

أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين في مصر

د. محمد حسين مازن د. هشام محمد محمد صالح

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

المستخلص

استهدف البحث التعرف على مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين، ومستوى تنفيذهم لتلك السلوكيات والفرق بينهما. وقد اختيرت عينة البحث عشوائيا من المرشدين الزراعيين العاملين بتسعة مراكز إدارية مختارة عشوائيا من ثلاث محافظات مختارة عشوائيا أيضا هي: البحيرة، وبنى سويف، وسوهاج تمثل الوجه البحري ومصر الوسطي وجنوب الوادي على الترتيب، وقد بلغ إجمالي عينة البحث ٢٥٢ مبحوثا باستخدام معادلة كريجسي ومروجان. وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان. واستخدم في عرض البيانات وتحليلها إحصائيا التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجح، والمتوسط النسبي، واختبار ($t_{\bar{d}}$) لمقارنة الأزواج، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل كرونباخ للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة. وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

١. أن مستوى السلوكيات المدروسة يتسم بأنه غير أخلاقي بوجه عام، بمتوسط عام قدره ١٥٩,٦٣ بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٠,٤٪.
٢. بلغ المتوسط العام لدرجة تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين ٢٠١,٣٩ بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١,٠٪. مما يشير إلى مستوى تنفيذ (قليل) بصفة عامة إلا أن سلوكيات التعامل مع المنظمة جاء في مستوى متوسط وذلك يشير إلى ارتفاع نسبي في السلوكيات السلبية في التعامل مع المنظمة الإرشادية.
٣. وجود فروق معنوية على مستوى ٠,٠١ بين المتوسط العام لدرجة أخلاقية السلوكيات المدروسة وبين المتوسط العام لدرجة تنفيذهم لها من وجهة نظر المبحوثين لصالح تنفيذ السلوكيات، مما يشير إلى أن بعض السلوكيات يتم

تنفيذها رغم الاعتقاد بعدم أخلاقيتها وربما يرجع ذلك إلى بعض الظروف التنظيمية أو البيئية أو الاقتصادية.

٤. وجود فروق معنوية على مستوى ٠,٠١، بين متوسط درجة أخلاقية كل مكون من مكونات السلوكيات الثمانية المدروسة وبين متوسط درجة تنفيذهم للمكونات المناظرة لها من وجهة نظر المبحوثين. وكان الفرق معنوي لصالح تنفيذ السلوكيات.

هذا وقد خرج البحث بمجموعة من التوصيات لتتأمل السلوكيات الأخلاقية والحد من السلوكيات غير الأخلاقية.

المقدمة والمشكلة البحثية

يموج العالم اليوم بمتغيرات بالغة الأهمية بما يحمله من مضامين وتوجهات سياسية واقتصادية واجتماعية وما يصاحبها من ثورات علمية وتكنولوجية ومعلوماتية واتصالية، ومع تغير التوازنات التي كانت موجودة من قبل نصف قرن، واختلاف المعايير واختلالها وتراجع المسؤولية الأخلاقية، والعمل الأخلاقي، وطغيان القيم المادية والمصطلحات الوهمية وتغير العديد من المفاهيم في ذهنية الآخر، وما نتج عن ذلك من ضعف وعي، وفرض صور خلل أغلبها حقوق وأقلها واجبات، أغلبها مطالب وأقلها مسؤوليات، نظراً لأن معالم العالم قد تغيرت تغيراً ثلاثت معه الحدود، كما أن المعاملات بين البشر بعضهم وبعض قد اختلفت عن قبل وفقاً للمصلحة والعمل المشترك المطلوب إيجازه (٧: ص ١٦). لذا فقد خشي الأخلاقيون ورجال الدين أن تنتشر المادية باسم التقدم العلمي وأن يزيغ الواقع باسم العلم وبيعنا عن التمسك بالقيم الإنسانية والحياة الدينية في عالم انتشرت فيه المادية والتكنولوجيا على حساب المشاعر والأحاسيس وضد وجودنا وقيمنا وأخلاقنا (٢: ص ٣١٧).

و حيث أن أي تنظيم اجتماعي لا يمكن أن يقوم دون الارتكاز على القيم الأخلاقية التي يتمسك بها جموع العاملين به، والنظر إلى المصلحة العامة التي تقيّد الأفراد داخل المجتمع حيث أن التصرفات الخاطئة أو السيئة من جانب الأفراد بالمجتمع أو العاملين به للوصول الي غايات نفعية تبطل النتائج الأخلاقية. لذا فإن علي المنظمات أن تروج للسلوك الأخلاقي بين العاملين لكونه الشيء الصحيح اقتناعاً منها بأن الممارسات الأخلاقية من متطلبات البقاء والنمو (١: ص ٩٣)، وإعطاء هذا السلوك الأخلاقي العناية الكافية ليس لأسباب إنسانية ومعنوية فحسب بل للفوائد التي يمكن أن تجنيها المنظمة من وراء الاهتمام به

في الأجل الطويل علي تكوين وتوظيف وتنمية قوة عمل منتجة ومتعاونة وفعالة
(٥ : ص ٦٠) .

ويجب هنا التمييز بين الخلق العام وبين ما يسمى بالأخلاقيات المهنية: فالخلق العام يتألف من معايير شديدة العمومية في مجتمع ما، وتلك المعايير تطبق علي الناس جميعا داخل المجتمع بغض النظر عن دورهم في المؤسسات الاجتماعية أو عن مهنتهم، وهذه المعايير تميز بين الصحيح والخاطيء، بين الخير والشر، بين الفضيلة والرذيلة، والعدالة والظلم. والخلق العام يتألف بدوره من معايير للسلوك متباينة وواجبات والتزامات وقيم ومبادئ تأتي بدورها من مصادر قريبة مثل الأيوين والمدرسين ورجال الدين ووسائل الإعلام وهكذا. ويطلق فلاسفة الأخلاق علي هذه المعايير خلق الحس المشترك العام وذلك لأنها بمنزلة المعايير التي في ضونها يتعلم معظم الناس، ويمارسونها من دون تنظير واضح أو تحليل عميق. أما الأخلاقيات المهنية فهي معايير لمهنة معينة أو وظيفة محددة أو لمؤسسة أو مجموعة داخل مجتمع، وفي ضوء ذلك فإن الأخلاقيات المهنية هي معايير للسلوك تطبق علي هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة. فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة، لان المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم سلع أو خدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن يتحقق ذلك ما لم يكن سلوكه مغلفا بمعايير معينة، لذا فإن المهنيين الذين يفشلون في أن يدينوا بالتزاماتهم الأخلاقية ينتهكون هذه الثقة (٦ : ص ص ٣٢ - ٤٥) .

وقد عرف Jennings (18 : p 397) الأخلاق المهنية بأنها " مجموعة القواعد أو التعليمات الخاصة التي تحكم السلوك الأخلاقي المدروس ضمن مهنة معينة " ، كما عرفها Griffin (17 : p 105) بأنها " المعايير السلوكية التي ترشد الأفراد في العمل، وعرفها كل من أبو بكر ومعالي حيدر (١ : ص ٩٣) بأنها " مجموعة من القيم التي ينشئها ويطورها مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقات وظيفية تحكم سلوكهم وأدائهم لإعمالهم واستخدامهم للموارد المتاحة " ، في حين عرفها كل من الماضي والهواري (٤ : ص ٣٩٨) بأنها " القيم والمبادئ المعنوية التي تحكم سلوكيات الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطيء " ، كما عرفها في ضوء الإدارة بأنها " المبادئ المرشدة لسلوكيات الأفراد مع تحديد ما هو صحيح وما هو خاطيء من خلال الحس المعنوي " ، وفي مجال الأعمال عرفها سليمان وآخرون (٨ : ص ٣٤) بأنها " التصرفات السلوكية المادية والمعنوية والتي تتمثلها المؤسسة في خدمة المجتمع وتقديم المنفعة له، من دون الإضرار به عند ممارستها لأنشطتها الإنتاجية والخدمية".

ويوضح عمر وآخرون (١١ : ص ١٦) أن اشتقاق المعايير الأخلاقية للمهن من قواعد الأخلاق العامة ترتب علي إتباعها تحقيق هدفين رئيسيين هما: ثقة الجمهور بالمهنة وهو ما يعطيها الأمن والقدرة على الاستمرار وتتطلب هذه الثقة مستوى معين من الإخلاص عند أداء الخدمات المهنية للجمهور، ومثالية الخدمة وهو ما يعني أن المهني يمارس مهنته لا من أجل الجزاء المادي أو الإشباع النفسي فحسب ولكن من أجل الرغبة في الإنجاز والإتقان ومن أجل تقديم خدمات مهنية لنفع الآخرين. كما يضيف سليمان وآخرون (٨ : ص ٣٤) إلي أن المعايير الأخلاقية للمهن لا تخرج عن كونها آلية جيدة للتحكم في جودة السلع والخدمات المهنية كما تعمل علي الاحتفاظ وتحسين الثقة لدي العميل في نوعية السلعة أو الخدمة التي يتوقعها، وتعزيز الثقة بين المنظمات المتنافسة عند تطبيق معايير أخلاقية محددة، وزيادة المنافسة الإيجابية بين المنظمات لتقديم سلع وخدمات تتمتع بجودة أعلى.

وهذا ما يبرر نشأة الأخلاق الوظيفية أو المهنية لعديد من المهن كأحد ضوابط سلوك من يعملون في مهنة معينة لضمان سلامة الأداء وتساهم في تشكيل قيم وقواعد العمل بين أعضاء المهنة وبعضهم البعض من جهة، وفي تعاملهم مع الأطراف الخارجية من جهة أخرى، وهي تعد إلي حد كبير شكلا من أشكال الضوابط الخارجية مثل القانون أو التشريعات المحددة للقيم الداخلية بها (١ : ص ٩٤).

ويرى عمر وآخرون (١١ : ص ص ١٦ - ١٧) أن هذه القيم الأخلاقية المهنية لا تفرض علي المهنيين من هينات خارجية ولكنها كجماعة يفرضونها علي أنفسهم حرصا علي مهنتهم من الإسفاف ومراعاة لصالح الجمهور الذي يقدمون له خدماتهم. وأن معظم تلك الجماعات المهنية تسعى إلي تكوين منظمات تعطيها سلطات واسعة لرقابة قيمها الأخلاقية أو عقاب المنحرفين عقاباً يصل في بعض الأحيان إلي حد الإيقاف المؤقت عن العمل أو المنع النهائي من الاستمرار في ممارسة المهنة.

ويشير كل من جرينبرج وبارون (٥ : ص ٦٠) إلي وجوب اهتمام المنظمات بالمراجعة والتقييم الأخلاقي لسلوكها وتصرفاتها من فترة لأخرى بغرض الكشف عن الممارسات غير المرغوب فيها ومناقشتها ووضع الحلول لعلاجها.

ويمكن القول بأن أخلاقيات المهنة هي: معايير لضبط سلوك المشتغلين بمهنة معينة تفرضها الجماعة المهنية علي نفسها، وتتنبق من التراث الثقافي الإنساني لاسيما فيما يتعلق بنسق المعتقدات وقواعد الأخلاق العامة وتظهر في صورة مجموعة من القيم، والقواعد، والتعليمات أو التصرفات المادية والمعنوية، وتعد أساساً رئيسياً تبني عليه الضوابط الخارجية

كالقانون أو التشريعات المحددة للسلوك المهني بما يحقق ثقة الجمهور بالمهنة، كما يحقق متالية أو جودة السلعة أو الخدمة المقدمة للجمهور.

ويوضح كوبر (١٢ : ص ص ١٦٨ - ١٦٩) الخصائص المميزة للمعايير الأخلاقية للمهنة عن القوانين والتشريعات في: أنها أكثر مساعدة من القوانين والتشريعات في النهوض بالمثل والقيم والأعراف والالتزامات في الوسط المهني، كما أنها تبرز القيم النبيلة للمهنة التي لا يمكن وصفها في قالب تشريعي أو قانوني، وتوضح الحد الأعلى من الأخلاق بدلاً من الحد الأدنى الذي تضعه القوانين الوضعية، ويمكن تفعيلها لتكون أكثر ملائمة للأوضاع الخاصة بالمهنة في حين أن القانون يبدو أكثر شمولية، كما تبدو أكثر تحديداً في أسلوب مخاطبتها وطرحها للناس، ويمكن أن توفر آلية لتوضيح القيم وتعميقها في المجموعات المهنية، وأن مشاركة أغلبية المهنيين في وضع وتنقيح ومراجعة المعايير الأخلاقية الخاصة بتلك المهنة سيساعد على توحيد العلاقات التنظيمية وتقوية العلاقات الاجتماعية بينهم وربط المصالح الفردية بالمصلحة العامة والتوجه برغبة صادقة لتحقيق المصالح المشتركة لكافة الفئات ذات العلاقة في مواقف العمل.

من هذا يتضح حاجة تلك المنظمات إلى معايير أخلاقية مهنية تهدف إلى تكوين سمعة طيبة تكتسبها من تحقيق رضا المتعاملين معها عن السلع والخدمات التي تقدمها خاصة وأنها تعمل في ظل بيئة تنحى نحو المنافسة الشديدة من القطاعات الأخرى.

ويعتبر موقف العمل من أشرف وأهم المواقف التي يتواجد فيها الفرد لكي يحقق ذاته وينتج ما يفيد ويفيد الآخرين من خلال علاقة العمل التي تربط الفرد بأناس غيره من رؤساء ومرؤسين وزملاء ومتعاونين من داخل العمل وخارجه، وقضاائه معظم وقته في موقع العمل يتفاعل فيه مع الآخرين سلباً وإيجاباً، وبحكم أن العمل مسئولية أخلاقية بقدر ما هو مسئولية وظيفية ومهنية، فإن مجموعة أخلاق العمل تصبح الهادية إلى السلوك القويم ضرورة أساسية لتمكين الفرد من الوفاء بمسئوليته في العمل (٣ : ص ٣٦٥).

