

# "أزمة إدارة مسئوليات العمل الإرشادي في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة

## بمحافظة الفيوم"

د. الهام أحمد أحمد قطب

قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الفيوم

### المستخلص

تستهدف الدراسة الراهنة التعرف على مستوى الأزمة التي تواجه العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة الفيوم أثناء إدارتهم لمسئولياتهم المهنية في ضوء المتغيرات التي طرأت على قطاع الزراعة في الآونة الأخيرة ، ومدى تأثير ذلك على مستوى الأداء ، ومدى المساعدة التي تقدم لهم من قبل المسؤولين بالجهاز الإرشادي للتغلب عليها ، وقياس درجة تأثير بعض المتغيرات المستقلة موضع الدراسة عليها.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان تضمنت مجموعة المتغيرات موضع الدراسة وقد تم تجميع بياناتها من خلال المقابلة الشخصية مع عينة عشوائية بسيطة ممثلة للمسؤولين والعاملين بالجهاز الإرشادي بمديرية الزراعة والمراكز الإدارية الستة بمحافظة الفيوم بلغ قوامها ستون مبحوثا ، وقد تم استخدام النسب المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتدرج الصاعد لتحليل بيانات الدراسة واختبار صحة الفروض.

وتمثلت أهم النتائج التي تم التوصل إليها في رضا المبحوثين التام أو إلى حد ما عن العمل الإرشادي حيث ذكرت بنسبة ٦٦,٦% فقط منهم ، وعدم رضا ٣٣,٤% وذلك لمركزية اتخاذ القرارات ، وعدم تحقيق التنمية الريفية بالقدر المأمول.

كما تبين أن آراء ٩١,٧% فقط من المبحوثين وقعت في فئتي مستوى الأزمة المرتفع والمتوسط، وكانت أكثر العوامل تأثيرا عليها هي محل الإقامة، وتبين أيضا إفادة ٦٠% من المبحوثين بوجود تأثير تام لتلك الأزمات والمشاكل على مستوى الأداء المهني وذلك من خلال عدم التخطيط الجيد، والروتين وتعقيدات التنفيذ، وعدم توافر الإمكانيات.

وقد أشار ٢٦,٧% من المبحوثين إلى وجود مساعدة تامة لهم من قبل المسؤولين في تخفيف حدة الأزمات والمشاكل التي تواجههم ، بينما أفاد ٧٣,٣% منهم بتوفير تلك المساعدات إلى حد ما أو عدم توفيرها.

وتمثلت أهم المشكلات التي أشار إليها المبحوثين في: عدم المشاركة في التخطيط الإرشادي وتحديد الأهداف ، وعدم تقدير أهمية العمل الإرشادي ، وصعوبة توجيه الزراع في ضوء حرية اتخاذ القرار المزرعي ، وعدم القدرة على توزيع الموارد والإمكانيات بين أولويات العمل

الإرشادي ، وعدم المساهمة في عمليات تطويع التكنولوجيا الزراعية ، ووجود فجوة بين الرؤساء والمرؤوسين ، واتخاذ القرارات مركزيا.

### المقدمة والمشكلة البحثية

تؤكد الكتابات الإرشادية على ضرورة استجابة العمل الإرشادي لكافة التغيرات التي تطرأ على الاقتصاد الزراعي والأسرة الريفية والسكان والمستويات التعليمية والمهنية ومستويات المعيشة الريفية والحضرية والموارد الطبيعية والطاقة والمتغيرات الاقتصادية العالمية، مما يؤكد على حقيقة هامة هي الأثر والدلالة المعنوية لوجود واستمرار الحاجة إلى الإرشاد الزراعي وبرامجه الدينامية المستمرة لمواكبة ظروف ومواقف هذه التغيرات "والمجالات القياسية" للإرشاد الزراعي.(١٦:ص١٣٢)

وحتى يمكن التكيف مع الأوضاع الحالية في ظل تحرير الزراعة فأن الأمر يتطلب إحداث تغييرا في الهيكل التنظيمي بما يتفق مع المهام المطلوبة حاليا، وبما يمكن الإرشاد الزراعي من التنسيق والتعاون مع الإدارات المزرية المختلفة (٣:ص٦)، ومن ثم فإن المرحلة الحالية وما بعدها تتطلب ضرورة توافر درجة عالية نسبيا من التخصص وتقسيم العمل، ودرجة منخفضة من الرسمية مع لامركزية واضحة وتطبيق عال للأساليب الحديثة في الإدارة (٢٤:ص٣٩) ، وقد ألفت تلك التغيرات بالمسؤولية على كافة التخصصات المهنية المختلفة ، والتي تمثلت في ضرورة تحديث وتطوير مناهجها وأساليب عملها بالقدر الذي يواكب تلك التغيرات ومتطلباتها وانعكاساتها على المجتمع ، وذلك من منطلق أن نجاح أي مهنة يقاس بمدى قدرتها على الاستجابة السريعة والفعالة تجاه القضايا والتغيرات المجتمعية، وقد تترجم هذه الاستجابة في جودة ونوعية الخدمات والبرامج المقدمة، بالإضافة إلى التطوير والتحديث في كنيكات ممارستها وكفاءة ممارستها.(١٢:ص٢١٨٩)

ويعتبر الإرشاد الزراعي في مقدمة هذه المهن، والتي تسعى دائما إلى التقييم المستمر لأوضاع الممارسة المهنية وما تحتويه من أبعاد وجوانب مختلفة، وعلى قمة هذه الأبعاد الأداء المهني للعاملين بالإرشاد الزراعي باعتباره المحصلة النهائية لتفاعل تلك الأبعاد، فالأداء المهني يكتسب أهمية مجتمعية وتخصصية في ضوء تلك التغيرات السريعة التي يتعرض لها المجتمع، فلم تعد القضية تتمثل في القيام بالمسؤوليات المهنية فقط، ولكنها تتعدى حدود ذلك إلى مدى كفاءة وفاعلية تلك المسؤوليات المهنية والقائمين بها. (٦:ص١٧٢-١٧٥)، حيث تبنى وظائف الإدارة على تطوير مهمة وسياسات وأهداف المنظمة ، وإقامة الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية كتفويض السلطات وتقاسم المسؤوليات ، وترتيب الأولويات وتعديل الأهداف ، واستمرار الاتصالات الفعالة داخل المجموعة العاملة والمجموعات الأخرى ومع المجتمع الأوسع ، واختيار

وتحفيز وتدريب وتقييم الموظفين وتأمين التمويل وإدارة الموازنات ، وتقييم الانجازات ، والاستعداد للحاسبة أمام الموظفين ، والمؤسسة ككل ، والمجتمع بشكل عام.(١٤:ص١٢١)

وتعتبر تحقيق الغايات والأهداف التنظيمية على الوجه الأفضل بمشاركة أناس آخرين من أهم مسؤوليات الإدارة ، وتتميز تنظيمات إدارة الإرشاد بالعديد من الاستراتيجيات، واتساع نطاق السيطرة والديمقراطية والاستقلال الذاتي، ولا يمكن اختزال ممارستها الإدارية في مجموعة معيارية واحدة من الخطوط التوجيهية التشغيلية تصلح لكافة المنظمات على الدوام ومع ذلك فإن كافة مديري المنظمات المهنية يواجهون نفس التحدي ألا وهو: إدارة الوقت، والأهداف والموارد من أجل تحقيق المهام وتنفيذ الأفكار.(١٤:ص١٢١)

وهناك العديد من المعوقات التي تؤثر على كفاءة أداء الجهاز الإرشادي وأهمها: عدم وجود سياسات مستقرة لإعداد العاملين بالجهاز الإرشادي ، وتوضع الكفاءات الإدارية ، وعدم تنوع الأنشطة ، والقصور في الإمكانيات المادية والبشرية ، وانخفاض تمثيل الزراع ومشاركتهم ، والافتقار للتقييم الموضوعي للآثار الاقتصادية والتعليمية والفنية ، وانخفاض معدلات الرضا الوظيفي ، وعدم ملائمة الهيكل الحالي للتنظيم الإرشادي لمتطلبات المرحلة، وانعدام الثقة بالجهاز الإرشادي ، وتعارض الأهداف الإرشادية مع أهداف المستهدفين ، والروتين والبيروقراطية ، وعدم وجود معايير دقيقة لاختيار العنصر البشري ، وضعف التنسيق بين الجهاز الإرشادي والأجهزة البحثية والزراع والمنظمات الريفية ، ومركزية اتخاذ القرارات ، وعدم اهتمام المسؤولين.(١٨:ص٢٩-٣٦)

ومتى كان الإرشاد مكونا ضمن مقنصيات التنمية الزراعية تعليميا وإعلاميا ، فإن إدارة الأزمات الزراعية أمر ليس بعيدا عن كونها جزء من إدارة الإرشاد الزراعي ومهمته ورسالته شأنها شأن الأحداث العادية، ومن ثم فإن نجاح إدارة الأزمة يتوقف إلى حد كبير على فريق إدارتها وما يحوزونه من مقومات شخصية، وحسن اختيارهم، وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع الأزمة.(١٦:ص١٣٢-١٣٣)

ويترتب على إدارة الأزمات بطريقة فعالة أكبر قدر ممكن من النتائج الجيدة، والعمل على إعادة التكيف مع نتائج الأزمة وأثارها، ومن ثم يجب أن تتوزع أنشطة إدارة الأزمات على المراحل المختلفة، ومما لا شك فيه أن الأسلوب الناجح لإدارة الأزمات يبدأ بالتخطيط وتجزئة الخطة إلى مراحل والانتقال بسلاسة من مرحلة ما قبل الأزمة إلى مرحلة بدئها وحتى مرحلة المواجهة وتحديد الأنشطة اللازمة لتنفيذ كل مرحلة من الخطة ووضع تصور للفروض المحتملة اللازمة، ويتطلب إدارة الأزمات بكفاءة أن تمر تلك العملية بعدة مراحل هي: اكتشاف إشارات الإنذار

المبكر، والاستعداد والوقاية، واحتواء الإضرار والحد منها، واستعادة النشاط، والتعليم واستخلاص الدروس المستفادة. (١٦:ص١٣٣)

ونظرا لقصور الدراسات الإرشادية التي تناولت بالبحث والدراسة كيفية تناول الجهاز الإرشادي للمشاكل والأزمات التي تواجهه في إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي لذا تم إجراء هذه الدراسة في محاولة للإجابة عن بعض التساؤلات التالية ماهية الأزمات والمشاكل التي تواجه الإدارة الإرشادية ومدى تأثيرها على جودة الأداء ، وما هي العوامل المؤثرة عليها؟ ، وما هي اتجاهات المبحوثين نحو تأثير الأزمات على جودة الأداء؟ ، وما هي العوامل المؤثرة على هذه الاتجاهات؟

أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة بصفة رئيسية التعرف على مستوى الأزمة التي تواجه المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة الفيوم أثناء إدارتهم لمسئولياتهم المهنية بالعمل الإرشادي في ضوء المتغيرات الراهنة وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

(١) تحديد مستوى أزمة إدارة المبحوثين بالجهاز الإرشادي لمسئوليات العمل الإرشادي ، وقياس درجة تأثير بعض المتغيرات المستقلة موضع الدراسة عليها.

(٢) التعرف على اتجاهات المبحوثين من الإرشاديين نحو تأثير أزمات إدارة المسؤوليات الإرشادية على جودة الأداء.

(٣) التعرف على مدى عقد دورات تدريبية للتغلب على الأزمات التي تواجه المبحوثين أثناء إدارتهم لمسئولياتهم المهنية.

(٤) تحديد مدى تأثير الأزمات التي تواجه إدارة العمل الإرشادي على مستوى الأداء ومدى مساعدة المسؤولين الإرشاديين في التغلب عليها.

(٥) التعرف على نوعية الأزمات التي تواجه المبحوثين من الإرشاديين أثناء إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي ، والتعرف على مقترحاتهم للتغلب عليها.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي:

أولاً: الإطار النظري:

نستعرض في هذا الجزء مفهوم الأزمة وخصائصها، ومفهوم الإدارة وخصائصها

فريق العمل الفعال، والدراسات السابقة.

