



Training Needs of Agricultural Extension Workers in Pest Control of Fennel Crop in Etsa and Abshway Districts Fayoum Governorate

By

Reda H. Ibrahim¹ and Mohamed, H. Younis²

¹*Rural sociology and Agricultural Extension Department, Faculty of Agriculture, Cairo University, Egypt*

²*Agricultural Extension and Rural Development research institute, Agricultural research Center, Egypt*

ABSTRACT

The study aimed to measure the degree of knowledge training need of extension workers in Pest control of fennel crop, to investigate the degree of extension workers' attitude towards training, to identify the relationship between the degree of knowledge training need of extension workers in Pest control of fennel crop and some personal, social and communicational variables.

The population of the research was represented in all extension workers in agricultural extension organization in two Districts in Fayoum governorate: Etsa and Abshway, with total number of 61 extension workers (45 in Etsa, 16 in Abshway). The total sample was 36 extension workers, representing 59% of the total population. Data were collected using a questionnaire during personal interviews. Simple Correlation Coefficient, Percentages and Means were used to analyze data statistically.

The most important results were as follows: -

1. About half (46.9%) of respondents had medium and high degrees of knowledge training need.
2. There was a negative significant correlation relationship at 0.01 between the degree of knowledge training need and the degree of extension workers' attitude towards training.
3. There was a negative significant correlation relationship at 0.05 between the degree of knowledge training need and the area supervised by the extension workers.

Keywords: Training need, Extension workers, Fennel crop, Fayoum Governorate.

*Corresponding author: E. mail :

الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر في مركزي إطسا وأبشواي بمحافظة الفيوم

رضا حسني إبراهيم¹ - محمد حفني يونس²

¹ قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة القاهرة - مصر

² معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية- مركز البحوث الزراعية - مصر

ملخص

استهدف البحث التعرف على درجة الاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر في محافظة الفيوم، وتحديد العلاقة بين الدرجة الكلية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر وبعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاتصالية لهؤلاء العاملين. وتمثلت شاملة البحث في جميع العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي في مركزي إطسا وأبشواي بمحافظة الفيوم، والبالغ عددهم 61 من العاملين بالإرشاد الزراعي عبارة عن 45 بمركز إطسا، 16 بمركز أبشواي، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (36) من العاملين بالإرشاد الزراعي بنسبة 43,9% من إجمالي عددهم، وقد جمعت البيانات عن طريق المقابلة الشخصية للمبحوثين باستخدام استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض، واعتمد في تحليل بيانات هذا البحث على المتوسط الحسابي والنسب المئوية ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون.

وتلخصت أهم النتائج التي أمكن التوصل إليها فيما يلي:

1. اتضح أن درجة الاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين في مجال مكافحة آفات محصول الشمر كانت على النحو التالي: نسبة العاملين بالإرشاد الزراعي ذوي الاحتياج المنخفض كانت 52,8%، بالمقارنة بنحو 14% ذوي احتياج مرتفع، ونحو 33% ذوي احتياج متوسط،
2. توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى 0.01 بين درجة الاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر وبين درجة الاتجاه نحو التدريب
3. توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى 0.05 بين درجة الاحتياج التدريبي المعرفي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر وبين حجم المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي.

ذوي خبرة وكفاءة عالية في مجال مكافحة لكونهم العامل الأساسي في نقل التوصيات بالشكل الصحيح (العمر وآخرون، 2024 ص 15).

وقبل البدء في تنفيذ أي دورة تدريبية أثناء الخدمة، يجب العمل على إجراء تحديد احتياجات قبلي لمستوى الأهمية والمعرفة، وربطها بمستويات استخدام المشاركين لها، لأن النتائج قد تظهر الحاجة إلى تقسيم المشاركين في التدريب أثناء الخدمة إلى مجموعتين مختلفتين كل منهما يتلقى معلومات تتفق مع مستوى المعرفة والقدرات والرؤية للموضوعات المدروسة، ومن ثم ضمان مزيد من الاستجابة للمحتويات التدريبية من قبل العاملين بالإرشاد الزراعي (قاسم وآخرون 2009 ص 2643)، ويجب الأخذ في الاعتبار الموضوعات التدريبية وبذل الجهود بالتعاون والتنسيق مع الوزارات والهيئات المعنية بدعم الروابط والصلات بين مراكز البحوث وبين أجهزة وزارة الزراعة المعنية بصفة عامة وجهاز الإرشاد الزراعي بصفة خاصة لوضع هذه الموضوعات في البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين (مجد 2008 ص 269).

