

## نحو بناء وتطبيق مقياس لدور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية في محافظة البحيرة

د. أحمد فؤاد حسن حلمي

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية- مركز البحوث الزراعية-

وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي

### المستخلص

استهدف هذا البحث بصفة أساسية بناء وتطبيق مقياس لدور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية بمحافظة البحيرة. وقد أقتضى ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية: ١- بناء واختبار مقياس يمكن الاعتماد عليه في مقياس دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية. ٢- التطبيق الميداني للمقياس إذا ثبت صلاحيته في قياس دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية. ٣- دراسة تأثير بعض المتغيرات المدروسة على دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية. ٤- الوقوف على بعض المشكلات التي تواجه المبحوثين عند تنفيذهم الاجتماعات الإرشادية والحلول المناسبة لها من وجهة نظرهم. ٥- اقتراح نموذج لتفعيل دور المرشدين في الاجتماعات الإرشادية.

وقد تم تجميع البيانات من عينة عشوائية بلغ قوامها ١٥٠ مرشداً مبحوثاً في محافظة البحيرة. وقد استعان الباحث بالنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط، ومربع كاي، والارتباط المتعدد والانحدار المتعدد كأساليب إحصائية.

قد تمثلت أبرز نتائج البحث في الآتي: ١- أن المقياس صالح للتطبيق حيث بلغ معامل الفاكرونباخ ٠,٦٩٥ ، وأن المقياس صادق وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون للانساق الداخلي. وأن هناك ارتباطاً طردياً بين كل من العمر ومدة العمل الإرشادي، والدورات التدريبية التي تعرض لها المبحوث والمستوي الطموحي، والرضا عن العمل الزراعي، والمؤهل العلمي والتخصص الدراسي، كمتغيرات مستقلة وبين دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية كمتغير تابع حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد ٠,٨٢٨ ومعامل

الانحدار المتعدد ٠,٦٨٦ وعند المستوي الاحتمالي ٠,٠١ ، وقيمة مربع كاي ١٠,٧٤٣٥ ، ١١,٨٥٨ عند المستوي الاحتمالي ٠,٠٥ ، كما أوضحت النتائج أنه لا بد من تواجد معايير لاختيار المرشدين الزراعيين للعمل بالتنظيم الإرشادي وهي المؤهل الدراسي والتخصصي الدراسي، والمستوي الطموحي، والرضا عن العمل الزراعي والقدرة على الكلام ووضوح اللغة، والسمات القيادية، وكذلك لا بد من توفير الحوافز المادية والدورات التدريبية المتخصصة ووسائل الانتقال والأجهزة والمستلزمات الضرورية والتسهيلات العامة وتقوية العلاقة مع المسؤولين الحكوميين لتفعيل الدور الإرشادي.

### المقدمة والمشكلة البحثية

يسلك الإرشاد الزراعي سبلاً تعليمية عديدة لتحقيق أهدافه وبلوغ غاياته، ونظراً لأنه يوجه إلي جماهير كبيرة تتباين تبايناً واضحاً في خصائصها ومستوياتها الاجتماعية والاقتصادية وفي عاداتها وتوقعاتها وخبراتها السابقة فإن ذلك يقتضي أن تتنوع طرق الإرشاد الزراعي وتتعدد أساليبه ووسائله حتى يستطيع أن يقابل هذا التباين الواضح بين الجمهور والذي يتعامل معهم وضمان تأثر كل فرد منهم بما يقدمه. العادلي (١٩٧٢ - ص ١١٣).

وتعتبر الاجتماعات الإرشادية إحدى الطرق الهامة للاتصال بالجماعات وتحتل الطرق الإرشادية الجماعية أهميتها وكثرة استعمالها نظراً لإمكان النفاذ من خلالها إلي عدد كبير من جمهور المسترشدين في وقت معين وبتكاليف أقل نسبياً بمقارنتها بطرق الاتصال الفردي، هذا بالإضافة إلي ما للجماعة من تأثير كبير على سلوك واتجاهات الأفراد فيها فيمكن من خلال الجماعة إحداث تغييرات مرغوبة في معارف الفرد واتجاهاته ومعتقداته ونظرته إلي الأمور وتقييمه للأشياء. العادلي (مرجع سابق - ص ١٣٢) .

ويشير عمر (١٩٩٢ - ص ٣٠٩) إلي أن تميز الطرق الإرشادية الجماعية على غيرها من الطرق الإرشادية يرجع لأثرها الكبير على نفسية الجماعة وسهولة استخدام مبدأ التدعيم التعليمي عن طريق الإثابة وغيره من المبادئ التعليمية مثل مبدأ تعديل ما لذي المسترشدين من معلومات وإعادة تعليمهم. ويضيف الطنبوبي (١٩٩٨ - ص ٢٢٨) أن الاجتماعات الإرشادية تتيح الفرصة أمام أعداد كبيرة من الزراع لاكتساب المعارف

والمعلومات والأفكار الجديدة، كما أنها تساهم في تنمية وتطوير القيادات المحلية، وكذا تفهم السياسات الزراعية.

ويتفق كل من عمر (مرجع سابق - ص ٣١٠) والجارحي (١٩٨٠- ص ١٦) وعمر (١٩٧٨- ص ص ٧٣-٧١). وعبد الغفار (١٩٧٥- ص ٣١٣)، وجوهر (١٩٧٣- ص ١٣٨)، وسامي (١٩٦٣- ص ٢٦٦) على أن نجاح الاجتماع الإرشادي يتوقف على: ١- مناسبة ميعاد ومكان الاجتماع والإعلان عنهما قبل موعد عقد الاجتماع بوقت كاف. ٢- الإعلان عن موضوع الاجتماع والغرض منه. ٣- النظام المقترح للاجتماع وتحديد عناصره ومحتوياته. ٤- نظام الأسئلة والنقاش. ٥- خبرة المتكلم واستعداده لجذب اهتمام المجتمعين. ٦- طريقة عرض الموضوع واستخدام المعينات الإرشادية المؤثرة. ٧- تلخيص موضوع الاجتماع في خاتمته.

