

## مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى وعلاقتها ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية

نبيل عبد المسيح بهنام  
أروى مؤيد فتحي  
قسم التعليم الزراعي / كلية الزراعة والغابات / جامعة الموصل

### الخلاصة

أستهدف البحث التعرف على مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى من خلال تحديد مستوى مهارات الاتصال لدى المبحوثين وترتيب مجالات مهارات الاتصال من ناحية امتلاكهم لها وتحديد العلاقة الارتباطية بين درجة امتلاك العاملين بالإرشاد الزراعي لمهارات الاتصال لكل من خصائصهم الشخصية والوظيفية (مستوى التعليم، التخصص، مدة الخدمة الوظيفية، مدة العمل في وظائف إرشادية، التدريب أثناء الخدمة، النشأة، التفرغ للعمل الإرشادي، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي). تكون مجتمع البحث من كل العاملين في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة نينوى والبالغ عددهم ١٨١ موظفاً حيث بلغ عدد المبحوثين الذين خضعوا للإجراءات البحثية ١٢٤ مبحوثاً. جمعت البيانات من خلال أدلة كونت من جزئين الأول تضمن بيانات متعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين مستوى التعليم، التخصص، مدة الخدمة الوظيفية، مدة العمل في وظائف إرشادية، التدريب أثناء الخدمة، النشأة، التفرغ للعمل الإرشادي، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي. أما الجزء الثاني فتضمن مقياساً مؤلفاً من عدد من الفقرات لتحديد مستوى مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي وتم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان وتحليل الانحدار. وأوضحنا أن غالبية العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لديهم مهارات اتصال متوسطة تميل إلى الانخفاض كما تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين مهارات الاتصال للعاملين بالإرشاد الزراعي وكلاً من مدة الخدمة الوظيفية، والتفرغ للعمل في وظائف إرشادية، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، والتدريب أثناء الخدمة.

### المقدمة

تعد التنمية الزراعية جزءاً مكملاً للتنمية الاقتصادية إذ أشارت أغلب التجارب إلى أن معظم الدول التي واجهت مشاكلها وحصلت على تقدم في اقتصادها كان نتيجة التطور الذي واكب زراعتها، لهذا أصبحت تنمية القطاع الزراعي وتحديث أساليبه الإنتاجية ليس هدفاً تسعى إليه الدول النامية اليوم فحسب، بل يُعد ضرورة ملحة لقيام ونجاح التنمية الاقتصادية بعامه (الخفاجي وشلوف، ١٩٩٠). وعلى الرغم من وجود الآثار الإيجابية للتقدم العلمي في النشاط الزراعي، فضلاً عن كونه أحد روافد عملية التنمية الاقتصادية إلا أنه لم يحقق نتائج متقدمة مثل الروافد الأخرى، وهو ما يعني أن هناك فروقاً زمنية بين نتائج البحوث الزراعية في محطاتها ومعاملها البحثية، وبين تطبيقها في مواقع الإنتاج عند الزراع وهو ما يمكن تفسيره بأنهناك العديد من المعوقات التي تعترض طريق انتشار وتطبيق نتائج هذه البحوث وترجمتها إلى سلوك منتج يؤدي إلى الرضا الاجتماعي والاقتصادي (شيخ، ١٩٩٩). لذا فإن غالبية الدول أخذت بالإرشاد الزراعي كمؤسسة تغيير لها حيويتها وأهميتها في الإسراع بمعدلات التنمية الزراعية (العادلي، ١٩٧٣)، ويعتمد تحقيق التغيير الذي يستهدفه الإرشاد الزراعي بل يتوقف نجاحه في ذلك على العملية الاتصالية الإرشادية المخططة والتي تعد جوهر العمل الإرشادي، حيث إن العمل الإرشادي الناجح هو العمل المعتمد على الأداء الصحيح والناجح في العملية الاتصالية والتي من خلالها يوصل الخبرات والأفكار المستجدة إلى سكان الريف وبصورة تحفزهم للأخذ بها والاستفادة منها في أداء أعمالهم اليومية ويتناسب ذلك طردياً مع النجاح في تنفيذ العمل الاتصالي (الجماري، ١٩٩٠).

