



وأشارت دراسة كل من (Bill, 2000) و دراسة (Loretta, 2004) إلى إن مدراء الإرشاد الزراعي يمتلكون مهارات اتصالية متوسطة.

وبينت النتائج التي حصلت عليها دراسة (العبيدي, 2008) إلى أن (85,5%) من العاملين بالجهاز الإرشادي ومن ضمنهم المدير الإرشادي لديهم مهارات اتصالية متوسطة إلى ضعيفة.

واستناداً إلى ما سبق... فإن ما ذكر يشير إلى ضعف كفاءة عملية الاتصال للمدراء الإرشاديين، وذلك لعدم امتلاكهم مهارات اتصالية فعالة، فضلاً عن عدم استخدامه الأساليب الإدارية الفعالة في توصيل الأفكار والمعلومات والأوامر والتوجيهات إلى العاملين معهم بالجهاز الإرشادي وبالأخص المرشدين الزراعيين.

وتأسيساً على ما تقدم..... ولأهمية المرشد الزراعي وقدرته على استكشاف المهارات الاتصالية لدى المدير أثناء قيامه بأداء العمل وتوظيفها لضمان جودة العمل الإرشادي، جاءت هذه الدراسة لمعرفة المهارات الاتصالية لدى مدراء الإرشاد الزراعي في مديريات الزراعة لمحافظة المنطقة الوسطى من وجهة نظر المرشدين الزراعيين، وبالتحديد فان الدراسة تحاول الإجابة على التساؤل الآتي:

● ما هي المهارات الاتصالية التي يتمتع بها مدراء الإرشاد الزراعي في مديريات الزراعة لمحافظة المنطقة الوسطى من وجهة نظر المرشدين الزراعيين؟

#### أهداف البحث:

أن الهدف الأساس للبحث يتمثل في التعرف على المهارات الاتصالية لمدراء الإرشاد الزراعي في مديريات الزراعة لمحافظة المنطقة الوسطى من وجهة نظر المرشدين الزراعيين والمتمثلة بالمحاور والمجالات الآتية:

**المحور الأول: إدارة المهام الإرشادية والمتضمنة المجالات التالية :**

١ - التنسيق والتعاون.

٢ - اتخاذ القرار الإرشادي.

**المحور الثاني: إدارة الشذات والمتضمنة المجالات التالية :**

١ - إدارة الوقت.

٢ - تشخيص وحل المشكلات الإرشادية.

#### المواد وطرائق العمل

##### ١- منهج البحث

اعتمد هذا البحث على البحوث الاستطلاعية التشخيصية التي تقع ضمن المنهج الوصفي، لأنها تصف الوضع الراهن للظاهرة وتفسيرها، وتهتم بتكوين الفرضيات واختبارها، وتتضمن التقصي حول الظواهر ووصفها وصفاً دقيقاً، وتشخيصها، وتحليلها، وتفسيرها (العتابي، 1991).

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول

تاريخ تسلم البحث / / 2010

##### ٢- مجتمع وعينة البحث

###### أ- مجتمع البحث

شمل مجتمع البحث كل من:

١- محافظات المنطقة الوسطى والبالغ عددها (10) محافظات هي (بغداد، صلاح الدين، ديالى، الانبار، النجف الاشرف، كربلاء المقدسة، القادسية، بابل، واسط، المثنى).

٢- المرشدين الزراعيين العاملين في مديريات الزراعة لمحافظة المنطقة الوسطى والبالغ عددهم (380) مرشداً زراعياً، وكما موضح في الجدول أدناه:-

جدول (١) إعداد المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة لمحافظة المنطقة الوسطى من العراق

المحافظات	بغداد	صلاح الدين	ديالى	الانبار	النجف الاشرف	كربلاء المقدسة	القادسية	بابل	المثنى	واسط	المجموع
عدد المرشدين الزراعيين	59	42	28	28	31	29	50	65	15	33	380

##### ب- عينة البحث

١ - تم اختيار عينة عشوائية من محافظات المنطقة الوسطى بنسبة (60%) وبواقع (6) محافظات هي (بغداد، النجف الاشرف، كربلاء المقدسة، القادسية، بابل، الانبار).

