*J. Agric. Econom. and Social Sci., Mansoura Univ., Vol.3 (8): 1095 - 1114, 2012*

# LIMITATION OF CRISIS MANAGEMENT IN AGRICULTURAL EXTENSION ORGANIZATION IN FAYOUM GOVERNORATE

**Henein, Samia H. and Hanaa M. Hawary**
**Faculty of Agriculture- Fayoum University**

# محددات إدارة الأزمات في الجهاز الإرشادي الزراعي في محافظة الفيوم

**سامية حنا حنين و هناء محمد هواري**
**قسم الاقتصاد- كلية الزراعة- جامعة الفيوم**

## المستخلص

استهدفت الدراسة التعرف على أهم الأزمات الزراعية التي واجهت الجهاز الإرشادي الزراعي خلال العشر سنوات الأخيرة، وتحديد الأساليب التي يتبعها الجهاز الإرشادي عند تعامله معها، وتحديد أهم العوامل المؤثرة على كل من: درجة أهمية المهام والأنشطة الإرشادية المتوقع أن يقوم بها الجهاز الإرشادي خلال مراحل الأزمة، ودرجة تنفيذه لها، وأهم مصادر معلومات المبحوثين خلال الأزمات الزراعية، وأهم الطرق الاتصالية التي يستخدمونها أثناء تلك الأزمات، وأخيرا التعرف على أهم المشكلات التي تواجههم وقت الأزمات ومقترحاتهم حيالها. وقد أجريت الدراسة في محافظة الفيوم على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالجهاز الإرشادي بلغ حجمها ١٢٠ مبحوثا بمراكز الفيوم الستة، وهي تمثل حوالي١٦% من حجم الشاملة، وقد جمعت البيانات الميدانية من خلال استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أن أهم الأزمات التي تعرض لها الجهاز الإرشادي هى: النقص الحاد في مستلزمات الإنتاج الزراعي وارتفاع أسعارها(٩٣.٣%)، وقلة مياه الري(٤٠%)، وأن سوء التقدير والتقييم للموقف، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات كانت من أهم أسباب نشوء الأزمات حيث أشار إلى ذلك ٥٨.٣%، و ٤٨.٣% على الترتيب، في حين كان إنكار الأزمة وعدم إعلانها، وتأجيل إظهارها أو كبتها كانت أهم الأساليب التي يتبعها الجهاز الإرشادي في التعامل مع الأزمات حيث ذكرت بنسب ٧٦.٧%، و ٧٣.٣% على الترتيب. كما بينت النتائج ارتفاع درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من قبل الجهاز الإرشادي، حيث أشارت غالبية المبحوثين(٧٥.٨%) بأن أهميتها كانت كبيرة، بينما أفاد ٤٧.٥% من المبحوثين بأن درجة تنفيذ تلك المهام والأنشطة كانت منخفضة.

وتمثلت أهم مصادر المعلومات التي يلجأ إليها المبحوثين وقت الأزمات في: النشرات الفنية، والباحثين بمراكز البحوث الزراعية، والصحف والمجلات الزراعية حيث ذكرت بنسب ٩٨.٣%، و ٩٥.٨%، و ٩١.٧% على الترتيب، وكانت درجة لجوء ٥٣.٣% لتلك المصادر كبيرة، وفيما يتعلق بأهم وسائل الاتصال الإرشادية المستخدمة وقت الأزمات فقد تمثلت في: الاجتماعات الإرشادية(٩٨.٣%)، تليها الزيارات الحقلية أو المنزلية(٧٣.٣%)، كما أظهرت النتائج أن أهم وسائل سبل الوقاية من تلك الأزمات تمثلت في: الاستفادة من الأزمات السابقة والاهتمام بوسائل التنبؤ التي تفيد في هذا المجال، وتحسين العلاقة بين الإرشاد الزراعي وغيره من الأجهزة المعنية( البحوث- الإعلام- الصحة...)، حيث أشار إلى ذلك ٤٥.٨%، و ٤٥%على الترتيب.

وكانت أكثر المتغيرات المستقلة تأثيرا على درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أن يقوم بها الجهاز الإرشادي خلال مراحل الأزمة هى: درجة اللجوء لمصادر المعلومات، وعدد الأزمات، ومدى قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات، والتخصص العلمي، والوضع المهني، بالإضافة إلى متغير مدى أهمية وجود فريق لإدارة الأزمات، وهى تسهم معا بنسبة ٣٩.٩ % فى تفسير التباين الحادث في المتغير التابع. في حين كانت أكثر المتغيرات المستقلة تأثيرا على درجة تنفيذ تلك المهام هى: المعرفة بمكونات مفهوم الأزمة، ومدى كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة وقت الأزمات، وعدد الأزمات الزراعية، بالإضافة إلى متغير مدى الرضا عن مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة وهى تسهم معا بنسبة ٤٢.٩ % فى تفسير التباين الحادث في المتغير التابع.

كما أشارت النتائج إلى أن أهم المشكلات التي تواجههم في هذا المجال تمثلت في: عدم توفر الإمكانيات اللازمة، وعدم الحصول على دورات تدريبية متخصصة في هذا المجال، حيث ذكرا ذلك بنسبة ٨٣.٣%،

و٦٦.٧%، لذا تمثلت أهم مقترحاتهم في: توفير الإمكانيات اللازمة، و توفير الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال حيث ذكرا ذلك بنسبة ٨٣.٣%، و٨٣.٣%.

## المقدمة والمشكلة

نعيش اليوم عالم سريع، تتزايد فيه الأزمات سواء على المستوى الشخصي أو الوظيفي أو العالمي، وتتعدد أشكالها نتيجة كوارث طبيعية أو متغيرات اجتماعية أو اقتصادية وتكنولوجية يحدثها الإنسان فتؤثر في البيئة، وينتج عنها خسائر مادية وبشرية. وبالرغم من تطور أجهزة الرصد والتنبؤ إلا أن تلك الوسائل لا تمنع حدوث الأزمات ولكنها تعمل بقدر الإمكان على التخفيف من آثارها.( قاسم: ٢٠٠٩).

ونظرا لما تسببه الأزمة من خسائر مادية وبشرية فادحة خاصة في الدول النامية حيث تفتقد الاستعداد المسبق للكوارث، وكذا إمكانيات إدارتها أثناء حدوثها ومتابعة نتائجها بعد ذلك، فإن العبء الأكبر والجهد الرئيسي في مواجهتها وإدارتها يقع على عاتق الدولة، ويعد في الوقت ذاته مسئولية مشتركة مع الهيئات غير الحكومية والأفراد. ( حنان عبد الحليم: ٢٠٠٤: ص ص ٦٩٥-٦٩٦ ). لذا فإن التعامل مع الأزمات قبل وأثناء وبعد حدوثها يتطلب نظاما كاملا من الاتصالات والمعلومات، وقدرات قيادية عالية تحسن توظيف القدرات، وتبنى مناخ تنظيمي قادر على التنبؤ بالأزمات وسرعة التعامل معها حين حدوثها والاستفادة من دروسها بعد حدوثها.

وقد تعرضت مصر بصفة عامة كغيرها من المجتمعات خلال العقود العشرة الماضية للعديد من الأزمات والكوارث نتيجة للظروف الطبيعية أو الأنشطة الإنسانية أو كليهما معا، وقد كان لقطاع الزراعة النصيب الأوفر من هذه الأزمات، نظرا لتميزه بكونه إنتاجا مفتوحا، بمعنى أنه يخضع للظروف البيئية والطبيعية، ويتأثر بها بصورة مباشرة ويقل فيه تحكم الإنسان في ظروف الإنتاج، وتتزايد فيه المخاطرة واللايقين أكثر من أي قطاع إنتاجي آخر الذي يتم فيه الإنتاج غالبا في ظروف مغلقة تحت التحكم لحد كبير. ( نمير وآخرون: ٢٠٠٣: ص١٩٣)

وقد تمثلت أهم تلك الكوارث والأزمات التي تعرضت لها الزراعة المصرية في: العواصف والرياح والموجات الحارة، وأيضا السحابة السوداء، ومرض الحمى القلاعية بالماشية، وأسراب الجراد، وأنفلونزا الطيور وغيرها من الأزمات التي خلفت العديد من الآثار السلبية سواء من الناحية الاقتصادية أو البيئية أو النفسية. (عبد الرحمن ورسلان:٢٠٠٧:ص ١٥٠) .

والملاحظ أن هناك تشابها كبيرا في أسباب تلك الأزمات، ووجود أنماط متكررة في أساليب مواجهتها، علاوة على القصور في التعلم من بعضها واستمرار التعامل معها على أساس رد الفعل وليس الاستعداد لها، وغابت استراتيجيات الوقاية منها، مع نقص برامج التدريب على مواجهتها، وعلى الرغم من الجهود المبذولة من الأجهزة المعنية بوزارة الزراعة والبيئة والتنمية المحلية للقضاء عليها، إلا أن القطاع الزراعي ومنه الجهاز الإرشادي ما زال يعاني من القصور في مواجهة تلك الأزمات، مع عدم وجود إدارة أو وحدة متخصصة لإدارتها. ( حنان عبد الحليم: ٢٠٠٤: ص٦٩٦-٦٩٧)

وإذا كان البعد الإعلامي أحد الدعائم الأساسية للتعامل مع الأزمات فإن جانب كبير من هذا البعد يقع على عاتق الجهاز الإرشادي الزراعي في التعامل مع الأزمات الزراعية، وذلك لقدرته على الوصول إلى جمهور الزراع وإقناعهم برسائله مستخدما لذلك طرق الاتصال المختلفة سواء الفردية منها أو الجماعية أو الجماهيرية.( عبد الرحمن ورسلان:٢٠٠٧:ص ١٥١)

ومتى كان الإرشاد مكونا ضمن مقتضيات التنمية الزراعية تعليميا وإعلاميا، فان إدارة الأزمات الزراعية أمراً ليس بعيدا عن كونها جزء من إدارة الإرشاد الزراعي ومهمته ورسالته شأنها شان الأحداث العادية، ومن ثم فان نجاح إدارة الأزمة يتوقف إلى حد كبير على فريق إداراتها وما يحوزونه من مقومات شخصية، بالإضافة إلى حسن اختيارهم، وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للتعامل معها.(حنان عبد الحليم وآخرون: ٢٠٠٤:ص ص١٣٢-١٣٣)

ويترتب على إدارة الأزمات بطريقة فعالة أكبر قدر ممكن من النتائج الجيدة، والعمل على إعادة التكيف مع نتائج الأزمة وأثارها، ومن ثم يجب أن تتوزع أنشطة إدارة الأزمات على المراحل المختلفة، ومما لاشك فيه أن الأسلوب الناجح لإدارة الأزمات يبدأ بالتخطيط وتجزئة الخطة إلى مراحل والانتقال بسلاسة من مرحلة ما قبل الأزمة إلى مرحلة بدئها وحتى مرحلة المواجهة، وتحديد الأنشطة اللازمة لتنفيذ كل مرحلة من الخطة، ووضع تصور للفروض المحتملة لها، ويتطلب إدارة الأزمات بكفاءة أن تمر تلك العملية بعدة مراحل هي:

اكتشاف إشارات الإنذار المبكر، والاستعداد والوقاية، واحتواء الإضرار والحد منها، واستعادة النشاط، والتعليم واستخلاص الدروس المستفادة.( حنان عبد الحليم وآخرون: ٢٠٠٤:ص١٣٣)

ويمكن أن يكون للجهاز الإرشادي دور كبير في مواجهة الأزمات والكوارث الزراعية وذلك من خلال إرشاد الزراع على كيفية تلافي وقوعها، والأسلوب الأمثل للتعامل معها عند حدوثها، وقد وضح الدور الفعلي الضعيف للإرشاد الزراعي في التصدي للعديد من الأزمات الزراعية مثل أنفلونزا الطيور والحمى القلاعية للماشية وغيرها من الأزمات الزراعية والتي نتج عنها العديد من الآثار السلبية سواء اقتصاديا أو اجتماعيا ونفسيا وبيئيا وذلك بسبب عدم معرفة الزراع والمربين بأعراض المرض واحتياطات الوقاية منه، وعدم وجود خطة عمل مسبقة لدى الجهاز الإرشادي للتعامل مع تلك الأزمات، ولا شك في أن جهاز الإرشاد الزراعي بإمكانياته الحالية البشرية منها والمادية والفنية والتكنولوجية يكون عاجزا عن القيام بهذه المهام، وهو ما يتطلب إعادة النظر فيه سواء من حيث تنظيمه، والعاملين فيه، وبرامجه، وإمكانياته المادية والفنية حتى يمكن أن يكون له دور واضح في هذا المجال. (عبد الرحمن ورسلان:٢٠٠٧:ص ص ١٥٢-١٥٣)

ونظرا لقصور الدراسات الإرشادية التي تناولت بالبحث والدراسة مجال إدارة الأزمات الزراعية بوجه عام، وكيفية تناول الجهاز الإرشادي لتلك الأزمات على وجه الخصوص، لذا تم إجراء هذه الدراسة في محاولة للإجابة عن بعض التساؤلات التالية:هل يتم عقد دورات تدريبية للمبحوثين بالجهاز الإرشادي عن كيفية التعامل مع الأزمات الزراعية؟، وما هي نوعية تلك الأزمات التي تم التعامل معها؟، وكيف تعامل الجهاز الإرشادي معها؟، وكيف يتصل بالجمهور المضار من أفراد المجتمع الريفي؟.

**أهداف الدراسة**

بناءا على مشكلة الدراسة فقد تحددت أهدافها على النحو التالي:

١- التعرف على أهم الأزمات الزراعية التي واجهت المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي أثناء عملهم الإرشادي خلال العشر سنوات الأخيرة، وتحديد شدة خطورتها، ودرجة التحكم فيها من قبل الجهاز الإرشادي.

٢- تحديد الأساليب التي يتبعها الجهاز الإرشادي عند تعامله مع الأزمات الزراعية.

٣- تحديد أهم العوامل المؤثرة على كل من:

أ-درجة أهمية المهام والأنشطة الإرشادية التي ينبغي أن يقوم بها الجهاز الإرشادي قبل وأثناء وبعد أي أزمة زراعية.

ب-درجة تنفيذ الجهاز الإرشادي لتلك المهام والأنشطة الإرشادية.

٤- التعرف على أهم مصادر معلومات المبحوثين خلال فترة الأزمات الزراعية، ومدى استفادتهم منها.

٥-تحديد أهم الطرق الاتصالية التي يستخدمها المبحوثون للوصول إلى الجمهور المستهدف خلال فترة الأزمات الزراعية.

٦-التعرف على أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين عند حدوث الأزمات ومقترحاتهم حيالها.

**الاستعراض المرجعي**

يتناول هذا الجزء مفهوم الأزمة وخصائصها، وكيفية إدارتها، بالإضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بمجال الدراسة.

**أولا: الأزمة (تعريفها، وخصائصها، وأهم متطلبات إدارتها)**

**أ-تعريف الأزمة**

أضحى مفهوم الأزمة من المفاهيم واسعة الانتشار في مجتمعاتنا المعاصرة ، وأصبح يمس كل جوانب الحياة، بدءا من الأزمات الفردية وانتهاءاً بالأزمات الدولية.( قاعود :٢٠١٢)، وقد تعددت التعاريف الخاصة بمفهوم الأزمة حيث عرفها فورد (Ford( 1981:P:3 بأنها موقف يهدد مصالح وأهداف المنظمة التي تسعى إلى تحقيقها، كما عرفها الحملاوي (١٩٩٣: ص١٥)، وحسن (١٩٩٦: ص٢٩) بأنها خلل يؤثر على النظام كله، كما أنه يهدد الافتراضات الرئيسية التي يقوم عليها هذا النظام.

وأوضح عليوة( ٢٠٠٤) بأنها توقف الأحداث في المنظمة واضطراب العادات مما يستلزم التغيير السريع لإعادة التوازن. وأفاد الخضيري( ٢٠٠٣: ص١١٣-١١٤) بأن الأزمة تعبر عن موقف Situation، وحالة State of Affair، وعملية Process، وقضيةCase يواجهها متخذ القرار في أحد الكيانات الإدارية (دولة، مؤسسة، مشروع، أسرة) تتلاحق فيها الأحداث بالحوادث وتتداخل، وتتشابك معها الأسباب بالنتائج. كما أورد قاسم(٢٠٠٩) بأن الأزمة موقف ينتج عن تغيرات بيئية مولدة للأزمات ويتضمن قدرًا من الخطورة والتهديد وضيق الوقت والمفاجأة، ويتطلب استخدام أساليب إدارية مبتكرة وسريعة.

وبين الحداد (٢٠٠٤:ص١٣) بأنها حدث مفاجئ غير متوقع له نتائج سلبية تتلاحق فيه الأحداث بسرعة كبيرة، ويكون هناك درجة من المجهول تشوب تطورات ما قد يحدث مستقبلا، وتتفاقم الأزمة في حالة غياب المعلومات الدقيقة للأطراف المتورطة فيها.

وأشارا كل من قاعود (٢٠١٢)، وعليوة( ٢٠٠٤) إلى أهمية التمييز بين مفهومي إدارة الأزمات والإدارة بالأزمات، فإدارة الأزمات تعنى كيفية التغلب على الأزمة بالأدوات العلمية والإدارية المختلفة، وتجنب سلبياتها، والاستفادة من ايجابياتها، فعلم إدارة الأزمات هو علم إدارة التوازنات والتكيف مع المتغيرات المختلفة وبحث أثارها في كافة المجالات، على حين تقوم الإدارة بالأزمات على افتعال الأزمة وإيجادها كوسيلة للتغطية والتمويه على المشاكل القائمة بالفعل، وتقوم عملية الإدارة بالأزمات على خلق أزمة وهمية يتم من خلالها توجيه قوى الفعل السلوكي والاقتصادي إلى تكريس الأزمة أو إلى سلوك معين بشأنها .

وقد أوردت الموسوعة الإدارية تعريفاً لإدارة الأزمات بأنها المحافظة على أصول وممتلكات المنظمة، وعلى قدرتها على تحقيق الإيرادات، وكذلك المحافظة على الأفراد والعاملين بها ضد المخاطر المختلفة، وتشمل مهمة المديرين المسئولين عن هذا النشاط البحث عن المخاطر المحتملة ومحاولة تجنبها أو تخفيف أثرها على المنظمة في حال عدم تمكنهم من تجنّبها بالكامل. (أميمه جادو:٢٠٠١)

وأوضح أبو قحف (١٩٩٩) بأنها عملية الإعداد والتقدير المنظم والمنتظم للمشكلات الداخلية والخارجية التي تهدد بدرجة خطيرة سمعة المنظمة وبقاءها في السوق، وأظهرت منى شريف(١٩٩٨) بأنها العملية الإدارية المستمرة التي تهتم بالأزمات المحتملة وإعداد الموارد للتعامل معها بكفاءة وفاعلية، ودراسة أسبابها لاستخلاص النتائج لمنع حدوثها أو تحسين طرق التعامل معها مستقبلاً.

وأوضحت دراسة شعبة إدارة الجفاف بالهند Management Division Drought (-5 PP:2011) أن خطة إدارة الأزمات تشير إلى برنامج عملي يجري إعدادها للرد على الوضع المتأزم، في حال حدوث أزمة للحد من الأضرار في الحياة، والممتلكات والبيئة، وتساعد في تقليل الوقت المتخذ لحشد الموارد من أجل استجابة فعالة، كما أنها تساعد في الحفاظ على العلاقات الودية بين الأطراف المعنية أصحاب المصلحة، وتمكن من العودة إلى العمل الطبيعي بسرعة أكبر، كما أشارت إلى أن الهدف من إدارة الأزمات هو التسهيل على جميع الأطراف المعنية إدارة الوضع المتأزم للتقليل من التأثير السلبي للأزمة على المجتمع، وللحفاظ على مصداقية وثقة أكبر بين المؤسسات الرسمية وأفراد المجتمع، وتعزيز مصداقية الحكومة في التعامل مع الجماهير، كما تفيد في وضع تدابير وقائية مجدولة زمنيا، لذا تسعى إدارة الجفاف إلى التحسين المستمر في إدارة الأزمات، إلى جانب أن اجتماع الأطراف أصحاب المصلحة يضمن التواصل وما يجب القيام به في إطار ظرف معين للحد من الخسائر.

**ب- سمات وخصائص الأزمة**

تتصف الأزمة بعدة خصائص أساسية كما أشار إليها كل من جبر(١٩٩٩)، والخضيري (٢٠٠٣:ص ص١٣١-١٣٢) منها: أنها تمثل نقطة تحول أساسية فى ظواهر إدارية أو متغيرات بيئية متتابعة ومتسارعة، وغالبا ما تفرز سلوكاً مرضيا يظهر فى صورة عدم كفاءة وفاعلية متخذ القرار في مواجهة الأزمة، وتسبب درجات متفاوتة من التوتر والقلق للقيادات الإدارية مما يضعف من إمكاناتها وقدراتها على الفعل المؤثر والسريع لمواجهتها، إلى جانب ضغط عامل الوقت والشعور بالضبابية والاضطراب مما يولد القلق، وتهديد أهداف وقيم الأطراف المشاركة بها، وفقدان السيطرة أو ضعف السيطرة على الأحداث.

وأضاف عليوة (٢٠٠٤)، وقاعود( ٢٠١٢) سمة عنصر المفاجأة بها واستحواذها على بؤرة الاهتمام لدى المؤسسات والأفراد، وأن تصاعدها المفاجئ يؤدى إلى درجات عالية من الشك في البدائل المطروحة، والتعقيد والتشابك والتداخل في عناصرها وأسبابها وقوى المصالح المؤيدة أو المعارضة لها، ونقص المعلومات وعدم دقتها.

**جـ- متطلبات إدارة الأزمات**

أوردت دراسة الأعرجي(١٩٩٩) المراحل الخمس لنظام إدارة الأزمات وهي: اكتشاف إشارات الإنذار وتعني تشخيص المؤشرات والأعراض التي تنبئ بوقوع أزمة ما، والاستعداد والوقاية وتعني التحضيرات المسبقة للتعامل مع الأزمة المتوقعة بقصد منع وقوعها أو إقلال آثارها، واحتواء الأضرار وتعني تنفيذ ما خطط له في مرحلة الاستعداد والوقاية والحيلولة دون تفاقم الأزمة وانتشارها، واستعادة النشاط وهي العمليات التي يقوم بها الجهاز الإداري لغرض استعادة توازنه ومقدرته على ممارسة أعماله الاعتيادية كما كان من قبل، والتعلم وهو المرحلة الأخيرة وهي بلورة ووضع الضوابط لمنع تكرار الأزمة، وبناء خبرات من الدروس السابقة لضمان مستوى عالي من الاستعداد في المستقبل.

واستخلصت بعض الدراسات والكتابات في هذا المجال أهم متطلبات إدارة الأزمات والتي تمثلت في: ١- وجود فريق لإدارة الأزمات: حيث ذكر كل من الحملاوي(١٩٩٣)، وجبر(١٩٩٩)، والوكيل(٢٠٠٦) ضرورة

وجود هذا الفريق وأن يكون ممثلا حتى لأعلى سلطة لأن الأزمة تتطلب ردود أفعال غير تقليدية مقيدة بضيق الوقت وضغوط الموقف، مع ضرورة وجود اللامركزية في عملية اتخاذ القرارات، ٢- التخطيط كمتطلب أساسي: فالتدريب على التخطيط للأزمات يُعد من المسلّمات الأساسية في المنظمات الناجحة فهو يساهم في منع حدوث الأزمة أو التخفيف من آثارها، وتلافى عنصر المفاجآت المصاحب لها، كما أنه يتيح لفريق العمل القدرة على إجراء رد فعل منظم وفعّال لمواجهة الأزمة بكفاءة عالية والاستعداد لمواجهة المواقف الطارئة غير المخطط لها التي قد تصاحب الأزمة، ٣- وسائل علمية للتعامل مثل المحاكاة والسيناريو: فالسيناريو كما عرّفه حواش(١٩٩٩) هو مجموعة من الافتراضات المتعلقة بالموقف في مجال محدد يقوم فيه النظام بتحليله ودراسته مما يساعد على وضع تصورات للأزمة وإيجاد بدائل عديدة للحلول الموضوعة، ٤- نظام اتصالات داخلي وخارجي: فتوافره بصورة فعالة يساعد على توافر المعلومات والإنذارات في وقت مبكر، ٥- التنبؤ الوقائي: من خلال إدارة سبّاقة وهي الإدارة المعتمدة على الفكر التنبؤي الإنذاري لتفادي حدوث أزمة مبكراً عن طريق صياغة منظومة وقائية مقبولة تعتمد على المبادأة والابتكار، وتدريب العاملين عليها، وهو ما أكدته دراسة الأعرجي(١٩٩٩) والتي أشارت إلى أن طبيعة ومستويات الجاهزية في المنظمة تجاه الأزمات تتناسب طرديًا مع واقع الاتجاهات الوقائية أو العلاجية لدى العاملين في تلك المنظمة.

وأرجع قاعود(٢٠١٢) أهمية إيجاد نظام وقائي ضد الأزمات إلى أن الوقاية أقل تكلفة من العلاج، خاصة وأن الدمار الناجم عنها يتعدى التكاليف المادية إلى التكاليف المعنوية الباهظة والتي أشدها خطراً فقدان الثقة والمصداقية والولاء والانتماء، وأن الوقاية تحتفظ للكيان الإداري بتوازنه وحركته المنتظمة التي قد يصيبها الاختلال، وأن الوقاية هى العملية الطبيعية الذي يتعين أن تكون جزءاً من الكيان الإداري في الوقت الراهن.

وأشارا دقامسة والأعرجي(٢٠٠٠) إلى أن النجاح في عملية إدارة الأزمات يتطلب عدة عوامل منها: إيجاد وتطوير نظام إداري مختص يمكّن المنظمة من التعرف على المشكلات وتحليلها ووضع الحلول لها بالتنسيق مع الكفاءات المختصة، والعمل على جعل التخطيط للأزمات جزءاً هاماً من التخطيط الاستراتيجي، وضرورة عقد البرامج التدريبية وورش العمل للموظفين في هذا المجال، وضرورة التقييم والمراجعة الدورية لخطط إدارة الأزمات واختبارها تحت ظروف مشابهة وبالتالي يتعلم الأفراد العمل تحت الضغوط، والتأكيد على أهمية وجود نظام فعّال للإنذار المبكر.

**ثانيا: الدراسات السابقة**

نظرا لقلة الدراسات الإرشادية في هذا المجال فقد تنوعت وتعددت أبعاد ومحاور دراسة الأبحاث التي أتيح الإطلاع عليها وأهدافها، وذلك للمساعدة في التعرف على هذا المجال ولتكوين بعض البدايات لأفكار بحثية أخرى في هذا المجال. فقد أفادت دراسة كارترايت وآخرون( Cartwright & *et al*: 2002) بضرورة البدء في وقت مبكر عند حدوث أزمة ما لملاحقة تطوراتها السريعة والحادة وذلك لمعرفة كيفية التعامل وفقا لاحتياجات الأفراد المضارين منها(ماذا نفعل الآن)، ولابد من مشاركة أفراد المجتمع وخاصة القيادات المحلية مع الجهاز الإرشادي وذلك لاستيعاب أبعاد الأزمة مما يسهل ويفعل من تلك المشاركة، إلى جانب أهمية وضع جدول زمني لمواجهة واحتواء الأزمة وتحديد المهام والأنشطة التي ينبغي القيام بها، وأهمية دور المرشدين الزراعيين كميسرين ومدربين لأفراد المجتمع في تلك الأوقات، وضرورة توقع الأزمات التي يمكن أن تلي تلك الأزمة الراهنة لعمل توليفة من البدائل المتاحة لاحتوائها، وأيضا أهمية وجود الأفكار المبتكرة وخاصة عند ارتباط الأزمة بالنزاع على الموارد الطبيعية.

وأشارت دراسة نمير وآخرون (٢٠٠٣) إلى ضعف الدور الحالي للإرشاد الزراعي في التصدي للأزمات الزراعية حيث أشار أكثر من ٧٧% من المبحوثين الأكاديميين إلى وجود دور حالي للإرشاد في التصدي لها لأربع أزمات فقط من الأزمات التي واجهها قطاع الزراعة، أما التنفيذيين فيرى ٧٣% منهم وجود دور حالي للإرشاد في التصدي لثلاث أزمات فقط.

وأضافت دراسة حنان عبد الحليم( ٢٠٠٣: ص١٩٧) اتفاق غالبية المبحوثين على شدة خطورة ست أزمات في قطاع الزراعة بدرجة عالية وهى انتشار أمراض الثروة الحيوانية بصورة وبائية، وتسمم الأفراد لارتفاع نسبة المبيدات بالمحاصيل الزراعية، والقضاء على الأعداء الطبيعية للآفات، وموجات الحر الشديد، والتلوث الوبائي للبيئة بالمبيدات والميكروبات، وتلوث مياه الري بالمخلفات والمواد السامة.

وبينت دراسة حنان عبد الحليم( ٢٠٠٤: ص ص٧٠٣-٧٠٥) أن أهم المهام التي يمكن أن تؤديها منظمة الإرشاد الزراعي بدرجة كبيرة في مجال إدارة الأزمات هى: إقامة علاقات مع المسئولين الحكوميين والهيئات المعنية، وتوزيع الأدوار على فريق إدارة الأزمات، والتخطيط لاستعادة النشاط في حالة حدوث أزمة، ومراجعة الأزمات السابقة واستخلاص النتائج، بالإضافة إلى مراجعة الأوامر التنظيمية.

في حين أشارت دراسة عبد الرحمن ورسلان( ٢٠٠٧:ص ص١٤٨-١٤٩) إلى أن أهم الأنشطة التي قام بها المرشدون الزراعيون لمواجهة أنفلونزا الطيور هى: عقد الاجتماعات الإرشادية، والإشراف على دفن

الطيور الميتة، وتوزيع نشرات إرشادية عن المرض، والإبلاغ عن حالات الإصابة، كما أوضحت الدراسة أن أهم المشكلات التي واجهت الجهاز الإرشادي عند مواجهة الأزمات تمثلت في: عدم إدراك أهمية الإرشاد الزراعي في التعامل مع الأزمات، وعدم توافر العدد الكافي من المرشدين المتخصصين، وعدم توفر الوقت الكافي للمرشدين وقصور الموارد المالية والوسائل الفنية والتكنولوجية للجهاز الإرشادي ، إلى جانب ضعف مشاركة أفراد المجتمع الريفي.

وأفادت دراسة تيلج وآخرون(Telg & *et al*: 2007) عن الجهود والاتصالات لموظفي الإرشاد الزراعي في فلوريدا خلال موسم الأعاصير أن قنوات الاتصال الشخصية كانت أكثر الطرق فعالية وخاصة الهواتف المحملة والزيارات الميدانية وذلك من وجهة نظر الجمهور الهدفي، في حين كانت وسائل الاتصال الجماهيرية كالمطبوعات، والصحف والمقابلات الحية في الإذاعة والتليفزيون كانت أكثر الطرق فعالية في حالة الأزمات والكوارث من وجهة نظر العاملين الإرشاديين. كما أكدت النتائج ضرورة الاستفادة من أشكال الأزمات والكوارث الدولية واستخلاص الدروس منها وذلك للاستعداد لها والتقليل من آثارها السلبية، مع ضرورة توفير الدورات التدريبية للعاملين الإرشاديين في هذا المجال، مع إلى جانب أهمية توحيد الجهود الدولية ذات الاهتمامات المشتركة في هذا المجال.

وبينت دراسة تيلج وآخرون(Telg & *et al*: 2008) أن المبحوثين لم يستعدوا جيدا للتعامل مع التحديات المهنية وردود أفعال المستهدفين بالخدمة أثناء الأزمات والكوارث، كما أشار أكثر من نصف المبحوثين بأنه لم يتم تدريبهم على كيفية استغلال الموارد والإمكانيات المتاحة في تلك الظروف، إلى جانب عدم توزيع كتيب دليل الكوارث عليهم وعدم التدريب على محتوياته، لذا كانت أكثر الحاجات التدريبية إلحاحا لديهم هى التنمية المهنية في مجال الكوارث وكيفية تطبيق أنشطتها في تلك الظروف، كما أوضحت الدراسة أهمية وجود خطة لإدارة الأزمات تشمل خطة للاتصالات أثناء الأزمات والكوارث، وكيفية الوصول بسرعة للمعلومات اللازمة، وتحديد مسئولية أعضاء إدارة الأزمة، إلى جانب ضرورة فتح قنوات الاتصال داخل المنظمة.

وأوضحت دراسة شعبة إدارة الجفاف بالهند Drought Management Division (2011:P22) ضرورة وضع خطة لإدارة الأزمات تهدف إلى تحليل الأزمات و الكوارث قبل حدوثها ( مراحلها-حجمها-نتائجها) من خلال مصفوفة يوضح فيها مستوى الأزمة، ومراحلها، ونقاط الضعف فيها، ومخرجات كل مرحلة، وتحديد آلية المبادأة، إلى جانب الاستجابة أو رد الفعل حيال ذلك، يوضح بها أدوار ومسئوليات الأطراف المعنية بالأزمة أو الكارثة( وزارات، إدارات، منظمات، أفراد) والمراد مشاركتها بفعالية في إدارة تلك الأزمة من خلال فريق لإدارة الأزمات يمثلها جميعا، مع ضرورة وضع خطة لعملية الاتصالات داخليا وخارجيا(غرفة التحكم) وذلك لسهولة التواصل مع الأطراف المعنية من جانب، والجمهور المستهدف أو المضار من جانب آخر، والوضع في الاعتبار الأزمات التي قد تتبع الأزمة الحالية، وأضافت الدراسة أهمية

يستخلص مما سبق أن الأزمة تمثل تهديدا لحياة الإنسان وممتلكاته ومقومات بيئته لذا فإن مجابهتها يعد واجبا مصيريا يستوجب الخروج عن الأنماط التنظيمية المألوفة وابتكار نظم أو نشاطات تمكن من استيعاب ومواجهة الظروف الجديدة المترتبة على التغيرات الفجائية، في إطار مناخ تنظيمي يتسم بدرجة عالية من الاتصالات الفعالة التي تضمن التنسيق والفهم الموحد بين الأطراف ذات العلاقة، وقد تؤدي هذه الجهود إلى البدء في إيجاد نظام وقائي لحماية الكيانات الإدارية من أخطار الأزمات، ولابد أن ندرك أن ذلك لن يحول دون وقوع الأزمات، بل أنه سيجعل الكيانات الإدارية أكثر قدرة على مواجهة الضغوط الناجمة عنها، وقد تستطيع في المستقبل الحيلولة دون وقوعها. كما يتبين من العرض السابق الفرق الكبير بين الإدارة السبّاقة المبادرة المعتمدة على التخطيط قبل حدوث الأزمات، والإدارة التي تنتظر وقوع الأزمات لتتعامل معها بمنطق رد الفعل كحال الإدارات العربية. فغياب عنصري اكتشاف إشارات الإنذار والاستعداد والوقاية يكاد يكون المسيطر على واقع تلك المنظمات.

**الأسلوب البحثي**

ويتضمن الأسلوب البحثي الفروض البحثية، وعينة الدراسة، وبعض التعاريف الإجرائية للمتغيرات محل الدراسة، بالإضافة إلى أسلوب قياسها والأساليب الإحصائية المستخدمة وذلك على النحو التالي:

**أولا: الفروض البحثية**

١- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة أهمية المهام والأنشطة التي ينبغي أن يقوم بها الجهاز الإرشادي الزراعي قبل وأثناء وبعد حدوث أي أزمة زراعية، وبين المتغيرات المستقلة محل الدراسة.

٢- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة تنفيذ المهام والأنشطة التي ينبغي أن يقوم بها الجهاز الإرشادي الزراعي خلال المراحل الثلاثة لأي أزمة زراعية، وبين المتغيرات المستقلة محل الدراسة.

**ثانيا: عينة الدراسة**

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالجهاز الإرشادي من مديري الإرشاد الزراعي وأخصائيو المواد الإرشادية والمشرفين والمرشدين الزراعيين بلغ حجمها ١٢٠ مبحوثا بمراكز الفيوم الستة، وهي تمثل حوالي١٦% من حجم الشاملة، وقد جمعت البيانات الميدانية من خلال استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية تم إعدادها لهذا الغرض، واستغرق جمع البيانات وجدولتها قرابة الأربعة أشهر.

**ثالثا: التعاريف الإجرائية وأسلوب قياس المتغيرات البحثية**

**أ- التعاريف الإجرائية**

-الأزمة الزراعية: ويقصد بها حدث أو موقف حاد ينتج عن تغيرات بيئية أو اقتصادية أو اجتماعية، يؤدي لضرر شديد بالقطاع الزراعي، ويتطلب تدخل سريع لتعويض المتضررين منه.

-إدارة الأزمات الزراعية: ويقصد بها مجموعة الإجراءات والأنشطة اللازمة للتحكم في ومواجهة الأزمات والتخفيف من حدتها آثارها على القطاع الزراعي خلال مراحلها الثلاثة (قبل وأثناء وبعد حدوث الأزمة).

**ب- أسلوب قياس المتغيرات البحثية**

- المؤهل العلمي: تم تخصيص درجة واحدة للمؤهل المتوسط، ودرجتان للمؤهل فوق المتوسط، وثلاث درجات للمؤهل العالي.
- الوضع المهني: تم تخصيص الأوزان التالية (١،٢،٣،٤،٥) وفقا للدرجات الوظيفية والمهنية للسادة المبحوثين من الإرشاديين من مديري ومفتشي الإرشاد على مستوى الإدارات الزراعية، ومديري الجمعيات الزراعية، وأخصائيو المواد الإرشادية، والمشرفين والمرشدين الزراعيين على الترتيب.
- مفهوم الأزمة: يتم إعطاء ثلاث درجات للمبحوث في حالة ذكره لثلاث عناصر تتعلق بمفهوم الأزمة، ودرجتين في حالة ذكره عنصرين، ودرجة واحدة في حالة ذكر عنصر واحد.
- المهام والأنشطة المتوقع أن يقوم بها الجهاز الإرشادي في مجال إدارة الأزمات الزراعية: تم حسابها من خلال:

أ- مدى الأهمية: تم تحديد ٣٣ نشاطا ينبغي أن يقوم بها الجهاز الإرشادي خلال المراحل الثلاثة لأي أزمة زراعية وذلك بواقع ١٥ نشاطا قبل حدوث الأزمة، و١١ نشاطا أثنا مواجهة الأزمة، و٧ أنشطة بعد حدوث الأزمة، وتم تخصيص الأوزان( ٣، ٢، ١) للاستجابات(هامة جدا، وهامة، وغير هامة).

ب- مدى التنفيذ: خصصت الأوزان( ٣، ٢، ١، صفر) للاستجابات(دائما،وأحيانا، ونادرا، ولا) وهى الخاصة بمدى تنفيذ تلك الأنشطة من قبل الجهاز الإرشادي خلال المراحل الثلاثة أيضا.

- مصادر المعلومات الزراعية أثناء الأزمات: تم حسابها من خلال:

أ- مدى لجوء المبحوث لمصادر المعلومات: خصصت الأوزان( ٣، ٢، ١، صفر) للاستجابات(دائما،وأحيانا، ونادرا، ولا) على الترتيب.

ب- مدى الثقة في مصادر المعلومات: خصصت الأوزان( ٣، ٢، ١) للاستجابات( مرتفعة ، ومتوسطة، ومنخفضة) على الترتيب.

**رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي:** تم الاستعانة بالنسب المئوية، ومعامل ارتباط سبيرمان، وتحليل الانحدار المتدرج الصاعد لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.

## النتائج ومناقشتها

**أولا: الصفات والخصائص المميزة للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي:** أوضحت النتائج بجدول (١) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة(٨٠.٩%) من كبار السن (٥٠ سنة فأكثر)، وذلك مقابل ٨% فقط منهم أعمارهم أقل من ٤٠ سنة، وفيما يتعلق بالمؤهل الدراسي فقد تبين أن ما يقرب من ثلثي العينة ( ٦٥%) حاصلين على دبلوم زراعة، مقابل ٣٣.٣% حاصلين على بكالوريوس زراعة،كما أفادت النتائج أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين المبحوثين( ٩٦.٧%) غير متخصصين في الإرشاد الزراعي، في حين ٣.٣% منهم فقط متخصصين في الإرشاد الزراعي.

**جدول (١): الصفات والخصائص المميزة للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي**

| الصفات و الخصائص | عدد | % | الصفات والخصائص | عدد | % |
|---|---|---|---|---|---|
| **١- السن** | | ن=١٢٠ | **ب- الجهة القائمة بالتدريب** | | **ن=٤٣*** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| صغار السن( أقل من ٤٠ سنة) | ١٠ | ٨.٣ | مركز البحوث الزراعية | ١٠ | ٢٣.٣ |
| متوسطو السن( من ٤٠-٤٩سنة) | ١٣ | ١٠.٨ | مشـــروع الإدارة المتكاملـــة | | |
| كبار السن ( ٥٠ سنة فأكثر) | ٩٧ | ٨٠.٩ | لمكافحة الآفات | ٩ | ٢٠.٩ |
| **٢- المؤهل الدراسي** | | | مديرية الزراعة | ٩ | ٢٠.٩ |
| دبلوم زراعة | ٧٨ | ٦٥ | مشروع التكثيف الزراعي | ٤ | ٤.٧ |
| مؤهل فوق متوسط | ٢ | ١.٧ | **ج-الموضوعات محل التدريب** | | |
| بكالوريوس زراعة | ٤٠ | ٤٠.٨ | -أنفلونزا الطيور والتربية الآمنة | | |
| **٣- التخصص العلمي** | | | للطيور المنزلية | ٢٤ | ٥٥.٨ |
| دبلوم زراعة عام | ٧٨ | ٦٥ | -كيفية حل المشكلات الزراعية | ٢٠ | ٤٦.٥ |
| بكالوريوس زراعة عام | ٤٧ | ٣٩.٢ | - دورات متخصصة في الفاكهة | | |
| بكالوريوس زراعة تخصص إرشاد | | | والخضروات | ١٠ | ٢٣.٣ |
| زراعي | ٤ | ٣.٣ | - مهارات الاتصال | ٨ | ١٨.٦ |
| **٤- الوضع المهني** | | | -دورات متخصصة في | | |
| مدير إرشاد | ٣ | ٢.٥ | المحاصيل | ٤ | ٩.٣ |
| أخصائي مواد إرشادي | ١٨ | ١٥ | -الأمراض المشتركة بين الإنسان | | |
| مفتش إرشاد بالمركز | ٤ | ٣.٣ | والحيوان | ٢ | ٤.٧ |
| مدير جمعية زراعية | ٣ | ٢.٥ | -تدوير المخلفات | ٢ | ٤.٧ |
| مشرف زراعي | ٤ | ٣.٣ | -إدارة الأعمال الزراعية | ٢ | ٤.٧ |
| مرشد زراعي | ٨٩ | ٧٤.٢ | | | |
| **٥-التخصص المهني** | تكرار | | **د-عدد الدورات** | | |
| عام | ٧٦ | ٦٣.٣ | دورة واحدة | ٢٤ | ٥٥.٨ |
| محاصيل | ٢٢ | ١٨.٣ | دورتان | ١٧ | ٣٩.٥ |
| إرشاد وتنمية ريفية | ١٣ | ١٠.٨ | أربع دورات | ٢ | ٤.٧ |
| إنتاج حيواني | ٤ | ٣.٣ | | | |
| مكافحة آفات | ٣ | ٢.٥ | **هـ -مدة الدورة** | | |
| أراضي ومياه | ٢ | ١.٧ | -أقل من أسبوع | ١٧ | ٣٩.٥ |
| **٦- مدة الخدمة في قطاع الزراعة** | | | -أسبوع لأقل من أسبوعين | ١٢ | ٢٧.٩ |
| قليلة ( أقل من ١٠ سنوات) | ٤ | ٣.٣ | -أسبوعين | ٤ | ٩.٣ |
| متوسطة (من ١٠ – ١٧ سنة) | ٩ | ٧.٥ | -أكثر من أسبوعين | ١٠ | ٢٣.٣ |
| كبيرة (١٨ سنة فأكثر) | ١٠٧ | ٨٩.٢ | **و- كفاية مدة التدريب** | | |
| **٧- مدة الخدمة في الإرشاد الزراعي** | | | كافية جدا | ٩ | ٢٠.٩ |
| قليلة ( أقل من ١٠ سنوات) | ١٦ | ١٣.٣ | كافية إلى حد ما | ٣٠ | ٦٩.٨ |
| متوسطة (من ١٠ – ١٥ سنة) | ٥٩ | ٤٩.٢ | غير كافية | ٤ | ٩.٣ |
| كبيرة (١٦ سنة فأكثر) | ٤٥ | ٣٧.٥ | **ز-أسلوب التدريب** | | |
| **٨- التدريب** | | | نظري | ٢٤ | ٥٥.٨ |
| **أ- الحضور** | | | عملي | ١٩ | ٤٤.٢ |
| حضر | ٤٣ | ٦٤.٢ | **س-الاستفادة من التدريب** | | |
| لم يحضر | ٧٧ | ٣٥.٨ | مرتفعة | ١٣ | ٣٠.٢ |
| | | | متوسطة | ٢٨ | ٦٥.١ |
| | | | منخفضة | ٢ | ٤.٧ |

***حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين حضروا دورات تدريبية في هذا المجال وعددهم ٤٣ مبحوثا.**

وفيما يختص بالوضع المهني فقد بينت النتائج أن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثين(٧٤.٢%) مرشدين زراعيين، وذلك مقابل ١٥% أخصائيو المواد الإرشاديين، و٢.٥% فقط لكل من مديري الإرشاد على مستوى المراكز، والمشرفين الزراعيين، كما أظهرت النتائج أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين(٦٣.٣%) تخصصهم المهني عام، وذلك مقابل ١٠.٨% فقط منهم تخصص إرشاد زراعي وتنمية ريفية، كما تبين أن غالبية المبحوثين(٨٩.٢%) مدة عملهم في قطاع الزراعة كبيرة(١٨ سنة فأكثر)، في حين أن ما يقرب من نصفهم (٤٩.٢%) تراوحت مدة عملهم في المجال الإرشادي ما بين ١٠-١٥سنة.

وفيما يتعلق بالدورات التدريبية فقد بينت النتائج أن غالبية المبحوثين (٦٤.٢%) حصلوا على دورات تدريبية في مجال تخصصاتهم المختلفة، أما في كيفية اكتشاف مؤشرات الإنذار المبكرة وكيفية الاستفادة منها لمنع وقوع العديد من الكوارث، بالإضافة إلى كيفية مواجهة الأزمات والتعامل معها على أرض الواقع فلم يشير المبحوثين إلى حصولهم على مثل تلك الدورات المتخصصة في هذا المجال، وكان مركز البحوث الزراعية أكثر الجهات توفيرا لتلك الدورات حيث أشار إلى ذلك عشرة من المبحوثين ونسبتهم ٢٣.٣% من المبحوثين الذين حصلوا على تلك الدورات، وتمثلت أهم موضوعات التدريب في التالي: أنفلونزا الطيور والتربية الآمنة للطيور المنزلية، وكيفية حل المشكلات الزراعية حيث ذكرا بنسب ٥٥.٨% ، و ٤٦.٥% لكل منهما على الترتيب، وأوضح ما يزيد على نصف المبحوثين الذين حصلوا على دورات تدريبية (٥٥.٨%) أنهم حصلوا

على دورة واحدة فقط، وأشار ما يزيد على ثلثهم(٣٩.٥%) بأن مدة التدريب كانت أقل من أسبوع، وذلك مقابل عشرة فقط منهم أشاروا إلى أن مدة التدريب كانت أكثر من أسبوعين، كما أفاد ما يزيد على ثلثي المبحوثين(٦٩.٨%) بأن مدة التدريب كانت كافية إلى حد ما، كما تقاربت أراء المبحوثين في تحديد أسلوب التدريب المتبع بأنه كان نظريا ونستهم ٥٥.٨% ، أو عمليا ونسبتهم ٤٤.٢%، كما أن استفادتهم من تلك الدورات كانت متوسطة أو مرتفعة حيث ذكرت بنسبة ٦٥% ، و ٣٠% .

وتشير النتائج السابقة إلى أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين من كبار السن، الأمر الذي قد يعكس عدم اهتمامهم بمعرفة المجالات الجديدة في العمل الإرشادي الزراعي، وبالتالي قد ينعكس على عدم أدائهم لمهام وأنشطة تلك المجالات، كما أن الغالبية العظمى منهم غير متخصصين في الإرشاد الزراعي، مما يعكس الحاجة الملحة إلى تكثيف التدريب الإرشادي أثناء الخدمة، وذلك لتفهم طبيعة وفلسفة العمل الإرشادي، ولإكسابهم الحد الأدنى من المعلومات التي تعينهم على أداء مهامهم الوظيفية بفهم واقتناع وخاصة في ضوء عدم حصولهم على دورات تدريبية في مجال إدارة الأزمات.

**ثانيا:المعرفة بالأزمات الزراعية** وتشمل(المعرفة بعناصر المفهوم، وأهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات بالجهاز الإرشادي، ومواصفات فريق العمل بها، ونوعية الأزمات الزراعية، وشدة خطورتها ومدى التحكم فيها، ومدى تكرارها) وذلك على النحو التالي:

أظهرت النتائج بجدول(٢) أن ثلاثة أرباع المبحوثين لم يعرفوا معنى كلمة أزمة، وأن غالبية من عرفوا معناها(٨٣.٣%) ذكروا عنصرا واحدا من التعريف، وذلك مقابل ٦.٧% منهم فقط أشاروا إلى المفهوم المتكامل لها. كما أفادت غالبية المبحوثين(٨٦.٧%) بأهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات في الجهاز الإرشادي، وتمثلت أهم مبرراتهم لإقامتها في: دراسة الأزمات الزراعية والعمل على حلها، وإيجاد الحلول المناسبة والسريعة لها، والاستفادة منها عند تكرارها في المستقبل حيث ذكرت بنسبة ٥٥.٨% ، و ٥٠% على الترتيب. وبالنسبة لأهمية وجود مواصفات معينة في فريق إدارة الأزمات أفاد ما يزيد على ثلثي المبحوثين(٦٨.٣%) بأهمية وجود مواصفات معينة لهذا الفريق، وذلك في مقابل ٢٨.٤% أشاروا بعدم معرفتهم لتلك المواصفات، وتمثلت أهم تلك المواصفات في التالي: الخبرة ، والرغبة في التعامل مع أفراد المجتمع الريفي، والمستوى التعليمي المناسب حيث ذكرت بنسب ٨٥.٤% ، و ٤٣.٩% ، و٣٩% من المبحوثين الذين أشاروا إلى وجود مواصفات معينة لفريق إدارة الأزمات.

وفيما يتعلق بالأزمات الزراعية فقد أشارت النتائج بجدول(٣) إلى أن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٥.٨%) أفادوا بأن أهم الأزمات التي واجهها الجهاز الإرشادي خلال العشر سنوات الأخيرة تراوحت ما بين أزمتين(٤٢.٥%)، إلى ثلاث أزمات(٣٣.٣%)، وتمثلت أهم تلك الأزمات في التالي: النقص الحاد في مستلزمات الإنتاج الزراعي وإرتفاع أسعارها(٩٣.٣%)، وقلة مياه الري(٤٠%)، وأفاد ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين ونسبتهم ٧١.٧% أن شدة خطورة تلك الأزمات كانت عالية، وأن درجة التحكم فيها من قبل الجهاز الإرشادي كانت ضعيفة حيث أشار إلى ذلك ٧٥% من المبحوثين، وأظهرت الغالبية العظمى من أفراد العينة(٩٤.٢%) بأن تلك الأزمات متكررة على أرض الواقع.

وأوضحت النتائج بجدول(٤) أن غالبية المبحوثين(٧٢.٥%) أفادوا بعدم وجود أية مؤشرات إنذار مبكرة لتلك الأزمات، في حين أشار ٢٧.٥% منهم بوجود العديد من تلك المؤشرات والتي تمثلت أهمها في: قلة المعروض من مستلزمات الإنتاج، وازدياد شكوى الزراع من نقصها وارتفاع أسعارها، وعدم الزراعة في الأراضي المراد تبويرها وتحويطها بسور حيث أشار إلى ذلك ٨٤.٦% لكل منهم، وأفاد ما يزيد على نصف من أشاروا إلى وجود تلك المؤشرات(٥٧.٦%) إلى عدم استفادة الجهاز الإرشادي منها، في حين أشار ٤٢.٤% منهم باستفادة الجهاز الإرشادي من تلك المؤشرات وذلك بإبلاغ المسئولين عن شكوى الزراع المتكررة الخاصة بعدم توفر مستلزمات الإنتاج وارتفاع أسعارها، وتوفير دورات تدريبية عن كيفية استخدام بدائل المبيدات، في حين أفاد جميع المبحوثين الذين أشاروا إلى عدم استفادة الجهاز الإرشادي من تلك المؤشرات أن عدم الاهتمام بالأزمات وإنكارها أو التكتيم عليها كان من أهم أسباب عدم الاستفادة.

**جدول(٢):توزيع المبحوثين وفقا لمدى معرفتهم بمفهوم الأزمة ورأيهم في مدى أهمية إنشاء وحد لإدارة الأزمات ومواصفات فريق العمل بها**

***حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أفادوا بمعرفتهم بمعنى أزمة زراعية وعددهم ٣٠ مبحوثا.**
**** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى أهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات وعددهم ١٠٤ مبحوثا.**
***** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات وعددهم ٨٢ مبحوثا.**

**جدول(٣): توزيع المبحوثين وفقا لنوعية الأزمات التي ذكروها وشدة خطورتها ومدى التحكم فيها من قبل الجهاز الإرشادي الزراعي**

| مفهوم الأزمة الزراعية | عدد | % | مواصفات فريق إدارة الأزمات | عدد | % |
|---|---|---|---|---|---|
| **٩- المعرفة بمعنى أزمة زراعية** | | | **١١- وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات** | | |
| -يعرف | ٣٠ | ٢٥ | توجد | ٨٢ | ٦٨.٣ |
| -لا يعرف | ٩٠ | ٧٥ | لا توجد | ٤ | ٣.٣ |
| **-المعرفة بمكونات المفهوم** | | ن=٣٠* | لا يعرف | ٣٤ | ٢٨.٤ |
| مكون واحد | ٢٥ | ٨٣.٣ | **-مواصفات الفريق** | | ن=٨٢*** |
| اثنان | ٣ | ١٠ | -الخبرة. | ٧٠ | ٨٥.٤ |
| ثلاثة | ٢ | ٦.٧ | -الرغبة في التعامل مع الزراع. | ٣٦ | ٤٣.٩ |
| **١٠-مدى أهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات بالجهاز الإرشادي** | | ٨٦.٧ | -المستوى التعليمي المناسب. | ٣٢ | ٣٩ |
| -هامة | ١٠٤ | ١٣.٣ | -القيادة والتأثير وقوة الشخصية. | ٢٦ | ٣١.٧ |
| -غير هامة | ١٦ | ن=١٠٤** | -الجرأة والمبادأة في مواجهة الأزمات. | ٢٦ | ٣١.٧ |
| **مبررات أهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات** | | ٥٥.٨ | -القدرة على تحليل المشكلات واتخاذ القرار. | ٢٤ | ٢٩.٣ |
| -دراسة الأزمات الزراعية والعمل على حلها عند تكرارها في المستقبل. | ٥٨ | ٥٠ | -سريعة البديهة والحساسية العالية للأزمات. | ٢٠ | ٢٤.٢ |
| -إيجاد الحلول المناسبة والسريعة للأزمات. | ٥٢ | ٢٣.١ | -مهارات اتصالية عالية والقدرة الكبيرة على الإقناع. | ١٥ | ١٨.٣ |
| -تقليل الصدام بين المرشد والمزارع وإعادة ثقة المجتمع الريفي في الجهاز الإرشادي. | ٢٤ | ١٩.٢ | -التفكير الإبداعي والعمل في فريق. | ١٠ | ١٢.٢ |
| -وضع الخطط لمواجهة الأزمات والسيطرة عليها ورفع قدرات المرشدين في هذا المجال. | ٢٠ | ١١.٥ | -الإيمان والاقتناع بأهمية ورسالة العمل الإرشادي. | ٤ | ٤.٩ |
| -توفير مستلزمات الإنتاج والمساهمة في تحسين الإنتاجية الزراعية. | ١٢ | ٧.٧ | -الصبر وقوة التحمل. | ٤ | ٤.٩ |
| - تعدد الأزمات الزراعية والحاجة إلى توفير المعلومات والتوصيات الحديثة الملائمة في الوقت المناسب. | ٨ | ٧.٧ | | | |
| توفير التعاون والتنسيق بين الهيئات المعنية كخطوة نحو تطوير العمل الإرشادي الزراعي. | ٨ | | | | |

**جدول (٤): توزيع المبحوثين وفقا لمدى وجود مؤشرات مبكرة للأزمات ومدى استفادة الجهاز الإرشادي منها**

| الأزمات الزراعية | عدد | % | شدة خطورة الأزمة | عدد | % |
|---|---|---|---|---|---|
| **١٢- عدد الأزمات** | | | عالية | ٨٦ | ٧١.٧ |
| -أزمة واحدة | ٢٥ | ٢٠.٨ | متوسطة | ٣٤ | ٢٨.٣ |
| -أزمتان | ٥١ | ٤٢.٥ | | | |
| -ثلاث أزمات | ٤٠ | ٣٣.٣ | **درجة التحكم من قبل الجهاز الإرشادي** | | |
| -أربع أزمات | ٤ | ٣.٣ | | ١٤ | ١١.٧ |
| **-نوعية الأزمات الزراعية** | | | | ١٥ | ١٣.٣ |
| -النقص في مستلزمات الإنتاج وارتفاع أسعارها. | ١١٢ | ٩٣.٣ | عالي | ٩١ | ٧٥ |
| -قلة مياه الري. | ٤٨ | ٤٠ | متوسط | | |
| -صعوبة تسويق العديد من الحاصلات الزراعية وعدم وجود سياسة سعريه لها. | ٢٨ | ٢٣.٣ | ضعيف | | |
| -أنفلونزا الطيور. | ٢٠ | ١٦.٧ | **تكرار الأزمة** | | |
| -انتشار الأوبئة والأمراض الخاصة بالثروة الحيوانية. | ١٨ | ١٥ | متكررة | ١١٣ | ٩٤.٢ |
| -عزوف الزراع عن زراعة أهم المحاصيل الإستراتيجية الهامة كالقمح والقطن. | | | غير متكررة | ٧ | ٥.٨ |
| -انتشار الأمراض المشتركة بين الإنسان والحيوان. | ١٦ | ١٣.٣ | | | |
| -نقص وعدم كفاية المعلومات الزراعية الحديثة وتوتر العلاقة بين الإرشاد والزراع. | ١٠ | ٨.٣ | | | |
| -إلغاء الدعم عن قطاع الزراعة وكذا إلغاء الدورة الزراعية. | ١٠ | ٨.٣ | | | |
| -انتشار آفات وأمراض العديد من الحاصلات الزراعية وانخفاض إنتاجيتها. | ٦ | ٥ | | | |
| | ٤ | ٣.٣ | | | |

| المؤشرات | عدد | % | استفادة الجهاز الإرشادي من تلك المؤشرات | تكرار | % (ن=٣٣*) |
|---|---|---|---|---|---|
| **مدى وجودها** | | | -استفاد | ١٤ | ٤٢.٤ |
| توجد | ٣٣ | ٢٧.٥ | -لم يستفيد | ١٩ | ٥٧.٦ |
| لا توجد | ٨٧ | ٧٢.٥ | **كيفية الاستفادة من تلك المؤشرات** | | **ن=١٤**** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **نوعية المؤشرات** | | ن=٣٣* | -إبلاغ المسئولين عن شكوى الزراع الخاصة | | |
| -قلة المعروض من مستلزمات الإنتاج. | ٢٨ | ٨٤.٦ | بعدم توافر مستلزمات الإنتاج وارتفاع أسعارها. | ٨ | ٥٧.١ |
| -ازدياد شكوى الزراع من نقص مستلزمات الإنتاج وارتفاع أسعارها. | ٢٨ | ٨٤.٦ | -توفير دورات تدريبية على كيفية استخدام بدائل المبيدات. | ٨ | ٥٧.١ |
| -عدم الزراعة في الأراضي المراد تبويرها وتحويطها بسور. | ٢٨ | ٨٤.٦ | -تدريب المرشدين على أهم أوبئة وأمراض الثروة الحيوانية. | ٤ | ٢٨.٦ |
| عدم الإعلان عن سعر التوريد للقطن قبل زراعته وانسحاب الدولة من شراء القطن وتركها للشركات الخاصة | ١٢ | ٣٦.٤ | -توفير دورات تدريبية عن أساليب ترشيد المياه. | ٢ | ١٤.٣ |
| -تدني أسعار العديد من الحاصلات الزراعية وضعف قدرة الزراع على تصريفها. | ٨ | ٢٤.٢ | **أسباب عدم استفادة الجهاز الإرشادي من تلك المؤشرات** | | ن=١٩*** |
| -زيادة شكوى الزراع من النقص الحاد في مياه الري. | ٨ | ٢٤.٢ | -عدم الاهتمام بالأزمات وإنكارها أو التكتيم عليها. | ١٩ | ١٠٠ |
| -ظهور العديد من المبيدات غير الآمنة. | ٨ | ٢٤.٢ | -عملية تحديد الأسعار ليس للإرشاد الزراعي دخل بها. | ١٤ | ٧٣.٧ |
| | | | -عدم توفر الإمكانات اللازمة. | ١٤ | ٧٣.٧ |

***حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أفادوا بوجود مؤشرا إنذار مبكرة لبعض الأزمات الزراعية وعددهم ٣٣ مبحوثا.**
**** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى استفادة الجهاز الإرشادي من تلك المؤشرات وعددهم ١٤ مبحوثا.**
***** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى عدم استفادة الجهاز الإرشادي من تلك المؤشرات وعددهم ١٩ مبحوثا.**

وتشير النتائج إلى عدم معرفة العاملين بالجهاز الإرشادي بالعديد من الأزمات الزراعية، وعدم اكتراث غالبيتهم بمؤشرات الإنذار المبكرة والتي عند الاهتمام بها يمكن تلافي العديد من تلك الأزمات، كما يفيد تكرار تلك الأزمات بعدم تجاوب الجهاز الإرشادي وتعامله بحزم وجدية حيالها، لذا يجب تأهيل الجهاز الإرشادي للعاملين فيه بتوفير الدورات التدريبية المتخصصة في كيفية اكتشاف تلك المؤشرات، إلى جانب توفير الإمكانيات اللازمة لزيادة قدرتهم على المتابعة الدورية والمستمرة لمناطق عملهم.

**ثالثا: أسباب نشوء الأزمات الزراعية وأساليب التعامل معها:** أوردت النتائج بجدول(٥) أن سوء التقدير والتقييم للموقف، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، والإدارة العشوائية بالإرشاد الزراعي كانت من أهم أسباب نشوء الأزمات الزراعية حيث أشار إلى ذلك ٥٨.٣%، و ٤٨.٣%، و ٤٨.٣% على الترتيب، في حين كان إنكار الأزمة وعدم إعلانها، وتأجيل إظهارها أو كبتها، والتقليل من شانها كانت أهم الأساليب التي يتبعها الجهاز الإرشادي في التعامل مع الأزمات حيث ذكرت بنسب ٧٦.٧%، و ٧٣.٣%، و ٦١.٧% على الترتيب. مما يفيد بضرورة تغيير الجهاز الإرشادي لأساليبه التقليدية غير المجدية في التعامل مع تلك الأزمات وذلك منعا لتكرارها.

**جدول(٥): توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم حول أسباب نشوء الأزمات والأساليب التي يتبعها الجهاز الإرشادي في التعامل معها**

| أسباب نشوء الأزمات الزراعية | تكرار | % | أساليب التعامل مع الأزمات الزراعية | تكرار | % |
|---|---|---|---|---|---|
| -سوء التقدير والتقييم للموقف. | ٧٠ | ٥٨.٣ | -إنكار الأزمة وعدم إعلانها. | ٩٢ | ٧٦.٧ |
| عدم المشاركة في اتخاذ القرارات. | ٥٨ | ٤٨.٣ | -تأجيل إظهار الأزمة أو كبتها. | ٨٨ | ٧٣.٣ |
| -الإدارة العشوائية بالإرشاد الزراعي. | ٥٨ | ٤٨.٣ | -التقليل من شأن الأزمة. | ٧٤ | ٦١.٧ |
| - الأخطاء البشرية. | ٥٤ | ٤٥ | -تصعيد الأزمة. | ٣٢ | ٢٦.٧ |
| -سوء الفهم للموقف. | ٥٠ | ٤١.٧ | -احتواء الأزمة. | ١٢ | ١٠ |
| -الأزمات المخططة. | ٤٨ | ٤٠ | -تشكيل لجان لدراسة الأزمة وبحثها. | ٨ | ٦.٧ |
| -عدم استيعاب المعلومات بدقة وتحليلها. | ٤٢ | ٣٥ | -المناقشة الديمقراطية الصريحة للأزمة. | ٦ | ٥ |
| -الشائعات. | ٣٠ | ٢٥ | -وجود فريق عمل لإدارة الأزمة. | ٤ | ٣.٣ |

**رابعا: أهمية المهام والأنشطة المتوقع القيام بها من الجهاز الإرشادي خلال مراحل الأزمة ودرجة تنفيذه لها**

بينت نتائج جدول(٦) ارتفاع درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من قبل الجهاز الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين، حيث أشارت الغالبية العظمى من المبحوثين(٩٥%) بأن أهمية تلك المهام والأنشطة إما كبيرة(٧٥.٨%)، أو متوسطة(١٩.٥%)، بينما أفاد ٩٠% من المبحوثين بأن درجة تنفيذ تلك المهام والأنشطة كانت إما منخفضة(٤٧.٥%) أو متوسطة (٤٢.٥%) والذي يمكن إرجاعه إلى الأساليب التقليدية التي يتبعها الجهاز الإرشادي في مواجهة الأزمات، وعدم الاهتمام باكتشاف مؤشرات الإنذار المبكرة، مما يفيد بتوافق هذه النتيجة مع ما سبقها من نتائج.

**جدول(٦): توزيع المبحوثين وفقا لآرائهم حول مدى أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها قبل وأثناء وبعد الأزمة ودرجة تنفيذ الجهاز الإرشادي لها**

| مدى أهمية المهام والأنشطة | عدد | % | درجة تنفيذ المهام والأنشطة | عدد | % |
|---|---|---|---|---|---|
| - قليلة ( أقل من ٦١ درجة) | ٦ | ٥ | - منخفضة(أقل من ٢٩ درجة) | ٥٧ | ٤٧.٥ |
| - متوسطة ( من ٦١- ٧٩ درجة) | ٢٣ | ١٩.٢ | - متوسطة( من ٢٩- ٥٨ درجة) | ٥١ | ٤٢.٥ |
| - كبيرة (٨٠ درجة فأكثر) | ٩١ | ٧٥.٨ | - مرتفعة( ٥٩ درجة فأكثر) | ١٢ | ١٠ |

**خامسا: مصادر المعلومات الزراعية ودرجة اللجوء لها ومدى الثقة فيها:** تمثلت أهم مصادر المعلومات التي يلجأ إليها المبحوثين وقت الأزمات كما وردت بجدول(٧) في: النشرات الفنية، والباحثين بمراكز البحوث الزراعية، والصحف والمجلات الزراعية حيث ذكرت بنسب ٩٨.٣%، و ٩٥.٨%، و ٩١.٧% على الترتيب، وكانت درجة اللجوء لتلك المصادر إما كبيرة( ٥٣.٣%)، أو متوسطة (٢٤.٢%)، كما أن درجة الثقة في تلك المصادر كانت مرتفعة(٤٥%)، أو متوسطة(٤٤.٢%)، وتشير النتائج إلى ضعف اعتماد المبحوثين على أساتذة كلية الزراعة كمصدر لمعلوماتهم، والذي قد يرجع إلى عدم وجود علاقات رسمية تتضمن التعاون الوثيق بين الجهتين، وقيام معظمها بصورة غير رسمية (ودية) مما يفيد بضرورة تنشيط وتوطيد تلك العلاقة ووضعها في إطارا رسميا يضمن الاستفادة للطرفين.

**جدول (٧): توزيع المبحوثين وفقا للأهمية النسبية لمصادر المعلومات الزراعية ودرجة اللجوء والثقة فيها**

| المصدر | التكرار | % | المصدر | التكرار | % |
|---|---|---|---|---|---|
| ١-النشرات الفنية | ١١٨ | ٩٨.٣ | **اللجوء لمصادر المعلومات** | | |
| ٢- الباحثين بمركز البحوث الزراعية | ١١٥ | ٩٥.٨ | بدرجة قليلة( أقل من ١٣ درجة) | ٢٧ | ٢٢.٥ |
| ٣- الصحف والمجلات الزراعية | ١١٠ | ٩١.٧ | بدرجة متوسطة(من ١٣- ١٩درجة) | ٢٩ | ٢٤.٢ |
| ٤-مدير الإرشاد | ٨٠ | ٦٦.٧ | بدرجة كبيرة(٢٠ درجة فأكثر) | ٦٤ | ٥٣.٣ |
| ٥- أساتذة كلية الزراعة | ٥٠ | ٤١.٧ | **مدى الثقة في مصادر المعلومات** | | |
| ٦- الكتب والمراجع العلمية | ٣٠ | ٢٥ | منخفضة( أقل من١٢درجة) | ١٣ | ١٠.٨ |
| ٧- البرامج الريفية بالتليفزيون | ٢٠ | ١٦.٧ | متوسطة( من١٢- ٢٠درجة) | **٥٣** | ٤٤.٢ |
| ٨- البرامج الريفية بالراديو | ١٠ | ٧.٣ | مرتفعة( ٢١ درجة فأكثر) | ٥٤ | ٤٥ |

**سادسا: وسائل الاتصال الإرشادية المستخدمة وقت الأزمات:** وفيما يتعلق بأهم وسائل الاتصال الإرشادية المستخدمة وقت الأزمات فقد تنوعت بين الطرق الفردية والجماعية والجماهيرية، وتمثلت في: الاجتماعات الإرشادية(٩٨.٣%)، تليها الزيارات الحقلية أو المنزلية(٧٣.٣%)، والنشرات والمجلات الإرشادية (٦١.٧%)، مما قد يشير إلى عدم إدراك المبحوثين لأهمية الطرق الجماهيرية في هذه الأوقات الحادة والحرجة، حيث تسهل وتسرع من الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد، ويمكن من خلالها إيصال عدد كبير من الرسائل الإرشادية الهامة في ذلك الوقت.

**سابعا: كفاية الخدمات الإرشادية ومدى الرضا عنها:** أفادت نتائج جدول(٩) بعدم كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة وقت الأزمات بوجه عام، حيث أشارت الغالبية العظمى من المبحوثين (٩٥%) بأن تلك الخدمات كانت إما كافية إلى حد ما (٤٨.٣%) أو غير كافية(٤٦.٧%)، وتمثلت أهم أسباب عدم كفايتها في: عدم توافر الإمكانيات اللازمة(٩٦.٤%)، وتواضع مستوى تلك الخدمات بعد رفع الدعم عن قطاع الزراعة وعدم جدوى بعضها(٥٠%)، بالإضافة إلى عدم تمشي بعضها مع مؤشرات الإنذار المبكرة التي تمهد لوقوع الأزمات(٥٠%). وبينت النتائج عدم رضا غالبية المبحوثين عن مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة وقت الأزمات، فما يزيد على نصفهم( ٥٤.٢%) غير راضين تماما عنها، وما يزيد على ثلثهم ونسبتهم ٣٧.٥% راضي إلى حد ما، وذلك مقابل ٨.٣% منهم فقط راضين تماما، وتمثلت أهم أسباب رضاهم في: مشاركتهم في اتخاذ القرارات، في حين تمثلت أهم أسباب عدم الرضا في: تكليف المرشدين بأعمال غير تعليمية، بالإضافة إلى عدم توفر الإمكانيات اللازمة حيث ذكرت بنسبة ٤٦.٢%، و ٤٣.١% من المبحوثين الذين أشاروا إلى عدم رضاهم عن مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة.

**جدول(٨): توزيع المبحوثين وفقا لأنسب وسائل الاتصال الإرشادية المستخدمة عند الأزمات الزراعية**

| وسائل الاتصال الإرشادية | عدد | % | وسائل الاتصال الإرشادية | عدد | % |
|---|---|---|---|---|---|
| ١-الاجتماعات الإرشادية | ١١٨ | ٩٨.٣ | ٦ -الإيضاح العملي | ٢٦ | ٢١.٧ |
| ٢- الزيارات الحقلية أو المنزلية | ٨٨ | ٧٣.٣ | ٧- البرامج الزراعية بالتليفزيون | ١٨ | ١٥ |
| ٣- النشرات والمجلات الإرشادية | ٨٤ | ٦١.٧ | ٨- الصحف الزراعية | ١٨ | ١٥ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ٤- الاتصال التليفوني | ٥٢ | ٤٣.٣ | ٩- البرامج الزراعية بالراديو | ١٠ | ٨.٣ |
| ٥- الملصقات الإرشادية | ٥٢ | ٤٣.٣ | | | |

**جدول (٩): توزيع المبحوثين وفقا لمدى كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة أثناء الأزمات الزراعية وأسباب عدم كفايتها ومدى الرضا عنها**

| مدى كفاية الخدمات الإرشادية | عدد | % | أسباب الرضا | تكرار | %(ن=١٠**) |
|---|---|---|---|---|---|
| - كافية جدا | ٦ | ٥ | -المشاركة في اتخاذ القرارات. | ٦ | ٦٠ |
| - كافية إلى حد ما | ٥٨ | ٤٨.٣ | -تقديم الجهاز الإرشادي للخدمات | | |
| - غير كافية | ٥٦ | ٤٦.٧ | وفقا للإمكانيات المتاحة لديه. | | |
| | | | | ٤ | ٤٠ |
| **أسباب عدم كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة** | | ن=٥٦* | **أسباب عدم الرضا** | | ن=٦٥*** |
| -عدم توفر الإمكانات . | ٥٤ | ٩٦.٤ | -تكليف المرشدين بأعمال غير | | |
| -تواضع الخدمات الإرشادية بعد رفع الدعم عن | | | تعليمية(حماية الأراضي). | ٣٠ | ٤٦.٢ |
| الزراعة وعدم جدوى بعضها. | ٢٨ | ٥٠ | -عدم توفر الإمكانات اللازمة. | | |
| عدم تمشي الخدمات المقدمة مع بعض المؤشرات | | | -المركزية في الإدارة والبطء في | ٢٨ | ٤٣.١ |
| المبكرة التي توحي بوقوع أزمات. | ٢٨ | ٥٠ | اتخاذ القرارات. | | |
| -بطئ استجابة المسئولين عند وقوع الأزمات وفقدان | ٢٢ | ٣٩.٣ | -عدم توفر الدورات التدريبية في | ٢٦ | ٤٠ |
| ثقة الزراع في الجهاز الإرشادي . | | | هذا المجال ونقص المعلومات | | |
| -عدم وجود متخصصين في هذا المجال وتواضع | ١٤ | ٢٥ | الحديثة الخاصة به لدى الجهاز | ١٤ | ٢١.٥ |
| معرفة العاملين بالإرشاد به. | | | الإرشادي. | | |
| -عمل الإيضاحات العملية والحقول الإرشادية لدى | ١٢ | ٢١.٤ | | | |
| كبار الزراع فقط. | | | | | |
| **الرضا عن مستوى الخدمات** | | | | | |
| - راضي جدا. | ١٠ | ٨.٣ | | | |
| - راضي إلى حد ما. | ٤٥ | ٣٧.٥ | | | |
| - غير راضي. | ٦٥ | ٥٤.٢ | | | |

***حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أفادوا بعدم كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة وقت الأزمات وعددهم ٥٦ مبحوثا.**
**** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى رضاهم التام عن الخدمات الإرشادية وقت الأزمات وعددهم ١٠ مبحوثين.**
***** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى عدم رضاهم عن الخدمات الإرشادية وقت الأزمات وعددهم ٦٥ مبحوثا.**

وأضحت نتائج جدول(١٠) عدم ثقة أغلبية المبحوثين(٦٧.٥%) في قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات،وتمثلت أهم مبرراتهم في عدم قدرته في:عدم توفر الإمكانيات اللازمة للتصدي لتلك الأزمات(٨٦.٤%)، وعدم وجود صف ثاني من المرشدين وإصابة الجهاز الإرشادي بالشيخوخة(٧٢.٨%)، في حين أشار ٣٢.٥% بقدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات، وتمثلت أهم مقومات قدرته من وجهة نظرهم في: تعامله المباشر مع الريفيين وقدرته على الوصول إليهم بوسائله المتعددة(١٠٠%)، وتوصياته الموثوق في نتائجها (٣٥.٩%).

**جدول (١٠): توزيع المبحوثين وفقا لمدى قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات الزراعية**

| مدى قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات | عدد | % | أسباب عدم قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات | تكرار | %(ن=٨١**) |
|---|---|---|---|---|---|
| - قادر | ٣٩ | ٣٢.٥ | -عدم توفر الإمكانات اللازمة | ٧٠ | ٨٦.٤ |
| - غير قادر | ٨١ | ٦٧.٥ | للتصدي للأزمات. | | |
| | | | -عدم وجود صف ثاني للمرشدين | ٥٩ | ٧٢.٨ |
| **مقومات قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات** | | ن=٣٩* | (شيخوخة الإرشاد الزراعي). | | |
| | | | -ضعف علاقة الجهاز الإرشادي | ٥٠ | ٦١.٧ |
| -تعامله المباشر مع الريفيين وقدرته على | ٣٩ | ١٠٠ | بالبحوث والجهات ذات الصلة. | | |
| الوصول إليهم بوسائله المتعددة. | | | -عدم وضوح الدور الفعلي للمرشد. | ٣٠ | ٣٧ |
| -توصياته الزراعية الموثوق في نتائجها. | ١٤ | ٣٥.٩ | -عدم ملائمة الوسائل الإرشادية | | |
| -قدرته على توفير الدورات التدريبية | | | المتاحة لظروف الأزمات وحدتها. | ٢٨ | ٣٤.٦ |
| المتخصصة في هذا المجال. | ١٠ | ٢٥.٦ | -تجاهل مؤشرات الإنذار المبكرة | | |
| -قدرته على التأثير على متخذي القرار لتوفير | | | وعدم وضعها في الاعتبار عند | ١٠ | ١٢.٤ |
| الإمكانيات اللازمة. | ٨ | ٢٠.٥ | التخطيط. | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| -قدرتـه علـى تقويـة علاقتـه بـالبحوث الزراعيـة لوضع السيناريوهات الملائمة لمواجهة الأزمات. | ٦ | ١٥.٤ | | | |

***حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أفادوا بقدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات وعددهم ٣٩ مبحوثا.**
**** حسبت النسبة المئوية وفقا لعدد المبحوثين الذين أشاروا إلى عدم قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات وعددهم ٨١ مبحوثا.**

**ثامنا: سبل الوقاية من الأزمات الزراعية:** أظهرت نتائج جدول(١١) أن أهم وسائل سبل الوقاية من الأزمات الزراعية تمثلت في: الاستفادة من الأزمات السابقة والاهتمام بوسائل التنبؤ التي تفيد في هذا المجال، وتحسين العلاقة بين الإرشاد الزراعي وغيره من الأجهزة المعنية( البحوث- الإعلام- الصحة...)، والمتابعة الدورية للزراع للاستفادة من معطيات الواقع حيث أشار إلى ذلك ٤٥.٨%، و ٤٥%، و ٤١.٧% على الترتيب.

**جدول (١١): توزيع المبحوثين وفقا لسبل الوقاية من الأزمات الزراعية**

| سبل الوقاية | عدد | % |
|---|---|---|
| -الاستفادة من الأزمات السابقة والاهتمام بوسائل التنبؤ التي تفيد في هذا المجال. | ٥٥ | ٤٥.٨ |
| -تحسين العلاقة بين الإرشاد الزراعي وغيره من الأجهزة المعنية( البحوث- الإعلام- الصحة...) وضمان حسن التعاون والتنسيق بينها. | ٥٤ | ٤٥ |
| -المتابعة الدورية للزراع للاستفادة من معطيات الواقع. | ٥٠ | ٤١.٧ |
| -توفير الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال. | ٤٧ | ٣٩.٢ |
| -توفير الإمكانيات المادية والبشرية والفنية اللازمة. | ٤٧ | ٣٩.٢ |
| -تجهيز وحدة لإدارة الأزمات مع حسن اختيار فريق عملها. | ٤٠ | ٣٣.٣ |
| -عودة دعم الدولة لقطاع الزراعة وتدخلها في السياسات السعرية خاصة للحاصلات الإستراتيجية. | ٤٠ | ٣٣.٣ |
| -زيادة وعي الريفيين بالقضايا التي تهمهم. | ٣٦ | ٣٠ |
| -توفير مستلزمات الإنتاج. | ٣٦ | ٣٠ |
| -الشفافية والصراحة بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل الإرشادي. | ٣٦ | ٣٠ |
| - إنشاء صندوق لدعم الزراع وقت الأزمات. | ٢٠ | ١٦.٧ |
| -اقتناع العاملين بالزراعة والإرشاد بأهمية ورسالة الإرشاد الزراعي. | ١٥ | ١٢.٥ |

**تاسعا: العوامل المرتبطة والمؤثرة على درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي ودرجة تنفيذه لها**

أ) العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للعاملين بالجهاز الإرشادي ودرجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي: أوضحت نتائج جدول (١٢) وجود علاقة إرتباطية معنوية بين سبعة عشر متغيرا من بين ستة وعشرون متغيرا ودرجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي وهي: التخصص العلمي، والتخصص المهني، وحضور الدورات التدريبية، وعدد الدورات، ومدة الدورات، وأسلوب التدريب، ومدى كفاية مدة التدريب، والاستفادة من التدريب، وأهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات، ومدى أهمية وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات، وعدد الأزمات، وشدة خطورة الأزمة، ومدى وجود مؤشرات إنذار مبكرة، ودرجة اللجوء لمصادر المعلومات الزراعية ، ودرجة الثقة في مصادر المعلومات ، والرضا عن مستوى الخدمات الإرشادية مدى قدرة الإرشاد على مواجهة الأزمات، وبذلك أمكن رفض الفرض الاحصائى فيما يتعلق بهذه المتغيرات، أما بالنسبة لباقي متغيرات الدراسة فلم تتضح معنوية العلاقة بينها وبين درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي، وبناءا على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على" عدم وجود علاقة معنوية بين باقي المتغيرات المستقلة وبين درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي.

ب) العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة للعاملين بالجهاز الإرشادي ودرجة تنفيذ المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي:أوضحت نتائج جدول (١٢) وجود علاقة إرتباطية معنوية بين سبعة متغيرات من بين ستة وعشرون متغيرا ودرجة تنفيذ المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي وهي: التخصص العلمي، و المعرفة بمفهوم الأزمة، ومكونات مفهوم الأزمة، ومدى أهمية وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات، وعدد الأزمات، ومدى كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة، ومدى قدرة الإرشاد على مواجهة الأزمات، وبذلك أمكن رفض الفرض الاحصائى فيما يتعلق بهذه المتغيرات، أما بالنسبة لباقي متغيرات الدراسة فلم تتضح معنوية العلاقة بينها وبين ودرجة تنفيذ المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي ، وبناءا على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي الذي ينص على" عدم

وجود علاقة معنوية بين باقي المتغيرات المستقلة وبين درجة تنفيذ المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي.

**جدول(١٢): العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة دافعية الإنجاز لدى حائزي المزارع السمكية المبحوثين**

| المتغيرات المستقلة | قيمة معامل ارتباط سبير مان لدرجة أهمية الأنشطة المتوقع أدائها خلال مراحل الأزمة | قيمة معامل ارتباط سبير مان لدرجة تنفيذ الأنشطة المتوقع أدائها خلال مراحل الأزمة |
|---|---|---|
| ١-السن | ٠.١٣٩ | -٠.١٥٦ |
| ٢-الوضع المهني | -٠.٠٦٨ | .١٤ |
| ٣-المؤهل العلمي | ٠.٢٨٧ ** | ٠.١١٨ |
| ٤-التخصص العلمي | **.٢٧٩ | *.١٩١ |
| ٥-التخصص المهني | -٠.٠٩٢ | ٠.١٦٣ |
| ٦-مدة العمل في قطاع الزراعة | ٠.١١٦ | -٠.٠٠٤ |
| ٧- مدة العمل في الإرشاد الزراعي | -٠.٠٦٨ | ٠.٠٢٦ |
| ٨-حضور الدورات التدريبية | **٠.٣١٢ | -٠.٠٦٩ |
| ٩-عدد الدورات | **٠.٢٩٨ | -٠.٠٥٦ |
| ١٠-مدة الدورات | **٠.٣٤٨ | -٠.٠٦٣ |
| ١١-أسلوب التدريب | **٠.٢٩٥ | -٠.٠١٣ |
| ١٢-مدى كفاية مدة التدريب | **٠.٢٧٣ | -٠.٠١٣ |
| ١٣-الاستفادة من التدريب | **٠.٢٩٨ | -٠.٠٣٦ |
| ١٤-المعرفة بمفهوم الأزمة | ٠.٠٠١ | **٠.٣٩١ |
| ١٥-مكونات المفهوم | -٠.٠٠٨ | **٠.٤٠٥ |
| ١٦- أهمية إنشاء وحدة لإدارة الأزمات | **٠.٢٣٨ | -٠.٠٢٤ |
| ١٧-مدى وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات | -٠.٢٠٦* | *٠.١٨٨ |
| ١٨-عدد الأزمات | -٠.١٨١* | **٠.٢٧٦ |
| ١٩-شدة خطورة الأزمة | **٠.٣١٣ | -٠.٠٣٩ |
| ٢٠-درجة التحكم في الأزمة | ٠.٠٦٥ | ٠.٠٣١ |
| ٢١-مدى وجود مؤشرات إنذار مبكرة | **٠.٤٤٩ | ٠.١٦٢ |
| ٢٢- درجة اللجوء لمصادر المعلومات | **٠.٣١٥ | ٠.١٠٧ |
| ٢٣- درجة الثقة في مصادر المعلومات | **٠.٢٥٣ | ٠.١٤٤ |
| ٢٤-مدى كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة | ٠.٠٢٣ | **٠.٢٥٣ |
| ٢٥-الرضا عن مستوى الخدمات الإرشادية | **٠.٣٨٣ | ٠.٠٧٤ |
| ٢٦-مدى قدرة الإرشاد على مواجهة الأزمات | -٠.١٩٦* | *٠.١٩٦- |

*معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ** معنوية عند مستوى ٠.٠١

ج) إسهام المتغيرات المستقلة المرتبطة فى التأثير على درجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتدرج بجدول(١٣) أن متغيرات درجة اللجوء لمصادر المعلومات الزراعية، وعدد الأزمات، ومدى قدرة الإرشاد الزراعي على مواجهة الأزمات، والتخصص العلمي، والوضع المهني، بالإضافة إلى متغير مدى أهمية وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات تسهم معا بنسبة ٣٩.٩ % في تفسير التباين الحادث في المتغير التابع، وبناءا على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي جزئيا للمتغيرات غير المؤثرة ورفضه للمتغيرات المؤثرة.

د) إسهام المتغيرات المستقلة المرتبطة في التأثير على درجة تنفيذ المهام والأنشطة المتوقع أدائها من الجهاز الإرشادي

**جدول(١٣): نتائج التحليل الارتباطي الإنحداري المتعدد المتدرج الصاعد للعلاقة بين بعض المتغيرات المدروسة للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي ودرجة أهمية المهام والأنشطة المتوقع أدائها من قبل الجهاز الإرشادي خلال مراحل الأزمة**

| المرحلة | المتغير | معامل الارتباط المتعدد | %التراكمية المفسرة للمتغير التابع | % للتباين المفسر للمتغير التابع | معامل الانحدار | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الأولى | درجة اللجوء إلى مصادر | - | - | ١٨.٤ | ٠.٨١٥ | **٢٧.٩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **المعلومات** | | | | | |
| الثانية | **عدد الأزمات الزراعية** | ٠.٤٩٧ | ٢٣.٤ | ٥ | ٢.٢- | **١٩.١ |
| الثالثة | **مدى قدرة الجهاز الإرشادي على مواجهة الأزمات** | ٠.٥٤ | ٢٧.٣ | ٣.٩ | ٧.٩٧ | **١٥.٩ |
| الرابعة | **التخصص العلمي** | ٠.٥٧ | ٣٠.٤ | ٣.١ | ٣.٢ | **١٣.٩ |
| الخامسة | **الوضع المهني** | ٠.٦٢ | ٣٥.٢ | ٤.٨ | ٢.٢- | **١٣.٩ |
| السادسة | **مدى وجود مواصفات لفريق إدارة الأزمات** | ٠.٦٦ | ٣٩.٩ | ٤.٧ | ٢.٨- | **١٤.٢ |

**** معنوية عند مستوى ٠.٠١**

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتدرج بجدول(١٤) أن متغيرات المعرفة بمكونات مفهوم الأزمة، وعدد الأزمات، ومدى كفاية الخدمات الإرشادية، وعدد الأزمات الزراعية، بالإضافة إلى متغير مدى الرضا عن مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة وقت الأزمات تسهم معا بنسبة ٤٢.٩ % في تفسير التباين الحادث في المتغير التابع، وبناءا على ذلك لم يمكن رفض الفرض الإحصائي جزئيا للمتغيرات غير المؤثرة ورفضه للمتغيرات المؤثرة، وترجع النسبة الباقية من التباين إلى متغيرات أخرى لم تتضمنها تلك الدراسة والتي يمكن أن تتناولها دراسات مستقبلية في نفس المجال.

**جدول(١٤): نتائج التحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد للعلاقة بين بعض المتغيرات المدروسة للمبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي ودرجة تنفيذ المهام والأنشطة المتوقع أدائها من قبل الجهاز الإرشادي خلال مراحل الأزمة**

| المرحلة | المتغير | معامل الارتباط المتعدد | %التراكمية المفسرة للمتغير التابع | % للتباين المفسر للمتغير التابع | معامل الانحدار | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الأولى | **المعرفة بمكونات مفهوم الأزمة** | - | - | ٢٤.٩ | ١٦.٥ | **٢٦.٢ |
| الثانية | **مدى كفاية الخدمات الإرشادية المقدمة** | ٠.٥٠٥ | ٣١.٨ | ٦.٩ | ٩.١ | **٢٠.١ |
| الثالثة | **عدد الأزمات الزراعية** | ٠.٥٥٢ | ٣٧.٦ | ٥.٨ | ٦.٧ | **١٦.٩ |
| الرابعة | **مدى الرضا عن مستوى الخدمات الإرشادية** | ٠.٥٨٠ | ٤٢.٩ | ٤.٣ | ٦.٧ | **١٤.٦ |

**** معنوية عند مستوى ٠.٠١**

**تاسعا: المشكلات التي تواجه المبحوثين وقت الأزمات ومقترحاتهم لحلها:** أفادت نتائج جدول(١٥) أن أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين وقت الأزمات تمثلت في: عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، وعدم الحصول على دورات تدريبية متخصصة في هذا المجال، وضعف علاقة الجهاز الإرشادي بغيره من الأجهزة المعنية حيث ذكر ذلك ٨٣.٣%، و ٦٦.٧%، و ٥٨.٣% على الترتيب. وتمثلت أهم مقترحاتهم للتغلب على تلك المشكلات في: توفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، وتوفير الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال، وإعادة دور الدولة في دعم قطاع الزراعة ماديا وعينيا حيث أشار إلى ذلك ٨٣.٣%، و ٨٣.٣%، و٦٦.٧% على الترتيب.

**جدول(١٥):أعداد ونسب المبحوثين الذين أشاروا إلى أهم المشكلات التي تواجههم في هذا المجال ومقترحاتهم حيالها**

| المشكلة | تكرار | % |
|---|---|---|
| -عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة. | ١٠٠ | ٨٣.٣ |
| -عدم الحصول على دورات تدريبية متخصصة في هذا المجال. | ٨٠ | ٦٦.٧ |
| -ضعف علاقة الجهاز الإرشادي بغيره من الأجهزة المعنية. | ٧٠ | ٥٨.٣ |
| -عدم توفر المعلومات الكافية واللازمة وقت الأزمات. | ٥٩ | ٤٩.٢ |
| -قلة أعداد المرشدين وعدم وجود متخصصين في هذا المجال. | ٥٨ | ٤٨.٣ |
| -المركزية في الإدارة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات. | ٥٨ | ٤٨.٣ |
| -عدم الشفافية والمصداقية والصراحة عند طرح ومناقشة الأزمات. | ٥٥ | ٤٥.٨ |
| -ضعف ثقة الزراع في الجهاز الإرشادي بعد رفع الدعم عن قطاع الزراعة. | ٥٥ | ٤٥.٨ |
| -انتشار الشائعات بين أفراد المجتمع الريفي خاصة وقت الأزمات الزراعية. | ٥٣ | ٤٤.٢ |
| -تدني مستوى أجور وحوافز المرشدين الزراعيين وعدم وضوح وتحديد أدوارهم. | ٤٠ | ٣٣.٣ |
| -عدم رصد ميزانية خاصة لمواجهة الأزمات وعدم توفر العديد من المتطلبات اللازمة وقت | | |

| | | |
|---|---|---|
| وقوعها(لقاحات- أمصال.....). | ٢٠ | ١٦.٧ |
| -عدم وجود ثقافة العمل الجماعي لدى العاملين بالجهاز الإرشادي. | ٢٠ | ١٦.٧ |
| -انتشار الأمية بين أفراد المجتمع الريفي. | ١٢ | ١٠ |
| **المقترحات** | **تكرار** | **%** |
| -توفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة. | ١٠٠ | ٨٣.٣ |
| -توفير الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال. | ١٠٠ | ٨٣.٣ |
| -إعادة دور الدولة في دعم قطاع الزراعة ماديا وعنيا. | ٨٠ | ٦٦.٧ |
| -اللامركزية في الإدارة والمشاركة في اتخاذ القرارات. | ٧٥ | ٦٢.٥ |
| -وضع توصيف وظيفي محدد بسيط لأدوار المرشدين الزراعيين. | ٧٠ | ٥٨.٣ |
| -تقوية العلاقة بين الجهاز الإرشادي والجهات ذات الصلة. | ٦٠ | ٥٠ |
| -الاستعداد لمواجهة الأزمات والاستفادة من الأزمات السابقة. | ٥٦ | ٤٦.٧ |
| -رفع مستوى وعي أفراد المجتمع الريفي. | ٥٥ | ٤٥.٨ |
| -تجهيز وحدة لإدارة الأزمات ذات شبكة علاقات قوية مع كافة مؤسسات خدمة المجتمع. | ٤٠ | ٣٣.٣ |
| -رفع رواتب وحوافز المرشدين تتناسب والجهد المبذول. | ٤٠ | ٣٣.٣ |
| -تسهيل خطوط الاتصال بين الإرشاد الزراعي ومتخذي القرار بوزارة الزراعة. | ٣٧ | ٣٠.٨ |
| | ٣٧ | ٣٠.٨ |
| | ٣٦ | ٣٠ |

**التوصيات**

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة أمكن استخلاص بعض التوصيات وذلك على النحو التالي:

١- ضرورة اهتمام الجهاز الإرشادي والأجهزة المعنية ببناء قاعدة بيانات بالكوارث والأزمات المحلية والعالمية ذات الصلة بغرض توفير مرجعية لدعم القرارات عند التعامل مع الأزمات والكوارث مستقبلا.

٢- نشر الوعي بين أفراد المجتمع الريفي حول القضايا الهامة والفعالة التي تهمهم لمساعدة الجهاز الإرشادي ومؤسسات تنمية المجتمع المحلي لاكتشاف والتعرف على مؤشرات الإنذار مبكرا لتجنب وقوع بعض تلك الأزمات.

٣- الاهتمام بالتدريب والتعليم البيئي الهادف للعاملين بالإرشاد الزراعي لتجنب انتشار الأمراض مثل أنفلونزا الطيور وجنون البقر، مع ضرورة توفير الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال لرفع مستوى تعامل الجهاز الإرشادي مع تلك الأزمات حال وقوعها.

٤- ضرورة المصارحة والشفافية في مواجهة الأزمات وعرض ومناقشة أبعادها ومسبباتها، وعدم إنكارها أو التكتيم عليها، وتوصيل الواقع الفعلي لمتخذي القرار دون تزييف وذلك لمحاولة احتواء الموقف والتصدي لسلبيات تلك الأزمات، وحتى لا تؤدي إلى سلسلة من الأزمات.

٥-ضرورة إعادة النظر لدى واضعي السياسة الزراعية في إعادة الدعم لقطاع الزراعة الذي تدهور بصورة ملحوظة منذ رفع الدعم عنه، إلى جانب أنه مدعوم لدى دول العالم حتى المتقدمة منها.

٦- أهمية وجود فريق لإدارة الأزمات لدى الجهاز الإرشادي لديه القدرة على اكتشاف مؤشرات الإنذار المبكرة ، ويكون مسئولا عن وضع أهم السيناريوهات التي يمكن اللجوء إليها والاستفادة منها سواء للحد من تلك الأزمات أو لزيادة القدرة على مواجهتها بأسلوب علمي وعملي سليم.

## المراجع


١-أبو قحف، عبد السلام " إدارة الأزمات" مطبعة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٩.

الأعرجي، عاصم حسين. "إدارة الأزمات بين الوقائية والعلاجية: دراسة مسحية في المصارف الأردنية" الإدارة العامة، مجلد ٣٩ ،العدد الأول، أبريل .١٩٩٩

٢-الحداد، محرم "برنامج مختبر الأزمات " معهد التخطيط القومي، القاهرة، ٢٠٠٤.

الحملاوي، محمد رشاد " إدارة الأزمات" أبوظبي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ١٩٩٧.

٣-الخضيري، محسن أحمد "إدارة الأزمات" الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٣. الوكيل، بسيوني "إدارة الأزَمَات ومواجهة المشكلات" ٣٠ مارس .٢٠٠٦

٤-نمير، سعيد عبد الفتاح محمد- زينب حسن حسن مجد- حنان كمال عبد الحليم " الدور الحالي والمستقبلي للإرشاد الزراعي في إدارة الأزمات الزراعية" مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد السابع، ٢٠٠٣.

٥-جـادو، أميمـه منيـر عبـد الحميـد" أزمـة بطالـة المتعلمـين فـى مصـر وسـبل مواجهتهـا فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة دراسة وصفية تحليلية" مؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠١ . 2012/02 tarbyatona.net
٦-جبر، محمد صدام "إدارة الأزمات: نظرة مقارنة بين النموذج الإسلامي والنموذج الياباني"، عدد ٧٦، مارس ١٩٩٩.
٧-حسن، محمد عبد الغني "مهارات إدارة الأزمات"دار الكتب، القاهرة، ١٩٩٦.
٨-حواش، جمال "سيناريو الأزمات والكوارث بين النظرية والتطبيق" القاهرة، المؤسسة العربية للنشر والإعلام، ١٩٩٩.
٩-دقامسة، مأمون وعاصم حسين الأعرجي. "إدارة الأزمات: دراسة ميدانية لمدى توافر عناصر نظام إدارة الأزمات من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية في أمانة عمّان الكبرى" الإدارة العامة، مجلد ٣٩ ،العدد الرابع، يناير ٢٠٠٠.
١٠-شريف، منى صلاح الدين" إدارة الأزمات الوسيلة للبقاء" البيان للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٩٨.
١١-عبد الحليم، حنان كمال " تصور مقترح للهيكل التنظيمي لوحدة إدارة الأزمات الزراعية" مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد ٢٩، العدد٢، ٢٠٠٤.
١٢-عبد الحليم،حنان كمال وصلاح محمد عامر وسامي علي المرسي" رؤية الباحثين والمدراء الإرشاديين الزراعيين للصفات المتوقعة للقائد الرسمي لإدارة الأزمات الزراعية" مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد ٨، العدد الأول،٢٠٠٤.
١٣-عبد الرحمن، عبد المنعم محمد- أحمد إسماعيل رسلان " الرؤى المستقبلية لجهاز الإرشاد الزراعي في مواجهة الأزمات الزراعية مع التطبيق على أزمة أنفلونزا الطيور" مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، المجلد ١١، العدد ٣، ٢٠٠٧.
١٤-عليوة، السيد " إدارة الأزمات والكوارث مخاطر العولمة والإرهاب الدولي" سلسلة دليل صنع القرار(٢)، القاهرة، دار الأمين للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
١٥-قاسم، خالد مصطفى " إدارة الأزمات البيئية داخل المؤسسات" جامعة الإسكندرية، المنتدى البيئي، كلية الطب البيطري ، مارس ٢٠٠٩.
١٦-قاعود، حسين "أهمية إدارة الأزمات للقضاء على مشاكل الثروة الحيوانية في مصر" كلية الطب البيطري، جامعة القاهرة، ٢٠١٢. 2012/02 Agricultural EGYPT.com
http://www.islamtoday.net/articles/show_articles_content.cfm?id=98 &catid=99&17- artid=5221
18-Cartwright, S, Case, P., Gallagher, T, Hathaway, R, "Extension's Role in Responding to Community Crisis: Lessons from Klamath Falls, Oregon", Volume 40, Number 6, December 2002.
19-Ford, J.D "The Management of Organization Crisis" Business Horisons, Vo.24,No.3.
20-Management Division Drought, " Crisis Management Plan" Department of Agriculture &Cooperation, Ministry of Agriculture, Government of India,2011.
21-Telg, R., Irani , T., Muegge, M., Kistler, M., Place, N. "Communication Efforts of Florida Extension Agents During the 2004 Hurricane Season", Volume 45, Number 3, June 2007.
22- Telg, R., Irani , T., Place, N., DeGroat A. R., Ladewig, H, Kistler, M., Barnett, R., " Disaster Preparedness and Professional and Personal Challenges of County Extension Faculty During the 2004 Florida Hurricane Season" Volume 46, Number 3, June 2008.

## LIMITATION OF CRISIS MANAGEMENT IN AGRICULTURAL EXTENSION ORGANIZATION IN FAYOUM GOVERNORATE

**Henein, Samia h. and Hanaa M. Hawary**

**Faculty of Agriculture- Fayoum University**

## ABSTRACT

Study aimed to: Know the most important Agricultural Crisis faced Agricultural Extension Organization through last decade, describe methods to deal with it, determine the most important factors affecting both of the importance degree of the expected extension activities and tasks through Crisis and the implementation degree of it, define the most important of information sources for respondents and the communication methods used through the Crisis and finally the problems faced them through it, and their suggestions to solve it.

Study was conducted in Fayoum Governorate, on a simple random sample of Extension workers reached to 120 respondents in the six district of Fayoum, which respondents about 16% of the whole Extension workers.Data were collected through a personal interviews guided by a pre tested queationnaire.

Findings indicated that the most important Crisis faced the Extension Organization were: insufficient of the agricultural production requirements and its high price(93.3%), insufficiency of irrigation water(40%),Also un accuracy of situation study, and non-participation in decision making were the most important raising Crisis, so 58.3% and 48.3% of respondents respectively reported that, Findings also showed that the Extension Organization either deny the Crisis or delay the announcement of it, so it mentioned by 67.7% and 73.3% respectively, Majority respondents (75.8%) reported the importance of the expected tasks and activities of the Extension Organization compared with 47.5% of them reported that the implementation degree of it was low.

the most important of information sources which respondents depend on through Crisis were: technical pamphlets, researchers, Agricultural news papers and magazines, the most important communication methods used through Crisis were: the Extension meetings, (98.3%),and field and home visits (73.3%), Findings indicated the most important methods to avoid the Crisis were: to got lessons from previous Crisis and get attention to Crisis prediction (45.8%) and improve the relationship between the Agricultural Extension and the related Organizations (research, mass media, health,…)(45%).

the most important factors affecting the importance degree of the expected tasks and activities of the extension Organization were: the exposure degree of the information sources, number of Crisis, ability of the extension Organization to facing Crisis, scientifical specialization, proffecional situation, and the importance of forming team work to deal with Crisis, all these variables were responsible of 39.9% of variance of the independent variable. the most important factors affecting the implementation degree of tasks and activities were: knowing the component of Crisis concept, the suffecience of extension services delivered in Crisis, number of Crisis, and satisfaction of the delivered extension services, these variables were responsible of 42.9% variance of the independent variable.

the most important problems facing the respondents were: unavailability of work facilities, unavailability of specific training courses, so it mentioned by 83.3% and 66.7% respectively, therefore they suggest to cover it.

**قام بتحكيم البحث**

**أ.د / محمود محمد عبد الله الجمل — كلية الزراعة – جامعة المنصورة**

**أ.د / نفيسه احمد الهوارى — كلية الزراعة – جامعة الفيوم**