Bull.Fac. Agric.,Cairo Univ.,64: 96-104 (2013).

AGRICULTURAL SOURCES OF INFORMATION FOR WORKERS OF SHABWA AND HADRAMOUT IN THE REPUBLIC OF YEMEN

(Received: 3. 4. 2013)

By
A. A. Alzaidi, E. A . El-Hag and Z. A. Hashal

Department of Agricultural Extension and Rural Society, Faculty of Food and Agricultural Sciences, King Saud University, Saudi Arabia

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify the sources of agricultural information to the extension workers in the Governorates of Shabwah and Hadhramout, and explore the extension workers' socioeconomic characteristics and its relationship with the agricultural information sources they used.

Data were collected through mail questionnaire which was sent to all of the 158 extension workers in the research area, 149 questionnaires (94,3%) were completed and returned. Percentages, mean, standard deviation, correlation coefficient (Spearman correlation coefficient), were used to analyze the data, using SPSS17.

The results are summarized as follows:

- About 50.3% of the extension workers aged under 41 years with 42 years average, and 53.7% attained a graduate or postgraduate level of education. On the other hand, only 8% of the extension workers are specialized in the field of agricultural extension, and more than 67% have grown up in villages and have long years of experience in agriculture and agricultural extension work as well.
- The most important sources of information for the extension workers were the extension bulletins, co-workers, research centers, books and scientific references.
- Significant relationships were observed between some of the extension workers' characteristics and their level of use of some sources of agricultural information.
- More emphasis should be given to training programmes for extension workers as well as the official sources of information.

Key words: *agricultural sources of information, extension workers, Republic of Yemen, socioeconomic characteristics.*

مصادر المعلومات الزراعية للعاملين الارشاديين بمحافظتي شبوة وحضرموت بالجمهورية اليمنية

عبدالله بن عوض الزايدي - الحاج أحمد الحاج - زياد عبدالله هشال

قسم الارشاد الزراعى والمجتمع الريفى - كلية علوم الأغذية والزراعة – جامعة الملك سعود – المملكة العربية السعودية

ملخص

استهدف هذا البحث بصفة أساسية التعرف على مصادر المعلومات الزراعية للعاملين الارشاديين بمحافظتي شبوة وحضرموت، ودراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملين الارشاديين وعلاقتها بمصادر معلوماتهم الزراعية.

واعتمد على الاستبانة البريدية كوسيلة لجمع بيانات الدراسة وشملت الدراسة جميع العاملين، بمحافظتي الدراسة، البالغ عددهم 158 عاملا ارشاديا، استبعد منهم 9 استبانات لعدم اكتمالها وعليه بلغت نسبة الاستجابة 94.4% وقد استخدمت كل من النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط في تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

وتتلخص أهم نتائج الدراسة في أن العاملين الارشاديين يعتمدون بشكل كبير في الحصول على معلوماتهم الزراعية على كل من النشرات الارشادية، زملاء العمل، والمراكز البحثية الزراعية، والكتب والمراجع العلمية الزراعية، والمشرفين

والرؤساء، والدورات التدريبية، والملصقات حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل منها أعلى من درجتين على مقياس مستوى الاعتماد الثلاثي وفيما يتعلق بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملين الارشاديين تبين أن أكثر من 40% تقع في الفئة العمرية 41-50 سنة في حين بلغ متوسط العمر 42 سنة ، وغالبيتهم (67.1%) ذوي نشأة ريفية، وارتفاع نسبي لمستوياتهم التعليمية إذ أن 53.7% مستواهم جامعي فما فوق إلا أن 8% فقط متخصصون في الارشاد الزراعي، ولا يوجد مسمى وظيفة مرشد زراعي، وذوي خبرة طويلة في مجال العمل الزراعي والارشادي.

وتبين من النتائج وجود علاقات ارتباطية معنوية بين بعض خصائص العاملين الارشاديين وبعض مصادر معلوماتهم الزراعية.

1 - المقدمة

يعد القطاع الزراعي من أهم القطاعات الإنتاجية والذي ساهم في السنوات الأخيرة وبشكل داعم للاقتصاد القومي اليمني، لكونه أحد القطاعات الرئيسة المكونة للناتج المحلي الإجمالي، حيث كانت مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي ما بين 10-15%، بالإضافة إلى كونه القطاع المنتج لسلع الغذاء وللمواد الخام اللازمة للعديد من الصناعات، ويعتمد ما يقارب 74% من السكان على القطاع الزراعي (العاقل، 2005) ويحوي قرابة 2 مليون عامل يشكلون نحو 53% من إجمالي القوى العاملة في البلاد (المتوكل، 2008).

وقد مرت الأنشطة والخدمات الإرشادية والفنية التي تقدمها وزارة الزراعة اليمنية بنوع من التقدم من خلال 219 مديرية يرتبط بها 61 مجمعا و405 فرعا موزعة على جميع مناطق ومديريات الجمهورية (محرم، 1998). وتشمل خدماتها وقاية المزروعات، والإرشاد الزراعي، والحجر الحيواني والنباتي، وتنمية المراعي والغابات، والخدمات والإعانات الزراعية، والمشاركة في الدراسات الإحصائية والتنمية الريفية بالإضافة إلى القضايا المتعلقة بالأراضي والملكيات الزراعية وشئون الري. ويقوم الإرشاد الزراعي بدور فعال في خدمة الزراع من خلال الحقول الإرشادية، والاجتماعات، والندوات، والمحاضرات، والزيارات الإرشادية، وتوزيع الشتلات المحسنة على المزارعين (محرم والشرجبي، 1995).

