

كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين وعلاقتها ببعض المتغيرات

ياسمين حاتم حسن

محمود حديس جاسم

كلية الزراعة / جامعة تكريت

• تاريخ استلام البحث 26/4/2021 وتاريخ قبوله 7/6/2021
المستخلص

إستهدف البحث أساساً التعرف على كفاءة الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين ، وكذلك تحديد علاقة الارتباط بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين وكل من المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة في (العمر، الجنس ، عدد سنوات الخدمة الوظيفية ، عدد سنوات الخدمة الإرشادية ، الاتجاه نحو العمل الإرشادي) . تَكون مجتمع البحث من (103) مرشداً وعملاً بالإرشاد ، وقد تمَّ استبعاد (30) مبحوثاً ممن شملوا بالأختبار الأولي للأستمارة وبذلك أصبح عدد المشمولين بأجراءات البحث (73) مبحوثاً .

تمَّ جمع بيانات البحث باستخدام استمارة استبيان أعدت خصيصاً للتعرف على الكفاءة الاتصالية للمرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين ، وقد تضمَّنت جزأين : تضمَّن الجزء الأول منها الخصائص الشخصية للمبحوثين ، أما الجزء الثاني فقد تضمَّن (36) عبارة تُعبّر عن كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين .

تم عرض إستمارة الاستبيان على الاختصاصيين الإرشاديين وعلم النفس والإعلام لتحقيق الصدق الظاهري وصدق المحتوى وقد تم إضافة فقرتين من قبل الخبراء ، وبذلك أصبح عدد الفقرات بصيغتها النهائية (38) فقرة ، تم جمع البيانات وتفرغها ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج spss وعدد من الوسائل الإحصائية منها الوزن المنوي ، واختبار t . أوضحت النتائج أن كفاءة المبحوثين الاتصالية كانت متوسطة تميل للانخفاض . كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية ومعظم المتغيرات المدروسة.

إستنتج الباحثان حاجة المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين إلى التدريب من أجل رفع كفاءتهم الاتصالية والتركيز على المرشدين ذوي الأعمار الصغيرة في التدريب.أوصى الباحثان بتدريب المرشدين الزراعيين لزيادة كفاءتهم الاتصالية لتمكينهم من القيام بواجباتهم الإرشادية بكفاءة عالية ، والأهتمام بالموظفين ذوي الأعمار الأصغر الذين يحتاجون إلى ممارسة أكثر للأنشطة الإرشادية في مجال عملهم الإرشادي، وإعطاء المجال للمرشدين الزراعيين بالتخطيط وتنفيذ الأنشطة الإرشادية بما يتلائم وظروف عملهم، والعمل على حل المشاكل التي تواجه المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين.

The communication Efficiency of Agricultural Extension Worker in Salah Al-Din Governorate and its Relationship with some Variables

Yasmen Hatem Hasan

Mahmood Hadies Jasim

College of agriculture \ Tikrit university

- Date of research received 26/4/2021 and accepted 7/6/2021

Abstract:

The research mainly aims at identifying the communication efficiency of agricultural extension workers in Salah Al-Din Governorate, as well as determining the correlation between the efficiency of agricultural extension workers' communication and each of the personal variables represented in (age, gender, number of years of employment service, number of years of extension service, orientation towards extension work).

The research community consists of (103) extension workers, and (30) respondents who are included in the initial test of the questionnaire are excluded. And thus the number of those included in the research procedures became (73) respondents.

The research data is collected using a questionnaire specially prepared to identify the communication competence of agricultural extension workers in Salah El-Din Governorate, which included two parts: The first part of it included the personal characteristics of the respondents, the second part, included (36) phrases expressing the efficiency of agricultural extension workers' communication.

The questionnaire form was presented to extension specialists, psychology and media to achieve the apparent truthfulness and authenticity of the content, The experts added two Paragraph ,so that the number became final. (38) Paragraph, then the process of collecting, unpacking and statistically treating data began using the spss program and a number of statistical methods which are percentage weight and t-test.

