

## SUBJECT MATTER SPECIALISTS JOB DESCRIPTION .IN THE AGRICULTURAL EXTENSION ORGANIZATION IN EGYPT

Abed El – Wahab M. M. El S. and M. S El Din Zayed

Agricultural Extension and Rural Development Research Institute,  
Agric. Research Center, Ministry of Agricultural and Land Reclamation

توصيف وظيفة أخصائيو المواد بالجهاز الإرشادي الزراعي بجمهورية مصر  
العربية

محمد محمد السيد عبد الوهاب ، محمد صلاح الدين زايد  
معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية – مركز البحوث الزراعية – وزارة الزراعة  
واستصلاح الأراضي

### الملخص

استهدف البحث توصيف وظيفة أخصائيو المواد بالجهاز الإرشادي الزراعي بما تتضمنه من تحديد لتبعياتها التنظيمية ، والمستوى الإداري لممارستها ، وللموئل الأكاديمي المناسب لشغلها ، والسلم الوظيفي لترقية شاغليها ، والتدريب المناسب لشغلها ، والمهام التي تتضمنها . وقد تكونت شاملة البحث من مجموعة الخبراء الأكاديميين الحاصلين على درجة الدكتوراه في الإرشاد الزراعي ويعملون بكليات الزراعة ، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية . ومجموعة الخبراء التنفيذيين العاملين بالوظائف القيادية بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وفروعها بالمحافظات ، والذين مضى على خدمتهم أكثر من عشرين عاما . وتم اختيار عينة عشوائية بلغ قوامها ١٢٠ مبحوثا منهم ٧٠ مبحوثا من الخبراء الأكاديميين ، و٥٠ مبحوثا من الخبراء التنفيذيين . وقد جمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان ، وعولجت البيانات كميًا ، واستخدم في تحليلها إحصائيا معاملا التوافق النسبي "كا" ، واختبار "T" لاختبار معنوية الفرق بين المتوسطين ، والمتوسط الحسابي ، والمتوسط المرجح ، بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية .

وتتمثل أبرز نتائج البحث فيما يلي :

- ١ - اعتبار مستوى المركز الإداري " الإدارات الزراعية " هو المستوى الأساسي لممارسة وظيفة أخصائيو المواد به .
- ٢ - تحديد السلم الوظيفي لترقية شاغلي وظيفة أخصائيو المواد طبقا للخبرة وتقارير كفاءة الأداء بأخصائي - أخصائي أول - كبير أخصائيين .
- ٣ - تترتب أنواع التدريب اللازم لشغل وظيفة أخصائيو المواد تنازليا طبقا لأهميتها كما يلي : التدريب الإرشادي الزراعي والتدريب الفني المتخصص في فروع الزراعة المختلفة ، والتدريب الإداري في مجال الإجراءات الإدارية .
- ٤ - تترتب المهام المرتبطة بواجبات وظيفة أخصائيو المواد تنازليا طبقا لأهميتها كما يلي :
  - أ - الاتصال بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهات التطبيق : تبسيط نتائج البحوث الموصى بنقلها إلى الزراع في صورة توصيات إرشادية في مجال تخصصه وتوصيلها للمرشدين ، ومراقبة الباحثين أثناء مرورهم بمنظومة عمله في المهام البحثية . والتعرف على نتائج البحوث الخاصة بمجال تخصصه ، ومشاركة الباحثين وأخصائيي التجارب الزراعية في التجارب التأكيذية المطبقة في حقول الزراع .
  - ب - تحديد المشكلات الميدانية لدى المسترشدين والتي تمثل احتياجات بحثية : يشارك في تحديد المشكلات الفنية التي تواجه الزراع وتمثل احتياجات بحثية ملحة بمنطقه عمله ، ويناقش المشكلات الفنية مع المسؤولين بالإدارة الزراعية ، ويرفع المشكلات الفنية التي تواجه الزراع للجهات البحثية للعمل على حلها .

- ج- المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية : يشارك في وضع خطة العمل الإرشادي وفقا للمشكلات الفنية والاحتياجات الإرشادية في منطقة عمله ، ويشارك في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي في مجال تخصصه ووضع خطة العمل الإرشادي ، ويشارك في إعداد وتجهيز الإمكانيات الفنية اللازمة لتنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد ، ويساعد المرشدين الزراعيين في تنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد ، ويتابع المرشدين الزراعيين في تنفيذ البرنامج الإرشادي ، ويكتب تقرير دوري شهري عن إنجازات العمل بالبرنامج الإرشادي بمنطقة عمله ، ويقوم أداء المرشدين الزراعيين في تنفيذ خطة العمل بالبرنامج الإرشادي ، ويشارك في تطبيق تقييم نتائج البرنامج الإرشادي .
- د - تدريب المرشدين الزراعيين : يشارك في تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية وفقا للمشكلات الميدانية الملحة، ويشارك مع الباحثين المتخصصين في تدريب المرشدين الزراعيين، ويشارك في تخطيط البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تخصصه.
- ويوصى البحث بضرورة تضمين البنود السابقة التي وافق عليها المبحوثين ضمن قائمة توصيف وظيفة أخصائيو المواد في المرحلة الحالية .

#### مقدمة البحث ومشكلته

تعتبر الوظائف الأساس الأول في تصميم هيكل المنظمة ، كما أنها العنصر المنتج فيها ولها تأثيرها على تحقيق أهداف وسياسات المنظمة وعلى رضا العاملين وروحهم المعنوية ، وعلى دوافعهم للعمل ( ٤ : ص ٣٠١ ) . حيث تعرف الوظيفة بأنها " مجموعة من الواجبات والمسئوليات تسندها السلطة المختصة إلى أحد الأفراد ليؤديها كل الوقت أو بعضه " . وسواء كانت مشغولة أو شاغرة فإن هذا لا يغير من ذاتها أو طبيعتها ، وقد تشغل بأكثر من عامل في أوقات مختلفة ، وقد توجد قبل أن يشغلها أحد ، وتستمر بعد أن يتركها شاغلا طالما بقيت هذه الواجبات والمسئوليات ( ١١ : ص ١٩٣ ) .

ويعتبر التوصيف المكتوب لأي وظيفة من الأمور الضرورية لإعداد وتدريب شاغلي هذه الوظيفة ، فمن جهة يساعد مؤسسات الإعداد الأكاديمي على رسم مناهجها التعليمية ومقرراتها الدراسية بطريقة تتواءم مع المهام والأنشطة المحددة بهذا التوصيف ، ومن جهة أخرى يساعد إدارات التدريب على تحديد الاحتياجات التدريبية لشاغلي هذه الوظائف الأمر الذي يؤثر إيجابيا على فاعلية البرامج التدريبية ( ١ : ص ١١٠ ) . لذلك اهتمت الدراسات بتوصيف الوظائف لأن ذلك يمكن من التقييم الموضوعي للموظفين ، كما يمكن من تخطيط التعليم والتدريب وتوزيع القوى للعامة على أساس سليم ( ٦ : ص ٥٠٢ ) .

