التعلم تعتبر هنا هي المثير ودافعية الإنجاز هي إستجابة لذلك المثير (عبدالباسط، 2020: 203). بينما خلصت دراسة "جاسم ولفتة 2009" وعنوانها مستوى دافعية المرشدين الزراعيين والباحثين العلميين نحو العمل في البرامج الانمائية الزراعية في العراق، خلصت إلى إن مستوى دافعية كل من المرشدين الزراعيين والباحثين العلميين وبشكل عام هو متوسط يميل إلى الارتفاع النسبي، وقد تبين وجود علاقة معنوية بين مستوى دافعية كل من المرشدين الزراعيين والباحثين العلميين والمتغيرات المستقلة الآتية: عدد سنوات الخدمة، تقدير الجهود، طبيعة العمل، المكانة الاجتماعية، أسلوب الإشراف الإداري، سياسة الإدارة، ظروف العمل المادية (جاسم، لفتة، 2009: 277).

وعلى حين خلصت دراسة " فريد، وأحمد، وعبدالجواد 2000" وعنوانها العلاقة بين دافعية الإنجاز وبين بعض متغيرات السلوك التنظيمي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر، خلصت إلى أن مستوى المبحوثين في المتغيرات المستقلة يميل إلى التوسط والإنخفاض خاصة في متغير تقدير المبحوثين لإدائهم، حيث كان تشتت المبحوثين حول متوسط تلك المتغيرات مرتفعاً، وكانت العلاقة معنوية موجبة بين دافع الإنجاز وكل المتغيرات المستقلة المدروسة، وقد أسهمت أربعة متغيرات مجتمعة في تفسير التباين في دافع الإنجاز وهي المعرفة بجوانب الوظيفة والعلاقة مع الموسمين والقدرة التجديدية والرضا عن أبعاد الوظيفة بنسبة 60% من التباين الكلي للمتغير التابع، وأسهم متغير المعرفة بجوانب الوظيفة وحده بتفسير 42,5% من تباين المتغير التابع (فريد، وأحمد، وعبدالجواد، 2000: 6863).

مشكلة البحث:

يعد قادة الزراع أحد الأركان الأساسية للعمل الإرشادي الزراعي، كما أنهم دعامة قوية لنجاحه وتطويره، ولا إستغناء عن أدوارهم المتميزة فيه، لذلك فإن تقوية دافع الإنجاز لديهم للمشاركة الفاعلة في أنشطة العمل الإرشادي، وإعادة إكتشاف أسباب وكوامن دافع الإنجاز لديهم في العمل الإرشادي، كما أن تحديد الفروق الفردية بين هؤلاء القادة والعوامل المسؤولة عنها، ضرورة لتوجيه وتنمية قدراتهم في العمل الإرشادي الزراعي، بالإضافة إلى أن المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في الإرشاد الزراعي، كانت مدعاة للبحث المتعمق لمعرفة دافع الإنجاز لدى هؤلاء القادة لتوقع أداءهم في العمل الإرشادي الزراعي، وقد تبلورت المشكلة البحثية في عدة تساؤلات هي: ما هي أهمية أبعاد وبنود دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي؟، وما هي مستويات دافعهم للإنجاز؟، وهل هناك علاقة بين خصائصهم المدروسة وبين أبعاد دافع الإنجاز لديهم؟، وهل هناك فروق بين قادة الزراع في أبعاد وإجمالي دافعهم للإنجاز في العمل الإرشادي الزراعي؟، لهذا كان هذا البحث وإستثيرت الحاجة لإدائه.

أهمية البحث:

ترجع الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إمكانية إسهام نتائجه بأن تكون مدخلا مناسباً لكشف أسباب دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، كما يمكن الإسترشاد بمخرجات هذا البحث لإختيار قادة الزراع للأستعانة بهم حال تخطيط وتنفيذ برامج إرشادية تستلزم جهوداً نوعية، كما قد تسهم في تخطيط وتنفيذ برامج تدريبية أكثر ديناميكية لقادة الزراع، وربما ترجع الأهمية النظرية في إمكانية التفكير في إعادة النظر عند إختيار وتحديد للقيادات الإرشادية، وترجع أهمية هذا البحث في إمكانية الإستهداء بنتائجه في الدراسات المستقبلية التطبيقية المتعلقة بقيادة الزراع، وفي كشف وتحديد هؤلاء القادة ذوي الهمم والجاهزية العالية، وكذلك تحسين أداءهم الإرشادي مع الزراع.

أهداف البحث:

- تبلور الهدف الرئيسي لهذا البحث في قياس دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي. وقد ينبثق منه عدة أهداف فرعية هي:-
- التعرف على أهم الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والأصالية لقادة الزراعة المبحوثين.
- تحديد مستويات دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة المبحوثين في العمل الإرشادي الزراعي.
- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد وبنود دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة المبحوثين في العمل الإرشادي الزراعي.
- التعرف على العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، وبين دافع الإنجاز الكلي وأبعاده لدى قادة الزراعة المبحوثين في العمل الإرشادي الزراعي.
- تحديد نسب إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية؛ في تفسير التباين الكلي في استجابات قادة الزراعة المبحوثين نحو دافع الإنجاز الكلي وأبعاده وهذه الأبعاد هي: الأستعداد المعزز، ومتمتع الإنجاز، والحاجات المعرفية، وإعتمادية المعلومات، وجودة العلاقات مع الزارع.

الفروض البحثية:-

- توجد علاقات ارتباطية معنوية داله إحصائيا بين المتغيرات المستقلة المدروسة وهي السن، ومساحة الحيازة المزرعية، ونوعها، والحالة التعليمية، والتواصل مع المرشد الزراعي، وحيازة وسيلة اتصال، والحصول على معلومات زراعية من الأنترنت، والأطلاع على الصحف والمجلات، وعضوية المنظمات الاجتماعية، والهجرة، وبين كلا من دافع الإنجاز الكلي لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي وأبعاده وهي: الأستعداد المعزز، ومتمتع الإنجاز، والحاجات المعرفية، وإعتمادية المعلومات، وجودة العلاقات مع الزارع.
- تسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير التباين الكلي بين المبحوثين من حيث رأيهم في درجة دافع الإنجاز الكلي وأبعاده. وهذه الأبعاد هي: الأستعداد المعزز، ومتمتع الإنجاز، والحاجات المعرفية، وإعتمادية المعلومات، وجودة العلاقات مع الزارع، وإختبار صحة هذه الفروض تم وضعها في صورتها الصفرية، قريين كل فرض بحثي لإختباره ولتحقيق الهدف.

