

دراسة مدى إدراك العاملين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي الزراعي بالمملكة العربية السعودية

خضران حمدان الزاهراني و عبداللطيف عبدالعاطي سرور
قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود،
الرياض، المملكة العربية السعودية
قُدم للنشر في ١/٦/١٤١٥هـ؛ وقبل للنشر في ٦/٨/١٤١٥هـ

ملخص البحث. يعد جهاز الإرشاد الزراعي أحد أجهزة التنمية الزراعية بالمملكة والذي يعمل على نقل التقنيات الزراعية للزراع مما يعمل على زيادة الإنتاجية الزراعية، ولقد تطور العمل الإرشادي بالمملكة وتزايدت أعباؤه، وتوسع تنظيمه جغرافياً، وتزايد أعداد العاملين فيه، ومع هذا التطور نشأت بعض المشكلات والمعوقات، ولهذا استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى إدراك العاملين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي والمتغيرات المؤثرة على وعيهم وإدراكهم للمعوقات، وقد جمعت البيانات الخاصة بالدراسة عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض من خمسة وثمانين مبحوثاً من مناطق زراعية بالمملكة. وأوضحت النتائج البحثية أن هناك وعياً وإدراكاً مرتفعاً بمعوقات العمل الإرشادي الزراعي يمكن تصنيفها تحت ست مجموعات رئيسة وفقاً لأولويتها وأهميتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين فجاءت «مجموعة المعوقات المرتبطة بالإعداد المهني الإرشادي» في المقدمة، وجاء في المرتبة الثانية «مجموعة المعوقات المتعلقة بالتعامل مع الزراع»، وجاءت «مجموعة المعوقات الاقتصادية» في المرتبة الثالثة، وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي «معوقات قلة الإمكانيات والتسهيلات»، و«معوقات مرتبطة بالنواحي الإدارية والتنظيمية»، و«معوقات نفسية واجتماعية».

وتبين الدراسة أن ٥٨,٨٪ من المبحوثين على وعي وإدراك مرتفع بمعوقات العمل الإرشادي، وتبين أن معامل الارتباط المتعدد بين ثلاثة متغيرات مستقلة ومستوى الإدراك العام لمعوقات العمل الإرشادي مقداره ٢٣، ، وهذا يبين أن تلك المتغيرات ككل معنوية في تأثيرها على المتغير التابع، كما أنها مسؤولة عن تغير ٢٣٪ من التباين في مستوى إدراك المبحوثين لمعوقات العمل الإرشادي. وبذلك تعكس هذه الدراسة وجود مستويات إدراك مرتفعة للعاملين الإرشاديين المبحوثين لست مجموعات من معوقات العمل الإرشادي، وأن هناك عوامل ومتغيرات مؤثرة على تلك المستويات الإدراكية

للمبحوثين، ومن الضروري أخذها في الاعتبار عند بناء برامج تطويرية لإزالة معوقات العمل بالجهاز الإرشادي.

مقدمة

تعتمد معظم المجتمعات في تنمية اقتصادياتها على القطاع الزراعي لما في ذلك من مردودات كثيرة اجتماعية واقتصادية سواء في الدول المتقدمة أو النامية، ولقد واكب تطور العمل الزراعي سواء في مفهومه الإنتاجي أو التقني تطور ملحوظاً في الأجهزة والتنظيمات الزراعية المختلفة التي تعمل على تنمية الإنتاج الزراعي، ويسعى القطاع الزراعي في المملكة العربية السعودية للنهوض بالإنتاجية الزراعية لمواجهة الطلب الغذائي المتزايد من خلال تنظيمات زراعية متنوعة، وتشير خطة التنمية الرابعة إلى حدوث زيادة في القيمة الإنتاجية الزراعية بمعدل نمو سنوي بمتوسط مقداره (٨، ١٣٪) مقارنة بما تحقق في خطة التنمية الثالثة (٨، ٦٪)، وبالتالي ازدادت نسبة مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي غير النفطية بنسبة (٤، ١٠٪) في عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ، ويعزى ذلك إلى سياسات العاملين الزراعيين وجهودهم في مؤسسات وزارة الزراعة والمياه وتنظيماتها المختلفة، خطة التنمية الخامسة [١، ص ٢٤٣].

ويشكل الجهاز الإرشادي الزراعي السعودي والمتمثل في العاملين بالإدارة العامة للإرشاد الزراعي وفروعها بمناطق المملكة أحد الركائز الأساسية لتحقيق خطة التنمية الزراعية في المملكة العربية السعودية بصفة عامة، وفي ضوء أهداف خطة الدولة والأهداف الإرشادية للجهاز الإرشادي الزراعي، والتي يعمل الإرشاديون على إنجازها من خلال المهام المنوطة بهم. وعلى الرغم من التسهيلات والإمكانات التي توفرها وزارة الزراعة للعاملين الإرشاديين ولجهاز الإرشاد الزراعي، إلا أنه مع تزايد الأعباء والتوسع التنظيمي الجغرافي في نشر الخدمة الإرشادية، وبالتالي تزايد أعداد العاملين الإرشاديين، فإنه يواجه العمل الإرشادي العديد من المشكلات والمعوقات والتي تعمل على التقليل من كفاءته وفاعليته والتعرف على تلك المعوقات وتصنيفها وتحديدًا تحديداً دقيقاً من خلال الدراسات الميدانية ضرورة ملحة للتعرف على خصائص العاملين الإرشاديين، وتوفير البرامج المقترحة المناسبة لتلافي تلك المعوقات، وتوفير المعلومات التي يمكن أن تسهل التطوير المستقبلي

للعمل الإرشادي بالمملكة، ولذا تتجه هذه الدراسة للتعرف على مدى إدراك العاملين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي بالمملكة العربية السعودية، والعوامل المرتبطة بدرجة الوعي بتلك المعوقات.

أهداف الدراسة

- ١ - التعرف على بعض الخصائص الشخصية والتدريبية للعاملين الإرشاديين المبحوثين.
- ٢ - التعرف على مدى إدراك العاملين الإرشاديين العام لمعوقات العمل الإرشادي.
- ٣ - التعرف على المعوقات والمشكلات التي تواجه العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين.
- ٤ - دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بدرجة الوعي بمعوقات العمل الإرشادي.
- ٥ - صياغة عدد من المقترحات والتوصيات لكيفية مواجهة معوقات العمل الإرشادي ومشكلاته في ضوء النتائج البحثية المتحصل عليها.

الأهمية التطبيقية للدراسة

تعكس الدراسات الفعلية الميدانية فوائد عديدة نتيجة الحصول على نتائج حقيقية وخاصة الدراسات الإرشادية، وتوضح الأهمية التطبيقية لتلك الدراسات من خلال الاعتبارات التالية:

الاعتبار الأول: اهتمام الدولة ودعمها للمنظمات والأجهزة الزراعية المسؤولة عن التنمية الزراعية في المملكة ورغبتها في مجابهة المعوقات والمشكلات التي تواجهها، وهذا ما تعكسه خطط التنمية حيث أكدت خطة التنمية الثانية بوضوح تام ضرورة تحسين خدمات الإرشاد الزراعي وزيادة عدد المرشدين وتدريبهم لرفع مستوى الخدمة، [٢، ص ١٨٤] ولن يتم تحسين تلك الخدمات الإرشادية إلا بالتعرف بصفة مستمرة على معوقات العمل وتقديم المقترحات العلمية بالعمل على إزالتها لضمان كفاءة الجهاز الإرشادي وفعاليته في تقديم خدمات لدفع عجلة التنمية المنشودة.

الاعتبار الثاني: إنه نتيجة للتطور في تنمية الموارد البشرية وما يستتبعه من استخدام للتقنيات الحديثة في تنظيمات العمل والخدمات، فإنه يستوجب التحسين المستمر لبناء قاعدة للمعلومات المتنوعة والمتخصصة عن العاملين في التنظيمات، والأمر يستوجب التعرف على الكثير من البيانات، وخصائص العاملين الإرشاديين، وما يطرأ عليها من تغيير مستمر.

الاعتبار الثالث: الاهتمام بالنتائج المتحصل عليها لوضع البرامج التدريبية للعاملين الإرشاديين لتنمية الاتجاهات الايجابية التي تساعد في التغلب على معوقات العمل ورفع كفاءتهم، وكذلك لتقليل تأثير المعوقات على المردود الخدمي للجهاز الإرشادي.

الأهمية البحثية للدراسة

- تستهدف هذه الدراسة بصفة أساسية التعرف على معوقات العمل الإرشادي ومشكلاته والمتغيرات المرتبطة بها بالمملكة العربية السعودية على أسس علمية وفروض ومناقشات ونظريات وذلك للحصول على مردودات بحثية عديدة منها:
- ١ - التوصل لمعارف ونتائج بحثية تخدم الدراسات الإرشادية المستقبلية.
 - ٢ - إمكانية التفكير في مناحٍ وآفاق بحثية مستقبلية وإجراء المزيد من البحوث على العاملين الإرشاديين وأجهزة البحوث الإرشادية.
 - ٣ - إمكانية التوصل لصياغات نظرية في المجال البحثي الإرشادي.
 - ٤ - تطوير وتنمية بطاريات من العبارات Bettery of statments للتعرف على استجابات الباحثين عن الوعي بمعوقات العمل الإرشادي.

