

SOME MENTAL, SOCIAL, CREATIVE, AND COMMUNICATION ABILITIES AND SKILLS WHICH CONFRONTING WORKING OF THE AGRICULTURAL EXTENSION CENTERS OFFICERS IN EGYPT

Abd EL Gwad, A. M.

Extension Organization and Training DEP.Agricultural Extension & Rural Development Research Institute.

بعض القدرات والمهارات الذهنية ، والاجتماعية والابتكارية، والاتصالية المحددة
لعمل مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية بمصر
عبد الهادي محمد عبد الجواد
قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

المستخلص

استهدف البحث تحديد الفرق بين مستويات القدرات الذهنية ، والمهارات الاجتماعية ، والقدرات الإبتكارية ، والمهارات الاتصالية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين والتي تصعب من أداء أعمالهم.

وتم إجراء البحث على شاملة مسئولى المراكز الإرشادية بتسع محافظات هي: الغربية ، والمنوفية ، والدقهلية ، وبنى سويف ، والفيوم ، والمنيا ، وسوهاج ، وقنا ، وأسوان وكان إجمالي عددهم ٥٩ مبحوثا ، وقد تم جمع البيانات من خلال إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية للمبحوثين خلال شهر يناير ٢٠٠٣ تم تعريضها للصدق الظاهري والتمييز.

وقد استخدم فى تحليل البيانات مربع (كاي) ، كما استخدم اختبار (t) وتم العرض بالتكرارات والنسب المئوية.

وكانت أهم النتائج وجود فرق معنوي بين مستويات مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين فى بنود كل من القدرات الذهنية ، والمهارات الاجتماعية ، والقدرات الإبتكارية، وكان الفرق غير معنوي لمستوياتهم فى مهارات الإتصال بما يعنى ذلك ضرورة تدريب وتنمية مسئولى المراكز الإرشادية فى كافة القدرات والمهارات المدروسة.

المقدمة والمشكلة

يتفق علماء وخبراء الإرشاد الزراعي المعاصرين على أن الإرشاد الزراعي مكون رئيسي Integral من مكونات التنمية الزراعية أو منظومة التنمية الزراعية Agric. Development Mex. سواء في الدول المتقدمة ، أو الدول النامية (٢ : ٥٠) ، وتحفل استراتيجيات التنمية الزراعية بوزارة الزراعة المصرية حتى عام ٢٠١٧ بإبراز مكانة الإرشاد الزراعي فى هذه الفترة الحاسمة من تاريخ الزراعة المصرية ودخولها فى الإصلاح والتحويلات الاقتصادية المعاصرة (١٦ : ٤-١) ولقد بادرت وزارة الزراعة المصرية فى التسعينات بإنشاء المراكز الإرشادية الزراعية فى قرى رئيسية هي غالبا قرى الوحدات المحلية ليخدم كل منها من ٥-٧ قرى محيطة بها ولتكون أذوارها الرئيسية كما حددها "زهران" ١٩٩٨ (١٨ : ٢) كما يلي:

أ- دور تعليمي: يدور حول إمداد الزراع بالمعلومات الزراعية وإثارة الوعي وحثهم على الاشتراك فى البرامج الإرشادية الريفية.

ب- دور تخطيطي: للتعرف على موارد المجتمع المحلي وتحديد أولويات التخطيط للأنشطة الزراعية.

ج- دور تدعيمي: للإسهام فى حل المشكلات الريفية واكتشاف القادة.

د- دور تنسيقي: للتنسيق بين المنظمات الأهلية والحكومية داخل منطقة عمل المركز.

وقد ذكر "فريد" ٢٠٠٣ (٢٠٥:١٢) أن حسن اختيار مسئول المركز الإرشادي الزراعي هو من بين أهم المؤشرات التي تعكس عناصر فعالية المراكز.

وقد حددت "الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي" ١٩٩٨ (١٧) أنه يقوم علي كل مركز إرشادي "مسئول" المركز الإرشادي ويعمل معه ثلاثة "أخصائيين" في فروع الإنتاج العقلي والحيواني ، ومكافحة الآفات ، وقد يضاف لهم أخصائية لتنمية المرأة الريفية.

وليس من شك في أن مسئول المراكز الإرشادية الزراعية هم مورد البشرية ، وحجر الزاوية فيما يقدم للزراع من خدمات وما إلي ذلك لتحقيق أهداف هذه المراكز علي مستوى كل من المصنفين بالإرشاد الزراعي بفئاتهم المختلفة ، والدولة.

ويري "الشافعي" ١٩٩٨ (٧ : ٤٤) أن مسئول المركز الإرشادي هو وكيل للتنوير في منطقة عمله ، وأنه مؤهل علميا وعلي درجة كافية من التدريب ليتمكن من قيادة أنشطة وجهود التنمية الزراعية والريفية والبيئية المتواصلة.

ويقدر "الشافعي" أيضا (نفس المرجع السابق) أن القدرات والكفايات التي تشكل مهام مسئول المركز الإرشادي هي:

- ١- إدارة وتصبة متطلبات وإجراءات التحديث والابتكار في مجالات الزراعة.
- ٢- الكفايات والقدرات بإدارة الذات.
- ٣- إدارة المهام الإرشادية وشنون المزارعين والمنتجين في منطقة عمله.
- ٤- المعلومات والمهارات الفنية الزراعية الأساسية.
- ٥- الكفايات والقدرات الاتصالية.

كما أتفق "الشافعي" ١٩٩٨ (١٥ : ٢٣-٥٧) ، و"الشافعي" ١٩٩٨ (٧ : ٤٥) علي أن هناك عددا من الخصائص والسمات النفسية التي يجب أن تتوفر لدي مسئول المركز الإرشادي وهي:

- ١- التوجه نحو الجمهور الإرشادي.
- ٢- القدرة علي وضع النفس في موضع الآخرين.
- ٣- التوافق مع حاجات الجمهور الإرشادي.

وأضفا أشارت دراسة "فريد" ، و"عبد الجواد" ، و"شادي" ٢٠٠٣ (١٣ : ١٤٩-١٥٩) ضمنا أن وراء جودة الخدمة الإرشادية المقدمة من المراكز الإرشادية الزراعية من وجهة نظر المسترشدين عددا من القدرات والمهارات التي يلزم توفرها لدي مسئول المراكز الإرشادية منها ما هو معرفي ، ومنها ما هو فني سلوكهم الاجتماعي مثل الأدب وحسن الخلق ، والروح المرحة ، والصدقة ، وفي المهارة في الاتصال أيضا.

وكانت شروط الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي في اختيار مسئول المركز الإرشادي كما ذكر "شاكرا" ، و"فريد" ، و"مسعود" ٢٠٠٣ (١٤ : ١٢٢) كما يلي: أن يكون ذو تأهيل زراعي جامعي "إرشاد زراعي" ، والأقل مدة الخبرة في مجال العمل الإرشادي عن عشر سنوات ، ويفضل أن يكون من أهالي المنطقة ، وحسن السير والسلوك ونو شخصية مميزة.

وبصفة عامة فهناك تأكيد قوي من خلال ما سبق علي أن نجاح مسئول المركز الإرشادي في تادية رسالته كأي معلم أو قيادي أو مشرف ومدير مقترن بأن يكون لديه قدرا من المهارات والقدرات اللازمة لمواجهة مهامه الريادية.

والقدرات عرفها "المغربي" ١٩٩٥ (٦ : ١٦٢) بأنها "إمكانات الفرد علي القيام بعمل ما". في حين أنه عرف المهارات "Skills" بأنها "مستوي الكفاءة التي يستطيع الفرد أن يؤدي بها ذلك العمل.

ويعرف "أبو حطب" ١٩٨٣ (٨ : ١١٣) القدرة بأنها هي التفسير السيكولوجي العقلي للعامل factor ، والقدرة هي نوع من التكوينات الفرضية تشتتة أو نستنتجه من أساليب الأداء القابلة للقوس. وقد ذكر "المغربي" أن غالبية علماء النفس يتفقون علي أن هناك أربعة أقسام كبرى من القدرات البشرية هي:

- ١- القدرات العقلية أو الذهنية وتمثل بالنكاء والمعرفة ، والقدرة الكلامية (اللفظية) ، والرياضية ، وقدرة المنطق والإقناع.
- ٢- القدرة الحركية: وهي البراعة في تحريك الأشياء أو التلاعب بها.
- ٣- القدرة الميكانيكية: وهي القدرة علي رؤية العلاقات والتعامل معها.

٤- القدرة الابتكارية (Creative): وهي القدرة على تحريك وتنظيم وتجميع الرموز في أوضاع جديدة مفيدة (٥ : ١٦٢-١٦٣).

من الطبيعي أن يختلف الأفراد عن بعضهم في كل القدرات المذكورة ، وتعود أسباب الاختلاف الكبرى إلى عوامل وراثية وبيئية معا.

وما يزال الحوار العلمي عن إمكانية التنبيه بالنجاح في العمل بحسب درجة توفر هذه القدرات (المرجع السابق: ١٦٣) .

