

## الباب الخامس :

### ملخص الدراسة

## "ملخص الدراسة"

تعتبر الزراعة قطاعاً مؤثراً في مسيرة التنمية القومية في جمهورية مصر العربية ، وتنميتها تعتبر ضرورة ملحة لتحقيق التنمية الريفية الشاملة ، وقد اثبتت العديد من الدراسات أن من بين الاجهزة التي تلعب دوراً رئيسياً في هذا المجال جهاز الارشاد الزراعي بما يقوم به من خدمات ارشادية ، عن طريق اجهزته الفرعية المتعددة ، ونظراً لما أولته الدولة من اهمية خاصة لفهم الخدمة الارشادية التي يقوم بها هذا الجهاز ، فقد حدثت عدة تغيرات في مبادئه التنظيمية واعداد العاملين فيه ، وصدرت العديد من القرارات المحددة للمهام الارشادية التي يؤديها العاملون في المستويات التنظيمية المختلفة للجهاز ، وحيث ان الجهاز الارشادي الزراعي بالقليوبية ، يعتبر احد اجهزة الارشاد المنتشرة في جمهورية مصر العربية ، وان التغيرات التي حدثت في التنظيم الارشادي سوف تنعكس بالضرورة عليه ، لذا فقد استهدفت هذه الدراسة بصورة رئيسية التعرف على كفاءة الجهاز الارشادي الزراعي بمحافظة القليوبية وانعكاس اثر هذه الكفاءة في تنمية وتطوير انتاجية بعض المحاصيل بها وذلك من خلال الاهداف الفرعية التالية :

- ١ - التعرف على الجهاز الارشادي من حيث :
  - تنظيم الجهاز الارشادي بمحافظة القليوبية .
  - صلة الجهاز الارشادي بمحافظة القليوبية بالاجهزة الزراعية المعاونة .
  - الامكانيات والتسهيلات المادية للجهاز الارشادي .
  - المصادر التي يستقى منها الجهاز مادته الفنية .
  - أدراك العاملين بالجهاز الارشادي بالقليوبية لمهامهم التي يقومون بها .
- ٢ - تحديد كفاءة الجهاز الارشادي في تنمية وتطوير انتاجية بعض المحاصيل بالمحافظة .
- ٣ - التعرف على العلاقة بين كفاءة اداء المرشدين وكل من التغيرات المستقلة التالية :
  - العمر - المؤهل الدراسي - الخلفية الريفية - كفاية الدخل - الحالة الزوجية - الخبرة بالعمل الارشادي - التنقل خلال العمل الارشادي - عدد مرات النقل - المشاركة في دورات تدريبية - عدد بدايات الخدمة - عدد الدورات التدريبية - عدد بدايات الخدمة - مدة الدورة التدريبية - عدد بدايات الخدمة -

صلة التدريب أثناء الخدمة بالعمل الحالى - الرضا عن العمل الارشادى -  
الاتجاه نحو مهنة الارشاد - الاتجاه نحو الفلاحين - حرية المرشدين -  
تنفيذ اعمالهم - حرية الاشراف على المرشدين . بالإضافة الى تحديد مقدار  
يساهم به كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بالتغير التابع فـسـي  
التباين الكلى المفسر له . أى فى قدرته التنبؤية .

٤ - التعرف على اهم المشكلات التى تواجه العمل الارشادى من وجهة نظر المرشدين .

ونظرا لان الهدف الاول والثانى والرابع أهدافا استكشافية ، فقد تم وضع احصائى  
يعكس فرضا نظريا لتحقيق الهدف الثالث ، وينطق هذا الفرض النظرى : " توجد علاقة  
بين كفاءة اداء المرشدين الزراعيين وكل من المتغيرات أنفة الذكر بالهدف الثالث " .

