

SOME FACTORS AFFECTING ON PERCEPTION OF EXTENSION PERSONNEL IN AL MINIA GOVERNORATE OF THE NATURE OF EXTENSION WORK

Murad, E.H.E.T.

Agricultural Extension and Rural Society, Faculty of Agricultural, Al Azhar University, Assiut.

بعض العوامل المؤثرة على إدراك العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا لطبيعة العمل الإرشادي

السيد حسين السيد طلعت مراد

قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - كلية الزراعة - جامعة الأزهر - أسيوط

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف على تحديد بعض العوامل المؤثرة على إدراك العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا بمستوياتهم الوظيفية المختلفة لطبيعة العمل الإرشادي وذلك وفقا للخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي وكذا إدراكهم للمهام الوظيفية ، لكل من مديري الإرشاد وأخصائي المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين ، كل على حده ، هذا بالإضافة الى التعرف على إدراكهم للأسس العامة للإرشاد الزراعي ، كما استهدف البحث أيضا تحديد العلاقة بين تلك المتغيرات السابق الإشارة إليها وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين .

هذا وقد تم جمع بيانات هذه الدراسة في الفترة من منتصف أبريل حتى منتصف مايو ٢٠٠٥ م ، من عينة عشوائية قوامها ١٢٠ مبحوثا من العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا بمستوياتهم الوظيفية المختلفة يمثلون ٣٧ % من إجمالي العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا والبالغ عددهم ٣٢٥ فردا وذلك من ثلاثة مراكز إدارية تم اختيارها بطريقة ممثلة للمحافظة جغرافيا وكانت على النحو التالي (بنى مزار - المنيا - ملوى) ، وذلك باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع بيانات هذا البحث وقد تم اختيار الاستبيان من خلال استجابة خمسة عشر مبحوثا بمركز دير مونس بمحافظة المنيا في بداية شهر مارس سنة ٢٠٠٥ م وأجريت بعض التعديلات على صياغة بعض الأسئلة لتكون واضحة ومفهومة لدى المبحوثين .

وعولجت البيانات كميا بإعطاء درجة واحدة لكل استجابة صحيحة وسفر لكل استجابة خاطئة لكل بند من البنود موضع الدراسة ، وبذلك بلغ الحد الأقصى للدرجة التي يمكن أن يحصل عليها المبحوث لأهم الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي ٨ درجات ، والمهام الوظيفية لكل من (مدير الإرشاد الزراعي ٧ درجات وأخصائي المواد الإرشاديين ٧ درجات والمرشدين الزراعيين ٩ درجات) ، وفيما يتعلق بالمتغير الخاص بإدراك المبحوثين للأسس العامة للإرشاد الزراعي فكانت ١٠ درجات ، هذا وقد اعتبر مستوى إدراك المبحوث مرتفعا إذا كانت درجته ٧٥ % فأكثر من الدرجة الكلية ، ومتوسطا إذا تراوحت بين ٥٠ % إلى أقل من ٧٥ % ، ومنخفضا إذا قل عن ٥٠ % .

وقد استخدم في تحليل البيانات إحصائيا اختبار مربع كاي (X^2) (Siegel, S 1981, P 201) بالإضافة للمعرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية.

هذا وقد أوضحت النتائج أن ما يزيد عن نصف أفراد العينة البحثية (٥٥,٨ %) كانت أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر في حين كانت نسبة من تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة ١٢,٥ % ويعزى ذلك لقلة عدد الأفراد الذين يلتحقون بالعمل في الإرشاد الزراعي لتوقف القوى العاملة عن تعيين الخريجين ، كما أوضحت البيانات أن ما يقرب من ثلثي الأفراد المبحوثين ٦٢,٥ % حاصلون على مؤهل دراسي متوسط مما يعزى إليه انخفاض المستوى الإدراكي للمبحوثين في حين كان ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين ٧١,٧ % ذوي نشأة ريفية والباقيون ٢٨,٣ % من ذوي النشأة الحضرية .

كما تشير البيانات إلى أن أكثر من نصف المبحوثين بقليل ٥٢,٥ % حاصلون على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي ، كذلك البيانات أيضا إلى أن ثلث المبحوثين فقط قد حصلوا على دورات تدريبية في المجالات الزراعية المختلفة . هذا يعبر عن المؤشرات الخطيرة لانخفاض المستوى الإدراكي

للمبحوثين ، وفيما يتصل بمدة العمل في الإرشاد الزراعي تشير البيانات إلى أن أكثر من نصف المبحوثين ٦٠,٨ % ممن يعملون بالإرشاد الزراعي منذ عشرين عاما فأكثر ، في حين انخفضت نسبة ممن يعملون بالإرشاد الزراعي لأقل من عشر سنوات إلى ١٠ % كما تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين جميع المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغيرات التابعة محل الدراسة .
هذا وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الواردة بمناقشة نتائج الدراسة .

المقدمة والمشكلة

للعمل الإرشادي طبيعة تتطلب التحاما قويا بين مهارات المرشد الزراعي وذكاؤه كما تتطلب أن يكون لديه الفهم الكافي لثقافة المسترشدين ومواقفهم ، فالإرشاد الزراعي له دوره الأساسي في التعرف على المشكلات التي تواجه الزراعة والعمل على نقلها إلى جهات البحث العلمي لدراستها وإيجاد الحلول لها ، ثم نقل التوصيات وحلول المشكلات إلى المسترشدين بأسلوب مبسط ، ويمتد دور الإرشاد الزراعي لتشتمل الخدمة الإرشادية بكافة نواحي الإنتاج الزراعي ، وكذا كافة الأمور المتعلقة بالحياة الريفية مستهدفة الزراعة والشباب والمرأة الريفية (عمر ، ١٩٩٢ ص ٢٠٢) ، (سويلم ، ١٩٩٧ ص ٣) .

