



دراسة تحليلية لفعالية المراكز الإرشادية في محافظة الشرقية

محمد إبراهيم عبد الحميد الخولى*

قسم الاقتصاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة الزقازيق

الملخص

استهدف هذا البحث بصفة أساسية التعرف على درجة فعالية المراكز الإرشادية الزراعية من خلال التعرف على أبعاد الفعالية التالية: بعد المناخ التنظيمي، وبعد التكيف، وبعد التنسيق، والبعد البنائي، وبعد الإمكانات، وبعد القيام بالمهام (الدور التعليمي، والدور التخطيطي، والدور التنسيقي، والدور التوعوي)، والتعرف على أهم مشكلات العمل بالمراكز الإرشادية الزراعية، وأهم مقترحات تطوير وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المراكز الإرشادية الزراعية، وقد أجرى هذا البحث في محافظة الشرقية على جميع المراكز الإرشادية الموجودة بها، والبالغ عددها ١٣ مركزاً، وبلغ عدد العاملين بها ٥٤٥ مبحوثاً، وإعتمد الباحث في جمع البيانات على استخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية. وكانت أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن ٣٨,٥٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى التنظيم الداخلي بها منخفض، و٣٠,٨٪ منهم مستوى التنظيم بها متوسط، و٣٠,٨٥٪ مستوى التنظيم بها مرتفع، كما وجد أن ٤٦,٢٪ منها مستوى التنسيق والإتصال بها منخفض، و٣٨,٤٪ منها مستوى التنسيق بها متوسط، و١٥,٤٪ منها مستوى التنسيق بها مرتفع. وأظهرت النتائج أيضاً أن ٨٤,٦٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى التكيف بها منخفض، و١٥,٤٪ منها مستوى التكيف بها متوسط. ويلاحظ أن ٢٣,١٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى البعد البنائي بها منخفض، و١٥,٤٪ منها كان مستوى البعد البنائي بها متوسط، و١٥,٤٪ منها كان مستوى البعد البنائي مرتفع. وأن ١٥,٤٪ منها مستوى الإمكانات المادية بها منخفض، و٣٠,٨٪ منها مستواها متوسط، و٥٣,٨٪ منها مستواها مرتفع. وأن ٣٠,٨٪ منها كان مستوى تحقيقها لأهدافها منخفض، و٣٨,٤٪ منها كان مستواها متوسط، و٣٠,٨٪ منها مستواها مرتفع.

الكلمات الاسترشادية: فعالية، المراكز الإرشادية، محافظة الشرقية.

المقدمة والمشكلة البحثية

التقليدي إلى زراعة حديثة ذات إنتاجية عالية وذلك بإدخال العلم الزراعي في العمليات الزراعية المختلفة أي لإحلال العلم محل العفوية والتقليدية السائدة في الإنتاج الزراعي وتطوير الفلاح الذي يمثل الإنسان الكفاء القادر على تطويع كل عناصر الإنتاج الزراعي لمصلحته ومنفعته (عبد الغفار، ١٩٧٥).

ولن يتأتى هذا إلا إذا كانت هناك بحوث زراعية تطبيقية ينتج عنها باستمرار أفكار تكنولوجية مستحدثة صالحة للتطبيق المباشر في جميع مجالات الإنتاج الزراعي ولكي نضع هذه البحوث موضع التطبيق كان لابد من وجود جهاز للإرشاد الزراعي ذو كفاءة عالية تمكنه من توصيل نتائج تلك البحوث للمزارعين مع إقناعهم بتطبيقها في حقولهم (الطنوبى، ١٩٩٦).

وإذا كانت الحلقة الأولى في سائسلة التقدم التكنولوجي الزراعي هي تحسين وتطوير معرفة ومهارات الزراع في القطاع الزراعي بصفة عامة والمناطق الصحراوية بصفة خاصة، فإن الحلقة الثانية هي ضرورة وجود نظام تعليمي قوى وفعال لنقل وتدعيم تلك المعرفة والمهارة لدى

لقد كانت الزراعة ومازالت قاعدة كل تطور حضارى وإستقرار بشرى ورخاء وأمن لحياة الإنسان الأولى حيث حصل منها على غذائه وكسائه وملأه ومنها حافظ على صحته ونفذه في رفاهيته حيث تعقدت حياته وبدأ يتعلم ما لم يكن يعلم عن بيئته ودينه وإستطاع أن يتعرف على أن صناعته الأولى وهي الزراعة هي أم الصناعات وركيزتها وعليها تعتمد بالضرورة حياته وحياة أبنائه (عمر، ١٩٩٢).

ولقد إرتبطت مصر وحضارتها بالزراعة التي ظلت منذ أقدم العصور مصدر رخاء بلادنا وتقدمها ولا يزال النشاط الزراعي هو الركيزة الأساسية للإقتصاد القومي المصري ولن يتم تحقيق التنمية بمعدلات عالية لهذا المقصد بدون تنمية حقيقية للقطاع الزراعي نظراً لدوره المعروف في تنمية القطاعات الأخرى المكونة للمقصد المصري (هجرس، ١٩٩٦).

ولكى يقوم القطاع الزراعي بدوره الطبيعي ويساهم في عملية التنمية الإقتصادية ليحقق بالدرجة الأولى للبلاد أمنها الغذائى كان من اللازم تحويل الوضع الزراعي

وقد تناول الكثير من الكتاب والعلماء مفهوم الفعالية، فقد عرفها سويلم على أنها محصلة مكونات الأداء الكلى للمنظمة بما تحتويه من أنشطة فنية ووظيفية وإدارية وما يؤثر في هذا الأداء من متغيرات داخلية وخارجية لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية محددة (سويلم، ٢٠٠٣)، كما عرفها عبد السلام على أنها قدرة النظام على تحقيق الأهداف في ضوء الظروف البيئية الخارجية (عبد السلام، ١٩٩٤)، وعرفها شهاب بأنها مدى القدرة على تحقيق أهداف المنظمات في ظل الموارد المتاحة (شهاب، ١٩٩٠). وقد أشار سويلم إلى أن الإنتاجية هي محصلة للكفاءة والفعالية لتحقيق الغايات باستخدام أقل قدر من الموارد المتاحة، وأن هناك تقارباً في المعنى اللغوي للكفاءة والفعالية ففي قواميس اللغة العربية تعنى الكفاءة القدرة على القيام بالعمل وحسن تصريفه، أما الفعالية تعنى القدرة على التأثير الفعلى، وفي قواميس اللغة الإنجليزية تعنى الكفاءة القدرة على نقل ما نحتاجه من مهارات، أما الفعالية تعنى إمتلاك القدرة للوصول إلى نتيجة مرغوبة وإبراز تأثير مرغوب، أى أن كل من الكفاءة والفعالية تشتركان في كونهما قدرة، ومن ثم يرى أن الكفاءة هي القدرة على القيام بالعمل بمهارة، والفعالية هي القدرة على التأثير الفعلى، وأن هناك بعض الخطوط الفاصلة بين الكفاءة والفعالية كما يلي: أن الكفاءة تهتم بتوفير الإمكانيات الشخصية لدى الفرد لتمكينه من حل المشكلات وتحقيق الأهداف، بينما الفعالية تهتم بالسلوك الأدائي الموجه للتمكن من فعل ما سوف تفعله الكفاءة، أى أنها تهتم بالجانب العملى الذى يخرج إلى حيز التنفيذ، فإن الكفاءة تشير إلى حسن تحويل المدخلات إلى مخرجات ومن ثم فإن الكفاءة تقيس جودة عملية التحويل بينما الفعالية بهذا المفهوم تركز على جودة المنتج ومدى مناسبته للبيئة ومدى إمكانية إعادة التدوير أو تحويله إلى مدخلات، وأن الكفاءة تأخذ في اعتبارها عامل الوقت، بينما الفعالية لا تأخذ في اعتبارها عامل الوقت، وأن الكفاءة تهتم بمدى الإنجاز بينما الفعالية تهتم بالمحافظة على هذا الإنجاز وتهتم بالعمل على الإبقاء عليه (سويلم، ٢٠٠٣).

كما ذكر جامع أن الفعالية هي مدى تحقيق المنظمة لأهدافها الموضوعية في خطة عملها بينما الكفاءة تعنى إنتاج أكبر كمية من الناتج النهائى بأقل وقت وتكلفة وجهد ممكن بجودة عالية (جامع، ١٩٧٦)، ويرى توفيق أن الفعالية لقياس مدى تحقيق المنشأة للأهداف السابق تحديدها، بينما الكفاءة لقياس ما إذا كان تحقيق الأهداف قد تم بأقل قدر ممكن من التكاليف والوقت والجهد (توفيق، ١٩٩٤).

أى أن الفعالية تعنى القدرة على إحداث التأثير المرغوب لتحقيق النتائج الفعلية المطلوبة، بينما الكفاية تعنى التوازن بين النتائج الفعلية المتحصل عليها نتيجة تنفيذ البرامج وبين إحتياجات الأفراد لمستهدفين الفعلية، والكفاءة تعنى نسبة ما تحقق من نتائج فعلية (عبد الوهاب، ٢٠٠٠).

هؤلاء الزراع فى ضوء خدمات الإرشاد الزراعى (تولبرت وآخرون، ١٩٩٤).

والجهاز الإرشادي يمثل حلقة الوصل بين الجهات البحثية الزراعية المختلفة وبين المزارعين فهو يقوم بنقل وتبسيط كل ما هو حديث فى الزراعة وصالح للتطبيق فى ظل الظروف المحلية من الجهات البحثية إلى المزارعين وتعليمهم كيفية تطبيقه بأنفسهم ليستمرروا فى تطبيقه مستقبلاً وحتى يصبح جزءاً من سلوكهم المعتاد كما أنه يقوم بتوصيل ما يقابل المزارعين من مشاكل فى التطبيق إلى الجهات البحثية لإيجاد الحلول المناسبة لها ويهدف الإرشاد الزراعى إلى إحداث تغييرات فى معارف وإتجاهات ومهارات الأفراد وذلك لزيادة قدرتهم على استغلال مواردهم بكفاءة عالية وبالتالى زيادة إنتاجهم ورفع مستوى معيشتهم ومن ثم فإن العمل الإرشادى الزراعى يهدف بطريقة غير مباشرة إلى رفع مستوى الإقتصاد القومى ككل من خلال تنمية القدرات البشرية وتطبيق التكنولوجيا اللازمة لزيادة الإنتاجية الزراعية فى وقت تتصاعد فيه المعرفة العلمية والتكنولوجية (هلال، ١٩٩٣).

وإيماناً بالدور المحورى الذى يمكن أن يؤديه الإرشاد الزراعى فى عملية التنمية فقد اعتبرته وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضى المحور الأساسى للوزارة مدعماً بأجهزة البحوث الزراعية، ومن هذا المنطلق وتحقيقاً لأهداف سياسة التحرر والإصلاح الإقتصادى فقد بدأ التنظيم الإرشادى الزراعى المصرى فى نشر المراكز الإرشادية الزراعية كمستوى قاعدى للعمل الإرشادى على مستوى القرية عام ١٩٩٥، وقد أنشأت المراكز الإرشادية لتصبح وحدة إدارية فنية قاعدية للتنظيم الإرشادى الزراعى على مستوى قرية رئيسية وتوابعها (وحدة محلية)، تتولى تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج العمل الإرشادى فى كافة مجالاته، بما يتفق واستراتيجية وزارة الزراعة وبالتنسيق مع بقية الكوادر البحثية والأسر الريفية، وبالتعاون مع المنظمات الأهلية والحكومية ذات العلاقة بالتنمية الزراعية والريفية والبيئية تحت إشراف مسئول إرشادى زراعى، وافتتح أول مركز إرشادى بقرية أبو مشهور مركز بركة السبع بمحافظة المنوفية سنة ١٩٩٦ (خليل، ٢٠٠٨).

وتتمثل عوامل فعالية المراكز الإرشادية فى الآتى: التحديد الواضح لأهداف المركز ومهام وأدوار فريق العمل، وملانمة الهيكل الوظيفى لطبيعة الأهداف ونطاق خدمة المركز، والتحديد الواضح لمجالات الخدمة وفئات المستهدفين، وجود قاعدة بيانات عن القرية وسجلات وتقارير منتظمة عن النشاط، وتوفير المقر المتسع والمجهز وصيانتة وصيانة الأجهزة، والتسهيلات الإدارية، وحسن اختيار مسئولى المراكز، والتمويل للتشغيل، والتدريب لفريق العمل من الأخصائيين الزراعيين، ووضوح التبعية الإدارية.

ونظرا للإهتمامات التى يوليها التنظيم الإرشادى القومى لهذه المراكز والإتجاه المعلن من قبل المسؤولين الإرشاديين فى العمل على تدعيم هذه المراكز مستقبلا، كان من الضرورى أن تتعرض تلك المراكز للعديد من الدراسات التى يمكن أن توفر رؤية واضحة لمتخذ القرار يستند عليها فى التوسع فى نشر هذه المراكز وتفعيل ما هو قائم فعلا وما يجب مراعاته مستقبلا، وبناء على ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة فى محاولة الإجابة العلمية على التساؤلات البحثية التالية:

١- ما هى درجة فعالية المراكز الإرشادية الزراعية من خلال التعرف على أبعاد الفعالية التالية: بعد المناخ التنظيمى، وبعد التكيف، وبعد التنسيق، وبالبعد البنائى، وبعد الإمكانيات المادية، وبعد القيام بالمهام (الدور التعليمى، والدور التخطيطى، والدور التنسيقى، والدور التدميى).

٢- ما هى أهم مشكلات العمل بالمراكز الإرشادية الزراعية.

٣- ما هى أهم مقترحات تطوير وتحسين جودة الخدمات التى تقدمها المراكز الإرشادية الزراعية.

أهداف البحث

١- التعرف على بعض الخصائص الشخصية للعاملين بالمراكز الإرشادية.

٢- تحديد درجة فعالية المراكز الإرشادية الزراعية من خلال التعرف على أبعاد الفعالية التالية: بعد المناخ التنظيمى، وبعد التكيف، وبعد التنسيق، وبالبعد البنائى، وبعد الإمكانيات، وبعد القيام بالمهام (الدور التعليمى، والدور التخطيطى، والدور التنسيقى، والدور التدميى).