ويعد توصيف الوظيفة Job Description أحد فروع تحليل الوظيفة Job Analysis الذي يشمل أيضا خصائص الوظيفة Job Specification ويختص بتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لأداء العمل بفاعلية وغالبا ما يعبر عنها في شكل سلوك ، كما يشمل تحليل الوظيفة أيضا الخصائص والصفات والمؤهلات والخبرات المطلوبة في الفرد شاغل الوظيفة Person Specification . أما توصيف الوظيفة فيتضمن مجموعة من العناصر أهمها كما ذكرت في الدراسات والكتابات النظرية ( ١٠ : ص ١٨٧ - ٢٢٠ ) ، ( ٤ : ص ٢٦٨ - ٢٧١ ) ، ( ٣ : ص ٣٤١ ) ، ( ١٢ : ص ٤٢ ) ميايلي : اسم ولقب الوظيفة ، التنظيم الذي تتبعه الوظيفة وموقعها فيه ، البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة ، فرص احتمالات الترقى والسلم الوظيفي المتاح أمام شاغلي الوظيفة ، ومسئوليات الوظيفة عن الأقران والأموال والمواد والآلات ، بالإضافة إلى الالتزامات الداخلية للأفراد لأداء واجبات الوظيفة بقدر استطاعتهم تبعاً للتوجيهات الصادرة والإجراءات والسياسات الموضوعية ، والسلطات المطلوبة للقيام بمسئوليات الوظيفة والواجبات الرئيسية المطلوبة لتحقيق الهدف من الوظيفة والتي يجب أن يلتزم شاغلو الوظيفة بأدائها في المكان والزمان المحددين لذلك وما يتفرع عن ذلك من مهام .

وبالنظر في أدبيات الإرشاد الزراعي حول الوظائف الإرشادية المختلفة نجدتها كالاتي: الوظائف الإدارية، والوظائف الإشرافية، وأخصائيو المواد (Subject Matter Specialists (SMS)، والمرشدون الزراعيين على مستوى القرية (١ : ص ص ١١١ ، ١١٢) ، حيث توجد في كثير من المنظمات الإرشادية وضمن تشكيل تلك المنظمات وظيفة أخصائي المادة أو الأخصائي المرشد (عمر وآخرون ١٩٧٣) . ولعل ذلك يرجع إلى الدور الهام والرئيسي التي تلعبه تلك الوظيفة في العمل الإرشادي الزراعي .

وباستعراض الكتابات والدراسات المتعلقة بوظيفة أخصائيو المواد ببودها السابقة يتضح مايلي :

أ - **التبعية التنظيمية لوظيفة أخصائيو المواد** : تَصْرُحُ بعض المنظمات على تبعية هذه الفئة لتنظيم الإرشادي الزراعي ، وفي تنظيمات أخرى يتبع فيها أخصائي المادة قسمة البحثي أو الجامعي مع وضع النظم التي تضمن تنسيق عمله مع أجهزة الإرشاد الزراعي من خلال تبعية مزدوجة أو مسئولية ثنائية أمام قسمة الفني والجهاز الإرشادي الزراعي أو من خلال رئيس قسمة الفني (١ : ص ١١١) . مما يعني تعدد الأجهزة التي يمكن أن تتبعها هذه الوظيفة ، ورغم هذا التعدد فانه يجب أن يكون موقع هذه الوظيفة ثابتا في الهياكل التنظيمية للأجهزة المعنية بذلك .

ب- **المستوى الإداري الذي يمكن ممارسة الوظيفة به** : تتعدد المستويات الإدارية لممارسة العمل الإرشادي الزراعي ، فتوجد على المستوى المركزي ، وعلى مستوى المحافظة ، وعلى مستوى المركز الإداري ، وعلى مستوى القرية . مما يعني تعدد المستويات الإدارية التي يمكن ممارسة هذه الوظيفة بها ورغم تعدد تلك المستويات إلا أنه يجب تحديد المستوى الإداري الذي يمكن ممارسة الوظيفة به .

ج - **التأهيل المناسب لشغل الوظيفة** : يتراوح هذا التأهيل من الدرجة الجامعية الأولى إلى الدكتوراه وأحيانا الأستاذية في مجال تخصصه ، وبالطبع فإن مستوى التأهيل العام في النولة يعتبر عَصْرًا هامًا في تحديد نوع المؤهل الذي يشترطه التنظيم عند اختيار أخصائي المادة (١ : ص ١١١) .

د- **المسلم الوظيفي وفرص الترقى** : يعرف السلم الوظيفي " بأنه مجموعة متعاقبة من الأوضاع الوظيفية التي يشغلها شخص ما خلال حياته الوظيفية " (١٣ : ص ٨٣) . ويعاني شاغلي هذه الوظيفة من قلة فرص الترقى بسبب قلة أعداد المراكز الوظيفية التي يشملها التنظيم الإرشادي الزراعي في مصر ، وكثرة عدد الموظفين به (٧ : ص ٦٠٣) ، (٥ : ص ٢٦٧) لذلك يجب وضع ضوابط ومسار وظيفي بمسئيات لمراكز متدرجة رأسيا في التنظيم يتم على أساسه ترقية شاغلي هذه الوظيفة وفقسًا لخبرتهم وتقارير كفاءة الأداء .

هـ- **التدريب المناسب للارم لشغل الوظيفة** : يعتبر التدريب أحد معايير اختيار أخصائي المسادة وان من بين هذه المعايير هي قناعة أخصائيو المواد بالعمل الإرشادي واقتناعهم بمهمتهم التعليمية وكذلك قبولهم للتدريب على الجوانب الاتصالية والإرشادية (١ : ص ١١٢) . وأيضا التدريب الكافي الفني في مجال تخصص أخصائي المادة (٧ : ص ٢٤٨) .

و- **واجبات ومهام الوظيفة** : بالرجوع الى أدبيات الإدارة حول مفهوم الواجب Duty والمهمة Task ، نجد أن الواجب هو " نشاط عام يشكل جزءا كبيرا من الوظيفة ويعتبر شاغل الوظيفة مسؤولا عن أداءه ، ويتطلب إنجازة تنفيذ مجموعة من المهام المتكاملة " . أما المهمة فهي " نشاط محدد يمثل وحدة صغيرة من الأداء لها بداية ونهاية ، وتتكون من سلسلة من الخطوات المرتبطة والمتكاملة والتي تؤدي في اننهاية إلى تحقيق نتيجة معينة " (١٣ : ص ص ٨٢ ، ٨٣) . وقد تعددت الدراسات والكتابات التي تناوتت المهام المرتبطة بهذه الوظيفة طبقا لمجالات العمل الإرشادي الزراعي المختلفة ، ولوجهات نظر العاملين أنفسهم لاختلاف المجالات الإرشادية موضوع تخصصهم ، ورغم هذا التعدد فهناك مهام مرتبطة بواجبات : الاتصال بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهات التطبيق ، وتحديد المشكلات الميدانية لمسترشدين والتي تمثل احتياجات بحثية . والمشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ، وتدريب المرشدين الزراعيين (٢ : ص ١٦٥) ، (١ : ص ١١١) ، (٧ : ص ٢٤٩) . حيث تمثل هذه الواجبات أهمية كبيرة في العمل الإرشادي الزراعي . وبشارك فيها أو يقومون بتنفيذها أخصائيو المواد لذلك يجب وضع هذه الواجبات وما تتضمنه من مهام محل دراسة في توصيف هذه الوظيفة .