التعريفات الإجرائية:-

- 1- الأستعداد المعزز:** ويقصد به مدى جاهزية وهمة المبحوث لتقديم المعلومات الزراعية للزارع لتطبيقها، وإسهامه في تقديم التسهيلات للزارع، وتوظيف إمكانياته لحل مشكلاتهم، والتعاون مع المرشد الزراعي مدفوعا بمكاسب معنوية واجتماعية.
- 2- متمتع الإنجاز:** ويقصد به مدى شعور المبحوث بالإرتياح والإستمتاع والتقدير نتيجة تحسن قدراته القيادية، ونجاح جهوده الإرشادية مع الزارع.
- 3- الحاجات المعرفية:** ويقصد به مدى قوة سعي المبحوث لإستكمال نقص المعلومات الزراعية وتجديدها، بتواصله المستمر مع المرشدين الزراعيين والزراع وبمشاركته الفاعلة في الأنشطة الإرشادية الزراعية.
- 4- إعتمادية المعلومات:** ويقصد به مدى جودة المعلومات المقدمة للزارع بكل ما يعنيه ذلك من دقة وموضوعية وتأكيد سلامة وملانمة وواقعية تلك المعلومات قبل تقديمها للزارع لإتخاذ قراراتهم المزرعية وحل مشكلاتهم الزراعية.
- 5- جودة العلاقات مع الزارع:** ويقصد به قدرة المبحوث على بناء الثقة مع الزارع وتوثيق صلاته بهم؛ لإقتناعهم وزيادة تقبلهم للتوصيات الإرشادية الزراعية المقدمة منه لتطبيقها، وأيضا قدرته على دفع الزارع للمشاركة في الأنشطة الإرشادية الزراعية.
- 6- دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة بالعمل الإرشادي الزراعي:** ويقصد به رؤية المبحوث لمدى إستدامة إستعداد قادة الزراعة وجاهزيتهم لإنجاز أنشطة العمل الإرشادي الزراعي بكفاءة وفاعلية، ومعاونة المرشد الزراعي بصدر رحب لإنجاح جهوده الإرشادية، في نشر المعلومات الزراعية بين الزارع وتعليمهم تطبيقها، والإسهام في حل المشكلات الزراعية بالقرية.

الطريقة البحثية

نوع المنهج البحثي المستخدم:

إنتهج هذا البحث منهجا وصفيا تحليليا في معالجة محاوره المختلفة؛ لكونه المنهج البحثي الأنسب والأكثر ديناميكية بشأن مناقشة وتفسير وتحليل البيانات الواردة في سياقها، ويقصد بتحقيق أهداف البحث.

المجال الجغرافي للبحث:

أجرى هذا البحث في سنة قري من قري محافظة أسيوط، بواقع قريتين لكل مركز. وقد تم الإختيار وفقا لتمثيل الجغرافي بالمحافظة، حيث مركز منفلوط ممثلا للشمال ومنه قريتي الحواتكة ومنفلوط، ومركز الفتح ممثلا للوسط ومنه قريتي بصره ودير بصره، ومركز صدفا ممثلا للجنوب ومنه قريتي الدوير وأولاد إلياس، وذلك لتمثيل التباين الحضري والاجتماعي.

المجال البشري للبحث:

وقد تم إختيار قادة الزراعة أفراد عينة هذا البحث عشوائيا من شاملة البحث والتي تشتمل على قادة الزراعة المتعاونين مع المرشدين الزراعيين بالقرية، والذين يتم الأستعانة بهم في كافة أنشطة العمل الإرشادي الزراعي بقري البحث، ومن ضمنهم أعضاء مجلس إدارات الجمعيات التعاونية الزراعية، هذا وتم توزيع شاملة وعينة هذا البحث بالنسبة والتناسب، حيث بلغ عدد أفراد عينة البحث 150 مبحوثا يمثلون نسبة 40% من شاملة البحث وعددهم 375 قائدا للزارع، ويوضح الجدول رقم (1) ذلك التوزيع:

جدول 1. التوزيع العددي لمساحة الزمام والحازنين لأراضي زراعية وشاملة وعينة البحث

المركز	القرية	مساحة الزمام بالفدان	عدد الحازنين	شاملة البحث	عينة البحث
منفلوط	منفلوط	4200	2100	70	28
منفلوط	الحواتكة	5595	4800	70	28
الفتح	بصره	3325	1650	60	24
الفتح	دير بصره	148	119	30	12
صدفا	الدوير	4363	2845	70	28
صدفا	أولاد إلياس	2450	2554	75	30

مصدر البيانات: الوحدات الزراعية بقري البحث المذكورة بالجدول أعلاه

أداة جمع البيانات:

- تحتوي استمارة الاستبيان التي تم تصميمها لهذا البحث على مكونين هما:
- 1- المتغيرات المستقلة:** وتشتمل على متغيرين كميين، وثمان متغيرات إسمية؛ حيث تحوي كلها الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المدروسة لقادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي.
 - 2- مقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي:** وهو مقياس "Fath elbab,2023" (فتح الباب، 2023: 417) بناء وتقنين مقياس لدافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي، وذلك إستنادا على معايير تتسق فيها الجوانب النفس إجتماعية لقادة الزراعة. مع تفاعلاتهم وعلاقتهم مع الزارع، والمعلومات ذات الموثوقية، وجهودهم الإرشادية، ويتكون هذا المقياس من أبعاد خمسة تمثل مكون دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة وهذه الأبعاد بالترتيب هي: الأستعداد المعزز، ومتمتع الإنجاز، والحاجات المعرفية، وإعتمادية المعلومات، وجودة العلاقات مع الزارع، وتعد تلك الأبعاد مخلا ملائما لتنظيم ومعرفة أسباب وكوامن دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة، إرتكازا على ما يجب معرفته عن أدائهم، وتوظيفها لدفع تلك الأداءات نحو المزيد من الإنجاز والنجاح، وقد أخذ المقياس في إعتبره التغيرات في تكنولوجيا المعلومات والإتصال من منطلق تعليمي إجتماعي.

المجال الزمني:

تم جمع البيانات خلال شهرى يناير وأوائل فبراير عام 2023، كما تم معالجة البيانات المتحصل عليها من استجابات قادة الزراعة المبحوثين على أسئلة استمارة الاستبيان كميا؛ لتصلح لأغراض التحليل الإحصائي.

أداة جمع البيانات:

جمعت بيانات هذا البحث عن طريق المقابلة الشخصية مع المبحوثين من قادة الزراعة بواسطة استمارة استبيان، والتي تتكون من المتغيرات المستقلة المدروسة ومن مقياس "Fath elbab,2023"، والتي سبق إعدادها وإجراء التعديلات المناسبة لجمع البيانات وتحقيق أهداف البحث.

متغيرات البحث:

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشتمل على خصائص المبحوثين من حيث: السن، ومساحة الحيازة الزراعية ونوعها، والحالة التعليمية، والتواصل مع المرشد الزراعي، وحيازة وسيلة إتصال، واستخدام الأنترنت للحصول على المعلومات الزراعية، والإطلاع على الصحف والمجلات، وعضوية المنظمات الاجتماعية، والهجرة.

طرق قياس المتغيرات المستقلة:-

1- سن المبحوث:

وتمثل الفئات العمرية لقادة الزراعة الذين يمثلون عينة البحث، ويقصد بسن المبحوث عدد السنوات التي إنقضت منذ ميلاده حتى وقت جمع البيانات، وقيس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن سنه لأقرب سنة ميلادية، وتم تقسيم السن

المبحوث ينطبق وينطبق لحد ما ولا ينطبق على التوالي، ثم جمعت هذه الدرجات لعبارات هذا البعد وعددها أربعة لتحديد إجمالي درجات استجابات المبحوث لهذه المتغيرات، فتراوحت درجات استجابته ما بين فتراوحت درجات استجابته ما بين 4 درجات كحد أدنى في حالة الاستجابة لا ينطبق، و12 درجة كحد أقصى في حالة الاستجابة ينطبق.

5- جودة العلاقات مع الزراع:

وقد تم التعبير عن مدى إنطباق ذلك على استجابات المبحوث (متغير) بقيم رقمية هي ثلاث درجات ودرجتان ودرجة واحدة. أعطيت لإستجابته ينطبق وينطبق لحد ما ولا ينطبق على التوالي، ثم جمعت هذه الدرجات لعبارات هذا البعد وعددها ستة لتحديد إجمالي درجات استجابات المبحوث لهذه المتغيرات، فتراوحت درجات استجابته ما بين فتراوحت درجات استجابته ما بين 6 درجات كحد أدنى في حالة الاستجابة لا ينطبق، و18 درجة كحد أقصى في حالة الاستجابة ينطبق.