(١) مفهوم الأزمة: تعددت الدراسات التي تناولت مفهوم الأزمة ومنها ما أشار إليه السكري

(٧:ص١٢٩) في تعريف الأزمة بأنها "حدث أمر مفاجئ نتيجة مشكلة في حياة الشخص أو

عقبة لهدف عام ينتج عنه نزاع داخلي تكون فيه نموذج استجابة الفرد ومواقفته للأحداث غير ملائم

ويشتق مصطلح الأزمة في اللغة الانجليزية من مصطلحين هما القرار Decision ونقطة التحول turning point لان الأزمة تعتبر فرصة للتغيير (٢٢:ص٢٨٢٨) ، كما تعرف بأنها "موقف حاد أو حالة غير مستقرة تنتج عن تغيرات بيئية مفاجئة ويترتب عليها حدوث نتائج وأثار سيئة ، وتتطوي غالبا على أحداث سريعة وملاحقة مهددة للقيم والأهداف الرئيسية التي يقوم عليها النظام وتتطلب تدخلا سريعا لاحتوائها ومحاولة معالجة أثارها. (١٥:ص٢٥٩)

كما تعرف الأزمة بأنها "خلل مناجئ نتيجة لأوضاع غير مستقرة يترتب عليها تطورات غير متوقعة نتيجة عدم القدرة على احتوائها من قبل الأطراف المعنية أو المتأثرين بالأزمة (١٠:ص٩١)، وتعرف أيضا بأنها "موقف مشكل يتطلب رد فعل من الكائن الحي لاستعادة مكانته الثابتة وبالتالي يتم استعادة التوازن"، أو أنها "موقف أو وضع يمثل اضطرابا للمنظومة صغرى أو كبرى ويحول دون تحقيق الأهداف ويتطلب إجراءات فورية للحيلولة دون تفاقمها". (٢٨:ص١٩)

وتعد الأزمة "موقف يهدد الأهداف التي تمثل أولوية بالغة بالنسبة لمتخذ القرار ويقيد الوقت المتاح للتصرف واتخاذ القرار ويفاجئ متخذ القرار في وقوعه (١٧:ص٧١)، أو هي "موقف يواجه صناع القرار في المنظمة وتلاحق فيه الأحداث وتتشابك الأسباب بالنتائج ويزيد الأمر سوءا إذا ضاعت وضعفت قدرة صناع القرار في السيطرة على ذلك الموقف وعلى اتجاهاته المستقبلية"، وهو ما يؤدي إلى تهديد بقاء المنظمة وإحداث تأثير مادي على كل المنظمة ويهدد القيم الأساسية والافتراضات الرئيسية التي تقوم على أساسها المنظمة ونظامها. (١:ص٢٣-٢٤)

وتعرف إدارة الأزمة بأنها "طريقة السيطرة على الأزمة باستخدام مجموعة من الأدوات والجهود للتغلب عليها، واحتواء الأزمات المسببة لها. (٢١:ص٢١)

الأزمة كمرادف لمصطلح المشكلة:- تعتبر المشكلة عائقا أو مانعا يحول بين الفرد والهدف الذي يسعى لتحقيقه مما يؤدي إلى انعدام في توازن الأجهزة النفسية للفرد مما يعوق عملية التفكير، وتعتبر العلاقة بين المشكلة والأزمة وثيقة الصلة فالمشكلة قد تكون سبب للأزمة ولكنها لن تكون هي الأزمة في حد ذاتها.

الأزمة كمرادف لمصطلح الضغط:- يعد الضغط تهديدا للأهداف وهو ما يشكل عنصرا واحدا فقط من عناصر الأزمة ولكنه لا يصل إلى مستوى الأزمة، فقد يظل الحدث الضاغط يتطور إلى

مستوى الأزمة إذا افتقد الشخص القدرة على التصدي له أو السيطرة عليه. (٢٨:ص ص١٩-

(٢٠

(ب) الخصائص العامة للزمات وكيفية مواجهتها:- تتسم الزمات بعدة خصائص منها :-  
الحدث ( المرسب-المترام-المهبي) حيث تنطوي الزمات على بدايات يمكن تحديدها في  
أحداث معينة تمثل بداية حدوث الأزمة، ويتوقف تأثيرها في توقيتها وشدتها ومدتها ودرجة  
تتابعها وتداخلها مع أحداث أخرى

- أزمات النمو أو الزمات الموقفية وهي عارضة أو غير متوقعة وهي تحدث بسبب أحداث  
موقفية.

- الأساس المعرفي:- وهي كيفية إدراك الفرد لحدث الأزمة وخاصة كيفية ارتباط الحدث  
بالإطار المرجعي للفرد حول الحياة والذي يجعل الموقف حرجا.

- اللانظام وعدم الاتزان:- وهو يتمثل في الضغط لانفعالي الحاد أو عدم الاتزان الذي يمر  
به الفرد.

- القابلية للجرح ونقص الدفاعية:- وهي تمثل العبء الزائد من الحدث المرسب وهو يترك  
الفرد مضطربا وعرضه للإحباطات، وتصورات جديدة؛ لمساعدتهم على تفسير النتائج وفهم ما  
حدث وما يحدث.

- ضعف القدرة على المواجهة:- وهي تمثل عدم كفاية أساليب الفرد في التعامل مع أحداث  
الأزمة بقدر ما تمثل ظروفًا قاسية.

- متغير الزمن في الأزمة:- فقد تكون الأزمة حادة (نشأتها مفاجئة ومدتها قصيرة)، أو مزمنة  
تتراكم مع الوقت وقد تستمر لسنوات. (٢٠:ص ص٣٢-٣٤)

ويضيف أبو فارة (١:ص ص٢٧-٢٨) عدم توافر البيانات والمعلومات اللازمة أثناء وقوع  
الأزمة، وتداخل العناصر والمسببات، والشعور بعدم الأمان في المنظمة، والشعور بالحيرة  
والضعف وعدم قدرة صنّاع القرار على التعاطي مع الأزمة، وانعدام حالة التوازن لديهم  
وحدوث ارتباك في اتخاذ القرارات.

ويتمثل الأسلوب العلمي في التعامل مع الزمات في: اختراق الأزمة من خلال التعرف  
عليها، وتكوين قاعدة بداخل الأزمة يتم الانطلاق منها للعلاج، ومقاومة الأزمة أو توسيع قاعدة  
التعامل، والانتشار واستخدام قوى التأثير في أطرافها، السيطرة وعلاج الأزمة، والتوجيه وذلك  
بالاستفادة من الأزمة والتعلم منها. (٢١:ص١٥٨)

كما أضاف كلا من الهدمي ومحمد (٩:ص ص ١٩٥-١٩٨) متطلبات مواجهة الزمات  
والمتمثلة في: الزمن المسموح به للتعامل مع الأزمة من خلال السرعة في استيعاب الموقف

الازموي، والسرعة في التفكير، وتحديد القرارات المناسبة وتحريك فريق إدارة الأزمات والسرعة في تأمين الكيان الإداري ضد المخاطر، وإتاحة كم مناسب من الموارد التي يحتاجها عملية مواجهة وإدارة الأزمة وتوجيهها في الوقت والمكان المناسب، وإيجاد نظام متكامل للمتابعة والرقابة على التصرفات والسلوكيات، وتوفير الأفراد المدربين والمؤهلون على إدارة الأزمات والتعامل معها.

(ج) مفهوم الإدارة ووظائفها: - تعددت وتنوعت تعريف الإدارة ومنها "الهيمنة على آخرين لجعلهم يعملون بكفاءة تحقيقاً لهدف منشود (٢٦: غير محدد الصفحة)، وتعد أيضاً الإدارة "نظام لعمليات مترابطة، وجهود متعاظمة لرسم وتحسين عمليات التنظيم والتقييد". (٢٥: ص ٤٤٠)

كما تعنى الإدارة كممارسة "الاستخدام الفعال والكفاء للموارد البشرية المادية والمالية والمعلومات والأفكار والوقت من خلال العمليات الإدارية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بغرض تحقيق الأهداف". (٢٧: غير محدد الصفحة)

ويقصد بالإدارة الإرشادية "انجاز الأهداف التي من أجلها وجد تنظيم الإرشاد الزراعي من خلال بعض الإجراءات والوظائف الديناميكية يلتزم بها العاملون من أجل ضبط وتوجيه أنشطتهم داخل التنظيم الإرشادي". (١٣: ص ١٣٩)

، وتستلزم إدارة العمليات ثلاث ممارسات رئيسية هي: رسم وتخطيط العمليات وتحسينها والتقييد بأنظمة العمليات المحسنة. (٢٥: ص ٤٤٥)

وظائف وخصائص فريق العمل الفعال (الإدارة): - وهي تتمثل في التخطيط متضمناً تحديد الأهداف والتنبؤ، والتنظيم ويشمل السلطات والمسئوليات، والتوجيه متضمناً القيادة والتحفيز، والرقابة متمثلة في وضع المعايير وقياس الأداء وقد تمثلت خصائص فريق العمل الفعال في: الحضور في المواعيد لمتفق عليها، وإتباع أسلوب متفق عليه لحل المشكلات، والقيام بالأدوار المتوقعة من كل فرد، وإظهار روح التعاون والمساندة لبعضهم البعض، والمشاركة بالرأي من خلال اجتماعات منتظمة والوصول لاتفاق جماعي حول المشكلات المطروحة، والمساهمة بفاعلية في أنشطة الفريق، والرضا بقيمة ما أسهموا به من أفكار وعمل.

(١٣: ص ١٣٩)

ويقصد بالتخطيط الإداري "تنفيذ الخطة الإستراتيجية وهو ضم الموارد معاً لتحقيق الأهداف والمهام الشاملة للمنظمة حيث يركز على نشاط وحدة معينة ويتعلق بما يجب عمله" لذا يجب على مدير المنظمة تطبيق مبادئ صنع القرارات الديمقراطية لكي يشجع المشاركين في عملية صنع القرارات بالاهتمام بنتائج العملية، مما يجعل المدير في وضع المدرب أكثر مما هو مدير

لمعرفته أكثر عن المهمة والأهداف والعملية فهو ضابط لعملية صنع القرار أكثر من كونه صانع قرار المنظمة أو المؤسسة، فالأهم والأصعب أن نجعل طريقة إجراءات العمل التي تقرر إتباعها أكثر فاعلية، والإدارة ليست معنية بالمعلومات لذات المعلومات بل معنية بالأداء. (ص: ١٤ ص ص ١٢٤-١٢٥)

ثانياً: الدراسات السابقة المرتبطة بالأداء:

أتيح الاطلاع على بعض الدراسات المرتبطة ببعض المتغيرات المؤثرة على جودة الأداء الإرشادي ومنها ما توصل إليه السيد (٨:ص ص ٨٩-٩٠) من وجود علاقة معنوية بين التدريب الإرشادي، ودرجة الاتصال بالمعلومات، ودرجة الرضا الوظيفي والخبرة بالعمل الإرشادي ودرجة أداء الإرشاديين للأنشطة الإرشادية، وكانت أكثر المشكلات تأثيراً على درجة الأداء هي: القصور في التدريب الإرشادي، وضعف الإمكانيات المادية، وعدم وجود روابط تنظيمية ومؤسسية.

كما اتضح وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الاحتراق الوظيفي للمبحوثين من الإرشاديين وكل من ضغوط العمل، والولاء التنظيمي، والرغبة في ترك العمل، ونمط شخصية المبحوثين، كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة بين درجة الاحتراق الوظيفي وكل من الرضا التنظيمي، والمناخ التنظيمي. (٢٣:ص ٩٦)

وتبين أن ٨٦% من المبحوثين من المرشدين البيطريين قد وقعوا في فئتي ذوي مستوى الكفاءة المنخفضة والمتوسطة، بينما كانت نسب ذوي مستوى الكفاءة الوظيفية المرتفعة ١٤% فقط. (٤:ص ١١٦)

وكانت أهم الأسباب التي يعزى إليها ترك المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية الأخرى هي: ضغوط العمل الداخلية، وازدواجية التعليمات وربما تضاربها، والحوافز الوظيفية الاقتصادية والمادية وأهمها توقف البرامج والمشروعات الإرشادية التي تعطي للمرشدين أهمية وقيمة وظيفية أكبر بين الزملاء، ضالة الحوافز الوظيفية الأدبية والاجتماعية مقارنة بالأقسام الأخرى بالإدارة الزراعية، والتعرض لضغوط العمل الخارجية والتي تحد من إظهار الكفاءة الوظيفية للمرشد الزراعي، والأسباب المتعلقة ببيئة العمل الإرشادي (المناخ الإداري) وفي مقدمتها إهمال المسؤولين على كل المستويات الإدارية للمرشدين الزراعيين، وعدم الاهتمام بمشاكلهم. (٥:ص ١١٨)

ويضاف للأسباب السابقة ندرة الحوافز والمكافآت التشجيعية، وعدم مناسبة المرتب الطبيعية للعمل، وعدم وجود بدل طبيعة عمل، وعدم توافر الدعم المالي للبرامج الإرشادية، وعدم وجود مسؤوليات محددة واضحة للمرشد الزراعي (١١:ص ١٧٧)



كما أفاد نصف المبحوثين من الإرشاديين بمحافظة الفيوم بأن الأوامر وتعليمات العمل يتم نقلها بسرعة متوسطة، وإشارة الثلث منهم فقط إلى وجود استجابة سريعة جدا لحل المشاكل التي تواجههم، كما تبين انخفاض درجة رضا ما يقرب من نصف المبحوثين عن مستوى تقدير رؤسائهم أهم بالعمل الإرشادي، وكانت أكثر العوامل تأثيرا على مستوى أداء المبحوثين للمهام الإرشادية هي مستوى العلاقة المهنية بين المبحوثين ورؤسائهم، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات. (٢:ص ٢٠٤)

وتمثلت أهم أسباب ضعف تطبيق المبادئ التنظيمية المدروسة في العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين بمحافظتي كفر الشيخ والغربية في: ضعف عدالة توزيع الحوافز والمكافآت، وعدم المساواة في تكافؤ فرص الترقى، وعدم الإحاطة المسبقة بالقرارات التي يتخذها الرؤساء، ومحدودية اتصال المرؤوسين بالأجهزة الأخرى في التنظيم الإرشادي الزراعي، ومحدودية اتصال المرؤوسين بالمنظمات التنموية الأخرى، وضعف الاهتمام بالتدريب المستمر والفعال. (١٩:ص ٢٠٧)

**الأسلوب البحثي:**

نستعرض في هذا الجزء فروض و عينة الدراسة والمجال المكاني والزمني للدراسة، وأسلوب قياس المتغيرات، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

**فروض الدراسة:**

تم تحقيق أهداف الدراسة بطريقة وصفية عدا الهدف الأول تم تحقيقهما من خلال الفرضين البحثيين التاليين:

(١) توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى أزمة إدارة مسئوليات العمل الإرشادي وكل من:- السن، والمؤهل العلمي، ومحل الإقامة، والتفرغ للعمل الإرشادي ، والوضع المهني، ودرجة الانفتاح الثقافي، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة تأثير أزمات إدارة العمل الإرشادي على جودة الأداء، ودرجة المعرفة بالأزمة، ومدى توافر الإمكانيات اللازمة، والاتجاه نحو تأثير الأزمة على جودة الأداء.

