

تحليل البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ

م. محمود على محمد الروينى أ.د. عبد الحميد أمين شرشر

أ.د. ممدوح شعبان قنديل د. اسماعيل إبراهيم حسن

قسم الإرشاد الزراعى والمجتمع الريفى - كلية الزراعة بالقاهرة - جامعة الأزهر

المستخلص

إستهدف البحث تحليل البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ لتحديد درجة وجود نقاط القوة والضعف فى المحاور المدروسة وهى: الهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادى الزراعى، والعاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى على مستوى المحافظة والمراكز والقرى، والبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية، والطرق والمعينات الإرشادية، وقد أجرى هذا البحث على شاملة تتكون من (110) مبحوثاً هم العاملون بالتنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ، وجمعت البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين خلال شهرى يونيو ويوليو 2019م، وتم تفرغها وتبويبها، ومعالجتها كميأ، واستخدم فى عرض البيانات وتحليلها إحصائياً جداول الحصر العدى، والنسب المئوية، باستخدام برنامج "SPSS". وكانت أهم النتائج ما يلى:

- وصف المبحوثين: وجد أن نصف المبحوثين (50%) يقعون فى فئة السن (52 - 60 سنة)، وأن ما يقرب من خمسيهم (39,1%) يعملون كأخصائى إرشاد بالإدارات الزراعية، وأن الغالبية العظمى (80%) حاصلون على مؤهلات عليا، وأن غالبيتهم (79,1%) تخصصهم الدراسى إرشاد زراعى، وأن ما يقرب من ثلاثة أخماسهم (58,2%) مدة خدمتهم فى العمل الإرشادى تتراوح من (3-14 سنة)، والغالبية العظمى منهم (97,3%) حصلوا على دورات تدريبية فى مجال العمل الإرشادى الزراعى، وأن الغالبية العظمى منهم (80,9%) حصلوا على (1-11 دورة تدريبية) فى مجال العمل الإرشادى الزراعى.
- أهم نقاط القوة الموجودة فى البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادى الزراعى هى: توفر المكان المناسب للمرشدين الزراعيين لأداء العمل الإرشادى الزراعى بنسبة (87,3%)، والعمل بروح الفريق بين غالبية المرشدين الزراعيين بنسبة (85,5%)، وإمكانية نقل التوصيات بصورة مبسطة ومشوقة للريفيين من خلال الطرق الإرشادية المستخدمة بنسبة (84,5%)، وتخطيط البرامج الإرشادية وفقاً لاحتياجات الريفيين بالمحافظة بنسبة (83,6%)، من حيث رأيهم فى وجود نقاط القوة المرتبطة بالمحاور التالية وهى: العاملون بالتنظيم الإرشادى الزراعى على

مستوى المحافظة والمراكز والقرى، والهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادى الزراعى بالمحافظة، والطرق والمعينات الإرشادية، والبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية على الترتيب.

- أهم نقاط الضعف الموجودة فى البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادى الزراعى هى، التناقص الحاد فى أعداد المرشدين الزراعيين بالمحافظة بنسبة (86,4%)، وضعف إشراك المرشدين الزراعيين فى تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية بنسبة (80%)، والمركزية فى إصدار القرارات بالتنظيم الإرشادى الزراعى بنسبة (75,5%)، ونقص المعينات الإرشادية المناسبة التى تزيد من الأثر التعليمى للطرق الإرشادية المستخدمة بنسبة (72,7%)، من حيث رأيهم فى وجود نقاط الضعف والمرتبطة بالمحاور التالية وهى: العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى على مستوى المحافظة والمراكز والقرى، والبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية، والهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادى الزراعى بالمحافظة، والطرق والمعينات الإرشادية على الترتيب.

مقدمة

يسهم التنظيم الإرشادى الزراعى فى التنمية من خلال رفع كفاءة عناصر الإنتاج والتى منها العنصر البشرى وذلك عن طريق تنقيف العنصر البشرى وربط البحث العلمى بمشاكل الإنتاج الواقعية واستغلال إمكانية البيئة الريفية والطاقات البشرية للأسرة الريفية ووضع البرامج الإرشادية المحلية وتنفيذها ومتابعتها وفقاً للمؤشرات الاقتصادية "عمار" (2009، ص 269).

ويعتبر التنظيم الإرشادى الزراعى احد ركائز تحقيق التنمية المستدامة، من خلال الوظيفة الديناميكية حيث انه لا يعمل بعيداً عن البيئة المحيطة به، مما يتطلب منه الاستمرار فى تطوير هيكله التنظيمى، باعتباره القناة الرئيسية لنقل نتائج البحوث الزراعية والأساليب التقنية الحديثة إلى حيز التطبيق والتنفيذ بواسطة المزارعين لتحديث الزراعة وزيادة الإنتاجية الزراعية "نمير ومعوذ" (2001، ص 136).

كما يعمل الإرشاد الزراعى بفلسفة واضحة على مساعدة الناس لمساعدة أنفسهم فى تغيير سلوكهم التفكيرى والشعورى والتنفيذى والمهارى فى مواجهه مشكلات حياتهم بهدف إحداث التغييرات المطلوبة سواءً اقتصادياً واجتماعياً كنتيجة لهذا التغيير السلوكى، ويهدف إلى تغيير سلوك الناس، التنفيذى والاتجاهى لاحداث هذا التغيير المطلوب "عمر" (1992: ص 40).

ويسعى التنظيم الإرشادى الزراعى على نقل التكنولوجيا الزراعية ومساعدة الزراع على تبنيها بهدف إحداث التغييرات المرغوبة فى معارفهم ومهاراتهم، حيث يعمل المرشد الزراعى على نقل المعلومات من المراكز البحثية ومحطات البحوث إلى الزراع مستخدماً طرق الاتصال المتعددة والمتنوعة، وفى ضوء المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالمجتمعات الريفية والعملية

الإنتاجية الزراعية والتي أدت إلى القصور في أداء الخدمة الإرشادية الأمر يتطلب العمل على تحديث التنظيم الإرشادي الزراعي ليصبح أكثر قدرة على التعامل مع الزراعة العصرية وأكثر استجابة لاحتياجات الريفيين" ليلي الشناوى" (2012: ص38).