الإطار المرجعي

يعد التعرف على بعض الأطر النظرية من كتابات ونتائج بحثية مداخل أساسية لدراسة المعوقات والمشكلات التي تواجه العمل والعاملين بالتنظيمات والمؤسسات، حيث تهتم تلك الأطر بالتعرف على الأنماط السلوكية للأفراد، وخصائصهم الفردية والجماعية، وميولهم والعلاقات والارتباطات، وما يواجههم من معوقات أثناء حركية العمل، والتفاعل ما بين الفرد ومتطلبات العمل بالمنظمة، أو مع جماهير المتعاملين وغيرهم من منظمات العمل الأخرى بالمجتمع.

أورد كاتز وكاهان Katz & Kahn « [٣، ص ١٠١] بأن المنظمة تتكون من مجموعات من الناس يختلفون في الخصائص الشخصية والدوافع ودرجات الطموح والمؤهلات والمعرفة والتخصصات، والقيم والمبادئ والمخاوف والذكريات، وترتبط هؤلاء الناس جميعاً على اختلافاتهم أهداف واحدة يعملون من أجلها، فتنشأ بينهم علاقات يستلزمهم العمل على بلوغها، وغالباً ما يواجههم العديد من المشكلات الرسمية وغير الرسمية التي تقلل من فعالية الجهود المبذولة تجاه بلوغ الهدف، أو من درجة رضا العاملين، وقسم كاتز وكاهان Katz & Kahn مشكلات بيئات التنظيمات إلى: النزاع التنظيمي، ونزاع المصالح، ونزاع الأدوار، ونزاع الشخصيات، ويضيف رفاعي [٤، ص ٩٥] أن المشكلات في بيئات التنظيمات تنشأ من عدة عناصر منها: مشكلات متعلقة بالأهداف التنظيمية، ومشكلات متعلقة بهيكل العمل وتوزيعه، ومشكلات العمل، ومشكلات العلاقات.

ويرجع السلمي [٥، ص ٩٨] إلى أن نشأة معوقات العمل تعتمد على مدى وعي العاملين بمتطلبات الوظيفة، وكذا متطلبات العاملين من أجهزة العمل التي يعملون بها، كما تنشأ معوقات العمل ومشكلاته من:

١ - القدرة الفكرية: مدى القدرة على التدبر والتفكير السليم والتحليل المتزن للأمر.

٢ - القدرة الإنسانية: مدى التعامل مع الآخرين، وإمكانية إنشاء علاقات إنسانية سليمة وفعالة مع الغير.

٣ - القدرة الفنية: مدى فهم وإدراك طبيعة العمل، ومهام العمل المنوط بها العاملين.

بينما حدد رفاعي [٤، ص ١٦٠-١٦٢] مشكلات التنظيمات فيما يلي: مشكلات متعلقة بالأهداف التنظيمية، ومشكلات متعلقة بهيكل العمل وتوزيعه، ومشكلات العمل، ومشكلات العلاقات.

وينظر علماء السلوك التنظيمي إلى الأجهزة والمؤسسات على أنها تنظيم معقد يتكون من أفراد يتفاعلون فيما بينهم كأفراد كمحور أول، وأفراد يتفاعلون كأعضاء أو أجزاء من

جماعات صغيرة تعمل وتؤثر وتتأثر وتواجه بعضها البعض كمحور ثانٍ، ومن الطبيعي حدوث تفاعل بين المحورين مع وجود متغيرات ومؤثرات منتظمة تؤثر على السلوك الإنساني ككل، ولذا ينشأ نتيجة تفاعل المتغيرات والمؤثرات المختلفة مشكلات ومعوقات العمل، [٦، ص ١٨٦؛ ٧، ص ١٣١؛ ٨، ص ١٩٦؛ ٩، ص ٤٢٤؛ ١٠، ص ٣٢؛ ١١، ص ١٧٩].

ويذكر جامع نقلاً عن ريسان Reisman أن هناك أنواعاً من البيروقراطيين الذين يعملون بالمنظمات: الأول البيروقراطي المهامي، والثاني البيروقراطي المتخصص، والثالث البيروقراطي الهادف، والأخير البيروقراطي الوظيفي، ونظراً للتباين في نوعياتهم وخصائصهم والتي تتفاعل مع سلوكياتهم الشخصية والمهامية وديناميكية التنظيم فإنه ينشأ عنها معوقات ومشكلات في بيئة العمل، [١٢، ص ٢٤٥].

وتهم مكونات النظرية التنظيمية الحديثة (السلوكية) بمكون الفرد أي الإنسان وهو بمثابة الأساس للتنظيم، ويدرس الفرد من حيث شخصيته ودوافعه واتجاهاته الخاصة والتي تحدد توقعاته وآماله لإشباع حاجاته نظراً لعضويته للتنظيم، [١٣، ص ٤٨].

وتعكس نظريات الحافز ومنها نظرية هرم الحاجات الإنسانية لماسلو Maslow مدى تحفيز الفرد لإشباع حاجاته والتي إذا لم يتم إشباعها ينتج عنها ظواهر سلوكية مسببة مشكلات ومعوقات في بيئة العمل منها: التأخير والغياب وارتفاع معدل دوران العمل، والقلق، والضيق، والتهجم، والتريص، وتزايد المشكلات بين المديرين والعاملين، وتدني الكفاءة في العمل، وينعكس كل ذلك على فاعلية العمل في المنظمات ككل، [١٤، ص ١٤٤؛ ١٥، ص ١٠٤]، وذكر النجار نقلاً عن هيرزبرج نظرية الصحة الحافزية وهي تفرق بين العوامل التي تبقى الفرد عند مستوى الأداء العادي وتلك التي تدفعه لمستوى أداء مرتفع، وقام بتسمية العوامل التي تحافظ على أداء العاملين باللامرضيات ومنها: سياسة وأداب المنظمة، والإشراف الفني على العمل والأجور، والعلاقات الشخصية مع الرؤساء والزملاء، الأمانة في العمل، والحياة الشخصية، وظروف العمل المادية والمعنوية، المركز الوظيفي، كما قام هيرزبرج بتسمية العوامل التي تزيد من أداء العاملين بالمرضيات Satisfiers ومنها الإنجازات وما يتحقق من أعمال، والاعتراف بالفرد

وعمله، والترقية، وطبيعة العمل ومدى الرغبة فيه، وفرص النمو، والمسؤولية المعطاة، [١٥، ص ١٠٥] ولذلك فإن عدم توافر مثل هذه العوامل ينبثق عنها مشكلات ومعوقات داخل تنظيمات العمل.

وتواجه تنظيمات العمل الإرشادي العربية مشكلات ومعوقات كثيرة، حيث أوضحت دراسة المنظمة العربية للتنمية الزراعية عامي ١٩٧٥، ١٩٧٨م أن هناك مشكلات تواجه العمل الإرشادي الزراعي فيما يتعلق بمفهوم الإرشاد، وتنظيم الجهاز ومستوياته، وأبعاد العمل الإرشادي، ومصادر معلوماته، وعلاقاته بالأجهزة المعاونة الأخرى، والعاملين الإرشاديين، والبرامج الإرشادية الزراعية، الطرق والمعينات الإرشادية المستخدمة، وإمكانات الجهاز الإرشادي المادية والبشرية، وتقويم العمل الإرشادي، وتمويل الإرشاد الزراعي، [١٦، ص ص ١٩٦-١٩٨؛ ١٧، ص ص ٣٣١-٣٣٣؛ ١٨، ص ص ٦٠٨-٦١١].

واتفق عدد من الدراسات المصرية [١٩-٢١] على أن أبرز مشكلات المرشدين في مصر: ضعف المرتبات والحوافز المادية، وعدم توافر وسائل للمواصلات والانتقال، وعدم توافر الطرق والمعينات الإرشادية، المركزية في الإدارة، وكثرة الأعمال الإدارية، وصنف المذكور وآخرون [٢٢] معوقات العمل ومشكلاته التي تواجه المرشد الزراعي المصري إلى ست مجموعات وهي: مشكلات الإمكانيات والتسهيلات، مشكلات نفسية، مشكلات مرتبطة بالزراع، مشكلات إدارية تنظيمية، مشكلات اقتصادية، ومشكلات بيئة العمل.

