

أثر تنمية قدرات العاملين بالإرشاد بمحافظة المنوفية علي كفاءتهم المهنية

أحمد الهندي رضوان ، درية محمد خيرى ، عصام سيد أحمد شاهين،

موسى أبو الحسن سليمان بركات

قسم الإرشاد الزراعي والإجتماع الريفي - كلية الزراعة - جامعة المنوفية

Received: Nov. 4 , 2017

Accepted: Nov. 13 , 2017

الملخص

تستهدف الدراسة بصفة أساسية التعرف علي أثر تنمية قدرات العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية علي كفاءتهم المهنية.

تم أخذ شاملة العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنوفية من الحاصلين علي مؤهلات زراعية بإجمالي 170 عاملا، وتم إختيار عينة عشوائية بسيطة عددها 120 عاملا بنسبة 70% من العاملين ، و قد تم جمع البيانات باستخدام الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وتم استخدام الإحصاء الوصفي وإختبار معامل الارتباط البسيط ،والتحليل الإندجاري المتعدد المتدرج الصاعد.

أظهرت النتائج أن كل من المتغيرات الآتية له علاقة معنوية بالكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية: درجة الإستفادة من مصادر المعلومات، درجة تنمية الجوانب الشعورية، مدة الخدمة في العمل بوزارة الزراعة، مدة الخدمة في العمل بالإرشاد الزراعي، وموطن النشأة الأصلي.

المقدمة

والجغرافية والإدارية وذلك من خلال خطة للتنمية البشرية (وزارة الزراعة ، 2001: 1-3).

وتتجلى أهمية تنمية قدرات العاملين بالإرشاد الزراعي في أهمية دورهم في إحداث التنمية الزراعية باعتبارهم المسئولين المباشرين عن نقل التقنيات الزراعية بكل أنواعها، وهو ما يدعو إلى تنمية قدراتهم فنيا ومهنيا وميدانيا بما يساعد على تطوير مستوى أدائهم في الواقع الميداني (زاهر ، 1993: 250- الطنبوي ، 1998: 434).

وقد أجرى هذا البحث على العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية للتعرف على أثر تنمية قدراتهم على كفاءتهم المهنية، من خلال دراسة بعض المتغيرات ذات الصلة حتي يتمكن مخططوا ومنفذوا برامج تنمية القدرات من وضعها في الإعتبار عند تخطيط وتنفيذ البرامج التنموية في المستقبل .

يعتبر القطاع الزراعي فى مصر أحد الدعائم الهامة للإقتصاد القومي، لذا كان من الضروري أن يولى إهتماما بالغا بالإرشاد الزراعي باعتباره أفضل المداخل التي يمكن الإعتماد عليها لتحقيق التنمية الريفية المتواصله (محروس ووهبه ، 1996: 8).

ولا يتأتى ذلك إلا بتدعيم العمل الإرشادي الزراعي من خلال نقل التقنية الزراعية وتحقيق التنمية الزراعية الشاملة، وذلك تأكيدا لسياسة وزارة الزراعة بعد تغيير الهيكل البنائي والوظيفي حيث أصبح لها ثلاث مهام رئيسية هي: البحث الزراعي، الإرشاد الزراعي، الدراسات الاقتصادية (العادلي ، 1996: 2).

ونظرا لأهمية تنمية قدرات العاملين بالإرشاد الزراعي ، لذا يجب أن تولى وزارة الزراعة إهتماما واضحا بتنمية قدرات العاملين بها على كافة المستويات القطاعية

الإرشادي بمحافظة المنوفية من الحاصلين على مؤهلات زراعية والمكونة من ١٧٠ عاملاً كالاتي: مدير الإرشاد، والمفتشين وعددهم ٩ ، والأخصائيين وعددهم ٣٦ ، والمرشدين وعددهم ١٩ مرشداً، والمهندسين تحت التدريب وعددهم ٥، وتم إختيار عينة عشوائية بسيطة منهم بواقع ١٢٠ عاملاً بنسبة ٧٠ % من شاملة البحث المذكورة ، وتم جمع البيانات خلال شهري (أكتوبر ونوفمبر/ ٢٠١٦ بطريقة الإستبيان بالمقابلة الشخصية.

