

## "دراسة عن مستوى أداء المرشدين الزراعيين لبعض الأنشطة الإرشادية والعوامل المؤثرة عليها بالبيضاء - ليبيا"

ماجده رزق إمراج

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - كلية الزراعة - جامعة عمر المختار - ليبيا

### المستخلص:

استهدف البحث تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية بمجالي تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، والتعامل مع اهتمامات الزراع، وتحديد نسبة إسهام بعض المتغيرات المستقلة في التأثير علي درجات الأداء.

اجري البحث بمكتب الزراعة بالبيضاء بمنطقة الجبل الأخضر، علي عينة عشوائية منتظمة بلغ قوامها ٥٠ مرشدا زراعيًا تمثل ٥٠% من إجمالي المرشدين، وقد جمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان وعولجت البيانات كميًا واستخدم في تحليلها إحصائيا معامل الارتباط البسيط، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد، واختبار مربع كاي، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية. وكانت أهم النتائج ما يلي:

- تبين أن مستوى أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية كان متوسطا وذلك فيما يختص بمجالي تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، والتعامل مع اهتمامات الزراع.
- أشارت النتائج إلي وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠.٠١ بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية والنشأة، وكانت العلاقة معنوية عند مستوي ٠.٠٥ بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية والمؤهل الدراسي، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوي ٠.٠١ بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع والمؤهل الدراسي.
- بينت النتائج وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠.٠١ بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية وبين كل من مدة الخدمة بالعمل الإرشادي، ودرجة الاتصال بمصادر المعلومات، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوي ٠.٠٥ بين درجات الأداء والتدريب الإرشادي، ودرجة الانفتاح الجغرافي.
- أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠.٠١ بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع والمؤهل الدراسي، كما أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠.٠١ بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع وبين كل من مدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي.
- أوضحت النتائج أن أكثر المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم تمثلت في النشرات الإرشادية، والمشرف الإرشادي بنسب ٤٩.٤%، ٤٤.٣% علي التوالي.

### المقدمة والمشكلة البحثية:

يعتبر التعليم الإرشادي من المحاور الأساسية لتحقيق التنمية الزراعية باعتباره أفضل السبل لتغيير سلوك المزارعين، وتحديث الأساليب والممارسات المزرعية التي يقومون بها والاداء الحقيقية للربط بين القطاع البحثي والزراع، والآلية التي تعتمد عليها إستراتيجية التنمية الزراعية في الاستخدام الأمثل للموارد الزراعية.

ويقع علي عاتق المرشدين الزراعيين عبء الاتصال والعمل المباشر الدائم مع المزارعين لتشكيل وتغيير سلوكهم من خلال تعليمهم وإقناعهم بتطبيق المستحدثات الزراعية المناسبة وإيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم الواقعية، ويتحمل مسؤوليات كبيرة يتوقف علي كفاءته في القيام بها نجاح العمل الإرشادي الزراعي وتحقيق التنمية الزراعية الريفية (van ban & Hawkins, 269, 1996).

كما يعتبر المرشد الزراعي حجر الزاوية في تنفيذ ونجاح البرامج الإرشادية فهو واجهة التنظيم أمام جماهير الزراع وحلقة الوصل بين المستوي الميداني والتنفيذي والمستويات التخطيطية بالجهاز الإرشادي.

ويعد نجاح المرشد الزراعي في أدائه للأنشطة الإرشادية الزراعية التي تسند إليه مؤشرا صادقا لنجاح الجهاز الإرشادي في تحقيق أهدافه، وذلك لأن عمل المرشد الزراعي مع المسترشدين وقربه منهم يجعله ملما بالظروف المحيطة بالزراع في منطقة عمله فيما يتعلق بمشكلاتهم واهتماماتهم وحاجاتهم وعاداتهم وقيمهم وبمواردهم البشرية والمادية بما يضمن نجاح تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية (شرشر والصيد، ص ١٢٦، ١٩٨٦).