ويشير الطنوبي (مرجع سابق- ص ص ٢٢٨-٢٢٩) إلى أنه للاستفادة من الاجتماعات الإرشادية يشترط ما يلي: ١- استشارة القادة المحليين فيما يمكن أن يناقش من خلال هذه الاجتماعات. ٢- الاستفادة من جهود الشباب في الدعوة لهذه الاجتماعات. ٣- اختيار مواعيد عقد الاجتماعات في غير مواسم الزراعة. ٤- الاستفادة من نظريات علم النفس ونظريات التعلم في عقد الاجتماعات الإرشادية. ٥- الاستعانة في تخطيط وتنفيذ وتقييم الاجتماعات الإرشادية بمشاركة القادة المحليين. ٦- توزيع النشرات والكتيبات الإرشادية التي تخدم الغرض من الاجتماع.

ويشير صالح وآخرون (٢٠٠٤- ص ص ٢٦٧-٢٦٨) إلى أن الاجتماعات الإرشادية تتنوع وفقا لعدة أسس هي: ١- الصورة التنظيمية للاجتماع. ٢- النطاق الجغرافي والإداري الذي يعقد فيه الاجتماع. ٣- الهدف من الاجتماع. ٤- نوعية المسترشدين .

ويستخدم المرشد الزراعي الاجتماعات الإرشادية لتحقيق واحد أو أكثر من الأهداف التالية: ١- تقديم ومناقشة الأفكار والتوصيات والممارسات الزراعية الجديدة. ٢- توضيح السياسات الزراعية العامة، وعرض المشكلات القائمة بين المسترشدين والحصول على آرائهم ووجهات نظرهم فيها، وبالتالي إمكان مساندهم ومشاركتهم في

تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية. ٣- تطوير اتجاهات مؤيدة لجهاز الإرشاد وللمرشد الزراعي بين المزارعين. ٤- اكتشاف وتدريب وتشجيع القيادات المحلية التي يمكنها أن تمارس التأثير على المزارعين الآخرين في المستقبل. ٥- الحصول على آراء الزراع بصفة عامة، أو مزارعين معينين فيما يتعلق بأنشطة معينة، ويعتبر إعلان الرأي أمام الزراع الآخرين في الاجتماع نوعاً من الإقرار يترتب عليه نوع من التعهد والالتزام بهذا القرار، كذلك فإنه يعتبر قوة دافعة للآخرين للمساهمة في إحداث التغيير الذي يتطلبه تنفيذ الآراء المعروضة. ٦- الحصول على دعم المجتمع المحلي للآراء والحلول التي تساهم في القرار الذي يتطلبه تنفيذ الآراء المعروضة ويشير إلى أهم الصور التنظيمية الشائعة للاجتماعات الإرشادية في الندوة والمحاضرة المتكاملة.

ويشير كل من عمر (مرجع سابق - ص ٣١٢) والعدلي (مرجع سابق - ص ١٣٩) إلى أهم مميزات الاجتماعات الإرشادية التي تتمثل في: ١- يمكن عن طريقها الاتصال بأعداد كبيرة من جمهور المسترشدين. ٢- يمكن استخدامها في مختلف نواحي الإرشاد الزراعي مجالاته. ٣- انخفاض تكاليفها عن كثير من طرق الإرشاد الأخرى. ٤- تعترف بالغريزة الطبيعية لدى الأفراد بحسبهم للتجمع والتشاور والحديث. ٥- سيكولوجية الجماعة تنشط وتسهل عملية الإقناع وتدفع للتنفيذ. ٦- فعالة في التأثير على تبني كثير من الأساليب المستحدثة بتكاليف أقل نسبياً.

ويؤكد العدلي (مرجع سابق - ص ص ١٨٩ - ١٩٠) أن نجاح أي هيئة أو مؤسسة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها والتركيز على التدريب في أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل.

وفي دراسة ليلي طلبة (٢٠٠٤ - ص ص ١٠ - ١١) أتضح انخفاض مستوي المبحوثين في تطبيق أسس تنفيذ الاجتماعات الإرشادية حيث يبلغ (٢٤,٤%) لذوات المستوي المرتفع.

ويشير حلمي (٢٠٠٠ - ص ١١) وحلمي وآخرون (٢٠٠٢ - ص ٨) إلى أن الاجتماعات الإرشادية قد احتلت المرتبة الثانية والثالثة في الأهمية النسبية لمختلف الطرق الإرشادية المستخدمة.

وقد تمثلت وجهة نظر العلماء في أدوار ممارس التغيير في الآتي: يري ساندورز أن دور ممارس التغيير يتمثل في أن الآتي: ١- التحليل. ٢- التخطيط. ٣- التصميم للبرامج وبينما ينظر روس إلي الدور في: ١- المرشد. ٢- المساعد. ٣- الخبير. ٤- المعالج. خاطر ( ١٩٨٤- ص ص ١٤٨ - ٢٠٨ )

وتتمثل محددات الدور في التوقعات الثقافية والتوقعات الموقفية والتوقعات الشخصية. خاطر (مرجع سابق- ص ص ١٧١ - ١٧٩).

بناءً على ذلك فقد أمكن تحديد مقياس للدور لهذه الدراسة في الآتي:

الدور الإرشادي = التوقعات الفنية + التوقعات الشخصية للمرشدين المبحوثين.

ونظراً لما أوضحتها العديد من الدراسات والبحوث من أهمية ومميزات طريقة الاجتماعات الإرشادية من بين الطرق الإرشادية، إلا أنه يوجد بعض القصور في إجراء تنفيذ هذه الطريقة منها ما يتعلق بالموقف التعليمي، ومنها ما يتعلق بالمرشدين الزراعيين، ومنها ما يتعلق بجمهور المسترشدين ومنها ما يتعلق بالجهاز الإرشادي- مما استوجب إجراء هذه الدراسة لإمكانية تطبيق المقياس بعد تقنيته وثبوت صدقه وثباته بدرجة عالية إحصائياً وتحديد العوامل المؤثرة فيه، وكذا اقتراح نموذج لتفعيل دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية.

#### الأهداف البحثية:

يستهدف هذا البحث تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- بناء واختبار مقياس يمكن الاعتماد عليه في قياس دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية.
- ٢- التطبيق الميداني للمقياس بعد التأكد من صلاحيته في قياس دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية.
- ٣- دراسة تأثير المتغيرات المستقلة على دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية.