إلا أن العاملين في المنظمات ليسوا آلات متماثلة، كما أنهم ليسوا مبرمجين من حيث السلوك والتصرفات، فإن القيم الأخلاقية المكتسبة من العائلة والأصدقاء والتجارب الماضية والقيم والمعتقدات، وكذلك القيم الأخلاقية السلبية أو الإيجابية الناشئة من التنظيم الإداري وثقافته التنظيمية والتي تلتزم بها المنظمة نتيجة اقتناعها بأن الممارسات الأخلاقية المتبعة من متطلبات قدرتها على القيام بمهمتها (١ : ص ٩٠)، لذا فقد تنشأ مواقف يتباعد فيها الأداء الفعلي والسلوك العادي للعاملين مع المفترض أن يكون، وينحرف جهدهم وعطائهم عن

المستويات المخططة والمستهدفة، كما يتمثل في سلوك العاملين مظاهر كثيرة من السلبية وللركون إلى مفاهيم وقيم لا تتفق مع أخلاق العمل التي تريدها الإدارة والتي بحث عليها القادة ويوافق عليها المنطق السليم، والتي تواجههم سواء في ممارستهم لعلاقتهم بالمنظمة، أو مع الزملاء، أو المنظمات الأخرى، أو مع المتعاملين معهم أو مع من تقدم لهم الخدمة، أو مع الرؤساء، أو فيما يتعلق المحافظة على موارد المنظمة، أو في امتثالهم مع اللوائح والقوانين المنظمة للعمل (3 : ص 364)، وهذه الانحرافات من أهم القضايا التي تشغل بها الإدارة، وتري نفسها في حاجة لبذل الجهد وإتباع تقنيات ومداخل في التعامل والسيطرة عليه وتنفيذ الإجراءات بشكل منصف واتخاذ الخطوات اللازمة لتصويب حال وقوعها بطرق تتلاءم مع الأنظمة والقوانين وأهداف المنظمة (P 148 : 15).

ويشير Buford et al (16 : p 32) إلى أن الأخلاقيات المهنية تمثل أحد العوامل المؤثرة على السلوك الاجتماعي في المنظمات، وهذه الأخلاقيات تكونت من المبادئ الأخلاقية والقيم الحاكمة لأفعال الأفراد في المنظمات، وأن الخدمات الإرشادية تبنت بعض الأعراف والتقاليد من الأخلاقيات المعيارية أو من دليل أو ميثاق الأخلاق العام، ولكنه يري عدم توقع إيجاد تطابق حرفي بين سلوكيات العاملين أو المنظمات الإرشادية مع هذه الأخلاقيات، حيث أن العاملين أو المنظمات الإرشادية تختار ما يناسبها من أخلاقيات دون الأخرى وتعمل على تعميمها لتسير أعمالها والقيام بمهامها الإرشادية.

وقد تزايد اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة بالأخلاقيات في مجال العمل. وقد انقسمت الدراسات التي تناولت تلك الأخلاقيات إلى مجموعتين: ركزت الأولى منها، وهي الدراسات النموذجية على بناء نماذج تبين ما يجب أن تقوم به المنظمة كي يتحقق الالتزام الأخلاقي من قبل العاملين في سلوكياتهم أثناء العمل. وقد تم انتقاد هذه المجموعة من الدراسات لا فتراضها الصديق المطلق في النماذج التي تقدمها لتوجيه العاملين نحو تبني السلوكيات الأخلاقية في ممارساتهم المختلفة داخل المنظمة. أما المجموعة الثانية وهي الدراسات الإيجابية فقد ركزت على بناء نماذج تبين ما يحدث فعلا داخل المنظمات، فيما يتعلق بأخلاقيات العمل. وتتبع أهمية هذه الدراسات من إسهامها في تعميق الفهم للظواهر التنظيمية مما يمكن من التعامل معها بشكل أكثر واقعية (14 : ص ص 335 - 336).

وقد استخدم Peterson et al (19 : pp 225-232) مقياساً محدوداً لقياس السلوك الأخلاقي للعاملين مكون من أربع عبارات تمثل أشكالاً من السلوكيات غير الأخلاقية، كما استخدمت دراسة محمد (14 : ص 338) مقياس (Randall and Fernandes)

ويتكون من أربعة عشر عبارة تمثل ممارسات عمل غير أخلاقية تغطي الجوانب التالية: مدي الالتزام بلوائح المنظمة، ومدي المحافظة علي موارد المنظمة، والأداء الوظيفي، والعلاقات الإنسانية.

ويعتبر الإرشاد الزراعي عملية تعليمية ونشاط أخلاقي حيث أنه توجيه للخير وتبصير بالصواب ولا يقوم بذلك إلا من توافرت لديهم المقدرة علي ذلك والإخلاص وحب الخير للآخرين وخدمتهم (٩: ص ١٦).

و لا يخرج الإرشاد الزراعي في مصر كمهنة عن غيرة من المهن التي لها خصائصها وجديتها مما يتطلب مجموعة من الأخلاقيات التي يجب أن يفرضها المرشدون علي أنفسهم والتي قد لا تكون مكتوبة أو موققة في أحيان كثيرة ولكنها تكون نابعة من الأعراف والتقاليد الواجب مراعاتها من جانب ضمير الممارس لها، وعند ذلك قد يكون من الأنسب أن يطلق عليها " شرف المهنة " للدلالة علي الأخلاقيات التي يتحلى بها الشخص عندما يزاول المهنة (١٣: ص ٢٩)، وتحدد تلك المعايير وتشرف عليها نقابة المهن الزراعية التي ينتمون إليها، هذا بالإضافة إلي ما يلتزم به المرشدون أنفسهم في تعاملهم مع المسترشدين وذلك منعاً من حدوث سلوكيات غير صحيحة أثناء ممارساتها (١١: ص ٢٥٣).

وبالرغم من أهمية الدور الذي تلعبه الأخلاقيات في سلوك العاملين بالمنظمة الإرشادية وانعكاسه علي أداء المنظمة الإرشادية في القيام بمهامها المنوطة بها، فإن أخلاقيات مهنة الإرشاد الزراعي لم تأخذ حتي الآن القدر المناسب من العناية الكافية من جانب المنظمة الإرشادية في تبصير المرشدين الزراعيين بنواحي السلوك غير المرغوب فيه اكتفاءً بما هو منصوص عليه في القوانين واللوائح، الأمر الذي ظهرت معه في الفترة الأخيرة بعض أنماط السلوك التي يمكن وصفها بأنها سلبية أو سلوكيات غير أخلاقية من قبل بعض المرشدين الزراعيين متعللين بالمصلحة أو المنفعة الشخصية دون قصد إحداث أضرار ملموسة بالمصلحة العامة، لذا وجب القيام بهذا البحث للوقوف علي آراء المرشدين الزراعيين في درجة أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين فيما يتعلق بالأداء الوظيفي، واحترام اللوائح والقوانين المنظمة للعمل الإرشادي، والتعامل مع الرؤساء، والتعامل مع زملاء، والحفاظ علي موارد المنظمة الإرشادية، والتعامل مع المسترشدين، والتعامل مع المنظمة، والعلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي، وكذلك الوقوف علي درجة تنفيذ المرشدين الزراعيين لتلك السلوكيات.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث في أن نتائجها قد تلقي الضوء علي نقطة رئيسية قد تمثل عاملاً كبيراً يمكن أن يؤثر في وجود بعض السلوكيات السلبية لدى المرشدين الزراعيين، ألا وهي درجة أخلاقية هذه السلوكيات من وجهة نظر المرشدين الزراعيين، كما أنها تبين درجة تنفيذهم حالياً لتلك السلوكيات، مما يعطي صورة واضحة لمتخذي القرار بدرجة وجود تلك السلوكيات لتحديد مدى خطورتها، ومرجعية تلك لدرجة اقتناعهم بأخلاقية هذه السلوكيات علي نحو معين من عدمه ليتمكن الوقوف علي السبب الحقيقي لوجودها واتخاذ التدابير اللازمة لتلافيه والعمل علي خلق بيئة تحفز السلوكيات الأخلاقية الايجابية وتقضي علي السلوكيات الأخلاقية السلبية.

أهداف البحث:

في ضوء المشكلة السابق عرضها، تم وضع الأهداف البحثية التالية:

- 1- التعرف علي مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين.
- 2- التعرف علي مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين.
- 3- تحديد الفرق بين المتوسط العام لدرجة أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين المتوسط العام لدرجة تنفيذها من وجهة نظر المبحوثين.
- 4- تحديد الفروق بين متوسط درجة أخلاقية كل من مكونات سلوكيات المرشدين الزراعيين وبين متوسط درجة تنفيذ المكونات المناظرة لها من وجهة نظر المبحوثين.

الفروض البحثية:

لتحقيق الهدف الثالث والرابع تم صياغة الفروض البحثية التالية:

- 1- يوجد فرق بين المتوسط العام لدرجة أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين المتوسط العام لدرجة تنفيذها من وجهة نظر المبحوثين.
- 2- يوجد فروق بين متوسط درجة أخلاقية كل من مكونات سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين متوسط درجة تنفيذ المكونات المناظرة لها من وجهة نظر المبحوثين. ولاختبار هذه الفروض تم وضعها في صورتها الصفرية.

التعريفات الإجرائية:

- ١- السلوكيات المدروسة: يقصد بها في هذا البحث مجموعة من السلوكيات غير الأخلاقية وغير المرغوبة تنظيميًا والتي قد تصدر عن بعض المرشدين الزراعيين عند مزاولتهم للمهنة الإرشادية بمكوناتها المدروسة المتمثلة في: الأداء الوظيفي، واحترام اللوائح والقوانين، والتعامل مع الرؤساء، و التعامل مع الزملاء، و الحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية، و التعامل مع المسترشدين، و التعامل مع المنظمة الإرشادية، و العلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي.
- ٢- أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير العبارات المتعلقة بأخلاقية المكونات المدروسة لتلك السلوكيات.
- ٣- أخلاقية سلوكيات الأداء الوظيفي: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالإيمان بأهمية العملية التعليمية الإرشادية وأمانة القيام بها وعدم التراخي في إنجازها بالوقت المحدد وتعزيزها بالتعرف على كل جديد من مصادر الموثوقة، والسمو عن أعمال الدعاية والإعلان، أو توزيع مستلزمات الإنتاج وذلك عن رضا واقتناع دون الانشغال عنها بحثاً عن مكاسب مادية مع الصدق في عرض نتائجها، وإيثار المصلحة الجماعية عن المصلحة الشخصية.
- ٤- أخلاقية سلوكيات احترام اللوائح والقوانين: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالالتزام بالتعليمات واللوائح والقوانين المنظمة لسير العمل بالمنظمة الإرشادية فيما يتعلق بمواعيد الحضور والانصراف، وخطوط السير، والحصول على الأجازات المرضية، واستخدام الإمكانات والتسهيلات الحكومية المتاحة والمخصصة للأعمال الرسمية، وعدم استخدام الوظيفة الإرشادية والثغرات في اللوائح المنظمة للعمل لتحقيق مصالح شخصية.
- ٥- أخلاقية سلوكيات التعامل مع الرؤساء: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بممارسات غير قانونية طاعة للرؤساء و كسب رضائهم، أو اتخاذ قرارات متعلقة بالعمل الإرشادي دون تفويض منهم، أو الاطلاع على مراسلاتهم بدون إذن.
- ٦- أخلاقية سلوكيات التعامل مع الزملاء: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات الخاصة بعلاقته بزملاء العمل بما يشمله ذلك من

تحاشى الصراع معهم، أو الوشاية بهم، أو التكاثر عن مشاركتهم فى الأداء الوظيفي، أو الطعن فى كفاءتهم، أو استخدام ألفاظ خارجية فى التعامل معهم، أو الخضوع لضغوط بعضهم للقيام ببعض الممارسات الوظيفية غير السليمة، أو الانتظام مع بعضهم فى (شلل) للضغط، أو التأثير على القرارات المتعلقة بالعمل، أو حجب المعلومات والخبرات والمهارات المتعلقة بالعمل عنهم، أو العزوف عن مشاركتهم واستشارتهم وطلب دعمهم الإرشادي، أو إلقاء اللوم عن الأخطاء الشخصية عليهم.

٧- أخلاقية سلوكيات الحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية: هى مجموع الدرجات التى يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالاستغلال الرشيد للأدوات والأجهزة والمعدات والأثاث المستخدمين فى العمل الإرشادي والاهتمام بصيانتها بصفة دورية، والسعي للتنمية الذاتية للمعلومات والمهارات بصفة مستمرة، والمساهمة فى تنمية خبرات الزملاء الجدد.

٨- أخلاقية سلوكيات التعامل مع المسترشدين: هى مجموع الدرجات التى يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالوفاء بالوعود المقطوعة لهم، والتزام الهدوء والمنطقية والموضوعية عند مناقشتهم، ومراعاة ظروفهم الاقتصادية، والسعي لرفع جودة الخدمة الإرشادية المقدمة لهم، والحفاظ على المعلومات الشخصية المتعلقة بهم وحل مشكلاتهم، والإحساس بالمسئولية تجاههم، وضبط النفس فى مواجهة بعض سلوكياتهم غير اللائقة، وتجنب الإساءة إليهم، أو اليأس من بقاء نتائج العمل الإرشادي مع بعضهم.

٩- أخلاقية سلوكيات التعامل مع المنظمة الإرشادية: هى مجموع الدرجات التى يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بقوة انتمائه للمنظمة الإرشادية، وعدم استغلال المعلومات الخاصة بها للحصول على منافع شخصية، أو الاكتفاء بالتعامل الرسمي الروتيني أو غير الصريح فيها.

١٠- أخلاقية سلوكيات العلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي: هى مجموع الدرجات التى يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتقوية العلاقة بالجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي من تدعيم للتعاون والتكامل ونيل الصراع أو ما يؤدى إليه معها.

الطريقة البحثية:

منطقة البحث:

اجري البحث في ثلاث محافظات اختيرت عشوائيا وهي: البحيرة، وبنى سويف، وسوهاج تمثل الوجه البحري ومصر الوسطي وجنوب الوادي على الترتيب. ثم اختير تسعة مراكز إدارية عشوائية من الثلاث محافظات المختارة بواقع ثلاثة مراكز إدارية بكل محافظة. شاملة البحث وعينته:

بلغت شاملة البحث ٧٣٣ مرشدا زراعيًا بالمحافظات الثلاث، وحددت عينة البحث باستخدام معادلة كرجسي ومورجان فبلغت ٢٥٢ مبحوثًا قسمت تناسيبا على المحافظات الثلاث طبقا لعدد المرشدين بها، فبلغ عدد المبحوثين في محافظة البحيرة ٩٧ مبحوثًا، وفي محافظة بنى سويف ٦٤ مبحوثًا، وفي محافظة سوهاج ٩١ مبحوثًا. كما تم أيضا تقسيم المبحوثين تناسيبا بالمراكز المختارة بكل محافظة طبقا لعدد المرشدين بها. وفي داخل كل مركز تم اختيار المبحوثين باستخدام العينة العشوائية المنتظمة من واقع سجلات المرشدين الزراعيين بكل مركز.

