

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 لكاندال، 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 عالياً. 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 أرائهم 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 وجهة 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 (٤٣٠:٥-٤٣١) إلى اتفاق عينة الخبراء الأكاديميين والخبراء الإرشاديين التنفيذيين بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي على البنود التالية لتوصيف وظيفة المرشد الزراعي:

١- تبعية الوظيفة تنظيمياً لجميع الأقسام بإدارات الزراعة بالمراكز والتي يشتمل عملها على توصيات يجب تعليمها للمسترشدين واعتبار مستوى القرية هو المستوى الأساسي لممارسة الوظيفة.

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

٣- تحديد أبعاد المسئوليات 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 إنجازاته ووضع تقاريره السنوية، وتحفيزه عند الإجابة.

٦- تحديد المهام المرتبطة بواجبات وظيفية 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 وظيفية 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:

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

فروض البحث

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

- ١- "توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مسئوليات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة التزامهم بتلك المسئوليات".
- ٢- "توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية ودرجة ممارستهم لتلك السلطات والصلاحيات".
- ٣- "توجد فروق معنوية بين متوسطي إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مؤشرات تحديد معايير أداء واجبات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة استخدام تلك المؤشرات من وجهة نظرهم".
- ٤- "توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مهام واقع وظيفة 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 مسئوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة 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 مسئوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة 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 مسئوليات، وسلطات وصلاحيات ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة 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 مسئوليات، وسلطات وصلاحيات، ومؤشرات تقييم الأداء، ومهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية".

٩- "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".

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 (٤٢٠:٥-٤٢١) تحت أربع مجموعات تتعلق بالمسئوليات 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 أي بند من البنود المدروسة، وقد طلب من المبحوثين الاستجابة لكل مفردة من مفردات بنود واقع الوظيفة على مقياسين متدرجين من أربع فئات، الأول لقياس الأهمية وفئاته هي (هامة 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

المبحوثين 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 3.33 درجة فأكثر، وأكثر من 2.66 - أقل من 2.33 درجة، وأقل من 2.66 درجة من درجات الأهمية والتنفيذ على الترتيب السابق.

واستخدم في تحليل البيانات احصائياً المتوسط الحسابي المرجح واختبار Z لتحديد معنوية الفروق بين متوسطين ($101:2$)، ومعامل ارتباط بيرسون ($288:2$)، ومعامل الإتفاق ل Kendall ($286:2$).

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 (59.39%) 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 (16.33%) بينما كانت الغالبية من ذوي التخصصات الأخرى (83.67%) مما قد يؤثر على إدراكهم لأهمية بنود واقع وظيفية المرشد الزراعي بالقرية أو تطبيق تلك البنود.

٣- النشأة: اتضح أن أكثر من ثلثي المبحوثين (70.91%) من ذوي النشأة الريفية مما يتوقع معه ان يكونوا أكثر إدراكاً لأهمية بنود واقع وظيفية المرشد الزراعي بالقرية، وأكثر تطبيقاً لتلك البنود.

٤- التدريب الإداري: لم تتعرض الغالبية العظمى من المبحوثين (86.67%) الى تدريب في مجالات الإدارة مما قد يؤثر على إدراكهم لأهمية بنود واقع وظيفية المرشد الزراعي بالقرية، وعلى درجة تطبيق تلك البنود.

٥- مدة الخدمة في العمل الإرشادي: كانت الفئة المنوالية لمدة خدمة المبحوثين في العمل الإرشادي (14 -أقل من 23 سنة) بنسبة 41.8% تليها فئة (5 -أقل من 14 سنة) بنسبة 40.3% ، ثم فئة (23 -أقل من 32 سنة) بنسبة 12.7% مما يشير إلى أن غالبية المبحوثين ذوي مدة خبرة كافية لإدراك أهمية بنود واقع وظيفية المرشد الزراعي بالقرية، ولتطبيق تلك البنود.