- ٤- التعرف على بعض المشكلات التي تواجه المبحوثين عند إجراء الاجتماعات الإرشادية والحلول المناسبة لها من وجهة نظرهم.
- ٥- اقتراح نموذج لتفعيل دور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية.

### الطريقة البحثية

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وبلغ قوامها ١٥٠ مرشداً زراعياً من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة. طبقاً لبيانات مديرية الزراعة بمحافظة البحيرة.

وقد استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات والتي أعدت خصيصاً لهذا الغرض وتم اختبارها مبدئياً بمقابلة ٣٠ مرشداً زراعياً.

وتتكون استمارة الاستبيان لهذه الدراسة من جزئين رئيسيين أشتمل أولهما على بعض البيانات الشخصية للمبحوثين وتناول ثانيهما المقياس المقترح.

### التعاريف الإجرائية:

#### تعريف الدور:

قدمت تعاريف كثيرة للدور نستعرض منها ما يلي:

- "المطالب العينية بحكم تركيب الجماعة كالمعايير، والتوقعات، والمحركات، والمسئوليات وما شابهها والمرتبطة بوضع اجتماعي معين".  
Gibon (1979- p. 145)
- "توجيه أو تفهم عضو جماعة بالجزء الذي ينبغي عليه أن يلعبه في التنظيم".  
Lowler & Porter (1975- P. 262)
- "الطرق التي يتعرف بها أعضاء في وضع ما سواء بقصد شعوري أو يدوية بما يتفق معه أو يتجاوز مجموعة معينة من المعايير التنظيمية".  
Lens (1972- pp. 301 302)
- "مجموعة من المهام والمسئوليات والأنشطة والالتزامات التي يتوقع أن يقوم بها المرشد الزراعي بكفاءة وفعالية في موقف معين وقد سبق تحديدها وفقاً لمجموعة

من المعايير التي تمكنه من تحقيق الأهداف المرغوبة". حلمي ( ٢٠٠٢- ص ٥٨٨٦).

ويقصد بالدور في هذه الدراسة ما يتوقع من المرشد الزراعي القيام به في إعداد وتخطيط وتنفيذ وتقييم الاجتماعات الإرشادية وقدرته على التحدث والاستماع أثناء تنفيذ الاجتماعات الإرشادية.

**الطموح:** هو الإنجاز الذي يتوقع الفرد أن يحققه في عمل معين. عاشور (١٩٨٣- ص ١٠١).

**الرضا عن العمل:** وهو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله. عاشور ( مرجع سابق ص ص ١٠١- ١٦٧).

**القدرات:** أداء الفرد لعمل ما دون حاجة إلي التدريب أو التعلم. عيسوي (١٩٨٨- ص ٢١٩).

**المتغيرات المستقلة وقياسها:**

- ١- **العمر:** تم قياسه بعدد سنوات عمر المبحوث لأقرب سنة ميلادية.
- ٢- **المؤهل الدراسي:** تم تصنيفه في مستويين: الأول الحاصلون على ثانوية زراعية، والثاني الحاصلون على بكالوريوس في العلوم الزراعية وتم تحويل الدرجات الخام تصاعديا حيث أعطيت درجة واحدة للثانوية الزراعية، ودرجتان للبكالوريوس.
- ٣- **التخصص الدراسي:** تم قياسه على أساس تخصص ارشاد زراعي أعطى درجتان، علوم زراعية غير إرشادية درجة واحدة.
- ٤- **مدة العمل الإرشادية:** تم قياسها بعدد السنوات التي التحق فيها المبحوث العمل الإرشادي.
- ٥- **النشأة:** تضمنت محل الميلاد للمبحوث بحيث اعطيت للحضري درجة واحدة، والريفي درجتان.
- ٦- **الإقامة:** تضمنت محل الإقامة الحالي بحيث يعطي للحضري درجة واحدة والريفي درجتان .

٧- **التعرض للدورات التدريبية:** تم قياسها بعدد الدورات التدريبية التي تعرض لها المبحوث أثناء مزاولته العمل الزراعي بحيث أعطيت لكل دورة في الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية درجتان وغير ذلك درجة واحدة عن كل دورة تعرض لها المبحوث.

٨- **الدخل السنوي:** جملة ما يتحصل عليه المبحوث من دخول نقدية من الوظيفة الحكومية أو من أعمال أخرى خلال العام مقدراً بالجنية المصري.

٩- **المستوى الطموحي:** هو ما أنجزه المبحوث من الأنشطة الإرشادية المكلف بها مقدراً بقيمة رقمية حيث أعطيت له ثلاث درجات للإنجاز بسهولة، ودرجتان للإنجاز بصعوبة، ودرجة واحدة للإنجاز غير الممكن.

١٠- **الرضا عن العمل الزراعي:** هي مشاعر النجاح أو الفشل للعمل الزراعي الذي يشغله المبحوث مقدراً بقيمة رقمية حيث أعطيت ثلاث درجات لمشاعر النجاح المرتفعة، ودرجتان لمشاعر النجاح المتوسطة، ودرجة واحدة لمشاعر النجاح المنخفضة.

**الدور الإرشادي:**

يتكون متغير الدور من التوقعات الفنية للمبحوث اللازمة في عمليات الأعداد والتخطيط والتنفيذ والتقييم والتوقعات الشخصية للمبحوث اللازمة في قدرات التحدث وقدرات الاستماع ويتكون الدور من ستة وأربعين عبارة، وقد أعطيت الدرجات التالية ضروري جداً ثلاث درجات وضروري لحد ما درجتان، وغير ضروري درجة واحدة. وبذلك تكون أقصى مجموع درجات للدور ١٣٨ درجة وأدنى مجموع درجات هو ٤٦ درجة.

هذا وقد تم استخدام آراء المحكمين لتحديد الصلاحية الظاهرية بحيث تم استبعاد العبارات التي حصلت على أقل من ٧٥% من درجات المحكمين وعددها ثلاثة عبارات، كما تم استخدام الحاسب الآلي لقياس كل من الثبات وصدق المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ بتطبيق المعادلة التالية:  $\alpha = NPL I + P (N-1)$



حيث N هي عدد عبارات المقياس، P هي متوسط قيم معاملات الارتباط الداخلي بين عبارات المقياس.

(Carmines and Zeller – 1979- p.H1)

كما استخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل سمة وبين الدرجة الكلية للسمة وذلك لقياس معاملات الاتساق الداخلي.

