

مواصفات المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي

محمد حسين مازن

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

المستخلص

استهدف البحث تحديد مواصفات المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي بما تتضمنه من تأهيل علمي، وتخصص مطلوب لاداء واجبات الوظيفة، وخبرة سابقة بالعمل المزرعي، وتدريب ما قبل الخدمة بمحتواه الرئيسي وما يجب ان يتسم أو يتصف به كل من يرشح لشغل هذه الوظيفة ليؤهله للتعامل مع المسترشدين بنجاح.

وقد تكونت شاملة البحث من خبراء الإرشاد الزراعي الذين يستطيعون تحديد هذه المواصفات، وهم مجموعتين: مجموعة الخبراء الأكاديميين من الحاصلين على درجة الدكتوراه في الإرشاد الزراعي ويعملون بأقسام الإرشاد الزراعي بكليات الزراعة، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، ومجموعة الخبراء التنفيذييين بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي من رؤساء الإدارات المركزية والقطاعات والهيئات العامة وأقسامها على المستوى المركزي والتي تتضمن أنشطتها معلومات وتوصيات يجب تعليمها للمسترشدين. وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية اشتملت على ما يقرب من ثلث المجموع الإجمالي للشاملة، حيث بلغ عدد المبحوثين ١٠٥ مبحوثاً، منهم ٥٠ مبحوثاً من المجموعة الأولى، و٥٥ مبحوثاً من المجموعة الثانية. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية، واستخدم في عرضها وتحليلها العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، واختبار (Z)، ومعامل التطابق النسبي ومعامل التوافق.

وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

- ١- اتفاق غالبية المبحوثين على البنود التالية كمواصفات للمرشحين لوظيفة المرشد الزراعي:
 - الحصول على مؤهل زراعي عال كحد أدنى .
 - عدم اشتراط تخصص زراعي بعينه وأن كانت هناك أفضلية نسبية لتخصص الإرشاد الزراعي.
 - وجود خبرة سابقة بالعمل المزرعي.
 - التعرض لتدريب ما قبل الخدمة قبل ممارسة واجبات الوظيفة الإرشادية وأن يتركز هذا التدريب بصفة اساسية على اكتساب المهارات الإرشادية اللازمة لممارسة الوظيفة.
 - توفر الصفات والسمات التالية مرتبة تنازلياً طبقاً لأهميتها: الصدق - الثقة بالنفس - الأمانة العلمية - الدافعية العالية للإنجاز - الوفاء بالوعود - الاتجاهات

الإيجابية نحو المسترشدين- ضبط النفس- الاستعداد للاشتراك فى خدمة الآخرين
 - المرونة - التواضع - اللطف- نقد الذات- النشأة الريفية.
 ٢- يفضل عند تقدير المواصفات والسمات السابقة لدى المرشحين لوظيفة المرشد
 الزراعى الجمع بين الطرق الثلاث المدروسة وهى : المقابلات الشخصية
 والاختبارات النفسية، ثم وضع الموظف فترة تحت الاختبار للتأكد من توفر
 الصفات والسمات المطلوبة لدى المرشحين لتلك الوظيفة .
 وقد اوصى البحث بتضمين البنود التى اتفقت عليها مجموعتى الخبراء
 المبحوثين استمارة تحليل وظيفة المرشد الزراعى بالجزء المتعلق بمواصفات
 المرشحين لشغل هذه الوظيفة والالتزام بهذه المواصفات عند التعيين.

المقدمة والمشكلة

تعد وظيفة المرشد الزراعى الدعامة الرئيسية للتنظيم الإرشادى، لما تتضمنه من مسئوليات
 وواجبات تعليمية وتنموية تتطلب عددا كبيرا من الأدوار المتوقع أداءها من قبل شاغلى هذه
 الوظيفة ، ولما تتميز به من تنوع فى الأفراد والجماعات والجماهير الذين يتم التعامل معهم من
 خلالها كمسترشدين، وبما يستهدف من القيام بواجباتها من تحقيق تغييرات سلوكية واقتصادية
 واجتماعية مرغوبة فى المجتمعات الريفية، وما يواجه تنفيذ هذه الواجبات من ظروف بيئية ليست
 سهلة، وما يتطلبه ذلك من وقت وجهد. ومن ثم فإن وظيفة المرشد الزراعى تحتاج إلى أشخاص
 تتوفر لديهم مجموعة من الخصائص والصفات والخبرات ، ولديهم التأهيل المناسب، بما يمكنهم من
 القيام بواجبات هذه الوظيفة بطريقة تميزهم عن غيرهم من الزراعيين، ويعطيهم القدرة على الخلق
 والابتكار ومقابلة المشكلات المتغيرة والظروف الصعبة، ويكسبهم قدرات ومهارات مطلوبة لهذه
 الوظيفة بعينها، فليس كل فرد صالحا لان يكون مرشدا أو موجهها، ولا يصلح أى فرد أن يكون مؤثرا أو
 قائدا اجتماعيا ويستمتع اليه كل من خاطبه (٦ : ٦٠) ، ولذلك فإن المرشد الزراعى يعرف بأنه
 "الشخص الواعى عمليا واجتماعيا، والقادر على تغيير سلوك الغير متحملا مسئولية هذا التغيير
 أمام المجتمع" (٨ : ٢١٥)

من هذا المنطلق فقد أكدت الكتابات والدراسات السابقة على هذه المواصفات:

فمن حيث التأهيل الدراسى أجمع كل من "سامى" (٥ : ٢٢٥-٢٢٧) ، و"عمر وزملاؤه" (٨ : ١٣-١٤) ،
 و"الخولى والشاذلى وشادية فتحي" (٢ : ١٦٩) ، و"اوكلى وجافورت" (٤ : ١٠٠) ، و"سوانسون-Swan
 son" على ضرورة أن يتضمن التأهيل الدراسى للمرشدين الزراعيين أنواعا من المعارف لاتتحقق الا
 من خلال إعداد أكاديمى ، بما يعنى ضرورة حصول المرشد الزراعى على مؤهل زراعى عالى كحد أدنى
 لممارسة واجبات وظيفته. أما من حيث التخصص فقد كان المنهج الكلاسيكى فى إعداد المرشدين
 الزراعيين يركز على تزويد الطالب بمقررات ودراسة عامة تتعلق بالزراعة والاقتصاد المنزلى
 والعلوم الاجتماعية مع الابتعاد عن التخصص ما أمكن بحجة أن الطالب سيتعرض للتخصص خلال

