

# دراسة تحليلية للقادة المحليين بمركز القوصية بمحافظة أسيوط

والرئيس الزراعي عماد الشافعي

للككتور طه أبو شعيبة

## • المقدمة •

يلعب الإرشاد الزراعي دوراً هاماً في تطوير الإنتاج الزراعي وتنمية الدخل الريفي . والإرشاد الزراعي يمكن تعريفه بأنه : « عملية تعليمية غير رسمية يقوم بها هيكل تنظيمي متكامل من المهنيين والقادة المحليين بهدف خدمة الزراع وأسرهم وبيتهم وسد احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك عن طريق إحداث تغيير مرغوب في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم » .

ولو نظرنا إلى العاملين في الجهاز الإرشادي بجمهورية مصر العربية وهم المتفرغون تفرغاً كاملاً للأعمال الميدانية الإرشادية لوجدنا أن عددهم ١٣٣٢ عاملاً ، على كل منهم أن يتولى أعمال الإرشاد الزراعي في معدل قدره ٤٥٠٤ أفدنة مساحتها المحصولية ٧٨٨٣ فداناً ، كما أن عليه أن يقوم بزيارات الأسر الريفية بمعدل ٧ - ٨ أسر يومياً وذلك حتى يستطيع أن يغطي جميع المشتغلين في الإرشاد الزراعي جميع الأسر الريفية بالجمهورية بالزيارة على مدار السنة على ألا تتكرر زيارة الأسرة الريفية أكثر من مرة خلال العام أو ٢١ - ٢٤ زيارة يومية للأسر الريفية لتغطية جميع الأسر سنوياً ، على أساس ثلاث زيارات سنوياً لكل أسرة ، ومطلوب من كل من هؤلاء العاملين بالجهاز الإرشادي عقد ٣٣ اجتماعاً سنوياً لتغطية جميع السكان الريفيين على مدى ١٧ عاماً على ألا يحضر الفرد أكثر من اجتماع واحد خلال هذه الفترة ( عمر وأبو السعود والرافعي ١٩٦٨ ) .

• الدكتور : طه أبو شعيبة . أستاذ ورئيس قسم الاقتصاد الزراعي ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة .

• الدكتور عماد الشافعي : مدرس بقسم الاقتصاد الزراعي ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة .

وواضح أن هذه المعدلات خيالية ولا يمكن للجهاز الإرشادي بوضعه الحالى أن يؤدي الأعمال الإرشادية الواجبة بالمعدلات السابقة ، وحتى ذلك الوقت الذى يستطيع الجهاز الإرشادي فيه أن يستكمل العدد الكافى من الفنيين الإرشاديين بين المديرين تدريباً جيداً على القيام بالأعمال الإرشادية ، فإنه يجدر بنا الاهتمام بالقادة المحليين والتركيز على طرق التعرف عليهم واختيارهم وتدريبهم للقيام بالأدوار القيادية فى مجال الإرشاد الزراعى ، خصوصاً وأن الأفراد الريفيين لا يثقون فى القادة المهنيين بقدر ثقتهم فى القادة المحليين من أصدقائهم وأقاربهم وجيرانهم ، فقد أثبت العادلى (١٩٧٢) أن الزراع - من غير القادة المحليين - بقرية زاوية غزال مركز دمنهور محافظة البحيرة يعتبرون أن الاتصالات الشخصية بالزرايع الآخرين وهم الأصدقاء والأقارب والجيران - أى القادة المحليين - هم المصدر الأكثر صحة وصدقاً فى الحصول على المعلومات من الاتصالات الشخصية بالمشرف الزراعى على مستوى القرية .

والقادة المحليون حسب تعريف كلس وهيرين ( عمر ١٩٦٥ ) هم أناس اختيروا بسبب اهتمام خاص أو لباقة خاصة ليعملوا فى بعض مراحل البرنامج الإرشادى المحلى . وهؤلاء فى العادة يقومون بعملهم الإرشادى بطريق التطوع ويكتفون بالرضا الناتج من التطور والتغير بسبب الإرشاد ، على أن ثمة أسباباً شخصية عديدة ومنوعة تدفعهم إلى العمل فى نشر الدعوة الإرشادية بين جيرانهم وزملائهم من المسترشدين عن فهم واقتناع يجعلهم مصدرراً للثقة والتعاون .