واستخدم كل من معامل الارتباط البسيط لبيرسون، والتحليل الارتباطي والإنحداري المتعددين، ومربع كاي، ومعامل التوافق لدراسة علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع وذلك للوقوف على مدى اسهام كل منها في تفسير الدرجة الإجمالية المعطاة لدور المرشد الزراعي في الاجتماعات الإرشادية.

### النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص والسمة العامة للمرشدين المبحوثين:

يوضح جدول رقم (1) الخصائص والسمة العامة للمرشدين المبحوثين والخاصة بالعم، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة العمل الإرشادي، والنشأة، ومحل الإقامة، والدورات التدريبية، والدخل السنوي، والمستوى الطموحي، ومستوي الرضا عن العمل الزراعي وأوضحت النتائج البيانات التالية:

العمر: تبين أن (33,3%) تقع في الفئة العمرية المنخفضة و (44,6%) الفئة العمرية المتوسطة، و (33,1%) في الفئة العمرية المرتفعة.

المؤهل الدراسي: تبين أن (33,1%) حاصلون على مؤهل متوسط و (66,9%) حاصلون على مؤهل جامعي.

التخصص الدراسي: تبين أن (23,3%) متخصصون في الإرشاد الزراعي، (76,7%) متخصصون في علوم زراعية فنية

مدة العمل الإرشادية: وجد أن (30%) في الفئة القليلة، و (53,3%) في الفئة المتوسطة، و (16,7%) في الفئة الكبيرة.

النشأة: وجد أن (24%) ريفيون، و (76%) حضريون.

الإقامة: وجد أن (٣١,٣%) ريفيون، و (٧٦%) حضريون.  
التعرض للدورات التدريبية: وجد أن (٣٨,٦) في الفئة المنخفضة، و (٦٠%) في الفئة المتوسطة، (١,٤%) في الفئة المرتفعة.  
الدخل السنوي: وجد أن (٦٠%) في الفئة المنخفضة، و (٣٠,٦%) في الفئة المتوسطة، و (٩,٤%) في الفئة المرتفعة.  
المستوي الطموحي: وجد أن (٢٦%) في الفئة المنخفضة، و (٢٨%) في الفئة المتوسطة و (٤٦%) في الفئة المرتفعة.  
الرضا عن العمل الزراعي: وجد أن (٢٨,٧%) في الفئة المنخفضة و (٤٨%) في الفئة المتوسطة، و (٢٣,٣%) في الفئة المرتفعة.

ثانياً: فيما يتعلق بثبات وصدق المقياس المستخدم للدور:

كما سبق التنويه في الطريقة البحثية فقد تم استخدام رأي المحكمين لتحديد الصلاحية الظاهرية لكل عبارة من عبارات المقياس وقد استبعدت العبارات التي حصلت على درجة أقل من ٧٥% وكان عددها ثلاثة عبارات بين تسعة وأربعين عبارة أي أن العبارات الصالحة وفقاً لآراء المحكمين هي ستة وأربعون عبارة، وهي العبارات التي تضمنها المقياس.

وبالنسبة لاختبار الصدق الداخلي لمعامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ فقد بلغ ٠,٦٩٥، وفيما يتعلق بالصدق الإحصائي للمقياس أكدت النتائج الواردة بجدول رقم (٢) أن هناك اتساقاً مرتفعاً بين إجمالي درجة الدور وبين الدرجة المسجلة لسته وأربعون سمة من السمات المكونة للمقياس.

ثالثاً: فيما يتعلق بدور المبحوثين:

توضح النتائج المعروضة بجدول رقم (٣) أن ٨٢% من المبحوثين ذوي مستوي منخفض ومتوسط بينما أعرب قرابة ١٨% فقط عن مستوي مرتفع للدور وهذه النتيجة توضح انخفاض مستوي دور المرشدين الزراعيين في الاجتماع الإرشادي العام مما يحتم ضرورة رفع مستوي أدائهم لأدوارهم عن طريق التدريب المتخصص في إعداد وتخطيط وتنفيذ وتقييم الاجتماعات الإرشادية.

رابعاً: فيما يتعلق بالمتغيرات التي تؤثر على الدور للمبحوثين:

توضح النتائج المعروضة بجدول رقم (٤) أن هناك ارتباطاً طردياً معنوياً بين الدور وبين كل من المتغيرات المدروسة (العمر، ومدة العمل الإرشادي، التعرض للدورات التدريبية، والمستوي الطموحي، والرضا عن العمل الزراعي) وهو ما يعني زيادة درجة الدور بزيادة تلك المتغيرات، في حين لم تتضح علاقة ارتباطية بين الدخل السنوي وربما يعزي ذلك إلى انخفاض نسبة ذوي الدخول المرتفعة.

وتوضح النتائج المعروضة بجدول رقم (٥) حساب قيمة مربع كاي المحسوبة والمعنوية عند مستوى ٠,٠٥ لكل من المؤهل الدراسي والتخصص الدراسي من ناحية الدور من ناحية أخرى حيث بلغت ١٠,٧٤٣، ١١,٨٥٨ وبينما لم توجد علاقة تلازمية بين كل من النشأة والإقامة مع الدور مما يوضح أن كلما ارتفع مستوى المؤهل العلمي والتخصص الإرشادي تزداد العلاقة التلازمية مع درجة الدور الإرشادي مما يحتم ذلك الاهتمام بالتركيز على اختيار المرشدين الزراعيين من ذوي المؤهلات الجامعية ومن ذوي تخصص الإرشاد الزراعي، أما عدم وجود علاقة تلازمية بين كل من النشأة، والإقامة مع الدور الإرشادي ربما للتوسع العمراني ما بين القرى والمدن حتى أصبح التلاحم والتلاصق العمراني بينهم وانتشار المدارس المتنوعة بالقرى لجميع المراحل التعليمية وتوافر وسائل المواصلات وسهولتها والنهضة الإعلامية وانتشار القنوات الفضائية والمحلية والكمبيوتر وشبكات الإنترنت لعدد كبير من سكان القرى والمدن الأمر الذي أدى إلى الانفتاح الحضاري المرتفع للريفيين بالقرى مع الحضريين بالمدن.

