

نحو بناء مقياس للمهارات الإدارية لدى قادة العمل الإرشادي الزراعي في بعض محافظات مصر

د/طارق محمود أحمد السيد

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي

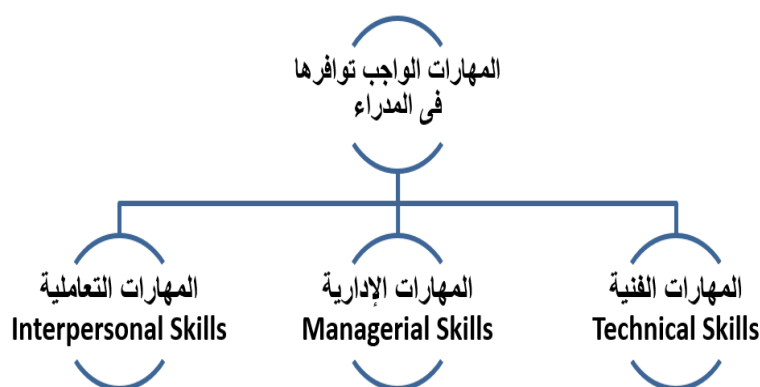
المستخلص

يستهدف البحث بناء مقياس للمهارات الإدارية لدى قادة العمل الإرشادي الزراعي واختبار صدقه وثباته، وقد اشتمل المقياس على ثلاث مكونات رئيسية هي المهارات الفكرية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفنية. وقد تم إجراء البحث في ثلاث محافظات هي الدقهلية، والمنوفية، وبني سويف وكانت شاملة البحث 181 قائداً للعمل الإرشادي، وبلغ حجم العينة 124 قائداً للعمل الإرشادي على مستوى المحافظات الثلاثة المدروسة. لتمثل العينة نسبة 68,5% من شاملة المبحوثين. وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية بإستخدام إستمارة إستبيان خلال شهرى ديسمبر، وأكتوبر لعام 2020 واستخدم معامل ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس، كما تم إختبار الصدق الذاتي، والصدق التكويني، وقدرة المقياس على التمييز. وأسفرت النتائج عن ثبات وصدق عاليين للمقياس. الأمر الذى يجعل من المقياس صالحاً لقياس المهارات الإدارية في منظمة الإرشاد الزراعي المصري.

المقدمة والمشكلة

تعد الإدارة العنصر الأساسي المحرك والموجه لحركة المجتمع في كافة المجالات المختلفة. فالإدارة نوع من التفكير الذى يشخص الواقع، ويحدد المشاكل، ويتعرف على المعوقات، ويتخذ ما يلزم من قرارات تتضمن الأساليب المناسبة للتغلب على المشكلات والمعوقات وذلك فى ضوء ماهو متاح من موارد(حسين،2011: 11)

ويقوم المدراء في مختلف المستويات الإدارية بدور فاعل ومؤثر في قيادة منظماتهم نحو تحقيق أهدافها وغاياتها؛ بما يمتلكونه من مهارات تعد مطلباً أساسياً لتحقيق التطور والنجاح للمنظمات. وتتمثل المهارات الواجب توافرها في المدراء في **المهارات الفنية Technical Skills**: وهى المهارات المتعلقة بالتخصصات الوظيفية المختلفة حيث لكل مجال وظيفى مهاراته الفنية المختلفة. **والمهارات الإدارية Managerial Skills**: وهى مجموعة من المهارات التى تمكن المدير من القيام بالعديد من الأنشطة المختلفة كتحديد الأهداف وتنظيم العمل والرقابة. **والمهارات التعاملية Interpersonal Skills**: وهى مجموعة المهارات التى تمكن المدير من التعامل مع المرؤسين وتحفيزهم، والتعرف على أبعاد ومحددات السلوك التنظيمي (Basil,1980:1- 19). شكل رقم (1)

