

JOB SATISFACTION AND MOTIVATION AND ACHIEVEMENT AND PERFORMANCE SKILLS OF OFFICIALS IN EXTENSION CENTERS AND THEIR RELATIONSHIP TO THE DEGREE OF EXTENSION CENTERS FUNCTIONING IN THE SHARKIA GOVERNORATE

Khoully, M. I. A. and Magda A. Abd al-aal

Dept. Agric. Economics - College of Agriculture - Zagazig University

الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز ومهارات الاداء لدى مسئولى المراكز الإرشادية وعلاقتها بدرجة قيام المراكز الإرشادية بمهامها فى محافظة الشرقية
محمد إبراهيم عبد الحميد الخولى و ماجدة عبدالله عبد العال
قسم الإقتصاد الزراعى - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق

ملخص البحث

يستهدف هذا البحث: التعرف على خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية المبحوثين، والتعرف على مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وتحديد العوامل المرتبطة بها، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية وتحديد العوامل المرتبطة بها، والتعرف على درجة الدافعية للإنجاز للعاملين بالمراكز الإرشادية وتحديد العوامل المؤثرة عليها، وكذلك التعرف على المشكلات التى تواجهها المراكز الإرشادية ومقترحات حلها، وقد أجرى هذا البحث فى محافظة الشرقية على العاملين بعشرة مراكز إرشادية وبلغ عددهم ٤٣ مبحوث، واعتمد الباحث فى جمع البيانات على استخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية. وكانت أهم النتائج التى توصل إليها البحث: وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة من مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية، والدخل، عدد الدورات التدريبية، ودرجة الرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، والاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي والمنظمات الأخرى و مدة العمل بالمركز وبين مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية. ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي و السن، ومدة العمل بالمركز، و الدخل، والشعور بالانتماء، والدافعية للإنجاز، والاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي والمنظمات الأخرى. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من درجة الدافعية للإنجاز وكل من مدة العمل بالمركز، الدخل، عدد الدورات التدريبية، الشعور بالانتماء، درجة الرضا الوظيفي، مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية، ودرجة الاتجاه نحو التنسيق بين المراكز والمنظمات الأخرى. ووجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين قدرة المركز على القيام بأدواره ومهامه وبين كل من الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية، ودافعيتهم للإنجاز، ومهارات الأداء لديهم (كمتغيرات وسيطة تتأثر بالمتغيرات الشخصية للعاملين بالمركز الإرشادي)، بالإضافة إلى المتغيرات الخاصة بالمركز وهى: عدد العاملين بالمركز، وكفاية عدد العاملين بالمركز، مناسبة مؤهلات العاملين، مناسبة خبرة العاملين بالمركز، إدراك العاملين لأهداف المركز، قدرة العاملين على الاندماج فى أنشطة المركز، وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز، توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل، مشاركة أعضاء المركز فى أنشطة المركز، مشاركة الأهالى فى أنشطة المركز، ارتباط الخدمات يقدمها المركز باحتياجات البيئة المحيطة، إستفادة المركز من الموارد الموجودة فى بيئته، درجة وجود المشكلات التى تواجه المركز.

مقدمة البحث ومشكلته

تعتبر السياسات الزراعية من أهم السياسات التى تتبناها الدول العربية والإفريقية لتوجيه أنشطتها الاقتصادية والاجتماعية نظرا لأهمية القطاع الزراعى بالنسبة لمقتصدات معظم هذه الدول، كما أنها تعتبر الحلقة الأهم التى تربط بين استراتيجيات التنمية فى تلك الدول وبين خطط التنمية اللازمة لتحقيق الأهداف التنموية (حنان، ٢٠٠٦ ص ٦٥)

وتعد المراكز الإرشادية مراكز إشعاع حضاري تساعد في تحقيق الأهداف التالية توعية الريفيين و تغيير أنماطهم في مختلف مجالات التنمية الريفية و تدعيم الربط بين الأجهزة البحثية والإرشاد الزراعي و الزراعة و بناء البرامج الإرشادية من القاعدة إلى القمة لضمان المشاركة الفعالة للزراع في هذه البرامج ، و ربط مراكز الإرشاد الزراعي بكل من الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي والأجهزة المحلية والمنظمات الحكومية والأهلية عن طريق شبكة معلومات متكاملة لخدمة القرية وتنميتها و نقل التقنيات الحديثة والتكنولوجيا إلى الزراع و سهولة وصول المشكلات إلى الجهات المتخصصة في حينها لإيجاد الحلول المناسبة لها (الملجي، وفنديل ٢٠٠٩ ص ٦٠٢)

فالمراكز الإرشادية لها أدوار متعددة تتمثل في الدور التعليمي والذي يدور حول إمداد الزراع بالمعلومات الزراعية و إثارة الوعي لديهم وحثهم على الاشتراك في البرامج الإرشادية الريفية و الدور التخطيطي والذي يهدف إلى التعرف على موارد المجتمع المحلي و تحديد أولويات التخطيط للأنشطة الزراعية ، و الدور التدعيمي و الذي يتمثل في الإسهام في حل المشكلات واكتشاف القادة، و الدور التنسيقى وذلك للتنسيق بين المنظمات الأهلية و الحكومة داخل نطاق عمل المركز . (زهران، ١٩٩٨، ص ٣) حيث يمكن لهذه المراكز إذا استثمرت جيدا أن تعالج مشكلات كثيرة يعاني منها الجهاز الإرشادي لعل من أهمها ضعف بنائه التنظيمي على مستوى القرية وما يترتب على ذلك من معوقات مثل قلة توافر المعلومات عن الواقع المحلي، و عدم تفهم المسؤولين مشكلات الزراع و ضعف الربط بين المجالين البحثي و الإرشاد و عدم التزام العاملين في المجالات البحثية بإجراء أبحاثهم على المشكلات الواقعية وإغفال التقييم المستمر للبرامج و عدم الاستفادة من نتائج التقييم (السيد ١٩٩٣) .

و يقوم على إدارة هذه المراكز الإرشادية الزراعية و تحقيق أهدافها و أدوارها و أنشطتها مجموعة من العاملين الإرشاديين الزراعيين المتخصصين الذين تم تأهيلهم إداريا و فنيا لرفع مقرراتهم الأدائية في التعامل مع الزراع و الريفيين بصفة عامة .

فقد أشار كلا من (إسماعيل و عيسوى ٢٠٠٩) نقلا عن حرب إلى أن وضع المراكز الإرشادية و ضعا فنيا إرشاديا مكون من مسئولا للمركز الإرشادي بالإضافة إلى مجموعة من المرشدين المتخصصين في مجالات المحاصيل الحقلية و الخضر و البساتين و الإنتاج الحيواني و الدواجن و تنمية المرأة الريفية . و نظرا لأن العاملين الإرشاديين بصفة عامة و الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بصفة خاصة يمثلون حلقة الوصل بين التنظيم الإرشادي الزراعي كوكلاء للتغيير التعليمي في الزراعة و التنمية الزراعية و بين الزراع ، و لأن فاقد الشيء لا يعطيه فإنه إذا لم يكن لدى هؤلاء العاملين بالمراكز الإرشادية و خاصة مسئولى المركز رضا عن أدائهم الوظيفي أو دافعية لإنجازهم الأعمال المكلفين بها فإنه لا يمكن للزراع تقبل آرائهم و مقترحاتهم المطلوبة للتعبير مما قد يؤدي إلى آثار سلبية على عملية التنمية الزراعية .