وتبرز أهمية الإرشاد الزراعي على وجه الخصوص إذا ما نظرنا إلى حاجة المزارع اليمني لمعرفة الأساليب والتقنيات الزراعية الحديثة وكيفية التعامل معها كالمبيدات الكيماوية والميكنة الزراعية وحل المشاكل التي تعترضهم وتحسين ظروفهم المعيشية، ففي ظروف اليمن تتزايد أهمية الإرشاد الزراعي حيث لاتزال الزراعة تقليدية والحيازات الزراعية صغيرة حيث بلغ عدد الحائزين أكثر من مليون حائز يمتلكون قدرات محدودة ومهارات متواضعة (الشرجبي ومحرم، 2001). ذلك بالإضافة إلى بروز عدد من المشاكل كظاهرة تدهور وانجراف التربة، وتملح التربة في بعض المناطق، واستنزاف موارد المياه وسوء استخدامها في مناطق أخرى، وظهور مشاكل التسويق.

وكما يشير (Thach *et al.*, 2007) إلى أن العملية الإرشادية تتوقف إلى حد كبير على العاملين الإرشاديين باعتبارهم العنصر الحاسم في جميع الأنشطة، فدورهم هام جداً للربط بين المجتمع والهيئات العلمية وفي عملية نقل المعرفة والتكنولوجيا إلى المجتمع الريفي والزراع، فنجاح أعمال الإرشاد الزراعي يعتمد على أداء العاملين الإرشاديين. ويعتبر الإيمان بأهمية العمل الإرشادي ودوره في تطوير المجتمعات الريفية من أهم الصفات التي يجب توفرها في العاملين الإرشاديين إلى جانب الرغبة الصادقة في خدمة الزراع، والتحمس للعمل والميل للاطلاع الدائم والثقافة الذاتية (العادلي، 1983).

يعتبر القطاع الزراعي من القطاعات التي دائما ما تتجدد فيها المعلومات والأساليب والطرق والتقنية الزراعية، لمحاولة رفع كفاءة الإنتاج الزراعي وتوفير الغذاء لعدد كبير من سكان الأرض، في ظل نقص المياه والأرض الصالحة للزراعة والمناخ المناسب والأيدي العاملة المؤهلة، وكذلك باعتبار الزراعة من الصناعات المهمة ورافد من روافد الاقتصاد الوطني لكثير من الدول .

ومن الدراسات التي تناولت مصادر المعلومات التي يعتمد عليها المرشدون الزراعيون للحصول على معلوماتهم الزراعية: فقد بينت المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1996) أن المصدر الأساسي التي تستقي منها الأجهزة الإرشادية الزراعية المعلومات الزراعية الفنية في كل الدول العربية هو البحوث الزراعية، كما أن الجامعات والكتب الجامعية مصدر أساسي أو مكمل للمعلومات في الكويت واليمن وسوريا وفلسطين، والمعرفة المحلية في اليمن وسلطنة عمان، وشركات مدخلات الإنتاج في اليمن والأردن وسوريا والبحرين والهيئات الدولية والمنظمات الإقليمية المتخصصة في سلطنة عمان وفلسطين ولبنان والصومال، والاستشاريون والاختصاصيون مصدر للمعلومات في العراق.

وفي جمهورية مصر العربية أوضح الزهار (2001) أن أهم المصادر التي يحصل منها المرشدون الزراعيون المبحوثين في كفر الشيخ على معلوماتهم الزراعية هي على التوالي مجلة الإرشاد الزراعي، ومركز البحوث الزراعية، وإدارة الإرشاد الزراعي والبرامج الريفية بالتلفزيون، أما أقلها أهمية فهي الندوات، والدورات التدريبية والمنظمات الرسمية بالقرية، وكليات الزراعة.

وفي الإمارات العربية المتحدة بين الحوسني (1999) أن مصادر المعلومات للمرشدين الزراعيين هي التعاميم الإدارية الإرشادية، والكتب الزراعية، والمجلات الزراعية، والنشرات الإرشادية، والشركات الخاصة، والتلفزيون، والراديو، التدريب بنسب مئوية بلغت 76، 66.9، 59.1، 58، 50، 46.1، 32.2، 29 على التوالي .

وفي المملكة العربية السعودية أوضح الفهيقي (1996)

أن أهم المصادر التي يحصل منها العاملين الإرشاديين في منطقة تبوك على معلوماتهم الزراعية هي على التوالي وزارة الزراعة والمياه، والنشرات والمطبوعات الإرشادية، والمجلة الزراعية، البرامج التلفزيونية الزراعية، والبرامج الإذاعية الزراعية. أما أقلها أهمية فهي كلية الزراعة والمجلات والصحف اليومية، ومحطات الأبحاث الزراعية بالمناطق. وفي منطقة الرياض اوضح الحاج (2001) ان أكثر المصادر اعتمادا من قبل الزراع كانت وزارة الزراعة ومديرياتها وفروعها، والمزارعون الآخرون، والنشرات الارشادية، والبرامج الزراعية التلفزيونية والاذاعية. واتضح للصقهان (2006) إن أهم المصادر التي يعتمد عليها العاملين الإرشاديين بشكل كبير للحصول على معلوماتهم الزراعية في منطقتي الرياض والقصيم هي: النشرات الإرشادية، والمجلات الزراعية، ووزارة الزراعة، والزملاء، إما اقلها أهمية فهي المؤسسات والشركات الزراعية، وشبكة الانترنت، والمزارعين، والندوات، واللقاءات الزراعية، والمؤتمرات. وفي منطقة الباحة تبين للزهراني (2012) أن الزراع يعتمدون بدرجة عالية على الخبرة الشخصية، والأهل والاصدقاء، والجيران، وتجار وباعة مستلزمات الانتاج الزراعي وبدرجة متوسطة على المرشد الزراعي، وفرع وزارة الزراعة بالمحافظة والبرامج الزراعية التلفزيونية والاذاعية والمطبوعات الارشادية والانترنت.