٣- ما هى أهم المشكلات التى تواجه العمل بالمراكز الإرشادية الزراعية.

٤- ما هى أهم مقترحات تطوير وتحسين جودة الخدمات التى تقدمها المراكز الإرشادية الزراعية.

مصادر البيانات والطريقة البحثية

تشمل منطقة البحث، شاملة البحث، أسلوب جمع البيانات، قياس متغيرات البحث، أدوات التحليل الإحصائى.

منطقة البحث

أجرى هذا البحث فى محافظة الشرقية على جميع المراكز الإرشادية الموجودة بها والبالغ عددها ١٣ مركز إرشادى. وبلغ عدد العاملين بها ٥٤ مجروح.

وتواجه المراكز الإرشادية بعض المعوقات نظرا لحدثة إنشاء هذه المراكز وعدم اكتمالها وقلة الإمكانيات المادية والبشرية وأهم المعوقات والمشكلات التى تواجه هذه المراكز الإرشادية: عدم توفير التدابير والإعتمادات المالية لاستكمال نشر المراكز الإرشادية فى ربوع مصر، قلة مصروفات تشغيل وصيانة المباني والمرافق والحراسة وصيانة الأجهزة والوقود، وجود قصور فى المواد التعليمية، عدم توافر دورات تدريبية، قصور فى صيانة الأجهزة، نقص الكوادر الفنية المتخصصة للأنشطة المختلفة، ضعف علاقة المركز بكليات الزراعة، قلة أعداد الأخصائيات الريفيات، عدم وضوح تبعية المراكز الإرشادية، عدم توفر لائحة منظمة للعمل، عدم وجود مسئول إدارى بالمركز، انخفاض الحوافز المادية، اتساع نطاق الإشراف، تعدد الجهات الإشرافية

مشكلة البحث

أرادت وزارة الزراعة والإدارة المركزية للإرشاد الزراعى إحداث تطوير للأساليب المستخدمة فى نقل نتائج البحوث من أجل تحسين الخدمة لدى الزراع، وكان أحد هذه الأساليب هو إنشاء المراكز الإرشادية، وجاء التفكير فى ذلك الإهتمام بوجود أخصائى للمحاصيل المختلفة على مستوى القرية، بالإضافة إلى الإهتمام بوجود مقر ملائم للمرشد الزراعى وللعملية الإرشادية ليكون المركز الإرشادى وحدة إدارية فنية للتنظيم الإرشادى على مستوى القرية الأم وما يتبعها من قري، وبذلك تكون المراكز الإرشادية نقطة انطلاق جديدة فى عملية تطوير العمل الإرشادى الزراعى، ويهدف المركز الإرشادى إلى المشاركة الفعالة للزراعى فى البرامج الإرشادية المختلفة لتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم ومساعدة جميع فئات المجتمع الريفى للاندماج فى عملية التنمية وتوعيتهم بالمجالات الريفية من خلال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية فى كافة المجالات بما يتفق مع سياسة وزارة الزراعة ولاستمرار فعالية هذه المراكز يجب الاستمرار فى توفير احتياجاتها ومتطلباتها من حيث النواحي المادية والإدارية والفنية حتى يمكن تنشيط العمل الإرشادى ودفعه على المستوى القاعدى بإلقاء الضوء على الدور الذى تقوم به المراكز الإرشادية الزراعية وذلك من خلال التعرف على فعالية هذه المراكز من خلال التعرف على أبعاد الفعالية التالية: بعد المناخ التنظيمى، وبعد التكيف، وبعد التنسيق، وبالبعد البنائى، وبعد القيام بالمهام (الدور التعليمى، والدور التخطيطى، والدور التنسيقى، والدور التدميى)، وكذلك التعرف على الخصائص الشخصية لرؤساء المراكز، وكذلك التعرف على أهم مشكلات العمل بها، والتعرف على أهم المقترحات لتطوير وتحسين جودة الخدمات التى تقدمها (حبيب وأخرون، ٢٠١٠).

شاملة البحث

تم إجراء البحث على العاملين بالمراكز الإرشادية في محافظة الشرقية والبالغ عددهم ٥٤ مبحوث.

أسلوب جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع البيانات على استخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وتم جمع البيانات خلال عام ٢٠١١.

قياس متغيرات البحث

أمكن قياس متغيرات البحث على النحو التالي :

السن

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عمره لأقرب سنة، وتم استخدام عدد السنوات الممثلة لسن المزارع كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات كما يلي: صغار السن (أقل من ٣٥ سنة)، متوسطى السن (٣٥ - أقل من ٥٠ سنة)، كبار السن (٥٠ سنة فأكثر).

خبرة العمل فى المركز

تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل فى المركز الإرشادى وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: ذوى خبرة منخفضة فى العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، متوسطة (٣-٦ سنوات)، كبيرة (أكثر من ٦ سنوات).

وجود عمل إضافى بجانب العمل بالمركز

تم سؤل المبحوث عن وجود عمل إضافى بجانب وظيفته كرئيس للمركز وكانت الإستجابات (نعم، لا) الدرجات التالية (٢ ، ١) على الترتيب.

عدد الدورات التدريبية

تم سؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية التى حصل عليها وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: يحصلون على عدد قليل من الدورات (أقل من ٣ دورات)، وعدد متوسط (٣-٦ دورات)، وعدد كبير (أكثر من ٦ دورات).

الرضا الوظيفى

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (٢٣) عبارة وأعطيت الإستجابات (راضى، سىان، غير راضى) درجات (٣، ٢، ١) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الرضا الوظيفى للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى : رضاهم منخفض (٢٣-٣٧) درجة، ومتوسط (٣٨-٥٣) درجة، ومرتفع (٥٤-٦٩) درجة.

الدافعية للإنجاز

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٠) عبارات وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية، وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الدافعية للإنجاز للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى: دافعية منخفضة (١٠-١٦) درجة، ومتوسطة (١٧-٢٣) درجة، ومرتفعة (٢٤-٣٠) درجة.

الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٢) عبارة وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) للعبارات الايجابية على الترتيب، ودرجات (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات لتعبر عن درجة الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلى للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى : مستوى منخفض (١٢-١٩) درجة، مستوى متوسط (٢٠-٢٨) درجة، مستوى مرتفع (٢٩-٣٦) درجة.

الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادى وبين المنظمات الأخرى

تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٤) عبارة وأعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١)، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هى : اتجاه غير موالى (سلبى) (١٤-٢٢) درجة، اتجاه محايد (٢٣-٣٢) درجة، اتجاه ايجابى (موالى) (٣٣-٤٢) درجة.

عدد العاملين فى المركز

تم قياسه بالسؤال عن عدد العاملين بالمركز وتم تقسيم المراكز إلى ثلاث فئات هى: مراكز عدد العاملين بها صغير (أقل من فردين)، وعدد متوسط (٢-٤ أفراد)، وعدد كبير (أكثر من ٤ أفراد).

كفاية عدد العاملين بالمركز

تم قياسه بالسؤال عن مدى كفاية عدد العاملين بالمركز وأعطيت الإستجابات (غير كافى، لحد ما، كافى) درجات (٣، ١، ٢).

مناسبة مؤهلات العاملين

تم قياسه بالسؤال عن مدى مناسبة مؤهلات العاملين بالمركز وأعطيت الإستجابات (مناسبة بدرجة ضعيفة، متوسطة، كبيرة) درجات (١، ٢، ٣).

إدراك العاملين لأهداف المركز

تم قياسه بالسؤال عن مدى إدراك العاملين بالمركز لأهداف المركز وأعطيت الاستجابات (مدرك بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (٣، ٢، ١).

قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز

تم قياسه بالسؤال عن مدى قدرة العاملين بالمركز على الاندماج في أنشطة المركز وأعطيت الاستجابات (قادرين على الاندماج بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (٣، ٢، ١).

وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز

تم قياسه بالسؤال عن وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز، وأعطيت الاستجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) درجات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.

توافق الدورات التدريبية مع إحتياجات العمل

تم قياسه بالسؤال عن مدى توافق الدورات التدريبية مع إحتياجات العمل وأعطيت الاستجابات (توافق تام، لحد ما، عدم توافق) درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب.

فعالية المركز الإرشادي

تم قياس فعالية المركز الإرشادي بمجموعة من الأبعاد هي:

١- بعد المناخ التنظيمي (التنظيم الداخلي للمركز): وتم قياسه بمجموعة من العبارات بلغ عددها (٦) عبارات، وأعطيت الاستجابات (ملانم، ملانم لحد ما، غير ملانم) درجات (٣، ٢، ١)، وتم تقسيم المراكز إلى ثلاث فئات هي: مستوى منخفض (٦-٩) درجات، متوسط (١٠-١٣) درجة، مرتفع (١٤-١٨) درجة.

٢- بعد التنسيق والإتصال بالمنظمة (التكامل): وتم قياسه بمجموعة من الأبعاد الفرعية وتم تجميع الدرجة الكلية لهذه الأبعاد وتم تقسيم المراكز الإرشادية إلى ثلاث فئات هي تنسيق منخفض (٨٢-١٥٨) درجة، مستوى متوسط (١٥٩-٢٣٦) درجة، مستوى مرتفع (٢٣٧-٣١٣) درجة. والأبعاد الفرعية للتنسيق هي:

- التنسيق الأفقي (التنسيق مع المنظمات الأخرى): وتم قياسه بالسؤال عن العلاقة مع الجهات البحثية بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٦) عبارة، وعن العلاقة مع المنظمات الأخرى بعدد (٤٦) عبارة وأعطيت الاستجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) درجات (٤، ٣، ٢، ١)، وتم تقسيم المراكز الإرشادية إلى ثلاث فئات هي: مستوى تنسيق أفقي منخفض (٦٢-١٢٣) درجة، متوسط (١٢٤-١٨٦) درجة، مرتفع (١٨٧-٢٤٨) درجة

- التنسيق الرأسي: تم قياسه بعدد (٣) عبارات عن التنسيق بين المركز والهيئات المشرفة عليه أو المستويات الأعلى وعدد (١٢) عن نمط العلاقة مع المستويات الأعلى،

وأعطيت الإجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) درجات (٤، ٣، ٢، ١)، وتم تقسيم المراكز الإرشادية إلى ثلاث فئات هي: مستوى تنسيق منخفض (١٥-٢٤) درجة، متوسط (٢٥-٣٤) درجة، مرتفع (٣٥-٤٥) درجة.

- التنسيق الداخلي: وتم قياسه بعدد (٥) عبارات، وأعطيت الإجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) درجات (٤، ٣، ٢، ١)، وتم تقسيم المراكز الإرشادية إلى ثلاث فئات هي: مستوى تنسيق داخلي منخفض (٥-٩) درجة، متوسط (١٠-١٤) درجة، مرتفع (١٥-٢٠) درجة

٣- بعد التكيف: تم قياسه بمجموعة من الأسئلة تمثل كيفية اتخاذ قرارات العمل، وتم تقسيم المراكز إلى ثلاث فئات هي: مستوى تكيف منخفض (٠-٤) درجة، متوسط (٥-٩) درجة، مرتفع (١٠-١٤) درجة.

٤- البعد البنائي: وتم قياسه باستخدام مجموعة من العبارات بلغ عددها (١٢) عبارة وأعطيت استجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم تقسيم المراكز إلى ثلاث فئات هي: مستوى بنائي منخفض (١٢-١٩) درجة، متوسط (٢٠-٢٧) درجة، مستوى مرتفع (٢٨-٣٦) درجة

٥- بعد الإمكانات المادية: وتم قياسه بالسؤال عن مدى تواجد الإمكانات المادية اللازمة للمراكز الإرشادية للقيام بمهامها وبلغ عددها (٤١) وتم السؤال أيضاً عن مدى مناسبة ومدى حداثة هذه الإمكانات، وأعطيت استجابات (موجودة، غير موجودة) درجات (٢، ١)، واستجابات (مناسبة تماماً، لحد ما، غير مناسبة) درجات (٣، ٢، ١) واستجابات (حديثه، متوسطة، قديمة) درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب. وتم تقسيم المراكز الإرشادية إلى ثلاث مستويات هي: مستوى إمكانات منخفض (٤٠-١٣٢) درجة، مستوى متوسط (١٣٣-٢٢٦) درجة، مستوى مرتفع (٢٢٧-٣٢٠) درجة.

٦- بعد تحقيق الأهداف (مهام المركز الإرشادي): وتم قياسه بمجموعة من الأدوار هي الدور التخطيطي (وتم قياسه بعدد ١٦ عبارة)، والدور التنسيقي (وتم قياسه بعدد ٨ عبارات)، والدور التدميمي (وتم قياسه بعدد ١١ عبارة)، والدور التعليمي (وتم قياسه بعدد ٣٢ عبارة). وأعطيت استجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) درجات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم تجميع الدرجة الكلية للأدوار الأربعة لتعبر عن بعد تحقيق الأهداف، وتم تقسيم المراكز الإرشادية إلى ثلاث فئات هي: مستوى منخفض (٥٧-٩٤) درجة، مستوى متوسط (٩٥-١٣٢) درجة، مستوى مرتفع (١٣٣-١٧١) درجة.

٧- المشكلات التي تواجه المراكز الإرشادية: تم قياسها بسؤال العاملين بالمراكز الإرشادية عن المشكلات التي تواجههم، وأعطيت الاستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، موجودة بدرجة

ويتضح من ذلك أن نسبة قليلة من المبحوثين يحصلون على عدد كبير من الدورات التدريبية (أكثر من ٦ دورات)، مما يتطلب زيادة عدد الدورات التدريبية لرؤساء المراكز الإرشادية.

الرضا الوظيفي

أوضحت النتائج أن ٥٣,٨٪ من المبحوثين رضاهم الوظيفي منخفض (٢٣-٣٧) درجة، و ٣٠,٨٪ منهم رضاهم متوسط (٣٨-٥٣) درجة، و ١٥,٤٪ منهم رضاهم مرتفع (٥٤-٦٩) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين رضاهم الوظيفي منخفض. مما يتطلب بذل المزيد من الجهود لتوفير المتطلبات المختلفة لرؤساء المراكز الإرشادية لزيادة رضاهم الوظيفي.

