

DETERMINING THE PROBLEMS AFFECTING ON THE LEVEL OF JOB EFFICIENCY OF THE VETERINARIANS EXTENSIONISTS IN SOME NORTH AND WEST GOVERNORATES IN EGYPT

Ettman, M. I. A.

Agric.Ext & Rural Development Research Institute, A. R. C.

تحديد المشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين ببعض محافظات شمال وغرب الدلتا
محمود إسماعيل أحمد عثمان
قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي (معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز بحوث الزراعية - محطة بحوث سخا)

المُلخَص

يولج المرشدون البيطريون أثناء عملهم العديد من المشكلات التي تعوق أو تقلل أو تحول دون قيامهم بمهامهم الوظيفية ، مما يستوجب تحديد تلك المشكلات ، كأسس علمي لتوفير المناخ للملائم والملائم لعمل هؤلاء المرشدين ، وتمكينهم من القيام بأداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بمستوى مرتفع من الإجابة والإتقان ، ومن ثم تحسين كفاءة الجهاز الإرشادي البيطري وتعديل دوره في النهوض بالثروة الحيوانية والداجنة في مصر .

وكان استهدف البحث تحديد هذه المشكلات وتحديد أثرها على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين بمنطقة البحث . وقد أجرى البحث على عينة عشوائية بلغ قوامها (٥٠) مرشداً بيطرياً ، مثلت (٧٨%) من إجمالي عدد المرشدين العاملين بالجهاز الإرشادي البيطري بمحافظات البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ومياط . وتم جمع البيانات بالمعاقلة للشخصية . وقد استعان الباحث بأدوات التحليل الإحصائي التالية : اختبار مربع كاي (χ^2) ، ومعامل ارتباط لتوفاق ليرسون (C) و كيم كل من : Gamma ، و (λ) ، و (Eta^2) ، ومعامل الانحدار الجزئي والقياسي ، وذلك لتفسير البيانات والنتائج البحثية . ويمكن تلخيص أهم تلك النتائج على النحو التالي :

أولاً : يوجد اختلافات جوهرية بين المرشدين البيطريين المبحوثين فيما يتعلق بمستوى كفاءتهم الوظيفية الإرشادية البيطرية ، وتصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات تبين أن ٤٦% من المبحوثين تعلمهم فئة مستوى الكفاءة الوظيفية المنخفضة ، و ٤٠% من المبحوثين تعلمهم فئة مستوى الكفاءة الوظيفية المتوسطة ، بينما ١٤% فقط من إجمالي المبحوثين تعلمهم فئة مستوى الكفاءة الوظيفية المرتفعة مما يشير إلى انخفاض مستوى الكفاءة الوظيفية لدى غالبية المرشدين البيطريين المبحوثين ، حيث يتواجد ٨٦% من المبحوثين في فئتي مستوى الكفاءة الوظيفية المنخفضة والمتوسطة .

ثانياً : يوجد علاقة مغزوية بين مدة متغيرات من المتغيرات المستقلة للبعثة المدروسة ، وبين مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . وإن هذه المتغيرات مسنولة عن تفسير ٦٨% تقريباً من التباين في مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوثين (كمتغير تابع) .

ثالثاً : أمكن تحديد الأهمية النسبية للمشكلات المدروسة (كمتغيرات مستقلة) التي تؤثر على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين استناداً إلى قيمة معامل الانحدار الجزئي القياسي (Beta) للمتغيرات المستقلة ، وكان الترتيب للتأثير لهذه المشكلات على النحو التالي :

- ١- المشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم . ٢- المشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري . ٣- المشكلات المتعلقة بقصور الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري . ٤- المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف . ٥- المشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتنظيم الإرشاد البيطري . ٦- المشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري . ٧- المشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف .

- رابعاً : للحد من آثار هذه المشكلات وتحجيم سلباتها ، أمكن استخلاص بعض التوصيات البحثية وملها :
- 1- تحويل أطباء الوحدات البيطرية بالقوى إلى مرشدين بيطريين ، للوصول بالمستوى القاعدي للتنظيم الإرشادي البيطري الى مستوى القرية من ناحية ، وللتغلب على النقص الملموس في أعداد المرشدين البيطريين في الوضع الراهن من ناحية أخرى .
 - 2- تمكين المرشدين البيطريين من استخدام المراكز الإرشادية الزراعية لعقد الندوات الإرشادية البيطرية ؛ للتغلب على مشكلة عدم توافر أماكن ملائمة لعقد الندوات الإرشادية البيطرية التي يقوم بها المرشدون البيطريون .
 - 3- منح المرشدين البيطريين حوافز مادية مناسبة أسوة بزملائهم في الأقسام الأخرى ، ودعمهم بالمصروفات النقدية اللازمة لعقد الندوات الإرشادية ، حتى لا يصاب المرشدون البيطريون بالإحباط .

المشكلة البحثية وأهميتها

تواتر في السنوات الأخيرة ظهور بعض الأمراض الحيوانية الوبائية في بعض محافظات الوجه البحري ، وكان لآخرها ظهور مرض حمى الوادي المتصدع بمحافظة كفر الشيخ في صيف عام ٢٠٠٣ ، وتسريه إلى المحافظات المجاورة ، وهو ما تسبب في إثارة الذعر والبلبلة بين المستهلكين والمنتجين على حد سواء ، خاصة وأن ظهور مرض الحمى القلاعية في عام ١٩٩٩ وحمل الثلاثة أيام في عام ٢٠٠٠ ، قد أحدثت إزعاجاً كبيراً بين سكان نفس المحافظات إن لم يكن في جميع المحافظات المصرية خاصة وأن ٩٠% من الثروة الحيوانية فردية وفي يد الفلاحين والمربين . (١٨ : ٢٦) ، مما جعل العمل الإرشادي البيطري ، واحداً من أهم التخصصات الزراعية التي تعتمد عليها وزارة الزراعة المصرية في حماية وإنماء الثروة الحيوانية والداجنة ، من خلال التوعية الإرشادية البيطرية في إطار إستراتيجية متكاملة للقضاء على أمراض الماشية أولاً بأول ، لتأمين حاجات السكان من اللحوم بنوعها (الحمراء والبيضاء) ، ومن الألبان والبيض وغيرها من المنتجات الحيوانية ، بل وتحقيقاً لقتضا من هذه المنتجات لتصديرها إسهاماً في دعم الاقتصاد الوطني .

ولما كانت منطقة البحث تشمل على أربع محافظات هي : البحيرة وكفر الشيخ والدقهلية ودمياط ، فقد تبين أنها من أهم مناطق تركيز الثروة الحيوانية المصرية (١٩) ، حيث يتواجد بها قرابة ثلث الثروة الحيوانية القومية من الأبقار والجاموس (٣٠%) ، وقرابة نصف ثروتها من الأغنام والماعز (٤٢%) ، وأكثر من ثلث ثروتها من النواجب (٣٩%) ، كما أن بها ما يزيد على ربع عدد النواجب في مصر (٢٦%) ، وأكثر من ثلث الطيور والحيوانات الداجنة (٣٥%) . مما يشير إلى الأهمية البالغة لجهاز الإرشاد البيطري والمعلمين به من المرشدين البيطريين في حماية الثروة الحيوانية والداجنة والنهوض بها في تلك المحافظات . ورغم هذه السلسلة ، فقد لاحظ الباحث أن العمل الإرشادي البيطري ، لا يحظى بالاهتمام الكافي من قبل المسؤولين ، وأن هناك تبايناً ملحوظاً في مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين العاملين بالجهاز الإرشادي البيطري بمنطقة البحث ، وقد يرجع ذلك إلى أمور متعددة لعل من أهمها - من وجهة نظر الباحث - نوعية ربح المشكلات التي تواجه هؤلاء المرشدين لثنا قيامهم بإداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية .

وقد يتسبب ذلك الوضع غير المتوازن ، في خلق نوع من التوجه الوظيفي غير المرغوب لدخل التنظيم ، حيث أن كثرة المشكلات في العمل الإرشادي البيطري ، قد يؤثر نفسياً على بعض المرشدين ، مما يجعلهم هدفاً سهلاً للأفكار السلبية ، لو أنه قد يؤدي إلى استجابات سلبية نحو العمل على تحقيق الأهداف الإرشادية البيطرية المنوط بهم تحقيقها ، كالتراخي أو الإهمال في الإبلاغ عن الأمراض الحيوانية الوبائية أو المتعدية التي تظهر فجأة على نحو ما تقدم .

ولما كانت نسبة أعداد المرشدين البيطريين وقت إجراء البحث ، لا تزيد عن ٢,٥% فقط من إجمالي عدد الأطباء البيطريين في تلك المحافظات ، وهو عدد لا يتناسب وحجم الواجبات والمسئوليات الإرشادية الملقاة على عاتقهم ميدانياً ، فإنه من المتوقع أن تواجه هؤلاء المرشدين بعض المشكلات التي تؤثر على مستويات كفاءتهم الوظيفية ، مما دفع الباحث إلى إجراء هذا البحث للإجابة على التساؤلات البحثية التالية :

- ١ - هل يعاني المرشدون البيطريون من مشكلات تضعف من كفاءتهم الوظيفية ؟ وماهي أسباب هذه المشكلات ؟ وماهي مصادرها ؟ وماهي الأهمية النسبية لكل منها ؟
- ٢ - هل هناك علاقة بين هذه المشكلات وبين مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين ؟
- ٣ - هل تؤثر تلك المشكلات على مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين البيطريين ؟

ولاشك أن دراسة هذه المشكلات والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها ، تعد من أهم عوامل تطوير وتنظيم التنظيم . ففترة التنظيم الإرشادي البيطري على حل هذه المشكلات ، إنما تمكن كثرته على تحقيق أهدافه من خلال تطوير مداخلته وعملياته ومخرجاته الإرشادية المطلوبة .