(٢) يوجد تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة السابقة مجتمعة على مستوى أزمة إدارة مسئوليات العمل الإرشادي.

وتم اختبار صحة هذه الفروض من خلال الفروض الإحصائية التي تنص على عكس ذلك.

## عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالجهاز الإرشادي من مديري الإرشاد الزراعي وأخصائيو المواد الإرشادية والمرشدين الزراعيين، بلغ حجمها ستون مبحثاً بمراكز الفيوم الستة، وهي تمثل ١٠% من حجم الشاملة، وقد استغرق تجميع البيانات وتفرغها وتحليلها ما يقرب من ثلاثة أشهر خلال الفترة من ١٥/٧/٢٠١٠م - ٥/١٠/٢٠١٠م.

أسلوب قياس المتغيرات موضع الدراسة:- تم إدخال متغير السن وفقاً للرقم الخام، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٤٦,١٥، وقيمة الانحراف المعياري ٨,٠٢، في حين تم قياس باقي المتغيرات كالتالي:-

(أ) المؤهل العلمي :- بسؤال المبحوثين عن مؤهلاتهم العلمية تم تخصيص درجة واحدة للمؤهل المتوسط، ودرجتان للمؤهل فوق المتوسط، وثلاث درجات للمؤهل العالي، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢,١، وقيمة الانحراف المعياري ٠,٩٥.

(ب) محل الإقامة:- تم إعطاء درجة واحدة للمقيمين بعاصمة المحافظة ودرجتان للإقامة بمدينة المركز، وثلاث درجات للإقامة بالريف، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١,٨٢، وقيمة الانحراف المعياري ٠,٨٥.

(ج) التفرغ للعمل الإرشادي:- تم تخصيص ثلاث درجات للمتفرغ تماماً، ودرجتان للمتفرغ إلى حد ما، ودرجة لغير المتفرغ، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢,١٧، وقيمة الانحراف المعياري ٠,٨٩.

(ح) الوضع المهني:- تم تخصيص الأوزان التالية (٧:٦:٥:٤:٣:٢:١) وفقاً للدرجات الوظيفية والمهنية للسادة المبحوثين من الإرشاديين من مديري الإرشاد على مستوى الإدارات الزراعية، ونائب مديري الإرشاد، ومديري الجمعيات الزراعية، وأخصائيو المواد الإرشادية، والمرشدين الزراعيين، ومساعدتهم، والمشرقيين الزراعيين على الترتيب، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٤,٠٧، وقيمة الانحراف المعياري ١,٥٨.

(خ) مدى توافر الامكانيات:- تم إعطاء ثلاث درجات للإفادة بوجود توافر تام للإمكانيات، ودرجتان لتوافرها إلى حد ما، ودرجة واحدة للإشارة إلى عدم توافرها، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١,٥٥، وقيمة الانحراف المعياري ٠,٦٢.

(د) درجة التأثير على مستوى الأداء:- خصصت ثلاث درجات للإفادة بوجود تأثير تام للأزمات التي تواجه المبحوثين على مستوى أدائهم للمهام الوظيفية، ودرجتان للتأثير إلى حد ما، ودرجة واحدة لعدم التأثير، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢,٦٥، وقيمة الانحراف المعياري ٠,٥٨.

(ه) **الافتتاح الثقافي**: - تم إعطاء ثلاث درجات لذوي المتابعة الدائمة من المبحوثين للقضايا المحلية والعالمية، ودرجتان للمتابع أحيانا، ودرجة واحدة للمتابعة نادرا، وصفر لعدم المتابعة، مع تخصيص درجة واحدة لكل قضية محلية أو عالمية أشار إليها المبحوثين، ومجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث عبرت عن درجة انفتاحه الثقافي، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٦,٠٨، وقيمة الانحراف المعياري ٢,٠٨.

(و) **درجة الرضا الوظيفي**: - تم تخصيص ثلاث درجات للمبحوث الراضي تماما عن العمل الإرشادي الحالي في ضوء المشاكل والأزمات الراهنة التي تواجه الجهاز الإرشادي، ودرجتان للرضا إلى حد ما، ودرجة واحدة لعدم الرضا، كما تم إعطاء ثلاث درجات للمقتنع تماما بالعمل الإرشادي، ودرجتان للمقتنع لحد ما، ودرجة واحدة لغير المقتنع، وتخصيص درجة واحدة لكل سبب من أسباب الرغبة في الاستمرار أو عدم الاستمرار بالعمل الإرشادي، ومجموع الدرجات التي حصل عليها عبرت عن درجة رضاه الوظيفي، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣,٧٨، وقيمة الانحراف المعياري ١,٣٢.

(ز) **الاتجاه نحو تأثير أزمات ومشاكل العمل الإرشادي على مستوى الأداء**: - بمعرفة استجابات المبحوثين من الإرشاديين نحو تأثير أزمات إدارة مسؤوليات العمل إرشادي على مستوى الأداء من خلال مقياس مكون من عشر عبارات اتجاهية، تم إعطاء الأوزان (٥:٤:٣:٢:١) للموافق تماما، والموافق، وغير الموافق، وغير الموافق تماما وذلك للعبارات الإيجابية، وأعطى عكس ذلك للعبارات السلبية، ومجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث عبرت عن درجة اتجاهه، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣٤,٧، وقيمة الانحراف المعياري ٣,٧٢.

(س) **مستوى أزمة إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي**: - بسؤال المبحوثين عن نوعية الأزمات التي تواجههم في علاقاتهم برؤساء العمل والمرؤوسين والزملاء والزراع، وإدارة الموارد المادية والإمكانات، والتعامل مع مشاكل الإنتاج والتسويق الزراعي ونقلات الأسعار، والتعامل مع التكنولوجيا الزراعية والأجهزة البحثية، والكوارث الزراعية، واتخاذ قرارات العمل الإرشادي، وإدارة الوقت، فقد تم تخصيص ثلاث درجات للمشكلة التي يتم مواجهتها بصفة دائمة، ودرجتان للمواجهة أحيانا، ودرجة المواجهة النادرة، وصفر لعدم المواجهة، ومجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث عبرت عن مستوى الأزمة التي يواجهها في مجال عمله المهني، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٠٣,٢، وقيمة الانحراف المعياري ١٨,١٥.

أساليب التحليل الإحصائي:- تم الاستعانة بالنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتدرج المساعد وذلك لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.

### النتائج ومناقشتها

أولاً:- الصفات والخصائص المميزة للمبحوثين من السادة العاملين بالجهاز الإرشادي أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن أغلب المبحوثين من الإرشاديين من متوسطي وكبار السن ، حيث بلغت نسبتهم ٨١,٧% ، كما تبين أن ما يقرب من نصف المبحوثين من ذوي المؤهلات العليا حيث بلغت نسبة ٤٦,٧%، وفيما يختص بمحل الإقامة فقد تبين أن معظم المبحوثين مقيمون بعاصمة المحافظة أو مدينة المركز حيث بلغت نسبتهم ٤٠%، ٢٨,٣% على الترتيب، بينما بلغت نسب المقيمين بالريف ٣١,٧% فقط.

وفيما يتعلق بالتفرغ للعمل الإرشادي فقد تبين أن أغلب المبحوثين من الإرشاديين متفرغين تماماً أو إلى حد ما للعمل الإرشادي، بينما بلغت نسب غير المتفرغين ٣٠% مرجعين عدم تفرغهم لعدة أسباب أهمها: تعدد مجالات العمل الإرشادي (٧٨,٨%)، والانشغال بأعمال التحصيل (٣٩,٤%)، وعدم توافر عدد كافٍ من المرشدين المتخصصين (٣٩,٤%).

وفيما يختص بالوضع المهني فقد توزع المبحوثين وفقاً للوضع المهني إلى ٨,٣% من مديري الإرشاد على مستوى الإدارة، ٦,٧% نائب مدير الإرشاد الزراعي، ٣١,٧% مديري جمعية زراعية ، ١٥% أخصائيو مواد إرشادية ، ٢٣,٣% مرشدين زراعيين ، ١٠% مشرفين زراعيين، ٥% مساعدي مرشدين زراعيين.

وتبين من النتائج أن ٧٦,٢% من المبحوثين قد وقعوا في فئتي ذوي درجة الانفتاح الثقافي المنخفض والمتوسط، بينما كان باقي المبحوثين ذوي درجة انفتاح ثقافي مرتفعة، كما أفاد ٣٨,٣% من المبحوثين بمتابعتهم الدائمة للقضايا المحلية والعالمية، بينما بلغت نسب ذوي المتابعة أحياناً أو نادراً ٣٥%، ١١,٧% على الترتيب، في حين بلغت نسب ذوي عدم المتابعة ١١,٧% من إجمالي المبحوثين، ومن أهم القضايا العالمية الراهنة التي تم الإشارة إليها: قضية الشرق الأوسط وإسرائيل (٥٤,٧%)، والقضية العراقية (٣٧,٧%)، والأزمة المالية العالمية (٣٢,١%)، وقضية أفغانستان (٢٨,٣%).

بينما كانت أهم القضايا المحلية التي يتابعها المبحوثين هي: ارتفاع الأسعار وانخفاض مستوى دخل الفرد (٥٦,٧%)، وقضية المياه وترشيد استخدامها (٣٩,٦%)، والتوعية بأهمية التلوث البيئي بالمبيدات (٣٣,٩%)، وفيما يختص بمدى الرضا الوظيفي فقد أفاد ٦٦,٦% من المبحوثين برضاهم التام أو إلى حد ما بالعمل الإرشادي، بينما بلغت نسب الذين أبدوا عدم

رضاهم عن العمل الإرشادي ٣٣,٣% مرجعين عدم رضاهم التام لعدة أسباب أهمها: عدم تحقيق التنمية الريفية (٣٠,٤%)، والتمسك بالعادات والتقاليد (٢٦%)، وانخفاض درجة الوعي الثقافي (٢٦%)، ومركزية اتخاذ القرارات (٢٣,٩%).

كما أبدى ٢٠% من المبحوثين اقتناعهم التام بالاستمرار بالعمل الإرشادي، في حين أفاد ٤٨,٣% باقتناعهم إلى حد ما ٣١,٧% منهم بعدم اقتناعهم بالاستمرار مرجعين ذلك إلى عدة أسباب أهمها: عدم توافر إمكانيات العمل الإرشادي (٦٨,٨%)، تعدد مجالات العمل الإرشادي (٤٦,٧%)، ولأنها مهنة شاقة (٢٢,٩%)، بينما أرجع باقي المبحوثين أسباب الرغبة في الاستمرار بالعمل الإرشادي إلى عدة أسباب منها: المساهمة في زيادة الإنتاج

وتحقيق التنمية الزراعية المستدامة (٥٦,١%)، ولأنها عمل ميداني ممتع وقائم على الإقناع (٥١,٢%)، ولأنها عمل اجتماعي يساعد على تكوين علاقات اجتماعية (٤٣,٩%).

وفيما يختص بدرجة الرضا الوظيفي فقد تبين من النتائج أن ٧٣,٣% من المبحوثين قد وقعوا في فئة ذوي درجة الرضا الوظيفي المنخفض، بينما بلغت نسب ذوي درجة الرضا المرتفع ٢٦,٧% فقط من إجمالي المبحوثين، كما أكدت النتائج ارتفاع درجة معرفة ٧٠% من المبحوثين بمفهوم الأزمة، بينما انخفضت درجة المعرفة بالنسبة لـ ٣٠% منهم.

مما يستدعي من المسؤولين ضرورة الأخذ في الاعتبار مجموعة العوامل التي تؤثر على رغبة المبحوثين في الاستمرار بالعمل الإرشادي والعمل على تحفيزهم وزيادة دافعيتهم للإنجاز من خلال توفير كافة الإمكانيات والمقومات التي تساهم في تجويد مستوى أدائهم وتوفير بيئة عمل مرضية نفسياً ومهنياً ومادياً لهم.

#### ثانياً: التدريب على كيفية إدارة مسئوليات العمل الإرشادي

أوضحت نتائج الدراسة الواردة بالجدول رقم (٢) إفادة ٦٠% من المبحوثين بعقد دورات تدريبية لهم في مجال كيفية إدارة مسئوليات العمل الإرشادي، بينما أشار ٤٠% فقط من إجمالي المبحوثين بعدم عقد تلك الدورات، وكانت أهم الأساليب المتبعة في التدريب تمثلت في المحاضرات النظرية (٦٩,٤%)، أو من خلال التدريب العملي (٥٢,٨%)، كما أشار ٢١,٧% من المبحوثين بمساعدة الدورات التدريبية لهم تماماً في حل المشاكل التي تواجههم في إدارة العمل الإرشادي، بينما ذكر ٢٦,٧% منهم بالمساعدة إلى حد ما، و٢٦,٧% بعدم المساعدة في هذا الشأن، وكان من أهم المشاكل التي ساهمت الدورات التدريبية في حلها هي: مشاكل الإنتاج والتسويق (٥٠%)، وأزمة الموارد المائية (٥٠%)، والتدريب على كيفية أداء العمل وإنجازه (٤٠%).