هذا وقد اهتمد فى جمع البيانات اللازمة لتحقيق اهداف الدراسة على اربع استمارات  
استبيان بالعقابة ، أولهما تخص العاملين الارشاديين من مدير الجهاز الارشادى ،  
والمفتشين الارشاديين ووكلائهم ، وثانيهما تخص المرشدين الزراعيين ، وثالثهما تخص  
القادة الريفيين ، أما رابعهما فكانت تخص الزراع ، وقد تم اختيار مدير الجهاز الارشادى  
بالمحافظة مثلا للفتة الاولى ، وتم اختيار مفتشا الارشاد بمركزى بنها ، وطوخ باعتبارهم  
على رأس الجهاز الارشادى الزراعى بالمركزين ، كعينة مثلة للمفتشين الارشاديين الموجودين  
بالمحافظة . وكذلك اختيار اربع وكلاء ارشاديين منهم اثنين بمركز بنها ، وثلثهم بمركز طوخ  
كعينة عشوائية مثلة للوكلاء الارشاديين بالمركزين ، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من  
ستين مرشدا زراعا بمركزى بنها وطوخ مثلين للمرشدين بالمحافظة ، بالإضافة الى اختيار  
عينة عشوائية مكونة من ١٢٠ قائد محلى ريفى لتقييم اداء المرشدين العاملين فى نطاق الجمعية  
الاعضاء فى مجلس ادارتها هؤلاء القادة ، وثلثهم من الزراع وذلك بمركزى بنها وطوخ وكان  
هناك اثنين من القادة وثلثهم من الزراع لتقييم عمل المرشد الذى يعمل بالجمعية الاعضاء  
فيها هؤلاء القادة والزراع مستفيدون من خدماتها . وبعد اجراء هذا التقييم من وجهة  
نظر القادة والزراع وجد انه لا يوجد فرق معنوى بين تقديري القادة والزراع باستخدام  
اختبار ( T ) ولذلك اعبر التقديران كوحدة واحدة واصبح لكل مرشد ٤ مقيمين من الجمهور  
الارشادى

وقد تم جمع البيانات في الفترة من ١٩٨٥/٧/١ حتى ١٩٨٥/١١/١ ، وقد استخدمت مجموعة من القاييس الاحصائية التي تتفق وميانات هذا البحث ، حتى يتسنى تحليل هذه البيانات وعرضها وتفسيرها وهي النسب المئوية ، والمتوسط المرجح ، ومعامل ارتباط بيرسون ، ومعامل التحديد ، ومعادلة خط الانحدار البسيط ، اختبار ف ( F ) وكذلك " L.S.D . " . وقد تضمن البحث اربعة ابواب الاول منها يشتمل على المقدمة والمشكلة البحثية ، واهمية البحث ، واهدافه ، بالإضافة الى عق البحث واتساعه ، والثاني الاستعراض المرجعي ، والثالث الطريقة البحثية وفروض الدراسة ، اما الرابع فيتناول النتائج البحثية وفيما يلي عرضا لاهم هذه النتائج :

#### ١ - المقتصد الزراعى :

تعتبر الزراعة الحرفة الرئيسية لكثير من سكان المحافظة وتبلغ مساحة المسطح الكلى ٢٦٩٩٨٥ فدان ، والبور والمنافع ٧٦٦٦١ فدان ، والمساحة المزروعة من البساتين والاشجار الخشبية ٤٨٦٤٠ فدان والزمام الحقل ١٤٤٦٨٤ فدان ويوجد بها عددا من الاجهزة الزراعية التي تقوم بالاشراف على الانتاج الزراعى وهى مديرية الزراعة ، ومديرية اصلاح الزراعى ، ومديرية التعاون الزراعى ، ومنشآت التنمية والائتمان الزراعى ، ومديرية الطب البيطرى ، وتفتيش الرى وتهدف هذه الاجهزة الى تحقيق التنمية الزراعية .

#### ٢ - تبين ان تنظيم الجهاز الارشادى بمحافظة القليوبية يتكون من ثلاث مستويات :

أ - مستوى المحافظة : ومثله فيها قسم الارشاد الزراعى الذى يرأسه مدير مساعد للارشاد الزراعى يتولى قيادة العمل الارشادى ومعاونيه مجموعة من المفتشين الارشاديين .

ب - مستوى المركز : ومثله في هذا المستوى قسم الارشاد التابع لمديرية الزراعة بالمركز بقيادة مفتش الارشاد ومعاونيه مجموعة من الوكلاء الارشاديين لتنفيذ العمل الارشادى بها .

ج - مستوى القرية : يمارس فيها العمل الارشادى من خلال الجمعيات التعاونية الزراعية ، ومثل الجهاز الارشادى في هذا المستوى المرشد الزراعى ، وقد تبين من هذه الدراسة انه يوجد عجز في عدد المرشدين بالمحافظة ، وان المرشدين لا يغطون جميع الجمعيات الزراعية بالقرى بالإضافة الى انه لا يتوفر لديه الاختصاصيين الارشاديين وان تخطيط معظم البرامج الارشادية يتم بصورة مركزية في الادارة العامة للارشاد الزراعى بالقاهرة ، وان هناك ازدواجية في خطوط السلطة وتباين في نطاق الضبط والتحكم .

٣ - تبين ان الصلة بين الجهاز الارشادى والاجهزة المعاونة التى تعمل معه في نفس المجال الزراعى غير قوية ولا يوجد تنسيق بين هذه الاجهزة لتحقيق التنمية الزراعية

٤ - اتضح من هذه الدراسة انه يوجد نقص في الامكانيات المتاحة لدى الجهاز الارشادى الزراعى من اجهزة ومعينات ارشادية ووسائل انتقال لازمة لتنفيذ العمل الارشادى بالمحافظة .