The results show that the respondents' communication efficiency was moderate and tends to be low. The results also show there are significant correlation between communication efficiency and most of the studied Variables .

The researchers concluded the need for agricultural extension workers in Salah al-Din Governorate for training in order to raise their communication efficiency and focus on extension workers with young ages in training.

researchers recommendations important of which is training agricultural extension workers to increase their communication competence to enable them to carry out their extension duties efficiently, and give attention to employees of younger ages who need to practice more extension activities in their field of extension communication, Giving the agricultural extension workers to plan and implement extension activities in a way that suits their work conditions, and solve the problems facing agricultural extension workers in Salah El-Din.

المقدمة ومشكلة البحث:

يُعد الإرشاد الزراعي أحد الأجهزة المهمة التي يتم من خلالها تبسيط المعلومات وصياغة ونقل ما توصل إليه البحث العلمي من معارف وعلوم زراعية إلى المستهدفين بأسلوب قابل للتطبيق (السيبيعي، 2011:51) ويعتمد تحقيق التغيير الذي يستهدفه الإرشاد الزراعي بل يتوقف نجاحه في ذلك على العملية الاتصالية الإرشادية المخططة والتي تُعد جوهر العمل الإرشادي إذ إنَّ العمل الإرشادي الناجح هو العمل المعتمد على الأداء الصحيح والناجح في العملية الاتصالية والتي من خلالها يوصل الخبرات والأفكار المُستجدة إلى سكان الريف وبصورة تحفزهم للأخذ بها والاستفادة منها في أداء أعمالهم اليومية ويتناسب ذلك طردياً مع النجاح في تنفيذ العمل الاتصالي (السامرائي وعدنان ، 1990: 186).

يُعد الاتصال Communication عملية تطوير المعنى بين المجموعات من خلال استخدام إشارات ورموز وتقاليد مفهومة بشكل متبادل (Harper,2013) ، ومن هنا تظهر أهمية الاتصال فالإرشاد في جوهره عملية

اتصال بل وأنه شكل من أشكال الاتصال غير الرسمي هدفه التعليم والتغيير، و تقر منظمة الاتصال و التعليم أن عملية الاتصال من العمليات الصعبة على الرغم مما يسهله النموذج البسيط الذي يرى الاتصال ما يقوم به المصدر لإصدار رسالة تحملها قناة للمستقبل لتحديث أثراً يرتد رجعة مرة أخرى إلى المصدر، فالعمل الإرشادي الناجح يعتمد على الأداء الصحيح للعملية الاتصالية، فهي وسيلة تخاطب وتفاعل بين الاطراف المختلفة، ووسيلة هامة للممارسات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه، فضلاً عن أنها أداة مهمة لتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية للجهاز الإرشادي (عبدالسلام، 2007:27).

يتم الاتصال الزراعي بشكل رسمي و غير رسمي عن طريق الإرشاد الزراعي و يُعتبر مُرتبطاً بالتواصل العلمي (Michael, 2002:310)، ومع ذلك فقد تطورت إلى مجالها المهني الخاص فإن العاملين في مجال الاتصالات الزراعية هم من المتخصصين في العلوم الذين يتعاملون حصرياً مع العلوم التطبيقية المتنوعة ومن ضمنها الزراعة. و من المتوقع أن يجلب الاتصال الزراعي معه مستوى من المعرفة المتخصصة في المجال الزراعي (Robin,2001;83-84)، ويعد الاتصال أحد المجالات المعرفية التي ينبثق منها ويعمل من خلالها الإرشاد الزراعي تعليمياً وبحثياً كان أو تطبيقياً، ويعد الاتصال كمنطلق ووسيط ونتاج للإرشاد الزراعي و يُعد الإرشاد الزراعي عملية اتصال تهدف لإحداث تغييرات مرغوبة ومحددة في سلوك جماهير المسترشدين بهدف الأرتقاء بمستوى حياتهم، حيث ينجح المرشد الزراعي في نقل رسالته الإرشادية بمختلف قنوات الاتصال الإرشادي المتاحة والمناسبة (صالح، 2006 :17).