التدريب أثناء الخدمة أو في مرحلة الدراسات العليا، ولكن المنهج الحديث أكد على ان وظيفة المرشد الزراعي تتطلب حصول المرشد الزراعي على مهارات محددة يستفيد منها في التطبيق العملي ومن هنا قامت الدعوة إلى التخصص (٨ : ٢٠٨-٢١٠) ، كما أخذت عمليات ومناهج تدريب ما قبل الخدمة أهمية كبيرة في إعداد وتأهيل المرشدين الزراعيين (٧ : ٢٥٩) ، وكذلك أشار "عمر" (٧ : ٢٤٩) إلى ضرورة توافر خبرة سابقة بالعمل الزراعي لدى المرشدين الزراعيين. ومن حيث الصفات والسمات التي يجب ان تتوفر في المرشدين الزراعيين فقد وردت بكتابات كل من "عمر" (٧ : ٧٨-٧٩) ، و"عمر وزملاؤه" (٨ : ٢٠-٢١) ، و"الزولى وزميلاه" (٢ : ١٦٤-١٦٥) و"العادلي" (٢ : ١٨٨) ، و"جافورت وأوكلي" (٤ : ١٠٢) ، و"كلسي وهيرن" (١١ : ٢١-٣٧) ، ودراسة "فريد" (٩ : ٤-٥). ولعل من أكثر هذه السمات والصفات تواترا في الكتابات السابقة: الصدق، والثقة بالنفس، والدافعية العالية للإنجاز، والوفاء بالوعود، والاتجاهات الإيجابية نحو المسترشدين، وضبط النفس، والإستعداد للاشتراك في خدمة الآخرين، والمرونة، والتواضع، واللطف، ونقد الذات، والنشأة الريفية.

ورغم كل هذه الأهمية لمواصفات الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي إلا ان الواقع الفعلي لمواصفات المرشدين الزراعيين في مصر يشير الى ان تلك المواصفات لم تؤخذ في الاعتبار عند تعيينهم، حيث أوضح عمر (٧ : ٢٥٢) ان معظم المرشدين الزراعيين في غالبية الدول العربية يقع تأهيلهم في الفئة الأقل من البكالوريوس، كما أكد "قشطة" على ذلك بالنسبة لمصر (١٠ : ٣١) ، مما يشير الى ان اعتبارات التأهيل التعليمي والتخصصي وتدريب ما قبل الخدمة لا يعتد بها عند الترشيح لوظيفة المرشد الزراعي. كذلك لا تتضمن شروط تعيين المرشدين الزراعيين في مصر ان يكون لديهم خبرة سابقة بالعمل الزراعي، أو أن تتوفر لديهم سمات أو صفات معينة مطلوبة للنجاح في ممارسة واجبات هذه الوظيفة، مما يدفع للتساؤل حول ماهية هذه المواصفات وماهى درجة أهميتها وكيفية تقديرها من وجهة نظر القائمين على العمل الإرشادي في مصر كخبراء تنفيذيين، ودرجة اتفاقهم مع الخبراء الأكاديميين بهذا الخصوص، ولذلك أجريت هذه الدراسة لتحديد المواصفات المتفق عليها، وإقرارها في نماذج تحليل وظيفة المرشد الزراعي في الفرع المتعلق بمواصفات شاغلي الوظيفة Person Specification.

أهداف البحث

تأسيسا على ما سبق فقد تحددت أهداف البحث فيما يلي :

- ١- تحديد التأهيل التعليمي اللازم لشغل وظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر الباحثين.
- ٢- تحديد التخصص المناسب لشغل وظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر الباحثين.
- ٣- التعرف على آراء الباحثين في اشتراط وجود سابق خبرة بالعمل الزراعي لدى الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي.
- ٤- التعرف على آراء الباحثين في اشتراط التدريب قبل الخدمة للمرشحين لوظيفة المرشد الزراعي.

- ٥- تحديد مجالات التدريب قبل الخدمة التي يجب ان يتعرض لها الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين.
- ٦- تحديد الصفات والسمات الواجب توفرها لدى الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين.
- ٧- تحديد طرق تقدير الصفات والسمات المطلوب توفرها لدى الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين.
- ٨- اختبار معنوية الفروق بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بتحديدهم لبنود مواصفات الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي.

الفروض البحثية

ولتحقيق الأهداف السابقة أمكن وضع الفروض البحثية التالية:

- ١- يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في التأهيل التعليمي اللازم للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي.
- ٢- يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في التخصص المناسب للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي.
- ٣- يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في ضرورة وجود خبرة سابقة بالعمل المزرعي لدى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي.
- ٤- يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في ضرورة تعرض المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي الى تدريب ما قبل الخدمة.
- ٥- توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات إستجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مجال من مجالات تدريب ما قبل الخدمة لشغل وظيفة المرشد الزراعي وهذه المجالات هي: التدريب لاكتساب المهارات الارشادية اللازمة لممارسة الوظيفة - التدريب لاكتساب المهارات الزراعية التي يستلزمها مجال ممارسة الوظيفة - التدريب للتعرف على المهارات الادارية اللازمة لممارسة الوظيفة.
- ٦- يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في ضرورة توفر صفات وسمات معينة في المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي.
- ٧- توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات إستجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل صفة أو سمة من الصفات أو السمات التي يجب توفرها في المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي وهذه الصفات أو السمات هي: الصدق - الثقة بالنفس - الامانة العلمية - الدافعية العالية للانجاز - الوفاء بالوعود - الاتجاهات الايجابية نحو المسترشدين - ضبط النفس - الاستعداد للاشتراك في خدمة الاخرين - المرونة - التواضع - اللطف - نقد الذات - الشثة الريفية.

٨- يوجد اختلاف بين مجموعتي الباحثين فيما يتعلق بأرائهما في نوع الطريقة او الطرق التي يلزم إستخدامها لتقدير الصفات والسمات الواجب توفرها في المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى.

