

# دراسة مقارنة بين آراء أخصائيي المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين في علاقات العمل بينهم بمحافظة البحيرة

أ. د / عبد الحميد شرشر أ. د / غنيم الجارحي أ. د / عبد الباسط الصياد  
م / حمدى الديب

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

## المستخلص

إدراكا لأهمية علاقات العمل بين أخصائيي المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين ، فقد شجع ذلك الباحث في إجراء هذه الدراسة لمعرفة آراء المبحوثين من المجموعتين في تحديد درجة وطبيعة المشاركة بينهم في تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة ودرجة العلاقة القائمة حالياً بينهم وكذلك المعوقات التي تواجه هذه العلاقة ، وتحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية واستجابات المبحوثين في درجة المشاركة بينهم .

وقد تحدد مجتمع الدراسة في اخصائيي المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين على مستوى قرى محافظة البحيرة ، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها ٨٧ مبحوثاً من أخصائيي المواد الإرشادية ( المجموعة الاولى ) ، و ١٩١ مبحوثاً من المرشدين الزراعيين ( المجموعة الثانية ) .

وقد تم جمع بيانات هذه الدراسة باستخدام استمارة استبيان من خلال المقابلات الشخصية. واستخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات ومعامل الارتباط البسيط ومربع كاي في عرض وتحليل البيانات

وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاركة في تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة بين مجموعتي الدراسة تتم نسبياً بدرجة متوسطة وفقاً لرأي المبحوثين من المجموعتين وقد أرجع ذلك إلى بعض المعوقات انخفاض الحوافز وعدم توفر وسائل المواصلات وغياب القواعد الرسمية لتنظيم هذا المستوي من علاقات العمل . كما تشير النتائج إلى أن هناك اتفاقاً بين المجموعتين فيما يتعلق بتطبيق المشاركة في تنفيذ تلك المهام . كما وجدت علاقة معنوية جداً بين رأي المرشدين في درجة مشاركة لأخصائيين لهم في تنفيذ مهامهم ورأي المرشدين في درجة مشاركتهم الأخصائيين في تنفيذ مهامهم وبين مستوى الرضا عن علاقات العمل الحالية . كما وجدت علاقة معنوية بين رأي الأخصائيين في درجة مشاركة المرشدين لهم في تنفيذ مهامهم وبين مستوى الرضا عن علاقات العمل ويشير ذلك إلى أن الرضا عن علاقات العمل يقوى من المشاركة في تنفيذ المهام المشتركة .

وأخيراً توصي هذه الدراسة بأهمية تقوية علاقات العمل بين أخصائيي المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين وذلك من خلال البرامج التدريبية أثناء العمل .

### المقدمة والمشكلة البحثية

يعتبر الإرشاد الزراعي أحد الأجهزة الرئيسية المساعدة في زيادة الإنتاج الزراعي وتمتية الأسرة الريفية وتحسين مستوى معيشتها ، وذلك من خلال إحداث التغيرات التعليمية في معارف ومهارات واتجاهات المزارعين وأسره من خلال توصيل نتائج البحوث الزراعية لهم . ( شرشر ، ٢٠٠٧ : ٢ )

والإرشاد الزراعي ينمو ويتطور كلما نمت حركة البحث العلمي وتطورت ، وكلما زاد ترابط وتلاحم أجهزة البحوث الزراعية مع أجهزة الإرشاد الزراعي على مختلف مستوياته . ( عمر ، ١٩٦٥ : ٢٨ ) وحتى يقوم الإرشاد الزراعي بدوره المزدوج بين البحث والتطبيق فيجب أن تكون هناك صلة وثيقة وتعاون تام مستمر بينه وبين أجهزة البحث العلمي ، فالإرشاد الزراعي بدون بحوث تطبيقية وهي سلعته التي يتعامل بها لايحقق أهدافه .. وبالمثل فإن البحوث الزراعية بدون جهاز إرشادي فعال تبقى نتائجها حبيسة دون تطبيق . ( العادلي ، ١٩٧١ : ١٧ )

ولذا يعتبر الإرشاد الزراعي همزة الوصل بين البحوث الفنية الزراعية وبين المزارعين ، ومن هنا فإن نجاح جهود الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه والمساهمة في تحقيق التنمية الزراعية يتوقف إلى حد كبير على العلاقة بأخصائيي المواد الإرشادية باعتبارهم مصدراً للتوصيات الفنية الزراعية ، كما أن تدعيم وتقوية هذه العلاقة يؤدي إلى أداء المرشدين والأخصائيين لأعمالهم بكفاءة ، حيث تتوفر للمرشدين الزراعيين التوصيات الفنية ، كما يمكن للأخصائيين الحصول على المشكلات اللازمة لإجراء البحوث ، وهكذا يساعد كل منهما الآخر من خلال علاقات العمل المشتركة والقوية .

والواقع أن المرشد الزراعي هو حجر الأساس في العمل الإرشادي حيث يقوم بالاتصال المباشر بجمهور المسترشدين في مواقع عملهم لتزويدهم بالتوصيات الإرشادية ، كما يتعرف بنفسه على المشكلات والمعوقات التي تواجههم أثناء تنفيذ التوصيات الإرشادية ، كما أن أخصائيي المواد الإرشادية هم المصدر المباشر لحصول المرشد على ما يحتاجه من معلومات في مجال الإرشاد الزراعي حيث يشترك في إجراء البحوث في مجال تخصصه . ومن هنا فإن لديه الكثير من المعارف والخبرات في هذا المجال والتي قد لا تتوفر لدى المرشد الزراعي

ومن هنا كان طبيعياً أن توجد بين كل من أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين علاقات عمل تودى فى النهاية إلى تحقيق التكامل والتنسيق بينهما مما يترتب عليه توفير التوصيات الإرشادية المناسبة ونقلها إلى المسترشدين بأسلوب واضح ومتكامل ليسهل تبنيها .