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

أ- مسئوليات وظيفية المرشد الزراعي بالقرية

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

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

وقد بلغ المتوسط العام لدرجة إدراك المبحوثين لأهمية مسئوليات واقع الوظيفة ٣,٧٤ درجة بأهمية نسبة قدرها ٩٣,٥٪ مقابل متوسط عام لدرجة التزامهم بهذه المسئوليات يبلغ ٣,٠٤٤ درجة، والتزام نسبي قدره ٧٦,١٪ مما يشير إلى درجة إدراك عالية في مجملها لأهمية مسئوليات واقع الوظيفة والتزام لا بأس به بتلك المسئوليات، غير أن إدراك المبحوثين لأهمية الإمداد بالخدمات جاء متقدماً على مسئوليتين إرشاديتين تعليميتين. ولعل هذا ينعكس على ما هو ملاحظ من اتجاه معظم أنشطة مجالس الوحدات الزراعية واتحاداتها إلى توزيع مسئوليات الإنتاج الزراعي على حساب الدور الإرشادي التعليمي لهذه المجالس، مما يتطلب التركيز على توضيح أسبقية المسئوليات 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 الا 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 للمسترشدين 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 يده من المتفوقين - المشاركة في المجالس المحلية علي مستوي القرية - اقتراح ميزانيات 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 ٣,٣٨ 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- ان هناك درجة عالية من الاحساس 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 منطقته 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 انها جاءت مرتبة طبقاً لتوسطات درجات إدراكهم لأهميتها على النحو التالي:

مستوى تنفيذ المرشد الزراعي للمهام الموكلة إليه - اتجاهات المسترشدين في منطقته نحو العمل الارشادي الزراعي - اتجاهات المسترشدين في المنطقة نحو المرشد نفسه - تطور متوسطات الإنتاجية الزراعية بمنطقة عمله - الطرق الارشادية 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 الريفيه التي اتصل بها خلال فترة التقييم ونسبتها الى العدد الكلي للأسر الريفيه بالمنطقه - 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 سواءً فنية أو مكتبية ويتضمن عبارات غامضة صعبة القياس والتقنين مثل كمية العمل وسرعة الأداء. ودرجة اتقان العمل، والقدرة على الاستفادة من التدريب، وعلى الحفاظ على أدوات العمل، وعلى تقليل الفاقد، ومهارات اقامة علاقات عمل، والانضباط (ملحق رقم ١).

٢- أن أخذ هذه المؤشرات في الاعتبار عند تحديد معايير الأداء، وتقييم الانجاز، ووضع التقارير السنوية والتحفيز كان في غالبية الاستجابات بدرجة متوسطة، وربما يرجع ذلك لعدم وجود تعليمات رسمية باستخدامها أو لعدم ترجمتها إلى مقاييس اجرائية يمكن الاعتماد عليها بسهولة وموضوعية ولعل ذلك يحتاج إلى جانب التقنين الى 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 وظيفة 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 كالتالي:

الاشتراك في دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالموقف المطلوب بناء برنامج ارشادي له - الاشتراك في تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة أو القرية واحتياجات المسترشدين بها - الاشتراك في تحديد أولويات المشاكل التي تواجه المسترشدين - الاشتراك في تحديد اماكن تنفيذ الأنشطة الارشادية - الاشتراك في تحديد جمهور المسترشدين المراد الوصول اليهم - توعية وحث المسترشدين على المشاركة في تخطيط البرامج الارشادية المهمة - الاشتراك في تحليل الحقائق وإرجاعها لسبباتها - الإشتراك في تحديد المادة الارشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الارشادية - المساهمة في تحديد الطرق والمعينات الارشادية 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 ٢,٥٥ 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 اطار برامج مخططة مركزياً، أو ضمن اعمال ارشادية 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 ٢,٧١٨ 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، اما 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 نسبية قدرها ٩٠.٠٠٥٪، مقابل متوسط درجة تنفيذ ٢,٦٠٦ 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 لدرجة إدراك المبحوثين لأهمية المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع

المنظمات المحلية ٣,٤٠٦ درجة. بأهمية نسبية قدرها ٨٥.١٥٪ مقابل متوسط درجة تنفيذ ٢,٠٤٩ درجة وتنفيذ نسبي قدره ٥١.٢٢٪.

وتشير هذه النتائج إلى درجة إدراك عالية لدى الباحثين 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 كالآتي:

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 الباحثين لأهمية المهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم ٣,٦٣٨ 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 الباحثين 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 الباحثين لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية وبين درجة تطبيق هذه البنود.

