

بعض المهارات الاجتماعية والاتصالية اللازمة لعمل مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية فى مصر

د/ محمد لطفى محمد الصطفى

رئيس بحوث

باحث أول

د/ عادل إبراهيم الحامولى أستاذ الإرشاد المساعد بكلية الزراعة - جامعة كفر الشيخ

المستخلص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد مستوى استخدام مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ، وتحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة ودرجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ، وتحديد المتغيرات الأكثر إسهاماً فى تفسير التباين فى درجة استخدام المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية.

وقد تم إجراء البحث فى محافظات الغربية والبحيرة ، وبنى سويف وأسيوط ، حيث تم اختيار هذه المحافظات اختياراً عشوائياً ، وبلغ عدد مسئولى المراكز الإرشادية بمحافظات للبحث ٦٠ مبحوثاً ، وتمثل عينة البحث حوالى ٣٣,٩% من إجمالى شاملة مسئولى المراكز الإرشادية بمحافظات مصر والذي بلغ ١٧٧ مسئول مركز إرشادى وتم تصميم استمارة استبيان لغرض جمع البيانات بمقابلة افراد عينة البحث ، وقبل جمع البيانات تم إجراء اختبار مبدئى (Pre-Test) لاستمارة الاستبيان على عدد من مسئولى المراكز الإرشادية ، وتم تعديل الاستمارة بناء على ذلك الاختبار حتى أصبحت الاستمارة صالحة لجمع البيانات من المبحوثين خلال شهرى مايو ويونيه ٢٠١٠م.

وقد عولجت البيانات كميأ ، واستخدم فى تحليلها إحصائياً معامل الارتباط البسيط لبيرسون ، والانحدار الجزئى ، والمتوسط الحسابى ، والانحراف المعيارى ، والمتوسط المرجح ، واختبار "ت" ، واختبار "ف" ومعامل الارتباط المتعدد ، ومعامل التحديد ، بالإضافة إلى العرض الجدولى للبيانات البحثية بالتكرارات والنسب المئوية.

وتتلخص أهم النتائج فيما يلى:

١- تبين من النتائج أن حوالى ٦٧% من المبحوثين من مسئولى المراكز الإرشادية يقعون فى الفئة العمرية (٤٨-٥٣) سنة ، وأن حوالى ٥٨% منهم نوى خبرة زراعية تتراوح بين (١٢-٢٠) سنة وهى خبرة متوسطة ، وأن حوالى ٦٧% من المبحوثين نوى خبرة فى

الإرشاد الزراعي متوسطة تتراوح بين (٨-١٣) سنة ، كما تبين من النتائج أن حوالي ٨٣% من المبحوثين كانت عدد ايام التدريب لهم يتراوح بين (٦-٤٣) يوماً ، كما تبين أن قرابة ٤٧% من المبحوثين كان معدل اتصالهم بالمنظمات الريفية يتراوح بين (١١-١٧) مرة شهرياً ، وأن قرابة ٥٨% منهم استقوا معلوماتهم الزراعية من عدد من المصادر يتراوح بين (٦-٨) مصادر ، وأخيراً تبين من النتائج أن قرابة ٤٧% من المبحوثين كان رضاهم الوظيفي متوسطاً يتراوح بين (٣١-٤٥) درجة.

٢- تبين من النتائج أن ٢٥% من مسؤلى المراكز الإرشادية المبحوثين كان مستوى استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية منخفضاً ويتراوح بين (١-٢٠) درجة ، كما أن ٥٠% من المبحوثين كان مستوى استخدامهم لهذه المهارات متوسطاً حيث تراوح بين (٢١-٤٠) درجة ، أما ٢٥% من المبحوثين فكان مستوى استخدامهم لتلك المهارات مرتفعاً يتراوح بين (٤١-٦٠) درجة ، وذلك بمتوسط حسابي بلغ ٣٥,٦% وانحراف معياري قدره ١١,٣ درجة.

