

TOWARD DEVELOPING AND APPLING A SCALE FOR ROLE OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN THE METHOD DEMONSTRATION IN EL-BEHIRA GOVERNORATE
Badran, S. ; A. F. H. Helmy and M. K. Hafez
Agricultural Extension and Rural Development Institute, Agricultural Research Centre, Ministry of Agriculture, Egypt.

نحو بناء وتطبيق مقياس دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى
بالممارسة فى محافظة البحيرة
شكرى بدران ، أحمد فؤاد حسن حلمى ، مصطفى كمال حافظ
معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية - وزارة الزراعة
واستصلاح الأراضى

الملخص

استهدف هذا البحث بصفة أساسية بناء وتطبيق مقياس دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة بمحافظة البحيرة . وقد اقتضى ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية ١- بناء واختيار مقياس يمكن الاعتماد عليه فى قياس دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة ٢- التطبيق الميدانى للمقياس إذ أثبتت صلاحيته فى قياس دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة ٣- دراسة تأثير بعض المتغيرات المدروسة على دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة ٤ - الوقوف على بعض المشاكل التى تواجه المبحوثين عند اجراءهم الايضاح العملى بالممارسة والحلول المناسبة من وجهة نظرهم ٥ - الوصول الى نموذج لتفعيل دور المرشدين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة . وقد تم تجميع البيانات الخاصة بالمبحوثين باستخدام استبيان بالمقابلة الشخصية من عينة عشوائية بلغ قوامها ١١٥ مبحوثاً فى محافظة البحيرة تمثل ٣٩,٤ من شاملة الدراسة . وقد استعان الباحث بالنسب النموية والمتوسط الحسابى والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ومعامل الارتباط الرتبى والارتباط المتعدد والانحراف المتعدد كأساليب احصائية ، وقد تمثلت أبرز نتائج البحث فى الآتى : أن المقياس صالح للتطبيق حيث بلغ معامل الفاكورونباخ ٨٦٠ ، وأن المقياس صادق وفقاً للقدرة التنبؤية والتي بلغت ٨١% . وأن هناك ارتباطاً طردياً بين كل من العمر ومدة العمل الإرشادى الزراعى والمستوى الطموحى والرضا عن العمل الإرشادى الزراعى والمستوى العلمى والتخصص الدراسى كمتغيرات مستقلة وبين دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة كمتغير تابع . هناك علاقة ارتباطية بين كل من العمر ومدة عمل الإرشاد الزراعى والمستوى الطموحى والرضا عن العمل الزراعى . حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد ٧٤٠ ومعامل الانحدار المتعدد ٥٤٨ عند المستوى الاحتمالى ١ . انه لا توجد علاقة معنوية بين كل من النشأة والاقامة والدخل السنوى ومدة العمل فى حقول الايضاح العملى وبين دور المرشدين الزراعيين فى حقول الايضاح العملى بالممارسة . أبرزت النتائج أنه لا بد من تواجده معايير لاختيار المرشدين الزراعيين للعمل بالتنظيم الإرشادى وهى المؤهل العلمى والتخصص الدراسى والمستوى الطموحى والرضا عن العمل الزراعى ، وكذلك لابد من توفير الحوافز والدورات التدريبية المتخصصة ووسائل الانتقال والأجهزة والمستلزمات الضرورية والتي من شأنها تفعيل الدور الإرشادى.

المقدمة والمشكلة البحثية

تحتل وسائل الاتصال دوراً حيوياً فى عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتبرز أهميتها بوجه خاص بالنسبة للمناطق الريفية التى تعاني من عزلة نسبية وارتفاع نسبة الأمية وانتشار السكان فى مناطق واسعة يصعب معها ايصال الخدمات ، بالإضافة الى القيم والتقاليد القديمة، ووسائل الاتصال دور نشط فى نشر

الأفكار والأساليب العصرية في مختلف النواحي لتحقيق التغييرات الاجتماعية والاقتصادية المرغوبة . الطنوبي (١٩٨٤ - ص١٢٤).

ولعملية الاتصال مغزى اجتماعي ينصب أساسا على العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد المشتركين في عملية الاتصال، ومغزى تعليمي يهدف أساسا إلى تغيير الملوك المقصود والمخطط والذي يستهدفه الإرشاد الزراعي . عمرو وآخرون (١٩٧٣-ص٢٢٤).

ويشير العادلي (١٩٧٢-ص٨٣) أن للاتصال أهمية كبرى في حياة الفرد ، حيث أنه أداة أساسية في إقامته مع بيئته فمن طريق الاتصال يستطيع الفرد السيطرة على وسائل اشباع رغباته وحاجاته الأساسية والحصول على ما يحتاجه من الآخرين ويولد الاتصال تأثيرا حاسما في تكوين شخصية الفرد وشعوره بنفسه ونقل ومعرفة معايير وقيم ونقا لتقاليد الجماعة التي ينتمي إليها ويتعامل معها الفرد.

ويعد الاتصال أحد المجالات المعرفية التي ينبثق منها ويعمل من خلالها الإرشاد الزراعي تعليميا وبحثيا وتطبيقيا . الخولي وآخرون (١٩٨٤ - ص ١٧٧) .

واتفق كل من الخولي (١٩٦٨-ص٣٥٠) والعادلي (١٩٧٢-ص٨٧) عمرو وآخرون (١٩٧٣-ص٢٢٣)، الخولي وآخرون (١٩٨٤-ص١٨٧) (Swanson 1984) و الطنوبي (١٩٨٥ - ص ٤٠) أن عملية الاتصال الإرشادي أساسا تتكون من أربعة عناصر أساسية وهي المرسل (المرشد الزراعي)، والرسالة (التوصيات الفنية)، القناة الاتصالية (الطريقة الإرشادية)، والمستقبل (جمهور المسترشدين) - إلا أن البعض قد أضاف لتلك العناصر عناصر أخرى لسهولة التوضيح ومنهم ليجا تزحيت أضيف عنصر معاملة الرسالة وعنصر آخر وهو استجابة الجمهور . العادلي (مرجع سابق ص ص ٨٧ - ٨٨).

وأيضاً أضيف عنصر الرمز وعنصر المقصر . الخولي وآخرون (مرجع سابق ص١٨٥). ويشير العادلي (مرجع سابق-ص٨٨) أن مصدر الاتصال في الإرشاد الزراعي هو المرشد الزراعي وينبغي أن يتحلى بالاتي : ١- أن يكون ملماً بأهداف عملية الاتصال بدقة ووضوح، وبجمهور المسترشدين ٢- أن يكون مهتماً بجمهور مسترشديه ونفعهم برسائله الإرشادية وكيف يمكن أن تساعد الناس - ٣- أن يقوم باعداد وتجهيز خطة وبرنامج للاتصال والمواد والأدوات اللازمة لعملية الاتصال وخطة تقييم النتائج - ٤- أن يكون لديه المهارة في اختيار ومعاملة الرسائل الإرشادية واختيار أنسب قنوات الاتصال ، وفهم جمهور المسترشدين.

ويشير الخولي(مرجع سابق-ص٣٤٩) إلى أن نجاح العمل الإرشادي يتطلب أن يكون المرشد متمكناً في النواحي المعرفية الفنية، أي ما يقصد تعليمه للمسترشدين، ومتفهماً للعملية التعليمية - أي كيفية القيام بالمهمة التثمينية، ولديه المهارة في استعمال الوسائل التعليمية الإرشادية وأن يتبع المنهج السليم في الاتصال بالسكان الريفيين.

