

## مشكلات المرشدين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة البحيرة

سامي محمد عبد الحميد دراز<sup>١</sup> و منصور احمد محمد عبد الواحد<sup>٢</sup>

<sup>١</sup>كلية الزراعة-جامعة الأزهر بأسسيوط

<sup>٢</sup>كلية الزراعة-جامعة سوهاج

### المستخلص:

استهدف البحث التعرف على مشكلات المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة وتحديد درجة أهميتها والحلول المقترحة لتلك المشكلات من وجهة نظر المبحوثين، ودراسة العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية للمبحوثين وبين كل من درجة أهمية كل مشكلة، والدرجة الاجمالية لأهمية المشكلات المدروسة.

تم إجراء البحث علي شاملة المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة، والبالغ عددهم ٢٢٠ مرشدا زراعيا، وتم استبعاد ١٣ مرشدا زراعيا لم يتمكن الباحثين من مقابلتهم ليصبح عدد المبحوثين ٢٠٧ مرشدا زراعيا، وتم جمع البيانات بطريقة المقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان أعدت خصيصا لهذا الغرض خلال شهري يناير وفبراير ٢٠١٤م. واستخدم في عرض وتحليل البيانات العرض الجدولي والتكرارات والنسب المئوية، والدرجة المتوسطة، واختبار معامل الارتباط البسيط لتحديد العلاقة بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين ودرجة أهمية المشكلات المدروسة وذلك باستخدام مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وكانت أهم نتائج البحث ما يلي:

- أن أكثر المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين وموجودة بدرجة عالية هي المشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي، ثم المشكلات الإدارية والتنظيمية، ثم المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي، والمشكلات النفسية والاجتماعية .
- ارتفاع متوسط درجة أهمية أكثر من نصف المشكلات المدروسة حيث تعدت الدرجة المتوسطة لهذه الأهمية أكثر من ٣ درجات.
- أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٥%) يرون أن المشكلات المدروسة مهمة بدرجة كبيرة أو متوسطة.
- من أهم مقترحات المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم: تعيين مرشدين جدد، زيادة دخل المرشد، زيادة الحافز المادي، إعطاء اجر إضافي للمرشد، عمل كادر خاص للمرشد الزراعي، توفير وسائل انتقال للمرشد، زيادة عدد الدورات التدريبية، تكليف المرشد بالأدوار الإرشادية فقط، إمداد المرشد بالنشرات والمطبوعات الإرشادية.
- وجود علاقة معنوية بين درجة أهمية المشكلات المدروسة وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.

Received on: 9/11/2014

Accepted for publication on: 14/11/2014

Referees: Prof. Mohamed G. El-Din

Prof. Moustafa H. A. I. Ghanem

## المقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الموارد البشرية محوراً رئيسياً في الإنتاج وتعتمد فاعليتها إلى حد كبير على حجم ومستوى إعدادها وتأهيلها للنهوض بمستويات التقدم التكنولوجي، حيث أن من أصعب المشكلات التي تواجه الدول النامية في محاولاتها المستمرة لتنمية مجتمعاتها اقتصادياً واجتماعياً ما يتعلق بالعنصر البشري اللازم لضمان الاستغلال الأمثل لباقي العناصر الإنتاجية فهو هدف التنمية ووسيلتها باعتباره الثروة القومية التي يعقد عليها الآمال والرخاء في المجتمع (عبدالحليم، ٢٠٠٤). لذلك فإن من الدعائم الأساسية لنجاح التنمية في الدول النامية لا بد من الاهتمام بالنهوض بالزراعة بها، وهذا يتطلب وجود جهاز إرشاد زراعي فعال يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي عن طريق إحلال الأساليب التكنولوجية الزراعية المستحدثة والملائمة للظروف البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية محل الأساليب القديمة السائدة في نمط الإنتاج في تلك الدول، ولا جدال في أن الجهاز الإرشادي لكي يحقق أهدافه لا بد أن يحسن استثمار كافة إمكانياته، وخاصة البشرية منها، والممثلة في العاملين الإرشاديين (صالح، عبد المقصود، ١٩٨٤) معتمداً في أداء رسالته على القاعدة العريضة من المرشدين الزراعيين المنتشرين في مختلف أنحاء القرى المصرية، فهم المنفذون الفعليون على المستوى المحلي للبرامج الإرشادية، وأساس عملية الاتصال الإرشادي التي تتم مع المسترشدين، ومحركو العملية الإرشادية، والقوي الموجهة التي تهتم بتشكيل وتغيير سلوك الريفيين معيشة وإنتاجاً (شرشر، ٢٠٠١). لأنهم أكثر إدراكاً لظروف المزارعين، والمسؤولين عن تقديم الخدمة الإرشادية على مستوى القرية، وإمداد الزراع بالمعلومات الزراعية الجديدة الملائمة لظروفهم البيئية الاقتصادية والاجتماعية، ويتوقف عليهم النجاح في القيام بدور حيوي لإحداث التنمية الزراعية، (وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي المصرية، ٢٠٠٩)، حيث يمثلون الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه (همام، أبو حطب، ١٩٨٩) إذ يعد المرشد الزراعي معلماً وموجهاً وصديقاً يعيش بين المزارعين، ويقوم بتوسع معارفهم لتحسين أفكارهم مما يزيد من قدراتهم ومهاراتهم ويطور قابليته للعمل (Laurens, 1997)، ويعد فشل المرشد الزراعي في أداء مهامه الإرشادية فشلاً للجهاز الإرشادي ككل والذي قد يرجع إلى العديد من الأسباب في مقدمتها المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء ممارستهم للعمل الإرشادي (الصياد، وشرشر، ١٩٨٦).

وهكذا أصبح التركيز على دراسة المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ضرورة حتمية عند المسؤولين في الجهاز الإرشادي بين فترة وأخرى، ليظل موضوعاً للبحث وذلك لأسباب متعددة منها التطور الدائم في التكنولوجيا التي اجتاحت المجتمع وغيرت من طرق وأساليب الإرشاد الزراعي، والتغيير والتخبط في السياسة الزراعية، ونقص الإمكانيات الإرشادية، وتوقف التعيينات في الجهاز الإرشادي، ودمج بعض المجالات المستحدثة في الإرشاد الزراعي، مثل الثقافة السكانية، والبيئة، وحوادث العديد من التغييرات الطبيعية، وانتشار العديد من الأمراض التي تؤثر على المزارع، ومحاصيله، وحيواناته، مثل أنفلونزا الطيور، والحمى القلاعية، والنمل الأبيض، وسوسة النخيل الحمراء، إضافة إلى التعدي الصارخ على الأراضي الزراعية والبناء عليها عقب الثورتين المجيدتين، كما أن الواقع الميداني يشير إلى ضعف أداء المرشدين الزراعيين في الجهاز الإرشادي، وربما يرجع ذلك إلى العديد من المشكلات التي تواجههم أثناء قيامهم بدورهم الإرشادي، إضافة إلى نتائج العديد من الأبحاث والتي أقرت وجود العديد من هذه المشكلات.

ونظراً لأهمية دور المرشدين الزراعيين في الجهاز الإرشادي والمسؤولية التي تقع على عاتقهم ولقيامهم بمهامهم الإرشادية بنجاح، فإن الأمر يتطلب معرفة هل تغلب جهاز الإرشاد الزراعي على هذه المشكلات أم ما زالت قائمة أو زادت عليها مشكلات أخرى، ولو كانت موجودة ما هي درجة وجودها، وما هي درجة أهميتها، وما هي الحلول المقترحة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة للتغلب عليها وحلها، كمحاولة لمساعدة المعنيين بالجهاز الإرشادي للتغلب على هذه المشكلات أو تذليلها وحلها، ولتفعيل دور المرشدين

الزراعيين لقيامهم بمهامهم الإرشادية بنجاح ، ولتمكين الجهاز الإرشادي من أداء دوره التتموي داخل المجتمع الريفي بنجاح.

لذا فقد تمثلت مشكلة البحث في التساؤلات الآتية، ما هي المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين، وما هي درجة أهمية هذه المشكلات من وجهه نظرهم، وما هي مقترحاتهم لحل هذه المشكلات، وما هي العلاقة بين درجة أهمية المشكلات التي تواجههم وبين متغيراتهم الشخصية المدروسة.

#### أهداف البحث:

استنادا للعرض المشكلى السابق أمكن صياغة أهداف هذا البحث على الوجه التالي :

- ١ - التعرف على بعض الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين المبحوثين؟
- ٢ - تحديد المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين أثناء قيامهم بمهامهم الإرشادية؟
- ٣ - تحديد درجة أهمية المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين من وجهه نظرهم؟.

٤ - التعرف على الحلول المقترحة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين للمشكلات التي تواجههم.

٥- دراسة العلاقة بين درجة أهمية المشكلات التي تواجه المبحوثين وبين بعض متغيراتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية وهي: (السن، المؤهل الدراسي، ومدة الخدمة بالإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، والمساحة التي يشرف عليها المرشد، وعدد الزراع في منطقة عمل المرشد، والمسافة بين مكان إقامة المرشد ومكان عمله، وعدد أفراد الأسرة، ومكان المرشد الاجتماعية).