1. المقدمة والمشكلة البحثية

ظهرت الحاجة للتدريب في مجال الإرشاد الزراعي عند ظهور الحاجة لشغل وظيفة المرشد الزراعي الكفء القادر على العمل، والاحتفاظ به على مستوى وقدر من التأهيل والكفاءة المناسبين للتطور الكبير الحادث في كافة مناشط الحياة، حيث أن للتدريب أثرًا على إيجاد المرشد الزراعي قوام المنظمة الإرشادية على نحو يجعله منظمًا للمجتمع ومعلمًا للكبار ودارسًا للسلوك البشري وقائدًا للتغيير الزراعي وذا علاقة وثيقة بالظروف المتغيرة في الحياة الريفية.

وأظهرت الدراسات تدني المستوى المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي والحاجة الكبيرة للدورات التدريبية في مجال مكافحة على الرغم من إدراكهم العالي لأهميتها بشكل عام، وقلة عدد المختصين بوقاية النبات من العاملين في مجال الإرشاد الزراعي الميداني، مما يتطلب تكثيف الجهود الإرشادية وخاصة الدورات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة وذلك لرفع مستوى معارفهم ومهاراتهم، واختيار متدربين على معايير وأسس محددة تتناسب مع الاحتياج التدريبي، واختيار مدربين

الأفراد سلبياً، وأنه يمكن معالجة هذا النقص على أساس أنه يوجد ثلاثة جوانب رئيسية لمفهوم الاحتياجات التدريبية وهي :

1- وجود نقص في المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الأفراد المراد تدريبهم.

2- أن هذا النقص متصل بالأعمال أو المهام التي يقوم بها هؤلاء الأفراد .

3- يقابل هذا النقص عن طريق إحداث تغييرات في سلوك الأفراد للوصول إلى الوضع المرغوب عن طريق التدريب.

ويذكر أبو السعود (1997 ص 10) نقلاً عن Boydell أن هناك ثلاث مستويات تقع الأفراد في نطاقها الاحتياجات التدريبية ، وهذه المستويات هي :

1- الاحتياجات التدريبية على مستوى التنظيم: وهي تمثل عقبات أو مشكلات تقف في سبيل تحقيق أهداف التنظيم ويمكن إزالتها عن طريق التدريب.

2- الاحتياجات التدريبية على مستوى الوظيفة: وهي تمثل المعلومات والمهارات والاتجاهات المطلوبة لأداء وظيفة معينة.

3- الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد: وهذه تمثل أي نوع أو كم من المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات التي يفقدها الشخص الذي يقوم بعمل أو أعمال معينة.

وبالنظر إلى هذه المستويات الثلاث نخلص إلى أن محور الاحتياجات التدريبية هو الفرد، سواء كانت المؤشرات تشير إلى ضرورة رفع كفاءة أداء المنظمة داخل المجتمع بالتدريب للأفراد على كافة المستويات التنظيمية داخل التنظيم وكافة الوظائف وربما يكون هذا على سبيل المثال لضرورة أن تتبنى المنظمة تكنولوجيا حديثة لرفع كفاءة أدائها وزيادة صلتها بالمجتمع مما يستلزم معه أن يتواكب جميع أفرادها مع هذه التكنولوجيا الجديدة المدخلة، أو على مستوى وظيفة معينة ثبت بالتحليل أن رفع كفاءة العاملين في مهنة ما داخل المنظمة سيعود على رفع كفاءة الأداء الكلي لها بالمجتمع، أو حتى على المستوى الفردي لكي يتقارب الأفراد في مستوى الأداء والقدرة على العطاء .

ويتضمن تحليل الفرد دراسة عديد من الجوانب الخاصة بالفرد كما أوردها (زيدان، 2000 ص 32) نقلاً عن Robert فيما يلي:

1- **الخصائص الشخصية:** مثل السن، والجنس، وحب العمل، والطموح، والدوافع، والقيم، والاتجاهات، والقدرات، والمهارات، والابتكار، وتحمل ضغوط العمل، والاتجاه نحو التعلم، والتدريب، والانتماء.

2- **الخصائص السلوكية:** مثل التفاعل مع الآخرين، ومستوى التحصيل ونوع العلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين، والتعاون.

3- **المواصفات الوظيفية:** مثل المؤهلات، والتخصصات، والخبرات، والتدريب، والمهارات، والمعارف، والاتجاهات المطلوبة في الشخص للقيام بعمله على خير وجه.