أ- مسئوليات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك الباحثين لأهمية كل مسئولية من مسئوليات واقع وظيفة 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 المسئوليات وبذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي القائل: « لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجة إدراك الباحثين من المرشدين الزراعيين لأهمية مسئوليات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية، ودرجة التزامهم بتلك المسئوليات»، وبالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

ب- سلطات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك الباحثين لأهمية سلطات واقع وظيفة 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 الباحثين من المرشدين الزراعيين لأهمية سلطات وصلاحيات واقع وظيفة 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 بالقرية:

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين لأهمية المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد معايير أداء واجبات وظيفة المرشد الزراعي بالقرية 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 بالقرية ودرجة استخدام تلك المؤشرات من وجهة نظرهم» وبالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

د- المهام المتعلقة بوظيفة المرشد الزراعي بالقرية:

باختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجة إدراك المبحوثين لأهمية مهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية 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 بالقرية، 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 بالقرية 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 بالقرية وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها من جهة وبين ترتيب المبحوثين لتطبيق هذه البنود من جهة أخرى.

أوضحت 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 بالقرية وبين ترتيب الخبراء الإرشاديين لأهمية مفردات هذه البنود (٥:٤٢-٤٢١): ٠.٧. فيما يتعلق بمسئوليات واقع الوظيفة، و٠.٦٢. فيما يتعلق بسلطات وصلاحيات واقع الوظيفة، و٠.٢٥. فيما يتعلق بمؤشرات قياس الأداء، وتراوح ما بين ٠.٧٥ و٠.١٠ فيما يتعلق بمهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية المرتبطة بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، وتنمية القادة الإرشاديين المحليين، وحفز المسترشدين. أما المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع المنظمات

المحلية فقد بلغت القيمة 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 الإرشاديين تحت بند أخرى تذكر فأخذت 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 المبحوثين لأهمية بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية وبين ترتيبهم لتطبيق بنود الوظيفة:

بلغت قيم معامل كندال للاتفاق بين ترتيب إدراك المبحوثين 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 ٠.٧٥ و ١.٠ فيما يتعلق بمهام واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية فيما عدا المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية حيث بلغت القيمة 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 عملي غير مرتبط بخطة مركزية أو لا مركزية. وذلك يتطلب التركيز على الالتزام بخطوات تخطيط البرامج الإرشادية اللامركزية لضمان نجاح العمل الإرشادي وسهولة تقويمه.

خامساً: علاقة بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين 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 المبحوثين 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 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 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 ٠.٠٥١١ و ٠.٠١٥٢، 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.

جـ 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 ٠.٠٠٧ و ١.٢١٧، وجميعها قيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥. بذلك 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 ٠.٠٢٦٢ و ١.٨٦٢، 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 ٠.٠١٥ و ٠.٠٦٢، 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

المرشد الزراعي بالقرية، وتنمية وتدريب القادة المحليين، واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية، والتنسيق والتكامل مع المنظمات الخدمية بالقرية.

٢- إعطاء المرشدين الزراعيين بالقرى سلطات وصلاحيات تساعدهم على الوفاء بمسئولياتهم.

٣- إعادة النظر في صيغة تقرير كفاية الأداء المستخدمة حالياً مع وضع تقرير حول كفاءة الأداء خاص بوظيفة المرشد الزراعي يتضمن من المعايير ما يتفق مع مسؤوليات وواجبات هذه الوظيفة.

٤- اعتماد التخطيط اللامركزي للبرامج الإرشادية كاسلوب عمل لضمان القيام بمهام وظيفة المرشد الزراعي بالقرية على الوجه الاكمل والتركيز على ضرورة عرض نتائج تقييم هذه البرامج على المسترشدين.

٥- دراسة اتجاهات المرشدين الزراعيين بالقرى نحو التنسيق مع المنظمات الخدمية بالقرية.

ملحق الجداول

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

المتغير	عدد	%	المتغير	عدد	%
المؤهل			التدريب الإداري		
متوسط	٦٧	٤٠,٦١	متدرب	٢٢	١٣,٣٣
عال	٩٨	٥٩,٣٩	غير متدرب	١٤٣	٨٦,٦٧
التخصص الزراعي للحاصلين على درجة البكالوريوس			مدة الخدمة في العمل الإرشادي		
ارشاد زراعي	١٦	١٦,٣٣	-٥	٢٧	٤٠,٣
تخصصات اخرى	٨٢	٨٣,٦٧	-١٤	٢٨	٤١,٨
			-٢٣	١١	١٦,٤
النشأ			٢٢ سنة فأكثر	١	١,٥
ريفية	١١٧	٧٠,٩١			
حضرية	٤٨	٢٩,٠٩			

جدول رقم (٢) ترتيب مسئوليات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية طبقاً لأدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها ودرجة ورتبة الالتزام بتطبيق المسئوليات من وجهة نظر المبحوثين، وقيمة Z للفروق بين متوسطي درجات ادراك المبحوثين لأهميتها وآرائهم في الالتزام بها.