ولتحقيق الهدف الخامس من البحث تم صياغة الفرض النظري العام التالي: (توجد علاقة بين درجة أهمية المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين متغيراتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المدروسة) واختبار صحة هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الاحصائي المقابل له وذلك بإضافة حرف النفي ( لا ).

#### الإطار النظري:

تعددت الآراء في تفسير مفهوم المشكلة، وإذا كانت هذه الآراء متقاربة في المعنى العام، أو في مضمونها إلا أن لكل منها عناصر ومحاور تتفق ووجهات نظر المتعرضين لدراساتها، فيعرف (راجح، ١٩٧٣) المشكلة بأنها عبارة عن موقف جديد يكون بمثابة عقبة تعوق إرضاء حاجات الفرد ورغباته ، ولا يكفي لحله السلوك التعودى أو الخبرة السابقة.

بينما يعرف (غيث، ١٩٧٩) المشكلة بأنها موقف يؤثر في عدد من الأفراد بحيث يعتقدون بان هذا الموقف هو مصدر الصعوبات والمساوئ.

كما عرفها (عبد المقصود، ١٩٨٨) بأنها كل ما يسبب عرقله أو بطء أو عدم اكتمال أو أداء المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفي بالشكل المطلوب.

كما ذكر (جبار، وعلى، ٢٠٠٣) أن المشكلة تعنى سلوك أو موقف أو وضع غير مرغوب فيه ومتكرر الحدوث وتعنى أيضا وجود عائق أمام الطريقة المألوفة والمقبولة والمرغوبة.

ويرى (فليه، والذكي، ٢٠٠٤) أن المشكلة تعنى في اللغة (مادة : ش ك ل) استشكل الأمر: التبس، واستشكل عليه: أورد عليه إشكالا، واصطلاحاً : هي وجود عوائق تعترض الفرد للوصول إلى هدف ، وشعور الفرد بالعجز في أن يجد حلا مباشرا.

في حين يصف (أبو سعد، ٢٠٠٩) المشكلة بأنها عبارة عن موقف لا نستطيع القيام فيه باستجابة مناسبة، أو عقبة تحول بيننا وبين تحقيق الهدف.

وفى ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف المشكلة على أنها سلوك أو موقف أو وضع غير مرغوب فيه يسبب عرقله أو بطء أو عدم اكتمال أداء المرشد الزراعي لمهامه الإرشادية بكفاءة وفاعلية.

وللمشكلات بصفة عامة أنواع متعددة منها النظري ومنها العملي ، ومنها الشخصي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي (راجع ، ١٩٧٣).

هذا وقد تعددت تصنيفات الباحثين للمشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين تبعاً لوجهات نظر الباحثين ومجالات الدراسة وكذا لاختلاف مجالات البحث التي يهتم بها كل منهم. حيث صنف (صالح، وعبدالمقصود ، ١٩٨٤) المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين إلى مشاكل اقتصادية، و مشاكل نفسية واجتماعية، ومشاكل بيئية ، ومشاكل إدارية وتنظيمية. كما صنف (الصيد، وشرشر، ١٩٨٦) المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين إلى أربعة أنواع هي: مشكلات إدارية وتنظيمية، ومشكلات خاصة بعلاقات العمل، ومشكلات خاصة بالإمكانات ، ومشكلات خاصة بأعباء المعيشة.

كما أشارت بعض الدراسات الإرشادية (هيكل، وآخرون، ٢٠٠٨، ومجد ١٩٩٥ ، قنديل ١٩٩٩، أبو عساف ٢٠٠٦ ، ناصر، ٢٠٠٧) إلى تعرض الجهاز الإرشادي بصفة عامه والمرشدين الزراعيين بصفة خاصة إلى العديد من المشكلات، ومن هذه الدراسات الإرشادية السابقة والملاحظات الميدانية أمكن استخلاص المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء قيامهم بأدوارهم الإرشادية وتصنيفها إلى خمس أنواع رئيسية يضم كل نوع منها العديد من المشكلات وهي:

**أولاً: مشكلات إدارية وتنظيمية:** وتتمثل في قلة عدد المرشدين الزراعيين على المستوى المحلي، كثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد، زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد، عدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي، كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي، عدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة، قيام المرشد الزراعي بأعمال غير إرشادية ولا تناسب عمله، تعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي، تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد الزراعي، عدم تحديد مجالات العمل الإرشادي، المركزية في الإدارة، عدم مساهمة المرشد في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي، عدم وجود نظام مناسب لتقييم عمل المرشدين، عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى بالريف، عدم تدريب المرشدين الزراعيين على المجالات المستحدثة في الزراعة.

**ثانياً: مشكلات خاصة بعلاقات العمل:** وتتمثل في عدم وجود عدالة في توزيع العمل، وجود منازعات شخصية بين الزملاء، عدم تعاون الزراع مع المرشد، عدم تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كافي، عدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي، غياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية، الازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي، عدم ثقة الزراع فيما يقوم به الإرشاد الزراعي، وجود تحيزات شخصية في العمل، عدم وجود موضوعية في تقييم المرشدين، قلة فرص الاتصال والتحدث مع الرئيس المباشر.

**ثالثاً: مشكلات خاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي:** وتتمثل في قلة وسائل الاتصال والانتقال المخصصة للمرشدين، بعد السكن عن مقر العمل، عدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع، عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات التي تمد المرشد بالمعلومات، عدم توافر المعينات السمعية والبصرية، عدم توافر وسائل الاتصال الحديثة، عدم توافر الإمكانات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي، عدم توافر المكتبات أو المراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات .

**رابعاً: المشكلات النفسية والاجتماعية:** وتتمثل في ضآلة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بغيرها من الوظائف، الشعور بالملل من العمل في الإرشاد الزراعي، عدم وجود فرصة للمرشد لعمل ما يريد، عدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي لمجهودات المرشد، عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي.

**خامسا: مشكلات خاصة بدخول المرشد الزراعي:** وتتمثل في ضآلة مرتب المرشد وعدم مناسبة لطبيعة عمله، قلة الحوافز المادية، قلة الأجور الإضافية، عدم وجود بدل طبيعة عمل، ضآلة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى.

#### الطريقة البحثية:

تم إجراء البحث علي شاملة المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة، والبالغ عددهم ٢٢٠ مرشدا زراعيًا، وتم استبعاد ١٣ مرشدا زراعيًا لم يتمكن الباحثين من مقابلتهم ليصبح عدد المبحوثين ٢٠٧ مرشدا زراعيًا .

وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان أعدت خصيصا لهذا الغرض خلال شهري يناير وفبراير ٢٠١٤م، واشتملت على ثلاثة أقسام: الأول منها اختص بالمتغيرات الشخصية للمبحوثين والمتمثلة في: السن، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة بالإرشاد الزراعي، الالتحاق بالدورات التدريبية، عدد الدورات التدريبية، المساحة التي يقوم لمرشد بالإشراف عليها، عدد الزراع في منطقة عمل المرشد، المسافة بين إقامة المرشد ومكان عمله، عدد أفراد الأسرة ، مكانة المرشد الاجتماعية، والقسم الثاني اختص بالمشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ودرجة أهميتها: تم حصر المشكلات بلغ عددها ٤٥ مشكلة، وتم تقسيمها إلي خمسة أنواع رئيسية هي مشكلات إدارية وتنظيمية (١٥ مشكلة )، ومشكلات خاصة بعلاقات العمل (١٢ مشكلة)، ومشكلات خاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي (٨مشكلات)، ومشكلات نفسية واجتماعية (٥ مشكلات)، ومشكلات خاصة بدخول المرشد الزراعي (٥ مشكلات) ولقياس درجة وجود المشكلات من وجهة نظر المبحوثين تم وضع مقياس مكون من فئتين استجابة هي: موجودة، غير موجودة، وأعطيت الدرجات (١)، (صفر) درجة على الترتيب، حيث تم جمع إجمالي الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث لتعبر عن درجة وجود المشكلات وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات، مشكلات موجودة بدرجة عالية (المشكلات التي أقرها أكثر من ٧٥% من المبحوثين)، ومشكلات موجودة بدرجة متوسطة (المشكلات التي أقرها ٥٠% من المبحوثين حتى ٧٥% منهم )، ومشكلات موجودة بدرجة ضعيفة (المشكلات التي أقرها أقل من ٥٠% من المبحوثين).