وأشارت دراسة (مازن وعوده، ص ٤٤١، ٢٠٠٢) الى انه يمكن تصنيف مهام المرشد الزراعي إلى المهام المرتبطة بتخطيط البرامج الإرشادية، والمهام المرتبطة بتنفيذ البرامج الإرشادية، والمهام المرتبطة بتقييم البرامج الإرشادية، والمهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم والتعامل مع اهتماماتهم.

ويذكر أيضا (الرافعي، ص ٢٨، ١٩٩٢) أن المرشد الزراعي يقوم بتنفيذ العديد من المهام الإرشادية كالمساهمة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية بكفاءة، والمساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات الريفية، وتوصيل نتائج الأبحاث للزراع بطريقة مبسطة.

ولكي يتحقق جوهر الإرشاد الزراعي والمتمثل في كونه نشاط يقوم علي نشر المستحدثات الزراعية الملائمة للزراع لابد ان يكون المرشدين الزراعيين علي صلة وثيقة بمصادر المعلومات والخبرات الملائمة لتدعيمها وتطويرها ونقلها للمزارعين مما يتطلب تحسين مستوى أداء المرشدين الزراعيين للقيام بهذه المهام، ويذكر (السلمي، ص ١٠٩، ١٩٩٧) أن الأداء هو "السلوك الإنساني في مواقع العمل أي الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني"، كما يري ان كفاءة الأداء تتحدد في صفات الفرد والتي تشمل القدرة والدوافع والتركيب النفسي والاجتماعي، وأيضا خصائص العمل والمنظمة والمتمثلة في واجبات ومهام العمل، والإشراف ونظم وقواعد العمل.

ويشير (النمر، ص ١٩٥، ١٩٩٠) إلى أن الأداء هو الناتج الفعلي للجهد المبذول من قبل الفرد، كما يعرفه (هلال، ص ١٩، ١٩٩٦) بأنه السلوك الوظيفي الهادف، ويرى (السلمي، ص ٧٥، ١٩٩٧) أن قياس الأداء علي جانب كبير من الأهمية وذلك بهدف تقييم الأداء في كل مجال وظيفي وتحديد الفجوات القائمة فعلا، وبلورة المشاكل الموجودة تمهيدا لاتخاذ القرارات اللازمة لتحسين مستوى الإنتاجية في المنظمة.

ونظرا لان العمل الإرشادي الزراعي يتركز في وظيفة المرشد الزراعي علي المستويات المحلية، حيث يتصل بالريفيين ويتعايش معهم في الحياة اليومية بالقرى، فيعتمد أداءه علي أداء المرشدين الزراعيين بالقرى فهم المنفذون المباشرون للعمل الإرشادي علي المستوي المحلي ويرتكز عليهم نجاح الإرشاد الزراعي وتطوير الريف (Swanson, B.E., 102, 1984) مما سبق تتضح الأهمية الكبيرة الملقاه علي كاهل جهاز الإرشاد الزراعي في الظروف الحالية والمستقبلية خاصة علي المستويات المحلية علي اعتبار أن المرشدين الزراعيين الميدانيين هم الاداء الفعلية في تنفيذ ونجاح البرامج الإرشادية التي تصب في بوتقة التنمية الزراعية، وعليهم يقع عبء الاتصال المباشر بالمزارعين وعلي قدر تنفيذهم للمهام والأنشطة الإرشادية يتوقف نجاح الإرشاد الزراعي في تشكيل وتغيير سلوك المزارعين وتطوير الريف.

وفي ضوء ذلك يمكن النظر إلي أداء المرشدين الزراعيين بالقرى باعتباره المحرك الرئيسي لسلسلة التغيرات السلوكية والاقتصادية والاجتماعية التي تحدث بالريف والتي تشكل في مجموعها معالم ومؤشرات التنمية الريفية، ولهذا فان فهم مستوى أداء المرشدين الزراعيين يمكن أن يسهم في دعم وتعزيز الجهود الرامية إلي تنمية الريف وتوجيهها الوجهة المواتية، وهذا يتطلب البحث المنظم في طبيعة أداء المرشدين الزراعيين والعوامل التي يتوقف عليها ذلك، ونظرا لقلّة الدراسات في هذا المجال وانطلاقا من أهمية أداء المرشدين الزراعيين للمهام والأنشطة الإرشادية في العمل الإرشادي الزراعي نشأت الحاجة للقيام بإجراء هذا البحث لتحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين في القيام ببعض الأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وأيضا المتعلقة بمجال التعامل مع اهتمامات ومشاكل الزراع.