ولقد عبر روجرز فى كتابه « الأفكار المستحدثة وكيف تنتشر » عن تأكيده لأهمية القادة المحليين فى العمل الإرشادى حيث قال :

« إن وجود قادة الفكر فى التنظيم الاجتماعى من شأنه أن يهيء للدعاة ( المرشدين الزراعيين ) أداة أشبه بذراع المضخة يضخون بها الأفكار الجديدة التى تتدفق وسط الجماهير فى كل مرة يحدث فيها الضخ » .

ومن الظواهر التى تؤكد أهمية الاعتماد على القادة المحليين ظاهرة تدفق الاتصال على خطوتين ( Katz etal ) ، ومؤداها أن الأفكار غالباً ماتبدو ،

كما لو كانت تتدفق من الراديو والمطبعة إلى قادة الرأي ومنهم إلى القطاعات الأقل نشاطاً من المجتمع .

ولما كان اكتشاف القادة المحليين واختيارهم من أهم خطوات تنمية القيادة المحلية ، لذلك يهدف البحث إلى دراسة بعض الخصائص التي قد تميز القادة المحليين مما قد يجدي معه اعتبار مثل هذه الخصائص كعيار عند اكتشاف القادة المحليين واختيارهم لإسناد الأدوار القيادية إليهم . وتنحصر هذه الخصائص في الآتي :

(١) السن .

(ب) حيازة الأراضي الزراعية .

(ج) الانتخاب كأسلوب للوصول للمركز القيادي .

(د) التعيين كأسلوب للوصول للمركز القيادي .

(هـ) التطوع كأسلوب للوصول للمركز القيادي .

ويهدف البحث أيضاً إلى محاولة تقدير الدالة القيادية إحصائياً من واقع البيانات التي جمعت من عينة البحث وهي ٢٠٠ قائداً محلياً من قرى مركز القوصية محافظة أسيوط .

### • طرق البحث •

أجرى هذا البحث في مركز القوصية محافظة أسيوط ، حيث اختيرت تسع قرى بطريقة عشوائية ، وتم تحديد القادة المحليين بهذه القرى عن طريق سؤال المشرف الزراعي ورئيس الجمعية أو المرشد الزراعي ، وهم الأفراد الذين أتاحت لهم - من خلال عملهم لمدة طويلة في القرى - فرصة ملاحظة الأفراد أثناء قيامهم بأعمالهم وتمييز من يتسم بالصفات القيادية ومن تشير أعماله واتجاهاته إلى توافر قدرات قيادية لديه ، وقد بلغ مجموع القادة المحليين الذين تم تحديدهم بهذه الطريقة ٢٠٠ قائد محلي في القرى التسعة موزعين حسب الجدول التالي :

جدول (١)

توزيع القادة المحليين على القرى التسعة

(١٩٤٢)

عدد القادة المحليين	اسم القرية	مسلسل
١٧	السرانا	١
١٦	المنشأة الصغرى	٢
٢٢	بنى إدريس	٣
١٦	مغاغة	٤
٢٠	منشأة خشبة	٥
٣٠	بلوط	٦
٢٢	دير القصير	٧
٣٠	التتالية	٨
٢٧	الأنصار	٩
٢٠٠	الجملة	

وعند تقسيم هؤلاء القادة كان أساس التقسيم هو الطريقة التي وصلوا بها إلى المركز القيادي ، وهي إما :

(أ) طريقة الانتخاب .

(ب) طريقة التعيين .

(ج) طريقة التطوع .

وذلك على اعتبار أن كلا من أعضاء الاتحاد الاشتراكي العربي وأعضاء مجلس إدارة الجمعية التعاونية ، وكذلك العمدة والمشايخ قد وصلوا إلى مراكزهم القيادية عن طريق الانتخاب ، أما أعضاء لجان المراقبة على الجمعيات التعاونية وموظفي الجمعية التعاونية فقد وصلوا إلى مراكزهم القيادية عن طريق التعيين . أما المجموعة الثالثة فهي تضم القادة المتطوعين الذين يمارسون أدوارهم القيادية بدون انضمام إلى تنظيمات معينة أو دون تعيينهم ، ومن أمثالهم في المجتمع الريفي المصرى بعض التجار والمزارعين وطلبة الجامعة .