ومن الضروري بناء برامج تدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي تقوم على الاحتياجات التدريبية لهم، مع وضع خطة تنفيذية للدورات التدريبية مراعية الإمكانيات المادية والبشرية (الشدايدة، 2021 ص 35)، ويمكن الاستفادة من الدراسات الإرشادية المختلفة في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية للمساهمة في مساعدة مسئول الإرشاد الزراعي في بناء برامج تدريبية تلبي الاحتياجات المعرفية والمهارية للمرشدين الزراعيين والعمل على إقامة البرامج والدورات التدريبية المتكاملة والمتخصصة مع الحفاظ على استمرارية هذه البرامج التدريبية بشكل دوري للتنمية معارف ومهارات العاملين الإرشاديين، وذلك للنهوض بما يوكل إليهم من مهام لتحقيق التنمية الزراعية (الحوال) وآخرون (2022 ص 518).

ونظراً لتعدد وتنوع أنواع ومجالات التدريب الإرشادي باعتباره نشاطاً تعليمياً يستهدف تحسين الأداء البشري عن طريق إحداث تغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات لدى فإن الأمر يتطلب ضرورة أن يخطط له تخطيطاً جيداً وفقاً لخطوات ومراحل محددة لضمان نجاحه وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وأولى هذه الخطوات وأهمها هو تحديد الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الأفراد الذين سيقدم لهم التدريب، باعتبارهم القلب النابض للتدريب وهي أهم مرحلة من مراحل تخطيط البرنامج التدريبي (أبو السعود ، 1997 ص 4-9) .

" فالتدريب الذي لا يقوم على أساس تحديد دقيق لهذه الاحتياجات ويفرض على المتدربين ويتجاهل احتياجاتهم الفعلية يعد تدريباً غير فعال، لأن الاحتياجات التدريبية من الواجب أن يعبر عنها محتوى البرنامج التدريبي الذي يترجم لأهداف يسعى البرنامج لتحقيقها خلال فترة زمنية معينة " (رشاد، 1996 ص 25).

ولضمان أن تكون البرامج التدريبية مبنية على أساس حاجات واهتمامات المتدربين فلا بد من إشراك الأفراد المستهدفين بالتدريب في الإعداد لهذه البرامج التدريبية، وهذا ما أكد عليه (زيدان، 2000 ص 10) نقلاً عن Biddel الذي ذكر أن " يتم عن طريق تلك المشاركة معرفة اتجاهات المتدرب ومهاراته ومعارفه بطريقة موضوعية تؤدي إلى تحديد احتياجاته بطريقة موضوعية، بالإضافة إلى أن هذه المشاركة تعتبر أساس البحث عن إجابات عملية للمشاكل المختلفة، وبالتالي زيادة مهاراتهم في حل تلك المشاكل " .

وأورد (نور، 1980 ص 87) نقلاً عن سالم أن Leagans ذكر أن الاحتياجات التدريبية هي الفرق بين ما هو كائن وما يجب أن يكون حيث تتضمن الحاجات دائماً فجوة بين الوضع الحالي والوضع المرغوب، ويعرف (أبو السعود، 1997 ص 10) الاحتياجات التدريبية بأنها " نقص في المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات يؤثر تأثيراً سالباً على أداء عمل أو بلوغ أهداف تنظيم ما " ،

يتضح مما سبق أن هناك أجماع على أن الاحتياجات التدريبية تمثل نقصاً في جانب أو أكثر من جوانب السلوك البشري (معلومات ومهارات واتجاهات) يؤثر على أداء

4-الأداء الوظيفي: ويشتمل على مدى قيام الفرد

بواجبات ومهام عمله وسلوكه الوظيفي ومقارنتها بأنماط السلوك والأداء المتوقع.

2. مشكلة البحث

يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي من الأمور الهامة والأساسية لنجاح العمل الإرشادي، وذلك للمساعدة في تصميم برامج تدريبية لتغيير سلوك العاملين بالإرشاد الزراعي وإكسابهم المعارف الصحيحة في مجال مكافحة آفات وأمراض محصول الشمر، والذي يعتبر من النباتات الطبية والعطرية والتي تعد من المجالات الزراعية الهامة والحديثة في الزراعة، وتحتاج للمزيد من التدريب للعاملين بالإرشاد الزراعي لتحسين معارفهم في هذا المجال واتجاهاتهم نحو التدريب وتحسين مهاراتهم في العمل الإرشادي وخاصة في مجال مكافحة آفات وأمراض محصول الشمر.

ولذا فإن تحديد نواحي القصور في معارف ومهارات واتجاهات العاملين من أهم الضرورات القصوى، في تحليل المنظمة وأهدافها وكذلك تحليل العمل أو الوظائف، لذا جاءت هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الإرشاد الزراعي.