القياس وجمع البيانات:

تم إعداد مقياس لدرجة أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين، والذي اشتمل في صورته الأولية على ١١٤ بنداً موزعاً على ثمانى مكونات وهي سلوكيات متعلقة بـ : الأداء الوظيفي (١٨ بند)، واحترام اللوائح والقوانين (١٧ بند)، والتعامل مع الرؤساء (٩ بنود)، والتعامل مع الزملاء (١٨ بند)، والحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية (٥ بنود)، والتعامل مع المسترشدين (٢٩ بند)، والتعامل مع المنظمة الإرشادية (٧ بنود)، والعلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادى (١١ بند).

وقد تم تطبيق المقياس فى صورته التجريبية على عينة قوامها ٣٠ مبحوثًا من المرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة القليوبية، حيث تم استيفاء البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان اشتملت على بنود المقياس فى صورته الأولية متضمنا بعض السلوكيات غير الأخلاقية وغير المرغوبة تنظيمًا، حيث يستجيب المبحوثين قرين كل بند بجدولين: الجدول (أ) لبيان درجة أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهه نظر المبحوثين على متصل من خمس نقاط هي: أخلاقى جدا، أخلاقى، محايد، غير أخلاقى، غير أخلاقى جدا، ويستجيب بالجدول (ب) لبيان تنفيذ الزملاء من المرشدين

الزراعيين لتلك السلوكيات من وجهة نظر المبحوثين على متصل من خمس نقاط هي: غالباً جداً، غالباً، متوسط، قليلاً، نادراً. وقد أعطيت فئات المقياسين السابقين القيم الدرجية التالية: (١،٢،٣،٤،٥) مقابل كل من فئات درجة أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين، وفئات تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المذكورة على الترتيب، وبعد جمع البيانات وتفرغها أصبح لكل مبحث درجة عن كل بند، ودرجة تعبر عن مجموع درجات بنود كل مكون من مكونات أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين على حدة من حيث درجة الأخلاقية ودرجة التنفيذ، ودرجة تعبر عن المجموع الكلي للدرجات التي حصل عليها في جميع البنود وذلك في كل مقياس من المقياسين المستخدمين.

وباستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بند وبين الدرجة الكلية لكل من المقياسين كل على حده، تم استبعاد بند واحد من مكون السلوكيات المتعلقة بالأداء الوظيفي، و ٩ بنود من مكون السلوكيات المتعلقة باحترام اللوائح والقوانين، و ٤ بنود من مكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع الرؤساء، و ٥ بنود من مكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع الزملاء، و ١٠ بنود من مكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع المسترشدين، و ٣ بنود من مكون السلوكيات المتعلقة بالعلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي نظراً لأن معاملات ارتباطها غير معنوية مع الدرجة الكلية للمقياسين على حده. وتراوحت قيم معاملات ارتباط بقية البنود المكونة للمقياسين مع الدرجة الكلية لهما بين حد أدنى قدره (٠,٣١٠) وبين حد أعلى قدره (٠,٦٥٠) لمقياس أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، وبين حد أدنى قدره (٠,٤٤٠)، وبين حد أعلى قدره (٠,٦٤٦) لمقياس تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وجميعها ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١. ثم تم استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود كل مكون من مكونات المقياسين كل على حده مع الدرجة الكلية للمكون الذي أسهم البند في قياسه، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين حد أدنى قدره (٠,٣٨١) وبين حد أعلى قدره (٠,٨٣٤) لمقياس أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، وبين حد أدنى قدره (٠,٤٢٥) وبين حد أعلى قدره (٠,٦٤٦) لمقياس تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وجميعها ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥. وباستخراج معاملات ارتباط بين الدرجة الكلية لكل مكون من المكونات مع المجموع الكلي لدرجات المقياسين كل على حده تراوحت قيم معاملات الارتباط بين حد أدنى قدره (٠,٧٠١) وبين حد أعلى قدره (٠,٨٩٤) لمقياس أخلاقية

بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين ، وبين حد أدنى قدره (٠,٧٦٥) وبين حد أعلى قدره (٠,٩٠٩) لمقياس تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة. وجدت جميعها ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١، وبذلك تم التأكد من الاتساق السداخلي لكل من المقياسين.

كما تم حساب ثبات المقياسين المستخدمين باستخدام معادلة "كرونباخ Cronbach" والذي يطلق عليه معامل (α) الذي بلغت قيمته ٠,٩٦٠ لمقياس أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، و ٠,٩٦٥ لمقياس تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، مما يعطى دلالة قوية على ثبات المقياسين المستخدمين.

وكذلك تم التحقق من الصدق الذاتي للمقياسين بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات كل مقياس مستخرج من معادلة "كرونباخ" فوجد أنها تساوى ٠,٩٨، وذلك لكل من مقياس أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، و تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة.

وتؤكد نتائج الصدق والثبات التي أمكن التوصل إليها على أن أداة القياس المستخدمة تتمتع بالشروط الواجب توافرها فى أداة القياس المناسبة، وبذلك استقرت الصورة النهائية للمقياس على ٧٩ بنداً موزعة كالتالى: ١٧ بنداً لمكون السلوكيات المتعلقة بالأداء الوظيفى، و ٨ بنود لمكون السلوكيات المتعلقة باحترام اللوائح والقوانين، و ٥ بنود لمكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع الرؤساء، و ١٣ بنداً لمكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع الزملاء، و ٥ بنود لمكون السلوكيات المتعلقة بالحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية، و ١٩ بنداً لمكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع المسترشدين، و ٤ بنود لمكون السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع المنظمة الإرشادية، و ٨ بنود لمكون السلوكيات المتعلقة بالعلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادى تتمتع جميعها بمعاملات ارتباط ذات دلالة مع الدرجة الكلية لكل من المقياسين، ومع الدرجة الكلية للمكون الذى تتبعه لكل من المقياسين، وبلغ الحد الأدنى لدرجة المبحوث باستخدام المقياسين ٧٩ درجة والحد الأقصى ٣٩٥ درجة وبلغ المدى الكلى لكل من المقياسين ٣١٦ درجة، وقد تم تقسيم المستويات لكل بند ولكل مكون وإجمالي المقياس على النحو التالى:

بنود المقياس		بنود المقياس	
المستوى:	بنود واحد	مكون من ٤ (بنود)	مكون من ٥ (بنود)
غير أخلاقي جدا / ناعرا	١ - أقل من ١,٨	٤ - أقل من ٧,٢	٥ - أقل من ٩
غير أخلاقي / قليلا	من ١,٨ - أقل من ٢,٦	من ٧,٢ - أقل من ١٠,٤	من ٩ - أقل من ١٣
محايد / متوسط	من ٢,٦ - أقل من ٣,٤	من ١٠,٤ - أقل من ١٣,٦	من ١٣ - أقل من ١٧
أخلاقي / على	من ٣,٤ - أقل من ٤,٢	من ١٣,٦ - أقل من ١٦,٨	من ١٧ - أقل من ٢١
أخلاقي جدا / على جدا	من ٤,٢ - ٥	من ١٦,٨ - ٢٠	من ٢١ - ٢٥
بنود المقياس		بنود المقياس	
المستوى:	مكون من ١٣ (بنود)	مكون من ١٧ (بنود)	مكون من ١٩ (بنود)
غير أخلاقي جدا / ناعرا	١٣ - أقل من ٢٣,٤	١٧ - أقل من ٣٠,٦	١٩ - أقل من ٣٤,٢
غير أخلاقي / قليلا	من ٢٣,٤ - أقل من ٣٣,٨	من ٣٠,٦ - أقل من ٤٤,٢	من ٣٤,٢ - أقل من ٤٩,٤
محايد / متوسط	من ٣٣,٨ - أقل من ٤٤,٢	من ٤٤,٢ - أقل من ٥٧,٨	من ٤٩,٤ - أقل من ٦٤,٦
أخلاقي / غالبا	من ٤٤,٢ - أقل من ٥٤,٦	من ٥٧,٨ - أقل من ٧١,٤	من ٦٤,٦ - أقل من ٧٩,٨
أخلاقي جدا / غالبا جدا	من ٥٤,٦ - ٦٥,٠	من ٧١,٤ - ٨٥	من ٧٩,٨ - ٩٥
الجمالي المقياس (بنود) ٧٩		الجمالي المقياس (بنود) ٧٩	

ومن واقع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث باستخدام كل من المقياسين تم حساب متوسطات درجات أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، و تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، ثم تم استخراج المتوسط النسبي لكل من أخلاقية بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة، و تنفيذ بعض سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة باستخدام المعادلة التالية:

متوسط درجة البنود المستخدمة في المقياس

$$\text{متوسط الدرجة النسبي} = \frac{100 \times \text{درجة الفئة العليا للمقياس} \times \text{عدد البنود المستخدمة في القياس}}{100 \times \text{متوسط درجة البنود المستخدمة في المقياس}}$$

درجة الفئة العليا للمقياس × عدد البنود المستخدمة في القياس

حيث كانت الدرجة العليا لفئة المقياسين المستخدمين = ٥

وقد تم جمع البيانات خلال شهرى سبتمبر وأكتوبر عام ٢٠٠٩ بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين باستخدام استمارة استبيان تضمنت المقياس في صورته النهائية.

التحليل الإحصائي:

استخدم معامل الارتباط البسيط، ومعامل كرونباخ للتأكد من صدق وثبات المقياسين، كما استخدم اختبار ($t_{\bar{D}}$) لمقارنة الأزواج لتحقيق الهدف الثالث، هذا بالإضافة إلى التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجح، والمتوسط النسبي لعرض البيانات.

النتائج ومناقشتها

أولاً: مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين. أشارت النتائج الواردة بجدول رقم (١) أن المستوى العام لأخلاقية السلوكيات المدروسة من وجهة نظر المبحوثين هو (غير أخلاقي) بمتوسط عام قدره ١٥٩,٦٣ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٤٠,٤ %).

كما أوضحت النتائج بنفس الجدول أن فئات أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة كانت (غير أخلاقي) في رأى ما يزيد على خمسي المبحوثين (٤٣,٠ %)، و (غير أخلاقي جداً) في رأى أقل من ثلث المبحوثين (٣١,٠ %)، و (محايد) فى رأى خمس المبحوثين (٢٠,١ %)، و (أخلاقي) فى رأى نسبة ضئيلة من المبحوثين أيضاً (٤,٩ %)، و (أخلاقي جداً) فى رأى (١,١ %) من المبحوثين.

مما يشير إلى أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٤ %) يرون بعدم أخلاقية السلوكيات المدروسة، ولكن هناك نسبة تزيد عن ربع المبحوثين (٢٦ %) يرون أن مستوى أخلاقية السلوكيات المدروسة (وهى سلوكيات سلبية أصلاً غير مرغوبة) إما محايد أو أخلاقي أو أخلاقي جداً، وتلك نسبة لا يستهان بها إذا اعتبرنا أن الاعتقاد بأخلاقية السلوك لا يضع قيوداً على تنفيذه عادة وربما فتحت المجال لتلك النسبة الغير قليلة لمخالفة آداب المهنة وأخلاقيتها على أساس عدم إدراكهم لدرجة أخلاقيتها.

وقد أبرزت النتائج بنفس الجدول أن مكونات أخلاقية السلوك المدروسة جاءت مرتبة تنازلياً طبقاً للمتوسط النسبي لدرجة أخلاقيتها من وجهة نظر المبحوثين على النحو التالي: التعامل مع المنظمة الإرشادية بمتوسط بلغ ٨,٤٦ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٤٢,٥ %)، ثم التعامل مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي بمتوسط بلغ ١٦,٢٨ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٤١,٢ %)، ثم الأداء الوظيفي بمتوسط بلغ ٢٤,٧٢ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٤٠,٨ %)، ثم الحفاظ على الموارد الإرشادية بمتوسط بلغ ١٠,١١ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٤٠,٤ %)، ثم التعامل مع المسترشدين بمتوسط بلغ ٣٨,٣١ بما يعادل متوسط نسبي

قدره (٤٠,٣ ٪)، ثم التعامل مع الزملاء بمتوسط بلغ ٢٥,٧٨ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٣٩,٧ ٪)، ثم احترام اللوائح والقوانين بمتوسط بلغ ١٥,٨٤ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٣٩,٦ ٪)، وأخيراً التعامل مع الرؤساء بمتوسط بلغ ٩,٩ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٣٩,٦ ٪) .

وتشير هذه النتائج إلى أن الاقتناع بأخلاقية أو عدم أخلاقية سلوك معين يتأثر بالجزاء القانوني أو اللوائحى أو الاجتماعى المتوقع نتيجة القيام به. فقد جاء فى مقدمة السلوكيات التى رأى المبحوثون بعدم أخلاقيتها تلك السلوكيات المتعلقة بالتعامل مع الرؤساء ثم احترام اللوائح ثم التعامل مع الزملاء. وعلى الرغم من أن مستوى أخلاقية جميع مكونات السلوكيات المدروسة بصفة عامة كانت (غير أخلاقية) إلا أنه كان من المرجو أن يأتى إقرار المبحوثين بعدم أخلاقية السلوكيات المدروسة المتعلقة بالأداء والتعامل مع المسترشدين فى المقدمة ولعل ذلك يشير إلى حد ما إلى أن قوة الردع أشد من قوة الضمير فى إدراك درجات أخلاقية السلوكيات المدروسة.