وقد تم سؤال هؤلاء القادة بطريقة المقابلة الشخصية .

• النتائج والمناقشة •

(أولاً) السن :

تم توزيع القادة المحليين حسب عامل السن على ست فئات ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول ( ٢ )

توزيع القادة المحليين حسب فئات السن

النسبة المئوية	التكرار	فئات السن	مسلسل
٧	١٤	٢٠ - ٢٩ سنة	١
٢٧	٥٤	٣٠ - ٣٩ سنة	٢
٣٢	٦٤	٤٠ - ٤٩ سنة	٣
٢٤	٤٨	٥٠ - ٥٩ سنة	٤
٨,٥	١٧	٦٠ - ٦٩ سنة	٥
١,٥	٣	٧٠ سنة فأكثر	٦
١٠٠	٢٠٠	المجموع	

ويظهر من جدول ( ٢ ) أن أغلب القادة يقعون في الفئة من ٤٠ - ٤٩ سنة وهم من يمكن اعتبارهم متوسطى السن حيث وصلت نسبتهم ٣٢٪ من أفراد العينة ، يليهم القادة في فئة السن من ٣٠ - ٣٩ سنة وهم من يمكن اعتبارهم الشباب الريفي فقد وصلت نسبتهم إلى ٢٧٪ من أفراد العينة ، وبلى هذه الفئة في الترتيب الفئة من ٥٠ - ٥٩ سنة وهم من يمكن اعتبارهم بكبار السن في المجتمع الريفي حيث بلغت نسبتهم ٢٤٪ من أفراد العينة ، كما يتضح أن نسبة القادة الذين يقعون في فئة صغار السن من ٢٠ - ٢٩ سنة هي نسبة ضئيلة حيث بلغت ٧٪ ، وكذلك فئة الكهول أو العجائز وهم من يقعون في الفئة من ٦٠ - ٦٩ سنة ، والفئة من ٧٠ سنة فأكثر حيث بلغت نسبتها ٨,٥ ، ١,٥٪ على الترتيب .

وعلى هذا يمكن استنتاج أن الفئة من ٤٠ - ٤٩ سنة هي الفئة المنوالية ، وبحساب قيمة المنوال نجد أنه يساوى ٤٥ سنة تقريباً، وهو السن الذى تكرر ظهور القادة فيه أكثر من غيره ، وقد يؤدي ذلك بنا إلى استنتاج مؤداه احتمال كون توسط السن من أهم السمات القيادية فى حدود المجتمع الذى أخذت منه العينة ، فعلى الرغم من أن صغار السن يتمتعون ببعض السمات التى تساعدهم على القيام بأدوار قيادية مثل القابلية الكبيرة لتبنى الأفكار الجديدة ، وسرعة الاستجابة للتغيير ، والإقدام ، والتطوع للقيادة إلا أنه ينقصهم - فى مجتمعنا المصرى - المكانة الاجتماعية التى تجعلهم أهلاً للثقة من جانب أفراد المجتمع المحلى ، ومن ناحية أخرى فإن كبار السن وإن كانوا أهلاً للثقة إلا أنهم عادة شديدو التمسك بالقديم ، ويقاومون التغيير وهى سمات قد تحد من قدرة الفرد على القيام بأدوار قيادية ، وعلى هذا فإن الفرد فى السن المتوسطة يكون قد وصل إلى مكانة اجتماعية بدرجة تكفى لأن يجعله أهلاً للثقة ، كما أنه يكون متحمساً بالجديد ومرحّباً بالتغيير ، مما يصلح معه لأن يقوم بالأدوار القيادية . وقد يتفق ذلك مع خصائص المجتمع الريفى المصرى (أحمد ١٩٦٦) حيث تنتشر الأمية ويقل انتشار العلم ، وتزداد فيه أهمية الخبرة فى الحياة العامة من تقدير واحترام كبار السن الذين لهم بحكم سنى تجاربهم فى الحياة مما يعينهم على القيادة والنصح والتوجيه .