وفي عام ١٨٨٥ برزت فكرة مزارع الايضاح العملي كأحدى طرق الارشاد الزراعي الناجحة على يد Seaman Knapp وهو الذي يرجع إليه الفضل في انشاء حركة الزراعة التعاونية والذي أكسدت تجاربه الميدانية أهمية عمل التجارب الايضاحية بواسطة الزراعة أنفسهم واجرائها تحت ظروف الزراعة العادية وقد صادفت هذه الطريقة نجاحا منقطع النظير كان له أكبر الأثر في ذبوع وانتشار هذه الطريقة في العالم واعتبارها الأساس السليم للإرشاد الزراعي الفعال .العادلي (مرجع سابق- ص ٣٩) .

وتعد هذه الطريقة من أقدم الطرق الإرشادية المتبعة وأوسعها انتشارا واستعمالا وإن الغرض الرئيسي منها هو تعليم جمهور المسترشدين مهارات جديدة بأن يبين المرشد للمسترشدين كيفية تطبيق الخبرة الجديدة، وعند القيام بإجراء الطريقة يجب اتباع الخطوات العملية بحيث يتمكن جميع الحاضرين من تتبعها وفهمها واعطائهم فرصة الاستفسار وممارسة العملية المعروضة عليهم وكطريقة لتقييم نجاح العملية يجب متابعتها بالقيام بزيارات لبعض الزراع بحقولهم للتأكد من مدى فهمهم للمهارة أو الخبرة الجديدة ومن مميزات أيضا أنها تستخدم حاستي السمع والبصر والاداء تحت اشراف المشرف كما أنها تعتبر أسلوبا لأنها تستخدم أكثر من طريقة فهي زيارة حقلية للزرايع و اجتماعات ارشادية و ايضاحات ارشادية. الخولي(١٩٦٨- ص ص ٣٥٧ - ٣٥٨).

وتجدر الإشارة إلى أن دراسات الايضاح العملي احتلت من اهتمامات الباحثين دورا ملحوظا حيث بلغت هذه النسبة ٢٨% من اجمالي البحوث والدراسات الارشادية التي تعرضت لطرق الاتصال الارشادي. فريد (١٩٨٧ ص٢١).

ويتفق حنمي (٢٠٠٠- ص١١)، وحنمي وآخرون (٢٠٠٢- ص٨) مع عديد من الدراسات في أن طريقة الايضاح العملي بالممارسة احتلت مرتبة متقدمة ما بين مختلف الطرق الارشادية المفضلة فهي الثانية

على الطرق الجماعية والرابعة على مختلف الطرق الإرشادية المفضلة وأيضا الأولى على الطرق الجماعية والثانية على مختلف الطرق الإرشادية المفضلة .

ويشير عزمي (١٩٨٨-ص ١٢) أن العوامل التي تؤثر على قوة تأثير وفعالية مزارع الإيضاح هي : عملية الاتصال، عملية اختلاف الملاحظة ، عملية الإدراك الاختياري ، عملية الاتفاق والتناسب مع الحاجات والدوافع ، عملية التناسب والاتفاق مع أسلوب التفكير ، عملية الاتفاق والتطابق مع المعايير الاجتماعية ، عملية الآثار أو النتائج غير المقصودة . ويوضح مختار (١٩٨٧-ص ١٣) أن من أهم العوامل المؤثرة فسي كفاءة الحقول الإرشادية هي: قيام المرشد الزراعي بتوفير مستلزمات الانتاج والزيارات الميدانية لاختيار الحقل وشرح الممارسات التي تطبق والزيارات التمهيدية وتسجيل البيانات وحضور العمليّات الزراعية وتوفير وسائل الإيضاح.

ويشير العادلي (مرجع سابق- ص ص ١٨٦ - ١٨٨) أي أن أي جهاز إرشادي فعال يتطلب فئات مختلفة من العاملين والأخصائيين للعمل على المستويات المختلفة ويتوافر فيهم مايلي:-١- أن يحصل العامل على الحد الأدنى للتعليم الرسمي لأداء الوظيفة -٢- أن تتوفر في العامل قدرات وصفات شخصية معينة تناسب الوظيفة وتتوافر لديه الاتجاهات والخصائص الشخصية التي ينبغي أن تتوفر في المرشدين الزراعيين وهي:- النشأة الريفية ، القدرة على التصرف وحسم الأمور ، المهارة في مواجهة المواقف والمشكلات المختلفة ، القدرة على التكيف والاندماج في حياة القرية ، البعد عن التعالى ، المجاملة والعمل على إشعار الناس بأهميتهم والثقة في قدراتهم وإظهار التقدير لمعلوماتهم وأرائهم واحترام عاداتهم وتقاليدهم ، القدرة على التعبير مع تبسيط الرسائل الإرشادية ، تكامل الشخصية ، الثقة بالنفس والصبر والمثابرة في العمل ، المبادرة ، المقدرّة على التخطيط والتنفيذ والتقييم ، الإيمان بالعمل ، والمقدرة الفنية .

ويشير PS1962 GARG - ٢ (إن الإيضاح العملي يعتبر حجر الأساس في التعليم الإرشادي إذ يعتمد على معرفة الفكرة ، وكذا كيفية تنفيذها حيث تتاح الفرصة أمام جمهور المسترشدين لكى يمارسوا عمليا كيفية تنفيذ الأساليب والأفكار المستحدثة ويتابعوا بأنفسهم تنفيذ الأساليب الجديدة من البداية الى النهاية ، ثم بعد ذلك يرون بأعينهم ويلمسون بأنفسهم النتائج المشجعة التي يمكن الحصول عليها نتيجة لاستخدام الطرق والأساليب المحسنة والفوائد المشجعة التي تعود من اتبعها- فيقتنعون عن يقين بأهمية الفكرة وتطبيقها في مجالاتهم .

ويذكر الخولي وأخرون (مرجع سابق- ص ص ١٦٦ - ١٦٧) أن المرشدين الزراعيين هم الداعمة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي باعتبارهم على اتصال وثيق مباشر ودائم بساكن القرى وانهم عادة ما يحرصون على مساندة الريفيين بشتى الطرق على تحقيق الأهداف الإرشادية الخاصة بتطوير الريف وعلى المرشد أن يعرف جيدا كيفية استعمال الوسائل الإرشادية في الأغراض والمواقف المختلفة ، ويجب أن يدرك طبيعة عمله وأشعار القرويين بمشاكلهم الحيوية وما يترتب عليه محادثتهم واهتمامهم في إيجاد حلول لها ومن أهم الخصائص التي يجب أن يتصف بها المرشدون الزراعيون تكامل الشخصية ، سعة الحيلة ، المبادرة ، حسن البصيرة ، الإيمان برسائله ، القيادة وروح التضحية ، المثابرة وقوة الاحتمال ، القدرة على التكيف ، الكياسة واللباقة ، حسن التعبير ، المرونة ، القدرة على التخطيط ، حسن التقدير والحكم على الأشياء ، الحسم ، حساسية تنظيمية ، واتساع الأفق والتفكير .

وعموما فإن من أهم ما يتصف به المرشد هي مقدرة على العمل والتعاون مع الناس وليس في العمل لهم وإن مهارته الكبرى هي تشجيع الناس لتحقيق غاياتهم، وهذا يتطلب مقدرة في تنظيم أفكاره وعمله ومعاملته لمروسيه والسير في خطى العمليات الإدارية المعتادة.

ومن المهم مراعاة اختيار المرشدين الزراعيين ممن لديهم خبرة في المعيشة الريفية أو من يكون لديهم الميل والاستعداد للعمل بالريف ويتدرجون العمل مع أهل الريف ومساعدتهم للوصول الى حياة أفضل .

ويؤكد العادلي (مرجع سابق- ص ص ١٨٩ - ١٩٠) أن نجاح أي هيئة أو مؤسسة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها يتوقف الى حد كبير على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها والتركيز على التدريب المستمر الذي يمكن عن طريقه مساعدة العاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومن ثم أكثر مقدرة في أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل ، ويمكن تقسيم عملية التدريب الإرشادية التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون الى أربعة أنواع مرحلية هي :- ١- التدريب الأكاديمي السابق لمزاولة المهنة الإرشادية ، ٢- التدريب التأهيلي في بداية مزاولة المهنة الإرشادية ، ٣- التدريب أثناء مزاولة المهنة الإرشادية -٤- ، التدريب الأكاديمي العلوي (الدراسات العليا) .