ولا جدال في أن من بين الدعائم الأساسية لنجاح التنمية الزراعية وجود جهاز إرشادي زراعي فعال يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي بإحلال الأساليب التكنولوجية الزراعية المستحدثة والملائمة للظروف البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية محل الأساليب التقليدية في نمط الإنتاج الزراعي ، ولا جدال أيضا في أن الجهاز الإرشادي لكي يحقق أهدافه لابد أن يحسن استثمار كافة إمكانياته وخاصة البشرية منها والمتمثلة في العاملين بهذا الجهاز (وزارة الزراعة ، مركز البحوث الزراعية ، وكالة الإرشاد الزراعي ، نوفمبر ١٩٨٣م ، البحث الرابع) .

ولما كان وضع العامل في العمل المناسب لمؤهلاته وخصائصه من الأمور الهامة بالنسبة للدول بصفة عامة والدول النامية بصفة خاصة ، فإن ذلك يتطلب أن يكون العامل والجهاز الذي يعمل به على دراية كافية بمتطلبات الوظيفة الموكلة للعامل من حيث المسمى الوظيفي والمهام الوظيفية والعمل المؤدى Work Prefomed وظروف العمل والعلاقة بين الوظيفة وغيرها من الوظائف الأخرى ، والخبرات السابقة والمتطلبات الجسمية والدورات التدريبية المؤهلة للوظيفة (عمر ، ١٩٧٣ ، ص ٣٤٥) . وعلى هذا فإن إدراك العامل لطبيعة وظيفته يعتبر من الأهمية بمكان في التعرف على مدى ملاءمة الوظيفة لإمكانياته ومهاراته وقدراته البدنية والعقلية .

ونظرا لأن المرشد الزراعي يمثل حلقة الوصل بين جهاز التغيير وبين جمهور المستهدفين فقد يكون عرضة لوجود تناقض في دوره بسبب عدم التجانس بين هذين النظامين في الثقافة ، والمعرفة والخبرة ، والمعتقدات الاجتماعية والاتجاهات وغير ذلك ، وعلى الرغم من أن المرشدين الزراعيين يمثلون حلقة الربط بين هذين النظامين ، فقد لا يكونوا متجانسين مع أي منها ، وعدم التجانس هذا يخلق نوعا من تناقض الدور بالنسبة لهم ، ويعد إدراكهم لمهامهم الوظيفية هو أساس نجاحهم في إحداث التغيير المطلوب (Rogers , Shoemaker , 1971,p. 315) .

والإدراك بمعناه العام هو العملية العقلية التي يعرف بواسطتها للعالم الخارجي (عيسوي ، ١٩٧٠ ، ص ١٣٢) ، وهو ملكة إحساس العقل لما تقوم به الحواس الخمس من وظائف مع الجهاز العصبي للإنسان مكونة لأنماط التمييز الحسي والتفكير ومعنى الرموز المتعلمة (عمر ، ١٩٧٨ ، ص ١٧٣) ، هذا وقد ذكر عمر عن جون ديفي Jon Devey أن الحاجة ووضوحها في ذهن المتعلم تعتبر من أهم الدوافع إلى إدراك ما يتعلمه الفرد إلى وضعه موضع التنفيذ كجزء من سلوكه المعتاد (عمر ، ١٩٧٣ ، ص ٧) ولا يستطيع الفرد تكوين اتجاه نحو أي موضوع ما إلا إذا كان هذا الموضوع في مجال اهتمامه ، وقد يكون مرجع ذلك أن الفرد يدرك الحقائق في ضوء ظروفها ومشكلاتها واهتماماتها وخلفيتها المعرفية كما أنه يميل إلى إهمال التفاصيل التي لا تتلاءم مع حاجاته الشخصية .

ونظرا لما تشير إليه الكثير من بحوث الإرشاد الزراعي من أن أكثر من ٥٥ % من العاملين بالجهاز الإرشادي حاصلون على دبلوم المدارس الثانوية الزراعية ولم يسبق لهم دراسة مقررات في مجال الإرشاد الزراعي وهو مجال عملهم الحالي ، لذا كانت هناك حاجة ملحة لإجراء هذه الدراسة للتعرف على إدراكهم لمهامهم الوظيفية وكذا الأسس العامة للإرشاد الزراعي . (عمر ، ١٩٩٧)

أهداف البحث

تمشيا مع أبعاد المشكلة السابق عرضها يمكن حصر أهداف البحث فيما يلي:

- ١- التعرف على إدراك العاملين بالجهاز الإرشادي بمنطقة الدراسة لطبيعة العمل الإرشادي الزراعي بمحافظه المنيا من خلال إدراكهم لكل من أهم الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي ، والمهام الوظيفية للعاملين بالجهاز الإرشادي (مدير الإرشاد الزراعي ، وأخصائي المواد الإرشادية ، والمرشدين) ، والأسس العامة للإرشاد الزراعي .
- ٢- تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة التالية :-
 - أ- السن .
 - ب- المؤهل الدراسي .
 - ج- النشأة .
 - د - الحصول على دورات تدريبية في المجالات الزراعية المختلفة .
 - هـ- مدة العمل في الإرشاد الزراعي .
 - و- الحصول على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي .

وكل من :-

- ١- إدراك المبحوثين لأهم الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي .
- ٢- إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعي .
- ٣- إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية لأخصائي المواد الإرشادية
- ٤- إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين .
- ٥- إدراك المبحوثين للأسس العامة للإرشاد الزراعي .

فروض البحث

لتحقيق هدف الدراسة الثاني تم صياغة الفروض البحثية التالية :

- ١- توجد علاقة معنوية بين إدراك المبحوثين لأهم الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي وكل من العوامل المستقلة التالية :-
 - أ- السن .
 - ب- المؤهل الدراسي .
 - ج- النشأة .
 - د- الحصول على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي .
 - هـ - الحصول على دورات تدريبية في المجالات الزراعية المختلفة .
 - و- مدة العمل في الإرشاد الزراعي .
- ٢- توجد علاقة معنوية بين إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعي وكل من المتغيرات المستقلة السابق الإشارة إليها .
- ٣- توجد علاقة معنوية بين إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية لأخصائي المواد الإرشادية وكل من المتغيرات المستقلة السابق الإشارة إليها .
- ٤- توجد علاقة معنوية بين إدراك المبحوثين للمهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين وكل من المتغيرات المستقلة السابق الإشارة إليها .
- ٥- توجد علاقة معنوية بين إدراك المبحوثين للأسس العامة للإرشاد الزراعي وكل من المتغيرات المستقلة السابق الإشارة إليها .

التعريفات الإجرائية

- ١- طبيعة العمل الإرشادي: يقصد بها في هذا البحث الأسس العامة للعمل الإرشادي وخصائص ومهام العاملين الإرشاديين.
- ٢- مدير الإرشاد الزراعي: هو القائد الرسمي للعاملين بالجهاز الإرشادي سواء كان على مستوى المركز أو المحافظة .
- ٣- إخصائي المواد الإرشادية: هو المرشد المتخصص في مجال معين من المجالات الزراعية المختلفة بجانب دراسته للإرشاد الزراعي والحاصل على مؤهل عال .
- ٤- المرشدون الزراعيون: ويقصد بهم المرشدون الزراعيون غير المتخصصين في مجال زراعي بعينه .

الطريقة البحثية

تم جمع بيانات هذه الدراسة في الفترة من منتصف أبريل حتى منتصف مايو ٢٠٠٥ م من عينة عشوائية قوامها ١٢٠ مبحوثاً من العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا بمستوياتهم الوظيفية المختلفة يمثلون ٣٧% من إجمالي العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا والبالغ عددهم ٣٢٥ فرداً ، وذلك من ثلاثة مراكز إدارية تم اختيارها بطريقة ممثلة للمحافظة جغرافياً وكانت على النحو التالي (بنى مزار - المنيا - ملوى) .

هذا وقد استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع بيانات هذه الدراسة وتم اختبار الاستبيان من خلال استجابة خمسة عشر مبحوثاً بمركز دير مواس التابع لمحافظة المنيا فى بداية شهر مارس ٢٠٠٥ م وأجريت بعض التعديلات على صياغة بعض الأسئلة لتكون واضحة ومفهومة لدى المبحوثين .

فيما يلي البنود التى تم دراستها فى المتغيرات التابعة:

- الخصائص التى يجب توافرها فى العاملين بالجهاز الإرشادى.

معرفة بالمنطقة المقرر عمله فيها، أهليته وقدراته الخلاقة للعمل الإرشاد، تمتعه بالصحة التى تلهى عنه عمله، قبوله فكرة تكريس جهده للخدمة العامة، قدرته على العمل مع زملائه ومع غيرهم، قدرته على أن يدفع الناس للعمل، خبرته وتدريبه فى المواد الفنية المستخدمة، مستواه التعليمى المناسب مع العمل الموكول إليه. (عمر، ١٩٩٢، ص ٢٤٤).

- المهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعى:

تحديد السياسة الإرشاد فى ضوء الاعتبارات القائمة، اختيار الموظفين الذين يعملون معه وحسن إدارة أعمالهم، تحديد البرامج بعد أخذ رأى الهيئة الأعلى المسؤولة عن الإرشاد والتنمية الزراعية، الإشراف على سير تنفيذ البرامج، تقييم آثار البرامج الإرشادية ونتائجها، تدبير الاعتمادات اللازمة لتنفيذ البرامج الإرشادية، كتابة تقرير سنوى يقدم إلى وزارة الزراعة.

- المهام الوظيفية لأخصائى المواد الإرشادية:

توصيل نتائج الأبحاث الفنية إلى مجالات تطبيقها، تبسيط نتائج البحوث إلى معلومات سهلة الفهم والتطبيق، جمع وتحليل الحقائق الميدانية وتوضيح المشكلات القائمة والمتعلقة بتخصصه، مساعدة المرشد فنياً فى تطوير البرامج الإرشادية المحلية، المساعدة المشروء أيضاً فى الاستخدام الفعال للطرق التى تتناسب مع الموضوعات الفنية، بحث أنجح الوسائل التعليمية وقنوات الاتصال المؤثرة فى توصيل وسائل إرشادية معينة، تدريب المرشدين والقادة المحليين والمسترشدين على النواحي الفنية التى تحتاج إلى خبرته.

