

THE INFLUENCE OF EXTENSION WORKERS' ATTITUDES ON TRAINING IMPACTS

El-Gamal, M.M.; H.S.M.Kassem and H.A. Sluiman

Agric. Extension and Rural Society Dept., Faculty of Agric., Mansoura Univ., Egypt

تأثير اتجاهات المرشدين الزراعيين على آثار البرامج التدريبية
محمود محمد الجمل، حازم صلاح منصور قاسم و حسين عزرائيل سليمان
قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة المنصورة

المخلص

استهدفت الدراسة الحالية بصفة رئيسية قياس تأثير اتجاهات المرشدين الزراعيين سواء قبل تنفيذ التدريب أو أثناءه أو بعده على آثار البرامج التدريبية والمتمثلة في مستويات الأداء الوظيفي والانتماء الوظيفي والابداع الوظيفي. وقد اشتملت عينة الدراسة على (100) مرشد زراعي موزعين على جميع الإدارات الزراعية بمحافظة الدقهلية بنسبة 49.26% من الشاملة. وتم جمع البيانات الميدانية خلال شهرى أغسطس وسبتمبر 2015. وتم الاعتماد على أسلوب الإستبيان من خلال المقابلة الشخصية لجمع بيانات الدراسة. واستخدمت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t)، واختبار (f)، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، في تحليل بيانات الدراسة وعرض النتائج.

وقد أبرزت نتائج الدراسة أن مستوى اتجاهات المبحوثين نحو البرامج التدريبية قبل التدريب جاءت بنسبة 74.76%، وأثناء التدريب بنسبة 70.06%، وبعد التدريب بنسبة 68.13%. كما جاء مستوى موافقة المبحوثين على الآثار المتحققة من البرامج التدريبية على كل من الأداء الوظيفي، والانتماء الوظيفي، والابداع الوظيفي بنسب 75.5%، 70.2%، 64.7% على الترتيب. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين مستويات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها، بينما تبين عدم وجود فروق معنوية بين مستويات الانتماء الوظيفي والابداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وجميع الخصائص الشخصية المدروسة. وأبرزت النتائج أثر متغيرى الكفاءة الذاتية، والإجتهاد أثناء التدريب على جميع مكونات آثار البرامج التدريبية سواء على الأداء الوظيفي، أو الانتماء الوظيفي، أو الابداع الوظيفي.

المقدمة

يشهد العالم تقدما كبيرا وتغيرا مستمرا في كافة مجالات الحياة، وأصبح معه التدريب يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، بوصفه أحد السبل الهامة في تنمية الموارد البشرية، وتزويدها بالخبرات العلمية والمهارات الفنية والإدارية التي تمكنها من زيادة كفاءتها الإنتاجية، حتى تكون قادرة على تحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تمثل أهمية التدريب في عملية التجديد والمحافظة على حيوية المنظمة، وذلك بما يقدمه من معارف جديدة وأفكار مستحدثة، تؤثر على الاتجاهات، وتكون منطلق لتعلم مهارات جديدة لتحسين أساليب الأداء داخل المنظمة (سرحان، 2011، ص108). وتشير الإحصائيات إلى أن دول العالم تنفق سنويا على التدريب ما يقرب من 50 مليار دولار في تنمية القدرات القيادية لمختلف المستهدفين في المنظمات الحكومية والخاصة (Raelin, 2004, p. 131)، ويعد سؤال (ما هي آثار التدريب على الأفراد والمنظمات؟) أحد أكثر الأسئلة المتكررة من قبل المنظمات في كثير من أنحاء العالم.

وبعد العاملين الذين يتمتعون بقدر عال من القدرات القيادية مصدرا رئيسيا لأي منظمة في الحصول على الميزة التنافسية، فعلى الرغم من أهمية الأرض والمال والمواد لدى أى منظمة، إلا أنها لا تزيد الإنتاج بدون "رأس المال البشرى" الذى يقوم بإدارة تلك الموارد على الوجه الأمثل (Vathanophas&Thai- (ngam, 2007, p. 47).

وقد إزداد الطلب في السنوات الأخيرة على العاملين المؤهلين سواء في القطاع العام أو الخاص نتيجة للتغيرات الدولية في سوق العمل وزيادة حدة المنافسة الخارجية مما جعل المنظمات المختلفة تستجيب لتلك التغيرات لتصبح أكثر كفاءة ومرونة، ونتيجة لذلك إتجهت المنظمات المختلفة الى تقدير ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) لتحديد درجة الأداء الوظيفي بها (Gould-williams,2003,p.30).

وفي مجال العمل الإرشادي، يشير (Vijayaragavan&Singh,1997,p.135) إلى إنه في ظل التغيرات المتسارعة في التكنولوجيا، وإحتياجات المزارعين، وأوضاع السوق، والبيئة التنافسية، فقد دعت الضرورة الى تخطيط الموارد البشرية من خلال وضع التوقعات للموارد البشرية من حيث عددهم وأنواعهم ونوعياتهم، وأيضاً مراقبة الموارد البشرية من حيث تحديد مهارات وقدرات وأداء العاملين في المنظمة. ويمثل المرشدون الزراعيون الموارد البشرية الرئيسية بالمنظمات الإرشادية الزراعية؛ لذا يجب وضعهم في بؤرة إهتمام واضعى السياسات التدريبية لدورهم الكبير في عملية اكتساب المعرفة ونقلها إلى الزراع وتبادلها معهم، ولهذا لابد من إعطائهم الفرص للتدريب بشكل مستمر لتحديث مستواهم المعرفي والمهارى مما يساعد على تمتعهم بالقدرات اللازمة ليصبحوا شريك فعال في عملية إدارة المعرفة بالمجتمعات الريفية (Idrisa&Ogunbameru, 2012,p.2).

ولا تتوقف فعالية البرامج التدريبية على المقدار المكتسب من التدريب ومدى تحقيقه لأهداف التدريب، بل الأهم هو ما تم نقله من المعارف والمهارات المكتسبة إلى مكان العمل بما ينعكس على تحسين مستويات الأداء الوظيفي ومن ثم الميزة التنافسية للمنظمات المختلفة في ظل عالم يتغير بصورة سريعة (Cromwell & Kolb, 2004,p.449).

وتؤثر العديد من العوامل الفردية والبيئية سواء قبل أو أثناء أو بعد تنفيذ البرامج التدريبية في نقل نتائج التدريب وما تم الاستفاده منه من المعارف والمهارات إلى داخل المنظمات المختلفة وبالتالي الآثار الناجمة عنها وبصفة خاصة ماله علاقة باتجاهات المتدربين نحو التدريب، وخصائص المناخ التنظيمي داخل المنظمات، وخصائص تصميم وتقديم البرامج التدريبية (Venkattakumar& Sontakki,2012, pp.17-19).

وفي إطار إستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠ والتي تمثلت بعض التوجهات الرئيسية لها في الإهتمام الكبير والمتزايد بتطوير الخصائص النوعية وتطبيق معايير الجودة والمواصفات القياسية للمنتجات الزراعية، واستخدام التقنيات الحديثة في نظم المعلومات والاتصالات التي تخدم القطاع الزراعي (استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة، ٢٠٠٩، ص ٥٠)، ولهذا أصبح التدريب في القطاع الزراعي من العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق أهداف السياسة الزراعية، والبرامج التنموية، وذلك من خلال توجيه جزء كبير من الإستثمارات نحو العنصر البشرى لتنمية المهارات الفنية والإرشادية لدى العاملين بالجهاز الإرشادي.

وتتمثل مشكلة الدراسة في أن عمليات متابعة وتقييم أثر التدريب الذي تعرض له المرشدون الزراعيون باعتبارهم الفئة المستهدفة الرئيسية من التدريب في الجهاز الإرشادي، تقف فقط في أغلب الأحيان عند حد معرفة أوجه الضعف والقوة في البرنامج التدريبي وما تم الاستفاده منه بعد التدريب مباشرة، دون أن يتعدى ذلك إلى معرفة مدى استفادة المتدربين من التدريب بعد عودتهم إلى العمل ومباشرة تنفيذ مهامهم الوظيفية واتجاهاتهم نحوها.

