

مستوى معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار وتنفيذ الطرائق الإرشادية الزراعية

أروى مؤيد فتحي

قسم الارشاد الزراعي ونقل التقنيات/ كلية الزراعة والغابات/ جامعة الموصل

الخلاصة

يهدف البحث الى تقدير مستوى معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار الطرائق الإرشادية، وتقدير مستوى معارفهم بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية، ثم تحديد التباين في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقا لبعض المتغيرات المستقلة وتحديد التباين في درجة معارفهم بأسس التنفيذ وفقا لبعض المتغيرات المستقلة. تكون مجتمع البحث من جميع الموظفين الزراعيين العاملين في الشعب الزراعية التابعة إلى مديرية زراعة نينوى والبالغ عددهم 168 موظفا، إذ بلغ عدد المبحوثين الذين خضعوا للإجراءات البحثية (133) مبحوثاً. وقد جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان تضمن الجزء الاول منها قياس المتغيرات المستقلة، بينما تضمن الجزء الثاني اختبار لقياس مستوى معارف الموظفين الزراعيين تكون من 30 فقرة موزعة بين أسس الاختيار وأسس التنفيذ. تم تحليل البيانات باستخدام المتوسط الحسابي واختبار كروسكال- والس. أظهرت نتائج البحث ضعف مستوى معارف الموظفين الزراعيين بأسس اختيار وأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية، كما تبين عدم وجود تباين في مستوى معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقا للعمر والمؤهل الدراسي ومدة الخدمة الوظيفية ومدة العمل في وظائف إرشادية والاتجاه نحو العمل الإرشادي، بينما وجد تباين في مستوى معارف الموظفين الزراعيين بأسس الاختيار وفقا للتدريب في مجال الطرائق الإرشادية. كما أظهرت النتائج عدم وجود تباين في مستوى معارف الموظفين الزراعيين بأسس التنفيذ وفقا للعمر والمؤهل الدراسي ومدة الخدمة الوظيفية ومدة العمل في وظائف إرشادية، بينما وجد تباين في مستوى المعارف بأسس التنفيذ وفقا للتدريب في مجال الطرائق الإرشادية والاتجاه نحو العمل الإرشادي.

الكلمات الدالة: العمل الإرشادي، كروسكال- والس، الموظفين.

تاريخ تسلم البحث: 2012/4/10 وقبوله: 2012/6/18.

المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات كبرى في حياة المجتمعات وذلك نتيجة للتقدم التقني الهائل في جميع مجالات الحياة وتمثل قضايا التنمية موضوعا حيويا يشغل الدوائر العالمية على مستوى الفكر والتطبيق وذلك نتيجة للتفاوت الواضح بين المجتمعات المتقدمة وغيرها من المجتمعات النامية، ولا شك إن نجاح الدول في تحقيق التنمية الزراعية يؤدي إلى دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى الأمام بما يحقق في النهاية تقليل التفاوت بين المجتمعات المتقدمة والنامية (نصار، 1996)، ويتم ذلك بواسطة أجهزة تنمية عديدة من بينها الإرشاد الزراعي الذي يؤدي دورا مهما في هذا المجال إذ يسعى إلى تحقيق نهضة اجتماعية ريفية عن طريق أحداث نهضة اقتصادية باستغلال كل ما في الريف من فرص وموارد وإمكانيات طبيعية أو بشرية وتنقيف وتوعية الزراع وتنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وأسلوب تفكيرهم حتى يتمكنوا من الإفادة الكاملة من التقدم العلمي والتقني في الزراعة مما يؤدي إلى رفع مستوياتهم المعيشية والارتقاء بمجتمعاتهم المحلية (الليلة، 1987)، وبالرغم من تواصل الأجهزة الإرشادية في كل الأقطار العربية ومن ضمنها العراق في أداء دورها ووظيفتها في نشر ونقل التوصيات والتقانات الزراعية إلى أفراد وجماعات المجتمعات الريفية لتطبيقها واستخدامها إلا إن الدراسات والبيانات والإحصائيات تشير إلى ضعف مستوى تطبيق التوصيات العلمية بل انه في بعض الحالات كان استخدام وتطبيق الخبرات والتوصيات بكاملها لا يؤدي إلى التغيير المنشود ولا إلى النتائج المرجوة في تحقيق معدلات إنتاجية عالية ودفع وتسريع عملية التنمية الزراعية (مجهول، 1994)، إذ يعتمد تحقيق التغيير الذي يستهدفه الإرشاد الزراعي على العملية الاتصالية المخططة والتي تعد جوهر العمل الإرشادي والتي تعتمد بدورها على العديد من الطرائق والمعينات الإرشادية العلمية لنقل الرسالة الإرشادية إلى الجمهور الذي يتعامل معه (السامرائي و الجادري، 1990). فمستوى النجاح الذي يحققه الإرشاد الزراعي إنما يرتبط بالاستخدام الصحيح للطرائق الإرشادية من حيث الاختيار والتنفيذ ودرجة الاستخدام من قبل العاملين بالإرشاد الزراعي في المواقف الإرشادية المتباينة وفي التعامل مع فئات الجمهور العريض من المسترشدين (ننه، 1999) وتعد عملية اختيار الطرائق

