

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية



بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف في الإرشاد الزراعي

بعضولان:

رأي العاملين بالإرشاد الزراعي في بيئة العمل

دراسة حالة (الإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد)

إعداد الطالبة:

عبداء حامد حسن إبراهيم

إشراف الدكتور:

محمد بطويح حسين

2016م

الآية

قال تعالى:

(مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ)

صدق الله العظيم

سورة النحل الآية (97)

الإهداء

إلي من أثقلت الجفون سهرها... وحملت الفؤاد هما... وجاهدت الأيام صبرا
... وشغلت البال فكرا.. ورفعت الأيدي دعاء.. وايقنت بالله أملا.. إلي أغلي
العوالي وأحب الأحباب

أمي الغالية

إلي من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلي من كلت أنامله ليقدّم لنا
لحظة سعادة إلي من حصد الأشواق عن دربي ليمهد لي طريق العلم

والدي العزيز

إلي القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلي رياحين حباتي

إخوتي وأخواني

إلي الأخوات اللواتي لم تلهن أمي.. إلي من تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء
والعطاء.. إلي يبايع الصدق الصافي إلي من معهم سعرت وبرفقتهم في
دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت إلي من عرفت كيف أجدهم وعلموني ألا
أضيعهم

صديقائي

الشكر والعرفان

الشكر من قبل ومن بعد الله رب العالمين الذي بنعمته تتم الصالحات
من عقول تسعى للعلم والمعرفة وقلوب تنبض بالخير وتحيا للسمو بتلك المعرفة
الشكر لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي كان لي شرف الإلتحاق بها ذلك
الصرح الشامخ هو منارة للعلم وهداية للمهتدين. الشكر موصول إلي الأساتذة
الأجلاء بكلية الدراسات الزراعية قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية
الشكر أجزله للدكتور/ محمد بدوي حسين الذي كان خير معين من بعد الله علي
إخراج هذا البحث. الشكر لكل من وقف بجانبني حتى يخرج هذا البحث بثوبه هذا

فهرس المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
الآية	I
الإهداء	II
الشكر والعرفان	III
فهرس المحتويات	IV
فهرس الجداول	VI
مستخلص الدراسة	VII
الباب الأول	
1-1 المقدمة	1
2-1 المتغيرات التابعة والمستقلة	2
3-1 المشكلة الحياتية	2
4-1 المشكلة البحثية	2
5-1 أهمية البحث	2
6-1 أهداف البحث	3
7-1 الأسئلة البحثية	3
8-1 منهج البحث	3
9-1 هيكل البحث	3
الباب الثاني الإطار النظري	
1-2 الفصل الأول	4
1-1-2 المرشد الزراعي	4
2-1-2 دور المرشد الزراعي	4
3-1-2 المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد	5
4-1-2 مهام المرشد الزراعي	6
5-1-2 معوقات العمل الإرشادي	6
6-1-2 مشاكل الإرشاد الزراعي في دول العلم الثالث	7
الفصل الثاني	10
1-2-2 العاملون في الإرشاد الزراعي	10
2-2-2 إختيار العاملون في الإرشاد الزراعي	10
3-2-2 صفات وخصائص العاملون بالإرشاد الزراعي	11
4-2-2 بيئة العمل	11
5-2-2 الخصائص العامة لبيئة العمل	13
6-2-2 أهمية تحسين بيئة العمل	13
7-2-2 دور الإدارة الإرشادية في تحسين بيئة العمل مما يجعلها عاملا مساعدا علي زيادة الإنتاج وتحسين الأداء:	14

الباب الثالث	
15	1-3 منطقة البحث
15	2-3 مجتمع البحث
15	3-3 عينة الدراسة وكيفية إختيارها
15	4-3 مصادر جمع المعلومات
16	5-3 تحليل البيانات و أسلوب المعالجة الإحصائية المستخدمة
16	6-3 الصعوبات التي واجهت الباحث
الباب الرابع التحليل والمناقشة	
الباب الخامس	
24	1-5 ملخص النتائج
25	2-5 الخاتمة
26	3-5 التوصيات
27	5-5 المراجع والمصادر
28	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
17	جدول رقم (1-4) العاملين بالإرشاد حسب النوع
17	جدول (2-4) العاملين بالإرشاد حسب الفئة العمرية
18	جدول (3-4) العاملين بالإرشاد حسب المستوى التعليمي
18	جدول (4-4) العاملين بالإرشاد حسب الحالة الإجتماعية
19	جدول (5-4) العاملين بالإرشاد حسب النشأة:
19	جدول (6-4) العاملين بالإرشاد حسب فترة الخدمة في المجال الإرشادي
19	جدول (7-4) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل
20	جدول (8-4) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة
20	جدول (9-4) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن الأجر
20	جدول (10-4) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بتحسين الإتصال مع المزارعين
21	جدول (11-4) يوضح العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الحرارة والتهوية
21	جدول (12-4) العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الإضاءة
21	جدول (13-4) العاملين بالإرشاد حسب توفر الوسائل والأدوات الإرشادية
22	جدول (14-4) العاملين بالإرشاد حسب مدي توفر وسائل النقل لأداء العمل الإرشادي
22	جدول (15-4) العاملين في الإرشاد حسب توفر الوسائل الجديدة في العمل
22	جدول (16-4) اوسائل الجديدة العاملين بالإرشاد حسب إستخدام الوسائل الجديدة في العمل
23	جدول (17-4) العاملين بالإرشاد حسب المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية
23	جدول (18-4) العاملين بالإرشاد حسب تدريب الزراع علي المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة
23	جدول (19-4) العاملين بالإرشاد حسب المبادرة علي إتخاذ القرار المناسب لصالح العمل

مستخلص الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بولاية الخرطوم للتعرف علي رأي المرشدين الزراعيين في بيئة العمل. أجريت هذه الدراسة علي عدد من المرشدين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد التابعين لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية – ولاية الخرطوم والبالغ عددهم (30) من الذكور والإناث وتوصلت الدراسة لعدة نتائج نذكر منها:

- 100% من المبحوثين يبادرون علي إتخاذ القرار المناسب لصالح العمل

- 90% من المبحوثين توفر لهم المؤسسة وسائل جديدة للعمل

- 90% من المبحوثين يستخدمون الوسائل الجديدة في العمل

ومن خلال الدراسة تم التوصل لعدد من التوصيات نذكر منها :