وحصرت دراسة العادلي والمعقل [٢٣]، المشكلات التي تواجه العاملين الإرشاديين الزراعيين بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية في أربع فئات هي: مشكلات إدارية تنظيمية، مشكلات نفسية، ومشكلات بيئية، ومشكلات اقتصادية، وكانت أهم المشكلات في تلك الفئات هي تعدد الجهات التي تقدم الخدمات الإرشادية، وعدم وضوح مفهوم العمل الإرشادي لدى بعض كبار المسؤولين، عدم وجود بدل طبيعة عمل، انخفاض العائد الاقتصادي من المنتج الزراعي مما يعد سبباً لإحجام بعض الزراع عن الاستفادة من الخدمات الإرشادية، قلة تقدير الرؤساء للجهد المبذول في العمل، وقلة الشعور بالأداء والاستقرار في العمل، وعدم توافر الظروف أو الفرص التي تمكن المرشد من إبراز مواهبه.

وفي دراسة رضوان [٢٤] عن مشكلات التعليمات الإدارية في العمل الإرشادي بمحافظة المنوفية بمصر عكست النتائج البحثية عدم التزام المبحوثين بتنفيذ التعليمات الإدارية كما ينبغي ويرتبط ذلك بمتغيرات التدريب، العمر، اتساع مكان العلاقات المرجعية، والمؤهل التعليمي، وأوصت الدراسة بضرورة تقويم المرشدين لما يصدر إليهم من تعليمات فنية، وموقفهم منها من حيث التنفيذ وكذلك دراسة علاقة دافعي الخوف من العقاب والإخلاص للعمل، واستجابة المرشدين للتعليمات الإدارية والفنية.

وأوضحت دراسة علي [٢٥] المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشد الزراعي بالسودان وكان أهمها أن تدريب المرشد وتأهيله غير كاف، نسبة دراسته لمادتي الإرشاد الزراعي والاجتماع الريفي ضئيلة ولا تفي بالغرض المطلوب لإعداد المرشدين وكبر المساحة المزروعة مع كبر عدد الزراع، عدم وضوح الوصف الوظيفي، ظروف العمل القاسية التي يعمل فيها المرشدون الزراعيون، مشكلات الترقى والتدريب، ارتفاع نسبة الأمية بين الزراع، عدم القدرة على الاتصال الإرشادي بالعنصر النسائي.

وأظهرت دراسة سرور وآخرين [٢٦] بصفة عامة عدم وجود رضا وظيفي لدى المرشدين الزراعيين المصريين المبحوثين حيث جاءت مجموعة البنود الاقتصادية، والإشرافية في مقدمة مسببات عدم الرضا الوظيفي.

ومن تلك الأفكار النظرية ونتائج الدراسات السابقة فإنها تعكس أهمية الاستمرار في دراسة ذلك المجال لمد الباحثين والتنفيذيين بمعارف نظرية وتطبيقية، ونتيجة لقلّة الدراسات في ذلك المجال على المستوى العربي والسعودي، فإن هناك تساؤلات وحقائق (أهداف) يجب التعرف عليها، وخاصة التي يعكسها السلوك الإنساني في التنظيمات الإرشادية الزراعية.

الطريقة البحثية

لما كان الهدف الأساسي من إجراء هذا البحث هو التعرف على معوقات العمل الإرشادي في المملكة العربية السعودية والتعرف على المتغيرات المختلفة التي تؤثر على وعي العاملين الإرشاديين بتلك المعوقات، لذلك كان من الضروري إجراء دراسة البحث على العاملين الإرشاديين المثلين للمناطق الزراعية المختلفة بالمملكة (الغربية، الشرقية،

الوسطى ، الشمالية ، الجنوبية) حتى يمكن الحصول على نتائج مفيدة من الناحية الأكاديمية والتطبيقية .

تم تجميع البيانات البحثية من عينة عشوائية بلغت ٨٥ مبحوثاً من العاملين الإرشاديين السعوديين خلال شهري صفر، ربيع أول عام ١٤١٤ هـ وذلك باستخدام استبانة اشتملت على أسئلة تؤدي الإجابة عنها إلى تحقيق أهداف البحث من خلال ما تنطوي عليه متغيرات بحثية تنحصر في :

التأهيل التعليمي

وتم التعبير عن المؤهلات التعليمية التي حصل عليها المبحوثون بقيم رقمية كالتالي :
دبلوم ثانوي زراعي = ١ ، بكالوريوس = ٢ ، دبلوم عالٍ جامعي = ٣ ، ماجستير = ٤ .

الخبرة الوظيفية

وتم التعبير عنها بقيم رقمية هي نفسها عدد سنوات العمل الإجمالية .

درجة التعرض التدريبي أثناء مزاولة المهنة الإرشادية

وهي مجموع الدرجات الرقمية التي حصل عليها المبحوث من حيث حضوره لكل دورة تدريبية ، حيث يأخذ درجة رقمية واحدة عن كل أسبوع تدريبي ، وكذا الاستفادة العالية ثلاث درجات والاستفادة المتوسطة درجتين والاستفادة الضعيفة درجة رقمية واحدة .

الأعمال المختلفة المنوط بها المبحوث (النشاط الوظيفي الكلي)

وهي مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث في جميع الأعمال المنوط بها سواء إرشادية أو زراعية أو إدارية ، حيث يأخذ درجة رقمية واحدة عن كل عمل يقوم به .

الأعمال الإرشادية المنوط بها المبحوث (النشاط الوظيفي الإرشادي)

وهي مجموعة الدرجات الرقمية التي حصل عليها المبحوث في جميع الأعمال الإرشادية المنوط بها سواء المكتبية منها أو الميدانية ، حيث يأخذ درجة رقمية واحدة عن كل عمل يقوم به .

درجة إدراك المبحوثين العام بمعوقات العمل الإرشادي

وتم حسابها من خلال الاستجابة لست وثلاثين عبارة، يتم الاستجابة لكل منها على متدرج من خمس نقاط، وتحسب القيم الرقمية ٥، ٤، ٣، ٢، ١ وفقاً لنوع الاستجابة للوعي بمعوقات العمل الإرشادي: موافق جداً، موافق، سيان، غير موافق، غير موافق جداً على الترتيب.

وللتعرف على مقدار الوعي بمعوقات العمل المختلفة في العمل الإرشادي من قبل المبحوثين الإرشاديين، تم تجميع درجات الاستجابة تحت كل فئة من فئات المعوقات الست، وتم حساب المتوسط لكل فئة، وبالتالي يمكن ترتيب فئات المعوقات وفقاً لأهميتها النسبية من قبل المبحوثين وكدلالة على الوعي بتلك المعوقات.

وقد جمعت البيانات البحثية وتم تفرغها ومعالجتها كمياً، وتم التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحاسب الآلي SAS بجامعة الملك سعود بالرياض وقد استخدمت النسب المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف الخصائص الشخصية والمعوقات ومشكلات العمل الإرشادي التي تواجه المبحوثين الإرشاديين، كما استخدم معامل ارتباط (سبيرمان) لوصف واختبار العلاقات الثنائية بين درجة الوعي بمعوقات العمل الإرشادي لست مجموعات من المعوقات المختلفة، حيث يؤكد Conover [٢٧، ص ٢٥٨] على أنه يمكن استخدام معامل (سبيرمان) في حالة البيانات غير الرقمية والتي يمكن وضعها في أزواج والتي يمكن وضعها في صورة رتبية (يمكن ترتيبها)، كما استخدم أسلوب الانحدار الخطي المتعدد الصاعد لبيان الأهمية النسبية لكل متغير مغزوي في شرح جزء من التباين في المتغير التابع.

النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص الشخصية للمبحوثين

أوضح تحليل بيانات الدراسة أن متوسط عمر المبحوثين قرابة ٣٣ عاماً، وأن قرابة ثلثي المبحوثين (٧٠،٦٤٪) في المدى السني (٢٣-٣٣ سنة)، كما بلغت نسبة المبحوثين في المدى السني (٣٤-٤٤ سنة) قرابة ٢٦٪، أما المدى السني (٤٥-٥٥ سنة) فكانت نسبته حوالي ٩٪. (جدول رقم ١)، وتعكس تلك النتائج أن غالبية المبحوثين في مرحلة الشباب

جدول رقم ١. توزيع الباحثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والتدريبية.