الإرشادية المناسبة لموقف معين من أدق المهام التي تواجه العاملين بالإرشاد الزراعي والتي تتطلب الإلمام التام بالخصائص المميزة لكل طريقة وحدود تطبيقها وأسس اختيارها وتنفيذها حتى يمكن اتخاذ القرار الملائم بشأن اختيار انسب هذه الطرق طبقاً لما يقتضيه الموقف (الزهراني، 1999)، وهو ما يؤكد أهمية وجود منظومة معرفية متكاملة لدى العاملين بالإرشاد الزراعي عند اختيارهم وتنفيذهم للطرائق الإرشادية في الموقف التعليمي (ننه، 1999)، وأن أخفاق العاملين بالإرشاد الزراعي في عملية الاتصال يعود لاستخدام طرائق إرشادية غير مناسبة (مجهول، 1994)، لذا فقد أجري هذا البحث سعياً لتحديد مستوى معرفة الموظفين في مديرية زراعة نينوى لأسس اختيار وتنفيذ الطرائق الإرشادية مما يساعد في توفير رؤية واضحة لمتخذي القرار عند وضع البرامج التدريبية للموظفين في مديرية الزراعة فيما يتعلق بأسس الاختيار والتنفيذ للطرائق الإرشادية حيث يعتبر معرفة الموظفين لهذه الأسس من العوامل الهامة التي تقلل من معوقات استخدامهم لها. هذا وقد تعرضت الدراسات والبحوث السابقة لمدى استخدام العاملين بالإرشاد الزراعي بشكل عام للطرائق الإرشادية كدراسة الزهراني (1991)، وعبد الوهاب (1993)، وتوفيق وعبد الباري (1998) والزهار (2001)، والحرباوي (2009). إلا إن الدراسات التي تناولت أسس استخدام الطرائق الإرشادية لم تكن بالقدر الكافي كدراسة الفيشاوي (1999)، ودراسة البهنساوي وآخرون (2006)، كما إن الدراسات التي تناولت أسس الاختيار وتنفيذ الطرائق الإرشادية بصورة عامة نادرة كدراسة ننه (1999) والتي هدفت إلى التعرف على درجة معرفة المرشدين الزراعيين بأسس اختيار وتنفيذ الطرق والمعينات الإرشادية إذ وجد أنه 98% من جملة المرشدين الزراعيين يتصفون بدرجة معارف متوسطة على الأقل في حين تتصف النسبة الباقية 2% بدرجة منخفضة في معارفهم الخاصة بأسس الاختيار، كما وجد إن 94% من جملة المرشدين الزراعيين يتصفون بدرجة معارف متوسطة على الأقل في حين تتصف النسبة الباقية 6% بدرجة منخفضة في معارفهم الخاصة بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية. من خلال العرض السابق يتضح أن الدراسات التي تعرضت لأسس اختيار وتنفيذ الطرائق الإرشادية مازالت محدودة. وتتحدد أهداف البحث الحالي بما يأتي:

1. التعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى.
2. تقدير مستوى معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار الطرائق الإرشادية الزراعية.
3. تقدير مستوى معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية الزراعية.
4. تحديد التباين في درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار الطرائق الإرشادية وفقاً للمتغيرات المستقلة الآتية (العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة الوظيفية، التدريب في مجال الطرائق الإرشادية، مدة العمل في وظائف إرشادية، الاتجاه نحو العمل الإرشادي).
5. تحديد التباين في درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية وفقاً للمتغيرات المستقلة الآتية (العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة الوظيفية، التدريب في مجال الطرائق الإرشادية، مدة العمل في وظائف إرشادية، الاتجاه نحو العمل الإرشادي).

مواد البحث وطرائقه

تم إجراء البحث في محافظة نينوى حيث شمل الموظفين الزراعيين العاملين في الشعب الزراعية التابعة إلى مديرية زراعة نينوى وهم المكلفين بتقديم خدمات إرشادية للزراع على اختلاف مراكزهم الوظيفية. وقد تكون مجتمع البحث من (168) موظفاً موزعين على الشعب الزراعية البالغة (21) شعبة زراعية وقد تم توزيع استمارة الاستبيان على جميع أفراد المجتمع بعد استبعاد (30) فرداً شملوا بقياس ثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث إلا أن الدراسة اقتصرت على (133) موظفاً يمثلون (96.37%) من مجتمع البحث وذلك لعدم دقة إجابة البعض منهم، ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استبيان استبيان تكونت من جزأين الأول يتضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية للموظفين الزراعيين وهي كالتالي: العمر وهو سن المبحوث مقدر بعدد السنوات، والمؤهل الدراسي خصصت له مستويات خريج إعدادية زراعة، خريج معهد، خريج كلية أو شهادة عليا وأعطيت لها الأوزان (1،2،3،4)، مدة الخدمة الوظيفية مقدر بعدد السنوات، ومدة العمل في وظائف إرشادية مقدر بعدد السنوات، التدريب في مجال الطرائق الإرشادية تم قياسه بسؤال المبحوث عن مدى مشاركته بالدورات التدريبية في مجال الطرائق الإرشادية وعدد الدورات المشارك بها، الاتجاه نحو العمل الإرشادي وتم قياسه باستخدام مجموعة من