ويتضح من النتائج السابقة أيضاً احتمال عدم إمكان الاعتماد على صغار السن أو الكهول كقادة محليين إلا بدرجة محدودة وضيئلة .

### (ثانياً) حيازة الأراضي الزراعية :

تم تقسيم حيازة الأراضي الزراعية إلى خمس فئات حيازية هى : أقل من خمسة أفدنة ، من خمسة إلى تسعة أفدنة ، من ١٠ - ١٤ فداناً ، من ١٥ - ١٩ فداناً ، من عشرين فداناً فأكثر ، كما خصصت فئة لغير الحائزين ، وقد كان توزيع القادة المحليين على هذه الفئات الحيازية كما يلى :

جدول (٣)

توزيع القادة المحليين حسب فئات الحيازة

النسبة المئوية	التكرار	فئات الحيازة	مسلسل
٥٩	١١٨	أقل من ٥ أفدنة	١
١٥,٥	٣١	٥ - ٩ أفدنة	٢
٢,٥	٥	١٠ - ١٤ أفدنا	٣
١,٥	٣	١٥ - ١٩ فداناً	٤
٦	١٢	٢٠ فداناً فأكثر	٥
١٥,٥	٣١	غير حائزين	٦
١٠٠	٢٠٠	المجموع	

ويظهر من جدول (٣) أن غالبية القادة تقل حيازاتهم عن خمسة أفدنة حيث بلغت نسبتهم ٥٩٪ من مجموع القادة المحليين يليهم الفئة الحيازية من ٥ - ٩ أفدنة حيث ضمت هذه الفئة ١٥,٥٪ من مجموع القادة المحليين ، وبارتفاع الحيازة بعد ذلك يقل عدد القادة المحليين مما يوحي بأنه ليس هناك تأثير لكبر الحيازة على احتمال اختيار الفرد كقائد محلي .

ولعل هذا التوزيع للقادة المحليين على الفئات الحيازية المختلفة يتقارب أو يتمشى منطقياً مع حالة توزيع الملكية الزراعية على الملاك الزراعيين في جمهورية مصر العربية، فبعد تعديل الحد الأقصى للملكية عند مائة فدان بلغت النسبة المئوية لعدد الملاك الزراعيين الذين يبلغ حجم ملكيتهم الزراعية أقل من خمسة أفدنة ٩٤,٣٪ (أحمد ١٩٦٦) أى أن الملاك الزراعيين في هذه الفئة أصبحوا يمثلون الغالبية العظمى من الملاك الزراعيين المصريين ، ثم تقل النسبة المئوية لعدد الملاك الزراعيين كلما زاد حجم الملكية الزراعية حيث تصل هذه النسبة إلى ٢,٥٪ من مجموع الملاك الزراعيين في الفئة الحيازية من ٥ - ٩ أفدنة ، ثم تصل إلى ٢٪ في الفئة من ١٠ - ١٩ فداناً ، وتصل إلى

١,٢٪ من مجموع المسلاك الزراعيين الذين يمتلكون ٢٠ فداناً فأكثر ولما كان الحد الأقصى للملكية الزراعية في الوقت الحاضر خمسين فداناً لذلك يمكننا أن نستنتج احتمال ألا تكون سعة الحيازة من المتطلبات التي يجب توافرها فيمن يختار قائداً محلياً ، وربما كان هذا بسبب انشغال كبار الملاك بإنتاجهم الزراعى عن الاهتمام بقيادة وخدمة بقية الزراع نظراً لكبر حيازتهم وعدم وجود وقت فراغ لديهم للقيام بدور القادة المحليين في مجتمعاتهم المحلية الريفية .