الإستمرارية المرجعي

تعد وظيفة المرشد البيطري وظيفته حديثة العهد لسببها في مصر ، إذ أنها لم تظهر إلى حيز التطبيق العملي إلا بعد عام ١٩٨٥ . وبالرغم من ذلك فقد اكتسبت هذه الوظيفة أهمية متزايدة في مصر ، كما سار حول طبيعتها واختصاصاتها والمشكلات والمعوقات التي نعتزها كثيراً من النقاش والجدل خاصة أنه تم إسناد وظيفة الإرشاد الزراعي إلى العديد من التنظيمات الأخرى التابعة لوزارة الزراعة . (١٥ : ٦٠٠) ، ويمكن تعريف المرشد البيطري - كما بما ذكره عمر وأخرون (٢١٥ : ١٤) - بأنه " الطبيب البيطري الواعي علمياً وعملياً وأخلاقياً ، والقادر على تغيير سلوك الزراع والمربين متحملاً مسؤولياً هذا التغيير أمام المجتمع " .

ولإزاء ندرة البحوث التي تهتم بمشكلات العمل الإرشادي البيطري والمعملين به في مصر ، فسوف يستعرض الباحث ثلاثة جوانب لها أهميتها في بناء هذا البحث وهي : التأسيس التاريخي للخدمة الإرشادية البيطرية ، وتوضيح الفرق بين المشكلة والمعوق ، من حيث المفهوم والتعريف باعتبارهما صلب هذا البحث ، إلى جانب بعض الطرق الشائعة في تقييم الأفراد للتعبير عن كفاءتهم الوظيفية كأساس مرجعي أولى لهذا البحث وما يتبعه من البحوث اللاحقة ذات الصلة بالتنظيم الإرشادي البيطري ، وذلك على النحو التالي :

أولاً : التأسيس التاريخي للإرشاد البيطري في مصر :

ظهرت الخدمة الإرشادية البيطرية عبر المباشرة في مصر لأول مرة في عهد محمد علي سنة ١٨٣٩ عندما أنشأ مدرسة الطب البيطري في رشيد للحفاظ على الثروة الحيوانية التي كان يشتهر بها إقليم البحيرة والأقاليم المجاورة آنذاك . (٣ : ١٧٢-١) . أما الخدمة الإرشادية البيطرية المباشرة ، فقد ظهرت لأول مرة في مصر بصور قانون الإصلاح القروي رقم ٣٠ لسنة ١٩٤٤ ، والذي ينص على إنشاء مجموعات زراعية لكل دفنة ريفية يصل زمامها الزراعي ١٥ ألف فدان ، اعتباراً من السنة المالية ١٩٤٦/٤٥ ، على أن تكون المجموعة الزراعية من وحدتين هما : ١- وحدة زراعية لخدمة الثروة الزراعية والبيعية ، ٢- وحدة بيطرية لرعاية الحيوان والمحافظة على الثروة الحيوانية... وتعتبر هذه الوحدات مصادر الإجماع للبيئة الريفية ، وهي فركلز التي يعتمد عليها الإرشاد الزراعي في دعم رسالته . (٢١ : ١-٤) . ركز سميت كل وحدة من هذه الوحدات الزراعية ' بتفتيش للزراعة ' في أوائل الستينيات ، وكان به قسماً للطب البيطري يخضع رئيسه إدارياً لمفتش الزراعة بالمركز ، وغنياً لمديرية الطب البيطري بالمحافظة ، وفي بداية الثمانينات انفصل قسم الطب البيطري عن تفتيش الزراعة مع تخصيص مبنى مستقل عرف باسم ' لوحدة البيطرية ' التي سرعان ما تحولت بدورها إلى ما يسمى حلقياً ' إدارة بيطرية ' وذلك على مستوى عواصم للمراكز الإدارية بمحافظة الجمهورية .

ولأهمية الثروة الحيوانية في الاقتصاد الزراعي ، صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٨٧ لسنة ١٩٨٤ بإنشاء الهيئة العامة للخدمات البيطرية " بهدف حماية الثروة الحيوانية ، ومنتجاتها ، عن طريق وقاية هذه الثروة القومية من الأمراض المعدية والوبائية ، وكذلك علاج هذه الثروة من الحالات المرضية والأمراض التناسلية ، والأمراض التي تؤدي إلى تدهور إنتاجيتها... الأمر الذي يؤدي إلى تنمية الاقتصاد القومي والارتفاع بمعدلات الإنتاج " . (٩ : ٣-١١) . وفي سبيل ذلك تتمتع الأنشطة الخدمية البيطرية التي تؤديها الهيئة وذلك في المجالات التالية : ١- الأمراض الوبائية والمعدية . ٢- زيادة الثروة الداجنة . ٣- الحجر البيطري . ٤- الصحة العامة . ٥- رعاية الحيوان . ٦- الرعاية التناسلية وعلاج المعقم . ٧- حدائق الحيوان . ٨- الاحتياجات البيطرية . ٩- التكاثر البيطري .

وفي ١٧/١١/١٩٨٥م صدر قرار بتشكيل الهيئة العامة للخدمات البيطرية من ثلاث عشر جهازاً متخصصاً (٨ : ٤٧ - ٥١) في شكل إدارات عامة ومركزية ، ومن بينها الإدارة العامة للخدمات والإرشاد البيطري . التي تنقسم بدورها إلى ثماني إدارات يختص الإرشاد البيطري منها بثلاث إدارات على المستوى المركزي وهي إدارة البرامج ، وإدارة الوسائل ، وإدارة الحملات الإرشادية . أما على مستوى مديريات الطب البيطري بالمحافظات ، فقد تقرر وجود إدارات مناظرة لتلك الموجودة على المستوى المركزي ، ومن بينها إدارة للإرشاد البيطري تختص بتنفيذ خطة وحملات الإرشاد البيطري على مستوى

المحافظة . كما تقرر وجود إدارة بيطرية بكل مركز إداري من مراكز كل محافظة بها أصناما محافظة للإدارات الموجودة بمديرية الطب البيطري بمستوياتها (أ ، ب) ، وأن يكون من بين هذه الأقسام قسما للإرشاد البيطري يختص بتنفيذ برامج الإرشاد البيطري بدائرة المركز . وفي عام ٢٠٠٣ بلغ عدد الوحدات البيطرية في مصر ١٥٠٠ وحدة بيطرية بها ٨٠٠ طبيب وطبيبة بيطرية تتكامل بشكل عضوي مع الأنشطة البحثية للمعادن البيطرية بمركز البحوث الزراعية التي تضم ٢٠٠ باحث في مختلف مجالات الطب البيطري وصحة الحيوان . (١٦) .

ما تقدم يتضح أن الإرشاد البيطري يسعى نحو أداء دور مهم ولأساسي في الربط بين مختلف الأجهزة، بل وتدعيمها وظيفياً من خلال نشر الوعي البيطري بين جماهير الفلاحين والمربين عن طريق الندوات الإرشادية ووسائل الإيضاح البصرية والمسموعة كالسينما والتلفزيون ، وكذلك عن طريق إصدار العديد من النشرات والكتيبات والملصقات الإعلامية والإرشادية ، كما يقوم جهاز الإرشاد البيطري بتدعيم قوائم الإرشادية المختلفة بالمحافظات . (١٦:٩) وحتى يتمكن جهاز الإرشاد البيطري من تحقيق أهدافه ، فقد حدثت لائحة الهيئة العامة للخدمات البيطرية للواجبات والمسؤوليات الوظيفية للمنوط بها للقيام بالعمل الإرشادي (٧) ، وقد يمكن للباحث حصرها تفصيلاً كما هو مبين لاحقاً في الجدول رقم (٢) .

ومن الجدير بالذكر أن المستوى القاعدي للتكظيم الإرشادي البيطري في مصر ، يتوقف عند مستوى المركز الإداري ، ولم يصل بعد إلى مستوى القرية كما هو الحال في الجهاز الإرشادي الزراعي العام . لذلك فإنه من المتوقع أن تواجه هؤلاء المرشدين البيطريين بعض المشكلات التي قد تؤثر على مستوى كفاءتهم الوظيفية مع الزراع والمربين ، ومع الزملاء والمرشدين . ولكي يحتفظ هؤلاء المرشدين بالتوازن ما بين حاجات العمل وحاجاتهم الشخصية ، وبين مجموعة المشكلات التي يتعرضون لها ، فإنه من الضروري العمل على الحد من آثار هذه المشكلات وتحجيم سلبياتها . فقد يؤدي إهمال حل هذه المشكلات لتتولد طويلة إلى انخفاض الروح المعنوية لدى بعض المرشدين ، وقد يصاب لبعض منهم باللامبالاة نتيجة عدم الاستجابة بالصورة الإيجابية من قبل المسؤولين .

نتيجة : الفرق بين المشكلة والمعوق : تشير المراجع والكتابات العلمية إلى تعدد التعريفات التي تسوق بين مفهوم المشكلة ومفهوم المعوق ، ويرجع ذلك إلى تعدد وجهات نظر الباحثين وفقاً لمجالات البحث والدراسة التي يهتم بها كل منهم ، فالمهتمون بالتنمية يربطون المشكلات بالأهداف المرجوة أي أنها الفرق بين وضعين أحدهما قائم والأخر مرغوب فيه ، وعلماء النفس يربطونها بالذوايق والحاجات ، والمهتمون بالمجتمع يربطون المشاكل بالعلل الاجتماعية وسوء التكيف . وفيما يلي بعضاً من هذه التعريفات وفقاً لوجهات نظر أصحابها:

١ - تعريف المشكلة Problem : عرفها البعض بأنها :

١ - " الشيء الذي لا يفهم حتى يستل عليه من غيره " . (١٧ : ٤١٩) .