إن نجاح العاملين في هذه المهام الموكلة إليهم يتطلب امتلاكهم عدداً من المهارات والخصائص، كما إن كفاءة المرشد الزراعي الناجح تعتمد بدرجة كبيرة على مدى درايته وإقناعه بالتوصيات الإنتاجية ومدى قدرته ومهاراته في تطبيقها وتوصيلها للمزارعين (مجهول، ١٩٩٧). فضلاً عن مدى

رغبته بالقيام بهذا العمل وهي توفر الوسائل اللازمة لنجاحه فيه (إسماعيل، ٢٠٠٥). وبالرغم من تواصل الأجهزة الإرشادية الزراعية في كل الأقطار العربية ومن ضمنها العراق في أداء دورها ووظيفتها الأساسية في نشر ونقل التوصيات والتقنيات الزراعية المستحدثة إلى أفراد وجماعات المجتمعات الريفية لتطبيقها واستخدامها إلا أن المعلومات والبيانات والإحصائيات تشير إلى أن درجة انتشار وتطبيق الكثير من التوصيات البحثية الزراعية ونتائج البحث العلمي كان غير مرضي، بل إنه في بعض الحالات كان استخدام وتطبيق الخبرات والتوصيات بكاملها لا يؤدي إلى التغيير للثمود ولا إلى النتائج المرجوة في تحقيق معدلات إنتاجية عالية ودفع وتسريع عملية التنمية الزراعية. ويمكن إرجاع ذلك إلى سبب أو أكثر من الأسباب الآتية: إخفاق المرشد الزراعي في عملية الاتصال لا سبب تنظيمية أو شخصية أو اجتماعية، أو السلبيات التي تصاحب عملية الاتصال، نتيجة استخدام وسائل وطرق غير مناسبة (مجهول، ١٩٩٤)، أو ضعف الكفاءة الاتصالية للمرشد الزراعي (عبد النبي، ١٩٩٣). فضلاً عن أن معايير اختيار العاملين في الإرشاد الزراعي كانت لا تتم وفقاً للمؤهل العلمي دون اعتبار للحد الأدنى من متطلبات وظيفتهم في مهارات الاتصال، وقد يضاف إلى ذلك قلة ما يوجه إليهم من جهد في تدريبهم وإكسابهم تلك المهارات. ويهدف البحث الحالي إلى:

**أولاً:** التعرف على مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى وسيتم تحقيق ذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

أ. تحديد مستوى مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى.

ب. ترتيب مجالات مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى.

**ثانياً:** تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة امتلاك العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لمهارات الاتصال، وكل من خصائصهم الشخصية والوظيفية الآتية (مستوى التعليم، التخصص، مدة الخدمة الوظيفية، مدة العمل في وظائف إرشادية، التدريب أثناء الخدمة، النشأة، التفرغ للعمل الإرشادي، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي).

**ثالثاً:** تحديد علاقة مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي بجملة العوامل المستقلة المتعلقة بخصائصهم الشخصية والوظيفية (مستوى التعليم، التخصص، مدة الخدمة الوظيفية، مدة العمل في وظائف إرشادية، التدريب أثناء الخدمة، النشأة، التفرغ للعمل الإرشادي، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي).

### مواد البحث وطرقه

تم إجراء البحث في محافظة نينوى حيث شمل جميع الموظفين العاملين في الشعب الزراعية التابعة إلى مديرية زراعة نينوى، وقد تكون مجتمع البحث من ١٨١ موظفاً موزعين على الشعب الزراعية البالغة ٢١ شعبة زراعية. وقد تم توزيع استمارة الاستبيان على جميع أفراد المجتمع بعد استبعاد ٣٠ فرداً شملوا بقياس ثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث إلا أن الدراسة اقتصرت على ١٢٤ موظفاً يمثلون ٨٢.١٢% من مجتمع البحث، وذلك لتعذر الاتصال بعدد منهم، وعدم دقة إجابة البعض الآخر. ولغرض تحقيق أهداف البحث صممت استمارة استبيان لجمع البيانات من العاملين بالإرشاد الزراعي تضمن الجزء الأول منه بيانات تتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين، أما الجزء الثاني فتضمن مقياساً مؤلفاً من عدد من الفقرات لتحديد مستوى مهارات الاتصال لدى العاملين في الإرشاد الزراعي. تكون المقياس بصيغته الأولية من ١٢٠ فقرة تمت صياغتها من خلال الاطلاع على البحوث السابقة حول موضوع المهارات، وهذه الفقرات موزعة على ستة مجالات لمهارات الاتصال الأساسية وهي مجال مهارات التحدث، مهارات الاستماع، مهارات القراءة، مهارات الاتصال غير اللفظي، المهارات الإنسانية، مهارات استخدام الطرائق والمعينات الإرشادية. وكانت البداية الإيجابية مقابل كل فقرة هي "يحدث دائماً"، يحدث غالباً، يحدث أحياناً، نادراً ما يحدث، لا يحدث أبداً. تم تخصيص قيم لهذه البداية كالتالي ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على التوالي في حالة كون الفقرات إيجابية وبالعكس في حالة كون الفقرات سلبية ولغرض تحقيق صدق أداة القياس تم عرضها على مجموعة من المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية لجامعة الموصل، وكذلك المختصين من قسم الإرشاد الزراعي في كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية بمصر. واحد

