

DETERMINING THE PROBLEMS AFFECTING ON THE LEVEL OF JOB EFFICIENCY OF THE VETERINARIANS EXTENSIONISTS IN SOME NORTH AND WEST GOVERNORATES IN EGYPT

Ettman, M. I. A.

Agric.Ext & Rural Development Research Institute, A. R. C.

تحديد المشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين ببعض محافظات شمال وغرب الدلتا
محمود إسماعيل أحمد عثمان
قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي (معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية - محطة بحوث سخا)

المخلص

يواجه المرشدون البيطريون أثناء عملهم العديد من المشكلات التي تعرقل أو تقلل أو تحول دون قيامهم بمهامهم الوظيفية ، مما يستوجب تحديد تلك المشكلات ، كأساس علمي لتوفير المناخ الملائم والمناسب لعمل هؤلاء المرشدين ، وتمكينهم من القيام بأداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بمستوى مرتفع من الإجابة والإتقان ، ومن ثم تحسين كفاءة الجهاز الإرشادي البيطري وتفعيل دوره في النهوض بالثروة الحيوانية والداجنة في مصر .

وقد استهدف البحث تحديد هذه المشكلات وتحديد أثرها على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين بمنطقة البحث . وقد أجرى البحث على عينة عشوائية بلغ قوامها (٥٠) مرشداً بيطرياً ، مثلت (٧٨ %) من إجمالي عدد المرشدين العاملين بالجهاز الإرشادي البيطري بمحافظة البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ومياط . وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية . وقد استعان الباحث بأدوات التحليل الإحصائي التالية : اختبار مربع كاي (χ^2) ، ومعامل ارتباط التوافق لبيرسون (C) و قيم كل من : Gamma ، و (λ) ، و (Eta^2) ، ومعامل الانحدار الجزئي والقياسي ؛ وذلك لتفسير البيانات والنتائج البحثية . ويمكن تخصيص أهم تلك النتائج على النحو التالي :

أولاً : يوجد اختلافات جوهرية بين المرشدين البيطريين المبحوثين فيما يتعلق بمستوى كفاءتهم الوظيفية الإرشادية البيطرية، وتصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات تبين أن ٤٦% من المبحوثين تشملهم فئة مستوى الكفاءة الوظيفية المنخفضة، وأن ٤٠% من المبحوثين تشملهم فئة مستوى الكفاءة الوظيفية المتوسطة ، بينما ١٤% فقط من إجمالي المبحوثين تشملهم فئة مستوى الكفاءة الوظيفية المرتفعة مما يشير إلى انخفاض مستوى الكفاءة الوظيفية لدى غالبية المرشدين البيطريين المبحوثين ، حيث يتواجد ٨٦% من المبحوثين في فئتي مستوى الكفاءة الوظيفية المنخفضة والمتوسطة .

ثانياً : يوجد علاقة مغزوية بين ستة متغيرات من المتغيرات المستقلة السبعة المدروسة ، وبين مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين. وأن هذه المتغيرات مسؤولة عن تفسير ٦٨% تقريباً من التباين في مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوثين (كمتغير تابع) .

ثالثاً : أمكن تحديد الأهمية النسبية للمشكلات المدروسة (كمتغيرات مستقلة) التي تؤثر على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين استناداً إلى قيمة معامل الانحدار الجزئي القياسي (Beta) للمتغيرات المستقلة ، وكان الترتيب التنازلي لهذه المشكلات على النحو التالي :

- ١- المشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم . ٢- المشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري . ٣- المشكلات المتعلقة بآليات الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري . ٤- المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف . ٥- المشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتنظيم الإرشاد البيطري . ٦- المشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري . ٧- المشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف .

- رابعاً : للحد من آثار هذه المشكلات وتجميع سلبياتها ، أمكن استخلاص بعض التوصيات البحثية ومنها :
- 1- تحويل أطباء الوحدات البيطرية بالقوى إلى مرشدين بيطريين ؛ للوصول بالمستوى القاعدي للتنظيم الإرشادي البيطري الى مستوى القرية من ناحية ، وللتغلب على النقص الملموس في أعداد المرشدين البيطريين في الوضع الراهن من ناحية أخرى .
 - 2- تمكين المرشدين البيطريين من استخدام المراكز الإرشادية الزراعية لعقد الندوات الإرشادية البيطرية ؛ للتغلب على مشكلة عدم توافر أماكن ملائمة لعقد الندوات الإرشادية البيطرية التي يقوم بها المرشدون البيطريون .
 - 3- منح المرشدين البيطريين حوافز مادية مناسبة أسوة بزملائهم في الأقسام الأخرى ، ودعمهم بالمصروفات النظرية اللازمة لعقد الندوات الإرشادية ؛ حتى لا يصاب المرشدون البيطريون بالإحباط .

المشكلة البحثية وأهميتها

تواتر في السنوات الأخيرة ظهور بعض الأمراض الحيوانية الوبائية في بعض محافظات الوجه البحري ، وكان آخرها ظهور مرض حمى الوادي المتصدع بمحافظة كفر الشيخ في صيف عام ٢٠٠٣ ، وتصره إلى المحافظات المجاورة ؛ وهو ما تسبب في إثارة الذعر والبلبلة بين المستهلكين والمنتجين على حد سواء ، خاصة وأن ظهور مرض الحمى القلاعية في عام ١٩٩٩ وحمى الثلاثة أيام في عام ٢٠٠٠ ، قد أحدث إزعاجاً كبيراً بين سكان نفس المحافظات إن لم يكن في جميع المحافظات المصرية خاصة وأن ٩٠% من الثروة الحيوانية فريدة وفي يد الفلاحين والمربين . (١٨ : ٢٦) ، مما جعل العمل الإرشادي البيطري ، واحداً من أهم التخصصات الزراعية التي تعتمد عليها وزارة الزراعة المصرية في حماية وإنباء الثروة الحيوانية والداجنة ، من خلال التوعية الإرشادية البيطرية في إطار إستراتيجية متكاملة للقضاء على أمراض الماشية أولاً بأول ؛ لتأمين حاجات السكان من اللحوم بنوعها (الحمراء والبيضاء) ، ومن الألبان والبيض وغيرها من المنتجات الحيوانية ، بل وتحقيق فائضاً من هذه المنتجات لتصديرها إسهاماً في تدعيم الاقتصاد الوطني .

ولما كانت منطقة البحث تشتمل على أربع محافظات هي : البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ودمياط ، فقد تبين أنها من أهم مناطق تركيز الثروة الحيوانية المصرية (١٩) ، حيث يتواجد بها قرابة ثلث الثروة الحيوانية القومية من الأبقار والجاموس (٣٠%) ، وقرابة نصف ثروتها من الأغنام والماعز (٤٢%) ، وأكثر من ثلث ثروتها من الدواب (٣٩%) ، كما أن بها ما يزيد على ربع عدد الدواجن في مصر (٢٦%) ، وأكثر من ثلث الطيور والحيوانات الداجنة (٣٥%) . مما يشير إلى الأهمية البالغة لجهاز الإرشاد البيطري والعاملين به من المرشدين البيطريين في حماية الثروة الحيوانية والداجنة والنهوض بها في تلك المحافظات . ورغم هذه المسئلة ، فقد لاحظ الباحث أن العمل الإرشادي البيطري ، لا يحظى بالاهتمام الكافي من قبل المسؤولين ، وأن هناك تبايناً ملحوظاً في مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين العاملين بالجهاز الإرشادي البيطري بمنطقة البحث ، وقد يرجع ذلك إلى أمور متعددة لعل من أهمها — من وجهة نظر الباحث — نوعية وحجم المشكلات التي تواجه هؤلاء المرشدين أثناء قيامهم بآداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية .

وقد يتسبب ذلك الوضع غير المتوازن ، في خلق نوع من التوجه الوظيفي غير المرغوب داخل التنظيم ، حيث أن كثرة المشكلات في العمل الإرشادي البيطري ، قد يؤثر نفسياً على بعض المرشدين ، مما يجعلهم هدفاً سهلاً للأفكار السلبية ، أو أنه قد يؤدي إلى استجابات سلبية نحو العمل على تحقيق الأهداف الإرشادية البيطرية المنوط بهم تحقيقها ، كالتراخي أو الإهمال في الإبلاغ عن الأمراض الحيوانية الوبائية أو المعدية التي تظهر فجأة على نحو ما تقدم .