٢ - " أي شيء لو عقبة تولج الأفراد وتجذب اهتمامهم " . (٢٤ : ١٩ - ٢٠) .

٣ - " موقف يعنى فيه للفرد ألواناً من سوء التكيف ويعجز أن يجد له حلاً يرضيه بمجهوده الخاص " . (٦ : ٢٠) .

٤ - " كل موقف يقتضي تغييراً إلى أفضل " . (٤ : ٥٤٧) .

٥ - " المفارقات ما بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية ، وتمثل اضطراباً لسير الأمور بطريقة مرغوبة " . (١٠ : ٣٩٣) .

٦ - " كل ما يسبب عرقلة أو بطله أو عدم اكتمال أو أداء المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفي بالشكل المطلوب " . (١٣ : ٥٢) . ومن وجهة نظر الباحث ، وفي ضوء ما سبق ، فإنه يمكن تعريف المشكلة بأنها : شيء عامض غير محدد يسبب التوتر وإثارة الدافع لدى الفرد أو الجماعة للفض لنموض وإزالة هذا التوتر ، وعند اكتشاف عناصر المشكلة ، تتولد الأهداف التي تمثل الحلول المحتملة لهذه العناصر ومن ثم المشكلة برمتها .

ب : تعريف المعوق Barrier , Hinder , Obstacle : عرفه البعض بأنه :

١ - " عبارة عن القوى المعركة للتغيير Barrier " . (٢ : ٤٨٩) .

٢ - " المعطل ، أو المانع ، أو المقيد ، أو الموقوف ، أو المصعب دون حدوث الشيء Hinder " . (٢٢ : ٣٥٤) .

٣ - " الصعوبات التي تواجه العاملين والتي تؤدي في النهاية إلى عدم قدرتهم على تحقيق الأهداف كاملة " . (٥ : ١٧) .

- ٤ - يعنى من وجهة نظر للكثيرين الصعوبات أو الحواجز التي تُفقد حائلًا أمام تحقيق الهدف. (٥ : ٤٣) .
 - ٥ - الشيء الذي يولف أو يبطئ أو يزعج لعل ما عن الاستمرار . (٢٤ : ٢٢١) .
 - ٦ - كل ما يحول دون إتمام المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفي . (١٣ : ٥٣) .
- مما سبق يتضح صعوبة التفريق الدقيق بين مفهومي المشكلة والمعوق في ضوء تعدد التعريفات النظرية لكل منهما ، وقد أوضحت دراسات عديدة ' صعوبة التمييز بين المشكلة والمعوق ، فقد يطلق مفهوم ' المعوق ' ويقصد به مشكلة ما ، كما قد يطلق مفهوم ' المشكلة ' ويقصد به معوقا ما . (٢٣ : ٢) . ويتفق الباحث مع ما ذكره حامد (١٢ : ٣١) على أن مفهوم كل من المعوق والمشكلة ' يتفقان في أن كل منهما يمثل عقبة تواجه الأفراد وتجنب اهتمامهم ، بينما يختلف المفهومان في أن المعوق عبارة عن فاصل يمنع شيء عن شيء ، أو عقبة في طريق الوصول إلى شيء ما ، وتحدثت عن تكيف واضطرابا لسير الأمور . ولكي يمكن التعلب على المعوق يحتاج الأمر إلى ما يسمى التخليص منه أو حنقه أو إبعاده ، أما المشكلة فتحتاج إلى ما يسمى غالباً حـلـ .

ثالثاً : طرق تقييم الأفراد : أوضح جنيد (١١ : ٢٠٩) نقلاً عن LANDY و FORR أن هناك تقديران يمكن بواسطتهما التعبير عن كفاءة الموظف وهما :

- ١- التفسير العسدي : وبموجبه يتم تقييم أداء الموظف بمدى من النقاط أو الأرقام الصافية ذات الأهداف الفصوى ، وغالباً ما يكون التقدير المنوي هو الذي يتم به التقييم . ولا يصلح هذا التفسير للتفسير عن الصفات الشخصية للموظف ، بل يصلح للتعبير عن مدى تحصيل الفرد من معلومات في موضوع معين .
- ٢- التقدير الوصلي : وبموجبه تُقدر مستويات الكفاءة والصفات بواسطة الأوصاف ، ويرى جليلد - ويتفق معه الباحث - أن هذا التقدير أنسب للاستخدام في تقييم الأداء في القطاع الحكومي والذي يعتمد على الصفات الشخصية لدى الموظف ، ومدى توافرها لديه ، نظراً لأنه يعبر عنها بشكل واضح أكثر من السابق وتتضمن :

- ١- سمات الفرد الشخصية مثل : المبادرة Initiative والحماس Enthusiasm ودرجة الاعتماد عليه Dependability والولاء Loyalty والتمسك Co - operation ثم الشخصية Personality والقيادة Leadership والاتجاهات Attitude نحو المنظمة ونحو العمل ونحو الزملاء والرواء .
- ٢- مدى إسهامه في مجال العمل من خلال مقارنة الإنجازات التي حققها بالمقاييس الكمية واللوعية .

ويضيف جنيد (١١ : ٢١١) نقلاً عن Steers و porter أن معدلات الأداء ' ماضي إلا مفاس يمكن بواسطته للمقن أن يقيس إنتاجية العامل لمعرفة مدى كفايته في العمل من حيث الكمية والجودة خلال فترة زمنية محددة . ويتم هذا بمقارنة العمل المنجز للعامل مع المعدل المحدد للتوصل أخيراً إلى تحديد مستوى كفايته في تنفيذ العمل الموكل إليه . وفي هذا السياق لوضح كلا من Pernarden و kalt (٢٢ : ١٣٩) أنه يمكن تصنيف معدلات الأداء إلى ثلاثة أنواع هي : ١- المعدلات الكمية . ٢- المعدلات اللوعية ٣- المعدلات النوعية للكمية . مما سبق يتضح أن مستوى الكفاءة يحدد معدلات الأداء ، وأن معدلات الأداء تقل من خلال إنتاجية الفرد ، وللمعرفة مدى كفايته في العمل من حيث الكمية والجودة .

الأهداف البحثية

الهدف الرئيسي لهذا البحث ينحصر في تحديد المشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين ببعض محافظات شمال وغرب الدلتا ، ولتحقيق هذا الهدف التمسى الأمر بتحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- ١- استكشاف وتصنيف المشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين أثناء عملهم في منطقة البحث .
- ٢- تحديد مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين في منطقة البحث .
- ٣- تحديد معنوية العلاقات الارتباطية بين المشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين المبحوثين - كمتغيرات مستقلة ، و مستوى كفاءتهم الوظيفية - كمتغير تابع .
- ٤- تحديد الأهمية النسبية للمشكلات التي تواجه المرشدين البيطريين أثناء عملهم الإرشادي البيطري في منطقة البحث .

الفروض البحثية

الفرض الأول : يتنوع الباحث وجود اختلافات جوهرية بين المرشحين البيطريين المحورين في مستوى كفاءتهم الوظيفية . ومن هذا الفرض تم استنتاج فرض احتمالي مؤداه أنه " لا يوجد اختلافات جوهرية بين المرشحين البيطريين المحورين في مستوى كفاءتهم الوظيفية " . وقد تم التعرف على هذه الاختلافات باحتمال قيمة معامل الاختلاف (Cv) واستخدام اختبار (t) . ولتحكم على وجود هذه الاختلافات مع المتغيرات المستقلة كل منها منفردا ، استند الباحث إلى قيمة (λ) Wilks Lambda .

الفرض الثاني: يتنوع الباحث وجود علاقة ارتباطية متبوية بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالفرض الثقلي، يتنوع الباحث وجود علاقة ارتباطية متبوية بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بطول من : الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري ، وخصائص الجمهور المستهدف ، وطبيعة الخدمة المقدمة للجمهور المستهدف ، وإدارة وتطعيم جهاز الإرشاد البيطري ، والبيئة الخارجيه للتطبيق الإرشادي البيطري ، وسلوك الزعماء والمساعدين في العمل البيطري ، وخصائص المرشحين البيطريين المحورين أنفسهم - كمتغيرات مستقلة ، وبين مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشحين - كمتغير تابع .

ومن هذا الفرض تم استنتاج سبعة فروض احتمالية تتناول العلاقة الارتباطية لكل متغير مستقل على حده مع المتغير التابع ، حيث تتشرك جميع الفروض في متفولة واحدة مؤداهما أنه " لا يوجد علاقة ارتباطية متبوية بين كل من المتغيرات المستقلة المسمدة المحرورة كل منها منفردا على حده ، وبين مستوى الكفاءة الوظيفية المرشحين البيطريين المحورين " . وقد تم التعرف على متبوية هذه العلاقة الارتباطية باحتمال كسوم (χ^2) ، واتحاد مدة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين تم احتمال قيمة معامل ارتباط التواتق (C) . واحتمال قيمة معاملGamma لتحديد اتجاه تلك العلاقة ، إلى جانب احتمال قيمة معامل ارتباط التواتق (C) - واحتمال قيمة (Eigen Value * λ) - لتحديد نسبة التباين التي تفسر ما المتغيرات المستقلة السمية في المتغير التابع ، حيث أن دلالة (Eta²) تعادل دلالة R² في تحليل الانحدار المتعدد. (٢٠ : ١٤٤) فلا عن سلامة وثيقية (١٩٤٥ : ٩٤٢) و (Kleecka 1975:436) و (Hair 1982:83) . كما اعتمد الباحث على قيم معامل الانحدار الجزئي القياسي (Beta) في تحديد الأهمية السمية للمشكلات التي تراجع المرشحين البيطريين المحورين في سيطرة البحث وفقا لدرجة تأثير كل منها على كفاءتهم الوظيفية .

