

## CURRENT SITUATION ANALYSIS FOR AGRICULTURAL EXTENSION ORGANIZATION IN EGYPT USING SWOT

Negm, E. E.<sup>1</sup> and Sahar A. Hikel<sup>2</sup>

1-Agricultural Extension and Rural Development Research Institute  
A.R.A

2-Faculty of Agriculture, Cairo University.

**تحليل الوضع الراهن لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر باستخدام SWOT**  
عماد الحسيني نجم\* و سحر عبد الخالق هيكل\*\*  
\* معهد الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية- مركز البحوث الزراعية  
\*\* كلية الزراعة جامعة القاهرة

### المخلص

استهدف هذا البحث تحليل الوضع الراهن لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر باستخدام SWOT الذي من خلاله يمكن تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه الإرشاد الزراعي والتي تمثل كلا من البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمنظمة، من وجهة نظر مسنولي العمل الإرشادي على المستوى المحلي في بعض محافظات مصر.

وتم إجراء هذا البحث في ثلاثة محافظات هي البحيرة التي تمثل الوجه البحري، وبنى سويف التي تمثل مصر الوسطى، وأسيوط التي تمثل الوجه القبلي، وبلغ إجمالي شاملة المبحوثين بالمحافظات الثلاث ٥٥٨ مبحوث، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت نسبتها ٢٥.٤% من إجمالي الشاملة ووصل عددها ١٤٢ مبحوث، وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام إستمارة إستبيان.

وتم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط، والنسبة المئوية للمتوسط لترتيب نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات.

وكانت أهم نتائج البحث كالتالي:

- بلغت النسبة المئوية لمتوسط إجمالي درجات نقاط القوة ٤٨.٥%.
- بلغت النسبة المئوية لمتوسط إجمالي درجات نقاط الضعف ٥٠.٦%.
- بلغت النسبة المئوية لمتوسط إجمالي درجات نقاط الفرص المتاحة ٤٨.٥%.
- بلغت النسبة المئوية لمتوسط إجمالي درجات نقاط التحديات ٥٠.٣%.
- جاءت الطرق الإرشادية في المرتبة الأولى بين نقاط القوة لمنظمة الإرشاد الزراعي بمتوسط نسبي قدره ٥٥.٥%.
- جاء الهيكل التنظيمي في المرتبة الأولى بين نقاط الضعف لمنظمة الإرشاد الزراعي بمتوسط نسبي قدره ٥٥.٥%.
- جاءت فرصة إمكانية إعادة الهيكلة لمنظمة الإرشاد الزراعي في المرتبة الأولى بين الفرص المتاحة بمتوسط نسبي قدره ٦٠.٦%.
- جاء عدم قيام الجهات الدولية بتوفير فرص التدريب الخارجي للعاملين كتهديد أول يواجهه منظمة الإرشاد الزراعي بمتوسط نسبي قدره ٨٣.٤%.

### المقدمة والمشكلة

يعد تحديث الزراعة المحدد الأساسي لاهتمام المسؤولين عن القطاع الزراعي المصري لرفع مستوى المعيشة وتحقيق حياة أفضل لسكان الريف، ولكي يتم ذلك كان من الضروري وضع نواتج التقدم التكنولوجي ونتائج البحوث الزراعية موضع التطبيق الواقعي والفعلي، (نجم وآخرون، ٢٠٠٧: ٢٨٩).

والقطاع الزراعي المصري أحد القطاعات الاستراتيجية والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة والمتلاحقة، فقد كان من أوائل القطاعات الاقتصادية التي نفذت التعديلات الهيكلية والمطلوب إحداثها في كافة تنظيماتها مستهدفة إعادة صياغة الهيكل المؤسسي على أساس وظيفي بما

يسمح برفع كفاءة الأداء، وإزالة التناقض والإزدواجية فى الأدوار بين الوحدات المختلفة للإطار المؤسسى، وتوفير الظروف الإدارية والتنظيمية المناسبة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لقطاع الزراعة، ومعظمة الاستفادة من التقدم العلمى فى كافة المجالات، والحد من العقبات التى تحد من فعالية التنظيمات الزراعية وتمكنها من أداء أدوارها بصورة أكثر فعالية، (مجلس البحوث الزراعية والتنمية، ومنظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٠٩: ٦٦).

ولقد تولى الإرشاد الزراعى منذ نشأته فى مصر مهمة أساسية وهى نقل التكنولوجيا الزراعية ومساعدة المزارع فى اتخاذ قرار تبنيها بهدف إحداث تغييرات مرغوبة فى معارفهم ومهاراتهم، حيث يعمل المرشد على نقل المعلومات من المراكز البحثية ومحطات البحوث الإقليمية إلى المزارع مستخدماً طرق الاتصال الفردية والجماعية والجماهيرية، وفى ضوء العديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالمجتمعات الريفية بشكل عام وبالعملية الإنتاجية الزراعية على وجه الخصوص والتي أدت إلى القصور فى أداء الخدمة الإرشادية فإن الأمر يتطلب العمل على تحديث الإرشاد الزراعى ليصبح أكثر قدرة على التعامل مع الزراعة العصرية وأكثر استجابة لاحتياجات الأطراف المعنية من الريفيين، (ليلى الشناوى، ٢٠١٢: ٣٨).

ويذكر (الحمدانى، ٢٠١٣: ٥٨) أن التنظيم الإرشادى الزراعى عبارة عن مجموعة من الأفراد واللوائح والتشريعات والسياسات ذات الطابع الخاص والتي تتعاون من جميعها لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعى داخل إدارات محددة وفق رؤية واضحة، وحتى يحقق التنظيم الإرشادى الزراعى ذلك فإنه يفترض أن يكون التنظيم ما يحتويه من عناصر ذات فعالية مناسبة قادرة على الوصول إلى الأهداف المحددة لها وتحقيقها، وكذلك توافر مكونات أساسية للتنظيم الإرشادى الزراعى وهى وجود أهداف أو غايات يسعى إلى تحقيقها، ووجود العاملون الإرشاديون الذين لديهم من السلطات والمسئوليات والأدوار والأنشطة والعلاقات ما يمكنهم من تحقيق تلك الأهداف، وتعاونهم كفريق لتوصيل الخدمة الإرشادية التعليمية للمسترشدين.

وتشير (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، ١٩٩٤: ٣٩-٤٣) إلى أن أجهزة الإرشاد الزراعى فى مصر وكثير من الدول العربية ذات كفاءة منخفضة، حيث لازالت غير قادرة على متابعة التطور السريع فى العلوم الزراعية التطبيقية وتكنولوجيا الإنتاج المتجددة، وبالتالي عدم تلبية الاحتياجات الإرشادية للمزارعين والتي تتغير من مكان إلى مكان داخل البلد الواحد ومن عروة زراعية لعروة أخرى فى السنة الواحدة، ويرجع ذلك إلى مجموعتين من العوامل، الأولى هى مجموعة العوامل الخارجية والتي يمتد تأثيرها من خارج نطاق وسيطرة النظم الإرشادية، وهى قصور السياسات العامة والقوانين والتشريعات المحفزة للعمل الإرشادى، وتقتت وصغر حجم الحيازات الزراعية، وضعف البنية التحتية للمناطق الريفية وعدم كفاءة الخدمات، والمتغيرات والتعدلات الاقتصادية والهيكلية الإقليمية والدولية والاتجاه نحو التخصصية وآليات السوق الحر وإنسحاب الدولة من عملية الإنتاج الزراعى وتقلص الدعم الحكومى، وأولويات خطة التنمية الزراعية والموقع المتأخر للإرشاد الزراعى فى سلم الأولويات، وضعف وعدم كفاءة عمليات التسويق الزراعى وإنعدام الخدمات المساعدة، وضعف العلاقة بين أجهزة البحوث الزراعية مع الأجهزة الإرشادية، وقصور مؤسسات التعليم والتدريب الزراعى، ونقص مدخلات الإنتاج الزراعى وندرتها، واستخدام وسائل الاستزراع المكثفة وإستخدام التقنيات الزراعية المستوردة، وقصور المؤسسات التمويلية والإئتمانية الزراعية، أما المجموعة الثانية فهى العوامل التى تؤثر من داخل التنظيم الإرشادى وتنتمى فى قصور السياسات العامة والتشريعات القانونية للعمل الإرشادى الزراعى وعدم وضوح فلسفة وأهداف محددة له، وقصور الهياكل والبنية التنظيمية للأجهزة الإرشادية وذلك على مختلف المستويات الإدارية، وتعدد النظم والأجهزة الإرشادية الزراعية، وضعف تخطيط إدارة العمل الإرشادى الزراعى، وقلة وضعف تدريب الكوادر الإرشادية، وضعف الامكانيات المالية والمادية، وضعف كفاءة مناهج واستراتيجيات عمل الإرشاد الزراعى والمستخدم فى توصيل ونقل المستحدثات الزراعية، ونوعية البرامج الإرشادية.