ولتحديد درجة أهمية هذه المشكلات المدروسة من وجهة نظر المبحوثين: تم وضع مقياس مكون من خمس فئات استجابة هي: مهمة جداً، ومهمة ، متوسطة الأهمية، و قليلة الأهمية، وغير مهمة، وأعطيت الدرجات ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب لتعبر عن درجة الأهمية، وذلك لمن أقر بوجود المشكلات السابقة، كما تم حساب الدرجة المتوسطة لكل مشكلة، وأمكن ترتيب المشكلات وفقا للدرجة المتوسطة لتعبر عن درجة أهمية المشكلات إلي ثلاث مستويات هي:مشكلات علي درجة كبيرة من الأهمية ( تراوحت درجاتها المتوسطة بين ٣.٨٢، ٤.٧٥، درجة)، مشكلات علي درجة متوسطة من الأهمية (تراوحت درجاتها المتوسطة بين ٢.٨٨ ، ٣.٨١ درجة)، مشكلات علي درجة قليلة من الأهمية (تراوحت درجاتها المتوسطة بين ١.٩٤ ، ٢.٨٧ درجة). كما تم تقسيم المبحوثين حسب درجاتهم الإجمالية لرأيهم في أهمية المشكلات إلي ثلاث فئات هي: مشكلات مهمة بدرجة كبيرة (٦٦ درجة فأكثر)، ومشكلات مهمة بدرجة متوسطة (١٠٨-١٦٥)، ومشكلات مهمة بدرجة ضعيفة (٥٠-١٠٧)، حيث تراوح المدى الفعلي لاستجابات المبحوثين ما بين (٥٠-٢٢٥) درجة.

أما القسم الثالث: فقد اشتمل على سؤال مفتوح لتحديد مقترحات المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم، وتم تفرغ هذه المقترحات وترتيبها تنازليا حسب التكرارات والنسب المئوية لكل مقترح ووزعت علي الأنواع الخمس المدروسة من المشكلات.

تم عرض وتحليل البيانات بالعرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية ، والدرجة المتوسطة ، واختبار معامل الارتباط البسيط للتعرف على العلاقة بين المتغيرات الشخصية

المدرسة ودرجة أهمية المشكلات المدروسة وذلك باستخدام مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

**النتائج ومناقشتها:**

**أولاً: وصف عينة البحث:**

أوضحت النتائج جدول رقم (١) أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين بنسبة (٧٧.٣%) يبلغ سنهم ٤٧ سنة فأكثر، و أن أكثر من ثلاثة أخماس المبحوثين (٦١.٨%) من ذوى المؤهل المتوسط، وأن أكثر من نصف المبحوثين (٥١.٧%) قد مارسوا العمل الإرشادي الزراعي لمدة تتراوح ما بين ١ - ١١ سنة، وأن نصف المبحوثين (٥٥.١%) قد حضروا من دورة إلى ثمانية دورات، كما تبين أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٧.٤%) يشرفون على مساحة ٢٠٠ - ٣٨٠٠ فدان، وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٤.٩%) يرشدون ٧٠ - ١٩١٣ مزارع يقعون في منطقة عملهم، وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٣.٩%) تبلغ المسافة بين محل إقامتهم ومكان عملهم ١ - ٨ كيلو متر، وان ما يقرب أيضا من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٤.٤%) يتراوح عدد أفراد أسرهم من ٤ - ٦ أفراد، وأن ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٩.٨%) يرون أن مكانة المرشد الزراعي إما متوسطة أو منخفضة.

مما يشير إلى قلة التعيينات، وعدم استفادة المرشدين الزراعيين من برامج التدريب، وكثرة العبء الملقى على عاتق المرشد الزراعي، وكثرة متطلباته وعدم مقدرته على تلبيتها مما أدى إلى ضعف مكانة المرشد الزراعي.

**جدول رقم (١): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لمتغيراتهم الشخصية المدروسة**

المتغيرات	العدد	%
١- السن:		
من ٢٥ - ٣٥ سنة	١٠	٤.٨
من ٣٦ - ٤٦ سنة	٣٧	١٧.٩
٤٧ سنة فأكثر	١٦٠	٧٧.٣
٢- المؤهل الدراسي:		
دراسات عليا	٨	٣.٩
بكالوريوس	٧١	٣٤.٣
مؤهل متوسط	١٢٨	٦١.٨
٣- مدة الخدمة في الإرشاد الزراعي:		
من ١ - ١١ سنة	١٠٧	٥١.٧
من ١٢ - ٢٢ سنة	٤٧	٢٢.٧
من ٢٣ - ٣٣ سنة	٥٣	٢٥.٦
٤- عدد الدورات التدريبية:		
لم يحصلوا على دورات	٤٠	١٩.٣
من ١ - ٨ دورة	١١٤	٥٥.١
من ٩ - ١٦ دورة	٣٧	١٧.٩
١٧ دورة فأكثر	١٦	٧.٧
٥- مساحة الإشراف:		
من ٢٠٠ - ٣٨٠٠ فدان	١٨١	٨٧.٤
من ٣٨٠١ - ٧٤٠٠ فدان	٢٣	١١.١
من ٧٤٠١ - ١١٠٠٠ فدان	٣	١.٥
٦- عدد الزراع في منطقة عمل المرشد:		
من ٧٠ - ١٩١٣ مزارع	١٥٥	٧٤.٩
من ١٩١٤ - ٣٧٥٧ مزارع	٣٩	١٨.٩
من ٣٧٥٨ - ٥٦٠٠ مزارع	١٣	٦.٢
٧- المسافة بين محل إقامة المرشد ومكان عمله:		
من ١ - ٨ كيلو متر	١٥٣	٧٣.٩
من ٩ - ١٦ كيلو متر	٤٥	٢١.٧
من ١٧ - ٢٥ كيلو متر	٩	٤.٤
٨- عدد أفراد الأسرة:		
من ١ - ٣ أفراد	١٣	٦.٣
من ٤ - ٦ أفراد	١٥٤	٧٤.٤
من ٧ - ١٠ أفراد	٤٠	١٩.٣
٩- مكانة المرشد الاجتماعية:		
عالية	١٠٤	٥٠.٢
متوسطة	٨٣	٤٠.١

٩.٧	٢٠	منخفضة
-----	----	--------

المصدر: استمارة الاستبيان

## ثانياً: المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين:

**أولاً: المشكلات الإدارية والتنظيمية:** أوضحت النتائج جدول رقم (٢) وجود خمس مشكلات بدرجة عالية وهي: قلة عدد المرشدين على المستوى المحلي، وزيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد، وكثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد، وعدم توصيف الجيد لدور المرشد الزراعي، وعدم تدريب المرشدين الزراعيين على المجالات المستحدثة في الزراعة. بينما تبين وجود تسع مشكلات بدرجة متوسطة وهي، تعدد جهات الإشراف على المرشد الزراعي، وعدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة، وكثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي، وقيام المرشد الزراعي بأعمال غير إرشادية ولا تناسب عمله، وتعدد وتضارب التعليمات الواردة إلى المرشد الزراعي، وعدم وجود نظام مناسب لتقييم عمل المرشدين، وعدم مساهمة المرشد في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى بالريف، وعدم تحديد مجالات العمل الإرشادي، في حين أظهرت النتائج وجود مشكلة واحدة بدرجة ضعيفة وهي: المركزية في الإدارة.

مما يدل على وجود المشكلات التنظيمية بدرجة عالية ومتوسطة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين في ظل التغيرات المعاصرة والتطورات التكنولوجية التي اجتاحت المجتمع وغيرت من طرق وأساليب الإرشاد الزراعي، مما يؤكد ضرورة تعيين مرشدين زراعيين وتدريبهم على العمل الإرشادي والتخطيط المحلي للبرامج الإرشادية للعمل على حل مشكلات المرشدين الزراعيين وتفعيل دورهم الإرشادي في المجتمع الريفي.

## جدول رقم (٢): ترتيب المشكلات الإدارية والتنظيمية تنازلياً وفقاً لنسبة وجودها

م	المشكلات الإدارية والتنظيمية	موجودة		غير موجودة		الترتيب
		عدد	%	عدد	%	
١	قلة عدد المرشدين الزراعيين علي المستوى المحلي .	١٨٠	٨٧.٠	٢٧	١٣.٠	١
٢	زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي.	١٦٤	٧٩.٢	٤٣	٢٠.٨	٢
٣	كثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد.	١٦٣	٧٨.٧	٤٤	٢١.٣	٣
٤	عدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي.	١٦١	٧٧.٨	٤٦	٢٢.٢	٤
٥	عدم تدريب المرشدين الزراعيين علي المجالات المستحدثة في الزراعة.	١٦١	٧٧.٨	٤٦	٢٢.٢	٥
٦	تعدد جهات الإشراف علي المرشد الزراعي.	١٥١	٧٢.٩	٥٦	٢٧.١	٦
٧	عدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة.	١٤٤	٦٩.٦	٦٣	٣٠.٤	٧
٨	كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي.	١٤١	٦٨.١	٦٦	٣١.٩	٨
٩	قيام المرشد الزراعي بأعمال غير إرشادية ولا تناسب عمله.	١٣٧	٦٦.٢	٧٠	٣٣.٨	٩
١٠	تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلي المرشد الزراعي.	١٣٧	٦٦.٢	٧٠	٣٣.٨	١٠
١١	عدم وجود نظام مناسب لتقييم عمل المرشد.	١٢٩	٦٢.٣	٧٨	٣٧.٧	١١
١٢	عدم مساهمة المرشد في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي.	١٢٢	٥٨.٩	٨٥	٤١.١	١٢
١٣	عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى بالريف.	١١٥	٥٥.٦	٩٢	٤٤.٤	١٣
١٤	عدم تحديد مجالات العمل الإرشادي.	١٠٦	٥١.٢	١٠١	٤٨.٨	١٤
١٥	المركزية في الإدارة.	٩٨	٤٧.٣	١٠٩	٥٢.٧	١٥

المصدر: استمارة الاستبيان

## ثانياً: المشكلات الخاصة بعلاقات العمل:

أظهرت النتائج جدول رقم (٣) أنه لم يقر المبحوثين بوجود أي مشكلة خاصة بعلاقات العمل بدرجة عالية، بينما أظهرت النتائج وجود ثمانية مشكلات بدرجة متوسطة وهي: السلبية واللامبالاة من قبل بعض الزراع، وعدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي، وغياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية، والازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي، وعدم وجود عدالة في توزيع العمل بين المرشدين، وعدم

تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كافي، وعدم ثقة الزراع فيما يقوم به الإرشاد الزراعي، وعدم وجود موضوعية في تقييم المرشدين، كما تبين وجود أربع مشكلات بدرجة ضعيفة وهي: عدم تعاون الزراع مع المرشد الزراعي، ووجود تحيزات شخصية في العمل، وقلة فرصة الاتصال والتحدث مع الرئيس المباشر، ووجود منازعات شخصية بين زملاء العمل.

