

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 الزراعى - 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 للإنجاز 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، و تم 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 لحياة الإنسان الأولى حيث حصل منها على غذائه وكسائه ومأواه ومنها حافظ على صحته وتفنن في رفايته 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 ارتبطت مصر وحضارتها بالزراعة التي ظلت منذ أقدم العصور مصدر رخاء بلادنا وتقدمها ولايزال النشاط الزراعى هو الركيزة الأساسية للإقتصاد القومى المصرى ولن يتم تحقيق التنمية بمعدلات عالية لهذا المقتصد 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، والرى بالغمر، وشيوع الأساليب المزرعية التقليدية، والتمسك بالمحاصيل ذات الإنتاجية المنخفضة، وذيوع العادات والتقاليد والقيم المتوارثة المثبطة لكل برامج التقدم والتطور (بلع، 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 إحلال العلم محل العنصرية والتقليدية السائدة في الإنتاج الزراعي وتطوير الفلاح الذي يمثل الإنسان الكفاء القادر على تطوير كل عناصر الإنتاج الزراعي لمصلحته ومنفعته (الشافعي، 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 إقتناعهم بتطبيقها في حقولهم (الطنوبى، ١٩٩٦).

و يمثل الجهاز الإرشادي حلقة الوصل بين الجهات البحثية الزراعية المختلفة وبين المزارعين فهو يقوم بنقل وتبسيط كل ما هو حديث في الزراعة وصالح للتطبيق في ظل الظروف المحلية من الجهات البحثية إلى المزارعين وتعليمهم كيفية تطبيقه بأنفسهم ليستمرروا 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 عموما بالعديد من العوامل المتعلقة بالعاملين انفسهم والعوامل المتعلقة ببيئة العمل (جمال، ٢٠٠٣) ولكي يؤدي هؤلاء أدوارهم بطريقة جيدة لابد من الاهتمام بهم وبقدراتهم وكفاءتهم و الارتقاء بمستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية وذلك من خلال توفير احتياجاتهم ومتطلباتهم 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 والسمات النفسية التي يجب أن تتوافر في العاملين بالمراكز الإرشادية لزيادة قدرتهم على التعامل مع الزراع الذين يتعامل معهم المركز ولتحقيق الهدف منه والرقى بمستوى المجتمع الريفي الذي يوجد فيه المركز، وذلك بإثارة الوعي لدى هؤلاء الأفراد وحثهم على الاشتراك في البرامج الإرشادية الريفية لمواجهة مشكلاتهم والقدرة على التوصل لحلول لها (اسماعيل وعسوي، ٢٠٠٩).

وقد تحددت مشكله 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، وأساليب 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 (٢-٣ 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 (٢-٣ دورات)، وعدد كبير منها (أكثر من ٦ دورات).
- ٥- **الشعور بالانتماء 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 (١، ٢، ٣) للعبارات السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارات بعد معايرتها لتعبر عن درجة الشعور بالانتماء 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 (١، ٢، ٣) 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 (١، ٢، ٣) 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 الابتكارية وإدارة التحديث:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات بناء المفاهيم ومهارات الابتكار والتحديث والتغيير ومهارات قبول المخاطرة المحسوبة ومهارات استشراف 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 اتخاذ 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 بالأخرين 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 الإدماج في أنشطة المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى قدرة العاملين بالمركز على الإدماج في أنشطة المركز وأعطيت الإستجابات (قادرين على الاندماج 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 بالمركز 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، ويتمثل هذا النموذج في شكل تخطيطي يقدم من خلاله بناء نظري لكافة العلاقات السببية-التابعية 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)، ٣٠.٢% منهم كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)، ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من العاملين بالمراكز الإرشادية كانوا متوسطى السن وهذه الفئة تتمتع بالانضاح العقلى والمقدرة البدنية على أداء الأعمال

٢- **خبرة العمل في المركز:** اتضح من النتائج أن ٣٠.٢% من المبحوثين ذوى خبرة منخفضة فى العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، ٢٣.٣% ذوى خبرة متوسطة (٣-٦ سنورات)، 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)، 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، 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، 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، ٦.٩% منهم دافعيتهم متوسطة (١٧-٢٣) درجة، 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 ٢ 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 رتبته 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 رتبته حسب متوسطها كالتالي: التقييم 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 السلبات المحتملة بمتوسط ٣.٥٤ درجة.