3. أهداف البحث

انساقاً مع مشكلة البحث سألته الذكر، فقد تركزت أهداف البحث بشكل رئيسي في تحديد الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر ومن خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد درجة الاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المتعلق بمكافحة آفات محصول الشمر.
2. التعرف على الخصائص الشخصية والاجتماعية والاتصالية للعاملين بالإرشاد الزراعي.
3. تحديد العلاقة بين الاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المتعلق بمكافحة آفات محصول الشمر وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: بعد محل الإقامة عن مكان العمل، وعدد المقررات في الإرشاد الزراعي، الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الحقول التي يشرف عليها المبحوث، والمساحة التي يشرف عليها المبحوث، وعدد المزارعين الذين يشرف عليهم المبحوث، ودرجة الاستفادة من التدريب، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الاتجاه نحو التدريب.

1.3. الفروض النظرية للبحث

لتحقيق هدف البحث الثالث تم صياغة الفرض النظري:

- 1-توجد علاقة معنوية بين الدرجة الإجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المتعلق بأنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر

كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة السابق ذكرها.

2.3. أهمية البحث

1.2.3. الأهمية التطبيقية للبحث: وتتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تكمن في جوانب النقص في معارف العاملين بالإرشاد الزراعي مما يوجه المسؤولين في وزارة الزراعة وقطاع الإرشاد الزراعي إلى تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لسد الفجوات المعرفية لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر.

2.2.3. الأهمية النظرية للبحث: وتتمثل في فتح المجال لإجراء مزيد من البحوث والدراسات حول تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي في المجالات الزراعية المختلفة في مناطق عملهم مما يساهم في إعداد برامج تدريبية لرفع كفاءتهم في العمل الإرشادي.

4. الطريقة البحثية

أجري هذا البحث بمحافظة الفيوم، وتعد من المناطق الزراعية المميزة بجمهورية مصر العربية، وتم إجراء البحث في مركزي إطسا، وأبشواي باعتبارهما أكثر المراكز تميزاً بزراعة محصول الشمر، وتمثلت شاملة البحث في جميع العاملين بالإرشاد الزراعي في مركزي إطسا وأبشواي بمحافظة الفيوم، والبالغ عددهم : (61) مبحوثاً عبارة عن (45) مبحوثاً بمركز إطسا، و16 مبحوثاً بمركز أبشواي)، وذلك من واقع بيانات مديرية الزراعة بالفيوم 2024، وتم أخذ عينة عشوائية من الشاملة تمثل 59% من الشاملة، والتي بلغت 36 مبحوثاً من العاملين بالإرشاد الزراعي، وتم جمع البيانات خلال شهري أغسطس وسبتمبر 2024، من خلال الاستبيان بالمقابلة الشخصية، وتم تحليل البيانات بواسطة الحاسب إلى باستخدام برنامج SPSS. واعتمد في تحليل بيانات هذه الدراسة على الأدوات الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، واستخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون لدراسة العلاقة بين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة وبين المتغير التابع.

1.4. التعريف الإجرائي للاحتياج التدريبي المعرفي: وهو الفرق بين الدرجة الكلية لمعرفة المبحوث بالتوصيات الخاصة بمكافحة آفات محصول الشمر وبين عدد التوصيات التي لا يعرفها المبحوث.

2.4. المعالجة الكمية للمتغيرات البحثية:**1.2.4. المتغيرات المستقلة المدروسة: -**

1-النوع: ويتم قياسه بوضع علامة على نوع الجنس ذكر أو أنثى.

2-النشأة: وهو مكان نشأة المبحوث ويضع علامة على ريفية أو حضرية.

3-مكان الإقامة الحالية: وهو مكان إقامة المبحوث وقت إجراء البحث.

2.2.4. المتغيرات التابعة

وفيما يتعلق بمتغير البحث التابع، وهو درجة الاحتياج التدريبي المعرفي للمرشدين الزراعيين المتعلقة بمجال مكافحة آفات وأمراض محصول الشمر، فقد قيس على النحو التالي:

3.2.4. درجة الاحتياج التدريبي المعرفي

قيست الدرجة الإجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات وأمراض محصول الشمر، وقد تم جمع الدرجات للتوصيات الخاصة بمكافحة آفات وأمراض محصول الشمر التي لا يعرفها المبحوث لتكون هي الدرجة الإجمالية للاحتياج المعرفي للمبحوث، حيث أعطيت الاستجابات يعرف، ولا يعرف درجات 1، وصفر على الترتيب، ودرجة الاحتياج التدريبي المعرفي تساوي الفرق بين الدرجة الإجمالية للمقياس مطروحا منها درجة المعرفة بالتوصيات الخاصة بمكافحة آفات وأمراض محصول الشمر، وعدد التوصيات 89 توصية، وتراوح المدى النظري بين صفر كحد أدنى و89 درجة كحد أقصى.