وقد جاء على رأس قائمة بنود مكونات السلوكيات المدروسة من وجهه نظر المبحوثين بنفس الجدول مايلى: القيام بالدعاية والإعلان خدمة لجهة معينة غير بحثية أو ترويجاً لمنتجات شركة بعينها فى العمل الإرشادي، والاستفادة الشخصية بالمعلومات الهامة الخاصة بالمنظمة الإرشادية، و عرض الإنجازات الجيدة على المتابعين وتحاشي إطلاعهم على نواحي القصور فى العمل، والتركيز على إيضاح الصور المشرفة عند كتابة تقارير العمل الإرشادي دون إظهار السلبيات، وضعف الاعتقاد بأهمية العملية التعليمية الإرشادية فى تحقيق التنمية الشاملة المستدامة، والميل إلى إلقاء التبعات والمسئوليات على المراكز الوظيفية الأعلى والاكتماء بإبلاغ المشكلات إنهم بطريقة رسمية، و عدم ائمانهم من الانتقال لمنظمة أخرى غير إرشادية للحصول على أجر أكبر، و قلة الانتماء بعدم الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية، و القيام بأي عمل يظن به الرؤساء للحصول على زيادة أكبر من الحوافر بمتوسط بلغ ٢,٢٧ و ٢,٢١ و ٢,١٧ و ٢,١٧ و ٢,١٢ و ٢,١٢ و ٢,١٢ و ٢,١٢ و ٢,١٢ و ٢,١٠ بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٥,٤ ٪ و ٤٤,٢ ٪ و ٤٣,٤ ٪ و ٤٣,٤ ٪ و ٤٢,٦ ٪ و ٤٢,٤ ٪ و ٤٢,٤ ٪ و ٤٢,٠ ٪ على الترتيب. وعلى الرغم من أن تلك القيم تشير إلى مستوى (غير أخلاقية) إلا أن الإيمان بكونها أخلاقية أعلى من البنود الأخرى، وقد يرجع ذلك لارتباط تنفيذها أما بالحصول على جزاء مادي أو معنوي أفضل أو التهرب من الجزاءات السلبية أو المسئوليات عن الأخطاء، ولعل جزء كبير من هذه البنود من أقوى

المحكات التي يمكن الاعتماد عليها في تقدير الالتزام بفلسفة الإرشاد الزراعي ومبادئه والتي قد يكون لها أثر غير مرغوب على أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين في حالة ضعف التقدير لدرجة أخلاقيتها.

ثانيا: مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين. أبرزت النتائج الواردة بجدول رقم (٢) أن مستوى التنفيذ للسلوكيات المدروسة بصفة عامة كان (قليلا) بمتوسط درجة تنفيذ قدره ٢٠١,٣٩ بما يعادل متوسط نسبي قدره (٥١,٠ %).

كما أشارت النتائج بنفس الجدول أن فئات تنفيذ السلوكيات المدروسة من وجهة نظر المبحوثين كانت (قليلا) في رأى ثلث المبحوثين (٣٣,٨ %)، و (أحيانا) في رأى أكثر من ربع المبحوثين (٢٩,٣ %)، و (نادرا) في رأى ما يقرب من خمس المبحوثين (١٧,٨ %)، و (عاليا) في رأى أكثر من ثمن المبحوثين (١٣,٨ %)، و (عاليا جدا) في رأى نسبة ضئيلة من المبحوثين (٥,٣ %).

وتشير هذه النتائج إلى أن هذه السلوكيات تنفذ بدرجة عالية في رأى ما يقرب من خمس المبحوثين (١٩,١ %) وهى نسبة عالية. وأن نسبة لا بأس بها والتي تقدر بأكثر من ربع المبحوثين (٢٩,٣ %) رأت أن درجة تنفيذ هذه السلوكيات متوسطة وقد يرجع ذلك إلى الاعتقاد بأخلاقية هذه السلوكيات أو إلى تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة.

وقد أوضحت النتائج بنفس الجدول أن مكونات تنفيذ السلوكيات المدروسة جاءت مرتبة تنازليا تبعا للمتوسط النسبي لدرجة تنفيذها كما يلي: التعامل مع المنظمة الإرشادية بمتوسط بلغ ١٠,٥١ بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٢,٦ %، ثم كل من الأداء الوظيفي، و التعامل مع المسترشدين بمتوسط بلغ ٤٣,٧، و ٤٨,٨٣ على الترتيب بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١,٤ %، ثم احترام اللوائح والقوانين بمتوسط بلغ ٢٠,٥٠ بمتوسط نسبي قدره ٥١,٣ %، ثم الحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية بمتوسط بلغ ١٢,٧٣ بمتوسط نسبي قدره ٥٠,٩ %، ثم التعامل مع الزملاء بمتوسط بلغ ٣٢,٧٥ بمتوسط نسبي قدره ٥٠,٣ %، ثم بمتوسط بلغ ٢٠,٠٤ بمتوسط نسبي قدره ٥٠,١ %، وأخيرا التعامل مع الرؤساء بمتوسط بلغ ١٢,٣٢ بمتوسط نسبي قدره ٤٩,٣ %.

ويتضح من ذلك أن نسب تنفيذ السلوكيات غير المرغوبة تكون عند أدنى حد لها عند التعامل مع الرؤساء، يليها التعامل مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي ربما لقلّة التعامل نسبيا مع تلك الجهات أو لكون التعامل معها يتم وفقا لمعايير رسمية محددة، ثم التعامل مع

الزملاء حفظا لحقوق الزمالة، ثم الحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية لأنها قد تمثل عهد شخصية، ثم احترام اللوائح والقوانين لوجود قوة ردع مرتبطة بها، أما بقية المكونات بعد ذلك فترتفع درجة تنفيذها نسبيا رغم أنها ترتبط بالمنظمة الإرشادية وبالأداء الوظيفي وبالمسترشدين ورغم ما تمثله تلك المكونات من أهمية في العمل الإرشادي.

وقد جاء على رأس قائمة بنود تلك المكونات من حيث تنفيذ السلوكيات المدروسة من وجهه نظر المبحوثين بنفس الجدول ما يلي: عرض الإنجازات الجيدة علي المتابعين وتحاشي إطلاعهم علي نواحي القصور في العمل، وعدم الممانعة من الانتقال لمنظمة أخرى غير إرشادية للحصول علي أجر أكبر، والتراخي في الإنجاز لعدم الحصول علي حوافز مادية، وضعف الاعتقاد بأهمية العملية التعليمية الإرشادية في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة، والاقتصار علي التودد لبعض الزراع دون غيرهم لأسباب شخصية، والاستفادة الشخصية بالمعلومات الهامة الخاصة بالمنظمة الإرشادية، وضعف الالتزام بالوقت المحدد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي، عدم تدعيم أو العمل علي تنفيذ الآراء البناءة للمسترشدين، و التركيز علي إيضاح الصور المشرفة عند كتابة تقارير العمل الإرشادي دون إظهار السلبيات، و الاهتمام بمشكلات الأقارب والمعارف من المسترشدين دون غيرهم، و استخدام الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل الإرشادي قبل الحصول علي التدريب الكافي، وإعطاء بيانات أو تقديرات محصوليه مبالغ فيها لتحسين صورة جهد الإرشادي المبذول، وقله الاهتمام بتحري مصدر المعلومة المنقول عنها التوصية الإرشادية، والقصور في تنفيذ الوعود المقطوعة للمسترشدين في مواعدها المتفق عليه، والتراخي في تقديم الخدمة الإرشادية لبعض المسترشدين غير المرغوب فيهم، وإعطاء اهتمام أكبر لجانب توزيع مستلزمات الإنتاج على حساب الجانب التعليمي الإرشادي للحصول علي حوافز مادية، والقيام بالإعمال الإرشادية المنوطة بغير اقتناع أو رضا، وضعف الالتزام بالحضور في المواعيد الرسمية للعمل، وقله الالتزام بعدم الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية، والعزوف عن مشاركة الزملاء الآخرين في العمل الجماعي كفريق متكامل، واللامبالاة بالتدخين في مكان العمل دون مراعاة احتقان الزملاء من ذلك متوسط بلغ ٢,٧٥، و٢,٧٢، و٢,٧١، و٢,٦٦، و٢,٦٥، و٢,٦٣، و٢,٦٣، و٢,٦٣، و٢,٦٢، و٢,٦٢، و٢,٦٢، و٢,٦١، و٢,٦١، و٢,٦١، و٢,٦١، و٢,٦١، و٢,٦٠، و٢,٦٠، و٢,٦٠، و٢,٦٠، و٢,٦٠، و٢,٥٤,٤، و٢,٥٤,٢، و٢,٥٣,٢، و٢,٥٣,٠، و٢,٥٢,٦، و٢,٥٢,٦، و٢,٥٢,٦، و٢,٥٢,٤، و٢,٥٢,٤، و٢,٥٢,٤، و٢,٥٤,٢

٥٢,٤% و ٥٢,٢% و ٥٢,٢% و ٥٢,٢% و ٥٢,٠% و ٥٢,٠% و ٥٢,٠% و ٥٢,٠% على الترتيب.

و يتضح من البنود السابقة أنها تقع في مستوى تنفيذ (متوسط) ولا يخفى ما لذلك من أثر سلبي على العمل الإرشادي وفلسفته بصفة عامة وعلى التنظيم الإرشادي ودرجة تحقيقه لأهدافه بصفة خاصة مما يتطلب استحداث آليات جديدة لرفع درجة الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية المرغوبة وتحاشي السلوكيات غير الأخلاقية ومنها على سبيل المثال: تدعم الالتزام بفلسفة الإرشاد الزراعي كنظام تعليمي متميز لا يمارس أنشطة تجارية أو دعائية، وتشديد الرقابة والمتابعة، وتدعيم الجزاءات الإيجابية والسلبية، والتدريب المتضمن للمعايير الأخلاقية للعمل الإرشادي الزراعي.

ثالثاً: الفرق بين المتوسط العام لدرجة أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين المتوسط العام لدرجة تنفيذها من وجهة نظر المبحوثين.

أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٣) وجود فروق معنوية على مستوى ٠,٠١ بين متوسط درجة أخلاقية السلوك المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وبين درجة تنفيذ هذه السلوكيات المدروسة، حيث تبين أن قيمة (t_D) المحسوبة بلغت ١٥,٣١٣ وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١ وكان الفرق معنوي لصالح تنفيذ السلوكيات المدروسة. وبناء على هذه النتيجة أمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا يوجد فرق بين المتوسط العام لدرجة أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين المتوسط العام لدرجة تنفيذها من وجهة نظر المبحوثين ". واستناداً إلى النتائج السابقة يمكن القول بأن بعض المبحوثين قد ينفذون أحياناً بعض السلوكيات غير الأخلاقية بهدف تحقيق مصالحهم الذاتية رغم أنهم يعتقدون بعدم أخلاقيتها مما يشير إلى أن المنفعة الذاتية قد تدفع البعض لمخالفة معتقداتهم الأخلاقية.

رابعاً: الفروق بين متوسط درجة أخلاقية كل من مكونات سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين متوسط درجة تنفيذ المكونات المناظرة لها من وجهة نظر المبحوثين.

أشارت النتائج الواردة بجدول رقم (٣) أن قيمة (t_D) المحسوبة بين متوسطات مكونات أخلاقية السلوك الثمانية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وبين متوسطات المكونات المناظرة لتنفيذ هذه السلوكيات بلغت ١٣,٨، ١٣,٢، و ١٢,٧، و ١٢,١، و ١٠,٦، و ١٠,٤، و ٩,٩، و ٩,٦ لمكونات التعامل مع المسترشدين، و الأداء الوظيفي، واحترام اللوائح والقوانين، والتعامل مع الزملاء، والحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية، والتعامل مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي، والتعامل مع الرؤساء، والتعامل مع المنظمة الإرشادية على

الترتيب وهي معنوية على مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود فرق معنوي لصالح مكونات تنفيذ السلوكيات. ومن ثم فإنه أمكن رفض الفرض الإحصائي القائل " لا يوجد فروق بين متوسط درجة أخلاقية كل من مكونات سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة وبين متوسط درجة تنفيذ المكونات المناظرة لها من وجهة نظر المبحوثين " .

التوصيات

بناء على النتائج السابقة يمكن العمل على إقناع العاملين بالتنظيم الإرشادي بالسلوك الأخلاقي وتنفيذهم له خلال العمل الإرشادي من خلال: تفعيل المعايير والمبادئ المهنية للإرشاد الزراعي بما تحتويه من أخلاقيات سلوكية أثناء العمل الإرشادي من خلال التدريب الإرشادي وذلك للحفاظ على السلوكيات الأخلاقية السليمة لدى المرشدين الزراعيين خوفا من الأندثار في خضم المتطلبات الحياتية والمهنية، وتسيّد أعمال الرقابة والمتابعة على العمل الإرشادي، وتدعيم الجزاءات الايجابية والسلبية. والعمل على وضع ميثاق شرف للمهنة تشرف النقابة على تطبيقه.

جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
غير أخلاقي	٤٤,٢	٢,٢١	٢٥,٤	٦٤	٤١,٧	١٠,٥	٢١,٨	٥٥	٧,٩	٢٠	٣,٢	٨	التعامل مع المنظمة الإرشادية: الاستفادة للشخصية بالمعلومات الهامة الخاصة بالمنظمة الإرشادية.
غير أخلاقي	٤٢,٤	٢,١٢	٢٥,٨	٦٥	٤٦,٠	١١٦	١٩,٨	٥٠	٧,٢	١٨	١,٢	٣	الميل إلى إلقاء التبعات والمسئوليات على المراكز الوظيفية الأعلى والاكتماء بإبلاغ المشكلات إليهم بطريقة رسمية.
غير أخلاقي	٤٢,٤	٢,١٢	٢٨,٦	٧٢	٤٠,٥	١٠٢	٢٣,٠	٥٨	٦,٧	١٧	١,٢	٣	عدم الممانعة من الانتقال لمنظمة أخرى غير إرشادية للحصول على أجر أكبر.
غير أخلاقي	٤٠,٨	٢,٠٤	٢٩,٨	٧٥	٤٢,٤	١٠٧	٢٣,٠	٥٨	٤,٠	١٠	٠,٨	٢	التغاضي عن ذكر المخالفات وأوجه القصور السابقة عند ذكر كتابة السيرة الذاتية المؤهلة للترقية لوظيفة أعلى.
غير أخلاقي	٤٢,٥	٨,٤٩	٢٧,٤	٢٧٦	٤٢,٧	٤٣٠	٢١,٩	٢٢١	٦,٤	٦٥	١,٦	١٦	الإجمالي
غير أخلاقي	٤٢,٤	٢,١٢	٢٧,٤	٦٩	٤١,٧	١٠,٥	٢٣,٨	٦٠	٦,٣	١٦	٠,٨	٢	العلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي: إيثار تحقيق أهداف المنظمة الإرشادية فقط عند التعامل مع الجهات الأخرى ذات