-الإهتمام بالعاملين بالإرشاد الزراعي وتوفير معينات العمل ووسائل الحركة

- إعادة النظر في الرواتب والأجور

-العمل علي زيادة الذكور للعمل في مجال الإرشاد الزراعي

الباب الأول

1-1 المقدمة:

ليس من السهل تعريف الإرشاد الزراعي بصورة محددة حيث انه جهاز يسعى بطرق مختلفة لتحقيق مجموعة متنوعة من الأهداف لذا مفهوم الإرشاد يختلف باختلاف الناس والأوضاع وهو عبارة عن عملية تعليمية غير رسمية هدفها إصال المعلومات والمهارات والخبرات الجديدة إلي الناس من أجل مساعدتهم في إنجازاتهم لتحسين حياتهم وله دور أساسي وفعال في التنمية الريفية لأن معظم إقتصاديات الدول النامية تقوم أساسا علي الزراعة والتي يقع عليها عبء توفير الغذاء والكساء كما تعد مصدر هام من مصادر النقد الأجنبي (بهجت عبد المقصود 1988م)

أما المرشد الزراعي فهو الشخص المؤهل الذي يؤثر في عملية إتخاذ القرار للفئة المستهدفة ويعتبر عامل مهم في كل نشاطات الإرشاد الريفي فهو يعمل مع كل أفراد المنطقة (قادة – صغار – شباب -نساء) وهذا يتطلب منه خلق علاقات حميدة مع كل الأفراد لأنه سيكون مصدر المساعدة في حل مشكلاتهم.

يكن دور المرشد في المجتمع في تسريع عملية التغيير عن طريق التدخل في بعض المجالات الريفية والزراعية التي تهم المجتمع في منطقة ريفية معينة والعمل علي تنمية المهارات الفردية والجماعية ومساعدتهم علي فهم وتبنى التقانات الحديثة لديهم كي تساعدتهم في أداء أدوارهم والرفع من الإنتاجية وزيادة الدخل كي يؤدي المرشد هذه الأدوار يجب أن يكون لديه كل المعينات المادية والمعنوية والتي تعمل على تشجيعه ودفعه لكي يحقق وينجز عمله.

1-2 المتغيرات التابعة والمستقلة:

المتغيرات المستقلة (بيئة العمل)	المتغيرات التابعة (أداء العاملين)
الخصائص الشخصية:-	
-النوع	المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية
-العمر	إستخدام الوسائل الجديدة في العمل
الحالة الإجتماعية	تدريب الزراع المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة
2-بيئة العمل :-	المبادرة علي إتخاذ القرار المناسب لصالح العمل
علاقة الرئيس بالمرشد	
علاقة المرشد بالزملاء	
الأجر	
توفير الوسائل والأدوات الإرشادية	
توفير وسائل النقل لأداء العمل الإرشادي	

1-3 المشكلة الحياتية:

بما المرشد الزراعي هو أحد العاملين في الجهاز الإرشادي وتقع عليه مسؤولية وتطوير معارف وإتجاهات ومهارات المزارعين فإن عمله يتأثر بالبيئة التي يعمل فيها مثل: علاقته بالزملاء والرؤساء والأجر والأدوات ووسائل المواصلات وغيرها.

1-4 المشكلة البحثية:

تكمن في السؤال التالي:

ما هو رأي المرشدين الزراعيين في بيئة العمل.

1-5 أهمية البحث:

ترجع أهمية هذا البحث في انه يتعرض لجانب مهم من جوانب العملية الإرشادية وعنصر فاعل من عناصر هذه العملية وهو المرشد الزراعي ونظرا للدور الذي يلعبه في المجتمع في تسريع عملية التغير عن طريق نقل وتوصيل التقانات الزراعية للمزارعين والعمل علي تنمية المهارات الفردية والجماعية ومساعدتهم في فهم وتبني التقانات الزراعية الحديثة لديهم كي تساعدهم في أداء أدوارهم ورفع الإنتاجية وزيادة الدخل.

وتتلخص الأهمية في الآتي :-

- 1- أهمية الدور الذي يقوم به المرشدون الزراعيون في تحقيق التنمية للمجتمع الزراعي والريفي عبر زيادة المعارف والمهارات وصولاً لإستدامة التنمية.
- 2- تسهم جودة بيئة العمل بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية لذا كان لا بد من معرفة رأي المرشدين الزراعيين في بيئة العمل.

6-1 أهداف البحث:

حددت أهداف البحث بالتعرف علي رأي المرشدين الزراعيين في بيئة العمل.

7-1 الأسئلة البحثية:

- ما هو رأي المرشدين الزراعيين في بيئة العمل.
- ما هي الصفات الشخصية للعاملين بالإرشاد.
- ما هي علاقة المرشد بالزملاء.
- ما هي علاقة المرشد بالرؤساء.
- ما هو رأي المرشد في الأجر.

8-1 منهج البحث:

أتبع في هذه الدراسة منهج دراسة الحالة للإجابة علي التساؤلات التي من أجلها أثير موضوع الدراسة.

9-1 هيكل البحث:

يتناول الباب الأول:- المقدمة البحثية والتي تحتوي علي المقدمة، المشكلة، الحياتية، المشكلة، البحثية، الأسئلة، البحثية، أهمية البحث، منهج وفروض البحث.

يتناول الباب الثاني الإطار النظري والذي يحتوي علي:-المسلمات البحثية والتعريفات ذات الصلة بموضوع البحث

كما يحتوي الباب الثالث علي منهجية البحث

الباب الرابع يحتوي علي :- تحليل ومناقشة النتائج

الباب الخامس يحتوي علي ملخص النتائج وخلاصة البحث والتوصيات والملاحق والمراجع.

الباب الثاني الإطار النظري

1-2 الفصل الأول

1-1-2 المرشد الزراعي:

يعد المرشد الزراعي المحور الرئيسي في العملية التعليمية الإرشادية وركن من أركان العمل مع المزارعين والقيادات الريفية ويمثل جهاز الإرشاد الزراعي وهو المسؤول عن توجيه أفراد المجتمع المحلي لتحقيق أهدافهم والمرشد الممارس للعمل الإرشادي يجب أن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً وعملياً بحيث يستطيع أن يقوم بدوره علي أكمل وجه لذلك لا بد أن يتمتع بمجموعة من المهارات والمعارف التي تساعد علي تأدية دوره.