٣- أوضحت النتائج أنه توجد علاقة طردية ومعنوية عند مستوى ٠,٠١ بين درجة استخدام مسؤلى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية. (المتغير التابع) وبين كل من: متغير الخبرة الإرشادية ، وعدد ايام التدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، وكانت قيم معامل الارتباط البسيط لبرسون لها هي: ٠,٤٠٦ ، ٠,٣٧٦ ، ٠,٣٥٧ ، على الترتيب. وكانت العلاقة أيضاً طردية ومعنوية عند مستوى ٠,٠٥ بين المتغير التابع وبين كل من متغيرى معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية ، ودرجة الرضا الوظيفي للمبحوثين ، وكانت قيمة معامل الارتباط البسيط لهما ٠,٣٢١ ، ٠,٣٢٣ على الترتيب. أما باقى المتغيرات المستقلة وهى السن والخبرة الزراعية فكانت العلاقة الارتباطية بينهما وبين المتغير التابع غير معنوية.

٤- تبين من النتائج أن هناك عدداً من المتغيرات أكثر تأثيراً وإسهاماً فى تفسير التباين فى المتغير التابع وهذه المتغيرات هي: الخبرة الإرشادية ، وعدد ايام التدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، ومعدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية ، حيث بلغت نسبة التأثير ٤١,٧%.

٥- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين المتغير التابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠,٦٦٩ وهى علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ حيث بلغت قيمة ف" ٦,٠٠٤.

مقدمة البحث ومشكلته

يعد جهاز الإرشاد الزراعي أحد النظم التعليمية غير الرسمية المنتشرة بالريف ، والذى يهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية استغلال إمكانياتهم وجهودهم الذاتية لرفع مستواهم الاقتصادى والاجتماعى عن طريق إحداث تغييرات مرغوبة فى معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم حيث يسعى الإرشاد الزراعي لإحداث التغيير السلوكى المرغوب للمسترشدين من الزراع (عمر ، ١٩٩٢) ، ويتوقف نجاح الجهاز الإرشادى الزراعي فى تحقيق أهدافه ورسالته على كفاءة ومهارة العاملين فيه من حيث قدرتهم على أداء مهامهم التى تتحدد فى ضوء ما أتيج لهم من خبرات تعليمية وتدريبية قبل وأثناء مزاولتهم لعملهم الإرشادى (العادلى ، ١٩٧٣) ، ومن الدعائم الأساسية لنجاح التنمية للزراعية فى الدول النامية وجود جهاز إرشادى فعال يعمل على زيادة الإنتاج الزراعي من خلال الأساليب التكنولوجية والملائمة للظروف البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية لكى تحل محل الأساليب التقليدية السائدة فى نمط الإنتاج (عبد المقصود ، وصالح ١٩٨٣).

والتنمية الزراعية تعنى التحول من طرق الإنتاج التقليدية إلى طرق الإنتاج الحديثة التى تعتمد على علم يتضمن محتوى تقنى مثل استخدام الأصناف الجديدة المستنبطة ، وممارسات الميكنة ، والأسمدة المختلفة والمبيدات ، والنظم الزراعية الحديثة (عمر ، ١٩٩٢). ولكى يتحقق ذلك أكد (الشاذلى ، ١٩٩٨) على ضرورة تطوير مهام وهيكلية التنظيم الإرشادى الزراعي لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على القطاع الزراعي ، خاصة من حيث تنامي دور الفئات الجديدة من المنتجين الزراعيين (مستثمرين وخريجين) من حيث إطلاق حرية المزارع فى اتخاذ قراراته وخضوع الكثير من أوجه النشاط الزراعي لآليات السوق. وقد اتفق علماء وخبراء الإرشاد الزراعي المعاصرين على أن الإرشاد الزراعي مكون رئيسى من مكونات التنمية الزراعية أو منظمى التنمية الزراعية سواء فى الدول المتقدمة أو النامية (عمر ، ١٩٩٢) وتهتم استراتيجية التنمية الزراعية بوزارة الزراعة المصرية حتى عام ٢٠١٧ بإبراز مكانة الإرشاد الزراعي فى هذه الفترة الحاسمة من تاريخ الزراعة المصرية ودخولها فى الإصلاح والتحويلات الاقتصادية المعاصرة (وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى ، ١٩٩٦). وقد بادرت وزارة الزراعة المصرية فى التسعينات بإنشاء المراكز الإرشادية الزراعية فى قرى رئيسية^٣ هى غالباً قرى الوحدات المحلية ليخدم كل منها من ٥-٧ قرى محيطة بها وتكون أدوارها الرئيسية كما حددها (زهرا ن ، ١٩٩٨) كما يلي:

١- دور تعليمي: يدور حول إمداد الزراع بالمعلومات الزراعية وإثارة الوعي وحثهم على الاشتراك في البرامج الإرشادية الريفية.

