

## EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF AGRICULTURAL EXTENSION SYSTEM IN MENOUIYA GOVERNORATE

Dorria M. Khairy ; A. S. A. Shahin and SH. A. M. Hasan

Agricultural Extension And Rural Sociology Department Faculty of Agriculture Menoufiya University

**كفاءة و فعالية جهاز الارشاد الزراعي بمحافظة المنوفية ( دراسة حالة )**  
درية محمد خيرى ، عصام سيد احمد شاهين و شريف عبد الهادى محمد حسن  
قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي – كلية الزراعة – جامعة المنوفية

### الملخص

يستهدف هذا البحث بصفة عامة التعرف على معوقات فعالية جهاز الإرشاد الزراعي في محافظة المنوفية وذلك خلال عدد من الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على خصائص المبحوثين سواء كانوا زراع أو مرشدين زراعيين.
2. التعرف على مدى المام المبحوثين من المرشدين الزراعيين بمحافظة المنوفية بأهداف الإرشاد الزراعي.
3. التعرف على الأنشطة الإرشادية والطرق الاتصالية التي يقوم بتنفيذها جهاز الإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية.
4. تحديد مستوى إستفادة الزراع من الجهاز الإرشادي.
5. التعرف على اتجاه الزراع نحو الخدمة الإرشادية.
6. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين.
7. التعرف على المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في محافظة المنوفية من وجهة نظر الزراع ومن وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

و تم إجراء هذا البحث على مجموعتين من المبحوثين الاولى هي عينة من الزراع بلغت (١٥٠) مزارعا ببعض قري المحافظة وهي قرية كفر أبشيش التابعة لمركز قويسنا، و قرية كفر شنوان التابعة لمركز شبين الكوم، والثانية هي مجموعة من العاملين بالجهاز الإرشادي بالمنوفية من مركزي شبين الكوم وقويسنا لوجود اكبر عدد من المرشدين بهما بلغت (٥٠) مرشدا زراعيًا. وتم جمع البيانات في الفترة من ابريل وحتى شهر يوليو ٢٠١٤. وقد تم جمع البيانات لهذا البحث بطريقة الاستبيان بالمقابلة الشخصية بإستخدام إستمارتي إستبيان اعدتا لذلك الغرض أحدهما خاصة بالزراع والاخرى خاصة بالمرشدين الزراعيين.

وتم تحليل البيانات بالبرنامج الإحصائي SSPS، حيث أستخدمت عدة أساليب إحصائية بعضها وصفيًا والآخر استدلالياً، حيث تم استخدام بعض المقاييس الإحصائية الوصفية كالنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والمدى، والانحراف المعياري، وذلك لوصف الخصائص الشخصية والاقتصادية والاتصالية للمبحوثين كما أستخدم معامل الارتباط والتحليل الإندجاري المتجمع الصاعد بطريقة Stepwise.

### النتائج البحثية :

1. أوضحت النتائج أن غالبية الزراع المبحوثين ٨٢.٧% يحصلون على معلوماتهم الزراعية بصفة دائمة من خلال الأهل والجيران ، وأن ٣٤% من عينة الزراع يقوم المرشد بتبادل الزيارات معهم وأن ٢٦.٦٦% من عينة الزراع تكرر الزيارة لهم اقل من ثلاث مرات شهريًا.
2. أشارت النتائج إلى أن ١٦.٦٧% من عينة الزراع يحضرون الاجتماعات الإرشادية والذين يستفيدون منها يمثلون ١٣.٣٣% وبالنسبة لمشاهدة الحقول الإرشادية تبين أن ٤٠% من عينة الزراع يشاهدون الحقول الإرشادية.
3. بينت النتائج أن ٧٠% من الزراع يرون ان المعوق الرئيسي الذي يواجه الزراع هو ضعف خبرة المرشد الزراعي.
4. أشارت نتائج استخدم نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة الخاصة بالزراع والمؤثرة في فعالية جهاز الإرشاد الزراعي الى معنوية هذا النموذج في الخطوة الثانية من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١% وأوضحت النتائج أن

- المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر ٣٤% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي يعزى ٣٠% منها الى مصادر المعلومات، و٤% منها فقط الى الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.
٥. أوضحت النتائج أن غالبية المرشدين الزراعيين ٦٢% يحصلون على معلوماتهم الزراعية بصفة دائمة من خلال مجلة الإرشاد الزراعي.
٦. أشارت النتائج أن غالبية العاملين بالإرشاد (٩٤%) يقومون بعقد اجتماعات إرشادية.
٧. أشارت النتائج أن غالبية المبحوثين من العاملين بالإرشاد (٩٠%) يقومون بعمل حقول أو تجميعات إرشادية لمختلف المحاصيل.
٨. وأوضحت النتائج ان المتغيرات المستقلة الخاصة بالمرشدين الزراعيين تفسر ٢٨% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي بالنسبة لبعده وضوح وتحقيق الأهداف التعليمية يعزى ١١% منها الى مناخ العمل، و٨% منها الى الوظيفة، و٨% منها الى الإقامة.
٩. أوضحت النتائج ان المتغيرات المستقلة الخاصة بالمرشدين الزراعيين تفسر ٣٧% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي لبعده الرضا الوظيفي يعزى ١٧% منها الى اللامركزية، و١٢% منها الى السن، و٨% منها الى التخصص.
١٠. أوضحت النتائج ان متغير الوظيفة يفسر ٢٠% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي لبعده المرونة.
١١. أوضحت النتائج ان المتغيرات المستقلة الخاصة بالمرشدين الزراعيين تفسر ٤٠% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي لبعده التكيف يعزى ٣١% منها الى اللامركزية، و٩% منها الى الوقت المخصص للعمل الميداني.
١٢. أوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة الخاصة بالمرشدين الزراعيين تفسر ٢٦% من التباين في الفعالية الكلية الجهاز الإرشادي يعزى ١٨% منها الى اللامركزية، و٨% منها الى السن.

#### المقدمة والمشكلة البحثية :

يوصف المجتمع الحديث بأنه مجتمع المنظمات أو المؤسسات التي تؤدي أدوارًا مهمة للأفراد والجماعات والمجتمعات في كافة التخصصات والأنشطة، ويعد جهاز الإرشاد الزراعي من أهم سبل التنمية في القطاع الزراعي والعاملين فيه، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، حيث يقوم بنقل نتائج البحوث والمستحدثات الزراعية إلى الزراع من أجل رفع مستوى معيشتهم وأسرهم، وذلك بزيادة الإنتاجية وزيادة الرقعة الزراعية وحل كثير من المشكلات الإنتاجية الزراعية ولكي يتم ذلك فإن الإرشاد الزراعي يجب أن يكون أكثر فعالية وتطوراً من حيث الإمكانيات المادية والبشرية. وتشير كثير من الدراسات إلى أن فعالية أي جهاز تتأثر بمجموعة من العوامل منها ما هو مرتبط ببيئته الداخلية ومنها ما هو مرتبط ببيئته الخارجية.

ويعد الإرشاد الزراعي أهم أدوات التوجيه الرئيسية لمعظم وزارات الزراعة في العالم، ويعتبر ركناً أساسياً من أركان التنمية الزراعية باعتباره القناة الرئيسية لنقل نتائج البحوث الزراعية والأساليب التقنية الحديثة إلى حيز التطبيق والتنفيذ بواسطة الزراعيين لتحديث الزراعة وزيادة الإنتاجية الزراعية (أحمد: ٢٠٠٧، ص ١).

وحيث إن الإرشاد الزراعي يهدف من خلال تقديم خدماته إلى تحقيق العديد من الأهداف أهمها إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة في المعارف والمهارات والاتجاهات، من خلال ما يقوم به من تعريف جمهور المرشدين بالطرق والأساليب الزراعية الحديثة، وحثهم وإستمالتهم على تبني المبتكرات الجديدة وإستخدامها حتى تتحسن حالتهم الاقتصادية الإجتماعية، وبالتالي يتحسن وضع الأسرة والمجتمع، ويستطيع القطاع الزراعي أن يواجه التغييرات الهيكلية وتكون له القدرة على المنافسة المطلوبة، ولكي يتحقق ذلك فإن من الضروري وضع نتائج البحوث الزراعية موضع التطبيق الواقعي والفعلية وهذا لا يمكن أن يتم عشوائياً أو يحدث تلقائياً، إذ يجب أن يكون هناك جهاز فعال قادر على تحقيق هذه الأهداف، وهذا الجهاز يمثل التنظيم الإرشادي الزراعي بما يضم من العاملين في مجال الإرشاد الزراعي، وتحدد أهدافه وأدوار العاملين فيه في إطار مجموعة من المبادئ والقواعد الإدارية (شيبه: ١٩٩٠، ص ١٣٢).

لذلك فإن فعالية التنظيم الإرشادي تعكس مدى صلاحية وسلامة وقدرة الجهاز الإرشادي الزراعي على الإضطلاع بدوره الحيوي في المجال الزراعي، وتحقيق الأهداف العامة للإرشاد الزراعي، كما تعكس قدرته على الإستفادة من البيئة المحيطة به في الحصول على موارده المختلفة وإعادتها في صورة مخرجات ليستفيد منها الجمهور الإرشادي المستهدف، بالإضافة إلى أن دراسة الفعالية التنظيمية للإرشاد الزراعي يعكس مدى قدرة التنظيم الإرشادي على خلق شبكات تنسيقيه داخل إطار التنظيم ومع المنظمات العاملة في المجال ويتصف نظام الإرشاد الزراعي في مصر بعدم وجود سياسات مستقرة لإعداد المرشدين الزراعيين ورفع كفاءتهم الأدائية وقصور البرامج الإرشادية الموجهة لكافة الفئات في المجتمع وعدم تنوع الأنشطة وغياب البرامج المحلية المدروسة وقصور في الإمكانيات المادية والبشرية من (أفراد مؤهلين، ميزانيات، وسائل

مواصلات، وسائل الاتصال، المعينات السمعية والبصرية) كذلك ضعف تمثيل الزراعة ومشاركتهم في المشروعات التنموية والبرامج الإرشادية مما يضعف اتجاهاتهم نحو الإرشاد الزراعي وعدم التدريب الكافي للعاملين بالإرشاد وإفتقار الأنشطة والبرامج الإرشادية إلى التقييم الموضوعي للأثار الاقتصادية والتعليمية والفنية وكذلك إنخفاض معدلات الرضا الوظيفي بين العاملين وعدم الإهتمام بالجوانب النفسية والإقتصادية والفنية والبيئية بوجه عام ( زهران: ١٩٩٦، ص٨)

ومن خلال الدراسات السابقة والزيارات الميدانية المتكررة ومقابلة المسؤولين عن الإرشاد الزراعي بالمحافظة ومن خلال عمل الباحث مع الزراع يتضح ضعف الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للعمل الإرشادي وقيام المرشدين الزراعيين بأعمال كثيرة غير إرشادية في القرى فلا يستطيعوا أن تأدية الأعمال الموكلة إليهم على الوجه الأكمل مما قد يؤدي في النهاية إلى ضعف فعالية جهاز الإرشاد الزراعي بمحافظه المنوفية بالإضافة إلى ندرة الأبحاث التي تناولت معوقات فعالية الجهاز الإرشادي الزراعي. وفي ضوء ما سبق فقد رأى الباحث أهمية إجراء بحث للتعرف على معوقات فعالية جهاز الإرشاد الزراعي في محافظة المنوفية.

#### الأهداف البحثية:

- يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على معوقات فعالية جهاز الإرشاد الزراعي في محافظة المنوفية وذلك من خلال عدد من الأهداف الفرعية التالية:
١. التعرف على خصائص المبحوثين سواء كانوا زراع أو مرشدين زراعيين.
  ٢. التعرف على مدى إلمام المبحوثين من المرشدين الزراعيين بمحافظه المنوفية بأهداف الإرشاد الزراعي.
  ٣. التعرف على الأنشطة الإرشادية والطرق الإتصالية التي يقوم بتنفيذها واستخدامها جهاز الإرشاد الزراعي بمحافظه المنوفية.
  ٤. تحديد مستوى إستفادة الزراع من الجهاز الإرشادي.
  ٥. التعرف على إتجاه الزراع نحو الخدمة الإرشادية.
  ٦. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين.
  ٧. التعرف على المعوقات التي تواجه العمل الإرشادي في محافظة المنوفية من وجهة نظر الزراع و وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

#### الاستعراض المرجعي والدراسات السابقة:

##### أولاً: مفهوم الفعالية

تتعدد مجالات الفعالية بتعدد نواحي الحياة وتعدد المهن في المجتمع، كما يعد مفهوم الفعالية واحداً من أكثر الموضوعات صعوبة وتعقيداً وعلى الرغم من الكتابات التي تناولت هذا الموضوع بالبحث والدراسة كثيرة لا يوجد بينها اتفاقاً على ما يعنيه هذا المفهوم بشكل محدد أو حتى كيفية قياسه وعلى قدر تعدد المفاهيم التي تناولت الفعالية فقد تعددت أيضاً المناهج التي تناولت دراسة الفعالية ، وفيما يلي عرضاً لمفهوم الفعالية كما أوردها العديد من الباحثين والكتاب سواء في المعاجم اللغوية أو العلوم التربوية أو الإدارية أو العلوم الاجتماعية وهي كما يلي:

- الفعالية هي القدرة على تحقيق هدف معين (Webster ،1991:p 397)
- ذكر (سويلم: ٢٠٠٣، ص٧٠) نقلاً عن قاموس موريس Morris أن الفعالية تعنى المدى الذى يتم الوصول اليه في تحقيق الأهداف.
- وعرفها (شهيب: ١٩٩٠، ص٢٣) على أنها مدى قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها في ظل الموارد المحددة والمتاحة.
- كما وردت في (محمد: ٢٠٠٥، ص٥٨) بأنها الوصول إلى نتيجة مرغوبة
- وذكر (أبو السعود: ١٩٨٧، ص٣٠٥) أن الفعالية Effectiveness هي مدى ما يتحقق من نتائج من أهداف البرنامج.
- وذكر (سويلم: ٢٠٠٣، ص٩٠) أنه يختلف تعريف فعالية المنظمات وفقاً لاختلاف الغرض من هذا التعريف:
- فإذا كان المدخل هو الهدف فتعرف الفعالية هنا على أنها درجة تحقيق وإنجاز المنظمة لأهدافها.