- المهام الوظيفية للمرشدين الزراعيين:

دراسة مشكلات الموقف ونقلها إلى جهات البحث لدراستها، تجهيز البرامج الإرشادية فى الزراعة والحياة الريفية بالاشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف، تنفيذ البرنامج الإرشادى، تقييم البرنامج الإرشادى بجمع البيانات والإحصائيات وتحليلها، تشجيع اهتمام الهيئات المحلية بالتنمية الريفية، تنمية الترابط والتكامل والتناسق بين أوجه النشاط الإرشادى وبين الهيئات والمؤسسات المحلية المهمة بالزراعة والحياة الريفية، تطوير القيادة الريفية وإمداد القادة المحليين بما يلزمهم لتسهيل مهمتهم الإرشادية، اتخاذ قرار بالاستعانة بالأخصائيين، إمداد المسترشدين بالمعلومات والخبرات والمطبوعات اللازمة. (عمر، ١٩٩٢، ص ص ٢٤٧-٢٥١)

- الأسس العامة للإرشاد الزراعى:

يجب أن يكون الإرشاد تعليمياً موجهاً أساساً نحو مآلة احتياجات الناس، الإرشاد الزراعى خدمة هادفة أى يهدف إلى إحداث تغييرات فى سلوك الأفراد فى معارفهم ومهاراتهم، اتجاهاتهم، أن العمل الإرشادى يجب ألا يفرض على الناس، أن العمل الإرشادى السليم يقوم على أساس كسب ثقة الأفراد المستهدفين بالخدمة، أن العمل الإرشادى يجب أن يقوم على أساس مشاركة الناس فى كل مرحلة من مراحل، يتوقف التقدم والنجاح فى العمل الإرشادى بدرجة كبيرة على اكتشاف وتدريب وفعالية القادة المحليين. أن الأنشطة الإرشادية يجب أن تصل إلى الأسر الريفية حيث توجد، أن أى فكرة أو خبرة جديدة أو مستحدثة يجب أن تكون مناسبة من الناحية الفنية والاقتصادية ومرغوبة اجتماعياً، التعليم الإرشادى الجيد هو الذى

يعتمد على أنواع مختلفة من الطرق الإرشادية، أن يكون الاتصال بالزراع في الأوقات التي لا يكونون فيها مشغولين. (عبد المقصود، ١٩٨٨، ص ص ٢٥-٣٠).

وعولجت البيانات كمياً بإعطاء درجة واحدة لكل استجابة صحيحة وصفر لكل استجابة خاطئة لكل بند من البنود موضع الدراسة وبذلك بلغ الحد الأقصى للدرجة التي يمكن أن يحصل عليها المبحوث لأهم الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي * ٨ درجة، والمهام الوظيفية لكل من مدير الإرشاد الزراعي * ٧ درجات، وإخصائي المواد الإرشادية * ٧ درجات، والمرشدين الزراعيين * ٩ درجات، وفيما يتعلق بالمتغير الخاص بإدراك المبحوثين للأسس العامة للإرشاد الزراعي ١٠ درجات.

هذا وقد قيس درجة إدراك المبحوثين للعمل الإرشادي من خلال المحاور الثلاث السابقة وهي الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي، والمهام الوظيفية، والأسس العامة للإرشاد الزراعي، وقد جمعت الدرجة التي حصل عليها المبحوث في الثلاث محاور معا لتعبر عن درجه إدراكه بصفة عامة لطبيعة العمل الإرشادي.

هذا وقد أعتبر مستوى إدراك المبحوث مرتفعاً إذا كانت درجاته ٧٥ % فأكثر من الدرجة الكلية، ومتوسطاً إذا تراوحت درجته ما بين ٥٠ % إلى أقل من ٧٥ %، ومنخفضاً إذا قلت درجته عن ٥٠ %، وقد استخدم في تحليل البيانات إحصائياً اختبار مربع كاي (X^2) بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية.

النتائج ومناقشتها

تشير النتائج الواردة بجداول الدراسة (١، ٢، ٣، ٤، ٥) أن ما يزيد عن نصف أفراد العينة البحثية كانت أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر حيث كانت نسبتهم ٥٥,٨ % في حين كانت نسبة من تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة ١٢,٥ % ويعزى ذلك لقلّة عدد الأفراد الذين يلتحقون بالعمل في الإرشاد الزراعي لتوقف القوى العاملة عن تعيين الخريجين، كما أوضحت البيانات أن ما يقرب من ثلثي الأفراد المبحوثين ٦٢,٥ % حاصلون على مؤهل دراسي متوسط مما قد يعزى إليه انخفاض المستوى الإدراكي للمبحوثين، في حين كان ما يقرب من ثلاثة أرباعهم ٧١,٧ % ذوى نشأة ريفية والباقيون ٢٨,٣ % من ذوى النشأة الحضرية.

كما تشير البيانات الواردة بجداول الدراسة أن أكثر من نصف المبحوثين بقليل ٥٢,٥ % حاصلون على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي وما يقرب من نصفهم ٤٧,٥ % لم يحصلوا على أى دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي وهو ما يعزى إليه انخفاض مستوى إدراكهم لمتغيرات الدراسة السابق الإشارة إليها. وفيما يتعلق بحصول المبحوثين على دورات تدريبية في مجالات الزراعة المختلفة فتشير البيانات الواردة بجداول الدراسة إلى أن ٣٥,٨ % من أفراد العينة حاصلين على دورات تدريبية في مجالات الزراعة المختلفة، وهذا يعتبر من المؤشرات الخطيرة لانخفاض المستوى الإدراكي للمبحوثين.

وفيما يتصل بمدة العمل بالإرشاد الزراعي فتشير البيانات إلى أن أكثر من نصف المبحوثين ٦٠,٨ % ممن يعملون بالإرشاد الزراعي منذ عشرين عاماً فأكثر، في حين انخفضت نسبة من يعملون لأقل من عشر سنوات بالإرشاد الزراعي حيث كانت نسبتهم ١٠ % وهذا يعد مؤشراً خطيراً لعدم وجود صف ثان يعمل بالإرشاد الزراعي في المستقبل القريب.

