



مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي

نحو بناء مقياس لمهارات عملية إتخاذ القرار لدى قادة العمل الإرشادي الزراعي ببعض محافظات الوجة البحري

تقى غيطى ميخائيل جيد مرفت شحاتة أرمانىوس أرمانىوس محمد نصر كبك عمر

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية - مصر

Email: Dr.Taky73@yahoo.com

تاريخ الإرسال: ٢٠٢٥/٢/٢٦ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٣/٤ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٤/١٩ م الصفحات: ١١ - ٢٢

المستخلص

إستهدف البحث بناء مقياس لمهارات عملية إتخاذ القرار في منظمة الإرشاد الزراعي المصري، وإختبار صدقه وثباته لدى قادة العمل الإرشادي الزراعي، وقد أشتمل المقياس على مكونات ثلاث هي: تحديد المشكلات وجمع الحقائق، ووضع الأهداف، وإتخاذ القرار والقيام بالعمل.

وقد تم إجراء البحث فى ثلاث محافظات أختيرت عشوائيا وهى الغربية، والقليوبية، والبحيرة. وتمثلت شاملة المبحوثين (٥٨) مبحوثا من قادة العمل الإرشادي الزراعي بواقع (٢٠) مبحوث بمحافظة الغربية، و(١٨) مبحوث بمحافظة القليوبية، و(٢٠) مبحوث بمحافظة البحيرة.

وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام إستمارة إستبيان خلال شهر نوفمبر ٢٠٢٤. واستخدم معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات المقياس، كما تم إختبار الصدق الذاتي، والصدق الإحصائي، والصدق التكويني أو الاتساق الداخلي. وأسفرت النتائج عن ثبات وصدق عاليين للمقياس، حيث بلغ معامل الثبات المستخرج بمعامل ألفا لكرونباخ ٠,٩٦، ومعامل الصدق ٠,٩٨ وبذا يعتبر المقياس صالحا لقياس مهارات عملية إتخاذ القرار في منظمة الإرشاد الزراعي المصري.

الكلمات المفتاحية: نحو بناء مقياس، مهارات عملية إتخاذ القرار، قادة العمل الإرشادي الزراعي.

المقدمة والمشكلة

تتطلب التطورات العالمية المتلاحقة إدارة واعية تتمتع بقدرات ومهارات تؤهلها لمواكبة كافة تلك التطورات الحديثة المتسارعة، بما تمكن الإدارة من مواجهة كافة التحديات والصعوبات التي تواجه المنظمات في الوقت الراهن. حيث لا يمكن لأى منظمة أن تحقق الإستقرار والنمو والنجاح إلا من خلال الإدارة.

وتختلف الإدارة باختلاف ميادينها، ولكل ميدان منها أسلوبه الخاص في معالجة وتناول مشاكله الخاصة به، إلا أنه توجد عناصر مشتركة بين هذه الميادين. فالإدارة هى نوع من التفكير الي يشخص الواقع، ويحدد المشاكل، ويتعرف على المعوقات، مما يتطلب إتخاذ قرارات مناسبة للمواقف والمشكلات المواجهة للمنظمات تتضمن الأساليب المناسبة للتغلب عليها، وذلك في ضوء الموارد المتاحة (حسين، ٢٠١١: ١١).

وتعني الإدارة النشاط الموجه نحو توفير التعاون المثمر، والتنسيق الفعال بين الجهود البشرية المختلفة من أجل تحقيق هدف معين بدرجة عالية من الكفاءة (درويش، وتكلا ١٩٨٠: ٥٠).

ويذكر (سليمان، ٢٠٠٠: ٣) أن الإدارة هي المنظومة المتكاملة واللازمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات بشروط متفق عليها مسبقاً، وكما تعرف بأنها العمل المتخصص لضمان تشغيل المنظمة وديناميكيته بغية البقاء. في حين يرى (حسين، ٢٠١١: ١١) أن الإدارة هي عملية الإستفادة الكاملة من المصادر البشرية وغير البشرية لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها.

ويؤكد (النجار، ٢٠٠٨: ٧) أن الإدارة هي فن اتخاذ قرارات عما يجب أن يتم وكيف يتم ومتى يتم ومن يقوم بتنفيذ كل جزء من أجزاء العمل، والتأكد من أن الأعمال التي تمت أو تتم مطابقاً لما أُريد إتمامه، ومعرفة أسباب الإنحرافات - إن كان هناك - والعمل على تصحيحها.

وتوضح (أمل محمد، ٢٠١٥: ١٥) أن الإدارة هي الحد الفاصل بين نجاح أى منظمة أو فشلها وبين تحقيق الأهداف المنشودة أو العجز عن تحقيقها، فالإدارة هي التي تستطيع أن تحول الموارد الموجودة إلى أدوات فعالة في الوصول إلى الأهداف، فبدونها لا يمكن لأى منظمة من القيام بأى نشاط.