### (ثالثاً) أسلوب الوصول إلى المركز القيادى :

عند توزيع القادة المحليين بالقرى التسع حسب أسلوب وصول كل منهم إلى المركز القيادى تمثل التوزيع في الجدول التالى :

#### جدول ( ٤ )

توزيع القادة المحليين حسب أسلوب الوصول إلى المركز القيادى

النسبة المئوية	التكرار	أنواع القادة	مسل
٦٨,٥	١٣٧	قادة منتخبون	١
١٣,٥	٢٧	قادة معينون	٢
١٨,٠	٣٦	قادة متطوعون	٣
١٠٠	٢٠٠	الجملة	

ومن جدول ( ٤ ) يتضح أن أغلب القادة المحليين قد وصلوا إلى مراكزهم القيادية بطريقة الانتخاب حيث وصل عدد القادة المحليين المختارين بهذه الطريقة إلى ١٣٧ قائداً أى بنسبة ٦٨,٥٪ من مجموع القادة المحليين ، بينما انخفض عدد القادة المحليين الذين وصلوا إلى مراكزهم القيادية بطريقة التعيين والتطوع حيث وصل عددهم إلى ٢٧ و ٣٦ قائداً على الترتيب ، أى بنسبة ١٣,٥٪ للتعين و ١٨٪ للتطوع .

ولعل ذلك يؤكد احتمال أن تكون طريقة الانتخاب هي أفضل الطرق لاختيار القادة المحليين في نطاق المجتمع الذى أخذت منه العينة ، وهو مركز



القوصية بمحافظة أسيوط ، فهي تؤدي إلى اختيار القادة المحليين الذين يقبلهم معظم أفراد المجتمع باختيارهم . كما أنها تعتمد أساساً على عدد الأصوات التي يحصل عليها كل قائد ، ويعتبر ذلك معياراً في مفاضلة الأفراد تبعاً لتمامز جهدهم القيادي معبراً عنه باستجابة أعضاء الجماعة لكل منهم (عبد الرحمن ١٩٦٧) .

كما أن طريقة الانتخاب تعد من أسلم وأصلح الطرق في اختيار القائد المناسب ، ويمكن استعمالها بنجاح إذا أمكن للمرشد تفهم أهالي المجتمع ومعرفة كيفية تحريكهم ، ولكي يساعد المرشد الزراعي الناس في هذه المهمة لاختيار أصلح القادة فيلزم توضيح نوع المهام والمسئوليات المطلوب القيام بها ونوع المؤهلات التي تتطلبها تلك المراكز القيادية ( صبرى ١٩٧١) .

وإذا نظرنا إلى النسبة المئوية للقادة الذين اختيروا بطريقة التعيين لوجدنا أنها نسبة منخفضة نسبياً حيث وصلت إلى ١٣,٥٪ من مجموع القادة ، وقد يؤكد ذلك الانتقادات التي توجه إلى طريقة التعيين عند اختيار القادة من أن اللجنة التي تقوم بعملية الاختيار والتعيين قد تتغافل شهرة القائد وتعرف المجتمع عليه وهي أساس تقبل المجتمع للقائد، كما أن اللجنة في كثير من الأحيان قد ينحصر اهتمامها بالقيادات المتوافرة أو الموجودة فعلاً وتغفل تلك القيادات المقبولة من المجتمع والتي لم يتصادف تواجدها أو تعرف اللجنة عليها عند إجراء عملية التعيين .

أما بالنسبة للقادة الذين وصلوا إلى مراكزهم القيادية عن طريق التطوع فهم أيضاً نسبة قليلة وإن فاقت بمقدار بسيط طريقة التعيين إلا أنها أيضاً نسبة قليلة حيث تصل إلى ١٨٪ من مجموع القادة المحليين .

« والمتطوعون هم أولئك الناس الذين يمنحون وقتهم لتعضيد ومعاونة أغراض منظمة أو هيئة مادون أن يتقاضوا أجراً نظير ذلك (A. E. ١٩٦٠)» .

ونظراً لأن القائد المتطوع يقبل على تحمل تبعات ومسئوليات الدور القيادي دون أجر ، فلاشك أنه يكون مهتماً بالدور القيادي ومدركاً لمسئوليته،

وقد يكون ذلك نتيجة رغبة صادقة في خدمة المجتمع المحلي وحل مشاكله ، وهذا يستوجب الاهتمام بتنمية القادة المتطوعين وتدريبهم لكي يصبحوا قادة أكفاء .

