

## Professional Abilities of Agricultural Workers in Matrouh Governorate

Abd El Aal, H. I. A. and G. M. G. Mohamed

Desert Research Center

القدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة مطروح  
حسام الدين إبراهيم أحمد عبد العال و غنيم محمد غنيم محمد  
قسم الإرشاد مركز بحوث الصحراء

### الملخص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية دراسة القدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة مطروح من خلال التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمبجوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث ، وكذا تحديد مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبجوثين بمنطقة البحث ، والتعرف على الفروق المعنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبجوثين بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة ، وتقدير نسبة مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمع ذات العلاقة الإقترانية بمستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبجوثين بمحافظة مطروح . وتم إجراء هذا البحث على عينة من المبجوثين القائمين بالعمل الإرشادي بالإدارات الزراعية التابعة للمراكز الإدارية بمحافظة مطروح وهي (مرسى مطروح، والحمام، وسيدي براني- السلوم، وسيه، والنجيلة، والعلمين، والضبعة) بلغ قوامها (٥٤) من إجمالي المبجوثين البالغ عددهم (٦٢) تم تحديدها بإستخدام معادلة كريجسي ومورجان ، وتم إختيار مفادتها بطريقة عشوائية بسيطة مع مراعاة نسبة تواجد أفراد العينة بالإدارات الزراعية بمنطقة البحث . وتم تصميم إستمارة إستبيان لتجميع البيانات بالمقابلة الشخصية خلال شهري مارس وإبريل ٢٠١٦ ، وتم إستخدام العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية ، والدرجة المتوسطة ، والنسب المئوية ، ومعامل الإقتران (مربع كاي) ، ومعامل تشيبرو في تحليل البيانات . ويمكن توضيح أهم نتائج البحث كما يلي : - أظهرت النتائج أن نسبة المبجوثين الذين تتوفر لديهم القدرات الوظيفية بمستوى منخفض بلغت (٣١,٤٨%) ، وأن نسبة المبجوثين الذين تتوفر لديهم القدرات الوظيفية بمستوى متوسط بلغت (٣٥,١٩%) ، وأما نسبة المبجوثين الذين تتوفر لديهم القدرات الوظيفية بمستوى مرتفع بلغت (٣٣,٣٣%) من إجمالي المبجوثين ، أي أن (٦٨,٥٢%) من المبجوثين جاء مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لديهم بمنطقة البحث إما متوسطاً أو مرتفعاً . - أمكن ترتيب القدرات الوظيفية المدروسة ترتيباً تنازلياً وفقاً للدرجة المتوسطة لمستوى توفرها لدى المبجوثين بمنطقة البحث على النحو التالي: تخطيط وتنفيذ الطرق الإرشادية (٢,٣٧) ، وتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية (٢,٣٥) ، والتدريب (٢,١٨) ، وفن التعامل مع الآخرين (٢,١٧) ، وتعليم الكبار (٢,١١) ، وتكوين وإدارة فريق العمل (٢,١١) ، والقيادة والتأثير (٢,٠٩) ، وإدارة الوقت (٢,٠٥) ، والتحديث والإبتكار (٢,٠٢) ، والإتصال وتكنولوجيا المعلومات (١,٩٦) ، والبحث والتقييم (١,٩٦) ، والتحدث الفعال (١,٩١) ، وتحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات (١,٨٧) ، والحاسب الآلي (١,٨٧) ، والكتابة الفعالة (١,٨٥) ، وتقديم المعلومات (١,٨٥) ، وأخيراً الإستماع النشط (١,٨٣) . - توجد فروق معنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبجوثين بمنطقة البحث وبعض متغيراتهم المستقلة المدروسة وهي السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، والنشأة الإجتماعية، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والحصول على دورات تدريبية، والإتصال بمزارعي منطقة البحث، والتعرض لوسائل الإتصال . - تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإقترانية بمستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبجوثين بمنطقة البحث مجتمعة في تفسير (٨٦,٨%) من التباين الكلي لها .

### المقدمة والمشكلة البحثية

ويؤكد (عبد العال، ١٩٩٤ ، ص ٥٤) أن العاملون في المجال الإرشادي حجر الزاوية في نجاح العمل الإرشادي وأداء مهمته وتحقيق الاستراتيجيات المنوطة به، لذا ينبغي أن يكون العاملين في الجهاز الإرشادي على استعداد لأداء مهام الإرشاد الأساسية، علاوة على ذلك تحرص إدارات الإرشاد الناجحة على استمرار النهوض بالمهام والقدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين.

ويذكر (العادلي، ١٩٧٢، ص ١٩٦) أن للمرشد الزراعي مهام وظيفية ينبغي القيام بها حتى يحقق العمل الإرشادي الزراعي الغاية منه ومن أهم تلك المهام المساعدة في اكتشاف القادة وتدريبهم وضع خطة لتنفيذ الأهداف والتقييم المرحلي والمستوى وتوصيل نتائج الأبحاث والنوصيات للزراع بطريقة مبسطة ونقل المشاكل الزراعية المحلية لأجهزة البحث المعنية بدراستها وإيجاد الحلول لها، وإعداد التقارير وتنشيط العمل الإرشادي.

وإنطلاقاً من العرض السابق يوجد تساؤل يطرح نفسه هل المرشدين الزراعيين بمحافظة مطروح لديهم قدرات وظيفية تؤهلهم للقيام بالأعمال الموكولة إليهم وأداء دورهم على الوجه الأكمل، وما هي مدى توفر هذه القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبجوثين ؟ وهذا هو ما يحاول هذا البحث الإجابة عليه.

#### أهداف البحث :

تمشياً مع العرض السابق لطبيعة المشكلة البحثية فقد تحددت أهداف البحث فيما يلي:

- ١- التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمبجوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث .
- ٢- تحديد مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبجوثين بمنطقة البحث.
- ٣- التعرف على الفروق المعنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبجوثين بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة.

تعتبر الزراعة أحد القطاعات الهامة في كثير من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وهي المورد الأساسي لغذاء وكساء الإنسان، وهي المسؤولة عن تزويد كثير من الصناعات بحاجتها من المواد الخام فضلاً عن إستيعابها قدر كبير من العمالة، ويساهم القطاع الزراعي في مصر بحوالي ٢٥% من الناتج المحلي، و٣٦% من إجمالي الصادرات، ويعمل به حوالي ٣٤% من إجمالي القوة العاملة ، ويمد القطاع الصناعي بالمواد الخام اللازمة لاستمرار نشاطه وإزدهاره ، لذا تسعى الدولة الى بذل الجهود المختلفة لإجراء الإصلاحات اللازمة من أجل العمل على الوصول للهدف الرئيسي منه وهو تحقيق التنمية الزراعية بشكل عام (شليبي وآخرون، ٢٠١٣، ص ١).

