

الوعي الإداري للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وأثره على النشاط الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد

أحمد عبدالله البرعي

قسم الإرشاد، شعبة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية بمركز بحوث الصحراء

* البريد الإلكتروني للباحث الرئيسي: Ahmed.abdalla11@yahoo.com

الملخص العربي

إستهدف البحث تحديد درجة وعي المبحوثين بالوظائف الإدارية المدروسة، وتحديد درجة ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث، وتحديد العلاقة بينها، وتحديد العلاقة الارتباطية بينهما كل على حده وبين المتغيرات المستقلة المدروسة. وتم إجراء البحث بمحافظة الوادي الجديد علي عينة عشوائية بسيطة من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بلغ قوامها (220) مبحوثاً تمثل نسبة (42.9%) منهم، وقد جمعت البيانات الميدانية بالمقابلة الشخصية للمبحوثين بواسطة إستارة إستبيان خلال شهري أغسطس، وسبتمبر 2020، واستخدم في معالجة البيانات وتحليلها إحصائياً، العرض الجدولي بالتكرار، والنسب المتوية، والدرجة المتوسطة، والمتوسط المرجح، ومربع كاي، ومعامل ارتباط بيرسون.

وقد أوضحت نتائج البحث مايلي: أن الدرجة المتوسطة لوعي المبحوثين بالوظائف الإدارية بمنطقة البحث بلغت 1.96 درجة، وهي تقع في الفئة المتوسطة. بينما كانت في درجة تنفيذهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بلغت 1.93 درجة وهي تقع في الفئة المنخفضة. أمكن ترتيب وظائف الإدارة في العمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح، لوعي المبحوثين بها كما يلي: وظيفة التخطيط (57.0)، ثم وظيفة التوجيه (55.4)، ثم وظيفة الرقابة والمتابعة (46.9)، ثم وظيفة التمويل (46.0)، ثم وظيفة التنظيم (33.4)، ثم وظيفة التوظيف (32.4)، وأخيراً وظيفة التنسيق (31.1)، بمتوسط عام (43.2) بنسبة مئوية 49.0%. أن 56.8% من المبحوثين يقعون في فئة الوعي الإداري المنخفض بوظائف الإدارة، بينما يقع 24.1% في الفئة المتوسطة، وفي فئة الوعي الإداري المرتفع 19.1% منهم. أن 55.5% من المبحوثين يقعون في فئة التنفيذ الضعيف للأنشطة الإرشادية الزراعية، ويقع في فئة التنفيذ المتوسط 27.7%، بينما يقع في فئة التنفيذ المرتفع 16.8% منهم. وجود علاقة معنوية بين مستوى وعي المبحوثين بالوظائف الإدارية، وبين مستوى ممارستهم للأنشطة الإرشادية بمنطقة البحث حيث بلغت قيمة كاي² (19.275) عند مستوى معنوية (0.01).

الكلمات الاسترشادية: الوعي الإداري، النشاط الإرشادي.

والتنسيق والتوجيه بالإضافة إلي الرقابة وتقييم الاداء للعاملين (ابوالحجاج: 2010، ص 27).

المقدمة والمشكلة البحثية:

ونظراً لأن طبيعة العملية الإدارية واحدة، من حيث الأسس والمبادئ التي تقوم عليها، والأهداف التي تسعى إليها بغرض تطوير أساليب العمل وزيادة الإنتاج وكفاءة، وتحسن مستوى أداء الفرد لتحقيق الأهداف المرجوة والغايات المخطط لها في المنظمة أو الأجهزة المختلفة (الزبيدي والبرعصي: 2014، ص 203). فقد سارعت مختلف المجتمعات إلي الإهتمام بالعنصر البشري وإعداد الكوادر بتخصصاتها الفنية والإدارية اللازمة، لقيادة العمل بمنظمات المجتمع المختلفة بإختلاف تخصصاتها وتبعيتها (ابوالنصر: 2011، ص 19).

من هنا فإن غالبية المنظمات تركز علي العنصر البشري والذي يعتبر أمن مورد لدي الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية علي الإطلاق، وأن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في المنظمات حيث تمكن الشركات من إستقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة علي مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية، فالموارد البشرية يمكنها أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك في رقي المجتمع الذي يأخذ بها ويضعها نصب عينية (عمر: 2015، ص 5).

وقد ذكر (عساف، وسودة: 2018، ص 40) أن العملية الإدارية في كل الأحوال تكون محكومة بهدفين أساسيين هما: الأول: التوازن الديناميكي: الذي يضمن توازن المنظمة الشامل، أي أنه توازن بين

يعود تقدم الأمم إلي الإدارة الموجودة بها فالإدارة هي المسؤولة عن نجاح المنظمات داخل المجتمع، لإنها قادرة علي إستغلال الموارد البشرية والمادية بكفاءة، وبالرغم من أن هناك دول عديدة تملك الموارد المادية والبشرية إلا إنها تحتل مواقع متأخرة، فنجد أن البلدان النامية تواجه كثيراً من المشكلات الإدارية التي تحتاج إلي كفاءة إدارية لمواجهتها والتصدي لها حتي يمكن أن تحقق أهدافها التنموية المرغوبة (عمر: 2015، ص 9).

وفي ظل التغيرات العالمية الجارية تزايد الإهتمام الدولي في الفترات الأخرى بقضايا الإدارة الرشيدة في تحقيق التنمية المستدامة، وخصوصاً لدي الدول النامية حيث أصبحت حكوماتها مسائلة أمام مواطنيها بزيادة الوعي الإداري لديهم، وفي ظل تحقيق التنمية للأجيال الحالية والمستقبلية، حيث إتضح للحكومات أهمية الدور الفعال للإدارة الرشيدة في تحسين أوضاع البشر، وما تقدمه من حلول لمشاكل الفقر، وانعدام الأمن، وعدم العدالة الإجتماعية، وتحسين الخدمات العامة، وغيرها بهدف تحقيق مصلحة المجتمع ككل (صالح: 2019، ص 58).

وتختص الإدارة العامة لأي دولة بتنفيذ سياسة الدولة، حيث تهدف إلي تحقيق نتائج محددة بإستغلال الموارد المتاحة والعمل علي تنمية الموارد الجديدة، ويتطلب هذا العمل القيام بعدد من الوظائف الأساسية من تحديد الأهداف إلي التخطيط والتنظيم وتنمية الموارد

المنظمات يحتاج إلى الإدارة، وقد حدد مبررات إحتياج العمل الإرشادي الزراعي للإدارة في التالي: 1- طبيعة العمل التعليمي التي تفرض عليه الإتصال بنوعيات مختلفة من المسترشدين، وفي نفس الوقت الإتصال بالهيئات البحثية لنقل التقنيات والمعلومات الزراعية الجديدة مما يلقي على الإدارة توفير خطوط إتصال إدارية وفنية. 2- يعمل الإرشاد على مستويات إرشادية عديدة ومختلفة، ولذلك لابد من تنظيم إدارياً وبوضوح يكفل له الدعم على كل مستوى حكومي. 3- أن غالبية العاملين الإرشاديين توجد على المستوى الإداري الثالث (الإدارة الدنيا) ولذا ينبغي أن يتوافر وعي معرفي ومهاري إداري بالمهام والوظائف الإدارية للإدارات الإرشادية المختلفة. 4- يحتاج الإرشاد الزراعي إلى تبادل الخبرات والمعلومات مع الهيئات الأخرى للتنمية، لذا لابد من صقل المرشدين بمهارات الإتصال والتعاون والتنسيق.

ويعد جهاز الإرشاد الزراعي منظمة تتكون من العديد من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق هدف واحد مشترك، ويعتبر جهاز الإرشاد الزراعي كغيره من المنظمات التي تحتاج إلى إدارة جيدة لتحقيق ما يصبو إليه من أهداف وغايات، لذلك فإنه يستعين بأسس ومبادئ وقواعد الإدارة العامة لتوظيفها واستخدامها في المجال الإداري لديه.

ويذكر (عساف، وسودة: 2018، ص 40) أن الإدارة في الجهاز الإرشادي الزراعي كالعقل في الجسد، تلعب الدور التحكيمي، وقد تم إختصار وظائف الإدارة في العمل الإرشادي في كلمة POSDCRB وهي تشمل الحروف الأولى لوظائف الإدارة وهي كالآتي: التخطيط Planning، والتنظيم Organization، والتوظيف Staffing، والتوجيه Direction، والتنسيق Coordination، والرقابة والمتابعة Reporting، والتمويل Budgeting.

وفيما يلي عرض لنموذج توضيحي للعملية الإدارية:

وبالرغم من التعديلات الإدارية والتنظيمية التي أدخلت على إدارة الجهاز الإرشادي الزراعي المصري في محاولاته العديدة للأخذ بأسس الإدارة الحديثة، وتقديم البرامج التدريبية الإدارية لبعض العاملين الإرشاديين إلا أن النشاط الإرشادي الزراعي يواجه الكثير من المعوقات الإدارية.

ويذكر (ابوالعز، ونويعر: 2006، ص 222) بعض المعوقات الإدارية التي تواجه جهاز الإرشاد الزراعي ومنها إتساع الحيازات الزراعية الواقعة في نطاق إشراف القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، حيث تكون وسائل الإنتقالات والإتصالات محدودة، وبالتالي صعوبة حدوث إشراف ومساندة فعالة لهم، كما أن أداء مثل هذه الأجهزة الإرشادية الزراعية أصبح منخفض بسبب قلة تدريب القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، ونقص الموارد التعليمية، كما يتلقى المرشدون دعماً فنياً وتدريبياً محدوداً من أخصائي المواد الإرشادية، مع ندرة إستخدام نظم المعلومات، كما أنه يركز على كبار الزراع، وضعف الإجراءات الإدارية الخاصة بالعاملين وبالتنظيم، وأن جزء من وقت المرشدين يهدر في أنشطة غير تعليمية مثل جمع بيانات لوزارة الزراعة، وعدم وجود سياسات قومية واضحة لمجال الخدمة الإرشادية، كما يتوجه التنظيم دائماً من القمة إلى

عناصر البيئة الداخلية بما يحقق التوازن الداخلي، وكذلك توازن بين عناصر البيئة الخارجية بما يحقق التوازن الخارجي، ثم توازن كلي بين البيئتين الداخلية والخارجية، وقد تتوازن المنظمة توازناً سكونياً، ولكنها عندئذ تعجز عن تحقيق الهدف الرئيسي وهو الفعالية. ويختص الثاني بالفعالية: وهي غاية الإدارة العليا، والتي لابد أن تحتكم لها العملية الإدارية بكل مستوياتها وأبعادها.

وحيث أن الفكر الإداري الحديث لم يتوقف عند ما توصل إليه المدارس البيروقراطية والكلاسكية والسلوكية والكمية بل داوم البحث عن نظريات جديدة تتيح فهماً أوضح ومعرفة أكثر شمولاً لنظرية الإدارة، فلقد توصل العلماء إلى نظريات أخرى مثل نظرية الإنظمة والنظرية الموقفية ونظرية الإدارة بالأهداف في ظل وجود بعض الأمراض الادارية التي تنسب في حدوث قصور في فعالية المنظمة، حتى يستشعر القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بأهمية الوعي الاداري، حيث أن له أهمية في مجال السلوك الإنساني خاصة بسبب الإحتكاك والتعامل مع الآخرين (المغربي: 2014، ص 52).

وقد عرف (موسي: 2015، ص 134) الوعي بأنه: إدراك الإنسان لنفسه وللبيئة المحيطة به، وهو محصلة معرفه وفهم الأفراد لمبادئ موضوع ما واتجاهاتهم نحوها، فالوعي في المجال الإداري: هو ناتج المعرفة وفهم القيادات الإدارية للجوانب والمحاور المختلفة لمعايير الجودة الشاملة المتفق عليها عالمياً، والخاصة بقياس العائد من التدريب، وتكوين إتجاه إيجابي نحوها، يتمثل في سلوكهم وممارستهم لتلك المعايير من خلال أدائهم الوظيفي داخل المؤسسة.

كما عرف أيضاً موسي مستوى الوعي: بأنه إحاطة المرء وإحساسه بما يحدث في البيئة، وما يحدث في نفسه من إدراك ووجدان ونزوع، ومن ثم فالوعي لا يقتصر على عنصر الإدراك والمعرفة وما يرتبط بها من مشاعر واتجاهات، بل يتعدى ذلك إلى الأفعال والسلوك والممارسة، وللوعي الإداري ثلاث مستويات: المستوى المعرفي: ويختص بمعرفة وإدراك القيادات الإدارية بالأفكار والمعارف والمفاهيم المتعلقة بمعايير الجودة الشاملة، والمستوى الوجداني: ويتم بشعور وإحساس واعتقاد واتجاه القيادات الإدارية نحو تلك المعايير، والمستوى السلوكي: ويتكون بعد المستوى المعرفي والوجداني، الذي من خلاله تسلك القيادات الإدارية مسلكتاً يتفق مع تلك المعايير، بحيث تكون جزءاً من ممارستهم الوظيفية وأدائهم اليومي داخل المؤسسة.

وأكد (توفيق: 1993، ص 22-24) أن الوعي الإداري يساعد في التعرف على أهم السياسات والأوامر وخطوط الإتصال والسلطة، ونظم العمل المختلفة التي تسيير المنظمة، وتدفع العمل قدماً، وتساعد على الإنجاز لأعلى المعدلات، مع حسن إستغلال الموارد المتاحة واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب، وتساهم في المتابعة الفعالة وحسن توجيه العاملين، وتحفيزهم على التجديد والإبتكار.