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط	المتوسط	غير اخلاقي جدا		غير اخلاقي		محايد		اخلاقي		اخلاقي جدا		
	%	المرجح	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
													العلاقة بالإرشاد.
غير اخلاقي	٤٢,٠	٢,١٠	٢٤,٦	٦٢	٤٨,٧	١٢٣	١٩,٢	٤٨	٦,٧	١٧	٠,٨	٢	الصراع مع بعض ممثلي المنظمات ذات العلاقة علي الاستئثار ببعض الأنشطة الإرشادية الزراعية الموجهة للزراع.
غير اخلاقي	٤١,٢	٢,٠٧	٣١,٠	٧٨	٣٦,٥	٩٢	٢٨,١	٧١	٣,٦	٩	٠,٨	٢	عدم السعي إلي التكامل مع الجهات الممثلة في المجتمع المحلي.
غير اخلاقي	٤١,٢	٢,٠٧	٢٩,٠	٧٣	٤٤,٠	١١١	١٩,٤	٤٩	٦,٠	١٥	١,٦	٤	إرجاع النجاح الحادث في بعض الأنشطة المشتركة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي إلي الجهد الشخصي فقط.
غير اخلاقي	٤١,٢	٢,٠٦	٢٩,٤	٧٤	٤٢,٠	١٠٦	٢٢,٦	٥٧	٥,٢	١٣	٠,٨	٢	القصور في السعي إلي إشراك مسئولى المنظمات ذات العلاقة بالإرشاد الزراعي في تخطيط وتنفيذ البرامج المختلفة.
غير اخلاقي	٤١,٠	٢,٠٥	٣٠,٦	٧٧	٤٢,٠	١٠٦	٢٠,٦	٥٢	٥,٦	١٤	١,٢	٣	عدم تحري الدقة عند مناقشة موضوع ما مع المنظمات العاملة في المجتمع المحلي.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
غير أخلاقي	٤١,٦	٢,٠٣	٣١,٣	٧٩	٣٩,٣	٩٩	٢٥,٠	٦٣	٣,٦	٩	٠,٨	٢	ضعف التعاون مع المنظمات غير الحكومية ذات النشاط الزراعي.
غير أخلاقي	٣٩,٦	١,٩٨	٣٢,٩	٨٣	٤٢,٥	١٠٧	١٩,٤	٤٩	٣,٦	٩	١,٦	٤	عدم السعي لتقوية العلاقة ببعض الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي طالما أنه ليست هناك استفادة مالية منها.
غير أخلاقي	٤١,٢	١٦,٤٨	٢٩,٥	٥٩٥	٤٢,١	٨٤٩	٢٢,٣	٤٤٩	٥,١	١٠,٢	١,٠	٢١	الإجمالي
غير أخلاقي	٤٥,٤	٢,٢٧	٢٨,٢	٧١	٣٣,٧	٨٥	٢٣,٨	٦٠	١١,٩	٣٠	٢,٤	٦	الإداء الوظيفي: القيام بالدعاية والإعلان خدمة لجهة معينة غير بحثية أو ترويجاً لمنتجات شركة بعينها، في العمل الإرشادي.
غير أخلاقي	٤٣,٤	٢,١٧	٢٧,٨	٧٠	٤٢,٤	١٠٧	١٧,١	٤٣	١٠,٧	٢٧	٢,٠	٥	عرض الإنجازات الجيدة على المتابعين وتحاشي إطلاعهم على نواحي القصور في العمل.
غير أخلاقي	٤٣,٤	٢,١٧	٢٥,٠	٦٣	٤٦,٠	١١٦	١٨,٣	٤٦	٨,٣	٢١	٢,٤	٦	التركيز على إيضاح الصور المشرفة عند كتابة تقارير العمل الإرشادي دون إظهار السلبيات.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير أخلاقي	٤٢,٦	٢,١٣	٢٥,٨	٦٥	٤٥,٧	١١٥	١٩,٨	٥٠	٧,١	١٨	١,٦	٤	ضعف الاعتقاد بأهمية العملية التعليمية الإرشادية في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة.
غير أخلاقي	٤١,٦	٢,٠٨	٣٢,١	٨١	٣٨,٩	٩٨	١٩,٨	٥٠	٧,٦	١٩	١,٦	٤	إيثار المصلحة الشخصية علي المصلحة الجماعية في العمل الإرشادي.
غير أخلاقي	٤١,٠	٢,٠٥	٣٠,٢	٧٦	٤٣,٧	١١٠	١٩,٣	٤٩	٤,٨	١٢	٢,٠	٥	إعطاء بيانات أو تقديرات محصوليه مبالغ فيها لتحسين صورة جهد الإرشادي المبدول.
غير أخلاقي	٤٠,٨	٢,٠٤	٢٨,٦	٧٢	٤٦,٣	١١٧	١٨,٧	٤٧	٤,٨	١٢	١,٦	٤	قلة الاهتمام بالتعرف علي كل جديد من التوصيات الإرشادية المطلوبة للعمل الإرشادي.
غير أخلاقي	٤٠,٦	٢,٠٣	٣١,٠	٧٨	٤٢,٠	١٠٦	٢١,٤	٥٤	٤,٤	١١	١,٢	٣	إعطاء توصيات إرشادية دون الرجوع إلي مصدر علمي أو بحثي إكتفاءً بالخبرة الشخصية.
غير أخلاقي	٤٠,٦	٢,٠٣	٢٩,٨	٧٥	٤٣,٢	١٠٩	٢١,٠	٥٣	٦,٠	١٥	-	-	تناقض الأقوال مع الأفعال والمثابرة أثناء أداء العمل الإرشادي.

تابع جدول (1) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير اخلاقي جدا		غير اخلاقي		محايد		اخلاقي		اخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
غير اخلاقي	٤٠,٠	٢,٠	٢٩,٤	٧٤	٤٦,٧	١١٨	١٨,٧	٤٧	٤,٠	١٠	١,٢	٣	التغيير في التوصيات الإرشادية المبلغة للمسترشدين دون الرجوع للجهات البحثية مصدر التوصية.
غير اخلاقي	٤٠,٠	٢,٠	٣٣,٣	٨٤	٤١,٣	١٠٤	١٩,٠	٤٨	٥,٢	١٣	١,٢	٣	التراخي في الإنجاز لعدم الحصول على حوافز مادية.
غير اخلاقي	٣٩,٦	١,٩٨	٣٤,٥	٨٧	٣٨,٩	٩٨	٢١,٠	٥٣	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	إفتاع النفس بممارسة أشياء غير أخلاقية ظنا أنها ليست على مستوى كبير من السوء
غير اخلاقي	٣٩,٦	١,٩٨	٣٢,٥	٨٢	٤٢,٩	١٠٨	١٩,٠	٤٨	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	قلة الاهتمام بتحري مصدر المعلومة المنقول عنها التوصية الإرشادية.
غير اخلاقي	٣٩,٢	١,٩٦	٣١,٠	٧٨	٤٧,١	١١٩	١٧,١	٤٣	٤,٠	١٠	٠,٨	٢	التركيز على الشعارات والأقوال والعبارات الطفانة دون الأفعال.
غير اخلاقي	٣٩,٠	١,٩٥	٣٦,١	٩١	٣٩,٦	١٠٠	١٨,٧	٤٧	٤,٤	١١	١,٢	٣	إعطاء اهتمام اكبر لجانب توزيع مستلزمات الإنتاج على حساب الجانب التعليمي الإرشادي، للحصول على حوافز مادية.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
	%		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير أخلاقي	٣٨,٨	١,٩٤	٣٥,٣	٨٩	٣٩,٣	٩٩	٢٢,٢	٥٦	٢,٨	٧	٠,٤	١	ضعف الالتزام بالوقت المحدد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي.
غير أخلاقي	٣٨,٨	١,٩٤	٣٦,١	٩١	٣٨,٩	٩٨	١٩,٨	٥٠	٥,٢	١٣	-	-	القيام بالإعمال الإرشادية المنوطة بغير اقتناع أو رضا.
غير أخلاقي	٤٠,٨	٣٤,٧٢	٣١,٠	١٣٢٧	٤٢,٢	١٨٠٧	١٩,٧٠	٨٤٤	٥,٩	٢٥٣	١,٢	٥٣	الإجمالي
غير أخلاقي	٤١,٢	٢,٠٦	٢٦,٦	٦٧	٤٧,٦	١٢٠	٢٠,٢	٥١	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	الحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية: استخدام الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل الإرشادي قبل الحصول على التدريب الكافي.
غير أخلاقي	٤٠,٨	٢,٠٤	٢٩,٨	٧٥	٤٢,٨	١٠٨	٢١,٤	٥٤	٤,٨	١٢	١,٢	٣	قله السعي لتنمية المعلومات والخبرات والمهارات الشخصية المستخدمة في العمل الإرشادي بصفة مستمرة.
غير أخلاقي	٤٠,٤	٢,٠٢	٣٢,١	٨١	٤٠,٥	١٠٢	٢١,٨	٥٥	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	الاستعمال غير الرشيد للأتوات والمستلزمات الكتابية والأثاث والأجهزة والمعدات الحكومية المستخدمة في العمل الإرشادي.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير أخلاقي	٤٠,٤	٢,٠٢	٢٥,٤	٦٤	٥١,٢	١٢٩	١٩,٨	٥٠	٣,٦	٩	-	-	عدم الاهتمام بإجراء الصيانة الدورية اللازمة علي الأدوات والأجهزة والأثاث والمعدات الحكومية المستخدمة في العمل الإرشادي.
غير أخلاقي	٣٩,٦	١,٩٧	٣٢,٩	٨٣	٤٤,٩	١١٣	١٥,١	٣٨	٦,٣	١٦	٠,٨	٢	العزوف عن المساهمة في تنمية معلومات ومهارات الزملاء الجدد.
غير أخلاقي	٤٠,٤	١٠,١١	٢٩,٤	٣٧٠	٤٥,٢	٥٧٢	١٩,٧	٢٤٨	٤,٨	٦١	٠,٧	٩	الإجمالي
غير أخلاقي	٤١,٨	٢,٠٩	٢٧,٠	٦٨	٤٥,٢	١١٤	٢١,٤	٥٤	٤,٤	١١	٢,٠	٥	التعامل مع المسترشدين: التحيز عند ترشيح المسترشدين لجوائز مادية أو معنوية.
غير أخلاقي	٤١,٦	٢,٠٨	٢٨,٢	٧١	٤٤,٠	١١١	١٩,٨	٥٠	٧,٦	١٩	٠,٤	١	عدم تدعيم أو العمل علي تنفيذ الآراء البناءة للمسترشدين.
غير أخلاقي	٤١,٦	٢,٠٨	٢٥,٨	٦٥	٤٧,٢	١١٩	٢١,٠	٥٣	٥,٢	١٣	٠,٨	٢	السيطء في الرد علي أسئلة المسترشدين وحل مشكلاتهم.