وقد تبين من نتائج بعض الدراسات المتعلقة بمواصفات أخصائي المواد اتفاق في توقعات كل من الإرشاديين والباحثين عينة البحث فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة الإرشادية ، والمستوى التنظيمي الذي يكون عنده الأخصائيين ، وضرورة وجود هذه الوظيفة ، وواجبات ومهام الأخصائي المرشد . وعدم اتفاق في

توقعات عينة البحث فيما يتعلق بالتأهيل الأكاديمي ، ومستوى الخبرة في البحوث الزراعية ، وحاجة الوظيفة للتدريب ، ومدة التدريب المقترحة ، والتبعية التنظيمية لإدارة الأخصائيين ، وإمكانية شغل رؤساء الأقسام الزراعية بالمراكز لهذه الوظيفة ( ٩ : ص ص ٩-١٣ ) .

وفقا للكتابات والدراسات السابقة ، وللواقع الفعلي المتعلق ببنود توصيف هذه الوظيفة ، يتضح أن هناك كثيراً من الغموض واللبس يكتنف وظيفة أخصائيو المواد ، ولأهمية وجود هذه الوظيفة نسي التنظيم الإرشادي الزراعي وموقعها فيه ، تبدو الحاجة ماسة إلى توصيف وظيفة أخصائيو المواد توصيفاً دقيقاً ، ويشارك في تحديده الخبراء الأكاديميين والخبراء التنفيذيين . لذا رؤى إجراء هذا البحث لتحديد أبعاد توصيف هذه الوظيفة من حيث التبعية التنظيمية التي تتبعها الوظيفة ، والمستوى الإداري الذي يمكن ممارسة الوظيفة به ، والمؤهل الأكاديمي المناسب لشغل هذه الوظيفة ، والسلم الوظيفي المقترح لترقيتها شاعلياً ، ونوع التدريب المناسب لشغل الوظيفة ، والمهام المرتبطة بهذه الوظيفة ودرجة أهميتها .

### أهداف البحث

انطلاقاً من العرض المشكلى السابق ، فقد صيغت أهداف البحث على النحو التالي :

- ١ - تحديد التبعية التنظيمية لوظيفة أخصائيو المواد .
- ٢ - تحديد المستوى الإداري الذي يمكن ممارسة وظيفة أخصائيو المواد به .
- ٣ - تحديد المؤهل الأكاديمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد .
- ٤ - تحديد السلم الوظيفي لترقية شاغلي وظيفة أخصائيو المواد .
- ٥ - تحديد نوع التدريب المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد .
- ٦ - تحديد المهام التي يجب أن تتضمنها وظيفة أخصائيو المواد .
- ٧ - تحديد معنوية الاختلاف بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد توصيف وظيفة أخصائيو المواد المدروسة .

### فروض البحث

لتحقيق الهدف البحثي السابق تم صياغة الفروض البحثية التالية :

- ١ - يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالتبعية التنظيمية التي تتبعها وظيفة أخصائيو المواد .
- ٢ - يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمستوى الإداري الذي يمكن ممارسة وظيفة أخصائيو المواد به .
- ٣ - يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمؤهل الأكاديمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد .
- ٤ - يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالسلم الوظيفي المقترح لترقية شاغلي وظيفة أخصائيو المواد .
- ٥ - توجد فروق معنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية نوع التدريب المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد .
- ٦ - توجد فروق معنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المرتبطة بواجبات وظيفة أخصائيو المواد .

### التعريفات الإجرائية

- ١ - وظيفة أخصائيو المواد : هي مجموعة من الواجبات والمهام التعليمية التي تسنها السلطة المختصة إلى مجموعة من الأفراد المتخصصين من خلال موقعهم في التنظيم الإرشادي الزراعي .
- ٢ - التبعية التنظيمية لوظيفة أخصائيو المواد : هي التنظيمات أو الأجهزة التي يمكن أن تتبعها وظيفة أخصائيو المواد .
- ٣ - المستوى الإداري لممارسة وظيفة أخصائيو المواد : هو المستوى التنظيمي الذي ينبغي تواجده هذه الوظيفة به ( مركزي - محافظة - مركز - قرية ) .

- ٤ - المؤهل التعليمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد : هو المؤهل الزراعي المناسب لشغل هذه الوظيفة .
- ٥ - السلم الوظيفي المقترح لترقية شاغلي وظيفة أخصائيو المواد : تصنيف شاغلي هذه الوظيفة بناء على مدة خبرتهم وتقارير تقييم الأداء لهم وذلك لترقيتهم ، وهو ( أخصائي ، وأخصائي أول ، وكبير أخصائين ) .
- ٦ - التدريب المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد : هو نوع التدريب المطلوب لشغل هذه الوظيفة لإكسابهم المهارات التعليمية الاتصالية والإرشادية اللازمة لممارسة الوظيفة .

#### الطريقة البحثية

شاملة البحث وعينته :

تكونت شاملة البحث من مجموعة من الخبراء الأكاديميين الحاصلين على درجة الدكتوراه في الإرشاد الزراعي ويعملون بكليات الزراعة المصرية ، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية . والخبراء التنفيذيين العاملين بالوظائف القيادية بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وفروعها بالمحافظات الذين مضى على خدمتهم أكثر من عشرون عاما . وتم اختيار عينة عشوائية بلغ قوامها ١٢٠ مبحوثا منها ٧٠ مبحوثا من الخبراء الأكاديميين بنسبة ٥٨,٣% من إجمالي المبحوثين ، و ٥٠ مبحوثا من الخبراء التنفيذيين بواقع ٤١,٧% من إجمالي المبحوثين .

جمع البيانات ومعالجتها كميًا :

في ضوء مشكلة البحث ولتحقيق أهدافه تم تصميم استمارة استبيان أعدت خصيصا لهذا الغرض وقد أجرى اختبار مبدئي لها ( Pre-test ) للتأكد من صلاحيتها وإجراء التعديلات اللازمة لتصبح صالحه لجمع البيانات، وتم جمع البيانات الميدانية خلال أشهر يناير حتى ابريل ٢٠٠٢م ، بالمقابلة الشخصية للخبراء الأكاديميين والخبراء التنفيذيين . وقد تضمنت استمارة الاستبيان البنود التالية :

التبعية التنظيمية للوظيفة ، المستوى الإداري لممارسة الوظيفة ، المؤهل التعليمي المناسب لشغل هذه الوظيفة ، وطلب من المبحوثين الإجابة عليها من خلال الاختيار من متعدد ليذه البنود ، والسلم الوظيفي المقترح لشاغلي الوظيفة من خلال الموافقة أو عدم الموافقة ، كما تم تحديد أهمية كل من نوع التدريب المناسب لشغل هذه الوظيفة على مقياس متدرج ( هام ، وهام لحد ما ، وغير هام ) وكذلك المهام المرتبطة بواجبات الوظيفة حيث بلغت ٢٢ مهمة تتبع أربع واجبات إرشادية هي : الاتصال بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهات التطبيق ، وتحديد المشكلات الميدانية للمسترشدين والتي تمثل احتياجات بحثية ، والمشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية ، وتدريب المرشدين الزراعيين ، وتم تحديد أهمية هذه المهام على نفس مقياس الأهمية المتدرج السابق . وعولجت البيانات كميًا على النحو التالي :

أولا : فيما يتعلق بالتبعية التنظيمية للوظيفة ، والمستوى الإداري لممارسة الوظيفة ، والمؤهل التعليمي المناسب لشغل هذه الوظيفة ، والسلم الوظيفي المقترح لترقية شاغلي الوظيفة : فقد تم احتساب تكرارات الاستجابات ، وتطبيق اختبار التطابق النسبي على الاختيارات الأكثر تكرارا لاختبار معنوية التطابق بين آراء مجموعتي البحث ، والاستقرار على الاختيارات الأكثر تكرارا والتي تتميز بتطابق نسبي بين مجموعتي البحث كمحددات لبنود توصيف وظيفة أخصائيو المواد في المرحلة الحالية ، حيث أن معنوية التطابق تشير إلى اختلاف مجموعتي البحث ، وعدم وجود معنوية تشير إلى اتفاق مجموعتي البحث على البنود السابقة .

ثانيا : فيما يتعلق بأهمية ونوع التدريب المناسب لشغل الوظيفة ، والمهام المرتبطة بالوظيفة : فقد تم تحديدها وفقا لمقياس الأهمية المتدرج (هام، وهام لحد ما، وغير هام) وأعطيت له درجات (١، ٢، ٣) على التوالي . وتم حساب تكرارات استجابات كل مجموعة من مجموعتي المبحوثين على حدة ، وحسبت مجموع التكرارات لإجمالي العينة من المجموعتين ، ثم تم حساب متوسطات درجات الأهمية والأهمية النسبية لها منسوبة للدرجة القصوى وهي ثلاث درجات ، وتم حساب الفروق بين المتوسطين لتحديد الفروق بين مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأهميتها في أبحاثها في أهمية كل نوع من أنواع التدريب المناسبة لشغل الوظيفة ، وكل مهمة داخل كل واجب من واجبات العمل الإرشادي الزراعي المدروسة ، واستبعدت أنواع التدريب والمهام الإرشادية ذات الفروق المعنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بأهميتها في المرحلة الحالية ، واستقيقت المهام التي تم الاتفاق على أهميتها بين المجموعتين ، حيث تشير الفروق المعنوية إلى اختلاف مجموعتي البحث ، وعدم وجود فروق معنوية تشير إلى اتفاق مجموعتي البحث على أنواع التدريب والمهام الإرشادية المدروسة .

أدوات التحليل الإحصائي :

استخدم في تحليل بيانات البحث اختبار معامل التطابق النسبي "كا"، واختبار "T" لاختبار معنوية الفرق بين المتوسطين، والمتوسط الحسابي، والمتوسط المرجح بالأوزان، والانحراف المعياري، بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية.

النتائج ومناقشتها

أولاً: التبعية التنظيمية لوظيفة أخصائيو المواد :

وفقاً لاستجابات المبحوثين عينة البحث فيما يتعلق بالتنظيمات أو الأجهزة التي يمكن أن تتبعها وظيفة أخصائيو المواد تنظيمياً، فقد ترتبت تنازلياً وفقاً لتكرارها (جدول رقم ١) كالتالي: الجهاز الإرشادي الزراعي " الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وفروعها بمديريات الزراعة وأقسام الإرشاد الزراعي بالمراكز " بنسبة ٦٦,٧ % ، والجهاز البحثي " مركز البحوث الزراعية بمعاهده ومحطاته الإقليمية " بنسبة ٢٠,٨ % ، والجهاز الفني التخصصي " الإدارات الفنية وأقسامها بمديريات الزراعة والمراكز " بنسبة ١٢,٥ % . ووفقاً للرأي الأول الأكثر تكراراً فقد تم حساب قيمة (كا) للتطابق النسبي بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بهذا الرأي فوجد أنها معنوية عند مستوى ٠,٠١ (جدول رقم ٢) وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول القائل " لا يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالتبعية التنظيمية التي تتبعها وظيفة أخصائيو المواد " . مما يعني أن هناك عدم اتفاق في آراء مجموعتي البحث فيما يتعلق بتبعية وظيفة أخصائيو المواد تنظيمياً .

جدول رقم (١) ترتيب الجهات التي يمكن أن تتبعها وظيفة أخصائيو المواد تنظيمياً وفقاً لتكرارات آراء مجموعتي المبحوثين عليها

المجموع		التنفيذيين		الأكاديميين		الجهات الإدارية
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٦٦,٧	٨٠	٨٤	٤٢	٥٤,٣	٣٨	١- الجهاز الإرشادي " الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وفروعها بمديريات الزراعة بالمحافظات وأقسام الإرشاد الزراعي بالمراكز " .
٢٠,٨	٢٥	٨	٤	٣,٠	٢١	٢- الجهاز البحثي "مركز البحوث الزراعية بمعاهده ومحطاته الإقليمية" .
١٢,٥	١٥	٨	٤	١٥,٧	١١	٣- الجهاز الفني التخصصي "الإدارات المركزية الفنية وأقسامها بمديريات الزراعة والمراكز" .
١٠٠	١٢٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	٧٠	المجموع

جدول رقم (٢) التطابق النسبي بين مجموعتي العينة المبحوثة فيما يتعلق بأرائها في تبعية وظيفة أخصائيو المواد تنظيمياً

المجموع	الخبراء التنفيذيين	الخبراء الأكاديميين	الجهات
٨٠	٤٢	٣٨	١- الجهاز الإرشادي الزراعي "الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي وفروعها" .
٤٠	٨	٣٢	٢- الأجهزة الأخرى .
١٢٠	٥٠	٧٠	المجموع

كا = ١١,٥٩٥ = ٠,٠١ معنوية عند مستوى ٠,٠١

ثانياً : المستوى الإداري الذي يمكن ممارسة وظيفة أخصائيو المواد به :

تبين من النتائج (جدول رقم ٣) أن المستويات الإدارية التي يمكن ممارسة الوظيفة بها تترتب تنازلياً وفقاً لتكراراتها من قبل المبحوثين كمايلي : مستوى المركز الإداري " الإدارات الزراعية " بنسبة ٤٥,٨ % ، ومستوى المحافظات " مديريات الزراعة أو المحطات البحثية الإقليمية " بنسبة ٣٠ % ، ومستوى القرية " المراكز الإرشادية الزراعية " بنسبة ١٤,٢ % ، والمستوى المركزي "وزارة الزراعة أو

مركز البحوث الزراعية\* بنسبة ١٠% . وبناء على الرأي الأول الأكثر تكرارا فقد تم حساب قيمة (كأ) للتطبيق النسبي بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بهذا الرأي فوجدت إنها غير معنوية عند مستوى ٠,٠٥ (جدول رقم ٤) وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني القائل " لا يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمستوى الإداري الذي يمكن ممارسة وظيفة أخصائيو المواد به" مما يشير إلى اتفاق مجموعتي المبحوثين على ممارسة وظيفة أخصائيو المواد على مستوى المركز الإداري الإدارات الزراعية . الأمر الذي يشير إلى إمكانية تضمين قائمة التوصيف الوظيفي لأخصائيو المواد لهذا المستوى الإداري .

جدول رقم (٣) ترتيب المستويات الإدارية التي يمكن ممارسة وظيفة أخصائيو المواد بها وفقا لتكرارات آراء مجموعتي المبحوثين عليها

المجموع		التنفيذيين		الأكاديميين		المستوى الإداري
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٤٥,٨	٥٥	٥٦	٢٨	٣٨,٦	٢٧	١- مستوى المركز الإداري الإدارات الزراعية*
٣٠	٣٦	٢٨	١٤	٣١,٤	٢٢	٢- مستوى المحافظة مديريات الزراعة أو المحطات البحثية الإقليمية*
١٤,٢	١٧	٤	٢	٢١,٤	١٥	٣- مستوى القرية "المراكز الإرشادية" .
١٠	١٢	١٢	٦	٨,٦	٦	٤- المستوى المركزي " الوزارة أو مركز البحوث الزراعية .
١٠٠	١٢٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	٧٠	المجموع

جدول رقم (٤) التطابق النسبي بين مجموعتي العينة المبحوثة فيما يتعلق بأرائها فسي المستوى الإداري المحلي الذي يمكن ممارسة الوظيفة به

المجموع		الخبراء الأكاديميين		الخبراء التنفيذيين		المستوى الإداري
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٥٥	٢٨	٢٧	٢٨	٢٨	٢٨	١- مستوى المركز الإداري الإدارات الزراعية*
٦٥	٢٢	٤٣	٢٢	٢٢	٢٢	٢- مستويات أخرى .
١٢٠	٥٠	٧٠	٥٠	٥٠	٥٠	المجموع

٣,٥٦١ = ٤

ثالثا : المؤهل الأكاديمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد :

أظهرت النتائج (جدول رقم ٥) أن (٦٨,٤%) يرون حصول أخصائيو المواد على درجة البكالوريوس في العلوم الزراعية، وإن أكثر من ربع المبحوثين (٢٨,٣%) يرون حصول أخصائيو المواد على ماجستير في التخصص ، في حين يرى (٣,٣%) من المبحوثين حصول أخصائيو المواد على دكتوراه في التخصص . ووفقا للرأي الأول الأكثر تكرارا فقد تم حساب قيمة (كأ) للتطبيق النسبي بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بهذا الرأي فوجدت إنها معنوية عند مستوى ٠,٠١ (جدول رقم ٦) وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث القائل " لا يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمؤهل الأكاديمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد " . أي أنه يوجد عدم اتفاق بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالمؤهل العلمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد .

جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في المؤهل الأكاديمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد

المجموع		التنفيذيين		الأكاديميين		المؤهل
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٦٨,٤	٨٢	٩٠	٤٥	٥٢,٩	٣٧	١- بكالوريوس زراعة
٢٨,٣	٣٤	١٠	٥	٤١,٤	٢٩	٢- ماجستير في التخصص
٣,٣	٤	-	-	٥,٧	٤	٣- دكتوراه في التخصص
١٠٠	١٢٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	٧٠	المجموع

جدول رقم (٦): التطابق النسبي بين مجموعتي العينة المبحوثة فيما يتعلق بأرائها في المؤهل الأكاديمي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد

المؤهل	الخبراء الأكاديميين	الخبراء التنفيذيين	المجموع
١- بكالوريوس زراعة	٣٧	٤٥	٨٢
٢- ماجستير و دكتوراه	٣٣	٥	٣٨
المجموع	٧٠	٥٠	١٢٠

١٨,٥٨٤ = ٠٠ \*  
معنوية عند مستوى ٠,٠١

رابعا : السلم الوظيفي المقترح لترقية شاغلي وظيفة أخصائيو المواد :  
أوضحت النتائج الواردة (جدول رقم ٧) أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٩١,٧%) يوافقون على السلم الوظيفي المقترح لترقى شاغلي وظيفة أخصائيو المواد طبقاً للأقدمية وسنوات الخبرة وتساير كفاءة الأداء ، بينما لم يوافق على السلم الوظيفي المقترح للترقى (٨,٣%) من المبحوثين . وبناءً على الرأي الأول الأكثر تكراراً ، فقد تم حساب قيمة (كأ) للتطابق النسبي بين آراء مجموعتي البحث فيما يتعلق بهذا الرأي فوجدت إنها غير معنوية عند مستوى ٠,٠٥ (جدول رقم ٨) ، وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائي الخامس القائل "لا يوجد اختلاف بين آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالسلم الوظيفي المقترح لترقية شاغلي وظيفة أخصائيو المواد . مما يعني أن هناك اتفاقاً في آراء مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بالسلم الوظيفي المقترح لترقى شاغلي وظيفة أخصائيو المواد ، الأمر الذي يشير إلى مكانية تضمين قائمة التوظيف الوظيفي لأخصائيو المواد للسلم الوظيفي المقترح لترقية شاغلي الوظيفة طبقاً لخبرتهم وتساير كفاءة الأداء لهم وهو "أخصائي - أخصائي أول - كبير أخصائين" .

جدول رقم (٧): توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم في السلم الوظيفي المقترح لوطنية أخصائيو المواد طبقاً للأقدمية وسنوات الخبرة

الرأي	الأكاديميين		التنفيذيين		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١- موافق على السلم الوظيفي المقترح "أخصائي. أخصائي أول. كبير أخصائين"	٦٣	٩٠	٤٧	٩٤	١١٠	٩١,٧
٢- غير موافق على السلم الوظيفي المقترح .	٧	١٠	٣	٦	١٠	٨,٣
المجموع	٧٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	١٢٠	١٠٠

جدول رقم (٨) : التطابق النسبي بين مجموعتي العينة المبحوثة فيما يتعلق بأرائها في السلم الوظيفي المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد

التخصص	الخبراء الأكاديميين	الخبراء التنفيذيين	المجموع
١- موافق على السلم الوظيفي المقترح	٦٣	٤٧	١١٠
٢- غير موافق على السلم الوظيفي المقترح	٧	٣	١٠
المجموع	٧٠	٥٠	١٢٠

١٤٥ = ٠٠ \*

خامسا : التدريب المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد :  
أظهرت النتائج الواردة (جدول رقم ٩) أن قيمة "T" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتي المبحوثين لنوع التدريب المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد مع سابق خبرة والمؤهل المناسب ، كانت معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، بخصوص تدريب إداري في مجال الإشراف ، وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السادس القائل " لا يوجد فروق معنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية نوع التدريب المناسب لشغل وظيفة أخصائيو المواد" . بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لبقي أنواع التدريب المدروسة والتي يمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر المبحوثين كما يلي: تدريب إرشادي زراعي ، وتدريب فني زراعي متخصص ، وتدريب إداري في مجال الإجراءات الإدارية . وبذلك تكون مجموعتي المبحوثين قد اتفقتا على التدريب الإرشادي الزراعي مع



جدول رقم (٩) ترتيب أنواع التدريب المناسب الذي تتطلبه وظيفة أخصائيو المواد بقيمة T<sup>٢</sup> للفرق بين متوسطي درجات رأى مجموعتي البحث في أهمية أنواع التدريب المطلوب

T	الإجمالي		التفصيل		الأكاديميين		نوع التدريب
	%	المتوسط	%	المتوسط	%	المتوسط	
٠,٣٨٨	٩٢	٢,٧٦	٩٥,٧	٢,٧٨	٠,٤١٨	٢,٧٤	١-تدريب إرشادي زراعي .
٠,١,٩٦١	٩١,٣	٢,٧٤	٨٨	٢,٦٤	٠,٤٨٤	٢,٨٣	٢-تدريب إداري في مجال الإشراف.
١,٤٦٨-	٧٠,٧	٢,١٢	٧٤,٧	٢,٢٤	٠,٨٩٣	٢,٠٠	٣-تدريب فني زراعي متخصص
١,٥٤٢-	٥٧	١,٧١	٦١,٣	١,٨٤	٠,٨٦٥	١,٥٨	٤-تدريب إداري في مجال الإجراءات الإدارية

محتوي عند مستوى ٠,٠٥

جدول رقم (١٠) ترتيب المهام الإرشادية المرتبطة بواجب الاتصال بين أجهزة البحث العلمي وجهات التطبيق ، وقمة T للفرق بين متوسطي درجات رأى مجموعتي البحث في أهمية المهام المطلوبة

T	الإجمالي		التفصيل		الأكاديميين		المهام
	%	المتوسط	%	المتوسط	%	المتوسط	
٠,١٤٢	٩٠	٢,٧١	٩٠	٢,٧	٠,٤٦٢	٢,٧١	١-تيسيط نتائج البحوث الموصى بنقلها في صورة توصيات ارشادية في مجال تخصصه وتوصيلها للمشنيين .
٠,٥٣٩	٨٨	٢,٦٤	٨٧	٢,٦	٠,٦٧٠	٢,٦٧	٢- مراقبة الباحثين أثناء مرورهم بمنطقة عمله في المهام البحثية والتدريبية .
١,٦٧٦	٨٧	٢,٦٢	٨٣	٢,٥	٠,٨٣٩	٢,٧٣	٣- التعرف على نتائج البحوث في مجال تخصصه من الجامعات والمراكز البحثية.
٠,٧٧٢	٨٥	٢,٥٥	٨٣	٢,٥	٠,٧٠٧	٢,٦	٤-بشارك الباحثين وأخصائيي الزراعيه في مرحلة التجارب التأكيدية المطبقه في حقول الزراع.

التدريب الفني المتخصص في فروع الزراعة المختلفة ، وتدريب إداري في مجال الإجراءات الإدارية التي تمده بخبرة في الأعمال الإدارية التي تسهل من عمله، الأمر الذي يشير إلى حاجة شاغلي وظيفة أخصائيو المواد لأنواع الثلاث من التدريب السابقة وضرورة تضمينها قائمة توصيف وظيفة أخصائيو المواد .

سادسا: المهام التي يجب أن تتضمنها وظيفة أخصائيو المواد المرتبطة بواجبات هذه الوظيفة :

١ - الاتصال بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهات التطبيق :

بينت النتائج (جدول رقم ١٠) أن قيمة "T" المحسوبة بين متوسطات درجات استجابات مجموعتي الباحثين لجميع المهام المدروسة بهذا الواجب كانت غير معنوية على مستوى ٠,٠٥ ، ومستوى ٠,٠١ . وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المرتبطة بواجب الاتصال بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهات التطبيق " . مما يعني قبول مجموعتي العينة لتلك المهام والتي تترتب تنازليا وفقاً لأهميتها من وجهة نظر الباحثين على النحو التالي : تبسيط نتائج البحوث الموصى بنقلها إلى الزراع في صورة توصيات إرشادية في مجال تخصصه وتوصيلها للمرشدين ، ومرافقة الباحثين أثناء مرورهم بمنطقة عمله في المهام البحثية ، والتعرف إلى نتائج البحوث الخاصة بمجال تخصصه ، وإشراك الباحثين وأخصائي التجارب الزراعية في التجارب التأكيديّة المطبقة في حقول الزراع . وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً بين مجموعتي الباحثين على أهمية هذه المهام ، الأمر الذي يمكن وبدرجة كبيرة من الثقة أن تتضمن قائمة توصيف وظيفة أخصائيو المواد هذه المهام السابقة بالمرحلة الحالية .

٢ - تحديد المشكلات الميدانية لدى المرشدين والتي تمثل احتياجاتاً بحثية :

أوضحت النتائج الواردة (جدول رقم ١١) أن قيمة "T" المحسوبة للفرق بين متوسطي درجات استجابة مجموعتي الباحثين للمهام المدروسة تحت هذا الواجب كانت معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، فيما يتعلق بالتعرف على الممارسات والتطبيقات الزراعية المبتكرة لدى الزراع ورفعها إلى الجهات البحثية للتحقق من مدى صلاحيتها . وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطات درجات استجابات مجموعتي الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المرتبطة بواجب تحديد المشكلات الميدانية لدى المرشدين والتي تمثل احتياجاتاً بحثية " ، وذلك بالنسبة لهذه المهمة السابقة ، بينما لا يمكن رفضه بالنسبة لبقية المهام المدروسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر الباحثين كما يلي : يشارك في تحديد المشكلات الفنية التي تواجه الزراع وتمثل احتياجاتاً بحثية ملحة بمنطقة عمله ، ويناقش المشكلات الفنية مع المسؤولين بالإدارة الزراعية ، ويرفع المشكلات الفنية التي تواجه الزراع للجهات البحثية للعمل على حلها . أي أن هناك اتفاق بين مجموعتي البحث على أهمية هذه المهام وضرورة تضمينها قائمة توصيف وظيفة أخصائيو المواد ، وارجاء المهمة التي لم يتم الاتفاق على أهميتها في المرحلة الحالية .