ويعد الإرشاد الزراعي من أهم سبل تنمية القطاع الزراعي والعاملين فيه، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، حيث يقوم بنقل نتائج البحوث والمستحدثات الزراعية إلى الزراع من أجل رفع مستوى معيشتهم وأسرها عن طريق تنمية قدراتهم السلوكية والإنتاجية من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية وإقناعهم بتبني التقنيات الحديثة. وذلك باعتبار أن رفع كفاءة العنصر البشري الزراعي هو الجوهر الأساسي المحدد لأي تنمية في هذا القطاع. كما أن تزويده بالتقنيات الجديدة يعد شرطاً ضرورياً لإحداث أي تقدم زراعي ملموس (قشطة، ٢٠١٢، ص ٨٤).

ومما لا شك فيه أن نجاح جهاز الإرشاد الزراعي في تحقيق ذلك يتوقف إلى حد كبير على كفاءة ومهارات وقدرات العاملين فيه على كافة المستويات التنظيمية وخاصة العاملين منهم على المستوى المحلي وهم المرشدون الزراعيون حيث ينفردون بوضع خاص يحتم إليهم وتعرفهم على جمهور المسترشدين من زراع وشباب ريفي وربات بيوت ويقع على عاتقهم معظم مسئوليات العمل الإرشادي (سهير عزمي : ١٩٨٦، ص ٣).

التصرف وحسم الأمور، والمهارة في مواجهة المواقف والمشكلات، والقدرة على التكيف والاندماج في حياة القرية والبعد عن التعالي، والقدرة على التعبير، وتكامل الشخصية والثقة بالنفس، والصبر والمثابرة والقدرة على التخطيط، والقدرة الفنية.

وأضاف (عبد الغفار، ١٩٧٥، صص ٣١٢-٣١٣) أن المرشد الزراعي يجب أن يتسم بالقدرة التأثيرية، والقدرة على استعمال الرسائل الإرشادية المختلفة، وأن يكون قادراً على معرفة احتياجات الزراع ومشكلاتهم، وأن يكون ذو معارف اجتماعية وسيكولوجية كافية ليتعامل مع الزراع بنجاح وأن يكون ذو معرفة بأهداف السياسة الزراعية وأهداف السياسة الإرشادية.

وأكد (الخولي، ١٩٧٨، ص ١٣٠) أن مايلزم لنجاح المرشد الزراعي في أداء مهامه أن يتوافر لديه القدرة على القيادة والتكيف والعمل والتعاون مع الناس والمرونة وإتساع الأفق.

وذكرت (فاطمة شربي، ١٩٨٧، ص ص ٤٨-٤٩) ضرورة أن يتوفر لدى المرشد الزراعي: القدرة على تقبل الآخرين وتحمل المسؤولية، والتواضع والتعاطف، والثقة بالنفس، والواقعية، وضرورة إلمامه بموضوعات فلسفة ومبادئ الإرشاد الزراعي، والتنظيم والإدارة في الإرشاد الزراعي، والاتصال والطرق الإرشادية، وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، وسيكولوجية المسترشدين، والقيادة الريفية، وانتشار الأساليب والممارسات الجديدة، والمعلومات الفنية الزراعية، والنواحي الاقتصادية والتعاونية.

وأشار (عبد المقصود، ١٩٨٨، ص ص ٩٠-٩٢) أنه يجب أن يتوافر لدى المرشد الزراعي القدرة على الاتصال بالزراع، والقدرة على التعامل مع الناس والحساس للوظيفة والذوق العام، والقدرة على رؤية مشاكل الآخرين من خلال عيونهم، والتأثير في المسترشدين، والتواضع، والالتزام الوظيفي.

وذكر كلاً من (عمر، ١٩٩٢، ص ص ٢٩٤-٢٥٠) و(سويلم، ١٩٩٨، ص ص ١١٩-١٢٠) أن من المواصفات التي يجب توافرها في المرشد الزراعي: القدرة على التعليم، والتخطيط، والقيادة، والتفكير المرتب، والتعبير المؤثر كلاماً وكتابةً، والاهتمام بالمسترشدين، والتعاون مع الغير، والإيمان بعمله مع الاستقامة.

ويرى (الشافعي، ١٩٩٨، ص ص ٤٨-٥٢) ضرورة إلمام المرشدين الزراعيين بخمس قدرات رئيسية هي:

- ١- إدارة التحديث والابتكار: وتتضمن القدرة على بناء المفاهيم، والتحديث والتغيير، وقبول المخاطرة المحسوبة، واستنزاف المستقبل.
- ٢- إدارة المهام الإرشادية وشنون المزارعين: وتتضمن القدرة على التنسيق، واتخاذ القرار، والقيادة والتأثير، وإدارة الصراع.
- ٣- إدارة الذات: وتتضمن القدرة على التعلم وإدارة الوقت والقوة الشخصية وتحليل وحل المشكلات والاتصال الشفاهي والاتصال بالكتابة.
- ٤- الكفايات والقدرات الاتصالية: وتتضمن القدرة على الاتصال الشخصي بالآخرين، والاستماع والاتصال الشفاهي والاتصال بالكتابة.

٥- المعلومات والمهارات الفنية الزراعية. وقسم (الطنوبي، ١٩٩٨، ص ص ٥٠٠-٥٠٣) المهارات التي تلزم المرشد الزراعي لكي يؤدي عمله بكفاءة وفعالية إلى سبع مهارات أساسية تتمثل فيما يلي:

- ١- المهارة الفنية: وتتمثل في قدرة المرشد الزراعي على فهم الأفكار والمعاني والمشاعر والاتجاهات التي تصل إليه من الآخرين ونقل أفكاره وآرائه واتجاهاته للآخرين بالإضافة إلى المعرفة بقنوات الاتصال وموكلاته.
- ٢- مهارة الإبداع: وتعني حسن تصرف المرشد الزراعي في أداء أعماله وتطويرها.
- ٣- مهارة حل المشكلات: وتتضمن تعريف المشكلة وتحديد حجمها وطبيعتها وأبعادها وأثارها والمعلومات اللازمة لعلاجها ووضع البدائل المختلفة لحلها، بالإضافة إلى التنبؤ بالمشكلات والتخطيط لمواجهتها.
- ٤- مهارة العلاقات الإنسانية: وأول درجاتها الاهتمام بالمسترشدين وإقامة علاقات طيبة معهم والتعرف على شخصيات الزراع ودرجات نضوجهم ودوافعهم وقيمتهم واتجاهاتهم ومستويات طموحاتهم.

٤- تقدير نسبة مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ذات العلاقة الإقترانية بمستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين بمنطقة البحث.

