



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية



**مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي
والتنمية الريفية**

**معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة خدمات الإرشاد
الزراعي
ولاية الخرطوم**

**The constraints of Electronic Management
application in Agricultural Extension Service
Khartoum state**

أعداد الطالبة :

طيبة خالد الصديق على

أشراف الدكتور:

أبوبكر عوض صديق

2017-1438هـ-م

الآية

قال تعالى:

(سُنُرِيهِمْ ءَايَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ
الْحَقُّ أَوْ لَمْ يَكْفِ بِرَبِّكَ أَنَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ).

صدق الله العظيم

"فصلت:53".

الهداء

أعشق سماك... ويحييني هواك
بكل إصرار.... بكل تحد

أهتف... وطني لك روحي.. لك علمي... لك كل نجاحي
إلى من خطت معي أول خطوة... وخطت معي أول حرف
إلى من رسمت لي أحلي ابتسامة... حين خطت أول كلمة
وهل من كلمة أحلى من (أمي).
إلى من علمني أن حياتي مشوار... ابدأه باسم الله وأزينة بالأخلاق
إلى من أستمد منه قوتي... إلى من أستمد منه علمي.... إلى من معة أعرف طعم النجاح.... اليك
(أبي)....
إلى من حين يضحكون تضحك الدنيا.... إلى من بهم أكون اليكم (إخواتي)....
لو كنت أملك أن أهديك عيني لوضعتها بين يديك, لو كنت أملك أن أهديك قلبي لنزعته من صدري
وقدمته إليك..
لو كنت إملك أن أهديك عمري لسجلت أيامي باسمك لكن لأملك سوى الكلمات الكثيرة من صادق
التعبيرات فلتكن هي هديتي لك.. (زوجي الغالي)
و حين نتكلم عن عمق الحب فقط انظر الى (ابنتي وحببتي)
إلى أقاربي... وأصدقائي وزملائي.... إلى كل من وقف معي وساندني.....
إلى أساتذتي جميعاً وأستاذي الفاضل المشرف على الرسالة.....
إلى وطني الحبيب وإلى كل غيور عليّة.... إلى كل من يسعى لتطوير التعليم في السودان...
أهدي هذا الجهد سائلاً الله العليّ القدير أن ينفع به وأن يكون خالصاً لوجهه الكريم.
الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم
وعلى آله وصحبة أجمعين, وبعد:
أحمد الله وأشكرك أن أعانني ووقفني على إتمام هذه الدراسة, حمداً يليق بجلاله وعظيم
سلطانه وجليل عطائه ونعمته.
ثم أتقدم بالشكر والتقدير لكل من أسهم في إخراج هذا العمل المتواضع. وأخص بالشكر
أستاذي الفاضل سعادة الدكتور/ أبوبكر عوض صديق المشرف علي هذه الرسالة, لما بذله من متابعة
مستمرة وجهد متواصل وتوجيهات حكيمة كان لها الأثر في أنجاز هذه الدراسة فجزاه الله عني خير
الجزاء.

كما لايفوتني أن أقدم خالص شكري وتقديري لأساتذتي الأفاضل بقسم الإرشاد الزراعي
والتنمية الريفية, كما أتقدم بخالص الأمتنان والوفاء لكل من ساهم في تحكيم اداة الدراسة وتقييم

عباراتها ,كما يطيب لى أن أشكر جميع العاملين بالادارة العامة لنقل التقانة والإرشاد بولاية الخرطوم على صادق تعاونهم معي جزاهم الله عني خير الجزاء.
وأخر دعوانا أن الحمدالله رب العالمين ,وصلى اللهم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبة أجمعين.

الباحثة
طيبة خالد

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة موضوع معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة خدمات الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد - ولاية الخرطوم.
وتهدف للتعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة خدمات الإرشاد الزراعي والمتمثلة في (المعوقات الادارية ، التقنية ، البشرية ، المالية) والتعرف على آلية التغلب عليها من وجهة نظر العاملين بالخدمات الارشادية.
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي واستخدم الاستبيان كاداة لجمع البيانات الاولية للدراسة والمراجع والتقارير كاداة ثانوية لجمع البيانات .
وتكونت عينة الدراسة من (60) مفردة يمثلون العاملين في الارشاد الزراعي والبالغ عددهم (96) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الكاملة .
وتم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (النسب المئوية ، الانحرافات المعيارية المتوسطات الحسابية) كما تم استخدام معامل الارتباط بيرسون.
ولقد كانت أبرز نتائج الدراسة مايلي:

1. أظهرت النتائج ان اهم الخصائص الشخصية للمبحوثين كانت من حيث النوع اغلبهم من الاناث (56.7%) و معظمهم (90%) من الشباب تتراوح اعمارهم ما بين (25 – 44) و (93.3%) منهم من حاملي الشهادات الجامعية وان الفئة المبحوثة متعادلة في الحالة الاجتماعية نصفها (50%) متزوج ،ومستوى الخبرة متوسطة لدى اغلبهم (80%) لديهم خبرة في العمل الارشادي

أقل من 10 سنوات ، و (58.4%) منهم نال أقل من خمس دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي.

2. كما أظهرت النتائج ان اهم معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي من وجهة نظر الباحثين تراوحت بين درجة كبيرة جداً لمحور المعوقات المالية و درجة كبيرة لمحوري المعوقات التقنية والادارية اما محور المعوقات البشرية فكان بدرجة متوسطة.

3. أظهرت النتائج ان احساس الباحثين بالمنفعة من استخدام الادارة الالكترونية في العمل الارشادي يتأثر بعدد الدورات التدريبية التي تلقاها الباحثون في مجالى الحاسوب و الادارة الالكترونية وانه لزيادة احساس الباحثين بالمنفعة من استخدام الادارة الالكترونية في العمل الارشادي لا بد من توفير البيئة التي تؤدي الى احساسهم بسهولة استخدام الادارة الالكترونية. كما اوضحت النتائج ان زيادة اتجاهات الباحثين نحو استخدام الادارة الالكترونية يدعم نيتهم المستقبلية تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي .

وتوصيات الدراسة مايلي:

1. العمل على تحفيز العاملين بالادارة مادياً ومعنوياً لاستخدام التقنيات الإلكترونية. مع تجنب روتينية الإجراءات الإدارية للدفع بعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية بالاضافة الى زيادة الفرص المتاحة للموظفين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.

2. توفير الادلة الارشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية مع العمل على تفعيل الربط الإلكتروني بين إدارة العمل الإرشادي وأقسامها من خلال دعم تطوير مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية

3. العمل على إعداد وتدريب الموظفين لاستخدام التقنيات الإلكترونية وزيادة اعداد الموظفين المتخصصين في صيانة أجهزة الحاسب الآلى بالإدارة وذلك من خلال توفير الموارد المالية المخصصة من إدارة الإرشاد لتطبيق الإدارة الإلكترونية

4. زيادة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية وتوفير الميزانية اللازمة لتصميم وتطوير برامج وتطبيقات الحاسب الآلى بالاضافة الى زيادة الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات

Abstract

Title: the constraints of the application of electronic Management application in Agricultural Extension service - Khartoum state.

Objectives: This study aims at identifying the constraints of applying the electronic management at the Agricultural Extension service, and which are represented in (*Management - technical - human - Financial Requirements*), as well as highlighting the most significant mechanisms proposed for overcoming these constraints from the point of view of extension Agents staff .

Method & Tools: This study has used a descriptive surveying method and utilized the questionnaire as a technique for collecting primary data.

Sample: This study composes a sample of (60) individuals represented in the extension Agents staff and who were selected randomly from population Statistical Methods Used:

The statistical methods: used were (SPSS) program included (Arithmetic means, standard deviations and percentages) as well as Person correlation coefficient.

Results:

The following are the most significant results:

- 1- The results indicated that there were (56.7%) of the Extension Agents were women and (90%) were youth. The average age of the (90%) of Extension Agents were from 25 to 44. For level of education. There were (93.3%) of the Extension Agents who had a Bachelor's degree (B.Sc.), and (50%) of the Extension Agents reported. Were married and (80%) who had a less than (10) years' Experience at work (58.4%) receiving training on Computer and ICTs.
- 2- The results indicated that the averages of the items pertaining to the obstacles of applying electronic management were of great degree in the financial obstacles great degree in the technical constraints and degree in the administrative, human, constraints.
- 3- The results showing that perceived usefulness had a statistically significant correlation with Computer Training, Training on ICTs and perceived ease of use. Attitudes toward using electronic management at Agricultural Extension service had a statistically significant correlation with intention to use electronic management at the Agricultural Extension.

Recommendations: The following are the most significant recommendations:

1. Need to see for diverse sources of funding internally and externally to provide the infrastructure necessary for the application of electronic management in Agricultural Extension service.
2. Availability of computers through suitable numbers and specifications for the application of electronic management in Agricultural Extension service.
3. The need to provide internet service to all Agricultural Extension units.
4. Attracting significant human experts in the field of electronic management of trainers and experts in designing and developing electronic software and technicians to take

- advantage of their expertise in training of extension staff in production of software, updating and maintenance of electronic devices in Agricultural Extension units.
5. Holding of training sessions to extension agent's staff, the sessions should be related to the application of the mechanism of the electronic management in the Agricultural Extension units.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	
I	اية قرآنية	
II	الاهداء	
III	الشكر والتقدير	
IV-V	ملخص الدراسة باللغة العربية	
VI-VII	English Abstract	
VIII-IX	قائمة المحتويات	
X	قائمة الجداول	
XI	قائمة الاشكال	
الباب الاول: المقدمة		
1	المقدمة	1.1
3	مشكلة البحث	2.1
6	أهمية البحث	4.1
7	أهداف البحث	5.1

10	فرضيات البحث	7.1
11	حدود البحث	8.1
12	مصطلحات البحث	10.1
الباب الثاني ادبيات الدراسة		
13	الفصل الأول: الإرشاد الزراعي	1.2
20	الفصل الثاني: الإدارة الإلكترونية	2.2
54	الفصل الثالث: تقبل التقانات الحديثة	3.2
الباب الثالث		
63	خلفية عن منطقة الدراسة:	1.3
64	منهج البحث ومتغيراته	2.3
65	أدوات جمع البيانات	3.3
65	خطوات بناء الاستبيان كاداة للبحث	4.3
67	صدق المحتوي	5.3
68	إجراءات المعاينة	6.3
69	تحديد درجة القطع	7.3
69	المعالجات الإحصائية	8.3
الباب الرابع: التحليل والمناقشة		
70	اهم الخصائص الشخصية للعاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد	1.1.4
72	اهم المعوقات الإدارية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	2.1.4
75	أهم المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	3.1.4
77	أهم المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	4.1.4
80	أهم المعوقات المادية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	5.1.4
82	ترتيب المعوقات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجية نظر العاممين بها	6.1.4
الباب الخامس: النتائج والتوصيات		
93	النتائج	1.5
95	التوصيات	2.5

97	المراجع	3.5
100	الملحقات	4.5

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
48	المقارنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية	1.2
73	متغيرات الدراسة	1.3
75	نتائج حساب معامل ثبات الاستبيان (Cronbach,s Alpha)	2.3
76	درجة القطع في الاداة	3.3
80	اهم الخصائص الشخصية للعاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد	1.1.4
82	المتوسطات الحسابية لاهم المعوقات الإدارية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	2.1.4
84	المتوسطات الحسابية لاهم المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	3.1.4
86	المتوسطات الحسابية لاهم المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من	4.1.4

	وجهة نظر العاملين بها	
87	المتوسطات الحسابية لاهم المعوقات المادية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	5.1.4
88	ترتيب المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها	6.1.4
93	نتائج تحليل الارتباط (بيرسون) للعلاقات بين العوامل المتضمنة بفرضيات الدراسة	1.2.4
95	نتائج العلاقات بين العوامل المتضمنة بفرضيات الدراسة	2.2.4

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.1	نموذج البحث	94
1.2.2	حصر المبادئ الأساسية للتنظيم الرسمي	35
2.2.2	العوامل المحددة لنطاق الإشراف الإداري	37
3.2.2	الاسس التي يتم بموجبها تقسيم الأعمال	38
4.2.2	الشكل الهرمي للهيكل التنظيمي	39
5.2.2	الشكل الدائري للتنظيم في الوحدات الإدارية الصغرى	40
6.2.2	الوظائف الأساسية للإدارة في العمل الإرشادي	41
1.3.2	مراحل عملية اتخاذ القرار حول المبتكرات (innovation-decision process)	62
2.3.2	نموذج نظرية المعرفة الاجتماعية لبوندر Social Cognitive Theory	65
3.3.2	نموذج نظرية Theory of Reasoned Action	66
4.3.2	نظرية السلوك المخطط Theory of Planned Behavior (TPB)	67

68	Decomposed Theory of Planned Behavior نموذج تحليل نظرية السلوك المخطط	5.3.2
70	Technology Acceptance Model (TAM) نموذج تقبل التقنية	6.3.2
93	يوضح نتائج العلاقات بين العوامل المتضمنة بفرضيات الدراسة	1.2.4

الباب الاول

مقدمة البحث

1.1 مدخل :-

الإرشاد الزراعي أحد الاجهزة المجتمعية والتنمية التي تشترك في عملية تطوير أهل الريف بشكل عام والمزارعين في الريف بشكل خاص، ويعد تنظيم الأجهزة المجتمعية المتطورة ضرورة ملحة لمقابلة احتياجات الأفراد بأسلوب تنظيمي مخطط يمكن من تحقيق رفاهية المجتمع، ويعتبر تطوير أنظمة الدولة مطلباً أساسياً في جميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وتتم عملية التطوير والتحديث للتنظيمات عن طريق الدراسة المستمرة لعناصرها المختلفة، وتفاعلها مع العوامل البيئية الداخلية والخارجية (عليوه، 2011).

فالإدارة بشكلها العام تمتاز بدورها في نجاح أى عمل فهي عملية إنسانية تستهدف التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية بالشكل الذى يمكنها من إستغلال مالمديها من إمكانيات ومايتوفر لديها من وسائل وتقنيات حديثة لتحقيق اهداف محددة بأقل وقت وجهد. وتتسم الإدارة في البلدان العربية بشكل عام بمركزية السلطة والقرار، ونجد في مستوى الإدارة الوسطى أو المباشرة التنفيذية المسؤولة عن إنجاز أداء معين لكن دون أن تتاح لها صلاحيات تمكنها من الإنجاز بالمسئولية في التوقيت المخطط وبالجودة المخططة، وغياب روح الفريق وتغيب العلاقات التكامل بين المؤسسات في قطاعات النشاط الاقتصادي والزراعي وبين الجامعات ومراكز البحث العلمي، وسبيل الخروج من مأزق الإدارة وخصوصاً في عالم سريع التغير مطلوب إدارة جديدة وجيدة، والإدارة هي مفتاح النجاح وعصب التقدم، وأن الفرق بين دولة متقدمة وأخرى أقل تقدماً أو النامية يكمن أساساً في مستوى التعليم ونمط الثقافة العامة السائدة ونمط الإدارة (مصطفى، 2010).

أن المنظمة الإرشادية الزراعية الناجحة لا تأتي من فراغ وإنما هو حصيلة جهاز إداري ناجح يجمع ما بين فنون الإدارة الحديثة والفنون التربوية للعملية الإرشادية التي تجمع بين هئية البحوث والمزارعين ، وأن دور المنظمة لا ينحصر في نقل وتوصيل الرسالة الإرشادية وإنما مساعدة الزراع على الفهم الصحيح والتطبيق السليم للتقنيات الجديدة عن رغبة وأقتناع وهذا لا يأتي إلا من إدارة إرشادية ناجحة يكون على رأسها مدير يتمتع بفهم السلوك الإداري الذي يستطيع قيادة المنظمة بشكل سليم من خلال التصرف الصحيح على اثاره الدافعية والقدرة للعاملين وتحقيق الإتصال في كافة مستويات المنظمة، فضلا عن تحقيق الإتصال مع المنظمات الأخرى، وتحقيق التفاعل الجيد مع العاملين من جانب وزيادة التفاعل بين العاملين انفسهم، مع تحديد أهداف المنظمة التي تحقق غاياتها، ويعمل على تفعيل بُعد الرقابة الصحيحة على سير العمل داخل المنظمة وكذلك قياس أداء العمل المنفذ، فضلا عن قياس أداء العاملين، وهذا يؤدي إلى اتخاذ القرارات الصحيحة للمدير، لان الإدارة الإرشادية الحديثة قادرة على وضع استراتيجيه علمية مبنية على العلم والخبرة والقيم ولديها ادراك عالي لمهامها ومشاركة جميع اطراف العاملين بالزراعة ووزارة الزراعة في أي دولة وخلق القادة واختيار معاونيين بشكل صحيح ورفع كفاءة العنصر البشري (قشطة،2012).

تواجه المنظمات باستمرار قوة تدفعها للتغيير، ولأن التغيير يعني عمل شيء جديد وغير معروف، فإن رد الفعل الطبيعي هو مقاومته، ويجب أن يتغلب مدراء الإرشاد على هذه المقاومة وأن يتبنوا أساليب إدارة مبتكرة وكفؤة ليبقوا ذوي أداء عال. كما يتوجب على المدراء أن يحسنوا سلوكياتهم الإدارية والشخصية والفريقية والثقافية إذا ما أرادوا تكيف أنفسهم مع عالم متغير، فالحكمة الإدارية

المعاصرة تشدد على نحو مكثف على هدف صنع القرار في أدنى مستوى ممكن للمنظمة
(Waldron and other، 1997).

أن أكثر ما يميز عصرنا الحالي هو السرعة الهائلة من التقدم العلمي والتكنولوجي في مجال
تقنيات المعلومات والاتصالات وهذا التقدم لم يكن ليصل إلى هذا الحد إلا من خلال الجهود الكبيرة
التي تبذل في مجال التحسين والتطوير والتجديد. إن إدخال تقنيات المعلومات والاتصالات في الإدارة
هو ثورة حقيقية لما يحدثه من تغير في أسلوب العمل الإداري وفعاليتها وادائه وبالتالي فإن الإدارة
الإلكترونية تعني الانتقال من العمل التقليدي إلى تطبيقات معلوماتية بما فيها شبكات الحاسب الآلي
لربط الوحدات التنظيمية مع بعضها لتسهيل الحصول على البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات
المناسبة وإنجاز الأعمال وتقديم الخدمات للمستخدمين بكفاءة وبأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن وبمعنى
أدق أن الإدارة الإلكترونية هي منظومة رقمية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من
النمط اليدوي إلى النمط الإلكتروني . أو هي الانتقال من إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة
من الطريقة التقليدية اليدوية إلى الشكل الإلكتروني من أجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد .
وبمعنى آخر هي إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت بدون أن
يضطر العملاء من الانتقال لانجاز معاملاتهم مع ما يترافق مع أهدار للوقت والجهد والطاقات .

1 . 2 المشكلة الحياتية :-

أشارت دراسة المنظمة العربية للتنمية الزراعية(1997) إلى وجود مشكلات تنظيمية عديدة
في منظمات الإرشاد الزراعي في البلدان العربية، اثرت على مستوى أدائها وفعاليتها وقدرتها على
الاستجابة للتغيرات التي تحصل في بيئتها الداخلية والخارجية، ومن المشكلات التي شخصتها تلك

الدراسة عدم استقلالية الجهاز الإرشادي ودمجه في إدارات خدمية زراعية، ونقص وعدم تكامل مستوياته التنظيمية وتضارب وازدواجية المهام التي تقوم بها. وذكرت دراسة أخرى للمنظمة العربية للتنمية الزراعية (1999) بضرورة إعادة هيكلة الأجهزة الإرشادية الوطنية في البلدان العربية بما يتوافق والرؤيا المستقبلية لأدوار ومتطلبات العمل الإرشادي وبما يحقق التكامل والترابط بين مستويات التنظيم الإرشادي ووظائفه. وحددت دراسة ثالثة للمنظمة العربية للتنمية الزراعية (2001) أن الأجهزة الإرشادية للبلدان العربية تعاني من مشكلات تنظيمية وإدارية عديدة بالرغم من الجهود التي تبذل على صعيد معالجتها.

ولضمان استمرارية المنظمة الإرشادية بأحتياجاتها بسبب التغييرات في البيئة الخارجية للمنظمة الإرشادية والمنظمة نفسها وهو ما يعرف بأستدامة العمل الإرشادي والذي عدته منظمة الأغذية والزراعة FAO أحد مؤشرات تقويم التنظيمات الإرشادية الزراعية (منظمة الأغذية والزراعة الدولية، 1996). وذلك من خلال إجراء الدراسات المسحية للمنظمة وفي مقدمتها مسح الواقع الإداري ومستوياته والتنظيم بعناصره المختلفة الأهداف، والأقسام والوحدات، والمهام والوظائف، والتنسيق، والإتصالات، وتفويض السلطات وتحديد المسؤوليات (اللوزي، 2000). وفي هذا الخصوص يذكر Stoner (1978) إنه من الواجب إن يحظى الهيكل التنظيمي للمنظمة بأهتمام متميز في عملية التطوير التنظيمي كونه الإطار الذي يوفر في حالة صلاحيته الآلية الملائمة لنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، وفيما يخص منظمات الإرشاد الزراعي وبالرغم من التفاوت في عمرها الزمني وأشكالها التنظيمية ومجالات عملها ، فإن معظم تلك المنظمات وخصوصا في البلدان النامية تعاني من مشكلات عديدة من بينها، ضعف هياكلها التنظيمية التي القت بظلالها على مستوى أداء

إدارة المنظمات وفعاليتها. فقد أشارت المناقشة العالمية حول الإرشاد الزراعي في عام 1990 إلى أن التنظيمات الإرشادية في معظم البلدان تواجه مشكلات ضعف إدارة تلك المنظمات وهياكلها التنظيمية (Waldron and others، 1997).

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدى فى الاستفادة من منجزات الثورة التقنية في حل مشكلات ادارة الارشاد الزراعي باستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت فى إنجاز الاعمال وتقديم الخدمات للمرشدين والمزارعين بطريقة الكترونية . وقد غدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة حياة وليست مجرد أدوات رفاهية مقتصرة علي مجال معين وفي ظل التوجة العالمى نحو أقتصاديات المعرفة التى تعتمد بشكل أساسى علي التقنيات الحديثة لأستغلال المعرفة لرفع مستوى الرفاهة الأجماعي وأستغلال الموارد المختلفة خير استغلال .أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة بقاء وأداة لايمكن الاستغناء عنها في ظل عالم مفتوح يعتمد على القدرة التنافسية كمعيار للتقدم والأزدهار .

1 . 3 المشكلة البحثية :-

أن تحقيق الجهاز الإرشادي الزراعي لأهدافه المنشودة يتطلب تطويرالعاملين فيه وخصوصاً إدارته، لأن كفاءة الجهاز الإرشادية في تقديم الخدمات الى المزارعين هي محصلة لكفاءة الادارة . ونجد أن الإدارة العامة للإرشاد الزراعي تفتقر إلى إدارة الكترونية حديثة،تدعم أو تحل محل الإدارة التقليدية من أجل تحسين إاداتها.

لهذا تأتي الدراسة الحالية في إطار المساهمة العلمية والعملية في تطوير اداء الإدارة العامة لنقل التقنية والارشاد كأداة أساسية لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي في السودان ، من خلال دراسة متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الإرشادي والمعوقات التي تواجه ذلك من وجهة نظر العاملين بالإدارة العامة لنقل التقنية والارشاد ؟

1 . 4 أهمية الدراسة :

1 . 4 . 1 الأهمية النظرية للدراسة :-

1. حيوية موضوع الدراسة والندرة النسبية في البحوث والدراسات التطبيقية في مجال الادارة الالكترونية للعمل الارشادي .
2. محاولة للتوصليل إلى مجموع من المؤشرات الادائية الواجب توافرها بمعرفة متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد .
3. تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة إلى حقل المعرفة الادارية للإرشاد الزراعي .
4. هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى تقيس متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الإرشادي بولاية الخرطوم ودراسة متغيرات أخرى غير المتغيرات التي سوف تتناولها الدراسة الحالية .

1 . 4 . 2 الأهمية التطبيقية :

تسهم هذه الدراسة في تحديد متطلبات الادارة الالكترونية في العمل الإرشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد ومعوقات تطبيقها وسبل معالجتها ومواجهتها كما أن هذه الدراسة تنظر إلى إسهام الإدارة الالكترونية في حالة تطبيقها في حل بعض اشكاليات إدارة العمل الارشادي من حيث السرعة والدقة وتحسين الاداء ودورها في تعليق إجراءات العمل التقليدية المتبعة في العمل الإرشادي .

1 . 5 أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الكشف عن متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد وذلك من خلال :

1 التعرف على أهم الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد .

2 التعرف على أهم المعوقات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

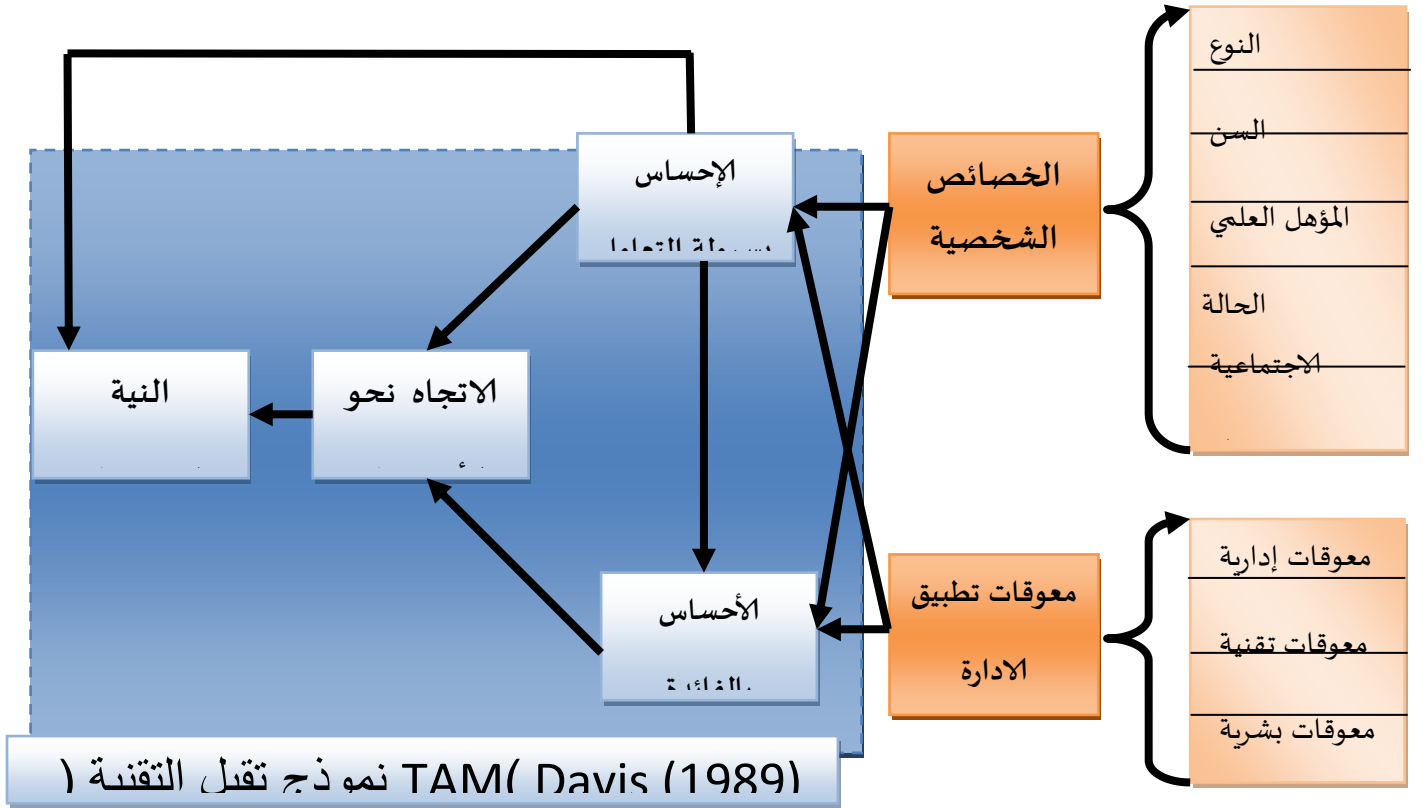
3 معرفة العوامل المؤثرة على نية العاملين بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد تجاه إستخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي

6.1 متغيرات الدراسة :

جدول رقم (3.1) يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
<p><u>الخصائص الشخصية :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - النوع - السن - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة في العمل الارشادي . - عدد الدورات التدريبية . <p><u>معوقات تطبيق الادارة الالكترونية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - معوقات إدارية - معوقات تقنية - معوقات بشرية - معوقات مالية 	<ul style="list-style-type: none"> - الأחסاس بالفائدة المتوقعة من استخدام الإدارة الإلكترونية - الإحساس بسهولة التعامل مع نظام الإدارة الإلكترونية واستخدامتها - موقفك كمرشد زراعي نحو استخدام نظام الإدارة الإلكترونية - النية لاستخدامنظام الإدارة الإلكترونية

شكل رقم (1 . 1) يوضح نموذج الدراسة:



1 . 7 فرضيات الدراسة :

1. (H1) الخصائص الشخصية لها تأثير على الاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
2. (H2) الخصائص الشخصية لها تأثير على الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
3. (H3) المعوقات الادارية لها تأثير على الاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
4. (H4) المعوقات الادارية لها تأثير على الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
5. (H5) المنفعة المدركة لها تأثير ايجابي على النية تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
6. (H6) المنفعة المدركة لها تأثير ايجابي على الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
7. (H7) سهولة الاستخدام لها تأثير ايجابي على المنفعة المدركة تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
8. (H8) سهولة الاستخدام لها تأثير ايجابي على الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.
9. (H9) الاتجاه نحو الاستخدام له تأثير ايجابي على النية تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

1 . 8 حدود الدراسة :

1/الحدود الموضوعية :

أقتصر موضوع الدراسة على معرفة متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد.

2/الحدود المكانية :

الادارة العامة لنقل التقانة والارشاد بالخرطوم .

3/الحدود البشرية :

اقتصرت الدراسة على المرشدين العاملين بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد بالخرطوم.

4/الحدود الزمانية :

أجريت الدراسة في السنة 2016-2017م

5/الحدود المنهجية : وتحدد نتائج هذه الدراسة بصدقها وثباتها وعينتها وأدائها وإجراءات تطبيقها

9.1 هيكلية الدراسة:

الباب الأول:يشمل الخطة البحثية.

الباب الثاني: الأطار النظري.

الفصل الأول :الإرشاد الزراعي .

الفصل الثاني :الإدارة الإلكترونية .

الفصل الثالث : تقبل التقانات الحديثة

الباب الثالث:منهجية البحث .

الباب الرابع :التحليل والمناقشة.

الباب الخامس :النتائج والتوصيات

المراجع والملاحق.

1 . 10 المصطلحات:

أ/ الإدارة الإلكترونية: هي أسلوب من أساليب الإدارة الحديثة تعمل على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للقيام بالأعمال الإدارية المختلفة من تخطيط, وتنظيم, وتنفيذ , ورقابة وتقييم , ووسائل اتصال من اجل تطوير العمل الإداري ورفع كفايته وتحقيق الأهداف المخطط لها (ادريس ,2005).

ويمكن أن تعرف أيضا على انها تطبيق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة هياكل الادارة العامة لنقل التقانة والارشاد لتنفيذ كافة الأعمال الكترونياً.

ب/ التقنية :

يعرفها الباحث إجرائياً من خلال هذه الدراسة بأنها الأساليب العلمية القائمة على استخدام برامج الحاسوب والتي تستخدم في حل المشكلات التي تواجه إدارة العمل الإرشادي في ولاية الخرطوم.

ج / أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية :

يعرفها الباحث إجرائياً من خلال هذه الدراسة بأنها مدى أهتمام المرشدين في الإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد في اتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذ الإدارة الإلكترونية فيها .

د/ معوقات التطبيق:

يعرفها الباحث بأنها كل ما يحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للنقل التقانة والإرشاد (العمل الإرشادي) الوزارة الاتحادية والولائية .

هـ / نموذج قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model (TAM):

اداة تم تطويرها لرصد تصورات المستخدم لاي تكنولوجيا جديدة من خلال عوامل محددة متضمنة فيها بحيث تؤثر على الرغبة في استخدام تلك التكنولوجيا مستقبلاً (Davis ,1989)

الباب الثاني

في هذا الباب يتناول الباحث الادبيات الخاصة بالدراسة و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث حيث يتناول في الفصل الاول من هذا الباب الارشاد الزراعي بكل جوانبه والادارة في الفصل الثاني اما الفصل الثالث فقد افرده الباحث لبيان اهم النظريات في مجال تبني التقانات الحديثة .

الفصل الاول

2 . 1 الإرشاد الزراعي:

لقد سبق ظهور الإرشاد ونموه تطورات عظيمة في البحث العلمي والتكنولوجيا وقد أدى ذلك إلي التفكير في جهاز ينقل هذه التطورات إلي منهج حقيقي ، ولم يكن التعليم المدرسي الذي سبق الإرشاد الزراعي بقادر علي أن يؤدي هذه الوظيفة وذلك لعدم ذهاب كثير من المزارعين إلي المدارس، فالإرشاد الزراعي نتيجة من نتائج التقدم العلمي والتكنولوجي بطرق مباشرة ، فالحاجة إلي زيادة الإنتاج ملحة اليوم أكثر من أى وقت مضى والتحقق من دور الإنسان الحاسم في العملية الإنتاجية .ولقد ظهر الإرشاد لأول مرة من جامعة كامبريدج البريطانية عام 1873م ليصف عملية انتقال المزايا التعليمية للجامعة إلي عموم الناس ،حيث يعيشون ويعملون .ثم انتشرت الحرفة الإرشادية بعد ذلك إلي مؤسسات أخرى من بريطانيا ، الولايات المتحدة وغيرها (الطنوبي،2004).

2 . 1 . 1 مفهوم الإرشاد الزراعي :

لقد تناولت مراجع الإرشاد الزراعي تعاريف متعددة لمفاهيم الإرشاد الزراعي حيث تباينت هذه التعاريف حسب وجهة نظر المختصين .سواء من الناحية اللفظية أو مايراد للإرشاد الزراعي أن يقوم به في مرحلة ما من مراحل التطور حسب الاحتياج المحلي والفلسفة الاجتماعية السائد .وفيما يلي نستعرض بعض التعريفات .

• تعريف عمر المتكامل للإرشاد الزراعي:-

عرف عمر (1992) الإرشاد الزراعي على إنه (عملية تعليمية غير مدرسية يقوم بالتطبيق الفعلي لمراحلها المختلفة والمتشابكة بواسطة جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين مهتديا في ذلك بفلسفة عمل واضحة بغرض خدمة الزراع وأسرهم وبيئتهم واستغلال إمكانياتهم المتاحة وجهودهم الذاتية ، ومساعدتهم علي توجيهها لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي عن طريق أحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم) .

• تعريف كيلسي وهيرن :-

هو نظام للتعليم خارج المدرسة يتعلم فيها الكبار والشباب عن طريق العمل ،وهو عمل مشترك تقوم به كل من الحكومة وكليات الزراعة ،والأهالي لتوفير الخدمة والتعليم لمقابلة احتياجات الناس وهدفه الأساسي تطوير الناس (كيلسي وهيرن ،1953)

• تعريف شانج :

عرف الإرشاد بأنه (خدمة تعليمية غير رسمية تؤدي خارج المدرسة بغرض تدريب الفلاحين وأسرهم والتأثير عليهم لتبني الممارسات المحسنة في الإنتاج النباتي والحيواني وفي الإدارة المزرعية والمحافظة على التربة وفي التسويق)(ذكي ،1985).

• تعريف الطنوبي :-

عرف الإرشاد بأنه (عملية اتصالية تعليمية مستمرة وغير رسمية تؤدي للمسترشدين الزراعيين في شكل خدمة أقتناعية يقوم بها تنظيم خاص وفقا لأسس وفلسفة محددة وتتم من خلال طرق ومعينات إرشادية وذلك بهدف تعديل سلوك المسترشدين الزراعيين وتتم تلك العملية في مواردهم وحاجاتهم ومايتوافر من مبتكرات تكنولوجية ملائمة) (الطنوبي ، 1993).

ويمكن إلقاء الضوء على بعض مكونات مفهوم الإرشاد الزراعي من خلال ما سبق من

تعاريف فيما يلي :

- نشاط تعليمي يقدم للزراع بأسلوب غير مدرسي .
- مجموعة من الأنشطة المنظمة والمستمرة والهادفة وليس بالعمل العشوائي.

- يهتم بالتقنيات الزراعية الحديثة المناسبة والملائمة للريفيين.
- تعلم الزراع التقنيات الزراعية هي وسيلة للنهوض بالإنتاج الزراعي وتحسين مستوى معيشتهم.
- يهتم بالريفيين المشتغلين بالزراعة بشكل مباشر وكذلك القائمين بتقديم الخدمات الزراعية.
- البحث العلمي هو أساس الخدمة الإرشادية.
- مشاركة الزراع وبذلك الجهد مكون أساسي للتعليم الإرشادي (قشطة, 2012)

2 . 1 . 2 أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي :

- هناك عدد من الأسس والمبادئ التي يقوم عليها العمل الإرشادي والتي ينبغي علي جميع القائمين به مراعاتها والاهتمام بها سواء في ممارسة العملية التعليمية الإرشادية أو فيما يتعلق برسم وتنفيذ السياسات والبرامج والأنشطة الإرشادية الزراعية وتلخيص هذه الأسس والمبادئ في الآتي :
- العمل علي كسب ثقة جمهور المسترشدين وتكوين علاقات طيبة معهم .
 - العمل الإرشادي يقوم على فكرة نبذ الضغوط ومعارضة مبدأ فرض الأفكار والبرامج على الناس .
 - ينبغي البدء في العمل مع الزراع من المستوى الذي يوجدون فيه .
 - وضع الأهداف الإرشادية المناسبة ،وذلك بعد دراسة الوضع القائم في المنطقة والإمام بمشاكل وحاجات الزراع الحقيقية لوضع الأهداف الإرشادية الملائمة كأهداف يسعى البرنامج الإرشادي لتحقيقها .
 - تكييف العمل الإرشادي بمايتفق بتقاليد وعادات الزراع.
 - مبدأ إشراك جمهور المسترشدين في تنفيذ وتخطيط الأنشطة والبرامج الإرشادية .
 - مبدأ الاستعانة بالقادة المحليين .
 - مبدأ لامركزية في الإدارة والتحرر من القيود الروتينية الحكومية .
 - ضروره التنسيق والتعاون بين جهاز الإرشاد الزراعي والمؤسسات والهيئات الزراعية وغير الزراعية .

- التقييم والمتابعة المستمرة لأوجة التقدم والإنجازات التي تحققت بغرض التعرف على نقاط القوة والضعف مما يؤدي إلي زيادة فعالية العمل الإرشادي (العادلي, 1973).

2 . 1 . 3 أهداف الإرشاد الزراعي :

تعرف الأهداف على انها (تعبير عن الغايات التي توجه إليها جهودنا بقصد تحقيقها والوصول إليها ،أو الحالات المستقبلية التي ليس لها وجود حالياً ويراد بلوغها ببذل الفرد جهوده وتوجيه إرادته نحو الغاية المنشودة (الخولي, 1985).

وللأهداف الإرشادية مستويات مختلفة تبدأ من القمة بمستوى الأهداف المجتمعية وتنتهي من أسفل بمستوى الأهداف التعليمية أو التنفيذية . وتصف الأهداف الإرشادية في ثلاثة مستويات على النحو التالي :

أولاً : الأهداف الأساسية أو الشاملة :

وهي تلك الأهداف الشاملة للمجتمع وتشمل : توفير الحياة الطبيعية ،تكوين المواطن الصالح ديمقراطية المجتمع ،تطوير الفرد ،زيادة الدخل

ثانياً:الأهداف العامة :

وهي أهداف أكثر تحديداً من المستوي السابق وتتصل اتصالاً مباشراً بالإرشاد الزراعي وتتعلق بالنواحي الاجتماعية الاقتصادية الأخلاقية للسكان الريفيين ومنها مايلي:

- تزويد المزارع بالمعرفة وتقديم المساعدة له حتى يتمكن من الزراعة بكفاءة ومن ثم زيادة دخله ورفع مستواه (العادلي, 1971).
- تنمية النواحي الاجتماعية والاقتصادية والترويحية لدى السكان الريفيين بما يؤدي إلي تكوين أسر ريفية سعيدة وإتاحة الفرص لأهل الريف فى العمل والمرح والقيادة وتزويدهم بالمعارف التي تساعدهم على تنمية القيادة والتعاون بينهم .
- الاهتمام بتحسين الأحوال الصحية للسكان الريفيين عن طريق إتباع طرق التغذية الصحيحة والرعاية الصحية السليمة .

- بناء مجتمعات ريفية سعيدة وتكوين زراع وسكان ريفيين فخورين بمجتمعهم مستقلين في تفكيرهم .

ثالثاً: أهداف تنفيذية أو قريبة:

وهي أكثر دقة وتحديداً من الأهداف السابقة ، فهي تركز علي الفرد والجماعة وتختص بحاجات الناس الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وبتحقيق هذه الأهداف يمكن بلوغ الأهداف العامة للإرشاد الزراعي (العادلي , 1971).

2 . 1 . 4 أهمية الإرشاد الزراعي:

بما انه من الصعب بمكان تحديد أهمية الإرشاد الزراعي في عبارات موجزة ولكن يمكننا تحديد أهمية الإرشاد الزراعي من خلال الدور الذي يلعبه في التعريف علي المشاكل والمعوقات التي تواجه المزارعين لتحقيق التنمية الزراعية ومن ثم السعي لحلها، ولايتوقف ذلك علي التنمية الاقتصادية والاجتماعية بل يتعداه إلي التنمية الريفية الشاملة مثل تحسين مستوي الغذاء ،الصحة ،التعليم ،مكافحة الفقر ،البنيات التحتية ،الصناعات الريفية ،تمكين المجتمعات المحلية من الحصول علي احتياجاتها (خلف الله ., 2003)

ان رسالة الإرشاد الزراعي لا تقتصر علي مجرد العمل علي زيادة الانتاج الزراعي بشقية النباتي والحيواني أو السعي إلي احداث نهضة اجتماعية ريفية عن طريق احداث نهضة اقتصادية باستغلال كل مافي الريف من فرص وموارد وامكانيات من خلال نقل نتائج الابحاث والتوصيات الزراعية بعد تبسيطها الي من هم في حاجة اليها بل تزداد اهميته بالدور الحيوي الذي يقوم به في تزويد اجهزة البحث العلمي بمشكلات واقعية نابعة من الميدان لإيجاد الحلول لها وتوعية وتنقيف المزارع وتغيير اتجاهاتهم وتطويرها عن طريق الاقناع وهو الهدف الذي يسعي الإرشاد الزراعي الي تحقيقه (العادلي , 1973) .

2 . 1 . 5 تنظيم العمل الارشادي الزراعي:

التنظيم هو جماعة من الناس قادرة على العمل معاً واستغلال قدراتهم ومصادرهم لتحقيق أقصى درجة من الكفاءة في انجاز المهام المختلفة. ويختلف شكل التنظيم تبعاً لاهدافه، مناشطه،

تقسيم الاعمال وتخصصها، توزيع السلطة والمسئولية، شبكة الاتصالات داخل التنظيم وذلك بهدف. تنسيق الجهود البشرية لتحقيق أهداف معينة بأقل قدر من التكاليف والوقت والمجهود بأقصى كفاءة انتاجية ممكنة (مجد , 2010)

تتم إدارة العمل الإرشادي من خلال مجموعه من العاملين المنظمين في المستوياته التنظيمية المختلفة بدءاً بقمة التنظيم الإرشادي وصولاً إلى المستوى الحقلى المتصل بشكل مباشر مع القادة والأفراد المحليين من المزارعين . ويتمثل جهاز الإرشاد الزراعي بمجموع الأفراد العاملين فيه من الفنيين وأخصائيين المواد والإداريين حيث يتمثل العاملون الفنيون في :-

• مدير الإرشادي الزراعي :

يفضل أن يكون المدير الإرشادي من ذوي الخلفية الإرشادية وبمستوى تعليمي زراعي إرشادي يؤهله لأداء مهمته بكفاءة ونجاح .ويجب أن يتمتع بتلك الشخصية القيادية التي تمكنه من قيادة وتوجيه الجهاز الإرشادي الذي يعمل تحت مسؤوليته.

• المشرف الإرشادي :

يمثل المشرف الإرشادي ذلك الفرد الذي يشغل المستوى الوسط بين مدير الإرشاد والمرشد الزراعي الحقلى ويؤدي واجباته ضمن ذلك المستوى والمتمثلة بمهمة ذات طبيعة فنية وتنفيذية محليه .

• المرشد الزراعي الحقلى :

يعتبر المرشد الزراعي الحقلى من العاملين بالإرشاد الزراعي المهمين جداً والذين يلعبون الدور التعليمي الرئيسى لكونه المتصل المباشر والقائم بالعميلة التعليمية الإرشادية على المستوى المحلى ، وهو الذي يقوم أساساً بتوصيل ما يستجد من نتائج بحوث وتطورات تقنية ومستجدات أخرى إلى الريفيين وتعليمهم كيفية استعمالها و الاستفادة منها في حياتهم اليومية كما ويوصل مشاكلهم القائمة والمستجدة إلى الجهات الرسمية والبحثية لتساعدهم في حلها .

• أخصائي المواد :

يلعب أخصائيو المواد دوراً مهماً في التنظيم الإرشادي من خلال تقديم خدماتهم ضمن مجال تخصص كل منهم سواء للمرشدين الزراعيين أو للقادة أو الأفراد المحليين .

2.1.6 الأرشاد الزراعي في السودان:

أول من إسترعي الإنتباه الي ضرورة إيجاد خدمات الإرشاد الزراعي لتبصير المزارعين في السودان هوالمستر ببيكون عميد مدرسة الزراعة خلال الفترة من عام (1938-1941) والذي شعر انذاك بضرورة بث الوعي والمعرفة الزراعية في المجتمع الريفي ، ولكن في تلك الفترة اي الفترة التي سبقت الاستقلال وقدم فيها الإرشاد الزراعي .كل المحاولات والاجتهادات والانشطة التي كانت تمارس باسم الأرشاد الزراعي لم تكن عملا إرشادياً تعليمياً قائماً علي الإقناع. www.alhasahisa_com.

دخل العمل الإرشادي بمفهومه الحديثة السودان بعد الأستقلال في العام 1959 كفرع من قسم التعليم الزراعي بوزارة الزراعة بعد ان تم إبرام الإتفاقية بين حكومة السودان وهيئة المعونة الأمريكية عام 1958. (www.alhasahisa_com)

2.1.7 الأرشاد الزراعي في الإدارة العامة لنقل التقانة والأرشاد ولاية الخرطوم:

التطورات التي حدثت في إدارة الإرشاد الزراعي في ولاية الخرطوم (إدارية ، مالية، تقنية ، بشرية) إدارة الإرشاد بتربط الواقع مع التدريبات في مجال الإرشاد الزراعي، وتنظيم المؤتمرات والندوات الزراعية وأقسامها هي: قسم الدراسات والبحوث والإرشاد الحقلي ، المرأة الريفية ، أما عن التطورات الإدارية فلقد تجدد الهيكل الإداري أما المالية لم يتغير كثيراً في الإدارة والتقنية قد تم ربط الإدارة بالأجهزة مبدائياً و بالشبكة ، أما بشرية فهناك تغيرات ملحوظة في كل العاملين لوجود إستخدام الحاسب.

2. 2. الفصل الثاني

2 . 2 . 1 مفهوم الإدارة :

إن هذا العصر الذي نعيش فيه والذي اطلق عليه العديد من المسميات فأطلق عليه عصر اكتشاف الفضاء او عصر الكمبيوتر والتحكم الآلي وما الي ذلك ويمكن القول بانه (عصر الثورة الإدارية) أيضا هذا العصر يتسم بإتجاه كافة الدول إلى التصنيع وإلى رفع مستوى المعيشة للشعوب وإلى العمل على تهيئة حياة أفضل للمواطنين والوسيلة الحقيقية لذلك هي الإدارة (الدوري ,1971).

إن كلمة إدارة جاءت ترجمة لكلمتي (management and administration) من الناحية التاريخية إستخدمت الكلمة الأولى قبل الثانية والترجمتان استخدمتا للإشارة للإدارة .وقد جرت المحاولات لإيجاد تفرقه بينهما في تقديرنا إن مفهوم كلمة Administration تتضمن تلك الأعمال والأنشطة المتعلقة بتكوين الإطار العام للتنظيم الملائم وتحديد اولويات العمل ، وتوجيه كافة الجهودات لتحقيق الأهداف المشتركة .اي بعبارة أخرى يمكننا القول وبدون التوضيح بالدقة إن معنى Administration يشمل الإطار العام لعمليات الإدارة العامة ومجالاتها أما كلمة Management فيتضمن معناها تلك الأنشطة والعمليات التي تضمن نجاح المنظمة الإدارية في الإطار المرسوم لها ضمن الإطار العام .والذي يلاحظ إن كلا الكلمتين يشير الى نشاط علمي منظم يهدف الى تحقيق أهداف محددة من خلال الإستخدام العلمي السليم للموارد البشرية والمادية المتاحة أخذًا في الإعتبار البيئة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية بالإضافة الى الأيدولوجية السياسية التي توجه تلك الأنشطة والعمليات التي تشكل الإطار العام (الدوري ,1971).

ان الإدارة تعني النظام العام (Public system) وهذا يعني انه من خلال الإدارة يمكن الربط بين أحداث متفرقة ومعتقدات متباينة ووضعها جميعا في شكل علاقات ذات معنى تستخدم في تحليل العديد من المشاكل والوصول الى أفضل البدائل الممكنة للتعاون مع هذه المشاكل (الدوري ,1971).

2 . 2 . 1 تعريف الإدارة:

لقد عُبر عن معنى الإدارة بعدة طرق مختلفة وحتى يمكننا الالمام بمعنى الإدارة فإننا سنقوم باستعراض بعض تعاريفها الشائعة :-

- يعرف **جون موني** الإدارة بإنها فن الحصول على أقصى النتائج بأقل جهد حتى يمكن تحقيق رواج وسعادة لكل من صاحب العمل والعاملين مع تقديم أفضل خدمة ممكنة للمجتمع
- يقول **هنري فايول** ان معناها أن تدير وأن تتنبأ وتخطط وتصدر الأوامر وتنسق وتراقب .
- **بيتر سون وبلومان** فقد عرفا الإدارة بأنها أسلوب يمكن بواسطة تحديد وتوضيح أغراض أهداف إنسانية معينة.
- كما تعرف الإدارة أيضا بانها الناتج المشترك لأنواع ودرجات مختلفة من الجهد الإنساني الذي يبذل في العملية الادارية ،فإن تجميع هؤلاء الأشخاص الذين يبذلون معا هذا الجهد يعرف "بإدارة المنشأة "

وللوصول إلى تعريف شامل للإدارة لابد من مناقشة ثلاث مسائل حيوية:

أ/ الجانب الأول من تعريف الإدارة هو التنسيق فالمطلوب من المدير هو التنسيق بين موارد هذه المنظمة وهي الأموال والموارد والأفراد.

ب/ أن التنسيق بين مواد التنظيم من خلال الوظائف الإدارية وهي التخطيط والتنظيم والرقابة .

ج/ أن تعريف الإدارة على أنها التنسيق بين الموارد من خلال القيام بوظائف العملية الإدارية وبدون ذلك لاتوجد غاية يجب أن تسعى الإدارة الى تحقيقها او وسيلة لبلوغها وهذه الحقيقة هي التي تمد الإدارة بالخاصية الهادفة

من خلال إستعراض المفاهيم السابقة للإدارة, فإن الإدارة الناجحة ضرورة ملحة فى الوقت الحاضر بسبب التغيرات الإجتماعية والإقتصادية والتكنولوجية نذكر منها علي سبيل المثال كبر حجم المنظمات وزيادة الحاجة إلى التخصصات المختلفة ,الأمر الذى يظهر أهمية التنسيق والرقابة ، التغيرات الاقتصادية والإجتماعية الأمر الذى يظهر أهمية التخطيط والتنظيم والتنبؤ لمواجهةها ، والتاقلم معها (على ,1999).