يُعد الاتصال الإرشادي عملية مُشاركة منظمة بين اثنين أو أكثر تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة وإذا كان أحد طرفيها مرشد أو مسؤول تغيير و الطرف الآخر متلقي، فيسعى المُلقي و المُتلقي دائماً إلى زيادة التفاعل بين كل منهما من خلال المواقف الاتصالية الفعالة التي يُصمم من أجلها أهداف إجرائية أو ينفذها ويقومها كل من الطرفين من خلال مشاركات إيجابية (ابو مسلم، 2019 : 11)، و لأهمية الاتصال في عمل المرشدين الزراعيين في نقل المعارف والمهارات وإحداث التغييرات المرغوبة في سلوك الزراع جاءت فكرة البحث للأجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

1. ما كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين ؟
2. ماهي علاقة الارتباط بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين وكل من المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة في (العمر، الجنس، عدد سنوات الخدمة الوظيفية، عدد سنوات الخدمة الإرشادية، الاتجاه نحو العمل الإرشادي)؟
3. ما هو الترتيب التنازلي لمعوقات الاتصال التي يواجهها المرشدين الزراعيين أثناء تنفيذهم الأنشطة الإرشادية ؟

أهداف البحث :

1. تحديد كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين .
2. إيجاد علاقة الارتباط بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين وكل من المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة في (العمر، الجنس، عدد سنوات الخدمة الوظيفية، عدد سنوات الخدمة الإرشادية، الاتجاه نحو العمل الإرشادي) .
3. ترتيب معوقات الاتصال التي يواجهها المرشدين الزراعيين أثناء تنفيذهم الأنشطة الإرشادية تنازلياً .

الفرضيات الأحصائية :

1. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين والعمر.
2. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين والجنس.
3. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين وعدد سنوات الخدمة الوظيفية.
4. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين وعدد سنوات الخدمة الإرشادية.
5. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين والاتجاه نحو العمل الإرشادي.

الفرضيات البديلة :

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين والعمر.
2. توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين والجنس.
3. توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين وعدد سنوات الخدمة الوظيفية.
4. توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين وعدد سنوات الخدمة الإرشادية.
5. توجد علاقة ارتباط معنوية بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين والاتجاه نحو العمل الإرشادي.

التعريفات الاجرائية :

1. كفاءة الاتصال : قدرة المرشد الزراعي على إيصال الرسالة الارشادية في الوقت المحدد وبصورة واضحة لجميع المسترشدين وعلى إختلاف مستوياتهم العمرية والعلمية والثقافية وتحقيق أهداف الرسالة.
2. المرشد الزراعي : جميع الموظفين الزراعيين الذين يُكلفون بتنفيذ النشاطات الارشادية ويحملون مؤهل علمي .

منهجية البحث :

تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتحويل النتائج التي تم التوصل اليها الى قيم رقمية مُعبّرة يمكن تفسيرها ، ومن مميزاته أنه يعطي معلومات حقيقية دقيقة تُساعد في تفسير الظواهر الانسانية والاجتماعية (المحمودي ، 2019 : 46).

منطقة البحث :

أجريت الدراسة في محافظة صلاح الدين التي تقع وسط العراق شمال بغداد، مركزها مدينة تكريت، وتقع المحافظة فلكياً على خطّ طول 43,35 درجة شرق خط جرينتش، وعلى دائرة عرض 34,27 درجة شمال خطّ الاستواء، وتبلغ مساحتها أراضيها 24,363 كم².

مجتمع البحث وعينته:

شمل البحث جميع المرشدين الزراعيين والعاملين بالإرشاد الزراعي في مديرية زراعة صلاح الدين و الشعب الزراعية التابعة لها وجميع الدوائر الزراعية في المحافظة. وقد تكوّن مجتمع البحث من (103) مرشداً وعاملاً بالإرشاد الزراعي ، تم استبعاد (30) مبحوثاً ممن شملوا بالاختبار الأولي للاستمارة لذا اصبح عدد المشمولين بأجراءات البحث (73) مبحوثاً ، موزعين حسب أماكن عملهم كما موضح الجدول رقم (1) .