المتخصصين بالجامعة العربية المفتوحة في ليبيا. فضلاً عن أساتذة التعليم الزراعي في كلية الزراعة والغابات بجامعة الموصل لتعرف على أراهم وملاحظاتهم المتعلقة بنوع الأسلة وسلامة صياغتها ومدى وضوحها وملاءمتها لمستوى المبحوثين، وتم قياس ثبات الأداة ومجالاتها بطريقة (Alpha Chronbach) وكانت تباعاً ٠.٨٦. لمهارات التحدث، ٠.٧٧. لمهارات الاستماع، ٠.٩٢. لمهارات القراءة، ٠.٨٢. لمهارات الاتصال غير اللفظي، ٠.٩٠. للمهارات الإنسانية، ٠.٧٠. لمهارات استخدام الطرق والمعينات الإرشادية)، كما تم استخراج قوة تمييز الفقرات لأجل الكشف عن الفقرات المميزة التي سيتألف منها لقياس النهائي حيث أصبح العدد النهائي لفقرات المقياس ٨٥ فقرة.

### النتائج والمناقشة

**الهدف الأول:** التعرف على مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى، ويتم تحقيق ذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

أ. تحديد مستوى مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى.

يتبين من الجدول (١) أغلبية المبحوثين كانت ضمن الفئة المتوسطة والواطة وهذا يعني إن مهارات الاتصال للعاملين في الإرشاد الزراعي بشكل عام (متوسطة تميل إلى الانخفاض) ويمكن ان تعزى هذه النتيجة الى إن اختصاصات أغلبية المبحوثين هي غير إرشادية، إذ يقومون بإعمال إضافية متنوعة فضلاً عن عملهم الإرشادي.

الجدول (١): توزيع العاملين بالإرشاد الزراعي وفقاً لعموم مهارات الاتصال

مهارات الاتصال	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية
منخفضة	أقل من ١-	٢٠	١٦.١٠٠
متوسطة	بين ١- ، ١+	٨٦	٦٩.٤٠٠
عالية	أكثر من ١+	١٨	١٤.٥٠٠
المجموع		١٢٤	١٠٠

ب. ترتيب مجالات مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى.

يتبين من الجدول (٢) إن المهارات الإنسانية تصدرت المرتبة الأولى في الترتيب، حيث بلغ متوسطها الحسابي الموزون ٣.٢٩٠ وهذا يعني ارتفاع مستوى المهارات الإنسانية للمبحوثين مقارنة مع مهاراتهم الأخرى المدروسة، ويمكن أن يعزى سبب ذلك الى ان هذا النوع من المهارات يهتم بالتعامل البناء مع الآخرين بنجاح، وان تجارب الحياة تزيد الإنسان خبرة تمكنه من عدم تكرار أخطائه السابقة مع الآخرين، مما سيولد لديه الدافع أو الحاجة للاندماج والتعاون معهم.