وعلى الرغم من ضرورة وأهمية العلاقة بين أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين فإنها تبدو غير واضحة فى الهيكل التنظيمى الإرشادى ، كما أن مسؤوليات كل منهم نحو الآخر غير واضحة ، ولهذا كانت هذه الدراسة لتحديد نوع وشكل وشدة هذه العلاقة وإيجاد أفضل السبل لتقويتها من أجل تدعيم العمل الإرشادى ودفعه إلى تحقيق أهدافه .

#### أهداف البحث :

أمكن صياغة أهداف البحث فى ضوء ما سبق كما يلى :

- ١- تحديد درجة مشاركة كل من أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين فى تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة .
- ٢- التعرف على طبيعة المشاركة الحالية وطبيعة علاقات العمل الحالية بين كل من أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين .
- ٣- تحديد درجة الرضا لدى كل من الأخصائيين والمرشدين عن علاقات العمل الحالية بينهم .
- ٤- التعرف على المعوقات التى تواجه أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين أثناء تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة .
- ٥- التعرف على مقترحات الباحثين لتقوية علاقات العمل بين أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين فى تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة.
- ٦- تحديد العلاقة بين كل من السن ، ومدة الخبرة الوظيفية ، ورأيهم فى أهمية المشاركة ، ومستوى الرضا عن علاقات العمل للأخصائيين ودرجة المشاركة للمرشدين ، ودرجة مشاركة المرشدين لهم .
- ٧- تحديد العلاقة بين كل من السن ، ومدة الخبرة الوظيفية ، ورأيهم فى أهمية المشاركة، ومستوى الرضا عن علاقات العمل للمرشدين ودرجة مشاركتهم للأخصائيين ودرجة مشاركة الأخصائيين لهم .

## فروض البحث :

لتحقيق الهدف السادس من البحث تم وضع الفرض النظرى العام وهو أن هناك بعض العوامل الشخصية التى تؤثر فى درجة مشاركة أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين فى إنجاز المهام الإرشادية المشتركة بينهم وقد اشتق من هذا الفرض العام الفروض البحثية التالية وهى :

- ١- توجد علاقة بين سن أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين و درجة المشاركة فى تنفيذ المهام المشتركة بينهم .
- ٢- توجد علاقة بين مدة الخبرة الوظيفية لأخصائى المواد الإرشادية والمرشدين وبين رأيهم فى درجة المشاركة بينهم .
- ٣- توجد علاقة بين رأى أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين فى أهمية المشاركة فى تنفيذ المهام المشتركة بينهم .
- ٤- توجد علاقة بين درجة الرضا الوظيفى لدى كل من أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين وبين رأيهم فى درجة المشاركة فى تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة بينهم .

## طريقة البحث :

تم جمع بيانات البحث من عينة قوامها ٨٧ أخصائياً ، و ١٩١ مرشداً من مراكز كفر الدوار ، وأبو حمص ، والمحمودية ، والرحمانية ، ورشيد ، والدلنجات ، وشبراخيت ، وإيتاى البارود ، ودمهور ، وكوم حمادة فى محافظة البحيرة بواسطة استمارة استبيان صممت مسبقاً لتحقيق الأهداف البحثية ، وجمعت بيانات البحث عن طريق المقابلة الشخصية بواسطة نوعين من الاستبيان تم تجهيزهما لهذا الغرض .

الإستبيان الأول : وهو خاص بأخصائى المواد الإرشادية ويتضمن قسمين :

القسم الأول : يحتوى على بعض الأسئلة لاستيفاء بيانات عن بعض الصفات الشخصية لهم وهى السن ، والنشأة ، ومحل الإقامة ، والمؤهل الدراسى ، وكذا أسباب ضعف العلاقة ومقترحات تقوية علاقات العمل بينهم وبين المرشدين الزراعيين ومدى رضاهم عن علاقات العمل مع المرشدين .

القسم الثانى : و يحتوى على عدد من المهام والأنشطة التى يقوم بها أخصائى المواد الإرشادية لتحديد درجة مشاركة المرشدين فى تنفيذها وذلك بوضع رقم يعبر عن رأيه فى درجة المشاركة وحرف يعبر عن رأيه فى طبيعة هذه المشاركة ، وذلك كما يلى :-

فبالنسبة لطبيعة المشاركة فقد تكون واحدة أو أكثر من تبادل التوصيات ( أ ) ، أو تبادل المشكلات ( ب ) أو مناقشة حلول المشكلات ( ج ) أو المساعدة فى التنفيذ ( د ) وبالنسبة لمدى المشاركة فقد تكون : دائماً ( ٤ درجات ) أو أحياناً ( ٣ درجات ) أو نادراً ( ٢ درجة ) أو لاتوجد مشاركة ( درجة واحدة ) .

كما يحتوى القسم الثانى أيضاً على مجموعة من المهام والأنشطة التى يقوم بها المرشد ومطلوب تحديد درجة مشاركة الأخصائى للمرشد فى تنفيذها وذلك بوضع الدرجة التى تعبر عن رأيه فى درجة المشاركة والحرف الذى يعبر عن رأيه فى طبيعة المشاركة بنفس الطريقة السابقة .

واستخدم فى تحليل البيانات كل من : الأعداد ، والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابى المرجح، ومربع كاي ( ٢١ ك ) ، ومعامل ارتباط " بيرسون " .  
ولإختبار الفروض البحثية تم صياغتها فى صورة صفرية .

الإستبيان الثانى : وهو خاص بالمرشدين الزراعيين وهوبنفس ما ورد فى استبيان الأخصائيين

### نتائج البحث

#### أولاً : وصف العينة :

أ - بالنسبة للأخصائيين المبحوثين :

إتضح من نتائج البحث (جدول رقم ١) أن توزيع المبحوثين من أخصائى المواد الإرشادية طبقاً لصفاتهم الشخصية المدروسة كان على النحو التالى :

١- السن : تبين أن أكثر من نصف الأخصائيين ( ٥١,٧ % ) يقعون فى فئة السن ( ٥١ - ٦٠ سنة ) ، وأن ٤١,٤ % منهم يقعون فى فئة السن ( ٤١ - ٥٠ سنة ) وأن ٦,٩ % منهم يقعون فى فئة السن ( ٢٦ - ٤٠ سنة ) ، مما يشير إلى أن معظم الأخصائيين ( ٥١,٧ % ) من كبار السن نسبياً ويرجع ذلك إلى توقف تعيين أخصائيين جدد ، وربما يؤثر كبر السن فى تفهم أهمية العلاقة والمشاركة فى تنفيذ المهام المشتركة والمعوقات والمقترحات .