2. 2. 2 أنواع الإدارة في التنظيمات الإرشادية:

في الجهاز الإرشادي هناك نوعان من التنظيمات :

• التنظيم الرسمي:

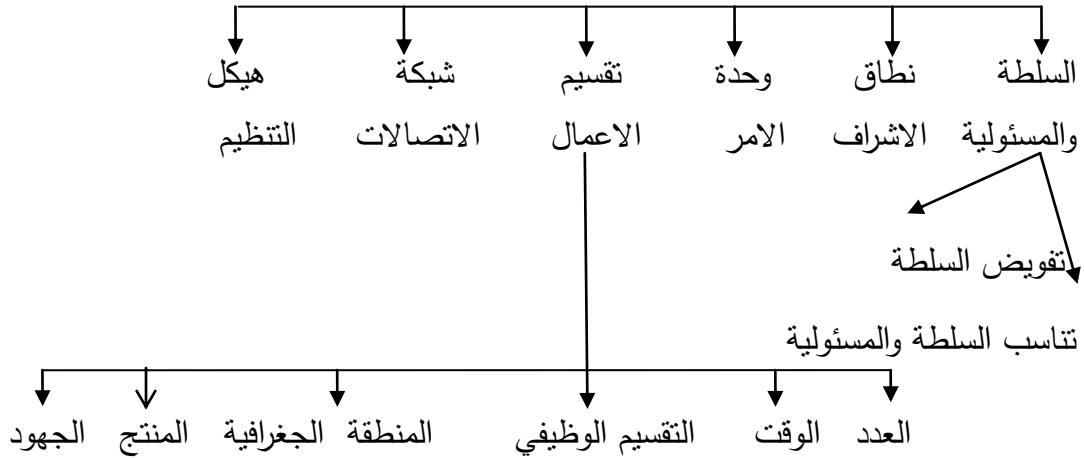
تجمع بشري يقوم بأعمال محددة ومترابطة في إطار هيكل أو بناء له صفة الثبات النسبي وتعمل وفق أسس مستمدة من قوانين ونظريات ومبادئ الإدارة.

• التنظيم الغير رسمي:

ينشأ داخل التنظيم الرسمي وهو عبارة عن شبكات العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين مجموعات من الافراد يضمها التنظيم (مثلاً الصداقات بين الافراد ، التزمز على وضع معين) كلما زاد جمود هيكل التنظيم الرسمي كلما زاد عدد التنظيمات الغير رسمية وتكونت داخله شبكات خفية وغير ملموسة.

2. 2. 3 مبادئ التنظيم الرسمي :

يمكن حصر المبادئ الأساسية للتنظيم الرسمي حسب ما هو موضح في الشكل رقم (2: 1)



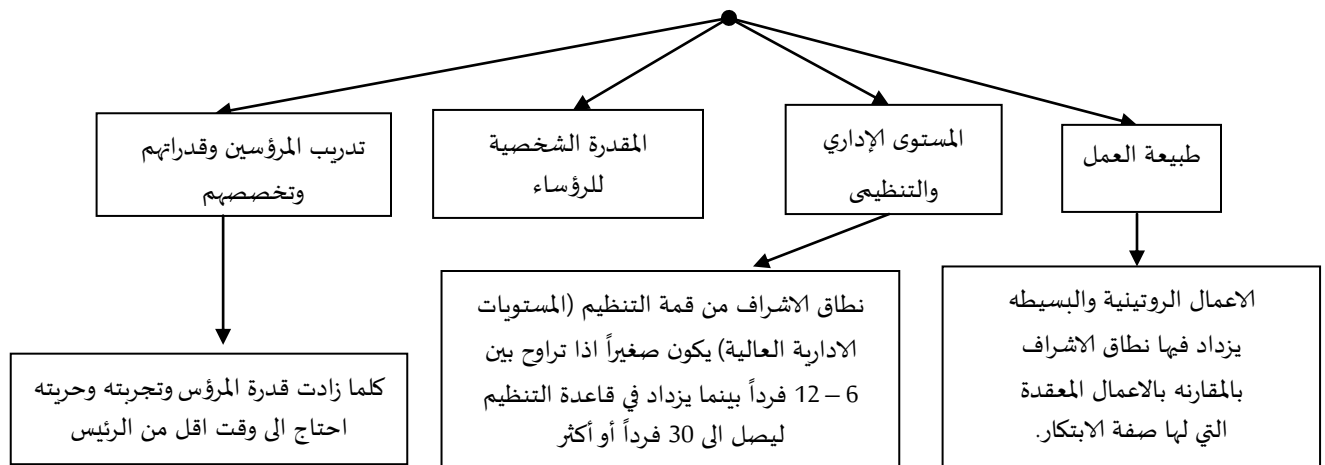
(شكل رقم 2: 1) يوضح المبادئ الأساسية للتنظيم الرسمي.

أولاً. السلطة والمسئولية :

- **السلطة** هي الحق الذي يعطيه التنظيم لفرد او جماعة للتصرف باسمها فيما يتعلق بضبط تصرفات الآخرين واصدار التعليمات واتخاذ القرارات التي تحقق أهداف التنظيم .
 - **المسئولية** هي الواجبات المرتبطة بمركز أو وظيفة والتي ينبغي القيام بها وتحمل أعبائها. وهناك مجموعة من المبادئ الواجب مراعاتها عند التعامل مع السلطة والمسئولية منها تناسب السلطة والمسئولية وتساوى السلطات المعطاه لاي فرد مع الواجبات والمسئوليات المطلوبة منه ,فالمسئولية بغير سلطة تعيق الانجاز وتؤدي الى قلق الفرد .
- السلطة تتركز في القيادات العليا ولها حق تفويض كل او جزء من هذه السلطة الى أفراد يعملون في التنظيم وتفويض السلطة وتدرجها هبوطاً من القمة الى القاعدة يكون بشروط اهمها :
- تناسب مقدار السلطة المفوضة تناسباً طردياً مع مقدرة وكفاءة من تفوض له السلطة.
 - تحدد من تفوض لهم السلطة تحديداً دقيقاً.
 - يكون هناك وسائل فعالة لمراقبة تصرفات من تفوض اليهم السلطة بما يضمن عدم افراطهم في استخدامها.

ثانياً: نطاق الاشراف:

- وهو عدد من الأفراد (المروّسين) يمكن لرئيس واحد ان يشرف عليهم بدرجة معينة من الكفاءة . وكلما زاد نطاق الاشراف عن الحد المعقول انخفضت كفاءة المشرفين والرؤساء . وينخفض نطاق الاشراف طبقاً لمجموعة من العوامل اهمها :



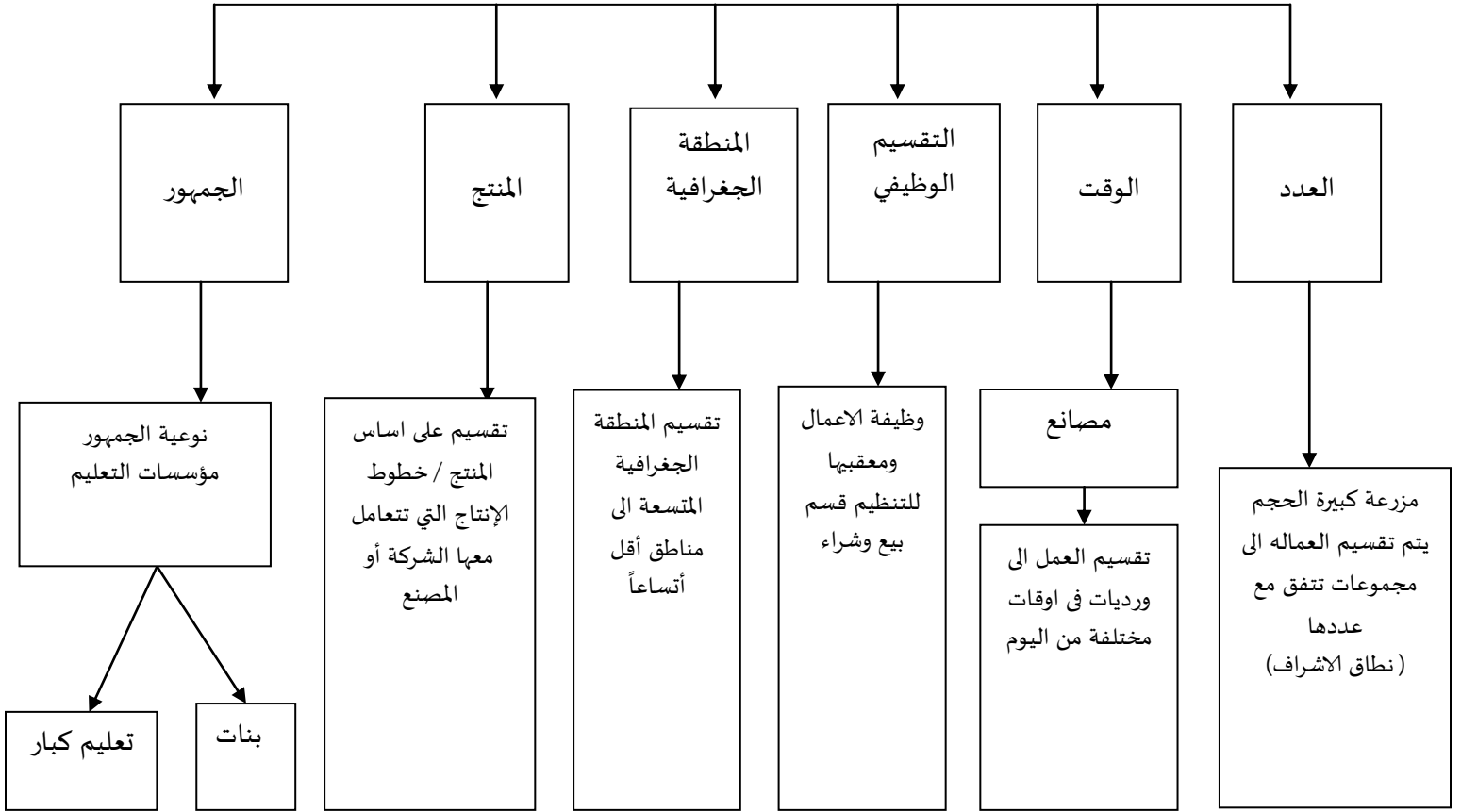
(شكل رقم 2: 2) يوضح العوامل المحددة لنطاق الاشراف الاداري

ثالثاً: وحدة الامر:

في التنظيم يتلقى المرؤوس تعليماته من مصدر واحد . وتعدد مصادر إصدار التعليمات الى المرؤسين يؤدي الى إرتباك المرؤوس وإنخفاض كفاءته به.
نطاق الاشراف وبدون تقسيم الأعمال تصبح ادارة التنظيمات الكبيرة أمر مستحيل وهناك مجموعة من الاسس التي يجب مراعاتها عند تقسيم الاعمال (شكل رقم 2: 3) .

رابعاً: تقسيم العمل:

يتم تقسيم العمل في التنظيمات الكبرى التي يزيد عدد العاملين فيها عن الحد الذي يسمح



(شكل رقم 2: 3) يوضح الأسس التي يتم بموجبها تقسيم الأعمال

خامساً : شبكة الاتصالات:

هي نظام ترتيب قنوات وخطوط الأتصال داخل التنظيم وخارجه وكيفية ترابط وتشابك هذه القنوات مع بعضها البعض وهناك إتجاهان للأتصالات الرسمية في أي تنظيم وهما الإتجاه الرأسي والإتجاه الافقي .

• الأتصالات الراسية:

وتكون في إتجاهين الإتصال من أسفل الى أعلى وهو الأتصال الذي يرد الى رئيس من المرؤوس والاتصال من أعلى الى أسفل وهي الاوامر التي ترد الى المرؤوس من الرئيس.

• الأتصالات الأفقية:

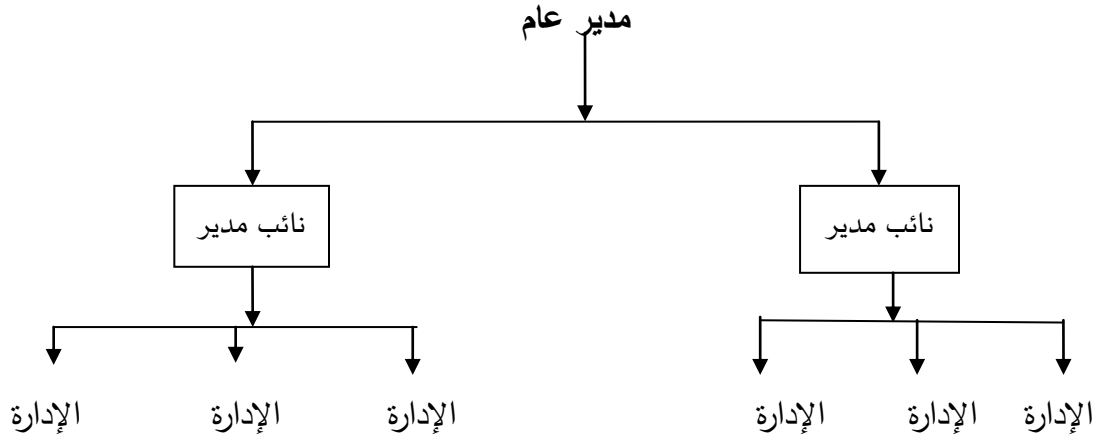
تتم بين الزملاء و الأقران أو بين الوظائف الأخرى المختلفة على نفس السلم من الهيكل الهرمي للتنظيم.

وانفتاح شبكة الأتصالات داخل التنظيم تعني سهولة انتقال المعلومات من شخص الى شخص آخر ومن مستوى لآخر على هيكل التنظيم .

سادساً : هيكل التنظيم:

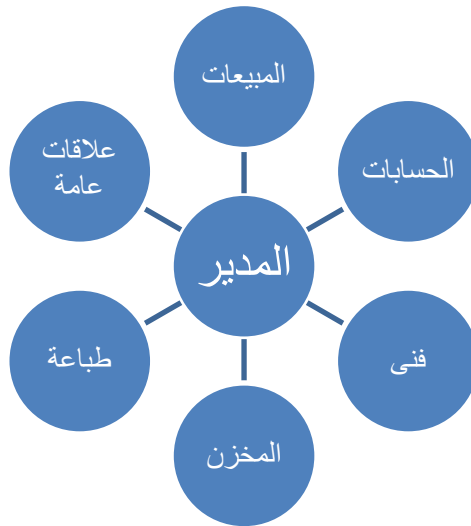
يوضح الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة الوحدات الادارية المختلفة والوظائف في كل مستوى و توزيع السلطات والمسؤوليات بالاضافة الى خطوط السلطة وشبكة الأتصال الرسمي.

وهناك مجموعة من العوامل التي تحدد شكل التنظيم منها حجم التنظيم من حيث عدد العاملين ورسمية التنظيم أو عدم رسميته وتشابه أعمال التنظيم أو تنوعها ويأخذ الهيكل التنظيمي شكل الهرم(شكل رقم 2: 4) .



(شكل رقم 2: 4) يوضح الشكل الهرمي للهيكل التنظيمي

هذا يعني تواجد أكبر عدد ممكن من العاملين في التنظيم على مستوى القاعدة ثم يقل بالتدرج كلما إقترنا من القمة حيث يكون هناك رئيس واحد اوعدد محدود من الرؤساء . بمعنى انه يزداد عدد الافراد كلما إنخفض المستوى الادارى.في الوحدات الادارية الصغر ياخذ التنظيم الشكل الدائرى بحيث يكون مصدر الاوامر او المدير فى قلب الدائرة ويلتف حوله عدد محدود نسبياً من العاملين كلٍ منهم يقوم بعمل معين بمفردها و مع اخرين.



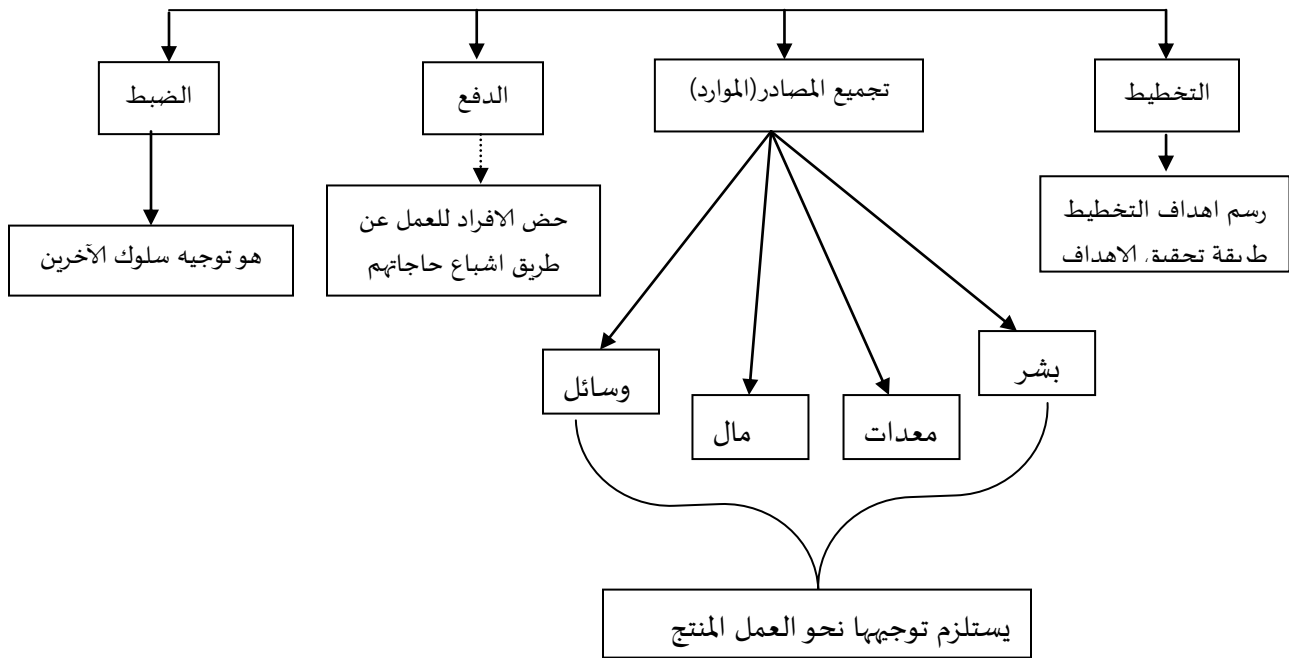
(شكل رقم 2: 5) يوضح الشكل التنظيم الدائرى في الوحدات الادارية الصغرى.

2 . 2 . 4 ادارة العمل الارشادي:

تواجد أي تنظيم وأستمره يرجع بالدرجة الأولى الى الادارة فهي التي تخلق التنظيم وتسمى الى بقائه في حاله صحيه .

2 . 2 . 5 وظائف الادارة في العمل الارشادي:

يمكن تقسيم الوظائف الاساسية للإدارة في العمل الارشادي الى التخطيط وتجميع المصادر والموارد والدفع والضبط كما هو موضح في الشكل (2:6).



الشكل (2: 6) الوظائف الاساسية للإدارة في العمل الارشادي .

2 . 2 . 6 أنماط الإدارة:

يوجد نمطين من أنماط الإدارة في العمل الإرشادي

• النمط الاتوقراطي :

وهو ما يعرف في علم الاجتماع بالنظرية (س) (الأشخاص بطبيعتهم يكرهون العمل ويحاولون تجنب المسؤولية فلا بد من الضبط والتوجيه والتهديد لحملهم على تحقيق أهداف التنظيم)

• النمط الديمقراطي:

وهو ما يعرف في علم الاجتماع بالنظرية (ص) (الأشخاص بطبيعته مبدعون في العمل ويحتاجون الى توفير مقومات الابداع لذلك لابد من اشتراك العاملين في التخطيط واتخاذ القرار ومنحهم الحوافز والمكافآت.

2 . 2 . مبادئ إدارة التنظيم الإرشادي:

التنظيم الإرشادي هو الاطار الذي يجمع الأماكن البشرية والمادية للإرشاد الزراعي وتفعيلها مع بعضها البعض لتحقيق اهداف العمل الإرشادي الزراعي وتنمية المزارع وأسرته وبيئته ومن المبادئ الاساسية لهذا التنظيم :.

أولاً: الإرشاد الزراعي تنظيم مفتوح:

ويعني التنظيم المفتوح الدرجة التي يسمح بها التنظيم بتبادل المعلومات مع المصادر الخارجية . فهو تنظيم مرتبط بالبيئة المحيطة به ويسمح بتبادل المعلومات مع هذه البيئة وعكسه التنظيم المغلق وهو معرض للتجميد والانهاء لأن عدم تبادل المعلومات مع البيئة والمصادر الخارجية لا يتيح للتنظيم فرص التجديد . فالمعلومات تعتبر الدم المجدد للتنظيمات وبدون تجدد المعلومات تفقد التنظيمات ثباتها وتوازن مكوناتها .

التنظيم الإرشادي لابد وأن يكون تنظيماً مفتوحاً وذلك لأن فلسفة الإرشاد الزراعي من مساعدة الناس قائمة على التعرف على مشكلاتهم والفرص المتاحة أمامهم ومدعمهم بمعلومات مبنية على نتائج البحوث لتساعدهم على حل مشكلاتهم والاستفادة القصوى من الفرص المتاحة أمامهم ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق تبادل المعلومات مع البيئة المحيطة ويتميز التنظيم المفتوح بالاتي :

- يمكن الوصول الى نفس النتائج باتباع أكثر من طريقة.
- له القدرة على ترتيب نفسه بنفسه لأنه تنظيم يتصف بقدرة كبيرة على المرونة (القدرة على التكيف وتخطي العقبات والحواجز والمشكلات غير المتوقعة).
- له القدرة على تصحيح نفسه وذلك لما يرد اليه من معلومات التغذية الاسترجاعية Feed .back
- هو دائماً تنظيم ديناميكي وهذا يتناسب مع طبيعة العمل الإرشادي وما يطرأ عليه دائماً من تغيرات نتيجة تجدد المشكلات وطرق حلها والمعلومات والتكنولوجيا المطلوبه والمستعملة لحل هذه المشكلات.

ثانياً: الجوانب الانسانية :

الإرشاد الزراعي عملية تعليمية تتم على مرحلتين :المرحلة الاولى يتم من خلالها توعية المرشد وتدريبه على شتى الطرق المساعدة على الامام باحدث النتائج البحثية والتوصيات الفنية الصالحة للتطبيق ،والمرحلة الثانية يقوم فيها المرشد الزراعي عن طريق شبكة العلاقات الانسانية بنقل الافكار التي اكتسبها الى المزارعين في منطقة عمله ومن هنا يتضح لنا ان العملية التعليمية الارشادية تعتمد على العلاقات الاجتماعية والانسانية التي يقيمها المرشد الزراعي مع البيئة المحيطة به سواء كان ذلك في حالة تلقيه المعلومات أو نقله لها . ولا شك أن الحالة النفسية للمرشد وكذلك بقية العاملين في الجهاز الإرشادي تؤثر على كفاءة العملية الإرشادية حيث يستحيل على شخص في حالة نفسية او معنوية غير مستقرة ان يتلقى معلومات أو يقوم بنقلها .

ثالثاً: مراكز البحث العلمي :

فاعلية الارشاد الزراعي في ايجاد حلول للمشكلات المحلية وفي إثراء العملية التعليمية تتأثر بمدى ارتباطه بأجهزة البحث العلمي ، من ناحية أخرى فأن ارتباط أجهزة البحث العلمي بالإرشاد الزراعي يساعده في توجيه أنشطة البحث العلمي نحو المشكلات الواقعية للإنتاج والمجتمع مما يمكن هذه الأجهزة على أداء الدور المتوقع منها .

رابعاً : مؤسسات التعليم الزراعى:

يعتبر التنسيق بين جهاز الإرشاد الزراعى ومؤسسات التعليم الزراعى إحدى الضرورات التنظيمية وذلك لما يترتب على هذا التنسيق من رفع كفاءة العمل الإرشادى. فالمرشد الزراعى فى أداء مهمته التعليمية يعتمد اعتماداً كاملاً على ثقة المزارعين والمجتمع به وبما يحاول نشره من معلومات ومهارات وأفكار .

خامساً : مؤسسات التنمية الريفية:

لابد من خلق الوسائل التنظيمية التى تكفل درجة عالية من التنسيق بين تنظيم الإرشاد الزراعى ومؤسسات التنمية الريفية الأخرى .ولاشك فى أن فعالية البرامج الإرشادية ستزداد بالتنسيق مع هذه المؤسسات وذلك للأسباب التالية :

- بعض من أنشطة هذه المؤسسات مكمل للعمل الإرشادى ولازمة له ، وذلك مثل الجمعيات التعاونية الزراعية وبنوك ومؤسسات التسليف والإقراض الزراعى ومؤسسات الخدمة البيطرية ومؤسسات خدمة الشباب الريفى والمرأة الريفية التابعة لتنظيمات أخرى غير تنظيم الإرشاد الزراعى .
- يمكن للإرشاد الزراعى إستغلال بعض الإمكانيات المتاحة لمثل هذه المؤسسات فى تنفيذ برامجه .
- منع الإزدواجية والتعارض بين الأنشطة والتنافس غير المرغوب فى أداء الأعمال وبالأخص فى حالة وجود مؤسسات تقوم ببعض من الأنشطة التى يمكن أن تقع فى مجال عمل الإرشاد الزراعى وذلك مثل وجود تنظيمات للشباب تابعة لوزارات أو هيئات أخرى .
- التعاون والتنسيق الناجح بين جهاز الإرشاد الزراعى وبين هذه المؤسسات يتحقق إذا قام مثل هذا التعاون على الأسس التالية :
- الفهم المتبادل لأهداف كل تنظيم وبرامجه وفلسفته الإدارية وحدود دوره ونشاطه بالنسبة للهدف المراد تحقيقه .
- القبول المتبادل لدور كل تنظيم فى تحقيق هذه الأهداف .

- التقييم المستمر لمدى تحقيق الأهداف المشتركة وذلك عن طريق جمع الحقائق والتقارير مع قبول كل طرف لمسئوليته فى الإنجاز والقصور .

سادساً : إشتراك الأهالى:

المشكلات والإحتياجات هى من أولى واجبات رجال الإرشاد ومن هذا المنطلق تبنى فلسفة الإرشاد الزراعى على أساس إشراك عدد كبير من الناس ذوى الإهتمامات المتعددة فى تخطيط وتنفيذ برامجه وذلك لضمان إتجاه هذه البرامج نحو الإحتياجات والأهتمامات الواقعة للمجتمع الريفى ومن اهم الأسباب التى توضح أهمية إشتراك الأهالى فى الأنشطة والبرامج الإرشادية :

• ضمان تأييد البرامج وعدم معارضتها :

يعد إشتراك الأهالى والقيادات فى تخطيط البرامج الإرشادية من أحسن الطرق وأضمنها للحصول على موافقتهم على هذه البرامج وضمان تأييدهم لها .

• شعور الإنتماء :

الإشتراك ينمى الشعور بإنتماء هذه البرامج للمجتمع والأهالى .

• القيمة الإقتصادية للإشتراك :

إن الإعتماد على المهنيين فى أداء جميع الأعمال الإرشادية يجعل من مهنة الإرشاد الزراعى مهنة مكلفة للغاية .