فروض الدراسة

لتحقيق الهدف الثالث من أهداف الدراسة تم صياغة الفروض النظرية التالية :

- ١- تساهم المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، ومدة الخدمة بوزارة الزراعة، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي ، وإجمالي صافي الدخل الشهري ،وبعد مقر الإقامة عن مكان العمل ،ومحل النشأة الأصلي، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ودرجة الإستفادة من مصادر المعلومات ، ودرجة تنمية القدرات المعرفية ، ودرجة تنمية القدرات الأدائية ، ودرجة تنمية النواحي الشعورية في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المعرفية.
- ٢- تساهم المتغيرات المستقلة المدروسة الواردة في الفرض الأول في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة الأدائية.
- ٣- تساهم المتغيرات المستقلة المدروسة الواردة في الفرض الأول في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المهنية.

أسلوب تحليل البيانات

تم إستخدام الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية، كما تم إستخدام مربع كاي لحساب دلالة الفروق بين التكرارات والنسب المئوية والذي يقوم علي قياس مدي إختلاف التكرارات المتوقعة أو المحتملة.

متغيرات الدراسة

ضمت الدراسة ثلاثة متغيرات تابعة وإثني عشر متغيراً مستقلاً كالاتي :

المشكلة البحثية

العاملون بالإرشاد الزراعي هم المنوط بهم تحديد المشاكل التنموية وتحليلها ووضع خطة لتنفيذ الحلول ومتابعتها وتقييمها، وكل خطوة من هذه الخطوات ماهي إلا موقف إرشادي يتطلب إعداداً مناسباً للقائمين عليه (سويلم، ٢٠١٥ : ٣١٥).

ونجاح العاملون بالإرشاد الزراعي في القيام بهذا الدور يعتمد بلا شك على كفاءتهم المهنية، والتي تتوقف على مقدار وفاعلية الجهد المبذول لتنمية قدراتهم، بالإضافة إلي بعض المتغيرات الشخصية الأخرى بجانب المتغيرات الموقفية المحيطة بهم (رشاد، ١٩٩٦ : ٢٥).

ونظراً لأن الدراسات السابقة في مجال الإرشاد الزراعي - على كثرتها - لم تتطرق إلى هذا المجال على أهميته - إلا نادراً، لذلك كانت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لمحاولة التعرف علي أثر تنمية قدرات العاملين بالإرشاد بمحافظة المنوفية علي كفاءتهم المهنية .

أهداف الدراسة

- تستهدف الدراسة بصفة أساسية التعرف علي أثر تنمية قدرات العاملين بالإرشاد بمحافظة المنوفية علي كفاءتهم المهنية وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:
- ١- التعرف علي درجة كل من: الكفاءة المعرفية والكفاءة الأدائية والكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية.
 - ٢- التعرف علي طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة علي حدة و بين درجة كل من: الكفاءة المعرفية والكفاءة الأدائية والكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية.
 - ٣- التعرف علي درجة مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة في تفسير التباين الحادث في درجة كل من: الكفاءة المعرفية والكفاءة الأدائية والكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية.

الإجراءات البحثية

تم أخذ شاملة البحث المكونة من العاملين بالجهاز

أ- المتغيرات التابعة

المعرفي ودرجة إستفادته من هذه الدورات في حالة حصوله عليها.

١١- تنمية القدرات الأدائية: وتشير إلي عدد الدورات التي حصل عليها المبحوث في الجوانب التنفيذية للعمل الإرشادي ودرجة إستفادته منها في حالة حصوله عليها.