وتؤخذ قدرات العاملين على قيادة الآخرين كمجموعة مكونة من القدرات وقادرة على تكوين العلاقات مع الآخرين ، بالإضافة إلى قدرات عقلية ، ومهارات شخصية ، كما أنه بمقدور الإداريين الاستفادة من قدرات المرؤوسين إذا ما تم اختيارهم بالأساليب التي تميز بين قدراتهم أولا ثم إدخالهم في برامج تدريبية لصفق مهارتهم (مرجع سابق: ١٦٤).

وسبق أن توصل "فريد" ١٩٩٨ (١٠ : ١٢٢) إلى أن هناك بعض المتطلبات الضرورية من القدرات اللازمة لعمل المرشد الزراعي من بينها: الإدراك ، والتذكر والانتباه وأن هناك نقصا أو قصورا في بعض منها لدى المرشدين الزراعيين ، وكانت نسبة القصور في تذكر الأسماء والشخصيات حوالي (٢٩,٠%) .

وبصفة عامة فإن Flumer and Franklin 1982(22: 5-67) قد حددا مجموعة القدرات والمهارات اللازمة لعمل المشرفين والقياديين وهي : قدرات ذهنية ، وقدرات ابتكارية ، ومهارات اجتماعية ، ومهارات اتصالية.

ويمكن أن يندرج تخصيص هذه القدرات أيضا على مسئولولي المراكز الإرشادية الزراعية والقدرات الذهنية Mental يعرفها أبو حطب ١٩٨٣ بأنها تكوين فرضي مشتق من المتغيرات المستقلة والمتابعة ، وتتضمن مجموعة أو فئة من أساليب الأداء ترتبط فيما بينهما ارتباطا عاليا وتتميز نسبيا عن غيرها من أساليب الأداء. وتشتمل القدرات الذهنية على العديد من القدرات الفرعية مثل التذكر ، والتركيز والانتباه ، والتقييم ، والتفقد ، والاستدلال ، واتخاذ القرار.

وتعرف المهارات الاجتماعية لدى "فريد" نقلا عن "هنا" ١٩٨٨ (١١ : ٢١٠) بأنها "الميل إلى الاجتماع والتعاون ، واللباقة ، ورضا الآخرين وعاونتهم".

أما "فريد" نفسه ١٩٨٨ (١١: ٢١١) فقد عرفها بأنها "إمكانية القيام بعمل علاقات مع الآخرين في إطار التقاليد والقيم الريفية يدفعها الإرتياح من جانبه لتقديم خدماته مع لباقة في المعاملة وحسن الإستماع لهم وتجنب إخراج أي منهم في المواقف المختلفة".

ويذكر "قرج" ٢٠٠٣ (٤ : ١٩٧) أن المهارات الاجتماعية يتبعها المهارات الفرعية التالية: توكيد الذات ، وإقامة علاقات مع الآخرين ، ومواجهة المواقف العصبية ، واليقظة الاجتماعية.

أما الابتكار فقد عرفه "المغربي" ١٩٩٥ (٦ : ٣٣٩) بأنه "إثبات شئ جديد غير مألوف وهو يعني تجريد أو انتزاع الأشياء المألوفة من علاقتها والنظر إليها في ضوء ارتباطات وعلاقات جديدة غير مألوفة.

وذكر (Guilford, J.P (21:21-26) أن القدرات الابتكارية يتبعها قدرات فرعية مثل الطلاقة ، والمرونة ، والأصالة ، والحساسية للمشكلات.

كما ذكر (Berlo" 1960 (20 : 41 : 42) أن المهارات الاتصالية تشتمل على القراءة السريعة ، والكتابة الواضحة ، والاستماع ، والحديث ، والإقناع.

وقد توصل "زهران" ١٩٩٧ (١٩) إلى أن القدرات والسمات اللازمة لمسئولي المراكز الإرشادية والتي تعتبر من أهم جوانب فاعلية المراكز الإرشادية هي: علاقته المتميزة مع مسئولولي المنظمات الريفية بالقرية ، وعلاقته الواسعة بفيادات وجمهور الزراع ، وإحساسه بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ومكانته الاجتماعية وقدرته على حل مشكلات العمل بالمركز ، وقدرات الاتصال والإقناع والتأثير وبناء شبكة علاقات قوية ، والأخلاق والسلوكيات واللباقة في التعامل.

كما توصل "فريد" في دراسة له ١٩٨٨ (مرجع سابق: ٢١٤) عن القدرة الاجتماعية لدى المرشدين الزراعيين المحليين أن حوالي (٩٧,٠%) من المبحوثين قدرتهم الاجتماعية متوسطة ومتدنية.

أيضا فقد توصلت دراسة "جمال" ٢٠٠٣ (١ : ٥٠-٥٤) إلى أن متوسط درجات كفاية القدرات المهنية والسمات الشخصية فيما بين مسئولولي المراكز الإرشادية بمحافظة النقهلية والغربية وكفر الشيخ فيما يتعلق بقدرات الاتصال والإقناع والتأثير وبناء شبكة علاقات قوية في المحافظات الثلاثة على الترتيب هي ٦٩,٤ ، ٩٨,٤ ، ١٠٠ ، وفي العلاقة المتوازنة بين القوي الاجتماعية بالقرية ٧٥ ، ١٠٠ ، ١٠٠ ، وفي

العلاقة الواسعة بقيادات وجمهور الزراع ٦٩,٤، ١٠٠، ١٠٠ وفي العلاقات والروابط الفعالة بينه وبين رؤسائه في المستويات الأعلى ٨٠,٥، ١٠٠، ١٠٠، وفي المكانة الإجتماعية وقدرته على حل مشكلات العمل بالمركز ٨٣,٣، ٩٨,٤، ١٠٠ على الترتيب.

في حين تشير المتوسطات لدرجات كل من القدرات والسمات المدروسة فيما بين مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين في محافظات الفيوم وبني سويف وأسيوط إلي تقارب مستوى تلك المتوسطات فيما بينهم فقد تراوحت في محافظة الفيوم بين حد أعلى قدره ٩١,٧ درجة ، وحد أدنى ٨٣,٣ درجة ، وفي بني سويف تراوحت بين حد أعلى قدره ٨٥,٧ درجة ، وحد أدنى قدره ٧١,٤ درجة ، أما في أسيوط فقد كان الحد الأعلى ٩٣,٧ درجة ، والحد الأدنى ٥٣ درجة.

ويتضح من النتائج السابقة وجود تباين حاد فيما بين متوسطات درجة كفاية القدرات والسمات المدروسة بين مسئولى المراكز الإرشادية بمحافظة الوجه البحري المدروسة حيث لم تتفق استجاباتهم على مستوى متجانس من القدرات المهنية والسمات الشخصية المرغوب توفرها فيهم ، في حين كانت الفروق متقاربة فيما بين مسئولى مراكز محافظات الفيوم وبني سويف وأسيوط وإن كانت جميعها في مستوى مرتفع. كما تشير النتائج أيضا إلي أن هناك تقاربا في درجة كفاية قدرات وسمات مسئولى المراكز الإرشادية المدروسة بمحافظة شمال سيناء ، والبحر الأحمر ، والنوبارية ، والوادي الجديد ، ومطروح حيث تراوحت المتوسطات بين حد أعلى قدره ٩٦,٤ درجة ، وحد أدنى قدره ٨٥,٧ درجة في شمال سيناء ، وفي محافظة البحر الأحمر كانت ١٠٠ درجة ، وفي النوبارية تراوحت بين حد أعلى قدره ٩٣,٣ درجة ، وحد أدنى قدره ٧٥ درجة ، وفي الوادي الجديد تراوحت بين ٧٥ درجة ، ٥٠ درجة ، أما في مطروح فكان الحد الأعلى ٨٣,٣ درجة، بينما كان الحد الأدنى ٧٥ درجة ، ويشير ذلك إلي أن هناك تقاربا في درجة كفاية قدرات وسمات مسئولى المراكز بهذه المحافظات بصفة عامة وأن المستوى العام ليس فارقا بشكل كبير إلا أنه قد تبين أن مسئولى منطقة النوبارية يحتاجون لتنمية ورفع درجة تنمية القدرات المدروسة ، وأن السوادي الجديد يحتاج إلي رفع وتنمية كل القدرات المدروسة ، في حين أن مطروح تحتاج إلي تدعيم لقدراتهم في العلاقات الاجتماعية وعمل التوازنات الاجتماعية بالقرى.

كما تعني هذه النتائج إجمالاً أن القدرات المهنية والسمات الشخصية لمسئولى المراكز الإرشادية متوفرة بدرجة متجانسة فيما بين المسئولين المبحوثين في المناطق المدروسة وإن كان يلزم توجيه اهتمام نوعي خاص للوجه القبلي واهتمام بتنمية بعض القدرات والسمات المعرفية والاجتماعية والمتصلة بالسلوك التنظيمي الفعال.

ويتضح مما سبق أن أساليب وأدوات الدراسات السلفية لقدرات ومهارات مسئولى المراكز الإرشادية بمصر قد اقتصر على سؤالهم أنفسهم من خلال قائمة من بنود تمثل القدرات والمهارات والسمات المطلوبة لمسئول المركز ، ويسأل فيها عن توفر هذه القدرة أو السمة من وجهة نظرهم وربما كان وراء ذلك الحاجة لإجراء تقييمات سريعة ، ولكن يظل الأمر في حاجة ملحة إلي استخدام مقاييس أكثر عمقا تشير إلي وجود قوة أو ضعف القدرات والمهارات المدروسة ليستدل من النقص على معرفة درجة وجودها ، وأهمية هذا الوجود بشكل أكثر دقة وبموضوعية ، ليتمكن من خلال ذلك تنمية تلك القدرات والعمل على اكتسابهم مستويات أفضل خاصة وأن المراكز الإرشادية هي صرح عظيم في وزارة الزراعة ، وأن مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية هم أصحاب القرار في بقاء ونماء هذا الصرح.