وذكر (كلير وبينت: 1990، ص 279) أن البلاد تفقد سنوياً ما يقرب من ربع طاقتها البشرية نتيجة عدة عوامل إدارية كتقص الكفاءة، وتضارب الإختصاصات، وان الجهاز الإرشادي الزراعي كغيره من

تحديد العلاقة بين مستوي وعي القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية ومستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث.

تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة وعي القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية ومتغيراتهم الشخصية والإدارية المدروسة بمنطقة البحث.

تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية ومتغيراتهم الشخصية والإدارية المدروسة بمنطقة البحث.

أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث فيما قد يسفر عنه من نتائج مستمدة من الواقع الفعلي والتي تفيد في التعرف على مدي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية، ودرجة ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية، في ظل وجود بعض المعوقات الإدارية التي تسبب في حدوث قصور في فعالية الجهاز الإرشادي بمحافظة الوادي الجديد، الأمر الذي يؤدي الي النهوض بمستوي الجهاز الإرشادي الزراعي، كما يمكن الإستفادة من الأسلوب البحثي لهذا البحث في إجراء بحوث مشابهة في نفس مجالها بمناطق أخرى سواء لتغطية أوجه القصور أو نواحي أخرى لم يتطرق إليها البحث الحالي، كما قد يمثل هذا البحث إحدى اللبنيات المضافة إلى البنيان المعرفي في مجال الوعي الإداري، كما يمكن الإسترشاد بما تضمنه البحث من مفاهيم ومتغيرات بحثية وأساليب إحصائية، كما تساعد النتائج المسئولين عن الإرشاد الزراعي في عقد دورات تدريبية، وندوات، ولقاءات إرشادية للتوعية بأهمية الوعي الإداري، كما يقدم البحث توصيات ومقترحات لخططي ومنفذي البرامج التنموية، ومتخذى القرار للعمل بها وأخذها في الإعتبار.

الفروض البحثية:

لما كانت أهداف البحث الأول والثاني والثالث ذات طبيعة إستكشافية فلم يوضع لها فروض بحثية، وأما باقي أهداف البحث الرابع والخامس والسادس، والذي يتم فيهم تحديد العلاقة المعنوية بين مستوي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية، ومستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية، وكذلك العلاقة الارتباطية بين كل من درجة الوعي الإداري للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، ودرجة ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية كلاً علي حده وبين متغيراتهم الشخصية والإدارية المدروسة، لذلك تم صياغة كل من الفروض النظرية والفروض الإحصائية التالية:

الفرض البحثي الأول: ينص علي "وجود علاقة معنوية بين مستوي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية، وبين مستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية

القاعدة مما يؤدي إلي ضعف البناء التنظيمي للجهاز الإرشادي الحكومي بما يمنع تنميته وتعاونه مع الأجهزة التنموية الأخرى، وضعف الارتباط بين البحث العلمي والجهاز الإرشادي، وعدم كفاية الإمكانيات مع متطلبات الإحتياجات.

ويشير (سويلم: 2003، ص ص 101 – 102) إلي إن هناك أمراض إدارية تنسب في حدوث قصور في فعالية المنظمة وهي: مرض كثرة القرارات وخطاياتها: لعدم إعتادها علي الأسلوب العلمي السليم والدراسة التمهيدية الكافية تظهر قرارات عقيمة وغير محققة للأهداف المراد تحقيقها، وكذلك مرض الرقابة علي كل شئ: لأن بعض المديرين يعتقدون أن هذا الأسلوب يحقق لهم الإطمئنان علي سير العمل في كل جزيئاته بصرف النظر عن حاجة العمل لهذا الأسلوب أم لا ومدي تكلفته، والعوائد الناجمة عنه، وكذلك مرض العقلية المتحجرة: قد يكون المدير غير مرن وذو عقلية متحجرة ويشعر بإن رأية فوق مستوي العقلية الأخرى، وأخيراً مرض التوقعات: فكثرة التوقعات تعرقل العمل وتؤدي إلي إبطاء سيره.

ونظراً لعدم إستقرار الهيكل التنظيمي الإداري لجهاز الإرشاد الزراعي في الآونة الأخيرة بجميع محافظات جمهورية مصر العربية بصفة عامة وفي المحافظات الصحروية بصفة خاصة، وحيث أن محافظة الوادي الجديد تعد من أكبر المحافظات من حيث المساحة حيث تمثل 44% تقريباً من إجمالي مساحة الجمهورية، والتي تعاني كغيرها من عدم إستقرار الهيكل الإداري لجهاز الإرشاد الزراعي بها مما نتج عنه ضعف في الخدمة الإرشادية المقدمة للمسترشدين بتلك المحافظة، ونظراً لوجود نقص في الدراسات والبحوث التي تناولت الوعي الإداري للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بجمهورية مصر العربية بصفة عامة وبالمناطق الصحراوية خصوصاً ومحافظة الوادي الجديد علي وجه الخصوص، لذا فقد تم إجراء هذا البحث في محاولة للإجابة علي التساؤلات التالية: ماهي درجة وعي القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية وأثره علي النشاط الإرشادي الزراعي بمحافظة الوادي الجديد؟ وماهي درجة ممارستهم للأنشطة الإرشادية بمنطقة البحث؟ وماهي العلاقة بين درجة وعي المبحوثين للوظائف الإدارية وبين مستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية؟

تمشياً مع مشكلة البحث السابق عرضها، فقد تحددت أهداف البحث فيما يلي:-

التعرف علي الخصائص الشخصية والإدارية للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.

تحديد درجة وعي القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية بمنطقة البحث.

تحديد درجة ممارسة القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث.

والجزيرة ومطروح شمالاً، وتبلغ مساحة المحافظة 440098 كم² بما يعادل 44% تقريباً من إجمالي مساحة الجمهورية، وتضم المحافظة خمسة مراكز إدارية هي: الخارجة (عاصمة المحافظة)، وباريس، والداخلة، وبلاط، والفرافرة، وتضم خمسة مدن هي: الخارجة، وباريس، وبلاط، وموط، والفرافرة، وتشمل على سبعة وأربعين وحدة محلية قروية يتبعها أربع وثمانون قرية تابعة، وست وأربعون عزبة وكفر ونجع، ويبلغ عدد سكانها 249399 نسمة، وفقاً لتقديرات السكان لعام 2019، وتزرع بالمحافظة عدة محاصيل، ومحصولها الرئيسي البلح وتبلغ مساحته 59% من إجمالي المساحة المنزرعة بالمحافظة (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظه الوادي الجديد، 2020).

المجال البشري: ويقصد به الأفراد الذين طبق عليهم البحث الميداني ويترتب علي تحديد هؤلاء الأفراد لتحديد عينة البحث، وتنطوي شاملة البحث على جميع القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة الوادي الجديد والبالغ عددهم (513) قائماً بالعمل الإرشادي الزراعي. (مديرية الزراعة، محافظة الوادي الجديد، 2020)، واستخدمت معادلة كرجيسى ومورجان (Krajcie & Morgan 1970 p p 607-610) في تحديد عينة البحث وبلغ عددها (220) مبحوثاً، بنسبة 42.9% من إجمالي شاملة البحث، وتم سحب مفردات العينة بطريقة عشوائية بسيطة مع مراعاة نسب تواجد أفراد العينة بالمراكز الإدارية الخمس محافظة الوادي الجديد، (جدول رقم 1) كما يلي.

المجال الزمني: ويقصد به الفترة الزمنية التي تم خلالها جمع البيانات الميدانية حيث تم تجميع بيانات هذا البحث خلال شهري أغسطس وسبتمبر 2020 بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين.

أداة جمع البيانات: يعتمد البحث في جمع البيانات علي مصدرين لتحقيق أهداف البحث أولها: المصادر الثانوية ممثلة في كل من مديرية الزراعة بمحافظة الوادي الجديد، ومركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بها، وإدارات الإحصاء بالوحدات المحلية القروية، أما ثاني هذه المصادر فيتعلق بالبيانات المحققة لأهداف البحث والتي جمعت من مصادرها الأولية باستخدام إستارة إستبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، وذلك بعد إجراء الإختيار المبدئي (pre-test) على خمسة عشر من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمركز الخارجة، وتم إستبعادهم من العينة المدروسة، وذلك خلال شهر يوليو 2020، وبعد إجراء التعديلات، والتأكد من صلاحية الإستارة لجمع البيانات، وقد روعي في تصميم الإستارة إنها تحقق أهداف البحث.

إعداد إستارة الإستبيان والمعالجة الكمية للبيانات: وقد إشمئت إستارة على ثلاث أجزاء أولها: يتضمن التعرف علي الخصائص الشخصية والإدارية للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، وثانيها: لتحديد مدي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية، وثالثها: تحديد الأنشطة الإرشادية الزراعية التي يمارسها المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، وقد تم الإستعانة بعدة مراجع إدارية في وضع عبارات الإستارة، علاوة على عرضها على بعض الأساتذة والباحثين في الجهاز الإرشادي الزراعي،

الزراعية بمنطقة البحث"، وتم وضع هذا الفرض في صورته الصفرية حتي يمكن إختباره كفرض إحصائي.

الفرض البحثي الثاني: ومنطوقه "توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية بمنطقة البحث كمتغير تابع ومتغيراتهم المستقلة المدروسة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، ونطاق الإشراف المكاني، والمشاركة في إتخاذ القرارات، وتقديم الخدمة الإرشادية الزراعية، والمشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي، وتتمية وتدريب القدرات البشرية، والتحفيز، والرضا الوظيفي، وتفويض السلطة، والإندماج الوظيفي، والإلتزام الوظيفي، والصراع التنظيمي، ومستوى الطموح، والقيم التنظيمية، والإلتصاق التنسيقي، والعلاقات الإجتماعية، والعمل الجماعي، وتأثير البيئة الخارجية". وتم وضع هذا الفرض في صورته الصفرية حتي يمكن إختباره كفرض إحصائي.

الفرض البحثي الثالث: ومنطوقه "توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة ممارسة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث كمتغير تابع ومتغيراتهم المستقلة المدروسة سالفة الذكر. وتم وضع هذا الفرض في صورته الصفرية حتي يمكن إختباره كفرض إحصائي.

التعريفات الإجرائية: وتشتمل علي:

الوعي الإداري: يقصد به إلمام القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالمعارف والمعلومات والمهارات الإدارية التي عن طريقها يتم توجيه موارد الجهاز الإرشادي البشرية وغير البشرية في القيام بالخدمات الإرشادية الزراعية، وإنجاز مسؤولياته بكفاءة وفاعلية بمنطقة البحث، وذلك من خلال وظائف العملية الإدارية وهي: التخطيط، والتنظيم، والتوظيف، والتوجيه، والتنسيق، والرقابة والمتابعة، والتمويل.

الأنشطة الإرشادية الزراعية: هي الأعمال التي يؤديها القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي لتحقيق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.

الطريقة البحثية :

تعرض الطريقة البحثية خطة إجراءات البحث الميداني من حيث منهجية البحث، والمجال الجغرافي، والمجال البشري، والمجال الزمني، ثم أداة جمع البيانات، ومعالجتها كميًا، وتحليلها إحصائيًا كما يلي:

منهج البحث: يعتمد البحث علي منهج المسح الإجتماعي بالعينة في إستيفاء بياناته، كما يعتمد علي المنهج الوصفي في وصف متغيراته، كما يعتمد علي المنهج الكمي في تحديد العلاقة بين متغيراته.

المجال الجغرافي: يقصد به المنطقة التي أجري فيها البحث الميداني، وقد أجرى هذا البحث بمحافظة الوادي الجديد، والتي تقع في جنوب غرب جمهورية مصر العربية، وتشارك في الحدود الدولية مع ليبيا غرباً والسودان جنوباً، أما حدودها الداخلية فهي تشارك مع محافظة المنيا

مساحة صغيرة (أقل من 169 فدان)، ومساحة متوسطة (169 إلى أقل من 337 فدان)، ومساحة كبيرة (337 فدان - فأكثر).

المشاركة في إتخاذ القرارات: يقصد بها درجة إسهام المبحوثين في تكوين وإتخاذ القرارات المؤثرة في العمل الإرشادي الزراعي، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 9 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1،2،3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، وجميع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن المشاركة في إتخاذ القرارات للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة المشاركة في إتخاذ القرارات 9 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 27 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة المشاركة في إتخاذ القرارات إلى ثلاث فئات هي: مشاركة منخفضة في إتخاذ القرارات (أقل من 15 درجة)، ومشاركة متوسطة في إتخاذ القرارات (15 إلى أقل من 21 درجة)، ومشاركة مرتفعة في إتخاذ القرارات (21 درجة - فأكثر).

تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية: يقصد بها درجة تقديم الخدمات الزراعية التي يقدمها المبحوثين إلى جمهور المسترشدين، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 9 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1،2،3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، وجميع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن الخدمة الإرشادية الزراعية المقدمة من المبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الخدمة الإرشادية الزراعية 9 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 27 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية إلى ثلاث فئات هي: خدمة إرشادية زراعية منخفضة (أقل من 15 درجة)، وخدمة إرشادية زراعية متوسطة (15 إلى أقل من 21 درجة)، وخدمة إرشادية مرتفعة (21 درجة - فأكثر).

المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي: ويقصد بها درجة المشاركة في الخطوات والقواعد المكتوبة والتي يسعى المبحوثين من خلالها إلى تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية إلى جمهور المسترشدين بما يحقق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1،2،3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، وجميع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن المشاركة في خطط وبرامج الجهاز الإرشادي الزراعي للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة المشاركة في خطط وبرامج الجهاز الإرشادي الزراعي 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة المشاركة في خطط وبرامج الجهاز الإرشادي الزراعي إلى ثلاث فئات هي: مشاركة منخفضة (أقل من

وفي مجال الإدارة والإرشاد الزراعي بالجامعات ومراكز البحوث المصرية للتأكد من صحة العبارات ومدى مناسبتها للقياس.

وقد تم معالجة البيانات المتحصل عليها من إستجابات المبحوثين كيميما يتلائم وتحليلها إحصائياً وإستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف البحث وفقاً لما يلي:

القياس الرقمي للمتغيرات المستقلة:

السن: ويمثل سن المبحوث لأقرب سنة ميلادية أثناء جمع البيانات، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال إستخدام الأرقام الخام، وقد بلغ الحد الأعلى (57 سنة) والحد الأدنى (22 سنة)، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لفئات سنهم إلى 3 فئات هي: صغار السن (أقل من 34 سنة)، ومتوسطي السن (34 إلى أقل من 46 سنة) وكبار السن (46 سنة - فأكثر).

المؤهل الدراسي: يقصد به أعلى مؤهل دراسي حصل عليه المبحوث حتي وقت جمع البيانات، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن أعلى مؤهل حصل عليه، وقسم المبحوثون وفقاً للمؤهل إلى فئتين (متوسط - جامعي وفوق جامعي) وأعطيت لهم الدرجات 1،2 وفقاً لإستجابتهم على الترتيب.

التخصص الدراسي: ويقصد به نوع التخصص الدراسي للمبحوث، وقد تم تقسيم المبحوثين من حيث تخصصهم الدراسي إلى فئتين (إرشاد زراعي - تخصصات زراعية أخرى)، وأعطيت لهم الدرجات 1،2 وفقاً لإستجابتهم على الترتيب.

عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي: يقصد به عدد السنوات التي قام فيها المبحوث بالعمل في مجال الإرشاد الزراعي، وقد تم حساب هذا المتغير من خلال الأرقام الخام بالسنة الميلادية، وقد بلغ الحد الأعلى (33 سنة)، والحد الأدنى (سنة)، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: خبرة قليلة (أقل من 12 سنة)، وخبرة متوسطة (12 إلى أقل من 23 سنة)، وخبرة كبيرة (23 سنة - فأكثر).

بعد مقر العمل عن محل الإقامة: ويقصد به بعد السكن عن مكان العمل بالكيلو متر، وقد تم حساب هذا المتغير من خلال الأرقام الخام بالكيلو متر، وتراوحت المسافة بين مقر العمل ومحل الإقامة للمبحوثين بين 1 كم و 27 كم، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: مسافة قصيرة (أقل من 10 كم)، ومسافة متوسطة (10 إلى أقل من 19 كم)، مسافة بعيدة (19 كم - فأكثر).

نطاق الإشراف المكاني: ويقصد بها مساحة الزمام الزراعي الذي يشرف عليه المبحوثون، وقد تم حساب هذا المتغير من خلال الأرقام الخام بالفدان، وتراوح المدى للزمام الذي يشرف عليه المبحوثون بين صفر فدان كحد أدنى (المبحوثين الذين لا يشرفون على أى زمام وإنما يقومون بأعمال إرشادية داخل الإدارات أو المديرية)، و505 فدان كحد أقصى، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي:

حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن تفويض السلطة للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة تفويض السلطة 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة. وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة تفويض السلطة إلى ثلاث فئات هي: تفويض السلطة منخفض (أقل من 14 درجة)، وتفويض السلطة متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وتفويض السلطة مرتفع (20 درجة - فأكثر).

الإندماج الوظيفي: يقصد به درجة الارتباط النفسي للمبحوث بوظيفته، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 10 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن الإندماج الوظيفي للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الإندماج الوظيفي 10 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 30 درجة. وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الإندماج الوظيفي إلى ثلاث فئات هي: إندماج وظيفي منخفض (أقل من 17 درجة)، وإندماج وظيفي متوسط (17 إلى أقل من 24 درجة)، وإندماج وظيفي مرتفع (24 درجة - فأكثر).

الإلتزام الوظيفي: يقصد به درجة الوصول إلى إعتقاد قوي ومقبول من جانب الأفراد لأهداف الجهاز الإرشادي الزراعي، ورغبتهم في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها مع رغبة قوية في الإستمرار في عضويتها، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 12 عبارة يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن الإلتزام الوظيفي للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الإلتزام الوظيفي 12 درجة، بينما بلغ الحد الأعلى 36 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الإلتزام الوظيفي إلى ثلاث فئات هي: إلتزام وظيفي منخفض (أقل من 20 درجة)، وإلتزام وظيفي متوسط (20 إلى أقل من 28 درجة)، وإلتزام وظيفي مرتفع (28 درجة - فأكثر).

الصراع التنظيمي: يقصد به درجة عدم الإستقرار الذي يعاني منه المبحوث بالإدارات والأقسام والوحدات التي يتكون منها الجهاز الإرشادي الزراعي نتيجة التعارض بين الأهداف والأهتومات والآراء والميول والدوافع تجاه موضوع معين أو عده موضوعات، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن الصراع داخل الجهاز الإرشادي الزراعي

14 درجة)، ومشاركة متوسطة (14 إلى أقل من 20 درجة)، ومشاركة مرتفعة (20 درجة - فأكثر).

تنمية وتدريب القدرات البشرية: ويقصد بها عدد الدورات التي حضرها المبحوثين أثناء العمل، وقد تم حساب هذا المتغير من خلال الأرقام الخام، وتراوح عدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثين بين صفر كحد أدنى و 10 دورات تدريبية كحد أقصى، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: حضور منخفض (أقل من 4 دورات)، بينما حضور متوسط من (4 إلى أقل من 8 دورات)، أما الحضور المرتفع (8 دورات - فأكثر).

التحفيز: يقصد بها درجة وجود المكافآت المادية، وتوفير الإعتمادات المالية الكافية للمبحوثين لأداء مهام عملهم وبدون تحملهم مصاعب تعوق سير العمل، وأيضاً التشجيع الأدي من قبل الرؤساء، وتم قياسها من خلال توجية 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن التحفيز للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة التحفيز 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة التحفيز إلى ثلاث فئات هي: تحفيز منخفض (أقل من 14 درجة)، وتحفيز متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وتحفيز مرتفع (20 درجة - فأكثر).

الرضا الوظيفي: يقصد به درجة وجود مجموعة العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل المبحوث راضياً عن عمله، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 12 عبارة يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إيجابية تعبر عن الرضا الوظيفي للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الرضا الوظيفي 12 درجة، بينما بلغ الحد الأعلى 36 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الرضا الوظيفي إلى ثلاث فئات هي: رضا وظيفي منخفض (أقل من 20 درجة)، ورضا وظيفي متوسط (20 إلى أقل من 28 درجة)، ورضا وظيفي مرتفع (28 درجة - فأكثر).

تفويض السلطة: يقصد بها درجة تفويض الرؤساء بالجهاز الإرشادي الزراعي إلى بعض المرؤوسين بعض سلطاتهم وصلاحياتهم ومسئولياتهم للتصرف في أمور العمل الخاصة بالجهاز الإرشادي الزراعي، ومتابعة تنفيذها، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 1، 2، 3 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في

العلاقات الإجتماعية: يقصد بها درجة علاقات العمل التي تنشأ بين العاملين بعضهم البعض، أو بينهم وبين رؤسائهم، أو بينهم وبين المتصلين بالجهاز الإرشادي الزراعي، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 3،2،1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن العلاقات الإجتماعية، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة العلاقات الإجتماعية 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة العلاقات الإجتماعية إلى ثلاث فئات هي: علاقات إجتماعية منخفضة (أقل من 14 درجة)، وعلاقات إجتماعية متوسطة (14 إلى أقل من 20 درجة)، وعلاقات إجتماعية مرتفعة (20 درجة - فأكثر).

العمل الجماعي: يقصد به الدرجة التي تعبر عن رغبة المبحوث في العمل داخل الجهاز الإرشادي الزراعي في فريق واحد يشعر كل منهم بمشاكل الآخرين، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 3،2،1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن العمل الجماعي، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة العمل الجماعي 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة العمل الجماعي إلى ثلاث فئات هي: عمل الجماعي منخفض (أقل من 14 درجة)، وعمل جماعي متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وعمل جماعي مرتفع (20 درجة - فأكثر).

تأثير البيئة الخارجية: يقصد بها الدرجة التي تؤثر بها كافة العوامل والظروف التي هي خارج إطار جهاز الإرشاد الزراعي وتؤثر في عمل المبحوث وتحقيق أهدافه بشكل مباشر أو غير مباشر، وقد تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن البيئة الخارجية من خلال مقياس يتكون من 4 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وسيان، وغير موافق، وقد أعطيت درجات 3،2،1 على الترتيب، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن البيئة الخارجية، وتراوح درجة البيئة الخارجية ما بين (4-12) درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: تأثير بيئة خارجية منخفض (أقل من 7 درجات)، وتأثير متوسط (7 إلى أقل من 10 درجات)، وتأثير مرتفع (10 درجات - فأكثر).

القياس الرقمي للمتغير التابع:

تم قياس متغير الوعي الإداري بالتعرض إلى سبع وظائف للإدارة، وهي التخطيط، والتنظيم، والتوظيف، والتوجيه، والتنسيق، والرقابة والمتابعة، والتمويل، وقد بلغ إجمالي عدد العبارات 42 موزعة بالتساوي

للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الصراع الوظيفي داخل الجهاز الإرشادي الزراعي 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الصراع الوظيفي داخل الجهاز الإرشادي الزراعي إلى ثلاث فئات هي: صراع منخفض (أقل من 14 درجة)، وصراع متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وصراع مرتفع (20 درجة - فأكثر).

مستوي الطموح: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن درجة طموحه من خلال مقياس يتكون من 4 عبارات وذلك على مقياس يتكون من ثلاث إستجابات هي: موافق، وسيان، وغير موافق، وقد أعطيت درجات 3،2،1، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن طموحه، وتراوح درجة الطموح ما بين (4-12) درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: طموح منخفض (أقل من 7 درجات)، وطموح متوسط (7 إلى أقل من 10 درجات)، وطموح مرتفع (10 درجات - فأكثر).

القيم التنظيمية: يقصد بها الدرجة التي وصلت إليها المعتقدات الإيجابية التي لدى المبحوث لتحقيق أهداف العمل وللأحتفاظ بمستوى أداء مقيم، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 3،2،1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن القيم التنظيمية للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة القيم التنظيمية 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة القيم التنظيمية إلى ثلاث فئات هي: قيم منخفضة (أقل من 14 درجة)، وقيم متوسطة (14 إلى أقل من 20 درجة)، وقيم مرتفع (20 درجة - فأكثر).

الإتصال التنسيقي: يقصد به درجة ترتيب الجهود داخل الجهاز الإرشادي الزراعي لنقل المعلومات والأفكار والمعوقات التي تمس سير العمل، وذلك من أعلي الجهاز إلي أسفل والعكس، وكذلك ترتيب الجهود بين الجهاز الإرشادي الزراعي وباقي المنظمات والمؤسسات البحثية والتعليمية والخدمية التي تعمل في مجال التنمية الريفية، وإستخدم في قياس هذا المتغير مقياس يتكون من 8 عبارات يتم الإستجابة لكل منها على مقياس ثلاثي هو: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق، وقد أعطيت لهذه الإستجابات الدرجات 3،2،1 على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، والعكس في حالة العبارات السلبية، ويجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن الإتصال التنسيقي، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الإتصال التنسيقي 8 درجات، بينما بلغ الحد الأعلى 24 درجة، وعلى هذا تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الإتصال التنسيقي إلى ثلاث فئات هي: إتصال تنسيقي منخفض (أقل من 14 درجة)، وإتصال تنسيقي متوسط (14 إلى أقل من 20 درجة)، وإتصال تنسيقي مرتفع (20 درجة - فأكثر).

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (2) والخاص بتوزيع الباحثين وفقاً لخصائصهم المدروسة إلى ما يلي:

السن: إتضح من النتائج أن (13.3%) من إجمالي الباحثين يقعون في الفئة العمرية (أقل من 34 سنة)، وأن (57.1%) منهم يقعون في الفئة العمرية (34 إلى أقل من 46 سنة) في حين بلغت نسبة الباحثين الذين يبلغ سنهم (46 سنة - فأكثر) (29.6%) من إجمالي الباحثين، وتشير النتائج إلى أن أكثر من ثلث أرباع الباحثين تقريباً (86.7%) من كبار ومتوسطي السن، وهو السن الذي يمثل قمة النضج العقلي والحيوية والقدرة على التعلم والعمل والحركة لذا يتوقع من هؤلاء الباحثين القيام بدور إرشادي جيد.

المؤهل الدراسي: إتضح من النتائج أن (89.0%) من إجمالي الباحثين حاصلون على مؤهل متوسط، وأن (11.0%) حاصلون على مؤهل جامعي فأعلى، مما يشير إلى أن عدد كبير من القائمين بالعمل الإرشادي الباحثين حاصلون على مؤهل متوسط، تشير هذه النتائج إلى عزوف كثير من خريجي كليات الزراعة إلى العمل في مجال الإرشاد الزراعي، أو إنتقال الخريجين للعمل في مجالات أخرى، لذلك يجب تحفيزهم على الإلتحاق بالعمل الإرشادي الزراعي.