جدول رقم (1) توزيع المبحوثين وفقاً لدوائهم الزراعية

ت	الدوائر الزراعية	عدد المبحوثين
1	مديرية زراعة تكريت	21
2	الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة تكريت	26
3	محطة البحوث الزراعية	10
5	دائرة فحص البذور وتصديقها	4
6	المركز الإرشادي	12
	المجموع الكلي	73

إعداد الاستمارة:

تم اعداد استمارة استبيان مكونة من جزأين تضمن الجزء الاول منها مجموعة من العوامل الشخصية الخاصة بالمرشدين الزراعيين والمتمثلة (العمر ، الجنس ، عدد سنوات الخدمة الوظيفية ، عدد سنوات الخدمة الإرشادية ، الاتجاه نحو العمل الإرشادي) ، فيما تضمن الجزء الثاني (38) فقرة تُعبر عن كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين .

قياس متغيرات الدراسة :

– قياس المتغيرات المستقلة :

- 1- العمر : تم قياسه بعدد سنوات عمر المبحوث عند جمع البيانات .
- 2- الجنس : تم قياسه من خلال بديلين وهي (ذكر، انثى) . وأعطيت لهم القيم الرقمية (2، 1) على التوالي .
- 3- عدد سنوات الخدمة الوظيفية : تم قياسها بعدد السنوات التي أمضاها الموظف في الخدمة .
- 4- عدد سنوات الخدمة الارشادية : تم قياسها بعدد السنوات التي أمضاها الموظف في العمل الارشادي.
- 5- الاتجاه نحو العمل الارشادي : تم قياسه من خلال (8) عبارات نصفها ايجابية والنصف الآخر سلبية . وضع أمامها البدائل (موافق ، محايد ، غير موافق) وقد أعطيت القيم (3 ، 2، 1) للعبارات الايجابية والقيم (1 ، 2 ، 3) للعبارات السلبية وبذلك تنحصر القيم المعبرة عن هذا المتغير بين (8 – 24) قيمة رقمية .

– قياس الكفاءة الاتصالية :

تم قياسها من خلال (38) فقرة كل منها يُمثل نشاط إتصالي يقوم به المرشد الزراعي لغرض تنفيذ الانشطة الارشادية للزراع ، وضع امام الفقرات مقياس رباعي المستويات هي (دائماً ، أحياناً ، نادراً ، لا أقوم) . اعطيت القيم الرقمية (3، 2، 1، 0) ، وبذلك تنحصر القيم المعبرة عن كفاءة المرشدين الزراعيين بين (صفر – 114) درجة رقمية ، يقوم المبحوث باختيار البديل المناسب حسب تنفيذه لذلك النشاط الاتصالي ومجموع القيم المُتحققة تُمثل الكفاءة الاتصالية للمرشد.

– قياس حجم المعوقات الاتصالية التي يمكن ان يواجهها الموظفين الزراعيين عند تنفيذ الانشطة الارشادية.

تم تحديد (12) معوق يُمكن ان يواجهه الموظفين الزراعيين العاملين في الارشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين ولتحديد حجم هذه المعوقات فقد وضعت امامها البدائل (كبير جداً ، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً) وقد اعطيت القيم (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي وبذلك تنحصر القيم المعبرة عن حجم المعوقات بين (12- 60) درجة . - الوسائل الاحصائية :

لغرض تحقيق أهداف البحث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الخاص بالعلوم الاجتماعية وعدد من الوسائل الاحصائية الاخرى مثل (المدى ، التكرارات).

النتائج والمناقشة :

تم عرض النتائج ومناقشتها حسب أهداف البحث التالية :

الهدف الاول. تحديد كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين .
أظهرت النتائج أنّ أدنى قيمة رقمية حصل عليها المبحوثون (53) و أعلى قيمة (92) درجة ، وبمتوسط مقداره (70,68) درجة وإنحراف معياري مقداره (6,64) . تم توزيع المبحوثين على ثلاثة فئات للتعرف على كفاءة الاتصال بالاعتماد على المدى وطول الفئة ، وكما هو موضح في الجدول (2) .