ولما كانت نسبة أعداد المرشدين البيطريين وقت إجراء البحث ، لا تزيد عن ٢,٥% فقط من إجمالي عدد الأطباء البيطريين في تلك المحافظات ، وهو عدد لا يتناسب وحجم الواجبات والمسئوليات الإرشادية الملقاة على عاتقهم ميدانياً ، فإنه من المتوقع أن تواجه هؤلاء المرشدين بعض المشكلات التي تؤثر على مستويات كفاءتهم الوظيفية ، مما دفع الباحث إلى إجراء هذا البحث للإجابة على التساؤلات البحثية التالية :

- ١ - هل يعاني المرشدون البيطريون من مشكلات تضعف من كفاءتهم الوظيفية ؟ وماهي أسباب هذه المشكلات ؟ وماهي مصادرها؟ وماهي الأهمية النسبية لكل منها ؟
- ٢ - هل هناك علاقة بين هذه المشكلات وبين مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين ؟
- ٣ - هل تؤثر تلك المشكلات على مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين البيطريين ؟

ولاشك أن دراسة هذه المشكلات والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها ، تعد من أهم عوامل تطوير وتقييم التنظيم . فقدرة التنظيم الإرشادي البيطري على حل هذه المشكلات ، إنما تعكس قدرته على تحقيق أهدافه من خلال تطوير مداخلته وعملياته ومخرجاته الإرشادية المطلوبة .

الاستعراض المرجعي

تعد وظيفة المرشد البيطري وظيفه حديثة العهد نسبياً في مصر ، إذ أنها لم تظهر إلى حيز التطبيق العملي إلا بعد عام ١٩٨٥ . وبالرغم من ذلك فقد اكتسبت هذه الوظيفة أهمية متزايدة في مصر ، كما ثار حول طبيعتها واختصاصاتها والمشكلات والمعوقات التي تعترضها كثيراً من النقاش والجدل خاصة أنه تم إسناد وظيفة الإرشاد الزراعي إلى العديد من المنظمات الأخرى التابعة لوزارة الزراعة * . (١٥ : ١٠٠) ، ويمكن تعريف المرشد البيطري - قياً بما ذكره عمر وأخرون (٢١٥ ١٤) - بأنه " الطبيب البيطري الواعي علمياً وعملياً وأخلاقياً ، والقادر على تغيير سلوك الزراع والمربين متحملاً مسؤولية هذا التغيير أمام المجتمع " .

وإزاء ندرة البحوث التي تهتم بمشكلات العمل الإرشادي البيطري والعاملين به في مصر ، فسوف يستعرض الباحث ثلاثة جوانب لها أهميتها في بناء هذا البحث وهي : التأصيل التاريخي للخدمة الإرشادية البيطرية ، وتوضيح الفرق بين المشكلة والمعوق ، من حيث المفهوم والتعريف باعتبارهما صلب هذا البحث ، إلى جانب بعض الطرق الشائعة في تقييم الأفراد للتعبير عن كفاءتهم الوظيفية ؛ كأساس مرجعي أولى لهذا البحث وما يتبعه من البحوث اللاحقة ذات الصلة بالتنظيم الإرشادي البيطري ، وذلك على النحو التالي :

أولاً : التأصيل التاريخي للإرشاد البيطري في مصر :

ظهرت الخدمة الإرشادية البيطرية غير المباشرة في مصر لأول مرة " في عهد محمد علي سنة ١٨٣٩ عندما أنشأ مدرسة الطب البيطري في رشيد ؛ للحفاظ على الثروة الحيوانية التي كان يشتهر بها إقليم البحيرة والأقاليم المجاورة آنذاك " . (٣ : ١-٤٧٢) . أما الخدمة الإرشادية البيطرية المباشرة ، فقد ظهرت لأول مرة في مصر " بصدر قانون الإصلاح القروي رقم ٣٠ لسنة ١٩٤٤ ، والسذي ينص على إنشاء مجموعات زراعية لكل دائرة ريفية يصل زمامها الزراعي ١٥ ألف فدان ، اعتباراً من السنة المالية ١٩٤٦/٤٥ ، على أن تتكون المجموعة الزراعية من وحدتين هما : ١- وحدة زراعية لخدمة الثروة الزراعية والنباتية ، ٢- وحدة بيطرية لرعاية الحيوان والمحافظة على الثروة الحيوانية... وتعتبر هذه الوحدات مصادر الإشعاع للبيئة الريفية ، وهي الركائز التي يعتمد عليها الإرشاد الزراعي في دعم رسالته " . (٢١ : ١-٤) . وقد سميت كل وحدة من هذه الوحدات الزراعية " بتفتيش الزراعة " في أوائل الستينيات ، وكان به قسماً للطب البيطري يخضع رئيسه إدارياً لمفتش الزراعة بالمركز ، وفيها لمديرية الطب البيطري بالمحافظة ، وفي بداية الثمانينات انفصل قسم الطب البيطري عن تفتيش الزراعة مع تخصيص مبنى مستقل عرف باسم " الوحدة البيطرية " التي سرعان ما تحولت بدورها إلى ما يسمى حالياً " إدارة بيطرية " وذلك على مستوى عواصم المراكز الإدارية بمحافظات الجمهورية .

ولأهمية الثروة الحيوانية في المقصد الزراعي ، صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٨٧ لسنة ١٩٨٤ بإنشاء الهيئة العامة للخدمات البيطرية " بهدف حماية الثروة الحيوانية ، ومنتجاتها ، عن طريق وقاية هذه الثروة القومية من الأمراض المعدية والبوتانية ، وكذلك علاج هذه الثروة من الحالات العارضة والأمراض التناسلية ، والأمراض التي تؤدي إلى تدهور إنتاجيتها الأمر الذي يؤدي إلى تنمية الاقتصاد القومي والارتفاع بمعدلات الإنتاج " . (٩ : ٣ - ١١) . وفي سبيل ذلك تعددت الأنشطة الخدمية البيطرية التي تؤديها الهيئة وذلك في المجالات التالية : ١- الأمراض البوتانية والمعدية . ٢- زيادة الثروة الداجنة . ٣- الحجر البيطري . ٤- الصحة العامة . ٥- رعاية الحيوان . ٦- الرعاية التناسلية وعلاج المقم . ٧- حدائق الحيوان . ٨- الاحتياجات البيطرية . ٩- التتريب البيطري .

وفي ١٧ / ١١ / ١٩٨٥م صدر قرار بتشكيل الهيئة العامة للخدمات البيطرية من ثلاث عشر جهازاً متخصصاً (٨ : ٤٧ - ٥١) في شكل إدارات عامة ومركزية ، ومن بينها الإدارة العامة للخدمات والإرشاد البيطري . التي تنقسم بدورها إلى ثمانية إدارات يختص الإرشاد البيطري منها بثلاث إدارات على المستوى المركزي وهي إدارة البرامج ، وإدارة الوسائل ، وإدارة الحملات الإرشادية . أما على مستوى منيريات الطب البيطري بالمحافظات ، فقد تقرر وجود إدارات مناظرة لتلك الموجودة على المستوى المركزي ، ومن بينها إدارة للإرشاد البيطري تختص بتنفيذ خطة وحملات الإرشاد البيطري على مستوى

المحافظة . كما تقرر وجود إدارة بييطرية بكل مركز إدارى من مراكز كل محافظة بها أقساما منسازرة للإدارات الموجودة بمديريات الطب البييطرى بمستوياتها (أ ، ب) ، وأن يكون من بين هذه الأقسام أقساما للإرشاد البييطرى يختص بتنفيذ برامج الإرشاد البييطرى بدائرة المركز . وفى عام ٢٠٠٣ بلغ عدد الوحدات البييطرية فى مصر ٥٠٠ وحدة بييطرية بها ٨٠٠ طبيب وطبيبة بييطرية تتكامل بشكل عضوى مع الأنشطة البحثية للمعاهد البييطرية بمركز البحوث الزراعية التى تضم ٢٠٠ باحث فى مختلف مجالات الطب البييطرى وصحة الحيوان * . (١٦) .

مما تقدم يتضح أن الإرشاد البييطرى يسمى نحو أداء دور مهم وأساسى فى الربط بين مختلف الأجهزة، بل وتدعيمها وظيفيا من خلال " نشر الوعى البييطرى بين جماهير الفلاحين والمربين عن طريق الندوات الإرشادية ووسائل الإيضاح البصرية والسمعية كالمسئما والتلفزيون ، وكذلك عن طريق إصدار العديد من النشرات والكتيبات والملصقات الإعلامية والإرشادية ، كما يقوم جهاز الإرشاد البييطرى بتدعيم الوسائل الإرشادية المختلفة بالمحافظات" . (١١:٩) . وحتى يتمكن جهاز الإرشاد البييطرى من تحقيق أهدافه ، فقد حدث لاتحة الهيئة العامة للخدمات البييطرية الواجبات والمسئوليات الوظيفية المنوط بها القائمين بالعمل الإرشادى (٧) ، وقد أمكن للباحث حصرها تفصيلا كما هو مبين لاحقا فى الجدول رقم (٢) .

ومن الجدير بالذكر أن المستوى القاعدى للتتظيم الإرشادى البييطرى فى مصر ، يتوقف عند مستوى المركز الإدارى ، ولم يصل بعد إلى مستوى القرية كما هو الحال فى الجهاز الإرشادى الزراعى العام . لذلك فإنه من المتوقع أن تجابه هؤلاء المرشدين البييطريين بعض المشكلات التى قد تؤثر على مستوى كفاءتهم الوظيفية مع الزراع والمربين ، ومع الزملاء والمرؤسين . ولكى يحتفظ هؤلاء المرشدون بالتوازن ما بين حاجات العمل وحاجاتهم الشخصية ، وبين مجموعة المشكلات التى يتعرضون لها ، فإنه من الضرورى العمل على الحد من آثار هذه المشكلات وتحجيم سلبياتها . فقد يودى إهمال حل هذه المشكلات لفترات طويلة إلى انخفاض الروح المعنوية لدى بعض المرشدين ، وقد يصاب البعض منهم باللامبالاة نتيجة عدم الاستجابة بالصورة الإيجابية من قبل المسئولين .