غير أخلاقي	٤١,٤	٢,٠٧	٢٦,٦	٦٧	٤٥,٦	١١٥	٢٣,٠	٥٨	٤,٠	١٠	٠,٨	٢	عدم الاهتمام بالظروف الاقتصادية للمسترشدين عند نقل التوصيات الإرشادية الجديدة.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير أخلاقي	٤١,٠	٢,٠٥	٢٧,٤	٦٩	٤٦,٨	١١٨	٢٠,٢	٥١	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	عدم التدقيق في اختيار الجمل والعبارات التي تتماشى مع قيم وعرف المرشدين.
غير أخلاقي	٤١,٠	٢,٠٥	٣١,٨	٨٠	٣٨,٥	٩٧	٢٣,٠	٥٨	٦,٣	١٦	٠,٤	١	عدم ضبط النفس في مواجهه السلوكيات غير اللائقة لبعض المرشدين.
غير أخلاقي	٤٠,٨	٢,٠٤	٣٢,١	٨١	٤٢,٤	١٠٧	١٨,٣	٤٦	٣,٦	٩	٣,٦	٩	الاهتمام بمشكلات الأقارب والمعارف من المرشدين دون غيرهم.
غير أخلاقي	٤٠,٦	٢,٠٣	٣٢,٩	٨٣	٣٨,٩	٩٨	٢١,٨	٥٥	٥,٢	١٣	١,٢	٣	عدم التصدي للمعوقات التي تحول دون حصول المرشدين علي الخدمة الإرشادية المطلوبة.
غير أخلاقي	٤٠,٦	٢,٠٣	٣٠,٦	٧٦	٤٣,٦	١١٠	٢١,٠	٥٣	٣,٦	٩	١,٦	٤	قلة السعي لرفع جودة الخدمة الإرشادية المقدمة للمرشدين.
غير أخلاقي	٤٠,٤	٢,٠٢	٣١,٧	٨٠	٤٠,٩	١٠٣	٢٢,٦	٥٧	٣,٦	٩	١,٢	٣	الفصور في تنفيذ الوعود المقطوعة للمرشدين في موعدها المتفق عليه.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
غير أخلاقي	٤٠,٤	٢,٠٢	٣٤,١	٨٦	٣٧,٧	٩٥	٢٣,٤	٥٩	٢,٠	٥	٢,٨	٧	الشعور باليأس من بطء نتائج العمل الإرشادي مع بعض المسترشدين.
غير أخلاقي	٤٠,٠	٢,٠	٣١,٣	٧٩	٤٢,٥	١٠٧	٢٠,٦	٥٢	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	قله السعي للحصول علي معلومات بحثية موثقة تلبى حاجات المسترشدين.
غير أخلاقي	٣٩,٨	١,٩٩	٢٩,٠	٧٣	٤٨,٧	١٢٣	١٦,٧	٤٢	٥,٦	١٤	-	-	التراخي في تقديم الخدمة الإرشادية لبعض المسترشدين غير المرغوب فيهم.
غير أخلاقي	٣٩,٨	١,٩٩	٣٤,١	٨٦	٤٢,٠	١٠٦	١٦,٧	٤٢	٥,٢	١٣	٢,٠	٥	الإساءة إلي المسترشدين خلال الموافقة التعليمية الإرشادية.
غير أخلاقي	٣٩,٦	١,٩٨	٣١,٣	٧٩	٤٣,٧	١١٠	٢١,٤	٥٤	٢,٤	٦	١,٢	٣	التسرع في نقل الممارسات الفنية البحثية إلي المسترشدين دون اخذ التدريب الكافي.
غير أخلاقي	٣٩,٤	١,٩٧	٣٤,١	٨٦	٤٢,٠	١٠٦	١٧,٩	٤٥	٤,٨	١٢	١,٢	٣	عدم الحرص علي سرية المعلومات الشخصية التي يدلي بها المسترشدين.
غير أخلاقي	٣٩,٢	١,٩٦	٣٢,١	٨١	٤٤,٨	١١٣	١٨,٧	٤٧	٣,٢	٨	١,٢	٣	الاقتصار علي التودد لبعض الزراع دون غيرهم لأسباب شخصية.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير أخلاقي	٣٨,٨	١,٩٤	٣٦,٥	٩٢	٣٨,٥	٩٧	٢٠,٦	٥٢	٣,٢	٨	١,٢	٣	إعطاء أجابة فورية غير مؤكدة علي أسئلة المسترشدین خشية الاتهام بعدم المعرفة.
غير أخلاقي	٣٨,٤	١,٩٢	٣٥,٣	٨٩	٤٣,٦	١١٠	١٥,٥	٣٩	٤,٤	١١	١,٢	٣	عدم اللجوء إلى استخدام الموضوعية والمنطقية والهدوء عند مناقشة المسترشدین.
غير أخلاقي	٤٠,٣	٣٨,٣١	٣١,١	١٤٩١	٤٣,٠	٢٠٥٩	٢٠,٢	٩٦٧	٤,٤	٢١٠	١,٣	٦١	الإجمالي
غير أخلاقي	٤١,٨	٢,٠٩	٢٨,٢	٧١	٤٢,٨	١٠٨	٢٢,٢	٥٦	٥,٦	١٤	١,٢	٣	<u>التعامل مع الزملاء:</u> العزوف عن مشاركة الزملاء أفرانهم وأحزانهم.
غير أخلاقي	٤١,٦	٢,٠٨	٢٦,٦	٦٧	٤٦,٤	١١٧	٢٠,٦	٥٢	٥,٦	١٤	٠,٨	٢	العزوف عن استشارة الزملاء وطلب رأيهم ودعمهم الإرشادي.
غير أخلاقي	٤١,٢	٢,٠٦	٢٧,٤	٦٩	٤٤,٤	١١٢	٢٣,٨	٦٠	٣,٦	٩	٠,٨	٢	العزوف عن مشاركة الزملاء الآخرين في العمل الجماعي كفريق متكامل.
غير أخلاقي	٤٠,٢	٢,٠١	٢٨,٢	٧١	٤٧,٦	١٢٠	٢٠,٢	٥١	٣,٢	٨	٠,٨	٢	حجب معلومات أو مهارات أو خبرات متعلقة بالعمل عن بعض الزملاء.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
غير أخلاقي	٤٠,٠	٢,٠	٣٢,١	٨١	٤٢,١	١٠٦	٢٠,٢	٥١	٤,٨	١٢	٠,٨	٢	إلغاء اللوم عن الأخطاء الشخصية على زملاء آخرين.
غير أخلاقي	٣٩,٨	١,٩٩	٣٢,١	٨١	٤٥,٦	١١٥	١٥,٩	٤٠	٣,٦	٩	٢,٨	٧	التكامل عن مشاركة الزملاء في وضع وإرساء قواعد سلوكية للتعامل الوظيفي فيما بينهم.
غير أخلاقي	٣٩,٦	١,٩٨	٣٢,١	٨١	٤٢,٥	١٠٧	٢١,٨	٥٥	٢,٨	٧	٠,٨	٢	الخضوع لضغوط من قبل الزملاء تحت مسمى قانون الجماعة للقيام ببعض الممارسات غير السليمة.
غير أخلاقي	٣٩,٤	١,٩٧	٣٥,٧	٩٠	٣٧,٧	٩٥	٢١,٤	٥٤	٤,٤	١١	٠,٨	٢	تكوين جماعات (شلل) للضغط والتأثير على القرارات المتعلقة بالعمل.
غير أخلاقي	٣٩,٢	١,٩٦	٣٢,٥	٨٢	٤٤,٤	١١٢	١٧,٥	٤٤	٥,٢	١٣	٠,٤	١	الصراع على المراكز الوظيفية.
غير أخلاقي	٣٨,٦	١,٩٣	٣٢,٩	٨٣	٤٤,١	١١١	٢٠,٦	٥٢	١,٦	٤	٠,٨	٢	الظعن في كفاءة الزملاء والإقلال من قدرهم بهدف الاستئثار بمزايا العادسية أو عينية.
غير أخلاقي	٣٨,٤	١,٩٢	٣٦,١	٩١	٤٠,٨	١٠٣	١٨,٧	٤٧	٣,٢	٨	١,٢	٣	الاعتماد على الوشاية والإشاعات في معرفة أخبار الزملاء.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		لأخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير أخلاقي	٣٨,٢	١,٩١	٣٢,٩	٨٣	٤٧,٢	١١٩	١٥,٥	٣٩	٤,٤	١١	-	-	اللامبالاة بالتدخين في مكان العمل دون مراعاة احتقان الزملاء من ذلك.
غير أخلاقي	٣٧,٦	١,٨٨	٣٧,٧	٩٥	٤٠,١	١٠١	١٩,٠	٤٨	٣,٢	٨	-	-	استخدام ألفاظ وسلوكيات خارجة كوسيلة للتقارب الاتصالي مع الزملاء.
غير أخلاقي	٣٩,٧	٢٥,٧٨	٣١,٩	١٠٤٥	٤٣,٥	١٤٢٦	١٩,٨	٦٤٩	٣,٩	١٢٨	٠,٩	٢٨	الإجمالي
غير أخلاقي	٤٢,٤	٢,١٢	٢٢,٦	٥٧	٥١,٢	١٢٩	٢٠,٢	٥١	٣,٦	٩	٢,٤	٦	احترام اللوائح والقوانين: قله الالتزام بعدم الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية.
غير أخلاقي	٤١,٠	٢,٠٥	٢٩,٤	٧٤	٤٥,١	١١٤	١٨,٧	٤٧	٤,٨	١٢	٢,٠	٥	نقص الالتزام بالتنفيذ الفعلي لخطوط السير طبقا لما هو مدون بها.
غير أخلاقي	٤٠,٤	٢,٠٢	٣٢,٩	٨٣	٤٠,٩	١٠٣	١٨,٧	٤٧	٦,٧	١٧	٠,٨	٢	مزاولة عمل خارجي في نفس توقيت العمل الرسمي.
غير أخلاقي	٣٩,٦	١,٩٨	٣٤,١	٨٦	٣٩,٧	١٠٠	٢١,٠	٥٣	٤,٠	١٠	١,٢	٣	ضعف الالتزام بالحضور في المواعيد الرسمية للعمل.
غير أخلاقي	٣٨,٨	١,٩٤	٣٧,٧	٩٥	٣٦,١	٩١	٢١,٨	٥٥	٤,٠	١٠	٠,٤	١	استخدام وسائل المواصلات الحكومية التي تقدمها المنظمة الإرشادية للأغراض الشخصية.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك													العبارات
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير اخلاقي جدا		غير اخلاقي		محايد		اخلاقي		اخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير اخلاقي	٣٨,٨	١,٩٤	٣١,٧	٨٠	٤٧,٢	١١٩	١٧,١	٤٣	٢,٨	٧	١,٢	٣	استخدام المواد أو الأدوات الكتابية الحكومية التي تقدمها المنظمة الإرشادية للأغراض الشخصية.
غير اخلاقي	٣٨,٨	١,٩٤	٣٢,١	٨١	٤٥,٦	١١٥	١٨,٧	٤٧	٣,٢	٨	٠,٤	١	استغلال الوظيفة الإرشادية في تدعيم الأعمال الشخصية الحرة.
غير اخلاقي	٣٧,٠	١,٨٥	٣٩,٣	٩٩	٤٢,٠	١٠٦	١٣,٥	٣٤	٤,٤	١١	٠,٨	٢	ادعاء المرض للحصول على أجازة مرضية لتغطية أيام الغياب عن العمل.
غير اخلاقي	٣٩,٦	١٥,٨٤	٣٢,٥	٦٥٥	٤٣,٥	٨٧٧	١٨,٧	٣٧٧	٤,٢	٨٤	١,١	٢٣	الإجمالي
غير اخلاقي	٤٢,٠	٢,١٠	٢٨,٦	٧٢	٤٣,٢	١٠٩	١٨,٧	٤٧	٨,٧	٢٢	٠,٨	٢	<u>التعامل مع الرؤساء:</u> القيام بأي عمل يطلبه الرؤساء للحصول على زيادة أكبر من الحوافز.
غير اخلاقي	٣٩,٨	١,٩٩	٣٤,٩	٨٨	٣٦,٩	٩٣	٢٢,٢	٥٦	٦,٠	١٥	-	-	القيام بممارسات غير قانونية تحت مسمى طاعة السلطة الهرمية للتنظيم الإرشادي.
غير اخلاقي	٣٩,٢	١,٩٦	٣٣,٣	٨٤	٤٣,٢	١٠٩	١٧,٩	٤٥	٥,٦	١٤	-	-	القيام باتخاذ قرارات دون تفويض من الرؤساء.

