

PATH ANALYSIS OF THE IMPACT OF IMPROVING THE SKILLS TO RAISE THE PERFORMANCE RATES FOR WORKERS EXTENSION CENTERS IN SHARKIA GOVERNORATE

Shaima A. Hashim

Department of Agricultural Economics , faculty of Agriculture,Zagazig University

التحليل المساري لأثر تحسين المهارات على رفع معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية في محافظة الشرقية

شيماء عبد الرحمن هاشم

قسم الإقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق

الملخص

استهدف هذا البحث: التعرف على خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية المدروسة، والتعرف على مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، ودراسة العلاقة بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المهارات الابتكارية وإدارة التحديث، ومهارات إدارة الذات، والمهارات الاجتماعية (إدارة المهام)، والمهارات الاتصالية) وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (السن، وخبرة العمل في الزراعة، وخبرة العمل بالمركز، والدخل، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، وعدد العاملين بالمركز)، والتعرف على معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، ودراسة العلاقة بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغيرات الوسيطة)، والتعرف على أهم العوامل المحددة للإرتقاء بمعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، واستنتاج أفضل نموذج سببي يحدد مسار العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة المدروسة في تأثيرها على معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، ومعرفة المشكلات التي تواجه العاملين بالمراكز الإرشادية ومقترحات حلها.

وتم إجراء هذا البحث في محافظة الشرقية على العاملين بأربعة عشر مركز إرشادي، وقد بلغ عددهم ٤٣ مبحوث، و اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على استخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وذلك خلال شهري سبتمبر وأكتوبر عام ٢٠١٤، وتم الاعتماد في تحليل البيانات في هذا البحث على الجداول التكرارية، النسب المئوية، معامل الارتباط البسيط بيرسون، بالإضافة إلى أسلوب التحليل المساري Path Analysis.

وأهم النتائج التي توصل إليها البحث: احتلت المهارات الابتكارية وإدارة التحديث المرتبة الأولى، وجاءت مهارات إدارة الذات: في المرتبة الثانية، بينما كانت المهارات الاجتماعية (إدارة المهام) في المرتبة الثالثة، أما المهارات الاتصالية فقد جاءت في المرتبة الرابعة. كما اتضح وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من (خبرة العمل بالمركز، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز)، كما وجدت أيضاً علاقة ارتباطية معنوية سالبة مع السن. كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من (خبرة العمل بالمركز، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، وعدد العاملين بالمراكز الإرشادية، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية)

المقدمة والمشكلة البحثية:

كانت الزراعة ومازالت قاعدة كل تطور حضارى وإستقرار بشرى ورخاء وأمن حياة الإنسان الأولى حيث حصل منها على غذائه وكسائه ومأواه ومنها حافظ على صحته وتفنن في رفاهيته حيث تعقدت حياته وبدأ يتعلم مالم يكن يعلم عن بيئته ودينه وإستطاع أن يتعرف على أن صناعته الأولى وهى الزراعة هى أم الصناعات وركيزتها وعليها تعتمد بالضرورة حياته وحياة أبنائه (عمر، ١٩٩٢).

ولقد إرتبطت مصر وحضارتها بالزراعة التى ظلت منذ أقدم العصور مصدر رخاء بلادنا وتقدمها ولايزال النشاط الزراعى هو الركيزة الأساسية للإقتصاد القومى المصرى ولن يتم تحقيق التنمية بمعدلات عالية لهذا المقصد بدون تنمية حقيقية للقطاع الزراعى نظراً لدوره المعروف فى تنمية القطاعات الأخرى المكونة للمقتصد المصرى (هجرس، ١٩٩٦)

ويعد قطاع الزراعة من أكثر القطاعات أهمية فى الإقتصاد المصرى نظراً لما يلعبه من دور حيوى وفعال فى النشاط الإقتصادى، وشهد هذا القطاع تطوراً كبيراً خلال الفترة الماضية نظراً لما تم إدخاله من أساليب تكنولوجية حديثة ومتطورة انعكست على أداء هذا القطاع بصفة عامة وزيادة إنتاجية الفدان من معظم

المحاصيل الزراعية بصفة خاصة، كما يعتبر الركيزة الأساسية للتقدم والتطور وتحقيق الرفاهية لما يظفر به من إمكانات وقدرات إنمائية، فهو المجال الرحب الذي يتسع ويوجد بكل ما فيه لتحقيق التنمية الشاملة إذا تمت الاستفادة بأحدث ما يقدمه العلم من مبتكرات (المجالس القومية المتخصصة، ١٩٩٠). وتعتبر السياسات الزراعية من أهم السياسات التي تتبناها الدول العربية والإفريقية لتوجيه أنشطتها الاقتصادية والاجتماعية نظرا لأهمية القطاع الزراعي بالنسبة لمقتضيات معظم هذه الدول، كما أنها تعتبر الحلقة الأهم التي تربط بين استراتيجيات التنمية في تلك الدول وبين خطط التنمية اللازمة لتحقيق الأهداف التنموية، إلا أن قطاع الزراعة يعاني من عدة معوقات ومشكلات تحد من انطلاقته من أهمها النقص الدائم في الرقعة الزراعية في الوادي والدلتا بسبب إقطاع مساحات كبيرة في أغراض العمران وإقامة المشروعات، هذا بالإضافة إلى إنتشار الممارسات الخاطئة التي يقوم بها الزراع والتي من أهمها التجريف، والتبوير، والرعى بالغمر، وشيوع الأساليب المزرعية التقليدية، والتمسك بالمحاصيل ذات الإنتاجية المنخفضة، وذيوع العادات والتقاليد والقيم المتوارثة المثبطة لكل برامج التقدم والتطور (بليغ، ١٩٩٧).

ولكى يقوم القطاع الزراعي بدوره الطبيعي ويساهم في عملية التنمية الاقتصادية ليحقق بالدرجة الأولى للبلاد أمنها الغذائي كان من اللازم تحويل الوضع الزراعي التقليدي إلى زراعة حديثة ذات إنتاجية عالية وذلك بإدخال العلم الزراعي في العمليات الزراعية المختلفة أى لإحلال العلم محل العنفة والتقليدية السائدة في الإنتاج الزراعي وتطوير الفلاح الذى يمثل الإنسان الكفاء القادر على تطويع كل عناصر الإنتاج الزراعي لمصلحته ومنفعته (الشافعى، ٢٠٠٤).

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 إقتاعهم بتطبيقها في حقولهم (الطنوبى، ١٩٩٦).

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

ونظراً لأن العاملين الإرشاديين بصفة عامة والأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بصفة خاصة يمثلون حلقة الوصل بين التنظيم الإرشادي الزراعي كوكلاء للتغيير التعليمي في الزراعة والتنمية الزراعية وبين الزراع، ولأن فاقد الشيء لا يعطيه فإنه إذا لم يكن لدى هؤلاء العاملين بالمراكز الإرشادية رضا عن أدائهم الوظيفي أو دافعية لإنجازهم الأعمال المكلفين بها فإنه لا يمكن للزراع تقبل آرائهم ومقترحاتهم المطلوبة للتغيير مما قد يؤدي إلى آثار سلبية على عملية التنمية الزراعية (محبوب، ٢٠٠٩).

وقد اظهرت كثير من الدراسات تدني مستوى الاداء لدى العاملين بالمراكز الارشادية و يتأثر الاداء الوظيفي عموماً بالعديد من العوامل المتعلقة بالعاملين انفسهم والعوامل المتعلقة ببيئته العمل (جمال، ٢٠٠٣) ولكي يؤدي هؤلاء أدوارهم بطريقة جيدة لابد من الاهتمام بهم و بقدراتهم وكفاءتهم و الارتقاء بمستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية و ذلك من خلال توفير احتياجاتهم و متطلباتهم الأساسية التي ترفع من درجة رضائهم عن أعمالهم وأن تكون لديهم الدافعية لإنجاز المهام التي يقومون بها (سالم، ٢٠٠٣)

لذلك لا بد من مراعاة مجموعة من الخصائص و السمات النفسية التي يجب أن تتوافر في العاملين بالمراكز الإرشادية لزيادة مقدرتهم على التعامل مع الزراع الذين يتعامل معهم المركز و لتحقيق الهدف منه و الرقى بمستوى المجتمع الريفي الذى يوجد فيه المركز، و ذلك بإثارة الوعي لدى هؤلاء الأفراد و حثهم على الاشتراك في البرامج الإرشادية الريفية لمواجهة مشكلاتهم و القدرة على التوصل لحلول لها (اسماعيل وعسوي، ٢٠٠٩).

وقد تحددت مشكلته البحث في الاجابه على بعض التساولات

١-ما هي خصائص العاملين بالمراكز الارشادية؟

٢-ما هي مهارات الاداء للعاملين بالمراكز الارشادية؟

٣- ما هي معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية؟
٤- ما هي أهم العوامل المحددة للارتفاع بمعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية؟

أهداف البحث :

١. التعرف على خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية المدروسة.
٢. التعرف على مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية.
٣. دراسة العلاقة بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المهارات الابتكارية وإدارة التحديث، ومهارات إدارة الذات، والمهارات الاجتماعية (إدارة المهام)، والمهارات الاتصالية) وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (السن، وخبرة العمل في الزراعة، وخبرة العمل بالمركز، والدخل، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، وعدد العاملين بالمركز).
٤. التعرف على معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية.
٥. دراسة العلاقة بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغيرات الوسيطة).
٦. التعرف على أهم العوامل المحددة للارتفاع بمعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية.
٧. استنتاج أفضل نموذج سببي يحدد مسار العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة المدروسة في تأثيرها على معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية.
٨. التعرف على المشكلات التي تواجه العاملين بالمراكز الإرشادية ومقترحات حلها.

الفروض البحثية:

الفرض الأول:

توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المهارات الابتكارية وإدارة التحديث، ومهارات إدارة الذات، والمهارات الاجتماعية (إدارة المهام)، والمهارات الاتصالية) وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (السن، وخبرة العمل في الزراعة، وخبرة العمل بالمركز، والدخل، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، وعدد العاملين بالمركز)

الفرض الثاني:

توجد علاقة ارتباطية معنوية بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغيرات الوسيطة).