أهداف البحث:

يستهدف البحث أساسا تحقيق ما يلي من أهداف:

- ١-تحديد الفرق بين مستويات القدرات الذهنية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٢-تحديد الفرق بين مستويات المهارات الاجتماعية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٣-تحديد الفرق بين مستويات القدرات الابتكارية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٤-تحديد الفرق بين مستويات المهارات الاتصالية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.

الفروض البحثية:

- ١- يوجد فرق بين مستويات القدرات الذهنية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٢- يوجد فرق بين مستويات المهارات الاجتماعية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٣- يوجد فرق بين مستويات القدرات الابتكارية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٤- يوجد فرق بين مستويات المهارات الاتصالية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.

الفروض الاحصائية الصفرية:

- ١- لا يوجد فرق بين مستويات القدرات الذهنية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٢- لا يوجد فرق بين مستويات المهارات الاجتماعية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٣- لا يوجد فرق بين مستويات القدرات الابتكارية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.
- ٤- لا يوجد فرق بين مستويات المهارات الاتصالية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم.

الإجراءات البحثية:

لتحقيق الأهداف البحثية فقد تم استخدام الإجراءات التالية.

منطقة البحث:

منطقة البحث هي المراكز الإرشادية الزراعية في سبع محافظات هي: الغربية، والمنوفية، والدقهلية، وبني سويف، والقويس، والمنيا، وسوهاج، وقنا، وأسوان، ويبلغ عددها ٥٩ مركزا إرشاديا حتى تاريخ جمع البيانات.

شاملة البحث:

تتشكل شاملة المبحوثين من كل من يشغل وظيفة مسئول المركز الإرشادي الزراعي بهذه المحافظات المدروسة فكان إجمالي عددهم ٥٩ مبحوثا.

التعريفات الإجرائية:

- ١- القدرة الذهنية: ويقصد بها في هذا البحث ما يشير إلى سلوكيات التذكر، والتركيز والانتباه، والتقييم والنقد، والاستدلال، واتخاذ القرار.
- ٢- المهارات الاجتماعية: ويقصد بها ما تشير به سلوكيات توكيد الذات، وإقامة علاقات مع الآخرين، ومواجهة المواقف العصبية، والعظنة الاجتماعية.
- ٣- القدرة الابتكارية: ويقصد بها ما يشير إلى سلوكيات الطلاقة، والمرونة، والأصالة والصلابة للمشكلات.
- ٤- المهارات الاتصالية: ويقصد بها ما تشير به سلوكيات القراءة السريعة، والكتابة الواضحة، والإنصات، والتحدث، والإقناع.

البيانات:

تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية للمبحوثين، تشمل علي (٢٤) عبارة تعبر كل منها عن واحدة من السلوكيات التي تشير إلى قدرات ومهارات مسئول المركز الإرشادي والمتضمنة في القدرات الذهنية، والابتكارية، والمهارات الاجتماعية، والاتصالية ذات الصلة بمهامه وواجباته، ويستجيب لكل منها من خلال تقديره لمستوي الفصور أو النقص الذي يراه في نفسه وذلك عنسي متصل رباعي (أحد صعوبة: بدرجة كبيرة/ بدرجة متوسطة/ بدرجة قليلة/ لا أحد صعوبة).

ويشير للقدرات الذهنية (١٥) عبارة تعكس قدرات التذكر، والنقد، والاستدلال، والتقييم، والتركيز والانتباه، واتخاذ القرار، وهي كما يلي:

١-تذكر بعض الأرقام والتواريخ الخاصة بالمعمل.

- ٢- تذكر أسماء بعض الشخصيات الذين يتربدون عليك بحكم عملك.
 - ٣- تذكر بعض الأحداث السابقة وما اتخذ حيالها من قرارات.
 - ٤- الانتباه للتفاصيل الدقيقة والتي تعتبر مهمة لفهم الموقف بشكل صحيح.
 - ٥- مقاومة المشتتات المحيطة بك والتي تقلل من كفاءة أدائك.
 - ٦- نقد أفكارك الشخصية وفق معايير شخصية.
 - ٧- اكتشاف مواطن الخطأ أو الخلل في حديث الآخرين أو فعلهم.
 - ٨- اكتشاف السبب الرئيسي للمشكلة التي تتعامل معها بسرعة.
 - ٩- توقع ما سيحدث نتيجة اتخاذ قرار معين.
 - ١٠- الوقوف على نواحي القوة والضعف في الشخصيات المتواجدة في محيط عملك.
 - ١١- تقييم أداء العاملين من معك بصورة دقيقة.
 - ١٢- تحليل سلوكك وممارستك في العمل للوقوف على ما قد يكون بها من أخطاء.
 - ١٣- تأجيل الحكم على ما يطرأ عليك من آراء وأفكار حتى تدرسها جيداً.
 - ١٤- الحسم بين البدائل واتخاذ قرارات سريعة.
 - ١٥- استخلاص الأفكار الرئيسية للمرؤوسين حين يتناقشون حول مسألة خلافية في العمل.
- أما المهارات الاجتماعية فقد تم قياسها من خلال (١١) عبارة تعكس جوانب تركيز الذات ، وتكوين علاقات مع الآخرين ، والفراسة الاجتماعية ، ومواجهة المواقف الصعبة وهذه العبارات الإحدى عشر هي كما يلي:

- ١- تقبل تحليلات الآخرين حول أسباب فشلك في قرار أو مهمة ما.
 - ٢- تكوين علاقات إنسانية وثيقة مع مرؤوسيك بما لا يتعارض مع مصلحة العمل.
 - ٣- أن تطالب من أحد مرؤوسيك شرح نقطة في العمل لمت علي دراية بها.
 - ٤- الاعتراض بصدق بصواب رأيك لثبت عدم صحته.
 - ٥- إنهاء اللقاءات والاجتماعات في الوقت المحدد لها.
 - ٦- الإفصاح عن بعض آرائك ومشاعرك نحو مرؤوسيك.
 - ٧- امتصاص غضب أحد مرؤوسيك وتهدئته حين يدخل ثائرا إلى مكتبك.
 - ٨- مواجهة المرؤوس المثير للمشاكل في العمل وتحجيم آثاره السلبية علي زملائه.
 - ٩- فرض نزع ثوب بين اثنين من المرؤوسين.
 - ١٠- توقع الأشياء التي يفضلها من تتعامل معهم .
 - ١١- اكتشاف أنك قلت أو فعلت شيئا غير مناسب بمجرد النظر لعيون الآخرين.
- والقدرة الابتكارية تم قياسها من خلال ثمانية عبارات تعكس الجوانب التالية: المرونة ، والأصالة ، والطلاقة ، والحساسية للمشكلات ، وهذه العبارات الثمانية هي كما يلي:
- ١- إدراك أوجه القصور والثغرات في العناصر والنظم الموجودة في محيط العمل.
 - ٢- استشماع المشكلات في محيط العمل والتنبؤ بها قبل حلولها.
 - ٣- التماثل مع كل مرؤوس بالطريقة التي تتناسب مع طبيعته الخاصة.
 - ٤- اقتراح طرق متنوعة لإنجاز المهام المطلوبة.
 - ٥- النظر للمشكلة الواحدة من زوايا متعددة.
 - ٦- طرح العديد من الأفكار حين تواجه مشكلة مفاجئة يجب حلها بسرعة.
 - ٧- اللجوء إلى طرق مبتكرة لتطوير الأداء وتجويده.
 - ٨- أن تجد الكثير من الكلمات التي تعبر عن موقفك ووجهات نظرك حين تتحدث.
- كما أن المهارات الاتصالية تم قياسها بثمانية عبارات تعكس الجوانب التالية: الكتابة الواضحة ، والقراءة السريعة ، والتحدث ، والإنصات ، والإقناع ، وهذه العبارات الثمانية هي كما يلي:
- ١- كتابة ما تريده بصورة يفهما المرعوس بشكل دقيق.
 - ٢- التعبير عما ترغب كتابته بأقل عدد من الكلمات.
 - ٣- قراءة ما يعرض عليك من مكاتبات في العمل بسرعة لتوفر وقتك.
 - ٤- توصيل المعلومات الخاصة بالعمل شفويا إلى المستويات الأدنى بيسر.
 - ٥- التحدث بطلاقة أمام جمع من المرؤوسين.
 - ٦- إقناع أحد العاملين معك بعدم صواب الرأي الذي يتشبه به.
 - ٧- التوصل لحل توفيقية حين تعارض مع مرؤوسيك حول موضوع ما.