التخصص الدراسي: إتضح من النتائج أن (11.0%) من إجمالي الباحثين فقط متخصصون في الإرشاد الزراعي، وأن ما يزيد عن ثلاثة أرباع الباحثين (89.0%) من غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي وهي نسبة كبيرة تستدعي من الإرشاد الزراعي العمل على رفع كفاءتهم ودرجة تأهيلهم للعمل الإرشادي الزراعي من خلال عقد دورات تدريبية لهم في الطرق الإرشادية ومهارات الإتصال والإقناع حتى يكونوا أكثر قدرة على التعامل مع الزراع وذويهم.

عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي: تبين من النتائج أن (22.7%) من إجمالي الباحثين مارسوا العمل الإرشادي الزراعي لمدة (أقل من 12 سنة)، وأيضاً (47.7%) منهم قد مارسوا العمل الإرشادي الزراعي لمدة ما بين (12 إلى أقل من 23 سنة)، في حين أن من مارس العمل الإرشادي الزراعي لمدة (23 سنة - فأكثر) كانت نسبتهم (29.6%) من إجمالي الباحثين، وقد يرجع ذلك إلى تناقص أعداد المرشدين سنوياً بسبب الخروج من الخدمة (سن المعاش)، بالإضافة إلى الوفاة أثناء العمل، لذا يجب الإهتمام بتوظيف مرشدين جدد، والعمل على إعداد كوادر جديدة تتولى مسؤولية العمل الإرشادي بمنطقة البحث.

بعد مقر العمل عن محل الإقامة: إتضح من النتائج أن (73.3%) من إجمالي الباحثين من ذوي المسافة القصيرة لمقر عملهم عن محل إقامتهم (أقل من 10 كم)، بينما إنخفضت نسبة الباحثين من ذوي المسافة البعيدة (19 كم - فأكثر) وبلغت (7.7%) فقط، وأن (19.0%) يقع محل إقامتهم في مسافة ما بين (10 إلى أقل من 19 كم) من محل عملهم وقد يرجع ذلك إلى سعي القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للعمل في مقربة من مكان سكنهم، لتقليل تكاليف التنقل نظراً لقلة

علي تلك الوظائف السابقة لتختص كل وظيفة بستة عبارات منها، وقد طلب من كل مبحوث الإستجابة لكل عبارة من العبارات علي مقياس متدرج من أربع فئات هي: مرتفع، ومتوسط، ومنخفض، ولا، وقد أعطى أربع درجات للوعي الإداري المرتفع، وثلاث درجات للوعي الإداري المتوسط، ودرجتان للوعي الإداري المنخفض، ودرجة واحدة لمن ليس له وعي بوظائف الإدارة، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس (42 عبارة موزعة علي سبع وظائف) أمكن الحصول علي درجة إجمالية تعبر عن الوعي الإداري للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة الوعي الإداري 42 درجة، بينما بلغ الحد الأعلى 168 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجة الوعي الإداري إلى ثلاث فئات هي: وعي إداري منخفض (أقل من 84 درجة)، ووعي إداري متوسط (84 إلى أقل من 126)، ووعي إداري مرتفع (126 درجة - فأكثر)، وقد تم إستخدام الدرجة المتوسطة لمعرفة أكثر الوظائف أهمية والبنود المتضمنة لها من قبل المبحوثين ودرجة وعيهم بها والتي تم الحصول عليها من خلال إعطاء أوزان لإستجابة المبحوثين لكل عبارة من عبارات ووظائف الإدارة، وتم جمع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث في كل عبارة ثم تم قسمتها على عدد المبحوثين.

تم قياس متغير النشاط الإرشادي الزراعي بسؤال المبحوث عن مدى تنفيذه 35 عبارة تتعلق بممارسات إرشادية زراعية يقوم بتنفيذها القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، حيث أعطى أربع درجات لمن يقوم بتنفيذ الممارسة الإرشادية الزراعية دائماً، وثلاث درجات لمن يقوم بتنفيذ الممارسة الإرشادية الزراعية، ودرجتين لمن يقوم بتنفيذ الممارسة الإرشادية الزراعية لحد ما، ودرجة واحدة لمن لا يقوم بتنفيذ الممارسة الإرشادية الزراعية، وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث من وحدات المقياس (35 عبارة)، أمكن الحصول على درجة إجمالية تعبر عن النشاط الإرشادي الزراعي للمبحوث، وقد بلغ الحد الأدنى لدرجة النشاط الإرشادي الزراعي 35 درجة، بينما بلغ الحد الأعلى 140 درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقاً للنشاط الإرشادي الزراعي الذي يقوم به إلى ثلاث فئات هي: تنفيذ ضعيف (أقل من 70 درجة)، وتنفيذ متوسط (70 إلى أقل من 105 درجة)، وتنفيذ مرتفع (105 درجة - فأكثر).

أدوات التحليل الإحصائي: بعد جمع البيانات، وتفرغها، وتبويبها تم إستخدام أكثر من أسلوب إحصائي لتحقيق أهداف البحث وإختبار فروضه، حيث تم إستخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية كالنسب المئوية، وجداول التوزيع التكراري، والدرجة المتوسطة، والمتوسط المرجح وذلك لعرض ووصف البيانات، كما تم إستخدام مربع كاي، ومعامل الارتباط البسيط (لبيرسون)، وذلك بواسطة الحاسب الآلي بإستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم SPSS.

النتائج البحثية ومناقشتها

الخصائص الشخصية والإدارية للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث:-

درجة تنمية وتدريب القدرات البشرية: توضح النتائج أن (2.7%) من إجمالي المبحوثين لم يحضر أى دورات، بينما (65.5%) منهم ذكروا أنهم حضروا (أقل من 4 دورات)، في حين أن (22.3%) من المبحوثين قد حضر ما بين (4 إلى أقل من 8 دورات) في مجال الإدارة في العمل الإرشادي الزراعي، بينما من حضر (8 دورات- فأكثر) كانت نسبتهم (9.5%) فقط من إجمالي المبحوثين، وهذا يشير إلى قلة عدد البرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز الإرشادي الزراعي للمبحوثين، وضعف عملية التدريب فيما يتعلق بالوعي الإداري، لذا يجب العمل على زيادة عدد الدورات التدريبية للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في هذا المجال.

درجة التحفيز: تبين النتائج أن (58.6%) من إجمالي المبحوثين ذكروا أن درجة التحفيز في الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، وأن (29.1%) منهم ذكروا أنها كانت متوسطة، بينما (12.2%) منهم أفادوا بارتفاع درجة التحفيز، وهذا يشير إلى قلة الحوافز المالية التي يحصل عليها العاملون بالجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، وهو الأمر الذي لا يساعد في تحسين الظروف الوظيفية التي يعمل فيها القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وتجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم من أداء.

درجة الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج أن (68.2%) من إجمالي المبحوثين ذو رضا وظيفي منخفض، بينما (23.2%) منهم ذو رضا وظيفي متوسط، و (8.6%) منهم ذو رضا وظيفي كبير، وهذا يشير إلى عدم إحساس العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث بالرضا عن عملهم في المجال الإرشادي الزراعي، وعدم إشباع احتياجاتهم، وقد يعزى هذا إلى ضعف الحوافز في الجهاز الإرشادي الزراعي، وأن غالبية المبحوثين ليسوا من المتخصصين في الإرشاد الزراعي لذا ينخفض إيمانهم برسالة وأهداف الإرشاد الزراعي.

درجة تفويض السلطة: أشارت النتائج إلى أن (65.0%) من إجمالي المبحوثين أفادوا أن درجة تفويض السلطة في الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، وأن (23.2%) منهم ذكروا بأنها كانت متوسطة، بينما ذكر (11.8%) فقط أن درجة تفويض السلطة كانت مرتفعة، وهذا يشير إلى ضعف تفويض الرؤساء السلطة بالجهاز الإرشادي الزراعي إلى مرؤوسهم للتصرف في أمور العمل، الأمر الذي قد يرجع إلى ضعف المشاركة في إتخاذ القرارات في الجهاز الإرشادي الزراعي، بالإضافة إلى مركزيتها، بجانب عدم توافر العاملين المتخصصين في الإرشاد الزراعي.

درجة الإدماج الوظيفي: تبين من النتائج أن (33.6%) من إجمالي المبحوثين أفادوا أن درجة إدماجهم الوظيفي في الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، وأن (46.4%) منهم ذكروا أنها كانت متوسطة، بينما (20.0%) منهم أفادوا بارتفاع درجة الإدماج الوظيفي، وهو ما يشير أن درجة إدماج القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في الجهاز الإرشادي الزراعي تعتبر متوسطة، وقد يرجع هذا لضعف الرضا الوظيفي، وانخفاض الحوافز، إلا أنه لا تتاح للقائمين بالعمل الإرشادي

الموارد المالية الإضافية في قطاع الإرشاد الزراعي، وقد يسهل عليهم الإنتظام في ممارسة ومتابعة عملهم الإرشادي الزراعي اليومى.

نطاق الإشراف المكاني: تبين من النتائج أن (64.6%) من إجمالي المبحوثين يشرفون على مساحة أقل 169 فداناً، وأن ربع المبحوثين تقريباً (24.0%) يشرفون على مساحة من (169 إلى أقل من 337 فداناً)، بينما يشرف (11.4%) من المبحوثين على (337 فداناً - فأكثر)، ورغم أن نطاق الإشراف لا يبدو كبيراً إلا أن تناقص أعداد القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي سنوياً بسبب الخروج من الخدمة (سن المعاش) يجعل هذا النطاق دائماً في إزدباد حيث توزع الأعباء الوظيفية لمن خرجوا من الخدمة على زملائهم العاملين، لذا يجب الإهتمام بتوظيف مرشدين جدد، وتدريبهم على العمل الإرشادي الزراعي.

درجة المشاركة في إتخاذ القرارات: إتضح من النتائج أن (71.8%) من إجمالي المبحوثين كانت مشاركتهم منخفضة في إتخاذ القرارات، وأن (23.7%) من المبحوثين مشاركتهم متوسطة في إتخاذ القرارات، بينما كان (4.5%) منهم مشاركتهم مرتفعة في إتخاذ القرارات، مما يشير إلى انخفاض مساهمة القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي المبحوثين في تكوين وإتخاذ القرارات المؤثرة على عمل الجهاز الإرشادي الزراعي.

درجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية: تبين من النتائج أن (39.5%) من إجمالي المبحوثين أفادوا بانخفاض الخدمة الإرشادية الزراعية المقدمة، وأن (23.7%) منهم أفادوا بتوسط الخدمة الإرشادية الزراعية المقدمه منهم، بينما كان (36.8%) من المبحوثين أفادوا بارتفاع الخدمة الإرشادية الزراعية المقدمة منهم، مما يشير إلى انخفاض الخدمات التي يقدمها الجهاز الإرشادي الزراعي للمسترشدين، ويرجع ذلك لانخفاض الحوافز، الأمر الذي قد يفقد الحماس في العمل، وبذل جهد أكبر لتحقيق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي وتقديم خدمة إرشادية زراعية متميزة للمستهدفين، لذلك يجب تحفيز القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.

درجة المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي: أظهرت النتائج أن (36.4%) من إجمالي المبحوثين ذكروا بمشاركتهم في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي بدرجة منخفضة، وأن (61.4%) منهم أفادوا بمشاركتهم في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي بدرجة متوسطة، بينما ذكر (2.2%) من المبحوثين كبر مشاركتهم في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي، وهذا يفيد أن مشاركة المبحوثين في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي متوسطة، وقد يرجح ذلك لانخفاض معرفة القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بأهداف الإرشاد الزراعي، بجانب معاناة الإرشاد الزراعي من قلة العاملين المتخصصين، والذين تقع علي عاتقهم مسؤولية وضع الخطط والبرامج التي ينفذها القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، بالإضافة إلى أن عملية وضع الخطط والبرامج الإرشادية الزراعية تتم مركزياً من قبل الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بالقاهرة لكافة مديريات الزراعة بالجمهورية دون مراعاة ظروف كل منطقة وإهال الإحتياجات الفعلية للمسترشدين ومشاركتهم في التخطيط.

والأوامر داخل الجهاز الإرشادي الزراعي سواء من أعلى لأسفل أو بالعكس، وأيضا ضعف حلقات الإتصال والتنسيق فيما بين حهاز الإرشاد الزراعي وبين المنظمات والمؤسسات البحثية والتعليمية والخدمية المعنية بالتنمية الريفية بمنطقة البحث.

درجة العلاقات الإجتماعية: أشارت النتائج إلي أن (77.3%) من إجمالي المبحوثين أفادوا بارتفاع مستوى العلاقات الإجتماعية، وأن (20.4%) منهم ذكروا أن مستوى العلاقات الإجتماعية كانت متوسطة، بينما (2.3%) فقط منهم أفادوا بإنخفاض مستوى العلاقات الإجتماعية، وهذا يشير إلي أن بيئة الجهاز الإرشادي الزراعي تتسم بإقامة علاقات إجتماعية فيما بين العاملين فيه، وهو أمر من طبيعة الشعب المصري ويزيد في المجتمعات الصحراوية التي تحتاج إلى قدر من التعاون بين أفراد المجتمع للتغلب على معوقات وصعاب الحياة في المناطق الصحراوية.