وأوضحت دراسة البرقي(1997) إن أهم ثلاثة مصادر للمعلومات الإرشادية الزراعية يعتمد عليها العاملين الإرشاديين بشكل كبير للحصول على معلوماتهم الزراعية في محافظة حضرموت هي: المطبوعات الإرشادية، وإدارات الإرشاد الزراعي، والدورات التدريبية. إما أهم ثلاثة مصادر للمعلومات الفنية الزراعية فهي: المطبوعات الإرشادية، ومحطات البحوث الزراعية، وأخصائيون المواد الإرشادية.

وأوضحت دراسة الأديمي (2003) أن أهم مصادر المعلومات الفنية التي يحصل عليها العاملين الإرشاديين في محافظات تعز وإب و ذمار مرتبة بحسب الأولوية هي: الكتب والمراجع والمطبوعات الإرشادية، والمهندسين الزراعيين، ومدير الإرشاد الزراعي، وأخصائي المواد الإرشادية، ونتائج البحوث، ومشرف الإرشاد، ثم الباحثين كآخر مصدر من المصادر الفنية للمعلومات الزراعية.

ونظراً لانعدام الدراسات أو ندرتها في مجال مصادر المعلومات الزراعية في محافظتي شبوة وحضرموت أجريت هذه الدراسة والتي تتلخص مشكلتها في السؤال التالي: ماهي المصادر التي يعتمد عليها العاملون الارشاديون في المحافظتين في الحصول على معلوماتهم ومدى ارتباطها بخصائصهم الشخصية؟

أهداف البحث

1. التعرف على مصادر المعلومات التي يعتمد عليها العاملون الارشاديون بمحافظتي شبوة وحضرموت في الحصول على معلوماتهم الزراعية.
2. دراسة الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للعاملين الارشاديين وعلاقتها بمصادر معلوماتهم الزراعية.

2 - الطريقة البحثية

مجتمع البحث

تغطي شاملة البحث جميع العاملين الإرشاديين الزراعيين في محافظتي شبوة وحضرموت والبالغ عددهم 158 عاملاً إرشادياً.

جمع البيانات

تم جمع البيانات الأولية للبحث عن طريق الاستبانة البريدية Mail Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات، حيث تم استخدام استبانة صممت خصيصاً لجمع بيانات البحث وقد اجري اختبار الصدق على الاستبانة ، وذلك بعرضها على بعض أعضاء هيئة التدريس في قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي بكلية علوم الأغذية والزراعة بجامعة الملك سعود ، وذلك للاستيضاح ما قد تنطوي عليه أسئلة الاستبانة من قصور أو غموض لتعديلها بما تحقق أهداف البحث، وقد تم التعديل بالحذف والإضافة أو إعادة صياغة، إلى أن اتخذت الاستبانة شكلها النهائي ، وأصبحت الاستبانة صادقة لقياس ما أعدت من أجله.

واحتوت الاستبانة على قسمين: القسم الأول يتعلق بالخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية والاتصالية للعاملين الإرشاديين الزراعيين والقسم الثاني: مصادر المعلومات الزراعية للمبحوثين. ووزع الاستبيان على جميع مديريات وفروع محافظتي شبوة وحضرموت، حيث وصل عدد الاستبانات المستوفاة 149 استبانة تشكل نسبة 94.4% من العدد الإجمالي وذلك بعد استبعاد بعض الاستبيانات غير المكتملة.

تحليل البيانات

شملت عملية تحليل البيانات عدة خطوات ومراحل حيث تم إجراء العمليات التمهيدية (مراجعة وترميز وتفريغ وتبويب) البيانات وكذلك مراجعتها قبل تحليلها، ومن ثم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في عملية التحليل المناسبة للبيانات التي تم جمعها، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف ومعرفة ومقارنة الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية والاتصالية للمبحوثين، ومصادر المعلومات الزراعية للمبحوثين، كما تم تحديد العلاقة الارتباطية بين بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية والاتصالية للمبحوثين بمصادر المعلومات باستخدام معامل الارتباط الرتبي البسيط لسبيرمان (Pearson Correlation Coefficient) وقد تم ذلك باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS Base 17.0, 2012).

3 - نتائج البحث ومناقشتها

1.3. الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للعاملين الإرشاديين

أوضحت نتائج البحث بجدول (1) أن أعمار المبحوثين تتراوح ما بين 27-61 سنة، وبلغ المتوسط الحسابي لأعمارهم 42 سنة بانحراف معياري قدره 8.067 درجه. ويقع 22.8% من المبحوثين في فئة الشباب الأقل من 31 سنة، بينما يقع حوالي 27.5% من المبحوثين في الفئة متوسطة العمر التي تقع ما بين 31-40 سنة، بينما تشكل النسبة الأعلى حوالي 40.2% في الفئة العمرية والتي تقع ما بين 41-50 سنة مما يدل على توفر عنصري الخبرة والشباب معا واللذان يحتاجها العمل الإرشادي لطبيعته المتركزة على العمل الميداني والتطبيقي.

وتبين من الجدول أن نسبة كبيرة من المبحوثين (حوالي 67.1%) ذوي نشأة ريفية الامر الذي يساعدهم على تفهم بيئة المسترشدين وعاداتهم وتقاليدهم وكيفية التعامل معهم مما يسهل عليهم عملية نشر الاساليب الزراعية الحديثة للجهاز الارشادي وحل المشاكل التي تواجه الزراع والعمل الارشادي.

