



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في

مديريات الزراعة-جنوب الضفة الغربية.

محمود محمد عبد الحميد الزير

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1441هـ/2019م

فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في

مديريات الزراعة - جنوب الضفة الغربية

إعداد:

محمود محمد عبد الحميد الزير

بكالوريوس علوم زراعية من جامعة الخليل/ فلسطين

المشرف: د. عبد الغني حمدان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص تنمية
الموارد البشرية وبناء المؤسسات من معهد التنمية البشرية المستدامة وبناء
المؤسسات/عمادة الدراسات العليا/ جامعة القدس

1441هـ/2019م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
بناء المؤسسات والتنمية المستدامة

إجازة الرسالة

فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة

جنوب الضفة الغربية

اسم الطالب: محمود محمد عبد الحميد الزير

الرقم الجامعي: 21620022

المشرف: د. عبد الغني حمدان

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2019/11/3 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الغني حمدان

2. ممتحنًا داخليًا : د. ثمين هيجاي

3. ممتحنًا خارجيًا : د. هارون العطاونة

القدس-فلسطين

1441هـ/2019م

الإهداء

الى رمزي التضحية والعطاء والإخلاص ... الى روح والدي وأبي رياض رحمهم الله

إلى من علمتني الصمود مهما تبدلت الظروف وغمرتني بحنانها وحبها.. أمي.

إلى اخي الدكتور عبد الحميد الزير صاحب الفضل الأول في إعداد هذه الرسالة

إلى الذين أفنوا زهرات شبابهم خلف قضبان الاحتلال.... اخي الأسير عرفات الزير

إلى إخوتي وأخواتي...حباً وتقديراً.

الى من شاركوني مشوار العناء والجهد زوجتي وأبنائي.

إلى جميع من تتلمذت على أيديهم في معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس وعلى

رأسهم حضرة الدكتور أحمد حرز الله عميد المعهد.

إلى كل من أخذ بيدي وأوصلني إلى ما كانت نفسي تصبو إليه وتتمناه، الى مشرفي

الدكتور عبد الغني حمدان.

الى كل من ساهم في إنجاح هذه الرسالة، وكانوا على قدر كبير من المسؤولية والتعاون

وكيل وزارة الزراعة المهندس عبدالله لحلوح ومديري العام المهندس أسامة جرار.

أهدي هذا البحث المتواضع راجياً من المولى عز وجل أن يوفقني لما فيه الخير.

الباحث: محمود محمد عبد الحميد الزير

إقرار

أقر أنا معد هذه الرسالة بأنها مقدّمة لجامعة القدس للحصول على درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأنّ هذه الدراسة أو أي جزء منها لم يقدم للحصول على درجة عليا لاي جامعة أو معهد آخر.

الاسم: محمود محمد عبد الحميد الزير

التوقيع:.....

التاريخ: 2019/11/3م

شكر وتقدير

بداية أتقدم بالشكر الجزيل للمشرف على الرسالة الدكتور عبد الغني حمدان الذي لم يدخر جهداً في إرشادي وتوجيهي منذ بداية كتابة الكلمات الأولى في الرسالة, فجزاه الله خير الجزاء في الدنيا والآخرة, والشكر الجزيل إلى معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس، وعلى رأسه الدكتور أحمد حرز الله، مدير المعهد.

والشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة وخص بالذكر اخي الدكتور عبد الحميد الزير من جامعة القدس ومن المُدَقِّق اللغوي الاستاذ يوسف اقطيط وأعضاء لجنة التحكيم الذين قاموا بتحكيم أداء الدراسة، مما أدى إلى الارتقاء بمصداقيتها، وأتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة مناقشة الرسالة المكونة من د. **عبد الغني حمدان** رئيساً، والدكتور **د. ثمين هيجاوي** ممتحناً داخلياً، و **د. هارون العطاونة** ممتحناً خارجياً.

وأشكر زملائي المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في محافظتي الخليل، وبيت لحم الذين مثلوا مجتمع الدراسة، وأشكر كل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة .

الباحث: محمود محمود محمد عبد الحميد الزير

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإقرار
ب	شكر وتقدير
ت	فهرس المحتويات
ذ	فهرس الجداول
س	فهرس الاشكال
س	فهرس الملاحق
ش	مصطلحات الدراسة
ط	المخلص بالعربية
ع	Abstract
الفصل الأول	
الإطار العام للدراسة	
1	المقدمة
2	مشكلة الدراسة
3	مبررات الدراسة
4	اهمية الدراسة
4	اهداف الدراسة
6	اسئلة الدراسة
7	فرضيات الدراسة
8	حدود الدراسة
11	محددات الدراسة.
12	هيكلية الدراسة.
الفصل الثاني	
الإطار النظري والدراسات السابقة:	
13	مقدمة.
13	مفهوم التدريب:
14	تطور مفهوم التدريب

16	أهمية التدريب.
16	أهداف التدريب.
17	دوافع التدريب.
17	أهم مرتكزات وظائف التدريب.
18	عناصر التدريب.
19	القواعد التي يبنى عليها التدريب.
19	المعايير الأساسية في التدريب
20	أنواع اساليب التدريب
21	صياغة الأهداف التدريبية
21	ترتيب الأهداف التدريبية
22	مراحل العملية التدريبية
22	الاحتياجات التدريبية المحددة ومستوياتها
23	مرحلة التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية
24	مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية
25	تقييم العملية التدريبية:
26	مرتكزات التقييم
27	نماذج التقييم
28	أنواع التدريب وتقسيماته:
29	تقييم أداء الموظف قبل وبعد التدريب.
31	الأداء الوظيفي
31	المقدمة
31	تعريفات مختلفة للأداء الوظيفي
33	محددات أداء العاملين:
33	العناصر الرئيسية للأداء الوظيفي
34	تقييم أداء المرشدين الزراعيين
35	خطوات تقييم الاداء
36	مشاكل أداء العاملين
38	المبادئ الاستراتيجية في تقييم أداء العاملين
38	اهمية تقييم الاداء

39	الهدف من تقييم الاداء
39	مسؤولية اجراء التقييم
40	وظائف تقييم الاداء
40	قياس الاداء الوظيفي
41	اهمية قياس الاداء
41	معايير تقييم اداء المرشدين
43	العلاقة بين التدريب والاداء الوظيفي
44	مراجعة الأدبيات ذات العلاقة (الدراسات السابقة)
44	الدراسات العربية
53	الدراسات الأجنبية
55	التعليق على الدراسات السابقة
	الفصل الثالث
58	الإطار المنهجي للدراسة
58	مقدمة.
58	منهج الدراسة واجراءاتها
58	مجتمع الدراسة.
59	الخصائص الديمغرافية للعينة
60	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير الجنس
60	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير العمر
60	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي
61	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير مكان السكن
60	الخصائص الوظيفية لمجتمع الدراسة
60	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير مديرية الزراعة
61	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير سنوات الخبرة
61	توزيع افراد العينة وفقا لمتغير المستوى الإداري
62	توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية
62	خصائص افراد المجتمع تبعا للمتغيرات المستقلة لنوع وعدد، الدورات الداخلية والخارجية
62	توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير عدد الدورات الداخلية التي تلقيتها اثناء

	العمل:
63	توزيع المجتمع وفقا لمتغير عدد الدورات الخارجية التي تلقيتها اثناء العمل
635	توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير نوع الدورات التي شاركت فيها
63	متغيرات الدراسة
69	ثبات الأداة Reliability.
70	المعالجة الإحصائية للبيانات
	الفصل الرابع
72	نتائج الدراسة
72	مقدمة
72	نتائج أسئلة الدراسة
72	السؤال الرئيسي للدراسة
98	فرضيات الدراسة:
	الفصل الخامس
111	ملخص النتائج
111	مقدمة
111	ملخص نتائج متغيرات الدراسة (المتغيرات المستقلة الثانوية، المتغيرات الوظيفية، المتغيرات الأساسية) ومناقشتها.
111	مناقشة نتائج المتغيرات المستقلة الثانوية:
112	ملخص مناقشة نتائج المتغيرات الوظيفية (المديرية، سنوات الخبرة، المستوى الإداري عدد سنوات العمل):
114	ملخص النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول
114	ماهي أنواع البرامج التدريبية الزراعية لمديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟:
115	ما عدد الدورات الداخلية المحلية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية
115	ما عدد الدورات الخارجية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية الزراعية؟:
116	اجابة السؤال الأول لمجموعة محاور التدريب الزراعي الأسئلة الفرعية

	الآتية (المتغيرات المستقلة الأساسية، ذات العلاقة بمحاور التدريب الأساسية):
120	هل ترتبط البرامج التدريبية بالاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم؟
120	هل هناك تخطيط للبرامج التدريبية في وزارة الزراعة الفلسطينية؟.
122	كيف تصمم البرامج التدريبية للمرشدين في وزارة الزراعة؟
123	ماهي الآليات المعتمدة في تنفيذ البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟
125	هل يوجد آليات معتمدة لتقييم البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟
127	تأثير التدريب في الأداء الوظيفي
130	السؤال الثاني: ما هو تأثير البرامج التدريبية الزراعية على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم تبعاً لتأثير المتغيرات المستقلة الثانوية (الجنس العمر، المؤهل العلمي مكان السكن)
133	السؤال الثالث: ما هو تأثير البرامج التدريبية الزراعية على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم في المتغيرات الوظيفية (المديرية، سنوات الخبرة، المستوى الإداري):
	الفصل السادس
139	مقدمة
139	استنتاجات الدراسة.
141	توصيات الدراسة
142	الدراسات المقترحة
143	المصادر والمراجع.

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	الخصائص الديمغرافية لمجتمع الدراسة	59
2.3	التوزيع التكراري لأعداد ونسب افراد مجتمع الدراسة تبعا للمتغيرات الوظيفية	61
3.3	التوزيع التكراري لأعداد ونسب افراد مجتمع الدراسة تبعا لنوع وعدد، الدورات الداخلية والخارجية	62
4.3	نتائج ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة	67
5.3	نتائج معامل كرو نباخ الفا (Cronbach's Alpha) لثبات أداة الدراسة	70
6.3	مفتاح المتوسطات الحسابية. والوان النسبية للمقياس الخماسي في الدراسة	71
1.4	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لنوع الدورات الزراعية وعدد الدورات المحلية والخارجية	73
2.4	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية	74
1.2.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات اهتمام الإدارة العليا بتدريب المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة وتبعا لتدريبها تنازلي في الوزن النسبي	76
2.2.4	نتائج اختبار اشارة الرتب ولكيسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon) Aigned Rank Test) للفروق في محور اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرت الخماسي ودلاتها. عند درجة حرية اختبار 97	77
3.4	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى لتحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية	78
1.3.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات تحديد الاحتياجات التدريبية في مديريات الزراعة وتبعا لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.	79
2.3.4	نتائج اختبار اشارة الرتب ولكيسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon) Aligned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرت الخماسي ودلاتها. عند درجة حرية اختبار 97.	80
4.4	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية	81
1.4.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعا لتخطيط البرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.	82

83	نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو كيفية تخطيط البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها عند درجة حرية اختبار 97	2.4.4
84	جدول رقم (8.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لاتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية	5.4
85	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً لتخطيط البرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.	1.5.4
85	نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو كيفية تصميم البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها عند درجة حرية اختبار	2.5.4
87	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لاتجاهات المرشدين الزراعيين نحو تنفيذ التدريب الزراعي في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية	6.4
88	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب للبرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي	1.6.4
89	نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها. عند درجة حرية اختبار 97	2.6.4
90	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لتقييم البرامج التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟	7.4
91	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً لتقييم البرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.	1.7.,4
92	نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو تقييم البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها عند درجة حرية اختبار.	2.7.4
93	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية	8.4
95	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً للتدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي	1.8.4
97	نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في تأثير التدريب في الاداء الوظيف مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها عند درجة حرية اختبار.	2.8.4

98	ترتيب المتغيرات المستقلة الأساسية تبع الاتجاهات المرشدين نحو المحاور مرتبة حسب الأهمية النسبية للوزن النسبي)	9.4
99	مجموع الإجابات الإيجابية والسلبية والمحايدة لمتغيرات الدراسة (المتغير المستقل، والمتغير التابع)	10.4
100	نتائج اختبار ت (test) للفروق في مستوى فاعلية التدريب للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.	11.4
101	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغيري العمر ومكان السكن.	12.4
102	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير المديرية	13.4
103	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة	14.4
104	نتائج اختبار توكي للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في درجات فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	15.4
105	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغيرات المستوى الإداري، سنوات العمل في الوظيفة الحالية.	16.4
106	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير نوع الدورات	17.4
107	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير عدد الدورات الداخلية	18.4
108	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير عدد الدورات الخارجية	19.4
108	معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للعلاقة بين متغيرات مدى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والدرجة الكلية	20.4

109	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للعلاقة بين متغيرات فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والدرجة الكلية.	21.4
109	قيمة اختبار بيرسون	22.4
110	اختبار تحليل الانحدار الثنائي بطريقة (stepwise)، معاملات الانحدار ومستوى الدلالة قيمة (F) وقيمة (R).	23.4

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل
22	شكل (1) مراحل اعداد البحث من اعداد الباحث
65	شكل(2) يوضح المتغيرات المستقلة (الديمغرافية، الوظيفية، التدريبية، الأساسية) وتأثيرها في المتغير التابع من إعدادات الباحث
98	شكل(3) الدرجة الكلية لجميع متغيرات الدراسة

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
155	الاستبانة (أداة الدراسة)	ملحق 2
163	أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة)	ملحق 3
165	كتاب تسهيل مهام للطالب	ملحق 4

مصطلحات الدراسة

تبحث هذه الدراسة في موضوع فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة- جنوب الضفة الغربية وقد وردت مفاهيم ومصطلحات تخدم هذه الدراسة، ولهذه المفاهيم والمصطلحات تعريفات نظرية وأخرى إجرائية، وقد تم اعتماد التعريفات التالية:

التدريب: عملية منظمة ومخططة لتزويد الموظفين بالاتجاهات، وتطوير المهارات وتزويدهم بالمعلومات والسلوكيات المتطورة، من اجل مساعدة الافراد الذين يعملون بالمنظمة ليصبحوا اكثر كفاءة وفاعلية بعملهم (Knowles، 2005).

فعالية التدريب: هي المخرجات او الفوائد التي تعود على المنظمة او المتدربين من عقد البرامج التدريبية، الفوائد التي يحصل المتدربون عليها نتيجة تعلمهم هذه المهارات الفنية والتقنيات الحديثة، اما المنظمة فهي الفوائد التي تتميز بها عن المنظمات الأخرى، ومدى رضى المستفيدين عن الخدمة المقدمة من تلك المنظمة (محمد الهدي، 2017).

يعرف التدريب: بأنه جهود تنظيمية وإدارية مرتبطة بعملية مستمرة داخل المنظمة ، تهدف إلى إجراء تغيير في مهارات ومعارف وسلوكيات شخصية خاصة بالموظف داخل وظيفته الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الاستمرار في تأدية عملة بفاعلية وكفاءة وبشكل أفضل (الهيتي، 2003)

الأداء الوظيفي. يعرف على أنه قيام الموظف بعمله من خلال إتباع مجموعة من السلوكيات الإدارية التي تضم جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والاتصال والتفاعل بين أعضاء الفريق في المؤسسة واتباع اللوائح الادارية المنظمة للعمل، الخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة الموكلة إليه في المنظمة أو

المؤسسة (Ivancevich et al، 2005)

يعريف الأداء الوظيفي: بأنه استخدام الفرد لمهاراته وقدراته للقيام بأنشطة وظيفية معينة ، لإنجاز نتائج تتفق مع الأهداف التنظيمية(أبو زيادة، 2012).

الفاعلية وهي الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمات في الوقت المناسب، وعلى أكمل صورة ،وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، وتقاس من خلال نسبة الأهداف التي يتم تحقيقها فعلياً إلى الأهداف المخططة مسبقاً، أما على المستوى الفردي فتشير إلى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة (نجيب،2017).

الكفاءة: تشير إلى قدرة المنظمات على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف وأن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الجهد والوقت والمال(نواوي، 2012).

تعريف البرنامج التدريبي: هو برنامج يتكون من أنشطة وتكون منظمة ومخططة، تتضمن بناء تطوير وتدريب أداء المشاركين في هذه البرامج وتعمل على تنمية معارفهم، واكتسابهم مهارات تطويرية تهدف الى تحقيق اهداف المنظمة وتعمل على زيادة فاعلية وكفاءة الأداء الوظيفي للتدريب (سلطه جي، سوسن، 2016).

التدريب الاستراتيجي : التنمية والتطوير الشامل المستمر ، المبني على أساس مخطط له استراتيجيا مع توضيح الرؤيا، والرسالة، والقيمة والعائد من عملية التدريب والتطوير، والوصول الى أسس استراتيجية كنموذج فعال ،لبناء الكفاءات الوظيفية، والاستثمار في المورد البشري بتنمية القدرات الفنية والمهنية وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء داخل المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية (وريكات، 2006).

الارشاد الزراعي: هو عملية ارشادية مهنية تستهدف المزارعين في قطاعي الإنتاج النباتي والحيواني وتهدف الى احداث تغيرات سلوكية في معارفهم ومهارتهم واتجاهاتهم، ويستوجب الامر مشاركة المزارعين في وضع الخطط والبرامج التدريبية من اجل النهوض بالقطاع الزراعي(المشهداني،2016).

التدريب الزراعي: عملية تستهدف المرشدين الزراعيين وتعمل على تزويدهم بالمهارات والمعارف المؤثرة في تنمية وتطوير قدراتهم؛ من أجل تحسين مستوى أدائهم الوظيفي وتحقيق الأهداف العامة للبرامج التدريبية والاهداف العامة الاستراتيجية للقطاع الزراعي (عمر واخرون، 2009).

الدورات التدريبية: مجموعة من النشاطات المستمرة والمنظمة والهادفة الى تحسين وتزويد الموارد البشرية داخل المنظمات، بالمهارات والمعارف والقدرات وتغير السلوك الحالي وينعكس بالشكل الإيجابي، بناءً على تدريب الموظفين من خلال إعداد الموظفين من أجل قيامهم بتأدية واجباتهم الوظيفية ورفع كفاءتهم ليتمكنوا من إيصال المعلومات وتقديم الخدمات المطلوبة (رضوان، 2013).

تعريف التنمية الزراعية

تعتبر التنمية الزراعية جزءاً مهماً من التنمية المتكاملة، وهي تعتمد على محورين أساسيين:

أولاً : العنصر المادي : يشمل كل ما يستخدم في العمليات الإنتاجية من وسائل وأدوات ومستلزمات.

ثانياً: العنصر البشري: وهو يعتبر الأداة الفاعلة التي تركز على العنصر الأول ويتمثل في المزارعين أو العمالة الزراعية، وحتى يتم تحقيق التنمية الزراعية يجب حدوث انسجام وتآلف بين العنصرين السابقين، وذلك عن طريق تزويد المورد البشري بالمهارات والقدرات اللازمة لاستعمال الأفضل للعملية الإنتاجية، ومن أجل تحقيق التنمية الزراعية بصورة مستدامة (رضا، 2009).

الملخص

تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين عام 2018 و2019 م، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين لمديريات الزراعة- جنوب الضفة الغربية- استناداً الى محاور العملية التدريبية متمثلة (باهتمام الإدارة العليا، تحديد الاحتياجات، التخطيط، التصميم والتقييم والتنفيذ) للتعرف على تأثير خصائص العينة الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان السكن) والمتغيرات الوظيفية (المديرية، المستوى الإداري، سنوات الخبرة، عدد سنوات العمل)، والمتغيرات التدريبية لنوع الدورات (الإرشادية، الفنية والخدمائية) وعدد الدورات (الداخلية والخارجية)، ولمتغير تأثير التدريب على الاداء الوظيفي للمرشدين. استخدم المنهج الوصفي اسلوباً لتحقيق هدف الدراسة؛ وذلك من خلال اعتماد الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، بعد التحقق من صدقها وثباتها، شمل البحث جميع المرشدين في مديريات الزراعة والبالغ عددهم 120 مرشداً، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة لجميع المرشدين الزراعيين، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وقد تم التركيز على نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون للعينة الواحد (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) وتم اختبار الفرق الكبير بين اعداد المرشدين في مديريات الزراعة، ومحدودية مشاركة المرشدين في البرامج التدريبية الداخلية والخارجية، عدم وجود خطة تدريبية، عدم وجود قاعدة بيانات مركزية للبرامج التدريب، لا يوجد دليل اجرائي لعملية التدريب.

شكلت المتغيرات (اهتمام الإدارة العليا، التقييم والتنفيذ وعدد الدورات الخارجية) الأكثر فاعلية في جودة التنبؤ في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي، تم تشخيص الانخفاض الواضح في الوزن النسبي للفقرات الإيجابية لمحور التخطيط ونسبة مقدارها 39.80% وهي تحتل المركز الاضعف بين محاور الدراسة. بينما احتل محور التنفيذ المستوى الافضل في الإجابات ويوزن نسبي مقداره 61.53% بينما

شكل الوزن النسبي للفقرات الايجابية في محور تأثير التدريب على الأداء الوظيفي بنسبة مقدارها 54.39%، تبين ان المستوى العام للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين متوسط، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين يعزى لجميع متغيرات الدراسة باستثناء متغير سنوات الخبرة ، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الأداء الوظيفي وجميع محاور الدراسة.

خرجت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات منها (المستوى العام للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين في مديريات الزراعة متوسط، الاحتياجات التدريبية الزراعية متوسطة مما يدل على انها تتم من خلال دراسة الاحتياجات النظرية فقط ولا توافق الاحتياج الحقيقي للمشاكل الواقعية لدى المرشدين الزراعيين، الحاجة الماسة لتجسيد أسس الشفافية والموضوعية والمهنية في ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية. عدم توفر الميزانيات المالية لتصميم البرامج التدريبية وكانت من اهم التوصيات تشجيع المرشدين الزراعيين للمشاركة في البرامج التدريبية ،إيجاد خطط تدريبية، استحداث دائرة جديدة للتخطيط، عمل دليل اجرائي للتدريب. التأكيد على شفافية المعايير للبرامج التدريبية، أهمية التدريب من قبل الإدارات العليا ماديا ومعنويا، زيادة الاهتمام بتحديد الاحتياجات الفعلية، ربط الحوافز المالية بعملية التقييم السنوي. توفير ميزانيات مخصصة للبرامج التدريبية.

The Effectiveness Of The Agricultural Training In Improving The performance Of the Extortionists In The Southern Directorates Of Agriculture In the West-Bank

Prepared by: Mahmoud Mohammad Abdelhameed Alzeer

Supervised by : Dr. Abedel- Ghani Hamdan

Abstract

This study was conducted between the years 2018 and 2019. It aimed at identifying the effectiveness of the agricultural training in improving the performance of the agricultural extortionists in the agricultural directorates in the Southern West Bank based on the axis of the training process represented (with the attention of senior management and the identification of needs, planning, design, evaluation and implementation).

The study was also conducted to identify the effect of the characteristics of the demographic sample (sex, age, qualification, place of residence), and the functional variables (directorates, administrative level, years of experience, number of years of work), also Training variables concerning for the type of courses (extension, technical and service) and the number of courses (internal and external) and the effect of "variable" training on job performance.

The descriptive approach was used as a method to achieve the objectives of this study. The Questionnaire was the tool to collect data for the study, after verifying its validity and stability. The study included all 120 Extortionists in the directorates of agriculture. The study population was selected for all extension agents. Data analyzed using spss package, The study emphasis was on One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test.

The difference between the respondent's answers and the neutral center was tested for the test (Lycert quintet). The researcher concluded that there is a large discrepancy between the number of Extortionists in the directorates of agriculture and the limited participation of female Extortionists in internal and external training programs. He also noticed a lack of training plan, lack of central database of training programs and the lack of procedural guide to the training process.

Variables (senior management interest, evaluation, implementation and number of external courses) were the most effective factors in expecting the influence of training courses on the job performance. The apparent decrease in the relative weight of the positive aspects of the planning axis was diagnosed with a percentage of 39.80%, which is the weakest among the study axes. The implementation level was best in the responses with a relative weight of 61.53% while the relative weight of the positive points in the effect of training on job performance was 54.39%. The overall level of job performance of agricultural extension agents is average. The absence of statistically significant differences in the effec-

tiveness of training in improving the performance of the agricultural extension is attributed to all the variables of the study except the variable years of experience.

The study shows that There is a significant correlation between job performance and all the study axes The study came to many conclusions:

The agricultural training needs are medium, which indicates that they are conducted only through the study of theoretical needs and do not correspond to the real needs of the real problems of agricultural extension workers .The urgent need to reflect the principles of transparency, objectivity and professionalism in the nomination of mentors for training programs , Lack of financial budgets to design training programs.

The study came out with a set of recommendations , as follows:

Encouraging female Extentionists to participate in training programs, Launching training plans, Developing a new planning department, Emphasizing the transparency of standards for training programs, Increasing attention to identifying actual needs, Increasing attention to identifying actual needs, Linking financial incentives to the annual assessment process, Providing budgets for training program.

1.1 المقدمة:

يشكل القطاع الزراعي في العالم العربي المصدر الأساسي للغذاء، حيث يتميز بـ موارد طبيعية وفيرة، ومقومات تساهم في تحسين الأمن الغذائي، وتقليل فاتورة استيراد الغذاء، لذا يمثل القطاع الزراعي القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني من خلال مساهمته في الناتج المحلي ونسبة القوى العاملة فيه، ومساهمته في تحقيق الأمن الغذائي للمواطن الفلسطيني.

حيث تعتبر الزراعة من الأولويات الوطنية، لما لها من أهمية سياسية تربط الإنسان الفلسطيني بأرضه، ومع التطور الذي يشهده القطاع الزراعي برزت الحاجة إلى رفد السوق المحلي بمتخصصين ذو كفاءة قادرين على النهوض بالقطاع الزراعي، فتطوير القطاع الزراعي وتحديثه وإدخال الميكنة والطرق العلمية الحديثة في الإنتاج سيساهم في رفع كفاءته، وكما أن الاعتماد على البحوث والتطوير يرفع كفاءة المورد البشري ويجعلها أكثر إنتاجية.

تسعى البرامج التدريبية الزراعية المختلفة المنفذة من قبل وزارة الزراعة الفلسطينية إلى تلبية احتياجات السوق الفلسطيني من المتخصصين والمؤهلين في الأعمال الزراعية، من خلال مرشدين زراعيين يمتلكون المعرفة والمهارات الفنية والخبرات التي تمكنهم من تنفيذ النشاطات الزراعية المختلفة (استراتيجية القطاع الزراعي، 2019).

يعد المورد البشري مكون أساسي في عمل المنظمات العامة؛ ويعتبر العصب الرئيسي والحيوي في تنفيذ الأنشطة وخصوصاً إذا تم التركيز على تطويره، ورفع قدراته، ومعارفه لذلك يتطلب من المنظمات التركيز على هذا المورد من خلال نشاط التدريب، لذا أصبحت هذه المنظمات تركز على مجال

التعيين والتوجيه والمتابعة للموارد البشرية، بهدف تنمية وتطوير وإدخال مهارات ومعارف جديدة تتلاءم مع المسميات الوظيفية الجديدة (المدهون، 2005).

تشكل عملية التدريب خصوصية لدى المنظمة في تطوير أهدافها و استمرارية بقائها، من خلال تنمية ورفع قدراتها، ويجب أن تشمل التدريب جميع إداراتها العليا والإدارات الفرعية، بهدف تنمية وتطوير الكادر داخل هذه الإدارات العامة ليتميز هذا المورد عن الإدارات الأخرى (درة، 2003).

يعتبر الأداء أحد وأهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء مميزاً في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة، فإنه من المنطقي أن يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها، و في ظل عالم يسوده التغيير المتسارع والمنافسة الشديدة، ولن تستطيع المنظمة الدخول للمنافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها، وهذا الأداء ينبع من حصيلة أداء الأفراد في المنظمة ككل (محمد، 2001، 66).

يعتبر تدريب المرشدين الزراعيين واحداً من أهم عوامل نجاح التنظيم الإرشادي الزراعي، وعادة ما يشكل عملية مستمرة تتعلق بجميع المرشدين الزراعيين العاملين بالإرشاد، والدوائر الفنية الأخرى لاطلاعهم على كل جديد يرتبط بما يواجهون من مشكلات تقنية (عمر، 1992، 259).

وحتى يكون التدريب فعالاً لا بد وأن يقوم على أساس تقدير الاحتياجات التدريبية، والتخطيط والتصميم والتنفيذ و المتابعة والتقييم الجيد للبرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين العاملين بالقطاع الزراعي الحكومي، حيث أنه يوجد فجوة بين ما هو موجود وما هو مخطط، ويمكن تعريف الاحتياج التدريبي بشكل عام بأنه جملة التغيرات المطلوب إحداثها في اتجاهات ومهارات و معارف المورد البشري بقصد

تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء الوظيفي (عليوة، 2001)

وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لبحث أبعاد محاور وطبيعة العلاقة بين جوانب التدريب الزراعي والأداء الوظيفي ممثلا بكفاءة وفعالية الإنجاز لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية من أجل تطوير وتنمية القطاع الزراعي.

2.1. مشكلة الدراسة.

لاحظ الباحث من خلال عمله كمرشدا زاريا في وزارة الزراعة وجود فجوة ما بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي للمرشدين الزراعيين، وخصوصا العاملين في مجالات الخدمات الإرشادية والفنية والخدماتية، وعليه يرى الباحث أن زيادة إنتاجية القطاع الزراعي يتطلب العمل على تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة -جنوب الضفة الغربية، وذلك من خلال رفع مستوى القدرات العلمية والعملية ، والمهارات الفنية لهؤلاء المرشدين الزراعيين.

فعلى الرغم من مشاركة الكثير من المرشدين الزراعيين في العديد من الدورات التدريبية الداخلية والخارجية المتخصصة، لا زال هناك ضعف في إمكانية تطبيق المرشد الزراعي لكل ما تعلمه وتدريب عليه في تلك البرامج التدريبية.

من جهة اخرى، فقد لاحظ الباحث عدم وجود دراسة علمية متخصصة في مجال التدريب الزراعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين ، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية لقياس المشكلة الآتية: " ما فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة_ جنوب الضفة الغربية؟". وينتج عنها الأسئلة الفرعية التالية : هل يوجد فروق في إتجاهات المرشدين حول فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة_ جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية، والمتغيرات الأساسية التدريبية والمحاور الستة لاتجاهات المرشدين للتدريب بالنسبة لعينة الدراسة ؟

هل يوجد علاقة بين ابعاد محاور التدريب الأساسية بالنسبة لعينة الدراسة؟

3.1. مبررات الدراسة : برزت مبررات إعداد هذه الدراسة فيما يلي:

1. وجود فجوة ما بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي للمرشدين الزراعيين.
2. ضعف استخدام التطورات التكنولوجية الحديثة المتجددة في التدريب مما يؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة.
3. شح المصادر والدراسات في موضوع التدريب الزراعي وتأثيره على الأداء الوظيفي .
4. ضعف في مدى توافق اهداف التدريب الزراعي مع مخرجاته الواقعية.
5. عدم وضوح التأثير الدقيق والمتخصص لكل من محاور التدريب في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين
6. التحقق من العائد المهني من عقد البرامج التدريبية، في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة المتجددة، فإن التدريب واستراتيجياته وبرامجه يلعب دورا مهما في رفع كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية الزراعية والخاصة.

4.1. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنها تبحث في واحدا من أهم متطلبات إنجاح الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الزراعي الحكومي، بوجه عام والمرشدين الزراعيين منهم بوجه خاص، ففي ظل التطورات التكنولوجية الحديثة والمتجددة باستمرار فإن التدريب واستراتيجياته وبرامجه يلعب دورا مهما في كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية العمومية والخصوصية، والتي تسعى المؤسسات بجميع أشكالها إلى تفعيله وتطبيقه، مما يلعب دورا حاسما في بناء المؤسسات وتطويرها.

تكمن أهمية هذه الدراسة في ظهور العلاقة بين أداء المرشدين الزراعيين وتحقيق استراتيجيات التدريب الحديث. من جهة أخرى تتجسد أهمية الدراسة من خلال الفئة المستهدفة، وهم المرشدين الزراعيين الذين يقومون بدور كبير في توفير الإرشادات والنصائح والبرامج اللازمة للمزارعين، وإدخال تقنيات

حديثاً عبر استخدام التكنولوجيا نظراً للتقدم العلمي في مجالات الزراعة المتطورة من أجل زيادة الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني.

1.4.1. الأهمية التطبيقية : هذه الدراسة هي من الدراسات التطبيقية، إذ تقيس العلاقة بين التدريب الزراعي والأداء الوظيفي الحكومي للمرشدين الزراعيين، أن التطور المستمر في عمليات التكنولوجيا المعاصرة وربطها بالتقدم في الزراعة الحديثة، أدى بالوزارة إلى إدخال التكنولوجيا في القطاع الزراعي، الأمر الذي يتطلب العمل على تهيئة الظروف العملية والاستفادة من البرامج التدريبية الزراعية وربطها مع التقنيات العملية الحديثة، تعريف المسؤولين في وزارة الزراعة الفلسطينية بواقع ونتائج البرامج التدريبية مما يسهل من عملية وضع الخطط الاستراتيجية لتطوير القطاع الزراعي، إمكانية استفادة المرشدين الزراعيين ومنظمات القطاع الزراعي المحلية والوطنية أو الدولية من خلال تطبيق التوصيات المقترحة والاستفادة من نتائج الدراسة الحالية بمثابة أداة لتقييم تأثير المؤتمرات والدورات للتنمية البشرية العاملة في القطاع الزراعي، تسهم الدراسة في توفير البيانات المطلوبة لتحسين مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات الإدارية في المؤسسات الزراعية.

2.4.1. الأهمية العلمية: المورد البشري هو عامل إيجابي في المنظمات، وهو من عناصر الإنتاج الأساسية، والمنظمات المتطورة تسعى دائماً إلى توفير كل ما يلزم من تلبية إحتياجات أساسية لهذا المورد.

5.1. أهداف الدراسة

في ضوء مبررات الدراسة وأهميتها فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

الاهداف العامة للدراسة :

- 1- التعرف على واقع التدريب الزراعي ومحاوره ومحدداته في القطاع الزراعي في فلسطين.
- 2- التعرف على تأثير التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم.

الأهداف الرئيسية للدراسة:

أولاً : التعرف على التأثير الدقيق لكل من محاور التدريب الأساسية في الاداء الوظيفي للمرشدين.

1- تحديد الاحتياجات التدريبية.

2- اهتمام الإدارات العليا بالتدريب.

3- التخطيط للتدريب.

4- تصميم البرامج التدريبية.

5- تنفيذ البرامج التدريبية.

6- تقييم عملية التدريب.

ثانيا : التعرف على تأثير محتوى ومستوى التدريب (نوع التدريب ، وعدد الدورات التدريبية ، ومكان

التدريب داخليا وخارجيا) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة .

ثالثا : التعرف على تأثير المتغيرات التعريفية للمرشد الزراعي (الجنس والعمر والمؤهل العلمي ومكان

السكن) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية.

رابعا : التعرف على تأثير المحددات الوظيفية للمرشد الزراعي (المديرية التي يعمل بها وعدد

سنوات الخبرة والمستوى الاداري للمرشد) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية .

6.1. أسئلة الدراسة

وبناء على ما سبق جاءت الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما هو واقع التدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين في مديريات زراعة جنوب الضفة الغربية؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية (المتغيرات المستقلة الأساسية):

1. ماهي أنواع البرامج التدريبية الزراعية لمديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟.
2. ما عدد الدورات الداخلية المحلية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية الزراعية؟.
3. ما عدد الدورات الخارجية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية الزراعية؟.
4. هل هناك اهتمام لدى الإدارة العليا بالتدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين؟.
5. هل ترتبط البرامج التدريبية بالاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم؟.
6. هل هناك تخطيط للبرامج التدريبية في وزارة الزراعة الفلسطينية؟.
7. كيف تصمم البرامج التدريبية للمرشدين في وزارة الزراعة؟.
8. ماهي الآليات المعتمدة في تنفيذ البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟.
9. هل يوجد اليات معتمدة لتقييم البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟.

السؤال الدراسي الثاني: هل يختلف تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم تبعاً لتأثير المتغيرات التعريفية الخاصة بالمرشد الزراعي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، ومكان السكن)؟.

السؤال الدراسي الثالث: هل يختلف تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم تبعاً لتأثير المتغيرات الوظيفية للمرشد الزراعي (المديرية التي يعمل بها، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري، عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية)؟.

7.1. فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الأولى. : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير المتغيرات الديمغرافية للعينة وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان السكن).

يتفرع عن الفرضية الرئيسية الأولى ، الفرضيات الفرعية التالية :

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير العمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير المؤهل العلمي.

4 . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير مكان السكن.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير المتغيرات الوظيفية (المديرية، المستوى الإداري، سنوات الخبرة، عدد سنوات العمل).

يتفرع عن الفرضية الرئيسية الثانية: الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير المديرية.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير المستوى الإداري.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير سنوات الخبرة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير عدد سنوات العمل.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير المتغيرات التدريبية وهي نوع البرامج التدريبية (خدمات ارشادية ، فنية ، وخدمات مساندة) عدد الدورات الداخلية ، عدد الدورات الخارجية).

يتفرع عن الفرضية الرئيسية الثالثة ، الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين مديريات الزراعة _ في جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير نوع البرامج التدريبية الزراعية (خدمات ارشادية، فنية، وخدمات مساندة).

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير عدد الدورات الداخلية.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير عدد الدورات الخارجية.

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط الدرجة الكلية لمحاور التدريب الزراعي في اي من اتجاهات المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية تبعا الى (اهتمام الادارة العليا، تحديد الاحتياجات، تخطيط البرامج، تصميم البرامج، تنفيذ البرامج، تقييم البرامج، تأثير التدريب في الاداء الوظيفي) مقارنة بدرجة الوسط المحايد (3) على سلم ليكرت الخماسي.

الفرضية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (نتائج اتجاهات المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة - جنوب الضفة الغربية في المحاور الستة الأساسية للتدريب (اهتمام لدى الادارة العليا بالتدريب والاحتياجات التدريبية والتخطيط للبرامج التدريبية وتصمم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم البرامج التدريبية) مع محور تأثير التدريب في الأداء الوظيفي).

يتفرع عن الفرضية الخامسة، الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية وفقا لمتغير اهتمام الادارة العليا على الأداء الوظيفي.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة في جنوب الضفة الغربية وفقا لمتغير تحديد الاحتياجات التدريبية.

3- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير التخطيط للبرامج التدريبية.

4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير التصميم للبرامج التدريبية.

5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير تنفيذ البرامج التدريبية.

6- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى لتأثير متغير التقييم للبرامج التدريبية .

8.1. حدود الدراسة: تشمل هذه الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: يتحدد موضوع الدراسة في (فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية).

الحدود البشرية: المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية وعددهم 98 مرشدا زراعيا.

الحدود المكانية: منطقة جنوب الضفة الغربية (محافظة بيت لحم والخليل).

الحدود الزمنية: العام (2018 م-2019 م)

9.1. محددات الدراسة: شُح المصادر والمراجع والدراسات التي تتناول التدريب الزراعي ، بجميع محاوره على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المجال الحكومي في وزارة الزراعة الفلسطينية .

10.1. هيكلية الدراسة:

تشتمل الدراسة على خمسة فصول، وهي مقسمة على النحو الآتي:

الفصل الأول: يعرض خلفية الدراسة، وتشمل مقدمة الدراسة ومشكلتها، ومبرراتها وأهميتها، وأهدافها وأسئلتها وفرضياتها وحدود الدراسة ومحدداتها، وتفصيل هيكليتها.

الفصل الثاني: يتضمن محتويات الإطار النظري، والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: يتطرق إلى منهج الدراسة وأدواته والمجتمع الذي أجريت عليه الدراسة، وعينة الدراسة وخصائصها، وإجراءات التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها، وبيبين - أيضاً- التحليل الإحصائي لخصائص العينة.

الفصل الرابع: يعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم الحصول عليها من المبحوثين ثم عرض تلك النتائج، والإجابة على أسئلة الدراسة، وقياس الفرضيات.

الفصل الخامس: يتضمن ملخص مناقشة نتائج الأسئلة والفرضيات

الفصل السادس : الاستنتاجات والتوصيات

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

يعتبر القطاع الزراعي أحد أهم ركائز الاقتصاد الوطني الفلسطيني كونه، يشكل مصدر عمل ورزق وغذاء لنسبة كبيرة من المجتمع الفلسطيني، وتشكل وزارة الزراعة الجسم الحكومي الذي يتولى عملية التنمية والتطوير للقطاع الزراعي، وهي تشكل المظلة التي تعمل من خلالها المؤسسات العاملة في القطاع الزراعي سواء الدولية أو المحلية، ومن خلال تنفيذ الخطة الوطنية التي تم عملها من قبل الحكومة الفلسطينية الحالية افي المجال الزراعي، يعمل في وزارة الزراعة 1700 موظف في مختلف التخصصات الفنية والإدارية، موزعين بين المحافظات الجنوبية والشمالية (استراتيجية القطاع 2019). تهتم معظم المؤسسات بتأدية المهام والمسؤوليات والأنشطة المختلفة بمستوى يرتقي إلى التميز بين المنظمات المختلفة من خلال شؤون الموظفين قديما، والذي يهتم بإدارة الموظفين ومعالجة الإجراءات الروتينية من حيث الدوام، الغياب، الاجازات، الترقيات، الرواتب، والذي طور حديثا الى المورد البشري والذي يعبر عنه بعدة اشكال من خلال استثمار لهذا المورد البشري، لذلك لا بد من تنميته وتطويره ، ولاحقا أطلق عليه رأس المال البشري (عقيلي، 2006).

حظي التدريب والتنمية باهتمام كبير في الآونة الأخيرة في جميع المنشآت الخاصة والعامة، حيث لا يمكن للتغييرات الهيكلية في المنظمة أن تحدث تأثيرها الإيجابي إلا من خلال كفاءات بشرية مدربة تمتلك معارف ومهارات وخبرات عملية تساهم في تفعيل التغيير بها لضمان بقائها واستمراريتها. وحيث أن التدريب لعب دوراً كبيراً في تنمية أداء العاملين ورفع قدراتهم وتغيير سلوكياتهم ودوافعهم

واتجاهاتهم بشكل إيجابي، فانه يحتل مكانة مهمة بين أنشطة إدارة الموارد البشرية، ويعد جزءاً رئيسياً من استراتيجية الموارد البشرية في معظم المنظمات والمؤسسات الحكومية (الساوي، 2014، 4).

1.1.2 مفهوم التدريب:

يعتبر التدريب من أحد الوظائف الأساسية للموارد البشرية لأنه من خلال التدريب يتم رفع وتأهيل الموظفين بطريقة مستمرة ، ويتم حالياً النظر للتدريب الحديث من خلال استثمار وليس تكلفة (عبد الباقي، 2002). إذا نظرنا الى مفهوم التدريب فإنه يعرف بعدة تعريفات متعددة ومتنوعة حسب وجهة نظر كل باحث إلا أن المضمون النهائي للتعريف هو واحد. وهذه التعريفات المتعددة مبنية على العناصر الأساسية لعملية التدريب (المدرّب ، المتدرّب ، المادة التدريبية ، البيئية التدريبية). يعرف التدريب: بأنه مجموع الأنشطة والطرق والوسائل ، التي تساهم في تحفيز وتنشيط الموظفين من أجل زيادة معارفهم وتحسين سلوكهم وقدراتهم المعرفية والفكرية في نفس الوقت، من أجل تحقيق الهدف الرئيسي للمنظمة، وكذلك تحقيق الأهداف الشخصية للمتدرّب ؛ مع التركيز على أدائه الوظيفي الحالي والمستقبلي (الشيخ، 2008). الفرق بين تدريب الموارد البشرية وتنمية هذا المورد يعكس الواقع التاريخي لعملية التدريب ، ولقد تغيرت لغة الباحثين من خلال اكساب التدريب بعدا مستقبلياً، حيث تم إدخال مصطلح التنمية للمورد البشري ،وبعدها تم الجمع بين مصطلح التنمية والتدريب (درة، الصباغ 2008).

ويعرف التدريب من وجهة نظر(درة والصباغ ،2008) بأن التنمية والتدريب هو ذلك الجهد المخطط له، والمنظم بكل عناية ودقة من قبل المشرفين على التدريب، من أجل الحصول على الخبرات والمهارات الفنية، والمعرفية لتلبي احتياجات المستفيدين وتحقق رؤية ورسالة المؤسسات وتنفيذ الأنشطة بدقة وفاعلية.

وبالرجوع الى تعريف الجمعية الامريكية للتدريب والتنمية:

بأن التدريب والتنمية هما: تخصص فرعي من تخصصات الموارد البشرية في المنظمات، ويركز على تطوير وتقدير وتحديد المكونات الرئيسية للموارد البشرية (أي الاتجاهات والمعارف والمهارات من خلال التعليم والتدريب مما يساعد الأفراد على تحسين الأداء الوظيفي لهم الحالي والمستقبلي بفاعلية عالية (درة، 2003).

تم تعريف التدريب من قبل (زايد، 2002) بأن التدريب عبارة عن عملية نظام لأنشطة معينة تتكون من مدخلات، وعمليات، ومخرجات وتوضح كمايلي :

المدخلات (Inputs) وتشمل الاحتياجات التدريبية وهي تتكون من: (مواصفات المتدربين وقدراتهم المعرفية، وخصائصهم الشخصية، و التكلفة المالية لعملية التدريب).

العمليات (process) وتشمل الأنشطة الإدارية والفنية التي تتضمن تنفيذ برامج تدريبية.

المخرجات (output) وهي تشكل الإنجازات أو التغييرات في المعارف والمهارات والاتجاهات وكذلك مخرج آخر يتعلق بالرضا عن العمل وخصائص وظائف الإدارة.

من وجهة نظر الباحث: يعرف التدريب : بشكل عام بأنه عملية مخطط لها وهي عبارة عن مجموعة من الأنشطة أو البرامج التدريبية المتواصلة ، ويوجد لها هدف واضح يبنى على تحديد الاحتياجات التدريبية ويركز على تنمية وبناء القدرات الفنية والعملية للموظفين داخل المنظمة، من أجل إكسابهم بالمعارف، والمهارات والتقنيات الحديثة في الوقت الحالي و المستقبل، وتعمل على تحسين أدائهم بشكل ملحوظ من أجل إتمام المهام والمسؤوليات المنوطة وزيادة وتحقيق إنتاجياتهم في العمل فالتدريب يشمل التنمية والتطوير والتعليم.

2.1.2. تطور مفهوم التدريب:

نتيجة التطورات الإدارية في معظم المنظمات المتقدمة، وبعد الانتقال من شؤون الموظفين إلى تنمية المورد البشري أصبحت إدارة المؤسسات المتطورة أو الشركات الحديثة تعمل على تنمية وقدرات موظفيها من خلال إدارة متخصصة لتنمية الموارد البشرية ، ليس فقط وظيفتها عقد دورة تدريبية بل أصبحت ركنا أساسيا في عمل المنظمات المتقدمة وتجبر موظفيها من خلال دائرة الموارد البشرية بان يخضع الموظف لدورة تدريبية مكثفة ويصبح مورد" من موارد المؤسسة ويقع على عاتقه مسؤولية تطوير وتنمية المؤسسة (أبو قفه،2003).

3.1.2. أهمية التدريب:

تظهر أهمية التدريب في المنظمات الزراعية من خلال ثلاث مراحل تدريبية: وهي على مستوى المنظمة، ومستوى المرشدين الزراعيين ومستوى العلاقات الشخصية والإنسانية. وتنعكس أهمية التدريب الزراعي من خلال معالجة ضعف الأداء سواء كان الأداء الحالي للمرشدين الزراعيين أو الأداء المستقبلي، تحفيز وتنمية وتطوير الموظفين وتحسين دافعيتهم اتجاه العمل والمنظمة، تحسين وتهيئة مناخ العمل مع الموظفين والإدارة، التدريب الناجح يقلل من التكاليف ويؤدي إلى زيادة مهارات الافراد وقدراتهم(أبو النصر، 2008).

4.1,2. أهداف التدريب:

يتم التركيز على أهداف البرامج التدريبية الزراعية من خلال زيادة فاعلية وكفاءة المرشدين الزراعيين، عن طريق تزويدهم بالإجراءات والمعلومات الخاصة بمهام العمل الزراعي وذلك حتى يتمكن من أداء عمله من أجل تطبيق الهيكل التنظيمي، وتعتبر أهداف التدريب أهداف شاملة ومتنوعة، وتتكون من المهارات والاتجاهات والمعارف من أجل تنفيذ العملية التدريبية (الأسمر،2012)

تهدف البرامج التدريبية الزراعية إلى:

نقل التقنيات الحديثة المرتبطة بالتكنولوجيا لتنفيذ التقنيات الحديثة في القطاع الزراعي ، تنمية وتطوير معارف المرشدين الزراعيين وتعزيز قدراتهم في المناطق الزراعية الريفية من أجل استخدام الممارسات الزراعية الأكثر كفاءة في الإنتاج، تحقيق تنمية مستدامة وزيادة مستويات الدخل للمزارعين وتحقيق الامن الغذائي، تشجيع وتعزيز الموارد المتاحة للموارد الطبيعية بصورة مستدامة (سوانسون، 2008).

5.1.2. دوافع التدريب:

الدافعية للتدريب تتمثل في:

زيادة الإنتاجية للموظفين من خلال زيادة الكمية وتحسين النوعية ويتم من خلال تدريب المرشدين الزراعيين على أداء الاعمال بدرجة مميزة من الاتقان وبالتالي نضمن زيادة الإنتاج ، تقليل النفقات حيث أن البرامج التدريبية تؤدي إلى زيادة المردود أكثر من التكلفة، وبالتالي تعمل على رفع كفاءة الإنتاجية رفع معنويات الموظفين، من خلال التدريب يشعر الموظفون بجدية المؤسسة في تقديم العون ورغبتها في تطويره وبالتالي تفانيه في العمل ، قلة الدوران في العمل أو الوظيفة ، إن التدريب الذي تقوم به المنظمات للموظفين بعد حصولهم على المعارف والمهارات الجيدة وبذلك تضمن تلك المنظمات حصولها على التثبيت والاستقرار للموظفين (الطاهر مجاهدي، 2009).

6.1.2. أهم مرتكزات وظائف التدريب:

كما أشار إليها (بربر، 1997) تتمثل في رفع مستوى الإنتاجية للموظفين، وزيادة الكفاءة، والفاعلية لدى الموظفين سواء في النواحي الفنية أو الإدارية التي تطلبها ظروف العمل داخل المؤسسة، تدريب الموارد البشرية لأداء الوظائف المطلوبة، تدريب الموظفين الجدد وتدريبهم على طبيعة العمل، تزويد الموظفين بالممارسات الحديثة والمتطورة بالكفاءة المطلوبة قبل الانتقال إلى الجانب العملي.

من جهة أخرى ينظر (رشيد، 2001) أن التدريب هو استثمار حقيقي للموارد البشرية، وترجع فوائده على المنظمة بشكل عام وعلى الأشخاص المتدربين بشكل خاص، ويرافق حياة الموظف طول مدة الخدمة ويعمل على حل المشاكل الفنية داخل المؤسسة ويزيد من تنمية القدرات الفنية والمهنية، ويعمل على زيادة الاتصال والتشبيك وزيادة مهارات التواصل، ويزيد من دقة وفاعلية الموظف.

7.1.2. عناصر التدريب:

العملية التدريبية تتكون من عناصر أساسية وهي تشكل الركيزة الأساسية في التدريب الفعال (المدرّب، المتدربين، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية) ويجب معرفة طبيعة العلاقة بين تفاعل العناصر السابقة من أجل تحقيق أهداف التدريب.

أولاً: **المدرّب:** وهو أهم ركن في العملية التدريبية، يوجد دور مهم للمدرّب في العملية التدريبية وهو المقوم الأساسي الذي يربط بين الركنين الأساسيين للتدريب وهما المحتوى العلمي والبيئة التدريبية، وهو الذي يقوم بتوصيل المحتوى باتباع منهجية وأسلوب ملائم من خلال توفير بيئة التدريب المناسبة لذا يجب اختيار المدرّب بناءً على المؤهل العلمي والخبرة العملية، ويمتلك مهارات عالية من التفكير والابداع وكذلك المعرفة الجيدة في استخدامات التكنولوجيا الحديثة.

ثانياً: **المتدربين** وهم الأولى بالاهتمام من المرشدين الزراعيين وحسب طبيعة تخصصاتهم وان يمتلكوا المؤهلات العلمية ولا يملكون المهارات الفنية والعملية. وضرورة وضع المعايير اللازمة لاختيار المرشحين.

ثالثاً: **المادة التدريبية (المحتوى التدريبي).** ان تكون منسجمة مع طبيعة البرنامج التدريبي وتشمل اهداف ومواد تدريبية وتحتوي على التطبيقات وتمارين وحالات دراسية يتم استخدامها في عملية التدريب.

رابعاً: البيئة التدريبية. وتتمثل في أماكن التدريب وما تتضمنه من الوسائل التدريبية

المختلفة (Daniels,2001). الإعداد الجيد للبرامج التدريبية من قبل الجهة المشرفة على التدريب :

خلق الرغبة في التدريب لدى المشاركين من خلال إيجابيات التدريب، التركيز على النواحي المهمة

للتدريب، الاستماع إلى توقعات المتدربين والنتائج المتوقع حدوثها داخل قاعات التدريب، وحسب

طبيعة البرنامج التدريبي وأهدافه (زيد، 2002)

8.1.2. القواعد التي يبنى عليها التدريب:

1- الأهداف التدريبية يجب أن تكون الأهداف محددة، وواضحة وحسب الاحتياج التدريبي للموارد

البشرية مع إمكانية أن يكون الهدف واقعيًا وموضوعيًا وقابلًا للتطبيق.

2- الاستمرارية يبدأ التدريب بحياة المورد البشري داخل المنظمة ويستمر معه حتى التقاعد وذلك

من أجل تنمية وتطوير القدرات المهنية بما يتناسب مع التطور الوظيفي للفرد.

3- مبدأ الشمولية والواقعية يجب أن يكون لجميع موظفي المنظمة ويشمل جميع الفئات وكذلك

الإدارات العليا ويلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين ويتناسب مع مستوياتهم.

4- التدرج يبدأ التدريب بالتدرج من السهل إلى الصعب حتى يصل إلى جميع الحلول التي تواجه

المنظمات (أمين ساعاتي، 1998).

9.1.2. المعايير الأساسية في التدريب:

وهي القواعد الأساسية التي يتم تطبيقها ووضعها وصياغتها من الخبرات الموجودة في مراكز

متخصصة للتدريب، وتهتم بتخريج مدربين أقوياء يمتلكون الخبرة في عملية التدريب وإعداد البرامج

التدريبية الفعالة (شاويش، 2005)، يشير (حنفي، 2002) أن التدريب الجماعي يتطلب عمل برامج

تدريبية تتلاءم مع اختلاف الافراد من أجل قدرة وإمكانية التطبيق العملي ويجب اخذ الاعتبارات التالية في التدريب .

1- الفروق الفردية: يوجد تفاوت بين المتدربين من حيث القدرات العقلية وسرعة تقبلهم للأفكار الجديدة والمهارات وكذلك الخبرات، عند إعداد برنامج تدريبي، زراعي يجب مراعاة التفاوت بين قدرات الموظفين ومستوى الخدمة.

2- الوصف الوظيفي يتطلب عمل برامج تدريبية للوصف الوظيفي من حيث الاحتياجات التدريبية والمعرفة بالوصف والتوصيف وربط الترقيات للموظفين (شاويش، 2000)

3- المشاركة الفعالة بين المتدربين والمدرّب من خلال فتح باب النقاش ومنح المتدربين المدة الكافية من التدريب (الهيّتي، 2003)

4- الدافعية : يجب تفعيل وتنشيط المتدربين وتحفيزهم على التدريب من خلال عقد اجتماعات مختلفة وتقسيمهم إلى مجموعات داخل البرنامج التدريبي.

5- اختيار عناصر التدريب : التركيز على الأشخاص الذين لديهم مهارات وميول اتجاه التدريب والتركيز على ترشيح الأسماء في بداية البرامج التدريبية بناء على المعرفة الحقيقية للاحتياج التدريبي، والابتعاد عن العلاقات الشخصية في الترشيح والاختيار العشوائي وذلك من أجل تحسين الأداء للمنظمة بسبب كون التدريب يكلف الوزارة المال والوقت والجهد دون أن ينعكس التدريب بنتائج إيجابية (الهيّتي، 2003)

1,2,10. أنواع أساليب التدريب:

1- المحاضرات : يعرف (ياغي، 2003) أن المحاضرات في الدورات التدريبية تعقد من خلال موظف مختص، يمتلك الخبرة الكافية لمجموعة من الموظفين يتم خلال الدورة التدريبية، نقل الخبرات

والمعلومات والأفكار الى المشاركين وبالتالي يعتمد أسلوب نجاح إلقاء المحاضرات على المدرب وقدرته العملية وبراعته في تنظيم الافكار .

2- ورشات العمل (مناقشات): تحدث (عساف،2000) أن عدد المشاركين في البرنامج التدريبي يتم من خلال حلقات نقاش ويتم من خلاله وضع جدول لبرنامج النقاش، وتؤخذ عن طريق العصف الذهني ويتخلل هذا النقاش جو من الهدوء والحرية، لأبداء اقتراحاتهم ويكون دور المدرب هنا هو توجيهي وجمع الأفكار، وتسجيل الملاحظات وعيوب هذا الأسلوب أنه يحتاج الى فترة زمنية طويلة.

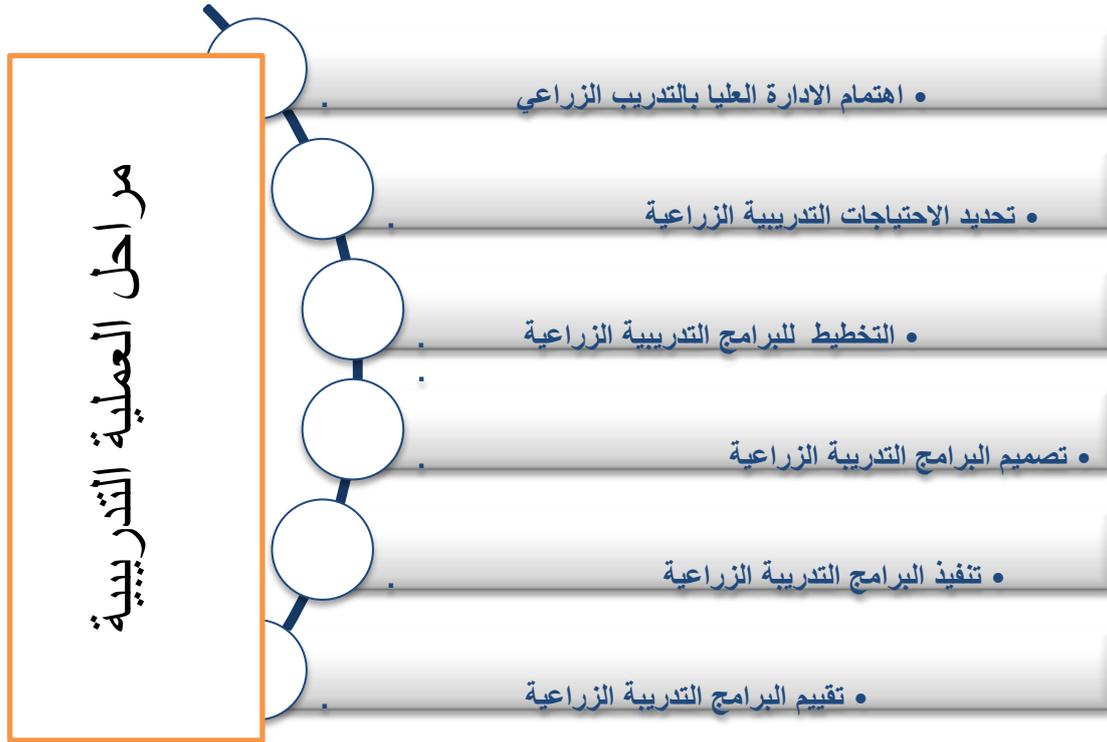
3- أسلوب دراسة الحالة : يتم عرض المحاور التي سوف يتم مناقشتها، وتكون ذات صلة بالموضوع التي سوف يتم عليها الأداء التدريبي بشكل ممنهج ويعتبر أسلوب دراسة الحالة من اكثر الأساليب المتطورة ويحتاج الى خبرة كافية من قبل المدرب، وعيوب هذه الحالة هو عدم خبرة المدرب بأساليب العرض عن هذه الحالة، لذلك يتطلب الإعداد الكافي من الوقت والتخطيط لمثل هذه الحالات (فطيس،2004).

11.1.2. صياغة الأهداف التدريبية:

تحديد الأهداف الأساسية من قبل الجهة المشرفة على التدريب وهو مستوى المتدربين المطلوب الوصول اليه. تحديد المستوى من الأداء الذي يجب أن يصل اليه الموظفون بعد انتهاء البرنامج التدريبي والفترة الزمنية هي التي تحدد الوصول إلى المستوى المطلوب، والاهداف هي المعيار الذي يستخدم للوصول إلى المستوى المطلوب (أبو شيخة ،2010).

1,2,12. ترتيب الأهداف التدريبية: هو الهدف الذي يساعد المنظمة في الاستمرارية بنوع من الكفاءة والفاعلية، وتعمل على دعم المهارات والكفاءات للموظفين، حل المشاكل التي تواجه العمل، وتحليل ومعرفة أسبابها ودوافعها، والقيام بعمل برنامج تدريبي يحل تلك المشاكل (السلمي، 1974)

13.1.2. مراحل العملية التدريبية : تتكون مرحلة اعداد البرامج التدريبية من :



شكل (1) يوضح مراحل العملية التدريبية من اعداد الباحث

1,2,13.1. الاحتياجات التدريبية المحددة ومستوياتها:

تعتبر الخطوة الأولى في العملية التدريبية وتعرف على أنها الفرق بين المستوى الأداء الحقيقي ومستوى الأداء المطلوب الوصول إليه من قبل الموظفين، وكذلك العمل المطلوب من مهارات ومعارف تكون موجودة داخل المنظمة ويحتاجها المورد البشري وتعتبر مهمة عند نقل الموظف أو الترقية (صالح عودة، سعيد، 2006).

- إن تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل سليم يضمن نجاح وسير العملية التدريبية، فهي الركن الأساسي لعملية التدريب، وتمثل حجر الأساس لبناء برامج تدريبية فعالة، فعند تحديد الاحتياجات التدريبية يتم تحويلها الى أهداف تدريبية وبناء" عليها يتم اختيار الأساليب المناسبة والأكثر فاعلية (عبدالله، عبد العزيز،2010). حيث يوجد العديد من التعريفات المختلفة للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر الباحثين في حقول التدريب، ومن وجهة نظر (الكبيسي 2007م) في تعريفه لمرحلة الاحتياجات التدريبية بأنها تلك المرحلة التي يتم فيها تشخيص نقاط الضعف عند المتدربين، وتحديد نقاط القوة التي يجب تطويرها من أجل رفع كفاءة المتدربين وتطوير مهاراتهم، وتنمية قدراتهم، وزيادة معارفهم، وتشجيع سلوكهم الإيجابي ، من اجل تحديد التطورات والتغيرات الواجب احداثها في المهارات والمعلومات والاتجاهات المستقبلية .إن تقدير الاحتياجات التدريبية للموظفين قد تكون أكثر تعقيد حيث يضاف إلى ذلك معرفة مدى حاجة هؤلاء للتدريب أم لا، ومن وجهة نظر(الحري،2009) يوجد ثلاث مستويات للاحتياجات التدريبية وهذه المستويات متداخلة مع بعضها البعض:

1. **الاحتياجات التدريبية على مستوى التنظيم:** وهي تمثل المشاكل الموجودة في سبيل تحقيق أهداف التنظيم ويمكن التغلب عليها عن طريق التدريب.
2. **الاحتياجات التدريبية على مستوى الوظيفة:** وهي تشكل الاتجاهات والمعارف والمهارات والمعلومات والجهات المطلوبة من أجل أداء وظيفة معينة.
3. **الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد:** وتأتي بعد تحديد الاحتياجات على مستوى المنظمة والوظيفة حيث يتم تحديد الأفراد الذين يحتاجون التدريب ولديهم نقص أو مشكلة معينة دون غيرهم من الموظفين.

2.13.1.2. مرحلة تخطيط وتصميم البرامج التدريبية:

وهي مرحلة التنبؤ بالاحتياجات التدريبية ووضع التصور العلمي للبرامج التدريبية من خلال وضع خطة استراتيجية للتدريب، وإيجاد الأهداف التدريبية الواقعية والمستقبلية للمنظمة . ويساهم التخطيط السليم للبرامج التدريبية الزراعية في تحسين أداء المنظمات الزراعية ورفع كفاءتها الإنتاجية وزيادة فاعليتها وبالتالي رفع كفاءة أداء الافراد .وتعتبر عملية التخطيط من اهم العمليات المهمة في محاور التدريب الأساسي وهي تمثل مدخلات العملية التدريبية ومن خلالها يتم تحديد جميع مجالات التدريب . حيث يتم من خلال مرحلة التصميم تحديد الموضوعات والأنشطة الخاصة بالتدريب والأساليب التدريبية المستخدمة في توضيح المادة العلمية، وهي تعتمد على نتائج مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، ويتم ترجمة وتحويل الاحتياجات التدريبية والأهداف الى أنشطة وفعاليات مختلفة، وتشمل تصميم برنامج تدريبي ووضع رزنامة زمنية وتكاليف مالية من قبل مختصي التدريب، وحسب (تعريف الراجحي،2007) لمرحلة تصميم البرامج التدريبية بأنها عملية يتم بواسطتها تحويل هذه الاحتياجات إلى برامج تدريبية عملية قابلة للتنفيذ وللتقييم ويلبي ما حددته الاحتياجات من نقص في المعلومات والمهارات والسلوك.

3.13.1.2. مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية:

يعرف(الهيدي،2003) تنفيذ التدريب بأنه مرحلة التنفيذ للبرنامج التدريبي عبارة عن بداية تنفيذ التدريب وانتقاله من الناحية النظرية الى الناحية العملية. وهي المرحلة التي يتم فيها إخراج البرنامج التدريبي الى جيز الوجود ويتم التركيز على عناصر التدريب بكفاءة عالية، وهي مبنية على التخطيط الجيد والسليم، لذلك سوف تنعكس إيجاباً أو سلباً على مرحلة التقييم، ويوجد عدة مرتكزات أساسية تلعب الدور المهم في إنجاح وتنفيذ البرنامج التدريبي، قدرة منسق البرنامج التدريبي على التخطيط الجيد، ونوعية المدربين، والدعم اللوجستي من توفر الأموال وتوفير الأماكن المناسبة لعملية التدريب، ونوعية

البرنامج التدريبي، وطبيعة المتدربين من الإدارات العليا المختلفة، وكذلك ضرورة التقيد بالخطة الموضوعية للبرنامج التدريبي، ومدى الالتزام بما هو مخطط له من قبل منسقي البرامج التدريبية.

- يتم تحديد الأهداف العامة للتدريب، وتعتمد على الاحتياجات التدريبية ومن ثم يتم الأخذ بعين الاعتبار البيئة للمنظمة، وأهدافها والقيم السائدة في المنظمة.
- يتم تحديد عنوان البرنامج التدريبي ليلبي الاحتياج الأساسي الذي وضع من أجله، الأهداف، تحديد النتائج المراد الوصول إليها بطريقة علمية بحيث يمكن قياسها.
- الموضوعات، يتم تحديد المواضيع ذات العلاقة بالتدريب، المتدربون تحديد المؤهل العلمي، الخبرات، المستويات الإدارية داخل المنظمة كشرط للاشتراك في البرنامج التدريبي ، تحديد أسلوب التدريب الذي يتناسب والمشاركين في التدريب، متطلبات التدريب من مواد علمية، تحديد فترة انعقاد التدريب ومكان انعقاد التدريب، الجدول الزمني، اعداد البرنامج الخاص بالتدريب .

متطلبات تنفيذ البرنامج التدريبي:

أشار (أبو شيخة، 2000) بأن عملية افتتاح البرنامج التدريبي من خلال دعوة أحد الأفراد من الإدارة العليا في المنظمة لعملية الافتتاح، الترتيب الإداري من توزيع البرنامج، المادة العلمية والمطبوعات، توضيح الهدف الأساسي من البرنامج التدريبي، المدة الزمنية للتدريب، الاجتماع بالمتدربين، تقسيم المجموعات من الناحية العملية، الزيارات العملية الميدانية.

يعتمد نجاح البرنامج التدريبي، على منسق البرنامج التدريبي، والمدربين ونوعيتهم، الميزانية، نوع البرنامج التدريبي، مشاركة الإدارة العليا في الإدارات المختلفة، تدريب مدربين (ربايعة، 2003).

4.13.1.2. تقييم العملية التدريبية: يعرف التقييم بأنه عبارة عن الإجراء الذي يقيس كفاءة التدريب ومدى النجاح في تحقيق الأهداف الموضوعية في بداية التدريب، وكذلك يقيس كفاية المتدربين، ومدى التغيير لديهم، وكذلك يقيس قدرة المدربين والمشرفين على التدريب (مرعي، 2001).

وهي المرحلة الأخيرة في العملية التدريبية وهي تشكل سلسلة متداخلة ومتراصة، وتعتمد كل مرحلة على المرحلة التي تليها، وهي تشكل أداة أساسية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف، حتى يتم التأكد من نجاح أو فشل البرنامج التدريبي، ووضع الخطط المستقبلية التي تعالج البرامج التدريبية المستقبلية، وتستطيع التغلب على نقاط الضعف وتشجيع وزيادة نقاط القوة.

وتعد عملية التقييم من المهام الأساسية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات، ومن خلال هذه المرحلة يجب تحديد المتغيرات التي يجب تحقيقها، سواء كانت في المعارف والاتجاهات والمهارات لذلك عملية تقييم البرامج التدريبية ضرورية من أجل التأكد من قبل المتدربين ومدى تحقيق الأهداف ومدى الاستفادة من البرامج التدريبية. ويمكن القول إنّ عملية التقييم عبارة عن دراسة تأثير التدريب على العمل داخل المنظمة، وتحليل ومعرفة تأثير التدريب على الأداء

1.14.1.2 أهمية مرحلة التقييم للبرامج التدريبية:

- 1- التأكد من مدى تنفيذ الخطط الموضوعية للبرامج التدريبية، وهل حققت الأهداف .
- 2- التأكد من تطبيق العناصر الأساسية للتدريب وأن المخرجات النهائية واضحة .
- 3- دعم نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
- 4- التأكد من فاعلية أساليب التدريب وتحقيق الأهداف العامة.
- 5- التطبيق العملي للمهارات والخبرات المكتسبة من المتدربين. (المبيضين، جرادات، 2002).

2.14.1.2. التقييم يعتمد على المرتكزات التالية: التقييم للبرامج التدريبية هو أداة قياس لمبدأ

الشفافية والنزاهة في إعداد وتصميم البرامج التدريبية وقياس ارتباط البرنامج التدريبي بأهداف المنظمة. تقييم المشاركين للدورة التدريبية يتم من خلال استمارة تشمل جميع جوانب العملية التدريبية، يتضمن عملية التقييم محاور أساسية على شكل استبانة واضحة، تتم من قبل المشاركين وهم يكونون معبرين عن إجاباتهم، ومن خلال هذه الاستبانة يتبين لنا نقاط القوة ونقاط الضعف (شاويش، 2005).

تقييم المنظمة للبرنامج التدريبي من حيث جدوى التدريب، ومدى فاعليته بعد مرور فترة من الزمن حيث تقوم المنظمة بقياس أداء المتدربين الذين شاركوا في برامج تدريبية (أساليب مقارنة الأداء)، وهذا التقييم يحتاج إلى متخصصين من أجل قياس أداء التدريب بعد التدريب، للتأكد من إثر التدريب على تحسين إنتاجية الموظف ومستوى أدائه (ابوقفة، 2003).

15.1.2. نماذج تقييم التدريب:

من وجهة نظر كيرك باتريك بأن تقييم التدريب وهو عملية هدفها قياس كفاءة وفاعلية البرنامج التدريبي ومقدار تحقيق الأهداف التي وضعت في بداية البرنامج التدريب وإبراز الإيجابيات والسلبيات.

1- نموذج كيرك باتريك (Kirk Patrick) ويعتبر من أشهر نماذج التقييم ويقترح أربع محاور:

1- المحور الأول: رد الفعل (Reaction) وهو قياس رد فعل المتدرب داخل مستوى المنظمة بناء على ما تعلموه من تطبيق على أرض الواقع.

2- المحور الثاني: التعلم (Learning) يتم في هذا المستوى قياس التغيرات التي حصلت في المهارات والاتجاهات والمعارف للمتدربين.

3- المحور الثالث: السلوك (Behavior) يتم الاطلاع على سلوك المشاركين في التدريب وقياس التغيرات التي حصلت على أدائه الوظيفي.

4- المحور الرابع: وهو قياس **النتائج (Results)** ويتعلق بعملية قياس اثر ونتائج البرنامج التدريبي في تحقيق خطط واهداف المنظمة من تدريب ومدى تحقيق وحفظ استراتيجيات المنظمة (أبو النصر، 2009). ويذكر أن الجمعية الأمريكية للتدريب قد أضافت مستوى خامس على نماذج باتريك وهو العائد من الاستثمار، وتتنظر المنظمات للتدريب بناءً على المستوى الخامس في جدوى التدريب عملية الانفاق والاستفادة منه، فيعرف العائد من الاستثمار بأنه مدى الاثر الناتج من العملية التدريبية على المشاركين في البرامج التدريبية داخل المنظمة، ومن خلال هذا العائد يمكن قياس المحصلة النهائية لعملية التدريب (بدري، 2002).

16,1,2. أنواع التدريب وتقسيماته: يتوفر أنواع عديدة من البرامج التدريبية الزراعية تبعا لنوع تحقيق الهدف وحسب المستوى الإداري.

التدريب الإداري: يشمل فئات الأداريين والمستويات العليا في المنظمة ويركز على الجوانب السلوكية، القيادية، المالية، المحاسبية، التخطيط.

التدريب الفردي: تقوم المنظمة بتدريب الموظف على العمل لوحده او من قبل زملائه في العمل. تأخذ اشكال التدريب الفردي مثل المشاهدة والتجربة أو المراسلة، ويقوم المتدرب بالتعبير عن رأيه بالتدريب ومدى الاستفادة منه، ونقاط الضعف في التدريب الفردي هو التكلفة المادية العالية وكذلك كفاءة المدرب أن تكون عالية ويستغرق مزيد من الوقت (أبو سلطان، 2004)

التدريب الجماعي: تدريب لمجموعة من الموظفين داخل المنظمة في وقت واحد ومكان واحد، ويتم في بيئة العمل وفي موقع العمل أو خارج بيئة العمل، ويحتاج الى تخطيط وتنظيم وتوجيه ومتابعة، ويتميز بقلّة التكلفة ويساعد على تبادل الخبرات الفنية بين المتدربين (درة، الصباغ، 1986).

التدريب قبل الخدمة: يشمل التدريب قبل الخدمة جميع الدورات التدريبية الذي تلقاها الموظف قبل دخوله في المنظمة، والهدف من ذلك اطلاعه على طبيعة العمل في المنظمة.

التدريب أثناء الخدمة: ويكون داخل مواقع العمل في المنظمة ويتلقى الموظف التدريب داخل مكان العمل، من أجل اطلاعه على مهام الأمور، داخل المنظمة، ومن ميزات هذا التدريب هو أن البيئة التي يتم فيها التدريب، هي نفس بيئة العمل، ويتم استخدام الادوات والوثائق والمواد التي يتوجب عليه استخدامها بعد التدريب، ومن ميزات انه سريع ويحقق نتائج (أبو معمر، 2004).

التدريب الداخلي: هو الأكثر تكرارا بسبب قلة التكلفة المادية مقارنة مع التدريب الخارجي، وأقل مدة زمنية والمدربين يكونون من داخل الوزارة وتلجأ بعض المنظمات الى عملية التعاقد مع مدربين خارج المنظمة من اجل تنفيذ البرنامج التدريبي ويتم في مراكز تدريبية تتبع للمنظمة او من خلال قاعات تدريبية داخل المنظمة.

مكان التدريب: في مكان العمل وهو الاكثر انتشارا في المنظمات، حيث يتم تدريب الموظفين في اماكن عملهم، ويكون منسق التدريب من نفس الموظفين، ومن أكثر الأساليب في التدريب اثناء العمل وهو أسلوب تنقل الموظف بين الوظائف المختلفة و يزود الموظف بأنشطة المنظمة (الطائي، 2006)

التدريب خارج مواقع العمل: وهذا التدريب يعتمد على مشاركة جهات خارج المنظمة، مثل المؤسسات العاملة في القطاع الزراعي وإحدى ميزاتته هو أن المتدربين يكونون من جهات مختلفة ويتلقون الخبرات وتبادل المعلومات واطلاع المرشدين الزراعيين على ما هو جديد واستحداث تقنيات متطورة تعمل على زيادة إنتاجية المحاصيل الزراعية المختلفة. ونقاط الضعف هو أن المنظمة لا تستطيع أن تراقب عليه، فانه يصعب تقييم نتائج التدريب ويكون اعتماد المنظمة في التصميم على التقارير التي يعدها المتدربون وهو يوجد به أخطاء(الهيدي، 2016)

التدريب خارج المنظمة: تلجأ العديد من المنظمات الى التدريب الخارجي بهدف اطلاع الموظفين على ما هو موجود من تقنيات متطورة وإمكانية تطبيقها بسبب عدم توفرها ويتم عن طريق برامج حكومية (الهدمي، 2016)

17.1.2. تقييم أداء الموظف قبل وبعد التدريب:

1. تقييم عملية التدريب بعد فترة من الزمن حتى يتم التقييم ومعرفة الأفعال التي تم تنفيذها .
 2. استخدام مجموعة ضابطة لأجراء المقارنات بين المجموعة التي حصلت على التدريب والمجموعة التي لم تحصل عليها، مع التركيز على العوامل المؤثرة في أداء المجموعة المدربة، ليكون الفارق بين نتائج المجموعتين هو نتيجة التدريب.
 3. تقليل معدلات التغيب عن العمل، وانخفاض معدلات دوران العمل تقلل مشاكل العمل.
 4. تهدف هذه البرامج إلى التعرف على مدى قدرة هذه البرامج على تحقيق هذه الأهداف لتلك البرامج، وتحقيق مستوى عالي من الأداء، ومدى التناغم ما بين هذه البرامج، ووالاستراتيجية الموضوعية للمنظمة، وتشير العديد من الدراسات أن المنظمات أو الشركات التي تحقق مستويات إنتاجية أقل من المستويات المتوقعة استطاعت أن تزيد من معدلات النمو، في إنتاجية العامل بعد قيامها بتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية، ويحقق تغييرات جذرية في أسلوب أداء المنظمة، ومن الأمور المهمة عند عملية تقييم البرامج التدريبية تصميم الدراسة التقييمية، والأثر الذي يجب قياسه ونستطيع تناول موضوع التقييم من خلال مجموعتين الأولى لم تخضع للتدريب (مجموعة ضابطة)، والأخرى حصلت على التدريب (مجموعة تجريبية)، ويتم ملاحظة أداء المجموعتين فإذا لاحظ وجود مستوى أعلى للمجموعة التجريبية من المجموعة الضابطة فانه يدل على وجود أثر للتدريب على مستوى الأداء.
- في بعض الحالات يتم متابعة قياس الأثر التدريبي من خلال رصد مستويات أداء المتدربين قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي (الموسي، 2011).

1.3. الأداء الوظيفي:

2.3 . المقدمة:

يرتكز عمل المنظمات بشكل أساسي على محصلة الأداء للعاملين فيها، ولذلك يعتبر الأداء هو الأساس في تحقيق الأهداف التي ترنوا إليها المنظمات، خاصة أن غالبية الإدارات المختلفة في المنظمات تعتمد على تحقيق هدفين هما: زيادة أداء العاملين، تحقيق الرضا الوظيفي، لذلك ينظر إلى الأداء الجيد بأنه وسيلة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، فيحتل الرضا الوظيفي الدافع الأساسي للفرد لبذل المزيد من الجهد (نظمي شحادة وآخرون، 2000).

يعتبر الأداء الوظيفي من أحد أهم الأركان الأساسية للمنظمة، حيث يركز المسؤولون داخل المنظمة على هذا المؤشر من خلال تأكيد قيام الموظف بالمهام والمسؤوليات المسندة إليه، ويمكن النظر للأداء الوظيفي من حيث مستوى وكمية ونوعية المهام الموكلة للموظف، والطريقة التي يتم فيها إنجاز العمل (الجوهري، 2014).

3.3. تعريفات مختلفة للأداء الوظيفي:

عملية إدارية هامة ذات أبعاد متشعبة ومتداخلة بشكل كبير، ومعظم الباحثين ينظرون إلى الأداء الوظيفي في طبيعته بأنه بعد على المدى الوظيفي المستقبلي وبيحث في جميع المجالات الأساسية للوظيفة (الشريف، 2017).

في حين عرفة (العوضي، 2008) بأنه قيام الأفراد بالعمل وتحقيق التوقعات الوظيفية في العمل والتعاون، والجهد والتخطيط والإنتاج والإبداع.

وقد أشار إليه (مجيد، 2006) بأن الأداء هو انعكاس لقوة المنظمة وقابليتها في تحقيق أهدافها طويلة الأجل وفق المعايير المحددة في ضوء تفاعلها مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

الأداء: هو مجموعة من الأنشطة التي تم تحقيقها وإنجازها وتنفيذها، وهو يعبر عن الجهد المبذول وصادر عن جهد معين قام بفعله موظف داخل المنظمة من أجل إنجاز عمل معين (Fu & 2014). (satisfy).

وتعريف آخر: قيام الموظف بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، إتمام المهام الوظيفية وفقا للمعدل المفروض أدائه من الموظف الكفاء المدرب. (Swanson, 2005)

يعرف الأداء الوظيفي: حسب وجهة نظر (Tomas Gilbert) قيام الموظف بأداء العمل الذي يقوم به ويركز على الجوانب التالية (المعرفة، المهارات، الاتجاهات) وتتميز الجوانب الثلاث في تشكيل السلوك للموظف (عبارة عن ما يقوم به الموظف من أعمال في المنظمة) .

أما الإنجاز: هو ما يبقى من الأثر أو النتائج بعد أن يتوقف الموظفون عن العمل.

يمكن التفرقة بين جانبيين في مفهوم تقييم الأداء ومفهوم قياس الأداء:

قياس الأداء: وهو ذلك القياس الذي على اساسه يتحدد النجاح من الفشل عن طريق القرب والبعد من مقياس كل منهما. وعملية قياس الأداء هي عملية أساسية من العمليات الإدارية الأخرى لا تقل عن العمليات الإدارية الأخرى مثل اتخاذ القرارات، حيث يوجد علاقة قوية بين وضع خطط العمل واعتمادها للتطبيق؛ وبين نتائج مقاييس الأداء المختلفة (حسن، 2001).

اما **عملية تقييم الأداء:** عملية ضرورية للتأكد من كفاءة استخدام الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المخططة، وهي تعتبر مدخل رقابي من اجل التأكد من فاعليتها وتحقيق النتائج المستهدفة، وتحليل كل ما يظهر من انحرافات عنها واتخاذ ما يلزم من إجراءات تصحيحية ، تعيد هذه الأنشطة الى مسارها الصحيح (حنا نصرالله، 1999).

يعرف الأداء بشكل النهائي: عبارة عن المهام التي يؤديها المورد البشري ويمارس صلاحياته الوظيفية اثناء قيامه داخل الوظيفة، وقدرة الموظف على تحقيق أهداف الوظيفة التي يعمل بها في المنظمة، وتنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة.

طبيعة الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين : القدرة على العمل من قبل المرشد الزراعي * الدافعية لدى المرشد الزراعي نحو العمل.

طبيعة الأداء: الصفات الشخصية للمرشد الزراعي * جهود العمل الشخصية * الدعم التنظيمي للمنظمة.

4.3. محددات الأداء:

العوامل المؤثرة على أداء الموظفين في المنظمات كما أشار اليها(الخطيب،2012)، وهي تحدد مستويات أداء الموظفين في المنظمة بشكل كلي ،ومنها عوامل داخلية وخارجية وعوامل أخرى تؤدي إلى زيادة الأداء أو انخفاضه.

أولاً : المورد البشري وهو المورد الأساسي في المنظمة فتطوير المنظمة مرتبط بمدى استقطاب العناصر البشرية التي لديها الكفاءة والمقدرة من المهارات والمعارف، ومدى العمل بروح الفريق، ومقدرة المنظمة على العناية بهذا المورد من أجل تحقيق أداء أفضل.

ثانياً : الإدارة يقع على عاتق الإدارة داخل المنظمة الاهتمام بتحقيق عناصر الإدارة للمورد البشري (التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة، من خلال المهام التي تقوم بها المنظمة).

ثالثاً : التنظيم مدى توفر هيكل تنظيمي للمنظمة، والوصف الوظيفي، والاستراتيجية التي تنظم العمل والقوانين والأنظمة، توفر الحوافز.

رابعاً : بيئة العمل وهي مرتبطة بأهمية الوظيفة والمنصب الذي يشغله الموظف، الترقيات.

خامسا : **دافعية العمل**: وهي مجموع الأحاسيس الداخلية التي تتبع من المورد البشري، والتي تحرك وتوجه سلوكه في اتجاه العمل حيث تهتم الإدارة الحديثة بأهمية الدافعية للعمل والرضا الوظيفي للموارد البشرية، وهي تركز على تأثير أداء العاملين وزيادة انتاجياتهم.

5.3. العناصر الرئيسية لأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الاساسية من وجهة نظر (فهد السعدون، 2013) .

1- معرفة الموظف بمتطلبات الوظيفة: وتشمل معرفة الموظف بالقوانين والأنظمة العامة وكذلك

قدرته على الالمام بالمهارات الفنية، والأخلاقية العامة عن الوظيفة. العناصر الخاصة بالأفراد وتشمل سلوك الفرد مع الاخرين، سلوك الفرد في الوظيفة، الحالة النفسية والمزاجية للموظف.

2- نوعية العمل: وتتمثل في أدراك الموظف طبيعة العمل، وتنفيذ الأنشطة التي تقوم المنظمة

بتنفيذها بمستوى عالي من الجودة والدقة، الذي يقوم به وما يمتلكه من مهارات ورغبات، وقدرته على التنظيم، وتنفيذ العمل دون مشاكل في طرق التحسين والتطوير.

3- كمية العمل المنجز (النتائج الخاصة بالأداء): هو مقدرة الموظف على انجاز العمل ومقدار سرعة

هذا الإنجاز كمية الأداء، جودة الأداء، الالمام الوظيفي، الالتزام الوظيفي عبارة عن مؤشرات ومقاييس لوصف النتيجة النهائية التي يتوقع ان يصل اليها الموظف الذي يتولى القيام بمهمة معينة وهي تعبر عن القانون الداخلي في المنظمة.

4- تحمل ضغط العمل المثابرة والثقة : هي قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز

الاعمال في وقتها المحدد ومدى حاجاته للإرشاد والتوجيه وكذلك التقاني في العمل.

5- الوقت: هو يعبر عن اهم المؤشرات التي يستند عليها أداء العمل، وهو يحدد متى يتم التنفيذ

ومسؤوليات العامل ويركز على العمل المطلوب عدد العاملين القائمين بإنجاز نفس العمل.

6- متطلب العمل الوظيفي : هي تركز على الوصف الوظيفي، والمهام والمسؤوليات والادوار الوظيفية.

6- **مناخ العمل:** هو من اهم المستويات لقياس الأداء من حيث بيئة العمل، وتتألف من مكونين رئيسين هما البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة بها.

- **البيئة الداخلية:** تتكون من جميع مكونات المنظمة، من سياسيات وقيادات وأنظمة، العامل النفسي، الهيكل التنظيمي، العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظف وغيرها.

- **البيئة الخارجية :** فهي تشكل بيئات مختلفة من بيئة محلية، وإقليمية وعالمية وهي تؤثر بشكل عام على المنظمة لكونها تقع خارج سيطرة المنظمة .

6.3. تقييم الأداء:

تقييم الأداء هو التقدير المستمر والمنظم للمورد البشري بالنسبة الى إنجازاته في العمل، وعمل تنمية وتطويرها في المستقبل وتهدف عملية التقييم، الى تحسين وتشجيع الموظفين وتحقيق اهداف المنظمة وفق الأمور التالية: تنمية وتطوير الفرد، استغلال الإمكانيات الفرد الموجودة، التخطيط للمورد البشري، تحديد المكافآت للفرد (حسن، سلطان، 2014).

ومن جانب اخر هو اطلاع الموظفين بمسؤولياتهم والسلوك والادوار المهمة للمنظمة ويعتمد تقييم الأداء على أساس الإجراءات والجهود والمقاييس المتبعة في المنظمات وقدرتها على ممارستها في ضوء الإجراءات والتوقعات والفرص المحيطة بها(البرنوطي، 2001) .

التعريف حسب وجهة نظر الباحث: هو قياس كفاءة ومدى مساهمة المرشدين الزراعيين في إنجاز المهمات والاعمال الموكلة إليهم وهي عملية تتم في نهاية العام يتم من خلالها تقدير إنجازات المرشدين الزراعيين بشكل منصف وعادل، ليتم مكافأهم بقدر ما يقدمون من أعمال وإنتاج، وذلك من خلال عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها، من أجل تحديد مستوى كفاءتهم في العمل.

3,6,1. خطوات تقييم الأداء:

الهدف من تقييم الأداء هو توفير المعلومات التي على أساسها تتخذ العديد من قرارات النقل والترقية، يتيح الفرصة لمراجعة وإعادة النظر في سلوك المرؤسين، وهي عملية تنظيمية مستمرة ممكن من خلالها مراجعة الخطط ونظم العمل، يوفر أساسا يمكن الاعتماد عليه في تحسين وتطوير مستويات الأداء في المنظمة (نظمي شحادة، 2000). تمر عملية التقييم بالخطوات التالية:

أولاً: تحديد الوظيفة، ويكون هناك معايير تقيس الحكم على مستويات الأداء.

ثانياً: تقييم الأداء يعني مقارنة الأداء الفعلي للمرؤوسين بالمعايير الموضوعية.

ثالثاً: التغذية الراجعة من عملية التقييم وتوفير المعلومات عن مستويات الأداء، نقاط القوة والضعف بهدف تقويمه نحو المسار الصحيح (الطائي، 2006)

3.6.2. مشاكل أداء العاملين (الموظفين):

ضعف الأداء للموظفين داخل المنظمة يتبين من خلال ما يلي:

1- التباطؤ وعدم تنفيذ الأعمال في وقتها المحدد، عدم التعاون بين زملاء العمل وضعف إنتاجية الموظف، زيادة حالة الفوضى واللامبالاة لدى الموظفين، ضعف حافزيه الموظفين للعمل، تأجيل العمل والتأخير في اتخاذ القرارات، ضعف حافزيه الموظفين للعمل ، ضعف في التطور الوظيفي وعدم الرغبة في العمل.

2- عوامل سلبية على أداء الموظفين: عدم وجود أهداف محددة، غياب الاستراتيجيات والخطط الشاملة في المنظمات ينعكس سلبا على أداء العاملين من تحقيق إنجازات، وحتى يتم التمييز بين الموظفين عن بعضهم، من النشيط وغير النشيط، فعّال وغير فعال، لذلك يتطلب تعبئة النماذج المتعلقة بالأداء الوظيفي (تعقيد الإجراءات والنماذج المستخدمة قد يتسبب المشرف في عملية التقييم إلى إعطاء جميع الموظفين نفس الدرجات وبذلك لا يرضي جميع الموظفين).

3- **عدم المشاركة في اتخاذ القرارات** من قبل الإدارة العليا، وعدم مشاركة الإدارات المختلفة في اتخاذ القرارات الإدارية وتحقيقها وهي من العوامل التي تساهم في إيجاد فجوة بين الإدارة العليا والموظفين ينتج عنه ضعف في المسؤولية لدى العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي يظهر نوع من انخفاض مستوى الأداء لدى العاملين، وما ينشأ عنه تدني الشعور بالرضى وتقليل دافعية الموظفين للعمل وانخفاض معدلات الإنتاج.

4- **مشكلات الرضا الوظيفي**: من خلال عدم الرضا الوظيفي للموظفين يؤدي إلى انخفاض معدلات الأداء، يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل اقتصادية واجتماعية وعوامل معنوية داخل البيئة، (الترقية، الحوافز، التكاليف، الرواتب وغيرها..). التسبب الإداري داخل الوظيفة، ولها تأثير واضح على معدلات الأداء للموظفين، وكذلك تضييع الوقت في داخل العمل الرسمي في أعمال ليس لها علاقة بالمهام المطلوبة، وتتأثر بعدة عوامل منها، عدم التزام الإدارات العليا بالنظام والوقت واحترام القوانين ومدى الانتماء للعمل، وبالتالي سوف ينعكس ذلك على الموظفين داخل المنظمة.

5- **بيئة العمل** حيث تهتم المنظمات بشكل عام بتوفير المستلزمات الأساسية للوظيفة، وتوفير الخدمات الأساسية التي يحتاجها الموظف وإن عجز المؤسسة عن توفير الخدمات سوف ينعكس سلبا على أداء الموظفين، وبالتالي يقل إنتاجهم ويضعف مستوى أدائهم.

6- **المتابعة والتقييم والإشراف**: بسبب التطور وزيادة أعداد الوظائف داخل المنظمات وتوسعها يتطلب الإشراف والمتابعة من قبل الإدارة العليا التأثير على أداء العاملين، وعلى العكس من ذلك فإن عدم وجود إشراف ومتابعة تتخفف الروح المعنوية للعاملين مما يخلق أجواء عدم الثقة والاحترام بين المسؤولين، وبالتالي يؤثر على إنتاجية الموظفين.

7- الحوافز: تؤثر الحوافز على أداء الموظفين فهي تحفزهم وتحثهم على رفع كفاءة أدائهم، وتزيد من درجة رضاهم عن العمل، وغياب هذه الحوافز تؤثر على معنوياتهم وعلى رغبتهم في تنمية قدراتهم ومعارفهم، وعدم التوصل إلى أداء جيد (شاكر، عبود، 2006)

3,7. المبادئ الاستراتيجية في تقييم الأداء للعاملين:

يجب اتباع المبادئ المهمة في التقييم الفعال، فتجاهلها سوف يخلق مشاكل عديدة مثل: عدم رضا

الموظفين، ويمكن أن يصبح التقييم مصدر قلق وإزعاج للموظفين بدل أن يكون أداة رقابة

1- مبدأ الوضوح: معايير واضحة ومعلنة من أجل قياس وتقييم الأداء الجيد.

2- مبدأ الموضوعية: معايير موضوعية وواضحة وأن يكون المقيم عادلاً والابتعاد عن المحاباة.

3- مبدأ الشمول: النقاط الإيجابية والنقاط السلبية، التركيز على النقاط الإيجابية وتلاشي نقاط

الضعف.

4- مبدأ التكامل: من ناحية المهارات والاتجاهات والسلوك والمعارف، ويكون متكامل لهذه العناصر.

5- الاستمرارية: يجب أن يكون التقييم بصفة مستمرة، وأن يشمل جميع أشهر العام.

6- مبدأ المشاركة: مشاركة الموظفين أنفسهم في تقييم الأداء.

7- يجب أن يكون التقييم سرياً وأن يعلم الموظفون مقاييس التقييم ومتى سيحدث، يجب أن يزود

الموظف بالتغذية العكسية بعد التقييم، من أجل معرفة التركيز على أي جانب في التصدير.

8- من الأفضل تقييم العاملون من قبل الشخص الذي يكتبون إليه تقريرهم مباشرة ويعملون معه

مباشرة . (مدحت أبو النصر، 2012).

8.3. أهمية تقييم الأداء:

- 1-تمثل أحد أهم الأنشطة للموارد البشرية وهي عملية مستمرة يقاس من خلالها أداء الأفراد العاملين.
- 2-تستطيع المنظمات معرفة نقاط القوة والضعف والانعكاسات السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة وتساعد على اتخاذ القرارات الإدارية.
- 3-في حال تم التقييم على أسس سليمة يعتبر مؤشر للحوافز والمكافآت للمورد البشري داخل المنظمة.
- 4-رفع معنويات الموظفين وإمكانية تشجيعهم ،دعم إجراءات الترفيه والنقل، منح العلاوات، الانتقال الى وظائف أخرى التقييم يمنح الفرص الكافية للموظفين لتجنب الأخطاء وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية وصعود السلم الوظيفي ويقلل من الدوران الوظيفي للموظفين(العبادي، 2006).

1.8.3. الهدف من تقييم الأداء:

- 1- للتأكد من كفاءة الخطط الموضوعة ودقة الموازنات التخطيطية، وإبداء المقترحات لتعديلها بهدف الانحرافات المتسببة عن التقديرات غير الصحيحة، وبالتالي فان تقييم الأداء لا بد من أن يؤدي إلى النتائج الإيجابية من حيث تحسين الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية.
- 2- تتمثل في تزويد المسؤولين عن الإدارات العليا في المنظمة بالمعلومات عن أداء العاملين، وتساعد على الحكم في مدى تحقيق اهداف المنظمة وتساعد في تحسين وضع أضعف العاملين، ووضع الأهداف التدريبية لهم واتخاذ إجراءات تحسين لهم من خلال عمل برامج تدريبية.

3- من خلال التقييم للموارد البشرية يتم معرفة الموظفين المميزين ،ويتم مكافأتهم وتشجيعهم والعمل على نقل الموظفين إلى الإدارات المختلفة داخل المنظمة واقتراح ترقيتهم بتوليهم مناصب قيادية عليا(ناصر محمد العديلي،1995)

2.8.3 مسؤولية إجراء التقييم:

أولاً: المشرفون يقيمون مرؤوسيهم ،وهو الأكثر انتشارا في المنظمات وأكثر الانتقاد من حيث التركيز على الاعتبارات الشخصية من حيث الانحياز أو العشوائية.

ثانياً: المرؤوسون يقيمون رؤساءهم وهو يطبق في المؤسسات التعليمية والتدريبية ،إلا أن هذا الأسلوب لا يخلو من احتمال نفور الرؤساء والشعور بالتوتر وتحقيق مكاسب مادية أو معنوية.

ثالثاً: الموظفون في المستوى نفسه يقيمون من قبل زملائهم، وهو قليل ويمكن أن يطبق هذا الأسلوب لتحسين مستويات القيادة والإشراف والتحفيز للموظفين.

رابعاً: التقييم الذاتي، يستخدم هذا الأسلوب كأداة للتنمية الذاتية للموظفين، تتطلب من الموظف وتجربة على التفكير في نقاط القوة والضعف لديه، واقتراح سبيل تحسين أدائه والمعايير لذلك وهي من اختصاص إدارة الموارد البشرية ومدراء الإدارات في تقييم الموظفين.

خامساً: مقيمون من الخارج، العديد من المنظمات تلجأ إلى الطلب من خبراء من خارج المنظمات لإجراء تقييم للعاملين لديها، خاصة في المجالات المهنية والفنية بهدف الحصول على تقييم حيادي، وهو مكلف ماديا للمنظمة، ويؤدي إلى ردة فعل سلبية بين الموظفين (الفضل،2006).

3.8.3 وظائف تقييم الأداء:

تحرص المنظمات على تدريب وتنمية الموظفين الجدد، ومن ثم القيام بعملية التقييم لتحديد تأثير التدريب وتقدير ما تم تعليمه بصورة واقعية، ويتم بعد انتهاء مدة الستة أشهر التجريبية، ويجب أن يشمل جميع الموظفين، وإن معظم إجراءات تقييم العمل يتضمن شكلا من أشكال سلم التصنيف الوظيفي، ويفضل إنجاز التقييم مرتين سنويا(جودة،2007)

9.3. قياس الأداء الوظيفي:

يمكن قياس الأداء الوظيفي من خلال الأبعاد التالية: (Fu and Sstish, 2014)

جودة العمل: وهو يشمل الاتقان والدقة، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتمكن الفني وقلة الأخطاء.

كمية العمل المنجز: كمية ومدى سرعة إنجاز العمل التي يستطيع الموظف إنجازها .

المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة: والتي تشمل المعرفة النظرية والفنية، والمهارات المهنية، والمعرفة

العامة عن المجالات والوظائف المرتبطة بها.

المثابرة والثوق: وتعني قدرة الموظف على تحمل مسؤولية وانجاز الأعمال الموكلة إليه في الزمن

المحدد، والحاجة إلى التوجيه والارشاد من قبل المشرفين.

وينضح مما سبق أن جميع الأبعاد السابقة اذا ما التزم بها الموظف يمكن أن تعزز أدائه الوظيفي

وتحسّنه، كونه لا بد أن يراعي تطبيق الجودة في العمل ويحقق أكبر قدر من الإنجاز للمهام والأعمال

الموكلة له، ويلتزم بما هو مطلوب منه حسب دليل إجراءات العمل وأن يعمل بمثابرة واجتهاد.

10.3. أهمية قياس الأداء الوظيفي: أن قياس الأداء الوظيفي مهم للعديد من الأطراف داخل

المؤسسة أو المنظمة، على النحو التالي:

• **بالنسبة للعاملين:** حيث يعتبر إداء الموظف انعكاساً لأداء الإدارة والقسم والمنظمة، كما يقيس قدرة

الموظف على أداء عمله في الحاضر وأداء أعمال أخرى في المستقبل، كما له علاقة بما يتقاضاه من

أجور ومرتبّات، وعلاوات وترقية، كما يحدد الأداء مدى قدرة الموظف على الاستقرار في عمله وأثبات

ذاته.

• **بالنسبة للمنظمة:** على أساس الأداء يتم تقييم المنظمة التي يديرها أو يرأسها أو يشرف عليها

المسؤول لذا هي تحتل الأهمية في المقام الأول لدى المسؤولين داخل المنظمة، وبالتالي يهتم بأداء

الموظفين لأنه يعتبر انعكاس لأداء وفاعلية المنظمة.

11.3. معايير تقييم أداء المورد البشري:

وهي المعايير التي يتم فيها الرجوع الى تقييم أداء الموظف وهي تحدد مستوى أدائه، وتحقق أهداف المنظمة واتخاذ القرارات النهائية من قبل المسؤولين اتجاه الموظفين ، ويجب أن تصاغ بمشاركة الجميع من أجل رفع درجة أداء المنظمة بشكل عام ومن هذه المعايير حسب وجهة نظر (الهيبي،2003).

أولاً: **معايير تصف الخصائص الشخصية:** تتميز بالصفات الشخصية للمرشد الزراعي، تقبل التوجيهات والإستعداد لتنفيذها ويجب أن يتصف بها أثناء تأدية الوظيفة، حتى يتمكن من إتقان عمله بكفاءة وفاعلية، ومن هذه المعطيات، الأمانة والصدق والالتزام، الإخلاص، الانتماء، الولاء للعمل داخل المنظمة، الحرص على تبادل ونقل المعرفة والمهارات، الحرص على اكتساب مهارات جديدة .

ثانياً: **معايير تصف السلوك:** يجب التركيز على السلوك الخاص بالمرشدين الزراعيين ، حسن التعامل مع المرشدين الزراعيين والمسؤولين، الالتزام بالقوانين والأنظمة، مبادر اتجاه العمل، يمتلك مهارات اتصال فعالة مع الأطراف ذات العلاقة بالعمل، انتهاج مبدأ المشاركة والعمل بروح الفريق يمتلك روح التفاني والانتماء.إن تقييم هذه الصفات يجب أن يكون بشكل مستمر لأن التقييم لهذه الصفات بدرجة أقل من الصفات (عقيلي، 2005)

ثالثاً: **معايير تتصف بالنتائج:** المعايير الخاصة بنتائج الموظفين والإنجازات يمكن قياسها وتقييمها من حيث الجودة والكمية والنوعية، والمعايير السابقة هي التي تعطي وصف جيد للأداء، ويتم من خلال مقارنة الإنجاز الفعلي بما هو مخطط، فيتحدد مستوى هذا الإنجاز.

رابعاً: **معايير تتصف بالعمل والإنتاجية** منها القدرة على إعداد الخطط العامة ومتابعة تنفيذها، القدرة على الإبتكار والتحديث والتطوير، متابعة تقييم أداء الموظفين في الدائرة وتقديم التغذية الراجعة، القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة بالإدارة، التغلب على صعوبات المشاكل الزراعية، المساهمة في اللجان

الزراعية وورش العمل، من خلال تقديم أوراق عمل وبحوث وغيرها التنسيق والتشبيك مع المؤسسات الزراعية (جاري ديسلر، 2006).

12.3. العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي:

تهتم المنظمات الزراعية بالتدريب بشكل أساسي من أجل تنمية قدرات المرشدين في العمل، ومن خلال التدريب يتم تزويد المرشدين الزراعيين داخل المنظمة بالمهارات، والمعلومات والمعارف والتقنيات الجديدة، يعمل التدريب الزراعي على زيادة تحسين مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في المنظمات من الناحية النوعية والكمية، تشجيع وزيادة العلاقة بين المرشدين وزيادة اتجاهاته نحو العمل، وتطوير وتنمية شعور المرشدين الزراعيين بالانتماء للوظيفة.

والعلاقة ما بين التدريب والأداء علاقة طردية، يمكن التوصل إليها من خلال تقييم فاعلية البرامج التدريبية، وذلك من خلال ملاحظات وآراء الإدارة العليا من المشرفين على التدريب، والاختبارات التي تجربها المؤسسات أو جهة التدريب حيث يتم استطلاع آرائهم وإذا كان من الصعب القيام بقياس فاعلية التدريب فإنه بالإمكان استخدام هذه الوسائل مجتمعة حتى تساعد على تقييم البرامج التدريبية وتحديد مدى فاعليتها.

2.4 مراجعة الأدبيات ذات العلاقة (الدراسات السابقة):

هناك العديد من الدراسات العربية والاجنبية التي ناقشت موضوع التدريب والأداء في المؤسسات ولدى الافراد، ولعل من أبرزها ما يلي:

1.2.4. أدراسات العربية:

دراسة حسن، علي(2018) بعنوان بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالأرشاد الزراعي وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي الارشادي في محافظة بابل بالعراق

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مستويات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة بابل، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي في كل مجال من مجالات البحث وتوضيح علاقة الارتباط بين الأداء الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية والوظيفية، شمل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين بالارشاد الزراعي في مديرية زراعة محافظة بابل والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددهم 6 شعب، حيث سجلت عينة عشوائية بنسبة 50% ومجتمع الدراسة 298 موظف والعينة كانت 152 موظف، تم اعتماد إستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت من جزئين وشمل الجزء الأول: مدة الخدمة الارشادية، وشمل الجزء الثاني، مقياس لقياس الأداء الوظيفي وشمل 102 فقرة مقسمة على مجالين الأول، أداء الاعمال الارشادية، وعدد الفقرات 74 فقرة وعدد الفقرات المجال الثاني، العمل في الريف وخدمة الزراع وكانت 28 فقرة والاجابة كانت من خلال سلم خماسي وقد أظهرت النتائج ان المستوى العام للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين متوسط يميل الى العالي، ووجود علاقة ارتباط معنوية بين الأداء الوظيفي والارشادي والمتغيرات الاتية: عدد سنوات الخدمة الوظيفية، سنوات الخدمة الارشادية وكانت الأكثر تنبؤاً التوصيات الاهتمام بمحتوى المادة التدريبية بمجالات العمل الارشادي، التركيز على المتغيرات التي لها علاقة ارتباط معنوي عند عدد الدورات التدريبية.

دراسة المشهداني(2016) بعنوان مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعلاقته ببعض المتغيرات في جمهورية العراق. هدفت هذه الدراسة من خلال تحديد مستوى الأداء للمرشدين الزراعيين للأنشطة والمهام الزراعية المختلفة واهمية ذلك وتحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لمستوى أداء المرشدين الزراعيين وبين خصائصهم الشخصية والوظيفية كمتغيرات مستقلة، تم اجراء البحث في محافظات بغداد، وبابل، ووسط النجف كانت نتائج الدراسة أن أداء المرشدين الزراعيين متوسطة او

مرتفعة بنسب 37.9%، 40.3% مقارنة مع حوالي خمس المبحوثين كان مستوى أدائهم منخفضاً بنسبة 12.8%، 8.4% على الترتيب. العينة كانت 203 مرشدا زراعيا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واداة القياس هي استبانة، تم استخدام الفئات التكرار النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، الوسط المرجح، وارتباط ونموذج التحليل الارتباطي والانحدار المتعدد المتدرج الصاعد في عرض النتائج ، أشارت النتائج الى وجود علاقة معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لمستوى أداء المرشدين الزراعيين وبين بعض المتغيرات الشخصية، اكثر المشاكل المادية والمالية والمعنوية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين، وكان متوسط الدرجة الكلية هي 2.54 المرتبة الاولى: وهي المشاكل في التخطيط. والتنفيذ في المرتبة الثانية من حيث التأثير وتقدر ب 2.51. مشاكل التقييم والتنسيق. المرتبة الثالثة من حيث التأثير على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمتوسط حسابي قدرة 2.47.

دراسة غنيم محمد (2016) بعنوان دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي تقنيات إدارة واستخدام المواد الطبيعية لتقييم إنتاجية الأراضي المتأثرة بالملوحة

هدفت الدراسة الى التعرف على صلاحية البرنامج التدريبي المدروس والتعرف على استفادة المتدربين من محتويات البرنامج التدريبي وتحديد العلاقة ما بين الخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين ، وبين درجة الاستفادة من البرنامج التدريبي، أداة القياس استبانة ، عدد المبحوثين 38 مهندسا زراعيا، تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي، النسب المئوية، التوزيع التكراري، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط بيرسون، **واهم النتائج** كانت ان البرنامج التدريبي لم ينسجم بالصلاحية العالية من كافة جوانبه، وكذلك وجود علاقة معنوية طردية بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي من تخطيط وتصميم وتنفيذ ومكان التنفيذ وكفاءة وسائل الإنتاج، قدرة البرنامج التدريبي على حل المشاكل الزراعية، محتوى المادة التدريبية، تقييم أداء المدربين والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج التدريبي وبين درجة استفادة المهندسين من محتوى البرنامج التدريبي.

واوصت الدراسة الى الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمستفيدين من البرامج التدريبية، وضع مادة تدريبية مقابل الاحتياجات التدريبية وتناسب مع خبرات المتدربين ومستوياتهم.

دراسة الرشيدى (2015) بعنوان التدريب التأهيلي ودوره في توطين الوظائف بالمؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة من وجهة نظر المتدربين. استهدفت واقع التدريب حيث تم تطبيق الدراسة على 212 موظف من أصل 441 موظف متدرب بمركز التدريب، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي بموقع الرياض، والنتيجة كانت بان التدريب يأخذ حيز كبير ومهم في المؤسسة العامة لتحلية المياه من وجهه نظر المتدربين ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الافراد حول محور الدراسة باختلاف المتغيرات وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف عدد الدورات التدريبية وكانت الفروق لصالح افراد العينة الحاصلين على 3 دورات فأكثر.

دراسة العزاوي (2014) بعنوان "دور الدورات التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في مجال الثروة الحيوانية في محافظات المنطقة الوسطى من العراق".

هدفت هذه الدراسة التعرف على دور الدورات التدريبية في تحسين أداء المرشدين في مجال الثروة الحيوانية في المحافظات الوسطى من العراق، وذلك من خلال إستبانه مكون من 78 فقرة ضمن سلم ليكرت الخماسي، موزعة على خمس محاور أساسية (واقع الدورات التدريبية، مواكبة الدورات التدريبية، التطور والإستحداث في مجال الزراعة، مدى اسهام الدورات التدريبية التخصصية، المعوقات التي تواجه الدورات التدريبية، سبل حل تلك المعوقات التي تواجه أداء العاملين في مجال الثروة الحيوانية)، تكون مجتمع البحث من الموظفين الذين حصلوا على دورات تدريبية من العام 2013 -2014 والبالغ عددهم 334 موظف موزعين على 8 محافظات في المنطقة الوسطى من العراق ، اخذت عينة عشوائية بنسبة 66% بواقع 136 مبحوث. اهم النتائج التي وصلت اليها الدراسة الى أن الدورات التدريبية تسهم بدور أساسي في تحسين أداء العاملين، وتواكب الدورات التدريبية المستحدثة الجديدة في

مجال الثروة الحيوانية، قلة المخصصات المالية المقدمة للمراكز التدريبية، التوصيات الاهتمام بالجانب العملي عند تنفيذ الدورات التدريبية، تحديث الدورات التدريبية التخصصية بما يلبي متطلبات التغيرات السريعة

دراسة الجوهرية (2014) بعنوان محددات أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية .

هدفت الى التعرف على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية وطبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة وبين درجة الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وتحديد اسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين حيث جمعت البيانات من خلال استخدام أداة استبانة الى 170 مرشدا زراعيًا . تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الاحصائي المستخدم المتوسط الحسابي استخدام التكرارات والنسب المؤية ومعامل الارتباط بيرسون والتحليل الارتباط الانحداري المتعدد التدريجي . ومن أهم النتائج ان غالبية العظمى من المرشدين الزراعيين بنسبة 91.2% من ذوي أداء مستوى متوسط، ومرتفع وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين كل من الخبرة والوظيفية الارشادية، والتدريب التأهيلي اثناء الخدمة، الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، ونطاق الخدمة المركزية والثقة المتبادلة والتكامل الوظيفي والاتصال التنظيمي وبين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين، تم تفسير التباين في متغير الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين، نتيجة تفاعل وامتزاج هذه المجموعات من المتغيرات الثلاث معا (قدرة الفرد، دوافع الفرد، ادراك بيئة العمل)

دراسة العجيلي (2013) تقويم التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين.

هدفت هذه الدراسة الى تقييم التدريب من وجهة نظر المتدربين وفي جميع المجالات التقييم ثم تحديد مستوى نتائج التدريب وفقا لخصائص المتغيرات الديمغرافية ،تم توزيع الاستبانة 109 مرشد زراعي في مديرية زراعة العراق اشتركوا في التدريب المنفذ في مركز التدريب وكانت النتائج ان مستوى التدريب

بمتوسط يميل الى الارتفاع وكفاءة المدربين وكانت في المرتبة الأولى وكانت اعلى نسبة 85.5% وجاءت اختيار المتدربين بالمرتبة الأخيرة بنسبة 72.86% وكذلك وجود تباين في مستوى المتغيرات الديمغرافية وهي الجنس، الخدمة، الدورة التدريبية، العمر. عدم وجود تباين في مستوى نتائج التدريب تبعا لمتغيرات دوافع التدريب، الرغبة بالتجديد، الطموح الوظيفي، التحصيل الدراسي.

دراسة احمد مصطفى، محمد سرحان(2013) بعنوان دراسة تحليلية لأنماط المدربين وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمحافظة قنا قسم الارشاد الزراعي، جامعة جنوب الوادي، قنا. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أنماط المدربين القائمين على تدريب المرشدين الزراعيين. مجتمع الدراسة 115 مرشد، أداة الدراسة إستبيان ، حيث تم استخدام أدوات التحليل الاحصائي التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري اختبار مربع كاي. النتائج ان المتوسط العام لانماط وادوار المدربين كانت ضمن المستوى المتوسط وظهرت النتائج ان أنماط المدربين المدرسة على تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بلغت 7.34- 9.834 وهي قيم غير معنوية. جاء المتوسط العام لانماط المدربين المدروسة بمستوى متوسط بلغ 2.2، المتوسط العام لمعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين بمستوى متوسط بلغ 62.5%، أظهرت النتائج من مربع كاي فيما يتعلق بانماط المدربين المدروسة على تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين هي قيم غير معنوية عند مستوى 0.05 التوصيات كانت اختيار المدرب الفعال الذي يركز على عناصر التدريب الثلاث (المدرّب ، والمتدربين، والمادة الفعالة) بسبب الأثر الواضح على أداء المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين باعتبار ان المرشدين هم اكثر فئة تعرض للبرنامج التدريبية الزراعية.

دراسة العبيدي، المعماري (2012) بعنوان مستوى الأداء الإرشادي الزراعي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى - جامعة الموصل. هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين، عينة الدراسة الموظفون الزراعيون والبالغ عددهم 565 موظفا زراعيًا، عينة

عشوائية، بنسبة 35% من عدد الموظفين ليكون حجم العينة 198 موظفاً، وقد جمعت البيانات من خلال أداة الدراسة إستبانة، النتائج أن نسبة الأداء الإرشادي للموظفين في محافظة نينوى 63% ذو مستوى أداء متوسط بصفة عامة، ووجود تباين في مستوى أداء الموظفين في مجالات العمل الإرشادي (تنظيم، تخطيط، تنفيذ، تقييم) التخطيط والتنظيم أعلى مستوى للأداء، ثم تلاه مجال التنفيذ ثم التقييم ووجود تباين بسيط في مجال الأداء = الدافعية نحو العمل والقدرة على العمل حيث سجل مجال القدرة على العمل اعلى متوسط من مجال الدافعية نحو العمل التوصيات الاهتمام بعقد دورات تدريبية من اجل رفع مستوى الموظفين الزراعيين في مجالات العمل الإرشادي، فتح للموظفين الحوافز المادية والمعنوية والعمل على قدر الإمكان على الحد من تكليفهم بالأعمال غير الإرشادية، تطوير وتحسين اعمال الموظفين من خلال إمدادهم بالاحتياجات الضرورية.

دراسة سرحان (2010) بعنوان دراسة تحليلية لانماط القيادة الإدارية وبيئة المنظمة الإرشادية وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أنواع ومستويات القيادة الإدارية الإرشادية المختلفة بالمحافظات الثلاث والتعرف على الفرق بين المحافظات الثلاث بخصوص القيادة الإدارية والتعرف على العلاقة ما بين نمط القيادة الإدارية وبيئة المنظمات الإرشادية ومعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين، حيث شملت العينة المحافظات الثلاث فنا، أسيوط، الدقيلية، واستهدفت رؤساء اقسام الارشاد حيث تم حضور دورة تدريبية لجميع المرشدين في المحافظات الثلاث، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من المرشدين الزراعيين وعددهم 240 مرشداً وكانت فترة جمع البيانات هي عام 2010 من خلال استبانة وكانت النتائج ان رؤساء اقسام الارشاد الزراعي والذين شملهم البحث ان الانماط المستخدمة في الإدارة تتراوح ما بين النمط المنسق والموجه والمتحكم والوسيط واما بيئة المنظمات الإرشادية تتبع نمط العمليات الداخلية ونمط النظام المفتوح بأكثر من تتبع نمط التركيز على الأهداف او العلاقات

الإنسانية وتراوحت معدلات الأداء الوظيفي للغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين ما بين الضعيفة والمتوسطة وهي لا تختلف معنويا وفقا لاي نمط قيادي او اداري او لاي نمط لبيئة المنظمات الارشادية

دراسة امين (2009) بعنوان **تقويم بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين المقامة في المركز التدريبي الارشادي، كركوك من وجهة نظر المتدربين**

استهدفت الدراسة بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين المقامة في المركز التدريب الارشادي في كركوك ويهدف للتعرف على خصائصهم الشخصية وتم جمع البيانات من خلال استمارة شملت محمورين :الأول تناول خصائص المبحوثين، والثاني: تناول اربع عناصر أساسية هي عناصر التدريب، المدرب، المحتوى التدريبي، وسائل التدريب، الطرق ووسائل التدريب المناخ التدريبي المنهج الوصفي التحليلي **اهم النتائج** ان غالبية المتدربين هم من الاعمار الكبيرة والمتوسطة، ومعظمهم قد شارك في عدد دورات تتراوح ما بين 1-9 دورات واختصاصهم انتاج نباتي وإنتاج حيواني وهدفهم الحصول على معلومات وان متوسط الوزن النسبي لدرجة تقويم المدرب من وجه نظر المتدربين بلغت 62% والمحتوى التدريبي 61% والطرق والمعينات 51% والمناخ التنظيمي 68% وبمتوسط حسابي 3.

دراسة الأمين واخرون (2009) بعنوان **دراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إدارة المراكز الارشادية بولاية الخرطوم جامعة السودان.** هدفت الدراسة للتعرف على الصفات والخصائص الزراعية للمرشدين الزراعيين، وربطها بالاحتياجات التدريبية وكذلك دراسة الفجوة ما بين قدرات المرشدين الزراعيين الواقعية وكذلك ما هو مطلوب من جانب المهارات والمعارف المرتبطة بالإرشاد الزراعي وادارته حيث تم اختيار 31 مرشدا زراعيًا وتوزيع استبانة كأداة جمع البيانات

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام برنامج في التحليل الاحصائي وتم استخدام مربع كاي لمناقشة وتحليل وتفسير النتائج ومعرفة مستوى العلاقة بين المتغيرات عند مستوى المعنوية 0.05 وكانت اهم النتائج ان 58% من المبحوثين لم يتلقوا دورات تدريبية في كيفية إدارة المراكز الارشادية، وجود علاقة معنوية قوية بين الخبرة العملية والمهارة في عملية التخطيط والتنسيق لجهود العاملين ، أظهرت النتائج لمربع كأي عدم وجود علاقة معنوية بين الخبرة العملية والمهارة بعملية الاتصال الإداري .

التركيز على تدريب المرشدين الزراعيين وفق أسس علمية وتأهيلهم من ناحية فنية، الاحتياجات التدريبية وتحديدها من ناحية الشمولية والدقة والوضوح بما يحقق فاعلية وكفاءة البرامج التدريبية وتلبية الاحتياجات الضرورية من معارف ومهارات، تنظيم دورات تدريبية للمرشدين والتركيز على الإدارة، تصميم دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين في الحاسب الالكتروني من اجل إيجاد برامج تساعد في التقييم الوظيفي.

دراسة الخالدي (2007) بعنوان واقع للمرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس

من خلال هذه الدراسة والتي تركز على الخصائص الشخصية للمرشدين، والتعرف على واقع التدريب، والجهات المسؤولة عن التدريب، والتعرف على اهم المشاكل التدريبية التي يعاني منها المرشدون الزراعيون وإيجاد المقترحات لذلك . وتم اختيار عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين وعددهم 79 مرشداً، أداة الدراسة إستبانة ،النتائج تبين ان 79 % من المرشدين الزراعيين قد حضروا دورات تدريبية، 55 % منهم قد التحق ب 5 دورات تدريبية، وان جميع المرشدين الزراعيين قد حضروا دورات تدريبية نظمتها وزارة الزراعة . ابرز محاور التدريب هو التخطيط ، اهم المشاكل هي عدم توفر وسائل نقل عدم توفر الأدوات والوسائل الارشادية

دراسة أبو حامد (2004) بعنوان "واقع التدريب في وزارة الزراعة الفلسطينية من وجهة نظر

المتدربين". هدفت الدراسة للتعرف على واقع التدريب في الضفة الغربية واثرة على أداء العاملين.

عينة الدراسة موظفي وزارة الزراعة الفلسطينية مجتمع الدراسة 290 موظف تم جمع البيانات من خلال

استبانة ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم في التحليل الاحصائي المتوسطات الحسابية

والتكرارات والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي واختبارات ت للعينه المستقلة. ومن أهم ما توصلت

إليه الدراسة: ان التدريب يعتمد على الجهود الفردية للموظفين، ويتم اختيار المتدربين للدورات التدريبية

حسب الاحتياجات للدورات التدريبية، وان التخطيط للاحتياجات التدريبية غير مبني على عمل

مؤسساتي، ولا يوجد اهتمام من قبل الإدارة العليا بعملية التدريب، عدم وجود ميزانية مخصصة للبرامج

التدريبية. وقد اوصت الدراسة الى ربط الانتقال والترقية الى وظيفة جديدة من خلال التدريب، إيجاد

استراتيجية جديدة

دراسة حبيب، رشاد، عبد الجواد الأسود(2002) بعنوان الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين

بمحافظة شمال وجنوب سيناء هدفت هذه الدراسة الى معرفة بعض المتغيرات الشخصية

والاجتماعية والتعرف على درجة اتجاة المرشدين وتحديد نسب المتغيرات المستقلة ذات العلاقة

الارتباطية المعنوية في تفسير التباين الكلي ،.وشمل مجتمع البحث 104 مرشدا زراعيًا في محافظتي

شمال وجنوب سيناء نسبة 78% من مجتمع البحث هم عينة الدراسة 82 مرشدا زراعيًا وجمعت

البيانات من خلال الاستبانة، تم تحليل البيانات الإحصائية بناء على المتوسط الحسابي ،النسب

المئوية، معامل الارتباط البسيط، نموذج التحليل الارتباطي، الانحدار المتعدد الصاعد، ومن أهم

النتائج كانت ان درجة الاحتياج التدريبي كانت على النحو التالي: ان نسبة المرشدين الزراعيين ذو

الاحتياج المنخفض 19.5% من اجمالي العينة، نسبة الاحتياج المتوسط 45%، نسبة الاحتياج

المرتفع 35%، كما اتضح ان درجة اتجاة المرشدين الزراعيين نحو بعض أنشطة العمل الارشادي

كانت كما يأتي: نسبة المرشدين الزراعيين من ذوي الاتجاه المعارض 17% من اجمالي العينة ، نسبة اتجاة المرشدين من ذو الاتجاه المحايد نحو بعض أنشطة العمل الارشادي 54% من اجمالي العينة، نسبة المرشدين الزراعيين ذوي الاتجاه الموالي نحو بعض أنشطة العمل الارشادي 28%، يوجد علاقة ارتباط سالبة ومعنوية بين درجة الاحتياج التدريبي ودرجة التعليم في مجال الارشاد الزراعي، وان نسبة مساهمة هذين المتغيرين في تفسير التباين الكلي لمعرفة المبحوثين كانت معنوية عند مستوى 01.. هناك علاقة معنوية عكسية بين كل من الخبرة الوظيفية بالعمل الزراعي للمرشدين الزراعيين واحتياجهم التدريبي أي انخفاض الحاجة مع زيادة الخبرة الوظيفية بالعمل الزراعي والعكس صحيح .والتوصيات ان يقوم المسؤولون بالعمل على سد تلك الفجوة من خلال عقد دورات تدريبية متخصصة مع التركيز على التطبيق العملي على هذه المعارف وذروة التركيز من قبل صانعي القرار على الاحتياجات الفعلية والمعرفية للمتدربين واخذ الاعتبار ان يشمل التدريب جميع فئات الموظفين.

2.2.4. الدراسات الأجنبية

دراسة (Asfaw, 2015) بعنوان: اثر التدريب والتطوير على أداء الموظف وفاعليته (دراسة حالة لمكتب الإدارة في منطقة مكتب اديس ابابا) هذه الدراسة من اجل التعرف على اثر التدريب على تطور أداء العاملين والموظفين مجتمع الدراسة الموظفين في مكتب اديس ابابا ،المنهج الكمي المستخدم، واداة الدراسة هي استبانة وتم اخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بنسبة 94% النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية بين التدريب وتطوير أداء العاملين، توصيات الدراسة، عقد المزيد من الدورات التدريبية ومشاركة الموظفين في تحديد الاحتياجات التدريبية، اشراك الموظفين في التخطيط، تقييم البرامج التدريبية.

دراسة (Ghosh, 2012) بعنوان نحو دراسة اكثر فاعلية لمبرمجي التدريب حول سمات المدرب هدفت هذه الدراسة الى التنبؤ بفاعلية التدريب والتي تم تطبيقها في الهند بالاعتماد على صفات المدربين وهي سبعة متغيرات مستقلة من اجل التنبؤ بفاعلية التدريب، اداة الدراسة كانت استبانة عينة عشوائية تم استخدام نموذج التحليل الانحداري المتعدد حيث تم ايجاد متغيرين مستقلين بالتحديد وهي رضا المتدرب عن وضع المادة العلمية والعلاقات ما بين المتدربين مع المدرب مع وجود الفرضيات ذات العلاقة بالدراسة ولكنها فرعية وليست رئيسية.

دراسة (Bodimer , 2010) بعنوان: استخدام التدريب والتطوير لتحفيز طاقم العاملين هدفت هذه الدراسة الى توضيح أهمية التدريب وتحفيز الموظفين والكشف عن العناصر الأساسية للبرامج التدريبية وعملت الدراسة في أمريكا وتوصلت الدراسة الى ان التدريب له دور فعال في تطوير الشركات انتاجيا وفنيا واداريا وكذلك تبين ان التدريب له دور فعال في تذليل وتسهيل المشاكل التي تنتج في العمل .وكانت نتائج الدراسة ان التدريب له دور إيجابي في تحقيق الاستقرار في بيئة العمل واستخدام الحاجة الماسة في التكنولوجيا الحديثة والتي تستدعي تدريب العاملين، كما ظهرت ان البرنامج التدريبي يجب ان يحتوي على الاحتياجات التدريبية والتخطيط والتنفيذ والتقييم

دراسة (Marshall Goldsmit, 2006) بعنوان هل القادة يتصرفون حسب تدريبهم هدفت هذه الدراسة الى توضيح اتجاهات فعالية قادة التدريب في تطوير قادة ملتزمين ومؤثرين بالادارة -ادارة الدراسة استبانة ومقابلات - لا يوجد دليل يوضح ان التدريب للقياديين يقوم بتطوير القادة بفاعلية .لان الكثير من المشاركين في الدورات التدريبية لم يطبقوا ما اكتسبوه الا بشكل جزئي - مجتمع الدراسة 86000 يوجد اكثر من 12 شخص خارج الولايات المتحدة وذلك من خلال استخدام طرق جديدة في التقييم وتركز على انه هل اصبح المشاركون في برامج التنمية القيادية اكثر فعالية خلال 6 شهور الى

عام وتبين ان يوجد فعالية عالية للمتدربين من خلال البرامج التدريبية والمطبقة والمتطورة باستمرار، ولم تظهر اي تطورات في زيادة فعالية المتدربين ولم يكن هناك فرق في النتائج ان المتدربين الذين لم يستفيدوا من البرامج التدريبية.

دراسة (Diardn, 2005) بعنوان أثر التدريب على الانتاجية والاجورهدفت هذه الدراسة الى قياس اثر التدريب على الانتاجية والاجور في مجالات الصناعة وكان مجتمع الدراسة يتمثل في 119 شركة من الشركات المميزة في بريطانيا واهم نتائج الدراسة كانت ان التدريب يعمل على زيادة الانتاجية حيث كانت نسبة 1% يقابلها زيادة نسبة 6% في كل ساعة من التدريب اي انه يوجد اثر احصائي واقتصادي متميز على انتاجية الصناعة .

3. 2.4. التعليق على الدراسات السابقة

من خلال المراجعة للدراسات السابقة من قبل الباحث تبين ان هناك تشابه مع الدراسة الحالية، في موضوع فاعلية التدريب وتأثيره في الأداء الوظيفي ، حيث أشارت غالبية الدراسات السابقة الى أهمية فاعلية التدريب بشكل عام وكان لها نتائج وتوصيات ايجابية ، لذلك ينصح الباحث على دراستها وتطبيقها بشكل عملي في مجال منظمات القطاع الزراعي ، وهي تتوافق مع العديد في مجال متغيرات الدراسة وتأثيرها على الأداء الوظيفي وتتوافق من حيث التركيز على عناصر ومحاور التدريب .

لذلك حرص الباحث على اصالة الدراسة التي يقوم بها بدافع من الحرص والشعور بالمسؤولية اتجاة العمل بالقطاع الزراعي، حيث لاحظ الباحث عدد من الدراسات السابقة تناولت موضوع دور التدريب وتأثيره في الاداء الوظيفي، بشكل عام، سواء في المؤسسات الحكومية او الشركات، لان بعض الدراسات كان المتغير المستقل يختلف باختلاف الخصائص، حيث تم استثناء العديد من الدراسات

بسبب اختلاف بعض المتغيرات المختلفة مع الاحتفاظ بالدراسات التي تتناول خصائص المبحوثين من المرشدين الزراعيين وتأثير الدورات التدريبية في الاداء الوظيفي كمتغير تابع.

كما وان استطلاع الادبيات المتعلقة بالتدريب وتأثيره في الأداء الوظيفي يؤكد اهمية التدريب بالنسبة للمرشدين الزراعيين او الموظفين داخل المؤسسات سواء العامة او الخاصة ، قدمت الدراسات السابقة للباحث مساعدة كبيرة في اعداد الدراسة فيما يتعلق بتحديد مشكلة الدراسة، واهدافها واهميتها ومجمل الاطار النظري ،وبناء أداة الدراسة ، وقد قام الباحث بمناقشة الدراسات السابقة من خلال المجالات المختلفة التالية وهي: مجال وحجم العينة : تنوعت الدراسات المتعلقة عند اختيار عينة الدراسة، وجد الباحث تباينا واضحا في حجم العينات المستخدمة في الدراسات السابقة وبلغ اصغر حجم عينة (31) فردا في دراسة بينما كان اكبر حجم عينة في دراسة وعدد افراد الدراسة(203)، ادوات الدراسة استخدمت غالبية الدراسات السابقة مقياسا واحدا وهو أداة الاستبانة.

اولا : اوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

متغيرات الدراسة استخدام فاعلية التدريب كمتغير مستقل في الدراسة الحالية، كما هو في غالب الدراسات السابقة و ستخدم المنهج الوصفي وهذا ما تم استخدامه في معظم الدراسات السابق استخدم مقياسين في الدراسة الحالية الاول: يتعلق فاعلية التدريب والثاني: الاداء الوظيفي.

اوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .

1. تركيز الدراسة الحالية على اهمية التدريب وتأثيره في الاداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية مع الاختلاف في المواقع الزمنية والمكانية للدراسات السابقة .
2. اهم ما يميز الدراسة الحالية هو تطبيقها على عينة من المرشدين الزراعيين وهي الدراسة الاولى على مستوى الموظفين في القطاع الحكومي بوزارة الزراعة في فلسطين.

3. شمل مجتمع الدراسة جميع المرشدين الزراعيين في مديريات زراعة جنوب الضفة الغربية واستخدم

المسح الاجتماعي لجميع مجتمع الدراسة حيث كان حجمها 98 مرشدا زراعيا

4. تهدف الدراسة الحالية الى معرفة معوقات التدريب وإيجاد الحلول ووضع التوصيات .

الفصل الثالث

الإطار المنهجي للدراسة

1.3 مقدمة

يستعرض هذا الفصل توضيح المنهجية التي اعتمدت في الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمها، وطرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة، وكذلك مراحل تطور الاستبانة للتأكد من صدق أداة الدراسة، وكيفية التحقق من ثبات الأداة، وإجراءات توزيعها، ومن ثم تحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

2.3 منهج الدراسة وإجراءاتها

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من حيث رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة في الوقت الحاضر كما هي في الواقع من خلال وصفها وتفسيرها والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل - في رأي الباحث - لمثل هذه الدراسات.

3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية والبالغ عددهم 98 مرشداً زراعياً للعام 2019/2018 (وزارة الزراعة - مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية) .

تم اختيار عينة الدراسة بحيث تكون ممثلة لمجتمعها ، وقد اشتمل مجتمع الدراسة على 98 مرشدا زراعيا ، وقد تم عمل مسح شامل لجميع افراد المجتمع ، مع الاخذ بعين الاعتبار نسبة خطأ مقدارها (5%) .

الجدول الأتية تعرض الخصائص التعريفية الديمغرافية لافراد العينة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومكان السكن)، وكذلك الخصائص الوظيفية لافراد العينة (المديرية التي يعمل بها المرشد الزراعي، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى الإداري، وعدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية، وكذلك المتغيرات التدريبية (عدد ونوع الدورات التدريبية الداخلية والخارجية للمرشدين).

4.3. الخصائص الديمغرافية للعينة

يوضح الجدول رقم (1.3) خصائص مجتمع الدراسة الديمغرافية وفقاً لمتغيرات: المستقلة الثانوية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، ومكان السكن) وذلك كما يلي:

جدول(1.3) : الخصائص الديمغرافية لمجتمع الدراسة

نوع المتغيرات	المتغير	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	71	71.4
	انثى	27	27.6
العمر	فاقل30	12	12.2
	31-40	55	56.1
	41-50	29	29.6
	50اكثرمن	2	2
المؤهل العلمي	بكالوريوس	78	79.6
	ماجستير	20	20.4
مكان السكن	مدينة	35	35.7
	بلدة	38	38.8
	قرية	22	22.4
	مخيم	3	3.1

1.4.3 توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير الجنس:

يوضح الجدول رقم (1.3) خصائص افراد المجتمع الديمغرافية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة

العمرية، والمؤهل العلمي، ومكان السكن وذلك كما يلي:

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) ان (71.4%) من افراد المجتمع من المرشدين

الزراعيين ذكور، مقابل (27.6 %) منهم اناث.

2.4.3. توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير العمر:

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (1.3) أن (56.1%) من المرشدين الزراعيين تقع أعمارهم في

الفئة العمرية 31-40 سنة وهي تشكل النسبة الأكبر، و(29.6%) في الفئة العمرية 41-50 سنة، و

(12.2%) في الفئة العمرية اقل من 30 سنة و (2%) هم من ضمن الفئة العمرية أكثر من 50

سنة.

3.4.3. توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير المؤهل العلمي:

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن (79.6%) من افراد المجتمع هم من حملة

شهادة البكالوريوس، مقابل (20.4%) من حملة الماجستير.

4.4.3. توزيع افراد المجتمع وفقا لمتغير مكان السكن:

وجد ان (38.8%) من افراد المجتمع يسكنون في البلدات مقابل (35.7%) يسكنون في المدن، وان

نسبة (22.4%) من افراد المجتمع يسكنون في القرى، وكان (3.1%) يسكنون في المخيمات.

5.3. الخصائص الوظيفية لمجتمع الدراسة .

جدول رقم (2,3) التوزيع التكراري لأعداد ونسب افراد عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الوظيفية (المديرية،

سنوات الخبرة، المستوى الإداري، عدد سنوات العمل).

جدول (2.3): التوزيع التكراري لأعداد ونسب أفراد مجتمع الدراسة تبعا للمتغيرات الوظيفية.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
المديرية	الخليل	31	31.6
	دورا	15	15.3
	يطا	13	13.3
	شمال الخليل	16	16.3
	بيت لحم	17	17.3
	محطة العروب	6	6.1
	سنوات الخبرة	سنوات فاقل 5	21
	6-10	30	30.6
	11-15	7	7.1
	15 اكثر من	40	40.8
المستوى الإداري	مدير عام	4	4.1
	مدير دائرة	14	14.3
	رئيس قسم	44	44.9
	رئيس شعبة	17	17.3
	مرشد زراعي	19	19.4
عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية	3سنوات فاقل	34	34.7
	4-6	21	21.4
	7-10	13	13.3
	اكتر من10	30	30.6

1.5.3 توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير مديرية الزراعة:

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (2,3) ان (31.6%) ممن شملتهم العينة من المرشدين الزراعيين هم من مديرية زراعة الخليل وهي الأكثر تكرارا وان نسبة الأقل تكرارا من افراد العينة كانت لمحطة العروب الزراعية.

2.5.3 توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

وجد ان النسبة الأكبر من افراد مجتمع الدراسة وهي تمثل (40.8%) ولديهم خبرة اكثر من 15سنة، تمثل (30.6 %) من افراد العينة لديهم خبرة تتراوح من 6-10 سنوات، بينما وجد ان (21.4%) يمتلكوا خبرة 5 سنوات فاقل، وكان (7.1%) لديهم خبرة من 11-15سنة.

3.5.3. توزيع افراد مجتمع وفقا لمتغير المستوى الإداري .

بينت النتائج ان (44.9%) من افراد العينة يشغلون مركز رئيس قسم، و (19.4%) منهم يشغلون وظيفة مرشد زراعي، و (17.3%) منهم يشغلون رئيس شعبة، (14.3%) منهم يشغل مدير دائرة، و بينما كان (4.1%) يشغلون منصب مدير عام.

4.5.3. توزيع افراد العينة وفقا لمتغير عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية

تشير المعطيات الواردة من الجدول رقم (2,3) ان (34.7%) من افراد العينة ممن لديهم 3سنوات فاقل يعملون في وظائفهم الحالية، بينما (30.6%) من افراد العينة لديهم أكثر من 10سنوات، ويوجد (21.4%) منهم يعمل بنفس وظيفته الحالية خلال المدة التي تتراوح ما بين 6- 4 سنوات، وكانت النسبة الأقل وهي (13.3%) يعملون بنفس وظيفتهم الحالية خلال المدة التي تتراوح ما بين 7-10سنوات.

6.3. خصائص افراد المجتمع تبعا للمتغيرات المستقلة لنوع وعدد، الدورات الداخلية والخارجية

جدول رقم(3,3) التوزيع التكراري لأعداد ونسب افراد مجتمع الدراسة تبعا لنوع وعدد، الدورات الداخلية والخارجية.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة النسبة المنوية %
عدد الدورات الداخلية	اقل من3	37	37.8
	4-6	17	17.3
	7-9	25	25.5
عدد الدورات الخارجية	اكثر من10	19	19.4
	اقل من3	68	69.4
	4-6	18	18.4
	7-9	10	10.2
نوع الدورات التي شاركت فيها	اكثر من10	2	2.0
	دائرة الخدمات الارشادية	62	63.3
	الدائرة الفنية	32	32.7
	دائرة الخدمات المساندة	4	4.1

1.6.3. توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير عدد الدورات الداخلية التي تلقيتها اثناء العمل:

بينت النتائج الواردة من الجدول رقم (3,3) ان النسبة الأكبر من افراد العينة هي (37.8%) تلقوا فقط اقل من 3 دورات تدريبية، بينما تبين ان (25.4%) من افراد العينة تلقوا من 9-7 دورات تدريبية، في حين ان نسبة (19.4%) تلقوا اكثر من 10 دورات تدريبية.

2.6.3. توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير عدد الدورات الخارجية التي تلقيتها اثناء العمل:

تشير المعطيات الواردة من الجدول رقم (3,3) ان (69.4%) من افراد العينة تلقوا فقط اقل من 3 دورات تدريبية خارجية، وكانت النسبة (18.4%) قد تلقت دورات خارجية تتراوح ما بين 4-6 دورات تدريبية خارجية، في حين ان نسبة (10.2%) من افراد العينة قد شاركوا بأكثر من 9-7 دورات خارجية، وكانت نسبة (2%) من افراد العينة قد شاركوا بأكثر من 10 دورات تدريبية خارجية.

3.6.3. توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير نوع الدورات التي شاركت فيها:

من خلال الجدول رقم رقم (3,3) تبين ان النسبة الأكبر من افراد مجتمع الدراسة (63.3%) قد شاركوا بدورات تدريبية تتبع دائرة الخدمات الارشادية بينما وجد ان نسبة (32.7%) قد التحقوا بدورات تتبع الدائرة الفنية، ووجد ان نسبة (4.1%) من افراد عينة الدراسة قد شاركوا بدورا تدريبية تتبع دائرة الخدمات المساندة.

7.3 . متغيرات الدراسة

1,7.3: المتغيرات المستقلة:

أولا : المتغيرات المستقلة الثانوية وتشتمل:

أ- المتغيرات الديمغرافية لافراد العينة (الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، السكن).

ب- المتغيرات الوظيفية وتشمل (المديرية وسنوات الخبرة والمستوى الإداري وعدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية).

ثانيا : المتغيرات المستقلة الأساسية وتشمل :

أ- المتغيرات المستقلة التدريبية وتشمل (نوع الدورات: ارشادية، فنية، خدمات مساندة)، عدد الدورات الداخلية، الدورات الخارجية).

ب- المتغيرات المستقلة الأساسية وتشمل اتجاهات المرشدين نحو محاور العملية التدريبية (المحاور الستة الأولى في أداة القياس).

1. اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي.

2. اتجاهات المرشدين نحو تحديد الاحتياجات التدريبية.

3. اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية.

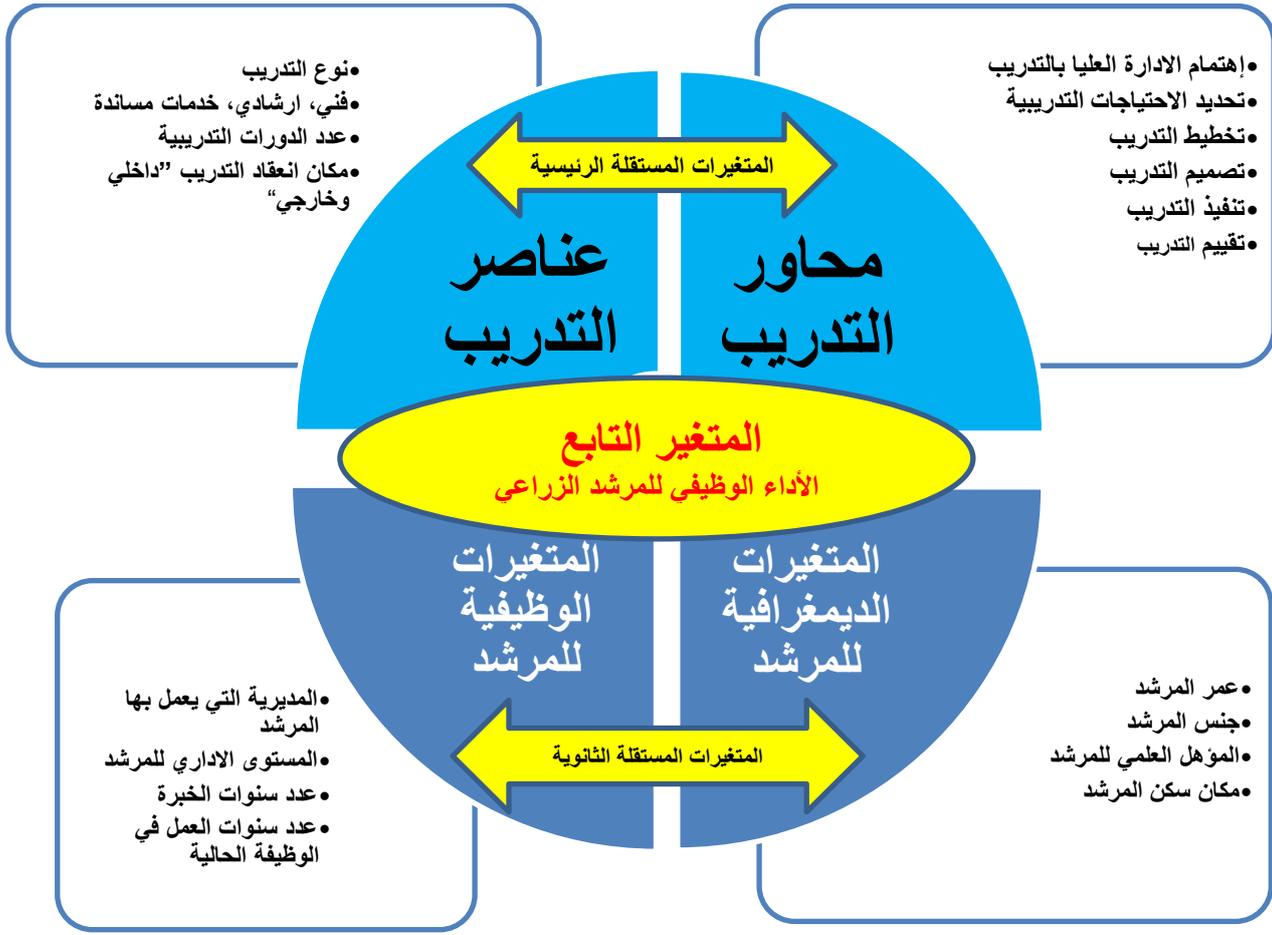
4. اتجاهات المرشدين نحو التصميم البرامج التدريبية الزراعية.

5. اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ البرامج التدريبية الزراعية.

6. اتجاهات المرشدين نحو تقييم البرامج التدريبية الزراعية.

2.7.3: المتغير التابع:

متمثل في اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة جنوب الضفة الغربية (المحور السابع في أداة القياس).



شكل (2) يوضح المتغيرات المستقلة (الديمغرافية ، الوظيفية ، التدريبية ، الأساسية) وتأثيرها في المتغير التابع من اعداد (الباحث)

8.3 أداة جمع البيانات

لجمع البيانات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة خاصة لهذا الغرض وقد اشتملت الاستبانة وتبعاً لمتغيرات الدراسة الواردة اعلاه على ماياتي:

1. المتغيرات الديمغرافية للعينة.

2. المتغيرات الوظيفية للعينة.

3. المتغيرات المستقلة الأساسية متمثلة في المتغيرات التدريبية لنوع وعدد الدورات التدريبية

الداخلية والخارجية للمرشدين الزراعيين، وكذلك المحاور الأساسية الستة في عمليات التدريب

لفقرات الدراسة الموزعة على محاور التدريب الزراعي اعلاه (10) فقرات لكل محور.

9.3 . صدق أداة الدراسة

- 1- قام الباحث بفحص فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه وذلك على النحو التالي:
- 2- صدق فقرات الاستبيان: قام الباحث بالتحقق من صدق الاستبيان بطريقتين هما:
 - 3- الطريقة الأولى: صدق الاستبانة حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذوي الخبرة والاختصاص تألفت من (9) محكمين (المعلق رقم (3)، ولقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم، وبذلك تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية. ملحق رقم(2).
- 4- الطريقة الثانية: كما قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، والتأكد من أنها قادرة ومناسبة لقياس ما صُممت لقياسه بحيث تكون الفقرة ذات اتساق داخلي عندما يكون قيمة معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) دالة عند مستوى دلالة (0.05) وكانت قيمة مستوى الدلالة المعنوية لكل فقرة اقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك تعتبر الفقرة صادقة لما وضعت لقياسه والجدول (4.3) يوضح نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات القسم الثاني من الاستبانة.

جدول رقم (4.3) نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات مقياس فاعلية

التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين .

الرقم	الفقرات	قيمة R	الدلالة الإحصائية
1.	تطلب الإدارة العليا من المتدربين تزويدها بتقارير عن فاعلية تطبيق نتائج التدريب	0.627	0.000
2.	تهتم الإدارة العليا بتجنيد الموارد المالية والبشرية لعملية التدريب	0.570	0.000
3.	تهتم الإدارة العليا بوجود مختصين في التدريب لدى دائرة مواردها البشرية.	0.543	0.000
4.	يقتصر اهتمام الإدارة العليا في الوزارة على إجراءات تنظيم العملية التدريبية	0.312	0.001
5.	تطلع الإدارة على التقارير الدورية للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	0.530	0.000
6.	تحفز هيئة الوزارة المرشدين التابعين لمديرياتها على المشاركة في التدريب	0.694	0.000
7.	لا يوجد في الوزارة قاعدة بيانات حول التدريب الداخلي والخارجي للمرشدين الزراعيين	0.285_	0.002
8.	تعنى الإدارة العليا بالتدريب المستمر لموظفيها لمواكبة التطور العلمي والتقني في مجال القطاع الزراعي	0.594	0.000
9.	تهتم الإدارة العليا بإلزام المتدربين بتدريب المرشدين الزراعيين الآخرين	0.585	0.000
10.	تحرص الإدارة العليا على اشتراك كافة الموظفين في التدريب	0601	0.000
11.	لا يوجد دليل لإجراء البرامج التدريبية الزراعية لدى الوزارة	0.318-	0.001
12.	تراعى المشاكل الفنية والتقنية لدى المزارعين عند تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين	0.584	0.000
13.	يرتبط موضوع التدريب بإكساب المرشدين الزراعيين لمهارات جديدة	0.543	0.000
14.	يتناسب التدريب مع الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	0.593	0.000
15.	لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين بناء "على نتائج التقييم السنوي للأداء الوظيفي	0.265_	0.000
16.	تتاح الفرصة للمرشدين في المساهمة في رسم الخطط التدريبية	0.612	0.000
17.	تنسجم الاحتياجات التدريبية للمرشدين مع التطور التكنولوجي في المجال الزراعي	0.664	0.000
18.	بعض البرامج التدريبية لا تتناسب مع الاحتياجات التدريبية الزراعية	0.267	0.000
19.	تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين غير مرتبط بوفرة التمويل	0.664	0.000
20.	تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على المؤهل العلمي والوصف الوظيفي للمرشد	0.536	0.000
21.	هناك خطة تدريبية سنوية لجميع الدوائر في مديريات الزراعة والإدارات العامة	0.611	0.000
22.	يتم اختيار المرشدين المشاركين في التدريب وفق معايير موضوعية وشفافة	0.650	0.000
23.	يستوجب ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية ان يكونوا من ذوي الكفاءة والخبرة	0.568	0.000
24.	هناك مهنية في ترشيح المشاركين في تخطيط البرامج التدريبية	0.628	0.000
25.	يتم التواصل بين الإدارات المختلفة في الوزارة اثناء عملية التخطيط للبرامج	0.577	0.000

0.000	0.375	26. هناك لا مركزية في ترشيح المشاركين في التخطيط بناء على توصيات مديريات الزراعة
0.000	0.560	27. يتم اشراك جميع الدوائر والإدارات العامة في التخطيط للتدريب
0.000	0.267	28. يقتصر التخطيط للبرامج التدريبية على توفر الدعم المالي من المانحين
0.000	0.647	29. يتم حصر المشاكل الفنية في البرامج التدريبية ووضع الحلول المناسبة لها
0.000	0.736	30. تتناسب الأهداف الأساسية للتدريب مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين
0.004	0.224-	31. لا يتم اختيار المدرب بناء على درجته وكفاءته العلمية وخبرته العملية
0.000	0.418	32. تتسجم لغة المدرب في الدورات الخارجية مع لغة المرشدين المشاركين في تلك الدورات
0.003	0.259-	33. تقتصر البرامج التدريبية الزراعية على أسلوب المحاضرات وورشات العمل بعيدا عن التطبيق العملي
0.002	0.289-	34. هناك تكرار في محتوى واساليب الدورات التدريبية الداخلية وبما يحد من فاعلية تلك الدورات
0.000	0.518	35. يتضمن التصميم وضع إرشادات كافية للمرشدين الزراعيين حول المحتوى التدريبي وتطبيق الأنشطة
0.000	0.732	36. يتم تصميم البرنامج التدريبي ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين الزراعيين
0.000	0.716	37. البرنامج التدريبي يصمم بطريقة تتفق مع متطلبات العمل
0.000	0.528	38. يتناسب الوقت المخصص للتدريب مع اهداف ومحتوى البرنامج التدريبي
0.000	0.658	39. يتناسب المكان المخصص للتدريب مع محتوى البرنامج التدريبي
0.000	0.592	40. يتم اشراك أكثر من مدرب إنسجاما مع الأهداف التخصصية للمنتدب
0.000	0.689	41. يتم الالتزام بالبرنامج الزمني اثناء التدريب
0.000	0.547	42. يتم الإلتزام بالخطة المسبقة للتدريب من حيث أهداف ومحتوى واسلوب التدريب المقترح
0.000	0.549	43. الأماكن المخصصة لعقد البرامج التدريبية تتسجم مع نوع ومحتوى التدريب
0.000	0.504	44. يتم استعراض المادة التدريبية توزيعها على المشاركين لضمان الاستفادة منها.
0.000	0.663	45. بعض التقنيات المعاصرة والتي تم التدريب عليها في الخارج غير متوفرة محليا
0.000	0.604	46. تتواصل الجهات المنظمة للتدريب الخارجي مع الوزارة لضمان فاعلية التدريب
0.000	0.585	47. يتم مناقشة التغذية الراجعة والملاحظات المثارة من المرشدين المنتدبين مع المدربين
0.001	0.324-	48. لا يتناسب وقت التدريب مع محتوى المادة التدريبية
0.000	0.653	49. تتوفر وسائل الراحة وأماكن الإقامة المناسبة في التدريب الداخلي والخارجي
0.000	0.510	50. ينسجم أسلوب او طريقة التدريب مع أهدافه
0.000	0.512	51. يتم تقييم البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من عملية التدريب
0.000	0.663	52. المعلومات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب واقعية وكافية
0.000	0.693	53. التطبيقات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب قابلة للتطبيق في الحقل
0.000	0.624	54. تقوم الوزارة بتقييم مستوى المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب
0.000	0.661	55. تشمل عملية التقييم على جميع عناصر العملية التدريبية
0.000	0.663	56. يتم معالجة اية فجوات قد تحدث اثناء التدريب الزراعي بشكل فوري
0.000	0.595	57. تتابع الجهة المشرفة على التدريب من الوزارة سير العملية التدريبية

0.000	0.596	يتم الاخذ بنتائج تقييم التدريب السابق لإنجاح التدريب اللاحق للمرشدين	58.
0.000	0.632	يتم الاعتماد على تقارير الأداء السنوي لقياس تأثير الدورات التدريبية	59.
0.000	0.607	يوجد مختصين لدى الوزارة لتقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي	60.
0.000	0.646	أسهم التدريب في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للمرشدين في مديريات الزراعة	61.
0.000	0.657	ساعد التدريب في تحسين مهارات تواصل المرشدين مع المزارعين	62.
0.000	0.683	فعل التدريب من فرص تبادل المعلومات والخبرات بين المتدربين والمدربين والمشرفين	63.
0.004	0.250-	لا تساعد البرامج التدريبية في تنمية وتطوير النواحي المهنية والفنية للمرشدين	64.
0.000	0.576	عززت الدورات التدريبية من مستوى الدافعية للعمل بين المرشدين في الوزارة	65.
0.000	0.705	رسخ التدريب مبدأ الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها في الوزارة	66.
0.000	0.631	أسهمت البرامج التدريبية في تخفيض النفقات والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	67.
0.003	0.273-	يزيد التدريب الزراعي الخارجي من أوجه التنافس السليبي بين المرشدين	68.
0.000	0.448	يعتبر التدريب الخارجي وسيلة للحصول على الترقية للمرشدين	69.
0.000	0.575	انعكس تأثير التدريب إيجابيا على عدد المستفيدين من خدمات مديريات الزراعة	70.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة كانت دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في التعرف على تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية ، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه.

الاستبانة تتكون من مجموعه (60) فقرة للمحاور الستة في المتغيرات المستقلة و (10) فقرات لمحور المتغير التابع. تجدر الإشارة الى ان الباحث قد استخدم نمط السلم الخماسي نمط ليكرت (Likert Scale)، الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور السبعة للاستبانة وقد راعى الباحث عكس الترميز في الفقرات السلبية لتلك المحاور (معارض بشدة 1 ، معارض 2، محايد 3، موافق 4، موافق بشدة 5).

10.3 ثبات الأداة Reliability

الثبات هو دقة القياس، والاداة تكون ثابتة عندما تكون النتائج مقاربة ولها صفة الاستقرار والثبات. وللتحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة الثبات (كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha) تم حساب قيمة (ألفا)، لفقرات الدراسة في كل مجال من مجالات الدراسة كل على حدة، وبين جميع الفقرات مجتمعة. وكانت (0.936) وبدرجة عالية. وتبعاً لما هو مبين في الجدول الآتي :

جدول رقم (5,3) . نتائج معامل كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha) لثبات أداة الدراسة بأبعادها المختلفة

الرقم	محاور الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1	اهتمام الادارة العليا بالتدريب الزراعي	10	0.810
2	اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية	10	0.544
3	اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية	10	0.817
4	اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية	10	0.666
5	اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي	10	0.730
6	اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب الزراعي	10	0.765
7	اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي.	10	0.782

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم(5,3) أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات.

11.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:- (المعالجة الإحصائية للبيانات)

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها وتدقيقها وترميزها تمهيدا لادخالها الى برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS – Statistical Package for Social Sciences) تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والاوزان النسبية ، ودرجة التحقق وقد فحصت فرضيات الدراسة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) عن طريق الاختبارات الإحصائية الآتية: اختبار شابيرو (Shapiro–Wilk) لاعتدالية التوزيع (Test of Normality)، اختبار اشارة الرتب ولكيسون للعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test)، اختبار ت (T–test) للعينات المستقلة. اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance). ومعامل الارتباط بيرسون Pearson

(correlation). تحليل الانحدار الثنائي (Multiple Regression، بواسطة طريقة (Stepwise)، التحليل
العالمي (Factor analysis). معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

8.3 مفتاح الإجابات

بهدف تصنيف إجابات مجتمع الدراسة وذلك كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية لكل فقرة، ولكل محور من محاور الدراسة، والحكم على النتائج وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، وهذا ما يتلاءم ويتناسب مع مثل هذه الدراسة لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة منها، والجدول رقم (4) يوضح مقياس الدراسة ومفاتيح التصحيح.

جدول رقم (3, 6): مفتاح المتوسطات الحسابية. والاوزان النسبية للمقياس الخماسي في الدراسة

فئات المقاس الخماسي	الوزن النسبي للفئات	المفتاح الخماسي للسلم	المفتاح الثلاثي للسلم
1 - 0.79	20-35%	معارض بشدة	منخفض
1.8 - 2.59	36-51%	معارض	
2.60 - 3.19	52-67%	محايد	متوسط
3.40 - 4.19	68-83%	موافق	عالي
4.20 - 5	84-100%	موافق بشدة	

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول فاعلية التدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها واختبار فرضياتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

2.4 نتائج أسئلة الدراسة:

1.2.4. السؤال الرئيسي للدراسة :

ما هو واقع التدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين في مديريات زراعة جنوب الضفة الغربية؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية (المتغيرات المستقلة الأساسية التدريبية):

- 1- ماهي أنواع البرامج التدريبية الزراعية لمديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟
- 2- ما عدد الدورات الداخلية المحلية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية؟
- 3- ما عدد الدورات الخارجية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية الزراعية؟
- 4- هل هناك اهتمام لدى الإدارة العليا بالتدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين؟
- 5- هل ترتبط البرامج التدريبية بالاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم؟
- 6- هل هناك تخطيط للبرامج التدريبية في وزارة الزراعة الفلسطينية؟
- 7- كيف تصمم البرامج التدريبية للمرشدين في وزارة الزراعة؟

8- ماهي الاليات المعتمدة في تنفيذ البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟

10-هل يوجد اليات معتمدة لتقييم البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟

للإجابة عن السؤال الرئيسي الأول للدراسة والاسئلة المنبثقة الفرعية والمتمثل بواقع التدريب الزراعي في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية قام الباحث باجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات ذات العلاقة.

جدول رقم (1.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لنوع الدورات الزراعية وعدد الدورات المحلية والخارجية

المتغيرات	مستوى المتغيرات	التكرار	التكرار النسبي%
نوع الدورات	الخدمات الارشادية	62	63.3
	الدائرة الفنية	32	32.7
	الخدمات المساندة	4	4.1
عدد الدورات الداخلية	اقل من 3	37	37.8
	4-6	17	17.3
	7-9	25	25.5
	اكثر من 10	19	19.4
عدد الدورات الخارجية	اقل من 3	68	69.4
	4-6	18	18.4
	7-9	10	10.2
	اكثر من 10	2	2.0

تشير المعطيات الواردة من الجدول رقم (1.4) ان النسبة الأكبر من افراد مجتمع الدراسة (63.3%) قد شاركوا بدورات تدريبية تتبع دائرة الخدمات الارشادية بينما نسبة (32.7%) قد التحقوا بدورات تتبع الدائرة الفنية، وان نسبة (4.1%) من افراد عينة الدراسة قد شاركوا بدورا تدريبية تتبع دائرة الخدمات المساندة.

بخصوص الدورات الداخلية يتبين ان النسبة الأكبر من افراد العينة هي (37.8%) تلقوا فقط اقل من 3 دورات تدريبية، وان نسبة (25.4%) من افراد العينة تلقوا من 7-9 دورات تدريبية، في حين ان نسبة (19.4%) تلقوا أكثر من 10 دورات تدريبية.

اما عدد الدورات الخارجية فان نسبة (69 %) من افراد العينة تلقوا فقط اقل من 3 دورات تدريبية خارجية، وان نسبة (18.4%) قد تلقت دورات خارجية تتراوح ما بين 4-6 دورات تدريبية خارجية، في حين ان نسبة (10.2 %) من افراد العينة قد شاركوا بأكثر من 7-9 دورات خارجية، وكانت نسبة (2 %) من افراد العينة قد شاركوا بأكثر من 10 دورات تدريبية خارجية.

للإجابة على السؤال الفرعي الثاني والمتمثل ب هل هناك اهتمام لدى الادارة العليا بالتدريب الزراعي المرشدين الزراعيين؟

قام الباحث بحساب الاحصائيات الوصفية المتضمنة للتكرارات والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور اهتمام الادارة العليا بالتدريب الزراعي المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟ كما هو واضح في الجدول رقم (2,4)

جدول رقم (2.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الدرجة
98	3.34	0.094	66.87	متوسطة

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.4) ان مستوى إجابات المرشدين لفقرات اهتمام الإدارة العليا للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.34)، وبوزن نسبي مقدارة (66.87%) وحيث ان الوزن النسبي اكبر من (60%) فان هذا يدل على الاهتمام المتوسط للإدارة العليا للتدريب وتنمية وتطوير المرشدين الزراعيين وجعلهم قادرين على توصيل المعلومات الفنية للمزارعين في حقولهم.

ولتحليل مؤشرات اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لمستوى اتجاهات المرشدين نحو كيفية اهتمام الإدارة العليا وكما هو مبين في الجدول الاتي الجدول رقم (1،2،4).

جدول رقم (1,2,4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات اهتمام الإدارة العليا بتدريب المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة وتبعاً لترتيبها تنازلياً في الوزن النسبي

#	المحور الأول: اهتمام الإدارة العليا بالتدريب	نسبة السليبي	نسبة السليبي والمحايد	نسبة معارض بشدة	نسبة معارض	نسبة المحايد	نسبة الموافق	نسبة الموافق بشدة	نسبة الإيجابي	الوسط	الانحراف المعياري	نسبة الوزن النسبي %	درجة التحقيق
A1	تطلب الإدارة العليا من المتدربين تزويدها بتقارير عن فاعلية تطبيق نتائج التدريب	17.35	31.63	6.12	11.22	14.29	51.02	17.35	68.37	3.62	1.05	72.45	متوسط
A3	تهتم الإدارة العليا بوجود مختصين في التدريب لدى دائرة مواردها البشرية.	13.27	34.69	5.10	8.16	21.43	53.06	12.24	65.31	3.59	.95	71.84	متوسط
A4	يقتصر اهتمام الإدارة العليا في الوزارة على إجراءات تنظيم العملية التدريبية	10.20	44.90	2.04	8.16	34.69	47.96	7.14	55.10	3.50	1.14	70.00	متوسط
A2	تهتم الإدارة العليا بتجنيد الموارد المالية والبشرية لعملية التدريب	11.22	44.90	5.10	6.12	33.67	48.98	6.12	55.10	3.45	.85	68.98	متوسط
A6	تحفز هيئة الوزارة المرشدين التابعين لمديرياتها على المشاركة في التدريب	17.35	41.84	4.08	13.27	24.49	50.00	8.16	58.16	3.45	1.01	68.98	متوسط
A8	تعنى الإدارة العليا بالتدريب المستمر لموظفيها لمواكبة التطور العلمي والتقني في مجال القطاع الزراعي	19.39	48.98	7.14	12.24	29.59	40.82	10.20	51.02	3.35	.98	66.94	متوسط
A7	لا يوجد في الوزارة قاعدة بيانات حول التدريب الداخلي والخارجي للمرشدين الزراعيين	26.53	63.27	1.02	25.51	36.73	22.45	14.29	36.73	3.23	.85	64.69	متوسط
A5	تطلع الإدارة على التقارير الدورية للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	22.45	60.20	5.10	17.35	37.76	36.73	3.06	39.80	3.15	.89	63.06	متوسط
A9	تهتم الإدارة العليا بإلزام المتدربين بتدريب المرشدين الزراعيين الآخرين	27.55	64.29	6.12	21.43	36.73	29.59	6.12	35.71	3.08	.91	61.63	متوسط
A10	تحرص الإدارة العليا على اشتراك كافة الموظفين في التدريب	30.61	64.29	9.18	21.43	33.67	30.61	5.10	35.71	3.01	1.01	60.20	متوسط

تشير النتائج الواردة من الجدول السابق ان المتوسط العام لاجابات المرشدين الزراعيين حول فقرات اهتمام الادارة العليا بالتدريب جاءت بدرجة متوسطة اذ كان المتوسط الحسابي لهذا المحور هو (3.34) وقد تبين ان الوزن النسبي يتراوح ما بين (60.20 - 72.45)% ويمتوسط وزن نسبي مقداره (66.87%) ، حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية لجميع فقرات هذا المحور (50.10%) ونسبة الاتجاه المحايد (30.30%) ، ونسبة الاتجاه السلبي (19.59%) . ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (49.90%) .

الامر الذي يشير الى الاهتمام المتوسط للإدارة العليا في التدريب في وزارة الزراعة.

جدول رقم (2.2,4): نتائج اختبار اشارة الرتب ولكيكون للعينه الواحدة (One –Sample Wilcoxon)

(Aigned Rank Test) للفروق في محور اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي مقارنة بدرجة الوسيط المحايد

(3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها. عند درجة حرية اختبار 97

العدد	الفقرات	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
A1	تطلب الإدارة العليا من المتدربين تزويدها بتقارير عن فاعلية تطبيق نتائج التدريب	3.62	0.62	97.00	5.658	.00
A3	تهتم الإدارة العليا بوجود مختصين في التدريب لدى دائرة مواردها البشرية.	3.59	0.59	97.00	5.962	.00
A4	يقصر اهتمام الإدارة العليا في الوزارة على إجراءات تنظيم العملية التدريبية	3.50	0.50	97.00	5.978	.00
A2	تهتم الإدارة العليا بتجنيد الموارد المالية والبشرية لعملية التدريب	3.45	0.45	97.00	4.949	.00
A6	تحفز هيئة الوزارة المرشدين التابعين لمديرياتها على المشاركة في التدريب	3.45	0.45	97.00	4.608	.00
A8	تعنى الإدارة العليا بالتدريب المستمر لموظفيها لمواكبة التطور العلمي والتقني في مجال القطاع الزراعي	3.35	0.35	97.00	3.252	.00
A7	لا يوجد في الوزارة قاعدة بيانات حول التدريب الداخلي والخارجي للمرشدين الزراعيين	3.23	0.23	97.00	2.270	.017
A5	تطلع الإدارة على التقارير الدورية للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	3.15	0.15	97.00	1.641	.119
A9	تهتم الإدارة العليا بإلزام المتدربين بتدريب المرشدين الزراعيين الآخرين	3.08	0.08	97.00	.807	0.42
A10	تحرص الإدارة العليا على اشتراك كافة الموظفين في التدريب	3.01	0.01	97.00	.096	1.00

المتوسط الحسابي المعياري للوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد افراد مجتمع الدراسة - 1

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ومن خلال درجة t للعينه المستقلة الواحدة ودلالة تلك الدرجة وجود فرق معنوي إيجابي لجميع أسئلة المحور بمتوسط حسابي تراوح ما بين (3.62 - 3.23) ومستوى الدلالة 0.000. ما عدا في الفقرات A5، A9، A10.

السؤال الفرعي الثالث: ما هو واقع التدريب في وزارة الزراعة للمرشدين الزراعيين من حيث اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية

قام الباحث بإجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بالنسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟ وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (5.4).

جدول رقم (3.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى لتحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية

الدرجة	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير/ المحور
متوسطة	68.2%	0.0825	3.343	98	اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.4) ان مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.31)، وبلغ الوزن النسبي لها (68.2%).

ولتحليل مؤشرات تحديد الاحتياجات التدريبية قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تحديد الاحتياجات التدريبية

وكما هو مبين في الجدول الاتي الجدول رقم 1,3,4

جدول رقم (1,3,4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات تحديد الاحتياجات التدريبية في مديريات الزراعة وتبعاً لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي .

#	المحور الثاني : تحديد الاحتياجات التدريبية	نسبة السلبية	نسبة السلبية والمحايد	نسبة معارض بشدة	نسبة معارض	نسبة المحايد	نسبة الموافق	نسبة الموافق بشدة	نسبة الايجابي	الانحراف المعياري	الانحراف الوسط	نسبة التحقيق	درجة التحقيق
B3	يرتبط موضوع التدريب بإكساب المرشدين الزراعيين لمهارات جديدة	9.18	27.55	2.04	7.14	18.37	60.20	12.24	72.45	0.90	3.73	74.69	عالي
B8	بعض البرامج التدريبية لا تتناسب مع الاحتياجات التدريبية الزراعية	14.29	39.80	2.04	12.24	25.51	45.92	14.29	60.20	.98	3.58	71.63	متوسط
B5	لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين بناء "على نتائج التقييم السنوي للأداء الوظيفي"	15.31	46.94	1.02	14.29	31.63	35.71	17.35	53.06	1.04	3.54	70.82	متوسط
B1	لا يوجد دليل لإجراء البرامج التدريبية الزراعية لدى الوزارة	13.27	54.08	1.02	12.24	40.82	33.67	12.24	45.92	.95	3.44	68.78	متوسط
B4	يتناسب التدريب مع الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	16.33	45.92	4.08	12.24	29.59	45.92	8.16	54.08	1.00	3.42	68.37	متوسط
B2	تراعى المشاكل الفنية والتقنية لدى المزارعين عند تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين	18.37	45.92	6.12	12.24	27.55	50.00	4.08	54.08	.80	3.34	66.73	متوسط
B7	تتسجم الاحتياجات التدريبية للمرشدين مع التطور التكنولوجي في المجال الزراعي	25.51	47.96	5.10	20.41	22.45	44.90	7.14	52.04	1.00	3.29	65.71	متوسط
B9	تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين غير مرتبط بوفرة التمويل	34.69	67.35	5.10	29.59	32.65	23.47	9.18	32.65	.92	3.02	60.41	متوسط
B10	تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على المؤهل العلمي والوصف الوظيفي للمرشد	34.69	68.37	7.14	27.55	33.67	28.57	3.06	31.63	.83	2.93	58.57	متوسط
B6	تتاح الفرصة للمرشدين في المساهمة في رسم الخطط التدريبية	37.76	67.35	9.18	28.57	29.59	28.57	4.08	32.65	.83	2.90	57.96	متوسط

تشير النتائج الواردة من الجدول رقم(2,3,4): ان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية "اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية" قد بلغ (3.31) مع انحراف معياري (0.825) بدرجة متوسطة ويوزن نسبي يتراوح ما بين (57.96 : 74.69) % وباهمية نسبية بلغت (68.2 %) حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية، لجميع فقرات هذا المحور (48.88 %) ؛ ونسبة الاتجاه المحايد (29.18 %) ، ونسبة الاتجاه السلبي (21.94 %) . ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (51.1 %) ، كما يتضح من الجدول السابق أن غالبية درجات الاستجابة على فقرات الدراسة كانت متوسطة. باستثناء فقرة رقم B3 يرتبط موضوع التدريب بإكساب المرشدين الزراعيين لمهارات جديدة.

جدول رقم (2,3,4): نتائج اختبار اشارة الرتب ولكيسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرت الخماسي ودلالاتها. عند درجة حرية اختبار 97.

العدد	اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
B4	يرتبط موضوع التدريب بإكساب المرشدين الزراعيين لمهارات جديدة	3.73	0.74	97.00	8.617	.00
B8	بعض البرامج التدريبية لا تتناسب مع الاحتياجات التدريبية الزراعية	3.58	0.58	97.00	6.050	.00
B5	لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين بناء "على نتائج التقييم السنوي للأداء الوظيفي"	3.54	0.58	97.00	5.487	.00
B1	لا يوجد دليل لإجراء البرامج التدريبية الزراعية لدى الوزارة	3.44	0.44	97.00	4.840	.00
B4	يتناسب التدريب مع الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	3.42	0.42	97.00	4.352	.00
B2	تراعى المشاكل الفنية والتقنية لدى المزارعين عند تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين	3.34	0.34	97.00	3.463	.00
B7	تنسجم الاحتياجات التدريبية للمرشدين مع التطور التكنولوجي في المجال الزراعي	3.29	0.29	97.00	2.732	0.01
B9	تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين غير مرتبط بوفرة التمويل	3.02	0.22	97.00	.192	0.84
B10	تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على المؤهل العلمي والوصف الوظيفي للمرشد	2.93	0.00	97.00	-716-	0.43
B6	تتاح الفرصة للمرشدين في المساهمة في رسم الخطط التدريبية	2.90	0.00	97.00	-962-	0.34

لمتوسط الحسابي المعياري للوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد أفراد مجتمع الدراسة - 1

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (6,4): الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) ومن خلال درجة t للعينه المستقلة الواحدة ودلالة تلك الدرجة وجود فرق معنوي إيجابي لجميع أسئلة المحور بمتوسط حسابي تراوح ما بين (3.23 - 3.62) ومستوى الدلالة 0.000. ما عدا في الفقرات B6، B9، B10 السؤال الفرعي الرابع: ما هو واقع التدريب في وزارة الزراعة للمرشدين الزراعيين من حيث اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية؟

قام الباحث بإجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بنسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟ وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7.4).

جدول رقم (4.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية

المتغير/ المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الدرجة
اتجاهات المرشدين نحوالتخطيط	98	3.11	.06345	62.3469	متوسطة

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (7.4) ان مستوى اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.11)، وبلغ الوزن النسبي لها (62.34)%.

الجدول رقم (7.4) يعرض النسب المئوية للإجابات السلبية والايجابية والمحايدة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة ودرجة تحقيق كل من الاسئلة المستقلة والمجمعة للمتغير المستقل ضمن محور تخطيط

التدريب من وجهة نظر المرشدين الزراعيين "N في جميع الاسئلة =98"

لتحليل مؤشرات تخطيط التدريب قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تخطيط البرامج التدريبية وكما هو مبين في الجدول الاتي الجدول رقم (1,4,4).

جدول رقم (1,4,4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً لتخطيط البرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.

#	المحور الثالث: تخطيط التدريب	نسبة السلبية	نسبة السلبية والمحايد	نسبة معارض بشدة	نسبة معارض	نسبة المحايد	نسبة الموافق	نسبة الايجابي	الوسط	الانحراف المعياري	نسبة التحقيق	درجة التحقيق
C8	يقتصر التخطيط للبرامج التدريبية على توفر الدعم المالي من المانحين	14.29	36.73	2.04	12.24	22.45	48.98	63.27	3.61	0.9	72.24	متوسط
C5	يتم التواصل بين الإدارات المختلفة في الوزارة اثناء عملية التخطيط للبرامج	13.27	59.18	2.04	11.22	45.92	33.67	40.82	3.33	0.9	66.53	متوسط
C9	يتم حصر المشاكل الفنية في البرامج التدريبية ووضع الحلول المناسبة لها	22.45	57.14	7.14	15.31	34.69	37.76	42.86	3.18	0.86	63.67	متوسط
C10	تتناسب الأهداف الأساسية للتدريب مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين	25.51	56.12	6.12	19.39	30.61	39.80	43.88	3.16	0.96	63.27	متوسط
C3	يستوجب ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية ان يكونوا من ذوي الكفاءة والخبرة	34.69	59.18	7.14	27.55	24.49	28.57	40.82	3.11	0.97	62.24	متوسط
C6	هناك لا مركزية في ترشيح المشاركين في التخطيط بناء على توصيات مديريات الزراعة	28.57	64.29	5.10	23.47	35.71	28.57	35.71	3.09	0.92	61.84	متوسط
C7	يتم اشراك جميع الدوائر والإدارات العامة في التخطيط للتدريب	25.51	66.33	7.14	18.37	40.82	29.59	33.67	3.05	0.9	61.02	متوسط
C1	هناك خطة تدريبية سنوية لجميع الدوائر في مديريات الزراعة والإدارات العامة	36.73	65.31	10.20	26.53	28.57	25.51	34.69	2.97	0.96	59.39	متوسط
C4	هناك مهنية في ترشيح المشاركين في تخطيط البرامج التدريبية	32.65	66.33	9.18	23.47	33.67	30.61	33.67	2.95	0.87	58.98	متوسط
C2	يتم اختيار المرشدين المشاركين في التدريب وفق معايير موضوعية وشفافة	46.94	71.43	15.31	31.63	24.49	23.47	28.57	2.71	1.08	54.29	متوسط

تشير النتائج الواردة من الجدول رقم (1,4,4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية قد بلغ (3.11) مع انحراف معياري (0.725) بدرجة متوسطة ويزن نسبي تراوح ما بين (72.24: 54.29) بمتوسط وزن نسبي بلغ (62.2 %). كما يتضح من الجدول السابق أن غالبية درجات الاستجابة على فقرات الدراسة كانت متوسطة. حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية لجميع فقرات هذا المحور (39.80 %) ونسبة الاتجاه المحايد (32.14 %) ، ونسبة الاتجاه السلبي (28.06 %) ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (60.20 %).

جدول رقم (2,4,4) نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو كيفية تخطيط البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرت الخماسي ودلالاتها عند درجة حرية اختبار 97

العدد	اتجاهات المرشدين نحو كيفية تخطيط البرامج التدريبية	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة المحسوبة	الدالة الإحصائية
C8	يقتصر التخطيط للبرامج التدريبية على توفر الدعم المالي من المانحين	3.61	0.61	97.00	6.390	.00
C5	يتم التواصل بين الإدارات المختلفة في الوزارة اثناء عملية التخطيط للبرامج	3.33	0.33	97.00	3.817	.00
C9	يتم حصر المشاكل الفنية في البرامج التدريبية ووضع الحلول المناسبة لها	3.18	0.18	97.00	1.821	.07
C10	تتناسب الأهداف الأساسية للتدريب مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين	3.16	0.16	97.00	1.630	.11
C3	يستوجب ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية ان يكونوا من ذوي الكفاءة والخبرة	3.11	0.11	97.00	.961	.34
C6	هناك لا مركزية في ترشيح المشاركين في التخطيط بناء على توصيات مديريات الزراعة	3.09	0.09	97.00	.904	.37
C7	يتم اشراك جميع الدوائر والإدارات العامة في التخطيط للتدريب	3.05	0.05	97.00	.522	.60
C1	هناك خطة تدريبية سنوية لجميع الدوائر في مديريات الزراعة والإدارات العامة	2.97	0	97.00	-.265	.79
C4	هناك مهنية في ترشيح المشاركين في تخطيط البرامج التدريبية	2.95	0	97.00	-.496	.62
C2	يتم اختيار المرشدين المشاركين في التدريب وفق معايير موضوعية وشفافة	2.71	0	97.00	-.2482	.02

المتوسط الحسابي المعياري للوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد افراد مجتمع الدراسة - 1

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) ومن خلال درجة t للعينة المستقلة الواحدة ودلالة تلك الدرجة وجود فرق معنوي إيجابي لجميع أسئلة المحور بمتوسط حسابي تراوح ما بين (3.23 - 3.62) ومستوى الدلالة الاحصائية 0.000 ما عدا في الفقرات C1، C3، C4، C7، C6، C10، C9.

السؤال الفرعي الخامس: ما هو واقع التدريب في وزارة الزراعة للمرشدين الزراعيين من حيث اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية؟

قام الباحث بإجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بالنسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (8.4).

جدول رقم (5.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لاتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية

المتغير / المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الدرجة
اتجاهات المرشدين نحو تصميم	98	3.343	0.9785	68.2	متوسطة

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (5.4) ان مستوى الاتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.343)، وبلغ الوزن النسبي لها (68.2)%.

ما مؤشرات مستوى الاتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية الزراعية الزراعية الجدول رقم (4, 1,5). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسات حول اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية مرتبة حسب الأهم

جدول رقم (4, 1,5): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً لتخطيط البرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.

#	المحور الرابع: تصميم التدريب	نسبة السليبي	نسبة السليبي والمحايد	نسبة معارض بشدة	نسبة معارض	نسبة المحايد	نسبة الموافق	نسبة الإيجابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقيق	درجة التحقيق
D4	هناك تكرار في محتوى واساليب الدورات التدريبية الداخلية وبما يحد من فاعلية تلك الدورات	22.45	37.76	.00	22.45	15.31	50.00	12.24	1.06	70.41	متوسط
D10	يتم اشراك أكثر من مدرب إنسجاماً مع الأهداف التخصصية للمتدرب	16.33	35.71	6.12	10.20	19.39	56.12	8.16	1.14	70.00	متوسط
D3	تقتصر البرامج التدريبية الزراعية على أسلوب المحاضرات وورشات العمل بعيداً عن التطبيق العملي	26.53	46.94	1.02	25.51	20.41	33.67	19.39	.97	68.98	متوسط
D5	يتضمن التصميم وضع إرشادات كافية للمرشدين الزراعيين حول المحتوى التدريبي وتطبيق الأنشطة	13.27	47.96	1.02	12.24	34.69	47.96	4.08	.99	68.37	متوسط
D9	يتناسب المكان المخصص للتدريب مع محتوى البرنامج التدريبي	20.41	44.90	1.02	19.39	24.49	50.00	5.10	.97	67.76	متوسط
D2	تنسجم لغة المدرب في الدورات الخارجية مع لغة المرشدين المشاركين في تلك الدورات	22.45	48.98	3.06	19.39	26.53	43.88	7.14	.91	66.53	متوسط
D6	يتم تصميم البرنامج التدريبي ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين الزراعيين	20.41	59.18	3.06	17.35	38.78	35.71	5.10	.84	64.49	متوسط
D8	يتناسب الوقت المخصص للتدريب مع اهداف ومحتوى البرنامج التدريبي	23.47	52.04	4.08	19.39	28.57	46.94	1.02	.97	64.29	متوسط
D7	البرنامج التدريبي يصمم بطريقة تتفق مع متطلبات العمل	19.39	57.14	5.10	14.29	37.76	40.82	2.04	.89	64.08	متوسط
D1	لا يتم اختيار المدرب بناء على درجته وكفاءته العلمية وخبرته العملية	28.57	61.22	4.08	24.49	32.65	26.53	12.24	.82	63.67	متوسط

تشير النتائج الواردة من الجدول رقم (4, 1,5) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية قد بلغ (3.343) مع انحراف معياري (0.978) بدرجة متوسطة. وباهمية نسبية بلغت (68.2%). حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية لجميع فقرات هذا المحور (50.82%) ونسبة الاتجاه المحايد (27.86%) ، ونسبة الاتجاه السلبي (21.33%) . ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (49.18%) .

جدول رقم (2.5.4) نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو كيفية تصميم البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودلالاتها عند درجة حرية اختبار 97.

الاتجاهات المرشدين نحو كيفية تصميم البرامج التدريبية	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة المحسوبة	الدالة الإحصائية
D4	3.52	0.52	97.00	5.277	.00
D10	3.50	0.5	97.00	4.963	.00
D3	3.45	0.45	97.00	4.026	.00
D5	3.42	0.42	97.00	5.187	.00
D9	3.39	0.39	97.00	4.301	.00
D2	3.33	0.33	97.00	3.327	.00
D6	3.22	0.22	97.00	2.462	.02
D8	3.21	0.21	97.00	2.329	.02
D7	3.20	0.2	97.00	2.254	.03
D1	3.18	0.18	97.00	1.702	.09

المتوسط الحسابي المعياري للوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد افراد مجتمع الدراسة -1

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ومن خلال درجة t للعينة المستقلة الواحدة ودلالة تلك الدرجة وجود فرق معنوي إيجابي لجميع أسئلة المحور بمتوسط حسابي تراوح ما بين 3.52 - 3.18 ومستوى الدلالة الاحصائية 0.000 ما عدا في الفقرات D1.

السؤال الفرعي السادس: ما هو واقع التدريب في مديريات الزراعة من حيث اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي؟.

قام الباحث بإجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بالنسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات حيث اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (9.4).

جدول رقم (6.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لاتجاهات المرشدين الزراعيين نحو تنفيذ التدريب الزراعي في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية

الدرجة	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير / المحور
متوسطة	68.2	0.956	3.541	98	اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (9.4) ان مستوى الاتجاهات المرشدين نحو تنفيذ البرامج التدريبية الزراعية في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.541)، وبلغ الوزن النسبي لها (68.2).

لتحليل مؤشرات تنفيذ التدريب قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب للبرامج التدريبية وكما هو مبين في الجدول الاتي الجدول رقم (4, 6, 1). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات

الدراسات حول اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي مرتبة حسب الأهمية

جدول رقم (رقم 1,6,4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب للبرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.

#	المحور الخامس : تنفيذ التدريب	نسبة السلبية	نسبة السلبية والمحايد	نسبة معارض بشدة	نسبة معارض	نسبة المحايد	نسبة الموافق	نسبة موافق بشدة	نسبة الايجابي	الانحراف المعياري	نسبة التحقق
E1	يتم الالتزام بالبرنامج الزمني اثناء التدريب	11.22	27.55	.00	11.22	16.33	57.14	15.31	72.45	1.09	75.31
E5	بعض التقنيات المعاصرة والتي تم التدريب عليها في الخارج غير متوفرة محليا	10.20	28.57	1.02	9.18	18.37	59.18	12.24	71.43	.98	74.49
E2	يتم الإلتزام بالخطة المسبقة للتدريب من حيث أهداف ومحتوى واسلوب التدريب المقترح	15.31	26.53	2.04	13.27	11.22	60.20	13.27	73.47	.83	73.88
E4	يتم استعراض المادة التدريبية توزيعها على المشاركين لضمان الاستفادة منها.	11.22	34.69	2.04	9.18	23.47	57.14	8.16	65.31	.96	72.04
E9	تتوافر وسائل الراحة وأماكن الإقامة المناسبة في التدريب الداخلي والخارجي	11.22	35.71	2.04	9.18	24.49	55.10	9.18	64.29	.84	72.04
E6	تتواصل الجهات المنظمة للتدريب الخارجي مع الوزارة لضمان فاعلية التدريب	10.20	39.80	1.02	9.18	29.59	51.02	9.18	60.20	1.05	71.63
E10	ينسجم أسلوب او طريقة التدريب مع أهدافه	11.22	36.73	3.06	8.16	25.51	60.20	3.06	63.27	.99	70.41
E7	يتم مناقشة التغذية الراجعة والملاحظات المثارة من المرشدين المتدربين مع المدربين	19.39	44.90	5.10	14.29	25.51	50.00	5.10	55.10	1.10	67.14
E3	الأماكن المخصصة لعقد البرامج التدريبية تتسجم مع نوع ومحتوى التدريب	15.31	51.02	3.06	12.24	35.71	45.92	3.06	48.98	.90	66.73
E8	لا يتناسب وقت التدريب مع محتوى المادة التدريبية	24.49	59.18	.00	24.49	34.69	34.69	6.12	40.82	.82	64.49

تشير النتائج الواردة من الجدول رقم (1,6,4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي قد بلغ (3.54) مع انحراف معياري (0.99) بدرجة متوسطة وباهمية نسبية تتراوح ما بين (75.31 : 64.49) % وبمتوسط نسبي بلغ (70.8%) . حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية لجميع فقرات هذا المحور (61.53 %) ونسبة الاتجاه المحايد (24.49 %) ، ونسبة الاتجاه السلبي (13.98 %) . ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (38.47 %) .

جدول رقم (2,6,4) : نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودلالاتها. عند درجة حرية اختبار 97

الاتجاهات المرشدين نحو تنفيذ البرامج التدريبية	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة المحسوبة	الدلالة الإحصائية
E1	3.77	0.77	97.00	8.944	.00
E5	3.72	0.72	97.00	8.594	.00
E2	3.69	0.69	97.00	7.346	.00
E4	3.60	0.6	97.00	7.042	.00
E9	3.60	0.6	97.00	6.943	.00
E6	3.58	0.68	97.00	6.988	.00
E10	3.52	0.52	97.00	6.320	.00
E7	3.36	0.36	97.00	3.660	.00
E3	3.34	0.34	97.00	3.927	.00
E8	3.22	0.22	97.00	2.493	.01

المتوسط الحسابي المعياري للوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد افراد مجتمع الدراسة -1

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) اي وجود فروق بين وسيط الفقرات والقيمة المحايدة.

السؤال الفرعي السابع: ما هو واقع تقييم البرامج التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟.

قام الباحث بإجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بالنسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لواقع تقييم البرامج التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟ وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7,4).

جدول رقم (7,4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لتقييم البرامج التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟

المتغير/ المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الدرجة
تقييم برامج التدريب	98	3.243	0.725	62.6122	متوسط

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (7,4) ان مستوى تقييم البرامج التدريبية الزراعية للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.243)، وبلغ الوزن النسبي لها (62.612).

لتحليل مؤشرات تقييم التدريب قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب للبرامج التدريبية وكما هو مبين في الجدول الاتي الجدول رقم (1,7,4).

جدول رقم (1,7,4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً لتقييم البرامج التدريبية لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي.

#	المحور السادس : تقييم التدريب	نسبة السلبية	نسبة السلي والمحايد	نسبة معارض بشدة	نسبة معارض	نسبة المحايد	نسبة الموافق بشدة	نسبة الإيجابي	الوسط	الانحراف المعياري	نسبة التحقيق	درجة التحقيق
F1	يتم تقييم البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من عملية التدريب	15.31	26.53	4.08	11.22	11.22	63.27	73.47	3.64	1.02	72.86	متوسط
F7	تتابع الجهة المشرفة على التدريب من الوزارة سير العملية التدريبية	12.24	38.78	6.12	6.12	26.53	58.16	61.22	3.46	1.02	69.18	متوسط
F2	المعلومات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب واقعية وكافية	13.27	43.88	.00	13.27	30.61	53.06	55.10	3.41	1.07	68.16	متوسط
F5	تشمل عملية التقييم على جميع عناصر العملية التدريبية	15.31	55.10	6.12	9.18	39.80	40.82	44.90	3.28	.85	65.51	متوسط
F6	يتم معالجة اية فجوات قد تحدث اثناء التدريب الزراعي بشكل فوري	17.35	53.06	5.10	12.24	35.71	43.88	46.94	3.28	.94	65.51	متوسط
F8	يتم الاخذ بنتائج تقييم التدريب السابق لإنجاح التدريب اللاحق للمرشدين	21.43	62.24	5.10	16.33	40.82	33.67	37.76	3.15	3.08	63.06	متوسط
F9	يتم الاعتماد على تقارير الأداء السنوي لقياس تأثير الدورات التدريبية	30.61	69.39	10.20	20.41	38.78	27.55	30.61	2.93	.78	58.57	متوسط
F10	يوجد مختصين لدى الوزارة لتقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي	34.69	72.45	8.16	26.53	37.76	25.51	27.55	2.87	.85	57.35	متوسط
F4	تقوم الوزارة بتقييم مستوى المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب	35.71	72.45	10.20	25.51	36.73	26.53	27.55	2.83	.87	56.53	متوسط
F3	التطبيقات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب قابلة للتطبيق في الحقل	43.88	96.94	13.27	30.61	53.06	2.04	3.06	2.47	.86	49.39	متوسط

يتضح لنا من الجدول السابق جدول رقم (1,7,4): أن درجات الاستجابة على فقرات الدراسة حول المحور اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب الزراعي قد تراوحت بغالبيتها بين متوسطة و منخفضة وبوزن نسبي يتراوح ما بين (72.86: 49.3) وكان متوسط الوزن النسبي بلغت 62.2% المتوسط الحسابي للدرجة الكلية قد بلغ (3.243) مع انحراف معياري (0.725) بدرجة متوسطة. كما يتضح من الجدول السابق أن غالبية درجات الاستجابة على فقرات الدراسة كانت متوسطة. حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية لجميع فقرات هذا المحور (40.81%) ونسبة الاتجاه المحايد (35.10%) ، ونسبة الاتجاه السلبي (23.97%). ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (59.08%) .

الفرضية الرابعة : جدول رقم 2,7,4 نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One -Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في اتجاهات المرشدين نحو تقييم البرامج التدريبية مقارنة بدرجة الوسيط المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها عند درجة حرية اختبار 97

العدد	اتجاهات المرشدين نحو تقييم البرامج التدريبية	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة المحسوبة	الدلالة الإحصائية
F3	التطبيقات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب قابلة للتطبيق في الحقل	3.74	0.75	97.00	2.396	.00
F1	يتم تقييم البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من عملية التدريب	3.64	0.64	97.00	6.663	.10
F7	تتابع الجهة المشرفة على التدريب من الوزارة سير العملية التدريبية	3.46	0.046	97.00	5.058	.00
F5	تشمل عملية التقييم على جميع عناصر العملية التدريبية	3.28	0.28	97.00	2.974	.00
F6	يتم معالجة اية فجوات قد تحدث اثناء التدريب الزراعي بشكل فوري	3.28	0.28	97.00	3.012	.01
F2	المعلومات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب واقعية وكافية	3.26	0,26	97.00	2.841	.12
F8	يتم الاخذ بنتائج تقييم التدريب السابق لإنجاح التدريب اللاحق للمرشدين	3.15	0.26	97.00	1.641	.4
F9	يتم الاعتماد على تقارير الأداء السنوي لقياس تأثير الدورات التدريبية	2.93	0	97.00	-0.702	.15
F10	يوجد مختصين لدى الوزارة لتقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي	2.87		97.00	-1.369	.06
F4	تقوم الوزارة بتقييم مستوى المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب	2.83		97.00	-1.763	.08

المتوسط الحسابي المعياري للوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد افراد مجتمع الدراسة -1

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) اي وجود فروق بين وسيط الفقرات والقيمة المحايدة (3)،. ما عدا في الفقرات F4،

F10، F9، F7، F8

السؤال الفرعي الثامن: ما هو تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟.

قام الباحث باجراء اختبارات الإحصاء الوصفي المتمثلة بالنسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (11.4).

جدول رقم (8,4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية

الدرجة	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير/ المحور
متوسطة	67.7347	.08881	3.41	98	فاعلية التدريب الزراعي وتحسين في الأداء الوظيفي

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (8,4) ان تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.41)، والانحراف المعياري (0.088) وبلغ الوزن النسبي لها (67.7347%).

ما مؤشرات مستوى تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية؟

لتحليل مؤشرات تقييم التدريب قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي، ويرمز له بالرمز (G) وكما هو مبين في الجدول الاتي الجدول رقم 1,8,4

جدول رقم (1,8,4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للفقرات في مديريات الزراعة وتبعاً للتدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي لترتيبها تنازلي في الوزن النسبي

# السؤال	اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي	السلي %	المحايد %	معارض بشدة %	معارض %	محايد %	موافق %	موافق بشدة %	الاجابي %	الوسط	الانحراف المعياري	التحقيق %	مستوى التحقيق
G3	فعل التدريب من فرص تبادل المعلومات والخبرات بين المتدربين والمدربين والمشرفين	7.14	30.61	2.04	5.10	23.47	61.22	8.16	69.39	3.68	.92	73.67	عالي
G1	أسهم التدريب في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للمرشدين في مديريات الزراعة	10.20	27.55	4.08	6.12	17.35	64.29	8.16	72.45	3.66	.97	73.27	عالي
G2	ساعد التدريب في تحسين مهارات تواصل المرشدين مع المزارعين	8.16	29.59	4.08	4.08	21.43	64.29	6.12	70.41	3.64	1.06	72.86	متوسط
G5	عززت الدورات التدريبية من مستوى الدافعية للعمل بين المرشدين في الوزارة	10.20	31.63	2.04	8.16	21.43	60.20	8.16	68.37	3.64	1.00	72.86	متوسط
G10	انعكس تأثير التدريب إيجابيا على عدد المستفيدين من خدمات مديريات الزراعة	14.29	36.73	2.04	12.24	22.45	57.14	6.12	63.27	3.53	.95	70.61	متوسط
G6	رسخ التدريب مبدأ الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها في الوزارة	12.24	45.92	2.04	10.20	33.67	46.94	7.14	54.08	3.47	1.16	69.39	متوسط
G8	يزيد التدريب الزراعي الخارجي من أوجه التنافس السليبي بين المرشدين	24.49	53.06	2.04	22.45	28.57	35.71	11.22	46.94	3.32	.89	66.33	متوسط
G7	أسهمت البرامج التدريبية في تخفيض النفقات والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	16.33	60.20	4.08	12.24	43.88	35.71	4.08	39.80	3.23	.85	64.69	متوسط
G9	يعتبر التدريب الخارجي وسيلة للحصول على الترقية للمرشدين	36.73	67.35	10.20	26.53	30.61	27.55	5.10	32.65	2.91	1.03	58.16	متوسط
G4	لا تساعد البرامج التدريبية في تنمية وتطوير النواحي المهنية والفنية للمرشدين	46.94	73.47	7.14	39.80	26.53	21.43	5.10	26.53	2.78	1.01	55.51	متوسط

يتضح من الجدول السابق أن درجات الاستجابة على فقرات الدراسة حول محور اتجاهات المرشدين نحو تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية تراوحت بغالبيتها بين العالية و المتوسطة. وقد تبين أن الدرجة الكلية العامة لها كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.088). وبوزن نسبي يتراوح ما بين (73.67 : 55.51) وبمتوسط وزن نسبي (67.73 %). حيث كانت نسبة الاتجاهات الإيجابية لجميع فقرات هذا المحور 54.38 % ونسبة الاتجاه المحايد (26.93%) ، ونسبة الاتجاه السلبي 18.67%. ومجموع الاتجاه السلبي والمحايد (45.61%) وقد فسر الباحث انه يوجد مؤشرات تدل على ان للتدريب تأثير إيجابي في تنمية وتطوير الأداء الوظيفي الحكومي للمرشدين الزراعيين.

الفرضية الرابعة : جدول رقم (2,8,4) نتائج اختبار اشارة الرتب وليكسون لعينة الواحدة (One –Sample Wilcoxon Aigned Rank Test) للفروق في تأثير التدريب في الاداء الوظيفي مقارنة بدرجة الوسيط

المحايد (3) على سلم ليكرث الخماسي ودالاتها عند درجة حرية اختبار 97.

العدد	تأثير التدريب في الاداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	فرق الوسط عن درجة المحايد	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
G3	فعل التدريب من فرص تبادل المعلومات والخبرات بين المتدربين والمدربين والمشرفين	3.68	0.68	97.00	8.664	0.00
G1	أسهم التدريب في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للمرشدين في مديريات الزراعة	3.66	0.66	97.00	7.523	0.00
G2	ساعد التدريب في تحسين مهارات تواصل المرشدين مع المزارعين	3.64	0.64	97.00	7.686	0.00
G5	عززت الدورات التدريبية من مستوى الدافعية للعمل بين المرشدين في الوزارة	3.64	0.64	97.00	7.686	0.00
G10	انعكس تأثير التدريب إيجابيا على عدد المستفيدين من خدمات مديريات الزراعة	3.53	0.53	97.00	6.080	0.00
G6	رسخ التدريب مبدأ الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها في الوزارة	3.47	0.46	97.00	5.454	0.00
G8	يزيد التدريب الزراعي الخارجي من أوجه التنافس السلبي بين المرشدين	3.32	0.32	97.00	3.097	0.00

0.01	2.667	97.00	0.24	3.23	أسهمت البرامج التدريبية في تخفيض النفقات والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	G7
0.36	-0.845	97.00	.00	2.91	يعتبر التدريب الخارجي وسيلة للحصول على الترقية للمرشدين	G9
0.03	-2.156	97.00	.00	2.78	لا تساعد البرامج التدريبية في تنمية وتطوير النواحي المهنية والفنية للمرشدين	G4

المتوسط الحسابي المعياري للمتوسط المحايد = (3) درجة الحرية = عدد افراد مجتمع الدراسة -1

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

($\alpha \leq 0.05$) اي وجود فروق بين وسط الفقرات والقيمة المحايدة (3)، ما عدا في الفقرات G9

جدول رقم(9.4): (ترتيب المتغيرات المستقلة الأساسية تبعالاتجاهات المرشدين نحو المحاور مرتبة حسب الأهمية النسبية للوزن النسبي)

محاور الدراسة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الدرجة	الترتيب
تنفيذ التدريب	3.541	70.82	متوسطة	الأول
اهتمام الإدارة العليا	3.344	66.88	متوسطة	الثاني
تصميم التدريب	3.343	66.86	متوسطة	الثالث
تحديد الاحتياجات	3.318	66.36	متوسطة	الرابع
تقييم التدريب	3.243	64.86	متوسطة	الخامس
التخطيط للتدريب	3.117	62.34	متوسطة	السادس
تأثيرالتدريب في الأداء	3.387	67.74	متوسطة	السابع

من خلال جدول رقم(9.4) تشير النتائج السابقة ان اقل مستوى وزن نسبي في محاور الدراسة هو

التخطيط وهذا يدل على ان:

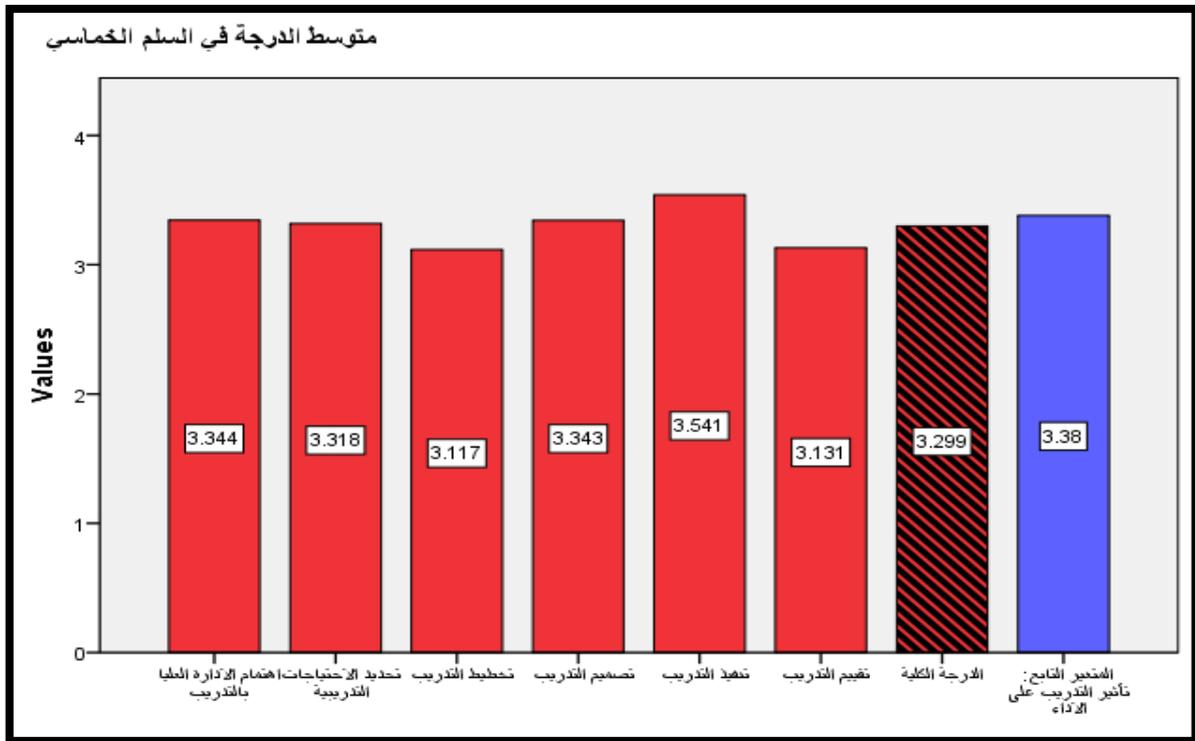
• محور التخطيط في وزارة الزراعة ضعيف وحتى تتمكن الوزارة من القيام بدورها المحوري يجب

إعادة النظر في تخطيط البرامج التدريبية لتلبي الاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين.

- محور التصميم يجب ان يتم تصميم البرامج التدريبية وفق الاحتياج الحقيقي للبرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين وان يتم وفق المشاكل الزراعية التي تواجه المرشدين الزراعيين في الحقول الزراعية.

جدول رقم(10.4): مجموع الإجابات الإيجابية والسلبية والمحايدة لمتغيرات الدراسة (المتغير المستقل، والمتغير التابع)

محاوير التدريب	نسبة الإجابات الإيجابية %	نسبة الإجابات السلبية %	نسبة الإجابات المحايدة %	وسط الدرجة الكلية من 5	نسبة التحقيق %
متغيرات الدراسة	49.47	21.07	29.43	3.32	66.56



شكل (3): الدرجة الكلية لجميع متغيرات الدراسة

3.2.4. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير التدريب على الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب

الضفة الغربية تعزى لتأثير المتغيرات الديمغرافية للعينة وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان السكن). ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغيري الجنس، المؤهل العلمي.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار ت (T.test) للفروق في مستوى فاعلية التدريب للمرشدين

الزراعيين تعزى لمتغيري الجنس و المؤهل العلمي كما هو واضح في الجدول رقم (11,4)

جدول رقم (11,4): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى فاعلية التدريب للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

المقياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكر	3.36	0.44	96	1.20	0.581
	انثى	3.24	0.42			
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.34	0.44	96	1.20	0.581
	ماجستير	3.25	0.42			

تشير المعطيات الواردة في الجدول اعلاة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في

تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وفقا لمتغيري : العمر، ومكان السكن.

للتأكد من قبول أو رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغيري العمر ومكان السكن وهي موضحة كما في الجدول رقم (12,4).

جدول رقم (12,4)، نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغيري العمر ومكان السكن.

المقياس	مصدر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	3	0.239	0.858	0.466
	داخل المجموعات	94	0.789		
	المجموع	97			
مكان السكن	بين المجموعات	3	0.701	2.660	0.053
	داخل المجموعات	94	0.264		
	المجموع	97			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (12,4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغيري العمر، ومكان السكن وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغيرات المستقلة الثانوية الوظيفية وهي (المديرية، سنوات الخبرة، المستوى الإداري، عدد سنوات العمل في وظيفة الحالية). ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية.

للتأكد من قبول أو رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية وهي موضحة كما في الجدول رقم (7,11,4).

جدول رقم (13,4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.209	1.46	0.397	1.98	5	بين المجموعات
		0.271	24.90	92	داخل المجموعات
			26.89	97	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13,4): إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير المديرية وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

للتأكد من قبول أو رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة وهي موضحة كما في الجدول رقم (14,4)

جدول رقم (14,4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.026	3.213	0.834	3	2.501	بين المجموعات
		0.259	94	24.391	داخل المجموعات
			97	26.893	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة وبذلك تكون الفرضية قد رفضت ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخرج اختبار (توكي لمقارنات الثنائية البعدية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك كما هو واضح في

(15,4)الجدول رقم

المرحلة(1)	مرحلة(2)	متوسط الفرق بين (1) - (2)	مستوى الدلالة
5 سنوات فاقل	6-10 سنوات	- 0.27	0.24
	11-15سنوات	0.14	0.91
	اكثر من 15 سنة	0.08	0.93
10-6سنوات	5 سنوات فاقل	0.27	0.24
	11-15سنوات	0.42	0.2
	اكثر من 15 سنة	0.35	0.025
15-11 سنوات	5 سنوات فاقل	-0.14	0.91
	6-10سنوات	-0.42	0.2
	اكثر من 15سنة	-0.06	0.98
اكثر من 15 سنة	5سنوات فاقل	-0.08	0.93
	6-10سنوات	-0.35	0.02
	11-15سنوات	0.06	0.98

جدول رقم (4,15) نتائج اختبار توكي للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في درجات فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول السابق ان الفروق في سنوات الخبرة كانت ما بين 6-10سنوات قياسا ب الفئة الأكثر من 15 سنة ويعزى ذلك الى ان الفئات الأكبر عمرا لم تؤكد تأثير التدريب الإيجابي على الأداء الوظيفي للمرشدين وتوضيح نضج وعقلانية الاقدم في الوظيفة للإجابة على الاستبانة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية وفقا لمتغيرات: المستوى الإداري، سنوات العمل في الوظيفة الحالية.

للتأكد من قبول أو رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة تعزى لمتغيرات المستوى الإداري ،سنوات العمل في الوظيفة الحالية وهي موضحة كما في الجدول رقم (4,11,10).

جدول رقم (4,16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة تعزى لمتغيرات المستوى الإداري، سنوات العمل في الوظيفة الحالية.

المقياس	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المستوى الإداري	بين المجموعات	4	1.43	0.359	1.311	0.272
	داخل المجموعات	93	25.45	0.274		
	المجموع	97	26.89			
سنوات العمل في الوظيفة	بين المجموعات	3	1.077	0.359	1.30	0.277
	داخل المجموعات	94	25.81	0.275		
	المجموع	97	26.89			

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغيرات المستوى الإداري ،سنوات العمل في الوظيفة الحالية وبذلك تكون الفرضية قد قبلت

الفرضية الرئيسية الثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغيرات المستقلة الوظيفية (ونوع الدورات التي يتلقها المرشد الزراعي، عدد الدورات الداخلية و الخارجية).

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغير نوع الدورات.

للتأكد من قبول أو رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة_ جنوب الضفة تعزى لمتغير نوع الدورات وهي موضحة كما في الجدول رقم (11,11,4).

جدول رقم (17,4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة تعزى لمتغير نوع الدورات

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.869	.140	0.040	0.079	2	بين المجموعات
		0.282	26.814	95	داخل المجموعات
			26.893	97	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (17.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة_جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغيرنوع الدورات وبذلك تكون الفرضية قد قبلت

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة_ جنوب الضفة الغربية تعزى عدد الدورات الداخلية.

للتأكد من قبول أو رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين

الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة تعزى لمتغير عدد الدورات الداخلية وهي موضحة كما في الجدول رقم (12,11,4).

جدول رقم (18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة_ جنوب الضفة تعزى لمتغير عدد الدورات الداخلية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.217	1.510	0.412	1.237	3	بين المجموعات
		0.273	25.656	94	داخل المجموعات
			26.893	97	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول اعلاة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير عدد الدورات وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في

تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية تعزى

للمتغيرات المستقلة التدريبية وهي عدد الدورات الخارجية .

للتأكد من قبول او رفض هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way

analysis of variance) للفروق في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين

الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة تعزى لمتغير عدد الدورات الخارجية وهي موضحة كما

في الجدول رقم (19,4)

جدول رقم (19,4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance)

للفروق في مستوى فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في

مديريات الزراعة _ جنوب الضفة تعزى لمتغير عدد الدورات الخارجية.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.213	1.450	0.396	1.189	3	بين المجموعات
		0.273	25.703	94	داخل المجموعات
			26.893	97	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (19.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير عدد الدورات الخارجية وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

الفرضية الرئيسية الخامسة :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي، تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية، التخطيط للبرامج التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ التدريب الزراعي، تقييم التدريب الزراعي، التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية).

للتحقق من صحة الفرضية السابقة استخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للعلاقة بين متغيرات فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة -جنوب الضفة الغربية والدرجة الكلية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (20.4).

جدول (20.4) : معامل الارتباط بيرسون ((Pearson correlation)) للعلاقة بين متغيرات فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة جنوب الضفة الغربية والدرجة الكلية

المتغيرات	اهتمام الإدارة العليا	تحديد الاحتياجات	تخطيط التدريب	التصميم	التنفيذ	التقييم
-----------	-----------------------	------------------	---------------	---------	---------	---------

0.629**	0.555**	0.489**	0.656**	0.459**	0.616**	قيمة معامل بيرسون	تأثير التدريب على الأداء
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	قيمة الفا	
98	98	98	98	98	98	عدد افراد العينة	

يشير الجدول السابق ان معاملات ارتباط بيرسون تتراوح ما بين (0.489 - 0.629) ارتباط

متوسط في جميع العلاقات بين محاور المتغيرات المستقلة ومحور المتغير التابع.وهذه النتيجة تتفق

مع دراسة (علي ، 2018)، (دراسة أبو حامد، 2004) وتختلف مع دراسة الأسود (2002

جدول رقم (21,4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للعلاقة بين متغيرات فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _ جنوب الضفة الغربية والدرجة الكلية.

المتغيرات	العدد	قيمة (R)	الدلالة الإحصائية
المحاور الستة * متوسط الدرجة الكلية للمحور السابع	98	0.808	0.000

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين

الدرجة الكلية لمتغيرات كل من المحاور الستة ومتوسط الدرجة الكلية لمتغيرات تأثير التدريب في

الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وبما يؤكد ان زيادة متوسط الدرجة الكلية لاي من المحاور السبعة

يؤدي الى زيادة المتوسط الحسابي لدرجة تأثير التدريب في الأداء الوظيفي للمرشدين.

حيث تبين انه كلما زاد متوسط الدرجة الكلية للمتغيرات ذات العلاقة بمحور التدريب زاد متوسط الدرجة

الكلية لمحور الأداء الوظيفي ومن خلال قيمة مستوى الدلالة الفا يتبين قوة العلاقة الارتباطية بين

متغيرات محاور التدريب ومتغيرات محور الأداء الوظيفي للمرشدين.

جدول رقم (22.4):قيمة اختبار بيرسون

0.4-00	ضعيف
0.7-0.4	متوسط
1- 0.7	صحيح

لمحاولة التنبؤ بالمتغير التابع (اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الاداء الوظيفي)، بواسطة المتغيرات المستقلة الأساسية ، تم استخدام تحليل الانحدار الثنائي (Multiple Regression)، يبين الجدول التالي نتائج هذا الاختبار .

جدول(23.4): اختبار تحليل الانحدار الثنائي بطريقة (stepwise)، معاملات الانحدار ومستوى الدلالة قيمة (F) وقيمة (R).

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة	قيمة F الكلية (مستوى الدلالة)	قيمة (R)
الثابت	0.878	0.003	33.077	0.766
اهتمام الادارة العليا بالتدريب الزراعي	0.235	0.002	0.000	
اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب الزراعي	0.271	0.00		
عدد الدورات الخارجية التي تلقاها اثناء العمل	0.123 -	0.006		
اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي	0.292	0.001		

كانت قيمة معامل الارتباط الثنائي (R) مساوية ل 0.766 وتعتبر قيمة جيدة للجودة التنبؤ بالمتغير التابع، كما كانت قيمة مربع R (R square) مساوية ل 0.587 حيث تعني هذه القيمة ان ما نسبته 0.587% من التباين في المغير التابع يمكن تفسيره بالمتغيرات المستقلة في هذا النموذج.

كما كانت قيمة F مساوية ل 33.07 بمستوى دلالة 000 وهذا يدل على ان نموذج الانحدار ملائم بشكل كبير للبيانات.

ومن الجدير ذكره ان هذه المتغيرات المستقلة الواردة في الجدول هي فقط المتغيرات ذات الدلالة الاحصائية التي تؤثر في المتغير المستقل، حيث كانت ذات مستوى دلالة اقل من 0.05 كما هو موضح في الجدول. تبين ان لكل زيادة وحدة واحدة في اهتمام الادارة العليا بالتدريب الزراعي تزداد اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الاداء الوظيفي بمقدار 0.235 عند تثبيت اثر

باقي المتغيرات. تبين ان لكل زيادة وحدة واحدة في اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب الزراعي تزداد اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الاداء الوظيفي بمقدار 0.273 عند تثبيت اثر باقي المتغيرات.

يبين الجدول ايضا ان لكل زيادة وحدة واحدة في عدد الدورات الخارجية التي تلقاها اثناء العمل تقل اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الاداء الوظيفي بمقدار 0.123 عند تثبيت اثر باقي المتغيرات. يبين الجدول ايضا ان لكل زيادة وحدة واحدة في اتجاهات المرشحين نحو تنفيذ التدريب الزراعي تزداد اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الاداء الوظيفي بمقدار 0.292. عند تثبيت اثر باقي المتغيرات.

الفصل الخامس

ملخص النتائج

1.5 مقدمة

يعالج الفصل الحالي مناقشة نتائج الدراسة على ضوء ما جاء في الفصل الرابع ، من النتائج ذات العلاقة باسئلة الدراسة واهدافها وفرضيتها مقارنة بالدراسات المشابهة.

2.5 ملخص نتائج متغيرات الدراسة (المتغيرات المستقلة الثانوية، المتغيرات الوظيفية، المتغيرات الأساسية) ومناقشتها.

1.2.5 مناقشة نتائج المتغيرات المستقلة الثانوية:

ملخص نتائج تأثير المتغيرات المستقلة الثانوية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، مكان السكن) على المتغير التابع والمتمثل بواسطة الدرجة الكلية للمحور السابع (تأثير التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية) تبين ان نتائج الإحصاء الوصفي بدلالة المتغيرات الديمغرافية للعينة، بين الذكور، والاناث ان 72.4% من افراد المجتمع هم من المرشدين الزراعيين الذكور، مقارنة ب 27.6% من الاناث، ويعزى الفرق الكبير في توزيع المرشدين الزراعيين تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور الى طبيعة العمل الميداني لوزارة الزراعة. تأثير الفئة العمرية تبين ان النسبة الاكبر من المرشدين الزراعيين 56.1% هم من الفئة العمرية 31-40 سنة وهي الفئة العمرية المتوسطة عمرا وخبرة بينما احتلت الفئة العمرية 41-50 سنة النسبة الثانية من فئات العمر وبذلك فان 85.7% من موظفي مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية هم من فئات الاعمار 31-50 سنة الامر الذي يعكس وجود كفاءات مهنية ذات خبرة طويلة

في مجال القطاع الزراعي. وهذه الدراسة تتفق مع دراسة العجيلي بأنه يوجد تباين في مستوى المتغيرات تبعاً لمتغير العمر وتتفق مع دراسة (محمد، 2009) بأن غالبية المتدربين من الأعمار الكبيرة . تبين أن (79.6%) من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس قياساً بـ (20.4%) من حملة الماجستير، الأمر الذي يعكس وجود كفاءات مهنية وبدرجات متقدمة في المجال الزراعي.

النسبة الأعلى من المرشدين الزراعيين (38.8%) من سكان البلدات قياساً بـ 35.7% هم من سكان المدينة وأن (22%) من سكان القرى، وعليه فإن (61.2%) من المرشدين الزراعيين هم من سكان البلدات والقرى، الأمر الذي يعزى إلى تمركز الزراعة في المناطق الريفية وليس في المدن.

2.2.5 ملخص مناقشة نتائج المتغيرات الوظيفية (المديرية، سنوات الخبرة، المستوى الإداري، عدد سنوات العمل):

تشكل مديرية زراعة الخليل النسبة الأكثر تعداداً للسكان، وقد شكلت النسبة الأعلى (31.6%) من أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 98 مرشداً زراعياً الأكثر تعداداً، بينما كانت النسبة الثانية (17.3%) لمديرية زراعة بيت لحم ذات الطابع الزراعي المتنوع في مجال الانتاج النباتي والحيواني، في حين أن النسبة الثانية (16.3%) هم من مديرية شمال الخليل ذات الطابع الزراعي المتميز في مجال زراعة الانتاج النباتي يليها مديرية زراعة دورا بنسب (15.3%) والسبب في انخفاض نسبة مشاركة المرشدين الزراعيين بسبب يعود إلى التدوير الوظيفي والتنقلات التي حصلت في الآونة الأخيرة. بينما كانت نسبة (13%) من المرشدين الزراعيين هم من مديرية زراعة وبيطرة يطا والذي يغلب عليها طبيعة الانتاج الحيواني وأغلب الموظفين من الخدمات البيطرية وليس المرشدين الزراعيين. تتفق نتيجة الدراسة مع معظم الدراسات السابقة من حيث متغيرات الدراسة والتركيز على أهمية التدريب وتحسين الأداء الوظيفي للمرشدين

تبين ان النسبة الأكبر من افراد العينة وتمثل (40.8%) ممن لديهم خبرة اكثر من 15 سنة وهم من المثبتين وظيفيا وقد تم تعيينهم للعمل في الوزارة بعد دخول السلطة الفلسطينية واستحداث مديريات ودوائر جديدة، وان نسبة (30.6%) من افراد العينة لديهم خبرة تتراوح من 10-6 سنوات، في حين أن (21.4%) يمتلكوا خبر 5 سنوات فاقل وهم غير مثبتين على بنود المياومة، وكان (7.1%) لديهم خبرة من 15-11 سنة بسبب استحداث مديريات جديدة بعد عام (2005). وخصوصا بعد تنفيذ وتطبيق الهيكلية الإدارية التابعة لمديريات الزراعة وعمل اربع مديريات زراعة في المحافظة، ومحطة العروب الزراعية لذلك شكلت مديرية زراعة الخليل المركز الأساسي للمرشدين الزراعيين .

وجد ان معظم افراد العينة من المرشدين الزراعيين تتراوح سنين الخبرة لديهم اكثر من 15 سنة بسبب تعيينهم دفعة واحدة بعد دخول السلطة الفلسطينية واحالة غالبية الموظفين القدامى للتقاعد واحلال موظفين جدد.

وجد ان (44.9%) من افراد عينة الدراسة مساهم الوظيفي ممن ترقيتهم الى رؤساء اقسام بحكم اقدمية التعيين، وقبل اعتماد الهيكلية الادارية الحالية في الوزارة (الامر الذي يفسر وجود عدم انسجام بين النسبة الاكبر للرؤساء قياسا بنسبة المرؤسين (19.4%) من المرشدين الميدانيين في حين كانت النسبة الثالثة (17.3%) من المرشدين الزراعيين هم من رؤساء الشعب التي استحدثت بعد بدء العمل بالهيكلية وان (نسبة 14.3%) هم من مدرء الدوائر، و(4.1%) هم من المدرء العامون الامر الذي يجسد الحالة الطبيعية في تناقص نسبة الموظفين في المستويات العليا من سلسلة الهرم الوظيفي للمنظمة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سرحان، 2010 من حيث متغير المسمى الوظيف للمرشدين الزراعيين في التركيز على رؤساء الأقسام داخل المديريات. بالرجوع الى متغيرات الدراسات السابقة نجد ان

الخصائص الشخصية والوظيفية تتفق مع متغيرات الدراسة في الدور الإيجابي والتركيز على أهمية تلك البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي

3.5. ملخص النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول.

ماهو واقع التدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين في مديريات زراعة - جنوب الضفة الغربية من حيث نوع وعدد البرامج التدريبية؟ والذي يتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1.3.5. ماهي أنواع البرامج التدريبية الزراعية لمديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية للمرشدين الزراعيين؟.

من خلال الاطلاع على نوعية الخدمات الزراعية الأكثر تكرارا وشيوعا في مديريات الزراعة تبين ان العمل الارشادي هو الذي يغلب على طبيعة عمل تلك المديريات وذلك كما ظهر في نتائج هذه الدراسة اذ تبين ان نسبة (63.3%) من المرشدين الزراعيين قد شاركوا بدورات تدريبية في مجال الخدمات الارشادية قياسا بنسبة (32.7%) من المرشدين شاركوا بدورات تتبع الى الدائرة الفنية بينما وجد ان (4.1%) فقط من المرشدين شاركوا بدورات تتبع الى دائرة الخدمات المساندة. وقد يجسد الواقع الميداني الارشادي لطبيعة عمل مديريات الزراعة نظرا لوجود مشاريع زراعية ووجود أنشطة متعددة. وتكون مرتبطة ببرامج رفع القدرات الفنية والإدارية للمرشدين الزراعيين. وهذه النتيجة تختلف مع معايير الدراسات السابقة لكون هذه الدراسة تركز على متغيرات مختلفة. لذلك يشكل الارشاد الزراعي العمود الفقري لعمل مديريات الزراعة في جنوب الضفة .والعمل داخل القطاع الفني يشكل الاستصلاح الزراعي المرحلة الثانية في عمل مديريات الزراعة، وعمل الخدمات المساندة يركز على مراقبة المنتج الزراعي .

2.3.5. ما عدد الدورات الداخلية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية الزراعية؟.

بينت النتائج الواردة من الجدول (1.4) ان النسبة الأكبر من افراد العينة 37.8% قد تلقوا 3 دورات تدريبية فاقل، وان نسبة (25.5%) من المرشدين الزراعيين قد تلقوا من 7-9 دورات تدريبية ، بسبب وجود مرشدين زراعيين على نظام العقود السنوية وهم غير مثبتين في حين ان نسبة (19.4%) من افراد العينة التحقوا بأكثر من 10 دورات تدريبية ، وكانت نسبة (17.3%) من المرشدين الزراعيين قد تلقوا من 4-6 دورات تدريبية، وهذه المؤشرات تدل على حرص الوزارة في المشاركة في الدورات التدريبية المختلفة الامر الذي يؤكد ان اكثر من ثلث المرشدين الزراعيين هم بحاجة الى زيادة عدد الدورات التدريبية.

3.3.5. ما عدد الدورات الخارجية للمرشدين الزراعيين المشاركين في البرامج التدريبية الزراعية؟

تشير المعطيات الواردة من الجدول رقم (1.4) ان (69.4%) من افراد العينة تلقوا فقط اقل من 3 دورات تدريبية خارجية، وان 18.4% قد تلقت 4-6 دورات تدريبية خارجية، في حين ان (10.2%) من المرشدين الزراعيين قد تلقوا من (7-9) دورات خارجية، بينما النسبة الاقل (2%) لمن تلقوا اكثر من 10 دورات تدريبية من افراد العينة قد شاركوا بأكثر من 10 دورات تدريبية خارجية، وقد يعزى النسبة الأكبر الى حاجة المرشدين الجدد الى الدورات التدريبية وتشير هذه النسب السابقة على حرص وزارة الزراعة على مشاركة المرشدين في البرامج التدريبية.

4.3.5. اجابة السؤال الأول لمجموعة محاور التدريب الزراعي الأسئلة الفرعية الآتية (المتغيرات المستقلة الأساسية):

ومن اجل تصويب مسار التدريب الزراعي في التأثير الايجابي على الأداء الوظيفي للمرشدين، من خلال الجداول رقم (2.4) ولغاية جداول رقم (2,8,4) والخاصة بالإحصاء الوصفي ودرجة اختبار t للعينه الواحدة (One Sample T Test) تبين ان هناك ثلاث احتمالات لإجابات المبحوثين وبذلك يصبح ثلاث احتمالات في النتائج وهي موضحة كالآتي:

1- الاحتمال الأول : تكون فيه الإجابة على الفقرة إيجابية (موافق و موافق بشدة) بمعنى ان افراد العينة من المرشدين يوافقون على محتواها ، وتكون نسبة المعنوية اقل من 0.05 والوزن النسبي اكبر من 60% وتكون قيمة الفا في اختبار t للعينه الواحدة اقل من 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي اعلى من 3، وبذلك يكون هناك فرق معنوي لصالح الحالة الإيجابية (أي ان نتيجة الإجابة على الفقرة تكون إيجابية ولا تتفق مع مضمون فرضية الدراسة القائمة على الأساس الصفري).

2- الاحتمال الثاني: الحالات العشوائية والتي تكون فيها قيمة الفا لاختبار t للعينه الواحدة اكبر من 0.05 وتدل على ان مستوى الإجابات لا تختلف معنويا عن الدرجة الوسط المحايد(3) او عن الوزن النسبي المحايد(60%) (متوسط الدرجة الكلية 3 والوزن النسبي 60% وبذلك لا يوجد فرق بين وسط السؤال والوسط المحايد او الوزن النسبي المحايد رغم ان قيمة الوسط قد تكون اعلى من 3 او اقل من 3 الا ان الفرق عشوائي).

3- الاحتمال الثالث: الحالات المعنوية في الفرق والتي تكون فيها قيمة الفا عندما تكون قيمة الفا لاختبار t للعينه الواحدة اقل من 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي للفقرة اقل من 3 وبفرق معنوي

سلبى عن الحالة المحايدة أي لصالح الحالة السلبية وبذلك لا تتفق مع مضمون فرضية الدراسة القائمة على الأساس الصفري.

مما تقدم، يتضح ان الوزن النسبي المحايد يمثل الحالة المتوسطة او المحايدة بينما المستوى الإيجابي للفقرات (موافق، موافق بشدة) يفترض ان يكون بفرق معنوي افضل من الوزن النسبي المحايد، و الوزن النسبي للاجابات السلبية معارض، معارض بشدة اقل من 60% يفترض ان يكون بفرق معنوي اضعف او اقل من الوزن النسبي المحايد مستوى المعنوية اكبر من 0.05. غالبية الدراسات السابقة كان متوسط أداء المرشدين الزراعيين تبعا للدرجة الكلية ما بين (المتوسط والضعيف) ومنها (المشهداني، 2016، دراسة سرحان، 2013، الجوهري 2014، وهذه النسبة تتوافق مع نتيجة الدراسة الحالية وكذلك طبيعة علاقة الارتباط المعنوي للمتغيرات

1.4.5. إجابة السؤال الأول من الأسئلة ذات العلاقة بمحاور التدريب الأساسية كمتغيرات مستقلة في الدراسة:

لتحليل واقع التدريب الزراعي متمثلا بمحاورة الستة الرئيسية في الدراسة، هل هناك اهتمام لدى الادارة العليا بالتدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين؟

أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاتجاهات المرشدين نحو واقع اهتمام الإدارة العليا قد بلغ (3.34) مع انحراف معياري(0.940) بدرجة متوسطة وبوزن نسبي يتراوح ما بين 60.20% الى 72.45% وباهمية نسبية بلغت (66.87%) وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد 60% وقيمة t المحسوبة (5.688) ومستوى الدلالة تساوي 0.000 الامر الذي يشير الى اهتمام متوسط للإدارة العليا في التدريب الزراعي في وزارة الزراعة ودعمهم المعنوي والمادي في عقد البرامج التدريبية وهو مؤشر إيجابي في دعم وتنمية وتطوير المرشدين الزراعيين.

ويعزى ذلك الى الدور المركزي الى الإدارات العليا متمثلا برسم الخطط والسياسات الزراعية والاتصال والتشبيك والتنسيق ما بين المؤسسات العاملة في القطاع الزراعي و اهتمام الادارات العليا بالتدريب في الوزارة ومتابعة التطبيق العملي والفعلي للبرامج التدريبية.

استنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج محاور التدريب والقائم على الاحتمالات الثلاث السابقة تبين ان هناك عشر فقرات لقياس هذا المحور في أداة الدراسة، فان 8 فقرات أي بنسبة 80% حققت الاحتمال الأول والذي يجسد الدور الإيجابي للوزارة في اهتمام التدريب.

اما الفقرة A9 تهتم الإدارة العليا بالزام المتدربين بتدريب المرشدين الزراعيين الاخرين وفقرة تحرص الإدارة العليا على اشتراك كافة الموظفين في التدريب فقد تحقق الاحتمال الثاني بنسبة 20% والذي يجسد عشوائية الفرق عن الحالة المحايدة الامر الذي يستوجب بذل الجهد المطلوب لمعالجة القصور المشخص في إجابات المبحوثين في تلك الفقرتين، وقد يعزى ذلك الى ان التركيز والاهتمام على الدورات التدريبية ينتهي بانتهاء تلك الدورات ولا يتحقق تقييم تأثير الإيجابي مع باقي المرشدين الزراعيين، من غير المشاركين في تلك الدورات، من جهة أخرى فقد يعزى القصور المشخص في الفقرة الثانية الى ان المشاركة في البرامج التدريبية اختياريا من قبل المرشدين الامر الذي يستوجب التدخل اللازم لاشراك وانصاف كافة المرشدين في التدريب.

• لذلك دور الإدارة العليا هو مراجعة الخطط والسياسات التدريبية بشكل منتظم ومطلوب منها اعداد برامج تدريبية بشكل مستمر ومنتظم تحرص الإدارة العليا على التطبيق العملي لإدخال التقنيات الحديثة في القطاع الزراعي.وهذه النتيجة تتوافق مع الدراسات السابقة

(الجوهري،2014) العبيدي، المعماري،(2012). دراسة أبو حامد ، 2004

2.4.5: هل ترتبط البرامج التدريبية بالاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم؟.

تشير نتائج الدراسة الى ان المتوسط العام لاجابات المرشدين الزراعيين حول فقرات محور الاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين جاءت بدرجة متوسطة ، اذ كان المتوسط الحسابي 3.31 وانحراف المعياري 0.825. وقد تبين ان الوزن النسبي يتراوح ما بين (57.96: 74.69) % وبمتوسط وزن نسبي مقداره (68.2 %) وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد 60% وقيمة t المحسوبة (7.319) ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 الامر الذي يشير الى الحالة الإيجابية في تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية ، استنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج محاور التدريب والقائم على إجابات المبحوثين في الفقرات العشرة لهذا المحور وتبعاً للاحتمالات الثلاث السابقة تبين لنا:

1- نسبة الإجابات الإيجابية كانت (48.6%) منخفضة مع وسط الدرجة الكلية وبفارق معنوي عن الوسط المحايد وبنسبة 70% من عدد الفقرات لهذا المحور.

2- كانت نسبة ثلاث فقرات 30% من أسئلة هذا المحور لم ترتقي الى الحالة الإيجابية أي بفرق عشوائي عن الوسط المحايد وهذه الفقرات هي:

1- الفقرة رقم (B9) تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين غير مرتبط بوفرة التمويل وقد يعزى ذلك الى محدودية الموارد المالية المرصودة لدعم البرامج التدريبية في الوزارة واختصار الامر على توفر مصادر الدعم الخارجي للتدريب.

2- الفقرة رقم (B10) تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على المؤهل العلمي والوصف الوظيفي للمرشد وقد يعزى ذلك الى وجود قصور في الأسس والمعايير المعتمدة لترشيح المرشدين للمشاركة في الدورات التدريبية.

3- الفقرة رقم (B6) تتاح الفرصة للمرشدين في المساهمة في رسم الخطط التدريبية وقد يعزى ذلك الى القصور في اشراك مديريات الزراعة في محافظات جنوب الضفة الغربية بوجه عام

والمرشدين الزراعيين العاملين فيها بوجهة خاص في رسم الخطط المحددة للاحتياجات التدريبية.

وقد فسر الباحث ان (اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية) متوسط مما يدل على ان مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية تتم من خلال دراسة الاحتياجات النظرية فقط ولا توافق الاحتياج الحقيقي للمشاكل الواقعية لدى المرشدين الزراعيين ومعرفة نقاط الضعف لديهم من المهارات الفنية المختلفة حسب المستويات الإدارية وعلاجها بعقد برامج تدريبية فنية وإدارية مختلفة ويتم عقد البرامج التدريبية بعيدا عن احتياجاتهم الحقيقي . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة ابوحامد، 2004 فيما يتعلق تحديد الاحتياجات التدريبية

3.4.5. هل هناك تخطيط للبرامج التدريبية في وزارة الزراعة الفلسطينية؟.

تشير نتائج الدراسة الى أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية قد بلغ (3.11) مع انحراف معياري (0.725) بدرجة متوسطة وبوزن نسبي تراوح ما بين (72.24 : 54.29) بمتوسط وزن نسبي بلغ 62.2 % وبقيمة t المحسوبة تساوي 1.842 ومستوى الدلالة 0.069. وهي اكبر من 0.05 الامر الذي يشير عدم وجود فرق في المتوسط العام للدرجة الكلية لمحور تخطيط التدريب عن الوسط المحايد وهو يجسد ضعف التخطيط في وزارة الزراعة. مع ضعف محدودة دور الوزارة في تخطيط البرامج التدريبية.

استنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج محاور التدريب والقائم على الاحتمالات الثلاث السابقة تبين ان:

الاحتمال الأول: متمثل بالحالات الايجابية وقد تحقق في فقرتين من هذا المحور وبنسبة 20% فقط

الاحتمال الثاني: تمثل بالحالات المحايدة والتي لم ترتقي الى الحالات الإيجابية وقد تحقق في معظم

الفقرات وبنسبة 70% وعلى النحو الاتي تصاعديا من الأقل الى الأكثر سلبيا

- الفقرة رقم **C9** يتم حصر المشاكل الفنية في البرامج التدريبية ووضع الحلول المناسبة لها وقد يعزى ذلك الى محدودية دور الوزارة ومديريتها في تخطيط البرامج التدريبية تبعا للاحتياجات الميدانية الحقيقية.

- الفقرة **C10** تتناسب الأهداف الأساسية للتدريب مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين وقد يعزى ذلك الى ان معظم البرامج التدريبية المتاحة تكون من جهات مانحة وليست على أسس نابعة من الاحتياجات الحقيقية للمرشدين وبذلك قد لا تتسجم مع الأهداف الأساسية للبرامج التدريبية.

- الفقرة **C3** يستوجب ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية ان يكونوا من ذوي الكفاءة والخبرة وقد يعزى ذلك الى القصور في تحري الكفاءات العلمية الأفضل تمثيلا للمشاركة في البرامج التدريبية الخارجية والداخلية.

- الفقرة **C6** هناك لا مركزية في ترشيح المشاركين في التخطيط بناء على توصيات مديريات الزراعة وقد يعزى ذلك ضرورة اعتماد سياسة مركزية في تخطيط البرامج التدريبية وترشيح المرشدين المشتركين في تلك البرامج.

- الفقرة **C7** يتم اشراك جميع الدوائر والإدارات العامة في التخطيط للتدريب وقد يعزى ذلك الى عدم اعتماد اللامركزية في التخطيط للبرامج التدريبية.

- الفقرة **C1** هناك خطة تدريبية سنوية لجميع الدوائر في مديريات الزراعة والإدارات العامة وقد يعزى ذلك الى غياب وجود خطة ممنهجة لرسم السياسات الخاصة بتخطيط البرامج التدريبية في الوزارة.

- الفقرة C4 هناك مهنية في ترشيح المشاركين في تخطيط البرامج التدريبية وقد يعزى ذلك الى الحاجة لترسيخ سياسة الشفافية والموضوعية في ترشيح المرشدين للمشاركة في البرامج التدريبية.

الاحتمال الثالث: الفقرات السلبية متمثلة في الفقرة C2 يتم اختيار المرشدين المشاركين في التدريب وفق معايير موضوعية وشفافة وقد يعزى ذلك الى الحاجة الماسة لتجسيد أسس الشفافية والموضوعية والمهنية في ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية.

ولا يوجد أي دور للوزارة في ذلك بسبب عدم توفر الميزانيات المالية لتخطيط البرامج التدريبية وعدم توفر الكوادر البشرية القادرة على دراسة التخطيط الحقيقي ويجب التأكيد على التخطيط لدراسة الاحتياجات الفعلية ولا حظ الباحث ان نسبة اراء المرشدين تنجى نحو التذمر في هذا المحور بسبب التأثير السلبي الناتج عن البرامج التدريبية وان الاستفادة من هذه البرامج فقط هو تأثير فردي على مرشدين من خلال الاستفادة من الأداء الجيد لهم. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة أبو حامد، 2004 بان التخطيط غير مبني على عمل مؤسسي في وزارة الزراعة . وتختلف نتيجة دراسة الخالدي، 2007 مع نتيجة محور التخطيط ، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة المشهداني، 2016 فيما يتعلق بمحور التخطيط والتنفيذ.

4.4.5: كيف تصمم البرامج التدريبية للمرشدين في وزارة الزراعة؟

أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية قد بلغ (3.34) مع انحراف معياري (0.9785) بدرجة متوسطة. وباهمية نسبية بلغت (68.2%) وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد 60% وقيمة t المحسوبة تساوي 7.108 ومستوى الدلالة 0.000 وهي اقل من 0.05 الامر الذي يشير الى ان عملية التصميم للبرامج التدريبية الزراعية تتم على أسس إيجابية من

خلال الجهات المانحة او الإدارات العامة المختلفة في الوزارة تمت بمنهجية واضحة. واستنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج محور التصميم للبرامج التدريبية والقائم على الاحتمالات الثلاث السابقة تبين ان: الاحتمال الأول: ويتجسد بالحالات الإيجابية في التصميم وقد تحقق بنسبة عالية 90% من فقرات هذا المحور وقد يعزى ذلك الى الدور الإيجابي في تصميم البرامج التدريبية الداخلية والخارجية الاحتمال الثاني: الفقرة D1 لا يتم اختيار المدرب بناء على درجته وكفاءته العلمية وخبرته العملية وقد يعزى ذلك الى وجود حاجة عالية للتحقق أحيانا من مستوى كفاءة وخبرة المدربين المرشحين للتنفيذ في البرامج التدريبية. يتم اختيار المشاركين من المرشدين الزراعيين وفق معايير من قبل منسقي المشاريع في الإدارات العليا المختلفة في الوزارة وهي تكون معايير تلبي اهداف البرامج التدريبية وتراعي الشفافية والموضوعية في العمل المهنية في ترشيح المشاركين في الدورات التدريبية تتم بالتنسيق مع المدراء العاملون في مديريات الزراعة في جنوب الضفة. وتتفق مع نتيجة دراسة الأسود، 2002 من حيث الإجابات التابعة الى الاتجاهات السلبية والمتوسطة والمرتفعة .

5.4.5: ماهي الاليات المعتمدة في تنفيذ البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟

تشير النتائج أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي قد بلغ (3.54) مع انحراف معياري (0.956) بدرجة متوسطة وباهمية نسبية تتراوح ما بين 64.49% الى 75.31% وبمتوسط وزن نسبي مقدارة 66%. وهو اكبر معنويا من الوزن النسبي المحايد 60%، اذ بلغت قيمة t المحسوبة 11.431 ومستوى الدلالة 0.000 وهي اقل من 0.05 الامر الذي يشير الى ان عملية تنفيذ البرامج التدريبية الزراعية تتم وفق الأصول و تراعي العناصر الأساسية للبرامج التدريبية وان عملية التنفيذ تمر بالخطوات الاساسية في تنفيذ التدريب. و تتميز بفاعلية عالية بناء على تنفيذ العديد من البرامج التدريبية الزراعية. واستنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج

محور التنفيذ

للبرامج التدريبية والقائم على الاحتمالات الثلاث السابقة تبين ان:

الاحتمال الاول الإيجابي: متجسدا بالحالة الإيجابية لاجابات المبحوثين وقد تحققت في معظم الفقرات وبنسبة عالية مقدارها 90% وقد هذا ما ينسجم ما ورد اعلاة بهذا الخصوص.

الاحتمال الثاني: الفقرة متمثلة بالحالة العشوائية التي لم ترتقي الى الحالي الإيجابية وقد تحققت في فقرة واحدة وبنسبة 10% من فقرات المحور E8 لا يتناسب وقت التدريب مع محتوى المادة التدريبية وقد يعزى ذلك وما يشير الى وجود حاجة بالتدقيق في الأوقات المخصصة لتحقيق اهداف محتوى التدريبية ذات العلاقة. احضار مدربين من خارج الوزارة ولذلك يتم تنفيذ والالتزام بالبرامج الزمنية حسب ماهو مخطط

من خلال مقارنة الإجابات السلبية والمحايدة بالإجابات الإيجابية تبين ان (38.46%) من إجابات افراد العينة كانت سلبية ومحايدة حيث لا يتم تنفيذ البرامج التدريبية للمرشدين وفق الإجراءات السليمة في حين كانت الإجابات الإيجابية (61.56 %) انه يتم تنفيذ البرامج التدريبية بناء على الإجراءات السليمة للمرشدين الزراعيين.

وقد فسر الباحث انه بسبب شح الامكانيات المادية وعدم توفر أجهزة متطورة يصعب تطبيق هذه التقنيات، يتم الالتزام ببرنامح التدريب الزراعي في الدورات الخارجية اكثر منه في الدورات الداخلية عادة ما يتم تزويد المرشدين بالمادة العلمية من قبل المشرفين على تنفيذ البرامج التدريبية ينظر الى التدريب المنعقد في مراكز التدريب التابعة للوزارة عدم توفر الإمكانيات على عكس انعقاد البرامج التدريبية في القاعات مع العلم ان توفر التكنولوجيا اصبح من الضروريات في أي انعقاد برنامج تدريبي.

يتم التواصل مع الجهات المنظمة من اجل دراسة الهدف العام للبرامج التدريبية بهدف التطبيق العملي من خلال مشاركة المرشدين الزراعيين في البرامج التدريبية يجب ان تكون الأهداف واضحة ومعلنة ويتم اخذ الأسلوب المناسب ليتمشى مع طريقة تنفيذ البرنامج بعد الانتهاء من البرامج التدريبية ويتم التطبيق العملي حتى يتم مناقشة النواحي الفنية مع المدربين في تنفيذ المشاهدات الزراعية وقد فسر الباحث ان التطبيق العملي لنتائج التدريب تكون قابلة في بعض القطاعات بسبب توفر الإمكانيات على عكس التطبيقات الأخرى التي يصعب تنفيذها بسبب التكلفة العالية وعدم توفر الميزانيات المالية.

6.4.5: هل يوجد اليات معتمدة لتقييم البرامج التدريبية في وزارة الزراعة؟

تشير النتائج الى أن المتوسط الحسابي لدرجة الكلية لاتجاهات تقييم البرامج التدريبية قد تراوحت بغالبيتها بين متوسطة و منخفضة وبوزن نسبي يتراوح ما بين 49.3 % حتى 72.86% كان متوسط الوزن النسبي بلغت 62.2% المتوسط الحسابي للدرجة الكلية قد بلغ (3.24) مع انحراف معياري (0.74) بدرجة متوسطة وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد 60%، اذ بلغت قيمة t المحسوبة 3.217 ومستوى الدلالة 0.002 وهي اقل من 0.05

واستنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج محور تقييم البرامج التدريبية والقائم على وجود ثلاث احتمالات لاجابات في كل محور يتبين من خلال النتائج مايلي :

الاحتمال الأول: الحالة الإيجابية وقد تحققت في خمس فقرات وبنسبة 50% وهذا ما يشير الى نتائج متوسطة المستوى في تقييم المرشدين المبحوثين ب محور تقييم التدريب.

الاحتمال الثاني: الحالة العشوائية عن الوسط المحايد وقد تحققت في خمس فقرات وبنسبة 50% على النحو الاتي:

- الفقرة F8 يتم الاخذ بنتائج تقييم التدريب السابق لإنجاح التدريب اللاحق للمرشدين وقد يشير ذلك الى القصور في الاستفادة من نتائج تقييم التدريب السابق لمى فيه مصلحة التدريب اللاحق.

- الفقرة F9 يتم الاعتماد على تقارير الأداء السنوي لقياس تأثير الدورات التدريبية وقد يشير ذلك الى عدم اعتماد المشاركة في البرامج التدريبية ضمن التقارير السنوية للتقييم للاداء الوظيفي للمرشدين.

- الفقرة F10 يوجد مختصين لدى الوزارة لتقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي وقد يشير ذلك الى الحاجة الى مختصين فنيين داخل الوزارة في مجال دراسة تأثير المشاركة في البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي.

- الفقرة F4 تقوم الوزارة بتقييم مستوى المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب وقد يشير ذلك الى ضرورة تبني سياسة مهنية للتحقق من مستوى تطور المعارف والمهارات الفنية للمرشدين المشاركين في البرامج التدريبية.

- الفقرة F3 التطبيقات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب قابلة للتطبيق في الحقل وقد يشير ذلك الى وجود فجوة بين محتوى البرامج التدريبية والواقع الميداني المعاش لدى المرشدين الزراعيين.

الامر الذي يشير الى ان عملية التقييم من قبل الجهة المشرفة تتم وفق الإجراءات المتبعة حيث يتم تقييم البرنامج التدريبي للحصول على التغذية الراجعة للاستفادة من موافقة الأهداف العامة لمخرجات البرنامج التدريبي، ويتم التقييم بناء على المعايير الموجودة مسبقا من قبل الجهة المنفذة ويتم قياس تلك المهارات الفنية. عملية التقييم تتم وفق عملية منظمة، تقوم بعض المؤسسات العاملة في مجال القطاع الزراعي بعقد برامج تدريبية وويتم تقييمها في نهاية البرنامج التدريبي.

7.4.5: تأثير التدريب في الأداء الوظيفي:

تشير البيانات حول تأثير البرامج التدريبية الزراعية في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية تراوحت بغالبيتها بين العالية و المتوسطة . وقد تبين أن الدرجة الكلية العامة لها كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري(0.8881). وبوزن نسبي يتراوح ما بين(55.51 : 73.67) وبمتوسط وزن نسبي (67.73 %) وهو اكبر احصائيا من الوزن النسبي المحايد 60%، اذ بلغت قيمة t المحسوبة 11.431 ومستوى الدلالة 0.00 وهي اقل من 0.05 الامر الذي يشير الى ان تأثير البرامج التدريبية الزراعية على الأداء الوظيفي جيد . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (المشهداني،2015) ودراسة (العبيدي، المعماري،2012) ودراسة وتختلف مع دراسة الجوهري في مضمون المتغيرات.

واستنادا الى الأسلوب المعتمد في تحليل نتائج محور تقييم البرامج التدريبية والقائم على وجود ثلاث احتمالات للاجابات في كل محور يتبين أن:

الاحتمال الاول: الحالة الايجابية الفرق المعنوي عن الوسط المحايد وقد تحققت 8 فقرات بنسبة 80% والامر الذي ينسجم مع ما ورد سابقا من الحالة الايجابية في اجابات المبحوثين في جميع محاور التدريب ما عدا في محور التخطيط.

الاحتمال الثاني: ويتمثل في الحالة المحايدة وقد تحقق في فقرة واحدة وبنسبة 10% وهذه الفقرة يعتبر التدريب الخارجي وسيلة للحصول على الترقية للمرشدين الامر الذي يشير الى ضرورة توجيه المرشدين الزراعيين الى ان المشاركة في البرامج التدريبية يجب ان تكون لاغراض التطوير المهنية والميدانية في مجال القطاع الزراعي وليست مجرد اداة للحصول على الترقية.

الاحتمال الثالث: والذي يتمثل في الاجابات ذات الطابع السلبي ويفرق احصائي معنوي عن الحالة المحايدة وقد تحقق ذلك في فقرة واحدة وبنسبة 10% وهذه الفقرة هي لا تساعد البرامج التدريبية في تنمية وتطوير النواحي المهنية والفنية للمرشدين وهذا بدوره يتناقض مع ما جاء في الاحتمال الاول من محور الامر الذي قد يشير الى ان التأثير الايجابي للمشاركة في البرامج التدريبية يقتصر على رضا المرشدين عن مشاركتهم في تلك الدورات دون ان يتطور الامر ليطال الابعاد المهنية والفنية للمرشدين الزراعيين.

وقد فسر الباحث انه يتم فرص تبادل المعلومات والخبرات الزراعية بين محاور التدريب وإمكانية التطبيق العملي في القطاع الزراعي وقد تبين للباحث ان الأداء الوظيفي يتحسن من خلال زيادة المهارات الفنية ويتقدم سنوات الخبرة بعد حصول المرشد الزراعي على التدريب الكافي من خلال استخدام الوسائل الحديثة والتكنولوجيا المتقدمة يتم التواصل مع المزارعين في التطبيق العملي لتنفيذ المشاهدات الزراعية وبعض التجارب الفنية في حالة وجود زراعات حديثة، حيث تسهم البرامج التدريبية في تحسين وسرعة التواصل مع المزارعين، ان الدافعية اتجاة تنفيذ العديد من الإنجازات الوظيفية تكون وبشكل فردي بين المرشدين الزراعيين ومن بين المرشدين الذين تلقوا التدريب، ان زيادة عدد المستفيدين من تدريب أي مرشد زراعي يرجع الى تميز ونوعية البرنامج، ان الالتزام بالقوانين والأنظمة ترجع الى المرشد نفسه في التنفيذ حيث يعمل التدريب الزراعي على مبدا الانتماء والإخلاص في الوظيفية.

- وقد فسر الباحث ان أي فرصة للتدريب الخارجي للمشاركة في أي برنامج تدريبي زراعي لاي مرشد زراعي تكون بالتنسيق بين المدراء العاميين ومنسقي المشاريع ويجب مراعاة النزاهة والشفافية في اختيار المرشدين، ان التكلفة العالية لاعداد وتصميم لاي برنامج تدريبي زراعي يتطلب تقليل نسبة المشاركة من المرشدين الزراعيين بناء على الميزانية المخصصة لتلك

البرنامج ويتم استخدام الموارد المتاحة التي تملكها الوزارة في التطبيق العملي سواء داخل المحطات الزراعية او بدعم مادي على نفقة احدى الجهات المانحة.

- وقد فسر الباحث ان ترقية المرشدين الزراعيين في الوزارة تكون بعد حصول المرشد الزراعي على المهارات الفنية والإدارية حتى يتمكن من المنافسة على المستويات الإدارية المختلفة. وان التدريب الخارجي فقط هو لزيادة النواحي الفنية وليس له علاقة بالترقيات، ان استفادة المرشدين الزراعيين من البرامج التدريبية تكون بشكل فردي حسب خبرة المرشد والامكانيات التي تتاح له في التطبيق العملي ومدى امتلاكه للمهارات الفنية والمهنية في أي قطاع من قطاعات الزراعة.

من خلال مقارنة الإجابات السلبية والمحايدة بالإجابات الإيجابية تبين ان 59 % من إجابات افراد العينة كانت سلبية ومحايدة حيث لا يتم تقييم البرامج التدريبية للمرشدين وفق الإجراءات السليمة في حين كانت الإجابات الإيجابية 40% انه يتم تقييم البرامج التدريبية بناء على الاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين

- من خلال نتائج جدول رقم(9.4) تبين ان اقل مستوى وزن نسبي في محاور الدراسة هو التخطيط وهذا يدل على ان محور التخطيط في وزارة الزراعة ضعيف وحتى تتمكن الوزارة من القيام بدورها المحوري يجب إعادة النظر في تخطيط البرامج التدريبية لتلبي الاحتياجات الحقيقية للمرشدين الزراعيين وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المشهداني كون التخطيط يشكل اهم مشكلة وتختلف مع دراسة العبيدي . لذلك يرى الباحث ان البرامج التدريبية تسهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي ، وتواكب المستجدات الجديدة ، ويجب ان يتوافق التدريب النظري مع التدريب العملي في الحقول الزراعية ، والجهود الفردية للمرشد الزراعي تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي ومدى توفر الوسائل والامكانيات للتطبيق العملي

• عوامل سلبية على أداء الموظفين: عدم وجود أهداف محددة، غياب الاستراتيجيات والخطط الشاملة في المنظمات ينعكس سلبا على أداء العاملين من تحقيق إنجازات، وحتى يتم التمييز بين الموظفين عن بعضهم، من النشيط والغير نشيط، فعال وغير فعال، لذلك يتطلب تعبئة النماذج المتعلقة بالأداء الوظيفي (تعقيد الإجراءات والنماذج المستخدمة قد يتسبب المشرف في عملية التقييم إلى إعطاء جميع الموظفين نفس الدرجات وبذلك لا يرضي جميع الموظفين.

• النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

8,4,5: ما هو تأثير البرامج التدريبية الزراعية على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم تبعا لتأثير المتغيرات المستقلة الثانوية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي ومكان السكن).

أشارت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير المستقل الجنس على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة الغربية مما يدل أن درجات استجابة الذكور لا تختلف عن الإناث حول مدى فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي، ان الاناث اقل حضا في المشاركة من الذكور، وفي جميع فئات المشاركة اقل منهم بينما لم يكن هناك فرق واضح في نسبة مشاركة المرشحات الزراعيات في الدورات الداخلية عن المرشدين الزراعيين فقد كان الفرق عشوائي وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية فيما يخص الجنس والاختلاف او الاتفاق بينهم حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي.

الدراسة الحالية تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجهات نظر متشابهة حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي. وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (محمد، 2019) بأنه لا

يوجد فرق في اراء المتدربين تبعا لمتغير الجنس . ومن بين تلك الدراسات دراسة الجوهري (2014،
ودراسة (الخالدي،2016) ودراسة (جوزيف وآخرون)، (2008). وتختلف مع دراسة (العجيلي
(2013، بخصوص متغيرات الجنس، عدد الدورات التدريبية .

كما أشارت إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير
المستقل العمر، على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة
الغربية. مما يدل أن المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة بالرغم من الاختلاف في فئات العمر
لديهم إلا أنهم لا يختلفون في درجات استجابتهم حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي
لديهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد اختلاف في الحالة العلمية والعملية .

الفرق بين متغير العمر كان عشوائي بين جميع الفئات ما عدا من كان لديهم عدد دورات اقل من 3
كانت درجاتهم إيجابية ، للتحقق من مصدر الفرق كانت النتيجة لاختبار LSD تشير الى فرق معنوي
بين 6 - 10 سنوات مع اكثر من 15 سنة خبرة من حيث كانت قيمة الفا 0.05

وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية فيما يخص سنوات الخبرة والاختلاف او الاتفاق بينهم
حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي قد تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي
أشارت إلى وجهات نظر متشابهة حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي.

كما أشارت إلى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير
المستقل المؤهل العلمي على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة
الغربية. مما يدل أن المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة بالرغم من الاختلاف في المؤهل العلمي
لديهم إلا أنهم لا يختلفون في درجات استجابتهم حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي
لديهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مما يدل أن لا يوجد اختلاف في الحالة العلمية لدى المرشدين
الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية لديهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدين الزراعيين من وجهات نظرهم بان حملة البكالوريوس لا يختلفون عن حملة الماجستير بسبب نفس طبيعة العمل الارشادي والفني والخدماتي داخل مديريات الزراعة، وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية فيما يخص المؤهل العلمي والاختلاف او الاتفاق بينهم حول مدى فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي قد تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجهات نظر متشابهة حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي. كما أشارت إلى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير المستقل مكان السكن على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة الغربية. مما يدل أن المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة بالرغم من الاختلاف في مكان سكنهم إلا أنهم لا يختلفون في درجات استجابتهم حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي لديهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد اختلاف في الحالة السكنية لديهم سواء سكان المدينة او قرية او مخيم فان طبيعة السكن لا تؤثر على طبيعة أداء المرشد الزراعي . وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة قد تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجهات نظر متشابهة حول فاعلية

المزارعين لم تشر اليه أية من الدراسات السابقة، ولم تطرحه ضمن متغيراتها الديمغرافية ما جعلها لا تتوصل إلى نتيجة واضحة فيما يخص هذا المتغير، وبالتالي لا تتوافق هذه النتيجة مع ما جاءت به الدراسات السابقة.

9.4.5: السؤال الثالث: ما هو تأثير البرامج التدريبية الزراعية على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من وجهة نظرهم في المتغيرات الوظيفية (المديرية، سنوات الخبرة، المستوى الإداري):

أشارت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير المستقل للمديرية على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة الغربية مما يدل على أن طبيعة وخصائص العينة للمرشدين الزراعيين، لا تختلف بين محافظتي الخليل وبيت لحم وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يخص المديرية والاختلاف أو الاتفاق بينهم حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي قد تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجهات نظر متشابهة حول فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي.

أشارت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير المستقل سنوات الخبرة، على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة الغربية مما يدل أنهم يختلفون في درجات استجابتهم لمتغير سنوات الخبرة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (حسن علي، 2018) و (دراسة الجوهري، 2014).

- أشارت النتائج على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير المستقل (المستوى الإداري) على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة الغربية، مما يدل أن طبيعة وخصائص العينة للمرشدين الزراعيين لا يوجد اختلاف بينهم في درجة استجابتهم للدورات التدريبية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

- تجدر الإشارة إلى أن تأثير المتغيرات الديمغرافية، والوظيفية للعينة وكذلك المتغيرات الأساسية للتدريب لم تكن ذات تأثير معنوي إحصائي في أي من محاور التدريب الستة اهتمام الإدارة العليا،

تحديد الاحتياجات التدريبية، تخطيط البرامج التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية، تأثير التدريب في الاداء الوظيفي.

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغير نوع الدورات أشارت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير المتغير الأساسي نوع الدورات على الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة _جنوب الضفة الغربية مما يدل أن طبيعة ونوعية البرامج التدريبية تستهدف المرشدين المزارعين حسب تخصصاتهم وحسب طبيعة عملهم سواء في الارشاد الزراعي او في الموارد الطبيعية والفنية (قطاع الغابات والمراعي والمشاريع الزراعية) او في القطاع الخدماتي لذلك لا يوجد اختلاف بين المرشدين الزراعيين في درجة استجابتهم للدورات التدريبية وتأثيرها في الأداء الوظيفي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية تعزى لعدد الدورات الداخلية.

أشارت النتائج على أنه لا يوجد فروق في تأثير متغير عدد الدورات الداخلية للمرشدين الزراعيين مما يدل ان النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية فيما يخص الدورات الداخلية والاختلاف او الاتفاق بينهم حول فاعلية التدريب ازراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير نوع الدورة .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدين الزراعيين الاكثر ولديهم عدد دورات تدريبية اكثر يقيمون فاعلية التدريب في الأداء الوظيفي بشكل أكبر، وهذا انعكس على اختلاف وجهات نظر المرشدين الزراعيين، حيث أن عدد الدورات التدريبية المحلية لها تاثير اكبر في درجة تقييم فاعلية التدريب بشكل يدعم الأداء الوظيفي الحكومي.

وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية فيما يخص الفرضية المتعلقة بعدد الدورات التدريبية المحلية، لم تتدرج ضمن متغيرات الدراسات السابقة، ولذا لا تتوافق مع ما جاءت بها الدراسات السابقة والتي من بينها ثابت (2010)، ودراسة (ظاهر، 2010). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير عدد الدورات وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في فاعلية التدريب الزراعي في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية تعزى لعدد الدورات الخارجية، أشارت النتائج على أنه لا توجد فروق في تأثير متغير عدد الدورات الخارجية للمرشدين الزراعيين مما يدل ان النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية فيما يخص عدد الدورات الخارجية ، والاختلاف او الاتفاق بينهم حول فاعلية التدريب ازراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير نوع الدورة الخارجية .

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين (اهتمام الإدارة العليا بالتدريب الزراعي، تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية، التخطيط للبرامج التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ التدريب الزراعي، تقييم التدريب الزراعي) وتأثيره في الأداء الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية.

يشير الجدول رقم (12,4) ان معاملات ارتباط بيرسون تتراوح ما بين (0.629 : 4.89) ومستوى دلالة 0.00 وهي اقل من 0.05 مما يدل على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لجميع محاور الدراسة وتأثيرها في الأداء الوظيفي. يتضح من النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متغيرات المحاور السبعة ومتوسط الدرجة الكلية للمرشدين الزراعيين بحيث كلما زاد متغير التدريب يزداد الأداء الوظيفي والعكس صحيح

- تبين من خلال الدراسة انه يوجد علاقة بين تأثير التدريب الزراعي إحصائيا عن المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متغيرات اهتمام الادارة العليا بالتدريب الزراعي، اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي، اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب الزراعي، عدد الدورات الخارجية التي تلقيتها اثناء العمل وبين متغير الأداء الوظيفي فقد وجدت علاقة طردية بين متغيرات التقييم،
(T -test) للعينات المستقلة للجنس تبين للباحث من خلال التحليل الاحصائي لتاثير اختبار و تحليل التباين الأحادي لمعرفة تاثير كل من متغيرات فئات العمر ، مكان السكن ، على المتغير التابع ممثلة بمتوسط الدرجة الكلية فقد كانت النتائج كمايلي

أولاً: ملخص نتائج السؤال الأول المتعلق بمستوى التدريب

لدراسة تاثير المتغيرات الديمغرافية للعيينة على المتغير التابع والمتمثل بواسطة الدرجة الكلية للمحور (تاثير التدريب على الأداء الوظيفي) فقد تم اجراء الاختبارات التالية :

- اختبار t-test للعينات المستقلة لدراسة تاثير الجنس والمؤهل العلمي على المتغير التابع (للاداء) فقد كان الفرق عشوائي في تاثير الجنس والمؤهل العلمي .

- اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة تاثير متغيرات فئات العمر ، سنوات الخبرة، مكان السكن ، المستوى الإداري ، عدد الدورات الداخلية، والخارجية، ونوع الدورات على المتغير التابع وكانت النتائج كمايلي

- العمر عشوائي ، سنوات الخبرة الفرق معنوي بين الفئة 6-10 سنوات مع اكثر من 15 سنة ان غالبية افراد العينة هم من المسميات الوظيفية لرؤوساء الاقسام حسب النظام الهيكلي المتبع في الوزارة ، تبين من خلال تاثير عامل الجنس على المشاركة في الدورات الخارجية ان الاناث اقل حظا في المشاركة من الذكور في جميع فئات المشاركة بينما لم يكن هناك فرق واضح في نسبة مشاركة المرشدات في الدورات الداخلية عن المرشدين الزراعيين (مربع كاي سكوير)

عدم وجود فرق معنوي بين عدد الدورات الداخلية وبين عدد الدورات الخارجية قد يعزى احصائيا لصغر حجم العينة في بعض الحالات لفئات او مستويات المتغير، ويتبين ذلك في عدد المشاركين من المرشدين الزراعيين في اكثر من 15 دورة وهم لا يتجاوزوا عن 5 اشخاص .

تبين ان النسبة الأكبر من افراد عينة الدراسة (63.3%) قد شاركوا بدورات تدريبية تتبع دائرة الخدمات الارشادية بينما وجد ان نسبة (32.7%) قد التحقوا بدورات تتبع الدائرة الفنية، ووجد ان نسبة (4.1%) من افراد عينة الدراسة قد شاركوا بدورا تدريبية تتبع دائرة الخدمات المساندة

من اجل دراسة المتغيرات المستقلة الثانوية الوظيفية وهي (المديرية، سنوات الخبرة، المستوى الإداري، عدد سنوات العمل في وظيفة الحالية) في تأثير فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين.

- إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير المديرية

- لا يوجد فروق عند مستوى الدلالة الاحصائية عن المستوى للتدريب تعزى لمتغير المؤهل العلمي

- إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة والعمل

- استدلاليا، ولغرض دراسة تأثير المتغيرات المستقلة الأساسية (عدد الدورات الداخلية والخارجية ونوع الدورات التي يتلقها المرشد الزراعي على المتغير التابع في الدراسة ممثلا بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي للمرشدين فقد تبين انه :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التدريب على تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغيرنوع الدورات .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير عدد الدورات الداخلية او الخارجية .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

للتحقق من اختلاف علاقة الارتباط بين محاور الدراسة الستة الأولى ممثلة بمتوسط الدرجة الكلية لكل منها وعلاقتها مع المتغير التابع متمثلة في المحور السابع فقد تم اجراء اختبار معامل الارتباط بيرسون كل محور من المحاور الستة مع المحور السابع وتحت تأثير المتغيرات الديمغرافية

من خلال الاطلاع على نتائج مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية بين الفئة العمرية للمرشدين الزراعيين وتأثيره في الأداء الوظيفي حيث ان الفئة العمرية للمرشدين اكدوا على أهمية التدريب معرفة العلاقة ما بين محاور التدريب للمرشدين الزراعيين يعد امرا أساسيا من اجل تحديد المحاور الاكثر تأثيرا على الأداء الوظيفي للمرشدين ، معرفة العلاقة بين الخبرة العملية والمستوى الإداري ، لتفسير نتائج تأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

طريقة التنبؤ او اسهام المتغيرات في الأداء (التخطيط للتنفيذ ، اهتمام الإدارة العليا ، التقييم ، الدورات الخارجية)

- تحليل خط الانحدار في علاقة المحاور الستة مع المحور السابع من اجل تفسير نتائج كل محور باسئلته العشرة يجب البحث في تأثير المتغيرات الديمغرافية للعينة في ذلك المحور .

- المتغير التابع هل كانت نتائجه تختلف باختلاف العوامل الديمغرافية احصائيا لم يثبت تأثير المتغيرات الديمغرافية، يتضح من خلال معامل الارتباط بين المتغير التابع وعدد الدورات الداخلية ارتباط عكسي دال احصائياً.

الاستنتاجات والتوصيات

1.6 . مقدمة

بعد الاطلاع على نتائج تساؤلات وفرضيات الدراسة ومناقشتها وتحليل بياناتها.

2.6 . إستنتاجات الدراسة :

1. عدم المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل الإدارة العليا، وعدم مشاركة الإدارات المختلفة في اتخاذ القرارات الإدارية وتحقيقها وهي من العوامل التي تساهم في إيجاد فجوة بين الإدارة العليا والمرشدين الزراعيين ينتج عنه ضعف في المسؤولية لدى المرشدين في تحقيق أهداف الوزارة ، وبالتالي يظهر نوع من انخفاض مستوى الأداء لدى المرشدين ، وما ينشأ عنه تدني الشعور بالرضى وتقليل دافعية المرشدين للعمل وانخفاض معدلات الأداء الوظيفي .
2. الاحتياجات التدريبية الزراعية، متوسطة مما يدل على انها تتم من خلال دراسة الاحتياجات النظرية فقط ولا توافق الاحتياج الحقيقي للمشاكل الواقعية لدى المرشدين الزراعيين ، ومعرفة نقاط الضعف لديهم من المهارات الفنية المختلفة و معظم البرامج التدريبية المتاحة تكون من جهات مانحة وليست على أسس نابغة من الاحتياجات الحقيقي للمرشدين وبذلك قد لا تتسجم مع الأهداف الأساسية للبرامج التدريبية.
3. الانخفاض الواضح في الوزن النسبي للفقرات الإيجابية في محور تخطيط البرامج التدريبية ، ونسبة مقدارها 39.80% وبذلك يحتل المركز السادس والاخير بين محاور التدريب الأخرى.

4. الحاجة الماسة لتجسيد أسس الشفافية والموضوعية والمهنية في ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية.
5. عدم توفر الميزانيات المالية لتصميم البرامج التدريبية .
6. الاهتمام بالبرامج التدريبية تنتهي بانتهاء تلك البرامج ولا يتحقق تقييم التأثير الإيجابي مع باقي المرشدين الزراعين، من غير المشاركين في تلك الدورات.
7. المستوى العام للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين في مديريات الزراعة متوسط وهذا يشخص الضعف والقصور المعرفي والمهني لدى شريحة كبيرة من العاملين في جاز الإرشاد الزراعي
8. وجود تباين كبير بين اعداد المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة تبعا لحجم المديرية . ومحدودية مشاركة المرشحات الزراعيات في البرامج التدريبية الداخلية و الخارجية.
9. لا توجد خطة تدريبية ممنهجة لتدريب وتطوير المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة..
10. عدم وجود قاعدة بيانات مركزية لواقع التدريب الزراعي في مديريات الزراعة.
11. لا يوجد دليل اجرائي لمحتوى وتسلسل البرامج التدريبية المطلوبة لتطوير المرشد الزراعي.
12. ايجابية العلاقة بين جميع محاور التدريب الزراعي والاداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين.
13. متغيرات محور اهتمام الإدارة العليا بالتدريب ومحور تقييم التدريب ومحور تنفيذ التدريب ومتغير عدد الدورات الخارجية، هي المتغيرات المستقلة الأكثر فاعلية في جودة التنبؤ بالمتغير التابع ممثلا بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي للمرشدين.
14. عدم تأثير المتغيرات المستقلة والديمغرافية والوظيفية المحددة على اتجاهات المرشد نحو فاعلية تأثير التدريب الزراعي على ادائه الوظيفي من وجهة نظره.
15. المرشدون الزراعيون الاكثر خبرة يميلون الى تبني اتجاهات سلبية نحو فاعلية تأثير التدريب الزراعي على ادائهم الوظيفي

3,6: توصيات الدراسة.

استناداً إلى النتائج والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

1. يجب على الإدارات العليا الاهتمام برفع درجة عناصر الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين من خلال التخطيط والمتابعة والتقييم بالبرامج التدريبية ، والتركيز على الواقع العملي في التدريب الزراعي وتشجيعهم بالحوافز والمكافآت المالية التي تعمل على تحسين الأداء الوظيفي داخل الوزارة.
2. اشراك المرشدين في تحديد الاحتياجات الحقيقية والفعلية للمرشدين الزراعيين والتركيز على عناصر التدريب الفعال (المدرّب ، المادة التدريبية ، بيئة التدريب)
3. تطبيق القوانين والانظمة واتخاذ الإجراءات القانونية لتوجيه الأموال المتعلقة بالبرامج التدريبية وتكون تحت اشراف الوزارة .
4. إتاحة الفرصة امام المرشدين في مديريات الزراعة للمشاركة في تخطيط البرامج التدريبية المطلوبة وتشجيع المرشادات الزراعيات للمشاركة في البرامج التدريبية الداخلية والخارجية و زيادة التركيز على الجانب الفني والخدمي في عقد البرامج التدريبية لمديريات الزراعة في جنوب الضفة الغربية .
5. تبني أساليب حديثة في تقييم البرامج التدريبية المقدمة للمرشدين لتعزيز الجوانب الإيجابية والحد من الجوانب السلبية في التدريب وتقييم اثر التدريب على الواقع الزراعي .
6. إيجاد خطط واضحة ورسم سياسات ممنهجة ومحدثة لتدريب المرشدين الزراعيين وبما يلبي المتطلبات الحديثة والمتجددة في القطاع الزراعي عبر توفير ميزانيات مخصصة لتنفيذ أنشطة البرامج التدريبية.
7. تعزيز المهنية والشفافية في ترشيح المرشدين المشاركين في التدريب .
8. بناء قاعدة بيانات مركزية لشؤون التدريب الزراعي على مستوى الوزارة وبما يبين الحالة التدريبية للمرشدين في كل مديرية.

9. استحداث دائرة متخصصة في مجال التخطيط وتجنيد المختصين من ذوي الكفاءة العالية لتدريب المرشدين في مختلف مديريات الوزارة.

10. صياغة دليل اجرائي لمحتوى وتسلسل البرامج التدريبية المطلوبة لتنمية وتطوير المرشدين.

11. اشراك المرشدين الزراعيين في البرامج التدريبية الداخلية والخارجية تبعا للأعداد النسبية للمرشدين في مديريات الزراعة، والتركيز على تنمية وتطوير قدرات المرشدين الجدد.

12. تصميم برامج تدريبية تلبي لاحتياجات الفنية والمهنية والعلمية والعملية لجميع المرشدين وعدم ربط هذه البرامج مع عمر وخبرة المرشد .

13. ربط معايير التقويم السنوي للمرشدين الزراعيين بمدى مشاركتهم في الدورات والبرامج التدريبية المتخصصة ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية والعمل قدر الإمكان على الحد من تكليفهم بالاعمال غير الارشادية .

14. التأكيد على تطبيق وتحسين المعايير المعتمدة في تصميم البرامج التدريبية .

15. عمل تغذية راجعة من عقد الدورات الداخلية والخارجية و تعميم الاستفادة من من البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين عبر الزام المرشدين المتدربين سواء محليا او دوليا لنقل الخبرة والمعرفة الى زملائهم من خلال عقد ورشات عمل محلية للمرشدين.

4.6: الدراسات المقترحة

في ضوء ما سبق تقديمه من نتائج وتوصيات يقترح الباحث بعض الدراسات في فاعلية التدريب والأداء الوظيفي نذكر منها على سبيل المثال:

1. مدى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية.

2. دور الادارة العليا في تحسين مستوى الاداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية.

3. واقع التخطيط والتقويم للمشاريع الزراعية المنفذة في وزارة الزراعة.

5.6. المصادر والمراجع

5.6. مراجع البحث ومصادره

1.5.6 . قائمة المراجع العربية

1- عقله، محمد المبيضين، جرادات، أسامة محمد(2012). التدريب الإداري الموجه بالأداء. الطبعة الثانية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

2- الشيخ، الداودي (2008). تحليل إثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية. مجلة الباحث: جامعة قاصدي مرباح: ورقلة، العدد 6. الجزائر .

3- درة، عبد الباري، والصباغ، زهير (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان: الأردن دار وائل للنشر والتوزيع.

4- درة، عبد الباري إبراهيم (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة المعاصرة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

5- عقيلي، عمر، ومصطفى(2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

6- المدهون ، محمد(2005).إدارة التدريب والتطوير، رسالة دكتوراة ، جامعة براد فورد، المملكة المتحدة.

7- صلاح الدين عبد الباقي (2000). إدارة الموارد البشرية، الدار البيضاء، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

8- ديسلر، جاري(2003). إدارة القوى البشرية. ترجمة عبدالعال، محمد سيد احمد، دار المريخ للنشر، الرياض: المملكة العربية السعودية.

9- الفضل، مؤيد عبد الحسين(2006) . إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

10- ديسلر، جاري (2006) إدارة الموارد البشرية ترجمة عبد النعال محمد سيد احمد ، دار المريخ
مراجعة

11- زايد، صلاح الدين الدليل التدريبي لاساسيات اعداد المدربين، البرنامج التدريبي للمهارات
الأساسية للتعلم عن بعد، جامعة المنصورة، مصر.

12- الجوهري، احمد ماهر(2014) محددات أداء المرشدين الزراعيين، جامعة المنصورة .

13- سرحان، احمد مصطفى(2010) بعنوان دراسة تحليلية لأنماط المدربين وعلاقتها بمعدلات الأداء
الوظيفي للمرشدين الزراعيين، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية جامعة المنصورة بمحافظة قنا قسم
الارشاد الزراعي، جامعة جنوب الوادي، قنا.

14- أبو النصر، مدحت (2007) إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، الطبعة الأولى،
مجموع النيل العربية للنشر، مصر

15- السماوي، احمد علي ثابت(2014). أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين. بوجود إدارة
المعرفة. وزارة المالية. جامعة الشرق الأوسط: اليمن.

16- عبد الباقي، صلاح الدين (2000). إدارة الموارد البشري. الدار الجامعية. الإسكندرية: مصر.

17- رشيد، مازن فارس (2001). إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العملية. الرياض:
المملكة العربية السعودية.

18- مصطفى احمد، سيد مصطفى(2004). إدارة الموارد البشرية. الإدارة العصرية لراس المال
الفكري: القاهرة: مصر.

19- الهيتي، خالد عبد الرحيم(2003). إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

20- عباس، سهيلة محمد(2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: الأردن. دار النشر والتوزيع.

21- العبيدي ، ورقاء عون محمد (2012) . مستوى الأداء الارشادي للموظفين الزراعيين ، محافظة نينوى جامعة الموصل.

22- حسن، علي، انهار محمد، حامد خليل علي(2018)، الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالارشاد الزراعي وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي الارشادي، مجلة زراعية الرافدين ، محافظة بابل، العراق

23- بربر، كامل (1997). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. المؤسسة الجامعية لدراسات النشر والتوزيع: لبنان.

24- امين ساعاتي(1998). إدارة الموارد البشرية من النظرية الى التطبيق. دار الفكر العربي: القاهرة.

25- موسى، اللوزي (1999).التطوير التنظيمي. مصر :الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر.

26- الحمادي، علي (1999). كيف تصبح مدربا ناجحا بارعا. دار ابن حزم: بيروت ،لبنان .

27- سلطان ،محمد سعيد أنور(2000) .إدارة المورد البشري. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة .

28- الزاوي (2013) . جودة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير، جدة: جامعة الملك عبد العزيز السعودية، كلية الاقتصاد والإدارة.

29- ياغي، محمد عبد الفتاح (2003). التدريب بين النظرية و التطبيق. عمان: الأردن.

30- عساف، عبد المعطي محمد (2000). التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات . دار زهران، عمان، الأردن.

31- أبو النصر، مدحت (2009). مراحل العملية التدريبية من تخطيط وتنفيذ وتقييم للبرامج التدريبية ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر .

32- رضوان، محمود احمد (2013). نظرية التدريب . القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر .

33- الهدي، عوض الله محمد علي (2016). دور التدريب في أداء العاملين دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي ريك. رسالة ماجستير . جامعة الامام المهدي - الجزائر .

34- الأسطل، فادي (2011). بطاقة الأداء المتوازن وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات الإدارية دراسة تطبيقية على المصارف الوطنية بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، غزة: جامعة الأزهر.

35- شحادة، نظمي، الجبوسي، محمد (2000). إدارة الموارد البشرية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.

36- عقيلي، عمر (2009). ادارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية ، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن

37- نصرالله، حنا (2002) إدارة الموارد البشرية ، عمان ، الأردن

38- أبو شرح، نادر حامد (2010). تقييم اثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ، جامعة الازهر

39- حسن ، راوية ، سلطان، محمد(2014) إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر

40- الشريف، ناجي حسين ناجي(2017) الأداء الوظيفي لدى الموظفين الادارين في جامعة نجران: اليمن.

- 41- تيم محمد، غنيم محمد(2016).دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي تقنيات إدارة واستخدام المواد الطبيعية لتنظيم انتاجية الأراضي المتأثرة بالملوحة. المجلة الاقتصادية الزراعية: جامعة المنصورة الارشاد الزراعي ، مصر .
- 42- حنفي،عبد الغفار(2002) .السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية . لإسكندرية:دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
- 43- العبادي، هاشم فوزي(2006) إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان
- 44- أبو قفة، هدبة منصور(2003). اثر تحديد الاحتياجات التدريبية للمصارف التجارية الليبية على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية. جامعة ال البيت.
- 45- فطيس، عادل سليم(2004). تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية اثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم دراسة حالة شركة راس لانوف لتصنيع النقط والغاز . رسالة ماجستير، جامعة ال البيت: الجماهيرية الليبية.
- 46- كشواي، باري (2003) ترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة. إدارة الموارد البشرية. دار الفاروق للنشر والتوزيع القاهرة مصر .
- 47- الكبيسي، عامر خضير(2007). التدريب الأمني واقع وافاق تطويره. الرياض، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 48- الحريري، عبدالله محمد (2009). التدريب الأمني ندوة الامن مسؤولية الجميع. الرياض مدينة تدريب الامن العام الدورة السنوية الثانية.
- 49- عبدالله، عبد العزيز(2010). الأساليب التدريبية الحديثة مدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الامن العام بالرياض.

- 50- ربايعه علي محمد (2003). إدارة الموارد البشرية. دار صفاء للنشر والتوزيع عمان.
- 51- مجاهدي، الطاهر(2009). فعالية التدريب المهني واثرة على الأداء .دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج المسيلة الجزائر ,رسالة دكتوراة جامعة منتوري قسنطينية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- 52- مجلة جامعة الازهر(2010). سلسلة العلوم الإنسانية. اثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين.غزة
- 53- نجيب، سبع (2017). اثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز(مجمع سونلغاز). رسالة ماجستير جامعة محمد خيضر: بسكرة ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- 54- بدري ،العوضي، احمد عبد الخالق احمد(2012). اثر الحكومة الالكترونية على الجودة الشاملة والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية بحكومة دبي. رسالة ماجستير قسم إدارة الاعمال كلية التجارة جامعة عين شمس، مصر.
- 55- مجيد سمية عباس (2006). التفانة وعلاقتها برفع مستوى الأداء التنظيمي دراسة تحليلية في المصارف. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.
- 56- نواوي، ايناس فؤاد فلمبان (2012). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم. رسالة ماجستير، جامعة ام القرى :بمدينة مكة المكرمة.
- 57- عليوة، السيد(2001) ، " تحديد الاحتياجات التدريبية" ، القاهرة :ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- 58- حسن، راوية (2001) .إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية . مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية.

- 59- مريم ، حسين (1998). اساسيات الأداء. عمان : الاردن، دار حامد للنشر والتوزيع.
- 60- برنوطي، سعاد نائف (2001). إدارة الموارد البشرية، عمان، إدارة الافراد دار وائل للنشر.
- 61- العظامنة (1994). اتجاهات موظفي الحكومة نحو تقييم الأداء في نظام الخدمة المدنية في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية.
- 62- شاكرا، شذى عبود (2006). العلاقة بين استراتيجيات إدارة المعرفة ودورة حياة المنظمة واثرها في الأداء المنظمي. رسالة ماجستير، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد : العراق.
- 63- بويرطح، عبد الكريم (2012). دراسة فعالية نظام تقييم إدارة العاملين في المؤسسات الاقتصادية. جامعة متوري قسطينة : الجزائر.
- 64- جون جاكسون وآخرون (1988). نظرية التنظيم الإدارة العامة. السعودية.
- 65- بومخم، عبد الفتاح (2002). تحليل وتقييم الأداء في المنشأة الصناعية. رسالة دكتوراة جامعة منشوري قسطينة: الجزائر.
- 66- زايد ، صلاح الدين (2002) . دليل اعداد مدربين ، جامعة المنصورة ، العراق
- 67- أبو شيخة، نادر احمد (2010). إدارة الموارد البشرية. عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 68- دور التدريب في أداء العاملين جامعة الامام المهدي جامعة بسكرة
- 69- السلمي ، علي، (2001). التدريب في اطار المنظومة الشاملة لتنمية الموارد البشرية، الدوحة قطر.
- 70- ابن سعدون، فهد (2013). دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء البعامة لمنطقة الرياض. رسالة ماجستير في العلوم الادلرية، كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية : السعودية.
- 71- شوايش مصطفى نجيب، (2005) ، " إدارة الموارد البشرية – إدارة الأفراد"، الشروق، عمان

- 72- زهير الصباغ (1986). إدارة الموارد البشرية ، عمان : دار الندوة للنشر والتوزيع ، .
- 73- العزاوي، نزار سلمان حسن.المشهداني، منال عبد اللطيف (2017).دور الدورات التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في مجال الثروة الحيوانية في محافظات المنطقة الوسطى من العراق.مجلة العلوم الزراعيةالعدد 48 ، رسالة ماجستير جامعة بغداد كلية الزراعة، قسم الارشاد الزراعي.
- 74- شاويش مصطفى نجيب،(2000) ، " إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد"، الشروق، عمان
- 75- عقيلي ، عمر وصفي(2006)، " إدارة الموارد البشرية" ، مؤسسة زهران، عمان
- 76- انهار محمد علي حسن، ماجد خليل علي (2018). بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالارشاد الزراعي وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي الارشادي في محافظة بابل. كلية الزراعة: جامعة تكريت.
- 77- المشهداني، علي لطيف جاسم (2016). تحديد مساهمة بعض المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي بالدرجة الكلية لمستوى أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين للمهام والأنشطة الارشادية. رسالة دكتوراة، الفلسفة في العلوم الزراعية. كلية الزراعة: جامعة القاهرة، مصر.
- 78- الأمين، ريان، عبد المنعم، عمر (2009). دراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إدارة المراكز الارشادية بولاية الخرطوم جامعة السودان. رسالة ماجستير في الارشاد الزراعي والتنمية الريفية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: الخرطوم
- 79- أبو شيخة نادر أحمد،(2000). ، " إدارة الموارد البشرية"، دار صفاء، عمان
- 80- احمد مصطفى، محمد سرحان (2013). دراسة تحليلية لأنماط المديرين وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بمحافظة قنا. قسم الارشاد الزراعي، جامعة جنوب الوادي _قنا .

81- العبيدي، ورفاء عون محمد ، المعماري، أسماء عبد المنعم صالح (2012). مستوى الأداء الارشادي الزراعي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى. جامعة الموصل مجلة الفرات للعلوم الزراعية .

82- الجوهري، احمد ماهر (2014). محددات أداء المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية. المجلة الزراعية الاقتصادية للعلوم الاجتماعية جامعة المنصورة العدد5 ، كلية الزراعة : جامعة طنطا، مصر.

83- حبيب، رشاد، عبد الجواد، الأسود (2002). الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة شمال وجنوب سيناء. كلية الزراعة. قسم الاقتصاد جامعة بنها، مصر.

84- سليمان ، باسمه علي حسن (2007) . مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الاونروا الإقليمي ، الجامعلا الإسلامية ، غزة

85- مرعي ، محمد مرعي (2001) . دليل التدريب في المؤسسات والإدارات ، دار الرضا للنشر ، والتوزيع ، دمشق .

86- محمد، خطاب عبد الله (2009). تقويم عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين الزراعيين المقامة في الامركز التدريبي الارشادي. كلية الزراعة : جامعة كركوك.

87- سلطة جي، سوسن معروف (2016). فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر المتدربين باستخدام تقنية تحليل الأهمية، الأداء. دراسة تطبيقية على الشركة السورية للاتصالات.رسالة ماجستير التاهيل التخصصي في إدارة الاعمال الجمهورية العربية السورية : الجامعة الافتراضية السورية.

88- الطائي، يوسف(2006).إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق

عمان

- 89- حسن، علي (2018) بعنوان بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالأرشاد الزراعي وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي الارشادي في محافظة بابل
- 90- المشهداني (2016) بعنوان مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعلاقته ببعض المتغيرات في جمهورية العراق
- 91- الأمين، صلاح جاسم (2009) بعنوان دراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إدارة المراكز الارشادية بولاية الخرطوم جامعة السودان
- 92- استراتيجية القطاع الزراعي ، (2019) : وزارة الزراعة الفلسطينية ، فلسطين .
- 93- دراسة العبيدي، المعماري (2012) . بعنوان مستوى الأداء الارشادي الزراعي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى - جامعة الموصل.
- 94- الرشدي ، مطلق بن جيلان القحيم (2015) . بعنوان التدريب التأهيلي ودوره في توظيف الوظائف بالمؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة من وجهة نظر المتدربين.رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية ، جامعة نابف العربية
- 95- الخالدي، عبد الرحمن (2007) بعنوان واقع للمرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس، مجلة جامعة تشرين السورية للأبحاث والدراسات ، وزارة الزراعة السورية
- 96- العجيلي ، سحاب عايد (2013) تقويم التدريب الوظيفي في مركز صلاح الدين للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين، مجلة تكريت للعلوم الزراعية ، جامعة تكريت ،العراق
- 97- السلمي علي ، 2001 إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية ، دار غريب ، القاهرة ، مصر ،
- دراسة حبيب، رشاد، عبد الجواد الأسود(2002) بعنوان الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظتي شمال وجنوب سيناء

98- دراسة سرحان (2010) بعنوان دراسة تحليلية لانماط القيادة الإدارية وبيئة المنظمة الارشادية وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين

99- شاويش ، مصطفى نجيب ، 2005، إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق ، عمان ، الأردن .

100- المرسي ، جمال ، الدين محمد ، (2003) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، جامعة نايف السعودية .

101- سلطان ، أبو يوسف (2004) . تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج ، دراسة

تطبيقية على المؤسسات الغير حكومية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة

102- عطية ، محمود أبو معمر (2002) التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لرفع وكفاءة

المنظمات الصناعية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، جامعة الملكة اروى ، الجمهورية اليمنية

103- غنيم ، محمد (2016) بعنوان دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج

التدريبى تقنيات إدارة واستخدام المواد الطبيعية لتقييم إنتاجية الأراضي المتأثرة بالملوحة

103- غنيم محمد، غنيم محمد(2009) تقييم بعض عناصر الدورة التدريبية للفنيين والمرشدين

الزراعيين ، المجلة الاقتصادية والاجتماعية، جامعة المنصورة، المقامة في المركز التدريبى الارشادى،

كركوك ، العراق

2.5.6. قائمة المراجع الاجنبية:

1. Asfaw,A,M,Argaw,M,D,and Bayissa.l(2015) The impact of training and development on employee performance and effectiveness,A case study of District five administration office , Bole sub - city ,Addis Ababa.
2. Dearden Lorraine Reed Howard: Van Reenen John (2005) the impact of trining on productivity and wages : Evidence from British panel Data.
- 3.Ghosh p Satyawadi,Joshi,J.P,Ranjan,Rand Singh,p(2012) Towards More Effective Training Programmers Study of Trainer Attributes industrial and Commercial Trainer ,vol,44 Issue194 -202.
- 4.Goldsmith Marshall 2006 Are Leaders Acting on **Their Training Strategic** .HR Re-view Mar Apr 2006 vol5 Issue3 pp3-31.

5. Tomas Gilbert - U.S.Department of labor (USDOL) Employment and training Administration(2010), use training and Development Program.Bodimer,J:Auhtor,Washington.
6. An analytical study for trainers` styles and their relation-ship with job performance rates for agricultural extension agents in Qena Governotate Sarhan , A.M.M.
7. **Agric.Economic and Extension Dep.**, (2010) Fac .Agri. , South Valley University - Qena.
8. Tishreen University Journal for **Research and Scientific Studies** . December 2007
9. Dressler Gar, (2004), "Human Resources Management", Ninth Edition, Florida International University, New Delhi – 110 001, 2004.
10. Morin, Lucie; Participation in Corporate University Training: It's Effect on Individual Job Performance Norms and Standards for Extension Advisory Services in Agricultural, Department of Agriculture, Republic of South Africa, Pretoria, June, 2005
11. Swanson, B. (2008) Global Review of Good Agricultural Extension and Advisory Practices, Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome.
12. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction and Organization Commitment on Job Performance of Employees in a China`s Insurance Company *Journal of Business Ethics Journal* 124 (2):1-11 (2014).
13. Knowles, M. N, Swanson R.A., Holton, E. F. 3(2005). The adult Learner: The definitive classic in adult education and human resource development (6th Ed.). California: Elsevier Science and Technology Books.
14. Ivancevich JM, Konopaske R and Matteson M. (2005). *Organizational Behavior and Management*, 7th ed., New York: McGraw-Hill/Irwin.
15. Fu W and Satish PD. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China`s Insurance Company. *Journal Bus Ethics* Vol. 124: pp.339–349

ملحق رقم (1): استبانة البحث

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

استبانة رقم ()

الزميل /ة المحترم /ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يجري الباحث محمود الزير دراسة بعنوان "فاعلية التدريب الزراعي في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات والتنمية المستدامة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة لقياس العلاقة المذكورة. وعليه يرجو الباحث من حضراتكم القيام بتعبئة قسم البيانات الشخصية، ومن ثم قراءة فقرات الاستبانة ووضع علامة (✓) امام الراي المتفق مع الحالة التي ترونها مناسبة، علماً بأن إجاباتكم ستكون محط عناية الباحث، وستعامل بسرية تامة، وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والشكر والتقدير.

اشراف الدكتور .عبد الغني حمدان

الباحث:

محمود الزير

ملحق رقم (2) : القسم الاول: البيانات الشخصية

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات عامة بوضع إشارة (X)

1- المديرية :

1-الخليل 2- دورا 3- يطا 4- شمال الخليل 5- بيت لحم 6- محطة العروب

2- الجنس: 1 . ذكر 2 . انثى

3- العمر:

30 سنة فأقل 31-40 سنة 41-50 سنة أكثر من 50 سنة

4- المؤهل العلمي:

بكالوريوس 2- ماجستير 3-دكتوراه 4- ذلك، يرجى التحديد...

5- سنوات الخبرة:

1. 5 سنوات فأقل 2 . 6-10 سنوات 3. 11-15 سنة أكثر من 15 سنة

6- مكان السكن:

1- مدينة 2 بلدة 3-قرية 4-مخيم

7- المستوى الإداري:

1-مديرعام 2-مدير دائرة 3-رئيس قسم 4-رئيس شعبة 5-مرشد زارعي(وحدة)

8- عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية:

1. 3 سنوات فأقل 2. 4-6 3. 7-10 4. أكثر من 10

9- عدد الدورات الداخلية التي تلقيتها اثناء العمل في وزارة الزراعة الفلسطينية:

1. اقل من 3 2. 4-7 3. 7-10 4. أكثر من 10

10- عدد الدورات الخارجية التي تلقيتها في السنوات الخمس الأخيرة في وزارة الزراعة الفلسطينية:

1. اقل من 3 2. 4-7 3. 7-10 4. أكثر من 10

10-نوع الدورات التي شاركت فيها (يمكنك اختيار اكثر من إجابة) :

1-دائرة الخدمات الارشادية 2-الدائرة الفنية 3- دائرة الخدمات المساندة

القسم الثاني: إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو تأثير التدريب في أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم

يرجى وضع (√) في الفراغ المناسب حسب ما ينطبق في مديريتكم في مجال التدريب الزراعي

درجة الموافقة					المحور الاول:	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	اهتمام الادارة العليا بالتدريب الزراعي	
					الرقم	الفقرة.
					A1	تطلب الإدارة العليا من المتدربين تزويدها بتقارير عن فاعلية تطبيق نتائج التدريب
					A2	تهتم الإدارة العليا بتجنيد الموارد المالية والبشرية لعملية التدريب
					A3	تهتم الإدارة العليا بوجود مختصين في التدريب لدى دائرة مواردها البشرية.
					A4	يقتصر اهتمام الإدارة العليا في الوزارة على إجراءات تنظيم العملية التدريبية
					A5	تطلع الإدارة على التقارير الدورية للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين
					A6	تحفز هيئة الوزارة المرشدين التابعين لمديرياتها على المشاركة في التدريب
					A7	لا يوجد في الوزارة قاعدة بيانات حول التدريب الداخلي والخارجي للمرشدين الزراعيين
					A8	تعنى الإدارة العليا بالتدريب المستمر لموظفيها لمواكبة التطور العلمي والتقني في مجال القطاع الزراعي
					A9	تهتم الإدارة العليا بالزام المتدربين بتدريب المرشدين الزراعيين الاخرين
					A10	تحرص الإدارة العليا على اشتراك كافة الموظفين في التدريب

درجة الموافقة					المحور الثاني:	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	اتجاهات المرشدين نحو كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الزراعية	
					الرقم	الفقرة
					B1	لا يوجد دليل لإجراء البرامج التدريبية الزراعية لدى الوزارة
					B2	تراعى المشاكل الفنية والتقنية لدى المزارعين عند تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين
					B3	يرتبط موضوع التدريب بإكساب المرشدين الزراعيين لمهارات جديدة
					B4	يتناسب التدريب مع الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين
					B5	لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين بناءً على نتائج التقييم السنوي للأداء الوظيفي

					B6	تتاح الفرصة للمرشدين في المساهمة في رسم الخطط التدريبية
					B7	تتسجم الاحتياجات التدريبية للمرشدين مع التطور التكنولوجي في المجال الزراعي
					B8	بعض البرامج التدريبية لا تتناسب مع الإحتياجات التدريبية الزراعية
					B9	تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين غير مرتبط بوفرة التمويل
					B10	تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على المؤهل العلمي والوصف الوظيفي للمرشد

درجة الموافقة					المحور الثالث:	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	اتجاهات المرشدين نحو التخطيط للبرامج التدريبية الزراعية	
					الرقم	الفقرة
					C1	هناك خطة تدريبية سنوية لجميع الدوائر في مديريات الزراعة والإدارات العامة
					C2	يتم اختيار المرشدين المشاركين في التدريب وفق معايير موضوعية وشفافة
					C3	يستوجب ترشيح المرشدين للبرامج التدريبية ان يكونوا من ذوي الكفاءة والخبرة
					C4	هناك مهنية في ترشيح المشاركين في تخطيط البرامج التدريبية
					C5	يتم التواصل بين الإدارات المختلفة في الوزارة اثناء عملية التخطيط للبرامج
					C6	هناك لا مركزية في ترشيح المشاركين في التخطيط بناء على توصيات مديريات الزراعة
					C7	يتم اشراك جميع الدوائر والإدارات العامة في التخطيط للتدريب
					C8	يقتصر التخطيط للبرامج التدريبية على توفر الدعم المالي من المانحين
					C9	يتم حصر المشاكل الفنية في البرامج التدريبية ووضع الحلول المناسبة لها
					C10	تتناسب الأهداف الأساسية للتدريب مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين

درجة الموافقة					المحور الرابع: اتجاهات المرشدين نحو تصميم البرامج التدريبية.	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	الفقرة
					D1	لا يتم اختيار المدرب بناء على درجته وكفاءته العلمية وخبرته العملية
					D2	تتسجم لغة المدرب في الدورات الخارجية مع لغة المرشدين المشاركين في تلك الدورات
					D3	تقتصر البرامج التدريبية الزراعية على أسلوب المحاضرات وورشات العمل بعيدا عن التطبيق العملي
					D4	هناك تكرار في محتوى واساليب الدورات التدريبية الداخلية وبما يحد من فاعلية تلك الدورات
					D5	يتضمن التصميم وضع إرشادات كافية للمرشدين الزراعيين حول المحتوى التدريبي وتطبيق الأنشطة
					D6	يتم تصميم البرنامج التدريبي ليتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمرشدين الزراعيين
					D7	البرنامج التدريبي يصمم بطريقة تتفق مع متطلبات العمل
					D8	يتناسب الوقت المخصص للتدريب مع اهداف ومحتوى البرنامج التدريبي
					D9	يتناسب المكان المخصص للتدريب مع محتوى البرنامج التدريبي
					D10	يتم اشراك أكثر من مدرب إنسجاما مع الأهداف التخصصية للمتدرب

درجة الموافقة					المحور الخامس: اتجاهات المرشدين نحو تنفيذ التدريب الزراعي	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	الفقرة
					E1	يتم الالتزام بالبرنامج الزمني اثناء التدريب
					E2	يتم الإلتزام بالخطة المسبقة للتدريب من حيث أهداف ومحتوى واسلوب التدريب المقترح
					E3	الأماكن المخصصة لعقد البرامج التدريبية تتسجم مع نوع ومحتوى التدريب
					E4	يتم استعراض المادة التدريبية توزيعها على المشاركين لضمان الاستفادة منها.
					E5	بعض التقنيات المعاصرة والتي تم التدريب عليها في الخارج غير متوفرة محليا
					E6	تتواصل الجهات المنظمة للتدريب الخارجي مع الوزارة لضمان فاعلية التدريب
					E7	يتم مناقشة التغذية الراجعة والملاحظات المثارة من المرشدين المتدربين مع المدربين
					E8	لا يتناسب وقت التدريب مع محتوى المادة التدريبية
					E9	تتوافر وسائل الراحة وأماكن الإقامة المناسبة في التدريب الداخلي والخارجي
					E10	ينسجم أسلوب او طريقة التدريب مع أهدافه

درجة الموافقة					المحور السادس: اتجاهات المرشدين نحو تقييم التدريب الزراعي	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	الفقرة
					F1	يتم تقييم البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من عملية التدريب
					F2	المعلومات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب واقعية وكافية
					F3	التطبيقات التي يتلقاها المرشد الزراعي اثناء التدريب قابلة للتطبيق في الحقل
					F4	تقوم الوزارة بتقييم مستوى المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب
					F5	تشمل عملية التقييم على جميع عناصر العملية التدريبية
					F6	يتم معالجة اية فجوات قد تحدث اثناء التدريب الزراعي بشكل فوري
					F7	تتابع الجهة المشرفة على التدريب من الوزارة سير العملية التدريبية
					F8	يتم الاخذ بنتائج تقييم التدريب السابق لإنجاح التدريب اللاحق للمرشدين
					F9	يتم الاعتماد على تقارير الأداء السنوي لقياس تأثير الدورات التدريبية
					F10	يوجد مختصين لدى الوزارة لتقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي

درجة الموافقة					المحور السابع: اتجاهات المرشدين نحو التدريب الزراعي وتأثيره في الأداء الوظيفي.	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	الفقرة
					G1	أسهم التدريب في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للمرشدين في مديريات الزراعة
					G2	ساعد التدريب في تحسين مهارات تواصل المرشدين مع المزارعين
					G3	فعل التدريب من فرص تبادل المعلومات والخبرات بين المتدربين والمدرسين والمشرفين
					G4	لا تساعد البرامج التدريبية في تنمية وتطوير النواحي المهنية والفنية للمرشدين
					G5	عززت الدورات التدريبية من مستوى الدافعية للعمل بين المرشدين في الوزارة
					G6	رسخ التدريب مبدأ الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها في الوزارة
					G7	أسهمت البرامج التدريبية في تخفيض النفقات والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة
					G8	يزيد التدريب الزراعي الخارجي من أوجه التنافس السلبي بين المرشدين
					G9	يعتبر التدريب الخارجي وسيلة للحصول على الترقية للمرشدين
					G10	انعكس تأثير التدريب إيجابيا على عدد المستفيدين من خدمات مديريات الزراعة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ملحق رقم (3): قائمة باسمااء لجنة تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة)

الرقم	اسم المدرس	الجامعة
-1	د.نايف جراد	جامعة القدس
-2	د.شاهر العالول	جامعة القدس
-3	د.محمد عوض	جامعة القدس
-4	د.جمال ابو عمر	جامعة النجاح
-5	د.عايد محمد	جامعة الخليل
-6	د.ياسر عيسى	جامعة الخليل
-7	د.رزف بشير	جامعة الخليل
-8	د. زكي اطبيشة	جامعة خضوري
-9	د. طالب ابو زهرة	جامعة البلقاء الاردنية

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل المهمة

State of Palestine
MINISTRY OF AGRICULTURE
G.D. of extension and rural development

دولة فلسطين
وزارة الزراعة
الإدارة العامة للإرشاد والتنمية الريفية

Date: 2019/ 2/6 التاريخ: 2019/ 2/6
Ref: 322 - 2019/ 47 الرقم: 322 - 2019/ 47

الأخ مدير عام مديرية زراعة محافظة الخليل، بيت لحم ، جنوب الخليل، شمال الخليل، يما المحترم

تحية طيبة وبعد ...

الموضوع: السماح بإجراء دراسة علمية

عطفاً على الموضوع اعلاه، يرجى العلم بموافقة عطوفة الاخ الوكيل على قيام الزميل المهندس محمود الزير / رئيس قسم المجترات في مديرية زراعة محافظة الخليل بعمل استبيان وتعبئته من قبل الموظفين في مديرتكم، وذلك ضمن برنامج الماجستير الذي يقوم به. برجاء الابعاز لمن يلزم بالتعاون مع الباحث .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ...

الدخ ٢٠٢٠ محمود الزير
للعلم وبالتوسيع
الاضواء سراء الدراقر
للعلم والتوسيع
7.2.2019

م. صلاح الدين البابا
مدير عام الارشاد والتنمية الريفية

نسخة / وكيل مساعد القطاع الفني
نسخة/ دائرة التخطيط الارشادي والمتابعة

دولة فلسطين
وزارة الزراعة
07-02-2019
البريد الصادر
الرقم: 322 - 2019/ 47

10/2/2019

10/2/2019