2-1-2 دور المرشد الزراعي:

لا توجد أدوار للمرشد تطبق في جميع الأحوال والمناطق بل علي المرشد أن ينظر في كل حالة علي حدة وإتخاذ الموقف المناسب لكل حالة حسب طبيعتها وهناك مجموعة واسعة من وجهات النظر حول دور المرشد في إحداث التغييرات وسط المزارعين منها:-

- إثارة المزارعين للتعرف علي مشكلاتهم وكيفية وضع المقترحات لحلها وترتيب أولوياتهم وتعليمهم علي القيام بذلك ليشعروا في نهاية المطاف بالرضا والفخر بإنجازاتهم
- الدور الأساسي لوكيل التغيير هو تحقيق التحول في الإتجاهات والسلوك والتنظيم الإجتماعي.
- وكلاء التغيير لهم أغراض متعددة تخدم الصلة بين الجهات الحكومية والمواطنين
- وكيل التغيير يقوم بمساعدة الناس علي تكوين تنظيمات خاصة بهم يكون دورها الرئيسي مقدرتها علي معالجة مشكلاتهم
- وكيل التغيير المحترف هو الذي يؤثر في عملية الابتكار وصنع القرار للمزارعين في الإتجاهات المرغوبة. (أوكلي وقار فورث 1983)

3-1-2 المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد:

يجب أن يمتلك المرشد المعرفة والمهارة الشخصية للقيام بمهامه وواجباته علي نحو فعال.

أولا المعرفة:

هنالك أربعة مجالات رئيسية للمعرفة وتشكل أساس التدريب الإرشادي:

- التكنولوجيا: يجب تدريب المرشدين علي الجوانب التقنية المتعلقة بعملهم كما يجب أن يكونوا علي دراية تامة بالعناصر الرئيسية للنظام الزراعي الذي يعملون الأنثروبولوجية للمنطقة التي يعمل بها المرشد وكذلك معرفة العادات والتقاليد المحلية السائدة
- السياسات العامة: يجب أن يكون المرشد علي معرفة تامة بالسياسات الحكومية وسياسة المؤسسات الأخرى والتي تؤثر علي المناطق الريفية وبرامج المناطق الريفية
- تعليم الكبار: - الإرشاد في الأساس عملية تعليمية ولذلك يجب علي وكيل التغيير أن يكون علي دراية بالأساليب الرئيسية لتعليم الكبار وديناميات الجماعة
- تجدر الإشارة أن المجالات الأربعة من المعرفة يمكن تطويرها بإستخدام برامج تدريبية تؤهل العاملين للإلمام التام بكافة جوانبها

ثانيا :المهارات الشخصية:

من الصعوبة تحديد الصفات الشخصية المطلوبة للمرشد وتدريبه عليها ولاكن نعرض بعض المهارات التي يجب ان تتوفر لدي المرشد منها :-

1-القدرة علي التخطيط والتنظيم :يجب علي المرشد أن يكون قادرا علي تخطيط البرامج الإرشادية وتنظيمها وتنفيذ وأيضا الإدارة لمكاتب الإرشاد وأنشطتها

2-القدرة علي الإتصال وتوصيل المعلومات: لا بد أن يكون المرشد محاورا وقادرا علي الإتصال اللفظي وغير اللفظي حتى يستطيع التواصل مع المزارعين وأسرههم وكذلك مراكز البحث العلمي وتعتبر هذه المهارة هي أساس كل الأنشطة الإرشادية. (أوكلي وقار فورت

(1983

4-1-2 مهام المرشد الزراعي:

- العمل كمحرك للتغيير من خلال إثارة حالة عدم الرضا في المسترشدين عن الوضع المطلوب تغييره كبداية للتغيير
- العمل كمساعد في حل المشكلات في مختلف المراحل التي يتطلبها الحل بدءا من المساعدة في التعرف علي الحاجات وتحديدها وكيفية تشخيص المشكلة ثم مرورا بالتعرف علي الموارد المناسبة وإيجاد الحلول ومدي إيجاد الحلول وأقلمتها وتنفيذها وإنهاءا بكيفية تقييم الحلول ومدي إشباعها لحاجات المجتمع المستهدفة
- العمل كمعطي للحلول ليس فقط الحل ولاكن الحل ومتي وكيف يقوم بمساعدة المسترشدين علي تطبيقه.
- العمل كرابط بين المصادر لتوفير الحل الفعال لمشكلة ما عن طريق تجميع المسترشدين ومساعدتهم في توفير الموارد المطلوبة سواء من داخل مجتمعاتهم أو من خارجها وإنطلاقا من تلك الأدوار يساهم المرشد الزراعي في تحقيق أدوار الإرشاد

2-1-5 معوقات العمل الإرشادي:

باستعراض المشاكل والمعوقات التي تواجه الإرشاد الزراعي يمكن تصنيفها إلي ثلاثة مجموعات باعتبارها من العوامل التي تحد من كفاءة العمل الإرشادي وهي تتمثل في الآتي :-

1- المشاكل والمعوقات الإدارية :

- عدم إستقرار الهياكل التنظيمية لأجهزه الإرشاد الزراعي
- عدم إكتمال البناء التنظيمي للجهاز الإرشادي
- قلة عدد الكوادر الفنية العاملة في الأجهزة الإرشادية
- مركزية العمل الإرشادي ونقص الإرشادي ونقص الإمكانيات المادية

2- المشاكل والمعوقات المؤسسية:-

- عدم إستقرار ووضوح السياسات الزراعية
 - ضعف التنسيق بين البحوث والإرشاد الزراعي
 - ضعف التعاون والتنسيق بين الأجهزة الإرشادية وأجهزة التعليم والتدريب الزراعي
- (عبد المقصود 1988)

3- المشاكل والمعوقات الفنية:

- عدم ملائمة الحلول التقنية لمشاكل المزارعين
- عدم وجود أو ندرة الكوادر المتخصصة
- تعف تخطيط وبناء البرامج الإرشادية
- نقص عدد أخصائي المواد العاملين في الإرشاد الزراعي

6-1-2 مشاكل الإرشاد الزراعي في دول العلم الثالث:

ورثت معظم دول العالم الثالث مع بدايات الإستقلال إدارات زراعية ذات أهداف محددة في زيادة إنتاج محاصيل الصادر جمع الإحصاءات الزراعية، المحافظة علي وتطبيق قوانين الأراضي والزراعة.