الدافعية للإنجاز

اتضح من النتائج أن ١٥,٤٪ من المبحوثين دافعيتهم للإنجاز منخفضة (١٠-١٦) درجة، و ٧,٧٪ منهم دافعيتهم متوسطة (١٧-٢٣) درجة، و ٧٦,٩٪ منهم دافعيتهم مرتفعة (٢٤-٣٠) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى دافعيتهم للإنجاز مرتفعة وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة كبيرة منهم لا يوجد لديهم عمل إضافي بجانب عملهم بالمركز

الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي

أوضحت النتائج أن ٣٠,٨٪ من المبحوثين شعورهم بالانتماء منخفض (١٢-١٩) درجة، و ٥٣,٨٪ شعورهم متوسط (٢٠-٢٨) درجة، و ١٥,٤٪ منهم شعورهم مرتفع (٢٩-٣٦) درجة. ويتضح من ذلك أن نسبة كبيرة شعورهم بالانتماء للمجتمع المحلي متوسط مما يعكس على زيادة دافعيتهم للإنجاز.

الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي وبين المنظمات الأخرى

اتضح من النتائج أن ٣٠,٨٪ من المبحوثين إتجاههم ضعيف (١٤-٢٢) درجة، و ٣٨,٤٪ إتجاههم متوسط (٢٣-٣٢) درجة، و ٣٠,٨٪ إتجاههم قوى (٣٣-٤٢) درجة.

عدد العاملين في المركز

أوضحت النتائج أن ١٥,٤٪ من المراكز المدروسة عدد العاملين بها صغير (أقل من ٢ فرد)، و ٥٣,٨٪ منها العدد متوسط (٢-٤ فرد)، و ٣٠,٨٪ منها العدد بها كبير (أكثر من ٤ أفراد).

كفاية عدد العاملين بالمركز

أوضحت النتائج أن ٣٨,٥٪ من المراكز الإرشادية كان عدد العاملين بها غير كافي، و ٦١,٥٪ منها عدد العاملين بها كافي، مما يشير إلى كفاية عدد العاملين بمعظم المراكز.

ضعيفة، غير موجودة) درجات (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب.

٨- مقترحات زيادة فعالية المراكز الإرشادية: تم معرفتها بسؤال المبحوثين عن مقترحاتهم لزيادة فعالية المراكز الإرشادية، وتم تجميع تكرارات كل مقترح وحسبت كنسبة مئوية من حجم العينة

أدوات التحليل الإحصائي

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل وعرض نتائج الدراسة هي العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي.

النتائج والمناقشة

الخصائص الشخصية للمبحوثين

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١ خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية، المتمثلة فيما يلي:

السن

أوضحت النتائج أن ٢٣,١٪ من المبحوثين كانوا صغار السن (أقل من ٣٥ سنة)، ٤٦,١٪ منهم متوسطي السن (٣٥-٥٠ أقل من ٥٠ سنة)، ٣٠,٨٪ منهم كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)، ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من رؤساء المراكز الإرشادية كانوا متوسطي السن وهذه الفئة تتمتع بالنضج العقلي والمقدرة البدنية على أداء الأعمال.

خبرة العمل في المركز

اتضح من النتائج أن ٣٠,٨٪ من المبحوثين نوى خبرة منخفضة في العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، و ٢٣,١٪ نوى خبرة متوسطة (٣-٦ سنوات)، و ٤٦,٢٪ نوى خبرة كبيرة (أكثر من ٦ سنوات). ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى منهم نوى خبرة متوسطة في العمل بالمركز والتي يمكن أن تنعكس على زيادة قدرتهم في أداء مهامهم

وجود عمل إضافي بجانب العمل بالمركز

أوضحت النتائج أن ٧٦,٩٪ من المبحوثين لا يوجد لديهم عمل إضافي بجانب عملهم بالمركز، و ٢٣,١٪ منهم لديهم عمل إضافي. ويتضح من ذلك أن النسبة الأكبر من المبحوثين لا يوجد لديهم عمل إضافي بجانب عملهم بالمركز ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الدافعية للإنجاز لدى رؤساء المراكز الإرشادية وزيادة الإهتمام بأداء مهامهم على الوجه الأكمل.

عدد الدورات التدريبية

اتضح من النتائج أن ٣٨,٥٪ من المبحوثين يحصلون على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من ٣ دورات)، ومنهم ٤٦,٢٪ منهم يحصلون على عدد متوسط (٣-٦ دورات)، و ١٥,٤٪ منهم يحصلون على عدد كبير منها.

مناسبة مؤهلات العاملين

اتضح من النتائج أن مؤهلات العاملين بالمراكز الإرشادية مناسبة بدرجة ضعيفة بنسبة ١٥,٤٪، ومناسبة بدرجة متوسطة بنسبة ٣٠,٨٪، ومناسبة بدرجة كبيرة بنسبة ٥٣,٨٪. ويتضح من ذلك أن مناسبة مؤهلات العاملين بدرجة كبيرة كانت هي النسبة الأكبر.

إدراك العاملين لأهداف المركز

أوضحت النتائج أن ٤٦,٢٪ من العاملين بالمراكز الإرشادية كانوا مدركين لأهداف المركز بدرجة متوسطة، و٥٣,٨٪ كانوا مدركين للأهداف بدرجة كبيرة. ويتضح من ذلك ارتفاع نسبة إدراك العاملين لأهداف المركز الإرشادية.

قدرة العاملين على الإندماج في أنشطة المركز

أوضحت النتائج أن ٤٦,٢٪ من العاملين بالمراكز الإرشادية قادرين على الإندماج في أنشطة المركز الإرشادية بصورة متوسطة، و٥٣,٨٪ منهم قادرين على الإندماج بدرجة كبيرة، ويتضح من ذلك أن غالبية العاملين قادرين على الإندماج في نشاط المركز.

وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز

أوضحت النتائج أن ٧,٧٪ من المبحوثين أفادوا بعدم وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز، وأفاد ١٥,٤٪ منهم بأنه نادراً ما توجد خطة تدريبية، وأشار ٧٦,٩٪ منهم بوجود الخطة أحياناً. ويتضح من ذلك بأنه أحياناً ما توجد خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز.

توافق الدورات التدريبية مع إحتياجات العمل

أشار ٧,٧٪ من المبحوثين إلى توافق الدورات التدريبية مع إحتياجات العمل بدرجة ضعيفة، بينما أشار ٧٦,٩٪ منهم إلى توافق الدورات بدرجة متوسطة، بينما أفاد ١٥,٤٪ منهم بتوافق هذه الدورات بدرجة تامة.

فعالية المركز الإرشادي

تم قياس فعالية المركز الإرشادي بمجموعة من الأبعاد هي:

بعد المناخ التنظيمي (التنظيم الداخلي للمركز)

- مستوى التنظيم الداخلي للمركز: أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٨,٥٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى التنظيم الداخلي بها منخفض (٦-٩) درجات، و٣٠,٨٪ منها مستواها متوسط (١٠-١٣) درجة، و٣٠,٨٥٪ مستواها مرتفع (١٤-١٨) درجة.

- مكونات المناخ التنظيمي (التنظيم الداخلي للمركز): أوضحت النتائج الواردة بجدول ٣ أن أهم مكونات التنظيم الداخلي للمركز الإرشادي كانت مرتبة تنازلياً على النحو التالي: شيوع العمل بروح الفريق بين أعضاء المركز، والسماح بالإبتكار وانتشار الأفكار الجديدة بالمركز في المرتبة الأولى بمتوسط قدره ٢,٩٢، ثم مدى نشاط الأعضاء في أداء أدوارهم بالمركز، وإعطاء الرئيس بعض سلطاته للمؤسسين في المرتبة الثانية بمتوسط قدره ٢,٦٩، ثم في المرتبة الثالثة وضوح نظام الثواب والعقاب بمتوسط قدره ٢,٤٦، وأخيراً في المرتبة الرابعة العلاقة بين القيادات والمؤسسين بمتوسط قدره ٢,٣١.

بعد التنسيق والإتصال بالمنظمة (التكامل)

- مستوى التنسيق والإتصال بالمنظمة (التكامل): أوضحت نتائج الجدول ٢ أن ٤٦,٢٪ من المراكز الإرشادية مستوى التنسيق والإتصال بالمنظمة بها منخفض (٨٢-١٥٧) درجة، و٣٨,٤٪ منها مستوى التنسيق بها متوسط (١٥٩-٢٣٦) درجة، و١٥,٤٪ منها مستوى التنسيق بها مرتفع (٢٣٧-٣١٣) درجة.

التنسيق الأفقي (التنسيق مع المنظمات الأخرى)

مستوى التنسيق الأفقي (التنسيق مع المنظمات الأخرى)

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٠,٨٪ من المبحوثين أفادوا بأن مستوى التنسيق الأفقي منخفض (٦٢-١٢٣) درجة، و٥٣,٨٪ منهم أفادوا بأن التنسيق متوسط (١٢٤-١٨٦) درجة، و١٥,٤٪ منهم أفادوا بأن التنسيق مرتفع.

التنسيق مع الجهات البحثية

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٤ أن أهم جوانب التنسيق مع الجهات البحثية مرتبة تنازلياً كما يلي: القيام بتحديد المشكلات التي تحتاج إلى حلول بحثية في منطقة عملك ونقل مشكلات الزراع إلى الجهات البحثية لحلها ونقل حلول المشاكل من الجهات البحثية إلى الزراع بعد تبسيطها والإتصال المستمر مع الجهات البحثية للتعرف على كل ما هو جديد في المرتبة الأولى بمتوسط قدره ٤ درجات، دعوة الباحثين لزيارة المركز الإرشادي للتعرف على المشكلات التي تحتاج إلى حلول بحثية والإتصال بالباحثين المتخصصين عند مواجهة أي مشكلة في المرتبة الثانية بمتوسط قدره ٣,٨٥ درجات، تنظيم لقاءات دورية مع الباحثين والزراع لتدعيم التوصيات الإرشادية ودعوة الباحثين للنزول معك إلى الحقول ودعوة الباحثين للقيام بالتدريب الميداني للزراع في المرتبة الثالثة بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجات، زيارة كلية ومدرسة الزراعة للحصول على حل لمشاكل زراعية أو للحصول على معلومات جديدة، وزيارة مركز البحوث الزراعية وزيارة محطة البحوث الزراعية في المرتبة الرابعة

الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي متمثلة الحصول على مساعدات عينية بنسبة ٥٣,٨٥٪ ومساعدات نقدية بنسبة ٣٨,٤٦٪. ومعلومات بنسبة ٦١,٥٤٪.

نمط العلاقة مع المستويات الأعلى

أوضحت نتائج الجدول ٧ أهم صور التنسيق مع المستويات الأعلى هي: الحصول على تأييد المستويات الأعلى أو الهيئات المشرفة لما يقوم به المركز من أعمال بمتوسط قدره ٤ درجات، وقيام الإدارة الزراعية بتسهيل عمل المركز بمتوسط قدره ٤ درجات، وقيام مديرية الزراعة بتسهيل عمل المركز بمتوسط قدره ٤ درجات، وقيام الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بتسهيل عمل المركز بمتوسط قدره ٤ درجات، وأن السياسات والقرارات التي ترسمها الجهات الإشرافية تزيد من فعالية المركز الإرشادي بمتوسط قدره ٤ درجات، واتصالات تليفونية من المستويات العليا إلى المركز بمتوسط قدره ٣,٨٥ درجة، ومكاتبات من المستويات العليا للمركز بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجة، واللجوء للمستويات الأعلى أو الهيئات المشرفة لحل المشاكل التي تواجه المركز بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجة، وتقديم أي مقترحات للمستويات الأعلى أو الجهات المشرفة تساعد على تحسين العمل بالمركز بمتوسط قدره ٣,٣١ درجة، وأن المستويات الأعلى أو الجهات المشرفة تعوق سير العمل بالمركز بمتوسط قدره ٣,٢٣ درجة، واتصالات تليفونية من المركز إلى المستويات العليا بمتوسط ٣,٢٣ درجة.

التنسيق الداخلي

مستوى التنسيق الداخلي للمركز الإرشادي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٠,٨٪ من المراكز الإرشادية مستوى التنسيق الداخلي بها منخفض (٩-٥) درجة، ٤٦,٢٪ منها مستوى التنسيق الداخلي بها متوسط (١٠-١٤) درجة، ٢٣,١٪ منها مستوى التنسيق بها مرتفع (١٥-٢٠) درجة.

أوجه التنسيق الداخلي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٨ أن أهم صور التنسيق الداخلي بالمركز الإرشادي هي مدى مناسبة علاقة كل قسم بالمركز بالأقسام الأخرى بمتوسط قدره ٤ درجات، ولقاءات فردية لرئيس المنظمة بالعاملين بمتوسط قدره ٣,٨٥ درجات، وإجتماع رئيس المركز برؤسبه بمتوسط قدره ٣,٨٥ درجة، ولقاءات فردية لرئيس المنظمة برؤسائه بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجات، إجتماع رئيس المنظمة برؤسائه بمتوسط قدره ٣,٥٤ درجات.

بمتوسط قدره ٣,٣١ درجات، دعوة طلبة كلية ومدرسة الزراعة لمشاهدة الحقول الإرشادية ودعوتهم للإجتماع مع الزراع والتدريب على كيفية التعامل معهم في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط قدره ٢,٦٢ درجات.