• القيمة التعليمية للإشتراك :

المعروف أن الناس يتعلمون من خلال الإشتراك . فلاشك أن أحسن طريقة لتعلم التغيرات السلوكية التى يهدف الإرشاد الزراعى إلى تحقيقها تكون من خلال ممارسة هذه التغيرات والإشتراك فى تخطيطها وتنفيذها وتقييمها .

سابعاً : متطلبات التنمية القومية :

لابد للتنظيم الإرشادى أن يعكس ويتناسب مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية السائدة بالبلاد . فمعظم الدول فى الوقت الحاضر تعبر عن توقعها الإنتاجى من قطاع الزراعة فى صورة سياسة زراعية أو فى صورة خطط للتنمية مداها قصير أو بعيد . وبالطبع فإن هذه الخطط تشير إلى دور الجهاز الإرشادى وما هو متوقع منه لتحقيق أهداف الخطة .

ثامناً : هيكل التنظيم والعاملون:

عند إكمال التنظيم الإرشادي وشموله الجغرافى فى أى دولة من الدول فلا بد له وان ياخذ شكل الهرم . وهذا يعنى تواجد العدد الاكبر من العاملين على المستوى الأدنى من التنظيم وهو مستوى العمل الميدانى . وهذا وضع طبيعى حيث أن الخدمة الإرشادية فى أساسها وجوهرها هى خدمة ميدانية تؤدى للمزارعين وأسرهم فى حقولهم ومنازلهم على أدنى المستويات الجغرافية وهى القرية أو العزلة .

حيث يتحكم فى تحديد ذلك مجموعة من العوامل أهمها :

- الطبيعة الطبوغرافية للمنطقة : من حيث كونها جبلية أو سهلية حيث يؤثر ذلك على سهولة تحرك المرشد الزراعى فى منطقتة .
- سهولة المواصلات وتوفر الطرق : تزيد كل من المساحة المثلى وعدد الأسر الأمثل فى المناطق التى تتوفر فيها طرق معبدة وذلك على إفتراض توفر وسائل المواصلات للوحدات الإرشادية الميدانية .
- حجم الحيازة الزراعية : ففى المناطق التى تشبع فيها الحيازات الزراعية الصغيرة وتزداد فيها كثافة الأسر تقل فيها المساحة المثلى للوحدة الإرشادية الميدانية وذلك على إفتراض ثبات العدد الأمثل للأسر .
- نمط السكن بالقرى : ينتشر فى بعض الدول نظام المزارع المتناثرة التى يكون فيها سكن كل مزارع على مزرعته .
- نوعية المزارع بكل منطقة :من ناحية تعليمه وإتجاهاته نحو التحديث ودرجة تقبله للجديد من الأفكار والمستحدثات
- نوعية المرشد : قد يتواجد على مستوى العمل الميدانى نوعان من المرشدين هما المرشد العام والمرشد المتخصص . ففى غالب التنظيمات الإرشادية وبالأخص فى الدول النامية لا يتواجد على مستوى العمل الميدانى غير المرشد العام واهم هذه القدرات للمرشدين بانواعهم هى : -

- **الإشراف والإدارة** : عادة ما تسعى التنظيمات الإرشادية أن توفر مشرف لكل عدد من المرشدين على مستوى العمل الميداني
- **التنسيق** : ويشمل ربط البحث العلمي بالنشاط الإرشادي وكذلك التنسيق بين النشاط الإرشادي ومؤسسات التعليم الزراعي والتنمية الريفية .
- **الإعلام الزراعي والمطبوعات** : وتضم تنظيمات الإرشاد الزراعي عادة قسم أو أقسام يعمل بها فنيون في وسائل الإعلام الجماهيرية وفي إعداد وإخراج المطبوعات الإرشادية بكافة أنواعها .

تاسعاً : الديمقراطية:

- المعروف أن كفاءة التنظيمات الإدارية لا تتحقق من مجرد إستعمال السلطة في إصدار أوامر قد يقتنع أو لا يقتنع بها المرؤوسين فنجاح السلطة المجردة في تحقيق أهداف التنظيمات الإدارية وإنجاز أعمالها وهي بإستعداد العاملين للطاعة المطلقة للأوامر . ومن هذه الأفكار والمفاهيم مفهوم إدارة الفريق ومفهوم الإدارة بالإشتراك ومفهوم الإدارة بالاتفاق . وهناك بعض المعايير الدالة على تواجد قدر من الديمقراطية في إدارة التنظيمات المختلفة منها :
- **إشتراك العاملين في القرارات** : إن تكوين السياسة الإرشادية لا بد وأن ينظر إليه على أنه عمل تعاوني تتفاعل فيه كل الطاقات العقلية والخبرات المتاحة للتنظيم الإرشادي .
 - **تفويض السلطة** : يعتبر إشتراك العاملين في إتخاذ القرار إحدى طرق علاج تركيز السلطة في يد فرد أو مجموعة محدودة من الأفراد .

2 . 2 . 3 الإدارة الإلكترونية :

أن الإدارة الإلكترونية قد تبدو للبعض وكأنها جاءت مع الإنترنت الذي بدأ استخدامه التجاري للأغراض العامة في منتصف التسعينات بعد أن استخدم لفترة طويلة لأغراض عسكرية واكاديمية الا ان الأمر قد يكون كذلك على الأقل من زوايا معينة ,فأتمتة المكاتب وجدت منذ أكثر من عقدين من الزمن في الآلات (كالهاتف والفاكس و الحفظ الآلي والميكروفيلم وغيرها) (عبود,2004).

وتختلف الآراء والاتجاهات حول مفهوم الإدارة الإلكترونية فمنهم من يرى أنه مصطلح حديث ظهر نتيجة الثورة المعرفية في المعلومات والاتصالات التي عمت سماء العالم الذي نعيش فيه , وخصوصاً بعد ظهور مايسمى بمفهوم الثورة الرقمية , وكنتيجة لحدائة هذا المصطلح واستخداماته بين مختلف القطاعات وظهوره بمسميات متعددة كالإدارة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية والحكومة الذكية والحكومة الرقمية (عبود,2004).

ويرى بعض الباحثين أن الإدارة الإلكترونية "هي المظلة الكبيرة التي تتفرع عنها تطبيقات مختلفة مثل التجارة الإلكترونية , وبالتالي نجد أن الإدارة الإلكترونية أشمل وأعم .وبسبب ذلك فإن هناك تعريفات متعددة ومختلفة أتى بها الباحثون والمفكرون في تعريفهم للإدارة الإلكترونية ,ومن تلك التعريفات تعرف على أنها "منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات فى ممارسة الوظائف الأساسية فى منظمات عصر العولمة والتغيير (النمر,2006).

2. 3 . 1 تعريف الإدارة الإلكترونية :

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها :

- "الإدارة التي تشمل جميع استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجهزة حاسب آلي وشبكات وأجهزة فاكس إلي أجهزة إدخال المعلومات اللاسلكية لتخدم الأمور الإدارية اليومية (الهوش,2006) .
- "أستغلال الإدارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتدبير وتحسين وتطوير العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمات (عبدالفتاح,2003) .
- "تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات فى توجيه سياسة واجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة لاستجابة المتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أم الخارجية (رافت, 2004) .
- "تلك العملية الإدارية القائمة على الإستفادة من الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال فى التخطيط والتوجيه والرقابة علي الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة , والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهدافها "

- "استخدام خليط من التكنولوجيا لأداء الأعمال والإسراع بهذا الأداء وإيجاد آلية متقدمة لتبادل المعلومات داخل المنظمة وبينها وبين المنظمات الأخرى (غنيم,2004).

أن إدخال تقنيات المعلومات والاتصالات هو ثورة حقيقية في الإدارة لما يحدثه من تغيير في أسلوب العمل الإداري وفاعليته وأدائه ، وتحتم علينا ظروف العصر التي نعيشها اليوم بذل مجهودات كبيرة في سبيل إنجاز الأعمال ذات المتطلبات الكثيرة في وقت قصير.ومن هنا تبرز الحاجة إلى الإدارة الإلكترونية .

2 . 2 . 3 الإدارة بين المفهومين التقليدي و الإلكتروني :

استخدم مصطلح الإدارة التقليدية ليعبر عن الأفراد الذين يمارسون الأعمال الإدارية في المؤسسات كما استخدم ليدل على الوظيفة أو المركز الذي يشغله هؤلاء الأفراد ,كما تم التعبير عن الإدارة التقليدية أيضاً بأنها علم وفن أو نظام ,يتم من خلاله الوصول إلي الهدف بأحسن الوسائل وبالتكاليف الملائمة وفي الوقت الملائم بالإستخدام الأمثل للإمكانيات المتاحة . وفي الإدارة التقليدية تظهر هيمنة فئة من الأفراد في منظمة ماعلي أعمال الآخرين من خلال القيام بالعديد من الوظائف وذلك وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة .

أما الإدارة الإلكترونية فما هي الا نمط جديد من أنماط الإدارة, ترك آثارة الواسعة علي المؤسسات ومجالات عملها وإستراتيجاتها , ووظائفها والواقع أن هذه التأثيرات لاتعود فقط إلي البعد الإداري المتمثل بتطوير المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة , وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التفويض , والتمكين الإداري(إدريس,2005).

ويري كثير من الباحثين أن الإدارة الإلكترونية امتداد لتطور الفكر الإداري وللمدارس الفكرية عبر أكثر من قرن من الزمان ابتداء بالمدرسة الكلاسيكية المتضمنة في النموذج البيروقراطي المثالي لماكس فيبر ,والإدارة العلمية لفريدك تايلور ,وظائف الإدارة لهنري فايول ,إلي مدرسة العلاقات الإنسانية لإلتون مايو , إلي المدخل الكمي لمدرسة التظم , ثم المدرسة الموقفية ثم المنظمة المتعلمة , واخيراً الإدارة الإلكترونية .

جدول رقم (2 : 1) المقارنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية :

م	أسس المقارنة	الإدارة التقليدية	الإدارة الإلكترونية
1	الوسائل المستخدمة	الاتصالات المباشرة والمراسلات الورقية	شبكات الإتصال الإلكترونية
2	الوثائق المستخدمة	ورقية	إلكترونية
3	مدي الاعتماد علي الإمكانات المادية والبشرية	تعتمد علي استغلال أمثل للإمكانات المادية والبشرية في تحقيق الأهداف	استخدام التكنولوجيا في تحقيق الأهداف
4	التفاعل	تحتاج إلي وقت أطول حتي يتم التفاعل بالشكل المرجو من أجل تحقيق الهدف	إرسال الرسالة إلي عدد لا نهائي في الوقت ذاته
5	التكلفة	مكلفة علي المدى البعيد	اقتصادية علي المدى البعيد
6	الوصول للبيانات	صعوبة الوصول بسبب التسلسل البيروقراطي وكثرة المستندات الورقية	سهولة الوصول بسبب توافر قواعد بيانات ضخمة جداً
7	الوثوقية	أقل وثوقية بسبب ندرة توافر نظم حماية للبيانات	وثوقية عالية بسبب توافر نظم الحماية للبيانات
8	الجودة	جودة أقل	جودة عالية جداً

(نجم, 2004).

3. 2 . 2 أهداف الإدارة الإلكترونية :-

تتمثل الأهداف الأساسية للإدارة الإلكترونية في تحقيق مايلي :

- محاولة إعادة هيكلة المؤسسات التقليدية الحالية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثل في كسب الوقت وتقليل التكلفة اللزمتين لإنجاز المعاملات وفق تطور مفهوم الإدارة الإلكترونية .

- إعادة النظر في الموارد البشرية المتاحة للمؤسسات والعمل على رفع كفاءتها ومهاراتها التكنولوجية لربط الأهداف المنشودة للإدارة الإلكترونية بالأداء والتطبيق.

- تقييم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحريرها لكي تستجيب متطلبات الخدمات الازمة بالحجم والنوعية لتحقيق الخدمات للإدارة الإلكترونية .

وتطرق بعض الباحثين والمفكرين إلى أهداف الإدارة الإلكترونية ومايمكن أن تحققة

للجمهور وهنا يظهر تصنيف آخر لأهداف الإدارة الإلكترونية كما يلي :

- تحسين مستوى الخدمات : عن طريق تجاوز الأخطاء التي يقع فيها الموظف العادي عند قيامه بعمله.

- التقليل من التعقيدات الإدارية : وذلك من خلال التقليل من البيروقراطية الإدارية و اختصار مراحل إنجاز المعاملات .

- تخفيض التكاليف : ومن ذلك إمكانية حصول الأفراد على المعلومات والبيانات التي تلزمهم للحصول على خدمة معينة عن طريق شبكة الإنترنت دون أن يكلف نفسه مراجعة المؤسسة.

• تحقيق الإفادة القصوي للعاملين في المؤسسة التربوية : ومن ذلك إتباع أسلوب موحد

للتعامل مع جميع الموظفين في المؤسسة بما يحقق المساواة في تقديم الخدمة وكذلك قيام

نظام الخدمات الإلكترونية بالعمل على مدار الساعة (حجازى,2004).

تعمل اغلب مبادرات الإدارة الإلكترونية على تحقيق انتقال وتحول جذري من الأساليب الإدارية

التقليدية إلى العمل الإلكتروني ولتجسيد عدد من الأهداف العامة نوجزها في الآتي:

- إدارة الملفات واستعراض المحتويات بدلا من حفظها ومراجعة محتوى الوثيقة بدلا من كتابتها

- التحول نحو الاعتماد على مراسلات البريد الإلكتروني بدلا من الصادر والوارد .

- اختصار الوقت وسرعة انجاز المعاملات ,حيث ان التعامل الإلكتروني يتم بشكل آنى دون

انتظار.

- تخفيض حدة الجهاز البيروقراطي وتعقيده , إذا لاحتاجة إلى توضيح المستويات الإدارية

وتعدها .

- التحول نحو الخدمة العامة عن طريق تطوير الإدارة العامة بالآليات التقنية الحديثة .

- التوجه نحو شفافية العمل الإدارى وشفافية المعلومات وعرضها أمام العملاء , المواطنين ,

الموردين .

ومن ثم فالإدارة الإلكترونية تعمل علي تحويل الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة إلي أيادي

عاملة لها دور أساسي في تنفيذ مشاريع الإدارة عن طريق إعادة التأهيل لمواكبة التطورات الجديدة

التي طرأت على المؤسسة , والاستغناء عن الموظفين غير الأكفاء وغير القادرين على التكيف مع

الوضع الجديد وتقليل معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها بدوائر صنع القرار (السالمي, 2003).

2. 2. 3. 4 مبادئ الإدارة الإلكترونية :

- تقديم أحسن الخدمات للمواطنين .
- التركيز على النتائج.
- سهولة الاستعمال والإتاحة للجميع .
- تخفيض التكاليف .
- التغيير المستمر (ابو حوش, 2006).

2. 2. 3. 5 خصائص الإدارة الإلكترونية :

- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة وكأنها وحدة مركزية .
- تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها .
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة .
- توفير تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقة مؤسسية ايجابية لدى كافة العاملين.
- التعليم المستمر وبناء المعرفة وتوفير المعلومات للمستخدمين بصورة فورية مع زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا والمتابعة والإدارة لكافة الموارد (رضوان, 2004).

2. 2. 3. 6 الانتقال من الإدارة التقليدية الي الإدارة الإلكترونية :

إذا كان تطبيق الإدارة الإلكترونية دفعة واحدة يؤدي إلى خلل في إستراتيجية التطبيق كون الانتقال نحو واقع معين يرتبط دائماً بتهيئة الظروف والمناخ الملائم ,فإن أفضل سيناريو للوصول

إلى تطبيق سليم لإستراتيجية الإدارة الإلكترونية هو العمل على تقسيم خطة الوصول إلى المرحلة النهائية للإدارة الإلكترونية بما يتماشى والظروف المحيطة بالمنظمات والهيئات الإدارية التي تشهد عملية التحول الإلكتروني (درويش , 2007).

لقد قدمت العديد من الإسهامات الفكرية حول المراحل الأساسية لتطبيق الإدارة الإلكترونية حيث ترى إحدى هذه الإسهامات , أن التحول الناجح من نموذج الإدارة التقليدية التي تتصف بجمود الهيكل التنظيمي والروتين المميز للوظائف والأنشطة , والتعقيد البيروقراطي الناتج عن تضخم الأجهزة الإدارية , وزيادة مستوياتها التنظيمية إلى نموذج الإدارة الإلكترونية , لابد أن يمر بمراحل ذات أهمية , والتي تشمل مايلي :

أولاً/ مرحلة الإدارة التقليدية الفاعلة : حيث يتم خلال هذه المرحلة تفعيل الإدارة التقليدية ومحاولة تمهيتها وتطويرها, وذلك بالتوازي مع عملية الشروع في تنفيذ مشروع الإدارة الإلكترونية , إذ يستطيع العميل بذلك تخليص معاملته وإجراءاته بشكل سهل وبدون أي روتين , أو مماثلة في الوقت الذي يستطيع فيه كل فرد يملك حاسب شخصي , أو عبر مراكز الخدمات الاضطلاع على نشرات المؤسسات والإدارات والوزارات واحداث البيانات والإعلانات عبر الشبكة الإلكترونية مع إمكانية طبع أو استخراج الاستمارات اللازمة وتعبئتها لانجاز أي معاملة (درويش, 2007).

ثانياً/ مرحلة الفاكس والتلفون الفاعل :

تعد هذه المرحلة الوسيطة والتي يتم فيها تفعيل تكنولوجيا الهاتف والفاكس حيث يتمكن المتعامل أو المواطن الاعتماد على الهاتف المتوفر في كافة الأماكن والمنازل والذي يوفر خدمات بشكل معقول التكلفة إذ يمكن الأفراد من الاستفسار عن الإجراءات , والأوراق والشروط اللازمة

لانجاز أي معاملة بشكل سهل كما يمكن للأشخاص في هذه المرحلة استعمال الفاكس لإرسال واستقبال الأوراق والاستثمارات وغيرها وفي هذه المرحلة يكون اغلب الأفراد، أو المتعاملين وطالبي الخدمة العامة قد اكتسبوا تجربة فيما يتعلق بنمط الإدارة الإلكترونية .

ثالثاً/ مرحلة الإدارة الإلكترونية الفاعلة: هي المرحلة الأخيرة وفق مايرى أصحاب هذا الاتجاه والتي يتم خلالها التخلي عن الشكل التقليدي للإدارة , بعد أن يصبح عدد المستخدمين للشبكة الالكترونية يقارب 30 % من المستخدمين ويجب أن يصاحب ذلك توفر الحواسيب سواء بشكل شخصي أو عن طريق مراكز الخدمات أو في مناطق عمومية بحيث تكون تكلفتها أيضا معقولة ويسيرة لجميع المواطنين مما يتيح ويمكن كل الأفراد من استعمال الشبكة الإلكترونية لانجاز أي معاملة إدارية وبالشكل المطلوب وبأسرع وقت وإقل جهد وقل تكلفة ممكنة وبأكثر فعالية كمية ونوعية (جودة) , وبذلك يكون الرأي العام قد تفهم الإدارة الإلكترونية تقبلها وتفاعل معها وتعلم طرق استخدامها.

يمكن اختصار عملية التحول للإدارة الإلكترونية وفقاً إلى الآتى :

- الخدمات على الانترنت بطريقة صحيحة تبعا لنوع الخدمة وتشمل:خدمات شخصية ,خدمات تجارية ,خدمات تعليمية ,خدمات صحية .
- الخدمات الإلكترونية تبعا لنوع المستخدمين من الخدمة وتشمل :خدمات طلب الاوراق الرسمية ,الخدمات الاستشارية, جماعات المنتجين ,الخدمات الفلاحية ,واي خدمات اخري .
- الخدمات الالكترونية تبعا لنوع المستخدمين من الخدمة وتشمل:خدمات فردية تقدم للمستخدم ,خدمات مؤسسية تقدم للجمعيات وللنوادي (رضوان,2004).

2 . 2 . 3 . 7 أسباب التحول للإدارة الإلكترونية :

إن التحول إلى الإدارة الإلكترونية ليس درياً من دروب الرفاهية وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح لأي مؤسسة، وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات، كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري الإلكتروني ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر التوقيت، ويمكن تلخيص الأسباب الداعية للتحول الإلكتروني في النقاط التالية:

- الاجراءات والعمليات المعقدة واثرها على زيادة تكلفة الأعمال .
- القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق.
- ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة .
- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء .
- ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة .
- التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات .
- ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود اليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس .
- حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل(بيومي,2006).

2 . 2 . 3 . 8 الإدارة الإلكترونية البنية والأساسيات :

ينطوى نموذج الإدارة الإلكترونية على عدد من المرتكزات تمثل بناء شبكي متماسك وأنظمة إلكترونية تمكنها من أداء وظائفها المختلفة , فبلوغ الأهداف المسيطرة في نظام الإدارة الإلكترونية إنما يقتضي بالأساس ضرورة توفير البنية التحتية ومختلف الدعامات ويمكن تناولها كالآتي:

أولاً : البناء الشبكي للإدارة الإلكترونية :

يقدم البناء الشبكي للإدارة الإلكترونية تنوعاً من الشبكات الإلكترونية تأخذ أشكالاً مختلفة تبعاً لطبيعة الإدارة ومستوى جاهزيتها والتي تشمل غالباً الشبكات التالية :

• شبكة الانترنت (internet) وهي شبكة معلوماتية عالية , تمثل توصيلات تعاونية

للعدد من شبكات الحاسبات الآلية , مكونة بذلك من حواسيب آلية مختلفة ثم توصيلها بطريقة مبسطة وسهلة بحيث تبدوا وكأنها قطعة واحدة أو نظام واحد (بيومي, 2003).

• ومن أهم الخدمات التي يقدمها الانترنت للإدارة الإلكترونية يمكن أن نذكر :

- **خدمة منتديات الحوار :** (news group) والتي تشمل خدمة تدعم كثيراً من المتحاورين

الذين يتواصلون حول موضوع معين عبر شبكة الانترنت .

- **خدمة (file transfer protocol) .**

- **خدمة المحادثات (chatting)** إذ تمثل وسيلة التخاطب بين شعوب العالم وتقدم تبادل

الملفات , خدمة التخاطب مجاناً , وفق أنماط ثلاثة :-

- **خدمة المحادثات المقروءة** بواسطة الطباعة على الشاشة .

- **خدمة المحادثات المسموعة** بواسطة الصوت اللاقط وتستخدم غالباً مع الطباعة .

- **المحادثات المرئية** عن طريق الكاميرات (يشاهد كل طرف الآخر).

كما توفر الانترنت خدمات أخرى تسهل عمل الإدارة الإلكترونية والتي منها:

• **خدمة الاتصال عن بعد (telecommunication net work).**

حيث تمثل برنامج تبادل المعلومات وفق نماذج مختلفة, فقد يكون الاتصال بواسطة الهواتف, الميكرويف, بواسطة الأقمار الصناعية .

• **خدمة البريد الإلكتروني** : هو احد أوجه استخدام الانترنت, فالرسالة الإلكترونية المنقولة

عبر البريد الإلكتروني لا يستغرق وصولها سوى ثوان إلى أي رقة من العالم , وتأخذ رسائل

البريد الإلكتروني أشكال متعددة بحيث تكون في صورة بيانات, بحوث, كتب, أو ملفات فيديو

• **خدمة شبكة الويب (www. World-wide-web)** إذ تشمل الجزء الغني

بالمعلومات في شبكة الانترنت إذ يفوق عدد الحواسيب المزودة لشبكة الويب حالياً 12000

حاسوب مزود. تتقاسم ملكيتها جامعات ودو رنشر وشركات كبرى(القرنى,2007).

• **الشبكة الداخلية للمنظمة (الانترانت) (intranet) :**

هي شبكة الشركة الخاصة (private), وتعتمد علي تقنية الانترنت, وتقوم الشبكة الداخلية

للمنظمة بتقديم كل المعلومات التي يحتاجها كل العاملين داخل المنظمة, من معلومات داخلية فهي

تقتصر على العمال الذين ينتمون للمؤسسة لايمكن لغيرهم الدخول إلى مواقع الشبكة وتقدم لشبكة

الانترانت حماية وسيطرة ورقابة عالية على مواردها من المعلومات , بواسطة ما يطلق عليه جدران

النار(السالمى,2003).

• الشبكة الداخلية للمنظمة والعملاء (extranet):

هي عبارة عن شبكات انترانت داخلية توسعت وامتدت خدماتها إلى مستخدمين خارجيين محولين من داخل المنظمة الداخلية، والإكسترانت تمثل شبكة محمية دورها الربط بين المنظمة أو الشركة أو المجهزين أو الشركات، إذ ينبغي على المستخدمين لشبكة الإكسترانت تقديم كلمة المرور لأنها منظمة خدماتها لاتوجه إلى كل الناس.

مما سبق يمكن القول أن الشبكات الثلاث الانترنت، والانترانت، والاكسترانت هي شبكات تعمل بالتوازي، وتتوفر علي عنصر التكامل فشبكة الانترنت لها ارتباط بشبكة المنظمة الخارجية، ومن شبكتي (الانترنت والإكسترانت) يتم الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات للانتقال بالمنظمة إلى مستوى العمل بالإدارة الإلكترونية (ياسين، 2006).

2 . 3 . 2 . 9 عناصر الإدارة الإلكترونية ووظائفها:

يتطلب تطبيق الادارة الإلكترونية ضرورة توفير عناصر أساسية تترجم أعمال الكترونية وتخلق وظائف تدرج ضمن سياق التحول الإلكتروني في الإدارة التقليدية، والتي يمكن توضيحها وفق التالي:

أ/عناصر الإدارة الإلكترونية : تشمل ثلاثة مكونات أساسية كالتالي:

• عتاد الحاسوب (hard ware) يضم المكونات المادية للحاسوب ومختلف أنظمة

وملحقاته.

• البرمجيات (soft ware):

تشمل برامج النظام مثل نظم التشغيل (operating systems) ونظم إدارة الشبكة،

الجدول الإلكترونية، أدوات تدقيق البرمجة كما تضم برامج التطبيقات. مثل برامج البريد

الإلكتروني ,برامج التجارة ,قواعد البيانات , وبرامج إدارة المشروعات ,إضافة إلى مختلف الشبكات (الإنترنت ,الإكسترانت ,الإنترانت).

• **صناع المعرفة :**

إذا تمثل القيادات الرقمية (digital leaderships) وكل مايشمل رأس المال الفكري والمديرون والمحللون للموارد المعرفية ,فدور صناع المعرفة يكمن في محاولة خلق ثقافة معرفية جديدة داخل الإدارة الإلكترونية , عن طريق تغيير طرق التفكير ,وترقية أساليب العمل الإداري(ياسين,2006).

