

DETERMINANTS OF THE INSTITUTIONAL FRAMEWORK OF AGRICULTURAL EXTENSION WORK IN MATROUH GOVERNORATE

Mahmoud, A. E.

Desert Research Center

محددات العمل المؤسسي للعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة مطروح

احمد السيد محمود

قسم الإرشاد الزراعي – مركز بحوث الصحراء

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف علي الوضع الراهن للعمل المؤسسي من خلال آليات الربط والتنسيق بين المؤسسات الإرشادية الزراعية المدروسة ، وكذلك التعرف علي أهم المحددات التي تواجه العمل المؤسسي والتنسيق بين المؤسسات الإرشادية الزراعية المدروسة ، ووضع تصور مقترح لتفعيل آليات العمل المؤسسي بالمؤسسات الإرشادية الزراعية المدروسة.

تم إجراء هذا البحث بمحافظة مطروح أحد أهم مناطق التوسع الزراعي الأفقي لما بها من مؤسسات تقوم بالعمل الإرشادي ومقومات التنمية اقتصاديا وزراعيًا واجتماعيًا ، وقد تم اختيار شاملة الفئات التالية كمجال بشري للبحث وهي : مدير مديرية الزراعة " وكيل وزارة الزراعة بمطروح " (عدد ١ مبحوث) ، مديري الإدارات الزراعية بمحافظة مطروح (عدد ٨ مبحوث) ، ومديري المراكز الإرشادية الزراعية بمحافظة مطروح (عدد ٥ مبحوث) ، ومديري الجمعيات التعاونية الزراعية بمحافظة مطروح (عدد ٥٣ مبحوث) ، مسئولو الشئون الزراعية بالجمعيات الأهلية بمحافظة مطروح التي لها نشاط زراعي " إنتاج نباتي ، وإنتاج حيواني" (عدد ٢٨ مبحوث) ، القائمون علي مؤسسات بيع مستلزمات الإنتاج الزراعي والذين يمارسون نشاطا إرشاديا بمحافظة مطروح (عدد ٢٧ مبحوث) ، وبالتالي بلغ إجمالي شاملة البحث ومجاله البشري عدد ١٢٢ مبحوثًا تم جمع البيانات منهم.

، وتم تجميع البيانات خلال الفترة من بداية شهر يوليو ٢٠١٤ حتى أكتوبر ٢٠١٤ عن طريق المقابلة الشخصية مع المبحوثين بمقر عملهم بواسطة استمارة الاستبيان ، واستخدم في تحليل بيانات هذا البحث الحصر العددي والعرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية والمتوسط المرجح . هذا وقد اوضحت نتائج البحث ما يلي :

- أن نسبة ٩٩.٢% من المبحوثين يرون أن التنافس والصراع وتضاد المصالح الشخصية هو السبب في عدم وجود علاقة بين مؤسسات العمل الإرشادي المدروسة ، وأن ٩٥.١% يرون عدم الربط والتنسيق بين المؤسسات مثل البحث والإرشاد والتعليم والإنتاج هو السبب، كما ابدي ٩٥.٩% من المبحوثين أن عزوف المزارعين عن التعامل مع الأجهزة الحكومية لعدم تمكنها من توفير مستلزمات الإنتاج في الوقت المناسب هو السبب في ضعف العلاقات، وأن ٩٤.٢% من المبحوثين لا يتقنون في كفاءة المؤسسات الحكومية وهو ما يسبب ضعف العلاقة بين مؤسسات العمل الإرشادي المدروسة .
- أن التنمية الزراعية غير المتوازنة، التنمية الزراعية غير المستقرة، وغياب التخطيط للتنمية المستقبلية كانت أعلى المشكلات الناجمة عن الأثر السلبي لمحددات العمل بالمؤسسات المدروسة بمتوسط مرجح بلغ ٤٥.٥ ، ٤٥.٤ ، ٤٥.٢ علي الترتيب .
- أن التعرف علي الاحتياجات والمشكلات الواقعية عند التخطيط للتنمية الزراعية، وتقوية العلاقات والربط والتنسيق بين المؤسسات الإرشادية، ووجود جهة محددة تضع السياسات العامة للتنمية الزراعية جاءت كأعلى المقترحات لتفعيل التنسيق وآليات العمل المؤسسي بالمؤسسات المدروسة بمتوسط مرجح ٤٧.٢ ، ٤٧.١ ، ٤٦.٨ علي الترتيب

مقدمة

تسعي جمهورية مصر العربية لإحداث التنمية الزراعية المتكاملة بل وتعطيها الأولوية الخاصة في المراحل الأولى لبرامج التنمية والإصلاح الاقتصادي ، حيث ان الغالبية العظمى من القوي العاملة تعتمد علي دخلها من الأنشطة الزراعية وبذلك يكون افضل السبل لتحسين الدخل للمواطن ومن ثم معيشته هو النهوض بإنتاجها الزراعي (المناعي ، ٢٠٠٧)

وقد أظهرت تجربة التنمية الزراعية خلال العقود الثلاث الماضية أن مسيرة التنمية الزراعية تواجه بالعديد من المعوقات والمحددات والتي من بينها ما يتعاضد أثره السلبي ويتفاقم في قدرته على إعاقة مسيرة التقدم، وذلك بالفقر الذي يدعو إلى تضافر كافة الجهود وتنسيق كافة الفعاليات والأنشطة لمواجهة ما يطلق عليه تحديات التنمية، والتي يعتبر عدم تناسق الإطار المؤسسي للمنظمات الإرشادية التنموية مع أهدافها من أهم تلك التحديات (استراتيجيات التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠، ٢٠٠٩، ص ٣٩).

لذا يجب أن تكون استراتيجية التنمية الزراعية جزء متكامل من مخطط شامل مستقر لا يتأثر بتغير القيادات حتى تكون التنمية الزراعية بالأراضي الصحراوية قادرة على القيام بدورها في مواجهة التطورات التكنولوجية والمستحدثات الزراعية من خلال برنامج علمي مدروس يتحقق من خلال وجود منظمات تنموية إرشادية فاعلة وقادرة على تحقيق أهداف التنمية الزراعية المستدامة (استراتيجيات التنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠، ٢٠٠٩، ص ٣٤).

وبالنظر إلى التنمية الريفية الزراعية بالمناطق الصحراوية خاصة والمعروفة بأنها مترامية الأطراف وبعدها عن مراكز صناعة القرار نجد ان المركبة عندما تفقد من يقودها ويوجه حركتها فإن الوصول للمبتغى يصبح مستحيلا او مشكوكا فيه على احسن تقدير، فلا جهات التطوير والبحوث والخبرة، ولا جهات تقديم التكنولوجيا والممارسات المستحدثة في الاستصلاح، ولا جهات التمويل، ولا جهات الإشراف او التنفيذ، ولا حتى الجهات صاحبة الحق في التنمية يمتلكون فرصة لقياده متمكنة لعدم وجود إطار مؤسسي يسعى للتنسيق والتعاون بين تلك الجهات لتحقيق التنمية الزراعية والريفية المستدامة (زهران، ٢٠٠٠، ص ١٨).

ويعتبر التنظيم الإرشادي كمؤسسة منوط بها تحقيق التنمية الزراعية ولأنه ذو وظيفة ديناميكية، فهو لا يعمل بمعزل عن البيئة المحيطة به، مما يتطلب منه الاستمرار في تطوير بيئته الداخلية لمواجهة متغيرات البيئة الخارجية بما يحقق التوافق بين اهداف التنظيم الإرشادي والعاملين به من خلال اجراءات إدارية وتنفيذية لتعزيز ادوار التنظيم الإرشادي والعمل المؤسسي والتنسيق من خلال منهج ونظام مؤسسي للتعاون والتكامل بين اضلاع الإرشاد الزراعي بتلك المناطق سواء حكومية او اهليه او قطاع خاص بما يتمشى مع المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (عمار، ٢٠٠٩، ص ٢٦٩ - ٢٧٠).