6- دافع الإنجاز الكلي:

وقد تم التعبير عنه من خلال متسق من خمسة أبعاد وهي: الإستعداد المعزز، ومتعة الإنجاز، والحاجات المعرفية، وإعتمادية المعلومات، وجودة العلاقات مع الزراع، وقد تم التعبير عن كل متغير بقيمة رقمية هي: ينطبق (ثلاث درجات)، وينطبق لحد ما (درجتان)، ولا ينطبق (درجة واحدة)، ثم جمعت هذه الدرجات لتحديد إجمالي درجات استجابات المبحوث لهذه المتغيرات، فتراوحت درجات استجابته ما بين فتراوحت درجات استجابته ما بين 24 درجات كحد أدنى في حالة الاستجابة لا ينطبق، و72 درجة كحد أقصى في حالة الاستجابة ينطبق. وقد تم تقسيم إجمالي درجات استجابات المبحوث إلى مستوى دافع إنجاز منخفض إذا حصل على درجات أقل من 40 درجة، ومستوى دافع إنجاز متوسط إذا حصل على درجات من 40 - 56 درجة، ومستوى دافع إنجاز مرتفع إذا حصل المبحوث على 57 درجة فأكثر.

التحليل الإحصائي:

تم استخدام الحاسب الآلي في إدخال وتوصيف البيانات إحصائياً من خلال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS)، حيث استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل ارتباط الرتب لسبيرمان، والتحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد Stepwise، واختبار F للتباين، كما تم حساب الوزن النسبي لترتيب الأهمية النسبية لبندود وأبعاد المقياس، وللعرض الجدولي استخدمت التكرارات والنسب المئوية لعرض ووصف البيانات.

النتائج والمناقشات

تتناول الصفحات التالية بالمناقشة تحليل وتفسير النتائج التي توصل إليها هذا البحث لقياس دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراع بمحافظة أسبوط كما يلي:-

أولاً: الخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية والاتصالية: وتقدم وصفا لعينة البحث موضحة لخصائص قادة الزراع المبحوثين كما في جدول (2):

تعرض نتائج جدول (2) وصفا لخصائص عينة البحث الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والاتصالية كما يلي: حيث توضح أن نسبة 56% من المبحوثين يقع سنهم في الفئة العمرية أكبر من 50 سنة، كما يحوز نسبة 43,30% من المبحوثين أرضاً زراعية مساحتها 1- 3 فدان. هذا وتشير تلك النتائج إلى تمتع غالبية المبحوثين بقدرات اقتصادية جيدة، وبالتالي يختصون ببعض صفات قادة الزراع.

كما توضح نتائج هذا الجدول أيضاً أن نسبة 95,04% من المبحوثين حيازتهم الزراعية ملك، ونسبة 44% منهم حاصلون على مؤهلات متوسطة، كما أن نسبة 50,70% من قادة الزراع يتواصلون أحياناً مع المرشد الزراعي، وأيضاً يحوز نسبة 52% منهم تليفون محمول باللمس،

وأحياناً يستخدم نسبة 32,70% منهم شبكة الأنترنت للإطلاع على المعلومات الزراعية، ونادراً ما يطلع على الصحف والمجلات نسبة 42,67%، وحالياً نسبة 80% غير أعضاء في منظمات اجتماعية، وأخيراً نسبة 96% من المبحوثين قاموا بهجرة داخل مصر، حيث تتمتع قرى محافظة أسبوط بهجرة داخلية وخارجية كبيرة.

وتشير نتائج جدول إلى تمتع غالبية المبحوثين بقدرات اقتصادية وتعليمية جيدة، كما أنهم ذوي إنفتاح خارجي نوعي حيث يستخدمون الأنترنت وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، كما يمتلكون الكثير من السمات المتنوعة والمتباينة لقادة الزراع في العمل الإرشاد الزراعي.

إلى ثلاث فئات عمرية هي: 35 سنة فأقل وأعطيت درجة واحدة، و 35- 50 سنة وأعطيت درجتان، وأكثر من 50 سنة وأعطيت ثلاث درجات.

2- مساحة الحيازة المزرعية:

وتعتبر عن جملة مساحة الأرض المزروعة وبحوزة المبحوث، وقيس هذا المتغير بتقسيمه لثلاث فئات هي: بحوز أقل من فدان، و 1- 3 فدان، وبحوز أكثر من 3 أفدنة.

3- نوع الحيازة المزرعية:

وتم قياس هذا المتغير بتقسيمه لفتتين هما: ملك وأعطيت درجتان، وإيجار وأعطيت درجة واحدة.

4- الحالة التعليمية:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لأربع فئات هي: أمي وأعطيت درجة واحدة، ويقراً ويكتب وأعطيت درجتان، وحاصل على مؤهل متوسط وأعطيت ثلاث درجات، وحاصل على مؤهل أعلى فأكثر وأعطيت أربع درجات.

5- التواصل مع المرشد الزراعي:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لثلاث فئات هي: قليلاً وأعطيت درجة واحدة، وأحياناً وأعطيت درجة واحدة، ودائماً وأعطيت ثلاث درجات.

6- حيازة وسيلة إتصال:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لثلاث فئات هي: حيازة تليفون أرضي وأعطيت درجة واحدة، وتليفون محمول وأعطيت درجتان، وتليفون محمول باللمس وأعطى ثلاث درجات.

7- استخدام الأنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لأربع فئات هي: أبداً وأعطيت درجة واحدة، ونادراً وأعطيت درجتان، وأحياناً وأعطيت ثلاث درجات، ودائماً وأعطيت أربع درجات.

8- الأطلاع على الصحف والمجلات:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لأربع فئات هي: أبداً وأعطيت درجة واحدة، ونادراً وأعطيت درجتان، وأحياناً وأعطيت ثلاث درجات، ودائماً وأعطيت أربع درجات.

9- عضوية المنظمات الاجتماعية:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لفتتين هما: غير عضو وأعطيت درجة، وعضو وأعطيت درجتان.

10- الهجرة:

وقيس هذا المتغير بتقسيمه لفتتين هما: داخل مصر وأعطى درجة، وخارج مصر وأعطى درجتان.

ثانياً: المتغيرات التابعة:

1- الأستعداد المعزز:

وقد تم التعبير عن مدى إنطباق ذلك على استجابات المبحوث (متغير) بقيم رقمية هي: ينطبق وأعطيت ثلاث درجات، وينطبق لحد ما وأعطيت درجتان، ولا ينطبق وأعطيت درجة واحدة، ثم جمعت هذه الدرجات لعبارات هذا البعد وعددها خمس لتحديد إجمالي درجات استجابات المبحوث لهذه المتغيرات، فتراوحت درجات استجابته ما بين فتراوحت درجات استجابته ما بين 5 درجات كحد أدنى في حالة الاستجابة لا ينطبق، و15 درجة كحد أقصى في حالة الاستجابة ينطبق.

2- متعة الإنجاز:

وقد تم التعبير عن مدى إنطباق ذلك على استجابات المبحوث (متغير) بقيم رقمية هي: ينطبق وأعطيت ثلاث درجات، وينطبق لحد ما وأعطيت درجتان، ولا ينطبق وأعطيت درجة واحدة، ثم جمعت هذه الدرجات لعبارات هذا البعد وعددها خمس لتحديد إجمالي درجات استجابات المبحوث لهذه المتغيرات، فتراوحت درجات استجابته ما بين فتراوحت درجات استجابته ما بين 5 درجات كحد أدنى في حالة الاستجابة لا ينطبق، و15 درجة كحد أقصى في حالة الاستجابة ينطبق.