• **وظائف الإدارة الإلكترونية :**

تؤدي الإدارة الإلكترونية عدداً من الوظائف الأساسية مثلت مرتكزات هامة في الإصلاح الإداري , وتغييراً جذرياً في أساليب الإدارة التقليدية , وتشمل هذه الوظائف مايلي :

• **التخطيط الإلكتروني : (e- planning) :** ويختلف التخطيط الإلكتروني على

التخطيط التقليدي في ثلاث سمات :

- أن التخطيط الإلكتروني يمثل عملية دينامية في اتجاه الأهداف الواسعة, والمرنة ,والآنية , وقصيرة الأمد والقابلة للتجديد , والتطوير المستمر والمتواصل .
- أنه عملية مستمرة بفضل المعلومات الرقمية دائمة التدفق.
- أنه يتجاوز فكرة تقسيم العمل التقليدية بين الإدارة وأعمال التنفيذ ,فجميع العاملين يمكنهم المساهمة في التخطيط الإلكتروني في كل مكان وزمان .

تعطي البيئة الرقمية قوة التخطيط الإلكتروني , انطلاقاً مما يميز البيئة الرقمية من التغيير بسرعة عبر الشبكات المحلية والعالمية مما يحقق قدرة الوصول إلى الجديد من الأفكار والأسواق والمنتجات والخدمات غير الموجودة وهذا ما يعطي ميزة وأفضلية لعملية التخطيط الإلكتروني على حساب الشكل التقليدي (نجم, 2004).

• **التنظيم الإلكتروني: (e- organizing)** في ظل التحول الإلكتروني نلاحظ أن مكونات التنظيم قد حدث فيها انتقال من النموذج التقليدي إلى التنظيم الإلكتروني من خلال بروز هيكل تنظيمي جديد قائم على بعض الوحدات الثابتة والكبيرة , والتنظيم العمودي من الأعلى إلى الأسفل , إلى شكل تنظيم يعرف بالتنظيم المصفوفي .

• **الرقابة الإلكترونية: (e- controlling)** إذا كانت الرقابة التقليدية تركز على الماضي لأنها تأتي بعد التخطيط والتنفيذ , فإن الرقابة الإلكترونية تسمح بالمراقبة الآنية من خلال شبكة المؤسسة أو الشركة الداخلية , مما يعطي إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الانحراف أو الخطأ وعملية تصحيحه , كما أنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف أولاً بأول , من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين والعاملين والموردين والمستهلكين فالجميع يعمل في الوقت نفسه , وهو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الإلكترونية والولاء الإلكتروني , سواء بين العاملين والإدارة أو بين المستخدمين والإدارة , مما يعني أن الرقابة الإلكترونية تكون أكثر اقتراباً من الرقابة القائمة على الثقة .

- **القيادة الإلكترونية** : أدى التغير في بيئة الأعمال الإلكترونية والتحول في المفاهيم الإدارية إلى إحداث نقلة نوعية كان من نتائجها الانتقال إلى نمط القيادة الإلكترونية والتي تقسم للأشأن الالآة الالآة :
 - القيادة التقنية العلمية : حيث ترتكز في نشاطها على استخدام تكنولوجيا الانترنت وتنسم بزيادة توفير المعلومات وتحسين جودتها إضافة إلى سرعة الحصول عليها وهي التي تعرف بقيادة الإحساس بالثقة .
 - القيادة البشرية الناعمة : تطرح فكرة القيادة الناعمة ضرورة وجود قائد يمتاز بالحرفية والزد المعرفي وحسن التعامل مع الزبائن, وتنسم بالقدرة العالية على إدارة المنافسة والوصول إلى السوق وبالتركيز على عنصر التجديد في توفير الخدمات للمتعاملين .
 - القيادة الذاتية : ترتكز على جملة من المواصفات ,يجب أن يتصف بها القائد ضمن إدارة الأعمال عبر الانترنت وهو مايجعل قيادة الذات تتصف بالقدرة على تحفيز النفس والتركيز على انجاز المهمات والرغبة في المبادرة , إضافة إلى المهارة العالية , ومرونة التكيف مع مستجدات البيئة المتغيرة (الصافى,2006).

2 . 2 . 3 . 10 معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية :

- يجابة تطبيق الإدارة الإلكترونية تحديات مختلفة تتباين من نموذج إلى آخر , تبعاً لنوع البيئة التي تعمل في محيطها كل مبادرة وعموماً يمكن التطرق إلى بعض التحديات التي تكاد تعترض أغلب برامج الإدارة الإلكترونية فيما يلي:

أولاً : المعوقات الإدارية :

تنتج بعض الدراسات إلى تحديد ومحاولة حصر المعوقات الإدارية في تطبيق الإدارة الإلكترونية وترجعها إلى الأسباب الآتية :

- ضعف التخطيط والتنسيق على مستوى الإدارة العليا لبرامج الإدارة الإلكترونية .
- عدم القيام بالتغيرات التنظيمية المطلوبة لإدخال الإدارة الإلكترونية من إضافة أو دمج بعض الإدارات أو التقسيمات وتحديد السلطات والعلاقات بين الإدارات وتدفق العمل بينها .
- غياب الرؤية الإستراتيجية الواضحة بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات , بما يخدم التحول نحو منظمات المستقبل الإلكترونية .
- المستويات الإدارية والتنظيمية واعتمادها على أساليب تقليدية ومحاولة التمسك بمبادئ الإدارة التقليدية .
- مقاومة التغيير في المنظمات , والمؤسسات الوطنية من طرف العاملين التي تبرز ضد تطبيق التقنيات الحديثة خوفا على مناصبهم ومستقبلهم الوظيفي .

ثانياً : المعوقات السياسية والقانونية : تشمل مايلي:

- غياب الإدارة السياسية الفاعلة , والداعمة لإحداث نقلة نوعية في التحول نحو الإدارات الإلكترونية .
- غياب هيئات على مستويات عليا في الأجهزة الحكومية تتبادل تشاور سياسي وتنتظر في تقارير اللجان المكلفة بتقويم برامج التحول الإلكتروني .

- عدم وجود بيئة عمل إلكترونية محمية وفق أطر قانونية تحدد شروط التعامل الإلكتروني مثل غياب تشريعات قانونية تحرم اختراق, وتخریب برامج الإدارة الإلكترونية .

ثالثاً : المعوقات المالية والتقنية : حيث تتمحور حول:

- ارتفاع تكاليف تجهيز البنية التحتية للإدارة الإلكترونية وهو ما يحد من تقدم مشاريع التحول الإلكتروني .
- قلة الموارد المالية لتقديم برامج تدريبية والاستعانة بخبرات معلوماتية في ميدان تكنولوجيا المعلومات ذات كفاءة عالية .
- ضعف الموارد المالية المخصصة لمشاريع الإدارة الإلكترونية ومشاكل الصيانة التقنية لبرامج الإدارة الإلكترونية .
- صعوبة الوصول المتكافئ لخدمات شبكة الانترنت , نتيجة ارتفاع تكاليف الاستخدام لدى الكثير من الأفراد.
- معوقات فنية تتعلق بتكنولوجيا المعلومات على مستويات عديدة (آل فطیح, 2008).

رابعاً : المعوقات البشرية : ويمكن تحديدها في الآتي:

- الأمية الإلكترونية لدى العديد من شعوب الدول النامية , وصعوبة التواصل عبر التقنية الحديثة .
- غياب الدورات التكنولوجية لدى موظفي الإدارة والأجهزة التنظيمية في ظل التحول للإدارة الإلكترونية
- الفقر وانخفاض الدخل الفردي أدى إلى صعوبة التواصل عبر شبكات الإدارة الإلكترونية .

- تزايد الفوارق الإجتماعية بين فئات المجتمع .

- إشكالات البطالة التي يمكن أن تتجم عن تطبيق الإدارة الإلكترونية وحلول الآلة محل الإنسان .

خامساً : المهددات الأمنية : تتمثل هذه المهددات في الآتي:

التخوف من التقنية وعدم الإقتناع بالتعاملات الإلكترونية . ويمثل فقدان الإحساس بالأمان تجاه الكثير من المعاملات الإلكترونية مثل التحويلات الإلكترونية والتعاملات المالية عن طريق بطاقات الائتمان , أحد المعوقات الأمنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية حيث من مظاهر أمن المعلومات بقاء المعلومات وعدم حذفها أو تدميرها والجدير بالذكر أن تحقيق الأمن المعلوماتي يرتكز على ثلاث عناصر أساسية هي:-

- **العنصر المادي:** من خلال توفير الحماية المادية لنظم المعلومات.

- **العنصر التقني :** باستخدام التقنيات الحديثة في دعم وحماية أمن المعلومات .

- **العنصر البشري :** بالعمل على تنمية مهارات , ورفع قدرات وخبرات العاملين في هذا

المجال(القحطاني,2008).

2 . 2 . 3 . 11 المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل

الارشادي :

تمثل الإدارة الإلكترونية تحولاً شاملاً في المفاهيم والنظريات والأساليب والإجراءات والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية وهي ليست بوصفة جاهزة أو خبرة مستوردة يمكن نقلها وتطبيقها فقط بل أنها عقلية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية

والتشريعية والبيئية والبشرية وغيرها وبالتالي لابد من توفر متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية وإخراجه إلى حيز الواقع ومن أهم هذه المتطلبات مايلي : وضع إستراتيجية وخطط التأسيس , وتوفير البيئة التحتية للإدارة الإلكترونية ,تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات الحكومية وفق تحول تدريجي ,التعليم والتدريب للعاملين والنوعية والتنقيف للمتعاملين إصدار التشريعات الضرورية وتحديثها أمن وحماية المعلومات في الإدارة الإلكترونية (الفتوح وعبد العزيز,1999).

2 . 2 . 3 . 12 الفرص المتاحة للعمل الإرشادي للاستفادة من الإدارة الإلكترونية :

- إن استخدام الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشاد يبيح فرصة للعمل الارشادي الزراعي :
- أنجاز العمل سريعاً وسوف يتم أختصار زمن التنفيذ في مختلف الإجراءات .
 - تقليل ساعات العمل الإرشادي بالنسبة للمرشد داخل المنظمات الحكومية .
 - الحد من استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية .
 - للمرشد في أداء اعماله عن بعد.
 - للتقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني.
 - لان تجعل من العمل الإرشادي عملاً متوافق مع بقية دول العالم خصوصاً المتقدمة.
 - لتحسين مستوى الخدمات ,وتقلل من التعقيدات الإدارية وأيضاً تخفض التكاليف
 - للقضاء على البيروقراطية في العمل الإرشادي بمفهومها الجامد ,وتسهيل تقسيم العمل والتخصص به.
 - لزيادة مستوى جودة العمل الإرشادي بالوزارت وتعمل علي التحفيز

- لأستخدام الأنترنت وبالتالي يكون النظام أكثر وضوحاً للمواطنين .
- تجعل المهام التي تقع علي العمل الإرشادي تتم بصورة أسرع.
- لتمكين المرشدين من تحسين أدائهم الوظيفي .
- للتمكن من زيادة الناتج الوظيفي ويحسن من عملية الإتصال .
- ليدعم العمل الإرشادي الميداني بتوفير الوقت للمرشد للعمل مع الزراع.
- الإدارة الإلكترونية يمكن تنظيمها لمساعدة المرشدين الميدانيين لأداء العديد من الأنشطة الحقلية .
- نظام البيانات بالإدارة الإلكترونية يتيح فرصة رائعة للمرشدين لتطوير نشاطهم الإرشادي .

الفصل الثالث

2. 3 نظريات ونماذج تقبل التقنية:

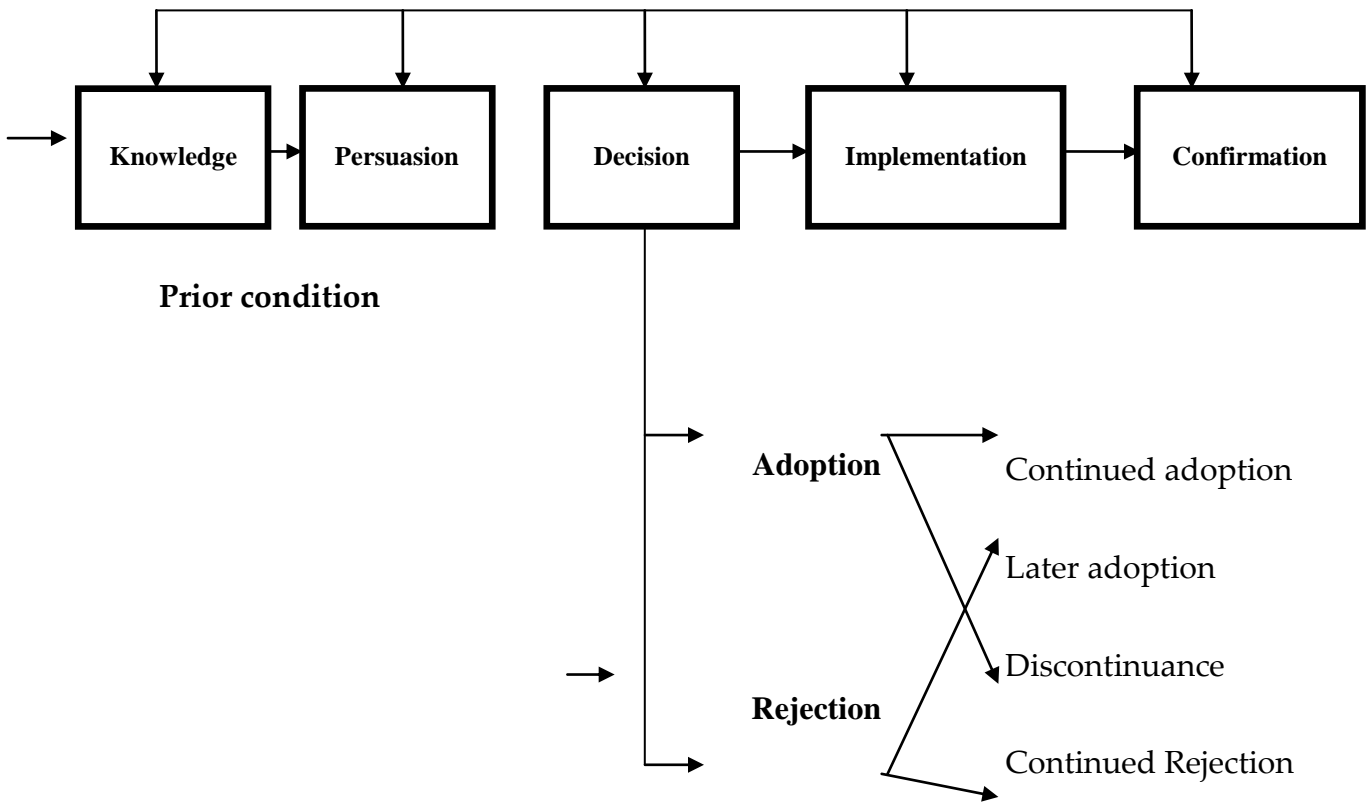
اهتم الباحثون في مجال نظم وتقانة المعلومات بالنظريات والنماذج التي لها القدرة على التوضيح والشرح والتنبؤ بسلوك المستهدفين في مجالات العلوم المختلفة ، تهدف هذه الدراسة إلى تقصي امكانية تطبيق الادارة الالكترونية بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من خلال دراسة اهم العوامل المؤثرة على امكانية استخدام النظام المدروس ولمعرفة ذلك كان من الضروري معرفة اهم نظريات ونماذج تقبل التقنية ، من خلال هذا الباب يستعرض الباحث اهم النماذج والنظريات في هذا المجال.

أولاً: نظرية تبني المبتكرات innovation adoption theory:

ظهرت في العام 1950 لوصف مراحل تبني المبتكرات وتم تطوير هذه النظرية عبر مراحل عديدة بواسطة العالم (روجرز Rogers) الى ان وصل الى نظرية عملية اتخاذ القرار حول المبتكرات (innovation–decision process). وهي المراحل التي يمر بها الفرد منذ سماعه للمرة الاولى بالفكرة المبتكرة ومن ثم تكوين اتجاه نحو هذه الفكرة ثم اتخاذ القرار بتبني او رفض الفكرة ثم تطبيق الفكرة الجديدة واخيراً الاستمرار في هذا القرار . الشكل (1:3:2) يوضح نموذج مراحل عملية اتخاذ القرار حول المبتكرات (Rogers 1962, 1983, 1995; Rogers & Shoemaker 1971)

Prior conditions

- 1. Relative advantage
- 2. Compatibility
- 3. Complexity
- 4. Trialability



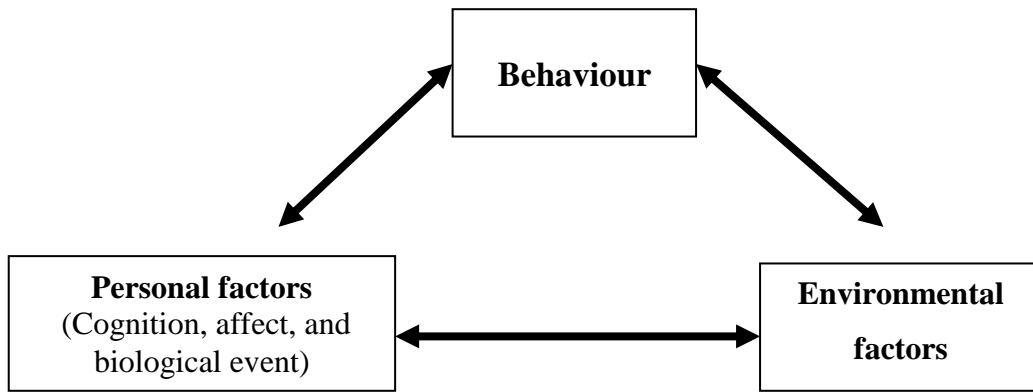
شكل رقم (1:3:2) يوضح مراحل عملية اتخاذ القرار حول المبتكرات (innovation-decision)

process

ثانياً : نظرية المعرفة الاجتماعية (SCT) Social Cognitive Theory :

الاسس الاجتماعية للاقوال و الافعال. نشر بوندر في العام (1986) نظرية المعرفة (الادراك) الاجتماعية (الشكل رقم (2:3:2)) . الاساس النظري للنظرية يفترض ان الوظائف الانسانية يمكن النظر اليها من خلال انها نتاج للتفاعل بين سلوك الفرد العوامل البيئية والعوامل الشخصية

Bandura (1986)

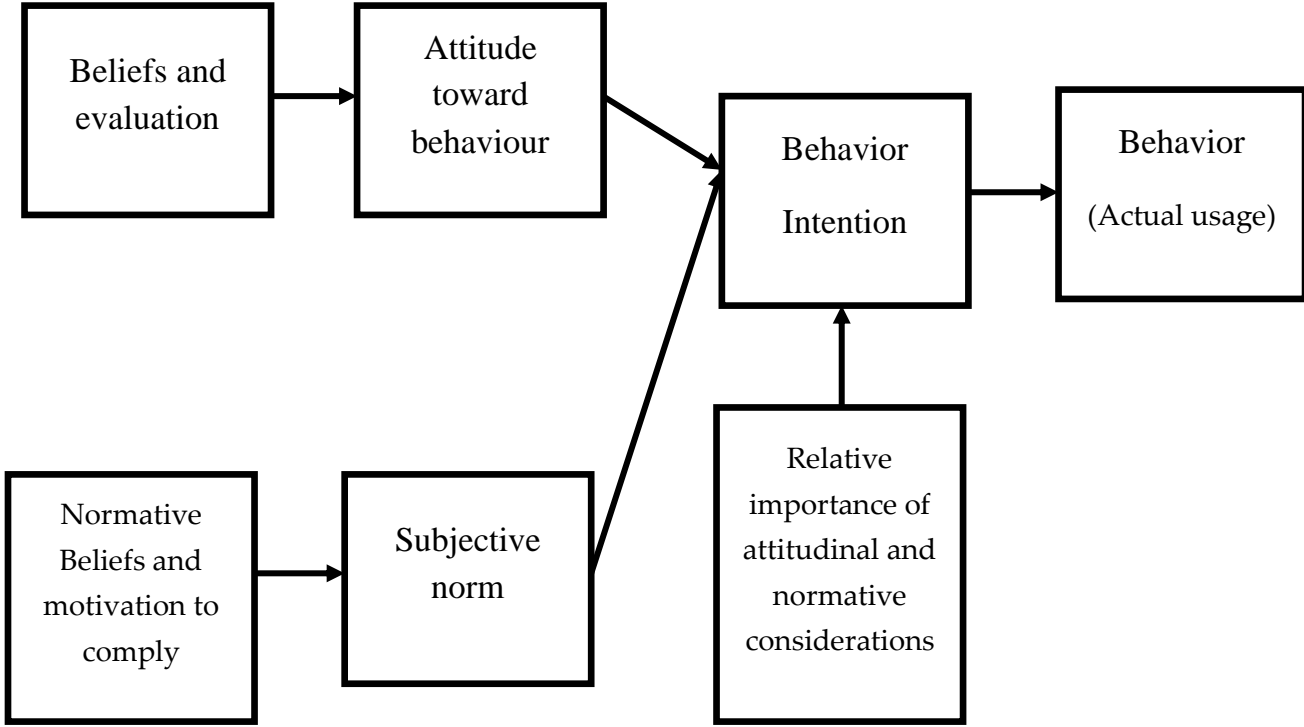


الشكل رقم (2:3:2) : يوضح نموذج نظرية المعرفة الاجتماعية لبوندر (Bandura 1986)

ثالثاً : نظرية الفعل السببي-العقدي Theory of Reasoned Action

:(TRA)

في العام 1980 طور Ajzen و Fishbein نظرية سلوكية تحت مسمى (السلوك الطوعي) وتعد العمود الفقري لدراسة العلاقة بين الاتجاه والسلوك (TCW 2004) وتفترض النظرية ان المعتقد يؤثر على الاتجاهات والمعايير الاجتماعية وهي بدورها تشكل النية للقيام بالسلوك وهي التي تقود وتحدث السلوك الفعلي للأفراد (شكل رقم 3:3:2).



الشكل رقم (3.3.2) : يوضح نموذج نظرية السلوك الطوعي , (Ajzen & Fishbein 1980)

رابعاً : نظرية السلوك المخطط (TPB) Theory of Planned Behaviour :

تعتبر هذه النظرية امتداد وتطور لنظرية Reasoned Action (TRA) (التي تعود الى دراسة السلوك الطوعي) نسبة لمحدودية نظرية (TRA) في التعامل مع السلوك شبه الطوعي فنظرية السلوك المخطط (TPB) لها القدرة على التنبؤ بالسلوك المدروس ذلك لان السلوك يمكن ان يدرس ويخطط وتتفق هذه النظرية مع نظرية Reasoned Action(TRA) بان افضل وسيلة للتنبؤ بسلوك

معين هو النية او العزم (intention). (TCW 2004).

والنظرية توضح ان النية تعتمد على عوامل اساسية :

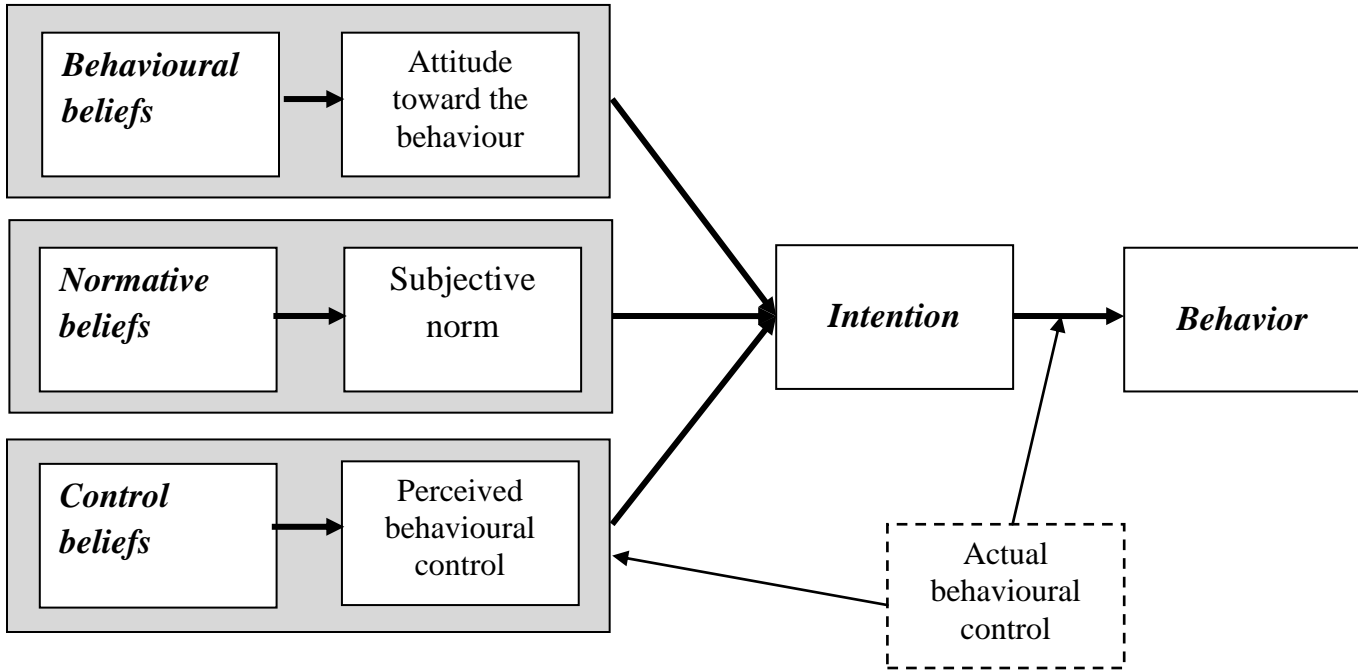
- الاتجاه نحو تطبيق سلوك محدد .

• المعايير الموضوعية

• ادراك التحكم في السلوك (Ajzen 1991)

ادراك التحكم في السلوك يعني ادراك الشخص لقدرته على القيام بسلوك محدد. ويؤثر ادراك التحكم

في السلوك على النية في القيام بسلوك محدد كما هو موضح في النظرية (شكل رقم 2.3.4).