### ثالثاً:- تأثير أزمات إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي على مستوى الأداء

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) إفادة ٦٠% من إجمالي المبحوثين بالتأثير التام للآزمات والمشاكل التي تواجه إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي على مستوى الأداء، بينما أفاد ٢٦,٧% بالتأثير إلى حد ما، ١٣,٣% بعدم التأثير على مستوى الأداء، وقد أرجع المبحوثين كيفية التأثير من خلال: عدم التخطيط الجيد (٧٣,١%)، والروتين وتعقيد التنفيذ (٤٦,٢%)، وعدم توافر الإمكانيات (٤٠,٤%)، وضعف مستوى الأداء وعدم انجاز الأعمال المنوط أداؤها (٣٤,٦%).

كما أشار ( ٢٦,٧%) إلى توافر المساعدة التامة لهم من قبل المسؤولين بالجهاز الإرشادي على تخفيف حدة آزمات ومشاكل العمل الإرشادي، وأفاد أيضا ٤٣,٣% منهم بالمساعدة إلى حد ما، ٣٠% من المبحوثين بعدم مساعدتهم من قبل المسؤولين، وتمثلت أهم أساليب المساعدة وفقا لنسب ذكرها في: المساعدة من خلال التدريب (٤٧,٦%)، أو من خلال حضور الاجتماعات والندوات (٣٨,١%)، أو بالتشاور والتوجيهات والمتابعة (٣٨,١%)، أو من خلال مقابلة المسؤولين (٣٠,٩%).

وباستطلاع آراء المبحوثين عن مدى توافر الإمكانيات اللازمة للتغلب على الآزمات والمشاكل التي تواجههم في إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي، فقد أفاد ١٥% من المبحوثين بالتوافر التام لتلك الإمكانيات، ومتوفرة إلى حد ما أو غير متوفرة من وجهة نظر ٣٨,٣%، ٤٦,٧% من المبحوثين على الترتيب.

### رابعاً:- المشكلات التي تواجه إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي

باستطلاع آراء المبحوثين عن أهم المشكلات التي تواجههم أثناء إدارة المسؤوليات المهنية للعمل الإرشادي والتي تعد بمثابة آزمات تؤثر على مستوى الأداء والتمثلة كما هو مدون بالجدول رقم (٤) في التالي:-

- العلاقة مع رؤساء العمل الإرشادي:- تمثلت أهم المشكلات التي تؤثر على طبيعة العلاقة انمهنية بين المبحوثين ورؤسائهم بالعمل الإرشادي بصفة دائمة في: عدم المشاركة في وضع الخطط الإرشادية وتحديد الأهداف (٤٨,٣%)، وعدم تدبير الموارد والإمكانيات اللازمة (٣٦,٧%)، وعدم التقييم الكاف لسير العمل الإرشادي (٣٦,٧%)، وعدم الإلمام الكاف بالمتغيرات التي تطرأ على الزراعة محليا وعالميا (٣٣,٣%)، في حين كانت أهم المشكلات التي تواجههم أحيانا هي: عدم التقدير الكاف والملائم من جانب المسؤولين (٤١,٧%)، وعدم التقييم الكاف لسير العمل (٣٦,٧%)، وعدم تدبير الموارد والإمكانيات اللازمة (٣٦,٧%).

- العلاقة مع المرؤوسين وزملاء العمل:- تبين أن أهم المشكلات التي تؤثر على العلاقة المتبادلة بين المبحوثين والمرؤوسين وزملائهم بالعمل بصفة دائمة في عدم تقدير أهمية العمل الإرشادي (٣٥%)، وعدم وجود الحافز والدافع للمشاركة في وضع الخطط الإرشادية (٣٥%)، وكانت أهم المشكلات التي تواجههم أحيانا هي: عدم التعاون بين زملاء العمل الإرشادي (٥٠%)، وعدم القدرة على تحديد المشكلات الإرشادية وحلها (٤٣,٣%).

- العلاقة مع الزراع:- أكدت النتائج أن أكثر المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء تعاملهم المهني و الإرشادي مع الزراع بصفة دائمة وذلك وفقا لنسب نكرها من قبل المبحوثين وهي: صعوبة توجيه الزراع في ضوء حرية اتخاذ القرار المزرعي (٤٨,٣%)، وعدم توافر الثقة بين الزراع والجهاز الإرشادي (٣٣,٣%)، بينما تمثلت أهم المشكلات التي تواجههم أحيانا في: صعوبة إنشاء منظمات تعبر عن احتياجات الزراع (٤٨,٣%)، وعدم إتاحة الفرصة للمشاركة في وضع الخطط الإرشادية (٤٥%)، وعدم التعاون مع الجهاز الإرشادي في حل مشاكلهم (٤٣,٣%).

- إدارة الموارد المادية والإمكانيات:- اتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن أكثر التحديات التي تواجه المسؤولين بالعمل الإرشادي أثناء إدارتهم للموارد والإمكانيات المتاحة بصفة دائمة في: عدم القدرة على توزيع الموارد المادية والإمكانيات المتاحة بين أولويات العمل الإرشادي المختلفة (٣٠%)، وعدم تخصيص قدر كاف من الإمكانيات (٢٦,٧%)، وعدم وضع جدول زمني وفقا لأولويات الجهاز الإرشادي (٢٥%)، وتمثلت أهم المشكلات التي تواجههم أحيانا في: عدم توافر المرونة الكافية عند توزيع الموارد المادية على مجالات العمل الإرشادي (٤٥%)، وعدم التخطيط المسبق لكيفية إدارة الموارد المالية (٤١,٧%)، وعدم تخصيص قدر كاف من الإمكانيات (٤١,٧%).

- التعامل مع مشاكل الإنتاج والتسويق الزراعي وتقلبات الأسعار:- تبين من النتائج أن أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء إدارتهم لمشاكل الإنتاج والتسويق الزراعي وتقلبات الأسعار بصفة دائمة هي: عدم وجود صندوق لتعويض الزراع ضد تقلبات الأسعار أو انخفاض الإنتاج (٣٠%)، وتدهور الإنتاج الزراعي نتيجة حرية اتخاذ القرار المزرعي (٢٦,٧%)، بينما كانت المشكلات التي تواجههم أحيانا هي صعوبة إيجاد منظومة موحدة للتسويق الزراعي (٤٣,٣%)، وتدهور الإنتاج الزراعي كنتيجة لحرية القرار المزرعي (٤٠%).

- التعامل مع التكنولوجيا الزراعية:- أكدت النتائج أن أزمات ومشاكل التعامل من قبل المسؤولين الإرشاديين في التعامل مع التكنولوجيا الزراعية بصفة دائمة هي: عدم المساهمة

في إجراءات عمليات تطويع التكنولوجيا الزراعية (٣٠%)، وضعف التدريب العملي على مهارات تطبيق التكنولوجيا الزراعية (٣٠%)، وكانت أكثر المشكلات التي تواجههم أحيانا هي: عدم المشاركة مع الجهات البحثية في التخطيط لإنتاج تكنولوجيا زراعية ملائمة (٤١,٧%)، وعدم مشاركة الباحثين في تحديد احتياجات الزراع بالمناطق المحلية (٣٨,٣%).

- التعامل مع الأجهزة البحثية:- اتضح أن أكثر المشكلات تأثيرا بصفة دائمة على العلاقة المتبادلة بين الجهازين البحثي والإرشادي مما يعكس مردودا سلبيا على إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي هي: عدم اعتراف كل طرف بالأخر (٣٥%)، وعدم وجود أهداف مشتركة بين الجهازين (٢١,٧%)، وضعف الثقة المتبادلة بين الجهازين البحثي والإرشادي (١٨,٣%)، تليها المشكلات التي تواجه المبحوثين أحيانا والمتمثلة في: ضعف الثقة بين الجهازين البحثي والإرشادي (٥١,٧%)، وعدم اعتراف كل طرف بالأخر (٤٨,٣%).

- التعامل مع الكوارث الزراعية:- بسؤال المبحوثين عن نوعية المشكلات والأزمات التي تواجه المسؤولين بالجهاز الإرشادي بصفة دائمة عند تعاملهم مع الكوارث الزراعية فكان أهمها وفقا لنسب ذكرها: عدم وجود سياسة واضحة لكيفية التعامل مع الأزمات الطارئة التي تواجه المزارع والإنتاج الزراعي (٣٨,٣%)، وعدم وجود صناديق مخصصة للتأمين ضد الأزمات والكوارث الزراعية (٣٠%)، وكانت أكثر المشكلات مواجهة للمبحوثين أحيانا هي: عدم وجود استعدادات فنية أو مادية كافية لمواجهتها (٥٠%)، وعدم وضوح مفهوم الأزمات في أذهان العاملين بالجهاز الإرشادي (٤٦,٧%)، وعدم التدريب الكافي على كيفية مواجهة الأزمات (٤٥%).

- اتخاذ قرارات العمل الإرشادي:- أكدت النتائج وجود العديد من المشكلات التي تؤثر على كيفية اتخاذ الرؤساء والمرووسين بالجهاز الإرشادي لقراراتهم المهنية وكان من أهمها لأجمالي نسب ذكرها هي: وجود فجوة بين الرؤساء والمرووسين (٤١,٧%)، واتخاذ القرارات مركزيا من خلال رؤساء العمل فقط (٤١,٧%)، وعدم توافر الموارد والإمكانيات اللازمة لتنفيذ القرارات (٣٥%) وهي مشكلات تواجه المسؤولين بصفة دائمة في حين كانت أهم المشكلات التي تواجههم أحيانا متمثلة في: عدم دراسة القرارات جيدا قبل اتخاذها وتنفيذها (٤٣,٣%)، واتخاذ القرارات مركزيا (٣٨,٣%).

- إدارة الوقت في العمل الإرشادي:- تمثلت أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين من المسؤولين بالجهاز الإرشادي أثناء إدارتهم للوقت بصفة دائمة وهي: عدم البدء بأهم الأعمال الإرشادية عند بداية العمل (٤٦,٧%)، وعدم التردد في تخصيص وقت أكبر للمهام الإرشادية الرئيسية (٣٣,٣%)، وأحيانا عدم تجميع أهم الأعمال والأنشطة الإرشادية المتشابهة في



مجموعات لتيسير أدائها (٤٦,٧%)، وعدم وضع جدول زمني لتنفيذ الأنشطة الإرشادية وفقا لأولوياتها (٤٥%)، وعدم مراعاة المرونة لاستيعاب الأحداث غير المتوقعة (٤٥%).

خامسا :- مقترحات كيفية مواجهة أزمات ومشاكل إدارة مسئوليات العمل الإرشادي باستطلاع آراء المبحوثين عن أهم مقترحاتهم للتغلب على المشكلات التي تواجه المسؤولين بالعمل الإرشادي أثناء إدارتهم للمسئوليات المهنية، فقد أفاد المبحوثين كما هو مدون بالجدول رقم (٥) عدة مقترحات لمواجهة المشكلات التي تؤثر على العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين أهمها:- تنفيذ التعليمات وإتقان العمل (٥٨,٣%)، وعقد الاجتماعات والتعاون مع المرؤوسين في اتخاذ القرارات (٤٨,٣%)، وتوافر الثقة المتبادلة من جانب المسؤولين (٣٨,٣%)، وتمثلت أهم المقترحات بالنسبة للعلاقة مع المرؤوسين وزملاء العمل هي:- بتطبيق مبدأ الثواب والعقاب (٥١,٧%)، وبالإقناع والمساهمة في حل مشاكل المرؤوسين (٣١,٧%)، وبالتعاون والتشاور بين الرؤساء والمرؤوسين (٣١,٧%).

وكان أهمها بالنسبة للعلاقة مع الزراع هي: يتعاون الزراع ومشاركتهم أثناء التخطيط (٤٥%)، واستخدام طرق الاتصال الإرشادي الفعالة والمؤثرة (٤٥%)، وإقناع الزراع بتطبيق التوصيات الإرشادية (٣٠%)، وتوافر المصادقية (٢٣,٣%).

وفيما يخص إدارة الموارد المادية والإمكانيات فقد كانت أهم مقترحات المبحوثين من الإرشاديين لمواجهة المشكلات التي تؤثر عليهم في هذا الشأن هي: التواصل مع البنوك لتيسير الحصول على الموارد من خلال القروض (٦٥%)، واستغلال الطاقات البشرية في زيادة الإنتاج وعمل مشاريع بديلة (٢٨,٣%)، وضرورة التخطيط لتدبير الموارد والإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي (٢٥%).

وتمثلت أهم المقترحات المتعلقة بإدارة عمليات الإنتاج والتسويق الزراعي وتقلبات الأسعار في: دراسة السوق ومتطلباته محليا وعالميا (٤٨,٣%)، وتفعيل دور المؤسسات التسويقية الخاصة (٣٨,٣%)، وإنشاء مؤسسات تعاونية ذات كفاءة تسويقية عالية (٣٥%)، وإنشاء صندوق لتعويض الزراع ضد تقلبات الأسعار (٣١,٧%).

كما أفاد المبحوثين بعدة مقترحات للتغلب على مشاكل التعامل مع التكنولوجيا الزراعية أهمها وفقا لنسب ذكرها: إيجاد كوادر مؤهلة للتدريب على كيفية استخدام التكنولوجيا الزراعية (٤٦,٧%)، وضرورة الاهتمام بإحداث تغيير ثقافي في توعية الزراع بها (٤١,٧%)، وتوفير التكنولوجيا الزراعية التي تلائم ظروف واحتياجات الزراع (٤٠%)، بينما تمثلت أهم المقترحات المتعلقة بالعلاقة مع الأجهزة البحثية في: ضرورة تبادل المعلومات بين الجهازين البحثي والإرشادي وتطبيق نتائج البحوث ميدانيا (٥٥%)، وضرورة توفير الموارد

وإمكانيات اللازمة لدعم العلاقة بين الجهازين البحثي والإرشادي (٤٠%)، وتوافر الثقة المتبادلة بينهم (٣١,٧%).