التنسيق مع المنظمات الأخرى

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٥ أن أكثر المنظمات التي يقوم المركز الإرشادي بالتنسيق معها كانت مرتبة تنازليا على النحو التالي: الجمعية التعاونية الزراعية بمتوسط قدره ٣,٩٢ درجات (وكانت أهم أوجه التنسيق بينهما هي تبادل اللقاءات والمعلومات والخبرات وتبادل التسهيلات وتوفير أنشطة مشتركة وتوفير لجان مشتركة)، ثم الوحدة البيطرية بمتوسط قدره ٣,٧٧ درجات (وكانت أهم أوجه التنسيق بينهما هي دعوة طبيب الوحدة البيطرية لعمل لقاءات توعية لكيفية العناية بالحيوانات وتنظيم حملات تطعيم للحيوانات ونقل مشاكل الحيوانات لطبيب الوحدة لعلها)، ثم الوحدة المحلية بمتوسط قدره ٣,٧٢ درجات (وكانت أهم أوجه التنسيق بينهما هي مناقشة مشكلات القرية مع مسنولى الوحدة المحلية تمهيدا لإقتراح حلولها والمساهمة في تنفيذ المشروعات المقترحة معا والإتفاق على الأهداف التي بتحقيقها يمكن حل المشكلات)، ثم بنك القرية بمتوسط قدره ٣,٥٦ درجات (وكانت أهم أوجه التنسيق بينهما هي دعوة مسنولى بنك القرية لعقد ندوات مع الزراع لتعريفهم بالقروض التي يقدمها البنك، ودعوة مسنولى البنك لتقديم خدمات فنية وإستشارية لأصحاب القروض)، ثم مركز الشباب بمتوسط قدره ٣,٤٢ درجات (وكانت أهم أوجه التنسيق بينهما هي دعوة مسنولى مركز الشباب لعقد ندوات توعية للشباب للإستفادة من وقت الفراغ والإشتراك مع مسنولى مركز الشباب في عقد دورات تدريبية وتثقيفية للشباب).

التنسيق الرأسي

مستوى التنسيق الرأسي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٤٦,٢٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى التنسيق الرأسي بها منخفض (١٥-٢٤) درجة، ٣٨,٥٪ منها مستوى التنسيق بها متوسط (٢٥-٣٤) درجة، و ١٥,٤٪ منها مستوى التنسيق بها مرتفع.

التنسيق بين المركز والهيئات المشرفة عليه أو المستويات الأعلى

اتضح من جدول ٦ أن العلاقة مع الإدارة الزراعية كانت متمثلة في الحصول على مساعدات عينية بنسبة ٣٠,٧٧٪ والحصول على معلومات بنسبة ٥٣,٨٥٪، بينما مع مديرية الزراعة كانت العلاقة الحصول على مساعدات عينية بنسبة ٦١,٥٤٪ ومساعدات نقدية بنسبة ٤٦,١٥٪ ومعلومات بنسبة ٥٣,٨٥٪، وكانت العلاقة مع

قدره ٣ درجات، مدى ملائمة اللوائح التنفيذية المنظمة لقواعد العمل بالمركز بمتوسط قدره ٣ درجات، مدى ملائمة مستوى إنسياب المعلومات داخل المركز بمتوسط قدره ٣ درجات، يوجد سجل مكتوب من أجل تطوير سير العمل الذي يؤديه كل عضو بمتوسط قدره ٣ درجات، كل شخص في المركز له وظيفة محددة في العمل بمتوسط قدره ٣ درجات، مدى تغطية الأهداف المستجدة بمتوسط قدره ٢,٩٢ درجة، وحدة الأوامر بمتوسط قدره ٢,٩٢ درجة، يتبع أعضاء المركز القواعد مهما كانت مكانتهم عالية بمتوسط قدره ٢,٨٥ درجة، يتبع الأعضاء في المركز القواعد بدقة بمتوسط قدره ٢,٨٥ درجة، مدى الوفاء بحاجة العاملين بمتوسط قدره ٢,٦٢ درجة، مدى إعطاء سلطات تتناسب مع المسؤوليات بمتوسط قدره ٢,٦٢ درجة

بعد الإمكانيات المادية

مستوى الإمكانيات المادية

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٣ أن ١٥,٤٪ من المراكز الإرشادية مستوى الإمكانيات المادية بها منخفض (٤٠-١٣٢) درجة، و ٣٠,٨٪ منها المستوى بها متوسط (١٣٣-٢٢٦) درجة، و ٥٣,٨٪ منها المستوى بها مرتفع (٢٢٧-٣٢٠) درجة.

جوانب الإمكانيات المادية

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٤ أن معظم الإمكانيات المادية موجودة بالمركز ماعدا ميزانية المركز غير موجودة بنسبة ١٠٠٪، ووسائل انتقال للعاملين بالمركز بنسبة ٧,٧٪، وصرف صحي بنسبة ١٥,٤٪، وشبكة مياه نقية بنسبة ١٥,٤٪، وعامل بنسبة ٢٣,١٪، وسلايز بروجكتور بنسبة ٨٤,٦٪، وجهاز كمبيوتر بنسبة ٢٣,١٪، وجهاز عرض داتاشو بنسبة ٨٤,٦٪، وتليفون بنسبة ١٥,٤٪، وجهاز فاكس بنسبة ٦٩,٢٪، وكاميرا فيديو بنسبة ٧,٧٪، وكاميرا فوتوغرافيا بنسبة ٣٨,٥٪، وهون إذاعة خارجية بنسبة ٨٤,٦٪، وانترنت بنسبة ٨٤,٦٪.

بعد تحقيق الأهداف (مهام المركز الإرشادي)

مستوى تحقيق الأهداف

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٠,٨٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى تحقيقها لأهدافها منخفض (٥٧-٩٤) درجة، و ٣٨,٤٪ منها كان مستوى تحقيقها لأهدافها متوسط (٩٥-١٣٢) درجة، و ٣٠,٨٪ منها مستوى تحقيقها لأهدافها مرتفع (١٣٣-١٧١) درجة

أبعاد أهداف (مهام) أو أدوار المركز الإرشادي

الدور التخطيطي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢: أن ٤٦,٢٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى قيامها بدورها التخطيطي منخفض (١٦-

بعد التكيف

مستوى التكيف

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٨٤,٦٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى التكيف بها منخفض (٠-٤) درجات، و ١٥,٤٪ منها مستوى التكيف بها متوسط (٥-٩) درجات. أي أن غالبية المراكز الإرشادية كان مستوى التكيف بها منخفض.

جوانب التكيف

أوضحت نتائج جدول ٩ أن إتخاذ القرارات كانت كما يلي: بعض القرارات تتخذ عن طريق رئيس المركز والعاملين بنسبة ١٠٠٪، أو عن طريق رئيس المركز بنسبة ٥٣,٨٥٪، كل القرارات تتخذ بواسطة السلطات الأعلى، أو معظم القرارات تتخذها السلطات الأعلى.

حرية العمل داخل المركز

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٠ أن هناك حرية كبيرة دون ضغط من السلطات الأعلى بنسبة ١٠٠٪، وأن هناك حرية محدودة بنسبة ٥٣,٨٥٪.

وضوح قواعد العمل بالمركز

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١١ أن ٦٩,٣٣٪ من المبحوثين أشاروا إلى أن قواعد العمل كانت واضحة، وأشار ٣٠,٧٧٪ منهم إلى أن قواعد العمل كانت واضحة لحد ما، أي أن الغالبية العظمى أفادوا بوضوح قواعد العمل داخل المركز

عند مواجهة مشكلة وكان الحل يتعارض مع النظم واللوائح المعمول

أفاد ٣٨,٤٦٪ من المبحوثين أنه عند مواجهة مشكلة يقوموا بحلها ولو جزئيا دون التعارض مع النظم واللوائح، وأفاد ٨٤,٦٢٪ منهم أنهم يلجأون للجهات الرسمية للأخذ برأيها في الحل، ٢,٠٪ منهم لا يقومون بحل المشاكل جدول (١٢).

البعد البنائي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٢٣,١٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى البعد البنائي بها منخفض، و ١٥,٤٪ منها كان مستوى البعد البنائي بها متوسط (٢٠-٢٧) درجة، و ١٥,٤٪ منها كان مستوى البعد البنائي مرتفع (٢٨-٣٦) درجة.

جوانب البعد البنائي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٣ أن أهم جوانب البعد البنائي للمراكز الإرشادية كانت مرتبة تنازليا كما يلي: مدى ملائمة الأهداف التي يسعى المركز لتحقيقها بمتوسط قدره ٣ درجات، مدى ملائمة القوانين المنظمة لنشاط المركز بمتوسط

والبشرية للمنظمات المحلية المختلفة لتسهيل العمل الإرشادي بمتوسط قدره ٣,٢٣ درجة

الدور التدميمي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٠,٨٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى قيامها بدورها التدميمي منخفض (١١-٢١) درجة، و ٣٨,٤٪ منهم مستوى قيامها بهذا الدور متوسط (٢٢-٣٣) درجة، و ٣٠,٨٪ منهم مستوى قيامها به مرتفع (٣٤-٤٤) درجة.

كما أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٥ أن درجة قيام المركز الإرشادي بالدور التدميمي إحتل المرتبة الثالثة بمتوسط قدره ٣٩,٤٦ درجة وكانت أهم أدوار المركز التدميمي مرتبة تنازليا هي: القيام بإعداد التقارير الوردية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى، والقيام بعرض نتائج الأنشطة السنوية على القادة والمستهدفين ومناقشتها معهم بمتوسط قدره ٤ درجات، ثم القيام بتحديد موعات تنفيذ المستهدفين لبعض التوصيات الفنية بمتوسط قدره ٣,٩٢ درجة، ثم القيام برفع المشكلات الميدانية والإدارية للمستويات الأعلى، والقيام بتسجيل البيانات، والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية في السجلات المعدة بمتوسط ٣,٨٥ درجة، ثم القيام بإشراك القادة من المستهدفين في عملية تقييم البرامج الإرشادية بمتوسط ٣,٦٩ درجة، ثم القيام بترشيح المستهدفين المتفوقين في الحصول على الحوافز المادية والمعنوية من الجهاز الإرشادي والقيام بإحضار المتخصصين وعرض المشكلات عليهم لإيجاد الحلول المناسبة لها بمتوسط ٣,٣٨ درجة، ثم المساعدة في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تقابل المستهدفين بمتوسط ٢,٢٣ درجة، ثم القيام بتشجيع المستهدفين على الإشتراك في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية من خلال اللجان التخطيطية بمتوسط ٣,١٥ درجة، ثم القيام باختيار القادة المحليين بمنطقة عمل المركز بمتوسط ٣ درجات.

الدور التعليمي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٠,٨٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى قيامها بدورها التعليمي منخفض (٢٢-٤٣) درجة، و ٣٨,٤٪ منهم مستوى قيامها بهذا الدور متوسط (٤٤-٦٦) درجة، و ٣٠,٨٪ منهم مستوى قيامها به مرتفع (٦٧-٨٨) درجة.

كما أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٥ أن درجة قيام المركز الإرشادي بالدور التعليمي إحتل المرتبة الأولى بمتوسط قدره ٨١,٦٩ درجة وكان أهم أدوار المركز التعليمية مرتبة تنازليا هي: إستقبال المستهدفين في المركز الإرشادي ومناقشتهم في المشكلات التي تواجههم، والقيام باختيار القادة الذين سيتم تنفيذ الأنشطة الإرشادية لديهم، وتوعية المستهدفين بالمشكلات غير المحسوسة وكيفية التغلب عليها بمتوسط قدره ٣,٨٥ درجة، ثم تنفيذ أيام الحقل وأثاره الإيجابية للزراع، وعقد إجتماعات الإرشادية لإقناع المستهدفين بالتكنولوجيا

(٢٦) درجة، و ١٥,٤٪ منهم مستوى قيامهم بهذا الدور متوسط (٢٧-٣٧) درجة، و ٢٨,٥٪ منهم مستوى قيامهم به مرتفع (٣٨-٤٨) درجة.

كما أشارت النتائج الواردة بجدول ١٥ أن درجة قيام المركز الإرشادي بالدور التخطيطي إحتل المرتبة الثانية بمتوسط قدره ٦٢,٩٢ درجة وكانت أهم الأدوار التخطيطية التي يقوم بها المركز الإرشادي مرتبة تنازليا هي كل من: القيام بتجميع الحقائق والبيانات عن منطقة عمل المركز والقيام بتحديد إحتياجات المنطقة ومشكلاتها والقيام بتحديد أولويات المشكلات التي تواجه المستهدفين، والتعرف على الموارد والإمكانيات القائمة التي تساعد في حل المشكلات، ومراعاة عادات وتقاليده المستهدفين، والقيام بتحديد الأهداف الإرشادية على أساس المشكلات الفعلية التي تواجه المستهدفين وبما يساير السياسة الزراعية، وتحديد الطرق والمعينات الإرشادية المناسبة، وتحديد أماكن وزمن تنفيذ الأنشطة الإرشادية، ووضع جدول زمني للقيام بالأنشطة الإرشادية، وتحديد القائمين بالعملية التعليمية ودور كلا منهم، والقيام بتوفير الظروف المناسبة لتنفيذ الأعمال الإرشادية، وتحديد أدلة التقدم الحادث بمتوسط قدره ٤ درجات، ثم تحديد المادة الإرشادية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإرشادية بمتوسط قدره ٣,٨٥ درجة، ثم القيام بأخذ رأى القادة من المستهدفين في خطط العمل المستقبلية، والمشاركة في تخصيص وتوزيع الميزانية على الأنشطة الإرشادية، وتحديد جمهور المستهدفين المراد الوصول إليهم بمتوسط ٣,٦٩ درجة.

الدور التنسيقي

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٢ أن ٣٠,٨٪ من المراكز الإرشادية كان مستوى قيامها بدورها التنسيقي منخفض (٨-١٥) درجة، و ٣٠,٨٪ منهم مستوى قيامها بهذا الدور متوسط (١٦-٢٤) درجة، و ٣٨,٤٪ منهم مستوى قيامها به مرتفع (٢٥-٣٢) درجة.