وقد يكون هناك قصور في الاعتماد كلية على القادة المتطوعين لاحتمال كونهم يتصفون بسنات شخصية غير مرغوبة كالاندفاع والميل الزائد عن الحد للسيطرة وغير ذلك من السمات التي لايقبلها المجتمع ، وبالتالي يرفض التعاون مع هؤلاء القادة ، ولتحسين هذه الطريقة يمكن أن تقوم لجنة من الأفراد بطلب التطوع لأداء مهام قيادية معينة ، وتكون الوظيفة الرئيسية لهذه اللجنة هي القيام باختيار القادة وفقاً لمعايير تؤدي إلى اختيار أكثرهم تقبلاً من أفراد المجتمع الذي سيارسون مهامهم القيادية فيه .

#### التقدير الإحصائي للدالة القيادية :

عند تقدير الدالة القيادية لمعرفة أكثر العوامل تأثيراً على اختيار القادة المحليين في حدود المجتمع الذي أخذت منه العينة وهو مركز القوصية محافظة أسيوط - فلقد افترض أن هذه العوامل هي :

( ١ ) السن .

( ٢ ) الانتخاب كأسلوب للوصول للمركز القيادي .

( ٣ ) التعيين كأسلوب للوصول للمركز القيادي .

( ٤ ) التطوع كأسلوب للوصول للمركز القيادي .

( ٥ ) حيازة الأراضي الزراعية .

وتسهيلاً للبحث فلقد قدرت الدالة على أنها انحدار خطي متعدد ، على أساس أن عدد القادة المحليين هو المتغير التابع وكل من العوامل الخمسة المذكورة هي المتغيرات المستقلة ، وكانت البيانات الأصلية من واقع مجتمع العينة كالآتي :

مسلسل	عدد القادة	متوسط السن	منتخبون	معيون	متطوعون	جملة الحيازة بالقدان
١	٢	٢٥	٢	صفر	صفر	صفر
٢	١٩	٣٠	١٥	١	٣	٥٧
٣	٢٧	٣٥	١٤	٧	٦	٤١
٤	٣٢	٤٠	٢٣	٧	٢	١٠١
٥	٣٤	٤٥	٢٥	٣	٦	١٨٦
٦	٢٩	٥٠	١٩	٦	٤	١٦١
٧	٢١	٥٥	١٥	١	٥	١٠١
٨	١٩	٦٠	١٢	صفر	٧	١٦٣
٩	١١	٦٥	٧	٢	٢	٦١
١٠	٦	٧٠	٥	صفر	١	١٩

وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار بمساعدة الحاسب الإلكتروني I.B.M كانت الصيغة المفترضة للدالة هي :

$$ص = ١ + ١س + ١ب + ٢س + ٢ب + ٣س + ٣ب + ٤س + ٤ب + ٥س + ٥ب$$

حيث : ص = عدد القادة و ١ = مقدار ثابت .

وكل من ١س ، ٢س ، ٣س ، ٤س ، ٥س = المتغيرات المستقلة ، السن والانتخاب والتعيين والتطوع وجملة الحيازة على الترتيب .

وكل من ١ب ، ٢ب ، ٣ب ، ٤ب ، ٥ب = المعاملات للمتغيرات من ١س .... ٥س على الترتيب .

وكانت النتائج على النحو التالي :

$$ص = ٠,٠٢٥٠٦٣ + ٠,٠٠٠٢١٤٣٦س + ١س + ٠,٠٠١٠٣٥ب + ٢س$$

(٠,٠٠٠١١٨) (٠,٠٠٠٧٣) (٠,٠٠٠١١٦)

$$+ ٠,٠٠٠٣٣٩س + ١,٠٠٠٠٧٧س + ٤س + ٠,٠٠٠٠٧٩س + ٠,٠٠٠٠٠٨ب + ٠,٠٠٠١٤٠ب + ٠,٠٠٠١١٦ب$$

وكان معامل الارتباط الكلي للمعادلة = ٠,٩٩٩٩

أى أن هناك ارتباطاً موجباً وقوياً بين العوامل الخمسة السابقة وبين عامل القيام بدور قيادى فى حدود المجتمع المأخوذة منة العينة .