الفقرات وعددها (10) وأعطيت لها البدائل (1,2,3). أما الجزء الثاني فتألف من اختبار لتقدير مستوى معارف الموظفين الزراعيين بأسس اختيار الطرائق الإرشادية وأسس تنفيذها وتكون الاختبار من مجموعة أسئلة جميعها من نوع (الخطأ والصواب) وتضمن بدليلين لكل فقرة وعددها (30) فقرة للاستمارة بشكلها النهائي حيث خصصت (15) فقرة لأسس الاختيار و(15) فقرة لأسس التنفيذ ولجميع ما ذكر أعطيت قيمة رقمية واحدة للإجابة الصحيحة وصفر للإجابة الخاطئة، وقد عرض الاستبيان على الاختصاصيين في قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات وقسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية/ جامعة الموصل لتحقيق صدق المحتوى والصدق الظاهري للاستبيان، كذلك تم حساب ثبات الاختبار بطريقة كودر- ريتشاردسون وبلغ معامل الثبات 0.77 وتم جمع البيانات من المبحوثين خلال الفترة من 2011/1/2 ولغاية 2011/2/10 وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم تبويبها وتصنيفها حيث استخدمت الطرائق الاحصائية التالية لتحليل البيانات أهمها اختبار كروسكال – والس و المتوسط الحسابي.

النتائج والمناقشة

اولا) التعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى:
يمثل الجدول (1) توزيع المبحوثين حسب الخصائص الشخصية والوظيفية الآتية: العمر فقد تم توزيع المبحوثين الى ثلاثة فئات ويظهر الجدول ارتفاع نسبة الفئة العمرية المتوسطة 40-55 سنة إذ بلغت 54.13% إما الفئة العمرية الكبيرة 56-71 سنة فقد بلغت نسبتها 31.57% بينما شكلت الفئة العمرية الصغيرة 24-39 سنة إذ بلغت نسبتها 14.30%. وما يتعلق بالمؤهل الدراسي فقد تم توزيع المبحوثين الى اربعة فئات حيث يظهر الجدول بان خريجي الاعدادية شكلوا اعلى نسبة من المبحوثين 46.61% ثم خريجي الكلية بنسبة 34.60% بينما كانت نسبة خريجي المعاهد 18.04% أما نسبة حاملي الشهادات العليا فكانت نسبتهم 0.75% وهي أدنى النسب من مجموع عينة البحث. وما يتعلق بمدة الخدمة الوظيفية فتم توزيع المبحوثين الى ثلاثة فئات فكانت نسبة المبحوثين التي تراوحت مدة خدمتهم الوظيفية 20-38 سنة 61.65% وهي أعلى النسب وجاء بعدها المبحوثين التي تراوحت مدة خدمتهم الوظيفية 1-19 سنة وكانت نسبتهم 35.35% أما المبحوثين الذين كانت خدمتهم 39-57 سنة فكانت نسبتهم 3% وهي أدنى النسب. اما ما يتعلق بمدة العمل في وظائف إرشادية فيظهر الجدول ان المبحوثين الذين ليس لهم خدمة إرشادية تمثلت نسبتهم 49.62% أما نسبة المبحوثين الذين لديهم خدمة إرشادية 1-14 سنة فكانت 38.35% أما المبحوثين الذين كان لديهم خدمة 15-28 سنة فكانت نسبتهم 9.8% وكانت نسبة المبحوثين الذين لديهم خدمة 29-42 سنة فكانت 2.23% وهي ادنى النسب من مجموع عينة البحث. أما بالنسبة للتدريب في مجال الطرائق الإرشادية فبيّن الجدول (1) ان المبحوثين الغير متدربين كانت نسبتهم 71.43% أما المبحوثين المشتركين بدورة او دورتين فكانت نسبتهم 27.07% بينما المبحوثين المشتركين من 3-4 دورات فكانت نسبتهم 1.50% وهي أدنى النسب. أما الاتجاه نحو العمل الإرشادي فكانت نسبة المبحوثين الذين اتجهاتهم نحو الإرشاد محايدة 64.66% وهي أعلى النسب و أما المبحوثين الذين كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو الإرشاد 34.59% وكانت نسبة المبحوثين الذين اتجهاتهم سلبية نحو الارشاد 0.75% وهي ادنى النسب من مجموع عينة البحث.

ثانيا) تقدير مستوى معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار الطرائق الإرشادية الزراعية: تم توزيع المبحوثين وفقا لمستواهم المعرفي وباستخدام طريقة المدى وطول الفئة إلى ثلاث فئات، وأظهرت النتائج إن (42) مبحوثا يمثلون (31.58%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي ضعيف، وان (88) مبحوثا يمثلون (66.16%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي متوسط، وان (3) مبحوثا يمثلون (2.26%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي عالي. وكما هو موضح في الجدول رقم (2) فان (130) مبحوثا يمثلون (97.7%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي بين المتوسط والضعيف ويعزى ذلك إلى أن المعرفة بأسس اختيار الطرائق الإرشادية ترتبط أكثر بالأعداد والمستوى التعليمي والتدريب والذي لم يتوفر بالقدر الكافي لدى غالبية المبحوثين حيث كان غالبيتهم من الحاصلين على إعدادية زراعة أو بكالوريوس زراعة قد يكون في تخصصي غير إرشادي إضافة إلى أن التدريب الذي حصلوا عليه خلال مدة عملهم في مجال الإرشاد الزراعي كان محدود. ولمزيد من الإيضاح يمكن استعراض النتائج التي تعكس مدى إلمام الموظفين الزراعيين بفقرات المعارف المتعلقة بأسس اختيار الطرائق الإرشادية الأساسية وكالتالي: معرفة مدى إلمام الموظفين الزراعيين بكل فقرة من فقرات أسس الاختيار كل على حدا فقد تبين من النتائج الواردة بجدول (3) إن أكثر الأسس التي اتضح عدم معرفة عدد كبير من المبحوثين بها هي (يعتمد تغيير مهارات الزراع على الاستخدام المكثف لطرق الاتصال الجماهيرية) إذ كانت نسبة الإجابات