ويشير عاشور (١٩٨٣- ص ص ١١١-١٢١) أن القدرة تنقسم إلى عاملين الأول: قدرات عقلية وتضم عامل الفهم اللغوي، عامل الطلاقة اللغوية، عامل القدرة الحسابية، عامل القدرة الكتابية، عامل التذكر الأصم، الثاني: قدرات غير عقلية تتمثل في: قدرات الحواس، القدرات الحركية.

ويرى العادلي (مرجع سابق -ص١٨٦) انه يقع على عاتق المرشد الزراعي مسؤوليات ارشادية كبيرة هي: ١- المساعدة في اكتشاف واختيار وتدريب القادة الريفيين المحليين، ٢- تنظيم القادة المحليين والزراع بطريقة تمكنهم من دراسة المشكلات المحلية وحلها، ٣- وضع خطة لتنفيذ أهداف البرنامج الإرشادي المحلي والإشراف على تنفيذها، ٤- التقييم المرحلي والسنوي للتعرف على مدى تحقيق البرنامج لأهدافه، ٥- توصيل التوصيات المستحدثة ونتائج الأبحاث بطريقة مبسطة ونقل المشاكل الزراعية لأجهزة البحث لدراستها وإيجاد الحلول لها، ٦- التعاون مع الهيئات والمنظمات المحلية الأخرى، ٧- مسئولية إعداد التقارير وكتابة ووضع البرنامج الإرشادي وتوزيعه، ٨- تنشيط العمل الإرشادي والقيام بالتوعية الإرشادية لجمهور الممترشدين.

وحول الأدوار التي يمارسها الفرد داخل النسق الاجتماعي تركز نظرية الدور على أن كل فرد يشغل مركزا اجتماعيا في السلم الاجتماعي، وهذا يحتم على الشخص الذي يشغل هذا المركز مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، والمراكز الاجتماعية تتحدد على أساس اقتصادي اجتماعي، ويتعلق مفهوم الدور بالفكر وأفعال الأفراد كما تقوم نظرية الدور على عدة مفاهيم أساسية وهي المركز، المكانة، الدور، الذات، والابد وأن تشمل تلك المفاهيم التفاعل، وعليه فإن الدور هو الموجه لسلوك الفرد في علاقته بالآخرين، ويقوم تفسير الدور على ثلاثة اتجاهات رئيسية: ١- ان الدور تصور يرتبط بالشخص، ٢- ان الدور يدل على المعايير والتوقعات التي ترتبط بمركز معين، ٣- ان الدور محصلة لظروف نفسية واجتماعية - وتوجد مجموعة من العوامل تؤدي الى اختلاف أداء الدور الذي يقوم به المرشد الزراعي منها: ١- السمات الشخصية للمرشد، ٢- قوة التنظيم أو الضغوط التي يتعرض لها المرشد

عند خروجه عن مسؤوليات دوره، ٣- مدى ادراك المرشد لهذه الضغوط، ٤- اختلاف الحوافز الإيجابية في نظر التنظيم، ٥- طبيعة العقوبة للخروج عن الدور ومن العوامل التي تؤثر في أداء الدور لممارس التغيير مايلي: ١- دينامية عملية التغيير الاجتماعي، ٢- العوامل المجتمعية، ٣- العوامل التنظيمية، ٤- السمات الشخصية.

وقد تمتثلت وجهة نظر العلماء في أدوار ممارس التغيير في الآتي: يرى ساندروز أن دور ممارس التغيير يتمثل في: ١- المحلل، ٢- المخطط، ٣- المصمم للبرامج بينما روس ينظر الى الدور في: ١- المرشد، ٢- المساعد، ٣- الخبير، ٤- المعالج بينما سبيرجل ينظر الى الدور في: ١- المدافع، ٢- المنظم، ٣- التثمين. خاطر (١٩٨٤ ص ص ١٤٨ - ٢٠٨).

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

وفي ضوء ذلك أسكن لطلبي تعريف الدور على أنه "مجموعة من المهام والمسئوليات والأنشطة والالتزامات التي يتوقع أن يقوم بها المرشد الزراعي بكفاءة وفعالية في موقف معين وقد سبق تحديدها وقفا لمجموعة من المعايير التي تمكنه من تحقيق الأهداف المرجوة" وبناء عليه وما يتناسب مع العمل الإرشادي الزراعي أمكن تحديد مقياس للدور يحتوي على هذه التوقعات المطلوبة وهو ما شمله هذه الدراسة في الآتي:- الدور الإرشادي = التوقعات الفنية للمرشد + التوقعات الشخصية للمرشد.

وقد أشار العادلي (مرجع سابق- ص ١٢٦) الى أنه من ضمن قصور طريقة الإيضاح العملي أنها تتطلب مهارات وكفاءات معينة قد يصعب توافرها في كثير من المرشدين الزراعيين، وما أوصى به مختار (مرجع سابق - ص ١٦) بضرورة تحديد دور ومهام المرشد الزراعي في اجراء الحقول الإرشادية تحديدا واضحا وصريحا وتدريبهم جيدا لقيامهم بعمل الحقول الإرشادية. علاوة على ما أشارت اليه نتائج العديد من الدراسات الإرشادية في تواجد عدد ليس بقليل من المرشدين الزراعيين من الحاصلين على الثانوية الزراعية ومعظم المرشدين ذوي التخصصات غير ارشادية زراعية، إضافة الى قلة عدد السنوات التدريبية في الأنشطة الإرشادية الزراعية التي يقوم بها المرشدون الزراعيون ومنها الإيضاح العملي. مما استوجب اجراء هذه الدراسة، ويمكن تطبيق المقياس بعد تقنينه وثبوت صدقه وثباته بدرجة عالية احصائيا وتحديد العوامل المؤثرة فيه والتوصل الى نموذج تفعيل الدور الإرشادي والدراسة ماهي الامحولة في هذا المجال.

الأهداف البحثية

يسهدف هذا البحث تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- بناء واختبار مقياس يمكن الاعتماد عليه فى قياس دور المرشدين الزراعيين فى حقول الأيضاح العملى بالممارسة .
- ٢- التطبيق الميدانى للمقياس اذا ثبت صلاحيته فى قياس دور المرشدين الزراعيين فى حقول الأيضاح العملى بالممارسة .
- ٣- دراسة تأثير بعض المتغيرات المستقلة على دور المرشدين الزراعيين فى حقول الأيضاح العملى بالممارسة .
- ٤- الوقوف على بعض المشاكل التى تواجه المبحوثين عند اجرائهم للإيضاح العملى بالممارسة والحلول المناسبة لها من وجهة نظر المبحوثين .
- ٥- اقتراح نموذج لتفعيل دور المرشدين الزراعيين فى حقول الأيضاح العملى بالممارسة .

الطريقة البحثية

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية بلغ قوامها ١١٥ مرشدا زراعيا من اجمالى عدد المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة والبالغ عددهم ٢٤٠ مرشدا وتمثل نسبة ٤٧,٩% طبقا لبيانات مديرية الزراعة بمحافظة البحيرة .

وقد استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات والته أعدت خصيصا لهذا الغرض وتم اختيارها مبدئيا بمقابلة ٢٥ مرشدا زراعيا .

وتتكون استمارة الاستبيان لهذه الدراسة من جزئين رئيسيين اشتمل أولهما على بعض البيانات الشخصية للمبحوثين جدول رقم (١) بينما تناول ثانيهما محاور المقياس المقترح جدول رقم (٢) .

التعاريف والمفاهيم البحثية
المفروض أن هذه التعريفات تكون تعريفات اجرائية خاصة بالبحث أو أنها توضح فى الإطار النظرى للوراثة .