الفرض الثالث:

تسهم مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة التالية (السن، وخبرة العمل في الزراعة، وخبرة العمل بالمركز، والدخل، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، وعدد العاملين بالمركز) مجتمعة إسهاماً معنوياً في مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية.

الفرض الرابع:

تسهم مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة (السن، وخبرة العمل في الزراعة، وخبرة العمل بالمركز، والدخل، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، وعدد العاملين بالمركز) مضافاً إليها مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية مجتمعة إسهاماً معنوياً في معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية.

الطريقة البحثية

حيث تشمل منطقة وعينة البحث، وأسلوب جمع البيانات، وقياس متغيرات البحث، وأدوات التحليل الإحصائي.

أولاً: منطقة البحث:

تم إجراء هذا البحث في محافظة الشرقية على أربعة عشر مركز إرشادي.

ثانياً: عينة البحث:

تم إجراء البحث على العاملين بتلك المراكز الإرشادية وبلغ عددهم ٤٣ مبحوث.

ثالثاً: أسلوب جمع البيانات :

تم جمع البيانات باستخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية خلال شهري سبتمبر وأكتوبر عام ٢٠١٤

رابعاً: قياس متغيرات البحث: أمكن قياس متغيرات البحث على النحو التالي:

١- السن: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عمره لأقرب سنة وقت جمع البيانات، 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).
- ٢- **خبرة العمل في المركز:** تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل في المركز الإرشادي وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: ذوى خبرة منخفضة في العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، متوسطة (٣-٦ سنوات)، كبيرة (أكثر من ٦ سنوات).
- ٣- **الدخل الشهري:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن دخله الشهري وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: ذوى دخل منخفض (أقل من ٦٠٠ جنيه)، ومتوسط (٦٠٠-١٢٠٠ جنيه)، ومرتفع (أكثر من ١٢٠٠ جنيه).
- ٤- **عدد الدورات التدريبية:** تم سؤال المبحوث على عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: يحصلون على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من ٣ دورات)، وعدد متوسط من الدورات التدريبية (٣-٦ دورات)، وعدد كبير منها (أكثر من ٦ دورات).
- ٥- **الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلي:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٢) عبارة واعطيت الاستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) للعبارات الإيجابية على الترتيب، ودرجات (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات بعد معايرتها لتعبر عن درجة الشعور بالإنتماء للمجتمع المحلي للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: مستوى منخفض (١٢-١٩) درجة، متوسط (٢٠-٢٨) درجة، مرتفع (٢٩-٣٦) درجة.
- ٦- **الرضا الوظيفي:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (٢٣) عبارة واعطيت الاستجابات (راضى، محايد، غير راضى) درجات (٣، ٢، ١) للعبارات الإيجابية على الترتيب، ودرجات (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات بعد معايرتها لتعبر عن درجة الرضا الوظيفي للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: رضاهم منخفض (٢٣-٣٧) درجة، ومتوسط (٣٨-٥٣) درجة، ومرتفع (٥٤-٦٩) درجة.
- ٧- **الدافعية للإنجاز:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٠) عبارات واعطيت الاستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) للعبارات الإيجابية على الترتيب، ودرجات (٣، ٢، ١) للعبارات السلبية، وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات بعد معايرتها لتعبر عن درجة الدافعية للإنجاز للمبحوث، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: دافعية منخفضة (١٠-١٦) درجة، ومتوسطة (١٧-٢٣) درجة، ومرتفعة (٢٤-٣٠) درجة.
- ٨- **عدد العاملين في المركز:** تم قياسه بالسؤال عن عدد العاملين بالمركز وتم تقسيم المراكز إلى ثلاث فئات هي: مراكز عدد العاملين بها صغير (أقل من ٢ فرد)، وعدد متوسط (٢-٤ فرد)، وعدد كبير (أكثر من ٤ أفراد).
- ٩- **مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:** تمثل هذه المهارات مجموع المهارات ابتكارية وإدارة التحديث والمهارات الاجتماعية ومهارات إدارة الذات والمهارات الإتصالية، وتم قياس كل مهارة من هذه المهارات على النحو التالي:
- ١- **المهارات الإبتكارية وإدارة التحديث:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات بناء المفاهيم ومهارات الإبتكار والتحديث والتغيير ومهارات قبول المخاطرة المحسوبة ومهارات استشرف المستقبل، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب
- ب- **المهارات الاجتماعية (إدارة المهام):** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات التنسيق ومهارات إتخاذ القرار ومهارات القيادة والتأثير ومهارات إدارة الصراع، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١).
- ج- **مهارات إدارة الذات:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات التعلم ومهارات إدارة الوقت ومهارات القوة الشخصية ومهارات تحليل وحل المشكلات، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١).
- د- **المهارات الإتصالية:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات الإتصال الشخصى بالآخرين ومهارات الإستماع ومهارات الإتصال الشفهى ومهارات الإتصال بالكتابة، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٣، ٤، ٢، ١)
- ١٠- **أداء العاملين بالمراكز الإرشادية:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن درجة قيامهم بمجموعة من الأدوار داخل المركز الإرشادي ومن هذه الأدوار:
- أ- **الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي وبين المنظمات الأخرى:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٤) عبارة واعطيت الاستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١)،

- وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : اتجاه ضعيف (١٤-٢٢) درجة، اتجاه متوسط (٢٣-٣٢) درجة، اتجاه قوى (٣٣-٤٢) درجة.
- ب- إدراك العاملين لأهداف المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى إدراك العاملين بالمركز لأهداف المركز وأعطيت الإستجابات (مدرك بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (١، ٢، ٣).
- ج- قدرة العاملين على الإندماج في أنشطة المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى قدرة العاملين بالمركز على الإندماج في أنشطة المركز وأعطيت الإستجابات (قادرين على الإندماج بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (١، ٢، ٣).
- د- مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز وأعطيت الإستجابات (يشاركون بدرجة كبيرة، متوسطة، ضعيفة) درجات (١، ٢، ٣).
- هـ- جذب الأهالي للمشاركة في أنشطة المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى مشاركة الأهالي المركز في أنشطة المركز وأعطيت الإستجابات (يشاركون بدرجة كبيرة، متوسطة، ضعيفة) درجات (١، ٢، ٣).
- و- ربط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة: تم قياس هذا المتغير بالسؤال عن مدى ارتباط الخدمات التي يقدمها المركز بالموارد والإمكانات للبيئة المحيطة وأعطيت الإستجابات (مرتبطة تماما، مرتبطة لحدما، غير مرتبطة) درجات (١، ٢، ٣).
- ز- إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته: تم قياسه بالسؤال عن مدى إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته، وأعطيت الإستجابات (إستفادة بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة) درجات (١، ٢، ٣).
- ١١ - المشكلات التي تواجه العاملين بالمراكز الإرشادية : تم قياسها بسؤال العاملين بالمراكز الإرشادية التي تواجههم، وأعطيت الإستجابات (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، موجودة بدرجة ضعيفة، غير موجودة) درجات (١، ٢، ٣، ٤).
- خامساً: أدوات التحليل الإحصائي:**
- تم الاعتماد في تحليل البيانات في هذا البحث على الجداول التكرارية، النسب المئوية، معامل الارتباط البسيط بيرسون، بالإضافة إلى أسلوب التحليل المساري Path Analysis.
- أسلوب التحليل المساري Path Analysis: تم بناء نموذج مقترح يوضح علاقة المتغيرات المستقلة ببعضها البعض ثم علاقتها بالمتغيرات الوسيطة والتابعة . وأسلوب تحليل المسار يقدم للباحث مقدار من المعلومات الخاصة بالعلاقات القائمة بين النموذج المطروح أكثر مما يقدمه أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وهو يساعد في تفسير العلاقات السببية، وتجزئة هذه العلاقات إلى آثار مباشرة لكل متغير علي الآخر . وتقوم فكرة التحليل المساري على الأسس والاقتراحات التالية:
- ١- إمكانية ترتيب متغيرات البحث ترتيباً زمنياً وسببياً بحيث من المتوقع تأثير المتغيرات السابقة على المتغيرات اللاحقة.
 - ٢- احتواء علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة على متغير إضافي يشير إلى حجم التباين غير المفسر (الخطأ) في المتغير التابع (علام، ١٩٩٣).
- ويشير "Shannon" (1973) إلى ان نقطة البدء في استخدام تحليل المسارات هي بناء نموذج سببي Causal Model للظاهرة التي يرغب الباحث في تفسيرها، و يتمثل هذا النموذج في شكل تخطيطي يقدم من خلاله بناء نظري لكافة العلاقات السببية-التابعة الممكنة، وذلك وفقاً لمراجعة الباحث للدراسات والأطر النظرية والمرجعية المتاحة عن الظاهرة، ثم ترتيب المتغيرات البحثية ترتيباً زمنياً سببياً مؤداه أن المتغيرات السابقة تؤثر في المتغيرات اللاحقة، وهنا يجب التمييز بين نوعين من المتغيرات هما:
- أ- متغيرات خارجية : وهي التي يتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة ، ويتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة على أن العلاقة فيما بينها علاقة ارتباطية وليست سببية.
 - ب- متغيرات داخلية: وهي التي يحاول النموذج السببي تقديم تفسير لها ، ويتم التعبير عن علاقة كل متغير مستقل بالمتغير التابع بخط مستقيم ويشير رأس السهم فيه إلى اتجاه العلاقة السببية ، ويوضع على كل خط مستقيم معامل المسار Path Coefficient الخاص بالعلاقة بين المتغيرين ، ويشير معامل المسار إلى معامل الانحدار الجزئي المعياري المحسوب من معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: الخصائص الشخصية للعاملين بالمركز:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (١) خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية والمتمثلة فيما يلي:

- ١- السن: أوضحت النتائج أن ٢٣.٣% من المبحوثين كانوا صغار السن (أقل من ٣٥ سنة) ، ٤٦.١% منهم متوسطى السن (٣٥- أقل من ٥٠ سنة)، و ٣٠.٢% منهم كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)، ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من العاملين بالمراكز الإرشادية كانوا متوسطى السن وهذه الفئة تتمتع بالنصح العقلى والمقدرة البدنية على أداء الأعمال
- ٢- خبرة العمل فى المركز: اتضح من النتائج أن ٣٠.٢% من المبحوثين ذوى خبرة منخفضة فى العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، و ٢٣.٣% ذوى خبرة متوسطة (٣-٦ سنورات)، و ٤٦.٥% ذوى خبرة كبيرة (أكثر من ٦ سنورات). ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى منهم ذوى خبرة متوسطة فى العمل بالمركز والتي يمكن أن تنعكس على زيادة قدرتهم فى أداء مهامهم
- ٣- الدخل الشهري: اتضح من النتائج أن ٣٠.٢% من المبحوثين دخلهم منخفض (أقل من ٦٠٠ جنيه)، و ٤٦.٥% منهم دخلهم متوسط (٦٠٠-١٢٠٠ جنيه)، و ٢٣.٣% دخلهم مرتفع (أكثر من ١٢٠٠ جنيه). ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين دخلهم متوسط مما يتطلب زيادة دخول العاملين بالمراكز الإرشادية لتحفيزهم على زيادة معدل الإنجاز
- ٤- عدد الدورات التدريبية: اتضح من النتائج أن ٣٧.٢% من المبحوثين يحصلون على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من ٣ دورات)، ومنهم ٤٦.٥% منهم يحصلون على عدد متوسط (٣-٦ دورات)، و ١٦.٣% منهم يحصلون على عدد كبير منها. 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 للعاملين بالمراكز الإرشادية

جدول رقم (١). توزيع المبحوثين وفق الخصائص الشخصية المدروسة لهم :

المتغيرات	عدد	%	المتغيرات	عدد	%
١- السن			٥- الشعور بالانتماء للمجتمع المحلى		
صغار السن (أقل من ٣٥ سنة)	10	23.3	منخفض (١٢-١٩) درجة	13	30.2
متوسطى السن (٣٥-أقل من ٥٠ سنة)	20	46.5	متوسط (٢٠-٢٨) درجة	23	53.5
كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)	13	30.2	مرتفعة (٢٩-٣٦) درجة	7	16.3
٢-خبرة العمل فى المركز			٦- الرضا الوظيفى		
خبرة بسيطة (أقل من ٣ سنوات)	١٣	30.2	رضا منخفض (٢٣-٣٧) درجة	23	53.5
خبرة متوسطة (٣-٦ سنوات)	١٠	23.3	رضا متوسط (٣٨-٥٣) درجة	13	30.2
خبرة كبيرة (أكثر من ٦ سنوات)	٢٠	46.5	رضا مرتفع (٥٤-٦٩) درجة	7	16.3
٣- الدخل الشهري			٧- الدافعية للإنجاز		
دخل منخفض (أقل من ٦٠٠ جنيه)	13	30.2	دافعية منخفضة (١٠-١٦) درجة	7	16.3
دخل متوسط (٦٠٠-١٢٠٠ جنيه)	20	46.5	دافعية متوسطة (١٧-٢٣) درجة	3	6.9
دخل مرتفع (أكثر من ١٢٠٠ جنيه)	10	23.3	دافعية مرتفعة (٢٤-٣٠) درجة	33	76.7
٤- عدد الدورات التدريبية			٨- عدد العاملين فى المركز		
عدد قليل (أقل من ٣ دورات)	16	37.2	صغير (أقل من ٣ عاملين)	7	16.3
عدد متوسط (٣-٥ دورات)	20	46.5	متوسط (٣-٥ عاملين)	23	53.5
عدد كبير (أكثر من ٥ دورات)	7	16.3	كبير (أكثر من ٥ عاملين)	13	30.2

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

- ٥- الشعور بالانتماء للمجتمع المحلى: أوضحت النتائج أن ٣٠.٢% من المبحوثين شعورهم بالانتماء منخفض (١٢-١٩) درجة، و ٥٣.٥% شعورهم متوسط (٢٠-٢٨) درجة، و ١٦.٣% منهم شعورهم مرتفع (٢٩-٣٦) درجة. ويتضح من ذلك أن نسبة كبيرة شعورهم بالانتماء للمجتمع المحلى متوسط مما يعكس على زيادة دافعيتهم للإنجاز
- ٦- الرضا الوظيفى: أوضحت النتائج أن ٥٣.٥% من المبحوثين رضاهم الوظيفى منخفض (٢٣-٣٧) درجة، و ٣٠.٢% منهم رضاهم متوسط (٣٨-٥٣) درجة، و ١٦.٣% منهم رضاهم مرتفع (٥٤-٦٩) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين رضاهم الوظيفى منخفض. مما يتطلب بذل المزيد من الجهود لتوفير المتطلبات المختلفة للعاملين بالمراكز الإرشادية لزيادة رضاهم الوظيفى
- ٧- الدافعية للإنجاز: اتضح من النتائج أن ١٦.٣% من المبحوثين دافعيتهم للإنجاز منخفضة (١٠-١٦) درجة، و ٦.٩% منهم دافعيتهم متوسطة (١٧-٢٣) درجة، و ٧٦.٧% 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 إضافى بجانب عملهم بالمركز
- ٨- عدد العاملين فى المركز: اتضح أن ١٦.٣% من المراكز المدروسة عدد العاملين بها صغير (أقل من ٣ فرد)، و ٥٣.٥% منها العدد متوسط (٢-٤ فرد)، و ٣٠.٢% منها العدد بها كبير (أكثر من ٤ أفراد)

ثانياً: مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:

المهارات الابتكارية وإدارة التحديث: أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٢) مايلي :

احتلت هذه المهارات المرتبة الأولى بمتوسط ٣٩.٦٩ درجة، واشتملت هذه المهارات مجموعة من المهارات مرتبة حسب أهميتها النسبية على النحو التالي:

١- مهارات استشراف المستقبل بمتوسط ٣.٧٧ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: تطوير وبناء رؤى مستقبلية للخدمة الإرشادية وأوضاع الزراعة بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم توفير الآليات التي توجه الخدمة الإرشادية نحو تحقيق أهدافها بمتوسط ٣.٩٦ درجة.

٢- مهارات قبول المخاطرة المحسوبة بمتوسط ٣.٧٥ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: التقويم العقلاني والمنطقي للبدائل المختلفة لتحقيق الأهداف بمتوسط ٣.٨٥ درجة ثم التحكم في النتائج السلبية لهذا البديل لتحقيق الأهداف المطلوبة بمتوسط ٣.٨٥ درجة ثم الإقدام على تنفيذ البديل الأفضل مع توقع السلبية المحتملة بمتوسط ٣.٥٤ درجة.

٣- مهارات الابتكار والتحديث والتغيير بمتوسط ٣.٣٣ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: التوافق مع المواقف والأوضاع المرتبطة بالتغيير بمتوسط ٣.٦٩ درجة، ثم إعادة النظر في الأدوار والمهام إستجابة للظروف المتغيرة بمتوسط ٣.٦٩ درجة، ثم المبادرة بالتغيير وإبتكار حلول جديدة للمشاكل الطارئة بمتوسط ٣.٥٤ درجة

٤- مهارات بناء المفاهيم بمتوسط ٣.٣٣ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي:

جدول رقم (٢) توزيع المبحوثين وفق المهارات الابتكارية وإدارة التحديث لهم

م	القدرات	درجة وجودها									
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		عدد	%	عدد	%	عدد	%				
	المهارات الابتكارية وإدارة التحديث:										
١	أ- بناء المفاهيم:										
١	١	تجميع المعلومات المرتبطة ببعضها من المصادر المختلفة	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠	٠
٢	٢	وضع هذه المعلومات في إطار عام من خلال التكامل بينها	17	39.5	26	60.5	٠	٠	٠	٠	٠
٣	٣	تطبيق هذه المعلومات على الموقف الحالي أو مواقف أخرى	17	39.5	13	30.2	٠	٠	30.2	٠	٠
٣	ب- الابتكار والتحديث والتغيير:										
١	١	التوافق مع المواقف والأوضاع المرتبطة بالتغيير	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠	٠
٢	٢	المبادرة بالتغيير وإبتكار حلول جديدة للمشاكل الطارئة	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠	٠
٣	٣	إعادة النظر في الأدوار والمهام إستجابة للظروف المتغيرة	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠	٠
٢	ج- قبول المخاطرة المحسوبة:										
١	١	التقويم العقلاني والمنطقي للبدائل المختلفة لتحقيق الأهداف	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠	٠
٢	٢	الإقدام على تنفيذ البديل الأفضل مع توقع السلبية المحتملة	23	53.5	20	46.2	٠	٠	٠	٠	٠
٣	٣	التحكم في النتائج السلبية لهذا البديل لتحقيق الأهداف المطلوبة	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠	٠
١	د- استشراف المستقبل:										
١	١	تطوير وبناء رؤى مستقبلية للخدمة الإرشادية وأوضاع الزراعة	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠	٠
٢	٢	توفير الآليات التي توجه الخدمة الإرشادية نحو تحقيق أهدافها	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠	٠

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

ثم تجميع المعلومات المرتبطة ببعضها من المصادر المختلفة بمتوسط ٣.٥٤ درجة، وضع هذه المعلومات في إطار عام من خلال التكامل بينها بمتوسط ٣.٣٨، ثم تطبيق هذه المعلومات على الموقف الحالي أو مواقف أخرى بمتوسط ٣.٠٨ درجة.

ب- مهارات إدارة الذات: أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٣) مايلي :

جاءت هذه المهارات في المرتبة الثانية بمتوسط ٣٧.٣٨ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي:

١- **مهارات تحليل وحل المشكلات** بمتوسط (٣.٩٥) درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبته حسب متوسطها كالتالي: طرح الأسئلة الصحيحة والتعرف على الجوانب العديدة للمشكلة بمتوسط ٤.٠ درجات، ثم تشخيص وتحديد المشكلات وترتيبها وفقاً لأولوياتها بمتوسط ٤.٠ درجة، ثم المساهمة بالأفكار والآراء والإجابات المتعلقة بالمشكلة المطروحة بمتوسط ٣.٨٥ درجة.

٢- **مهارات اكتساب قوة الشخصية** بمتوسط (٣.٧٧) درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبته حسب متوسطها كالتالي: الإستجابة المناسبة للنقد البناء من العاملين أو الزراع والمنتجين بمتوسط ٤.٠ درجات، ثم الإحتفاظ بمستوى عالي من الطاقة وتوفير دافع شخصي للإنجاز بمتوسط ٣.٦٩ درجة، ثم العمل بكفاءة تحت الضغوط المختلفة والعمل المستقل بمتوسط ٣.٦٢ درجة.