درجة العمل الجماعي: تبين من النتائج أن (74.5%) من إجمالي المبحوثين ذكروا ارتفاع درجة العمل الجماعي، وأن نسبة (21.4%) منهم أفادوا بأن درجة العمل الجماعي كانت متوسطة، بينما نسبة (4.1%) فقط منهم أفادوا بإنخفاض درجة العمل الجماعي، وهذا يوضح أن القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث يعملون معاً بروح الفريق الواحد، وقد يرجع ذلك لمقابلة النقص الشديد في الإمكانيات المادية المتاحة، ولطبيعة الإقامة والعمل في المناطق الصحراوية عامة، وفي محافظة الوادي الجديد خاصة.

درجة تأثير البيئة الخارجية: أوضحت النتائج أن (17.7%) من إجمالي المبحوثين ذكروا أن درجة تأثير البيئة الخارجية كانت مرتفعة، وأن نسبة (72.3%) منهم أشاروا إلي أنها كانت متوسطة، بينما (10.0%) منهم ذكروا بأن درجة تأثير البيئة الخارجية كانت منخفضة، وهذا يوضح أن رأى القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث انه توجد عوامل وظروف خارجية تؤثر على عمل الجهاز الإرشادي الزراعي وأنشطته سواء بالسلب أو الإيجاب، وأن درجة إستجابة البيئة الداخلية للجهاز الإرشادي الزراعي لتلك العوامل والظروف الخارجية متوسطة، وإن كان لابد من أخذها في الإعتبار عند صياغة السياسات والخطط والبرامج التي يعمل من خلالها الجهاز الإرشادي الزراعي لتحقيق أهدافه.

التعرف علي درجة وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية المدروسة بمنطقة البحث.

باستعراض تفاصيل درجة الوعي الإداري للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية في العمل الإرشادي الزراعي تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (3) إلي أن هناك سبعة وظائف للإدارة تشتمل علي 42 عبارة، حيث بلغ متوسط إجمالي الدرجة المتوسطة للوعي الإداري للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي، (1.96 درجة) وهي تقع في الفئة المتوسطة.

وتراوحت الدرجة المتوسطة للوظائف بين 1.41- 2.59 درجة بنسبة مئوية بين 35.2% - 64.7%، كما تراوحت الدرجة المتوسطة

الزراعي أمهم وظائف في أماكن أخرى، الأمر الذي قد يفقدهم الحماس في العمل وبذل جهد أكبر لتحقيق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي وتقديم خدمة إرشادية زراعية متميزة للمستهدفين.

درجة الإلتزام الوظيفي: أوضحت النتائج أن (44.1%) من إجمالي المبحوثين ذكروا أن درجة الإلتزام الوظيفي في الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، وأن (29.5%) منهم أفادوا بأن درجة الإلتزام الوظيفي كانت متوسطة، بينما أن (26.4%) منهم ذكروا أن درجة الإلتزام الوظيفي كانت مرتفعة، وهذا يشير إلي إنخفاض الإلتزام الوظيفي، ويترب علي ذلك إنخفاض تبني العاملين لأهداف الجهاز الإرشادي الزراعي مما يعوق تحقيق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي وتنفيذ رسالته في التنمية الريفية.

درجة الصراع التنظيمي: أشارت النتائج إلي أن (40.0%) من إجمالي المبحوثين أفادوا أن درجة الصراع داخل الجهاز الإرشادي الزراعي كانت منخفضة، بينما (53.6%) منهم أفادوا أنها كانت متوسطة، في حين أن (6.4%) ذكروا إرتفاع درجة الصراع، وهذا يشير لوجود درجة من الصراع التنظيمي، وقد يرجع ذلك إلى عدم وكفاية المستويات التنظيمية في الجهاز الإرشادي الزراعي، وكذلك عدم وضوح أهدافه.

درجة الطموح: تبين النتائج أن (61.4%) من إجمالي المبحوثين ذوي اتجاهات أقل إيجابية نحو الطموح، وأن (23.2%) منهم ذوي اتجاهات إيجابية نحو الطموح، وأن (15.4%) منهم ذوي اتجاهات أكثر إيجابية نحو الطموح، وتشير هذه النتائج إلى إنخفاض مستوى طموح المبحوثين، ويرجع ذلك إلى عدم كفاية المستويات التنظيمية في الجهاز الإرشادي الزراعي، وربما يؤدي ذلك إلى قلة فرص ترقيةهم في العمل.

درجة القيم التنظيمية: أوضحت النتائج (66.8%) من إجمالي المبحوثين ذكروا أن درجة القيم التنظيمية كانت متوسطة، وأن (24.5%) منهم أفادوا بإنخفاض درجة القيم التنظيمية، بينما نسبة (8.7%) منهم أشاروا بارتفاع درجة القيم التنظيمية، وهذا يشير إلي أن اتجاهات القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي نحو تحقيق أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي متوسطة، وكذلك الوصول لمعدل أداء عالي في العمل يعتبر متوسط، وقد يعزى ذلك لضعف فرص الترقى بالجهاز الإرشادي الزراعي، وضعف المشاركة في إتخاذ القرارات، بجانب عدم وضوح أهداف الجهاز الإرشادي الزراعي، وأيضا ضعف تأثير القيادات بالجهاز الإرشادي الزراعي لحث العاملين على تنمية وتدعيم القيم الإيجابية المولوية للجهاز الإرشادي الزراعي والتي تؤدي إلى تحسين أداء العاملين، وبالتالي جودة الخدمة الإرشادية الزراعية المقدمة للمستهدفين وتحسينها.

درجة الإتصال التنسيقي: أظهرت النتائج أن (55.0%) من إجمالي المبحوثين أفادوا بإنخفاض درجة الإتصال التنسيقي، وأن نسبة (31.4%) منهم ذكروا أن درجة الإتصال التنسيقي كانت متوسطة، بينما (13.6%) منهم أشاروا إلي إرتفاع درجة الإتصال التنسيقي، وهذا يشير إلى ضعف عملية تنسيق وترتيب الجهود لنقل الأفكار والمعلومات

وبصفة عامة قد إحصرت درجات الوعي الإداري للمبحوثين بالوظائف الإدارية بين (42، و 168) درجة بمتوسط حسابي قدره (87.90) درجة، وإخلاف معياري قدره (36.957) درجة، وبتوزيع المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً لمستوي وعيهم بالوظائف الإدارية بمنطقة البحث، فقد تبين من النتائج جدول رقم (5) أن (56.8%) من إجمالي المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يقعون في فئة الوعي الإداري المنخفض بالوظائف الإدارية المدروسة بمنطقة البحث (أقل من 84 درجة)، بينما (24.1%) منهم يقعون في فئة الوعي الإداري المتوسط بالوظائف الإدارية (84 إلى أقل من 126 درجة)، في حين أن نسبة (19.1%) من إجمالي المبحوثين يقعون في فئة الوعي الإداري المرتفع (126 درجة - فأكثر).

وهذه النتائج تشير بصفة عامة إلى أن (80.9%) من المبحوثين قد تراوح مستوي وعيهم الإداري بالوظائف الإدارية المدروسة منخفض ومتوسط، وبلغت النسبة الباقية (19.1%) منهم لقيمة الوعي الإداري المرتفع والتي تستدعي ضرورة رفع مستوي معرفتهم نحو الوظائف الإدارية بمنطقة البحث، وتأكيد فهمهم بهذه العبارات المدروسة تحت الوظائف التي تناولها البحث حتى يتنامي تفكيرهم ويزداد وعيهم الإداري الدافع للسعي نحو المعرفة بتلك الوظائف والأخذ بالعبارات الواردة بها.

التعرف على الأنشطة الإرشادية الزراعية التي يمارسها المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث.

باستعراض درجة تنفيذ المبحوثين للأنشطة الإرشادية الزراعية المدروسة بمنطقة البحث تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (6) إلى أن هناك (35) نشاط يتم ممارستها بمنطقة البحث، وقد بلغ متوسط إجمالي الدرجة المتوسطة لرأي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في درجة تنفيذهم للأنشطة والخدمات الإرشادية الزراعية المدروسة بمنطقة البحث (1.93) درجة وهو يقع في الفئة المنخفضة.

وبينت النتائج بذات الجدول أيضاً أنه يمكن ترتيب رأي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في درجة تنفيذهم للأنشطة والخدمات الإرشادية الزراعية المدروسة بمنطقة البحث ترتيباً تنازلياً وذلك وفقاً للدرجة المتوسطة لإستجابتهم كما يلي: التنسيق مع الجهات البحثية والشركات الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (3.05)، ثم مساعدة الزراع علي فهم المستحدثات الزراعية وتطبيقها بشكل صحيح بدرجة متوسطة قدرها (2.59)، ثم إختيار المستحدثات الزراعية المناسبة والملائمة لظروف الزراع بدرجة متوسطة قدرها (2.37)، ثم إجراء البحوث المتعلقة بالمجال الزراعي بدرجة متوسطة قدرها (2.35)، ثم إستخدام وسائل التكنولوجيا الرقمية في العمل الإرشادي بها بدرجة متوسطة قدرها (2.32)، ثم الإحتياجات المعرفية والتنفيذية لزراع نخيل البلح بدرجة متوسطة قدرها (2.20)، ثم توعية الزراع بأساليب المكافحة لسوسة النخيل بدرجة متوسطة قدرها (2.17)، ثم إرشاد الزراع للمعيد المناسب للذباية البيضاء لمحصول الطاطم بدرجة متوسطة قدرها (2.15)، ثم المحافظة علي الموارد الزراعية وصيانتها بدرجة متوسطة قدرها (2.04)، ثم التعامل مع المخلفات الزراعية للمحافظة

لعبارات الخاصه بوظائف الإدارة السبعة المدروسة بين 1.24- 3.01 درجة بنسبة مئوية بين 31.0 – 75.2% وكانت أكثر العبارات أهمية من قبل المبحوثين في الوظائف الإدارية عبارة الحوافز والمكافآت والحوافز للمتفوقين (3.01) درجة، ويلها كل من تحديد أولويات المشاكل والإحتياجات، ورفع الروح المعنوية من خلال التشجيع والثناء والتحفيز المناسب (2.95) درجة، وجاء في المرتبة الأخيرة تحديد المسؤوليات والسلطة والتوازن بينها (1.24) درجة، وتعكس النتائج السابقة فيما يتعلق بوظائف الإدارة وجود نقص في درجة الوعي الإداري للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي لإجمالي وظائف الإدارة حيث تقع في الفئة المتوسطة، كما تشير إلى إنخفاض وعي القائمين بالعمل الإرشادي بوظيفة التنسيق، وأيضاً لبند تحديد المسؤوليات والسلطة والتوازن بينها، وهذا يوضح قلة عدد البرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز الإرشادي الزراعي للمبحوثين، وضعف عملية التدريب فيما يتعلق بالوعي الإداري بصفة عامة ووظيفة التنسيق بصفة خاصة، وكذلك بند قلة الحوافز المالية التي يحصل عليها المبحوثين بالجهاز الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، الأمر الذي قد يفقدهم الحماس في العمل وبند جهد أكبر لتحقيق أهداف الجهاز الإرشادي وتقديم خدمة إرشادية متميزة للمستفيدين، مما يستلزم ضرورة أن يقوم الجهاز الإرشادي الزراعي والقائمين علي نشر التوصيات، والمتخصصين الذين تقع علي عاتقهم مسئولية وضع الخطط والبرامج والدورات والندوات بزيادة عدد الدورات والبرامج التدريبية للمبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في هذا المجال لتنمية معارفهم وإمدادهم بالتوصيات السلمية لهؤلاء المبحوثين بإعتبار أن وظيفة التنسيق هي حجر الزاوية في الإدارة لعدم أهدار موارد الجهاز الإرشادي الزراعي، وللمقابلة النقص الشديد في الإمكانيات المادية المتاحة، وأيضاً لترتيب الجهود لنقل الأفكار والمعلومات والأوامر داخل الجهاز الإرشادي الزراعي سواء من أعلى لأسفل أو بالعكس، وأيضاً الإهتمام بالإتصال والتنسيق فيما بين جهاز الإرشاد الزراعي وبين المنظمات والمؤسسات البحثية والتعليمية والخدمية المعنية بالتنمية الريفية بمنطقة البحث.

تبين من الجدول رقم (4) أن هناك سبعة وظائف إدارية تمارس في العمل الإرشادي الزراعي، وان بينها تفاوت، ولتوضيح أهمية كل وظيفة عن الأخرى وميزتها النسبية تم معاملة هذه الوظائف بمعاملات ترجيح مختلفة لذلك تم استخدام المتوسط المرجح.