ويعتبر التنظيم الإرشادي الزراعي عبارة عن مجموعة من الأفراد واللوائح والتشريعات والسياسات والتي تتعاون جميعها لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي داخل إدارات محددة وفق رؤية واضحة، وحتى يحقق التنظيم الإرشادي الزراعي فإنه يحتوى على عناصر ذات فعالية مناسبة قادرة على الوصول إلى الأهداف المحددة له وتحقيقها، وتوافر مكونات أساسية للتنظيم الإرشادي وهى وجود أهداف يسعى إلى تحقيقها، ووجود العاملين الإرشادين الذين لديهم من السلطات والمسئوليات والأدوار والأنشطة والعلاقات للعمل على تحقيق الأهداف، وتعاونهم كفريق لتوصيل الخدمة الإرشادية التعليمية للمسترشدين. "الحمداى" (2013: 58).

ولتحقيق أهداف التنظيم الإرشادي الزراعي يتم ذلك من خلال المرشد الزراعي الذى تقع عليه مسؤولية تنفيذ المهام الإرشادية، ويتوقف نجاح هذه المهام على البيئة المحيطة بالتنظيم، ونظرا لعدم توفر بيئة مساعدة للمرشد الزراعي، لذا فمن الصعب عليه تحقيق رسالة التنظيم الإرشادي الزراعي لقلة توفر إمكانيات أداء العمل الإرشادي بنجاح، حيث كانت تقدم الخدمة الإرشادية للزراع من خلال الجمعيات التعاونية الزراعية بالقرى التى ينقصها الكثير من الإمكانيات التى تساعد علي أداء العمل الإرشادي الزراعي بكفاءة، وتعتمد أى منظمة في قدرتها على تحقيق أهدافها على عدة محاور هى: مدى توافق المنظمة فى أداء مهمتها مع ما تتطلبه الظروف والاحتياجات البيئية، ومحافظة المنظمة على كيانها وتنظيمها الداخلى، وتحقيق المنظمة لأهدافها، وتكامل وحدات أو إدارات أو فروع المنظمة أفقياً ورأسياً مع بعضها البعض "سويلم" (2003، ص 89).

ولكى يحقق التنظيم الإرشادي الزراعي أهدافه فعليه أن يحسن استثمار كافة الإمكانيات المتاحة له وخاصة البشرية والمتمثلة فى أفرادها من العاملين بالتنظيم الذى يقوم بتقديم خدمات إرشادية للمزارعين على المستويات المحلية بالتنظيم الإرشادي الزراعي "عبد المقصود وصالح" (1983: ص 1).

والتنظيم الإرشادي الزراعي أحد الأنظمة التعليمية التى تستهدف توعية الزراع وتعليمهم من خلال نقل الأفكار والمبتكرات الزراعية من مواقعها البحثية إلى جمهور الزراع، والقضاء على المعوقات التى تعترض نشر تلك المبتكرات، والعمل على نقل المشكّلات الزراعية للأماكن البحثية لإيجاد الحلول المناسبة لها، ثم توصيلها للزراع، كما يعمل الإرشاد الزراعي على رفع القدرة الإنتاجية لإحداث التنمية الزراعية من خلال إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة لدى جمهوره الإرشادي، للمساهمة

فى زيادة دخولهم ومستواهم الاقتصادى والاجتماعى المرغوب عن طريق نشر المعلومات الجديدة إلى جمهور الزراع وإفناعهم للأخذ بالأساليب الزراعية الحديثة "عمر وآخرون" (1973: ص 10).

مشكلة البحث

يعانى التنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ من مشكلات متعددة ومتنوعة من أهمها، قلة عدد المرشدين الزراعيين، ونقص الإمكانيات المادية والفنية والتدريبية داخل التنظيم الإرشادى الزراعى، وعدم وجود خطط وبرامج للعمل الإرشادى الزراعى تتوافق مع التغيرات المعاصرة، وهو ما يمثل معوقات تواجهه وتقلل من كفاءته فى القيام بمهامه ويؤدى إلى ضعف الاستفادة من نتائج البحوث الزراعية.

وتبدأ خطوات الإصلاح للتنظيم الإرشادى الزراعى بمنطقة البحث من خلال تشخيص لواقعه وتحليل بيئة الداخلية بما تتضمنه من نقاط القوة ونقاط الضعف، وفى ضوء نتائج التحليل البيئى يمكن التعرف على نقاط القوة حتى يمكن تدعيمها ونقاط الضعف حتى يمكن مواجهتها أو التغلب عليها.

لذلك كان هذا البحث لتحليل نقاط القوة ونقاط الضعف التى تواجه التنظيم الإرشادى الزراعى فى محافظة كفر الشيخ ومعرفة حقيقة وجود أدوار جديدة ناشئة للخدمة الإرشادية بالمحافظة، والحاجة إلى تحسين الأداء وإعادة هيكلة التنظيم الإرشادى الزراعى لمواجهة هذه التحديات الحالية المستقبلية.

وسوف يحاول هذا البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هى نقاط القوة فى التنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ ؟
- 2- ما هى نقاط الضعف التى تواجه التنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ؟

أهداف البحث

- 1- تحديد نقاط القوة فى البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادى الزراعى من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى بمحافظة كفر الشيخ.
- 2- تحديد نقاط الضعف فى البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادى الزراعى من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى.

الطريقة البحثية

اجري هذا البحث بمحافظة كفر الشيخ على العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي بالمحافظة، والتي اعتمد عليهم لقياس التحليل البيئي للتنظيم الإرشادي الزراعي والبالغ عددهم (117) مبحوثاً، وتم إجراء اختبار مبدئي (Pre-Test) للاستمارة على (7) مبحوثين وتم استبعادهم عند جمع وتحليل البيانات النهائية، وبناءً على هذا الاختبار ثم عمل التعديلات اللازمة، حتى أصبحت الاستمارة صالحة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وقد تم جمع البيانات خلال شهرى يونيو، ويوليو عام 2019م من (110) مبحوثاً يمثلون شاملة البحث وموزعين على عشرة مراكز إدارية بالمحافظة.