لذلك لا بد من مراعاة مجموعة من الخصائص و السمات النفسية التي يجب أن تتوافر في مسئولى المراكز الإرشادية لزيادة قدرتهم على التعامل مع العاملين في المراكز الإرشادية و الزراع الذين يتعامل معهم المركز و لتحقيق الهدف منه و الرقي بمستوى المجتمع الريفي الذي يوجد فيه المركز ، و ذلك بإثارة الوعي لدى هؤلاء الأفراد و حثهم على الاشتراك في البرامج الإرشادية الريفية لمواجهة مشكلاتهم و القدرة على التوصل لحلول لها .

و لكي يؤدي هؤلاء أدوارهم بطريقة جيدة لابد من الاهتمام بهم و بقدراتهم و كفاءتهم و الارتقاء بمستوى أدائهم لمهامهم الوظيفية و ذلك من خلال توفير احتياجاتهم و متطلباتهم الأساسية التي ترفع من درجة رضائهم عن أعمالهم و أن تكون لديهم الدافعية لإنجاز المهام التي يقومون بها .

أهداف الدراسة :

١. التعرف على خصائص العاملين بالمراكز الإرشادية المدروسة.
٢. التعرف على مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية وتحديد العوامل المرتبطة بها .
٣. التعرف على درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية وتحديد العوامل المرتبطة بها .
٤. التعرف على درجة الدافعية للإنجاز للعاملين بالمراكز الإرشادية وتحديد العوامل المرتبطة بها .
٥. التعرف على مهام وأدوار المراكز الإرشادية.
٦. تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز ومهارات الاداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية وبين درجة قيام المراكز الإرشادية بمهامها
٧. التعرف على المشكلات التي تواجه المراكز الإرشادية ومقترحات حلها.

الفروض البحثية :

الفرض الأول : لا توجد علاقة ارتباطية بين مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية و بين المتغيرات المستقلة التالية (السن، خبرة العمل بالزراعة، خبرة العمل بالمركز ، وجود عمل إضافي، والدخل، عدد الدورات التدريبية، الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي، الرضا الوظيفي، الدافعية للإنجاز، الاتجاه نحو التنسيق بين المراكز الإرشادية والمنظمات الأخرى) .

الفرض الثاني: لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية وبين المتغيرات المستقلة السابق ذكرها.

الفرض الثالث: لا توجد علاقة ارتباط بين درجة الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمراكز الإرشادية و بين المتغيرات المستقلة السابق ذكرها .

الفرض الرابع : توجد علاقة ارتباطية بين درجة قيام المركز الإرشادي بمهامه و بين متغيرات: الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية، ودافعيتهم للإنجاز، ومهارات الأداء لديهم (كمتغيرات وسيطة تتأثر بالمتغيرات الشخصية للعاملين بالمركز الإرشادي)، بالإضافة إلى المتغيرات الخاصة بالمركز وهي: عدد العاملين بالمركز، وكفاية عدد العاملين بالمركز، مناسبة مؤهلات العاملين، مناسبة خبرة العاملين بالمركز، إدراك العاملين لأهداف المركز، قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز، وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز، توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل، مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز، مشاركة الأهالي في أنشطة المركز، ارتباط الخدمات يقدمها المركز باحتياجات البيئة المحيطة، إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته، درجة وجود المشكلات التي تواجه المركز.

الطريقة البحثية

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

أولاً: منطقة البحث:

أجرى هذا البحث في محافظة الشرقية على عشرة مراكز إرشادية.

ثانياً: عينة البحث:

تم إجراء البحث على العاملين بالعشرة مراكز إرشادية وبلغ عددهم ٤٣ مبحوث.

ثالثاً: أسلوب جمع البيانات :

إعتمد الباحث في جمع البيانات علي إستخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وتم جمع البيانات خلال عام ٢٠١١

رابعاً: قياس متغيرات البحث:

أمكن قياس متغيرات البحث على النحو التالي :

أ- المتغيرات المستقلة:

١- **السن:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عمره لأقرب سنة ، وتم إستخدام عدد السنوات الممثلة لسن المزارع كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات كما يلي: صغار السن (أقل من ٣٥ سنة)، متوسطي السن (٣٥ - أقل من ٥٠ سنة)، كبار السن (٥٠ سنة فأكثر).

٢- **خبرة العمل في مجال الزراعة:** تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل في مجال الزراعة وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: ذوى خبرة منخفضة (أقل من ١٠ سنوات)، متوسطة (١٠-٢٠ سنة)، وكبيرة (أكثر من ٢٠ سنة).

٣- **خبرة العمل في المركز:** تم قياس هذا المتغير بعدد سنوات العمل في المركز الإرشادي وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: ذوى خبرة منخفضة في العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، متوسطة (٣-٦ سنوات)، كبيرة (أكثر من ٦ سنوات).

٤- **وجود عمل إضافي بجانب العمل بالمركز:** تم سؤال المبحوث عن وجود عمل إضافي بجانب وظيفته كرئيس للمركز وكانت الإستجابات (نعم، لا) الدرجات التالية (٢ ، ١) على الترتيب.

٥- **الدخل:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن دخله الشهري وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: ذوى دخل منخفض (أقل من ٦٠٠ جنيه)، وذوى دخل متوسط (٦٠٠ - ١٢٠٠ جنيه)، وذوى دخل مرتفع (أكثر من ١٢٠٠ جنيه).

٦- **عدد الدورات التدريبية:** تم سؤال المبحوث على عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: يحصلون على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من ٣ دورات)، وعدد متوسط من الدورات التدريبية (٣-٦ دورات)، وعدد كبير منها (أكثر من ٦ دورات).

٧- **الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٢) عبارة واعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) للعبارة الايجابية على الترتيب ، ودرجات (١، ٢، ٣) للعبارة السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارة 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.

٨- **الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي وبين المنظمات الأخرى:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٤) عبارة واعطيت الإستجابات (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- المتغيرات الوسيطة:

١- **مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:** تمثل هذه المهارات مجموع المهارات ابتكارية وإدارة الحديث والمهارات الإجتماعية ومهارات إدارة الذات والمهارات الإتصالية، وتم قياس كل مهارة من هذه المهارات على النحو التالي:

أ- **المهارات الابتكارية وإدارة التحديث:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات بناء المفاهيم ومهارات الابتكار والتحديث والتغيير ومهارات قبول المخاطرة المحسوبة ومهارات استشراف المستقبل، واعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب

ب- **المهارات الإجتماعية (إدارة المهام):** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات التنسيق ومهارات إتخاذ القرار ومهارات القيادة والتأثير ومهارات إدارة الصراع ، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١).

ج- **مهارات إدارة الذات:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات التعلم ومهارات إدارة الوقت ومهارات القوة الشخصية ومهارات تحليل وحل المشكلات، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١).

د- **المهارات الإتصالية:** وتم قياسها بمجموعة من العبارات تقيس مهارات الإتصال الشخصي بالآخرين ومهارات الإستماع ومهارات الإتصال الشفاهي ومهارات الإتصال بالكتابة، وأعطيت استجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير موجودة) درجات (٤، ٣، ٢، ١)

٢- **الرضا الوظيفي:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (٢٣) عبارة واعطيت الإستجابات (راضى، محايد، غير راضى) درجات (٣، ٢، ١) للعبارة الايجابية على الترتيب ، ودرجات (١، ٢، ٣) للعبارة السلبية وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارة 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.