كما توضح النتائج أن إستجابات المبحوثين لوظائف الإدارة المدروسة بمنطقة البحث وفقاً للمتوسط المرجح، جاءت في مقدمتها وظيفة التخطيط حيث بلغ المتوسط المرجح لها (57.0)، ويلها في الأهمية وظيفة التوجيه حيث بلغ المتوسط المرجح لها (55.4)، ثم وظيفة الرقابة والمتابعة حيث كان المتوسط المرجح لها (46.9)، ثم وظيفة التمويل حيث بلغ المتوسط المرجح لها (46.0)، ثم وظيفة التنظيم حيث كان المتوسط المرجح لها (33.4)، ثم وظيفة التوظيف حيث بلغ المتوسط المرجح لها (32.4)، وأخيراً وظيفة التنسيق حيث كان المتوسط المرجح لها (31.1)، وقد جاء المتوسط المرجح لوعي المبحوثين بإجمالي الوظائف الإدارية المدروسة (43.2) بنسبة مئوية قدرها 49.0%

لمحصول الطماطم بدرجة متوسطة قدرها (2.15)، والمحافظة علي الموارد الزراعية وصيانتها بدرجة متوسطة قدرها (2.04)، والتعامل مع المخلفات للمحافظة علي البيئة بدرجة متوسطة قدرها (2.03)، والحاجات المعرفية لمزارعي الحضر في الري بالتنقيط بدرجة متوسطة قدرها (2.02)، مساعدة زراع الحضر علي تبني الزراعة العضوية بدرجة متوسطة قدرها (1.97)، ومساعدة الزراع علي إتخاذ قرار زراعة الطماطم علي أسلاك بدرجة متوسطة قدرها (1.96)، وهناك عدد (22) نشاط وخدمة يتم تنفيذها بدرجة ضعيفة وهي: الجهود الإرشادية في مجال التسميد الحيوي بدرجة متوسطة قدرها (1.92)، والاتصال بالزراع من خلال مجموعة كبيرة من الطرق والمعينات الإرشادية بدرجة متوسطة قدرها (1.90)، وتعليم الزراع الطرق المناسبة للزراعة في الأراضي الصحراوية بدرجة متوسطة قدرها (1.86)، وتوعية الزراع بإنتاج وتسويق النباتات الطبية والعطرية بدرجة متوسطة قدرها (1.85)، وكل من تحديد الاحتياجات التدريبية للمسترشدين، وتمية معارف زوجات الزراع في إختيار وأعداد الغذاء الصحي، ودور الإرشاد الزراعي في نشر المشروعات الزراعية الصغيرة بدرجة متوسطة قدرها (1.84)، ثم كل من توعية الزراع بالإستخدام الصحيح لمبيدات ذبابة الفاكهة، ورفع متوسط إنتاجية القمح بدرجة متوسطة قدرها (1.83)، ثم تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.82)، ثم القيام بالحقول الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.80)، ثم كل من توعية وتدريب المسترشدين، ومساعدة زوجات الزراع للقيام بأنشطة الصناعات الصغيرة بدرجة متوسطة قدرها (1.75)، ثم القيام بالحملات الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.72)، ثم تقليل الفاقد في الإنتاج النباتي بدرجة متوسطة قدرها (1.70)، ثم المساعدة في إنتاج البصل الفليل بدرجة متوسطة قدرها (1.65)، ثم تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية للزراع في منظومة عمل متكاملة بدرجة متوسطة قدرها (1.64)، ثم إصدار النشرات الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.58)، ثم توعية الزراع نحو الإستزراع السمكي بدرجة متوسطة قدرها (1.56)، ثم ترشيد الزراع نحو المنتج الزراعي الآمن والصالح للإستهلاك الآدي بدرجة متوسطة قدرها (1.55)، ثم دعم القيادات المحلية ومساعدتهم علي نشر ماتعلموه من مستحدثات بدرجة متوسطة قدرها (1.48)، وأخيراً الاحتفاظ بالسجلات والإحصائيات بدرجة متوسطة قدرها (1.42).

وللتعرف علي رأي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في درجة تنفيذهم للأنشطة والخدمات الإرشادية الزراعية الخمسة وثلاثين المدروسة بمنطقة البحث، فقد أخصرت درجة ممارستهم للنشاط الإرشادي الزراعي للمبحوثين بين (35،140) درجة بمتوسط حسابي قدره (72.24) درجة، وإخرف معياري قدره (28.348) درجة فقد تبين من النتائج جدول رقم (7) أن (122) مبحوثاً بنسبة (55.5%) من إجمالي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي يقعون في فئة مستوى التنفيذ الضعيف للأنشطة والخدمات الإرشادية، وأن (61) مبحوثاً بنسبة (27.7%) منهم يقعون في فئة مستوى التنفيذ المتوسط، بينما (37) مبحوثاً بنسبة (16.8%) منهم يقعون في فئة مستوى التنفيذ المرتفع.

علي البيئة بدرجة متوسطة قدرها (2.03)، ثم الحاجات المعرفية لمزارعي الحضر في الري بالتنقيط بدرجة متوسطة قدرها (2.02)، ثم مساعدة زراع الحضر علي تبني الزراعة العضوية بدرجة متوسطة قدرها (1.97)، ثم مساعدة الزراع علي إتخاذ قرار زراعة الطماطم علي أسلاك بدرجة متوسطة قدرها (1.96)، ثم الجهود الإرشادية في مجال التسميد الحيوي بدرجة متوسطة قدرها (1.92)، ثم الإتصال بالزراع من خلال مجموعة كبيرة من الطرق والمعينات الإرشادية بدرجة متوسطة قدرها (1.90)، ثم تعليم الزراع الطرق المناسبة للزراعة في الأراضي الصحراوية بدرجة متوسطة قدرها (1.86)، ثم توعية الزراع بإنتاج وتسويق النباتات الطبية والعطرية بدرجة متوسطة قدرها (1.85)، ثم كل من تحديد الاحتياجات التدريبية للمسترشدين، وتمية معارف زوجات الزراع في إختيار وأعداد الغذاء الصحي، ودور الإرشاد الزراعي في نشر المشروعات الزراعية الصغيرة بدرجة متوسطة قدرها (1.84)، ثم كل من توعية الزراع بالإستخدام الصحيح لمبيدات ذبابة الفاكهة، ورفع متوسط إنتاجية القمح بدرجة متوسطة قدرها (1.83)، ثم تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.82)، ثم القيام بالحقول الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.80)، ثم كل من توعية وتدريب المسترشدين، ومساعدة زوجات الزراع للقيام بأنشطة الصناعات الصغيرة بدرجة متوسطة قدرها (1.75)، ثم القيام بالحملات الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.72)، ثم تقليل الفاقد في الإنتاج النباتي بدرجة متوسطة قدرها (1.70)، ثم المساعدة في إنتاج البصل الفليل بدرجة متوسطة قدرها (1.65)، ثم تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية للزراع في منظومة عمل متكاملة بدرجة متوسطة قدرها (1.64)، ثم إصدار النشرات الإرشادية الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (1.58)، ثم توعية الزراع نحو الإستزراع السمكي بدرجة متوسطة قدرها (1.56)، ثم ترشيد الزراع نحو المنتج الزراعي الآمن والصالح للإستهلاك الآدي بدرجة متوسطة قدرها (1.55)، ثم دعم القيادات المحلية ومساعدتهم علي نشر ماتعلموه من مستحدثات بدرجة متوسطة قدرها (1.48)، وأخيراً الاحتفاظ بالسجلات والإحصائيات بدرجة متوسطة قدرها (1.42).

ويتضح من تلك النتائج أن هناك تبايناً في رأي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي في درجة تنفيذهم للأنشطة والخدمات الإرشادية المدروسة بمنطقة البحث، حيث أن هناك عدد (2) نشاط وخدمة يتم تنفيذها بدرجة مرتفعة وهي: التنسيق مع الجهات البحثية والشركات الزراعية بدرجة متوسطة قدرها (3.05)، مساعدة الزراع علي فهم المستحدثات الزراعية وتطبيقها بشكل صحيح بدرجة متوسطة قدرها (2.59)، وهناك (11) أنشطة وخدمة يتم تنفيذها بدرجة متوسطة وهي: إختيار المستحدثات الزراعية المناسبة والملائمة لظروف الزراع بدرجة متوسطة قدرها (2.37)، وإجراء البحوث المتعلقة بالجال الزراعي بدرجة متوسطة قدرها (2.35)، وإستخدام وسائل تكنولوجيا الرقمية في العمل الإرشادي الزراعي بدرجة متوسطة قدرها (2.32)، والإحتياجات المعرفية والتنفيذية لزراع نخيل البلح بدرجة متوسطة قدرها (2.20)، وتوعية الزراع بأساليب المكافحة لسوسة النخيل بدرجة متوسطة قدرها (2.17)، وإرشاد الزراع للمبيد المناسب لذبابة البيضاء

($r = 0.121$)، ودرجة تفويض السلطة ($r = 0.127$)، ودرجة الإدماج الوظيفي ($r = 0.129$)، ودرجة الإلتزام الوظيفي ($r = 0.126$).

وبناء على النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني القائل "لا توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية بمنطقة البحث كمتغير تابع وكل من متغيراتهم المستقلة الشخصية والإدارية المدروسة، وقبول الفرض النظري البديل فيما يتعلق بالمتغيرات التالية: "المؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، ودرجة المشاركة في إتخاذ القرارات، ودرجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية، ودرجة المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي، ودرجة التحفيز، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الصراع التنظيمي، ودرجة الطموح، ودرجة القيم التنظيمية، ودرجة الإتصال التنسيقي، ودرجة العلاقات الإجتماعية، ودرجة العمل الجماعي، ودرجة تأثير البيئة الخارجية".

التعرف على العلاقة الإرتباطية بين درجة ممارسة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية وبين متغيراتهم المستقلة الشخصية والإدارية المدروسة بمنطقة البحث.

لتحديد العلاقة الإرتباطية بين درجة ممارسة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية ومتغيراتهم المستقلة الشخصية والإدارية، فقد تم استخدام معامل الإرتباط البسيط لبيرسون، وتبين من النتائج جدول رقم (10) وجود علاقة طردية ومعنوية بين درجة ممارسة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث عند مستوى معنوية 0.01 ومتغيراتهم المستقلة الستة التالية وهي: عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي ($r = 0.299$)، ودرجة المشاركة في إتخاذ القرارات ($r = 0.345$)، ودرجة الطموح ($r = 0.411$)، ودرجة الإتصال التنسيقي ($r = 0.610$)، ودرجة العلاقات الإجتماعية ($r = 0.599$)، ودرجة العمل الجماعي ($r = 0.701$)، كما وجدت علاقة طردية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.05 بكل من المتغيرات المستقلة الثلاثة عشر التالية وهي: السن ($r = 0.139$)، والمؤهل الدراسي ($r = 0.150$)، والتخصص الدراسي ($r = 0.171$)، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة ($r = 0.147$)، ونطاق الإشراف المكاني ($r = 0.161$)، ودرجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية ($r = 0.169$)، ودرجة المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي ($r = 0.157$)، ودرجة التحفيز ($r = 0.142$)، ودرجة الرضا الوظيفي ($r = 0.155$)، ودرجة الإلتزام الوظيفي ($r = 0.133$) ودرجة الصراع التنظيمي ($r = 0.148$)، ودرجة القيم التنظيمية ($r = 0.153$)، ودرجة تأثير البيئة الخارجية ($r = 0.145$)، في حين كانت العلاقة غير معنوية لثلاث متغيرات مستقلة وهي: درجة تنمية وتدريب القدرات البشرية ($r = 0.119$)، ودرجة تفويض السلطة ($r = 0.126$)، ودرجة الإدماج الوظيفي ($r = 0.129$).

وبناء على النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث القائل "لا توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة ممارسة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث

وتشير تلك النتائج بصفة عامة إلى أن (83.2%) من المبحوثين قد تراوح مستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية المدروسة منخفض ومتوسط، وبلغت النسبة الباقية (16.8%) منهم لذوي المستوي المرتفع، الأمر الذي يستوجب بذل مزيد من الجهد لتنفيذ الأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث.

تحديد العلاقة بين مستوي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية ومستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث.

لإختبار العلاقة بين مستوي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية وبين مستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث، وذلك باستخدام معامل التناظر النسبي، تبين من النتائج جدول رقم (8) وجود علاقة معنوية بينها وذلك طبقاً لقيمة χ^2 المحسوبة والتي بلغت (19.275) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية (13.277) عند درجات حرية (4) وعند مستوي معنوية (0.01) وبناء على هذه النتيجة فإنه يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول القائل "لا توجد فروق معنوية بين مستوي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية وبين مستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث" وقبول الفرض النظري الأول البديل له.

التعرف على العلاقة الإرتباطية بين درجة الوعي الإداري للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي ومتغيراتهم الشخصية والإدارية المدروسة بمنطقة البحث.

لتحديد العلاقة الإرتباطية بين درجة الوعي الإداري للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي ومتغيراتهم الشخصية والإدارية، فقد تم استخدام معامل الإرتباط البسيط لبيرسون، وتبين من النتائج جدول رقم (9) وجود علاقة طردية ومعنوية بين درجة الوعي الإداري للمبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي للزراعي بمنطقة البحث عند مستوى معنوية 0.01 ومتغيراتهم المستقلة التسعة التالية وهي: عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي ($r = 0.310$)، ودرجة المشاركة في إتخاذ القرارات ($r = 0.440$)، ودرجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية ($r = 0.179$)، ودرجة التحفيز ($r = 0.199$)، ودرجة الطموح ($r = 0.305$)، ودرجة القيم التنظيمية ($r = 0.184$)، ودرجة الإتصال التنسيقي ($r = 0.558$)، ودرجة العلاقات الإجتماعية ($r = 0.463$)، ودرجة العمل الجماعي ($r = 0.679$)، كما وجدت علاقة طردية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.05 بكل من المتغيرات المستقلة الخمسة التالية وهي: المؤهل الدراسي ($r = 0.164$)، ودرجة المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي ($r = 0.165$)، ودرجة الرضا الوظيفي ($r = 0.164$)، ودرجة الصراع التنظيمي ($r = 0.140$)، ودرجة تأثير البيئة الخارجية ($r = 0.153$)، في حين كانت العلاقة غير معنوية بثماني متغيرات مستقلة وهي: السن ($r = 0.119$)، والتخصص الدراسي ($r = 0.128$)، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة ($r = 0.121$)، ونطاق الإشراف المكاني ($r = 0.129$)، ودرجة تنمية وتدريب القدرات البشرية

بالعمل الإرشادي الزراعي المتعلقة بوظائف الإدارة، وكذلك علي مدي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية.

المراجع

- ابوالحجاج، يوسف 2010: مهارات وفنون الإدارة المتميزة وسات المدير الناجح، دار الكتاب العربي، دمشق.
- ابوالعز، علي صالح، ونوبصر، ابراهيم محمد شلبي 2006 : محاضرات في الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق، الشرقية.
- ابوالنصر، مدحت محمد 2011 : الاداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- الزيدي، داخل حسين، والبرعصي، محمد عبد ربه محمد 2014: مقدمة في الإرشاد الزراعي (فلسفة وتطبيق)، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير 2014 : مبادئ الإدارة، دار الجنان، المملكة الاردنية الهاشمية.
- توفيق، جميل 1993 : الإدارة، المفاهيم والأسس والمهام، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض.
- سويلم، محمد نسيم علي 2003: التوأمان الكفاءة والفعالية، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- صالح، هشام محمد محمد 2019: الإدارة الرشيدة والأمن الغذائي، مؤتمر السادس عشر "الإرشاد الزراعي ومستقبل الأمن الغذائي التحديات والاختيارات من أجل الإستدامة"، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي.
- عساف، عبدالمعطي محمد، وسودة، مازن عبد العزيز 2018 : أساسيات الإدارة في منظمات الأعمال المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عمر، عصام عبداللطيف 2015 : إدارة الأفراد والإجتماعات ، نيو لينك الدولية للنشر والتدريب ، القاهرة.
- عمر، عصام عبداللطيف، 2015 : مهارات الأداء الإداري ومعايره، نيولينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة.
- كبير وينبترز 1990 : الإرشاد الزراعي، الامم المتحدة، منظمة الأغذية الزراعية، روما.
- موسي، محمود عبداللطيف 2015 : قياس العائد من الإستثمار في التدريب الإداري، مكتبة الأنجلو المصرية.
- مديرية الزراعة 2020: إدارة الإحصاء، وإدارة الشؤون الزراعية، بيانات غير منشورة، محافظة الوادي الجديد.
- مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار 2019: تقرير غير منشور، محافظة الوادي الجديد.

Krejcie, R., Morgan, W.1970. Determining Sample Size for Research Activities in Educational and Psychological Measurement, Fol. (30), published by College Station, Bur ham, North Carolina, USA.,

كمتغير تابع وكل من متغيراتهم المستقلة الشخصية والإدارية المدروسة، وقبول الفرض النظري البديل فيما يتعلق بالمتغيرات التالية: "السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، وبعد مقر العمل عن محل الإقامة، ونطاق الإشراف المكاني، ودرجة المشاركة في إتخاذ القرارات، ودرجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية، ودرجة المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي، ودرجة التحفيز، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الإلتزام الوظيفي، ودرجة الصراع التنظيمي، ودرجة الطموح، ودرجة القيم التنظيمية، ودرجة الإلتصال التنسيقي، ودرجة العلاقات الإجتماعية، ودرجة العمل الجماعي، ودرجة تأثير البيئة الخارجية"

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه هذا البحث من نتائج يمكن الخروج بعدد من التوصيات التي يمكن أن يستعين بها القائمين علي الإرشاد الزراعي بالأراضي الصحراوية بمصر في رسم السياسات الإرشادية المستقبلية في مجال الوعي الإداري للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وذلك علي النحو التالي:

أن درجة وعي الباحثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية المدروسة بمنطقة البحث بلغت 1.96 درجة وهي تقع في الفئة المتوسطة، بينما بلغت 1.93 درجة بالنسبة لممارستهم للنشاط الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث، وهي تقع في الفئة المنخفضة، لذلك فإنه يمكن التوصية بضرورة تكثيف الجهود التمهوية

من كافة الجهات المعنية للإستفادة من آليات رفع وعي وقدرات القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية، وممارستهم للعمل الإرشادي الزراعي.

تبين من النتائج وجود فروق معنوية بين مستوي وعي الباحثين بالوظائف الإدارية المدروسة، وبين مستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية المدروسة بمنطقة البحث، وذلك طبقاً لقيمة ك² المحسوبة والتي بلغت (19.275)، لذلك يوصي بضرورة أن يضع مخططي ومنفذي البرامج التدريبية الإرشادية بتنفيذ دورات إدارية مركزة بشكل دوري للقائمين بالعمل الإرشادي الزراعي وكذلك للمعلمين بالمستويات الإدارية العليا.

أن يهتم مخططوا ومنفذوا البرامج الإرشادية المستقبلية برفع الوعي الإداري، والقدرات والمهارات الخاصة بممارسة الأنشطة الإرشادية الزراعية لمن يتسمون: بإرتفاع عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي، ودرجة المشاركة في إتخاذ القرارات، ودرجة الطموح، ودرجة الإلتصال التنسيقي، ودرجة العلاقات الإجتماعية، ودرجة العمل الجماعي، بإعتبارها متغيرات ذوي تأثير مرتفع علي تغيير الوعي الإداري للقائمين

جدول 1: شاملة وعينة المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بمراكز محافظة الوادي الجديد

العينة		الشاملة		مراكز محافظة الوادي الجديد
%	عدد	%	عدد	
46.1	102	46.2	237	الخارجة
7.0	15	7.0	36	باريس
5.7	12	5.7	29	بلاط
28.7	63	28.7	147	الداخلة
12.5	28	12.5	64	الغرافة
100.0	220	100.0	513	الإجمالي

جمعت وحسبت من بيانات مديرية الزراعة بمحافظة الوادي الجديد، إدارة الإحصاء، وإدارة الشؤون الزراعية، بيانات غير منشورة 2020 .

جدول 2: توزيع المبحوثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والإدارية المدروسة بمنطقة البحث

م	الخصائص المدروسة	الفئات	العدد ن = 220	%
1	السن	صغار السن (أقل من 34 سنة)	49	13.3
		متوسطي السن (34 - 46 سنة)	106	57.1
		كبار السن (46 سنة - فأكثر)	65	29.6
2	المؤهل الدراسي	حاصل على مؤهل متوسط	196	89.0
		حاصل على مؤهل جامعي فأعلى	24	11.0
3	التخصص الدراسي	إرشاد زراعي	24	11.0
		تخصصات زراعية أخرى	196	89.0
4	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي	خبرة قليلة (أقل من 12 سنة)	50	22.7
		خبرة متوسطة (12 - 23 سنة)	105	47.7
		خبرة كبيرة (23 سنة - فأكثر)	65	29.6
5	بعد مقر العمل عن محل الإقامة	مسافة قصيرة (أقل من 10 كم)	161	73.3
		مسافة متوسط (10 - 19 كم)	42	19.0
		مسافة بعيدة (19 كم - فأكثر)	17	7.7
6	نطاق الإشراف المكاني	نطاق إشرافي صغير (أقل من 169 فدان)	142	64.6
		نطاق إشرافي متوسط (169 - 337 فدان)	53	24.0
		نطاق إشرافي كبير (337 فدان - فأكثر)	25	11.4
7	درجة المشاركة في اتخاذ القرارات	مشاركة منخفضة (أقل من 15 درجة)	158	71.8
		مشاركة متوسطة (15 - 21 درجة)	52	23.7
		مشاركة مرتفعة (21 درجة - فأكثر)	10	4.5
8	درجة تقديم الخدمة الإرشادية الزراعية	تقديم خدمة إرشادية منخفضة (أقل من 15 درجة)	87	39.5
		تقديم خدمة إرشادية متوسطة (15 - 21 درجة)	52	23.7
		تقديم خدمة إرشادية مرتفعة (21 درجة - فأكثر)	81	36.8
9	درجة المشاركة في خطط وبرامج الإرشاد الزراعي	مشاركة منخفضة (أقل من 14 درجة)	80	36.4
		مشاركة متوسطة (14 - 20 درجة)	135	61.4
		مشاركة مرتفعة (20 درجة - فأكثر)	5	2.2
		لم يحضر	6	2.7
10	درجة تنمية وتدريب القدرات البشرية	حضور منخفض (أقل من 4 دورات)	144	65.5
		حضور متوسط (4 - 8 دورات)	49	22.3
		حضور مرتفع (8 دورات - فأكثر)	21	9.5
11	درجة التحفيز	تحفيز منخفض (أقل من 14 درجة)	129	58.6
		تحفيز متوسط (14 - 20 درجة)	64	29.1
		تحفيز مرتفع (20 درجة - فأكثر)	27	12.3
12	درجة الرضا الوظيفي	رضا منخفض (أقل من 20 درجة)	150	68.2
		رضا متوسط (20 - 28 درجة)	51	23.2
		رضا مرتفع (28 درجة - فأكثر)	19	8.6
13	درجة تفويض السلطة	تفويض منخفض (أقل من 14 درجة)	143	65.0
		تفويض متوسط (14 - 20 درجة)	51	23.2
		تفويض مرتفع (20 درجة - فأكثر)	26	11.8
14	درجة الاندماج الوظيفي	إندماج منخفض (أقل من 17 درجة)	74	33.6
		إندماج متوسط (18 إلى 25 درجة)	102	46.4
		إندماج مرتفع (25 درجة - فأكثر)	44	20.0
15	درجة الإلتزام الوظيفي	إلتزام منخفض (أقل من 20 درجة)	97	44.1
		إلتزام متوسط (20 - 28 درجة)	65	29.5
		إلتزام مرتفع (28 درجة - فأكثر)	58	26.4

م	الخصائص المدروسة	الفئات	العدد ن = 220	%
16	درجة الصراع التنظيمي	صراع منخفض (أقل من 14 درجة)	88	40.0
		صراع متوسط (14 - 20 درجة)	118	53.6
		صراع مرتفع (20 درجة - فأكثر)	14	6.4
17	درجة الطموح	طموح منخفض (أقل من 7 درجات)	135	61.4
		طموح متوسط (7 - 10 درجات)	51	23.2
		طموح مرتفع (10 درجات - فأكثر)	34	15.4
18	درجة القيم التنظيمية	قيم تنظيمية منخفضة (أقل من 14 درجة)	54	24.5
		قيم تنظيمية متوسطة (14 - 20 درجة)	147	66.8
		قيم تنظيمية مرتفعة (20 درجة - فأكثر)	19	8.7
19	درجة الأنصال التنسيقي	أنصال تنسيقي منخفض (أقل من 14 درجة)	121	55.0
		أنصال تنسيقي متوسط (14 - 20 درجة)	69	31.4
		أنصال تنسيقي مرتفع (20 درجة - فأكثر)	30	13.6
20	درجة العلاقات الإجتماعية	علاقات إجتماعية منخفضة (أقل من 14 درجة)	170	2.3
		علاقات إجتماعية متوسطة (14 - 20 درجة)	45	20.4
		علاقات إجتماعية مرتفعة (20 درجة - فأكثر)	5	77.3
21	درجة العمل الجماعي	عمل جماعي منخفض (أقل من 14 درجة)	164	4.1
		عمل جماعي متوسط (14 - 20 درجة)	47	21.4
		عمل جماعي مرتفع (20 درجة - فأكثر)	9	74.5
22	درجة تأثير البيئة الخارجية	تأثير منخفض (أقل من 7 درجات)	39	10.0
		تأثير متوسط (7 - 10 درجة)	159	72.3
		تأثير مرتفع (10 درجات - فأكثر)	22	17.7

المصدر: عينة الدراسة الميدانية

جدول 3: توزيع المحوئين وفقاً لدرجات الوعي الإداري للوظائف الإدارية داخل الجهاز الإرشادي الزراعي

الترتيب	الدرجة المتوسطة	درجة الوعي الإداري								العبارات
		لا		منخفض		متوسط		مرتفع		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
أولاً: وظيفة التخطيط الإدارية في الجهاز الإرشادي:										
2	2.72	46	20.9	43	19.5	58	26.4	73	33.2	توفير معلومات كافية وحديثة ودقيقة عن الوضع الحالي
1	2.95	41	18.6	22	10.0	64	29.1	93	42.3	تحديد أولويات المشاكل والإحتياجات
3	2.83	51	23.2	19	8.6	67	30.5	83	37.7	تحديد ووضوح الأهداف
4	2.80	49	22.3	28	12.7	62	28.2	81	36.8	تحديد البرامج الإرشادية والجدول الزمنية لها والمسؤولين عن تنفيذها
5	2.67	42	19.1	50	22.7	65	29.6	63	28.6	وضع خطط العمل الإرشادية وأعداد الميزانية لها
6	1.59	143	65.0	29	13.2	42	19.1	6	2.7	الإستخدام الرشيد للموارد المتاحة والموائمة بينها وبين الإحتياجات
	2.59	62	28.2	32	14.5	60	27.3	66	30.0	متوسط المجموع العام لوظيفة التخطيط الإدارية
ثانياً: وظيفة التنظيم الإدارية في الجهاز الإرشادي:										
2	1.61	139	63.2	39	17.7	31	14.1	11	5.0	وضع الهيكل التنظيمي المناسب لإدارة الأعمال المطلوبة
5	1.24	190	86.4	12	5.4	13	5.9	5	2.3	تحديد المسؤوليات والسلطة والتوازن بينها
3	1.55	147	66.8	37	16.8	23	10.5	13	5.9	تدرج السلطة داخل الجهاز الإرشادي الزراعي
2	1.61	136	61.8	45	20.4	27	12.3	12	5.5	تصنيف الأنشطة المطلوبة إلى وحدات عمل إدارية
1	1.77	153	64.5	25	11.4	31	14.1	11	5.0	وضع الخطط السابقة موضع التنفيذ الفعلي.
4	1.54	161	73.2	15	6.8	29	13.2	15	6.8	تصميم مستويات التعاون والعلاقات (الرأسية والعرضية)
	1.52	154	70.0	29	13.2	26	11.8	11	5.0	متوسط المجموع العام لوظيفة التنظيم الإدارية
ثالثاً: وظيفة التوظيف الإدارية في الجهاز الإرشادي:										
1	1.56	150	68.2	30	13.6	26	11.8	14	6.4	تخطيط الموارد البشرية داخل الجهاز الإرشادي الزراعي
2	1.51	158	71.8	27	12.3	20	9.1	15	6.8	تحليل الوظائف وعمل التوصيف الوظيفي لها
3	1.48	163	74.1	25	11.4	15	6.8	17	7.7	اختيار وتعيين الموظفين بالجهاز الإرشادي الزراعي
4	1.46	152	69.1	41	18.6	21	9.6	6	2.7	وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
5	1.40	170	77.3	22	10.0	18	8.2	10	4.5	التعريف بالمنظمة الإرشادية
5	1.40	168	76.4	24	10.9	20	9.1	8	3.6	التدريب والتطوير للقاتمين بالعمل الإرشادي الزراعي
	1.47	160	72.7	28	12.7	20	9.1	12	5.5	متوسط المجموع العام لوظيفة التوظيف الإدارية
رابعاً: وظيفة التوجيه الإدارية في الجهاز الإرشادي:										
6	1.97	109	49.5	36	16.4	47	21.4	28	12.7	وجود الإتصال الذي يربط قنوات الجهاز الإرشادي الداخلي والخارجي
1	2.95	41	18.6	22	10.0	64	29.1	93	42.3	رفع الروح المعنوية من خلال التشجيع والثناء والتحفيز المناسب
2	2.65	52	23.6	42	19.1	56	25.5	70	31.8	التعليقات واضحة مع تبسيط الإجراءات
3	2.62	51	23.2	41	18.6	68	30.9	60	27.3	تدريب العاملين وكشف أخطائهم لتصحيحها
4	2.55	52	23.6	50	22.8	63	28.6	55	25.0	القيادة وتحديد نطاق الاشراف

