

## واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

دكتور محمد حسين مازن ، دكتور عبد الهادي محمد عبد الجواد

معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

### الملخص

استهدف البحث دراسة واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية ميدانياً، بما يتضمنه من إدراك شاغلي الوظيفة لأهمية بنود مسؤوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام الوظيفة، ودرجة تطبيق هذه البنود.

وقد أختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية منتظمة من المرشدين الزراعيين العاملين على مستوى القرية في أربع محافظات مختارة أيضاً عشوائياً لتمثل محافظات الوجهين: البحري، والقبلي، وهي الغربية وكفر الشيخ من الوجه البحري، والمنيا وسوهاج من الوجه القبلي، وقد بلغ إجمالي العينة البحثية ١٦٥ مرشداً زراعياً يمثلون حوالي ١٥٪ من إجمالي المرشدين العاملين بالمحافظات الأربع المذكورة، وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان، واستخدم في عرض وتحليل البيانات العرض الجدولي بالتكرارات، والمتوسط الحسابي المرجح، واختبار  $z$ ، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل اتفاق الرتب لكندال، وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

١- أدراك المبحوثين بدرجة عالية أهمية معظم بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية.

٢- كانت درجة التزام المبحوثين بمسؤوليات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية عالية. بينما كانت درجة ممارستهم لسلطات وصلاحيات واقع الوظيفة ضعيفة.

٣- كان استخدام غالبية مؤشرات تحديد معايير أداء واجبات واقع الوظيفة على المبحوثين بدرجة متوسطة.

٤- اختلفت درجات تنفيذ المبحوثين لمهام واقع الوظيفة على النحو التالي:

أ- المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية، وتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية، وحفز المسترشدين وتشجيعهم، كانت درجات تنفيذها ضعيفة.

ب- المهام المتعلقة بتقييم البرامج الإرشادية، وتنمية القادة المحليين تراوحت درجات تنفيذها بين ضعيفة ومتوسطة.

ج- المهام المتعلقة بتنفيذ البرامج الإرشادية تراوحت درجات تنفيذها بين متوسطة وعالية.

٥- وجدت فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة تطبيق مفردات هذه البنود من وجهة نظرهم.

٦- وجدت درجة اتفاق عالية بين ترتيب إدراك المبحوثين لأهمية مفردات بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي على مستوى القرية، وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين لمفردات هذه البنود في دراسة سابقة، فيما عدا مؤشرات قياس الأداء، ومهام توطيد العلاقات مع المنظمات المحلية فقد كانت درجة الاتفاق ضعيفة. كما وجدت أيضاً درجة اتفاق عالية بين ترتيب إدراك المبحوثين لأهمية مفردات بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، وبين ترتيبهم لتطبيق مفردات هذه البنود فيما عدا سلطات وصلاحيات الوظيفة، ومهام تخطيط البرامج الإرشادية فقد كان الاتفاق متوسطاً.

٧- لم توجد أي فروق معنوية فيما يتعلق بتطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية بين المبحوثين طبقاً لمؤهلاتهم أو نشاطهم أو تدريبهم الإداري، كما لم يثبت وجود أي ارتباط معنوي بين مدة خدمة المبحوثين، وبين آرائهم في تطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية.

وأوصت الدراسة بإقامة دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين بالقرى حول أهمية الدور التعليمي لوظيفة المرشد الزراعي، وتنمية وتدريب القادة المحليين، واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية، والتنسيق والتكامل مع المنظمات الخدمية بالقرية، وضرورة تفويض المرشدين الزراعيين بالقرى سلطات وصلاحيات تساعدهم على الوفاء بمسئولياتهم، وإعادة النظر في صيغة تقرير كفاية الأداء المستخدمة حالياً، واعتماد التخطيط اللامركزي للبرامج الإرشادية كأسلوب عمل، ودراسة اتجاهات المرشدين الزراعيين بالقرى نحو التنسيق مع المنظمات الخدمية بالقرية.

## المقدمة والمشكلة

يعتبر المرشد الزراعي عنصراً رئيسياً وفاعلاً على مستوى القرية في التنظيم الإرشادي لبدء واستمرار وتحقيق نتائج التنمية المستدامة للقطاع الريفي (١٥٧:١). وهو الضلع الرئيسي في مثلث عناصر التنمية المتمثلة في: المرشد الزراعي، والمستحدثات الزراعية، وجمهور المسترشدين. وقد احتل المرشدون الزراعيون تلك المرتبة لكونهم المنفذون الفعليون على المستوى المحلي للبرامج الإرشادية الزراعية، وعليهم يقع عبء الاتصال المباشر بالمسترشدين ومشاكلهم، وعليهم أيضاً يرتكز نجاح العملية التعليمية الإرشادية، فهم يضطلعون بجانب كبير من مسئولية تنمية وتطوير المجتمع الريفي (٢٤٩:٤). ومن هنا كان لا بد وأن تحظى وظيفة المرشد الزراعي بالتوصيف لتحديد العناصر والبنود التي يجب أن يتضمنها هذا التوصيف من جهة نظر الأكاديميين والتطبيقات العاملين في مجال الإرشاد الزراعي، ثم الوقوف ميدانياً على واقع بنود هذا التوصيف، ودرجة إدراك شاغلي الوظيفة لأهمية هذه البنود.

وتأسيساً على ذلك فقد توصل بحث سابق (٤٢٠:٥-٤٢١) الى اتفاق عينة الخبراء الأكاديميين والخبراء الإرشاديين التنفيذيين بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي على البنود التالية لتوصيف وظيفة المرشد الزراعي:

١- تبعية الوظيفة تنظيمياً لجميع الأقسام بالإدارات الزراعية بالمراكز والتي يشتمل عملها على توصيات يجب تعليمها للمسترشدين واعتبار مستوى القرية هو المستوى الاساسي لممارسة الوظيفة.

٢- تحديد السلم الوظيفي للترقيات طبقاً للأقدمية والكفاءة ب: (مرشد زراعي - مرشد زراعي أول - كبير مرشدين).

٣- تحديد أبعاد المسؤوليات المتعلقة بالوظيفة.

٤- اقتراح مجموعة من السلطات والصلاحيات المطلوب تفويضها أو منحها لشاغلي الوظيفة لتمكينهم من القيام بمسئولياتهم على الوجه الأكمل.

٥- اقتراح بعض المؤشرات التي يمكن أخذها في الاعتبار عند وضع معايير أداء المرشد الزراعي، وتقييم انجازاته ووضع تقاريره السنوية، وتحفيزه عند الإجابة.

٦- تحديد المهام المرتبطة بواجبات وظيفة المرشد الزراعي فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، وتنمية القادة الإرشاديين المحليين، وتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية، وحفز المسترشدين وتشجيعهم.

وقد كانت النتائج المشار إليها هي الخطوة الأولى في توصيف وظيفة المرشد الزراعي، حيث كان لا بد أن تستتبعها خطوة تالية تمثلت في معرفة واقع وظيفة المرشد الزراعي على مستوى القرية للتعرف على درجة إدراك المرشدين الزراعيين شاغلي الوظيفة لأهمية بنود واقع هذه الوظيفة، ودرجة اتفاقهم مع الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين من حيث ترتيبهم لأهمية مفردات بنود الوظيفة لبيان وعيهم بتسلسل أهميتها، وكذلك للتعرف على واقع تطبيق مفردات هذه البنود في المرحلة الحالية، وتحديد الفروق بين درجات إدراك الباحثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات هذه البنود وبين رأيهم في درجة تطبيقها لبيان نقاط القصور في التطبيق إن وجدت وتفسير أسبابها، ولتحديد درجة الاتفاق بين ترتيب درجة إدراك الباحثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات

هذه البنود وبين ترتيب لدرجة تطبيقها للتعرف على مدى انعكاس إدراك أهمية هذه البنود على تطبيقها، مع دراسة أثر بعض العوامل الشخصية على تطبيق هذه البنود وهذا ما هدف البحث إلى تحقيقه.

#### أهداف البحث

تحددت أهداف البحث فيما يلي:

- 1- التعرف على درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية مقارنة برأيهم في تطبيق هذه البنود.
- 2- تحديد معنوية الفروق بين إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات بنود واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية، وبين رأيهم في درجة تطبيق مفردات بنود واقع الوظيفة.
- 3- تحديد درجة الإتفاق بين ترتيب المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات بنود واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين الأكاديميين والتنفيذيين المتوصل إليه في بحث سابق.
- 4- تحديد درجة الاتفاق بين ترتيب المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات بنود واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية وبين ترتيبهم لتطبيق مفردات بنود واقع الوظيفة من وجهة نظرهم.
- 5- تحديد الفروق بين المبحوثين من المرشدين الزراعيين في تطبيق بنود واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية تبعاً ل: المؤهل الدراسي، التخصص، النشأة، التدريب الإداري.
- 6- تحديد الارتباط بين مدة خدمة المبحوثين في العمل الإرشادي وبين آرائهم في تطبيق بنود واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية.

#### فروض البحث

لتحقيق كل من الهدف الثاني والخامس والسادس من أهداف البحث تم صياغة الفروض البحثية التالية:

- 1- "توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مسئوليات واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة التزامهم بتلك المسئوليات".
- 2- "توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية سلطات وصلاحيات واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية ودرجة ممارستهم لتلك السلطات والصلاحيات".
- 3- "توجد فروق معنوية بين متوسطي إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مؤشرات تحديد معايير أداء واجبات واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة استخدام تلك المؤشرات من وجهة نظرهم".
- 4- "توجد فروق معنوية بين متوسطي إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مهام واقع ووظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة تنفيذهم لتلك المهام".

٥- "توجد فروق معنوية بين حملة المؤهلات العليا وبين حملة المؤهلات المتوسطة من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسؤوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفه المرشد الزراعي بالقرية".

٦- "توجد فروق معنوية بين ذوي التخصص الإرشادي وبين ذوي التخصصات الأخرى من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسؤوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفه المرشد الزراعي بالقرية".

٧- "توجد فروق معنوية بين ذوي النشأة الريفية وبين ذوي النشأة الحضرية من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسؤوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفه المرشد الزراعي بالقرية".

٨- "توجد فروق معنوية بين من تلقوا تدريباً في مجال الإدارة وبين من لم يتلقوا تدريباً في هذا المجال من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسؤوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفه المرشد الزراعي بالقرية".

٩- "توجد علاقة بين مدة خدمة المبحوثين من المرشدين الزراعيين في العمل الإرشادي وبين تطبيق بنود كل من مسؤوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفه المرشد الزراعي بالقرية".

هذا وقد تم اختيار الفروض البحثية بالفروض الإحصائية المقابلة لها.

### طريقة البحث

استخدمت المعاينة العشوائية لاختيار محافظتين ممثلتين للوجه البحري ومحافظتين ممثلتين للوجه القبلي وكانت نتيجة الاختيار محافظتي كفر الشيخ والغربية من الوجه البحري، والمنيا وسوهاج من الوجه القبلي، ثم اختير ثمانى مراكز إدارية عشوائياً من الأربع محافظات المختارة بواقع مركزين إداريين بكل محافظة، وفي داخل كل مركز تم اختيار المبحوثين بالعينة العشوائية المنتظمة من واقع سجلات المرشدين في كل مركز بواقع ١٥٪ من عدد المرشدين بكل مركز وبذلك بلغ قوام العينة البحثية ١٦٥ مرشداً زراعياً.

وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين باستخدام استمارة استبيان والتي تضمنت قسمين: الأول متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين، والثاني اشتمل على بنود توصيف الوظيفة التي اتفق عليها الخبراء الأكاديميون والتنفيذيون ببحث سابق (٤٣٠:٥-٤٣١) تحت أربع مجموعات تتعلق بالمسؤوليات والسلطات والصلاحيات، ومؤشرات تحديد معايير الأداء، والمهام المرتبطة بوظيفة المرشد الزراعي على مستوى القرية، مع إضافة أخرى تذكر ليضيف المبحوث ما يراه من مفردات تحت اي بند من البنود المدروسة، وقد طلب من المبحوثين الاستجابة لكل مفردة من مفردات بنود واقع الوظيفة على مقياسين متدرجين من اربع فئات، الأول لقياس الأهمية وفئاته هي (هامية جداً - هامة - قليلة الأهمية - عديمة الأهمية) والثاني لقياس درجة التنفيذ وفئاته هي (تنفذ دائماً - تنفذ غالباً - تنفذ أحياناً - غير منفذة) وذلك بوضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الفئة التي تعبر عن رأيهم بكل المقياسين، وجمعت بيانات البحث خلال الفترة من فبراير إلى أبريل عام ٢٠٠٢، وعولجت البيانات كمياً بإعطاء درجات قيمية لفئات المقياسين المستخدمين لقياس الأهمية والتنفيذ على الترتيب السابق (٤ و ٣ و ٢ و ١) ومن واقع الدرجات تم حساب متوسط درجات إدراك

المبوحثين لأهمية هذه البنود ورأيهم في تطبيقها.

وقد اعتبرت مفردات بنود واقع الوظيفة عالية الأهمية والتنفيذ، ومتوسطة الأهمية والتنفيذ، وقليلة الأهمية والتنفيذ طبقاً لوقوعها في حد ٣,٣٣ درجة فأكثر، وأكثر من ٢,٦٦ - أقل من ٣,٣٣ درجة، وأقل من ٢,٦٦ درجة من درجات الأهمية والتنفيذ على الترتيب السابق.

واستخدم في تحليل البيانات احصائياً المتوسط الحسابي المرجح واختبار Z لتحديد معنوية الفروق بين متوسطين (١٥١:٣)، ومعامل ارتباط بيرسون (٢٨٨:٢)، ومعامل الإتفاق لكاندال (٣٨٦:٢).

### النتائج ومناقشتها

#### أولاً: وصف عينة البحث

بخصوص وصف العينة البحثية أظهرت النتائج ما يلي (جدول رقم ١)

١- المؤهل: تبين أن ما يقرب من ثلاث أخماس المبحوثين حاصلون على مؤهل زراعي عالي (٥٩,٣٩٪) وأن خمسي المبحوثين فقط حاصلون على دبلوم متوسط مما يتوقع معه وجود نسبة من المبحوثين دون المستوى التعليمي المطلوب فيما يتعلق بإدراك أهمية بنود واقع الوظيفة أو تطبيقها.

٢- التخصص: بلغ المتخصصون في مجال الإرشاد الزراعي من المبحوثين الحاصلين على مؤهلات عليا ما يقرب من السدس (١٦,٣٣٪) بينما كانت الغالبية من ذوي التخصصات الأخرى (٨٣,٦٧٪) مما قد يؤثر على إدراكهم لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية أو تطبيق تلك البنود.

٣- النشأة: اتضح أن أكثر من ثلثي المبحوثين (٧٠,٩١٪) من ذوي النشأة الريفية مما يتوقع معه ان يكونوا أكثر إدراكاً لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، وأكثر تطبيقاً لتلك البنود.

٤- التدريب الإداري: لم تتعرض الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٦,٦٧٪) الى تدريب في مجالات الإدارة مما قد يؤثر على إدراكهم لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، وعلى درجة تطبيق تلك البنود.

٥- مدة الخدمة في العمل الإرشادي: كانت الفئة المنوالية لمدة خدمة المبحوثين في العمل الإرشادي (١٤-أقل من ٢٣ سنة) بنسبة ٤١,٨٪ تليها فئة (٥-أقل من ١٤ سنة) بنسبة ٤٠,٣٪، ثم فئة (٢٣-أقل من ٣٢ سنة) بنسبة ١٢,٧٪ مما يشير إلى أن غالبية المبحوثين ذوي مدة خبرة كافية لإدراك أهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ولتطبيق تلك البنود.

ثانياً: إدراك المبحوثين لأهمية بنود توصيف الوظيفة مقارناً بتطبيق هذه البنود.

#### أ- مسئوليات وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

اشارت النتائج (جدول رقم ٢) فيما يتعلق بدرجة إدراك المبحوثين لأهمية مسئوليات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية مقارنة بدرجة التزامهم بها إلى أنها ترتبت وفقاً لمتوسطات درجات إدراكهم لأهميتها على النحو التالي:

تعريف المرشدين بالتقنيات والأفكار والمعلومات ومساعدتهم على استيعابها - إمداد المرشدين بالخدمات اللازمة لتشجيعهم على تبني التوصيات الزراعية - إبراز الحاجة المستمرة للعملية الإرشادية لدى المرشدين وتقوية إحساسهم بها - مساعدة المرشدين على أخذ قرار تبني التوصيات التكنولوجية الحديثة في مجال الزراعة.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجة إدراك المبحوثين لأهمية مسؤوليات واقع الوظيفة ٣,٧٤ درجة بأهمية نسبية قدرها ٩٢,٥٪ مقابل متوسط عام لدرجة التزامهم بهذه المسؤوليات يبلغ ٣,٠٤٤ درجة، والتزام نسبي قدره ٧٦,١٪ مما يشير إلى درجة إدراك عالية في مجملها لأهمية مسؤوليات واقع الوظيفة والتزام لا بأس به بتلك المسؤوليات، غير أن إدراك المبحوثين لأهمية الإمداد بالخدمات جاء متقدماً على مسؤوليتين إرشاديتين تعليميتين. ولعل هذا ينعكس على ما هو ملاحظ من اتجاه معظم أنشطة مجالس الوحدات الزراعية واتحاداتها إلى توزيع مستلزمات الإنتاج الزراعي على حساب الدور الإرشادي التعليمي لهذه المجالس، مما يتطلب التركيز على توضيح أسبقية المسؤوليات التعليمية لهذه الوظيفة في الأهمية على ما عداها.

#### ب- سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

بينت النتائج (جدول رقم ٣) أن درجة إدراك المبحوثين لأهمية سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية مقارنة بدرجة ممارستهم لها، جاءت مرتبة وفقاً لمتوسطات درجات إدراكهم لأهميتها كما يلي:

إتخاذ القرار فيما يتعلق بتنفيذ برامج إرشادية معينة في منطقة عمله بحيث لا تفرض عليه بقرار سلطوي - المساهمة في اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة أزمات العمل الإرشادي بمنطقة عمله - عدم صرف المبيدات الزراعية من الوكلاء التجاريين إلا بموافقة معتمدة من المرشد الزراعي - اقتراح استضافة فنيين ومتخصصين أو باحثين في مجالات معينة للاستعانة بهم في بعض الأعمال الإرشادية - اقتراح بناء برامج إرشادية معينة في ضوء ما يراه من مشكلات إرشادية واحتياجات للمرشدين بمنطقة عمله - رفع المشكلات التي تعترض العمل الإرشادي لجهات الاختصاص المحلية مباشرة - صرف بعض الخدمات والحوافز العينية في حدود معينة لتشجيع الزراع على تبني التوصيات الزراعية وتحفيز من يدها من المتفوقين - المشاركة في المجالس المحلية علي مستوى القرية - اقتراح مبادرات الاجتماعات الإرشادية وغيرها من الأنشطة الإرشادية المطلوب القيام بها بمنطقة عمله - عدم اعتماد الطلبات المقدمة لتمويل المشروعات الصغيرة بمنطقة عمله وكذلك سلف وسائل تحسين التربة والري وغيرها دون موافقته - عدم القيام بأي مهام أخرى غير إرشادية أو غير محددة بمهام وظيفية - المشاركة في لجان توزيع المياه على الزراع.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجة إدراك المبحوثين لأهمية سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية ٣,٢٨ درجة وبأهمية نسبية قدرها ٨٤,٥٪ مقابل متوسط عام لدرجات ممارسة لهذه السلطات والصلاحيات يبلغ ١,٦٩ درجة، بممارسة نسبية قدرها ٤٢,٢٥٪. بما يمكن معه استخلاص ما يلي من هذه النتائج:

١- أن هناك درجة عالية من الإحساس لدى المبحوثين من المرشدين الزراعيين بأهمية غالبية سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية ولاسيما ما يختص منها بتفعيل أدواره كالمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنفيذ برامج إرشادية معينة أو مواجهة أزمات العمل الإرشادي بمنطقة عمله أو اقتراح بناء برامج إرشادية بها أو التعامل المباشر مع المنظمات ذات العلاقة بعمله والمتواجدة بقريته دون الرجوع لإدارته، أو اقتراح استضافة المتخصصين في المشكلات

التي تعاني منها قريته، أو عدم صرف مبيدات زراعية من وكلاء تجاريين لاستخدامها بقريته دون موافقته، وذلك لقدرته على معرفة ظروف منطقتة ومشاكلها، هذا وقد تنبه المسئولون أخيراً مع بروز أهمية الحفاظ على المياه كمورد حيوي إلى ضرورة اشتراك مرشدي القرى في لجان توزيع وترشيد استهلاك المياه بالقرى وبدأ تطبيق ذلك ببعض المحافظات (٢:٦).

٢- ان ممارسة المرشدين الزراعيين لتلك السلطات الوظيفية جاءت منخفضة وما يمارس منها أحياناً يتم اجتهاداً وبصفة شخصية لكون هذه السلطات أو الصلاحيات متوقعة بتوصيف وظيفة المرشد الزراعي (٤٢٩:٥) وليست مفوضة إلى المرشدين المبحوثين رسمياً رغم ان قرار المبحوثين بأهميتها يشير إلى ضرورة تفويضها لشاغلي هذه الوظيفة.

### ج- المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد معايير الأداء

أوردت النتائج (جدول رقم ٤) فيما يتعلق بدرجة إدراك المبحوثين لأهمية المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد معايير الأداء، مقارنة بدرجة تطبيقها عليهم عند القيام بتقييمهم أنها جاءت مرتبة طبقاً لمتوسطات درجات إدراكهم لأهميتها على النحو التالي:

مستوى تنفيذ المرشد الزراعي للمهام الموكلة إليه - اتجاهات المسترشدين في منطقتة نحو العمل الإرشادي الزراعي - اتجاهات المسترشدين في المنطقة نحو المرشد نفسه - تطور متوسطات الإنتاجية الزراعية بمنطقة عمله - الطرق الإرشادية التي قام باستخدامها وما تمخضت عنه من نتائج - مدى تفاعل المرشد الزراعي مع العمل البحثي، وعدد المشاكل التي رفعها للجهات البحثية والأجهزة المعنية - مدى تفاعل المرشد الزراعي مع المنظمات المحلية بالقرية - عدد الأسر الريفية التي اتصل بها خلال فترة التقييم ونسبتها إلى العدد الكلي للأسر الريفية بمنطقة - عدد القيادات المحلية التي قام باكتشافها والمساهمة في تدريبها.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية مؤشرات تحديد معايير أداء الوظيفة ٣,٥١ درجة، وبأهمية نسبية قدرها ٨٧,٧٥٪ مقابل متوسط درجات تطبيق بلغ ٢,٨٧ درجة، وتطبيق نسبي قدره ٧١,٧٥٪.

وباستعراض النتائج السابقة يمكن القول بأن:

١- هناك درجة ادراك مرتفعة لدى المبحوثين لأهمية المؤشرات المقترحة في تحديد معايير الأداء وتقييم الإنجاز ووضع التقارير السنوية، والتحفيز لشاغلي وظيفة المرشد الزراعي بالقرية حيث إن قياس كفاءة الأداء المتضمنة في التقارير السنوية المعمول بها حالياً بالمصالح والهيئات الحكومية ومنها وزارة الزراعة لا يختلف باختلاف الوظائف سواء أجنبية أو مكتبية ويتضمن عبارات غامضة صعبة القياس والتقنين مثل كمية العمل وسرعة الأداء. ودرجة إتقان العمل، والقدرة على الاستفادة من التدريب، وعلى الحفاظ على أدوات العمل، وعلى تقليل الفاقد، ومهارات إقامة علاقات عمل، والانضباط (ملحق رقم ١).

٢- أن أخذ هذه المؤشرات في الاعتبار عند تحديد معايير الأداء، وتقييم الإنجاز، ووضع التقارير السنوية والتحفيز كان في غالبية الاستجابات بدرجة متوسطة، وربما يرجع ذلك لعدم وجود تعليمات رسمية باستخدامها أو لعدم ترجمتها إلى مقاييس إجرائية يمكن الاعتماد عليها بسهولة وموضوعية ولعل ذلك يحتاج إلى جانب التقنين إلى تدريب اداري على تقييم الأداء.



#### د. المهام المتعلقة بوظيفة المرشد الزراعي بالقرية

أظهرت النتائج (جدول رقم ٥) أن درجة ادراك المبحوثين لأهمية المهام المتعلقة بواقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية مقارنة بدرجة تنفيذهم لها، يمكن ترتيبها وفقاً لمتوسطات درجات إدراكهم لأهميتها داخل كل مجموعة ذات تصنيف واحد من المهام على النحو التالي:

##### ١- المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية: جاء ترتيبها كالآتي:

الاشتراك في دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالموقف المطلوب بناء برنامج إرشادي له - الاشتراك في تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة أو القرية واحتياجات المسترشدين بها - الاشتراك في تحديد أولويات المشاكل التي تواجه المسترشدين - الاشتراك في تحديد أماكن تنفيذ الأنشطة الإرشادية - الاشتراك في تحديد جمهور المسترشدين المراد الوصول إليهم - توعية وحث المسترشدين على المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية المهمة - الاشتراك في تحليل الحقائق وإرجاعها لمسبباتها - الإشتراك في تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية - المساهمة في تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة - الإشتراك في وضع جدول زمني للقيام بالأنشطة - الاشتراك في تحديد القائمين بعملية التعليم الإرشادي.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتخطيط البرامج الإرشادية ٣,٥٥ درجة، بأهمية نسبية قدرها ٨٨,٨٥٪ بالمقارنة بمتوسط درجات تنفيذ يبلغ ٢,١٧ درجة، وتنفيذ نسبي قدره ٥٤,١٣٪ مما يعكس ما يلي:

- ارتفاع درجة الادراك من قبل المبحوثين لأهمية المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية بصفة عامة، وللمهام التي يتطلبها ويقوم عليها التخطيط اللامركزي للبرامج الإرشادية بصفة خاصة مقابل درجة تنفيذ منخفضة ولاسيما فيما يتعلق بتنفيذ المهام الضرورية لقيام التخطيط المركزي للبرامج الإرشادية والتي ادرك المبحوثين أهميتها بدرجة مرتفعة مثل الاشتراك في دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق، وحث المسترشدين على المشاركة في عملية تخطيط البرامج الإرشادية مما يشير إلى قلة التخطيط اللامركزي للبرامج الإرشادية حالياً. أما بقية المهام والتي جاء تنفيذها اقل من المتوسط فإما أن يكون تنفيذها قد تم في إطار برامج مخططة مركزياً، أو ضمن أعمال إرشادية غير مبرمجة.

##### ٢- المهام المتعلقة بتنفيذ البرامج الإرشادية: ترتبت هذه المهام على النحو التالي:

توصيل حلول المشكلات الي المسترشدين ومساعدتهم على تطبيقها - تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الموصى بها - رفع المشكلات الزراعية الميدانية إلى المستوى الأعلى - استخدام الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة - المساهمة في توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية المهام المتعلقة بتنفيذ البرامج الإرشادية ٣,٧١٨ درجة، وبأهمية نسبية قدرها ٩٢,٩٥٪، مقابل متوسط درجات تنفيذ ٣,٠٨٧ درجة، وتنفيذ نسبي قدره ٧٧,١٨٪.

وباستعراض هذه النتائج يتبين ارتفاع درجة إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتنفيذ البرامج الإرشادية وارتفاع درجة تنفيذ مهمة واحدة فقط وهي تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الموصى بها، ولعل ذلك يعود لكونها تمثل جوهر العمل الإرشادي سواء كان مبرمجاً أو غير

مبرمج، أما المهام التي يتطلب تنفيذها بعض القدرات والمهارات وربما الصلاحيات فقد جاء تنفيذها بمعدلات متوسطة مثل استخدام الطرق والمعينات وتوفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية، مما يشير إلى أهمية تدريب المرشدين على استخدام الطرق والمعينات الإرشادية وما يستحدث منها ومنحهم بعض الصلاحيات التي تساعدهم على توفير الظروف المناسبة لتنفيذ أنشطتهم الإرشادية.

### ٣- المهام المتعلقة بتقييم البرامج الإرشادية: جاء ترتيبها كما يلي:

تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية في السجلات المعدة لذلك - اعداد التقارير الدورية السنوية بصفة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى - تحديد معوقات تنفيذ البرنامج الإرشادي واقتراح سبل تذليلها - عرض نتائج التقييم على المرشدين.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتقييم البرامج الإرشادية ٣,٦٠٢ درجة، بأهمية نسبة قدرها ٩٠,٠٥٪، مقابل متوسط درجة تنفيذ ٢,٦ درجة، وتنفيذ نسبي قدره ٦٥٪.

وتشير هذه النتائج إلى وجود درجة إدراك عالية لدى المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتقييم البرامج الإرشادية، إلا أن إدراكهم لأهمية عرض نتائج التقييم على المرشدين جاء في ذيل قائمة اهتماماتهم مما يتطلب تركيزاً أعلى على توعيتهم بموقعه المناسب في الأهمية مما قد يرفع من معدلات تفاعل المرشدين مع العمل الإرشادي وتجاوبهم معه واقتناعهم به وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل الإرشادي.

### ٤- المهام المتعلقة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين: وقد ترتب كما يلي:

اكتشاف قادة الرأي بالقرية - اختيار قادة الرأي المناسبين لأداء الأنشطة الإرشادية المختلفة - المشاركة في حفز القيادات المحلية على التسابق الإنتاجي - تعريف قادة الرأي بأهمية ومسئوليات القيادة.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين ٣,٦٢٦ درجة، بأهمية نسبية قدرها ٩٠,٦٥٪ مقابل متوسط درجة تنفيذ ٢,٦٤٨ درجة، وتنفيذ نسبي قدره ٦٦,٢٪.

وتشير هذه النتائج إلى ارتفاع درجة إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين، بينما تراوحت درجات تنفيذ تلك المهام ما بين متوسطة وضعيفة مما قد يشير إلى نقص في المهارات أو في الصلاحيات المطلوبة لتنفيذها، مما يتطلب تدريباً أعلى على تلك المهام، وتوفير الامكانيات مع تفويض المرشدين بعض الصلاحيات لتحفيز القادة وتشجيعهم.

### ٥- المهام المتعلقة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية: وقد ترتب كما يلي:

توعية المرشدين بالتنظيمات المختلفة وشرح فوائدها - التعاون مع المنظمات المحلية في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية - مشاركة العاملين بالمنظمات المحلية في الأنشطة الإرشادية.

وقد بلغ المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع

المنظمات المحلية ٢,٤٠٦ درجة. بأهمية نسبية قدرها ٨٥,١٥٪ مقابل متوسط درجة تنفيذ ٢,٠٤٩ درجة وتنفيذ نسبي قدره ٥١,٢٣٪.

وتشير هذه النتائج إلى درجة إدراك عالية لدى المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية مقابل درجة تنفيذ ضعيفة لهذه المهام لأنها تتطلب إقامة علاقات تكامل وتنسيق مع هذه المنظمات وتحتاج إلى توجيهات مركزية وآليات منظمة لقيامها وتقييمها.

#### ٦- المهام المتعلقة بحفز المسترشدين وتشجيعهم: كان ترتيب هذه المهام كالتالي:

تنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة إرشادية ناجحة - تشجيع المسترشدين المتفوقين عن طريق الحوافز المادية والأدبية - إقامة المسابقات بين المسترشدين لحفزهم على زيادة انشطتهم الزراعية والتفوق فيها.

وقدر المتوسط العام لدرجات إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم ٣,٦٢٨ درجة، بأهمية نسبية قدرها ٩٠,٩٥٪، مقابل متوسط درجة تنفيذ ٢,١٦٤ درجة وتنفيذ نسبي قدره ٥٤,١٪.

وتشير هذه النتائج إلى إدراك مرتفع لدى المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم مقابل درجة تنفيذ منخفضة لهذه المهام الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى قلة الاعتمادات المالية وعدم منح صلاحيات كافية للمرشدين لحفز المسترشدين وتشجيعهم.

ثالثاً: معنوية الفروق بين درجة إدراك المبحوثين لأهمية بنود واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية وبين درجة تطبيق هذه البنود.

#### أ- مسؤوليات واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين لأهمية كل مسئولية من مسؤوليات واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية ودرجة التزامهم بها وجدت جميعها معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ (جدول رقم ٢) مما يشير إلى وجود فروق جوهرية جداً بينهما لصالح إدراكهم لأهمية تلك المسؤوليات وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل: «لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مسؤوليات واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة التزامهم بتلك المسؤوليات»، وبالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

#### ب- سلطات واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين لأهمية سلطات واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية ودرجة ممارستهم لها، تبين أن جميعها معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ (جدول رقم ٣). مما يشير إلى وجود فروق جوهرية جداً بينهما وكانت هذه الفروق لصالح إدراكهم لأهمية هذه السلطات وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل: «لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية سلطات وصلاحيات واقع وظيفته المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة ممارستهم لتلك السلطات والصلاحيات»، وبالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

ج- المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد معايير أداء واجبات وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة:

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين لأهمية المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد معايير أداء واجبات وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة ودرجات استخدامها من وجهة نظرهم تبين أن جميعها معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١ (جدول رقم ٤). وهي فروق معنوية جداً، وكانت الفروق لصالح إدراكهم لأهمية تلك المؤشرات، وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل: «لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مؤشرات تحديد معايير أداء واجبات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة ودرجة استخدام تلك المؤشرات من وجهة نظرهم» وبالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

#### د- المهام المتعلقة بوظيفة المرشد الزراعي بالقريّة:

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين لأهمية مهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة والمتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وتنمية القادة الإرشاديين المحليين، وتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية، وحفز المسترشدين وتشجيعهم، ودرجة تنفيذهم لهذه المهام، تبين أن جميعها معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١ (جدول رقم ٥). مما يشير إلى وجود فروق جوهرية جداً بينهما وكانت هذه الفروق لصالح إدراكهم لأهمية هذه المهام وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل «لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة، ودرجة تنفيذهم لتلك المهام» وبالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

ومن النتائج المتعلقة بمعنوية الفروق بين إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة وبين تطبيق هذه البنود يتأكد تراجع التطبيق مقارنة بإدراك المبحوثين لأهمية هذه البنود، والذي قد يرجع لأسباب إدارية أو تنظيمية أو لنقص في الإمكانيات أو في التدريب أو في السلطات والصلاحيات الممنوحة لشاغلي هذه الوظيفة كما سبق توضيحه عند معالجة كل بنود واقع الوظيفة على حدة.

رابعاً: درجة الاتفاق بين ترتيب إدراك المبحوثين لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها من جهة وبين ترتيب المبحوثين لتطبيق هذه البنود من جهة أخرى.

اوضحت النتائج (جدول رقم ٦) بهذا الصدد ما يلي:

أ- الاتفاق بين ترتيب إدراك المبحوثين لأهمية مفردات بنود واقع الوظيفة وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين لأهمية هذه البنود:

بلغت قيمة معامل كندال للاتفاق بين ترتيب إدراك المبحوثين لأهمية مفردات بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين لأهمية مفردات هذه البنود (٤٣٠.٥-٤٣١.٧)؛ فيما يتعلق بمسئوليات واقع الوظيفة، و٠.٦٢. فيما يتعلق بسلطات وصلاحيات واقع الوظيفة، و٠.٢٥. فيما يتعلق بمؤشرات قياس الأداء، وتراوحت ما بين ٠.٧٥ و١.٠٠ فيما يتعلق بمهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقريّة المرتبطة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، وتنمية القادة الإرشاديين المحليين، وحفز المسترشدين. أما المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع المنظمات

المحلية فقد بلغت القيمة ٠.٢٥ . . .

وتشير هذه النتائج إلى قدر مناسب من الاتفاق على ترتيب أهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية فيما عدا ترتيب أهمية البنود المتعلقة بمؤشرات قياس الأداء وقد يرجع ذلك لكون هذه المؤشرات اقترحت من قبل بعض الخبراء الإرشادين تحت بند أخرى تذكر فاخذت رتباً متساوية، وكذلك ترتيب أهمية البنود المتعلقة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية، وقد يعود ذلك إلى اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التنسيق مع هذه المنظمات مما أثر على ترتيب إدراكهم لأهمية بنود توطيد العلاقات بها حيث قدموا التوعية بدور هذه المنظمات، على النزوع نحو التطبيق الفعلي للتنسيق معها، مما يتطلب إجراء بعض البحوث لاستيضاح موقف جهاز الإرشادي من التنسيق والتكامل مع هذه المنظمات على مستوى القرية.

**ب- الاتفاق بين ترتيب إدراك الباحثين لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية وبين ترتيبهم لتطبيق بنود الوظيفة:**

بلغت قيم معامل كندال للاتفاق بين ترتيب إدراك الباحثين لأهمية مفردات بنود واقع الوظيفة وبين ترتيبهم لتطبيق مفردات هذه البنود ٠.٧ . فيما يتعلق بمسئوليات واقع الوظيفة، ٠.٦٨ . فيما يتعلق بسلطات وصلاحيات واقع الوظيفة، ٠.٩ . فيما يتعلق بمؤشرات قياس الأداء، وتراوح بين ١.٠٠٠.٧٥ فيما يتعلق بمهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية فيما عدا المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية حيث بلغت القيمة ٠.٥٤ . . .

وتشير هذه النتائج إلى أن الإحساس بترتيب الأهمية ينعكس على ترتيب تطبيق جميع بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية بينما لا ينعكس بنفس الدرجة على ممارسة سلطات وصلاحيات واقع الوظيفة، ولعل ذلك يرجع إلى ما سبق ذكره من أن هذه السلطات أو الصلاحيات تمارس اجتهاداً وبدون تفويض أو نص يتعلق بها، وكذلك لا ينعكس بنفس الدرجة على تنفيذ المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية، وقد يرجع ذلك إلى أن ما يطبق في الواقع الفعلي هو برامج مركزية التخطيط أو عمل إرشادي عادي غير مرتبط بخطة مركزية أو لا مركزية. وذلك يتطلب التركيز على الالتزام بخطوات تخطيط البرامج الإرشادية اللامركزية لضمان نجاح العمل الإرشادي وسهولة تقييمه.

**خامساً: علاقة بين المتغيرات الشخصية للمبشرين بتطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية:**

**أ- المؤهل:** اظهرت النتائج (جدول رقم ٧) أن قيمة Z للفروق في تطبيق بنود كل من مسئوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، والمهام المرتبطة بواقع وظيفة المرشد الزراعي بين حملة المؤهلات العليا وبين حملة المؤهلات المتوسطة من الباحثين تراوحت بين ٠.١٤٦، و ٠.٢٨٣، وجميعها قيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ . وبذلك فإنه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل: « لا توجد فروق معنوية بين حملة المؤهلات العليا وبين حملة المؤهلات المتوسطة من الباحثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسئوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية » مما يشير إلى عدم وجود علاقة بين مستوى المؤهل التعليمي وبين تطبيق هذه البنود بالنسبة لشاغلي هذه الوظيفة على مستوى القرية.

**ب- التخصص:** أوردت النتائج (جدول رقم ٧) أن قيمة Z للفروق في تطبيق بنود كل من

مسئوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بين ذوي التخصص الإرشادي وبين ذوي التخصصات الأخرى من المبحوثين تتراوح بين ١٥٣،٠٠، و٥١١،٠٠، وجميعها قيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥. وبذلك فإنه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل «لا توجد فروق معنوية بين ذوي التخصص الإرشادي وبين ذوي التخصصات الأخرى من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسئوليات، وسلطات، وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية» مما يشير إلى عدم وجود علاقة بين التخصص وبين تطبيق هذه البنود بالنسبة لشاغلي هذه الوظيفة على مستوى القرية.

**جد النشأة:** أظهرت النتائج (جدول رقم ٧) ان قيمة Z للفروق في تطبيق بنود كل من مسئوليات وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية بين ذوي النشأة الريفية وبين ذوي النشأة الحضرية من المبحوثين تتراوح بين ٠.٠٧، و٢١٧،١، وجميعها قيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥. وبذلك فإنه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل «لا توجد فروق معنوية بين ذوي النشأة الريفية وبين ذوي النشأة الحضرية من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسئوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية» مما يشير إلى أن تطبيقات بنود واقع هذه الوظيفة لم تتأثر بنشأة شاغلي هذه الوظيفة.

**د- التدريب:** بينت النتائج (جدول رقم ٧) ان قيمة Z للفروق في تطبيق بنود كل من مسئوليات وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بين المبحوثين الذين تلقوا تدريباً في مجال الإدارة وبين المبحوثين الذين لم يتلقوا تدريباً في هذا المجال تتراوح بين ٢٦٢،٠٠، و٨٦٢،١، وجميعها قيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥. وبذلك فإنه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل «لا توجد فروق معنوية بين ما تلقوا تدريباً في مجال الإدارة وبين من لم يتلقوا تدريباً في هذا المجال من المبحوثين من المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بتطبيق بنود كل من مسئوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية».

**هـ. مدة الخدمة في العمل الإرشادي:** اوضحت النتائج (جدول رقم ٨) ان قيم معاملات الارتباط بين مدة خدمة المبحوثين في العمل الإرشادي وبين تطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي تتراوح بين ٠.١٥ و ٠.٦٣، وجميعها قيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥. وبذلك فإنه لا يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل «لا توجد علاقة بين مدة خدمة المبحوثين من المرشدين الزراعيين في العمل الإرشادي وبين تطبيق بنود كل من مسئوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية» مما يعني عدم حدوث تغييرات في تطبيق بنود واقع الوظيفة باختلاف مدة الخدمة في العمل الإرشادي.

وتشير جميع النتائج السابقة إلى أن تطبيق بنود هذه الوظيفة لم يتغير وفقاً لاي من المتغيرات المدروسة فالجميع مكلف بتنفيذ تعليمات ثابتة وقد يختلفون في جودة تنفيذهم للتعليمات ولكن ليس هناك اختلاف معنوي في معدلات الأداء لأنها محكومة بتعليمات محددة.

## التوصيات

من واقع النتائج البحثية السابق عرضها يمكن استخلاص التوصيات التالية:

١- إقامة دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين بالقرى حول أهمية الدور التعليمي لوظيفة



## ملحق الجداول

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين من المرشدين الزراعيين (١٦٥ مرشداً) طبقاً لبعض متغيراتهم الشخصية

المقبر	عدد	%	عدد	%	المقبر	عدد	%
المؤهل متوسط عال	٦٧	٤٠,٦١	٢٢	١٣,٣٣	التدريب الإداري	٢٧	٤٠,٢
التخصص الزراعي للحاصلين على درجة البكالوريوس	١٦	١٦,٣٣	١٤٣	٨٦,٦٧	متدرب	٢٨	٤١,٨
ارشاد زراعي	٨٢	٨٣,٦٧			غير متدرب	١١	١٦,٤
تخصصات أخرى					مدة الخدمة في العمل الإرشادي	١	١,٥
النشأ ريفية حضرية	١١٧	٧٠,٩١			-٥		
	٤٨	٢٩,٠٩			-١٤		
					-٢٣		
					٣٢ سنة فأكثر		



Z بين الأهمية والالتزام	الرتبة من وجهة نظر الباحثين	مستوى الالتزام	الالتزام		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	الرتبة من وجهة نظر الباحثين	مستوى الأهمية	الأهمية		المستويات
			%	متوسط				%	متوسط	
٨٠٠٢٤٧	١	عالي	٨٤٠٠٩	٢٠٣٦٤	١	١	عالي	٩٦٠٩٨	٢٠٨٧٩	تعريف المرشد بالتقنيات والأفكار والمعلومات ومساعدتهم على استيعابها
٩٠٣٧٥	٣	متوسط	٧٢٠٤٩	٢٠٩٢٩	٢	٢	عالي	٩٢٠٥٨	٢٠٧٠٢	- اعداد المسترشدين بالخدمات اللازمة لتشجيعهم على تبني التوصيات الزراعية
١٠٠٩٦١	٤	متوسط	٧١٠٠٦	٢٠٨٤٢	٤	٣	عالي	٩٢٠٤٢	٩٠٩٩٧	- إبراز الحاجة المستمرة للعمليّة الإرشادية لدى المسترشدين وثقوية احساسهم بها
٨٠٦٦٦	٢	متوسط	٧٥٠٧٦	٢٠٠٢٠	٢	٤	عالي	٩٢٠١٢	٢٠٦٨٥	- مساعدة المسترشدين على اتخاذ قرار تبني التوصيات التكنولوجية الحديثة في مجال الزراعة
			٧٨٠١	٢٠٠٤٤				٩٢٠٥٠	٢٠٧٤	التوسط العام

جدول رقم (٢) ترتيب مستويات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية طبقاً لدرجتي الأهمية والالتزام من وجهة نظر الباحثين، وقيمة Z للفروق بين متوسطي درجات ادراك الباحثين لأهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها ودرجة ورتبة الالتزام بتطبيق المستويات من وجهة نظر الباحثين، وقيمة Z للفروق بين متوسطي درجات ادراك الباحثين لأهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها

جدول رقم (٣) ترتيب سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية طبقاً لدرجك البحوث من المرشدين الزراعيين لأهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها ودرجة وممارسة السلطات والصلاحيات من وجهة نظر الباحثين وقيمة Z للفرق بين متوسطي درجات ادراك الباحثين لأهميتها وأرائهم في ممارستها.

Z بين الأهمية والممارسة	الرتبة من وجهة نظر الباحثين	مستوى الممارسة	الممارسة		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	نظر الباحثين	مستوى الأهمية	الأهمية		السلطات والصلاحيات
			%	متوسط				%	متوسط	
٢٩,٨٢٦	٨	ضعيف	٤٠,٤٥	١,٦١٨	٢	١	عالي	٩٠,٤٥	٢,٦١٨	- اتخاذ القرار فيما يتعلق بتنفيذ برامج إرشادية معينة في منطقة عمله بحيث لا تفرض عليه بقرار سلطوي. - المساهمة في اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة ازمت العمل الإرشادي بمنطقة عمله. - عدم صرف المبيدات الزراعية من الوكلاء التجاريين إلا بعدوافقة ممتددة من المرشد الزراعي. - اقتراح استضافة فنيين ومتخصصين أو باحثين في مجالات مدينة الاستضافة بهم في بعض الأعمال الإرشادية. - اقتراح بناء برامج إرشادية معينة في ضوء معاييرها من مشكلات إرشادية واحتياجات للمسترشدين بمنطقة عمله. - رفع المشكلات التي تعترض العمل الإرشادي لجهات الاختصاص المحلية مبلغة.
١٣,٣٠٣	١	ضعيف	٥٦,٦٨	٢,٣٦٧	٧,٥٠	٢	عالي	٨٩,٥٥	٢,٥٨٢	
٢٤,٤٦٢	١١	ضعيف	٣٧,٥٨	١,١٠٣	٧,٥٠	٣	عالي	٨٩,٤	٢,٥٧٦	
١٨,٥٧٦	٢	ضعيف	٥٢,٤٣	٢,٠٩٧	٧,٥٠	٤	عالي	٨٨,٥	٢,٥٤	
٢٠,٠٨١	٣	ضعيف	٥١,٦٧	٢,٠٦٧	٢	٥	عالي	٨٨,١٨	٢,٥٢٧	
٢٢,٤٣٤	٦	ضعيف	٤٥,٤٦	١,٣٢٧	١,٠٥	٦	عالي	٨٧,٤٣	٢,٤٩٧	
١٧,٢٤٣	٤	ضعيف	٥٠,١٥	٢,٠٠٦	٢	٧	عالي	٨٦,٨٢	٢,٤٧٢	
٢٤,٩٦	١٠	ضعيف	٣٣,١٨	١,٣٢٧	١,٠٥	٨	عالي	٨٠,٧٦	٢,٣٣	
١١,١٤٦	٧	ضعيف	٤١,٩٨	١,٦٧٩	٤,٥	٩	عالي	٧٩,٨٥	٢,١٩٤	
٢٠,٥١١	٩	ضعيف	٣٥,١٥	١,٤٠٦	٧,٥	١٠	عالي	٧٨,٤٩	٢,١٣٩	
١١,٤٨٢	٥	ضعيف	٤٨,٦٥	١,٩٤٦	٤,٥	١١,٥	عالي	٧٧,٨٨	٢,١١٥	
٢٨,٩٣٩	١٢	مدرم	٠٠,٢٥	١,٠٠٠	١٢	١١,٥	عالي	٧٧,٨٨	٢,١١٥	
			٤٢,٢٥	١,٦٩				٨٤,٥	٣,٢٨	- المشاركة في لجان توزيع المياه على الزراعة. - المتوسط العام

جدول رقم (4) ترتيب مؤشرات تحديد معايير اداء واقع وظيفية المرشد الزراعي بالقرية طبقاً لادراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لاهميتها وترتيب الخبراء الارشاديين لاهميتها ودرجة ورتبة استخدامها من وجهة نظر المبحوثين وقيمة Z للفرق بين متوسطي درجات ادراك المبحوثين لاهميتها وارتبهم في استخدامها.

المستويات	الأهمية		مستوى الأهمية	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	الرتبة من وجهة نظر الخبراء	الاستخدام		مستوى الاستخدام	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	الرتبة من وجهة نظر الخبراء	Z بين الأهمية والاستخدام
	%	متوسط				%	متوسط				
- مستوى تنفيذ المرشد الزراعي للمهام الموكلة إليه. - اتجاهات المسترشدين في منطقتهم نحو العمل الإرشادي الزراعي - اتجاهات المسترشدين في المنطقة نحو المرشد نفسه - تطور متوسطات الانتاجية الزراعية بمنطقة عمله - الطرق الإرشادية التي قام باستخدامها وما تمخضت عنه من نتائج - مدى تفاعل المرشد الزراعي مع العمل البحثي - وعدد المشاكل الإرشادية التي رتبها للجهات البحثية والأجهزة المعنية - مدى تفاعل المرشد الزراعي مع المنظمات المحلية بالقوة - عدد الأسر الريفيه التي اتصل بها خلال فترة التقويم ونسبتها إلى العدد الكلي للأسر الريفيه بمنطقة - عدد القيادات المحلية التي قام باكتشافها والمساهمة في تدريبها.	٢,٧٨٢	٩٤,٥٥	عالي	١	٥	٢,٥٤٦	٨٨,٦٥	عالي	١	٥	٢,٩٩٢
	٢,٦٤٢	٩١,٠٥	عالي	٢	٥	٢,٠٣٦	٧٥,٩٠	متوسط	٤	٥	٧,٦١٥
	٢,٦٠٦	٩٠,١٥	عالي	٣	٥	٢,٠٦١	٧٦,٥٢	متوسط	٣	٥	٦,٦٤٢
	٢,٥٦٤	٨٩,١٠	عالي	٤	٥	٢,١٧٦	٧٩,٤	متوسط	٢	٥	٥,١٠٥
	٢,٥٠٣	٨٧,٨٥	عالي	٥	٥	٢,٧٣٢	٦٨,٣٣	متوسط	٦	٥	٩,٣٣٢
	٢,٤٤٢	٨٦,٠٥	عالي	٦	٥	٢,٦٧٣	٦٦,٨٣	متوسط	٧	٥	٨,٤٨٤
	٢,٤١٢	٨٥,٣	عالي	٧	٥	٢,٣٩٤	٥٩,٨٥	ضعيف	٩	٥	٨١١,٦١١
	٢,٣٧٦	٨٤,٤	عالي	٨	٥	٢,٧٨٢	٦٩,٥٥	متوسط	٥	٥	٦,٣٨٢
	٢,٢٤٢	٨١,٠٥	متوسط	٩	٥	٢,٤٦١	٦١,٥٣	ضعيف	٨	٥	٨,١٢٠
المتوسط العام	٢,٥١	٨٧,٧٥					٧١,٧٥				

جدول رقم (٥) ترتيب مهام وظيفة المرشد الزراعي بالقريبة طبقاً لدرآك الباحثين من المرشدين الزراعيين لاهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لاهميتها ودرجة ورتبة تنفيذ المهام من وجهة نظر الباحثين وقيمة Z للفرق بين متوسطي درجات أدراك الباحثين لاهميتها وتنفيذها لهم لها.

Z بين الأهمية والتنفيذ	الرتبة من وجهة نظر الباحثين	مستوى التنفيذ	التنفيذ		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	نظر الباحثين	مستوى الأهمية	الأهمية		المهام
			%	متوسط				%	متوسط	
٢٩.٩١٤	١١	منخفض	٤٤.٧٠	١.٧٨٨	١	١	عالي	٩٢.٤٨	٢.٧٢٩	١- المهام المرتبطة بتخطيط البرامج الإرشادية ٢- الاشتراك في دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالوقف المطروح بناء برنامح إرشادي له. ٣- الاشتراك في تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة أو القرية واحتياجات المرشدين بها. ٤- الاشتراك في تحديد أولويات المشاكل التي تواجه المرشدين ٥- الاشتراك في تحديد أماكن تنفيذ الأنشطة الإرشادية. ٦- الاشتراك في تحديد جمهور المرشدين المراد الوصول إليهم ٧- توعية وحث المرشدين على المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية المهمة. ٨- الاشتراك في تحليل الحقائق وأرجاعها لسببها. ٩- الاشتراك في تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية. ١٠- المساهمة في تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة. ١١- الاشتراك في وضع جدول زمني للقيام بالأنشطة الإرشادية في تحديد القائمين بعملية التعليم الإرشادي ودور كل منهم.
٧.٥٥٨	٥	منخفض	٥٧.٢٨	٢.٢٩١	٢	٢	عالي	٩٢.٠٣	٢.٧٢١	
١٧.٦٩١	٤	منخفض	٥٨.٠٣	٢.٢٢١	٣	٣	عالي	٩٠.٧٥	٢.٦٢٣	
١٣.٧٥٦	١	منخفض	٦٥.٠٠	٢.٦	٤.٥	٤	عالي	٩٠.١٥	٢.٦٠٦	
١٤.٧٠٣	٢	منخفض	٦٣.٦٥	٢.٥٤٦	٤.٥	٥	عالي	٨٩.٥٢	٢.٥٨١	
٢٣.٣٦١	١٠	منخفض	٤٦.٥٣	١.٨٦١	١١	٦	عالي	٨٨.٠٣	٢.٥٦١	
٢٠.٣٨٢	٦	منخفض	٥١.٦٨	٢.٠٦٧	١٠	٧.٥	عالي	٨٧.٤٣	٢.٤٩٧	
٢٠.٨٦٩	٨	منخفض	٥٠.٣	٢.٠١٢	٨	٧.٥	عالي	٨٧.٤٣	٢.٤٩٧	
٢٠.٨٣٢	٧	منخفض	٥١.٢٣	٢.٠٤٩	٦.٥	٩	عالي	٨٦.٢٣	٢.٤٤٩	
١٣.٤٢٣	٣	منخفض	٥٨.١٨	٢.٣٢٧	٦.٥	١٠	عالي	٨٥.٧٥	٢.٤٣	
٢٠.٥٣	٩	منخفض	٤٨.٩٥	١.٩٥٨	٩	١١	عالي	٨٥.٦٠	٢.٤٢٤	
			٥٤.١٣	٢.١٦٥				٨٨.٨٥	٣.٥٥٤	المتوسط العام

تابع جدول (٥)

الأهمية Z بين الأهمية والتنفيذ	الرتبة من وجهة نظرا المبحوثين	مستوى التنفيذ	التنفيذ		الرتبة من وجهة نظرا الخبراء	الرتبة من وجهة نظرا المبحوثين	مستوى الأهمية	الأهمية		المهام
			%	متوسطا				%	متوسطا	
٧.٨٤٩	٢	متوسط	٨٣.٢٧	٢.٣٢٧	١	١	عالي	٩٦.٢٣	٢.٨٤٩	ب- المهام المرتبطة بتنفيذ البرامج الإرشادية - توصيل حلول المشكلات الى المسترشدين ومساعدتهم على تطبيقها - تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الرسمي بها - رفع المشكلات الارشادية الزراعية الميدانية الى المستوى الأعلى - استخدام الطرق والمعينات الارشادية المناسبة - المساعدة في توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الارشادية
٥.٢٠٨	١	عالي	٨٦.٣٨	٢.٤٥٥	٢	٢	عالي	٩٤.٥٥	٢.٧٨٢	
٧.٢٨٩	٣	متوسط	٨٠.١٥	٢.٢٠٦	٣	٣	عالي	٩٢.٨	٢.٧٥٢	
١٧.٣٦	٥	متوسط	٦٧.٥٨	٢.٧٠٣	٤	٤	عالي	٩٠.٧٥	٢.٦٣	
١٠.٩٥٩	٤	متوسط	٦٨.٦٥	٢.٧٤٦	٥	٥	عالي	٨٩.٤٠	٢.٥٧٦	
			٧٧.١٨	٢.٠٨٧				٩٢.٩٥	٢.٧٧٨	المتوسط العام
٨.٣٧٣	١	متوسط	٧٥.٠٠	٢.٠٠	١	١	عالي	٩٣.٠٢	٢.٧٦١	ج- المهام المرتبطة بتقييم البرامج الإرشادية - تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية في السجلات المعدة لذلك - إعداد التقارير الدورية السنوية بصفة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى - تحديد مؤشرات تنفيذ البرنامج الإرشادي واقتراح سبل تدعيمها - عرض نتائج التقييم على المسترشدين.
١٠.٢٢٥	٣	متوسط	٦٨.٨	٢.٧٥٢	٣	٢	عالي	٩٠.٩	٢.٦٦٦	
١٠.٦٢٢	٢	متوسط	٦٩.٥٥	٢.٧٨٢	٢	٣	عالي	٩٠.٣	٢.٦١٢	
٢١.٣٦٩	٤	ضعيف	٤٦.٦٨	١.٨٦٧	٤	٤	عالي	٨٥.٩	٢.٤٦٦	
			٦٥.٠٠	٢.٦				٩٠.٠٥	٢.٦٠٢	المتوسط العام

تابع جدول (٥)

Z بين الأهمية والتنفيذ	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى التنفيذ	التنفيذ		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	نظر المبحوثين	مستوى الأهمية	الأهمية		المهام
			%	متوسط				%	متوسط	
١٠٠٠٩٢	١	متوسط	٧٢,٧٢	٢,٨٠٩	١	١	عالي	٩٣,٦٥	٢,٧٤٦	و- المهام المرتبطة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين - اكتشاف قادة الرأي بالقوية - اختيار قادة الرأي المنسبين لاداء الأنشطة الإرشادية المختلفة - المشاركة في حفز القيادات المحلية على التسابق التنافسي - تعريف قادة الرأي بأهمية ومسئوليات القيادة المتوسطة العام
١١,٥٧٤	٢	متوسط	٦٧,٢٨	٢,٦٩١	٢	٢,٥	عالي	٨٩,٨٥	٢,٥٩٤	هـ- المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية - توعية المسترشدين بالتنظيمات الختلفة وشرح فوائدها - التعاون مع المنظمات المحلية في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية - مشاركة العاملين بالتنظيمات المحلية في الأنشطة الإرشادية المتوسطة العام
١٥,٣٥٨	٣	ضعيف	٥٨,٨	٢,٣٥٢	٤	٢,٥	عالي	٨٩,٨٥	٢,٥٩٤	
١١,١٨٤	٣	ضعيف	٦٦,٠٥	٢,٦٤٢	٣	٤	عالي	٨٩,٢٥	٢,٥٧	
١٤,٢١١	١	ضعيف	٦٦,٢	٢,٦٤٨	٢	١	عالي	٩٠,٦٥	٢,٦٦٦	
١٩,٢٩٥	٢	ضعيف	٥٩,٢٥	٢,٣٧	٣	١	عالي	٨٦,٦٨	٢,٤٦٧	
٢٠,٣٢٦	٣	ضعيف	٤٨,٨٠	١,٩٥٢	١	٢	عالي	٨٥,٦	٢,٤٢٤	
١٢,٧٢٣	١	ضعيف	٤٥,٦٠	١,٨٢٤	٢	٣	متوسط	٨٣,١٨	٢,٣٢٧	
٢٢,٦٤٨	٣	ضعيف	٥١,٢٣	٢,٠٤٩	١	١	عالي	٨٥,١٥	٢,٤٠٦	
١٨,٦٤٣	٢	ضعيف	٦٥,٠٠	٢,٦٠	٢	٢	عالي	٩٣,٤٨	٢,٧٣٩	و- المهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم - تنظيم المكتب الإرشادي ليكون اداة ارشادية ناجحة - تشجيع المسترشدين المتفوقين عن طريق الحوار الفردي والاذنية - اقامة المسابقات بين المسترشدين لحفزهم على زيادة انشطتهم الزراعية والتفوق فيها المتوسطة العام
			٦٠,٧٥	٢,٤٣				٨٩,٧٨	٢,٥٩١	متوسط المهام

جدول رقم (٦) قيم معامل كندال للاتفاق بين رتب درجات إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مفردات بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية وبين رتب ترتيب الخبراء الإرشاديين لأهمية تلك المفردات من جهة، وبين ترتيب المبحوثين لتطبيق مفردات تلك البنود من جهة أخرى

بنود التوصيف	الاتفاق بين رتب الأهمية من وجهتي نظر المبحوثين والخبراء	الاتفاق بين رتب كل من الأهمية والتنفيذ من وجهة نظر المبحوثين
مسئوليات الوظيفة	٠,٧	٠,٧٠
سلطات وصلاحيات الوظيفة	٠,٦٢	٠,٦٨
مؤشرات قياس الأداء المتعلقة بالوظيفة	٠,٢٥	٠,٠٩
المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية	٠,٨٧	٠,٥٤
المهام المتعلقة بتنفيذ البرامج الإرشادية	١,٠	٠,٠٩
المهام المتعلقة بتقييم البرامج الإرشادية	٠,٩	٠,٠٩
المهام المتعلقة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين	٠,٧٨	٠,٧٨
المهام المتعلقة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية	٠,٢٥	١,٠
المهام المتعلقة بحفز المسترشدين		

جدول رقم (٧) قيم Z للفروق بين متوسطي درجات تطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية طبقاً لاختلاف المؤهل والتخصص والنشأة والتعرض للتدريب الإداري.

التدريب الإداري	النشأة	التخصص	المؤهل	المتغيرات المدروسة
١,٨٦٣	٠,٠٧٠	٠,٥١١	٠,١٥	تطبيقات بنود واقع الوظيفة
٠,٤٥٩	٠,٧١٧	٠,١٥٣	٠,٢٢٣	- مسؤوليات الوظيفة
٠,٢٦٣	١,٢١٧	٠,٣٣٥	٠,٢٨٣	- سلطات وصلاحيات الوظيفة
٠,٦٤٤	١,١٥٥	٠,٢٢٣	٠,١٤٦	- مؤشرات قياس الأداء المتعلقة بالوظيفة
				- مهام الوظيفة

جدول رقم (8) قيم معاملات الارتباط بين مدة خبرة الباحثين في العمل الإرشادي ودرجات تطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

معامل الارتباط	تطبيقات بنود توصيف الوظيفة
0.044	- مسئوليات الوظيفة
0.015	- سلطات وصلاحيات الوظيفة
0.036	- مؤشرات قياس الأداء المتعلقة بالوظيفة
0.063	- مهام الوظيفة

جدول رقم (9) قيم معاملات الارتباط بين مستوى التعليم ودرجات تطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

مستوى التعليم	مهام الوظيفة	مؤشرات قياس الأداء المتعلقة بالوظيفة	سلطات وصلاحيات الوظيفة	مسئوليات الوظيفة
متوسطة	787	777	777	777
عليا	777	777	777	777
دنيا	777	777	777	777
متدنيا	777	777	777	777



ملحق رقم (٢)

تقرير

كفاية الأداء لشاغلي الوظائف الفنية والمكتبية

عن الفترة من / / حتى / /

الاسم: الإدارة التي يعمل بها:

تاريخ الميلاد: الجراءات:

الدرجة:

المؤهل العلمي:

تاريخ شغل الوظيفة: بيانات أخرى

الدورات التدريبية خلال السنة التقريرية

رتبة التقريرين السابقين

التقرير الميدني: التقرير النهائي:

الرئيس المباشر: الرئيس المباشر

الاسم: الاسم:

التوقيع: التوقيع:

الرئيس الأعلى: الرئيس الأعلى

التوقيع: التوقيع:

الاعمال البارزة التي قام بها خلال فترة التقييم:

نواحي التقدير المادية والإدارية للممتازة خلال فترة التقرير، مكافئات خطابات شكر،  
علاوات تشجيعية

تعليق الرئيس المباشر

## (٢) القسم الثالث

## قياس كفاءة الأداء

التقدير النهائي		التقدير المبدئي		الدرجة القصوى		عناصر التقرير
رئيس أعلى	رئيس مباشر	رئيس أعلى	رئيس مباشر	مكتبية	فنية	
						<u>أداء العمل ومستواه</u>
	٢٠			٢٠		كمية العمل وسرعة الأداء
	٢٥			٢٥		درجة اتقان العمل
						<u>القدرات الإدارية والفنية</u>
	١٠			١٠		القدرة على الاستفادة من التدريب والتوجيه
	١٥			١٥		القدرة على الحفاظ على ادوات ومعدات العمل
						القدرة على تقليل الفاقد ونسبة الاعطال
						<u>المهارات السلوكية</u>
	١٠			١٠		علاقات العمل
	٢٠			٢٠		الانضباط
	١٠٠			١٠٠		المجموع

مرتبة تقدير الكفاءة ( )

يعتمد

شئون العاملين مدير عام الإدارة العامة رئيس

لشئون العاملين لجنة شئون العاملين

مرفق بيان عناصر تميز أو الضعف التي يتعين ان تكون مستمدة من ملف الخدمة أو السجلات الرسمية للعامل.

## المراجع

- ١- عبد المقصود، بهجت (دكتور) التغييرات المتوقعة في تنظيم ومجالات العمل الإرشادي، في مؤتمر «مستقبل العمل الإرشادي الزراعي في ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه» الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي بالاشتراك مع مؤسسة فريديش ناومان الألمانية، المركز المصري الدولي للزراعة، الدقي، ٨-٩ مارس ١٩٩٥ .
- ٢- علام، صلاح الدين محمود (دكتور) تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية، دار الفكر العربي، القاهرة ١٩٨٥ .
- ٣- عمر، أحمد محمد (دكتور) مبادئ الطرق الاحصائية وتصميم التجارب المزرعية، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، القاهرة ١٩٧٧ .
- ٤- عمر، أحمد محمد (دكتور) الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢ .
- ٥- مازن، محمد حسين، وعودة، عودة حنفي (دكتوران) توصيف وظيفة المرشد الزراعي بجمهورية مصر العربية، في، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، المجلد ٨٠، عدد ٨، مركز البحوث الزراعية، الجيزة ٢٠٠٢ .
- ٦- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، الوكالة الأمريكية للتنمية الزراعية، مشروع إصلاح السياسات الزراعية، وحدة تصميم وتنفيذ السياسات، التوافق بين الإمداد بمياه الري والطلب عليها، نشرة فنية، شركة DAI القاهرة ٢٠٠٢ .

## ACTUALITY OF VILLAGE AGRICULTURAL EXTENSION WORKER'S JOB

MOHAMMED H. MAZEN AND ABD-ELHADY M. ABD-ELGAWAD

1 Agricultural Extension & Rural Development Research Institute

(Manuscript received September, 2002)

---

### Abstract

The main objective of this research was to identify was to identify actuality of village agricultural extension worker's job. It included: perception of village agricultural extension worker regarding importance of responsibilities, authorities, eligibility, criteria indicators related to performance measuring, the tasks related to the job and extent of implementing item of the actual job.

A systematic random sample of 165 village agricultural extension workers was drawn from the population, working in four Egyptian governorates that were selected randomly (Gharbia and Kafr el-Sheikh governorates from the Delta; Sohage and El-Menia governorates from Upper Egypt. The selected sample represented about 15% of the total number of village agricultural extension workers in the four mentioned governorates. A pretested written questionnaire and personal interviews were used in collecting the study data. Percentage, weighted arithmetic mean, Z. test, Pearson's correlation coefficient, and Kendall's coefficient of concordance were used in analyzing the study data.

The main findings of the study were as the following:

1- The study participants, perceived highly importance of most of the elements related to the actual village agricultural extension worker's job.

2- Despite the fact that the study participants performance to authorities and eligibility of the job was low, their obligation to responsibilities of the actual job was high.

3- Application of criteria indicators, related to performance measuring of actual job was medium.

4- The study respondent's scores varied in actual job tasks performance as following:

A- Scores were low for tasks related to extension program planning, strengthening relationship with local organizations, encouraging and motivating targeted groups.

B- Scores ranged between low and medium for tasks related to extension program evaluation and local agricultural extension leaders development.

C- Scores ranged between medium and high for tasks related to extension program implementation.

5- There were significant differences between averages of the study respondents perception scores concerning importance of the items elements related to actual villages agricultural extension worker's job, and scores of applying those items elements from their views.

6- There was a high similarity between rankings of the study participant's perception concerning importance of the actual job items, and ranking of agricultural extension experts obtained from a previous study (with only an exception to the criteria indicators of measuring actual job performance and the tasks of strengthening relationship with local organizations that scored low). There was a high score similarity between ranking of the respondent's perception to the importance of items elements related to the actual village agricultural extension worker's job and their ranking to application of those items elements (with the exceptions of actual job authorities, eligibility, and the tasks of extension programs' planning which was medium.

7- There were no significance differences concerning application of actual village agricultural extension worker's job items between the study participants in accordance with their qualifications, or origins, or administrative training. In addition, according to the simple correlation coefficient, there was no significant relationship between respondent's service period and their views in applying items of actual village agricultural extension worker's job.

8- Five recommendations were suggested to upgrade at the standard of actual village agricultural extension worker's job.