٣- **الدافعية للإنجاز:** تم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١٠) عبارات واعطيت الإستجابات (موافق، محايد، غير موافق) درجات (٣، ٢، ١) للعبارة الايجابية على الترتيب، ودرجات (١، ٢، ٣) للعبارة السلبية، وتم تجميع الدرجة الكلية للعبارة 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.

ج- متغيرات خاصة بالمركز الإرشادي:

١- **عدد العاملين فى 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)

٢- **كفاية عدد العاملين بالمركز:** تم قياسه بالسؤال عن مدى كفاية عدد العاملين بالمركز وأعطيت الإستجابات (غير كافي، لحد ما، كافي) درجات (١، ٢، ٣).

٣- **مناسبة مؤهلات العاملين:** تم قياسه بالسؤال عن مدى مناسبة مؤهلات العاملين بالمركز وأعطيت الإستجابات (مناسبة بدرجة ضعيفة، متوسطة، كبيرة) درجات (١، ٢، ٣).

٤- **مناسبة خبرة العاملين:** تم قياسه بالسؤال عن مدى مناسبة خبرة العاملين بالمركز وأعطيت الإستجابات (مناسبة بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (١، ٢، ٣).

٥- **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).

٦- قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى قدرة العاملين بالمركز على الاندماج في أنشطة المركز وأعطيت الإستجابات (قادرين على الاندماج بدرجة ضعيفة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) درجات (١، ٢، ٣).

٧- وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز: أوضحت النتائج قم قياسه بالسؤال عن وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز، وأعطيت الإستجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لا) درجات (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب

٨- توافق الدورات التدريبية مع إحتياجات العمل: تم قياسه بالسؤال عن مدى توافق الدورات التدريبية مع إحتياجات العمل وأعطيت الإستجابات (توافق تام، لحد ما، عدم توافق) درجات (١، ٢، ٣) على الترتيب.

٩- 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).

١٠- مشاركة الأهالي في أنشطة المركز: تم قياسه بالسؤال عن مدى مشاركة الأهالي المركز في أنشطة المركز وأعطيت الإستجابات (يشاركون بدرجة كبيرة، متوسطة، ضعيفة) درجات (١، ٢، ٣).

١١- إرتباط الخدمات بإحتياجات البيئة المحيطة: تم قياس هذا المتغير بالسؤال عن مدى إرتباط الخدمات التي يقدمها المركز بالموارد والإمكانات للبيئة المحيطة وأعطيت الإستجابات (مرتبطة تماماً، مرتبطة لحدما، غير مرتبطة) درجات (١، ٢، ٣).

١٢- 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).

د - المشكلات التي تواجه المراكز 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).

هـ - مقترحات زيادة فعالية المراكز الإرشادية: تم معرفتها بسؤال المبحوثين عن مقترحاتهم لزيادة فعالية المراكز الإرشادية، وتم تجميع تكرارات كل مقترح وحسبت كنسبة مئوية من حجم العينة

خامساً: أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام معامل الإرتباط والعرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي.

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: الخصائص الشخصية للعاملين بالمركز:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (١) خصائص رؤساء المراكز الإرشادية والمتمثلة فيما يلي:

- ١- السن: أوضحت النتائج أن ٢٣.١% من المبحوثين كانوا صغار السن (أقل من ٣٥ سنة)، ٤٦.١% منهم متوسطي السن (٣٥- أقل من ٥٠ سنة)، ٣٠.٨% منهم كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)، ويضح من ذلك أن الغالبية العظمى من العاملين بالمراكز الإرشادية كانوا متوسطي السن وهذه الفئة تتمتع بالنضج العقلي والمقدرة البدنية على أداء الأعمال
- ٢- خبرة العمل في مجال الزراعة: اتضح من النتائج أن ٣٠.٨% من المبحوثين ذوى خبرة منخفضة في مجال الزراعة (أقل من ١٠ سنوات)، و ٢٣.١% منهم ذوى خبرة متوسطة (١٠-٢٠ سنة)، و ٤٦.٢% منهم ذوى خبرة كبيرة (أكثر من ٢٠ سنة).
- ٣- خبرة العمل في المركز: اتضح من النتائج أن ٣٠.٨% من المبحوثين ذوى خبرة منخفضة في العمل بالمركز (أقل من ٣ سنوات)، و ٢٣.١% ذوى خبرة متوسطة (٣-٦ سنوات)، و ٤٦.٢% ذوى خبرة كبيرة (أكثر من ٦ سنوات). ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى منهم ذوى خبرة متوسطة في العمل بالمركز والتي يمكن أن تنعكس على زيادة قدرتهم في أداء مهامهم
- ٤- وجود عمل إضافي بجانب العمل بالمركز: أوضحت النتائج أن ٧٦.٩% من المبحوثين لا يوجد لديهم عمل إضافي بجانب عملهم بالمركز، و ٢٣.١% منهم لديهم عمل إضافي. ويتضح من ذلك أن النسبة الأكبر من المبحوثين لا يوجد لديهم عمل إضافي بجانب عملهم بالمركز ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمراكز الإرشادية وزيادة الإهتمام بأداء مهامهم على الوجه الأكمل.
- ٥- الدخل: اتضح من النتائج أن ٣٠.٨% من المبحوثين دخلهم منخفض (أقل من ٦٠٠ جنيه)، و ٤٦.٢% منهم دخلهم متوسط (٦٠٠-١٢٠٠ جنيه)، و ٢٣.١% دخلهم مرتفع (أكثر من ١٢٠٠ جنيه). ويتضح من أن

الغالبية العظمى من المبحوثين دخلهم متوسط مما يتطلب زيادة دخول العاملين بالمراكز الإرشادية لتحفيزهم على زيادة معدل الإنجاز

٦- **عدد الدورات التدريبية:** اتضح من النتائج أن ٣٨.٥% من المبحوثين يحصلون على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من ٣ دورات)، ومنهم ٤٦.٢% منهم يحصلون على عدد متوسط (٣-٦ دورات)، و ١٥.٤% منهم يحصلون على عدد كبير منها. ويتضح من ذلك أن نسبة قليلة من المبحوثين يحصلون على عدد كبير من الدورات التدريبية (كثير من ٦ دورات)، مما يتطلب زيادة عدد الدورات التدريبية للعاملين بالمراكز الإرشادية

٧- **الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي:** أوضحت النتائج أن ٣٠.٨% من المبحوثين شعورهم بالانتماء منخفض (١٩-١٢) درجة، و ٥٣.٨% شعورهم متوسط (٢٠-٢٨) درجة، و ١٥.٤% منهم شعورهم مرتفع (٢٩-٣٦) درجة. ويتضح من ذلك أن نسبة كبيرة شعورهم بالانتماء للمجتمع المحلي متوسط مما ينعكس على زيادة دافعيتهم للإنجاز

٨- **الرضا الوظيفي:** أوضحت النتائج أن ٥٣.٨% من المبحوثين رضاهم الوظيفي منخفض (٢٣-٣٧) درجة، و ٣٠.٨% منهم رضاهم متوسط (٣٨-٥٣) درجة، و ١٥.٤% منهم رضاهم مرتفع (٥٤-٦٩) درجة. ويتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من المبحوثين رضاهم الوظيفي منخفض. مما يتطلب بذل المزيد من الجهود لتوفير المتطلبات المختلفة للعاملين بالمراكز الإرشادية لزيادة رضاهم الوظيفي

٩- **الدافعية للإنجاز:** اتضح من النتائج أن ١٥.٤% من المبحوثين دافعيتهم للإنجاز منخفضة (١٠-١٦) درجة، و ٣٧.٧% منهم دافعيتهم متوسطة (١٧-٢٣) درجة، و ٧٦.٩% 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 إضافي بجانب عملهم بالمركز

١٠- **الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي وبين المنظمات الأخرى:** اتضح أن ٣٠.٨% من المبحوثين إتجاههم ضعيف (١٤-٢٢) درجة، و ٣٨.٤% إتجاههم متوسط (٢٣-٣٢) درجة، و ٣٠.٨% إتجاههم قوى (٣٣-٤٢) درجة).