الخاطئة هي (63.909%) و (يفضل استخدام طرق الاتصال الجماهيرية مع الزراع ذوي الاتجاهات السلبية نحو الإرشاد لإقناعهم بالمستحدثات الزراعية) إذ كانت النسبة (63.157%).

الجدول (1): توزيع المبحوثين وفقا للخصائص الشخصية و الوظيفية.

Table (1): Distribution of respondents according to personality characteristics and functional.

النسبة المئوية %	العدد No.	المتغيرات Variables
14.30	19	1. العمر: Age (39-24)
54.13	72	(55-40)
31.57	42	(71-56)
46.61	62	2. المؤهل الدراسي: Educational qualification إعدادية High school
18.04	24	معهد Institute
34.60	46	كلية College
0.75	1	شهادة عليا Graduate degree
35.35	47	3. مدة الخدمة الوظيفية: Years of functional service (9-1)
61.65	82	(38-20)
3	4	(57-39)
49.62	66	4. مدة العمل في وظائف إرشادية: Years of extension service ليس لديه خدمة ارشادية Has no service extension
38.35	51	(14-1)
9.8	13	(28-15)
2.23	3	(42-29)
71.43	95	5. التدريب في مجال الطرائق الإرشادية: Training in extension methods لم يشارك في أي دورة تدريبية Did not participate in any training course
27.07	36	(2-1)
1.50	2	(4-3)
0.75	1	6. الاتجاه نحو العمل الإرشادي: Direction towards the extension work اتجاه سلبي (16-10) Negative trend
64.66	86	اتجاه محايد (23-17) Neutral trend
34.59	46	اتجاه ايجابي (30-24) Positive trend

ثالثاً) تقدير مستوى معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية الزراعية: تم توزيع المبحوثين وفقا لمستواهم المعرفي وباستخدام طريقة المدى وطول الفئة إلى ثلاث فئات، وأظهرت النتائج إن (71) مبحوثاً يمثلون (53.40%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي ضعيف، وان (41) مبحوثاً يمثلون (30.82%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي متوسط، وان (21) مبحوثاً يمثلون (15.78%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي عالي.

الجدول (2): توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى معارفهم بأسس اختيار الطرائق الإرشادية.

Table (2): Distribution of respondents according to their level of knowledge bases extension the selection of methods.

النسبة المئوية %	العدد No.	الفئات Categories	ت
31.58	42	درجة ضعيف (8-5) weak	.1
66.16	88	درجة متوسط (12-9) Medium	.2
2.26	3	درجة عالي (16-13) High	.3
%100	133	المجموع Total	

الجدول (3): توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفةهم بالفقرات الخاصة بأسس اختيار الطرائق الإرشادية.

Table (3): Distribution of respondents according to their knowledge of the foundations of Items selection methods extension.

%	لا No	%	نعم Yes	الفقرات Items	ت
58.646	78	41.353	55	طريقة واحدة تكفي لتوصيل الرسالة الإرشادية. One way is enough to get the message extension.	.1
49.624	66	50.375	67	جميع الطرق الارشادية تناسب الهدف التعليمي المنشود تحقيقه. All methods suitable for extension the learning objective is sought.	.2
8.270	11	91.729	122	لكل جمهور ارشادي طرقه الارشادية المناسبة لحمل الرسالة الإرشادية له. Per methods for each public extension appropriate to carry the message extension him.	.3
27.067	36	72.932	97	طرق الاتصال الارشادية الفردية تلعب دوراً رئيسياً في المراحل النهائية لعملية تبني المستحدثات من قبل الزراع. extension of individual methods of communication play a major role in the final stages of the adoption of innovations by farmers.	.4
60.902	81	39.097	52	كلما زادت معرفة المرشد بالزراع كلما زادت صعوبة الاتصال بهم. The more farmers know the guide more difficult to contact them.	.5