واستعرض (Qamar، ٢٠٠٥: 25-9pp) العديد من الإنتقادات الحادة للخدمات الإرشادية المقدمة من الإرشاد الزراعى الحكومى فى الدول النامية لافتقادها التأثير، والقصور فى تلبية أولويات مشاكل وأهتمامات المستهدفين.

وأشارت استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠ إلى العديد من المبررات التى دعت إلى تطوير وإعادة هيكلة منظومة الإرشاد الزراعى وإصلاح مؤسساته وتطوير اختصاصاته وتنمية قدراته الفنية والإدارية بما يتفق مع تطورات العصر ومحاولة الإستفادة من الخبرات الإرشادية المتاحة والتغلب على المشكلات التى طرأت نتيجة لضعف جهاز الإرشاد الزراعى ومحدودية إمكانياته، (مجلس البحوث الزراعية والتنمية ومنظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٠٩: ٦٦).

ويعتبر الإصلاح والتجديد من مشتقات عملية التغيير الإرتقائى المبنى على القصد والإرادة والتخطيط العلمى بخطواته المعروفة ورغم أن كلا المصطلحين غير مترادفين إلا أنهما يمثلان النواتج المرجوه

من عملية التغيير الإرتقائي في هيكل ووظيفة المنظمة الإرشادية، وبصفة عامة فإن أي مخطط استراتيجي للإصلاح يركز في إعدادة على محاولة الإجابة على عدة أسئلة تبدأ بسؤال أين نحن الآن؟ بمعنى تشخيص الوضع الراهن للعمل الإرشادي الزراعي المصري بشقيه البحثي والتطبيقي؟ أي ما هي نقاط القوة؟ وما هي نقاط الضعف؟ وما هي الفرص المتاحة؟ وما هي التحديات التي تواجه إصلاحه وتجديده؟ (أبو حطب، ٢٠١٢: ١٥).

وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والمعروف بأسم SWOT اختصاراً للكلمات باللغة الانجليزية Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats، وهو أحد أدوات التخطيط التي تعمل على تحليل أوضاع المنظمات من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتلك الأداة تصنف وتصف تلك العوامل إلى عوامل سلبية يجب معالجتها أو عوامل إيجابية يجب إستغلالها، ونقاط القوة والضعف ببساطة هي العوامل الداخلية التي تقع في نطاق سيطرة المنظمة أما بالنسبة للفرص والتهديدات فهي العوامل الخارجية التي ليس للمنظمة تأثير عليها،

([http://www.entilag.com/marketing\\_sales/swot.htm](http://www.entilag.com/marketing_sales/swot.htm).19/3/2012)

ويشير (مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٢) إلى أن التحليل من خلال طريقة SWOT يعطي القدرة على تحليل الظروف الموجودة والممكنة للتغيير، فهي أداة تعمل على تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة، فتمثل نقاط القوة الإمكانيات الداخلية التي ستساعد على تلبية المطالب وطرد التهديدات، بينما نقاط الضعف هي العجز الداخلي الذي يعمل على منع المنظمة من تلبية مطالبها، أما الفرص فهي أي ظروف خارجية أو اتجاهات معينة تسهل الوصول إلى الهدف، والتهديدات تمثل الظروف الخارجية والاتجاهات التي ستؤثر على كفاءة المنظمة.

وتحليل SWOT يهتم بتحليل عناصر المنظمة بصورة فعالة، فنقاط القوة Strengths هي المميزات التي تميز المنظمة فعلياً وهي الموجودة حالياً ومن أمثلتها القيادة المبدعة، ورأس المال المتوفر، أما تحديد نقاط الضعف Weaknesses فهي المساوى الموجودة فعلياً في المنظمة في الوقت الحالي ومن أمثلتها وجود خطة استراتيجية، وضعف الموقف القانوني للمنظمة، وتحليل الفرص Opportunities وهي الإيجابيات غير الموجودة حالياً في المنظمة لكن يمكن الحصول عليها واستغلالها خلال الفترة القادمة، أما المخاطر المحتملة Threats فهي الأشياء السلبية غير الموجودة حالياً ولكنها تهدد المنظمة في المستقبل،

(<http://www.wikipedia.org/wiki/sowt>.2/11/2013)

ويذكر (الفواخيري، ٢٠١٢) أن عملية المسح الكامل للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة أو الشركة مهمة جداً، حيث يعتبر من أهم عمليات التخطيط الاستراتيجي، والقيام بعملية المسح للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة مستخدمين تحليل SWOT يوفر معلومات هامة جداً تساعدها على خلق نوع من التوافق فيما بين المصادر والقدرات المتوفرة لديها، والفرص المتاحة والمتواجدة في البيئة الخارجية التي تتعامل معها.

ويشير (Ommani، ٢٠١١: ٩٦٩) إلى أن تحليل SWOT يمكن أن يساعد الباحثين على زيادة قدرتهم على الفهم بالنظر إلى الماضي والتفكير في الحلول الممكنة للمشكلات الكامنة والتي يمكن ظهورها في المستقبل، وكذلك يساعد في تقديم تقدير واضح للموقف، ويكون التحليل جيداً ويتم بشكل أفضل لا بد من مشاركة العاملين في هذا التحليل.

وذكر (Akea، ٢٠٠٦: ٢٨٣٨) أن التحليل من خلال طريقة SWOT يستخدم في توضيح الموقف الحالي للمنظمة والاحتمالات المستقبلية والمتغيرات المؤثرة عليه بالوقوف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والتي يمكن التعرف عليها من خلال جلسات العصف الذهني حول موضوع محدد للأطراف ذات العلاقة.

وأشار (Abadi، ٢٠١٢: ٤١٢) إلى أن التحليل الاستراتيجي باستخدام SWOT يمكننا من المقارنة بين نقاط الضعف والقوة من خلال مصفوفة تقييم العوامل الداخلية، كما يمكن المقارنة بين الفرص والتهديدات من خلال مصفوفة تقييم العوامل الخارجية، وكلا منها يوفر معلومات كثيرة مستفاه ومستفاده من هذا التحليل تساعد في الحكم على اختيار الاستراتيجيات الأربعة والتي يمكن للمنظمة اختيارها لزيادة كفاءتها، وهذه الاستراتيجيات هي: استراتيجية نقاط القوة والفرص SO، واستراتيجية نقاط الضعف والفرص WO، واستراتيجية نقاط القوة والتهديدات ST، واستراتيجية نقاط الضعف والتهديدات WT.

ويعد تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات SWOT هو نقطة البداية في صياغة الاستراتيجية فهو Acronym قائمة تقف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (المخاطر) وهو تقييم دقيق للمنظمة في بنديه الأثنين الأول والثاني، وكذلك يمكن تقييم البيئة الخارجية التي تعمل بها المنظمة في بنديه الأثنين الآخرين الثالث والرابع، ومن خلال هذا التحليل تتمكن المنظمة من استغلال عناصر قوتها

وانتهاز وإستثمار الفرص في حين تعمل على تحييد Neutralize المخاطر أو التهديدات وتجنب أو تصحيح نقاط الضعف، (فريد، وحنان عبد الحليم، وهدي شنودة، ٢٠٠٩: ١٠٩).