ثانياً: نتائج خاصة بالمركز:

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) مايلي:

١- **عدد العاملين في المركز:** اتضح أن ١٥.٤% من المراكز المدروسة عدد العاملين بها صغير (أقل من ٢ فرد)، و ٥٣.٨% منها العدد متوسط (٢-٤ فرد)، و ٣٠.٨% منها العدد بها كبير (أكثر من ٤ أفراد)

٢- **كفاية عدد العاملين بالمركز:** تبين أن ٣٨.٥% من المراكز الإرشادية كان عدد العاملين بها غير كافي، و ٦١.٥% منها عدد العاملين بها كافي، مما يشير إلى كفاية عدد العاملين بمعظم المراكز الإرشادية.

٣- **مناسبة مؤهلات العاملين:** اتضح أن مؤهلات العاملين بالمراكز الإرشادية مناسبة بدرجة ضعيفة بنسبة ١٥.٤%، ومناسبة بدرجة متوسطة بنسبة ٣٠.٨%، ومناسبة بدرجة كبيرة بنسبة ٥٣.٨%.

٤- **مناسبة خبرة العاملين:** اتضح أن خبرة العاملين كانت مناسبة بدرجة متوسطة بنسبة ٤٦.٢%، ومناسبة بدرجة كبيرة بنسبة ٥.٨%، في حين كانت نسبة مناسبة الخبرة الضعيفة صفر، مما يدل على ارتفاع درجة مناسبة خبرة العاملين بالمراكز الإرشادية

٥- **إدراك العاملين لأهداف المركز:** أوضحت النتائج أن ٤٦.٢% من العاملين بالمراكز الإرشادية كانوا مدركين لأهداف المركز بدرجة متوسطة، و ٥٣.٨% كانوا مدركين للأهداف بدرجة كبيرة. ويتضح من ذلك ارتفاع نسبة إدراك العاملين لأهداف المركز

٦- **قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز:** اتضح أن ٤٦.٢% من العاملين بالمراكز الإرشادية قادرين على الاندماج في أنشطة المركز الإرشادي بصورة متوسطة، و ٥٣.٨% منهم قادرين على الاندماج بدرجة كبيرة، ويتضح من ذلك أن غالبية العاملين قادرين على الاندماج في نشاط المركز.

٧- **وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز:** تبين أن ٧.٧% من المبحوثين أفادوا بعدم وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز، وأفاد ١٥.٤% منهم بأنه نادراً ما توجد خطة تدريبية، وأشار ٧٦.٩% منهم بوجود الخطة أحياناً. ويتضح من ذلك بأنه أحياناً ما توجد خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز.

٨- **توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل:** أشار ٧.٧% من المبحوثين إلى توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل بدرجة ضعيفة، بينما أشار ٧٦.٩% منهم إلى توافق الدورات بدرجة متوسطة، وأفاد ١٥.٤% منهم بتوافق هذه الدورات بدرجة تامة.

٩- **مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز:** أوضحت النتائج أن ٣٠.٨% من أعضاء المركز يشاركون بدرجة ضعيفة في أنشطة المركز، و ٢٣.١% منهم يشاركون بدرجة متوسطة، و ٤٦.٢% منهم يشاركون بدرجة كبيرة.

- ١٠- مشاركة الأهالي في أنشطة المركز: أوضحت النتائج أن ٧.٧% من الأهالي يشاركون بدرجة ضعيفة في أنشطة المركز، و ١٥.٤% منهم يشاركون بدرجة متوسطة، ٧٦.٩% منهم يشاركون بدرجة كبيرة. مما يدل على استجابة وتفاعل الأهالي مع المراكز
- ١١- ارتباط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة: ٥٣.٨% من المبحوثين إلى ارتباط الخدمات التي يقدمها المركز بالموارد والإمكانيات للبيئة المحيطة لحد ما، و ٤٦.٢% منهم إلى الارتباط بصورة كبيرة .
- ١٢- إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته: أشار ٣٠.٨% من المبحوثين إلى إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته بدرجة كبيرة ، و ٣٨.٤% منهم أفادوا بأن الإستفادة متوسطة، و ٣٠.٨% منهم أشاروا إلى أن الإستفادة ضعيفة.

جدول رقم ١. الخصائص الشخصية للمبحوثين

المتغيرات	عدد	%	المتغيرات	عدد	%
السن			عدد الدورات التدريبية		
صغار السن (أقل من ٣٥ سنة)	10	23.1	عدد قليل (أقل من ٣ دورات)	17	38.5
متوسطي السن (٣٥-٥٠ سنة)	20	46.2	عدد متوسط (٣-٥ دورات)	20	46.2
كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)	13	30.8	عدد كبير (أكثر من ٥ دورات)	7	15.4
خبرة العمل في مجال الزراعة			الرضا الوظيفي		
خبرة بسيطة (أقل من ١٠ سنوات)	13	30.8	رضا منخفض (٢٣-٢٧) درجة	23	53.8
خبرة متوسطة (١٠-٢٠ سنة)	10	23.1	رضا متوسط (٣٨-٥٣) درجة	13	30.8
خبرة كبيرة (أكثر من ٢٠ سنة)	20	46.2	رضا مرتفع (٥٤-٦٩) درجة	7	15.4
خبرة العمل في المركز			الدافعية للإنجاز		
خبرة بسيطة (أقل من ٣ سنوات)	١٣	30.8	دافعية منخفضة (١٠-١٦) درجة	7	15.4
خبرة متوسطة (٣-٦ سنوات)	١٠	23.1	دافعية متوسطة (١٧-٢٣) درجة	3	7.7
خبرة كبيرة (أكثر من ٦ سنوات)	٢٠	46.2	دافعية مرتفعة (٢٤-٣٠) درجة	33	76.9
وجود عمل إضافي بجانب العمل بالمركز			الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي		
لا يوجد	33	76.9	منخفض (١٢-١٩) درجة	13	30.8
وجد	١٠	23.1	متوسط (٢٠-٢٨) درجة	23	53.8
الدخل			مرتفعة (٢٩-٣٦) درجة	7	15.4
دخل منخفض (أقل من ٦٠٠ جنيه)	13	30.8	الاتجاه نحو التنسيق بين المركز والمنظمات الأخرى		
دخل متوسط (٦٠٠-١٢٠٠ جنيه)	20	46.2	اتجاه ضعيف (١٤-٢٢) درجة	13	30.8
دخل مرتفع (أكثر من ١٢٠٠ جنيه)	10	23.1	اتجاه متوسط (٢٣-٣٢) درجة	17	38.4
			اتجاه قوى (٣٣-٤٢) درجة	13	30.8