كما يعتبر الارشاد الزراعي العمود الفقري لتحقيق التنمية المستدامة مما يتطلب منه الاستمرار في تطوير هيكله التنظيمي، باعتباره القناة الرئيسية لنقل نتائج البحوث الزراعية والاساليب التقنية الحديثة الي حيز التطبيق والتنفيذ بواسطة المزارعين لتحديث الزراعة وزيادة الانتاجية الزراعية (نمبر، وآخرون، ٢٠٠١، ص ١٣٦) كما يتطلب منة الاستمرار في تطوير بيئته الداخلية، لمواجهة متغيرات البيئة الخارجية بما يحقق التوافق بين اهداف التنظيم الإرشادي والعاملين به وجمهور المسترشدين بمختلف فئاتهم، ولك عن طريق عدة اجراءات ادارية وتنفيذية لتعزيز دور التنظيم الإرشادي (Anderson, 2003, p 12).

وقد تطورت الخدمة الإرشادية الزراعية في مصر من خلال عدة مراحل، بدءا من خدمات ارشادية مبعثرة بين تنظيمات ادارية غير متخصصة في العمل الإرشادي، ثم تنظيم العمل الإرشادي بقوانين منظمة، والتفكير في انشاء جهاز مستقل للإرشاد الزراعي عام ١٩٥٣، ومرورا بعدد من التغيرات وتشير الدراسات التي تناولت الهيكل التنظيمي لجهاز الارشاد الزراعي الي وجود العديد من المشاكل التي تعوق تحقيق اهداف المؤسسة ومنها تعدد مستويات التنظيم، وزيادة عدد ومسميات الادارات العامة للتنظيم، وعدم وجود روابط فعالة بين الادارات المختلفة بالتنظيم الإرشادي وايضا بين النظام الارشادي والنظم الأخرى سواء اهليه او قطاع خاص بالمناطق الصحراوية (احمد، ٢٠١٢، ص ٣).

وتعتبر المؤسسة الإرشادية كأى كائن حي عليه ان يتغير وباستمرار ليس فقط للبقاء ولكن ايضا للنمو والجودة وانه مع ذلك فإن كثرة التعديلات والتغيرات التنظيمية تدل على عدم استقرار التنظيم اكثر مما تدل على السعي نحو الصواب او ربما تدل على المحاولة غير المقصودة لتشويه المنظمة ومن هنا لا بد من إعادة الهيكلة والإصلاح التنظيمي الإرشادي من خلال عدة مراحل هي (تحديد اهداف المؤسسة وقياس الأداء، تحسين المستوى الحالي للأداء مقارنة بمستوى الأداء المستهدف، دراسة اهم القوى المؤثرة على أداء المؤسسة، وضع برامج عمل للتعامل مع القوى المؤثرة على تحسين العمل، ترتيبات التطبيق لبرامج التغيير، المراجعة والتقييم وإعادة النظر في تقييم المؤسسة ككل وتحديد اليات التنسيق المؤسسي) (فريد، ٢٠٠٦، ص ٨٩).

ان تحديد الاختصاصات والمراجعة الدورية لها وتحديثها بالنسبة للمستويات المختلفة للعمل الإرشادي يعتبر من العوامل الهامة لتجنب الازدواجية والتدخل والتعارض بين القائمين بالعمل الإرشادي الميداني بما يتضمن وجود علاقات تشغيلية فعالة افقيا وراسيا بين المستويات المختلفة للعمل الإرشادي من خلال (تحديد وتحديث اختصاصات المستويات المختلفة للعمل الإرشادي، الربط العضوي بين النشاطين البحثي والخدمي بوضوح اليات فعالة لتقوية ودعم الروابط بين البحوث والارشاد، تعزيز الروابط بين الجهات الزراعية والجهات الأخرى المعنية بالتنمية الريفية لتنسيق الجهود والعمل الميداني، والتنسيق الجيد بين مختلف الجهات التي تقدم

خدمات ارشادية في المناطق الريفية ومراقبة نوعية وجودة التوصيات لتجنب الازدواجية من خلال الربط بين المؤسسات الاكاديمية واجهزة الإرشاد الزراعي والجهات المعنية الأخرى بعمل الإرشاد الزراعي الميداني (صالح، ٢٠٠٧، ص ١٣٦ - ١٥٢)

وقد ذكر(احمد، ٢٠١٢، ص ٣٥) انه يجب المحافظة علي قوة العلاقات التشغيلية بين المؤسسات الارشادية وبعضها البعض سواء حكومية او اهلية او قطاع خاص بالمناطق الصحراوية من خلال تشكيل لجان مشتركة تضم مسئولين كبار من البحوث والارشاد علي المستوي المركزي للتشاور حول السياسات وتعزيز التنسيق علي كافة المستويات هذا بجانب الاجتماعات التدرجية بين الباحثين واخصائيي الارشاد وتعديل دور المجالس الاقليمية للبحوث والارشاد بهدف التكامل البحثي الارشادي بالتنسيق بين المؤسسات المختلفة في مجال البحوث والارشاد وتعزيز التعددية في العمل الارشادي بأن لا يصبح حكرًا علي اجهزة الارشاد الحكومية ، وقيام قطاع الارشاد بالوزارة بمسئولية التنسيق والاشراف الفني ومراقبة نوعية وجودة التوصيات الارشادية التي تقدمها الجهات المتعددة للمزارعين .

ونتيجة لتعدد مجالات واهداف المنظمه الارشادية الزراعيه بما يتعدى معه تحقيقها بمفردها لتلك الاهداف لذلك كان من اهم مبادئها الإستفاده بالموارد والإمكانات والخبرات المتاحة لدى المنظمات الريفية الموجودة بالمجتمع الريفي من خلال اقامة علاقات تنسيقيه وثيقه بينهما وتجنبًا للتضارب او ازدواج القرارات والخطط والبرامج ومن ثم فإن التنسيق المنظمي للمنظمه الإرشادية فيما بينها وبين غيرها من المنظمات القائم على تنمية المجتمعات الريفية والتي تختلف في الاهداف الفرعية والوظائف ولكن تجمعها وحدة المكانة والجمهور والهدف الرئيسي، اصبح امرا حتميا عن طريق العمل المؤسسي بين تلك المؤسسات والتنسيق في التخطيط والبرامج والتوصيات الإرشادية تجنبًا للإزدواجية والتداخل والتضارب في المهام والأنشطة المراد انجازها لتنمية المناطق الصحراوية من خلال توفير درجة عاليه من العلاقات التنسيقيه للمنظمات المجتمعية التي تعمل بتلك المناطق.(الحامولي، ٢٠١٣، ص ٧٨٦).

المشكلة البحثية :

من خلال البحوث والدراسات الارشادية المتعلقة بعملية البناء المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي اتضح ان هناك عدة محددات للعمل المؤسسي منها ان الربط بين التخطيط الاستراتيجي وجودة الأداء المؤسسي لم يحظى باهتمام كاف من قبل مؤسسات الدولة، حيث ان عملية التخطيط وصياغة الخطط الاستراتيجية لا تزال توضع بشكل منفصل عن مؤشرات ومعايير الجودة ومن هنا تبرز أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحقيق جودة الأداء المؤسسي، كما يظهر الواقع الحالي العديد من المشاكل وتضارب الاختصاصات وازدواجية الكثير من الأنشطة والاهداف، مما قد يشير الي غياب او غموض العلاقات التنسيقيه للمؤسسة الارشادية الزراعية او عدم فاعليتها بالصورة المأمولة مما دعي لإجراء هذا البحث من اجل استجلاء العلاقات التنسيقيه للمؤسسات الارشادية الزراعية التي تقدم الخدمة الارشادية بمنطقة الدراسة من جانب وبين المؤسسات الاجتماعية الريفية سواء الاهلية او الخاصة التي تقدم خدمة ارشادية وتنموية للمبجوثين بمنطقة الدراسة من جانب اخر.

