

## كفاءة استخدام المرشدين لمصادر المعلومات الزراعية في محافظتى الشرقية والدقهلية

شيماء عبد الرحمن هاشم بسيونى

الإرشاد الزراعى- كلية الزراعة- جامعة الزقازيق- الزقازيق- مصر.

### الملخص:

يستهدف هذا البحث التعرف على بعض الخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين، تحديد درجة كفاءة المرشدين الزراعيين في استخدام مصادر المعلومات المختلفة (الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية )، تحديد العوامل المؤثرة على كفاءة المرشدين الزراعيين في استخدام مصادر المعلومات المختلفة سواء الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية ، التعرف على أهم المعوقات التى تواجه المرشدين الزراعيين في استخدام مصادر المعلومات المختلفة ، التعرف على المشكلات التى تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين فى مجال العمل بالإرشاد الزراعى بصفة عامة ومقترحاتهم لحلها

وأجرى هذا البحث في محافظتى الشرقية والدقهلية وتم إختيار مركزين من كل محافظة هما مركز ميت غمر ومركز السنبلوين من محافظة الدقهلية، ومركز الحسينية ومركز الزقازيق من محافظة الشرقية، وتم إختيار 50 مرشد من كل مركز وبذلك بلغ حجم العينة 200 مرشد بواقع 100 مرشد من كل محافظة، وتم جمع البيانات بإستخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية خلال عام 2016 وأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين كفاءة المرشدين فى استخدام مصادر المعلومات الشفهية وبين كل من (السن، وخبرة العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية، والرضا الوظيفى، والدافعية للإنجاز، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلى، والإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعى والمنظمات الأخرى، وكفاية عدد العاملين بالمكان، ومناسبة مؤهلات العاملين، وإدارك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعى )، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين كفاءة المرشدين فى استخدام مصادر المعلومات المكتوبة وبين كل من (السن، وخبرة العمل فى الإرشاد الزراعى ، وعدد الدورات التدريبية ، والرضا الوظيفى ، والدافعية للإنجاز ، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلى ، والإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعى والمنظمات الأخرى ، وكفاية عدد العاملين بالمكان ، ومناسبة مؤهلات العاملين ، وإدارك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعى )، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين كفاءة المرشدين فى استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية وبين كل من (خبرة العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية، والرضا الوظيفى، والدافعية للإنجاز، والشعور

بالانتماء للمجتمع المحلى، والإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعى والمنظمات الأخرى، وكفاية عدد العاملين بالمكان، ومناسبة مؤهلات العاملين ، وإدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعى )، فى حين كانت العلاقة عكسية مع السن، ولم تتأكد المعنوية الإحصائية للعلاقة مع الشعور بالانتماء للمجتمع المحلى.

### المقدمــــة:

يعيش عالم اليوم مرحلة انتقال نوعى حاد وسريع لأنه ينتقل علميا وتاريخيا من قرن إلى قرن جديد، حيث يخالف مجتمع اليوم تماما عن مجتمع القرن العشرين فهو مجتمع يلاحظ فيه المعدل السريع المذهل للتطور الصناعى والثورة التكنولوجية والتكتلات الاقتصادية كما لم تعد الفجوة بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية مجرد فجوة موارد كما كان الحال من قبل بل أصبحت فى الأساس فجوة معرفية نتيجة للثورة الهامة فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من مظاهر التكنولوجيا التى أدت إلى التغيير الجذرى فى الإنتاج، وبالنظر إلى حال الدول النامية يمكن ملاحظة أن عدد كبير من هذه الدول مازال يعاني العديد من المشكلات التى كبلته بسلاسل التخلف وأصبحت من السمات المميزة لها ولعل من أهم هذه السمات ضعف البنيان الزراعى، سوء استغلال الموارد الطبيعية، التخلف التكنولوجي، ضعف التصنيع، انخفاض متوسط دخل الفرد ومستوى المعيشة، وانتشار البطالة، وسوء التغذية، وارتفاع معدلات المواليد، وانخفاض المستوى الصحى، واستغلال الأطفال، وسوء استغلال أوقات الفراغ (دارين، تولبرت : 1994)

وقد شهدت معظم دول العالم فى الآونة الأخيرة العديد من التغييرات الاقتصادية التى كان لها أثر مباشر على جميع القطاعات فى هذه الدول، وتعد جمهورية مصر العربية من بين الدول التى تأثرت بهذه التغييرات الاقتصادية، ونظرا لأن قطاع الزراعة المصرية من القطاعات الحيوية والهامة المؤثرة فى الاقتصاد القومى فقد اصبح تطوير هذا القطاع وتحديثه أمرا ضروريا وحتميا، ويستوجب وضع نواتج التقدم العلمى ونتائج البحوث الزراعية موضع التطبيق الفعلى وبذل الجهود المؤدية إلى اتساع دائرة إنتشار وتبنى المبتكرات والتقنيات الزراعية المستحدثة ووصولها إلى أسماع الزراع وتفهمهم لها وإقناعهم بها بهدف الوصول إلى الاستخدام الاقتصادي الأمثل لمواردهم والنهوض بمعدلات إنتاجهم لأقصى إنتاجية ممكنة. وفى هذا الصدد فقد ذكر روجرز (Rogers:1983) أن المبالغ التى تصرف على البحث العلمى لا تعد استثمارا حقيقيا ما لم تنشر نتائج هذه البحوث فى أوسع نطاق ممكن، وما لم يتم إعتناق الأفكار والممارسات التى تتمخض عنها، وما يستتبعه من استخدام اقتصادي أمثل والنهوض بمعدلات إنتاج الزراع.

ورغم وجود اتجاه عالمي لزيادة الإنتاج المحلى الإجمالى من خلال تنمية قطاعات أخرى تساهم فى الاقتصاد القومى للدول إلا أن الزراعة المصرية بصفة

خاصة ما زالت تمتلك إمكانيات هائلة للنمو وزيادة تصدير المنتجات الزراعية، ونظراً لأن التنمية الزراعية تعد إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها التنمية الاقتصادية وفقاً لعملية زيادة الإنتاج وتضييق حجم الفجوة الغذائية كما تتركز جهود تنمية وتطوير الريف على التنمية الزراعية لزيادة الموارد واستغلالها بشكل رشيد وتحسين الكفاءة الإنتاجية على المستوى الوطني لتعزيز مساهمة القطاع الزراعي في التنمية الاقتصادية وتتمثل هذه المساهمة في زيادة الإنتاج الزراعي وتوفير الموارد المختلفة للقطاعات غير الزراعية (عنتر، الفلالي: 1988)

ومن سياسات التنمية الزراعية التنمية الأفقية والتنمية الرأسية وتواجه التنمية الزراعية الأفقية العديد من الصعوبات حيث تحتاج الكثير من الاستثمارات وبالتالي فإن الاهتمام الأكبر يتجه إلى التنمية الرأسية عن طريق زيادة كفاءة الوحدات الإنتاجية الزراعية ويعتمد ذلك على استخدام التكنولوجيا الحديثة وذلك لزيادة الإنتاجية وتحسين نوعية المحصول (عثمان: 1989).