١٢ - تنمية النواحي الشعورية نحو العمل الإرشادي: ويقصد به الدرجة التي حصل عليها المبحوثين نتيجة إجابته عن مجموعة من الأسئلة التي تدل علي شعورهم نحو العمل الإرشادي.

نتائج البحث

أولاً: درجة الكفاءة المعرفية والأدائية والمهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية:

(١) أشارت النتائج الواردة بجدول (١) إلى أن نسبة ٨٠% من العاملين بالإرشاد بالمحافظة كانت كفاءتهم المعرفية إما منخفضة أو متوسطة ، وربما يرجع ذلك إلي عدم توفير البرامج التدريبية المناسبة أو عدم إستفادة العاملين منها.

(٢) كما بينت النتائج الواردة بجدول (١) أن ٧٧% من العاملين بالإرشاد بمحافظة المنوفية كانت كفاءتهم الأدائية إما منخفضة أو متوسطة ، بما يتطلب ضرورة إعادة النظر في تفعيل البرامج التدريبية الموجهة لرفع الكفاءة الأدائية للعاملين وتوفير التسهيلات المادية والمادة العلمية والكوادر المناسبة .

(٣) كما أظهرت النتائج بجدول (١) أن ٨٦% من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية كانت كفاءتهم المهنية إما منخفضة أو متوسطة ما يدل علي ضرورة توفير برامج تنمية قدرات مناسبة وتوفير الدعم المادي والتسهيلات المادية بالإضافة إلي مدربين كفاء لرفع كفاء العاملين المهنية .

١ -درجة الكفاءة المعرفية: ويقصد به درجة تحصيل المبحوث للمعلومات النظرية المتعلقة بالعمل الإرشادي والتي تشكل بناءه المعرفي بما ينعكس إيجابيا علي كفاءته في إنجاز عمله الإرشادي.

٢-درجة الكفاءة الأدائية: ويقصد به مدي قدرة العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية علي إنجاز الأعمال الموكولة إليهم في أسرع وقت وبأقل تكلفة.

٣- درجة الكفاءة المهنية: ويقصد به مجموع الدرجات التي حصل عليها الباحث في كل من المتغيرين التابعين ١،٢.

ب- المتغيرات المستقلة:

١- السن: ويقصد به عمر المبحوث أثناء جمع البيانات .
٢- مدة الخدمة بوزارة الزراعة : ويقصد بها مدة خدمة المبحوث بوزارة الزراعة.

٣- مدة الخدمة بالعمل الإرشادي : ويقصد بها مدة خدمة المبحوث بالعمل الإرشادي.

٤- إجمالي صافي الدخل الشهري: ويقصد به صافي الدخل الشهري الذي يحصل عليه المبحوث من العمل الإرشادي.

٥- بعد مقر الإقامة عن مكان العمل: ويشير إلي المسافة بالكيلومتر من مقر الإقامة إلي مكان العمل.

٦- محل نشأة الأصلي: ويقصد به محل نشأة المبحوث ريفي أم حضري.

٧- المؤهل الدراسي: ويقصد به المؤهل الدراسي الذي حصل عليه المبحوث.

٨- التخصص الدراسي: ويقصد به التخصص الدراسي للمبحوث .

٩- درجة الإستفادة من مصادر المعلومات: وتشير إلي درجة إستفادة المبحوث من مصادر المعلومات ذات الصلة بالإرشاد الزراعي لإنجاز عمله الإرشادي.

١٠- تنمية القدرات المعرفية: ويشير إلي عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث في المعلومات النظرية التي تتصل بعمله الإرشادي لدعم بناءه

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة كفاءتهم المعرفية والأدائية ودرجة كفاءتهم المهنية.