الخصائص	العدد	%	الخصائص	العدد	%
مستوى التعليم	٧٨		أعمار الباحثين	٥٥	
دبلوم	٧٨	٦٤,٧٠	(٢٣ - ٣٣ سنة)	٥٥	
دبلوم	٥٤	٦٤,٧٠	(٢٣ - ٣٣ سنة)	٥٥	
بكالوريوس	٣	٣,٥٣	(٣٤ - ٤٤ سنة)	٢٢	
ماجستير	٧٩	٩,٤٠	(٤٥ - ٥٥ سنة)	٨	
التعرض التدريبي	٦		التخصص التدريسي	٢٨	
حصل على تدريب	٦	٣٢,٩٤	دبلوم زراعي متوسط	١٦	
لم يحصل على تدريب	٨	١٨,٨٢	بكالوريوس شعبية عامة	١٤	
المستوى التدريبي	٥		بكالوريوس هندسة زراعية	٥	
مرتفع (٧٠-١٠٣ درجة)	٥	٥,٩٠	بكالوريوس بساتين	٤	
متوسط (٣١-٦٩ درجة)	٧٢	٤,٧١	بكالوريوس إرشاد زراعي	١٨	
منخفض (٢-٣٥ درجة)	٥٧	٢١,٣٨	بكالوريوس تخصصات زراعية أخرى	٢٧	
نوعية التدريب التي تعرض له الباحثون	٤٩		المسميات الوظيفية للممارسين الإرشاديين	٢٥	
إنتاج محاصيل حقلية وبساتينية	٣١	٣١,٧٧	باحث زراعي	١٠	
الآلات الزراعية ومكافحتها	٣١	٢٩,٤١	فني زراعي	٤	
صيانة وتشغيل الآليات الزراعية	٣١	١٥,٢٩	مهندس زراعي	٤	
إرشاد زراعي وتنمية ريفية	٢٤	١١,٧٧	أخصائي زراعي	٢	
أراضي ومياه ري	٢١	٤,٧١	رئيس قسم	٢	
مكافحة الجراد الصحراوي	١١	٢,٣٥	مشرف زراعي	٤	
الأسمدة والتسميد	٥	٤,٧٥	غير معين	٤	
إنتاج حيواني وأعلاف	٥				

والتي يتصف فيها الأفراد بالإقبال على العمل بنشاط وحيوية، والقابلية للأخذ بالجديد من المعارف والمهارات وتطوير السلوكيات مما يسهل من تدريبهم وتوجيههم وفقاً لكل جديد ومتطور.

ويتضح من الجدول رقم ١ أن ٦٣,٥٣٪ حاصلون على بكالوريوس العلوم الزراعية في تخصصات عديدة، وأن ٣٢,٩٤٪ حاصلون على دبلوم زراعي متوسط، وأن ٣,٥٣٪ من الباحثين حاصلون على درجة ماجستير في العلوم الزراعية في تخصصات مختلفة، والحاصلين على بكالوريوس تخصص إرشاد زراعي ٤,٧٪ فقط مما يعكس ضرورة تقديم برامج تدريبية إرشادية لاستكمال المعارف والمهارات الإرشادية لتفهم مهام وأهداف العمل الإرشادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الإرشادي، وكل ذلك من شأنه تلافي معوقات كثيرة في العمل الإرشادي.

ويظهر الجدول رقم ١ تنوع المسميات الوظيفية والقائمين بالأعمال الإرشادية حيث كانت نسبة العاملين الإرشاديين ٣١,٧٧٪ من الباحثين المسمى الوظيفي لهم (باحث زراعي)، كما جاء بعد ذلك العاملين الإرشاديين تحت مسميات أخرى ففي زراعي، مهندس زراعي، أخصائي زراعي، رئيس قسم، مشرف زراعي، غير مبين المسمى، بنسب على التوالي: ٢٩,٤١٪، ١٥,٢٩٪، ١١,٧٧٪، ٤,٧١٪، ٢,٣٥٪، ٤,٧٥٪، وتعكس تلك النتائج ضرورة اقتراح مسمى وظيفي إرشادي للعاملين الإرشاديين له توصيف للمهام والأعمال التي يناط بها كل عامل إرشادي لما في ذلك من آثار طيبة على مردود العمل الإرشادي النهائي.

ثانياً: الخصائص التدريبية للمبشرين

يتضح من الجدول رقم ١ مدى التعرض التدريبي للمبشرين، حيث بلغت نسبة الذين حصلوا على برامج تدريبية قرابة ٩٣٪ من المبشرين، في حين لم يتعرض لأي برامج تدريبية حوالي ١٧٪ من المبشرين، إلا أن المستوى التدريبي للمبشرين جاء لغالبية الذين تعرضوا لبرامج تدريبية متدنياً حيث كانت نسبة ذوي المستوى التدريبي المنخفض ٨٤,٧١٪، وكانت نسبة ذوي المستوى التدريبي المتوسط ٨,٨٨٪ من المبشرين، في حين

جاءت نسبة ذوي المستوى التدريبي المرتفع حوالي ٩٪ فقط من المبحوثين. أما عن نوعية البرامج التدريبية التي تعرض لها المبحوثون فجاء في مقدمتها البرامج التدريبية الفنية في مجال إنتاج المحاصيل الحقلية والبستانية بنسبة ٦٧,٠٦٪ من المبحوثين، ثم جاءت البرامج التدريبية الفنية في مجال الآفات الزراعية ومكافحتها بنسبة ٥٧,٦٥٪ من المبحوثين، ثم مجال صيانة وتشغيل الآليات الزراعية بنسبة ٤٧,٣٦٪ من المبحوثين، وجاءت البرامج التدريبية الإرشادية في المرتبة الرابعة بنسبة ٤٧,٣٦٪ جدول رقم ١. وتعكس النتائج السابقة ضرورة رسم سياسة تدريبية محددة ومتوازنة، وخاصة للعاملين الإرشاديين لما للتدريب من نتائج إيجابية قريبة وبعيدة المدى على كفاءة العاملين ولإكسابهم قدرات لمواجهة معوقات العمل.

ثالثاً: النشاطات والمهام المنوطة للعاملين الإرشاديين

يبين الجدول رقم ٢ النشاطات العديدة التي تُناط للعاملين الإرشاديين جاء في مقدمتها «إرشاد الزراع لتقنيات الزراعة الحديثة» بنسبة ٥٧,٦٥٪ من المبحوثين، تلاها النشاط الإرشادي «تقديم المشورة والرد على استفسارات الزراع» وذلك بنسبة ٢٨,٢٤٪، وجاء في المرتبة الثالثة النشاط الإرشادي «القيام بزيارات للزراع في مزارعهم» بنسبة ٢٠٪ من المبحوثين، كما أن هناك أنشطة أخرى عديدة غير إرشادية كأنشطة مجال وقاية المزروعات، وأنشطة إدارية، وأنشطة متعددة في مجالات أخرى.

وبنظرة فاحصة متأملة للنسب المثوية في الجدول رقم ٢ التي تعبر عن الأنشطة والمهام الإرشادية المختلفة تعتبر متدنية وبالمقارنة بالمهام والأنشطة التي يزاوها الإرشاديون في المجالات الزراعية والإدارية الأخرى، وكل ذلك يعكس تعدد المهام التي يزاوها الإرشاديون مما يقلل من جهودهم التعليمية الإرشادية ويلقي عليهم أعباء تحد من فعالية العمل الإرشادي وهذا ما يتعارض مع مبدأ التخصص في العمل، ويجب التفكير في التوصيف الوظيفي لفئات العاملين الإرشاديين، حيث أوصت دراسة المنظمة العربية للتنمية الزراعية في دراستها عام ١٩٧٨م بضرورة «العمل على تفرغ المرشد الزراعي كلية للمهام الإرشادية وأن تحدد بدقة الأعباء والمسؤوليات المنوطة به وعدم ربطها بالمهام التنفيذية غير الإرشادية

جدول رقم ٢. توزيع المحصولين وفقاً للنشاطات الإرشادية وغير الإرشادية التي يقدمونها للزراع.

النشاطات	تكرارات	%	النشاطات	تكرارات	%
النشاطات في مجال الإرشاد الزراعي			نشاطات إدارية		
- إرشاد الزراع لتقنيات الزراعة الحديثة	٤٩	٥٧, ٦٥	- متابعة احتياجات الزراع من الحالة	٢١	٢٤, ٧١
- تقديم المشورة والرد على استفسارات الزراع	٢٤	٢٨, ٢٤	- أعمال إدارية ومكتبية	٢٠	٢٣, ٥٣
- القيام بزيارات للزراع في مزارعهم	١٧	٢٠ -	- الإشراف الإداري	١٠	١١, ٧٧
- الإشراف على إدارة قسم الإرشاد	١٠	١١, ٧٧	- نشاطات في مجالات أخرى		
- المشاركة في اللجان المحلية	١٠	١١, ٧٧	- متابعة زراعات القمح والشعير	١٦	١٨, ٨٢
- إقامة حقول إرشادية لدى الزراع	١٠	١١, ٧٧	- الإشراف على مشروعات المياه	١٥	١٧, ٦٥
- إقامة ندوات إرشادية	٧	٨, ٢٤	- الإشراف على السمود	١٣	١٥, ٢٩
- تدريب العاملين الإرشاديين	٥	٥, ٨٨	- استخدامات المياه	١٢	١٤, ١٢
- تصميم وتنفيذ النشرات الإرشادية	٥	٥, ٨٨	- إجراء مسح الأراضي	١٠	١١, ٧٧
- إقامة أيام الحقل للزراع	٣	٣, ٥٣	- الإشراف على المعامل وتوزيع الشتلات	٩	١٠, ٥٩
- نشاطات في مجال وقاية الزروع			- ترشيد أصحاب المزارع الحمية	٥	٥, ٨٨
- مكافحة الآفات الزراعية	٤١	٤٨, ٢٤	- الدراسات الميدانية والإحصائية	٢	٢, ٣٥
- إرشاد الزراع في مجال رش المبيدات	٢٥	٢٩, ٤١			
- استكشاف ومكافحة الجراد	٨	٩, ٤١			
- إرشاد أصحاب الحدائق المنزلية لوقاية مزارعهم	٧	٨, ٢٤			
- مكافحة سوسة النخيل الحمراء	٤	٤, ٧١			
- صرف المبيدات	٤	٤, ٧١			

رابعاً: مستويات إدراك المبحوثين العام لمعوقات العمل الإرشادي

يوضح الجدول رقم ٣ أن ٨, ٥٨٪ من المبحوثين على وعي وإدراك مرتفع من معوقات العمل الإرشادي، وأن ٣, ٣٥٪ من المبحوثين على وعي وإدراك متوسط بمعوقات العمل الإرشادي، في حين أن ٩, ٥٪ فقط من المبحوثين على وعي وإدراك منخفض بمعوقات العمل الإرشادي.