ويوضح جدول رقم (٦) معنوية معاملي الارتباط المتعدد والانحراف المتعدد وحيث بلغت قيمة ف ١٤,٤ وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وأن نسبة التأثير الكلي لتلك المتغيرات ٦٨,٦% .

كما يوضح جدول رقم (٧) أن متغيرات العمر، ومدة العمل الإرشادي، والدورات التدريبية، والرضا عن العمل الزراعي ذات تأثير معنوي عند مستوي ٠,٠٥ وأن متغير المستوى الطموحي ذات تأثير معنوي عند مستوي ٠,٠١ .

كما يوضح جدول رقم (٨) الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة المدروسة في تأثيرها على متغير الدور الإرشادي للمبحوثين بحيث يمثل المرتبة الأولى المستوي الطموحي، يليه في المرتبة الثانية مستوي الرضا عن العمل الزراعي، يليه في المرتبة الثالثة مدة العمل الإرشادي يليه في المرتبة الرابعة التعرض للدورات التدريبية يليه في المرتبة الخامسة العمر. ويوضح ذلك أن العمل الإرشادي له تأثير متوسط على الدور الإرشادي. بينما يمثل المستوي الطموحي المرتبة الأولى والرضا عن العمل الزراعي المرتبة الثانية، بينما يمثل العمر المرتبة الأخيرة. حيث أن العاملين الإرشاديين يوكل إليهم القيام بأنشطة غير إرشادية بجانب عملهم الإرشادي وتكون أكثر أهمية في نظر المسؤولين في القطاع الزراعي عن الأعمال الإرشادية علاوة على نقل كثير من العاملين في القطاع الزراعي إلى العمل كمرشدين زراعيين مع عدم الاهتمام بالمؤهل الدراسي والتخصص الدراسي، والنقص في الدورات التدريبية الإرشادية للمرشدين الزراعيين، وهو الأمر الذي قد يعزي إليه هذه النتائج، إضافة إلى أن ٣١,٤% من التأثير الحادث يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتناولها هذا البحث ويوصى الباحث بمحاولة التعرف عليها مستقبلاً للأخذ بها في زيادة فعالية الدور الذي يقوم به المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية.

خامساً: أهم المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في تنفيذ الاجتماعات الإرشادية.

يوضح جدول (٩) المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء تنفيذ الاجتماعات الإرشادي، حيث يتضح أن ٧٠% من المبحوثين ذكروا عدم توفر المصروفات النثرية اللازمة، ٦٣,٣ ذكروا محدودية الأجهزة والمعينات الإرشادية، ٦٠% ذكروا عدم توفر وسائل المواصلات، ٥٦,٦ ذكروا محدودية الدورات التدريبية المتخصصة، وأخيراً ذكر ٥٣,٣% من المبحوثين تعقد إجراءات صرف الأجهزة والمعينات الإرشادية، وباستعراض تلك المشاكل يتضح أنها جديرة بأن تؤخذ في الاعتبار من قبل المسؤولين بالجهاز الإرشادي الزراعي للتغلب عليها.

سادساً: مقترحات المرشدين المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجههم في عقد الاجتماعات الإرشادية:

تظهر نتائج جدول (١٠) وجود خمسة اقتراحات للتغلب على المشكلات التي تواجه المبحوثين في تنفيذ الاجتماعات الإرشادية وتتمثل في توافر وسائل المواصلات أفاد بذلك ٨٦,٦%، توافر المصروفات النثرية وذكرها ٨٣,٣%، و ٨٠% ذكروا أهمية توافر دورات تدريبية متخصصة، كما أشار ٧٦,٦% إلى سهولة إجراءات صرف الأجهزة والمعينات الإرشادية، وأخيراً فإن ٧٣,٣% أفادوا بضرورة توفير الأجهزة والمعينات الإرشادية وباستعراض الحلول المقترحة يتبين أنها جميعاً جديرة بالاهتمام من قبل المسؤولين في التنظيم الإرشادي للتغلب على المشكلات التي تواجه المرشدين المبحوثين في تنفيذ الاجتماعات الإرشادية.

سابعاً: اقتراح نموذج لتنفيذ دور المرشد الزراعي في الاجتماعات الإرشادية.

يوضح الشكل التالي: النموذج الذي أمكن التوصل إليه من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من هذه الدراسة ويتضمن محورين رئيسيين هما:

**المحور الأول :** المعايير التي يجب أن يختار على أساسها المرشد الزراعي عند التقدم للعمل الإرشادي إذ لا بد من الأخذ في الاعتبار كل من: المؤهل الدراسي، والتخصصي الدراسي، والمستوى الطموحي، والرضا عن العمل الزراعي، والقدرة على الكلام ووضوح اللغة والسمات القيادية الأخرى كأساس للاختيار .

**المحور الثاني:** العوامل المحفزة للعمل الإرشادي أثناء مزاولته للخدمة والمتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية وتوفير الدورات التدريبية المتخصصة في العمل

الإرشادي وتوفير وسائل الانتقال وتوفير الأجهزة والمعينات الإرشادية والتسهيلات العامة وتقوية العلاقة مع المسؤولين الحكوميين ولا بد من تداخل وامتزاج هذين المحورين معا من أجل تحقيق مزيد من الفعالية لدور المرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية. وإجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال تطوير دور المرشد الزراعي في هذا المجال.

جدول (١) بعض الخصائص والسمات العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين

المتغيرات المدروسة	العدد	%	المتغيرات المدروسة	العدد	%
العمر:			الإقامة:		
منخفض (٤٣ - ٤٦ سنة)	٥٠	٣٣,٣	ريف	٤٧	٣١,٣
متوسط (٤٧ - ٥٢ سنة)	٦٧	٤٤,٦	حضر	١٠٣	٦٨,٧
مرتفع (٥٣ - ٥٨ سنة)	٣٣	٣٣,١	الجملة	١٥٠	١٠٠
الجملة	١٥٠	١٠٠	التعرض للدورات التدريبية		
المؤهل الدراسي:			منخفض (١ - ٣ درجة)	٥٨	٣٨,٦
متوسط	٣٣	٣٣,١	متوسط (٤ - ٦ درجة)	٩٠	٦٠
عالي	١٢٢	٦٦,٩	مرتفع (٧ - ٨ درجة)	٢	١,٤
الجملة	١٥٠	١٠٠	الجملة	١٥٠	١٠٠
التخصص الدراسي:			الدخل السنوي:		
إرشاد زراعي	٣٥	٢٣,٣	منخفض (أقل من ٤٠٠٠ جنيه)	٩٠	٦٠
علوم زراعية فنية	١١٥	٧٦,٧	متوسط (٥٠٠٠ - ٨٠٠٠ جنيه)	٤٦	٣٠,٦
الجملة	١٥٠	١٠٠	مرتفع (أكثر من ٨٠٠٠ جنيه)	١٤	٩,٤
مدة العمل الإرشادي:			الجملة	١٥٠	١٠٠
قليلة (٧ - ١٤ سنة)	٤٥	٣٠	المستوى الطموحي		
متوسطه (١٥ - ٢٢ سنة)	٨٠	٥٣,٣	منخفض (٩ - ١٢ درجة)	٣٩	٢٦
كبيرة (٢٣ - ٢٩ سنة)	٢٥	١٦,٧	متوسط (١٣ - ١٦ درجة)	٤٢	٢٨
الجملة	١٥٠	١٠٠	مرتفع (١٧ - ١٩ درجة)	٦٩	٤٦
الجملة	١٥٠	١٠٠	الجملة	١٥٠	١٠٠
النشأة:			الرضا عن العمل الزراعي		
ريفي	٣٦	٢٤	منخفض (٩ - ١٠ درجة)	٤٣	٢٨,٧
حضري	١١٤	٧٦	متوسط (١١ - ١٢ درجة)	٧٢	٤٨
الجملة	١٥٠	١٠٠	مرتفع (١٣ - ١٤ درجة)	٣٥	٢٣,٣
			الإجمالي	١٥٠	١٠٠

جدول (٢) معامل الصدق الداخلي ومعامل الاتساق لكل سمة من السمات وبين إجمالي درجات

السمات المكونة للقياس

معامل الاتساق (معامل ارتباط بيرسون)	معامل الصدق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)	البيانات
٠,٢٤٣ ++	٠,٨٠	التحديد المسبق للموضوع
٠,٢٧٩ ++	٠,٨١	التحديد المسبق للميعاد
٠,٣٦٨ ++	٠,٨٢	التحديد المسبق للمكان
٠,٣٦٨ ++	٠,٨٢	التحديد المسبق للجمهور
٠,٣٨٧ ++	٠,٨٤	التحديد المسبق للهيئات المعاونة
٠,٤٣٣ ++	٠,٨٥	التحديد المسبق للمستلزمات اللازمة
٠,٤٢٣ ++	٠,٨٢	مشاركة القادة المحليين
٠,٤٣٧ ++	٠,٨٦	إعلان الجمهور المستهدف
٠,٤٦٩ ++	٠,٩٠	إخطار الهيئات المعاونة
٠,٤٠٨ ++	٠,٩٠	الاعتماد على السجلات
٠,٤٣٣ ++	٠,٩١	تقديم جدول بالإجراءات
٠,٣٢٦ ++	٠,٥٨	تنفيذ الإجراءات
٠,٣٠٦ ++	٠,٨٤	يقدم بداية تجذب انتباه المستمعين
٠,٣١٠ ++	٠,٨٣	يعرض عناصر الموضوع بالترتيب المنطقي
٠,٢٧٩ ++	٠,٧١	يدعم أفكار الموضوع بالأدلة
٠,٢٧٣ ++	٠,٨٣	يلخص أهم عناصر الموضوع
٠,٣٣٩ ++	٠,٨١	يوضح صوته بحيث يفهمه المستمعين
٠,٢٩٢ ++	٠,٨١	يستخدم رنة الصوت المناسبة
٠,٢٤٩ ++	٠,٨٩	يخرج الحروف صحيحة أثناء الحديث
٠,٣٩٨ ++	٠,٨٩	يميز بين نطق الحروف القريبة من بعضها
٠,٣٣١ ++	٠,٩٠	يميز بين نطق الحروف المتشابهة
٠,٣٨٥ ++	٠,٨٤	يتحدث بمستوي يمكن المستمعين من المتابعة
٠,٣٢٧ ++	٠,٨٧	يتحدث في جمل تامة
٠,٣١٥ ++	٠,٧٥	يتحدث دون تكرار للكلمات
٠,٤٧٨ ++	٠,٨٥	يتحدث في ثقة دون ارتباك
٠,٣١٨ ++	٠,٨٦	يتوقف بعد نهاية كل جملة قصيرة.
٠,٢٨٩ ++	٠,٧٨	يسكن الحرف الأخير من الكلمة في نهاية الجملة
٠,٣٠٢ ++	٠,٨٥	ييدي ترحيبا بالمتحدثين من الجمهور
٠,٣٨١ ++	٠,٨٤	يركز على المتحدثين بنظره هانئة
٠,٣٨٥ ++	٠,٩٠	يظهر على وجهه علامات مطمئنة للمتحدث



تابع جدول (٢) معامل الصدق الداخلي ومعامل الاتساق لكل سمة من السمات

وبين إجمالي درجات السمات المكونة للقياس

معامل الاتساق (معامل ارتباط بيرسون)	معامل الصدق الداخلي (معامل الفا كروكرنياخ)	البيانات
٠,٣٣٣++	٠,٩٠	يظهر انتباهه أثناء الاستماع
٠,٢٨٨ ++	٠,٧٩	يقلل من حركاته أمام المتحدث
٠,٣٢٣ ++	٠,٩٠	يعطي المتحدث الفرصة الكافية للتعبير عما يريد
٠,٢٩٣ ++	٠,٨٣	يتجنب مقاطعة المتحدث بدون داع أثناء الحديث
٠,٢٧٣ ++	٠,٨٤	يعيد بناء الكلام الغير مفهوم خلال الحديث
٠,٢١٤ +	٠,٨٧	يردد بعض كلمات المتحدث لإعطائه مزيد من الثقة.
٠,٢٢٧ +	٠,٨٥	ييدي ارتياحا للأسئلة والمناقشة
٠,٢٣٣ +	٠,٨٥	يركز انتباهه للتغلب علي مشاكل النطق لدي المتحدث.
٠,٢٥٩ ++	٠,٨٠	يضبط أعصابه إذا خرج الحديث عن اللياقة العامة
٠,٤٠٤ ++	٠,٨١	يتجنب أي تشتيت للانتباه.
٠,٣٣٦ ++	٠,٨٢	الابتعاد عن نقاط الخلاف والنقد
٠,٣٢٥ +	٠,٨٢	يحيي المتحدث بعد انتهاء كلامه
٠,٤١٥ ++	٠,٩٠	الإعلان عما دار في الاجتماع الإرشادي
٠,٤٥٠ ++	٠,٩٠	مدي رضا الجماهير عن الاجتماع الإرشادي
٠,٤٦٣ ++	٠,٩٠	مدي استفادة الجماهير من الاجتماع الإرشادي
٠,٤٧٠ ++	٠,٩٠	تسجيل النتائج