٣- مهارات الابتكار والتحديث والتغيير بمتوسط ٣.٣٣ درجة، والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبته 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 وابتكار حلول جديدة للمشاكل الطارئة بمتوسط ٣.٥٤ درجة.

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

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

م	القدرات	درجة وجودها							
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
	المهارات الابتكارية وإدارة التحديث:								
١	أ- بناء المفاهيم:								
١	١	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠
٢	٢	17	39.5	26	60.5	٠	٠	٠	٠
٣	٣	17	39.5	13	30.2	13	30.2	٠	٠
٣	ب- الابتكار والتحديث والتغيير:								
١	١	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠
٢	٢	23	53.5	20	46.5	٠	٠	٠	٠
٣	٣	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠
٢	ج- قبول المخاطرة المحسوبة:								
١	١	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٢	٢	23	53.5	20	46.2	٠	٠	٠	٠
٣	٣	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
١	د- استشراف المستقبل:								
١	١	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٢	٢	30	69.8	13	30.2	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 رتبته 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 للقد 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 الدورية والطارئة بمتوسط ٣.٣١ درجة.

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

م	الفقرات	درجة وجودها											
		المتوسط	غير موجودة		متوسطة		كبيرة						
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
	مهارات إدارة الذات:	٣٧,٢٨											
١	أ- التعلم:	3.62											
١	١ إكتساب المعرفة من خلال الخبرات اليومية في محيط العمل	3.69	٠	٠	٠	٠	30.2	13	69.8	30			
٢	٢ تحديث المعلومات والمهارات الخاصة بالعمل الإرشادي	3.54	٠	٠	٠	٠	46.5	20	53.5	23			
١	ب- إدارة الوقت:	3.58											
١	١ التوفيق بين المهام والأنشطة المتعددة الدورية والطارئة	3.31	٠	٠	٠	٠	69.8	30	30.2	13			
٢	٢ وضع الأولويات وتوزيع الوقت بكفاءة لتحقيق الأهداف المطلوبة	3.85	٠	٠	٠	٠	16.3	7	83.7	36			
١	ج- القوة الشخصية:	3.77											
١	١ الإحتفاظ بمستوى عالي من الطاقة وتوفير دافع شخصي للإنجاز	3.69	٠	٠	٠	٠	30.2	13	69.8	30			
٢	٢ العمل بكفاءة تحت الضغوط المختلفة والعمل المستقل	3.62	٠	٠	٠	٠	39.5	17	60.5	26			
٣	٣ الإستجابة المناسبة للقد البناء من العاملين أو الزراع والمنتجين	4.00	٠	٠	٠	٠	0	0	100	43			
١	د- تحليل وحل المشكلات:	3.95											
١	١ طرح الأسئلة الصحيحة والتعرف على الجوانب العديدة للمشكلة	4.00	٠	٠	٠	٠	0	0	100	43			
٢	٢ تشخيص وتحديد المشكلات وترتيبها وفقاً لأولوياتها	4.00	٠	٠	٠	٠	0	0	100	43			
٣	٣ المساهمة بالأفكار والآراء والإجابات المتعلقة بالمشكلة المطروحة	3.85	٠	٠	٠	٠	16.3	7	83.7	36			

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 والأجل 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 رتبته 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 رتبته 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 رتبته 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 الإجتماعية (إدارة المهام) لهم