#### الفروض البحثية:

**لتحقيق هدفي البحث الثالث والرابع تم وضع الفرضين البحثيين التاليين:**  
**الفرض البحثي الأول**

" توجد فروق معنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة وهي: السن، والحالة الزوجية، والمؤهل الدراسي، والتخصص، والنشأة الاجتماعية، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، ومكان الإقامة، والحصول على دورات تدريبية، والإتصال بمزارعي منطقة البحث، والتعرض لوسائل الإتصال "

#### الفرض البحثي الثاني:

" تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإقترانية بمستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين بمنطقة البحث مجتمعة في تفسير التباين الكلي لها "

#### الإطار النظري :

#### أولاً مفهوم القدرة

تباينت التعريفات التي تناولت مفهوم القدرة فيما بينها ويرجع ذلك لاختلاف وجهات نظر العلماء والباحثين وفقاً لمجالات دراستهم حيث يذكر (صالح، ١٩٥٩، ص ٢١٠) أن القدرة صفة نفسية تحدد ما يمكن أن يفعله الفرد. وعرفت في قاموس علم الاجتماع بأنها خاصية توجد عند فرد معين تمكنه من إنجاز فعل أو حل مشكلة أو تحقيق التوافق (غيث، ١٩٧٣، ص: ١١).

وعرفها (عيسوي، ١٩٨١، ص ٣١٠) بأنها أداء عمل معين سواء أكان عملاً حركياً أو عقلياً، وتعني ما يستطيع أن ينجزه الفرد بالفعل من الأعمال.

كما تناول (Boyatzis, 1982, P. 97) القدرة على أنها الخصائص المميزة لشخص ما تكون من نتيجتها أداء فعال و متميز في الوظيفة

وتعرف القدرة في اللغة العربية كما ورد في المعجم الوجيز بأنها القوة على الشيء والتمكن منه (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٢، ص ٤٩٢). بينما ذكر (Mitran, et al, 1992, P.21) بان القدرة الوظيفية يمكن أن تكون دوافع أو سمات أو اتجاهات أو قيم أو معرفة أو مهارات، تشكل في مجملها احتياجات لدى أي فرد للحصول على وضع وظيفي معين لتحقيق المخرجات والنتائج المرغوبة.

ويراها (ماهر، ١٩٩٣، ص ٢٢٢) على أنها الامكانيات الحالية للفرد من الناحية العقلية والحركية والميكانيكية.

وفي هذا الصدد أبرز (Spencer & Spencer, 1993, p.11) بأن القدرات قد تكون مرئية *visible* كالمعرفة والمهارات أو مخفية *Hidden* كالسمات والدافع والمفهوم عن الذات *self-concept* وتشكل السمات والدوافع الشخصية الرئيسية *core personality* والتي من الصعب تطويرها والتي بدورها لها أثر مباشر على النظرة إلى الذات والاتجاهات والقيم، وأخيراً لها أثارها على المعرفة والمهارة التي تعد الطبقة السطحية من الشخصية والتي من السهل تطويرها

وعرفها (أبو حطب، ١٩٩٦، ص ٦٩) بأنها نوع من التكوينات الفرضية أو التجريدات أو المفاهيم لا يلاحظ مباشرة وإنما نشته أو نستنتجها من أساليب الأداء القابلة للقياس.

أما (معوض، ١٩٩٧، ص ١٥٥) فقد عرفها بأنها ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الراهنة من أعمال عقلية أو حركية.

في حين تفسر (Unido, 2002, P.37) القدرة على أنها مجموعة من المهارات والمعارف والخصائص التي تسمح للفرد بأداء المهمة أو النشاط داخل الوظيفة المحددة، وإذا تمتع الفرد بالعناصر الثلاثة السابقة من القدرة فإنه يمكن أن يؤدي واجبات المهمة على أكمل وجه.

ويعرفها (عبد الجواد، ٢٠٠٣، ص ٦٤) نقلاً عن المغربي بأنها إمكانيات الفرد على القيام بعمل ما.

#### ثانياً: القدرات التي يجب توافرها في المرشد الزراعي:

تناول عدد من الباحثين والمختصين أهم القدرات التي يجب توافرها في المرشدين الزراعيين في سياق تناول السمات أو المهارات أو الشروط أو الخصائص التي يجب توافرها في المرشدين الزراعيين ففي هذا الصدد ذكر (العادلي، ١٩٧٢، ص ص ١٧٨-١٨٨) أن من أهم الصفات الواجب توافرها في المرشد الزراعي القدرة على

جدول رقم (١) : شاملة وعينة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

مراكز محافظة مطروح	الشاملة		العينة	
	عدد*	%**	عدد***	%
مرسى مطروح	١٨	٢٩,٠٠	١٦	٢٩,٠٠
الحمام	١٠	١٦,١	٩	١٦,١
سيدي براني	٨	١٢,٩	٧	١٢,٩
والسلوم	٨	١٢,٩	٧	١٢,٩
سيوه	٧	١١,٣	٦	١١,٣
النجيلة	٦	٩,٧	٥	٩,٧
العلمين	٥	٨,١	٤	٨,١
الضبعة	٥	٨,١	٤	٨,١
الإجمالي	٦٢	١٠٠,٠	٥٤	١٠٠,٠

\* جمعت وحسبت من بيانات مديرية الزراعة بحافظة مطروح ، إدارة الإحصاء ، بيانات غير منشورة، ٢٠١٦.

\*\* حسب النسبة المئوية على أساس إجمالي شاملة البحث من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالإدارات الزراعية بمنطقة البحث والبالغ عددهم (٦٢) مرشداً زراعياً.

\*\*\* بلغ قوام عينة البحث من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالإدارات الزراعية بمنطقة البحث (٥٤) مبحوثاً.

٤-المجال الزمني: تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال شهري مارس وإبريل ٢٠١٦.

٥-أداة جمع البيانات: للحصول علي بيانات هذه الدراسة تم تصميم إستمارة إستبيان لجمع البيانات بالمقابلة الشخصية من القائمين بالعمل الإرشادي بمنطقة البحث ، والتي تتناسب بنودها وتحقيق أهداف الدراسة. وقد تضمنت الإستمارة في صورتها النهائية جزئين رئيسيين تناول أولهما بيانات تتعلق بقياس المتغيرات المستقلة موضع البحث وهي: السن، والحالة الزوجية، والمؤهل الدراسي، والتخصص، والنشأة الإجتماعية، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، ومكان الإقامة، والحصول على دورات تدريبية، والإتصال بمزارعي منطقة البحث، والتعرض لوسائل الإتصال.