لذا أصبح من الضروري دراسة وتحليل المناخ الداخلى للمنظمة؛ حيث إنه يتيح التعرف على مجمل الظروف والأوضاع التنظيمية، والتكنولوجية، والمالية السائدة في المنظمة الإرشادية، وما يتوفر لها من إمكانيات مادية وبشرية كماً ونوعاً، وطبيعة وتوجهات الثقافة التنظيمية السائدة، وكذلك التعرف على أهداف وسياسات الإدارة العليا التي توجه مجمل عمليات وفعاليات المنظمة ومنها التدريب لتحديد أوجه تطوير فاعلية التدريب.

وإذا ما تم وضع العوامل السابقة في الاعتبار سيحقق مفهوم العائد من الاستثمار في مجال التدريب والذي يهدف إلى تحقيق هدفين رئيسيين؛ الأول هدف تخطيطي للمقارنة بين أنشطة وفعاليات التدريب المختلفة واختيار تلك التي تعد بعائد أعلى، والثاني هدف تقويمي للحكم على كفاءة النشاط التدريبي وتقدير مدى نجاحه في تحقيق الأهداف الموضوعية.

وانطلاقاً مما سبق ركزت الدراسة الحالية على قياس تأثير اتجاهات المرشدين الزراعيين سواء قبل أو أثناء أو بعد تنفيذ البرامج التدريبية التي ألتحق بها المرشدون الزراعيون لبيان ما أحدثته تلك البرامج من تغيير في معارف وقدرات المرشدين الزراعيين ودورها في تحسين مستوى التقدم في أدائهم، وتفاعلهم داخل بيئة العمل.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على اتجاهات المرشدين الزراعيين المبحوثين المؤثرة على فعالية البرامج التدريبية قبل وأثناء وبعد التدريب.
- 1- التعرف على أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين.
- 3- التعرف على أثر البرامج التدريبية في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين.
- 4- التعرف على أثر البرامج التدريبية في تحقيق الإبداع الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين المبحوثين.
- 5- التعرف على العلاقة بين اتجاهات المرشدين الزراعيين المبحوثين وأثر البرامج التدريبية عليهم.

التعريفات والمفاهيم الإجرائية:

استخدمت الدراسة الحالية عدد من المفاهيم التي يمكن توضيحها فيما يلي:

- 1- **اتجاهات المتدربين قبل التدريب: Trainee Attitudes before Training** ويقصد بها في هذه الدراسة مدى إلتزام المرشدين الزراعيين في العمل، وإحساسهم بالفائدة المرجوة من البرامج التدريبية قبل التدريب، وقدرته وكفاءته الذاتية على إنجاز الأعمال.

- 2- **اتجاهات المتدربين أثناء التدريب: Trainee Attitudes during Training** ويقصد بها في هذه الدراسة قدرة المرشدين الزراعيين على فهم مضمون البرامج التدريبية أثناء تنفيذها، ومدى اجتهادهم خلال التدريب، وتوجههم نحو تحقيق أهداف التدريب.

- 3- **اتجاهات المتدربين بعد التدريب: Trainee Attitudes after Training** ويقصد بها في هذه الدراسة دافعية المرشدين الزراعيين في نقل نتائج التدريب إلى العمل، ونطاق تحكمهم في نقل نتائج التدريب، وقدرتهم المادية والمالية على نقل ما استقدوا من التدريب.

- 4- **أثار البرامج التدريبية: Training Impacts** يقصد بآثار البرامج التدريبية في هذا البحث محصلة ثلاثة جوانب أساسية وهم: تحسين كل من الأداء، والانتماء، والإبداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بعد عودتهم إلى أعمالهم.

- 5- **الأداء الوظيفي: Job Performance** يتم تقييم الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من خلال الأبعاد التالية: نوع العمل، وكمية العمل، والحضور والمواظبة، والقدرة على الاعتماد على النفس، والتغذية الراجعة للأشطة الإرشادية، ورضا الجمهور (K-state,2006,pp. 8-9).

ويقصد بالأداء الوظيفي في هذا البحث: تقييم أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين لتحديد درجة إنجازهم للأعمال المسندة إليهم، وذلك للوقوف على نقاط القوة والضعف في مستوى أدائهم وعلاقتها بالبرامج التدريبية المقدمة إليهم، وتم قياسها من خلال (6) عبارات تتناول جوانب تقييم الأداء وترتبط في نفس الوقت بالبرامج التدريبية التي تعرضوا لها.

- 6- **الانتماء الوظيفي: Job Belonging** الانتماء كمفهوم ينتمي للمفاهيم الاجتماعية يعنى الاقتراب والاستمتاع بالتعاون أو التبادل مع آخر. وفي معجم العلوم الاجتماعية يعرف الانتماء بأنه ارتباط الفرد بجماعة معينة يتقمص شخصيتها ويوحد نفسه بها مثل الأسرة أو النادي أو المنظمة. كما يعرف الانتماء بأنه النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار فكري معين بما يقتضيه من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار (راتب، 1999، ص، 57). وترجع أهمية مفهوم الانتماء وضرورته كما أشار (زهران، 2011، ص 103) إلى الشعور بالأمن، واحترام عادات وتقاليد الوطن، وتحقيق الرغبات والاحتياجات، وحفظ التراث الثقافي، وتعزيز الشعور بالاعتزاز والفخر، بالإضافة إلى أنه يحد من الاغتراب النفسي والاجتماعي.

ويقصد بالانتماء الوظيفي في هذا البحث: شعور المرشدين الزراعيين المبحوثين بالفخر والاعتزاز سواء داخل مفاصل أعمالهم أو خارجه نتيجة العمل في الجهاز الإرشادي، وتم قياسه من خلال (6) عبارات تتناول جوانب الانتماء الوظيفي وترتبط بالبرامج التدريبية.

- 7- **الإبداع الوظيفي: Job Creativity** يوجد العديد من التعريفات لهذا المفهوم وذلك من منطلقات متعددة، حيث ينظر إليه البعض على أنه الاستعداد أو القدرة على إنتاج شيء جديد، أو عملية يتحقق النتائج من خلالها، أو أنه عبارة عن الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تؤدي إلى إنتاج جديد وذو قيمة من جانب الفرد أو الجماعة.

وفي هذا الإطار يذكر (سعادة، ٢٠٠٣، ص ٢٤٥) نقلا عن Harries أن الابداع يمكن النظر إليه من خلال ثلاث زوايا، فالابداع من جهة يمثل القدرة على التخيل أو القيام بشيء جديد، ومن جهة ثانية فإن الابداع عبارة عن اتجاه قائم على القدرة بقبول التغيير والتجديد، ومن جهة ثالثة فالابداع طريقة أو منهج؛ فالأفراد يعملون بجد واجتهاد وبشكل مستمر من أجل تطوير الأفكار والوصول إلى الحلول، وذلك عن طريق تعديل أو تصحيح ما يقومون به من أعمال وإيجاد أفضل البدائل من وقت لآخر.

ويقصد بالابداع الوظيفي في هذا البحث: قدرة المرشدين الزراعيين المبحوثين على عمل أشياء جديدة أو ابتكار أساليب جديدة في العمل وذلك للوصول إلى أهداف معينة، وتم قياسها من خلال (٦) عبارات تتناول جوانب الابداع الوظيفي وتتعلق بالدورات التدريبية التي تعرضوا لها.

الطريقة البحثية

تم اختيار محافظة الدقهلية كمجال جغرافي للدراسة لكونها المنطقة التي تخدمها الجامعة مقر دراسة الباحثين والتي تهدف إلى إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه المحافظة، وقد تم إجراء الدراسة في جميع المراكز الادارية التابعة للمحافظة. وقد شمل المجال البشري للدراسة المرشدين الزراعيين الحاصلين على دورات تدريبية تم تنظيمها من خلال الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي أو الإدارة المركزية للتدريب خلال الثلاث سنوات الأخيرة كما هو موضح بجدول (١).