٢- النشأة : تشير النتائج إلى أن ٨٦,٢ % من الأخصائيين المبحوثين نشأتهم ريفية بينما كانت نشأة ١٣,٨ % منهم فى الحضر ، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة نشأتهم ريفية وربما تؤثر هذه النشأة على صور وأشكال المشاركة بين الأخصائيين والمرشدين .

٣- محل الإقامة : تشير النتائج إلى أن معظم الأخصائيين ( ٨٣,٩ % ) من سكان القرى.  
٤- المؤهل الدراسي : تشير النتائج إلى أن ٦٣,٢ % من الأخصائيين حاصلون على مؤهل عال بينما كان ٣٤,٥ % ، منهم حاصلون على مؤهل متوسط ، و ٢,٣ % منهم حاصلون على دراسات عليا ، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة حاصلون على مؤهل عال .

ب - بالنسبة للمرشدين المبحوثين :-

تشير النتائج ( جدول رقم ٢ ) أن توزيع المرشدين طبقاً لصفاتهم الشخصية المدروسة كان على النحو التالي :

١- السن : تبين أن أكبر نسبة من المرشدين المبحوثين ( ٤٩,٧ % ) يقعون في فئة السن

٤١ - ٥٠ سنة وأن ٣٨,٨ % منهم يقعون في فئة السن ( ٥١ - ٦٠ سنة ) وأن ١١,٥ % منهم يقعون في فئة السن ( ٢٦ - ٤٠ سنة ) ، مما يشير إلى أن قرابة نصف المرشدين ( ٤٩,٧ % ) من كبار السن ويرجع ذلك إلى توقف تعيين مرشدين جدد ،

٢- النشأة : تشير النتائج إلى أن ٨٩,٥ % من المرشدين المبحوثين كانت نشأتهم ريفية وأن ١٠,٥ % فقط منهم كانت نشأتهم حضرية ، مما يشير إلى أن معظم المرشدين المبحوثين كانت نشأتهم ريفية

٣- محل الإقامة : أوضحت النتائج أن ٨٦,٤ % من المرشدين المبحوثين محل إقامتهم القرية ، وأن ٣,١ % منهم يقيمون في المدينة ، مما يشير إلى ارتباط سكان القرية بالعمل الزراعي .

٤- المؤهل الدراسي : أوضحت النتائج أن ٦٤,٩ % من المرشدين المبحوثين حاصلون على مؤهل متوسط ، و أن ٣٠,٤ % منهم حاصلون على مؤهل عال ، و أن ٤,٧ % منهم حاصلون على دراسات عليا . مما يشير إلى أن حوالي ثلثي المرشدين المبحوثين من الحاصلين على مؤهل متوسط ومن كبار السن وذلك لعدم تعيين مرشدين جدد .

ج - فيما يتعلق بدرجة مشاركة أخصائيي المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين في تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة :-

أظهرت نتائج الدراسة جدول رقم ( ٣ ) أن المتوسط العام لدرجة مشاركة أخصائيي المواد الإرشادية من وجهة نظرهم في تنفيذ مهام المرشدين الزراعيين كان ٢,٨ بينما كان

٢,٩ من وجهة نظر المرشدين الزراعيين . وأن المتوسط العام لدرجة مشاركة المرشدين في تنفيذ مهام الأخصائيين كان ٢,٩ من وجهة نظر الأخصائيين ، في حين كان ٣,٢ من وجهة نظر المرشدين الزراعيين .

وهذا يعنى أن المشاركة فى تنفيذ المهام بين المجموعتين تتم نسبياً بدرجة متوسطة وإن كان يتم بدرجة أعلى من مشاركة المرشد فى تنفيذ مهام الأخصائيين .

كما أشارت النتائج جدول رقم ( ٤ ) إلى أن هناك إتفاقاً بين المبحوثين من أخصائيى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين فى أن المشاركة فى تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة تتم من خلال تبادل التوصيات ومناقشة حلول المشكلات ، وتحديد المشكلات ، والمساعدة فى تنفيذ أنشطة بعض المهام فى الحقل .

ثانياً : رأى المبحوثين فى أسباب ضعف العلاقة بين الأخصائيين والمرشدين ومقترحاتهم لتقوية العلاقات الحالية بينهم :-

أ - أسباب ضعف العلاقة بين الأخصائيين والمرشدين : تشير نتائج الدراسة ( جدول رقم ٦ ) إلى أن أسباب ضعف العلاقة بين الأخصائيين والمرشدين من وجهة نظر الأخصائيين كانت كما

يلى : ضعف الحافز المادى حيث ذكر ٥٨,٦% منهم ذلك ، ثم عدم عقد دورات تدريبية ( ٣١% ) ثم عدم توفير قنوات الإتصال بين المزارعين ( ٢٥,٢% ) من الأخصائيين المبحوثين ( جدول رقم ٥ ) .

وبالنسبة للمرشدين وجد أن أهم أسباب ضعف العلاقة مع الأخصائيين من وجهة نظر المرشدين : هو قلة الخبرة والتدريب ( ٢٥,١٣% ) ، ثم عدم وجود وسائل مواصلات ( ٢٢,٥١% ) من المرشدين المبحوثين .

ب - مقترحات تقوية العلاقة بين الأخصائيين والمرشدين : تشير نتائج جدول ( رقم ٧ ) إلى أن أهم هذه المقترحات ما يلى:

بالنسبة للأخصائيين كان أهم مقترحات الأخصائيين المبحوثين لتقوية علاقة الأخصائيين بالمرشدين هو عقد الدورات التدريبية حيث ذكر ذلك ٥٠,٥% من الأخصائيين المبحوثين ، ثم الحافز المادى ( ٥٤% ) ثم وجود علاقات عمل قوية ( ٢٧,٥% ) من الأخصائيين المبحوثين .