وللتعرف على مجموعات معوقات العمل الإرشادي، جاءت معوقات الإعداد المهني الإرشادي للعاملين الإرشاديين في المقدمة، تلاها مجموعة المعوقات المرتبطة بالتعامل مع الزراعة، وجاء في المرتبة الثالثة المعوقات الاقتصادية، وفي المرتبة الرابعة معوقات قلة الإمكانيات وفي المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي المعوقات الإدارية والتنظيمية، والمعوقات النفسية والاجتماعية، (جدول رقم ٤).

جدول رقم ٣. مستويات إدراك المبحوثين العام لمعوقات العمل الإرشادي.

مستويات الإدراك (درجة)	عدد	%
منخفض (أقل من ٣)	٥	٥,٩
متوسط (٣ - ٤)	٣٥	٣٥,٣
مرتفع (٤ - ٥)	٥٠	٥٨,٨

جدول رقم ٤. توزيع المبحوثين وفقاً لمتوسطات إدراكهم لمجموعات معوقات العمل الإرشادي.

مجموعة المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
- معوقات الإعداد المهني الإرشادي للإرشاديين	٤, ٢٣	, ٦٠٤
- معوقات مرتبطة بالتعامل مع الزراعة	٤, ٢١	, ٥٣٢
- معوقات اقتصادية	٤, ١١	, ٧٧٩
- معوقات قلة الإمكانيات والتسهيلات	٣, ٩٣	, ٧١٩
- معوقات مرتبطة بالنواحي الإدارية والتنظيمية	٣, ٩١	, ٧٢٥
- معوقات نفسية واجتماعية	٣, ٧٨	, ٧٧٧

وتدل النتائج البحثية بالجدولين رقمي ٣، ٤ دلالة واضحة على أن هذا وعي وإدراك مرتفع مما يسهل من تفهم طبيعة تلك المعوقات، وإمكانية العمل على وضع البرامج الكفيلة والتي تعمل على إزالة معظم تلك المعوقات ليأخذ العمل الإرشادي طريقه إلى تحقيق أهدافه بفاعلية بما يعود بالنفع على المستفيدين من الخدمة الإرشادية وبالتالي زيادة الإنتاجية الزراعية بالمملكة.

ويظهر الجدول رقم ٥ مستويات الوعي والإدراك لمعوقات العمل الإرشادي داخل مجموعة المعوقات المرتبطة بالإعداد المهني الإرشادي بوصفها أولى المعوقات في الأهمية النسبية وفقاً للتحليل الإحصائي، حيث كان ذوي المستوى الإدراكي المرتفع والمتوسط ١، ٧٤٪، ٥، ٢٣٪ من الباحثين، في حين كان ٤، ٢٪ من الباحثين على إدراك منخفض بمعوقات الإعداد المهني.

جدول رقم ٥. توزيع الباحثين وفقاً لمستويات إدراك معوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالإعداد المهني الإرشادي.

مستويات الإدراك	العدد	٪
منخفض (أقل من ٣ درجة)	٢	٢,٤
متوسط (٣ - ٤ درجة)	٢٠	٢٣,٥
مرتفع (٤ - ٥ درجة)	٦٣	٧٤,١

وأمكن توصيف معوقات العمل الإرشادي وترتيبه في مجموعة معوقات الإعداد المهني وفقاً للأولوية النسبية في ست معوقات ثانوية، جاء في المرتبة الأولى «عدم توافر التدريب الخارجي» وجاء في المرتبة الثانية «ندرة التدريب قبل الالتحاق بالعمل الإرشادي»، وفي المرتبة الثالثة «غالبية الإرشاديين لم يتلقوا أي تدريب إرشادي أثناء مرحلة التعليم الجامعي» وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي المعوقات «قلة التعرض التدريبي لتحديث معلومات الإرشاديين»، «التدريب المتاح ينفذ عشوائياً وبدون خطط مدروسة»، «غالباً ما يتم عقد الدورات التدريبية بالعاصمة مما لا يتيح الفرصة لمعظم الإرشاديين للمشاركة التدريبية» (جدول رقم ٦).

جدول رقم ٦ . توزيع المبحوثين وفقاً لإدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالإعداد المهني الإرشادي .

المعوقات	المتوسط	الانحراف المعياري
١- عدم توافر التدريب الخارجي	٤,٥٤	,٨٢٥
٢- ندرة التدريب قبل الالتحاق بالعمل الإرشادي	٤,١٥	,٨٥٧
٣- غالبية الإرشاديين لم يتلقوا أي تدريب إرشادي أثناء مرحلة التعليم الجامعي	٤,٢٩	١,٠٨٢
٤- قلة التعرض التدريبي لتحديث معلومات الإرشاديين	٤,١٤	,٩٩٥
٥- التدريب المتاح ينفذ عشوائياً وبدون خطط مدروسة	٣,٩٩	١,١٦٧
٦- غالباً ما يتم عقد الدورات التدريبية بالعاصمة مما لا يتيح الفرصة لمعظم الإرشاديين للمشاركة التدريبية	٣,٩٣	١,١٧٨

وتعكس نتائج الجدولين رقمي ٥، ٦ أهمية الأخذ في الاعتبار في تخطيط البرامج التدريبية للعاملين الإرشاديين، على تنوع عقد البرامج مكانياً وزمانياً لملاقاة اهتمامات المتدربين الإرشاديين واحتياجاتهم، وكذلك يجب التخطيط للمحتوى التدريبي لمراعاة الاحتياجات المعرفية والمهامية للعمل على سد الثغرات الفنية وخاصة الإرشادية وإمكانية أن يتابع الإرشاديين كل جديد سواء في المحتوى الإرشادي والاجتماعي والاقتصادي والفني الزراعي، وتؤكد على ذلك دراسات كل من رزق والنصار [٢٨]، والزهراني وسرور [٢٩].

وبين الجدول رقم ٧ ثلاث مستويات إدراكية لمعوقات العمل الإرشادية المتعلقة بالتعاون مع الزراع، حيث كان ذوي المستوى الإدراكي المرتفع ٥٣,٥٪ من المبحوثين، وذوي المستوى الإدراكي المتوسط ٤٥,٩٪ من المبحوثين.

وتم توصيف معوقات العمل الإرشادي وترتيبه في مجموعة معوقات التعامل مع الزراع وفقاً للأولوية النسبية في ست معوقات ثانوية أيضاً، جاء في المرتبة الأولى «غياب كثير من ملاك المزارع»، وجاء في المرتبة الثانية «التغير المستمر في العمالة الزراعية مما يقلل التعاون مع الإرشاديين»، تلاهما في المرتبة الثالثة «قلة التطبيقات الإرشادية الزراعية لدى حقول الزراع»، بينما جاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي المعوقات التالية:

جدول رقم ٧. توزيع المبحوثين وفقاً لمستويات إدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالتعامل مع الزراعة.

مستويات الإدراك (درجة)	العدد	%
منخفض (أقل من ٣,٦)	٩	١٠,٦
متوسط (٣,٧ - ٤,٣)	٣٩	٤٥,٩
مرتفع (٤,٤ - ٥)	٣٧	٤٣,٥

«عدم توافر حوافز وخدمات زراعية لتشجيع الزراعة على تبني الأساليب الزراعية الحديثة»، و«عدم تعاون القيادات المحلية في نشر المبتكرات الزراعية»، و«عدم اقتناع الزراع بجدوى التوصيات الإرشادية» (جدول رقم ٨).

جدول رقم ٨. توزيع المبحوثين وفقاً لإدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالتعامل مع الزراعة.

المعوقات	المتوسط	الانحراف المعياري
١- غياب كثير من ملاك المزارع	٤,٧٠	,٦٧٣
٢- التغيير المستمر في العمالة الزراعية مما يقلل التعاون مع الإرشاديين	٤,٤٨	,٨٤٢
٣- قلة التطبيقات الإرشادية الزراعية لدى حقول الزراع	٤,١٨	,٩٠٣
٤- عدم توافر حوافز وخدمات زراعية لتشجيع الزراعة على تبني الأساليب الزراعية الحديثة	١٦,٤	١,١٦٦
٥- عدم تعاون القيادات المحلية في نشر المبتكرات الزراعية	٣,٨٨	١,١٠٢
٦- عدم اقتناع الزراع بجدوى التوصيات الإرشادية	٣,٨٧	١,١١٧

ويوضح الجدول رقم ٩ مستويات الوعي والإدراك لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بجوانب اقتصادية، حيث كان ذوي المستوى الإدراكي المرتفع ٧,٦٤٪ من المبحوثين، وذوي المستوى الإدراكي المتوسط ٢,٢٨٪ من المبحوثين، في حين بلغت نسبة ذوي المستوى الإدراكي المنخفض ١,٧٪ فقط من المبحوثين، ويؤكد على تلك النتائج ما جاء في دراسة المذكور وآخرين [٢٢].