وتناول الجزء الثاني من إستمارة الإستبيان بيانات تتعلق بمقياس مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين ، والتي تضم (١٧) قدرة وظيفية ، وكل منها يتضمن عدة مهارات فرعية بلغ عددها (١٧٤) مهارة موزعة على القدرات الوظيفية المدروسة على النحو التالي : تخطيط وتنفيذ الطرق الإرشادية (١٠ مهارات) ، وتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية (١٢ مهارة) ، وتعليم الكبار (٩ مهارات) ، والقيادة والتأثير (١١ مهارة) ، والإتصال وتكنولوجيا المعلومات (١٤ مهارة) ، وإدارة الوقت (١٢ مهارة) ، وتحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات (١٤ مهارة) ، وفن التعامل مع الآخرين (١٢ مهارة) ، وتكوين وإدارة فريق العمل، والحاسب الآلي (٨ مهارات) ، والكتابة الفعالة (٧ مهارات) ، والإستماع النشط (٦ مهارات) ، والتحدث الفعال (٦ مهارات) ، وتقديم المعلومات (١٢ مهارة) ، والتدريب (١٤ مهارة) ، وأخيراً التحديث والإبتكار (٧ مهارات).

٦- تم إجراء الإختبار المبدئي Pre - Test لإستمارة الإستبيان وإجراء التعديلات اللازمة لها حتى أصبحت ملائمة لتحقيق أهداف البحث.

٧- أدوات التحليل الإحصائي: تم الإستعانة ببعض الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات مثل: العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية في وصف الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين، وتم إستخدام الدرجة المتوسطة، والنسب المئوية في التعرف على مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين وترتيبها ، كما تم إستخدام معامل الإقتران (مربع كاي) معامل التباين النسبي لإختبار الفروق المعنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة ، كما تم قياس شدة العلاقة الإقترانية باستخدام معامل تشيبيرو.

وقد تم الإستفادة من خاصية الجمع لقيم (كأ) ومعامل تشيبيرو كبديل لتحليل الإرتباط المتعدد نظراً لأن المتغيرات المستقلة في هذا البحث من النوع الإسمي Nominal أو الرتبي Ordinal وذلك لتقدير تأثير المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة المعنوية بمستوى إستخدام المبحوثين للقدرات الوظيفية المدروسة في القدرة التنبؤية لها وكذلك لمعرفة التأثير المجمع لتلك المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة المعنوية على المتغير التابع وقد تم تحليل بيانات هذا البحث

٥- المهارة التنظيمية والإدارية: وتتضمن معرفة المرشد الزراعي بأهداف المنظمة الإرشادية ودوره في تحقيقها، وأن يلم بوظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم ورقابة ومساهمته في كل منها.

٦- المهارة الإجتماعية: وتتبع مهارة المرشد الزراعي فيها من المسؤولية الأساسية للتنظيم الإرشادي وخدمة المجتمع الريفي والمحافظة على موارده وتنميتها والإسهام في حل مشكلاته وزيادة رفاهية أفرادها.

ويستخلص مما سبق عرضه ضرورة أن يتوافر لدى المرشدين الزراعيين قدر مناسب من القدرات تتصف بالتكامل لكي يمكنهم القيام بمهامهم الوظيفية الإرشادية وتساعدهم على نجاحهم في أداء أدوارهم على الوجه الأكمل.

## الطريقة البحثية

وتتضمن مايلي :

تعرض الطريقة البحثية التعريفات الإجرائية، وخطة وإجراءات الدراسة الميدانية من حيث المجال الجغرافي، والمجال البشري، والمجال الزمني ، وأداة جمع البيانات إستمارة الإستبيان ، وأدوات التحليل الإحصائي. وفيما يلي عرض تلك النقاط :

### ١-التعريفات الإجرائية:

- المرشدين الزراعيين : يقصد بهم في هذا البحث من يقومون بأداء العمل الإرشادي الزراعي بمديرية الزراعة بمطروح والإدارات الزراعية التابعة لها بالمراكز الإدارية بكل من مرسى مطروح ، والحمام، والعلمين ، والضبعة، ونجيلة، وسيدي براني والسلوم، وسيوه وكذلك العاملين بالمراكز الإرشادية الزراعية بكل من الحمام، ورأس الحكمة، ومرسى مطروح وسيوه.

- القدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين المبحوثين بمنطقة البحث : ويقصد بها إستطاعة المبحوث القيام بالعمل الإرشادي الزراعي الموكول له باستخدام عدد من المهارات المتمثلة في : تخطيط وتنفيذ الطرق الإرشادية، وتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية، وتعليم الكبار، والقيادة والتأثير، والإتصال وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة الوقت، وتحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات، وفن التعامل مع الآخرين، وتكوين وإدارة فريق العمل، والبحث والتقييم، والحاسب الآلي، والكتابة الفعالة، والإستماع النشط، والتحدث الفعال، وتقديم المعلومات، والتدريب ، والتحديث والإبتكار.

### ٢- المجال الجغرافي:

تم إجراء هذا البحث في محافظة مطروح بالساحل الشمالي الغربي لجمهورية مصر العربية والتي تمتد بطول ٤٥٠ كم من برج العرب في الشرق وحتى الحدود الليبية في الغرب وتمتد جنوباً في الصحراء بعمق ٤٠٠ كم بمساحة إجمالية تبلغ ٢١٢ ألف كم٢ ( محافظة مطروح ، ٢٠١٦، ص٤).

ومدينة مرسى مطروح هي عاصمة المحافظة وتقع على بعد ٢٨٦ كم غرب مدينة الإسكندرية ، وتبعد عن الحدود المصرية الليبية بمسافة ٢٤٠ كم ، وتشتمل على ثماني مراكز إدارية هي : الحمام، والعلمين، والضبعة وتقع شرق مدينة مرسى مطروح العاصمة على مسافات ٢٢٦,٥ كم ، و ١٨٤ كم ، و ١٣٨ كم على الترتيب، بينما تقع مراكز النجيلة وسيدي براني والسلوم غرب مدينة مرسى مطروح العاصمة على مسافات ٧٥ كم، و ١٢٦ كم، و ٢١٥ كم على الترتيب ، وأخيراً مركز سيوه ويبعد بمقدار ٣٠٦ كم جنوب مدينة مرسى مطروح ( محافظة مطروح ، ٢٠١٦ ، ص٦).

٣-المجال البشري (شاملة وعينة البحث) : يمكن توضيحهما على النحو التالي:

أ- تنطوي شاملة البحث على جميع القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالإدارات الزراعية بمنطقة البحث والبالغ عددهم (٦٢) مرشداً زراعياً (مديرية الزراعة بحافظة مطروح ، ٢٠١٦).

ب- عينة البحث تم إختيار العينة باستخدام معادلة كريجسي ومورجان (Krejcie and Morgan 1970:pp. 607- 608) حيث بلغ قوامها (٥٤) مبحوثاً ، وقد تم إختيار مفرداتها بطريقة عشوائية بسيطة مع مراعاة نسبة تواجد أفراد العينة بالإدارات الزراعية بمنطقة البحث.