ويذكر (Ommani, ٢٠١١: ٩٤٤٨) أن تحليل SWOT يمكن من خلاله الحصول على معلومات من تحليل البيئة الخارجية والمتمثلة في الفرص والتهديدات، ويقارن بينها وبين المعلومات التي نحصل عليها من تحليل البيئة الداخلية والمتمثلة في نقاط القوة والضعف، وعند أنتهاء المقارنة يساعد هذا التحليل المنظمة على ترسيخ وتقوية الأهداف التي يمكن أنجازها وتقليل جوانب النقص الموجودة بها.

ويشير (توفيق، ٢٠٠٣: ١٩) إلى أن تحليل SWOT حين يتم تناوله بطريقة عميقة وأكثر قوة فإنه يتحول في النهاية إلى أداة تحليلية فكرية رئيسية يمكنها من توفير الأفكار والسيناريوهات والمخاطر والحلول البديلة التي يجب مناقشتها جميعاً قبل التوصل إلى إعداد المخططات، وإذا لم يتحقق ذلك سنجد المنظمة محصورة إلى الأبد في نظرة قصيرة الأمد وأستمرار تكرارها لأخطائها التي حدثت في الماضي.

وأوضحت دراسة أجرتها (إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمنظمة الاغذية والزراعة FAO، ٢٠١٢: ١) باستخدام تحليل SWOT لمقدمي خدمات الإرشاد أنه يمكن من خلاله تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات داخل المنظمة أو في إطار منظومة الإرشاد الزراعي ككل، وإجريت هذه الدراسة على فئة واحدة من العاملين وسؤالهم عن كل بعد من الأبعاد الأربعة للتحليل في كل مقدم للخدمة والبالغ عددهم خمسة وهم الخدمة العامة للإرشاد الزراعي، ومركز البحوث الزراعية، والقطاع الخاص، وجمعيات المزارعين، ومورد المدخلات الكيميائية الزراعية.

لذا يسعى البحث إلى تقييم لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر من خلال تحديد نقاط القوة والضعف والتي تمثل البيئة الداخلية للمنظمة، وكذلك تقييم البيئة الخارجية التي تعمل بها المنظمة من خلال التعرف على الفرص والتهديدات التي تواجهها، وذلك من وجهة نظر مسؤولي العمل الإرشادي على المستوى المحلي في ثلاثة محافظات مصرية، وهي فئة من العاملين بالتنظيم يمكن اعتبارها من أكثر الفئات معرفة ودراية بالتنظيم لذا يمكنهم تقييم البيئة الداخلية، وكذلك هم أكثر احتكاكاً بالمسترشدين والمرشدين ولهذا قد يمكنهم تقييم البيئة الخارجية التي يعمل بها بالتنظيم، ومن هنا تمثلت مشكلة البحث في التساؤلات التالية: ماهي نقاط القوة؟ وما هي نقاط الضعف؟ وما هي الفرص المتاحة، وما هي التهديدات التي تواجه منظمة الإرشاد الزراعي؟

أهداف البحث

- ١- تحديد الدرجة الكلية لمكونات تحليل SWOT لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر
- ٢- تحديد نقاط القوة في منظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين
- ٣- تحديد نقاط الضعف في منظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين
- ٤- تحديد الفرص المتاحة لمنظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين
- ٥- تحديد التهديدات (المخاطر) التي تواجه منظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

## الطريقة البحثية

التعريفات الإجرائية: مسؤولي العمل الإرشادي على المستوى المحلي: يقصد بهم في هذا البحث مديرو الإرشاد بالمحافظة، ومسؤولي الإرشاد والإحصائيين بالإدارة العامة للإرشاد الزراعي بالمحافظة، بالإضافة إلى رؤساء أقسام الإرشاد الزراعي والإحصائيين بالمراكز الإدارية بالمحافظة، وكذلك مديرو المراكز الإرشادية والإحصائيين بتلك المراكز الإرشادية بالمحافظة .

**منطقة البحث:** أجرى هذا البحث في ثلاث محافظات تم اختيارها بشكل عشوائي من بين محافظات مصر بحيث تمثل ثلاثة أقاليم جغرافية، حيث تمثل محافظة البحيرة محافظات الوجه البحري، ومحافظة بنى سويف لتمثل محافظات مصر الوسطى، ومحافظة أسيوط لتمثل محافظات الوجه القبلي.

**شاملة وعينة البحث:** بلغ إجمالي شاملة المبحوثين ٥٥٨ مبحوث من مسؤولي العمل الإرشادي على المستوى المحلي بالمحافظات الثلاث المدروسة البحيرة، وبنى سويف، وأسيوط وبلغ عددهم على الترتيب ٢١٤، ١٦٢، ١٨٢، (الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، ٢٠١١)، بيانات غير منشورة، ووصل عدد المبحوثين بالعينة ١٤٢ مبحوث وبلغت نسبتهم ٢٥.٤% من إجمالي الشاملة، حيث تم اختيارهم بشكل عشوائي من بين المسؤولين بكل محافظة، وكان عدد المبحوثين في محافظة البحيرة ٤٣ مبحوث بنسبة ٢٠.١% من شاملة المحافظة، وبلغ عدد المبحوثين في محافظة بنى سويف ٥٥ مبحوث بنسبة ٣٣.٩% من شاملة المحافظة، أما عدد المبحوثين في محافظة أسيوط ٤٤ مبحوث بنسبة ٢٤.١% من شاملة المحافظة .

**طريقة وإداة جمع البيانات:** تم جمع البيانات بطريقة المقابلة الشخصية باستخدام استبيان لجمع البيانات صممت بحيث تضم أداة التحليل الاستراتيجي SWOT والمكونة من أربعة أبعاد هي: نقاط القوة، ونقاط الضعف، والفرص، والتهديدات، وبلغ عدد تلك النقاط ١٣٢ نقطة موزعة كالتالي:

أولاً: نقاط القوة وتضم ٥٨ نقطة وتتعلق بست مكونات هي الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي وبلغ عدد النقاط بهذا المكون ١٥ نقطة، وبلغ عدد نقاط القوة في العاملين بالتنظيم ١١ نقطة، وفيما يتعلق بعلاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية فبلغ عدد نقاط القوة المرتبطة بها ١٠ نقاط، وبلغ عدد نقاط القوة في علاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية ٦ نقاط، وبلغت نقاط القوة في البرامج الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي ١٠ نقاط، وكان عددها في مكون الطرق الإرشادية التي يستخدمها ٦ نقاط قوة.

ثانياً: نقاط الضعف وتضم ٤٥ نقطة وتتعلق بست مكونات السابق عرضها وهي الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي وبلغ عدد نقاط الضعف بهذا المكون ٨ نقاط، وبلغ عدد نقاط الضعف في العاملين بالتنظيم ١١ نقطة، وفيما يتعلق بعلاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية فبلغ عدد نقاط الضعف المرتبطة بها ٩ نقاط، وبلغ عدد نقاط الضعف في علاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية ٦ نقاط، وبلغت نقاط الضعف في البرامج الإرشادية ٦ نقاط، وكان عددها في مكون الطرق الإرشادية ٥ نقاط ضعف.

ثالثاً: الفرص المتاحة أمام منظمة الإرشاد الزراعي وتمثل العوامل الخارجية التي تصب في مصلحة المنظمة وبلغ عدد هذه الفرص المذكورة بالاستمارة ١٦ فرصة متاحة للإرشاد الزراعي يمكن أن يستفيد منها في إحداه التطورات والتغيرات التي تزيد من كفاءته وتطوره ليناسب العمل في المستقبل.

رابعاً: التهديدات أو المخاطر التي تواجه منظمة الإرشاد الزراعي وتمثل العوامل الخارجية التي تعيق وتؤثر بشكل سلبي على أداء المنظمة وبلغ عددها بالاستمارة ١٣ تهديد يمنع أو يقلل من الاستفادة منها.

**المعالجة الكمية للبيانات:** طلب من كل مبحوث أن يعبر عن درجة وجود كل من نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات لمنظمة الإرشاد الزراعي التي يعمل بها وفقاً لأحد خمس استجابات هي: لا توجد، توجد بدرجة ضعيفة، توجد بدرجة متوسطة، توجد بدرجة كبيرة، توجد بدرجة كبيرة جداً، واعطيت هذه الاستجابات صفر، ١، ٢، ٣، ٤ على الترتيب.