٢ - اختيرت عينة عشوائية بسيطة من المرشدين الزراعيين بنسبة (٤٣%) وبواقع (١١٢) مبحوثاً موزعين على محافظات المنطقة الوسطى، والمبينة إعادهم في الجدول الآتي:

### جدول (٢) توزيع إعداد عينة المرشدين الزراعيين في مديريات الزراعة للمحافظات المشمولة بالبحث

المحافظة	عدد المرشدين الزراعيين	عدد أفراد العينة	%
بغداد	٥٩	٢٥	٤٣
النجف الاشرف	٣١	١٣	٤٣
كربلاء المقدسة	٢٩	١٢	٤٣
القادسية	٥٠	٢٢	٤٣
بابل	٦٥	٢٨	٤٣
الانبار	٢٨	١٢	٤٣
المجموع الكلي	٢٦٢	١١٢	

### ٣- بناء المقياس

مرت عملية بناء المقياس بعدة مراحل هي:

- ١ - الاطلاع على الأدبيات في مجال المهارات الاتصالية.
- ٢ - آراء الخبراء والمختصين من تدريسيين وباحثين ومختصين في مجال الإرشاد الزراعي والإدارة العامة وإدارة الأعمال والأعلام.
- ٣ - الدراسات والبحوث والمقالات العربية والأجنبية.
- ٤ - القيام بزيارات مكتبية وميدانية، الهدف منها الاطلاع على ما يمتلكه مدراء الإرشاد الزراعي من مهارات اتصالية.
- ٥ - الاستعانة بشبكة المعلومات الدولية الانترنت.

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول

تاريخ تسلم البحث / ٢٠١٠ /

### ٤- إعداد جدول المواصفات

يمثل جدول المواصفات ربط المحتوى بالأهداف، إذ يلتقيان معا في مخطط واحد يبين كيف يرتبط كل هدف بجانب محدد من المحتوى (ابو جادو، ١٩٩٨)، وقد اعتمد جدول المواصفات هذا لتوضيح الآتي:

- صلاحية كل محور من محاور المهارات الاتصالية.
- صلاحية كل مجال من مجال المهارات الاتصالية.
- صلاحية كل فقرة من فقرات المهارات الاتصالية.

ووفقاً لذلك.... فقد صمم جدول مواصفات يضم محورين رئيسيين و(٤) مجالات فرعية و (٣٠) فقرة موزعة على (١٦) فقرة لمحور إدارة المهام الإرشادية و (١٤) فقرة لمحور إدارة الذات، وكما موضح في الجدول أدناه:

### جدول (٣) عدد الفقرات لكل محور ومجال للمهارات الاتصالية لدى مدراء الإرشاد الزراعي

عدد الفقرات	المجالات	المحاور
٦ فقرات	التنسيق والتعاون	إدارة المهام الإرشادية
١٠ فقرات	اتخاذ القرار الإرشادي	
٨ فقرات	إدارة الوقت	إدارة الذات
٦ فقرات	تشخيص وحل المشكلات الإرشادية	
٣٠ فقرة		المجموع

### ٥- صدق الأداة:

يعد قياس صدق المقياس من أهم مظاهر المقياس الجيد، ويعني أن المقياس يقيس ما يجب قياسه، وهو الدرجة التي من خلالها

يستطيع المقياس أن يحقق أهدافه (الصراف، ٢٠٠٢)، ولأجل التحقق من صدق الأداة، تم استخدام الصدق الظاهري وصدق المحتوى وذلك من خلال عرض جدول المواصفات على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإرشاد الزراعي والإدارة العامة وإدارة الأعمال والأعلام، ويعني صدق المحتوى مدى تمثيل مكونات المقياس لنواحي الجانب المقاس (الأنصاري، ٢٠٠٠).

وضع مقياس ثلاثي متدرج يضم ثلاثة مستويات هي " موافق، موافق مع إجراء التعديل، غير موافق " وأعطيت الأوزان التالية "١،٢،٣" على التوالي ، وجمعت آراء الخبراء وسجلت إجاباتهم للفترة الواقعة بين ٢٠٠٩/١١/١٥ - ٢٠٠٩/١٢/١٤ ، وتم تحليلها والاتفاق عليها وذلك من خلال الآتي :

- ١ - تحديد عتبة قطع مقدارها (٧٨%) فأكثر حول صلاحية المحاور والمجالات والفقرات التي تضمنها جدول المواصفات.
- ٢ - تعديل الفقرات إذا تباينت حولها آراء الخبراء والمختصين.
- ٣ - دمج الفقرات المتشابهة مع بعضها البعض.

وفي ضوء استجابات فريق الخبراء، تمت الاستئارة بأرائهم العلمية حول دقة وصياغة ووضوح وصلاحية ما جاء في جدول المواصفات وكانت النتيجة كالآتي:

- ١ - البقاء على المحاور والمجالات والفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٧٨%) فأكثر، لذلك لم تجر أي ملاحظة حول المحاور والمجالات وبذلك بقيت كما هي.
- ٢- تعديل أو إعادة صياغة الفقرات الموضحة في الجدول (٤) :

#### جدول (٤) الفقرات التي تم إعادة صياغتها وتعديلها حسب آراء الخبراء

البحث	أداة البحث	أدارة الوقت	اتخاذ القرار الإرشادي	التنسيق والتعاون	المجال	أداة تعرف
التي تخرج مجتمع ويعتمد	٣،٤	٢،٣،٤،٦،٩	١،٣،٤	الفقرات التي تم إعادة صياغتها أو تعديلها	٦- تعرف بأنها الوسيلة البيانات من الدراسة،	

اختيارها على المنهج المستخدم في الدراسة ومدى ملائمتها لتلك الأداة (قنديلجي، ١٩٩١)، ولغرض تحقيق هدف البحث والمتمثل بالتعرف على المهارات الاتصالية لدى مد \* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول لجمع البيانات ذات الصلة بتحقيق تاريخ تسلم البحث / ٢٠١٠ / معين، وتقدم على شكل مجموعة من الأسئلة يصب من المبحوثين إجابة عليها (عبيدات وعيس، ١٩٧١).

ووضع مقياس خماسي متدرج يتكون من ( مهارات اتصالية عالية جداً، مهارات اتصالية عالية، مهارات اتصالية متوسطة، مهارات اتصالية قليلة، مهارات اتصالية قليلة جداً)، وقد خصصت أوزان لهذا المقياس وكالآتي (١،٢،٣،٤،٥) وعلى التوالي إمام كل فقرة.

#### ٧- قياس الثبات:

اجري الاختبار الأولي Pre-test لاستنباه مدرء الإرشاد الزراعي من تاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢٨ ولغاية ٢٠١٠/١/١٢ على عينة مقدارها (١٦) مرشد زراعي في مديرية زراعة تكريت (خارج عينة البحث) وذلك للتحقق من ثبات المقياس. قيس الثبات إحصائياً عن طريق تحليل بيانات الاختبار الأولي، وتم التأكد من ثبات فقرات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية وفق معادلة الارتباط البسيط Pearson ثم جرى حساب معامل الثبات باستخدام معادلة Spearman-Brown لتصحيحها، وتم حساب معامل الصلاحية بجذر معامل الثبات.

#### جدول (٥) معامل الثبات والصلاحية لمقياس المهارات الاتصالية

معامل الصلاحية	Spearman-Brown	Pearson	نوع المقياس
٠,٨٩	٠,٧٩	٠,٦٦	التنسيق والتعاون
٠,٩٥	٠,٩١	٠,٨٤	اتخاذ القرار الإرشادي
٠,٨٩	٠,٨٠	٠,٦٧	أدارة الوقت
٠,٩١	٠,٨٣	٠,٧٢	تشخيص وحل المشكلات الإرشادية

#### ٨- جمع البيانات:

تم جمع البيانات الخاصة بالاستنباه المقترحة من عينة المرشدين الزراعيين والبالغ عددهم (١١٢) مبحوثاً يشكلون نسبة (٤٢,٧٤%) من مجتمع البحث والبالغ عددهم (٢٦٢) مرشداً زراعياً، أهملت عدد من الاستثمارات وبواقع (٢) استثماراً تشكل نسبة (١,٧٨%) من المبحوثين لتأخر ردود إجاباتهم، وجمعت البيانات من المبحوثين وسجلت إجاباتهم للمدة الواقعة بين ٢٠١٠/١/٢٠ - ٢٠١٠/٣/١.

#### ٩- الوسائل الإحصائية المستخدمة:

بعد إجراء عملية تجميع البيانات وتفرغها وتبويبها، تم تحليل تلك البيانات باستعمال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

التكرارات، النسب المئوية، معامل الارتباط البسيط Pearson، معامل الثبات، معامل الصلاحية، معامل الارتباط الرتبي Spearman-Brown، المتوسط الحسابي الموزون، الوزن المئوي.

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول  
تاريخ تسلم البحث / / ٢٠١٠

#### الساج والماسسه

١- إدارة المهام الإرشادية وتتضمن.

١-١ : عرض وتحليل ومناقشة موافقة المبحوثين على الفقرات المقترحة لمجال التنسيق والتعاون.

أظهرت نتائج البحث، أن إجابات المبحوثين للفقرات الموضوعية لمجال التنسيق والتعاون والبالغ عددها (٦) فقرات، حصلت على وسط مرجح يقع بين (٣,٢٧ - ٣,٨١) درجة، ووزن مئوي يقع بين (٦٥,٤ - ٧٦,٢%) درجة، وأن الوسط المرجح لدرجات موافقة

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب حسب الأهمية	تسلسل الفقرات بالاستمارة
٧٦,٢	٣,٨١	يشجع علاقات العمل التعاونية بين العاملين بالمجال الزراعي والجهات ذات العلاقة والمرتبطة به.	١	١
٧٢,٨	٣,٦٤	يستطيع المدير الإرشادي أن ينسق بين جهود المرشدين الزراعيين بيسر وإتقان.	٢	٦
٧٠,٨	٣,٥٤	يعمل على ترتيب المهام الإرشادية بالتعاون مع المرشدين الزراعيين وترتيبها حسب أهميتها.	٣	٣
٦٩,٦	٣,٤٨	يطبق مبدأ التنسيق الرأسي والأفقي بين المركز وباقي وحدات التنظيم الإرشادي الزراعي.	٤	٤
٦٩,٢	٣,٤٦	يمنع الازدواج بين المهام الإرشادية والتنمية الريفية بمنطقة العمل الإرشادي.	٥	٢
٦٥,٤	٣,٢٧	يعمل على التنسيق مع الأخصائي الموضوعي بغرض توفير الدعم الفني للمرشدين الزراعيين.	٦	٥

المبحوثين على أي فقرة من الفقرات المقترحة هو أعلى من درجة الوسط الفرضي البالغه (٣) درجة، وكما موضح في الجدول الأتي:

جدول (٦) الفقرات المقترحة لدرجة موافقة المبحوثين لمجال التنسيق والتعاون والمرتبطة حسب الأهمية وفقاً للوسط المرجح والوزن المئوي

يتضح من الجدول أعلاه، تقارب الأوساط المرجحة على وفق مستوى الأهمية ومستوى موافقة المبحوثين على الفقرات الموضوعية لمجال التنسيق والتعاون، إذ ذكر أكثر المبحوثين أن المدير الإرشادي "يشجع علاقات العمل التعاونية بين العاملين بالمجال الزراعي والجهات ذات العلاقة والمرتبطة به" وما يؤكد ذلك حصولها على المرتبة الأولى، إذ حققت وسطاً مرجحاً قدره (٣,٨١) درجة وبوزن مئوي قدره (٧٦,٢%) درجة، وهو أعلى من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يعود السبب إلى أدراك المدير الإرشادي لأهمية العلاقات التعاونية بين العاملين بالجانب الإرشادي والجهات الأخرى ذات العلاقة لما توفره هذه الجهات للعاملين من خبرات وأساليب جديدة لتطوير الإرشاد الزراعي والعاملين فيه.

في حين ذكر أقل من ثلث المبحوثين أن المدير الإرشادي "يعمل على التنسيق مع الأخصائي الموضوعي بغرض توفير الدعم الفني للمرشدين الزراعيين"، وما يعزز ذلك حصولها على المرتبة الأخيرة من حيث مستوى الأهمية وموافقة المبحوثين، إذ حققت وسطاً مرجحاً قدره (٣,٢٧) درجة وبوزن مئوي قدره (٦٥,٤%) درجة وهو أقل من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يعود ذلك لعدم وجود درجة وظيفية للأخصائي الموضوعي في مديريات الزراعة.

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول  
تاريخ تسلم البحث / / ٢٠١٠

إرشادي.

٢-١ : عرض وتحليل ومنا

أظهرت نتائج البحث، أن إجابات المبحوثين للفقرات الموضوعية لمجال اتخاذ القرار الإرشادي والبالغ عددها (١٠) فقرات، حصلت على وسط مرجح يقع بين (٣,١١ - ٣,٧٤) درجة، ووزن مئوي يقع بين (٦٢,٢ - ٧٤,٨) درجة، وأن الوسط المرجح لدرجات موافقة المبحوثين على أي فقرة من الفقرات المقترحة هو أعلى من درجة الوسط الفرضي البالغة (٣) درجة، وكما موضح في الجدول الآتي:

### جدول (٧) الفقرات المقترحة لدرجة موافقة المبحوثين لمجال اتخاذ القرار الإرشادي والمرتبة حسب الأهمية وفقاً للوسط المرجح والوزن المئوي

يتضح من الجدول أعلاه، بأن فقرتي "يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي" وفقرة "يحترم رأي المرشدين الزراعيين في القرارات المتخذة"، أحرزتا الترتيب نفسه من حيث مستوى الأهمية وموافقة المبحوثين، ومما يعزز ذلك هو حصول كلاهما على وسطاً مرجحاً قدره (٣,٧٤) درجة ووزن مئوي قدره (٧٤,٨) درجة، وهو أعلى من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يعزى ذلك إلى أن المدير الإرشادي مدرك لأهمية الأخذ برأي المرشدين الزراعيين في القرارات المتخذة لامتلاكهم خبرة ميدانية في العمل الريفي ومن ثم الخروج بحلول تحقق المنفعة للعمل الإرشادي.

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب حسب الأهمية	تسلسل الفقرات بالاستمارة
الوزن المئوي	الوسط المرجح	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	الترتيب حسب الأهمية	تسلسل الفقرات بالاستمارة
٧٤,٨	٣,٧٤	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	١,٥	١
٧٥,٤	٣,٧٧	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٢	٢
٧٢,٨	٣,٦٤	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٣	٦
٧٢,٦	٣,٦٣	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٤	٣
٧١,٦	٣,٥٨	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٥	٥
٧٠	٣,٥	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٦,٥	٧
٧٠	٣,٥	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٦,٥	٨
٦٩,٦	٣,٤٨	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٨	٩
٦٧,٤	٣,٣٧	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	٩	١٠
٦٢,٢	٣,١١	يبحث عن الحلول التي تحقق المنفعة لصالح العمل الإرشادي.	١٠	١

في حين ذكر اقل من ثلث المبحوثين إلى أن المدير الإرشادي يتخذ القرارات الإدارية بنفسه بعيداً عن مشاركة المرشدين الزراعيين، إذ حصلت على وسط مرجح قدره (٣,١١) درجة ووزن مئوي قدره (٦٢,٢) درجة وهو اقل من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يعود السبب إلى أن مدير الإرشاد أكثر خبرة من المرشدين الزراعيين في اتخاذ القرارات الإدارية بحكم موقعة الإداري، فضلاً عن كون غالبية المرشدين الزراعيين من اختصاصات غير إرشادية.

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول  
تاريخ تسلم البحث / / ٢٠١٠

### ٢ - إدارة الذات وتتضمن :

#### ١-٢ : عرض ومناقشة موافقة المبحوثين على الفقرات المقترحة لمجال إدارة الوقت.

أظهرت نتائج البحث، أن إجابات المبحوثين للفقرات الموضوعية لمجال إدارة الوقت والبالغ عددها (٨) فقرات، حصلت على وسط مرجح يقع بين (٣,٢٣ - ٣,٧٨) درجة، ووزن مئوي يقع بين (٦٤,٦ - ٧٥,٦) درجة، وأن الوسط المرجح لدرجات موافقة المبحوثين على أي فقرة من الفقرات المقترحة هو أعلى من درجة الوسط الفرضي البالغة (٣) درجة، وكما موضح في الجدول الآتي:

**جدول (٨) الفقرات المقترحة لدرجة موافقة المبحوثين لمجال إدارة الوقت والمرتبطة حسب الأهمية وفقاً للوسط المرجح والوزن المنوي**

		مبتدئاً بالنشاطات الأهم ثم الأقل أهمية.		
٧٢,٢	٣,٦١	يحدد الأعمال الإرشادية التي يمكنه تفويض مسؤولية القيام بها للمساعدين.	٣	٥
٧١,٦	٣,٥٨	يوزع الوقت بكفاءة لتحقيق الأهداف الإرشادية المطلوبة.	٤	٧
٧٠,٢	٣,٥١	لدية القدرة على التوفيق بين المهام الإرشادية والأنشطة المتعددة الدورية والطارئة.	٥	٨
٦٩,٤	٣,٤٧	يعمل على تصنيف المهام الإرشادية المتماثلة وتوزيعها على ساعات العمل اليومية لتقليل المقاطعات.	٦	٣
٦٩,٢	٣,٤٦	يقوم بحصر الأمور الإرشادية الروتينية التي يمكن إنجازها حسب توفر الوقت.	٧	٦
٦٤,٦	٣,٢٣	يحدد الأولويات لانجاز العمل الإرشادي الأكثر متعة وسهولة على حساب تأجيل الأعمال الإرشادية الهامة.	٨	٤

يتضح من الجدول أعلاه، أن أكثر من ثلثي المبحوثين أكدوا أن المدير الإرشادي " يضع جدولاً قبل البدء بالعمل الإرشادي " وما يعزز هذه النتيجة هو حصول الفقرة على المرتبة الأولى من حيث الأهمية وموافقة المبحوثين، إذ حققت وسطاً مرجحاً قدره (٣,٧٨) درجة وبوزن منوي قدره (٧٥,٦%)

الوزن المنوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب حسب الأهمية	تسلسل الفقرات بالاستمارة
٧٤,٤	٣,٧٢	يساهم بطرح الأفكار والآراء والإجابات المتعلقة بالمشكلة التي تصادف العمل الإرشادي.	١	٦

درجة، وهو أعلى من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يعود السبب إلى أن من مقومات المدير الإرشادي الناجح هو إدارة وقته بشكل كفوء ولا يتم ذلك إلا من خلال جدولة أعماله اليومية. في حين ذكر أقل من ثلثي المبحوثين أن على مدير الإرشاد " يحدد الأولويات لانجاز العمل الإرشادي الأكثر متعة وسهولة على حساب تأجيل الأعمال الإرشادية الهامة " وما يؤكد ذلك حصول الفقرة على المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية وموافقة المبحوثين، إذ حققت وسطاً مرجحاً قدره (٣,٢٣) درجة وبوزن منوي قدره (٦٤,٦) درجة، وهو أدنى من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يرجع السبب إلى قلة إدراك المدير الإرشادي للإعمال الإرشادية الأكثر الأهمية فضلاً عن عدم قدرته على الموازنة بين الإعمال الإرشادية التي يرغب في تحقيقها والنشاطات الضرورية لنجاح عمل الجهاز الإرشادي.

**٢-٢ عرض وتحليل ومناقشة \* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول**

أظهرت نتائج البحث، تاريخ تسلم البحث / / ٢٠١٠

حصلت على وسط مرجح يقع بين (٣,٣٣ - ٣,٧٢) درجة، ووزن منوي يقع بين (٦٦,٦ - ٧٤,٤) درجة، وأن الوسط المرجح لدرجات موافقة المبحوثين على أي فقرة من الفقرات المقترحة هو أعلى من درجة الوسط الفرضي البالغة (٣) درجة، وكما موضح في الجدول الآتي:

**جدول (٩) الفقرات المقترحة لدرجة موافقة المبحوثين لمجال تشخيص وحل المشكلات الإرشادية والمرتبطة حسب الأهمية وفقاً للوسط المرجح والوزن المنوي**

٧٢	٣,٦	يشخص ويحدد المشكلات التي تصادف العمل الإرشادي وترتيبها وفقاً لأولويتها.	٢,٥	٣
٧٢	٣,٦	يجد الحلول العلمية والعملية للمشاكل الإرشادية التي تواجه العمل الإرشادي.	٢,٥	١
٧١,٢	٣,٥٦	يضع وصفاً دقيقاً للمشكلة التي تصادف العمل الإرشادي.	٤	٤
٦٦,٦	٣,٣٣	يطبق البديل الأنسب لحل المشكلات الإرشادية.	٥,٥	٢
٦٦,٦	٣,٣٣	يقوم بأفعال تكيفية للتقليل من آثار المشكلة الإرشادية لكي يكون لديه وقت لحلها.	٥,٥	٥

يتضح من الجدول أعلاه، أن أكثر من ثلثي المبحوثين أشاروا على أن المدير الإرشادي "يساهم بطرح الأفكار

والإجابات المتعلقة بالمشكلة التي تصادف العمل الإرشادي" وما يعزز ذلك حصول الفقرة على المرتبة الأولى من حيث مستوى الأهمية وموافقة المبحوثين، إذ حصلت على وسطٍ مرجح قدره (٣,٧٢) درجة وبوزن مئوي قدره (٤,٤٤%) درجة وهو أعلى من الأوساط المرجحة للفقرات الأخرى، وقد يرجع السبب إلى إدراك المدير الإرشادي أن من الأمور المهمة لحل المشكلات هي عن طريق طرح الأفكار والتساؤلات عن طبيعة المشكلة التي تصادف العمل الإرشادي للوصول إلى حلها بالوقت المناسب، فضلاً عن أنه يمتلك معارف ومعلومات ولديه خبرات من خلال سنوات الخدمة في العمل الإرشادي.

في حين أحرزت فقرة "يطبق البدائل الأنسب لحل المشكلات الإرشادية" وفقرة "يقوم بأفعال تكيفية للتقليل من آثار المشكلة الإرشادية لكي يكون لديه الوقت لحلها" على نفس الترتيب من حيث مستوى الأهمية وموافقة المبحوثين، إذ حصلنا على وسطٍ مرجح قدره (٣,٣٣) درجة، وبوزن مئوي قدره (٦,٦٦%) درجة، وهو أقل من الأوساط المرجحة الأخرى، وقد يعود السبب إلى عدم تطبيق المدير الإرشادي البديل الأنسب لحل المشكلة الإرشادية، فضلاً عن قلة الأخذ بوجهات النظر من قبل المعنيين بالمشكلة الإرشادية التي واجهتهم أثناء تنفيذ الأعمال الإرشادية.

أسفرت الدراسة عن عدد من الاستنتاجات يمكن حصرها على النحو الآتي:

- ١ - تؤدي المهارات الاتصالية دوراً مهماً في عمل المدير الإرشادي، إذ تمكنه من دفع العاملين بالإرشاد الزراعي نحو تحقيق الأهداف التي يسعى إليها الجهاز الإرشادي.
- ٢ - هناك تباينات في أهمية فقرات المهارات الاتصالية التي يتمتع بها مدراء الإرشاد الزراعي في محافظات المنطقة الوسطى، إلا إن هذه التباينات كانت طفيفة مما يدل على إن مهارات إدارة المهام الإرشادية وإدارة الذات تعد مهمة جداً.
- ٣ - إن مهارات المدير الإرشادي في مجال التنسيق والتعاون لها بالغ الأهمية في التأثير على العملية الإرشادية، وذلك من خلال تركيز مدراء الإرشاد على جانب علاقات العمل التعاوني بين العاملين بالجهاز الإرشادي وبشكل إيجابي من أجل تحقيق التجانس فيما بينهم.

٤ - إن المدير الإرشادي الناجح \* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول

الإرشادية بكل بكفاءة. تاريخ تسلّم البحث / / ٢٠١٠

٥ - إن كل مدراء الإرشاد الزراعي يحرصون على تطوير مهاراتهم الاتصالية من خلال دورات تدريبية يحرصون على إكمالها، والذي يحافظ على وقته من الضياع.

٦ - تتوفر لدى المدير الإرشادي القدرة على تشخيص المشاكل الإرشادية التي تظهر أثناء العمل الإرشادي وحلها بالوقت الملائم، لأنها تعد عاملاً أساسياً لنجاحه.

على ضوء نتائج الدراسة نوصي بالآتي:

- ١ - لغرض تحسين المهارات الاتصالية لمدراء الإرشاد الزراعي في العراق يوصى بالأخذ بمحاور ومجالات المهارات الاتصالية من الجهات ذات العلاقة (الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي).
- ٢ - الاستمرار بدعم البرامج التدريبية لتنمية وتطوير المهارات الاتصالية لمدراء الإرشاد الزراعي مادياً ومعنوياً وبالإمكانات المتاحة كافة.
- ٣ - ضرورة اعتماد المحاور والمجالات المقترحة للمهارات الاتصالية لمدراء الإرشاد الزراعي كأحد المواد في البرامج والدورات التدريبية التي تقام للمدراء من أجل تطوير مهاراتهم الاتصالية.
- ٤ - اعتماد المهارات الاتصالية للمدراء كأحد المعايير الرئيسية عند شغل أحد العاملين بالجهاز الإرشادي منصب مدير إرشادي من قبل الجهات المسؤولة والمشرفة على عملهم عن طريق تضمين استمارات تقويم كفاءة العاملين في الإرشاد الزراعي في جانب مهارات (إدارة المهام الإرشادية، إدارة الذات).

#### المصادر

١. أبو جادو، صالح محمد علي (١٩٩٨)، "علم النفس التربوي"، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص ٣٢٢.
٢. الأنصاري، بدر محمد (٢٠٠٠)، "قياس الشخصية"، دار الكتب الحديثة، مصر، ص ٩٧.
٣. باعيسى، نزيه بن سعد (٢٠٠٢)، "مهارات الاتصال اللغوي لمدراء المدارس ودورها في تفعيل عملية الاتصال مع المعلمين داخل المدرسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ص ١٢.

٤. الجضعي، خالد بن سعيد (١٩٩٦)، "مدى فاعلية نظام الاتصال الإداري في الإدارة العامة لتعليم البنين بمنطقة عسير من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ص ٥٧.
٥. الجبوسي، محمد رسلان وجميلة جاد الله (٢٠٠٨)، "الإدارة علم وتطبيق"، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ١٣٣.
٦. الخطيب، جمال محمد، منى كامل الحديدي (١٩٩١)، "معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن"، مجلة الدراسات، العدد ٢، الجامعة الأردنية، ص ٢٣.
٧. السامرائي، عبد الله احمد، وعدنان حسين الجادري (١٩٩٠)، "علم الإرشاد الزراعي"، مطابع التعليم العالي، بغداد، ص ١٧٥، ٤٦.
٨. الشافعي، عماد مختار (١٩٨٨)، "أساسيات العمل الإرشادي الريفي"، تحرير ومراجعته الدكتور يحيى علي زهران، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ص ٤٧.
٩. الصراف، قاسم علي (٢٠٠٢)، "القياس والتقويم في التربية والتعليم"، دار الكتب الحديثة للنشر، الإسكندرية، ص ١٩٩.
١٠. الطنوبي، محمد عمر (٢٠٠١)، "نظريات الاتصال"، ط١، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفني، الإسكندرية، ص ٤٠.
١١. الطنوبي، محمد عمر (١٩٩٨)، "مرجع الإرشاد الزراعي"، ط١، دار النهضة العربية للنشر، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، ص ٤٩٩، ٢٦.
١٢. عبد النبي، عبد الفتاح مصطفى (١٩٩٣)، "المرشد الزراعي تقويم ميداني للأداء الاتصالي"، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ص ٩٣.
١٣. عبيدات، ذوقان محمد وعبد الرحمن علي عدس (١٩٨٢)، "البحث العلمي: مفهومه وأدواته"، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان، ص ١١٧.
١٤. العبيدي، أروى مؤيد فتحي (٢٠٠٨)، "مهارات الاتصال لدى العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة نينوى وعلاقتها ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الموصل، ص ٢.
١٥. العتايبي، جبر مجيد حميد (١٩٩١)، "طرق البحث الاجتماعي"، دار الكتب للنشر، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، ص ٤٣.
١٦. قنديلجي، عامر إبراهيم (١٩٩١)، "البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات"، مطابع دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، ص ٨٩.
١٧. المرسي، جمال الدين محمد و ثابت عبد الرحمن إدريس (٢٠٠١)، "السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة"، ط١، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٣٩.
١٨. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية (٢٠٠٢)، "أثار التكنولوجيا الحديثة على نظم الاتصال والأعلام"، العدد ١٤، وثيقة في العلاقات العامة، ص ٢.
١٩. مصلح، سناء عبيد لفته (٢٠١٠)، "السلوك الإداري لمدراء ومديرات المدارس الإعدادية في ضوء نظريتي X و Y وعلاقته ببعض المتغيرات"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، ص ٢.
٢٠. المنظمة العربية للتنمية الزراعية (١٩٩٤)، "دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي"، الخرطوم، ص ٩٩.
٢١. المنيف، نورة بن محمد (٢٠٠٠)، "أنماط الاتصال بين إدارة تعليم البنات بالرياض والمدارس المتوسطة التابعة لها من وجهة نظر المديرات"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ص ٣٣.
٢٢. Bill, R. H., (٢٠٠٠) "Management skills of county extension administrators are they sufficient to do the job", Extension Journal, vol. ٣٨, no ٢.
٢٣. Loretta ,S. Marilyn, H. George and C. Patrick (٢٠٠٤) "Survey of extension professionals' skill levels needed to practice public issues education", Extension Journal, vol. ٤٢, no ٦.
٢٤. Wallace, M, (٢٠٠٢) " Toastmasters international communication and leadership , law library recourse exchange" Extension Journal, vol. ٤٠, no ٤.

---

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول  
تاريخ تسلّم البحث / / ٢٠١٠

## **Communication Skills of Extension Managers in the Departments of Agriculture in the Central Region Provinces From the Standpoint of Agricultural Extension Agents**

**Ahmed Thwaini Hdoom\***

**Mithal Abdullateef Salman**

### **Abstract**

The objective of this research is to identify the communication skills of managers of agricultural extension in the departments of agriculture in the provinces of the central region of Iraq from the standpoint of agricultural extension agents, through the scale consisted of two main and (٤) sub-areas represented by the management of extension tasks which includes (coordination and cooperation, extension decision making), self-management, which includes (time management, diagnosis and problem-solving guidance). A Questionnaire was adopted to meet the data from a random sample of (١١٢) which been taken by (٤٣%) of the total community of (٢٦٢) agricultural agent and some statistical methods has been used like frequencies, percentages, weighted arithmetic mean and percentage weight. For the purpose of achieving the objectives of the research, the scale setting of the five paragraphs of the group amounted to (٣٠) items divided into two main areas, including (١٦) paragraph in the axis of the Task Manager and extension (١٤) items in the self-management. Results of the research, the majority of managers of agricultural extension in the provinces of the central region with the medium communication skills tends to rise, The results showed slight differences in the importance of communication skills from one province to another.