تابع جدول (١) مستوى أخلاقية سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

أخلاقية السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	غير أخلاقي جدا		غير أخلاقي		محايد		أخلاقي		أخلاقي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
غير أخلاقي	٣٩,٠	١,٩٥	٣٠,٢	٧٦	٤٧,٩	١٢١	١٨,٧	٤٧	٢,٨	٧	٠,٤	١	تأدية خدمات شخصية للرؤساء لكسب رضاهم.
غير أخلاقي	٣٨,٠	١,٩٠	٣٦,٩	٩٣	٤٠,١	١٠١	١٩,٨	٥٠	٢,٨	٧	٠,٤	١	الإطلاع علي ما يرد من مراسلات لرئيس العمل بدون إذن.
غير أخلاقي	٣٩,٦	٩,٩	٣٢,٨	٤١٣	٤٢,٣	٥٣٣	١٩,٤	٢٤٥	٥,٢	٦٥	٠,٣	٤	الإجمالي
غير أخلاقي	٤٠,٤	١٥٩,٦٣	٣١,٠	٦١٧٢	٤٣,٠	٨٥٥٣	٢٠,١	٤٠٠٠	٤,٩	٩٦٨	١,٠	٢١٥	الإجمالي العام

جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
متوسط	٥٤,٤	٢,٧٢	١٥,٩	٤٠	٢٩,٠	٧٣	٢٩,٠	٧٣	١٩,٨	٥٠	٦,٣	١٦	التعامل مع المنظمة الإرشادية: عدم الممانعة من الانتقال لمنظمة أخرى غير إرشادية للحصول علي أجر أكبر.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
	%		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٥٢,٦	٢,٦٣	١٦,٣	٤١	٣٣,٧	٨٥	٢٦,٥	٦٧	١٧,٥	٤٤	٦,٠	١٥	الاستفادة الشخصية بالمعلومات الهامة الخاصة بالمنظمة الإرشادية.
متوسط	٥٢,٢	٢,٦١	١٤,٧	٣٧	٣٢,٥	٨٢	٣٢,١	٨١	١٨,٣	٤٦	٢,٤	٦	التغاضي عن ذكر المخالفات وأوجه القصور السابقة عند ذكر كتابة السيرة الذاتية المؤهلة للترقية لوظيفة أعلى.
قليلاً	٥١,٠	٢,٥٥	١٣,١	٣٣	٣٨,١	٩٦	٣٢,٩	٨٣	١٢,٧	٣٢	٣,٢	٨	الميل إلى إلقاء التبعات والمسئوليات على المراكز الوظيفية الأعلى والافتقار بإبلاغ المشكلات إليهم بطريقة رسمية.
متوسط	٥٢,٦	١,٠٥١	١٥,٠	١٥١	٣٣,٣	٣٣٦	٣٠,٢	٣٠٤	١٧,٠	١٧٢	٤,٥	٤٥	الإجمالي
متوسط	٥٥,٠	٢,٧٥	١١,٥	٢٩	٣٣,٣	٨٤	٣١,٠	٧٨	١٧,١	٤٣	٧,١	١٨	الإداء الوظيفي: عرض الإجازات الجيدة على المتابعين وتحاشي إطلاعهم على نواحي القصور في العمل.
متوسط	٥٤,٢	٢,٧١	١٥,٥	٣٩	٢٩,٠	٧٣	٣٢,١	٨١	١٦,٣	٤١	٧,١	١٨	التراخي في الإنجاز لعدم الحصول على حوافز مادية.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	تنفيذ السلوك											العبارة	
	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
متوسط	٥٣,٢	٢,٦٦	١٢,٧	٣٢	٣٣,٧	٨٥	٣٢,٥	٨٢	١٧,١	٤٣	٤,٠	١٠	ضعف الاعتقاد بأهمية العملية التعليمية الإرشادية في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة.
متوسط	٥٢,٦	٢,٦٣	١٧,٩	٤٥	٣٠,٢	٧٦	٣٠,٢	٧٦	١٥,٠	٣٨	٦,٧	١٧	ضعف الالتزام بالوقت المحدد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي.
متوسط	٥٢,٤	٢,٦٢	١٤,٣	٣٦	٣٢,٥	٨٢	٣٧,٨	٩٥	٨,٣	٢١	٧,١	١٨	التركيز على إيضاح الصور المشرفة عند كتابة تقارير العمل الإرشادي دون إظهار السلبيات.
متوسط	٥٢,٢	٢,٦١	١٥,٩	٤٠	٣٢,٥	٨٢	٣١,٣	٧٩	١٤,٧	٣٧	٥,٦	١٤	إعطاء بيانات أو تقديرات محصوليه مبالغ فيها لتحسين صورة جهد الإرشادي المبذول.
متوسط	٥٢,٢	٢,٦١	١٨,٣	٤٦	٣٠,١	٧٦	٢٨,٩	٧٣	١٧,١	٤٣	٥,٦	١٤	قلة الاهتمام بتحري مصدر المعلومة المنقول عنها التوصية الإرشادية.
متوسط	٥٢,٠	٢,٦٠	١٤,٣	٣٦	٣٣,٣	٨٤	٣٥,٧	٩٠	١١,٩	٣٠	٤,٨	١٢	إعطاء اهتمام أكبر لجانب توزيع مستلزمات الإنتاج على حساب الجانب التعليمي الإرشادي، للحصول على حوافز مادية.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
	%		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٥٢,٠	٢,٦٠	١٧,١	٤٣	٣١,٧	٨٠	٣١,٠	٧٨	١٤,٦	٣٧	٥,٦	١٤	القيام بالإعمال الإرشادية المتوسطة بغير اقتناع أو رضا.
قليلاً	٥١,٦	٢,٥٨	٢٠,٦	٥٢	٢٥,٤	٦٤	٣٤,٩	٨٨	١٣,١	٣٣	٦,٠	١٥	القيام بالدعاية والإعلان خدمة لجهة معينة غير بحثية أو ترويجاً لمنتجات شركة بعينها، في العمل الإرشادي.
قليلاً	٥٠,٢	٢,٥١	١٩,٠	٤٨	٣٢,٩	٨٣	٣١,٣	٧٩	١١,٦	٢٩	٥,٢	١٣	قلّة الاهتمام بالتعرف على كل جديد من التوصيات الإرشادية المطلوبة للعمل الإرشادي.
قليلاً	٥٠,٢	٢,٥٢	١٨,٧	٤٧	٣٣,٧	٨٥	٣٠,٢	٧٦	١٢,٢	٣١	٥,٢	١٣	إقناع النفس بممارسة أشياء غير أخلاقية فظنا أنها ليست علي مستوى كبير من السوء
قليلاً	٤٩,٨	٢,٤٩	١٧,٩	٤٥	٣٤,٥	٨٧	٣٢,١	٨١	١١,٩	٣٠	٣,٦	٩	تناقض الأقوال مع الأفعال والسلوك أثناء أداء العمل الإرشادي.
قليلاً	٤٩,٦	٢,٤٨	١٨,٧	٤٧	٣٥,٧	٩٠	٢٨,٢	٧١	١٣,٨	٣٥	٣,٦	٩	إعطاء توصيات إرشادية دون الرجوع إلى مصدر علمي أو بحثي إكتفاءً بالخبرة الشخصية.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك												العبارة	
المستوى	المتوسط	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
	%		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
قليلاً	٤٩,٢	٢,٤٦	١٩,٨	٥٠	٣٤,٥	٨٧	٣٠,٦	٧٧	١٠,٣	٢٦	٤,٨	١٢	التركيز علي الشعارات والأقوال والعبارات الطنانة دون الأفعال.
قليلاً	٤٩,٠	٢,٤٥	٢٢,٦	٥٧	٣٢,١	٨١	٢٧,٠	٦٨	١٣,٩	٣٥	٤,٤	١١	إيثار المصلحة الشخصية علي المصلحة الجماعية في العمل الإرشادي.
قليلاً	٤٨,٨	٢,٤٤	١٩,٨	٥٠	٣٥,٧	٩٠	٢٨,٢	٧١	١٢,٧	٣٢	٣,٦	٩	التغيير في التوصيات الإرشادية المبلغة للمسترشدين دون الرجوع للجهات البحثية مصدر التوصية.
قليلاً	٥١,٤	٤٣,٧١	١٧,٣	٧٤٢	٣٢,٤	١٣٨٩	٣١,٤	١٣٤٣	١٣,٦	٥٨٤	٥,٣	٢٢٦	الإجمالي
متوسط	٥٣,٠	٢,٦٥	١٤,٧	٣٧	٣٢,١	٨١	٣١,٣	٧٩	١٦,٧	٤٢	٥,٢	١٣	<u>التعامل مع المسترشدين:</u> الاقتصار علي التودد لبعض الزراع دون غيرهم لأسباب شخصية.
متوسط	٥٢,٦	٢,٦٣	١٤,٧	٣٧	٣٥,٢	٨٩	٢٩,٨	٧٥	١٢,٧	٣٢	٧,٥	١٩	عدم تدعيم أو العمل علي تنفيذ الآراء البناءة للمسترشدين.
متوسط	٥٢,٤	٢,٦٢	١٨,٧	٤٧	٣٢,١	٨١	٢٦,٢	٦٦	١٤,٧	٣٧	٨,٣	٢١	الاهتمام بمشكلات الأقارب والمعارف من المسترشدين دون غيرهم.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	تنفيذ السلوك												العبارة
	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٥٢,٢	٢,٦١	١٧,١	٤٣	٣٢,١	٨١	٢٨,٢	٧١	١٧,٩	٤٥	٤,٨	١٢	القصور في تنفيذ الوعود المقطوعة للمسترشدين فسي موعدها المتفق عليه.
متوسط	٥٢,٢	٢,٦١	١٥,٠	٣٨	٣٣,٣	٨٤	٣١,٠	٧٨	١٧,١	٤٣	٣,٦	٩	التراخي في تقديم الخدمة الإرشادية لبعض المسترشدين غير المرغوب فيهم.
قليلاً	٥١,٦	٢,٥٨	١٧,٩	٤٥	٣٣,٧	٨٥	٢٧,٤	٦٩	١٤,٣	٣٦	٦,٧	١٧	إعطاء أجوبة فورية غير مؤكدة علي أسئلة المسترشدين خشية الاتهام بعدم المعرفة.
قليلاً	٥١,٤	٢,٥٧	١٧,١	٤٣	٣٦,١	٩١	٢٥,٨	٦٥	١٤,٧	٣٧	٦,٣	١٦	الإساءة إلي المسترشدين خلال المواقف التعليمية الإرشادية.
قليلاً	٥١,٤	٢,٥٧	١٧,٥	٤٤	٣٤,٥	٨٧	٢٧,٨	٧٠	١٤,٣	٣٦	٦,٠	١٥	عدم التدقيق في اختيار الجمل والعبارات التي تتماشى مع قيم وعرف المسترشدين.
قليلاً	٥١,٤	٢,٥٧	١٥,٥	٣٩	٣٦,٩	٩٣	٢٩,٠	٧٣	١٢,٣	٣١	٦,٣	١٦	عدم التصدي للمعوقات التي تحسول دون حصول المسترشدين علي الخدمة الإرشادية المطلوبة.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	تنفيذ السلوك												العبارة
	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلاً	٥١,٢	٢,٥٦	٢٠,٦	٥٢	٣١,٣	٧٩	٢٦,٦	٦٧	١٤,٧	٣٧	٦,٧	١٧	التحيز عند ترشيح المرشدين لجوائز مادية أو معنوية.
قليلاً	٥١,٢	٢,٥٦	١٥,١	٣٨	٣٦,١	٩١	٣٢,١	٨١	١١,١	٢٨	٥,٦	١٤	عدم ضبط النفس في مواجهه السلوكيات غير اللائقة لبعض المرشدين.
قليلاً	٥١,٢	٢,٥٦	١٧,١	٤٣	٣٦,٩	٩٣	٢٤,٦	٦٢	١٥,٨	٤٠	٥,٦	١٤	قلة السعي لرفع جودة الخدمة الإرشادية المقدمة للمرشدين.
قليلاً	٥١,٠	٢,٥٥	١٩,٠	٤٨	٣٣,٧	٨٥	٢٥,٠	٦٣	١٧,٩	٤٥	٤,٤	١١	الشعور باليأس من بطء نتائج العمل الإرشادي مع بعض المرشدين.
قليلاً	٥١,٠	٢,٥٥	١٩,٨	٥٠	٣١,٠	٧٨	٢٩,٨	٧٥	١٣,١	٣٣	٦,٣	١٦	عدم الحرص علي سرية المعلومات الشخصية التي يدلي بها المرشدين.
قليلاً	٥١,٠	٢,٥٥	١٩,٤	٤٩	٢٩,٨	٧٥	٣١,٧	٨٠	١٤,٧	٣٧	٤,٤	١١	السيطء في الرد علي أسئلة المرشدين وحل مشكلاتهم.
قليلاً	٥٠,٦	٢,٥٣	١٧,١	٤٣	٣٢,٥	٨٢	٣٣,٧	٨٥	١٣,٩	٣٥	٢,٨	٧	التسرع في نقل الممارسات الفنية البحثية إلي المرشدين دون اخذ التدريب الكافي.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسطاً		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلاً	٥٠,٤	٢,٥٢	١٧,٥	٤٤	٣٥,٧	٩٠	٣١,٠	٧٨	٩,١	٢٣	٦,٧	١٧	عدم اللجوء إلى استخدام الموضوعية والمنطقية والهدوء عند مناقشة المرشدين.
قليلاً	٥٠,٤	٢,٥٢	١٧,١	٤٣	٣٦,٥	٩٢	٢٩,٠	٧٣	١١,٩	٣٠	٥,٦	١٤	عدم الاهتمام بالظروف الاقتصادية للمرشدين عند نقل التوصيات الإرشادية الجديدة.
قليلاً	٥٠,٤	٢,٥٢	١٧,١	٤٣	٣٦,١	٩١	٢٩,٧	٧٥	١١,٥	٢٩	٥,٦	١٤	قله السعي للحصول على معلومات بحثية موثقة تنبسي حاجات المرشدين.
قليلاً	٥١,٤	٤٨,٨٣	١٧,٣	٨٢٦	٣٤,٠	١٦٢٨	٢٨,٩	١٣٨٥	١٤,٣	٦٧٦	٥,٧	٢٧٣	الإجمالي
متوسط	٥٢,٠	٢,٦٠	١٥,١	٣٨	٣٣,٣	٨٤	٣٣,٣	٨٤	١٣,٥	٣٤	٤,٨	١٢	إحترام اللوائح والقوانين: ضعف الالتزام بالحضور في المواعيد الرسمية للعمل.
متوسط	٥٢,٠	٢,٦٠	١٤,٣	٣٦	٣٤,٥	٨٧	٣٢,١	٨١	١٥,١	٣٨	٤,٠	١٠	قله الالتزام بعدم الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية.
قليلاً	٥٢,٠	٢,٥٩	١٥,١	٣٨	٣٨,١	٩٦	٢٦,٢	٦٦	١٤,٣	٣٦	٦,٣	١٦	مزاوله عمل خارجي في نفس توقيت العمل الرسمي.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	تنفيذ السلوك											العبارة	
	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
قليلاً	٥١,٦	٢,٥٨	١٥,٩	٤٠	٣٦,٩	٩٣	٢٥,٤	٦٤	١٦,٦	٤٢	٥,٢	١٣	ادعاء المرض للحصول علي أجازة مرضية لتغطية أيام الغياب عن العمل.
قليلاً	٥١,٦	٢,٥٦	١٧,١	٤٣	٣٦,١	٩١	٢٦,٦	٦٧	١٣,٩	٣٥	٦,٣	١٦	نقص الالتزام بالتنفيذ الفعلي لخطوط السير طبقاً لما هو مدون بها.
قليلاً	٥٠,٦	٢,٥٣	٢٠,٦	٥٢	٣١,٨	٨٠	٢٧,٨	٧٠	١٣,٥	٣٤	٦,٣	١٦	استغلال الوظيفة الإرشادية في تدعيم الأعمال الشخصية الحرة.
قليلاً	٥٠,٤	٢,٥٢	٢١,٠	٥٣	٣٢,٥	٨٢	٢٥,٤	٦٤	١٥,١	٣٨	٦,٠	١٥	استخدام المواد أو الأدوات الكتابية الحكومية التي تقدمها المنظمة الإرشادية للأغراض الشخصية.
قليلاً	٥٠,٢	٢,٥١	١٨,٣	٤٦	٣٨,١	٩٦	٢٥,٤	٦٤	١٠,٧	٢٧	٧,٥	١٩	استخدام وسائل المواصلات الحكومية التي تقدمها المنظمة الإرشادية للأغراض الشخصية.
قليلاً	٥١,٣	٢,٥٠	١٧,٢	٣٤٦	٣٥,٢	٧٠٩	٢٧,٨	٥٦٠	١٤,٠	٢٨٤	٥,٨	١١٧	الإجمالي

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك												العبرة	
المستوى	المتوسط	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
	%		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
متوسط	٥٢,٤	٢,٦٢	١٦,٣	٤١	٣٢,٦	٨٢	٣١,٣	٧٩	١٢,٣	٣١	٧,٥	١٩	الحفاظ على موارد المنظمة الإرشادية: استخدام الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل الإرشادي قبل الحصول على التدريب الكافي.
قليلاً	٥١,٦	٢,٥٨	١٢,٧	٣٢	٤٠,٤	١٠٢	٢٨,٦	٧٢	١٢,٣	٣١	٦,٠	١٥	العزوف عن المساهمة في تنمية معلومات ومهارات الزملاء الجدد.
قليلاً	٥١,٠	٢,٥٥	١٧,٩	٤٥	٣٣,٧	٨٥	٣٠,٦	٧٦	١٢,٣	٣١	٦,٠	١٥	قله السعي لتنمية المعلومات والخبرات والمهارات الشخصية المستخدمة في العمل الإرشادي بصفة مستمرة.
قليلاً	٥٠,٦	٢,٥٣	١٦,٧	٤٢	٣٥,٣	٨٩	٣١,٠	٧٨	١٢,٣	٣١	٤,٨	١٢	عدم الاهتمام بإجراء الصيانة الدورية للآلات والمعدات الحكومية والمستخدمة في العمل الإرشادي.
قليلاً	٤٩,٠	٢,٤٥	٢٥,١	٦٣	٢٧,٨	٧٠	٣١,٣	٧٩	٩,١	٢٣	٦,٧	١٧	الاستعمال غير الرشيد للأدوات والمستلزمات الكتابية والأثاث والأجهزة والمعدات الحكومية المستخدمة في العمل الإرشادي.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلاً	٥٠,٩	١٢,٧٣	١٧,٧	٢٢٣	٣٤,٠	٤٢٨	٣٠,٤	٣٨٤	١١,٧	١٤٧	٦,٢	٧٨	الإجمالي
متوسط	٥٢,٠	٢,٦٠	١٩,٠	٤٨	٣١,٠	٧٨	٢٧,٨	٧٠	١٥,٩	٤٠	٦,٣	١٦	التعامل مع الزملاء: العزوف عن مشاركة الزملاء الآخرين في العمل الجماعي كفرق متكامل.
متوسط	٥٢,٠	٢,٦٠	١٦,٧	٤٢	٣٤,٥	٨٧	٢٦,٦	٦٧	١٥,٩	٤٠	٦,٣	١٦	اللامبالاة بالتدخين في مكان العمل دون مراعاة احتقان الزملاء من ذلك.
قليلاً	٥١,٨	٢,٥٩	١٨,٧	٤٧	٣٤,١	٨٦	٢٤,٢	٦١	١٥,٩	٤٠	٧,١	١٨	التكاسل عن مشاركة الزملاء في وضع وإرساء قواعد سلوكية للتعامل الوظيفي فيما بينهم.
قليلاً	٥١,٤	٢,٥٧	١٦,٣	٤١	٣٥,٨	٩٠	٢٩,٠	٧٣	١٢,٧	٣٢	٦,٣	١٦	تكوين جماعات (شلّل) للضغط والتأثير على القرارات المتخذة بالعمل.
قليلاً	٥١,٢	٢,٥٦	١٦,٣	٤١	٣٨,٥	٩٧	٢٤,٦	٦٢	١٤,٣	٣٦	٦,٣	١٦	حجب معلومات أو مهارات أو خبرات متعلقة بالعمل عن بعض الزملاء.
قليلاً	٥١,٢	٢,٥٦	١٧,١	٤٣	٣٦,١	٩١	٢٧,٠	٦٨	١٣,١	٣٣	٦,٧	١٧	الظن في كفاءة الزملاء والإقلال من قدرهم بهدف الاستئثار بمزايا المادية أو عينية.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادرا		قليلا		متوسط		عالي		عالي جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلا	٥٠,٦	٢,٥٣	١٧,٤	٤٤	٣٦,٩	٩٣	٢٥,٤	٦٤	١٥,٩	٤٠	٤,٤	١١	الاعتماد علي الوشاية والإشاعات في معرفة أخبار الزملاء.
قليلا	٥٠,٤	٢,٥٢	١٨,٣	٤٦	٣٥,٧	٩٠	٢٦,٦	٦٧	١٤,٦	٣٧	٤,٨	١٢	إلقاء اللوم عن الأخطاء الشخصية علي زملاء آخرين.
قليلا	٥٠,٤	٢,٥٢	١٩,٨	٥٠	٣١,٧	٨٠	٢٩,٠	٧٣	١٥,١	٣٨	٤,٤	١١	العزوف عن استشارة الزملاء وطلب رأيهم ودعمهم الإرشادي.
قليلا	٥٠,٠	٢,٥٠	١٩,٨	٥٠	٣٥,٧	٩٠	٢٦,٣	٦٦	١١,١	٢٨	٧,١	١٨	الصراع علي المراكز الوظيفية.
قليلا	٤٨,٨	٢,٤٤	٢١,٨	٥٥	٣٦,٥	٩٢	٢٢,٢	٥٦	١٥,١	٣٨	٤,٤	١١	الخضوع لضغوط من قبل الزملاء تحت مسمى قانون الجماعة للقيام ببعض الممارسات غير السليمة.
قليلا	٤٨,٦	٢,٤٣	١٨,٧	٤٧	٣٨,٨	٩٨	٢٦,٦	٦٧	١٢,٧	٣٢	٣,٢	٨	العزوف عن مشاركة الزملاء أفراحهم وأحزانهم.
قليلا	٤٦,٦	٢,٣٣	٢٢,٢	٥٦	٣٩,٣	٩٩	٢٥,٠	٦٣	١٠,٧	٢٧	٢,٨	٧	استخدام ألفاظ وسلوكيات خارجة كوسيلة للتقارب الاتصالي مع الزملاء.
قليلا	٥٠,٣	٣٢,٧٥	١٨,٦	٦١٠	٣٥,٧	١١٧١	٢٦,٢	٨٥٧	١٤,١	٤٦١	٥,٤	١٧٧	الإجمالي