يعد بعد الإستقلال كان التوجه عند معظم دول العالم الثالث هو تنمية وتطوير المجتمعات المحلية ومحاولة إيجاد حلول لمشاكل إنسان الريف المتعددة والمتشعبة أدى ذلك إلي تضارب في الأهداف والوسائل والتنسيق بين الإدارات المختلفة مما كان له أسوأ الأثر في أداء إدارات الإرشاد الزراعي بتلك الدول الأمر الذي جعل المسؤولين من التنمية الزراعية أن يضيقوا زرعاً ببطء تنفيذ برامج التنمية.

بعضاً من الإنتقادات الكثيرة الموجهة إلي إدارات الإرشاد قد تكون مبررة وذلك لأن الإحصاءات التي توضح دور الإرشاد في زيادة الإنتاجية كانت في أحيان كثيرة غير دقيقة ومبالغ فيها لاكن الإنتقاد الأكبر الذي وجه لهذه الإدارات هو فشلها التام في تفهم المشاكل الحقيقية المعوقة لعملية التغيير الإقتصادي والإجتماعي في للريف وإنسانه ومن أهم المشكلات الإرشادية في دول العالم الثالث:-

1-المشكلة السكانية

الزيادة المضطردة للسكان أتت علي التحسين في مجال الخدمات ففي حين أن عدد المرشدين 350:1 إلي 1000:1 مزارع فإن هذا الرقم يزداد ليصبح 500:1 أسرة ريفية في قلة دول العالم

2-عدم ملائمة المحتوي

زيادة المرشدين الزراعيين تكون عديمة الفائدة بصورة عملية عندما تكون الرسالة الإرشادية نفسها غير ملائمة وذلك لعدم وجود التحسينات المزرعية المناسبة والمهيئة لفائض عمالة ولمهارات بسيطة وغير معقدة مع قلة في رأس المال. (صالح 2005)

3-المقدرة العملية تنقص المرشدين الزراعيين في معظم دول العلم الثالث نتيجة لضعف التدريب وسوء الاختيار في أحياء كثيرة فإن الحقول الإضاحية نفسها تشهد مدي حاجة المرشدين الزراعيين أنفسهم للتعليم من المزارعين.

4-نقص الخدمات المساعدة

غياب الشركات الخاصة العاملة في مجالات المدخلات الزراعية من بذور وأسمدة وآلات زراعية كما نجد إنتشار الأمية والفقر وضعف إتحادات المزارعين وفي أغلب الأحيان يحصلون علي أسعار أقل بكثير مما يستحقونه.

5-المشكلة الإدارية

في أحياء كثيرة إن البرنامج الزراعي علي المستوى القومي فقدوا الإتصال ومنذ فترات طويلة بالمزارعين والمرشدين المحليين.

عمليات التغذية الراجعة في أحياء كثيرة لا تعمل ومعوقات وسلبيات البرامج المنفذة لا تصل علي المسؤولين ومتخذي القرار علي مستوى المركز خاصة إذا كانت تحمل في جوهرها إنتقادات المرشد المحلي والذي يعتبر أهم حلقة وصل بين إدارات الجهاز الإرشادي والمزارعين لا يملك ابسط المعينات ولا يجد التوجيه والمتابعة الفنية.

عمليات الرقابة والمتابعة غير كافية كما أن مقومات العمل المتمثلة في وسائل المواصلات والميزانيات الموجهة للعمل تكون بالكاد كافية للأجور والمرتبات.

بالإضافة للعمل الإرشادي فإن المرشد الزراعي ملزم بأداء الكثير من الأعمال غير ذات الطابع الإرشادي والمتمثلة في:

- كتابة طلبات التسليف والدعم الحكومي للمزارعين

- كتابة التقارير وملء الإستبيانات لرئاسة الإدارة

- توزيع مدخلات الإنتاج علي المزارعين ومتابعة إستعمالها

إضافة لهذه الأعباء نجد أن المرشد الزراعي يعمل كممثل للحكومة علي المستوى المحلي فعليه المشاركة في تحديد وجمع الضرائب وتحديد المساحات المزروعة كما يقع عليه أيضا عبء

الأعمال الإدارية المختلفة المطلوبة بواسطة الإدارة المركزية والإتحادية من إشراف ومتابعة في
أحيين كثيرة كخطط المزارعين ومتابعة أعمال الري والصرف والدورات الزراعية
أدت هذه المسؤوليات الإضافية لتضارب في أدوار المرشد علي المستوي المحلي مما أعاق العملية
الإرشادية في كل أنظمة الإرشاد علي مستوي دول العالم الثالث (صالح 2005)

الفصل الثاني:

2-2-1 العاملون في الإرشاد الزراعي:-

تعتمد التنمية الزراعية علي عنصرين أساسيين هما العنصر المادي والعنصر البشري وبما أن جهاز الإرشاد الزراعي هو المسؤول بالدرجة الأولى عن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الريف لهذا يجب الإهتمام بدراسة العاملين في هذا المجال من حيث صفاتهم ومؤهلاتهم ودورهم القيادي في إحداث التغير إضافة إلي تطويرهم لزيادة كفاءة أعمالهم وأخيرا زيادة كفاءة أعمال الجهاز والذين يعملون فيه والإسراع بتنفيذ خطط التنمية حيث يعتب الجهاز الإرشادي أحد المنظمات الاجتماعية الرسمية والذي يخضع في تنظيمه للتسلسل الهرمي الوظيفي ويتوقف نجاح هذا الجهاز إلي حد كبير علي مؤهلات وخصائص العاملين فيه

ويؤدي العاملون فيه دورا مهما في إحداث التغير لهذا يطلق عليهم عمال التغير ويمكن تعريف عامل التغير بأنه شخص يحاول أن يؤثر علي القرارات بشأن المبتكرات لتنتجه بإتجاه مرغوب من قبل المنظمة التي يعمل فيها (حسن زكي 1985)

2-2-2 إختيار العاملون في الإرشاد الزراعي:

لقد أجرت الكثير من الدراسات للتعرف علي خصائص العاملين في الإرشاد الزراعي وكان من أبرزها أن يتمتع العاملون في هذا المجال بالتبصر والقدرة علي التخطيط والمبادأة وتكامل الشخصية والإستقامة والإيمان والشجاعة والقدرة علي الحكم علي الأشياء والناس واللباقة وقوة الشخصية بالإضافة إلي الخبرة بشئون الزراعة والمنزل الريفي

_ لا تعتبر هذه الصفات مؤهلات أساسية للمرشدين الزراعيين فحسب بل لجميع العاملين في مجال الإرشاد الزراعي وعلي كافة المستويات حيث يتطلب العمل الإرشادي الزراعي فئات ودرجات مختلفة من العاملين تختلف مهامهم ومؤهلاتهم وبشكل عام يجب مراعاة ما يلي عند إختيار العاملين في مجال الإرشاد الزراعي :-

1/ أن يكون العامل أو الأخصائي حاصل علي الحد الأدنى من التعليم الرسمي أي المؤهلات العلمية المطلوبة لأداء أي وظيفة.