### جدول رقم (٣): ترتيب المشكلات الخاصة بعلاقات العمل تنازلياً وفقاً لنسبة وجودها

الترتيب	غير موجودة		موجودة		المشكلات الخاصة بعلاقات العمل	م
	%	عدد	%	عدد		
١	٢٥.٦	٥٣	٧٤.٤	١٥٤	السلبية واللامبالاة من قبل بعض الزراع.	١
٢	٣٠.٤	٦٣	٦٩.٦	١٤٤	عدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي.	٢
٣	٣٤.٣	٧١	٦٥.٧	١٣٦	غياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية.	٣
٤	٣٥.٣	٧٣	٦٤.٧	١٣٤	الازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي.	٤
٥	٤٠.٦	٨٤	٥٩.٤	١٢٣	عدم وجود عدالة في توزيع العمل بين المرشدين.	٥
٦	٤٤.٠	٩١	٥٦.٠	١١٦	عدم تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كافي.	٦
٧	٤٧.٨	٩٩	٥٢.٢	١٠٨	عدم ثقة الزراع فيما يقوم به الإرشاد.	٧
٨	٤٩.٣	١٠٢	٥٠.٧	١٠٥	عدم وجود موضوعية في تقييم المرشدين.	٨
٩	٥١.٢	١٠٦	٤٨.٨	١٠١	عدم تعاون الزراع مع المرشد.	٩
١٠	٥٨.٩	١٢٢	٤١.١	٨٥	وجود تحيزات شخصية في العمل.	١٠
١١	٦٢.٣	١٢٩	٣٧.٧	٧٨	قلة فرص الاتصال والتحدث مع الرئيس المباشر	١١
١٢	٧٠.٠	١٤٥	٣٠.٠	٦٢	وجود منازعات شخصية بين زملاء العمل.	١٢

المصدر: استمارة الاستبيان

### ثالثاً: المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي:

أظهرت النتائج جدول رقم (٤) وجود خمس مشكلات بدرجة عالية وهي: قلة وسائل الاتصال والانتقال المخصصة للمرشد، وعدم توافر الإمكانيات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي، وعدم توافر وسائل الاتصالات الحديثة للاتصال بالمستويات العليا، وعدم توافر المكتبات أو المراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات، وعدم توافر المعينات السمعية والبصرية، بينما أقر المبحوثين بوجود ثلاث مشكلات بدرجة متوسطة وهي: عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التي تمد المرشد بالمعلومات، وعدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع، وبُعد السكن عن مقر العمل، في حين لم يقر المبحوثين بوجود أي مشكلة منها بدرجة ضعيفة.

### جدول رقم (٤): ترتيب المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي تنازلياً وفقاً لنسبة وجودها

الترتيب	غير موجودة		موجودة		المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي	م
	%	عدد	%	عدد		
١	١٢.١	٢٥	٨٧.٩	١٨٢	قلة وسائل الاتصال والانتقال المخصصة للمرشد.	١
٢	١٤.٥	٣٠	٨٥.٥	١٧٧	عدم توافر الإمكانيات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي.	٢
٣	١٥.٥	٣٢	٨٤.٥	١٧٥	عدم توافر وسائل الاتصالات الحديثة للاتصال بالمستويات العليا.	٣
٤	١٧.٩	٣٧	٨٢.١	١٧٠	عدم توافر المكتبات أو المراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات.	٤
٥	٢٢.٧	٤٧	٧٧.٣	١٦٠	عدم توافر المعينات السمعية والبصرية.	٥
٦	٢٨.٠	٥٨	٧٢.٠	١٤٩	عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التي تمد المرشد بالمعلومات.	٦
٧	٣١.٤	٦٥	٦٨.٦	١٤٢	عدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع.	٧
٨	٤٦.٤	٩٦	٥٣.٦	١١١	بعد السكن عن مقر العمل.	٨

المصدر: استمارة الاستبيان



**رابعاً: المشكلات النفسية والاجتماعية:**

أظهرت النتائج جدول رقم (٥) عدم وجود أي من المشكلات النفسية والاجتماعية بدرجة عالية، بينما تبين وجود أربع مشكلات منها بدرجة متوسطة وهي: ضالة أهمية وظيفة المرشد الزراعي مقارنة بغيرها من الوظائف، وعدم وجود فرصة للمرشد لعمل ما يريد، وعدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي لمجهودات المرشد، وعدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي، في حين تبين وجود مشكلة واحدة بدرجة ضعيفة وهي: الشعور بالملل من العمل في الإرشاد الزراعي.

**جدول رقم (٥): ترتيب المشكلات النفسية والاجتماعية تنازلياً وفقاً لنسبة وجودها**

م	المشكلات النفسية والاجتماعية	موجودة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%
١	ضالة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بغيرها من الوظائف.	١٣٨	٦٦.٧	٦٩	٣٣.٣
٢	عدم وجود فرصة للمرشد لعمل ما يريد.	١٢٨	٦١.٨	٧٩	٣٨.٢
٣	عدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشاد لمجهودات المرشد.	١١٦	٥٦.٠	٩١	٤٤.٠
٤	عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي.	١٠٥	٥٠.٧	١٠٢	٤٩.٣
٥	الشعور بالملل من العمل في الإرشاد الزراعي.	٧٧	٣٧.٢	١٣٠	٦٢.٨

المصدر: استمارة الاستبيان

**خامساً: المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي:**

أوضحت النتائج جدول رقم (٦) وجود جميع المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي بدرجة عالية وهي: ضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى، وقلة الحوافز المادية، وقلة الأجور الإضافية، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وضالة مرتب المرشد وعدم مناسبته لطبيعة عمله.

**جدول رقم (٦): ترتيب المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي تنازلياً وفقاً لنسبة وجودها**

م	المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي	موجودة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%
٢	ضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى.	٢٠٤	٩٨.٥	٣	١.٥
١	قلة الحوافز المادية.	٢٠٤	٩٨.٥	٣	١.٥
٣	قلة الأجور الإضافية.	٢٠٣	٩٨.١	٤	١.٩
٤	عدم وجود بدل طبيعة عمل.	٢٠٣	٩٨.١	٤	١.٩
٥	ضالة مرتب المرشد وعدم مناسبته لطبيعة عمله.	١٩٩	٩٦.١	٨	٣.٩

المصدر: استمارة الاستبيان

ويستنتج من هذه النتائج أن المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي كانت أكثر المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين وجوداً ودرجة عالية، يليها المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي، ثم المشكلات الإدارية والتنظيمية، ثم المشكلات النفسية والاجتماعية، وذلك نظراً لصعوبة الظروف المعيشية، والتطورات التكنولوجية التي لاقت تطبيقاً في الإرشاد الزراعي وسياسة التحرر الاقتصادي وحرية المزارع والتحول نحو اقتصاديات السوق الحر، وتعدد مصادر المعلومات مما يتطلب إعادة النظر في دخل المرشد الزراعي، والعمل على توفير الإمكانات اللازمة لقيامه بمهامه الإرشادية، وكذا إعادة النظر في أسلوب الإدارة وتنظيم العمل الإرشادي.

**ثالثاً: درجة أهمية المشكلات من وجهة نظر المبحوثين:****أولاً: فيما يتعلق المشكلات الإدارية والتنظيمية:**

أوضحت النتائج بالجدول رقم (٧) أن المرشدين الزراعيين ذكروا أن هناك مشكلتان على درجة كبيرة من الأهمية وهما: قلة عدد المرشدين الزراعيين على المستوى المحلي، كثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد، بينما ذكروا أنه يوجد ثمانية مشكلات على درجة متوسطة من الأهمية وهما: زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي، وعدم التوصيف الجيد لدور

المرشد الزراعي، عدم تدريب المرشدين الزراعيين علي المجالات المستحدثة في الزراعة، وكثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي، تعدد جهات الإشراف علي المرشد الزراعي، وعدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة، تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلي المرشد الزراعي، وقيام المرشد الزراعي بأعمال غير إرشادية ولا تناسب عملة، في حين ذكروا انه توجد خمس مشكلات علي درجة ضعيفة من الأهمية وهما: عدم وجود نظام مناسب لتقييم عمل المرشد، عدم مساهمة المرشد في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي، وعدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى بالريف، عدم تحديد مجالات العمل الإرشادي، والمركزية في الإدارة.