تعريف الدور:

١- يعرف الدور بأنه المطالب العينية بحكم تركيب الجماعة كالمعايير ، التوقعات ، المحرمات والمسئوليات وماشبهها والمرتبطة بوضع اجتماعى معين .

٢- وقد يعرف الدور بأنه توجيه أو تفهم عضو جماعة بالجزء الذى ينبغى عليه أن يلعبه فى التنظيم .

٣- يعرف الدور بأنه أفعال أى الطرق التى يتصرف بها أعضاء فى وضع ما سواء بقصد شعورى أو بدونه بما يتفق مع أو يتجاوز مجموعة معينة من المعايير التنظيمية ، والدور خاصية للفرد الفاعل

Loonis (1960-PP 301-302) ادراك الدور :

ان ادراك الدور هو استجابة منظمة من شخص لمثير فى سياق اجتماعى ، والتصرفات الظاهرة من الآخرين هى أساس ادراك الدور . Gibon (1979-P 145)

قياس ادراك الدور: يشير ١٩٧٥ (Lawler & Porter) P262- أن قياس ادراك الدور يتضمن التعريف والمعلومات المكتسبة حتى يرى الفرد بنفسه متطلبات عمل معين ويتم ذلك من خلال أشكال مختلفة لجمع البيانات مثل : كتابة الأوصاف القصصية والأسئلة مفتوحة النهاية والمتعلقة بهذا العمل وأسئلة مباشرة من نوع مقبول النهاية .

ان ادراك الفرد للدور يتأثر بالمثيرات الواردة من البيئة الخارجية ، ويحدد ادراك الفرد لدور الاتجاه فريد (١٩٨٣ - ص٦٩) .

الطموح هو الإنجاز الذى يتوقع الفرد أن يحققه فى عمل معين عاشور (مرجع سابق -ص١٠١) .
الرضا عن العمل هو مجموع المشاعر الوجدانية التى يشعر بها الفرد نحو العمل الذى يشغله عاشور (مرجع سابق- ص ص ١٠١ ، ١٦٧) .

الادراك تفسير يقوم به الفرد لما تنقله إليه الحواس(Lens(1972-p86

القدرات أداء الفرد لعمل مادون حاجة إلى التدريب أو التعلم . عيسوى(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 وتعاون زراعي اعطى درجتان وعلوم زراعية فنية درجة واحدة.
- ٤- مدة العمل الإرشادي: تم قياسها بعدد السنوات التي التحق فيها المبحوث بالعمل الإرشادي.
- ٥- مدة العمل في الحقول الإرشادية : تم قياسها بعدد السنوات التي نفذ فيها المبحوث حقولا إرشادية .
- ٦- النشأة : تضمنت محل ميلاد المبحوث بحيث يعطى الحضري درجة واحدة والريفى درجتين .
- ٧- الإقامة : تضمنت محل الإقامة الحالي بحيث يعطى الحضري درجة واحدة والريفى درجتين.
- ٨- الدخل السنوي : جملة ما يتحصل عليه المبحوث من دخول نقدية من الوظيفة الحكومية أو من أعمال أخرى خلال العام مقدرا بالجنيه المصرى .
- ٩- المستوى الطموحي : هو ما تنجزه المبحوث من الأنشطة الإرشادية المكلف بها مقدرا بقيمة رقمية حيث أعطيت له ثلاث درجات للانجاز بسهولة ودرجتان للا نجاز بصعوبة ودرجة واحدة للانجاز غير الممكن .
- ١٠- الرضا عن العمل الزراعي : هي مشاعر النجاح أو الفشل للعمل الزراعي الذي يشغله المبحوث مقدرا بقيمة رقمية حيث أعطيت ثلاث درجات لمشاعر النجاح المرتفعة ودرجتان لمشاعر النجاح المتوسطة ودرجة واحدة لمشاعر النجاح المنخفضة. الدور الإرشادي يتكون متغير الدور الإرشادي (المتغير التابع) من محورين هما:
- المحور الأول : يتضمن ضرورة توافر التوقعات الفنية من المبحوث اللازمة في عمليات الاعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والائتراف والتقييم للحقل الايضاحي وهو يتكون من ستة عشر عبارة ، وقد أعطيت الدرجات التالية ضروري جدا ثلاث درجات وضروري لحدما درجتان وغير ضروري درجة واحدة وبذلك تكون أقصى مجموع درجات لهذا المحور ٤٨ درجة وأدنى مجموع درجات هو ١٦ درجة .
- المحور الثاني : يتضمن ضرورة توافر التوقعات الشخصية للمبحوث اللازمة في كيفية عرض الموضوع ودرجة الصوت المناسبة والنطق السليم والطلاقة في الحديث والوقفة المناسبة في الحديث وحسن الاستماع وتهيئة المناخ المناسب للحقل الايضاحي وهو يتكون من ستة عشر عبارة ، وقد أعطيت الدرجات التالية ضروري جدا ثلاث درجات وضروري لحد ما درجتان وغير ضروري درجة واحدة ، وبذلك تكون أقصى مجموع درجات لهذا المحور ٤٨ درجة وأدنى مجموع درجات هو ١٦ درجة . بهذا يكون أقصى مجموع درجات للمقياس ككل ٩٦ درجة وأقل مجموع درجات هو ٣٢ درجة . جدول رقم (٢).
- هذا ، وقد استخدم آراء المحكمين لتحديد الصلاحية الظاهرية بحيث تم استبعاد العبارات التي حصلت على أقل من ٧٥ من درجات المحكمين. كما استخدم الحاسب الآلي لقياس كل من ثبات وصدق المقياس
- $$ALFA = NP / 1 + P (N - 1)$$
- حيث متوسط قيم معاملات الارتباط الداخلي بين عبارات المقياس P هي عدد عبارات المقياس ، N حيث وتم استخدام أسلوب التحليل التمييزي للتعرف على القدرة التنبؤية (Carnines and Zeller) 1979 للمقياس على التنبؤ بمستويات القدرة على أداء الدور الإرشادي .
- كما استخدم معامل الارتباط البسيط لبيروسون واستخدام معامل الارتباط الرتبى لسبيرمان واستخدام التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد للوقوف على مدى اسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في المتغير التابع (Warmbrod (1990pp46-50) .

النتائج والمناقشة

أولا : بعض الخصائص والمميزات العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين يوضح جدول رقم (١) الخصائص والمميزات العامة للمرشدين المبحوثين والخاصة بالعمر ، والمؤهل الدراسي ، والتخصص الدراسي ، ومدة العمل الإرشادي الزراعي ، ومدة العمل في الحقول الإرشادية ، والنشأة ، ومحل الإقامة ، والدخل السنوي ، والمستوى الطموحي ، ومستوى الرضا عن العمل الزراعي . وقد أوضحت النتائج البيانات التالية :