49.624	66	50.375	67	جميع الطرق الارشادية مناسبة للاتصال بالزراع مهما كانت طبيعة الرسالة الإرشادية. All extension methods suitable to connect to farmers regardless of the nature of the message extension.	.6
53.383	71	46.616	62	كلما زادت معرفة المرشد بعادات وقيم ومعتقدات الزراع كلما زادت صعوبة في اختيار الطريقة المناسبة للاتصال بهم. The more knowledge of the guide habits, values and beliefs of farmers more difficult in the selection of the appropriate way to contact them.	.7
10.526	14	89.473	119	يفضل استخدام المطبوعات والنشرات الإرشادية للاتصال بالجمهور المتعلم. Preferred to use publications and bulletins extension the learner to communicate with the public.	.8
18.045	24	81.954	109	طرق الاتصال الفردية تعتبر ضرورية لإقناع الزراع المتكئين في تبني المستحدثات. Individual methods of communication are necessary to convince farmers to adopt innovations Almtlkin.	.9
36.842	49	63.157	84	يفضل استخدام طرق الاتصال الجماهيرية مع الزراع ذوي الاتجاهات السلبية نحو الإرشاد لإقناعهم بالمستحدثات الزراعية. Preferred methods of communication with the mass of farmers with negative attitudes toward extension techniques to convince them agricultural.	.10
42.857	57	57.142	76	كلما زاد احساس الزراع بالحاجة الى موضوع الارشادية كلما كان الافضل استخدام طرق الاتصال الفردية. The greater the sense of the need for farmers to the subject of extension whenever is best to use individual methods of communication.	.11
48.872	65	51.127	68	لتغيير معارف الزراع فأن أسرع طريقة لذلك هي طرق الاتصال الفردية. To change the farmers' knowledge, the fastest way to do this are the ways to contact individual.	.12
52.631	70	47.368	63	كلما زاد عدد الزراع المراد الاتصال بهم كلما زاد الاعتماد على طرق الاتصال الفردية. The more number farmers want to contact them the greater the reliance on individual methods of communication.	.13

36.090	48	63.909	85	يعتمد تغيير مهارات الزراعة على الاستخدام المكثف لطرق الاتصال الجماهيرية. Change depends on the skills of farmers' extensive use of mass communication methods.	14.
2.255	3	97.744	130	يفضل استخدام طريقة الايضاح العملي بالممارسة في مرحلة التجريب للمستحدث. Prefer to use a practical demonstration to practice in the testing phase of the newly created.	15.

الجدول (4) : توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى معارفهم بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية.

Table (4): Distribution of respondents according to their knowledge level of the foundations of the implementation of the extension methods.

النسبة المئوية %	العدد No.	الفئات	ت
53.40	71	درجة ضعيف (9-6) Weak	1.
30.82	41	درجة متوسط (13-10) Medium	2.
15.78	21	درجة عالي (17-14) High	3.
%100	133	المجموع Total	

وكما هو موضح في الجدول رقم (4) فان (112) مبحوثاً يمثلون (84.21%) من عدد أفراد العينة كان مستواهم المعرفي بين الضعيف والمتوسط وهذا يعود الى ضعف الخبرات التي تتحسن وتكتسب من خلال العمل التطبيقي في مجال الإرشاد وملاحظة الزملاء والمشرفين الإرشاديين. ولمعرفة مدى إلمام الموظفين الزراعيين المبحوثين بكل فقرة من فقرات أسس التنفيذ كل على حدى فقد تبين من النتائج الواردة بجدول (5) إن أكثر الأسس التي اتضح عدم معرفة عدد كبير من المبحوثين بها هي (العادات والتقاليد والقيم السائدة لا تحكم طريقة شرح موضوع الطريقة الإرشادية) إذ بلغت نسبة الإجابات الخاطئة عليها (49.624%).

رابعاً: تحديد التباين في درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار الطرائق الإرشادية وفقاً للمتغيرات المستقلة الآتية: (العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة الوظيفية، التدريب في مجال الطرائق الإرشادية، مدة العمل في وظائف إرشادية، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي) إذ استخدم اختبار كروسكال - والس لتحديد التباين لان بيانات البحث موزعة توزيع غير طبيعي وكما هو موضح في جدول (6):

1. العمر: بلغت قيمة H المحسوبة 1.32 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقاً للعمر.
2. المؤهل الدراسي: بلغت قيمة H المحسوبة 2.25 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقاً للمؤهل الدراسي.
3. مدة الخدمة الوظيفية: بلغت قيمة H المحسوبة 3.11 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقاً لمدة الخدمة

الوظيفية.

4. مدة العمل في وظائف إرشادية: بلغت قيمة H المحسوبة 1.85 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقاً لمدة الخدمة الإرشادية.
5. التدريب في مجال الطرائق الإرشادية: بلغت قيمة H المحسوبة 6.99 وهي معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نرفض فرضية العدم أي انه توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقاً للتدريب في مجال الطرائق الإرشادية وقد يعزى ذلك إلى انه كلما زادت عدد الدورات المتخصصة بالطرائق الإرشادية للموظفين كلما زادت الحاجة لتلقي معلومات إضافية تفيد في إتقان اختيار الطريقة المناسبة لنقل الرسالة.
6. الاتجاه نحو العمل الإرشادي: بلغت قيمة H المحسوبة 1.32 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس الاختيار وفقاً لاتجاهات المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي.

الجدول (5): توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفةهم بالفقرات الخاصة بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية.

Table (5): Distribution of respondents according to their knowledge of the foundations for the implementation of Items extension methods.