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	تنفيذ السلوك												العبرة
	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلاً	٥٠,٢	٢,٥١	١٨,٢	٤٦	٣٠,٦	٧٧	٣٤,٥	٨٧	١٥,٥	٣٩	١,٢	٣	العلاقة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي: عدم السعي إلى التكامل مع الجهات الممثلة في المجتمع المحلي.
قليلاً	٥٠,٨	٢,٥٤	١٨,٣	٤٦	٣١,٠	٧٨	٣٤,١	٨٦	١١,٥	٢٩	٥,٢	١٣	إرجاع النجاح الحادث في بعض الأنشطة المشتركة مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي إلى الجهد الشخصي فقط.
قليلاً	٥٢,٠	٢,٥٩	١٥,١	٣٨	٣١,٠	٧٨	٣٨,٠	٩٦	١١,٩	٣٠	٤,٠	١٠	الصراع مع بعض ممثلي المنظمات ذات العلاقة على الاستئثار ببعض الأنشطة الإرشادية الزراعية الموجهة للزراع.
قليلاً	٥١,٢	٢,٥٦	٢١,٨	٥٥	٢٥,٨	٦٥	٣١,٠	٧٨	١٧,١	٤٣	٤,٤	١١	القصور في السعي إلى إشراك ممثولي المنظمات ذات العلاقة بالإرشاد الزراعي في تخطيط وتنفيذ البرامج المختلفة.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

تنفيذ السلوك													العبارة
المستوى	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلاً	٤٩,٦	٢,٤٨	٢١,٠	٥٣	٣٦,١	٩١	٢٢,٦	٥٧	١٤,٧	٣٧	٥,٦	١٤	عدم تحري الدقة عند مناقشة موضوع ما مع المنظمات العاملة في المجتمع المحلي.
قليلاً	٥١,٠	٢,٥٥	١٨,٦	٤٧	٣١,٠	٧٨	٣١,٧	٨٠	١٣,٩	٣٥	٤,٨	١٢	إيثار تحقيق أهداف المنظمة الإرشادية فقط عند التعامل مع الجهات الأخرى ذات العلاقة بالإرشاد.
قليلاً	٤٨,٤	٢,٤٢	٢١,٠	٥٣	٣٣,٧	٨٥	٣١,٧	٨٠	٨,٨	٢٢	٤,٨	١٢	عدم السعي لتقوية العلاقة ببعض الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي طالما أنه ليست هناك استفادة مالية منها.
قليلاً	٤٧,٦	٢,٣٨	٢٣,١	٥٨	٣١,٣	٧٩	٣١,٣	٧٩	١٢,٧	٣٢	١,٦	٤	ضعف التعاون مع المنظمات غير الحكومية ذات النشاط الزراعي.
قليلاً	٥٠,١	٢,٠٠٤	١٩,٦	٣٩٦	٣١,٣	٦٣١	٣٢,٠	٦٤٣	١٣,٢	٢٦٧	٣,٩	٧٩	الإجمالي
قليلاً	٥١,٨	٢,٥٩	١٥,٩	٤٠	٣٤,٥	٨٧	٣١,٠	٧٨	١١,٩	٣٠	٦,٧	١٧	التعامل مع الرؤساء: القيام بأي عمل يطلبه الرؤساء للحصول علي زيادة أكبر من الحوافز.

تابع جدول (٢) مستوى تنفيذ سلوكيات المرشدين الزراعيين المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	تنفيذ السلوك												العبارة
	المتوسط %	المتوسط المرجح	نادراً		قليلاً		متوسط		عالي		عالي جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
قليلاً	٥٠,٢	٢,٥١	٢٠,٦	٥٢	٣٣,٤	٨٤	٢٦,٦	٦٧	١٣,١	٣٣	٦,٣	١٦	القيام بممارسات غير قانونية تحت مسمى طاعة السلطة الهرمية للتنظيم الإرشادي.
قليلاً	٥٠,٠	٢,٥٠	١٧,١	٤٣	٣٧,٦	٩٥	٢٧,٨	٧٠	١٣,٩	٣٥	٣,٦	٩	تأدية خدمات شخصية للرؤساء لكسب رضاهم.
قليلاً	٤٧,٦	٢,٣٨	٢٣,٨	٦٠	٣٣,٧	٨٥	٢٦,٢	٦٦	١٢,٧	٣٢	٣,٦	٩	الإطلاع علي ما يرد من مراسلات لرئيس العمل بدون إذن.
قليلاً	٤٦,٨	٢,٣٤	٢٤,٦	٦٢	٣٢,٥	٨٢	٣٠,٢	٧٦	٩,٥	٢٤	٣,٢	٨	القيام باتخاذ قرارات دون تفويض من الرؤساء.
قليلاً	٤٩,٣	١٢,٣٢	٢٠,٤	٢٥٧	٣٤,٤	٤٣٣	٢٨,٣	٣٥٧	١٢,٢	١٥٤	٤,٧	٥٩	الإجمالي
قليلاً	٥١,٠	٢٠١,٣٩	١٧,٨	٣٥٥١	٣٣,٨	٦٧٢٥	٢٩,٣	٥٨٣٣	١٣,٨	٢٧٤٥	٥,٣	١٠٥٤	الإجمالي العام

جدول (٣) الفروق بين متوسط درجة أخلاقية كل من مكونات السلوكيات المدروسة وبين متوسط درجة تنفيذ المكونات المناظرة لها من وجهه نظر المبحوثين

t_{D}	تنفيذ السلوك		أخلاقية السلوك		المكونات
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
**١٣,٨١٠	١١,٨٤٥	٤٨,٨٣	٩,٧٨٧	٣٨,٣١	التعامل مع المسترشدين
**١٣,٢٢٣	١٠,٨٨٠	٤٣,٧١	٨٠,٧٥١	٣٤,٧٢	الأداء الوظيفي
**١٢,٧٠٨	٥,٦٩٧	٢٠,٥٠	٤,٢٤٤	١٥,٨٤	احترام اللوائح والقوانين
**١٢,١٤٧	٨,٥٦٠	٣٢,٧٥	٦,١٥٠	٢٥,٧٨	التعامل مع الزملاء
**١٠,٥٨٤	٣,٨٧٤	١٢,٧٣	٢,٨٩٨	١٠,١١	الحفاظ على الموارد الإرشادية
**١٠,٤٠٧	٥,٤٠٨	٢٠,٠٤	٤,٤٩٣	١٦,٤٨	التعامل مع الجهات ذات العلاقة بالعمل الإرشادي
**٩,٩٣٧	٥,٥٣٥	١٢,٣٢	٢,٨٠٥	٩,٩	التعامل مع الرؤساء
**٩,٦١٢	٢,٧٨٨	١٠,٥١	٢,٥٨٣	٧,٤٩	التعامل مع المنظمة الإرشادية
**١٥,٣١٣	٤٤,٨٢٢	٢٠١,٣٩	٣٤,٨٤٥	١٥٩,٦٢	اجمالي المكونات

المصدر : عينة الدراسة.

قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية $٠,٠١ = ٢,٥٩$

المراجع

- ١- أبو بكر، مصطفى محمود ومعالي فهمي حيدر (دكتوران)، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، المنوفية، ٢٠٠٢.
- ٢- الزعيري، خالد أحمد، الخلية الجذعية، عالم المعرفة، العدد (٣٤٨)، الكويت، ٢٠٠٨.
- ٣- السلمي، علي (دكتور)، إدارة التميز - نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ٤- الماضي، محمد المحمدي و مبروك عبد المولي الهواري (دكتوران)، السلوك التنظيمي، الطبعة الثانية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٥- جرينبرج، جيرالد وروبرت بارون، تعريب وترجمة رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل علي بسيوني (دكتوران)، إدارة السلوك فى المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤.
- ٦- رزنك، ديفيد ب.، أخلاقيات العلم، ترجمة عبد النور عبد المنعم (دكتور)، عالم المعرفة، العدد (٣١٦)، الكويت، ٢٠٠٥.
- ٧- سالم، فاطمة الزهراء (دكتورة)، التربية الأخلاقية في المجتمع المعاصر، سلسلة الكتب التربوية، الطبعة الأولى، دار العالم العربي، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٨- سليمان، منير محمود وآخرون (دكاترة)، أساسيات الإدارة - المستوى الأول - المرحلة الثانوية - فرع الإدارة المعلوماتية، الطبعة الأولى، وزارة التربية والتعليم، الأردن، ٢٠٠٣.
- ٩- صالح، صبري مصطفى (دكتور)، المفتاح في الإرشاد الزراعي، مكتبة الكرنك، دمنهور، البحيرة، ١٩٩٤.
- ١٠- عمر، أحمد عمر (دكتور)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
- ١١- عمر، أحمد محمد وآخرون (دكاترة)، المرجع في الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٣.
- ١٢- كوير، تيري إل. (دكتور)، الإداري المسؤول "مدخل أخلاقي للدور الإداري"، ترجمة معدي بن محمد آل مذهب (دكتور)، النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود، السعودية، ٢٠٠١.

- ١٣- مازن، محمد حسين، المعايير المهنية للعمل الإرشادي في مصر، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، ١٩٩٧.
- ١٤- محمد، علي حسين (دكتور)، دراسة لبعض العوامل المحددة لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في المنظمات الكويتية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (٩)، العدد (٣)، سبتمبر، ٢٠٠٢.

- 15- Bentz, Robert P., Acquiring and Managing Financial Resources, in: Burton E. Swanson, Robert P. Bentz and Andrew J. Sofranko (Editor), Improving Agricultural Extension, A Reference Manual, Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome, 1997.
- 16- Buford, James A., A. G. Bedeian and J. R., Lindner, Management in Extension, 3th Edition, Ohio State University Extension, Columbus, Ohio, USA, 1995.
- 17- Griffin, Ricky W., Management, 5th Edition, Houghton Mifflin Company, New Jersey, U.S.A., 1996.
- 18- Jennings, Bruce, The Regulation of Virtue: Cross-Currents in Professional Ethics, in: Robert A. Larmer (Editor), Ethics in the Workplace, Selected Readings in Business Ethics, West Publishing Company, New York, U.S.A., 1996.
- 19- Peterson. D., A. Rhodes and B. Vought, Ethical Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors, Journal of Business Ethics, 2001.

MORALITY OF SOME AGRICULTURAL EXTENSION WORKER'S BEHAVIOR IN EGYPT

DR. MOHAMMED H. MAZEN DR. HESHAM M. M. SALEH
Agricultural Extension and Rural Development Research Institute,
ARE. Egypt

Abstract

The research aimed to identify morality level of village agricultural extension worker's studied behaviors from the perspective of respondents, the level of implementation of these behaviors, and the difference between them.

The research sample was selected randomly from village agricultural extension worker's related to nine districts which randomly selected from three governorates El-behira, Beni Suef and Sohag which also randomly selected to represents: north Egypt, middle Egypt and South Valley respectively. the total research sample amounted to 252 respondents.

Data were collected by personal interview using a pretested questionnaire. Simple correlation coefficient, Cronbach coefficient, frequencies, percentages, weighted relative averages, and ($t_{\bar{D}}$) test to compare the couples were used for presentation and analyzing data statistically.

The main findings of this research could be summarized as follows:

1. Average of morality degree for studied behaviors was 159.63 equated a relative average of 40.4 % , which may indicate respondent's conviction that the studied behaviors level was (unmoral) in general.
2. Average of studies behaviors implementation was 201.39 equated a relative average of 51.0 % which indicate (low) level of implementation in general, only the behaviors related to deal with the extension organization show intermediate level, this indicate a relatively negative behaviors practice in dealing with extension organization.
3. There were significant differences at 0.01 level between the total morality average degree of studies behaviors and the total morality average degree of their implementation for the implementation behaviors, suggesting that some of studied behaviors were implemented despite the belief of its low morality degree. that may be

due to some systematical, environmental, or economical circumstances.

4. There were significant differences at 0.01 level between morality average degree of the eight components of studied behaviors and there implementation average degree, their The differences were for the implementation of studied behavior.

This research suggested some recommendations to grow ethical behavior and the reduct unethical behavior.