الطريقة البحثية

أ- الشاملة والعينة :

تكونت شاملة البحث من الخبراء الإرشاديين الذين يمكن الاعتماد على آرائهم فى تحديد المواصفات المطلوبة فى الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى. وقد تألفت من مجموعتين : المجموعة الاولى وهم الحاصلون على درجة الدكتوراه فى الإرشاد الزراعى من أعضاء هيئة التدريس بأقسام الإرشاد الزراعى بكليات الزراعة، وأعضاء هيئة البحوث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية بمركز البحوث الزراعية . والمجموعة الثانية هم الخبراء التنفيذيين بوزارة الزراعة وإستصلاح الأراضى من رؤساء الإدارات المركزية والقطاعات والهيئات العامة وأقسامها على المستوى المركزى ، والتي يشتمل عملها على معلومات وتوصيات يجب تعليمها للمسترشدين.

وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية يبلغ عددها ١٠٥ مبحوثا بما يعادل حوالى ٢٢٪ من إجمالى الشاملة / منهم ٥٠ مبحوثا من الخبراء الأكاديميين، و ٥٥ مبحوثا من الخبراء التنفيذيين .

ب-تجميع وتحليل البيانات :

جمعت بيانات البحث بالمقابلة الشخصية بإستخدام إستمارة إستبيان تم اختبارها مبدئيا، وإجراء التعديلات اللازمة بحيث أصبحت صالحة لجمع البيانات ، وقد تضمنت فى شكلها النهائى بعض البنود التى توفر الاجابة عليها تحقيق أهداف البحث وذلك على النحو التالى: المؤهل التعليمى الواجب الحصول عليه للترشيح لوظيفة المرشد الزراعى(بند رقم١) ، والتخصص المناسب لشغل الوظيفة (بند رقم٢)، وذلك من خلال الاختيار من متعدد مع السماح بأكثر من إستجابة عند اختيار التخصص المناسب ، واشتراط توفر خبرة سابقة بالعمل المزرعى إضافة الى المؤهل لشغل الوظيفة (بند رقم ٣) ، واشتراط التعرض لتدريب ما قبل الخدمة (بند رقم ٤) من خلال الموافقة وعدم الموافقة، وتحديد أهمية مجالات تدريب ما قبل الخدمة (بند رقم ٥) ، واشتراط توافر صفات وسمات معينة لدى الأشخاص المرشحين للوظيفة من خلال الموافقة وعدم الموافقة، وماهية هذه الصفات ودرجة أهميتها (بند رقم ٦)، ولما كان تقدير المواصفات المبينة بالأهداف من الاول إلى الخامس متضمنا فى طريقة تحقيقها، فقد تم الاكتفاء بتحديد طرق تقدير الصفات والسمات (بند رقم ٧) من خلال الاختيار من متعدد مع السماح بأكثر من إستجابة . وقد تم معالجة البيانات كميًا وإحصائيًا على النحو التالى: فيما يتعلق بالإستجابات الخاصة بأهمية مجالات التدريب المبدئى، وأهمية المواصفات والسمات طبقا لدرجة أهميتها (هام - هام الى حد ما - غير هام) أعطيت درجات مقابلة

(٢، ١، ٢) على الترتيب ، وتم حساب متوسطات درجات الأهمية والأهمية النسبية لها. ثم استخدم اختبار "Z" لاختبار معنوية الفروق بين متوسطات درجات إستجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأهمية كل مجال من مجالات التدريب، وكل سمة أو صفة مطلوبة في الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي لإستبعاد المجالات والسمات أو الصفات ذات الفروق المعنوية بين متوسطي درجات إستجابات مجموعتي المبحوثين لأهميتها وإستبقاء ما تم الاتفاق على أهميته بين المجموعتين . أما فيما يتعلق بالتأهيل التعليمي اللازم لشغل الوظيفة، والتخصص المناسب لها، واشتراط سابق خبرة بالعمل المزرعي لشغل الوظيفة ، واشتراط التعرض لتدريب ما قبل الخدمة واشتراط توفر بعض الصفات والسمات في الأشخاص المرشحين لشغل الوظيفة ، والطريقة أو الطرق الأنسب لتقدير هذه الصفات والسمات ، فقد تم حساب تكرارات الإستجابات ، ثم تطبيق اختبار التطابق النسبي على الإستجابات الأكثر تكرارا ، والإستقرار على الاختبارات الأكثر تكرارا وتميز بتطابق نسبي كبير كمحددات لهذه البنود.

النتائج

أولاً: التأهيل التعليمي اللازم للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي :

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (١) فيما يتعلق بالتأهيل التعليمي اللازم للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر الخبراء المبحوثين ما يلي :

أوضح اكثر من أربعة أخصائى المبحوثين (٩، ٨١٪) ضرورة الحصول على مؤهل عال ، بينما اشترط ما يزيد على عشر المبحوثين (٤، ١١٪) أن يكون التأهيل بعد درجة البكالوريوس بإتمام مرحلة من مراحل الدراسات العليا، بينما اكتفت نسبة قليلة من المبحوثين (٨، ٣٪) بالمؤهل المتوسط، يلي ذلك المؤهل فوق المتوسط فى رأى نسبة قدرها ٢،٩٪ من المبحوثين، بما يشير الى ان غالبية قدرها ٩٣،٢٪ من المبحوثين ترى ان المرشد الزراعي يجب ان يكون حاصلًا على مؤهل عال على الأقل كحد ادنى لممارسة هذه الوظيفة ، وبحساب X^2 للتطابق النسبي بين آراء المبحوثين بخصوص اعلى الاختيارات وهو الحصول على مؤهل عال وجد ان قيمته = ٠.٠١ وهى غير معنوية (جدول رقم ٢) ، وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائى القائل "لا يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بآرائهما فى التأهيل التعليمي اللازم للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي" بما يشير الى عدم وجود اختلاف بين مجموعتي المبحوثين ، ان هناك تطابقا بينهما فى ضرورة الحصول على مؤهل عال كحد ادنى لشغل هذه الوظيفة.