والمنظمات في العصر الراهن تواجه العديد من التحديات والصعوبات، ويشكل المديرون أحد أهم العناصر المؤثرة في إدارة هذه المنظمات والتعامل مع التحديات الحالية والمستقبلية من أجل الوصول بها إلى تحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة، وأن نجاح المنظمات أو فشلها مرهون بدرجة كبيرة بمدى تمتع المديرين بالمهارات الإدارية المناسبة لطبيعة الأدوار التي يقومون بها في مختلف المواقع والمستويات الإدارية العليا، والوسطى، والتنفيذية (عبد العزيز والعامري، ٢٠٠٣: ٢٣٢).

وتتمثل المهارات الإدارية إحدى مهارات الإدارة التي تُمكن الإداري الماهر من أداء المهام والوظائف الإدارية المطلوبة منهم ببراعة وحذاقة بطريقة سليمة ومتميزة (صالح وآخرين، ٢٠١٩: ٥).

فالإداري الماهر هو الذي يمتلك القدرات الفكرية والسمات السلوكية التي تمكنه من كيفية التأثير في الآخرين وقيادتهم لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية (Bigelow, 1995: 305-325).

وقد وضع سانبورن Sanborn (١٩٩٦: ٥٢٦-٥٣٤) تصوره لأهم المهارات التي يجب أن يمتلكها المديرين منها ضبط النفس، والإشراف، والرؤيا، والقدرة على التخاطب والإقناع، والعمل على تمكين المرؤسين.

ويتفق حسين (٢٠١١: ١٢-١٦) مع ما ذكره Katz إلى وجود ثلاث مهارات أساسية تتطلبها الإدارة وهي: المهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفكرية. وتعد مهارة إتخاذ القرار إحدى المهارات الفكرية وهي تلك المهارات التي تتعلق برؤية المنظمة ككل وعلاقتها مع البيئة الخارجية.

وتعد القرارات من الأمور الهامة في حياة الفرد اليومية لما لها من نتائج عديدة عليه وعلى حياته ويعرف معجم علم النفس والتربية (٢٠٠٣: ٤١) القرار بأنه "تعيين مسار سلوك أو أداء أو تصرف بقصد تنفيذه".

ويرى كل من وهبة (١٩٨٥: ٢٠) وشاويش (١٩٩٣: ٢٤٥) أن كلمة القرار في اللغة الإنجليزية تعني "البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول بوضع معين إلى نتيجة محددة ونهائية".

وقد عرف عليوة (١٩٩٤: ٥٠) القرار بأنه "الاختيار الواعي من بين البدائل المتاحة في موقف معين". في حدد زاهر (٢٠٠٧: ١١١) القرار بأنه "اختيار أسلوب من بين مجموعة من الأساليب المتاحة، والتي تأتي الحاجة إلى إتخاذها عندما يوجد موقف ما يحتاج لقرار حياله وذلك بإختيار البديل المناسب للموقف من بين العديد من البدائل المتاحة والمتعلقة بالموقف ذاته".

ويرى سليمان (٢٠١٥: ٤١) أن إتخاذ القرار هو عملية اختيار أفضل بديل من بين عدة بدائل تسهم جميعها بدرجة أو بأخرى في حل المشكلة أو مواجهة الموقف الراهن، أو تحقيق الهدف المنشود وهذا يعني "انه اذا لم يكن هناك

اختيار فلا يوجد قرار"، وإتخاذ القرار لا يمكن أن يصدر بطريقة عفوية أو بمحض المصادفة وإنما هو قدرة المدير على إختيار البديل الذي يحقق غايته من بين العديد من البدائل التي توصل إليها عن طريق فهمه وإدراكه التام للموقف المراد إتخاذ قرار حياله، وحصوله على المعلومات اللازمة والمتعلقة بالموقف، والوصول إلى العديد من البدائل المناسبة وفحصها ليتسنى إختيار البديل الأفضل الذي يحقق الهدف المنشود والشروع في تنفيذه.

وتعتبر عملية إتخاذ القرار إحدى الوظائف الرئيسية للمدير وعليه يتوقف نجاح المدير في إتخاذ القرار بناء على فهمه التام لما يترتب على إتخاذ القرار من إيجابيات وسلبيات والعمل على تجنب سلبيات القرار حتى يتسنى تحقيق الأهداف وتجنب المنظمة للتهديدات الداخلية والخارجية (www.goodreads.com). وكما يشير (Hall (1982: 176 أن عملية إتخاذ القرار واحدة من أكثر الأنشطة الحرجة للقادة، وإحدى أهم مهام القائد الرئيسية التي تساهم في تحقيق الأهداف وحل المشكلات وحسم الصراع الداخلي في المنظمة ومواجهة كافة ما يهدد المنظمة. وللقيام بعملية إتخاذ القرار على تحديد المشكلة التي يتطلب تدخل متخذ القرار لحلها، والحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، ودراسة للإحصائيات والبيانات، ثم إتخاذ القرار ومتابعته وتقويمه (درويش وليلى تكللا، ١٩٨٠: ٤٥٣-٤٦٨).