لذا تبرز المشكلة البحثية في عدة تساؤلات تمحورت حول النقاط التالية :

١. ما هي اهم الآليات التنسيقيه بين المؤسسة الارشادية الزراعية وبين المؤسسات الاجتماعية الريفية سواء الاهلية او الخاصة التي تقدم خدمة ارشادية وتنموية بمنطقة الدراسة؟
٢. ما هو مستوي التنسيق والعمل المؤسسي للمؤسسة الارشادية الزراعية مع المؤسسات الاجتماعية الريفية سواء الاهلية او الخاصة التي تقدم خدمة ارشادية وتنموية بمنطقة الدراسة ؟
٣. ما هي محددات التنسيق والعمل المؤسسي للمؤسسة الارشادية الزراعية مع المؤسسات الاجتماعية الريفية سواء الاهلية او الخاصة التي تقدم خدمة ارشادية وتنموية بمنطقة الدراسة ؟
٤. ما هي اهم المشكلات التي تواجه عملية التنسيق والعمل المؤسسي بين المنظمة الارشادية الزراعية وبين المؤسسات الاجتماعية الريفية سواء الاهلية او الخاصة التي تقدم خدمة ارشادية وتنموية بمنطقة الدراسة؟

الاهداف البحثية: من خلال المقدمة والمشكلة البحثية أمكن صياغة الأهداف الآتية:

١. التعرف علي الوضع الراهن وآليات الربط والتنسيق والعمل المؤسسي بين المؤسسات الإرشادية الزراعية المدروسة.
٢. التعرف علي أهم المحددات التي تواجه العمل المؤسسي والتنسيق بين المؤسسات الإرشادية الزراعية المدروسة.
٣. التعرف علي المشكلات الناجمة عن محددات العمل المؤسسي للمؤسسات الإرشادية الزراعية المدروسة .
٤. محاولة وضع تصور مقترح لتفعيل آليات العمل المؤسسي بالمؤسسات الارشادية الزراعية المدروسة.

اهمية البحث:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في كونها يمكن ان تكون بمثابة إضافة علمية إلى دراسات الإرشاد الزراعي ويمكن الاسترشاد بما تضمنته من مفاهيم ومتغيرات بحثية وأساليب إحصائية، وكذا ما سوف تسفر عنه من نتائج خاصة بالبناء المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي للمؤسسات الإرشادية وتفعيل العمل المؤسسي في إطار التغلب على مشكلات العمل الإرشادي ومؤسساته وذلك للوقوف على جوانب القوة والضعف لكل ما يقدم من أنشطة وجهود إرشادية ومدى الاستفادة منها، وما قد يسفر عنها من توصيات في فتح آفاق جديدة لإجراء مزيد من الدراسات المتشابهة في مناطق أخرى سواء كانت لتغطية بعض أوجه القصور في هذه الدراسة أو للدراسة والبحث في نواحي أخرى لم تتطرق الدراسة الحالية إليها .

الإستعراض المرجعي :

ادركت مختلف المؤسسات انه لا سبيل امامها لتطوير قدراتها الا بالاهتمام بتطوير القدرات الإدارية داخل المؤسسة عن طريق إجراء عمليات التغيير لتطوير أداء المؤسسة، ورفع قدرات العاملين بها للحصول على ميزه تنافسيه من خلال إدارة الموارد الرئيسية على الوجه الأمثل للتغلب على هذه المنافسه الخارجيه مما جعل المؤسسات المختلفه تستجيب لتلك التغييرات لتصبح أكثر كفاءه ومرورنه وتحديد نمط القيادة الإدارية لتحسين الأداء المؤسسي والربط والتنسيق بين المؤسسات المختلفه كما يتضح من الشكل التالي (عبد المجيد ، قاسم ، ٢٠١١ ، ص ٨٧٦).

وترتكز جودة الأداء المؤسسي الشامل بكل معايير ومؤشرات علي التخطيط الاستراتيجي في بناء اساس سليم لكل مكوناته المتمثلة بتخطيط السياسات، والنظم وتطوير الهياكل وتخطيط العمليات، واستثمار الموارد، وتطوير الامكانيات البشرية والمادية بما يحقق اهداف المؤسسة الارشادية ، ويتيح لها القدرة علي اجراء تحليل تنظيمي مؤسسي وتحديثه بصورة منتظمة ، بهدف تحقيق التنمية المؤسسية الشاملة في اطار مرونة الاداء المتكامل والهادف الي التطوير المستمر (الداجني، ٢٠١١، ص ١٥).

وبالنظر لعملية البناء المؤسسي للمؤسسات الإرشادية نجد ان هناك اهداف لايد من تحقيقها ومعرفة اثرها في مجال التنمية من خلال خمسة محاور اساسية هي:

- (١) تحقيق الكفاءة والفاعلية: أي تحقيق اهداف المؤسسه بشكل كفاء في حدود الموارد والإمكانيات المتاحة
- (٢) المشاركة: اي تمكين الفئة المستهدفة من المشاركة بفاعلية في تقرير السياسات الخاصة بالمنظمة، وفي كل مراحل تنفيذ المشروعات الخاصة بها .
- (٣) الاستمرارية : وتعنى قدرة المنظمة على تقديم خدماتها دونما الاعتماد على التمويل الخارجي من الجهات المانحة .
- (٤) تقوية الانظمة الداخلية للمؤسسة: لكي تستطيع التعبير عن احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه والعمل علي تلبيةها.
- (٥) تقوية دور تلك المؤسسات : ليكون لها مردود فعال في المجتمع الذي تعمل فيه: فتصبح نقطة مؤثرة ومركز لنشر الخبرات والمعارف للمؤسسات الاخرى التي تعمل في نفس المجال(عامر، ٢٠١٠، ص ١٧).

شكل (١) نموذج التنظيم المتكامل (IOM)
العلاقة بين أي مؤسسة وغيرها ركن أساسي في تعريف ووصف التنظيم نفسه ومن ثم لا تكتمل صورة التنظيم بدون الحديث عن الروابط :

١-روابط تنظيمية مثل ايجاد الوظائف الاتصالية او التنسيقية ، والوحدات الإدارية ، واللجان الدائمة.
٢-روابط إدارية مثل تحديد الأهداف والأولويات والتخطيط والتشاور وتبادل المعلومات عن التكنولوجيا الزراعية .
٣-روابط مؤسسية فهي قائمة على ان العلاقة تقوم على وضوح وفعالية معايير وتوقعات معيارية وبالتالي ترتبط بالأدوار وتنقسم الى اربعة روابط :

أ- الروابط الممكنة :وهي تلك العلاقات مع المنظمات والجماعات الاجتماعية التي تخصص السلطة والموارد التي تحتاجها المؤسسة لتؤدي وظائفها مثل الشؤون القانونية، ادارة الميزانية ، مؤسسات التمويل.
ب- الروابط الوظيفية :وهي تلك التي تتكون من منظمات تؤدي وظائف متكاملة للمنظمة.
ج- الروابط المعيارية :وهي التي بين مؤسسات ذات معايير وقيم وتتناسب مع المذهب ، والبرامج لتلك المؤسسة مثل الوكالات الخاصة او الدولية التي تتكامل انشطتها في داخل دولة ما.

د- الروابط انتشارية: وهي التي تتكون بين الإرشاد الزراعي وبين كافة المنظمات الحكومية وغير الحكومية وعلى كافة المستويات وان هذه العلاقات محددة بتعليمات رسمية او بمذكرات تفاهم او تعاون وعدم التبعية (عبدالجواد ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٣١٢ - ٥٣١٣) .

وذكرت (عبدالحميد ، ٢٠٠٦ ، ص٦٩) نقلا عن عبدالرحيم ان هناك ثلاث معايير للحكم على فعالية المؤسسة هي :-

١- القدرة على التكيف من خلال القدرة على حل المشاكل والإستجابة بمرور المتطلبات التغييرات التي تحدث بالبيئة من خلال العمل بشكل مؤسسي.

٢- الإحساس بالذات او الهوية من خلال معرفة المؤسسة بكيانها واهدافها والتنسيق بينهما وبين المنظمات الأخرى عن طريق العمل المؤسسي.

٣- القدرة على اختيار الواقع من خلال القدرة على البحث ، والإدراك الدقيق للبيئة وخاصة فيما يتعلق بوظائف المن المؤسسة وعلاقتها بالمؤسسات الأخرى عن طريق التنسيق بينهما.

وترتبط التنظيمات المعاصرة بروابط وعلاقات بينها وبين غيرها من التنظيمات خاصة إذا كانت خدمية او عامه من خلال الأبعاد التالية لقياس العلاقة بين التنظيمات وهي (رسمية التعامل، وتقنين التفاعل، والأهمية، والتكرار، والتبادلية، والقوة، والتعاون، والتنسيق، واخيرا الصراع واجباد الحلول وذلك بغرض تقديم الخدمات الإرشادية من خلال برامج متكاملة عن طريق التنسيق المنظمي ومزج المقومات والتسهيلات الموجودة بين مختلف المنظمات للتغلب على نواحي القصور في التنسيق المؤسسي بين المنظمات الإرشادية (عبدالوهاب، وآخرون ، ٢٠٠٥، ص ٢٦٩).