بالنسبة للمرشدين وجد أن أهم مقترحات المرشدين هو توفير الإمكانيات ( ٣٧,٦٩% ) ثم نقل التوصيات أولاً بأول ( ٢٤,٦% ) من المرشدين المبحوثين المبحوثين .

### ثالثاً : طبيعة العلاقة بين المرشد والأخصائي :

إتضح من النتائج ( جدول رقم ٩ ) إتفاق المرشدين والأخصائيين المبحوثين نسبياً على أن تبادل التوصيات هو أهم صور المشاركة حيث ذكر ذلك ٧٢,٤% من الأخصائيين المبحوثين و ٨٠,١% من المرشدين المبحوثين ، ثم مناقشة حلول المشكلات حيث ذكر ذلك ٧٠,١ من الأخصائيين المبحوثين و ٦٠,٢% من المرشدين المبحوثين .

### رابعاً : مستوى رضا المبحوثين عن علاقات العمل بين الأخصائي والمرشد :

تبين النتائج ( جدول رقم ١٠ ) أن ٣٩,١% من الأخصائيين المبحوثين راضون عن مستوى علاقات العمل الحالية مع المرشدين بمستوى جيد جداً . في حين ذكر ٢٦,٥% منهم أن هذه العلاقات ممتازة ، و ذكر ٩,١% منهم أنهم راضون إلى حد كبير عن علاقات العمل الحالية مع المرشدين ، أما بالنسبة للمرشدين فتبين النتائج أن ٣٦,١% منهم راضون عن مستوى علاقات العمل الحالية مع الأخصائيين بصورة جيدة جداً في حين ذكر مايقرب من ثلث المرشدين المبحوثين ( ٣٢% ) أن مستوى هذا الرضا ممتاز ، وذكر ١١,٥% منهم أن مستوى هذا الرضا مقبول أضعيف ، مما يشير إلى أن أكثر من ثلثي أفراد العينة من المرشدين ( ٦٨,١% ) راضون على الأقل إلى حد كبير عن علاقات العمل الحالية مع الأخصائيين ، وأن حوالي ثلاثة أرباع الأخصائيين المبحوثين ٧٤,٧% راضون عن هذه العلاقة بنفس المستوى .

### خامساً : العلاقات الإرتباطية بين بعض المتغيرات المستقلة للأخصائيين والمرشدين ورأيهم

في درجة المشاركة في تنفيذ المهام الوظيفية لكل منهم :

#### أ) بالنسبة للأخصائيين :

تشير النتائج ( جدول رقم ١١ ) إلى عدم وجود علاقة إرتباطية بين كل من السن ، ومدة الخبرة في العمل الإرشادي والرأى في أهمية المشاركة ومستوى الرضا عن علاقات العمل وبين درجة مشاركة الأخصائي في تنفيذ مهام المرشد حيث بلغت قيمة معاملات الإرتباط (٠,٠٢٤١ ، ٠,٠٢٨ ، ٠,٠٦٨ ) على التوالي. في حين كانت العلاقة الإرتباطية معنوية بين السن ، ورأيهم في أهمية المشاركة ومستوى الرضا عن علاقات العمل ورأيهم في درجة مشاركة المرشدين لهم في تنفيذ مهامهم عند مستوى معنوية ٠,٠٥ حيث بلغت قيم معاملات الإرتباط ٠,٢١٠ ، ٠,٢٠٩ ، ٠,١٩٢ على التوالي ويمكن تفسير هذه النتائج بأنه كلما تقدم الأخصائيين المبحوثين في السن وازادت رأيهم لأهمية المشاركة وكذلك مستوى الرضا عن علاقات العمل .



## ب) بالنسبة للمرشدين الزراعيين :

توضح النتائج ( جدول رقم ١١ ) وجود علاقة ارتباطية بين رأى المرشدين فى أهمية المشاركة ، ومستوى الرضا وبين درجة مشاركة الأخصائى لهم فى تنفيذ مهامهم حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط ٠,٢٥٠ ، ٠,٣٢٤ وهى معنوية عند ٠,٠١ .

ومن النتائج السابقة يمكن استخلاص ما يلى :-

- توجد علاقة معنوية جداً بين رأى كل من المرشدين فى درجة مشاركتهم فى تنفيذ مهام الأخصائين ، ورأيهم فى درجة مشاركة الأخصائين لهم فى تنفيذ ، وبين الرضا عن علاقات العمل الحالية حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠,٢٢٤ ، ٠,٣٢٤ ، على التوالي .

- ويستنتج من ذلك أن رضا المرشدين عن علاقات العمل الحالية يرتبط ارتباطاً قوياً برأيهم فى درجة المشاركة فى تنفيذ المهام الموكلة لكل من المجموعتين

- أن معظم الأخصائين و قرابة نصف المرشدين المبحوثين من كبار السن ، ومن ذوى نشأة وإقامة ريفية ، وأن ثلثى الأخصائين المبحوثين حاصلون على مؤهل عال ، فى حين أن معظم المرشدين المبحوثين حاصلون على مؤهل متوسط .

- أن تبادل المشاركة بين الأخصائين والمرشدين فى تنفيذ المهام الإرشادية المشتركة يتم نسبياً بدرجة متوسطة وإن كان أعلى فى تنفيذ مهام الأخصائين .

- يرى المبحوثين من الأخصائين والمرشدين أن أهم أسباب ضعف علاقات العمل بينهم هو ضعف الحافز المادى ، وعدم عقد دورات تدريبية ، وعدم توافر قنوات الإتصال بينهم وبين المزارعين ، وقلة الخبرة والتدريب ، وعدم وجود وسائل مواصلات .

- أهم مقترحات تقوية علاقات العمل كما يراها المبحوثون من الأخصائين والمرشدين بينهم هى عقد الدورات التدريبية، وزيادة الحافز المادى ، وتوفير الإمكانيات ، ونقل التوصيات أولاً بأول .