- وإذا كان المدخل هو موارد النظام فتعرف الفعالية هنا على أنها قدرة المنظمة على اقتناء الموارد (المدخلات) وقدرتها على إمكانية تخطيط الموارد المستغلة وفي نفس الوقت قدرتها على زيادة الإنتاج.
- وإذا كان المدخل هو العمليات فتعرف الفعالية هنا على أنها مدي اتصاف المنظمة بخصائص تنظيمية معينة، تحقق التوازن الأمثل بين الأنشطة المختلفة المتعلقة بقدرة المنظمة على تحقيق التكيف أو التأقلم والإستمرار.
- وإذا كان المدخل هو جمهور المتعاملين مع المنظمة سواء إذا كانوا من العاملين بالمنظمة أو العملاء أو الموردين، أو المجتمع المحلي بصفة عامة.

#### ثانياً : مفهوم الكفاءة:

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الكفاءة تبعاً لنواحي استخدامها، أما كمفهوم عام فيعرفها ( Chester :1971، p209) بأنها القدرة على تحقيق الهدف المراد تحقيقه بأقل جهد وأقل تكلفة، بينما عرفها أشار (عبد المجيد: ١٩٩٩، ص ٨٠، ص ٨١) أن الكفاءة هي نسبة ما بين الإنتاج " المخرجات " إلى الموارد " المدخلات " المستخدمة في تحقيق هذه المخرجات، وبالتالي يمكن زيادة كفاءة أى منظمة إنتاجية كانت أو خدمية عن طريق بديل من البدائل التالية:

- أ- خفض كمية المدخلات مع بقاء كمية المخرجات ثابتة.
- ب- خفض كمية المدخلات بنسبة أعلى من نسبة خفض كمية المخرجات.
- ج- زيادة كمية المخرجات مع بقاء كمية المدخلات ثابتة.
- د- زيادة كمية المخرجات بنسبة أعلى من نسبة زيادة المدخلات.

#### العلاقة بين الفعالية والكفاءة:

بعد استعراضنا لمفهوم كل من الفعالية (Effectiveness) والكفاءة (Efficiency) لاحظنا وجود تداخل وخطب بين المفهومين، ويرجع سبب ذلك الخلط بين مصطلحي الفعالية والكفاءة إلى أن علماء الاجتماع يترادف عندهم معنى الكفاءة مع الفعالية (تقي غيطي نقلا عن عطا الله: ١٩٩٠، ص ٤٦).

بينما يشير (أبو سعده : ١٩٩٤، ص ١٨١) إلى أن مفهوم الكفاءة Efficiency يركز بوجه عام على تحقيق أقصى فعالية Effectiveness بأقل تكلفة، حيث يمكن قياس الفعالية من خلال تحقيق أكبر توافق في العلاقات بين الأنشطة في نطاق المعايير المقبولة والمتاحة، بينما تهدف الكفاءة إلى تحقيق كل ذلك بالإضافة إلى خفض التكلفة، أي بمعيار النسبة بين البدائل المختلفة وبين تكلفة محدودة.

وتشير (رشا حمدي: ٢٠٠٩، ص ٢٤) نقلا عن (الذجلة) أن الكفاءة هي إصطلاح إداري متعلق بالموارد المتوفرة لدى المنظمة أو الطاقة التي يمتلكها الفرد، ومدى ترشيد إستخدامها لتحقيق الأهداف، وتحقيق الكفاءة عندما تستخدم أقل كم ممكن من الموارد والمدخلات لإنتاج أكبر كم ممكن من المخرجات والنتائج المرغوبة، أما الفعالية فهي المتعلقة بمدى تحقيق أهداف المنظمة في البقاء والنمو، وتلبية متطلبات المجتمع وحاجاته، وإعطاء العملاء والزبائن ما يقدرونه، أي مدى تحقيق أهداف المنظمة وسبب وجودها.

وذكر (راضى: ٢٠٠٣، ص ٦٦) أن الكفاءة والفعالية مكونان للإنتاجية التي تعتبر معياراً أساسياً لقياس قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف عن طريق تحويل المدخلات إلى المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة، وعلى ذلك فإن الإنتاجية تشمل جانبيين هما تحقيق الأهداف وهو ما يطلق عليه الفعالية وحسن إستخدام للموارد المتاحة وهو ما يطلق عليه الكفاءة.

كما فرق (سويلم : ٢٠٠٣، ص ١١١) بين الفعالية والكفاءة بأن الفعالية تهتم بالسلوك الأدائي الموجه للتمكن من فعل ما سوف تفعله الكفاءة أي أنها بالجانب العملي الذي يخرج إلى حيز التنفيذ أما الكفاءة فإنها تهتم بتوافر الإمكانيات الشخصية لدى الفرد لتمكينه من حل المشكلات وتحقيق الأهداف بما يفوق نظرائه في ذلك.

#### مداخل دراسة الفعالية:

تتعدد المداخل التي تناولت موضوع الفعالية بتعدد المفاهيم التي تناولها الباحثون وبإختلاف الجانب الذي تناول دراسة الفعالية واهتمام الباحث وخلفيته العلمية والاقتصادية والإجتماعية، وبإستعراض الكتابات التي تناولت دراسة الفعالية يمكن حصر المداخل كما أوردها (السماوي، ١٩٩٩:ص.ص ١٤-٢٢):

مدخل الهدف	Goal Approach
مدخل مصادر النظام	System Resources Approach
مدخل العمليات	Processes Approach
المدخل السلوكي الاتجاهي	Behavior-Attitude Approach
مدخل الكفاءة	Efficiency Approach
مدخل النظم	System approach

Social function approach  
The Stakeholders Approach

مدخل الوظيفة الاجتماعية  
مدخل الأطراف ذات العلاقة

محددات اختيار المدخل المناسب:

- تفضيلات الإدارة العليا: حيث انها المسؤولة عن نتائج اعمال المنظمة وهى ما تمارس نفوذا في وضع الاهداف التنظيمية.
- مدى قابلية الاهداف للقياس الكمي: فكما كانت الاهداف التنظيمية قابلة للقياس الكمي والموضوعي كلما كانت اكثر مناسبة لتقييم فعالية المنظمة من خلالها.
- الظروف البيئية: فالمنظمات التي تواجه بيئة تتصف بالندرة في الموارد الأساسية اللازمة لها غالباً ما تتجه لقياس فعاليتها باستخدام مدخل موارد النظام أو العمليات الداخلية. أما في البيئة المتغيرة والمعقدة فقد تصبح الكفاءة الداخلية أقل أهمية , وتصبح المرونة والقدرة على التكيف من المعايير المناسبة لقياس الفعالية.