العمر تبين أن (33%) تقع في الفئة العمرية المنخفضة و (45%) الفئة العمرية المتوسطة و (22%) في الفئة المرتفعة .
 المؤهل الدراسي تبين أن (21%) حاصلون على مؤهل متوسط و (79%) حاصلون على مؤهل جامعي .
 التخصص الدراسي تبين أن (22%) متخصصون في مجال الإرشاد الزراعي والتعاون الزراعي و (78%) متخصصون في علوم فنية زراعية .
 مدة العمل الإرشادي وجد أن (28%) في الفئة المنخفضة (50%) في الفئة المتوسطة و (22%) في الفئة المرتفعة .
 مدة العمل في الحقول الإرشادية وجد أن (38%) في الفئة المنخفضة و (48%) في الفئة المتوسطة و (14%) في الفئة المرتفعة .
 النشأة وجد أن (77%) ريفيون ، و (22%) حضريون .
 الإقامة وجد أن (70%) ريفيون ، و (29%) حضريون .
 الدخل السنوي وجد أن (56%) في الفئة المنخفضة و (34%) في الفئة المتوسطة ، و (87%) في الفئة المرتفعة .
 المستوى الطموحي وجد أن (24%) في الفئة المنخفضة و (26%) في الفئة المتوسطة و (50%) في الفئة المرتفعة .
 الرضا عن العمل الزراعي وجد أن (27%) في الفئة المنخفضة و (45%) في الفئة المتوسطة و (28%) في الفئة المرتفعة .
 ويتبين من نتائج جدول رقم (1) أن غالبية الباحثين ذات أعمار مرتفعة ومن ذوي الحاصلين على مؤهل جامعي ومن ذوي التخصصات الفنية الزراعية ومن ذوي النشأة الريفية علاوة على ارتفاع المستوى الطموحي ومستوى الرضا عن العمل الزراعي لهم مما يجعلهم أكثر خبرة عملية وعلمية وأكثر تقبل للعمل الزراعي بصفة عامة والعمل الإرشادي الزراعي بصفة خاصة وامكانية قيامهم بإجراء الحقول الأيضاحية العملية بسهولة ويسر .
 ماذا تعني هذه النتائج ، أو بمعنى آخر يجب توضيح رؤية الباحث في هذه النتائج لأن ماكتب موجود بالجدول ويمكن لأي فرد كتابته.

جدول (1) بعض الخصائص والسمات العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين

المتغيرات المدروسة		العند %	المتغيرات المدروسة	العند %
1- العمر				
منخفض (2-3 سنة)	38	33	منخفض (3-12 درجة)	44
متوسط (4-5 سنة)	52	45	متوسط (13-22 درجة)	50
مرتفع (6-8 سنة)	22	22	مرتفع (23-30 درجة)	16
الجملة	100	100	الجملة	115
2- المؤهل الدراسي :				
متوسط	21	21	ريفي	77
عالي	79	79	حضري	22
الجملة	100	100	الجملة	115

تابع - جدول (١) بعض الخصائص والسمات العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين

المتغيرات المدروسة	العدد	%	المتغيرات المدروسة	العدد	%
٣- التخصص : ارشاد زراعي علوم زراعية فنية	٨١	٣٤	الإقامة ريفى حضرى	٢٩	٧٠
الجملة	١١٥	١٠٠	الجملة	١١٥	١٠٠
مدة العمل الإرشادى :			الدخل السنوى		
منخفض (٣-١٢ درجة)	٣٢	٢٨	منخفض (أقل من ٤٠٠٠ ج)	٦٥	٥٦
متوسط (١٣-٢٢ درجة)	٥٧	٥٠	متوسط (٥٠٠٠-٨٠٠٠ ج)	٤٠	٣٤
مرتفع (٢٣-٣١ درجة)	٢٦	٢٢	مرتفع (أكثر من ٨٠٠٠ ج)	١٠	٨
الجملة	١١٥	١٠٠	الجملة	١١٥	١٠٠
المستوى الطموحى :			الرضاعن العمل الزراعى		
منخفض (٩-١٢ درجة)	٢٨	٢٤	منخفض (٩-١٠ درجة)	٣١	٢٧
متوسط (١٣-١٦ درجة)	٣٠	٢٦	متوسط (١١-١٢ درجة)	٥٢	٤٥
مرتفع (١٧-١٩ درجة)	٥٧	٥٠	مرتفع (١٣-١٤ درجة)	٣٢	٢٨
الجملة	١١٥	١٠٠	الجملة	١١٥	١٠٠

ثانيا : فيما يتعلق بثبات وصدق المقياس المستخدم

كما سبق التنويه فى الطريقة البحثية المتبعة ، فقد تم استخدام رأى المعكمن لتحديد الصلاحيه الظاهرية لكل عبارة من عبارات المقياس ، وقد استبعدت العبارات التى حصلت على درجة أقل من ٧٥% وكان عددها ثمانى عبارات من بين أربعين عبارة أى أن العبارات الصالحة وفقا لأراء المحكمين هى اثنتين وثلاثين عبارة وهى العبارات التى تضمنها المقياس.

وبالنسبة لاختبار الاتساق الداخلى رؤى الاعتماد على معامل الفا كرونباخ الذى يقىس الثبات الداخلى للمقياس أو الاتساق الداخلى بين بنود المقياس، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الفا كرونباخ قد بلغت حوالى ٠.٨٦٠ وهذا معامل مقبول احصائيا ويدل على ثبات المقياس وتجانس محاوره.

جدول (٢) مقياس الدور الإرشادى للمرشدين الزراعيين المبحوثين فى حقول الإيضاح العملى

العبارة	معامل الصدق الداخلى معامل الفاكرو نياخ
١ - على المرشد الزراعى مراعاة اختيار الحقل الايضاحى بوقت طويل قبل تنفيذه.	٠.٨٩
٢ - على المرشد الزراعى مراعاة اختيار حقل الايضاح العملى وفقا للمعايير الضرورية له.	٠.٩٢
٣ - على المرشد الزراعى مراعاة مشاركة القادة المحليين فى اجراءات الحقل الايضاحى.	٠.٩٠
٤ - على المرشد الزراعى تحديد العمليات الزراعية المراد ايضاحها بالحقل الايضاحى.	٠.٩٤
٥ - على المرشد الزراعى تحديد المهارات والحبرات المراد اكسابها للزراع فى الحقل الايضاحى.	٠.٨٥
٦ - على المرشد الزراعى الترتيب جيدا قبل قيامه باجراءات الحقل الايضاحى.	٠.٩٣
٧ - على المرشد الزراعى أن يرتب مراحل وخطوات الحقل الايضاحى مسبقا.	٠.٩٢

تابع - جدول (٢) مقياس الدور الإرشادي للمرشدين الزراعيين المبحوثين في حقول الأيضاح
العملية

معامل التصق الداخلي معامل التفكير ونباح	العبارة
٩٠ر	٨ - على المرشد الزراعي أن يحدد عند الخطوات اللازمة لكل مرحلة من خطوات الحقول الأيضاحية.
٩٠ر	٩ - على المرشد الزراعي أن يعمل على توفير الأدوات اللازمة للحقل الأيضاحي.
٨٦ر	١٠ - على المرشد الزراعي أن يختار الأدوات اللازمة للحقل الأيضاحي على أن تكون في متناول الزراع.
٨٩ر	١١ - على المرشد الزراعي تدريب الفاعلة المحليين على خطوات الحقول الأيضاحية.
٨٦ر	١٢ - على المرشد الزراعي توضيح إجراءات الحقول الأيضاحية للزراع.
٨٥ر	١٣ - على المرشد الزراعي مشاركة أكبر عدد من الزراع على ممارسات الحقول الأيضاحية.
٨٤ر	١٤ - على المرشد الزراعي أن يحدد الوقت اللازم لإجراء خطوات الحقول الأيضاحية.
٩١ر	١٥ - على المرشد الزراعي إعادة إجراء خطوات الحقول الأيضاحية للمزارع حتى تكون واضحة لديهم.
٨٩ر	١٦ - على المرشد الزراعي تخصيص إجراءات الحقول الأيضاحية التي مارسها في نهاية الوقت.
٩٠ر	١٧ - على المرشد الزراعي متابعة حقول الزراع للتأكد من تطبيق ممارسات الحقول الأيضاحية بها.
٨٤ر	١٨ - على المرشد الزراعي استخدام ألفاظ سهلة الفهم للمزارع في حقول الأيضاحية.
٨٥ر	١٩ - على المرشد الزراعي إعطاء الفرص الكافية للمناقشة أثناء إجراء الحقول الأيضاحية.
٨٥ر	٢٠ - على المرشد الزراعي تكرار الكلام المتشابه لكي يسهل للزراع معرفته في الحقول الأيضاحية.
٨٦ر	٢١ - على المرشد الزراعي توضيح نطق الحروف المتشابهة أثناء إجراء الحقول الأيضاحية.
٨٨ر	٢٢ - على المرشد الزراعي الابتعاد عن نقاط النقد والجدل أثناء إجراء الحقول الأيضاحية.
٨٧ر	٢٣ - على المرشد الزراعي عدم مقاطعة الزراع أثناء المناقشة في الحقول الأيضاحية بدون داع.
٨٦ر	٢٤ - على المرشد الزراعي امتعاز الزراع بالارتياح أثناء المناقشة والحوار في حقول الأيضاحية.
٩٣ر	٢٥ - على المرشد الزراعي التوقف بعد نهاية كل جلسة أثناء إجراء الحقول الأيضاحية.