الطريقة البحثية

في ضوء توصيات الباحث ، وما تضمنته المراجع والتعليقات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والنظميات ، ووفقا لطبيعة وأهداف البحث ، فقد تغير الباحث بعض المشكلات - كمتغيرات مستقلة - والتي يعتقد أن لها علاقة وثيقة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشحين البيطريين المحورين - كمتغير تابع . ويمكن تعريف تلك المتغيرات الجزئية على النحو التالي :

١-المشكلات : هي كل ما يوقع أو يحوق أو يتركز أو يتكلم أو يحوّل دون قيام المرشد البيطري بأعماله ومسؤولياته الوظيفية المتوط بها و ما يسبب إليه من أضرار يتكلم بها من جهة عمله ، وهي حاجة غير مشبعة لدى عالية المرشحين البيطريين يتم تسييرهم عليها فقط .

٢-الكفاءة الوظيفية : ويقصد بها اجرائيا مدى قيام المرشحين البيطريين المحورين بأعمالهم ومسؤولياتهم الوظيفية بالمستوى المطلوب من الإجابة والافتقار كما حدتها جهة الاختصاص (وفقا لتقديراتهم الذاتية) - أي القدرة على العمل الإرشادي البيطري وحسن تصريفه .

ثانيا : الضمانة واليقينة : تشمل شاملة البحث في جميع المرشحين البيطريين بالإدارات الإرشادية الموجودة ومديريات الطب البيطري بوحام المحافظات ، وجميع المرشحين البيطريين بإدارات الطب البيطري بمرکز المحافظات المشمولة في البحث وهي محافظات : البحرة ، وكفر الشيخ ، والأقضية ، وسوهاج وكذا أخذت عينة عشوائية بلغ أفرادها ٥٠٠ بحيث تمثل نحو ٧٨% من مكونات الشاملة النظرية لهذا البحث .

ثالثا : أدوات جمع البيانات : تم حصر المهام (الواجبات والمسئوليات) الوظيفية المرشدين الماملين بالجهاز الإرشادي البيطري ، في ضوء ما أقره الهيئة العامة للخدمات البيطرية بقاومة وإجراءات والقسم الإرشاد البيطري بالمديريات المحافظات والمراكز الإدارية . وتم جمع البيانات في شهور يناير ٢٠٠٤ ، وذلك باستخدام أسئلة استقصاء - questionnaire بعد مطابقتها - وذلك بالمقابلة الشخصية لتسهيل تسجيل مستجابات المحورين .

رغباً : الفلاس والمعالجة الكمية والإحصائية : صيغت المشكلات المطروحة على المبحوثين في أداة جمع البيانات في شكل مجموعات تتدرج كل مجموعة منها تحت مصدر مستقل من مصادر تلك المشكلات وهي (الميزانية - الجمهور المستهدف - الخدمة الإرشادية - المرشدون أنفسهم - الزملاء والمساعدين - للتنظيم الإرشادي البيطري نفسه - البيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري). وتم قياس هذا المتغير من خلال بعد واحد يتمثل في تقدير المبحوث لدرجة التأثير السلبي لكل مشكلة من المشاكل المطروحة عليه في أداة جمع البيانات ، على مستوى كفايته الوظيفية (درجة تأثير كبيرة - درجة تأثير متوسطة - درجة تأثير قليلة) يقابلها درجات (١ ، ٢ ، ٣) بنفس الترتيب . ثم جمعت درجات الاستجابة لكل مبحوث تحت كل مصدر من مصادر المشكلات السبعة ، لتعبر القيمة الكلية عن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بهذا المصدر على مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوث.

لما مقياس الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، فقد صيغت بنوده للمطروحة على مقياس متدرج تحت معيارين ، يتمثل المعيار الأول في: مدى فهم المرشد المبحوث بالواجبات والمسئوليات الوظيفية المطلوب بها من جهة عمله (يقوم بها ذاتها - يقوم بها لحياتها - لا يقوم بها) يقابلها درجات (١ ، ٢ ، ٣) على الترتيب ، أما المعيار الثاني فهو : درجة الإجابة والإلتزام لما يقوم به من تلك الواجبات والمسئوليات (درجة كبيرة - درجة متوسطة - درجة قليلة) ويقابلها درجات (١ ، ٢ ، ٣) بنفس الترتيب السابق ، ثم جمعت قيم المعيارين مما لتعبر القيمة الكلية عن مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوث بعد تقسيمها في ضوء المدى المشاهد لهذه الدرجات إلى ثلاث فئات (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) وإعطائها قيم رقمية مقابلة (١ ، ٢ ، ٣) بنفس الترتيب ، وكلما كانت القيمة كبيرة ، كان مستوى الكفاءة الوظيفية مرتفعاً وتفسير البيانات والنتائج استعان الباحث ببعض الأنوفات الإحصائية مثل : اختبار مربع كاي (χ^2) ، ومعامل ارتباط التواتر لبيرسون (Contingency Coefficient (C) ، وبضالة إيس كيم كل من : Gamma ، و λ (lambda) ، و Eta^2) ، ومعامل الارتداد الجزئي والقياسي ، إلى جانب النسب المعنوية ، و جداول التكرار العندي والنسبي ، وذلك لتفسير البيانات والنتائج البحثية .

النتائج ومناقشتها

١- تبين المرشدين البيطريين في مستوى كفاءتهم الوظيفية : للتعرف على مدى تباين واختلاف المرشدين البيطريين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية ، استخدم الباحث اختبار T واحتماب قيمة معامل الاختلاف (C. v) . وقد تبين أن قيمة معامل الاختلاف = ١٨% ، وأن كل القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ ، مما يشير إلى وجود فروق واختلافات جوهرية بين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية . وهو ما يؤكد صحة الفرض البحثي ، وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل بأنه " لا يوجد اختلافات جوهرية بين المرشدين البيطريين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية " . وللحكم على وجود هذه الاختلافات مع متغيرات المستقلة كل منها منفرداً على حدة ، استند الباحث إلى قيمة (λ) ، وهي "قيمة تؤكد وجود اختلافات بين مجموعات المتغير التابع الثلاث يسهل التمييز بينهم" . (١ : ٥١٢) . ومن ثم يمكن القول أن هناك ثلاث مجموعات متميزة للكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يسهل أو يمكن الفصل بينهم . وكلما الترتيب قيمة (λ) من الصفر كلما دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات المستويات الثلاث للكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) . وفي ضوء المدى المشاهد للقيم الرقمية المعبرة عن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، و تقسيمهم إلى ثلاث فئات وفقاً لهذا المدى - لوضحت للنتائج البحثية الواردة في جدول (١) أن لرابية نصف المبحوثين (٤٦%) كفاءتهم الوظيفية منخفضة ، وأن أقل من النصف (٤٠%) كفاءتهم الوظيفية متوسطة ، أما نوى الكفاءة الوظيفية المرتفعة فقد بلغت نسبتهم (١٤%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين .

جدول (١) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى كفاءتهم الوظيفية

مستوى الكفاءة الوظيفية	العدد	%
منخفضة (٣٥ - ٤١) درجة	٢٣	٤٦
متوسطة (٤٢ - ٤٨) درجة	٢٠	٤٠
مرتفعة (٤٩ - ٥٥) درجة	٧	١٤
إجمالي	٥٠	١٠٠

ومن البيانات الواردة في جدول (٢) يتضح أن (٨%) فقط من إجمالي المبحوثين يقومون دائماً بنشر أحدث الوسائل الطبية في العلاج ومقاومة الأمراض ، وأن (٨%) أيضاً يقومون دائماً بعمل نشرات مبسطة لخدمة المواطنين ، وأن (٢١%) فقط من كلا الفريقين يتقن ويجيد ما يقوم به من واجبات ومسؤوليات في هذا الخصوص . ورغم أن (٨٠%) من إجمالي المبحوثين يقومون بإعداد التقارير الشهرية للندوات والحملات بدائرة المركز / المحافظة ، إلا أن غالبيتهم (٦٧%) لا يجيدون ولا يتقنون إعداد هذه التقارير . أضف إلى ذلك أن (٥٠%) من المبحوثين يقومون دائماً بعقد ندوات إرشادية لتوعية المواطنين في القرى والمراكز التي يعملون بها ، وأن النصف الآخر من المبحوثين يقوم بذلك أحياناً - ومع ذلك تشير البيانات الواردة في ذات الجدول (٢) إلى أن (٨٠%) من المبحوثين لا يجيدون أو يتقنون القيام بهذه المهمة الوظيفية بدرجة كبيرة .