Z بين الأهمية والالتزام	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى الالتزام	الالتزام		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى الأهمية	الأهمية		المسئوليات
			%	متوسط				%	متوسط	
٨,٢٤٧	١	عالي	٨٤,٠٩	٣,٣٦٤	١	١	عالي	٩٦,٩٨	٣,٨٧٩	- تعريف المرشد بالتقنيات والأفكار والمعلومات ومساعدتهم على استيعابها
٩,٢٧٥	٣	متوسط	٧٣,٤٩	٢,٩٣٩	٣	٢	عالي	٩٢,٥٨	٣,٧٠٣	- امداد المسترشدين بالخدمات اللازمة لتشجيعهم على تبني التوصيات الزراعية
١٠,٩٦١	٤	متوسط	٧١,٠٦	٢,٨٤٢	٤	٣	عالي	٩٢,٤٣	٩,٦٩٧	- ابراز الحاجة المستمرة للعملية الإرشادية لدى المسترشدين وتقوية احساسهم بها
٨,٦١٦	٢	متوسط	٧٥,٧٦	٣,٠٣٠	٢	٤	عالي	٩٢,١٢	٣,٦٨٥	- مساعدة المسترشدين على أخذ قرار تبني التوصيات التكنولوجية الحديثة في مجال الزراعة
			٧٦,١	٣,٠٤٤				٩٣,٥٠	٣,٧٤	المتوسط العام

جدول رقم (٣) ترتيب سلطات وصلاحيات واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية طبقاً لأدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لأهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لأهميتها ودرجة ورتبة ممارسة السلطات والصلاحيات من وجهة نظر المبحوثين وقيمة Z للفروق بين متوسطي درجات ادراك المبحوثين لأهميتها وآرائهم في ممارستها.

Z بين الأهمية والممارسة	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى الممارسة	الممارسة		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى الأهمية	الأهمية		السلطات والصلاحيات
			%	متوسط				%	متوسط	
٢٩.٨٢٦	٨	ضعيف	٤٠.٤٥	١.٦١٨	٢	١	عالي	٩٠.٤٥	٣.٦١٨	- اتخاذ القرار فيما يتعلق بتنفيذ برامج إرشادية معينة في منطقة عمله بحيث لا تفرض عليه بقرار سلطوي. - المساهمة في اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة ازِمات العمل الإرشادي بمنطقة عمله.
١٣.٣٠٣	١	ضعيف	٥٦.٦٨	٢.٢٦٧	٧.٥	٢	عالي	٨٩.٥٥	٣.٥٨٢	- عدم صرف المبيدات الزراعية من الوكلاء التجاريين الا بموافقة معتمدة من المرشد الزراعي. - اقتراح استضافة فنيين ومتخصصين أو باحثين في مجالات معينة للاستعانة بهم في بعض الأعمال الإرشادية.
٢٤.٤٦٣	١١	ضعيف	٢٧.٥٨	١.١١٣	٧.٥	٣	عالي	٨٩.٤	٣.٥٧٦	- اقتراح إنشاء برامج إرشادية معينة في ضوء ما يراه من مشكلات إرشادية واحتياجات للمسترشدين بمنطقة عمله.
١٨.٥٧٦	٢	ضعيف	٥٢.٤٣	٢.٠٩٧	٧.٥	٤	عالي	٨٨.٥	٣.٥٤	- رفع المشكلات التي تعترض العمل الإرشادي لجهات الاختصاص المحلية مباشرة.
٢٠.٨٢١	٣	ضعيف	٥١.٦٧	٢.٠٦٧	٢	٥	عالي	٨٨.١٨	٣.٥٢٧	- صرف بعض الخدمات والوافر العينية في حدود معينة لتشجيع الزراع على تبني التوصيات الزراعية وتحفيز من يراه من المتفوقين.
٢٢.٤٣٤	٦	ضعيف	٤٥.٤٦	١.٣٢٧	١٠.٥	٦	عالي	٨٧.٤٣	٣.٤٩٧	- المشاركة في المجالس المحلية على مستوى القرية. - اقتراح ميزانيات الاجتماعات الإرشادية وغيرها من الأنشطة الإرشادية المطلوب القيام بها بمنطقة عمله.
١٧.٢٤٣	٤	ضعيف	٥٠.١٥	٢.٠٠٦	٢	٧	عالي	٨٦.٨٢	٣.٤٧٣	- عدم اعتماد الطلبات المقدمة لتمويل المشروعات الصغيرة بمنطقة عمله وكذلك سلف وسائل تحسين التربة والري وغيرها دون موافقته.
٢٤.٩٦	١٠	ضعيف	٣٣.١٨	١.٣٢٧	١٠.٥	٨	عالي	٨٠.٧٦	٣.٢٣	- عدم القيام بأي مهام أخرى غير إرشادية أو غير محددة بمهام وظيفته.
١٩.١٤٦	٧	ضعيف	٤١.٩٨	١.٦٧٩	٤.٥	٩	عالي	٧٩.٨٥	٣.١٩٤	- المشاركة في لجان توزيع المياه على الزراع.
٢٠.٥١١	٩	ضعيف	٣٥.١٥	١.٤٠٦	٧.٥	١٠	عالي	٧٨.٤٩	٣.١٣٩	
١١.٤٨٢	٥	ضعيف	٤٨.٦٥	١.٩٤٦	٤.٥	١١.٥	عالي	٧٧.٨٨	٣.١١٥	
٢٨.٩٣٩	١٢	معدوم	٠.٢٥	١.٠٠٠	١٢	١١.٥	عالي	٧٧.٨٨	٣.١١٥	
			٤٢.٣٥	١.٦٩				٨٤.٥	٣.٣٨	المتوسط العام