النسبة %	العدد	درجة الكفاءة
		١- درجة الكفاءة المعرفية:
٢٠	٢٤	منخفض
٦٠	٧٢	متوسط
٢٠	٢٤	عالي
		٢- درجة الكفاءة الأدائية:
١٨	٢١	منخفض
٦٩	٨٣	متوسط
١٣	١٦	عالي
		٣- درجة الكفاءة المهنية:
٣١	٣٧	منخفض
٥٥	٦٦	متوسط
١٤	١٧	عالي

الإرشادي، ومدة الخدمة بوزارة الزراعة، وبين المتغير التابع درجة الكفاءة المعرفية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب: ٠.٥٠٥، ٠.٢٢٤، ٠.٢١٩، ، بما لا يدع مجالاً للشك في أنه مع زيادة الإهتمام بهذه المتغيرات يؤدي بالقطع إلى التحسن في درجة الإنسجام والتكيف في المجتمع الريفي بين العاملين بالإرشاد والزراع على مختلف فئاتهم.

(٢) العلاقة بين درجة الكفاءة الأدائية وبين كل من المتغيرات المستقلة:

أظهرت النتائج الواردة بجدول (٢) أن هناك علاقة طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بالمتغيرات المتعلقة

ثانياً: العلاقة بين المتغيرات المستقلة وبين كل من الكفاءة المعرفية والكفاءة الأدائية والكفاءة المهنية :

تم استخدام معامل الارتباط البسيط للتعرف علي نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة كالآتي:

(١) العلاقة بين درجة الكفاءة المعرفية وبين كل من المتغيرات المستقلة:

تبين النتائج الواردة بجدول (٢) أنه توجد علاقة طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بالمتغيرات المتعلقة بدرجة تنمية النواحي الشعورية، ومدة الخدمة بالعمل

Personnel abilities in Minoufiya governorate and its effect on their

المتعلقة بدرجة تنمية النواحي الشعورية، ودرجة الإستفادة من مصادر المعلومات، وبين المتغير التابع درجة الكفاءة المهنية ، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب: ٠.٥٣٣، ٠.٢٤٨، كما بينت النتائج وجود علاقة طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠٥) بمتغير مدة الخدمة بوزارة الزراعة وبين درجة الكفاءة المهنية كمتغير التابع ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط: ٠.١٧٤ ، الأمر الذي يشير إلى أن زيادة هذه المتغيرات يؤدي إلى تحسن الكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي، بما لا يدع مجالاً للشك أن ذلك سينعكس على المجتمع الريفي من حيث تحسن العلاقة بين الإرشاد والزراعة. بينما جاءت العلاقة بباقي المتغيرات المستقلة المدروسة غير معنوية .

بدرجة تنمية النواحي الشعورية، ودرجة الإستفادة من مصادر المعلومات، وبين المتغير التابع درجة الكفاءة الأدائية ، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب: ٠.٤٨٤، ٠.٢٥٨، الأمر الذي يشير إلى أن زيادة الإهتمام بهذه المتغيرات يؤدي بالقطع إلى تعلم الريفيين المهارات الجديدة من العاملين بالإرشاد الزراعي مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وزيادة دخولهم مما ينعكس على المجتمع ككل.

(٣) العلاقة بين درجة الكفاءة المهنية وبين كل من المتغيرات المستقلة:

تبين من النتائج الواردة بجدول رقم (٢) أن هناك علاقة طردية ومعنوية عند مستوى (٠.٠١) بالمتغيرات

جدول رقم (٢): قيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة الكفاءة المعرفية والأدائية ودرجة الكفاءة المهنية.