٣- **مهارات التعليم** بمتوسط ٣.٦٢ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبته حسب متوسطها كالتالي: إكتساب المعرفة من خلال الخبرات اليومية في محيط العمل بمتوسط ٣.٦٩ درجة، ثم تحديث المعلومات والمهارات الخاصة بالعمل الإرشادي بمتوسط ٣.٥٤ درجة.

٤- **مهارات إدارة الوقت** بمتوسط ٣.٨٥ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبته حسب متوسطها كالتالي: وضع الأولويات وتوزيع الوقت بكفاءة لتحقيق الأهداف المطلوبة بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم التوفيق بين المهام والأنشطة المتعددة النورية والطارئة بمتوسط ٣.٣١ درجة.

جدول رقم (٣) توزيع المبحوثين وفق مهارات إدارة الذات لديهم

م	القرارات	درجة وجودها								
		كبيره	متوسطة	ضعيفة	غير موجودة		المتوسط	الترتيب داخل المجموعة الفرعية	ترتيب المجموعات الفرعية	
					عدد	%				
	مهارات إدارة الذات:									
	أ- التعلم:									
١	١	30	13	30.2	٠	٠	٠	٠	3.69	١
٢	٢	23	20	46.5	٠	٠	٠	٠	3.54	٢
	ب- إدارة الوقت:									
١	١	13	30	30.2	٠	٠	٠	٠	3.31	٢
٢	٢	36	7	83.7	٠	٠	٠	٠	3.85	١
	ج- القوة الشخصية:									
١	١	30	13	30.2	٠	٠	٠	٠	3.69	٢
٢	٢	26	17	60.5	٠	٠	٠	٠	3.62	٣
٣	٣	43	0	0	٠	٠	٠	٠	4.00	١
	د- تحليل وحل المشكلات:									
١	١	43	0	0	٠	٠	٠	٠	4.00	١
٢	٢	43	0	0	٠	٠	٠	٠	4.00	١
٣	٣	36	7	83.7	٠	٠	٠	٠	3.85	٢

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

- **المهارات الاجتماعية (إدارة المهام):** أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٤) مايلي:
 إحتلت هذه المهارات المرتبة الثالثة حيث بلغ متوسطها النسبي ٣٣.٤٦ وتضمنت هذه المهارات مجموعة من المهارات جاءت مرتبة تنازلياً حسب متوسطها:

١- **مهارة اتخاذ القرار** بمتوسط ٣.٨٥ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبته حسب متوسطها كالتالي: إختيار أفضل البدائل المتاحة في ضوء الآثار العاجلة والأجلة بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم الإدراك الواعي للعواقب الأخلاقية السياسية لإتخاذ القرار بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم تحديد الأفراد والجهات الذين قد تؤثر عليهم هذه القرارات بمتوسط ٣.٨٥ درجة.

- ٢- مهارة القيادة والتأثير بمتوسط ٣.٨٥ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: توفير النصح والمشورة لمساعدة الآخرين على إتخاذ قرارات جيدة بمتوسط ٤.٠ درجات، ثم توجيه مشاعر وأفكار وسلوك الآخرين في محيط العمل بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم مساعدة الزراع في الأنشطة الإنتاجية والتسويقية على أسس علمية بمتوسط ٣.٩٦ درجة.
- ٣- مهارات التنسيق بمتوسط ٣.٦٢ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: تشجيع علاقات العمل التعاونية بين العاملين بالمنظمات المرتبطة بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم منع الإزدواج بين المهام الإرشادية والتنموية الريفية بمنطقة العمل بمتوسط ٣.٣٨ درجة.
- ٤- مهارات إدارة الصراع بمتوسط ٣.٦٢ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: إتخاذ الخطوات والإجراءات الضرورية لإزالة هذا التضارب بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم تحقيق التناغم والإنسجام بين أدوار العاملين وجمهور المنتجين بمتوسط ٣.٨٥ ، ثم تحديد مصادر التضارب في الأدوار والمهام بين العاملين بمتوسط ٣.١٥.

جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفق المهارات الاجتماعية (إدارة المهام) لهم

م	القدرات	درجة وجودها							
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
	المهارات الاجتماعية (إدارة المهام):								
	التنسيق:								
١	١	17	39.5	26	60.5	٠	٠	٠	٠
٢	٢	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
	ب- إتخاذ القرار:								
١	١	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٢	٢	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٣	٣	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
	ج- القيادة والتأثير:								
١	١	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٢	٢	43	100	0	0	٠	٠	٠	٠
٣	٣	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠
	د- إدارة الصراع:								
١	١	7	16.3	36	83.7	٠	٠	٠	٠
٢	٢	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٣	٣	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

المهارات الاتصالية: أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٥) مايلي:

جاءت هذه المهارات في المرتبة الرابعة بمتوسط ٢٩.٨٥ درجة، واشتملت مجموعة من المهارات

هي:

- ١- مهارات الاتصال الشخصي بمتوسط ٣.٨٥ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: التفهم الكامل لإحتياجات ودوافع الآخرين في محيط العمل بمتوسط ٣.٩٦ درجة، ثم التعاطف والاستجابة الإيجابية لهذه الإحتياجات والدوافع بمتوسط ٣.٥٤ درجة، ثم التفاعل الجيد مع الرؤساء والزملاء والمساعدين وفئات الجمهور بمتوسط ٣.٣٨ درجة.

٢- مهارة الاستماع للآخرين بمتوسط ٣.٧٧ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتب حسب متوسطها كالتالي: تركيز الانتباه والاهتمام بما يتضمنه حديث الآخرين بمتوسط ٤.٠ درجات، ثم الإستجابة الفعالة للإستفسارات والتعليقات أثناء المناقشة والحوار بمتوسط ٣.٣٨ درجة.

٣- مهارة الاتصال بالوسائل الكتابية بمتوسط ٣.٦٩ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتب حسب متوسطها كالتالي: صياغة جيدة ومبسطة للمعلومات في شكل رسمي (تقارير) أو غير رسمي (تعليمات) بمتوسط ٣.٨٥ درجة، ثم النقل الفعال للأفكار والمعلومات المكتوبة بصورة واضحة بمتوسط ٣.٥٤ درجة.

٤- مهارة الاتصال الشفهي بمتوسط ٣.٥٤ درجة، والتي اشتملت على مهارات تقديم المعلومات والأفكار بطريقة لفظية واضحة وسليمة بمتوسط ٣.٨٥ درجة.

جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفق المهارات الإتصالية لهم

م	الفقرات	درجة وجودها							
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
	المهارات الإتصالية:								
أ-	الإتصال الشخصي بالآخرين:								
١	التفاعل الجيد مع الرؤساء والزملاء والمساعدين وفئات الجمهور	17	39.5	26	60.5	٠	٠	٠	٠
٢	التقييم الكامل لإحتياجات ودوافع الآخرين في محيط العمل	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠
٣	التعاطف والإستجابة الإيجابية لهذه الإحتياجات والدوافع	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠
ب-	الإستماع:								
١	تركيز الإنتباه والاهتمام بما يتضمنه حديث الآخرين	43	100	0	0	٠	٠	٠	٠
٢	الإستجابة الفعالة للإستفسارات والتعليقات أثناء المناقشة والحوار	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠
ج-	الإتصال الشفهي:								
١	تقديم المعلومات والأفكار بطريقة لفظية واضحة وسليمة	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
د-	الإتصال بالكتابة:								
١	النقل الفعال للأفكار والمعلومات المكتوبة بصورة واضحة	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠
٢	صياغة جيدة ومبسطة للمعلومات في شكل رسمي (تقارير) أو غير رسمي (تعليمات)	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

ثالثاً: معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) مايلي:

١- الإتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي وبين المنظمات الأخرى: اتضح أن ٣٠.٢% من المبحوثين إتجاههم ضعيف (١٤-٢٢ درجة)، ٣٩.٥% إتجاههم متوسط (٢٣-٣٢ درجة)، و ٣٠.٢% إتجاههم قوى (٣٣-٤٢ درجة).

٢- إدراك العاملين لأهداف المركز : أوضحت النتائج أن ٤٦.٥% من العاملين بالمراكز الإرشادية كانوا مدركين لأهداف المركز بدرجة متوسطة، و ٥٣.٥% كانوا مدركين للأهداف بدرجة كبيرة. ويتضح من ذلك ارتفاع نسبة إدراك العاملين لأهداف المركز

- ٣- قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز: اتضح أن ٤٦.٥% من العاملين بالمراكز الإرشادية قادرين على الاندماج في أنشطة المركز الإرشادي بصورة متوسطة، و ٥٣.٥% منهم قادرين على الاندماج بدرجة كبيرة، ويتضح من ذلك أن غالبية العاملين قادرين على الاندماج في نشاط المركز.
- ٤- مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز: أوضحت النتائج أن ٣٠.٢% من أعضاء المركز يشاركون بدرجة ضعيفة في أنشطة المركز، و ٢٣.٣% منهم يشاركون بدرجة متوسطة، و ٤٦.٥% منهم يشاركون بدرجة كبيرة.
- ٥- جذب الأهالي للمشاركة في أنشطة المركز: أوضحت النتائج أن ٦.٩% من الأهالي يشاركون بدرجة ضعيفة في أنشطة المركز، و ١٦.٣% منهم يشاركون بدرجة متوسطة، و ٧٦.٦% منهم يشاركون بدرجة كبيرة. مما يدا على اسجاية وتفاعل الأهالي مع المراكز
- ٦- ربط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة: أشار ٥٣.٥% من المبحوثين إلى ارتباط الخدمات التي يقدمها المركز بالموارد والإمكانيات للبيئة المحيطة لحد ما، و ٤٦.٥% منهم إلى الارتباط بصورة كبيرة .
- ٧- إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته: أشار ٣٠.٢% من المبحوثين إلى إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته بدرجة كبيرة ، و ٣٨.٥% منهم أفادوا بأن الإستفادة متوسطة، و ٣٠.٢% منهم أشاروا إلى أن الإستفادة ضعيفة.