جدول رقم (2) توزيع المبحوثين حسب كفاءتهم الاتصالية

المتوسط	النسبة المئوية	العدد	الفئة
59,48	%34,25	25	منخفضة (53- 65)
71,87	%43,83	32	متوسطة (66 - 78)
85,8	%21,92	16	مرتفعة (79 فأكثر)
	%100	73	المجموع

يتبين من الجدول (2) أن أعلى نسبة من المبحوثين يقعون ضمن الفئة المتوسطة وكان متوسط كفاءتهم الاتصالية (71,87) درجة تليها الفئة المنخفضة بمتوسط كفاءة مقداره (59,48) درجة أي أن معظم المبحوثين يقعون ضمن الفئتين المتوسطة والمنخفضة ، لذلك يوصف مستوى كفاءة الاتصال للمرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين بأنه متوسط يميل إلى الانخفاض وقد يكون السبب أن البرامج الإرشادية تكون مركزية وليس للمرشد الزراعي دوراً في التخطيط للبرنامج الإرشادي بالإضافة إلى قلة الأنشطة الإرشادية بسبب الظروف الامنية والصحية مما يجعل المرشد الزراعي يقلل من إتصالاته مع الزراع .

الهدف الثاني. إيجاد علاقة الارتباط بين كفاءة اتصال المرشدين الزراعيين وكل من المتغيرات الشخصية والوظيفية التالية :

1- العمر : تبين أن أقل عُمر للمبحوثين هو (21) سنة وأكبر عُمر (60) سنة ، تم تقسيمهم إلى ثلاثة فئات بحسب المدى وطول الفئة وكانت النتائج كما مبين في جدول (3) : **جدول رقم (3) توزيع المبحوثين وفقاً للعمر**

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المتوسط	r	قيمة t الجدولي	قيمة t المحسوبة	المعنوية
صغار السن (21 – 33) سنة	23	% 31,51	69,3	0,25	1,671	2,176	0,05
متوسطي السن (34 - 46) سنة	44	%60,27	70,5				
كبار السن (47 سنة فأكثر)	6	%8,22	77,3				
المجموع	73	%100					

تبين من جدول (3) أن أكبر متوسط لكفاءة الاتصال يقع ضمن الفئة الثالثة بمعدل (77,3) درجة. ولإيجاد علاقة الارتباط بين العمر وكفاءة الاتصال استخدم قانون بيرسون (person) حيث تبين أن قيمة معامل الارتباط (0,25) ولاختبار معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين استخدم قانون (t) وقد تبين أن العلاقة معنوية على مستوى (0,05) وبذلك يتم رفض فرضية الأحصائية التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية والعمر) وقبول الفرضية البديلة التي تنص على(توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية والعمر) ، وقد يكون السبب أن كفاءة الاتصال تزداد بزيادة العُمر وبذلك يتبين

أنَّ الأعمار المتوسطة والكبيرة يتميزون بالخبرة في مجال عملهم أكثر من الموظفين ذوي الأعمار الأصغر الذين يحتاجون إلى ممارسة في مجال عملهم الاتصالي الإرشادي.

2.الجنس: تم تقسيم المبحوثين بحسب الجنس إلى فئتين وقد تبين أنَّ اعداد الذكور تُشكل نسبة أكبر من الإناث ، وكما مبين بالجدول رقم (4) جدول رقم (4) توزيع المبحوثين وفقاً للجنس

الفئة	العدد	النسبة المئوية	المتوسط	r. s	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	المعنوية
ذكور	57	%78,08	71,60	0,23	1,671	1,991	0,05
إناث	16	%21,92	67,41				
المجموع	73	%100					