ثانياً : الفرق بين المشكلة والمعوق : تشير المراجع والكتابات العلمية إلى تعدد التعريفات التى تفرق بين مفهوم المشكلة ومفهوم المعوق ، ويرجع ذلك إلى تعدد وجهات نظر الباحثين ووفقا لمجالات البحث والدراسة التى يهتم بها كل منهم ، فالمهتمون بالتنمية يربطون المشكلات بالأهداف المرجوة أى أنها الفرق بين وضعين أحدهما قائم والأخر مرغوب فيه ، وعلماء النفس يربطونها بالذواق والحاجات ، والمهتمون بالمجتمع يربطون المشاكل بالعلل الاجتماعية وسوء التكيف . وفيما يلى بعضا من هذه التعريفات ووفقا لوجهات نظر أصحابها:

أ - تعريف المشكلة Problem : عرفها البعض بأنها :

- ١ - " الشيء الذى لايفهم حتى يستدل عليه من غيره " . (١٧ : ٤١٩) .
- ٢ - " أى شيء أو عقبة تواجه الأفراد وتجذب اهتمامهم " . (٢٤ : ١٩ - ٢٠) .
- ٣ - " موقف يعانى فيه الفرد الوائنا من سوء التكيف ويعجز أن يجد له حلا يرتضيه بمجهوده الخاص " . (٦ : ٢٠) .
- ٤ - " كل موقف يقتضى تغييرا إلى أفضل " . (٤ : ٥٤٧) .
- ٥ - " المقارقات ما بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية ، وتمثل اضطرابا لسير الأمور بطريقة مرغوبة " . (١٠ : ٣٩٣) .
- ٦ - " كل ما يسبب عرقلة أويطء أو عدم اكتمال أو أداء المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفى بالشكل المطلوب " . (١٣ : ٥٣) . ومن وجهة نظر الباحث ، وفى ضوء ما سبق ، فإنه يمكن تعريف المشكلة بأنها : شيء غامض غير محدد يسبب التوتر وإثارة الدافع لدى الفرد أو الجماعة لفض الغموض وإزالة هذا التوتر ، وعند اكتشاف عناصر المشكلة ، تتوالد الأهداف التى تمثل الحلول المحتملة لهذه العناصر ومن ثم للمشكلة برمتها .

ب : تعريف المعوق Barrier ، Hinder ، Obstacle : عرفه البعض بأنه :

- ١ - " عبارة عن القوى المعرقلة للتغيير Barrier " . (٢ : ٤٨٩) .
- ٢ - " المعطل ، أو المانع ، أو المقيد ، أو الموقوف ، أو المصعب دون حدوث الشيء Hinder " . (٢٢ : ٣٥٤) .
- ٣ - " الصعوبات التى تواجه العاملين والتى تؤدى فى النهاية إلى عدم قدرتهم على تحقيق الأهداف كاملة " . (٥ : ١٧) .

- ٤ - يعنى من وجهة نظر الكثيرين الصعوبات أو الحواجز التي تقف حاجلا أمام تحقيق الهدف". (٥ : ٤٣) .
- ٥ - " الشيء الذي يوقف أو يبطئ أو يوجل فعل ما عن الاستمرار ". (٢٤ : ٢٢١) .
- ٦ - " كل ما يحول دون إتمام المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفي ". (١٣ : ٥٣) .
- مما سبق يتضح صعوبة التفريق الدقيق بين مفهومي المشكلة والمعوق في ضوء تعدد التعريفات النظرية لكل منهما ، وقد أوضحت دراسات عديدة " صعوبة التمييز بين المشكلة والمعوق ، فقد يطلق مفهوم " المعوق " ويقصد به مشكلة ما ، كما قد يطلق مفهوم " المشكلة " ويقصد به معوقا ما ". (٢٣ : ٢) . ويتفق الباحث مع ما ذكره حامد (١٢ : ٣١) على أن مفهوم كل من المعوق والمشكلة " يتقنان في أن كل منهما يمثل عقبة تواجه الأفراد وتجذب اهتمامهم ، بينما يختلف المفهومان في أن المعوق عبارة عن فاصل يمنع شيء عن شيء ، أو عقبة في طريق الوصول إلى شيء ما ، وتحدث عدم تكيف واضطرابا لسير الأمور . ولكي يمكن التغلب على المعوق يحتاج الأمر إلى ما يسمى التخلص منه أو حذفه أو إبعاده ، أما المشكلة فتحتاج إلى ما يسمى غالباً " حـلـلـ " .

ثالثاً : طرق تقييم الأفراد : أوضح جنيد (١١ : ٢٠٩) نقلا عن LANDY و FORR أن هناك تقديران يمكن بواسطتهما التعبير عن كفاءة الموظف وهما :

- ١- التفسير العددي : وبموجبه يتم تقييم أداء الموظف بعدد من النقاط أو الأرقام الحسابية ذات النهايات التصوي ، وغالباً ما يكون التكدير المنوي هو الذي يتم به التقييم . ولا يصلح هذا التفسير للتعبير عن الصفات الشخصية للموظف ، بل يصلح للتعبير عن مدى تحصيل الفرد من معلومات في موضوع معين .
- ب - التقدير الوصفي : وبموجبه تقدر مستويات الكفاءة والصفات بواسطة الأوصاف ، ويرى جنيد - ويتفق معه الباحث - أن هذا التقدير أنسب للاستخدام في تقييم الأداء في القطاع الحكومي والذي يعتمد على الصفات الشخصية لدى الموظف ، ومدى توافرها لديه ، نظراً لأنه يعبر عنها بشكل واضح أكثر من السابق وتتضمن :

- ١- سمات الفرد الشخصية مثل : المبادرة Initiative والحماس Enthusiasm ودرجة الاعتماد عليه Dependability والولاء Loyalty والتعاون Co - operation ثم الشخصية Personality والقيادة Leadership والاتجاهات Attitude نحو المنظمة ونحو العمل ونحو الزملاء والرؤساء .
- ٢ - مدى إسهامه في مجال العمل من خلال مقارنة الإنجازات التي حققها بالمقاييس الكمية والنوعية .
- ويضيف جنيد (١١ : ٢١١) نقلا عن Steers and porter أن معدلات الأداء " ماهى إلا مقياس يمكن بواسطته للمقن أن يقيس إنتاجية العامل لمعرفة مدى كفاءته في العمل من حيث الكمية والجودة خلال فترة زمنية محددة . ويتم هذا بمقارنة العمل المنجز للعامل مع المعدل المحدد للتوصل أخيراً إلى تحديد مستوى كفاءته في تنفيذ العمل الموكل إليه " . وفي هذا السياق أوضح كلا من Pernarden و kaltt (٢٢ : ١٣٩) أنه يمكن تصنيف معدلات الأداء إلى ثلاثة أنواع هي : ١- المعدلات الكمية .
- ٢- المعدلات النوعية ٣- المعدلات النوعية الكمية . مما سبق يتضح أن مستوى الكفاءة يحدد معدلات الأداء ، وأن معدلات الأداء تقاس من خلال إنتاجية الفرد ، ولمعرفة مدى كفاءته في العمل من حيث الكمية والجودة .

الأهداف البحثية

- الهدف الرئيسي لهذا البحث ينحصر في تحديد المشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين ببعض محافظات شمال وغرب الدلتا ، ولتحقيق هذا الهدف اقتضى الأمر تحقيق الأهداف الفرعية التالية :
- ١- استكشاف وتصنيف المشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين أثناء عملهم في منطقة البحث .
- ٢- تحديد مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين في منطقة البحث .
- ٣- تحديد معنوية العلاقات الارتباطية بين المشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين المبحوثين - كمتغيرات مستقلة ، و مستوى كفاءتهم الوظيفية - كمتغير تابع .
- ٤- تحديد الأهمية النسبية للمشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين أثناء عملهم الإرشادي البيطري في منطقة البحث .

الفروض البحثية

الفرض الأول: يفترض الباحث وجود اختلافات جوهرية بين المرشدين البيطريين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية. ومن هذا الفرض تم اشتقاق فرض إحصائي مؤداه أنه " لا يوجد اختلافات جوهرية بين المرشدين البيطريين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية". وقد تم التعرف على هذه الاختلافات باحتساب قيمة معامل الاختلاف (c.v) واستخدام اختبار (t) . وللحكم على وجود هذه الاختلافات مع المتغيرات المستقلة كل منها منفرداً ، استند الباحث إلى قيمة (λ) Wilks Lambda .