كما أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٥ أن درجة قيام المركز الإرشادي بدوره التنسيقي إحتل المرتبة الرابعة بمتوسط قدره ٢٧,٦٩ درجة وكانت أهم أدوار المركز التنسيقية مرتبة تنازليا هي: تنظيم لقاءات دورية بين الباحثين والمستهدفين، للتعرف على المشكلات الميدانية وإيجاد حلول لها ودعوة الباحثين لزيارة المركز للتعرف على المشكلات التي تحتاج لحلول بحثية والقيام بدعوة العاملين بالمنظمات المحلية للمشاركة في الأنشطة الإرشادية والقيام بزيارة العاملين بالمنظمات المحلية في أماكن عملهم بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجة، ثم القيام بحضور اجتماعات رسمية مع العاملين بالمنظمات المحلية بمتوسط ٣,٥٤ درجة، ثم الإشتراك في لجان مع العاملين بالمنظمات المحلية لحل المشكلات التي تواجه التنمية بمنطقة عمل المركز بمتوسط قدره ٣,٣٨ درجة، ثم الإشتراك مع العاملين بالمنظمات المحلية في إعداد وتنفيذ برامج إرشادية متكاملة والإستعانة بالإمكانيات المادية

المشاكل الخاصة بالتدريب

جاءت في المركز السادس بمتوسط قدره ١٠,١٥ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: عدم الاستفادة من الدورات التدريبية بمتوسط قدره ٢,٢٣ درجة، ثم عدم مناسبة التدريب لطبيعة العمل ونقص عدد الدورات التدريبية بمتوسط قدره ١,٩٢ درجة

المشكلات المتعلقة بالجوانب الإدارية والتنظيمية

احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط ١٩ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: انخفاض عدد الاجتماعات لمجلس الإدارة وعدم إنتظامها بمتوسط قدره ٢,٦١ درجة، ثم سيطرة رئيس مجلس الإدارة وسلبية بعض الأعضاء بمتوسط قدره ١,٩٢ درجة، ثم الجهاز الإداري أقل من حجم العمل والسجلات غير مكتملة وعدم توفر الكفاءات والمهارات الإدارية داخل المركز بمتوسط قدره ١,٤٦ درجة، ثم القوانين واللوائح الداخلية لا تناسب سير العمل بمتوسط قدره ١,٢٣ درجة، ثم الرقابة على أعمال المركز مبالغ فيها وتعطل العمل وقصور عضوية مجلس الإدارة على مجموعة معينة وعدم وجود لائحة منظمة للعمل وعدم وجود سياسة محددة لخطط وبرامج وأنشطة المركز وقيام المرشد بعدد من المهام الإضافية ليس لها علاقة بالإرشاد، ونظم الجزاءات بالمركز غير كافية بمتوسط درجة واحدة

المشكلات المتعلقة بالعلاقات مع الهيئات الأخرى والجهات الإشرافية

جاءت في المركز الثامن بمتوسط قدره ٦,١٥ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: عدم وضوح تبعية المراكز الإرشادية بمتوسط قدره ٢,٨٥ درجة، ثم صعوبة إتخاذ قرارات دون الرجوع إلى المستويات الإشرافية الأعلى بمتوسط قدره ١,١٥ درجة، ثم صعوبة الإتصال بالجهات الإشرافية الأعلى وتعدد جهات الإشراف وعدم إهتمام المسؤولين بمتطلبات المركز والقيود الإدارية من السلطات الأعلى والتي تحد من حرية العمل بمتوسط قدره درجة واحدة.

المشكلات المتعلقة بالرضا الوظيفي

احتلت المركز الخامس بمتوسط قدره ١٥,٩ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: قلة المرتبات الممنوحة للعاملين بالمركز وعدم مناسبتها لطبيعة العمل بمتوسط قدره ٢,٣٨، ثم عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بالمركز بمتوسط ١,٦٢ درجة، ثم كثيرا من العاملين غير راضين عن عملهم بالمركز بمتوسط قدره ١,٣١ درجة، ثم كثير من العاملين يتسربون ويتركون العمل بمتوسط قدره ١,٢٣ درجة، ثم عدم وجود درجات

الحدیثة، وتدريب ربان البيوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة، وعقد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين داخل المركز، ثم تدريب المرشدين الزراعيين من خلال شبكة الفيركون على كيفية تنمية معارفهم ومهاراتهم، وتدريب الشباب الريفي، وعقد دورات تدريبية للقادة المحليين بمتوسط قدره ٣,٥٤ درجة، ثم تنفيذ الدورات التدريبية لرفع معدلات تبني الزراع للمستحدثات بمتوسط ٣,٣٨ درجة.

ويتضح من جدول ٢ أن أبعاد الفاعلية كانت مرتبة تنازليا حسب درجة توافرها على النحو التالي: بعد تحقيق الأهداف، ثم بعد الإمكانيات المادية، ثم بعد التنسيق والإتصال بالمنظمة (التكامل)، ثم بعد المناخ التنظيمي (التنظيم الداخلي للمركز)، ثم البعد البنائي، وأخيرا بعد التكيف.

المشكلات التي تواجه المراكز الإرشادية

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١٦ ما يلي:

المشكلات المتعلقة بالإمكانيات المادية

جاءت في مقدمة المشاكل التي تواجه المراكز الإرشادية بمتوسط قدره ٤٨,٦٢ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل وجودا مرتبة تنازليا هي: إحتياجات المنطقة التي يخدمها المركز أكبر من إمكانياته، والكمبيوتر معطل بمتوسط قدره ٣,٥٤ درجة، وعدم الحرية في التصرف في الميزانية والنقل من بند لأخر بمتوسط قدره ٣,٤٦ درجة، ثم عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية ونطاق عمل المركز أكبر من إمكانياته بمتوسط قدره ٣,٣٨ درجة، ثم عدم كفاية الموارد المالية لقيام المركز بأنشطته بمتوسط قدره ٣ درجات، ثم عدم توفر كمبيوتر بمتوسط قدره ١,٦٩ درجة، لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بالمركز بمتوسط قدره ١,٥٤ درجة، ثم عدم توفر الآلات الزراعية الحديثة بالمركز وهناك نقص في الأثاث والمكاتب اللازمة بمتوسط قدره ١,٤٦ درجة، ثم قصور في تجهيز قاعة الاجتماعات بمتوسط قدره ١,٣٨ درجة، تدهور حالة المبنى وعدم مناسبه لآداء وظائفه، ومبنى المركز في مكان غير مناسب وغير لائق بمتوسط قدره درجة واحدة.

المشكلات المتعلقة بالإمكانيات البشرية

جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط قدره ١٩,١٥ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين بمتوسط قدره ٣,٥٤ درجة، ثم عدم توفر العدد الكافي من العاملين القادرين على تنفيذ الأنشطة المختلفة بمتوسط قدره ٣ درجات، ثم الجهاز الإداري أقل من حجم العمل بمتوسط قدره ٢,٩٢ درجة ثم خبرة العاملين بالمركز دون المستوى المطلوب بمتوسط ٢,٦٩ درجة، ثم عدد العاملين بالمركز أكثر من حاجة العمل بمتوسط قدره ١,٧٧ درجة، ثم الخلافات بين العاملين وصعوبة العمل كفريق واحد بمتوسط ١,٤٦ درجة.

وتحديد مهام وواجبات مسنولى المركز الإرشادى، وعدم نقل مسنولى المراكز الإرشادية دون الرجوع إلى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى، وتنظيم العلاقة الرسمية بين المركز والجهات البحثية الزراعية فى المنطقة، وتنظيم العلاقة الرسمية بين المركز وبين المنظمات المحلية الحكومية وغير الحكومية بالمنطقة، وتبادل الزيارات الميدانية بين المراكز الإرشادية وبعضها البعض، وربط عمل المراكز الإرشادية بالبرامج البحثية، وتدريب القادة المحليين من الزراع، وأن تكون برامج وأنشطة المراكز وفقا لتخطيط وتنفيذ عملى من خلال قاعدة بيانات متاحة، وتحفيز العاملين بالمراكز الإرشادية وتوفير دورات تدريبية كافية للعاملين بالمراكز الإرشادية، وإستكمال الأجهزة ووسائل الإتصال، وتوفير المطبوعات والنشرات والمجلات، وتوفير وسائل الإنتقال، والتمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات، وإعداد لائحة منظمة للعمل.

التوصيات

بناء على النتائج السابقة يمكن الخروج بالتوصيات الآتية:

- ١- ضرورة وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز وتوافقها مع احتياجات العمل.
- ٢- تشجيع العاملين بالمراكز الإرشادية على زيادة الإتجاه نحو التنسيق بين المركز والمنظمات الأخرى
- ٣- أن تكون مؤهلات العاملين وخبراتهم مناسبة للمهام المكلفة منهم
- ٤- يجب على المسئولين تحسين بعد المناخ التنظيمى والبعد البنائى وبعد التكيف للمراكز الإرشادية
- ٥- تشجيع التعاون والتنسيق بين المركز الإرشادى وبين الجمعية التعاونية الزراعية وبين الجهات البحثية
- ٦- تسهيل الإتصال بين المراكز الإرشادية والجهات الإشرافية الأعلى.
- ٧- وضوح تبعية المراكز الإرشادية
- ٨- توفير الحوافز المالية والبدايات المناسبة للعاملين بالمركز
- ٩- توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية والإمكانات اللازمة للمراكز الإرشادية
- ١٠- تفعيل نظام الفيركون بالمراكز الإرشادية.

مالية (كادر مناسب) للعاملين وعدم إقتناع العاملين بفلسفة وأهداف المركز وليس للعاملين بالمركز أى طموح أو أفكار تنموية.

المشكلات المتعلقة بجمهور المستفيدين من خدمات المركز

جاءت فى المركز السابع بمتوسط قدره ١٠,٦٢ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هى: نقص وعى المستفيدين لمفهوم وفلسفة الإرشاد الزراعى، ثم صعوبة التعامل مع المستفيدين وإقتناعهم بالأفضل، وعدم مشاركة المستفيدين فى أنشطة المركز بمتوسط ١,١٥ درجة ثم عدم رضا المستفيدين عن المركز بمتوسط ١,٠٨ درجة.

المشكلات المتعلقة بالعلاقات بين المركز والمنظمات الأخرى

جاءت فى الترتيب التاسع بمتوسط قدره ٥,٢٣ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل هى: لا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى تسهيلات للمركز ولا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى معلومات أو خدمات بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجة، ثم وجود تعارض بين أنشطة المركز وأنشطة بعض الهيئات الأخرى بالقرية وضعف التعاون والتنسيق بين المركز والهيئات الأخرى الموجودة بالقرية بمتوسط قدره ١,٣١ درجة.

المشكلات المتعلقة بنظام الفيركون

جاءت فى المرتبة الثانية بمتوسط قدره ٢٥,٠٨ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هى: عدم نفع فاتورة التليفون بانتظام، وعدم إنتظام الإنترنت بمتوسط قدره ٣,٦٩ درجة، ثم عدم تغطية البيانات للكثير من المحاصيل، وعدم تدريب المرشدين التدريب الكافى على استخدام الإنترنت بمتوسط ٣,٠٨ درجة، ثم تأخر وصول الردود، وعدم تحديث البيانات الموجودة على الموقع، ووجود مشاكل فى الموقع نفسه، وعدم تغطية المعلومات لجميع العمليات الخاصة بكل محصول بمتوسط ١,٨٥.

المقترحات التى تساعد على زيادة فعالية المراكز الإرشادية

أوضحت النتائج الواردة بجدول ١ أن مقترحات زيادة فعالية المراكز الإرشادية هى: إعادة توزيع المرشدين المتخصصين بالمركز حسب التركيب المحصولى بالقرية التى فى نطاقها المركز الإرشادى، وإستخدام مرشدين متخصصين فى الإقتصاد المنزلى، وفى البرامج الإرشادية، وفى الطرق والمعينات الإرشادية، وإستخدام مرشدين متخصصين فى تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، والتوصيف الوظيفى لمهام وواجبات المرشد المتخصص، وتحديد التبعية الإدارية والفنية للمرشدين،

جدول ١. الخصائص الشخصية للمبحوثين

المتغيرات	عدد	%	المتغيرات	عدد	%
١- السن			٩- عدد العاملين في المركز		
صغار السن (أقل من ٣٥) سنة	١٢	٢٣,١	صغير (أقل من ٣) عاملين	٨	١٥,٤
متوسطى السن (٣٥-٥٠) سنة	٢٥	٤٦,٢	متوسط (٣-٥) عاملين	٢٩	٥٣,٨
كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)	١٧	٣٠,٨	كبير (أكثر من ٥) عاملين	١٧	٣٠,٨
٢- خبرة العمل في المركز			١٠- كفاية عدد العاملين بالمركز		
خبرة بسيطة (أقل من ٣ سنوات)	١٧	٣٠,٨	غير كافي	٢١	٣٨,٥
خبرة متوسطة (٣-٦ سنوات)	١٢	٢٣,١	لحد ما	١٢	٢٣,١
خبرة كبيرة (أكثر من ٦ سنوات)	٢٥	٤٦,٢	كافي	٢٥	٤٦,٢
٣- وجود عمل إضافي بجانب العمل بالمركز			١١- مناسبة مؤهلات العاملين		
لا يوجد	٤٢	٧٦,٩	مناسبة بدرجة ضعيفة	٨	١٥,٤
يوجد	١٢	٢٣,١	مناسبة بدرجة متوسطة	١٧	٣٠,٨
٤- عدد الدورات التدريبية			مناسبة بدرجة كبيرة	٢٩	٥٣,٨
عدد قليل (أقل من ٣ دورات)	٢١	٣٨,٥	غير مناسبة	٠	٠
عدد متوسط (٣-٥ دورات)	٢٥	٤٦,٢	١٣- إدارك العاملين لأهداف المركز	٢٥	٤٦,٢
عدد كبير (أكثر من ٥ دورات)	٨	١٥,٤	بدرجة ضعيفة	٨	١٥,٤
٥- الرضا الوظيفي			بدرجة متوسطة	٢٥	٤٦,٢
رضا منخفض (٢٣-٣٧) درجة	٢٩	٥٣,٨	بدرجة كبيرة	٢٩	٥٣,٨
رضا متوسط (٣٨-٥٣) درجة	١٧	٣٠,٨	١٤- قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز	١٧	٣٠,٨
رضا مرتفع (٥٤-٦٩) درجة	٨	١٥,٤	بدرجة ضعيفة	٠	٠
٦- الدافعية للإنتاج			بدرجة متوسطة	٢٥	٤٦,٢
دافعية منخفضة (١٠-١٦) درجة	٨	١٥,٤	بدرجة كبيرة	٢٩	٥٣,٨
دافعية متوسطة (١٧-٢٣) درجة	٤	٧,٧	١٥- وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز	٤	٧,٧
دافعية مرتفعة (٢٤-٣٠) درجة	٤٢	٧٦,٩	لا	٤	٧,٧
٧- الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي			نادرا	٨	١٥,٤
منخفض (١٢-١٩) درجة	١٧	٣٠,٨	أحيانا	٤٢	٧٦,٩
متوسط (٢٠-٢٨) درجة	٢٩	٥٣,٨	دائما	٠	٠
مرتفعة (٢٩-٣٦) درجة	٨	١٥,٤	١٦- توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل	٨	١٥,٤
٨- الاتجاه نحو التنسيق بين المركز والمنظمات الأخرى			توافق ضعيف	٤	٧,٧
اتجاه ضعيف (١٤-٢٢) درجة	١٧	٣٠,٨	توافق متوسط	٤٢	٧٦,٩
اتجاه متوسط (٢٣-٣٢) درجة	٢١	٣٨,٤	توافق تام	٨	١٥,٤
اتجاه قوى (٣٣-٤٢) درجة	١٧	٣٠,٨			