وفيما يتعلق بمقترحات المبحوثين للتعامل مع الكوارث الزراعية فقد تمثلت في: عقد المزيد من الدورات التدريبية في مجال إدارة الكوارث الزراعية (٥١,٧%)، وتعويض الزراع عن الخسائر الناجمة عن المناخ وتقلبات الأسعار من خلال صندوق مخصص للكوارث الزراعية (٥٠%)، والتنسيق بين الأجهزة المختصة بإدارة أزمات الكوارث الزراعية (٤٣,٤%).

وكان من أهم مقترحات المبحوثين للتغلب على المشاكل التي تؤثر على كيفية اتخاذ قرارات العمل الإرشادي في: ضرورة مشاركة الزراع والقادة المحليين والأجهزة المعنية بالزراعة في اتخاذ القرارات الإرشادية (٧٣,٣%)، وعدم وجود فجوة بين الرؤساء والمروسين (٤١,٧%)، وعدم تضارب القرارات بين الجهازين البحثي والإرشادي والتنفيذ الفعلي (٣١,٧%)، وضرورة اتخاذ القرارات الرشيدة (٢٣,٣%)، بينما تمثلت أهم مقترحات المبحوثين بالنسبة لإدارة الوقت في: الاهتمام بالعمل الجماعي وإيجاد مشاريع إنتاجية جديدة لزيادة الإنتاج الزراعي (٤٨,٤%)، وحسن استغلال الوقت وإتقان العمل به مع توافر الراحة النفسية للعاملين بالجهاز الإرشادي (٣٣,٣%)، وضرورة وضع برنامج زمني لتنفيذ الأنشطة الإرشادية مع تخصيص وقت أكبر لتنفيذها (٣١,٧%).

لذا يجب على المسؤولين بالجهاز الإرشادي الأخذ في الاعتبار مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تؤثر على إدارة المسؤوليات المهنية مما يساهم في تحسين مستوى الإدارة الإرشادية وانعكاساتها على جودة الأداء الإرشادي والمساهمة في تحقيق الأهداف المرجوة. سادسا:- اتجاهات المبحوثين من الإرشاديين نحو تأثير أزمة إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي على جودة الأداء:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٦ ) مدى استجابة المبحوثين على عبارات مقياس الاتجاهات، فقد تبين موافقة المبحوثين التامة على العبارات الإيجابية التالية: يساهم وجود أزمة أو مشكلة في صعوبة تعاملي مع رؤسائي (٦٥%)، ويجب القضاء على أي أزمة تواجهني بالعمل حتى لا تؤثر على مستوى أدائي (٦٦,٧%)، وأعتقد أن مستوى أداء المسؤولين الإرشاديين في التعامل مع الأزمات ومشاكل إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي كبيرة (٣١,٧%)، وأرى أن الإدارة الجيدة للموارد المادية والبشرية تساهم في التغلب على الأزمات وتحسين الأداء (٢٨,٣%)، وأعتقد أن مستوى أدائي لا يتأثر بوجود الأزمات لسهولة التعامل معها (٢٦,٧%)، والمرشد الجيد يستطيع توزيع وقته على الأنشطة والمجالات المختلفة

(٢٥%)، في حين بلغت نسب الغير موافقين تماما على تلك العبارات بالترتيب صفر %، صفر %، ٦،٧%، ١١،٧%، ١٥%، ٣،٣%، بينما بلغت نسب ذوي الآراء المحايدة على الترتيب ٨،٣%، ٦،٧%، ١٥%، ٢٣،١%، ٢٦،٧%، ١٦،٧%.

وفيما يتعلق بمدى استجابة المبحوثين للعبارات السلبية والمتمثلة في: أرى أنني غير قادر على إدارة وقتي جيدا في العمل الإرشادي، وأعتقد أن الجهاز الإرشادي بوضعه الحالي غير قادر على مواجهة الأزمات والكوارث، وأعتقد أن عدم مشاركتي لرؤسائي أثناء اتخاذ القرارات لا يؤثر على انجازي للمهام المطلوبة مني، وأرى أن عدم وجود صناديق للتأمين ضد الأزمات والكوارث الزراعية لا يؤثر على مستوى أدائي في التعامل مع الزراع وتفتهم بنا، فقد وافق على تلك العبارات تماما ٣١،٧%، ٢٦،٧%، ٢٣،٣%، ٢١،٧% على الترتيب، بينما بلغت نسب المبحوثين الذين أبدوا عدم موافقتهم التامة ٣،٣%، ١١،٧%، ٨،٣%، ١١،٧%، وبلغت نسب ذوي الآراء المحايدة على الترتيب ١٠%، ١٣،٣%، وفيما يتعلق بدرجة اتجاه المبحوثين نحو تأثير أزمات ومشاكل إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي فقد اتضح ٢٣،٣% من ذوي الاتجاهات السلبية، بينما بلغت نسب ذوي الاتجاه المحايد والايجابي ٢٦،٧%، ٣٣،٣% على الترتيب.

سابعا:- مستوى أزمة إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي وإسهام المتغيرات موضع الدراسة في تفسيرها

أظهرت النتائج المدونة بالجدول رقم (٨) أن آراء اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم ٩١،٧% انحصرت بين مستوى الأزمة المتوسط والمرتفع، بينما بلغت نسب ذوي المستوى المنخفض منها ٨،٣% فقط من إجمالي المبحوثين، كما أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٩) وجود علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى معنوية ٠،٠١ بين كل من محل الإقامة ومستوى أزمة إدارة مسؤوليات العمل الإرشادي، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية غير معنوية عند مستوى ٠،٠٥ بين كل من السن، ودرجة المعرفة بالأزمة، ودرجة الانفتاح الثقافي، والاتجاه نحو إدارة الأزمة، ودرجة التأثير على الأداء ومستوى الأزمة حيث بلغت قيم معامل الارتباط على الترتيب (٠،٠٣١)، (٠،٠٧٢)، (٠،٠٢٢)، (٠،٠٣٤)، (٠،١٣٠)، وتبين من النتائج أيضا وجود علاقة

ارتباطية عكسية غير معنوية عند مستوى ٠،٠٥ بين كل من المؤهل العلمي، والوضع المهني، ودرجة الرضا الوظيفي، ومدى توافر الإمكانيات وكل من المتغير التابع، حيث بلغت قيم معامل الارتباط على الترتيب (-٠،١١٨)، (-٠،٢٤٥)، (-٠،١٩٦).

ووفقا لذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي جزئيا للمتغيرات غير المرتبطة بالمتغير التابع ورفضه بالنسبة للمتغيرات المرتبطة بالمتغير التابع، ولتقدير نسبة مساهمة كل من المتغيرات المرتبطة موضع الدراسة في تفسير التباين الكلي الحادث في مستوى أزمة إدارة المسئوليات المهنية، فقد أوضحت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المنتدج والموضح بالجدول رقم (١٠) أن محل الإقامة يفسر ١٧% من التباين الممكن حدوثه في المتغير التابع وقد ترجع النسبة الباقية إلى متغيرات أخرى لم تتضمنها الدراسة، وذلك استنادا لقيم ف التي بلغت نحو ٧,٦٤ وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١، وبناء على ذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على "عدم وجود تأثير معنوي للمتغيرات موضع الدراسة على مستوى أزمة إدارة مسئوليات العمل الإرشادي" جزئيا للمتغيرات المؤثرة، وقبول الفرض البديل بينما لم يتم التمكن من رفض الفرض الإحصائي السابق للمتغيرات غير المؤثرة.

التوصيات:- بناء لما توصلت إليه نتائج الدراسة فإنه يمكن التوصية بالاتي

- (١) ضرورة عقد المزيد من الدورات التدريبية اللازمة لتنمية قدرات المسئولين الإرشاديين على كيفية إدارة الأزمات المهنية لتحسين مستوى وجودة الأداء.
- (٢) العمل على توفير المشاركة العاملة والفعالة أثناء اتخاذ القرارات بين الرؤساء والمرووسين الإرشاديين بالتعاون مع ممثلي الزراع والهيئات والمؤسسات العاملة في مجال الزراعة.
- (٣) ضرورة وضع الخطط المسبقة لكيفية إدارة مشاكل وأزمات إدارة العمل الإرشادي مع توافر الإمكانيات والمتطلبات اللازمة.
- (٤) يجب الأخذ في الاعتبار نوعية المشكلات التي تواجه المبحوثين أثناء إدارتهم للمسئوليات الإرشادية والمقترحات التي تم الإشارة إليها من قبل المسئولين بالجهاز الإرشادي.

الجدول

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين من الإرشاديين وفقا للصفات والخصائص المميزة لهم

الصفات والخصائص	العدد	%	الصفات والخصائص	العدد	%
١- السن:-			٦- الوضع المهني:-		
-صغار السن (٣٥ سنة فأقل)	١١	١٨,٣	مدير إرشاد على مستوى الإدارة.	٥	٨,٣
- متوسطي السن (أكثر من ٣٥-٤٨ سنة)	١٦	٢٦,٧	- نائب مدير الإرشاد الزراعي	٤	٦,٧
- كبار السن (أكثر من ٤٨ سنة)	٣٣	٥٥	-مدير جمعية زراعية.	١٩	٣١,٧
٢ - المؤهل العلمي:-			-أخصائي مواد إرشادية.	٩	١٥
-مؤهل متوسط	٢٣	٣٨,٣	-مرشد زراعي.	١٤	٢٣,٣
-مؤهل فوق المتوسط	٩	١٥	-مشرف زراعي.	٦	١٠
-بكالوريوس	٢٨	٤٦,٧	٧- درجة الانفتاح الثقافي:-		
-دبلوم دراسات عليا	-	-	-منخفضة (٣ درجات فأقل)	٧	١١,٧
-ماجستير	-	-	-متوسطة (من ٤-٧ درجات)	٣٩	٦٥
٣- محل الإقامة :-			-مرتفعة (٨ درجات فأكثر)	١٤	٢٣,٣
-عاصمة المحافظة	٢٤	٤٠	٨-مدى متابعة القضايا المحلية والعالمية:-		
-مدينة المركز	١٧	٢٨,٣	-دائما	٢٣	٣٨,٣
-القرية.	١٩	٣١,٧	-أحيانا	٢١	٣٥
٤-التفرغ للعمل الإرشادي:-			-نادرا	٧	١١,٧
-متفرغ تماما.	٢٧	٤٥	-لأتابع	٧	١١,٧
-متفرغ إلى حد ما	١٥	٢٥	٩-أهم القضايا العالمية الراهنة:-		
-غير متفرغ.	١٨	٣٠	-قضايا الشرق الأوسط.	٢٩	٥٤,٧
٥-أسباب عدم التفرغ:-			-الأزمة المالية العالمية.	١٧	٣٢,١
-تعدد مجالات العمل الإرشادي.	٢٦	٧٨,٨	-متغيرات السوق العالمي.	١٢	٢٢,٦
-الانشغال بأعمال التحصيل	١٣	٣٩,٤	-القضية العراقية.	٢٠	٣٧,٧
-الإشراف على مشروعات التسمين	١١	٣٣,٣	قضايا العالم الإسلامي.	١١	٢٠,٨
-عدم توافر عدد كاف من المرشدين	١٣	٣٩,٤	-قضايا أفغانستان ولبنان.	٢٩	٥٤,٧
-القيام بتوزيع مستلزمات الإنتاج .	٦	١٨,٩			
-القيام بأعمال ادارية ومكافحة الافات	٧	٢١,٣			