م	القرارات	درجة وجودها							
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
	المهارات الإجتماعية (إدارة المهام):								
١-	التنسيق:								
١	منع الإزدواج بين المهام الإرشادية والتنموية الريفية بمنطقة العمل	17	39.5	26	60.5	٠	٠	٠	٠
٢	تشجيع علاقات العمل التعاونية بين العاملين بالمنظمات المرتبطة	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
ب-	إتخاذ القرار:								
١	إختيار أفضل البدائل المتاحة في ضوء الأثار العاجلة والأجلة	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٢	الإدراك الساعي للمواقف الأخلاقية والسياسية لإتخاذ القرار	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٣	تحديد الأفراد والجهات الذين قد تؤثر عليهم هذه القرارات	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
ج-	القيادة والتأثير:								
١	توجيه مشاعر وأفكار وسلوك الآخرين في محيط العمل	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٢	توفير النصح والمشورة لمساعدة الآخرين على إتخاذ قرارات جيدة	43	100	0	0	٠	٠	٠	٠
٣	مساعدة الزراع في الأنشطة الإنتاجية والتسويقية على أسس علمية	30	69.8	13	30.2	٠	٠	٠	٠
د-	إدارة الصراع:								
١	تحديد مصادر التضارب في الأدوار والمهام بين العاملين	7	16.3	36	83.7	٠	٠	٠	٠
٢	إتخاذ الخطوات والإجراءات الضرورية لإزالة هذا التضارب	36	83.7	7	16.3	٠	٠	٠	٠
٣	تحقيق التناغم والإنسجام بين أدوار العاملين وجمهور المنتجين	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 رتبته 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 الإنتباه والإهتمام 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	ال فقرات	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	التفهم 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 والإهتمام 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 بالمرافق 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 بالمرافق 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 الإدماج في أنشطة المركز: اتضح أن ٤٦.٥% من العاملين بالمراكز الإرشادية قادرين على الإدماج في أنشطة المركز الإرشادي بصورة متوسطة، و ٥٣.٥% منهم قادرين على الإدماج بدرجة كبيرة، ويتضح من ذلك أن غالبية العاملين قادرين على الإدماج 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 اسجابة وتفاعل الاهالي 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 ادانهم 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 (٢٢-١٤) درجة			ضعيفة		
اتجاه متوسط (٢٣-٢٢) درجة	17	39.5	متوسطة	7	16.3
اتجاه قوى (٢٣-٤٢) درجة	13	30.2	كبيرة	33	76.7
٢- إدراك العاملين لأهداف المركز			٦- ربط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة		
بدرجة ضعيفة	0	0	غير مرتبطة	0	0
بدرجة متوسطة	20	46.5	مرتبطة لحد ما	23	53.5
بدرجة كبيرة	23	53.5	مرتبطة تمام	20	46.5
٣- قدرة العاملين على الإدماج في أنشطة المركز			٧- إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته		
بدرجة ضعيفة	0	0	بدرجة ضعيفة	13	30.2
بدرجة متوسطة	20	46.5	بدرجة متوسطة	17	38.5
بدرجة كبيرة	23	53.5	بدرجة كبيرة	13	30.2
٤- مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز					
ضعيفة	13	30.2			
متوسطة	10	23.3			
كبيرة	20	46.5			

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 الأحصائي 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 التابعة 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 الذي ينتج عن تغير الانحدار المعياري لمتغير آخر بعد تثبيت جميع المتغيرات الأخرى. وقد تم اقتراح النموذج السببي المساري الموضح الذي يتضمن سبعة متغيرات مستقلة تمثل المتغيرات الخارجية، أما المتغيرات الداخلية في النموذج فهي مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية (المتغير الوسيط) وتمثل معدلات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية (المتغير التابع النهائي) وهذا يعبر عن شكل النموذج المفترض الذي 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 البحثي الثالث تم صياغة الفرض الاحصائي التالي: "لاتسهم المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة إسهاماً معنوياً في تحديد مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية، واختبار صحة هذا الفرض تم اقتراح معادلة الانحدار الخطي المتعدد - تم حساب مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة لتحديد وجود الإزدواج الخطي من عدمه وبناء عليه في حالة وجود متغيرين بينهما ارتباط يتم استبعاد أحد المتغيرين وإدخال المتغير ذو الارتباط الأعلى بالمتغير التابع - على النحو التالي :

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

حيث أن :

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

معامل المسار بين كل متغير مستقل والمتغير التابع: P
الخطأ أو التباين غير المفسر في المتغير التابع X_9 : e_9

ويتضح من الجدول رقم (٩) أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت ٩.٠٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تسهم مجتمعة إسهاماً معنوياً في مهارات العاملين بالمراكز الإرشادية مما يؤكد صحة الفرض البحثي 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 الابتكارية وإدارة التحديث للعاملين بالمراكز الإرشادية

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

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 معدلات 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_{10}