3- الحاجات المعرفية:

وقد تم التعبير عن مدى إنطباق ذلك على استجابات المبحوث (متغير) بقيم رقمية هي ثلاث درجات ودرجتان ودرجة واحدة، أعطيت لإستجابته ينطبق وينطبق لحد ما ولا ينطبق على التوالي، ثم جمعت هذه الدرجات لعبارات هذا البعد وعددها أربعة لتحديد إجمالي درجات استجابات المبحوث لهذه المتغيرات، فتراوحت درجات استجابته ما بين فتراوحت درجات استجابته ما بين 4 درجات كحد أدنى في حالة الاستجابة لا ينطبق، و12 درجة كحد أقصى في حالة الاستجابة ينطبق.

4- إعتمادية المعلومات:

وقد تم التعبير عن مدى إنطباق ذلك على استجابات المبحوث (متغير) بقيم رقمية هي ثلاث درجات ودرجتان ودرجة واحدة، أعطيت لإستجابة

ضمت فئة المستوى المنخفض في دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي نسبة 14.0% من المبحوثين.

وتشير تلك النتائج إلى غلبة ارتفاع مستوى دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة وبقي منحهم فرص جديدة للإنتقال في العمل الإرشادي الزراعي. فقد يمثل ذلك خطوة هامة ومشجعة يمكن توظيفها في طريق جهود إقالة الإرشاد الزراعي من عثرته؛ حيث يمثل قادة الزراعة ركنا أساسيا في العمل من أركان العمل الإرشادي الزراعي. كما تشير النتائج إلى أن أقل من نصف قادة الزراعة تتأرجح دافعيتهم للإنجاز بين المتوسط والمنخفض؛ وقد يفسر ذلك ضعف الإرشاد الزراعي خلال الفترات الأخيرة، أو لعدم وجود مرشد زراعي كفاء، أو لضعف التواصل المباشر مع المرشد الزراعي كما يوضح جدول 2 حيث يتأرجح ذلك التواصل بين أحيانا وقليلًا لأكثر من نصف المبحوثين، الأمر الذي يقول بضرورة مد جسور وقنوات إتصال وتواصل جديدة من المرشدين الزراعيين إلى قادة الزراعة، واكتشاف قادة جدد لديهم دافع للإنجاز عالي وجاهزية وهمة لبذل المزيد من الجهود الإرشادية مع الزراعة عن رضا وإقتناع بأهمية أدوارهم الإرشادية.

جدول 3. التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقا لدرجات إستجاباتهم عن دافع الإنجاز الكلي في العمل الإرشادي الزراعي

م	درجة إستجابة المبحوثين عن دافع الإنجاز الكلي لدى قادة الزراعة	عدد	%
1	مستوى منخفض (24-39) درجة	21	14.0
2	مستوى متوسط (40-56) درجة	52	34.7
3	مستوى مرتفع (57-72) درجة	77	51.3
المصدر: استمارة الإستبيان ن=150			

2- الأهمية النسبية لأبعاد وينود دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي:-

وقد تم تحديد تلك الأهمية النسبية باستخدام الوزن النسبي لينود وأبعاد دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي. تم ترتيبها تنازليا كما في جدول (4) فيوضح من نتائج جدول (4) وجود تباين في توزيع المبحوثين وفقا لأبعاد دافع الإنجاز لديهم في العمل الإرشادي الزراعي. وكان الترتيب التنازلي لأبعاد المقياس حسب أهميتها هو: إعتدادية المعلومات، ومتعة الإنجاز، ثم جودة العلاقات مع الزراعة، فالأستعداد المعزز، وأخيرا الحاجات المعرفية. وذلك بأوزان نسبية هي 0.824، و0.811، و0.801، و0.775، و0.767 على التوالي. كما أتضح أيضا تباين توزيع المبحوثين وفقا لمدى إنطباق بنود دافع الإنجاز لديهم في العمل الإرشادي الزراعي.

جدول 4. التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين والوزن النسبي والترتيب التنازلي لبنود وأبعاد دافع الإنجاز لقادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي

م	بنود المقياس	توزيع إستجابات المبحوثين				الترتيب التنازلي حسب الأهمية النسبية
		ينطبق	ينطبق لحد ما	لا ينطبق	الوزن النسبي	
		عدد	%	عدد	%	
1	اسخر إمكانياتي وقدراتي في توصيل الحلول لمشكلات الزراعة	84	56	42	28	4
2	أكرر عرض المعلومات الجديدة على الزراعة لتنتشر أكثر	75	50	51	34	2
3	أسرع في نشر أي مواد تعليمية إرشادية على الزراعة لتنفيذها	75	50	52	34.7	1
4	أجد الفرصة بسهولة مع المرشدين للقيام بدور جيد في إرشاد الزراعة	69	46	62	41.3	3
5	أسهم في تسهيل حصول الزراعة على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية	72	48	54	36	4
أولاً: الأستعداد المعزز						
6	أقدر ذاتي أكثر كلما زادت مشاركتي في أنشطة الإرشاد مع الزراعة	68	45.3	60	40	5
7	أجتهد في تعليم الزراعة لشعوري بالفرح عند نجاحهم في زيادة الإنتاج	80	53.4	59	39.3	2
8	أشارك في الأنشطة الإرشادية لخدمة الزراعة فهي مكسب في حد ذاته	72	48	63	42	3
9	أطلب المعلومات الزراعية أو أعطيها دور من أدوار أي مزارع	75	50	62	41.3	4
10	أعمل مع الإرشاد لأني أتمنى زيادة الإنتاج لكل الزراعة كما أتمناه لنفسى	95	63.4	44	29.3	1
ثانياً: متعة الإنجاز						
11	أشارك في تنفيذ الأنشطة الإرشادية لتعلم إنجاز الأعمال الحقلية بسهولة	69	46	62	41.3	2
12	أتعاون مع المرشدين لتوثيق الصلات لمعرفة أفضل الحلول للمشكلات الحقيقية	70	46.7	67	44.6	4
13	أتواصل مع المرشدين الزراعيين للتنبؤ بتقلبات الأسواق الزراعية	63	42	64	42.7	3
14	أسعى مبكراً للحصول على التوصيات الإرشادية الجديدة لتنفيذها	81	54	57	38	1
ثالثاً: الحاجات المعرفية						
15	أحرص دائما على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية في توقيتها	86	57.3	53	35.4	1
16	أتحاور للتأكد من جدوى المعلومات الزراعية الجديدة مع الزراعة	87	58	52	34.7	2
17	أراجع مدى مناسبة المعلومات الزراعية للزراعة تقاديا للوقوع في الأخطاء	74	49.3	61	40.7	4
18	أتفق في المعلومات المقدمة للزراعة حرصا على وضعي الأكثر تميزا	86	57.3	52	34.7	3
رابعاً: إعتدادية المعلومات						
19	يسر بعض الزراعة أقاربي فيسهمون معي لإنتاج جهودى الإرشادية مع الزراعة	61	40.6	67	44.7	6
20	أزود مشاركتي في الأنشطة الإرشادية لتزداد ثقة الزراعة بمعلوماتي الزراعية	71	47.3	63	42	5
21	أتعلم الممارسات الزراعية الجديدة جيدا ليقتبل الزراعة تطبيقها بسهولة	73	48.7	62	41.3	4
22	أقعق الزراعة بأسلوب حسن لتطبيق التوصيات الإرشادية ليحققوا النجاح	86	57.3	52	34.7	1
23	أحسن بتوافر مقوماتي ككفاءة للزراعة نتيجة علاقاتي المساهمة في إرشادهم	74	49.3	67	44.7	3
24	أقدر ظروف كل الزراعة من كل الفئات والطبقات	84	56	56	37.3	2
خامساً: جودة العلاقات مع الزراعة						
						الثالث
						0.8016

ن=150

المصدر: استمارة الإستبيان

والأطلاع على الصحف والمجلات، وأيضاً أتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغيرات الحالة التعليمية واستخدام الإنترنت للحصول على معلومات زراعية وعضوية المنظمات الاجتماعية.