نقاط القوة الموجودة فى محاور البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادي الزراعي من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي

ويحتوى هذا الجزء على (34) نقطة لتحديد نقاط القوة موزعة على أربعة محاور هي: الهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادي الزراعي، والعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى، والبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية، والطرق والمعينات الإرشادية، هذا وقد طلب من المبحوث ابداء رأيه فى وجود كل نقطة من هذه النقاط على مقياس مكون من فئتين لتحديد درجة وجود نقاط القوة هما (توجد، ولا توجد) وأعطيت الاستجابة الدرجات (1، صفر) على الترتيب، وتم حساب متوسط التكرارات لكل من وجود وعدم وجود نقاط القوة المرتبطة بالمحاور الأربعة بجمع التكرارات وقسمتها على عدد نقاط القوة، وكانت النقاط موزعة على المحاور كما يلى:

- 1- الهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادي الزراعي بالمحافظة. (النقاط 1 - 9)
- 2- العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى. (النقاط 10 - 20)
- 3- البرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية. (النقاط 21 - 29)
- 4- الطرق والمعينات الإرشادية. (النقاط 30 - 34)

نقاط الضعف الموجودة فى محاور البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادي الزراعي من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي

ويحتوى هذا الجزء على (45) نقطة لتحديد نقاط الضعف موزعة على المحاور الأربعة المدروسة التى سبق ذكرها فى نقاط القوة، هذا وقد طلب من المبحوث ابداء رأيه فى وجود كل نقطة من هذه النقاط على مقياس مكون من فئتين لتحديد درجة وجود نقاط الضعف هما (توجد، ولا توجد) وأعطيت الاستجابة الدرجات (1، صفر) على الترتيب، وتم حساب متوسط التكرارات لكل من وجود وعدم

وجود نقاط الضعف بالمحاور الأربعة بجمع التكرارات وقسمتها على عدد نقاط الضعف وكانت النقاط موزعة على المحاور كما يلي:

- 1- الهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي بالمحافظة. (النقاط 1- 11)
- 2- العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى. (النقاط 12- 23)
- 3- البرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية. (النقاط 24- 35)
- 4- الطرق والمعينات الإرشادية. (النقاط 36- 45)

أساليب وأدوات التحليل الإحصائي

تم استخدام عدد من أدوات التحليل الإحصائي في عرض البيانات وتحليلها وهي: جداول الحصر العددي، والنسب المئوية، باستخدام برنامج "SPSS" لإحصائيات العلوم الاجتماعية بالكمبيوتر، لوصف شاملة البحث من المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي، ولعرض رأى المبحوثين في وجود نقاط القوة والضعف في المحاور المدروسة.

النتائج ومناقشتها

أولاً: وصف شاملة البحث

أوضحت النتائج جدول رقم (1) أن نصف المبحوثين (50%) يقعون في فئة السن (52 - 60 سنة)، وأن ما يقرب من خمسيهم (39,1%) يعملون كأخصائي إرشاد بالإدارات الزراعية، وأن الغالبية العظمى (80%) حاصلون على مؤهلات عليا، وأن غالبيتهم (79,1%) تخصصهم الدراسي إرشاد زراعي، وأن ما يقرب من ثلاثة أخصاسهم (58,2%) مدة خدمتهم في العمل الإرشادي تتراوح من (3-14 سنة)، والغالبية العظمى منهم (97,3%) حصلوا على دورات تدريبية في مجال العمل الإرشادي الزراعي، وأن الغالبية العظمى منهم (80,9%) منهم حصلوا على (1- 11 دورة تدريبية) في مجال العمل الإرشادي الزراعي.

ثانياً: نقاط القوة في البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادي الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

1- تحديد نقاط القوة المرتبطة بالهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي

أظهرت النتائج جدول رقم (2) أن رأى المبحوثين من العاملين في وجود نقاط القوة المرتبطة بالهيكل التنظيمي للإرشاد الزراعي بالمحافظة قد تراوحت النسبة بين (73,6%) كحدٍ أدنى،

و(85,5%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى "العمل بروح الفريق بين غالبية المرشدين الزراعيين" بنسبة (85,5%) من المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى بمحافظة كفر الشيخ، وفى المرتبة الثانية كل من "توفر مراكز إرشادية على مستوى بعض القرى الأم"، و"ملائمة نطاق العمل للمرشد الزراعى" بنسبة (84,5%) من المبحوثين، وجاء "عمل التنظيم الإرشادى الزراعى فى كافة المناطق التابعة له جغرافياً" فى المرتبة الثالثة بنسبة (83,6%) من المبحوثين، ثم جاء فى المرتبة الرابعة "التحديد الواضح لمهام ومسؤوليات المرشد الزراعى" بنسبة (82,7%) من المبحوثين، اما فى المرتبة الخامسة جاء "انسياب المعلومات والقرارات داخل التنظيم الإرشادى الزراعى بسهولة وبحرية وموضوعية عبر المستويات الإدارية المختلفة" بنسبة (81,8%) من المبحوثين.

2- تحديد نقاط القوة المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى على مستوى المحافظة والمراكز والقرى من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى

أظهرت النتائج جدول رقم (3) أن رأى المبحوثين من العاملين فى وجود نقاط القوة المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى على مستوى المحافظة والمراكز والقرى حيث تراوحت النسبة بين (65,5%) كحدٍ أدنى، و(85,5%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى "توفر المكان المناسب للمرشدين الزراعيين لأداء العمل الإرشادى الزراعى" بنسبة (87,3%) من المبحوثين، و فى المرتبة الثانية كل من "توفر مهارة التواصل الجيد مع الزراع لدى غالبية العاملين الإرشاديين"، و"توفر مهارات التعرف على حاجات المسترشدين لدى المرشدين الزراعيين"، بنسبة (85,5%) من المبحوثين، اما "توفر عدد مناسب من المرشدين الزراعيين" فقد جاء فى المرتبة الثالثة بنسبة (83,6%) من المبحوثين، اما فى المرتبة الرابعة جاء "توفر أخصائين إرشاديين ذوى كفاءة عالية بالإدارات الزراعية لمختلف المحاصيل" بنسبة (81,8%) من المبحوثين، وفى المرتبة الخامسة جاء "معظم المرشدين الزراعيين بالتنظيم الإرشادى الزراعى من أصل ريفى" بنسبة (80,9%) من المبحوثين.