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٢. مستوى فعالية المراكز الإرشادية

الترتيب	المتوسط	%	عدد	المستوى	أبعاد الفعالية
الرابع	٤٠,٣٨	٣٨,٥	٢١	منخفض (٩-٦) درجات	١- بعد المناخ التنظيمي (التنظيم الداخلي للمركز)
			١٧	متوسط (١٣-١٠) درجة	
			١٧	مرتفع (١٨-١٤) درجة	
الثالث	٩٥,٥٤	٤٦,٢	٢٥	منخفض (١٥٨-٨٢) درجة	٢- بعد التنسيق والإتصال بالمنظمة (التكامل)
			٢١	متوسط (٢٣٦-١٥٩) درجة	
			٨	مرتفع (٣١٣-٢٣٧) درجة	
٢١٥,٢٣	٣٠,٨	١٧	١٧	منخفض (١٢٣-٦٢) درجة	أ- التنسيق الأفقي (التنسيق مع المنظمات الأخرى)
			٢٩	متوسط (١٨٦-١٢٤) درجة	
			٨	مرتفع (٢٤٨-١٨٧) درجة	
٥٢,٤٦	٤٦,٢	٢٥	٢٥	منخفض (٢٤-١٥) درجة	ب- التنسيق الرأسي
			٢١	متوسط (٣٤-٢٥) درجة	
			٨	مرتفع (٤٥-٣٤) درجة	
١٨,٩٢	٣٠,٨	١٧	١٧	منخفض (٩-٥) درجة	ج- التنسيق الداخلي
			٢٥	متوسط (١٤-١٠) درجة	
			١٢	مرتفع (٢٠-١٥) درجة	
السادس	٦,١٥	٨٤,٦	٤٦	منخفض (٤-٠) درجة	٣- بعد التكيف
			٨	متوسط (٩-٥) درجة	
			١٢	منخفض (١٩-١٢) درجة	
الخامس	٣٤,٧٧	٢٣,١	٨	متوسط (٢٧-٢٠) درجة	٤- البعد البنائي
			٣٣	مرتفع (٣٦-٢٨) درجة	
			٨	منخفض (١٣٢-٤٠) درجة	
الثاني	١١٢,٤٦	١٥,٤	١٧	متوسط (٢٢٦-١٣٣) درجة	٥- بعد الإمكانات السادية
			٢٩	مرتفع (٣٢٠-٢٢٧) درجة	
			١٧	منخفض (٩٤-٥٧) درجة	
الأول	٢١١,٧٧	٣٠,٨	٢١	متوسط (١٣٢-٩٥) درجة	٦- بعد تحقيق الأهداف:
			١٧	مرتفع (١٧١-١٣٣) درجة	
			٢٥	منخفض (٢٦-١٦) درجة	
٦٢,٩٢	٤٦,٢	٢٥	٨	متوسط (٣٧-٢٧) درجة	أ- تحقيق الدور التخطيطي
			٢١	مرتفع (٤٨-٣٨) درجة	
			١٧	منخفض (١٥-٨) درجة	
٢٧,٦٩	٣٠,٨	١٧	١٧	متوسط (٢٤-١٦) درجة	ب- الدور التنسيقي
			٢١	مرتفع (٣٢-٢٥) درجة	
			١٧	منخفض (٢١-١١) درجة	
٣٩,٤٦	٣٠,٨	١٧	٢١	متوسط (٣٣-٢٢) درجة	ج- الدور التدعيمي
			١٧	مرتفع (٤٤-٣٤) درجة	
			١٧	منخفض (٤٣-٢٢) درجة	
٨١,٦٩	٣٠,٨	١٧	٢١	متوسط (٦٦-٤٤) درجة	د- الدور التعليمي
			٢١	مرتفع (٨٨-٦٧) درجة	
			١٧	متوسط (٦٦-٤٤) درجة	

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٣. مكونات المناخ التنظيمي (التنظيم الداخلي للمركز)

م	العبارات	ملائم		ملائم لحد ما		غير ملائم		المتوسط الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	العلاقة بين القيادات والمؤسسين	١٧	٣٠,٨	٣٧	٦٩,٢	٠	٠	٢,٣١
٢	شروع العمل بروح الفريق بين أعضاء المركز	٥٠	٩٢,٣	٤	٧,٧	٠	٠	٢,٩٢
٣	السماح بالإبتكار وانتشار الأفكار الجديدة بالمركز	٥٠	٩٢,٣	٤	٧,٧	٠	٠	٢,٩٢
٤	وضوح نظام الثواب والعقاب	٢٥	٤٦,٢	٢٩	٥٣,٨	٠	٠	٢,٤٦
٥	مدى نشاط الأعضاء في أداء أدوارهم بالمركز	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٢,٦٩
٦	إعطاء الرئيس بعض سلطاته للمؤسسين	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٢,٦٩

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٤. أوجه التنسيق مع الجهات البحثية

م	الأعمال	دائماً		أحياناً		نادرأ		المتوسط الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	نقل مشكلات الزراعة إلى الجهات البحثية لحلها	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤
٢	نقل حلول المشاكل من الجهات البحثية إلى الزراعة	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤
٣	دعوة الباحثين لزيارة المركز الإرشادي للتعرف على المشكلات التي تحتاج لحلول	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٣,٨٥
٤	تنظيم لقاءات دورية مع الباحثين والزراعة لتدعيم التوصيات الإرشادية	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٨	١٥,٤	٣,٦٩
٥	دعوة الباحثين للنزول معك إلى الحقول	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٨	١٥,٤	٣,٦٩
٦	دعوة الباحثين للقيام بالتدريب الميداني للزراعة	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٨	١٥,٤	٣,٦٩
٧	الإتصال بالباحثين عند مواجهة مشكلة	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٣,٨٥
٨	الإتصال بالجهات البحثية لمعرفة الجديد	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤
٩	زيارة كلية ومدرسة الزراعة للحصول على حل لمشاكل زراعية أو للحصول على معلومات جديدة	٣٣	٦١,٥	١٢	٢٣,١	٠	٠	٣,٣١
١٠	دعوة طلبة كلية ومدرسة الزراعة لمشاهدة الحقول الإرشادية	١٧	٣٠,٨	٨	١٥,٤	٢١	٣٨,٥	٢,٦٢
١١	دعوة طلبة كلية ومدرسة الزراعة للإجتماع مع الزراعة والتدريب على التعامل معهم	١٧	٣٠,٨	٨	١٥,٤	٢١	٣٨,٥	٢,٦٢
١٢	زيارة محطة التجارب الزراعية	٨	١٥,٤	٣٣	٦١,٥	١٢	٢٣,١	٣,٣١
١٥	زيارة مركز البحوث الزراعية	٨	١٥,٤	٣٣	٦١,٥	١٢	٢٣,١	٣,٣١

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٥. أوجه التنسيق مع المنظمات الأخرى

م	المنظمات	دائماً		أحياناً		نادراً		لا		الترتيب الفرعي العام	الترتيب العام
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
أولاً	بنك القرية:										
١	دعوة مسنولى بنك القرية لعقد ندوات مع الزراع لتعريفهم بالقروض التي يقدمها البنك	٢٩	٥٣,٨	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٥٦
٢	دعوة مسنولى بنك القرية لتعريف الزراع بإجراءات الحصول على القروض	٢٥	٤٠,٢	٢١	٣٨,٥	٠	٠	٠	٠	٣	٣,٥٦
٣	دعوة مسنولى البنك لتقديم خدمات فنية وإستشارية لأصحاب القروض	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	١	٣,٦٩
ثانياً	الوحدة البيطرية:										
١	دعوة طبيب الوحدة البيطرية لعقد لقاءات توعية للزراع بكيفية العناية بالحيوانات	٤٢	٧٦,٩	١٢	٢٣,١	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٧٧
٢	الإشتراك مع مسنولى الوحدة البيطرية فى تنظيم حملات تطعيم للحيوانات	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٠	١	٣,٨٥
٣	مساعدة الزراع فى توصيل مشاكل الحيوانات إلى طبيب الوحدة البيطرية	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٣	٣,٦٩
ثالثاً	مركز الشباب:										
١	دعوة مسنولى مركز الشباب لعقد ندوات توعية للشباب للإستفادة من وقت الفراغ	٨	١٥,٤	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٠	٠	٢	٣,١٥
٢	الإشتراك مع مسنولى مركز الشباب فى عقد دورات تدريبية وتنقيفية للشباب	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	١	٣,٦٩
رابعاً	الوحدة المحلية:										
١	دعوة مسنولى الوحدة المحلية لعقد لقاءات توعية للزراع بمشاكل القرية ودورهم فى حلها	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	١	٣,٦٩
٢	دراسة احتياجات مع مسنولى الوحدة المحلية	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	١	٣,٦٩
٣	مناقشة مشكلات القرية مع مسنولى الوحدة المحلية تمهيداً لإقتراح حلولها.	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٤
٤	الإتفاق على الأهداف التي بتحقيقها يمكن حل المشكلات.	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٤
٥	الإشتراك فى وضع الخطط لتحقيق الأهداف المتفق عليها	٢٩	٥٣,٨	٢٥	٤٦,٢	٠	٠	٠	٠	٣	٣,٥٤
٦	المساهمة فى إعداد المشاريع اللازمة لتنمية القرية	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٦٩
٧	المساهمة فى تنفيذ المشروعات المقترحة معاً	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٤
٨	إبداء الرأى فى تعديل المشروعات والخطط الموضوعية.	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٦٩
٩	المساهمة فى حل المشكلات التي تعترض تنفيذ المشروعات.	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٦٩
١٠	المساهمة فى متابعة المشاريع التي يتم تنفيذها.	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٦٩
١١	المساهمة فى تقييم المشروعات التي تم تنفيذها.	٨	١٥,٤	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٠	٠	٤	٣,١٥
خامساً	الجمعية التعاونية الزراعية										
١	تبادل اللقاءات	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٤
٢	تبادل التسهيلات	٤٢	٧٦,٩	١٢	٢٣,١	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٧٧
٣	توفر أنشطة مشتركة	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٣	٣,٦٩
٤	توفر لجان مشتركة	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٣	٣,٦٩
٥	تبادل المعلومات	٥٠	٩٢,٣	٤	٧,٧	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٩٢
٦	تبادل الخبرات	٥٠	٩٢,٣	٤	٧,٧	٠	٠	٠	٠	٢	٣,٩٢

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٦. التنسيق بين المركز والهيئات المشرفة عليه أو المستويات الأعلى

معلومات (نوعها)	نوع المساعدات (قيمة)						اسم الهيئة
	نقدية		عينية				
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١- الإدارة الزراعية	٢٩	٥٣,٨٥	٠	٠	٣٠,٧٧	١٧	
٢- مديرية الزراعة	٢٩	٥٣,٨٥	٤٦,١٥	٢٥	٦١,٥٤	٣٣	
٣- الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي	٣٣	٦١,٥٤	٣٨,٤٦	٢١	٥٣,٨٥	٢٩	

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٧. نمط العلاقة مع المستويات الأعلى

الترتيب	المتوسط	العلاقة								م
		لا		نادراً		أحياناً		دائماً		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	١ هل تحصل على تأييد المستويات الأعلى والهيئات المشرفة لما يقوم به المركز من أعمال؟
٢	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	٢ هل تلجأ للمستويات الأعلى والهيئات المشرفة لحل المشاكل التي تواجه المركز؟
٣	٣,٣١	٠	٠	٠	٠	٦٩,٢	٣٧	٣٠,٨	١٧	٣ هل تم تقديم أي مقترحات للمستويات الأعلى أو الجهات المشرفة تساعد على تحسين العمل بالمركز؟
٤	٢,٢٣	٥٣,٨	٢٩	٠	٠	١٥,٤	٨	٣٠,٨	١٧	٤ هل تعتقد أن المستويات الأعلى أو الجهات المشرفة تعوق سير العمل بالمركز؟
٥	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٥ هل تقوم الإدارة الزراعية بتسهيل عمل المركز
٦	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٦ هل تقوم مديرية الزراعة بتسهيل عمل المركز
٧	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٧ هل تقوم الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بتسهيل عمل المركز
٨	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	٨ هل هناك مكاتبات من المركز للمستويات العليا
٩	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٩ هل تعتقد أن السياسات والقرارات التي ترسمها الجهات الإشرافية تزيد من فاعلية المركز الإرشادي
١٠	٣,٨٥	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٤٦	٤٦	١٠ هل هناك مكاتبات من المستويات العليا للمركز
١١	٣,٢٣	١٥,٤	٨	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٢٩	٢٩	١١ هل هناك إتصالات تليفونية من المركز إلى المستويات العليا
١٢	٣,٨٥	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	١٢ هل هناك إتصالات تليفونية من المستويات العليا إلى المركز

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٨. أوجه التنسيق الداخلي

م	العبارة	دائماً		أحياناً		نادراً		لا		المتوسط الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	اجتماع رئيس المركز بمؤسسه	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٠	٣,٨٥
٢	اجتماع رئيس المنظمة بروسائه	٢٩	٥٣,٨	٢٥	٤٦,٢	٠	٠	٠	٠	٣,٥٤
٣	لقاءات فردية لرئيس المنظمة بالعاملين	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٠	٣,٨٥
٤	لقاءات فردية لرئيس المنظمة بروسائه	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٠	٣,٦٩
٥	مناسبة علاقة كل قسم بالمركز بالأقسام الأخرى	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ٩. الذي يقوم باتخاذ قرارات العمل