جدول (٢) توزيع المبحوثين وفقاً لمدى قيامهم وإجادتهم لواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية (مرتبة تنازلياً)

٤	الواجبات والمسؤوليات	% للمبحوثين الذين يقومون بكل منها			% للمبحوثين وفقاً لمدى إجادتهم لكل منها		
		دائماً	أحياناً	لا يقوم	كبيرة	متوسطة	كبيرة
١	إعداد التقارير الشهرية للندوات الإرشادية بدائرة المركز / المحافظة	٨٠	١٠	١٠	٦٧	٢٢	١١
٢	إعداد التقارير الشهرية للحملات الإرشادية بدائرة المركز / المحافظة	٨٠	١٠	١٠	٦٧	٢٢	١١
٣	تفويض خطة حملات الإرشاد البيطري على مستوى المركز / المحافظة	٦٠	٢٤	١٦	٤٣	٤٣	١٤
٤	عقد ندوات إرشادية لتوعية المواطنين في القرى والمراكز	٥٠	٥٠	-	٢٠	٣٠	٥٠
٥	عمل حملات إرشادية لتوعية المواطنين في القرى والمراكز	٣٨	٣٠	٣٢	٩	٢٩	٦٢
٦	إجراء اتصالات مع الجمهور المعنى بمرض جمع أو إعطاء معلومات لسي مجال العمل	٣٦	٣٢	٣٢	٢٩	٢١	٥٠
٧	يؤدي ما يسند إليه من أعمال كبرى	٣٦	٤٠	٢٢	٣٩	٢٩	٢٢
٨	مراجعة وتقييم الأعمال الإرشادية للتأكد من صحة النتائج	٣٢	٤٠	٢٠	١١	٤٢	٤٧
٩	فحص نشرات الفنية الإرشادية البيطرية	٣٢	٣٦	٣٢	٢٤	٢٩	٤٧
١٠	فحص نشرات الفنية الخاصة بالأنوية	٣٢	٤٠	٢٨	١٤	٢٨	٥٨
١١	إصدار الأوامر والتعليمات لإلزام الأعمال الإرشادية المطلوبة	٣٠	٥٠	٢٠	٣٥	٢٥	٥٠
١٢	تفويض برامج الإرشاد البيطري لتوعية المواطنين بدائرة المركز / المحافظة	٣٠	٤٠	٣٠	٢٩	٢٩	٤٢
١٣	وتصويرهم بالتوجهات الحديثة لحماية الثروة الحيوانية	٢٨	٢٤	٤٨	١٥	٦٢	٢٣
١٤	الاشتراك مع الأجهزة المختصة لتفويض برامج الإرشاد البيطري	٢٤	٢٤	٥٢	٣٥	٢٥	٥٠
١٥	التعرف على رغبات المواطنين والاتصال بالأجهزة المختصة لتحقيق الصالح العام	٢٤	٢٤	٥٢	٣٥	٢٥	٥٠
١٦	دراسة المشاكل والصعوبات التي تعترض تنفيذ البرامج العلاجية والوقائية	٢٠	٤٠	٤٠	٣٠	٣٠	٤٠
١٧	التأمين	٢٠	٤٠	٤٠	٣٠	٣٠	٤٠
١٨	المعمل على حل المشاكل والصعوبات التي تعترض تنفيذ البرامج العلاجية والوقائية	٢٠	٥٠	٣٠	٢٦	٢٩	٤٥
١٩	إجراء اتصالات مع الأجهزة المعنية بمرض جمع أو إعطاء معلومات لسي مجال العمل	٢٠	٥٢	٢٨	١٤	٢٦	٥٠
٢٠	إجراء اتصالات مع الهيئات المعنية بمرض جمع أو إعطاء معلومات لسي مجال العمل	٢٠	٥٢	٢٨	١٤	٢٦	٥٠
٢١	مجال العمل	١٦	٤٠	٤٤	٢١	٣٦	٤٣
٢٢	الاعتراف على العاملين بالقسم (مرشدون / مساعدين / عمال ..)	١٨	٤٢	٤٠	١٣	٣٣	٥١
٢٣	توفير الفاصلات الإرشادية البيطرية	١٤	٤٤	٤٢	١٧	٣٤	٤٩
٢٤	إجراء اتصالات مع الشركات المعنية بمرض جمع أو إعطاء معلومات لسي مجال العمل	١٠	٤٠	٤٠	٢٠	٤٠	٤٠
٢٥	مناسبة أصناف وتقرير المرشدين البيطريين المرؤوسين	٨	٣٠	٦٢	٢١	٢٢	٤٧
٢٦	نشر أحدث الوسائل الطبية في العلاج ومقاومة الأمراض	٨	١٢	٨٠	٢٠	٢٠	٤٧
٢٧	الاشتراك مع الجهات المختصة في تنفيذ برامج تدريب الأطباء البيطريين	٨	١٢	٨٠	٢٠	٢٠	٤٧
٢٨	الاشتراك مع الجهات المختصة في تنفيذ برامج تدريب المساعدين البيطريين	٨	٢٠	٧٢	١١	١٤	٧٢
٢٩	مراجعة نشرات وتصنيفات الإرشادية والعمل على طبعها بالاشتراك مع أجهزة الإعلام لنشر الوعي بين المواطنين	٨	٢٠	٧٢	١١	١٤	٧٢
٣٠	عمل نشرات مبسطة لخدمة المواطنين	٨	٢٠	٧٢	١١	١٤	٧٢
٣١	توفير وسائل النشر والإعلام السمعية والبصرية والمرئية	٤	٤	٩٢	٥٠	٥٠	-
٣٢	الاشتراك مع الجهات المختصة في تنفيذ برامج تدريب الممثلين البيطريين	٤	٤	٩٢	٥٠	٥٠	-
٣٣	المشاركة في المعارض الإظهارية لإيضاح أهمية الخدمات البيطرية	٤	٦	٩٠	٢٠	٢٠	٦٠

ورغم أن العمل الإرشادي يعتمد على الاتصال المتبادل بين المرشدين والمسترشدين ، إلا أنه يلاحظ ومن ذات البيانات الواردة بنفس جدول (٢) أن (٣٦%) فقط من المبحوثين يقومون دائما بإجراء اتصالات مع الجمهور المعلى بغرض جمع أو إعطاء معلومات في مجال العمل ، وأن (٣٢%) فقط من المبحوثين يقومون دائما بمراجعة وتقييم الأعمال الإرشادية للتأكد من صحة للنتائج ، وأن (٨٠%) من المبحوثين يقومون بذلك أحيانا - وأن من يتقن أو يجيد هذه العملية لا تزيد نسبتهم على (١١%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين .

وتشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٦%) تشملهم فنتى مستوى الكفاءة الوظيفية المنخفضة والمتوسطة ، وقد يرجع ذلك إلى عوامل عديدة كد يكون من بينها وجود مشكلات متباينة تواجه هؤلاء المرشدين ، مما يعرقل أو يحوق أو يقلل أو يحول دون قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ، أو ما يسند إليهم من مهام أو أعمال أو أنشطة إرشادية بيظرية تفرها جهة عملهم . وسوف تساعد النتائج التحليلية التالية على تفسير التباين بين المبحوثين في مستوى كفاءتهم الوظيفية ، وعلاوة ذلك بالمشكلات إلى كد تواجههم ، وتأثيرها على كفاءتهم الوظيفية

٢- العلاقة بين المشكلات المتعلقة بالميزانية المخصصة للإرشاد البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = ١٥,١٥ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٢,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ ، وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة للتأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . ويتم قبول الفرض للبيضى القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد تصل إلى ٩٩% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = ٠,٤٨ وهى قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠١ وهذا يدل على وجود ارتباط بدرجة متوسطة تقريبا بين الظاهرتين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين تبين أن قيمة جاما = ٠,٧١ عند مستوى معنوية ٠,٠١ وهذا يدل على وجود ارتباط عكسي ومعنوي بين المتغيرين . أي أن مستوى الكفاءة الوظيفية يتناسب عكسيا مع درجة التأثير السلبى لحجم الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري بمنطقة البحث حيث كانت قيمة $\lambda = ٠,٢٣٥$ وهى قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) . حيث أنها كلما التزبت من الصفر دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات المجموعات الثلاث مستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوثين .

جدول (٣) توزيع المبحوثون وفقا لدرجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالميزانية على مستوى كفاءتهم الوظيفية

العدد	%	درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالميزانية
٩	١٨	منخفضة (٧ - ١٦) درجة
١٨	٣٦	متوسطة (١٧ - ٢٦) درجة
٢٣	٤٦	مرتفعة (٢٧ - ٣٦) درجة
٥٠	١٠٠	إجمالي

وتشير البيانات الواردة في جدول (٣) إلى ارتفاع درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالميزانية لدى ٤٦% من المبحوثين ، وانخفاض هذه الدرجة لدى ١٨% فقط من إجمالي المبحوثين . وهذا معناه أن مستوى الكفاءة الوظيفية لدى ٨٢% من المبحوثين يتأثر سلبيا بالمشكلات المتعلقة بالنجسة عن تصور الميزانية المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري بمنطقة البحث . ولتحسين مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين لابد من زيادة المخصصات المالية لجهاز الإرشاد البيطري حتى يتمكن العاملون به وخاصة المرشدين البيطريون من القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية وبدرجة مرتفعة من الإجابة والإتقان .

٣- العلاقة بين المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أوضحت للنتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = ١٤,٤٦ وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٢,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ ، وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور

المستهدف ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين للمبحوثين - ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة متزايدة بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تؤكد تصل إلى ٩٩% .

وباحتماب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وجد أنه = ٠,٥٤ عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، وهذا معناه وجود ارتباط معنوي أكبر من المتوسط بين المتغيرين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين الظاهرتين أوضحت النتائج أن قيمة جاما- = ٠,٨٣ عند مستوى معنوية ٠,٠١ أي أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين ، أو بمعنى آخر ، أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين للمبحوثين تتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف بمنطقة البحث حيث كانت قيمة $\lambda = ٠,٢٧٣$ وهي قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع حيث أنها كلما اقتربت من الصفر دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات مجموعات الكفاءة الوظيفية للثلاث (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) .

جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالجمهور المستهدف على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجه التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف	العدد	%
منخفضة (٦ - ١١) درجة	١٥	٣٠
متوسطة (١٢ - ١٧) درجة	٢٠	٤٠
مرتفعة (١٨ فأكثر) درجة	١٥	٣٠
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتوضح البيانات الواردة في جدول (٤) أن المشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف تؤثر بدرجة منخفضة على مستوى الكفاءة الوظيفية لآل من ثلث المبحوثين (٣٠%) ، في حين تكون هذه الدرجة متوسطة بين (٤٠%) من إجمالي المبحوثين ، بينما تكون مرتفعة بين ثلث المبحوثين (٣٠%) . وهذا معناه أن مستوى الكفاءة الوظيفية لدى أكثر من ثلثي المبحوثين (٧٠%) يتأثر سلبياً بالمشكلات المتعلقة بخصائص الجمهور المستهدف من الزراع وأفراد أسرهم . وقد يرجع ذلك إلى عدم فهم ومعرفة بعض المرشدين البيطريين المبحوثين بخصائص وسعات الجمهور الإرشادي المستهدف، أو عدم معرفتهم بكيفية التعامل مع هذا الجمهور المتباين للخصائص والسمات بقدر تباينه في حاجاته ورغباته .