ثانياً: التخصص المناسب للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي:

بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) فيما يتعلق بالتخصصات المناسبة للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي وفقا لإستجابات إجمالى المبحوثين ان مايقرب من نصف إستجابات

المبحوثين (٤٨,٩٢٪) تتضمن تفضيل التخصص الإرشادي ، بينما حصلت الشعبة العامة على حوالى خمس إستجابات المبحوثين (٢٠,٨٦٪) ، ثم التخصص الفنى مع دراسات عليا فى الإرشاد الزراعى بنسبة (١٧,٩٩٪) من إجمالى عدد الإستجابات ، يلى ذلك التخصص الفنى بنسبة ٧,١٩٪ من إجمالى عدد الإستجابات ، هذا بالإضافة الى نسبة قدرها ٥,٠٤٪ من إجمالى عدد الإستجابات رات بكفاية المؤهل المتوسط وفوق المتوسط لشغل هذه الوظيفة، بما يشير الى ان حوالى ثلثى عدد الإستجابات (٦٦,٩١٪) تفضل التخصص الإرشادي بمفرده أو مقرونا بالتخصص الفنى .

وبحساب قيمة (٢كا) للتطابق النسبى بين آراء مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بتفضيل التخصص الإرشادي لدى الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى بلغت ٨,٧٧٥٦ وهى معنوية عند مستوى ٠,٠٠١ (جدول رقم ٤)، وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى القائل " لا يوجد اختلاف بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما فى التخصص المناسب للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى". كما انه بحساب قيمة معامل التطابق النسبى بين آراء مجموعتى المبحوثين لتحديد قوة التطابق أو الاقتران فقد بلغت ٠,٢٤٢٧ . مما يعنى وجود اختلاف بين مجموعتى المبحوثين وبالتالي عدم التطابق بينهما فيما يتعلق بالتخصص المناسب للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى .

وذلك يشير الى ان المبحوثين لايشترطون تخصصا بعينه لشغل هذه الوظيفة وان كانت هناك أفضلية نسبية للتخصص الإرشادي.

ثالثا : الخبرة السابقة فى العمل المزرعى :

افادت النتائج الواردة بالجدول رقم(٥) ان غالبية المبحوثين (٨٥,٧٪) تفضل وجود خبرة سابقة فى العمل المزرعى لدى الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعى، بينما اجاب ١٤,٣٪ من مجموع المبحوثين بان هذه الوظيفة لاتتطلب خبرة سابقة بالعمل المزرعى، هذا وقد بلغت قيمة (٢كا) للتطابق النسبى بين آراء مجموعتى المبحوثين بهذا الشأن ٠,٤٠٧ . وهى غير معنوية (جدول رقم ٦) وبذلك لايمكن رفض الفرض الإحصائى القائل " لا يوجد اختلاف بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما فى ضرورة وجود خبرة سابقة بالعمل المزرعى لدى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى". بما يعنى عدم وجود اختلاف بين مجموعتى المبحوثين . اى ان هناك تطابقا بينهما فى ضرورة وجود خبرة سابقة فى العمل المزرعى لممارسة هذه الوظيفة وعلى ذلك فإنه يمكننا القول بان وظيفة المرشد الزراعى تتطلب وجود خبرة سابقة بالعمل المزرعى لدى المرشحين لوظيفة المرشد الزراعى لمزاومتها بنجاح.

رابعاً: تدريب ما قبل الخدمة اللازم لشغل وظيفة المرشد الزراعي

أ- فيما يتعلق بضرورة تعرض المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي الى تدريب ما قبل الخدمة:

بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) ان الغالبية العظمى للمبحوثين (٩٨.١٪) يؤكدون على ضرورة تعرض المرشحين لشغل وظيفة مرشد زراعي الى تدريب ما قبل الخدمة، وقد بلغت قيمة (٢٤ك) للتطابق النسبي بين آراء مجموعتي البحث بهذا الخصوص ١,٨٥٢ وهي غير معنوية (جدول رقم ٨) ، وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل "لا يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في ضرورة تعرض المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي الى تدريب ما قبل الخدمة". بما يعنى عدم وجود اختلاف بين مجموعتي المبحوثين ، اي ان هناك تطابقاً بينهما في ضرورة تعرض المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي لهذا النوع من التدريب قبل ممارستهم لواجبات وظيفتهم الإرشادية.

ب- فيما يتعلق بمجالات تدريب ما قبل الخدمة المقترحة قبل البدء في وظيفة المرشد الزراعي :

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٩) أن مجالات التدريب المدروسة جاءت مرتبة طبقاً لأهميتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين على النحو التالي : التدريب لاكتساب المهارات الإرشادية اللازمة لممارسة الوظيفة بأهمية نسبية قدرها (٩٦٪) - التدريب لاكتساب المهارات الزراعية التي يستلزمها مجال ممارسة الوظيفة بأهمية نسبية قدرها (٩٢.٧٪) - التدريب للتعرف على المعلومات الادارية اللازمة لممارسة الوظيفة بأهمية نسبية قدرها (٧٦.٧٪) ، وبحساب قيمة "Z" بين متوسطى درجات إستجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمجالات المقترحة لتدريب ما قبل الخدمة وجدت معنوية عند مستوى ٠.٠٥ . بخصوص التدريب لاكتساب المهارات الزراعية التي يستلزمها مجال ممارسة الوظيفة، ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ . بخصوص التدريب على المعلومات الادارية اللازمة لممارسة الوظيفة، وبذلك يمكن رفض الفرض لإحصائي القائل "لا توجد فروق معنوية بين متوسطى درجات إستجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مجال من مجالات تدريب ما قبل الخدمة لشغل وظيفة المرشد الزراعي وهذه المجالات هي: التدريب لاكتساب المهارات الإرشادية اللازمة لممارسة الوظيفة - التدريب لاكتساب المهارات الزراعية التي يستلزمها مجال الوظيفة- التدريب للتعرف على المهارات الادارية اللازمة لممارسة الوظيفة." فيما يتعلق بالجزئين الثانى والثالث ، بينما لا يمكن رفضه بالنسبة للجزء الاول منه. وتشير هذه النتائج الى اتفاق مجموعتي المبحوثين على ضرورة تدريب المرشحين لهذه الوظيفة قبل الخدمة لاكتساب المهارات الإرشادية اللازمة لممارسة الوظيفة قبل قيامهم ببدء واجبات وظيفتهم الإرشادية، بينما لم تتفق اراؤهما فيما يتعلق بأهمية التدريب لاكتساب المهارات الزراعية ، والتعرف على المعلومات الادارية.