جدول (١): شاملة وعينة الدراسة في الإدارات الزراعية بمحافظة الدقهلية

المركز	الشاملة		العينة	
	العدد	%	العدد	%
ذكرنس	١٣	٦.٤	٦	٦
منية النصر	١٩	٩.٣	١٠	١٠
جا	١٤	٦.٨	٨	٨
طلخا	١٣	٦.٤	٨	٨
ميت غمر	١٠	٤.٩	٦	٦
ميت سويد	٩	٤.٤	٤	٤
المنصورة	٢٨	١٣.٧	١٤	١٤
تمى الامديد	١٥	٧.٣	٦	٦
نربين	١١	٥.٤	٧	٧
المنزلة	١٠	٤.٩	٥	٥
السنبلاوين	١١	٥.٤	٦	٦
ميت سلسيل	١٨	٨.٨	١٠	١٠
بلقاس	٢١	١٠.٣	١٠	١٠
بنى عبيد	٦	٢.٩	٠	٠
الإجمالي	٢٠٣	١٠٠	١٠٠	٤٩.٢٦

المصدر: إدارة التدريب، مدير الزراعة بالدقهلية، ٢٠١٥

وقد اشتملت عينة الدراسة على (١٠٠) مرشد زراعي موزعين على جميع الإدارات الزراعية بنسبة ٤٩.٢٦% من الشاملة فيما عدا إدارة بنى عبيد لخروجهم على المعاش وقت إجراء الدراسة. وتم جمع البيانات الميدانية خلال شهرى أغسطس وسبتمبر ٢٠١٥.

تم الاعتماد على أسلوب الاستبيان من خلال المقابلة الشخصية للحصول على بيانات الدراسة الراهنة من المرشدين الزراعيين بمختلف الإدارات الزراعية بالمحافظة. وقد تضمن الاستبيان ما يلي:

- ١- بعض البيانات الشخصية والاجتماعية مثل: السن، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها آخر ثلاث سنوات.
- ٢- بيانات عن اتجاهات المتدربين قبل وأثناء وبعد التدريب؛ وتضمنت عبارات تقيس الجوانب التالية: الإلتزام المنظمي، والفائدة المرجوة، والكفاءة الذاتية، والقدرة المعرفية، والاجتهاد، والتوجه نحو الأهداف، والدافعية في نقل نتائج التدريب، ونطاق التحكم، والقدرة الشخصية على النقل.
- ٣- بيانات خاصة بأثر البرامج التدريبية؛ وتضمنت عبارات تقيس كل من: الأداء الوظيفي، والانتماء الوظيفي، والابداع الوظيفي.

وتم إجراء اختبار مبدئي لأداة جمع البيانات على عينة مكونة من (١٠) مرشدين زراعيين ببعض الإدارات الزراعية بمحافظة القهيلية، وقد أسفر هذا عن تعديل بعض الأسئلة بما يتلاءم مع ما أسفر عنه الاختبار المبدئي من نتائج وملاحظات، وبناء على ذلك، تم وضع الاستمارة في صورتها النهائية حتى أصبحت صالحة كداه لجمع البيانات الميدانية بما يتناسب وتحقيق الأهداف البحثية محل الدراسة .
وقد تمت معالجة بيانات المبحوثين كميًا على النحو التالي:

- أ- السن: رقم مطلق. وقد تم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات وفقا للمدى هي (أقل من ٤٠ سنة)، (٤٠ - أقل من ٥٠ سنة)، (٥٠ سنة فأكثر)، وقد تم إعطاء الترميز الرقمي (١، ٢، ٣) لتلك الفئات على الترتيب.
- ب- المستوى التعليمي: تم إعطاء الترميز الرقمي (١، ٢، ٣، ٤) للاستجابات (دبلوم، وبكالوريوس، وماجستير، ودكتوراه) على الترتيب .
- ج- عدد سنوات الخبرة بالزراعة: رقم مطلق. وقد تم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات وفقا للمدى هي (أقل من ١٠ سنوات)، (١٠ - أقل من ٢٠ سنة)، (٢٠ سنة فأكثر)، وقد تم إعطاء الترميز الرقمي (١، ٢، ٣) لتلك الفئات على الترتيب.
- د- عدد سنوات الخبرة بالإرشاد: رقم مطلق. وقد تم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات وفقا للمدى هي (أقل من ٤٠ سنة)، (٤٠ - أقل من ٥٠ سنة)، (٥٠ سنة فأكثر)، وقد تم إعطاء الترميز الرقمي (١، ٢، ٣) لتلك الفئات على الترتيب.
- هـ- عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها آخر (٣) سنوات: رقم مطلق.
- و- اتجاهات المتدربين قبل وأثناء وبعد التدريب: تم قياس اتجاهات المتدربين من خلال مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وذلك باعطاء الترميز الرقمي (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب للعبارة الإيجابية والعكس للعبارة السلبية.
- ز- أثر البرامج التدريبية: تم قياس أثر البرامج التدريبية للعبارة الخاصة بالأداء الوظيفي، والانتماء الوظيفي، والابداع الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وذلك باعطاء الترميز الرقمي (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.
- وقد تم قياس الوزن النسبي (%) لمستوى موافقة المبحوثين من خلال المعادلة التالية :

$$\text{عدد المبحوثين في كل فئة} \times \frac{\text{الوزن المقابل لكل فئة}}{100}$$

إجمالي عدد المبحوثين \times أكبر وزن

تم استخدام المقاييس الوصفية كالتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري في وصف بيانات الدراسة، كما تم استخدام اختبار (t)، واختبار (f)، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، في تحليل بيانات الدراسة وعرض النتائج.

وقد تم صياغة الفروض البحثية التالية لإختبارها في صورتها الصفرية من خلال نتائج الدراسة كما يلي:

- الفرض البحثي الأول: توجد فروق معنوية بين اتجاهات المتدربين المؤثرة على البرامج التدريبية قبل التدريب.
- الفرض البحثي الثاني: توجد فروق معنوية بين اتجاهات المتدربين المؤثرة على البرامج التدريبية أثناء التدريب.
- الفرض البحثي الثالث: توجد فروق معنوية بين اتجاهات المتدربين المؤثرة على البرامج التدريبية بعد التدريب.
- الفرض البحثي الرابع: توجد فروق معنوية بين مستويات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بعد التدريب.
- الفرض البحثي الخامس: توجد فروق معنوية بين مستويات الانتماء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بعد التدريب.
- الفرض البحثي السادس: توجد فروق معنوية بين مستويات الابداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بعد التدريب.
- الفرض البحثي السابع: توجد فروق معنوية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية (السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها).

الفرص البحثي الثامن:	توجد فروق معنوية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الانتماء الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية (السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها).
الفرص البحثي التاسع:	توجد فروق معنوية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الابداع الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية (السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها).
الفرص البحثي العاشر:	توجد علاقة معنوية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول اتجاهاتهم قبل وأثناء وبعد التدريب والأداء الوظيفي.
الفرص البحثي الحادي عشر:	توجد علاقة معنوية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول اتجاهاتهم قبل وأثناء وبعد التدريب والانتماء الوظيفي.
الفرص البحثي الثاني عشر:	توجد علاقة معنوية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول اتجاهاتهم قبل وأثناء وبعد التدريب والابداع الوظيفي.

النتائج

يعرض هذا الجزء النتائج التي تم التوصل إليها لتحقيق أهداف الدراسة في خمسة محاور رئيسية كما

يلى:

أولاً : الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين المبحوثين

يتناول جدول (٢) أهم السمات الشخصية المميزة للمرشدين الزراعيين أفراد عينة الدراسة وفقاً لكل من السن، والمؤهل العلمي الحاصلين عليه، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها آخر ٣ سنوات.