الشكل رقم (4.3.2) : يوضح نموذج نظرية السلوك المخطط Theory of Planned Behaviour (TPB)

Behaviour (TPB)

خامساً: تحليل نظرية السلوك المخطط Decomposed Theory of Planned

Behaviour (DTPB):

في عام 1995 قدم Taylor و Todd في دراسة بعنوان *“Understanding Information*

Technology usage: a test of competing models” المقدمة لتحليل نظرية السلوك

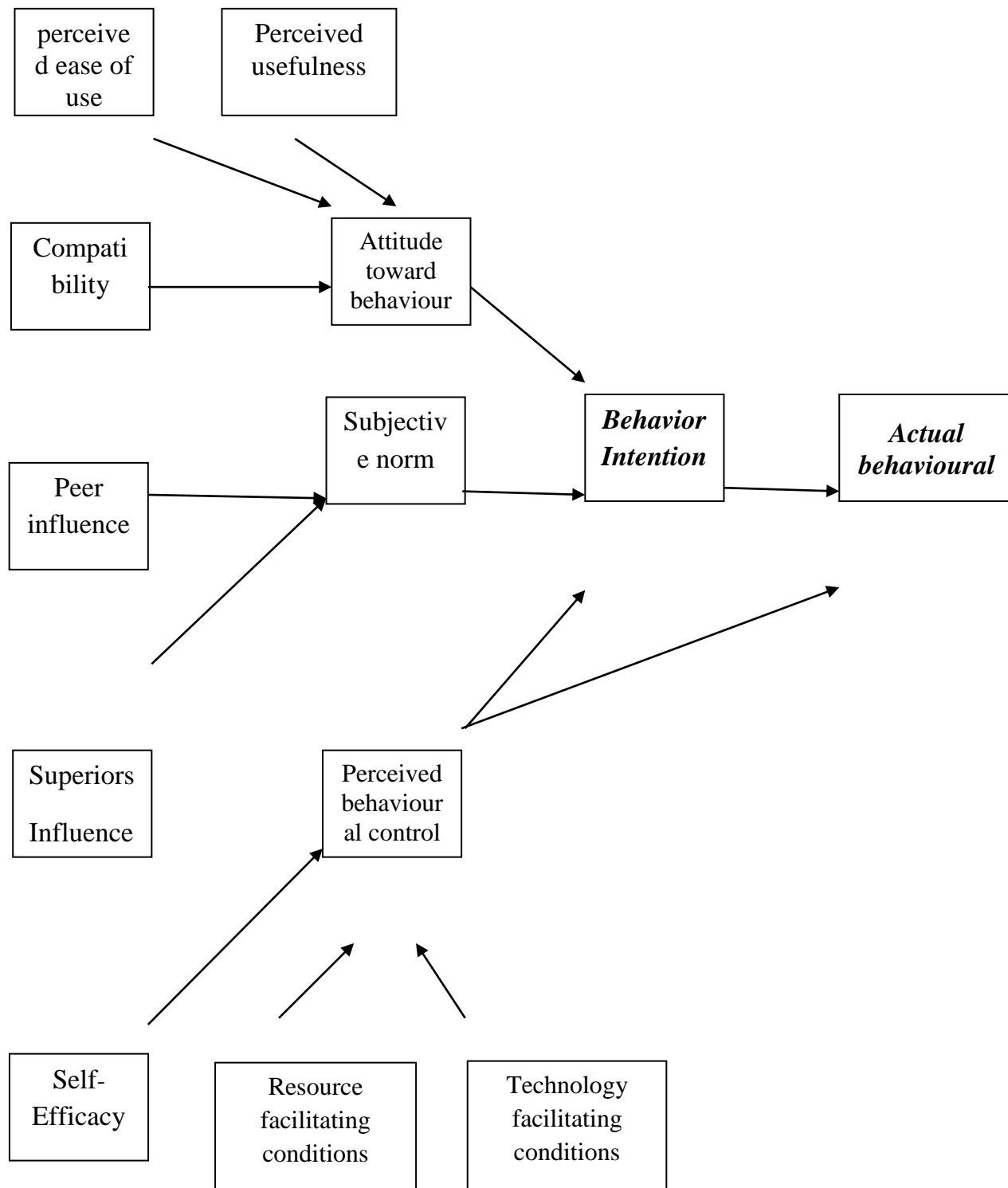
المخطط

Taylor و Todd اقترحا إضافة ثلاث عناصر لها دور اساسي في تشكيل الاعتقاد في إتجاه محدد

هي

- الاستفادة المدركة (PU) perceived usefulness
- سهولة الاستخدام المدركة (PEOU) perceived ease of use
- الملائمة Compatibility

(Taylor & Todd 1995b)



الشكل رقم (5.3.2): يوضح نموذج تحليل نظرية السلوك المخطط Decomposed Theory of Planned Behaviour (DTPB):

Planned Behaviour (DTPB):

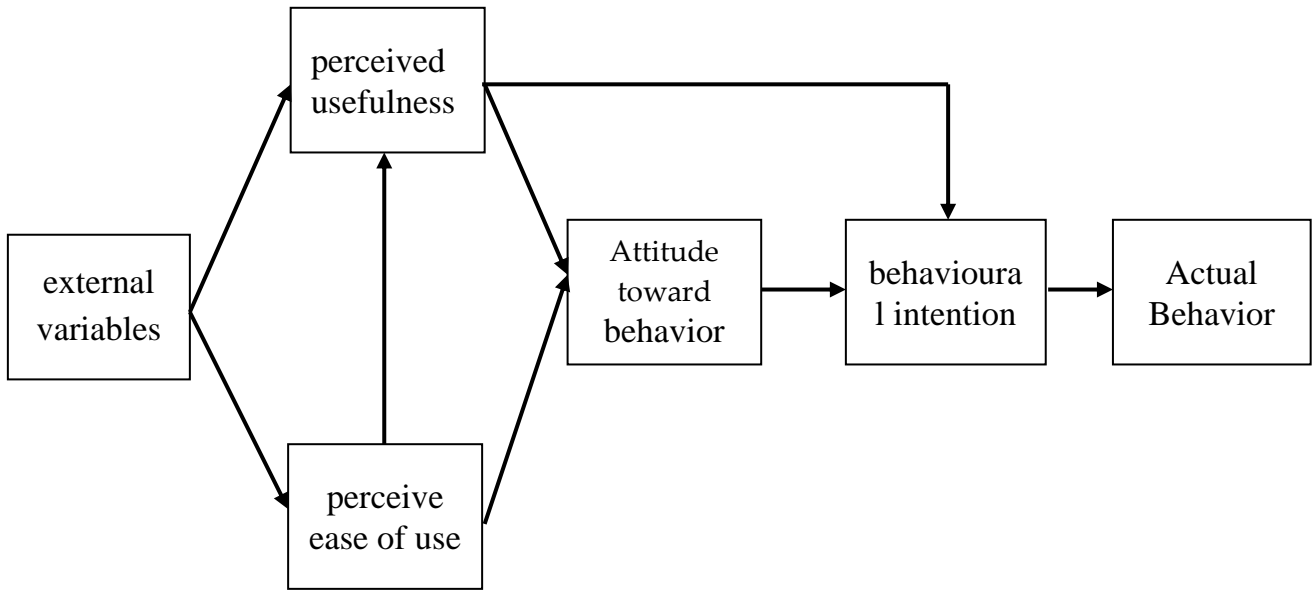
سادساً : نموذج تقبل التقنية (Technology Acceptance Model (TAM)

يعتبر ديفس (1989) من ابرز العلماء العاملين على دراسة مدى قبول المستخدمين للتعامل مع اي تكنولوجيا جديدة ، فقد عمل ديفس (1989) على تطوير نموذج عرف فيما بعد بنموذج تقبل التقنية (Technology Acceptance Model (TAM) (شكل رقم 6:3) كطريقة للتنبؤ ولتبرير مدى قبول تكنولوجيا المعلومات لغرض تقويم التطبيقات البرمجية داخل منظمات العمل . ويؤكد هذا النموذج على أنه كلما كانت نظرة المستخدم للتكنولوجيا الجديدة على انها سهلة الاستخدام ومفيدة كلما كان هناك اتجاه ايجابي نحوها وبالتالي تتوفر الرغبة او الدافعية لتقبلها واستخدامها (Davis 1993, 1989) .وتشير العديد من الدراسات الى ان نموذج قبول التكنولوجيا يعد مؤشراً قوياً يمكن من خلاله التنبؤ برغبة الشخص في استخدام التكنولوجيا في المواقف الحياتية المختلفة سواء كانت شخصية او عملية . (Davis, Bagozzi & Warshaw 1989)

اعتمد ديفس في بناء مقاييسه على عاملين اعتبرهما من المحددات الجوهرية في قبول المستخدم للتكنولوجيا وهما ، مقدار الاستفادة المدركة ((perceived usefulness (PU) وسهولة الاستخدام المدركة ((perceived ease of use (PEOU) ويشير عامل الاستفادة المدركة الى الدرجة التي يعتقد فيها الشخص إن استخدام نظام معين يمكن ان يعزز ويحسن من ادائه في العمل اما عامل سهولة الاستخدام المدرك فيشير الى الدرجة التي يعتقد فيها الشخص ان استخدام نظام معين يمكن يسيراً وطبيعاً بحيث لا يتطلب اي جهد او معاناة ، وقد اضاف (Davis 1989) لاحقاً عاملين هما عامل الاتجاه وعامل الرغبة في استخدام التكنولوجيا ، ويرتبط عامل الاتجاه بمشاعر

الفرد وانفعالاته نحو استخدام التكنولوجيا ، اما عامل الرغبة في الاستخدام فيشير الى احتمال ان يستخدم الفرد التكنولوجيا في المستقبل (Davis 1989 ,1993) .

وقد استفادة الكثير من الدراسات من تبني نموذج قبول التقنية (TAM) كمؤشر للتعرف على اتجاهات الافراد نحو تطبيقات معينة من التكنولوجيا وبالتالي تنامي التوجه نحو استخدامها الفعلي مستقبلاً.



شكل رقم (6:3:2): نموذج تقبل التقنية Technology Acceptance Model (TAM)

(Bagozzi & Warshaw 1989)

الباب الثالث

منهجية الدراسة

تتناول الدراسة في هذا الجزء الاجراءات المنهجية التي إتبعها حيث يستعرض من خلاله مجتمع وعينة البحث و المنهج المستخدم في البحث بالاضافة الى ادوات جمع البيانات من حيث البناء والاجراءات المتبعة في التأكد من صدقها وثباتها والاساليب الاحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات للوصول الى اهداف الدراسة .

1.3 خلفية عن منطقة الدراسة:

الإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد ,إدارة حكومية تتبع لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية ولاية الخرطوم ,تعمل الإدارة على إرشاد المزارعين من خلال العديد من البرامج والأنشطة الإرشادية المنظمة والهادفة الي إحداث تغييرات مرغوبة في معارف ومفاهيم ومهارات المزارعين من أجل النهوض بالقطاع الزراعي بشقيه النباتي والحيواني وتنمية قدرات المرأة الريفية والشباب الريفي,وهي إحدى الإدارات العامة بوزارة الزراعة تم إنشاؤها ضمن مشروعات الإصلاح المؤسسي لمواكبة التطورات حدثت في مجال السياسات الزراعية المعلنة ولتعمل كإرساء رمح للتغيير وتهدف الإدارة إلى تطوير العمل الزراعي والإرتقاء بإنتاجية المحاصيل الزراعية وتحسين نوعيتها وزيادة دخل المزارع عبر الإستخدام الإمتثل للموارد,وتمثل الإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد الرئاسة على المستوي الإتحادي وتضم الإدارات الإتحادية للإرشاد,الإعلام,الهندسة الزراعية وإدارة التقاوي .ويكون للإدارة مجلس اعلى لنقل التقنية يضم الجهات المتخصصة وذات الصلة ويرأسه وزير الزراعة والغابات وأيضاً صندوق لدعم الأنشطة المختلفة ويضم هذا الصندوق الجهات الرسمية والشعبية التي تساعد

في ذلك على المستوي الولائي هنالك إدارات ولائية لنقل التقانة والإرشاد وتتبع فنياً للإدارة العامة بينما تتبع إدارياً وإشرافياً لوزارات الزراعة بالولايات وتكون الإدارة الولائية مشابهة للإدارة الإيم من حيث التكوين وبنفس الوحدات الفرعية والوحدات المساعدة وتضم الإدارات التالية (إدارة الإرشاد الزراعي، إدارة الإعلام الزراعي، إدارة الهندسة الزراعية، إدارة التقاوي وإدارة بناء القدرات).

2.3 منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات ، ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها ، للوصول الى تعميمات مقبولة (بدر ، 1984) .

كما تم استخدام المنهج الاستدلالي للكشف عن النتائج المتعلقة بالفروقات بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة وكذلك التوصل الى العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

3.3 مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع المرشدين العاملين بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد في ولاية الخرطوم والبالغ عددهم (96) مرشد ومرشدة في العام 2017م .

4.3 عينة البحث :

تم إختيار عدد (60) مرشد ومرشدة عشوائياً من مجمل مجتمع البحث بنسبة (62.5%) .

3 . 5 ادوات جمع البيانات :

البيانات الخاصة بالبحث تم جمعها من خلال المصادر الاولية المتمثلة في (المقابلة والملاحظة والاستبيان) بالاضافة الى المصادر الثانوية المتمثلة في (الكتب والمراجعو التقارير) .

3 . 6 خطوات بناء الاستبيان كاداة للدراسة:

تم بناء الاستبيان الخاص بالدراسة من خلال إتباع الخطوات التالية :

- i. مراجعة ادبيات الدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث حيث إطلع الباحث على الدراسات السابقة الخاصة بتطبيق الادارة الالكترونية والمعوقات التي تواجه تطبيقها بالاضافة لدراسات نماذج تقبل التقنيات (Technology Acceptance Model) .
 - ii. مراجعة مقاييس الدراسات السابقة التي إستخدمت للتعرف على معوقات تطبيق الادارة الالكترونية بالاضافة الى مقاييس نموذج تقبل التقنية (TAM) .
 - iii. مراجعة المصادر السابقة والموضوعات المشتملة عليها من اجل تحديد كل محور من محاور أداة البحث وصياغتها .
 - iv. تم صياغة فقرات اداة البحث كالآتي :
- استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (وافق بشدة - اوافق - لحد ما - لا اوافق - لا اوافق بشدة) لقياس إستجابات المبحوثين .
- تم إعداد اداة البحث في صورتها الاولية حيث إشتملت على المحاور التالية :

أولاً : البيانات الشخصية للمبحوثين :

- النوع
- السن
- المؤهل العلمي
- الحالة الاجتماعية
- عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي .
- عدد الدورات التدريبية .

ثانياً:اهم المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في ادارة العمل الإرشادي من وجهة

نظر المبحوثين

- المعوقات الإدارية.
- المعوقات التقنية.
- المعوقات البشرية.
- المعوقات المالية

ثالثاً : الأحساس بالفائدة المتوقعة من استخدام الإدارة الإلكترونية .

رابعاً : الإحساس بسهولة التعامل مع نظام الإدارة الإلكترونية واستخدامتها .

خامساً : موقفك كمرشد زراعي نحو استخدام نظام الإدارة الإلكترونية .

سادساً : النية لاستخدام نظام الإدارة الإلكترونية .

سابعاً : الآليات التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية .

3 . 7 صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

بعد اكتمال بناء اداة البحث تم عرضها على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس المحكمين المتخصصين في مجال الارشاد الزراعي والادارة والتخطيط بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كليتي الدراسات الزراعية وكلية الدراسات التجارية وذلك للتأكد من مدى كفاية اداة الدراسة من حيث ارتباطها باهداف الدراسة ومدى مناسبة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه ومدى مناسبة كل فقرة لقياس ما وضعت من اجله وعدد الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية والايخراج وإضافة اي اقتراحات او تعديلات يرونها مناسبة .

تم الاخذ في الاعتبار التعديلات والملاحظات والاضافات التي ابداهها المحكمون كما تم استبعاد بعض الفقرات على ضوء نتائج التحكيم واستقر الاستبيان في صورته النهائية كما هو

موضح بالملحق رقم (1)

الجدول رقم (3: 2) يوضح نتائج حساب معامل ثبات الاستبيان :

المقياس	ألفا كورباخ
- المعوقات الإدارية	0.902
- المعوقات التقنية	0.897
- المعوقات البشرية	0.872
- المعوقات المالية	0.876
- الأحساس بالفائدة المتوقعة من استخدام الإدارة الإلكترونية	0.768
- الإحساس بسهولة التعامل مع نظام الإدارة الإلكترونية واستخدامتها	0.827
- موقفك كمرشد زراعي نحو استخدام نظام الإدارة الإلكترونية	0.916
- النية لاستخدام نظام الإدارة الإلكترونية	0.921

تم استخدام طريقة ألفا كورباخ (*Cronbach,s Alpha*) لحساب درجات ثبات بنود كل عامل من عوامل الاستبيان وذلك باستخدام المعادلة (حبيب ، 1996) .

$$\text{ألفا كورنباخ} = \frac{\text{ن} - 1}{\text{ن} - 1} \frac{\text{مج ع}^2 \text{ك}}{\text{ع}^2}$$

حيث ن = عدد فقرات الاستبيان

مج ع² = المجموع الكلي لتباين كل فقرة من فقرات الاستبيان .

ع² = تباين الاستبيان ككل

ك = المجتمع الكلي

كما هو ظاهر بالجدول رقم (3. 2) يتبين ان جميع مقاييس العوامل تجاوز مستوى الثبات الموصى به (0.75) ، وانها تراوحت بين (0.77) و (0.92) وبناءً على ذلك فان جميع المقاييس الواردة في الاداة (الاستبيان) يمكن الحكم عليها بانها تتمتع بدرجة ثبات مقبولة وبدرجة إتساق داخلي عالي .

3 . 8 إجراءات المعاينة :

1 قام الباحث بعمل محاضرة حول الادارة الالكترونية واهميتها وكيفية تطبيقها في العمل

الارشادي واعطى المبحوثين مجال للسئلة والاستفسار والتوضيح .

2 وضح الباحث للمبحوثين التعليمات المتضمنة في الاستبيان واهمية الالتزام بها كما اوضح

اهداف الاستبيان واهميته والفوائد المرجوة منه للباحث ولمجتمع الدراسة وطمأنهم بان

استجاباتهم لا علاقة لها بتقييم الاداء الوظيفي لهم وسوف تعامل بسرية تامة .

3 . 9 تحديد درجة القطع :

درجة القطع هي النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فإنه يجتاز المقياس الذي استجاب عليه

جدول رقم (3. 3) يوضح درجة القطع

التقدير في الاداة	المتوسط	التقدير في عرض النتائج
اوافق بشدة	4.2 - 5	درجة كبيرة جداً
اوافق	3.4 - 4.19	درجة كبيرة
لحد ما	2.6 - 3.39	درجة متوسطة
لا اوافق	1.8 - 2.59	درجة ضعيفة
لا اوافق بشدة	1 - 1.79	درجة ضعيفة جداً

3 . 10 المعالجات الاحصائية :

قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (*Statistics Package for Social Science*) وتم استخدام الاختبارات الاحصائية التالية:

أ. الاحصاء الوصفي

- المتوسطات الحسابية
- الانحراف المعياري
- النسب المئوية

ب. الاحصاء الاستدلالي

- معامل ارتباط بيرسون
- معامل ارتباط سبيرمان براون
- اختبار الف كرونباخ

الباب الرابع

التحليل والمناقشة

من خلال هذا الباب قام الباحث بالاجابة على اسئلة البحث الرئيسية وذلك من خلال عرض النتائج الاحصائية وتفسيرها والاستفادة من آراء مجتمع البحث وادبيات الدراسات السابقة في عرض ومناقشة النتائج وذلك في جزئين . الجزء الاول تناول فيه الاتجاه العام للدراسة وذلك من خلال وصف اهم الخصائص الشخصية للمبحوثين بالاضافة الى اهم المعوقات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة نظر المبحوثين. في الجزء الثاني تناول الباحث نتائج اختبار فرضيات الدراسة

4.1 الجزء الاول : وصف مجتمع البحث :

4.1.1 : ما هي أهم الخصائص الشخصية للعاملين بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

جدول رقم (4.1.1) يوضح التوزيع التكراري للخصائص الشخصية للعاملين بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

النوع	العدد	النسبة
ذكر	26	43.3%
انثى	34	56.7%
المجموع	60	% 100

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
أعزب	30	50%
متزوج	30	50%
مطلق	-	-
أرمل	-	-
المجموع	60	% 100

النسبة	العدد	السن
3.3%	2	أقل من 25
40%	24	34 – 25
50%	30	44 – 35
1.7%	1	55 – 45
5%	3	أكثر من 55
% 100	60	المجموع

النسبة	العدد	الخبرة
36.7%	22	أقل من 5 سنوات
43.3%	26	10 – 5
11.7%	7	15 – 11
8.5%	5	أكثر من 15
% 100	60	المجموع

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
-	-	ثانوي
3.3%	2	دبلوم
58.3%	35	بكالوريوس
-	-	دبلوم عالي
35%	21	ماجستير
3.3%	2	دكتورة
% 100	60	المجموع

النسبة	العدد	التدريب
58.4%	35	أقل من 5
28.4%	17	10-5
6.6%	4	15-11
3.4%	2	25-16
3.4%	2	أكثر من 25
% 100	60	المجموع

*المصدر المسح الميداني (2017)

للإجابة على هذا السؤال وبالنظر الى الجدول رقم (4.1.1) يتضح ان (56.7%) من المبحوثين من الأناث وان معظم المبحوثين (90%) من الشباب تتراوح اعمارهم ما بين (25 - 44) وهذا يدل على ان معظمهم من الفئة الواعية والناضجة وايضا معظمهم (93.3%) من حاملة الشهادات الجامعية وهذا يدل على ان الاغلبية من المبحوثين من الفئة المتعلمة والحاصلة على مستوى تعليمي يؤهلها لاستيعاب فكرة الادارة الالكترونية وان الفئة المبحوثين متعادلة في الحالة الاجتماعية نصفها (50%) متزوج ،أما بالنسبة لمستوى الخبرة فقد كانت متوسطة حيث يتضح من الجدول ان (80%) من المبحوثين لديهم خبرة في العمل الإرشادي اقل من 10 سنوات ، (58.4%) منهم نال أقل من خمس دورة تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي مما يدل على ضعف الاهتمام بالتدريب في مجال الإرشاد

4.1.2 ما هي أهم المعوقات الإدارية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها.
جدول رقم (4.1.2) يوضح المتوسطات الحسابية لأهم المعوقات الإدارية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها.

الترتيب الاستبيان	في	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب الدرجة	حسب
6.		الإفتقار إلى التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية	3.92	1.078	4	
7.		المركزية في إدارة العمل الإرشادي	3.72	1.059	8	
8.		غموض الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.80	1.054	6	

2	1.027	4.12	روتينية الإجراءات الإدارية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية	9.
9	1.092	3.60	ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية	10.
11	1.127	3.50	بطء استجابة إدارة العمل الإرشادي لمطالب التغيير	11.
10	1.154	3.58	ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية داخل ادارة نقل التقنية والإرشاد	12.
13	1.078	3.30	ضعف اقتناع وتأييد الإدارة العليا بالإدارة لمشروع الإدارة الإلكترونية	13.
12	1.183	3.42	قلة توافق الهياكل التنظيمية الحالية مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية	14.
1	.860	4.20	ضعف التحفيز بنوعية (المادي / المعنوي) لاستخدام التقنيات الإلكترونية	15.
7	1.075	3.78	ضعف مشاركة الموظفين في التخطيط لمشروع الإدارة الإلكترونية	16.
3	.991	4.03	قلة الفرص المتاحة للموظفين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية	17.
5	1.117	3.85	ضعف دعم وزارة الزراعة لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية	18.
15	1.139	3.08	خوف الإدارة على سرية بعض المعلومات في حالة تطبيق الإدارة الإلكترونية	19.
14	1.340	3.03	الإفتقار إلى قسم خاص بتقانة المعلومات	20.
	1.091	3.66		المتوسط العام

*المصدر : المسح الميداني (2017)

من خلال الجدول رقم (4.1.2) يتضح لنا ان متوسطات عبارات محور المعوقات الإدارية التي

تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجهة

نظر العاملين بها تراوحت بين (4.20 - 3.03) وفق مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة الميدانية حيث شكل ضعف التحفيز بنوعية (المادي/المعنوي) لاستخدام التقنيات الإلكترونية (عبارة رقم 15) العامل الاول في المعوقات الادارية بمتوسط (4.20) درجة يليها روتينية الإجراءات الإدارية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 9) بمتوسط (4.12) درجة ثم قلة الفرص المتاحة للموظفين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 17) بمتوسط (4.03) درجة اما العبارات الإفتقار إلى التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 6) و ضعف دعم وزارة الزراعة لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 18) و غموض الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 8) و ضعف مشاركة الموظفين في التخطيط لمشروع الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 16) و المركزية في إدارة العمل الإرشادي (عبارة رقم 7) و ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 10) و ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية داخل ادارة نقل التقنية والإرشاد (عبارة رقم 12) و بطء استجابة إدارة العمل الإرشادي لمطالب التغيير (عبارة رقم 11) و قلة توافق الهياكل التنظيمية الحالية مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 14) بمتوسطات درجات (3.92 ، 3.80 ، 3.78 ، 3.72 ، 3.60 ، 3.58 ، 3.50 ، 3.42) على التوالي كانت ذات أثر متوسط كمعوقات إدارية تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجهة نظر العاملين بها مقارنة بالثلاث عبارات الاولى بينما نجد ان العبارات ضعف اقتناع وتأيد الإدارة العليا بالإدارة لمشروع الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 13) والإفتقار إلى قسم خاص بتقانة المعلومات (عبارة رقم 19) وخوف الإدارة على سرية بعض المعلومات في حالة تطبيق الإدارة الإلكترونية (عبارة رقم 20)

بمتوسط درجات (3.30 ، 3.08 ، 3.03) على التوالي كانت هي المؤثرات الاضعف من وجهة نظر المبحوثين .

بصورة عامة بلغ المتوسط العام لعبارات محور المعوقات الادارية من وجهة نظر المبحوثين (3.66) وهي درجة متوسطة حسب مقياس ليكرت . ولدعم سياسة التحول نحو تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والارشاد لا بد للقائمين عليها من زيادة التحفيز بنوعية (المادي /المعنوي) للعاملين بالادارة لدفعهم لاستخدام التقنيات الإلكترونية بالإضافة الى تخطي روتينية الإجراءات الإدارية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية مع العمل على زيادة الفرص المتاحة للموظفين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة باستخدام الإدارة الإلكترونية .

4.1.3 ما هي أهم المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها.
جدول رقم (4.1.3) يوضح المتوسطات الحسابية لأهم المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها.