+ معنوي عند ٠,٠٥

++ معنوي عند ٠,٠١

جدول (٣) توزيع عينة البحث لفئات إجمالي درجة الدور للمبحوثين

العدد	%	الدور (درجة)
٤١	٢٧,٤	منخفض (٧٠ - ٨٤)
٨٢	٥٤,٦	متوسط (٨٥ - ٩٩)
٢٧	١٨	مرتفع (١٠٠ - ١١٤)
١٥٠	١٠٠	الإجمالي

جدول (٤) معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة والدور للمبحوثين

معامل الارتباط البسيط	المتغيرات المستقلة
٠,٢٧١ +	العمر
٠,٣٣٩++	مدة العمل الإرشادي
٠,٢٦٩+	التعرض للدورات التدريبية
٠,٥٨	الدخل السنوي
٠,٦٢٦++	المستوي الطموحي
٠,٤٩٥++	الرضا عن العمل الزراعي

++ معنوي عند ٠,٠١ + معنوي عند ٠,٠٥

جدول (٥) حساب قيمة مربع كاي لأثر المتغيرات المدروسة على الدور للمبحوثين

المتغيرات المدروسة	قيمة كآ	معامل التوافق	درجات الحرية	مستوي المعنوية
المؤهل الدراسي	١٠,٧٤٣	٠,٢٩٩	٤	٠,٠٥
التخصص الدراسي	١١,٨٥٨	٠,٣١٣	٤	٠,٠٥
النشأة	٣,٣٥٨	٠,١٣٥	٢	٠,١٥
الإقامة	٢,٧٢٥	٠,١٠٤	٢	٠,١٧

قيمة كآ الجدولية عند د.ج ٤ مستوى المعنوية ٠,٠١ = ١٣,٢٨

قيمة كآ الجدولية د.ج ٤ مستوى المعنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

قيمة كآ الجدولية عند د.ج ٢ مستوى المعنوي ٠,٠١ = ٩,٢١

قيمة كآ الجدولية عند د.ج ٢ مستوى المعنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

جدول (٦) معامل الانحدار والارتباط المتعددين بين المتغيرات المستقلة

والدور الإرشادي للمبحوثين

معامل الارتباط المتعدد	معامل الانحدار المتعدد	قيمة ف	المعنوية
٠,٨٢٨	٠,٦٨٦	١٤,٤١	٠,٠١

جدول (٧) معاملات الانحدار الجزئي بين المتغيرات المستقلة والدور الإرشادي للمبوحثين

المتغيرات المستقلة المدروسة	معامل الانحدار الجزئي	معاملات	المعنوية
العمر	٠,٣٠٩	٢,٠١٥	٠,٠٤١٣
مدة العمل الإرشادي الزراعي	٠,٢٥٥	٢,١٥٦	٠,٠٣١٤
التعرض للدورات التدريبية	٠,٢٨٧٦	٢,١٥١	٠,٠٣٨٢
الرضا عن العمل الزراعي	٠,٩٨٣٢	٢,١٤٠	٠,٣٣٧
المستوى الطموحي	١,٥٨٧١	٥,٧٩٣	٠,٠١٠
ثابت الدالة	٢٧,٤٥٣٢	٣,١٧٧	٠,٠١٠

جدول (٨) الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في تأثيرها على الدور الإرشادي للمبوحثين

الترتيب	معامل التحديد		معنوية	قيمة	معامل لانحدار الجزئي القياسي	معامل الارتباط المتعدد	المتغيرات المستقلة
	التراكم	التغير %					
الأول	٢٤,١٦	٢٤,١٦	٠,٠١	٥,٧٩٣	٠,٥١٧٨	٠,٤٩١٥	المستوى الطموحي
الثاني	٣٧,٤٠	١٣,٢٤	٠,٠٥	٢,٢٤٠	٠,١٩٠٨	٠,٦١١٥	الرضا عن العمل لزرعي
الثالث	٥٠,٥٠	١٣,١٠	٠,٠٥	٢,٢٠٠	٠,١٦٠٦	٠,٦٤٧	مدة العمل الإرشادي
الرابع	٦٠,١٠	٩,٦٠	٠,٠٥	٢,١٥٦	٠,١٥٣٧	٠,٦٧٨	الدورات التدريبية
الخامس	٦٨,٨٦	٨,٧٦	٠,٠٥	٢,٠١٥	٠,١٣٦٥	٠,٧١٩	العمر
			٠,٠١	٣,١٧١	٢٧,٤٥٣٢		ثابت الدالة

جدول (٩) أهم المشكلات التي تواجه المرشدين المبحوثين عند تنفيذ الاجتماعات الإرشادية

البيان	التكرار	%
عدم توفر المصروفات النثرية اللازمة	١٠٥	٧٠
محدودية الأجهزة والمعينات الإرشادية	٩٥	٦٣,٣
عدم توفر وسائل المواصلات	٩٠	٦٠
محدودية الدورات التدريبية المتخصصة	٨٥	٥٦,٦
تعقد إجراءات صرف الأجهزة والمعينات الإرشادية	٨٠	٥٣,٣

جدول (١٠) أهم الحلول المقترحة للمشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في عقد الاجتماعات الإرشادية

البيان	التكرار	%
توافر وسائل المواصلات	١٣٠	٨٦,٦
توافر المصروفات النثرية	١٢٥	٨٣,٣
توافر دورات تدريبية متخصصة	١٢٠	٨٠,٠٠
سهولة إجراءات صرف الأجهزة والمعينات الإرشادية	١١٥	٧٦,٦
توفير الأجهزة والمعينات الإرشادية	١١٠	٧٣,٣