هذا وقد أضاف بعض أفراد العينة البحثية المجالات التالية للتدريب مرتبة طبقاً لأهميتها من وجهة نظرهم على النحو التالي:

- ١- التدريب على استخدام الحاسب الالى وبرامج النظم الخبيرة.
- ٢- التدريب على استخدام تقنيات وسائل التعليم والاتصال الحديثة.
- ٣- التدريب على العلاقات العامة .
- ٤- التدريب على تنفيذ وإدارة المشروعات الصغيرة.
- ٥- التدريب على المجالات الإرشادية الحديثة المتمثلة فى : تسويق المنتجات الزراعية ، وحماية البيئة، وترشيد استخدام مياه الري.
- ٦- التدريب على التنسيق مع المنظمات الريفية المحلية.

خامساً: الصفات والسّمات المطلوب توفرها فى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى وطرق تقديرها :

أ- فيما يتعلق بضرورة توافر صفات وسمات معينة لدى الأشخاص المرشحين للوظيفة :

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (١٠) أن الغالبية العظمى للمبحوثين (٩٩.١٪) يرون بضرورة توفر صفات وسمات معينة فى الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى، وبحساب قيمة (٢١ك) للتطابق النسبى بين آراء مجموعتى المبحوثين بخصوص ضرورة توافر هذه الصفات والسّمات بلغت ٠.٩١٨ . وهى غير معنوية (جدول رقم ١١) وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائى القائلى لا يوجد اختلاف بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بآرائهما فى ضرورة توفر صفات وسمات معينة فى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى . بما يعنى عدم وجود اختلاف بين مجموعتى المبحوثين . أى ان هناك تطابقاً بينهما فى ضرورة توافر صفات وسمات بعينها لدى الأشخاص المرشحين لهذه الوظيفة ومن ثم ضرورة مراعاة ذلك عند اختيارهم.

ب- ماهية الصفات والسّمات المطلوب توفرها فى الأشخاص المرشحين للوظيفة :

أوضحت النتائج أن الصفات والسّمات المطلوب توفرها فى الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى تترتب طبقاً لأهميتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين على النحو التالى (جدول رقم ١٢) الصبر - الثقة بالنفس - الامانة العلمية - الدافعية العالية للانجاز . الوفاء بالوعد - الاتجاهات الإيجابية نحو المسترشدين - ضبط النفس - الاستعداد للاشتراك فى خدمة الآخرين - المرونة - التواضع - اللطف - نقد الذات - النشأة الريفية . هذا وبحساب قيمة "Z" المحسوبة بين متوسطات درجات إستجابات مجموعتى المبحوثين لأهمية جميع الصفات والسّمات المدروسة كانت غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (جدول رقم ١٢) وبهذا لا يمكن رفض الفرض الإحصائى القائلى لا يوجد فروق معنوية بين متوسطى درجات إستجابات مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق

بدرجة أهمية كل صفة أو سمة من الصفات أو السمات والتي يجب توفرها في المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي وهذه الصفات أو السمات هي: الصدق - الثقة بالنفس - الامانة العلمية - الدافعية العالية للانجاز - الوفاء بالوعود - الاتجاهات الايجابية نحو المرشدين - ضبط النفس - الاستعداد للاشتراك في خدمة الاخرين - المرونة - التواضع - اللطف - نقد الذات - النشأة الريفية. مما يشير الى ضرورة اخذ درجة توفر هذه الصفات والسمات في الاعتبار في الأشخاص المرشحين لهذه الوظيفة.

ج- طرق تقدير الصفات والسمات المطلوب توفرها في المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي:

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١٢) ان طرق تقدير الصفات والسمات المطلوب توفرها في الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي (ممثلة في الاختبارات النفسية ، والمقابلات الشخصية، ووضع الموظف فترة تحت الاختبار للتأكد من توفر السمات المطلوبة فيه) منفردة أو مجتمعة في صورة طريقتين أو أكثر تترتب تنازلياً طبقاً للنسبة المئوية للمبحوثين الذين رأوا بأفضلية إستخدامها على النحو التالي:

ذكر ما يفوق خمسي عدد المبحوثين (٤١٪) ضرورة إستخدام الطرق الثلاثة على التوالي ، بينما أوضح ما يزيد على خمس المبحوثين (٢١,٩٪) بإمكانية الاكتفاء بالمقابلة الشخصية ، وأيد (١٧,١٪) من المبحوثين الجمع بين المقابلات الشخصية ووضع الموظف فترة تحت الاختبار ، ورأى ١٠,٥٪ من مجموع المبحوثين بأفضلية الاقتصار على وضع الموظف فترة تحت الاختبار ، وأفاد ٥,٧٪ من إجمالي العينة بضرورة الجمع بين الاختبارات النفسية والمقابلات الشخصية ، واقتصر ١,٩٪ من مجموع المبحوثين على إستخدام الاختبارات النفسية فقط ، ورأى ٠,٩٥٪ من إجمالي المبحوثين بالجمع بين الاختبارات النفسية ووضع الموظف فترة تحت الاختبار . هذا بالإضافة الى رأى واحد يمثل ٠,٩٥٪ من إجمالي المبحوثين تضمن انه لاجابة لإستخدام طرق لتقدير هذه الصفات أو السمات لعدم أهميتها ، وقد بلغت قيمة (كا) للتطبيق النسبي بين آراء مجموعتي المبحوثين بخصوص تقدير هذه المواصفات والسمات بإستخدام هذه الطرق الثلاثة مجتمعة ٣,٢٣١ وهي غير معنوية (جدول رقم ١٤) وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا يوجد اختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في نوع الطريقة أو الطرق التي يلزم إستخدامها لتقدير الصفات والسمات الواجب توفرها في المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي " . بما يعنى عدم وجود اختلاف بين مجموعتي المبحوثين، أى ان هناك تطابقاً بينهما في الطرق الواجب استخدامها لتقدير هذه الصفات أو السمات . وتشير هذه النتائج الى أفضلية الجمع بين جميع طرق تقدير هذه الصفات والسمات في الأشخاص المرشحين لوظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين.