٨- الإنصاف للمرؤوس الذي يتحدث إليك واستماع ما يقوله من المرة الأولى.
وقد تمت المعالجة الكمية لكل عبارة من خلال إعطاء القيم الدرجية ٤، ٣، ٢، ١ على نوات
الاستجابة (أجد صعوبة: كبيرة / صعوبة متوسطة / صعوبة قليلة / لا أجد صعوبة) على الترتيب وبذلك تكون
الدرجة الإجمالية لقياس القصور في القدرات الذهنية هي (٦٠ درجة) ، والدرجة الدنيا هي (١٥ درجة).
وأمكن تقسيم مستويات المبحوثين حيال هذه القدرات الذهنية إلى ثلاث مستويات: عالي من (٦٠-
٤٥ درجة) ، ومتوسط من (٤٤-٣٠ درجة) ، ومنخفض من (٢٩-١٥ درجة).
أما الدرجة الإجمالية لقياس القصور في المهارات الاجتماعية هي (٤٤ درجة) ، والدرجة الدنيا
هي (١١ درجة).
وأمكن تقسيم مستويات المبحوثين حيال هذه القدرة إلى ثلاث مستويات: عالي من (٤٤-٣٣
درجة) ، ومتوسط من (٣٢-٢٠ درجة) ، ومنخفض من (١٩-١١ درجة).
وكانت الدرجة الإجمالية لقياس القصور في القدرات الابتكارية هي (٣٢ درجة) ، والدرجة الدنيا
هي (٨ درجات).
وأمكن تقسيم مستويات المبحوثين حيال هذه القدرة إلى ثلاث مستويات: عالي من (٣٢-٢٤
درجة) ، ومتوسط من (٢٣-١٦ درجة) ، ومنخفض من (١٥-٨ درجات).
وكانت للدرجة الإجمالية لقياس القصور في المهارات الاتصالية هي (٣٢ درجة) ، والدرجة الدنيا
هي (٨ درجات).
وقد أمكن تقسيم مستويات المبحوثين حيال هذه القدرة إلى ثلاث مستويات: عالي من (٣٢-٢٤
درجة) ، ومتوسط من (٢٣-١٦ درجة) ، ومنخفض من (١٥-٨ درجات).

الدراسة الميدانية:

جري اختبار الصدق الظاهري للمقاييس الواردة علي مجموعة من مسنولي المراكز الإرشادية
الزراعية المتحقين بدورة تدريبية بمركز الدعم الإعلامي للتنمية بالإسماعيلية ، وفي تواجد أحد أساتذة معهد
بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، وذلك للتعرف علي درجة سهولة أو صعوبة العبارات ، وأنها
تعني ما يريد الباحث منها ، وذلك خلال شهر ديسمبر ٢٠٠٢ ، وقد تمت تعديلات طفيفة في صياغة
العبارات قبل إجراء الدراسة الميدانية.
وقد جري اختبار قدرة التمييز في المقاييس الأربعة لدي المبحوثين الحاصلين علي الدرجات
الأعلى ، والحاصلين علي درجات منخفضة علي كل من هذه المقاييس باستخدام اختبار "٣" للفرق بين
متوسطي درجات من يمثلون الـ ٢٧% من ذوي الدرجات الأعلى وعددهم ١٦ مبحوثاً ، وبين من يمثلون
الـ ٢٧% من ذوي الدرجات الأدنى وعددهم ١٦ مبحوثاً أيضاً (جدول أ).
وكانت قيمة (t) المحسوبة للفرق بين كل منهما معنوية عند مستوى ٠,٠١ ، دح (٣٠) ومن هنا
فإن معنوية الفرق بين الطرفين تؤكد صدق الاختبارات.

جدول (أ): ملخص نتائج اختبار t للفرق بين متوسطي درجات من يمثلون الـ ٢٧% من ذوي الدرجات
الأعلى ، وبين من يمثلون الـ ٢٧% من ذوي الدرجات الأدنى من المبحوثين .

قيمة t	الـ ٢٧% الأدنى ن = ١٦		الـ ٢٧% الأعلى ن = ١٦		المقاييس
	المتوسط	الإحراف المعياري	المتوسط	الإحراف المعياري	
**١٣,١٤	٣,٦٥	٢٣,٥	٥,٦٢	٤٦,٢٣	القدرات الذهنية
**١٣,٥	٢,١٩	١٤,٤٤	٤,١٢	٣٣,٧٥	المهارات الاجتماعية
**٢٢,١٨	١,٧١	١١,٥٦	٢,١١	٢٧,١١	القدرات الابتكارية
**٢٧,٤	١,٧٥	١٠,٤٣	١,٥٤	٢٦,٨٧	المهارات الاتصالية

قيمة t الجدولية عند مسنوي ٠,٠٠١ ، دح ٢٠ = ٢,٧٥ .

قيمة t الجدولية عند مسنوي ٠,٠٠٥ ، دح ٣٠ = ٢,٠١ .

*معنوي عند ٠,٠٥ .
**معنوي عند ٠,٠٠١ .

جمع البيانات الميدانية:

تم جمع البيانات الميدانية خلال شهر يناير ٢٠٠٣ بمعرفة الباحث وبمعاونة زملائه بمحطة
البحوث الإقليميه لوسط الدلتا بالجميزة.

التحليل الإحصائي:

تم استخدام مربع كاي لاختبار الفروض الإحصائية المتصلة بالفروض البحثية الأولى ، والثانية ، والثالث والرابع ، كما استخدم اختبار (t) للـ ٢٧% الأعلى ، ٢٧% الحد الأدنى ، وتم العرض بالتكرارات والنسب المئوية في شكل جداول.

النتائج ومناقشتها

فيما يلي عرض للنتائج ومناقشتها تحقيقاً لأهداف البحث.
أولاً: الفرق بين مستويات القدرات الذهنية لدي مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم:

تبين من بيانات جدول رقم (١): أن مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين الذين يقرون بوجود صعوبات بدرجة كبيرة في صلمهم لنقص القدرات الذهنية المدروسة لديهم قد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٢٨,٨١% وذلك للعبارة ١٥ (تقييم أداء العاملين معك بصورة دقيقة) ، وبين حد أدنى قدره ٥,٠٨% للعبارة ١١ (اكتشاف السبب الرئيسي للمشكلة التي تتعامل معها بسرعة). أما من ذكروا وجود صعوبة بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٤٢,٣٧% للعبارة ٥ (مقاومة المشتتات المحيطة بك والتي تقلل من كفاءة أدائك) ، وبين حد أدنى قدره ١٥,٢٦% للعبارة ٤٢ (استخلاص الأفكار الرئيسية للمرومين حين يتناقشون حول مسألة خلافية في العمل) ، في حين كانت نسبة من بينوا عدم وجود صعوبة في سلوكياتهم المتعلقة بقدراتهم الذهنية ٥٥,٩٢% للعبارة ٧ (اكتشاف مواطن الخطأ أو الخلل في حديث الآخرين أو فعلهم) كحد أعلى ، و ١٣,٥٥% للعبارة ٥ (مقاومة المشتتات المحيطة بك والتي تقلل من كفاءة أدائك) كحد أدنى.

وبتقسيم البيانات للمبحوثين بحسب القيم الدرجية المعطاة اتضح وجود ثلاث مستويات جدول رقم (٢) وفيه تبين أن ٤٤% يقعون في المستوى المتوسط ، وأن حوالي ٣٩% في المستوى المنخفض ، في حين كانت نسبة ذوي المستوى العالي هم فقط حوالي ١٧% وكان المتوسط الحسابي ٣٣,٦٧٧ درجة بانحراف معياري قدره ١٠,٠٣ درجة.

ولاختبار معنوية الفرق بين مستويات القدرات الذهنية لدي مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين والمرتبطة بعملهم ، وباستخدام اختبار كاي^٢ اتضح أن قيمته المحسوبة هي ٧,٣٥٧ ، وبمقارنتها بالجدولية كانت ٥,٩٩١ عند مستوى ٠,٠٥ ، د ح ٢ ، ومن ثم يعتبر الفرق معنوياً ويرفض الفرض الإحصائي الأول ويمكن بالتالي قبول الفرض البحثي البديل.

ومن البيانات السابقة تم استخلاص جدول (٣) لتوضيح بنود القدرات الذهنية التي بها نقصان وصعوبة لدي ٥٠% فأكثر من مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين وهي مرتبة تنازلياً على النحو التالي: مقاومة المشتتات المحيطة بك والتي تقلل من كفاءة أدائك ، نقد أفكارك الشخصية وفق معايير شخصية ، وتحليل سلوكك وممارستك في العمل للوقوف على ما قد يكون بها من أخطاء ، وتذكر أسماء بعض الشخصيات الذين يترددون عليك بحكم عملك ، والانتباه للتفاصيل الدقيقة والتي تعتبر مهمة لفهم الموقف بشكل صحيح ، وتوقع ما سيحدث نتيجة اتخاذ قرار معين ، وتذكر بعض الأحداث السابقة وما اتخذت حيالها من قرارات ، وتأجيل الحكم على ما يطرح عليك من آراء وأفكار حتى تدرسها جيداً ، وتذكر بعض الأرقام والتواريخ الخاصة بالعمل ، وتقييم أداء العاملين معك بصورة دقيقة ، والوقوف على نواحي القوة والضعف في الشخصيات المتواجدة في محيط عملك ، واكتشاف السبب الرئيسي للمشكلة التي تتعامل معها بسرعة ، واستخلاص الأفكار الرئيسية للمرومين حين يتناقشون حول مسألة خلافية في العمل ، والحسم بين البدائل واتخاذ قرارات سريعة.