ويتضح من الجدول ارتفاع نسبي للمستوى التعليمي لغالبية المبحوثين، إذ أن 37.5% منهم يحملون درجة بكالوريوس، و 16.2% لديهم درجة ماجستير أو دكتوراه، و34.6% مستواهم ثانوي فما دون. والمستوى التعليمي له ارتباط وثيق بأداء العمل الإرشادي أي أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للعاملين الإرشاديين يكون له أثر في توصيل الرسالة الإرشادية بفاعلية وكفاءة عالية إلى المزارعين، وعليه تقع مسئولية كبيرة على الجهاز الإرشادي في منطقة البحث بالتأهيل الأكاديمي للعاملين الإرشاديين.

وعلى الرغم من الارتفاع النسبي للمستوى التعليمي لغالبية العاملين الإرشاديين المبحوثين إلا أن نسبة قليلة 8% فقط هم متخصصون في مجال الإرشاد الزراعي الأمر الذي قد يقلل من نسبة نجاحهم في توصيل الرسائل الإرشادية إلى المزارعين لافتقارهم إلى معرفة الطرق والوسائل الإرشادية ونقص معارفهم في علم الإرشاد الزراعي وفروعه المختلفة والتي تساعد على صقل القدرات والمهارات الاتصالية للعامل الإرشادي الزراعي، والتي تنعكس على كفاءته في عمله الحقلي مع المزارعين وعلى قدرته الاتصالية مع مراكز البحث العلمي، وعلى ذلك فإنه يجب الاهتمام بالدورات التدريبية المتخصصة في الجوانب الإرشادية وذلك للعمل على رفع مستوى المرشدين وسد النقص لديهم في المعارف والمهارات الإرشادية. كما أكد على ذلك (Stoner and Freeman 1992).

ويتطلب العمل الإرشادي الناجح أن يتوافر لدى المرشد الزراعي خلفية مناسبة في العلوم الزراعية التكنولوجية والاجتماعية وبما يمكنه من الاتصال الفعال بالمزارع ووضع الرسالة الإرشادية التي يحملها إليه في صورة مفهومة ومؤثرة (الخولي، 1968). كما أوضحت الدراسات التي قام بها Melcr, Grambs, Phenix, وغيرهم، والتي استعرضها (عمر 1992) أن مفهوم المهنة Profession يتضمن مجموعة من الخصائص من أهمها بنيان من المعارف أو المهارات يرقى بصاحبه إلى مستوى التخصص الأكاديمي أو الشهادة الجامعية الأولى على الأقل ليعطيه البصيرة النافذة المميزة.

ويتضح من جدول (1) أن نسبة كبيرة من المبحوثين 36.2 %، ضمن فئة مسمى وظيفة فني زراعي، و 26.2% مهندس زراعي، و 22.2 % أخصائي زراعي، و 8% استشاري زراعي، و 7.3% باحث زراعي . وبالرغم من تعدد المسميات الوظيفية إلا أنه يلاحظ غياب أو عدم وجود مسمى وظيفي مرشد زراعي ضمن المسميات الوظيفية المتبعة في سلم وظائف وزارة الزراعة والري، والذي ربما ينعكس سلبا على العمل الإرشادي من خلال الخلط بين المهام والواجبات المرجوة من المرشد الزراعي والمهام الفنية الزراعية المتوقعة، ويتفق ذلك مع ما توصل إليه الفهيقي (1996)، التركي (2003) الزايدي والحاج (2004) في المملكة العربية السعودية. علما بأن وظيفة مهندس زراعي لا تعني العمل بالضرورة في مجال الهندسة الزراعية فقط وإنما يشمل العمل في كافة المجالات.

وتوضح بيانات الجدول أن حوالي 81.9% من المبحوثين يشغلون المراتب الخامسة فما فوق، مما قد يعطي مؤشراً أن الحالة الوظيفية والمادية جيدة لكثير من المبحوثين في الوقت الذي يوجد حوالي 18.1% في المراتب الأقل من الخامسة.

يعد المستوى الوظيفي الجيد من العوامل المؤشرة إيجابيا على فعالية العمل الإرشادي.

علماً بأنه قد حدث تحسن لوضع المرشدين عما كان عليه سابقا من خلال الاستراتيجيات الأخيرة والتي توازي غيرها من قطاعات الحكومة الأخرى.

اتضح كما في الجدول إن ما يقرب من 40.9% من المبحوثين يعملون في مديريتي الزراعة على مستوى محافظتي شبوة وحضرموت، بينما 59.1% يعملون في الفروع التابعة لهاتين المديريتين.

وقد تبين من النتائج أن متوسط عدد سنوات الخبرة بالعمل الزراعي للمبحوثين هي 19 سنة تقريبا، وإن 9.4% فقط من المبحوثين لا تتعدى خبراتهم الزراعية خمس سنين. وكان متوسط عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي 16 سنة، وقد بلغت نسبة الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات 10.1%.

ومن خلال النتائج السابقة يتضح أن مستوى الخبرة، معبراً عنها بسنوات العمل، كبير جدا بين العاملين الإرشاديين مما يعكس قدرة العاملين على تقييم واقع العمل الإرشادي وأداء مهام وأنشطة جهاز الإرشاد بكفاءة عالية وهذا يتفق مع ما أشار إليه (الكباشي، 1983).