جدول (٢): توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً للخصائص الشخصية والاجتماعية المميزة لهم

الخصائص	%	الخصائص	%
السن		عدد سنوات الخبرة بالإرشاد	
أقل من ٤٠ سنة	١٤	أقل من ١٠ سنوات	٢١
٤٠ – أقل من ٥٠ سنة	٢٧	١٠ – أقل من ٢٠ سنة	٣٨
٥٠ سنة فأكثر	٥٩	٢٠ سنة فأكثر	٤١
المؤهل العلمي		عدد الدورات	
دبلوم	٤٣	دورة واحدة	٢٨
بكالوريوس	٤٣	دورتان	٣٤
ماجستير	١٢	ثلاث دورات	٢٦
دكتوراه	٢	أربع دورات	١٢
عدد سنوات الخبرة بالزراعة			
أقل من ١٥ سنة	١٥		
١٥ – أقل من ٣٠ سنة	٥٥		
٣٠ سنة فأكثر	٣٠		

المصدر: استمارة الإستبيان

تبين من البيانات الواردة بجدول (٢) أن فئة السن (٥٠ سنة فأكثر) جاءت أعلى الفئات بنسبة ٥٩% من إجمالي العينة، وجاءت فئتي الحاصلين على (الدبلوم والبكالوريوس) بنسب متساوية وهي ٤٣% من إجمالي أفراد العينة، ثم فئة الحاصلين على (الماجستير) بنسبة ١٢% من إجمالي العينة، وجاء المرشدين الزراعيين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بالزراعة ما بين (١٥ – أقل من ٣٠ سنة) هم الفئة الأكثر عدداً بنسبة ٥٥% من إجمالي أفراد العينة، بينما جاءت نسبة المرشدين الزراعيين الذين لديهم خبرة في الإرشاد (٢٠ سنة فأكثر) هي الأكثر عدداً بنسبة ٤١% من إجمالي عينة المرشدين الزراعيين، تليها فئة (١٠ – أقل من ٢٠ سنة) بنسبة ٣٨% من إجمالي العينة، وأخيراً جاءت فئة المرشدين الزراعيين الذين حصلوا على (دورتان) بنسبة ٣٤% من إجمالي أفراد العينة في المرتبة الأولى، تليها فئة الحاصلين على (دورة واحدة) بنسبة ٢٨%.

ثانياً: اتجاهات المتدربين المؤثرة على فعالية التدريب

١- قبل تنفيذ التدريب

لإختبار الفرض النظرى الأول تم صياغة الفرض الإحصائى التالى " لا يتم قياس اتجاهات المتدربين المؤثرة على البرامج التدريبية قبل التدريب ". تم اختبار هذا الفرض من خلال فقرات مجال اتجاهات المتدربين قبل التدريب، وقد تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما اذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة (المحايد) وهي (٣) أم زادت أو قلت عن ذلك. النتائج معروضة في جدول (٣).

جدول (٣): المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات اتجاهات المتدربين قبل التدريب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبى (%)	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	الترتيب
- الإلتزام المنظمى							
١	لدي رغبة كبيرة في اكتساب معارف ومهارات جديدة لأداء المهام الموكولة إلي بفاعلية.	٤.٢١	٨٤.٢	٠.٦٠	**١٩.٩٠	٠.٠٠	١
٢	أبذل جهدا كبيرا أكثر مما هو متوقع مني لمساعدة إدارتي على تحقيق الأهداف المطلوبة.	٣.٨٠	٧٦	٠.٧١	**١١.٢٥	٠.٠٠	٢
ب- الفائدة المرجوة							
٣	أرى ان البرامج التدريبية التي احضرها تساعد على تحقيق النمو الوظيفي والترقي خلال فترة عملي.	٣.٦٤	٧٢.٨	٠.٧٤	**٨.٥٨	٠.٠٠	٣
٤	أعتقد ان محتوى البرامج التدريبية سوف يكون له قيمة وفائده كبيرة في مجال عملي.	٣.٥٨	٧١.٦	٠.٦٩	**٨.٢٩	٠.٠٠	٤
ج- الكفاءة الذاتية							
٥	أحاول تطبيق أقصى ما يمكنني عمله عندما أكلف بمهام جديدة.	٣.٦١	٧٢.٢	٠.٨٦	**٧.٠٦	٠.٠٠	٤
٦	أنا لدي القدرة على إنجاز أي مهمة موكلة إلي بأعلى مستوى رضا لدى رؤسائي في العمل.	٣.٥٩	٧١.٨	٠.٦٦	**٨.٨٣	٠.٠٠	٥
	المتوسط العام	٣.٧٣	٧٤.٧٦	٩.٦٨	**٧٤.٠٦	٠.٠٠	

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١

تبين من البيانات الواردة بجدول (٣) ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي بين حد أعلى (٤.٢١) للفقرة الخاصة بـ (لدي رغبة كبيرة في اكتساب معارف ومهارات جديدة لأداء المهام الموكولة إلي بفاعلية)، وحد أدنى (٣.٥٨) للفقرة الخاصة بـ (أعتقد أن محتوى البرامج التدريبية سوف يكون له قيمة وفائدة كبيرة في مجال عملي).
- جاءت قيمة (t) معنوية عند جميع الفقرات عند مستوى ٠.٠١، وجاءت قيمة (t) للمتوسط العام للمجال (٧٤.٠٦)، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ وهذا يعنى أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- جاء الوزن النسبي لجميع فقرات المجال بنسبة ٧٤.٧٦% مما يشير إلى الاتجاه الإيجابي نحو التدريب قبل إشترك المبحوثين به.

٢- أثناء تنفيذ التدريب

لإختبار الفرض النظرى الثانى تم صياغة الفرض الإحصائى التالى " لا يتم قياس اتجاهات المتدربين المؤثرة على البرامج التدريبية أثناء التدريب ". تم اختبار هذا الفرض من خلال فقرات مجال اتجاهات المتدربين أثناء التدريب، وقد تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما اذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة (المحايد) وهي (٣) أم زادت أو قلت عن ذلك. النتائج معروضة في جدول (٤).

جدول (٤): المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات اتجاهات المتدربين أثناء التدريب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	الترتيب
- القدرة المعرفية							
١	أبدل مجهودا كبيرا خلال تنفيذ البرامج التدريبية لكي أتعلم من الموضوعات المقدمة.	٣.٤٩	٦٩.٨	٠.٦٥	**٧.٤٣	٠.٠٠٠	٤
٢	استطيع أن أفهم المعلومات والمهارات التي تم تقديمها في البرامج التدريبية.	٣.٧١	٧٤.٢	٠.٧٠	**١٠.١٣	٠.٠٠٠	١
ب- الاجتهاد							
٣	أحاول دائما ألا أدع الفرصة تفوتني في تعلم المعارف والمهارات المتضمنة في البرامج التدريبية.	٣.٥٩	٧١.٨	٠.٨٠	**٧.٣٢	٠.٠٠٠	٢
٤	أشترك بفاعلية في المناقشات أثناء جلسات البرامج التدريبية حتى يزداد فهمي للموضوعات المقدمة.	٣.٣١	٦٦	٠.٨٧	**٣.٥٥	٠.٠٠١	٦
ج- التوجه نحو الأهداف							
٥	أحاول دائما أن أربط بين موضوعات الدورة وظروف العمل.	٣.٤٠	٦٨	٠.٦٦	**٦	٠.٠٠٠	٥
٦	أشتركت في عمليات التعلم خلال البرامج التدريبية بطريقة تساعدني على نقل ما تعلمته إلى مكان آخر.	٣.٥٣	٧٠.٦	٠.٧٣	**٧.٢٥	٠.٠٠٠	٣
	المتوسط العام	٣.٥٠	٧٠.٠٦	٩.٧٧	**٦٨.٦٦	٠.٠٠٠	

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوي عند مستوى ٠.٠١)

تبيين من البيانات الواردة بجدول (٤) ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي بين حد أعلى (٣.٧١) للفقرة الخاصة بـ (أستطيع أن أفهم المعلومات والمهارات التي تم تقديمها في البرامج التدريبية)، وحد أدنى (٣.٣١) للفقرة الخاصة بـ (أشترك بفاعلية في المناقشات أثناء جلسات البرامج التدريبية حتى يزداد فهمي للموضوعات المقدمة).
- جاءت قيمة (t) معنوية عند جميع الفقرات عند مستوى ٠.٠١، وجاءت قيمة (t) للمتوسط العام للمجال (٦٨.٦٦)، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- جاء الوزن النسبي لجميع فقرات المجال بنسبة ٧٠.٠٦% مما يشير إلى الإحتياج إلى دعم اتجاهات المتدربين أثناء اشتراكهم بالبرامج التدريبية والعمل على تطويرها.