٣- المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية :

أبانت النتائج الواردة ( جدول رقم ١٢) أن قيمة "T" المحسوبة للفرق بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي الباحثين للمهام المدروسة تحت هذا الواجب كانت غير معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، ومستوى ٠,٠١ . وبذلك لا يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي الباحثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المرتبطة بواجب المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية " . مما يعني قبول مجموعتي البحث لجميع المهام المرتبطة بهذا الواجب والتي تترتب تنازليا طبقاً لأهميتها من وجهة نظر الباحثين على النحو التالي : يشارك في وضع خطة العمل الإرشادي وفقاً للمشكلات الفنية والاحتياجات الإرشادية في منطقة عمله ، ويشارك في تحديد أهداف البرنامج الإرشادي في مجال تخصصه ووضع خطة العمل الإرشادي ، ويشارك في إعداد وتجهيز الإمكانيات الفنية اللازمة لتنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد ، ويساعد المرشدين الزراعيين في تنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد ، ويتابع المرشدين الزراعيين في تنفيذ البرنامج الإرشادي ، ويكتب تقرير دوري شهري عن إنجازات العمل بالبرنامج الإرشادي بمنطقة عمله ، ويقدم أداء المرشدين الزراعيين في تنفيذ خطة العمل بالبرنامج الإرشادي ، ويشارك في تطبيق تقييم نتائج البرنامج الإرشادي . وهذا يشير إلى اتفاق مجموعتي الباحثين على أهمية جميع المهام المدروسة تحت هذا الواجب ، الأمر الذي يمكن معه القول وبدرجة كبيرة من الثقة تضمين وظيفة أخصائيو المواد لهذه المهام في المرحلة الحالية .

جدول رقم (١١) : ترتيب المهام المرتبطة بواجب تحديد المشكلات الميدانية للمسترشدين والتي تمثل احتياجات بحثية، وقيمة T للفرق بين متوسطي درجات رأي مجموعتي البحث في أهمية المهام المدروسة

T	الاجمالي		التنفيذيين		الأكاديميين		المهام
	%	المتوسط	%	المتوسط	%	المتوسط	
١,٩٠٦	٩٥	٢,٨٤	٩١	٢,٧٤	٩٨	٢,٩٣	١- يشارك في تحديد المشكلات الفنية التي تواجه الزراعة وتمثل احتياجات بحثية ملحة بمنطقة عمله.
٥٢,٥٩	٨٦	٢,٥٨	٩١	٢,٧٢	٨١	٢,٤٣	٢- يتعرف على الممارسات والتطبيقات الزراعية المتكسرة لدى الزراع ورفعها إلى الجهات البحثية للتحقق من مدى صلاحيتها.
١,٣٦٨	٨٥	٢,٥٦	٨٣	٢,٤٨	٨٨	٢,٦٤	٣- يناقش المشكلات مع المسؤولين بالإدارات الزراعية.
٥,٦٩٥	٧٤	٢,٢٢	٧٢	٢,١٦	٧٦	٢,٢٧	٤- يرفع المشكلات الفنية التي تواجه الزراع للجهات البحثية للعمل على حلها.

مفتوي عدد مستوى ٥٠٠٥

جدول رقم (١٢) : ترتيب المهام الإرشادية المرتبطة بواجب المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية، وقيمة T للفرق بين متوسطي درجات رأي مجموعتي البحث في أهمية المهام المدروسة

T	الاجمالي		التنفيذيين		الأكاديميين		المهام
	%	المتوسط	%	المتوسط	%	المتوسط	
٠,٨٤	٨٨	٢,٦٤	٨٦	٢,٥٨	٩٠	٢,٦٩	١- يشارك في وضع خطة العمل الإرشادي للمشكلات الفنية والاحتياجات الإرشادية في منطقته
٠,١٨٦	٨٧	٢,٦١	٨٧	٢,٦٠	٨٧	٢,٦٢	٢- يشارك في تحديد اهداف البرنامج الإرشادي في مجال تخصصه ووضع خطة العمل الإرشادي.
١,٥٨٩	٨٧	٢,٦١	٨٤	٢,٥١	٩٠	٢,٧	٣- يشارك في إعداد وتجهيز الإمكانات الفنية اللازمة لتنفيذ البرنامج الإرشادي المعتمد.
١,٠٨٤	٨٦	٢,٥٧	٨٥	٢,٥٦	٨٦	٢,٥٧	٤- يساعد المرشدين الزراعيين في تنفيذ البرنامج الإرشادي المتعدد.
٠,٦١٣	٨٥	٢,٥٤	٨٣	٢,٥	٨٦	٢,٥٧	٥- يشارك المرشدين في تنفيذ البرنامج الإرشادي.
٠,٤١٠	٨١	٢,٤٤	٨١	٢,٤٢	٨٢	٢,٤٦	٦- يكتب تقرير دوري شهري عن إنجازات العمل بالبرنامج الإرشادي بمنطقة عمله.
١,٣٦٠	٨١	٢,٤٢	٨٤	٢,٥٢	٧٨	٢,٤٣	٧- يشارك في تقييم نتائج تطبيق البرنامج الإرشادي.
٠,١٩٩	٨٠	٢,٣٩	٨٠	٢,٤	٧٩	٢,٣٧	٨- يشارك في تقييم نتائج تطبيق البرنامج الإرشادي.

٤ - تدريب المرشدين الزراعيين :

أفادت النتائج الواردة (جدول رقم ١٣) أن قيمة "T" المحسوبة للفرق بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين للمهام المدروسة تحت هذا الواجب كانت معنوية عند مستوى ٠.٠١ بخصوص متابعة المرشدين الزراعيين في تطبيق ما تم تعلمه في التدريب ، وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد فروق معنوية بين متوسطي درجات استجابات مجموعتي المبحوثين فيما يتعلق بدرجة أهمية كل مهمة من المهام المرتبطة بواجب تدريب المرشدين الزراعيين " . وذلك بالنسبة للمهمة السابقة ، بينما لا يمكن رفض هذا الفرض بالنسبة لبقية المهام المدروسة المرتبطة بهذا الواجب والتي تسترتب تنازلياً طبقاً لأهميتها من وجهة نظر المبحوثين كما يلي : يشارك في تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تخصصه ، ويشارك في تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات الميدانية الملحة ، ويشارك مع الباحثين المتخصصين في تدريب المرشدين الزراعيين ، ويشارك في تخطيط البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تخصصه ، ويشارك في تقييم البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في تخصصه . وذلك يشير إلى اتفاق مجموعتي المبحوثين على أهمية المهام الخمس السابقة وضرورة تضمينها قائمة توصيف وظيفية أخصائيو المواد ، وإرجاء المهمة التي لم يحدث اتفاق على أهميتها في المرحلة الحالية.