أهداف البحث:

- ١- تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية
- ٢- تحديد مستوى أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع.
- ٣- تحديد إسهام بعض المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في التأثير علي درجات أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية
- ٤- تحديد إسهام بعض المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في التأثير علي درجات أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع.
- ٥- التعرف علي المصادر التي يستقي منها المرشدين الزراعيين معلوماتهم الزراعية.

#### فروض البحث:

- لتحديد هدفي البحث الثالث والرابع تمت صياغة الفروض البحثية التالية:
- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجات أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.
  - تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بدرجات أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية في تفسير التباين الحادث في هذا المتغير التابع.
  - توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجات أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع وبين المتغيرات المستقلة موضع الدراسة.
  - تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بدرجات أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع في تفسير التباين الحادث في هذا المتغير التابع.

#### الطريقة البحثية:

أجريت الدراسة الراهنة علي عينة عشوائية منتظمة من المرشدين الزراعيين العاملين بمكتب الزراعة بمدينة البيضاء بمنطقة الجبل الأخضر بلغ قوامها خمسون مرشدا زراعيًا، وذلك بنسبة ٥٠% من حجم الشاملة وتم تجميع البيانات بالمقابلة الشخصية من خلال استمارة استبيان تضمنت أسئلة عن بعض خصائص المرشدين الشخصية والمهنية، وبيانات عن مصادر معلوماتهم الزراعية، واختبار لقياس أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، أيضا اختبار لقياس أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع.

تم إجراء اختبار مبدئي لاستمارة الاستبيان علي ١٥ مرشدا زراعيًا بمنطقة شحات بالجبل الأخضر، وقد تم بناء علي هذا الاختبار إجراء التعديلات اللازمة في صياغة بعض الأسئلة لتصل إلي المستوي المطلوب من الوضوح والفهم ومن ثم أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية الصالحة لجمع البيانات.

#### المعالجة الكمية للمتغيرات المدروسة:

##### أولا : المتغيرات المستقلة

- السن: تم قياسه من خلال استخدام الأرقام الخام لعمر المبحوثين بالسنة.
- المؤهل الدراسي: أعطي المبحوث درجتين إذا كان حاصلًا علي مؤهل زراعي عالي، ودرجة إذا كان حاصلًا علي مؤهل زراعي متوسط.
- النشأة: ينال المبحوث ذوي النشأة الريفية درجة، وذو النشأة الحضرية صفر.
- مدة الخدمة بالعمل الزراعي: حسبت بالمدة التي قضاها المبحوث في العمل الحكومي بقطاع الزراعة.
- مدة الخدمة بالعمل الإرشادي: حسبت بالمدة التي قضاها المبحوث في العمل الإرشادي.
- التدريب الإرشادي: تم حسابه بعدد الدورات التدريبية الإرشادية التي حصل عليها المبحوث.
- الدرجة الكلية لمصادر المعلومات: استخدم مقياس تضمن اثني عشر مصدرا للمعلومات، ينال المبحوث علي تعرضه لكل مصدر من هذه المصادر ثلاث درجات إذا كانت استجابته دائما، ودرجتان إذا كانت استجابته احيانا، ودرجة واحدة إذا كانت استجابته نادرا، وصفر إذا كانت

استجابته لا. وبذلك أمكن حساب الدرجة الكلية للمبحوث من مجموع درجات تعرضه لمصادر المعلومات المحددة بالمقياس.