ويشير (Osborn, N., et al (2001: 255) إلى أن عملية إتخاذ القرار تختلف وفقا لطبيعة المشاكل التي تواجه المنظمة من كونها مشاكل متكررة أو ذات صبغة روتينية، والتي يتم إتخاذ القرارات حيالها بصورة مبرمجة، أم أنها مشاكل متجددة تتطلب تحديدها وتحليلها وتحديد البدائل المختلفة لحلها وتقييم تلك البدائل لإختيار أنسبها وأفضلها لحل المشكلة.

وعليه فإن عملية إتخاذ القرار هو اختيار أفضل بديل من بين عدة بدائل تسهم جميعها بدرجة أو بأخرى في حل المشكلة أو مواجهة الموقف الراهن أو تحقيق الهدف المنشود وهذا يعني أنه إذا لم يكن هناك اختيار فلا يوجد قرار. وتتم عملية إتخاذ القرار بمراحل متعددة ومتشابكة ومتداخلة وهي: التعرف على المشكلة وتحديدتها، وجمع المعلومات والبيانات، وحصص وتحديد البدائل، وتقييم البدائل وإختيار أفضلها، وإتخاذ وإصدار القرار (باهي، وأحمد ٢٠٠٦: ٦٧).

ويذكر حسين (٢٠١١: ١٤٠) أن عملية إتخاذ القرار تمر بمجموعة من الخطوات تتمثل في الإحساس بالمشكلة، وجمع البيانات وتحليلها، وتحديد البدائل المختلفة لتحقيق الهدف، وتقييم البدائل والموازنة بينهم، وإختيار البديل الأفضل، وتنفيذ القرار ومتابعته.

في حين يرى المغربي (١٩٩٥: ٢٢٥-٢٢٨) أن عملية إتخاذ القرار تمر بالعديد من الخطوات هي: التعرف على المشكلة" تشخيص المشكلة، والبحث عن حلول بديلة، وتحليل البدائل ومقارنتها، وإختيار البديل الأفضل، وتنفيذ القرار. ويشير المسدي (٢٠١٥: ٦٥) إلى أن إتخاذ القرار هو عملية يتم بموجبها إختيار بديل قادر على تحقيق الهدف وعادة ما يكون هذا البديل أفضل البدائل المتاحة.

وأنه لكي تتم عملية إتخاذ القرار بأسلوب عقلاني منظم في ضوء مجموعة من الخطوات تتمثل في تحديد المشكلة، وتحليلها، وتنمية العديد من البدائل لحل المشكلة، وتقييم البدائل، وإختيار أنسب البدائل لحل المشكلة (James R, Lindner, 1995:73).

ويرى درة (١٩٨٥: ١٠٢-١٠٥) أن عملية إتخاذ القرار تتمثل في الخطوات التالية تحديد المشكلة وجمع الحقائق، ووضع الأهداف، وإتخاذ القرار والقيام بالعمل.

كما حدد الحميري (٢٠١٠: ٥٩ - ٧٣) خطوات اتخاذ القرار في تحديد وتحليل المشكلة، وجمع المعلومات وتحليلها، وتحديد البدائل ومعايير الاختيار، واختيار البديل الأفضل، وتنفيذ القرار وتقييمه.

ويعتبر الإرشاد الزراعي نشاط تعليمي مرتبط بالزراعة، ومكمل لها وموجه لنشاطها، يؤثر فيا ويتأثر بها (قشطة، ٢٠١٣: ٣٩). كما أن الإرشاد الزراعي عنصراً مكملاً لمنظومة الإنتاج والتنمية الزراعية الشاملة باعتباره المنظمة الرسمية التي تسعى إلى تعليم الزراع طرق الزراعة المتطورة بأساليب غير رسمية للمساهمة في تنمية الزراع اقتصاديا واجتماعيا مستندة إلى عمليات وبرامج وطرق تعليمية مدروسة تتناسب مع طبيعة التعليم غير الرسمي ومع خصائص وفئات المستهدفين بهذا النوع من التعليم (سليمان، ٢٠٠٦: ٢).

ويشير سويلم (١٩٩٧: ١٠) أن الإرشاد الزراعي يعتمد في مبادئه وفلسفته على مبدأ مساعدة الناس لمساعدة أنفسهم بتقديم الخدمة التي تساعد المسترشدين على تغيير معلوماتهم واتجاهاتهم ومهاراتهم لتحقيق أفضل مستوى للحياة المعيشية، والإرتقاء بمستوى الحياة الريفية.