ت	الفقرات Items	نعم Yes	%	لا No	%
1.	من الضروري تهيئة الجو والمكان المناسب لاستخدام الطريقة الإرشادية. It is necessary to create the atmosphere and the right place to use the extension method.	130	97.744	3	2.255
2.	ما على المرشد الزراعي إلا الشرح النظري لموضوع الطريقة الارشادية والزراع هم من ينفذوها. Maaly agricultural leader, but the theoretical explanation to the issue of extension and the way farmers are carry them out.	57	42.857	76	57.142
3.	العادات والتقاليد والقيم السائدة لاتحكم طريقة شرح موضوع الطريقة الإرشادية. Customs and traditions and values to explain the way I manage method extension theme.	66	49.624	67	50.375
4.	تكرار المعلومة اثناء عرض الطريقة الإرشادية يعتبر مضيعة للوقت. Repetition of information during the extension display method is a waste of time.	58	43.609	75	56.390
5.	يجب عرض الرسالة الارشادية الواردة من الادارة كما هي دون أي تبسيط أو تعديل لها. extension must display the message received from the administration as it is without any simplification or modification thereof.	54	40.601	79	59.398
6.	عند عرض موضوع الطريقة الارشادية يجب ان نبدأ من المعقد إلى البسيط. When you view the extension method must start from the simple to the complex.	57	42.857	76	57.142

11.278	15	88.721	118	عرض ملخص لموضوع الطريقة الارشادية بطرق مختلفة عامل هام لوصول ووضوح الرسالة للزراع. View a summary of method extension theme in different ways is an important factor for the arrival and clarity of the message to farmers.	.7
9.022	12	90.977	121	يجب التعرف على معلومات الزراع حول موضوع الطريقة قبل عرضها عليهم. Must identify the information on the topic of farmers' method before presenting them.	.8
19.548	26	80.451	107	على المرشد الزراعي الابتعاد عن التشعب والدخول الى موضوعات فرعية عند عرض المضمون الاساسي للطريقة الارشادية. Guide to agricultural and stay away from bifurcation to enter the sub-themes when you view the content of the basic method of extension.	.9
56.390	75	43.609	58	اشترك القادة المحليين من الزراع في تنفيذ موضوع الطريقة الارشادية امر غير مرغوب في العمل الارشادي. Involvement of local leaders of the farmers in the implementation of the way guiding theme is undesirable in extension work.	.10
4.511	6	95.488	127	يجب ان يكون تقديم موضوع الطريقة الارشادية بأسلوب يتيح المناقشة مع الزراع. Must be a way to provide subject-style extension allows the discussion with farmers.	.11
56.390	75	43.609	58	افكار المرشد على موضوع الطريقة الارشادية ليست بحاجة للترتيب بل تقدم بشكل عفوي. Ideas on the subject of method the guide extension does not need to arrange, but progress spontaneously.	.12
58.646	78	41.353	55	المجاملات والترحيب بالزراع امر لا داع له في اللقاءات الارشادية. Courtesy and welcome to the allegation is farmers his extension in the meetings.	.13
6.015	8	93.984	125	من الضروري تسجيل جميع البيانات المتعلقة بتنفيذ الطريقة الارشادية. It is necessary to record all data concerning the implementation of method extension.	.14
2.255	3	97.744	130	عملية التقييم لما تم تنفيذه امر مهم لمعرفة مدى نجاح الطريقة. The evaluation process of what has been implemented is important to see how successful method.	.15

الجدول (6): اختبار كروسكال- والس للتباين في درجة معارف المبحوثين بأسس الاختيار وفقا لبعض المتغيرات.

Table (6): Test Kruskal-Wallis of the variance in the degree of knowledge of respondents foundations of selection and according to some variables.

قيمة P للمعنوية	قيمة H المحسوبة	متوسط الترتيب Average order	الوسيط Median	العدد No.	المتغيرات Variables
0.516	1.32	66.3 64 72.5	10 9 10	19 72 42	1. العمر: Age (39-24) (55 -40) (71 -56)
0.522	2.25	64.1 77.2 65.4 77.5	9 10 10 10	62 24 46 1	2. المؤهل الدراسي : Educational qualification إعدادية High school معهد Institute كلية College شهادة عليا Graduate degree
0.211	3.11	67.2 68.5 34.1	10 10 7	47 82 4	3. مدة الخدمة الوظيفية : Years of functional service (9-1) (38-20) (57-39)
0.604	1.85	67.9 64.2 67 94.2	10 9 10 11	66 51 13 3	4. مدة العمل في وظائف ارشادية : Years of extension service ليس لديه خدمة ارشادية Has no service extension (14 – 1) (28 – 15) (42 – 29)
0.046	* 6.99	71.6 57 28	10 9 7	95 36 2	5. التدريب في مجال الطرائق الارشادية: Training in extension methods. لم يشارك في أي دورة Did not participate in any training course. (2-1) (4-3)
0.516	1.32	102.5 68.3 63.7	11 10 9	1 86 46	6. الاتجاه نحو العمل الارشادي Direction towards the extension work. اتجاه سلبي (16 – 10) Negative trend اتجاه محايد (23 -17) Neutral trend اتجاه ايجابي (30 – 24) Positive trend

(* تشير الى القيمة المعنوية عند مستوى 5%. (** تشير الى القيمة المعنوية عند مستوى 1%).

الجدول (7): اختبار كروسكال - والس للتباين في درجة معارف المبحوثين بأسس التنفيذ وفقا لبعض المتغيرات.

Table (7): Test Kruskal - Wallis of the variance in the degree of implementation of the foundations of knowledge of respondents, according to some variables.