3- تحديد نقاط القوة المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى: أظهرت النتائج جدول رقم (4) أن رأى المبحوثين من العاملين فى وجود نقاط القوة المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية قد تراوحت النسبة بين (70%)

كحدٍ أدنى، و(83,6%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى كل من " تخطيط البرامج الإرشادية وفقاً لاحتياجات الريفيين بالمحافظة"، وتوفر نماذج ناجحة من البرامج الإرشادية فى مناطق مختلفة" بنسبة (83,6%) من المبحوثين، اما المرتبة الثانية جاءت "إمكانية إدخال أصناف وسلالات زراعية جديدة من خلال البرامج الإرشادية" بنسبة (82,7%) من المبحوثين، وفى المرتبة الثالثة "إمكانية تنفيذ حملات قومية للمحاصيل الرئيسية" بنسبة (81,8%) من المبحوثين، اما فى المرتبة الرابعة جاء كل من "مشاركة المستهدفين فى تنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية"، والاهتمام بالمرأة الريفية والشباب والفتيات والقيادات الشعبية كمستهدفين للبرامج الإرشادية الزراعية" بنسبة (78,2%) من المبحوثين، كما جاء فى المرتبة الخامسة "استخدام بعض تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى تقديم الخدمات الإرشادية" بنسبة (76,4%) من المبحوثين.

3- تحديد نقاط القوة المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى

تبين من النتائج جدول رقم (5) أن رأى المبحوثين من العاملين فى وجود نقاط القوة المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية قد تراوحت النسبة بين (80%) كحدٍ أدنى، و(84,5%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى "إمكانية نقل التوصيات بصورة مبسطة ومشوقة للريفيين من خلال الطرق الإرشادية المستخدمة" بنسبة (84,5%) من المبحوثين، وفى المرتبة الثانية جاء كل من "قدرة المرشدين الزراعيين على إعداد بعض الطرق بالإمكانيات المتاحة محلياً"، و"استخدام بعض الطرق الإرشادية الجماهيرية فى نشر الأفكار المستحدثة على غالبية الريفيين" بنسبة (83,6%) من المبحوثين، و"مساعدة القادة المحليين فى تنفيذ بعض الطرق مثل أيام الحقل والإيضاح العملى بنوعيه" جاء فى المرتبة الثالثة من حيث الوجود بنسبة (80,9%) من المبحوثين، وفى المرتبة الأخيرة من حيث الوجود "توفر طرق الاتصال الإرشادى التى يمكن للمرشدين الزراعيين استخدامها" بنسبة (80%) من المبحوثين.

وبمقارنة متوسط تكرارات وجود وعدم وجود نقاط القوة المرتبطة بالمحاور الأربعة بالجدول رقم (6) تبين أن ترتيب نقاط القوة المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط 90,8، ثم يليها نقاط القوة المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية بمتوسط 86,66، ثم يليها نقاط القوة المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى بمتوسط 88,18، ثم يليها نقاط القوة المرتبطة بالهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي بالمحافظة بمتوسط 88,8، وهو ما يعكس العمل على الاستفادة من هذه النقاط في العمل الإرشادي والذي قد يؤدي إلى زيادة الثقة من قبل المستفيدين من الخدمة الإرشادية، مما يتطلب من القائمين على الإرشاد الزراعي أخذ هذه النقاط في الاعتبار حتى يمكن تدعيمها والاستفادة منها.

ثالثاً: تحديد نقاط الضعف الموجودة في البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادي الزراعي من وجهة نظر المبحوثين

1- تحديد نقاط الضعف المرتبطة بالهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي بالمحافظة من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي

أظهرت النتائج جدول رقم (7) أن رأى المبحوثين من العاملين في وجود نقاط الضعف المرتبطة بالهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي بالمحافظة قد تراوحت النسبة بين (56,4%) كحدٍ أدنى، و(75,5%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين في وجود هذه النقاط وكان أهمها: جاء في المرتبة الأولى كل من "المركزية في إصدار القرارات بالتنظيم الإرشادي الزراعي"، "اتساع نطاق الإشراف الحقلى للمرشد الزراعي" بنسبة (75,5%) من المبحوثين، وفي المرتبة الثانية جاء كل من "عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالى للعمل الإرشادي الزراعي"، "أساليب تقييم أداء العاملين في التنظيم الإرشادي الزراعي غير مناسبة" بنسبة (70%) من المبحوثين، وفي المرتبة الثالثة "قصور في وضوح مفهوم وأهمية التنظيم الإرشادي الزراعي لدى العاملين في التنظيم الإرشادي الزراعي" بنسبة (67,3%) من المبحوثين، اما في المرتبة الرابعة جاءت "قلة وجود خطط واضحة للعمل بالتنظيم الإرشادي الزراعي" بنسبة (66,4%) من المبحوثين.

2- تحديد نقاط الضعف المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى من وجهة نظر المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي محافظة كفر الشيخ

أوضحت النتائج جدول رقم (8) أن رأى المبحوثين من العاملين في وجود نقاط الضعف المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى قد تراوحت

النسبة بين (61,8%) كحدٍ أدنى، و(86,4%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى "التناقص الحاد فى أعداد المرشدين الزراعيين بالمحافظة" بنسبة (86,4%) من المبحوثين، وفى المرتبة الثانية جاءت "غالبية العاملين فى التنظيم الإرشادى الزراعى أعمارهم فوق الخمسين" بنسبة (83,6%) من المبحوثين، كما جاء فى المرتبة الثالثة كل من "انخفاض عدد الأخصائيين الإرشاديين بالتنظيم الإرشادى الزراعى"، "عدم توفر المعايير الموضوعية لتقييم أداء عمل المرشدين الزراعيين" بنسبة (82,7%) من المبحوثين، أما فى المرتبة الرابعة جاءت "قلة فرص الترقى بين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى" بنسبة (81,8%) من المبحوثين.