### جدول رقم (٧): ترتيب المشكلات الإدارية والتنظيمية تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين

المرتبة الدرجة	درجة الأهمية										المشكلات الإدارية والتنظيمية	م
	غير مهمة		قليلة الأهمية		متوسطة الأهمية		مهمة		مهمة جداً			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٤.٢٠	٢٥	١٣.٩	١	٠.٦	٥	٢.٨	٣١	١٧.٢	٦٥.٥	١١٨	١	قلة عدد المرشدين الزراعيين علي المستوى المحلي.
٣.٩٢	٣٧	٢٢.٧	٢	١.٢	٥	٣.١	١٢	٧.٤	٦٥.٦	١٠٧	٢	كثرة عدد القرى المخصصة لكل مرشد
٣.٧٦	٣٨	٢٣.٢	٧	٤.٣	٩	٥.٥	١١	٦.٧	٦٠.٣	٩٩	٣	زيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي.
٣.٧٢	٣٦	٢٢.٣	٣	١.٩	١٥	٩.٣	٢٢	١٣.٧	٥٢.٨	٨٥	٤	عدم التوصيف الجيد لدور المرشد الزراعي
٣.٦٨	٢١	١٣.٠	١٨	١١.٢	٢٢	١٣.٧	٣٠	١٨.٦	٤٣.٥	٧٠	٥	عدم تدريب المرشدين الزراعيين علي المجالات المستحدثة في الزراعة.
٣.٣٣	٣٦	٢٥.٥	٢٠	١٤.٢	١٠	٧.١	١١	٧.٨	٤٥.٤	٦٤	٦	كثرة الأعمال الإدارية التي يقوم بها المرشد الزراعي.
٣.٣٢	٤١	٢٧.١	١٣	٨.٦	١٣	٨.٦	٢٤	١٥.٩	٣٩.٦	٦٠	٧	تعدد جهات الإشراف علي المرشد الزراعي.
٣.٢٧	٤٠	٢٧.٨	١٢	٨.٣	١٤	٩.٧	٢٤	١٦.٧	٣٧.٥	٥٤	٨	عدم وصول التعليمات الإرشادية للمرشد في المواعيد المناسبة.
٣.١٣	٢٨	٢٠.٥	٢١	١٥.٣	٢٣	١٦.٨	٣٤	٢٤.٨	٢٢.٦	٣١	٩	تعدد وتضارب التعليمات الواردة إلي المرشد الزراعي .
٣.٠	٤٨	٣٥.٠	١١	٨.٠	١٣	٩.٥	٢٢	١٦.١	٣١.٤	٤٣	١٠	قيام المرشد الزراعي بأعمال غير إرشادية ولا تناسب عملة.
٢.٩١	٥١	٣٩.٦	٨	٦.٢	١١	٨.٥	١٩	١٤.٧	٣١.٠	٤٠	١١	عدم وجود نظام مناسب لتقييم عمل المرشد.
٢.٨٤	٤٥	٣٦.٩	١١	٩.٠	٢٠	١٦.٤	١٠	٨.٢	٢٩.٥	٣٦	١٢	عدم مساهمة المرشد في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي.
٢.٨٣	٤٦	٤٠.٠	٦	٥.٢	١٤	١٢.٥	١٩	١٦.٥	٢٦.١	٣٠	١٣	عدم وجود تنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة الأخرى بالريف.
٢.٥٧	٥٠	٤٧.٢	٥	٤.٧	١٦	١٥.١	١٠	٩.٤	٢٣.٦	٢٥	١٤	عدم تحديد مجالات العمل الإرشادي.
٢.٥٥	٤٦	٤٦.٩	٧	٧.١	١٢	١٢.٤	١١	١١.٢	٢٢.٤	٢٢	١٥	المركزية في الإدارة.

المصدر: استمارة الاستبيان

### ثانياً: فيما يتعلق بالمشكلات الخاصة بعلاقات العمل:

تبين من نتائج جدول رقم (٨) أنه لم يذكر المبحوثين أي مشكلة متعلقة بعلاقات العمل علي درجة كبيرة من الأهمية، بينما ذكروا وجود خمس مشكلات علي درجة متوسطة من الأهمية وهما: السلبية واللامبالاة من قبل بعض الزراع، عدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي، وغياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية، الازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي، عدم وجود عدالة في توزيع العمل بين المرشدين، في حين ذكروا وجود سبع مشكلات علي درجة ضعيفة من الأهمية وهما: عدم تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كافي، عدم ثقة الزراع فيما يقوم به الإرشاد الزراعي،

وعدم وجود موضوعية في تقييم المرشدين، عدم تعاون الزراع مع المرشد، ووجود تحيزات شخصية في العمل ، قلة فرصة الإتصال والتحدث مع الرئيس المباشر، ووجود منازعات شخصية بين زملاء العمل.

جدول رقم (٨): ترتيب المشكلات الخاصة بعلاقات العمل تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين

الدرجة المتوسطة	درجة الأهمية										المشكلات الخاصة بعلاقات العمل	م
	غير مهمة		قليلة الأهمية		متوسطة الأهمية		مهمة		مهمة جداً			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٣.٣٦	٢٥.٣	٣٩	٧.٨	١٢	٨.٤	١٣	٢٢.١	٣٤	٣٦.٤	٥٦	السلبية واللامبالاة من قبل بعض الزراع.	١
٣.٢٨	٢٨.٥	٤١	٨.٣	١٢	٩.٠	١٣	١٤.٦	٢١	٣٩.٦	٥٧	عدم تفهم رؤساء المنظمات المحلية لدور الإرشاد الزراعي.	٢
٣.٢٧	٢٧.٩	٣٨	٨.١	١١	١١.٠	١٥	١٤.٧	٢٠	٣٨.٣	٥٢	غياب التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات المحلية.	٣
٣.٠٩	٣٢.٩	٤٤	٨.٢	١١	١١.٢	١٥	١١.٩	١٦	٣٥.٨	٤٨	الازدواج بين بعض أهداف المنظمات المحلية والإرشاد الزراعي.	٤
٢.٩٧	٤٠.٧	٥٠	٥.٧	٧	٤.٩	٦	١٣.٠	١٦	٣٥.٧	٤٤	عدم وجود عدالة في توزيع العمل بين المرشدين	٥
٢.٧٧	٤٢.٢	٤٩	٦.٩	٨	١١.٢	١٣	١٠.٤	١٢	٢٩.٣	٣٤	عدم تعاون القادة المحليين مع المرشد بشكل كافي.	٦
٢.٧٠	٤٠.٧	٤٤	١٢.٩	١٤	٩.٣	١٠	٩.٣	١٠	٢٧.٨	٣٠	عدم ثقة الزراع فيما يقوم به الإرشاد.	٧
٢.٥٢	٤٢.٨	٤٥	١٦.٢	١٧	١٠.٥	١١	٦.٧	٧	٢٣.٨	٢٥	عدم وجود موضوعية في تقييم المرشدين.	٨
٢.٤٥	٤٣.٦	٤٤	١٩.٨	٢٠	٤.٩	٥	١٠.٩	١١	٢٠.٨	٢١	عدم تعاون الزراع مع المرشد.	٩
٢.٣٣	٥٥.٣	٤٧	٤.٧	٤	٩.٤	٨	١٢.٩	١١	١٧.٧	١٥	وجود تحيزات شخصية في العمل.	١٠
٢.١٥	٥٧.٧	٤٥	٧.٧	٦	١١.٥	٩	٧.٧	٦	١٥.٤	١٢	قلة فرص الاتصال والتحدث مع الرئيس المباشر.	١١
١.٩٤	٦٦.١	٤١	٤.٨	٣	٩.٧	٦	٨.١	٥	١١.٣	٧	وجود منازعات شخصية بين زملاء العمل.	١٢

المصدر: استمارة الاستبيان

ثالثاً: فيما يتعلق بالمشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي:

تبين من نتائج جدول رقم (٩) وجود مشكلتين على درجة كبيرة من الأهمية وهما: قلة وسائل الإتصال والانتقال المخصصة للمرشدين، عدم توافر وسائل الاتصالات الحديثة للاتصال بالمستويات العليا، في حين أظهرت النتائج وجود ستة مشكلات على درجة متوسطة من الأهمية وهما: عدم توافر الإمكانات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي، عدم توافر المكتبات أو المراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات، عدم توافر المعينات السمعية والبصرية، عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التي تمد المرشد بالمعلومات، عدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع، بعد السكن عن مقر العمل، بينما لا توجد أي مشكلة منها على درجة ضعيفة من الأهمية .