3- الحاجات المعرفية:

أتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية 0.01 مع متغيرات التواصل المباشر مع المرشد الزراعي وحياسة وسيلة اتصال واستخدام الإنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية والأطلاع على الصحف والمجلات والهجرة، كما أتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغير عضوية المنظمات الاجتماعية، ووجود علاقة ارتباطية سالبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغير نوع الحيازة الزراعية.

4- اعتمادية المعلومات:

أتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية 0.01 مع متغيرات التواصل المباشر مع المرشد الزراعي وحياسة وسيلة اتصال واستخدام الإنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية والأطلاع على الصحف والمجلات وعضوية المنظمات الاجتماعية، في حين أتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغيرات مساحة الحيازة الزراعية والحالة التعليمية والهجرة.

5- جودة العلاقات مع الزراع:

أتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية 0.01 مع متغيرات التواصل المباشر مع المرشد الزراعي وحياسة وسيلة اتصال واستخدام الإنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية والأطلاع على الصحف والمجلات، بينما أتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغير عضوية المنظمات الاجتماعية والهجرة.

6- دافع الإنجاز الكلي:

أتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية 0.01 مع متغيرات الحالة التعليمية وحياسة وسيلة اتصال واستخدام الإنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية والأطلاع على الصحف والمجلات، بينما أتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغير التواصل المباشر مع المرشد الزراعي، في حين أتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة معنوية عند مستوى 0.05 مع متغيرات السن والحيازة الزراعية والهجرة.

وتشير النتائج السابقة إلى أن دقة ومصداقية المعلومات المقدمة للزراع تبوأ صدارة أهمية أبعاد دافع الإنجاز، حيث يرتبط تطبيقها بأرزاق ومستوى معيشة الزراع، كما ترتبط تلك المعلومات بالوضع الاجتماعي لقادة الزراع وبسمعتهم، تلا ذلك بعد متعة الإنجاز حيث يحقق شعوراً بالإرتياح وإستمتاعاً نوعياً بالجهود الإرشادية المبذولة مع الزراع. ويتسق ذلك مع قيمة العمل وجودة علاقات هؤلاء القادة مع الزراع، وتؤثر اعتمادية المعلومات لجوانب معرفية بينما تؤثر متعة الإنجاز إلى جوانب شعورية، وهما مكونين أساسيين من مكونات السلوك لقادة الزراع؛ حيث بهما توجد علاقاتهم مع الزراع وتصبح أكثر تقبلاً، مما يمهّد لبناء جسور الثقة مع الزراع تسمح بتقبل معلومات هؤلاء القادة وتزيد من مدى الإقتناع والإستجابة للتوصيات الإرشادية، وتعضيداً لآثار البعدين السابقين على دافع الإنجاز لقادة الزراع يأتي بعد الإستعداد المعزز ليضيف إستعداد وهمة جديدة تجعل جهود قادة الزراع أكثر إستمرارية، والتي ستكفل بإستجابة أكبر من قبل الزراع حال توجيه وتركيز تلك الجهود لتلبية الحاجات المعرفية للزراع، لتجد تلك التوصيات الإرشادية المقدمة من قادة الزراع طريقها لتوعية وتبني الزراع لها من خلال علاقات جيدة معهم تستند على الحب والحرص على مصالحهم والأعتماد المتبادل، وتقام تلك العلاقات بمهارات إتصال ومهارات اجتماعية مناسبة يمتلكها قادة الزراع.

ثالثاً: العلاقات الارتباطية بين دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:-

توضح بيانات جدول (5) أنه باستخدام معامل ارتباط بيرسون للمتغيرات الكمية ومعامل ارتباط سبيرمان للمتغيرات الأسمية لإختبار صحة الفروض البحثية بين دافع الإنجاز الكلي وأبعاده وبين المتغيرات المستقلة المدروسة فقد أتضح ما يلي:-

1- الأستعداد المعزز:

أتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة معنوية عند مستوى 0.01 مع متغيرات الحالة التعليمية والتواصل المباشر مع المرشد الزراعي وحياسة وسيلة اتصال واستخدام الإنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية والأطلاع على الصحف والمجلات وعضوية المنظمات الاجتماعية.

2- متعة الإنجاز:

أتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة عند معنوية عند مستوى 0.01 مع متغيرات التواصل المباشر مع المرشد الزراعي وحياسة وسيلة اتصال

جدول 5. مصفوفة الارتباط بين دافع الإنجاز الكلي وأبعاده للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	الأستعداد المعزز	متعة الإنجاز	الحاجات المعرفية	إعتمادية المعلومات	جودة العلاقات مع الزراع	دافع الإنجاز الكلي
1	++ السن	0.119	- 0.101	- 0.151	- 0.155	- 0.178	- 0.364*
2	++ مساحة الحيازة الزراعية	- 0.195	0.123	- 0.119	*0.348	0.155	- 0.217
3	+ نوع الحيازة الزراعية	- 0.191	- 0.085	- *0.357	- 0.157	- 0.124	- *0.380
4	+ الحالة التعليمية	**0.522	*0.396	0.094	*0.379	0.109	**0.464
5	+ التواصل المباشر مع المرشد الزراعي	**0.608	**0.512	**0.410	**0.543	**0.569	**0.355
6	+ حيازة وسيلة إتصال	**0.672	**0.482	**0.431	**0.481	**0.411	**1.00
7	+ استخدام الإنترنت للأطلاع على المعلومات الزراعية	**0.564	*0.379	**0.432	**0.410	**0.429	**0.662
8	+ الأطلاع على الصحف والمجلات	**0.684	**0.536	**0.464	**0.526	**0.518	**0.557
9	+ عضوية المنظمات الاجتماعية	**0.413	*0.399	*0.392	**0.408	*0.359	0.158
10	+ الهجرة	0.196	0.341	**0.424	*0.362	*0.405	- *0.357
	+ معامل ارتباط سبيرمان	++ معامل الارتباط البسيط لبيرسون	* معنوية عند مستوى 0.05	** معنوية عند مستوى 0.01			

وحياسة وسيلة إتصال، ذات علاقة إيجابية حقيقية ومعنوية جداً عند مستوى 0.01، وكان متغير الهجرة ذو علاقة سالبة ومعنوية عند مستوى 0.05 فتبين أن هذه المتغيرات بينها ارتباطاً داخلياً، وقد أختيرت لأنها عالية الارتباط بالمتغير التابع، ودالة إحصائياً، وذات تأثير في دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، وبناء عليه تم إستخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري؛ لتحديد مقدار ما تسهم به هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع وهو دافع الإنجاز، لذا تم حساب معامل التحديد لهم فيبلغ (0.911) والتباين لهم كان معنوياً عند مستوى 0.01، ويفسروا مجتمعين نسبة 91.10٪ من التباين الكلي المفسر للمتغير التابع.