العوامل المؤثرة على فعالية الجهاز الإرشادي:

تتأثر فعالية الجهاز أو التنظيم بمجموعة من العوامل منها ما يرتبط بالبيئة الداخلية للجهاز (كبناء الجهاز، السلطة والمسئولية....) ومنها ما هو مرتبط بالعاملين داخل الجهاز مثل (المستوى التعليمي، الخبرة، والتدريب....) منها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية للجهاز مثل الجمهور الذي يخدمه الجهاز ويذكر (أبو الخير :١٩٨٤، ص ٥٥٣ - ٥٥٧) مجموعة من العوامل الأساسية التي تدل على كفاءة التنظيم وتؤثر على فعاليته، وهى مجموعة من المبادئ التي تشمل وحدة الهدف، الكفاية، نطاق الإدارة، تدرج السلطة، المسئولية، تناسب السلطة والمسئولية، وحدة القيادة، مستويات السلطة، تقسيم العمل، تحديد الوظائف، التوازن، المرونة، الأستمرار، تيسير مهام القيادة.

وقد ذكر (العادلي وتاج السر: ١٩٧٣، ص ١٩) مجموعة من المقومات الأساسية والضرورية لنجاح العمل الإرشادي وهى:

١. المقومات الإدارية والتنظيمية، وتشمل: التدرج الهرمى، وجود خطوط تنظيمية مباشرة والتنسيق والتكامل بين الوحدات التنظيمية، وفلسفة التنظيم.
٢. المقومات البشرية، وتشمل: عدد العاملين في التنظيم وأعمارهم ومستوياتهم التعليمية، وسنوات خبرتهم.
٣. المقومات المادية، وتشمل: توفير كل من وسائل المواصلات، والآلات والمعدات ووسائل الإيضاح العملي ومستلزمات الإنتاج، والدعم المالي.

وقد صنف (اسماعيل : ١٩٩٥، ص ٥٧ - ٧٠) العوامل التي تؤثر على فعالية العمل الإرشادي في مجموعة من المعوقات التنظيمية والمادية والتدريبية والتأهيلية، ويمكن ذكرها بإيجاز فيما يلى:

- عوامل تتعلق باختيار المرشدين، وتدريبهم ومدى رغبتهم فى العمل.
- عوامل تتعلق بعملية الاتصال وموانع القيام به.
- عوامل تتعلق بتبني الافكار والأساليب الحديثة والعوامل المؤثرة عليها.
- عوامل تتعلق باختيار الطرق والمعينات الإرشادية الملائمة.
- عوامل تتعلق بتخطيط البرنامج الإرشادي وتنفيذه وتقييمه.
- عوامل تتعلق بتوفير مستلزمات الإنتاج.
- عوامل تتعلق بحجم الحيازة الزراعية ونوعية الملكية.
- عوامل تتعلق بمركزية العمل الإرشادي.
- عوامل تتعلق بنقص عملية التنسيق مع الجهات العاملة في تطوير الريف.
- عوامل تتعلق بضعف العلاقة بين الإرشاد الزراعي ومراكز البحوث الزراعية ومؤسسات التعليم الزراعي.

الدراسات السابقة :

(١)دراسة تقى غيطى (٢٠٠٥): تحسين فعالية العمل الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد واستهدفت هذه الدراسة: تحسين فعالية العمل الإرشادي الزراعي بمحافظة الوادي الجديد وذلك من خلال:

١. التعرف على الامكانيات والموارد المتاحة للعمل الإرشادي بالوادي الجديد.
٢. التعرف على الأنشطة الإرشادية والتي يقوم الجهاز الإرشادي بتنفيذها في محافظة الوادي الجديد.
٣. التعرف على مخرجات العمل الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد.

٤. التعرف على معوقات العمل الإرشادي الزراعي بمحافظة الوادي الجديد من وجهة نظر المبحوثين.  
٥. التعرف على وجهة نظر المبحوثين من الزراع والعاملين بالجهاز الإرشادي والباحثين في كيفية تحسين فعالية العمل الإرشادي الزراعي بمحافظة الوادي الجديد.

و قد أظهرت النتائج ما يلي:

١. اتضح ان ٦٧.٨ % من إجمالي العاملين بالجهاز الإرشادي يرون أن الجهاز الإرشادي يقوم بتوفير وسائل المواصلات لهم لتأدية أعمالهم الإرشادية.  
٢. وجد ان ٦٢.١ % من إجمالي العاملين بالجهاز الإرشادي اجابوا بانهم لا يحصلون على أية حوافز أو مكافأة نظير ادائهم لأعمالهم الإرشادية.  
٣. وجد أن غالبية المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي (٨٠.٥ %) يرون أن هذه الأجهزة غير كافية لاداء العمل الإرشادي

٤. وجد أن غالبية المبحوثين (٩٦.٦ %) من العاملين بالإرشاد يقومون بزيارات إرشادية إلى حقول المزارعين، وأن (٩٣.١ %) من العاملين بالإرشاد يرون أن الزراع يقومون بزيارتهم في مقر عملهم، وأن (٧١.٣ %) من العاملين بالإرشاد يقومون بزيارة الزراع في منازلهم عدة مرات شهريا.

(٢) دراسة السماوي (١٩٩٩) عن بعض العوامل المؤثرة على فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي لمنطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية في الجمهورية اليمنية"

استهدفت هذه الدراسة: قياس فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي في منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية والابعاد المفسرة لها، والتعرف على الفروق بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية فيما يتعلق بفعالية التنظيم الإرشادي الزراعي والابعاد المفسرة لها، ودراسة العوامل التي تؤثر على فعالية التنظيم الإرشادي في منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية، والتعرف على الفروق في منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي وعلى الأبعاد المفسرة لفعالية التنظيم الإرشادي الزراعي، وقد تم اختيار منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية في الجمهورية اليمنية حيث تم اختيار محافظتي (تعز، وأب) بمنطقة المرتفعات الجنوبية، ومحافظات (صنعاء وعمران وصعدة وحجة) بالمرتفعات الشمالية.

و قد أظهرت النتائج ما يلي:

١. أظهرت الدراسة أن مستوى فعالية لتنظيم الإرشاد الزراعي مقاربة نسبيا بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات المبحوثين الدالة على مستوى الفعالية المتوسط (٥٩,١ % ، ٥٩,٧ % ) على التوالي ، وأن النسبة المئوية لاستجابات المبحوثين الدالة على المستوى العالي كانت ( ٢٦,٧ % ، ٢٣,٦ % ) على التوالي .

٢. عدم وجود فرق معنوي بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية فيما يتعلق بالدرجة الكلية لفعالية التنظيم الإرشادي الزراعي .

٣. توجد فروق معنوية بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية على مستوى الإدارات و المجمعات الزراعية فيما يتعلق بأبعاد : وضوح وتحقيق الأهداف ، و قدرة التنظيم على توفير موارده ، و المرونة .

٤. توجد فروق معنوية بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية على مستوى أخصائيي المواد الزراعية فيما يتعلق ببعدي : قدرة التنظيم على توفير موارده ، والتكامل.

٥. توجد فروق معنوية بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية على مستوى المراكز الإرشادية فيما يتعلق بأبعاد : التكيف ، والتكامل

٦. توجد فروق معنوية بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية على مستوى الإدارات و المجمعات الزراعية فيما يتعلق بالعوامل التالية: الخبرة الزراعية ، والخبرة الإرشادية الزراعية ، و مناخ العمل ، واللامركزية ، والسلطة ، والمسئولية ، و تفويض السلطة ، والتوجيه ، والإشراف ، و عدد القرى .

٧. يوجد فرق معنوي بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية على أخصائيي المواد الزراعية فيما يتعلق بعامل الاتصال والمعلومات فقط .

٨. توجد فروق معنوية بين منطقتي المرتفعات الجنوبية والشمالية على مستوى المراكز الإرشادية فيما يتعلق بالعوامل التالية: الخبرة الزراعية ، ومدة التدريب قبل الخدمة ، و عدد الدورات أثناء الخدمة ، و مدة التدريب أثناء الخدمة ، و اللامركزية ، و التوجيه ، والإشراف ، و عدد السكان ، و المرافق المساعدة

٩. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية و موجبة ، بين فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى الإدارات و المجمعات الزراعية وكل من : الخبرة الزراعية العامة ، و الخبرة الإرشادية الزراعية

- و مناخ العمل ، و اللامركزية ، و السلطة والمسئولية ، و تفويض السلطة ، و توجيه والإشراف ، بينما كانت هناك علاقة ارتباطية معنوية سالبة مع عامل عدد الأسر الزراعية .
- ١٠ . أظهرت نتائج دراسة العلاقة بين فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى أخصائيي المواد الزراعية والعوامل المستقلة ، أن هناك علاقة ارتباطية معنوية وموجبة مع كل من : مناخ العمل ، و اللامركزية ، و التوجيه والإشراف .
- ١١ . أظهرت نتائج دراسة العلاقة بين فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المراكز الإرشادية والعوامل المستقلة أن هناك علاقة ارتباطية ومعنوية وموجبة مع كل من مناخ العمل واللامركزية ، و السلطة والمسئولية ، و توجيه والإشراف ، و عدد القرى ، و المساحة الزراعية الفعلية .
- ٣) دراسة خليل (١٩٩٨): العوامل المؤثرة على فعالية بعض الطرق الإرشادية.
- استهدفت هذه الدراسة: تحديد الطرق الإرشادية الأكثر إستخداماً ودرجة فاعليتها في نقل التوصيات الإرشادية والعوامل المؤثرة على فعاليتها سواء ما يتصل منها بالمرشد الزراعي أو الرسالة الإرشادية أو الزراع لأخذها في الاعتبار عند استخدام هذه الطرق في البرامج الإرشادية.
- أهم النتائج:
١. جاءت درجة فعالية الطرق الإرشادية الثلاثة المدروسة عالية في نقل جميع توصيات محصولي القمح والأذرة الشامية المدروسة وإن اختلف ترتيبها حيث جاءت:- الزيارات الحقلية في المرتبة الأولى بالنسبة لتوصيات محصول الأذرة الشامية بمتوسط (٢.٦٥) درجة وكذلك بالنسبة لإجمالي توصيات محصولي القمح والأذرة الشامية (٢.٥٢) درجة في حين جاءت في المرتبة الثانية بالنسبة لنقل توصيات محصول القمح بمتوسط (٢.٤٢) درجة، أما الحقول الإرشادية فقد جاءت في المرتبة الأولى بالنسبة لنقل توصيات محصول القمح بمتوسط (٢.٦٣) درجة، وفي المرتبة الثالثة بالنسبة لنقل توصيات محصول الأذرة الشامية، وإجمالي توصيات المحصولين بمتوسط (٢.٣١) درجة، و(٢.٢٧) درجة على الترتيب.
  ٢. جاءت الزيارات الحقلية في المرتبة الأولى من حيث عدد العوامل المؤثرة على درجة فعاليتها وأهم هذه العوامل قدرة المرشد على التأثير في الزراع وقدرته على التحدث بوضوح، وبساطة اللغة المستخدمة في الرسالة واتجاه المزارع نحو المرشد ونحو المستخدمة الزراعية.
  ٣. جاءت الاجتماعات الإرشادية في المرتبة الثانية من حيث عدد العوامل المؤثرة على درجة فعاليتها وأهم هذه العوامل قدرة المرشد على التأثير في الزراع وبساطة اللغة المستخدمة في الرسالة واتجاه المزارع نحو المرشد.
- جاءت الحقول الإرشادية في المرتبة الثالثة من حيث عدد العوامل المؤثرة على فعاليتها وأهمها قدرة المرشد على التأثير في الزراع وسهولة فهم الرسالة واتجاه الزراع نحو المتحدثات الزراعية.

### الاسلوب البحثي

أجري هذا البحث في محافظة المنوفية لعدة أسباب أهمها: اكتمال البناء التنظيمي للجهاز الإرشادي بها حتى مستوى القرية، ولأنها الموطن الأصلي للباحث ومحل عمله مما يؤدي إلى سهولة جمع البيانات. وتمثل الزراعة النشاط الرئيسي لسكان المحافظة نظراً لما تتمتع به محافظة المنوفية من خصوبة أراضيها الزراعية ومن أهم المحاصيل: الذرة والقمح، والقطن، وتبلغ جملة مساحة الأرض المنزرعة ٣٢٥ ألف فدان تشتهر بتنوع الحاصلات الزراعية والخضر والفاكهة ويوجد بها تسع مراكز إدارية، ويبلغ عدد المرشدين الزراعيين بها (٣٣٩) وتم إجراء هذا البحث على مجموعتين من المبحوثين الأولى هي عينة من الزراع ببعض قري المحافظة، والثانية هي مجموعة من العاملين بالجهاز الإرشادي بالمنوفية والذين يمثلون الفئة الأساسية للعمل الإرشادي الزراعي والذين يعملون بمراكز المحافظة وقراها وتم اختيارهم كما يلي:

#### أ. اختيار عينة الزراع.

تم اختيار عينة عشوائية غير منتظمة من الزراع بلغت (١٥٠) مزارعاً، حيث تم اختيار (٩٢) مزارعاً من قرية كفر أبشيش التابعة لمركز قويسنا يمثلون ١١.٤% من إجمالي عدد حائزين بالقرية (٨٠٥) حائز ، و تم اختيار (٥٨) مزارعاً من قرية كفر شنوان التابعة لمركز شبين الكوم يمثلون ١٠.٥% من إجمالي عدد حائزين بالقرية (٥٤٨) حائز، تم اختيار القريتين بطريقة عمدية نظراً لكثرة عدد المرشدين بهما.

## ب. إختيار عينة المرشدين.

نظرا لامتداد واتساع محافظة المنوفية وضعف إمكانية الباحث عن تغطية كل هذه المساحة فقد تم إختيار مركزي شبين الكوم وقويسنا بطريقة عمدية لوجود أكبر عدد من المرشدين بهما ويبلغ عدد المرشدين الزراعيين بهم (١١١) مرشداً تم إختيار ٥٠ مرشداً زراعياً منهم بطريقة عشوائية بسيطة يمثلون حوالي ٥٠% من إجمالي عدد المرشدين بالمركزين بواقع (٢٥) مرشداً من مركز شبين الكوم، و(٢٥) مرشداً من مركز قويسنا. واستغرقت عملية جمع البيانات أربعة أشهر بدءاً من شهر أبريل وحتى شهر يوليو ٢٠١٤ .