٢- دور تخطيطي: للتعرف على موارد المجتمع المحلي وتحديد أولويات التخطيط للأنشطة الزراعية.

٣- دور تدعيمي: للإسهام في حل المشكلات الريفية واكتشاف القادة.

٤- دور تنسيقي: للتنسيق بين المنظمات الأهلية والحكومية داخل منطقة عمل المركز.

وقد أشار (فريد ، ٢٠٠٣) إلى أن حسن اختيار المركز الإرشادي الزراعي هو من بين أهم المؤشرات التي تعكس عناصر فعالية المركز ، وحددت الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي (١٩٩٨) أنه يقوم على كل مركز إرشادي "مسئول" المركز الإرشادي ويعمل معه ثلاثة أخصائيين في فروع الإنتاج الحقلية والحيوانية ، ومكافحة الآفات ، وقد يضاف لهم أخصائية لتنمية المرأة الريفية. وليس من شك في أن مسئولى المركز الإرشادي هو وكيل التغيير في منطقة عمله وأنه مؤهل علمياً وعلى درجة كافية من التدريب ليتمكن من قيادة أنشطة وجهود التنمية الزراعية والريفية والبيئية المتواصلة (الشافعي ، ١٩٩٨).

وقد اتفق (الشاذلي ، ١٩٩٨) ، (الشافعي ، ١٩٩٨) على أن هناك عدداً من الخصائص والسمات النفسية التي يجب أن تتوافر لدى مسئول المركز الإرشادي وهي:

١- التوجه نحو الجمهور الإرشادي.

٢- القدرة على وضع النفس في موضع الآخرين.

٣- التوافق مع حاجات الجمهور الإرشادي.

وأيضاً أشارت دراسة فريد ، وعبد الجواد ، وشادي (٢٠٠٣) إلى أنه تقع خلف جودة الخدمة الإرشادية المقدمة من المراكز الإرشادية الزراعية "من وجهة نظر المسترشدين" عدد من القدرات والمهارات التي يلزم توافرها لدى مسئولى المراكز الإرشادية منها ما هو معرفي ، ومنها ما هو مرتبط بسلوكهم الاجتماعي مثل الأدب وحسن الخلق ، والروح المرحة ، والصدقة ، والمهارة في الاتصال أيضاً.

ومن شروط الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي في اختيار مسئول المركز الإرشادي كما ذكر "شاكور ، وفريد ، وسعيد" (٢٠٠٣) كما يلي: أن يكون ذو تأهيل زراعي جامعي (إرشاد زراعي) ، والا تقل مدة الخبرة في مجال العمل الإرشادي عن عشر سنوات ، ويفضل أن يكون من أهالي المنطقة ، وحسن السير والسلوك ، وذو شخصية مميزة.

ومن خلال ما سبق اتضح أن هناك تأكيد قوى على أن نجاح مسئول المركز الإرشادى فى تأدية رسالته كإى معلم أو قيادى أو مشرف أو مدير مقترن بأن يكون لديه قدراً من للمهارات والقدرات اللازمة لمواجهة مهامه الريادية.

والقدرات عرفها (المغربى ، ١٩٩٥) بأنها "إمكانات الفرد على القيام بعمل ما" ، فى حين أنه عرف **المهارات** "Skills" بأنها "مستوى الكفاءة التى يستطيع الفرد أن يودى بها ذلك للعمل" ، ويعرف (أبو حطب ، ١٩٨٣) **القدرة** بأنها التفسير السيكولوجى العقلى للعامل factor ، **والقدرة**: هى نوع من التكوينات الفرضية نشته أو نستنتجه من اساليب الأداء القابلة للقياس . وقد ذكر (المغربى ، ١٩٩٤) أن غالبية علماء النفس يتفقون على انه هناك اربعة أقسام كبرى من القدرات البشرية هي:

- ١- القدرات العقلية أو الذهنية: وتتمثل فى الذكاء والمعرفة والقدرة الكلامية "اللفظية" والرياضية وقدرة المنطق والإقناع.
 - ٢- القدرة الحركية: وهى البراعة فى تحريك الأشياء أو للتلاعب بها.
 - ٣- القدرة الميكانيكية: وهى القدرة على رؤية العلاقات والتعامل معها.
 - ٤- القدرة الابتكارية "Creative": وهى القدرة على تحريك وتنظيم وتجميع الرموز فى أوضاع جديدة مفيدة ، ومن الطبيعى أن يختلف الأفراد عن بعضهم فى كل القدرات المذكورة ، وتعود اسباب الاختلاف الكبرى إلى عوامل وراثية وبيئية معاً (المغربى ، ١٩٩٤).
- وقد توصل (فريد ، ١٩٨٨) إلى أن هناك بعض المتطلبات الضرورية من القدرات اللازمة لعمل المرشد الزراعى من بينها الإدراك ، والتفكير والانتباه ، وأن هناك نقصاً أو قصوراً فى بعض منها لدى المرشدين الزراعيين.