م	المتغيرات المستقلة	قيم معاملات الارتباط البسيط		
		درجة الكفاءة المعرفية	درجة الكفاءة الأدائية	درجة الكفاءة المهنية
	عمر المبحوث	٠.١٧٧	٠.١٣٣	٠.١٦٣
٢	مدة الخدمة بوزارة الزراعة	**٠.٢١٩	٠.١٢٢	*٠.١٧٤
٣	مدة الخدمة بالعمل الإرشادي	**٠.٢٢٤	٠.١١٠	٠.١٦٩
٤	الدخل الشهري للمبحوث	٠.٠٤٩	٠.٠٥٢	٠.٠٥٤
٥	التكاليف الشهرية للإنتقالات	٠.٠١٥	٠.٠٨٤-	٠.٠٨٤-
٦	درجة الإستفادة من مصادر المعلومات	٠.١٠٥	**٠.٢٥٨	**٠.٢٤٨
٧	درجة الإستفادة من الدورات التدريبية لتنمية القدرات المعرفية	٠.١٠٥	٠.٠٧٢	٠.١٠٥
٨	درجة الإستفادة من الدورات التدريبية لتنمية القدرات الأدائية	٠.١٧٠	٠.١٦٠	٠.١٧٠
٩	درجة تنمية النواحي الشعورية	**٠.٥٠٥	**٠.٤٨٤	**٠.٥٣٣

المتدرج الصاعد لإختبار صحة هذا الفرض، و تشير النتائج الواردة بجدول رقم (٤) إلى وجود متغيرين إثنين يساهمان في تفسير التباين الكلي لدرجة الكفاءة الأدائية ، حيث بلغت نسبة المساهمة لهذه المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية والتفسيرية بلغت ٢٨%، يعزى ٢٤% من الدرجة الإجمالية للمساهمة إلى متغير درجة تنمية النواحي الشعورية ، و ٤% إلى متغير درجة الإستفادة من مصادر المعلومات ، ولإختبار معنوية درجة المساهمة تم إستخدام إختبار " ف " لمعنوية معامل الإنحدار حيث بلغت قيمة " F " ٢٢.٦٣٢ وهى معنوية عند مستوي (٠.٠١) ، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالفرض النظري الثاني بالنسبة للمتغيرات المستقلة -سالفه الذكر- والتي ثبت مساهمتها في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة الأدائية.

٣- لتحديد درجة مساهمة المتغيرات المستقلة في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المهنية :

كان من الضروري إختبار الفرض النظري الثالث والذي تم إختباره بالفرض الإحصائي التالي : "لا تساهم المتغيرات المستقلة المدروسة الواردة في الفرض الأول في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المهنية." وقد تم إستخدام نموذج التحليل الإرتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد لإختبار صحة هذا الفرض، و تشير النتائج الواردة بجدول رقم (٥) إلى وجود ثلاث متغيرات تسهم في تفسير التباين الكلي لدرجة الكفاءة المهنية ، حيث بلغت نسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية والتفسيرية ٣٦%، يعزى ٢٨% من الدرجة الإجمالية للمساهمة إلى متغير درجة تنمية النواحي الشعورية ، و ٥% إلى متغير مدة الخدمة في العمل الإرشادي ، و ٣% إلى متغير درجة الإستفادة من مصادر المعلومات، ولإختبار معنوية درجة المساهمة تم إستخدام إختبار " ف " لمعنوية معامل الإنحدار حيث بلغت قيمة " F " ٢١.٧٧٨ وهى معنوية عند مستوي (٠.٠١)، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالفرض النظري الثالث بالنسبة للمتغيرات المستقلة -سالفه الذكر- والتي ثبت مساهمتها في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المهنية.

ثالثا: درجة مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة في تفسير التباين الحادث في كل من المتغيرات التابعة

١- لتحديد درجة مساهمة المتغيرات المستقلة في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المعرفية:

كان من الضروري إختبار الفرض النظري الأول والذي تم إختباره بالفرض الإحصائي التالي : "لا تساهم المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، ومدة الخدمة بوزارة الزراعة ، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي ، وإجمالي صافي الدخل الشهري ، وبعد مقر الإقامة عن مكان العمل ، ومحل النشأة الأصلي، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ودرجة الإستفادة من مصادر المعلومات ، ودرجة تنمية القدرات المعرفية ، ودرجة تنمية القدرات الأدائية ، ودرجة تنمية النواحي الشعورية ، في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المعرفية " وقد تم إستخدام نموذج التحليل الإرتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد لإختبار صحة هذا الفرض ، وتشير النتائج الواردة بجدول رقم (٣) وجود متغيرين إثنين يساهمان في تفسير التباين الكلي لدرجة الكفاءة المعرفية حيث بلغت نسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية والتفسيرية بلغت ٣٣%، يعزى ٢٦% من الدرجة الإجمالية للمساهمة إلى متغير درجة تنمية النواحي الشعورية، و ٧% إلى متغير مدة الخدمة في العمل الإرشادي، ولإختبار معنوية درجة المساهمة تم إستخدام إختبار " ف " لمعنوية معامل الإنحدار حيث بلغت قيمة " F " ٢٨.٧٠٠ وهى معنوية عند مستوي (٠.٠١) ، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالفرض النظري الأول بالنسبة للمتغيرات المستقلة -سالفه الذكر- والتي ثبت مساهمتها في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة المعرفية .

٢- لتحديد درجة مساهمة المتغيرات المستقلة في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة الأدائية :

كان من الضروري إختبار الفرض النظري الثاني والذي تم إختباره بالفرض الإحصائي التالي : "لا تساهم المتغيرات المستقلة المدروسة الواردة في الفرض الأول في تفسير التباين الحادث في درجة الكفاءة الأدائية" وقد تم إستخدام نموذج التحليل الإرتباطي والانحداري المتعدد

Personnel abilities in Minoufiya governorate and its effect on their

جدول رقم (٣): نتائج التحليل الانحداري المتعدد التدريجي الصاعد لتحديد مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة من النوع الفترتي في درجة الكفاءة المعرفية.

خطوات التحليل	المتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة ف المحسوبة إختبار معنوية معامل الإنحدار
الأولى	درجة تنمية النواحي الشعورية	٠.٥٠٥	٠.٢٥٥	٢٦	**٣٩.٩٧٨
الثانية	مدة الخدمة بالعمل الإرشادي	٠.٥٧٥	٠.٣٣١	٧	**٢٨.٧٠٠

جدول رقم (٤): نتائج التحليل الانحداري المتعدد التدريجي الصاعد لتحديد مساهمة المتغيرات المستقلة في درجة الكفاءة الأدائية.

خطوات التحليل	المتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة ف المحسوبة إختبار معنوية معامل الانحدار
الأولى	درجة تنمية النواحي الشعورية	٠.٤٨٤	٠.٢٤	٢٤	**٣٥.٨٧٠
الثانية	درجة الإستفادة من مصادر المعلومات	٠.٥٣٠	٠.٢٨	٤	**٢٢.٦٣٢

جدول رقم (٥): نتائج التحليل الانحداري المتعدد التدريجي الصاعد لتحديد مساهمة المتغيرات المستقلة المدروسة من النوع الفترتي في درجة الكفاءة المهنية.

خطوات التحليل	المتغير المستقل الداخل في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة ف المحسوبة إختبار معنوية معامل الانحدار
الأولى	درجة تنمية النواحي الشعورية	٠.٥٣٣	٠.٢٨	٢٨	**٤٦.٣٠٩
الثانية	مدة الخدمة بالعمل الإرشادي	٠.٥٧٨	٠.٣٣	٥	**٢٩.٠٢٣
الثالثة	درجة الإستفادة من مصادر المعلومات	٠.٦٠٢	٠.٣٦	٣	**٢١.٧٧٨

التوصيات البحثية:

وبناء على النتائج أوصت الدراسة باعتماد مفهوم تنمية القدرات لرفع الكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية لما له من دلالة أشمل من دلالة مفهوم التدريب حيث تنظر الدراسة للتدريب علي أنه أحد وسائل تنمية القدرات، كما أوصت الدراسة بدعم الإرشاد الزراعي بالمحافظة بعنصر الشباب، حتي تنتقل إليهم خبرة الكبار ولتوفير عناصر الحيوية والتجديد وذلك بقبول تعيينات جديدة بالإرشاد الزراعي بالمحافظة، كما أوصت الدراسة بدعم الإرشاد الزراعي بالمحافظة بمتخصصين في الإرشاد الزراعي لدعم الكفاءة المعرفية والأدائية بما ينعكس إجمالاً علي الكفاءة المهنية، وأوصت الدراسة بتوفير الإعتمادات المالية والتسهيلات الأدائية ليتمكن العاملون بالإرشاد من الاستفادة من مصادر المعلومات المختلفة، كما أوصت الدراسة باعتبار المتغيرات الآتية عند إختيار القائمين علي تنفيذ المهام الإرشادية، درجة الاستفادة من مصادر المعلومات، ودرجة تنمية النواحي الشعورية تجاه العمل الإرشادي، وعدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة، ومحل النشأة الأصلي.

وفي النهاية أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات للتعرف علي باقي القدرات التي يتطلبها العمل الإرشادي ووسائل تنميتها وأثرها علي الكفاءة المهنية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة المنوفية .

المراجع

١. العادلي ، احمد السيد ، "مجالات العمل الإرشادي الزراعي في ظل المتغيرات الجارية"، مؤتمر إستراتيجية العمل الإرشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ، الجيزة ، ٢٧، ٢٨، ١١/١٩٩٦.
٢. الطنوبي، محمد عمر، "مرجع الإرشاد الزراعي"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٨.
٣. رشاد ، سعيد عباس محمد، "الإحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين والقيادات المحلية في مجال استخدام الميكنة الزراعية بمحافظة القليوبية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الزراعة بمشتهر ، جامعة الزقازيق، فرع بنها، ١٩٩١.
٤. زاهر، ضياء الدين، "تعليم الكبار - منظور استراتيجي"، دار سعاد الصباح، الكويت، ١٩٩٣.
٥. سويلم ، محمد نسيم علي ، "الإرشاد الزراعي"، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٧.
٦. محروس ، فوزي نعيم، أحمد جمال الدين وهبة، "دور الإرشاد الزراعي في مجالات الثقافة السكانية وصيانة البيئة والتسويق الزراعي"، مؤتمر استراتيجية العمل الارشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، جامعة القاهرة، والجيزة، ٢٧، ٢٨، ١١ - ١٩٩٦.

PERSONNEL ABILITIES IN MINOUFIYA GOVERNORATE AND ITS EFFECT ON THEIR PROFESSIONAL COMPETENCE

A. E. Radwan, Dorria M. Khairy, E. S. A. Shaheen, M. A. S. Baraka

Department of Agricultural Extension and Rural Community Faculty of Agriculture,
Minoufiya University

ABSTRACT: *Agricultural extension personnel are responsible for the development processes in the agricultural sector as a step on the road to comprehensive development, so the development of professional competence is a necessary requirement.*

Therefore, this study was to identify the effect of the development of extension personnel abilities in Minoufiya governorate on their professional competence through the following objective:

- 1- Identify the cognitive competence of agricultural extension personnel in minoufiya governorate*
- 2- Identify the operational competence of agricultural extension personnel in Minoufiya governorate.*
- 3- Identify the professional competence of agricultural extension personnel in minoufiya governorate*

This was done through a search form designed specifically for this purpose, has been filled through personal interviews of respondents work after preliminary tests on them had been reached, that each of the following variables positively affect on the efficiency of agricultural extension personnel:

- 1-The degree of benefit from the information sources.*
- 2-The degree of development of emotional aspects*
- 3- Number of years of work at the ministry of agriculture.*
- 4- Number of years of work at the agricultural extension*
- 5-Original place of origin.*

The study recommended also further studies to identify the capabilities that affect on the competence of agricultural extension personnel and means of it.

Key words: *Development, extension, competence, abilities.*

أسماء السادة المحكمين

أ.د/ عادل محمد إبراهيم كلية الزراعة - كفر الشيخ
أ.د/ فرحات عبدالسيد محمد كلية الزراعة - جامعة المنوفية