الترتيب في الاستبيان	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الدرجة
24.	ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.70	1.225	3
25.	صعوبة مسايرة سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات	3.43	1.079	7
26.	قلة كفاية أجهزة الحاسب المتوفرة في ادارة نقل التقانة والإرشاد	3.27	1.219	10
27.	ضعف الدعم الفني للأجهزة الإلكترونية	3.68	1.127	4

9	1.166	3.38	سرعة تطور برامج وأجهزة الحاسب الآلي	.28
8	1.109	3.42	الإفتقار إلى نظام أمني لحماية قاعدة البيانات والمعلومات بادارة الإرشاد الزراعي وسهولة اختراق شبكة الإنترنت	.29
1	1.118	3.73	نقص الادلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية	.30
1	1.247	3.73	ضعف الربط الإلكتروني بين إدارة العمل الإرشادي وأقسامها	.31
11	1.290	3.22	صعوبة الربط بين الأجهزة في ادارة العمل الإرشادي لاختلاف مواصفاتها	.32
5	0.986	3.67	ندرة وجود نظام أو نسخ احتياطية في حال حدوث خلل في النظام أو فقدان المعلومات المحزنة والمتعامل معها	.33
6	1.228	3.50	ضعف خدمات الإتصالات في ادارة نقل التقانة والإرشاد	.34
	1.051	3.52	المتوسط العام	

*المصدر : المسح الميداني (2017)

من خلال عبارات محور المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد حسب الجدول رقم (4: 1: 3) يتضح لنا ان متوسطات العبارات تراوحت بين (3.22 - 3.73) وفق مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة الميدانية حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (3.52) وهي درجة متوسطة ويلاحظ تقارب أغلب إستجابات افراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور حيث كانت إستجابات المبحوثين لعبارات هذا المحور على النحو التالي :

شكل نقص الادلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية (العبارة رقم 30) و ضعف الربط الإلكتروني بين إدارة العمل الإرشادي وأقسامها (العبارة رقم 31) المعوق الاول في هذا المحور بمتوسط (3.73) يليها ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية (العبارة رقم 24) بمتوسط (3.70) ومن ثم ضعف الدعم الفني للأجهزة الإلكترونية (العبارة رقم 27) بمتوسط (3.68) و ندرة وجود نظام أو نسخ احتياطية في حال حدوث خلل في النظام أو فقدان المعلومات المخزنة والمتعامل معها (العبارة رقم 27) بمتوسط (3.68) اما عبارات صعوبة مسايرة سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات (العبارة رقم 33) وضعف خدمات الإتصالات في ادارة نقل التقانة والإرشاد (العبارة رقم 34) وصعوبة مسايرة سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات (العبارة رقم 25) بالاضافة الى الإفتقار إلى نظام أمني لحماية قاعدة البيانات والمعلومات بادارة الإرشاد الزراعي وسهولة اختراق شبكة الإنترنت (العبارة رقم 29) وسرعة تطور برامج وأجهزة الحاسب الآلي (العبارة رقم 28) وقلة كفاية أجهزة الحاسب المتوفرة في ادارة نقل التقانة والإرشاد (العبارة رقم 26) مع صعوبة الربط بين الأجهزة في ادارة العمل الإرشادي لاختلاف مواصفاتها (العبارة رقم 32) كانت مؤثرة بدرجات اقل وبمتوسطات (3.67 ، 3.50 ، 3.43 ، 3.42 ، 3.38 ، 3.27 ، و 3.22) على التوالي

4.1.4 ماهي اهم المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها.
جدول رقم (4.1.4) يوضح المتوسطات الحسابية لأهم المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها.

الترتيب في الاستبيان	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الدرجة
35.	خوف بعض موظفي الإرشاد الزراعي من التغيير	2.73	1.260	13
36.	أنخفاض ثقة موظفي الإرشاد الزراعي وأدارتهم بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية	2.48	1.127	14
37.	ضعف تقبل بعض الموظفين فكرة الإدارة الإلكترونية خوفاً من فقدان مراكزهم الوظيفية	2.78	1.223	12

5	1.068	3.30	قلة المعرفة الكافية بتقنيات الإدارة الإلكترونية	.38
9	1.132	3.20	ضعف اقتناع بعض المدراء بجدوى تطبيق الإدارة الإلكترونية	.39
2	0.999	3.95	النقص في عدد الموظفين المتخصصين في صيانة أجهزة الحاسب الآلي بالإدارة	.40
3	1.000	3.82	ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدى بعض الموظفين	.41
10	1.071	2.93	خوف بعض موظفين الإرشاد الزراعي من المساءلة في حالة تعطل أحد الأجهزة الإلكترونية	.42
6	1.015	3.23	نقص الوعي بأهمية الأمن المعلوماتي والحماية لدى بعض العاملين بالإرشاد	.43
11	0.977	2.83	قلة الثقة لدى الموظفين في كافة التعاملات الإلكترونية	.44
4	1.033	3.68	قلة الكوادر المتخصصة في الإدارة الإلكترونية بإدارة العمل الإرشادي	.45
7	1.064	3.23	النقص في مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى أعضاء هيئة العاملين بالإرشاد	.46
1	0.956	3.97	ضعف إعداد وتدريب الموظفين لاستخدام التقنيات الإلكترونية	.47
8	1.095	3.23	خوف الموظفين من فقدان بعض البيانات أو قرصنتها	.48
	1.072	3.24	المتوسط العام	

*المصدر : المسح الميداني (2017)

بالرجوع للجدول رقم (4.1 .4) ومن خلال متوسطات عبارات محور المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقنية والإرشاد من وجهة نظر العاملين بها يتضح لنا انها تراوحت بين (3.97 الى 2.48) حيث كان ضعف إعداد وتدريب الموظفين لاستخدام التقنيات الإلكترونية (العبارة رقم 47) والنقص في عدد الموظفين المتخصصين

في صيانة أجهزة الحاسب الآلى بالإدارة (العبارة رقم 40) وضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدي بعض الموظفين (العبارة رقم 41) وقلة الكوادر المتخصصة في الإدارة الإلكترونية بإدارة العمل الإرشادي (العبارة رقم 45) من اقوى المعوقات البشرية المؤثرة على تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها حيث بلغت قيمة متوسطات هذه العبارات (3.97 ، 3.95 ، 3.82 ، 3.68) على التوالي يليها وبدرجة متوسطة قلة المعرفة الكافية بتقنيات الإدارة الإلكترونية (العبارة رقم 38) ونقص الوعي بأهمية الأمن المعلوماتي والحماية لدى بعض العاملين بالإرشاد (العبارة رقم 43) والنقص في مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى أعضاء هيئة العاملين بالإرشاد (العبارة رقم 46) وخوف الموظفين من فقدان بعض البيانات أو قرصنتها (العبارة رقم 48) بالإضافة الى ضعف اقتناع بعض المدراء بجدوى تطبيق الإدارة الإلكترونية (العبارة رقم 39) حيث كان متوسطات هذه العبارات (3.30 ، 3.23 ، 3.23 ، 3.20) على التوالي . اما خوف بعض موظفين الإرشاد الزراعي من المساءلة في حالة تعطل أحد الأجهزة الإلكترونية (العبارة رقم 42) و قلة الثقة لدى الموظفين في كافة التعاملات الإلكترونية (العبارة رقم 44) و ضعف تقبل بعض الموظفين فكرة الإدارة الإلكترونية خوفاً من فقدان مراكزهم الوظيفية (العبارة رقم 37) و خوف بعض موظفي الإرشاد الزراعي من التغيير (العبارة رقم 35) مع انخفاض ثقة موظفي الإرشاد الزراعي وأدارتهم بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية (العبارة رقم 36) كان لها التأثير الاضعف على تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها حيث بلغت قيمة متوسطات هذه

العبارات (2.93 ، 2.83 ، 2.78 ، 2.73 ، 2.48) ويعود ذلك الى إرتفاع المستوى الاكاديمي

للمبحوثين حيث شكل الحاصلين على درجات جامعية من المبحوثين نسبة (93.3%) .

من النتيجة يلاحظ ضعف التدريب المقدم للعاملين بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد في مجالات الحاسوب واللغات لرفع قدراتهم المهنية والادارية مع إنخفاض المعوقات المتعلقة بالجوانب النفسية للمبحوثين المتمثلة في خوفهم من من المساءلة في حالة تعطل أحد الأجهزة الإلكترونية و قلة الثقة لديهم في كافة التعاملات الإلكترونية .

4.1.5 ماهي اهم المعوقات المادية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها
جدول رقم (4.1.5) يوضح المتوسطات الحسابية لأهم المعوقات المادية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد من وجهة نظر العاملين بها.

الترتيب في الاستبيان	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الدرجة
.49	نقص الإمكانيات المالية المخصصة من إدارة الإرشاد لتطبيق الإدارة الإلكترونية	4.32	0.892	1
.50	أرتفاع أسعار البرمجيات وبعض المعدات الإلكترونية	4.10	0.951	8
.51	قلة كفاية الموارد المالية لصيانة الأجهزة	4.00	1.042	12
.52	ضعف الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات	4.22	0.825	5
.53	قلة كفاية الميزانية المخصصة لتصميم وتطوير برامج وتطبيقات الحاسب الآلى	4.23	0.767	4
.54	قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية	4.25	0.836	3
.55	ضعف الإمكانيات المادية بإدارة نقل التقانة والإرشاد (محاضرات - ندوات - ورش العمل) الخاصة	3.85	1.005	13

			بتطبيقات الإدارة الإلكترونية (
11	0.883	4.00	نقص الإمكانيات المادية في مجال التعاون مع المؤسسات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية	.56
6	0.899	4.15	محدودية دور القطاع الخاص في المساهمة (المالية أو العينية) لدعم تطبيقات الإدارة الإلكترونية	.57
7	0.965	4.13	ندرة وجود حوافز مالية للمتميزين في مجال العمل الإلكتروني	.58
2	0.861	4.27	قلة توفير الدعم المالي اللازم للاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية	.59
9	0.880	4.07	قلة تعزيزات الإدارة المادية لفنيي صيانة أجهزة الحاسب الآلي	.60
10	0.972	4.07	ضعف الدعم الحكومي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية	.61
	0.906	4.12		المتوسط العام

*المصدر : المسح الميداني (2017)

من خلال الجدول رقم (4.1.5) يتضح لنا ان متوسطات عبارات محور المعوقات المادية التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجهة نظر العاملين بها تراوحت بين (4.32 - 3.85) وبمتوسط عام لدرجات هذا المحور (4.12) حيث كان لضعف الإمكانيات المادية بإدارة نقل التقنية والإرشاد (محاضرات - ندوات - ورش العمل) الخاصة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية (العبارة رقم 55) التأثير الاقل بمتوسط (3.85) في هذا المحور مقارنة مع بقية العبارات حسب ما هو موضح في الجدول .

4.1.6 ترتيب المعوقات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجهة نظر العاملين بها. جدول رقم (4.1.6) يوضح ترتيب المعوقات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجهة نظر العاملين بها

المعوق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب حسب الدرجة
المعوقات الإدارية	3.66	1.091	درجة كبيرة	2
المعوقات التقنية	3.52	1.051	درجة كبيرة	3
المعوقات البشرية	3.24	1.072	درجة متوسطة	4
المعوقات المالية	4.12	0.906	درجة كبيرة جداً	1

*المصدر : المسح الميداني (2017)

من الجدول رقم (4.1.1) يتضح لنا ان المعوقات المالية لها الاثر الاكبر على امكانية تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد من وجهة نظر العاملين بها (4.12) تليها المعوقات الادارية (3.66) ومن ثم المعوقات التقنية (3.52) ثم المعوقات البشرية (3.24).

الجزء الثاني :

4.2 إختبار فرضيات البحث :

4.2.1 (H1) بعض الخصائص الشخصية لها تاثير على الاحساس بالمنفعة المدركة من

استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

من الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) يتضح لنا ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند

مستوى معنوية (0.05) بين عدد الدورات التدريبية التي تلقاها المبحوث في مجال الحاسوب مع

احساسه سهولة استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد (r)

$0.350^{**} =$ بمعنى ان زيادة التدريب في مجال الحاسب الالي يزيد من تصوراتهم بالنسبة لسهولة

استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي ، ايضاً توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية (0.05) بين عدد الدورات التدريبية التي تلقاها المبحوث في مجال الادارة الالكترونية مع

سهولة استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد ($r =$)

0.266^{*} . بمعنى ان زيادة التدريب في مجال الادارة الالكترونية يزيد من تصوراتهم بالنسبة لسهولة

استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي ،

بينما يوضح الجدول رقم (4.2.1) انه ليس هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية

(0.05) بين النوع ، السن ، المؤهل العلمي ، الحالة الاجتماعية و عدد سنوات الخبرة مع

الاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل

التقانة والارشاد اي أن عوامل النوع ، السن ، المؤهل العلمي ، الحالة الاجتماعية و عدد سنوات

الخبرة في مجال العمل الإرشادي لن تزيد من تصوراتهم بالنسبة لسهولة استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي.

وعليه يتضح لنا ان احساس المبحوثين بالمنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد يتاثر بعدد الدورات التدريبية التي تلقاها المبحوث في مجال الحاسوب ومجال الإدارة الإلكترونية. وبالتالي يعتبر هذا الفرض مقبول جزئياً .

4.2.2 (H2) بعض الخصائص الشخصية لها تأثير على الاحساس بسهولة استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد.

الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) يوضح ان عامل الاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد لم يتاثر بالخصائص الشخصية للمبحوثين حيث يتضح لنا من الجدول انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين الخصائص الشخصية للمبحوثين و عامل الاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي

وعليه يتضح لنا ان الخصائص الشخصية للمبحوثين لن تزيد من تصوراتهم بالنسبة لمدى المنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي وبالتالي يعتبر هذا الفرض مرفوض إحصائياً.

4.2.3 (H3) : معوقات تطبيق الادارة الالكترونية لها تاثير على الاحساس بالمنفعة المدركة

من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) يوضح ان عامل الاحساس بالمنفعة المدركة من

استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد لم يتاثر بمعوقات

تطبيق الادارة الالكترونية حيث يتضح لنا من الجدول انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند

مستوى معنوية (0.05) بين معوقات تطبيق الادارة الالكترونية و عامل الاحساس بالمنفعة المدركة

من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي

وعليه يتضح لنا ان معوقات تطبيق الادارة الالكترونية لن تزيد من تصوراتهم بالنسبة لمدى المنفعة

المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي وبالتالي يعتبر هذا الفرض مرفوض

إحصائياً.

4.2.4 (H4) معوقات تطبيق الادارة الالكترونية لها تاثير على الاحساس بسهولة استخدام

الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) يوضح ان عامل الاحساس بسهولة استخدام الادارة

الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد لم يتاثر بمعوقات تطبيق الادارة

الالكترونية حيث يتضح لنا من الجدول انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

(0.05) بين معوقات تطبيق الادارة الالكترونية و عامل الاحساس بسهولة استخدام الادارة

الالكترونية بالعمل الارشادي.

وعليه يتضح لنا ان معوقات تطبيق الادارة الالكترونية لن تزيد من تصورات المبحوثين بالنسبة
للاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي وبالتالي يعتبر هذا الفرض مرفوض
إحصائياً.

4.2.5 (H5) الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية له تاثير على الاحساس بالمنفعة

المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والارشاد.

الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) يوضح لنا ان عامل الاحساس بالمنفعة المدركة من
استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي يتاثر بعامل الاحساس بسهولة استخدام الادارة
الالكترونية حيث يوضح الجدول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)
بين الاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية و عامل الاحساس بسهولة استخدام
الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي ($r = 0.379^{**}$) بمعنى ان احساس المبحوثين بسهولة
استخدام الادارة الالكترونية يؤثر على احساسهم بالمنفعة من استخدام الادارة الالكترونية في العمل
الارشادي .

وعليه يتضح لنا انه لزيادة احساس المبحوثين بالمنفعة من استخدام الادارة الالكترونية في العمل
الارشادي لا بد من توفير البيئة التي تؤدي الى احساسهم بسهولة استخدام الادارة الالكترونية.

4.2.6 (H6) الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية لها تاثير ايجابي على النية تجاه

استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والارشاد.

يلاحظ من الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4:2:1) أن عامل النية تجاه استخدام الادارة
الالكترونية بالعمل الارشادي كمتغير تابع لم يتاثر بشكل دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

بمعامل الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية كمتغير مستقل ($r = 0.237$) بمعنى أن الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية لن يزيد من نية المبحوثين تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد وبالتالي يعتبر هذا الفرض مرفوض إحصائياً.

4.2.7 (H7) الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية له تاثير ايجابي على الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد.

تتعلق الفرضية السابعة (H7) بتاثير الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية كمتغير مستقل على الاتجاه نحو الاستخدام للادارة الالكترونية في العمل الارشادي ويوضح الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) بأنه ليس هناك تاثير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين العاملين اى أن الاتجاه نحو الاستخدام للادارة الالكترونية في العمل الارشادي لا يتاثر بدرجة احساس المبحوثين بسهولة استخدام الادارة الالكترونية وبالتالي يعتبر هذا الفرض مرفوض إحصائياً.

4.2.8 (H8) المنفعة المدركة لها تاثير ايجابي على الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد.

يظهر الجدول رقم [4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) ان عامل الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي كمتغير تابع لا يتاثر بشكل دال إحصائياً عند مستوى معنوية (5%) بدرجة احساس المبحوثين بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية كمتغير مستقل ($r = 0.143$) وذلك بالنسبة للفرضية الثامنة (H8) وبالتالي يعتبر هذا الفرض مرفوض إحصائياً.

4.2.9 (H9) الاتجاه نحو الاستخدام له تاثير ايجابي على النية تجاه إستخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقنية والارشاد.

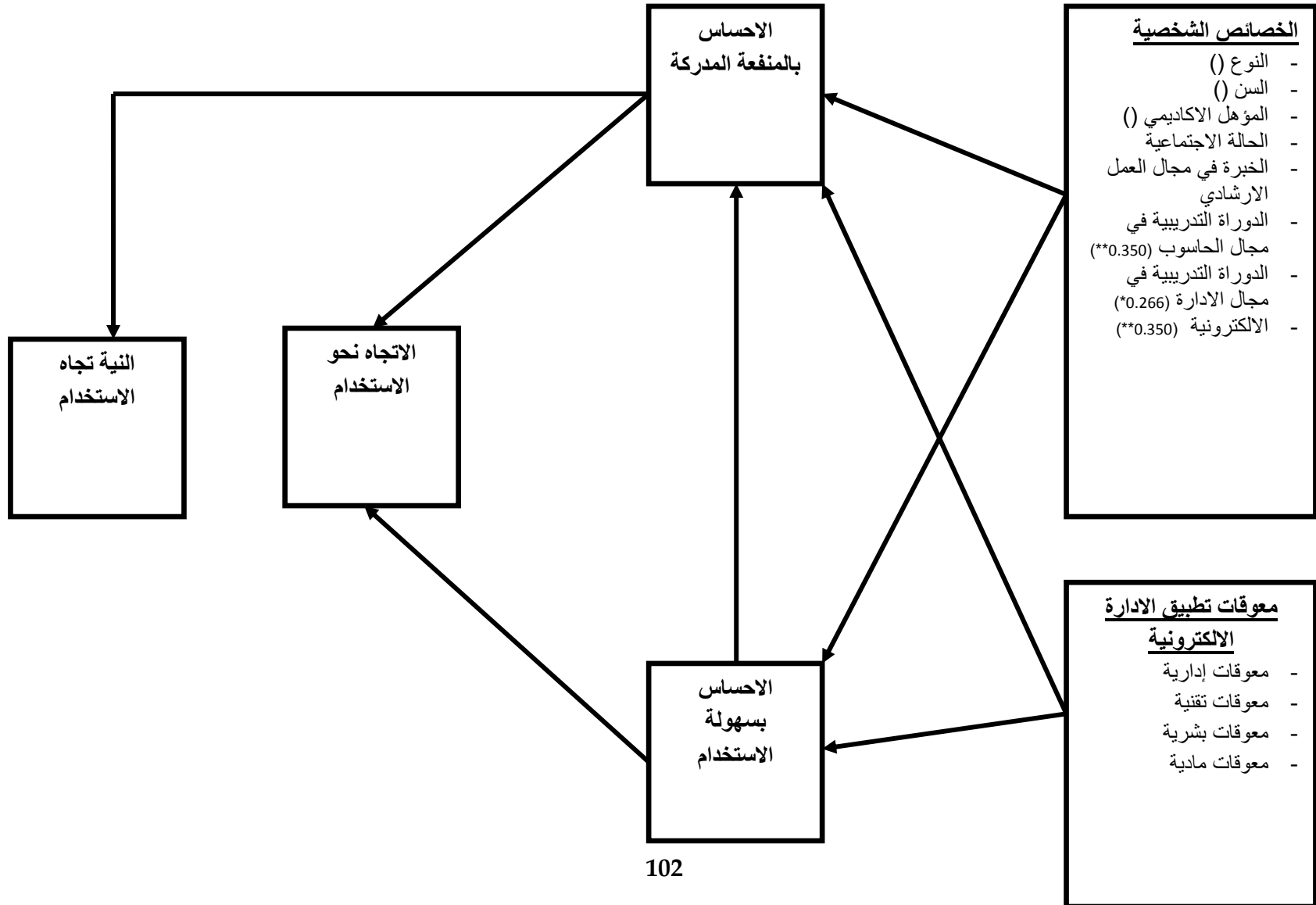
اما الفرضية الاخيرة (H9) فتتص على ان عامل الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية يرتبط ايجابيا بعامل النية تجاه إستخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي ، وتوضح النتائج كما يظهر في الجدول رقم (4.2.1) والشكل رقم (4.2.1) على دعم تلك الفرضية حيث يلاحظ ان عامل النية تجاه إستخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي كمتغير تابع تاثر بشكل دال إحصائياً بعامل الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية كمتغير مستقل ($r = 0.314^*$) . وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اتجاهات المبحوثين نحو استخدام الادارة الالكترونية يدعم نيتهم المستقبلية تجاه إستخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي.

شكل رقم (4.2.1) يوضح نتائج العلاقات بين العوامل المتضمنة بفرضيات الدراسة

	النوع	السن	المؤهل العلمي	الحالة الإجتماعية	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي	عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي	عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسوب	عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية	المعوقات الادارية	المعوقات التقنية	المعوقات البشرية	المعوقات المادية	الاحساس بالمنفعة المدركة	الاحساس بسهولة الاستخدام
النوع	1	-.047-	.124	-.202-	-.004-	-.134-	.091	.115	-.026-	.049	-.033-	.128	.105	.192
السن	-.047-	1	.395**	.316*	.767**	.496**	.139	.014	-.278*	-.096-	-.305*	-.159-	-.049-	.056
المؤهل العلمي	.124	.395**	1	.093	.345**	.135	.268*	.123	-.246-	-.174-	-.084-	-.091-	.118	.069
الحالة الإجتماعية	-.202-	.316*	.093	1	.304*	.263*	-.153-	-.277*	-.213-	-.311*	-.374**	-.038-	.028	-.156-
عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي	-.004-	.767**	.345**	.304*	1	.596**	.292*	.149	-.249-	-.099-	-.285*	-.047-	.048	.160
عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي	-.134-	.496**	.135	.263*	.596**	1	.438**	.278*	-.466**	-.235-	-.470**	-.116-	.023	.151
عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسوب	.091	.139	.268*	-.153-	.292*	.438**	1	.706**	-.328*	-.105-	-.210-	-.299*	.213	.350**
عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية	.115	.014	.123	-.277*	.149	.278*	.706**	1	-.238-	-.041-	-.097-	-.244-	.043	.266*
المعوقات الادارية	-.026-	-.278*	-.246-	-.213-	-.249-	-.466**	-.328*	-.238-	1	.686**	.704**	.566**	.106	-.025-
المعوقات التقنية	.049	-.096-	-.174-	-.311*	-.099-	-.235-	-.105-	-.041-	.686**	1	.589**	.428**	.244	.067
المعوقات البشرية	-.033-	-.305*	-.084-	-.374**	-.285*	-.470**	-.210-	-.097-	.704**	.589**	1	.455**	.121	.099
المعوقات المادية	.128	-.159-	-.091-	-.038-	-.047-	-.116-	-.299*	-.244-	.566**	.428**	.455**	1	.101	.187
الاحساس بالمنفعة المدركة	.105	-.049-	.118	.028	.048	.023	.213	.043	.106	.244	.121	.101	1	.379**
الاحساس بسهولة الاستخدام	.192	.056	.069	-.156-	.160	.151	.350**	.266*	-.025-	.067	.099	.187	.379**	1

	الادارية المعوقات	التقنية المعوقات	البشرية المعوقات	المادية المعوقات	بالمنفعة الاحساس المدركة	بسهولة الاحساس الاستخدام	الاستخدام نحو الاتجاه	الاستخدام تجاه النية
الادارية المعوقات	1	.686**	.704**	.566**	.106	-.025-	.296°	.012
التقنية المعوقات	.686**	1	.589**	.428**	.244	.067	.309°	.225
البشرية المعوقات	.704**	.589**	1	.455**	.121	.099	.576**	.069
المادية المعوقات	.566**	.428**	.455**	1	.101	.187	.280°	-.054-
المدركة بالمنفعة الاحساس	.106	.244	.121	.101	1	.379**	.143	.242
الاستخدام بسهولة الاحساس	-.025-	.067	.099	.187	.379**	1	.240	.237
الاستخدام نحو الاتجاه	.296°	.309°	.576**	.280°	.143	.240	1	.314°
الاستخدام تجاه النية	.012	.225	.069	-.054-	.242	.237	.314°	1

شكل رقم (1 : 2 : 4): يوضح نتائج العلاقات بين العوامل المتضمنة بفرضيات الدراسة:



جدول رقم (4.2.2) يوضح نتائج العلاقات بين العوامل المتضمنة بفرضيات الدراسة

النتائج	العلاقة التي تم إختبارها	الفرضيات
قبول جزئي	ترطبت بعض الخصائص الشخصية ايجابياً بالاحساس بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية	H1
رفض	ترطبت بعض الخصائص الشخصية ايجابياً بالاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية	H2
رفض	ترطبت بعض معوقات تطبيق الادارة الالكترونية ايجابياً بالاحساس بالمنفعة المدركة من استخدامها	H3
رفض	ترطبت بعض معوقات تطبيق الادارة الالكترونية ايجابياً بالاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية.	H4
قبول	يرطبت الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية ايجابياً بالاحساس بالمنفعة المدركة من إستخدامها	H5
رفض	يرطبت الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية ايجابياً بالاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية.	H6
رفض	يرطبت الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية ايجابياً بالاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية.	H7
رفض	ترطبت المنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية ايجابياً بالاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية	H8
قبول	يرطبت الاتجاه نحو استخدام الادارة الالكترونية ايجابياً بالنية تجاه إستخدام الادارة الالكترونية	H9

*المصدر : المسح الميداني (2017)

من الجدول رقم (4.2.2) يتضح لنا ان الدراسة توصلت الى قبول عدد ثلاث فرضيات من اصل تسع فرضيات بناء على تطبيق نموذج (TAM) كإطار نظري للدراسة .