5. النتائج ومناقشتها

1.5. وصف عينة البحث

تشير البيانات الواردة بجدول (1) إلى أن غالبية المبحوثين (80,6%) كانوا من الذكور، وذوي نشأة ريفية (88,9%)، وإقامة ريفية (91,7%)، وأن الغالبية (80,6%) كانوا من الحاصلين على دبلوم زراعة، وحوالي ثلاثة أرباع المبحوثين (72,2%) يعملون في وظيفة مهندس زراعي، وأن المبحوثين يقيمون قريبا من مكان العمل بمسافة أقل من 20 كيلو متر، وحوالي ثلاثة أرباع المبحوثين (72,2%) درسوا أقل من 5 مقررات في الإرشاد الزراعي، والغالبية (79,8%) كانوا من قليلي ومتوسطي الخبرة في العمل الإرشادي بنسب 41,7، و38,1 على الترتيب، والغالبية (86,1%) يشرف كل منهم على أقل من 400 حقل زراعي على مساحة أقل من 1333 فدان، ونسبة (80,6%) من المبحوثين يشرف كل منهم على أقل من 700 مزارع، وأكثر من نصف المبحوثين (55,6%) ذوي رضا وظيفي متوسط، وما يقرب من نصف المبحوثين (44,4%) ذوي درجة استفادة متوسطة من التدريب، وما يزيد قليلا عن نصف المبحوثين (52,8%) ذوي اتجاه محايد نحو التدريب.

2.5. الدرجة الإجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المتعلقة بمكافحة آفات محصول الشمر

لتحديد الدرجة الإجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المتعلقة بمكافحة آفات محصول الشمر، فقد تم سؤال المبحوثين عن عدد من المعارف المتعلقة بأنشطة إرشادية فرعية مرتبطة بمجموعة من أبرز أنشطة المكافحة وهي: مكافحة الآفات الحشرية، ومكافحة الأمراض النباتية التي تصيب محصول الشمر

4-بعد محل الإقامة عن مقر العمل: ويقدر بالكيلومتر عن مكان العمل.

5- المؤهل الدراسي: وهي آخر درجة علمية حصل عليها المبحوث، ويمكن تقسيمها إلى:-
ابتدائي - إعدادي - ثانوي - دبلوم - بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه.

6-التخصص: وهو التخصص العلمي الدقيق للمبحوث.

7-دراسة مقررات في الإرشاد الزراعي: وتخصص درجتان للإجابة ب (نعم) ودرجة واحدة للإجابة ب (لا).

8-الخبرة في العمل الإرشادي: ويقصد به عدد سنوات الخدمة في العمل الإرشادي.

9-نطاق الإشراف: ويقصد به عدد الحقول التي يشرف عليها المبحوث وتقاس باستخدام الأرقام الخام.

10-المساحة التي يشرف عليها المبحوث: وهي مساحة الأرض الزراعية التي يشرف عليها المبحوث مقدرة بالفدان.

11-عدد الزراع الذين يشرف عليهم المرشد الزراعي: وتقاس بالأرقام الخام لعدد الزراع.

12-درجة الاستفادة من التدريب: ولقياس مدى استفادة المبحوث من التدريب، تم تحديد ثلاث استجابات للاستفادة (منخفضة، متوسطة، مرتفعة) بدرجات (1، 2، 3) على الترتيب ثم يتم تجميع الدرجات للحصول على الدرجة الكلية للاستفادة من التدريب.

13-درجة الرضا الوظيفي: ويقصد بها إجمالي الدرجات التي حصل عليها المبحوث على مقياس الرضا الوظيفي، وهي الدرجة التي تعكس الشعور بالارتياح الذي ينتاب المبحوث أثناء أدائه لوظيفته ومدى حبه واستمتاعه بعمله، وتضمن مقياس الرضا الوظيفي عدد (12) عبارة، وتخصص درجات (3، 2، 1) للاستجابات التالية على الترتيب: أوافق، أوافق إلى حد ما، غير موافق في حالة العبارات الإيجابية والعكس في الترتيب في حالة العبارات السلبية وتصبح (1، 2، 3)، وتراوح المدى النظري بين 12 درجة كحد أدنى، و36 درجة كحد أقصى.