مهارات فرعية بلغ عددها (١٧٤) مهارة، وطلب من المبحوث الإستجابة لها على مقياس مكون من ثلاث فئات هي (منخفض، ومتوسط، ومرتفع)، وتم إعطاء الدرجات (١، ٢، و ٣) على الترتيب، وتجمع الدرجات في كل منها بعد معايرتها للحصول على درجة تعبر عن مدى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لديه، والتي يتراوح حددها الأدنى ١٧٤ درجة وحددها الأعلى ٥٢٢ درجة، وقد قسم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات متوفرة بدرجة منخفضة (أقل من ٢٩١ درجة)، ومتوفرة بدرجة متوسطة (٢٩١ إلى ٤٠٥ درجة)، ومتوفرة بدرجة مرتفعة (٤٠٦ درجة فأكثر).

### النتائج ومناقشتها

#### أولاً: الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين بمنطقة البحث:

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يتوزعون طبقاً لخصائصهم الشخصية والمهنية المدروسة كالآتي:

- ١- **السن:** أوضحت النتائج أن (٥٣,٧%) من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية (٤٥ سنة فأكثر)، وأن (٢٤,١%) منهم يقعون في الفئة العمرية (٣٥ - أقل من ٤٥)، في حين أن (٢٢,٢%) من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية (أقل من ٣٥ سنة).
- ٢- **الحالة الزوجية:** أظهرت النتائج أن (٦٨,٥%) من المبحوثين متزوجون، وأن (٢٤,١%) منهم أرمل أو مطلق وقد سبق لهم الزواج، في حين أن (٧,٤%) من المبحوثين لم يسبق لهم الزواج.
- ٣- **المؤهل الدراسي:** بينت النتائج أن (٥٥,٦%) من المبحوثين حاصلين على دبلوم متوسط، في حين أن (٤٤,٤%) منهم حاصلين على بكالوريوس (مؤهل عالي).
- ٤- **التخصص:** أوضحت النتائج أن (٥٥,٦%) من المبحوثين لا ينطبق عليهم التخصص نظراً لكونهم حاصلين على دبلوم متوسط، وأن (٢٧,٧%) منهم متخصصون في مجالات زراعية بخلاف الإرشاد الزراعي، في حين أن (١٦,٧%) من المبحوثين متخصصين في الإرشاد الزراعي.
- ٥- **النشأة الاجتماعية:** أظهرت النتائج أن (٦١,١%) من المبحوثين ذوي نشأة بدوية، وأن (٢٥,٩%) منهم ذوي نشأة ريفية، في حين أن (١٣,٠%) من المبحوثين ذوي نشأة حضرية.
- ٦- **الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي:** بينت النتائج أن (٣٧,٠%) من المبحوثين لديهم خبرة في الإرشاد الزراعي (٢٠ سنة فأكثر)، وأن (٣٥,٢%) منهم تبلغ مدة خبرتهم في العمل الإرشادي الزراعي (١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، في حين أن (٢٧,٨%) من المبحوثين لديهم خبرة في مجال الإرشاد الزراعي (أقل من ١٠ سنوات).
- ٧- **مكان الإقامة:** أوضحت النتائج أن (٦٨,٥%) من المبحوثين يقطنون داخل منطقة العمل، في حين أن (٣١,٥%) منهم يقطنون بعيداً عن منطقة العمل نسبياً.
- ٨- **الحصول على دورات تدريبية:** أظهرت النتائج أن (٣٨,٩%) من المبحوثين حاصلين على ٦ إلى أقل من ١١ دورة تدريبية، وأن (٣٣,٣%) منهم حاصلين على ١١ دورة فأكثر، وأن (٢٠,٤%) منهم حاصلين على أقل من ٦ دورات تدريبية، في حين أن (٧,٤%) من المبحوثين لم يحصلوا على أي دورات تدريبية أثناء عملهم.
- ٩- **الإتصال بمزارعي منطقة البحث:** بينت النتائج أن (٣٨,٩%) من المبحوثين لديهم إتصال مرتفع بمزارعي منطقة البحث، وأن (٣٥,٢%) منهم لديهم إتصال متوسط بهم، في حين أن (٢٥,٩%) من المبحوثين لديهم إتصال ضعيف بمزارعي منطقة البحث.
- ١٠- **التعرض لوسائل الإتصال:** أظهرت النتائج أن (٤٤,٥%) من المبحوثين يتعرضون لوسائل الإتصال بدرجة مرتفعة، وأن (٣٣,٣%) منهم يتعرضون لها بدرجة متوسطة، في حين أن (٢٢,٢%) من المبحوثين يتعرضون لوسائل الإتصال بدرجة ضعيفة.

بواسطة الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

#### المتغيرات البحثية وكيفية قياسها

##### أ- المتغيرات المستقلة:

وتضم مايلي:

- ١- **السن:** تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات عمر المبحوث مقرباً لأقرب سنة وقت تاريخ جمع البيانات، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: (أقل من ٣٥ سنة)، و (٣٥ إلى أقل من ٤٥)، و (٤٥ فأكثر).
- ٢- **الحالة الزوجية:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن حالته الزوجية، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: أعزب، ومتزوج، وأرمل أو مطلق (سبق له الزواج).
- ٣- **المؤهل الدراسي:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن آخر مؤهل دراسي حصل عليه، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى فئتين هما: دبلوم متوسط، وبكالوريوس.
- ٤- **التخصص:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن تخصصه الدراسي، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: إرشاد زراعي، وتخصصات زراعية أخرى، ولا ينطبق (الحاصلين على دبلوم متوسط).
- ٥- **النشأة الاجتماعية:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن نشأته الاجتماعية، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: ريفية، وبدوية، وحضرية.
- ٦- **الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن عدد السنوات التي قضاها في العمل الإرشادي الزراعي، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: أقل من ١٠ سنوات، و ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة، و ٢٠ سنة فأكثر.
- ٧- **مكان الإقامة:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن محل إقامته، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى فئتين هما: داخل منطقة العمل، وخارج منطقة العمل.
- ٨- **الحصول على دورات تدريبية:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها أثناء خدمته، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى أربع فئات هي: عدم الحصول على دورات تدريبية، وأقل من ٦ دورات، و ٦ إلى أقل من ١١ دورة، و ١١ دورة فأكثر.
- ٩- **الإتصال بمزارعي منطقة البحث:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث على مقياس مكون من أربع عبارات وطلب منه الإستجابة لها على مقياس مكون من ثلاث درجات (ضعيف، ومتوسط، ومرتفع)، وتم إعطاء الدرجات (١، ٢، و ٣) على الترتيب وتم جمع الدرجات بعد معايرتها للحصول على درجة تعبر عن درجة إتصال المبحوث بمزارعي منطقة البحث، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: إتصال ضعيف (أقل من ٥ درجات)، وإتصال متوسط (٥ إلى ٨ درجات)، وإتصال مرتفع (٩ درجات فأكثر).
- ١٠- **التعرض لوسائل الإتصال:** تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث على مقياس مكون من خمس عبارات، وطلب منه الإستجابة لها على مقياس مكون من ثلاث درجات (ضعيف، ومتوسط، ومرتفع)، وأعطيت الدرجات (١، ٢، و ٣) على الترتيب، وتم جمع الدرجات بعد معايرتها للحصول على درجة تعبر عن درجة تعرض المبحوث لوسائل الإتصال، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات هي تعرض ضعيف (أقل من ٦ درجات)، وتعرض متوسط (٦ إلى ١٠ درجات)، وتعرض مرتفع (١١ درجة فأكثر).