الإستجابة	العدد	%
أخذها بصفتي رئيساً للعمل	٢٩	٥٣,٨٥
بعض القرارات أخذها أنا والعاملون معي	٥٤	١٠٠
معظم القرارات تتخذها السلطات الأعلى	٢٥	٤٦,١٥
كل القرارات تتخذ بواسطة السلطات الأعلى ونحن نقوم بتنفيذ الخطط	١٧	٣٠,٧٧

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٠. حرية العمل داخل المركز

الإستجابة	العدد	%
حرية كبيرة دون ضغط من السلطات الأعلى	٢٩	٥٣,٨٥
حرية محدودة من جانب السلطات الأعلى	٨	١٥,٣٨
حرية قليلة جداً أو معدومة	٠	٠
الإجمالي	٥٤	١٠٠

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١١. وضوح قراعد العمل بالمركز

الإستجابة	العدد	%
واضحة تماماً	٣٧	٦٩,٣٣
واضحة لحد ما	١٧	٣٠,٧٧
غير واضحة	٠	٠
الإجمالي	٥٤	١٠٠

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٢. عند مواجهة مشكلة وكان الحل يتعارض مع النظم واللوائح المعمول بها فما هو أسلوبك لحلها

الإستجابة	العدد	%
أقوم بحلها على مسئوليتي الخاصة	٠	٠
أقوم بحلها ولو جزئياً دون التعارض مع النظم واللوائح	٢١	٣٨,٦٢
أقوم باللجوء إلى الجهات الرسمية للأخذ برأيها في الحل	٤٦	٨٤,٦٢
لا أقوم بحلها	٨	١٥,٣٨

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٣. جوانب البعد البنائي

م	العبرة	موافق		محايد		غير موافق		المتوسط	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١	مدى ملائمة الأهداف التي يسعى المركز لتحقيقها	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٣	١
٢	مدى ملائمة القوانين المنظمة لنشاط المركز	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٣	١
٣	مدى ملائمة اللوائح التنفيذية المنظمة لقواعد العمل بالمركز	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٣	١
٤	مدى ملائمة مستوى إتسياب المعلومات داخل المركز	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٣	١
٥	مدى تغطية الأهداف المستجدة	٥٠	٩٢,٣	٤	٧,٧	٠	٠	٢,٩٢	٢
٦	مدى الوفاء بحاجة العاملين	٣٣	٦١,٥	٢١	٣٨,٥	٠	٠	٢,٦٢	٤
٧	مدى إعطاء سلطات تتناسب مع المسئوليات	٣٣	٦١,٥	٢١	٣٨,٥	٠	٠	٢,٦٢	٤
٨	وحدة الأوامر (الفرد مسئول أمام رئيس واحد فقط)	٥٠	٩٢,٣	٤	٧,٧	٠	٠	٢,٩٢	٢
٩	يوجد سجل مكتوب من أجل تطوير سير العمل	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٣	١
١٠	كل شخص في المركز له وظيفة محددة في العمل	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٣	١
١١	يتبع أعضاء المركز القواعد مهما كانت مكانتهم عالية	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٢,٨٥	٣
١٢	يتبع الأعضاء في المركز القواعد بدقة	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٢,٨٥	٣

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٤. جوانب الإمكانيات المادية

م	البنية	التواجد		المناسبة				الحدث	
		موجودة		مناسبة تماما		غير مناسبة		متوسطة قديمة	حديثة
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	ميزانية المركز	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢	حجرة مسنول المركز	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٣	حجرة المرشدين المتخصصين	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٤	مكتب لمسئول المركز	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٥	مكاتب للمرشدين المتخصصين	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٦	قاعة محاضرات	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٧	ترابيزة محاضرات	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٨	كراسي	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٩	الإضاءة	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١٠	سيورة خشب	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١١	كراسي خشب	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١٢	مكتبة للفيديو والتلفزيون	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١٣	طفايات حريق	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١٤	وسائل انتقال للعاملين بالمركز	٧.7	٤	٩٢,٣	٥٠	٩٢,٣	٥٠	٩٢,٣	٥٠
١٥	دورات المياه	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١٦	صرف صحي	٨	٨	٨٤,٦	٤٦	٨٤,٦	٤٦	٨٤,٦	٤٦
١٧	شبكة مياه نظيفة	٨	٨	٨٤,٦	٤٦	٨٤,٦	٤٦	٨٤,٦	٤٦
١٨	بوقيه	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
١٩	عامل	٢٣,١	١٢	٧٦,٩	٤٢	٧٦,٩	٤٢	٧٦,٩	٤٢
٢٠	شبكة كهرباء	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢١	جهاز تلفزيون	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢٢	جهاز فيديو	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢٣	راديو وكاسيت	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢٤	أوفر هيد بروجكتور	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢٥	سلايز بروجكتور	٨٤,٦	٤٦	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨
٢٦	وحدة إذاعة داخلية	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢٧	شاشة عرض	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٢٨	جهاز كمبيوتر	٢٣,١	١٢	٧٦,٩	٤٢	٧٦,٩	٤٢	٧٦,٩	٤٢
٢٩	جهاز عرض داتا شو	٨٤,٦	٤٦	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨
٣٠	تليفون	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	٨٤,٦	٤٦	٨٤,٦	٤٦
٣١	جهاز فاكس	٦٩,٢	٣٧	٣٠,٨	١٧	٣٠,٨	١٧	٣٠,٨	١٧
٣٢	كاميرا فيديو	٧,٧	٤	٩٢,٣	٥٠	٩٢,٣	٥٠	٩٢,٣	٥٠
٣٣	كاميرا فوتو جرافيا	٣٨,٥	٢١	٦١,٥	٣٣	٦١,٥	٣٣	٦١,٥	٣٣
٣٤	شرائط فيديو	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٣٥	هون إذاعة خارجية	٨٤,٦	٤٦	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨
٣٧	نشرات زراعية	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤
٣٩	انترنت	٨٤,٦	٤٦	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤	٨
٤٠	سيورة عرض	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠	٥٤

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٥. أدوار ومهام المركز الإرشادي

م	المهام	درجة القيام بالمهام						المتوسط	الترتيب الترتيب الفرعي ب العلم		
		دائما		أحيانا		نادرا				لا	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%			عدد	%
الدور التخطيطي											
١	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١	
٢	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
٣	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
٤	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
٥	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
٦	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
٧	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٣,٦٩	٣		
٨	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٣,٨٥	٢		
٩	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٣,٦٩	٣		
١٠	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
١١	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
١٢	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
١٣	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
١٤	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
١٥	٣٧	٦٩,٢	١٧	٣٠,٨	٠	٠	٠	٣,٦٩	٣		
١٦	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤	١		
الدور التنسيقي											
١	٣٧	٦٩,٢	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤	٠	٣,٥٤	٢		
٢	٢٩	٥٣,٨	١٧	٣٠,٨	٨	١٥,٤	٠	٣,٣٨	٣		
٣	٢١	٣٨,٥	٢٥	٤٦,٢	٨	١٥,٤	٠	٣,٢٣	٤		
٤	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٨	١٥,٤	٠	٣,٦٩	١		
٥	٢١	٣٨,٥	٢٥	٤٦,٢	٨	١٥,٤	٠	٣,٢٣	٤		
٦	٢١	٣٨,٥	٢٥	٤٦,٢	٨	١٥,٤	٠	٣,٢٣	٤		
٧	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٨	١٥,٤	٠	٣,٦٩	١		
٨	٤٦	٨٤,٦	٠	٠	٨	١٥,٤	٠	٣,٦٩	١		
الدور التوعوي											
١	١٧	٣٠,٨	٢٩	٥٣,٨	٨	١٥,٤	٠	٣,١٥	٧		

تابع جدول ١٥. أوار مهام المركز الإرشادي

الترتيب الترتيب الفرعي العلم	المتوسط	درجة القيام بالمهام						المهام	م		
		دائما		دائما		دائما					
		عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد				
٥	٣,٣٨	٠	٠	١٥,٤	٨	٣٠,٨	١٧	٥٣,٨	٢٩	٢	القيام بتدريب المستهدفين المتفوقين في الحصول على الحوافز المالية والمعوية من الجهاز الإرشادي
٦	٣,٢٣	٠	٠	١٥,٤	٨	٤٦,٢	٢٥	٣٨,٥	٢١	٣	المساعدة في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تقابل المستهدفين
٥	٣,٣٨	٠	٠	١٥,٤	٨	٣٠,٨	١٧	٥٣,٨	٢٩	٤	القيام بحضور المتخصصين وعرض المشكلات عليهم لإيجاد الحلول المناسبة لها
٨	٣	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٣٨,٥	٢١	٣٠,٨	١٧	٥	القيام باختيار القادة المحليين بمنطقة المركز
٣	٣,٨٥	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	٦	القيام برفع المشكلات الميدانية والإدارية للمستويات الأعلى
٣	٣,٨٥	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	٧	القيام بتسجيل البيئات والملاحظات الميدانية للأنشطة الإرشادية في السجلات المعدة
١	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٨	القيام بعرض نتائج الأنشطة السنوية على القادة والمستهدفين ومناقشتها معهم
١	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٩	القيام بإعداد التقارير الدورية والسنوية بصورة منتظمة ورفعها للمستويات الأعلى
٢	٣,٩٢	٠	٠	٠	٠	٧,٧	٤	٩٢,٣	٥٠	١٠	القيام بتحديد معوقات تنفيذ المستهدفين لبعض التوصيات الفنية
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	١١	القيام بإشراك القادة من المستهدفين في عملية تقييم البرامج الإرشادية
الأول	٨١,٦٩										الدور التقييمي
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	١	القيام بإداء بعض العمليات التكنولوجية الحديثة أمم المستهدفين
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	٢	القيام بزيارة المستهدفين في أماكن تواجدهم ومتابعة أعمالهم
١	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٥٤	٣	إستقبال المستهدفين في المركز الإرشادي ومناقشتهم في المشكلات التي تواجههم
٢	٣,٨٥	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	٤	القيام باختيار القادة الذين سيتم تنفيذ الأنشطة الإرشادية لديهم
٥	٣,٥٤	٠	٠	٠	٠	٤٦,٢	٢٥	٥٣,٨	٢٩	٥	عقد دورات تدريبية للقادة المحليين
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	٦	عقد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين داخل المركز
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	٧	تدريب ربات الديوت على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة
٥	٣,٥٤	٠	٠	٠	٠	٤٦,٢	٢٥	٥٣,٨	٢٩	٨	تدريب الشباب الريفي
٦	٣,٣٨	٠	٠	١٥,٤	٨	٣٠,٨	١٧	٥٣,٨	٢٩	٩	تنفيذ الدورات التدريبية لرفع معدلات تبني الزراع للمستحدثات
٥	٣,٥٤	٠	٠	٠	٠	٢٥,٤	٢٥	٥٣,٨	٢٩	١٠	تدريب المرشدين الزراعيين من خلال شبكة الفيركون على كيفية تنمية معارفهم ومهاراتهم
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	١١	عقد الاجتماعات الإرشادية لإقناع المستهدفين بالتكنولوجيا الحديثة
٢	٣,٨٥	٠	٠	٠	٠	١٥,٤	٨	٨٤,٦	٤٦	١٢	توعية المستهدفين بالمشكلات غير المصنوعة وكيفية التغلب عليها
٤	٣,٦٩	٠	٠	٠	٠	٣٠,٨	١٧	٦٩,٢	٣٧	١٣	تنفيذ أزم الحقل وأثره الإيجابية للزراع

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٦. المشكلات التي تواجهها المراكز الإرشادية

م	المشكلات	درجة وجودها					
		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة ضعيفة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
		غير موجودة					
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
		المتوسط					
		التدريب داخل المجموعات					
		التدريب خارج المجموعات					
		الأول					
		٤٨,١٢					
١	مشكلات تتعلق بالإمكانيات المادية						
١	سوء حالة المبنى وعدم مناسبة لأداء وظائفه	١٣	١٠٠	٥٤	٠	٠	٠
٢	مبنى المركز في مكان غير مناسب وغير لائق	١٣	١٠٠	٥٤	٠	٠	٠
٣	لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بالمركز	٩	٧٦,٩	٤٢	٠	٠	٧,٧
٤	إحتياجات المنطقة التي يخدمها المركز أكبر من إمكانياته	١	٣,٥٤	١٥,٤	٨	٠	٠
٥	عدم كفاية الموارد المالية لقيام المركز بأنشطتها	٤	٣٠,٨	١٧	٠	٠	٧,٧
٦	عدم الحرية في التصرف في الميزانية والنقل من بند لآخر	٢	٣,٤٦	١٥,٤	٨	٠	٧,٧
٧	عدم توفر الخبرات اللازمة للإتصال بالجهات المانحة	٧	٢,١٥	٦١,٥	٣٣	٠	٠
٨	عدم توفر كمبيوتر	٨	١,٦٩	٧٦,٩	٤٢	٠	٠
٩	الكمبيوتر معطل	١	٣,٥٤	١٥,٤	٨	٠	٠
١٠	عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية	١	٣,٥٤	١٥,٤	٨	٠	٠
١١	ضعف الأجور والحوافز	١٢	١,٣	٨٤,٦	٤٦	٠	١٥,٤
١٢	عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية	٣	٣,٣٨	١٥,٤	٨	٠	١٥,٤
١٣	عدم توفر الآلات الزراعية الحديثة بالمركز	١٠	١,٤٦	٨٤,٦	٤٦	٠	٠
١٤	قصور في تجهيز قاعة الاجتماعات	١١	١,٣٨	٧٦,٩	٤٢	٧,٧	٤
	ثانياً مشكلات تتعلق بالإمكانيات البشرية						
١	نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين	١	٣,٥٤	١٥,٤	٨	٠	٠
٢	الجهاز الإداري أقل من حجم العمل	٤	٢,٩٢	٣٠,٨	١٧	٠	١٥,٤
٣	عدد العاملين بالمركز أكثر من حاجة العمل	٦	١,٧٧	٦٩,٢	٣٧	٠	١٥,٤
٤	الخلافات بين العاملين وصعوبة العمل كفريق	٧	١,٤٦	٦٩,٢	٣٧	١٥,٤	٨
٥	خبرة العاملين بالمركز دون المستوى المطلوب.	٥	٢,٦٩	٣٨,٥	٢١	٠	١٥,٤
	ثالثاً: مشاكل خاصة بالتدريب:						
١	نقص عدد الدورات التدريبية	٣	١,٩٢	٤٦,٢	٢٥	٣٠,٨	١٧
٢	عدم الاستفادة من الدورات التدريبية	٢	٢,٢٣	٣٠,٨	١٧	٣٠,٨	١٧
٣	عدم مناسبة حجم التدريب لطبيعة العمل	٣	١,٩٢	٥٣,٨	٢٩	١٥,٤	٨
	رابعاً مشكلات تتعلق بالجوانب الإدارية والتنظيمية:						
١	سيطرة رئيس مجلس الإدارة	٢	١,٩٢	٥٣,٨	٢٩	١٥,٤	٨
٢	سلبية بعض الأعضاء.	٢	١,٩٢	٥٣,٨	٢٩	١٥,٤	٨
٣	نظم الجزاءات بالمركز غير كافية	٥	١	٠	٠	٠	٠
٤	إنخفاض عدد الاجتماعات لمجلس الإدارة وعدم إنتظامها.	١	٢,٦١	٤٦,٢	٢٥	٠	٠
٥	السجلات غير مكتملة.	٣	١,٤٦	٨٤,٦	٤٦	٠	٠
٦	الرقابة على أعمال المركز مبالغ فيها وتعطل العمل	٥	١	١٠٠	٠	٠	٠
٧	عدم توفر الكفاءات والمهارات الإدارية داخل المركز	٣	١,٤٦	٨٤,٦	٤٦	٠	٠
٨	قصور عضوية مجلس الإدارة على مجموعة معينة	٥	١	١٠٠	٥٤	٠	٠
٩	عدم وجود لائحة منظمة للعمل	٥	١	١٠٠	٥٤	٠	٠
١٠	عدم وجود سياسة محددة لخطط وبرامج وأنشطة المركز	٥	١	١٠٠	٥٤	٠	٠