14-درجة الاتجاه نحو التدريب: قيس متغير درجة اتجاه العاملين بالإرشاد الزراعي نحو التدريب من خلال مقياس تم وضعه من أجل هذا الغرض تضمن (12) عبارة تتصل بالموضوع، وقد كانت استجابات المبحوثين لكل عبارة من عبارات هذا المقياس عبارة عن متدرج لأنماط الاستجابة يتألف من ثلاث استجابات هي: موافق، وسيان، وغير موافق. وقد أعطيت هذه الاستجابات درجات تتحصر بين 1-3 درجة في حالة العبارات الإيجابية وتعكس هذه الدرجات في حالة العبارات السلبية، وقد بلغ الحد الأعلى للدرجة على هذا المقياس (36) درجة والحد الأدنى (12) درجة، وبجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث في كل عبارة من وحدات هذا المقياس أمكن الحصول على درجة تعبر عن درجة الاتجاه نحو التدريب لكل مبحوث.

جدول (1): وصف عينة البحث

المتغير	الفئات	العدد	%
1- النوع	ذكر	29	80.6
	أنثى	7	19.4
1- النشأة	ريفية	32	88.9
	حضرية	4	11.1
2- الإقامة	ريفية	33	91.7
	حضرية	3	8.3
4-المؤهل	دبلوم زراعة	29	80.6
	بكالوريوس زراعة	7	19.4
5-المهنة	مهندس زراعي	26	72.2
	رئيس قسم	3	8.3
	مدير جمعية	1	2.8
	مشرف زراعي	3	8.3
	فني زراعي	3	8.3
6- بعد محل الإقامة عن العمل	أقل من 9 كيلو متر	15	41.7
	من 9-17 كيلو متر	20	55.6
	من 18 كيلو متر فأكثر	1	2.8
7-عدد المقررات في الإرشاد الزراعي	أقل من 5 مقررات	26	72.2
	5-10 مقررات	8	22.2
	11 مقرر فأكثر	2	5.6
8-الخبرة في العمل الإرشادي	خبرة قليلة (أقل من 11 سنة)	15	41.7
	خبرة متوسطة (11-21 سنة)	13	38.1
	خبرة كبيرة (22 سنة فأكثر)	8	22.2
9-نضاق الإشراف	أقل من 400 حقل	31	86.1
	من 400-800 حقل	3	8.3
	801 حقل فأكثر	2	5.6
10-المساحة التي يشرف عليها	أقل من 1333 فدان	31	86.1
	من 1333 – 2666 فدان	4	11.1
	2667 فدان فأكثر	1	2.8
11-عدد المزارعين الذين يشرف عليهم	أقل من 700 مزارع	29	80.6
	من 700-1400 مزارع	5	13.9
	1401 مزارع فأكثر	2	5.6
12-الرضا الوظيفي	منخفض (أقل من 20)	3	8.3
	متوسط (20-25)	20	55.6
	مرتفع (26 فأكثر)	13	36.1
13-الاستفادة من التدريب	قليلة (أقل من 4)	14	38.9
	متوسطة (4-8)	16	44.4
	كبيرة (9 فأكثر)	6	18.7
14- الاتجاه نحو التدريب	مؤيد (29 فأكثر)	12	33.3
	محايد (24-28)	19	52.8
	معارض (أقل من 24)	5	13.9

التركيز على التدريب التطبيقي على هذه المعارف قبل وأثناء القيام بالنشاط .

3.5. العلاقة بين الدرجة الإجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي المتعلق بمكافحة

آفات محصول الشمر وبعض المتغيرات المستقلة
لتحديد العلاقة بين الدرجة الكلية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين في الإرشاد الزراعي في مجال أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبعض المتغيرات المستقلة وضع الفرض الإحصائي الأول والقاتل بأنه " لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الكلية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين في الإرشاد الزراعي في مجال أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية : بعد محل الإقامة عن مكان العمل ، وعدد المقررات في الإرشاد الزراعي، الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الحقول التي يشرف عليها المبحوث، والمساحة التي يشرف عليها المبحوث، وعدد المزارعين الذين يشرف عليهم المبحوث ، ودرجة الاستفادة من التدريب، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الاتجاه نحو التدريب" .

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل الارتباط البسيط، فتبين من النتائج الموضحة **بجدول (3)** وجود علاقة ارتباطية سالبة ومعنوية عند مستوى 0,01 بين الدرجة الكلية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين في الإرشاد الزراعي في مجال أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبين درجة الاتجاه نحو التدريب، وكانت ذات علاقة ارتباطية سالبة ومعنوية عند مستوى 0,05 مع المساحة التي يشرف عليها المبحوث.