جدول رقم (١): التكرار والنسبة المئوية لمستويات القدرات الذهنية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين من وجهة نظرهم.

رقم البند	أجد صعوبة في	أجد صعوبة بدرجة		كبيرة		متوسطة		قليلة		لا أجد صعوبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
١	تذكر بعض الأرقام والتواريخ الخاصة بالعمل.	٨	١٣,٥٥	١٩	٣٢,٢٠	٨	١٣,٥٥	٢٤	٤٠,٧٠	
٢	تذكر أسماء بعض الشخصيات الذين يترددون عليك بحكم عملك	٩	١٥,٢٦	١٩	٣٢,٢٠	١٢	٢٠,٣٤	١٩	٣٢,٢٠	
٣	تذكر بعض الأحداث السابقة وما اتخذ حيالها من قرارات	٤	٦,٧٨	١٨	٣٠,٥٢	١٥	٢٥,٤٢	٢٢	٣٧,٢٨	
٤	الانتباه للتفاصيل الدقيقة والتي تعتبر مهمة لفهم الموقف بشكل صحيح.	١٢	٢٠,٣٥	١٠	١٦,٩٥	١٧	٢٨,٨١	٢٠	٣٣,٨٩	
٥	مقاومة المشتتات المحيطة بك والتي تقلل من كفاءة أدائك.	١٤	٢٣,٧٤	٢٥	٤٢,٣٧	١٢	٢٠,٣٤	٨	١٣,٥٥	
٦	تقد أفكارك الشخصية وفق معايير شخصية.	١٤	٢٣,٧٥	١٤	٢٣,٧٢	٢٠	٣٣,٨٩	١١	١٨,٦٤	
٧	اكتشاف مواطن الخطأ أو اللخل في حديث الآخرين أو فعلهم.	٨	١٣,٥٥	١٦	٢٧,٢٠	٢	٣,٣٨	٢٣	٣٧,٢٨	
١١	اكتشاف السبب الرئيسي للمشكلة التي تتعامل معها بسرعة.	٣	٥,٠٨	١٦	٢٧,٢١	١٥	٢٥,٤٢	٢٥	٤٢,٣٩	
١٢	توقع ما سيحدث نتيجة اتخاذ قرار معين.	٧	١١,٨٦	١٩	٣٢,٢٢	١١	١٨,٦٤	٢٢	٣٧,٢٨	
١٤	الوقوف على نواص القوة والضعف في الشخصيات المتواجدة في محيط عملك.	٧	١١,٨٦	١١	١٨,٦٤	١٦	٢٧,٢٣	٢٥	٤٢,٢٧	
١٥	تقييم أداء العاملين معك بصورة دقيقة.	١٧	٢٨,٨١	١٠	١٦,٩٥	٧	١١,٨٦	٢٥	٤٢,٣٩	
١٦	تحليل سلوكك ومما يشك في العمل للوقوف على ما قد يكون بها من أخطاء.	١٥	٢٥,٤٢	١٦	٢٧,٢٤	١٤	٢٣,٧٢	١٤	٢٣,٧٢	
٤٠	تأجيل الحكم على ما يطرح عليك من آراء وأفكار حتى تدرسها جيدا.	٨	١٣,٥٥	١٣	٢٢,٠٤	١٤	٢٣,٧٤	٢٤	٤٠,٦٧	
٤١	الجسم بين البدائل واتخاذ قرارات سريعة.	١٠	١٦,٩٥	١١	١٨,٦٤	٩	١٥,٢٦	٢٩	٤٩,١٥	
٤٢	استخلاص الأفكار الرئيسية للمروسين حين يتناقشون حول مسألة خلافية في العمل.	١٥	٢٥,٤٣	٩	١٥,٢٦	٨	١٣,٥٥	٢٧	٤٥,٧٦	

ن=٥٩.

جدول رقم (٢): التكرار المشاهد والمتوقع للتطبيق النسبي بين مستويات القدرات الذهنية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين:

المستويات	ت	%
قصور عالي (٦٠-٤٥ درجة)	(١٩,٦٦)'	١٦,٩٤٩
قصور متوسط (٤٤-٣٠ درجة)	(١٩,٦٦)''	٤٤,٠٦٧
قصور منخفض (٢٩-١٥ درجة)	(١٩,٦٦)'''	٣٨,٩٨٤
الإجمالي	٥٩	١٠٠

ن=٥٩.

كأ الجدولية عند مستوى ٠.٠٠٥ ... ح.٠٠١ - ٠.٠١١ = الفرق مغزور

تشير بيانات جدول رقم (٤): أن مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين الذين أفسدوا بوجود صعوبات بدرجة كبيرة في عملهم لنقص القدرات الاجتماعية لديهم قد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٣٢,٢٢% وذلك للمعارة ٣٤ (الإفصاح عن بعض آرائك ومشاعرك نحو مرؤوسيك) ، وبين حد أدنى قدره ٨,٤٨% للمعارة ٣٥ (امتصاص غضب أحد مرؤوسيك وتهدئته حين يدخل ثائرا إلى مكتبك). أما من

أقروا وجود صعوبة بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٢٣,٧٢% للعبارة ٣٧ (فض نزع نشب بين اثنين من المرؤوسين) وبين حد أدنى قدره ١٥,٢٦% للعبارة ٣٩ (اكتشاف أنك قلت أو فعلت شيئا غير مناسب بمجرد النظر لعيون الآخرين) ، أما من استجابوا بتقرير وجود صعوبة بدرجة قليلة فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٢٧,٢٤ للعبارة ٣٦ (مواجهة المرؤوس المثير للمشاكل في العمل وتحجيم آثاره السلبية علي زملائه) ، وحد أدنى قدره ٦,٧٦% للعبارة ٣٥ (امتصاص غضب أحد مرؤوسيك وتهدئته حين يدخل ثائرا الي مكتبك) ، بينما كانت نسبة من ذكروا عدم وجود صعوبة يواجهونها في سلوكياتهم المتعلقة بمهارتهم الاجتماعية فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٦٦,١٢ للعبارة ٣٥ ، وحد أدنى قدره ٢٣,٧٢% للعبارة ٣٤.

جدول رقم (٣): بنود القدرات الذهنية التي بها نقص لدى ٥٠% فأكثر من مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين مرتبة ترتيبا تنازليا.

رقم البند	أحد صعوبة في	العدد	%
٥	مقاومة المشتتات المحيطة بك والتي تقلل من كفاءة أدائك	٥١	٨٦,٤٥
٦	نقد أفكارك الشخصية وفق معايير شخصية	٤٨	٨١,٣٦
١٦	تحليل سلوكك وممارستك في العمل للوقوف على ما قد يكون بها من أخطاء	٤٥	٧٦,٢٨
٢	تذكر أسماء بعض الشخصيات الذين يترددون عليك بحكم عملك	٤٠	٦٧,٨٠
٤	الانتباه للتفاصيل الدقيقة والتي تعتبر مهمة لفهم الموقف بشكل صحيح	٣٩	٦٦,١١
١٢	توقع ما سيحدث نتيجة اتخاذ قرار معين	٣٧	٦٢,٧٢
٣	تذكر بعض الأحداث السابقة وما اتخذ حيالها من قرارات	٣٧	٦٢,٧٢
٤٥	تأجيل الحكم على ما يطرح عليك من آراء وأفكار حتى تترسها جيدا	٣٥	٥٩,٣٣
١	تذكر بعض الأرقام والتواريخ الخاصة بالعمل	٣٥	٥٩,٣٣
١٥	تقييم أداء العاملين معك بصورة دقيقة.	٣٤	٥٧,٧٣
١٤	الوقوف على نواحي القوة والضعف في الشخصيات المتواجدة في محيط عملك.	٣٤	٥٧,٧٣
١١	اكتشاف السبب الرئيسي للمشكلة التي تتعامل معها بسرعة.	٣٤	٥٧,٧٣
٤٢	استخلاص الأفكار الرئيسية للمرؤوسين حين يتناقشون حول مسألة خلافية في العمل.	٢٣	٥٤,٢٤
٤١	الحسم بين البدائل واتخاذ قرارات سريعة.	٣٠	٥٠,٨٥

جدول رقم (٤): التكرار والنسبة المئوية لمستويات المهارات الاجتماعية لدي مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين من وجهة نظرهم.