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

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

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 إمكانيته، 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 قاعه الاجتماعات بمتوسط قدره ١.٤٠ درجة، ثم ضعف الاجور والحوافز بمتوسط قدره ١.٣٣ درجة، سوء حالة المبنى وعدم مناسبة لاداء 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 حاجه 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 الجزاءات بالمركز غير كافية بمتوسط ٤ درجات، انخفاض عدد الاجتماعات لمجلس الإدارة وعدم انتظامها بمتوسط قدره ٢.٦٠ درجة، ثم سيطرة رئيس مجلس الإدارة وسلبيه 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 ١.١٦ درجة واحد.
- 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 الإشرافية بمتوسط قدره ٢.٩١ درجة، ثم صعوبة اتخاذ 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 بفلسفة 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 وفلسفة 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 القرية أى تسهيلات للمركز ولا تقدم معظم المنظمات القرية أى معلومات أو خدمات بمتوسط قدره ٣.٦٧ درجة، ثم وجود تعارض بين أنشطة المركز وأنشطة بعض الهيئات الأخرى القرية وضعف التعاون والتنسيق بين المركز والهيئات الأخرى الموجودة القرية بمتوسط قدره ١.٤٩ درجة.
- ٩- **المشكلات المتعلقة بنظام الفيركون:** 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 مسنولي المركز الإرشادي
- 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 المحصولي بالقرى التي في نطاقها المركز الإرشادي	31	72
٢	إستخدام مرشدين متخصصين في الإقتصاد المنزلي	٢١	48.8
٣	إستخدام مرشدين متخصصين في البرامج الإرشادية	٣٣	76.7
٤	إستخدام مرشدين متخصصين في الطرق والمعينات الإرشادية	٢٨	65.1
٥	إستخدام مرشدين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٢٧	62.7
٦	التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد المتخصص	٣٩	91
٧	تحديد التبعية الإدارية والفنية للمرشدين	٤٠	93
٨	تحديد مهام وواجبات مسنولي المركز الإرشادي	٤١	95.3
٩	عدم نقل مسنولي المراكز الإرشادية دون الرجوع إلى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي	٣٧	86
١٠	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز والجهات البحثية الزراعية في 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 عملي 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 المالي 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 إداري 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 الفيكون جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره ٢.٦٣ لذا لا بد من الاهتمام بتطوير وتفعيل 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 فلا بد من الاهتمام بتدعيم تلك العلاقات لمزيد من الاستفادة من تلك المنظمات فى الإرشاد الزراعي وخدمه الزراعه .
- ٣- نظراً لأن المشكلات التي تتعلق بالإمكانيات المادية جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط ٢.٣٤ وبالتالي يجب على المسؤولين فى جهاز الإرشاد الزراعي توفير الموارد والإمكانيات المادية اللازمة للمراكز الإرشادية للقيام بانشطتها على اكمل وجه.
- ٤- ضرورة وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز وتوافقها مع احتياجات 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 التنظيمى والبعد البنائى وبعد التكيف للمراكز الإرشادية
- ٨- تشجيع التعاون والتنسيق بين المركز الإرشادى 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 الفيكون بالمراكز الإرشادية.
- ١٤- طالما ان المتغير اتالمستقله المدروسه مجتمعته تفسر ٦١.٣% من التباين الكلى فى مهارات العاملين بالمراكز الارشاديه فلذلك توصي الدراسه باجراء مزيد من الدراسات المستقبلية تدرس متغيرات لم يتم دراستها فى هذا البحث.

المراجع

- الخولى، حسين زكى (دكتور)، الإرشاد الزراعي، دروه فى 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 الارشاديه الزراعيه، 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 الارشاديه نحو العمل بالارشاد 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 تقييميه للمراكز الارشاديه بمصر العليا ، رساله دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعه المنيا، ٢٠٠٩.
- عبدالخالق على اسماعيل، جمال اسماعيل عسوى، دافعيه الانجاز لدى الاخصائيين الارشاديين الزراعيين بالمراكز الارشاديه بمحافظتي كفر الشيخ والغريبيه ، مجله الاسكندرية للبحوث الزراعيه ، كلية الزراعة ، جامعه الاسكندرية، مجلد ٥٤، عدد ٣، ديسمبر، ٢٠٠٩.

عبدالعظيم احمد الشافعي ، ابتسام حامد شلبي، مستوى معرفه وتنفيذ المرشدين الزراعيين بالمراكز الارشاديه لاسس استخدام بعض المعينات الارشاديه في بعض محافظات وسط الدلتا بجمهورية مصر العربيه، 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 في البحوث النفسية والتربوية، دار الفكر العربي.