الفرض الثاني: يفترض الباحث وجود علاقة ارتباطية معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بكل من : الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري ، وخصائص الجمهور المستهدف ، وطبيعة الخدمة المقدمة للجمهور المستهدف ، وإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري ، والبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري ، وسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري ، وخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم - كمتغيرات مستقلة ، وبين مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين - كمتغير تابع .

ومن هذا الفرض تم اشتقاق سبعة فروض إحصائية تتناول العلاقة الارتباطية لكل متغير مستقل على حده مع المتغير التابع ، حيث تشترك جميع الفروض في مقولة واحدة مؤداه أنها " لا يوجد علاقة ارتباطية معنوية بين كل من المتغيرات المستقلة السبعة المدروسة كل منها منفرداً على حده ، وبين مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ". وقد تم التعرف على مغزوية هذه العلاقة الارتباطية باحتساب قسيم (χ^2) ، ولتحديد شدة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) . واحتساب قيمة جاما Gamma لتحديد اتجاه تلك العلاقة ، إلى جانب احتساب قيمة مربع ايتا (Eta^2) - حيث [$Eta^2 = Eigen Value * \lambda$] - لتحديد نسبة التباين التي تفسرها المتغيرات المستقلة السبعة في المتغير التابع ، حيث أن دلالة (Eta^2) تماثل دلالة R^2 في تحليل الانحدار المتعدد. (٢٠ : ١٤٤) نقلاً عن سلامة وشيبي (١٩٩٥ : ٩٤٢) و (Klecka 1975:436) و (Hair 1982:83) . كما اعتمد الباحث على قيم معامل الانحدار الجزئي القياسي (Beta) في تحديد الأهمية النسبية للمشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين المبحوثين في منطقة البحث وفقاً لدرجة تأثير كل منها على كفاءتهم الوظيفية .

الطريقة البحثية

في ضوء توقعات الباحث ، وما تضمنته المراجع والكتابات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والمنظمات ، و وفقاً لطبيعة وأهداف البحث ، فقد تخير الباحث بعض المشكلات - كمتغيرات مستقلة - والتي يعتقد أن لها علاقة وتأثيراً على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين - كمتغير تابع . ويمكن تعريف تلك المتغيرات إجرائياً على النحو التالي :

- ١- المشكلات : هي كل ما يمنع أو يعوق أو يعرقل أو يقلل أو يحول دون قيام المرشد البيطري بواجباته ومسئوليته الوظيفية المنوط بها و ما يسند إليه من أعمال يكلف بها من جهة عمله ، وهي حاجة غير مشبعة لدى غالبية المرشدين البيطريين يتم تعبيرهم عنها لفظاً .
- ٢- الكفاءة الوظيفية : ويقصد بها إجرائياً مدى قيام المرشدين البيطريين المبحوثين بواجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بالمستوى المطلوب من الإجابة والإتقان كما حددتها جهة الاختصاص (وفقاً لتقديراتهم الذاتية) - أي القدرة على العمل الإرشادي البيطري وحسن تصريفه .

ثانياً : الشاملة والعينية : تتمثل شاملة البحث في جميع المرشدين البيطريين بالإدارات الإرشادية الموجودة بمديريات الطب البيطري بعوامس المحافظات ، وجميع المرشدين البيطريين بإدارات الطب البيطري بمراكز المحافظات المشمولة في البحث وهي محافظات : البحيرة ، وكفر الشيخ ، والدقهلية ، وميماط .. وقد أخذت عينة عشوائية بلغ قوامها ٥٠ مبحوثاً تمثل نحو ٧٨% تقريباً من مكونات الشاملة النظرية لهذا البحث .

ثالثاً : أدوات جمع البيانات : تم حصر المهام (الواجبات والمسئوليات) الوظيفية للمرشدين العاملين بالجهاز الإرشادي البيطري ، في ضوء ما أقرته الهيئة العامة للخدمات البيطرية بالقاهرة وإدارات وأقسام الإرشاد البيطري بالمديريات بالمحافظات والمراكز الإدارية . وتم جمع البيانات في شهر يناير ٢٠٠٤ ، وذلك باستخدام استمارة استقصاء - questionnaire - بعد معالجتها - ذلك بالمقابلة الشخصية لتسجيل استجابات المبحوثين .

رابعاً : القياس والمعالجة الكمية والإحصائية : صيغت المشكلات المطروحة على المبحوثين في أداة جمع البيانات في شكل مجموعات تتدرج كل مجموعة منها تحت مصدر مستقل من مصادر تلك المشكلات وهي (الميزانية - الجمهور المستهدف - الخدمة الإرشادية - المرشدون أنفسهم - الزملاء والمساعدين - التنظيم الإرشادي البيطري نفسه - البيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري). وتم قياس هذا المتغير من خلال بعد واحد يتمثل في تقدير المبحوث لدرجة التأثير السلبى لكل مشكلة من المشاكل المطروحة عليه في أداة جمع البيانات ، على مستوى كفايته الوظيفية (درجة تأثير كبيرة - درجة تأثير متوسطة - درجة تأثير قليلة) يقابلها درجات (١ ، ٢ ، ٣) بنفس الترتيب . ثم جمعت درجات الاستجابة لكل مبحوث تحت كل مصدر من مصادر المشكلات السبعة ، لتعبر القيمة الكلية عن درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بهذا المصدر على مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوث.

أما مقياس الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، فقد صيغت بنوده المطروحة على مقياس متدرج تحت معيارين ، يتمثل المعيار الأول في: مدى قيام المرشد المبحوث بالواجبات والمستويات الوظيفية المنوط بها من جهة عمله (يقوم بها دائماً - يقوم بها أحياناً - لا يقوم بها) يقابلها درجات (١ ، ٢ ، ٣) على الترتيب ، أما المعيار الثاني فهو : درجة الإجابة والإلتزام لما يقوم به من تلك الواجبات والمستويات (درجة كبيرة - درجة متوسطة - درجة قليلة) ويقابلها درجات (١ ، ٢ ، ٣) بنفس الترتيب السابق ، ثم جمعت قيم المعيارين معا لتعبر القيمة الكلية عن مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوث بعد تقسيمها في ضوء المدى المشاهد لهذه الدرجات إلى ثلاث فئات (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) وإعطائها قيم رقمية مقابلة (١ ، ٢ ، ٣) بنفس الترتيب ، وكلما كانت القيمة كبيرة ، كان مستوى الكفاءة الوظيفية مرتفعاً ولتفسير البيانات والنتائج استعان الباحث ببعض الأدوات الإحصائية مثل : اختبار مربع كاي (χ^2) ، ومعامل ارتباط التوافق لبيرسون Contingency Coefficient (C) ، إضافة إلى قيم كل من : Gamma ، و (λ) و (η^2) ، ومعامل الانحدار الجزئي والقياسي ، إلى جانب النسب المئوية ، و جداول التكرار العندي والنسبي ؛ وذلك لتفسير البيانات والنتائج البحثية .

النتائج ومناقشتها

١- تباين المرشدين البيطريين في مستوى كفاءتهم الوظيفية : للتعرف على مدى تباين واختلاف المرشدين البيطريين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية ، استخدم الباحث اختبار T واحساب قيمة معامل الاختلاف (C. v) . وقد تبين أن قيمة معامل الاختلاف = ١٨% ، وأن كل القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى وجود فروق واختلافات جوهرية بين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية . وهو ما يؤكد صحة الفرض البحثي ، وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل بأنه " لا يوجد اختلافات جوهرية بين المرشدين البيطريين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية " . وللحكم على وجود هذه الاختلافات مع المتغيرات المستقلة كل منها منفرداً على حده ، استند الباحث إلى قيمة (λ) ، وهي " قيمة تؤكد وجود اختلافات بين مجموعات المتغير التابع الثلاث يسهل التمييز بينهم " . (١ : ٥١٢) . ومن ثم يمكن القول أن هناك ثلاث مجموعات متميزة للكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يسهل أو يمكن للفصل بينهم . وكلما اقتربت قيمة (λ) من الصفر كلما دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات المستويات الثلاث للكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) . وفي ضوء المدى المشاهد للقيم الرقمية المعيرة عن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، و تقسيمهم إلى ثلاث فئات وفقاً لهذا المدى - أوضحت النتائج البحثية الواردة في جدول (١) أن قرابة نصف المبحوثين (٤٦%) كفاءتهم الوظيفية منخفضة ، وأن أقل من النصف (٤٠%) كفاءتهم الوظيفية متوسطة ، أما ذوى الكفاءة الوظيفية المرتفعة فقد بلغت نسبتهم (١٤%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين .

جدول (١) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى كفاءتهم الوظيفية

مستوى الكفاءة الوظيفية		العدد	%
منخفضة (٣٥ - ٤١) درجة		٢٣	٤٦
متوسطة (٤٢ - ٤٨) درجة		٢٠	٤٠
مرتفعة (٤٩ - ٥٥) درجة		٧	١٤
إجمالي		٥٠	١٠٠

ومن البيانات الواردة في جدول (٢) يتضح أن (٨%) فقط من إجمالي المبحوثين يقومون دائماً بنشر أحدث الوسائل الطبية في العلاج ومقاومة الأمراض ، وأن (٨%) أيضاً يقومون دائماً بعمل نشرات مبسطة لخدمة المواطنين ، وأن (٢١%) فقط من كلا الفريقين يتقن ويحب ما يقوم به من واجبات ومسؤوليات في هذا الخصوص . ورغم أن (٨٠%) من إجمالي المبحوثين يقومون بإعداد التقارير الشهرية للندوات والحملات بدائرة المركز / المحافظة ، إلا أن غالبيتهم (٦٧%) لا يجيدون ولا يتقنون إعداد هذه التقارير . أضف إلى ذلك أن (٥٠%) من المبحوثين يقومون دائماً بعقد ندوات إرشادية لتوعية المواطنين في القرى والمراكز التي يعملون بها ، وأن النصف الآخر من المبحوثين يقوم بذلك أحياناً - ومع ذلك تشير البيانات الواردة في ذات الجدول (٢) إلى أن (٨٠%) من المبحوثين لا يجيدون أو يتقنون القيام بهذه المهمة الوظيفية بدرجة كبيرة .

جدول(٢) توزيع المبحوثين وفقاً لمدى قيامهم وإجادتهم لواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية (مرتبة تنازلياً)

م	الواجبات والمسؤوليات			% للمبحوثين الذين يقومون بكل منها			% للمبحوثين وفقاً لمدى إجادتهم لكل منها		
	دائماً	أحياناً	لا يقوم	كبيرة	متوسطة	قليلة	دائماً	أحياناً	لا يقوم
١	٨٠	١٠	١٠	٦٧	٢٢	١١	٨٠	١٠	١٠
٢	٨٠	١٠	١٠	٦٧	٢٢	١١	٨٠	١٠	١٠
٣	٦٠	٢٤	١٦	٤٣	٤٣	١٤	٦٠	٢٤	١٦
٤	٥٠	٥٠	٥٠	٢٠	٣٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠
٥	٣٨	٣٠	٣٢	٩	٢٩	٦٢	٣٨	٣٠	٣٢
٦	٣٦	٣٢	٣٢	٢٩	٢١	٥٠	٣٦	٣٢	٣٢
٧	٣٦	٤٠	٢٢	٣٩	٣٩	٢٢	٣٦	٤٠	٢٢
٨	٣٢	٤٠	٣٠	١١	٤٢	٤٧	٣٢	٤٠	٣٠
٩	٣٣	٣٦	٣٢	٢٤	٢٩	٤٧	٣٣	٣٦	٣٢
١٠	٣٢	٤٠	٢٨	١٤	٢٨	٥٨	٣٢	٤٠	٢٨
١١	٣٠	٥٠	٢٠	٢٥	٣٥	٥٠	٣٠	٥٠	٢٠
١٢	٣٠	٤٠	٣٠	٢٩	٢٩	٤٢	٣٠	٤٠	٣٠
١٣	٢٨	٢٤	٤٨	١٥	٦٢	٢٣	٢٨	٢٤	٤٨
١٤	٢٤	٢٤	٥٢	٢٥	٢٥	٥٠	٢٤	٢٤	٥٢
١٥	٢٠	٤٠	٤٠	٣٠	٣٠	٤٠	٢٠	٤٠	٤٠
١٦	٢٠	٥٠	٣٠	٢٦	٢٩	٤٥	٢٠	٥٠	٣٠
١٧	٢٠	٥٢	٢٨	١٤	٣٦	٥٠	٢٠	٥٢	٢٨
١٨	٢٠	٥٢	٢٨	١٤	٣٦	٥٠	٢٠	٥٢	٢٨
١٩	١٦	٤٠	٤٤	٢١	٣٦	٤٣	١٦	٤٠	٤٤
٢٠	١٨	٤٢	٤٠	١٣	٣٣	٥٤	١٨	٤٢	٤٠
٢١	١٤	٤٤	٤٢	١٧	٣٤	٤٩	١٤	٤٤	٤٢
٢٢	١٠	٤٠	٥٠	٢٠	٤٠	٤٠	١٠	٤٠	٥٠
٢٣	٨	٣٠	٦٢	٢١	٣٢	٤٧	٨	٣٠	٦٢
٢٤	٨	١٢	٨٠	٢٠	٢٠	٦٠	٨	١٢	٨٠
٢٥	٨	١٢	٨٠	٢٠	٢٠	٥٠	٨	١٢	٨٠
٢٦	٨	٢٠	٧٢	١٤	١٤	٧٢	٨	٢٠	٧٢
٢٧	٨	٣٠	٦٢	٢١	١٦	٦٣	٨	٣٠	٦٢
٢٨	٨	١٤	٧٨	١٨	١٨	٦٤	٨	١٤	٧٨
٢٩	٤	٤	٩٢	٥٠	٥٠	٦٤	٤	٤	٩٢
٣٠	٤	٦	٩٠	٢٠	٢٠	٦٠	٤	٦	٩٠

ورغم أن العمل الإرشادي يعتمد على الاتصال المتبادل بين المرشدين والمسترشدين ، إلا أنه يلاحظ ومن ذات البيانات الواردة بنفس جدول (٢) أن (٣٦%) فقط من المبحوثين يقومون دائما بإجراء اتصالات مع الجمهور المعنى بفرض جمع أو إعطاء معلومات في مجال العمل ، وأن (٣٢%) فقط من المبحوثين يقومون دائما بمراجعة وتقييم الأعمال الإرشادية للتأكد من صحة النتائج ، وأن (٨٠%) من المبحوثين يقومون بذلك أحيانا - وأن من يتقن أو يجيد هذه العملية لاتزيد نسبتهم على (١١%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين .

وتشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٦%) تشملهم فتني مستوى الكفاءة الوظيفية المنخفضة والمتوسطة ، وقد يرجع ذلك إلى عوامل عديدة قد يكون من بينها وجود مشكلات متباينة تواجه هؤلاء المرشدين ، مما يعرقل أو يعوق أو يقلل أو يحول دون قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ، أو ما يسند إليهم من مهام أو أعمال أو أنشطة إرشادية بيظرية تفرها جهة عملهم . وسوف تساعد النتائج التحليلية التالية على تفسير التباين بين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية ، وعلاقة ذلك بالمشكلات إلى قد تواجههم ، وتأثيرها على كفاءتهم الوظيفية

٢- العلاقة بين المشكلات المتعلقة بالميزانية المخصصة للإرشاد البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = ١٥,١٥ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين " . ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة معزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد تصل إلى ٩٩% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = ٠,٤٨ وهى قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠١ وهذا يدل على وجود ارتباط بدرجة متوسطة تقريبا بين الظاهرتين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين تبين أن قيمة جاما = - ٠,٧١ عند مستوى معنوية ٠,٠١ وهذا يدل على وجود ارتباط عكسي ومعنوي بين المتغيرين . أي أن مستوى الكفاءة الوظيفية يتناسب عكسيا مع درجة التأثير السلبي لحجم الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري بمنطقة البحث حيث كانت قيمة λ = ٠,٢٣٥ وهى قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) . حيث أنها كلما اقتربت من الصفر دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات المجموعات الثلاث لمستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوثين .

جدول (٣) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالميزانية على مستوى كفاءتهم الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	%
منخفضة (٧ - ١٦) درجة	٩	١٨
متوسطة (١٧ - ٢٦) درجة	١٨	٣٦
مرتفعة (٢٧ - ٣٦) درجة	٢٣	٤٦
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتشير البيانات الواردة في جدول (٢) إلى ارتفاع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالميزانية لدى ٤٦% من المبحوثين ، وانخفاض هذه الدرجة لدى ١٨% فقط من إجمالي المبحوثين . وهذا معناه أن مستوى الكفاءة الوظيفية لدى ٨٢% من المبحوثين يتأثر سلبيا بالمشكلات الناجمة عن قصور الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري بمنطقة البحث . ولتحسين مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين لابد من زيادة المخصصات المالية لجهاز الإرشاد البيطري ؛ حتى يتمكن العاملون به وخاصة المرشدون البيطريون من القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية وبدرجة مرتفعة من الإجابة والإتقان .

٣- العلاقة بين المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أوضحت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = ١٤,٤٦ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور

المستهدف ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد تصل إلى ٩٩% .

وباحتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وجد أنه = ٠,٥٤ عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، وهذا معناه وجود ارتباط معنوي أكبر من المتوسط بين المتغيرين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين الظاهرتين أوضحت النتائج أن قيمة جاما = ٠,٨٢ عند مستوى معنوية ٠,٠١ أي أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين ، أو بمعنى آخر ، أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين تتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف بمنطقة البحث حيث كانت قيمة $\lambda = ٠,٢٧٣$ وهي قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع حيث أنها كلما اقتربت من الصفر دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات مجموعات الكفاءة الوظيفية الثلاث (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) .

جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالجمهور المستهدف على مستوى كفاءتهم الوظيفية

الدرجة	العدد	%
منخفضة (٦ - ١١) درجة	١٥	٣٠
متوسطة (١٢ - ١٧) درجة	٢٠	٤٠
مرتفعة (١٨ فأكثر) درجة	١٥	٣٠
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتوضح البيانات الواردة في جدول (٤) أن المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف تؤثر بدرجة منخفضة على مستوى الكفاءة الوظيفية لأقل من ثلث المبحوثين (٣٠%) ، في حين تكون هذه الدرجة متوسطة بين (٤٠%) من إجمالي المبحوثين ، بينما تكون مرتفعة بين قرابة ثلث المبحوثين (٣٠%) . وهذا معناه أن مستوى الكفاءة الوظيفية لدى أكثر من ثلثي المبحوثين (٧٠%) يتأثر سلبياً بالمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف من الزراع وأفراد أسرهم . وقد يرجع ذلك إلى عدم فهم ومعرفة بعض المرشدين البيطريين المبحوثين بخصائص وسمات الجمهور الإرشادي المستهدف، أو عدم معرفتهم بكيفية التعامل مع هذا الجمهور المتباين الخصائص والسمات بقدر تباينه في حاجاته ورغباته .

٤- العلاقة بين المشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج أن قيمة χ^2 المحسوبة = ٤,٥٩ وهي قيمة أقل من نظيرتها الجدولية (٩,٤٤٨) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠٥ وبما أنه لا يمكن رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين " . أي أنه لا يوجد فروق جوهرية بين فئات العينة البحثية في درجة تأثير المشكلات المتعلقة بالخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف ، وذلك على مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين البيطريين ، وذلك بنسبة تأكد تصل إلى ٩٥% .

جدول (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية على مستوى كفاءتهم الوظيفية

الدرجة	العدد	%
منخفضة (٣ - ٨) درجة	١٩	٣٨
متوسطة (٩ - ١٤) درجة	١٨	٣٦
مرتفعة (١٥ فأكثر) درجة	١٣	٢٦
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتشير الأرقام الواردة في جدول (٥) أن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية البيطرية المقدمة للجمهور

ر المستهدف من الزراع والمنتجين وأفراد أسرهم ، على مستوى الكفاءة الوظيفية لغالبية المرشدين البيطريين المبحوثين (٧٤%) كانت بين الدرجة المنخفضة والمتوسطة ، بينما كان هذا التأثير مرتفعاً لدى ٢٦% فقط من إجمالي المبحوثين .

٥- العلاقة ما بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالتنظيم الإرشادي البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = ٣٦,٠١ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ و بناءً على ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالتنظيم الإرشادي البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين " . ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد ٩٩% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = ٠,٦٥ وهى قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠١ وهذا معناه وجود ارتباط معنوي قوى بين المتغيرين . ولتحديد اتجاه العلاقة بينهما ، أوضحت النتائج أن قيمة جاما = - ٠,٩٨ عند مستوى معنوية ٠,٠١ وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين . أى أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري بمنطقة البحث حيث كانت قيمة λ = ٠,٤٩ وهى قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية .

جدول (٦) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالتنظيم الإرشادي البيطري على مستوى كفاءتهم الوظيفي

درجه التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري	العدد	%
منخفضة (٥ - ٧) درجة	٢٢	٤٤
متوسطة (١٨ - ٣٠) درجة	١٣	٢٦
مرتفعة (٣١ فأكثر) درجة	١٥	٣٠
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتوضح البيانات الواردة في جدول (٦) أن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، كانت درجة مرتفعة لدى قرابة ثلث المبحوثين (٣٠%) ، وأن هذه الدرجة كانت متوسطة لدى أكثر من ربع المبحوثين (٢٦%) ، بينما أفاد أقل من نصف المبحوثين (٤٤%) أن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري كانت منخفضة على مستوى كفاءتهم الوظيفية . ويستخلص مما سبق أن مستوى الكفاءة الوظيفية لدى أكثر من نصف المبحوثين (٥٦%) يتأثر سلبياً بالمشكلات الناجمة عن بعض الأخطاء التنظيمية والإدارية داخل جهاز الإرشاد البيطري بمنطقة البحث.

٦- العلاقة بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = ١٥,٨٧ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين " . ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد ٩٩% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = ٠,٤٩ وهى قيمة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ أى أن هناك علاقة ارتباطية بدرجة متوسطة تقريباً بين الظاهرتين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين ، أوضحت النتائج أن قيمة جاما = - ٠,٧٥ عند مستوى معنوية ٠,٠١ وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين ، بمعنى أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري بمنطقة البحث حيث كانت قيمة λ = ٠,٢٣٥ وهى قيمة تدل على جوهرية فروق

المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) . حيث أنها كلما اقتربت من الصفر دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات المجموعات الثلاث لمستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوثين .

جدول (٧) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري	العدد	%
منخفضة (٣ - ٨) درجة	٧	١٤
متوسطة (٩ - ١٤) درجة	١٧	٣٤
مرتفعة (١٥ - ٢٠) درجة	٢٦	٥٢
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتشير البيانات الواردة في جدول (٧) الى ارتفاع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري على مستوى الكفاءة الوظيفية لدى أكثر من نصف المبحوثين (٥٢%) ، وانخفاض هذه الدرجة لدى (١٤%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين ، وإن كانت درجة التأثير متوسطة على مستوى الكفاءة الوظيفية لحوالي ثلث المبحوثين (٣٤%) . وتشير هذه النتيجة إجمالاً إلى أن مستوى الكفاءة الوظيفية لعالمية المبحوثين (٨٦%) يتأثر سلباً بالمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري بمنطقة البحث .

٧ - العلاقة بين المشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل ، ومستوى الكفاءة الوظيفية:

بدراسة العلاقة بين المتغيرين تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة = ٢١,٢٥ وهي قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ ، وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين " . ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تؤكد تصل إلى ٩٩% .

وباحتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وجد أنه = ٠,٥٥ عند مستوى معنوية ٠,٠١ وهذا معناه وجود ارتباط معنوي و بدرجة أكبر من المتوسط بين الظاهرتين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين الظاهرتين . أوضحت النتائج أن قيمة جاما = - ٠,٨٣ عند مستوى معنوية ٠,٠١ أي أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين ، أو بمعنى آخر ، أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري بمنطقة البحث حيث كانت قيمة $\lambda = - ٠,٤٣$ وهي قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع .

جدول (٨) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجة لتأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري	العدد	%
منخفضة (١ - ٨) درجة	٢١	٤٢
متوسطة (٩ - ١٦) درجة	٢٤	٤٨
مرتفعة (١٧ - ٢٤) درجة	٥	١٠
إجمالي	٥٠	١٠٠

ومن ناحية أخرى ، تبين النتائج الواردة في جدول (٨) أن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل على الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، درجة منخفضة لدى أقل من نصف المبحوثين (٤٢%) ، ومتوسطة لدى قرابة النصف من المرشدين البيطريين المبحوثين (٤٨%) ، في حين بلغت نسبة المبحوثين الذين أفادوا بارتفاع درجة التأثير السلبي لسلوك الزملاء والمساعدين في العمل على مستوى كفاءتهم الوظيفية (١٠%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين

وعموما فإنه يستدل من النتيجة السابقة أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٨%) تشملهم فتتسى درجة التأثير المتوسطة والمرتفعة للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل . وقد يرجع ذلك إلى النظرة المتدنية لوظيفة المرشد البيطري من قبل الزملاء والمساعدين إن لم يكن من الرؤساء مقارنة بالوظائف الأخرى داخل الهيئة العامة للخدمات البيطرية وتواجبها بالمحافظات والمراكز .

٨ - العلاقة بين المشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين المبحوثين أنفسهم ، ومستوى كفاءتهم الوظيفية: في ضوء النتائج البحثية تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة = ١٥,٩٢ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠٠١ وبناءً على ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه " لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم ، ومستوى كفاءتهم الوظيفية " . ويتم قبول الفرض البحتى القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد ٩٩% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = ٠,٥٢ وهى قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠٠١ وهذا معناه وجود ارتباط معنوي أكبر من المتوسط بين المتغيرين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين ، أوضحت النتائج أن قيمة جاما = - ٠,٧٤ أي أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية ومعنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ أو بعبارة أخرى ، فإن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالخصائص غير المرغوبة في هؤلاء المرشدين أنفسهم حيث كانت قيمة $\lambda = ٠,٢٩٩$ وهى قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية .

جدول (٩) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائصهم الشخصية على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجات التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص المبحوثين أنفسهم	العدد	%
منخفضة (٢ - ١٩) درجة	٢٠	٤٠
متوسطة (٢٠ - ٣٧) درجة	٢٠	٤٠
مرتفعة (٣٨ فأكثر) درجة	١٠	٢٠
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتوضح البيانات الواردة في جدول (٩) أن فتتسى درجة التأثير السلبي المنخفضة والمتوسطة تشتمل بالتساوي على (٤٠%) من المبحوثين في كل فئة ، وأن (٢٠%) من المبحوثين يتواجدون في فئة التأثير المرتفع للمشكلات المتعلقة بخصائصهم ، على مستوى كفاءتهم الوظيفية الإرشادية البيطرية . ومع ذلك فإنه يمكن الإشارة إلى أن الكفاءة الوظيفية لقراءة ثلثي المبحوثين (٦٠%) تتأثر سلبياً بالمشكلات المتعلقة بخصائص المبحوثين أنفسهم ، وهو ما يعنى أنه بتحسين خصائص هؤلاء المرشدين المبحوثين الاتصالية والمعرفية والنفسية والادارية الإرشادية ، فإنه يمكن تحسين مستويات كفاءتهم الوظيفية .