وقد حدد كل من (Flumer and Franklin, 1982) مجموعة القدرات والمهارات اللازمة لعمل المشرفين والقياديين ، وأهمها القدرات الذهنية ، والقدرات الابتكارية ، والمهارات الاجتماعية ، والمهارات الاتصالية التى تشتمل على القراءة السريعة ، والكتابة الواضحة ، والاستماع الجيد ، والحديث والإقناع.

وتعرف المهارة الاجتماعية "بأنها الميل إلى الاجتماع والتعاون واللباقة ورضا الآخرين" (فريد ، ١٩٨٨).

وذكر (فرج ، ٢٠٠٣) أن المهارات الاجتماعية يتبعها المهارات الفرعية التالية: توكيد الذات ، وإقامة علاقات مع الآخرين ، ومواجهة المواقف العصبية ، واليقظة الاجتماعية.

أما الابتكار فقد عرفه (المغربى ، ١٩٩٥) بأنه إثبات شئ جديد غير مألوف وهو يعنى تجريد أو انتزاع الأشياء المألوفة من علاقاتها والنظر إليها فى ضوء ارتباطات وعلاقات جديدة غير مألوفة".

وذكر (Guilford, J.P., 1956) "أن القدرات الابتكارية يتبعها قدرات فرعية مثل الطلاقة ، المرونة والأصالة ، والحساسية للمشكلات".
كما نكر (Berlo, 1962) "أن المهارات الاتصالية تشتمل على القراءة السريعة ، والكتابة الواضحة والاستماع ، والحديث والإقناع".

وقد توصل (زهرا ن ، ١٩٩٧) إلى أن القدرات والسمات اللازمة لمسئولى المراكز الإرشادية والتي تعتبر من أهم جوانب فاعلية المراكز الإرشادية وهى: العلاقة المتميزة مع مسئولى المنظمات الريفية بالقرية وعلاقته الواسعة بقيادات وجمهور الزراع وإحساسه بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومكانته الاجتماعية وقدرته على حل مشكلات العمل بالمركز ، وقدرته على الاتصال والإقناع والتأثير على شبكة علاقات قوية والأخلاق والسلوكيات واللياقة فى التعامل. كما توصل (فريد ، ١٩٨٨) فى دراسة له عن القدرة الاجتماعية لدى المرشدين الزراعيين المحليين أن حوالى ٩٧% من المبحوثين قدرتهم الاجتماعية متوسطة ، وأيضاً توصلت دراسة "جمال ، ٢٠٠٣" فى بعض محافظات مصر إلى أن متوسط درجات كفاية القدرات المهنية والسمات الشخصية فيما بين مسئولى المراكز الإرشادية بمحافظات الدقهلية والغربية وكفر الشيخ فيما يتعلق بقدرات الاتصال والإقناع والتأثير وبناء شبكة علاقات قوية فى المحافظات الثلاثة على الترتيب هى: ٦٩,٤ ، ٩٨,٤ ، ١٠٠ وفى العلاقة المتوازنة بين القوى الاجتماعية بالقرية ٧٥ ، ١٠٠ ، ١٠٠ ، وفى العلاقة الواسعة بقيادات وجمهور الزراع ٦٩,٤ ، ١٠٠ ، ١٠٠ ، وفى العلاقات والروابط الفعالة بينه وبين رؤسائه فى المستويات الأعلى ٨٠,٥ ، ١٠٠ ، ١٠٠ وفى المكانة الاجتماعية وقدرته على حل مشاكل العمل بالمركز ٨٣,٣ ، ٩٨,٤ ، ١٠٠ على الترتيب.