تابع جدول رقم (١) توزيع المبحوثين من الإرشاديين وفقا للصفات والخصائص المميزة لهم

٢٢,٩	١١	- مهنة شاقة.			١٠- القضايا المحلية الراهنة :-
٤٦,٧	٢٨	-تعدد مجالات العمل الإرشادي.	٢٠,٨	١١	-ظاهرة العنف في المجتمع المصري.
٢١	١٠	-عدم توافر المصدقية في تحقيق الأهداف.	٣٠,٨	١٦	-مشكلة البطالة.
		-١٥ أسباب الاقتناع بالاستمرار في العمل الإرشادي:-	٣٣,٩	١٨	-التلوث البيئي والتوعية بعدم استخدام المبيدات.
٤٣,٩	١٨	-لأنها عمل اجتماعي يساعد على تكوين علاقات عديدة.	٢٠,٨	١١	-الأمن الغذائي ومواجهة الفقر.
٥١,٢	٢١	-تعد عمل ميداني وممتع وقائم على الاقتناع.	٣٩,٦	٢١	قضية ترشيد المياه.
٩,٧	٤	-النهوض بمستوى المزارع ثقافيا وصحيا واقتصاديا.	٥٦,٧	٣٠	-ارتفاع الأسعار وانخفاض دخل الفرد.
٥٦,١	٢٣	-المساهمة في زيادة الإنتاج وتحقيق التنمية الزراعية المستدامة.			١١- مدى الرضا الراهن عن العمل الإرشادي:-
٣٤,١	١٤	-المساهمة نقل ما هو جديد وحل مشاكل الزراعة.	٢٣,٣	١٤	-راضي تماما.
٣٩	١٦	-لأنها مهنة تقوم على المصدقية.	٤٣,٣	٢٦	-راضي إلى حد ما.
٢٦,٨	١١	-العمل على زيادة الرقعة الزراعية.	٣٣,٣	٢٠	غير راضي.
٢٦,٨	١١	-الإدارة الجيدة للموارد المادية والبشرية.			١٢- أسباب عدم الرضا التام.
٢٥	١٣	-إحداث تغيير ثقافي بالمجتمع.	٣٠,٤	١٤	عدم تحقيق التنمية الريفية.
		-١٦- درجة الرضا الوظيفي:-	٢٣,٩	١١	-مركزية ولا مركزية اتخاذ القرار.
٧٣,٣	٤٤	-منخفضة (٤ درجات فأقل).	١٣	٦	-فتحت الحيازات المزرعية.
٢٦,٧	١٦	-مرتفعة (٥ درجات فأكثر).	١٥,٢	٧	-ظروف الاقتصاد المصري ومستوى المعيشة.
		-١٧-درجة المعرفة بمفهوم الأثرمة	٢٦	١٢	-انخفاض مستوى الثقافة المهنية.
٣٠	١٨	منخفضة (٣ درجات فأقل)	٢٦	١٢	-انتشار العادات والتقاليد السيئة.
٧٠	٤٢	-مرتفعة (٤ درجات فأكثر).	١٠,٥	٥	-انتشار الأمية.
			٢١,٧	١٠	-انخفاض مستوى الإدارة.
					١٣- مدى الاقتناع بالعمل الإرشادي:-
			٢٠	١٢	-مقتنع تماما.
			٤٨,٣	٢٩	-مقتنع إلى حد ما.
			٣١,٧	١٩	-غير مقتنع.
					١٤- أسباب عدم الاقتناع بالعمل الإرشادي:-
			٦٨,٨	٣٣	-عدم توافر إمكانيات العمل الإرشادي

جدول رقم (٢) توزيع المبحوثين وفقا لمدى حصولهم على دورات تدريبية على كيفية مواجهة الأزمات التي تؤثر على إدارة مسئوليات العمل الإرشادي

المتغيرات	العدد	%
(أ)مدى عقد دورات تدريبية:-		
تعقد تماما.	١٨	٣٠
تعقد إلى حد ما.	١٨	٣٠
لاتعقد.	٢٤	٤٠
(ب)أساليب للتدريب:-		
من خلال المحاضرات.	٢٥	٦٩,٤
من خلال التدريب العملي.	١٩	٥٢,٨
(ج)مدى المساعدة على مواجهة أزمات:-		
ساعدت تماما.	١٣	٢١,٧
ساعدت إلى حد ما.	١٧	٢٨,٣
عدم المساعدة.	١٢	٢٠
(د)نوعية المشاكل التي يتم المساهمة في حلها:-		
التدريب على كيفية أداء العمل وانجازه.	١٢	٤٠
اتخاذ قرارات العمل الإرشادي.	١٠	٣٣,٣
أزمة العلاقة مع الأجهزة البحثية.	١٢	٤٠
أزمة إدارة الوقت.	٩	٣٠
مشاكل الإنتاج والتسويق.	١٥	٥٠
أزمة العلاقة مع الزراع.	٩	٣٠
عدم توافر الموارد والإمكانات.	١٢	٤٠
نشر التكنولوجيا الزراعية.	١٣	٢١,٧
كيفية التعامل مع الكوارث الزراعية.	٧	٢٣,٣
أزمة الموارد المائية.	١٥	٥٠
قضية التسميد.	٨	٢٦,٧
قضية المبيدات.	٨	٢٦,٧

جدول رقم (٣) مدى تأثير أزمات ومشاكل إدارة العمل الإرشادي على جودة أداء المبحوثين من

الإرشاديين

المتغيرات	العدد	%	المتغيرات	العدد	%
(أ) مدى تأثير أزمات ومشاكل العمل الإرشادي على جودة الأداء:-			عدم زيادة الإنتاج الزراعي	٥	٩,٦
تؤثر تماما.	٣٦	٦٠	عدم توافر الإمكانيات اللازمة	٢١	٤٠,٤
تؤثر إلى حد ما.	١٦	٢٦,٧	(ج) مدى المساعدة على مواجهة الأزمات والمشكلات.		
لا تؤثر.	٨	١٣,٣	يساعد تماما.	١٦	٢٦,٧
(ب) كفاية التأثير على جودة الأداء:-			يساعد إلى حد ما.	٢٦	٤٣,٣
ضعف مستوى الأداء وعدم انجاز المهام المطلوبة.	١٨	٣٤,٦	لا يساعد.	١٨	٣٠
عدم التخطيط الجيد.	٣٨	٧٣,١	(د) كفاية المساعدة على المواجهة وتحسين مستوى الأداء		
الروتين وتعقيد التنفيذ.	٢٤	٤٦,٢	من خلال التدريب العملي.	٢٠	٤٧,٦
تفضيل المصالح الشخصية على المصالح العامة.	١٥	٢٨,٨	حضور الاجتماعات والندوات.	١٦	٣٨,١
عدم النظر إلى المستقبل.	١٦	٣٠,٨	من خلال مقابلة المسؤولين.	١٣	٣٠,٩
عدم نجاح البرامج الإرشادية.	١٠	١٩,٢	التشاور والتوجيهات والمتابعة.	١٦	٣٨,١
انخفاض مستوى الثقافة المهنية.	١٤	٢٦,٩	بالاستماع للمشاكل والمساهمة في حلها.	٨	١٩
تقلص الدور الإرشادي.	٩	١٧,٣	توفير الإمكانيات المادية والفنية.	٢	٤,٨
عدم وجود مبدأ الإثابة.	٣	٥,٣	من خلال المحاضرات النظرية.	٤	٩,٥
ضعف العلاقة بين الأجهزة الإدارية، وسوء الإدارة الإرشادية.	١٧	٣٢,٧	(هـ) مدى توافر الإمكانيات اللازمة .		
عدم توافر المصداقية.	١٢	٢٣,١	متوفرة تماما.	٩	١٥
عدم توافر القدرة على المشاركة الجادة وتحمل المسؤولية.	١٣	٢٥	متوفرة إلى حد ما.	٢٣	٣٨,٣
عدم التقويم والمتابعة الملائمة.	١٣	٢٥	غير متوفرة.	٢٨	٤٦,٧
ضعف القيادات وعدم تأهيلها والتنافس بينهم.	١٥	٢٨,٨	(و) مدى تأثير عدم توافر الإمكانيات على جودة الأداء		
ضعف شخصية المرؤوسين أمام الرؤساء.	٦	١١,٥	يؤثر تماما.	٣٠	٥٠
عدم تقبل التغيير وإتباع الأساليب التقليدية.	١٢	٢٣,١	يؤثر إلى حد ما.	٢٠	٣٣,٣
عدم التأثير.			عدم التأثير.	١٠	٢١,٧



جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم في نوعية المشكلات والأزمات التي تواجه

الإدارة المهنية للمسئوليات الإرشادية.

لا		نادرا		أحيانا		دائما		المشكلات
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
(أ) العلاقة مع رؤساء العمل:-								
٦,٧	٤	١٠	٦	٣٦,٧	٢٢	٤٨,٣	٢٩	- عدم المشاركة في وضع الخطط الإرشادية وتحديد الأهداف.
١٥	٩	١٥	٩	٤١,٧	٢٥	٢٦,٧	١٦	- عدم التقدير الكاف والملائم من جانب المسئولين.
١١,٧	٧	١٣,٣	٨	٣٦,٧	٢٢	٣٦,٧	٢٢	- عدم التقويم الكاف لمسير العمل.
٨,٣	٥	١٦,٧	١٠	٣٦,٧	٢٢	٣٦,٧	٢٢	- عدم تدبير الموارد والإمكانيات اللازمة.
١٥	٩	٢٠	١٢	٣٠	١٨	٣٣,٣	٢٠	- عدم الإلمام الكاف بالمتغيرات التي تطرأ على الزراعة محليا وعالميا.
٢٠	١٢	١٥	٩	٣٥	٢١	٢٥	١٥	- عدم توافر الثقة الكافية من جانب المسئولين.
(ب) العلاقة مع المرؤوسين وزملاء العمل:-								
١٦,٧	١٠	٢١,٧	١٣	٢٥	١٥	٣٥	٢١	- عدم تقدير أهمية العمل الإرشادي.
١٣,٣	٨	٢٣,٣	١٤	٢٦,٧	١٦	٣٥	٢١	- عدم وجود الحافز والدافع للمشاركة في وضع الخطط الإرشادية.
١١,٧	٧	٢٨,٣	١٧	٤٣,٣	٢٦	١٦,٧	١٠	- عدم القدرة على تحديد المشكلات الإرشادية وحلها.
٨,٣	٥	٢٥	١٥	٤١,٧	٢٥	٢٣,٣	١٤	- ضعف القدرات البشرية.
١١,٧	٧	٢٣,٣	١٤	٥٠	٣٠	١٦,٧	١٠	- عدم التعاون بين زملاء العمل.
٢٣,٣	١٤	٢٣,٣	١٤	٣١,٧	١٩	٢٠	١٢	- بطئ تنفيذ أوامر العمل.
٢٨,٣	١٧	٢٦,٧	١٦	٣٠	١٨	١٣,٣	٨	- ضعف العلاقة مع رؤساء العمل.

تابع جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في نوعية المشكلات والأزمات التي تواجه

الإدارة المهنية للمسئوليات الإرشادية.

لا		نادرا		أحيانا		دائما		المشكلات
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
(ج) أزمة العلاقة مع الزراع:-								
١٨,٣	١١	١٥	٩	٣١,٧	١٩	٣٣,٣	٢٠	- عدم توافر الثقة بين الزراع والجهاز الإرشادي.
١٥	٩	١٥	٩	٤٥	٢٧	٢٨,٣	١٧	- عدم إتاحة الفرصة للمشاركة في وضع الخطط الإرشادية.
١١,٧	٧	٨,٣	٥	٤٨,٣	٢٩	٣٠	١٨	- صعوبة إنشاء منظمات تعبر عن احتياجات الزراع.
١٥	٩	١٨,٣	١١	٤٣,٣	٢٦	٢٣,٣	١٤	- عدم التعاون مع الجهاز الإرشادي في حل مشاكلهم.
(د) إدارة الموارد المادية والإمكانات:-								
١٠	٦	٢١,٧	١٣	٣٨,٣	٢٣	٣٠	١٨	- عدم القدرة على توزيع الموارد المادية والإمكانات بين أوابوت العمل الإرشادي.
٨,٣	٥	٢٥	١٥	٤١,٧	٢٥	٢٣,٣	١٤	- عدم التخطيط المسبق لكيفية إدارة الموارد المالية.
٨,٣	٥	٣٠	١٨	٣٥	٢١	٢٥	١٥	- عدم وضع جدول زمني وفقا لأولويات الجهاز الإرشادي.
٨,٥	٥	٢٣,٣	١٤	٤٥	٢٧	٢٣,٣	١٤	- عدم توافر المرونة الكافية عند توزيع الموارد المادية على مجالات العمل الإرشادي.
٦,٧	٤	٢٥	١٥	٤١,٧	٢٥	٢٦,٧	١٦	- عدم تخصيص قدر كاف من الإمكانات.
(هـ) التعامل مع مشاكل الإنتاج والتسويق الزراعي وتقلبات الأسعار:-								
٥	٣	٢٨,٣	١٧	٤٠	٢٤	٢٦,٧	١٦	- تدهور الإنتاج الزراعي نتيجة حرية اتخاذ القرار المزرعي.
١٥	٩	٢٥	١٥	٤٣,٣	٢٦	١٦,٧	١٠	- صعوبة إيجاد منظومة موحدة للتسويق الزراعي.
٨,٣	٥	٢٥	١٥	٣٥	٢١	٣٠	١٨	- عدم وجود صندوق لتعويض الزراع ضد تقلبات الأسعار أو انخفاض الإنتاج.

تابع جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في نوعية المشكلات والأزمات التي تواجه الإدارة المهنية للمسئوليات الإرشادية.