٤- العلاقة بين المشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج أن قيمة χ^2 المحسوبة = ٤,٥٩ وهي قيمة أقل من نظيرتها الجدولية (٩,٤٤٨) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠٥ وبناءً على ذلك فإنه لا يمكن رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . أي أنه لا يوجد فروق جوهرية بين فئات العيلة البحثية في درجة تأثير المشكلات المتعلقة بالخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المستهدف ، وذلك على مستوى الكفاءة الوظيفية لهؤلاء المرشدين البيطريين ، وذلك بنسبة تؤكد تصل إلى ٩٥% .

جدول (٥) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجه التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية	العدد	%
منخفضة (٣ - ٨) درجة	١٩	٣٨
متوسطة (٩ - ١٤) درجة	١٨	٣٦
مرتفعة (١٥ فأكثر) درجة	١٣	٢٦
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتشير الأرقام الواردة في جدول (٥) أن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية البيطرية المقدمة للجمهور

ر المستهدف من الزراع والمنتجين وأفراد أسرهم ، على مستوى الكفاءة الوظيفية لغالبية المرشدين البيطريين المبحوثين (71%) كتبت بين الدرجة المنخفضة والمتوسطة ، بينما كان هذا التأثير مرتعاً لدى 26% فقط من إجمالي المبحوثين .
 ٥- العلاقة ما بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالتنظيم الإرشادى البيطرى ، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = 36.01 وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (13.277) عند درجات حرية = 4 ، ومستوى معنوية 0.01 وبناءً على ذلك يتم رفض الفرض الإحصائى الذى ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالتنظيم الإرشادى البيطرى ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . ويتم قبول الفرض البحثى القائل بوجود علاقة معنوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد 99% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = 0.65 وهى قيمة معنوية عند مستوى 0.01 وهذا معناه وجود ارتباط معنوي قوى بين المتغيرين . ولتحديد اتجاه العلاقة بينهما ، أوضحت النتائج أن قيمة جاما = -0.98 عند مستوى معنوية 0.01 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين . أى أن مستوى الكفاءة الوظيفية المرشدين البيطريين المبحوثين يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطرى بملفئة البحث حيث كانت قيمة λ = 0.19 وهى قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل فى مستوى الكفاءة الوظيفية .

جدول (٦) تولوع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالتنظيم الإرشادى البيطرى على مستوى كفاءتهم الوظيفية

العدد	النسبة %	درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطرى
22	44	بنخفضة (٥ - ٧) درجة
13	26	متوسطة (١٨ - ٣٠) درجة
15	30	مرتفعة (٣١ فأكثر) درجة
50	100	إجمالي

وتوضح البيانات الواردة فى جدول (٦) أن درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطرى على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، كانت درجة مرتفعة لدى قرابة ثلث المبحوثين (30%) ، وأن هذه الدرجة كانت متوسطة لدى أكثر من ربع المبحوثين (26%) ، بينما تقل من نصف المبحوثين (44%) أن درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطرى كانت منخفضة على مستوى كفاءتهم الوظيفية . ويستخلص مما سبق أن مستوى الكفاءة الوظيفية لدى أكثر من نصف المبحوثين (56%) يتأثر سلبياً بالمشكلات الناجمة عن بعض الأخطاء التنظيمية والإدارية داخل جهاز الإرشاد البيطرى بمنطقة البحث.
 ٦- العلاقة بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادى البيطرى، ومستوى الكفاءة الوظيفية :

أظهرت النتائج البحثية أن قيمة χ^2 المحسوبة = 15.87 وهى قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (13.277) عند درجات حرية = 4 ، ومستوى معنوية 0.01 وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائى الذى ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادى البيطرى ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . ويتم قبول الفرض البحثى القائل بوجود علاقة معنوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد 99% .

وللحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وتبين أنها = 0.19 وهى قيمة معنوية عند مستوى معنوية 0.01 أى أن هناك علاقة ارتباطية بدرجة متوسطة تقريباً بين الظاهرتين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين ، أوضحت النتائج أن قيمة جاما = -0.75 عند مستوى معنوية 0.01 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين ، بمعنى أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبى للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادى البيطرى بمنطقة البحث حيث كتبت قيمة λ = 0.23 وهى قيمة تدل على جوهرية فروق

المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) . حيث أنها كلما اقتربت من الصفر دل ذلك على الاختلاف التام بين متوسطات المجموعات الثلاث لمستوى الكفاءة الوظيفية للمبحوثين .

جدول (٧) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري	العدد	%
منخفضة (٣ - ٨) درجة	٧	١٤
متوسطة (٩ - ١٤) درجة	١٧	٣٤
مرتفعة (١٥ - ٢٠) درجة	٢٦	٥٢
إجمالي	٥٠	١٠٠

وتشير البيانات الواردة في جدول (٧) إلى ارتفاع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري على مستوى الكفاءة الوظيفية لدى أكثر من نصف المبحوثين (٥٢%) ، وانخفاض هذه الدرجة لدى (١٤%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين ، وإن كانت درجة التأثير متوسطة على مستوى الكفاءة الوظيفية لحوالي ثلث المبحوثين (٣٤%) . وتشير هذه النتيجة إجمالاً إلى أن مستوى الكفاءة الوظيفية لغالبية المبحوثين (٨٦%) يتأثر سلباً بالمشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية للتنظيم الإرشادي البيطري بمنطقة البحث .

٧ - العلاقة بين المشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل ، ومستوى الكفاءة الوظيفية:
 بدراسة العلاقة بين المتغيرين تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة = ٢١,٣٥ وهي قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٣,٣٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠١ . وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري ، ومستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين . ويتم قبول الفرض البحثي القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تأكد تصل إلى ٩٩% .
 وباحتساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C) وجد أنه = ٠,٥٥ عند مستوى معنوية ٠,٠١ وهذا معناه وجود ارتباط معنوي و بدرجة أكبر من المتوسط بين الظاهرتين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين الظاهرتين . أوضحت النتائج أن قيمة جاما = - ٠,٨٣ عند مستوى معنوية ٠,٠١ أي أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين ، أو بمعنى آخر ، أن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين يتناسب عكسياً مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري بمنطقة البحث حيث كانت قيمة $\lambda = ٠,٤٣$ وهي قيمة تدل على جوهرية فروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع .

جدول (٨) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري على مستوى كفاءتهم الوظيفية

درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل البيطري	العدد	%
منخفضة (١ - ٨) درجة	٢١	٤٢
متوسطة (٩ - ١٦) درجة	٢٤	٤٨
مرتفعة (١٧ - ٢٤) درجة	٥	١٠
إجمالي	٥٠	١٠٠

ومن ناحية أخرى ، تبين النتائج الواردة في جدول (٨) أن درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل على الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، درجة منخفضة لدى أقل من نصف المبحوثين (٤٢%) ، ومتوسطة لدى قرابة النصف من المرشدين البيطريين المبحوثين (٤٨%) ، في حين بلغت نسبة المبحوثين الذين أثاروا بارتفاع درجة التأثير السلبي لسلوك الزملاء والمساعدين في العمل على مستوى كفاءتهم الوظيفية (١٠%) فقط من إجمالي المرشدين البيطريين المبحوثين

وعمرها لأنه يستدل من النتيجة لسابقة أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٨%) تشملهم نفسى درجة التأثير المتوسطة والمرتفعة للمشكلات المتعلقة بسلوك الزملاء والمساعدين في العمل . وقد يرجع ذلك إلى النظرة المكنية لوظيفة المرشد البيطري من قبل الزملاء والمساعدين إن لم يكن من الرؤساء مقارنا بوظائف الأخرى داخل الهيئة العامة للخدمات البيطرية وتواجها بالمحافظات والمراكز .

٨ - العلاقة بين المشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين المبحوثين أنفسهم ، ومستوى كفاءتهم الوظيفية: في ضوء النتائج البحثية كين أن قيمة χ^2 للعصوبة = ١٥,٩٢ وهي قيمة أكبر من نظيرتها الجدولية (١٢,٢٧٧) عند درجات حرية = ٤ ، ومستوى معنوية ٠,٠٠١ وبناء على ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على أنه لا يوجد علاقة معنوية بين درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم ، ومستوى كفاءتهم الوظيفية . ويتم قبول الفرض البحتى القائل بوجود علاقة مغزوية بين المتغيرين ، وذلك بنسبة تكاد ٩٩% .

والحكم على شدة هذه العلاقة تم احتساب قيمة معامل ارتباط فترات (C) وتبين أنها = ٠,٥٢ هي قيمة مخوية ضد مستوى ٠,٠٠١ وهذا معناه وجود ارتباط معنوي كبير من المتوسط بين المتغيرين . ولتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين ، أوضحت النتائج أن قيمة جاما = - ٠,٧٤ أي أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ أو بعبارة أخرى ، فإن مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، يتناسب عكسيا مع درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بالخصائص غير المرغوبة في هؤلاء المرشدين أنفسهم حيث كانت قيمة λ = ٠,٢١٩ وهي قيمة تدل على جوهرية لسروق المتغير المستقل بين مجموعات المتغير التابع المتمثل في مستوى الكفاءة الوظيفية .