نموذج لتفعيل الدور الإرشادي للمرشدين الزراعيين في الاجتماعات الإرشادية

العوامل المحفزة للعمل الإرشادي  
أثناء مزاولة المهنة الإرشادية

معايير يجب مراعاتها في  
اختيار المرشدين الزراعيين

الحوافز المادية والمعنوية	الدور الإرشادي	المؤهل العلمي
الدورات التدريبية في الإرشاد الزراعي		التخصص الدراسي
توفير وسائل الانتقال		المستوي الطموحي
توفير المستلزمات والأدوات اللازمة		الرضا عن العمل الإرشادي
توفير التسهيلات العامة		القدرة على الكلام ووضوح اللغة
تقوية العلاقة مع المسؤولين الحكوميين.		السمات القيادية

## المراجع

- الجارحي، غنيم شعبان- دراسة في عناصر الثقة بين الزراع المصريين كأساس لتبادل الأفكار والممارسات المزرعية- رسالة دكتوراة- كلية الزراعة -جامعة الأزهر- القاهرة- ١٩٨٠
- الطنوبي، محمد عمر (دكتور)- مرجع الإرشاد الزراعي- دار النهضة العربية للطباعة والنشر- بيروت- ١٩٩٨
- العادلي، أحمد السيد (دكتور)- أساسيات علم الإرشاد الزراعي - دار المطبوعات الجديدة- الإسكندرية - ١٩٧٢
- حلمي، أحمد فؤاد (دكتور)- دراسة تأثير بعض المتغيرات على فعالية استخدام المرشدين الزراعيين للطرق الإرشادية في محافظة المنوفية. نشرة بحثية رقم ٢٤٦- معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية- ٢٠٠٠
- حلمي، أحمد فؤاد- فؤاد خليل أبو العينين - أحمد رمضان، (دكاتره)- دراسة تأثير بعض المتغيرات الإجتماعية الاقتصادية والشخصية على استفادة الزراع من الطرق الإرشادية المستخدمة في زراعة وإنتاج محصول القطن في بعض قرى مركز كفر الدوار- محافظة البحيرة- نشرة بحثية رقم ٢٨٥ - معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - ٢٠٠٢
- جوهر، صلاح الدين (دكتور)- إدارة المؤسسات الاجتماعية أساسها ومفاهيمها- مكتبة عين شمس- القاهرة ١٩٧٣.
- خاطر، أحمد مصطفى (دكتور)- طريقة تنظيم المجتمع - المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية- ١٩٨٤
- سامي، أحمد (دكتور) علم الإرشاد الزراعي- دار المعارف - القاهرة - ١٩٦٣

- صالح، صبري مصطفى- محمد عمر الطنوبي، - سهير محمد عزمي، (دكاترة)-  
الإرشاد الزراعي أساسياته وتطبيقاته- مركز الإسكندرية للكتاب- الإسكندرية- ٢٠٠٤
- طلبة، نيلي أنور (دكتورة) - دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بالمرشدين الزراعيين  
والمؤثرة على تطبيق أسس تنفيذ الاجتماعات الإرشادية بمحافظة البحيرة- المجلة  
المصرية للبحوث الزراعية- القاهرة- ٢٠٠٤
- عاشور، أحمد صفر (دكتور)- إدارة القوي العاملة- دار المعرفة الجامعية-  
الإسكندرية- ١٩٨٣
- عبد الغفار، طه عبد الغفار (دكتور)- الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق- دار  
المطبوعات الحديثة- الإسكندرية- ١٩٧٥
- عمر، أحمد محمد (دكتور)- الإرشاد الزراعي- أوفست للطباعة- القاهرة- ١٩٧٨
- عمر، أحمد محمد (دكتور)- الإرشاد الزراعي المعاصر- مصر للخدمات العلمية-  
القاهرة- ١٩٩٢
- عيسوي، عبد الرحمن محمد (دكتور)- دراسات في علم النفس المهني- دار المعرفة  
الجامعية- الإسكندرية- ١٩٨٨

### المراجع باللغة الإنجليزية

- Carnines, E.G. and Richard Zeller. Reliability and Validity Assessment,  
London, Sage Publications, 1979.
- Gibon, J.L., J.M. Ivance Vich and J.H. Donnelly. Organizations Behavior,  
Structure, Processes Business Publications Inc., 3<sup>rd</sup> editi, New York, 1979.
- Lawier, E.E. and L. Porter Anticipant Attitudes of Effective Managerial  
Performance, Voorm, V.H. and El Deci (Eds), Management and Motivation,  
Penguin Book, 1979.
- Lends, P. Communication and Learning, London, Pitman  
Paperback, 1972.

**TOWARD DEVELOPING AND APPLYING A SCALE  
FOR ROLE OF AGRICULTURAL EXTENSION  
WORKERS IN THE EXTENSION MEETINGS IN EL-  
BEHIRA GOVERNORATE**

**Dr. Ahmed Foud Helmey**

Agricultural Extension and Rural Development Research institute a

**Abstract**

The main objective of this research is to develop and apply a scale for role of agricultural extension workers in the extension meetings in El-Behira Governorate.

To accomplish this objective five specific objectives were taken into consideration:

- 1- Developing and validity testing a scale to measure role of respondents in extension meeting method.
- 2- Field applying of the scale for validing in measuring degree of respondent's role in extension meeting.
- 3- A study of the impact of some independent variables on respondent's role in extension meeting.
- 4- To determine the major problems which face respondents conducting such meetings and their suggestions to solve them.
- 5- To suggest a model to increase respondents effectiveness in extension meetings.



Data were collected from 150 respondents by using a questionnaire through personal interview in El-Behira Governorate. Percentages, standard deviation, simple correlation, multicorrelation, multiregression, and chi-square test. were utilized as statistical methods.

Research result revealed that the scale is valid and reliable after testing ( $\alpha$ ) Alfa Coronbackh 0.695.

The scale indicated that there is a significant positive correlation between respondent role in the meetings and each of the following variables age of extension worker, exposing to training, level of aspiration, satisfaction about agricultural work.

There are six criteria should be considered in selecting extension workers namely: educational qualifications, educational specialization, level of aspiration, satisfaction about agricultural work, verbal and language facilities, leadership traits.