جدول رقم (٩): ترتيب المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين

الدرجة المتوسطة	درجة الأهمية										مشكلات خاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي	م
	غير مهمة		قليلة الأهمية		متوسطة الأهمية		مهمة		مهمة جداً			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٤.١٦	١٢.٧	٢٣	٢.٢	٤	٧.٧	١٤	١٠.٩	٢٠	٦٦.٥	١٢١	قلة وسائل الاتصال والانتقال المخصصة للمرشد.	١
٣.٨٥	١٨.٨	٣٣	٤.٦	٨	٦.٣	١١	١٢.٦	٢٢	٥٧.٧	١٠١	عدم توافر وسائل الاتصالات الحديثة للاتصال بالمستويات العليا.	٢
٣.٨١	١٦.٩	٣٠	٩.١	١٦	٤.٥	٨	١٤.١	٢٥	٥٥.٤	٩٨	عدم توافر الإمكانات اللازمة للقيام بتجارب الإيضاح العملي.	٣
٣.٧٠	٢٣.٥	٤٠	٥.٩	١٠	٤.١	٧	٩.٤	١٦	٥٧.١	٩٧	عدم توافر المكتبات أو المراجع اللازمة لتزويد المرشد بالمعلومات.	٤
٣.٥١	٢٢.٥	٣٦	٩.٤	١٥	١٠.٦	١٧	٩.٤	١٥	٤٨.١	٧٧	عدم توافر المعينات السمعية والبصرية.	٥
٣.٤٥	٢٥.٥	٣٨	٤.٧	٧	١٢.٨	١٩	١٣.٤	٢٠	٤٣.٦	٦٥	عدم توافر النشرات الفنية والمطبوعات الإرشادية التي تمد المرشد بالمعلومات.	٦
٣.٢٦	٣٢.٤	٤٦	٣.٥	٥	٨.٥	١٢	١٦.٩	٢٤	٣٨.٧	٥٥	عدم توافر المكان المناسب للعمل واستقبال الزراع.	٧
٢.٩٧	٤٢.٤	٤٧	٢.٧	٣	٥.٤	٦	١٤.٤	١٦	٣٥.١	٣٩	بعد السكن عن مقر العمل.	٨

المصدر: استمارة الاستبيان

## رابعاً: فيما يتعلق بالمشكلات النفسية والاجتماعية:

تبين من نتائج جدول رقم (١٠) عدم وجود أي مشكلة من المشكلات النفسية والاجتماعية على درجة كبيرة من الأهمية، بينما ذكر المبحوثين وجود مشكلتان على درجة متوسطة من الأهمية وهما: ضالة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بغيرها من الوظائف، عدم وجود فرصة للمرشد لعمل ما يريد، في حين جاءت ثلاث مشكلات على درجة ضعيفة من الأهمية وهي: عدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشادي لمجهودات المرشد، عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي، والشعور بالملل من العمل في الإرشاد الزراعي.

## جدول رقم (١٠): ترتيب المشكلات النفسية والاجتماعية تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين

الدرجة المتوسطة	درجة الأهمية										المشكلات النفسية والاجتماعية	م
	غير مهمة		قليلة الأهمية		متوسطة الأهمية		مهمة		مهمة جداً			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٣.٢٦	٣١.٩	٤٤	٤.٣	٦	٢.٢	٣	١٨.١	٢٥	٤٣.٥	٦٠	١	ضالة أهمية وظيفة المرشد مقارنة بغيرها من الوظائف
٢.٩٨	٣٥.٢	٤٥	٧.٨	١٠	٧.٠	٩	٢٣.٤	٣٠	٢٦.٦	٣٤	٢	عدم وجود فرصة للمرشد لعمل ما يريد.
٢.٧٨	٤٤.٨	٥٢	٤.٣	٥	٦.١	٧	١٧.٢	٢٠	٢٧.٦	٣٢	٣	عدم تقدير المسؤولين في الجهاز الإرشاد لمجهودات المرشد.
٢.٦٢	٤٥.٧	٤٨	٦.٧	٧	١٠.٥	١١	١٣.٣	١٤	٢٣.٨	٢٥	٤	عدم تقدير الزراع لعمل المرشد الزراعي.
٢.١٤	٦٣.٦	٤٩	٥.٢	٤	٥.٢	٤	٣.٩	٣	٢٢.١	١٧	٥	الشعور بالملل من العمل في الإرشاد الزراعي.

المصدر: استمارة الاستبيان

## خامساً: فيما يتعلق بالمشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي:

أظهرت نتائج الجدول رقم (١١) أن جميع المشكلات المتعلقة بدخل المرشد الزراعي جاءت على درجة كبيرة من الأهمية وهي: ضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى، وقلّة الحوافز المادية، وقلّة الأجور الإضافية، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وضالة مرتب المرشد وعدم مناسبته لطبيعة عمله.

## جدول رقم (١١): ترتيب المشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي تنازلياً وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر المبحوثين

الدرجة المتوسطة	درجة الأهمية										المشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي	م
	غير هامة		قليلة الأهمية		هامة بدرجة متوسطة		هامة		هامة بدرجة كبيرة			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٤.٧٥	١.٥	٣	١.٩	٤	١.٥	٣	٩.٨	٢٠	٨٥.٣	١٧٤	١	ضالة الدخل بالمقارنة بالوظائف الأخرى.
٤.٧٣	١.٥	٣	١.٥	٣	٢.٤	٥	١١.٣	٢٣	٨٣.٣	١٧٠	٢	قلّة الحوافز المادية.
٤.٧١	٢.٥	٥	٢.٥	٥	١.٩	٤	٦.٩	١٤	٨٦.٢	١٧٥	٣	قلّة الأجور الإضافية.
٤.٦٨	٢.٠	٤	٢.٠	٤	٣.٩	٨	٩.٤	١٩	٨٢.٧	١٦٨	٤	عدم وجود بدل طبيعة عمل.
٤.٦٧	٤.٥	٩	١.٥	٣	٣.٥	٧	٢.٥	٥	٨٨.٠	١٧٥	٥	ضالة مرتبة المرشد وعدم مناسبته لطبيعة عمله.

المصدر: استمارة الاستبيان

ويستخلص من النتائج السابقة أن المشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي كانت الأكثر أهمية من وجهة نظر المبحوثين، تلاها المشكلات الإدارية والتنظيمية، ثم المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي.

كما يلاحظ أن المرشد الزراعي غير مسئول عن جميع هذه المشكلات حيث تتعلق بأسلوب الإدارة والدخل، و الإمكانات اللازمة لقيامه بعمله، مما يستوجب التدخل السريع من قبل المسؤولين عن الجهاز الإرشادي لتذليل تلك المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها حتى يتسنى للمرشد الزراعي أن يقوم بعمله الإرشادي بنجاح بدون أي مشكلات.

كما توضح النتائج أيضا (جدول من رقم ٧-١١) ارتفاع درجة أهمية أكثر من نصف المشكلات المدروسة حيث تعدت الدرجة المتوسطة لهذه الأهمية أكثر من ٣ درجات في (٢٧مشكلة)، عشرة منها خاصة بالمشكلات الإدارية والتنظيمية، وأربعة بمشكلات علاقات العمل، وسبعة بمشكلات الإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي، ومشكلة واحدة خاصة بالمشكلات النفسية والاجتماعية، وجميع المشكلات الخمس الخاصة بدخل المرشد الزراعي .

وفيما يتعلق بتوزيع المبحوثين وفقا لرأيهم في درجة أهمية المشكلات التي تواجههم، أوضحت النتائج جدول رقم (١٢) أن ٦٣ مبحوثا بنسبة (٣٠.٤%) من إجمالي المرشدين الزراعيين المبحوثين يرون أن هذه المشكلات مهمة بدرجة كبيرة، في حين يري ١١٣ مبحوثا منهم بنسبة (٥٤.٦%) أنها مهمة بدرجة متوسطة، بينما يري ٣١ مبحوثا فقط بنسبة (١٥.٠%) أنها مهمة بدرجة ضعيفة، ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٥%) يرون أن هذه المشكلات مهمة بدرجة كبيرة أو متوسطة.

**جدول رقم (١٢): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لرأيهم في درجة أهمية المشكلات المدروسة**

العدد	%	رأي المبحوثين في درجة أهمية المشكلات
٦٣	٣٠.٤	مهمة بدرجة كبيرة ١٦٦ درجة فأكثر
١١٣	٥٤.٦	مهمة بدرجة متوسطة ١٦٥-١٠٨ درجة
٣١	١٥.٠	مهمة بدرجة ضعيفة ١٠٧ - ٥٠ درجة
٢٠٧	١٠٠.٠	المجموع

المصدر : استمارة الاستبيان

رابعا: مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم: أوضحت النتائج جدول (١٣) أن المبحوثين اقترحوا عددا من الحلول للمشكلات التي تواجههم رتببت تنازليا وفقا لتكراراتها داخل كل نوع من الأنواع المدروسة من المشكلات وكان أهمها، تعيين مرشدين جدد، زيادة عدد الدورات التدريبية، تكليف المرشد بالأدوار الإرشادية فقط، التوزيع العادل للعمل بين المرشدين، توفير وسائل انتقال مناسبة للمرشد، توفير المعينات الإرشادية السمعية والبصرية لزيادة إقناع الزراع، زيادة دخل المرشد.