- **الانفتاح الجغرافي:** ويشمل زيارة المناطق المحيطة ومدينة بنغازي ومدن اخري، ومدينة طرابلس، والسفر خارج ليبيا وقد خصص لكل بند الدرجة ٤ في حالة دائما، ٣ في حالة احيانا، ٢ في حالة نادرا، ودرجة واحدة في حالة لا. وبذلك أمكن حساب الدرجة الكلية للمبحوث من مجموع درجات تعرضه لهذه البنود.

- **درجة التنمية الذاتية:** تم اعداد مقياس يشمل ثلاثة عشر عبارة وطلب من المبحوث الاجابة عليها اما موافق او سيان (محايد) او غير موافق، وتضمنت عبارات المقياس بعض العبارات الايجابية والسلبية، وفي حالة العبارات الايجابية كان التقنين الرقمي للعبارات يتم كالآتي وافق (٣) سيان (٢) لا وافق (١)، أما في حالة العبارات السالبة فيتم عكس قيمة التقنين الرقمي. وبذلك أمكن حساب الدرجة الكلية للمبحوث من مجموع درجات تعرضه للمقياس لتعبر عن درجة التنمية الذاتية للمبحوث.

#### ثانيا: المتغير التابع:

- **يتمثل المتغير التابع في درجة أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وقد تم وضع مقياس لذلك استنادا للدراسات النظرية والبحوث اشتمل علي ١٥ عبارة تشمل الاشتراك في جمع البيانات عن الاحتياجات الفعلية للمزارعين، تحديد مشاكل الزراعة، تحديد أولويات المشاكل التي تواجههم، تحديد الأهداف الإرشادية، ووضع خطة العمل لتنفيذ البرنامج الإرشادي، الاشتراك في تقييم البرامج الإرشادية، إعداد التقارير ورفعها للمستويات الاعلي، تسجيل البيانات، والملاحظات الميدانية في السجلات المعده لذلك، وذلك علي مقياس متدرج (دائما - أحيانا- نادرا - لا)، وأعطيت له الدرجات (٣، ٢، ١، صفر) علي الترتيب وقد تم سؤال المبحوث عن مدى قيامه بأداء تلك الأنشطة الإرشادية من عدمه، وبذلك أمكن حساب الدرجة الكلية للمبحوث، وقسم المبحوثين إلي ثلاث فئات طبقا للمدى كالتالي (مستوي أداء منخفض، مستوي أداء متوسط و مستوي أداء مرتفع).**

**درجة أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع، تم وضع مقياس لذلك اشتمل علي ١٠ عبارات تشمل مشاركة الزراع في تخطيط البرامج الإرشادية، حث الزراع للمشاركة في تنفيذ أنشطة البرنامج الإرشادي، تعريف الزراع بالأنشطة الإرشادية بالمجالات الزراعية والتنمية المختلفة، تبسيط وتوصيل المستحدثات الزراعية الجديدة والتوصيات الإرشادية، إيجاد حلول للمشكلات الزراعية التي تواجه الزراع، توصيل المشكلات للجهات البحثية لدراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها، تحديد معوقات تنفيذ الزراع لبعض التوصيات الإرشادية، إثارة اهتمام الزراع بمشاكلهم واحتياجاتهم، وبذلك أمكن حساب الدرجة الكلية للمبحوث، وقسم المبحوثين إلي ثلاث فئات طبقا للمدى كالتالي ( مستوي أداء منخفض، مستوي أداء متوسط و مستوي أداء مرتفع).**

#### أدوات التحليل الإحصائي:

استخدم في تحليل البيانات التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط ونموذج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد وذلك لتحديد نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بدرجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية في مجالي تخطيط وتقييم البرامج الارشادية والتعامل مع اهتمامات ومشاكل الزراع.

#### النتائج البحثية

أولا: **درجة أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية:** أوضحت النتائج الواردة بجدول (١) أن ٤٠% من إجمالي المبحوثين يؤدون الأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية بدرجة منخفضة، وان ٣٦% من المبحوثين ذوي أداء متوسط للأنشطة الإرشادية، في حين أن ٢٤% يؤدون الأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية بدرجة مرتفعة.