الجدول (٢): ترتيب مجالات مهارات الاتصال للعاملين بالإرشاد الزراعي

الرتبة	المتوسط الحسابي الموزون	المجال
١	٣.٢٩٠	المهارات الإنسانية
٢	٣.١٦١	مهارات التحدث
٣	٣.١١٢	مهارات الاستماع
٤	٢.٩٥١	مهارات القراءة
٥	٢.٦٢٠	مهارات الاتصال غير اللفظي
٦	٢.٥٦٤	مهارات استخدام الطرق والمعينات الإرشادية

\* الدرجة القصوى = ٥

بينما جاءت مهارات الاتصال غير اللفظي ومهارات استخدام الطرايق والمعينات الإرشادية بالمرتبتين الأخيرتين، حيث بلغ المتوسط الحسابي الموزون لكل منها (٢.٦٢٠) و (٢.٥٦٤) على التوالي. وهذه النتيجة قد تدل على قلة الاهتمام بالمهارات غير اللفظية على الرغم مما أكده كثير من العلماء من أن اتصال المرشد الناجح بالزراع فيه الكثير من الاعتماد على ترجمة ما يريدون وما يودون التعبير عنه وما يضررونه أثناء الموقف الاتصالي من خلال تعبيرات وجوههم وحركاتهم المتنوعة، لتكتمل صورة الرسالة التي يرسلونها لفظياً وغير لفظي (الجيوسي، ٢٠٠٢). وربما كان المستوى الحالي المنخفض لمهارة استخدام الطرايق والمعينات الإرشادية مرحلياً ووليد ظروف وملابسات استخدام الطرايق الإرشادية المتداولة والتي تكاد تقتصر على الاجتماعات الإرشادية مع المزارعين أو القادة في حضور الاختصاصيين فقط.

**الهدف الثاني:** تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة امتلاك العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى لمهارات الاتصال وكل من الخصائص الشخصية والوظيفية الآتية:

١. **مستوى التعليم:** يتبين من الجدول (٣) أن قيمة معامل الارتباط الرتبتي (Spearman) كانت (-٠.٢٤٣) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط سلبية غير معنوية بين العاملين وفقاً لقيمة (t) المحسوبة التي كانت (-٢.٧٦٥) وقد يعود سبب ذلك إلى أن الممارسة الفعلية للعمل الإرشادي والتعرض للتدريب المستمر في مجال الإرشاد والاتصال الزراعي والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال العمل، يؤدي إلى زيادة مهارة الاتصال لديهم بغض النظر عن كونهم خريجي كليات زراعة أو معاهد زراعية أو أعداديات زراعة.

**الجدول (٣):** توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى التعليم وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

مستوى التعليم	العدد	النسبة المئوية	قيمة $r_s$	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية
خريج إعدادية زراعة	٥٦	٤٥.١٦٠	٠.٢٤٣-	٢.٧٦٥-	١.٦٤٥
خريج معهد زراعي	٢٥	٢٠.١٦٠			
خريج كلية زراعة	٤٠	٣٢.٢٦٠			
شهادة عليا	٣	٢.٤٢٠			
المجموع	١٢٤	١٠٠			

٢. **التخصص:** يتبين من الجدول (٤) أن قيمة معامل الارتباط الرتبتي (Spearman) كانت (-٠.١٨٩) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط سلبية غير معنوية بين العاملين وفقاً لقيمة (t) المحسوبة التي كانت (-٢.١٢٤). وهذا قد يعني أن أغلب المبحوثين بغض النظر عن تخصصاتهم قد تلقوا في دراستهم الأكاديمية دروساً في الإرشاد الزراعي أو الاجتماعية التي تفسر السلوك البشري أو تبين العوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى الدروس التي تلقوها في العلوم الزراعية.

**الجدول (٤):** توزيع المبحوثين وفقاً للتخصص وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

التخصص	العدد	النسبة المئوية	قيمة $r_s$	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية
إرشاد زراعي	٧	٥.٦٥	٠.١٨٩-	٢.١٢٤-	١.٦٤٥
تخصصات أخرى	١١٧	٩٤.٣٥			
المجموع	١٢٤	١٠٠			

٣. **مدة الخدمة الوظيفية:** يتبين من الجدول رقم (٥) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Person) كانت (-٠.٥٧٩) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين العاملين على مستوى (٠.٠١) وفقاً لقيمة (t) المحسوبة التي كانت ٧.٨٤١، وقد يرجع ذلك إلى أن طول مدة الخدمة الوظيفية يجعل المبحوث أكثر احتكاكاً بالجوانب المختلفة للعمل الإرشادي وأكثر تعاملات مع الآخرين، إضافة إلى اتصاله بالهيئات والدوائر التي لها علاقة بالعمل الإرشادي مما يجعله أكثر قدرة على استخدام مهاراته بكفاءة وفاعلية.

الجدول (٥) : توزيع المبحوثين وفقاً لمدة الخدمة الوظيفية وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

قيمة t الجدولية ٢.٣٢٦	قيمة t المحسوبة ٧.٨٤١	قيمة r ** ٠.٥٧٩	النسبة المئوية	العدد	مدة الخدمة الوظيفية
			٢١.٨	٢٧	١ - ١٤ سنة
			٤١.١	٥١	١٥ - ٢٨ سنة
			٣٧.١	٤٦	٢٩ - ٤٢ سنة
			١٠٠	١٢٤	المجموع

\*\* معنوية على مستوى (٠.٠١)

٤. مدة العمل في وظائف إرشادية: يتبين من الجدول (٦) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Person) كانت (٠.٤٥٧) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين العاملين على مستوى (٠.٠١) وفقاً لقيمة (t) المحسوبة التي كانت (٥.٦٧١) وهذا قد يعني انه كلما كان عمل العاملين في الإرشاد الزراعي أطول أدى ذلك الى ارتفاع مستوى مهارات الاتصال لديهم ، وقد تعزى النتيجة الى تراكم الخبرات لدى العاملين بزيادة مدة عملهم الارشادي .

الجدول (٦) توزيع المبحوثين وفقاً لمدة العمل في وظائف إرشادية وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

قيمة t الجدولية ٢.٣٢٦	قيمة t المحسوبة ٥.٦٧١	قيمة r ** ٠.٤٥٧	النسبة المئوية	العدد	مدة العمل في وظائف إرشادية
			٦.٥	٨	لم يعملوا في وظائف إرشادية
			٧٧.٤	٩٦	١ - ١٤ سنة
			١٠.٥	١٣	١٥ - ٢٨ سنة
			٥.٦	٧	٢٩ - ٤٢ سنة
			١٠٠	١٢٤	المجموع

\*\* معنوية على مستوى (٠.٠١)

٥. التدريب أثناء الخدمة: شمل هذا العامل جزأين: الأول يتصل بإعداد الدورات التدريبية التي اشترك فيها المبحوثون أثناء الخدمة فقد تبين من الجدول (٧) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Person) كانت (٠.٢٤١) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين العاملين على مستوى (٠.٠١) وفقاً لقيمة (t) المحسوبة التي كانت ٢.٧٤٢ .

الجدول (٧) : توزيع المبحوثين وفقاً للمشاركة في الدورات التدريبية وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

قيمة t الجدولية ٢.٣٢٦	قيمة t المحسوبة ٢.٧٤٢	قيمة r * ٠.٢٤١	النسبة المئوية	العدد	المشاركة في الدورات التدريبية
			٣١.٤٥	٣٩	غير متدرب
			٦٨.٥٥	٨٥	متدرب
			١٠٠	١٢٤	المجموع

\* معنوية على مستوى (٠.٠١)

أما الجزء الثاني من هذا العامل والذي يتصل بمدى الدورات التدريبية التي اشترك فيها المبحوثون فقد تبين من الجدول (٨) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Person) كانت (٠.١٩٧) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين العاملين على مستوى (٠.٠٥) وفقاً لقيمة (t) المحسوبة التي كانت ١.٨٢٩ .

ال (٨) : توزيع المبحوثين وفقا لمدة الدورات التدريبية وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

قيمة t الجدولية ١.٦٤٥	قيمة t المحسوبة ١.٨٢٩	قيمة r *٠.١٩٧	النسبة المئوية	العدد	مدة الدورات التدريبية بالأيام
			٨٨.٢٤	٧٥	١ - ٨٤ يوم
			٤.٧٠	٤	٨٥ - ١٦٨ يوم
			٧.٠٦	٦	١٦٩ - ٢٥٢ يوم
			١٠٠	٨٥	المجموع

\* معنوية على مستوى (٠.٠٥)

وتدل النتائج في الجزء الأول والثاني الى انه كلما زاد التدريب كلما اكتسب المبحوثين مهارات أكثر وهذا يتفق مع ما ذكره احد الكتاب عن أهمية التدريب في سد النقص لمستوى مهارات الأفراد (السامراي والجادري، ١٩٩٠)، كما أكد كاتب آخر على أهمية التدريب في تكوين عادات فكرية وعلمية مناسبة تسهم في إكساب العاملين لمهارات ومعارف واتجاهات جديدة تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والتي ينتظر أن يقوموا بها مستقبلا (العادلي، ١٩٧٣)

٦. **النشأة** : يتبين من الجدول رقم (٩) أن قيمة معامل الارتباط الرتبي (Spearman) كانت -٠.٠٤١، وهو يدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وفقا لقيمة (t) التي كانت (-٠.٤٥٣)، وهذا يدل على ان مهارات الاتصال لدى المبحوثين تزداد أو تقل بغض النظر عن نشأتهم الريفية او الحضرية.

الجدول (٩) : توزيع المبحوثين وفقاً للنشأة وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

قيمة t الجدولية ١.٦٤٥	قيمة t المحسوبة -٠.٤٥٣	قيمة r <sub>s</sub> -٠.٠٤١	النسبة المئوية	العدد	النشأة
			٥٧.٢٦	٧١	ريفي
			٤٢.٧٤	٥٣	حضري
			١٠٠	١٢٤	المجموع

٧. **التفرغ للعمل الإرشادي** : يتبين من الجدول (١٠) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Person) كانت (٠.١٤٣) وهو يدل على عدم معنوية العلاقة بين العاملين وفقا لقيمة (t) التي كانت (١.٥٩) ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان غالبية المبحوثين غير المتخصصين في الإرشاد الزراعي يكفون بالعمل الإرشادي علاوة على أعمالهم الوظيفية الأخرى لذا فإنهم لا يعطون للعمل الإرشادي اهتماما كافيا ولا يرغبون في تعلم او اكتساب مهارات جديدة .

الجدول (١٠) : توزيع المبحوثين وفقاً للتفرغ للعمل الإرشادي وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

قيمة t الجدولية ١.٦٤٥	قيمة t المحسوبة ١.٥٩	قيمة r ٠.١٤٣	النسبة المئوية	العدد	التفرغ للعمل الإرشادي
			٢٤.٢	٣٠	متفرغ للعمل الإرشادي كليا
			٥٠.٨٠	٦٣	تفرغ للعمل الإرشادي جزئياً
			٢٥	٣١	غير متفرغ للعمل الإرشادي
			١٠٠	١٢٤	المجموع

٨. **الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي**: تبين من الجدول (١١) أن قيمة معامل الارتباط البسيط (Person) كانت ٠.٢٦٧ وهو يدل على علاقة ارتباط معنوية موجبة بين العاملين على مستوى (٠.٠١) وفقا لقيمة (t) المحسوبة التي كانت ٣.٠٥٩ ويمكن تفسير ذلك انه كلما كانت اتجاهات العاملين نحو عملهم مرتفعة أصبحوا راضين وسعداء بأعمالهم وينتجون بكفاءة ومهارة عالية .

**الهدف الثالث**: تحديد علاقة مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي بجملة العوامل المستقلة المتعلقة بخصا صهم الشخصية والوظيفية :

لتتعرف على العلاقة بين مهارات الاتصال لدى العاملين في الإرشاد الزراعي وجملة العوامل المستقلة استخدم تحليل الانحدار متعدد المراحل الذي يفسر مقدار التباين في العامل التابع بواسطة جملة العوامل المستقلة كما يرتبها وفقاً لمقدار مساهمتها في تفسير التباين ،

الجدول (١١) : توزيع المبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو الإرشاد الزراعي وعلاقته بدرجة امتلاكهم لمهارات الاتصال

الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية	قيمة r	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية
سلبي	اقل من ١-	٤٥	٣٦.٣	٠.٢٦٧**	٣.٠٥٩	٢.٣٢٦
محايد	بين ١- و ١+	٥٩	٤٧.٦			
ايجابي	أكثر من ١+	٢٠	١٦.١			
المجموع			١٢٤	١٠٠		

\*\* معنوية على مستوى (٠.٠١)

وقد فسرت العوامل المستقلة مجتمعة ٤٢.٢٩% من التباين في مهارات الاتصال وذلك مُبين في الجدول (١٢) حيث جاءت مدة الخدمة الوظيفية في المرحلة الأولى فقد فسرت (٣٣.٤٦%) من التباين ، ثم مدة العمل في وظائف إرشادية في المرحلة الثانية بنسبة (٦.١٩%) من التباين ، ثم التخصص في المرحلة الثالثة وبنسبة (١.٤٩%) من التباين ، ثم الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي في المرحلة الرابعة بنسبة (١.١٥%) من التباين .

يتضح من ذلك إن مدة الخدمة الوظيفية قد احتلت المرتبة الأولى في الأهمية بين العوامل الأخرى ، وقد يرجع سبب ذلك إلى إن طول مدة خدمة العاملين يؤدي إلى زيادة اتصالاتهم بالمؤسسات التي لها علاقة بالعمل الإرشادي وبالتالي تراكم الخبرة لديهم ورفع مستوى أداء أعمالهم بكفاءة ومهارة اكبر .

الجدول (١٢) : مراحل نموذج تحليل الانحدار لمهارات الاتصال وجملة العوامل المستقلة

ت	العوامل المستقلة	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التغير في معامل التحديد	معامل الانحدار الجزئي	قيمة F
١	مدة الخدمة الوظيفية	٠.٥٧٨٥	٠.٣٣٤٦	٠.٣٣٤٦	١.٩٣٥٥	٦١.٣٤**
٢	مدة العمل في وظائف إرشادية	٠.٦٢٩٧	٠.٣٩٦٥	٠.٠٦١٩	١.٢٥١٠	١٢.٤٢**
٣	التخصص	٠.٦٤١٤	٠.٤١١٤	٠.٠١٤٩	٢١.٨٥٢٤-	٣.٩٣*
٤	الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي	٠.٦٥٠٣	٠.٤٢٢٩	٠.٠١١٥	٠.٧٦٥٨	٢.٨٨*

\*\* معنوية على مستوى ٠,٠١

\* معنوية على مستوى ٠,٠٥

$$Y = 183.59 + 1.935 X_3 + 1.251 X_4 - 21.852 X_2 + 0.765 X_8$$

بنوآ على النتايج التي أسفر عنها البحث نستنتج ما يأتي :

١. أن مهارات الاتصال للعاملين بالإرشاد الزراعي تؤدي دوراً مهماً في عملهم الإرشادي حيث تمكنهم من التأثير الفاعل و البناء في سلوك المسترشدين و تدفعهم نحو تحقيق الأهداف، وان الميل للانخفاض في مستوى المهارات قد يكون سببه وجود نسبة عالية من المبحوثين من اختصاصات أكاديمية أخرى غير إرشادية .
٢. أن المهارات الإنسانية تعد من المهارات الضرورية لنجاح المبحوثين في عملهم الإرشادي و هي تشكل العنوان البارز للعاملين الناجحين في العمل الإرشادي في الوقت الحاضر.

٣. إن الخدمة الوظيفية الطويلة للإفراد تكسب العاملين بالإرشاد الزراعي الكثير من مهارات الاتصال والمعارف والخبرة الميدانية التي ستعكس ايجابياً على مستوى أداء أعمالهم .
  ٤. أن الأعمال الإرشادية التي يمارسها أولئك العاملون يكون لها تأثير كبير في إكسابهم مهارات الاتصال التي تتناسب وتلك الأعمال .
  ٥. أن قصر مدة الدورات التدريبية تقضي إلى نتائج عكسية بسبب عدم إمكانية إعطاء المتدرب كافة المعلومات المتعلقة بالعمل خلال تلك الفترة القصيرة .
  ٦. إن الاتجاه الايجابي نحو العمل يجعل العاملين يقدمون على أداء عملهم بدقة و مهارة عاليتين مما يؤكد أهمية تنمية الاتجاه الايجابي نحو مهنتهم
  ٧. أن مهارات الاتصال للعاملين في الإرشاد الزراعي تحدد على أساس مدة الخدمة الوظيفية مع الأخذ بنظر الاهتمام العوامل الأخرى.
- وعليه أوصى الباحثان بما يأتي :
١. تنظيم برامج تدريبية إرشادية مكثفة قبل الخدمة للعاملين في الإرشاد الزراعي الجدد حتى يكونوا على دراية علمية بكافة الأنشطة الإرشادية والمهارات التي تساعد على زيادة فاعلية العمل الإرشادي ، بالإضافة إلى إجراء دورات تدريبية مركزة أثناء الخدمة مع مراعاة تخطيط وتنفيذ هذه البرامج التدريبية على مستوى رفيع من الكفاءة و الشمول لرفع مستوى العامل في الإرشاد الزراعي وجعله يدرك واجباته ومهامه الوظيفية.
  ٢. اعتماد مهارات الاتصال كأحد المعايير الرئيسية عند تقويم الموظفين في عملهم من قبل الجهات المسؤولة و المشرفة على عملهم عن طريق تضمين استمارات تقويم كفاءة العاملين في الإرشاد الزراعي في جانب مهارات (التحدث ، الاستماع ، الاتصال غير اللفظي ، المهارات الإنسانية ، استخدام الطرائق والمعينات الإرشادية).
  ٣. العمل على تحديد المهام الإرشادية الزراعية بدقة للعاملين في الإرشاد الزراعي حتى يمكن الحكم على مدى نجاحهم في أداء تلك المهام وامتلاكهم للمهارات .
  ٤. يوصى أن تتضمن مناهج الإرشاد الزراعي في كليات الزراعة والمعاهد والاعداديات الزراعية الاتصال و مهاراته في العمل الإرشادي فضلاً عن التدريب العملي للطلبة على تلك المهارات