تم جمع البيانات لهذا البحث بطريقة الاستبيان بالمقابلة الشخصية باستخدام إستمارتي إستبيان أعدنا لذلك الغرض أحدهما خاصة بالمرشدين الزراعيين والأخرى خاصة بالزراع، بحيث صممت كل أستمارة لتتناسب مع فئات ومستوى المبحوثين، وبعد تصميمها، أجريت عليها الأختبارات المبدئية **pretest** وأعيد تعديلها حتى أصبحت في صورة نهائية وأستخدمت في جمع بيانات البحث. وتم تحليل البيانات المجمعة بإستمارة الاستبيان المعدة بالأستعانة بالبرنامج الإحصائي **SPSS**، حيث استخدمت عدة أساليب إحصائية بعضها وصفيًا والأخر استدلالياً، حيث تم استخدام بعض المقاييس الإحصائية الوصفية كالنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والمدى، والانحراف المعياري، وذلك لوصف الخصائص الشخصية والاقتصادية والاتصالية للمبحوثين كما أستخدم معامل الارتباط والتحليل الارتباطي الإندجاري المتعدد المتدرج الصاعد

(Step wise).

متغيرات البحث:

يشتمل هذا البحث على عدد (٢١) متغيراً مستقلاً تتمثل في :-

### أ. المتغيرات المستقلة الخاصة بعينة الزراع:

- العوامل الشخصية: (السن، والتعليم، والحيازة المزرعية، وحيازة المكننة الزراعية، والعمل بالزراعة، والحيازة الحيوانية، مصادر المعلومات، والاتجاه نحو الإرشاد)
- الأنشطة الإرشادية: مدى مشاركة الزراع في الأنشطة الإرشادية (الزيارات الإرشادية – الإجتماعات الإرشادية – الإيضاح العملي) حيث يشير اشتراك الزراع في الأنشطة والبرامج الإرشادية إلى أنه يعد دليلاً على اقتناعهم بالعمل الإرشادي وأهميته في تطوير حياتهم وبالتالي يعد دليلاً على مدى نجاح العمل الإرشادي في تحقيق أهدافه.

### ب. المتغيرات المستقلة الخاصة بالعاملين بالجهاز الإرشادي:

- العوامل الشخصية (السن، الوظيفة، المؤهل، التخصص، الخبرة الزراعية العامة، الخبرة الإرشادية الزراعية، الإقامة، الوقت المخصص للعمل الإرشادي، التدريب، مصادر المعلومات).
- العوامل التنظيمية، وتشمل:

١. مناخ العمل: من حيث العلاقات بين زملاء والرؤساء وتوفير الثقة والتسهيلات المتاحة.
  ٢. اللامركزية: من حيث درجة اشتراك العاملين في الجهاز الإرشادي الزراعي في وضع السياسات والخطط والبرامج الإرشادية وتحديد النشاطات والميزانية وإجراء التقييم.
- أما المتغير التابع فهو معوقات فعالية جهاز الإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية

## النتائج البحثية ومناقشتها

### أولاً: وصف لخصائص الزراع المبحوثين:

#### ١- التوزيع النسبي للزراع المبحوثين وفقاً للسن:

أشارت النتائج إلى أن ٥٠% من عينة الزراع أعمارهم ما بين (٤٥-٦٣) سنة، وأن ٤٢% من عينة الزراع من المتعلمين، وأن ٨٦,٧% من عينة الزراع تتراوح حيازتهم الزراعية ما بين (١٠-٣٥) فيراط، وأن ٤٤,٧% من عينة الزراع يمتلكون آلة زراعية واحدة. كما أن ٧٣,٣% من عينة الزراع عملهم الأساسي هو الزراعة، كما أشارت النتائج إلى أن ٨٢,٧% من عينة الزراع حيازتهم للحيوانات المزرعية (أقل من ٦) وحدة حيوانية، وأن غالبية الزراع المبحوثين (٨٢,٧%) يحصلون على معلوماتهم الزراعية بصفة دائمة من خلال الأهل والجيران وأن (٨٥,٣%) على ثقة عالية بهذه المعلومات، وأن ٥٣,٣% من عينة الزراع اتجههم سلبي نحو الإرشاد الزراعي.



جدول رقم (١) يوضح معوقات العمل الإرشادي بمحافظة المنوفية وفقا لوجهة نظر الزراع المبحوثين:

المعوقات	عدد الزراع	النسبة المئوية
ضعف خبرة المرشدين الزراعيين	١٠٥	٧٠
قلة عدد المرشدين	٩٧	٦٤,٧
عدم توفير مستلزمات الانتاج	٩٥	٦٣,٣
عدم المتابعة من الجهات الاعلى	٧٢	٤٨
تكليف المرشدين الزراعيين بأعمال كثيرة	٦٨	٤٥,٣

ومن الجدول يتضح أن غالبية المبحوثين من الزراع يرون أن المعوق الرئيس هو ضعف خبرة المرشد ولهذا لا يلجؤون اليه في الحصول على معلوماتهم الزراعية.

ثانيا : نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Stepwise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للزراع والمؤثرة فى مستوى الفعالية للجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة المنوفية.

تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة للزراع والمؤثرة في فعالية الجهاز الإرشادي حيث اشارة النتائج الى معنوية هذا النموذج في الخطوة الثانية من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١.

جدول رقم (٢) يوضح نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة والمؤثرة فى مستوى الفعالية للجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة المنوفية.

خطوات التحليل	المتغيرات المؤثرة فى المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	% لتباين المفسر فى المتغير التابع	قيمة (ف) لاختبار معنوية الانحدار
الخطوة الاولى	مصادر المعلومات	٠.٥٤	٠.٣٠	٣٠	١٤.٨٢
الخطوة الثانية	اتجاه الزراع نحو الإرشاد	٠.٥٨	٠.٣٤	٤	١٠.٠٤٣

وأوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر ٣٤% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي يعزى ٣٠% منها إلى مصادر المعلومات، و٤% منها فقط إلى الإتجاه نحو الإرشاد الزراعي وهذه النتيجة تدل على أهمية مصادر المعلومات بالنسبة للزراع لذلك يجب الأهتمام بتطوير طرق الاتصال بالمزارعين وكذلك تفعيل الزيارات الحقلية والمنزلية وعمل الإجتماعات الإرشادية في المواعيد المناسبة للزراع وكذلك زيادة عدد الحقول الإرشادية المنفذة في القرى.