ولقد كانت الزراعة وما زالت قاعدة كل تطور حضارى وإستقرار بشرى ورخاء وأمن لحياة الإنسان الأولى حيث حصل منها على غذائه وكسائه ومأواه ومنها حافظ على صحته وتفنن في رفايته حيث تعقدت حياته وبدأ يتعلم مالم يكن يعلم عن بيئته ودنياه وإستطاع أن يتعرف على أن صناعته الأولى وهى الزراعة هى أم الصناعات وركيزتها وعليها تعتمد بالضرورة حياته وحياة أبنائه (عمر: 1992).

ولقد إرتبطت مصر وحضارتها بالزراعة التى ظلت منذ أقدم العصور مصدر رخاء بلادنا وتقدمها ولا يزال النشاط الزراعي هو الركيزة الأساسية للإقتصاد القومي المصري ولن يتم تحقيق التنمية بمعدلات عالية لهذا المقصد بدون تنمية حقيقية للقطاع الزراعي نظراً لدوره المعروف في تنمية القطاعات الأخرى المكونة للمقصد المصري (هجرس، 1996).

والمجتمعات المتقدمة هى التى تهيب الفرص لكل مواطن فيها كى ينمى قدراته وطاقاته التعليمية والإجتماعية والإقتصادية مستخدماً أقصى هذه القدرات والطاقات لمزيد من الإنتاج عن طريق توفير العديد من أجهزة التغير الموجهة الهادفة إلى تنمية هذه المجتمعات وتحديث أفرادها والتي تعد الأجهزة الإرشادية من أبرزها وأكثرها أهمية لتحديث الريفيين عامة والزراع خاصة بما تسعى إلى إحداثه من تغيرات سلوكية مرغوبة فى معلومات ومهارات وإتجاهات جمهورها الإرشادى وما ينتج عنها من أثار إقتصادية وإجتماعية مرغوبة والتغيرات السلوكية المرغوبة اللازمة لتحول الزراعة من زراعة تقليدية إلى زراعة عصرية لا يمكن ان تتحقق الا عن طريق إحداث التغيرات السلوكية المرغوبة لدى متخذى القرار النهائى وهم الزراع بما يتناسب وقبولهم للتجديدات الزراعية فعلمية تحديث الزراعة عملية ديناميكية تتغير طبقاً للمتاح من المستحدثات العلمية والتكنولوجيا والصفات المميزة لهذه المستحدثات أو التجديدات وما يتطلبه قبولها من معلومات ومهارات واتجاهات

واجبة التغيير، وعملية تحديث الزراعة وما ينتج عنها من حداثة فردية للزراع لا تتأثر بكم ونوع المتاح من التجديدات الزراعية وما يتطلبه تبنيها من مدخلات مادية فحسب بل تؤثر وتتأثر بالعديد من المتغيرات الأخرى والتي قد يرجع البعض منها إلى كفاءة الأجهزة القائمة بعملية التحديث والعاملين فيها وما يستخدمونه من طرق ومعينات ومعاملات اتصالية متنوعة كما قد يرجع البعض الآخر منها إلى المتغيرات الشخصية لأفراد الجمهور المراد تحديثه وما يحيط بهم من متغيرات موقفية سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو طبيعية (الشبراوى، عبد الرحمن: 1987).

والجهاز الإرشادي يمثل حلقة الوصل بين الجهات البحثية الزراعية المختلفة وبين المزارعين فهو يقوم بنقل وتبسيط كل ما هو حديث في الزراعة وصالح للتبني في ظل الظروف المحلية من الجهات البحثية إلى المزارعين وتعليمهم كيفية تبنيها بأنفسهم ليستمرروا في تبنيها مستقبلاً وحتى يصبح جزءاً من سلوكهم المعتاد كما أنه يقوم بتوصيل مايقابل المزارعين من مشاكل في التبني إلى الجهات البحثية لإيجاد الحلول المناسبة لها ومن ثم فإن العمل الإرشادي الزراعي يهدف بطريقة غير مباشرة إلى رفع مستوى الإقتصاد القومي ككل من خلال تنمية القدرات البشرية وتبني التكنولوجيا اللازمة لزيادة الإنتاجية الزراعية في وقت تتصاعد فيه المعرفة العلمية والتكنولوجيا (هلال، 1993).

### مشكلة البحث

يواجه قطاع الزراعة في السنوات الأخيرة الكثير من التحديات الناتجة من عصر العولمة الذي نعيش فيه الآن وتعد ثورة المعلومات والتكنولوجيا أهم وأخطر ظاهرة في هذا العصر فالمقارنة بين المجتمعات المتقدمة والمتخلفة أصبحت مبنية على سرعة تلك المجتمعات في استخدام وتبني المعلومات الجديدة والتكنولوجيا الحديثة في مختلف المجالات.

ولكى يقوم القطاع الزراعي بدور الطبيعي ويساهم في عملية التنمية الإقتصادية ليحقق بالدرجة الأولى للبلاد أمنها الغذائي كان من اللازم تحويل الوضع الزراعي التقليدي إلى زراعة حديثة ذات إنتاجية عالية وذلك بإدخال العلم الزراعي في العمليات الزراعية المختلفة أى إحلال العلم محل العفوية والتقليدية السائدة في الإنتاج الزراعي وتطوير الفلاح الذى يمثل الإنسان الكفاء القادر على تطويع كل عناصر الإنتاج الزراعي لمصلحته ومنفعته (عبد الغفار، 1975).

ولن يتأتى هذا إلا إذا كانت هناك بحوث زراعية تطبيقية ينتج عنها باستمرار أفكار تكنولوجية مستحدثة صالحة للتبني المباشر فى جميع مجالات الإنتاج الزراعي ولكى نضع هذه البحوث موضع التبني كان لا بد من وجود جهاز للإرشاد الزراعي

ذوكفاءة عالية تمكنه من توصيل نتائج تلك البحوث للمزارعين مع إقناعهم بتبنيها في حقولهم (الطنوبى، 1996).

وإذا كانت الحلقة الأولى في سلسلة التقدم التكنولوجى الزراعى هي تحسين وتطوير معرفة ومهارات الزراع فى القطاع الزراعى ، فإن الحلقة الثانية هي ضرورة وجود نظام تعليمى قوى وفعال لنقل وتدعيم تلك المعرفة والمهارة لدى هؤلاء الزراع فى ضوء خدمات الإرشاد الزراعى ( تولبرت وآخرون ، 1994)، وذلك لأن الإستثمار التعليمى فى الزراعة يعد الأداة الأساسية والمباشرة للإنتلاق نحو التنمية والتحول من الزراعة التقليدية إلى الزراعة العصرية (حافظ: 1990)، والإرشاد الزراعى بإعتباره عملية تعليمية فإنه يجب أن يولى إهتماما خاصا بتنمية وتطوير البنیان المعرفى للزراع ليكون موجها لسلوك الزراع الذى يعد الهدف الرئيسى للعمل الإرشادى (الخولى: 1986).