تابع - جدول (٢) مقياس الدور الإرشادي للمرشدين الزراعيين المبحوثين فى حقول الأيضاح العملى

معامَل الصدق الداخلى معامَل الفاكرونيباخ	العِبارة
٩٢ر	٢٦- على المرشد الزراعى تنويح حدة الصوت أثناء اجراء الحقل ل الأيضاحى بين الارتفاع والانخفاض لجذب الإنتباه.
٨٩ر	٢٧- على المرشد الزراعى تنوين ملاحظاته أثناء اجراء الحقل الأيضاحى للرد عليها.
٨٠ر	٢٨- على المرشد الزراعى تلخيص الحوار والمناقشة فى نهاية عسبرض الحقل الأيضاحى.
٩١ر	٢٩- على المرشد الزراعى توفير جو هادىء أثناء اجراء الحقل الأيضاحى.
٩٠ر	٣٠- على المرشد الزراعى الترحيب بالزراع بين فترة وأخرى أثناء اجراء الحقل الأيضاحى.
٩٣ر	٣١- على المرشد الزراعى تنكير الزراع بميعاد وخطوات الحقل الأيضاحى القــــادم.
٩١ر	٣٢- على المرشد الزراعى أن يتقدم بالشكر والتقدير للزراع فى نهاية كل مرحلة من مراحل الحقل الأيضاحى..

ولتحديد صدق المقياس تم الاستماعة بتقدير القدرة التنبؤية للمقياس (المتغير التابع) فى تحديد مدى قدرة المقياس على التنبؤ بمستويات القدرة على أداء الدور للمرشد الزراعى فى حقول الأيضاح العملى بالممارسة (المنخفضة ، المتوسطة ، والمرتفعة) ، وتبين من النتائج الموضحة فى جدول (٣) أن ستة مبحوثين ينطبق عليهم خصائص منخفضة القدرة على أداء الدور الإرشادى ، فى حين يوجد أربعة مبحوثين تنطبق عليهم خصائص المجموعة عالية القدرة بينما يوجد اثنان وعشرون مبحوثاً ينتمون الى مجموعتهم الحقيقية متوسطة القدرة على أداء الدور ، وأخيراً فقد وجد عدد اثنين من المبحوثين تنطبق عليهما خصائص المجموعة منخفضة القدرة فى حين يوجد تسعة مبحوثين ينتمون الى المجموعة متوسطة القدرة . كما تــــأكد وجود خمسة وستون مبحوثاً ينتمون الى مجموعتهم الحقيقية عالية القدرة على أداء الدور الإرشادى ، وبمراجعة النتائج تبين أن عدد الحالات التى لا تنطبق عليها خصائص مجموعتها الفعلية قد بلغ عددهم اثنين وعشرين مبحوثاً من اجمالى العينة وقدرها ١١٥ مبحوثاً . فى حين تنطبق على ثلاثة وتسعون مبحوثاً خصائص مجموعتهم الحقيقية ، وبذلك فان تصنيف المبحوثين وفقاً للمقياس المستخدم يشير الى أن القدرة التنبؤية لمقياس الدراسة يودى الى توزيع صحيح بنسبة ٨١% . الأمر الذى يشير الى القدرة العالية لمقياس الدراسة على التمييز بين مستويات أداء الدور الإرشادى بين أفراد العينة .

جدول (٣) القدرة التنبؤية لدور المرشدين الزراعيين فى حقول الأيضاح العملى بالممارسة

التصنيف الفعلى		التصنيف المتوقع	
العدد	%	العدد	%
٧	٦	١٤	٣
٢٢	٢٨	٦٨	٧
٢٦	٦٦	١١	١١

ثالثاً : فيما يتعلق بالدور الإرشادي

توضح النتائج المعروضة في جدول رقم (٤) أن ٦٩% من المبحوثين ذات مستوى منخفض ومتوسط بينما أعرب قرابة ٣٦% عن مستوى مرتفع للدور الإرشادي ، وهذه النتيجة توضح انخفاض مستوى دور المرشدين الزراعيين في حقول الإيضاح العملي بالممارسة مما يحتم ضرورة رفع مستوى الدور الإرشادي عن طريق التدريب المتخصص في مجال حقول الإيضاح العملي وكذا الاهتمام باختيار المؤهلين علمياً فسي الإرشاد الزراعي .

جدول (٤) توزيع عينة البحث لفئات إجمالي درجة الدور للمبحوثين

الدور (درجة)	العدد	%
منخفض (٧٤ - ٨١)	٢٤	٢١
متوسط (٨٢ - ٨٩)	٥٥	٤٨
مرتفع (٩٠ - ٩٦)	٣٦	٣١
الجملة	١١٥	١٠٠

جدول (٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات المنروسة
٥ر٤٧	٤٦ر١٧	العمر
ر٤١	١ر٧٩	المؤهل العلمي
ر٤٢	١ر٢٣	التخصص الدراسي
٢ر٨٧	١٧ر١٢	مدة العمل الإرشادي الزراعي
٧ر١٣	١٤ر٩٧	مدة العمل في الحقول الإرشادية الزراعية
-ر٤٢	١ر٧٧	النشأة
-ر٤٦	١ر٧٠	الإقامة
٦٩٦٣ر٧٧	٥١٧٥ر٦٥	الدخل السنوي
٢ر٩٦	١٥ر٢١	المستوى الطموحي
١ر٧٦	١١ر٣٧	الرضا عن العمل الزراعي
٩ر٠٦	٩١ر٠١	الدور الإرشادي الزراعي

رابعاً : فيما يتعلق بالمتغيرات التي تؤثر على الدور الإرشادي للمبحوثين

توضح النتائج المعروضة بجدول رقم (٦) أن هناك ارتباطاً طردياً معنوياً بين الدور الإرشادي وبين كل من المتغيرات المنروسة وهي (العمر ومدة العمل الإرشادي الزراعي والمستوى الطموحي والرضا عن العمل الزراعي) وهو ما يعنى زيادة درجة الدور بزيادة درجات تلك المتغيرات ، فى حين لم تتضح علاقة ارتباطية بين كل من متغيرى مدة العمل فى الحقول الإرشادية والدخل السنوى وربما تعزى هذه النتائج الى انخفاض نسبة المرشدين ذوي الخبرة الطويلة فى إقامة حقول الإيضاح العملي، وكذلك انخفاض نسبة ذوي الدخول المرتفعة .