يتبين من الجدول رقم (4) أنَّ اعداد الذكور شكلت النسبة الأكبر وبمتوسط كفاءة اتصال أعلى بمعدل (71,60) قيمة رقمية ، وقد يكون السبب تكليف الذكور بالمهام المتعلقة بالعمل الميداني الإرشادي أكثر من الإناث المتولية للمهام الادارية بحكم وضع العمل الإرشادي الحالي . ولايجاد علاقة الارتباط بين الجنس والكفاءة الاتصالية استخدم معامل الارتباط الرتبتي (sperman) وكانت قيمة معامل الارتباط (0,23) ولاختبار معنوية علاقة الارتباط استخدم قانون (t) وقد تبين أنَّ العلاقة معنوية على مستوى (0,05) وبذلك نرفض فرضية الاحصائية التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية والجنس) وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية والجنس). وقد يكون السبب أنَّ العمل الإرشادي يتطلب جهود عالية مما يجعل الذكور يُكفون بتنفيذ النشاطات الإرشادية أكثر من الإناث مما يتطلب منهم القيام بعمليات اتصال أكثر مما يزيد لديهم كفاءة الاتصال أعلى من الإناث .

3.عدد سنوات الخدمة الوظيفية: إنحصر عدد سنوات الخدمة الوظيفية للمبحوثين بين (1-30) سنة وقد تم توزيع المبحوثين بحسب المدى وطول الفئة الى ثلاثة فئات وكانت النتائج كما في الجدول (5) .جدول رقم (5) يُبين توزيع المبحوثين وفقاً لعدد سنوات الخدمة الوظيفية

الفئة	العدد	النسبة المئوية %	المتوسط	r	المعنوية
قليلة (1 - 10) سنة	27	% 36,99	70,1	0,15	غ . م
متوسطة (11 - 20) سنة	32	%43,84	70,7		
طويلة (21 - 30) سنة	14	%19,17	71,76		
المجموع	73	%100			

يتبين من الجدول رقم (5) أنَّ الفئة الثالثة يمتلكون متوسط كفاءة اتصالية أعلى من بقية الفئات بمتوسط مقداره (71,76) ولإيجاد علاقة الارتباط بين مدة الخدمة الوظيفية والكفاءة الاتصالية للمرشدين استخدم قانون بيرسون حيث تبين أنَّ قيمة معامل الارتباط (0,15) ،

ولاختبار معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين استخدم قانون (t) وقد تبين أن العلاقة غير معنوية وبذلك يتم قبول فرضية البحث التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية ومدة الخدمة الوظيفية).

4. عدد سنوات الخدمة الإرشادية : إنحصرت سنوات الخدمة الإرشادية للمبوحين بين (1-21) سنة وقد تم توزيع المبوحين إلى ثلاث فئات بحسب المدى وطول الفئة وكانت النتائج كما في الجدول (6). جدول رقم (6) يُبين توزيع المبوحين وفقاً لعدد سنوات الخدمة الإرشادية

الفترة	العدد	النسبة المئوية %	المتوسط	r	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	المعنوية
قليلة (1 – 7) سنة	49	% 67,12	68,91	0,32	2,390	2,846	0,01
متوسطة (8-14) سنة	18	%24,66	72,7				
طويلة (15 - 21) سنة	6	%8,22	79,1				
المجموع	73	%100					

يتبين من الجدول رقم (6) أن الذين لديهم عدد سنوات خدمة إرشادية أكثر هم يمتلكون متوسط كفاءة اتصالية أعلى من بقية الفئات ولإيجاد علاقة الارتباط بين مدة الخدمة الإرشادية والكفاءة الاتصالية استخدم قانون بيرسون حيث تبين أن قيمة مُعامل الارتباط (0,32) ، ولاختبار معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين أُستخدم قانون (t) وقد تبين أن العلاقة معنوية على مستوى (0,01) وبذلك نرفض فرضية الاحصائية التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية ومدة الخدمة الإرشادية) وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية ومدة الخدمة الإرشادية) ، وقد يكون السبب إن كثرة الأنشطة الإرشادية التي يقوم بها المرشد الزراعي تجعله يعرف ما يتطلب منه في القيام بالأنشطة الاتصالية لأنجاز الواجبات المُكلف بها مما يزيد من كفاءته الاتصالية كلما زادت خدمته في العمل الإرشادي.

5.الاتجاه نحو العمل الإرشادي : إنحصرت القيم المعبرة عن إتجاه المبوحين نحو العمل الإرشادي بين (8 - 22) درجة وتم توزيعهم على ثلاث فئات وكانت النتائج كما في الجدول (7) .

جدول رقم (7) يُبين توزيع المبحوثين وفقاً لأتجاههم نحو العمل الإرشادي

الفئة	العدد	النسبة المئوية %	المتوسط	r .s	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	المعنوية
سلبية (8 - 12)	13	%17,8	54,38				
محايد (13 - 17)	25	%34,25	69,4	0,53	2,390	5,266	0,01
إيجابي (18 - 22)	35	%47,95	77,65				
المجموع	73	%100					

يتبين من الجدول (7) أنّ فئة الإيجابي هم أعلى عدد بمتوسط كفاءة اتصالية (77,65) قيمة رقمية وأنّ فئة السلبية يمتلكون مستوى أقل من الفئات الأخرى بمتوسط (54,38). ولإيجاد علاقة الارتباط بين الاتجاه نحو العمل الإرشادي وبين الكفاءة الاتصالية أُستخدم قانون Spermán حيث تبين أنّ قيمة معامل الارتباط (0,53) ولاختبار معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين استخدم قانون (t) وقد تبين أنّ العلاقة معنوية على مستوى (01,0) وبذلك نرفض فرضية الاحصائية التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية والاتجاه نحو العمل الإرشادي) وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الاتصالية والاتجاه نحو العمل الإرشادي) وقد يكون السبب أنّ المرشد الذي لديه إتجاه إيجابي نحو العمل الإرشادي يُحاول أن ينجز النشاطات الإرشادية المنوطة به على أحسن ما يمكن مما يجعله يكتف نشاطاته الاتصالية مع المسترشدين وبقية الموظفين ومسؤوله الأعلى مما يزيد من كفاءته الاتصالية.

الهدف الثالث . ترتيب معوقات الاتصال التي يواجهها المرشدين الزراعيين أثناء تنفيذهم الأنشطة الإرشادية

تم ترتيب المعوقات التي يمكن أن تواجه المرشدين الزراعيين أثناء تنفيذهم النشاط الإرشادي تنازلياً حسب المتوسط الحسابي وكانت النتائج كما مبين في جدول رقم (8) .

جدول – 8 - ترتيب المشاكل التي يمكن أن تواجه المرشدين الزراعيين اثناء تنفيذهم النشاط الإرشادي

ت	المشكلة	المتوسط الحسابي	الترتبة
1	الوضع الأمني غير مستقر	4,45	1
2	مركزية التخطيط للنشاطات الإرشادية	4,12	2
3	عدم توفر المكان الملائم لجمع الزراع فيه	4,10	3,5
4	صعوبة جمع الزراع في وقت واحد	4,10	3,5
5	ضعف التغذية الراجعة بعد تنفيذ النشاط الإرشادي	3,83	5
6	صعوبة تحديد مشاكل الزراع	3,71	6
7	عدم معرفة الاخصائيين الموضوعيين لظروف الزراع	3,59	7
8	قلة الوسائل التعليمية الحديثة	3,48	8
9	عدم إدراك أهمية الرسالة الإرشادية من قبل الزراع	3,41	9
10	ضعف التعاون بين الموظفين الزراعيين في المنطقة	3,38	10,5
11	قلة تعاون الدوائر في المنطقة	3,38	10,5
12	ضعف التواصل بين المسؤولين والمرشدين الزراعيين بما يتعلق بالأنشطة الإرشادية	2,67	12

القيمة القصوى = 5

يتبين من جدول رقم (8) أنّ (الوضع الأمني غير المستقر) احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (4,45) من بين المشاكل التي تواجه عمل المرشدين الزراعيين في التواصل مع الزراع وتقديم الخدمات الإرشادية لهم وقد يكون السبب عدم قدرة المرشدين الزراعيين من الوصول إلى قرى الزراع لعدم وجود من يضمن سلامتهم في الوصول إلى تلك القرى وعقد لقاءات مع الزراع مما يحجم نشاطهم الاتصالي وقدرتهم على تقديم الخدمات الإرشادية للزراع . وقد احتل (ضعف التواصل بين المسؤولين والمرشدين الزراعيين بما يتعلق بالأنشطة الإرشادية) المرتبة الاخيرة وبمتوسط مقداره (2,67) وقد يكون السبب قلة الأنشطة الإرشادية المنفذة من قبل المرشدين الزراعيين بسبب الظروف التي تحيط بالمنطقة .