ويشير مفهوم المنظمة الي بناء نظام لعلاقات العمل الفعالة والمنسجمة بين مجموعه من الافراد المشتركين في تحقيق هدف مشترك وكذلك علاقاتهم بغيرهم من الافراد والجماعات المشتركين في الانشطة المرتبطة بهم (عبدالجواد ، ٢٠٠٠، ص ٢).

وتعتمد اي منظمة في قدرتها على تحقيق اهدافها على عدة محاور هي مدي توافق المنظمة في أداء مهمتها مع ما تتطلبه الظروف والاحتياجات البيئية ، ومدي محافظة المؤسسة على كيانها وتنظيمها الداخلي ،ومدي تحقيق المؤسسة لأهدافها تحقيقا شاملا ، ومدي تكامل وحدات او ادارات او فروع المؤسسة افقيا ورأسيا مع بعضها البعض (سويلم ، ٢٠٠٣، ص ٨٩).

ولقد اتفقت نتائج دراسات كل من (مازن، والغمريني ، ٢٠٠٣)، و(ريجان، وآخرون، ٢٠٠٣)، و(البهنساوي، ٢٠٠٥)، و(عبدالجواد ، ٢٠٠٥)، و(الزايد، ٢٠٠٦)، و(الدماطي، ٢٠٠٧)، و(الدماطي، وآخرون ، ٢٠٠٧)، و(البهنساوي، وآخرون، ٢٠٠٨)، و(عمار، ٢٠٠٩) علي وجود تنسيق بدرجة متوسط او ضعيف او غياب التنسيق بين التنظيم الإرشادي وبين المنظمات والمؤسسات البحثية الزراعية والخدمية التنموية الأخرى بالمناطق الصحراوية، وان اهم اشكال التنسيق ان وجد فهي الاتصال الشخصي، والاجتماعات المشتركة، وان اهم المشاكل التي تعيق عملية التنسيق الداخلي والخارجي للتنظيم الإرشادي الروتين وضعف الامكانيات المادية .

التعريفات الاجرائية:

١. **المؤسسة** : ويقصد بها نظام اجتماعي واطار تنسيقي لأنشطة مجموعه من الافراد لتحقيق اهداف مشتركة وتتنظم علاقاتهم بهيكل محدد من خلال وحدات ادارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسئولية

٢. **العمل المؤسسي** : ويقصد به في هذه الدراسة تمكين المؤسسة لتكون اكثر فاعلية في تنفيذ المشروعات التنموية و تدعيم الربط والتواصل المؤسسي للمؤسسة مع المؤسسات الموجودة بالمنطقة لتحقيق اهداف ورسالة المؤسسة .

٢. **مؤسسات العمل الإرشادي الزراعي**: ويقصد بها في هذه الدراسة المؤسسات والهيئات التي تقوم بأنشطة وخدمات ارشادية لخدمة المزارعين سواء كانت حكومية ، قطاع اهلي ، قطاع خاص .

الطريقة البحثية

تعرض الطريقة البحثية خطة واجراءات الدراسة الميدانية من حيث المجال الجغرافي، والمجال البشري، والمجال الزمني، وذلك من حيث حجم العينة وكيفية اختيارها ، ثم عرض مختصر لبند استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة، وجمع البيانات ومعالجتها كميًا، وتحليلها إحصائيا، كما يلي :

١. **المجال الجغرافي**: اجري هذا البحث بمحافظة مطروح والتي تقع في الجزء الشمالي الغربي لجمهورية مصر العربية ، ويتبعها ثمانية مراكز ادارية موزعة في نطاق بيئتين جغرافيتين ، الأولى البيئة الساحلية وتضم سبعة مراكز هي (الحمام ، والعلمين ، والضبعة ، ومرسي مطروح ، والنجيله ، وسيدي براني ،

- والسلوم)، اما الثانية فهي بيئة المناخ القاري وتضم مركز (سيوه) وتضم هذه المراكز ١٤٠ قرية، و٦٣١ تابع (وزارة التخطيط والتنمية المحلية، ٢٠١٣، ص ١٧) وقد تم اختيار جميع مراكز المحافظة كمجال جغرافي لهذا البحث.
٢. **المجال الزمني:** تم تجميع بيانات البحث خلال الفترة من يوليو ٢٠١٤ الي اكتوبر ٢٠١٤ باسلوب المقابلة الشخصية مع المبحوثين بمقر عملهم باستخدام استمارة الاستبيان.
٣. **المجال البشري:** المجال البشري للبحث يشمل ست فئات رئيسية اشتملت علي شاملة وتلك الفئات وهي:
- مدير مديرية الزراعة " وكيل وزارة الزراعة بمطروح " (عدد ١ مبحوث)
 - مديري الادارات الزراعية بمحافظة مطروح (عدد ٨ مبحوث)
 - مديري المراكز الارشادية الزراعية بمحافظة مطروح (عدد ٥ مبحوث)
 - مديري الجمعيات التعاونية الزراعية بمحافظة مطروح (عدد ٥٣ مبحوث)
 - مسؤولي الشئون الزراعية بالجمعيات الأهلية بمحافظة مطروح التي لها نشاط زراعي " انتاج نباتي، انتاج حيواني" (عدد ٢٨ مبحوث)
 - القائمون علي مؤسسات بيع مستلزمات الانتاج الزراعي والذين يمارسون نشاطا ارشاديا بمحافظة مطروح (عدد ٢٧ مبحوث)
- وبالتالي بلغ إجمالي شاملة البحث ومجاله البشري عدد ١٢٢ مبحوثا تم جمع البيانات منهم.
٤. **أداة جمع البيانات:** للحصول علي بيانات البحث تم إعداد وتصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من المبحوثين بالمقابلة الشخصية، وقد اصبحت الاستمارة صالحة بعد اجراء التعديلات المطلوبة واختيار الاستمارة عن طريق تجميع ١٥ استمارة من غير عينة البحث، وقد روعي في تصميم الاستمارة انها تحقق اهداف الدراسة من خلال عدة بنود هي " التعرف علي الوضع الراهن للعمل المؤسسي، والتعرف علي شكل وقوة العلاقة بين المؤسسات المدروسة وبعضها البعض، والتعرف علي آليات الربط والتنسيق المؤسسي التي تتم بين المؤسسات المدروسة، والتعرف علي محددات العمل المؤسسي بالمؤسسات المدروسة، والتعرف علي المشكلات الناجمة عن وجود تلك المحددات واسلوب التغلب عليها ليتمكن وضع تصور مقترح لتفعيل العمل المؤسسي بالمؤسسات الارشادية الزراعية.
٥. **المعالجة الكمية للبيانات:** تمت معالجة استجابات المبحوثين بما يتلائم وتحليلها احصائيا واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق اهداف البحث وذلك علي النحو التالي:
- **الوضع الراهن للعمل المؤسسي:** تم حصر الاستجابات الدالة علي الوضع الراهن من خلال قياس عدة محاور هي: وجود علاقة من عدمه تم حصر الاستجابات الدالة عليها ب(نعم، لا) واعطيت تلك الاجابات قيم رقمية هي (٢، ١) علي الترتيب وبالتالي بلغ الحد الأقصى لاستجابات المبحوث ١٢ درجة، وبلغ الحد الأدنى لاستجابات المبحوث ٦ درجة، **وقوة العلاقة والتنسيق بين المؤسسات المدروسة** تم حصر الاستجابات الدالة عليها ب(قوية، ومتوسطة، وضعيفة، ولا توجد) واعطيت تلك الاجابات قيم رقمية هي (٤، ٣، ٢، ١) علي الترتيب وبالتالي بلغ الحد الأقصى لاستجابات المبحوث ٢٤ درجة، وبلغ الحد الأدنى لاستجابات المبحوث ٦ درجة، **واسباب عدم وجود او ضعف العلاقة والتنسيق بين المؤسسات** تم حصر الاستجابات الدالة عليها بالرقم الخام والنسب المئوية والتكرار.
 - **آليات الربط التي تتم بين المؤسسات الارشادية المدروسة حاليا:** تم حصر الاستجابات الدالة عليها ب(دائما، واحيانا، ونادرا، ولا توجد) واعطيت تلك الاجابات قيم رقمية هي (٤، ٣، ٢، ١) علي الترتيب وبالتالي بلغ الحد الأقصى لاستجابات المبحوث ٦٠ درجة، وبلغ الحد الأدنى لاستجابات المبحوث ١٥ درجة.
 - **محددات العمل المؤسسي بالمؤسسات الارشادية المدروسة:** تم حصر الاستجابات الدالة عليها ب(عالي، ومتوسط، وضعيف) واعطيت تلك الاجابات قيم رقمية هي (٣، ٢، ١) علي الترتيب وبالتالي بلغ الحد الأقصى لاستجابات المبحوث ٣٩ درجة، وبلغ الحد الأدنى لاستجابات المبحوث ١٣ درجة،
 - **المشكلات الناجمة عن وجود تلك محددات العمل المؤسسي:** تم حصر الاستجابات الدالة عليها ب(دائما، واحيانا، ونادرا، ولا توجد) واعطيت تلك الاجابات قيم رقمية هي (٤، ٣، ٢، ١) علي الترتيب وبالتالي بلغ الحد الأقصى لاستجابات المبحوث ٣٢ درجة، وبلغ الحد الأدنى لاستجابات المبحوث ٨ درجة.
 - بعد جمع البيانات وتفرغها، وتبويبها تم استخدام برنامج التحليلي الإحصائي SPSS من خلال الحاسب الآلي واستخدام الحصر العددي والعرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف علي أهم ملامح العمل المؤسسي، والتوصل لتصور مقترح لتفعيله بالمؤسسات الإرشادية المدروسة بمنطقة الدراسة.

