

SOME VOCATIONAL ABILITIES OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS IN KAFR EL-SHEIKH GOVERNORATE

Mekhael, Mery B. U.

Agriculture Extension and Rural Development Research Institute, A.R.C

بعض القدرات المهنية لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ

مارى بشرى يوسف ميخائيل

معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

المخلص

يستهدف هذا البحث التعرف على مستوى توافر بعض القدرات المهنية المتعلقة بالقدرة على تعليم الكبار، وتقديم المعلومة، والإتصال، والقيادة، والتدريب، والإقناع، وكذا تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية والمتغيرات المستقلة موضع الدراسة، وتحديد نسبة إسهام بعض تلك المتغيرات المستقلة فى التأثير على الدرجة الكلية للقدرة المهنية للمبحوثين. وقد أجرى البحث بمحافظة كفر الشيخ فى خمسة مراكز إدارية إختيرت عشوائياً وهى مراكز قلين، وكفر الشيخ، والرياض، وفوة، وبلطيم، وتم إختيار عينة عشوائية من المراكز المختارة بعد تحديد عدد المبحوثين بواسطة معادلة كرجيسى ومورجان وقد بلغت ١٣١ مرشداً زراعياً إختيرت عشوائياً وتم جمع البيانات باستخدام الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وأستخدم فى تحليل البيانات إحصائياً معامل الارتباط البسيط، ومربع كاي، ومعامل الإندثار الجزئى، ونموذج التحليل الإرتباطى الإندثارى المتعدد المتدرج الصاعد، بالإضافة إلى العرض الجدولى والنسب المئوية لبيانات البحث.

وقد أوضحت النتائج أن مستوى القدرة على تقديم المعلومة بشكل مرتفع يشكل قرابة ٣٤% من المرشدين الزراعيين بالمبحوثين، وأن القدرة المرتفعة على تعليم الكبار تشكل قرابة ٢٥% من إجمالى المبحوثين، والقدرة المتوسطة على الإتصال تشكل حوالى ٣٧% من إجمالى المبحوثين، بينما شكلت القدرة المرتفعة على القيادة ٤٠% من إجمالى المبحوثين، أما بالنسبة للدرجة الكلية للقدرة المهنية فقد تبين أنه حوالى ٣٥% من إجمالى المبحوثين ذوى قدرة مرتفعة.

كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية معنوية بين المتغير التابع المتمثل فى الدرجة الكلية للقدرة المهنية وبين كل من درجة تعليم المبحوث، والرضا عن العمل الإرشادى وذلك عند مستوى إحتمالى ٠,٠٠١، كما تبين أن المتغيرات المستقلة المتمثلة فى الإستفادة من التدريب الإرشادى أثناء مزاوله الخدمة، ودرجة تعليم المبحوث، والرضا عن العمل الإرشادى تسهم إسهاماً معنوياً فى تفسير التباين الحادث فى الدرجة الكلية للقدرة المهنية للمرشدين الزراعيين المبحوثين حيث بلغ معامل الإرتباط المتعدد لهم ٠,٧٧٧، وهو معنوى عند مستوى ٠,٠٠١، كما أنها تفسر حوالى ٥٩% من التباين الحادث فى المتغير التابع.

مقدمة البحث ومشكلته

يعتبر قطاع الزراعة أهم قطاعات الإنتاج فى الدول النامية بصفة عامة وفى مصر على وجه الخصوص، وذلك لما له من دور هام ورئيسى فى المقتصد القومى إذ يتم من خلاله إستيعاب قدر كبير من العمالة فضلاً عن توفير المواد الغذائية للسكان بالإضافة إلى كونه مكمل للعديد من الأنشطة الاقتصادية فى كثير من القطاعات الصناعية الأخرى إذ يمدها بالعديد من المواد الخام ويستمد منها الكثير من الآلات والمعدات.

ولكن إتباع سياسة التحرر الإقتصادى التى إنتهجتها الدولة فى معظم القطاعات كان له أثر كبير على تلك القطاعات وخاصة قطاع الزراعة. حيث كان من أهم عناصر برنامج الإصلاح الإقتصادى الزراعى إلغاء التوريد الإجبارى للحاصلات الزراعية، وإلغاء الدعم على مستلزمات الإنتاج، وقصر دور وزارة الزراعة على البحث العلمى والإرشاد الزراعى والمعونة الفنية ونشر البيانات الإحصائية والمعلومات الزراعية، (عمارة، ١٩٩٦).

ويتحمل جهاز الإرشاد الزراعى العبء الأكبر فى النهوض بقطاع الزراعة وتحقيق التنمية الزراعية حيث يقع على عاتقه تنمية القدرات السلوكية والإنتاجية للزراع من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والإتجاهات الإيجابية وإقناعهم بتبنى التقنيات الحديثة، وذلك باعتبار أن رفع كفاءة العنصر البشرى الزراعى يمثل الجوهر الأساسى المحدد لأى تنمية فى هذا القطاع، (هجرس، ٢٠٠٤).

وحيث أن الإرشاد الزراعي يهتم بتحسين أساليب الإنتاج الزراعي والنهوض به كأحد مجالات عمله الرئيسي فإنه يسعى إلى تنمية معارف ومهارات وتعديل اتجاهات الزراع ليكونوا أكثر تجاوبا للمشاركة الفعالة في تنمية الدخل الزراعي ويصبحون أكثر تقبلا لتغيير سلوكهم نحو المرغوب والأفضل ويعتمد في ذلك على تبسيط الأفكار المستحدثة والتطبيق العملي والتعليم والإقناع بما يؤدي إلى تبني الزراع لها وتنفيذها لتصبح جزءا من سلوكهم اليومي، (الطنوبى، ١٩٩٨).

ويمثل العاملون في المجال الإرشادي حجر الزاوية في نجاح العمل الإرشادي وأداء مهمته وتحقيق الإستراتيجية المنوطة به، لذا ينبغي أن يكون العاملين في الجهاز الإرشادي على إستعداد أداء مهام الإرشاد الأساسية، علاوة على ذلك تحرص إدارات الإرشاد الناجحة على إستمرار النهوض بالقدرات والكفاءات التخصصية والفنية للعاملين، (عبدالعال، ١٩٩٤).

وهذا ما أكدته سهير عزمى (١٩٨٦) بقولها أن نجاح الجهاز الإرشادي في تحقيق أهدافه يتوقف إلى حد كبير على كفاءة ومهارات وقدرة العاملين فيه على كافة المستويات التنظيمية خاصة المرشدين الزراعيين حيث ينفردون بوضع خاص يحتم إلمامهم وتعرفهم على جمهور المسترشدين من زراع وشباب ريفي وربات بيوت ويقع على عاتقهم معظم مسؤوليات العمل الإرشادي.

وتحت الظروف المثالية فمن المتوقع أن يكون المرشد الزراعي معلما وقاضيا للحاجات، ومنظما وقائدا فهو يساعد الزراع على الإلمام بالنتائج الجديدة التي أسفرت عنها البحوث وبالتكنولوجيا الجديدة، وعلى تطويع هذه التكنولوجيات الجديدة لتتناسب أوضاعهم المحلية، وباختصار فإن المرشد الزراعي الميداني يقوم بمهمة المعلم وأخصائي الإعلام في عملية التغيير الإجتماعي والإقتصادي في مجال الزراعة والإقتصاد المنزلي والحياة الريفية، وعليه تقع المسؤولية الأولى في العمل المباشر مع المزارعين ومع الأسر الريفية، ومع إتجاه الزراعة في مصر للأخذ بنظام السوق الحر فإن هناك مزيدا من التوقع لتطوير الزراعة وإستخدام العلم والتقنية الحديثة، فضلا عن التحدى الذي تفرضه حرية المزارع في إتخاذ قراره، (عمر، ١٩٩٥).

ولكى يتحقق العمل الإرشادي فإن للمرشد الزراعي مهام وظيفية ينبغي القيام بها حتى يحقق العمل الإرشادي الزراعي الغاية منه ومن أهم تلك المهام: المساعدة في إكتشاف القادة وتدريبهم، وضع خطة لتنفيذ الأهداف، والتقييم المرحلي والنسوي، وتوصيل نتائج الأبحاث والتوصيات للزراع بطريقة مبسطة ونقل المشاكل الزراعية المحلية لأجهزة البحث المعنية بدراستها، وإيجاد الحلول لها، وإعداد التقارير، وتشطيط العمل الإرشادي، (العادلى، ١٩٧٢).

وذكر عبدالغفار (١٩٧٥) أن المرشد الزراعي يجب أن يتسم بالقدرة التأثيرية، والقدرة على إستعمال الرسائل الإرشادية المختلفة، وأن يكون ذو معارف إجتماعية وسيكولوجية كافية ليتعامل مع الزراع بنجاح.

وأكدت فاطمه شربى (١٩٨٧) على ضرورة إلمام المرشد الزراعي بموضوعات الإتصال، والطرق الإرشادية، ومعرفة سيكولوجية المسترشدين، والقيادة الريفية لى يستطيع أداء عمله. كما أكد عبدالمقصود (١٩٨٨) أنه يجب أن يتوافر لدى المرشد الزراعي القدرة على الإتصال بالزراع والتأثير فى المسترشدين. بينما ذكر عمر (١٩٩٢) أنه من المواصفات الواجب توافرها فى المرشد: القدرة على التعليم، والقيادة، والتعبير المؤثر كلاما وكتابة.

وهناك بعض الدراسات التي أجريت فى هذا المضمار ومنهم دراسة للمليجى، وسليمان (١٩٩٩) حيث إتضح من دراستهما وجود علاقة إرتباطية معنوية بين إجمالى درجة تواجذ القدرات المعرفية لدى المرشدين الزراعيين فى عملية تخطيط البرنامج الإرشادي وكل من المتغيرات التالية: العمر، ومدة التدريب فى تخطيط البرامج الإرشادية، وعدد سنوات الخبرة فى العمل الإرشادي، بينما كانت هذه العلاقة غير معنوية بالنسبة للمتغيرات التالية: درجة التعليم، وعدد سنوات الخبرة فى العمل الزراعي، ودرجة توافر تسهيلات العمل الإرشادي. كما تبين أن ١٧,١٥% من التباين الحادث فى درجة القدرات المعرفية للمرشدين الزراعيين بأنشطة تخطيط البرامج الإرشادية يفسرها متغيرى التدريب فى عملية تخطيط البرامج، والعمر. وفى دراسة أبو حليمه (١٩٩٤) أظهرت نتائج الإقتران بين مستوى كفاية القدرات الأدائية والمتغيرات المستقلة المدروسة أن كل من متغيرات المدة من تاريخ الحصول على المؤهل، ومدة الخدمة فى الزراعة، وتقدير المرشد لرضا المشرف عن عمله، ومدة الخدمة فى الإرشاد الزراعي كانت معنوية.

وفى دراسة هجرس (٢٠٠٤) أوضحت النتائج البحثية وجود علاقة طردية ومعنوية عند المستوى الإحتمالى ٠,٠١ بين قدرة المبحوثين على أداء دورهم كوكلاء تغيير وكل من المتغيرات المستقلة الأتية: سن المبحوث، والخبرة الوظيفية الزراعية، والخبرة الوظيفية الإرشادية، والتدريب الزراعي، والتدريب الإرشادي، والنشاطات الخاصة، وإدراك أهمية المعرفة بالموضوعات المرتبطة بأدوار المرشد الزراعي،

والتعرض الأكاديمي للموضوعات المرتبطة بأدوار المرشد الزراعي، والتعرض التدريبي للموضوعات المرتبطة بأدوار المرشد الزراعي، والإتجاه نحو الزراعة، والتعرض لوسائل الإتصال، والرضا الوظيفي، والمعارف العامة، والتخصص الدراسي، والمؤهل الدراسي، كما تبين وجود علاقة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠٥ بين قدرة المبحوثين على أداء دورهم كوكلاء تغيير ومتغير النشأة الإجتماعية. كما أوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر ٥٣,٣% من التباين في قدرة المبحوثين على أداء دورهم كوكلاء تغيير.

وإنطلاقاً من العرض السابق هناك تساؤل يطرح نفسه هل المرشدين الزراعيين بمحاظنة كفال الشيخ لديهم قدرات مهنية تؤهلهم للقيام بالأعمال الموكولة إليهم وأداء دورهم على الوجه الأكمل، وما هي العوامل المرتبطة والمحددة لتلك القدرات؟ وهذا هو ما تحاول هذه الدراسة الإجابة عليه.

أهداف البحث:

في ضوء ما سبق وإتساقاً مع مشكلة البحث فإن هذا البحث يستهدف تحقيق الآتي:

- ١- التعرف على مستوى بعض القدرات المهنية لدى المرشدين الزراعيين في محافظة كفر الشيخ في مجال تقديم المعلومة، ومراعاة مبادئ تعليم الكبار والإتصال الإرشادي، والقيادة، والتدريب، والإقناع.
- ٢- تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وبين بعض المتغيرات المستقلة.
- ٣- تحديد إسهام بعض تلك المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الإرتباطية المعنوية في التأثير على الدرجة الكلية للقدرة المهنية للمبحوثين من المرشدين الزراعيين.

فروض البحث:

لتحقيق هدفى البحث الثانى والثالث، تمت صياغة الفروض التالية:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية للمبحوثين من المرشدين الزراعيين كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: درجة تعليم المبحوث، والتخصص الدراسي، وعدد سنوات العمل فى الإرشاد الزراعي، ونطاق الإشراف، والإشتراك فى المنظمات الإجتماعية والإقامة بالقرية، والتكيف الذاتى، وحيازة الأرض الزراعية، والتدريب أثناء مزاوله الخدمة، والإستفادة من التدريب أثناء مزاوله الخدمة، والرضا عن العمل الإرشادي، وقد أختبر هذا الفرض فى صورته الصفرية "فرض العدم".
- ٢- تسهم المتغيرات المستقلة ذات الإرتباط المعنوى بالدرجة الكلية للقدرة المهنية للمبحوثين من المرشدين الزراعيين مجتمعة إسهاماً معنوياً فى تفسير التباين فى هذا المتغير التابع، وقد أختبر هذا الفرض فى صورته الصفرية "فرض العدم".

الطريقة البحثية

أولاً: منطقة البحث وعينته:

تم إختيار محافظة كفر الشيخ لإجراء هذا البحث، وهى تضم عشر مراكز إدارية تم إختيار خمسة منها بطريقة عشوائية وهى مركز قلين، وكفر الشيخ، والرياض، وفوه، بلطيم، حيث بلغ إجمالى المرشدين الزراعيين فى هذه المراكز ٣٩٦ مرشداً زراعياً، وبإستخدام المعادلة الآتية

$$S = X^2 BP (1-p) \div d^2 (N-1) + X^2 (1-p)$$

(Krejci & Morgan, 1970).

تم تحديد عينة البحث حيث بلغت ١٣١ مرشداً زراعياً، تم إختيارهم بطريقة عشوائية.

ثانياً: جمع البيانات:

لتحقيق أهداف البحث تم تصميم إستمارة إستبيان كأداة للحصول على بيانات هذا البحث، وقد أجرى إختيار ميدنى لها (Pre-Test) للتأكد من صلاحيتها، وتم تعديلها وفقاً لما أسفر عنه هذا الإختبار، وقد تم جمع البيانات الميدانية خلال شهرى مايو، يونيو ٢٠٠٥م.

ثالثاً: المعالجة الكمية للمتغيرات المدروسة:

أ- المتغيرات المستقلة:

١- درجة تعليم المبحوث:

حسبت درجة تعليم المبحوث بعدد سنوات التعليم التى قضاها المبحوث بالتعليم الرسمى وتراوحت بين ١٢-١٦ سنة.

- ٢- التخصص الدراسي:
قياس هذا المتغير بإعطاء المبحوث قيمة رقمية تعبر عن التخصص الدراسي على النحو التالي:
إرشاد زراعي (٢)، تخصصات أخرى (١).
- ٣- الخبرة في العمل الإرشادي:
حسب بعدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل الإرشادي.
- ٤- نطاق الإشراف:
حسب بعدد الأفدنة التي يشرف عليها المرشد أثناء عمله.
- ٥- عضوية المنظمات الإجتماعية:
تم قياس هذا المتغير بإعطاء المبحوث قيمة رقمية تعبر عن هذا المتغير على النحو التالي:
عضواً (٢)، ليس عضواً (١).
- ٦- الإقامة بالقرية:
قياس هذا المتغير بإعطاء المبحوث قيمة رقمية تعبر عنه على النحو التالي: يقيم بالقرية (٢)،
غير مقيم بالقرية (١).
- ٧- التنقيف الذاتي:
وتم قياس هذا المتغير من خلال إستجابات المبحوثين عن المصادر التي يلجأ إليها المرشد لتتمة
معارفه ومهارته، حيث ينال المبحوث في لجوئه لكل مصدر ثلاث درجات إذا كانت إجابته دائماً، ودرجتان
إذا كانت إجابته "أحياناً"، ودرجة واحدة إذا كانت إجابته "نادراً"، وصفر في حالة إستجابته في فئة "لا" وبذلك
تراوحت الدرجة النظرية للمبحوثين بين ٢، ٢٠ درجة.
- ٨- حيازة الأرض الزراعية:
تم قياس هذا المتغير بإعطاء المبحوث قيمة رقمية تعبر عن هذا المتغير على النحو التالي: حائز
(٢)، غير حائز (١).
- ٩- التدريب الإرشادي أثناء مزاوله الخدمة:
تم قياسه بعدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي التي حصل عليها المبحوث بعد
استلام العمل.
- ١٠- الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاوله الخدمة:
قيست باستخدام مقياس يعبر عن مدى الإستفادة من الدورات التدريبية حيث ينال المبحوث ثلاث
درجات إذا كانت إستفادته "كبيرة"، ودرجتان إذا كانت إستفادته "متوسطة"، ودرجة واحدة إذا كانت إستفادته
"قليلة"، وصفر في حالة عدم الإستفادة.
- ١١- الرضا عن العمل الإرشادي:
وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من عشر عبارات، وطلب من كل مبحوث أن يحدد درجة موافقته
على كل عبارة، حيث كانت الإستجابة متدرجة بين موافق، وسيان، وغير موافق، وأعطيت الإستجابات الأوزان
الرقمية ٣، ٢، ١ على الترتيب بالنسبة للعبارات الإيجابية، وأعطيت الدرجات ١، ٢، ٣ على الترتيب بالنسبة
للعبارات السلبية، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث نحصل على درجة كلية تعبر عن هذا المتغير.
- ب- المتغير التابع:
تمثل المتغير التابع في عدد من القدرات هي قدرة المبحوث على تقديم المعلومة، وقدرته على
إستخدام مبادئ تعليم الكبار، وقدرته على الإتصال، والقيادة، والتدريب، والإقناع، ولقد تم قياس كل قدرة
منهم باستخدام مقياس مكون من عشرين عبارة، وكانت الإجابة متدرجة بين دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا.
وأعطيت الإجابات الأوزان الرقمية ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وتم حساب معامل الثبات لكل مقياس على
حده باستخدام معامل ألفا فوجد أن قيم المعاملات كانت كالتالي على الترتيب ٠،٧٣٤، ٠،٨٠٤، ٠،٧٤٠،
٠،٨٩٣، ٠،٥٩٤، ٠،٧٦٥، وهذا يعني أن المقاييس تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات وتصبح صالحة للإستخدام
في البحث العلمي. وقد جمعت درجات تلك المقاييس بعد معايرتها لتعطي درجة كلية تعبر عن القدرة التي
يقيسها كل منها. وتم جمع درجات قدرات المبحوثين في المجالات الستة المدروسة لتعبر عن المتغير التابع
المتمثل في الدرجة الكلية للقدرة المهنية.
النتائج البحثية ومناقشتها
- أولاً: مستوى قدرات المبحوثين من المرشدين الزراعيين:
١- مستوى القدرة على تقديم المعلومة: تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن قرابة ٢١% من
المبحوثين يتسمون بمستوى قدرة منخفض على تقديم المعلومة، بينما إتضح أن قرابة ٤٦% يتسمون بمستوى

قدرة متوسط، في حين إتضح أن قرابة ٣٤% يتسمون بمستوى قدرة مرتفع، ومن ذلك يتضح مقدار النقص في القدرة على تقديم المعلومة والذي يمثل إحتياجاً تدريبياً ينبغي مقابلته بدورات تدريبية في هذا المجال.

٢- مستوى القدرة على تعليم الكبار: تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن قرابة ٣٣% من المبحوثين ذوى مستوى منخفض، وقرابة ٤٣% منهم يتسمون بمستوى متوسط، بينما إتضح أن قرابة ٢٥% من المبحوثين ذوى مستوى مرتفع، وهذا يوضح أن غالبية المبحوثين تقع في الفئة المنخفضة والمتوسطة، وهذا يحتم ضرورة الإهتمام وزيادة التدريب في مجال تعليم الكبار من حيث أسسه ومبادئه ومحتواه والأساليب المتبعة فيه والوسائل الممكن إستخدامها.

٣- مستوى القدرة على الإتصال: تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن حوالي ٣٤% من المرشدين الزراعيين المبحوثين يتسمون بمستوى قدرة منخفض على الإتصال، بينما حوالي ٣٧% منهم يتسمون بمستوى متوسط، في حين أن حوالي ٢٨% منهم فقط ذوى قدرة مرتفعة على الإتصال، وهذا يوضح أهمية التركيز على التدريب الإرشادى في هذا المجال أيضاً لزيادة معارفهم وقدراتهم في فنون الإتصال ونظرياته، ومعرفة الخصائص الإتصالية للمسترشدين.

٤- مستوى القدرة على القيادة: إتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن حوالي ٣% فقط من المبحوثين ذوى قدرة منخفضة على القيادة، بينما إتضح أن ٩٧% منهم يتسمون بمستوى قىادى مرتفع ومتوسط، وهذا يوضح أن المبحوثين لديهم قدرات عالية في النواحي القيادية وهذا من شأنه زيادة فعالية أدائهم.

جدول رقم (١): مستوى بعض القدرات المهنية للمبحوثين من المرشدين الزراعيين

مستوى القدرة	العدد	%	المتوسط حسابى	الإحراف المعيارى
- القدرة على تقديم المعلومة:				
منخفض (٣٢-٤٧)	٢٧	٢٠,٦	٥٧,١٩	١١,٢٤
متوسط (٤٨-٦٤)	٦٠	٤٥,٨		
مرتفع (٦٥-٨٠)	٤٤	٣٣,٦		
- القدرة على تعليم الكبار				
منخفض (٣٥-٤٩)	٤٣	٣٢,٨	٥٥,٥٨	١١,١٤
متوسط (٥٠-٦٥)	٥٦	٤٢,٧		
مرتفع (٦٦-٨٠)	٣٢	٢٤,٥		
- القدرة على الإتصال:				
منخفض (٣٧-٥٠)	٤٥	٣٤,٤	٥٧,٣٩	١١,٢٧
متوسط (٥١-٦٦)	٤٩	٣٧,٤		
مرتفع (٦٧-٨٠)	٣٧	٢٨,٢		
- القدرة على القيادة:				
منخفض (٢٠-٣٩)	٤	٣,١	٥٧,٨٧	١١,٦١
متوسط (٤٠-٦٠)	٧٤	٥٦,٥		
مرتفع (٦١-٨٠)	٥٣	٤٠,٤		
- القدرة على التدريب				
منخفض (٣٦-٤٩)	٤٢	٣٢,١	٥٥,٠٩	٩,٤٤
متوسط (٥٠-٦٤)	٦٢	٤٧,٣		
مرتفع (٦٥-٧٨)	٢٧	٢٠,٦		
- القدرة على الإقناع:				
منخفض (٣٥-٤٨)	٤١	٣١,٣	٥٥,٥٤	١٠,٦٤
متوسط (٤٩-٦٢)	٤٨	٣٦,٦		
مرتفع (٦٣-٧٦)	٤٢	٣٢,١		
- الدرجة الكلية للقدرة المهنية:				
منخفض (٢٣٤-٣٠٤)	٤٣	٣٢,٨	٣٣٨,٦١	٥٧,٠٧
متوسط (٣٠٥-٣٧٥)	٤٢	٣٢,١		
مرتفع (٣٧٦-٤٤٦)	٤٦	٣٥,١		
المجموع	١٣١	١٠٠,٠		

٥- مستوى القدرة على التدريب: تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن حوالي ٣٢% من المبحوثين يتسمون بمستوى منخفض من القدرة على التدريب، بينما تبين أن حوالي ٤٧% منهم يتسمون بمستوى متوسط، في حين أن قرابة ٢١% منهم يتسمون بمستوى مرتفع في القدرة على التدريب، وهذا يوضح أن غالبية المبحوثين يقعون في الفئة المتوسطة والمنخفضة وربما يكون ذلك راجعاً إلى أن من يقمن بالتدريب أفراد آخرين قد يكونوا الأخصائيين الإرشاديين المختصين بالمحاصيل المختلفة والموجودين على مستويات أعلى من مستوى القرية، وبالرغم من ذلك فيجب الإهتمام بتنمية قدرات المرشدين في هذا المجال.

٦- مستوى القدرة على الإقناع: إتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن حوالي ٣١% من المبحوثين يتسمون بمستوى منخفض على الإقناع، وأن قرابة ٣٧% منهم يتسمون بمستوى متوسط، في حين أن حوالي ٣١% منهم يتسمون بمستوى مرتفع. وهذا يوضح ضرورة الإهتمام بسد الفجوة في هذا المجال بواسطة التدريب المستمر على أساليب الإقناع المختلفة وعلى كل مستحدث في هذا المجال لأنه أساس العمل الإرشادي وأكبر جدوى من غيره من الوسائل التي تتخذ لتبني الأفكار الجديدة.

٧- مستوى القدرة الكلية المهنية: تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن قرابة ٣٣% من المرشدين الزراعيين المبحوثين يتسمون بمستوى منخفض بالنسبة للقدرة الكلية، بينما حوالي ٣٢% منهم يتسمون بمستوى متوسط، في حين إتضح أن حوالي ٣٥% منهم يتسمون بمستوى مرتفع من القدرات المهنية، وهذا يؤكد ما سبق ذكره من ضرورة عمل دورات تدريبية في المجالات المذكورة لزيادة قدرات المرشدين المهنية وبالتالي زيادة فعالية الأداء الذي يقومون به وإحداث التغييرات المطلوبة.

ثانياً: العوامل المرتبطة والمحددة للدرجة الكلية للقدرة المهنية للمبحوثين:

لمعرفة العوامل المرتبطة بالدرجة الكلية للقدرة المهنية كان من الضروري إختبار الفرض البحثي الأول، وللتأكد من صحة هذا الفرض تم وضع الفرض الإحصائي القائل "لا توجد علاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وبين درجات كل من المتغيرات المستقلة المذكورة" وإختبار هذا الفرض حسبت معاملات الارتباط بين كل من المتغيرات المستقلة الآتية: درجة تعليم المبحوث، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، نطاق الإشراف، والتتقيف الذاتي، والتدريب أثناء مزاوله الخدمة الإرشادية، والإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاوله الخدمة، والرضا عن العمل الإرشادي وبين الدرجة الكلية للقدرة المهنية كما هو مبين بالجدول رقم (٢). وتشير النتائج إلى وجود إرتباط معنوي موجب وفي الإتجاه المتوقع بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وكل من درجة تعليم المبحوث، والرضا عن العمل الإرشادي عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١، كما تبين وجود علاقة إرتباطية بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وبين الإستفادة من التدريب الإرشادي عند مستوى معنوي ٠,٠١.

جدول رقم (٢): العلاقات الإرتباطية والإحدادية بين المتغيرات المستقلة والدرجة الكلية للقدرة المهنية

م	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط	معامل الإحداد الجزئي	قيمة معامل الإحداد الجزئي القياسي	قيمة 'ت'
١	درجة تعليم المبحوث	٠,٦١٤**	٨,٤٨١	٠,٣٣٢	٠,٤٨٦١**
٢	عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي	٠,٣٦٤**	٠,٦٩٦	٠,٠٩٠	١,٤١٨
٣	نطاق الإشراف	٠,٢٨٨	٠,٠٠٤	٠,٠٤٠	٠,٦٦٨
٤	التتقيف الذاتي	٠,١٧١	٠,٠٠٩	٠,٠٢٢	٠,٣٧٩
٥	التدريب الإرشادي أثناء مزاوله الخدمة	٠,٦٥٤**	١,٦٢٧-	٠,٠٥٥-	٠,٢٦٩-
٦	الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاوله الخدمة	٠,٦٩١**	٤,٩٨٩	٠,٤٥٧	٠,١٢٤*
٧	الرضا عن العمل الإرشادي	٠,٣٣٧**	٢,٦٣٤	٠,١٩٠	٠,٣١٨٣**

معامل الإرتباط المتعدد = ٠,٧٧٧
معامل التحديد = ٠,٦٠٣
قيمة 'ت' = ٢٦,٧٢٧**
** معنوي عند مستوى ٠,٠١
* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

ولإختبار الفرض الأول فيما يتعلق بالمتغيرات الآتية: التخصص الدراسي، والإقامة بالقرية، وحيازة الأرض الزراعية، وعضوية المنظمات الإجتماعية حسبت "٢١" للتعرف على العلاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية والمتغيرات السابقة كما هو موضح بالجدول رقم (٣) حيث إتضح وجود علاقة معنوية عند مستوى إحتمالي ٠,٠١ ودرجات حرية (٢) بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وكل من التخصص الدراسي، وعضوية المنظمات الإجتماعية، كما إتضح وجود علاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وحيازة الأرض الزراعية عند مستوى إحتمالي ٠,٠١، ودرجة حرية "١" ويستدل من هذه النتائج على أن درجة تعليم

المبوحث، والإستفادة من التدريب الإرشادي، والرضا عن العمل الإرشادي، والتخصص الدراسي، وعضوية المنظمات الإجتماعية تعتبر من مؤشرات القدرة المهنية للمرشدين الزراعيين.

جدول رقم (٣): العلاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية للمبوحثين والتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	كا	درجة الحرية
التخصص الدراسي	••٦٢,٧١٩	٢
الإقامة بالقرية	٠,١٩١	١
حيازة الأرض الزراعية	••٣٠,٢٩٨	١
عضوية المنظمات الإجتماعية	••٨٦,٧٦٣	٢

وقد تبين أن معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة والدرجة الكلية للقدرة المهنية كان مقداره ٠,٧٧٧، وبلغت قيمة "ف" ٢٦,٧٢٧ وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل التحديد ٠,٦٠٣ وهذا يشير إلى أن المتغيرات المستقلة الآتية: درجة تعليم المبوحث، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، ونطاق الإشراف، والتتقيف الذاتي للمبوحث، والتدريب الإرشادي أثناء مزاولته الخدمة، والإستفادة من التدريب أثناء مزاولته الخدمة، والرضا عن العمل الإرشادي تفسر مجتمعة ٦٠,٣% من التباين الممكن حدوثه في الدرجة الكلية للقدرة المهنية، جدول رقم (٢).

هذا وقد تبين مغزوية معامل الإنحدار الجزئي لمتغيري درجة تعليم المبوحث، والرضا عن العمل الإرشادي، والدرجة الكلية للقدرة المهنية وذلك عند مستوى إحتمالي ٠,٠١، حيث بلغت قيمة "ت" لكل منهما ٤,٨٦١، ٣,١٨٤ على الترتيب. كما إتضح مغزوية معامل الإنحدار لمتغير الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاولته الخدمة عند مستوى إحتمالي ٠,٠٥ حيث بلغت قيمة "ت" له ٢,١٢٤، ويشير ذلك إلى أن المتغيرات المستقلة التالية: درجة تعليم المبوحث، والرضا عن العمل الإرشادي، والإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاولته الخدمة تسهم إسهاماً معنوياً متميزاً في الدرجة الكلية للقدرة المهنية. وبناء على النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي جزئياً والذي ينص على عدم وجود علاقة بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية وكل من المتغيرات المستقلة موضع البحث.

ثالثاً: تحديد أهم العوامل المؤثرة على الدرجة الكلية للقدرة المهنية:

لتحديد أهم العوامل المؤثرة على الدرجة الكلية للقدرة المهنية تم إختبار الفرض البحثي بعد صياغته في الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الكلية للقدرة المهنية كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: درجة تعليم المبوحث، وعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي، ونطاق الإشراف، والتتقيف الذاتي للمبوحث، والتدريب أثناء مزاولته الخدمة، والإستفادة من التدريب أثناء مزاولته الخدمة، والرضا عن العمل الإرشادي. وإختبار هذا الفرض الإحصائي أستخدم أسلوب الإنحدار الخطي المتعدد التدريجي الصاعد Step-Wise multiple regression.

وباستعراض النتائج بجدول (٤) تبين معنوية النموذج في الخطوة الثالثة من التحليل وهي الخطوة التي ثبتت عندها الخطأ المعياري، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة ٦١,٧٧١ وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١، وهذا يعني أن ثلاثة متغيرات مستقلة فقط هي التي تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في الدرجة الكلية للقدرة المهنية وهذه المتغيرات هي الإستفادة من التدريب أثناء مزاولته المهنية، ودرجة تعليم المبوحث، والرضا عن العمل الإرشادي. وبناءاً على هذه النتيجة يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني جزئياً فيما يتعلق بالثلاثة متغيرات السابقة ولا يمكن رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة.

وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط المتعدد التي بلغت ٠,٧٧٠ ومعامل التحديد التي بلغت ٠,٥٩٣ يمكن القول بأن هذه المتغيرات الثلاثة يعزى إليها تفسير ٥٩,٣% من التباين في الدرجة الكلية للقدرة المهنية ويعزى ٤٧,٨% منها إلى الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاولته الخدمة، ٧,٩% إلى درجة تعليم المبوحث، و٣,٦% إلى الرضا عن العمل الإرشادي.

ويبدو من النتائج السابقة أن متغير الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاولته الخدمة، ودرجة تعليم المبوحث، والرضا عن العمل الإرشادي تعد أهم العوامل التي تفسر التباين في الدرجة الكلية للقدرة المهنية، وهكذا يبدو أن الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزاولته الخدمة هامة لصقل القدرات المهنية وخاصة بعد سياسة التحرر الإقتصادي والمستجدات التي طرأت على عمل المرشد الزراعي، والثورة

المعلوماتية والعلمية الهائلة مما يجعل عمل المرشد أصعب من ذي قبل ولذلك ضروري من التدريب باستمرار ليس مجرد حضوره للدورات التدريبية فقط بل للإستفادة من هذا التدريب ومن المعلومات والممارسات والتقنيات التي يتم تدريبه عليها، ولذلك رجب تدريب المرشدين باستمرار والتأكد من إستفادتهم من هذا التدريب لإمكانية تطويرهم وتمتية قدراتهم المهنية.

جدول رقم (٤): نموذج مختزل للعلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة والدرجة الكلية للقدرة المهنية

م	اسم المتغير	معامل الإحدار الجزئي	معامل الإحدار الجزئي القياسي	النسبة التراكمية للمتغير التابع	النسبة التباين المفسر في المتغير التابع	قيمة 'ت'
١	الإستفادة من التدريب الإرشادي أثناء مزولة الخدمة	٤,٩٨٨	٠,٤٥٧	٠,٤٧٨	٤٧,٨	٠٠٦,٦٠١
٢	درجة تعليم المبحوث	٨,٤٦٢	٠,٣٣٢	٠,٥٥٧	٧,٩	٠٠٤,٩٠١
٣	الرضا عن العمل الإرشادي	٢,٧٤٧	٠,١٩٨	٠,٥٩٣	٣,٦	٠٠٣,٣٨٦

٠٠ معنوى عند مستوى ٠,٠١

معامل الارتباط المتعدد = ٠,٧٧٠

معامل التحديد = ٠,٥٩٣

قيمة 'ت' = ٠٠٦١,٧٧١

وبناءً على ما أسفر عنه البحث من نتائج فإن الباحث يوصى بالآتي:

- ١- إعداد دورات تدريبية في مجال القدرات المهنية المتصلة بالعمل الإرشادي مثل القدرة على تعليم الكبار، القدرة على الإتصال، القدرة على القيادة، القدرة على الإقناع، القدرة على تقديم المعلومة، القدرة على التدريب، وذلك عند بداية الخدمة وأثناءها من أجل تمتية هذه القدرات لدى المرشدين الزراعيين لسد النقص فيها.
- ٢- ضرورة إجراء دراسات أخرى من أجل البحث عن متغيرات مستقلة لم يتضمنها النموذج التحليلي الإحداري ربما تكون مسؤولة عن تفسير التباين في الدرجة الكلية للقدرة المهنية للمرشدين الزراعيين.
- ٣- أن يوضع في الإعتبار التخصص الدراسي ودرجة التعليم عند إختيار المرشدين الزراعيين.
- ٤- ضرورة عمل برامج تدريبية دورية للمرشدين الزراعيين ومحاولة إماج جميع المرشدين بها والتأكد من إستفادتهم منها من أجل تمتية قدراتهم المهنية وتقييمهم المستمر.

المراجع

- ١- أبوحليمه، إبراهيم السيد (دكتور): بعض المتغيرات المؤثرة في كفاية القدرات الأداةية للمهام الرئيسية في وظيفة المرشد الزراعي لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة أسيوط بجمهورية مصر العربية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد الأول، ١٩٩٤/١٩٩٥.
- ٢- الطنوبي، محمد عمر (دكتور): مرجع الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٨.
- ٣- العادلي، أحمد السيد (دكتور): أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ١٩٧٢.
- ٤- المليجي، محمد حازم عبدالمقصود، سمير عبدالغفار سليمان (دكتوران): القدرات المعرفية بعملية تخطيط البرنامج الإرشادي لدى المرشدين الزراعيين في محافظة المنوفية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي، نشرة بحثية رقم (٢٢٦)، ١٩٩٩.
- ٥- عبدالعال، سعد الدين محمود (دكتور): تخطيط البرامج التدريبية للباحثين والعاملين الإرشاديين في ضوء تحديد إحتياجاتهم التدريبية، البرنامج التدريبي لرفع الكفاءة الوظيفية لمستوى الإشرافي، محطة البحوث الإقليمية لمنطقة شرق الدلتا، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي، ١٩٩٤.
- ٦- عبدالمقصود، بهجت محمد (دكتور): الإرشاد الزراعي، دار الوفا للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة، ١٩٨٨.
- ٧- عسارة، عزة إبراهيم (دكتوره): سياسات وبرامج التحرر الإقتصادي والتعديلات الهيكلية وأثارها على أداء بعض المتغيرات الهامة في القطاع الزراعي، مجلة العلوم التطبيقية المصرية، المجلد (١)، العدد (١)، ١٩٩٦.

- ٨- عمر، أحمد محمد (دكتور): الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
- ٩- عمر، أحمد محمد (دكتور): التحديات المتوقعة للعمل الإرشادي في ظل نظام السوق الحر، مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي في ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، مؤتمر الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، القاهرة، ١٩٩٥.
- ١٠- محمد، سهير عزمى (دكتوراه): دراسة عن العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل الإرشادي الزراعي بين المرشدين الزراعيين في بعض قرى محافظة الغربية، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، ديسمبر، ١٩٨٦.
- ١١- هجرس، حسين على فتح الله: دراسة القدرات التي تمكن المرشدين الزراعيين بمحافظة كفرالشيخ في أداء أدوارهم الوظيفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة بطنطا، جامعة طنطا، ٢٠٠٤.
- 12-Krejci & Morgan D.W.: Determining Samole Size for Research Activities, Eeducational Psychological Measurment, 1970.

SOME VOCATIONAL ABILITIES OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS IN KAFR EL-SHEIKH GOVERNORATE

Mekhael, Mery B. U.

Agriculture Extension and Rural Development Research Institute, A.R.C

ABSTRACT

The research aims to determine some vocational abilities concerning both adult educating principles, Communcation, persuosion, offering in formation leadership and training, as well as to determine the relation ship between the total degree of vocational abilities as dependent variable and each of independent variables under study, and also determining effect of these studied independent variables on the total degree of respondents' vocational abilities.

This research was conducted at five districts in kafr el-Sheikh governorate were chosen randomly i.e.: Kallen, Kafr El-Sheikh, Al Riad, Fowa and balteem data were collected by using personal interviews questionnaire from a random sample amounted to 131 agricultural extension agent respondents according to "krejeci" and morgan", to analyze data statistically simple correlation coefficient, qui square, Patial regression coefficient, multiple correlation and regression analysis "Step-Wis", arithmetic mean, and standard deviation were used, in addition to frequencies, percentages and tabulation.

The main results of this research were as follows:

- Nearly 34%, 25% of the respondent extension had high abilities level concerning both offering in formation and adult educating respectively. About 37% of the respondent extensionsts had moderote level concerning communication ability and about 35% of them had high ability level concerning the total degree of vocational abilities.
- Asiginificant correlation relationship was found btewwn the total degree of vocational abilities as dependent variable and each of the following independent variables: degree of respondent education, and satisfaction about extension work at 0.01 level of significance.

Three studied independent variables i.e.: Benefit from extension training, degree of respondent education and satisfaction about extension work significantly effected the total degree of the extensionists vocational ability (Multiple Correlation ammunted to 0.777) and explained combincd abut 59% of it's variation.