جدول (٦) معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة والدور الإرشادي للمبحوثين

معاملات الارتباط البسيط	المتغيرات المستقلة
+ ٢٧١ر -	العمر
+ ٣٣٩ر -	مدة العمل الإرشادي الزراعي
- ٠٠٩ر	مدة العمل في الحقول الإرشادية
- ٠٥٨ر	الدخل السنوي
+ ٢٦٦ر -	المستوى الطموحي
+ ٩٥٥ر -	الرضا عن العمل الزراعي
	++ معنوي عن ٠.١
	+ معنوي عن ٠.٥

وتوضح النتائج المعروضة بجدول رقم (٧) أن هناك ارتباطاً طردياً معنوياً بين الدور الإرشادي وبين كل من متغيري الدراسة المؤهل العلمي والتخصص الدراسي . بينما لم توجد علاقة معنوية بين كل من النشأة والإقامة مما يوضح أنه كلما ارتفع المؤهل العلمي كلما ازداد درجة الدور الإرشادي ، وكذا التخصص الدراسي . حيث أن ذوي التخصص العلمي الإرشادي يتسمون بدرجة عالية من الدور الإرشادي عن غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي مما يتطلب ضرورة التركيز على التخصص الدراسي بجانب المؤهل العلمي عند اختيار المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادي الزراعي وربما يمكن تفسير عدم معنوية العلاقة بين متغيري مدة العمل في الحقول الإرشادية إلى انخفاض نسبة المرشدين ذوي الدرجة المرتفعة والذين يمثلون نسبة (٤%) وكذلك انخفاض ذوي الدخل المرتفعة والذين يمثلون (٨٧%) كذلك متغيري النشأة والإقامة . حيث أن الاتصال بين المناطق الحضرية والريفية مرتفع لتوفر وسائل الانتقال ووسائل الإعلام وزيادة امتداد الكتلة السكانية للقري بحيث أصبحت حدود القرى ملاصقة للمدن المجاورة . بالإضافة إلى توفر منافذ الخدمات وانتشارها بالقري من وحدات صحية ومدارس ذات مراحل تعليمية مختلفة ومكاتب للبريد وتوافر التيار الكهربائي ومياه الشرب وخلافها من خدمات أخرى .

جدول (٧) نتائج معاملات الارتباط الرتبى " سبيرمان " بين المتغيرات المستقلة والدور الإرشادي للمبحوثين

معاملات ارتباط سبيرمان الرتبى	المتغيرات المدروسة
+ ٥٣٤ر ++	المؤهل العلمي
+ ٢٦٠ر	التخصص الدراسي
- ١١ر	النشأة
- ٥٦ر	الإقامة
	++ معنوي عند ٠.١
	+ معنوي عند ٠.٥

ويوضح جدول (٨) معنوية معاملات الارتباط المتعدد والانحراف المتعدد حيث بلغت قيمة ف ١٢ر٤ وهي معنوية عند مستوى ٠.١ وان نسبة التأثير الكلي لتلك المتغيرات ٥١ر٧٢% كما يوضح جدول رقم (٩) أن متغيرات العمر ومدة العمل الإرشادي الزراعي والرضا عن العمل الزراعي ذات تساثير معنوي عند مستوى ٠.٥ وأن متغير المستوى الطموحي ذات تأثير معنوي عند مستوى ٠.١ . كما يوضح جدول (١٠) الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة المدروسة في تأثيرها على متغير الدور الإرشادي للمبحوثين بحيث يمثل المرتبة الأولى المستوى الطموحي يليه في المرتبة الثانية مستوى الرضا عن العمل الزراعي يليه في المرتبة الثالثة مدة العمل الإرشادي الزراعي يليه في المرتبة الرابعة العمر . ويوضح ذلك أن العمل الإرشادي ذات تأثير متوسط على الدور الإرشادي . بينما يمثل المستوى الطموحي المرتبة الأولى والرضا عن العمل الزراعي المرتبة الثانية . حيث أن العاملين الإرشاديين يوكل اليهم أعمال غير إرشادية تكون أكثر أهمية في نظر القائمين على العمل الزراعي الميداني من العمل الإرشادي ذاته . هذا من جهة . ومن جهة أخرى ، عدم مراعاة الإهتمام بالمؤهل التعليمي لهؤلاء المرشدين المبحوثين ، وكذا التخصص الدراسي ونوعية التدريب

أنشاء الخدمة من جهة ثالثة . الأمر الذي يعزى إليه تلك النتائج ، إضافة إلى أن ٢٨ ر ٤٨% من التأثير الحادث يرجع إلى متغيرات أخرى غير مدروسة يوصى الباحث بمحاولة التعرف عليها مستقبلا للأخذ بها في رفع درجة الدور الإرشادي للمرشدين المبحوثين .

جدول (٨) معاملي الانحدار والارتباط المتعددين بين المتغيرات المستقلة والدور الإرشادي للمرشدين المبحوثين

معامل الارتباط المتعدد	معاملي الانحدار المتعدد	قيمة ف	المعنوية
- ٧٤٠	- ٥٤٨	١٢ر٤١	٠.١

جدول (٩) معاملات الانحدار الجزئي بين المتغيرات المستقلة والدور الإرشادي للمبحوثين

المتغيرات المستقلة المدروسة	معاملي الانحدار الجزئي	ت	المعنوية
العمر	٠.٣٠٩	٢ر٠١٥	٠.٤١٣
مدة العمل الإرشادي الزراعي	٧٥٥٠	٢ر١٥٦	٠.٣١٤
الرضا عن العمل الزراعي	٩٨٣٢	٢ر١٤٠	٠.٣٣٧
المستوى الطموحي	١٥٨٧١	٥ر٧٩٣	٠.١٠
ثابت الدالة	٢٧ر٤٥٣٢	٣ر١٧٧	٠.١٠

جدول (١٠) الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التأثير على الدور الإرشادي للمبحوثين

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط المتعدد	معاملي الانحدار الجزئي	قيمة القياس	معنوية ت	معامل التحديد %	الترتيب التراكم
المستوى الطموحي	٤٩١٥	٥١٧٨	٥٧٩٣	٠.١	٢٤.١٦	٢٤١٦ الأول

تابع - جدول (١٠) الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التأثير على الدور الإرشادي للمبحوثين

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط المتعدد	معاملي الانحدار الجزئي القياسي	قيمة ت	معنوية ت	معامل التحديد %	الترتيب
الرضا عن العمل الزراعي	٦١١٥	١٩٠٨	٢ر٢٤٠	٠.٥	١٣.٢٤	٣٧٤٠ الثاني
مدة العمل الإرشادي الزراعي	٦٧٨٣	١٥٣٧	٢ر١٥٦	٠.٥	٨.٦٢٠	٤٦٠٢ الثالث
العمر	٧١٩١	٣٦٥	٢ر٠١٥	٠.٥	٥.٧٠٠	٥١٧٢ الرابع
ثابت الدالة		٢٧ر٤٥٣٢	٣ر١٧١	٠.١		

خامسا : أهم المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في حقول الأيضاح العملي
يوضح جدول (١١) المشاكل التي تواجه المبحوثين أثناء اجراء الحقل الأيضاحي العملي، وان
٨٧ر٦% من المبحوثين ذكروا التأخير في عملية اختيار الحقل الأيضاحي ، ٨٠% ذكروا التأخير في وصول
مستلزمات الانتاج ، ٥٨% الأدوات المستخدمة قديمة ، وباستعراض تلك المشاكل يتضح أنها جديرة بأن تؤخذ
في الاعتبار من قبل المسؤولين بالجهاز الإرشادي الزراعي للتغلب عليها.

جدول(١١) أهم المشاكل التي تعوق دور المرشدين في حقول الأيضاح العملي بالممارسة

البيبي	ان	التكرار	%
التأخير في عملية اختيار الحقل الإرشادي	١٠١	٨٧ر٦	
التأخير في وصول بعض مستلزمات الانتاج	٩٢	٨٠	
الأدوات والمعدات المستخدمة قديمة	٦٧	٥٨	

سادسا :مقترحات المرشدين المبحوثين للتغلب على المشاكل التي تواجههم في حقول الأيضاح العملي :
تظهر نتائج جدول(١٢) وجود ثلاثة حلول للتغلب على المشاكل التي تواجه المبحوثين عند اجراء حقول
الأيضاح العملي بالممارسة وتمثل في اختيار الحقل الأيضاحي بوقت كاف فبالذك ٨٢ر٦% ، توافر
مستلزمات الانتاج مبكرا كما ذكر ٦٧% ، يجب عرض عملية الحقل الأيضاحي بشريط فيديو قبل اجرائه
حيث ذكر ذلك ٥٠% . وباستعراض الحلول المقترحة السابقة
تبين أنها جميعا جديرة بالاهتمام من قبل المسؤولين في التنظيم الإرشادي للتغلب على المشاكل التي تواجهه
المرشدين المبحوثين أثناء اجرائهم للحقول الأيضاحية .