وبعد جمع البيانات وتفرغها أصبح هناك درجة تعبر عن كل مكون في كل بعد من أبعاد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك درجة إجمالية تعبر عن المجموع الكلي لكل بعد من الأبعاد الأربعة القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات. ثم تم من واقع الدرجات التي حصلت عليها كل نقطة حساب المتوسط لكل نقطة قوة أو ضعف، أو فرصة أو تهديد، وكذلك حساب النسبة المئوية للمتوسط من خلال نسبة المتوسط إلى الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم والتي تساوي ٤ درجات.

ومن واقع الدرجات التي تم تحديدها باستخدام هذا المقياس وفقاً لاستجابات المبحوثين، تم استخراج المتوسط النسبي لكل مكون باستخدام المعادلة التالية:

متوسط درجة وجود المكون المستخدمة في القياس

$$\text{المتوسط النسبي} = \frac{\text{الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم} \times \text{عدد النقاط المستخدمة في المكون}}{100}$$

الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم  $\times$  عدد النقاط المستخدمة في المكون

حيث كانت الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم = ٤ درجة

### النتائج ومناقشتها

**أولاً: الدرجة الكلية لمكونات تحليل SWOT لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر**

يوضح شكل (١) الدرجة الكلية لمكونات تحليل SWOT لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر بمكوناته الأربعة نقاط القوة، ونقاط الضعف، والفرص، والتهديدات ووفقاً للنسبة المئوية للمتوسط (المتوسط النسبي) وهي كما يلي:

١- العوامل الداخلية في المنظمة Factors Internal to Organization والتي تتكون من بعدين أولهما يتمثل في نقاط القوة بالمنظمة وهو أحد الجوانب الإيجابية والتي بلغ عددها ٥٨ نقطة بلغت النسبة المئوية للمتوسط لإجمالي هذه النقاط ٤٨.٥ % ، وثانيهما نقاط الضعف بالمنظمة وهو أحد الجوانب السلبية والتي وصل عددها ٤٥ نقطة بلغت النسبة المئوية للمتوسط لإجمالي هذه النقاط ٥٠.٦ %.

٢- العوامل الخارجية في المنظمة Factors External to Organization والتي تتكون من بعدين أيضاً أولهما يتمثل في الفرص وهو أحد الجوانب الإيجابية في البيئة الخارجية والتي بلغ عددها ١٦ فرصة بلغت النسبة المئوية للمتوسط لإجمالي هذه الفرص ٤٨.٥ % ، وثانيهما التهديدات التي تواجه المنظمة وهو

أحد الجوانب السلبية التي تؤثر سلباً عليها والتي وصل عددها ١٣ تهديد بلغت النسبة المئوية للمتوسط لإجمالي لهذه التهديدات ٥٠.٣%.

العوامل الداخلية في المنظمة

Factors Internal to Organization

إيجابي Positive	Strengths % ٤٨.٥	Weakness % ٥٠.٦	سلبي Negative
	Opportunities % ٤٨.٥	Threats % ٥٠.٣	

العوامل الخارجية التي تؤثر على المنظمة

Factors External to Organization

شكل (١) تحليل SWOT لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر

ثانياً: نقاط القوة في منظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

بلغ عدد نقاط القوة المدروسة بمنظمة الإرشاد الزراعي ٥٨ نقطة موزعة على ست مكونات هي: الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي، والعاملين بالتنظيم، وبالعلاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية، وبالعلاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية، والبرامج الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي، والطرق الإرشادية التي يستخدمها، وفيما يلي شرحاً لكل مكون كالتالي:

٢-١- الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي

يوضح جدول (١) نقاط القوة التي تتعلق بأول مكون من المكونات الست المدروسة وهو الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي وبلغ عدد النقاط بهذا المكون ١٥ نقطة، والتي جاءت بالجدول مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وتتناول بالشرح أهم خمس نقاط قوة في الهيكل التنظيمي كالتالي:

جاء في الترتيب الأول بين نقاط القوة في الهيكل التنظيمي ارتباط التنظيم الإرشادي بالبيئة الخارجية التي يعمل بها بمتوسط قدره ٢.٣٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٨.٤%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥.٨%) إلى ارتباط التنظيم الإرشادي بالبيئة الخارجية التي يعمل بها التنظيم وهي الريف ارتباطاً بدرجة متوسطة، وأن ما يزيد عن ثلث المبحوثين (٣٣.٨%) أوضح أن هذا الارتباط يوجد بدرجة كبيرة. وقد يرجع هذا الارتباط بين الإرشاد والبيئة الخارجية والذي يمكن وصفه بأنه ارتباط مكاني أكثر من كونه ارتباطاً من نوع آخر إلى طبيعة عمل الإرشاد الزراعي في الريف، حيث مكان تواجد العاملين من المرشدين الزراعيين في الجمعيات الزراعية أو المراكز الإرشادية المتواجدة ببعض القرى الأم بالمراكز الإدارية في المحافظات.



وإحتل الترتيب الثاني بين نقاط القوة سهولة إنتقال المعلومات من مستوى إلى آخر فى التنظيم بمتوسط قدره ٢.٢١ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٥.٤%، وقد أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٦.٣%)، وما يقرب من ثلث المبحوثين (٢٩.٦%) إلى وجود سهولة فى إنتقال المعلومات من مستوى إلى آخر فى التنظيم بدرجة متوسطة وبدرجة كبيرة على الترتيب. وقد يرجع هذا إلى ان المعلومات وخاصة المعلومات الإدارية أكثر من المعلومات الفنية تتميز بسهولة إنتقالها بين المستويات فى التنظيم.

ويمثل نطاق الإشراف المحدد فى إطار طبيعة العمل والمستوى الإدارى والتنظيمى وقدرة الرئيس ودرجة كفاءة المرووس كنقطة قوة الترتيب الثالث بمتوسط قدره ٢.١٦ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٤%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٧.٨%) إلى أن نطاق الإشراف المحدد يوجد بدرجة متوسطة، وأن ثلث المبحوثين تقريباً (٣٣.١%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة. وربما يرجع هذا إلى أكثر من كونه أحد مزايا ونقاط قوة بالجهاز التنظيمى الإرشادى إلى إتباع سياسة عدم التوظيف منذ فترة زمنية طويلة أدت بدورها إلى محدودية نطاق الإشراف بل وصل الأمر فى بعض القرى إلى تآكل وعدم وجود مرشدين زراعيين بهذه القرى.

وجاء فى الترتيب الرابع بين نقاط القوة فى الهيكل التنظيمى وجود التدرج الهرمى وتقسيم العمل كأحد المبادئ التنظيمية بمتوسط قدره ٢.١٢ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٣.١%، وقد أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٧.٧%)، وما يقرب من خمس المبحوثين (١٩.٠%) إلى وجود ذلك التدرج الهرمى وتقسيم العمل فى التنظيم بدرجة متوسطة وبدرجة كبيرة على الترتيب. وقد يرجع هذا إلى أن التنظيم الإرشادى يعد من التنظيمات الإدارية التى مر عليها أكثر من خمسون عاماً ويلتزم بالمبادئ التنظيمية التى وضع من أجلها شأنه فى ذلك شأن العديد من التنظيمات الحكومية.

وأحتل الترتيب الخامس بين نقاط القوة أن تقسيم الأعمال يكون وفقاً لأسس ثلاثية طبيعة عمل التنظيم بمتوسط قدره ٢.١٠ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٢.٥%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥.٨%)، وأكثر من ربع المبحوثين (٢٨.٩%) إلى أن التقسيم يوجد فى التنظيم بدرجة متوسطة وبدرجة كبيرة على الترتيب. وربما يرجع هذا إلى أن الغالبية من الباحثين فى مجال التنظيم قد تتفق فى وجود تقسيم للأعمال والذى يعد من مبادئ التنظيم، ولكنهم كذلك قد لا يختلفوا على أن أداء تلك الأعمال ليس بالكفاءة المطلوبة.