ثانيا: درجة أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع: أشارت النتائج بجدول (٢) إلى أن أكثر من نصف المبحوثين ٦٠% ذوي أداء متوسط للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع، وان ١٨% يؤدون الأنشطة الإرشادية بدرجة منخفضة، في حين أن ٢٢% من إجمالي المبحوثين ذوي أداء مرتفع للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع. وهذا يشير إلى أن مستوى أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، ومجال التعامل مع اهتمامات الزراع كان متوسطا، الأمر الذي يتطلب بذل مزيد من الجهود من قبل الجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث في تنمية مهارات أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية في هذين المجالين، وهو الأمر الذي يتطلب البحث عن العوامل التي يتوقف عليها أداء المرشدين للأنشطة الإرشادية في هذين المجالين.

جدول (١) توزيع المبحوثين وفقا لمستوى أدائهم للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية

مستوي الأداء	عدد	%
منخفض (اقل من ٢٠ درجة)	٢٠	٤٠
متوسط (٢٠-٣٠ درجة)	١٨	٣٦
مرتفع (٣١ درجة فأكثر)	١٢	٢٤
الإجمالي	٥٠	١٠٠

المصدر: استمارة الاستبيان

جدول (٢) أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع

مستوي الأداء	عدد	%
منخفض (اقل من ١٢ درجة)	٩	١٨
متوسط (١٢-٢٠ درجة)	٣٠	٦٠
مرتفع (٢١ درجة فأكثر)	١١	٢٢
الإجمالي	٥٠	١٠٠

المصدر: استمارة الاستبيان

ثالثا: تحديد نسبة إسهام المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي: في التأثير على درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، والتعامل مع اهتمامات الزراع.

١- لتحديد المتغيرات المرتبطة معنويا بدرجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية في مجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، تم صياغة الفرض الإحصائي الأول " لا توجد علاقة معنوية بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية في مجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة".

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدم اختبار مربع كاي للمتغيرات الاسمية، واتضح من نتائج جدول (٣) أن درجات أداء المبحوثين كانت ذات علاقة معنوية عند مستوى ٠.٠١ لمتغير النشأة، وعند مستوى ٠.٠٥ لمتغير المؤهل الدراسي. ولقياس هذه العلاقة تم حساب معامل التوافق باستخدام قيم مربع كاي المحسوبة فكانت قيم معامل التوافق ٠.٢٨٣، ٠.٢٤١ للمتغيرين السابقين علي التوالي، مما يشير إلى وجود هذه العلاقة. واستخدم معامل الارتباط البسيط لبقية المتغيرات المستقلة، وأشارت النتائج بجدول (٤) الي وجود علاقة ارتباطية بين الأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ومدة كل من الخدمة بالعمل الإرشادي، ودرجة الاتصال بمصادر المعلومات عند مستوى معنوية ٠.٠١، وعند مستوى ٠.٠٥ لمتغيري التدريب الإرشادي ودرجة الانفتاح الجغرافي.

ولتحديد نسبة مساهمة كل من المتغيرات المستقلة ذات الارتباطات المعنوية في تفسير التباين الكلي الحادث في المتغير التابع (بعد استبعاد المتغيرات الاسمية) استخدم نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتدرج المتعدد الصاعد لاختبار الفرض الإحصائي التالي "لا تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بدرجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية في تفسير التباين في هذا المتغير التابع" وقد أوضحت نتائج جدول (٥) معنوية النموذج حتى الخطوة الثانية من التحليل، وهي الخطوة التي ثبت عندها الخطأ المعياري، حيث بلغت قيمة " ف " المحسوبة ١٥.٤١٣ وهي معنوية علي مستوى ٠.٠١، وهذا يعني ان متغيرين مستقلين فقط يسهمان إسهاما معنويا في تفسير التباين في درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وهما مدة الخدمة في العمل الإرشادي، ودرجة الاتصال بمصادر المعلومات، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٢١٢. وهذا يعني ان هذين المتغيرين معا قد ساهما بنسبة ٢١.٢% في تفسير التباين في درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية.