٥ - تبين ان من اهم المصادر التى يستقى منها الجهاز معلوماته الفنية لتنفيذ برامجه في تنمية انتاج بعض المحاصيل هى : مركز البحوث الزراعية ، والاستعانة بخبرات العاملين بالاتسام الفنية بطاع الزراعة بالقليوبية ، ومعهد بحوث الارشاد الزراعى للحصول على النشرات وقد دورات تدريبية للمرشدين .

٦ - اتضح ايضا من هذه الدراسة ان هناك نقص في ادراك العاملين لأدوارهم او المهام التى يقومون بها . ويتضح ذلك في عدم ادراك مدير الارشاد لثلاث مهام لم يذكرها وهى : اختيار الموظفين المؤهلين واللازمين للعمل على المستهدفات المختلفة ، وتقييم العمل الذى يقوم به العاملين تحت ادارته ، وتقييم النتائج التى اسفر عنها تنفيذ البرامج والانشطة الارشادية المختلفة . وتبين ايضا في عدم ذكر مفتشى الارشاد بمركزى بنها وطوخ لثلاث من الأدوار او المهام التى من المفروض ان يقومون بها وهى : اقامة علاقات عمل مع التنظيمات الاخرى ، الاشتراك في تدريس المرشدين ، تقييم نتائج العمل الارشادى كما يتضح في عدم ذكر وكلاء الارشاد

لبعض المهام التي من المفروض ان يقوموا بها وهى : المرور على الطلائق التابعة لوزارة الزراعة ، وتجميع البيانات المختلفة عن الموقف الزراعى بالقرية ، والمرور على الزراعة فى الحقول الارشادية .

٧ — تبين ان اداء المرشدين بمركزى بنها وطوخ لواجباتهم التخطيطية والتنفيذية والتقييمية من وجهة نظر القادة والزراة كان منخفضا ، حيث اتضح ان مايزيد قليلا عن نصف عدد المرشدين المبحوثين ( ٥١,٧ % ) كان اداؤهم منخفضا ، وان اقل من نصفهم ( ٤٣,٣ % ) كان اداؤهم لمهامهم متوسط بينما ٥ % منهم فقط كان اداؤهم مرتفع وذلك من وجهة نظر القادة . اما من وجهة نظر الزراع فتبين ايضا ان مايزيد قليلا عن نصف عدد المرشدين المبحوثين ( ٥١,٧ % ) كان اداؤهم منخفضا ، وان ٣٨,٣ % منهم كان اداؤهم متوسط ، بينما ١٠ % منهم كان اداؤهم مرتفع .

٨ — تبين من دراسة العلاقة بين كفاءة اداء المرشدين والمتغيرات المستقلة موضع الدراسة انه توجد علاقة معنوية على مستوى ١٠ ر وبين كفاءة اداء المرشدين وكل من : الموهل الد راسى ، والمشاركة فى دورات تدريبية اثناء الخدمة ، ونسوع الاشراف على المرشدين ، وعلاقة معنوية على مستوى ٥٠ ر بكل من : الخلفية الريفية وصلة التدريب اثناء الخدمة بالعمل الحالى ، وعدد الدورات التدريبية اثناء الخدمة ، والمشاركة فى دورات تدريبية عند بداية الخدمة . بينما كانت العلاقة غير معنوية بين كفاءة اداء المرشدين ومقبة المتغيرات المدروسة وهى : العمر ، والحالة الزوجية ، وكفاية الدخل ، وعدد الدورات التدريبية عند بداية الخدمة ، وصلة التدريب عند بداية الخدمة بالعمل الحالى ، والرضا عن العمل الارشادى ، والاتجاه نحو مهنة الارشاد ، والخبرة بالعمل الارشادى ، والتنقل خلال العمل الارشادى ، وعدد مرات النقل ، والاتجاه نحو الفلاحين ، وحرية المرشدين فى تنفيذ اعمالهم .

٩ — تبين ان من اهم المشكلات التى تواجه العمل الارشادى مايلس : قلة المرتبات وضعف الحوافز ، وعدم توفر الوسائل والمعينات الارشادية ، وعدم وجود وسائل انتقال للمرشدين ، وعدم توفر مستلزمات الانتاج التى يوصى بها الارشاد ، وتعدد الاوامر التى تصدر للمرشدين ، وانعدام الثقة بين المرشد والزراة قلة تعاؤهم وصعوبة اقناعهم ، عدم وجود مكان ثابت للمرشد ومناسب للاجتماعات .