## ٢-٢- العاملان بالتنظيم

بلغ عدد نقاط القوة فى العاملين بالتنظيم ١١ نقطة، والتى جاءت بجدول (٢) مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبى، وفيما يلى شرحاً لأهم هذه النقاط:

وجود أخصائىون إرشادىون للمحاصيل ذوى كفاءة وخبرة كانت أكثر نقاط القوة أهمية وجاءت فى المرتبة الأولى فى مكون العاملين بالتنظيم، بمتوسط قدره ٢.٣٩ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٩.٨%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥.٧%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ثلث المبحوثين تقريباً (٣٣.١%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثانى بين نقاط القوة فى هذا المكون أن لدى العاملين قدرة عالية على التواصل مع الريفيين، بمتوسط قدره ٢.٣٣ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٨.٢%، وقد أشار نصف المبحوثين (٥٠%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن أكثر من ثلث المبحوثين (٣٧.٣%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة. وقد يرجع هذا إلى أن معظم العاملين بالتنظيم الإرشادى من أصل ريفى أو أنهم يعملون بالقرى التى يقيمون فيها أو بجوارها ولذا تكون لديهم قدرة كبيرة على التواصل مع الريفيين وتفهم مشكلاتهم.

وجاء فى الترتيب الثالث توفر الخبرة الكبيرة لدى العاملين بالتنظيم، بمتوسط قدره ٢.٢٢ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٥.٦%، وقد أشار ٤٤.٤% من المبحوثين إلى وجود نقطة القوة هذه بدرجة متوسطة، وأن أكثر من ثلث المبحوثين (٣٤.٥%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة. وقد يرجع هذا إلى أن غالبية العاملين بالتنظيم الإرشادى يعدوا من كبار السن ولديهم مدة خدمة كبيرة.

وأحتل أداء العاملين لمهامهم برغم كثرة الأعباء وقلة الامكانيات الترتيب الرابع بين نقاط القوة للعاملين بالإرشاد، بمتوسط قدره ٢.٢١ درجة بما يعادل متوسط نسبى قدره ٥٥.٤%، وقد أشار ٤٦.٥% من المبحوثين إلى وجود نقطة القوة هذه بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين (٣٠.٣%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.





### ٣-٢- علاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية

يبين جدول (٣) نقاط القوة فيما يتعلق بعلاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية والتي بلغ عددها ١٠ نقاط، والتي جاءت مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وفيما يلي شرحاً لأهم هذه النقاط في هذا المكون:

أن وجود علاقة فعالة مع المعاهد بمركز البحوث الزراعية كانت أكثر نقاط القوة أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ١.٩٠ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٧.٧%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٨.٦%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.٥%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وإحتل الترتيب الثاني بين نقاط القوة تركيز المعاهد البحثية على إيجاد حلول للمشكلات الواقعية للإنتاج الزراعي بمتوسط قدره ١.٩٢ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٧.٥%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٣.٠%)، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.٥%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وجاء في الترتيب الثالث توفير قوى بشرية إرشادية متخصصة ومؤهلة لأداء العمل الإرشادي من خلال منظمة مثل الجامعة، بمتوسط قدره ١.٨٥ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٦.٤%، وقد أشار ٤٣.٧% من المبحوثين إلى وجود نقطة القوة هذه بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.٥%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

### ٤-٢- علاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية

يظهر جدول (٤) أن نقاط القوة فيما يتعلق بعلاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية والتي بلغ عددها ٦ نقاط، والتي جاءت مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وأهم هذه النقاط هي:

زيادة الاتجاه الإيجابي لدى الريفيين نحو الإرشاد الزراعي من خلال العلاقة مع المنظمات غير الحكومية كانت أكثر نقاط القوة أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ١.٩٤ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٨.٦%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٤.٤%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ربع المبحوثين تقريباً (٢٤.٦%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وجاءت في الترتيب الثاني إمكانية زيادة الإنتاجية وحل مشكلات الريفيين من خلال توثيق العلاقة مع المنظمات غير الحكومية، بمتوسط قدره ١.٩٠ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٧.٥%، وقد أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٠.٧%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين (٢١.١%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثالث بين نقاط القوة في هذا المكون زيادة فعالية الإرشاد في نقل التوصيات الإرشادية إلى الريفيين من خلال العلاقة مع المنظمات غير الحكومية، بمتوسط قدره ١.٨٩ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٧.٣%، وقد ذكر ذلك أكثر من ثلث المبحوثين (٣٧.٣%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ربع المبحوثين تقريباً (٢٤.٦%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

### ٥-٢- البرامج الإرشادية

يشير جدول (٥) إلى نقاط القوة فيما يتعلق بالبرامج الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي والتي بلغ عددها ١٠ نقاط، وقد استخدم المتوسط والمتوسط النسبي لترتيب هذه النقاط ترتيباً تنازلياً من حيث الأهمية وفيما يلي شرحاً لأهم هذه النقاط:

أن وجود أخصائي برامج على مستوى المراكز الإدارية كانت أكثر نقاط القوة أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ٢.٢٩ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٧.٤%، وقد أشار أكثر من ثلث المبحوثين (٣٨.٧%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة كبيرة، وأن أكثر من ثلث المبحوثين أيضاً (٣٨%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة متوسطة.

وجاء في الترتيب الثاني بين نقاط هذا المكون أن البرامج الإرشادية تعد لتلبية احتياجات الريفيين، بمتوسط قدره ٢.٢٧ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٦.٨%، وقد أوضح ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٧.٢%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين (٢٩.٦%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.





وأحتلت الترتيب الثالث بين نقاط القوة في هذا المكون أن إدخال أصناف وسلالات جديدة يتم من خلال البرامج الإرشادية التي يقدمها الإرشاد الزراعي، بمتوسط قدره ٢.٢٢ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٥.٦%، وقد ذكر نصف المبحوثين (٥٠%) وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ربع المبحوثين تقريباً (٢٤.٨%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

#### ٢-٦- الطرق الإرشادية

يوضح جدول (٦) أن نقاط القوة فيما يتعلق بالطرق الإرشادية التي يستخدمها الإرشاد الزراعي والتي بلغ عددها ٦ نقاط، والتي جاءت مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وأهم هذه النقاط هي: مشاركة العاملين والريفيين في تنفيذ بعض الطرق مثل أيام الحقل والايضاح العملي بنوعية كانت أكثر نقاط القوة أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ٢.٤٥ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٦١.٤%، وقد أشار أكثر من ثلث المبحوثين (٣٨.٧%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة كبيرة، وأن أكثر من ثلث المبحوثين أيضاً (٣٥.٢%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة متوسطة.

وجاء في الترتيب الثاني بين نقاط هذا المكون أن نقل التوصيات يتم بصورة مبسطة ومشوقة للريفيين من خلال الطرق الإرشادية المستخدمة، بمتوسط قدره ٢.٢٧ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٦.٨%، وقد أوضح ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٧.٩%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ثلث المبحوثين تقريباً (٣٢.٤%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثالث بين نقاط القوة في هذا المكون تناسب الطرق الإرشادية المستخدمة مع الأهداف ومرحلة التبنّي، بمتوسط قدره ٢.١٩ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٤.٩%، وقد ذكر ذلك ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٧.٢%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين (٢٩.٦%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

يمكن تلخيص إجمالي المكونات الست لنقاط القوة من وجهة نظر المبحوثين مرتبين تنازلياً وفقاً للمتوسط النسبي كما هو موضح بالنتائج الواردة بجدول (٧) على النحو التالي: الطرق الإرشادية بمتوسط نسبي قدره ٥٥.٥%، والهيكل التنظيمي بمتوسط نسبي قدره ٥٠.٧%، والعاملين بالتنظيم بمتوسط نسبي قدره ٤٩.٥%، والبرامج الإرشادية بمتوسط نسبي قدره ٤٦.٢%، والعلاقات بالمنظمات الحكومية بمتوسط نسبي قدره ٤٥.٤%، والعلاقات بالمنظمات غير الحكومية بمتوسط نسبي قدره ٤٤.٤%.