٢- لتحديد المتغيرات المرتبطة معنويا بدرجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية في مجال التعامل مع اهتمامات الزراع ، تم صياغة الفرض الإحصائي الأول " لا توجد علاقة معنوية بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية في مجال التعامل مع اهتمامات الزراع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة".

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدم اختبار مربع كاي للمتغيرات الاسمية، واتضح من نتائج جدول (٣) أن درجات أداء المبحوثين كانت ذات علاقة معنوية عند مستوى ٠.٠١ لمتغير المؤهل الدراسي.

ولقياس هذه العلاقة تم حساب معامل التوافق باستخدام قيم مربع كاي المحسوبة فكانت قيم معامل التوافق ٠.٣١٦ لهذا المتغير، مما يشير إلي وجود هذه العلاقة بينما كانت العلاقة غير معنوية لمتغيري التخصص والنشأة. واستخدم اختبار معامل الارتباط البسيط لبقية المتغيرات المستقلة، وأشارت النتائج بجدول (٤) إلي وجود علاقة إرتباطية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠١ وبين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، بينما كانت العلاقة غير معنوية لباقي المتغيرات.

**جدول (٣) قيم مربع كاي المحسوبة بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ومجال التعامل مع اهتمامات الزراع**

المتغيرات المستقلة		درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتقييم البرامج الإرشادية		درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع	
		قيم مربع كاي	معامل التوافق	قيم مربع كاي	معامل التوافق
المؤهل الدراسي		٧.٨١٤*	٠.٢٤١	٩.٨٦٨**	٠.٣١٦
النشأة		١٢.٦٣١**	٠.٢٨٣	١.٩٤١	-
التخصص الأكاديمي		٢.٢٧٥	-	٠.٦٢١	-

\*\* معنوي عند مستوى ٠.٠١ \*معنوي عند مستوى ٠.٠٥

**جدول (٤) قيم معامل الارتباط بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ومجال التعامل مع اهتمامات الزراع**

المتغيرات المدروسة		قيم معامل الارتباط	
		درجات الأداء الخاصة بتخطيط وتقييم البرامج	درجات الأداء بمجال التعامل مع اهتمامات الزراع
السن		٠.٠٧٤	٠.١٤٩
مدة الخدمة بالقطاع الزراعي		٠.١١٧	٠.٣٣٩**
مدة الخدمة بالعمل الإرشادي		٠.٦٤٥**	٠.٢٥١**
درجة الاتصال بمصادر		٠.٣٨٦**	٠.١٢٦

المعلومات		
التدريب الإرشادي	*٠.١٩٥	٠.٠٩٥
درجة الانفتاح الجغرافي	*٠.٢٨٩	٠.١١٧
درجة التنمية الذاتية	٠.٠٣٤	٠.١٢٨

\*معنوي عند مستوي ٠.٠٥

\*\* معنوي عند مستوي ٠.٠١

ولتحديد نسبة مساهمة كل من المتغيرات المستقلة ذات الارتباطات المعنوية في تفسير التباين الكلي الحادث في المتغير التابع (بعد استبعاد المتغيرات الاسمية) استخدم نموذج التحليل الانحداري المتدرج المتعدد الصاعد لاختبار الفرض الإحصائي التالي " لا تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بدرجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراعة في تفسير التباين في هذا المتغير التابع" وقد أوضحت نتائج جدول (٦) الي معنوية النموذج حتى الخطوة الثانية من التحليل، وهي الخطوة التي ثبت عندها الخطأ المعياري، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة ١٩.٦٢٨ وهي معنوية علي مستوي ٠.٠١، وهذا يعني ان متغيرين مستقلين فقط يسهمان إسهاما معنويا في تفسير التباين في درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات الزراعة وهما مدة الخدمة في العمل الإرشادي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي. وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٣١٦ وهذا يعني ان هذين المتغيرين معا قد ساهما بنسبة ٣١.٦% في تفسير التباين في درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بمجال التعامل مع اهتمامات ومشاكل الزراعة.