2/ أن تتوفر في العامل أو الأخصائي قدرات وصفات شخصية معينة تتناسب مع العمل الإرشادي. (حسن زكي 1985)

2-2-3 صفات وخصائص العاملون بالإرشاد الزراعي:

يجب أن تتوفر في العاملين في الإرشاد الزراعي الصفات والخصائص التالية :-

1-النشأة الريفية :

إن أبناء الريف أكثر تقبلاً للعمل في الريف وتحملًا للصعوبات من أبناء المدن كذلك النشأة الريفية للمرشد تجعله أكثر إحساساً وإدراكاً لمشاكل الزراعة وأكثر تفهماً لطرق تفكيرهم وأعلم بعاداتهم ومن هنا يكون أكثر تجاوباً معهم

2- صفات شخصية:

مثل القدرة علي التصرف في المواقف المختلفة والمهارة في مواجهة المشكلات والقدرة علي التكيف والاندماج في الحياة الريفية والبعد عن التعالي والمجاملة مع الناس وإظهار التقدير لهم وإحترام عاداتهم والقدرة علي تبسيط الرسالة الإرشادية

3-الإيمان بالعمل:

أي الإيمان برسالة الإرشاد الزراعي ودوره في تطوير المجتمعات الريفية والرغبة الصادقة في خدمة الفلاحين

4- القدرة الفنية :

أي الإلمام بالنواحي الزراعية المختلفة والخبرة العملية في الزراعة لكي يمكنه من إقناع المسترشدين وكسب ثقتهم (حسن زكي 1985)

2-2-4 بيئة العمل:

يمكننا تعريف بيئة العمل بصورة مبسطة علي أنها :-

جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المادية والمعنوية والزمانية والمكانية

فعند توفر أفضل الظروف للعاملين من خدمات ومرافق كذلك يحفزهم علي إعطاء أفضل ما لديهم.
(الشبكة العنكبوتية)

أنواع بيئة العمل:

يمكن تصنيفها إلى:

أ-بيئة خارجية

ب-بيئة داخلية

أولا :البيئة الخارجية:

هي التي تقع خارج المنظمة وتحيط بها وتؤثر عليها ويمكن أن تكون بيئة خارجية عامة وبيئة خارجية خاصة

البيئة الخارجية العامة وتشمل :-

- بيئة سياسية محيطة بالمنظمة (مناخ سياسي -لوائح)

- بيئة إقتصادية

-البيئة التعليمية والثقافية :- ويمثل ذلك النظام التعليمي الذي يكسب الجماعات والأفراد المهارات المختلفة

-البيئة الإجتماعية:-

تلعب البيئة الإجتماعية دورا كبيرا في حياة المنظمة وتطورها وما تحتويه من متغيرات لها اثرها على سلوك المنظمة

البيئة التقنية :-

التقنية تعني مجموعة الوسائل التي يستخدمها الأفراد للسيطرة علي المتغيرات البيئية المحيطة بهم أو التطبيق العملي المنظم للمعرفة الإنسانية في المجالات العلمية مثل الإختراعات والتجديد وإستخدام الوسائل التقنية لمعالجة مشاكل المنظمة

ثانيا :البيئة الداخلية:-

هي التي توجد داخل إطار المنظمة وتؤثر فيها من الداخل وتتمثل في :

(الشبكة العنكبوتية)

ظروف العمل المادية :-

وهي مجموعة من العوامل والظروف التي يفرزها العمل ومن ضمنها طرق العمل وأساليبه وتوفير المعدات والمعينات إضافة إلى طرق العمل الطبيعية من إضاءة وتهوية وتوفير المنافع وغيرها

بيئة نفسية وإجتماعية:

هي المناخ التنظيمي والإجتماعي وطبيعة العلاقات الإجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل

5-2-2 الخصائص العامة لبيئة العمل:

- 1-إن بيئة العمل ذات عوامل ومتغيرات متعددة منها ما يمكن قياسه ومنها مالا يمكن قياسه
- 2-إن البيئة بمتغيراتها وعواملها تؤثر علي مدي تحقيق المنظمات أهدافها3- إن الإدارة قد تدرك هذه المتغيرات أو لا تدركها

6-2-2 أهمية تحسين بيئة العمل:

إن لتحسين بيئة العمل أثر علي العاملين وعلي المؤسسات فعندما يجد الموظف في المؤسسة بيئة عمل جيدة ذلك يشعره بالإنتماء لهذه المؤسسة مما يجعله يقدم للمؤسسة أفضل ما لديه من طاقات وقدرات أي أن البيئة المثالية للعمل تساهم في رفع أداء وكفاءة الموظف ورفع إنتاجيته بفعالية مما ينعكس علي تتطور المنظمة

يعتقد البعض أن تحسين بيئة العمل من خلال رفع الأجور فقط ولاكن يوجد رأي إدارية حديثة تؤكد أهمية وجود مجموعة من المشاعر والقيم والمبادئ التي تساهم في خلق بيئة عمل مثالية

الظروف غير المناسبة والسيئة في بيئة العمل بالإضافة إلي الضغوط النفسية تؤثر سلبا علي العاملين من حيث رغبتهم في العمل وتؤدي لمشاكل نفسية وربما صحية للعاملين مما ينتج عنها حدوث مشاكل في بيئة العمل (الشبكة العنكبوتية)

2-2-7 دور الإدارة الإرشادية في تحسين بيئة العمل مما يجعلها عاملا مساعدا علي زيادة الإنتاج وتحسين الأداء:

إن الإدارة لها دور فعال في تكيف بيئة العمل وتحسينها بما يجعلها عاملا مساعدا لزيادة وتحسين الإنتاج وما ينبغي أن تفعله في هذا الخصوص ما يلي:-

1- أن تكون لنفسها المفهوم السليم وتعي الدور البالغ الأهمية الذي يمكن أن تقوم به البيئة بكافة أنواعها وفروعها وأبعادها في تشكيل سلوك الموظف والتأثير في كافة جوانب شخصيته بما في ذلك معارفه وأفكاره وخبراته ومهاراته وقدراته وقيمه وميوله وإتجاهاته وعاداته

2- أن تبذل أقصى جهدها في سبل تحسين ظروف ومكونات البيئة الطبيعية والمادية للمكان الذي يتم فيه العمل بحيث تصبح العناصر والظروف والمكونات المادية من إضاءة وتهوية ومباني وحجرات ومرافق وأثاث وأجهزة ومعدات وأدوات لأداء العمل الإرشادي وتوفير الأمان والسلامة للعاملين ومواصلات وخدمات صحية وغذائية وإتصالية ومرتببات ومكافئات تشجيعية وما إلي ذلك من عناصر تسيير العمل

3- الإهتمام بالجوانب الإجتماعية بكافة ضروبها والبيئة النفسية للعمل وتشجيع روح المبادرة والإبداع فيما يستند من أعمال وتحديد الإختصاصات الموكلة إليهم بوضوح وتوفير فرص التدريب لهم أثناء الخدمة والإهتمام بشكواهم

4- من واجب الإدارة أن توصل المنظمة التي تديرها ببقية منظمات المجتمع وبالجماهير الخارجية وأن تعرف العاملين معها علي ما في البيئة الخارجية بجميع أنواعها وأبعادها وترشداهم إلي أنسب الطرف للإرتقاء بهذه الإمكانيات وتحسين طرق أدائهم وتحسين ظروفهم المعيشية الخاصة وتنشئ وعيهم بمشكلات البيئة الخارجية وبالطرق المستحدثة لحلها

5- ينبغي للإدارة أن تمتد بعلاقاتها وتعاونها مع منظمات البيئة الخارجية. (الطنوبي 2004)

الباب الثالث

3-1 منطقة البحث:

تمت هذه الدراسة في الخرطوم بحري بالتطبيق على المرشدين الزراعيين العاملين في الولاية والتابعين لإدارة نقل التقنية والإرشاد وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم.

3-2 مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث عدد من المرشدين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد والبالغ عددهم 30 مرشد.

3-3 عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

عدد من المرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد والتابعين لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم والبالغ عددهم 30 من الذكور والإناث

3-4 مصادر جمع المعلومات:

1-مصادر أولية والتي شملت :

الاستبانة :-

حيث تم تصميم استبانة تحتوي على 19 سؤال حول موضوع الدراسة وتم ملئها بواسطة المبحوثين أنفسهم وبمساعدة الباحث شخصياً .

المقابلة:--

حيث قابل الباحث المرشدين الزراعيين في منطقة الدراسة وتم التحدث معهم عن بيئة العمل وأثرها على أدائهم الوظيفي .

الملاحظة:--

أيضاً لاحظ الباحث طريقة أداء الأعمال الإرشادية.

2-مصادر ثانوية:-

حيث إعتد الباحث أثناء كتابة هذا البحث على الكتب والبحوث السابقة ذات الصلة إضافة الي الشبكة العنكبوتية للحصول على معلومات هذا البحث .

3-5 تحليل البيانات و أسلوب المعالجة الإحصائية المستخدمة :-

تم تفرغ البيانات ومن ثم تحليلها بإستخدام التكرارات والنسب المئوية

3-6 الصعوبات التي واجهت الباحث:-

_ التكاليف المادية العالية للبحث

_ الجهد البدني المبذول

الباب الرابع التحليل والمناقشة

جدول رقم (1-4) العاملين بالإرشاد حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	33.3
أنثي	20	66.7
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور إلى الإناث بالنسبة للمرشدين الزراعيين العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد نسبة 33.3% للرجال ونسبة 66.7% للإناث وبما أن طبيعة العمل الإرشادي شاقة وتتطلب في معظم الأحيان العمل في المزارع والأرياف والمناطق الوعرة نجد أن نسبة الذكور قليلة وذلك لأنهم أكثر تحملاً من الإناث .

جدول (2-4) العاملين بالإرشاد حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	6	20
من 30 إلى أقل من 40 سنة	20	66.7
من 40 إلى أقل من 50 سنة	2	6.7
أكثر من 50 سنة	2	7.6
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 66.7 من المبحوثين تقع أعمارهم في الفئة العمرية 30_ أقل من 40 سنة مما يشير إلى أن أغلبية المبحوثين في عمر القوة والفتوة والذي يعني أنه يتوقع منهم أن يكونوا أكثر استعداداً للعمل والإنتاج ويتحلون بالطاقة والحيوية وهم بطبيعة الحال أكثر تهيئاً للتطور والتحديث.

جدول (3-4) العاملين بالإرشاد حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوي التعليمي
33.3	1	سنوات دراسية قبل الجامعة
3.3	1	دبلوم وسيط
36.7	11	جامعي
56.7	17	فوق جامعي
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه نجد 56.7 % من المبحوثين نالوا تعليماً فوق جامعي مما يشير إلى أنهم مؤهلين أكاديمياً بصورة جيدة الأمر الذي يجعلنا نتوقع منهم الأكثر لأن ما تلقوه من معلومات ومعارف حتماً سينصب في ماعون تجويد الأداء العام.

جدول (4-4) العاملين بالإرشاد حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
43.3	13	متزوج
-	0	مطلق
56.7	17	عازب
-	0	أرمل
-	0	منفصل
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثين بنسبة 43.3 متزوجون الأمر الذي يدل على استقرارهم إلى حد كبير ويلاحظ إنعدام الأرامل والمطلقين ومعظم العازبين بنسبة 56.7 في سن الزواج ويظهر ذلك في الفئة العمرية 30-40 سنة لذلك يعتبر مجتمع الدراسة مستقر بدرجة كبيرة.