جدول (٩) توزيع المبحوثين وفقا لدرجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائصهم الشخصية على مستوى كفاءتهم الوظيفية

العدد	%	درجة التأثير السلبي للمشكلات المتعلقة بخصائص المبحوثين أنفسهم
٢٠	٤٠	منخفضة (٢ - ١٩) درجة
٢٠	٤٠	متوسطة (٢٠ - ٢٧) درجة
١٠	٢٠	مرتفعة (٢٨ فأكثر) درجة
٥٠	١٠٠	الجم

وتوضح البيانات الواردة في جدول (٩) أن فئتي درجة التأثير السلبي المنخفضة والمتوسطة تشمل بالتساوي على (٤٠%) من المبحوثين في كل فئة ، وأن (٢٠%) من المبحوثين يتواجون في فئة التأثير المرتفع للمشكلات المتعلقة بخصائصهم ، على مستوى كفاءتهم الوظيفية الإرشادية البيطرية . ومع ذلك فإنه يمكن الإشارة إلى أن الكفاءة الوظيفية لقرية ثلثي المبحوثين (٦٠%) تتأثر سلبيا بالمشكلات المتعلقة بخصائص المبحوثين أنفسهم ، وهو ما يعنى أنه بتحسين خصائص هؤلاء المرشدين المبحوثين الاتصالية والمعرفية والتنفسية والإدارية الإرشادية ، فإنه يمكن تحسين مستويات كفاءتهم الوظيفية .

ثالثا : الأهمية النسبية للمشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين : تم تحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المرتبطة مغزو يا بالمتغير التابع ، استنادا إلى قيم معامل الارتباط الجزئي القياسى (Beta) للمتغيرات المستقلة كما هو موضح في جدول (١٠) ، حيث يتم ترتيب قيم (Beta) تنازليا (مع إهمال الإشارة) . وتقبل العلاقة إحصائيا ومغزو يا طالما كانت قيمة Beta أكبر من قيمة Std. Error . أما إذا كانت قيمة Beta أقل من قيمة Std. Error فإنه يمكن قبول العلاقة إحصائيا وترفض مغزو يا .

ولمعونة أثر للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، تم احتساب نسبة Eta² من المعادلة ($Eta^2 = EIGEN \text{ VALUE} \cdot \lambda$) حيث أن دلالة Eta² تعادل دلالة R² في تحليل الانحدار المتعدد. (٢٠ : ١٤٤) نقلا عن كل من : سلامة ، وشيبي (١٩٩٥ : ١٤٢) ، و (Klocka, 1975:436) ، و (Hair, 1982:83) . وقد أوضحت النتائج أن قيمة Eta² = ٠,٦٨٠٦ . وبذلك يمكن القول بأن للمتغيرات المستقلة السبعة قد فسرت ٦٨% تقريبا من التباين الممكن حدوثه في المستويات الثلاثة للكفاءة الوظيفية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) ، ومعنى هذا أن هناك متغيرات مستقلة أخرى لم تشملها هذه الدراسة يمكن أن يعزى إليها تفسير ٣٢% المتبقية من التباين في المتغير التابع .

جدول (١٠) نتيج العلاقات الاحدافية بين المتغيرات المستقلة (المشكلات) المرتبطة معزوزها بالكفاءة الوظيفية - كمتغير تابع

مشكلات مستقلة	معامل الاحداف الجزئي (B)	معامل الاحداف الجزئي الفيلسي (Beta)	قيمة معامل تـ (T)	مستوى المعنوية (sig)	الاهمية النسبية
المشكلات المتعلقة بخصوص المرشدين البيطريين المبحوثين	- ٠.١٥١	- ٠.٤٣٠	٥.٧٤١	٠.٠١	الأول
المشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري	- ٠.١٤٧	- ٠.٢٢١	٢.٤٠٥	٠.٠١	الثاني
المشكلات المتعلقة بالمميز للبيئة المنصصة لجهاز الإرشاد البيطري	- ٠.١٣٨	- ٠.٢٠١	٢.٩٢٥	٠.٠١	الثالث
المشكلات المتعلقة بخصوص الجمهور المستهدف لإرشادها	- ٠.١٢٧	- ٠.١٢٧	١.٩٥٢	٠.٠٥	الرابع
المشكلات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتنظيم الإرشاد البيطري	- ٠.١٢٢	- ٠.١٢٢	١.٦٣٥	٠.١١	الخامس
المشكلات المتعلقة بالزملاء والمساعدين في العمل	- ٠.١١٤	- ٠.٠٧٣	١.٠٨٣	٠.٢٩	السادس
المشكلات المتعلقة بالخدمة الإرشادية البيطرية المقدمة للجمهور	- ٠.١٠٧	- ٠.٠٦٧	١.٠٨٩	٠.٢٨	السابع
قيمة الثابت constant = ٥٦.٦٦٨ قيمة F = ١١,٧١٥ المعنوية = ٠.٠١					

وفي ضوء الأهمية النسبية للمشكلات المؤثرة على مستوى الكفاءة الوظيفية للمرشدين البيطريين المبحوثين ، قام الباحث بترتيب أهم هذه المشكلات تنازلياً استناداً إلى النسبة المنوية للتكرارات المشاهدة ، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المشكلات المتعلقة بخصوص المرشدين البيطريين المبحوثين أنفسهم : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- ١- قلة المعرفة بتشغيل وصيانة الأجهزة والمعينات الإرشادية البيطرية .
 - ٢- عدم رضا وافتتاح معظم المرشدين البيطريين المبحوثين بعملهم كمرشدين بيطريين .
 - ٣- افتقار بعض المرشدين البيطريين إلى القدرات والمهارات الاتصالية التي تؤهلهم للاتصال الإرشادي الفعال .
 - ٤- عدم إلمام بعض المرشدين البيطريين بالمادة العلمية موضع الأنشطة الإرشادية البيطرية .
 - ٥- السلوكيات الخاطئة لبعض المرشدين البيطريين أثناء العمل (توليد / تشخيص / علاج ... الخ) .
- ثانياً : المشكلات المتعلقة بإدارة وتنظيم جهاز الإرشاد البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :
- ١- صعوبة الوصول إلى أماكن الندوات الإرشادية البيطرية وخاصة في الشتاء .
 - ٢- عدم توفر أماكن مناسبة لاستقبال للزراع والمربين على مستوى القرى والمراكز .
 - ٣- عدم توفر للمساعدين الأكفاء وخاصة على مستوى الوحدات البيطرية بالقرى .
 - ٤- عدم كفاية أعداد المرشدين البيطريين الأكفاء للوفاء بحلجة العمل الإرشادي .
 - ٥- قيام المرشدين البيطريين بأعمال غير إرشادية معظم الوقت أثناء العمل (حملات تحصين / مجازر / فحص / حصر ..) .
 - ٦- عدم وجود مسئولية محددة أو سلطة واضحة للوظيفة الإرشادية البيطرية .
- ثالثاً : المشكلات المتعلقة بصورة حجم الموزونة المخصصة لجهاز الإرشاد البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :
- ١- عدم توفر المصروفات النظرية اللازمة لعقد الندوات الإرشادية البيطرية .
 - ٢- الافتقار إلى الدعم الكافي للبرامج الترويجية الإرشادية البيطرية .
 - ٣- عدم توفر وسيلة النقل الحكومية مناسبة للمرشد البيطري تيسر له القيام بمهامه الوظيفية .
 - ٤- الافتقار إلى الدعم المالي للبرامج الإرشادية البيطرية .
 - ٥- تعدد أو قلة الحوائز والأجور الإضافية .

رابعا : المشكلات المتعلقة بلصقصر الجمهور كمشهدف من الزراع والمرببن: وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- ١- عدم وضوح الروية لمور الارشاد البيطري في لذهان غالبية المسترشدين .
 - ٢- عدم المشاركة الإيجابية للزراع والمرببن في العمل الإرشادي البيطري في منطقة البحث .
 - ٣- تكدى المستوى الاقتصادي لكثير من المستهدين ، مما يعوق قبولهم لبعض لتوصيات الإرشادية البيطرية.
 - ٤- ضللة الحيازات الحيوانية لتغلبية الزراع والمرببن مما يولد شعورا بعدم الاهتمام بها .
 - ٥- عدم التعاون مع المرشد بين البيطريين ، بل ومضايقتهم أحيانا وخاصة عند إجراء المسوح الحيوانية .
- خامسا : المشكلات المتعلقة بالهيئة للخارجية للتتظيم الإرشادي البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه لمشكلات فيما يلي :

- ١- عدم تعاون المنظمات الأهلية والحكومية الريفية مع المرشدين البيطريين بمنطقة البحث.
 - ٢- عدم وجود تسميق بدرجة كافية بين مديريات للزراعة والصحة والطب البيطري بمنطقة البحث .
 - ٣- ضعف علاقة الاتصال بين الجهاتين الإرشادي والبحثي البيطري ، رغم وجود محطات للبحوث الزراعية الإقليمية .
- سادسا : المشكلات المتعلقة بسلوك زملاء والمساعدين في العمل البيطري : وتمثلت أهم مظاهر هذه لمشكلات فيما يلي :

- ١- عدم تقدير المسئولين بالهيئة لما يقوم به رجال الارشاد البيطري من أعمال .
 - ٢- ضللة أهمية الوظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف داخل الهيئة العامة للخدمات البيطرية وتوابعها بالمحافظات.
 - ٣- عدم تقدير لزملاء من الأطباء البيطريين والمساعدين في العمل ، للعمل الإرشادي البيطري .
 - ٤- وجود ضللية في العمل ، مما يؤدي إلى وجود صراعات وظيفية في العمل .
- سابعاً : المشكلات المتعلقة بطبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة للجمهور المشهدف : وتمثلت أهم مظاهر هذه المشكلات فيما يلي :

- ١- ارتفاع تكاليف المدخلات الإنتاجية والوقائية والعلاجية لحيوانية .
- ٢- عدم توافر الخدمة الإرشادية البيطرية بالجودة المنشودة وفي الوقت والمكان المناسبين للجمهور .
- ٣- عدم توافر السلالات المحسنة من الجموس والأغنام المصرية التي يطلبها الزراع والمرببن بشدة .
- ٤- تقديم خدمات إرشادية بيطرية لا يشعر المزارع أو المربي بحاجة شديدة إليها ، مما يفقده الحماس نحوها .
- ٥- عدم مطابقة النتائج للتوقعات المنتظرة (كما في التلقيح الصناعي مثلا) .

التوصيات

في ضوء نتائج البحث أمكن استخلاص التوصيات التالية :

- ١- للتغلب على مشكلة عدم كفاية أعداد المرشدين البيطريين ، وعدم وصول التتظيم الإرشادي البيطري إلى مستوى القرى ، يوصى بضم أو تحويل أطباء الوحدات البيطرية بالقرى إلى مرشدين بيطريين ، وتعديل المسمى إلى " مرشد وحدة بيطرية " على أن يتم تدريبهم وتحفيزهم إرشاديا من خلال المسئولين بإدارة الإرشاد البيطري .
- ٢- للتغلب على مشكلة عدم وجود أماكن مناسبة لاستقبال الزراع والمرببن أثناء تنفيذ الندوات والحملات الإرشادية البيطرية ، يوصى بالتنسيق بين مديريات الطب البيطري ومديريات الزراعة بمنطقة البحث ، لتمكين مرشد الوحدة البيطرية من القيام بعمل الندوات والاجتماعات الإرشادية البيطرية في المراكز الإرشادية المنتشرة في معظم قرى ونواحي تلك المحافظات .
- ٣- حتى لا يصاب المرشدون البيطريون بالإحباط أو الاحتراق النفسي في العمل BURNUT والتي قد تظهر أعراضه عليهم في صورة عضوية Physical ، أو نفسية Psychological ، أو سلوكية Behavioral ، مما يضر أبلغ الضرر بالعمل الإرشادي ، بل وبالتتظيم الإرشادي أيضا . لذا يوصى بتحفيز هؤلاء المرشدين ، وإعطاء الوظيفة الإرشادية البيطرية نفس القدر من الاهتمام الذي يتمتع به أقرانهم في المستويات الوظيفية المناظرة داخل الهيئة العامة للخدمات البيطرية وتوابعها بالمحافظات والمراكز الإدارية .

- ٤- توفير الوسائل والمعونات الإرشادية لتسهيل مهمة المرشدين البيطريين ، مع شديدهم بالمطبوعات الإرشادية المناسبة من مجلات ونشرات وملصقات إرشادية بيطرية لأهميتها في هذا المجال .
- ٥- من الضروري تدريب المرشدين البيطريين لمعرفة أسس ومبادئ و فلسفة وطرق الاتصال وغيرها من الموضوعات ذات الصلة بالعمل الإرشادي البيطري؛ لتحسين مستوى كفاءتهم الوظيفية. وسوف يقوم الباحث بتقدير احتياجات هؤلاء المرشدين في تلك المجالات في بحث لاحق.

المراجع

- ١- أبر يوسف، محمد (دكتور)، (١٩٨٩) : الإحصاء في البحوث العلمية ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة .
- ٢- الفخولي ، حسين زكى (دكتور) ، (١٩٦٨) : الإرشاد الزراعي : دوره في تطوير شريف ، دة للمعلمين ، القاهرة .
- ٣- الراقي ، عبد الرحمن بك (مؤلف) ، (١٩٥١) : عصر محمد على ، مكتبة النهضة المصرية القاهرة .
- ٤- الشعبة القومية للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) ، (١٩٧٥) : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة القومية العامة للكتاب ، القاهرة .
- ٥- السبيري ، لوال على خليل ، (١٩٨٤) : المعوقات التي تواجه مراكز التدريب (التثقيف الفكري لرعاية الطفولة المتخلفة عقليا) دراسة وصفية مقارنة لمراكز التثقيف الفكري بمحافظة القاهرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- ٦- النجار ، مصطفى محمد الحسيني مصطفى ، (١٩٨٥) : العلاقة بين غياب الأب للعمل بالخارج وبين المشكلات الاجتماعية والنفسية للأطفال ودور خدمة الفرد في مواجهتها ، دراسة وصفية للأطفال المدارس الابتدائية ببور سعيد ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، حلوان .
- ٧- الهيئة العامة للخدمات البيطرية ، (١٩٨٥ وما بعدها) : منشورات وتعليمات الهيئة إلى مديريات الطب البيطري بالمحافظات بخصوص التوصيف الوظيفي للعاملين بالمديريات والمراكز - بيانات غير منشورة
- ٨- الهيئة العامة للخدمات البيطرية ، (١٩٨٩) : التقرير السنوي ، جمهورية مصر العربية .
- ٩- الهيئة العامة للخدمات البيطرية ، (١٩٩٩) : تقرير فني بيطري ، أنشطة الإدارة العامة للخدمات والإرشاد البيطري ، الإرشاد البيطري ، الجزيرة ، مصر .
- ١٠- بدوي ، أحمد زكى (دكتور) ، (١٩٧٨) : معجم المصطلحات الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت .
- ١١- جنيد ، عبد المنعم (دكتور) ، (١٩٩٦) : إدارة الأفراد ، كلية لتجارة ، جامعة طنطا .
- ١٢- حامد ، محمد يحيى (دكتور) ، (١٩٩٠ / ٢٠٠٠) : مشكلات الإرشاد الزراعي ، مقرر إرشاد زراعي (١٧٠) الدراسات العليا ، الفصل الدراسي الأول كلية الزراعة ، جامعة الأزهر (غير منشور) .
- ١٣- عبد المنصور ، بهجت محمد (دكتور) ، (١٩٨٨) : الإرشاد الزراعي ، دار فؤاد للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة ، مصر .
- ١٤- عمر ، أحمد محمد (دكتور) ، (١٩٧٣) : المرجع في الإرشاد الزراعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٥- عمر ، أحمد محمد (دكتور) (١٩٩٥) : الإرشاد الزراعي المعاصر ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة .
- ١٦- عيد اروس ، حسن عبد العزيز (دكتور) ، (٢٠٠٣) : تحقيق صحفى بجريدة الأهرام ، القاهرة .
- ١٧- مجمع اللغة العربية ، (١٩٧٣) : المعجم الوسيط ، الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، دار المعارف القاهرة .
- ١٨- راعب ، محمد فاروق (دكتور) ، (٢٠٠٣/١٢/٢٣) : تحقيق صحفى - جريدة الأهرام - القاهرة .
- ١٩- مديريات الطب البيطري ، (٢٠٠٣) : حصر الثروة الحيوانية بمحافظات : البحيرة ، وكفر الشيخ ، والدقهلية ، وبمياط ، بيانات غير منشورة .
- ٢٠- نصر ، أمير محمد عبد الله ، (١٩٩٥) : دور الجمعيات للتعاونية الزراعية بالأراضي المتصلحة في التنمية ، دراسة ميدانية بمحافظتي الإسكندرية والبحيرة ، رسالة ماجستير ، قسم للمجتمع الريفي ، كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية .
- ٢١- وزارة الزراعة ، (٥ - ١١/٧/١٩٨٣) : المؤتمر الإرشادي ومنجزات ٣٠ عام ، وكالة الإرشاد الزراعي ، مركز البحوث الزراعية ، مصر .

- 22 - Bernardin , H . S and Kalt, L.N., (1985): Managerial Appraisal System ... Personal Administration Vol.39,Nov.
- 23 - Francis. Dave., woodcock .Mike., (1995): Unblocking Organizational Values , Scott, Foresman and Company, San Diago , California , U.S.A.
- 24 - Nords , J,E & Mc Donagh, C.E & vincent PM.J., (1950) :Analyzing Social Problems, Published by the Dryden Press ,New York .

DETERMINING THE PROBLEMS AFFECTING ON THE LEVEL OF JOB EFFICIENCY OF THE VETERINARIANS EXTENSIONISTS IN SOME NORTH AND WEST GOVERNORATES IN EGYPT

Ettman, M. I. A.

Agric.Ext & Rural Development Research Institute (Agric. Research Center -Sakha station)

ABSTRACT

The main objectives of this research were to identify the problems affecting on the level of job efficiency for the veterinarians extensionists in some north and west Delta Governorates in Egypt. Data were collected by personal interviews using a prepared questionnaire from a sample amounted to 50 employees represented 78% approximately of the total number of this veterinarians extensionists in four governorates, i.e: Behira, Kafer-El-shiekh, Dakahlia and Damietta.

Chi-square test, pearson's contingency coefficient, wilks lambda, gamma coefficient of variance (C.V) and multiple correlation were used to analyze data statistically, in addition to frequencies and percentages.

The main results of this research were:

First: There are a significant differences between the veterinarians extensionists in the level of their job efficiency, 46% of them were low level, 40% were medium level, and 14% only of the respondents were high levels of job efficiency.

Second: Six independent variables were related significantly with the dependent variable. The independent variables explained about 68% of the variance in the dependent variable.

Third: The relatively importance of the problems related to the level of job efficiency of the veterinarians extensionists can be arranged depending on Beta values from the top to the bottom as follow : The problems related to characteristics of the veterinarians extensionists themselves, the problems related to veterinarian extension organization (VEO), the problems related to the budget which specify to the veterinarian extension system, the problems related to the extension's target system , the problems related to the outer environment of the VEO, the problems related to the colleges and assistants on the work. Finally, the problems related to the veterinaries services presenting to the target system (farmers and breeders and their household individuals).

Depending on the above results, the research bequath (recommend) with the follows: solving the problems or reducing its negative effects, increasing numbers of the veterinarians extensionists by adding the veterinaries surgeons from the veterinarians units which find in the villeges to the veterinarian extension organization, couraging the veterinarians extensionists financially and moralley. In addition to using the agricultural extension centers in the studied governorates for doing the veterinaries extension panels and meeting more easily.