##### ب- المتغير التابع:

مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين بمنطقة البحث تم قياس مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين بمنطقة البحث، والتي تضم (١٧) قدرة وظيفية، وكل منها يتضمن عدة

جدول رقم (٢) : توزيع المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث وفقاً لخصائصهم المدروسة

م	الخصائص المدروسة للمبحوثين	الفئات	عدد ن = ٥٤	%
١	السن	(أقل من ٣٥ سنة) (٣٥ - أقل من ٤٥ سنة) (٤٥ سنة فأكثر)	١٢ ١٣ ٢٩	٢٢,٢ ٢٤,١ ٥٣,٧
٢	الحالة الزوجية	اعزب متزوج أرمل - مطلق (سابق له الزواج)	٤ ٣٧ ١٣	٧,٤ ٦٨,٥ ٢٤,١
٣	المؤهل الدراسي	دبلوم متوسط بكالوريوس إرشاد زراعي	٣٠ ٢٤ ٩	٥٥,٦ ٤٤,٤ ١٦,٧
٤	التخصص	تخصصات زراعية أخرى لا ينطبق (دبلوم متوسط)	١٥ ٣٠	٢٧,٧ ٥٥,٦
٥	النشأة الإجتماعية	ريفية بدوية حضرية	١٤ ٣٣ ٧	٢٥,٩ ٦١,١ ١٣,٠
٦	الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	(أقل من ١٠ سنوات) (١٠ - أقل من ٢٠ سنة) (٢٠ سنة فأكثر)	١٥ ١٩ ٢٠	٢٧,٨ ٣٥,٢ ٣٧,٠
٧	مكان الإقامة	داخل منطقة العمل خارج منطقة العمل	٣٧ ١٧	٦٨,٥ ٣١,٥
٨	الحصول على دورات تدريبية	عدم الحصول على دورات تدريبية (أقل من ٦ دورات) (٦ - أقل من ١١ دورة تدريبية) (١١ دوره فأكثر)	٤ ١١ ٢١ ١٨	٧,٤ ٢٠,٤ ٣٨,٩ ٣٣,٣
٩	الإتصال بمزارعي منطقة البحث	إتصال ضعيف (أقل من ٥ درجات) إتصال متوسط (٥ - ٨ درجات) إتصال مرتفع (٩ درجات فأكثر)	١٤ ١٩ ٢١	٢٥,٩ ٣٥,٢ ٣٨,٩
١٠	التعرض لوسائل الإتصال	تعرض ضعيف (أقل من ٦ درجات) تعرض متوسط (٦ - ١٠ درجات) تعرض مرتفع (١١ درجة فأكثر)	١٢ ١٨ ٢٤	٢٢,٢ ٣٣,٣ ٤٤,٥

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

أي أن (٦٨,٥٢%) من المبحوثين كان مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لديهم بمنطقة البحث إما متوسطاً أو مرتفعاً. كما بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أنه يمكن ترتيب القدرات الوظيفية المدروسة بمنطقة البحث ترتيباً تنازلياً وفقاً للدرجة المتوسطة لرأي المبحوثين في مستوى توفرها لديهم كما يلي: تخطيط وتنفيذ الطرق الإرشادية (٢,٣٧)، وتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية (٢,٣٥)، والتدريب (٢,١٨)، وفن التعامل مع الآخرين (٢,١٧)، وتعليم الكبار (٢,١١)، وتكوين وإدارة فريق العمل (٢,١١)، والقيادة والتأثير (٢,٠٩)، وإدارة الوقت (٢,٠٥)، والتحديث والإبتكار (٢,٠٢)، والإتصال وتكنولوجيا المعلومات (١,٩٦)، والتقييم (١,٩٦)، والتحدث الفعال (١,٩١)، وتحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات (١,٨٧)، والحاسب الآلي (١,٨٧)، والكتابة الفعالة (١,٨٥)، وتقديم المعلومات (١,٨٥)، وأخيراً الإستماع النشط (١,٨٣).

ثانياً: مستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين بمنطقة البحث

أشارت النتائج البحثية الواردة بالجدول رقم (٣) المتعلقة بمستوى توفر القدرات الوظيفية المدروسة لدى المبحوثين بمنطقة البحث إلى أن نسبة المبحوثين الذين تتوافر لديهم القدرات الوظيفية المدروسة بمستوى منخفض بلغت (٣١,٤٨%)، وأن نسبة المبحوثين الذين تتوافر لديهم القدرات الوظيفية المدروسة بمستوى متوسط بلغت (٣٥,١٩%)، وأن نسبة المبحوثين الذين تتوافر لديهم القدرات الوظيفية المدروسة بمستوى مرتفع بلغت (٣٣,٣٣%) من إجمالي المبحوثين.

جدول رقم (٣) : مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث

مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث	عدد	%
منخفض (أقل من ٢٩١ درجة)	١٧	٣١,٤٨
متوسط (٢٩١ - ٤٠٥ درجة)	١٩	٣٥,١٩
مرتفع (أكثر من ٤٠٦ درجة)	١٨	٣٣,٣٣
المجموع	٥٤	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤) : متوسطات درجات توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث

م	القدرات الوظيفية	توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين		الدرجة المتوسطة الترتيب
		منخفض	متوسط	
عدد	%	عدد	%	
١	تخطيط وتنفيذ الطرق الإرشادية	١٠	١٨,٥	٢,٣٧
٢	تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية	٨	١٤,٨	٢,٣٥
٣	تعليم الكبار	١٥	٢٧,٨	٢,١١
٤	القيادة والتأثير	١٥	٢٧,٨	٢,٠٩
٥	الإتصال وتكنولوجيا المعلومات	١٨	٣٣,٣	١,٩٦
٦	إدارة الوقت	١٧	٣١,٥	٢,٠٥
٧	تحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات	٢٠	٣٧,٠	١,٨٧
٨	فن التعامل مع الآخرين	١٧	٣١,٥	٢,٠٥
٩	تكوين وإدارة فريق العمل	١٣	٢٤,١	٢,١١
١٠	البحث والتقييم	٢٠	٣٧,٠	١,٩٦
١١	الحاسب الآلي	٢١	٣٨,٩	١,٨٧
١٢	الكتابة الفعالة	٢١	٣٨,٩	١,٨٥
١٣	الإستماع النشط	٢١	٣٨,٩	١,٨٣
١٤	التحدث الفعال	٢٠	٣٧,٠	١,٩١
١٥	تقديم المعلومات	٢٢	٤٠,٨	١,٨٥
١٦	التدريب	١٤	٢٥,٩	٢,١٨
١٧	التحديث والإبتكار	١٦	٢٩,٦	٢,٠٢

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة وهي: السن، والحالة الزوجية، والمؤهل الدراسي، والتخصص، والنشأة الإجتماعية، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، ومكان الإقامة، والحصول على دورات تدريبية، والإتصال بمزارعي منطقة البحث، والتعرض لوسائل الإتصال.