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 الإرشادي لمشكلات العمل الإرشادي الزراعي بمركزى ملوى وأبو قرقاص بمحافظة المنيا، مجلة أسويط 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)

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١٤.
جدول (١) توزيع المبحوثين وفق عرضهم لاهم المشكلات التي يعانون منها

الترتيب	الترتيب	الترتيب	درجة وجودها		درجة متوسطة		درجة كبيرة		المشكلات	م
			عدد	%	عدد	%	عدد	%		
الثالث			٤٣	١٠٠	٠	٠	٠	٠	مشكلات تتعلق بالإمكانات المادية	١
	١٣	1.00	٤٣	١٠٠	٠	٠	٠	سوء حالة المبني وعدم ملاءمته لآه وظائف العاملين	١	
	١٣	1.00	٤٣	١٠٠	٠	٠	٠	مبنى المركز في مكان غير مناسب وغير لائق	٢	
	٩	1.63	٣٣	٧٦,٧	٠	٦,٩	٧	لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بالمركز	٣	
	١	3.51	٧	١٦,٣	٠	٠	٣٦	احتياجات المنطقة التي يخدمها المركز أكثر من إمكاناته	٤	
	٤	2.93	١٣	٣٠,٨	٠	٦,٩	٢٦	عدم كفاية الميزانية لتمويل المركز بالشروط	٥	
	٢	3.44	٧	١٦,٣	٠	٦,٩	٣٣	عدم الحرية في التصرف في الميزانية والقلق من بند آخر	٦	
	٢	2.19	٢٦	٦٠,٤	٠	٣٩,٥	١٧	عدم توفر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات المتاحه	٧	
	٨	1.70	٣٣	٧٦,٧	٠	٢٣,٣	١٠	عدم توفر كمبروتر	٨	
	١	3.51	٧	١٦,٣	٠	٠	٣٦	الكمبيوتر معطل	٩	
	١	3.51	٧	١٦,٣	٠	٠	٣٦	عدم كفاية الصيانات السميعة والبصرية	١٠	
	١٢	1.33	٣٦	٨٣,٧	٠	١٦,٣	٧	ضعف الأجر وواجب الوفاء	١١	
	٣	3.44	٧	١٦,٣	٠	٠	٣٠	عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية	١٢	
	١٠	1.49	٣٦	٨٣,٧	٠	٠	٧	عدم توفر الآلات الزراعية الحديثة بالمركز	١٣	
	١١	1.40	٣٣	٧٦,٧	٦,٩	٠	٠	فقدان في تجهيز قاعة الاجتماعات	١٤	
الرابع			٠	٠	٠	٠	٠	مشكلات تتعلق بالإمكانات البشرية	١٥	
	١	3.51	٧	١٥,٤	٠	٠	٣٦	نقص الإمكانات البشرية من الفنيين	١	
	٤	2.93	١٣	٣٠,٢	٠	١٦,٣	١٣	الجهاز الإداري أقل من حجم العمل	٢	
	٦	1.84	٣٠	٦٩,٧	٠	٠	٧	عدم التعاون بالمركز أكثر من حاجة العمل	٣	
	٧	1.51	٢٩,٧	٦٩,٧	٧	١٦,٣	٧	الحالات تتناقض بين العاملين وصعوبة العمل كترقيق	٤	
	٥	2.74	١٧	٣٩,٥	٠	١٦,٣	٧	خبرة العاملين بالمركز دون المستوى المطلوب.	٥	
الخامس			٠	٠	٠	٠	٠	مشاكل خاصة بالتدريب	١٦	
	٤	1.93	٢٠	٤٦,٥	٠	٦,٩	٧	نقص عدد الدورات التدريبية	١	
	٢	2.26	١٣	٣٠,٢	١٣	٣٣,٣	٧	عدم الاستفادة من الدورات التدريبية	٢	
	٣	2.00	٢٣	٥٣,٥	٧	١٦,٣	٧	عدم متابعة التدريب لطبيعة العمل	٣	
السادس			٠	٠	٠	٠	٠	مشكلات تتعلق بالحوالي الإدارية والتنظيمية	١٧	
	٤	2.00	٢٣	٥٣,٥	٧	١٦,٣	٧	سيطرة رؤيس مجلس الإدارة	١	
	٤	2.00	٢٣	٥٣,٥	٧	١٦,٣	٧	سلبية بعض الأعضاء	٢	
	١	4.00	٠	٠	٠	٠	٤٣	نظم الجراءات بالمركز غير كافية	٣	