ومن بين الأدوار الهامة والأساسية التي يقوم بها جهاز الإرشاد الزراعى عملية نقل وتوصيل نتائج البحوث والتوصيات الزراعية إلى جمهور الزراع، وتعليمهم وإقناعهم بالأخذ بالأساليب والأفكار الزراعية المستحدثة، ووضعها موضع التنفيذ الفعلى في حقولهم فتزداد بذلك دخولهم، وترتفع مستوياتهم المعيشية، ويتحقق بالتالى تقدم الزراعة ونهضة المجتمع (العادلى : 1983) وهنا يظهر دور المرشد الزراعى الذى يعتبر هو المسئول والمحرك الرئيسى للعمل الإرشادى فهو حلقة الوصل الحقيقية بين البحث العلمى والإرشاد الزراعى ويعتمد المرشد الزراعى فى عمله لنقل التوصيات الإرشادية إلى الزراع على طرق الإتصال بأنواعها المختلفة سواء طرق الإتصال الفردى أو طرق الإتصال بالمجموعات أو طرق الإتصال بالجماهير، ويعتمد نجاح المرشد الزراعى بدرجة كبيرة على كفاءته فى إستخدام طرق الإتصال، لذلك تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هي درجة كفاءة المرشدين الزراعيين فى إستخدام مصادر المعلومات المختلفة سواء الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية؟
- 2- ما هي أهم معوقات إستخدام المرشدين لمصادر المعلومات المختلفة؟

### أهداف البحث

- 1 - التعرف على بعض الخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين
- 2- تحديد درجة كفاءة المرشدين الزراعيين فى إستخدام مصادر المعلومات المختلفة (الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية)
- 3- تحديد العوامل المؤثرة على كفاءة المرشدين الزراعيين فى إستخدام مصادر المعلومات المختلفة سواء الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية .
- 4- التعرف على أهم المعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين فى إستخدام مصادر المعلومات المختلفة .

5- التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين فى مجال العمل بالإرشاد الزراعى بصفة عامة ومقترحاتهم لحلها.

**الفرض الإحصائى:** لا توجد علاقة ارتباطية بين كفاءة إستخدام المرشدين الزراعيين لمصادر المعلومات (الشفهية والمكتوبة والإلكترونية) وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية (السن، وخبرة العمل فى الإرشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية، والرضا الوظيفى، والدافعية للإنجاز، والشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى، والاتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعى وبين المنظمات الأخرى، وكفاية عدد العاملين بالمكان، ومناسبة مؤهلات العاملين، وإدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعى).

### أدوات التحليل الإحصائى:

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابى ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون.

### منطقة وعينة البحث:

أجرى هذا البحث فى محافظتى الشرقية والدقهلية وتم إختيار مركزين من كل محافظة هما مركز ميت عمر ومركز السنبلوين من محافظة الدقهلية، ومركز الحسينية ومركز الزقازيق من محافظة الشرقية، وتم إختيار 50 مرشد من كل مركز وبذلك بلغ حجم العينة 200 مرشد بواقع 100 مرشد من كل محافظة، وتم جمع البيانات بإستخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية خلال عام 2016.

### قياس متغيرات البحث:

أمكن قياس متغيرات البحث على النحو التالى :

- 1- السن: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عمره لأقرب سنة، وتم إستخدام عدد السنوات الممثلة لسن المرشد كمؤشر رقمى لقياس هذا المتغير، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات كما يلي: صغار السن (أقل من 30 سنة)، متوسطى السن (30 - 45 سنة)، كبار السن (أكثر من 45 سنة).
- 2- خبرة العمل فى الإرشاد الزراعى: تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعى وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: ذوى خبرة منخفضة فى العمل (أقل من 10 سنوات)، خبرة متوسطة (10-20 سنة)، خبرة كبيرة (أكثر من 20 سنة).
- 3- عدد الدورات التدريبية: تم سؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية التى حصل عليها وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: يحصلون على عدد قليل من الدورات (أقل من 3 دورات)، وعدد متوسط (3-5 دورات)، وعدد كبير (أكثر من 5 دورات).

- ٤ - **الرضا الوظيفي**: تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها ( 18 ) عبارة وأعطيت الإستجابات (راضى، سيان، غير راضى) درجات ( 3 ، 2 ، 1 ) للعبارات الايجابية على الترتيب ، ودرجات ( 1 ، 2 ، 3 ) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الرضا الوظيفى للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : رضا منخفض ( 18-29 ) درجة، رضا ومتوسط (30-41) درجة، ورضا مرتفع (42-54) درجة.
- ٥ - **الدافعية للإنجاز**: تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها ( 8 ) عبارات واعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات ( 3 ، 2 ، 1 ) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات ( 1 ، 2 ، 3 ) للعبارات السلبية، وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الدافعية للإنجاز للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: دافعية منخفضة ( 8-12 ) درجة، ودافعية متوسطة (13-18) درجة، ودافعية مرتفعة (19-24) درجة.
- ٦ - **الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى**: تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها ( 12 ) عبارة وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات ( 3 ، 2 ، 1 ) للعبارات الايجابية على الترتيب ، ودرجات ( 1 ، 2 ، 3 ) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : مستوى منخفض ( 12-19 ) درجة، مستوى متوسط ( 20-28 ) درجة، مستوى مرتفع (29-36) درجة.
- ٧ - **الإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعى وبين المنظمات الأخرى** : تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها ( 14 ) عبارة منها (7) عبارات إيجابية، و( 7 ) عبارات سلبية، واعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (3، 2، 1) للعبارات الإيجابية، ، واعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (1، 2، 3) للعبارات السلبية، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : اتجاه غير موالى(سلبى) ( 14-22 ) درجة، اتجاه محايد (23-32) درجة، اتجاه ايجابى(موالى) (33-42) درجة.
- 8- **كفاية عدد العاملين بالمكان**: تم قياسه بالسؤال عن مدى كفاية عدد العاملين بالمكان وأعطيت الإستجابات (غير كافي، لحد ما،كافي) درجات (1،2،3) على الترتيب.
- 9- **مناسبة مؤهلات العاملين**: تم قياسه بالسؤال عن مدى مناسبة مؤهلات العاملين وأعطيت الإستجابات (مناسبة بدرجة ضعيفة، متوسطة، كبيرة) درجات ( 1 ، 2 ، 3 ، 4 ) على الترتيب.

**10- إدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي:** تم قياسه بالسؤال عن مدى إدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي وأعطيت الإستجابات (مدرك بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (1،2،3) على الترتيب.