ثالثاً : الفروق المعنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة.

لتحديد الفروق المعنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة تم إختبار الفرض الإحصائي الأول ومنطوقه " لا توجد فروق معنوية بين مستوى

وبناءً على النتائج السابقة أمكن رفض أجزاء من الفرض الإحصائي الأول وقبول أجزاء من الفرض النظري البديل والقائل بأنه " توجد فروق معنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث وكل من متغيراتهم المستقلة المدروسة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، والنشأة الاجتماعية، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والحصول على دورات تدريبية، والاتصال بمزارعي منطقة البحث، والتعرض لوسائل الإتصال. في حين لم يتمكن من رفض أجزاء من الفرض الإحصائي الأول وعدم قبول أجزاء من الفرض النظري البديل له والقائل بأنه " توجد فروق معنوية بين مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث الوظيفية بمنطقة البحث وكل من المتغيرين المستقلين المدروسين التاليين هما: الحالة الزوجية، وكان الإقامة".

جدول رقم (٥) : قيم معاملات الإقتران ( كاً ) بين مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث وبين متغيراتهم المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة المدروسة	قيم معامل التتابع النسبي المحسوبة	درجات الحرية	قيمة معامل التتابع النسبي الجدولية عند مستوى معنوي ٠,٠٥
١	السن	*١٠,٣١٦	٤	٩,٤٨٨
٢	الحالة الزوجية	٤,٩٠٥	٤	٩,٤٨٨
٣	المؤهل الدراسي	**١١,٠٧٧	٢	٥,٩٩١
٤	التخصص	*١٠,١٣٦	٤	٩,٤٨٨
٥	النشأة الاجتماعية	*١١,١٩٢	٤	٩,٤٨٨
٦	الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	**١٣,٩٦١	٤	٩,٤٨٨
٧	مكان الإقامة	٤,١٣٨	٢	٥,٩٩١
٨	الحصول على دورات تدريبية	*١٥,٢٠٤	٦	١٢,٨١٢
٩	الاتصال بمزارعي منطقة البحث	**١٤,٧٣٣	٤	٩,٤٨٨
١٠	التعرض لوسائل الإتصال	*١١,٢٩٠	٤	٩,٤٨٨

\*علاقة معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠٥

\*\*علاقة معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠١

ولتقدير نسبة مساهمة هذه المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بمستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث مجتمعة في تفسير التباين الكلي، تم استخدام خاصية الجمع للعديد من قيم (كاً) ومعامل تشييرو، فتبين من النتائج أن شدة العلاقة الإقترانية بلغت (٠,٨٦٨) ويعني ذلك أن المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة المعنوية مجتمعة تفسر ٨٦,٨% من التباين الكلي في مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث، أما النسبة الباقية والتي تبلغ ١٣,٢% فقد تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها البحث الحالي.

وبناءً على النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني وقبول الفرض النظري البديل والقائل بأنه " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الإقترانية بمستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث مجتمعة في تفسير نسبة ٨٦,٨% من التباين الكلي لها".

رابعاً: مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ذات العلاقة الإقترانية بمستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث

لتقدير قوة العلاقة الإقترانية للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة المعنوية بمستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث استخدام معامل تشييرو، فتبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) أن المتغيرات ذات العلاقة المعنوية بمستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث تترتب تنازلياً وفقاً لقيمة معامل تشييرو كانت كما يلي: الحصول على دورات تدريبية (٠,٤٦٩)، والاتصال بمزارعي منطقة البحث (٠,٤٦٣)، والخبرة في مجال الإرشاد الزراعي (٠,٤٥٣)، والمؤهل الدراسي (٠,٤١٣)، والسن (٠,٤٠٠)، وأخيراً (التخصص) (٠,٣٩٤) - حيث تفسر هذه المتغيرات النسب التالية ٤٦,٩%، و ٤٦,٣%، و ٤٥,٣%، و ٤١,٦%، و ٤١,٤%، و ٤١,٣%، و ٤٠,٠%، و ٣٩,٤% على الترتيب من التباين الكلي للمتغير التابع.

جدول رقم (٦) : الأثر المتجمع للعلاقات الإقترانية للمتغيرات المؤثرة على مستوى توفر القدرات الوظيفية لدى المبحوثين بمنطقة البحث

م	المتغيرات المستقلة للمبحوثين المؤثرة على المتغير التابع	قيم معامل التتابع النسبي المحسوبة	درجات الحرية	معامل تشييرو	الترتيب
١	السن	*١٠,٣١٦	٤	٧,٤٠٠	٧
٢	المؤهل الدراسي	**١١,٠٧٧	٢	٥,٤١٣	٦
٣	التخصص	*١٠,١٣٦	٤	٥,٣٩٤	٨
٤	النشأة الاجتماعية	*١١,١٩٢	٤	٥,٤١٤	٥
٥	الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي	**١٣,٩٦١	٤	٥,٤٥٣	٣
٦	الحصول على دورات تدريبية	*١٥,٢٠٤	٦	٥,٤٦٩	١
٧	الاتصال بمزارعي منطقة البحث	**١٤,٧٣٣	٤	٥,٤٦٣	٢
٨	التعرض لوسائل الإتصال	*١١,٢٩٠	٤	٥,٤١٦	٤
٩	الإجمالي	٩٧,٩٠٩	٣٢	٥,٨٦٨	-

\*علاقة معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠٥

\*\*علاقة معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠١

الجدولية عند درجات حرية (٣٢) ومستوى معنوي ٠,٠٥ = ٤,٣,٨

توصيات الدراسة

بناءً على النتائج البحثية يمكن التوصية بما يلي :

- ١- تكثيف البرامج التدريبية المتخصصة في مجال الإرشاد الزراعي بصفة عامة لتنمية معارف ومهارات المرشدين الزراعيين على مستوى المراكز والإدارات الزراعية بمنطقة البحث.
- ٢- العمل على تعيين خريجين جدد من كليات الزراعة متخصصين في مجال الإرشاد الزراعي للإستفادة منهم في هذا المجال.
- ٣- إعداد برامج تدريبية لرفع مستوى القدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة مطروح والتركيز على مهارات التحدث الفعال، وتحليل وحل المشكلات وإتخاذ القرارات، والحاسب الآلي، والكتابة الفعالة، وتقديم المعلومات، والإستماع النشط.
- ٤- ضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتضمن متغيرات مستقلة أخرى غير التي تناولتها الدراسة حيث أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة

المدروسة ذات العلاقة الإرتباطية بالمتغير التابع أسهمت في تفسير ٨٦,٨% من التباين الكلي لها. - ضرورة إستمرارية البحث في هذا المجال للحصول على نتائج يمكن من خلالها الوصول إلى الوضع الأمثل للقدرات الوظيفية للمرشدين الزراعيين لمواكبة متطلبات العصر، وللحاق بركب التطور العلمي السريع الذي يحدث باستمرار.