جدول رقم (٤) ترتيب مؤشرات تحديد معايير اداء واقع وظيفه المرشد الزراعي بالقريه طبقاً لادراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لاهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لاهميتها ودرجة ورتبة استخدامها من وجهة نظر المبحوثين وقيمة Z للفروق بين متوسطي درجات ادراك المبحوثين لاهميتها واراتهم في استخدامها.

المسئوليات	الاهمية		مستوى الاهمية	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	الرتبة من وجهة نظر الخبراء	الاستخدام		مستوى الاستخدام	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	Z بين الاهمية والاستخدام
	متوسط	%				متوسط	%			
- مستوى تنفيذ المرشد الزراعي للمهام الموكلة إليه. - اتجاهات المسترشدين في منطقتهم نحو العمل الإرشادي الزراعي	٣,٧٨٢	٩٤,٥٥	عالي	١	٥	٣,٥٤٦	٨٨,٦٥	عالي	١	٣,٩٩٢
- اتجاهات المسترشدين في المنطقة نحو المرشد نفسه - تطور متوسطات الانتاجية الزراعية بمنطقة عمله - الطرق الإرشادية التي قام باستخدامها وما تمخضت عنه من نتائج.	٣,٦٤٢	٩١,٠٥	عالي	٢	٥	٣,٠٣٦	٧٥,٩٠	متوسط	٤	٧,٦١٥
- مدى تفاعل المرشد الزراعي مع العمل البحثي، وعدد المشاكل الإرشادية التي رفعها للجهات البحثية والأجهزة المعنية	٣,٦٠٦	٩٠,١٥	عالي	٣	٥	٣,١٧٦	٧٦,٥٢	متوسط	٣	٦,٦٤٢
- مدى تفاعل المرشد الزراعي مع المنظمات المحلية بالقريه - عدد الأسر الريفيه التي اتصل بها خلال فترة التقييم ونسبتها إلى العدد الكلي للأسر الريفيه بمنطقته - عدد القيادات المحلية التي قام باكتشافها والمساهمة في تدريبها.	٣,٥٦٤	٨٩,١٠	عالي	٤	٥	٣,١٧٦	٧٩,٤	متوسط	٢	٥,١٠٥
- عدد القيادات المحلية التي قام باكتشافها والمساهمة في تدريبها.	٣,٥٠٣	٨٧,٨٥	عالي	٥	٥	٣,٧٣٢	٦٨,٣٣	متوسط	٦	٩,٧٣٢
	٣,٤٤٢	٨٦,٠٥	عالي	٦	٥	٢,٦٧٣	٦٦,٨٣	متوسط	٧	٨,٤٨٦
	٣,٤١٢	٨٥,٣	عالي	٧	٥	٢,٣٩٤	٥٩,٨٥	ضعيف	٩	١١,٦٦٧
	٣,٣٧٦	٨٤,٤	عالي	٨	٥	٢,٧٨٢	٦٩,٥٥	متوسط	٥	٦,٧٣٤
	٣,٢٤٢	٨١,٠٥	متوسط	٩	٥	٢,٤٦١	٦١,٥٢	ضعيف	٨	٨,١٢٠
المتوسط العام	٣,٥١	٨٧,٧٥					٧١,٧٥			