3- تحديد نقاط الضعف المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية من وجهة نظر

المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى

أوضحت النتائج جدول رقم (9) أن رأى المبحوثين من العاملين فى وجود نقاط الضعف المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية قد تراوحت النسبة بين (66,4%) كحدٍ أدنى، و(80%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى "ضعف إشراك المرشدين الزراعيين فى تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية" بنسبة (80%) من المبحوثين، وفى المرتبة الثانية جاءت "المركزية فى تخطيط البرامج الإرشادية" بنسبة (78,2%) من المبحوثين، وجاء كل من "عدم توفر برامج فى الإرشاد التسويقي"، "وضعف مشاركة الزراع فى تخطيط البرامج الإرشادية" فى المرتبة الثالثة بنسبة (77,3%) من المبحوثين، وفى المرتبة الرابعة جاء "ضعف توافر بنية تحتية مناسبة تساعد فى تقديم الأنشطة الإرشادية" بنسبة (76,4%) من المبحوثين.

4- تحديد نقاط الضعف المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية من وجهة نظر المبحوثين العاملين

بالتنظيم الإرشادى الزراعى

أظهرت النتائج جدول رقم (10) أن رأى المبحوثين من العاملين فى وجود نقاط الضعف المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية قد تراوحت النسبة بين (52,7%) كحدٍ أدنى، و(72,7%) كحدٍ أقصى، تم ترتيب هذه النقاط تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لرأى المبحوثين فى وجود هذه النقاط وكان أهمها:

جاء فى المرتبة الأولى "نقص المعينات الإرشادية المناسبة التى تزيد من الأثر التعليمى للطرق الإرشادية المستخدمة" بنسبة (72,7%) من المبحوثين، وفى المرتبة الثانية جاءت "قلة الأعداد التى يتم توزيعها من المطبوعات الإرشادية" بنسبة (70,9%) من المبحوثين، كما جاءت "نقص مهارات المرشدين الزراعيين فى استخدام الطرق والمعينات الإرشادية" فى المرتبة الثالثة بنسبة (69,1%) من المبحوثين، وفى المرتبة الرابعة جاء "الاقتصار على الاجتماعات والندوات دون الإيضاح العملى والحقول الإرشادية" بنسبة (66,4%) من المبحوثين، وفى المرتبة الخامسة جاء "ضعف الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى نقل التوصيات الإرشادية إلى الزراع" بنسبة (65,5%) من المبحوثين.

وبمقارنة متوسط تكرارات وجود وعدم وجود نقاط الضعف المرتبطة بالمحاور الأربعة بالجدول رقم (11) تبين أن ترتيب نقاط الضعف المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى على مستوى المحافظة والمراكز والقرى جاءت فى المرتبة الأولى بمتوسط 83,5، ثم يليها نقاط القوة المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية بمتوسط 86,66، ثم يليها نقاط الضعف المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية بمتوسط 80,33، ثم يليها نقاط الضعف المرتبطة بالهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادى الزراعى بالمحافظة بمتوسط 73,36، ثم يليها نقاط الضعف المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية بمتوسط 69,8 ، وهو ما يعكس خطورة هذه النقاط وشدة تأثيرها على العمل الإرشادى الذى قد يؤدى به إلى النقد وضعف الثقة من قبل المستفيدين من الخدمة الإرشادية، مما يتطلب من القائمين على الإرشاد الزراعى أخذ هذه النقاط فى الاعتبار حتى يمكن مواجهتها والتغلب عليها.

التوصيات

- 1- العمل على الاستفادة من نقاط القوة فى الهيكل التنظيمى للتنظيم الإرشادى الزراعى مثل العمل بروح الفريق بين غالبية المرشدين الزراعيين، وتوفير المراكز الإرشادية، وقنوات الاتصال، فى تنفيذ السياسات الإرشادية.
- 2- يجب على القائمين على العمل الإرشادى الاستفادة من نقاط القوة فى العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى مثل توفر المكان المناسب للمرشدين الزراعيين لأداء العمل الإرشادى الزراعى، والتعرف على حاجات المسترشدين، وتوفير مهارة التواصل الجيد مع الزراع، فى تخطيط بناء البرامج الإرشادية لهم.
- 3- يجب على العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى بمحافظة كفر الشيخ الأخذ فى الاعتبار مقترحات وآراء المبحوثين فى تطوير الخدمة الإرشادية المقدمة للزراع.
- 4- العمل على الاستفادة من الاستراتيجيات وتحليلها فى إعادة التنظيم الإرشادى الزراعى بالمحافظة كفر الشيخ بالشكل المناسب وأن يسهم فى تقديم الخدمات الإرشادية وفقاً لاحتياجات المسترشدين.

5- أن التنظيم الإرشادي الزراعي في محافظة كفر الشيخ مثل غيره من التنظيمات الأخرى يعاني من ارتفاع بعض الجوانب السلبية المتمثلة في نقاط الضعف وانخفاض الجوانب الإيجابية المتمثلة في نقاط القوة، مما يتطلب من متخذي القرار الأخذ بالسياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تؤدي إلى الاستفادة من الجوانب الإيجابية والتغلب من الجوانب السلبية.