### النتائج والمناقشة

#### أولاً: الخصائص العامة للمبحوثين:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (1) أن الخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين كانت على النحو التالي:

**1- السن:** إتضح أن 19.0% من المبحوثين صغار السن (أقل من 30 سنة)، و 52.5% منهم متوسطى السن (30-45 سنة)، و 28.5% منهم كبار السن (أكثر من 45 سنة).

**2- خبرة العمل فى الإرشاد الزراعي:** تبين أن 17% من المبحوثين خبرتهم فى العمل الإرشادى منخفضة (أقل من 10 سنوات)، و 44.0% منهم خبرتهم متوسطة (10-20 سنة) و 39.0% منهم خبرتهم كبيرة (أكثر من 20 سنة).

**3 - عدد الدورات التدريبية:** أتضح من النتائج أن 41.0% من المبحوثين حصلوا على عدد دورات قليل (أقل من 3 دورات) ، و 38.5% منهم حصلوا على عدد دورات متوسط (3-5 دورات)، و 20.5% حصلوا على عدد دورات كبير (أكثر من 5 دورات).

**4 - الرضا الوظيفى:** تبين أن 54.0% من المبحوثين رضاهم الوظيفى منخفض (18-29) درجة، و 33.0% منهم رضاهم متوسط (30-41) درجة، و 13.0% منهم رضاهم مرتفع (42-54) درجة.

**5 للدافعية للإنجاز:** إتضح أن 44.5% من المبحوثين دافعيّتهم للإنجاز منخفضة (8-12) درجة، و 23.5% دافعيّتهم للإنجاز متوسطة (13-18) درجة، و 32.0% منهم دافعيّتهم للإنجاز مرتفعة (19-24) درجة.

**6 الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى:** أوضحت النتائج أن 34.0% من المبحوثين شعورهم بالإنتماء للمجتمع المحلى منخفض (12-19) درجة، و 55.5% شعورهم بالإنتماء متوسط (20-28) درجة، و 10.5% شعورهم بالإنتماء مرتفع (29-36) درجة.

**7 - الإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي وبين المنظمات الأخرى:** تبين أن 17.5% من المبحوثين إتجاههم نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى ضعيف (14-22) درجة، و 38.0% إتجاههم متوسط (23-32) درجة، و 44.5% إتجاههم قوى (33-42) درجة.



## جدول رقم (1): الخصائص العامة للمبحوثين

المتغيرات	عدد	%	المتغيرات	عدد	%
1- السن			6- الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي		
صغار السن (أقل من 30 سنة)	38	19.0	شعور منخفض (12-19) درجة	68	34.0
متوسطى السن (30-45 سنة)	105	52.5	شعور متوسط (20-28) درجة	111	55.5
كبار السن (أكثر من 45 سنة)	57	28.5	شعور مرتفع (29-36) درجة	21	10.5
2- خبرة العمل في الإرشاد الزراعي			7- الإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى		
خبرة منخفضة (أقل من 10 سنوات)	34	17.0	اتجاه ضعيف (1-22) درجة	35	17.5
خبرة متوسطة (10-20 سنة)	88	44.0	اتجاه متوسط (23-32) درجة	76	38.0
خبرة كبيرة (أكثر من 20 سنة)	78	39.0	اتجاه قوى (33-42) درجة	89	44.5
3- عدد الدورات التدريبية			8- كفاية عدد العاملين بالمكان		
عدد قليل (أقل من 3 دورات)	82	41.0	غير كافي	164	82.0
عدد متوسط (3-5 دورات)	77	38.5	كافي لحد ما	36	18.0
عدد كبير (أكثر من 5 دورات)	41	20.5	كافي	0	0.0
4- الرضا الوظيفي			9- مناسبة مؤهلات العاملين		
رضا منخفض (18-29) درجة	108	54.0	مناسبة بدرجة ضعيفة	58	29.0
رضا متوسط (30-41) درجة	66	33.0	مناسبة بدرجة متوسطة	64	32.0
رضا مرتفع (42-54) درجة	26	13.0	مناسبة بدرجة كبيرة	64	32.0
5- الدافعية للإنجاز			غير مناسبة	14	7.0
دافعية منخفضة (8-12) درجة	89	44.5	13- إدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي		
دافعية متوسطة (13-18) درجة	47	23.5	مدرك بدرجة ضعيفة	39	19.5
دافعية مرتفعة (19-24) درجة	64	32.0	مدرك بدرجة متوسطة	77	38.5
			مدرك بدرجة كبيرة	84	42.0

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

- ٨ - كفاية عدد العاملين بالمكان: أشار 82.0% من المبحوثين إلى أن عدد العاملين بالمكان غير كافي، وأشار 18.0% منهم إلى أن عدد العاملين بالمكان كافي لحد ما، بينما لم يذكر أي من المبحوثين أن عدد العاملين بالمكان كافي.
- ٩ - مناسبة مؤهلات العاملين: أوضحت النتائج أن 29.0% من المبحوثين أشاروا إلى أن مؤهلات العاملين مناسبة بدرجة ضعيفة، وأشار 32.0% إلى أن مؤهلات العاملين مناسبة بدرجة متوسطة، في حين أشار 32.0% منهم إلى أن مؤهلات العاملين مناسبة بدرجة كبيرة، وأشار 7.0% منهم إلى عدم مناسبة مؤهلات العاملين في الإرشاد الزراعي.
- 10- إدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي: أشار 19.5% من المبحوثين إلى أن العاملين مدركين لأهداف الإرشاد الزراعي بدرجة ضعيفة، بينما أشار 38.5% من المبحوثين إلى أن العاملين مدركين لأهداف الإرشاد الزراعي بدرجة متوسطة، في حين أشار 42.0% من المبحوثين إلى أن العاملين مدركين لأهداف الإرشاد الزراعي بدرجة كبيرة.

ثانيا: كفاءة المرشدين الزراعيين المبحوثين في استخدام مصادر المعلومات المختلفة (الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية):  
 ١ - كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته شفهيّة:

أوضحت النتائج الوردة بالجدول رقم ( 2 ) أن كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته شفهيّة كانت مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي على النحو التالي: أخصائيو المواد الفنية بمتوسط (3.38) درجة، ثم الدورات التدريبية بمتوسط (3.26) درجة، ثم الندوات الإرشادية بمتوسط ( 3.23) درجة، ثم الباحثون في محطات البحوث الزراعية بمتوسط (3.20) درجة، ثم الاجتماعات الإرشادية بمتوسط ( 3.19) درجة، ثم الحقول الإرشادية بمتوسط (3.13) درجة، ثم القوافل الإرشادية بمتوسط (3.12) درجة، ثم دكاترة كلية الزراعة بمتوسط ( 3.09) درجة، ثم الزملاء المرشدون بمتوسط (3.08) درجة، ثم الحملات الإرشادية بمتوسط ( 3.06) درجة، ثم يوم الحصاد بمتوسط ( 3.05) درجة، ثم يوم الحقل بمتوسط ( 3.03) درجة، ثم البرامج التليفزيونية الزراعية بمتوسط (2.70) درجة.