جدول (4-5) العاملين بالإرشاد حسب النشأة:

العاملين بالإرشاد حسب النشأة	التكرار	النسبة المئوية
ريفية	4	13.3
حضرية]	22	73.4
مختلطة	4	13.3
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثين بنسبة 73.4% نشؤوا في مناطق حضرية الشئ الذي يجعلهم بعيدين إلي حد ما عن طبيعة العيش في القرى لذلك معرفتهم باحتياجات أهل الريف الحقيقية قد تكون أقل إذا ما قارناها بالذين نشؤوا في الريف والذين هم أكثر دراية بالحياة الريفية وطبيعتها من غيرهم

جدول (4-6) العاملين بالإرشاد حسب فترة الخدمة في المجال الإرشادي

فترة الخدمة في المجال الإرشادي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من خمسة سنوات	15	50
5_9 سنوات	9	30
10_14 سنة	3	10
أكثر من 14 سنة	3	10
المجموع	30	100

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 50% من المبحوثين تتراوح فترة خدمتهم أقل من 5 سنوات ونسبة 30% من المبحوثين تتراوح فترة خدمتهم من 5-9 سنوات مما يشير إلي أنهم لديهم خبرات تمكنهم من الإسهام في الخدمة الإرشادية بكفاءة

جدول (4-7) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل:

مستوي الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل	التكرار	النسبة المئوية
ممتازة	4	13.3
جيدة جدا	11	36.7
جيدة	13	43.3
ضعيفة	2	7.6
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن علاقة العاملين برؤسائهم جيدة وتم التعبير عن ذلك الرضا بنسبة بلغت 43.3 % من جملة المبحوثين علي كل يمكن أن ترتفع هذه النسبة أكثر من ذلك.

جدول (4-8) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن العلاقة :

النسبة المئوية	التكرار	مستوي الرضا عن العلاقة مع الزملاء
50	15	راض تماما
46.7	14	راض
3.3	1	غير راض
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

يشير هذا الجدول إلى إرتفاع نسبة الرضا عن العلاقة مع الزملاء حيث بلغت نسبة الرضا 96.7% هذا الجدول مؤشر إيجابي علي تناغم مجموعة المبحوثين وقوة العلاقة والتواصل بينهم

جدول(4-9) العاملين بالإرشاد حسب مستوى الرضا عن الأجر:

النسبة المئوية	التكرار	مستوي الرضا عن الأجر
3.3	1	كافي تماما
20	6	كافي نوعا ما
16.7	5	متوسط
60	18	غير كافي
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

نلاحظ من الجدول أعلاه عدم الرضا عن الأجر حيث نجد 60% من المبحوثين أجروهم غير كافي ولضمان إستقرارهم يجب النظر في هيكل الرواتب ولأجور.

جدول(4-10) العاملين بالإرشاد حسب الإهتمام بتحسين الإتصال مع المزارعين:

النسبة المئوية	التكرار	هل أنت مهتم بتحسين الإتصال مع المزارعين
46.7	14	مهتم تماما
50	15	مهتم
3.3	18	غير مهتم
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثين مهتمين بتحسين الإتصال مع المزارعين حيث بلغت نسبتهم 96.7 وبالتالي هذا الإتصال يحتاج إلي معينات وأدوات لتحقيق الفعالية والكفاءة للعملية الإتصالية بشكل عام حتي تكون ذات مغزي وأثر عميق

جدول(4-11) يوضح العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الحرارة والتهوية

هل يتمتع مكتب عملك بدرجة حرارة وتهوية مناسبين	التكرار	النسبة المئوية
مناسبة جدا	11	36.7
مناسبة نوعا ما	17	56.7
غير مناسبة	2	6.6
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه نلاحظ 56.7% من المبحوثين يتمتعون بدرجة حرارة وتهوية مناسبة نوعا ما و36.7% يتمتعون بدرجة حرارة وتهوية مناسبة جدا وهذا دليل علي تهيئة بيئة العمل من حيث درجة الحرارة والتهوية.

جدول(4-12) العاملين بالإرشاد حسب الرضا عن الإضاءة:

هل أنت راض عن مستوي الإضاءة في مكتب عملك	التكرار	النسبة المئوية
راض تماما	9	30
راض	12	40
غير راض	9	30
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 70% من المبحوثين راضين عن الإضاءة وهذا يشير إلي تهيئة بيئة العمل من حيث الإضاءة.

جدول (4-13) العاملين بالإرشاد حسب توفر الوسائل والأدوات الإرشادية

مدي توفر الوسائل والأدوات الإرشادية	التكرار	النسبة المئوية
متوفرة	1	3.3
متوفرة نوعا ما	27	90
غير متوفرة	2	6.7
المجموع	30	%100

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 93.3% المبحوثين تتوفر لديهم وسائل وأدوات إرشادية وهذا يدل على توفر الأجهزة والأدوات التي تساعد في تسهيل الإتصال مع المزارعين

جدول(4-14) العاملين بالإرشاد حسب مدي توفر وسائل النقل لأداء العمل الإرشادي:

النسبة المئوية	التكرار	مدي توفر وسائل النقل لأداء العمل الإرشادي
3	1	متوفرة
77	23	متوفرة نوعا ما
20	6	غير متوفرة
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 80% من المبحوثين تتوفر لديهم وسائل نقل لأداء العمل الإرشادي الأمر الذي يساعد في تسهيل أداء العملية الإرشادية والوصول إلي أكبر عدد من المستهدفين

جدول(4-15) العاملين في الإرشاد حسب توفر الوسائل الجديدة في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	هل توفر المؤسسة الوسائل الجديدة في العمل
23.3	7	نعم
10	3	لا
66.7	20	إلى حد ما
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 90% من المبحوثين تتوفر لديهم وسائل جديدة في العمل وهذا يؤدي إلي توفير الوقت والجهد ويزيد من النتائج.

جدول(4-16) الوسائل الجديدة العاملين بالإرشاد حسب إستخدام الوسائل الجديدة في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	هل تستخدم الوسائل الجديدة في العمل
30	9	دائما
70	21	أحيانا
0	0	لا أستخدام
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة 90% من المبحوثين يستخدمون الوسائل الجديدة في العمل وهذا يشير إلي توفر الوسائل الجديدة لأداء العمل الإرشادي.