المشكلات				دالما	أحيانا	نادرا	لا				
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
<b>(و) التعامل مع التكنولوجيا الزراعية:-</b>											
١٧	٢٨,٣	٢١	٣٥	١٨	٢٠	٣	٥	-عدم ملائمة الأصناف والتكنولوجيا الزراعية لاحتياجات وظروف المناطق المحلية.			
١٥	٢٥	٢٥	٤١,٧	١٧	٢٨,٣	٣	٥	- عدم المشاركة مع الجهات البحثية أثناء التخطيط لإنتاج تكنولوجيا زراعية ملائمة.			
١١	١٨,٣	٢٣	٣٨,٣	٢٢	٣٦,٧	٤	٦,٧	- عدم مشاركة الباحثين في تحديد احتياجات الزراع والمناطق المحلية.			
١٨	٣٠	١٧	٢٨,٣	٢١	٣٥	٤	٦,٧	- عدم المساهمة في إجراء عمليات تعديل على التكنولوجيا الزراعية للتكيف مع ظروف المناطق المستهدفة.			
١٨	٣٠	١٦	٢٦,٧	٢١	٣٥	٥	٨,٣	- عدم التدريب الكافي على مهارات تطبيق التكنولوجيا الزراعية.			
<b>(د) أزمة العلاقة مع الأجهزة البحثية:-</b>											
٢١	٣٥	٢٩	٤٨,٣	٨	١٣,٣	٣	٥	-عدم اعتراف كل طرف بالآخر.			
١٣	٢١,٧	٢٧	٤٥	١٦	٢٦,٧	٤	٦,٧	- عدم وجود أهداف مشتركة بين الجهازين البحثي والإرشادي.			
١١	١٨,٣	٣١	٥١,٧	٩	١٥	٩	١٥	- ضعف الثقة المتبادلة بين الجهازين.			
<b>(ع) التعامل مع الكوارث الزراعية:-</b>											
٢٣	٣٨,٣	٢٣	٣٨,٣	١٠	١٦,٧	٤	٦,٧	- عدم وجود سياسة واضحة لكيفية التعامل مع الأزمات الطارئة التي تواجه الزراعة.			
١٦	٢٦,٧	٣٠	٥٠	١٠	١٦,٧	٤	٦,٧	- عدم وجود استعدادات فنية أو مادية كافية لمواجهة الأزمات.			
١٥	٢٥	٢٧	٤٥	١٢	٢٠	٦	١٠	- عدم التدريب الكافي للرؤساء والمروسين على كيفية مواجهة الأزمات.			
١٢	٢٠	٢٨	٤٦,٧	١٥	٢٥	٥	٨,٣	- عدم وضوح مفهوم الأزمات في أذهان العاملين بالجهاز الإرشادي.			
١٨	٣٠	٢١	٣٥	١٣	٢١,٣	٧	١١,٧	- عدم وجود صناديق مخصصة للتأمين ضد الأزمات والكوارث الزراعية.			
<b>(غ) اتخاذ قرارات العمل الإرشادي:-</b>											
٢٥	٤١,٧	٢٣	٣٨,٣	١٠	١٦,٧	٢	٣,٣	- اتخاذ القرارات مركزيا من خلال رؤساء العمل فقط.			
٢١	٣٥	١٨	٣٠	١٤	٢٣,٣	٧	١١,٧	- تعدد جميع القرارات موجهة وفقا للسياسات الزراعية بعيدا عن الواقع.			

تابع جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في نوعية المشكلات والأزمات التي تواجه الإدارة المهنية للمسئوليات الإرشادية.

المشكلات		دائما		أحيانا		نادرا		لا	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٣	٢١,٧	٢٦	٤٣,٣	١٦	٢٦,٧	٥	٨,٣		
- عدم دراسة القرارات جيدا قبل اتخاذها وتنفيذها.									
٢١	٣٥	٢٠	٣٣,٣	١٧	٢٨,٣	٢	٣,٣		
- تعدد القرارات وقتية وفقا للظروف والمشكلات الطارئة.									
٢١	٣٥	٢٠	٣٣,٣	١٧	٢٨,٣	٢	٣,٣		
- عدم توافر الموارد والإمكانات اللازمة لتنفيذ القرارات.									
١٩	٣١,٧	٢١	٣٥	١٤	٢٣,٣	٥	٨,٣		
- عدم الاستماع لأرائنا في السلبيات الناتجة عن القرارات التي يتم تنفيذها من قبل الرؤساء.									
٢٥	٤١,٧	١٨	٣٠	١٢	٢٠	٥	٨,٣		
- وجود فجوة بين الرؤساء والمرؤوسين.									
(س) إدارة وقت العمل الإرشادي:-									
٢٠	٣٣,٣	٢٢	٣٦,٧	١٢	٢٠	٦	١٠		
- تعدد مجالات العمل الإرشادي.									
١٩	٣١,٧	٢٧	٤٥	٨	١٣,٣	٦	١٠		
- عدم وضع جدول زمني لتنفيذ الأنشطة الإرشادية وفقا لأولوياتها.									
٢٨	٤٦,٧	٢٣	٣٨,٣	٧	١١,٧	١	١,٧		
- عدم البدء بأهم الأعمال الإرشادية في بداية يوم العمل.									
١٥	٢٥	٢٨	٤٦,٧	١٤	٢٣,٣	٣	٥		
- عدم تجميع أهم الأعمال والأنشطة الإرشادية المتشابهة في مجموعات لتيسير أدائها.									
٢٠	٣٣,٣	٢٤	٤٠	٨	١٣,٣	٨	١٣,٣		
- عدم التردد في تخصيص وقت أكبر للمهام الإرشادية الرئيسية.									
١٨	٣٠	٢٦	٤٣,٣	١١	١٨,٣	٥	٨,٣		
- عدم تخصيص وقت كاف للمهام الإرشادية.									
١٦	٢٦,٧	٢٧	٤٥	١٥	٢٥	٢	٣,٣		
- عدم مراعاة المرونة لاستيعاب الأحداث غير المتوقعة.									
١٦	٢٦,٧	١٣	٢١,٧	٢١	٣٥	١٠	١٦,٧		
- عدم تحديد المهام الإرشادية المراد تنفيذها في اليوم التالي.									
١٨	٣٠	٢٣	٣٨,٣	١٥	٢٥	٤	٦,٧		
- عدم توزيع الوقت بين المهام الإرشادية المختلفة.									

جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لمقترحاتهم لمواجهة أزمات ومشاكل إدارة مسئوليات

العمل الإرشادي.

المقترحات	العدد	%	المقترحات	العدد	%
(أ) العلاقة مع رؤساء العمل:-			- عقد لقاءات مباشرة ومستمرة بين الرؤساء والمرؤوسين.	١٢	٢٠
- بالحكمة والإقناع.	٢٣	٣٨,٣	(ج) العلاقة مع للزراع:-		
- بعقد الاجتماعات والتعاون مع المرؤوسين في اتخاذ القرارات.	٢٩	٤٨,٣	- بإقناع الزراع بتطبيق التوصيات الإرشادية.	١٨	٣٠
- المشاركة في وضع الخطط الإرشادية.	١٢	٢٠	- تكثيف استخدام طرق الاتصال الإرشادي.	٢٧	٤٥
- توافر للثقة المتبادلة من جانب الممنولين.	٢٣	٣٨,٣	- توافر المصداقية.	١٤	٢٣,٣
- الاهتمام بالتقييم الكافي للعمل الإرشادي.	١٥	٢٥	- تعاون الزراع ومشاركتهم أثناء التخطيط الإرشادي.	٢٧	٤٥
- تدبير الموارد والإمكانيات اللازمة.	١٠	١٦,٧	- ضرورة توفير الاحتياجات الإرشادية للزراع.	١٢	٢٠
- تبادل وجهات النظر والتشاور بين الرؤساء والمرؤوسين وتقديم المبررات اللازمة.	٢٣	٣٨,٣	- العمل على تبسيط المعلومات الإرشادية.	٦	١٠
- تقديم الحلول الودية والاحترام المتبادل.	٢٠	٣٣,٣	- ضرورة الاهتمام بتطوير المؤسسات التعاونية.	١١	١٨,٣
- تنفيذ التعليمات وإتقان العمل.	٣٥	٥٩,٣	(د) إدارة الموارد المادية والإمكانيات:-		
- رفع الظلم إلى القيادات العليا.	٥	٨,٣	- ضرورة دراسة المشكلة والبحث عن حلول جديدة.	٨	١٣,٣
(ب) العلاقة مع المرؤوسين وزملاء العمل:-			- عقد لقاءات وندوات للتوصل لحلول ملائمة	٩	١٥
- بالإقناع والمساهمة في حل مشاكل المرؤوسين	١٩	٣١,٧	- التواصل مع البنوك لتيسير الحصول على الموارد من خلال القروض.	٣٩	٦٥
- تطبيق مبدأ الثواب والعقاب.	٣١	٥١,٧	- تفعيل دور التعاونيات الزراعية.	١٤	٢٣,٣
- بتنفيذ أوامر العمل.	١٣	٢١,٧	- استغلال الطاقات البشرية المتاحة وعمل مشاريع بديلة لزيادة الدخل.	١٧	٢٨,٣
- توافر المصداقية والمودة المتبادلة بين الطرفين.	١٨	٣٠	- استغلال الموارد المتاحة الاستغلال الأمثل.	١٢	٢٠
- بالتعاون والتشاور بين الرؤساء والمرؤوسين.	١٩	٣١,٧	- تخصيص الموارد والإمكانيات المتاحة وفق الاحتياجات والأولويات الإرشادية.	١١	١٨,٣
- تخصيص وتحديد العمل للمرؤوسين.	١٢	٢٠	- التخطيط المسبق لتدبير الموارد والإمكانيات اللازمة.	١٥	٢٥
- تحسين وتجويد مستوى الأداء.	١٣	٢١,٧			

تابع جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقا لمقترحاتهم لمواجهة أزمات ومشاكل إدارة مسؤوليات

العمل الإرشادي.

المقترحات	العدد	%	المقترحات	العدد	%
(٥) الإنتاج والتسويق الزراعي وتقلبات الأسعار:-			- تبسيط التكنولوجيا الزراعية ونقلها من خلال طرق الاتصال الإرشادي.	١٦	٢٦,٧
- دراسة السوق ومتطلباته محليا وعالميا.	٢٩	٤٨,٣	- توفير الأيدي العاملة المدربة على استخدام التكنولوجيا الزراعية	١٠	١٦,٧
- إنشاء جهاز إرشادي كفاء و التنسيق بين الإدارات المختلفة.	١٥	٢٥	- توفير الإمكانيات اللازمة.	١٠	١٦,٧
- ضرورة مناقشة مشاكل الإنتاج والتسويق والبحث عن حلول مجدية.	١١	١٨,٣	- توفير التكنولوجيا الزراعية التي تلائم ظروف واحتياجات الزراع.	٢٤	٤٠
- معرفة المواصفات القياسية المطلوبة محليا وعالميا.	١٣	٢١,٧	- القضاء على الأمية.	١٢	٢٠
- زراعة المحاصيل في المواعيد الملائمة وتوفير التوصيات التسويقية.	١٣	٢١,٧	(و) للتعامل مع الأجهزة البحثية:-		
- تفعيل دور المؤسسات التسويقية الخاصة.	٢٣	٣٨,٣	- ضرورة تبادل المعلومات بين الجهازين البحثي والإرشادي وتطبيق نتائج البحوث ميدانيا.	٣٣	٥٥
- إنشاء تعاونيات ذات كفاءة تسويقية عالية.	٢١	٣٥	- ضرورة وجود أهداف مشتركة وتبادل اللقاءات بين الجهازين البحثي والإرشادي.	١٣	٢١,٧
- إنشاء صندوق لتعويض الزراع ضد تقلبات الأسعار.	١٩	٣١,٧	- توافر الثقة المتبادلة وتدعيم العلاقة بين الجهازين البحثي والإرشادي.	١٩	٣١,٧
- التخطيط السليم ووضع البرامج التسويقية التي تلائم تقلبات الأسعار.	١٢	٢٠	- ضرورة توافر المصداقية وتقريب وجهات النظر بين الجهازين.	١٥	٢٥
(هـ) التعامل مع التكنولوجيا الزراعية:-			- المشاركة في إجراء التجارب البحثية .	٧	١١,٧
- الاهتمام بإحداث تغيير ثقافي وتوعية الزراع.	٢٥	٤١,٧	- التكيف مع ظروف واحتياجات الزراع والمساهمة في حل مشاكله.	١٥	٢٥
- إيجاد كوادر مؤهلة للتدريب على كيفية استخدام التكنولوجيا الزراعية.	٢٨	٤٦,٧	- تبادل للمشاركة في البرامج التدريبية.	١١	١٨,٣
- ضرورة الاهتمام بالتدريب بالمجتمعات المتقدمة	١٢	٢٠	- ضرورة توفير الموارد والإمكانيات اللازمة لدعم العلاقة بين الجهازين البحثي والإرشادي.	٢٤	٤٠

تابع جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقا لمقترحاتهم لمواجهة أزمات ومشاكل إدارة مسئوليات

العمل الإرشادي.

المقترحات	العدد	%	المقترحات	العدد	%
(ع) كيفية التعامل مع الكوارث الزراعية:-			- العمل على مشاركة الزراع والقادة المحليين والأجهزة المعنية في اتخاذ القرارات الإرشادية وتوافر الثقة المتبادلة بينهم.	٤٤	٧٣,٣
- تعويض الزراع عن الخسائر الناجمة عن تقلبات المناخ والأسعار من خلال صندوق مخصص للكوارث الزراعية.	٤٠	٥٠	- عدم تضارب القرارات بين الجهازين البحثي والإرشادي والتنفيذ الفعلي لتلك القرارات.	١٩	٣١,٧
- عقد لقاءات مع الزراع والقادة المحليين لمناقشة كيفية التعامل مع الكوارث الزراعية.	٢٠	٢٥	(ع) التعامل أثناء إدارة الوقت:-		
- التنسيق بين الأجهزة المختصة بإدارة أزمات الكوارث الزراعية.	٢٦	٤٣,٤	- ضرورة وضع برنامج زمني لتنفيذ الأنشطة الإرشادية مع تخصيص وقت أكبر للتنفيذ.	١٩	٣١,٧
- عقد المزيد من الدورات التدريبية في مجال كيفية إدارة أزمات الكوارث الزراعية.	٣١	٥١,٧	- إكساب العاملين بالإرشاد ثقافة كيفية إدارة الوقت واستغلاله الاستغلال الأمثل.	١٨	٣٠
- توفير الاستعدادات والإمكانات المادية والفنية اللازمة.	١٧	٢٨,٣	- ضرورة الاهتمام بتدريب الإرشاديين على كيفية إدارة الوقت.	١١	١٨,٣
- تفعيل دور التعاونيات والمؤسسات الخاصة في هذا المجال.	٨	١٣,٣	- إيجاد كوالر جديدة للتحديث في العمل الإداري.	١٣	٢١,٧
- وضع خطط مستقبلية لإدارة أزمات الكوارث الزراعية.	٢٦	٤٣,٣	- حسن استغلال الوقت وإتقان العمل به مع توافر الراحة النفسية للإرشاديين.	٢٠	٣٣,٣
(ز) كيفية التعامل أثناء اتخاذ قرارات العمل:-			- إيجاد تخصصات في العمل مع توافر الإمكانيات اللازمة.	١٥	٢٥
- ضرورة اتخاذ القرارات الرشيدة بالإقناع والمتابعة.	١٤	٢٣,٣	- الاهتمام بالعمل الجماعي وإيجاد مشاريع إنتاجية لزيادة الإنتاج الزراعي.	٢٩	٤٨,٥
- توافر الموارد والإمكانات اللازمة لتنفيذ القرارات.	١٣	٢١,٧	- ضرورة إرشاد المرؤوسين من قبل الرؤساء لكيفية إدارة وقت العمل وتقييمهم ومتابعتهم بصفة مستمرة.	١١	١٨,٣
- عدم وجود فجوة بين الرؤساء والمرؤوسين والتعاون في اتخاذ القرارات.	٢٥	٤١,٧			

جدول رقم (٦) توزيع المبحوثين وفقا لاستجاباتهم لعبارات مقياس الاتجاهات نحو تأثير أزمة

إدارة مسئوليات العمل الإرشادي على جودة الأداء.