الجدول

جدول رقم 1: توزيع المبحوثين العاملين بالتنظيم الإرشادي وفقاً للمتغيرات المستقلة المدروسة

1- السن	عدد	%
32- 41 سنة	5	4,5
42 - 51 سنة	50	45,5
52 - 60 سنة	55	50
الإجمالي	110	100
2- الوظيفة الحالية	عدد	%
أخصائي إرشاد بمدرية الزراعة بالمحافظة	14	12,7
مفتش أو رئيس قسم الإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية بمراكز المحافظة	9	8,2
أخصائي إرشاد بالإدارات الزراعية بمراكز المحافظة	43	39,1
مديرى أو مسنولى المراكز الإرشادية بالقرى	19	17,3
أخصائي إرشاد بالمراكز الإرشادية بالقرى	25	22,7
الإجمالي	110	100
3- المؤهل الدراسى	عدد	%
عالي	88	80
متوسط	22	20
الإجمالي	110	100
4- التخصص	عدد	%
إرشاد زراعى	87	79,1
تخصص آخر	23	20,9
الإجمالي	110	100
5- عدد السنوات فى العمل الإرشادى الزراعى	عدد	%
3- 14 سنة	64	58,2
15 - 26 سنة	42	38,2
27 - 38 سنة	4	3,6
الإجمالي	110	100
6- الحصول على دورات تدريبية فى مجال العمل الإرشادى الزراعى	عدد	%
نعم	107	97,3
لا	3	2,7
الإجمالي	110	100
7- عدد الدورات التى حصل عليها المبحوث	عدد	%
1 - 11 دورة	89	80,9
12 - 22 دورة	12	10,9
23 - 33 دورة	6	5,5
الإجمالي	107	97,3

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

م. محمود على محمد الرويني أ.د. عبد الحميد أمين شرشر أ.د. مدوح شعبان قنديل د. اسماعيل إبراهيم حسن

جدول رقم 2: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لرأيهم في وجود نقاط القوة المرتبطة بالهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي

الترتيب	وجود نقاط القوة				م	نقاط القوة المرتبطة بالهيكل التنظيمي
	لا توجد		توجد			
	%	عدد	%	عدد		
1	14,5	16	85,5	94	1	العمل بروح الفريق بين غالبية المرشدين الزراعيين.
2	15,5	17	84,5	93	2	ملائمة نطاق العمل للمرشد الزراعي.
2	15,5	17	84,5	93	3	توفر مراكز إرشادية على مستوى بعض القرى الأم.
3	16,4	18	83,6	92	4	يعمل التنظيم الإرشادي الزراعي في كافة المناطق التابعة
4	17,3	19	82,7	91	5	التحديد الواضح لمهام ومسئوليات المرشد الزراعي.
5	18,2	20	81,8	90	6	انسياب المعلومات والقرارات داخل التنظيم الإرشادي بسهولة وبحرية وموضوعية عبر المستويات الإدارية المختلفة
6	24,5	27	75,5	83	7	توفر قنوات الإتصال بين مستويات التنظيم الإرشادي
6	24,5	27	75,5	83	8	توفر الهيكل التنظيمي الرسمي المعتمد الذي يحدد المستويات الإدارية والإدارات والأقسام في التنظيم
7	26,4	29	73,6	81	9	توفر التدرج الهرمي كأحد المبادئ التنظيمية داخل التنظيم
	19,27	21,111	80,73	88,8		المتوسط الحسابي

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

جدول رقم 3: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لرأيهم في وجود نقاط القوة المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى

الترتيب	وجود نقاط القوة				م	نقاط القوة المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى
	لا توجد		توجد			
	%	عدد	%	عدد		
1	12,7	14	87,3	96	10	توفر المكان المناسب للمرشدين الزراعيين لأداء العمل الإرشادي الزراعي.
2	14,5	16	85,5	94	11	توفر مهارات التعرف على حاجات المسترشدين لدى المرشدين الزراعيين.
2	14,5	16	85,5	94	12	توفر مهارة التواصل الجيد مع الزراع لدى غالبية العاملين الإرشاديين.
3	16,4	18	83,6	92	13	توفر عدد كاف من المرشدين الزراعيين.
4	18,2	20	81,8	90	14	توفر أخصائيين إرشاديين ذوي كفاءة عالية بالإدارات الزراعية لمختلف المحاصيل.
5	19,1	21	80,9	89	15	معظم المرشدين الزراعيين بالتنظيم الإرشادي الزراعي من أصل ريفي.
6	20,9	23	79,1	87	16	منح المرشدين الزراعيين حرية التصرف وفقاً للظروف المحلية في المشكلات الطارئة.
6	20,9	23	79,1	87	17	الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي.
7	22,7	25	77,3	85	18	توفر أخصائي برامج إرشادية على مستوى الإدارات الزراعية.
8	23,6	26	76,4	84	19	إشراك العاملين الإرشاديين في إتخاذ وتنفيذ القرارات.
9	34,5	38	65,5	72	20	توفر الحوافز لتطوير طاقات العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي.
	19,83	21,81	80,17	88,18		المتوسط الحسابي

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

جدول رقم 4: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لرأيهم فى وجود نقاط القوة المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية

الترتيب	وجود نقاط القوة				م	نقاط القوة المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية
	لا توجد		توجد			
	%	عدد	%	عدد		
1	16,4	18	83,6	92	21	البرامج الإرشادية تخطط وفقاً لاحتياجات الريفيين بالمحافظة.
1	16,4	18	83,6	92	22	توفر نماذج ناجحة من البرامج الإرشادية فى مناطق مختلفة.
2	17,3	19	82,7	91	23	إمكانية إدخال أصناف وسلالات زراعية جديدة من خلال البرامج الإرشادية.
3	18,2	20	81,8	90	24	إمكانية تنفيذ حملات قومية للمحاصيل الرئيسية.
4	21,8	24	78,2	86	25	الاهتمام بالمرأة الريفية والشباب والفتيات والقيادات الشعبية كمستهدفين للبرامج الإرشادية الزراعية.
4	21,8	24	78,2	86	26	مشاركة المستهدفين فى تنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية.
5	23,6	26	76,4	84	27	إستخدام بعض تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى تقديم الخدمات الإرشادية.
6	25,5	28	74,5	82	28	الإستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى تنفيذ أنشطة البرامج الإرشادية الزراعية.
7	30	33	70	77	29	مشاركة الريفيين مع العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى فى إعداد البرامج الإرشادية.
	21,22	23,33	78,78	86,66		المتوسط الحسابى

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

جدول رقم 5: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لرأيهم فى وجود نقاط القوة المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية

الترتيب	وجود نقاط القوة				م	نقاط القوة المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية
	لا توجد		توجد			
	%	عدد	%	عدد		
1	15,5	17	84,5	93	30	إمكانية نقل التوصيات بصورة مبسطة ومشوقة للريفيين من خلال الطرق الإرشادية المستخدمة.
2	16,4	18	83,6	92	31	استخدام بعض الطرق الإرشادية الجماهيرية فى نشر الأفكار المستحدثة على غالبية الريفيين.
2	16,4	18	83,6	92	32	قدرة المرشدين الزراعيين على إعداد بعض الطرق
3	19,1	21	80,9	89	33	مساعدة القادة المحليين فى تنفيذ بعض الطرق مثل أيام الحقل
4	20	22	80	88	34	توفر طرق الاتصال الإرشادى التى يمكن للمرشدين
	17,46	19,2	82,54	90,8		المتوسط الحسابى

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

م. محمود على محمد الرويني أ.د. عبد الحميد أمين شرشر أ.د. ممدوح شعبان قنديل د. اسماعيل إبراهيم حسن

جدول رقم 6: متوسطات تكرارات الموافقة على وجود وعدم وجود نقاط القوة بالمحاور الأربعة

م	نقاط القوة		لا توجد	
	المتوسط	%	المتوسط	%
1	88,8	80,73	21,111	19,27
2	88,18	80,17	21,81	19,83
3	86,66	78,78	23,33	21,22
4	90,8	82,54	19,2	17,46

جدول رقم 7: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لأدبهم في وجود نقاط الضعف المرتبطة بالهيكل التنظيمي للتنظيم الإرشادي الزراعي

الترتيب	وجود نقاط الضعف				م
	غير موجودة		موجودة		
	عدد	%	عدد	%	
1	27	24,5	83	75,5	1
2	27	24,5	83	75,5	2
3	33	30	77	70	3
4	33	30	77	70	4
5	36	32,7	74	67,3	5
6	37	33,6	73	66,4	6
7	39	35,5	71	64,5	7
8	40	36,4	70	63,6	8
9	40	36,4	70	63,6	9
10	43	39,1	67	60,9	10
11	48	43,6	62	56,4	11
	36,63	33,4	73,36	66,69	

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

جدول رقم 8: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لرأيهم في وجود نقاط الضعف المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى

الترتيب	وجود نقاط الضعف				نقاط الضعف المرتبطة بالعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المحافظة والمراكز والقرى	م
	غير موجودة		موجودة			
	%	عدد	%	عدد		
1	13,6	15	86,4	95	التناقص الحاد في أعداد المرشدين الزراعيين بالمحافظة.	12
2	16,4	18	83,6	92	غالبية العاملين في التنظيم الإرشادي الزراعي أعمارهم	13
3	17,3	19	82,7	91	انخفاض عدد الأخصائيين الإرشاديين بالتنظيم الإرشادي	14
3	17,3	19	82,7	91	المعايير الموضوعية لتقييم أداء عمل المرشدين الزراعيين	15
4	18,2	20	81,8	90	قلة فرص الترقى بين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي.	16
5	20	22	80	88	كثرة الأعمال الإدارية والمكتبية التي يكلف بها المرشدين	17
6	22,7	25	77,3	85	قلة عدد المرشدين الزراعيين بالتنظيم الإرشادي الزراعي.	18
7	28,2	31	71,8	79	انخفاض الرضا الوظيفي لغالبية العاملين بالتنظيم الإرشادي	19
8	30	33	70	77	ضعف مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بالتنظيم	20
8	30	33	70	77	ضعف علاقات العمل بين الباحثين والمرشدين الزراعيين.	21
9	37,3	41	62,7	69	أهداف التنظيم الإرشادي الزراعي غير واضحة لدى غالبية	22
10	38,2	42	61,8	68	زيادة معدل الغياب لغالبية العاملين بالتنظيم الإرشادي	23
	24,09	26,5	75,91	83,5	المتوسط الحسابي	

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

جدول رقم 9: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لرأيهم في وجود نقاط الضعف المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية

الترتيب	وجود نقاط الضعف				نقاط الضعف المرتبطة بالبرامج والأنشطة والخدمات الإرشادية	م
	غير موجودة		موجودة			
	%	عدد	%	عدد		
1	20	22	80	88	ضعف إشراك المرشدين الزراعيين في تخطيط البرامج	24
2	21,8	24	78,2	86	المركزية في تخطيط البرامج الإرشادية.	25
3	22,7	25	77,3	85	عدم توفر برامج في الإرشاد التسويقي.	26
3	22,7	25	77,3	85	ضعف مشاركة الزراع في تخطيط البرامج الإرشادية.	27
4	23,6	26	76,4	84	ضعف توافر بنية تحتية مناسبة تساعد في تقديم الأنشطة	28
5	26,4	29	73,6	81	ضعف آليات المتابعة وتقييم البرامج الإرشادية.	29
6	29,1	32	70,9	78	لا يوجد تطور في مجالات الخدمة الإرشادية الزراعية يواكب التغيرات الزراعية الحديثة.	30
7	30	33	70	77	قصور في مناسبة البرامج الإرشادية لاحتياجات الزراع.	31
7	30	33	70	77	نقص البرامج والأنشطة الإرشادية الموجهة للزراع.	32
8	30,9	34	69,1	76	قصور في الأنشطة الإرشادية الخاصة بالمرأة والشباب	33
9	32,7	36	67,3	74	تركيز البرامج الإرشادية على محاصيل دون الأخرى.	34
10	33,6	37	66,4	73	عدم التحديد الواضح لأهداف البرامج الإرشادية.	35
	26,97	29,66	73,03	80,33	المتوسط الحسابي	

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

م. محمود على محمد الرويني أ.د. عبد الحميد أمين شرشر أ.د. ممدوح شعبان قنديل د. اسماعيل إبراهيم حسن

جدول رقم 10: توزيع المبحوثين من العاملين وفقاً لأرأيهم في تحديد نقاط الضعف المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية

الترتيب	وجود نقاط الضعف				نقاط الضعف المرتبطة بالطرق والمعينات الإرشادية	م
	غير موجودة		موجودة			
	%	عدد	%	عدد		
1	27,3	30	72,7	80	نقص المعينات الإرشادية المناسبة التي تزيد من الأثر التعليمي للطرق الإرشادية المستخدمة.	36
2	29,1	32	70,9	78	قلة الأعداد التي يتم توزيعها من المطبوعات الإرشادية.	37
3	30,9	34	69,1	76	نقص مهارات المرشدين الزراعيين في استخدام الطرق والمعينات الإرشادية.	38
4	33,6	37	66,4	73	الاقتصار على الاجتماعات والندوات دون الإيضاح العملي والحقول الإرشادية.	39
5	34,5	38	65,5	72	ضعف الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نقل التوصيات الإرشادية إلى الزراع.	40
6	37,3	41	62,7	69	عدم توفر الأماكن المناسبة لعقد الاجتماعات الإرشادية مع الزراع.	41
7	39,1	43	60,9	67	المطبوعات الإرشادية لا تتناسب مع المستوى الثقافي للزراع.	42
8	42,7	47	57,3	63	قصور في كفاية المعينات والوسائل اللازمة لأداء المرشدين الزراعيين.	43
9	43,6	48	56,4	62	ضعف مستوى استخدام المرشدين الزراعيين للطرق والمعينات الإرشادية.	44
10	47,3	52	52,7	58	عدم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في العمل الإرشادي الزراعي.	45
	36,54	40,2	63,46	69,8	المتوسط الحسابي	

المصدر: جمعت وحسبت البيانات من استمارات الاستبيان. ن = 110 مبحوثاً.

جدول رقم 11: متوسطات تكرارات الموافقة على وجود وعدم وجود نقاط الضعف للمحاور الأربعة.

م	نقاط الضعف		لا توجد	
	المتوسط	%	المتوسط	%
1	73,36	66,69	36,63	33,4
2	83,5	75,91	26,5	24,09
3	80,33	73,03	29,66	26,97
4	69,8	63,46	40,2	36,54

المراجع

- 1- الحمدانى، مجيد هادى صالح (دكتور)، محددات السلوك الإدارى لمدراء الإرشاد الزراعى بالمستويات الإدارية للمنظمة الإرشادية الزراعية فى جمهورية العراق، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، 2013.
- 2- الشناوى، لىلى حماد (دكتورة)، إنشاء جماعات الزراع كمدخل لتحديث الخدمة الإرشادية، المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، آليات تحديث الإرشاد الزراعى بمصر، 2012.
- 3- سويلم، محمد نسيم (دكتور)، التوأمان الكفاءة والفعالية، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، 2003.
- 4- عبد المقصود، بهجت محمد، وصالح، أحمد محمد (دكتوران)، مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادى بمحافظة أسيوط، المؤتمر الإرشادى ومنجزات 30 عام، وكالة الإرشاد الزراعى، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، 1983.
- 5- عمار، ياسمين أحمد (دكتورة)، دراسة موائمة بيئة التنظيم الإرشادى الداخلى مع أنشطته بمحافظة شمال سيناء، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد (24)، عدد (3)، مارس، القاهرة، 2009.
- 6- عمر، أحمد محمد (دكتور)، الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، 1992.
- 7- عمر، أحمد محمد، وأبو السعود، خيرى حسن، وأبو شعيشع، طه، والرافعى، أحمد كامل (دكاترة)، المرجع فى الإرشاد الزراعى، دار النهضة العربية، القاهر، 1973.
- 8- نمير، سعيد عبد الفتاح، ومعوذ، ومحمود مصطفى (دكتوران)، الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية فى (تنمية ريفية) برنامج التعليم المفتوح، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2001.

Analysis of Internal Environment of Agricultural Extension System in Kafr Elsheikh Governorate

**Mahmoud Ali Mohammed Al Rewany; Abdelhamid Amin Sharshar;
Mamdouh Shaaban Kandil; Ismail Ibrahim Hassan.**

Agricultural Extension and Rural sociology Department, Faculty of Agriculture,
Cairo, Al-Azhar University.

Abstract

The objectives of this research were as follows: Studying the internal environment of agricultural extension organization in kafr Elshiekh governorate through: Determining the presence degree of strength points and weakness points in the studied themes: Organizational structure of agricultural extension organization in the governorate, Workers in the agricultural organization at governorate, districts and villages' levels, Programs, activities and extension services, Extension methods and aids. This research was done on the total population of workers in agricultural extension organization (110 respondents) in Kafr Elshiekh Governorate. Data were collected using a prepared personal questionnaire during June and July 2019. Data were analyses using frequency tables, percentages, weighted average, weighted weight, relative weight, and simple correlation coefficient using statistical package of social science (SPSS) was used.

Findings of this research were as follows:

- **Description of Respondents:** Half of respondents (50%) were agricultural extension workers fall into the age group (52-60 years), around **two** fifth of extension agents in the governorate districts (39.1%), four fifth of them (80%) had high degree of education, around four fifth (79.1%), their educational study were agricultural extension, three fifth of them (59.2%), the period of working in extension work were (3-14 years), the majority of them (97.3%) received training courses in the field of extension work and four fourth of them (83.2%) received (1-11 training courses) in the field of agricultural extension work.
- **The most important strength points in the internal environment of the agricultural extension system are,** It was found that providing the appropriate place for the agricultural extension workers to perform the agricultural extension work by (87.3%). working as a team among the majority of the agricultural extension workers (85.5%). The possibility of transmitting the recommendations in a simple and interesting way to the rural people through the extension methods used by (84.5%), Planning the extension programs according to the needs of the rural

people in the governorate (83.6%), in terms of their opinion on the presence of strengths associated with the following axes, namely: workers of Agricultural extension organization at the level of the governorate, districts, villages, and the organizational agricultural extension organization in the governorate, indicative methods and aids, programs, activities and extension services, respectively.

-The most important weaknesses points in the internal environment of agricultural extension system are, and it was found that the sharp decrease in the number of agricultural extension workers in the governorate increased by (86.4%), and weakness of agricultural extension agents participation in planning agricultural extension programs by (80%), And centralization in making decisions in agricultural extension organization by (75.5%), and the lack of appropriate extensional aids that increase the educational impact of the extension methods used by (72.7%), in terms of their opinion of the existence of weaknesses and associated with the following axes, namely: workers in the extension organization Agricultural level at the governorate, districts, villages, extensional programs, activities and services, the organizational structure of the extensional organization at the governorate, extensional methods and aids respectively.