العلاقة بين إدراك المبحوثين لطبيعة العمل الإرشادي وبين المتغيرات المستقلة

تشير البيانات الواردة بجداول الدراسة (١، ٢، ٣، ٤، ٥) إلى ما يلي:-

- ١- انخفاض مستوى إدراك المبحوثين بصفة عامة لجميع المتغيرات التابعة المدروسة حيث كانت نسبة ذوى مستوى الإدراك المرتفع أقل من نصف المبحوثين ٤١,٧ % منهم مرتفع من إجمالي أفراد العينة البحثية المدروسة و ١٣,٣ % ذوى إدراك متوسط بينما كانت ٤٥ % منهم إدراكهم منخفض.
 - ٢- المتغيرات المستقلة المدروسة الستة كانت معنوياتها كالتالى (وذلك وفقاً لقيم مربع كاي):-
- أ- وجود اختلافات معنوية بين المبحوثين في إدراكهم لكل من الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي، والمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعي، وإخصائي المواد الإرشادية، والأسس العامة للإرشاد الزراعي وذلك باختلاف السن كمتغير مستقل للمبحوثين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

د.ح ٢ وربما يرجع ذلك التفاوت الواضح فى النسبة المئوية لمستوى إدراك المبحوثين لفئاتهم العمرية المختلفة .

ب- وجود اختلافات معنوية بين المبحوثين فى إدراكهم لكل من الخصائص التى يجب توافرها فى العاملين بالجهاز الإرشادى ، والمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعى ، والمهام الوظيفية للمرشد الزراعى ، والأسس العامة للإرشاد الزراعى وذلك باختلاف المؤهل الدراسى كمتغير مستقل للمبحوثين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، د.ح ٢ وربما يرجع ذلك إلى التفاوت الواضح فى نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا مقارنة بنظرانهم الحاصلين على مؤهلات متوسطة .

ج- وجود اختلافات معنوية بين المبحوثين فى إدراكهم لكل من الخصائص التى يجب توافرها فى العاملين بالجهاز الإرشادى ، والمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعى ، وإخصائى المواد الإرشادية ، والمهام الوظيفية للمرشد الزراعى ، والأسس العامة للإرشاد الزراعى وذلك باختلاف التثاق كمتغير مستقل للمبحوثين وذلك عند مستوى معنوية تراوح بين ٠,٠١ - ٠,٠٥ د.ح ٢ ويعزى ذلك إلى الأثر الواضح لتفاوت نسب الريفيين مقارنة بالحضرين .

د- وجود اختلافات معنوية بين المبحوثين فى إدراكهم لكل من الخصائص التى يجب توافرها فى العاملين بالجهاز الإرشادى ، والمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعى ، وإخصائى المواد الإرشادية ، والمهام الوظيفية للمرشد الزراعى ، والأسس العامة للإرشاد الزراعى وذلك باختلاف حصولهم على دورات تدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى كمتغير مستقل للمبحوثين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ - ٠,٠٥ د.ح ٢ وربما يرجع للدور الهام للدورات التدريبية فى رفع المستوى الإدراكى للمبحوثين .

هـ- وجود اختلافات معنوية بين المبحوثين فى إدراكهم لكل من المهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعى ، وإخصائى المواد الإرشادية ، والأسس العامة للإرشاد الزراعى وذلك باختلاف حصولهم على دورات تدريبية فى المجالات الزراعية المختلفة كمتغير مستقل للمبحوثين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ - ٠,٠٥ د.ح ٢ وربما يرجع للدور الهام للدورات التدريبية فى رفع المستوى الإدراكى للمبحوثين .

و- وجود اختلافات معنوية بين المبحوثين فى إدراكهم لكل من المهام الوظيفية لإخصائى المواد الإرشادية ، والمهام الوظيفية للمرشد الزراعى ، والأسس العامة للإرشاد الزراعى وذلك باختلاف مدة عملهم بالإرشاد الزراعى كمتغير مستقل للمبحوثين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ - د.ح ٢ وربما يرجع ذلك إلى التأثير المباشر للفترة الزمنية فى العمل لزيادة إدراك الفرد لمهامه الوظيفية وللآخرين .

توصيات الدراسة

وبناءً على نتائج الدراسة السابق الإشارة إليها يمكن الخروج بالتوصيات التالية :-

- ١- ضرورة اهتمام المسؤولين عن العمل الإرشادى بعقد دورات تدريبية متخصصة وزراعية لجميع العاملين بالإرشاد الزراعى بمستوياتهم الوظيفية المختلفة.
- ٢- فتح مجال العمل فى الإرشاد الزراعى لحدبثى التخرج نظرا لارتفاع أعمار العاملين بالإرشاد الزراعى وعدم وجود صف ثان من صغار السن .
- ٣- اقتصار العمل فى الإرشاد الزراعى على الحاصلين على مؤهلات عليا فى المجال الزراعى وبخاصة شعبة الإرشاد الزراعى والمجتمع الريفى .