## COMMUNICATION SKILLS AMONG AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN NINEVEH GOVERNORATE AND ITS RELATIONSHIP WITH PERSONAL AND VOCATIONAL CHARACTERISTICS

Nabeel Abdel-Maseeh Behnam      Arwa Moayad Fat'hi

Agr. Edu. Dept., College of Agric. And Forestry, Mosul Univ., Iraq

### ABSTRACT

The aim of this study was to recognize the communication skills extension workers in Nineveh governorate by limiting their communication skill level .arranging communication skills fields and limiting the relation between communication skills level of extension workers and these personal and vocational characteristics. (level of education. specialization. vocational service period. period of working in extension work. training during service specializing in extension work and attitude toward agricultural extension). The population consisted of all workers of Nineveh agriculture directorate and its divisions . which was 181 workers the sample included 124 workers. Data were



collected by a questionnaire which had two parts .the first the contained data related with some personal and vocational characteristics . the second part contained a measurement have many items to limit the level of extension workers communication skills. the data were analyzed by using simple person correlation spearman rank correlation and multiple step- wise regression analysis. The main findings are as follows most of extension workers in Nineveh governorate have medium communication skills which tend to decreasing and also their are a significant relation between the level of communication skills of extension workers and these factors vocational service period .period of working in extension job. training during service. and attitude toward agricultural extension .

### المصادر

- إسماعيل ، رعد مسلم (٢٠٠٥) ، العوامل المؤثرة على فاعلية الإرشاد الزراعي في نشر و استخدام التقانات الحديثة ، رسالة الإرشاد الزراعي ، العدد ٤ ، ص ٥.
- الخفاجي ، عباس عبد المحسن و فيصل مفتاح شلوف (١٩٩٠) . الإرشاد الزراعي بالجمهورية الليبية وسبل تطويره ، منشورات جامعة عمر المختار ، البيضاء ، الجماهيرية الليبية.
- الجبوسي، محمد بلال (٢٠٠٢) . أنت وأنا مقدمة في مهارات التواصل الإنساني، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، السعودية، الرياض.
- السامراي، عبد الله احمد، وعدنان حسن الجادري (١٩٩٠) . علم الإرشاد الزراعي، مطابع التعليم العالي في الموصل.
- شيخ ، جمعة درويش(١٩٩٩) . دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية و الاجتماعية و الاقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية ، رسالة دكتوراه ، قسم الإرشاد والمجتمع الريفي ، جامعة القاهرة ، مصر
- العادلي، احمد السيد (١٩٧٣) . أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، مصر.
- عبد النبي ، عبد الفتاح (١٩٩٣) . المرشد الزراعي تقويم ميداني للأداء الاتصالي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة.
- مجهول (١٩٩٤) . دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي ، المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، الخرطوم ، السودان.
- مجهول (١٩٩٧) دور الإرشاد الزراعي في نقل نتا ج الأبحاث الى الزراع وأثره على التنمية المستدامة، المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، الخرطوم ، السودان.