



يقومون بعملية التدريب الإرشادى الزراعى إستناداً الى تمكنهم من المادة الفنية ( نواتج البحوث الزراعية التطبيقية ) ، كما تلاحظ أن كثيراً من العمليات الإدارية التدريبية الإرشادية تكون قاصرة فى تحقيق أهدافها ، وقد يرجع ذلك الى خلوها من الخصائص أو المقومات أو المؤهلات الضرورية للقائمين بالعمليات التدريبية وخاصة فيما يتّعلق بعدم إلمامهم بكل من أسس ومبادئ التدريب وبالعلوم الإجتماعية ( السيكولوجية - تعليم الكبار - نظريات التعلم والتدريب ... الخ) وهو ما لفت نظر الباحث إلى دور هذه الخصائص والمقومات فى فشل أو قصور بعض العمليات التدريبية التى يقوم بها هؤلاء العاملون . وقد برزت فكرة هذا البحث من مضمون النقاط السابقة، وإنحصرت شاملته البحثية فى مسئولى المراكز الإرشادية تمديداً ، لكونهم فئة من مهامها الأساسية القيام بالعمليات الإدارية التدريبية داخل المراكز والتى يعول عليها كثيراً للنهوض بالجمع الريفى.

ولما كانت المراكز الإرشادية تعتبر بمثابة قاطرة للتحديث الزراعى فى مصر ، إذا ما توافرت لها آليات التشغيل التى تضمن لها ذلك ، كما أنها أحد الإضافات الهامة للتنظيم الإرشادى الزراعى المصرى ، والتى جاءت فى الوقت المناسب للظروف المجتمعية والدولية سواء فيما يتصل بالتغيرات الاقتصادية و / أو الإجتماعية و / أو السياسية . وبالرغم من تعدد الأدوار والمهام التى أنشئت من أجلها المراكز الإرشادية الزراعية فإن إدارة العمليات التدريبية تأتى فى مقدمتها ، حيث أشارت البحوث - بالرغم من ندرتها - إلى أنها أكثر الأدوار أهمية نسبية ، ( مازن ، وعثمان ، ون. لمعى، ٢٠٠١).

ويمثل مسئولو هذه المراكز حجر الزاوية فى إدارتها بنجاح ، الأمر الذى يحتم توفر درجات عالية من النضج والثقافة والعديد من السمات والمهارات الإدارية والشخصية كضرورة للتفاعل الإيجابى أثناء إدارة هذه المراكز بوجه عام ، أو أثناء إدارة العمليات التدريبية للمرشدين الزراعيين والزراع بشكل خاص .

ونظراً لأن مسئول المركز الإرشادى هو الشخص المناط به إدارة المركز الإرشادى بشكل عام، وإدارة العملية التدريبية داخل المركز بشكل خاص ، فالأمر إذن يتطلب أن يكون هذا المسئول على درجة عالية من الوعى والإدراك لمنظومة أنماط الشخصية للمتدربين المحتمل تواجدها أثناء التدريب بالمركز الإرشادى. فهو كمنظم أو كموجه للعملية التدريبية، عليه أن يتجاوب مع تلك الأنماط مدداً وجذراً وأن يعرف متى وكيف يقوم بكف Inhibition تأثيرها السلبى المعوق لنجاح عمل المركز.

ونظراً لما قد تم ملاحظته ميدانياً من تصرفات متباينة لبعض المتدربين من المرشدين والزراع، وما تم ملاحظته من ردود أفعال متباينة أيضاً لبعض مسئولى المراكز الإرشادية ، قد تؤدى فى بعض الأحيان الى حدوث بعض المشاكل بين المتدربين وبعضهم البعض ، أو بين المتدربين ومسئول المركز كمنظم أو كموجه، مما قد يترتب عليه فشل العملية التدريبية إما بسبب عدم قدرة مسئولى بعض هذه المراكز على كبح جماح سلوك بعض المتدربين أثناء شرح المدرب، أو أثناء مناقشة الموضوع أو المشكلة المطروحة فى التدريب، أو لعدم إدراك أو فهم مسئولى بعض هذه المراكز الإرشادية بأنماط سلوك المتدربين، أو أن هؤلاء المسئولين تنقصهم المعرفة لأنماط الشخصية وكيفية التعامل مع كل منها وكف تأثيرها، ولذلك فقد أثارَت هذه الملاحظات وغيرها عدداً من القضايا البحثية ومن بينها ما يلى :

- لماذا يتصرف المزارع أو المرشد الزراعي أثناء التدريب في المركز الإرشادي هكذا؟
- وما هي العوامل التي تقف وراء هذه التصرفات؟ وما هي أسباب التباين والاختلاف السلوكي لفئات المتدربين؟
- وكيف يتصرف مسؤول المركز الإرشادي مع الأنماط السلوكية المختلفة لهؤلاء المرشدين والمزارع المتدربين؟
- ولماذا يتصرف مسؤول المركز الإرشادي مع بعض المتدربين هكذا؟
- وما هي العوامل التي تقف وراء هذه الكيفية من التصرفات وردود الأفعال؟
- وما هي أسباب التباين والاختلاف السلوكي لكل من المتدربين ومسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين؟
- وفي ضوء ما سبق وجد الباحث أن هناك عدداً من التساؤلات البحثية تحتاج إلى إجابة، وتمثل هذا التساؤلات في:

- ماهي سمات مسؤولي المراكز الإرشادية موضع البحث؟ وماهي المشاهدات والملاحظات التي يمكن من خلالها لمسئول المركز التعرف على - إدراك - نوعية المتدرب المتواجد أمامه بقاعة التدريب داخل المركز الإرشادي؟ وما هي طبيعة ومدى إدراك المبحوثين لأنماط شخصية المتدربين من المرشدين الزراعيين والمزارع؟ وكيف يتعامل مسؤولو تلك المراكز مع كل نمط من أنماط هؤلاء المتدربين؟

ومن ناحية أخرى فإن أهمية هذا البحث يمكن أن ترجع إلى إمكانية المساعدة في مجال تنمية الموارد البشرية Human Resources Development داخل التنظيم الإرشادي الزراعي المصري من خلال زيادة فاعلية إدارة مثل هذه المراكز بصفة عامة، والعملية التدريبية بها بصفة خاصة، حيث أنه « ما لم يدرك مسؤول المركز الإرشادي أنماط الشخصية للمتدربين، فقد يسبب له ذلك نوعاً من التعارض بين احتياجات المركز الإرشادي كمؤسسة للتغيير، والجمهور المستهدف بالتغيير وهو ما يعرف بصراع الدور ». (الشافعي، ١٩٩٧).

### الأهداف البحثية

اتساقاً مع مشكلة البحث فقد تحددت أهدافه على النحو التالي:

أولاً: الهدف الرئيسي: التعرف على طبيعة إدراك مسؤولي بعض المراكز الإرشادية لبعض أنماط شخصية المتدربين من المرشدين والمزارع وكيفية كفا تأثيرها.

ثانياً: الأهداف الفرعية وتمثل في الجوانب التالية:

١- التعرف على بعض الخصائص والسمات الشخصية للمبحوثين والمتمثلة في العمر، والمؤهل الدراسي، والتدريب، والعمل بالارشاد الزراعي، والمهام الوظيفية السابق ممارستها.

٢- التعرف على بعض سمات المراكز الإرشادية موضع البحث، والمتمثلة في متوسط عدد مرات التدريب/شهر، ومتوسط عدد المتدربين المشاركين/ مرة، ومتوسط زمن التدريب/مرة، ومتوسط عدد مرات استخدام الوسائل والمعينات التدريبية التعليمية، وأسباب عدم حضور المتدربين للمركز الإرشادي.

٣- التعرف على بعض أنماط الشخصية للمتدربين من المرشدين كما يدركها الباحثون من مسئولى المراكز الإرشادية، والمتمثلة في النمط المتردد والمتعجل والمدقق والمتعالى والمدعى والمشاكس والمسترسل والمتفرج والخجول والوسواس والشاكي والخير.

٤- التعرف على بعض أنماط الشخصية للمتدربين من الزراع كما يدركها الباحثون، والمتمثلة في الأنماط المذكورة في الهدف الثالث.

٥- التعرف على كيفية تعامل الباحثين مع كل نمط من أنماط المرشدين والزراع لكف تأثيرها.

٦- تحديد معامل الاختلاف بين الباحثين في إدراكهم لأنماط الشخصية للمتدربين من المرشدين الزراعيين والزراع.

٧- تحديد العلاقات الارتباطية بين الأنماط الإثنا عشر المدروسة.

### الإطار النظرى والاستعراض المرجعى

تعد عملية بناء وتوظيف القدرات والمهارات البشرية واحدة من أهم أسس تحقيق التنظيم الإرشادى الزراعى المصرى لأهدافه، ويعد التدريب أحد وسائله الفاعلة فى تحقيق ذلك باعتباره « خطاب للعقل والحواس والوجدان بما يقدمه من معلومات ومعارف وأفكار وإتجاهات تساعد الفرد على تحسين وتطوير أدائه » ( هلال ، ٢٠٠٠ / ٢٠٠١ ) . ولما كانت التنمية البشرية هى البداية الصحيحة لتحديث مصر فى الألفية الثالثة ، فقد كان « تدريب المرشدين الزراعيين والقادة الريفيين والزراع على التكنولوجيا الحديثة ، وتدريب الشباب الريفي والمرأة الريفية على الأنشطة البيئية والصناعات الريفية، من الأهداف الرئيسية للمراكز الإرشادية الزراعية التى أنشأتها حديثاً وزارة الزراعة فى مصر » . ( وزارة الزراعة ، ١٩٩٦ ) ، باعتبارها أحد أهم روافد المعرفة الزراعية للمنتجين والزراع المصريين .

وهنا يبرز دور مسئول المركز الإرشادى فى توجيه وإدارة العملية التدريبية توجيهاً صحيحاً، وكف تأثير السلوك السلبي أو المعوق للتدريب من قبل بعض المتدربين على اختلاف وتباين المظاهر السلوكية التى تعكس أنماطهم الشخصية مختلفة ومتباينة الإهتمامات والخصائص، ومسئول المركز الارشادى باختصار هو "أحد الكوادر الارشادية الزراعية من ذوي المؤهلات العليا، ولديه خبرة فى العمل الزراعى لا تقل عن عشر سنوات ، وتعرض لبرامج تدريبية تمكنه من إدارة العمل الارشادى الزراعى فى منطقة عمل المركز ، بكل ما تشتمل عليه الإدارة الإرشادية من وظائف يمكن حصرها فى" : ( الشاذلى ، ١٩٩٧ ) .

- ١ - التدريب ( إرشادي أو زراعي ) ،  
 ٢ - الإتصال والإعلام،  
 ٣ - الدعم الفني، (محتويات التوصيات البحثية) ٤ - المتابعة والتقييم والتقارير،  
 ٥ - الإستشارات والتوجيه،  
 ٦ - التنسيق مع المنظمات المعنية  
 ٧ - شئون العاملين بالمركز الإرشادي،

٨ - الشئون المالية للمركز . وتشير هذه الخصائص والأعمال والمهام الإرشادية إلى ضرورة أن تتوافر في مسئول المركز الإرشادي مجموعة من المهارات الإدارية هي " المهارات الإنسانية : وتظهر في القدرة على التفاعل والتفاهم ، والمهارات الفنية : وتظهر في القدرة على إستخدام المعلومات، والمهارات الفكرية : وتمثل في القدرة على تفهيم تعقيدات النظم والعلاقات بينها " ( هلال، ٢٠٠٠ / ٢٠٠١ ) .