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول رقم ٢. البيانات الخاصة بالمركز

المحاور	عدد	%	وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز	عدد	%
عدد العاملين في المركز					
صغير (أقل من ٣) عاملين	7	15.4	لا	3	7.7
متوسط (٣-٥) عاملين	23	53.8	نادرا	7	15.4
كبير (أكثر من ٥) عاملين	13	30.8	أحيانا	33	76.9
كفاية عدد العاملين بالمركز			دائما	0	0
غير كافي	17	38.5	توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل		
لحد ما	0	0	توافق ضعيف	3	7.7
كافي	26	61.5	توافق متوسط	33	76.9
مناسبة مؤهلات العاملين			توافق تام	7	15.4
مناسبة بدرجة ضعيفة	7	15.4	مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز		
مناسبة بدرجة متوسطة	13	30.8	ضعيفة	13	30.8
مناسبة بدرجة كبيرة	23	53.8	متوسطة	10	23.1
غير مناسبة	0	0	كبيرة	20	46.2
مناسبة خبرة العاملين			مشاركة الأهالي في أنشطة المركز		
مناسبة بدرجة ضعيفة	0	0	ضعيفة	3	7.7

15.4	7	متوسطة	46.2	20	مناسبة بدرجة متوسطة
76.9	33	كبيرة	53.8	23	مناسبة بدرجة كبيرة
		ارتباط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة	0	0	غير مناسبة
0	0	غير مرتبطة			إدراك العاملين لأهداف المركز
53.8	23	مرتبطة لحد ما	0	0	درجة ضعيفة
46.2	20	مرتبطة تمام	46.2	20	درجة متوسطة
		استفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته	53.8	23	درجة كبيرة
		درجة ضعيفة			قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز
30.8	13				
38.4	17	درجة متوسطة	0	0	درجة ضعيفة
30.8	13	درجة كبيرة	46.2	20	درجة متوسطة
			53.8	23	درجة كبيرة

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

ثالثا: مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية والعوامل المؤثرة عليها:

- مهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية : أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٣) مايلي :
- ١- المهارات الابتكارية وإدارة التحديث: احتلت هذه المهارة المرتبة الأولى بمتوسط نسبة ٣٩.٦٩ و اشتملت هذه المهارات مجموعة من المهارات مرتبة حسب أهمية النسبة كالتالي استشراف المستقبل بمتوسط ٣.٧٧، قبول المخاطرة المحسوبة بمتوسط ٣.٧٥ ، الابتكار والتحديث والتغيير بمتوسط ٣.٣٣ .
 - ٢- وأتت في المرتبة الثانية مهارات إدارة الذات بمتوسط ٣٧.٣٨ والتي اشتملت على مجموعة من المهارات رتبت حسب متوسطها كالتالي: تحليل وحل المشكلات (٣.٩٥) اكتساب قوة الشخصية (٣.٧٧) ثم التعليم (٣.٦٢) وأخيرا إدارة الوقت بمتوسط (٣.٨٥) .
 - ٣- واحتلت المهارات الاجتماعية (إدارة المهام) المرتبة الثالثة حيث بلغ متوسطها النسبي ٣٣.٤٦ وتضمنت هذه المهارات مجموعة من المهارات جاءت مرتبة تنازليا حسب متوسطها : مهارة اتخاذ القرار، ومهارة القيادة والتأثير بمتوسط (٣.٨٥) ثم مهارات التنسيق، وإدارة الصراع بنسبة (٣.٦٢)
 - ٤- وجاءت المهارات الاتصالية في المرتبة الرابعة بمتوسط (٢٩.٨٥) واشتملت مجموعة من المهارات هي: مهارات الاتصال الشخصي ٣.٨٥، ثم مهارة الاستماع للآخرين بمتوسط ٣.٧٧، ثم مهارة الاتصال بالوسائل الكتابية ٣.٦٩ وأخيرا مهارة الاتصال الشخصي بالآخرين بمتوسط ٣.٥٤ .

-العوامل المرتبطة بمهارات الأداء للعاملين بالمراكز الإرشادية:

بدراسة العلاقة الارتباطية بين مهارات الأداء لدى العاملين بالمركز و المتغيرات المستقبلية المدروسة أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٥) وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة بين السن ، مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية حيث بلغت قيم معامل الارتباط، ٠.٥٨٦ وذلك بمتوسط معنوية ٥% و هذا يدل على أن كلما زاد سن أو عمر العاملين بالمراكز الإرشادية قلت مقدرته و مهارته على الأداء و هذا يتفق مع قدرة صغار السن على الأداء بمهارات أفضل .

كما أوضح نفس الجدول وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة من مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية و بين خبرة العمل بالمركز حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٨٠٣. عند مستوى معنوية ٠.٠١ وهذا يوضح أنه كلما زادت مدة العمل في المركز كلما زادت معلومات العاملين عن احتياجات المركز وكيفية أدائه للأعمال و المهارات التي يقوم بها .

كما اتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية وكل من: الدخل، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة الرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز، الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي والمنظمات الأخرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم على الترتيب ٠.٧٨٩، ٠.٦٩٧، ٠.٨٤٣، ٠.٧٧٤، ٠.٧٥٧، ٠.٨٧٠، ٠.٥٣٥. وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ ووجت علاقة ارتباطية سالبة بين مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية وبين وجود العمل الإضافي وبلغت قيمة معامل الارتباط بينهم - ٠.٧١٢. وهذه النتيجة طبيعية لأن انشغال الفرد بوظيفة أخرى تؤدي إلى انخفاض مهارات الأداء لديه.

رابعا : درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية

أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (١) أن حوالي ٨٤.٦% من المبحوثين درجة رضاهم الوظيفي ما بين منخفضة ومتوسطة قد يكون ذلك لعدم كفاية المرتبات بالمقارنة بالوظائف الأخرى و عدم توفر الإمكانيات و الموارد اللازمة لأداء مهامهم و أعمالهم لتحقيق أهداف المركز .

و بدراسة العلاقة الارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي لرؤساء المراكز و بين المتغيرات المستقبلية المدروسة أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٥) وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي و السن عند مستوى ٠.٥. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٤٨٠. فكلما زاد عمر المبحوث زاد فهمه لعمله وللمهام المطلوبة منه وزادت درجة رضاه عن العمل الذي استمر فيه مدة زمنية طويلة .

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين كل من درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين و بين كل من مدة العمل بالمركز، الدخل ، الشعور بالانتماء، الدافعية للإنجاز، مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية، الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي والمنظمات الأخرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لكل منهم على الترتيب ٠.٧٠٦، ٠.٤٥٤، ٠.٣٨٥، ٠.٤٥٥، ٠.٦٢٧، ٠.٧٥٧، ٠.٧٥١.

و كانت العلاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي لرؤساء المراكز و بين مدة العمل بالزراعة، وجود عمل إضافي، عدد الدورات التدريبية وبالتالي يمكن قبول الفرض النظري الهائل توجد علاقة ارتباطية معنوية بين كل من درجة الرضا الوظيفي للمبحوثين و بين كل من السن ، خبرة العمل بالمركز، الدخل ، الشعور بالانتماء ، الدافعية للإنجاز، مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية، الاتجاه نحو التنسيق بين مركز الإرشاد والمنظمات الأخرى.