جدول رقم (2): كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته شفهيّة

م	المصادر	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا استخدمها		المتوسط الحسابي
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	اخصائيو المواد الفنية	140	70	22	11	11	5.5	27	13.5	3.38
2	الدورات التدريبية	106	53	48	24	37	18.5	9	4.5	3.26
3	الندوات الإرشادية	110	55	42	21	31	15.5	17	8.5	3.23
4	الباحثون في محطات البحوث الزراعية	111	55.5	39	19.5	28	14	22	11	3.20
5	الاجتماعات الإرشادية	102	51	48	24	36	18	14	7	3.19
6	الحقول الإرشادية	79	39.5	67	33.5	54	27	0	0	3.13
7	القوافل الإرشادية	87	43.5	58	29	47	23.5	8	4	3.12
8	دكاترة كلية الزراعة	88	44	55	27.5	44	22	13	6.5	3.09
9	الزملاء المرشدون	114	57	28	14	17	8.5	41	20.5	3.08
10	الحملات الإرشادية	108	54	33	16.5	22	11	37	18.5	3.06
11	يوم الحصاد	104	52	36	18	25	12.5	35	17.5	3.05
12	يوم الحقل	78	39	61	30.5	50	25	11	5.5	3.03
13	البرامج التليفزيونية الزراعية	103	51.5	11	5.5	8	4	78	39	2.70

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

## 2-كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته مكتوبة:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم ( 3 ) أن كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته مكتوبة كانت مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي على النحو التالي: النشرات الإرشادية بمتوسط (3.29) درجة ، ثم تعليمات من الإدارة الزراعية أو المديرية أو الوزارة .

### جدول رقم ( 3 ): كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته مكتوبة

م	المصادر	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا استخدمها		المتوسط الحسابي
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	النشرات الإرشادية	93	46.5	77	38.5	24	12	6	3	3.29
2	تعليمات من الإدارة الزراعية أو المديرية أو الوزارة	88	44	68	34	31	15.5	13	6.5	3.16
3	تقارير وتعليمات مكتوبة من الرؤساء	83	41.5	71	35.5	31	15.5	15	7.5	3.11
4	مجلة الإرشاد الزراعي	82	41	65	32.5	36	18	17	8.5	3.06
5	الملصقات	86	43	58	29	35	17.5	21	10.5	3.05
6	مطبوعات التدريب	82	41	56	28	38	19	24	12	2.98
7	الكتب والمراجع	80	40	32	16	61	30.5	27	13.5	2.83
8	الأبحاث العلمية	71	35.5	39	19.5	48	24	42	21	2.70

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

بمتوسط (3.16) درجة، ثم تقارير وتعليمات مكتوبة من الرؤساء بمتوسط (3.11) درجة، ثم مجلة الإرشاد الزراعي بمتوسط (3.06) درجة، ثم الملصقات بمتوسط (3.05) درجة، ثم مطبوعات التدريب بمتوسط (2.98) درجة، ثم الكتب والمراجع بمتوسط (2.83) ، ثم الأبحاث العلمية بمتوسط (2.70) درجة.

## 3-كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين لمصادر المعلومات الإلكترونية:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين للمصادر التي تقدم المعلومات في صورته إلكترونية كانت مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي على النحو التالي: المواقع الزراعية بمتوسط (2.79) درجة، ثم الفيسبوك بمتوسط (2.66) درجة، ثم النظم الخبيرة بمتوسط (2.56) درجة، ثم شبكات الإتصال الإرشادي بمتوسط (2.56) درجة، ثم البريد الإلكتروني بمتوسط (2.55) درجة، ثم الإنترنت بمتوسط (2.48) درجة.

**جدول رقم (4): كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين لمصادر المعلومات الإلكترونية.**

م	المصادر	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا استخدمها		المتوسط
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	المواقع الزراعية	63	31.5	67	33.5	34	17	36	18	2.79
2	الفيديو	58	29	58	29	41	20.5	43	21.5	2.66
3	النظم الخبيرة	53	26.5	51	25.5	51	25.5	45	22.5	2.56
4	شيكات الإتصال الإرشادي	52	26	55	27.5	46	23	47	23.5	2.56
5	البريد الإلكتروني	56	28	48	24	45	22.5	51	25.5	2.55
6	الإنترنت	52	26	46	23	48	24	54	27	2.48

**المصدر:** جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

**ثالثاً: العوامل المؤثرة على كفاءة المرشدين الزراعيين في استخدام مصادر المعلومات المختلفة سواء الشفهية أو المكتوبة أو الإلكترونية:**

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (5) وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين كفاءة المرشدين في استخدام مصادر المعلومات الشفهية وبين كل من (السن، وخبرة العمل في الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى، وكفاءة عدد العاملين بالمكان، ومناسبة مؤهلات العاملين، وإدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي).

كما أوضحت النتائج الواردة بنفس الجدول وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين كفاءة المرشدين في استخدام مصادر المعلومات المكتوبة وبين كل من (السن، وخبرة العمل في الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى، وكفاية عدد العاملين بالمكان، ومناسبة مؤهلات العاملين، وإدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي).

جدول رقم (5): نتائج العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين كفاءة استخدام المرشدين الزراعيين المبحوثين لمصادر المعلومات (الشفهية، والمكتوبة، والإلكترونية)

المتغيرات المستقلة	كفاءة استخدام مصادر المعلومات الشفهية	كفاءة استخدام مصادر المعلومات المكتوبة	كفاءة استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية
السن	0.586**	0.480**	-0.628**
خبرة العمل في الإرشاد الزراعي	0.469**	0.398**	0.181
عدد الدورات التدريبية	0.803**	0.706**	0.717**
الرضا الوظيفي	0.834**	0.385**	0.953**
الدافعية للإنجاز	0.712**	0.652**	0.452**
الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	0.697**	0.394**	0.622**
الإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى	0.774**	0.455**	0.702**
كفاية عدد العاملين بالمكان	0.757**	0.501**	0.672**
مناسبة مؤهلات العاملين	0.687**	0.672**	0.413**
إدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي	0.575**	0.757**	0.687**

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

كما أوضحت النتائج الواردة بنفس الجدول وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين كفاءة المرشدين في استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية وبين كل من (خبرة العمل في الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والإتجاه نحو التنسيق بين الإرشاد الزراعي والمنظمات الأخرى، وكفاية عدد العاملين بالمكان، ومناسبة مؤهلات العاملين، وإدراك العاملين لأهداف الإرشاد الزراعي)، في حين كانت العلاقة عكسية مع السن، ولم تتأكد المعنوية الإحصائية للعلاقة مع الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي.