كما أن التسهيلات المصاحبة للعملية التدريبية قد تساعد في الأخرى على تفعيل دور هذه المراكز ومنها : ١ - أن كل مركز إرشادي توجد به قاعة متعددة الأغراض تتسع لمائة فرد ، مجهزة ومزودة بجهازى تليفزيون وفديو ، وأجهزة عرض فوق الرأس ... الخ ، مما قد يساعد في تدعيم عملية التدريب. ٢ - إمكانية القيام بالنشاط التدريبي داخل المركز في أي وقت من السنة دون التقيد بالمواعيد الرسمية. ٣ - التواجد الدائم لمسئول المركز الإرشادي وبعض الأخصائيين الإرشاديين في مقر المركز الإرشادي مما يشجع على التعارف بين الزراع والعاملين بالمركز الإرشادي وتبادل الحوار والنقاش معهم في الموضوعات التي تثار أثناء التدريب ، وخاصة بعد إنتهاء الوقت المحدد للتدريب، والأمر الذي يؤدي إلى خلق روح من الثقة والتعاون بينهم. ٤ - أن محتوى البرنامج التدريبي عادة ما يكون محدداً ويقترّب من التخصص ( توصيات بحثية عن محصول القطن / الأرز / الإنتاج الحيواني .... الخ ) ، كما أنه ينصب غالباً على الاستعمالات التطبيقية المباشرة في العمل الزراعي ( حقلى - منزلى ) الإنتاجى والتسويقي وكذلك النواحي البيئية. ٥ - أن إدارة العملية التدريبية الإرشادية تتضمن تحديد وإختيار الأشخاص المتخصصين للقيام بعملية التدريب وكذلك إختيار المتدربين وتحديد فئاتهم المستهدفة .

مما سبق يتبين أن العملية التدريبية الإرشادية بنجاح داخل المركز الإرشادي ، تقتزن بمدى توفيق ومهارة مسئول المركز في القيام بإجراءات معينة معتمداً على إدراكه وكفاءة تنفيذه لعناصر العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة ، ( الهوارى ، ١٩٧٦ ) ، كما يتمحور موضوع هذا البحث في السلوك الإنساني في الإدارة والعوامل المؤثرة فيه ، ( عبد الوهاب ، ١٩٧٥ ) .

وفي هذا المجال يقسم هاريس ، وديسيمون (Harris & Desimone, 1998) وظائف إدارة الموارد البشرية الى وظائف أولية ست هي :

- ١ - الإختيار والتعيين. ٢ - والتعويضات والمكافآت. ٣ - وعلاقات العاملين. ٤ - وتخطيط المورد البشرى. ٥ - وتحقيق فرص العمل المتساوية. ٦ - وتنمية الموارد البشرية ، ويقسمان تنمية الموارد البشرية كأحد الوظائف الأولية لإدارة الموارد البشرية الى ثلاث وظائف تتمثل في ١ - التدريب والتنمية، ٢ - وتنمية التنظيم. ٣ - والتنمية المهنية للأفراد .

وإنطلاقاً من الإستعراض السابق يتضح أهمية إدارة التدريب كأحد أهم الوظائف الفرعية الأولية لإدارة الموارد البشرية ، وما يتصل به من دراسة السلوك الإنساني في الإدارة والعوامل المؤثرة فيه كإطار نظري لهذا البحث . وأخيراً فإنه تجدر الإشارة إلى أن الشخصية الإنسانية تتكون من مجموعة من السمات أى الصفات كالإناني والسلبى والمغرور ، وسماتهم كل شخصية تنصهر مع بعضها البعض لتكون فى النهاية نمط الشخصية ، كما أن هذه السمات موجودة بدرجات معينة تختلف من شخصية لأخرى ويؤدى التطرف فى النسب التى تتواجد بها كل سمة الى خلل تنشأ عنه المتاعب وتجعل مواجهة هذا الإنسان صعبة . ولا شك أن الإنماف الشخصية وسماتها سوف يساعد على تحديد أسلوب التعامل مع هذا الإنسان ليس فى الحاضر فقط ، ولكن أيضاً فى المستقبل وأيضاً شكل وحدود العلاقة بهذا الإنسان . ( صادق ، ٢٠٠١ ) .

### المنهجية البحثية

ونعنى بها الأساليب الرئيسية لإتمام البحث وهى تتمثل فى : التعريفات الإجرائية لبعض أنماط الشخصية موضع البحث وأساليب قياسها ، ومجالات البحث ، وأخيراً أساليب التحليل الإحصائى .

أولاً: التعريفات الإجرائية: استيفاء لمطلوبات البناء البحثي والمضامين التي وردت في متنه، و حتى يمكن تفسيره وما آل إليه من نتائج فقد تم حصر مجموعة المصطلحات التي سيتم تعريفها إجرائياً فى أنماط الشخصية الإثنى عشر ، وقد تم الاستعانة بالمفاهيم العلمية لهذه المصطلحات من خلال ( دياب ، وعشيبية ، ١٩٩٨ نقلًا عن Good، 1973 )، و ( جبر ١٩٩٨ ) ، و ( الطويجى ، ١٩٩٢ ) ، ويمكن تعريف تلك الأنماط إجرائياً فى ضوء مشكلة البحث وأهدافه وأساليبه على النحو التالى :

١ - النمط المتردد Hesitative Personality : وفيه لا يعرف المتردد على وجه الدقة ماذا يريد أو ماذا يناسبه من توصيات بحثية أو أهداف تعليمية ، ويلجأ إلى عدد كبير من الناس ليستشيرهم ، ومع ذلك فهو لا يستطيع الثبات والإستقرار على رأى معين ، يصفه بعض أقرانه بأنه ( كلمة تؤديه ، وكلمة تجيبه ) ، أو بالتعبير العام ( ملهوش رأى ومدنون ) . وإعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه لا يعرف بدقة ماذا يريد ، ٢ - أنه يستشير من حوله فيما يعرض عليه ، ( الطويجى ، ١٩٩٢ ) .

٢ - النمط المتعجل Hasty Personality : وفيه يتسم سلوك المتردد بالإيقاع السريع فى الحديث وعلى الواقف ، من أنصار مقولة ( هات م الآخر ) يطلب ما يريده فى عبارات قليلة دون تفاصيل ، ولا يحتمل الانتظار إذا طلب منه ذلك ، وسريع القلق أثناء التواجد فى المركز الإرشادى لحضور أنشطة تدريبية معينة تم دعوته لحضورها، ووقته ضيق ولذلك فهو مستعجل ومتعجل دائماً. وإعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أن خطواته سريعة ، ٢ - أنه يتجه إلى خلاصة القول ، ( الطويجى ، ١٩٩٢ ) .

٣ - النمط المدقق Investigative Personality : وفيه لا يهتم المتردد بمضمون التوصيات البحثية أو جوهر المشكلة المطروحة أثناء الأنشطة التدريبية الإرشادية ، ولكنه يهتم بالتفاصيل

الدقيقة ، ويعيبه أنه يفكر كثيراً قبل الإقتناع بالفكرة المطروحة - أو بالتوصية البحثية، ويتفحص ويتمحص بعناية شديدة التوصيات البحثية المادية ( تقاوى جديدة / آلات جديدة... الخ، وهو عسير وصعب ، ويعتقد أن وقت التدريب ملكه وحده دون غيره من المتدربين. واعتمد الباحث في تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه عسير ، ٢ - ويناقش، ٣- ويجادل، ( الطوبجي، ١٩٩٢).

٤- النمط المتعالي Haughty Personality : وهو متدرب معجب بنفسه ، ومغرم بتقليد كبار الزراع وذوى المكانة المرموقة في المجتمع، ويضايقه جداً أن يكون تحت تأثير أقرانه بدافع الانقياد للجماعة أثناء التدريب، ولا يعجبه من موضوعات التدريب إلا ما يتطابق مع مزاجه أو ما يطلبه ويرضى غروره الشخصي. واعتمد الباحث في تحديد هذا النمط على المحكات التالية: ١ - التعالي والتكبر على الحاضرين، ٢ - ويتظاهر بالعرفة ، ( دياب ، وعشبية ، ١٩٩٨)، و(جبر ، ١٩٩٨).

٥ - النمط المدعى Pretender Personality : وهو متدرب يدعى المعرفة ، ويطلق ، عليه أقرانه ( أبو العريف ) ، هذا النوع من المتدربين يعتقد من وجهة نظره أنه فاهم وعارف كل شيء عن موضوع التدريب أو المشكلة المثارة في النقاش التدريبي حتى قبل أن يتم الشرح والمناقشة ، ولذلك فهو كثير الأسئلة ليس للإقناع ولكن للنقد والإعتراض ، ومن ثم فهو لا يعطى الفرصة لغيره من أقرانه المتدربين . وإعتمد الباحث في تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - إنه لا يعطى فرصة لغيره للتفكير في الأسئلة المطروحة، ٢ - ويدعى العلم بكل شيء، ٣ - ويعترض دائماً، ٤ - ويزعج العلم بكل شيء، ٥ - ويعتقد في نفسه أنه عالم في الأمور، ( دياب، وعشبية، ١٩٩٨)، و(جبر، ١٩٩٨).

٦ - النمط المشاكس Troublemaker Personality: وفيه يتسم سلوك المتدرب بالعنف والمشاغبة في مناقشاته أثناء الأنشطة التدريبية التي يتم تنفيذها داخل مقر المركز الإرشادي ، وهذا النوع من المتدربين يتسم بحدة الطبع والصوت العالي، ويحب الجدل والمناقشة مما يتسبب في عرقلة سير عملية التدريب ، ويبحث عن الأخطاء فيما يتم عرضه مستعملاً ألفاظاً حاده وجافة ضد سياسة وزارة الزراعة والإرشاد الزراعي والحكومة والموظفين .... الخ واعتمد الباحث في تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه يعمل على عرقلة سير النشاط الحادث، ٢- ويثير الفلقل مع زملائه ، ٣ - ووقته ضيق وإمكاناته محدودة ، ٤ - ويحاول فرض نفسه، (دياب ، وعشبية ، ١٩٩٨)، و(جبر ، ١٩٩٨)، و ( الطوبجي، ١٩٩٢).

٧ - النمط المسترسل Talker Personality : وهو متدرب كثير الكلام، ويهتم بإثارة الأحاديث الجانبية والشخصية مع من يجلس بجواره ، وهذا المتدرب متحذلق يتحدث كثيراً وكأنه عالم بيوطن الأمور، ويحاول التظاهر بالمعرفة سواء على علم أو بدون علم، ومغرم بالرغى والشرثرة، ويسترسل في الحديث ويتناسى أن وقت التدريب ليس ملكاً له وحده، ويفتح مع الحاضر أو المدرب موضوعات متشعبة بعيدة كل البعد عن الموضوع التدريبي، ويحب الحديث عن نفسه وكأنه دائرة معارف متنقلة، ويثنى على نفسه وعلى أحيائه كثيراً. واعتمد الباحث في تحديد هذا النمط على المحكات التالية: ١ - أنه يتكلم في موضوعات خارج موضوعات المناقشة ، ٢ - وكثير الكلام، ٣ - يتحدث مع زملائه، ٤- ومثير للضجة والشوشرة ( دياب ، وعشبية ، ١٩٩٨)، و(جبر ، ١٩٩٨).

٨ - النمط المتفرج Watcher Personality : وفيه يتسم سلوك المتدرب بالحضور إلى مقر

المركز الإرشادى مجرد التسليية والمشاركة فقط دون أن يكون فى نيته الإفادة من التوصيات البحثية الجديدة أو من الموضوعات والأنشطة التدريبية التى تنفذ والتى دعى إليها ، ويكمن فى عقل هذا المتدرب حاجة ناقصة وإن كان لا يشعر بوجودها ، واعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه يحضر للفرجة والتسليية فقط ، ٢ - أنه يتواجد وليس فى نيته الاستفادة ، (الطوبجى ١٩٩٨).

٩ - النمط الخجول Abashed Personality : وهذا النمط يتسم سلوكه بالسلبية وتجنب المسئولية ، وهو متدرب يجلس صامت لا يشارك فى المناقشة منطوي لا يستفسر عن أى شىء مما يتم عرضه أو إثارته من موضوعات أو قضايا أو مشكلات أثناء التدريب ، ولا يبدى أى ملحوظة أو اعتراض أثناء الحوار طوال مدة التدريب ، ولا يتكلم إلا قليلاً لأن الكلام يربكه ويخجله ، ويقتصر دوره على مجرد تنفيذ بعض المهام والطلبات ، ومن ثم فهو ليس له شخصية . واعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه منطوي على نفسه ، ٢ - أنه خجول قليل الكلام ، ( جبر ، ١٩٩٨ ) .

١٠ - النمط الذى لا يصدق Misgive Personality : وهو متدرب يتسم سلوكه الظاهرى بالوسوسة والتشكك ويشكل دائم بطبعه ، ولذلك فهو متشكك فيما يسمعه ، ولا يصدق ما يقال أثناء التدريب وخاصة ما يتعلق بنتائج البحوث العلمية الزراعية الحديثة ، وهذا النوع من المتدربين لا يقتنع إلا بعد أن يشاهد بنفسه أو يتأكد من النتائج لدى الجيران أو بعد أن يجرب أولاً وبعد طول عناء فى إقناعه ، لا يقتنع إلا بالحقائق المادية الملموسة واعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه يتشكك فيما يسمعه ، ٢ - ولا يقتنع إلا بما تراه عينه ، (الطوبجى ، ١٩٩٢) .

١١ - النمط الشاكي Complainer Personality : هذا النمط من المتدربين كثير الشكوى ، ولا يعجبه شىء مما يعرض عليه من معارف أو معلومات أو مهارات ... الخ ، ويشتكى ولكن بصوت مهذب وكلمات مناسبة ، تدمره وإعراضه قاصر على ما يتعلق بالتوصيات مرتفعة التكاليف أو التى لن يتحقق له منها ما يرجوه أو يتوقعه من نتائج إيجابية عندما يحاول تطبيقها فى مزرعته ، وشكواه تكون من إعتقاده فى صعوبة تنفيذ الأفكار الجديدة بسبب إفتقاره للمهارات أو الإمكانيات الإقتصادية التى تمكنه من تنفيذها وتطبيقها فى حقله . واعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه لا يعجبه شىء مما يعرض عليه ، ٢ - وأنه دائم الشكوى ٣ - ومهاراته عادة محدودة ، ( الطوبجى ، ١٩٩٢) .

١٢ - النمط الخبير Expert Personality : ويتسم سلوك هذا النمط بتعدد الخبرات وتنوعها ، ولذلك فهو أحياناً ينصب الفخاخ بأسئلته ليتصيد الحاضر أو المدرب أو مدير المركز المسئول عن إدارة العملية التدريبية كمنظم أو كموجه لها ، ويطرح أسئلة أثناء الحوار التدريبى الإرشادى فيها قدر كبير من الحيلة والبراعة والدهاء . واعتمد الباحث فى تحديد هذا النمط على المحكات التالية : ١ - أنه يطرح أسئلة فيها من الحيلة والبراعة ، ٢ - أنه يتصيد قائد الجلسة بالأسئلة ، ٣ - أنه ينصب الفخاخ لرائد الجلسة ، (دياب ، وعشيبية ، ١٩٩٨) ، و ( جبر ، ١٩٩٨) .

ثانياً : أنواع جمع البيانات : تم جمع البيانات بالمقابله الشخصية بإستخدام إستمارة إستبيان Questionnaire ( بعد معالجتها) لتسجيل إستجابات الباحثين .

**ثالثاً: مجال البحث Scope Of The Research :** ويقصد به كل من المجال الجغرافى والبشرى والزمنى الذى أجرى البحث فى نطاقهم ، وذلك على النحو التالى :

( أ ) المجال الجغرافى : خمس مناطق إدارية إرشادية هى : شمال الدلتا ، وغرب الدلتا ، وشمال وسط الدلتا ، وشرق الدلتا ، وجنوب ووسط الدلتا ، وذلك من إجمالى تسع مناطق إدارية إرشادية على مستوى الجمهورية أوجدها القرار الوزارى رقم ١٨٣٣ لسنة ٢٠٠٠ . وقد إنطوت تلك المناطق الخمس على محافظات خمس هى : البحيرة ، وكفر الشيخ ، والغربية ، والشرقية ، والدقهلية إلى جانب منطقة النوبارية.

(ب) المجال البشرى : أجرى البحث على جميع مسئولى المراكز الإرشادية بمحافظة الوجه البحرى المشار إليها أعلاه ، حيث بلغ إجمالى المبحوثين (٧٢) مسئولاً يمثلون قرابة ٤١٪ من إجمالى مسئولى المراكز الإرشادية على مستوى الجمهورية وقت جمع البيانات .

(ج) مبررات اختيار العينة : التكهّن بأن ردود أفعال واستجابات مسئولى المراكز الإرشادية، سوف تتباين بقدر التباين فى إدراكهم لأنماط السلوك الظاهر للفئات المستهدفة بالتدريب داخل المراكز الإرشادية فى مواقف تدريبية معينة، ولذلك يحتاج مسئول المركز الإرشادى الى مهارات خاصة Specific Skills للتعامل مع أفراد مختلفين فى معظم سماتهم وخصائصهم، ولايتأتى ذلك إلا من خلال التدريب لدراسة وفهم أنماط الشخصية وعلاقتها بالدوافع والمظاهر السلوكية المتباينة.

(د) المجال الزمنى : تم جمع بعض البيانات فى بداية عام ٢٠٠٢ وإستكملت باقى الإجراءات البحثية فى الربع الثالث من عام ٢٠٠٢ .

**رابعاً : القياس والمعالجة الكمية والإحصائية :** إشتملت إستمارة الاستبيان على عشرة صور تعبيرية لفظية يعبر كل منها عن أهم المظاهر السلوكية والمحكات التى يتسم بها كل نمط من أنماط الشخصية الأثنى عشر موضع البحث ، وقد تم التعرف على مدى وجود تلك الأنماط الشخصية من خلال الاستجابات اللفظية لمسئولى المراكز المبحوثين على أداة جمع البيانات فى ضوء ملاحظاتهم ومحكات القياس ( نعم - لا )، كما تم التعرف على آراء المبحوثين وسلوكهم الفعلى فى كيفية التعامل الصحيح مع كل نمط من الأنماط المطروحة على المقياس وذلك من خلال إختيارهم لعبارة واحدة من العبارات المطروحة عليهم فى القياس ( إختيار من متعدد )، وقد وضعت بنود الاستمارة لأخذ الرأى عليها فى شكل مقياس متدرج لتحديد وجود النمط (يوجد دائماً - يوجد أحياناً - يجد نادراً) ، وإعطائها درجات مقابلة (١،٢،٣) على الترتيب. أما بالنسبة لتأثير كل نمط منها فقد ترك السؤال مفتوحاً لتحديد نسبة تواجد كل نمط ونسبة تأثيره فى تعويق التدريب وذلك من وجهة نظر المبحوثين .

**خامساً : أساليب التحليل الإحصائى :** تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف وتحليل البيانات، وتم عرضها فى صورة جداول حصر عددى ونسب مئوية، وإستخدم فى التحليل الإحصائى المتوسط الحسابى والإنحراف المعياري، واختبار معامل الاختلاف  $(S.D/Mean)$ ، ومعامل إرتباط بيرسون.

### النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً : خصائص وسمات المبحوثين : يمكن وصف أهم الخصائص والسمات الشخصية المميزة لمسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين فى ضوء نتائج البحث والموضحة فى الجدول رقم (١) وهى على النحو التالى :

١ - إرتفاع أعمار معظم المبحوثين بشكل عام، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين تراوحت أعمارهم من ٤٥ عاماً فأكثر قرابة ثلثى المبحوثين (٦٥,٣٪)، وقد يرجع ذلك إلى عدم توظيف عاملين جدد بالتنظيم الإرشادى الزراعى المصرى منذ عدة سنوات ، مما قد يترتب عليه عدم وجود كوادر إرشادية مؤهلة لشغل وظيفة مسئول مركز إرشادى مستقبلاً .

٢ - عدم إستيفاء بعض المبحوثين شرط المؤهل الزراعى العالى كأحد مقومات نجاح المراكز الإرشادية . ( وزارة الزراعة ، ١٩٩٧).

٣ - عدم تعرض أكثر من نصف المبحوثين (٥٣,٨٪) للتدريب فى مجال مسئولى المراكز الإرشادية فهل تم تطويرهم فكرياً من خلال التدريب والتأهيل للتعامل مع الأنماط الشخصية المتباينة لجمهور المراكز الإرشادية وخاصة المتدربين منهم داخل قاعات التدريب بتلك المراكز ؟ .

٤ - إهمال مجالات العلوم الإجتماعية والتركيز على مجالات العلوم التطبيقية فى مجالات التدريب السابقة للمبحوثين ، مما قد يتسبب عنه فجوة ثقافية Cultural Laga تسهم بدورها فى تخلف الموارد البشرية المسؤولة عن المراكز الإرشادية المناط بها عملية التحديث الزراعى فى مصر، حيث تلاحظ إنعدام مجالات التدريب ذات الصلة بالعلوم النفسية والإجتماعية لمعظم المبحوثين، وهى نوعية من العلوم تساعد الفرد على الإدراك والفهم والتخيل والإبداع والإبتكار ، وتحدد مسارات السلوك ومعاملاته، وبالتالي فهى تساعد الفرد على تكيف علاقاته مع الآخرين .

٥ - إنعدام خبرة ثلث المبحوثين (٣٣,٣٪) فى مجال إدارة الأعمال والمهام الإرشادية « بسبب شغلهم لهذه الوظائف وهم من خارج التنظيم الإرشادى ، مما قد يؤثر على فهمهم وإدراكهم لدورهم وخصائص جمهورهم الإرشادى، وصعوبة إستيعابهم للمواقف التدريبية بسبب عدم الفهم والإدراك للعلاقات بين عناصر النظام الذى يحيط بهم - المجال الحيوى - فالخبرة الشخصية للفرد تساعد كثيراً فى ذلك لأنها محصلة ما اكتسبه الفرد من معارف ومعلومات واتجاهات ومهارات خلال ممارسته للأعمال والمهام الوظيفية المرتبطة بمهنته .

٦ - تعدد وتنوع المهام السابقة لبعض المبحوثين بسبب عدم إستقرارهم تحت مسمى وظيفى واحد، وهو ما يشير إلى عدم أهمية التخصص فى العمل بل وعدم الاقتناع به من قبل بعض المسئولين داخل وزارة الزراعة وخاصة على المستوى الإقليمى والمحلى ، حيث يتم شغل معظم الوظائف وفقاً لمعايير شخصية وهى إشكالية إدارية وتنظيمية مصدرها الفكر والرؤية المتحجرة لهؤلاء المسئولين ، حيث يتسم التنظيم الإرشادى بعدم التحديد الدقيق لدور الإدارة ، وعدم إختيار مديرين مؤهلين للقيام بالدور المناط بهم ، حيث تنقصهم بعض السمات والخبرة والإعداد والتدريب اللازم للوظيفة ، وعدم ربط الحوافز بالأداء داخل التنظيم الإرشادى ، كما أن الإنجاز ليس هو المحك

الرئيسى للتقييم والكفاءة عند تعيين مديرين جدد داخل التنظيم الإرشادى الزراعى المصرى (عتمان، و. ح. كمال، ٢٠٠١).

٧- عدم التجانس الوظيفى بين معظم المبحوثين، مما قد يشير الى التباين المحتمل فى إستجاباتهم على أداة جمع البيانات، وقد تعكس هذه الاستجابات المتباينة ما يسعى البحث الى معرفته بدقة من حيث التباين فى إدراك المبحوثين وملاحظاتهم لمظاهر السلوك التى يتميز بها كل نمط من أنماط الشخصية للمتدربين داخل المركز الإرشادى، ومعرفة الفروق بين المبحوثين فى طريقة التعامل - الاتصال التدريبي - السائد داخل المراكز الإرشادية فى ضوء زود أفعال بعض المبحوثين تجاه بعض المتدربين فى ضوء معرفتهم بدوافع هذا السلوك ومدى تفسيرهم الصحيح لأسبابه - حيث يترتب على إدراك وتفسير مظاهر سلوك بعض المتدربين بطريق الخطأ، هدم كل ما بذله مسئول المركز الإرشادى من جهود إيجابية سابقة فى المنطقة التى يخدمها المركز.

ثانياً: سمات المراكز الإرشادية موضع البحث: فى ضوء ما ورد من بيانات فى الجداول أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥) فإنه يمكن توضيح السمات التالية للمراكز موضع البحث:

١- يبلغ متوسط عدد مرات تنفيذ الأنشطة التدريبية داخل المركز الإرشادى الواحد ثمانى مرات كل شهر.

٢- ويبلغ متوسط عدد المدربين (أخصائين و/ أو مسئولين إرشاديين) المشاركين فى كل نشاط تدريبي ثلاثة مدربين، ويقوم مسئول المركز الإرشادى بدور المنظم Controlier أو الموجه Moderator لإدارة العملية التدريبية والسيطرة على النظام داخل قاعة التدريب فى مقر المركز الإرشادى.

٣- ويبلغ متوسط زمن النشاط التدريبي الواحد حوالى ساعة ونصف الساعة، وهو زمن معقول لتناول قضية أو مشكلة أو موضوع واحد فى حالة تنظيم وإدارة العملية التدريبية بشكل جيد، هذا وقد أفاد بعض مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين بعدم توافر أجهزة أو معينات تعليمية وتدريبية، أما من تتوافر لديهم هذه الوسائل والمعينات فقد أفادوا بأنهم يستخدمونها كمعينات للتدريب بمعدل ٤ مرات كل شهر تقريباً، وهو معدل استخدام لا بأس به حالياً.

٤- يقوم مسئول كل مركز إرشادى يتوجه دعوات رسمية من المركز للمرشدين الزراعيين والزراع لحضور الأنشطة التدريبية فى المركز الإرشادى، وقد أفاد مسئولى المراكز المبحوثين بأن متوسط عدد المرشدين الزراعيين المدعوين للتدريب فى النشاط التدريبي الواحد يصل عددهم إلى ١٢ مرشداً زراعياً، يستجيب منهم للتدريب الفعلى حوالى ٧ مرشدين زراعيين أى بنسبة ٥٤٪ فقط من إجمالى المدعوين للتدريب، أى أن هناك حوالى ٤٦٪ من المرشدين الزراعيين لا يحضرون للتدريب. بينما يبلغ متوسط عدد الزراع المدعوين للتدريب ٣٤ مزارعاً / نشاط تدريبي، ومتوسط من يستجيب منهم للتدريب الفعلى ٢١ مزارعاً، أى بنسبة ٦٢٪ فقط من إجمالى المدعوين للتدريب، أى أن ٨٣٪ من متوسط عدد الزراع المدعوين لا يحضرون للتدريب.

٥- وفيما يتعلق بأسباب عدم حضور المرشدين الزراعيين والزراع المدعوين للتدريب، فقد

أمكن ترتيب هذه الأسباب تنازلياً وفقاً لتكراراتها من وجهة نظر الباحثين ، وذلك على النحو التالي:

( أ ) أسباب عدم حضور المرشدين : ١ - تكليفهم بأعمال ومهام وظيفية أخرى . ٢ - الانخراط فى أعمال المقاومة لأفات القطن . ٣ - عدم قيام رؤسائهم بالتنبيه عليهم رسمياً . ٤ - الشعور بعدم جدوى وأهمية التدريب لعدم الثقة فى النتائج . ٥ - عدم توفير حافز مادي أو أدبي بما فى ذلك عدم تقديم واجب الضيافة . ٦ - بعد مقر المركز الإرشادى وعدم صرف بدل إنتقال أو الوقود اللازم للموتوسيكلات إن وجدت . ٧ - قلة عدد المرشدين الزراعيين فى منطقة عمل المركز لهجرتهم من قسم الإرشاد الى الأقسام الفنية الأخرى حيث تقدم لهم الحوافز أو المميزات الجاذبة للعمل بها . ٨ - التعرض لظروف طارئة أو قهرية تمنع الحضور . ٩ - عدم حاجة المدعويين للتدريب من أصله لأنهم يدعون المعرفة بكل شئ فى الزراعة . ١٠ - عدم سماح المسئولين لهم بالذهاب إلى مقر المركز للتدريب .

( ب ) أسباب عدم حضور الزراع : ١ - الإنشغال بأعمال مزرعية ضرورية . ٢ - الميعاد غير مناسب للتدريب . ٣ - التعرض لمواقف صعبة أو ظروف طارئة . ٤ - الشعور بعدم فائدة التدريب . ٥ - عدم وجود تحفيز إرشادى مادي أو أدبي . ٦ - بعد مقر المركز الإرشادى عن مكان الإقامة والسكن . ٧ - وجود اتجاهات سلبية نحو الإرشاد بسبب عدم المصداقية فى بعض ما يوصى به . ٨ - عدم الإهتمام بالحضور والمشاركة لغياب الوعى بأهمية ودور المركز الإرشادى . ٩ - عدم أهمية الموضوعات التدريبية . ١٠ - تكرار نفس الموضوعات بطريقة ممل . ١١ - تكرار نفس المحاضرين ونفس الوجوه ونفس الفكر دون تجديد أو إبتكار أو عوامل جذب . ١٢ - تكرار الوعود الكاذبة (كومات القش وتوفير الأمتنيا والمولاس .... إلخ) . ١٣ - الآثار العكسية للسياسة الزراعية (إنخفاض أسعار بعض المحاصيل الزراعية مثل القطن والذرة والأرز ، وصعوبة التسويق فى المحاصيل الجديدة مثل الكانولا ، وبنجر السكر ... إلخ) . ١٤ - عدم تقديم واجب الضيافة . ١٥ - الأمية والجهل وإنخفاض درجة المشاركة الإجتماعية لدى الزراع .

ومما سبق يمكن إستخلاص الآتى :

١ - أن إعتناء مسئول المركز الإرشادى على الدعوات الرسمية فقط التى يرسلها إلى المستهدفين بالتدريب من المرشدين الزراعيين أو الزراع ، ليس كافياً لإقناع هؤلاء المرشدين بالحضور إلى مقر المركز الإرشادى . ويمكن للإتصال المباشر من قبل مسئول المركز الإرشادى أن يكون أكثر فعالية فى إقناعهم بالحضور . ٢ - إعادة النظر فى موضوعات التدريب والقائمين بها حتى تكون موضع ترحيب وإستحسان وأهمية للفئات المستهدفة بالتدريب للرقى بها . ٣ - أن تتوافر المرونة فى تصميم المراكز الإرشادية وخاصة شروط المساحة ٢٠ × ٣٠م حيث لا يتوافر هذا الشرط داخل أسوار معظم الجمعيات التعاونية الزراعية المملوكة لوزارة الزراعة ،ويمكن تشييد المقر على دورين فى مساحة ١٠×١٥م بحيث تكون المكاتب الإدارية فى الدور الارضى ، وقاعة التدريب فى الدور العلوى . وهو ما سوف يشجع على إقامة العديد من المراكز وحضور العديد من الزراع إليها لقربها من تجمعات سكانهم .

أمكن ترتيب هذه الأسباب تنازلياً وفقاً لتكراراتها من وجهة نظر المبحوثين ، وذلك على النحو التالي:

(أ) أسباب عدم حضور المرشدين : ١ - تكليفهم بأعمال ومهام وظيفية أخرى . ٢ - الانخراط في أعمال المقاومة لأفان القطن . ٣ - عدم قيام رؤسائهم بالتنبيه عليهم رسمياً . ٤ - الشعور بعدم جدوى وأهمية التدريب لعدم الثقة في النتائج . ٥ - عدم توفير حافز مادي أو أدبي بما في ذلك عدم تقديم واجب الضيافة . ٦ - بعد مقر المركز الإرشادي وعدم صرف بدل إنتقال أو الوجود اللازم للموتوسيكلات إن وجدت . ٧ - قلة عدد المرشدين الزراعيين في منطقة عمل المركز لهجرتهم من قسم الإرشاد الى الأقسام الفنية الأخرى حيث تقدم لهم الحوافز أو المميزات الجاذبة للعمل بها . ٨ - التعرض لظروف طارئة أو قهرية تمنع الحضور . ٩ - عدم حاجة المدعومين للتدريب من أصله لأنهم يدعون المعرفة بكل شيء في الزراعة . ١٠ - عدم سماح المسؤولين لهم بالذهاب إلى مقر المركز للتدريب .

(ب) أسباب عدم حضور الزراع : ١ - الإنشغال بأعمال مزرعية ضرورية . ٢ - الميعاد غير مناسب للتدريب . ٣ - التعرض لمواقف صعبة أو ظروف طارئة . ٤ - الشعور بعدم فائدة التدريب . ٥ - عدم وجود تحفيز إرشادي مادي أو أدبي . ٦ - بعد مقر المركز الإرشادي عن مكان الإقامة والسكن . ٧ - وجود إتجاهات سلبية نحو الإرشاد بسبب عدم المصداقية في بعض ما يوصى به . ٨ - عدم الإهتمام بالحضور والمشاركة لغياب الوعي بأهمية ودور المركز الإرشادي . ٩ - عدم أهمية الموضوعات التدريبية . ١٠ - تكرار نفس الموضوعات بطريقة مملّة . ١١ - تكرار نفس المحاضرين ونفس الوجوه ونفس الفكر دون تجديد أو إبتكار أو عوامل جذب . ١٢ - تكرار الوعود الكاذبة (كومات القش وتوفير الأمونيا والمولاس ... إلخ) . ١٣ - الآثار العكسية للسياسة الزراعية (إنخفاض أسعار بعض المحاصيل الزراعية مثل القطن والذرة والأرز ، وصعوبة التسويق في المحاصيل الجديدة مثل الكانولا ، وبنجر السكر ... إلخ) . ١٤ - عدم تقديم واجب الضيافة . ١٥ - الأمية والجهل وإنخفاض درجة المشاركة الإجتماعية لدى الزراع .

ومما سبق يمكن إستخلاص الآتي :

١ - أن إعتقاد مسئول المركز الإرشادي على الدعوات الرسمية فقط التي يرسلها إلى المستهدفين بالتدريب من المرشدين الزراعيين أو الزراع ، ليس كافياً لإقناع هؤلاء المرشدين بالحضور إلى مقر المركز الإرشادي . ويمكن للإتصال المباشر من قبل مسئول المركز الإرشادي أن يكون أكثر فعالية في إقناعهم بالحضور . ٢ - إعادة النظر في موضوعات التدريب والقائمين بها حتى تكون موضع ترحيب وإستحسان وأهمية للفئات المستهدفة بالتدريب للرقى بها . ٣ - أن تتوافر المرونة في تصميم المراكز الإرشادية وخاصة شروط المساحة ٢٠ × ٣٠ م حيث لا يتوافر هذا الشرط داخل أسوار معظم الجمعيات التعاونية الزراعية المملوكة لوزارة الزراعة . ويمكن تشييد المقر على دورين في مساحة ١٠ × ١٥ م بحيث تكون المكاتب الإدارية في الدور الأرضي ، وقاعة التدريب في الدور العلوي . وهو ما سوف يشجع على إقامة العديد من المراكز وحضور العديد من الزراع إليها لقربها من تجمعات سكانهم .

ثالثاً : إدراك المبحوثين لأنماط شخصية المتدربين وكيفية التعامل معها : للتعرف على سلامة

إدراك المبحوثين لبعض أنماط الشخصية للمتدربين من المرشدين الزراعيين والزراع ، وتقديرات المبحوثين لنسبة تواجد كل نمط أثناء تنفيذ بعض الأنشطة والأساليب التدريبية داخل مقر المركز

الإرشادى ، وكذلك تقديراتهم لنسبة تأثير كل نمط فى تعويق عملية التدريب ، ومدى معرفة هؤلاء المبحوثين بكيفية كف تأثير السلوك السلبى لهذه الأنماط ، فإنه يمكن توضيح مايلى :

١ - تشير النتائج البحثية الواردة فى الجدول رقم (٦) إلى أن نسبة المبحوثين الذين يدركون مظاهر السلوك للتمط الوسواس ، والمستعجل ، وأبو العريف ، والخجول (السلبى) للمتدربين من المرشدين الزراعيين والزراع ، قد تراوحت بين (٨١٪ - ٩٢٪) تقريباً ، بينما تراوحت نسبة المبحوثين الذين أفادوا بوجود النمط المتفرج ، والشاكى ، والمسترسل ، والمتعالى بين (٧٠٪ - ٦٥٪) تقريباً ، أما نسبة مسئولى المراكز المبحوثين الذين أفادوا بإدراكهم لوجود النمط المشاكس ، والخبير ، والمتردد ، والمدقق فى الأنشطة التدريبية الإرشادية ، فقد تراوحت بين (٦٨٪ - ٧٨٪) تقريباً من إجمالى المبحوثين. وهو ما يشير بشكل عام إلى أن أكثر من ثلث المبحوثين (٣٥٪) يفتقدون القدرة على إدراك بعض أنماط الشخصية للمتدربين من المرشدين والزراع داخل قاعة التدريب فى المركز الإرشادى مما قد يترتب عليه فشل إدارة التدريب - أى فشل العملية الإرشادية - أو حدوث بعض المشاكل بين المتدربين وبعضهم البعض أو بينهم وبين المدربين من محاضرين أو أخصائين إرشاديين بسبب المداخلات التى قد تحدث بينهم وبين مسئول المركز الإرشادى.

٢ - أن تقديرات المبحوثين لنسب تواجد أنماط الشخصية المطروحة على المقياس فى الأنشطة التدريبية الإرشادية داخل المراكز الإرشادية ، تراوحت بين (٤٪ - ١٥٪) تقريباً فى ضوء إدراكهم وملاحظاتهم لمظاهر وسمات سلوك كل نمط من أنماط المتدربين من المرشدين الزراعيين ، بينما تراوحت هذه النسب بين (٥٪ - ١٦٪) تقريباً بالنسبة للمتدربين من الزراع. ومن الملاحظ أن هذه النسب متقاربة جداً فى حدودها الدنيا والعليا لكل من المرشدين والزراع ، وهو أمر طبيعى فالأنماط الشخصية متشابهة فى معظم تصرفاتها وسلوكياتها الموسوسة لمن يلاحظها . وقد يرجع ذلك إلى أن السلوك الإنسانى ما هو إلا دالة لتفاعل الفرد ( ككائن حى ) مع البيئة ،  $Behavior (B) = F[Environment (E) - Humans (H)]$  ، أى أنه محصلة لمجموعة من المحددات ، كما أنه قد يرجع إلى عوامل وأسباب يرتبط بعضها بالمتدربين أنفسهم ، ويرتبط البعض الآخر بالعوامل التى تؤثر على إدراك المبحوثين وتقديراتهم لنسبة تواجد كل نمط من أنماط الشخصية للمتدربين داخل المركز الإرشادى .

٣ - أن احتمال تواجد هذه الأنماط - وبأى نسب - أثناء تنظيم وإدارة - تنفيذ - الأنشطة التدريبية داخل المراكز الإرشادية قد يتسبب فى تعويق عملية التدريب بنسب تتراوح بين (٥٪ - ٧,٥٪) تقريباً فى حالة المتدربين من المرشدين الزراعيين ، وبين (٥٪ - ١٢٪) تقريباً بالنسبة للمتدربين من الزراع . ويعنى هذا أنه بإفتراض وجود الإثنى عشر نمطاً المذكورة على المقياس ، لبلغت نسبة تعويق هذه الأنماط للتدريب حوالى ٧٦٪ بالنسبة للمتدربين من المرشدين الزراعيين ، وحوالى ٩٨٪ بالنسبة للمتدربين من الزراع ، وهذا معناه فشل شبه تام للنشاط التدريبى . وفى حالة وجود أربعة أنماط للمتدربين من المرشدين الزراعيين هم الشاكى والوسواس والمستعجل وأبو العريف ، فإن نسبة التعويق لعملية التدريب تبلغ قرابة ٢٩٪ ، وفى حالة وجود أربعة أنماط للمتدربين من الزراع هم المستعجل والمتردد والوسواس والخبير ، فإن نسبة التعويق لعملية التدريب تبلغ قرابة ٤٢٪ ولا شك أن هذه النسب تعكس مقدار ما تسببه تلك الأنماط من تعويق للتدريب ما لم تكن لدى مسئول المركز الذى يدير تلك العملية القدرة والمهارة العالية فى التعرف

على هذه الأنماط والكشف عنها ميكراً من خلال مظاهر سلوكها، ثم العمل بحكمة على كف تأثيرها السلبي .

٤ - أن أكثر من (٩٠٪) من إجمالي المبحوثين لا يعرفون كيفية التعامل الصحيح مع النمط المتعالي ، والنمط المشاكس ، كما أن أكثر من (٨٦٪) من إجمالي المبحوثين لا يعرفون كيفية التعامل الصحيح مع النمط أبو العريف ، والنمط المدقق ، في حين أن أكثر من (٨٨٪) من إجمالي المبحوثين لا يعرفون كيفية التعامل الصحيح مع كل من النمط المستعجل والمسترسل و المتردد . وأخيراً فإن أكثر من (٦٦.٥٪) من إجمالي مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين، لا يعرفون كيفية التعامل مع كل من النمط الخجول والشاكي ، ويتبقى النمط الخبير الذي كشفت النتائج البحثية أن حوالي (٤٤٪) من إجمالي المبحوثين لا يعرفون كيفية التعامل الصحيح معه .

وتشير هذه النتائج إجمالاً إلى أن معظم مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين في حاجة إلى التدريب على كيفية التعامل الصحيح من أنماط المدربين - الاتصال التدريبي - من المرشدين الزراعيين والزراع ، ليس هذا فحسب ، بل إن كثيراً من المبحوثين تنقصهم المعرفة بأهم السمات (الخصائص) لأنماط الشخصية وكيفية كف تأثيرها ، وكان من المتوقع أن يكون معظم المبحوثين (٧٧٪) ، وبعد مزاولتهم للعمل كمسؤولي مراكز إرشادية لمدة تتراوح بين (٢ - ٧ سنوات ) كما هو مبين في الجدول رقم (١) قد إكتسبوا خلال نظام التدريب والإعداد ، السمات والخصائص الضرورية للعمل الإرشادي بمجالته . أي أنه كان من المتوقع أن يكون مسؤولو المراكز قد إكتسبوا خلال منظومة التعليم والتثقيف والتدريب أثناء مزاولة المهنة ، الإدراك للمعارف والمهارات التي تمكنهم من القيام بهذا الدور - كمعلم أو مدرب مسئول عن مركز إرشادي - حتى لا يتحول هذا النوع من التدريب إلى آلية جامدة عن الجوانب المادية وإهمال الجوانب الفكرية ، وقد تعكس هذه النتائج إحتياج مسؤولي تلك المراكز للتدريب في مجال التعامل مع أنماط الشخصية المختلفة للمتدربين ، كما قد تعكس هذه الإستجابات التعرف على المناخ التدريبي بالمراكز ، والتعرف على الفروق الفردية بين مسؤولي المراكز الإرشادية في التعامل مع بعض أنماط المسترشدين أثناء عملية التدريب داخل الإرشادى ، وتحديد خصائص وأنماط المدربين من المرشدين والزراع . وعموماً فإن القائم على هذا البحث ينصح مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وغير المبحوثين بضرورة ملاحظة المظاهر السلوكية التي يتسم بها كل نمط ، ومعرفة كيفية كف تأثير السلبي منها ، وقد يتاح ذلك من خلال التدريب الرسمي أو التدريب غير الرسمي ولكل أساليبه وصوره ، وخاصة أن حوالي ١٠٪ فقط من إجمالي المبحوثين سبق لهم التدريب ليكونوا مدربين ، وأن حوالي ٨٪ فقط سبق تدريبهم لتنمية مهاراتهم الإدارية وهو ما تشير إليه البيانات الواردة في ذات الجدول رقم (١) .

٥ - أن معظم المبحوثين في حاجة إلى التدريب على كيفية كف أثر النمط السلبي لسلوك للمتدربين من المرشدين والزراع ، كما أنهم في حاجة إلى تنمية مهاراتهم الاتصالية في مجال التعامل مع المدربين - الاتصال التدريبي - حيث أوضحت النتائج أن قرابة (٨٥٪) من المبحوثين يفضلون التعامل مع بعض هذه الأنماط بالإهمال وكأنها غير موجودة حتى لا يضيع وقت التدريب ، في حين يرى أكثر من (٦٩٪) من المبحوثين إجبار المتدرب على إحترام العمل والنظام التدريبي بتوجيه اللوم أو التأنيب له إذا لزم الأمر، كما أن أكثر من (٥٥.٥٪) يفضلون طرد المتدرب خارج المركز الإرشادي بشكل مهذب لضمان نجاح التدريب، بينما يرى أكثر من نصف المبحوثين (٥٢.٨٪) أن حرمان المتدرب من حضور الأنشطة التدريبية المستقبلية بالمركز الإرشادي، هو أفضل طريقة للتعامل معه وكف تأثيره السلبي و المعوق لسير النشاط التدريبي.\*

(\* جمعت وحسبت من واقع استجابات المبحوثين بإستمارة الاستبيان.

## رابعاً : آراء المبحوثين فيما يتصل بفترات ومواسم ظهور الأنماط موضع البحث :

٦ - توضح البيانات الواردة في الجدول رقم (٧) أن المتدربين من النمط المدقق والشاكي والخجول والمتردد من الزراع ، هم أكثر الأنماط تواجداً في فترات التدريب الصباحية داخل المراكز الإرشادية ، وأن المتدربين من النمط المسترسل والمستعجل والمشاكس والخبير من أكثر الأنماط إدراكاً من قبل المبحوثين في حالة تنفيذ الأنشطة التدريبية في وقت الظهيرة ، أما الأنشطة التدريبية المسائية، فإن أكثر الأنماط إدراكاً من قبل المبحوثين ، هم النمط المتفرج والمتعالى والوسواس وأبو العريف.

٧ - أما أكثر الأنماط ظهوراً من الزراع خلال مراحل الزراعة المختلفة والتي يدرك معظم المبحوثين تواجدها وظهورها في التوقيت ما قبل الإعداد للزراعة فهي النمط المتفرج والمتعالى والوسواس وأبو العريف ، أما أثناء الخدمة والإعداد للزراعة فإن أكثر الأنماط إدراكاً من قبل المبحوثين هم النمط الشاكي والخجول والمستعجل والوسواس ( الذي لا يصدق ) من الزراع .

وما يلفت النظر هو تواجد النمط المسترسل والمتعالى والوسواس وأبو العريف طوال فترة النمو المحصولي ، وهذا التواجد غير مدرك من قبل المبحوثين للنمط المتردد والخبير المستعجل ، في حين أن النمط المستعجل والمسترسل والمشاكس والمتردد يتم إدراكهم إذا كان التدريب أثناء فترة الحصاد والتخزين ، وهي ملحوظة منطقية مع سمات كل منهم ، حيث الخوف والحرص على المحصول الناتج بعد عناه موسم كامل .

وعموماً فإنه يمكن تفسير تلك النتائج في ضوء سمات ومظاهر سلوك كل نمط من أنماط المتدربين من الزراع ، فالنمط المسترسل من الزراع يظهر في الأنشطة التدريبية التي تعقد في وقت الظهيرة في مقر المركز الإرشادي ، وربما يتفق سلوك هذا النمط مع سماته وخصائصه ، فهو لا يقدر وقت الآخرين ويتشعب ويستمر في الحديث وينتقل من موضوع الى موضوع آخر ، والنمط المتفرج يأتي مساءً بعد إنتهائه من العمل المزرعي اليومي نهائياً وهو يأتي للتسلية والترفيهية ومعرفة ماذا يحدث دون أن يكون في نيته الإستفادة. أما النمط الخجول ( السلبي ) فقد يكون حضوره مجرد الجملة لمسئول المركز ، أو للعاملين معه في إطار التزامات الصداقة فقط ، وقد لا يكون من زراع الناحية أصلاً، وأن حضوره مجرد ملء فراغ قاعة التدريب كشكل عام Form أمام الحاضرين أو الزوار . وبالنسبة لباقي الأنماط فمن الملاحظ أن هناك تبايناً في إدراك تواجدها من وقت لآخر .

٨ - ومن الملاحظات البحثية الجديرة بالذكر أيضاً ، أن النمط الخبير والنمط الوسواس يتواجدان في مواسم الزراعة الصيفية والشتوية أي أنهما متلازمان في التواجد ويأتي النمط المستعجل وأبو العريف ليظهرا أكثر في الحاصلات الصيفية ، أما الخجول والمدقق فيظهرا في المواسم الشتوية ، وهو ما تشير إليه بوضوح البيانات الواردة في الجدول رقم (٨) .

٩ - وإسترشاداً بما ذكره ( الخولى ، ١٩٧٧ )، فإنه يمكن القول أنه إذا إقتنع المتدرب ( مزارع / مرشد / قائد ريفي / فتاه / شاب ... إلخ ) بعدم جدوى الأنشطة التدريبية التي تعقد في المركز الإرشادي ، وبأنها مضيعة لوقته أو لأنها تسبب له الحرج أو المهانة ، فإنه لن يحضر الأنشطة

خامساً : تحديد معامل الاختلاف بين الباحثين في إدراكهم لأنماط شخصية المتدربين :

تبين من النتائج الواردة في الجدول رقم (٩) وجود إختلافات كبيرة بين الباحثين فيما يتصل بتقديراتهم لنسبة تواجد الأنماط المختلفة أثناء إدارة العمليات التدريجية حيث بلغت قيمة تقدير معامل الإختلاف ٢٠.٥٪ في حالة تقدير نسبة تواجد النمط الخبير ، و ١٣.٠٪ في حالة النمطين المتفرج و الخجول ، و ١٢.٤٪ لكل من النمطين المسترسل والشاكي ، و ١١.٠٪ للنمط المتردد ، و ١٠.٩٪ في النمط الوسواس ، و ١٠.٤٪ في حالة النمط المشاكس ، و ٩.٢٪ في حالة النمط أبو العريف ، و ٩.١٪ للنمط المستعجل ، و ٨.٠٪ للنمط المدقق ، كما بلغت قيمة معامل الإختلاف بين الباحثين عند تقديرهم لنسبة تواجد النمط المتعالى حوالى ٧.٨٪ . مما يؤكد تباين الباحثين فى تقديرهم لنسبة تواجد كل نمط حيث استخدم إختبار T وقد وجد أن كل القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ . عدا النمط الخبير وهو ما يشير إلى أن هذا التباين ليس وليداً للصدفة .

سائساً : العلاقات الارتباطية بين الأنماط المدروسة :

تم إجراء عملية مزوجة بين الأنماط المدروسة فى ضوء إجابات الباحثين ، وقد تبين من النتائج الإحصائية وجود علاقة ارتباطية معنوية عند المستوى الإحتمالى ٠.٠١ بين كل من الأزواج التالية من الأنماط : ١ - النمط المتردد والنمط المدقق (  $r=0.613$  ) ، ٢ - النمط المتردد و النمط الوسواس (  $r= 0.661$  ) ، ٣- النمط المدقق و النمط المشاكس (  $r= 0.083$  ) ، ٤ - النمط المدقق والوسواس (  $r=0.614$  ) ، كما تبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية مغزوية عند المستوى الإحتمالى ٠.٠٥ بين كل من الأزواج التالية من الأنماط : ١- النمط المشاكس والخجول (  $r=0.5$  ) ، ٢ - النمط المتفرج والنمط الخجول (  $r=0.54$  ) . وتتسق هذه النتيجة مع البيانات الواردة فى الجدول رقم (٩) ، ومع المنطق السلوكى ، وكذلك مع ظهور هذه الأنماط .

### التوصيات البحثية

فى ضوء ما تم تقريره من أهداف وما أسفر عنه البحث من نتائج ومضامين ، فإنه يمكن استخلاص التوصيات البحثية التالية :

١ - حاجة مسئولى المراكز الإرشادية إلى التدريب المتواصل وليس التدريب المؤقت ، فالتدريب المتواصل هو سمة التحديث ، وتأتى مهارات الاتصال التدريجى - طرق معاملة المتدربين - فى مقدمة المهارات المطلوبة فى مسئول المركز الإرشادى ، لأنها تعتبر مفتاح النجاح لنشاط التدريب ، أضف إلى ذلك المهارات المرتبطة بتعليم الكبار الذين لهم حاجات وعلاقات فيما بينهم من جانب ، ومع القائمين بالتدريب من جانب آخر .

٢ - الدفع بالمتخصصين فى مجال إدارة الأعمال الإرشادية لرفع مستوى تدريب مسئولى المراكز الإرشادية الى المستوى الجيد والمطلوب لتحقيق المهام الإرشادية بنجاح .

٣ - نظراً لأهمية المراكز الإرشادية فى تحديث الزراعة المصرية ، فإنه من الضرورى العمل على خلق وتكوين قدرات ذهنية وشخصية مقبولة لمسئولى المراكز الإرشادية ، حتى يمكن إقامة جسور وصلات بينهم وبين مسترشديهم أثناء عمليات التدريب داخل المراكز الإرشادية .

## المراجع

- ١ - الخولى، حسن زكى (دكتور)، (١٩٧٧) : الإرشاد الزراعي - دوره في تطوير الريف ، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية : ٣٥٧ - ٣٦٥ .
- ٢ - الشاذلى ، محمد فتحى (دكتور)، (١٩٩٧) : الدليل التدرىبى ، وزارة الزراعة وجهات أخرى، القاهرة : ١٨ .
- ٣ - الشافعى ، عماد مختار (دكتور)، (١٩٩٧) : الدليل التدرىبى ، وزارة الزراعة وجهات أخرى، القاهرة : ١٤ .
- ٤ - الطوبجى، حسين حسنى ( مؤلف )، (١٩٩٢) : تطبيقات فى المجال التجارى ، وزارة التربية والتعليم ، كلية التربية ، جامعة طنطا، مصر : ١٥ .
- ٥ - الهوارى ، سيد (دكتور ) ، (١٩٧٦) : الإدارة : الأصول والانس العلمية ، مكتبة عين شمس : ٢٠ .
- ٦ - جبر ، حشمت أحمد على ( مؤلف )، (١٩٩٨) : التدرىب الإدارى والمدرب المحترف ، توزيع الأهرام، القاهرة : ١٠٠ .
- ٧ - دياب ، إسماعيل محمود ، وفتحى درويش عشيبية (دكتوران) ، (١٩٩٨) : إدارة المدرسة الإبتدائية، كلية التربية بدمهور ، جامعة الإسكندرية : ٣٠٩ - ٣١١ .
- ٨ - صادق ، عادل (دكتور) ، (٢٠٠١) : كيف تصبح عظيماً ؟ الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة : ٨٣ .
- ٩ - عبد الوهاب ، على محمد (دكتور) ، (١٩٧٥) : السلوك الإنسانى فى الإدارة ، مكتبة عين شمس : ٣٥ - ٧٢ .
- ١٠ - عثمان ، محمود إسماعيل ، وحنان كمال (دكتوران) ، (٢٠٠١) : تحديد قوة القيم التنظيمية لدى القائمين على العمل الإشادى الزراعى فى مصر ، الإسكندرية للتبادل العلمى، العدد الأول، مجلد (٢٢)، يناير / مارس، الإسكندرية : ١٠٤ .
- ١١ - ملازن ، محمد حسين ، ومحمود إسماعيل عثمان ، ونادية مصطفى لمعى (دكاترة ) ، (٢٠٠١) : تحديد نقاط الإختلاف والإتفاق بين الخبراء الإرشاديين لتفعيل دور المراكز الإرشادية الزراعية فى مصر ، الإسكندرية للتبادل العلمى ، العدد الرابع ، مجلد (٢٢) ، أكتوبر / ديسمبر ، الإسكندرية : ٢٥٧ .
- ١٢ - هلال ، محمد عبد الغنى حسن (دكتور) ، (٢٠٠٠ / ٢٠٠١) : التدرىب - الأساسى والمبادئ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، مصر الجديدة ، القاهرة : ٨٤ .
- ١٣ - وزارة الزراعة ، (الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى) ، (١٩٩٦) : مجلة الإرشاد الزراعى ، عدد نوفمبر / ديسمبر ، مصر : ٤ - ٥ .
- ١٤ - وزارة الزراعة وجهات أخرى ، (١٩٩٧) : المراكز الإرشادية ، نشرة مطوية رقم (٣٥١) ، مصر .
- 15 - Desimone, Randy L. & Harris, David M., (1998): Human Resource development, Second Edition, The Dryden Press, Harcourt Brace College publisher, U.S.A : 6-10.

جدول رقم (١) توزيع البحوث وفقاً للسمات والخصائص الشخصية المدروسة

سمات وخصائص البحوث	عدد (ن = ٧٢)	%	سمات وخصائص البحوث	عدد (ن = ٧٢)	%
١- العمر لأجرب سنة ميلادية: من (٤٠-٤٤ سنة) من (٤٥-٤٩ سنة) من (٥٠-٥٤ سنة) ٢- المؤهل الدراسي: دبلوم زراعة متوسط (ب) تعاون زراعي بكالوريوس زراعة ماجستير زراعي ٣- تاريخ الحصول على المؤهل: من سنة (١٩٦١-١٩٧٠) من سنة (١٩٧١-١٩٨٠) من سنة (١٩٨١-١٩٩٠) من سنة (١٩٩١-٢٠٠٠) ٤- التخصص الدراسي: شعبة عامة (إنتاج زراعي) إرشاد زراعي - إنتاج محاصيل أمراض نبات بساتين - ألبان علوم قطن	٢٥ ٣٣ ١٤	٣٤,٧ ٤٥,٨ ١٩,٥	٥ - مدة العمل كمستقل مركز : من (٢ - ٣ سنوات) من (٤ - ٥ سنوات) من (٦ - ٧ سنوات) ٦- مجالات التدريب الوظيفي: إرشاد زراعي إنتاج محاصيل مستقل مركز إرشادي مكافحة آفات زراعية ميكنة زراعية فرز أقطان محاصيل بستانية إنتاج حيواني إعداد مدرب تنمية مهارات إدارية محاصيل الخضار صناعية غذائية اعلاف غير تقليدية تطوير الري = مناهل = ثقافية سكانية تواجر = تسويق زراعي	٣٦ ٣٢ ١٤ ٤١ ٣٦ ٣٤ ٣٣ ١٢ ١٠ ٨ ٧ ٧ ٦ ٦ ٥ ٥ ٢ ١	٣٦,١ ٤٤,٤ ١٩,٤ ٥٦,٩ ٥٠,٠ ٤٧,٢ ٣١,٩ ١٦,٧ ١٣,٩ ١١,١ ٩,٧ ٩,٧ ٨,٢ ٨,٢ ٦,٩ ٦,٩ ٢,٨ ١,٤

تابع جدول رقم (١) توزيع البحوثين وفقاً للسمات والخصائص الشخصية المدروسة

سمات وخصائص البحوثين	عدد (n = 72)	%	سمات وخصائص البحوثين	عدد (n = 72)	%
٧- عدد المهام الوظيفية السابق ممارستها : (١) مهمة وظيفية واحدة (٢) مهمتان وظيفيتان (٣) ثلاث مهام وظيفية (٤) أربع مهام وظيفية (٥) خمس مهام وظيفية ٨- المسميات الوظيفية السابق شغلها : مرشد زراعي وكيل إرشاد زراعي مرشد حوض مدير جمعية تعاونية زراعية مهندس مكافئة حقلية رئيس مجموعة تحديث زراعي (مشروع) مفتش متابعة بإدارة زراعية مهندس تحديث زراعي (مشروع) رئيس قسم غير إرشادي زراعي أخصائي محصول (أرز وقمح ، أرز) مهندس يساتين مهندس شتول زراعية	١٤ ١٢ ٢٠ ١٥ ١١ ٤٨ ٢٩ ٢٤ ١٨ ١٦ ١٥ ١٣ ١٢ ١١ ٩ ٢ ١	١٩,٤ ١٦,٧ ٢٧,٨ ٢٠,٨ ١٥,٣ ٦٦,٧ ٤٠,٣ ٣٣,٣ ٢٥,٠ ٢٢,٢ ٢٠,٨ ١٨,١ ١٦,٧ ١٥,٣ ١٢,٥ ٢,٨ ١,٤	٩- مدة العمل بوزارة الزراعة : من (١٠ - ١٤ سنة) من (١٥ - ١٩ سنة) من (٢٠ - ٢٥ سنة) ١٠- مدة العمل بالإرشاد الزراعي : ٨ سنوات فأقل من (٩ - ١٧ سنة) من (١٨ سنة - فأكثر) ١١- عدد الدورات التدريبية : دورة تدريبية واحدة من (٢ - ١١ دورة تدريبية) من (١٢ - ٢١ دورة تدريبية) من (٢٢ - ٣١ دورة تدريبية) ١٢- عدد مجالات التدريب : مجال تدريبي واحد من (٢ - ٣ مجالات تدريبية) من (٤ - ٥ مجالات تدريبية)	٩ ٢٧ ٣٦ ١٧ ٢٤ ٢١ ٥ ٤٣ ١٩ ٥ ٧ ٤٢ ٢٣	١٢,٥ ٣٧,٥ ٥٠,٠ ٢٣,٦ ٤٧,٢ ٢٩,٢ ٦,٩ ٥٩,٧ ٢٦,٤ ٦,٩ ٩,٧ ٥٦,٣ ٣١,٩

جدول رقم (٢) متوسط عدد المرات والمسئولين و زمن التدريب وإستخدام الوسائل التدريبية

عدد	البيانات
٨	متوسط عدد مرات تنفيذ الأنشطة التدريبية بكل مركز /شهر
٣	متوسط عدد مسئولى و / أو أخصائى التدريب / نشاط تدريبي
٩٦	متوسط زمن النشاط التدريبي الواحد بالمركز / دقيقة
٤	متوسط عدد مرات إستخدام الوسائل والمعينات التدريبية التعليمية / شهر

جدول رقم (٣) متوسط عدد المرشدين والزراع المدعومين للتدريب .

عدد	البيانات
١٣ متدرجاً	متوسط عدد المرشدين الزراعيين المرسل إليهم تعليمات للتدريب .
٧ متدرجين	متوسط عدد المرشدين الزراعيين المستجيبين لحضور التدريب فعلاً
٣٤ متدرجاً	متوسط عدد الزراع الذين يقوم المركز بدعوتهم رسمياً للتدريب .
٢٦ متدرجاً	متوسط عدد الزراع الذين يستجيبون للدعوة للتدريب فعلاً .

جدول رقم (٤) أسباب عدم حضور المرشدين للتدريب من وجهة نظر الباحثين

الأسباب	عدد (ن = ٧٢)	%
١ الإنشغال بأعمال ومهام وظيفية أخرى	٢٩	٥٤,٢
٢ الإنخراط فى أعمال المقاومة بالأمر المباشر	١٧	٢٣,٦
٣ عدم التنبيه وإخطارهم بشكل رسمى للحضور .	١٣	١٨,١
٤ الإحساس بعدم الثقة فى نتائج التدريب .	٧	٩,٧
٥ إنعدام الحوافز الإرشادية المادية والأدبية .	٦	٨,٣
٦ بعد المقر وعدم صرف بدل إنتقال أو وقود للمركبات .	٥	٦,٩
٧ قلة عدد المرشدين فى المنطقة التى يخدمها المركز .	٤	٥,٦
٨ ظروف قهريه أو طارئة تمنع الحضور .	٣	٤,٢
٩ عدم حاجة المدعومين للتدريب من أصله لأنهم يدعون المعرفة بكل شىء فى الزراعة .	٣	٤,٢
١٠ عدم سماح المسئولين لهم بالذهاب إلى مقر المركز للتدريب .	٢	٤,٢

جدول رقم (٥) أسباب عدم حضور الزراع للتدريب من وجهة نظر المبحوثين

م	الأسباب	عدد (ن=٧٢)	%
١	الإشغال بأعمال مزرعية .	٣٥	٤٨,٦
٢	الميعاد غير مناسب لحضور التدريب.	٢٧	٣٧,٥
٣	التعرض لظروف أو مواقف طارئة.	١٥	٢٠,٨
٤	الإحساس بعدم الفائدة من الحضور .	١٢	١٦,٧
٥	إنعدام الحوافز الإرشادية المادية والأدبية .	٩	١٢,٥
٦	بعد مقر المركز الإرشادي عن محل الإقامة والسكن .	٨	١١,١
٧	إنعدام الثقة فيما يوصى به الإرشاد الزراعي .	٧	٩,٧
٨	عدم الإهتمام لعدم الوعي بدور المركز الإرشادي.	٦	٨,٣
٩	عدم أهمية الموضوعات التدريبية .	٥	٦,٩
١٠	تكرار نفس الموضوعات بطريقة مملة دون تجديد أو إبتكار .	٤	٥,٦
١١	تكرار نفس المحاضرين ونفس الوجوه ونفس الفكر بدون عوامل جذب.	٤	٥,٦
١٢	تكرار الوعود الكاذبة ( كومات القش وتوفير الامونيا والمولاس ... الخ).	٤	٥,٦
١٣	الآثار العكسية للسياسة الزراعية ( إنخفاض أسعار بعض المحاصيل الزراعية وصعوبة التسويق في بعضها الآخر).	٣	٤,٢
١٤	عدم تقديم واجب الضيافة .	٣	٤,٢
١٥	الأمية والجهل وإنخفاض درجة المشاركة الإجتماعية لدى الزراع .	٢	٢,٧

جدول رقم (٦) إدارك الباحثين لأنماط شخصية المتدربين، وتقدير نسبتى تواجد كل نمط وتأثيره فى تعويق التدريب، ومعرفة كيفية كفا تأثيرها

أنماط الشخصية المطروحة على المقياس البحثى	إدارك الباحثين لأنماط الشخصية للمتدربين من الزراعى والمرشدين		تقديرات الباحثين لنسبة تواجد النمط أثناء التدريب فى المركز		تقديرات الباحثين لنسبة تأثير النمط فى تعويق عملية التدريب فى المركز		المعرفة الصحيحة للمبحوثين بكيفية كفا تأثيرها	
	(N = ٧٢)		%		%		%	
	عدد	%	للزراعى	للمرشدين	للزراعى	للمرشدين	عدد	%
النمط الخجول	٦٦	٩١,٧	١١,٢	٩,٧	٦,٢	٥,١	٢٢	٢٠,٦
نمط أبو العريف	١٦	٨٤,٧	٩,٢	٦,٩	٨,٣	٦,٥	١٠	١٣,٩
النمط المستعجل	٥٥	٨١,٩	٤,٢	٨,٧	١١,٣	٧,٢	١٢	١٦,٧
النمط الوسواس	٧٥	٨٠,٦	١٠,١	١٧,١	٩,٢	٧,٤	١٥	٢٠,٨
النمط المذيق	٦٥	٧٧,٨	٥,١	١٥,١	٨,٢	٥,٧	٩	١٢,٥
النمط المتردد	٤٥	٧٥,٠	٦,٠	٩,٠	١٢,١	٦,٢	١٣	١٨,١
النمط الخبير	٢٥	٧٢,٦	١٠,١	١٣,٤	٩,٠	٤,٣	٤٠	٥٥,٦
النمط المشاكس	٤٣	٦٨,١	٦,٣	٥,٩	٧,٨	١,٨	٧	٩,٧
النمط المتعالى	٧٣	٦٥,٣	١١,١	٩,٢	٧,٦	٦,٣	٧	٩,٧
النمط المسترسل	٧٣	٦٥,٣	٧,٦	٨,٠	٥,٠	٥,٥	١١	١٦,٧
النمط الشاكى	٤٥	٦٣,٥	١١,٦	١١,٤	٧,٨	٧,٤	٢٤	٣٣,٣
النمط المتفرج	٢٣	٥٩,٧	٤,٣	٢,٧	٥,١	٦,٦	٢٠	٢٧,٦

جدول رقم (٧) ملاحظة الباحثين من أركز الأنماط الشخصية المدروسة  
وفقاً لفترات ظهورها على الزراعي بشكل أكبر

أثناء موسم الحصاد والتخزين		طول فترة الموسم الزراعي		أثناء الإعداد للزراعة		قبل بدء الإعداد للزراعة		في فترات التدريب المسائية		في فترات التدريب وقت الظهيرة		في فترات التدريب الصباحية		أنماط الشخصية المطروحة على المقياس البحثي	
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١٤	٢١,٣	٧	١٠,٦	٢٣	٣٤,٨	٢٢	٩,٠٠	٦	٢٥,٨	١٧	٦٥,٢	٤٢	١٦٠,٢	٤٢	١٦٠,٢
١١	١٩,٦	١٠	١٧,٩	١٥	٢٦,٨	٢٠	١٢,٥	٧	١٧,٩	١٠	٢٩,٦	٣٩	١١٩,٦	٣٩	١١٩,٦
١٩	٣٢,٢	٨	١٣,٦	٢٣	٣٨,٩	٩	٦,٨	٤	١٠,٥	١٨	٦٢,٧	٣٧	١١٢,٧	٣٧	١١٢,٧
١٠	١٦,٤	١٢	١٩,٧	١٨	٢٩,٥	٢١	١٤,٨	٩	٢٦,٢	١٦	٥٩,٠	٣٦	١١٢,٠	٣٦	١١٢,٠
١٢	٢٠,٧	١٢	٢٠,٧	٢٠	٣٤,٥	١٤	١٧,٢	١٠	٢٢,٤	١٣	٣٥,٤	٣٥	١٠٥,٤	٣٥	١٠٥,٤
٩	١٦,٧	٧	١٢,٩	١٦	٢٦,٠	٢٢	٤٠,٧	٧	١٣,٠	١٢	٢٢,٤	٣٥	١٠٥,٤	٣٥	١٠٥,٤
١١	٢٠,٨	٨	١٥,٠	١٨	٢٤,٠	١٦	٢٠,٢	٦	١١,٣	١٥	٢٨,٣	٣٢	١٠٥,٤	٣٢	١٠٥,٤
٥	١١,١	٤	٨,٩	٢٠	٤٤,٤	١٦	٣٥,٦	٥	١١,١	٩	٢٠,٠	٣١	٨٨,٩	٣١	٨٨,٩
١١	٢٢,٤	٩	١٨,٤	١٥	٢٨,٦	١٤	٢٨,٦	٥	١٠,٢	١٤	٢٨,٦	٣٠	٦١,٢	٣٠	٦١,٢
١٠	١٦,٣	٣	٦,٩	١٢	٢٧,٦	١٨	٤١,٩	١١	٢٥,٦	٥	١١,٦	٢٧	٦٢,٨	٢٧	٦٢,٨
١٠	١٦,٣	١٠	٢١,٣	١٢	٢٧,٧	١٤	٢٩,٧	٩	١٩,١	١٣	٢٧,٧	٢٥	٥٣,٢	٢٥	٥٣,٢
١١	٣٣,٤	١١	٢٣,٤	١٣	٢٧,٧	١٢	٢٥,٠	٦	١٢,٨	١٨	٣٨,٣	٣٣	٤٨,٩	٣٣	٤٨,٩

فترات ظهور الأنماط (ن = متجانسة) \*

\* وفقاً للنتائج الواردة في الجدول رقم (٦) عن إدراك الباحثين لكل نمط من الأنماط المدروسة

جدول رقم (٨) إدارك البحوثيين ممن يواجه (يلاحظ) الأنماط الشخصية المدروسة وفقاً لمواسم زراعة

الموسم الشتوى	الموسم الصيفى		الأنماط المطروحة على القياس		الموسم الشتوى		الموسم الصيفى		الأنماط المطروحة على القياس*	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٣٥,٦	١٦	٤٤,٤	٢٩	٨١,٤	الشاكسى	٣٠,٥	١٨	٦٩,٥	٤١	٨١,٥
٥١,٧	٢٠	٤٨,٣	٢٨	٤٨,٣	الوسواس	٤٢,٦	٢٦	٥٧,٤	٣٥	٥٧,٤
٤٩,٠	٢٦	٥١,٠	٢٧	٥١,٠	الخبير	٤٢,٦	٢٣	٥٧,٤	٣١	٥٧,٤
٤٢,٦	٢٠	٥٧,٤	٢٧	٥٧,٤	المتعالى	٣٨,٨	١٩	٦١,٢	٢٠	٦١,٢
٤٦,٨	٢٢	٥٣,٢	٢٥	٥٣,٢	المسترسل	٥٦,٠	٣٧	٤٤,٠	٢٩	٤٤,٠
٤٦,٥	٢٠	٥٣,٥	٢٣	٥٣,٥	المتفرد	٤٨,٢	٢٧	٥١,٨	٢٩	٥١,٨

\* وفقاً للنتائج الواردة فى الجدول رقم (٦) عن إدارك البحوثيين لكل نمط من الأنماط المدروسة

جدول رقم (٩) إدارك البحوثيين لدرجة تواجد الأنماط المطروحة على القياس فى الأنشطة التدريبية بالمرکز

الأنماط المطروحة على القياس	مدى تواجد الأنماط الشخصية بين المتدربين من المرشدين الزراعيين (ن=متباينة)*				مدى تواجد الأنماط الشخصية بين المتدربين من الزراع (ن=متباينة)*				مدى تواجد الأنماط الشخصية بين المتدربين من الزراع (ن=متباينة)*				
	ناتجا	عدد	%	حيثا	ناتجا	عدد	%	حيثا	ناتجا	عدد	%	حيثا	
النمط الوسواس	١٦	٣٧	٦٧,٦	١٥	٤٦,٥	١٥	٤٦,٥	٢٧	٦٧,٦	١٦	٤٦,٥	٢٧	٦٧,٦
النمط الدقيق	١٥	٢٨	٦١,٨	١٣	٥٠,٠	١٣	٥٠,٠	٢٨	٦١,٨	١٥	٥٠,٠	٢٨	٦١,٨
النمط الخبير	١٥	١٥	٣٤,٩	١٣	٣٤,٩	١٣	٣٤,٩	١٥	٣٤,٩	١٥	٣٤,٩	١٥	٣٤,٩
النمط الشاكسى	١٣	٢٣	٤٢,٥	١١	٤٢,٥	١١	٤٢,٥	٢٣	٤٢,٥	١٣	٤٢,٥	٢٣	٤٢,٥
النمط المتفرد	١٢	٢٩	٦٩,٧	٢٠	٤٧,٥	٢٠	٤٧,٥	٢٩	٦٩,٧	١٢	٤٧,٥	٢٩	٦٩,٧
نمط أبو العريف	١٢	٢٢	٥٨,٢	١٠	٤٨,٥	١٠	٤٨,٥	٢٢	٥٨,٢	١٢	٤٨,٥	٢٢	٥٨,٢
النمط المسترجل	١١	١٩	٣٨,٨	١٩	٣٨,٨	١٩	٣٨,٨	١٩	٣٨,٨	١١	٣٨,٨	١٩	٣٨,٨
النمط الخجول	١٠	٣٥	٨٨,٥	٩	٦٤,٨	٩	٦٤,٨	٣٥	٨٨,٥	١٠	٦٤,٨	٣٥	٨٨,٥
النمط المسترسل	١٠	٢٠	٤٤,٥	١٥	٤٤,٥	١٥	٤٤,٥	٢٠	٤٤,٥	١٠	٤٤,٥	٢٠	٤٤,٥
النمط الشاكسى	٨	٢٨	٦٩,٥	١٣	٤٧,٥	١٣	٤٧,٥	٢٨	٦٩,٥	٨	٤٧,٥	٢٨	٦٩,٥
النمط المتفرد	٨	١٧	٤١,٠	١٨	٤٤,٧	١٨	٤٤,٧	١٧	٤١,٠	٨	٤٤,٧	١٧	٤١,٠
النمط المتعالى	٥	١٩	٤٩,٠	٣	٤٩,٠	٣	٤٩,٠	١٩	٤٩,٠	٥	٤٩,٠	١٩	٤٩,٠

\* وفقاً للنتائج الواردة فى الجدول رقم (٦) عن إدارك البحوثيين لكل نمط من الأنماط المدروسة

**PERCEPTION OF EXTENSION CENTER'S OFFICERS FOR  
SOME AGRICULTURAL EXTENSION CENTERS (AECs) FOR  
SOME PERSONALITY CHARACTERISTICS PATTERNS  
(PCPs) OF THE TRAINEES OF AGRICULTURAL EXTENSION  
AGENTS (AEAs) AND FARMERS.**

**Dr. Mahmoud Ismaiel Ettman**

*A researcher of Agricultural Extension & Rural development Research Institute  
(Agri. Research Center- Sakha Station)*

**Abstract**

The main objective of this research was to determine perception of Extension centers officers for some Characteristics of the Extension trainees, and how to inhibit their henders affects on the managing training processes. So, twelve Characteristics was measured to recognize and identify differences between the Extension center's officers perception of their trainees while implementation training activities inner the AECs. Coefficient of variance and Pearson's correlation Coefficient were used to analyze the data , the sample amounted to 72 employees (41%) of the total number of the officers of AECs in Egypt.

**The result of the research revealed that:**

**First:** Most of employees are medium- aged , not exposed for training as an officers of AECs, thinking subjects were neglected in the previous training and some of them lack of the essential and necessary qualifications for occupation these job.

**Second:** 46 % of AEAs and 38% of farmers dislike the training in the AECs because: There is no time, no intensive, no benefits of training , repetitive the same subjects with the same trainers and the farthest of the AECs.

**Third:** Right perception of the employees for the PCPs of the trainees are amounted from 60% to 92 %. On the other hand, talker pattern appears in the morning training, abashed pattern appears in the afternoon training and the watcher pattern appears in the evening training.

**Fourth:** There is a variance between the employees on their right perceptions, real estimation of PCPs and methods of inhibition which dealing with the hender's behaviors of the trainees of the AEAs and farmers, where the employees were estimated the percentage of henders of training about 76 % by the AEAs PCPs and 80 % by the farmers PCPs.

The previous results make us sure that there is a real needs for the most of the officers of the Extensional centers for training on how to conduct the training activities inner the AECs and how to know the personal characteristics patterns for the different trainees, and how to inhibit their henders affects. It means improving their intersectional skills in methods of dealing with the audience from the trainees inner the AECs. So, improving effectiveness and sufficiency of the agricultural extension centers in Egypt.