جدول رقم ٩. توزيع المبحوثين وفقاً لمستويات إدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بجوانب اقتصادية.

مستويات الإدراك (درجة)	عدد	%
منخفض (أقل من ٣)	٦	٧,١
متوسط (٣-٤)	٢٤	٢٨,٢
مرتفع (٤-٥)	٥٥	٦٤,٧

واستطراداً لفحص معوقات العمل الإرشادي ذات الجوانب الاقتصادية (جدول رقم ١٠)، فإنه تم ترتيب تلك المعوقات إلى معوقات ثانوية حسب أولويتها وفقاً لآراء المبحوثين الإرشاديين، فجاء في المقدمة «البعض يرى ضآلة في مرتبتهم بالمقارنة بأعمال أخرى كالتدريس الحكومي مثلاً وفي المرتبة الثانية «نادراً ما يحصل الإرشاديون على حوافز مادية مقابل الجهود الإضافية»، وجاء في المرتبة الثالثة «هناك ندرة وقلة في البدلات النقدية الإضافية كبديل الانتقال»، وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي المعوقات

جدول رقم ١٠. توزيع المبحوثين وفقاً لإدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بجوانب اقتصادية.

المعوقات	المتوسط الانحراف المعياري
١- البعض يرى ضآلة في مرتبتهم بالمقارنة بأعمال أخرى كالتدريس الحكومي مثلاً	٤,٤٤
٢- نادراً ما يحصل الإرشاديون على حوافز مادية مقابل الجهود الإضافية	٤,٢٣
٣- هناك ندرة وقلة في البدلات النقدية الإضافية كبديل الانتقال	٤,٢٨
٤- انشغال بعض العاملين الإرشاديين ببعض الأعمال الأخرى	٤,٢٣
٥- عدم ملائمة المرتبات مع طبيعة وأعباء العمل الإرشادي	٤,٠٥
٦- يقوم معظم الإرشاديين بتحمل مصاريف مرتبة على الوظيفة الإرشادية	٣,٦٤

التالية: «انشغال بعض العاملين الإرشاديين ببعض الأعمال الأخرى»، وعدم تناسب المرتبات مع طبيعة العمل الإرشادي وأعبائه»، و«يقوم معظم الإرشاديين بتحمل مصاريف مترتبة على الوظيفة الإرشادية»، وتتفق تلك النتائج مع ما جاء في دراسات كل من صالح [١٩]، سامي [٢٦]، وصالح وعبدالمقصود [٢١].

وتعكس بيانات الجدولين رقمي ٩، ١٠ أن هناك بعض المشكلات المادية التي تعوق من فاعلية عمل المرشدين، وتسبب لهم عدم الاستقرار، وعدم التفرغ للعمل الإرشادي تفرغاً تاماً، وتقلل من عطائه الميداني متكاملًا.

ويظهر الجدول رقم ١١ مستويات إدراك المبحوثين لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بقلّة الإمكانات والتسهيلات، حيث بلغت نسبة ذوي الإدراك المرتفع ٥٨,٨٪ من المبحوثين، ونسبة ذوي الإدراك المتوسط قرابة ٣٠,٦٪ من المبحوثين في حين كانت نسبة منخفضي الإدراك ١٠,٦٪ من المبحوثين.

جدول رقم ١١. مستويات إدراك المبحوثين لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بقلّة الإمكانات والتسهيلات.

مستويات الإدراك (درجة)	عدد	%
منخفض (أقل من ٣)	٩	١٠,٦
متوسط (٣-٤)	٢٦	٣٠,٦
مرتفع (٤-٥)	٥٠	٥٨,٨

ويعدد الجدول رقم ١٢ المعوقات المتعلقة بالإمكانات والتسهيلات التي تقف حجر عثرة في طريق العاملين الإرشاديين، وقد تم تصنيفها في ست مجموعات ثانوية، حيث جاءت في المقدمة «عدم توافر حوافز معنوية أو مادية يمكن أن تسهم في نشر وتبني الابتكارات الزراعية، وفي المرتبة الثانية «اتساع المساحات التي يشرف عليها العاملون الإرشاديون مما يحد من كفاءة العمل»، وجاء في المرتبة الثالثة «ضعف التمويل لتيسير وتوافر الطرق والمعينات الإرشادية»، وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي المعوقات

التالية: «نادراً ما تتوافر أماكن مناسبة لعقد الندوات والاجتماعات الإرشادية»، «وعدم توافر التسهيلات المعيشية للإرشاديين وأسرتهم في نطاق أعمالهم» و«عدم توافر وسائل المواصلات المناسبة للطرق غير الممهدة مما يجد من عمل الإرشاديين»، وتلك النتائج تتماشى مع نتائج دراسات عبدالرحمن وآخرين [١٦، ١٧].

جدول رقم ١٢. توزيع المبحوثين وفقاً لإدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بقلة الإمكانيات والتسهيلات.

المعوقات	المتوسط	الانحراف المعياري
١- عدم توافر حوافز معنوية أو مادية يمكن أن تسهم في نشر وتبني الابتكارات الزراعية	٤,٤٥	٩١١,
٢- اتساع المساحات التي يشرف عليها العاملون الإرشاديون مما يجد من كفاءة العمل	٤,١٩	٩١٦,
٣- ضعف التمويل لتيسير وتوافر الطرق والمعينات الاتصالية الإرشادية	٤,١٨	٩١٧,
٤- نادراً ما تتوافر أماكن مناسبة لعقد الندوات والاجتماعات الإرشادية	٤,٠٠	٦٧٦,
٥- عدم توافر التسهيلات المعيشية للإرشاديين وأسرتهم في نطاق أعمالهم	٣,٦٧	١,١٢١,
٦- عدم توافر وسائل المواصلات المناسبة للطرق غير الممهدة مما يجد من عمل الإرشاديين	٣,١٥	١,٤٨٥,

ويبين الجدول رقم ١٣ مستويات الوعي والإدراك لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالنواحي الإدارية التنظيمية، حيث كانت نسبة ذوي الإدراك المرتفع ٣,٥٥٪ من المبحوثين، أما نسبة ذوي الإدراك المتوسط ٥,٣٦٪ من المبحوثين، في حين كانت نسبة ذوي الإدراك المنخفض ٢,٨٪ من المبحوثين.

ويوضح الجدول رقم ١٤ ترتيب معوقات العمل الإرشادي في مجموعة معوقات النواحي الإدارية والتنظيمية وفقاً للأولوية النسبية حيث وضعت في ست معوقات ثانوية، وقد جاء في المرتبة الأولى «ضعف العلاقة بين مراكز البحث العلمي الزراعي وكليات الزراعة»، وفي المرتبة الثانية «المركزية في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية»، وجاء في المرتبة

الثالثة «لا يوجد مسمى وظيفي إرشادي (مرشد زراعي)»، وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي المعوقات التالية: «نادراً ما توضع متطلبات واحتياجات الزراع عند وضع السياسات الزراعية»، و«يتلقى الإرشاديون تعليماتهم من أكثر من جهة إدارية»، «لا يتوافر لدى الكثير من الإرشاديين الوعي الكافي عن فلسفة العمل الإرشادي وأهدافه».

جدول رقم ١٣. توزيع الباحثين وفقاً لمستويات إدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالنواحي الإدارية التنظيمية.

مستويات الإدراك (درجة)	عدد	%
منخفض (أقل من ٣)	٧	٨,٢
متوسط (٣ - ٤)	٣١	٣٦,٥
مرتفع (٤ - ٥)	٤٧	٥٥,٣

جدول رقم ١٤. توزيع الباحثين وفقاً لإدراكهم معوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالنواحي الإدارية التنظيمية.

المعوقات	المتوسط الانحراف المعياري
١- ضعف العلاقة بين مراكز البحث العلمي الزراعي وكليات الزراعة	٤,٣٠
٢- المركزية في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية	٤,٠٥
٣- لا يوجد مسمى وظيفي إرشادي (مرشد زراعي)	٣,٩٨
٤- نادراً ما توضع متطلبات واحتياجات الزراع عند وضع السياسات الزراعية	٣,٧٩
٥- يتلقى الإرشاديون تعليماتهم من أكثر من جهة إدارية	٣,٧٤٦
٦- لا يتوافر لدى الكثير من الإرشاديين الوعي الكافي عن فلسفة العمل الإرشادي وأهدافه	٣,٦٥

ويظهر الجدول رقم ١٥ مستويات إدراك الباحثين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالنواحي النفسية والاجتماعية التي جاءت في مؤخرة مجموعات المعوقات

في الأهمية النسبية، حيث تبين إن نسبة ذوي المستوى الإدراكي المرتفع في المعوقات النفسية والاجتماعية ٩, ٤٥٪ من المبحوثين، وأن ذوي المستوى الإدراكي المتوسط ٥, ٣٣٪ من المبحوثين، في حين جاء نسبة ذوي المستوى الإدراكي المنخفض ٦, ١٠٪ فقط من المبحوثين، وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من العادلي والمعقل [٢٣]، رضوان [٢٤].