جدول (3): العلاقة بين الدرجة الإجمالية للاحتياج المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال مكافحة آفات محصول الشمر وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

درجة الاجتياحات التدريبية المعرفية	المتغيرات المستقلة
240-	بعد محل الإقامة عن مكان العمل
028-	عدد المقررات في الإرشاد الزراعي
311-	الخبرة في العمل الإرشادي
230-	عدد الحقول التي يشرف عليها
348-*	حجم المساحة الزراعية التي يشرف عليها
206-	عدد المزارعين الذين يشرف عليهم
213-	درجة الاستفادة من التدريب
292-	درجة الرضا الوظيفي
499-**	درجة الاتجاه نحو التدريب
* علاقة ارتباطية عند مستوى معنوية 0,05.	
** علاقة ارتباطية عند مستوى معنوية 0,01.	

بمحافظة الفيوم وباستخدام مجموع قيم الاستجابات التي تم الحصول عليها من المبحوثين على البنود المختلفة المتضمنة لنشاط إرشادي رئيسي أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن درجة الاحتياج المعرفي لكل مبحوث، وقد كانت الدرجات النظرية للمقياس الذي استخدم لهذا الغرض تنحصر بين حد أدنى قدره (صفر) درجة وحد أقصى قدره (89) درجة، وقد كانت الدرجات الفعلية والمتحصل عليها من استجابات المبحوثين تنحصر كما هو مبين بجدول رقم (8) بين حد أدنى قدره (صفر) درجة وحد أقصى قدره (65) درجة وبمتوسط حسابي بلغ 56,4 درجة وانحراف معياري قدره 18,10 درجة، وبناء على ذلك أمكن تصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً لمجموع درجة احتياجهم التدريبي المعرفي في مجال العمل الإرشادي كما هو موضح بجدول (2) .

جدول (2): توزيع المبحوثين وفقاً لفئات الدرجة الإجمالية لاحتياجاتهم التدريبية المعرفية المتعلقة بمكافحة آفات محصول الشمر.

فئات	درجة الاحتياجات التدريبية	عدد	%
منخفض	(أقل من 22 درجة)	19	8.52
متوسط	(من 22 درجة حتى 44 درجة)	12	3.33
مرتفع	(من 45 درجة فأكثر)	5	9.13
	مجموع	36	100

وتشير بيانات هذا الجدول إلى أن نسبة العاملين بالإرشاد الزراعي ذوى الاحتياج المنخفض كانت 52,8% من إجمالي عينة العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين ، وأن نسبة العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين ذوى الاحتياج المتوسط كانت 33,3% من إجمالي عينة العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين ، بينما كانت نسبة العاملين بالإرشاد الزراعي ذوى الاحتياج المرتفع 13,9% من إجمالي عينة العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين ، أي أن 47,2% من العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين أي ما يقرب من نصف عدد العينة المبحوثة من ذوى درجة الاحتياج المعرفي المتوسط والمرتفع ، مما يشير إلى الانخفاض النسبي في درجة معرفتهم بأبرز أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر، الأمر الذي يعنى وجود فجوة معرفية لدى هؤلاء العاملين بالإرشاد الزراعي المبحوثين في مجال أنشطة العمل الإرشادي المنوط بهم القيام به في مجال مكافحة والتي يتوقع مع وجودها وجود قصور في أداء الجهاز الإرشادي في مناطق العينة وانخفاض فعالية الجهاز في النهوض بمسؤولياته، مما يتطلب أن يقوم المسؤولين عن العمل التدريبي بالعمل على سد تلك الفجوة من خلال التدريب المتخصص في هذا المجال مع

عند التخطيط للبرامج التدريبية وأن تكون هناك برامج خاصة بالعاملين في مجال النباتات الطبية والعطرية في محافظة الفيوم خاصة، مع الاهتمام بالتخطيط الزمني للتدريب بحيث يكون هناك تدريب على النشاط الإرشادي المزمع تنفيذه قبل إجراؤه وأثناء تنفيذ مراحل المختلفة بحيث يسبق تنفيذ كل مرحلة تدريب عليها، وذلك لكافة المرشدين الذين وقع الاختيار عليهم لتنفيذ هذا النشاط.

3- ضرورة إيجاد الدافعية لدى المرشد الزراعي للتعلم والتطوير عن طريق تطوير لوائح وحوافز العمل داخل الجهاز الإرشادي.

6. المراجع

أبو السعود، خيرى حسن (1997). التدريب، مشروع دمج الثقافة السكانية في الإرشاد الزراعي، الإدارة العامة للإرشاد الزراعي - وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، جمهورية مصر العربية بالاشتراك مع منظمة الأغذية والزراعة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، القاهرة.

الحبال، محمد وشاكر، كمال صلاح ورجب، عالية موسى (2022). دراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمنطقة الجبل الأخضر - ليبيا، مجلد 27، عدد 3، مجلة المستجندات في البحوث الزراعية.