## جدول رقم (١٣): مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم

م	المقترحات	عدد	%
أولاً: مقترحات المبحوثين لحل المشكلات الإدارية والتنظيمية:			
١	تعيين مرشدين جدد.	١٩٣	٩٣.٢
٢	زيادة عدد الدورات التدريبية.	١٦٧	٨٠.٧
٣	تكليف المرشد بالأدوار الإرشادية فقط.	١٦٥	٧٩.٧
٤	توزيع القرى علي المرشدين بحيث يكون لكل مرشد قرية واحدة.	١٣٠	٦٢.٨
٥	وصول التعليمات الإرشادية قبل ميعاد تنفيذها بفترة مناسبة .	١١٩	٥٧.٥
٦	مشاركة المرشد في وضع البرنامج الإرشادي.	١١٧	٥٦.٥
٧	يجب الفصل بين المرشد الزراعي وحماية الأراضي.	٨٧	٤٢.٠
ثانياً: مقترحات المبحوثين لحل المشكلات الخاصة بعلاقات العمل:			
١	أن يتم تقييم المرشد علي حسب أدائه .	١٢٦	٦٠.٩
٢	التوزيع العادل للعمل بين المرشدين.	٧٨	٣٧.٧
٣	إعطاء بدلات للزراع ليتعاونوا مع المرشد.	٥٣	٢٥.٦
٤	اختيار قادة محليين وتدريبهم وتحفيزهم.	٤٤	٢١.٢
٥	التواصل والتنسيق مع المنظمات المحلية لتكامل العمل.	٣١	١٤.٩
ثالثاً: مقترحات المبحوثين لحل المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل:			
١	توفير وسائل انتقال مناسبة للمرشد.	١٧٠	٨٢.١
٢	إمداد المرشد بالنشرات والمطبوعات الإرشادية.	١٥٩	٧٦.٨
٣	توفير وسائل اتصال حديثة.	١٤٥	٧٠.٠
٤	توفير المعينات الإرشادية السمعية والبصرية لزيادة إقناع الزراع.	٩٨	٤٧.٣
٥	عمل فروع للمراكز الإرشادية في كل قرية.	٥٤	٢٦.١
رابعاً: مقترحات المبحوثين لحل المشكلات النفسية والاجتماعية:			
١	أن يتم تقييم المرشد علي حسب أدائه .	١٢٦	٦٠.٩
٢	عقد ندوات إرشادية لتوعية الزراع بدور وأهمية المرشد الزراعي.	٧٩	٣٨.٢
٣	اختيار قيادات ذات كفاءة عالية.	٦٦	٣١.٩
٤	إتاحة الفرصة للمرشد لاتخاذ القرارات دون الرجوع للرؤساء.	٣٤	١٦.٤
خامساً: مقترحات المبحوثين لحل المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي:			
١	زيادة دخل المرشد.	١٩٠	٩١.٧
٢	زيادة الحافز المادي.	١٨٨	٨٩.٨
٣	إعطاء اجر إضافي للمرشد.	١٨٥	٩١.٣
٤	عمل كادر خاص للمرشد الزراعي.	١٨٣	٨٨.٤
٥	صرف حافز إرشادي مثل مهندس المكافحة.	١٥٠	٧٢.٥

المصدر: استمارة الاستبيان

## خامساً : العلاقة الارتباطية بين درجة أهمية المشكلات المدروسة وبين المتغيرات الشخصية للمبحوثين:

أوضحت نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين وبين كل من، درجة أهمية كل نوع من المشكلات المدروسة، والدرجة الإجمالية لأهمية هذه المشكلات ما يلي جدول رقم (١٤):

أولاً: فيما يتعلق بمتغير السن: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية سالبة عند مستوي معنوية ٠.٠٠١ بين سن المبحوثين وبين درجة أهمية كل من، المشكلات الخاصة بعلاقات العمل، والمشكلات النفسية والاجتماعية، والدرجة الإجمالية لأهمية المشكلات المدروسة، حيث بلغت قيم معامل الارتباط -٠.١٨٩، و-٠.١٥٣، و-٠.١٤٢، علي الترتيب. وقد تفسر هذه العلاقة بأنه بزيادة سن المرشد يستطيع التغلب علي هذه المشكلات، بينما لم يثبت وجود علاقة ارتباطية معنوية بين سن المبحوثين وبين باقي المتغيرات التابعة المدروسة.

ثانياً: فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوي معنوية ٠.٠٠١، بين المؤهل الدراسي للمبحوثين وبين درجة أهمية المشكلات الخاصة بدخول المرشد الزراعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.١٨٦، وقد تفسر هذه

العلاقة بأنه بزيادة المؤهل الدراسي للمرشد يزداد معه طموحة في العيش في مستوى معيشي أفضل مما يترتب عليه زيادة المشكلات الخاصة بدخلة، في حين لم يثبت وجود علاقة ارتباطية معنوية بين المؤهل الدراسي للمبجوثين وبين باقي المتغيرات التابعة المدروسة.

ثالثا: فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة بالإرشاد الزراعي: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، بين مدة الخدمة بالإرشاد الزراعي وبين درجة أهمية كل من المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي، والمشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط، ٠.١٦١، و٠.١٨٦، علي الترتيب، وقد تفسر هذه العلاقة بأنه بزيادة مدة الخدمة في العمل في الإرشاد الزراعي يستطيع المرشد أن يدرك أهمية الإمكانات اللازمة لقيامه بعمله وكذا يكون أكثر إدراكا للمشكلات المتعلقة بدخلة، في حين لم يثبت وجود علاقة معنوية بين مدة الخدمة بالإرشاد الزراعي وبين باقي المتغيرات التابعة المدروسة.

رابعا: فيما يتعلق بمتغير عدد الدورات التدريبية: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، بين عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبجوثين، وبين درجة أهمية المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط، ٠.١٤٣، بينما لم توجد علاقة بينها وبين باقي المتغيرات التابعة المدروسة.

وقد تفسر هذه العلاقة بان تعرض المرشدين لدورات تدريبية تجعلهم يتعرفوا علي إمكانيات جديدة وغير موجودة في مكان عملهم ما يترتب عليه إدراكهم لأهمية هذه الإمكانات في العمل.

خامسا: فيما يتعلق بمتغير المساحة التي يشرف عليها المرشد: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ بين المساحة التي يشرف عليها المرشد، وبين درجة أهمية المشكلات الإدارية والتنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط، ٠.٢٢٥، بينما لم يثبت وجود علاقة بينها وبين باقي المتغيرات التابعة الأخرى المدروسة.

وقد يفسر ذلك بأنه بزيادة المساحة التي يشرف عليها المرشد يشعر بعدم التوزيع العادل للعمل مما يزيد من درجة أهمية هذه المشكلات عنده.

سادسا: فيما يتعلق بمتغير عدد الزراع في منطقة عمل المرشد: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ بين عدد الزراع في منطقة عمل المرشد وبين درجة أهمية كل من المشكلات الإدارية والتنظيمية، والمشكلات النفسية والاجتماعية، والدرجة الإجمالية لأهمية المشكلات المدروسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط، ٠.٢٢٤، و٠.١٣٩، و٠.١٥٣، علي الترتيب، وقد يفسر ذلك بأنه بزيادة عدد الزراع في منطقة عمل المرشد يشعر بعدم العدالة في توزيع العمل مما يترتب عليه إحساسه بأهمية هذه المشكلات، بينما لم يثبت وجود علاقة معنوية بين عدد الزراع في منطقة عمل المرشد، وبين باقي المتغيرات التابعة المدروسة.

سابعا: فيما يتعلق بمتغير المسافة بين محل إقامة المرشد ومكان عمله: أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ بين المسافة بين إقامة المرشد ومكان عمله، وبين كل من درجة أهمية المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي، والدرجة الإجمالية لأهمية المشكلات المدروسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط، ٠.٣٠١، و٠.١٨٢، علي الترتيب .

وقد يفسر ذلك بأنه بزيادة المسافة بين محل إقامة المرشد ومكان عمله، يزداد احتياجه لوسيلة انتقال ووقت أكثر من غيره من الزملاء مما يترتب عليه زيادة درجة أهمية هذه المشكلات من وجهة نظرة، في حين لم يثبت علاقة بين المسافة بين مكان إقامة المرشد ومكان عمله، وبين باقي المتغيرات التابعة المدروسة.



ثامنا: فيما يتعلق بمتغير عدد أفراد الأسرة: أوضحت النتائج انه لم يثبت وجود علاقة معنوية بين عدد أفراد أسرة المرشد، وبين جميع المتغيرات التابعة المدروسة.   
 تاسعا: فيما يتعلق بمتغير مكانة المرشد الاجتماعية: أوضحت النتائج انه لم يثبت وجود علاقة معنوية بين مكانة المرشد الاجتماعية، وبين جميع المتغيرات التابعة المدروسة.   
 وقد يرجع عدم وجود علاقة معنوية بين المتغيرات التابعة وبين كل من عدد أفراد الأسرة، ومكانة المرشد الاجتماعية إلى أن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٤.٤%) يتساون في عدد أفراد الأسرة، وأن نصف المبحوثين يتساون في نظرهم لمكانة المرشد الاجتماعية، الأمر الذي قد يجعلهم متشابهين في هذه الخصائص مما قد لا يوضح فروق ملموسة بينهم.   
 وبناء على ما أوضحت النتائج يمكن رفض الفرض الاحصائي العام للبحث: (لا توجد علاقة بين درجة أهمية المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين متغيراتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المدروسة)، وذلك فيما يتعلق بمتغيرات السن، والمؤهل الدراسي، ومدة الخدمة في الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، والمساحة التي يشرف عليها المرشد، وعدد الزراع في منطقة عمل المرشد، والمسافة بين محل إقامة المرشد ومكان عمله، وعدم إمكان رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات.

#### جدول رقم (١٤): العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين وبين المتغيرات التابعة المدروسة

الدرجة الإجمالية لأهمية المشكلات المدروسة	درجة أهمية المشكلات الخاصة بدخل المرشد الزراعي	درجة أهمية المشكلات النفسية والاجتماعية	درجة أهمية المشكلات الخاصة بالإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي الزراعي	درجة أهمية المشكلات الخاصة بعلاقات العمل	درجة أهمية المشكلات الإدارية والتنظيمية	المتغيرات التابعة
قيمة الارتباط	قيمة الارتباط	قيمة الارتباط	قيمة الارتباط	قيمة الارتباط	قيمة الارتباط	المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية
*٠.١٤٢-	٠.٠١٩	*٠.١٥٣-	٠.٠٤٢-	**٠.١٨٩-	٠.٠٥٩-	السن
٠.٠٥٩	**٠.١٨٦	٠.٠١٧-	٠.٠٥٠	٠.٠٢٣	٠.٠٦٤	المؤهل الدراسي
٠.٠٧١	**٠.١٨٦	٠.٠١١	*٠.١٦١	٠.٠٩٣-	٠.١٣٤	مدة الخدمة بالإرشاد الزراعي
٠.٠٣٥	٠.٠٨٧	٠.٠٣٢-	*٠.١٤٣	٠.٠٣٥-	٠.٠٣٦	عدد الدورات التدريبية
٠.١٢٤	٠.٠٩١	٠.٠٨٢	٠.١٠٩	٠.٠٢١-	**٠.٢٢٥	المساحة التي يشرف عليها المرشد
*٠.١٥٣	٠.١٢٤	*٠.١٣٩	٠.٠٩٧	٠.٠٣٠	**٠.٢٢٤	عدد الزراع في منطقة عمل المرشد
**٠.١٨٢	٠.٠٨٣	٠.١٢١	**٠.٣٠١	٠.٠٩٢	٠.١٣٥	المسافة بين الإقامة ومكان عمل المرشد
٠.٠٥٤-	٠.٠٨٦	٠.٠٩٢-	٠.٠٥٦	٠.٠٥٣-	٠.١٠١	عدد أفراد الأسرة
٠.٠٤٢	٠.٠٥٣	٠.٠٠٤-	*٠.١٥٠	٠.٠٣٧-	٠.٠٤٧	مكانة المرشد الاجتماعية

الجدولية عند مستوى = ٠.١٨١

الجدولية عند مستوى = ٠.١٣٨

\*\* معنوي عند مستوى ٠.٠١

\* معنوي عند مستوى ٠.٠٥

**توصيات البحث:**

- ١- من خلال النتائج التي تمخض عنها البحث أمكن الخروج بالتوصيات الآتية:
- ١- إعادة النظر وبشكل سريع في توزيع العمل علي المرشدين الزراعيين من حيث عدد الزراع ومساحة الإشراف مع مراعاة البعد المكاني للمرشدين .
- ٢- العمل عل توفير كافة الإمكانيات اللازمة لقيام المرشد الزراعي بعملة سواء ما يتعلق منها بوسيلة انتقال واتصال مناسبة أو بالمعينات الإرشادية السمعية والبصرية أو بالنشرات والمطبوعات الإرشادية.
- ٣- العمل علي تعيين مرشدين جدد وان يكونوا من خريجي شعبة الإرشاد الزراعي وخاصة أن معظم المبحوثين يتصفون بالكبر النسبي لسنهم.
- ٤- ضرورة استبعاد المرشدين الزراعيين ذوي المؤهل المتوسط (الحاصلين علي دبلوم زراعة) من العمل الإرشادي ، وذلك لعدم تعرضهم لدراسة أي مقرر إرشادي.
- ٥- إعادة النظر في مرتبات المرشدين الزراعيين وإعطائهم حوافز وبدل طبيعة عمل واجر إضافي وحافز إرشادي حني ينتهي لهم القيام بمهامهم الإرشادية بكفاءة وفاعلية.
- ٦- يجب علي المسؤولين عن الجهاز الإرشادي وضع مقترحات المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم في الاعتبار للنهوض بجهاز الإرشاد الزراعي عامة والعاملين فيه خاصة.

**المراجع العربية:**

- ١- أبو سعد، أحمد عبد اللطيف، ٢٠٠٩، المهارات الإرشادية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ٢- أبو عساف، زيد محمد، ٢٠٠٦، تحديد الاحتياجات التدريبية لممارسات المرشدين الزراعيين أثناء العمل بمحافظة القليوبية ، رسالة ماجستير ،كلية الزراعة ،جامعة عين شمس .
- ٣- الصياد، عبد الباسط محمد، وشرشر، عبد الحميد أمين، ١٩٨٦، إدراك المرشدين الزراعيين للمشكلات التي تواجههم عند القيام بمهامهم الوظيفية الإرشادية - دراسة ميدانية بمحافظة القليوبية ،مجلة الأزهر للبحوث الزراعية ، العدد الخامس .
- ٤- جبارة، عطية جبارة، وعلي، السيد عوض، ٢٠٠٣، المشكلات الاجتماعية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية .
- ٥- راجح، أحمد عزت، ١٩٧٣، أصول علم النفس، الطبعة الثانية، المكتب العربي الحديث للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ٦- شرشر، عبد الحميد أمين، ٢٠٠١، تفعيل دور الإرشاد الزراعي في مجال البيئة، مؤتمر أفاق وتحديات الإرشاد الزراعي في مجال البيئة، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المركز المصري الدولي للزراعة بالدقي، القاهرة.
- ٧- صالح، أحمد محمد، وعبدالمقصود، بهجت محمد، ١٩٨٤، مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسيوط، مجلة أسيوط للعلوم الزراعية، مجلد ١٥، العدد (١) كلية الزراعة، جامعة أسيوط.
- ٨- عبد المقصود، بهجت محمد، ١٩٨٨، الإرشاد الزراعي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية .
- ٩- عبد الحليم، حنان كمال، ٢٠٠٤، مشكلات التدريب لدى الباحثين الزراعيين القائمين بتدريب المرشدين الزراعيين، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد الثامن.
- ١٠- غيث ، محمد عاطف ، ١٩٧٩، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية.

- ١١- فلييه، فاروق عبده ، والزكي، احمد عبد الفتاح، ٢٠٠٤، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية .
- ١٢- قنديل، ممدوح شعبان، ١٩٩٩، تقييم الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المحليين في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.
- ١٣- مجد، زينب حسن، ١٩٩٥، بعض المتغيرات المؤثرة علي أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة .
- ١٤- ناصر، عبد الغني محمد عبد الدايم، ٢٠٠٧، المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ .
- ١٥- همام، عادل، و زكي، محمد حامد، وأبو حطب، رضا عبد الخالق، ١٩٨٩ بناء مقاييس للرضا عن العمل بين العاملين الفنيين في محطات الخدمة الزراعية الآلية بمصر، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم (٤١) القاهرة.
- ١٦- هيكل، سحر عبد الخالق، وعبد الرحمن، عبد المنعم محمد، ونجم، عماد الحسيني علي، ٢٠٠٨، مشكلات المرشدين الزراعيين المحليين في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني.
- ١٧-وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي المصرية، ٢٠٠٩، إستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠، القاهرة.
- المراجع الانجليزية:**

18- Laurens, Vanveldhuizen and Annwaters Bayer henk De zeeuw, 1997, Developing technology with farmers, USA, P.48-49

---

## Problems of Agricultural Extension Agents in ELbehera Governorate

S.M.A. DRAZ<sup>1</sup> and M.A.M.H. Abd El-Wahed<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Al-Azher University Assuit

<sup>2</sup> Sohag University

---

### Abstract:

The main objectives of this research are: studying problems of agricultural extension agents in ELbehera Governorate, determining the importance of each of these problems, identifying respondents suggestions to resolve these problems and determine the relationship between the extent of importance of each problem and some studied personal characteristics.

The study was conducted on a group of 207 out of 220 agricultural extension agents in ELbehera Governorate. A questionnaire was prepared to collect data through personal interview during January \_ February 2014. Frequencies, percentages and simple correlation coefficient were used to analyze data by using SPSS.

The results showed that the important problems revealed by agricultural extension agents are as follows: low wage and income of agricultural agent; weakness of extension of necessary facilities and administrative work and finally social and psychological problems.

The vast majority of the respondents (85%) agreed that studied problems are considered as a great and medium degree of importance.

The agents suggested many ways to improve agricultural extension work, these are: increase wages and incentives of agents; design a special cadre for extension agents and publish more extension bulletins and publications.

The analyze of data showed significant a relationship at 0.01 between the important problems and some personal characteristics of the respondents.

---

**Keywords:** problems, Agricultural extension agents.