النتائج ومناقشاتها

يمكن عرض ومناقشة نتائج البحث في النقاط التالية :
أولاً : الوضع الراهن للعمل المؤسسي بمنطقة البحث :

يتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (١) زيادة عدد المبحوثين ذو المؤهل العلمي دبلوم زراعة بنسبة ٥٩%، في حين بلغ عدد حاملي درجة البكالوريوس ٤١% فقط، كما يتضح أن مدة خبرة المبحوثين في العمل الزراعي بلغت ٥١% لدى الفئة الأقل خبرة في العمل الزراعي، ٣٦.٩٢%، ١١.٥% علي الترتيب مما يتضح نقص الخبرة لدى فئة كبيرة من المبحوثين، وبالنظر إلي التخصص الدقيق نجد أن المبحوثين حاملي مؤهل الإرشاد الزراعي يقعون في المستوى الثالث بنسبة ٢٠.٥%، فيما بلغت نسبة الشعبة العامة ٢٧.٩%، كما يتضح أن عدد المبحوثين العاملين بالقطاع الحكومي بلغت نسبتهم ٥٥% من إجمالي المبحوثين، وجاء القطاع الخاص في المركز الثاني بنسبة ٢٧% والقطاع الأهلي بنسبة ١٨%.

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين وفقاً لبياناتهم الشخصية المدروسة

م	البيان	القسم	التكرار	
			عدد	%
١	المؤهل العلمي ن=١٢٢	بكالوريوس زراعة	٥٠	٤١.٠
		دبلوم زراعة	٧٢	٥٩.٠
٢	مدة الخبرة في العمل الزراعي ن=١٢٢	من ٢-١٤ سنة	٦٣	٥١.٦
		من ١٥ - ٢٦ سنة	٤٥	٣٦.٩
		٢٧ سنة فأكثر	١٤	١١.٥
		شعبة عامة	٣٤	٢٧.٩
٣	التخصص الدقيق ن=١٢٢	محاصيل	٧	٥.٧
		بساتين	٢٦	٢١.٣
		اراضي	١٠	٨.٢
		ارشاد زراعي	٢٥	٢٠.٥
		انتاج حيواني	٢٠	١٦.٤
٤	جهة العمل	مديرية الزراعة	١	١.٥
		الادارات الزراعية المراكز الارشادية	٨	١١.٩
٥	حكومي ن=٦٧	الجمعيات التعاونية الزراعية	٥٣	٧٩.١
		مسئولي الشئون الزراعية بالجمعيات الاهلية	١٤	٦٣.٦
ب	قطاع اهلي ن=٢٢	مسئولي شئون الانتاج الحيواني بالجمعيات الاهلية	٨	٣٦.٤
		اصحاب مؤسسات بيع مستلزمات الانتاج الزراعي	٢٠	٦٠.٦
ج	قطاع خاص ن=٣٣	اصحاب مؤسسات تسويق الحاصلات الزراعي	٥	١٥.٢
		اصحاب مؤسسات تصنيع الحاصلات الزراعي	٨	٢٤.٢

المصدر : بيانات استمارة استبيان البحث

ويتضح من خلال هذه النتائج العمل علي تدريب المبحوثين لنقص عنصر الخبرة لديهم، كما يجب تدعيم المرشدين الزراعيين بالنشرات الإرشادية والتوصيات الفنية اللازمة لخدمة الزراعة وتفعيل دور المؤسسات الحكومية سواء الإدارة الزراعية أو مديرية الزراعة أو المركز الإرشادي والجمعيات التعاونية لتوفير وعقد الندوات، وحلقات التواصل مع التواصل الأخرى.

جدول رقم (٢) توزيع المبحوثين وفقاً لوجود علاقة وتنسيق بين المؤسسات

م	العامل	وجود			
		نعم		لا	
		عدد	%	عدد	%
١	هل هناك اهمية لوجود علاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	١١٠	٩٠.٢	١٢	٩.٨
٢	هل هناك علاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	٤٧	٣٨.٥	٧٥	٦١.٥

٦٣.١	٧٧	٣٦.٩	٤٥	٣ هل يوجد اطار للتعاون والتنسيق بين مؤسستك المؤسسات المدروسة
٥٤.٩	٦٧	٤٥.١	٥٥	٤ هل توجد خطة للتعاون والتنسيق بمؤسستك والمؤسسات المدروسة مستقبلا
٥٥.٧	٦٨	٤٤.٣	٥٤	٥ هل تم التنسيق عند وضع خطة التعاون والتنسيق المستقبلي بين المؤسسات
٦٥.٦	٨٠	٣٤.٤	٤٢	٦ هل تم بناء خطة التعاون والتنسيق المستقبلي بناء علي بيانات ومشكلات واقعية تواجه التنمية الزراعية بمنطقة الدراسة

المصدر : بيانات استمارة استبيان البحث.

وتوضح النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن نسبة ٩٠.٢% من المبحوثين يرون أهمية وجود علاقة بين المؤسسات المدروسة، فيما تم تخطيط التعاون المستقبلي بدون بيانات ومشاكل واقعية بنسبة ٦٥.٦%، كما انه لا يوجد إطار للتعاون والتنسيق بين المؤسسات المدروسة بنسبة ٦٣.١%، فيما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة تنسيق بين المؤسسات بنسبة ٦١.٥%.

وبالنظر إلي تلك النتائج نجد أن لا بد من وجود تعاون وتنسيق بين المؤسسات عن طريق المشاركة في الأنشطة الزراعية والفعاليات المختلفة والاستخدام المشترك للموارد المتاحة ، ولا بد من تخطيط التعاون المستقبلي بناءً علي البيانات والمشكلات الواقعية التي تواجه التنمية الزراعية.

جدول رقم (٣) توزيع المبحوثين وفقا لقوة العلاقة والتنسيق بين المؤسسات

م	البيان	قوة العلاقة								
		لا توجد		ضعيفة		متوسطة		قوية		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	ما هي طبيعة العلاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	٥٧	٤٦.٧	٥٠	٤١.٠	٨.٢	١٠	٤.١	٥	٢٠.٧
٢	ما هي شكل العلاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	٥٥	٤٥.١	٣٦	٢٩.٥	١٨.٠	٢٢	٧.٤	٩	٢٢.٩
٣	ما هي درجة العلاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	١٠٤	٨٥.٢	١٠	٨.٢	٤.١	٥	٢.٥	٣	١٤.٥
٤	ما هي قوة العلاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	٩٩	٨١.١	١٢	٩.٩	٤.١	٥	٤.٩	٦	١٦.٢
٥	ما هي ضرورة العلاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	١	٠.٨	١١	٩.٠	١٨.٩	٢٣	٧١.٣	٨٧	٤٤.٠
٦	ما هي مبررات العلاقة بين مؤسستك والمؤسسات المدروسة	٢	١.٦	١٢	٩.٩	١٦.٤	٢٠	٧٢.١	٨٨	٤٣.٨

المصدر : بيانات استمارة استبيان البحث

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن المبحوثين أقروا بضرورة وجود علاقة تنسيق بين المؤسسات بمتوسط مرجح بلغ ٤٤ ، فيما بلغت مبررات وجود علاقة بين المؤسسات ٤٣.٨، بينما بلغ المتوسط المرجح لشكل العلاقة بين المؤسسات ٢٢.٩، وجاء طبيعة العلاقة بالمستوى الرابع بمتوسط مرجح بلغ ٢٠.٧. مما يحتم علي المسؤولين عن تلك المؤسسات ضرورة التنسيق والعمل المشترك نحو التخطيط وإقامة علاقات وتعاملات مشتركة لخدمة الزراعة والتنمية الزراعية.