٣- بعد التنفيذ

لإختبار الفرض النظري الثالث تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا يتم قياس اتجاهات المتدربين المؤثرة على البرامج التدريبية بعد التدريب". تم اختبار هذا الفرض من خلال فقرات مجال اتجاهات المتدربين بعد التدريب، وقد تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة (المحايد) وهي (٣) أم زادت أو قلت عن ذلك. النتائج معروضة في جدول (٥).

جدول (٥): المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات اتجاهات المتدربين بعد التدريب

الترتيب	مستوى المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	المتوسط الحسابي	العبارات
- الدافعية في نقل نتائج التدريب						
١	٠.٠٠٠	**٧.٦١	٠.٨١	٧٢.٤	٣.٦٢	لدي دافعية لتطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي في مجال عملي.
٢	٠.٠٠٠	**٦.٥٧	٠.٧٤	٨٩.٨	٣.٤٩	استطيع أن اعتمد على نفسي في أداء عدد من المهام الوظيفية المكتسبة من التدريب.
ب- نطاق التحكم						
٣	٠.٠٠٠	**٥.٥٦	٠.٧٥	٦٨.٤	٣.٤٢	أرى أنه لو قمت بتطبيق محتوى التدريب في مكان عملي سوف يساعد على تحسين أدائي الوظيفي.
٤	٠.٢٩	١.٠٥	٠.٧٦	٦١.٦	٣.٠٨	اعتقد أن لدي كافة الصلاحيات اللازمة لنقل ما اكتسبته من التدريب لمكان العمل.
ج- القدرة الشخصية على النقل						
٥	٠.٦٩	٠.٣٨	٠.٧٧	٦٠.٦	٣.٠٣	لدي الوقت الكافي لنقل نتائج التدريب من المعارف والمهارات المكتسبة لمكان العمل.
٦	٠.٠٠٢	**٢.٢٥	٠.٨٨	٥٦	٢.٨٠	لدي الموارد الكافية (البشرية، والمادية، والمالية) لنقل المعارف والمهارات المكتسبة إلى الزراع.
المتوسط العام						
	٠.٠٠٠	**٦٤.٨٧	٦٤.٨٠	٦٨.١٣	٣.٢٤	

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١ (*) معنوى عند مستوى ٠.٠٥)

تبين من البيانات الواردة بجدول (٥) ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي بين حد أعلى (٣.٤٩) للفقرة الخاصة بـ (استطيع أن أعتمد على نفسي في أداء عدد من المهام الوظيفية المكتسبة من التدريب)، وحد أدنى (٢.٨) للفقرة الخاصة بـ (لدي الموارد الكافية البشرية، والمادية، والمالية لنقل المعارف والمهارات المكتسبة إلى الزراع).
- جاءت قيمة (t) معنوية في أربع فقرات عند مستوى ٠.٠٥ على الأقل، بينما جاءت قيمة (t) غير معنوية في فقرتان، وجاءت قيمة (t) للمتوسط العام للمجال (٦٤.٨٧)، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠٠١. وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- جاء الوزن النسبي لجميع فقرات المجال بنسبة ٦٨.١٣% مما يشير إلى الإحتياج إلى بذل مزيد من الجهد للتغلب على المعوقات التي تحد من نقل نتائج التدريب إلى مكان العمل.

ثالثا: آثار البرامج التدريبية

١- الأداء الوظيفي

لإختبار الفرض النظري الرابع تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا يتم قياس الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بعد التدريب ". تم اختبار هذا الفرض من خلال فقرات مجال الأداء الوظيفي، وقد تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة (المحايد) وهي (٣) أم زادت أو قلت عن ذلك. النتائج معروضة في جدول (٦).

جدول (٦): المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات الأداء الوظيفي

الترتيب	مستوى المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	المتوسط الحسابي	العبارات
١	٠.٠٠٠	**٢٢.٤٣	٠.٥٥	٨٤.٨	٤.٢٤	قادر على أداء الأهداف الموضوعه بجودة في ضوء النتائج المتوقعة.
٢	٠.٠٠٠	**١٧.٧٢	٠.٥٩	٨١	٤.٠٥	قادر على الانتهاء من الأعمال المكلف بها في الوقت المحدد.
٣	٠.٠٠٠	**١٢.٠٧	٠.٧٣	٧٧.٨	٣.٨٩	أواظب دائما على الحضور وعدم التأخير في المشاركة بالأنشطة الإرشادية المختلفة.
٤	٠.٠٠٣	**٣.٠٠٣	٢.٩٩	٧٢	٣.٩٠	استطيع أن اعتمد على نفسي في أداء المهام الوظيفية.
٥	٠.٠٠٠	**٧.٥٤	٠.٦١	٦٩.٢	٣.٤٦	احصل على تغذية راجعة إيجابية من زملائي وروؤسائي في العمل عن أدائي الوظيفي.
٦	٠.٠٠٠	**٥.٩٩	٠.٧٨	٦٩.٤	٣.٤٧	رضا الزراع العالي عن الأنشطة الإرشادية التي اشترك في تنفيذها.
المتوسط العام						
	٠.٠٠٠	**٥٦.٥٥	١٣.٠٣	٧٥.٧	٣.٨٣	

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١)

تشير البيانات الواردة بجدول (٦) إلى ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي بين حد أعلى (٤.٢٤) للفقرة الخاصة بـ (قادر على أداء الأهداف الموضوعية بجودة في ضوء النتائج المتوقعة) وحد أدنى (٣.٤٦) للفقرة الخاصة بـ (أحصل على تغذية راجعة إيجابية من زملائي وروؤساتي في العمل عن أدائي الوظيفي).
- جاءت جميع قيم (t) معنوية في جميع فقرات هذا المجال عند مستوى ٠.٠١ ، وجاءت قيمة (t) للمتوسط العام للمجال (٥٦.٥٥)، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- جاء الوزن النسبي لجميع فقرات المجال بنسبة ٧٥.٧% مما يشير إلى موافقة الباحثين حول دعم التدريب للأداء الوظيفي بعد اشتراكهم بالبرامج التدريبية.

٢- الانتماء الوظيفي

لإختبار الفرض النظري الخامس تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا يتم قياس الانتماء الوظيفي للمرشدين الزراعيين الباحثين بعد التدريب ". تم اختبار هذا الفرض من خلال فقرات مجال الانتماء الوظيفي، وقد تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة (المحايد) وهي (٣) أم زادت أو قلت عن ذلك. النتائج معروضة في جدول (٧).