ويجراى اختبارات ( t Test ) لمعرفة مدى المعنوية الإحصائية لكل معامل على حدة اتضح أن قيم ت كانت كالأتى :

ب ١ = ١,١٤٠٤ *	إلى	بالنسبة
ب ٢ = ١٣٧٠,٩٩ *	إلى	بالنسبة
ب ٣ = ٨٦٠,٣٣ *	إلى	بالنسبة
ب ٤ = ٧١٢,٠٨ *	إلى	بالنسبة
ب ٥ = ٠,٩٥٨١ *	إلى	بالنسبة

وهذا يعنى أن المعامل ب ١ معنوى إحصائياً ، والمعامل ب ٢ و ب ٣ و ب ٤ عالية المعنوية ، والمعامل ب ٥ غير معنوى .

ونستنتج من ذلك أن عامل الانتخاب هو أكثر العوامل تأثيراً على عامل القيام بدور قيادى فى حدود مجتمع العينة ، بينما لم يظهر أى تأثير معنوى لعامل الحيازة على عامل القيام بالدور القيادى .

### • الملخص •

أظهرت هذه الدراسة ضرورة مراعاة العوامل الآتية فيما يختص بتحديد واختيار القادة المحليين :

( أولاً ) أن يتراوح السن فيما بين ٤٠ - ٤٩ سنة وعدم الاعتماد على فئات السن الأخرى فى القيام بأدوار قيادية إلا بدرجة محدودة ( هذا بافتراض أن باقى العوامل ثابتة ) ، وأن تتناسب سعة الحيازة مع مسئوليات الدور القيادى الذى سيقوم به القائد بحيث يتوفر له الوقت الكافى للقيام به ، ولا يفضل اتخاذ سعة الحيازة التى تزيد عن خمسة أفدنة كمييار عند اختيار القائد .

( ثانياً ) أن يكون اختيار القادة بطريقة الانتخاب ، فقد ثبت أن هذه الطريقة هى أفضل الطرق لاختيار القادة المحليين - على الأقل فى المجتمع الذى أخذت منه العينة - وتهيئة الظروف المناسبة للعمل على أن تتم عملية الانتخاب بمنتهى الدقة والديمقراطية .

(ثالثاً) عند اختيار القادة وإسناد الأدوار القيادية إليهم بطريقة التعيين يجب مراعاة شهرة القائد وشعبيته ، وتعرف أفراد المجتمع عليه ، مما يضمن له حداً معقولاً من قبول أفراد المجتمع المحلي له وتعاونهم معه وثقتهم به .

(رابعاً) زيادة الاهتمام بالقادة المتطوعين باختيار أكثرهم تقبلاً من أفراد المجتمع المحلي ، ثم تدريبهم على القيام بأدوارهم القيادية .

### • المراجع •

(١) أحمد ، على فؤاد (١٩٦٦) : علم الاجتماع الريفي . مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة .

(٢) العادلى ، أحمد (١٩٧٢) : دراسة القيادات المحلية فى إحدى القرى المصرية . قسم الإرشاد الزراعى ، كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية .

(٣) روجرز ، افريت - الأفكار المستحدثة وكيف تنتشر (ترجمة سامى ناشد) . عالم الكتب .

(٤) صبرى ، مدحت محمود (١٩٧١) : دراسات فى القيادة وديناميكية الجماعات بالمجتمعات الريفية . كلية الزراعة ، شبرا الخيمة ، عين شمس .

(٥) عبد الرحمن ، سعد (١٩٦٧) : أسس القياس النفسى الاجتماعى . مكتبة القاهرة الحديثة .

(٦) عمر ، أحمد (١٩٦٥) : أساسيات الإرشاد الزراعى فى تطوير المجتمعات الريفية ، الطبعة الأولى . دار النهضة العربية ، القاهرة .

(٧) عمر، أحمد، خيرى حسن أبو السعود، أحمد كامل الراقعى (١٩٦٨) :  
دور الإرشاد الزراعى فى تطوير الإنتاج الزراعى فى الجمهورية  
العربية المتحدة . نشرة بحثية رقم ١ ، المعهد الزراعى بكفر الشيخ ،  
نوفبر ١٩٦٨ .

(8) Adult Education Association of the U.S.A. (A.E.A.) 1960.  
Working with volunteers. Leadership pamph. 10.

(9) Katz, Elihu, and P.F. Lazarsfed. Personal influence ; the  
part played by people in the flow of mass communication.  
Free Press, New York.