قيمة P للمعنوية	قيمة H المحسوبة	متوسط الترتيب Average order	الوسيط Median	العدد No.	المتغيرات Variables
0.859	0.30	67.8 65.4 69.4	10 9 9	19 72 42	1. العمر: Age: (39-24) (55 -40) (71 -56)
0.579	1.97	66.3 59.1 72.3 60.5	9 8 10 9	62 24 46 1	2. المؤهل الدراسي Educational qualification إعدادية High school معهد Institute كلية College شهادة عليا Graduate degree
0.217	3.06	71.2 66.1 37.1	10 9 8	47 82 4	3. مدة الخدمة الوظيفية Years of functional service (19 -1) (38 -20) (57 -39)
0.708	1.39	70.9 63.2 62.7 64.5	9.5 9 8 8	66 51 13 3	4. مدة العمل في وظائف ارشادية Years of extension service ليس لديه خدمة ارشادية Has no service extension (14 -1) (28 -15) (42 - 29)
0.004	**11.11	73 54.3 8	10 8 5	95 36 2	5. التدريب في مجال الطرائق الارشادية Training in extension methods لم يشارك في أي دورة Did not participate in any training course (14 -1) (4 -3)
0.000	**34.09	37 53.2 93.5	8 9 12	1 86 46	6. الاتجاه نحو العمل الارشادي Direction towards the extension work اتجاه سلبي (16 - 10) Negative trend اتجاه محايد (23 -17) Neutral trend اتجاه ايجابي (30 - 24) Positive trend

(*) تشير الى القيمة المعنوية عند مستوى 5%. (**) تشير إلى القيمة المعنوية عند مستوى 1%.

خامساً: تحديد التباين في درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية وفقاً للمتغيرات المستقلة الآتية: (العمر، مستوى التعليم، مدة الخدمة الوظيفية، التدريب في مجال الطرائق الإرشادية، مدة العمل في وظائف إرشادية، الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي). حيث استخدم اختبار كروسكال- والس لتحديد التباين لان بيانات البحث موزعة توزيع غير طبيعي وكما هو موضح في جدول (7):

1. العمر: بلغت قيمة H المحسوبة 0.30 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس التنفيذ وفقاً للعمر.
 2. المؤهل الدراسي: بلغت قيمة H المحسوبة 1.97 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس التنفيذ وفقاً للمؤهل الدراسي.
 3. مدة الخدمة الوظيفية: بلغت قيمة H المحسوبة 3.06 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس التنفيذ وفقاً لمدة الخدمة الوظيفية.
 4. مدة العمل في وظائف إرشادية: بلغت قيمة H المحسوبة 1.39 وهي غير معنوية عند مستوى 0.05 وبذلك نقبل فرضية العدم أي انه لا توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس التنفيذ وفقاً لمدة الخدمة الإرشادية.
 5. التدريب في مجال الطرائق الإرشادية: بلغت قيمة H المحسوبة 11.11 وهي معنوية عند مستوى 0.01 وبذلك نرفض فرضية العدم أي انه توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس التنفيذ وفقاً للتدريب في مجال الطرائق الإرشادية وهذا يعني انه بزيادة التدريب اكتسب المبحوثين معارف أكثر وهذا يدل على أهمية التدريب في مجال الطرائق الإرشادية في إكساب العاملين معارف جديدة تجعلهم أكثر كفاءة ومقدرة في تنفيذ الطرائق الإرشادية على أكمل وجه.
- الاتجاه نحو الإرشاد: بلغت قيمة H المحسوبة 34.09 وهي معنوية عند مستوى 0.01 وبذلك نرفض فرضية العدم أي انه توجد فروق في درجة معارف الموظفين بأسس التنفيذ وفقاً لاتجاهات المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وقد يعود سبب ذلك الى ان الاتجاهات الايجابية نحو العمل الارشادي تدفعهم لبذل المزيد من الجهد في تنفيذ الطرائق الارشادية مما يعكس ذلك ايجابيا على كفاءتهم في استخدام الطريقة الارشادية بوضوح. و استناداً إلى النتائج التي أسفر عنها البحث نستنتج ما يأتي:

1. انخفاض درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار الطرائق الإرشادية يعود إلى ضعف مشاركتهم الفعلية في العمل الإرشادي أو عدم اكتسابهم معارف كافية في هذا المجال من خلال البرامج التدريبية حيث وجد إن أكثر من نصفهم غير مشاركين.
2. انخفاض درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية نستنتج من ذلك كلما قل استخدام الطرائق الإرشادية المتنوعة كلما قلت درجة المعرفة بأساسيات التنفيذ وازدادت الحاجة إلى معرفة أكثر في هذا المجال.
3. أظهرت النتائج وجود تباين في درجة معارف الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بأسس اختيار وتنفيذ الطرائق الإرشادية وفقاً لمتغير التدريب في مجال الطرائق الإرشادية نستنتج من ذلك إن قلة عدد الدورات التدريبية في مجال الاتصال وطرائقه قد تفضي إلى نتائج عكسية بسبب عدم إعطاء المتدرب كافة المعلومات المتعلقة بطرائق الإرشاد الزراعي من خلال هذا العدد القليل من الدورات في هذا المجال.
4. أظهرت النتائج وجود تباين في درجة معارف العاملين بأسس تنفيذ الطرائق الإرشادية والاتجاه نحو العمل الإرشادي نستنتج من ذلك ان الاتجاه الايجابي نحو العمل يلعب دورا مهما في زيادة كفاءة الموظفين باستخدام الطرائق الإرشادية المتنوعة وانه كلما كان الموظفين مندفعين نحو العمل الإرشادي أدى ذلك إلى زيادة معارفهم في مجال تنفيذ الطرائق الإرشادية.