جدول رقم (٦) توزيع المبحوثين وفق معدلات اداثهم في البنود المدروسة

المحاور	عدد	%	المحاور	عدد	%
١- الإتجاه نحو التنسيق بين المركز والمنظمات الأخرى	13	30.2	٥- جذب الأهالي للمشاركة في أنشطة المركز	3	6.9
اتجاه ضعيف (١٤-٢٢) درجة	17	39.5	ضعيفة	7	16.3
اتجاه متوسط (٢٣-٣٢) درجة	13	30.2	متوسطة	33	76.7
اتجاه قوي (٣٣-٤٢) درجة			كبيرة		
٢- إدراك العاملين لأهداف المركز	0	0	٦- ربط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة	0	0
بدرجة ضعيفة	20	46.5	غير مرتبطة	23	53.5
بدرجة متوسطة	23	53.5	مرتبطة لحد ما	20	46.5
بدرجة كبيرة			مرتبطة تمام	23	46.5
٣- قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز	0	0	٧- إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته	13	30.2
بدرجة ضعيفة	20	46.5	بدرجة ضعيفة	17	38.5
بدرجة متوسطة	23	53.5	بدرجة متوسطة	13	30.2
بدرجة كبيرة			بدرجة كبيرة		
٤- مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز	13	30.2			
ضعيفة	10	23.3			
متوسطة	20	46.5			
كبيرة					

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

رابعاً: العلاقة بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

لتحقيق الهدف الثالث واختبار الفرض البحثي الأول تم وضع الفرض الأخصائي التالي: لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، وقد أوضحت نتائج جدول (٧) مايلي:

اتضح وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة: (خبرة العمل بالمركز، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز)، كما وجدت أيضاً علاقة ارتباطية معنوية سالبة عند مستوى ٠.٠١ بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين السن. بينما لم تتأكد المعنوية الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (الدخل الشهري، وعدد العاملين بالمركز).

وبناء على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة للمتغيرات التي ثبتت معنوية علاقتها بالمتغير التابع، ولا يمكن رفضه بالنسبة للمتغيرات المستقلة الأخرى التي لم تثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع.

جدول (٧) نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	قيم معامل الارتباط
١	السن	-٠.586 ^{**}
٢	خبرة العمل بالمركز	٠.803 ^{**}
٣	الدخل الشهري	٠.134
٤	عدد الدورات التدريبية	0.712 ^{**}
٥	الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	٠.697 ^{**}
٦	الرضا الوظيفي	٠.774 ^{**}
٧	الدافعية للإنجاز	٠.757 ^{**}
٨	عدد العاملين بالمركز	٠.087

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية عام ٢٠١٤.

رابعاً: العلاقة بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغيرات الوسيطة):

لتحقيق الهدف الخامس واختبار الفرض البحثي الثاني تم وضع الفرض الاحصائي التالي: لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغيرات الوسيطة). وقد أوضحت نتائج جدول (٨) مايلي: اتضح وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة: (خبرة العمل بالمركز، وعدد الدورات التدريبية، والشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، والرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية). بينما لم تتأكد المعنوية الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة: (السن، والدخل الشهري، وعدد العاملين بالمراكز الإرشادية).

وبناء على ذلك يمكن رفض الفرض الاحصائي السابق بالنسبة للمتغيرات التي ثبتت معنوية علاقتها بالمتغير التابع، ولا يمكن رفضه بالنسبة للمتغيرات المستقلة الأخرى التي لم تثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع.

جدول (٨) نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، ومهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغيرات الوسيطة)

م	المتغيرات	قيم معامل الارتباط
-١	السن	٠.١٣٨
-٢	خبرة العمل بالمركز	**٠.٣٤٨
-٣	الدخل الشهري	٠.٠٩٦
-٤	عدد الدورات التدريبية	**٠.٥١٠
-٥	الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	**٠.٣٧٨
-٦	الرضا الوظيفي	**٠.٣٠٧
-٧	الدافعية للإنجاز	**٠.٤٨٥
-٨	عدد العاملين بالمركز	٠.٠٨٤
-٩	مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية	**٠.٣٢٦

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية عام ٢٠١٤.

خامساً: تحليل مسار محددات المهارات ومعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:

لتحقيق الهدفان السادس، والسابع للبحث تم صياغة الفرضين الثالث والرابع وللتحقق من صحة هذه الفروض تم استخدام أسلوب تحليل المسار للبحث عن أفضل نموذج سببي يوضح العلاقات السببية التابعية بين المتغيرات المحددة لكل من مهارات ومعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، حيث أن معامل المسار يعبر

عن الأثر المباشر لمتغير سببي على متغير آخر Causal Effect بمعنى أن معامل المسار يعبر عن الأثر المتوقع في المتغير الذى ينتج عن تغير الانحدار المعيارى لمتغير آخر بعد تثبيت جميع المتغيرات الأخرى. وقد تم اقتراح النموذج السببى المسارى الموضح الذى يتضمن سبعة متغيرات مستقلة تمثل المتغيرات الخارجية، أما المتغيرات الداخلية فى النموذج فهى مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغير الوسيط) وتمثل معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية (المتغير التابع النهائى) وهذا يعبر عن شكل النموذج المفترض الذى سوف يتم تحليل مساراته، والشكل رقم (١) يوضح نموذج تحليل المسار المفترض لمحددات كل من مهارات ومعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، وقد تم ذلك وفقاً للخطوات التالية:

شكل رقم (١) نموذج تحليل المسار المفترض لمحددات المهارات ومعدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية.

١- نتائج اختبار المرحلة الأولى من المسار المتعلقة بمهارات العاملين بالمراكز الإرشادية:
للتعرف على أهم محددات مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية واختبار الفرض البحثى الثالث تم صياغة الفرض الاحصائى التالى: "لاتسهم المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة إسهاماً معنوياً فى تحديد مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية، واختبار صحة هذا الفرض تم اقتراح معادلة الانحدار الخطى المتعدد - تم حساب مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة لتحديد وجود الإزدواج الخطى من عدمه وبناء عليه فى حالة وجود متغيرين بينهما ارتباط يتم استبعاد أحد المتغيرين وإدخال المتغير ذو الارتباط الأعلى بالمتغير التابع - على النحو التالى:

$$X_9 = P_{9,1}X_1 + P_{9,2}X_2 + P_{9,3}X_3 + P_{9,4}X_4 + P_{9,5}X_5 + P_{9,6}X_6 + P_{9,7}X_7 + P_{9,8}X_8 + e_9$$

حيث أن:

X_1 : السن	X_6 : الرضا الوظيفى
X_2 : خبرة العمل بالمركز	X_7 : الدافعية للإنجاز
X_3 : الدخل الشهرى	X_8 : عدد العاملين بالمركز
X_4 : عدد الدورات التدريبية	X_9 : مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية
	X_5 : الشعور بالانتماء للمجتمع المحلى

معامل المسار بين كل متغير مستقل والمتغير التابع: P

الخطأ أو التباين غير المفسر فى المتغير التابع X_9 : e_9

ويتضح من الجدول رقم (٩) أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت ٩.٠٣ وهى دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تسهم مجتمعة إسهاماً معنوياً فى مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية مما يؤكد صحة الفرض البحثى الثالث من فروض البحث. ولقد بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٦١٣.

بمعنى أن هذه المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر ٦١.٣% من التباين في مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية، وبالتالي فإن ٣٨.٧% من التباين في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى لم يتناولها النموذج. وبالنظر إلى قيم "ت" ومعامل الانحدار الجزئي المعياري يتضح أن أربعة متغيرات مستقلة تسهم إسهاماً معنوياً في مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية، ويمكن ترتيبها حسب درجة تأثيرها على النحو التالي: الرضا الوظيفي ثم الدخل الشهري ثم السن ثم خبرة العمل بالمركز

جدول (٩) معاملات الارتباط البسيط والانحدار الجزئي والجزئي المعياري للعوامل المؤثرة على المهارات الإبتكارية وإدارة التحديث للعاملين بالمراكز الإرشادية

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط r	معامل الانحدار الجزئي B	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئي المعياري b	الترتيب
السن	-٠.586	٠.٠٧٠	٠.٤٧٤	٠.٠٥٩	
خبرة العمل بالمركز	٠.803	٠.٢٠٠	*٢.١٦٩	٠.١٨٩	٤
الدخل الشهري	٠.134	٠.١٢١	١.٥٧٦	٠.١٢٣	
عدد الدورات التدريبية	0.712	١.١٢٣	**٧.٤٧١	٠.٧٩١	١
الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	٠.697	٠.٠٧٠	٠.٩٨٠	٠.٠٧٠	
الرضا الوظيفي	٠.774	١.٠٠٥	**٥.٦٦٣	٠.٦١٤	٢
الدافعية للإنجاز	٠.757	٠.٣٢٩	**٤.٢٧٤	٠.٢٣٠	٣
عدد العاملين بالمركز	٠.087	٠.٠٦	٠.٩٨	٠.٠٤١	

معامل التحديد = ٠.٦١٣
 قيمة (ف) = ٩.٠٣**
 ** معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١) * معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠٥)
 المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية عام ٢٠١٤.

٢- نتائج اختبار المرحلة الثانية من المسار المتعلقة بمحددات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:
 للتعرف على أهم محددات معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية واختبار الفرض البحثي الرابع تم صياغة الفرض الاحصائي التالي: "لاتسهم المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة مضافاً إليها متغير مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية إسهاماً معنوياً في تحديد معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية"، ولاختبار صحة هذا الفرض تم اقتراح معادلة الانحدار الخطي المتعدد على النحو التالي:

$$X_{10} = P_{10,1}X_1 + P_{10,2}X_2 + P_{10,3}X_3 + P_{10,4}X_4 + P_{10,5}X_5 + P_{10,6}X_6 + P_{10,7}X_7 + P_{10,8}X_8 + P_{10,9}X_9 + e_{10}$$

حيث أن:
 X_1 : السن
 X_2 : خبرة العمل بالمركز
 X_3 : الدخل الشهري
 X_4 : عدد الدورات التدريبية
 X_5 : الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي
 X_6 : الرضا الوظيفي
 X_7 : الدافعية للإنجاز
 X_8 : عدد العاملين بالمركز
 X_9 : مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية
 X_{10} : معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية
 P: معامل المسار بين كل متغير مستقل والمتغير التابع
 e_{10} : الخطأ أو التباين غير المفسر في المتغير التابع X

جدول (١٠) معاملات الارتباط البسيط والانحدار الجزئي والجزئي المعياري للعوامل المؤثرة على معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط r	معامل الانحدار الجزئي B	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئي المعياري b	الترتيب
السن	٠.١٣٨	٠.٧٠٤	١.٠١٨	٠.٢٢٣	
خبرة العمل بالمركز	**٠.٣٤٨	١.٥٢٨	**٣.٥٢٦	٠.٥٧٥	٣
الدخل الشهري	٠.٠٩٦	٠.٢٢٧	٠.٧٠٩	٠.٠٩٠	
عدد الدورات التدريبية	**٠.٥١٠	٢.٣٢١	*٢.١٠٨	٠.٥٦٣	٤
الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي	**٠.٣٧٨	٠.٨٣٨	*٢.٤٠٢	٠.٣٤١	٦
الرضا الوظيفي	**٠.٣٠٧	٣.٩٣٩	**٣.٦٠٩	١.١٠٣	٢
الدافعية للإنجاز	**٠.٤٨٥	١.٣٤٨	**٢.٩٦٩	٠.٥٤١	٥
عدد العاملين بالمركز	٠.٠٨٤	٢.٣٩٤	١.٧٩٨	١.٥٩٤	
مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية	**٠.٣٢٦	٢.٣٩٤	**٤.٧٩٨	١.٥٩٤	١

معامل التحديد = ٠.٧٩٨
 قيمة (ف) = ١٨.٤٣٣**
 ** معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١) * معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠٥)
 المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية عام ٢٠١٤.

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت ١٨.٤٣٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة مضافاً إليها متغير مهارات العاملين بالمراكز

الإرشادية تسهم مجتمعة إسهاماً معنوياً في معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية مما يؤكد صحة الفرض البحثي الرابع من فروض البحث، ولقد بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٧٩٨. بمعنى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة مضافاً إليها متغير مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية تفسر ٧٩.٨% من التباين في معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، وبالتالي فإن ٢٠.٢% من التباين في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى لم يتناولها النموذج، وبملاحظة كلا من قيم "ت" ومعامل الانحدار الجزئي المعياري يتضح أن ستة متغيرات هي التي تسهم إسهاماً معنوياً في معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية، ويمكن ترتيبها حسب درجة تأثيرها على النحو التالي: مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية ثم الرضا الوظيفي ثم خبرة العمل بالمركز ثم عدد الدورات التدريبية ثم الدافعية للانجاز ثم الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي. ويوضح الشكل رقم (٢) نتائج الخطوة الثانية في تحليل المسار

شكل رقم (٢) نموذج تحليل المسار النهائي لمحددات كل من مهارات ومعدلات أداء العاملين بالمراكز الإرشادية

سادساً: المشكلات التي تواجه العاملين بالمراكز الإرشادية: أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (١١) مايلي:

١- المشكلات المتعلقة بالإمكانيات المادية: جاءت في المرتبة الثالثة بين المشاكل التي تواجه المراكز الإرشادية بمتوسط قدره ٢.٣٤ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل وجوداً مرتبة تنازلياً هي: إحتياجات المنطقة التي يخدمها المركز أكبر من إمكانياته، والكمبيوتر معطل وعدم كفاية المعينات السمعية والبصرية بمتوسط قدره ٣.٥١ درجة، وعدم الحرية في التصرف في الميزانية والنقل من بند لآخر وعدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية بمتوسط قدره ٣.٤٤ درجة، ثم عدم كفاية الموارد المالية لقيام المركز بأنشطته بمتوسط قدره ٢.٩٣ درجات، ثم عدم توفر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات المانحة بمتوسط ٢.١٩ درجة ثم عدم توفر كمبيوتر بمتوسط قدره ١.٧٠ درجة، ثم لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بالمركز بمتوسط قدره ١.٦٩ درجة، ثم عدم توفر الآلات الزراعية الحديثة بالمركز بمتوسط قدره ١.٤٩ درجة ثم قصور في تجهيز قاعة الاجتماعات بمتوسط قدره ١.٤٠ درجة، ثم ضعف الاجور والحوافز بمتوسط قدره ١.٣٣ درجة، سوء حالة المبنى وعدم مناسبه لأداء وظائفه، ومبنى المركز في مكان غير مناسب وغير لائق بمتوسط قدره درجة واحدة.

- ٢- **المشكلات المتعلقة بالإمكانات البشرية:** جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره ٢.٠٨ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين بمتوسط قدره ٣.٥١ درجة، ثم الجهاز الإداري أقل من حجم العمل بمتوسط قدره ٢.٩٣ درجة ثم خبرة العاملين بالمركز دون المستوى المطلوب بمتوسط ٢.٧٤ درجة، ثم عدد العاملين بالمركز أكثر من حاجة العمل بمتوسط قدره ١.٨٤ درجة، ثم الخلافات بين العاملين وصعوبة العمل كفريق واحد بمتوسط ١.٥١ درجة.
- ٣- **المشاكل الخاصة بالتدريب:** جاءت في المركز الخامس بمتوسط قدره ٢.٠٦ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: عدم الاستفادة من الدورات التدريبية بمتوسط قدره ٢.٢٦ درجة، ثم عدم مناسبة التدريب لطبيعة العمل بمتوسط قدره ٢ درجة ثم نقص عدد الدورات التدريبية بمتوسط قدره ١.٩٣ درجة
- ٤- **المشكلات المتعلقة بالجوانب الإدارية والتنظيمية:** احتلت المرتبة السادسة بمتوسط ٢.٠٥ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: الرقابة على أعمال المركز مبالغ فيها وتعطل العمل ونظم الجوائز بالمركز غير كافية بمتوسط ٤ درجات، انخفاض عدد الاجتماعات لمجلس الإدارة وعدم إنضمامها بمتوسط قدره ٢.٦٠ درجة، ثم سيطرة رئيس مجلس الإدارة وسلبية بعض الأعضاء بمتوسط قدره ٢ درجة، ثم عدم توفر الكفاءات والمهارات الإدارية داخل المركز والسجلات غير مكتملة بمتوسط قدره ١.٤٩ درجة، 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 بمتوسط قدره ١.٦٠ درجة
- ٥- **المشكلات المتعلقة بالعلاقات مع الهيئات الأخرى والجهات الإشرافية:** جاءت في المركز الثالث بمتوسط قدره ٢.٣٤ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: عدم إهتمام المسؤولين بمتطلبات المركز والقيود الإدارية من السلطات الأعلى والتي تحد من حرية العمل بمتوسط قدره ٤، ثم عدم وضوح تبعية المراكز الإرشادية بمتوسط قدره ٢.٩١ درجة، ثم صعوبة إتخاذ قرارات دون الرجوع إلى المستويات الإشرافية الأعلى بمتوسط قدره ١.١٤ درجة، ثم صعوبة الإتصال بالجهات الإشرافية الأعلى وتعدد جهات الإشراف بمتوسط قدره ١.١٤ درجة واحدة.
- ٦- **المشكلات المتعلقة بالرضا الوظيفي:** احتلت المركز السابع بمتوسط قدره ١.٤٤ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: قلة المرتبات الممنوحة للعاملين بالمركز وعدم مناسبتها لطبيعة العمل بمتوسط قدره ٢.٤٢، ثم عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بالمركز بمتوسط ١.٦٧ درجة، ثم كثيراً من العاملين غير راضين عن عملهم بالمركز بمتوسط قدره ١.٣٠ درجة، ثم كثير من العاملين يتسربون ويتركون العمل بمتوسط قدره ١.٢٣ درجة، ثم عدم وجود درجات مالية (كادر مناسب) للعاملين وعدم إقتناع العاملين بفسلفة وأهداف المركز وليس للعاملين بالمركز أى طموح أو أفكار تنموية بمتوسط قدره ١.١٦ درجة.
- ٧- **المشكلات المتعلقة بجمهور المستفيدين من خدمات المركز:** جاءت في المركز الثامن بمتوسط قدره ١.١٦ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: نقص وعى المستفيدين لمفهوم وفسلفة الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ١.٢٣ درجة، ثم صعوبة التعامل مع المستفيدين وإقتناعهم بالأفضل، وعدم مشاركة المستفيدين فى أنشطة المركز بمتوسط قدره ١.١٦ درجة ثم عدم رضا المستفيدين عن المركز بمتوسط قدره ١.٠٧ درجة.
- ٨- **المشكلات المتعلقة بالعلاقات بين المركز والمنظمات الأخرى:** جاءت في الترتيب الثاني بمتوسط قدره ٢.٥٨ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل هي: لا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى تسهيلات للمركز ولا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى معلومات أو خدمات بمتوسط قدره ٣.٦٧ درجة، ثم وجود تعارض بين أنشطة المركز وأنشطة بعض الهيئات الأخرى بالقرية وضعف التعاون والتنسيق بين المركز والهيئات الأخرى الموجودة بالقرية بمتوسط قدره ١.٤٩ درجة.
- ٩- **المشكلات المتعلقة بنظام الفيكون:** جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره ٢.٦٣ درجة، وكانت أكثر هذه المشاكل مرتبة تنازليا هي: عدم دفع فاتورة التليفون بانتظام، وعدم إنتظام الإنترنت بمتوسط قدره ٣.٦٧ درجة، ثم عدم تغطية البيانات للكثير من المحاصيل، وعدم تدريب المرشدين التدريب الكافي على استخدام الإنترنت بمتوسط ٣.١٢، ثم تأخر وصول الردود، وعدم تحديث البيانات الموجودة على الموقع، ووجود مشاكل فى الموقع نفسه، وعدم تغطية المعلومات لجميع العمليات الخاصة بكل محصول بمتوسط ١.٨٦.

سابعاً : مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه العاملين بالمراكز الإرشادية:
 أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (١٢) أن أهم المقترحات التي ذكرها المبحوثين لمواجهة المشكلات التي تواجههم :

- ١- توفير التمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات
- ٢- تحفيز العاملين بالمراكز الإرشادية
- ٣- توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية
- ٤- إعداد لائحة منظمة للعمل
- ٥- تفعيل نظام التدريب للعاملين بالمركز
- ٦- تحديد مهام وواجبات مسنولى المركز الإرشادى
- ٧- توحيد جهة الإشراف على المراكز الإرشادية

جدول رقم (١٢) توزيع المبحوثين وفق مقترحاتهم لحل المشكلات التي تواجههم والتي تساعد على زيادة فعالية المراكز الإرشادية:

م	المقترحات	عدد	%
١-	أعادة توزيع المرشدين المتخصصين بالمركز حسب التركيب المحصولى بالقرى التى فى نطاقها المركز الإرشادى	31	72
٢	إستخدام مرشدين متخصصين فى الإقتصاد المنزلى	٢١	48.8
٣	إستخدام مرشدين متخصصين فى البرامج الإرشادية	٣٣	76.7
٤	إستخدام مرشدين متخصصين فى الطرق والمعينات الإرشادية	٢٨	65.1
٥	إستخدام مرشدين متخصصين فى تكنولوجيا المعلومات والإتصالات	٢٧	62.7
٦	التوصيف الوظيفى لمهام وواجبات المرشد المتخصص	٣٩	91
٧	تحديد التبعية الإدارية والفنية للمرشدين	٤٠	93
٨	تحديد مهام وواجبات مسنولى المركز الإرشادى	٤١	95.3
٩	عدم نقل مسنولى المراكز الإرشادية دون الرجوع إلى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى	٣٧	86
١٠	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز والجهات البحثية الزراعية فى المنطقة	٢٨	65.1
١١	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز وبين المنظمات المحلية الحكومية وغير الحكومية بالمنطقة	٢١	48.8
١٢	تبادل الزيارات الميدانية بين المراكز الإرشادية وبعضها البعض	٣٥	81.4
١٣	ربط عمل المراكز الإرشادية بالبرامج البحثية	٢٩	67.4
١٤	تدريب القادة المحليين من الزراع	١٨	41.8
١٥	أن تكون برامج وأنشطة المراكز وفقا لتخطيط وتنفيذ عملى من خلال قاعدة بيانات متاحة	٢٢	51.1
١٦	تحفيز العاملين بالمراكز الإرشادية	٤٣	100
١٧	توفير دورات تدريبية كافية للعاملين بالمراكز الإرشادية	٣٩	90.7
١٨	توفير الدعم المالى لإقامة الندوات	٣٨	88.3
١٩	إستكمال الأجهزة ووسائل الإتصال	٣٤	79
٢٠	توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية	٤٢	97.8
٢١	توفير وسائل الإنتقال	٤٠	93
٢٢	توفير حقول إرشادية خاصة بالمركز	٣٣	76.7
٢٣	توفير التمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات	٤٣	100
٢٤	إعداد لائحة منظمة للعمل	٤٢	97.8
٢٥	وجود موظف إدارى لكل مركز	٢٥	58.1
٢٦	توحيد جهة الإشراف على المراكز الإرشادية	٤١	95.3
٢٨	تفعيل نظام التدريب للعاملين بالمركز	٤٢	97.8

الاستنتاجات الرئيسية:

- ١- نظراً لأن المشكلات المتعلقة بنظام الفيركون جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره ٢.٦٣ لذا لا بد من الاهتمام بتطوير وتعديل هذا النظام وتوفير كافة البيانات والمعلومات الزراعية التي يحتاجها العاملين بالمركز على الموقع والاهتمام بانتظام توافر خدمه الانترنت وذلك لتقوية وتمكين الربط بين مكونات البحث والإرشاد للمعرفة الزراعية القومية. وكذلك تحسين النصائح الزراعية وذلك من خلال تقوية العلاقات بين البحث والإرشاد لتقديم الخدمات للمزارعين
- ٢- نظراً لأن المشكلات المتعلقة بالعلاقات بين المركز والمنظمات الأخرى جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط ٢.٥٨ فلابد من الاهتمام بتدعيم تلك العلاقات لمزيد من الاستفادة من تلك المنظمات في الإرشاد الزراعي وخدمه الزراعة .
- ٣- نظراً لأن المشكلات التي تتعلق بالإمكانيات المادية جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط ٢.٣٤ وبالتالي يجب على المسؤولين في جهاز الإرشاد الزراعي توفير الموارد والإمكانيات المادية اللازمة للمراكز الإرشادية للقيام بأنشطتها على اكمل وجه.
- ٤- ضرورة وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز وتوافقها مع إحتياجات العمل.
- ٥- تشجيع العاملين بالمراكز الإرشادية على زيادة الإتجاه نحو التنسيق بين المركز والمنظمات الأخرى
- ٦- أن تكون مؤهلات العاملين وخبراتهم مناسبة للمهام المكوبة منهم
- ٧- يجب على المسؤولين تحسين بعد المناخ التنظيمي والبعد البنائي وبعد التكيف للمراكز الإرشادية
- ٨- تشجيع التعاون والتنسيق بين المركز الإرشادي وبين الجمعية التعاونية الزراعية وبين الجهات البحثية
- ٩- تسهيل الإتصال بين المراكز الإرشادية والجهات الإشرافية الأعلى.
- ١٠- وضوح تبعية المراكز الإرشادية
- ١١- توفير الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بالمركز
- ١٢- توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية والإمكانيات اللازمة للمراكز الإرشادية
- ١٣- تفعيل نظام الفيركون بالمراكز الإرشادية.
- ١٤- طالما ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعه تفسر ٦١.٣% من التباين الكلي في مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية فلذلك توصي الدراسة باجراء مزيد من الدراسات المستقبلية تدرس متغيرات لم يتم دراستها في هذا البحث.

المراجع

- الخولى، حسين زكى (دكتور)، الإرشاد الزراعي، دروه في تطوير الريف، دار المعاف، مصر، ١٩٨٦.
- الطنوبى، محمد عمر (١٩٩٦)، الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي، دار منشأة المعارف، الإسكندرية.
- المجالس القومية المتخصصة، التوسع الزراعي الأفقى، تقرير فنى رقم (٨)، القاهرة، ١٩٩٠.
- ابراهيم عبد اللطيف محمود جمال، العوامل المؤثرة على فعالية المراكز الإرشادية الزراعية، رساله دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعه المنصوره، ٢٠٠٣.
- حافظ، مصطفى كمال (دكتور)، دراسة تحليلية لمستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة، مجلة الاسكندرية للبحوث الزراعية، مجلد (٣٥)، عدد (٣)، ١٩٩٠.
- حسن نبوى سالم، حنان كمال عبدالحليم، اتجاه الاخصائيين المرشدين الزراعيين العاملين بالمراكز الإرشادية نحو العمل بالإرشاد الزراعي، المجله المصريه للعلوم التطبيقية، مجلد ١٨ عدد ٧ يوليو ٢٠٠٣
- سرحان، أحمد عبادة (١٩٨٥) العينات، معهد الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- دارين بوم . وسكنس م . تولبرت (١٩٩٤)، " الإرشاد فى التنمية " ، دروس فى خبرة البنك الدولى ، مركز الأهرام للترجمة والطبع والنشر ، القاهرة .
- عبدالجواد جوده محجوب دراسه تقيمييه للمراكز الإرشادية بمصر العليا ، رساله دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعه المنيا، ٢٠٠٩.
- عبدالخالق على اسماعيل، جمال اسماعيل عسوى، دافعيه الانجاز لدى الاخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظتي كفر الشيخ والغربيه ، مجله الاسكندرية للبحوث الزراعيه ، كليه الزراعة ، جامعه الاسكندرية، مجلد ٥٤، عدد ٣، ديسمبر، ٢٠٠٩.

عبدالعظيم احمد الشافعى ، ابتسام حامد شلبي، مستوى معرفه وتنفيذ المرشدين الزراعيين بالمراكز الارشادية لاسس استخدام بعض المعينات الارشادية فى بعض محافظات وسط الدلتا بجمهورية مصر العربية، مجله جامعه المنصوره للعلوم الزراعيه، مجلد ٢٩، عدد ٤٠، ابريل ٢٠٠٤.
عبد المنعم بليغ (دكتور)،الأراضى والمياه والتنمية " ، مجلة جمعية أ.د عبد المنعم بليغ ، العدد العاشر ، مايو ١٩٩٧.

علام، صلاح الدين محمود (١٩٩٣) تحليل البيانات فى البحوث النفسية والتربوية، دار الفكر العربى. عمر، أحمد محمد (١٩٩٢)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
هجرس، سعد (١٩٩٦)، الزراعة المصرية "الماضي- الحاضر - المستقبل"، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة.
هلال، سامية عبد السميع (١٩٩٣)، مدى إدراك العاملين بالجهاز الإرشادى لمشكلات العمل الإرشادى الزراعي بمركزى ملوى وأبو قرقاص بمحافظة المنيا، مجلة أسبوط للبحوث الزراعية، المجلد (٢٤)، العدد (٣).

17-Shannon, C. And Miller M. "Path analysis in Ecological Research, Rural Sociology" 1993.

PATH ANALYSIS OF THE IMPACT OF IMPROVING THE SKILLS TO RAISE THE PERFORMANCE RATES FOR WORKERS EXTENSION CENTERS IN SHARKIA GOVERNORATE

Shaima A. Hashim

Department of Agricultural Economics , faculty of Agriculture,Zagazig University

ABSTRACT

This research aims to: identify the working characteristics centers indicative studied, and to identify the performance skills of workers centers extension, and the study of the relationship between the skills of workers centers extension (innovative skills and management modernization, and the skills of self-management, social skills (task) management, and communication skills) and between variables studied independent following: (age, and work experience in agriculture, and work experience center, and income, and the number of training sessions, and a sense of belonging for the local community, and job satisfaction, and achievement motivation, and the number of employees at the center), and to identify the performance rates for workers centers extension, and the study of the relationship between Performance rates for workers centers indicative and between each of the independent variables studied, and the skills of workers centers extension (intermediate variables), and to identify the most important specific to upgrade the performance rates for workers centers indicative factors, and the conclusion the best causal model determines the course of the causal relationships between the independent variables studied in their impact on the performance

rates Employees extension centers, and knowledge of the problems facing workers centers guidance and suggestions to solve.

And This research was conducted in the sharkia governorate of four ten counseling centers, have been conducting research on workers per ten counseling centers and numbered 43 respondents, and adopted a researcher at the data to collect, use questionnaire form by personal interview, data were collected during 2014, and has been relying on analysis Data in this research on the frequency tables, percentages, simple Pearson correlation coefficient, in addition to the method of analysis electrodes Path Analysis.