وتبعاً للنتائج السابقة فقد أمكن رفض الفرض الإحصائي السابق جزئياً وقبول الفرض البحثي جزئياً والذي ينص على أنه " توجد علاقة بين الدرجة الكلية لإستجابات المبحوثين نحو دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، وبين هذه المتغيرات، بينما تم قبول الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة بين درجة إستجابات المبحوثين نحو دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، وبين باقي المتغيرات المستقلة، وبذلك تم تحقيق هذا الهدف جزئياً.

رابعا: تحديد الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط في تفسير التباين الكلي في دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشاد الزراعي :-

1- تحديد الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط في تفسير التباين الكلي في الدرجة الكلية لدافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشاد الزراعي:

لتحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لإستجابات المبحوثين نحو دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، وبين المتغيرات المستقلة تم وضع الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة معنوية بين درجة إستجابات المبحوثين نحو إجمالي أبعاد دافع الإنجاز وبين المتغيرات المستقلة المدروسة"، ولإختبار وجود تلك العلاقة من عدمه، وتحديد المتغيرات ذات العلاقة المعنوية بها والتي يمكن إدخالها في نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد،

فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ولإختبار معنوية الانحدار تم استخدام إختبار F فأُتضح من النتائج المبينة بجدول (6)، أنه عندما لم يؤخذ أثر المتغيرات المستقلة في الاعتبار فإن درجة إستجابات المبحوثين كانت متغيرات الأطلاع على الصحف والمجلات، والتواصل المباشر مع المرشد الزراعي،

ملائمة لنقل مشكلات الزراعة وتقديم الحلول لهم، كما تسهم الهجرة الداخلية في زيادة دافع الإنجاز؛ حيث الإفتتاح على تجارب وخبرات الآخرين وتحسين معلومات القادة. وزيادة ثقلهم واستعدادهم للتغيير ورفع دافعيتهم لمساعدة الزراعة. كل ما سبق يعمل مجتمعاً على تحسين معارف وإتجاهات وممارسات قادة الزراعة مما ينعكس على دافعهم للإنجاز ليصب في صالح إرشاد الزراعة.

وتعنى نتائج الجدول السابق أن دافع الإنجاز لدى قادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي يتأثر إيجابياً بالاتصال الإرشادي من خلال الكلمة المكتوبة كالصحف والمجلات لما تحوزه من ثقة عالية، وأيضاً بالتفاعل المباشر بين قادة الزراعة وبين المرشد الزراعي، كما أن حيازة قادة الزراعة لوسيلة إتصال حديثة لها ذات التأثير الأكثر إيجابية في دافع الإنجاز لديهم؛ حيث تمكن وتسبل إنسياب المعلومات من مصادر ها، وتسرع من التواصل مع المرشد الزراعي في أوقات

المتغير المستقل الداخل في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للنتائج	معامل الارتباط المتعدد	معامل الإحدار الجزئي	قيمة F المحسوبة
الأطلاع على الصحف والمجلات	0.410	0.168	0.168	0.266	**24.901
التواصل المباشر مع المرشد الزراعي	0.515	0.433	0.265	0.293	**22.010
حيازة وسيلة إتصال	0.562	0.749	0.316	0.247	**18.623
الهجرة	0.403	0.911	0.162	0.157	**15.418
معامل التحديد = 91.10%	د.ح = 149	قيمة الثابت = 42.303			

الزراعية ذو علاقة سالبة حقيقية ومعنوية عند مستوى 0.05، وتبين أن بينهم ارتباطاً داخلياً، وقد أختيرت تلك المتغيرات لأنها عالية الارتباط بالمتغير التابع، ودالة إحصائياً، وذات تأثير في الحاجات المعرفية لقادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي، وبناء عليه تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري؛ لتحديد مقدار ما تسهم به هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع وهو الحاجات المعرفية، لذا تم حساب معامل التحديد لهم فيبلغ (0.35) وكان التباين لهم معنوي عند مستوى 0.01، ويفسروا مجتمعين نسبة 35% من التباين الكلي المفسر للمتغير التابع، وتبعاً للنتائج السابقة فقد أمكن رفض الفرض الإحصائي السابق جزئياً وقبول الفرض البحثي جزئياً والذي ينص على أنه " توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو الحاجات المعرفية وبين هذه المتغيرات، بينما تم قبول الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو الحاجات المعرفية وبين باقي المتغيرات المستقلة، وبذلك تم تحقيق هذا الهدف جزئياً.

د- إعتدائية المعلومات:

كانت متغيرات التواصل المباشر مع المرشد الزراعي، وحيازة وسيلة إتصال، والأطلاع على الصحف والمجلات، ذات علاقة إيجابية حقيقية ومعنوية جدا عند مستوى 0.01، وكان متغير مساحة الحيازة الزراعية ذو علاقة موجبة ومعنوية عند مستوى 0.05، وتبين أن بينهم ارتباطاً داخلياً، وقد أختيرت تلك المتغيرات لأنها عالية الارتباط بالمتغير التابع، ودالة إحصائياً، وذات تأثير في إعتدائية المعلومات لقادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي، وبناء عليه تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري؛ لتحديد مقدار ما تسهم به هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع وهو إعتدائية المعلومات، لذا تم حساب معامل التحديد لهم فيبلغ (0.772) وكان التباين لهم معنوي عند مستوى 0.01، ويفسروا مجتمعين نسبة 77.2% من التباين الكلي المفسر للمتغير التابع، وتبعاً للنتائج السابقة فقد أمكن رفض الفرض الإحصائي السابق جزئياً وقبول الفرض البحثي جزئياً والذي ينص على أنه " توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو إعتدائية المعلومات وبين هذه المتغيرات، بينما تم قبول الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو إعتدائية المعلومات وبين باقي المتغيرات المستقلة، وبذلك تم تحقيق هذا الهدف جزئياً.

د- جودة العلاقات مع الزراع:

كانت متغيرات التواصل المباشر مع المرشد الزراعي، والأطلاع على الصحف والمجلات، ذات علاقة إيجابية حقيقية ومعنوية جدا عند مستوى 0.01، وكان متغير الهجرة ذو علاقة موجبة ومعنوية عند مستوى 0.05، وتبين أن بينهم ارتباطاً داخلياً، وقد أختيرت تلك المتغيرات لأنها عالية الارتباط بالمتغير التابع، ودالة إحصائياً، وذات تأثير في جودة علاقات قادة الزراعة مع الزراع، وبناء عليه تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري؛ لتحديد مقدار ما تسهم به هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع وهو جودة العلاقات مع الزراع، لذا تم حساب معامل التحديد لهم فيبلغ (0.554) وكان التباين لهم معنوي عند مستوى 0.01، ويفسروا مجتمعين نسبة 55.4% من التباين الكلي المفسر للمتغير التابع.

وتبعاً للنتائج السابقة فقد أمكن رفض الفرض الإحصائي السابق جزئياً وقبول الفرض البحثي جزئياً والذي ينص على أنه " توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو جودة العلاقات مع الزراع وبين هذه المتغيرات، بينما تم قبول الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو جودة العلاقات مع الزراع وبين باقي المتغيرات المستقلة، وبذلك تم تحقيق هذا الهدف جزئياً.