5	2.36	30.9	68	21.4	47	28.6	63	19.1	42	التغذية العكسية مع إشراك العاملين في صنع القرار
	2.52	28.2	62	18.2	40	27.3	60	26.3	58	متوسط المجموع العام لوظيفة التوجيه الإدارية
										خامسًا: وظيفة التنسيق الإدارية في الجهاز الإرشادي:
2	1.45	75.9	167	9.1	20	9.5	21	5.5	12	الأصل المباشر أو غير مباشر في اتجاهين، وعن طريق اللجان المختلفة.
3	1.38	80.0	176	7.7	17	6.8	15	5.5	12	التكامل بين جميع الأنشطة في المنظمة الإرشادية
4	1.34	82.7	182	6.8	15	4.6	10	5.9	13	الترباط داخل المنظمة الإرشادية، ومع المحيط الخارجي لها
6	1.28	84.5	186	5.9	13	6.4	14	3.2	7	تجنب التكرار والازدواج والصراع للعاملين بالجهاز الإرشادي
5	1.31	83.6	184	6.4	14	5.5	12	4.5	10	نقل المعلومات في الوقت المناسب
1	1.76	58.6	129	13.6	30	21.4	47	6.4	14	التنسيق بين الخطط الطويلة الأجل والتقصير لضمان تنفيذها وفقًا للموارد المتاحة
	1.41	77.7	171	8.2	18	9.1	20	5.0	11	متوسط المجموع العام لوظيفة التنسيق الإدارية
										سادسًا: وظيفة الرقابة والمتابعة الإدارية في الجهاز الإرشادي:
1	2.33	37.7	83	17.7	39	18.7	41	25.9	57	تحديد معايير ملائمة للقياس الكمي،
3	2.24	42.3	93	15.9	35	17.3	38	24.5	54	مقارنة النتائج بالأهداف
4	2.19	43.6	96	13.7	30	22.7	50	20.0	44	قياس أداء المنظمة تجاه أهدافها المحددة والخطط والسياسات المرسومة
2	2.20	43.2	95	14.5	32	20.9	46	21.4	47	تزويد الإدارة بمعلومات عن الأداء الفعلي للعاملين
5	2.09	46.8	103	17.7	39	15.5	34	20.0	44	تغذية التخطيط بنتائج المتابعة التي يتولد عنها تعديل في الخطط أو وضع خطط جديدة
6	1.77	57.7	127	18.6	41	12.3	27	11.4	25	تصحيح الانحراف عن المسار المرسوم للإصلاح والتطوير
	2.13	45.5	100	16.4	36	17.7	39	20.4	45	متوسط المجموع العام لوظيفة الرقابة والمتابعة الإدارية
										سابعًا: وظيفة التمويل الإدارية في الجهاز الإرشادي:
1	3.01	14.5	32	14.5	32	26.4	58	44.6	98	الحوافز والمكافآت والحوافز للعاملين للمتفوقين
2	2.09	45.5	100	17.3	38	19.5	43	17.7	39	تمويل إصدار المطبوعات الإرشادية
3	1.91	51.8	114	16.8	37	19.5	43	11.9	26	توفير تكلفة إقامة الحقول الإرشادية
5	1.84	56.8	125	12.7	28	18.2	40	12.3	27	توفير الأعتادات المالية اللازمة للأنشطة الإرشادية الزراعية في المواعيد المناسبة
4	1.89	49.1	108	20.9	46	22.3	49	7.7	17	تمويل تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية
6	1.79	60.9	134	10.0	22	18.2	40	10.9	24	توفير المخصصات المالية للحملات الإرشادية
	2.09	46.4	102	15.4	34	20.9	46	17.3	38	متوسط المجموع العام لوظيفة التمويل الإدارية
	1.96	52.7	116	14.1	31	17.3	38	15.9	35	متوسط المجموع العام لوظائف الإدارة

جدول 4: توزيع المبحوثين وفقًا لدرجة معرفتهم بوظائف الإدارة في العمل الإرشادي

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة المعرفة بالوظيفة الإدارية			وظائف الإدارة					
		لا يعرف	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	ت	%	ت	%	
1	57.0	28.2	62	14.5	32	27.3	60	30.0	66	التخطيط
5	33.4	70.0	154	13.2	29	11.8	26	5.0	11	التنظيم
6	32.4	72.7	160	12.7	28	9.1	20	5.5	12	التوظيف
2	55.4	28.2	62	18.2	40	27.3	60	26.3	58	التوجيه
7	31.1	77.7	171	8.2	18	9.1	20	5.0	11	التنسيق
3	46.9	45.5	100	16.4	36	17.7	39	20.4	45	الرقابة والمتابعة
4	46.0	46.4	102	15.4	34	20.9	46	17.3	38	التمويل
	43.2	52.7	116	14.1	31	17.3	38	15.9	35	المتوسط العام

المصدر: عينة الدراسة الميدانية

جدول 5: توزيع المبحوثين وفقًا لمدي وعيهم بالوظائف الإدارية في العمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

فئات مدي وعي المبحوثين بالوظائف الإدارية في العمل الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث	تكرار	%
مستوى وعي منخفض (اقل من 84 درجة)	125	56.8
مستوى وعي متوسط (84 - 126 درجة)	53	24.1
مستوى وعي مرتفع (126 درجة - فأكثر)	42	19.1
الإجمالي	220	100.0

المصدر: عينة الدراسة الميدانية

جدول 6: توزيع المبحوثين وفقاً لمدي ممارستهم للنشاط الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

الترتيب	الدرجة المتوسطة	مدي ممارسة المبحوثين للنشاط الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث							
		درجة ممارسة النشاط الإرشادي				مدي ممارسة المبحوثين للنشاط الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث			
		لا يمارس		منخفض		متوسط		مرتفع	
	%	ت	%	عدد	%	ت	%	ت	
6	2.20	35.9	79	23.2	51	25.0	55	15.9	35
3	2.37	39.1	86	8.6	19	28.2	62	24.1	53
9	2.04	48.6	107	10.5	23	29.1	64	11.8	26
1	3.05	13.2	29	17.3	38	20.4	45	49.1	108
7	2.17	43.2	95	14.5	32	25.0	55	17.3	38
5	2.32	37.3	82	13.6	30	29.1	64	20.0	44
16	1.86	57.7	127	10.0	22	20.9	46	11.4	25
2	2.59	20.9	46	16.8	37	45.0	99	17.3	38
22	1.75	60.9	134	11.8	26	19.1	42	8.2	18
4	2.35	31.4	69	22.7	50	25.9	57	20.0	44
18	1.84	60.5	133	8.2	18	18.6	41	12.7	28
10	2.03	47.3	104	15.9	35	23.6	52	13.2	29
12	1.97	57.7	127	5.0	11	20.0	44	17.3	38
11	2.02	46.8	103	18.6	41	20.5	45	14.1	31
29	1.55	72.3	159	8.2	18	10.4	23	9.1	20
17	1.85	53.6	118	17.3	38	19.6	43	9.5	21
8	2.15	42.3	93	17.7	39	22.7	50	17.3	38
22	1.75	61.4	135	9.5	21	16.8	37	12.3	27
15	1.90	52.7	116	11.4	25	29.1	64	6.8	15
18	1.84	61.4	135	7.7	17	16.4	36	14.5	32
19	1.83	60.9	134	7.3	16	20.0	44	11.8	26
18	1.84	56.8	125	4.5	10	20.5	45	18.2	40
23	1.72	61.8	136	10.5	23	21.8	48	5.9	13
14	1.92	55.5	122	11.8	26	18.2	40	14.5	32
25	1.65	66.3	146	8.2	18	19.1	42	6.4	14
13	1.96	49.1	108	15.9	35	24.6	54	10.4	23
26	1.64	65.5	144	14.1	31	11.8	26	8.6	19
27	1.58	71.8	158	7.7	17	11.4	25	9.1	20
30	1.48	76.4	168	5.9	13	10.9	24	6.8	15
21	1.80	59.6	131	8.6	19	24.1	53	7.7	17
19	1.83	58.6	129	10.0	22	16.8	37	14.6	32
28	1.56	73.6	162	5.0	11	13.2	29	8.2	18
24	1.70	67.3	148	6.8	15	14.5	32	11.4	25
20	1.82	58.2	128	8.6	19	25.9	57	7.3	16
31	1.42	77.3	170	8.2	18	9.5	21	5.0	11
	19.3	54.1	119	11.8	26	20.9	46	13.2	29

المصدر: عينة الدراسة الميدانية

جدول 7: توزيع المبحوثين وفقاً لمدي ممارستهم للنشاط الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث

فئات المبحوثين وفقاً لممارستهم للنشاط الإرشادي الزراعي بمنطقة البحث	تكرار	%
مستوى تنفيذ ضعيف (اقل من 70 درجة)	122	55.5
مستوى تنفيذ متوسط (70 - 105 درجة)	61	27.7
مستوى تنفيذ مرتفع (105 درجة - فأكثر)	37	16.8
الإجمالي	220	100.0

المصدر: عينة الدراسة الميدانية

جدول 8: التطابق النسبي بين مستوي وعي المبحوثين من القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية ومستوي ممارستهم للأنشطة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث

المجموع	مستوي ممارسة مرتفع	مستوي ممارسة متوسط	مستوي ممارسة منخفض	مستوي وعي المبحوثين القائمين بالعمل الإرشادي الزراعي بالوظائف الإدارية
125	12 (21.02)	32 (34.66)	81 (69.32)	مستوي وعي منخفض
53	10 (8.91)	16 (14.69)	27 (29.39)	مستوي وعي متوسط
42	15 (7.06)	13 (11.65)	14 (23.29)	مستوي وعي مرتفع
220	37	61	122	المجموع

درجات الحرية 4, قيمة ك² الجدولية عند مستوي معنوية 0.05 = 9.488
 قيمة ك² الجدولية عند مستوي معنوية 0.01 = 13.277
 قيمة ك² المحسوبة = 19.275

Administrative Awareness of Agricultural Extension Staff and its Impact on Extension Activity in the New Valley Governorate

A. A. El-Boraey

Extension Department, Economic and Social Studies Division, Desert Research Center

* Corresponding author E-mail: Ahmed.abdalla11@yahoo.com (A. El-Boraey)

ABSTRACT

The research aimed to determine respondents' awareness of administrative functions, practice of agricultural extension activities, relationship between them, determine the correlation between them individually and between the independent variables studied. The research was conducted in the New Valley Governorate on a simple random sample of (220) respondents representing (42.9%). Data were collected via personal interviews on questionnaire during August and September 2020. Data were processed and statistically analyze using numerical survey, Replicate tabular presentation, percentages, average degree, weighted average, chi square, and Pearson correlation coefficient.

The research concluded the following important results: Respondents' awareness average degree to the administrative jobs reached 1.96 degree under the moderate category, whereas implementation degree of agricultural extension activities was 1.93 degree as a low category. Administrative jobs in the agricultural extension work were arranged in descending order according to the weighted average of respondents' awareness as follows: planning job (57.0), direction job (55.4), control and follow-up job (46.9), financing job (46.0), organizing job (33.4), employment job (32.4), and coordination job (31.1). 56.8 % of respondents was of low category of administrative awareness of administrative tasks while 24.1% were of moderate category and 19.1% were of category. 55.5% of respondents was of low category of implementation while 27.7% was of moderate category, while 16.8% was of high category. There was a significant relationship between respondents' awareness of administrative jobs and their level of practicing extension activities, the value of Ca² was (19.275) at a significance level of (0.01).

Key words: Administrative Awareness, Extension Activity.