التوصيات

ضرورة أخذ المواصفات التي أسفرت نتائج البحث عن اتفاق مجموعتي البحث عليها في الاعتبار ومراعاة انطباقها على المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي وتضمينها بقائمة تحليل وظيفة المرشد الزراعي بالفرع المتعلق بمواصفات المرشحين لشغل الوظيفة وذلك على النحو التالي:

- ١- الحصول على مؤهل زراعي عالي على الأقل.
- ٢- تقبل جميع التخصصات الزراعية ويفضل التخصص الإرشادي الزراعي.
- ٣- وجود خبرة سابقة بالعمل المزرعي.
- ٤- التعرض لتدريب ما قبل الخدمة الذي يجب ان يتضمن بصفة أساسية التدريب لاكتساب المهارات الإرشادية اللازمة لممارسة الوظيفة.
- ٥- توفر الصفات والسمات التالية في المرشحين (مع التأكد من ذلك بأكثر من طريقة): الصبر - الثقة بالنفس - الأمانة العلمية - الدافعية العالية للإنجاز - الوفاء بالوعود - الاتجاهات الإيجابية نحو المسترشدين - ضبط النفس - الاستعداد للاشتراك في خدمة الآخرين - المرونة - التواضع - اللطف - نقد الذات - النشأة الريفية.

جدول رقم (١)

توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم فى التأهيل التعليمى اللازم لشغل وظيفة المرشد الزراعى

المؤهل	التكرار	%
مؤهل عال	٨٦	٨١.٩
دراسات عليا	١٢	١١.٤
مؤهل متوسط	٤	٣.٨
مؤهل فوق المتوسط	٣	٢.٩
الاجمالى	١٠٥	١٠٠

جدول رقم (٢)

التطابق النسبى بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بارائهما فى التأهيل التعليمى اللازم للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى

مجموعتى المبحوثين	المؤهل العال	المؤهلات الاخرى	المجموع
الخبراء الاكاديميين	٤١	٩	٥٠
الخبراء التنفيذيين	٤٥	١٠	٥٥
المجموع	٨٦	١٩	١٠٥

$$X^2 = 1 \dots$$

$$X^2 \text{ عند } 0.05 \text{ ودرجة حرية واحدة} = 3.841$$

جدول رقم (٣)

ترتيب التخصصات المناسبة للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي
طبقاً لتكرارات إستجابات المبحوثين

التخصص		الخبراء الأكاديميين		الخبراء التنفيذيين		إجمالي العينة	
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢٨	٦٣,٤٣	٣٠	٣٧,٩٧	٦٨	٤٨,٩٢		
٥	٨,٣٣	٢٤	٣٠,٣٨	٢٩	٢٠,٨٦		
١٧	٢٨,٣٣	٨	١٠,١٣	٢٥	١٧,٩٩		
-	-	١٠	١٢,٦٦	١٠	٧,١٩		
-	-	٧	٨,٨٦	٧	٥,٠٤		
٦٠	١٠٠	٧٩	١٠٠	١٣٩	١٠٠		

عدد أفراد العينة ١٠٥ مبحوث

جدول رقم (٤)

التطابق النسبي بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما في التخصص المناسب
للمرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي

مجموعتي المبحوثين	التخصص الإرشادي	التخصصات الأخرى	المجموع
الخبراء الأكاديميين	٢٨	٢٢	٦٠
الخبراء التنفيذيين	٣٠	٤٩	٧٩
المجموع	٦٨	٧١	١٣٩

$$8,7706 = \chi^2$$

$$\chi^2 \text{ عند } 0,05 \text{ ودرجة حرية واحدة} = 3,841$$

$$\chi^2 \text{ عند } 0,01 \text{ ودرجة حرية واحدة} = 6,635$$

جدول رقم (٥)

توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم فيما يتعلق بضرورة وجود خبرة سابقة بالعمل الزراعي لدى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي

المؤهل	التكرار	%
تتطلب سابق خبرة بالعمل الزراعي	٩٠	٨٥,٧
لا تتطلب سابق خبرة بالعمل الزراعي	١٥	١٤,٣
الإجمالي	١٠٥	١٠٠

جدول رقم (٦)

التطابق النسبي بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بآرائهما في ضرورة وجود خبرة سابقة بالعمل الزراعي لدى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي

مجموعتي المبحوثين	ضرورية	غير ضرورية	المجموع
الخبراء الاكاديميين	٤٤	٦	٥٠
الخبراء التنفيذيين	٤٦	٩	٥٥
المجموع	٩٠	١٥	١٠٥

$$X^2 = ٤.٧$$

$$X^2 \text{ عند } ٠.٠٥ \text{ ودرجة حرية واحدة} = ٣.٨٤١$$

جدول رقم (٧)

توزيع الباحثين وفقا لآرائهم فيما يتعلق بضرورة تعرض المرشحين لشغل
وظيفة المرشد الزراعي لتدريب ما قبل الخدمة

المؤهل	التكرار	%
يجب التعرض لتدريب ما قبل الخدمة	١.٣	٩٨,١
لا يجب التعرض لتدريب ما قبل الخدمة	٢	١,٩
الإجمالي	١.٥	١٠٠

جدول رقم (٨)

التطابق النسبي بين مجموعتي الباحثين فيما يتعلق بأرائهما في ضرورة تعرض
المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي لتدريب ما قبل الخدمة

مجموعتي الباحثين	ضروري	غير ضروري	المجموع
الخبراء الاكاديميين	٥٠	-	٥٠
الخبراء التنفيذيين	٥٣	٢	٥٥
المجموع	١٠٣	٢	١٠٥

$$X^2 = 1,803$$

$$X^2 \text{ عند } 0.05 \text{ ودرجة حرية واحدة} = 3,841$$

جدول رقم (٩)

ترتيب مجالات تدريب ما قبل الخدمة المقترحة قبل ممارسة العمل بوظيفة المرشد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين وقيمة "Z" للفروق بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمجالات المدروسة