#### ثالثاً: نقاط الضعف في منظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

تضم نقاط الضعف ٤٥ نقطة وتتعلق بنفس المكونات الست التي سبق عرضها في نقاط القوة وهي: الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي، والعاملين بالتنظيم، وبالعلاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية، وبالعلاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية، والبرامج الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي، والطرق الإرشادية التي يستخدمها، وفيما يلي شرحاً لكل مكون كالتالي:

#### ٣-١- الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي

يوضح جدول (٨) نقاط الضعف التي تتعلق بأول مكون من المكونات الست المدروسة وهو الهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي وبلغ عدد النقاط بهذا المكون ٨ نقطة، والتي جاءت بالجدول مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وندتال بالشرح أهمها كالتالي:

جاء تآكل الهيكل التنظيمي في غالبية المحافظات نتيجة لعدم تعويض خروج العاملين بتعيينات جديدة في الترتيب الأول بين نقاط الضعف في الهيكل التنظيمي بمتوسط قدره ٢.٤٥ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٦١.٢%، وقد أشار ما يقرب من ثلث المبحوثين (٣٣.١%) إلى أن نقطة الضعف هذه توجد بدرجة متوسطة، وأن ما يزيد عن ربع المبحوثين (٢٦.١%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة. وقد يرجع هذا إلى إتباع سياسة عدم التوظيف منذ فترة زمنية طويلة أدت بدورها إلى محدودية نطاق الإشراف بل وصل الأمر في بعض القرى إلى تآكل وعدم وجود مرشدين زراعيين بهذه القرى.

وإحتل الترتيب الثاني بين نقاط الضعف عدم مناسبة أجر العاملين مع الأعباء الوظيفية لهم بمتوسط قدره ٢.٤٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٠.٩%، وقد ذكر أكثر من ثلث المبحوثين (٣٨.٧%)، وما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.٥%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة وبدرجة كبيرة على الترتيب. وقد يرجع هذا إلى أن غالبية المبحوثين يرى دائماً أن أجر العمل الذي يتقاضاه أقل من أعباء عملهم دون النظر إلى جودة أداء هذه الأعمال بالمستويات المختلفة في التنظيم.









ويمثل إنشاء مراكز إرشادية مع توفير التمويل الكافي كنقطة ضعف الترتيب الثالث بمتوسط قدره ٢.٣١ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٧.٩%، وقد أشار أكثر من ثلث الباحثين (٣٨%) إلى أن عدم توفير التمويل اللازم للمراكز الإرشادية يوجد بدرجة متوسطة، وأن ربع الباحثين تقريباً (٢٤.٦%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة. وقد يرجع هذا إلى أن إنشاء المراكز الإرشادية أكثر من كونه أحد مزايا ونقاط قوة بالجهاز التنظيمي الإرشادي إلى عدم توفير التمويل الكافي لأنشطتها أدى بدوره إلى تحولها إلى نقطة ضعف واصبحت المراكز مجموعة من المباني التابعة للإرشاد دون أنشطة إرشادية.

وجاء في الترتيب الرابع بين نقاط الضعف في الهيكل التنظيمي عدم وجود توصيف وظيفي لغالبية الوظائف بالتنظيم بمتوسط قدره ٢.٢٦ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٦.٧%، وقد أشار ما يقرب من نصف الباحثين (٤٢.٨%)، ما يقرب من ثلث الباحثين (٣٠.٨%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة وبدرجة كبيرة على الترتيب. وقد يرجع هذا إلى أن التنظيم الإرشادي يعد من التنظيمات الإدارية التي لا يهتم بتحديد مهام وأنشطة وواجبات والذي يعرف بالتوصيف الوظيفي شأنه في ذلك شأن العديد من التنظيمات الحكومية.

### ٣-٢- العاملين بالتنظيم

بلغ عدد نقاط الضعف في العاملين بالتنظيم ١١ نقطة، والتي جاءت بجدول (٩) مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وفيما يلي شرحاً لأهم هذه النقاط:  
تناقص أعداد العاملين بالتنظيم بسبب سياسة عدم التوظيف كانت أكثر نقاط الضعف أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في مكون العاملين بالتنظيم، بمتوسط قدره ٢.٣٨ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٩.٥%، وقد أشار أكثر من ثلث الباحثين (٣٥.٩%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن خمس الباحثين تقريباً (٢٠.٤%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثاني بين نقاط الضعف في هذا المكون أن انخفاض أجور وحوافز العاملين بالتنظيم مقارنة بالعاملين في المنظمات الأخرى سواء حكومية أو غير حكومية، بمتوسط قدره ٢.٣٠ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٧.٧%، وقد ذكر ٣٩.٤% من الباحثين إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع الباحثين (٢٣.٢%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وجاء في الترتيب الثالث نقص تدريب العاملين والموارد اللازمة لرفع قدرتهم، بمتوسط قدره ٢.٢١ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٥.٣%، وقد أشار ٣٩.٤% من الباحثين إلى وجود نقطة القوة هذه بدرجة متوسطة، وأن أكثر من ربع الباحثين (٢٦.٨%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة. وقد يوضح هذا أن غالبية العاملين بالتنظيم الإرشادي يحتاجوا إلى التدريب ورفع قدرتهم.

وأحتل عدم تركيز التدريب المنفذ للعاملين على المشكلات والاحتياجات الفعلية للعاملين بالتنظيم الترتيب الرابع بين نقاط الضعف للعاملين بالإرشاد، بمتوسط قدره ٢.١٦ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٤%، وقد أشار ٤٠.١% من الباحثين إلى وجود نقطة الضعف هذه بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع الباحثين (٢٣.٩%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

### ٣-٣- علاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية

يبين جدول (١٠) نقاط الضعف فيما يتعلق بعلاقة الإرشاد بالمنظمات الحكومية والتي بلغ عددها ٩ نقاط، والتي جاءت مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وفيما يلي شرحاً لأهم هذه النقاط في هذا المكون:

أن الحاجة إلى توفير الموارد لمنظمة الإرشاد والتي توجد لدى منظمات حكومية أخرى بشكل أكبر كانت أكثر نقاط الضعف أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ٢.٠٦ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١.٦%، وقد أشار ما يقرب من نصف الباحثين (٤٧.٢%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع الباحثين (٢٣.٢%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وإحتل الترتيب الثاني بين نقاط الضعف زيادة الجهد المبذول من الإرشاد الزراعي للبحث والحصول على نتائج الأبحاث اللازمة لحل المشكلات التي تواجه الريفيين بمتوسط قدره ٢.٠٥ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١.٤%، وقد أشار أكثر من نصف الباحثين (٥١.٤%)، وأن ما يقرب من ربع الباحثين (٢١.٨%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.





وجاء في الترتيب الثالث عدم قيام الجامعات والمعاهد بتدريب وتأهيل العاملين بالإرشاد من النواحي الفنية والاتصالية قبل بدء الخدمة، بمتوسط قدره ١.٩٨ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٩.٤%، وقد أشار ٣٨% من المبحوثين إلى وجود نقطة الضعف هذه بدرجة متوسطة، وأن أكثر من خمس المبحوثين (٢١.١%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

### ٤-٣- علاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية

يظهر جدول (١١) أن نقاط الضعف فيما يتعلق بعلاقة الإرشاد بالمنظمات غير الحكومية والتي بلغ عددها ٦ نقاط، والتي جاءت مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وأهم هذه النقاط هي: ضعف إمكانية انتقال العاملين بالإرشاد للتدريب بمنظمات غير الحكومية كانت أكثر نقاط الضعف أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ٢.٠٥ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١.٤%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤١.٥%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ربع المبحوثين تقريباً (٢٣.٩%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وجاءت في الترتيب الثاني تركيز الإرشاد على تقديم الخدمات الإرشادية للزراع وليس للمنظمات غير الحكومية التي تضمهم، بمتوسط قدره ١.٩٠ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٧.٥%، وقد أشار ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥.١%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من خمس المبحوثين (١٧.٦%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثالث بين نقاط الضعف في هذا المكون عدم اهتمام الإرشاد بالخبرات والتجارب الناجحة للمنظمات غير الحكومية في مجال تقديم الخدمات الإرشادية، بمتوسط قدره ١.٨٥ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٦.١%، وقد ذكر ٤٣% من المبحوثين إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن خمس المبحوثين تقريباً (١٩.٧%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