2- تحديد الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط في تفسير التباين الكلي لدرجة ابعاد دافع الانجاز لدى قادة الزراعة في العمل الارشاد الزراعي:

لتحديد العلاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو ابعاد دافع الانجاز وبين المتغيرات المستقلة تم وضع الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة معنوية بين درجة استجابات المبحوثين نحو ابعاد دافع الانجاز وبين المتغيرات المستقلة المدروسة"، وإختبار وجود تلك العلاقة من عنمه، وتحديد المتغيرات ذات العلاقة المعنوية بها والتي يمكن إخالها في نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد، فقد تم استخدام Stepwise، وإختبار معنوية الإحدار تم استخدام إختبار F فأتضح من النتائج المبينة بجدول (7)، أنه عندما لم يؤخذ أثر المتغيرات المستقلة في الإعتبار فإن درجة استجابات المبحوثين كانت كما يلي:

أ- الأستعداد المعزز:

كانت متغيرات الأطلاع على الصحف والمجلات، وحيازة وسيلة إتصال، والتواصل المباشر مع المرشد الزراعي ذات علاقة إيجابية حقيقية ومعنوية جدا عند مستوى 0.01، وتبين أن بينهم ارتباطاً داخلياً، وقد أختيرت تلك المتغيرات لأنها عالية الارتباط بالمتغير التابع، ودالة إحصائياً، وذات تأثير في الأستعداد المعزز لقادة الزراعة نحو العمل الإرشادي الزراعي، وبناء عليه تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري؛ لتحديد مقدار ما تسهم به هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع وهو الأستعداد المعزز، لذا تم حساب معامل التحديد لهم فيبلغ (0.973) والتباين لهم كان معنوياً عند مستوى 0.01، ويفسروا مجتمعين نسبة 97.3% من التباين الكلي المفسر للمتغير التابع، وتبعاً للنتائج السابقة فقد أمكن رفض الفرض الإحصائي السابق جزئياً وقبول الفرض البحثي جزئياً والذي ينص على أنه " توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو الأستعداد المعزز وبين هذه المتغيرات، بينما تم قبول الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو الأستعداد المعزز وبين باقي المتغيرات المستقلة، وبذا يتحقق هذا الهدف جزئياً.

ب- متعة الإنجاز:

كانت متغيرات الأطلاع على الصحف والمجلات، وحيازة القائد لوسيلة إتصال، والتواصل المباشر مع المرشد الزراعي ذات علاقة إيجابية حقيقية ومعنوية جدا عند مستوى 0.01، وتبين أن بينهم ارتباطاً داخلياً، وقد أختيرت تلك المتغيرات لأنها عالية الارتباط بالمتغير التابع، ودالة إحصائياً، وذات تأثير في متعة الإنجاز لقادة الزراعة في العمل الإرشادي الزراعي، وبناء عليه تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري؛ لتحديد مقدار ما تسهم به هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع وهو متعة الإنجاز، لذا تم حساب معامل التحديد لهم فيبلغ (0.493) وكان التباين لهم معنوياً عند مستوى 0.01، وتفسر تلك المتغيرات مجتمعة نسبة 49.3% من التباين الكلي المفسر للمتغير التابع.

وتبعاً للنتائج السابقة فقد أمكن رفض الفرض الإحصائي السابق جزئياً وقبول الفرض البحثي جزئياً والذي ينص على أنه " توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو متعة الإنجاز وبين هذه المتغيرات، بينما تم قبول الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة بين درجة استجابات المبحوثين نحو متعة الإنجاز وبين باقي المتغيرات المستقلة، وبذلك تم تحقيق هذا الهدف جزئياً.

ج- الحاجات المعرفية:

كانت متغيرات الأطلاع على الصحف والمجلات، وحيازة وسيلة إتصال ذات علاقة إيجابية ومعنوية عند مستوى 0.01، وكان نوع الحيازة

جدول 7. الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الكلي لدرجة أبعاد دافع الإنجاز لدى قادة الزراع في العمل الإرشاد الزراعي						
أبعاد المقياس	المتغير المستقل الداخل في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الإحداد الجزئي قيمة F المحسوبة	
الأستعداد	الأطلاع على الصحف والمجلات	0.480	0.230	0.230	0.290	**37.630
المعزز	حيازة وسيلة اتصال	0.580	0.567	0.337	0.350	**30.955
	التواصل المباشر مع المرشد	0.653	0.973	0.426	0.328	**31.608
	معامل التحديد = 97.3%	د. ح = 149	قيمة الثابت = 7.310			
متعة الإنجاز	الأطلاع على الصحف والمجلات	0.336	0.113	0.113	0.213	**15.654
	التواصل المباشر مع المرشد	0.417	0.287	0.174	0.256	**12.819
	حيازة وسيلة اتصال	0.454	0.493	0.206	0.192	**10.451
	معامل التحديد = 49.30	د. ح = 149	قيمة الثابت = 9.655			
الحاجات المعرفية	الأطلاع على الصحف والمجلات	0.264	0.070	0.070	0.268	**9.188
	الهجرة	0.352	0.194	0.124	0.256	**8.624
	نوع الحيازة المزرعية	0.495	0.350	0.156	0.182	**7.477
	معامل التحديد = 35%	د. ح = 149	قيمة الثابت = 7.686			
إعتمادية المعلومات	التواصل المباشر مع المرشد	0.343	0.118	0.118	0.285	**16.389
	حيازة وسيلة اتصال	0.432	0.304	0.186	0.207	**13.982
	الأطلاع على الصحف والمجلات	0.467	0.522	0.218	0.223	**11.249
	مساحة الحيازة الزراعية	0.500	0.772	0.250	0.180	**9.974
	معامل التحديد = 77.20%	د. ح = 149	قيمة الثابت = 8.031			
جودة العلاقات مع الزراع	التواصل المباشر مع المرشد	0.369	0.136	0.136	0.283	**19.353
	الأطلاع على الصحف والمجلات	0.443	0.332	0.196	0.264	**14.909
	الهجرة	0.471	0.554	0.222	0.163	**11.498
	معامل التحديد = 55.4%	د. ح = 149	قيمة الثابت = 11.656			

الرابعي، خالد بن محمد (2015): عادات العقل ودافعية الإنجاز، مركز دبيونو لتعليم التفكير، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، دبي، الإمارات العربية المتحدة.

المعيل، نوريه محمد (2015): استخدام التعلم التعاوني في طريقة العمل مع الجماعات وزيادة دافعية الإنجاز لدى الجماعة، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 38، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية.

حسين، محي الدين أحمد (1988): دراسات في الدوافع والدافعية، مكتبة دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

مكاوي، عماد حسن، حسين، ليلي السيد (2010): الأتصال ونظريات الأتصال، الطبعة التاسعة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.

حجة، عبدالرحمن احمد، سليمان، محمد محمد الهادي (2022): دافعية الإنجاز وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط المرتبطة بالتحصيل الدراسي لدى طلبة بعض الجامعات السودانية، مجلة التربية، العدد 193، الجزء الثالث، يناير، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.

سلطان، ابراهيم (2000): نظم المعلومات الإدارية، مدخل إداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

العزه، سعيد حسنى، عبدالهادي، جودت عزت (1999): التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

فتح الباب، عبدالناصر محمد (2023): بناء وتقييم مقياس لدافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، مجلة أسبوت للعلوم الزراعية، المجلد 54، العدد 1، أسبوت، مصر.

عبدالباسط، القتي (2020): دافعية التعلم والإنجاز مفهوم وأساسيات، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد (02)، 12، جامعة قاصدي، مرياح ورقلة الجزائر.

جاسم، سلام داود، لفته، أحمد حمدان (2009): مجلة الفرات للعلوم الزراعية، مجلد رقم 1، العدد 2، بغداد، جمهورية العراق.