ولكي يقوم الإرشاد الزراعي في لانجاز أهدافه ومهامه أنشطته يعتمد على فئتين الأولى: الهيئة الوظيفية بالجهاز الإرشادي وغالبا ما تكون لها ثلاث مستويات هي المديرون؛ والمديرون المساعدون؛ وأخصائيو المواد الإرشادية؛ والمرشدون الزراعيون. وغالبا ما يعون كل مستوى وظيفي عددا من الإداريين والمعاونين. والفئة الثانية: تتكون من القادة الإرشادين المحليين الذين يعاونون المرشدين الزراعيين في تخطيط وتنفيذ برامجهم الإرشادية اعتمادا على قوة تأثيرهم في المسترشدين وعلى سرعة قبولهم للأفكار المستحدثة (عمر، ١٩٩٢: ٢٤٣).

وقد أوضح الرفاعي (١٩٩٢/١٩٩١: ٢٢) 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 معتمدا علي وظائف التخطيط، والتنظيم، والإتصال، وتنمية العاملين، والرقابة والتنسيق والتوجيه، وإتخاذ القرار

ولما كان ولا يزال يعتمد الإرشاد الزراعي في نجاحه وقيامه بالدور المنوط به علي كفاءة وخبرة مسئولى العمل الإرشادي وقدرتهم علي إتخاذ قرارات رشيدة وفعالة تساهم في تحقيق أهداف الإرشاد الزراعي وتعمل علي التصدي لما يواجهه التنظيم الإرشادي من تحديات وضغوط قد تعصف به وتقلل من كفاءته في أداء رسالته الأمر الذي قد يؤدي إلى إنيهار الإدارة الإرشادية والتنظيم الإرشادي. من هنا فإن مشكلة البحث إتجهت لبناء مقياس مهارات عملية إتخاذ القرار في المنظمة الإرشادية الزراعية تتوفر له دلالات صدق وثبات عالية ليكون بمثابة الركيزة الرئيسية التي يستند إليها العاملين بالإرشاد الزراعي في مواجهة كافة التحديات الحاضرة والمستقبلية وكواكبة التطورات والتغيرات المتلاحقة.

أهداف البحث:

- ١- بناء مقياس لمهارات عملية إتخاذ القرار في منظمة الإرشاد الزراعي.
- ٢- إختبار صدق وثبات المقياس لدي مسئولى العمل الإرشادي الزراعي بمديريات الزراعة بالمحافظات المدروسة.

أهمية البحث

تتلور أهمية في أن نتائجه تلقي الضوء على نقطة هامة عن مدى تمتع العاملين بالإرشاد الزراعي بالمهارات الإدارية اللازمة للقيام بأعباء ووظائفهم كدعامة رئيسية نحو تحقيق الجهاز الإرشادي الزراعي لأهدافه. كما تتجلى أهمية هذا البحث في تهيئة العاملين بالإرشاد الزراعي لمواجهة الحاضر والمستقبل ومساعدتهم على مواجهة كافة التطورات والتغيرات المتلاحقة والصمود أمامها بالتمكن من تحديد مقومات مهارة إتخاذ قرارات مستندة إلى اسس علمية تجعل منها فعالة في تحقيق الأهداف المنشودة ومواكبة التطورات والتغيرات المتلاحقة. كما يهدف البحث إلى وضع أمام الإدارة العليا بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي محددات تم تقنيه عند اختيار القيادات المرشحة لتولى المناصب القيادية بالقطاعات

المختلفة. كما يهدف البحث أيضا إلى الاهتمام بوضع مهارة اتخاذ القرار كأحد الأولويات الرئيسية في الخطط البحثية والتدريبية الحالية والمستقبلية.

الطريقة البحثية

التعريفات الإجرائية:

- ١- قادة العمل الإرشادي الزراعي: يقصد بهم في هذا البحث مديروا عام إرشاد الزراعي والأخصائيون الإرشاديون العاملون بالإرشاد الزراعي بمديريات الزراعة بالمحافظات المدروسة.
- ٢- مهارات إتخاذ القرار: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بمكوناته الثلاثة وهي تحديد المشكلة وجمع الحقائق، وضع الأهداف، وتنفيذ القرارات والقيام بالعمل.
- ٣- مكون تحديد المشكلة وجمع الحقائق: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بسهولة التمييز بين مظاهر وأسباب أى موضوع للقرار، وسهولة تحديد المشكلات وصياغتها بعبارات واضحة، والحصول على الحقائق المتوفرة بسهولة، والحرص على صحة ودقة المعلومات التي يتم جمعها.
- ٤- مكون وضع الأهداف: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بالحرص على فهم ووضوح أهداف المنظمة الإرشادية لديه، والحرص على توضيح تلك الأهداف للعاملين معه، وأخذ أهداف المنظمة الإرشادية بعين الاعتبار عند إتخاذ القرار، والتمييز بسهولة بين القرارات الأساسية والقرارات الروتينية.
- ٥- مكون تنفيذ القرارات والقيام بالعمل: ويقصد بها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بتحديد عدة بدائل لمواجهة الموقف، والحصول على تقبل العاملين للقرارات المتخذة، والإلتزام بالقرارات التي يتم إتخاذها، وتحديد خطة عمل لتنفيذ القرارات، وتقييم القرارات والنتائج المترتبة عليها.