جدول رقم (١): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين طبقاً لإدراكهم لأهم الخصائص التي يجب توافرها في العاملين بالجهاز الإرشادي وخصائصهم الشخصية المذكورة وقيم مربع كاي

مستوى الإدراك	عدد	%	عالي		متوسط		منخفض		قيمة مربع كاي
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	
المتغيرات المستقلة									
١- السن ٣٥ سنة فأقل أكثر من ٣٥ أقل من ٤٥ ٤٥ سنة فأكثر	١٥	١٢,٥	٣	٢,٥	٢	١,٧	١٠	٨,٧	١٠,١
	٣٨	٣١,٧	١٣	١٠,٨	٣	٢,٥	٢٢	١٨,٣	
	٦٧	٥٥,٨	٣٤	٢٨,٤	١١	٩,١	٢٢	١٨,٣	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
٢- المؤهل الدراسي متوسط عالي	٧٥	٦٢,٥	١٨	١٥,٠	٨	٦,٧	٤٩	٤٠,٨	٢٤,٤
	٤٥	٤٧,٥	٢٢	٢٦,٧	٨	٦,٦	٥	٤,٢	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	المجموع								
٣- النشأة ريفى حضرى	٨٦	٧١,٧	٤٣	٣٥,٨	٣	٢,٥	٤٠	٣٣,٣	٢٧,٢٢
	٣٤	٢٨,٣	٧	٥,٩	١٣	١٠,٨	١٤	١١,٧	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	المجموع								
٤- الحصول على دورات تدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى حاصل لم يحصل	٦٣	٥٢,٥	٤٦	٣٨,٤	٤	٣,٣	١٣	١٠,٨	٥٢,٨٧
	٥٧	٤٧,٥	٤	٣,٣	١٢	١٠,٠	٤١	٣٤,٢	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	المجموع								
٥- الحصول على دورات فى المجالات الزراعية المختلفة حاصل لم يحصل	٩٣	٧٧,٥	٤٠	٣٣,٣	١٠	٨,٣	٤٣	٣٥,٨	٢,٣٨
	٢٧	٢٢,٥	١٠	٨,٤	٦	٥,٠	١١	٩,٢	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	المجموع								
٦- مدة العمل بالإرشاد الزراعى ١٠ سنوات فأقل أكثر من ١٠-٢٠ سنة ٢٠ سنة فأكثر	١٢	١٠,٠	٣	٢,٥	٢	١,٧	٧	٥,٨	٢,٨٣
	٣٥	٢٩,٢	١٣	١٠,٩	٤	٣,٣	١٨	١٥,٠	
	٧٣	٦٠,٨	٣٤	٢٨,٣	١٠	٨,٣	٢٩	٢٤,٢	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
المجموع									

١٠,٢١ ٢ كا ١ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ د.ج

٥,٩٩ ٢ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ د.ج

١٣,٢٨ ٢ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠١ د.ج

٩,٤٩ ٢ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ د.ج

جدول رقم (٢): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين طبقاً لإدراكهم للمهام الوظيفية لمدير الإرشاد الزراعي وخصائصهم الشخصية المذكورة وقيم مربع كاي

وتخصصاتهم المستقلة										
مستوى الإدراك		عدد	%	عالي		متوسط		منخفض		قيمة مربع كاي
				عدد	%	عدد	%	عدد	%	
المتغيرات المستقلة										
١- السن	١٥	١٢,٥	٣	٢,٥	٥	٤,٢	٧	٥,٨	١٠,٤٣	
	٣٥	٣١,٧	١٢	١٠	٣	٢,٥	٢٣	١٩,٢		
	٤٥	٥٥,٨	٣٥	٢٩,٢	٨	٦,٦	٢٤	٢٠,٠		
	٦٧	٥٥,٨	٣٥	٢٩,٢	٨	٦,٦	٢٤	٢٠,٠		
المجموع										
١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠			
٢- المؤهل الدراسي	٧٥	٦٢,٥	٢٢	١٨,٣	٢	١,٧	٥١	٤٢,٥	٤٧,٩	
	٤٥	٣٧,٥	٢٨	٢٣,٤	١٤	١١,٦	٣	٢,٥		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
المجموع										
١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠			
٣- النشأة	٨٦	٧١,٧	٣٨	٣١,٧	٧	٥,٨	٤١	٣٤,٢	٧,٢٣	
	٣٤	٢٨,٣	١٢	١٠,٠	٩	٧,٥	١٣	١٠,٨		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
المجموع										
١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠			
٤- الحصول على دورات تدريبية في مجال الإرشاد	٦٣	٥٢,٥	٤٥	٣٧,٥	٥	٤,٢	١٣	١٠,٨	٤٨,٦	
	٥٧	٤٧,٥	٥	٤,٢	١١	٩,١	٤١	٣٤,٢		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
المجموع										
١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠			
٥- الحصول على دورات في المجالات الزراعية المختلفة	٩٣	٧٧,٥	٣١	٢٥,٨	٩	٧,٥	٥٣	٤٤,٢	٢٤,١	
	٢٧	٢٢,٥	١٩	١٥,٩	٧	٥,٨	١	٠,٨		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
المجموع										
١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠			
٦- مدة العمل بالإرشاد الزراعي	١٢	١٠,٠	٢	١,٧	٣	٢,٥	٧	٥,٨	٤,١١	
	٣٥	٢٩,٢	١٥	١٢,٥	٥	٤,٢	١٥	١٢,٥		
	٧٣	٦٠,٨	٣٣	٢٧,٥	٨	٦,٦	٣٢	٢٦,٧		
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠		
المجموع										
١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠			

٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ د.ح = ٩,٢١

٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ د.ح = ٥,٩٩

٠٠٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ د.ح = ١٣,٢٨

٠٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ د.ح = ٩,٤٩

جدول رقم (٣): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين طبقاً لإدراكهم للمهام الوظيفية لأخصائي المواد الإرشادية وخصائصهم الشخصية المذكورة وقيم مربع كاي

قيمة مربع كاي	منخفض		متوسط		عالي		%	عدد	مستوى الإدراك
	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
٣٠,٠٧	١- السن								
	٥,٨	٧	٤,٢	٥	٢,٥	٣	١٢,٥	١٥	٣٥ سنة فأقل
	٢٣,٤	٢٨	٣,٣	٤	٥,٠	٦	٣١,٧	٣٨	أكثر من ٣٥ أقل من ٤٥
	١٥,٨	١٩	٥,٨	٧	٣٤,٥	٤١	٥٥,٨	٦٧	٤٥ سنة فأكثر
المجموع									
١,٧٣	٢- المؤهل الدراسي								
	٣٠,٨	٣٧	٨,٣	١٠	٢٣,٤	٢٨	٦٢,٥	٧٥	متوسط
	١٤,٢	١٧	٥,٠	٦	١٨,٠	٢٢	٣٧,٥	٤٥	عالي
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
١٦,٣٢	٣- النشأة								
	٤٠,٠	٤٨	٥,٨	٧	٢٥,٨	٣١	٧١,٧	٨٦	ريفي
	٥,٠	٦	٧,٥	٩	١٥,٩	١٩	٢٨,٣	٣٤	حضرى
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
٦,٦٩	٤- الحصول على دورات تدريبية فى مجال الإرشاد								
	١٨,٣	٢٢	٦,٧	٨	٢٧,٥	٣٣	٥٢,٥	٦٣	حاصل
	٢٦,٧	٣٢	٦,٧	٨	١٤,٢	١٧	٤٧,٥	٥٧	لم يحصل
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
١٠,٧١	٥- الحصول على دورات فى المجالات الزراعية المختلفة								
	٤٠,٨	٤٩	١٠,٠	١٢	٢٦,٧	٣٢	٧٧,٥	٩٣	حاصل
	٤,٢	٥	٣,٣	٤	١٥,٠	١٨	٢٢,٥	٢٧	لم يحصل
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
١٠,٢١	٦- مدة العمل بالإرشاد الزراعى								
	٦,٧	٨	١,٧	٢	١,٧	٢	١٠,٠	١٢	١٠ سنوات فأقل
	١٧,٥	٢١	٣,٣	٤	٨,٣	١٠	٢٩,٢	٣٥	١١-٢٠
	٢٠,٨	٢٥	٨,٣	١٠	٣١,٧	٣٨	٦٠,٨	٧٣	٢٠ سنة فأكثر
المجموع									

٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ د.ج ٢ = ٩,٢١

٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ د.ج ٢ = ٥,٩٩

٠٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ د.ج ٤ = ١٣,٢٨

٠٠٠ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ د.ج ٤ = ٩,٤٩

جدول رقم (٤): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين طبقاً لإدراكهم للمهام الوظيفية للمرشد الزراعي وخصائصهم الشخصية المذكورة وقيم مربع كاي

قيمة مربع كاي	منخفض		متوسط		عالي		%	عدد	مستوى الإدراك
	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
٧,٨٥	١- السن								
	٥,٨	٧	٢,٥	٣	٤,٢	٥	١٢,٥	١٥	٣٥ سنة فأقل
	١٧,٥	٢١	٥,٨	٧	٨,٣	١٠	٣١,٧	٣٨	أكثر من ٣٥ أقل من ٤٥
	٢١,٧	٢٦	٥,٠	٦	٢٩,٢	٣٥	٥٥,٨	٦٧	٤٥ سنة فأكثر
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
٣٣,٤٤	٢- المؤهل الدراسي								
	٤٠,٨	٤٩	٥,٠	٦	١٦,٧	٢٠	٦٢,٥	٧٥	متوسط
	٤,٢	٥	٨,٣	١٠	٢٥,٠	٣٠	٣٧,٥	٤٥	عالي
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
٨,٨٨	٣- النشأة								
	٣٨,٣	٤٦	٨,٣	١٠	٢٥,٠	٣٠	٧١,٧	٨٦	ريفى
	٦,٧	٨	٥,٠	٦	١٦,٧	٢٠	٢٨,٣	٣٤	حضرى
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
٥٦,١٥	٤- الحصول على دورات تدريبية فى مجال الإرشاد								
	٧,٥	٩	٧,٥	٩	٣٧,٥	٤٥	٥٢,٥	٦٣	حاصل
	٣٧,٥	٤٥	٥,٨	٧	٤,٢	٥	٤٧,٥	٥٧	لم يحصل
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
٢,١٢	٥- الحصول على دورات فى المجالات الزراعية المختلفة								
	٣٢,٥	٣٩	١٠,٠	١٢	٣٥,٠	٤٢	٧٧,٥	٩٣	حاصل
	١٢,٥	١٥	٣,٣	٤	٦,٧	٨	٢٢,٥	٢٧	لم يحصل
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع
٣٤,٠١	٦- مدة العمل بالإرشاد الزراعى								
	٥,٨	٧	٢,٥	٣	١,٧	٢	١٠,٠	١٢	١٠ سنوات فأقل
	٨,٣	١٠	٨,٣	١٠	١٢,٥	١٥	٢٩,٢	٣٥	١١-٢٠
	٣٠,٩	٣٧	٢,٥	٣	٢٧,٥	٣٣	٦٠,٨	٧٣	٢٠ سنة فأكثر
	٤٥,٠	٥٤	١٣,٣	١٦	٤١,٧	٥٠	١٠٠	١٢٠	المجموع

٠٠ ك ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ ح. ٢ = ٩,٢١

٠٠ ك ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ ح. ٢ = ٥,٩٩

٠٠٠ ك ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ ح. ٢ = ١٣,٨٨

٠٠٠ ك ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ ح. ٢ = ٩,٤٩

جدول رقم (٥): التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين طبقاً لإدراكهم للأسس العامة للإرشاد الزراعي وخصائصهم الشخصية المذكورة وقيم مربع كاي

مستوى الإدراك	عدد	%	عالي		متوسط		منخفض		قيمة مربع كاي
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	
المتغيرات المستقلة	١٥	١٢,٥	٢	١,٧	٣	٢,٥	١٠	٨,٣	٠,٠٠ ٣٦,١٦
	٣٨	٣١,٧	٨	٦,٦	٦	٥,٠	٢٤	٢٠,٠	
	٦٧	٥٥,٨	٤٠	٣٣,٤	٧	٥,٨	٢٠	١٦,٧	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
٢- المؤهل الدراسي	٧٥	٦٢,٥	١٣	١٠,٨	١٠	٨,٣	٥٢	٤٣,٣	٠,٠٠ ٥٤,٧٤
	٤٥	٣٧,٥	٣٧	٣٠,٩	٦	٥,٠	٢	١,٧	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
٣- النشأة	٨٦	٧١,٧	٣٥	٢٩,٢	١٢	١٠,٠	٣٩	٣٢,٥	٠,١٧
	٣٤	٢٨,٣	١٥	١٢,٥	٤	٣,٣	١٥	١٢,٥	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
٤- الحصول على دورات تدريبية فى مجال الإرشاد	٦٣	٥٢,٥	٤٥	٣٧,٦	١٠	٨,٣	٨	٦,٦	٠,٠٠ ٥٩,٥٩
	٥٧	٤٧,٥	٥	٤,١	٦	٥,٠	٤٦	٣٨,٤	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
٥- الحصول على دورات فى المجالات الزراعية المختلفة	٩٣	٧٧,٥	٤٢	٣٥,٠	٨	٦,٦	٤٣	٣٥,٨	٠,١٧ ٨,٢٩
	٢٧	٢٢,٥	٨	٦,٧	٨	٦,٧	١١	٩,٢	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	
٦- مدة العمل بالإرشاد الزراعي	١٢	١٠,٠	٢	١,٧	٣	٢,٥	٨	٦,٦	٠,٠٠٠ ١٦,٤٩
	٣٥	٢٩,٢	٨	٦,٧	٩	٧,٥	١٨	١٥,٠	
	٧٣	٦٠,٨	٤٠	٣٣,٣	٥	٤,١	٢٨	٢٣,٤	
	١٢٠	١٠٠	٥٠	٤١,٧	١٦	١٣,٣	٥٤	٤٥,٠	

٠,٢١ = ٢ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ د.ج = ١

٥,٩٩ = ٢ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ د.ج = ٢

١٣,٢٨ = ٤ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ د.ج = ٤

٩,٤٩ = ٤ كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ د.ج = ٤

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :-

- ١- سويلم ، محمد نسيم على (دكتور) ، الإرشاد الزراعي ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ٢- عبدالمقصود ، بهجت محمد (دكتور) ، الإرشاد الزراعي ، المركز العلمى للبحوث والدراسات ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة ، ١٩٨٨ .
- ٣- عبدالمقصود ، بهجت محمد ، وصالح ، أحمد محمد ، مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادى بمحافظة أسيوط، المؤتمر الإرشادى ومنجزات ٣٠عام ، وزارة الزراعة - مركز البحوث الزراعية - وكالة الإرشاد الزراعي ، الإرشاد الزراعي ، البحث الرابع ، ١٩٨٣ .

- ٤- عمر ، أحمد محمد (دكتور) ، الإرشاد الزراعى ، أوفستا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٨ .
- ٥- عمر ، أحمد محمد (دكتور) ، الإرشاد الزراعى المعاصر ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
- ٦- عمر ، أحمد محمد وآخرون (دكاترة) ، المرجع فى الإرشاد الزراعى ، دار للنهضة ، القاهرة . ١٩٧٣ .
- ٧- عمار، عصام عبد اللطيف مبروك، دراسة فى منهجية بناء البرنامج الإرشادى فى ضوء خبرات العاملين الإرشاديين فى محافظة البحير، رسالة دكتوراه، قسم الإرشاد الزراعى، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٧ .
- ٨- عيسوى ، عبدالرحمن محمد (دكتور) ، دراسات سيكولوجية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٧٠ .
- ٩- مديرية الزراعة بالمنيا ، بيانات غير منشورة ، ٢٠٠٥ .

ثانيا :المراجع باللغة الأجنبية :

- 9- Siegel ,Sidney ,Nonparametric Statistics For Behavioral Sciences, McGraw-Hill KogKusha, LTD. ,Japan ,1951.
- 10- Rogers, E.A., Shoemaker, FF., Communication Of Innovations: Cultural Approach ,The free Press Network, Second Edition,1971.

SOME FACTORS AFFECTING ON PERCEPTION OF EXTENSION PERSONNEL IN AL MINIA GOVERNORATE OF THE NATURE OF EXTENSION WORK

Murad, E.H.E.T.

Agricultural Extension and Rural Society, Faculty of Agricultural, Al Azhar University, Assiut.

ABSTRACT

The main objective of this study to know the perception of Extension personnel in Al Minia Governorate of the Extension work's nature and its relationship with some of their characteristics.

The research was carried out on a random sample of 120 Extension workers in Al Minia Governorate. Data was collected through personal interviewing, using questionnaire form prepared for this purpose, frequencies, percentage, and Chi Square Test were applied for data analysis and presentation.

Results showed that most respondents had a low perception of Extension work nature.

The results also showed significant associations between the workers perception of the Extension work's nature and characteristics of age, qualification. Place of origin, training in agricultural extension. The study results are presented some recommendations were drawn based on the results.