- إتفاق المرشدين والأخصائين المبحوثين نسبياً على أن تبادل التوصيات هو أهم صور المشاركة يليها مناقشة حلول المشكلات .

- أن ما يقرب من ثلثى المبحوثين من الأخصائين والمرشدين راضون إلى حد كبير عن علاقات العمل الحالية بينهم .

- وجود علاقة إرتباطية بين كل من السن ، ومحل الإقامة ، ومدة الخبرة فى العمل الإرشادى كمتغيرات مستقلة وبين درجة مشاركة كل من الأخصائيين والمرشدين فى تنفيذ المهام المشتركة بينهم .
- عدم وجود إختلاف معنوى بين رأى المبحوثين من الأخصائيين والمرشدين فى درجة الرضا عن علاقات العمل .

وبناء على هذه النتائج يمكن التوصية بضرورة عقد المزيد من الدورات التدريبية للأخصائيين والمرشدين ، وزيادة الحافز المادى لكل من المجموعتين ، وتنمية قدرات المرشد ، وتوفير الإمكانيات ، وتبسيط المعلومات لسهولة فهمها ، وتنفيذ حقول إرشادية كثيرة ، ونقل التوصيات أولاً بأول ، والدقة فى استخدام البيانات وذلك لتقوية علاقات العمل الحالية بين أخصائى المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين

#### مراجع البحث

- ١- أحمد السيد العادلى ( دكتور ) ، أساسيات علم الإرشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة ، الأسكندرية ، ١٩٧١ .
- ٢- أحمد محمد عمر ( دكتور ) ، أساسيات الإرشاد الزراعى فى تطوير المجتمعات الريفية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٥ .
- ٣- أحمد فؤاد خليفة ( دكتور ) ، الإرشاد الزراعى فى البلاد العربية ، دراسة مقارنة ، سرس الليان ، المنوفية ، ١٩٦٧ .
- ٤- السيد حنفى ( دكتور ) ، العلاقات العامة للمجتمع ، جامعة الزقازيق ، ١٩٩٩ .
- ٥- عبد الحميد أمين شرشر ( دكتور ) ، البرامج الإرشادية الزراعية ، دار الندى للطباعة والنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
- ٦- مصطفى الخشاب ( دكتور ) ، دراسة المجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٠ .
- ٧- مصطفى سويف ( دكتور ) ، الأسس النفسية للتكامل الإجتماعى ، دراسة إرتقائية تحليلية ، غير مبين سنة النشر .

الجدول

جدول رقم ( ١ ) توزيع المبحوثين من الأخصائيين وفقاً للصفات الشخصية المدروسة

الصفات الشخصية	العدد	%	الصفات الشخصية	العدد	%
<u>السن</u>			<u>محل الإقامة</u>		
٢٦ - ٤٠ سنة	٦	٦,٩	قرية	٧٣	٨٣,٩
٤١ - ٥٠ سنة	٣٦	٤١,٤	مركز	١٠	١١,٥
٥١ - ٦٠ سنة	٤٥	٥١,٧	مدينة	٤	٤,٦
المجموع	٨٧	١٠٠	المجموع	٨٧	١٠٠
<u>النشأة</u>			<u>المؤهل الدراسي</u>		
ريفى	٧٥	٨٦,٢	متوسط	٣٠	٣٤,٥
حضرى	١٢	١٣,٨	مؤهل عال	٥٥	٦٣,٢
			دراسات عليا	٢	٢,٣
المجموع	٨٧	١٠٠	المجموع	٨٧	١٠٠

المصدر : استمارة الإستبيان

جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين من المرشدين وفقاً للصفات الشخصية المدروسة

الصفات الشخصية	العدد	%	الصفات الشخصية	العدد	%
<u>السن</u>			<u>محل الإقامة</u>		
٢١ - ٤٠ سنة	٢٢	١١,٥	قرية	١٦٥	٨٦,٤
٤١ - ٥٠ سنة	٩٥	٤٩,٧	مركز	٢٠	١٠,٥
٥١ - ٦٠ سنة	٧٤	٣٨,٨	مدينة	٦	٣,١
المجموع	١٩١	١٠٠	المجموع	١٩١	١٠٠
<u>النشأة</u>			<u>المؤهل الدراسي</u>		
ريفى	١٧١	٨٩,٥	متوسط	١٢٤	٦٤,٩
حضرى	٢٠	١٠,٥	مؤهل عال	٥٨	٣٠,٤
			دراسات عليا	٩	٤,٧
المجموع	١٩١	١٠٠	المجموع	١٩١	١٠٠

المصدر : استمارة الإستبيان

جدول رقم ( ٣ ) توزيع المرشدين وفقاً لرأيهم في درجة مشاركة أخصائي المواد الإرشادية لهم في تنفيذ مجموعة المهام التي يقوم بها المرشد