ثالثاً : الأهمية النسبية للمشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين : تم تحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المرتبطة مغزوايا بالمتغير التابع ، استناداً إلى قيم معامل الانحدار الجزئي القياسي (Beta) للمتغيرات المستقلة كما هو موضح في جدول (١٠) ، حيث يتم ترتيب قيم (Beta) تنازلياً (مع إهمال الإشارة) . وتقبل العلاقة إحصائياً ومغزوايا طالما كانت قيمة Beta أكبر من قيمة Std. Error . أما إذا كانت قيمة Beta أقل من قيمة Std. Error فإنه يمكن قبول العلاقة إحصائياً وترفض مغزوايا .

ولمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ، تم احتساب قيمة Eta^2 من المعادلة ($Eta^2 = EIGEN\ VALUE \cdot \lambda$) حيث أن دلالة Eta^2 تماثل دلالة R^2 في تحليل الانحدار المتعدد. (٢٠ : ١٤٤) نقلاً عن كل من : سلامة ، وشيبة (١٩٩٥ : ٩٤٢) ، و (klecka, 1975:436) ، و (Hair, 1982:83) . وقد أوضحت النتائج أن قيمة $Eta^2 = ٠,٦٨٠٦$. وبذلك يمكن القول بأن المتغيرات المستقلة السبعة قد فسرت ٦٨% تقريباً من التباين الممكن حدوثه في المستويات الثلاثة للكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) ، ومعنى هذا أن هناك متغيرات مستقلة أخرى لم تشملها هذه الدراسة يمكن أن يعزى إليها تفسير ٣٢% المتبقية من التباين في المتغير التابع .

جدول (١٠) نتائج العلاقات الاحدارية بين المتغيرات المستقلة (المشكلات) المرتبطة مفزوا يا بالكفاءة الوظيفية - كمتغير تابع

المتغيرات المستقلة	معامل الاحدار الجزئي (B)	معامل الاحدار الجزئي القياسي (Beta)	قيمة معامل ت (T)	مستوى المعنوية (sig)	الأهمية النسبية
المشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين	- ٠,١٥١	- ٠,٤٣٠	- ٥,٧٤١	٠,٠١	الأول
المشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري	- ٠,١٤٧	- ٠,٣٣١	- ٣,٤٠٥	٠,٠١	الثاني
المشكلات المتعلقة بالميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري	- ٠,١٣٨	- ٠,٢٠١	- ٢,٩٢٥	٠,٠١	الثالث
المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف إرشادياً	- ٠,١٢٧	- ٠,١٢٧	- ١,٩٥٢	٠,٠٥	الرابع
المشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتنظيم الإرشاد البيطري	- ٠,١٤٢	- ٠,١٢٢	- ١,٦٣٥	٠,١١	الخامس
المشكلات المتعلقة بالزملاء والمساعدين في العمل	- ٠,٠٦٤	- ٠,٠٧٣	- ١,٠٨٣	٠,٢٩	السادس
المشكلات المتعلقة بالخدمة الإرشادية البيطرية المقدمة للجمهور	- ٠,٠٧٤	- ٠,٠٦٧	- ١,٠٨٩	٠,٢٨	السابع
قيمة الثابت constant = ٥٦,٩٦٨ قيمة F = ٤٩,٧٩٥ المعنوية = ٠,٠١					

وفي ضوء الأهمية النسبية للمشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، قام الباحث بترتيب أهم هذه المشكلات تنازلياً استناداً إلى النسبة المئوية للتكرارات المشاهدة ، وذلك عا، النحو التالي:

أولاً: المشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- ١- قلة المعرفة بتشغيل وصيانة الأجهزة والمعينات الإرشادية البيطرية .
 - ٢- عدم رضا واقتناع معظم المرشدين البيطريين المبحوثين بعملم كمرشدين بيطريين .
 - ٣- افتقار بعض المرشدين البيطريين إلى القدرات والمهارات الاتصالية التي تؤهلهم للاتصال الإرشادي الفعال .
 - ٤- عدم المام بعض المرشدين البيطريين بالمادة العلمية موضع الأنشطة الإرشادية البيطرية .
 - ٥- السلوكيات الخاطئة لبعض المرشدين البيطريين أثناء العمل (توليد / تشخيص / علاج ... الخ) .
- ثانياً : المشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :
- ١- صعوبة الوصول إلى أماكن الندوات الإرشادية البيطرية وخاصة في الشتاء .
 - ٢- عدم توافر أماكن مناسبة لاستقبال الزراع والمربين على مستوى القرى والمراكز .
 - ٣- عدم توافر المساعدين الأكفاء وخاصة على مستوى الوحدات البيطرية بالقرى .
 - ٤- عدم كفاية أعداد المرشدين البيطريين الأكفاء لوفاء بحاجة العمل الإرشادي .
 - ٥- قيام المرشدين البيطريين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت أثناء العمل (حملات تحصين / مجازر / فحص / حصر ..) .
 - ٦- عدم وجود مسئولية محددة أو سلطة واضحة للوظيفة الإرشادية البيطرية .
- ثالثاً : المشكلات المتعلقة بقصور حجم الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :
- ١- عدم توافر المصروفات النظرية اللازمة لعقد الندوات الإرشادية البيطرية .
 - ٢- الافتقار إلى الدعم الكافي للبرامج التدريبية الإرشادية البيطرية .
 - ٣- عدم توافر وسيلة انتقال حكومية مناسبة للمرشد البيطري تيسر له القيام بمهامه الوظيفية .
 - ٤- الافتقار إلى الدعم المالي للبرامج الإرشادية البيطرية .
 - ٥- اندحام أو قلة الحوافز والأجور الإضافية .

رابعاً : المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف من الزراعة والمربين: وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- 1- عدم وضوح الرؤية لدور الإرشاد البيطري في أذهان غالبية المسترشدين .
 - 2- عدم المشاركة الإيجابية للزراع والمربين في العمل الإرشادي البيطري في منطقة البحث .
 - 3- تنفى المستوى الاقتصادي لكثير من المستهدفين ؛ مما يعوق قبولهم لبعض لتوصيات الإرشادية البيطرية.
 - 4- ضالة الحيازات الحيوانية لغالبية الزراع والمربين مما يولد شعوراً بعدم الاهتمام بها .
 - 5- عدم التعاون مع المرشد بين البيطريين ، بل ومضايقتهم أحياناً وخاصة عند إجراء المسوح الحيوانية .
- خامساً : المشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- 1- عدم تعاون المنظمات الأهلية والحكومية الريفية مع المرشدين البيطريين بمنطقة البحث.
 - 2- عدم وجود تنسيق بدرجة كافية بين مديريات الزراعة والصحة والطب البيطري بمنطقة البحث .
 - 3- ضعف علاقة الاتصال بين الجهازين الإرشادي والبحثي البيطري ، رغم وجود محطات للبحوث الزراعية الإقليمية .
- سادساً : المشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- 1- عدم تقدير المسؤولين بالهيئة لما يقوم به رجال الإرشاد البيطري من أعمال .
 - 2- ضالة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف داخل الهيئة العامة للخدمات البيطرية وتوابعها بالمحافظات.
 - 3- عدم تقدير الزملاء من الأطباء البيطريين والمساعدين في العمل ، للعمل الإرشادي البيطري .
 - 4- وجود شائبة في العمل ، مما يؤدي الى وجود صراعات وظيفية في العمل .
- سابعاً : المشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي:

- 1- ارتفاع تكاليف المنحلات الإنتاجية والوقائية والمعالجة الحيوانية .
- 2- عدم توافر الخدمة الإرشادية البيطرية بالجودة المنشودة وفي الوقت والمكان المناسبين للجمهور .
- 3- عدم توافر السلالات المحسنة من الجاموس والأغنام المصرية التي يطلبها الزراع والمربين بشدة .
- 4- تقديم خدمات إرشادية بيطرية لا يشعر المزارع أو المربي بحاجة شديدة إليها ، مما يفقده الحماس نحوها.
- 5- عدم مطابقة النتائج للتوقعات المنتظرة (كما في التلقيح الصناعي مثلا) .