رقم البند	أحد صعوبة في	كبيرة		متوسطة		كثيلة		لا أحد صعوبة	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
٩	تحصيل تحليلات الآخرين حول أسباب فشلك في قرار أو مهمة ما	١٤	٢٣,٧٢	١٠	١٦,٩٥	١٠	١٦,٩٥	٢٥	٤٢,٣٩
١٠	تكوين علاقات إنسانية وثيقة مع مرؤوسيك بما لا يتعارض مع مصلحة العمل	٧	١١,٣٦	١٦	٢٧,٢٤	٨	١٣,٥٥	٢٨	٤٧,٤٥
٣١	إن تطلب من أحد مرؤوسيك شرح نقطة في العمل لست على برية بها	١٤	٢٣,٧٢	١٠	١٦,٩٥	١٠	١٦,٩٥	٢٥	٤٢,٣٩
٣٢	الاعتراف بعم صواب رأي لك ثبت عدم صحته	١٦	٢٧,٢٣	١٠	١٦,٩٥	١٠	١٦,٩٥	٢٣	٣٨,٩٧
٣٣	إنهاء اللقاءات والاجتماعات في الوقت المحدد لها .	١٢	٢٠,٣٥	١٠	١٦,٩٥	٥	٨,٤٨	٣٢	٥٤,٢٢
٣٤	الإفصاح عن بعض أرائك ومشاعرك نحو مرؤوسيك	١٩	٢٣,٢٢	١٥	٢٥,٤٢	١١	١٨,٦٤	١٤	٢٣,٧٢
٣٥	امتصاص غضب أحد مرؤوسيك وتهدئته حين يدخل ثائرا الي مكتبك	٥	٨,٤٨	١١	١٨,٦٤	٤	٦,٧٦	٣٩	٦٦,١٢
٣٦	مواجهة المرؤوس المثير للمشاكل في العمل وتحجيم آثاره السلبية علي زملائه	٧	١١,٨٦	١٤	٢٣,٧٢	١٦	٢٧,٢٤	٢٢	٣٧,٢٨
٣٧	فض نزع نشب بين اثنين من المرؤوسين	٦	١٠,٧	١٤	٢٣,٧٢	١٢	٢٠,٣٥	٢٧	٤٥,٧٦
٣٨	توقع الأشياء التي يفضلها من تتعامل معهم	١٣	٢٢,٠٤	١٧	٢٨,٨١	٨	١٣,٥٥	٢١	٣٥,٦٠
٣٩	اكتشاف في فك قلت أو فعلت شيئا غير مناسب بمجرد النظر لعيون الآخرين	٥	٨,٤٨	٩	١٥,٢٦	١٠	١٦,٩٤	٣٥	٥٩,٣٢

ثانياً: الفرق بين مستويات المهارات الاجتماعية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم:

ويتقسم البيانات للمبحوثين بحسب القيم الدرجية المعطاة اتضح وجود ثلاث مستويات جدول رقم (٥) وفيه يتضح أن ٣٧% يقعون في المستوى المتوسط ، وأن حوالي ٤٩% في المستوى المنخفض ، فسي حين كانت نسبة ذوي المستوى العالي حوالي ١٤% وكان المتوسط الحسابي ٢٢,٧٣ درجة بانحراف معياري قدره ٧,٣٧ درجة.

ولاختبار معنوية الفرق بين مستويات المهارات الاجتماعية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين والمرتبطة بعملهم ، وباستخدام اختبار كاي^٢ اتضح أن قيمته المحسوبة هي ١١,٦٣٠ ، وبمقارنتها بالجدولية عند مستوى ٠,٠٥ د ح ٢ (٥,٩٩) ، ومن ثم فإن الفرق معنوي ، وعليه يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني ، وقبول الفرض البعثنى البديل.

ومن البيانات السابقة تم استخلاص جدول (٦) ليعدد المؤشرات المتعلقة بقصور فسي المهارات الاجتماعية لدى ٥٠% من مسئولى المراكز الإرشادية فأكثر وهي مرتبة تنازلياً بحسب أرقام العبارات على النحو التالي : (٣٤ ، ٣٨ ، ٣٦ ، ٣٢ ، ٣١ ، ٣٧ ، ١٠) .

ومن خلال استعراض أبرز البنود التي يقر مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين أن ثمة صعوبات تواجههم أثناء عملهم سنجد أن علي رأسها : (الإقصاد عن بعض أرائك الشخصية ومشاعرهم نحو مرؤوسيك) ومواجهة المرؤوس المثير للمشاكل ، والاعتراف بعدم صواب رأي له ثابت عدم صحته ، وعدم القدرة علي طلب شرح نقطة له من أحد مرؤوسيه في العمل.

جدول رقم (٥): التكرار المشاهد والمتوقع للتطابق النسبي بين مستويات المهارات الاجتماعية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية للمبحوثين:

المستويات	ت	%
قصور عالي (٣٣-٤٤ درجة)	١٩,٦٦ ^١	١٣,٥٥٩
قصور متوسط (٣٢-٢٠ درجة)	١٩,٦٦ ^٢	٣,٢٨٨
قصور منخفض (١٩-١١ درجة)	١٩,٦٦ ^٣	٤٩,١٥٣
الإجمالي	٥٩	١٠٠

كأ=١١,٦٣٠

ن=٥٩

كأ الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ د ح ٢ = ٥,٩٩ الفرق معنوي

جدول رقم (٦): بنود المهارات الاجتماعية التي بها نقص لدى ٥٠% فأكثر من مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين مرتبة ترتيباً تنازلياً.

رقم البند	أجد صعوبة في	العدد	%
٣٤	الإقصاد عن بعض أرائك ومشاعرهم نحو مرؤوسيك	٤٥	٧٦
٣٨	توقع الأشياء التي يفضلها من تعامل معهم	٣٨	٦٤
٣٦	مواجهة المرؤوس المثير للمشاكل في العمل وتحجيم أثره السلبية علي زملائه	٣٧	٦٢
٣٢	الاعتراف بعدم صواب رأي لك ثبت عدم صحته	٣٤	٥٧
٣١	أن تطلب من أحد مرؤوسيك شرح نقطة في العمل لست علي دراية بها	٣٤	٥٧
٩	تقبل تحليلات الآخرين حول أسباب فشلك في قرار أو مهمة ما	٣٤	٥٧
٣٧	فض نزاع شب بين اثنين من المرؤوسين	٣٢	٥٤
١٠	تكوين علاقات إنسانية وثيقة مع مرؤوسيك بما لا يتعارض مع مصلحة العمل	٣١	٥٢

ثالثاً: الفرق بين مستويات القدرات الابتكارية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم:

توضح النتائج الواردة بجدول رقم (٧): أن مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين الذين قرروا وجود صعوبات بدرجة كبيرة في عملهم لنقص القدرات الابتكارية لديهم قد تراوحت نسبتهم بين حصد أعلى قدره ٣٨,٩٧% وذلك للعبارة ٢٨ (النجوء إلي طرق مبتكرة لتطوير الأداء وتجويده) ، وبين حد أدنى قدره ٨,٤٨% للعبارة ٨ (إدراك أوجه القصور والثغرات في العناصر والنظم الموجودة في محيط العمل)).

أما من أقروا بوجود صعوبة بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٣٥,٦٠% للمعيار ١٣ (استثمار المشكلات في مجال العمل والقدرة علي التنبؤ بها قبل حلولها) وبين حد أدنى قدره ١٥,٢٦% للمعيارين ١٧ ، ٢١ ، في حين أن من أفادوا بوجود صعوبة بدرجة قليلة فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٢٥,٤٢% للمعيار ٨ ، ٨٩ ، ٢٢ ، وحد أدنى قدره ١٣,٥٥% للمعيار ٢٠ (طرح العديد من الأفكار حين تواجه مشكلة مفاجئة يجب حلها بسرعة).

أما من أفادوا بعدم وجود صعوبة أو ضعف في قدراتهم الابتكارية فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلى قدره ٤٤,٠٦% للمعيار ٨ (إدراك أوجه القصور في الثغرات والعناصر والنظم الموجودة في محيط العمل) ، وحد أدنى قدره ٢٧,٢٣% للمعيار ٢١ (اللجوء إلى طرق مبتكرة لتجويد الأداء وتطويره). ويتنقسم البيانات للمبحوثين بحسب القيم الدرجية المعطاة لتوضح وجود ثلاث مستويات جدول رقم (٨) وفيه يتضح أن ٣٦% يقعون في المستوى المتوسط ، وإن حوالي ٤٦% في المستوى المنخفض ، بينما كانت نسبة ذوي المستوى العالي حوالي ١٩% وكان المتوسط الحسابي ١٨,٨ درجة بانحراف معياري قدره ٦,٢٨ درجة.

ولاختبار معنوية الفرق بين مستويات القدرات الابتكارية لمدى مسئولولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين والمرتبطة بعملهم ، وباستخدام اختبار كاي^٢ اتضح أن قيمة كاي^٢ المحسوبة هي ٦,٦٤ ، وبمقارنتها بالجدولية كانت ٥,٩٩١ عند مستوى ٠,٠٥ دح ٢ ، ومن ثم فإن الفرق معنوي ، وبالتالي فإننا نستطيع رفض الفرض الإحصائي الثالث ، وقبول الفرض البحثي البديل.

ومن البيانات السابقة تم استخلاص جدول (٩) ليحدد بنود القدرات الابتكارية التي بها نقص لدى ٥٠% فأكثر من مسئولولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين وهي مرتبة تنازليا على النحو التالي: إدراك أوجه القصور والثغرات في العناصر والنظم الموجودة في محيط العمل ، وإستثمار المشكلات في مجال العمل والقدرة على التنبؤ بها قبل حلولها ، والتعامل مع كل مرؤوس بالطريقة التي تتناسب مع طبيعته الخاصة ، واقتراح طرق متعددة لإنجاز المهام المطلوبة ، والنظر للمشكلة الواحدة من زوايا متعددة ، وطرح العديد من الأفكار حين تواجه مشكلة مفاجئة يجب حلها بسرعة ، واللجوء إلى طرق مبتكرة لتجويد الأداء وتطويره ، وأن تجد الكثير من الكلمات التي تعبر عن مواقفك ووجهات نظرك حين تتحدث .