Z	الاهمية									مجالات التدريب
	الخبراء التنفيذيين			الخبراء الأكاديميين			اجمالي العينة			
	%	م	اجمالي الدرجة	%	م	اجمالي الدرجة	%	م	اجمالي الدرجة	
١,٣٢٢	٩٤	٢,٨٢	١٥٥	٩٨	٢,٩٤	١٤٧	٩٦	٢,٨٨	٣,٢	١-تدريب لاكتساب المهارات الارشادية اللازمة لممارسة الوظيفة
*٢,٣٥	٩٠,٣٣	٢,٧١	١٤٩	٩٨	٢,٩٤	١٤٧	٩٤	٢,٨٢	٢٩٦	٢-تدريب لاكتساب المهارات الزراعية التي يستلزمها مجال ممارسة الوظيفة
**٢,٢٢٣	٧٠,٣٣	٢,١١	١١٦	٨٣,٣	٢,٥	١٢٥	٧٦,٧	٢,٣	٢٤١	٣-تدريب للتعرف على المعلومات الادارية اللازمة لممارسة الوظيفة
			٣			٦	-	-	٩	-التدريب على استخدام الحاسب الالى وبرامج النظم الخبيرة.
			٦				-	-	٦	-التدريب على استخدام تقنيات وسائل التعليم والاتصال الحديثة.
			٦				-	-	٦	-التدريب على العلاقات العامة .
						٦	-	-	٦	-التدريب على تنفيذ وادارة المشروعات الصغيرة.
							-	-		-التدريب على المجالات الارشادية الحديثة الاتية :
						٦	-	-	٦	(أ) تسويق المنتجات الزراعية
						٦	-	-	٦	(ب) حماية البيئة
						٦	-	-	٦	(ج) ترشيد استخدام مياه الري
						٦	-	-	٦	-التدريب على التنسيق مع المنظمات الريفية المحلية.

عدد أفراد العينة ١٠٥ مبحوث

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

جدول رقم (١٠)

توزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم فيما يتعلق بضرورة توافر صفات وسمات معينة في الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي

الراى	التكرار	%
تتطلب مواصفات وسمات معينة	١٠٤	٩٩,١
لا تتطلب مواصفات وسمات معينة	١	٠,٩
الإجمالي	١٠٥	١٠٠

جدول رقم (١١)

التطابق النسبى بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما فى ضرورة توافر صفات وسمات معينة فى الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعي

مجموعتى المبحوثين	ضروري	غير ضروري	المجموع
الخبراء الاكاديميين	٥٠	-	٥٠
الخبراء التنفيذيين	٥٤	١	٥٥
المجموع	١٠٤	١	١٠٥

$$X^2 = ٩١٨ . .$$

$$X^2 \text{ عند } ٠.٠٥ \text{ ودرجة حرية واحدة} = ٣.٨٤١$$

جدول رقم (١٢)

ترتيب الصفات والسمات الواجب توافرها فى الاشخاص المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى من وجهة نظر الباحثين وقيمة "Z" للفروق بين متوسطى درجات استجابات مجموعتى الباحثين فيما يتعلق بأهمية كل صفة أو سمة

Z	الاهمية									الصفة أو السمة
	الخبراء التنفيذيين			الخبراء الأكاديميين			اجمالى العينة			
	%	م	اجمالى الدرجة	%	م	اجمالى الدرجة	%	م	اجمالى الدرجة	
٠,٧٥١	٩٧,٠٠	٢,٩١	١٦٠	٩٨,٦٧	٢,٩٦	١٤٨	٩٧,٧٠	٢,٩٢	٢٠٨	١-الصدق
٠,٦١٩	٩٥,٦٧	٢,٨٧	١٥٨	٩٧,٣٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٦,٦٧	٢,٩٠	٢٠٤	٢-الثقة بالنفس
٠,٦١٩	٩٥,٦٧	٢,٨٧	١٥٨	٩٧,٣٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٦,٦٧	٢,٩٠	٢٠٤	٢-الامانة العلمية
٠,٩٨٥	٩٤,٠٠	٢,٨٢	١٥٥	٩٦,٦٧	٢,٩٠	١٤٥	٩٥,٣٢	٢,٨٦	٢٠٠	٤-الدافعية العالية للانجاز
٠,٩٨٥	٩٤,٠٠	٢,٨٢	١٥٥	٩٦,٦٧	٢,٩٠	١٤٥	٦٥,٣٣	٢,٨٦	٢٠٠	٥-الوفاء بالوعود
٠,٧٢٩	٩٤,٠٠	٢,٨٢	١٥٥	٩٦,٠٠	٢,٨٨	١٤٤	٩٥,٠٠	٢,٨٥	٢٩٩	٦-الاتجاهات الايجابية نحو المسترشدين
٠,٦٨٤	٩٣,٣٣	٢,٨٠	١٥٤	٩٥,٣٣	٢,٨٦	١٤٣	٩٤,٣٣	٢,٨٣	٢٩٧	٧-ضبط النفس
١,٥٧١	٩٢,٠٠	٢,٧٦	١٥٢	٩٦,٦٧	٢,٩٠	١٤٥	٩٤,٣٣	٢,٨٣	٢٩٧	٨-الاستعداد للاشتراك فى خدمة الاخرين
٢,٥٧٧	٨٩,٦٧	٢,٦٩	١٤٨	٩٧,٣٣	٢,٩٢	١٤٦	٩٣,٣٣	٢,٨٠	٢٩٤	٩-المرونة
١,٣٤١	٨٩,٦٧	٢,٦٩	١٤٨	٩٤,٠٠	٢,٨٢	١٤١	٩١,٦٧	٢,٧٥	٢٨٩	١٠-التواضع
٠,٧١٣	٨٥,٣٣	٢,٥٦	١٤١	٨٨,٠٠	٢,٦٤	١٣٢	٨٦,٦٧	٢,٦٠	٢٧٣	١١-اللطف
١,٠٠٢	٨٢,٣٣	٢,٤٧	١٣٦	٨٦,٦٧	٢,٦٠	١٣٠	٨٤,٣٣	٢,٥٣	٢٦٦	١٢-نقد الذات
١,٩٤١	٦٩,٦٧	٢,٠٩	١١٥	٧٨,٦٧	٢,٣٦	١١٨	٧٤,٠٠	٢,٢٢	٢٣٣	١٣-النشأة الريفية

عدد أفراد العينة ١٠٥ مبحوث

* معنوى عند ٠,٠٥ * معنوى عند ٠,٠١

جدول رقم (١٣)