خامسا : الدافعية للإنجاز للعاملين بالمراكز الإرشادية :

أشارت البيانات الواردة بجدول رقم (١) أن حوالي ٧٧% من المبحوثين درجة دافعيتهم لإنجاز مهامهم الوظيفية قوية لكن عدم توفر الإمكانيات و الموارد قد تحول بين تحقيق هذه الإنجازات.

وبدراسة العلاقة الارتباطية بين درجة الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمراكز الإرشادية والمتغيرات المستقلة المدروسة أوضحت النتائج الواردة بجدول (٥) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من درجة الدافعية للإنجاز وكل من خبرة العمل بالمركز، الدخل، عدد الدورات التدريبية، الشعور بالانتماء، درجة الرضا الوظيفي، مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية، ودرجة الاتجاه نحو التنسيق بين المراكز والمنظمات الأخرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٧١٧، ٠.٦٥٨، ٠.٥٢٠، ٠.٩٥٦، ٠.٦٢٢، ٠.٧٠٢، ٠.٦٧٢، ٠.٦٨٧، ٠.٦٣١. وعلاقة ارتباطية معنوية سالبة مع السن ، وجود عمل إضافي حيث بلغت قيمة الارتباط -٠.٦٢٨، -٠.٤٥٢. فكلما زاد عمر المبحوث قلت درجة دافعيته للإنجاز و أيضا وجود عمل إضافي تقلل من درجة دافعية الفرد للإنجاز لانشغاله بأكثر من عمل . وبالتالي يتم قبول الفرض النظري القائـل " توجد علاقة ارتباطية معنوية بين كل الدافعية للإنجاز و بين المتغيرات المستقبلية التالية السن ، خبرة العمل بالمركز، الدخل، وجود عمل إضافي، عدد الدورات التدريبية، الشعور بالانتماء، الرضا الوظيفي، مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية ، الاتجاه نحو التنسيق بين المراكز الإرشادية والمنظمات الأخرى

سادسا: أدوار مهام المراكز الإرشادية

أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٤) أن هناك مجموعة من المهام التي يقوم بها المركز الإرشادي تتمثل في أدواره المختلفة من هذه الأدوار :

الدور التعليمي : و هو يحتل المرتبة الأولى في الأدوار التي يقوم بها المركز الإرشادي و ذلك بمتوسط ٨١.٦٩ لأن العمل الإرشادي بصفة عامة أهم أهدافه أنه عملية تعليمية الهدف منه تعليم أهل الريف لذلك احتل هذا الدور المقام الأول من أهم هذا الدور : القيام بأداء بعض العمليات التكنولوجية الحديثة أمام المستهدفين، عقد الندوات الإرشادية لإقناع المستهدفين بالتكنولوجيا الحديثة، زيادة المستهدفين، مناقشتهم في مشكلاتهم ، اختيار القادة المحليين، عمل حملات توعية، تدريب المرشدين، توزيع المطبوعات الإرشادية ، تنفيذ أيام الحقن

١. **الدور التخطيطي :** و احتل هذا الدور المرتبة الثانية بمتوسط ٦٢.٩٢ % لأنه بدون عملية تخطيط و وضع خطط تسير العمل عليها فإنه سيحدث لإهدار للوقت و المال لذلك التخطيط من أهم الأدوار التي يقوم عليها المركز و يتمثل في: تجميع الحقائق عن المركز، تحديد احتياجات المجتمع، تحديد المشكلات على الموارد المتاحة، تحديد الأهداف الإرشادية، تحديد المادة الإرشادية، تحديد الجمهور المستهدف، تحديد الطرق والعينات وأماكن الاجتماعات، تحديد الجدول الزمني .

٢. **الدور التوعوي:** أتى هذا الدور في المرتبة الثالثة بمتوسط ٣٩.٤٦ % فكلما كان هناك دور توعوي للمركز الإرشادي زاد من مشاركة أهالي المجتمع في أعمال المركز و من هذه الأدوار: تشجيع المستهدفين على الاشتراك في تخطيط و تنفيذ البرامج الإرشادية، إيجاد الحلول المناسبة لها، عرض نتائج الأنشطة السنوية على القادة، إعداد تقارير دورية و سنوية، تحديد معوقات التنفيذ، إشراك القادة المحليين من المستهدفين في تقييم البرامج.

٣. **الدور التنسيقي:** و هو المرتبة الرابعة حيث ظهر هذا الدور بمتوسط ٢٧.٦٩ ومن أهم هذه الأدوار: القيام بزيادة العاملين بالمنظمات المحلية، حضور اجتماعات رسمية مع المبحوثين، الاستعانة بالإمكانيات المادية و البشرية، دعوة الباحثين لزيارة المركز، تنظيم لقاءات دورية مع الباحثين والمستهدفين.

جدول رقم ٥. نتائج العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وكل من (ومهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية الإرشادي والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز)

المتغيرات المستقلة	مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية	الرضا الوظيفي	الدافعية للإنجاز
اللين	-٠.586 [~]	٠.480 [~]	-0.628 [~]
خبرة العمل في الزراعة	٠.229	٠.328	٠.181
خبرة العمل بالمركز	٠.803 [~]	٠.706 [~]	٠.717 [~]
الدخل	٠.834 [~]	٠.385 [~]	٠.953 [~]
وجود عمل إضافي	-0.712 [~]	٠.038	-٠.452 [~]
عدد الدورات التدريبية	٠.697 [~]	٠.394	٠.622 [~]
الشعور بالانتماء	٠.774 [~]	٠.455 [~]	٠.702 [~]
الرضا الوظيفي	٠.757 [~]	1	٠.672 ^v
الدافعية للإنجاز	٠.687 [~]	٠.672 [~]	1
مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية	1	٠.757 [~]	٠.687 [~]
الاتجاه نحو التنسيق بين المركز الإرشادي والمنظمات الأخرى	٠.535 [~]	٠.751 [~]	٠.631 [~]

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

و بدراسة العوامل المرتبطة بدرجة قيام المراكز الإرشادية بمهامها: أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية بين درجة قيام المركز الإرشادي بمهامه وبين متغيرات: الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية، ودافعتهم للإنجاز، ومهارات الأداء لديهم، والاتجاه نحو التنسيق بين المركز والمنظمات الأخرى (كمتغيرات وسيطة تتأثر بالمتغيرات الشخصية للعاملين بالمركز الإرشادي)، بالإضافة إلى المتغيرات الخاصة بالمركز وهي: وكفاية عدد العاملين بالمركز، مناسبة مؤهلات العاملين، مناسبة خبرة العاملين بالمركز، إدراك العاملين لأهداف المركز، توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل، مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز، مشاركة الأهالي في أنشطة المركز، إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته، درجة وجود المشكلات التي تواجه المركز. وبالتالي يتم قبول الفرض النظري القائل "

توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة قيام المركز الإرشادي بمهامه وبين متغيرات: الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز الإرشادية، ودافعيتهم للإنجاز، ومهارات الأداء لديهم (كمتغيرات وسيطة تتأثر بالمتغيرات الشخصية للعاملين بالمركز الإرشادي)، بالإضافة إلى المتغيرات الخاصة بالمركز وهي: وكفاية عدد العاملين بالمركز، مناسبة مؤهلات العاملين، مناسبة خبرة العاملين بالمركز، إدراك العاملين لأهداف المركز، توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل، مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز، مشاركة الأهالي في أنشطة المركز، إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته، درجة وجود المشكلات التي تواجه المركز.