فريد، محمد أحمد، اسماعيل أحمد محمد، عبدالجواد، محمد عبدالجواد (2000): العلاقة بين دافعية الإنجاز وبين بعض متغيرات السلوك التنظيمي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر، مجلة العلوم الزراعية، جامعة المنصورة، المنصور، مصر.

Sizlaky, Wallace, Andrew D (1991): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

Arnander, Fredrik (2012): We are all leaders, leadership is not a position it's a mindset, Published by John Wily@ Sons Limited, Capstone be inspired, London, UK.

من التناول السابق يمكن القول أن نتائج هذا البحث تتسق مع إقتراضات النظرية السلوكية للقيادة والتي تركز على ما يقوم به القادة بالفعل وليس على ما يتسمون به من خصائص، كما تتوافق مع ما تقول به النظرية التبادلية للقيادة والتي تعنى بالعلاقة بين القادة وبين الأتباع أي الزراع؛ حيث تؤكد على الفوائد المتبادلة المترتبة على الأتفاق على ما يوفره القادة من توصيات إرشادية للزراع. وذلك مقابل ما يحصلوا عليه من تقدير وكذلك عرض مشكلاتهم على القادة ومقترحاتهم. وكذلك إستجابتهم لتبني تلك التوصيات. كما يمكن القول بأن دور الإرشاد الزراعي في قيادة التغيير بين الزراع في المجتمعات الريفية المعاصرة لايد له أن يعبر من مفاهيمه التقليدية للقيادة إلى المفاهيم المنشطة والمحفزة والإبداعية للقيادة. أخذاً في إعتباره دائماً التطورات المتلاحقة للمعلوماتية ولوسائل الأتصال الألكترونية الحديثة.

التوصيات:-

- 1- ضرورة أن يعمل المرشدين الزراعيين على إكتشاف عوامل دفع قادة الزراع للإنجاز وتوظيفها لصالح العملية الإرشادية الزراعية.
- 2- حرص جهاز الإرشاد الزراعي على توفير المطبوعات الإرشادية لقادة الزراع لتحسين دافعهم للإنجاز في العمل الإرشادي الزراعي.
- 3- على العاملين الإرشاديين تصنيف وإختيار قادة الزراع ذوي دافع الإنجاز العالي للأنشطة الإرشادية التي تتطلب جهوداً عالية نسبياً.
- 4- زيادة تدريب قادة الزراع في العمل الإرشادي الزراعي خاصة في مهارات الأتصال وتحسين العلاقات مع الزراع.
- 5- على المرشدين الزراعيين التأكيد على قادة الزراع بمراجعة صحة ودقة المعلومات قبل تقديمها للزراع وتحسين إنسبابها إليهم.
- 6- على قادة الزراع تقديم مراعاة تقديم معلومات للزراع تلائم ظروف الزراع وذات دقة ومصداقية ومراجعتها مع المرشدين الزراعيين.
- 7- ضرورة أن يطور جهاز الإرشاد الزراعي مفاهيمه التقليدية عن القيادة مع تحديث وسائل الأتصال للمرشدين الزراعيين بالفري.

المراجع

محمد، إيد فاضل، الخشالي، شاكر جار الله (2008): أثر أساليب القيادة في التعلم التنظيمي دراسة ميدانية في قطاع الصناعة الأردني، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 2، عمان المملكة الأردنية الهاشمية.

عياصره، احمد على (2006): القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

خليفه، عبداللطيف (2000): الدافعية للإنجاز، مكتبة غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.

نجمه، بلال (2020): أثر استراتيجيات التدريس القائمة على النظرية البنائية، على مستوى دافعية التعلم لدى تلاميذ السنة الثالثة متوسط، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 8، العدد 15، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، مولود معمري، جامعة تيزي وزو الجزائر.

- Northouse, Peter .G(2016): Leadership Theory and Practice, Seventh Edition, Western Michigan University, Copyright by SAGE Publications, Inc, Printed in the United States of America.
- Paffarini, Chiara and Santucci, Fabio Maria (2009): Theory and practice of advisory work in a time of turbulences 19th European Seminar on Extension Education, University of Perugia and INEA – Institute National Economic Agrarian, Italy.
- Robertson, Thomas, James & Myers. J (1996): Personality correlates of opinion leadership and innovative behavior, Journal of Marketing Research, Volume 6, May, ISSUE 2, American Marketing Association.
- Sijkervet, Andrew & Spek, Rob Van (2005): Knowledge Management, Dealing Intelligently With Knowledge, 4th Ed, Eighth edition, Publications Kenniscentrum /C IBIT and CSC, USA.
- Grint, Keith (2010): Leadership is a very short introduction, published by Oxford University Press, Oxford, UK.
<https://ar.wikipedia.org/wiki/-30/3/2023>
<https://doi.org/10.1177/002224376900600204-17/1/2023>
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00222437690060020-10/4/2023>
<https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/153198-10/1/2023/>
<https://the-arabic-entrepreneur.com-17/5/2023>
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/24052-20/2/2022>
- Lumby, Jacky with Coleman, Marianne (2007): Leadership and Diversity Challenging Theory and Practice in Education, First published, SAGE Publications, London, British.
- Marques, Joan & Dhiman, Satinder (2017): Leadership Today Practices for Personal and Professional Performance, This Springer imprint is published by Springer Nature The registered company is Springer International Publishing AG Switzerland.
- Maxwell, John C. (2003): RELATIONSHIPS 101 WHAT EVER LEADER NEEDS TO KNOW, FIRST COPY, Published by Thomas Nalson, Georgia Corporation, New York, USA.

Measuring Achievement Motivation among Farmers Leaders in Rural of Assiut Governorate

Fath el-Bab, A. M.

Higher Institute for Cooperation and Agricultural Extension in Assiut, Egypt

ABSTRACT

This research mainly aimed at measuring achievement motivation among farmers leaders in agricultural extension work, as well as determining its levels, then determining the relative importance of its dimensions and items, and identifying the correlation between independent variables, and between the dimensions and total achievement motivation, and determining the percentages of the contribution of independent variables that have a significant correlation. In explaining the total variance of achievement motivation. This research was conducted in six villages in the centers of Manfalut, Al-Fatah, and Sedfa in Assiut Governorate, they were chosen according to geographical representation, and the research sample was chosen randomly, from among the agricultural leaders who were identified by the agricultural extension workers in the research villages, and the research sample was distributed proportionally and proportionally, as the number of members of the research sample 150 respondents, representing 40% of the comprehensive research, numbering 375 agricultural leaders. The research data was collected through a personal interview with the respondents, using a questionnaire that included both independent variables, and "Fath elbab scale, 2023" to measure achievement motivation, then the data were quantitatively processed to be suitable for statistical analysis using the Spss program, where Pearson and Spearman correlation coefficients were used, and step analysis -wise, plus frequencies and percentages display the results. The most important results: It became clear that 51.3% of the respondents enjoyed a high level of achievement motivation towards agricultural extension work, and it became clear that their distribution varied according to the dimensions of this motivation, and its dimensions were arranged in descending order according to importance, as they were: reliability of information, pleasure of achievement, quality of relations with farmers, enhanced readiness, and then cognitive needs. It was also clear that the distribution of the respondents varied according to the extent to which items of achievement motivation were applied to them. Finally, it became clear that the variables of reading newspapers and magazines, direct communication with the agricultural guide, possession of a means of communication, and migration contributed together by 91.10% in explaining the total variation explaining the achievement motivation of the farmers' leaders in the agricultural extension work.

Keywords: measurement, achievement motivation, agricultural leaders