المراجع

أبو حطب، فؤاد (١٩٩٦)، القدرات العقلية، الطبعة الخامسة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.  
الخولي، حسين زكي (١٩٧٨)، الإرشاد الزراعي ودوره في تطوير الريف، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية.

- عمر، أحمد محمد (1992)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة.
- عيسوي، عبد الرحمن محمد (1981)، دراسات سيكولوجية، دار المعارف، القاهرة.
- غيث، محمد عاطف (1973)، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- قشظة، عبد الحليم عباس (2012)، الإرشاد الزراعي رؤية جديدة، دار الندى للطباعة
- ماهر، أحمد (1993)، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، مركز التنمية الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- محافظة مطروح، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، بيانات المحافظة، 2016، ص 6.
- مجمع اللغة العربية (1992)، المعجم الوجيز، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم.
- مديرية الزراعة، محافظة مطروح، بيانات غير منشورة، 2016
- معوض، خليل ميخائيل (1997)، القدرات العقلية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، الإسكندرية.
- Boyatzis, R.E. (1982); *Competent manager : A model for effective performance*, New York: Wiley.
- Krejcie , R .V and Morgan , D.W : *Determining sample size for research activities educational and psychological measurement , college station Urham , north Carolina , 1970.*
- Mitrani, A Dalziel, M. & Fitt, D. (1992): *Competency based human resource management*, Hay Group.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993): *Competence at work : Models for superior performance* New York : John Wiley & Sons, Inc.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2002): *UNIDO competencies*. <http://www.unido.org>.
- الشافعي، عماد مختار (1998)، المقومات القيادية لمسئولي المراكز الإرشادية الزراعية، أساسيات العمل الإرشادي الريفي، الوحدة التعليمية الثالثة، تحرير (بحي على زهران)، مشروع الدعم المؤسسي لمركز الدعم الإعلامي، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، وزارة الزراعة.
- الطنوبي، محمد عمر (1998)، مرجع الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- العادلي، أحمد السيد (1972)، أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- سويلم، محمد نسيم علي (1998)، الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- شربي، فاطمة عبد السلام (1987)، دراسة الكفايات الأدائية للمرشدين الزراعيين، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
- شليبي، رجا حامد، ميخائيل، ماري بشرى، عبد الغني، محمد عبد الدايم ناصر (2013)، أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ، المجلد (39)، العدد (1).
- صالح، أحمد زكي (1959)، علم النفس التربوي، الطبعة الثالثة، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة.
- عبد الجواد، عبد الهادي محمد (2003)، بعض القدرات والمهارات الذهنية والاجتماعية والإبتكارية والإتصالية المحددة لعمل مسئول المراكز الإرشادية الزراعية بمصر، مجلة جامعة المنصورة للبحوث الزراعية، المجلد (28)، العدد (6).
- عبد العال، سعد الدين محمود (1994)، تخطيط البرامج التدريبية للباحثين والعاملين الإرشاديين في ضوء تحديد إحتياجاتهم التدريبية، البرنامج التدريبي لرفع الكفاءة الوظيفية للمستوى الإشرافي، محطة البحوث الإقليمية لمنطقة شرق الدلتا، مركز بحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مصر.
- عبد الغفار، طه عبد الغفار (1975)، الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
- عبد المقصود، بهجت محمد (1988)، الإرشاد الزراعي، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة.
- عزمي، سهير (1986)، دراسة عن العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل الإرشادي الزراعي بين المرشدين الزراعيين في بعض قرى محافظة الغربية، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا.

## Professional Abilities of Agricultural Workers in Matrouh Governorate

Abd El Aal, H. I. A. and G. M. G. Mohamed  
Desert Research Center

### ABSTRACT

The research was mainly conducted to investigate the Professional Abilities of agricultural Workers in Matrouh Governorate through identifying the personal and professional characteristics of the respondents in charge of agricultural extension at the study area, determining the available level of the studied career capacity for respondents at the study area, recognizing the significant differences between the available level of the studied career capacity for respondents at the study area and all their studied independent variable and assessing the contribution portion of all the studied independent variables of connection relationship to the available level of the studied career capacity for respondents in Matrouh Governorate. The research included a sample of agricultural extension respondents at the Agricultural Departments of the Administrative Centers in Matrouh Governorate (Marsa Matrouh, El Hammam, Sidi Barani, El Saloum, Siwa, El Negeila, El Alama and El Dabaa), the sample totaled 54 respondents of the total respondents of (62) which was determined using Kregsy and Morgan Equation, the sample was selected in a randomized, simple way considering the ration of the sample individuals existence at the agricultural departments at the study area. A questionnaire form was designed to collect data via personal interviews during March and April 2016, to analyze data, some statistical methods were used i.e. the Replicates the percentage, The Mean,  $X^2$  and Chaibrow coefficient. The research concluded the following important results: \* Respondents of low available level of career capacity were of (31.48 %), respondents of average available level of career capacity were of (35.19 %) and respondents of high available level of career capacity were of (33.33 %) which indicates that (68.52 %) of respondents had an average and high available level of career capacity at the study area. \* The studied career capacity were countdown according to the average degree of level of availability for respondents at the study area were as follows: planning and implementing agricultural methods (2.73), planning and implementing agricultural programs (2.35), training (2.18), tactics of dealing with the others (2.17), elder education – eradication of illiteracy- (2.11), forming and managing of the work team (2.11), leadership and effectiveness (2.09), time management (2.05), modernity and innovation (2.02), communication and information technology (1.96), searching and evaluation (1.96), effective communication (1.91), analyzing and solving problems and making decisions (1.87), computers (1.87), effective typing (1.85), presenting information (1.85) and active listening (1.83). \* There were significant differences between level of availability of career capacity for respondents at the study area and some of their studied independent variables i.e. age, educational qualification, the major, social upbringing, experience in the field of agricultural extension, training courses, liaison with farmers within the study area and exposing to the means of communication. \* The studied independent variables of connection relationship collectively contribute to the available level of career capacity for respondents in explaining (86.8 %) Of the total variation at the study area.