جدول رقم ٦. نتائج العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة قيام المركز الإرشادي بأدواره ومهامه

المتغيرات	معامل الارتباط	المتغيرات	معامل الارتباط
- المتغيرات الوسيطة		- إدراك العاملين لأهداف المركز الإرشادي	*٠.٤٢٦
- الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز	*٠.٤٥٨	- قدرة العاملين على الاندماج في أنشطة المركز	٠.١٥١
- الدافعية للإنجاز للعاملين بالمركز	*٠.٤٣٤	- وجود خطة تدريبية لإعداد العاملين الجدد بالمركز	٠.٢٢٧
- مهارات الأداء لدى العاملين بالمركز	*٠.٥٦٠	- توافق الدورات التدريبية مع احتياجات العمل	*٠.٥٠٧
- متغيرات المركز		- مشاركة أعضاء المركز في أنشطة المركز	*٠.٦٤٧
- عدد العاملين بالمركز	٠.١٣٤	١- مشاركة الأهالي في أنشطة المركز	*٠.٤٢٩
- كفاية عدد العاملين بالمركز	*٠.٤٩٠	١- ارتباط الخدمات باحتياجات البيئة المحيطة	٠.٣١٧
- مناسبة مؤهلات العاملين	*٠.٦٦٣	١- إستفادة المركز من الموارد الموجودة في بيئته	*٠.٥١٩
- مناسبة خبرة العاملين	*٠.٢٠٤	١- درجة وجود المشكلات التي تواجه المركز	*٠.٤٢١

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

سابعا : المشكلات التي يواجهها المركز الإرشادي

أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (٧) أن هناك مجموعة من المشكلات التي يواجهها المركز في أداء دوره وكانت هذه المشكلات حسب أهميتها النسبية ودرجة وجودها كالاتي :

- ١-عدم كفاية المعينات السمعية والبصرية، ونقص الإمكانيات البشرية من الفنيين بمتوسط ٣.٥٤ درجة لكل منهما
- ٢-عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية بمتوسط ٣.٣٨ درجة
- ٣-نقص الإعداد والتدريب للعاملين بالمركز بمتوسط ٣.٠ درجة
- ٤-عدم وضوح تبعية المركز الإرشادية بمتوسط ٢.٨٥ درجة
- ٥-عدم دفع فاتورة التليفون بمتوسط ٢.٦٢ درجة
- ٦-قلة المرتبات الممنوحة للعاملين بالمركز وعدم مناسبتها لطبيعة العمل بمتوسط ٢.٣٨ درجة
- ٧-عدم دفع فاتورة التليفون، وعدم تشغيل الإنترنت بمتوسط ٢.٢٣ درجة لكل منهما
- ٨-عدم توافر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات الممنوحة بمتوسط ٢.١٥ درجة.
- ٩-عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بالمركز بمتوسط ١.٦٢ درجة
- ١٠-لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بالمركز بمتوسط ١.٥٤ درجة
- ١١-ضعف مشاركة المستهدفين في أنشطة المركز بمتوسط ١.١٥ درجة
- ١٢-المبنى غير مجهز بالمرافق والخدمات الأساسية وعدم مناسبتها لأداء وظائفه، وصعوبة الإتصال بالجهات الإشرافية الأعلى، وتعدد جهات الإشراف، وعدم وجود مكافآت لحضور إجتماعات اللجان الفرعية بمتوسط ١.٠ درجة

fig

جدول رقم ٧. المشكلات: ما هي المشكلات التي يواجهها المركز

م	المشكلات	درجة وجودها							
		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		غير موجودة	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	المبنى غير مجهز بالمرافق والخدمات الأساسية وعدم مناسبة الأداء وظائقه	0	0	0	0	0	0	43	100
٢	لا توجد وسائل مواصلات لخدمة العاملين بالمركز	7	15.4	3	7.7	0	0	33	76.9
٣	عدم كفاية الميزانية التي تقدمها الحكومة	36	84.6	0	0	0	0	7	15.4
٤	عدم توفر الخبرات اللازمة للإتصال بالجهات المانحة	17	38.5	0	0	0	0	26	61.5
٥	عدم توفر كمبيوتر	10	23.1	0	0	0	0	33	76.9
٦	عدم دفع فاتورة التليفون	23	53.8	0	0	0	0	20	46.2
٧	عدم تشغيل الإنترنت	13	30.8	3	7.7	7	15.4	20	46.2
٨	عدم كفاية المعينات السعوية والبصرية	36	84.6	0	0	0	0	7	15.4
٩	عدم وجود مكتبة إرشادية مزودة بالمطبوعات الإرشادية	30	69.2	7	15.4	0	0	7	15.4
١٠	نقص الإمكانيات البشرية من الفنيين	36	84.6	0	0	0	0	7	15.4
١١	نقص الإعداد والتدريب للعاملين بالمركز	20	46.2	10	23.1	7	15.4	7	15.4
١٢	صعوبة الإتصال بالجهات الإشرافية الأعلى.	0	0	0	0	0	0	43	100
١٣	تعدد جهات الإشراف.	0	0	0	0	0	0	43	100
١٤	عدم وضوح تبعية المراكز الإرشادية	20	46.2	7	15.4	7	15.4	10	23.1
١٥	قلة المرتبات الممنوحة للعاملين بالمركز وعدم مناسبة لطبيعة العمل.	13	30.8	7	15.4	7	15.4	17	38.5
١٦	عدم توافر الحوافز المالية والبدلات المناسبة للعاملين بالمركز	7	15.4	0	0	0	0	30	69.2
١٧	عدم وجود مكافآت لحضور إجتماعات اللجان الفرعية	0	0	0	0	0	0	43	100
١٨	ضعف مشاركة المستهدفين في أنشطة المركز	0	0	0	0	0	0	36	84.6

ثامنا : مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات :

أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (٨) أن أهم المقترحات التي ذكرها المبحوثين لمواجهة المشكلات التي تواجههم :

- ١- إعادة توزيع المرشدين الزراعيين المتخصصين بالمركز .
- ٢- استخدام مرشدين متخصصين في الاقتصاد المنزلي .
- ٣- استخدام مرشدين متخصصين في الطرق والمعينات الإرشادية .
- ٤- استخدام مرشدين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات .
- ٥- التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد .
- ٦- تحديد مهام وواجبات مسئول المركز الإرشادي .
- ٧- تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز والجهات البحثية الأخرى .
- ٨- ربط عمل المركز بالبرامج البحثية .
- ٩- تحفيز العاملين بالمركز .
- ١٠- توفير الدعم المالي .
- ١١- توفير وسائل الانتقال .
- ١٢- توفير وسائل الاتصال .

جدول رقم ٨. المقترحات التي تساعد على زيادة فعالية المراكز الإرشادية:

م	المقترحات	عدد	%
١-	إعادة توزيع المرشدين المتخصصين بالمركز حسب التركيب المحصولي بالقرى التي في نطاقها	43	100.0

		المركز الإرشادي	
100.0	43	استخدام مرشدين متخصصين في الإقتصاد المنزلى	٢
100.0	43	استخدام مرشدين متخصصين في البرامج الإرشادية	٣
100.0	43	استخدام مرشدين متخصصين في الطرق والمعينات الإرشادية	٤
100.0	43	استخدام مرشدين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٥
100.0	43	التوصيف الوظيفي لمهام وواجبات المرشد المتخصص	٦
100.0	43	تحديد التبعية الإدارية والفنية للمرشدين	٧
100.0	43	تحديد مهام وواجبات مسئولى المركز الإرشادى	٨
100.0	43	عدم نقل مسئولى المراكز الإرشادية دون الرجوع إلى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى	٩
100.0	43	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز والجهات البحثية الزراعية في المنطقة	١٠
100.0	43	تنظيم العلاقة الرسمية بين المركز وبين المنظمات المحلية الحكومية وغير الحكومية بالمنطقة	١١
100.0	43	تبادل الزيارات الميدانية بين المراكز الإرشادية وبعضها البعض	١٢
100.0	43	ربط عمل المراكز الإرشادية بالبرامج البحثية	١٣
100.0	43	تدريب القادة المحليين من الزراع	١٤
100.0	43	أن تكون برامج وأنشطة المراكز وفقا لتخطيط وتنفيذ عملى من خلال قاعدة بيانات متاحة	١٥
100.0	43	تحفيز العاملين بالمراكز الإرشادية	١٦
100.0	43	توفير دورات تدريبية كافية للعاملين بالمراكز الإرشادية	١٧
100.0	43	توفير الدعم المالى لإقامة الندوات	١٨
100.0	43	استكمال الأجهزة ووسائل الإتصال	١٩
100.0	43	توفير المطبوعات والنشرات والمجلات الزراعية	٢٠
100.0	43	توفير وسائل الانتقال	٢١
100.0	43	توفير حقول إرشادية خاصة بالمركز	٢٢
100.0	43	توفير التمويل اللازم لصيانة المباني والأجهزة والمعدات	٢٣
100.0	43	إعداد لائحة منظمة للعمل	٢٤
100.0	43	وجود موظف إدارى لكل مركز	٢٥
100.0	43	توحيد جهة الإشراف على المراكز الإرشادية	٢٦
100.0	43	تفعيل نظام التدريب للعاملين بالمركز	٢٨

المراجع

- ١- محمد حازم عبد المقصود المليجى، ممدوح شعبان قنديل، دور المراكز الإرشادية فى توعية الزراع بالتوصيات الإرشادية المتعلقة بمقاومة بعض الأمراض التى تصيب لماشية بمحافظة المنوفية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد (٣٦)، عدد (٣)، ٢٠٠٩.
- ٢- أحمد حبشى محمد السيد، دراسة بعض مشكلات العمل الإرشادى الزراعى فى محافظة الإسماعيلية، رسالة دكتوراه، قسم الإقتصاد الزراعى، جامعة قناة السويس. ١٩٩٣
- ٣- عبد الخالق على اسماعيل، جمال اسماعيل عيسوى، دافعية الإنجاز الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمركز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، مجلد (٥٤)، عدد (٣)، ٢٠٠٩.
- ٤- يحيى على زهران، أساسيات العمل الإرشادى الريفى، مدخل الدليل التدريبى، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مايو، ١٩٩٨.

JOB SATISFACTION AND MOTIVATION AND ACHIEVEMENT AND PERFORMANCE SKILLS OF OFFICIALS IN EXTENSION CENTERS AND THEIR RELATIONSHIP TO THE DEGREE OF EXTENSION CENTERS FUNCTIONING IN THE SHARKIA GOVORNRATE

Khoully, M. I. A. and Magda A. Abd al-aal

Dept. Agric. Economics - College of Agriculture - Zagazig University

ABSTRACT

This research aims to: identify the characteristics of the heads of the centers white respondents, to identify the characteristics and advantages of guidance centers, to identify the performance skills of heads of guidance centers and determine the factors associated with them, identify the degree of job satisfaction of the Heads of guidance centers and determine the factors associated with them, identify on the degree of achievement motivation of the Heads of guidance centers and determine the factors associated with them, to identify the degree of the direction of the heads of guidance centers around coordination between the centers guidelines and other organizations to identify the factors associated with them, identify the tasks carried out by the Extension centers and identify the factors affecting it, to identify problems faced by the centers guidelines and proposals solved, and conducted this research in the sharkia govornrate on ten extension centers, and adopted the researcher to collect data on the use of the questionnaire by personal interview

The main findings of the research: the existence of correlation significant negative between age and performance skills to the head of the center, and the presence of correlation significant positive skills in the performance of President of the Center, and, income, number of training courses, and the degree of job satisfaction and achievement motivation, the trend towards coordination between the Center and other organizations, extension and duration of the work place and the skills and performance of the head of the center. And the presence of correlation significant positive relationship between the degree of job satisfaction and age, duration of employment status, duration of employment as president and center, and income, and a sense of belonging, and achievement motivation, skills and performance of the President of the Center, and the trend towards coordination between the Centre extension and other organizations. The results also showed a correlation positive correlation between the degree of achievement motivation and all of the duration of the work place, income, number of training courses, a sense of belonging, the degree of job satisfaction, performance skills to the head of the center, and the degree of the trend towards coordination between the centers and other organizations, and the moral negative correlation with age, the presence of additional work. A significant correlation between the trend and coordination between other

organizations and between each of the following independent variables: age, duration of employment status, duration of work as the center, income, number of training courses, performance skills of the President of the Center. The results also showed a correlation significant positive between the degree of job satisfaction for the respondents, and between each of the duration of the work place, the duration of work as the center, income, a sense of belonging, achievement motivation, skills, performance of the head of the center, the trend towards coordination between the Centre extension and other organizations a correlation significant positive correlation between the duration of the work place, and the number of training courses, job satisfaction, and sense of belonging of the community, and the trend towards coordination, and appropriate qualifications of the staff, and awareness of staff to the goals of the center extension, and approved training courses to the needs of work, and the participation of members of the center's activities center, and the involvement of parents in the activities of the center, the Centre's ability to meet the needs of residents in the surrounding environment, and benefit the center of the existing resources in the environment, and the achievement of goals.

قام بتحكيم البحث

كلية الزراعة – جامعة المنصورة
كلية الزراعة – جامعة الزقازيق

أ.د / محمود محمد الجمل
أ.د / على صالح مصطفى ابو العز

جدول رقم (٣): مهارات الأداء لدى العاملين بالمراكز الإرشادية

الترتيب المجموعات الانتمائية	الترتيب المجموعات القرية	الترتيب داخلى المجموعه	المتوسط	درجة وجودها				غير موجوده كل %	صعيقه %	موسقه		حيزه		م
				عند %	عند %	عند %	عند %			عند %	عند %			
الاول	4	١	٣.٩١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.33	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.54	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
		٤	3.38	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤
	3	١	3.08	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.64	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.69	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
	2	١	3.54	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.69	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.75	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
الثاني	1	١	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.54	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
		٤	3.77	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤
	2	١	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.69	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	٣.٩١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
	3	١	3.62	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.38	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
الثالث	1	١	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
		٤	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤
	2	١	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.69	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.62	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
	3	١	3.15	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
الرابع	4	١	٣.٩١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.62	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.69	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
		٤	3.54	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤
	2	١	3.38	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	3.69	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣
	1	١	3.62	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١
		٢	3.85	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢
		٣	4.00	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية، ٢٠١١.

جدول رقم : ٤ أدوار ومهام المركز الإرشادي

[illegible]

المصدر : جمعيت وحسيت من بيانات الاداسه المدانيه محافظة الشارقة، ٢٠١١