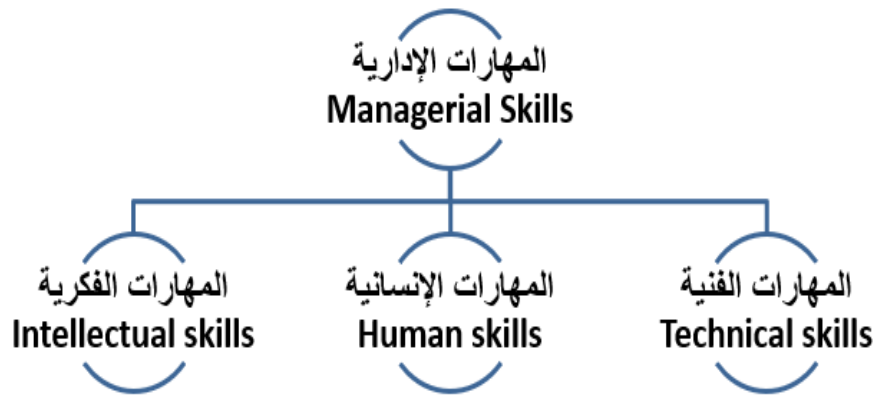


شكل رقم (1) تصنيف Basil للمهارات الواجب توافرها فى المدراء

ويذكر Denhardt, (2001: 526-534) أن من المهارات الأساسية الواجب توافرها فى المدراء والتي قد تساعدهم على تحقيق النجاح تتمثل فى: **مهارات العلاقة الشخصية Interpersonal Skills**: وتشمل المهارات المعنية بإدارة التغيير ومهارات التعامل مع الأنماط السلوكية ودينامكية

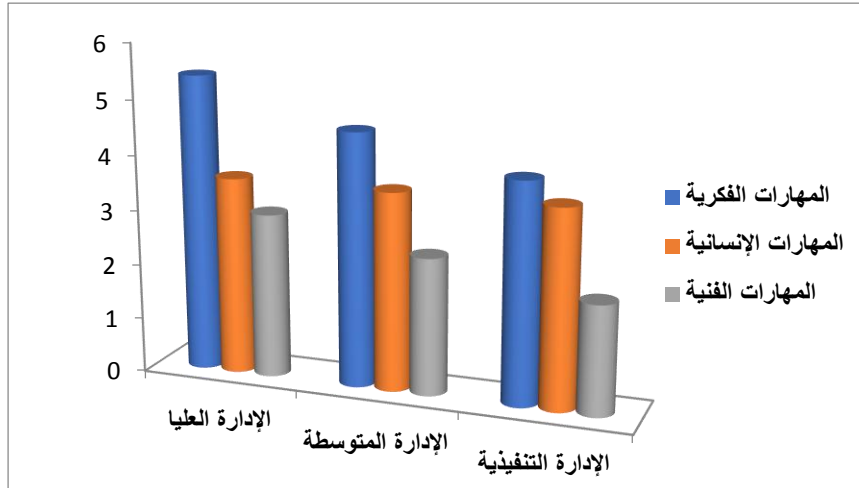
جماعات العمل وذلك من خلال تطوير مهارات الاتصالات والتحفيز والتفويض والتفاوض. **والمهارات الشخصية الذاتية (Interpersonal skills)** : وتعنى بالمهارات المتعلقة بالعمل والأداء (Action) ويتم ذلك من خلال تطوير النموذج وكسب الثقة والاحترام والثقة في اتخاذ القرارات. ويجب أن تتوفر لدى المدراء مجموعة من المهارات التي تضمن لهم النجاح فيما يقومون به من أعمال وبالتالي نجاح المنظمات القائمين عليها ومنها: القيادة، والتخطيط، وإدارة الأزمات، وإتخاذ القرار، وضبط النفس، وصنع القرار، والإقناع، والإتصال، وإدارة الوقت، وإدارة فرق العمل، وحل المشكلات، والرقابة، والتفويض، والقدرة على التكيف، والقدرة على التحفيز، والتنظيم، وبناء العلاقات، والتوجيه، والإشراف وجميعها مهارات ما إن توفرت ساهمت على نجاح المدراء في تحقيق الأهداف المنشودة (سليمان، 2018: 38) وتمثل المهارات البراعة والحذاقة والتي تمكن المدراء من القيام بمهامهم ووظائفهم بطريقة سليمة يترتب عليها قيادة الآخرين والتأثير فيهم لتحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية. (Bigelow, 1995: 305-325)