م	نوع المهمة	دائماً		أحياناً		نادراً		لا		المتوسط المرجح	الرتبة
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
١	تحديد المشكلات التي تواجه الزراع ونقلها إلى جهات البحث لدراستها	١٠	٣	٥٤,٠	٦٨	٣٥,٦	١٣	٨,٩	٣	٣,٣٧	٢
٢	إعداد البرامج الإرشادية في الزراعة والحياة الريفية بالإشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف	٧٣	٧٣	٣٨,٢	٨٤	٤٤	٢٨	١٤,٧	٦	٣,٤٨	١
٣	تنفيذ البرنامج الإرشادي	١٠	١	٥٣,٠	٥٨	٣٠,٣	٢٧	١٤,١	٥	٣,٣٣	٣
٤	جمع البيانات والإحصاءات وتحليلها لتقييم البرنامج الإرشادي	٧٣	٧٣	٣٨,٢	٧٩	٤١,٤	٣٠	١٥,٧	٩	٣,١٣	٤
٥	تشجيع تشكيل المجالس الإرشادية	٥٩	٥٩	٣٠,٩	٧٢	٣٧,٧	٤٤	٢٣	١٦	٢,٩١	٧
٦	تشجيع إهتمام الهيئات المحلية بالتمتية الريفية	٦٢	٦٢	٣٢,٥	٧١	٣٧,٢	٣٦	١٨,٨	٢٢	٢,٩٠	٨
٧	التعاون مع الهيئات والمؤسسات المحلية في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية	٥٤	٥٤	٢٨,٣	٦٣	٣٣	٤٢	٢٢	٣٢	٢,٧٢	١٢
٨	تنمية الترابط والتكامل والتنسيق بين أوجه النشاط الإرشادي وبين الهيئات والمؤسسات المحلية المهتمة بالزراعة والحياة الريفية	٤٨	٤٨	٢٥,١	٩٠	٤٧,٢	٣١	١٦,٢	٢٢	٢,٨٥	٩
٩	تطوير القيادة الريفية ومد القادة المحليين بما يلزمهم لتسهيل مهمتهم الإرشادية	٦٧	٦٧	٣٥,١	٥٧	٢٩,٨	٤٨	٢٥,١	١٩	٢,٩٠	٨
١٠	تنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة إرشادية ناجحة	٥٨	٥٨	٣٠,٤	٦٦	٣٤,٥	٤٣	٢٢,٥	٢٤	٢,٨٢	١٠
١١	مساعدة منظمات الشباب الريفي على تطوير برامجها وتدريب قادتها واختيارهم	٥٥	٥٥	٢٨,٩	٧١	٣٧,١	٣٩	٢٠,٤	٢٦	٢,٨١	١١
١٢	المساعدة في تكوين المنظمات والجمعيات التعاونية الزراعية	٤٤	٤٤	٢٣,٠	٧٢	٣٧,٧	٤٤	٢٣,٠	٣١	٢,٦٧	١٣
١٣	توعية الريفيين بالتنظيمات الزراعية وشرح فوائدها	٧٣	٧٣	٣٨,٢	٦٥	٣٤	٣٨	١٩,٩	١٥	٣,٠٢	٦
١٤	إمداد المسترشدين بالمعلومات والخبرات والمطبوعات اللازمة	٧٤	٧٤	٣٨,٧	٧٢	٣٧,٧	٣١	١٦,٣	١٤	٣,٠٧	٥

المتوسط العام = ٢,٩

جدول رقم ( ٣ - ب ) توزيع أخصائى المواد الإرشادية وفقاً لدرجة مشاركتهم للمرشد فى تنفيذ مجموعة من المهام التى يقوم بها المرشد

م	نوع المهمة	دائماً		أحياناً		نادراً		لا		المرتبة
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	
١	تحديد المشكلات التى تواجه الزراعة ونقلها إلى جهات البحث لدراستها	٥٠	٥٧,٦	٣١	٣٥,٥	٤	٤,٦	٢	٢,٣	٣,٤٨
٢	إعداد البرامج الإرشادية فى الزراعة والحياة الريفية بالإشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف	٢٤	٢٧,٥	٣٤	٣٩,٠	٢٠	٢٣,٠	٩	١٠,٥	٢,٨٣
٣	تنفيذ البرنامج الإرشادى	٤٥	٥١,٨	٢٨	٣٢,١	١١	١٢,٦	٣	٣,٥	٢,٣٢
٤	جمع البيانات والإحصاءات وتحليلها لتقييم البرنامج الإرشادى	٢٥	٢٨,٨	٣١	٣٥,٥	٢٦	٣٠,٠	٥	٥,٧	٢,٨٧
٥	تشجيع تشكيل المجالس الإرشادية	٢٥	٢٨,٨	٢٤	٢٧,٦	٢٢	٢٥,٢	١٦	١٨,٤	٢,٦٦
٦	تشجيع إهتمام الهيئات المحلية بالتنمية الريفية	٢٢	٢٥,٢	٢٩	٣٣,٢	٢٧	٣١,١	٩	١٠,٥	٢,٧٣
٧	التعاون مع الهيئات والمؤسسات المحلية فى برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية	٢٠	٢٣,٠	٣٢	٣٦,٩	٢٢	٢٥,٢	١٣	١٤,٩	٢,٦٧
٨	تنمية الترابط والتكامل والتنسيق بين أوجه النشاط الإرشادى وبين الهيئات والمؤسسات المحلية المهتمة بالزراعة والحياة الريفية	١٨	٢٠,٦	٢٥	٢٨,٧	٣٦	٤١,٤	٨	٩,٣	٢,٦٠
٩	تطوير القيادة الريفية ومد القادة المحليين بما يلزمهم لتسهيل مهمتهم الإرشادية	٣٠	٣٤,٥	٣٠	٣٤,٥	٢١	٢٤,١	٦	٦,٩	٢,٩٦
١٠	تنظيم المكتب الإرشادى ليكون أداة إرشادية ناجحة	٢٦	٣٠,٠	٣٥	٤٠,٢	٢١	٢٤,١	٥	٥,٧	٢,٩٤
١١	مساعدة منظمات الشباب الريفى على تطوير برامجها وتدريب قادتها وإختيارهم	٢١	٢٤,١	٣٢	٣٦,٩	١٨	٢٠,٦	١٦	١٨,٤	٢,٦٦
١٢	المساعدة فى تكوين المنظمات والجمعيات التعاونية الزراعية	٢١	٢٤,١	٢٨	٣٢,١	٢٧	٣١,١	١١	١٢,٧	٢,٦٧
١٣	توعية الريفيين بالتنظيمات الزراعية وشرح فوائدها	٢٥	٢٨,٧	٣٠	٣٤,٥	٢١	٢٤,١	١١	١٢,٧	٢,٧٩
١٤	إمداد المسترشدين بالمعلومات والخبرات والمطبوعات اللازمة	٣١	٣٥,٧	٣٦	٤١,٤	١٤	١٦,٠	٦	٦,٩	٣,٠٥

المتوسط العام = ٢,٨

جدول رقم ( ٤ - أ ) توزيع أخصائي المواد الإرشادية وفقاً لدرجة مشاركة المرشد في تنفيذ مهام الأخصائي :

م	نوع المهمة	دائماً		أحياناً		نادراً		لا		المرتبة	المتوسط المرجح
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
١	توصيل نتائج البحوث الفنية إلى مجالات تطبيقها	٤٢	٤٨,٣	٣٥	٤٠,٣	٨	٩,٢	٢	٢,٢	١	٣,٣٤
٢	تبسيط نتائج البحوث إلى معلومات سهلة الفهم والتطبيق	٣٢	٣٦,٨	٤٣	٤٩,٤	١٢	١٣,٨	—	—	٢	٣,٢٢
٣	جمع وتحليل الحقائق الميدانية وتوضيح المشكلات القائمة والمتعلقة بتخصصه	٢٨	٣٢,٢	٣٢	٣٦,٨	٢٥	٢٨,٧	٢	٢,٣	٣	٢,٩٨
٤	مساعدة المرشد فنياً في تطوير البرامج الإرشادية المحلية	٢٣	٢٦,٤	٣٥	٤٠,٣	٢٥	٢٨,٧	٤	٤,٦	٤	٢,٨٨
٥	مساعدة المرشد في الإستهخدام الفعال للطرق التعليمية التي تتناسب مع الموضوعات الفنية	٢٣	٢٦,٤	٣٧	٤٢,٥	١٨	٢٠,٦	٩	١٠,٥	٥	٢,٨٥
٦	بحث أنجح الرسائل التعليمية وقنوات الإتصال المؤثرة في توصيل رسائل إرشادية معينة	١٨	٢٠,٦	٣٨	٤٣,٩	٢٨	٣٢,١	٣	٣,٤	٦	٢,٨١
٧	تدريب المرشدين والقادة المحليين والمسترشدين على النواحي الفنية التي تحتاج إلى خبرته	٢٥	٢٨,٧	٣٢	٣٦,٨	٢٢	٢٥,٣	٨	٩,٢	٥	٢,٨٥

المتوسط العام = ٢,٩

جدول رقم ( ٤ - ب ) توزيع المرشدين وفقاً لرأيهم في درجة مشاركتهم لأخصائي المواد الإرشادية في تنفيذ مهام الأخصائي :

الرتبة	المتوسط المرجح	لا		نادراً		أحياناً		دائماً		نوع المهمة	م
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
٢	٣,٢٧	٤,٧	٩	١١,٠٠	٢١	٣٤	٦٥	٥٠,٣	٩٦	توصيل نتائج البحوث الفنية إلى مجالات تطبيقها	١
٥	٣,٢٧	٣,٧	٧	١٣,٠٠	٢٥	٣٥,٦	٦٨	٤٧,٧	٩٦	تبسيط نتائج البحوث إلى معلومات سهلة الفهم والتطبيق	٢
٧	٣,١٣	٢,٦	٥	١٧,٨	٣٤	٤٣,٥	٨٣	٣٦,١	٦٩	جمع وتحليل الحقائق الميدانية وتوضيح المشكلات القائمة والمتوقعة بتخصصه	٣
٤	٣,٢٩	٤,٧	٩	١٣,٦	٢٦	٢٨,٧	٥٥	٥٣,٠	١٠١	مساعدة المرشد فنياً في تطوير البرامج الإرشادية المحلية	٤
٦	٣,١٧	٣,٧	٧	١٣,٦	٢٩	٤٤	٨٤	٣٨,٧	٧٤	مساعدة المرشد في الإستخدام الفعال للطرق التعليمية التي تتناسب مع الموضوعات الفنية	٥
٣	٣,٣٠	١,٥	٣	١٧,٣	٣٣	٤٨,٧	٩٣	٣٢,٥	٦٢	بحث أنجح الرسائل التعليمية وفتوات الإتصال المؤثرة في توصيل رسائل إرشادية معينة	٦
١	٣,٤٥	٤,٢	٨	١٢,٠٠	٢٣	٣٩,٣	٧٥	٤٤,٥	٨٥	تدريب المرشدين والقادة المحليين والمسترشدين على النواحي الفنية التي تحتاج إلى خبرته	٧

المتوسط العام = ٣,٢

جدول رقم ( ٥ ) توزيع أخصائى المواد الإرشادية المبحوثين وفقاً لرأيهم فى أسباب ضعف علاقات العمل بينهم وبين المرشدين

الرتبة	الأخصائين		أسباب ضعف علاقات العمل	م
	عدد	% *		
٦	١٠	١١,٤	البيروقراطية فى العمل الحكومى	١
١	٥١	٥٨,٦	ضعف الحافز المادى	٢
٢	٢٧	٣١,٠	عدم تنظيم دورات تدريبية	٣
٤	١٧	١٩,٥	ضعف العلاقة بين الأخصائى والمرشد	٤
٩	٣	٣,٤	عدم إجراء حلقات عمل مشتركة بينهم	٥
٨	٤	٤,٥	عدم تعاون القادة المحليين مع المرشدين	٦
٥	١٥	١٧,٢	إسناد أكثر من عمل للمرشد	٧
٣	٢٢	٢٥,٢	عدم توفير قنوات الإتصال بين المزارعين	٨
١٠	٢	٢,٢	عدم الإهتمام بالقرى الأم	٩
٨	٤	٤,٥	عدم المصداقية	١٠
٧	٦	٦,٨	عدم النهوض بالأخصائى	١١

المصدر : استمارة الإستبيان \* حسب النسب وفقاً لحجم العينة ٨٧ أخصائى

جدول رقم ( ٦ ) توزيع المرشدين لمبحوثين وفقاً لرأيهم فى أسباب ضعف علاقات العمل بينهم وبين الأخصائين

الرتبة	المرشدين		أسباب ضعف علاقات العمل	م
	عدد	% *		
١	٤٨	٢٥,١٣	قلة الخبرة والتدريب	١
٣	٢٧	١٤,١٣	عدم التعاون	٢
٤	٢١	١٠,٩٩	عدم التواجد والإنتظام	٣
٢	٤٣	٢٢,٥١	عدم وجود وسائل مواصلات	٤
٦	٢	١,٠٤	عدم وجود حافز مادى	٥
٥	٩	٤,٧١	عدم التخصص	٦
٧	١	٠,٥٢	بعد المسافة بين المرشد والأخصائى	٧

المصدر : استمارة الإستبيان \* حسب النسب وفقاً لحجم العينة ١٩١ مرشد



جدول رقم ( ٧ ) توزيع الأخصائيين المبحوثين وفقاً لمقترحاتهم لتقوية علاقات العمل بينهم وبين المرشدين

م	مقترحات تقوية علاقات العمل	الأخصائيين	
		عدد	% *
١	عقد دورات تدريبية	٤٤	٥٠,٥
٢	بناء علاقات عمل قوية	٢٤	٢٧,٥
٣	زيادة الحافز المادى	٤٧	٥٤,٠
٤	تنمية قدرات المرشد	١٩	٢١,٨
٥	تبسيط المعلومات وسهولة فهمها	٨	٩,١
٦	توفير الإمكانيات	٢٢	٢٥,٢
٧	تنفيذ حقول إرشادية كثيرة	١	١,١
٨	توفير وسائل التعليم للمرشدين	٧	٨,٠

\* حسب النسب وفقاً لحجم العينة ٨٧ أخصائى

المصدر : استمارة الإستبيان

جدول رقم ( ٨ ) توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً لمقترحاتهم لتقوية علاقات العمل بينهم وبين الأخصائيين

م	مقترحات تقوية علاقات العمل	المرشدين	
		عدد	% *
١	نقل التوصيات أولاً بأول	٤٧	٢٤,٦
٢	الدقة فى استخدام البيانات	١٢	٦,٢٨
٣	المداومة على الزيارات	٢١	١٠,٩٩
٤	عقد دورات تدريبية	١١	٥,٧٥
٥	توفير الإمكانيات	٧٢	٣٧,٦٩

\* حسب النسب وفقاً لحجم العينة ١٩١ مرشد

المصدر : استمارة الإستبيان

جدول رقم ( ٩ ) توزيع المبحوثين من الأخصائيين والمرشدين وفقاً لرأيهم في طبيعة المشاركة

م	طبيعة المشاركة	المبحوثون			المرشدين		
		عدد	%	الرتبة	عدد	%	الرتبة
١	تبادل التوصيات	٦٣	٧٢,٤	١	١٥٣	٨٠,١	
٢	تحديد المشكلات	٤٤	٥٠,٥	٣	٦٧	٣٥,٠	
٣	مناقشة حلول المشكلات	٦١	٧٠,١	٢	١١٥	٦٠,٢	
٤	المساعدة في تنفيذ أنشطة بعض المهام	٣٣	٣٧,٩	٤	٤٩	٢٥,٠	

المصدر : استمارة الإستبيان

جدول رقم ( ١٠ ) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى الرضا عن علاقات العمل الحالية بينهم

مستوى الرضا	المبحوثون		المرشدين	
	عدد	%	عدد	%
ممتاز	٢٣	٢٦,٥	٦١	٣٢,٠
جيد جداً	٣٤	٣٩,١	٦٩	٣٦,١
جيد	٢٢	٢٥,٢	٣٩	٢٠,٤
مقبول	٧	٨,٠	٢١	١١,٠
ضعيف	١	١,١	١	٠,٥
الإجمالي	٨٧	١٠٠	١٩١	١٠٠

\*\* معنوية ٠,٠١ = ١٣,٢٨

\* معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

درجات حرية = ٤

٢١,٠٦ = المحسوبة

جدول رقم ( ١١ ) توزيع المبحوثين من الأخصائيين والمرشدين وفقاً للعلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغير التابع

رأى المرشدين في درجة مشاركة الأخصائيين لهم في تنفيذ المهام	رأى الأخصائيين في درجة مشاركة المرشدين لهم في تنفيذ المهام	رأى المرشدين في درجة مشاركة الأخصائيين لهم في تنفيذ المهام	رأى الأخصائيين في درجة مشاركتهم للمرشدين في تنفيذ المهام	المتغير التابع  المتغيرات المستقلة
٠,٠٧٥	*٠,٢١٠	٠,٠١٦-	٠,٠٢٤	السن
٠,٠٧٦-	٠,١٦٨	٠,١١٣-	٠,٠٢٨ -	مدة الخبرة في العمل الإرشادي
٠,١٠٨	*٠,٢٠٩	٠,١٦١	٠,١١٢	الرأى في أهمية المشاركة
**٠,٢٢٤	*٠,١٩٢	**٠,٣٢٤	٠,٠٦٨	مستوى الرضا عن علاقات العمل

\*\* معنوية ٠,٠١

\* معنوية ٠,٠٥

# **A comparison Study of Agricultural Subject Matter Specialists And Agricultural Extensions Opinions IN The Work Relationship among Them in Behara Governorate**

Prof Dr. Abd El-Hamid Sharshar – Prof Dr.Ghoneim El-Garhi - Prof Dr.Abd El-Baset El-Saiad

**Hamdy El-Deeb**

## **Abstract**

Realization of the importance of the work relationships between the extension subject matter specialists and the agricultural extensions has encouraged the researcher to think about this study for eliciting the opinions of the respondents of both groups concerning the degree of existed relations and the obstacles that hinder this relation

The major objectives were: to obtain the respondents opinions about the degree of the co-relationship that existed between the individuals of the two groups, and to determine the extent to which some selected background variables were related to the respondents opinions about the existing work relations .

The population of interest in this study was extension subject matter specialists and local agricultural extensionists in Behera governorate villages. A random sample of 87 respondents was selected from the individuals of the first group, and 191 respondents from the second group.

Data were collected using questionnaire form through personal interviews.

Collected data were presented and analyzed using counts, percentages, means, Pearson correlation coefficient and chi square.

The result of this study revealed that there is moderate work relationship among the individuals of the two groups. And this was due to some obstacles such as: low incentives, lack of means of transportations, and absence of official rules to control this co-relationship. The result also, revealed that there were significant relationship between age, and years of work experience of respondents of the

two groups and their opinions about the degree of participation in carrying out the work duties of both groups.

Finally, this study recommends that the work relationship between the extension subject matter specialists and the agricultural extensionists should be empowered and individual of both groups should be aware about the importance of this kind of relationship through on-job training programs