جدول(1): الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للعاملين الارشاديين (ن=149)

الخصائص	عدد	%	الخصائص	عدد	%
العمر			مسمى الوظيفية		
27-30 سنة	34	22.8	فني زراعي	54	36.2
31- 40	41	27.5	مهندس زراعي	39	26.2
41- 50	60	40.3	اخصائي زراعي	33	22.2
51 سنة فأكثر	14	9.5	استشاري زراعي	12	8.0
مكان الميلاد			باحث زراعي	11	7.3
ريف	100	67.1	المرتبة الوظيفية		
حضر	49	32.9	الثانية- الرابعة	27	18.1
المؤهل العلمي			الخامسة- السابعة	35	23.5
متوسط وما فوق	8	5.4	الثامنة- العاشرة	49	34.2
دبلوم متوسط زراعي	10	6.7	الحادية عشر-الثالثة عشر	26	17.5
ثانوي عام	22	14.8	الرابعة عشر فما فوق	10	6.7
دبلوم ثانوي زراعي	14	9.8	مكان العمل		
دبلوم عالي زراعي	15	10.0	فرع	88	59.1
بكالوريوس	56	37.5	مديرية	61	40.9
ماجستير	20	13.4	سنوات الخبرة		
دكتوراه	4	2.8	5 سنوات فأقل	14	9.4
التخصص العلمي			6-10 سنوات	19	12.8
إرشاد زراعي	21	8.01	11- 15 سنة	17	11.4
تخصص زراعي غير الارشاد	137	92.0	16- 20 سنة	30	20.11
سنوات الخبرة في العمل الارشادي			21 سنة فما فوق	69	46.3
5 سنوات فأقل	15	10.1	التدريب قبل بداية الخدمة		
6- 10 سنوات	23	15.4	حصل على تدريب	8	5.4
11- 15 سنة	31	20.8	لم يحصل على تدريب	141	94.6
16- 20 سنة	29	19.5	التدريب أثناء الخدمة		
21 سنة فما فوق	51	34.2	نعم التحق	138	92.6
			لا لم يلتحق	11	7.4

يعد مدة الخدمة في العمل مؤشرا جيدا يمكن الاعتماد عليه في التنبؤ بالمستقبل المهني للفرد وعلاقته وقدرته على إدراك المتوقع فيما حصل عليه من خبرات وتجارب زراعية يعتمد عليها في أداءه وإبداعه لعمله (الكباشي، 1983) وبذلك فإن عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي من العوامل التي ترفع من الكفاءة الفنية للمرشد الزراعي، وتزيد في خبرته الزراعية، ويشير زيد (1990) إلى أن عدد سنوات الخبرة تعد من المعايير التي تعطي اهتماما كبيرا عند اختيار العاملين بالإرشاد الزراعي، وفي ضوئها يتم تحديد المسئوليات والأدوار لهؤلاء العاملين وفقا لمتطلبات الخطة المطلوب تنفيذها.

ورغم أن الدراسة أوضحت أن هناك نقصا كبيرا في تهيئة العاملين الإرشاديين للعمل، حيث يشير الجدول أن الغالبية العظمى (94.6%) من المبحوثين لم يحصلوا على دورات تدريبية قبل الالتحاق بالخدمة، مما قد يشكل عقبة أمام دور الإرشاد الزراعي في تقديم خدمة مميزة للزراع، إلا أن معظم الخبرات التدريبية التي حصل عليها العاملون الإرشاديون كانت من خلال التدريب أثناء الخدمة (بنسبة 92.6%).

مصادر المعلومات ومستوى الاعتماد عليها

ويتضح من الجدول (2) أن أهم المصادر التي يعتمد عليها المبحوثون بشكل كبير في الحصول على معلوماتهم الزراعية هي النشرات الإرشادية، وزملاء العمل، والمراكز البحثية الزراعية، والكتب والمراجع العلمية والمشرفون والرؤساء والدورات التدريبية، والملصقات، إذ بلغت النسب المئوية لمن اعتمد عليها دائما 43.6، 36.2، 32.9، 33.6، 30.2، 25.5، 24.8 على التوالي، وبلغ المتوسط الحسابي لكل منها أعلى من 2 درجات على مقياس مستوى درجة الاعتماد الثلاثي. بينما كان المتوسط الحسابي لاعتماد العاملين الإرشاديين أقل من 2 على مقياس درجة الاعتماد لكل من المجلات الزراعية، وشبكة الإنترنت، والبرامج التلفزيونية الزراعية، والبرامج الإذاعية الزراعية، و وزارة الزراعة والري، والمجلات والصحف اليومية، كليات الزراعة والمعاهد الزراعية، والمعارض الزراعية، والمؤسسات والشركات الزراعية، والمزارعين القدماء، على الترتيب على مقياس درجة مدى الاعتماد.

يتضح من النتائج السابقة مدى اعتماد العاملين بشكل كبير على مصادر المعلومات الرسمية ومنها النشرات الإرشادية وهي الأعلى في درجة الاعتماد واحتلت المرتبة الاولى مما يدل على أهمية توفر النشرات في مديريات وفروع وزارة الزراعة والري، وربما يرجع ذلك لانخفاض

جدول (2): توزيع المبحوثين وفقا لمصادر المعلومات التي يعتمد عليها العاملون بالإرشاد.

مستوى الاعتماد	دائما		أحيانا		نادرا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المصدر	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
النشرات الإرشادية	65	43.6	66	44.3	18	12.1	2.32	,679
زملاء العمل	54	36.2	72	48.3	23	15.4	2.21	,690
المراكز البحثية الزراعية	49	32.9	82	55	18	12.1	2.21	,640
الكتب والمراجع العليمة	50	33.6	69	46.3	29	5.1	2.20	1,020
المشرفين والرؤساء	45	30.2	73	49	31	20.8	2.09	,710
الدورات التدريبية	38	25.5	84	56.4	27	18.1	2.07	,659
الملصقات	37	24.8	84	56.4	28	18.8	2.06	,660
المجلات الزراعية	17	11.4	89	59.7	43	28.9	1.83	,612
شبكة الإنترنت	32	21.5	56	37.7	61	40.9	1.79	,763
البرامج التلفزيونية الزراعية	24	16.1	66	44.3	59	39.6	1.77	,711
البرامج الإذاعية الزراعية	15	10.1	71	47.7	63	42.3	1.68	,650
وزارة الزراعة	26	17.4	50	33.6	73	49	1.68	,755
المجلات والصحف اليومية	14	9.4	68	45.6	67	45	1.64	,648
كليات الزراعة والمعاهد الزراعية	8	5.4	61	40.9	80	53.7	1.52	,600
المعارض الزراعية	13	8.7	29	19.5	107	71.8	1.37	,640
المؤسسات والشركات الزراعية	5	3.4	38	25.5	106	71.1	1.32	,536
المزارعين القدماء	9	6	28	18.8	112	57.2	,60	,491

المقياس: (نادرا = 1، أحيانا = 2، دائما = 3)

تكاليفها وسهولة الحصول عليها وتوزيعها ووصولها إلى أكبر عدد ممكن كما أنها تعالج الكثير من المشاكل التي تواجه القطاع الزراعي، هذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه الأديمي (2003) والبرقي (1997) أن أهم مصادر المعلومات والتي يعتمد عليها العاملون الإرشاديون بشكل كبير على معلوماتهم الزراعية في محافظات تعز وإب وذمار وحضرموت هي: النشرات الإرشادية، والصقهان (2006) في المملكة العربية السعودية.

كما اعتبرت المراكز البحثية من مصادر المعلومات التي يعتمد عليها المبحوثون بشكل عالي، واحتلت المرتبة الثالثة بعد زملاء العمل ويرجع ذلك إلى قوة التنسيق والتعاون بشكل عام بين هذه المراكز والجهاز الإرشادي بوزارة الزراعة، وهذا يتفق مع دراسة الزهار (2001) في مصر. وكذلك يجب توفر الكتب والمراجع الإرشادية في كافة الإدارات والفروع والمجمعات الإرشادية لما لها من دور فعال من خلال اعتماد المبحوثين على الكتب والمراجع حيث احتلت المرتبة الرابعة كمصدر للمعلومات، وقد لوحظ أن الدورات التدريبية قد احتلت مرتبة متأخرة نسبياً حيث جاءت في المرتبة السادسة كمصدر للمعلومات، وقد يكون ذلك راجعاً لبعد هذه الدورات عن مجال تخصصاتهم، مما يحتم على المسئولين مراعاة ذلك عند تخطيط وإعداد تلك الدورات وخاصة الدورات الإرشادية. كما جاء زملاء العمل في المرتبة الثانية، والمشرفون والرؤساء في المرتبة الخامسة كمصادر للمعلومات.

وعلى الرغم من أن شبكة الإنترنت تعد من مصادر المعلومات المهمة في وقتنا الحاضر، حيث يمكن بواسطتها الحصول على كثير من المعلومات ونتائج البحوث الزراعية والإرشادية من مختلف دول العالم، إلا أن الاعتماد عليها كان ضعيفا جدّا وقد يرجع ذلك لنقص الإمكانات أو ضعف التأهيل لدى العاملين الإرشاديين مما يعكس الحاجة الماسة لتهيئتهم وتدريبهم على استخدام الإنترنت وتوفير الأجهزة والإمكانيات الضرورية لذلك ولاشك أن توفير موقع الإرشاد الزراعي في شبكة الإنترنت تتوفر فيه كافة المعلومات الفنية له دور كبير في رفع مستوى العاملين في الإرشاد الزراعي بشكل عام. ويتفق هذا مع ما توصل إلية الصقهان (2006) في المملكة العربية السعودية.

وعلى ضوء ذلك تعتبر مصادر المعلومات المنبع الأساسي للمعارف والأساليب والأفكار الزراعية المبتكرة التي يحتاجها جمهور الزراع، والتي قد تتخذ في سبيلها المرشد الزراعي كناقل لهذه المعارف باعتباره مسؤول التغيير وعلى ذلك فإن ذيوع وتبني المبتكرات الحديثة يعتمد بشكل كبير على إلمام المرشد الزراعي بتلك المعلومات والأفكار الجديدة.

العلاقة الارتباطية بين بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للعاملين الإرشاديين واعتمادهم على مصادر المعلومات الزراعية

للتعرف على مدى ارتباط كل من الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للمبحوثين كمتغيرات مستقلة واعتمادهم على مصادر المعلومات الزراعية كمتغير تابع، تم استخدام معامل الارتباط البسيط لسبيرمان Spearman correlation coefficient، وتبين من جدول (3) وجود علاقة ارتباطيه عكسية ومعنوية بين كل من العمر وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي كمتغيرات مستقلة، واستخدام وزارة الزراعة كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (- 0.138) و(-0.177) على التوالي، وقد يرجع ذلك إلى أن المبحوثين من كبار السن وذوي الخبرة العملية الواسعة يقل درجة اعتمادهم على وزارة الزراعة كمصدر للمعلومات نتيجة اعتمادهم على خبراتهم العملية الواسعة وكذلك قد يرجع إلى الموقع الجغرافي نتيجة وجود الوزارة في العاصمة وصعوبة الحصول على المعلومات وعدم توفرها في الوقت المناسب.

كما تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية ومعنوية بين الخبرة في العمل الإرشادي كمتغير مستقل ودرجة الاعتماد على كليات الزراعة والمعاهد الزراعية كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.01) حيث يبلغ معامل الارتباط البسيط (0.255) أي أن المبحوثين كلما زادت خبراتهم الإرشادية كلما أظهروا ميلا للحصول على المعلومة من الخبراء والأساتذة والباحثين في الكليات والمعاهد الزراعية لإيمانهم بصدق وخبرة منسوبيها. هذا يتفق مع ما توصل إلية الزهار(2001) في مصر.

كما اتضح أن هناك علاقة ارتباطية طردية ومعنوية بين الخبرة في العمل الزراعي كمتغير مستقل والمراكز البحثية كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (209,) حيث يتبين أنه كلما زادت خبرة المبحوث في العمل الزراعي زادت درجة الاعتماد على المراكز البحثية كمصدر للمعلومات نتيجة لمستوى الثقة في المعلومات التي تقدمها المراكز البحثية وخاصة نتائج الأبحاث، وكذلك قد يرجع السبب لوجود محطات ومراكز بحثية متخصصة في محافظة حضرموت وعلى مستوى عالي من التجهيز، وهذا الأمر يعطي المراكز والمحطات البحثية أهمية كبيرة لدى العاملين الإرشاديين كمصدر للمعلومات.

كما تبين أن هناك علاقة طردية ومعنوية بين التحاق المرشدين ببرامج التدريب أثناء الخدمة كمتغير مستقل ودرجة اعتمادهم على النشرات الإرشادية كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.01) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (229,) حيث أن كلما زاد التحاق المبحوثين بالبرامج التدريبية إثناء الخدمة زاد اعتمادهم على النشرات الإرشادية كمصدر للمعلومات، ويرجع ذلك إلى توفر النشرات الإرشادية في الدورات التدريبية للعاملين الإرشاديين أثناء تجمعهم مع بعضهم البعض مما يؤدي إلى زيادة الاطلاع على مثل تلك النشرات وعدم وصولها للمرشدين في حالة تواجدهم في مراكزهم وفروعهم ومجمعاتهم الإرشادية.

كما أظهرت نتائج البحث وجود علاقة طردية ومعنوية بين المؤهل التعليمي كمتغير مستقل ودرجة اعتمادهم على المجلات الزراعية كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (176,) أي أن المبحوثين كلما زاد مستواهم العلمي زاد اعتمادهم على المجلات الزراعية كمصدر للمعلومات، وأن هذه المجلات تعالج كثيرا من القضايا التي يتطلع لها المرشدون، وأنها ذات صلة بالمشاكل الزراعية الراهنة.

كما تبين وجود علاقة طردية ومعنوية بين المؤهل التعليمي كمتغير مستقل ودرجة اعتمادهم على البرامج التلفزيونية والإذاعية الزراعية كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.01) و(0.05) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (250,)، (165,) وهذا يعني زيادة اعتماد أصحاب المؤهلات العلمية المرتفعة على البرامج الزراعية التلفزيونية والإذاعية كمصدر للمعلومة، ويرجع السبب لإدراكهم بأهمية البرامج التلفزيونية وتطورها بشكل كبير في الوقت الحالي ومدى تأثيرها على مهارات ومعارف واتجاهات المرشدين والزراع.

واتضح أيضا وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية بين العمر والمرتبة الوظيفية والتحاق المرشدين بالبرامج التدريبية أثناء الخدمة والمؤهل العلمي والخبرة في العمل الزراعي كمتغيرات مستقلة ودرجة اعتمادهم على الكتب والمراجع العلمية كمصدر للمعلومات الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.01) و(0.05) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (235,)، (240,)، (344,)، (165,)، (202,) على التوالي وقد يرجع ذلك إلى أن المبحوثين كلما ارتفع مستواهم العلمي أو مراتبهم الوظيفية أو أعمارهم أو خبراتهم الزراعية أو زيادة التحاقهم بالبرامج التدريبية أثناء الخدمة زاد اعتمادهم على الكتب والمراجع العلمية كمصدر للمعلومات الزراعية لإيمانهم بأهميتها ومصداقيتها وتوفرها كمصدر للمعلومة. وهذا يتفق مع ما توصل إلية الصقهان (2006) في المملكة العربية السعودية.

كما أظهرت نتائج البحث وجود علاقة طردية ومعنوية بين المؤهل التعليمي والمرتبة الوظيفية كمتغيرين مستقلين ودرجة اعتمادهم على شبكة الانترنت كمصدر للمعلومات

جدول (3): العلاقة الارتباطية بين بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية مع مصادر المعلومات التي يعتمد عليها العاملين الإرشاديين باستخدام معامل الارتباط البسيط لسبيرمان (Spearman correlation coefficient):

مصادر المعلومات	الخصائص الشخصية					
	العمر	المؤهل التعليمي	المرتبة الوظيفية	الخبرة في العمل الزراعي	الخبرة في العمل الإرشادي	الالتحاق ببرنامج تدريبي اثناء الخدمة
وزارة الزراعة	-,138 *	-,019	-,155	-,177 *	-,107	-,66
كليات الزراعة والمعاهد الزراعية	-,123	0-,55	-,169	-,144	,255 **	-,019
المراكز البحثية	-,016	-,059	-,045	-,087	,209 *	-,009
النشرات الإرشادية	-,117	-,036	,175	-,141	,74	,229 **
الملصقات	-,070	-,053	-,123	-,104	,113	,111
المجلات الزراعية	,142	,176 *	,079	,094	,225	,104
البرامج الإذاعية الزراعية	,081	,250 **	-,003	-,008	-,096	-,139
البرامج التلفزيونية الزراعية	-,002	,165 *	-,062	-,063	,113	,093
الكتب والمراجع العلمية	,235 **	,165 *	,240 **	,202 *	,157	,344 **
الدورات التدريبية	,054	-,199	,007	-,009	,108	,170
المؤسسات والشركات الزراعية	,041	-,064	-,032	-,046	-,088	,018
شبكة الانترنت	-,007	*,208	*,205	-,147	,023	,099
المسئولون والرؤساء	-,113	,056	-,050	-,071	,141	,197
المعارف الزراعية	,048	-,157	,010	-,014	,009	,097
المجلات والصحف اليومية	,068	-,092	,166	,168	-,096	,066
زملاء العمل	-,052	-,004	-,097	-,077	,002	,324
المزارعون الكبار ذوي الخبرة	,027	,024	,020	-,062	-,069	,032

** معنوية عند مستوى 0.01 * معنوية عند مستوى 0.05

الزراعية كمتغير تابع، وذلك عند المستوى الاحتمالي (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط البسيط (208,)، (205 ,) ويرجع ذلك إلى أن المبحوث كلما ارتفع مستواه العلمي أو مرتبته الوظيفية زاد اعتماده على شبكة الانترنت، وربما يرجع إلى أن شبكة الانترنت تعد من مصادر المعلومات المهمة والفعالة في الوقت الحاضر، حيث يمكن بواسطتها الحصول على كثير من المعلومات والبيانات ونتائج البحوث الزراعية والإرشادية من مختلف دول العالم. وهذا يتفق مع ما توصل إليه الحوسني (1999) في الإمارات العربية المتحدة.

التوصيات

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصى بالآتي:

1. ضرورة اهتمام مسئولي جهاز الإرشاد الزراعي بتأهيل وتدريب العاملين الإرشاديين، خاصة الدورات التدريبية المتخصصة في الجوانب الإرشادية لانخفاض عدد المتخصصين في الإرشاد الزراعي وذلك للعمل على رفع مستوى الكفاءة الإرشادية وسد النقص في المعارف والمهارات الاتصالية التي يجب أن يتحلى بها المرشدين.
2. ضرورة الاهتمام بمصادر المعلومات الرسمية وهي النشرات الإرشادية والمراكز البحثية نظرا لاعتماد العاملين الإرشاديين عليها بشكل كبير، وتوفير مكتبة بكل الفروع والمراكز والمجمعات الإرشادية التابعة لوزارة الزراعة والري يتوافر بها الكتب والمراجع العلمية وأحدث النشرات الإرشادية والمجلات الزراعية.

4. المراجع

الأديمي، طه ياسين سعيد (2002). دراسة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال التنمية

الزراعية والبيئية والمستدامة في مشاريع زراعية مختارة ببعض المحافظات، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

البرقي، حسن عبدالله عزان (1997). دراسة تحليلية لمشاكل العمل الإرشادي وإمكانات تطويره في بعض محافظات الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية.

التركي، إبراهيم عبدالله (2003). أنشطة العمل والرضاء الوظيفي للعاملين الإرشاديين بمديريات الزراعة بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

الحاج، الحاج أحمد، (2001م). دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي والانشطة الارشادية لجهاز الارشاد الزراعي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الخرطوم.

الحوسني، إسماعيل علي (1999). واقع المرشدين الزراعيين بدولة الأمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

الخولي، حسين زكي (1968م). الإرشاد الزراعي دورة في تطوير الريف، دار المعارف، الإسكندرية، مصر.

الزايدي، عبدالله عوض، الحاج احمد الحاج (2004). دراسة تحليلية لمدى مواءمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي للأنشطة التي يقوم بها بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود.

الزهار، عصام فتحي (2001). دراسة لبعض المتغيرات المتعلقة بمرشدي المراكز الإرشادية المؤثرة على درجة استخدامهم للطرق الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ، نشرة بحثية رقم 264م، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزاراه الزراعة واستصلاح الأراضي، جمهورية مصر العربية.

الزهراني، خالد عبدالله (2012)، دراسة واقع البناء التنظيمي لجهاز الارشاد الزراعي وأنشطته بمنطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية من منظور كل من العاملين بجهاز الارشاد الزراعي والزراع المستفيدين من الخدمة الارشادية، رسالة ماجستير، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود.

الشرجبي، خليل منصور، وإسماعيل عبدالله محرم (2001). تعزيز دور الإرشاد الزراعي في ظل سياسات الإصلاح الاقتصادي، الهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي، ذمار.

الصقهان، بندر بن محمد عمر (2006). واقع العمل الإرشادي الزراعي بمنطقتي الرياض والقصيم من وجهة نظر العاملين الإرشاديين، رسالة ماجستير، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، الرياض.

العادلي، احمد السيد (1983). أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة.

العاقل، منصور محمد (2005). الإرشاد الزراعي في اليمن الواقع والمستقبل، صنعاء.

الفهيقي، غالي مبارك (1996). واقع العمل الإرشادي بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، الرياض.

الكباشي، أحمد دفع الله (1983). دور وفعالية الصحافة الزراعية في نشر المعارف الزراعية بين قيادات المزارعين والمرشدين الزراعيين بمشروع الجزيرة في السودان، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

المتوكل، ماجد هاشم (2008). الوضع الراهن للإدارة العامة للإرشاد والتدريب الزراعي وأجهزة الإرشاد الزراعي في عموم الجمهورية، تقرير شامل، أكتوبر.

المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1996). دراسة قومية حول تطوير فاعلية أجهزة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، الخرطوم.

زيد، أحمد وجدي محمد (1990). المرشدون الزراعيون –الخصال المطلوبة منهم-تدريبهم- مهام أعمالهم ومشاكلهم، باب في: قراءات الإرشاد الزراعي ، إعداد أعضاء هيئة التدريس، قسم الإرشاد الزراعي ، كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية.

عمر، احمد محمد (1992). الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.

محرم، إسماعيل عبدالله، وخليل منصور الشرجبي (1995). الإرشاد الزراعي والتدريب والأعلام في اليمن، صنعاء-دار المجد للطباعة والنشر.

محرم، اسماعيل عبدالله (1998). البحوث الإرشاد الزراعي في اليمن الوضع الراهن والتصورات المستقبلية، ذمار، يوليو.

Stoner J. A. F., and Freeman B. E. (1992). Management (5th ed.). New Delhi: prentice- Hall of India.

Teach N. I small M. Uli, Indris K. (2007). Individual factors as predicators of extension agents performance in Mekong Delta, Vietnam. The Journal of Human Resource and Adult Learning vol. 3, Nam. I, July 2007. pp 93-102.