وتتعدد تصنيفات المهارات الإدارية التي يحتاج إليها المدير (Katz, 1955: 33-44) فهناك **المهارات الفنية Technical skills** : وهي المهارات التي تقوم على المعرفة المتخصصة، وكيفية القيام بوظيفة معينة والقدرة على العمل والتحليل للأمور المتعلقة بنشاط العمل. **والمهارات الإنسانية Human skills** : وهي تلك المهارات التي تمكن المدير من التعامل مع الآخرين والتأثير فيهم والتعاون معهم والعمل على تنمية مهاراتهم وزيادة فاعليتهم للعمل. **والمهارات الفكرية Intellectual skills** : وهي المهارات المتعلقة بالقدرة على فهم المنظمة ككل متكامل، وعلاقتها مع البيئة الخارجية، فهم الترابط والإعتماد بين أجزاء المنظمة بعضها ببعض، بحيث يؤثر التغيير في أحد أجزائها على المنظمة ككل. شكل رقم (2)



شكل رقم (2) تصنيف Katz للمهارات الإدارية

في حين ترى (دلال محمد الزعبي، 2001: 202) أن المهارات الإدارية اللازمة للمدراء ورؤساء الأقسام تتمثل في مهارة التخطيط، ومهارة التنظيم والتنسيق، ومهارة القيادة والتوجيه، ومهارة الرقابة وتقييم الأداء، ومهارة إتخاذ القرارات، ومهارة الإتصالات. ويتفق كلا من حسين (2011: 12-16) و سليمان (2018: 36) على ما ذكره Katz من وجود ثلاث مهارات أساسية تتطلبها الإدارة وهي المهارات الفنية Technical skills؛ والمهارات الإنسانية Human skills؛ والمهارات الفكرية Intellectual skills. ورغم كون هذه المهارات ذات أهمية قصوى لنجاح أو فشل المنظمات إلا أن أهميتها قد تختلف من مستوى إداري إلى آخر وربما من إدارة إلى أخرى. فما يحتاجه المدراء في المستويات الإدارية العليا من مهارات قد تختلف عن تلك المهارات التي يحتاجها المدراء في المستويات الإدارية المتوسطة، والتي تختلف بدورها عما يحتاجه من هم في المستويات الإدارية التنفيذية (سليمان، 2018: 33). ويختلف المزيج بين هذه المهارات باختلاف المستوى الإداري للمدير حيث تقل المهارة الفنية بارتفاع المستوى الإداري مقابل زيادة المهارة الفكرية، وتعد المهارة الإنسانية القاسم المشترك بين كل المستويات الإدارية والموضحة في الشكل رقم (3).



شكل رقم (3) يوضح المزج بين المهارات الإدارية وفقا للمستوى الإداري للمدير

ويعتبر جهاز الإرشاد الزراعي أحد التنظيمات الهامة في قطاع الزراعة والذي يعتمد في أدائه لأعماله المنوطة به وتحقيق أهدافه المنشودة علي الإدارة الإرشادية في المقام الأول. ويذكر عمر (1992: 243) أن الإرشاد الزراعي يعتمد أساساً في انجاز أنشطته على فئتين الأولى: هي الهيئة الوظيفية بالجهاز الإرشادي، وغالباً ما تكون لها ثلاث مستويات هي: المديرين والمديرون المساعدون، وأخصائيو المواد الإرشادية، والمرشدون الزراعيون، وغالباً ما يعاون كل مستوى وظيفي عدداً من الإداريين والمعاونيين، **والفئة الثانية:** وتتكون من القادة الإرشاديين المحليين الذين يعاونون المرشدين الزراعيين في تخطيط وتنفيذ برامجهم الإرشادية اعتماداً على قوة تأثيرهم في المسترشدين وعلى سرعة قبولهم للأفكار المستحدثة.

وتأتى مسئولية قادة العمل الإرشادي في تفسير وشرح الأهداف الإستراتيجية طويلة الأجل؛ وترجمة الأهداف العامة إلى أهداف محددة ودقيقة لكل قسم أو وحدة في المنظمة، مع الإهتمام بمهارات التنظيم والتوجيه لتنفيذ الإستراتيجيات. (جباب الله، 2001: 10) إضافة إلى مايقع على عاتقهم من مسئولية الإشراف والرقابة الإدارية والفنية على تنفيذ البرامج والمشروعات الإرشادية. (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 2001: 43)

ويري الراقعي (1992: 22) أن الإدارة الإرشادية هي عملية توجيه وسيطرة علي الحياة في المنظمة الإرشادية وتعني "إنجاز الأهداف التي من أجلها وجد تنظيم الإرشاد الزراعي، وذلك من خلال بعض الإجراءات والوظائف والعمليات الديناميكية التي يلتزم بها العاملون في الإرشاد الزراعي بقصد الإستمرارية والبقاء. وحتى يتسنى للإرشاد الزراعي تحقيق ما يصبوا إليه من أهداف، سعياً نحو النمو والتطور والبقاء فلا بد للإدارة الإرشادية أن تمتلك مجموعة من المهارات الإدارية والتي تجعل منها إدارة تستشرف المستقبل، وتتنبأ بالمشكلات قبل حدوثها، إدارة قادرة على مواجهة التحديات، تمتلك الأصالة في التفكير، والنظرة الناقبة ترى ما لا يراه الآخرون، إدارة تمتلك العديد من الأفكار والبدائل لمواجهة أى موقف، (سليمان، وأرمانبوس، 2018: 148). إدارة تصر على تحقيق أهدافها والتصدى لكافة التحديات التي تواجهها. إدارة تمتلك من المهارات الإدارية ما يؤهلها للحفاظ على المنظمة الإرشادية والعمل على نموها وتطورها، فالمهارات الإدارية من أهم المتطلبات الواجب توفرها فيمن يتحمل مسؤولية القيام بالعمل الإرشادي، ضماناً لنجاح المنظمة الإرشادية في تحقيق مآربها والعمل على بقائها.

من هنا فإن مشكلة البحث إتجهت نحو بناء مقياس للمهارات الإدارية لدى قادة العمل الإرشادي الزراعي المحلي في بعض محافظات مصر تتوفر له دلالات صدق وثبات عالية.

أهداف البحث

- 1- بناء مقياس للمهارات الإدارية في المنظمة الإرشادية الزراعية
- 2- إختبار صدق وثبات المقياس لدي قادة العمل الإرشادي الزراعي

التعريفات الإجرائية

- قادة العمل الإرشادي: يقصد بهم في هذا البحث مدير عام الإرشاد الزراعي والأخصائيون الإرشاديون العاملون بالإرشاد الزراعي بمديريات الزراعة بالمحافظات.
- المهارات الفكرية: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارة المتعلقة بالإهتمام بالتخطيط، والإستناد إلى الطرق العلمية عند إتخاذ القرارات، ووضع الخطط الإستراتيجية، وتنمية الإبداع والإبتكار، وتطوير العمل من خلال الإطلاع على كل ما هو جديد، والإهتمام بجودة الأداء في العمل.
- المهارات الإنسانية: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارة المتعلقة بتشجيع وحفز المرؤوسين، وتفويض السلطة، وتوجيه وإرشاد المرؤوسين، والإهتمام بإنتقادات المرؤوسين، والإنصات والإستماع، وسيادة التقدير والإحترام فيما بين العاملين.
- المهارات الفنية: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارة المتعلقة بالإعتماد على الطرق الحديثة في كتابة الرسائل والخطابات، وكتابة التقارير الإدارية وفقاً لأسس علمية، والإهتمام بتنظيم العمل، وتنظيم وإدارة الوقت، والقدرة على تحليل البيانات، وإدارة الإجتماعات بكفاءة وفاعلية.
- المهارات الإدارية : ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارة المتعلقة بالمهارات الفكرية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفنية.

الطريقة البحثية

شاملة البحث وعينته:

بلغت شاملة البحث 181 مبحوث وهي تمثل إجمالي عدد قادة العمل الإرشادي الزراعي المحلى بمديريات الزراعة بالمحافظات الثلاثة المدروسة، حيث تضم مديرية الزراعة بمحافظة الدقهلية 66 مبحوث، و 51 مبحوث بمديرية الزراعة بمحافظة المنوفية، ويوجد 64 مبحوث بمديرية الزراعة بمحافظة بنى سويف (الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، 2016، بيانات غير منشورة). ولتحديد حجم عينة البحث تم استخدام معادلة (Israel ، 2013) والتي تحدد حجم العينة بمعلومية حجم الشاملة وهي.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

حجم الشاملة = N حجم العينة = n خطأ تقدير (e) = 5 % و 05 و

ويتطبيق المعادلة بلغ حجم العينة (124) مبحوثاً موزعة بنسب تواجدهم بالمحافظات الثلاثة المدروسة وهي (الدقهلية، والمنوفية، وبنى سويف) فكان عدد المبحوثين (45، 35، 44) علي الترتيب وقد تم إختيارهم بطريقة عشوائية من كشوف الشاملة بالمحافظات المدروسة

طريقة أدوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية بإستخدام إستمارة إستبيان تم تصميمها بالشكل الذى يحقق أهداف البحث، وبعد التأكد من صلاحيتها فى شكلها النهائى لتحقيق الغرض الذى أعدت من أجله، تم جمع البيانات خلال شهرى سبتمبر وأكتوبر من عام 2020.

إعداد المقياس

تم تحديد المكونات الأساسية للمهارات الإدارية وفقاً لتعريفها في هذا البحث وتضمنت ثلاث مكونات أساسية هي: المهارات الفكرية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفنية وبناءً علي هذه المكونات تم صياغة 24 عبارة (ملحق رقم 1) موزعة علي المكونات الثلاث السابقة بواقع ثمانية عبارات لكل مكون من مكونات المقياس. وتم الحصول علي إستجابة المبحوثين أمام كل عبارة علي مقياس متدرج من خمس مستويات هي (موافق بشدة، وواف، وموافق إلى حدما، وغير موافق، وغير موافق بشدة)، وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

النتائج ومناقشتها

تلخصت نتائج البحث فيما يلي:

أولاً: ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

1- تم حساب معامل ألفا لكرونباخ باستخدام حزمة أو نظام البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social

Sciences(Spss/pc) وقد بلغت قيمته 0,828 مما يعطي دلالة قوية علي ثبات المقياس.

2- تم استخدام طريقة التجزئة النصفية (Split-half) لحساب معامل ثبات المقياس فقسمت العبارات إلي قسمين زوجي وفردي وحسب معامل

الارتباط بين القسمين فبلغ 0,864 وهو معنوي عند مستوي 0.01 وهو يمثل معامل ثبات نصفي المقياس، كما بلغت قيمة معامل الثبات باستخدام

تصحيح سبيرمان براون 0,927 وهو معامل ثبات مرتفع ويوضح جدول (1) معاملات الثبات للدرجة الكلية والمكونات الفرعية بطريقة التجزئة النصفية

وطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس المهارات الإدارية

جدول 1. معاملات الثبات للدرجة الكلية والمكونات الفرعية بطريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس المهارات الإدارية ن=124

معامل ألفا لكرونباخ	معاملات ثبات التجزئة النصفية		عدد البنود	المكونات
	بعد التصحيح			
	سبيرمان	جتمان		
0,787	0,721	0,926	8	المهارات الفكرية
0,756	0,768	0,866	8	المهارات الإنسانية
0,741	0,836	0,918	8	المهارات الفنية
0,828	0,701	0,927	24	الإجمالي

ثانياً: صدق المقياس

لتحقيق صدق المقياس تم استخدام

1-الصدق التكويني أو الإتساق الداخلي: لتحقيق الإتساق الداخلي لعبارات المقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط. (خيري، 1970: 414)

وذلك من خلال:

أولاً: إتساق كل عبارة من عبارات المقياس (24 عبارة) مع الدرجة الكلية للمقياس. وقد أوضحت نتائج جدول (2) أن جميع عبارات المقياس ذات قيم

معاملات ارتباط تتراوح ما بين 0,968 كحد اعلى، و 0,429 كحد أدنى وهي معنوية مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوي 0,01 مما يدل علي

إتساق عالي لجميع عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم 2. قيم معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
أبذل كل مافى وسعى للعمل على حل مايقع من خلافات بين المرؤسين	**0,506
يسود التقدير والإحترام كافة تعاملاتى مع جميع المرؤسين	**0,574
أهتم جيداً بالإستماع والإنصات للمرؤوسين	**0,608
أعمل دائماً على تشجيع وحفز المرؤوسين	**0,668
أخذ إنتقادات المرؤوسين من العاملين الإرشاديين بعين الإعتبار	**0,968
أحرص دائماً على بناء فرق العمل، والعمل بروح الفريق الواحد	**0,560
أهتم بتقويض بعض سلطاتى للمرؤوسين	**0,432
أعمل دائماً على توجيه وإرشاد المرؤوسين	**0,502
أهتم دائماً بالتخطيط للعمل	**0,495
أستند إلى الطرق العلمية عند إتخاذ القرارات	**0,493
أحرص على الإدارة الجيدة لضغوط العمل	**0,541
أهتم بوضع الخطط الاستراتيجية	**0,669
أهتم دائماً بجودة الأداء فى العمل	**0,498
أهتم بتنمية التفكير الإبتكارى فى العمل	**0,578

**0,669	أُسعى دائما لتنمية الإبداع والابتكار في مجال العمل
**0,447	أطلع دائما على كل جديد من أجل تطوير العمل
**0,661	أعتمد على الطرق الحديثة في كتابة الرسائل والخطابات
**0,635	أستند إلى الأسس العلمية في كتابة التقارير الإدارية
**0,530	أهتم دائما بتنظيم العمل لتحقيق الأهداف المنشودة
**0,613	أمتلك مهارة تنظيم وإدارة الوقت في مجال عملي
**0,429	لدى القدرة على تحليل البيانات المختلفة المتعلقة بعملتي
**0,534	أمتلك مهارة التعامل مع الحاسب الآلي في مجال العمل
**0,429	أعمل دائما على تدريب الموظفين للحاق بركب التقدم وتحقيق الأهداف المنشودة
**0,468	أقوم بإدارة الاجتماعات في العمل بكفاءة وفاعلية.

** معنوي عند مستوي 0.01

ثانيا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لمكون المهارات الفكرية وعددها ثمانية عبارات مع الدرجة الكلية للمكون، حيث أوضحت نتائج جدول (3) أن جميع عبارات المكون ذات قيم معاملات إرتباط تتراوح ما بين 0,697 كحد اعلى، و 0,448 كحد أدنى وهي معنوية مع الدرجة الكلية للمكون عند مستوي 0,01 مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للمكون التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول رقم 3. قيم معاملات الإرتباط البسيط بين كل عبارة من عبارات مكون المهارات الفكرية وبين الدرجة الكلية للمكون

معامل الإرتباط	رقم العبارة
**0,631	أهتم دائما بالتخطيط للعمل
**0,640	أستند إلى الطرق العلمية عند إتخاذ القرارات
**0,448	أحرص على الإدارة الجيدة لضغوط العمل
**0,615	أهتم بوضع الخطط الاستراتيجية
**0,641	أهتم دائما بجودة الأداء في العمل
**0,538	أهتم بتنمية التفكير الإبتكارى في العمل
**0,601	أُسعى دائما لتنمية الإبداع والابتكار في مجال العمل
**0,697	أطلع دائما على كل جديد من أجل تطوير العمل

** معنوي عند مستوي 0.01

ثالثا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لمكون المهارات الإنسانية وعددها ثمانية عبارات مع الدرجة الكلية للمكون، حيث أوضحت نتائج جدول (4) أن جميع عبارات المكون ذات قيم معاملات إرتباط تتراوح ما بين 0,843 كحد اعلى، و 0,541 كحد أدنى وهي معنوية مع الدرجة الكلية للمكون عند مستوي 0,01 مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للمكون التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول رقم 4: قيم معاملات الإرتباط البسيط بين كل عبارة من عبارات مكون المهارات الإنسانية وبين الدرجة الكلية للمكون

معامل الإرتباط	رقم العبارة
**0,602	أبذل كل ما في وسعي للعمل على حل مايقع من خلافات بين المرؤسين
**0,813	يسود التقدير والإحترام كافة تعاملاتي مع جميع المرؤسين
**0,843	أهتم جيدا بالإستماع والإنصات للمرؤسين
**0,641	أعمل دائما على تشجيع وحفز المرؤسين
**0,799	أخذ إنتقادات المرؤسين من العاملين الإرشاديين بعين الإعتبار
**0,541	أحرص دائما على بناء فرق العمل، والعمل بروح الفريق الواحد
**0,830	أهتم بتفويض بعض سلطاتي للمرؤسين
**0,601	أعمل دائما على توجيه وإرشاد المرؤسين

** معنوي عند مستوي 0.01

رابعاً: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمئة لمكون المهارات الفنية وعددها ثمانية عبارات مع الدرجة الكلية للمكون، حيث أوضحت نتائج جدول (5) أن جميع عبارات المكون ذات قيم معاملات ارتباط تتراوح ما بين 0,718 كحد أعلى، و0,482 كحد أدنى وهي معنوية مع الدرجة الكلية للمكون عند مستوي 0,01 مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للمكون التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول رقم 5. قيم معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من عبارات مكون المهارات الفنية وبين الدرجة الكلية للمكون

معامل الارتباط	رقم العبارة
**0,524	أعتمد على الطرق الحديثة في كتابة الرسائل والخطابات
**0,718	أستند إلى الأسس العلمية في كتابة التقارير الإدارية
**0,543	أهتم دائما بتنظيم العمل لتحقيق الأهداف المنشودة
**0,623	أمتلك مهارة تنظيم وإدارة الوقت في مجال عملي
**0,656	لدي القدرة على تحليل البيانات المختلفة المتعلقة بعملتي
**0,583	أمتلك مهارة التعامل مع الحاسب الآلي في مجال العمل
**0,482	أعمل دائما على تدريب الموظفين للحاق بركب التقدم وتحقيق الأهداف المنشودة
**0,617	أقوم بإدارة الاجتماعات في العمل بكفاءة وفاعلية.

** معنوي عند مستوي 0.01

خامساً: إتساق الدرجة الكلية لكل مكون من المكونات الثلاثة للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس فقد أشارت بيانات جدول (6) أن جميع المكونات ذات قيم معاملات ارتباط تتراوح ما بين 0,913 كحد أعلى، و0,826 كحد أدنى وهي معنوية مع الدرجة الكلية للمقياس وذلك عند مستوي 0,01 وهذا يشير إلى تحقيق الإتساق الداخلي لجميع أجزاء المقياس.

جدول رقم 6. معاملات الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس

المكون	المهارات الفكرية	المهارات الإنسانية	المهارات الفنية
قيم معامل الارتباط	**0,902	**0,913	**0,826

** معنوي عند مستوي 0.01

2- قدرة المقياس على التمييز:

تم قياس قدرة المقياس على التمييز وإتضح من الجدول (7) أن المقياس له قدرة كبيرة على التمييز مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

جدول 7. قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات والوسيط لدرجات المجموعات الطرفية لمقياس المهارات الإدارية (ن = 124)

مكونات المقياس	المجموعات	ن	المتوسط	الانحراف قيمة "ت"	درجات الحرية df	مستوى الدلالة
المهارات الفكرية	الفئة العليا	62	17,27	3,860	60	0,000
	الفئة الدنيا	62	8,34	2,651		
المهارات الإنسانية	الفئة العليا	62	14,58	3,646	60	0,000
	الفئة الدنيا	62	8,02	2,978		
المهارات الفنية	الفئة العليا	62	23,07	2,875	60	0,000
	الفئة الدنيا	62	13,41	3,577		
الدرجة الكلية للمقياس	الفئة العليا	62	86,46	9,096	60	0,000
	الفئة الدنيا	62	49,19	11,476		

بناء على ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن القول بأن المقياس موضوع البحث يتوافر فيه قدرًا كبيراً من الثقة في أن يكون مقياساً صادقاً وثابتاً في قياس المهارات الإدارية في المنظمة الإرشادية الزراعية المصرية، بأسلوب علمي يحافظ على المنظمة ويضمن لها البقاء والإستمرار ويحدو بها بعيداً عن الأزمات والصراعات والضغوط النفسية.

ملحق رقم 1 عبارات مقياس المهارات الإدارية				رقم العبار	المهارة
موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة		
					انسانية
					أبدل كل مافي وسعى للعمل على حل مايقع من خلافات بين المرؤسين
					يسود التقدير والإحترام كافة تعاملاتي مع جميع المرؤسين
					أهتم جيداً بالإستماع والإنصات للمرؤوسين
					أعمل دائماً على تشجيع وحفز المرؤوسين
					أخذ إنتقادات المرؤوسين من العاملين الإرشاديين بعين الإعتبار
					أحرص دائماً على بناء فرق العمل، والعمل بروح الفريق الواحد
					أهتم بتفويض بعض سلطاتي للمرؤوسين
					أعمل دائماً على توجيه وإرشاد المرؤوسين
					الفكرية
					أهتم دائماً بالتخطيط للعمل
					أستند إلى الطرق العلمية عند إتخاذ القرارات
					أحرص على الإدارة الجيدة لضغوط العمل
					أهتم بوضع الخطط الاستراتيجية
					أهتم دائماً بجودة الأداء في العمل
					أهتم بتنمية التفكير الإبتكارى في العمل
					أسعى دائماً لتنمية الإبداع والابتكار في مجال العمل
					أطلع دائماً على كل جديد من أجل تطوير العمل
					الفنية
					أعتمد على الطرق الحديثة في كتابة الرسائل والخطابات
					أستند إلى الأسس العلمية في كتابة التقارير الإدارية
					أهتم دائماً بتنظيم العمل لتحقيق الأهداف المنشودة
					أمتلك مهارة تنظيم وإدارة الوقت في مجال عملى
					لدى القدرة على تحليل البيانات المختلفة المتعلقة بعملى
					أمتلك مهارة التعامل مع الحاسب الآلي في مجال العمل
					أعمل دائماً على تدريب الموظفين للحاق بركب التقدم وتحقيق الأهداف المنشودة
					أقوم بإدارة الاجتماعات فى العمل بكفاءة وفاعلية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1-الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي(2016) الجهاز الوظيفي للإرشاد الزراعي، بيانات غيرمنشورة
- 2-الرافعي، احمد كامل(1993) : الإرشاد الزراعي، علم وتطبيق، وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي،مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مكون نقل التكنولوجيا، الجيزة

- 3- المنظمة العربية للتنمية الزراعية (2001): دراسة تعزيز دور الإرشاد الزراعي في ظل سياسات وبرامج الإصلاح الإقتصادي والتكيف الهيكلي في الوطن العربي، الخرطوم.
- 4- جاب الله، رفعت محمد (2001): وظائف الإدارة، دار الكتاب الجامعي، القاهرة.
- 5- حسين، سلامة عبدالعظيم (2011) مدخل في الإدارة التربوية، مطبعة أكتوبر الهندسية، القاهرة
- 6- خيرى، السيد محمد (1970) الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والإجتماعية، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 7- سليمان، محمد أبوالمعاطى (2018) الإدارة المدرسية، محاضرات لطلبة الفرقة الرابعة، شعبة تربية، المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة، وزارة التعليم العالى، القاهرة
- 8- سليمان، محمد أبوالمعاطى، وأرمانىوس، مرفت شحاتة (2018) : القدرات الإبداعية لدى قادة العمل الإرشادى الزراعى المحلى فى بعض محافظات مصر، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، مجلد (22) عدد(2).
- 9- دلال محمد الزعبي (2001): أهمية المهارات الإدارية للمديرين ورؤساء الأقسام الإداريين فى الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم. مجلة جامعة دمشق، المجلد (17)، العدد الثالث.
- 10- عمر، أحمد محمد (1992): الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Basil, Douglas (1980): "Managerial Skills For Executive Action", American Management Association, Inc.,.
2. Bigelow, John.(1995): "Teaching Managerial skills: A critique and Future Direction. Journal of Management Education"
3. Denhardt, Robert (2001) "The Big Questions of Public Administration Education", Public Administration Review Vol. 61
4. Israel Gleen D.,(2013) Determining Sample Size, Florida University IFAS Extension in: www.edis.ifas.ufl.edu/PD006,23/4/2009.
5. Katz, Robert. (1955): "Skills for an Effective Administrator", Harvard Business Review,.

Toward Constructing a Scale for the Management Skills of Local Agricultural Extension Officials in some governorates of Egyptian

Dr / Tarek Mahmoud Ahamed

Agricultural Extension Research Institute and Rural Development

Abstract

The main objective of this research was to Construct Scale for measuring the Management Skills in the Egyptian agricultural extension organization. Validity and reliability of the Scale will be tested. The scale encompassed three main components. They were the Technical Skills, Managerial Skills, and Intellectual skills

The research was conducted in three governorates. The selected governorates were Dakahlia, Mnoufia, and Bane Sweif.

The research population encompassed 181 Agricultural Extension Officials (AEO). A research sample of 124 Agricultural Extension Officials was taken. A written questionnaire interpersonal interviews were ceased in collecting the research data. Validity and reliability of the Scale were tested and was proved to be used in Management Skills.

thus the scale is valid for measuring the Management Skills of the Egyptian agricultural extension Organization.