جدول رقم (٧): التكرار والنسبة المئوية لمستويات القدرات الابتكارية لدي مسئولولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين من وجهة نظرهم.

رقم البند	أجد صعوبة بدرجة		متوسطة		كبيرة		لا أجد صعوبة	
	ك	%	ك	%	ك	%		
٨	٥	٨,٤٨	١٣	٢٢,٠٤	١٥	٢٥,٤٢	٢٦	٤٤,٠٦
١٣	٦	١٠,١٧	٢١	٣٥,٦٠	١٠	١٦,٩٥	٢٢	٣٧,٢٨
١٧	١٨	٣٠,٥٢	٩	١٥,٢٦	٩	١٥,٢٥	٢٣	٣٨,٩٧
١٨	١٧	٢٨,٨١	١٤	٢٣,٧٢	١٠	١٦,٩٥	١٨	٣٠,٥٢
١٩	١٠	١٦,٩٥	١٤	٢٣,٧٢	١٥	٢٥,٤٢	٢٠	٣٣,٩١
٢٠	٢٢	٣٧,٢٨	١٠	١٦,٩٥	٨	١٣,٥٥	١٩	٢٣,٢٢
٢١	٢٣	٣٨,٩٧	٩	١٥,١٦	١١	١٨,٦٤	١٦	٢٧,٢٣
٢٢	١٤	٢٣,٧٥	١٣	٢٢,٠٤	١٥	٢٥,٤٢	١٧	٢٨,٨١

جدول رقم (٨): التكرار المشاهد والمتوقع للتطابق النسبي بين مستويات القدرات الابتكارية لدى مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية للمبحوثين:

المستويات	ت	%
قصور عالي (٢٤-٣٢ درجة)	١٩,٦٦ ^{١١}	١٨,٦٤٤
قصور متوسط (١٦-٢٣ درجة)	١٩,٦٦ ^{١١}	٣٥,٥٩٣
قصور منخفض (٨-١٥ درجة)	١٩,٦٦ ^{١٧}	٤٥,٧٦٣
الإجمالي	٥٩	١٠٠

كأ المحسوبة = ١٠,٦٤

ن = ٥٩
كأ الجدولية عند مستوي ٥٠٠٠٠٠ د ج = ٢٠,٩٩١ الفرق مغزى

جدول رقم (٩): بنود القدرات الابتكارية التي بها نقص لدى أكثر من ٥٠% من مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين مرتبة ترتيبا تنازليا.

رقم البند	أجد صعوبة في	العدد	%
٨	إدراك أوجه القصور والثغرات في العناصر والنظم الموجودة في محيط العمل	٤٣	٧٢,٧٧
١٣	استشعار المشكلات في مجال العمل والقدرة علي التنبؤ بها قبل حلولها	٤٦	٧١,١٩
١٧	التعامل مع كل مروض بالطريقة التي تتناسب مع طبيعته الخاصة	٤١	٦٩,٤٨
١٨	اقتراح طرق متنوعة لإنجاز المهام المطلوبة	٤٠	٦٧,٦٨
١٩	النظر للمشكلة الواحدة من زوايا متعددة	٣٧	٦٦,٠٩
٢٠	طرح العديد من الأفكار حين تواجه مشكلة مفاجئة يجب حلها بسرعة	٣٧	٦٢,٧٢
٢١	اللجوء إلي طرق مبتكرة لتطوير الأداء وتحسينه	٣٦	٦١,٠٣
٢٢	أن تجد الكثير من الكلمات التي تعبر عن مواقف ووجهات نظرك حين تتحدث	٣٣	٥٥,٩٤

رابعا: الفرق بين مستويات المهارات الاتصالية لدى مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين المرتبطة بعملهم:

توضح بيانات جدول رقم (١٠): أن مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين الذين أفادوا بوجود صعوبات بدرجة كبيرة في عملهم لنقص المهارات الاتصالية لديهم قد تراوحت نسبتهم بين حد أعلي قدره ٣٢,١٢% وذلك للعبارة ٢٧ (التحدث بطلاقة أمام جمع من المرؤوسين) ، وبين حد أدنى قدره ٥,٠٥% للعبارة ٢٩ (التوصل لحلول توفيقية حين تتعارض مع مرؤوسيك حول موضوع ما). أما من بينسوا وجود صعوبة بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت نسبتهم بين حد أعلي قدره ٢٨,٨١% للعبارة ٢٥ (قراءة ما يعرض عليك من مكاتبات في العمل بسرعة أكبر لتوفر وقتك) وبين حد أدنى قدره ١٠,٢٦% للعبارة ٢٩ (التوصل لحلول توفيقية حين تتعارض مع مرؤوسيك حول موضوع ما) ، في حين كانت نسبة من استجابوا بتقرير وجود صعوبة بدرجة قليلة ٣٣,٩٠% كحد أعلي للعبارة ٢٨ (إقناع أحد العاملين معك بعدم صواب الرأي الذي يتنبأ به) ، ١٥,٢٦% كحد أدنى للعبارة ٣٠ (إنصات المرؤوس الذي يتحدث إليك وبإستماع ما يقوله من المرة الأولى) ، واتضح أيضا من بيانات الجدول أن نسبة من أفادوا بعدم وجود صعوبة في سلوكياتهم المتعلقة بمهاراتهم الاتصالية ٤٩,١٢% كحد أعلي للعبارة ٢٦ ، ٣٠ ، ٢٣,٧٢% كحد أدنى للعبارة ٢٥ (قراءة ما يعرض عليك من مكاتبات في العمل بسرعة أكبر لتوفر وقتك).

وبتقسيم البيانات للمبحوثين بحسب القيم الرقمية المعطاة اتضح وجود ثلاث مستويات جدول رقم (١١) وفيه يتبين أن حوالي ٢٩% يقعون في المستوي المتوسط والعالي ، وأن ٤٢% يقعون في المستوي المنخفض ، وكان المتوسط الحسابي ١٧,٨٣ درجة بانحراف معياري قدره ٦,٧ درجة.

ولاختبار معنوية الفرق بين مستويات المهارات الاتصالية لدى مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين والمرتبطة بعملهم تم استخدام اختبار مربع كأ حيث اتضح أن قيمة كأ المحسوبة هي ٢,١٦١ ، وبمقارنتها بالجدولية كانت ٥,٩٩١ عند مستوي ٠,٠٥ ، د ج ، ٢ ، وبذلك اتضح أن الفرق غير معنوي ، ولذلك لم نتمكن من رفض الفرض الإحصائي الرابع ، ولم يتسنى قبول الفرض البحثي البديل.

ومن البيانات السابقة تم استخلاص جدول (١٢) حيث يحدد بنود المهارات الاتصالية التي بها نقص لدى ٥٠% فأكثر من مسنولي المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين وهي مرتبة ترتيبا تنازليا علي النحو التالي : قراءة ما يعرض عليك من مكاتبات في العمل بسرعة أكبر لتوفر وقتك ، وكتابة ما تريده

بصورة يفهما المرؤوس بشكل دقيق ، التعبير عما ترغب في كتابته بأقل عدد من الكلمات ، والتحدث بطلاقة أمام جمع من المرؤوسين ، وإقناع أحد العاملين معك بعدم صواب الرأي الذي يتشبه به ، والتوصل لحلوق توفيقية حين تتعارض مع مرؤوسيك حول موضوع ما ، توصيل المعلومات الخاصة بالعمل شفهيًا إلى مستويات الأدنى بيسر ، والإنصات للمرؤوس الذي يتحدث إليك وإستيعاب ما يقول من المرة الأولى.

جدول رقم (١٠): التكرار والنسبة المئوية لمستويات المهارات الاتصالية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين من وجهة نظرهم.

رقم البند	أحد صعوبة في	كبيرة		متوسطة		قليلة		لا أحد صعوبة	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
٢٣	كتابة ما تريد بصورة يفهما المرؤوس بشكل دقيق	١٢	٢٠,٣٥	١١	١٨,٦٥	١٤	٢٣,٧٢	٢٢	٣٧,٢٨
٢٤	التعبير عما ترغب في كتابته بأقل عدد من الكلمات	١٣	٢٢,٠٥	١٠	١٦,٩٥	١٤	٢٣,٧٢	٢٢	٣٧,٢٨
٢٥	قراءة ما يعرض عليك من مكاتبات في العمل بسرعة أكبر لتوفر وقتك	١٢	٢٠,٣٥	١٧	٢٨,٨١	١٦	٢٧,٢٢	١٤	٢٣,٧٢
٢٦	توصيل المعلومات الخاصة بالعمل شفهيًا إلى المستويات الأدنى بيسر	١٧	٢٨,٨١	٧	١١,٨٦	٨	١٣,٥٥	٢٩	٤٩,١٢
٢٧	التحدث بطلاقة أمام جمع من المرؤوسين	١٩	٣٢,٢٢	٨	١٣,٥٥	١٠	١٦,٩٥	٢٢	٣٧,٢٨
٢٨	إقناع أحد العاملين معك بعدم صواب الرأي الذي يتشبه به	١٠	١٦,٩٥	٧	١١,٨٦	٢٠	٣٣,٩٠	٢٢	٣٧,٢٨
٢٩	التوصل لحلوق توفيقية حين يتعارض مع مرؤوسيك حول موضوع ما	٣	٥,٠٥	٦	١٠,١٦	١٥	٢٤,٢٤	٢٥	٤٢,٣٧
٣٠	الإنصات للمرؤوس الذي يتحدث إليك وإستيعاب ما يقول من المرة الأولى	٨	١٣,٥٥	١٣	٢٢,٠٧	٩	١٥,٢٦	٢٩	٤٩,١٢

جدول رقم (١١): التكرار المشاهد والمتوقع للتطبيق النسبي بين مستويات المهارات الاتصالية لدى مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية للمبحوثين:

المستويات	ت	%
قصور عالي (٢٤-٣٢ درجة)	١٧ (١٩,٦٦)	٢٨,٨١٣
قصور متوسط (١٦-٢٣ درجة)	١٧ (١٩,٦٦)	٢٨,٨١٣
قصور منخفض (٨-١٥ درجة)	١٥ (١٩,٦٦)	٤٢,٣٧٤
الإجمالي	٥٩	١٠٠

كأ=٢٠,١٦٨

ن=٥٩

كأ' الجدولية عند مستوى ٠,٠٠٥ دح = ٢٠,٩٩١

جدول رقم (١٢): بنود المهارات الاتصالية التي بها نقص لدى أكثر من ٥٠% من مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين مرتبة ترتيبًا تنازليًا.