الاستنتاجات :

1. أظهرت النتائج أنّ مستوى كفاءة المرشدين الزراعيين متوسط يميل إلى الانخفاض نستنتج من ذلك حاجة المرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين إلى تطوير كفاءتهم الاتصالية .
2. أظهرت النتائج أنّ هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كفاءة الاتصال والعمر نستنتج من ذلك أهمية تدريب الموظفين صغار السن من أجل رفع كفاءتهم الاتصالية .
3. أظهرت النتائج أنّ هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كفاءة الاتصال و عدد سنوات الموظف في العمل الارشادي نستنتج من ذلك أهمية تكليف الموظفين ذوي الخبرة الارشادية في تنفيذ الانشطة الارشادية لكفاءتهم في التواصل مع الزراع وتوصيل الافكار الزراعية لهم.
4. أظهرت النتائج أنّ هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كفاءة الاتصال والاتجاه نحو العمل الارشادي نستنتج من ذلك ضرورة تكليف الموظفين ذوي الاتجاه الايجابي في تنفيذ الانشطة الارشادية .
5. أظهرت النتائج ارتفاع متوسطات المشاكل التي تواجه المرشدين في عملهم الإرشادي نستنتج من ذلك أهمية حل هذه المشاكل من أجل زيادة النشاطات الاتصالية للمرشدين الزراعيين في محافظة صلاح الدين .

التوصيات:

1. تدريب المرشدين الزراعيين لزيادة كفاءتهم الاتصالية لتمكينهم من القيام بواجباتهم الإرشادية بكفاءة عالية .
 2. الأهتمام بالموظفين ذوي الأعمار الصغيرة وذوي الخدمة القليلة في مجال العمل الارشادي الذين يحتاجون إلى ممارسة أكثر للأنشطة الإرشادية في مجال عملهم الاتصالي الإرشادي.
 3. ضرورة بلورة الاتجاه للمرشدين الزراعيين نحو العمل الارشادي لزيادة نشاطاتهم الارشادية وتطوير كفاءتهم الاتصالية .
 4. العمل على حل المشاكل التي تواجه المرشدين في محافظة صلاح الدين .
- المصادر العربية:**

- ابو مسلم، ابوزيد القرقاري ، (2019) ، الاتصال الارشادي الفعال، وحدة بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية بالاسماعيلية ، مركز البحوث الزراعية ، الجيزة ، مصر .
- السامرائي ، عبدالله احمد وعدنان حسين الجادري،(1990) ، علم الارشاد الزراعي . مطابع التعليم العالي ، الموصل .
- السبيعي ، صعيبان بن سلطان ، (2011)، دور الجمعيات التعاونية في الارشاد ، مجلة الدراسات ، العدد الخامس ، كلية العلوم والاعذية الزراعية / جامعة واسط.
- صالح، أحمد محمد . ، (2006) ، محاضرات في الإرشاد الزراعي الإلكتروني، لطلاب الدراسات العليا، كلية الزراعة، جامعة أسيوط، قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي .
- عبدالسلام، عازة ، (2007) ، أهمية الاتصال ، ط1 مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث ، كلية الهندسة / جامعة القاهرة .
- المحمودي ، محمد على سرحان ، (2019) ، مناهج البحث العلمي ، ط3 ، دار الكتب ، الجمهورية اليمنية صنعاء .

المصادر الاجنبية:

- -Harper, Douglas.(2013), "communication". Online Etymology Dictionary.
- Michael F, (2002), "Advancing Science Communication". Science Communication.
- -Robin ,Shepard ,(2001),Agricultural Communications Changes and Challenges Kristina Boone ,Ames , Iowa State University Press .