



دراسة مقارنة لمتطلبات إدارة المعرفة الزراعية لمديريات الزراعة بمحافظة الشرقية وشمال سيناء

طارق إبراهيم عبدالعال* - حسنه إبراهيم فوده - شيماء عبدالرحمن هاشم

قسم الاقتصاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة الزقازيق- مصر

Received: 20/11/2019 ; Accepted: 26/12/2019

المخلص: استهدف هذا البحث التعرف على خصائص المبحوثين بمحافظة الشرقية وشمال سيناء، والتعرف على الأهمية النسبية لمصادر المعرفة الخاصة بالخدمات الإرشادية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء، وتحديد متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بالمحافظتين، تم تحديد حجم عينة الدراسة بعدد 156 مهندساً زراعياً، بواقع 93 مهندساً زراعياً بمديرية الزراعة بمحافظة شمال سيناء، وعدد 63 مهندساً زراعياً من العاملين بمديرية الزراعة بمحافظة الشرقية، وهي تمثل 15% من شاملة المهندسين الزراعيين في كلتا المحافظتين، حيث يبلغ عدد المهندسين الزراعيين بديوان مديرية الزراعة بمحافظة الشرقية 421 مهندساً زراعياً، تعتبر هذه العينة من العينات العشوائية المنتظمة، وتم الإعتماد في جمع البيانات اللازمة على الإستبيان بالمقابلة الشخصية وتم جمع البيانات خلال الفترة من يوليو حتى أغسطس 2019، هذا وقد أوضحت النتائج أن 14.3% من المبحوثين بمحافظة الشرقية وقعوا في فئة صغار السن (أعمارهم أقل من 39 سنة)، وأن 47.6% من المبحوثين بمحافظة كانوا من متوسطى السن (أعمارهم ما بين 39-47 سنة)، وأن 38.1% من كبار السن (أعمارهم أكبر من 47 سنة)، بينما نجد أن 20.4% من المبحوثين بمحافظة شمال سيناء وقعوا في فئة صغار السن، وأن 45.2% من المبحوثين بمحافظة كانوا من متوسطى السن، وأن 34.4% من كبار السن، وكذلك أوضحت النتائج أن 12.2% من إجمالي المبحوثين بمحافظة الدراسة لم يحصلوا على تدريب، وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (72.4%) بالمحافظة كانوا ممن حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية، وأن 12.8% من المبحوثين حصلوا على عدد متوسط من الدورات، وأن 2.6% من المبحوثين حصلوا على عدد كبير من الدورات، وهذا يعنى أن غالبية المبحوثين في الجهاز الوظيفي بمحافظة محل الدراسة حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية، مما يشير إلى ضرورة الإهتمام بعملية التدريب لرفع مهارات العاملين بالتنظيم، وأتضح عند مقارنة متوسط إجمالي درجة وجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية من وجهة نظر المبحوثين بين كلتا المحافظتين أن محافظة شمال سيناء متوسط إجمالي درجة وجود المتطلبات بها بلغ 104.78 وهو أعلى من متوسط إجمالي درجة وجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية بمحافظة الشرقية والذي بلغ 101.19، وبلغ المتوسط العام لمحافظة الدراسة معاً 103.33.

الكلمات الإسترشادية: المعرفة، إدارة المعرفة، محافظة الشرقية، محافظة شمال سيناء.

المقدمة والمشكلة البحثية

ومتجددة لا يمكنه أن يحقق أهدافه، وبالمثل فإن البحوث الزراعية بدون وجود جهاز إرشادي فعال يقوم بتوصيل نتائجها للزراع تصبح عقيمة لا نفع منها، وعلى هذا فإنه يمكن القول بأن الإرشاد الزراعي ينمو وينهض ويتطور كلما نشطت حركة البحث العلمي الزراعي وكلما زاد ترابط وتلاحم أجهزة البحوث الزراعية مع أجهزة الإرشاد الزراعي على مختلف مستوياته (الشافعي والزهراني، 2008).

حيث أن الربط العضوي بين النشاطين البحثي والخدمي يعد آليات فعالة لتقوية ودعم الروابط بين البحوث والإرشاد، لتعزيز الروابط بين الجهات الزراعية والجهات

تعد البحوث الزراعية الأساس المتين والقاعدة الصلبة التي تقوم عليها النهضة الزراعية في أي دول عصرية، وجهاز الإرشاد الزراعي هو التنظيم المسئول عن نقل وتوصيل نتائج البحوث من مصادرها البحثية إلى من هم في حاجة إلى تطبيقها ألا وهم الزراع، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على الصلة الوثيقة التي تربط الإرشاد الزراعي بالبحوث الزراعية، وهذا يتطلب بالتالي أن يكون هناك إتصلاً وثيقاً وتعاوناً تاماً ومستمرًا بين رجال البحث والإرشاد، فالإرشاد الزراعي بدون بحوث تطبيقية مستمرة

*Corresponding author: Tel. : +201098984497

E-mail address: Anamuslim_14@yahoo.com

انطلاقاً من مشكلة البحث فقد تحددت أهداف البحث في ما يلي:

- 1- التعرف على بعض خصائص المبحوثين الشخصية والمهنية بمنطقتي الدراسة.
- 2- التعرف على الأهمية النسبية لمصادر المعرفة الخاصة بالخدمات الإرشادية بمنطقتي الدراسة.
- 3- التعرف على ترتيب توفر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة الزراعية بمنطقتي الدراسة.

وفي هذا السياق يتناول الإطار النظري والمرجعي للدراسة الأبعاد التالية: مفهوم المعرفة، أنواع المعرفة، مفهوم إدارة المعرفة، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة.

مفهوم المعرفة

المعرفة هي مجموعة من الخبرات والمهارات والحقائق والمعتقدات والمفاهيم والمعلومات والبيانات التي تم تنظيمها ومعالجتها سواء كانت هذه المعرفة ظاهرة أو كامنة، وهي قابلة للإستخدام في حل المشكلات القائمة من خلال وضع الخطط الحالية والمستقبلية والعمل على تنفيذها (سرحان، 2015).

وعرفها الكبيسي بأنها: كل شيء ضمنى أو ظاهري يستخدمه الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو اتخاذ قرارات صحيحة (الكبيسي، 2005).

أنواع المعرفة

قام كلاً من Nanoka and Takeuchi بتقديم تصنيفا للمعرفة، ومن خلال هذا التصنيف ميزا بين نوعين من المعرفة هما:

- 1- المعرفة الضمنية Tacit Knowledge: وتوجد في العقل البشرى والسلوك وتشير إلى الإحساس الداخلي، ومن ثم فإنها شخصية، ويصعب توصيفها أو تقنينها وتتضمن عناصر معرفية Cognitive وعناصر فنية Technical ومن هنا يمكننا القول أن هناك أفراد يمتلكون معرفة ضمنية وإنضمامهم للمنظمات يزيد ويعزز قدرة المنظمات وفعاليتها لما يمتلكونه من مهارات وقدرات ضمنية. وعليه يمكن تحويل بعض المعرفة الضمنية إلي معرفة صريحة عن طرق الملاحظة والممارسة العملية وتدوينها بنشرات وكتيبات لتصبح معلومات.

- 2- المعرفة الصريحة Explicit Knowledge: وتسمى أيضاً المعرفة (الظاهرية) ويقصد بها المعرفة الرسمية، المرزمة، والتي تتعلق بالمعلومات الظاهرة الموجودة والمخزنة بالأرشفيف مثل الكتب، وهي المعرفة المعبر عنها بوضوح والقابلة للنقل والتعلم، والتي يمكن أن نتقاسمها مع الآخرين والتي يمكننا

الأخرى المعنية بالتنمية الريفية لتنسيق الجهود والعمل الميداني، والتنسيق الجيد بين مختلف الجهات التي تقدم خدمات إرشادية في المناطق الريفية (صالح، 2007).

وقد أشار السلمي (2002) إلى اعتبار المعرفة أحد عوامل الإنتاج والتمثلة في رأس المال القائم على الفكر والخبرة والذي يتجدد ويتطور باستمرار ولا ينضب بالإستخدام وهي اداتها الحيوية للقيام بوظائفها ومباشرة أنشطتها من أجل تحقيق أغراضها وغايتها.

وفي السنوات الأخيرة بدأ الإهتمام بمفهوم أنظمة المعرفة الزراعية، ومع بداية الألفية الجديدة أصبح نظام التحديث الزراعي Agricultural Innovation System أكثر المفاهيم تعبيراً عن تلك الأنظمة في صورة شكل تخطيطي يصف كيفية تطوير القطاع الزراعي بشكل يمكنه أن يستجيب بشكل أكبر لاحتياجات المستهدفين.

ويرى زهران (2012) أن من أهم التحديات التي تواجه النظام المعرفي الزراعي ظهور فجوة استخدام المعرفة في مصر تظهر بشكل واضح على مستوى العرض والطلب، حيث لدينا قطاع إنتاجي زراعي يحتاج المعرفة دون أن يعرف كيف يطلبها، مقابل قطاع بحثي زراعي يمتلك هذه المعرفة ولا يعرف كيف يقدمها ليمر الوقت دون اتخاذ أى إجراءات على الأرض تصل بين المدخلات المعرفية والمخرجات التنموية، كما أن مسئولية بناء وتفعيل نظام معرفي زراعي لا يحتاج لفريق يعمل فقط كحائز للمعرفة وإنما لفريق يمتلك اسس وأدوات إدارة المعرفة، وهي وظائف تتراوح بين تحديد مصادر المعرفة واستخلاصها وحصدها وتنظيمها إلى أخرى تتصل بإنتاجها وتطبيقها وتقييم نتائج استخدامها (زهران، 2012).

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية تطوير وإدارة المحتوى المعرفي المتخصص في مجال الزراعة بشكل يسهل الوصول إلى المعلومات والمعارف الزراعية من أجل حل المشكلات، مما يسهم إلى حد كبير في تنمية المجتمع الزراعي سواء كان في المناطق الصحراوية أو الريفية.

مما يستدعي إجراء دراسة ميدانية للوقوف على الوضع الراهن لتوفر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة الزراعية بالقطاع الإرشادي الزراعي بمحافظة الشرقية مقارنة بمحافظة شمال سيناء.

وقد أمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- 1- ما هي الأهمية النسبية لمصادر المعرفة الخاصة بالخدمات الإرشادية الزراعية؟
- 2- ما هو ترتيب وجود متطلبات تطبيق إدارة المعرفة الزراعية؟
- 3- هل هناك فروق واضحة لتوفر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة الزراعية بين المحافظتين محل الدراسة.

النظام الإنتاجي بطرق متميزة، وإن تكوين رأس المال الفكري في المنظمة هو نتاج لعمليات متتابعة، ومعقدة تحتاج إلى إستثمارات وفترات زمنية طويلة لتكوينها، فإذا كانت بعض المهارات الفكرية يمكن إستقطابها بشكل مباشر من البيئة الخارجية فإن المنظمة تحتاج إلى أن تجعل من هذه المعارف مدخلات تجري عليها بعض عمليات التحويل المناسبة، لكي تصبح المعارف مرتبة ومنظمة تستند عليها المنظمة في خلق تراكم معرفي فعال، كقدرات أساسية ذات أهمية كبيرة، لتكوين الجانب المهم من رأس المال، وهو رأس المال غير الملموس (رفاعي، 2014).

التكنولوجيا

لتكنولوجيا المعلومات دور مهم في تطوير وتنمية المنظمات منذ أوائل التسعينيات، من خلال توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، ودعم وتحسين عملية اتخاذ القرار، وتحسين وتنشيط حركة الاتصالات بالمنظمة.

البيئة التنظيمية

الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات والأحاسيس الموجودة في داخل المنظمة والتي تسود بين العاملين مثل طريقة تعامل الأفراد مع بعضهم، وتوقعات كل فرد من الآخر ومن المنظمة، وكيفية تفسيرهم لتصرفات الآخرين، ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة في أية منظمة أن تكون القيم الثقافية السائدة ملائمة ومتوافقة مع مبدأ الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية مشجعة لروح الفريق في العمل. وهناك عوامل تساعد على إدخال مفهوم إدارة المعرفة في المنظمة، وهي بالتالي تمثل عوامل إيجابية لإدارة المعرفة في المنظمات ويقصد بها الثقافة التي تشجع وتحت على العمل بروح الفريق وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين، والقدرة والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعني بالمعرفة والعوامل التي تساعد وتحفز على تبني مفهوم إدارة المعرفة (McDermott and O'Dell, 2001).

الهيكل التنظيمية

مما لا شك فيه أن الهياكل التنظيمية الأكثر ملاءمة لإدارة المعرفة هي تلك الهياكل التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة وسهولة الاتصالات وقدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات. ويعتمد الهيكل الوظيفي على التخصص وتقسيم العمل، تبعاً للوظائف ويكون لكل فرد يعمل في تخصص معين رئيس مباشر، وتكون الإدارة العليا في تحكم قوي للمنظمة ككل، وبعكس هذا على تدفق المعلومات في المنظمة، حيث تتركز في المديرين ويتم توزيعها من قبل الإدارة على الأفراد. ويعني ذلك عدم

تخزينها في ملفات وسجلات ويتميز هذا النوع من المعرفة بأنه مقنن ومحدد المحتوى وله مظاهر خارجية ويمكن التعبير عنه بوسائل متعددة سواء بالكتابة أو بالرسم أو التحدث إلخ، وتتيح تكنولوجيا المعلومات إمكانية تحويلها ونقلها (Nonaka, 1995).

مفهوم إدارة المعرفة

إدارة المعرفة عبارة عن إستراتيجية للحصول على المعرفة المناسبة من الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب بهدف مساعدتهم في مشاركة المعلومات وتوظيفها لتحسين مستوى الأداء (علي، 2013).

إن مفهوم إدارة المعرفة ظهر كنتيجة حتمية لسيادة المعرفة في هذا العصر واتضحت أهميتها في كونها المصدر الرئيسي لتحقيق النجاح، فالحاجة إلى النظر في المعرفة وإدارتها قد ازداد بشكل كبير علي إنها حقل مستقبل يجب أن يتم معالجته بمنهجية وطريقة علمية واضحة، وأصبح النظر إلى المعرفة رغم أنها غير ملموسة في كثير من الأحيان علي إنها ذات قيمة عالية وتعد من الأصول الإستراتيجية الأكثر أهمية (علي، 2013).

متطلبات تطبيق إدارة المعرفة الزراعية

متطلبات معرفية

البيانات والمعلومات

وذكر أمين (2017) أن المعلومات هي مجموعة من البيانات ذات معني جمعت مع بعضها لتصبح ذات قيمة يمكن الإستفادة منها، والمعرفة ما هي إلا تجميع للمعلومات ذات المعني ووضعها في نص للوصول إلي فهم يمكن الإستنتاج منه.

وعرف طيطي (2010) البيانات علي إنها مجموعة من الحقائق الموضوعية غير المترابطة التي يتم إبرازها وتقديمها دون أحكام أولية مسبقة، وتصبح البيانات معلومات عندما يتم معالجتها، وتصنيفها وتنقيحها وتحليلها ثم وضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقي.

المعرفة الضمنية

وعرفت المعرفة الضمنية علي إنها: المعرفة المعقدة، المركبة وغير المصقولة والمتركمة علي شكل معرفة الكيف والفهم في عقول وأذهان الناس الذين يتمتعون بإطلاع واسع (Balogum and Hailey, 2004).

رأس المال البشري

وأهمية رأس المال الفكري بإمتلاك المنظمة نخبة متميزة من العاملين علي كافة المستويات داخل المنظمة، وهذه النتيجة لها القدرة علي التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور، ولها القدرة علي إعادة تركيب وتشكيل هذا

زراعياً، بواقع 93 مهندساً زراعياً بمديرية الزراعة بمحافظة شمال سيناء، وعدد 63 مهندساً زراعياً من العاملين بمديرية الزراعة بمحافظة الشرقية، وهي تمثل 15% من شاملة المهندسين الزراعيين في كلتا المحافظتين، حيث يبلغ عدد المهندسين الزراعيين بديوان مديرية الزراعة بشمال سيناء 624 مهندساً زراعياً، ويبلغ عدد المهندسين الزراعيين بديوان مديرية الزراعة بمحافظة الشرقية 421 مهندساً زراعياً.

طريقة وأدوات جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع البيانات علي استخدام طريقة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وقد روعي في تصميم إستمارة الإستبيان التسلسل المنطقي للأسئلة وإرتباط الأسئلة بأهداف الدراسة وبساطة وسهولة الأسلوب بما يتفق مع مستوى تفكير ومعرفة المبحوثين وكذلك إختيار الأسئلة الصالحة لقياس المتغيرات موضوع الدراسة، وقد استدعي ذلك إستعراض العديد من الإستمارات البحثية التي تم تصميمها في دراسات سابقة والإستعانة برأي الخبراء والمتخصصين في مجالات الإرشاد الزراعي المختلفة بصفة عامة، ومجال إدارة المعرفة الزراعية بصفة خاصة، وبعد تصميم الإستمارة تم إجراء إختبار مبدئي للإستمارة علي عينة مكونة من 20 مرشداً من كل محافظة، وتم جمع البيانات خلال الفترة من شهر يوليو إلى شهر أغسطس عام 2019.

أساليب المعالجة الكمية لمتغيرات البحث

إستناداً إلى المفاهيم العلمية وبعض التعريفات السابقة في مجال البحث والتي تم الإطلاع عليها وفي ضوء طبيعة المشكلة البحثية وأهداف البحث فقد أمكن تعريف المتغيرات الواردة في هذا البحث إجرائياً على النحو التالي:

المتغيرات الشخصية والمهنية للمبحوثين

السن

ويقصد به في هذه الدراسة سن المبحوث بالسنوات لأقرب سنة ميلادية وقت إجراء الدراسة، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عمره لأقرب سنة وإستخدم عدد السنوات الممثلة لسن المزارع كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير، وتم تقسيم المبحوثين من حيث السن إلي ثلاث فئات كما يلي: صغار السن (من 27 - 39 سنة)، ومتوسطى السن (39-47 سنة)، وكبار السن (من 47-57).

عدد الدورات التدريبية

ويقصد بها عدد الدورات التدريبية التي حضرها المبحوث في هذه السنة، تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية كمؤشر رقمي لهذا المقياس، وعلي أساس المدى الفعلي لعدد الدورات التدريبية تم تقسيم المبحوثين إلى أربعة فئات كما يلي: فئة

وجود علاقات مباشرة بين الأفراد، وبالتالي تكون إمكانية نقل المعرفة والمشاركة فيها محددة .

بصفة عامة، فان تهيئة المناخ المناسب لتطبيق إدارة المعرفة التنظيمية تتطلب بالضرورة التحول إلى الممارسات الإدارية المعتادة الأكثر توافقاً مع معطيات عصر المعرفة، مثل:

- التحول من الهيكل التنظيمي هرمي الشكل متعدد المستويات إلى الهياكل التنظيمية الأكثر تفلطحاً والأبعد عن الشكل الهرمي.

- التحول من النظم المركزية التي تعتمد على احتكار المعرفة وتركيزها في مستوى تنظيمي واحد، إلى النظم اللامركزية، التي تستند إلى تدفق وانتشار معرفي يغطي المنظمة كلها ويشارك الجميع في تخليقها.

- التحول من أنماط التنظيم القائمة على العمل الفردي المنعزل إلى نمط العمل الجماعي في فرق عمل ذاتية (علي، 2013).

القيادة

إن إدارة المعرفة تتطلب نمطاً غير عادي من القيادة يتمكن من قيادة الآخرين، لتحقيق أعلى مستويات من الإنتاجية في المنظمة. فالقادة لم يعد يوصفون بأنهم رؤساء، ولكنهم يوصفون بأنهم منسقون Coordinator أو مسهلون Facilitators أو مدربون Coaches. ولذلك، فإن القائد المناسب لإدارة المعرفة هو القائد الذي يتصف بثلاث صفات أساسية هي: القدرة على شرح الرؤية للآخرين، وأن يكون قدوة لهم، وأن تكون لديه القدرة على ربط هذه الرؤية في أكثر من مضمون وداخل أكثر من إطار يهم المنظمة وتعمل المنظمة من خلاله. وهناك صفات أخرى يتعين أن يتصف بها القائد هي: أن يعمل على بناء رؤية مشتركة، والاتصال والتعامل الدائم مع الآخرين في المنظمة وسماع ردود أفعالهم عن رؤيته مع تقييم هذه الرؤية وإعادة تشكيلها وتنميتها، كلما لزم الأمر (أحمد، 2005).

مصادر البيانات والطريقة البحثية

منطقة الدراسة

أجريت هذه الدراسة في محافظتين هما: محافظة الشرقية، ومحافظة شمال سيناء، وتم إختيار مديرية الزراعة في كلتا المحافظتين لإجراء الدراسة الميدانية.

عينة الدراسة

تم إختيار عينة عشوائية منتظمة من المهندسين الزراعيين العاملين بمديرتي الزراعة بمحافظتي الشرقية وشمال سيناء وتحدد حجم العينة بعدد 156 مهندساً

عن درجة وجود هذه المتطلبات من خلال الاستجابة على 51 عبارة تمثل ثلاثة أنواع من المتطلبات الأساسية، وهي:

الاحتياجات المعرفية

وتضم 26 عبارة تمثل خمس متطلبات فرعية كالتالي:

البيانات والمعلومات

وتضم 5 عبارات، وهي: توفير الجهاز الإرشادي للمعلومات التي تساعد العاملين فيه علي إيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم في العمل مع المسترشدین، إكتساب العاملون بالجهاز الإرشادي الزراعي المعرفة من خلال توافر مصادر متعددة للمعلومات اللازمة، ويقوم الجهاز الإرشادي بتحويل البيانات الي معلومات بطرق عملية للاستفادة منها في الحصول علي المعرفة الزراعية، ولدي الجهاز الإرشادي الزراعي قاعدة للبيانات لتصنيف المعرفة، وإستخدام الجهاز الإرشادي الزراعي الاجتماعات والنوادي الإرشادية وسيلة لتحويل المعلومات وتوزيعها علي العاملين لتصبح معرفة.

المعرفة الضمنية

وتضم 4 عبارات، وهي: لدي الجهاز الإرشادي الزراعي الخبرات الفنية والإدارية الكافية، ملائمة والمهارات الفردية المملوكة للعاملين في الإرشاد الزراعي للتعامل مع الأنشطة المختلفة ملائمة، وإملاك الجهاز الإرشادي الزراعي قدر كافي من القدرات لتعليم الآخرين، وكفاية الوقت المخصص للتفكير بمستقبل العمل الإرشادي والخدمة الإرشادية الزراعية.

المعرفة الصريحة

وتضم 4 عبارات، وهي: - معرفة الجهاز الإرشادي الزراعي لإحتياجاتها الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية، ومعرفة الجهاز الإرشادي الزراعي باحتياجات جمهور المسترشدین، ويتبنى الجهاز الإرشادي الزراعي أحدث التكنولوجيا لتطوير وتحسين أعماله، ومعرفة الجهاز الإرشادي الزراعي بالأفراد العاملين الذين لديهم ملكيات فكرية وبراءات اختراع.

البنية التحتية والتكنولوجية

وتضم 6 عبارات، وهي: توفر الجهاز الإرشادي الزراعي خدمة الإنترنت وبسرعة متميزة لكافة الموظفين، ويتوفر لدي الجهاز الإرشادي الزراعي أجهزة حاسبات آلية ذات جودة عالية ومتميزة، وقيام الجهاز الإرشادي الزراعي بتسهيل الاتصالات الفعالة لنقل الأفكار والمعرفة بين كافة الوحدات والأفراد داخله وخارجه من خلال توفير تكنولوجيا المعلومات بوسائلها المختلفة، ويتوافر لدي الجهاز الإرشادي الزراعي مباني ومكاتب بأعداد تكفي لتغطية جميع مناطق المحافظة، توافر أثاث مناسب في جميع المباني التابعة للإرشاد الزراعي، ويتوفر لدي الجهاز الإرشادي الزراعي القدرة علي التخلي عن الأعمال الورقية والتحول إلى النظام الإلكتروني.

تضم مبحوثون لم يحصلوا على تدريب، وفئة مبحوثون حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من 7 دورات)، وفئة مبحوثون حصلوا على عدد متوسط من الدورات التدريبية (7-13 دورة)، وفئة مبحوثون حصلوا على عدد كبير من الدورات التدريبية (أكثر من 13 دورات).

مدة الخدمة في القسم

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدة الخدمة في القسم الذي يعمل فيه بالسنوات كمؤشر رقمي لهذا المقياس، وعلي أساس المدى الفعلي لمدة الخدمة في القسم بعدد السنوات، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات مدة الخدمة في القسم إلى ثلاث فئات كما يلي: مدة خدمة قصيرة (أقل من 11 سنة)، ومدة خدمة متوسطة (11-20 سنة)، ومدة خدمة طويلة (أكثر من 20 سنة).

مدة الخدمة في العمل الإرشادي

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدة الخدمة في العمل الإرشادي بالسنوات كمؤشر رقمي لهذا المقياس، وعلي أساس المدى الفعلي لمدة الخدمة في العمل الإرشادي بعدد السنوات، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات مدة الخدمة في العمل الإرشادي إلى ثلاث فئات كما يلي: مدة خدمة (أقل من 11 سنة)، ومدة خدمة من (11-20 سنة)، ومدة خدمة (أكثر من 20 سنة).

استخدام التقنيات الحديثة

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن استخدام التقنيات الحديثة في العمل وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات استخدام التقنيات الحديثة في العمل إلى فئتين كما يلي: نعم، ولا، وتم إعطاء هذه الاستجابات السابقة أرقام (1، 2) على الترتيب.

الاعتماد على مبدأ الكفاءة في الترقية للمناصب العليا

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن الاعتماد على مبدأ الكفاءة في الترقية للمناصب العليا، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات الاعتماد على مبدأ الكفاءة في الترقية إلى فئتين كما يلي: نعم، ولا، وتم إعطاء هذه الاستجابات السابقة أرقام (1، 2) على الترتيب.

تحديد الأهمية النسبية للطرق الإرشادية التي يفضلها المبحوثين

تم تحديد الأهمية النسبية لدرجة تفضيل الطرق الإرشادية لدى المبحوثين لتوصيل الرسائل الإرشادية للمسترشدین وفقاً للمتوسط الحسابي لدرجة التفضيل، ثم تم ترتيب المصادر ترتيباً تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط.

توفر متطلبات إدارة المعرفة الزراعية

يقصد بها في هذه الدراسة درجة توفر متطلبات إدارة المعرفة الزراعية، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث

للمرؤوسين، وتشجع القيادة الإدارية العاملين به علي تحقيق أهداف المنظمة وتطوير أنشطتها، وتحدد القيادات الإدارية بالجهاز الإرشادي الزراعي احتياجات المسترشدين.

السياسات والاستراتيجية

وتضم 5 عبارات، وهي: يتم تطوير أهداف الارشاد الزراعي بصفة مستمرة، يتم مراعاة جودة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بطريقة سليمة، البرامج والأنشطة التي يتم تنفيذها تتوافق بشكل كبير مع الخطة الاستراتيجية للجهاز، تتوافق أهداف العاملين مع أهداف الجهاز الارشادي الزراعي وتتم مراجعة الاستراتيجية وتحليل قدرات المؤسسة الداخلية والبيئة الخارجية للمؤسسة.

الهيكل التنظيمي

وتضم 6 عبارات. وهي: العمل يتم خلال المنظمة بطريقة لا مركزية مما يتيح سهوله ومرونة تطبيق إدارة المعرفة، العمل يتم من خلال جماعات عمل ولا يتم الاعتماد علي نظم العمل الفردية، يوجد قسم خاص بإدارة المعرفة داخل المنظمة، المنظمة في حاجة إلى إدارة خاصة بإدارة المعرفة والعمل علي نشر المعرفة وتطبيقها، الهياكل التنظيمية هرمية وتعيق عمليات إدارة المعرفة ويمتلك الموظفون الصلاحية لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم.

وتم إعطاء الاستجابات الخاصة بدرجة وجود المتطلبات من وجهة نظر المبحوث لكل عبارة من العبارات المكونة لكل عملية (يحدث، ولحد ما، ولا يحدث) درجات (3، 2، 1) على الترتيب. وتم تحديد ترتيب متطلبات إدارة المعرفة الزراعية وفقاً للمتوسط الحسابي لدرجة تطبيق كل منها، وتم ترتيب المصادر ترتيباً تنازلياً.

أدوات التحليل الإحصائي

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل وعرض نتائج الدراسة هي: العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية في عرض البيانات الوصفية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى الفعلي لعرض البيانات الكمية.

النتائج والمناقشة

الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين

السن

تراوح سن المبحوثين ما بين 28 سنة كحد أدنى، 57 سنة كحد أقصى بمتوسط حسابي قدره 45 سنة، وإنحراف معياري قدره 6.32، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات السن إلى ثلاث فئات كما يلي: صغار السن (أقل من 39

رأس المال البشري

وتضم 7 عبارات، وهي: العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي ذوي مهارات فنية وتقنية عالية، ويهتم الجهاز الإرشادي الزراعي بالأفكار التي يقترحها العاملون فيه لحل مشكلات العمل، ويشجع الجهاز الإرشادي الزراعي علي إقامة الحلقات النقاشية بين العاملين فيه لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية، إهتمام الجهاز الإرشاد الزراعي برفع كفاءة العاملين فيه من خلال التدريب، ويراعي الجهاز الإرشادي الزراعي رغبة الموظفين وقدرتهم في الأداء عند توزيع الأعمال الإرشادية عليهم، ويمتلك الجهاز الإرشادي الزراعي الاعداد الكافية من العاملين فيه للقيام بالمهام المطلوبة منه، ويحرص جهاز الارشاد الزراعي علي تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي للعاملين وضمان حقوقهم الوظيفية.

الاتصالات الداخلية والخارجية

وتضم 9 عبارات تمثل متطلبين فرعيين هما:

الاتصالات الداخلية

وتضم 5 عبارات، وهي: تتوفر في الجهاز الإرشادي الزراعي وسائل وقنوات وأساليب اتصال متنوعة ومتعددة، وترتبط أقسام وإدارات الجهاز الإرشادي الزراعي بشبكة اتصال داخلي (إنترنت)، وتخدم شبكة الإنترنت احتياجات العاملين في الجهاز الإرشادي الزراعي، ولدي الجهاز الإرشادي الزراعي إمكانية اتصال داخلي (هاتف، حاسوب، داتا شو)، وهناك إمكانية لتداول المعلومات بين جميع مستويات الإدارية في الجهاز الإرشادي الزراعي بسهولة.

الاتصالات الخارجية

وتضم 4 عبارات، وهي: إهتمام الجهاز الإرشادي الزراعي بمتابعة النشرات والكتب الحديثة بشكل كبير، ويتوفر في الجهاز الإرشادي الزراعي العديد من وسائل الاتصال (الفاكس، البريد الإلكتروني)، ويعي الجهاز الإرشادي الزراعي أهمية المشاركة في المؤتمرات والفعاليات الخارجية سعياً لإحداث التطورات، إهتمام الوزارة بإجراء المسوحات بشكل مستمر للتعرف علي احتياجات المسترشدين.

الثقافة التنظيمية

وتضم 16 عبارة، تمثل ثلاثة أجزاء كالتالي:

القيادة

وتضم 5 عبارات، وهي: اختيار القيادات الإدارية بالجهاز الإرشادي الزراعي وفق معايير واضحة، توضح القيادات الإدارية بالجهاز الإرشادي الزراعي الرؤية والرسالة وتحديد الهدف الاستراتيجي له، تمثل القيادة الإدارية بالجهاز الإرشادي الزراعي القدوة والمثل الأعلى

من المبحوثين بالمحافظة كانوا ممن حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية، وأن 12.8% من المبحوثين حصلوا على عدد متوسط من الدورات، وأن 2.6% من المبحوثين حصلوا على عدد كبير من الدورات. وهذا يعنى أن غالبية المبحوثين فى الجهاز الوظيفى بمحافظة الدراسة حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بعملية التدريب لرفع مهارات العاملين بالتنظيم.

مدة الخدمة فى القسم الذى يعمل به المبحوث

تراوحت مدة الخدمة فى القسم للمبحوثين ما بين 1 سنة كحد أدنى، 27 سنة كحد أقصى بمتوسط حسابى قدره 9.78 سنة، وإنحراف معيارى قدره 4.24، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات مدة الخدمة فى القسم إلى ثلاث فئات كما يلي: مدة خدمة (أقل من 11 سنة)، ومدة خدمة (11-20 سنة)، ومدة خدمة (أكثر من 20 سنة).

أوضحت النتائج الواردة بجدول 3 أن أكثر من ثلثي المبحوثين (68.2%) بمحافظة الشرقية وقعوا فى فئة مدة خدمة قصيرة، وأن 31.8% من المبحوثين بالمحافظة كانوا فى فئة مدة خدمة متوسطة، وأن المبحوثين بالمحافظة ليس منهم من له مدة خدمة طويلة، بينما نجد أن أكثر من ثلث المبحوثين (37.6%) بمحافظة شمال سيناء وقعوا فى فئة مدة خدمة قصيرة، وأن 61.3% من المبحوثين بالمحافظة كانوا فى فئة مدة خدمة متوسطة، وأن 1.1% من المبحوثين فى فئة مدة خدمة طويلة.

وكذلك أوضحت النتائج بنفس الجدول أن 50% من إجمالى المبحوثين بمحافظة الدراسة كانوا من فئة مدة خدمة قصيرة، وأن 49.4% من المبحوثين كانوا فى فئة مدة خدمة متوسطة، وأن 0.6% من المبحوثين فى فئة مدة خدمة طويلة، وهذا يدل على أن كل المبحوثين تقريباً (99.4%) فى فئتي متوسطى وقليلة مدة الخدمة بمحافظة الدراسة.

مدة الخدمة فى العمل الإرشادى الزراعى

تراوحت مدة الخدمة فى العمل الإرشادى للمبحوثين ما بين سنتين كحد أدنى، 30 سنة كحد أقصى بمتوسط حسابى قدره 13.93 سنة، وإنحراف معيارى قدره 5.18، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات مدة الخدمة فى العمل الإرشادى إلى ثلاث فئات كما يلي: مدة خدمة قصيرة (أقل من 11 سنة)، ومدة خدمة متوسطة (11-20 سنة)، ومدة خدمة طويلة (أكثر من 20 سنة).

وأشارت النتائج الواردة بجدول 4 أن ما يقرب من ربع المبحوثين (22.2%) بمحافظة الشرقية وقعوا فى فئة مدة خدمة قصيرة، وأن ثلثي المبحوثين تقريباً (65.1%) بالمحافظة كانوا فى فئة مدة خدمة متوسطة، وأن 12.7% من المبحوثين بالمحافظة لهم مدة خدمة طويلة، بينما نجد

(سنة)، ومتوسطى السن (39-47 سنة)، وكبار السن (أكثر من 47 سنة).

أوضحت النتائج الواردة بجدول 1 أن 14.3% من المبحوثين بمحافظة الشرقية وقعوا فى فئة صغار السن، وأن 47.6% من المبحوثين بالمحافظة كانوا من متوسطى السن، وأن 38.1% من كبار السن، بينما نجد أن 20.4% من المبحوثين بمحافظة شمال سيناء وقعوا فى فئة صغار السن، وأن 45.2% من المبحوثين بالمحافظة كانوا من متوسطى السن، وأن 34.4% من كبار السن.

وكذلك أوضحت النتائج بنفس الجدول أن 18% من إجمالى المبحوثين بمحافظة الدراسة كانوا من صغار السن، وأن 46.1% من المبحوثين كانوا من متوسطى السن، وأن 35.9% من كبار السن، وهذا يدل على أن غالبية المبحوثين 82% من فئتي متوسطى وكبار السن وهذا يعنى ارتفاع أعمار المبحوثين فى الجهاز الوظيفى بمحافظة محل الدراسة.

عدد الدورات التدريبية

تراوحت عدد الدورات التدريبية للمبحوثين ما بين 0 كحد أدنى، 20 دورة تدريبية كحد أقصى بمتوسط حسابى قدره 4 دورة تدريبية، وإنحراف معيارى قدره 3.64، وتم تقسيم المبحوثين من حيث فئات عدد الدورات التدريبية إلى أربعة فئات كما يلي: فئة تضم مبحوثون لم يحصلوا على تدريب، وفئة مبحوثون حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من 7 دورات)، و فئة مبحوثون حصلوا على عدد متوسط من الدورات التدريبية (7 – 13 دورة)، و فئة مبحوثون حصلوا على عدد كبير من الدورات التدريبية (أكثر من 13 دورات).

وأوضحت النتائج الواردة بجدول 2 أن 11.1% من المبحوثين بمحافظة الشرقية لم يحصلوا على أى تدريب، وأن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين (76.2%) بالمحافظة كانوا ممن حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية، وأن 9.5% من المبحوثين حصلوا على عدد متوسط من الدورات، وأن 3.2% من المبحوثين حصلوا على عدد كبير من الدورات. بينما نجد أن 12.9% من المبحوثين بمحافظة شمال سيناء لم يحصلوا على أى تدريب، وأن أكثر من ثلثي المبحوثين (69.9%) بالمحافظة كانوا ممن حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية، وأن 15% من المبحوثين حصلوا على عدد متوسط من الدورات، وأن 2.2% من المبحوثين حصلوا على عدد كبير من الدورات.

وكذلك أوضحت النتائج بنفس الجدول أن 12.2% من إجمالى المبحوثين بمحافظة الدراسة لم يحصلوا على تدريب، وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين 72.4%

جدول 1. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات السن

فئات السن		الشرقية		شمال سيناء		الإجمالي	
عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)
9	14.3	19	20.4	28	18.0		
30	47.6	42	45.2	72	46.1		
24	38.1	32	34.4	56	35.9		
63	100	93	100	156	100		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية.

جدول 2. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها في آخر سنة

فئات عدد الدورات التدريبية		الشرقية		شمال سيناء		الإجمالي	
عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)
7	11.1	12	12.9	19	12.2		
48	76.2	65	69.9	113	72.4		
6	9.5	14	15.0	20	12.8		
2	3.2	2	2.2	4	2.6		
63	100	93	100	156	100		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية .

جدول 3. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مدة الخدمة في القسم

فئات مدة الخدمة في القسم		الشرقية		شمال سيناء		الإجمالي	
عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)
43	68.2	35	37.6	78	50.0		
20	31.8	57	61.3	77	49.4		
--	--	1	1.1	1	0.6		
63	100	93	100	156	100		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء في عام 2019.

جدول 4. توزيع المبحوثين وفقاً لمدة الخدمة في العمل الإرشادي الزراعي

الإجمالي		شمال سيناء		الشرقية		فئات مدة الخدمة في القسم
عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	
48	30.8	34	36.6	14	22.2	مدة خدمة قصيرة
97	62.2	56	60.2	41	65.1	مدة خدمة متوسطة
11	7.0	3	3.2	8	12.7	مدة خدمة طويلة
156	100	93	100	63	100	الإجمالي

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية.

للمناصب العليا تعتمد على مبدأ الكفاءة، وأن 63.5% من المبحوثين بالمحافظة ذكروا أن الترقية للمناصب العليا لا تعتمد على مبدأ الكفاءة، بينما نجد أن ما يقرب من نصف المبحوثين (46.2%) بمحافظة شمال سيناء ذكروا أن الترقية للمناصب العليا تعتمد على مبدأ الكفاءة، وأن 53.8% من المبحوثين بالمحافظة ذكروا أن الترقية للمناصب العليا لا تعتمد على مبدأ الكفاءة.

وكذلك أوضحت النتائج بنفس الجدول أن 42.3% من إجمالي المبحوثين بمحافظة الدراسة ذكروا أن الترقية للمناصب العليا تعتمد على مبدأ الكفاءة، وأن أكثر من نصف المبحوثين (57.7%) ذكروا أن الترقية للمناصب العليا لا تعتمد على مبدأ الكفاءة، وهذا يدل على أن أكثر من نصف المبحوثين بمحافظة شمال سيناء ذكروا أن الترقية للمناصب العليا تعتمد على مبدأ الكفاءة، مما يؤكد ضرورة السعي إلى نشر المعايير، والكفاءة تمثل أحد هذه المعايير التي على أساسها يتم الاختيار في المناصب الأعلى في العمل الإرشادي.

توفر متطلبات إدارة المعرفة الزراعية

تم تحديد ترتيب توفر متطلبات إدارة المعرفة الزراعية وفقاً للمتوسط الحسابي لدرجة توفر متطلبات كل منها، وبلغ عددها ثلاث متطلبات أساسية أولها: الاحتياجات المعرفية والتي تضم خمس مكونات، هي: أ- البيانات والمعلومات، ب- المعرفة الضمنية، ج- المعرفة الصريحة، د- البنية التحتية والتكنولوجية، هـ- رأس المال البشري، ثانيهما: الاتصالات الداخلية والخارجية والتي تضم مكونين: الاتصالات الداخلية والاتصالات الخارجية، وثالثهما: الثقافة التنظيمية والتي تضم ثلاث مكونات، هي: القيادة، السياسات والاستراتيجية والهيكل التنظيمي، وتم ترتيب وجود المتطلبات ترتيباً تنازلياً.

أوضحت النتائج الواردة بجدول 7 فيما يتعلق بتوفر متطلبات إدارة المعرفة الزراعية، بمحافظة الشرقية وفقاً لدرجة توفر هذه المتطلبات من وجهة نظر المبحوثين تبين

أن أكثر من ثلث المبحوثين (36.6%) بمحافظة شمال سيناء وقعوا في فئة مدة خدمة قصيرة، وأن 60.2% من المبحوثين بالمحافظة كانوا في فئة مدة خدمة متوسطة، وأن 3.2% من المبحوثين في فئة مدة خدمة طويلة.

وكذلك أشارت النتائج بنفس الجدول أن 30.8% من إجمالي المبحوثين بمحافظة الدراسة كانوا من فئة مدة خدمة قصيرة، وأن 62.2% من المبحوثين كانوا فئة مدة خدمة متوسطة، وأن 7% من المبحوثين في فئة مدة خدمة طويلة، وهذا يدل على أن الغالبية العظمى من المبحوثين (93%) في فئتي متوسطة وقليلة مدة الخدمة بمحافظة شمال سيناء.

استخدام التقنيات الحديثة في العمل

أوضحت النتائج الواردة بجدول 5 أن ما يقرب من ثلث المبحوثين (30.2%) بمحافظة الشرقية من المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل، وأن 69.8% من المبحوثين بالمحافظة كانوا من غير المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل، بينما نجد أن أكثر من نصف المبحوثين (54.8%) بمحافظة شمال سيناء من المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل، وأن 45.2% من المبحوثين بالمحافظة كانوا من غير المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل.

وكذلك أوضحت النتائج بنفس الجدول أن ما يقرب من نصف إجمالي المبحوثين (44.9%) بمحافظة الدراسة كانوا من المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل، وأن 55.1% من المبحوثين كانوا من غير المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل، وهذا يدل على أن أكثر من نصف المبحوثين بمحافظة الدراسة من غير المستخدمين للتقنيات الحديثة في العمل، مما يؤكد ضرورة السعي إلى نشر استخدام هذه التقنيات في العمل الإرشادي.

الاعتماد على مبدأ الكفاءة في الترقية للمناصب العليا

أوضحت النتائج الواردة بجدول 6 أن أكثر من ثلث المبحوثين (36.5%) بمحافظة الشرقية ذكروا أن الترقية

جدول 5. توزيع المبحوثين وفقاً لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل

الإجمالي		شمال سيناء		الشرقية		فئات استخدام التقنيات الحديثة في العمل
عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	
70	44.9	51	54.8	19	30.2	نعم
86	55.1	42	45.2	44	69.8	لا
156	100	93	100	63	100	الإجمالي

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية.

جدول 6. توزيع المبحوثين وفقاً للإعتماد على مبدأ الكفاءة في الترقية للمناصب العليا

الإجمالي		شمال سيناء		الشرقية		فئات إعتماد الترقية للمناصب العليا على مبدأ الكفاءة
عدد	(%)	عدد	(%)	عدد	(%)	
66	42.3	43	46.2	23	36.5	نعم
90	57.7	50	53.8	40	63.5	لا
156	100	93	100	63	100	الإجمالي

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية.

جدول 7. ترتيب متطلبات إدارة المعرفة الزراعية وفقاً للمتوسط الحسابي لدرجة وجودها

الإجمالي		شمال سيناء		الشرقية		المكونات	متطلبات إدارة المعرفة الزراعية
المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب		
11.50	3	11.55	3	11.43	3	أ- البيانات والمعلومات	الاحتياجات المعرفية
7.95	10	8.00	10	7.87	9	ب- المعرفة الضمنية	ب- المعرفة الضمنية
8.71	7	9.02	7	8.24	8	ج- المعرفة الصريحة	ج- المعرفة الصريحة
10.96	5	10.99	5	10.90	4	د- البنية التحتية والتكنولوجية	د- البنية التحتية والتكنولوجية
14.01	1	13.87	1	14.22	1	هـ- رأس المال البشري	هـ- رأس المال البشري
8.73	9	8.91	9	8.46	7	أ- الاتصالات الداخلية	أ- الاتصالات الداخلية
8.45	8	8.92	8	7.75	10	ب- الاتصالات الخارجية	ب- الاتصالات الخارجية
10.72	4	11.01	4	10.29	5	أ- القيادة	أ- القيادة
10.03	6	10.28	6	9.65	6	ب- السياسات والاستراتيجية	ب- السياسات والاستراتيجية
12.29	2	12.23	2	12.38	2	ج- الهيكل التنظيمي	ج- الهيكل التنظيمي
103.33		104.78		101.19		متوسط إجمالي درجة متطلبات إدارة المعرفة الزراعية	متوسط إجمالي درجة متطلبات إدارة المعرفة الزراعية

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية بمحافظة الشرقية وشمال سيناء في عام 2019.

حسابي قدره 8.00 ويقع في متطلب الاحتياجات المعرفية.

أوضحت النتائج الواردة بنفس الجدول فيما يتعلق بوجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية، بمحافظة الدراسة وفقاً لدرجة وجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية من وجهة نظر المبحوثين تبين أن مكون رأس المال البشري جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 14.01، ويقع في متطلب الاحتياجات المعرفية، واحتل المرتبة الثانية مكون الهيكل التنظيمي، بمتوسط حسابي بلغ 12.29، والذي يقع ضمن متطلب الثقافة التنظيمية، وجاء في الترتيب الثالث البيانات والمعلومات بمتوسط حسابي قدره 11.50، بينما كان المتوسط الحسابي 10.96 لمكون البنية التحتية والتكنولوجية، مما أدى إلى وجوده في الترتيب الرابع، وهما يتبعان متطلب الاحتياجات المعرفية، واحتل المرتبة الخامسة والسادسة مكون القيادة، ومكون السياسات والاستراتيجية، بمتوسط حسابي بلغ 10.72، و 10.03 والذان يقعان ضمن متطلب الثقافة التنظيمية.

وجاء في الترتيب السابع مكون الاتصالات الداخلية بمتوسط حسابي قدره 8.73، والذي يقع ضمن متطلب الاتصالات الداخلية والخارجية، وتبين أن مكون المعرفة الصريحة الذي جاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 8.71، وجاء في المرتبة التاسعة مكون الاتصالات الخارجية بمتوسط حسابي بلغ 8.45، والذي يقع ضمن متطلب الاتصالات الداخلية والخارجية، واحتل الترتيب العاشر والآخر مكون المعرفة الضمنية بمتوسط حسابي قدره 7.95 ويقع في متطلب الاحتياجات المعرفية.

وأوضح عند مقارنة متوسط إجمالي درجة وجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية من وجهة نظر المبحوثين بين كلا المحافظتين تبين أن محافظة شمال سيناء متوسط إجمالي درجة وجود المتطلبات بها بلغ 104.78 وهو أعلى من متوسط إجمالي درجة وجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية بمحافظة الشرقية والذي بلغ 101.19، وبلغ المتوسط العام لمحافظة الدراسة معاً 103.33.

التوصيات

من خلال الاستعراض السابق لنتائج الدراسة أمكن التوصل إلي عدد من التوصيات منها :

1- يجب تمكين الشباب من الوظائف داخل العمل الإرشادي الزراعي حيث أن 14.3 وقعوا في فئة صغار السن فقط في محافظة الشرقية، و20.4 بمحافظة شمال سيناء وقعوا في فئة صغار السن.

2- تنظيم الدورات التدريبية المتخصصة للمبحوثين ومساعدتهم في المجالات المختلفة حيث وجد أن 76.2% بمحافظة الشرقية حصلوا علي عدد قليل من الدورات التدريبية، و69.7% من محافظة شمال سيناء حصلوا علي عدد قليل من الدورات التدريبية.

أن مكون رأس المال البشري جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 14.22، ويقع في متطلب الاحتياجات المعرفية، واحتل المرتبة الثانية مكون الهيكل التنظيمي، بمتوسط حسابي بلغ 12.38، والذي يقع ضمن متطلب الثقافة التنظيمية، وجاء في الترتيب الثالث البيانات والمعلومات بمتوسط حسابي قدره 11.43، بينما كان المتوسط الحسابي 10.90 لمكون البنية التحتية والتكنولوجية، مما أدى إلى وجوده في الترتيب الرابع، وهما يتبعان متطلب الاحتياجات المعرفية، واحتل المرتبة الخامسة والسادسة مكون القيادة، ومكون السياسات والاستراتيجية، بمتوسط حسابي بلغ 10.29 و 9.65 والذان يقعان ضمن متطلب الثقافة التنظيمية.

وجاء في الترتيب السابع مكون الاتصالات الداخلية بمتوسط حسابي قدره 8.46، والذي يقع ضمن متطلب الاتصالات الداخلية والخارجية، وتبين أن مكون المعرفة الصريحة جاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 8.24، ومكون المعرفة الضمنية بمتوسط حسابي قدره 7.87 ويقع في متطلب الاحتياجات المعرفية، واحتل الترتيب العاشر والآخر مكون الاتصالات الخارجية بمتوسط حسابي بلغ 7.75، والذي يقع ضمن متطلب الاتصالات الداخلية والخارجية.

بينما نجد أن النتائج فيما يتعلق بوجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية، بمحافظة شمال سيناء وفقاً لدرجة وجود متطلبات إدارة المعرفة الزراعية من وجهة نظر المبحوثين تبين أن مكون رأس المال البشري جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 13.87، ويقع في متطلب الاحتياجات المعرفية، واحتل المرتبة الثانية مكون الهيكل التنظيمي، بمتوسط حسابي بلغ 12.23، والذي يقع ضمن متطلب الثقافة التنظيمية، وجاء في الترتيب الثالث البيانات والمعلومات بمتوسط حسابي قدره 11.55، وهو ضمن متطلب الاحتياجات المعرفية، بينما كان المتوسط الحسابي 11.01 لمكون القيادة، مما أدى إلى وجوده في الترتيب الرابع، وهو يتبع متطلب الثقافة التنظيمية، وبلغ المتوسط الحسابي لمكون البنية التحتية والتكنولوجية 10.99، مما أدى إلى وجوده في الترتيب الخامس، وهو ضمن متطلب الاحتياجات المعرفية، وجاء في الترتيب السادس مكون السياسات والاستراتيجية، بمتوسط حسابي بلغ 10.28، والذي يقع ضمن متطلب الثقافة التنظيمية.

وجاء في الترتيب السابع مكون المعرفة الصريحة بمتوسط حسابي قدره 9.02، والذي يقع ضمن متطلب الاحتياجات المعرفية، وتبين أن مكون الاتصالات الخارجية الذي جاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 8.92، ومكون الاتصالات الداخلية الذي جاء في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره 8.91 وهما يقعان ضمن متطلب الاتصالات الداخلية والخارجية، واحتل الترتيب العاشر والآخر مكون المعرفة الضمنية بمتوسط

زهران، يحيى (2012). الأنظمة المعرفية الزراعية غير المركزية في مصر بين ارهاسات التجلي وتحديات البناء"، المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي: آليات تحديث الإرشاد الزراعي، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مصر.

سرحان، أحمد مصطفى (2015). إدارة المعرفة الزراعية وعلاقتها بمعدلات الأداء الوظيفي، بحث ميداني، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مجلة المنصورة للعلوم الزراعية، 6.

صالح، حسن (2007). تصور الإدارة 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، مصر.

طيبي، خضر مصباح (2010). إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

علي، أسامة محمد سيد (2013). إدارة المعرفة دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى.

Balogum, J. and V.P. Hailey (2004). Exploring Strategic Chang Harlow, Prentice Hall, England.

McDermott and O'Dell (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. J. Knowledge Manag.

Nanoka, H.T. (1995). The Knowledge-Creating Company, Oxford University Press, Oxford, New York.

3- يجب العمل علي زيادة إدخال التقنيات الحديثة داخل العمل الإرشادي الزراعي خاصة بمحافظة الشرقية حيث وجد أن 69.8% لم يستخدموا التقنيات الحديثة.

4- يجب الإعتماد علي مبدأ الكفاءة في الترقية للمناصب العليا حيث وجد أن 63.5% من المبحوثين أشاروا إلى أنه لا يتم الإعتماد علي مبدأ الكفاءة عند الترقية للمناصب العليا بمحافظة الشرقية و53.8% بمحافظة شمال سيناء.

المراجع

أحمد، علاء (2005). القيادة المتميزة صياغة استراتيجيات للتغير، القاهرة، مجموعة النيل العربية.

أمين، عبدالقادر عبدالمنعم (2017). الإدارة الإلكترونية كمتغير وسيط بين إدارة المعرفة والتميز في الأداء رسالة ماجستير، كلية التجارة، عين شمس، مصر.

السلمي، علي (2002). إدارة التميز نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

الشافعي، عماد مختار وخضران بن حمدان الزهراني (2008). إستراتيجية تطوير دور الإرشاد الزراعي لتفعيل نظم المعرفة والمعلومات، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعه ملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الكبيسي، صلاح الدين (2005). إدارة المعرفة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

رفاعي، ممدوح عبدالعزيز (2014). إدارة المعرفة، مكتبة كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

COMPARATIVE STUDY OF AGRICULTURAL KNOWLEDGE MANAGEMENT REQUIREMENTS FOR AGRICULTURE DIRECTORATES IN SHARKIA AND NORTH SINAI GOVERNORATES

Tarek I. Abdalaal, Hosna I. Fouda and Shima A. Hashim

Agric. Econ. Dept., Fac. Agric., Zagazig Univ., Egypt

ABSTRACT: This search aimed to identify the characteristics of the researched in the two governorates, identifying the relative importance of the knowledge sources of extension services in the two governorates and identifying the knowledge management requirements in the two governorates. This research was conducted in two governorates, Sharkia and North Sinai, Egypt. The sample represents in North Sinai and 63 agricultural engineers working in the Directorate of Agriculture in Sharkia Governorate, which represents 15% of the total agricultural engineers in both governorates, where the number of agricultural engineers at the Directorate of Agriculture in North Sinai valued 624 agricultural engineer The number of agricultural engineers at the Directorate of Agriculture Directorate in Sharkia valued 421 agricultural engineer, and this sample of systematic random sampling was organized in all the necessary data on the questionnaire interview and data were collected during the period from July to August 2019, the results showed that 14.3% of respondents in Sharkia Governorate were in the youth category and 47.8% of respondents in the governorate were of middle age. 38.1% of the elderly, while 20.4% of the respondents in North Sinai were in the youth category, 45.2% of the respondents in the governorate were of average age and 34.4% of the elderly. 12.2% of all respondents in the two governorates did not receive training Nearly three-quarters of the respondents (72.2%) of the respondents were given a few training courses, 12.8% of the respondents received an average number of courses, and 2.6% of the respondents received a large number of courses. This means that the majority of respondents in the functional system in the two governorates under study received a small number of training courses, which indicates the need to pay attention to the training process to raise the skill of the training staff, and it was clear when comparing the average total degree of requirements of agricultural knowledge management from the viewpoint of the respondents between both governorates. North Sinai Governorate The average total degree of requirements was 104.78, which is higher than the average total degree of presence of agricultural knowledge management requirements in Sharkia governorate, which reached 101.19 and the overall average of the two study governorates was 103.3.

Key words: Knowledge, knowledge management, Sharkia Governorate, North Sinai Governorate.

المحكمون:

1- أ.د. محمد عبدالمجيد محمد عبدالمجيد
2- أ.د. ماجدة عبدالله عبدالعال

أستاذ الإرشاد الزراعي – كلية الزراعة – جامعة المنصورة.
أستاذ الإرشاد الزراعي – كلية الزراعة – جامعة الزقازيق.