The most important findings of the research: innovative skills and management update was ranked first, and was self-management skills: In the second place, while the social skills (Task Manager) in third place, and the communication skills came in fourth place. As it turns out there are relational moral relationship is positive between the skills of workers centers indicative and between each of the (work place experience, and the number of training sessions, and a sense of belonging for the local community, and job satisfaction, and achievement motivation), also found a relationship correlation significantly negative with age. It also shows a correlation significant positive relationship between performance rates for workers centers indicative and between each of the (work place experience, and the number of training sessions, and a sense of belonging for the local community, and job satisfaction, and achievement motivation, and the number of workers centers guidance, skills and workers centers indicative)

تابع جدول (١.١) توزيع المبحوثين وفق عرضهم لاهم المشكلات التي يعانون منها

م	المشكلات	درجة وجودها										
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		غير موجودة		الموسم	الترتيب داخل المجموعات	المجموعات
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
١١	قيام المرشد بعدد من المهام الإضافية ليس لها علاقة بالإرشاد	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١.00	٥	الثالث
٤	مشكلات متعلقة بالعلاقات مع الهيئات الأخرى والجهات الإشرافية:-	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	2.34	٥	الثالث
١	صعوبة الاتصال بالجهات الإشرافية الأعلى.	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.00	٤	٤
٢	تعدد جهات الإشراف.	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.00	٤	٤
٣	صعوبة اتخاذ قرارات دون الرجوع إلى المستويات العليا	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.14	٣	٣
٤	عدم اهتمام المسئولين بمتطلبات المركز.	٤٣	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	4.00	١	١
٥	القنود الإدارية من السلطات الأعلى والتي تحد من حرية العمل.	٤٣	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	4.00	١	١
٦	عدم وضوح تبعية المراكز الإرشادية	٢٠	٤٦,٥	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	١٠	٢٣,٣	2.91	٢	٢
سادسا	مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي:	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.44	١	السابع
١	قلة المراتب الممنوحة للعاملين بالمركز وعدم مناسبتها لطبيعة العمل.	١٣	٣٠,٢	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	١٧	٣٩,٥	2.42	١	١
٢	عدم توافق الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين	٧	١٦,٣	٠	٠	٧	١٦,٣	٣٠	٦٩,٧	1.67	٢	٢
٣	عدم وجود درجات مالية للعاملين	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣	٣٦	٨٣,٧	1.16	٥	٥
٤	عدم اقتناع العاملين بفسلفة وأهداف المركز.	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣	٣٦	٨٣,٧	1.16	٥	٥
٥	ليس للعاملين بالمركز أى طموح أو أفكار تنموية.	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣	٣٦	٨٣,٧	1.16	٥	٥
٥	كثيراً من العاملين غير راضين عن عملهم بالمركز.	٠	٠	٠	٠	١٣	٣٠,٢	٣٠	٦٩,٧	1.30	٣	٣
٦	كثير من العاملين يتسربون ويتركون العمل	٠	٠	٠	٠	١٠	٢٣,٣	٣٣	٧٦,٧	1.23	٤	٤
سابعاً	مشكلات تتعلق بجمهور المستفيدين من خدمات المركز:	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.16	٥	الثامن
١	عدم رضا المستفيدين عن المركز	٠	٠	٠	٠	٣	٦,٩	٤٠	٩٣,٠	1.07	٥	٥
٢	عدم مشاركة المستفيدين في أنشطة المركز	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣	٣٦	٨٣,٧	1.16	٤	٤
٣	صعوبة التعامل مع المستفيدين وإقناعهم بالأفضل	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣	٣٦	٨٣,٧	1.16	٤	٤
٤	نقص وعي المستفيدين لمفهوم و فلسفة الإرشاد الزراعي	٠	٠	٠	٠	١٠	٢٣,٣	٣٣	٧٦,٧	1.23	٣	٣
١	مشكلات متعلقة بالعلاقات بين المركز والمنظمات الأخرى:	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	2.58	٣	الثاني
١	ضعف التعاون والتنسيق بين المركز والهيئات الأخرى الموجودة بالقرية.	٧	١٦,٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.49	٣	٣
٢	وجود تعارض بين أنشطة المركز وأنشطة بعض الهيئات الأخرى بالقرية.	٧	١٦,٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	1.49	٣	٣
٣	لا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى تسهيلات للمنظمات.	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٧	١٦,٣	٠	٠	3.67	١	١
٤	لا تقدم معظم المنظمات بالقرية أى معلومات أو خدمات	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٧	١٦,٣	٠	٠	3.67	١	١
تاسعاً	مشكلات تتعلق بنظام الفيركون	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٧	١٦,٣	٠	٠	2.63	١	الأول
١	عدم دفع فاتورة التليفون بانتظام	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٧	١٦,٣	٠	٠	3.67	١	١
٢	عدم إنظام الإنترنت	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٧	١٦,٣	٠	٠	3.67	١	١
٣	تأخر وصول الردود	١٠	٢٣,٣	٠	٠	٧	١٦,٣	٢٦	٦٠,٥	1.86	٣	٣
٤	عدم تحديث البيانات الموجودة على الموقع	١٠	٢٣,٣	٠	٠	٧	١٦,٣	٢٦	٦٠,٥	1.86	٣	٣
٥	عدم تغطية البيانات للكثير من المحاصيل	٢٣	٥٣,٥	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	3.12	2	2
٦	وجود مشاكل في الموقع	١٠	٢٣,٣	٠	٠	٧	١٦,٣	٢٦	٦٠,٥	1.86	3	3
٧	عدم تغطية المعلومات لجميع العمليات الخاصة بكل محصول	١٠	٢٣,٣	٠	٠	٧	١٦,٣	٢٦	٦٠,٥	1.86	3	3
٨	عدم تدريب المرشدين على استخدام الإنترنت	٢٣	٥٣,٥	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	3.12	2	2

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.

جدول (١١) توزيع المبحوثين وفق عرضهم لاهم المشكلات التي يعانون منها

م	المشكلات	درجة وجودها							
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
أولاً:	مشكلات تتعلق بالإمكانيات المادية								
١	سوء حالة المبنى وعدم مناسيته لأداء وظائف العاملين	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤٣	١٠٠
٢	مبنى المركز في مكان غير مناسب وغير لائق	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤٣	١٠٠
٣	لا توجد وسائل ومواصلات لخدمة العاملين بالمركز	٧	١٦,٣	٣	٦,٩	٠	٠	٣٣	٧٦,٧
٤	إحتياجات المنطقة التي يخدمها المركز أكبر من إمكانياته	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣
٥	عدم كفاية الموارد المالية لقيام المركز بأنشطتها	٢٦	٦٠,٤	٣	٦,٩	٠	٠	١٣	٣٠,٨
٦	عدم الحرية في التصرف في الميزانية والنقل من بند لآخر	٣٣	٧٦,٧	٣	٦,٩	٠	٠	٧	١٦,٣
٧	عدم توفر الخبرات اللازمة للإتصال بالجهات المانحة	١٧	٣٩,٥	٠	٠	٠	٠	٢٦	٦٠,٤
٨	عدم توفر كمبيوتر	١٠	٢٣,٣	٠	٠	٠	٠	٣٣	٧٦,٧
٩	الكمبيوتر معطل	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣
١٠	عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٠	٠	٧	١٦,٣
١١	ضعف الأجور والحوافز	٠	٠	٧	١٦,٣	٠	٠	٣٦	٨٣,٧
١٢	عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية	٣٠	٦٩,٧	٧	١٦,٣	٠	٠	٧	١٦,٣
١٣	عدم توفر الآلات الزراعية الحديثة بالمركز	٧	١٦,٣	٠	٠	٠	٠	٣٦	٨٣,٧
١٤	قصور في تجهيز قاعة الاجتماعات	٠	٠	٧	١٦,٣	٣	٦,٩	٣٣	٧٦,٧
ثانياً	مشكلات تتعلق بالإمكانيات البشرية								
١	نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٠	٠	٧	١٥,٤
٢	الجهاز الإداري أقل من حجم العمل	٢٣	٥٣,٥	٧	١٦,٣	٠	٠	١٣	٣٠,٢
٣	عدد العاملين بالمركز أكثر من حاجة العمل	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٠	٠	٣٠	٦٩,٧
٤	الخلافات بين العاملين وصعوبة العمل كفريق	٠	٠	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٣٠	٦٩,٧
٥	خبرة العاملين بالمركز دون المستوى المطلوب.	٢٠	٤٦,٥	٧	١٦,٣	٠	٠	١٧	٣٩,٥
ثالثاً:	مشاكل خاصة بالتدريب:								
١	نقص عدد الدورات التدريبية	٧	١٦,٣	٣	٦,٩	١٣	٣٠,٢	٢٠	٤٦,٥
٢	عدم الاستفادة من الدورات التدريبية	٧	١٦,٣	١٠	٢٣,٣	١٣	٣٠,٢	١٣	٣٠,٢
٣	عدم مناسبة ترتيب لطبيعة العمل	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٢٣	٥٣,٥
رابعاً	مشكلات تتعلق بالجوانب الإدارية والتنظيمية:								
١	سيطرة رئيس مجلس الإدارة	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٢٣	٥٣,٥
٢	سلبية بعض الأعضاء.	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٧	١٦,٣	٢٣	٥٣,٥
٣	نظم الجزاءات بالمركز غير كافية	٤٣	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠

٢	2.60	٤٦.٥	٢٠	*	*	*	*	٥٣.٥	٢٣	٤	إنخفاض عدد الاجتماعات لمجلس الإدارة وعدم إنتظامها.
٣	1.49	٨٣.٧	٣٦	*	*	*	*	١٦.٣	٧	٥	السجلات غير مكتملة.
١	4.00	٠	٠	*	*	*	*	١٠٠	٤٣	٦	الرقابة على أعمال المركز مبالغ فيها وتعطل العمل
٣	1.49	٨٣.٧	٣٦	*	*	*	*	١٦.٣	٧	٧	عدم توفر الكفاءات والمهارات الإدارية داخل المركز
٥	1.00	١٠٠	٤٣	*	*	*	*	*	*	٨	قصور عضوية مجلس الإدارة على مجموعة معينة
٥	1.00	١٠٠	٤٣	*	*	*	*	*	*	٩	عدم وجود لائحة منظمة للعمل
٥	1.00	١٠٠	٤٣	*	*	*	*	*	*	١٠	عدم وجود سياسة محددة لخطط وبرامج وأنشطة المركز