جدول (٧): المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات الانتماء الوظيفي

الترتيب	مستوى المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	المتوسط الحسابي	العبارات
٤	٠.٠٠	** ٧.١١	٠.٦٨	٦٩.٨	٣.٤٩	الشعور بالاعتزاز أثناء الحديث عن العمل الزراعي.
٣	٠.٠٠	** ٦.٨٣	٠.٧٣	٧٠	٣.٥٠	زيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل بالقطاع الزراعي.
٦	٠.٠٠	** ٥.٨١	٠.٧٥	٦٨.٨	٣.٤٤	الافتخار أمام الآخرين بالانتماء إلى القطاع الزراعي.
٥	٠.٠٠	** ٧.٨٥	٠.٦١	٦٩.٦	٣.٤٨	زيادة الرغبة في بذل مجهود أكبر لتحقيق الأهداف الزراعية.
١	٠.٠٠	** ٨.١٢	٠.٧٣	٧٢	٣.٦٠	زيادة الرغبة في كل ما هو جديد بالقطاع الزراعي.
٢	٠.٠٠	** ٧.١٤	٠.٧٧	٧١	٣.٥٥	زيادة الشعور بأهمية العمل الزراعي.
	٠.٠٠	** ٧١.٢٩	٩.٤٢	٧٠.٢	٣.٥١	المتوسط العام

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١)

تشير البيانات الواردة بجدول (٧) إلى ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي بين حد أعلى (٣.٦) للفقرة الخاصة بـ (زيادة الرغبة في كل ما هو جديد بالقطاع الزراعي) وحد أدنى (٣.٤٤) للفقرة الخاصة بـ (الافتخار أمام الآخرين بالانتماء إلى القطاع الزراعي).
- جاءت جميع قيم (t) معنوية في جميع فقرات هذا المجال عند مستوى ٠.٠١ ، وجاءت قيمة (t) للمتوسط العام للمجال (٧١.٢٩)، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.
- جاء الوزن النسبي لجميع فقرات المجال بنسبة ٧٠.٢% مما يشير إلى الإحتياج إلى بذل مزيد من الجهد لتدعيم الانتماء الوظيفي للمرشدين الزراعيين الباحثين بعد اشتراكهم بالبرامج التدريبية.

٣- الإبداع الوظيفي

لإختبار الفرض النظري السادس تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا يتم قياس الإبداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين الباحثين بعد التدريب ". تم اختبار هذا الفرض من خلال فقرات مجال الإبداع الوظيفي وقد تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة (المحايد) وهي (٣) أم زادت أو قلت عن ذلك. النتائج معروضة في جدول (٨).

جدول (٨): المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية لكل فقرة من فقرات الابداع الوظيفي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	الترتيب
١	اقتراح اساليب وافكار جديدة لإنجاز المهام الوظيفية.	٣.٣٤	٦٦.٨	٠.٨٣	٤.٠٨**	٠.٠٠	٢
٢	اكتساب طرق واساليب جديدة لحل مشكلات العمل الفنية وغير الفنية.	٣.١٢	٦٢.٤	٠.٨٤	١.٤٢	٠.١٥	٤
٣	تعلم مهارات إدارة الحوار والنقاش.	٣.٣٢	٦٦.٤	٠.٨٣	٣.٨١**	٠.٠٠	٣
٤	تعلم مهارات الإقناع والتأثير في الزراع أثناء التعامل معهم.	٣.٠٤	٦٠.٨	٠.٨١	٠.٤٩	٠.٦٢	٥
٥	تعلم مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات.	٢.٩٦	٥٩.٢	٠.٧٩	٠.٥٠	٠.٦١	٦
٦	وضع رؤية واضحة لمشكلات العمل وترتيبها وفق أولوياتها.	٣.٦٣	٧٢.٦	٠.٨٠	٧.٨٧**	٠.٠٠	١
	المتوسط العام	٣.٢٣	٦٤.٧	١١.٨٧	٥١.٩٦**	٠.٠٠	

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١)

تشير البيانات الواردة بجدول (٨) إلى ما يلي:

- تراوح المتوسط الحسابي بين حد أعلى (٣.٦٣) للفقرة الخاصة بـ (وضع رؤية واضحة لمشكلات العمل وترتيبها وفق أولوياتها) وحد أدنى (٢.٩٦) للفقرة الخاصة بـ (تعلم مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات).

- جاءت قيم (t) معنوية في ثلاثة فقرات من هذا المجال عند مستوى ٠.٠١، بينما جاءت غير معنوية في باقى الفقرات المكونة لهذا المجال، وجاءت قيمة (t) للمتوسط العام للمجال (٥١.٩٦)، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذا يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ وهذا يعنى أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- جاء الوزن النسبي لجميع فقرات المجال بنسبة ٦٤.٧% مما يشير إلى الإحتياج إلى بذل مزيد من الجهد فى إعادة تصميم البرامج التدريبية لتدعيم الابداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين .

رابعا: العلاقة بين آثار البرامج التدريبية والاتجاهات الشخصية لعينة الدراسة

١- الفروق بين مستويات الأداء الوظيفي والخصائص الشخصية للمرشدين المبحوثين لإختبار الفرض النظري السابع تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية (السن، والمؤهل العلمى، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها) ". ولإختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار F كما هو موضح بجدول (٩).

جدول (٩): الفروق بين مستويات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً للخصائص الشخصية المدروسة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
السن	بين المجموعات	٤٦٠٥.٩٢١	٢٦	١٧٧.١٥١	١.٠٦	٠.٤٠
	داخل المجموعات	١٢٢٠٥.٠٧٩	٧٣	١٦٧.١٩٣		
	الإجمالي	١٦٨١١.٠٠٠	٩٩			
المؤهل العلمى	بين المجموعات	٩٤٣.٩٦٧	٣	٣١٤.٦٥٦	١.٩٠	٠.١٣
	داخل المجموعات	١٥٨٦٧.٠٣٣	٩٦	١٦٥.٢٨٢		
	الإجمالي	١٦٨١١.٠٠٠	٩٩			
عدد سنوات الخبرة بالزراعة	بين المجموعات	٦٩٠٠.٩٨٠	٢٤	٢٨٧.٥٤١	٢.١٧**	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	٩٩١٠.٠٢٠	٧٥	١٣٢.١٣٤		
	الإجمالي	١٦٨١١.٠٠٠	٩٩			
عدد سنوات الخبرة بالإرشاد	بين المجموعات	٣٤٢٦.١٢٣	٢٣	١٤٨.٩٦٢	٠.٨٤	٠.٦٦
	داخل المجموعات	١٣٣٨٤.٨٧٧	٧٦	١٧٦.١١٧		
	الإجمالي	١٦٨١١.٠٠٠	٩٩			
عدد الدورات فى آخر ثلاث سنوات	بين المجموعات	١٤٨٥.١٨١	٣	٤٩٥.٠٦٠	٣.٠١*	٠.٠٣
	داخل المجموعات	١٥٣٣٥.٨١٩	٩٦	١٥٩.٦٤٤		
	الإجمالي	١٦٨١١.٠٠٠	٩٩			

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١) (* معنوى عند مستوى ٠.٠٥)

تشير البيانات الواردة بجدول (٩) إلى وجود فروق معنوية بين مستويات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لعدد سنوات الخبرة بالزراعة؛ حيث جاءت قيمة (F) ٢.١٧ وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١، كما تبين وجود فروق معنوية بين مستويات الأداء الوظيفي وفقاً لعدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها؛ حيث جاءت قيمة (F) ٣.٠١ وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠٥. وقد أوضحت بيانات الجدول نفسه عدم وجود فروق معنوية بين مستويات الأداء الوظيفي وكل من السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد.

وبناء على النتائج السابقة يمكننا رفض الفرض الإحصائي السابع فيما يتصل بكل من عدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها، بينما لم نتمكن من رفضه فيما يتصل ببقية الخصائص الشخصية المدروسة.

٢- الفروق بين مستويات الانتماء الوظيفي والخصائص الشخصية للمرشدين المبحوثين

لإختبار الفرض النظري الثامن تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الانتماء الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية (السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها) ". ولإختبار هذا الفرض تم استخدام إختبار (F) كما هو موضح بجدول (١٠).