الشدايدة، أحمد نوري (2021). الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة البلقاء، قسم إنتاج ووقاية النبات، كلية الزراعة التكنولوجية، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.

العمر، قصي وأهويدي، وائل والمحمد، غيداء غسان العبد (2024). الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال مكافحة الحويية وعلاقتها ببعض العوامل، كلية الزراعة، جامعة الفرات، سوريا.

رشاد، سعيد عباس (1996). الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في تقليل الفاقد من محصول الفواولة بمحافظة القليوبية والقيم التنبؤية لبعض المتغيرات المرتبطة بها، حويلات العلوم الزراعية بمشتهر، المجلد رقم 34، العدد الثاني، كلية الزراعة بمشتهر، جامعة الزقازيق - فرع بنها، مشتهر.

زيدان، عماد أنور عبد المجيد عباس (2000). الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال أساليب ترشيد استخدام مياه الري في محافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة بمشتهر، جامعة الزقازيق - فرع بنها، مشتهر.

قاسم، حازم صلاح منصور وسرحان، أحمد مصطفى محمد وخيري، درية محمد (2009). الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال القدرات

وبناء على النتائج سالفة الذكر يمكن رفض أجزاء الفرض الإحصائي الأول ولا يمكن رفض أجزاء الفرض النظري البديلة والقائلة بأنه : " توجد علاقة معنوية بين الدرجة الاجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية : درجة الاتجاه نحو التدريب، والمساحة التي يشرف عليها المبحوث " ، في حين لا يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق ويمكن رفض أجزاء الفرض النظري البديلة والقائلة بأنه " توجد علاقة معنوية بين درجات الاحتياج التدريبي المعرفي للمرشدين الزراعيين المتعلقة بأنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية : بعد محل الإقامة عن مكان العمل ، وعدد المقررات في الإرشاد الزراعي، الخبرة في العمل الإرشادي، وعدد الحقول التي يشرف عليها المبحوث، وعدد المزارعين الذين يشرف عليهم المبحوث ، ودرجة الاستفادة من التدريب، ودرجة الرضا الوظيفي".

ويمكن تفسير العلاقة السلبية بين الدرجة الاجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبين درجة الاتجاه نحو التدريب إلى أن الاتجاه نحو التدريب كلما كان إيجابيا فإنه يدفع العاملين بالإرشاد الزراعي إلى السعي نحو تنمية معارفهم بالتدريب المستمر مما يقلل من احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال والعكس صحيح.

كما يمكن تفسير العلاقة السلبية بين الدرجة الاجمالية للاحتياج التدريبي المعرفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في مجال أنشطة مكافحة لآفات وأمراض محصول الشمر وبين المساحة التي يشرف عليها المبحوث، إلى أنه زادت المساحة التي يشرف عليها المرشد الزراعي، ومع قلة عدد العاملين بالإرشاد الزراعي وكبر سنهم ونظرا لزيادة عدد سنوات عملهم، يجعل فرص تدريبهم أكثر مما يزيد من معارفهم في هذا المجال وبالتالي يقل احتياجهم التدريبي المعرفي في هذا المجال.

التوصيات: استناداً إلى نتائج البحث يمكن اقتراح التوصيات التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي:

1- ضرورة اعتبار التدريب على الأنشطة الإرشادية الزراعية للمرشدين الزراعيين قبل دخولهم الخدمة الإرشادية شرط واجب لالتحاق المهندسين الزراعيين للعمل بالجهاز الإرشادي سواء لمن كان تخصصهم الدراسي في الإرشاد الزراعي او في تخصصات زراعية اخرى، مع الاهتمام بالناحية التطبيقية بحيث يكون التدريب عن طريق الممارسة وتحت إشراف علمي وعلى ألا تقل الفترة الزمنية لهذا النوع من التدريب عن عامين.

2- ضرورة أن يضع مخطو البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية والموقفة للمتدربين في الاعتبار

التلوث في محافظة الدقهلية، مجلة كلية الزراعة،
جامعة القاهرة).

نور، يوسف محمد (1980). دراسة لتحديد الاحتياجات
التدريبية أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين في
جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية
الزراعة، جامعة القاهرة، الجيزة، مصر.

القيادية الإرشادية: استخدام نموذج بوريش
للاحتياجات، مجلة العلوم الزراعية، جامعة
المنصورة.

مجد، زينب حسن حسن (2008). الاحتياجات التدريبية
للمرشدين الزراعيين في مجال أساليب ترشيد
استخدام مياه الري والحفاظ على الموارد المائية من