تابع جدول ١٦. المشكلات التي تواجهها المراكز الإرشادية

م	المشكلات	درجة وجودها					
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
١١	قيام المرشد بعدد من المهام الإضافية ليس لها علاقة بالإرشاد	٠	٠	٠	٠	٠	٠
خامسا	مشكلات متعلقة بالعلاقات مع الهيئات الأخرى والجهات الإشرافية:-	٠	٠	٠	٠	٠	٠
١	صعوبة الإتصال بالجهات الإشرافية الأعلى.	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٢	تعدد جهات الإشراف.	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٣	صعوبة إتخاذ قرارات تون الرجوع إلى المستويات العليا	٤	٧,٧	٠	٠	٠	٠
٤	عدم اهتمام السنولين بمتطلبات المركز.	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠
٥	القيود الإدارية من السلطات الأعلى والتي تحد من حرية العمل.	٥٤	١٠٠	٠	٠	٠	٠
٦	عدم وضوح نوعية المراكز الإرشادية	٢٥	٤٦,٢	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤
سادسا	مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي:	٠	٠	٠	٠	٠	٠
١٧	قلة المرتبات الممنوحة للعاملين بالمركز وعدم مناسبتها لطبيعة العمل.	٨	٣٠,٨	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤
١	عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٠
٢	عدم وجود درجات مالية للعاملين	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٣	عدم إقتناع العاملين بفلسفة وأهداف المركز.	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٤	ليس للعاملين بالمركز أى طموح أو أفكار تنموية.	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٥	كثيراً من العاملين غير راضين عن عملهم بالمركز.	٠	٠	١٧	٣٠,٨	٣٧	٦٩,٢
٦	كثير من العاملين يتسربون ويتركون العمل	٠	٠	١٢	٢٣,١	٤٢	٧٦,٩
سابعاً	مشكلات تتعلق بجمهور المستفيدين من خدمات المركز:	٠	٠	٠	٠	٠	٠
١	عدم رضا المستفيدين عن المركز	٠	٠	٤	٧,٧	٥٠	٩٢,٣
٢	عدم مشاركة المستفيدين فى أنشطة المركز	٠	٠	٨	١٥,٤	٤٦	٨٤,٦
٣	صعوبة التعامل مع المستفيدين وإقتناعهم بالأفضل	٠	٠	٨	١٥,٤	٤٦	٨٤,٦
٤	نقص وعى المستفيدين لمفهوم وفلسفة الإرشاد الزراعي	٠	٠	١٢	٢٣,١	٤٢	٧٦,٩
ثامناً:	مشكلات متعلقة بالعلاقات بين المركز والمنظمات الأخرى:	٠	٠	٠	٠	٠	٠
١	ضعف التعاون والتنسيق بين المركز والهيئات الأخرى الموجودة بالقرية.	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٠
٢	وجود تعارض بين أنشطة المركز وأنشطة بعض الهيئات الأخرى بالقرية.	٨	١٥,٤	٠	٠	٠	٠
٣	لا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى تسهيلات للمنظمات	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠
٤	لا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى معلومات أوخدمات	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠
تاسعاً	مشكلات تتعلق بنظام الفيركون	٠	٠	٠	٠	٠	٠
١	عدم دفع فاتورة التليفون بانتظام	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠
٢	عدم إنتظام الإنترنت	٤٦	٨٤,٦	٨	١٥,٤	٠	٠
٣	تأخر وصول الردود	١٢	٢٣,١	٨	١٥,٤	٣٣	٦١,٥
٤	عدم تحديث البيانات الموجودة على الموقع	١٢	٢٣,١	٨	١٥,٤	٣٣	٦١,٥
٥	عدم تغطية البيانات للكثير من المحاصيل	٢٩	٥٣,٨	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤
٦	وجود مشاكل فى الموقع	١٢	٢٣,١	٨	١٥,٤	٣٣	٦١,٥
٧	عدم تغطية المعلومات لجميع العمليات الخاصة بكل محصول	١٢	٢٣,١	٨	١٥,٤	٣٣	٦١,٥
٨	عدم تدريب المرشدين على استخدام الإنترنت	٢٩	٥٣,٨	٨	١٥,٤	٨	١٥,٤

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول ١٧. المقترحات التي تساعد على زيادة فعالية المراكز الإرشادية

م	المقترحات	عدد	%
١	إعادة توزيع المرشدين المتخصصين بالمركز حسب التركيب المحصولي بالقرى التي في نطاقها المركز الإرشادي	٥٤	١٠٠,٠
٢	إستخدام مرشدين متخصصين فى الإقتصاد المنزلى	٥٤	١٠٠,٠
٣	إستخدام مرشدين متخصصين فى البرامج الإرشادية	٥٤	١٠٠,٠
٤	إستخدام مرشدين متخصصين فى الطرق والمعينات الإرشادية	٥٤	١٠٠,٠
٥	إستخدام مرشدين متخصصين فى تكنولوجيا المعلومات والإتصالات	٥٤	١٠٠,٠
٦	التوصيف الوظيفى لمهام وواجبات المرشد المتخصص	٥٤	١٠٠,٠
٧	تحديد التبعية الإدارية والفنية للمرشدين	٥٤	١٠٠,٠
٨	تحديد مهام وواجبات مسنولى المركز الإرشادى	٥٤	١٠٠,٠
٩	عدم نقل مسنولى المراكز الإرشادية دون الرجوع إلى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى	٥٤	١٠٠,٠
١٠	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز والجهات البحثية الزراعية فى المنطقة	٥٤	١٠٠,٠
١١	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز وبين المنظمات المحلية الحكومية وغير الحكومية بالمنطقة	٥٤	١٠٠,٠
١٢	تبادل الزيارات الميدانية بين المراكز الإرشادية وبعضها البعض	٥٤	١٠٠,٠
١٣	ربط عمل المراكز الإرشادية بالبرامج البحثية	٥٤	١٠٠,٠
١٤	تدريب القادة المحليين من الزراع	٥٤	١٠٠,٠
١٥	أن تكون برامج وأنشطة المراكز وفقا لتخطيط وتنفيذ عملى من خلال قاعدة بيانات متاحة	٥٤	١٠٠,٠
١٦	تحفيز العاملين بالمراكز الإرشادية	٥٤	١٠٠,٠
١٧	توفير دورات تدريبية كافية للعاملين بالمراكز الإرشادية	٥٤	١٠٠,٠
١٨	توفير الدعم المالى لإقامة الندوات	٥٤	١٠٠,٠
١٩	إستكمال الأجهزة ووسائل الإتصال	٥٤	١٠٠,٠
٢٠	توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية	٥٤	١٠٠,٠
٢١	توفير وسائل الإنتقال	٥٤	١٠٠,٠
٢٢	توفير حقول إرشادية خاصة بالمركز	٥٤	١٠٠,٠
٢٣	توفير التمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات	٥٤	١٠٠,٠
٢٤	إعداد لائحة منظمة للعمل	٥٤	١٠٠,٠
٢٥	وجود موظف إدارى لكل مركز	٥٤	١٠٠,٠
٢٦	توحيد جهة الإشراف على المراكز الإرشادية	٥٤	١٠٠,٠
٢٧	تفعيل نظام الفيركون	٥٤	١٠٠,٠
٢٨	تفعيل نظام التدريب للعاملين بالمركز	٥٤	١٠٠,٠

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

المراجع

الطنوبى، محمد عمر (١٩٩٦). الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمى والإرشاد الزراعى، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ص: ٨١.

عبد السلام، رمضان محمود (١٩٩٤). أثر نظام معلومات القوى العاملة على كفاءة نشاط إدارة الأفراد، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة طنطا، ص: ٤١.

عبد الغفار طه عبد الغفار (١٩٧٥). الإرشاد الزراعى بين الفلسفة والتطبيق، منشأة دار المعارف، الإسكندرية، ص: ٨٩.

عمر، أحمد محمد (١٩٩٢). الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ص: ٨.

عبد الوهاب، على محمد (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص: ٣١.

هجرس، سعد (١٩٩٦). الزراعة المصرية "الماضى- الحاضر - المستقبل"، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ص: ٣٣.

هلال، سامية عبد السميع (١٩٩٣). مدى إدراك العاملين بالجهاز الإرشادى لمشكلات العمل الإرشادى الزراعى بمركزى ملوى وأبو قرقاص بمحافظة المنيا، مجلة أسبوط للبحوث الزراعية، المجلد (٢٤)، العدد (٣)، ص: ٢ - ١٣.

توفيق، عبد الرحمن (١٩٩٤). العملية التدريبية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، عدد (٢)، ص: ٢٢.

جامع نبيل محمد (١٩٦٧). المفتتح فى علم المجتمع، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ص: ٧٢.

حبيب، محمد حسب النبى، سعيد عباس محمد رشاد، محمد أبو الفتوح السلسيلى (٢٠١٠). دراسة دور المراكز الإرشادية الزراعية فى التنمية بشبه جزيرة سيناء، ص: ٢١٣ - ٢٢٨.

خليل، شعبان السيد محمد (٢٠٠٨). التعريف بالمراكز الإرشادية، ص: ٢.

دارين بوم. وسكنس م. تولبرت (١٩٩٤). "الإرشاد فى التنمية"، دروس فى خبرة البنك الدولى، مركز الأهرام للترجمة والطبع والنشر، القاهرة.

سويلم، محمد نسيم على (٢٠٠٣). التوأمان الكفاءة والفعالية، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ص: ٢٧-٢٩.

شهيب، محمد على (١٩٩٠). السلوك الإنسانى فى التنظيم، مطبعة جامعة القاهرة، الكتاب الجامعى، الطبعة الخامسة، القاهرة، ص: ٦٣.

AN ANALYTICAL STUDY FOR EFFECTIVENESS OF THE EXTENSIONAL CENTERS AT SHARKIA GOVERNORATE

Mohamed I.A. Al-Khouly*

Agric. Econ. Dept., Fac. Agric., Zagazig Univ., Egypt

ABSTRACT

This research aims to identify the degree of effectiveness of the centers of agricultural extension by identifying the dimensions of the effectiveness of the following: After the organizational climate, and after adjustment, and after coordination, and the dimension of certain amount, after the possibilities, and after carrying out the tasks (Aldoraltalimy, and Aldoralkhtity, and Alldoraltenseegy, and Aldoraltdeimy), and to identify the most important problems of the agricultural extension work centers, and luxury on the most important proposals to develop and improve the quality of services provided by agricultural extension centers. This research conducted in Sharkia Governorate on all centers extension in them, to achieve the objectives of the research on the use of the questionnaire by personal interview. The most important one that Alentij research findings that 38.5% of the centers was indicative of the level of internal organization of low, and 30.8% of them the level of internal organization of the average, 30.85% and the level of internal organization of the high. That 46.2% of them level of coordination and communication of the organization is low, and 38.4% of the level of coordination by the average, 15.4% of the high level of coordination. And 84.6% of them of the level of adaptation Mnkhy, and 15.4% of the average level of adaptation. This means that the centers Gelbah indicative of the level of adjustment is low. And 23.1% of the level of guidance centers certain amount of low dimension, and 15.4% of the level of the average dimension of certain amount, and 15.4% of the level dimension certain amount is high. And 15.4% of centers indicative of the level of physical Alamoknaat Low, and 30.8% of the level of the average tidal potential, and 53.8% of the level of financial resources by the high. And 30.8% of the level of extension centers to achieve their goals is low, and 38.4% of the level of its objectives Hakagaha Medium, and 30.8% of the level of achievement of its objectives is high. The results showed that A correlation significant positive correlation between the duration of employment in agriculture, and the duration of the work as president of the Center, and income, and the number of training courses, and approved training courses to the needs of work, and Mnassasph experienced personnel, and the degree of satisfaction of parents to the center, and benefit the center of the existing resources in the environment, and the success of The center's goals primarily for, and organizational climate, and after coordination and communication organization (integration), and after adjustment, and after the financial potential, and after achieving the objectives (Tasks extension)

Keywords: Effectiveness, extensional centers, analytical Sharkia Governorate.