جدول رقم (٥) ترتيب مهام وظيفة المرشد الزراعي بالقروية طبقاً لأدراك المبحوثين من المرشدين الزراعيين لاهميتها وترتيب الخبراء الإرشاديين لاهميتها ودرجة ورتبة تنفيذ المهام من وجهة نظر المبحوثين وقيمة Z للفروق بين متوسطي درجات ادراك المبحوثين لاهميتها وتنفيذهم لها.

المهام	الأهمية		مستوى الأهمية	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	الرتبة من وجهة نظر الخبراء	التنفيذ		مستوى التنفيذ	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	Z بين الأهمية والتنفيذ
	متوسط	%				متوسط	%			
أ- المهام المرتبطة بتخطيط البرامج الإرشادية										
- الاشتراك في دراسة الوضع القائم بالمنطقة وجمع الحقائق المتعلقة بالموقف المطلوب بناء برنامج ارشادي له.	٢.٧٢٩	٩٣.٤٨	عالي	١	١	١.٧٨٨	٤٤.٧٠	منخفض	١١	٢٩.٩١٤
- الاشتراك في تحديد المشاكل الموجودة بالمنطقة أو القرية واحتياجات المرشدين بها	٢.٧٢١	٩٣.٠٢	عالي	٢	٢	٢.٢٩١	٥٧.٢٨	منخفض	٥	٢٠.٢٥٨
- الاشتراك في تحديد أولويات المشاكل التي تواجه المرشدين	٢.٦٣	٩٠.٧٥	عالي	٣	٣	٢.٢٢١	٥٨.٠٣	منخفض	٤	١٧.٦٩١
- الاشتراك في تحديد أماكن تنفيذ الأنشطة الإرشادية.	٢.٦٠٦	٩٠.١٥	عالي	٤	٤.٥	٢.٦	٦٥.٠٠	منخفض	١	١٣.٧٥٦
- الاشتراك في تحديد جمهور المرشدين المراد الوصول إليهم	٢.٥٨١	٨٩.٥٢	عالي	٥	٤.٥	٢.٥٤٦	٦٣.٦٥	منخفض	٢	١٣.٧٠٢
- توعية وحث المرشدين على المشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية المهمة.	٢.٥٢١	٨٨.٠٢	عالي	٦	١١	١.٨٦١	٤٦.٥٣	منخفض	١٠	٢٢.٣٦١
- الاشتراك في تحليل الحقائق وأرجاعها لمسبباتها.	٢.٤٩٧	٨٧.٤٢	عالي	٧.٥	١٠	٢.٠٦٧	٥١.٦٨	منخفض	٦	٢٠.٣٨٢
- الاشتراك في تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية	٢.٤٩٧	٨٧.٤٢	عالي	٧.٥	٨	٢.٠١٢	٥٠.٠٣	منخفض	٨	٢٠.٨٦٩
- المساهمة في تحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة	٢.٤٤٩	٨٦.٢٣	عالي	٩	٦.٥	٢.٠٤٩	٥١.٢٣	منخفض	٧	٢٠.٨٢٢
- الاشتراك في وضع جدول زمني للقيام بالأنشطة	٢.٤٢	٨٥.٧٥	عالي	١٠	٦.٥	٢.٢٢٧	٥٨.١٨	منخفض	٣	١٣.٤٣٣
- الاشتراك في تحديد القائمين بعملية التعليم الارشادي ودور كل منهم.	٢.٤٢٤	٨٥.٦٠	عالي	١١	٩	١.٩٥٨	٤٨.٩٥	منخفض	٩	٢٠.٠٥٢
المتوسط العام	٢.٥٥٤	٨٨.٨٥				٢.١٦٥	٥٤.١٣			