التوصيات

في ضوء نتائج البحث أمكن استخلاص التوصيات التالية :

- 1- للتغلب على مشكلة عدم كفاية أعداد المرشدين البيطريين ، وعدم وصول التنظيم الإرشادي البيطري إلى مستوى القرى ؛ يوصى بضم أو تحويل أطباء الوحدات البيطرية بالقرى إلى مرشدين بيطريين ، وتعديل المسمى إلى " مرشد وحدة بيطرية " على أن يتم تدريبهم وتحفيزهم إرشادياً من خلال المسؤولين بإدارة الإرشاد البيطري .
- 2- للتغلب على مشكلة عدم وجود أماكن مناسبة لاستقبال الزراع والمربين أثناء تنفيذ الندوات والحملات الإرشادية البيطرية ، يوصى بالتنسيق بين مديريات الطب البيطري ومديريات الزراعة بمنطقة البحث ، لتمكين مرشد الوحدة البيطرية من القيام بعمل الندوات والاجتماعات الإرشادية البيطرية في المراكز الإرشادية المنتشرة في معظم قرى ونواحي تلك المحافظات .
- 3- حتى لا يصاب المرشدون البيطريون بالإحباط أو الاحتراق النفسي في العمل BURNUT والتي قد تظهر أعراضه عليهم في صورة عضوية Physical ، أو نفسية Psychological ، أو سلوكية Behavioral ؛ مما يضر بأبلغ الضرر بالعمل الإرشادي ، بل وبالتنظيم الإرشادي أيضاً . لذا يوصى بتحفيز هؤلاء المرشدين ، وإعطاء الوظيفة الإرشادية البيطرية نفس القدر من الاهتمام الذي يتمتع به أقرانهم في المستويات الوظيفية المناظرة داخل الهيئة العامة للخدمات البيطرية وتوابعها بالمحافظات والمراكز الإدارية .

- ٤- توفير الوسائل والمعينات الإرشادية لتسهيل مهمة المرشدين البيطريين ، مع تدعيمهم بالمطبوعات الإرشادية المناسبة من مجلات ونشرات وملصقات إرشادية بيطرية لأهميتها في هذا المجال .
- ٥- من الضروري تدريب المرشدين البيطريين لمعرفة أسس ومبادئ و فلسفة وطرق الاتصال وغيرها من الموضوعات ذات الصلة بالعمل الإرشادي البيطري؛ لتحسين مستوى كفاءتهم الوظيفية. وسوف يقوم الباحث بتقدير إحتياجات هؤلاء المرشدين في تلك المجالات في بحث لاحق.

المراجع

- ١- أبو يوسف، محمد(دكتور)،(١٩٨٩) : الإحصاء في البحوث العلمية ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة .
- ٢- الخولي ، حسين زكى (دكتور) ، (١٩٦٨) : الإرشاد الزراعي : دوره في تطوير الريف ، دار المعارف ، القاهرة .
- ٣- الرفاعي ، عبد الرحمن بك (مؤلف) ، (١٩٥١) : عصر محمد علي ، مكتبة النهضة المصرية القاهرة .
- ٤- الشعبية القومية للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) ، (١٩٧٥) : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة القومية العامة للكتاب ، القاهرة .
- ٥- المسميري ، نوال علي خليل ، (١٩٨٤) : المعوقات التي تواجه مراكز التدريب (التكيف الفكري لرعاية الطفولة المتخلفة عقليا) دراسة وصفية مقارنة لمراكز التدريب التكيف الفكري بمحافظة القاهرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- ٦- النجار ، مصطفى محمد الصيني مصطفى ، (١٩٨٥) : العلاقة بين غياب الأب للعمل بالخارج وبين المشكلات الاجتماعية والنفسية للأطفال ودور خدمة الفرد في مواجهتها ، دراسة وصفية لأطفال المدارس الابتدائية ببور سعيد ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، حلوان .
- ٧- الهيئة العامة للخدمات البيطرية ، (١٩٨٥ وما بعدها) : منشورات وتعليمات الهيئة إلى مديريات الطب البيطري بالمحافظات بخصوص التوصيف الوظيفي للعاملين بالمديريات والمراكز - بيانات غير منشورة
- ٨- الهيئة العامة للخدمات البيطرية ، (١٩٨٩) : التقرير السنوي ، جمهورية مصر العربية .
- ٩- الهيئة العامة للخدمات البيطرية ، (١٩٩٩) : تقرير فني بيطري ، أنشطة الإدارة العامة للخدمات والإرشاد البيطري ، الإرشاد البيطري ، الجيزة ، مصر .
- ١٠- بدوي ، أحمد زكى (دكتور) ، (١٩٧٨) : معجم المصطلحات الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت .
- ١١- جنيد ، عبد المنعم (دكتور) ، (١٩٩٦) : إدارة الأفراد ، كلية التجارة ، جامعة طنطا .
- ١٢- حامد ، محمد يحيى (دكتور) ، (٩٩ / ٢٠٠٠) : مشكلات الإرشاد الزراعي ، مقرر إرشاد زراعي (١٧٠) الدراسات العليا ، الفصل الدراسي الأول كلية الزراعة ، جامعة الأزهر (غير منشور) .
- ١٣- عبد المقصود، بهجت محمد (دكتور) ، (١٩٨٨) : الإرشاد الزراعي ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة ، مصر .
- ١٤- عمر ، أحمد محمد (دكتور) ، (١٩٧٣) : المرجع في الإرشاد الزراعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٥- عمر ، أحمد محمد (دكتور) (١٩٩٥) : الإرشاد الزراعي المعاصر ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة .
- ١٦- عبد اروس ، حسن عبد العزيز (دكتور) ، (٢٠٠٣) : تحقيق صحفي بجريدة الأهرام ، القاهرة .
- ١٧- مجمع اللغة العربية ، (١٩٧٣) : المعجم الوسيط ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، دار المعارف القاهرة .
- ١٨- راغب ، محمد فاروق (دكتور) ، (٢٠٠٣/١٢/٢٣) : تحقيق صحفي - جريدة الأهرام - القاهرة .
- ١٩- مديريات الطب البيطري ، (٢٠٠٣) : حصر الثروة الحيوانية بمحافظات : البحيرة ، وكفر الشيخ ، والدقهلية ، وبمياط ، بيانات غير منشورة .
- ٢٠- نصر، أمير محمد عبد الله ، (١٩٩٥) : دور الجمعيات التعاونية الزراعية بالأراضي المستصلحة فسي التنمية ، دراسة ميدانية بمحافظتي الإسكندرية والبحيرة ، رسالة ماجستير ، قسم المجتمع الريفي ، كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية .
- ٢١- وزارة الزراعة ، (٥ - ١١/٧/١٩٨٣) : المؤتمر الإرشادي ومنجزات ٣٠ عام ، وكالة الإرشاد الزراعي ، مركز البحوث الزراعية ، مصر .

- 22 - Bernardin , H . S and Kalt, L.N., (1985): Managerial Appraisal System ...
Personal Administration Vol.39,Nov.
- 23 - Francis. Dave., woodcock .Mike., (1995): Unblocking Organizational
Values , Scott, Foresman and Company, San Diego , California , U.S.A.
- 24 - Nords , J,E & Mc Donagh, C.E & vincent P.M.J., (1950) :Analyzing Social
Problems, Published by the Dryden Press ,New York .

DETERMINING THE PROBLEMS AFFECTING ON THE LEVEL OF JOB EFFICIENCY OF THE VETERINARIANS EXTENSIONISTS IN SOME NORTH AND WEST GOVERNORATES IN EGYPT

Ettman, M. I. A.

**Agric.Ext & Rural Development Research Institute (Agric. Research
Center –Sakha station)**

ABSTRACT

The main objectives of this research were to identify the problems affecting on the level of job efficiency for the veterinarians extensionists in some north and west Delta Governorates in Egypt. Data were collected by personal interviews using a prepared questionnaire from a sample amounted to 50 employees represented 78% approximately of the total number of this veterinarians extensionists in four governorates, i.e: Behira, Kafer-El-shiekh, Dakahlia and Damietta.

Chi-square test, pearson's contingency coefficient, wilks lambda, gamma coefficient of variance (C.V) and multiple correlation were used to analyze data statistically, in addition to frequencies and percentages.

The main results of this research were:

First: There are a significant differences between the veterinarians extensionists in the level of their job efficiency, 46% of them were low level, 40% were medium level, and 14% only of the respondents were high levels of job efficiency.

Second: Six independent variables were related significantly with the dependent variable. The independent variables explained about 68% of the variance in the dependent variable.

Third: The relatively importance of the problems related to the level of job efficiency of the veterinarians extensionists can be arranged depending on Beta values from the top to the bottom as follow : The problems related to characteristics of the veterinarians extensionists themselves, the problems related to veterinarian extension organization (VEO), the problems related to the budget which specify to the veterinarian extension system, the problems related to the extension's target system , the problems related to the outer environment of the VEO, the problems related to the colleges and assistants on the work. Finally, the problems related to the veterinaries services presenting to the target system (farmers and breeders and their household individuals).

Depnding on the above results, the research bequath (recommend) with the follows: solving the problems or reducing its negative effects, increasing numbers of the veterinarians extensionists by adding the veterinaries surgeons from the veterinarians units which find in the villeges to the veterinarian extension organization, couraging the veterinarians extensionists financially and moralley. In addition to using the agricultural extension centers in the studied governorates for doing the veterinaries extension panels and meeting more easily.