شاملة البحث:

وقد تم إجراء البحث في ثلاث محافظات من محافظات الوجه البحرى لتمثل أكبر المحافظات من حيث العاملين بالإرشاد الزراعي بها هي الغربية، والقليوبية، والبحيرة. وقد تمثلت شاملة البحث في إجمالي عدد قادة العمل الإرشادي الزراعي بالمحافظات الثلاثة المدروسة والبالغ عددهم (٥٨) مبحوثا من قادة العمل الإرشادي الزراعي موزعة كالاتي: (٢٠) مبحوث بمحافظة الغربية، و(١٨) مبحوث بمحافظة القليوبية، و(٢٠) مبحوث بمحافظة البحيرة (الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، ٢٠٢٣: بيانات غير منشورة).

إعداد المقياس:

تم تحديد المكونات الأساسية لمهارات عملية إتخاذ القرار وفقا لتعريفها في هذا البحث. وتضمنت ثلاث مكونات أساسية وهي مكون تحديد المشكلة وجمع الحقائق، ومكون وضع الأهداف، ومكون تنفيذ القرار والقيام بالعمل، وبناءا على هذه المكونات تم صياغة ٣٠ عبارة فى الصورة الأولى للمقياس بواقع ١٠ عبارات لكل مكون من المكونات الثلاثة للمقياس.

وقد أسفرت المرحلة التجريبية على حذف عدد سبع عبارات كانت غير دالة إحصائيا مع الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل مكون من المكونات التي تنتمي إليها العبارات. وأصبح المقياس في صورته النهائية (٢٣) عبارة موزعة على المكونات الثلاثة السابقة، بواقع (٨) عبارات لمكون تحديد المشكلة وجمع الحقائق، و(٦) عبارات لمكون وضع الأهداف، و(٩) عبارات لمكون تنفيذ القرار والقيام بالعمل. وتم الحصول على إستجابة المبحوثين أمام كل عبارة على مقياس متدرج من خمس مستويات هي (دائما، وغالبا، وأحيانا، ونادرا، ولا) وينال المبحوث عن استجابته (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وذلك على

الترتيب. واستخدم معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات المقياس، كما تم إختبار الصدق الذاتي، والصدق الإحصائي، والصدق التكويني أو الاتساق الداخلي.

النتائج ومناقشتها

تلخصت نتائج البحث فيما يلي:

أولاً: ثبات المقياس

تم حساب معامل ألفا لكرونباخ بإستخدام حزمة أو نظام البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (Spss/pc)، وقد بلغت قيمته ٠,٨٧، مما يعطي دلالة قوية علي ثبات المقياس.

ثانياً: صدق المقياس

لتحقيق صدق المقياس تم إستخدام

١- الصدق الذاتي: لقياس معامل الصدق الذاتي تم حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس المحسوب (السيد، ١٩٧٩: ٥٥٣)، وقد بلغت قيمة الصدق الذاتي الناتج من الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا = ٠,٩٣، كما أن معامل الصدق الذاتي الناتج من معامل الثبات المستخرج من معادلة سبيرمان براون بلغت قيمته ٠,٩٧، وكلتا القيمتين مرتفعة بما يؤيد صدق المقياس.

٢- الصدق الإحصائي: تم حساب الصدق الإحصائي من متوسط معاملات إرتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمعادلة وارن التالية (محرم، ١٩٧٣: ١٠٢).

$$r = \frac{n - r}{n + 1 - r}$$

حيث r: معامل الصدق الإحصائي

r - : متوسط معاملات إرتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس

n : عدد عبارات المقياس

وقد بلغت قيمة معامل الصدق المستخرجة من هذه المعادلة ٠,٩٣ وهي قيمة عالية مما يعني أن المقياس صادق إحصائياً.

٣- الصدق التكويني أو الإتساق الداخلي: لتحقيق الإتساق الداخلي لعبارات المقياس بإستخدام معامل الإرتباط البسيط (خيري، ١٩٧٠: ٤١٤) وذلك من خلال:

أولاً: إتساق كل عبارة من عبارات المقياس (٢٣ عبارة) مع الدرجة الكلية للمقياس. وقد أوضحت نتائج جدول رقم (١) أن جميع عبارات المقياس ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوي ٠,٠١، مما يدل علي إتساق عالي لجميع عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم (١) قيم معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أحرص على فهم ووضوح أهداف المنظمة الإرشادية التي أعمل بها	**٠,٦٣٧
٢	أحرص على أن تكون أهداف المنظمة الإرشادية واضحة للعاملين بها	**٠,٦٤٦
٣	أخذ أهداف المنظمة الإرشادية بعين الإعتبار عند إتخاذ قرارات معينة	**٠,٥١٨
٤	أحرص على أن تكون معايير قياس الأداء واضحة للجميع في المنظمة الإرشادية	**٠,٥٧٢
٥	أميز بسهولة بين القرارات الأساسية والقرارات الروتينية	**٠,٦٦٧
٦	أستطيع أن أحدد بدقة أهدافا لنفسى	**٠,٦٠٩
٧	أستطيع أن أميز بسهولة بين المظهر والسبب في أى موضوع أتناوله	**٠,٥٠٧
٨	أستطيع أن أحدد مشكلاتى بسهولة	**٠,٥٤٨
٩	أعزو الفشل الذى أصادفه أحيانا إلى طبيعة المشكلات التى تواجهنى	**٠,٦٢٥
١٠	أستطيع أن أحدد بعبارات واضحة أصوغها من عندى طبيعة المشكلات التى تواجهنى	**٠,٥٩٩
١١	أستطيع أن أتبين إنعكاسات مشكلة ما على الأوضاع فى المنظمة الإرشادية	**٠,٦٧٧
١٢	أستطيع أن أحصل على الحقائق المتوفرة بسهولة وأن أتبين قيمة الحقائق غير المتوفرة	**٠,٦٥٤
١٣	أقضى وقتا طويلا فى جمع الحقائق	**٠,٥٥٨
١٤	أحرص بشدة على صحة ودقة المعلومات التى أجمعها	**٠,٥٠١
١٥	أحدد عدة بدائل لحل المشكلة التى تواجهنى	**٠,٦٠٤
١٦	أحصل على تقبل العاملين معى للقرارات التى أتخذها	**٠,٥٨٥
١٧	ألتزم دوما بالقرارات التى أتخذها	**٠,٥٠٧
١٨	أشعر بالحماس تجاه القرارات التى أتخذها	**٠,٥٩٥
١٩	أتميز بالحصافة وإنفتاح الذهن فى القرارات التى أتخذها	**٠,٥٨٢
٢٠	أستعين بالعاملين معى فى إتخاذ قراراتى	**٠,٥٤٥
٢١	أحرص على أن تتميز قراراتى بالإنسجام المنطقى والبعد عن التناقض	**٠,٦٧٣
٢٢	أحدد خطة عمل لتنفيذ القرارات التى أتخذها	**٠,٦٨٢
٢٣	أستطيع أن أقيم بدقة القرارات التى أتخذها والنتائج التى تترتب عليها	**٠,٦٥٤

** معنوي عند مستوي ٠.٠١

ثانيا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لمهارة تحديد المشكلة وجمع الحقائق وعددها ثمانية عبارات مع الدرجة الكلية لمهارة تحديد المشكلة وجمع الحقائق.

أوضحت نتائج جدول رقم (٢) أن جميع عبارات بعد مهارة تحديد المشكلة وجمع الحقائق ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠,٠١ مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول رقم (٢) قيم معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لمهارة تحديد المشكلة وجمع الحقائق وبين الدرجة الكلية للمهارة

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أستطيع أن أميز بسهولة بين المظهر والسبب فى أى موضوع أتناوله	**٠,٧١٨
٢	أستطيع أن أحدد مشكلتى بسهولة	**٠,٦١٨
٣	أعزو الفشل الذى أصادفه أحيانا إلى طبيعة المشكلات التى تواجهنى	**٠,٥٦٢
٤	أستطيع أن أحدد بعبارات واضحة أصوغها من عندى طبيعة المشكلات التى تواجهنى	**٠,٧٩١
٥	أستطيع أن أتبين إنعكاسات مشكلة ما على الأوضاع فى المنظمة الإرشادية	**٠,٧٢٩
٦	أستطيع أن أحصل على الحقائق المتوفرة بسهولة وأن أتبين قيمة الحقائق غير المتوفرة	**٠,٦٥٢
٧	أقضى وقتا طويلا فى جمع الحقائق	**٠,٦٧٠
٨	أحرص بشدة على صحة ودقة المعلومات التى أجمعها	**٠,٦٧٧

** معنوي عند مستوي ٠.٠١

ثالثا: اتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لمهارة وضع الأهداف وعددها ست عبارات مع الدرجة الكلية لمهارة وضع الأهداف.