رقم البند	أحد صعوبة في	العدد	%
٢٥	قراءة ما يعرض عليك من مكاتبات في العمل بسرعة أكبر لتوفر وقتك	٤٥	٧٦,٢٨
٢٣	كتابة ما تريد بصورة يفهما المرؤوس بشكل دقيق	٣٧	٦٢,٧٢
٢٤	التعبير عما ترغب في كتابته بأقل عدد من الكلمات	٣٧	٦٢,٧٢
٢٧	التحدث بطلاقة أمام جمع من المرؤوسين	٣٧	٦٢,٧٢
٢٨	إقناع أحد العاملين معك بعدم صواب الرأي الذي يتشبه به	٣٧	٦٢,٧٢
٢٩	التوصل لحلوق توفيقية حين يتعارض مع مرؤوسيك حول موضوع ما	٣٤	٥٧,٦٣
٢٦	توصيل المعلومات الخاصة بالعمل شفهيًا إلى المستويات الأدنى بيسر	٣٠	٥٠,٨٥
٣٠	الإنصات للمرؤوس الذي يتحدث إليك وإستيعاب ما يقول من المرة الأولى	٣٠	٥٠,٨٥

رتعني كل النتائج السابقة أن ضعف القدرات الذهنية ربما يرد غالباً إلى التدهور الذي يصيب كل الحواس والقدرات بفعل العمر خاصة وأن متوسط السن لدي المبحوثين لا يقل عن ٤٥ سنة في سياق من قصور في التدريب الشكلي وانعدام قيامهم بالتنمية الذاتية لأنفسهم ، كما أن رتابة العمل بصفة عامة جعلت منه بيئة لا تشكل حافزاً أو تحدياً يثير النشاط الذهني والابتكاري خاصة وأن رد الفعل حيال الاستجابات الابتكارية والتجديدية تقابل بالاستياء والنفور وعدم الإنصياع ، أما المهارات الاجتماعية والاتصالية وهي التي تشكل جوهر أدواره في العمل الإرشادي عامة فإن تدهور مستوياته في العمل ومع مروره بمرحلة تزداد التي أن فلسفة القيادة في هذه المنظمة الإرشادية لا تميل إلى تعزيز المشاركة من العاملين وتنمية ديموقراطية الإدارة والاتصالات السليمة رغم ضيق نطاق الإشراف وهذه أمور جميعاً تحتاج إلى تدريب متخصص وعاجل بأسلوب الوحدات الصغيرة Moduales.

المراجع

- ١- إبراهيم عبد اللطيف محمود جمال (٢٠٠٣) العوامل المؤثرة على فعالية المراكز الإرشادية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الزراعة - جامعة المنصورة ، ٢٠٠٣.
- ٢- أحمد محمد صبر (١٩٩٢) الإرشاد الزراعي المعاصر ، مصر للخدمات التعليمية ، القاهرة.
- ٣- شفيق ذكي علي حرب (٢٠٠٣) المراكز الإرشادية الزراعية في مصر ، النشأة واحتياجات التطوير ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، برنامج الحوار القومي في مجال العمل الإرشادي الزراعي ، المرحلة الأولى ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة.
- ٤- طريف شوقي محمد فرج ، المهارات الاجتماعية والاتصالية ، دراسات وبحوث نفسية ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة.
- ٥- كامل محمد المغربي (١٩٩٤) ، السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى.
- ٦- كامل محمد المغربي (١٩٩٥) ، السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الثانية.
- ٧- عماد مختار الشافعي (١٩٩٨) ، المقومات القيادية لمنازلي المراكز الإرشادية الزراعية ، الدليل التدريبي الأساسيات الإرشاد الريفي ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، ومركز الدعم الإعلامي بديكرنس ، الجزء الأول.
- ٨- فؤاد أبو حطب (١٩٨٣) ، القدرات العقلية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، الطبعة الرابعة.
- ٩- فؤاد أبو حطب (١٩٨٣) ، القدرات العقلية ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٠- محمد أحمد فريد (١٩٨٨) ، دراسة في بعض متطلبات العمل الإرشادي الزراعي في مصر ، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية في مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة.
- ١١- _____ (١٩٨٨) ، القدرة الاجتماعية لدى المرشدين الزراعيين المحليين ، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية في مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة.
- ١٢- _____ (٢٠٠٣) ، محددات فعالية المراكز الإرشادية ، عناصر ومؤشرات الفعالية ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، برنامج العمل القومي في مجال العمل الإرشادي الزراعي ، المرحلة الأولى ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة.
- ١٣- محمد أحمد فريد ، عبد الهادي عبد الجواد ، وشادي (٢٠٠٣) ، جودة الخدمة الإرشادية الزراعية لمراكز الإرشاد الزراعي في مصر من وجهة نظر المسترشدين ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، برنامج العمل القومي في مجال العمل الإرشادي الزراعي ، المرحلة الأولى ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة.
- ١٤- محمد حامد شاكر ، ومحمد أحمد فريد ، وعبد الفتاح سعيد (٢٠٠٣) ، المراكز الإرشادية الزراعية في مصر ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، برنامج العمل القومي في مجال العمل الإرشادي الزراعي ، المرحلة الأولى ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة.
- ١٥- محمد فتحي الشانلي (١٩٨٨) ، المركز الإرشادي كمستوي قاعدي لتنظيم الإرشاد الزراعي ، الدليل التدريبي لأساسيات الإرشاد الريفي ، الوحدات التعليمية ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ومركز الدعم الإعلامي بديكرنس ، الجزء الأول.

Abd EL Gwad, A. M.

- ١٦- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي (١٩٩٦) ، إستراتيجية التنمية الزراعية ، خلال الفترة ٩٧/٩٨ - ٢٠١٧ .
- ١٧- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، الإدارة المركزية للإرشاد (١٩٩٨) ، المراكز الإرشادية تزارعية ، نشرة رقم ٣٤١ .
- ١٨- يحيى علي زهران (١٩٩٨) ، مدخل الدليل التدريبي لأساسيات الإرشاد الريفي ، الجزء الأول ، الوحدات التعليمية .
- ١٩- يحيى علي زهران (١٩٩٧) ، تقرير فريق المتابعة الميدانية للمراكز الإرشادية الزراعية ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، ومركز الدعم الإعلامي بذكرنس .
- 20- Berlo, D, (1962) The process of communication, Holt Reinhart & Winston N.Y.
- 21- Guilford, J. P. Intelligence: 1956 Model, Amer. Psy, 1966.
- 22- Robert M. Fulmer & Stephen G. Franklin, Supervision Principles of Professional Management Macmillan publishing co., inc., New York. Collier Macmillan publisher, London.

SOME MENTAL, SOCIAL, CREATIVE, AND COMMUNICATION ABILITIES AND SKILLS WHICH CONFRONTING WORKING OF THE AGRICULTURAL EXTENSION CENTERS OFFICERS IN EGYPT

Abd EL Gwad, A. M.

Extension Organization and Training DEP. Agricultural Extension & Rural Development Research Institute.

ABSTRACT

The research aimed at determining the difference levels of the agricultural extension centers officers (AEC) dealing with their deficiencies in each of mental, social, creative, and communication abilities and skills.

The study conducted in all of (AEC) in Gharbia, Monfia, Dakahlia, Benyswef, Fayom, Menia, Sohag, Qena, and aswan governorates. These centers reached 59 . Data were collected from all (AEC) officers population(59) .

A questionnaire was designed and tested as data collect tool constituted mainly from (42) indicators of deficiencies in the abilities and skills; (15) for mental, (11) social, (8) creative and (8) for communication skills.

Chi Square and (t) test were the statistical tools for analyzing. *Results revealed that there were deficiencies in many items of the studied abilities and skills among the majority of the respondents.*

Each difference between respondents levels about their deficiencies was significant, except in the communic-actionskills .The study extracted the percentages of the respondents who had deficiencies in each indicator.

Results would benefit the extension administrators to develop successful training programs to promote the abilities and skills of AEC officers.