#### رابعاً: المعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين في استخدام مصادر المعلومات المختلفة

١- المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته شفوية :  
أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (6) أن أهم المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته شفوية كانت مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي على النحو التالي: عدم وجود علاقة تنظيمية مباشرة بين الباحث والأخصائي بمتوسط (3.21) درجة، ثم عدم وجود حافز مادي للعمل والبحث عن المعلومة بمتوسط (3.0) درجة، ثم لا تستند إلى مادة مكتوبة يمكن الحصول عليها بمتوسط (2.95) درجة، ثم صعوبة الإتصال بالمدرّبون والمحاضرون بمتوسط (2.94) درجة، ثم قلة عدد الندوات والاجتماعات الإرشادية وعدم مناسبة مواعيدها بمتوسط (2.92) درجة، ثم قلة الزيارات الميدانية للباحثين والأخصائيين بمتوسط (2.86) درجة، ثم قد لا تتوافر المعلومات المطلوبة عند الحاجة إليها بمتوسط (2.84) درجة، ثم عدم قيام رؤساء العمل بالمتابعة بمتوسط (2.71) درجة، ثم عدم وجود الأخصائيين باستمرار بمتوسط (2.69) درجة، ثم ندرة إقامة الحقول الإرشادية بمتوسط (2.64) درجة، ثم ندرة إقامة أيام الحقل بمتوسط (2.64) درجة، ثم قلة عدد الدورات التدريبية بمتوسط (2.43) درجة، ثم عدم انتظام مواعيد إذاعة البرامج الزراعية الأذاعية والتليفزيونية بمتوسط (2.41) درجة، ثم قلة عدد البرامج الزراعية الأذاعية والتليفزيونية بمتوسط (2.29) درجة، ثم إختيار الحقل الإرشادي في مكان غير مناسب بمتوسط (2.24) درجة، ثم صعوبة الإتصال بالأخصائيين بمتوسط (2.15)، ثم ندرة إقامة يوم الحصاد بمتوسط (2.10) درجة.

#### ٢- المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته مكتوبة :

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (7) أن أهم المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته مكتوبة كانت مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي على النحو التالي: قلة عدد النشرات الإرشادية بمتوسط (3.21) درجة، ثم قلة عدد المجالات والجرائد الزراعية بمتوسط (3.0) درجة، ثم صعوبة الحصول على الكتب والمراجع الزراعية بمتوسط (2.95) درجة، ثم ندرة توافر الملصقات الإرشادية بمتوسط (2.94) درجة، ثم عدم وجود مطبوعات لغالبية الدورات أو نسخ منها بالإدارات الزراعية بمتوسط (2.92) درجة، ثم تحتاج غالباً إلى توضيح وشرح بمتوسط (2.86) درجة، ثم عدم توافر النشرات الإرشادية في الوقت المناسب بمتوسط (2.84) درجة، ثم عدم وضوح التقارير والتعليمات المكتوبة بشكل كافي بمتوسط (2.71) درجة، ثم أنها قد تكون غير حديثة بمتوسط (2.64) ، ثم عدم وجود رد فعل مباشر بمتوسط (2.64) ، ثم عدم توزيع النشرات الإرشادية بشكل منتظم بمتوسط (2.43) ، ثم عدم وجود مكتبة بالإدارة الزراعية بمتوسط (2.41) درجة.

جدول رقم (6): المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته شفوية

م	المصادر	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا استخدمها		المتوسط الحسابي
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	عدم وجود علاقة تنظيمية مباشرة بين الباحث والأخصائي	98	49.0	57	28.5	33	16.5	12	6.0	3.21
2	عدم وجود حافز مادي للعمل والبحث عن المعلومة	87	43.5	45	22.5	49	24.5	19	9.5	3.00
3	لا تستند إلى مادة مكتوبة يمكن الحصول عليها	91	45.5	38	19.0	41	20.5	30	15.0	2.95
4	صعوبة الإتصال بالمدرسين والمحاضرون	88	44.0	41	20.5	41	20.5	30	15.0	2.94
5	قلة عدد الندوات والاجتماعات الإرشادية وعدم مناسبة مواعيدها	83	41.5	48	24.0	39	19.5	30	15.0	2.92
6	قلة الزيارات الميدانية للباحثين والأخصائيين	87	43.5	36	18.0	38	19.0	39	19.5	2.86
7	قد لا تتوفر المعلومات المطلوبة عند الحاجة إليها	85	42.5	31	15.5	50	25.0	34	17.0	2.84
8	عدم قيام رؤساء العمل بالمتابعة	84	42.0	31	15.5	27	13.5	58	29.0	2.71
9	عدم وجود الأخصائيين باستمرار	76	38.0	32	16.0	45	22.5	47	23.5	2.69
10	ندرة إقامة الحقول الإرشادية	74	37.0	35	17.5	35	17.5	56	28.0	2.64
11	ندرة إقامة أيام الحقل	78	39.0	31	15.5	32	16.0	59	29.5	2.64
12	قلة عدد الدورات التدريبية	70	35.0	27	13.5	21	10.5	82	41.0	2.43
13	عدم إنتظام مواعيد إذاعة البرامج الزراعية الأذاعية والتليفزيونية	73	36.5	22	11.0	18	9.0	87	43.5	2.41
14	قلة عدد البرامج الزراعية الأذاعية والتليفزيونية	57	28.5	26	13.0	34	17.0	83	41.5	2.29
15	إختيار الحقل الإرشادي في مكان غير مناسب	62	31.0	19	9.5	24	12.0	95	47.5	2.24
16	صعوبة الإتصال بالأخصائيين	39	19.5	19	9.5	75	37.5	67	33.5	2.15
17	ندرة إقامة يوم الحصاد	43	21.5	27	13.5	37	18.5	93	46.5	2.10

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

جدول رقم (7): المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته مكتوبة

م	المصادر	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا استخدمها		المتوسط الحسابي
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	قلة عدد النشرات الإرشادية	98	49.0	57	28.5	33	16.5	12	6.0	3.21
2	قلة عدد المجالات والجراند الزراعية	87	43.5	45	22.5	49	24.5	19	9.5	3.00
3	صعوبة الحصول على الكتب والمراجع الزراعية	91	45.5	38	19.0	41	20.5	30	15.0	2.95
4	ندرة توافر الملصقات الإرشادية	88	44.0	41	20.5	41	20.5	30	15.0	2.94
5	عدم وجود مطبوعات لغالبية الدورات أو نسخ منها بالإدارات الزراعية	83	41.5	48	24.0	39	19.5	30	15.0	2.92
6	تحتاج غالباً إلى توضيح وشرح	87	43.5	36	18.0	38	19.0	39	19.5	2.86
7	عدم توافر النشرات الإرشادية في الوقت المناسب	85	42.5	31	15.5	50	25.0	34	17.0	2.84
8	عدم وضوح التقارير والتعليمات المكتوبة بشكل كافي	84	42.0	31	15.5	27	13.5	58	29.0	2.71
9	قد تكون غير حديثة	74	37.0	35	17.5	35	17.5	56	28.0	2.64
10	عدم وجود رد فعل مباشر	78	39.0	31	15.5	32	16.0	59	29.5	2.64
11	عدم توزيع النشرات الإرشادية بشكل منتظم	70	35.0	27	13.5	21	10.5	82	41.0	2.43
12	عدم وجود مكتبة بالإدارة الزراعية	73	36.5	22	11.0	18	9.0	87	43.5	2.41