تابع جدول (٥)

Z بين الأهمية والتنفيذ	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى التنفيذ	التنفيذ		الرتبة من وجهة نظر الخبراء	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	مستوى الأهمية	الأهمية		المهام
			متوسط	%				متوسط	%	
										ب- المهام المرتبطة بتنفيذ البرامج الإرشادية
٧.٨٤٩	٢	متوسط	٨٢.٢٧	٣.٣٢٧	١	١	عالي	٩٦.٢٢	٣.٨٤٩	- توصيل حلول المشكلات الى المسترشدين ومساعدتهم على تطبيقها
٥.٢٠٨	١	عالي	٨٦.٢٨	٣.٤٥٥	٢	٢	عالي	٩٤.٥٥	٣.٧٨٢	- تعريف المسترشدين بالتوصيات الفنية الموصى بها
٧.٢٨٩	٣	متوسط	٨٠.١٥	٣.٢٠٦	٣	٣	عالي	٩٢.٨	٣.٧٥٢	- رفع المشكلات الارشادية الزراعية الميدانية الى المستوى الأعلى
١٢.٠٣٦	٥	متوسط	٦٧.٥٨	٢.٧٠٢	٤	٤	عالي	٩٠.٧٥	٣.٦٣	- استخدام الطرق والمعينات الارشادية المناسبة
١٠.٩٥٩	٤	متوسط	٦٨.٦٥	٢.٧٤٦	٥	٥	عالي	٨٩.٤٠	٣.٥٧٦	- المساهمة في توفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأنشطة الارشادية
			٧٧.١٨	٣.٠٨٧				٩٢.٩٥	٣.٧١٨	المتوسط العام
										ج- المهام المرتبطة بتقييم البرامج الارشادية
٨.٣٧٢	١	متوسط	٧٥.٠٠	٣.٠٠	١	١	عالي	٩٢.٠٣	٣.٧٢١	- تسجيل البيانات والملاحظات الميدانية للأنشطة الارشادية في السجلات المعدة لذلك
١٠.٢٢٥	٣	متوسط	٦٨.٨	٢.٧٥٢	٣	٢	عالي	٩٠.٩	٣.٦٣٦	- اعداد التقارير الدورية السنوية بصفة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى
١٠.٦٣٢	٢	متوسط	٦٩.٥٥	٢.٧٨٢	٣	٣	عالي	٩٠.٢	٣.٦١٢	- تحديد معوقات تنفيذ البرنامج الارشادي واقتراح سبل تذليلها
٢١.٢٦٩	٤	ضعيف	٤٦.٦٨	١.٨٦٧	٤	٤	عالي	٨٥.٩	٣.٤٣٦	- عرض نتائج التقييم على المسترشدين.
			٦٥.٠٠	٢.٦				٩٠.٠٥	٣.٦٠٢	المتوسط العام

تابع جدول (٥)