توزيع الباحثين وفقا لآرائهم فيما يتعلق بنوع الطريقة او الطرق الواجب استخدامها لتقدير الصفات او السمات المطلوب توفرها فى المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى

الطريقة او الطرق الواجب استخدامها	التكرار	%
١- المقابلات الشخصية ، والاختبارات النفسية، ووضع الموظف فترة تحت الاختبار	٤٣	٤١,٠
٢- المقابلات الشخصية	٢٣	٢١,٩
٣- المقابلات الشخصية ثم وضع الموظف فترة تحت الاختبار	١٨	١٧,١
٤- وضع الموظف فترة تحت الاختبار	١١	١٠,٥
٥- الاختبارات النفسية مع المقابلات الشخصية	٦	٥,٧
٦- الاختبارات النفسية	٢	١,٩
٧- الاختبارات النفسية مع وضع الموظف فترة تحت الاختبار	١	٠,٩٥
٨- لاجابة لإستخدام طرق لتقدير المواصفات الشخصية لعدم أهميتها	١	٠,٩٥
الإجمالى	١٠٥	١٠٠

جدول رقم (١٤)

التطابق النسبى بين مجموعتى المبحوثين فيما يتعلق بأرائهما فى نوع الطريقة او الطرق
الواجب إستخدامها لتقدير الصفات او السمات المطلوب توفرها فى
المرشحين لشغل وظيفة المرشد الزراعى

المجموع	إستخدام أقل من ثلاث طرق	إستخدام الطرق الثلاثة على التوالى	مجموعتى المبحوثين
٥٠	٢٥	٢٥	الخبراء الاكاديميين
٥٥	٢٧	١٨	الخبراء التنفيذيين
١٠٥	٦٢	٤٣	المجموع

$$X^2 = 3,231$$

$$X^2 \text{ عند } 0.05 \text{ ودرجة حرية واحدة} = 3,841$$

المراجع

- ١- أحمد ، غريب محمد سيد (دكتور)، الإحصاء والقياس فى البحث الاجتماعى ، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٧ .
- ٢- الخولى ، حسين زكى ، ومحمد فتحى الشاذلى، وشادية حسن فتحى (دكاترة) ، الإرشاد الزراعى ، وكالة صقر للصحافة والنشر، الاسكندرية، ١٩٨٤ .
- ٣- العادلى ، احمد السيد (دكتور) ، أساسيات علم الإرشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة ، الاسكندرية، ١٩٧٣ .
- ٤- أوكلى، ب ، وجافورت، باك، دليل التدريب على الإرشاد الزراعى، منظمة الاغذية والزراعة للامم المتحدة، روما ، ١٩٩٠ .
- ٥- سامى ، أحمد (دكتور) ، علم الإرشاد الزراعى، الطبعة الاولى ، دار المعارف بمصر، ١٩٦٣ .
- ٦- عمر، أحمد محمد (دكتور)، أساسيات الإرشاد الزراعى فى تطوير المجتمعات الريفية ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٥ .
- ٧- عمر، احمد محمد (دكتور)، الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢ .
- ٨- عمر، أحمد محمد ، واخرون (دكاترة) ، المرجع فى الإرشاد الزراعى ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٧٣ .
- ٩- فريد ، محمد أحمد (دكتور) ، بناء مقياس لاهم السمات الشخصية والمهنية للمرشدين الزراعيين ، نشرة بحثية رقم ١٩ ، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، ١٩٨٧ .
- ١٠- قشطة ، عبد الحليم عباس (دكتور) ، دور الباحث والمرشد والمزارع فى العمل الإرشادى ، فى ، مؤتمر العمل الإرشادى الزراعى فى ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالاشتراك مع مؤسسة فريدريش ناومان الالمانية، ٨-٩ مارس ١٩٩٥ .
- ١١- كلسى ، لنكولن. د ، وكانون . ت . هيرن ، الإرشاد الزراعى ، ترجمة محمد المعلم، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٣ .
12. Swanson, B. E. Pre-Service Training of Extension Personal, In, Swanson, B. E. (Ed), **Agricultural Extension, A Reference Manual**, 2nd edition, FAO, Rome, 1984.

SPECIFICATIONS OF CANDIDATES ELIGIBLE FOR OCCUPYING THE JOB OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKER

MOHAMMED HUSSIEN MAZEN

The main objective of this research was to determine specifications of candidates required filling the job of agricultural extension agent. Those specifications comprise educational qualification, major needed to conduct job duties, past experience in agricultural work, requisite pre-service training, and different traits and characteristics needed to be acquired by anyone who occupies the job and make him qualified to deal with clients.

The research population comprised agricultural extension experts who can have the capability of determination those specifications. The selected extension experts consisted of two groups: the first one was the academic experts with Ph.D. in agricultural extension and who work at Agricultural Extension Departments in the Agricultural colleges and the Agricultural Extension and Rural Development Research Institute. The second group was the executive experts in the Ministry of Agriculture and land reclamation who work as undersecretaries of central administration, sectors and general organizations. A stratified random sample amounted to (105 respondents) was drawn. 50 Respondents out of them represented the first group and 55 respondents represented the second group. Data were collected by personal interview using a pretested questionnaire. Frequencies, Percentages, averages, Z test, Chi-Square, and contingency coefficient were used for analyzing data statistically. The main findings of this research could be summarized as follows:

The majority of respondents had consensus on the following specifications:

1. Acquiring B.Sc. in agriculture as a minimum.
2. Majoring in agricultural and in particular agricultural extension.
3. Having a past experience in farm work.
4. Having pre-service training. It should primarily emphasize acquisition of necessary extension skills for practicing the professions.
5. Availability of the following characteristics and traits ranked in a descending order according to their relative importance as follows: truthfulness, self confidence, scientific confidence, achievement motivation, fulfillment of promises, positive attitudes toward clients, self control, readiness to participate in serving others, elasticity, modesty, gentleness, self criticism, and rural origin.

It was preferred to combine the three studied ways together (personal interview, Psychological tests, and investigation of the candidate's characteristics and traits for a known period to ensure availability of these traits and characteristics in those job nominees.

The research recommended (comprising the items approved by the majority of the expert respondents as a part of agricultural extension agent's job analysis list, which includes person specifications.