### ٥-٣- البرامج الإرشادية

يشير جدول (١٢) إلى نقاط الضعف فيما يتعلق بالبرامج الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي والتي بلغ عددها ٦ نقاط، وقد استخدم المتوسط والمتوسط النسبي لترتيب هذه النقاط ترتيباً تنازلياً من حيث الأهمية وفيما يلي شرحاً لأهم هذه النقاط:

أن عدم اتباع أسلوب اللامركزية في تخطيط البرامج الإرشادية كانت أكثر نقاط الضعف أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ٢.٠٦ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١.٦%، وقد أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٩.٩%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ١٧.٦% من المبحوثين أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وجاء في الترتيب الثاني بين نقاط هذا المكون أن الاعتماد على المرشد الزراعي في تحديد الاحتياجات التي يتم على أساسها في إعداد البرامج الإرشادية، بمتوسط قدره ١.٩٤ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٨.٦%، وقد أوضح أكثر من نصف المبحوثين (٥٤.٢%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ١٤.١% أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثالث بين نقاط القوة في هذا المكون عدم اهتمام البرامج الإرشادية ببعض الفئات مثل القيادات الريفية والمرأة الريفية والشباب وتجار الأسمدة والمبيدات، بمتوسط قدره ١.٩٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٨.٢%، وقد ذكر ذلك ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥.٨%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.٥%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

### ٦-٣- الطرق الإرشادية

يوضح جدول (١٣) أن نقاط الضعف فيما يتعلق بالطرق الإرشادية التي يستخدمها الإرشاد الزراعي والتي بلغ عددها ٥ نقاط، والتي جاءت مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي، وأهم هذه النقاط هي:

حاجة العاملين بالإرشاد إلى التدريب على استخدام الطرق الإرشادية الحديثة في العمل الإرشادي كانت أكثر نقاط الضعف أهمية وجاءت في المرتبة الأولى في هذا المكون، بمتوسط قدره ٢.٣٠ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٧.٥%، وقد أشار ٤٠.١% من المبحوثين إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن أكثر من ربع المبحوثين (٢٨.٩%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.



جوجاء في الترتيب الثاني بين نقاط هذا المكون عدم توافر المعينات الإرشادية التي تزيد من الأثر التعليمي للطرق الإرشادية المستخدمة، بمتوسط قدره ٢.٢٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٥.٨%، وقد أوضح أكثر من ثلث المبحوثين (٣٩.٤%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن أقل من ثلث المبحوثين (٣١.٧%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثالث بين نقاط الضعف في هذا المكون نقص التدريب على استخدام الطرق الإرشادية بكفاءة، بمتوسط قدره ٢.٠٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٠.٩%، وقد ذكر ذلك ما يقرب من نصف المبحوثين (٤٣.٧%) إلى وجود هذه النقطة بدرجة متوسطة، وأن ما يقرب من خمس المبحوثين (١٩%) أوضح أن هذه النقطة توجد بدرجة كبيرة.

ويمكن تلخيص إجمالي المكونات الست لنقاط الضعف من وجهة نظر المبحوثين مرتبين تنازلياً وفقاً للمتوسط النسبي على النحو التالي: الهيكل التنظيمي بمتوسط نسبي قدره ٥٥.٢%، والعاملين بالتنظيم بمتوسط نسبي قدره ٥٢.٩%، والطرق الإرشادية بمتوسط نسبي قدره ٥١.٧%، والعلاقة بالمنظمات الحكومية بمتوسط نسبي قدره ٤٨.٩%، والبرامج الإرشادية بمتوسط نسبي ٤٦.٧%، والعلاقة بالمنظمات غير الحكومية بمتوسط نسبي قدره ٤٦.٢%، كما هو موضح بالجدول (١٤).

#### ثالثاً: تحديد الفرص المتاحة لمنظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

أن الفرص المتاحة أمام منظمة الإرشاد الزراعي والتي تمثل العوامل الخارجية التي تصب في مصلحة المنظمة بلغ عددها ١٦ فرصة متاحة للإرشاد الزراعي يمكن أن يستفيد منها في إحداث التطورات والتغيرات التي تزيد من كفاءته وتطوره ليناسب العمل في المستقبل، ويمكن ترتيبها من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي كما هو موضح بجدول (١٥)، وفيما يلي شرحاً لأهم خمس فرص التالي:

فجاءت في الترتيب الأول فرصة زيادة إمكانية إعادة الهيكلة لمنظمة الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.٤٢ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٠.٦%، وقد أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٤.٢%) إلى أن هذه الفرصة توجد بدرجة متوسطة، وأوضح ١٤.١% أن تلك الفرصة توجد بدرجة كبيرة.

وأحتلت الترتيب الثاني فرصة حاجة الزراع لحل مشكلاتهم من خلال الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.١٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٣.٣%، وذكر أكثر من نصف المبحوثين (٥٧.٧%) أن هذه الفرصة توجد بدرجة متوسطة، وأشار خمس المبحوثين تقريباً (١٩%) إلى أن تلك الفرصة توجد بدرجة كبيرة.

وجاء تغيير التوجه الاستثماري الزراعي نحو مناطق الاستصلاح في الترتيب الثالث بين الفرص المتاحة أمام الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.٠٤ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١.٢%، وبين هذا أكثر من نصف المبحوثين (٥٦.٣%)، وما يقرب من ربع المبحوثين (٢١.٨%) أن هذه الفرصة توجد بدرجة متوسطة، وتوجد بدرجة كبيرة على الترتيب.

وأحتلت فرصة زيادة إمكانية تطبيق الإرشاد التعاقدى في محاصيل عديدة الترتيب الرابع بين الفرص المتاحة أمام الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.٠٣ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥١.٠%، وبين هذا أكثر من نصف المبحوثين (٥٩.٢%)، وذكر ١٦.٩% من المبحوثين أن هذه الفرصة توجد بدرجة متوسطة، وتوجد بدرجة كبيرة على الترتيب.

وجاءت في الترتيب الخامس فرصة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.٠٢ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٠.٩%، وقد أشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٢.١%) إلى أن هذه الفرصة توجد بدرجة متوسطة، وأوضح ما يقرب من خمس المبحوثين ١٨.٣% أن تلك الفرصة توجد بدرجة كبيرة.

#### رابعاً: تحديد التهديدات (المخاطر) التي تواجه منظمة الإرشاد الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

إن التهديدات أو المخاطر التي تواجه منظمة الإرشاد الزراعي وتمثل العوامل الخارجية التي تعيق وتؤثر بشكل سلبي على أداء المنظمة بلغ عددها ١٣ تهديداً يمنع أو يقلل من الاستفادة من المنظمة، ويمكن ترتيبها من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط والمتوسط النسبي كما هو موضح بجدول (١٦)، وفيما يلي شرحاً لأهم خمسة تهديدات كالتالي:

فجاءت في الترتيب الأول عدم قيام الجهات الدولية بتوفير فرص التدريب الخارجي للعاملين بالإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٣.٣٤ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٨٣.٤%، وأشار أكثر من نصف المبحوثين (٥٢.١%) إلى أن هذا التهديد يوجد بدرجة كبيرة جداً، وأوضح ثلث المبحوثين تقريباً ٣٣.١% أن هذا التهديد يوجد بدرجة كبيرة.







وأحتل الترتيب الثاني بين التهديدات ضعف الميزانيات المخصصة للإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.٢٦ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٦.٧%، وذكر أكثر من ثلث المبحوثين (٣٣.٨%) أن هذا التهديد يوجد بدرجة متوسطة، وأشار ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٢.٥%) إلى أن هذا التهديد يوجد بدرجة كبيرة. وجاء عدم توافر الامكانيات لدى الزراع لتنفيذ التوصيات والمعلومات الإرشادية في الترتيب الثالث بين التهديدات التي تواجه الإرشاد الزراعي بمتوسط قدره ٢.٢٢ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٥.٦%، وبين هذا ما يقرب من ربع المبحوثين (٢٣.٢%)، وما يقرب من نصف المبحوثين (٤٥.٨%) أن هذا التهديد يوجد بدرجة كبيرة، ويوجد بدرجة متوسطة على الترتيب.