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن نسبة ٩٩.٢% من المبحوثين يرون أن التنافس والصراع وتضاد المصالح الشخصية هو السبب في عدم وجود علاقة ، وأن ٩٥.١% يرون عدم الربط والتنسيق بين المؤسسات مثل البحث والإرشاد والتعليم والإنتاج هو السبب، والروتين الحكومي واللوائح والقوانين التي تحكم العمل بالمؤسسات الحكومية ٩١.٨% ، كما يبدي ٩٥.٩% من المبحوثين أن عزوف المزارعين عن التعامل مع الأجهزة الحكومية لعدم تمكنها من توفير مستلزمات الإنتاج في الوقت المناسب هو السبب في ضعف العلاقات، وأن ٩٤.٢% من المبحوثين لا يثقون في كفاءة المؤسسات الحكومية ، و تعدد المهام المكلف بها الموظف الحكومي من ارشاد ومتابعة وتحرير محاضر مخالفات للمزارعين ٩١.٨% وهي اسباب ضعف العلاقة.

جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقا لأسباب عدم وجود او ضعف العلاقة والتنسيق بين المؤسسات.

م	العامل	الاسباب	
		عدد	التكرار %

٩٩.٢	١٢١	التنافس والصراع وتضاد المصالح الشخصية بين المؤسسات	عدم وجود علاقة
٩١.٨	١١٢	الروتين الحكومي واللوائح والقوانين التي تحكم العمل بالمؤسسات الحكومية	
٩٥.١	١١٦	عدم الربط والتنسيق بين المؤسسات الحكومية (البحث ، الإرشاد، التعليم، الانتاج)	ضعف العلاقة
٩٤.٢	١١٥	ضعف ثقة المواطنين في كفاءة المؤسسات الحكومية	
٩٥.٩	١١٧	عزوف المزارعين عن التعامل مع الاجهزة الحكومية لعدم تمكنها من توفير مستلزمات الانتاج في الوقت المناسب	
٩١.٨	١١٢	تعدد المهام المكلف بها الموظف الحكومي من ارشاد ومتابعة وتحرير محاضر مخالفات للمزارعين	

المصدر : بيانات استمارة استبيان البحث

لذا يجب علي المؤسسات الحكومية القيام بدورها في إرشاد وتعليم المزارعين وتوفير مستلزمات الإنتاج في الوقت المناسب والتخفيف من الروتين الحكومي لكسب ثقة المزارعين، وزيادة حلقات الترابط والتنسيق بين المؤسسات الحكومية المختلفة من "بحث وإرشاد، وتعليم وإنتاج .

ثانيا : آليات الربط التي تتم بين المؤسسات الإرشادية المدروسة حاليا بمنطقة البحث :

جدول رقم (٥) توزيع المبحوثين وفقا لآليات الربط والتنسيق التي تتم بين المؤسسات بصفة مستمرة

م	الآليات	وجودها					
		دائما		أحيانا		نادرا	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
مرحلة التخطيط							
١	الإشتراك في تشخيص مشكلات التنمية الزراعية	١٢	٩.٨	١٠	٨.٢	٥٠	٤١.٠
	الإشتراك في التخطيط وتحديد الأولويات	١٠	٨.٢	١١	٩.٠	٥٣	٤٣.٤
	الإشتراك في وضع استراتيجية التنمية الزراعية	٩	٧.٤	١٢	٩.٨	٦١	٥٠.٠
	الإشتراك في بناء وتنفيذ البرامج والخطط	١٧	١٣.٩	١٣	١٠.٧	٤٩	٤٠.٢
	الإشتراك في مراجعة وتقييم البرامج والخطط	٨	٦.٦	١٢	٩.٨	٥٩	٤٨.٤
مرحلة استخدام الموارد							
٢	تبادل الاستعانة ببعض العاملين لأداء المهام المشتركة	١٥	١٢.٣	١٠	٨.٢	٢٥	٢٠.٥
	الاستخدام المشترك لكافة التسهيلات	١٤	١١.٥	١١	٩.٠	٣٥	٢٨.٧
	الاستخدام المشترك للموارد المادية المتاحة	٦	٤.٩	٩	٧.٤	٣٧	٣٠.٣
مرحلة المعلومات							
	الإشتراك في تبادل المعلومات الزراعية	٢٠	١٦.٤	٨	٦.٦	١٥	١٢.٣
	الاستخدام المشترك لمصادر المعلومات	٢٢	١٨.٠	١٢	٩.٨	١٤	١١.٥
	الإشتراك في تنظيم الندوات والتدريب وورش العمل	١٢	٩.٨	٩	٧.٤	١٨	١٤.٨
	الإشتراك في كتابة تقارير عن الأنشطة الزراعية	٣	٢.٥	١٠	٨.٢	١٧	١٣.٩
مرحلة التدريب							
	الإشتراك في تحديد الاحتياجات التدريبية	٨	٦.٦	١٩	١٥.٥	٣٩	٣٢.٠
	الإشتراك في تنفيذ البرامج التدريبية	٢٢	١٨.٠	٢٣	١٨.٩	٢٩	٢٣.٨
	الإشتراك في تقييم البرامج التدريبية	١٢	٩.٨	٢٠	١٦.٤	٣٠	٢٤.٦

المصدر : بيانات استمارة استبيان البحث

تظهر النتائج الواردة بالجدول (٥) أن آليات الربط والتنسيق التي تتم بين المؤسسات بصفة مستمرة تتم من خلال ٤ مراحل هي " مرحلة التخطيط، مرحلة استخدام الموارد، مرحلة المعلومات، ومرحلة التدريب" وجاءت أهم النتائج كما يلي: الإشتراك في بناء تطوير وتنفيذ البرامج والخطط بمتوسط مرجح ٢٤.٨ ، و الإشتراك في وضع استراتيجية التنمية الزراعية ٢٣.٤ ، و الإشتراك في مراجعة وتقييم البرامج والخطط ٢٢.٩ ، و الإشتراك في تشخيص مشكلات التنمية الزراعية ٢٢.٨ ، و الإشتراك في التخطيط وتحديد الأولويات ٢٢.٧ بمرحلة التخطيط، والاستخدام المشترك لكافة التسهيلات بمتوسط مرجح ٢٢.١ ، و تبادل الاستعانة ببعض العاملين لأداء المهام المشتركة ٢١.٢ ، و الاستخدام المشترك للموارد المادية المتاحة ١٩.٥ ، بمرحلة استخدام الموارد ، والاستخدام المشترك لمصادر المعلومات بمتوسط مرجح ٢٢.٦ ، و الإشتراك في تبادل المعلومات الزراعية ٢١.٣ ، و الإشتراك في تنظيم الندوات والتدريب وورش العمل ١٩.٤ ، و الإشتراك في كتابة تقارير عن الأنشطة الزراعية ١٦.٨ ، بمرحلة المعلومات، والإشتراك في تنفيذ البرامج التدريبية بمتوسط مرجح ٢٦.٣ ، والإشتراك في تقييم البرامج التدريبية ٢٢.٨ ، و الإشتراك في تحديد الاحتياجات التدريبية ٢٢.٣ بمرحلة التدريب.

المتوسط المرجح	وجودها								المشكلات	م
	لا توجد		نادرا		احيانا		دائما			
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٤٤.٤	١.٦	٢	٦.٦	٨	١٨.٠	٢٢	٧٣.٨	٩٠	١	التنمية الزراعية غير المتوازنة
٤٥.٥	٠.٨	١	٣.٣	٤	١٨.٠	٢٢	٧٧.٩	٩٥	٢	التنمية الزراعية غير المتوازنة
٤٥.٤	٠.٨	١	٢.٥	٣	٢٠.٤	٢٥	٧٦.٢	٩٣	٣	غياب التنمية الزراعية المستقرة
٤٥.٠	١.٦	٢	٤.٢	٥	١٨.٠	٢٢	٧٦.٢	٩٣	٤	غياب التنمية الزراعية المستمرة
٤٤.٣	١.٦	٢	٥.٧	٧	٢٠.٥	٢٥	٧٢.١	٨٨	٥	غياب التنمية الزراعية المتسارعة
٤٤.٥	٠.٠	٠	٦.٦	٨	٢٢.١	٢٧	٧١.٣	٨٧	٦	غياب التنمية الزراعية المتوافقة
٤٤.٢	١.٦	٢	٤.١	٥	٢٦.٦	٣٠	٦٩.٧	٨٥	٧	ظهور مصطلح التنمية المؤجلة
٤٥.٢	٠.٠	٠	٤.١	٥	٢١.٣	٢٦	٧٤.٦	٩١	٨	غياب التخطيط للتنمية المستقبلية

المصدر: بيانات استمارة استبيان البحث

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٨) أن التعرف على الاحتياجات والمشكلات الواقعية عند التخطيط للتنمية الزراعية، وتقوية العلاقات والربط والتنسيق بين المؤسسات الإرشادية، ووجود جهة محددة تضع السياسات العامة للتنمية الزراعية، وتدعيم وتعزيز الموارد المالية للمؤسسات، وتفعيل دور المراكز الإرشادية لتحقيق التنمية الزراعية المستدامة، واستكمال البنية الأساسية بالمؤسسات، وتوحيد جهة الاشراف الفني، وتوظيف وتدعيم نظم المعلومات الجغرافية لخدمة التنمية الزراعية، وتوفير الدعم التكنولوجي والتنسيق مع القطاع الخاص الزراعي، ووضع اطار محدد للفصل بين المؤسسات، وتطوير الهيكل الاداري وتأهيل العاملين، واستكمال الكادر الفني بالمؤسسات، جاءت كأعلى المقترحات لتفعيل التنسيق وآليات العمل المؤسسي بالمؤسسات المدروسة بمتوسط مرجح ٤٧.٢، ٤٧.١، ٤٦.٨، ٤٦.٤، ٤٦.٢، ٤٥.٧، ٤٥.٤، ٤٥.٣، ٤٥.١، ٤٤.٥، ٤٤.٥، ٤٣.٦ على الترتيب.

جدول رقم (٨) توزيع المبحوثين وفقا لمقترحاتهم لتفعيل التنسيق وآليات العمل المؤسسي بالمؤسسات المدروسة.

المتوسط المرجح	درجة أهميته								المقترحات	م
	غير هام		هام لحد ما		هام		هام جدا			
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٤٦.٨	٢	١.٦	٤	٣.٤	٦	٤.٩	١١٠	٩٠.١	١١٠	وجود جهة محددة تضع السياسة العامة للتنمية الزراعية
٤٣.٦	٦	٤.٩	١١	٩.٠	١٢	٩.٨	٩٣	٧٦.٣	٩٣	استكمال الكادر الفني بالمؤسسات
٤٥.٤	٣	٢.٥	٩	٧.٤	١١	٩.٠	١٠٠	٨١.١	١٠٠	توحيد جهة الإشراف الفني
٤٤.٥	٢	١.٦	١٢	٩.٨	١٣	١٠.٧	٩٥	٧٧.٩	٩٥	وضع اطار محدد للفصل بين المؤسسات
٤٥.٧	١	٠.٨	٨	٦.٦	١٢	٩.٨	١٠١	٨٢.٨	١٠١	استكمال البنية الأساسية بالمؤسسات
٤٦.٤	١	٠.٨	٥	٤.١	١١	٩.٠	١٠٥	٨٦.١	١٠٥	تدعيم وتعزيز الموارد المالية للمؤسسات
٤٧.٢	٠	٠.٠	٥	٤.١	٦	٤.٩	١١١	٩١.٠	١١١	التعرف على الاحتياجات والمشكلات الواقعية عند التخطيط للتنمية الزراعية
٤٤.٥	٣	٢.٥	١٠	٨.٢	١٤	١١.٤	٩٥	٧٧.٩	٩٥	تطوير الهيكل الاداري وتأهيل العاملين
٤٥.١	٢	١.٦	٩	٧.٤	١٣	١٠.٧	٩٨	٨٠.٣	٩٨	توفير الدعم التكنولوجي والتنسيق مع القطاع الخاص الزراعي
٤٥.٣	١	٠.٨	١٠	٨.٢	١٢	٩.٨	٩٩	٨١.٢	٩٩	توظيف وتدعيم نظم المعلومات الجغرافية لخدمة التنمية الزراعية
٤٦.٢	١	٠.٨	٥	٤.١	١٣	١٠.٧	١٠٣	٨٤.٤	١٠٣	تفعيل دور المراكز الارشادية لتحقيق التنمية الزراعية المستدامة
٤٧.١	١	٠.٨	٣	٢.٥	٨	٦.٦	١١٠	٩٠.١	١١٠	تقوية العلاقات والربط والتنسيق بين المؤسسات الارشادية

المصدر : بيانات استمارة استبيان البحث

ومن خلال هذه النتائج يتضح أهمية الربط والتنسيق والعمل بنظام مؤسسي للتغلب على مشكلات التنمية الزراعية من خلال التعرف على الاحتياجات الواقعية وتقوية الروابط بين المؤسسات ووجود جهة محددة تضع السياسات العامة من خلال تعاون المؤسسات التي تؤدي دور ارشادي لخدمة المزارعين، والتنمية الزراعية بمحافظة مطروح سواء حكومية، وقطاع اهلي، وقطاع خاص .
التوصيات البحثية :

إذا كانت الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة بالمناطق الصحراوية بصفة عامة وبمحافظة مطروح بصفة خاصة تحول دون الوصول إلى الحد الأمثل الربط والتنسيق والعمل المؤسسي بصورة فعالة بين المؤسسات الارشادية الزراعية ، فعلي الأقل ينبغي العمل على تطوير وتفعيل الوضع المؤسسي الحالي، وفي هذا الصدد رؤى عرض هذه المجموعة من التوصيات بناء علي ما اظهرته نتائج هذا البحث كما يلي :

- تشكيل مجلس استشاري زراعي لكل محافظة برئاسة وكيل وزارة الزراعة بالمحافظة ويضم في عضويته ممثلين عن المؤسسات الارشادية الزراعية من القطاع الحكومي ، والقطاع الخاص ، والقطاع الاهلي كما يتضح من الشكل رقم (٢) ويقوم بما يلي :
 - وضع الإطار العام للخطة المستقبلية للتنمية الزراعية بالمحافظة .
 - تقوية العلاقات والربط والتنسيق بين المؤسسات الارشادية الزراعية بالمحافظة .
 - وضع الاستراتيجية العامة ومحاور التخطيط الزراعي لكل جوانب الانتاج الزراعي .
 - وضع الإطار العام للفصل بين المؤسسات من خلال تحديد الاختصاصات والمهام لكل مؤسسة .
 - توفير الدعم التكنولوجي والتنسيق ونقل وتبني المستحدثات الزراعية .
٢. التعرف على الاحتياجات والمشكلات علي ارض الواقع عند التخطيط للتنمية الزراعية المستدامة بمحافظة مطروح .
٣. القيام بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث لدراسة جوانب ومحاور اخري لم يتناولها هذا البحث.

شكل رقم (٢) النموذج المقترح للتعاون بين المؤسسات الارشادية الزراعية المدروسة

المراجع

- ١- احمد، احمد عثمان بدوي، " دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي لجهاز الارشاد الزراعي بمحافظة الوادي الجديد" رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة المنيا، ٢٠١٢ .
- ٢- الاستراتيجية القومية للتنمية الزراعية المستدامة ٢٠٣٠، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، جمهورية مصر العربية .
- ٣- البهنساوي، احمد حسين يوسف علي (دكتور) " دور القطاع الخاص الزراعي في الارشاد مدفوع الاجر لزراع محاصيل البساتين بمحافظة الشرقية والاسماعيلية" مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٣٠، العدد ١٠، ٢٠٠٥ .
- ٤- الحامولي، عادل ابراهيم محمد علي (دكتور) "دراسة العلاقات التنسيقية للمنظمة الارشادية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٤، العدد ٤، ٢٠٠٥ .
- ٥- الداغني، اياد علي "دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الاداء المؤسسي"، رسالة دكتوراه ، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، ٢٠١١ .
- ٦- الدماطي، محمد محمود متولي (دكتور)، " التكامل بين كل من الجهاز الارشادي ومسئولي الري ومنظمات مستخدمي المياه علي المستوى المحلي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين بمحافظة الفيوم"، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، المجلد ٨٥، العدد ٥، ٢٠٠٧ .
- ٧- الدماطي، محمد محمود متولي ، وآخرون، (دكاترة) "العلاقة بين تنظيم الارشاد الزراعي وتنظيم الري في ظل سياسة التحرر الاقتصادي بمحافظة المنوفية" المجلة المصرية للبحوث الزراعية، المجلد ٨٥، العدد ٢، ٢٠٠٧ .
- ٨- الزايدى، ابن عوض، والحاج، احمد الحاج (دكتوران) "دراسة تحليلية لمدي موائمة الهيكل التنظيمي لجهاز الارشاد الزراعي للأنشطة التي يقوم بها بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية" بحث رقم (١٣١)، مركز بحوث كلية علوم الاغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٦ .
- ٩- المناعي ، جاسم " الموارد الاقتصادية " معهد الامام الشيرازي الدولي للدراسات ، واشنطن ، الحياة للندنية .٤. www.silron line .org . ٢٠٠٧ .

- ١٠- ریحان ابراهيم ابراهيم، وآخرون، "محددات البيئة الداخلية للتنظيم الإرشاد الزراعي في بعض محافظات الوجه البحري"، مجلة كلية الزراعة بجامعة عين شمس، نشرة بحثية، ٢٠٠٣.
- ١١- ریحان ابراهيم ابراهيم، وآخرون، (دكاترة) "علاقة الإرشاد الزراعي ببعض المنظمات الريفية بمحافظة المنوفية" مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد ١٢، العدد ١، ٢٠٠٨.
- ١٢- زهران، يحيى علي الشناوي (دكتور) "مخاطر غياب الأطار المؤسسي للدعم الفني والائتماني والتكنولوجي بالأراضي الجديدة في مصر" (دراسة حالة لمنطقة قلابشو وزيان بمحافظة الدقهلية)، المؤتمر العلمي حول التوجهات المستقبلية للتنمية الزراعية والمجتمعية وبرامج اعداد الشباب في المشروع القومي لتنمية سيناء، كلية العلوم الزراعية البيئية، العريش، ٢٠٠٠.
- ١٣- سويلم، محمد نسيم، (دكتور) "التأمان الكفاءة والفاعلية" مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ١٤- صالح، حسن محمد، "تصور الادارة المركزية للإرشاد الزراعي لتحديث وتطوير الإرشاد الزراعي" المؤتمر الثامن للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية "هيكل ودور الإرشاد الزراعي في ظل الإصلاح والتحرر الاقتصادي، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ٢٠٠٧.
- ١٥- عامر، ماجد عبد الفتاح (دكتور) "البناء المؤسسي للمنظمات غير الحكومية" مؤتمر دعم المنظمات الأهلية، القاهرة، ٢٠١٠.
- ١٦- عبدالجواد، سامي احمد (دكتور) "النظم الإرشادية وكيفية تطويرها" بحث مرجعي، مقدم الي اللجنة العلمية الدائمة للاقتصاد الزراعي والإرشاد والمجتمع الريفي، ٢٠٠٠.
- ١٧- عبدالجواد، عبدالهادي محمد (دكتور) "اشكال العلاقات التنظيمية والمؤسسية الحالية والمستقبلية بين قطاع الإرشاد الزراعي، وقطاع البحوث الزراعية من وجهة نظر الباحثين بمحطات البحوث الزراعية الاقليمية"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٣٠، العدد ٩، ٢٠٠٥.
- ١٨- عبد الحليم، حنان كمال، (دكتور) "فعالية البنيان التنظيمي لإدارة الإرشاد التسويقي بالإدارة المركزية للإرشاد الزراعي"، المؤتمر الثامن للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي "دور الإرشاد الزراعي في تنمية الصادرات الزراعية، ٢٠٠٦.
- ١٩- عبدالمجيد، محمد عبدالمجيد محمد، قاسم، حازم صلاح منصور(دكتوران) "دراسة تحليلية لأنماط القيادة الادارية وبيئة المنظمة الإرشادية وعلاقتها بمعدلات الاداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين بثلاث محافظات مصرية"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢، العدد ٧، ٢٠١١.
- ٢٠- عبد الوهاب، محمد محمد السيد، عيسوي، جمال اسماعيل (دكتوران) "رؤي المرشدين الزراعيين لتكامل العلاقة بين قطاعي التعاون والإرشاد الزراعي بمحافظة كفر الشيخ"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٣٠، العدد ١، ٢٠٠٥.
- ٢١- عامر، ياسمين احمد (دكتور) "دراسة موائمة بيئة التنظيم الإرشادي الداخلية مع أنشطته بمحافظة شمال سيناء"، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد ٢٤، عدد ٣، ٢٠٠٩، القاهرة.
- ٢٢- فريد، محمد احمد (دكتور) "التركيب التنظيمي لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر بين التغيير والإصلاح"، المؤتمر السابع للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية" مبادرات الإصلاح الإرشادي الزراعي في مصر (تطبيقات ورؤي)، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ٢٠٠٦.
- ٢٣- مازن، محمد حسين، الغمريني، سامي عبدالهادي (دكتوران)، "اتجاهات المسؤولين الإرشاديين نحو التنسيق بين التنظيمات الإرشادية علي المستوى المحلي بجمهورية مصر العربية"، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢٨، العدد ٢، ٢٠٠٣.
- ٢٤- نمير، سعيد عبدالفتاح، وآخرون (دكاترة) " الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية"، برنامج التعليم المفتوح، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠١.

٢٥- وزارة التخطيط والتنمية المحلية، تقارير التنمية البشرية، تقرير محافظة مطروح، ٢٠١٣.

26-Anderson, J.R.: Feeder, (2003), Rural Extension Services, World Bank, Washington, DC. Working Paper 2976.33,2-16.

DETERMINANTS OF THE INSTITUTIONAL FRAMEWORK OF AGRICULTURAL EXTENSION WORK IN MATROUH GOVERNORATE

Mahmoud, A. E.

Desert Research Center

ABSTRACT

The aim of research is to identify the current situation to institutional work through the liaison and coordination mechanisms and also a identify the most important determinates and it is problems which facing the institutional work and coordination between the agricultural extension institutions studied , and visualize a proposal to activate the mechanisms institutional institutions studied agricultural extension .

This research was conducted in the province is one of the most important agricultural expansion horizontal to the areas of the institutions you work indicative and elements of development economically and agriculturally and socially , has been a comprehensive following categories to choose a human as an area of research : the director of the Department of Agriculture , " Undersecretary of the Ministry of Agriculture Matrouh " (1 respondent) , managers of agricultural departments Matrouh Governorate (8 respondents) Managers with agricultural extension centers Matrouh Governorate (number 5 respondents) , managers with agricultural cooperatives Matrouh Governorate (53 respondents) , officials of the Agricultural Affairs civil associations Matrouh governorate that have agricultural activity " Plant production , and production of animal " (28 respondents) , owners sale of agriculture production needs and institutions who engage in active indicative Matrouh Governorate (27 respondents) , and thus the total comprehensive search of the human scope and number 122 respondents Has been collecting data during the period from the beginning of the month of July 2014 until October 2014 through a personal interview with the respondents by their work at the headquarters of the questionnaire , and the data used in this research analysis limited to numerical and tabular presentation of repetitive and percentages and weighted average .

The results showed the following:

- that 99.2 % of respondents rate argue that competition , conflict and antagonism personal interests is the reason why there is no relationship , and that 95.1 % see no link and coordination between institutions, such as research, extension , education and production is the reason why , as 95.9 % of respondents shows that the reluctance of farmers to deal with government agencies for not being able to provide input in a timely manner is why weak ties , and that 94.2 % of respondents do not trust in the efficiency of government institutions , which causes weakness of the relationship .
- Agricultural development is not balanced , agricultural development is stable , and the lack of planning for the future development were higher problems resulting from the negative impact of the determinants of labor institutions studied weighted average stood at 45.5 , 45.4 , 45.2 , respectively
- to identify the needs and realistic problems when planning for agricultural development , and to strengthen relations and liaison and coordination between the guiding institutions , and the presence of a specific point of lay public policies for agricultural development came as the highest proposals to enhance and improve the mechanisms of institutional work institutions studied weighted average of 47.2 , 47.1 , 46.8 , respectively