الباب الخامس

النتائج والتوصيات

من خلال هذا الباب يتناول الباحث اهم النتائج التي توصل لها البحث كما يقدم الباحث بعض التوصيات النابعة من النتائج التي توصل اليها وفي ختام هذه الدراسة يقترح الباحث مجموعة من الموضوعات التي تحتاج الى مزيد من الدراسة .

1.5: ملخص النتائج:

- أظهرت النتائج ان المبحوثين كانت صفاتهم الشخصية من حيث النوع اغلبهم من الاناث (56.7%) و معظمهم (90%) من الشباب تتراوح اعمارهم ما بين (25 - 44) و (93.3%) منهم من حاملي الشهادات الجامعية وان الفئة المبحوثين متعادلة في الحالة الاجتماعية نصفها (50%) متزوج ،ومستوى الخبرة متوسطة لدى اغلبهم (80%) لديهم خبرة في العمل الارشادي اقل من 10 سنوات ،و (58.4%) منهم نال أقل من خمس دورة تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي.
- اظهرت النتائج ان متوسط عبارات محور المعوقات الادارية كواحدة من معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي من وجهة نظر المبحوثين تراوحت بين (4.20 - 3.03) وان المتوسط العام لعبارات هذا المحور (3.66) ووفقاً لمقياس ليكرت فان درجة المعوقات الادارية من وجهة نظر افراد العينة كانت بدرجة كبيرة.
- كما اظهرت النتائج ان متوسط عبارات محور المعوقات التقنية كواحدة من معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في العمل الارشادي من وجهة نظر المبحوثين تراوحت بين (3.73 -

3.22) وان المتوسط العام لعبارات هذا المحور (3.52) ووفقاً لمقياس ليكرت فان درجة

المعوقات التقنية من وجهة نظر افراد العينة كانت **بدرجة كبيرة**

- ايضاً اظهرت النتائج ان متوسط عبارات محور المعوقات البشرية كواحدة من معوقات تطبيق

الادارة الالكترونية في العمل الارشادي من وجهة نظر المبحوثين تراوحت بين (3.97 الى

2.48) وان المتوسط العام لعبارات هذا المحور (3.24) ووفقاً لمقياس ليكرت فان درجة

المعوقات البشرية من وجهة نظر افراد العينة كانت **بدرجة متوسطة**.

- اظهرت النتائج ان متوسط عبارات محور المعوقات المالية كواحدة من معوقات تطبيق الادارة

الالكترونية في العمل الارشادي من وجهة نظر المبحوثين تراوحت بين (4.32 - 3.85)

وان المتوسط العام لعبارات هذا المحور (4.12) ووفقاً لمقياس ليكرت فان درجة المعوقات

المالية من وجهة نظر افراد العينة كانت **بدرجة كبيرة جداً**.

- اظهرت النتائج ان احساس المبحوثين بالمنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية في

العمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد يتاثر بعدد الدورات التدريبية التي تلقاها

المبحوث في مجال الحاسوب ومجال الادارة الالكترونية..

- اظهرت النتائج ان الخصائص الشخصية للمبحوثين لن تزيد من تصوراتهم بالنسبة لمدى

المنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي.

- اظهرت النتائج ان معوقات تطبيق الادارة الالكترونية لن تزيد من تصوراتهم بالنسبة لمدى

المنفعة المدركة من استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي.

- اظهرت النتائج ان معوقات تطبيق الادارة الالكترونية لن تزيد من تصورات المبحوثين بالنسبة للاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي.
- اظهرت النتائج ان زيادة احساس المبحوثين بالمنفعة من استخدام الادارة الالكترونية في العمل الارشادي لا بد من توفير البيئة التي تؤدي الى احساسهم بسهولة استخدام الادارة الالكترونية.
- اظهرت النتائج ان الاحساس بسهولة استخدام الادارة الالكترونية لم يزيد من نية المبحوثين تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد.
- اظهرت النتائج ان الاتجاه نحو الاستخدام للادارة الالكترونية في العمل الارشادي لا يتاثر بدرجة احساس المبحوثين بسهولة استخدام الادارة الالكترونية.
- اظهرت النتائج ان زيادة اتجاهات المبحوثين نحو استخدام الادارة الالكترونية يدعم نيتهم المستقبلية تجاه استخدام الادارة الالكترونية بالعمل الارشادي .

2.5: اهم التوصيات:

- على ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة يوصي الباحث بالاتي :
- زيادة تحفيز العاملين بالادارة العامة لنقل التقانة والارشاد مادياً ومعنوياً لاستخدام التقنيات الإلكترونية.
- تجنب روتينية الإجراءات الإدارية للدفع بعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية.
- زيادة الفرص المتاحة للموظفين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.
- توفير الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

- العمل على تفعيل الربط الإلكتروني بين إدارة العمل الإرشادي وأقسامها.
- دعم تطوير مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- العمل على إعداد وتدريب الموظفين لاستخدام التقنيات الإلكترونية.
- زيادة اعداد الموظفين المتخصصين في صيانة أجهزة الحاسب الآلى بالإدارة.
- توفير الموارد المالية المخصصة من إدارة الإرشاد لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- العمل على زيادة الدعم المالي اللازم للاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية.

- زيادة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية.
- توفير الميزانية اللازمة لتصميم وتطوير برامج وتطبيقات الحاسب الآلى.
- زيادة الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات.
- تفعيل دور القطاع الخاص للمساهمة (المالية أو العينية) في دعم تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
- توفير حوافز مالية للمتميزين في مجال العمل الإلكتروني.
- دعم البرمجيات وبعض المعدات الإلكترونية .
- زيادة تعزيزات الإدارة المادية لفنيي صيانة أجهزة الحاسب الآلى.
- زيادة الدعم الحكومي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية.
- توفير الإمكانيات المادية الضرورية لتفعيل التعاون مع المؤسسات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية.

- زيادة المخصصات المالية لعمليات صيانة الأجهزة.

المراجع:

- ابو حوش, عمار, (2006) - نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين - بيروت دار الغرب الإسلامي.
- إدريس, ثابت عبد الرحمن, (2005) - نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة - الدار الجامعية الإسكندرية .
- آل فطیح, حمد قبلان, (2008) - دور الإدارة الإلكترونية في التطوير التنظيمي بالأجهزة الأمنية - المملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة الرياض.
- بدر . عبد الرحمن (1984م), مناهج البحث العلمي , وكالة المطبوعات الكويت .
- التمام, عبد الله, (2007) - الإدارة الإلكترونية كمدخل للتطوير الإداري - أطروحة دكتوراة غير منشورة جامعه ام القرى مكة المكرمة المملكة العربية السعودية .
- العریشي, محمد, (2008) - إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة أم القرى الرياض المملكة العربية السعودية .
- حجازي, عبد الفتاح بيومي, (2003) - النظام القانوني لحماية الحكومة الإلكترونية - دار الفكر الجامعي الإسكندرية.
- حجازي, عبد الفتاح بيومي, (2006) - الحكومة الإلكترونية العربية دار الفكر الجامعي الإسكندرية.
- الحسنات , ساری عوض, (2011) - معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية.
- درويش, أحمد, (2007) - الشفافية والتمهيد حلمنا القادم "تشرية تكنولوجيا الإدارة - وزارة الدولة للتنمية الإدارية - مصر .
- ذكي, حسن, (1985) - الارشاد الزراعي والمجتمع الريفي - بغداد - دار الكسبي.
- رضوان, رافت ' (1999) - عالم التجارة الإلكترونية المنظمة العربية للتنمية - القاهرة.
- رضوان, رافت, (2004) - الإدارة الإلكترونية مجلة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء القاهرة.
- رضوان, رافت, (2004) - الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة, الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة القاهرة .
- السالمى , علاء عبد الرازق, (2003) - نظم إدارة المعلومات - المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة .
- السلمى, على, (2001) - خواطر في الإدارة المعاصرة - دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة.

الشخبيي، على السيد، (2002) - علم اجتماع التربية المعاصرة "تطورة - منهجية" - دار الفكر العربي القاهرة .

الصابي، محمد بن العزيز، (2006) - مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في المديرية العامة للجوازات لمدينة الرياض رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية الرياض.

الطنوبي، محمد عمر، (1995) - الارشاد الزراعي - الطبعة الاولى - الناشر جامعة عمر المختار البيضاء - دار الكتب الوطنية بنغازي. الطنوبي (1997) محمد عمر الطنوبي - أساسيات تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الارشادية الزراعية - منشورات عمر المختار البيضاء.

الطنوبي، محمد عمر (2004م) ، الارشاد الزراعي مفهومه وأسسه - كلية الزراعة قسم الارشاد الزراعي جامعة الاسكندرية - المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع.

العادلي، أحمد السيد، (2003) - أساسيات علم الإرشاد الزراعي - كلية الزراعة جامعة الاسكندرية - الطبعة الثانية - الخرطوم دار المطبوعات الجديدة .

عبد المقصود، بهجت محمد، (1988) - الارشاد الزراعي - كلية الزراعة جامعة اسيوط - مدينة نصر القاهرة المركز العلمي للبحوث والدراسات .

عبد الحليم، محمد (بدون تاريخ) - التطوير التربوي ومبادئ الاحصاء الاسكندرية - مركز الاسكندري للكتاب.

غني، أحمد محمد، (2004) - الإدارة الإلكترونية أفاق الحاضر والمستقبل - المكتبة المصرية المنصورة .

فهيم، مصطفى، (2005) - استخدام الانترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار - دار الفكر العربي القاهرة.

القحطاني، منصور بن سعد، (2008) - مهددات الأمن المعلوماتي وسبل مواجهتها دراسة مسحية على منسوبي مركز الحاسب الآلي بالقوات البحرية - المملكة السعودية الرياض.

القرني، عبد الرحمن سعد، (2007) - تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الأجهزة الأمنية دراسة مسحية على ضباط شرطة منطقة الرياض رسالة ماجستير غير منشورة .

قشطة، عبد الحليم عباس، (2012) - الإرشاد الزراعي "رؤية جديدة" - كلية الزراعة جامعته القاهرة - جرين لاين للطباعة.

الكبسي، كلثم محمد، (2008) - متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الإلكترونية في دولة قطر .

- نجم, نجم عبود, (2008)-الأدارة الإلكترونية الإستراتيجية والوظائف والمجالات-دار اليازدي العلمية للنشر والتوزيع عمان .
- نجم, نجم عبود, (2004)-الأدارة الإلكترونية ومقولة نهاية الإدارة -المجلة الدولية للعلوم الإدارية الامارات العربية المتحدة.
- نجم, نجم عبود, (2004)-الإدارة الإلكترونية الإستراتيجية والوظائف والمشكلات-دار المريخ للنشر الرياض.
- ياسين, سعد الغالب, (2006)- الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية معهد الإدارة العامة-الرياض.

ملحق (1)

السيد الاستاذ الدكتور :

خبير الإرشاد الزراعي

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الموضوع / طلب تقييم إستمارة إستبيان

بين يديكم إستمارة لجمع المعلومات الخاصه بدراسة تحضيرية لنيل درجة دكتوراة الفلسفة في العلوم الزراعية (إرشاد زراعي)، وبما لديكم من خبرة علمية وعملية واسعة في هذا المجال، وسعياً للاستفادة من آرائكم السديدة في دعم بناء هذه الدراسة، كلنا أمل في كريم تعاونكم معنا من خلال تقييمكم للإستبيان الذي بين يديكم.

حيث تقوم هذه الدراسة على محاولة من الباحث لتصميم نموذج لتقبل تقنية إستخدام شبكة الفيركون بالسودان وذلك بغرض :

- تحديد العوامل المؤثرة على تقبل المرشدين الزراعيين لنظام شبكة الفيركون بالسودان.
 - إختبار إمكانية تطبيق نموذج تقبل التقنية (TAM) لتوضيح مدى تقبل المرشدين الزراعيين لنظام شبكة الفيركون في العمل الإرشادي بالسودان.
 - تحديد الأدلة النفسية (الثقة و الصلاحية) لاداة القياس (الإستبيان) المستخدمة في الدراسة.
 - السعي لضمان التطبيق الامثل لشبكة الفيركون في خدمات الإرشاد الزراعي بالسودان.
- وذلك من خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

الباحث

استمارة تقييم الخبراء لمحتوى الاستبيان

لا اوفاق بشدة	لا اوفاق	امتنع	اوفاق	اوفاق بشدة	المحور	
					كل المحاور في الاستبيان واضحة وسهلة الفهم.	1
					هذا الاستبيان مناسب لمستوى المبحوثين.	2
					الاسئلة في الجزء الاول تناسب أهم البيانات الشخصية المطلوبة في الدراسة للمبحوثين .	3
					الاسئلة في الجزء الثاني مناسبة لقياس.	4
					الاسئلة في الجزء الثالث (1) كافية لقياس.	5
					الاسئلة في الجزء الثالث (2) كافية لقياس.	6
					الاسئلة في الجزء الثالث (3) كافية لقياس	7
					الاسئلة في الجزء الثالث (4) كافية لقياس	8
					الاسئلة في الجزء الخامس مناسبة لقياس	9
					بصورة عامة هذا الاستبيان أداة مناسبة لقياس مدى كفاءة وفعالية الأداء المالي في الوحدات الحكومية - بالتطبيق على وحدة أم ضواً بان الادارية	10

أي ملاحظات أخرى:

التوقيع

الاسم

ملحق رقم (2)

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعية
قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

أخي المرشد الزراعي

أختي المرشدة الزراعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بين يديك إستمارة استبيان مقدمة لجمع بيانات حول :

دراسة تقوم بها الباحثة سعياً لتطوير العمل الارشادي ومساهمتمكم بملء هذه الاستمارة بمثابة مساهمة مقدرة لانجاح هذا البحث . ونعدكم بان البيانات والمعلومات الواردة فيها تعد سرية ولا تستخدم الا في أغراض الدراسة .

كما نعدكم بتمليكم النتائج التي سوف يصل إليها الباحث متى ما طلبتم ذلك

وفقنا الله واياكم لما فيه خير البلاد والعباد

أولاً : البيانات الشخصية للمبحوثين :

أنثي	ذكر

1 /النوع :

2/العمر :

أقل من 25 سنة	من 25 سنة إلى 34 سنة	من 35 سنة إلى 44 سنة	من 45 سنة إلى 54 سنة	55 سنة فأكثر

3 /المؤهل العلمي :

ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراة

4 / الحالة الإجتماعية :

أعزب	متزوج	مطلق	أرمل

5 / عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي : () سنة

عدد الدورات التدريبية التي تم الإلتحاق بها :

الايام	الدورات	المجال	
		عدد الدورات التدريبية في مجال الارشادي الزراعي	6
		عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسوب	7
		عدد الدورات التدريبية مجال الإدارة الإلكترونية	8

ثانياً: اهم المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في ادارة العمل الإرشادي من وجهة نظرك :

1/ المعوقات الإدارية :

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق للحد ما	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً
9	الإفتقار إلى التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية					
10	المركزية في إدارة العمل الإرشادي					
11	غموض الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية					
12	روتينية الإجراءات الإدارية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية					
13	ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية					
14	بطء استجابة إدارة العمل الإرشادي لمطالب التغيير					
15	ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية داخل ادارة نقل التقنية والإرشاد					
16	ضعف اقتناع وتأييد الإدارة العليا بالإدارة لمشروع الإدارة الإلكترونية					
17	قلة توافق الهياكل التنظيمية الحالية مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية					
18	ضعف التحفيز بنوعية (المادي /المعنوي) لاستخدام التقنيات الإلكترونية					
19	ضعف مشاركة الموظفين في التخطيط لمشروع الإدارة الإلكترونية					
20	قلة الفرص المتاحة للموظفين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية					
21	ضعف دعم وزارة الزراعة لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية					
22	خوف الإدارة على سرية بعض المعلومات في حالة تطبيق الإدارة الإلكترونية					
23	الإفتقار إلى قسم خاص بتقانة المعلومات					

2/ المعوقات التقنية :

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	أوافق للحد ما	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	24
					صعوبة مسايرة سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات	25
					قلة كفاية أجهزة الحاسب المتوفرة في ادارة نقل التقانة والإرشاد	26
					ضعف الدعم الفني للأجهزة الإلكترونية	27
					سرعة تطور برامج وأجهزة الحاسب الآلى	28
					الإفتقار إلى نظام أمني لحماية قاعدة البيانات والمعلومات بادارة الإرشاد الزراعي وسهولة اختراق شبكة الإنترنت	29
					نقص الادلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية	30
					ضعف الربط الإلكتروني بين إدارة العمل الإرشادي وأقسامها	31
					صعوبة الربط بين الأجهزة في ادارة العمل الإرشادي لاختلاف مواصفاتها	32
					ندرة وجود نظام أو نسخ احتياطية في حال حدوث خلل في النظام أو فقدان المعلومات المحزنة والمتعامل معها	33
					ضعف خدمات الإتصالات في ادارة نقل التقانة والإرشاد	34

3/ المعوقات البشرية:

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق للحد ما	لا أوافق مطلقاً
35	خوف بعض موظفي الإرشاد الزراعي للتغيير				
36	أنخفاض ثقة موظفي الإرشاد الزراعي وأدائهم بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية				
37	ضعف تقبل بعض الموظفين فكرة الإدارة الإلكترونية خوفاً من فقدان مراكزهم الوظيفية				
38	قلة المعرفة الكافية بتقنيات الإدارة الإلكترونية				
39	ضعف اقتناع بعض المدراء بجدوى تطبيق الإدارة الإلكترونية				
40	النقص في عدد الموظفين المتخصصين في صيانة أجهزة الحاسب الآلي بالإدارة				
41	ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدى بعض الموظفين				
42	خوف بعض موظفي الإرشاد الزراعي من المساءلة في حالة تعطل أحد الأجهزة الإلكترونية				
43	نقص الوعي بأهمية الأمن المعلوماتي والحماية لدى بعض العاملين بالإرشاد				
44	قلة الثقة لدى الموظفين في كافة التعاملات الإلكترونية				
45	قلة الكوادر المتخصصة في الإدارة الإلكترونية بإدارة العمل الإرشادي				
46	النقص في مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى أعضاء هيئة العاملين بالإرشاد				
47	ضعف إعداد وتدريب الموظفين لاستخدام التقنيات الإلكترونية				
48	خوف الموظفين من فقدان بعض البيانات أو قرصنتها				

4/ المعوقات المالية:

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق للحد ما	لا أوافق	لا أوافق مطلقا
49	نقص الإمكانيات المالية المخصصة من إدارة الإرشاد لتطبيق الإدارة الإلكترونية					
50	ارتفاع أسعار البرمجيات وبعض المعدات الإلكترونية					
51	قلة كفاية الموارد المالية لصيانة الأجهزة					
52	ضعف الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات					
53	قلة كفاية الميزانية المخصصة لتصميم وتطوير برامج وتطبيقات الحاسب الآلي					
54	قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية					
55	ضعف الإمكانيات المادية بإدارة نقل التقانة والإرشاد (محاضرات - ندوات - ورش العمل) الخاصة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية)					
56	نقص الإمكانيات المادية في مجال التعاون مع المؤسسات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية					
57	محدودية دور القطاع الخاص في المساهمة (المالية أو العينية) لدعم تطبيقات الإدارة الإلكترونية					
58	ندرة وجود حوافز مالية للمتميزين في مجال العمل الإلكتروني					
59	قلة توفير الدعم المالي اللازم للاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية					
60	قلة تعزيزات الإدارة المادية لفنيي صيانة أجهزة الحاسب الآلي					
61	ضعف الدعم الحكومي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية					

ثالثاً : الأاحساس بالفائدة المتوقعة من استخدام الإدارة الإلكترونية :

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق للحد ما	لا أوافق مطلقاً
62	استخدام نظام الإدارة الإلكترونية سوف يمكنني من إنجاز المهام بصورة أسرع				
63	استخدام نظام الإدارة الإلكترونية سوف يمكنني من تحسين أدائي الوظيفي				
64	استخدام نظام الإدارة الإلكترونية سوف يجعل أدائي للعمل أسهل				
65	استخدام نظام الإدارة الإلكترونية سوف يمكنني من تحسين تأثيري على المسترشدين				
66	استخدام نظام الإدارة الإلكترونية سوف يحسن من عملية الإتصال في عملي				
67	أنا أجد أن نظام الإدارة الإلكترونية مفيدة لي في عملي				
68	استخدام نظام الإدارة الإلكترونية سوف يمكنني من زيادة الناتج الوظيفي				

رابعاً : الإاحساس بسهولة التعامل مع نظام الإدارة الإلكترونية واستخدامتها :

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق للحد ما	لا أوافق مطلقاً
69	أجد أن تعلم التعامل مع نظام الإدارة الإلكترونية سهل بالنسبة لي				
70	أجد أنه من السهل علي إداره العمل الإرشادي من خلال استخدام نظام الإدارة الإلكترونية				
71	التفاعل مع نظام الإدارة الإلكترونية واضح ومفهوم بالنسبة لي				
72	أجد ان نظام الإدارة الإلكترونية مرنة للتفاعل معه				
73	أجد أنه من السهل علي أن أصير ماهراً في استخدام نظام الإدارة الإلكترونية				
74	أنا أجد أن نظام الإدارة الإلكترونية سهل الإستخدام				

خامساً : موقفك كمرشد زراعي نحو استخدام نظام الإدارة الإلكترونية :

لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق للمد ما	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					أستخدام نظام الإدارة الإلكترونية يدعم العمل الإرشادي الميداني بتوفير الوقت للمرشد للعمل مع الزراع	75
					نظام الإدارة الإلكترونية يمكن تنظيمه لمساعدة المرشدين الميدانيين لأداء العديد من الأنشطة الحقلية	76
					نظام البيانات بالإدارة الإلكترونية يتيح فرصة رائعة للمرشدين لتطوير نشاطهم الإرشادي	77
					نظام الإدارة الإلكترونية يزيد تكلفة العمل الإرشادي خلال زيادة عبء العمل على المرشدين	78
					الحصول على المعلومات من خلال نظام الإدارة الإلكترونية يتطلب نفس الجهد المبذول بالطرق التقليدية	79
					نظام الإدارة الإلكترونية يخلق مشكلات أكثر من تلك التي يعالجها	80
					أنا سوف أكون مرتاح بأستخدام نظام الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي	81
					تقنية نظام الإدارة الإلكترونية لاتخيفني ابداً	82
					عندما أعمل من خلال نظام الإدارة الإلكترونية يكون لدي الكثير من الثقة بالنفس	83
					نظام الإدارة الإلكترونية يجعل عمل المرشد الزراعي أكثر سهولة	84
					جزء من زيادة في تكلفة العمل الإرشادي ناتج عن أستخدام نظام الإدارة الإلكترونية	85
					العمل من خلال نظام الإدارة الإلكترونية يجعلني عصبي جداً	86
					أشعر بالتهديد عندما يتحدث الآخرون عن نظام الإدارة الإلكترونية	87
					أبدو معادياً لأستخدام نظام الإدارة الإلكترونية في الإرشاد الزراعي	88
					نظام الإدارة الإلكترونية يجعلني أشعر بعدم الارتياح والتشويش	89
					أستخدام نظام الإدارة الإلكترونية يحي النشاط الإرشادي	90

سادساً : النية لاستخدام نظام الإدارة الإلكترونية :

لا أوافق مطلقاً	أوافق لأوافق	أوافق للحد ما	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					أنوي استخدام نظام الإدارة الإلكترونية في نشاطي الإرشادي والإتصالي متي ما توفر بالقسم الذي أعمل فيه أو الجهاز الإرشادي	91
					أنوي استخدام نظام الإدارة الإلكترونية لمد المزارعين بالمعلومات والمعارف التي يحتاجونها متي ماتطلب ذلك	92
					أنوي استخدام نظام الإدارة الإلكترونية في نشاطي الإرشادي والإتصالي بشكل دوري	93
					أنوي أن استخدام نظام الإدارة الإلكترونية في نشاطي الإرشادي والإتصالي متي مأمكن ذلك	94
					إلي الحد الممكن -أنوي استخدام نظام الإدارة الإلكترونية في نشاطي الإرشادي أو الإتصالي والإداري كثيراً	95
					إلي الحد الممكن - أنوي استخدام نظام الإدارة الإلكترونية لعمل أشياء مختلفة (إرشادية -أو غير إرشادية)	96

سابعاً : الآليات التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية :

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق للحد ما	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً
97	الحصول على دعم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية					
98	إصدار التشريعات اللازمة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية					
99	نشر الوعي بمفهوم الإدارة الإلكترونية					
100	إعادة بناء (الهياكل التنظيمية, العمليات, الإجراءات الإدارية) بما يتوافق مع متطلبات الإدارة الإلكترونية					
101	تدريب أعضاء هيئة العاملين بالإرشاد للتعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية بكفاءة عالية					
102	بناء قاعدة معلومات واحدة على مستوى ادارة نقل التقنية والإرشاد تتصف بالدقة والشمولية					
103	أستخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية المتقدمة (شبكة الإنترنت والإكسترنات) لتقوية وتدعيم الإدارة الإلكترونية					
104	وضع إستراتيجية للتعاون والتنسيق بين الإدارات في الإرشاد الزراعي					
105	تخصيص جزء من ميزانية الإدارة لدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية					
106	تنظيم (الدورات - المحاضرات - ورش العمل - الندوات) للتعريف بالتقنيات الحديثة وأن تكون في اوقات مناسبة للموظفي الإرشاد					

107 / في رايك هل تطبيق الإدارة الإلكترونية اصبح ضرورة لابد منها في العمل الإرشادي بكل

إدارات نقل التقنية والإرشاد بالولايات ؟ () درجة

من فضلك قدر الموافقة بالدرجات من (1-5) حسب الآتي : لاوافق مطلقاً درجة واحدة

أوافق بشدة 5 درجات

نموذج الدراسة:

