

مستوى ادراك العاملين في الارشاد الزراعي في محافظة كركوك لبعض معوقات العمل الارشادي الزراعي المتعلقة بالتطوير المهني وعلاقته ببعض العوامل

صلاح جاسم أمين

قسم الارشاد والاقتصاد الزراعي-جامعة كركوك-كلية الزراعة-العراق

الخلاصة

الكلمات الدالة : ادراك العاملين ، كركوك ، العمل الارشادي

استهدف البحث بصفة اساسية تحديد مستوى ادراك العاملين في الارشاد الزراعي في محافظة كركوك لبعض معوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني ، والتعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين وعلاقتها بمستوى ادراكهم لتلك المعوقات . وقد صممت استمارة استبيان خاصة كوسيلة لجمع بيانات البحث وتم التأكد من صدقها وثباتها حيث بلغ معامل الثبات (0.96) واشتمل البحث على جميع العاملين في الارشاد الزراعي في مديرية زراعة كركوك والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددهم (40) مبحوثاً ، وقد استخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط البسيط (بيرسون) في تحليل بيانات البحث . وتتلخص اهم نتائج البحث في ان الغالبية العظمى من المبحوثين حوالي (95%) على وعي وادراك عالي ومتوسط لمعوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني ، وفيما يتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين تبين ان (42.5%) من المبحوثين من كبار السن وان الغالبية العظمى منهم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (82.5%) ، وان (70%) منهم يحملون شهادة البكالوريوس في الزراعة و(80%) منهم غير متخصصين في الارشاد الزراعي و(40%) منهم حديثي الخدمة بالعمل الارشادي و(37.5%) منهم يؤدون اعمالاً ادارية وان اكثر من ثلثي المبحوثين شاركوا في عدد قليل من الدورات التدريبية المتخصصة في الارشاد الزراعي ، وتبين ايضا ان هناك علاقات ارتباطية معنوية بين مستوى ادراك المبحوثين وبعض الخصائص الشخصية (كالعمر ، الجنس ، المستوى التعليمي وطبيعة العمل) ، وقد جاءت المعوقات (عدم وجود حافز للمشاركة في الدورات التدريبية) و(عدم توفر التدريب خارج العراق) و(غالبية الدورات التدريبية ليست لها علاقة بالارشاد الزراعي) في المراتب الثلاثة الاولى وعلى التوالي من بين المعوقات الاخرى .

للمراسلة :

صلاح جاسم أمين
قسم الارشاد والاقتصاد
الزراعي-جامعة كركوك-
كلية الزراعة-العراق

الاستلام: 2-11-2010

القبول: 2-5-2011

The Level of Perception of Agricultural Extension Workers in Kirkuk Governorate for Some of Extension Work Obstacles Related to Vocational Development and Its Relationship with Some Factors

Salah Jasim Amin

Kirkuk University-College of Agriculture

KeyWords:
Perception of
Agricultural
Work Obstacles

Correspondence:
Salah Jasim Amin
Kirkuk University-
College of
Agriculture

Received 2-11-2010
Accepted 2-5-2011

Abstract :

The research aimed to determining the level of perception of Agricultural Extension workers in Kirkuk Governorate for some of extension work obstacles related to vocational development, and to identify some personal characteristics and training of the respondents and their relationship to the level of their awareness. The questionnaire was designed especially as a means to collect research data was checked for validity and reliability as stability coefficient (0.96) the research involved all extension workers in the Directorate of Agriculture in Kirkuk and its agricultural branches, amounting in number (40) respondents. It has been used frequencies, percentages, averages and simple correlation coefficient (person) in the analysis of research data. the most important research results summarized that the vast majority of the respondents about (95%) of them are high and moderate aware and understand for the constrained extension work relating to the vocational preparation , with respect to the personal characteristics of respondents shows that (42.5%) of respondents were older and the vast majority of them males, where total percentage (82.5%), and (70%) of them hold bachelor degrees in agriculture and (80%) non-specialists in Agricultural Extension and (40%) are new in extension work, and (37.5%) were performing administrative work, and more than two thirds of respondents participated in a few of training course in the field of agricultural extension, the results also shows that there are relations of correlation was found between the level of awareness of respondents and some personal characteristics such as (age, sex, educational level and nature of the work), the constraints (lack of incentive to participate in training courses) and (lack of external training (outside of Iraq) and (the majority of training courses is unrelated to agricultural extension) came in the first three orders respectively among other constraints

المقدمة

تعتمد جميع الدول وخاصة النامية منها على التنمية الزراعية كركيزة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث ان تحقيق هذه التنمية لا بد من ان يكون من خلال الخطط والبرامج التنموية في محاولة للتخلص من التخلف الذي تعانيه شعوبها وخاصة سكان الريف . وبعد الارشاد الزراعي احد الاجهزة الهامة التي تسعى الى تحقيق التنمية الزراعية حيث يوجه برامجه ونشاطاته الى اهل الريف عامة والمزارعين خاصة لاجل زيادة انتاجهم الزراعي ومن ثم تحسين حالتهم المعيشية وصولا الى حياة افضل . ويعتمد نجاح الارشاد الزراعي في مهمته هذه على مهارة العاملين فيه وكفاءتهم وبخاصة المرشدين الزراعيين الميدانيين الذين يتولون العمل الارشادي (الشدايدة 2006). لقد لعب الإرشاد الزراعي منذ نشأته دوراً في إحداث التنمية الزراعية والريفية، فهو يساهم في رفع الكفاءة الاقتصادية للإنتاج الزراعي من خلال أنشطة التعليم والتدريب ونقل المعلومات التكنولوجية، التي تؤدي إلى تحسين الإنتاج الزراعي وزيادة دخول المزارعين وتحسين ظروف العمل والمعيشة للعاملين بالزراعة. لذا اتجهت معظم دول العالم إلى الأخذ به وتوسيع نطاقه، واستخدامه وتأمين مستلزماته للقيام بوظائفه على خير وجه.(الخالدي 2007) ، ويتمثل الهدف الرئيسي للإرشاد الزراعي على المستوى الوطني في الاسراع بعملية التنمية الزراعية بمناهجها الافقية والرأسية من خلال تنظيم استثمار الموارد الانتاجية الطبيعية والبشرية المتاحة وذلك من خلال وضع برامج تهدف الى زيادة الانتاجية بصورة مستمرة (الزعبي 1997) . كما وان الإرشاد الزراعي يلعب دوراً مهماً في توثيق الصلة بين الأجهزة الفنية الخاصة بالزراعة وبين المزارعين، حيث إن مهمته تبسيط المعلومات ونتاجات البحوث العلمية وتضمينها في برامج إرشادية، واتباع شتى الطرق والوسائل الإرشادية لإقناع المزارعين بالأساليب الزراعية الحديثة، والعمل على تحديث الزراعة لزيادة الإنتاج ورفع الدخل المزرعية وتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي لسكان الريف.(المنظمة العربية للتنمية الزراعية 2004) . وعليه فان تحديث وتطوير الزراعة في العراق بصورة عامة وفي محافظة كركوك بصورة خاصة يتطلب من الجهاز الارشادي ان يقوم بادوار كبيرة ومهمة في احداث التغييرات الاجتماعية والاقتصادية المرغوبة في المجتمعات الريفية عامة وفي قطاع الزراعة خاصة اذ ان سرعة التطور التكنولوجي الزراعي المتمثلة بالتقانات الزراعية الحديثة تتطلب تخليص المزارعين من الممارسات التقليدية واكسابهم معارف ومهارات زراعية متطورة واتجاهات ايجابية من شأنها الاسراع في تبني التقنيات والممارسات الزراعية الحديثة وهذا يتطلب من الجهاز الارشادي والمتمثل بالعاملين في الارشاد

الزراعي القدرة على ملاحقة ومواكبة وتعلم كل ما جد في مجال الزراعة من جهة وايصال هذه الخبرات والمعارف الجديدة الى المزارعين من جهة اخرى ولما كانت مقاصد العمل الارشادي استثمار الطاقات وتنمية القوى البشرية التي تعد محور اهتمام الدولة فان من الطبيعي ان يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما مخطط له وان يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل ، وعليه فأن على الجهات المعنية ان تسعى وفق خطط مرسومة مبنية على احتياجات العاملين في الارشاد الزراعي لاعدادهم الاعداد المهني العلمي والعملية المناسب ليكونوا قادرين على القيام بالعمل الارشادي على اكمل وجه . لان نجاح جهاز الارشاد الزراعي في تأدية رسالته يتوقف على كفاءة العاملين في الارشاد الزراعي وقدرتهم على اداء دورهم الوظيفي ولكي يؤديوا ادوارهم الوظيفية بكفاءة ومقدرة عالية لا بد ان تتوفر لهم خبرات تعليمية وعملية والتي تتاح لهم عادة قبل واثناء مزاوله العمل الارشادي عن طريق دورات تدريبية خاصة(الزهراني 1988) ونتيجة لتزايد اعداد العاملين الارشاديين وتزايد اعباء العمل والتوسع الجغرافي في نشر الخدمة الارشادية فان العاملين في الارشاد الزراعي يواجهون العديد من المشكلات والمعوقات التي تعمل على التقليل من كفاءة وفاعلية الاداء الوظيفي لهم لذا اصبح التعرف على تلك المعوقات وتصنيفها وتحديدتها تحديداً دقيقاً من خلال الدراسات الميدانية ضرورة ملحة للوقوف على خصائص العاملين الارشاديين ومن ثم تخطيط برامج مناسبة لتلافي تلك المعوقات وتوفير المعلومات التي يمكن ان تسهل التطوير المستقبلي للعمل الارشادي (الزهراني وسرور 1996) ، وبالرغم من الإنجازات التي حققها الإرشاد الزراعي والطاقات المستقبلية التي يتمتع بها ، إلا أنه مازال يواجه العديد من المشاكل والصعوبات منها ما هو خارجي يتعلق بالنظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية ومنها ما هو داخلي ضمن النظام الإرشادي نفسه . هذا وقد اجريت العديد من الدراسات والبحوث لتحديد اهم المشاكل والمعوقات التي تعترض العمل الارشادي فقد ذكر(شبيبة) بان المرشد الزراعي يواجه مشكلات ادارية وتنظيمية كعدم وضوح المضمون السليم للعمل الارشادي وكثرة الاعمال الادارية واسناد المهام غير الارشادية والعمل غير المتخصص وضعف مستوى اعداد وتدريب المرشدين الزراعيين وقلة فرص التدريب للمرشد في اثناء عمله ، فضلا عن المشكلات الاقتصادية كاعتماد الحوافز التشجيعية وعدم توافر المعدات والمعينات الارشادية وعدم توفر وسائل النقل المناسبة كذلك فان هناك مشاكل نفسية واجتماعية منها عدم تقدير رؤساء العمل للجهد المبذول من قبل المرشد وقلة فرص الترقية الوظيفية وقلة الشعور بالاستقرار في العمل وعدم الاقتناع به وصعوبة اكتساب ثقة المزارعين وتمسك المزارعين بالافكار القديمة

والسلبية واللامبالاة لدى بعض المرشدين تجاه توصيات الارشاد (شبية 1990)، وصنف مذكور وآخرون معوقات العمل الارشادي ومشكلاته التي تواجه المرشد الزراعي في مصر الى ست مجموعات هي: مشكلات الامكانيات والتسهيلات، المشكلات النفسية، المشكلات المرتبطة بالزراع، المشكلات الادارية والتنظيمية، المشكلات الاقتصادية ومشكلات بيئة العمل (مذكور وآخرون 1988) وفي دراسة للمشكلات التي تواجه العاملين الارشاديين بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية حصرت المشكلات في اربع فئات هي: مشكلات ادارية وتنظيمية، مشكلات نفسية، مشكلات بيئية ومشكلات اقتصادية (العادلي والمعل 1987) وفي دراسة مدى ادراك العاملين الارشاديين لمعوقات العمل الارشادي الزراعي بالمملكة العربية السعودية اوضحت النتائج ان هناك وعيا وادراكا مرتفعا بمعوقات العمل الارشادي الزراعي أمكن تصنيفها تحت ست مجموعات رئيسية وفقا لأولويتها وأهميتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين فجاءت في المرتبة الاولى مجموعة (المعوقات المرتبطة بالاعداد المهني الارشادي) وفي المرتبة الثانية مجموعة (المعوقات المتعلقة بالتعامل مع الزراع) وجاءت مجموعة (المعوقات الاقتصادية) في المرتبة الثالثة وجاء في المرتبات الرابعة والخامسة والسادسة على التوالي (معوقات قلة الامكانيات والتسهيلات) و (معوقات مرتبطة بالنواحي الادارية والتنظيمية) و (معوقات نفسية واجتماعية) (الزهراني وسرور 1996). وفي دراسة للمشاكل التي تواجه العاملين الارشاديين في صربيا وجد ان هناك عدة انواع من المشاكل من بينها مشكلات تتعلق بالمنظمة الارشادية وهي: قلة اعداد المرشدين، عدم توفر التعليم الدائم او المستمر للمرشدين، انعدام الحافز للمرشدين، عدم وجود ادارة ملائمة للارشاد وقيام المرشدين بمهام ادراية. (Petrovic and others 2009). ان نتائج الدراسات السابقة تعكس اهمية الاستمرار في الدراسة بهذا المجال لمد الباحثين والجهات المختصة بمعارف نظرية وتطبيقية يمكن الاستفادة منها في تخطيط برامج للتطوير المهني للعاملين في الارشاد الزراعي ليؤدوا دورهم الوظيفي على اكمل وجهه. لذا نتجه هذه الدراسة للتعرف على مستوى ادراك العاملين في الارشاد الزراعي في محافظة كركوك لبعض معوقات العمل الارشادي الزراعي المتعلقة بالتطوير المهني والعوامل المرتبطة بمستوى الوعي بتلك المعوقات.

أهداف البحث: استهدف البحث تحقيق الأهداف التالية: التعرف على مستوى ادراك العاملين في الارشاد الزراعي لبعض معوقات العمل الارشادي الزراعي المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي

الزراعي. التعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين منها (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص الدراسي، عدد سنوات العمل الارشادي، طبيعة العمل والمشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في الارشاد الزراعي). التعرف على طبيعة العلاقة بين خصائص المبحوثين ومستوى ادراكهم لبعض معوقات العمل الارشادي الزراعي المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي الزراعي. ترتيب المعوقات المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي الزراعي وفقا لأولويتها وأهميتها النسبية.

التعريف الاجرائية:

مستوى الادراك: مدى ما يمتلكه المبحوثين من وعي او فهم لمعوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي الزراعي.

العاملين في الارشاد الزراعي: جميع الموظفين الزراعيين الذين يعملون في الارشاد الزراعي بغض النظر عن عناوينهم الوظيفية وسواء كان اختصاصهم ارشاد زراعي او غيره.

طبيعة العمل: نوع الاعمال التي يمارسها العاملين في الارشاد الزراعي سواء كانت ارشادية او غير ارشادية.

الطريقة البحثية:

اجري البحث في محافظة كركوك شمال العراق، وشمل البحث جميع العاملين في الارشاد الزراعي في مديرية زراعة كركوك والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددهم (51)*، وقد تم استبعاد (6) من العاملين لكونهم من الذين شملهم العينة الاستطلاعية و(1) لكونه مجاز دراسيا خارج العراق و(4) عاملين لم يرجعوا استمارات الاستبيان وبذلك بلغ صافي الشاملة (40) مبحوثا، هذا وقد صممت استمارة استبيان لجمع البيانات شملت جزئين تتاول الاول بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين (كالعمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص الدراسي، سنوات العمل الارشادي، طبيعة العمل والمشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في الارشاد الزراعي) واشتمل القسم الثاني على مقياس من نوع ليكرت يتكون من (20) فقرة تمثل المعوقات المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي امام كل فقرة مؤشر من خمسة مستويات (موافق جدا، موافق، لا رأي، غير موافق، غير موافق جدا) اعطيت لها القيم الرقمية (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، هذا وقد تم التأكد من صدق الاستمارة بعرضها على عدد من المتخصصين في مجال الارشاد الزراعي**.

* تم الحصول على الاحصائية من قسم الارشاد في مديرية زراعة كركوك

** د. عبدالستار عمر عثمان / استاذ مساعد / ارشاد زراعي / كلية الزراعة / جامعة كركوك.

السيد خطاب محمد عبدالله / مدرس مساعد / ارشاد زراعي / كلية الزراعة / جامعة كركوك

السيد نياز بكر حميد / ماجستير ارشاد زراعي / قسم الارشاد الزراعي / مديرية زراعة كركوك.

كما تم اختبار ثبات المقياس بتجربتها على عينة استطلاعية مكونة من (6) من المبحوثين تم استبعادهم لاحقا اثناء عملية جمع البيانات وذلك بطريقة التجزئة النصفية وبلغ معامل الثبات (0.96) مما يدل على ان المقياس ذو ثبات عالي ، وتم حساب مستوى ادراك العاملين في الارشاد الزراعي لبعض معوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني من خلال استجابة المبحوث على فقرات المقياس البالغة (20) فقرة بعد ذلك تم جمع درجات الاستجابة لجميع الفقرات للحصول على الدرجة الكلية والتي تمثل مستوى ادراك المبحوث لتلك المعوقات . وقد استخدمت التكرارات والنسب المئوية لدراسة خصائص المبحوثين والمتوسطات الحسابية لعرض النتائج وترتيب المعوقات وفقا لاهميتها النسبية ، كما تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لبيان طبيعة العلاقة بين خصائص المبحوثين ومستوى ادراكهم لمعوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني .

النتائج والمناقشة :

أولا : التعرف على مستوى ادراك العاملين في الارشاد الزراعي لبعض معوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي :

اظهرت النتائج ان اعلى قيمة رقمية لمستوى ادراك المبحوثين كانت (88) درجة واقل قيمة رقمية (28) درجة وبمتوسط حسابي (70.5) درجة ، وقد تم تقسيم المبحوثين وفقا لذلك الى ثلاث فئات باستخدام قانون المدى وطول الفئة وكما موضح في الجدول رقم (1) ، ويبين الجدول ان عدد المبحوثين ذوي مستوى الادراك المنخفض قد بلغ (2) مبحوث بمتوسط حسابي (36.5) درجة وبنسبة (5%) من المبحوثين ، وان عدد المبحوثين ذوي مستوى الادراك المتوسط قد بلغ (14) مبحوث بمتوسط حسابي (64.4) درجة وبنسبة (35%) من المبحوثين ، في حين بلغ عدد المبحوثين ذوي مستوى الادراك المرتفع (24) مبحوث بمتوسط حسابي (76.9) درجة وبنسبة (60%) من المبحوثين. وهذا يعني ان الغالبية العظمى من المبحوثين حوالي (95%) على وعي وادراك متوسط وعالي لمعوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني والتي يمكن ازالة معظمها من خلال تدريب العاملين الارشاديين وفق برنامج تدريبي مخطط تأخذ تلك المعوقات بنظر الاعتبار وبالتالي يأخذ العمل الارشادي طريقه الى تحقيق اهدافه بفاعلية مما يعود بالنفع على المسترشدين وبالتالي زيادة الانتاجية الزراعية في المحافظة .

جدول رقم (1) يبين مستويات ادراك المبحوثين لمعوقات العمل الارشادي المتعلقة بالتطوير المهني

مستوى الادراك	العدد	%	المتوسط الحسابي
منخفض (28-48) درجة	2	5	36.5
متوسط (49-69) درجة	14	35	64.4
مرتفع (70-88) درجة	24	60	76.9
المجموع	40	100	

ثانيا : التعرف على بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين :

1. العمر : اظهرت نتائج البحث ان اكبر عمر للمبحوثين كان (60) سنة في حين ان اصغر عمر (30) سنة وقد تم تقسيم المبحوثين وفقا لهذا المتغير الى ثلاث فئات عمرية وكما موضح في الجدول رقم (2) ويبين الجدول ان (25%) من المبحوثين هم من الفئة الاولى بمتوسط حسابي (36.1)

سنة بينما بلغ نسبة المبحوثين من الفئة الثانية (32.5%) بمتوسط حسابي (47) سنة في حين بلغ نسبة الفئة الثالثة (42.5%) من المبحوثين بمتوسط حسابي (55.9) سنة اي ان اكثر من ثلث المبحوثين او ما يقارب نصفهم هم من كبار السن وقد يرجع ذلك الى ان معظمهم قد مضى على تعيينهم فترة طويلة فضلا عن قلة التعيينات او انعدامها في الوقت الحاضر .

جدول رقم (2) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير العمر

الفئات	العدد	%	المتوسط الحسابي
(40 سنة فأصغر)	10	25	36.1
(41-51 سنة)	13	32.5	47
(52 سنة فأكبر)	17	42.5	55.9
المجموع	40	100	

(70%) من المبحوثين اما الحاصلين على شهادة دبلوم زراعة فقد بلغ عددهم (6) ونسبة (15%) من المبحوثين في حين بلغ عدد الحاصلين على شهادة اعدادية الزراعة (5) ونسبة (12.5%) من المبحوثين ، ويلاحظ من النتائج ان اكثر من ثلثي المبحوثين حاصلين على شهادة البكالوريوس في حين ان الحاصلين على شهادة الماجستير (1) فقط وقد يرجع ذلك الى ان غالبية الحاصلين على شهادة عليا كالمجستير والدكتوراه يتوجهون للعمل في الجامعات والكليات .

2. **الجنس** : اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (3) ان الغالبية العظمى من المبحوثين هم من الذكور حيث بلغ عددهم (33) مبحوثا اي بنسبة (82.5%) من المبحوثين في حين بلغ عدد الاناث (7) اي بنسبة (17.5%) ، وقد يرجع ذلك الى ان غالبية الاناث لايرغبين بالعمل الارشادي ويفضلن الاعمال المكتبية فضلا عن قلة الكوادر الارشادية من الاناث .

3. **المستوى التعليمي** : اظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (4) ان (1) فقط من المبحوثين يحمل شهادة الماجستير بنسبة (2.5%) من المبحوثين بينما بلغ عدد الحاصلين على شهادة البكالوريوس في الزراعة (28) مبحوثا بنسبة

جدول رقم (3) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	33	82.5
انثى	7	17.5
المجموع	40	100

جدول رقم (4) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	%
ماجستير زراعة	1	2.5
بكالوريوس زراعة	28	70
دبلوم زراعة	6	15
اعدادية الزراعة	5	12.5
المجموع	40	100

النبات ، التربة فضلا عن خريجي المعاهد واعداديات الزراعة) ، وقد اظهرت النتائج وكما موضح في الجدول رقم (5) ان (8) فقط من المبحوثين هم من اختصاص الارشاد الزراعي اي بنسبة (20%) في حين بلغ عدد المبحوثين من التخصصات الاخرى اي

4. **التخصص الدراسي** : تم تقسيم المبحوثين وفقا لهذا المتغير الى فئتين متخصص ارشاد زراعي (بكالوريوس في الارشاد الزراعي) وغير متخصص (بكالوريوس في الاختصاصات الزراعية الاخرى كالانتاج الحيواني ، المكننة الزراعية ، المحاصيل الحقلية ، وقاية

بتخريج طلبة مؤهلين في اختصاص الارشاد الزراعي وهي كلية الزراعة في جامعة بغداد وكلية الزراعة والغابات في جامعة الموصل وكلية الزراعة في جامعة تكريت حديثا.

غير متخصصين (32) مبحوث بنسبة (80%) ،وقد يرجع ذلك الى قلة الكوادر الارشادية المتخرجة من الجامعات العراقية حيث ان من بين (13) جامعة فيها كليات الزراعة ثلاث كليات فقط تقوم

جدول رقم (5) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير التخصص الدراسي

التخصص	العدد	%
متخصص ارشاد زراعي	8	20
غير متخصص(تخصصات اخرى)	32	80
المجموع	40	100

المبحوثين في حين بلغ عدد الفئة الثالثة (12) مبحوث وبمتوسط (19.5) سنة وبنسبة (30%) ، ومن الملاحظ ان ما يقارب نصف المبحوثين تقل خدمتهم عن (8) سنوات مما يتطلب تخطيط برامج تدريبية لاعدادهم مهنيا ليكونوا قادرين على اداء مهامهم الارشادية بكفاءة .

5.سنوات العمل الارشادي : تم تقسيم المبحوثين وفقا لهذا المتغير الى ثلاث فئات وكما موضح في الجدول رقم (6) وتبين النتائج ان حديثي الخدمة بالعمل الارشادي (16) مبحوث بمتوسط حسابي (4.5) سنة وبنسبة (40%) من المبحوثين بينما الفئة الثانية فعدددهم (12) مبحوث بمتوسط حسابي (11.9) سنة وبنسبة (30%) من

جدول رقم (6) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير سنوات العمل الارشادي

الفئات	العدد	%	المتوسط الحسابي
(8 سنوات فأقل)	16	40	4.5
(9-17 سنة)	12	30	11.9
(18 سنة فأكثر)	12	30	19.5
المجموع	40	100	

قد تكون بعيدة عن العمل الارشادي وهذا يدل على انهم ليسوا متفرغين كليا للعمل الارشادي الزراعي وانما هنالك اعمالا اخرى يمارسونها فضلا عن عملهم الارشادي وقد يرجع ذلك الى ان هؤلاء المبحوثين غالبيتهم يعملون في مركز مديرية الزراعة في المحافظة وبالتالي تكون طبيعة عملهم ادراي بحكم الموقع الذي يعملون فيه .

6. طبيعة العمل : أظهرت نتائج البحث وكما موضح في الجدول رقم (7) ان (15) من المبحوثين يقومون باعمال ادريية اي بنسبة (37.5%) اما عدد الذين يقومون اعمال الاشراف الارشادي فقد بلغ (12) مبحوث بنسبة (30%) في حين بلغ عدد الذين يقومون باعمال ارشادية ميدانية (13) مبحوث بنسبة (32.5%) وتشير هذه النتائج الى ان اكثر من ثلث المبحوثين يقومون باعمال ادارية

جدول رقم (7) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	%
اعمال ادارية	15	37.5
اشراف ارشادي	12	30
ارشاد ميداني	13	32.5
المجموع	40	100

، من الملاحظ قلة المشاركات في الدورات التدريبية المتخصصة في مجال الارشاد الزراعي حيث ان اكثر من ثلثي المبحوثين لم يشاركوا سوى في (7) دورات فأقل وقد يرجع ذلك الى قلة الدورات التدريبية المتخصصة في مجال الارشاد الزراعي حيث ان غالبية الدورات التدريبية المقامة سواء في المركز التدريبي الارشادي او في مديرية الزراعة في المحافظة هي دورات ارشادية في مجال المحاصيل الحقلية والبستنة ووقاية النبات والثروة الحيوانية والمكننة الزراعية... الخ .

7. المشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في الارشاد الزراعي : تم تقسيم المبحوثين وفقا لهذا المتغير الى ثلاث فئات وكما موضح في الجدول رقم (8) ويبين ان المبحوثين الذين شاركوا في (7) دورات فأقل عددهم (28) بمتوسط حسابي (3.4) دورة وبنسبة (70%) من المبحوثين ، اما الذين شاركوا في (8-14) دورة فعددهم (10) بمتوسط حسابي (9.7) دورة وبنسبة (17.5%) في حين بلغ عدد الذين شاركوا في (15) دورة فأكثر (5) وبنسبة (12.5%) من المبحوثين

جدول رقم (8) يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير المشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في مجال الارشاد الزراعي

الفئات	العدد	%	المتوسط الحسابي
7 دورات فأقل	28	70	3.4
8-14 دورة	7	17.5	9.7
15 دورة فأكثر	5	12.5	18
المجموع	40	100	

بلغ معامل الارتباط البسيط بينهما (0.272) ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (0.01) بين مستوى الادراك للمبحوثين كمعامل تابع وكل من المستوى التعليمي والنشاط الوظيفي كمتغيرين مستقلين حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (0.191) و (0.169) على التوالي . في حين اتضح عدم وجود ارتباط معنوي بين مستوى ادراك المبحوثين وكل من المتغيرات (التخصص الدراسي ، عدد سنوات العمل الارشادي ، المشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في الارشاد الزراعي) .

ثالثا: التعرف على طبيعة العلاقة بين خصائص المبحوثين ومستوى ادراكهم لبعض معوقات العمل الارشادي الزراعي المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي : أظهرت النتائج وكما موضح في الجدول رقم (9) ان هناك علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية عند مستوى (0.05) بين مستوى الادراك كمعامل تابع والعمر كمتغير مستقل حيث بلغ معامل الارتباط البسيط بينهما (-0.391) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه (الزهراني وسرور 1996) ، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند مستوى (0.05) بين مستوى الادراك للمبحوثين والجنس حيث

جدول رقم (9) يبين العلاقة الارتباطية بين مستوى ادراك المبحوثين لبعض معوقات العمل الارشادي الزراعي والمتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	معامل ارتباط (بيرسون)
العمر	-0.391*
الجنس	0.272*
المستوى التعليمي	0.191**
التخصص الدراسي	-0.075
سنوات العمل الارشادي	-0.089
طبيعة العمل	0.169**
المشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة في الارشاد الزراعي	0.006

* معنوي عند مستوى (0.05)

** معنوي عند مستوى (0.01)

في حين جاءت في المرتبة الثالثة فقرة (غالبية الدورات التدريبية ليست لها علاقة بالارشاد الزراعي) بمتوسط حسابي (4.18)، أما الفقرات التي احتلت المراتب الثلاثة الاخيرة فهي (عدم حضور الندوات والاستفادة من توصياتها ومناقشة مشكلات واقعية ميدانية) و(ضعف التعاون والتنسيق بين المركز التدريبي الارشادي وقسم الارشاد في مديرية الزراعة في المحافظة في مجال التدريب) و(الاتجاه السلبي نحو العمل الارشادي الزراعي) و بمتوسط حسابي (3.05) و (2.73) و (2.68) على التوالي .

رابعاً: ترتيب معوقات العمل الارشادي الزراعي المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي وفقاً لأولويتها وأهميتها النسبية :
تم ترتيب المعوقات المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي الزراعي وفقاً لمتوسط مستوى ادراك المبحوثين في كل معوق وقد اظهرت النتائج وكما موضح في الجدول رقم (10) ان فقرة (عدم وجود حافز للمشاركة في الدورات التدريبية) جاءت في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي (4.33) وجاءت في المرتبة الثاني فقرة (عدم توفر التدريب خارج العراق) بمتوسط حسابي (4.26)

جدول رقم (10) يبين ترتيب المعوقات المتعلقة بالتطوير المهني الارشادي وفقا لأولويتها واهميتها النسبية

الرتبة	المتوسط الحسابي	معوقات التطوير المهني الارشادي
1	4.33	عدم وجود حافز للمشاركة في الدورات التدريبية
2	4.26	عدم توفر التدريب خارج العراق
3	4.18	غالبية الدورات التدريبية ليست لها علاقة بالارشاد الزراعي
4	4.08	تركيز المشرفين على الدورات التدريبية على الجوانب الاكاديمية (النظرية) في الدورات
5	4.05	عدم وجود تعزيز للجوانب الايجابية لدى المرشد من الجهات العليا
6	3.97	ندرة التدريب قبل الالتحاق بالعمل الارشادي (التدريب التأهيلي)
7	3.83	ضعف مستوى التقييم للدورات التدريبية
8	3.73	ضعف التعاون بين المؤسسات الارشادية وكلية الزراعة في جامعة كركوك في المجال الارشادي
9	3.7	ضعف امكانيات التدريب
10	3.63	عدم اتاحة الفرصة للعاملين الارشاديين بالمشاركة في الدورات التدريبية
11	3.6	غالبية العاملين لم يتلقوا اي تدريب ارشادي اثناء مرحلة الدراسة
12	3.53	قصر مدة التدريب
13	3.5	عدم ملائمة الانشطة التدريبية للاهداف المراد تحقيقها
14	3.33	قلة التدريب الارشادي اثناء الخدمة
15	3.28	التدريب المتاح ينفذ عشوائيا وبدون خطط مدروسة
16	3.25	صعوبة المشاركة في الدورات التدريبية لبعدها اماكن انعقادها
17	3.08	الاتجاه السلبي للمرشد الزراعي نحو الدورات التدريبية
18	3.05	عدم حضور الندوات والاستفادة من توصياتها ومناقشة مشكلات واقعية ميدانية
19	2.73	ضعف التعاون والتنسيق بين المركز التدريبي الارشادي وقسم الارشاد في مديرية الزراعة في المحافظة في مجال التدريب
20	2.68	الاتجاه السلبي نحو العمل الارشادي الزراعي

التوصيات

في ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1. توفير الحوافز على اختلاف انواعها وخاصة المادية منها من قبل الجهات المختصة للعاملين في الارشاد الزراعي المشاركين في الدورات التدريبية، اضافة الى فسح المجال امامهم لاكمال دراستهم
2. اشراك العاملين الارشاديين الزراعيين الحاليين بدورات تدريبية خاصة في مجال الارشاد الزراعي سواء داخل العراق او خارجه ليواكبوا التطورات التي حصلت في الارشاد الزراعي ولتنمية مهاراتهم ليكونوا على مستوى المسؤولية في اداء مهامهم.
3. وضع برامج تدريبية مخططة في مجال الارشاد الزراعي لتدريب العاملين قبل التحاقهم بالعمل الارشادي .
4. ضرورة تفريغ الكوادر الحالية للاعمال الارشادية فقط وعدم تكليفهم باعمال ادارية وتنظيمية تأخذ من وقتهم وجهدهم الكثير وهذا يسبب ارباك في العمل وعدم تحديده بالشكل الذي يضمن تحقيق الاهداف والواجبات المحددة .

5. التأكيد على اهمية وضرورة الربط والتنسيق بين الارشاد والتعليم الزراعي باستحداث قسم الارشاد الزراعي في كلية الزراعة جامعة كركوك لتخريج مرشدين زراعيين مؤهلين لتغطية حاجات دوائر الزراعة في المحافظة لمرشدين زراعيين متخصصين .
6. ضرورة الاخذ بنظر الاعتبار بعض المتغيرات المرتبطة بمستوى ادراك المبحوثين عند بناء برامج تدريبية لازالة معوقات العمل الارشادي الزراعي .

المصادر

- الخالدي ، عبد الرحمن (2007) ، واقع المرشدين الزراعيين في محافظة طرطوس ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية - المجلد (29) العدد (2) .
- الزعيبي ، احمد محمد (1997) ، الادوار المرتقبة للارشاد الزراعي في ظل سياسات وبرامج الاصلاح الاقتصادي ، الندوة القومية حول تعزيز دور الارشاد الزراعي في التنمية الزراعية المستدامة المنعقدة بالجزائر ، المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، الخرطوم .
- الزهراني ، خضران حمدان وعبد اللطيف عبدالعاطي سرور (1996) ، دراسة مدى ادراك العاملين الارشاديين لمعوقات العمل الارشادي الزراعي بالملكة العربية

- السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود ، مجلد (8) ، العلوم الزراعية (1) ، الرياض .
- الزهراني ، خضران حمدان (1988) ، دراسة لبعض المتطلبات التدريبية أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين بمنطقة الخرج بالمملكة العربية السعودية ، المؤتمر الدولي الثالث عشر للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية ، جامعة المنوفية .
- الشدايدة ، احمد نوري (2006) ، دراسة تحليلية لمستوى المهارات القيادية للعاملين في الارشاد الزراعي الحكومي في الاردن وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية ، المجلة الاردنية في العلوم الزراعية- المجلد (2) ، العدد (3) .
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994) ، دراسة كفاءة انظمة الارشاد الزراعي في الوطن العربي .
- شبيبة ، محمد (1990) ، معوقات العمل الارشادي ، محاضرات في حلقة النقاش الاولى لتطوير الارشاد الزراعي بالملكة العربية السعودية ، كلية الزراعة / جامعة الملك سعود .
- مذكور ، طه واخرون (1988) ، ادراك العاملين بالارشاد الزراعي لمعوقات الاداء الارشادي الامثل بمحافظة كفر الشيخ ، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية في مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة / جامعة المنصورة .
- Petrovic , Zivojin & others (2009) , Problems in The Extension Work and Farmers Needs in Serbia , Paper Prepared For Presentation at the 113th (EAAE) Seminar , Belgrade, Republic of Serbia December 9-11, 2009