جدول رقم (١٣) : ترتيب المهام الإرشادية المرتبطة بواجب تدريب المرشدين الزراعيين وقيمة "T" للفرق بين متوسطي درجات رأى مجموعتي البحث في أهمية المهام المدروسة

المهام	الأكاديميين		التنفيذيين		T
	الانحراف المعياري	المتوسط %	الانحراف المعياري	المتوسط %	
١- يشارك في تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تخصصه.	٠,٤٥٥	٣,٧٧	٠,٤٧٩	٢,٨٨	١,٢٤٨٩٤
٢- يشارك في تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات الميدانية الملحة.	٠,٥٢٩	٢,٧٤	٠,٨٥٥	٢,٦٢	٠,٩٨٩
٣- يشارك مع الباحثين المتخصصين في تدريب المرشدين الزراعيين.	٠,٧٩٩	٢,٣٦	٠,٥٧٤	٢,٥٨	١,٧٧٧٨٢
٤- يتابع المرشدين الزراعيين في تطبيق ما تم تعلمه في التدريب.	٠,٨٣٧	٢,٢٣	٠,٥٣٠	٢,٦٢	٠,٣١٣٤٨١
٥- يشارك في تخطيط البرامج التدريبية وحلقات التدريب في مجال تخصصه.	٠,٧٧٤	٢,٤٦	٠,٧٠١	٢,٢٨	١,٣٠٦٧٩
٦- يشارك في تقييم البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في تخصصه.	٠,٨٤٣	٢,٣١	٠,٨٣٣	٢,١٤	١,١٢٤٧٤

\* معنوي عند مستوى ٠.٠١

وفي ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بتضمين ما اتفق عليه الخبراء الأكاديميين والخبراء التنفيذيين من بنود ضمن قائمة توصيف وظيفية أخصائيو المواد في المرحلة الحالية .

## المراجع

- أبو السعود ، خيرى حسن ، إعداد وتدريب العاملين بالارشاد الزراعى فى الوطن العربى ، مؤتمر الارشاد الزراعى وتحديات التنمية الزراعية فى الوطن العربى ، المجلس العربى للدراسات العليا والبحث العلمى ، اتحاد الجامعات العربية ، القاهرة ، ٩-١١ ديسمبر ١٩٩٨ .
- الخولى ، حسين زكى ، والشاذلى ، محمد فتحى ، وقتى ، شادية ، الإرشاد الزراعى ، وكالة الصقر للصحافة والنشر الإبراهيمية ، الاسكندرية ، ١٩٨٤ .
- الهورى ، سيد محمود ، الإدارة ، الأصول والأسس العلمية ، الطبعة الخامسة ، مكتبة عين شمس القاهرة ، ١٩٧٣ .
- بدر ، حامد رمضان ، ادارة المنظمات - اتجاه شرطي ، دار القلم ، الكويت ، ١٩٨٢ .
- زهران ، يحيى على ، البرنامج الإرشادي الزراعي "منخل رابطة البرنامج" ، معوقات استخدام المعرفة الزراعية ، المؤتمر الأول للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز الخدمات الإرشادية والاستشارية الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، ١٩٩٣ .
- عبده ، على عبد المجيد ، الأصول العلمية للإدارة - التنظيم ، الشركة المتحدة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٧٤ .
- عمر ، أحمد محمد ، الإرشاد الزراعي المعاصر ، مصر للخدمات التعليمية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
- عمر ، أحمد محمد ، وأبو السعود ، خيرى حسن ، وأبو شعيشع ، طه ، والرافعى ، أحمد ، المرجع فى الإرشاد الزراعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣ .
- فريد ، محمد أحمد ، وهمام ، عادل محمد ، الرؤى المتوقعة عن أخصائي المادة الإرشادي بين مسؤولى العمل الإرشادي ببعض محافظات مصر وباحثى محطات البحوث الزراعية الإقليمية ، مركز البحوث الزراعية ، نشرة بحثية رقم ٥٩ ، الجيزة ، ١٩٨٩ .
- كامل ، مصطفى مصطفى ، ادارة الموارد البشرية ، القاهرة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٦ .
- مقلد ، اسماعيل صبرى ، دراسات فى الإدارة العامة مع بعض تحليلات مقارنة ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف بمصر القاهرة ، ١٩٧٣ .
- Chruden, H. J. and A. W. Sherman, 1990. Personnel Management, The Utilizathion of Human Resources, 6<sup>th</sup> edition, South - Western Publishing Comp. Ohio . U.S.A ..
- Fisher, C. D. and J. B. Shaw, 1990. Human Resource Management, Mifflin Co. Houghton U.S.A .

**SUBJECT MATTER SPECIALISTS JOB DESCRIPTION IN  
THE AGRICULTURAL EXTENSION ORGANIZATION IN  
EGYPT**

**Abed El – Wahab M. M. El S. and M. S. El Din Zayed**

**Agricultural Extension and Rural Development Research Institute,  
Agric. Research Center, Ministry of Agricultural and Land Reclamation**

**ABSTRACT**

The research is aimed mainly to make a full job description for the agricultural extension Subject Matter Specialists (SMS) regarding: its organizational dependency , management level , academic education , job ladder promotions , types of required training , and duties related tasks .

The research population consisted of two groups of experts : academic experts who have Ph.D. in Agricultural Extension and work in different agricultural extension departments of Agricultural Faculties , Agricultural Extension and Rural Development Research Institute , executives experts working in the Central Administration For Agricultural Extension Services and its department, in venues governorates .

Data were collected by personal interviewing using a questionnaire from a random sample amounting to 120 respondents : 70 respondents from academic experts , 50 respondents executives experts . Frequencies and percentages, means, standard deviation, T-test, and Chi-Square were used to analyze data .

The study results revealed that the majority of respondents agreed on the following:

- 1- Consideration of management district "agricultural management's " as the basic level of SMS job practice .
- 2- Determination of job ladder as a standard of promotions concerning, job experiences and efficiency .
- 3- Types of training required for the job were ranked according to its importance, as professional extension training, specialized technical training, and administrative training.
- 4- The four main duties of the job are; the communication between the research institution and extension, determine the problems which facing farmers as a research points , participating in planning, executing and evaluation of agricultural extension programs and training of the extension agents. The related tasks of each duty arranged according to its importance

The study recommended that the findings should be taken into consideration considered when taking administrative decisions about the SMS job.