وبناء علي النتائج السابقة يمكن القول بأن درجة الاتصال بمصادر المعلومات ومدة الخدمة في العمل الإرشادي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي من المتغيرات ذات الإسهام المرتفع نسبيا في التأثير علي درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ، ومجال التعامل مع اهتمامات الزراعة، مما يستوجب أخذها في الاعتبار عند اختيار المرشدين الزراعيين للعمل في هذا المجال.

جدول (٥) نتائج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد والصاعد للعلاقة بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية الخاصة بتخطيط وتقييم البرامج الإرشادية وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة

رقم الخطوة	المتغير الداخلى في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار الجزئي القياسي	قيمة "ت" المحسوبة
١	مدة الخدمة بالعمل الإرشادي	٠.٤٢٥	٠.١٨١	١٨.١	٠.٢٨٧	**٣.١٨٢
٢	درجة الاتصال بمصادر المعلومات	٠.٤٦٢	٠.٢١٢	٣.١	٠.٢١٧	*٢.٤٧٠

قيمة "ف" المحسوبة ١٥.٤١٣ \*\* معامل التحديد ٠.٢١٢ \* معنوي عند مستوي ٠.٠١ \* معنوي عند مستوي ٠.٠٥

جدول (٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد والصاعد للعلاقة بين درجات أداء المبحوثين للأنشطة الإرشادية بمجال التعامل مع اهتمامات الزراعة وبين بعض المتغيرات المستقلة موضع الدراسة

رقم الخطوة	المتغير الداخلى في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار الجزئي القياسي	قيمة "ت" المحسوبة
١	مدة الخدمة بالعمل الإرشادي	٠.٤٦١	٠.٢٣٢	٢٣.٢	٠.٢٨٧	**٣.١٣٤
٢	مدة الخدمة بالعمل الزراعي	٠.٢٨٨	٠.٣١٦	٤.١	٠.٢٦٧	**٣.٣٥٤

قيمة "ف" المحسوبة ١٩.٦٢٨ \*\* معامل التحديد ٠.٣١٦ \* معنوي عند مستوي ٠.٠١

جدول (٧) توزيع المبحوثين وفقا لمصادر معلوماتهم الزراعية

المصادر	عدد	%
النشرات الإرشادية	٣٩	٤٩.٤
مسئول مكتب الزراعة	٣٥	٤٤.٣
الزملاء من المرشدين	٢٨	٣٥.٤
الكتب والمراجع العلمية	٢٢	٢٧.٨
مدير الإرشاد بمكتب الزراعة بالبيضاء	١٧	٢١.٥
رؤساء الأقسام الفنية الزراعية	١٤	١٧.٧
أخصائي المادة الإرشادية	١١	١٣.٩
الدورات التدريبية	٩	١١.٤
البرامج الزراعية التلفزيونية "المرئية"	٨	١٠.١
البرامج الزراعية الإذاعية "المسموعة"	٥	٦.٣
مركز البحوث الزراعية	٤	٥.١
كلية الزراعة بالبيضاء	٣	٣.٨

المصدر: استمارة الاستبيان

#### رابعاً : مصادر معلومات المبحوثين:

تشير البيانات الواردة بجدول (٧) إلي أن النشرات الإرشادية، ومسئول مكتب الزراعة بمدينة البيضاء، والزملاء من المرشدين كمصادر للمعلومات احتلت مراتب متقدمة بنسب ٤٩.٤%، ٤٤.٣%، ٣٥.٤% علي الترتيب، بينما احتلت المصادر المتمثلة في المراجع العلمية والكتب، ومدير الإرشاد، ورؤساء الأقسام الفنية الزراعية مرتبة متوسطة بنسب ٢٧.٨%، ٢١.٥%، ١٧.٧%، علي الترتيب، في حين أظهرت النتائج أن البرامج الزراعية المرئية والمسموعة ومراكز البحوث وكلية الزراعة بجامعة عمر المختار بمدينة البيضاء قد جاءت في المراتب الأخيرة كمصادر لمعلومات المرشدين الزراعيين، الأمر الذي يشير إلي محدودية فرص التقاء المرشدين الزراعيين الميدانيين بالباحثين مما يقلل من فرصة مواجهة وحل المشكلات الزراعية الميدانية بالسرعة اللازمة وكذلك يقلل من فرصة معرفة وتطبيق المستجدات الزراعية اللازمة لتطوير وتحديث الريف.