البيانات		موافق تماما		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماما	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٣٩	٦٥	١٣	٢١,٧	٥	٨,٣	٣	٥	-	-	-	-
٤٠	٦٦,٧	١٣	٢١,٧	٤	٦,٧	٣	٥	-	-	-	-
١٩	٣١,٧	٢٤	٤٠	٦	١٠	٩	١٥	٢	٣,٣	٣,٣	٢
١٥	٢٥	٢١	٣٥	١٠	١٦,٧	١١	١٨,٣	٢	٣,٣	٣,٣	٢
١٦	٢٦,٧	١٧	٢٨,٣	٨	١٣,٣	١٢	٢٠	٧	١١,٧	١١,٧	٧
١٧	٢٨,٣	١٠	١٦,٧	١٤	٢٣,٣	١٢	٢٠	٧	١١,٧	١١,٧	٧
١٦	٢٦,٧	١٣	٢١,٧	١٦	٢٦,٧	٨	١٣,٣	٩	١٥	١٥	٩
١٣	٢١,٧	٧	١١,٧	١٧	٢٨,٣	١٦	٢٦,٧	٧	١١,٧	١١,٧	٧
١٤	٢٣,٣	٤	٦,٧	١٤	٢٣,٣	٢٢	٣٦,٧	٥	٨,٣	٨,٣	٥
١٩	٣١,٧	١٦	٢٦,٧	٩	١٥	١٢	٢٠	٤	٦,٧	٦,٧	٤



جدول (٧) اتجاه المبحوثين نحو تأثير أزمات إدارة المسئوليات على جودة الأداء

العدد	%	الاتجاه
١٤	٢٣,٣	-سلبى (٣٠ درجة فأقل)
١٦	٢٦,٧	-محايد (من ٣١ - ٣٥ درجة).
٢٠	٣٣,٣	-ايجابى (٣٦ درجة أكثر).

جدول رقم (٨) توزيع المبحوثين وفقا لأرائهم في مستوى أزمة الإدارة المهنية للمسئوليات الإرشادية .

العدد	%	المتغيرات
٥	٨,٣	مستوى منخفض (٧٦ درجة فأقل).
٢٦	٤٣,٣	مستوى متوسط (من ٧٧ - ١٠٠ درجة).
٢٩	٤٨,٤	مستوى مرتفع (أكثر من ١٠٠ درجة).

جدول رقم (٩) قيم معامل الارتباط بين مستوى أزمة إدارة مسئوليات العمل الإرشادي والمتغيرات المستقلة موضع الدراسة.

المتغيرات	قيم معامل الارتباط
- السن	٠,٠٣١
- المؤهل العلمي.	٠,١١٨-
- محل الإقامة.	٠,٣٤١-
- درجة المعرفة بالأزمة.	٠,٠٧٢-
- التفريغ للعمل الإرشادي.	* ٠,٠٤٦
- الوضع المهني.	٠,٢٤٥-
- درجة الانفتاح الثقافي.	* ٠,٠٢٢
- درجة الرضا الوظيفي.	٠,١٥٦
- الاتجاه نحو تأثير الأزمات على جودة الأداء.	٠,٣٤٠
- مدى توافر الإمكانيات.	٠,١٩٦-
- درجة التأثير على الأداء.	٠,١٣٠

\* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

جدول رقم (١٠) نتائج تحليل الانحدار المتدرج الصاعد للعلاقة بين المتغيرات موضع الدراسة ومستوى أزمة إدارة المسئوليات الإرشادية .

المتغير	الارتباط المتعدد	% للنتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة ف
- محل الإقامة.	-	٠,١٧	٧,٢٥	* ٧,٦٤٨

## المراجع

- (١) أبو فارة، يوسف أحمد "دكتور"، "إدارة الأزمات مدخل متكامل"، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع -الأردن- ٢٠٠٩م
- (٢) أحمد، الهام أحمد "دكتور": "متطلبات تجويد الأداء المهني للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة الفيوم في ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة"، مجلة الفيوم للبحوث والتنمية الزراعية، المجلد ٢١، العدد الأول، ٢٠٠٧م
- (٣) أحمد، فؤاد خليل: "إدراك العاملين الإرشاديين في محافظة البحيرة للتنظيم الإرشادي الزراعي المصري وأرائهم حول علاقة التغيرات الاقتصادية الحالية به"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، ١٩٨٨م
- (٤) أحمد ،محمود إسماعيل "دكتور": "تحديد المشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين ببعض محافظات شمال وغرب الدلتا"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢٩، العدد الرابع، ٢٠٠٤م، مستخلصات البحوث في مجال الإرشاد الزراعي (٢٠٠١-٢٠٠٨م)، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.
- (٥) أحمد ،محمود إسماعيل "دكتور": "دراسة أسباب ترك المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحري للعمل الإرشادي إلى التنظيمات الزراعية"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢٩، العدد الخامس، ٢٠٠٤م، مستخلصات البحوث في مجال الإرشاد الزراعي (٢٠٠١-٢٠٠٨م)، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.
- (٦) أغا، كمال "دكتور": "الأخصائي الاجتماعي في نسق رعاية صحية"، ورقة عمل، المؤتمر العلمي الخامس للخدمة الاجتماعية، الجزء الأول، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم جامعة القاهرة، ١٩٩٢م
- (٧) السكري، أحمد شفيق "دكتور": "قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠م.

(٨) السيد، محمد، محمد "دكتور"، "مستوى أداء المرشدين الزراعي للأنشطة الإرشادية في مجال المحافظة على الموارد الطبيعية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، مجلد ٨١، العدد الرابع، ٢٠٠٣م، مستخلصات البحوث في مجال الإرشاد الزراعي (٢٠٠١-٢٠٠٨ م)، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.

(٩) الهدي، ماجد سلام وجاسم محمد "دكتور"، "مبادئ إدارة الأزمات الإستراتيجية والحلول"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٧م.

(١٠) حسني، فوزي محمد، "التدخل المهني للخدمة الاجتماعية لمواجهة المشكلات الاجتماعية المترتبة على كارثة السيول"، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، فرع الفيوم، جامعة القاهرة، ٢٠٠١م.

(١١) حنين، سامية حنا ونفيسة أحمد حامد، أحمد إبراهيم بيومي "دكترة"، "دراسة مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية بمنطقة شمال الصعيد"، مجلة جامعة الفيوم للبحوث الزراعية، مجلد ٢٠، العدد الأول، ٢٠٠٦م.

(١٢) رشوان، أحمد صادق "دكتور"، "العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي وجودة الأداء المهني للمنظم الاجتماعي بالجمعيات الأهلية"، المؤتمر العلمي التاسع عشر "ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر والوطن العربي"، كلية الخدمة، جامعة حلوان، ٢٠٠٦م.

(١٣) زهران، يحيي علي ومحمد عبد المجيد، ومحمد صلاح الدين، ومحمد محمد الدر يني "دكترة"، "الدليل التدريبي للإرشاد الزراعي بالمشاركة ومهارات التيسير"، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مشروع المكافحة المتكاملة للأفات، مديرية الزراعة، محافظة الفيوم، ٢٠٠٢م.

(١٤) سوانسون، بيرتون أي وآخرون، "تحسين الإرشاد الزراعي"، دليل مرجعي، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، روما، ١٩٧٧م.

(١٥) عبد الحليم،حنان كمال"دكتور"،:حاجة المنظمة الإرشادية الزراعية لمجال إدارة الأزمات والكوارث في البيئة الزراعية"،المؤتمر الخامس "أفاق وتحديات الإرشاد الزراعي في مجال البيئة"،الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي،أبريل ٢٠٠٤م.

(١٦) عبد الحليم،حنان كمال وصلاح محمد عامر وسامي علي المرسي"دكاترة"،:رؤية الباحثين والمدراء الإرشاديين الزراعيين للصفات المتوقعة للقائد الرسمي لإدارة الأزمات الزراعية"،مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي،مجلد ٨،العدد الأول،٢٠٠٤م.

(١٧) عبد المجيد،قدري علي"دكتور"،:اتصالات الأزمة وإدارة الأزمات"،دار الجامعة الجديدة للنشر،الإسكندرية،٢٠٠٨م.

(١٨) عويس،إيهاب فوزي،:دور الإرشاد الزراعي في نقل وتطبيق التقنيات الزراعية في محافظة بني سويف"،رسالة دكتوراة، كلية الزراعة،جامعة الفيوم،٢٠٠٩م.

(١٩) عيسوي ،جمال إسماعيل وماري بشرى يوسف"دكاترة"،:رؤية الإشرافيين الإرشاديين الزراعيين لمستوى تطبيق بعض المبادئ التنظيمية في العمل الإرشادي بمحافظة كفر الشيخ والغربية"،المجلة البحثية لخدمة البيئة والمجتمع،مجلد ١٠،العدد العاشر ،يونيو ٢٠٠٧م،مستخلصات بحوث الإرشاد الزراعي (٢٠٠١-٢٠٠٨م)، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.

(٢٠) كامل، عبد الوهاب محمد "دكتور"،:سيكولوجية إدارة الأزمات المدرسية الطبع الأولى ،دار الفكر للطباعة والنشر ،عمان،الأردن، ٢٠٠٧م.

(٢١) ماهر،أحمد"دكتور"،:إدارة الأزمات"،الدار الجامعية،الإسكندرية،٢٠٠٦م.

(٢٢) محمد،ابنسام رفعت"دكتورة"،:نموذج التدخل بالأزمات في خدمة الفرد والتخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تواجهها الزوجات طالبات الخلع"،المؤتمر العلمي السابع عشر ،"طموحات الخدمة الاجتماعية وقضايا التحديث"،كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان،المجلد السادس،مارس ٢٠٠٤م.

(٢٣) محمد، أحمد إسماعيل وهشام محمد محمد، وحسين على الكاتب "دكاترة"، "الاختراق الوظيفي لدى المشرقيين الإرشاديين الزراعيين في بعض محافظات مصر"، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد ١٩، العدد ٧ ب، ٢٠٠٤م، مستخلصات بحوث الإرشاد الزراعي (٢٠٠١-٢٠٠٨ م) ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.

(٢٤) محمد، سعيد عباس وحبيب، محمد حسب النبي "دكاترة"، "الخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي الزراعي في بعض محافظات جمهورية مصر العربية وعلاقتها بمستوى أداء المرشدين الزراعيين"، مجلة حوليات العلوم الزراعية، مشتهر، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق فرع بنها، المجلد السادس والثلاثون، العدد الرابع ، ١٩٩٨م.

(٢٥) ميري ج. بنر ، وميشيل ل. توشمان "الاستغلال والاستكشاف وإدارة العمليات: إعادة تناول معضلة الإنتاج"، ترجمة د. عبد الرحمن بن راشد، "دورية الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية"، العدد الثاني، المجلد الرابع والأربعون، يونية ٢٠٠٤م.

(٢٦) <http://3k-ar.shvoong.com/books/1844/-2008>

(27) <http://n1.htm/ls//d1.ust.edu/courses/management/business-admin/lessons>

# **Crisis of Management of Extension Work Responsibilities in the View of Current Economic Changes at Fayoum Governorate'**

**Dr.Elham Ahmed Ahmed**

Dept. of Agricultural Economic, Faculty of Agric., Fayoum University

## **Abstract**

The main objective were to determine the level of crisis which faces extension workers throw management of extension responsibilities under the current economic changes and measure the effect of their characteristics on it, and Identify the attitudes of respondents towards the effect of crisis level on the quality of extension performance and measure the effected variables on it

The study was carried out on sample of 60 extension workers in Fayoum Governorate.

Findings showed that the performance level of 60% of respondents was affected by the crisis and problems. Also 26.7% only of respondents reported that they received help from their directors in order to solve their problems which face them compared with 73.3% who got average or no help.

The most important problems which faced the respondents were: non-participation in planning the extension programs and setting their objectives. The extension work is not appreciated, difficulty of getting control on farmers in the view current economical changes, non- participation in the agricultural technology modification, the gap between the directors and employees, and finally the centralization in the decision making.