وأحتل الترتيب الرابع بين التهديدات التي تواجه منظمة الإرشاد الزراعي هو التباعد بينها وبين المنظمات غير الحكومية بمتوسط قدره ١.٩٧ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٩.٣%، وبين هذا أكثر من نصف المبحوثين (٥٤.٩%)، كما بين ١٧.٦% من المبحوثين أن هذا التهديد يوجد بدرجة متوسطة، ويوجد بدرجة كبيرة على الترتيب.

وجاء في الترتيب الخامس بين التهديدات أن يكون الإرشاد الزراعي مبنى على سياسة عرض المعلومات بمتوسط قدره ١.٩٦ درجة بما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٩.١%، وقد أشار أكثر من خمس المبحوثين (٢١.١%) إلى أن هذا التهديد يوجد بدرجة متوسطة، وأشار أيضاً أكثر من نصف المبحوثين (٥٢.١%) أن هذا التهديد يوجد بدرجة كبيرة.

**الخلاصة والتوصيات:** نستخلص من نتائج هذا البحث أن منظمة الإرشاد الزراعي في مصر مثل غيرها من المنظمات الإرشادية في الدول النامية تعاني من ارتفاع نسبة الجوانب السلبية والمتمثلة في نقاط الضعف والتي جاء الهيكل التنظيمي في المرتبة الأولى بينها، والتهديدات التي جاء أولها عدم قيام الجهات الدولية بتوفير فرص التدريب الخارجي للعاملين بمنظمة الإرشاد الزراعي، أكبر من نسبة الجوانب الإيجابية والمتمثلة في نقاط القوة والتي جاءت الطرق الإرشادية في المرتبة الأولى بينها، والفرص المتاحة أمام هذه المنظمة والتي جاء أولها فرصة إمكانية إعادة هيكله لمنظمة الإرشاد الزراعي، ويستلزم هذا من متخذ القرار الأخذ بالسياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تؤدي إلى معظمة تلك الجوانب الإيجابية وتذنية الجوانب السلبية.

## المراجع

- ١- أبو حطب، رضا عبد الخالق (٢٠١٢): آليات تحديث الإرشاد الزراعي بمصر الإرشاد الزراعي المصري على طريق الإصلاح والتجديد ... كيف؟، المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي (آليات تحديث الإرشاد الزراعي بمصر).
- ٢- الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي (٢٠١١): بيان بأعداد العاملين بالإرشاد الزراعي، بيانات غير منشورة.
- ٣- الحمداني، مجيد هادي صالح (٢٠١٣): محددات السلوك الإداري لمدراء الإرشاد الزراعي بالمستويات الإدارية للمنظمة الإرشادية الزراعية في جمهورية العراق، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- ٤- الشناوي، ليلي حماد (٢٠١٢): أنشاء جماعات الزراع كمدخل لتحديث الخدمة الإرشادية، المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي (آليات تحديث الإرشاد الزراعي بمصر).
- ٥- الفواخيري، عامر (٢٠١٢): نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، <http://www.cashflowee.com/news/5063.htm1.19/3/2012>
- ٦- المنظمة العربية للتنمية الزراعية (١٩٩٤): دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، جامعة الدول العربية، الخرطوم.
- ٧- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٣): التخطيط الاستراتيجي، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بمبك)، سلسلة إصدارات بمبك (٤٤)، الجيزة.
- ٨- فريد، محمد احمد، وحنان كمال عبد الحليم، وهدى صبحي شنودة (٢٠٠٩): التحليل الاستراتيجي لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر من وجهة نظر مدراء الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد الثالث عشر، العدد الثاني.
- ٩- مجلس البحوث الزراعية والتنمية، ومنظمة الأغذية والزراعة FAO (٢٠٠٩): استراتيجية التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي، الجيزة.
- ١٠- مركز التميز للمنظمات غير الحكومية (٢٠٠٢): أدلة تدريبية، عدد ١١، [www.NGOCE.org](http://www.NGOCE.org).

١١- نجم، عماد الحسيني، وسحر عبد الخالق هيكال، ومحمد سيد أحمد (٢٠٠٧): تقدير كفاءة جهاز الإرشاد الزراعي في نقل المعلومات الزراعية من وجهة نظر زراع محصول الذرة الشامية بمحافظة البحيرة، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد الحادي عشر، العدد الأول.

- 12- Abadi, Saeid Ali, S.N.Sajjadi, Mehrzad Hamidi (2012): SWOT Analysis of Strategic Position of sport and Youth Ministry s Public Relations Department in Iran: A Case Study, International Journal of Academic Research in Business and Social Science, August 2012, vol.2.No,8, ISSN 2222-6990, [www.hrmar.com/journals](http://www.hrmar.com/journals),19/3/2013.
- 13- Akca, Hasan (2006): Assessment of Rural Tourism in Turkey using SWOT Analysis, Journal of Applied Science, 2006, 6(13): 2837-2839. ISSN 1812-5664© 2006 Asian Network for Scientific Information.
- 14 - FAO, (2012): SWOT Analysis of Extension Service Providers, Strengthening the Pluralistic Agricultural Extension System: a Zimbabwean Case, <http://www.fao.org> in 5/5/2012.
- 15- [http://www.entilag.com/marketing\\_sales/swot.htm](http://www.entilag.com/marketing_sales/swot.htm).19/3/2012
- 16- Omaani, Ahmed Reza (2011): Strategies of Rural Development in Shoushtar Township of Iran (Applying SWOT method), Journal of American Science,2011,7(1), <http://www.Americanscience.org>.
- 17- Omaani, Ahmed Reza (2011): Strengths, Weaknesses, Opprtunities and Threats (SWOT) analysis for Farming System Businesses Management Case of Wheat Farmers of Shadervan District, Shoushtar Township of Iran, African Journal of Businesses management,vol.5(22), pp 9448-9454 September 2011, <http://www.academicjournals.org>.
- 18- Qamar M.Kalin (2005): Modernizing National Agricultural Extension Systems: Apradical Guide for Policy- Makers of Developing countries, Research, Extension and Training Division Sustainable Development Department, Food and Agricultural Organization of United Nation, Roma, Italy.

## **CURRENT SITUATION ANALYSIS FOR AGRICULTURAL EXTENSION ORGANIZATION IN EGYPT USING SWOT**

**Negm, E. E.<sup>1</sup> and Sahar A. Hikel<sup>2</sup>**

**3-Agricultural Extension and Rural Development Research Institute  
A.R.A**

**4-Faculty of Agriculture, Cairo University.**

### **ABSTRACT**

The main objective of this research was to current situation analysis for Agricultural Extension Organization (AEO) in Egypt using SWOT, from SWOT we can identify four dimension Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats for Agricultural Extension Organization

The research sample was selected randomly from the agricultural extension workers in local level from three governorates: Elbehira, Beni suef and Asuit, the total sample size 142 respondents represent 25.4% from total population.

Data were collected by personal interviews using questionnaire. Frequencies, percentages, arithmetic mean and relative average were used for data presentation and analysis.

**The most important results of the study could be summarized as follows:**

- The percentages of average for Strengths total degree (48.5%),
- The percentages of average for Weaknesses total degree (50.6%),
- The percentages of average for Opportunities total degree (48.5%),
- The percentages of average for Threats total degree (50.3%),
- Extension methods the first Strengths of AEO by relative average 55.5%,
- Extension Organization structural the first Weaknesses of AEO by relative average 55.2%,
- Possibility of Extension Organization restructures the first Opportunities of AEO by relative average 60.6%,
- Short Opportunities of external training Extension for workers the first Threats of AEO by relative average 83.4%,

قام بتحكيم البحث

كلية الزراعة – جامعة المنصورة  
مركز البحوث الزراعية

أ.د / ابراهيم ابو خليل سعفان  
أ.د / حنان كمال عبد الحليم