جدول رقم ١٥. توزيع المبحوثين وفقاً لمستويات إدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالنواحي النفسية والاجتماعية.

مستويات الإدراك (درجة)	عدد	%
منخفض (أقل من ٣)	٩	١٠,٦
متوسط (٣ - ٤)	٣٧	٣٣,٥
مرتفع (٤ - ٥)	٣٩	٤٥,٩

ويظهر الجدول رقم ١٦ ست معوقات نفسية واجتماعية ثانوية يدركها المبحوثون مرتبة ترتيبياً تنازلياً، حيث جاء في المرتبة الأولى «ندرة توافر الفرص للتقني لوظائف في درجات أعلى»، وجاء في المرتبة الثانية «قليلاً ما تتاح الفرص للمشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية»، وجاء في المرتبة الثالثة «عدم تقدير كثير من المسؤولين للعمل الإرشادي»، وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي: «ضعف العلاقات غير الرسمية بين العاملين الإرشاديين ورؤسائهم»، و«الشعور بالملل من هذا العمل»، و«تدني الوضع الاجتماعي لوظائف العاملين الإرشاديين الزراعيين».

وبإمعان النظر في المجموعات الست لمعوقات العمل الإرشادي والتي جاء في مقدمتها مجموعة معوقات الإعداد المهني والإرشادي للإرشاديين فإن دل هذا الإدراك الواعي من قبل المبحوثين الإرشاديين إنما يدل على إحساس بالمسؤولية تجاه أنفسهم وتجاه عملهم الإرشادي، حيث إن تقديم برامج لإزالة مثل هذه المعوقات من شأنه الارتقاء بالخدمات الإرشادية التي يقدمونها لجمهور المسترشدين وزيادة فعالية العمل الإرشادي بصفة عامة بالمملكة. وكذلك مجيء مجموعة «المعوقات المرتبطة بالتعامل مع الزراع» في المرتبة الثانية

جدول رقم ١٦. توزيع المبحوثين وفقاً لإدراكهم لمعوقات العمل الإرشادي المتعلقة بالنواحي النفسية والاجتماعية.

المعوقات	المتوسط الانحراف المعياري
١- ندرة فرص الترقى لوظائف في درجات أعلى	٤,٦٩
٢- قليلاً ما تتاح الفرص للمشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية	٤,١٦
٣- عدم تقدير كثير من المسؤولين الزراعيين للعمل الإرشادي	٤,١٤
٤- ضعف العلاقات غير الرسمية بين العاملين الإرشاديين ورؤسائهم	٣,٣٥
٥- الشعور بالملل من هذا العمل	٣,١٧
٦- تدني الوضع الاجتماعي لوظائف العاملين الإرشاديين الزراعيين	٣,١٦

من إدراك المبحوثين الإرشاديين فإنها يدل على اهتمام العاملين الإرشاديين بالمستفيدين الأساسيين من العمل الإرشادي والذي يجب أن ينصب كل الاهتمام عليه من زاويتين: الأولى تبصيرهم بأهمية العمل الإرشادي وما يمكن أن يقدمه لهم من خدمات زراعية مستحدثة، وكذلك التعاون مع الزراع للزيادة الإنتاجية الزراعية ورفع المستويات المعيشية للمزارعين.

خامساً: العلاقة بين خصائص المبحوثين ومستوى إدراك المبحوثين العام لمعوقات العمل الإرشادي

يعكس الجدول رقم ١٧ قيام علاقات ارتباطية طردية بين مستوى الإدراك العام لمعوقات العمل الإرشادي والخصائص الشخصية والتدريبية للمبحوثين كمتغيرات مستقلة حيث اتضح أن هناك علاقة ارتباطية ومعنوية بين كل من مستوى الإدراك العام للمبحوثين كمتغير تابع وكل من المستوى التعليمي، ودرجة النشاط الوظيفي الكلي كمتغيرين مستقلين، بمعنى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوثين زاد المستوى الإدراكي العام لمعوقات العمل الإرشادي، وكذلك كلما زادت درجة النشاط الوظيفي (العبء من الأعمال الإرشادية وغير الإرشادية) اتضح أنه هناك علاقات ارتباطية عكسية بين المتغير التابع

للمستوى الإدراكي العام لمعوقات العمل الإرشادي وكل من العمر (-٢٦٧,)، والخبرة الوظيفية الكلية (-٢٤٥,)، والنشاط الإرشادي (-٠٥٠,) كمتغيرات مستقلة .

جدول رقم ١٧ . العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة ومستوى الباحثين الإدراكي لمعوقات العمل الإرشادي (سيرمان) .

معامل ارتباط (سيرمان)	المتغيرات المستقلة
* ,٣٠٥	١س المستوى التعليمي
** ,٢٦٧-	٢س العمر
** ,٢٤٥-	٣س سنوات الخبرة الوظيفية الكلية
, ١٢١-	٤س سنوات الخبرة الإرشادية الزراعية
, ٠٥٤	٥س الأعمال والأنشطة المنوط بها الباحثون
, ١٣٤	٦س درجة التدريب
, ٠٥٠-	٧س الأعمال والأنشطة الإرشادية المنوط بها الباحثون

* معنوي عند المستوى الإحتمالي ٠٥ ,

** معنوي عند المستوى الاحتمالي ٠١ .

سادساً : العلاقة الانحدارية بين المتغيرات المستقلة وبين مستوى الإدراك العام للباحثين لمعوقات العمل الإرشادي .

عند دراسة تأثير المتغيرات المستقلة بين كل منها والمتغير التابع في ظل ديناميكية تأثير المتغيرات المستقلة باستخدام الأسلوب الانحداري الخطي المتعدد الصاعد

Stepwise Multiple Regeseion (Froward Situation).

ويتضح من الجدول رقم ١٨ أن معامل الارتباط المتعدد بين ثلاثة متغيرات مستقلة ومستوى الإدراك العام للباحثين لمعوقات العمل الإرشادي مقداره ٢٣ , ، وقيمة «ف» ٥ , ٩٢ ، وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠١ , ، وهذا يبين أن تلك المتغيرات ككل معنوية في تأثيرها على المتغير التابع ، كما تبين أن قيمة معامل التحديد (ر^٢) قد بلغت ٢٣ , ،

جدول رقم ١٨ . العلاقة الانحدارية بين التغيرات المستقلة ومستوى الباحثين الإدراكي العام لمؤقات العمل الإرشادي .

التغيرات	معامل الانحدار ومعامل التحديد			
	الجزئي	الجزئي المعياري	الجزئي التراكمي	قيمة ف
س١ المستوى التعليمي	١٣٢	٢١٢	١٣٥	٣,٢٢
س٢ المعسر	١٣٩	٤٥٢	١٨٨	٢,٩٩
س٣ سنوات الخبرة الوظيفية الكلية	١٥٩	٦٨٤	٢٢٥	٥,٧٨

قيمة ف للمعادلة = ٩٢,٥٥، وهي معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ .
معامل الارتباط المتعدد $r^2 = (٢٣)$.

ويشير ذلك إلى حوالي ٢٣٪ من التباين في مستوى إدراك المبحوثين لمعوقات العمل الإرشادي، ويمكن تفسيره وإيضاحه وإرجاعه في صور ثلاثة متغيرات مستقلة التي تتضمنها دالة المعادلة الانحدارية، وبمعنى آخر فإن تلك المتغيرات المستقلة مشتركة تعتبر مسؤولة عن تفسير حوالي ٢٣٪ من مقدار التغيرات التي يمكن حدوثها في مستوى إدراك المبحوثين لمعوقات العمل الإرشادي مما يستدعي ذلك إجراء مزيد من الدراسات الإرشادية للتعرف على العوامل الأخرى ذات التأثير لتتير الطريق لوضعي البرامج المحسنة والمطورة للعمل الإرشادي.