ثالثا: وصف لخصائص العاملين بجهاز الإرشاد الزراعي المبحوثين:

أشارت النتائج الى أن ٦٢% من عينة المرشدين أعمارهم ما بين (٥٢ - ٦١) عام، وأن ٦٨% يعملون كمرشد قرية، وأن ٥٨% من عينة المرشدين حاصلين على دبلوم المدارس الثانوية الزراعية، وأن ٧٠% غير متخصصين في الإرشاد الزراعي، وأن ٤٨% من المبحوثين خبرتهم الزراعية تراوحت بين مدى (٢٤ - ٣٥) عام، وأن ٤٨% من عينة المرشدين خبرتهم في العمل الإرشادي تراوحت بين مدى (١٩ - ٢٨) عام، وأن ٦٠% منهم اقامتهم قريبة من العمل، وأن ٤٤% من عينة المرشدين بوجهون نصف وقتهم تقريبا (٣٦ - ٦١) للعمل الميداني، وأن ٧٠% تلقوا (٧ - ١٠) دورة تدريبية أثناء العمل، وأن ٦٢% من عينة المرشدين يحصلون على معلوماتهم الزراعية بصفة دائمة من خلال مجلة الإرشاد الزراعي و ٥٦% على ثقة عالية بالمعلومات التي يحصلون عليها من زملاء في العمل، وأن (٩٤%) من عينة المرشدين يقومون بعقد اجتماعات إرشادية، وأن (٩٠%) يقومون بعمل حقول أو تجميعا إرشادية لمختلف المحاصيل.

رابعاً: نتائج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في أبعاد الفعالية .

نتائج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد تحقيق الاهداف التعليمية .

تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة والمؤثرة في أحد أبعاد فعالية الجهاز الإرشادي وهو بعد تحقيق الأهداف التعليمية حيث أشارت النتائج إلى معنوية هذا النموذج في الخطوة الثالثة من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١ . وأوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة لعينة المرشدين تفسر ٢٨% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي يعزى ١١% منها إلى مناخ العمل، و٨% منها إلى الوظيفة، و٩% منها إلى الإقامة.

جدول رقم (٣) يوضح نتائج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد تحقيق الاهداف التعليمية

خطوات التحليل	المتغيرات المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	% لتباين المفسر في المتغير التابع	قيمة (ف) لاختبار معنوية الانحدار
الخطوة الاولى	مناخ العمل	٠,٣٢٤	٠,١١	١١	٥,٧٦٦
الخطوة الثانية	الوظيفة	٠,٤٣٠	٠,١٩	٨	٥,٤٤٩
الخطوة الثالثة	الإقامة	٠,٥٢٤	٠,٢٨	٩	٥,٩٢٣

أوضحت النتائج أن المرشد الزراعي عندما يتوفر له مناخ جيد للعمل والإقامة القريبة من مكان العمل فإنه يحقق معدلات عالية من الإنتاجية ويسعى بكل الجهد لتحقيق أهداف الارشاد الزراعي.

نتائج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة والمؤثرة في بعد الرضا الوظيفي

جدول رقم (٤) يوضح نتائج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد الرضا الوظيفي

خطوات التحليل	المتغيرات المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	% لتباين المفسر في المتغير التابع	قيمة (ف) لاختبار معنوية الانحدار
الخطوة الاولى	اللامركزية	٠,٤١	٠,١٧	١٧	٩,٥٤
الخطوة الثانية	السن	٠,٥٤	٠,٢٩	١٢	٩,٩٥
الخطوة الثالثة	التخصص	٠,٦١	٠,٣٧	٨	٩,٣٣

تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة والمؤثرة في أحد أبعاد فعالية الجهاز الإرشادي وهو بعد الرضا الوظيفي حيث أشارت النتائج إلى معنوية هذا النموذج في الخطوة الثالثة من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١ . وأوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة لعينة المرشدين تفسر ٣٧% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي يعزى ١٧% منها إلى اللامركزية، و١٢% منها إلى السن، و٨% منها إلى التخصص .

ومن النتائج يتضح أهمية اللامركزية فكلما كان المرشد الزراعي لديه الحرية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بتنفيذ البرنامج الإرشادي كلما أدى الأعمال الموكلة اليه بفعالية لذا يجب على القائمين على العمل الإرشادي في تطبيق اللامركزية في العمل الإرشادي حتى يمكن زيادة فعالية العاملين بجهاز الإرشاد اما بالنسبة لعامل السن فإن غالبية العاملين بالجهاز الإرشادي من كبار السن الذين إكتسبوا كثيراً من الخبرة تجعلهم أكثر رضا عن ما يؤدون من أعمال ومما لا يمكن أن يغفل فإن التخصص في دراسة علوم الإرشاد الزراعي عامل قوى في زيادة فعالية المرشدين الزراعيين من حيث إن المتخصص قد درس العلوم التي تؤهله للتعامل مع الزراع أكثر من غيره من التخصصات الأخرى.

نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد المرونة  
تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في أحد أبعاد فعالية الجهاز الإرشادي وهو بعد المرونة حيث أشارت النتائج إلى معنوية هذا النموذج في الخطوة الأولى من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١% ووضحت النتائج أن متغير الوظيفة يفسر ٢٠% من التباين في بعد المرونة.  
جدول رقم (٥) يوضح نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد المرونة.

خطوات التحليل	المتغيرات المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	% لتباين المفسر في المتغير التابع	قيمة (ف) لاختبار معنوية الانحدار
الخطوة الأولى	الوظيفة	٠,٤٤١	٠,٢٠	٢٠	١١,٨٢٥

ومن النتائج يتضح وجود علاقة ارتباطية بين بعد المرونة وعامل الوظيفة حيث إن وظيفة مرشد القرية يكون لها تأثير في بعد المرونة نتيجة ما توفره من التفاعل المباشر مع الزراع مما يخلق جوا مناسباً لدى المرشدين الزراعيين يستطيعون من خلاله اتخاذ القرارات المناسبة عندما يوجههم أي طارئ أثناء تنفيذ البرامج الإرشادية

نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد التكيف.

تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في أحد أبعاد فعالية الجهاز الإرشادي وهو بعد التكيف حيث أشارت النتائج إلى معنوية هذا النموذج في الخطوة الأولى من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١% ووضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة لعينة المرشدين تفسر ٤٠% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي يعزى ٣١% منها إلى اللامركزية، و٩% منها إلى الوقت المخصص للعمل الميداني.

ومن النتائج يتضح أهمية اللامركزية فكما كان المرشد الزراعي لديه الحرية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بتنفيذ البرنامج الإرشادي كلما أدى الأعمال الموكلة إليه بفعالية لذا يجب على القائمين على العمل الإرشادي في تطبيق اللامركزية في العمل الإرشادي حتى يمكن زيادة فعالية العاملين بجهاز الإرشاد واعطاء المرشدين الحرية الكافية لمواجهة أي تغييرات قد تحدث عند تنفيذ البرنامج الإرشادي

جدول رقم (٦) يوضح نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في بعد التكيف

خطوات التحليل	المتغيرات المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	% لتباين المفسر في المتغير التابع	قيمة (ف) لاختبار معنوية الانحدار
الخطوة الأولى	اللامركزية	٠,٥٥٦	٠,٣١	٣١	٢١,٨٧
الخطوة الثانية	الوقت المخصص للعمل الميداني	٠,٦٢٥	٠,٤٠	٩	١٥,٣٥٨

نتائج التحليل الارتباطي الانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في فعالية الجهاز الإرشادي.

تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحدارى المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد المتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في فعالية الجهاز الإرشادي حيث أشارت النتائج إلى معنوية هذا النموذج في الخطوة الثانية من التحليل وهذا النموذج معنوي عند مستوى ٠.٠١% وأوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة لعينة المرشدين تفسر ٢٦% من التباين في فعالية الجهاز الإرشادي يعزى ١٨% منها إلى اللامركزية، و٨% منها إلى سن المبحوث.

نتائج التحليل الارتباطي الإحصائي المتعدد المتدرج الصاعد (Step wise) لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للمرشدين الزراعيين والمؤثرة في فعالية جهاز الإرشاد الزراعي بمحافظة.

خطوات التحليل	المتغيرات المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	% لتباين المفسر في المتغير التابع	قيمة (ف) لاختبار معنوية الانحدار
الخطوة الأولى	اللامركزية	٠.٤١٨	٠.١٨	١٨	١٠.٣٩٥
الخطوة الثانية	السن	٠.٥٠٤	٠.٢٦	٨	٨,١٥٩

ومن النتائج يتضح أهمية اللامركزية في زيادة الفعالية لجهاز الإرشاد فكما كان المرشد الزراعي لديه الحرية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بتنفيذ البرنامج الإرشادي كلما أدى الأعمال الموكلة إليه بفعالية لذا يجب على القائمين على العمل الإرشادي في تطبيق اللامركزية في العمل الإرشادي حتى يمكن زيادة فعالية العاملين بجهاز الإرشاد اما بالنسبة لعامل السن فإن كبر سن المرشد له أهمية في زيادة فعاليته نظرا لاكتسابه كثير من الخبرات.

معوقات العمل الإرشادي بمحافظة المنوفية طبقا لوجهة نظر المبحوثين من العاملين بجهاز الإرشاد:

اهم المعوقات طبقا للترتيب التنازلي:

١. قلة عدد المرشدين الزراعيين مع كثرة الأعمال الموكلة إليهم وزيادة المساحة المزروعة المخصصة لعمل المرشدين.
٢. عدم توفير المكان المناسب لعمل المرشدين وتجهيزه بالمعينات اللازمة لعمل الخدمة الإرشادية بفعالية.
٣. عدم توفر وسائل المواصلات بالصورة الكافية
٤. قلة الحوافز التي تقدم للعاملين بالإرشاد على الرغم من الجهد الكبير الذي يبذلونه

## المراجع

- أحمد، أحمد عثمان بدوى (٢٠٠٧): فعالية بعض الطرق الإرشادية الموجهة إلى زراع نخيل البلح بمحافظة الوادي الجديد، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- أبوسعدة، هشام (١٩٩٤): الكفاءة والتشكيل العمراني، المكتبة الأكاديمية.
- السماوي، أحمد عبد المولى على (١٩٩٩): بعض العوامل المؤثرة على فعالية التنظيم الإرشادي الزراعي لمنطقة المرتفعات الجنوبية والشمالية في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- العادلي ، احمد السيد ، و تاج السر ، و محمد الحاج ، ( ١٩٧٣ ) : المقومات الأساسية لنجاح العمل الإرشادي الزراعي ، ومدى انطباقها على جهاز الإرشاد الزراعي بالسودان ، نشرة بحثية رقم ٧ قسم الإرشاد الزراعي ، كلية الزراعة ، جامعة الاسكندرية .
- أبو السعود، خيرى حسن (١٩٨٧): الإرشاد الزراعي، التنظيم والتخطيط والتقييم، وزارة التربية والتعليم، الجمهورية العربية اليمنية.
- تقى غيطي ميخائيل جيد (٢٠٠٥): تحسين فعالية العمل الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد رسالة ماجستير ، كلية الزراعة، جامعة أسيوط.
- خليل، محمد رضا السيد (١٩٩٨): العوامل المؤثرة على فعالية بعض الطرق الإرشادية، رسالة ماجستير ، قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.
- رشا حمدى عبدالهادى أحمد (٢٠٠٩): قياس الكفاءة الاجتماعية للمرشدين الزراعيين الميدانيين بمحافظة المنوفية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة المنوفية.
- زهران، يحيى على (١٩٩٦): الخدمات الاستشارية بين الأسس النظرية والقبول الميداني، المؤتمر الثالث للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مستقبل الخدمات الاستشارية الزراعية في مصر.
- سويلم، محمد نسيم على (٢٠٠٣): التوأمان (الكفاءة والفعالية)، مصر للخدمات العلمية.

- شهيبي، محمد على (١٩٩٠): السلوك الإنساني في التنظيم، مطبعة جامعة القاهرة، الكتاب الجامعي، الطبعة الخامسة، القاهرة (١٩٩٠).
- شبيبة، محمد مصطفى (١٩٩٠): "تنظيم وإدارة الخدمة الإرشادية الزراعية" في محاضرات في الإرشاد الزراعي، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عبد المجيد، محسن بهجت محمد (١٩٩٩): محددات أداء بعض المنظمات الريفية في مجتمعات الأراضي الجديدة، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- محمد، طاهر محمد أبو العطا (٢٠٠٥): دراسة لقياس فاعلية بعض البرامج الإرشادية في محافظة القليوبية، رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي والإرشاد، كلية الزراعة بمشهور، جامعة الزقازيق، فرع بنها.
- Chester,J (1971).Efficiency in Education , Education in the Encylopedia . Dighton L.
- Webster, Amerrian,(1991): Webster's Ninth New Collegiate Dictionary, U.S.A.
- Shahin, A.S.A., (2004) Adoption of Innovation in smallholder Buffalo Dairy Farms in the Menoufia province in Egypt, Ph.D Dissertation . Humboldt university of Berlin, Germany.

## **EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF AGRICULTURAL EXTENSION SYSTEM IN MENOUIFYA GOVERNORATE**

**Dorria M. Khairy ; A. S. A. Shahin and SH. A. M. Hasan**

**Agricultural Extension And Rural Sociology Department Faculty of Agriculture Menoufiya University**

### **ABSTRACT**

The main aim of this study is to Identify Effectiveness and Efficiency of Agricultural extension system in Menoufiya Governorate. The present study was conducted following random sampling technique to arrive a total of 150 farmers and 50 extension workers covering two villages from two Districts Menoufiya Governorate in Egypt. Data was collected through questionnaire by personal interviewing with farmers and extension workers. Data were first recorded and coded and then analyzed by SPSSX 14.0 statistical package (Descriptive statistics, mean, variance, standard deviation, percentages ,regression model).

**The resulting of this study indicated that :**

1. The majority of farmers (82.7%) determine the main source of information were families and neighbors.
2. The most important constraints facing the farmers were lack of experiences of extension workers.

3. The main source of information of extension workers were extension magazines.
4. There were two independent variables explaining 34% of the total variance of the efficiency of agricultural extension system from view of the farmers.
5. There were 3 independent variables explaining 28% of the total variance of the degree of educational goal attainment of the extension workers.
6. There were 3 independent variables explaining 37% of the total variance of the job satisfaction of extension workers.
7. There was one independent variable explaining 20% of the total variance of the degree of flexibility.
8. There were 3 independent variables explaining 40% of the total variance of the degree of adaptation.
9. There were 2 independent variables explaining 26% of the total variance of the total efficiency of agricultural extension system for extension workers.