وعليه توصي الباحثة بما يأتي:

1. التركيز على أهمية التدريب أثناء الخدمة الوظيفية للموظفين الزراعيين خاصة الدورات التدريبية في مجال الطرائق الإرشادية من حيث الاختيار والتنفيذ إلى جانب الدورات الزراعية الأخرى.
2. العمل على تحديد المهام الإرشادية الزراعية بدقة للموظفين والتقليل من تكليفهم بالمهام الإدارية الأخرى التي توكل إليهم والتي تحد من درجة تنفيذهم واختيارهم للطرائق الإرشادية.

**THE LEVEL OF KNOWLEGE OF AGRICULTURAL OFFICIALS IN THE
DIRECTORATE OF AGRICULTURE NINEVEH FOUNDATIONS OF
SELECTION AND IMPLEMENTATION OF AGRICULTURAL
EXTENSION METHODS**

Arwa Moayad Fathi

College of Agric. And & Forestry, Mosul Univ., Iraq

ABSTRACT

The research aims to assess the level of knowledge agricultural officials in the Directorate of Agriculture Nineveh foundations of selection methods extension, and assessing the level of their knowledge of the foundations of the implementation methods extension, and then determine the variation in the degree of official knowledge foundations of selection according to some independent variables and determine the variation in the degree of their knowledge of the foundations of implementation according to some independent variables. The research population consisted of all agricultural official workers in the agricultural sections of Nineveh Directorate of Agriculture, who are 168 officials, where the number of respondents who have undergone the procedures of research (133) agricultural official. Data were collected by questionnaire consisted of to part, the first part to measure the independent variables, while the second part consisted of test to measure the level of knowledge agricultural officials of 30 items distributed among the foundations of selection and implementation of the foundations. The data were analyzed by using the mean and Kruskal - Wallis test. The results showed a weakness in the knowledge level of agricultural official foundations of the selection and the foundations of the implementation methods of extension. As it turns out there is no variation in the level of knowledge foundations of selection according to age, academic qualifications, years of employment, duration of employment in the functions of extension and direction toward extension work, while there is variation in the level of knowledge agricultural official foundations of selection in accordance with the training methods extension. Also the results showed that no there is variation in the leve of knowledge of agricultural official foundations of implementation according to age, academic qualifications , years of employment functional and duration of the work in the functions of extension, while there is variation in the level of knowledge foundations of implementation in accordance with the training methods extension and direction toward extension work.

Keywords: Kruskal- Wallis test, Academic qualifications, Training methods.

Received: 1/4/2012 Accepted: 18/6/2012

المصادر

البهنساوي، أحمد حسين يوسف علي امام ورمضان فهيم حسين عامر وهشام محمد محمد العروسي (2006).
معرفة وتنفيذ المرشدين الزراعيين لأسس استخدام بعض الطرق الإرشادية بمحافظة الشارقة
والفيوم، مجلة الإرشاد الزراعي، جامعة القاهرة، كلية الزراعة، الجيزة، مصر.
توفيق، سهير لويس، محمد فرج عبد الباري (1998). تعرض واستخدام المرشحات الزراعات للطرق
والمعينات التعليمية الإرشادية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم
196، القاهرة.

الحرباوي، طارق محمد صالح (2009). واقع استخدام الطرائق الإرشادية من قبل العاملين في الإرشاد

- الزراعي بمحافظة نينوى وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الموصل.
- الزهار، عصام فتحي (2001). دراسة لبعض المتغيرات المتعلقة بمرشدي المراكز الإرشادية المؤثرة على درجة استخدامهم للطرق والمعينات الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم 264، القاهرة.
- الزهراني، خضران حمدان (1997). مختارات في مجال الإرشاد الزراعي، مركز الإرشاد الزراعي، الرياض.
- الزهراني، خضران حمدان (1991). استخدام الطرق والمعينات الإرشادية ومدى أهميتها في نقل المعرفة والمهارات الزراعيين من وجهة نظر المسترشدين الزراعيين- دراسة ميدانية بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية، *المجلة العلمية لكلية الزراعة، جامعة القاهرة، 42 (4): 1691-1705*.
- السامرائي، عبد الله احمد وعدنان حسن الجادري (1990). علم الإرشاد الزراعي، مطابع التعليم العالي، الموصل.
- عبد الوهاب، عبد الصبور أحمد (1993). دراسة بعض المتغيرات المتعلقة بالمرشدين الزراعيين والمؤثرة على درجة استخدامهم للطرق والمعينات الإرشادية بمحافظة دمياط والمنوفية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم 109، القاهرة.
- الفيشاوي، طه محمد علي (1999). ادراك المرشدين الزراعيين المصريين لأسس استخدام بعض المعينات الإرشادية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.
- الليلة، زكي حسن وسمير عبد العظيم عثمان (1987). مبادئ الإرشاد الزراعي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، المكتبة الوطنية، بغداد، مديرية الكتب للطباعة والنشر.
- مجهول (1994). دراسة كفاءة انظمة الارشاد الزراعي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم، السودان.
- نصار، سعد (1996). الإرشاد الزراعي، القاهرة، *المجلة الزراعية (488): 126*.
- ننه، بشار وحيد (1999). بعض العوامل المؤثرة على استخدام المرشدين الزراعيين لبعض الطرق والمعينات الإرشادية في ريف محافظة القليوبية بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.