جدول(١٢) أهم الحلول المقترحة للمشاكل التي تعوق اجراء الحقول الأيضاحية

البيبي	ان	التكرار	%
تحديد الحقل الأيضاحي بوقت كاف	٩٥	٨٢ر٦	
توافر مستلزمات الانتاج مبكرا	٦٢	٦٧	
عرض حقول الأيضاح مسبقا على شريط فيديو	٥٨	٥٠	

سابعا : اقتراح نموذج لتفعيل دور المرشد الزراعي في حقول الأيضاح العملي بالممارسة :
يوضح الشكل(١) النموذج الذي أمكن التوصل اليه من خلال النتائج التي تم الحصول عليها من
البحث ، ويتضمن محورين رئيسيين هما :
المحور الأول المعايير التي يختار على أساسها المرشد الزراعي عند التقدم للوظيفة ، اذ لا بد من الأخذ في
الاعتبار كل من المؤهل العلمي والتخصص الدراسي والمستوى الطموحي والرضا عن العمل الزراعي
كأساس للاختيار .
المحور الثاني العوامل المحفزة للعمل الإرشادي أثناء مزاولة المرشد للخدمة والمتعلقة بالحوافز المادية
والمعنوية وتوفير دورات تدريبية متخصصة مناسبة وتوفير وسائل الانتقال وتوفير الأجهزة والمستلزمات
والأدوات الضرورية للعمل الإرشادي .
ولا بد من امتزاج وتداخل وتفاعل تلك المحاورين معا من أجل مزيد من الفعالية للدور الإرشادي الزراعي .
اجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال تطوير دور المرشد الزراعي في حقول الأيضاح
العملي للتوصل الى مزيد من النتائج والتي تسهم في تفعيل الدور الإرشادي للمرشدين الزراعيين في
حقول الأيضاح العملي بالممارسة .

الشكل رقم (١)

نموذج تفعيل الدور الإرشادي للمرشدين الزراعيين في حقول الإيضاح العملي بالممارسة

المؤهل العلمي	الدور الإرشادي	الحوافز المادية
التخصص الدراسي		الدورات التدريبية
المستوى الطموحي		وسائل الانتقال
الرضا عن العمل الزراعي		المستلزمات والأدوات اللازمة

المراجع

- ١- أحمد السيد العادني (دكتور)، أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الاسكندرية، ١٩٧٢.
 - ٢- أحمد صفر عاشور (دكتور)، ادارة القوى العاملة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٣.
 - ٣- احمد فؤاد حسن حلمي (دكتور)، دراسة تأثير بعض المتغيرات على فعالية استخدام المرشدين الزراعيين للطرق الارشادية في محافظة المنوفية، نشرة بحثية، رقم ٢٤٦، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، ٢٠٠٠.
 - ٤- احمد فؤاد حسن حلمي، فؤاد خليل، أحمد رمضان (دكاترة)، دراسة تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والشخصية على استفادة الزراع من الطرق الارشادية للزراعية المستخدمة في زراعة وانتاج محصول القطن في بعض قرى مركز كفر الدوار - محافظة البحيرة، نشرة بحثية رقم ٢٨٥، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، ٢٠٠٢.
 - ٥- أحمد محمد عمر، خيرى أبو السعود، طه أبو شعيشع، أحمد الراجعي (دكاترة)، المرجع في الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٣.
 - ٦- أحمد مصطفى خاطر (دكتور)، طريقة تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ١٩٨٤.
 - ٧- حسين وكى الخولى (دكتور)، الإرشاد الزراعي ودوره في تطوير الريف، دار المعارف القاهرة، ١٩٦٨.
 - ٨- حسين زكى الخولى، محمد فتحى الشاذلى، شادية حسن فتحى (دكاترة)، الإرشاد الزراعي وكالة الصقر للصحافة والنشر، الاسكندرية، ١٩٨٤.
 - ٩- سهير محمد عزمي (دكاترة) محاضرات في تحليل المشاكل الزراعية - استتمس - ١٩٨٨ (غير منشورة).
 - ١٠- عبدالرحمن محمد عيسى (دكتور) دراسات في علم النفس المهني، دار المعرفة الجامعية، اسكندرية، ١٩٨٨.
 - ١١- محمد أحمد فريد، الاشراف المباشر على المرشدين الزراعيين المحليين في مصر، رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة الأزهر (١٩٨٣).
 - ١٢- محمد أحمد فريد (دكتور)، استخدام زراعي السذرة الشمامية بمصر لمصادر المعلومات الزراعية المتمركزة، جولة الإيضاح العملي بالتجميعات الارشادية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة عينة رقم ٢٧، ١٩٨٧.
 - ١٣- محمد عمر الطنوبى (دكتور)، نظريات الاتصال - دار المطبوعات الجديدة - الاسكندرية ٩٤ - ١٩٩٥.
- 1- Carmines. E.G and Richard Zeller - Reliability and validity Assessment - 1979
 - 2- Gibon, J.L; J.M. Ivance Vich and J.H. Donnelly Organizations - Behavior, Structure, Processes. Business Publications inc, 3 rdedition, New York 1979.
 - 3- Lawier, E E. and L Porter Antecipent Attitudes of Effective Managerial Performance, vroom, V. H. and E.L. Deci (Eds), Management and Motivation , Penguin book - 1979

- 4- Lens, P., Communication and Learning - London, Pirman - Paper back - 1972
- 5- Loomis, Charles P, Social Systems , Essays on their Persistence and Change , D. Van Nostrand Company, inc, New Jersey , U. S. N.1960
- 6- Swanson , B. , E, Agricultural Extension , AReference Manual , Food and Agriculture Organization of the United Nations , Second Edition , Rome 1984
- 7- Warm , J. R. , Applied Multivariate statistical Analysis , U . S .A. 1995

TOWARD DEVELOPING AND APPLING A SCALE FOR ROLE OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN THE METHOD DEMONSTRATION IN EL-BEHIRA GOVERNORATE

Badran, S. ; A. F. H. Helmy and M. K. Hafez

Agricultural Extension and Rural Development Institute, Agricultural Research Centre, Ministry of Agriculture, Egypt.

ABSTRACT

The main objective of this research is to study developing and oppling a scale for Rol of Agricultural extension workers in the mothded demonstration in El-Behira Governorate.

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

- 1- Developing and validity testing a scale to measure degree of role of respondents .
- 2- Field a ppling of the scale for validing in messuring degree of role of respondents.
- 3- A study of the impact of some variables on degree of respondents role.
- 4- To determine the majar problems which face then in using Demon stration and solve .
- 5- To determine the exampie for effectiveness the extension role.

Data were collected from 115 respondents (39.4%) by using aquestionnaire through personal inter view in El Behira govrrnorate Percentage, standard diviation simple correlation, spearman correlation, multi correlation, multi regression were utilized as statistical means The main findings of the study are

Research resultes revealed that the scale is valid and reliable after testing such = 86 and prediction Ability 81% .

The scale indicated that there is a significant positive correlation between rol of respondent in the demons stration and each of the following variables : age, years of extension work, level of aspiration , satisfaction of agricultural work, about satisfaction and coefficient multi correlation 0.740 Coefficient multi regresions 0.548. No signficant correlation was found between respondents, role in demonstration and each of the following variables : Origin, residence, annualincome, years of work in demonstration

There are four criteria should be considered in selecting change agent namely: educational certificate, educational specialization, level of aspiration and satisfaction about agricultural work .