جدول (4-17) العاملين بالإرشاد حسب المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية:

النسبة المئوية	التكرار	ما مدي مشاركتك في تخطيط البرامج الإرشادية
10	3	دائم المشاركة
7.76	23	متوسط المشاركة
3.13	4	ضعيف المشاركة
0	0	لا أشرك
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 76.7% من المبحوثين متوسطي المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية بينما لا يوجد من لم يشارك في تخطيط البرامج الإرشادية وهذا دليل على مساهمة المرشدين في تخطيط البرامج الإرشادية

جدول (4-18) العاملين بالإرشاد حسب تدريب الزراع علي المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة :

النسبة المئوية	التكرار	هل تقوم بتدريب الزراع علي المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة
33.3	10	دائما
56.7	17	أحيانا
10	3	لا أقوم
100%	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 56.7% من المبحوثين يقومون بتدريب الزراع علي المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة وهذا يشير إلي إلمام المرشدين بالأفكار المستحدثة

جدول (4-19) العاملين بالإرشاد حسب المبادرة علي إتخاذ القرار المناسب لصالح العمل

النسبة المئوية	التكرار	هل تبادر باتخاذ القرار المناسب لصالح العمل
50	15	دائما
50	15	أحيانا
0	0	لا أبادر
%100	30	المجموع

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول أعلاه يتضح أن 100% من المبحوثين يبادرون علي إتخاذ القرار المناسب لصالح العمل وهذا يدل على إعطاء المرشدين مجال أوسع في إتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل الإرشادي

الباب الخامس

1-5 ملخص النتائج:

- 66.7% من المبحوثين إناث.
- 66.7% من المبحوثين تقع أعمارهم في الفئة العمرية 30 أقل من 40 سنة.
- 56.7% من المبحوثين نالوا تعليماً فوق جامعي.
- 56.7% من المبحوثين عازبين.
- 73.4% من المبحوثين نشئوا في مناطق حضرية.
- 50% من المبحوثين تتراوح فترة خدمتهم في المجال الإرشادي أقل من 5 سنوات.
- 43.3% من المبحوثين علاقتهم برؤسائهم جيدة.
- 96.7% من المبحوثين علاقتهم برؤسائهم جيدة.
- 60% من المبحوثين أجرهم غير كافٍ.
- 50% من المبحوثين مهتمين بتحسين الإتصال مع المزارعين.
- 56.7% من المبحوثين يتمتعون بدرجة حرارة وتهوية مناسبة نوعاً ما.
- 70% من المبحوثين راضين عن الإضاءة.
- 90% من المبحوثين تتوفر لديهم الوسائل والأدوات الإرشادية.
- 80% من المبحوثين تتوفر لديهم وسائل نقل لأداء العمل الإرشادي.
- 90% من المبحوثين توفر لهم المؤسسة وسائل جديدة في العمل.
- 90% من المبحوثين يستخدمون الوسائل الجديدة في العمل.
- 76.7% من المبحوثين متوسطي المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية.
- 56.7% من المبحوثين يقومون بتدريب الزراع علي المهارات الأساسية في تطبيق الأفكار المستحدثة.
- 100% من المبحوثين يبادرون علي إتخاذ القرار المناسب لصالح العمل.

2-5 الخاتمة:

أوضحت الدراسة أن معظم المبحوثين في عمر العطاء والقوة وهم مؤهلين أكاديميا للقيام بواجباتهم ولكن أظهرت الدراسة أن معظم المبحوثين من النساء علما بأن طبيعة عمل المرشدين الزراعيين الشاقة قلما تتحملها الإناث كما أن معوقات الثقافة والعادات والتقاليد المحلية تعيق أيضا تواجد مرشدا 25ت في الريف.

كما أوضحت الدراسة أن غالبية المبحوثين غير راضين عن الأجر وأظهرت أيضا رضاهم التام بيئة العمل المادية من معينات وأجهزه وغيرها علي الجانب الآخر أكدت الدراسة وجود صلات قوية بين المبحوثين فيما بينهم وأيضا مع رؤسائهم كما أكدت الدراسة أن غالبية المبحوثين نشؤوا في مناطق حضرية وأخيرا نجد أن لتحسين بيئة العمل دور مهم في إنتماء العاملين لمؤسساتهم .

عندما يجد الموظف في المؤسسة أفضل بيئة عمل يشعر بإنتمائه للمؤسسة وأنه فرد مرغوب فيه وبالتالي سوف يقدم أفضل ما لديه من قدرات وطاقة كامنة أي أن البيئة المثالية تساهم في رفع كفاءة وأداء الموظفين وزيادة إنتاجهم وبالتالي العمل علي تطوير المؤسسة ورفع مكانتها وتميزها

3-5 التوصيات:

أولا : وزارة الزراعة والثروة الحيوانية ولاية الخرطوم

- الاهتمام بالعاملين بالإرشاد الزراعي وتوفير معينات العمل ووسائل الحركة المناسبة
- تأهيل المراكز الإرشادية وتوفير الأجهزة والمعدات التي تساعد في تسهيل الاتصال مع المزارعين.
- إعادة النظر في الرواتب والأجور.
- العمل علي زيادة عدد الذكور للعمل في مجال الإرشاد الزراعي.

ثانيا : العاملين بالإرشاد الزراعي:

- تحسين الاتصال مع المزارعين وتجويد الأداء أكثر فأكثر.
- العمل الجماعي البناء.
- المحافظة علي العلاقات الإجتماعية والتواصل بين العاملين.
- تشجيع روح التعامل والعمل الجماعي.

5-5 المراجع والمصادر:

- 1- بهجت عبد المقصود (1988) الإرشاد الزراعي – دار الوفاء للطباعة والنشر.
- 2- حسن ذكي (1985) الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي- بغداد دار الكتب.
- 3- عبد الرحيم محمد حسن إبراهيم (2014) أثر الرضي الوظيفي للمرشدين الزراعيين في كفاءة العمل الزراعي بولاية الخرطوم – جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 4- محمد عمر الطنوبي (2004)-الإرشاد الزراعي ومفهومه وأسسـه –المكتبة المصرية للطباعة والنشر.
- 5- محمد عوض صالح أحمد(1988) –الإرشاد الزراعي المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث-دار السداد للطباعة.
- 6- مجلة العلوم الزراعية العراقية –العدد 26- سنة الصدور 2016.
- 7- الشبكة العنكبوتية /19.agriculture.uolserbala.edu

الملاحق: