

توصيف وظيفة المرشد الزراعى بجمهورية مصر العربية

محمد حسين مازن ، عوده حفى عوده

معهد بحوث الارشاد الزراعى والتنمية الريفية

الملخص

استهدف البحث توصيف وظيفة المرشد الزراعى بما تتضمنه من تحديد لتبعياتها التنظيمية ، وللمستوى الإدارى الملقى لممارستها ، والسلم الوظيفى لترقيات شاغليها ، والمسئوليات ، والسلطات والصلاحيات المرتبطة بها والمهام التى تتضمنها.

وقد تكونت شاملة البحث من : مجموعة الخبراء الأكاديميين ، وهم الحاصلون على درجة الدكتوراه فى الإرشاد الزراعى ويعملون بأقسام الإرشاد الزراعى بكليات الزراعة ، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية ، ومجموعة الخبراء الإرشاديين التنفيذيين بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضى وهم رؤساء الإدارات المركزية والقطاعات والهيئات العامة وأقسامها على المستوى المركزى التى تتضمن بعض أنشطتها معلومات وتوصيات يجب تعليمها للمسترشدين . وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية اشتملت على ما يقرب من ثلث الإجمالى للشاملة حيث بلغ حجمها ١٠٥ مبحوثا ، منهم ٥٠ مبحوثا من المجموعة الأولى ، و٥٥ مبحوثا من المجموعة الثانية . وقد تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام الاستبيان واستخدم فى عرضها وتحليلها العرض الجدولى بالتكرار والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابى ، واختبار (Z) ، ومعامل التطابق النسبى (X^2).

وتلخصت أهم النتائج فيما يلى :

اتفقت غالبية أكثر استجابات المبحوثين على البنود التالية لتوصيف

وظيفة المرشد الزراعى :

- ١- تبعية الوظيفة تنظيميا لجميع الأقسام بالإدارات الزراعية بالمراكز، والتى يشتمل عملها على توصيات يجب تعليمها للمسترشدين.
- ٢- اعتبار مستوى القرية هو المستوى الأساسى لممارسة الوظيفة.
- ٣- تحديد السلم الوظيفى للترقيات طبقا للأقدمية والكفاءة ب: مرشد زراعى - مرشد زراعى أول - كبير مرشدين.
- ٤- ضرورة تفويض سلطات معينة ومنح صلاحيات لشاغلى الوظيفة لتمكينهم من القيام بمسئولياتهم على الوجه الأكمل.
- ٥- تترتب المسئوليات المرتبطة بوظيفة المرشد الزراعى تنازليا طبقا لأهميتها كما يلى : أ- تعريف المسترشدين بالتقنيات والأفكار والمعلومات الزراعية ومساعدتهم على استيعابها ، ب- مساعدة المسترشدين على اتخاذ قرار تبنى

- التوصيات التكنولوجية فى مجال الزراعة ، ج- إمداد المسترشدين بالخدمات اللازمة لتشجيعهم على تبنى التوصيات الزراعية .
- ٦- تترتب المهام المرتبطة بواجبات وظيفة المرشد الزراعى تنازليا طبقاً لأهميتها كما يلى :
- أ- **تخطيط البرامج الإرشادية:** الإشتراك فى دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالموقف المطلوب بناء برنامج إرشادى له - الإشتراك فى تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة أو القرية واحتياجات المسترشدين بها - الإشتراك فى تحديد أولويات المشاكل التى تواجه المسترشدين - الإشتراك فى تحليل الحقائق وإرجاعها إلى مسبباتها - تحديد جمهور المسترشدين المراد الوصول إليهم - تحديد أماكن تنفيذ الأنشطة الإرشادية - المساهمة فى تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة - وضع جدول زمنى للقيام بالأنشطة - الإشتراك فى تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية - الإشتراك فى تحديد القائمين بعملية التعليم الإرشادى ودور كل منهم.
- ب- **تنفيذ البرامج الإرشادية:** توصيل حلول المشكلات إلى المسترشدين ومساعدتهم على تطبيقها - تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الموصى بها - رفع المشكلات الإرشادية الزراعية الميدانية إلى المستوى الأعلى - إستخدام الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة ، المساهمة فى توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية.
- ج- **تقييم البرامج الإرشادية:** تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية فى السجلات المعدة لذلك - تحديد معوقات تنفيذ البرنامج الإرشادى واقتراح سبل تذليلها - إعداد التقارير الدورية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى - عرض نتائج التقييم على المسترشدين.
- د- **تنمية القادة الإرشاديين المحليين:** اكتشاف قادة الرأى بالقرية ، تحديد قادة الرأى المناسبين لأداء الأنشطة الإرشادية المختلفة - تعريف قادة الرأى بأهمية ومسئوليات القيادة ، المشاركة فى حفز القيادات المحلية على التسابق الإنتاجى .
- هـ- **توطيد العلاقات مع المنظمات المحلية:** التعاون مع المنظمات المحلية فى برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية - مشاركة العاملين بالمنظمات المحلية فى الأنشطة الإرشادية - توعية المسترشدين بالتظيمات الزراعية المختلفة وشرح فوائدها .
- و- **حفز المسترشدين وتشجيعهم:** تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة - إقامة المسابقات بين المسترشدين لحفزهم على زيادة أنشطتهم الزراعية والتفوق فيها - تشجيع المسترشدين المتفوقين عن طريق الحوافز المادية والأدبية.
- التوصيات:** تضمين البنود التى وافقت غالبية الباحثين عليها ضمن قائمة توصيف وظيفة المرشد الزراعى.

المقدمة والإطار المرجعى

أدى تطبيق برامج التكيف الهيكلى فى وزارة الزراعة إلى الكثير من التحولات التنظيمية ، كان من أهمها تحول معظم قطاعات الوزارة من الأنشطة الخدمية والتنفيذية والإنتاجية إلى الأنشطة الإرشادية بالدرجة الأولى ، ومن هذه القطاعات : الإنتاج الحيوانى والبساتين والمكافحة والطب البيطرى ، وقد نتج عن ذلك زيادة فى أعداد العاملين الإرشاديين ، الأمر الذى دعى المسئولين فى القطاع الإرشادى إلى التفكير فى إيجاد مستويات وظيفية جديدة بخلاف مستوى القرية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من العاملين فى مجالات الإرشاد الزراعى المختلفة . كما تعددت الأجهزة الإرشادية الموجودة فى الكثير من القطاعات والمشروعات الزراعية فى وزارة الزراعة وغيرها من الوزارات ، وتعددت معها المهام الإرشادية الموكلة اليها ، وبذلك حدثت تغييرات كثيرة فى عناصر توصيف وظيفة المرشد الزراعى المتعارف عليها.

وبالرجوع إلى أدبيات الإدارة حول مفهوم الوظيفة وتوصيفها نجد أن الوظيفة تعرف بأنها " مجموعة من الواجبات والمسئوليات تسندها السلطة المختصة إلى أحد الأفراد ليؤديها كل الوقت أو بعضه" ، وسواء كانت مشغولة أو شاغرة فإن هذا لا يغير من ذاتيتها أو طبيعتها ، وقد تشغل بأكثر من عامل فى أوقات مختلفة ، وقد توجد قبل أن يشغلها أحد ، وتستمر بعد أن يتركها شاغرها طالما بقيت هذه الواجبات والمسئوليات (١٢ : ١٩٣) .

وتعتبر الوظائف الأساس الأول فى تصميم هيكل المنظمة ، كما أنها العنصر المنتج فيها ولها تأثيرها على تحقيق أهداف وسياسات المنظمة، وعلى رضا العاملين وروحهم المعنوية ، وعلى دوافعهم للعمل (٦ : ٣٠١) . ومن ثم فقد اهتمت الدراسات بتوصيف الوظائف لأن ذلك يمكن من التقويم الموضوعى للموظفين كما يمكن من تخطيط التعليم والتدريب وتوزيع القوى العاملة على أساس سليم (٩ : ٥٠٣) .

ويعد توصيف الوظيفة Job description أحد فروع تحليل الوظيفة Job Analysis الذى يشمل أيضا خصائص الوظيفة Job Specification ويختص بتحديد المهارات والمعارف والإتجاهات المطلوبة لأداء العمل بفاعلية وغالبا ما يعبر عنها فى شكل سلوك ، كما يشمل تحليل الوظيفة أيضا الخصائص والصفات والمؤهلات والخبرات المطلوبة فى الفرد شاغل الوظيفة Person Specification، أما توصيف الوظيفة فيتضمن مجموعة من العناصر أهمها كما ذكر كل من كامل (١١ : ١٨٧ - ٢٢٠) ، وبدر (٦ : ٢٦٨ - ٢٧١) ، والهورى (٥ : ٣٤١) ما يلى :

أ- اسم ولقب الوظيفة ، ب- التنظيم الذى تتبعه وموقعها فيه ، ج- البيئة التى تؤدي فيها الوظيفة ، د- فرص احتمالات الترقى والسلم الوظيفى المتاح أمام شاغلى الوظيفة ، هـ- مسئوليات الوظيفة عن الأفراد، والأموال ، والمواد ، والآلات بالإضافة إلى الالتزامات الداخلية للأفراد لأداء واجبات الوظيفة بقدر استطاعتهم تبعا للتوجيهات الصادرة ، والإجراءات والسياسات الموضوعية،

و - السلطات المطلوبة للقيام بمسئوليات الوظيفة : وتعنى السلطة بمفهومها العام " الحق فى عمل شئ ما " وتتنوع السلطات طبقا لاختلاف الوظائف ، فالسلطة الإدارية تعنى الحق فى اتخاذ ومتابعة تنفيذ القرارات ، والسلطة الاستشارية تعنى الحق فى إعطاء اقتراحات وتوجيهات ، والسلطة الوظيفية تعنى الحق فى اتخاذ قرارات بواسطة المستشارين ، والسلطة التشغيلية تعنى الحق فى العمل بدون الرجوع للرئيس ، لتنفيذ المسئوليات ، ز- الواجبات الرئيسية المطلوبة لتحقيق الهدف من الوظيفة والتي يجب ان يلتزم شاغلوا الوظيفة بأدائها فى المكان والزمان المحددين لذلك ، وما يتفرع من ذلك من مهام .

وباستعراض الكتابات والدراسات المتعلقة بوظيفة المرشد الزراعي ببندوها السابقة يتضح

ما يلى :

أ- التنظيم الذى تتبعه الوظيفة وموقعها فيه : تم إسناد وظيفة الإرشاد الزراعي إلى العديد من التنظيمات الأخرى التابعة لوزارة الزراعة أو غير التابعة لها (١٠ : ٦٠٠) ، ومن ناحية أخرى فإنه فى ظل سياسة التحرر الاقتصادى ، هناك من ينادى بخصخصة الإرشاد الزراعي (٢ : ٢٦) ، مما قد يعنى تعدد الأجهزة التى يمكن ان تضطلع بهذه الوظيفة ، ورغم هذا التعدد فان موقع هذه الوظيفة يجب ان يكون ثابتا فى نهاية الهياكل التنظيمية لهذه الأجهزة ليتسنى لشاغليها التعامل المباشر مع المسترشدين .

ب- البيئة التى تؤدى فيها الوظيفة : ترتب على تعدد التنظيمات التى يمكن ان تتبعها هذه الوظيفة ، واختلاف المستوى الإدارى الذى تنتهى عنده تلك التنظيمات (مستوى المحافظة - مستوى المركز - مستوى القرية) ، تعدد البيئات التى يمكن ممارسة الوظيفة بها بحيث قد لاتصل عند مستوى القرية ، وبحيث يتعين على الجمهور الإرشادى الانتقال إلى مقر ممارسة الوظيفة طلبا للإستشارة أو الخدمة الإرشادية .

ج- فرص الترقى والسلم الوظيفى : يعانى شاغلوا هذه الوظيفة من قلة فرص واحتمالات الترقى بسبب قلة اعداد المراكز الوظيفية التى يشملها التنظيم الإرشادى الزراعي فى مصر ، وكثرة عدد الموظفين (١٠ : ٦٠٢) ، و (٧ : ٢٦٧) ، وذلك يستوجب وضع مسميات لمراكز متدرجة رأسيا فى التنظيم يتم ترقية المرشدين الزراعيين اليها بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ليكون هذا من عوامل جذب الأفراد الجدد للوظيفة .

د- مسئوليات الوظيفة : تتميز المسئولية المشتركة بين المرشدين الزراعيين بأنها مسئولية تعليمية بالدرجة الأولى على الرغم من عدم وجود تحديد قاطع لأبعادها من حيث توقفها عند نقل المعلومات والتوصيات الإرشادية لجمهور المسترشدين ، أم امتدادها الى تغيير اتجاهاتهم ثم إلى تبنيهم سلوكيات معينة نتيجة القيام بمهام هذه الوظيفة .

هـ- السلطات المطلوب تفويضها للمرشدين الزراعيين للقيام بمسئولياتهم : يساعد تكافؤ السلطة مع المسؤولية بالنسبة للمرشدين على رفع كفاءة العمل الإرشادي الزراعى (١ : ١٦٧) ، مما يشير الى ضرورة تفويض المرشدين الزراعيين بعض السلطات اللازمة للنهوض بمسئولياتهم . ومن العرض السابق لأنواع السلطات فانه قد يناسب طبيعة وظيفة المرشد الزراعى تفويضه نوعين من السلطات ، سلطة التشغيل أو العمل Operative Authority لانها سلطة مطلوبة لأداء عمل المرشد نفسه ، والسلطة الاستشارية Staff Authority والتي بمقتضاها يمكن له إعطاء اقتراحات وتوجيهات متعلقة بمنطقة عمله ويكون لهذه الاقتراحات اعتبارها عند رؤسائه وعند الآخرين . ولكن دراسة الواقع الفعلى لما يفوض من سلطات للمرشد الزراعى أفادت عدم توفر السلطات المناسبة لتسهيل أداءه لعمله ، وذلك طبقا لما أورده السيد (٢ : ٢٥) نقلا عن عبد المقصود وصالح .

و- واجبات ومهام الوظيفة : تعددت الدراسات والكتابات التى تناولت المهام المرتبطة بهذه الوظيفة طبقا ل مجالات العمل الإرشادى وأبعاده ، وتعددت معها المهام التى تتغير أهميتها ، وضرورتها من وقت لآخر ، ومن مكان لآخر ، ومن ظروف اجتماعية وثقافية للمسترشدين لظروف أخرى ، وتتباين أيضا طبقا لوجهات نظر العاملين بالجهاز الإرشادى أنفسهم ، لاختلاف المجالات الإرشادية موضوع تخصصهم . ومع ذلك فهناك مهام ذات ثبات نسبي كبير ، وهى المهام المرتبطة بواجبات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ، وتنمية القادة الإرشاديين المحليين ، وتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية ، وحفز المسترشدين وتشجيعهم (٤ : ٢١٣ - ٢١٤) ، و (٣ : ١٩٧ - ٢٠٤) . حيث يقوم بها أو يشارك فى تنفيذها المرشدون الزراعيون جميعهم بغض النظر عن تخصصاتهم ، لأنها تمثل لب العمل الإرشادى الزراعى ، ومن ثم فان ترسيخها علميا وإداريا وتطبيقيا يجب أن يكون محل اعتبار .

مشكلة البحث

لما كانت وظيفة المرشد الزراعى هى المنفذ أو المخرج الرئيسى للمنتج النهائى للجهاز الإرشادى ، لذا كان من الضرورى أن يتميز توصيفها الوظيفى بالوضوح التام ، ولكن استعراض الكتابات والدراسات السابقة ، وملاحظة التطبيقات الفعلية المتعلقة ببند توصيف هذه الوظيفة يبرزان بوضوح أن هناك كثير من الغموض يكتنفها ، وبذلك تبدو الحاجة ملحة إلى توصيف وظيفة المرشد الزراعى توصيفا يتسم بالدقة بناء على إطار نظرى موثق . ومن هنا أجرى هذا البحث لتحديد أبعاد توصيف هذه الوظيفة من حيث التنظيم الذى تتبعه الوظيفة ، والمستويات الإدارية المحلية التى تمثل البيئة التى يجب ان تؤدى فيها ، والسلم الوظيفى المقترح لترقية شاغليها ، والمسئوليات المرتبطة بهذه الوظيفة ، والسلطات المطلوبة للقيام بهذه المسئوليات والمهام المرتبطة بهذه الوظيفة فى المرحلة الحالية ودرجة أهمية هذه المهام .

أهداف البحث

انطلاقاً من العرض المشكلى السابق فقد تحددت أهداف البحث فيما يلى :

- ١- تحديد التبعية التنظيمية لوظيفة المرشد الزراعى.
- ٢- تحديد المستوى الإدارى المحلى الذى يمكن ممارسة وظيفة المرشد الزراعى به.
- ٣- تحديد السلم الوظيفى للترقيات الخاصة بوظيفة المرشد الزراعى.
- ٤- تحديد مسؤوليات وظيفة المرشد الزراعى.
- ٥- تحديد السلطات المطلوب تفويضها لشاغلى وظيفة المرشد الزراعى لتمكينهم من القيام بمسئولياتهم على الوجه الأكمل.
- ٦- تحديد المهام التى يجب ان تتضمنها وظيفة المرشد الزراعى.
- ٧- اختبار معنوية الاختلاف بين مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد توصيف وظيفة المرشد الزراعى المدروسة.

فروض البحث

لتحقيق الهدف السابع تم صياغة الفروض البحثية التالية:

- ١- يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بالتنظيم الذى تتبعه وظيفة المرشد الزراعى .
 - ٢- يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بالمستوى الإدارى المحلى الذى يمكن ممارسة وظيفة المرشد الزراعى به.
 - ٣- يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بالسلم الوظيفى المقترح لترقية شاغلى الوظيفة وهو : مرشد زراعى - مرشد زراعى أول - كبير مرشدين.
 - ٤- توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مسئولية من مسئوليات الوظيفة الإرشادية المدروسة.
 - ٥- يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بضرورة تفويض سلطات معينة للمرشدين الزراعيين لتمكينهم من القيام بمسئولياتهم على الوجه الاكمل.
 - ٦- توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة مرتبطة بواجب من واجبات الوظيفة الارشادية المدروسة
- وقد تم اشتقاق الفروض الاحصائية المقابلة فى صورتها الصغرى لاختبار صحة الفروض البحثية.

التعريفات الاجرائية :

- ١- وظيفة المرشد الزراعى : هى مجموعة من الواجبات والمسئوليات التعليمية التى تسند لها

السلطة المختصة إلى مجموعة من الأفراد ذوى التأهيل الدراسى والتدريبى المحددين ، والمواصفات الشخصية المميزة بما يؤهلهم لتأدية واجباتهم ومسئولياتهم من خلال موقعهم فى تنظيم إرشادى معترف به ، بهدف أحداث تغييرات سلوكية مرغوبة لدى أفراد الأسرة الريفية لرفع مستوى معيشتهم والنهوض بهم اجتماعيا وثقافيا.

٢- **التبعية التنظيمية لوظيفة المرشد الزراعى** : هى التنظيمات أو الأجهزة التى يمكن ان تتبعها وظيفة المرشد الزراعى.

٣- **المستوى الإدارى المحلى لممارسة وظيفة المرشد الزراعى** : هو تصنيف موقع ممارسة الوظيفة من حيث تبعيته للإدارة المحلية (محافظة - مركز - قرية).

٤- **مسئولية وظيفة المرشد الزراعى** : هى مستوى التغيير المستهدف حدوثه لدى المسترشدين نتيجة ممارسة المرشد لوظيفته بالمنطقة ويمكن أن يكون محل محاسبة ابتداء من التغيير فى السلوك المعرفى ومرورا بالتغيير فى السلوك الشعورى وانتهاءا بالتغيير فى السلوك التنفيذى.

٥- **السلطة المطلوب تفويضها لشاغلى وظيفة المرشد الزراعى**: هى حق المرشد فى اتخاذ قرارات تمكنه من أداء عمله ، أو فى إبداء اقتراحات أو توجيهات متعلقة بمنطقة عمله ويكون لهذه الاقتراحات أو التوجيهات اعتبارها عند رؤسائه وعند الآخرين.

٦- **الواجب** : هو جزء كبير من العمل يشتمل على عدة مهام يلزم اداؤها حيث تتكامل فيما بينها للإسهام فى تنفيذه وتحقيق الغاية منه.

٧- **المهمة** : هى ذلك النشاط المميز فى العمل والذى يتم القيام به لغرض محدد

الطريقة البحثية

تكونت شاملة البحث من الخبراء الإرشاديين الذين يمكن الاعتماد على آرائهم فى بنود توصيف وظيفة المرشد الزراعى وتشمل مجموعتين:

أ- الخبراء الاكاديميون : وهم الحاصلون على درجة الدكتوراه فى الارشاد الزراعى ويعملون بأقسام الإرشاد الزراعى بكليات الزراعة، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية.

ب- الخبراء التنفيذيون بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضى من رؤساء الإدارات المركزية والقطاعات والهيئات العامة وأقسامها على المستوى المركزى ، والتى تتضمن بعض انشطتها معلومات وتوصيات يجب أن يتعلمها الزراع . وقد شملت هذه الإدارات المركزية والقطاعات والهيئات : الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى ، والإدارة المركزية للبيساتين ، والإدارة المركزية للمكافحة ، والإدارة المركزية للأراضى والمياه ، والإدارة المركزية للتعاون الزراعى ، والإدارة المركزية للهندسة الزراعية ، وقطاع الثروة الحيوانية ، وقطاع استصلاح الاراضى ، والهيئة العامة للخدمات البيطرية ، والهيئة العامة للإصلاح الزراعى.

وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية شملت حوالي ثلث المجموع الكلي للمشاملة ، ويرجع ارتفاع نسبة المعاينة إلى صغر حجم المشاملة . وقد بلغ إجمالي الباحثين ١٠٥ مبحوثا منها ٥٠ مبحوثا من الخبراء الأكاديميين، بواقع ٤٧,٦٪ من إجمالي الباحثين ، و٥٥ مبحوثا من الخبراء التنفيذيين بوزارة الزراعة بواقع ٥٢,٤٪ من إجمالي الباحثين.

وقد تم جمع البيانات خلال شهرى نوفمبر وديسمبر عام ٢٠٠٠ بالمقابلة الشخصية باستخدام الاستبيان ، وذلك بعد اختبار الاستمارة مبدئيا ، وإجراء التعديلات اللازمة لتصبح صالحة لجمع البيانات ، وقد تضمنت فى شكلها النهائى بعض البنود التى توفر الاجابة عليها تحقيق أهداف البحث وهى : تحديد التبعية التنظيمية للوظيفة (بند رقم ١) ، والمستويات الإدارية المحلية لممارسة الوظيفة (بند رقم ٢) ، وذلك من خلال طلب الإختيار من متعدد مع السماح بأكثر من استجابة ، والسلم الوظيفى المقترح لشاغلى الوظيفة (بند رقم ٣) ، من خلال الموافقة أو عدم الموافقة ، وبند رقم (٤) كاستجابة مفتوحة لبيان الرأى فى حالة عدم الموافقة ، وتحديد درجة أهمية مسئوليات الوظيفة (بند رقم ٥) على مقياس متدرج (هام - هام لحد ما - غير هام) ، والموافقة أو عدم الموافقة على تفويض سلطات للقيام بمسئوليات الوظيفة (بند رقم ٦) ، (وبند رقم ٧) كاستجابة مفتوحة للسلطات المقترح تفويضها فى حالة الموافقة، والجوانب الأخرى المقترح إضافتها من قبل الباحثين كإضافات للإسهام فى توصيف الوظيفة (بند رقم ٨) كاستجابة مفتوحة ، والمهام المرتبطة بواجبات العمل الإرشادى الزراعى المدروسة التى بلغت ستة واجبات يشتمل كل واحد منها على مجموعة من المهام يلزم أداؤها تحقق كل منها هدفا محدد، و تتكامل المهام فيما بينها للإسهام فى تنفيذ الواجب وتحقيق الهدف منه ، وقد بلغت هذه المهام ٤١ مهمة تتبع ستة واجبات إرشادية هى : تخطيط البرامج الإرشادية ، وتنفيذ البرامج الإرشادية ، وتقييم البرامج الإرشادية ، وتنمية القادة الإرشاديين المحليين ، وتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية ، وحفز المرشدين وتشجيعهم (بند رقم ٩) ، وقد تم تحديد أهمية هذه المهام على نفس مقياس الأهمية المتدرج . هذا وقد تم معالجة البيانات كميًا على النحو التالى :

- فيما يتعلق بالاستجابات الخاصة بأهمية المسئوليات والمهام المرتبطة بالوظيفة طبقا لدرجة أهميتها (هام - هام إلى حد ما - غير هام) فقد أعطيت درجات مقابلة (١ ، ٢ ، ٣) على الترتيب . وبعد جمع البيانات وتفريفها وتبويبها تم حساب تكرارات استجابات كل مجموعة من مجموعتى الباحثين على حدة ، ومجموع التكرارات لإجمالى العينة ، ثم حساب متوسطات درجات الأهمية والأهمية النسبية للمسئوليات والمهام ، ثم استخدم اختبار "Z" لاختبار معنوية الفرق بين متوسطين لتحديد الفروق بين مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بأرائهما فى أهمية كل مسئولية من مسئوليات الوظيفة ، وكل مهمة داخل كل واجب من واجبات العمل الإرشادى المدروسة ، واستبعدت المسئوليات والمهام الإرشادية ذات الفروق المعنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بأهميتها بالمرحلة الحالية ، واستبقيت المهام التى تم الاتفاق على

أهميتها بين كلتا المجموعتين على الا يقل متوسط درجة أهميتها عن ٢,٥ .

- أما فيما يتعلق بتبعية وظيفة المرشد الزراعى تنظيميا والمستوى الإدارى المحلى الذى يمكن ممارسة الوظيفة به ، والموافقة على السلم الوظيفى المقترح للوظيفة ، والموافقة على تفويض سلطات لشاغلى الوظيفة ، فقد تم حساب تكرارات الإختيارات ، ثم تطبيق اختبار التطابق النسبى على الإختيارات الأكثر تكرارا لاختبار معنوية التطابق، والاستقرار على الإختيارات الأكثر تكرار وتتميز بتطابق نسبى بين مجموعتى المبحوثين كمحددات لبنود توصيف وظيفة المرشد الزراعى فى المرحلة الحالية ، أما الاستجابات على الأسئلة المفتوحة والمتعلقة بسلم الترقى المقترح ، او بالسلطات المقترح تفويضها لشاغلى الوظيفة ، وكذلك إضافات المبحوثين لإسهام فى توصيف هذه الوظيفة ، فقد تم رصد الاستجابات المتشابهة مع تكراراتها ونسبتها المئوية لتكون بمثابة اقتراحات يسترشد بها متخذوا القرارات عند توصيف هذه الوظيفة.

النتائج ومناقشتها

أولا : فيما يتعلق بتبعية وظيفة المرشد الزراعى تنظيميا

أوضحت النتائج (جدول رقم ١) أن التنظيمات المدروسة التى يمكن أن تتبعها الوظيفة تنظيميا تترتب تنازليا طبقا لتكرارات ورودها باستجابات إجمالى المبحوثين كانت على النحو التالى :

أ- جمع الأقسام بالإدارات الزراعية بالمراكز التى يشتمل عملها على معلومات وتوصيات يجب تعليمها للمسترشدين بنسبة ٤١,١٤٪ من إجمالى الاستجابات.

ب- أقسام الإرشاد الزراعى بالإدارات الزراعية بالمراكز فقط بنسبة ٢٢,٢٢٪ من إجمالى الاستجابات.

ج- بعض شركات القطاع الخاص العاملة فى المجال الزراعى بنسبة ٢١,٩٨٪ من إجمالى الاستجابات . وقد أضاف المبحوثين جمعيات منتجى المحاصيل الزراعية وأجهزة الإعلام بنسبة قدرها ٢,٨٤٪ ، و ٠,٧١٪ من إجمالى الاستجابات على الترتيب . ولما كان الرأى الأول هو أكثرها تكرارا فقد تم حساب قيمة (كا) للتطابق النسبى بين مجموعتى المبحوثين من الخبراء الأكاديميين ، والخبراء التنفيذيين فيما يتعلق بهذا الرأى فوجدت انها غير معنوية عند مستوى ٠,٠٥ (جدول رقم ٢) وبذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل "لا يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بالتنظيم الذى تتبعه وظيفة المرشد الزراعى" . وهذا يشير الى إمكانية تضمين قائمة التوصيف الوظيفى تبعية هذه الوظيفة أساسا لجميع الأقسام بالإدارات الزراعية بالمراكز التى يشتمل عملها على توصيات يجب تعليمها للمسترشدين.

ثانيا : فيما يتعلق بالمستوى الإدارى المحلى الذى يمكن ممارسة الوظيفة به

أظهرت النتائج (جدول ٣) أن مستويات الإدارة المحلية التى يمكن ممارسة الوظيفة بها مرتبة تنازليا طبقا لتكرارات الموافقة عليها من قبل المبحوثين كانت كما يلى :

أ- مستوى القرية بنسبة قدرها ٥٢,٥٢٪ من إجمالى الإستجابات .

ب- مستوى المركز بنسبة قدرها ٣١,٢١٪ من إجمالى الإستجابات

ت- مستوى المحافظة بنسبة ١٦,١٦٪ من إجمالى الإستجابات.

ولما كان الرأى الأول هو الذى حصل على أكبر عدد من الاستجابات فقد تم حساب قيمة (كا) للتطابق النسبى بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بهذا الرأى فوجدت أنها غير معنوية عند مستوى ٠٠٥ . (جدول رقم ٤) ، وبذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل " لا يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بالمستوى الإدارى المحلى الذى يمكن ممارسة وظيفة المرشد الزراعى به" . مما يشير إلى أن البيئة الرئيسية لممارسة الوظيفة التى يجب ان تشملها قائمة توصيف وظيفة المرشد الزراعى بمصر هى جميع القرى المصرية.

ثالثا : فيما يتعلق بالسلم الوظيفى المقترح للترقيات الخاصة بالوظيفة:

تبين من النتائج (جدول رقم ٥) ان غالبية المبحوثين (٨٦,٧٪) يوافقون على السلم الوظيفى المقترح لترقية شاغلى وظيفة المرشد الزراعى وهو مرشد زراعى - مرشد زراعى أول - كبير مرشدين ، بينما رأى ٩,٥٪ من إجمالى المبحوثين انه لاداعى لعمل سلم وظيفى، واقترح ٣,٨٪ من إجمالى المبحوثين توسيع مدى السلم الوظيفى المقترح الى مساعد مرشد زراعى ، ثم مرشد زراعى ، ثم مساعد مرشد زراعى أول ، ثم مرشد زراعى أول ، ثم مراقب إرشاد زراعى ، ثم كبير مرشدين، وبناء على هذه الاستجابات تم حساب قيمة (كا) للتطابق النسبى بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بالرأى الاول والذى حاز على اكثر الموافقات فوجدت انها غير معنوية عند مستوى ٠٠٥ . (جدول رقم ٦) ، وبذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل " لا يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بالسلم الوظيفى المقترح لترقية شاغلى الوظيفة وهو مرشد زراعى - مرشد زراعى أول - كبير مرشدين" . مما يوضح إمكانية إقرار هذا السلم بقائمة التوصيف الوظيفى للمرشدين الزراعيين ليتم حصولهم على هذه الألقاب الوظيفية طبقا لمدة خبرتهم وكفاءتهم بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية تشجيعا لهم ورفعاً لروحهم المعنوية وزيادة لدرجة رضاهم الوظيفى نتيجة لشعورهم بالترقى والتقدم فى وضعهم الوظيفى حتى وان لم تتغير مراكزهم الوظيفية.

رابعاً : فيما يتعلق بمسئوليات وظيفية المرشد الزراعى

أظهرت النتائج (جدول رقم ٧) ان قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتى المبحوثين لمسئوليات وظيفية المرشد الزراعى كانت معنوية على مستوى ٠.٠١ . بخصيص أحداث تغييرات مرغوبة فى إتجاهات المرشدين وسلوكياتهم، وتدريب المسترشدين وإكسابهم مهارات إنتاجية زراعية مرغوبة ، وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مسئولية من مسئوليات الوظيفة الإرشادية المدروسة" فيما يتعلق بتلك المسئوليتين بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لباقى المسئوليات المدروسة والتي تترتب تنازلياً طبقاً لأهميتها من وجهة نظر المبحوثين كما يلى : تعريف المسترشدين بالتقنيات والأفكار والمعلومات الزراعية ومساعدتهم على استيعابها ، مساعدة المسترشدين على إتخاذ قرار تبني التوصيات التكنولوجية فى مجال الزراعة ، إمداد المسترشدين بالخدمات اللازمة لتشجيعهم على تبني التوصيات الزراعية . وبذلك تكون مجموعتى المبحوثين قد اتفقتا على قصر مسئولية المرشد الزراعى على نقل المعرفة ومساعدة المسترشدين على تبني التوصيات الإرشادية وإمدادهم بالخدمات فى الحدود التى تشجع على ذلك ، دون توسيع دائرة مسئوليات المرشد الى اعتباره مسئولاً مسئولية مباشرة عن إحداث تغييرات سلوكية شعورية أو تنفيذية لدى المسترشدين ، ودون تصعيد الأمر من التعليم لإكساب المعارف إلى التدريب لإكساب المهارات، كما أضاف أحد المبحوثين مسئولية اعتبارها من المسئوليات الهامة وهى : إبراز الحاجة المستمرة للعملية الإرشادية الزراعية لدى المسترشدين وتقوية إحساسهم بها.

خامساً : فيما يتعلق بمنح سلطات لشاغلى وظيفية المرشد الزراعى

بينت النتائج (جدول رقم ٨) أن ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٥,٢٪) يوافقون على تفويض سلطات للمرشدين الزراعيين لتمكينهم من القيام بمسئولياتهم على الوجه الأكمل ، وان اقترح البعض تسميتها بصلاحيات ، لان مفهوم السلطة وان كان يتضمن الحق فى عمل شىء ما إلا انه يقترن عادة باتخاذ قرارات وإصدار تعليمات للعاملين تحت مسئولية صاحب السلطة لتمكينه من متابعة تنفيذ هذه التعليمات ، وهذا غير متوافر تنظيمياً لهذه الوظيفة . وقد أظهرت النتائج (جدول رقم ٩) ان قيمة (كا) للتطابق النسبى بين آراء مجموعتى المبحوثين فى تفويض سلطات او صلاحيات معينة للمرشدين الزراعيين غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ مما لا يمكن معه رفض الفرض الاحصائى القائل " لا يوجد إختلاف بين آراء مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بضرورة تفويض سلطات معينة للمرشدين الزراعيين لتمكينهم من القيام بمسئولياتهم على الوجه الأكمل " وتترتب هذه السلطات والصلاحيات طبقاً لتكرارات اقتراحها على النحو التالى : (جدول رقم ١٠)

أ- سلطات وصلاحيات اقترحها ٧٨,٥٪ من إجمالى المبحوثين : اتخاذ القرار بتنفيذ برامج إرشادية معينة فى منطقة عمله بحيث لا تفرض عليه بقرار سلطوى ، واقترح بناء برامج إرشادية

معينة فى ضوء ما يراه من مشكلات إرشادية واحتياجات للمسترشدين بمنطقة عمله ، و صرف بعض الخدمات والحوافز العينية فى حدود معينة لتشجيع الزراع على تبني التوصيات الزراعية، وتحفيز من يراه المتفوقين منهم

ب- سلطات وصلاحيات اقترحها ٤,٨٪ من إجمالى المبحوثين: عدم القيام باى مهام أخرى غير إرشادية او غير محددة بمهام وظيفته ، واقتراح ميزانيات الاجتماعات الإرشادية وغيرها من الأنشطة الإرشادية المطلوب القيام بها بمنطقة عمله

ج- سلطات وصلاحيات اقترحها ٢,٨٦ من إجمالى المبحوثين : اقتراح استضافة فنيين ومتخصصين أو باحثين فى مجالات معينة للاستعانة بهم فى تنفي بعض الأعمال الإرشادية ، والمشاركة فى اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة أزمات العمل الإرشادى بمنطقة عمله ، وعدم صرف المبيدات الزراعية من الوكلاء التجاريين إلا بموافقة معتمدة من المرشد الزراعى ، وعدم اعتماد الطلبات المقدمة لتمويل المشروعات الصغيرة بمنطقة عمله وكذلك السلف الخاصة بوسائل تحسين التربة والرى وغيرها دون موافقته، ورفع المشكلات التى تعترض العمل الإرشادى لجهات الاختصاص المحلية مباشرة ، المشاركة فى المجالس المحلية على مستوى القرية.

د- وقد اقترح مبحوث واحد بنسبة ١٪ من إجمالى المبحوثين إعطاء المرشد حق المشاركة فى لجان توزيع المياه على الزراع.

وتشير تكرارات الإستجابات الخاصة بهذه الاقتراحات إلى أنها لم ترقى الى القدر الذى يسمح بتوثيقها كنتيجة بحثية ، ولكن عدم ورودها أصلاً بقائمة الاستبيان ، وتواتر ذكرها من قبل المبحوثين يجعل منها اقتراحات مطروحة لمتخذى قرار توصيف وظيفة المرشد الزراعى للأخذ بما يرونه مناسباً منها فى الظروف الحالية .

سادسا : معايير الأداء المتعلقة بوظيفة المرشد الزراعى

أضافت نسبة قدرها ٢,٧٥٪ من المبحوثين (جدول رقم ١١) جانبا اعتبرته هاما فى توصيف وظيفة المرشد الزراعى وهو ضرورة وضع معايير لأداء المرشد الزراعى يتم تقييمه على أساسها وتحفيزه فى حالة الإجابة أو نقله لوظيفة أخرى غير إرشادية فى حالة العجز عن التنفيذ، وذكرت بعض المؤشرات التى يمكن أخذها فى الاعتبار عند وضع هذه المعايير وهذه المؤشرات هى : إتجاهات المسترشدين فى منطقتهم نحو العمل الإرشادى الزراعى ونحو المرشد نفسه ، ومدى تفاعل المرشد الزراعى مع المنظمات المحلية بالقرية ، ومدى تفاعل المرشد الزراعى مع العمل البحثى، وعدد المشاكل الإرشادية التى رفعها للجهات البحثية والأجهزة المعنية ، وعدد القيادات المحلية التى قام باكتشافها والمساهمة فى تدريبها ، وتطور متوسطات الإنتاجية الزراعية بمنطقة عمله ، و الطرق الإرشادية التى قام باستخدامها وما تمخضت عنه من نتائج ، وعدد الأسر الريفية التى اتصل بها خلال فترة

التقييم ونسبتها الى العدد الكلى بمنطقته، ومستوى تنفيذه للمهام الموكله اليه.

سابعا: المهام التى تتضمنها وظيفة المرشد الزراعى

(١) المهام المرتبطة بتخطيط البرامج الإرشادية :

أفادت النتائج (جدول رقم ١٢) أن قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات استجابات مجموعتى الباحثين للمهام المدروسة بهذا الواجب كانت معنوية على مستوى ٠,٠٥ . بخصوص الاشتراك فى : تحديد الأهداف الإرشادية على أساس المشاكل الفعلية الموجودة ، وبما يتفق مع السياسة الزراعية ، وبخصوص الاشتراك فى تحديد التقدم الحادث (فى إطار وضع خطة العمل الإرشادى) ، وكانت معنوية أيضا على مستوى ٠,٠١ . بخصوص الاشتراك فى تخصيص وتوزيع الميزانية على الأنشطة المختلفة. وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى القائل " لاتوجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المدروسة المرتبطة بواجب تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية" وذلك بالنسبة للمهام الثلاث السابقة المرتبطة بهذا الواجب. ولايمكن رفضه بالنسبة لبقية المهام المدروسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا طبقا لأهميتها من وجهة نظر الباحثين على النحو التالى: الاشتراك فى دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالموقف المطلوب بناء برنامج إرشادى له - الاشتراك فى تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة او القرية واحتياجات المسترشدين بها - الاشتراك فى تحديد أولويات المشاكل التى تواجه المسترشدين - الاشتراك فى تحليل الحقائق المجموعة وإرجاعها إلى مسبباتها .

وفى إطار وضع خطة العمل الإرشادى ، الاشتراك فى : تحديد جمهور المسترشدين المراد الوصول إليهم - تحديد أماكن تنفيذ الأنشطة الإرشادية - المساهمة فى تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة - وضع جدول زمنى للقيام بالأنشطة - الاشتراك فى تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية - الاشتراك فى تحديد القائمين بعملية التعليم الإرشادى ودور كل منهم. وذلك يشير الى اتفاق مجموعتى الباحثين على أهمية هذه المهام وضرورة تضمينها وظيفه المرشد الزراعى ، وإرجاء المهام التى لم يحدث اتفاق على أهميتها فى المرحلة الحالية .

هذا وقد اضاف اثنان من الباحثين مهمة اعتبروها هامة فى هذا الواجب وهى توعية وحث المسترشدين على المشاركة فى تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية

ب- تنفيذ البرامج الإرشادية

أوضحت النتائج (جدول رقم ١٢) ان قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتى الباحثين للمهام المدروسة بهذا الواجب كانت معنوية على مستوى ٠,٠٥ . بخصوص اتخاذ قرار الاستعانة بالاختصاصيين . وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى القائل " لاتوجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة المهام

المدرسة المرتبطة بواجب تنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية" بخصوص مهمة اخذ قرار الاستعانة بالاحصائيين فقط ، بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لبقية المهام والأنشطة المدرسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا طبقا لأهميتها من وجهة نظر الباحثين على النحو التالى : توصيل حلول المشكلات إلى المسترشدين ومساعدتهم على تطبيقها - تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الموصى بها - رفع المشكلات الإرشادية الزراعية الميدانية إلى المستوى الأعلى - استخدام الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة - المساهمة فى توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية. وذلك يشير الى اتفاق مجموعتى الباحثين على تضمين هذه المهام ضمن وظيفة المرشد الزراعى. وإرجاء إعتبار اتخاذ قرار الاستعانة بالاحصائيين ضمن مهام وظيفة المرشد الزراعى بالمرحلة الحالية .

ج- تقييم البرامج الإرشادية

أوضحت النتائج (جدول رقم ١٣) ان قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتى الباحثين للمهام المدرسة بهذا الواجب كانت معنوية على مستوى ٠.٠٥ . بخصوص الإشتراك فى التقييم المرحلى والنهائى للبرامج الإرشادية. وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المدرسة المرتبطة بواجب تقييم البرامج الإرشادية الزراعية" فيما يتعلق بمهمة الاشتراك فى التقييم المرحلى والنهائى للبرامج الإرشادية. بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لبقية المهام المدرسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا طبقا لأهميتها من وجهة نظر الباحثين على النحو التالى : تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية فى السجلات المعدة لذلك - تحديد ميعقات تنفيذ البرنامج الإرشادى واقتراح سبل تذليلها- إعداد التقارير الدورية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى - عرض نتائج التقييم على المسترشدين وذلك يشير الى اتفاق مجموعتى الباحثين على أهمية هذه المهام ، ومن ثم ضرورة تضمينها ضمن وظيفة المرشد الزراعى. وإرجاء مهمة إشتراك المرشد فى التقييم المرحلى والنهائى للبرامج الإرشادية من مهام وظيفة المرشد الزراعى بالمرحلة الحالية .

د - المهام المرتبطة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين

أفادت النتائج (جدول رقم ١٤) ان قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتى الباحثين لأهمية المهام المدرسة بهذا الواجب كانت معنوية على مستوى ٠.٠٥ . بخصوص تطوير قادة الراى وإمدادهم بما يلزم لتسهيل مهمتهم الإرشادية، الإشتراك فى إعداد وتنفيذ برامج تدريبية للقادة ، وكانت معنوية على مستوى ٠.٠١ . بخصوص متابعة وتقييم أنشطة القادة المحليين الإرشاديين . وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المدرسة

المرتبطة بواجب تنمية القادة الإرشاديين المحليين" فيما يتعلق بالمهام الثلاث السابقة ، بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لبقية المهام المدروسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا طبقا لأهميتها من وجهة نظر المبحوثين على النحو التالي : اكتشاف قادة الرأى بالقرية - تحديد قادة الرأى المناسبين لأداء الأنشطة الإرشادية المختلفة - تعريف قادة الرأى بأهمية ومسئوليات القيادة ، المشاركة فى حفز القيادات المحلية على التسابق الإنتاجى . وذلك يؤكد على الاقتصار على تلك المهام فقط ضمن وظيفة المرشد الزراعى للاتفاق على أهميتها ، وإرجاء المهام التى لم يحدث اتفاق على أهميتها فى المرحلة الحالية.

هـ- المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية

أظهرت النتائج (جدول رقم ١٥) ان قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتى المبحوثين للمهام المدروسة بهذا الواجب كانت معنوية على مستوى ٥ . . . ٠٠٠ بخصيص الإشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية فى متابعة البرامج المتكاملة الموضوعة بالقرية ، وحضور اجتماعات رسمية مع العاملين بالمنظمات المحلية ، وكانت معنوية على مستوى ١ . . . ٠٠٠ بخصيص الإشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية فى إعداد البرامج المتكاملة مع البرامج الإرشادية ، والإشتراك فى لجان مع العاملين بالمنظمات المحلية لحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والزراعية بالقرية. وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل "لا توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المدروسة المرتبطة بواجب توطيد العلاقات مع المنظمات المحلية " بالنسبة للمهام الأربع السابقة . بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لبقية المهام المدروسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا طبقا لأهميتها من وجهة نظر المبحوثين على النحو التالي : التعاون مع المنظمات المحلية فى برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية - مشاركة العاملين بالمنظمات المحلية فى الأنشطة الإرشادية - توعية المسترشدين بالتطبيقات الزراعية المختلفة وشرح فوائدها . بما يشير الى الاقتصار على هذه المهام الثلاث ضمن وظيفة المرشد الزراعى للاتفاق على أهميتها ، وإرجاء بقية المهام التى لم يحدث اتفاق على أهميتها فى المرحلة الحالية.

و- المهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم

أوضحت النتائج (جدول رقم ١٦) ان قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتى المبحوثين للمهام المدروسة بهذا الواجب كانت غير معنوية على مستوى ٥ . . . ٠٠٠ ، ومستوى ١ . . . ٠٠٠ وبذلك لا يمكن رفض الفرض الاحصائى القائل "لا توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المدروسة المرتبطة بواجب حفز المسترشدين وتشجيعهم " . والتي تترتب تنازليا طبقا لأهميتها من وجهة نظر المبحوثين على النحو التالي : تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة - إقامة المسابقات

بين المسترشدين لحفزهم على زيادة أنشطتهم الزراعية والتفوق فيها -تشجيع المسترشدين المتفوقين عن طريق الحوافز المادية والأدبية.

وتأسيسا على هذه النتائج يمكننا القول بقدر كبير من الثقة أنه يمكن تضمين هذه المهام ضمن وظيفة المرشد الزراعى بالمرحلة الحالية

التوصيات

تضمين البنود التى وافقت عليها مجموعتى الخبراء الباحثين ضمن قائمة توصيف وظيفة المرشد الزراعى والاستفادة من مقترحاتهم بخصوص السلطات المطلوب تفويضها والصلاحيات المقترح منحها لشاغلى الوظيفة وكذلك المؤشرات التى طلبوا أخذها فى الاعتبار عند وضع معايير الأداء الخاصة بالوظيفة.

جدول رقم (١) ترتيب الجهات التي يمكن أن تتبعها وظيفة المرشد الزراعي تنظيميا طبقا لتكرارات موافقة الباحثين عليها

م	الجهات الادارية	الخبراء الاكاديميون		الخبراء التنفيذيون		اجمالي	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	جميع الأقسام بالإدارات الزراعية بالمراكز والتي يشتمل عملها على : معلومات وتوصيات يجب تعليمها للزراع (بما فيها قسم الارشاد).	٢٧	٣٨,٠٣	٣١	٤٤,٢٩	٥٨	٤١,١٤
٢	أقسام الإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية بالمراكز (فقط).	٢٣	٣٢,٣٩	٢٤	٣٤,٢٨	٤٧	٣٣,٣٣
٣	بعض شركات القطاع الخاص العاملة في المجال الزراعي.	١٨	٢٥,٣٥	١٣	١٨,٥٧	٣١	٢١,٩٨
٤	جمعية منتجي المحاصيل الزراعية.	٤	٥,٤١	٢	٢,٨٦	٤	٢,٨٤
٥	أجهزة الإعلام.	١	١,٤١	-	-	١	٠,٧١
	الاجمالي	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	١٤١	١٠٠

جدول رقم (٢) التطابق النسبى بين مجموعتى العينة المبحوثة فيما يتعلق بارئهما فى تبعية وظيفة المرشد الزراعى تنظيميا

المجموع	جهات اخرى	جميع الاقسام التى يشتمل عملها على توصيات إرشادية	مجموعتى البحث
٧١	٤٤	٢٧	الخبراء الاكاديميون
٧٠	٣٩	٣١	الخبراء التنفيذيون
١٤١	٨٣	٥٨	المجموع

$$٢٤٤ = ٠,٥٧$$

جدول رقم (٣) ترتيب المستويات الادارية المحلية التى يمكن ممارسة وظيفة المرشد الزراعى بها طبقا لتكرار استجابات المبحوثين

إجمالى		الخبراء التنفيذيون		الخبراء الاكاديميون		المستوى الادارى
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١٠٤	٥٢,٥٣	٥٤	٤٩,٥٤	٥٠	٥٦,١٨	مستوى القرية
٦٢	٣١,٣١	٢٨	٢٤,٨٦	٢٤	٢٦,٩٧	مستوى المركز
٣٢	١٦,١٦	١٧	١٥,٦	١٥	١٦,٨٥	مستوى المحافظة
١٩٨	١٠٠	١٠٩	١٠٠	٨٩	١٠٠	المجموع

جدول رقم (٤) التطابق النسبى بين مجموعتى العينة البحثية فيما يتعلق بارائهما فى المستوى الادارى المحلى الذى يمكن ممارسة الوظيفة به

المجموع	مستوى المركز والمحافظة	مستوى القرية	مجموعتى البحث
٨٢	٣٩	٥٠	الخبراء الاكاديميون
١١٦	٥٥	٥٤	الخبراء التنفيذيون
١٩٨	٩٤	١٠٤	المجموع

$$٢٤٤ = ٠,٨٦٥٩$$

جدول رقم (٥) توزيع مجموع العينة المبحوثة طبقا لآرائهم فى السلم الوظيفى المقترح لوظيفة المرشد الزراعى

الرأى	تكرار	%
موافق على السلم الوظيفى المقترح.	٩١	٨٦,٧
لاداعى لعمل سلم وظيفى.	١٠	٩,٥
تعديل السلم الوظيفى المقترح الى : مساعد مرشد زراعى ثم مرشد زراعى ثم مساعد مرشد زراعى اول، فمرشد زراعى اول ، فمراقب إرشاد زراعى فكبير مرشدين.	٤	٣,٨
الإجمالى	١٠٥	١٠٠

جدول رقم (٦) التطابق النسبى بين مجموعتى العينة البحثية فيما يتعلق بآرائهما فى السلم الوظيفى المقترح

مجموعتى البحث	موافق	غير موافق	المجموع
الخبراء الأكاديميون	٤٢	٨	٥٠
الخبراء التنفيذيون	٤٩	٦	٥٥
المجموع	٩١	١٤	١٠٥

$$٣١٤ = ٥٨٧ . .$$

جدول رقم (٧) ترتيب مسئوليات وظيفة المرشد الزراعي طبقا لأهميتها من وجهة نظر الباحثين ، وقيمة Z للفروق بين متوسطى درجات رأى مجموعتى البحث فى أهمية المسئوليات المدروسة

Z	المديرون			الدكاترة			اجمالي العينة			المسئوليات
	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي العينة	
٠,٧١٨	٩٧,٧	٢,٩٣	١٦١	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٨	٢,٩٤	٢٠٩	١-تعريف المسترشدين بالتقنيات والأفكار والمعلومات الزراعية ومساعدتهم على استيعابها.
١,٦٧٤	٩٥	٢,٨٥	١٥٧	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٦,٧	٢,٩	٢٠٥	٢-مساعدة المسترشدين على أخذ قرار تبني التوصيات التكنولوجية الحديثة فى مجال الزراعة .
**٢,٩٧	٩٢	٢,٧٦	١٥٢	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٥,٣	٢,٨٦	٢٠٠	٣-إحداث تغييرات مرغوبة فى اتجاهات المسترشدين وسلوكياتهم .
**٢,٦٩٥	٨٦,٧	٢,٦	١٤٣	٩٥,٣	٢,٨٦	١٤٣	٩٠,٧	٢,٧٢	٢٨٦	٤-تدريب المسترشدين لإكسابهم مهارات إنتاجية زراعية مرغوبة .
١,٢٥٧	٨٠	٢,٤	١٤٢	٨٤,٧	٢,٥٤	١٢٧	٨٢,٣	٢,٤٧	٢٥٩	٥-إمداد المسترشدين بالخدمات اللازمة لتشجيعهم على تبني التوصيات الزراعية .
				٢		٣	١		٣	٦-إبراز الحاجة المستمرة للعملية الارشادية الزراعية لدى المسترشدين وتقوية إحساسهم بها.

** معنوى عند ٠,٠١ .

جدول رقم (٨) توزيع العينة المبحوثة طبقا لآرائهم فى تفويض سلطات ومنح صلاحيات للمرشد الزراعى

الرأى	تكرار	%
موافق	٧٩	٧٥,٢
غير موافق	٢٦	٢٤,٨
الإجمالى	١٠٥	١٠٠

جدول رقم (٩) التطابق النسبى بين مجموعتى العينة المبحوثة فيما يتعلق بارائهما فى تفويض سلطات ومنح صلاحيات للمرشد الزراعى

مجموعتى البحث	موافق	غير موافق	المجموع
الخبراء الأكاديميون	٤٠	١٠	٥٠
الخبراء التنفيذيون	٣٩	١٦	٥٥
المجموع	٧٩	٢٦	١٠٥

$$٢٤٦ = ١,١٦٢$$

جدول رقم (١٠) السلطات المقترح تفويضها والصلاحيات المقترح منحها للمرشد الزراعى طبقاً لتكرارات استجابات الباحثين

الراى	تكرار	%
- اتخاذ القرار فيما يتعلق بتنفيذ برامج إرشادية معينة فى منطقة عمله بحيث لا تفرض عليه بقرار سلطوى.	٦	٥,٧١
- اقتراح بناء برامج إرشادية معينة فى ضوء ما يراه من مشكلات إرشادية واحتياجات للمسترشدين بمنطقة عمله.	٦	٥,٧١
- صرف بعض الخدمات والحوافز العينية فى حدود معينة لتشجيع الزراع على تبنى التوصيات الزراعية وتحفيز من يراه من المتفوقين منهم.	٦	٥,٧١
عدم القيام بأى مهام أخرى غير إرشادية او غير محددة بمهام وظيفته.	٥	٤,٨
- اقتراح ميزانيات الاجتماعات الإرشادية وغيرها من الأنشطة الإرشادية المطلوب القيام بها بمنطقة عمله.	٥	٤,٨
- اقتراح استضافة فنيين ومتخصصين او باحثين فى مجالات معينة للاستعانة بهم فى تنفيذ بعض الاعمال الإرشادية.	٣	٢,٨٦
- المساهمة فى اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة أزمات العمل الإرشادى بمنطقة عمله.	٣	٢,٨٦
- عدم صرف المبيدات الزراعية من الوكلاء التجاريين الا بموافقة معتمدة من المرشد الزراعى.	٣	٢,٨٦
- عدم اعتماد الطلبات المقدمة لتمويل المشروعات الصغيرة بمنطقة عمله وكذلك السلف الخاصة بوسائل تحسين التربة والرى وغيرها دون موافقته.	٣	٢,٨٦
- رفع المشكلات التى تعترض العمل الإرشادى لجهات الاختصاص المحلية مباشرة.	٣	٢,٨٦
- المشاركة فى المجالس المحلية على مستوى القرية.	٣	٢,٨٦
- المشاركة فى لجان توزيع المياه عليا لزراع.	١	١

جدول رقم (١١) اضافات المبحوثين للاسهام فى توصيف وظيفه المرشد الزراعى والمتعلقة بوضع معايير للأداء ومؤشراتها

البيان	تكرار	%
<p>- ضرورة وضع معايير لأداء المرشد الزراعى يتم تقييمه على أساسها وتحفيزه فى حالة الإجابة ، او نقله لوظيفة اخرى غير إرشادية فى حالة العجز عن التنفيذ . ويؤخذ فى الاعتبار عند وضع هذه المعايير المؤشرات التالية:</p> <p>١- اتجاهات المسترشدين فى منطقتهم نحو العمل الإرشادى الزراعى ونحو المرشد نفسه.</p> <p>٢- مدى تفاعل المرشد الزراعى مع المنظمات المحلية بالقرية.</p> <p>٣- مدى تفاعل المرشد الزراعى مع العمل البحثى وعدد المشاكل الإرشادية التى رفعها للجهات البحثية والاجهزة المعنية.</p> <p>٤- عدد القيادات المحلية التى قام باكتشافها والمساهمة فى تدريبها.</p> <p>٥- تطور متوسطات الإنتاجية الزراعية بمنطقة عمله.</p> <p>٦- الطرق الإرشادية التى قام باستخدامها وما تمخضت عنه من نتائج.</p> <p>٧- عدد الاسر الريفية التى اتصل بها خلال فترة التقييم ونسبتها الى العدد الكلى بمنطقته.</p> <p>٨- مستوى تنفيذه للمهام الموكلة اليه.</p>	٣	٢,٨٥

جدول رقم (١٢) ترتيب المهام الإرشادية المرتبطة بواجب تخطيط برامج الإرشاد الزراعي ، من وجهة نظر الباحثين ، وقيمة Z للفروق بين متوسطى درجات رأى مجموعتى البحث فى أهمية المهام المدروسة

Z	الخبراء التنفيذيون			الخبراء الاكاديميون			اجمالي العينة			المهام
	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي العينة	
١.٤٤٣	٩٦,٣	٢.٨٩	١٥٩	٩٩,٣	٢.٩٨	١٤٩	٩٧,٧	٢.٩٣	٢٠٨	١-الاشتراك فى دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالموقف المطلوب بناء برنامج إرشادى له .
٠,١٧٨	٩٧	٢,٩١	١٦٠	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٧	٢,٩١	٢٠٦	٢-الاشتراك فى تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة او القرية واحتياجات المسترشدين لها .
١٠,٠٥٩	٩٥,٧	٢,٨٧	١٥٨	٩٨	٢,٩٤	١٤٧	٩٦,٧	٢,٩	٢٠٥	٣-الاشتراك فى تحديد أولويات المشاكل التى تواجه المسترشدين .
*٢,٣٠٨	٩١,٧	٢,٧٥	١٥١	٩٨	٢,٩٤	١٤٧	٩٤,٧	٢,٨٤	٢٩٨	٤-الاشتراك فى تحديد الاهداف الإرشادية على اساس المشاكل الفعلية الموجودة وبما يتفق مع السياسة الزراعية.
١.٤٥١	٩٠,٣	٢,٧١	١٤٩	٩٤,٧	٢,٨٤	١٤٢	٩٢,٣	٢,٧٧	٢٩١	٥-الاشتراك فى تحليل الحقائق وإرجاعها إلى مسبباتها .
١.٩٠٢	٩٤,٧	٢,٨٤	١٥٦	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٦,٧	٢,٩	٢٠٤	٦-الاشتراك فى وضع خطة العمل لتحقيق الاهداف الإرشادية التى تتضمن : أ- تحديد جمهور المسترشدين المراد الوصول إليهم .
١.٧٥٥	٩٤,٧	٢,٨٤	١٥٦	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٦,٧	٢,٩	٢٠٤	ب- تحديد أماكن تنفيذ الأنشطة الإرشادية .
١.٥٣٩	٩٣,٣	٢,٨	١٥٤	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٥,٣	٢,٨٦	٢٠٠	ج- المساهمة فى تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة .
١,٦٤١	٩٣,٣	٢,٨	١٥٤	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٥,٣	٢,٨٦	٢٠٠	د- وضع جدول زمنى للقيام بالأنشطة .
٠,٠٧٢	٩٣,٣	٢,٨	١٥٤	٩٥,٣	٢,٨٦	١٤٢	٩٤,٣	٢,٨٢	٢٩٧	هـ-الاشتراك فى تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية .
١,١٥٩	٩١	٢,٧٣	١٥٠	٩٤,٧	٢,٨٤	١٤٢	٩٢,٧	٢,٧٨	٢٩٢	و-الاشتراك فى تحديد القائمين بعملية التعليم الإرشادى ودور كل منهم.
*٢,٢٧	٨٧,٣	٢,٦٢	١٤٤	٩٤,٧	٢,٨٤	١٤٢	٩٠,٧	٢,٧٢	٢٨٦	ز-الاشتراك فى تحديد أدلة التقدم الحادث .
**٢,٦٩٥	٨٦	٢,٥٨	١٤٠	٩٤,٧	٢,٨٤	١٤٢	٨٩,٧	٢,٦٩	٢٨٢	ح-الاشتراك فى تخصيص وتوزيع الميزانية على الأنشطة المختلفة
					١٢	٦	٦		٦	٧- توعية وحث المسترشدين على المشاركة فى تخطيط البرامج الإرشادية المهمة.**

* معنوى عند مستوى ٠,٠٥ . ** معنوى عند مستوى ٠,٠١ .

*** المهمة رقم (٧) اضافها مبحوثان من الخبراء الاكاديميين تحت بند أخرى تذكر.

جدول رقم (١٣) ترتيب المهام الارشادية المرتبطة بواجبى تنفيذ وتقييم برامج الارشاد الزراعى ، من وجهة نظر الباحثين ، وقيمة Z للفروق بين متوسطى درجات راي مجموعتى البحث فى اهمية المهام المدروسة

Z	الخبراء التنفيذيون			الخبراء الاكاديميون			اجمالي العينة			المهام
	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي العينة	
										تنفيذ البرامج الارشادية:
٠,٥	٩٨,٧	٢,٩٦	١٦٣	٩٩,٣	٢,٩٨	١٤٩	٩٩	٢,٩٧	٣١٢	١-توصيل حلول المشكلات إلى المسترشدين ومساعدتهم على تطبيقها .
٠,١٢٩	٩٧,٧	٢,٩٣	١٦١	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٧,٣	٢,٩٢	٣,٧	٢- تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الموصى بها .
١,٦٠٣	٩٥,٧	٢,٨٧	١٥٨	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٧	٢,٩١	٣,٦	٣- رفع المشكلات الإرشادية الزراعية الميدانية إلى المستوى الأعلى .
١,٨٦٩	٩٢	٢,٧٦	١٥٢	٩٦,٧	٢,٩	١٤٥	٩٤,٣	٢,٨٣	٢٩٧	٤- استخدام الطرق والعينات الإرشادية المناسبة .
٠,٠٢٣	٩٤	٢,٨٢	١٥٥	٩٤	٢,٨٢	١٤١	٩٤	٢,٨٢	٢٩٦	٥- المساهمة فى توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الإرشادية.
*١,٩٧٣	٨٣,٣	٢,٦٢	١٤٤	٩٤	٢,٨٢	١٤١	٩٠,٣	٢,٧١	٢٨٥	٦- اتخاذ قرار الاستعانة بالاختصاصيين.
										تقييم البرامج الارشادية:
٠,٦٦٦	٩٩,٣	٢,٩٨	١٦٤	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٩	٢,٩٧	٣١٢	١-تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية فى السجلات المعدة لذلك .
١,٠٤٢	٩٧	٢,٩١	١٦٠	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٧,٧	٢,٩٣	٣,٨	٢- تحديد معوقات تنفيذ البرنامج الإرشادى واقتراح سبل تذليلها .
١,١٩٨	٩٤,٧	٢,٨٤	١٥٦	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٦	٢,٨٨	٣,٢	٣- إعداد التقارير الدورية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى .
*٢,٥٤٣	٩٢,٧	٢,٧٨	١٥٣	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٥,٧	٢,٨٧	٣,١	٤-الاشتراك فى التقييم المرحلى والنهائى للبرامج الارشادية.
١,٣٩٧	٨٩,٧	٢,٦٩	١٤٨	٩٤	٢,٨٢	١٤١	٩١,٧	٢,٧٥	٢٨٩	٥-عرض نتائج التقييم على المسترشدين.

* معنوى عند مستوى ٠,٠٥ .

جدول رقم (١٤) ترتيب المهام الارشادية المرتبطة بواجب تنمية القادة الارشاديين المحليين طبقا لاهميتها، من وجهة نظر الباحثين وقيمة Z للفروق بين متوسطى درجات راي مجموعتى البحث فى اهمية المهام المدروسة

Z	الخبراء التنفيذيون			الخبراء الاكاديميون			اجمالي العينة			المهام
	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي	%	م	اجمالي العينة	
.,٣٤٧	٩٨,٣	٢,٩٥	١٦٢	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٨,٣	٢,٩٥	٢١٠	١-اكتشاف قادة الرأى بالقرية.
.,٩١١	٩٧	٢,٩١	١٦٠	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٧,٧	٢,٩٣	٢٠٨	٢-تحديد قادة الرأى المناسبين لآداء الأنشطة الإرشادية المختلفة.
*٢,٥٤٤	٩٣,٣	٢,٨	١٥٤	٩٨,٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٦	٢,٨٨	٣٠٢	٣-تطوير قادة الرأى وإمدادهم بما يلزم لتسهيل مهمتهم الإرشادية.
١,٠٤٣	٩٤	٢,٨٢	١٥٥	٩٦,٧	٢,٩	١٤٥	٩٥,٣	٢,٨٦	٢٠٠	٤-تعريف قادة الرأى بأهمية ومسئوليات القيادة.
*٢,٢٦٣	٩١,٧	٢,٧٥	١٥١	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٤,٣	٢,٨٣	٢٩٧	٥-الاشتراك فى إعداد وتنفيذ برامج تدريبية للقادة.
**٢,٦٤٣	٨٨,٣	٢,٦٥	١٤٦	٩٦	٢,٨٨	١٤٤	٩٢	٢,٧٦	٢٩٠	٦-متابعة وتقييم أنشطة القادة الإرشاديين المحليين .
١,٢١٨	٨٩,٧	٢,٦٩	١٤٨	٩٣,٣	٢,٨	١٤٠	٩١,٣	٢,٧٤	٢٨٨	٧-المشاركة فى حفز القيادات المحلية على التسابق الإنتاجى .

*معنوى عند ٠,٠٥

** معنوى عند ٠,٠١

جدول رقم (١٥) ترتيب المهام الارشادية المرتبطة بواجب توطيد العلاقات مع المنظمات المحلية، من وجهة نظر الباحثين ، وقيمة Z للفروق بين متوسطى درجات رأى مجموعتى البحث فى اهمية المهام المدروسة

Z	الخبراء التنفيذيون			الخبراء الاكاديميون			اجمالى العينة			المهام
	%	م	اجمالى	%	م	اجمالى	%	م	اجمالى العينة	
٠.٧١٢	٩٢,٧	٢,٧٨	١٥٣	٩٤,٧	٢,٨٤	١٤٢	٩٣,٧	٢,٨١	٢٩٥	١-التعاون مع المنظمات المحلية فى برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية.
١,٧٤٧	٨٩	٢,٦٧	١٤٧	٩٤,٧	٢,٨٤	١٤٢	٩١,٧	٢,٧٥	٢٨٩	٢-مشاركة العاملين بالمنظمات المحلية فى الأنشطة الإرشادية.
٣,٦.١*	٨٥	٢,٥٥	١٤٠	٩٧,٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٠,٧	٢,٧٢	٢٨٦	٣-الاشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية فى إعداد البرامج المتكاملة مع البرامج الإرشادية.
٢,٠٧٤*	٨٦,٧	٢,٦	١٤٣	٩٣,٣	٢,٨	١٤٠	٩٠	٢,٧	٢٨٣	٤-الاشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية فى متابعة البرامج المتكاملة الموضوعية بالقرية.
٢,٢١٨*	٨٣,٧	٢,٥١	١٣٨	٩١,٣	٢,٧٤	١٣٧	٨٧,٣	٢,٦٢	٢٧٥	٥-حضور اجتماعات رسمية مع العاملين بالمنظمات المحلية .
٢,٩٨٥**	٨١,٧	٢,٤٥	١٣٥	٩٢,٧	٢,٧٨	١٣٩	٨٧	٢,٦١	٢٧٤	٦-الاشتراك فى لجان مع العاملين بالمنظمات المحلية لحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والزراعية بالقرية.
١,٢.٤	٨٤,٣	٢,٥٣	١٣٩	٨٨,٧	٢,٦٦	١٣٣	٨٦,٣	٢,٥٩	٢٧٢	٧-توعية المسترشدين بالتطبيقات الزراعية المختلفة وشرح فوائدها .

*معنوى عند ٠.٠٥ .

** معنوى عند ٠.٠١ .

جدول رقم (١٦) ترتيب المهام الارشادية المرتبطة بواجب حفز المسترشدين وتشجيعهم، من وجهة نظر الباحثين ، وقيمة Z للفروق بين متوسطى درجات رأى مجموعتى البحث فى اهمية المهام المدروسة

Z	الخبراء التنفيذيون			الخبراء الاكاديميون			اجمالى العينة			المهام
	%	م	اجمالى	%	م	اجمالى	%	م	اجمالى العينة	
١,٤٦٢	٩٥	٢,٨٥	١٥٧	٩٠,٧	٢,٧٢	١٣٦	٩٣	٢,٧٩	٢٩٣	١-تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة.
٠,٥٤٤	٩١	٢,٧٣	١٥٠	٩٢,٧	٢,٧٨	١٣٩	٩١,٧	٢,٧٥	٢٨٩	٢-إقامة المسابقات بين المسترشدين لحفزهم على زيادة أنشطتهم الزراعية والتفوق فيها.
٠,٢٧١	٩١	٢,٧٣	١٥٠	٩٠	٢,٧	١٣٥	٩٠,٣	٢,٧١	٢٨٥	٣-تشجيع المسترشدين المتفوقين عن طريق الحوافز المادية والأدبية.

المراجع

- ١- الجمل ، محمود محمد عبد الله مصطفى ، بعض العوامل المؤثرة على كفاءة العمل الإرشادى الزراعى ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، ١٩٨٨ .
- ٢- السيد ، أحمد حبشى محمد ، دراسة فى بعض مشكلات العمل الإرشادى الزراعى فى محافظة الاسماعيلية ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة قناة السويس ، ١٩٩٣ .
- ٣- الشافعى ، مختار عماد (دكتور) ، نحو خصخصة الخدمة الإرشادية الزراعية ، فى ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالإشتراك مع مؤسسة فريد ريش ناومان الالمانية ، مؤتمر استراتيجىة العمل الإرشادى التعاونى الزراعى فى ظل سياسة التحرير الاقتصادى ، المركز المصرى الدولى للزراعة ، الدقى ، ٢٧-٢٨/١١/١٩٩٦ .
- ٤- العادلى ، احمد السيد (دكتور) ، أساسيات علم الإرشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة ، الاسكندرية ، ١٩٧٣ .
- ٥- الهوارى ، سيد محمود (دكتور) ، الإدارة : الاصول والاسس العلمية ، الطبعة الخامسة ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٧٣ .
- ٦- بدر ، حامد رمضان (دكتور) ، إدارة المنظمات - إتجاه شرطى ، دار القلم ، الكويت ، ١٩٨٢ .
- ٧- زهران ، يحيى على (دكتور) ، البرنامج الإرشادى الزراعى الاقليمى " مدخل رابطة البرنامج " ، معوقات إستخدام المعرفة الزراعية ، المؤتمر الأول للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية ، مركز الخدمات الإرشادية والاستشارات الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، ١٩-٢١ أكتوبر ١٩٩٣ .
- ٨- شربى ، فاطمة عبد السلام (دكتور) ، أداء المرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية ، فى ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالإشتراك مع مؤسسة فريد ريش ناومان الالمانية ، مؤتمر استراتيجىة العمل الإرشادى التعاونى الزراعى فى ظل سياسة التحرير الاقتصادى ، المركز المصرى الدولى للزراعة ، الدقى ، ٢٧-٢٨/١١/١٩٩٦ .
- ٩- عبده ، على عبد المجيد (دكتور) ، الاصول العلمية للإدارة - التنظيم ، الشركة المتحدة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٧٤ .
- ١٠- عمر ، احمد محمد (دكتور) ، الإرشاد الزراعى المعاصر ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
- ١١- كامل ، مصطفى مصطفى (دكتور) ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٦ .
- ١٢- مقلد ، اسماعيل صبرى (دكتور) ، دراسات فى الإدارة العامة مع بعض تحليلات مقارنة ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ١٩٧٣ .

AGRICULTURAL EXTENSION AGENT'S JOB DESCRIPTION IN EGYPT

MOHAMMED HUSSIEN MAZEN AND OUDA HEFENY OUDA

Agricultural Extension & rural Development Research Institute

Abstract

The main objective of this study was to make a full description in relation with agricultural extension agent's job including its organizational dependency; local management level of its practice, job ladder promotions; responsibilities, authorities ; and tasks related to it.

- The study population encompassed two groups of experts: academic experts who have Ph.D. in agricultural extension and work in different agricultural extension department of agricultural faculties, Agricultural extension and Rural Development Research Institute, a group of agricultural extension experts, executives working in the Ministry of Agriculture (undersecretaries of central administrations, general organizations and their departments of the central level) with their responsibilities of transferring knowledge and recommendations to the targeted groups.
- A Stratified random sample was drawn comprised about one third of the population (sample size = 105) respondents with 50 respondents represented the first group, 55 respondents represented the second group. A pretest written questionnaire and personal interviews were used in collecting the study data. Frequency tables, percentage, arithmetic means, z test, and chi-square were used in analyzing the data.
- It was found from the study findings that the majority of respondents' agreed on the following main elements in making description related to agricultural extension agent's job:
 1. Depending of the jobs organizationally to all the departments of agricultural administrations in districts with works focused on transferring recommendations to the targeted groups.
 2. consideration of village as the basic level of job practice;
 3. determination of job ladder as a standard for getting promotions in accordance with tenure and efficiency;
 4. necessity of providing authorities in deputy, as a way to enable those agricultural extension agents to accomplish per form their job responsibilities duties successfully;
 5. Different responsibilities assigned to agricultural extension agent's job were ranked, in a descending way, as: provide targeted groups with agricultural knowledge, technology, and ideas and enable them to absorb them, help the targeted groups to take adoption decision of those agricultural technological recommendations; and providing farmers with necessary services as a way to encourage them adopt agricultural recommendation;
 6. The tasks of agricultural extension agent's job that ware ranked in a descending way, as the following:

a) Planning of agricultural extension program:

Participation in studying the existing situation in the area, data collection in relation with the situation for building an extension program for it; participation in problem determination related to the area or village and the targeted groups' needs; participation in prioritizing problems that face farmers, participation in fact analysis and determining the causes; determination of targeted groups; determination of places where extension activities are carried out; participation in determining appropriate extension methods and aids; preparing a time table for conducting different activities, participation in determining the required extension materials in ordered to accomplish the extension objectives, and participation in determining those responsible for implementing agricultural extension education and role assigned for each of them.

b) Implementation of agricultural extension programs

Providing farmers with solution of their problems and enabling them to apply those solutions, creating awareness among farmers in relation with the resulted recommendations, raising different agricultural extension problems to higher levels; using appropriate agricultural extension methods and aids; and participating in providing proper conditions for implementing different agricultural extension activities.

c) Evaluation of agricultural extension programs

Recording data and field observations related to different agricultural extension activities in the assigned records, determining obstacles that block agricultural extension program and suggesting ways of overcoming them, preparing periodical reports regularly and raising them to the higher levels, and demonstrating findings to the targeted groups;

d) Developing local agricultural extension leaders:

Identifying village opinion leaders, selecting proper opinion leaders for performing different agricultural extension activities, create awareness among opinion leaders in relation with importance and responsibilities of leadership, and participating in motivating local leadership regarding production competition;

e) Strengthening relationship with local organizations:

Cooperating with local organizations in relation with its educational programs integrated with agricultural extension programs, participating with local organization's workers in different agricultural extension activities, and creating awareness among targeted groups regarding different agricultural organizations with explanation of their usefulness.

f) Encouraging and motivating targeted groups

Preparing agricultural extension office in order to work as a successful agricultural extension tool, increasing competition among targeted groups to activate targeted groups increase their agricultural activities, encouraging good targeted groups by providing them with financial and non-financial rewards.

The study recommended comprising the items approved by the majority of the expert respondents as a part of agricultural extension agent's job description.