المهام	الأهمية		مستوى الأهمية	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	الرتبة من وجهة نظر الخبراء	التنفيذ		مستوى التنفيذ	الرتبة من وجهة نظر المبحوثين	Z بين الأهمية والتنفيذ
	%	متوسط				%	متوسط			
د- المهام المرتبطة بتنمية القادة الإرشاديين المحليين - اكتشاف قادة الرأي بالقوية - اختيار قادة الرأي المناسبين لاداء الأنشطة الإرشادية المختلفة - المشاركة في حفز القيادات المحلية على التسابق الانتاجي	٩٣.٦٥	٣.٧٤٦	عالي	١	١	٧٢.٧٣	٢.٩٠٩	متوسط	١	١٠.٩٩٢
هـ- المهام المرتبطة بتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية - توعية المسترشدين بالتنظيمات المختلفة وشرح فوائدها - التعاون مع المنظمات المحلية في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية - مشاركة العاملين بالمنظمات المحلية في الأنشطة الإرشادية	٨٩.٨٥	٣.٥٩٤	عالي	٢.٥	٢	٦٧.٢٨	٢.٦٩١	متوسط	٢	١١.٥٧٤
و- المهام المرتبطة بحفز المسترشدين وتشجيعهم - تنظيم المكتب الإرشادي ليكون اداة ارشادية ناجحة - تشجيع المسترشدين المتفوقين عن طريق الحوافز المادية والأدبية - اقامة المسابقات بين المسترشدين لحفزهم على زيادة انشطتهم الزراعية والتفوق فيها	٨٩.٨٥	٣.٥٩٤	عالي	٢.٥	٤	٥٨.٨	٢.٣٥٢	ضعيف	٤	١٥.٣٥٨
المتوسط العام	٩٠.٦٥	٣.٦٣٦	عالي			٦٦.٠٥	٢.٦٤٢	ضعيف	٣	١١.١٨٤
المتوسط العام	٨٦.٦٨	٣.٤٦٧	عالي	١	٣	٥٩.٢٥	٢.٣٧	ضعيف	١	١٤.٢١١
المتوسط العام	٨٥.٦	٣.٤٢٤	عالي	٢	١	٤٨.٨.٠	١.٩٥٢	ضعيف	٢	١٩.٢٩٥
المتوسط العام	٨٣.١٨	٣.٣٢٧	متوسط	٣	٢	٤٥.٦.٠	١.٨٢٤	ضعيف	٣	٢٠.٣٢٦
المتوسط العام	٨٥.١٥	٣.٤٠٦				٥١.٢٣	٢.٠٤٩			
المتوسط العام	٩٣.٤٨	٣.٧٣٩	عالي	١	١	٦٥.٠.٠	٢.٦.٠	ضعيف	١	١٢.٧٢٣
المتوسط العام	٩٢.١٣	٣.٦٨٥	عالي	٢	٣	٤٨.٤٨	١.٩٢٩	ضعيف	٣	٢٢.٦٤٨
المتوسط العام	٨٧.٢٨	٣.٤٩١	عالي	٢	٢	٤٨.٨.٠	١.٩٥٢	ضعيف	٢	١٨.٦٤٣
المتوسط العام	٩٠.٩٥	٣.٦٣٨				٥٤.١.٠	٢.١٦٤			
متوسط المهام	٨٩.٧٨	٣.٥٩١				٦٠.٧٥	٢.٤٣			

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	٠,٩
المهام المتعلقة بتخطيط البرامج الإرشادية	٠,٨٧	٠,٥٤
المهام المتعلقة بتنفيذ البرامج الإرشادية	١,٠	٠,٩
المهام المتعلقة بتقييم البرامج الإرشادية	٠,٩	٠,٩
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 تطبيقات بنود واقع الوظيفة
١,٨٦٣	٠,٠٧٠	٠,٥١١	٠,١٥	- مسئوليات الوظيفة
٠,٤٥٩	٠,٧١٧	٠,١٥٣	٠,٢٢٣	- سلطات وصلاحيات الوظيفة
٠,٢٦٣	١,٢١٧	٠,٣٣٥	٠,٢٨٣	- مؤشرات قياس الأداء المتعلقة بالوظيفة
٠,٦٤٤	١,١٥٥	٠,٣٢٣	٠,١٤٦	- مهام الوظيفة

جدول رقم (٨) قيم معاملات الارتباط بين مدة خبرة المبحوثين في العمل الإرشادي ودرجات تطبيق بنود واقع وظيفة المرشد الزراعي بالقرية

معامل الارتباط	تطبيقات بنود توصيف الوظيفة
. . .٤٤	- مسئوليات الوظيفة
. . .١٥	- سلطات وصلاحيات الوظيفة
. . .٣٦	- مؤشرات قياس الأداء المتعلقة بالوظيفة
. . .٦٣	- مهام الوظيفة

ملحق رقم (٢)

تقرير

كفاية الأداء لشاغلي الوظائف الفنية والمكتبية

عن الفترة من / / حتى / /

الاسم: الإدارة التي يعمل بها:

تاريخ الميلاد: الجزاءات:

الدرجة:

المؤهل العلمي:

تاريخ شغل الوظيفة: بيانات أخرى

الدورات التدريبية خلال السنة التقريرية

رتبة التقريرين السابقين

التقرير المبدئي: 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 للاعمال الممتازة خلال فترة التقرير، مكافئات خطابات شكر،
علاوات تشجيعية

تعليق الرئيس المباشر

القسم الثالث

قياس كفاءة الأداء

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

مرتبة تقدير الكفاءة ()

يعتمد

رئيس
مدير عام الإدارة العامة
شئون العاملين
لجنة شئون العاملين
لشئون 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) التغيرات 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 فريدريش 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 الإحصائية 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 ١، 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 .