التوصيات

أوضحت نتائج دراسة إدراك العاملين الإرشاديين لمعوقات العمل الإرشادي أن هناك ارتفاعاً في المستويات الإدراكية لست مجموعات من معوقات العمل الإرشادي، وأن هناك علاقات ارتباطية قوية مع بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والتدريبية، وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنه من الضروري الأخذ في الاعتبار لوضع برامج من شأنها العمل على إزالة المعوقات المختلفة:

- ١ - وضع برامج تدريبية إرشادية مخططة لتدريب العاملين قبل التحاقهم بالعمل الإرشادي.
- ٢ - تنوع أماكن عقد وتنفيذ البرامج التدريبية سواء على المستوى المحلي أو الدولي.
- ٣ - وضع خطة تدريبية لها صفة الاستمرارية لتحديث معلومات الإرشاديين في المجال الإرشادي ومجالات التقنية الزراعية المستحدثة.
- ٤ - وضع برامج تدريبية من شأنها تعويض العاملين الإرشاديين الحاليين الذين لم يتعرضوا في مرحلة التعليم لأي من المقررات الدراسية الإرشادية.
- ٥ - العمل على جذب ملاك المزارع للاتصال بالعاملين الإرشاديين بتوفير الحوافز المشجعة.
- ٦ - التأكيد على أهمية الحقول الإرشادية والمطبقة في حقول المزارع لما لها من مميزات نسبية.
- ٧ - إعادة النظر في التوصيف الوظيفي للعاملين الإرشاديين مع ضرورة استحداث مسدى وظيفي «مرشد زراعي» وتحديد مهامه وأنشطته الوظيفية.

٨- توفير بعض البدلات المادية لتعويض العاملين الإرشاديين عن الجهود الشاقة التي يبذلونها.

٩- توفير مزيد من الطرق والمعينات الإرشادية للإرشاديين وتدريبهم عليها.

١٠- توفير أماكن خاصة بالعاملين الإرشاديين في المناطق الزراعية على أن يكون ملحق بها أماكن مناسبة لعقد الاجتماعات والندوات الإرشادية.

المراجع

- [١] وزارة التخطيط . خطة التنمية الخامسة ١٤١٠-١٤١٥هـ . الرياض : وزارة التخطيط ، ١٩٩٠م .
- [٢] وزارة التخطيط . خطة التنمية الثانية ١٣٩٥-١٤١٠هـ . الرياض : وزارة التخطيط ، ١٩٨٥م .
- [٣] Katz, D. and Kahn, R. *The Social Psychology of Organization*. 2nd. ed. New York: J. Wiley, 1978.
- [٤] رفاعي ، رفاعي محمد . السلوك الإنساني في الإدارة . الكويت : مؤسسة الصباح ، ١٩٨١م .
- [٥] السلمي ، علي . السلوك التنظيمي . القاهرة : مطبعة جامعة القاهرة ، ١٩٨٠م .
- [٦] الغمري ، إبراهيم . الأفراد والسلوك التنظيمي . الاسكندرية : دار الجامعات المصرية ، ١٩٧٩م .
- [٧] سليمان ، حنفي . السلوك الإداري وتطوير المنظمات . الاسكندرية : دار الجامعات المصرية (د.ن) .
- [٨] بدر ، حامد . السلوك التنظيمي . الكويت : دار القلم ، ١٩٨٢م .
- [٩] ماهر ، أحمد . السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات . الاسكندرية : المكتب العربي الحديث ، ١٩٨٦م .
- [١٠] هاشم ، زكي . إدارة الموارد البشرية . الكويت : دار السلاسل للطباعة والنشر ، ١٩٨٨م .
- [١١] النمر ، سعود . السلوك التنظيمي . الكويت : دار القلم ، ١٩٩٠م .
- [١٢] جامع ، نبيل . المفتوح في علم المجتمع . الاسكندرية : دار المطبوعات الجديدة ، ١٩٧٧م .
- [١٣] Rogers, M.E and Rekha, A.R. *Communication in Organization*. New York: The Free Press. A division of Macmillan Publishing Co. Inc., 1976.
- [١٤] شبيب ، محمد علي . السلوك الإنساني للتنظيم . القاهرة : مكتبة دار الفكر العربي ، ١٩٧٦م .
- [١٥] النجار ، فريد راغب . نظريات ونساذج العلوم السلوكية والتطوير الإداري وتحسين الأداء . الكويت : وكالة المطبوعات ، ١٩٧٩م .
- [١٦] عبدالرحمن ، أحمد الأمين وآخرون . دراسة مسح شامل لأجهزة الإرشاد الزراعي في البلاد العربية . ج١ . الخرطوم : جامعة الدول العربية . المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، ١٩٧٨م .
- [١٧] عبدالرحمن ، أحمد الأمين وآخرون . دراسة مسح شامل لأجهزة الإرشاد الزراعي في البلاد العربية . ج٢ . الخرطوم : جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، ١٩٨٠م .

- [١٨] عمر، أحمد محمد. الإرشاد الزراعي المعاصر. القاهرة: مصر للخدمات العلمية، ١٩٩٢م.
- [١٩] صالح، صبري مصطفى. «دراسة تقييمية للعمل الإرشادي الزراعي في محافظة البحيرة». كلية الزراعة. جامعة الإسكندرية، (١٩٧٩م)، ١٢٤-١٢٦.
- [٢٠] سامي، محمد. «دراسة تقييمية للعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة المنوفية». رسالة ماجستير. كلية الزراعة. جامعة الإسكندرية، (١٩٨٩م)، ٩٨-١٠١.
- [٢١] صالح، أحمد محمد وعبدالمقصود، بهجت. «مشكلات العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسيوط». القاهرة، المؤتمر الإرشادي ومنجزات ثلاثين عامًا، مركز البحوث الزراعية، القاهرة (١٩٨٣م)، ٩٥.
- [٢٢] مذكور، طه وآخرون. «إدراك العاملين بالإرشاد الزراعي لمعوقات الأداء الإرشادي الأمثل بمحافظة كفر الشيخ». المنصورة، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية في مصر والبلاد العربية. كلية الزراعة. جامعة المنصورة، (١٩٨٨م)، ١٢٣.
- [٢٣] العادلي، أحمد السيد والمعقل، عبدالرحمن. «المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية». اليمن، الندوة القومية حول الإرشاد الزراعي في الوطن العربي: المنظمة العربية للتنمية الزراعية، (١٩٨٧م)، ٣٥٤.
- [٢٤] رضوان، أحمد الهندي. «مشكلات التعليمات الإدارية في العمل الإرشادي بمحافظة المنوفية». اليمن، الندوة القومية حول الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، (١٩٨٧م)، ٣٤١.
- [٢٥] علي، عابدين محمد. «المشكلات والمعوقات التي تواجه المرشد الزراعي بالسودان». اليمن، الندوة القومية حول الإرشاد الزراعي في الوطن العربي (١٩٧٨م)، ٣٢٤.
- [٢٦] سرور، عبداللطيف وآخرون. «العوامل المسببة للرضا عن العمل للعاملين بالإرشاد بمحافظة الإسكندرية». «نشرة بحثية رقم (٤٩)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي. مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، (١٩٨٩م)، ٦.
- [٢٧] Conver, W.J. *Practical Non Parametric Statistics*. 2nd ed. New York: J. Wiley, 1980.
- [٢٨] رزق، إبراهيم والنصار، صالح. «تنمية وتدريب القوى البشرية الزراعية في المملكة العربية السعودية». «مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، م'، ع'، (١٩٨٩م)، ٤٠-٤٦.
- [٢٩] الزهراني، خضران وسرور، عبداللطيف. «دراسة الاحتياجات التدريبية في مجالات التقنية الزراعية للمرشدين الزراعيين العاملين في بعض مناطق المملكة العربية السعودية». الرياض، «نشرة بحثية رقم ٣٥ مركز البحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، (١٩٩٣م)، ٢١-٢٢.

A Study of the Extension Worker Awareness of the Obstacles of Agricultural Extension in the Kingdom of Saudi Arabia

Khodran H. Al-Zahrani and Abd El-Latif A-Sorour

*Department of Agricultural Extension and Rural Sociology,
College of Agriculture, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

(Received 6/1/1415; accepted for publication 6/8/1415)

Abstract. The Agricultural extension system is considered as one of the agricultural developmental systems in the Kingdom of Saudi Arabia, working to transfer the agricultural technology to farmers which help to increase the agricultural production. The extension work has been developed greatly, its responsibilities have been increased, its geographical organization has been expanded, and total number of workers has increased. As a normal result of these developments some problems and obstacles are facing and therefore this study aimed to determine the degree of awareness of such obstacles by extension workers, and the factors affecting the perception of such obstacles. Data were collected from 85 respondents in different agricultural areas of the Kingdom.

Results indicated that there was a high level of awareness of extension obstacles. The obstacles groups were in descending order according to their relative importance as job orientation, farmer's deficiencies, economical obstacles, shortage of facilities, administration, organizational obstacles and social psychological obstacles.

The results revealed that 58.8% of the respondents have a high awareness level of extension work obstacles. The multiple correlation coefficient between three independent variables and the dependent variable (general awareness level of extension work obstacles) represents about 0.23. From the previous findings it can be concluded that those variables have significant effects on the dependent variable. Also the independent variables are responsible for explaining about 23% of the variance of the respondents' awareness level of extension work obstacles.

The findings implied that there are high level of awareness of six groups of extension work obstacles. Also there are certain variables that affect those awareness levels. Such variables should be taken into consideration through developing programs for elimination of extension work obstacles.