أوضحت نتائج جدول رقم (٣) أن جميع عبارات بعد مهارة وضع الأهداف ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠,٠١، مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول رقم (٣) قيم معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لمهارة وضع الأهداف وبين الدرجة الكلية للمهارة

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أحرص على فهم ووضوح أهداف المنظمة الإرشادية التي أعمل بها	**٠,٦١٧
٢	أحرص على أن تكون أهداف المنظمة الإرشادية واضحة للعاملين بها	**٠,٨٠٢
٣	أخذ أهداف المنظمة الإرشادية بعين الإعتبار عند إتخاذ قرارات معينة	**٠,٨٥٧
٤	أحرص على أن تكون معايير قياس الأداء واضحة للجميع فى المنظمة الإرشادية	**٠,٨٥٢
٥	أميز بسهولة بين القرارات الأساسية والقرارات الروتينية	**٠,٧٩٦
٦	أستطيع أن أحدد بدقة أهدافا لنفسى	**٠,٦٥٥

** معنوي عند مستوي ٠.٠١

رابعا: اتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لمهارة إتخاذ القرار والقيام بالعمل وعددها تسع عبارات مع الدرجة الكلية لمهارة إتخاذ القرار والقيام بالعمل.

أوضحت نتائج جدول رقم (٤) أن جميع عبارات بعد مهارة إتخاذ القرار والقيام بالعمل ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠,٠١، مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول رقم (٤) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لمهارة إتخاذ القرار والقيام بالعمل وبين الدرجة الكلية للبعد

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أحدد عدة بدائل لحل المشكلة التي تواجهني	**٠,٧٤٨
٢	أحصل على تقبل العاملين معي للقرارات التي أتخذها	**٠,٨٥٢
٣	ألتزم دوماً بالقرارات التي أتخذها	**٠,٧٩٦
٤	أشعر بالحماس تجاه القرارات التي أتخذها	**٠,٦٥٥
٥	أتميز بالحصافة وافتتاح الذهن في القرارات التي أتخذها	**٠,٧٤٨
٦	أستعين بالعاملين معي في إتخاذ قراراتي	**٠,٥٤٠
٧	أحرص على أن تتميز قراراتي بالإنسجام المنطقي والبعد عن التناقض	**٠,٦٦٢
٨	أحدد خطة عمل لتنفيذ القرارات التي أتخذها	**٠,٦٦٤
٩	أستطيع أن أقيم بدقة القرارات التي أتخذها والنتائج التي تترتب عليها	**٠,٥٧٤

** معنوي عند مستوي ٠.٠١

خامساً: إتساق الدرجة الكلية لكل مهارة من المهارات الثلاث المكونة للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

أشارت نتائج جدول رقم (٥) أن جميع المكونات ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠.٠١ وهذا يشير إلى تحقيق الإتساق الداخلي لجميع أجزاء المقياس.

جدول رقم (٥) قيم معاملات الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية لكل مكون من مكونات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس.

المكون "المهارة"	قيم معامل الارتباط
مهارة تحديد المشكلة وجمع الحقائق	**٠,٨٢٤
مهارة وضع الأهداف	**٠,٨٣١
مهارة إتخاذ القرار والقيام بالعمل	**٠,٧٨٠

بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن القول بأن المقياس موضوع البحث يتوافر فيه قدراً كبيراً من الثقة في أن يكون مقياس صادقاً وثابتاً في قياس مهارات إتخاذ القرار في المنظمة الإرشادية الزراعية بأسلوب علمي يحافظ على المنظمة ويضمن لها البقاء والإستمرار وتحقيق ما يصبوا إليه الإرشاد الزراعي من أهداف بإعتباره أحد الأنشطة الإنسانية اللازمة لعملية تنمية وتحديث الريف الزراعي، والنهوض بقطاع الزراعة لأهميته القصوى كأحد القطاعات الرئيسية في البنيان الإقتصادي وكقطاع رائد للتنمية الشاملة.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ١- أمل، محمد يوسف (٢٠١٥): إدارة عامة، مدخل معاصر، الجوف للطباعة، طنطا.
- ٢- باهى، مصطفى حسين، أحمد كمال نصارى (٢٠٠٦): مهارات القيادة في المجال الرياضى فى ضوء الاتجاهات الحديثة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٣- الحميرى، باسم (٢٠١٠): مهارات إدارية-التفاوض، وإتخاذ القرار، وإدارة الإجتماعات، وتنظيم المؤتمرات، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات- الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن.
- ٤- السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٥- الرفاعي، احمد كامل (١٩٩٢/١٩٩١): الإرشاد الزراعي، علم وتطبيق، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مكون نقل التكنولوجيا، الجيزة.
- ٦- المغربي، كامل محمد (١٩٩٥): السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- ٧- المسدى، عادل عبدالمنعم (٢٠١٥): إدارة الأعمال، فكر تحليلى معاصر، دار الخولى للطباعة.
- ٨- النجار، عبد العزيز (٢٠٠٨): الإدارة الذكية " التخطيط، والتنظيم، وإدارة الأفراد، واتخاذ القرارات"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
- ٩- حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠١١): مدخل في الإدارة التربوية، مطبعة أكتوبر الهندسية، القاهرة.
- ١٠- خيرى، السيد محمد (١٩٧٠): الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ١١- درة، عبد الباري (١٩٨٥): تقنيات إدارية حديثة، المنهجية ونماذج منتقاه، مكتبة المحتسب، دار الجيل بيروت
- ١٢- درويش، عبدالكريم، لىلى تكلا (١٩٨٠): أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ١٣- زاهر، حجازي (٢٠٠٧): اتخاذ القرارات، ملئقى الإحصاء وبحوث العمليات ودورها فى إتخاذ القرار، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية.
- ١٤- سليمان، محمد أبو المعاطى (٢٠٠٠): كفاءة عمليات الرقابة في العمل الإرشادي الزراعي على المستوى الإقليمي والمحلي بمصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة بمشنتهر، جامعة الزقازيق، فرع بنها.
- ١٥- سليمان، محمد أبو المعاطى (٢٠٠٦): الثقافة التنظيمية لدى العاملين فى الجهاز الإرشادي الزراعي المصري، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة بطنطا، جامعة طنطا.
- ١٦- سليمان، محمد أبو المعاطى (٢٠١٥): الإدارة المدرسية، محاضرات لطلبة الفرقة الرابعة، شعبة تربوي، المعهد العالي للتعاون الزراعي، شبرا الخيمة.
- ١٧- سويلم، محمد نسيم (١٩٩٧): الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- ١٨- شاويش، مصطفى (١٩٩٣): الإدارة، مفاهيم- وظائف- تطبيقات، عمان، دار الفرقان للنشر.
- ١٩- صالح، هشام محمد محمد، وعماد الحسيني علي نجم، محمد أبوالمعاطي سليمان، أحمد دياب عيد الديب (٢٠١٩): المهارات الإدارية لدى مسئولى العمل الإرشادي الزراعي في بعض محافظات مصر. مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية.