#### المراجع

الرافعي، احمد كامل (١٩٩٢)، "الإرشاد الزراعي (علم وتطبيق)"، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، القاهرة.

النمر، سعود بن محمد (١٩٩٠)، "السلوك الإداري"، مطابع جامعة الملك سعود، جامعة الملك سعود.

السلمي، علي (١٩٩٧)، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة.

شرشر، عبدالحميد، وعبدالباسط الصياد (١٩٨٦)، "إدراك المرشدين الزراعيين للمشكلات التي تواجههم عند القيام بمهامهم الإرشادية الوظيفية بمحافظة القليوبية"، مجلة الأزهر للبحوث الزراعية، العدد الخامس، القاهرة.

مازن، محمد حسين، وعودة، عودة حنفي (٢٠٠٢)، "توصيف وظيفة المرشد الزراعي في ج.م.ع"، مركز البحوث الزراعية، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، المجلد (٨٠)، العدد (١).

هلال، محمد عبدالغني حسن (١٩٩٦)، "مهارات إدارة الأداء، معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مهارات تطوير الأداء" ١١، الطبعة الأولى، مصر.

مكتب الزراعة بمدينة البيضاء بيانات غير منشورة، ٢٠٠٨.

Chapman, R. Slamaker, T. (2004): "Agricultural knowledge and information", Collage Station, durhan U.S.A., Vol (45).

Swanson, B.E.(1984): "Pre service training of extension personnel", Agricultural extension, A reference manual , edited by Burton E, Swanson, second edition , FAO,Rome.



**Van, den ban, A.W. and Hawkins, H.S. (1996):** "Agricultural extension", second edition, Blackwell, science, INC, U.S.A.

### **Performance of Agricultural Extension Workers To The Some Extension Activities In Elbeida City- Libya**

**Mageda, R. Emragea**

#### **ABSTRACT:**

This study aimed to identify the Performance of Agricultural Extension personnel to some Extension activities and determining some variables explaining the variance of dependent variable, also identify Agricultural Extension personnel degree of Performance concerning Extension activities and to study the relationship between their degree of Performance level and some independent variables.

The study were conducted in elbeida city on sample 50 of Agricultural Extension personnel randomly chosen equal to about 50 percent of their population. Data were collected using A specially designed questionnaire through personal interviews. A pretest was conducted in Shhaat city on a sample of 15 Agricultural Extension personnel, percentage, average, simple correlation co- efficient and step wise were used for data analysis.

#### **The results indicated the following:**

- Performance level of Extension personnel was middle of the Extension activities.
- A relationship at 0.05 level of significance was found between the degree of Extension personnel Performance to the Extension activities related to planning and evaluation Extension programs and educational qualification, also was significance relationship at 0.01 level between the degree of Extension personnel Performance to the Extension activities with origin of respondent.
- There was positive significance relationship at 0.01 between the degree of Extension personnel Performance to the Extension activities related to planning and evaluation Extension programs and service of Agricultural Extension work, degree of contact with information resources, also was positive significance relationship at 0.05 level to cosmopolite, according to step wise the degree of contact with information resources, and service of Agricultural Extension work contribute interpreting the variance in degree of Extension personnel Performance to the Extension activities related to planning and evaluation Extension programs (21.2%).
- A relationship at 0.05 level of significance was found between the degree of Extension personnel Performance to the Extension activities concerning deal of farmers interest, problems and educational level. according to step wise service of Agricultural Extension work and service of Agricultural sector, were contribute interpreting the variance in degree of Extension personnel Performance to the Extension activities concerning deal of farmers interest, problems (31.6%).
- in addition the results indicated that the Agricultural Extension personnel knowledge sources, arranged according to their importance included pamphlet, supervisors, co-workers, scientific books.