جدول (١٠): الفروق بين مستويات الانتماء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً للخصائص الشخصية المدروسة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
السن	بين المجموعات	٢٢٧٧.٤٩٨	٢٦	٨٧.٥٩٦	٠.٩٨	٠.٥٠
	داخل المجموعات	٦٥١٨.٥٠٢	٧٣	٨٩.٢٩٥		
	الإجمالي	٨٧٩٦.٠٠٠	٩٩			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	٤٧٧.٤٦٠	٣	١٥٩.١٥٣	١.٨٣	٠.١٤
	داخل المجموعات	٨٣١٨.٥٤٠	٩٦	٨٦.٦٥١		
	الإجمالي	٨٧٩٦.٠٠٠	٩٩			
عدد سنوات الخبرة بالزراعة	بين المجموعات	٢٢٥٧.٢٧٧	٢٤	٩٤.٠٥٣	١.٠٧	٠.٣٨
	داخل المجموعات	٦٥٣٨.٧٢٣	٧٥	٨٧.١٨٣		
	الإجمالي	٨٧٩٦.٠٠٠	٩٩			
عدد سنوات الخبرة بالإرشاد	بين المجموعات	٢١٧٦.٦١٧	٢٣	٩٤.٦٣٦	١.٠٨	٠.٣٧
	داخل المجموعات	٦٦١٩.٣٨٣	٧٦	٨٧.٠٩٧		
	الإجمالي	٨٧٩٦.٠٠٠	٩٩			
عدد الدورات في آخر ثلاث سنوات	بين المجموعات	٥.١٢٣	٣	١٧.٣٧٤	٠.١٩	٠.٩٠
	داخل المجموعات	٨٧٤٣.٨٧٧	٩٦	٩١.٠٨٢		
	الإجمالي	٨٧٩٦.٠٠٠	٩٩			

المصدر: إستمارة الإستبيان

تشير البيانات الواردة بجدول (١٠) إلى عدم وجود فروق معنوية بين مستويات الانتماء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وجميع الخصائص الشخصية المدروسة؛ حيث جاءت جميع قيم (F) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥. وبناء على النتائج السابقة لم نتمكن من رفض الفرض الإحصائي الثامن. وتشير هذه النتيجة إلى عدم تأثير الانتماء الوظيفي باختلاف الخصائص الشخصية للمبحوثين.

٣- الفروق بين مستويات الإبداع الوظيفي والخصائص الشخصية للمرشدين المبحوثين

لإختبار الفرض النظري التاسع تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الإبداع الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية (السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة بالزراعة، وعدد سنوات الخبرة بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها) ". ولإختبار هذا الفرض تم استخدام إختبار (F) كما هو موضح بجدول (١١).

وتشير البيانات الواردة بجدول (١١) إلى عدم وجود فروق معنوية بين مستويات الإبداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وجميع الخصائص الشخصية المدروسة؛ حيث جاءت جميع قيم (F) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥. وبناء على النتائج السابقة لم نتمكن من رفض الفرض الإحصائي التاسع. وتشير هذه النتيجة إلى عدم تأثير الإبداع الوظيفي باختلاف الخصائص الشخصية للمبحوثين.

جدول (١١): الفروق بين مستويات الابداع الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً للخصائص الشخصية المدروسة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
لسنن	بين المجموعات	٢٥٥١.٩٩٦	٢٦	٩٨.١٥٤	٠.٦٢	٠.٩٠
	داخل المجموعات	١١٤٠٥.٦٧١	٧٣	١٥٦.٢٤٢		
	الإجمالي	١٣٩٥٧.٦٦٧	٩٩			
لمؤهل العلمي	بين المجموعات	٤٢.٠٥٥	٣	١٤.٠١٨	٠.٠٩	٠.٩٦
	داخل المجموعات	١٣٩١٥.٦١٢	٩٦	١٤٤.٩٥٤		
	الإجمالي	١٣٩٥٧.٦٦٧	٩٩			
عدد سنوات الخبرة بالزراعة	بين المجموعات	٤٣٦٧.٤٩٨	٢٤	١٨١.٩٧٩	١.٤٢	٠.١٢
	داخل المجموعات	٩٥٩٠.١٦٨	٧٥	١٢٧.٨٦٩		
	الإجمالي	١٣٩٥٧.٦٦٧	٩٩			
عدد سنوات الخبرة بالإرشاد	بين المجموعات	٢٣٩٥.٩٣٨	٢٣	١٠٤.١٧١	٠.٦٨	٠.٨٤
	داخل المجموعات	١١٥٦١.٧٢٨	٧٦	١٥٢.١٢٨		
	الإجمالي	١٣٩٥٧.٦٦٧	٩٩			
عدد الدورات في اخر ثلاث سنوات	بين المجموعات	٨١٠.٠٧٠	٣	٢٧٠.٠٢٣	١.٩٧	٠.١٢
	داخل المجموعات	١٣١٤٧.٥٩٦	٩٦	١٣٦.٩٥٤		
	الإجمالي	١٣٩٥٧.٦٦٧	٩٩			

المصدر: إستمارة الإستبيان

خامساً: العلاقة بين اتجاهات المتدربين وآثار البرامج التدريبية:

لاختبار الفروض النظرية من العاشر إلى الثاني عشر والخاصة بدراسة العلاقة بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول اتجاهات المتدربين ومستويات كل من الأداء الوظيفي، والانتفاء الوظيفي، والابداع الوظيفي. ولإختبار هذه الفروض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون كما هو موضح بجدول (١٢).

جدول (١٢): العلاقة بين اتجاهات المتدربين وآثار البرامج التدريبية

مكونات الاتجاهات نحو التدريب	الأداء الوظيفي		الانتفاء الوظيفي		الابداع الوظيفي	
	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
إلتزام المنظمي	*٠.٢٥	٠.٠١	٠.١٣	٠.١٩	٠.٢٩	٠.١٠
الفائدة المرجوة	*٠.٢٣	٠.٠٢	*٠.٢٢	٠.٠٢	٠.١٦	٠.١٣
لكفاءة الذاتية	*٠.٢٢	٠.٠٢	**٠.٣٠	٠.٠٠	٠.٠٠	**٠.٤٤
لقدرة المعرفة	٠.٠٩	٠.٣٣	٠.٠٤	٠.٦٤	٠.٢٠	٠.١٢
الإجتهد	*٠.٢٤	٠.٠١	**٠.٢٥	٠.٠٠	٠.٠٢	*٠.٢٢
لتوجه نحو الأهداف	٠.١٥	٠.١١	٠.١١	٠.٢٦	٠.٠٣	*٠.٢١
لداقية في نقل نتائج التدريب	٠.١٠	٠.٣٠	٠.١٣	٠.١٧	٠.٠٣	*٠.٢١
نطاق التحكم	٠.٠٨	٠.٣٨	٠.٠٤	٠.٦٤	٠.٨١	٠.٠٢
لقدرة الشخصية على النقل	٠.١٦	٠.١٠	*٠.٢١	٠.٠٣	٠.٠٣	*٠.٢١

المصدر: إستمارة الإستبيان (** معنوى عند مستوى ٠.٠١) (*) معنوى عند مستوى ٠.٠٥

يتبين من البيانات الواردة بجدول (١٢) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين كل من (الإلتزام المنظمي، والفائدة المرجوة، والكفاءة الذاتية، والإجتهد) والأداء الوظيفي، بينما لا توجد علاقة معنوية بين باقي المكونات والأداء الوظيفي، حيث جاءت قيم معامل الارتباط عند مستويات دلالة أكبر من ٠.٠٥. وبناء على النتائج السابقة يمكننا رفض الفرض الإحصائي العاشر فيما يتعلق بكل من الإلتزام المنظمي، والفائدة المرجوة، والكفاءة الذاتية، والإجتهد، بينما لم يتمكن من رفضه فيما يتصل بباقي المكونات.
- وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين كل من (الفائدة المرجوة، والقدرة الشخصية على النقل) والانتفاء الوظيفي، ووجود علاقة معنوية عند مستوى ٠.٠١ بين كل من (الإجتهد، والكفاءة الذاتية)

والانتماء الوظيفي، بينما لا توجد علاقة معنوية بين باقى المكونات والانتماء الوظيفي، حيث جاءت قيم معامل الارتباط عند مستويات دلالة أكبر من ٠.٠٥. وبناء على النتائج السابقة يمكننا رفض الفرض الإحصائى الحادى عشر فيما يتعلق بكل من الفائدة المرجوة، والكفاءة الذاتية، والإجتهد، والقدرة الشخصية على النقل بينما لم نتمكن من رفضه فيما يتصل بباقى المكونات.

- وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين كل من (الإجتهد، والتوجه نحو الأهداف، والدافعية فى نقل نتائج التدريب، والقدرة الشخصية على النقل) والإبداع الوظيفي، ووجود علاقة معنوية عند مستوى ٠.٠١ بين (الكفاءة الذاتية) والإبداع الوظيفي، بينما لا توجد علاقة معنوية بين باقى المكونات والإبداع الوظيفي، حيث جاءت قيم معامل الارتباط عند مستويات دلالة أكبر من ٠.٠٥. وبناء على النتائج السابقة يمكننا رفض الفرض الإحصائى الثانى عشر فيما يتعلق بكل من الإجتهد، والكفاءة الذاتية، والتوجه نحو الأهداف، والدافعية فى نقل نتائج التدريب، والقدرة الشخصية على النقل بينما لم نتمكن من رفضه فيما يتصل بباقى المكونات.

- أثر متغيرى الكفاءة الذاتية، والإجتهد على جميع مكونات آثار البرامج التدريبية سواء على الأداء الوظيفي، أو الانتماء الوظيفي، أو الإبداع الوظيفي، بينما لم يؤثر متغيرى القدرة المعرفية، ونطاق التحكم على الآثار المختلفة للبرامج التدريبية.

الاستنتاجات الرئيسية

استنادا إلى الاستعراض السابق للنتائج البحثية أمكن التوصل إلى عدد من التوصيات الخاصة بتصميم وتخطيط البرامج التدريبية الموجهة للمرشدين الزراعيين بصفة عامة والبرامج التدريبية فى تحقيق المهام الوظيفية بصفة خاصة وذلك على النحو التالى:

١- أهمية قياس اتجاهات المتدربين خلال مراحل التدريب المختلفة لتحسين جودة البرامج التدريبية التى سيتم تنفيذها مستقبلا؛ حيث أوضحت نتائج الدراسة موافقة أفراد العينة على الغالبية العظمى من فقرات مجال اتجاهات المتدربين قبل وأثناء وبعد التدريب وبأوزان نسبية فوق المتوسط (٦٨% - ٧٤%)، مما يستوجب معه وضعها فى الإعتبار عند قياس أثر البرامج التدريبية.

٢- أهمية التدريب فى رفع مستويات الأداء الوظيفي، والانتماء الوظيفي، والإبداع الوظيفي؛ حيث تشير النتائج السابقة بأن أثر البرامج التدريبية على تحسين ممارسات الأداء الوظيفي جاء أكثر آثار البرامج التدريبية ظهورا؛ حيث جاءت نسبة موافقة المبحوثين على العبارات الخاصة به بنسبة ٧٥.٥%، كما تبين وجود فروق معنوية بين مستويات الأداء الوظيفي وفقا لعدد الدورات التدريبية التى تم الحصول عليها، كما أشارت النتائج التى تم التوصل إليها أن مستوى أثر البرامج التدريبية على تحقيق الانتماء الوظيفي للمبحوثين جاء بنسبة ٧٠.٢%، الأمر الذى يستلزم معه تحسين المناخ التنظيمى نظرا لما يعانى به الجهاز الإرشادي بصفة خاصة والعاملين بالزراعة بصفة عامة من تدنى المرتبات والحوافز، بينما أظهرت النتائج الخاصة بالإبداع الوظيفي الحاجة إلى تصميم وتخطيط برامج تدريبية تتعلق بنشر طرق وأساليب خلق وإبتكار أساليب جديدة فى تطوير العمل الإرشادي والتي من أهمها مناهج وأساليب حل المشكلات بطرق إبداعية، ومهارات اتخاذ القرارات؛ حيث جاءت موافقة المبحوثين حول أثر التدريب على الإبداع الوظيفي بنسبة ٦٤.٧% وهى أقل الآثار ظهورا.

٣- تلعب الفروق الفردية بين المتدربين دورا كبيرا فى تحقيق البرامج التدريبية لآثارها المرجوة؛ حيث أبرزت نتائج الدراسة أثر متغيرى الكفاءة الذاتية، والإجتهد على جميع مكونات آثار البرامج التدريبية سواء على الأداء الوظيفي، أو الانتماء الوظيفي، أو الإبداع الوظيفي، مما يتطلب إعادة النظر فى تصميم البرامج التدريبية لكى تتناسب مع الفروق الفردية بين المتدربين، ودراسة أنماط منهجية جديدة للكشف عن عدم توافق البرامج التدريبية مع حسن أداء المهام الوظيفية للمرشدين للمبحوثين.

المراجع

إستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠. ٢٠٠٩. وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، جمهورية مصر العربية.
راتب، نجلاء عبد الحميد. ١٩٩٩. الانتماء الإجتماعى للشباب المصري: دراسة سسيولوجية في حقبة الانفتاح، مركز المحروسة للنشر، القاهرة .
زهران، يحيى على. ٢٠١١. مهارات الحياة وثقافة العمل الحر، المطبعة العصرية، المنصورة .
سرحان، أحمد مصطفى محمد. ٢٠١١. أثر البرامج التدريبية على أداء المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين بمحافظة قنا، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلد (٣)٢، ص ص ١٥٧-١٧٢.
سعادة ، جودت أحمد. ٢٠٠٣. تدريس مهارات التفكير مع مئات الأمثلة التطبيقية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.

- Cromwell, S. E. and Kolb, J. A. 2004. "An examination of work environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace," *Human Resource Development Quarterly*, vol. 15, no. 4, pp. 449-71.
- Gould-williams, J. 2003. The importance of human resource practices and workplace trust in achieving superior performance: A study of public – sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 14 :1 February.
- Idrisa, Y.L and Ogunbameru, B.O. 2012. Analysis of the refresher training courses attended by extension workers in Borno State, Nigeria. *Greener Journal of Agricultural Sciences*. Vol. 2 (2), pp. 046-052, March 2012.
- K-STATE. 2006. Confidential document: Annual extension agent performance review, Kansas State University: Co-operative Extension Services.
- Raelin, J. 2004. Don't bother putting leadership into people, *The Academy of Management Executive*, (18).
- Vathanophas, V. & Thai-ngam, J. 2007. Competency requirements for effective job performance in the Thai public sector, *Contemporary Management Research*, Vol.3, No.1, March 2007.
- Venkattakumar, R. & Sontakki, B.S. 2012. Effectiveness and training transfer of center for advanced faculty training programmes (CAFT) at NARS, National Academy of Agricultural Research Management, Rajendranagar, Hyderabad.
- Vijayaragavan & Singh. 1997. Human resource management in extension, In: Swanson, B.E. (Ed.), *Improving Agricultural Extension: A Reference Manual*, FAO, Rome.

THE INFLUENCE OF EXTENSION WORKERS' ATTITUDES ON TRAINING IMPACTS

El-Gamal,M.M.; H.S.M.Kassem and H.A. Sluiman

**Agric. Extension and Rural Society Dept., Faculty of Agric., Mansoura
Univ., Egypt**

ABSTRACT

This study aimed to measure the influence of extension workers' attitudes before, during and after training at the last three years on job performance, job belonging and job creativity. The sample consists of 100 extension worker at the different extension directorates of Dakhalia Governorate representing 49.26% of the universe. Data were collected during August and September 2015 by a questionnaire through personal interview. The collected data were tabulated and analyzed using percentage analysis, standard deviation, mean, t test, F test and correlation to arrive at meaningful conclusions and recommendable implications. The results inferred that the respondents had very favourable attitudes towards different variables of self-attributes pertaining to before, during and after Central Adminstartion of Training, since the relative weight was ranging from 68%-75%. Number of the training programs and agricultural experience had highly significant relationship with job performance, however all personal attributes had no significant relationship with both of job belonging and job creativity. The results showed that "self-efficacy" and "conscientiousness" had significant relationship with all components of the training impacts.