- ٢٠- عبدالعزيز، منصور بن متعب ، أحمد بن سالم العامري (٢٠٠٣) مهارات المديرين الإدارية في الأجهزة الحكومية بين الممارسة والتمكين: (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة آل سعود، مجلد (١٦)، العلوم الإدارية (٢)، الرياض.
- ٢١- عليوة، السيد (١٩٩٤): دليل المدير العربي إلى صنع القرار، القاهرة.
- ٢٢- عمر، أحمد محمد (١٩٩٢): الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- ٢٣- محرم، إبراهيم سعد الدين (١٩٧٣): دراسة تحليلية للقيادة التعاونية الزراعية المصرية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- ٢٤- معجم علم النفس والتربية (٢٠٠٣): مجمع اللغة العربية، الإدارة العامة للمعجمات، الجزء الأول، الهيئة العامة للمطابع الأميرية، مصر
- ٢٥- وهبة، أحمد جمال الدين (١٩٨٥): دراسة لبعض العوامل المؤثرة في إخاذ القرار في الأسرة الريفية المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس
- ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-Bigelow, John.(1995)"Teaching Managerial skills A critique and Future Direction. Journal of Management Education
- 2- Hall, Richard H.(1982):Organizations Structure and Process, 3ed,NewJersey
- 3- James R. Lindner,(1995):Management in Extension,3ED.Ohio State University USA.
- 4- Osborn, Richard N., etal, (2001): Basic organizational Behavior, 2ed - ,John Wiley &Son, Inc – New York.
- 5- www.goodreads.com/book (1980): Open management^١ Guides to successful practice"

Towards Constructing a Scale for the Decision–Making Skills in the agricultural extension leaders in some Lower Egypt governorates

Taky G. M. Gayed Mervat S. A. Fanous Mohamed N. K. Omar

Agricultural Extension and Rural Development Research Institute - Agricultural Research Center – Egypt.

Email: Dr.Taky73@yahoo.com

Received: 26/2/2025 Accepted: 4/3/2025 Published: 19/4/2025 pages: 11 - 22

Abstract

The main objective of this research was to Construct scale for measuring the decision-making skills in the Egyptian Agricultural Extension Organization, and to test its validity and reliability among agricultural extension work leaders. The scale included three components: identifying problems and collecting facts, setting goals, and making decisions and doing work.

The research was conducted in three randomly selected governorates: Gharbia, Qalyubia, and Beheira. The study included (58) researchers from agricultural extension work leaders. (20) researchers in Gharbia Governorate, (18) researchers in Qalyubia Governorate, and (20) researchers in Beheira Governorate.

The data were collected by personal interview using a questionnaire during January 2025. Cronbach's alpha coefficient was used to calculate the reliability of the scale. Self-validity, statistical validity, and construct validity or internal consistency were also tested. The results showed high reliability and validity of the scale, as the reliability coefficient extracted by Cronbach's alpha coefficient was 0.96, and the reliability coefficient was 0.98. Thus, the scale is considered valid for measuring decision-making skills in the Egyptian Agricultural Extension Organization.

Keywords: Towards Constructing a Scale, practical decision-making skills, agricultural extension leaders.