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

### 3- المعوقات الخاصة بالمصادر الإلكترونية للمعلومات

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم ( 8 ) أن أهم المعوقات الخاصة بالمصادر التي تقدم المعلومات في صورته الإلكترونية كانت مرتبة تنازلياً حسب المتوسط على النحو التالي: عدم إقتناع بعض العاملين بالأساليب الإلكترونية بمتوسط ( 3.25 ) درجة، ثم تحتاج إلى تجهيزات خاصة بمتوسط ( 3.03 ) درجة، ثم عدم وجود حاسب آلي بمتوسط ( 3.03 ) درجة، ثم تحتاج إلى مهارات التعامل مع الحاسب الآلي بمتوسط ( 2.99 ) درجة، ثم ليس هناك فرصة للتفاعل والحوار بمتوسط ( 2.96 ) درجة، ثم عدم وجود دورات تدريبية عليها بمتوسط ( 2.78 ) درجة، ثم استخدام الشبكة في عدد قليل من القرى بمتوسط ( 2.77 ) درجة، ثم فقد بعض المعلومات الإرشادية نتيجة تعرضها للفيروسات بمتوسط ( 2.68 ) درجة.



جدول رقم (8): المعوقات الخاصة بالموارد الإلكترونية للمعلومات .

م	المصادر	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة		لا استخدمها		المتوسط الحسابي
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	عدم إقناع بعض العاملين بالأساليب الإلكترونية	108	54.0	46	23.0	33	16.5	13	6.5	3.25
2	تحتاج إلى تجهيزات خاصة	97	48.5	35	17.5	44	22.0	24	12.0	3.03
3	عدم وجود حاسب آلي	101	50.5	32	16.0	38	19.0	29	14.5	3.03
4	تحتاج إلى مهارات التعامل مع الحاسب الآلي	98	49.0	33	16.5	38	19.0	31	15.5	2.99
5	ليس هناك فرصة للتفاعل والحوار	93	46.5	38	19.0	36	18.0	33	16.5	2.96
6	عدم وجود دورات تدريبية عليها	87	43.5	30	15.0	35	17.5	48	24.0	2.78
7	استخدام الشبكة في عدد قليل من القرى	85	42.5	29	14.5	40	20.0	46	23.0	2.77
8	فقد بعض المعلومات الإرشادية نتيجة تعرضها للفيروسات	85	42.5	28	14.0	25	12.5	62	31.0	2.68

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

#### خامسا : المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في مجال العمل بالإرشاد الزراعي بصفة عامة :

من نتائج جدول رقم (9) اتضح أن أهم المشكلات التي تواجه المرشد الزراعي في أداء دوره بالعمل الإرشادي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي كالآتي : قلة المرتبات الممنوحة للعاملين وعدم مناسبتها لطبيعة العمل بمتوسط (3.19) درجة ، ثم عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بمتوسط (3.06) درجة ، ثم عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية بمتوسط (3.06) درجة ، ثم عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية بمتوسط (2.95) درجة ، ثم لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بمتوسط (2.94) درجة ، ثم عدم كفاية الميزانية التي

**جدول رقم (9): المشكلات التي تواجه المرشدين المبحوثين في مجال العمل بالإرشاد الزراعي بصفة عامة .**

المتوسط الحسابي	درجة وجودها								المشكلات	م
	غير موجودة		بدرجة ضعيفة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة			
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
3.19	8.0	16	15.5	31	26.0	52	50.5	101	1	قلة المرتبات الممنوحة للعاملين وعدم مناسبتها لطبيعة العمل.
3.06	10.0	20	19.5	39	25.5	51	45.0	90	2	عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين
3.06	10.0	20	19.5	39	25.5	51	45.0	90	3	عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية
2.95	15.0	30	22.0	44	16.0	32	47.0	94	4	عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية
2.94	15.5	31	21.0	42	18.0	36	45.5	91	5	لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين
2.91	17.5	35	19.5	39	18.0	36	45.0	90	6	عدم كفاية الميزانية التي تقدمها الحكومة
2.90	17.5	35	19.0	38	19.5	39	44.0	88	7	عدم توفر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات المانحة
2.88	17.5	35	20.5	41	19.0	38	43.0	86	8	المبنى غير مجهز بالمرافق والخدمات الأساسية وعدم مناسبه لأداء وظائفه
2.73	21.5	43	24.0	48	15.0	30	39.5	79	9	نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين
2.73	23.5	47	21.0	42	15.0	30	40.5	81	10	نقص الإعداد والتدريب للعاملين

**المصدر:** جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

تقدمها الحكومة بمتوسط (2.91)، ثم عدم توفر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات المانحة بمتوسط (2.90) درجة ، ثم المبنى غير مجهز بالمرافق والخدمات الأساسية وعدم مناسبه لأداء وظائفه بمتوسط (2.88) درجة ، ثم نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين بمتوسط (2.73)، ثم نقص الإعداد والتدريب للعاملين بمتوسط (2.73).

**سادسا : مقترحات المرشدين المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجههم في مجال العمل بالإرشاد الزراعي بصفة عامة:**

أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم ( 10 ) أن أهم المقترحات التي ذكرها المبحوثين كانت على النحو التالي: تحفيز العاملين وزيادة المقابل المادي بما يناسب طبيعة العمل بنسبة 100.0%، ثم توفير وسائل الانتقال بنسبة 91.5%، ثم توفير دورات تدريبية كافية للعاملين بنسبة 84.5%، ثم إعادة توزيع المرشدين الزراعيين المتخصصين بنسبة 76.5%، ثم توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية

**جدول رقم (10) :** مقترحات المرشدين المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجههم في مجال العمل بالإرشاد الزراعي بصفة عامة

م	المقترحات	عدد	%
1	تحفيز العاملين وزيادة المقابل المادي بما يناسب طبيعة العمل	200	100.0
2	توفير وسائل الانتقال	183	91.5
3	توفير دورات تدريبية كافية للعاملين	169	84.5
4	إعادة توزيع المرشدين الزراعيين المتخصصين	153	76.5
5	توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية	153	76.5
6	إستخدام مرشدين متخصصين في البرامج الإرشادية	101	50.5
7	إستخدام مرشدين متخصصين في الطرق والمعينات الإرشادية	89	44.5
8	إستخدام مرشدين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	71	35.5
9	التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد المتخصص	64	32.0
10	تنظيم العلاقة الرسمية مع الجهات البحثية الزراعية في المنطقة	61	30.5
11	تنظيم العلاقة الرسمية مع المنظمات المحلية الحكومية وغير الحكومية بالمنطقة	42	21.0
12	تدريب القادة المحليين من الزراع	39	19.5
13	توفير الدعم المالي لإقامة الندوات	36	18.0
14	إستخدام مرشدين متخصصين في الإقتصاد المنزلي	34	17.0
15	توفير حقول إرشادية	22	11.0
16	إستكمال الأجهزة ووسائل الإتصال	18	9.0
17	توفير التمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات	14	7.0

**المصدر:** جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية والدقهلية، 2016.

بنسبة 76.5%، ثم إستخدام مرشدين متخصصين في البرامج الإرشادية بنسبة 50.5%، ثم إستخدام مرشدين متخصصين في الطرق والمعينات الإرشادية بنسبة 44.5%، ثم إستخدام مرشدين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة 35.5%، ثم التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد المتخصص بنسبة 32.0%، ثم تنظيم العلاقة الرسمية مع الجهات البحثية الزراعية في المنطقة بنسبة 30.5%، ثم تنظيم العلاقة الرسمية مع المنظمات المحلية الحكومية وغير الحكومية بالمنطقة بنسبة 21.0%، ثم تدريب القادة المحليين من الزراع بنسبة 19.5%، ثم توفير الدعم المالي لإقامة الندوات بنسبة 18.0%، ثم إستخدام مرشدين متخصصين في الإقتصاد المنزلي بنسبة 17.0%، ثم توفير حقول إرشادية بنسبة 11.0%، ثم إستكمال الأجهزة ووسائل الإتصال بنسبة 9.0%، ثم توفير التمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات بنسبة 7.0%.

### التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- 1- زيادة عدد الأخصائيين الإرشاديين.
- 2- زيادة عدد الدورات التدريبية المتخصصة.
- 3- توفير النشرات الإرشادية في الوقت المناسب.

- 4- وضوح التقارير والتعليمات المكتوبة بشكل كافي.
- 5- توزيع النشرات الإرشادية بشكل منتظم.
- 6- إستخدام الشبكة فى عدد قليل من القرى.
- 7- توفير وسائل مواصلات لخدمة العاملين.
- 8- توفير الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين.
- 9- الإستعانة بالقادة المحليين من الزراع.

### المراجــــــــع:

- 1- العادلي، أحمد السيد (دكتور)، أساسيات الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية 1983، ص 217.
- 2- عمر، أحمد محمد (دكتور)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، 1992.
- 3- الخولى، حسين زكى (دكتور)، الإرشاد الزراعي، دروه فى تطوير الريف، دار المعاف، مصر، 1986.
- 4- دارين بوم. وسكنس م. تولبرت (الإرشاد والتنمية)، دروس فى خبرة البنك الدولي، مركز الأهرام للترجمة والطبع والنشر، القاهرة، 1994.
- 5- هلال، سامية عبد السميع ، مدى إدراك العاملين بالجهاز الإرشادى لمشكلات العمل الإرشادى الزراعي بمركزى ملوى وأبو قرقاص بمحافظة المنيا، مجلة أسيوط للبحوث الزراعية، المجلد (24)، العدد (3)، 1993.
- 6- هجرس، سعد ، الزراعة المصرية" الماضى-الحاضر-المستقبل" المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1996.
- 7- الشبراوى، عبد العزيز حسن حسن . عبد الرحمن، محمد أحمد فريد ، : دراسة تحليلية لعملية تحديث الزراع المصريين، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، 1987.
- 8- عبد الغفار، طه عبد الغفار، الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، منشأة دار المعارف، الإسكندرية، 1975.
- 9- عثمان، سمير (دكتور) : دراسة تحليلية لبعض الطرق الإرشادية المستخدمة والمتغيرات المؤثرة فى المنطقة العربية، المؤتمر الثانى للاقتصاد والتنمية فى مصر والبلاد العربية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، 1989.
- 10- عنتر، إبراهيم. الفلالى، سامى (دكاترة)، تعمير الصحراء وتوفير الغذاء، دليل الشباب حول تعمير الصحراء وإقامة المجتمعات العمرانية الجديدة، المجلس الأعلى للشباب والرياضة فى مصر، 1988.
- 11- الطنوبى، محمد عمر ، الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمى والإرشاد الزراعي، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.

12- حافظ، مصطفى كمال (دكتور)، دراسة تحليلية لمستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة، مجلة الاسكندرية للبحوث الزراعية، مجلد (35)، عدد (3)، 1990.

13-Rogers, Evertt M., (1983): “ Diffusion of Innovation”, 3<sup>rd</sup> ed., New York, The Free Press, USA.

## EFFECTIVENESS OF USING GUIDES FOR AGRICULTURAL INFORMATION SOURCES IN SHARKYIA AND DAKAHLIA GOVERNORATES

*Shaimaa A. H. Basiony*

*Agricultural Extension, Faculty of Agriculture, Zagazig University, Zagazig, Egypt.*

### ABSTRACT:

*The aim of this research is to identify some of the personal characteristics of the agricultural extension workers, determine the degree of efficiency of the agricultural extension agents in the use of various sources of information (oral, written or electronic), and determine the factors affecting the efficiency of the agricultural extension agents in the use of various sources of information, whether oral, written or electronic. To identify the most important obstacles faced by agricultural extension agents in the use of different sources of information and the most important proposals to overcome them, to identify the problems faced by agricultural extension workers and their proposals for solving them*

*The study was conducted in the governorates of Al-Sharkiya and Dakahlia. Two centers were selected from each governorate: Mit Ghamr Center, Sinbillawin Center, Dakahlia Governorate, Husseiniya Center and Zagazig Center, Sharkiya Governorate. 50 guides were selected from each center. The sample size was 200 agricultural guides. Governorate, and data was collected using the questionnaire form by interview.*

*The results showed a significant correlation between the efficiency of guides in the use of verbal information sources and between age, work experience in agricultural extension, number of*

*training courses, job satisfaction, motivation for achievement, feeling of community development and the direction of coordination between agricultural extension and other organizations.*

*The adequacy of the number of workers in the place, the qualifications of the workers, and the awareness of the workers for agricultural extension objectives*

*The results also showed a significant correlation between the efficiency of the guides in the use of written information resources and age, work experience in agricultural extension, number of training courses, job satisfaction, motivation for achievement, feeling of community development, And the adequacy of the number of workers in the field, the qualifications of the workers, and the awareness of the workers for agricultural extension objectives). The results also revealed a significant correlation between the efficiency of the guides in the use of electronic sources of information.*

*The number of training courses, job satisfaction, motivation for achievement, the sense of community development, the direction of coordination between agricultural extension and other organizations, the adequacy of the number of workers in the field, the qualifications of workers and the awareness of workers for agricultural extension purposes), while the relationship was age- , And did not confirm the statistical significance of the relationship with the sense of belonging to the community.*

**Keywords:** Using Guides, Agricultural Information Sources, Sharkyia & Dakahlia Governorates.