فى حين أن المتوسطات لدرجات كل من القدرات والسمات فيما بين مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين فى محافظات الفيوم وبنى سويف وأسويوط إلى تقارب مستويات تلك المتوسطات فيما بينهم. فقد تراوحت فى محافظة الفيوم بين حد أعلى قدره ٩١,٧ درجة وحد أدنى قدره ٨٣,٣ درجة ، وفى بنى سويف تراوحت بين حد أعلى قدره ٨٥,٧ درجة وحد أدنى قدره ٧١,٤ درجة ، أما فى اسويوط فقد كان الحد الأعلى ٩٣,٧ درجة والحد الأدنى ٥٣ درجة.

ويتضح من النتائج السابقة وجود تباين حاد فيما بين متوسطات درجة كفاية القدرات والسمات المدروسة بين مسئولى المراكز الإرشادية بمحافظة الوجه البحرى المدروسة حيث لم تتفق استجاباتهم على مستوى متجانس من القدرات المهنية والسمات الشخصية المرغوب توافرها فيهم ، وفى حين كانت الفروق متقاربة فيما بين مسئولى مراكز محافظات الفيوم وبنى سويف وأسيوط وإن كانت جميعها فى مستوى مرتفع.

كما تشير النتائج أيضاً إلى أن هناك تقارباً فى درجة كفاية قدرات وسمات مسئولى المراكز الإرشادية المدروسة فى محافظات شمال سيناء والبحر الأحمر والنوبارية والوادي الجديد ومطروح ، حيث تراوحت المتوسطات بين حد أعلى قدره ٩٦,٤ درجة وحد أدنى قدره ٨٥,٧ درجة فى شمال سيناء ، وفى محافظة البحر الأحمر كانت ١٠٠ درجة ، وفى النوبارية تراوحت بين حد أعلى قدره ٩٣,٣ درجة ، وحد أدنى قدره ٧٥ درجة ، وفى الوادي الجديد تراوحت بين ٧٥ درجة و٥٠ درجة.

أما فى مطروح فكان الحد الأعلى ٨٣,٣ درجة ، بينما الحد الأدنى ٧٥ درجة ويشير ذلك إلى أن هناك تقارباً فى درجة كفاية قدرات وسمات مسئولى المراكز بهذه المحافظات بصفة عامة ، وأن المستوى العام ليس فارقاً بشكل كبير إلا أنه قد تبين أن مسئولى منطقة النوبارية يحتاجون إلى تنمية ورفع درجات القدرات المدروسة ، وأن الوادي الجديد يحتاج إلى تنمية ورفع درجة كل القدرات المدروسة.

فى حين أن مطروح تحتاج إلى تدعيم قدرات مسئولى المراكز الإرشادية فى العلاقات الاجتماعية وعمل التوازنات الاجتماعية بالقرى ، كما تعنى هذه النتائج إجمالاً أن القدرات المهنية والسمات الشخصية لمسئولى المراكز الإرشادية متوفرة بدرجة متجانسة فيما بين المبحوثين وفى المناطق المدروسة.

ويتضح من العرض السابق أن اساليب القياس فى الدراسات السابقة لقدرات ومهارات مسئولى المراكز الإرشادية بمصر قد اقتصرت على سؤالهم أنفسهم من خلال قائمة من البنود تمثل القدرات والمهارات والسمات المطلوبة لمسئول المركز ويسأل فيها عن توفر هذه القدرة أو السمة من وجهة نظرهم وربما كان وراء ذلك الحاجة لإجراء تقييمات سريعة ، ولكن يظل الأمر فى حاجة ملحة إلى استخدام مقاييس أكثر عمقا تشير إلى وجود قوة أو ضعف للقدرات أو المهارات المدروسة ليستدل منها على معرفة ومدى قدرة المبحوثين على استخدام مهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ودرجة الاستخدام لهذه المهارات ، بالإضافة إلى أن الدراسات السابقة فى هذا الصدد قد أهملت البحث فى العلاقة بين العوامل الشخصية والمهنية

للمبحوثين وبين درجة استخدام المبحوثين لهذه المهارات مما دعت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الخصائص المميزة لمسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وبين درجة استخدام هؤلاء المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ليكون منطلقاً لعمل برامج تدريبية مناسبة لتنمية مهارات المبحوثين. وذلك سعياً إلى اكتشاف مسئولى المراكز الإرشادية مستويات أفضل فى استخدامهم لهذه المهارات حيث أن المراكز الإرشادية تعتبر صروحاً قوية فى العمل الإرشادى ولها أهميتها فى كونها مرآة تعكس الأنشطة الإرشادية فى مجالات العمل الإرشادى المتعددة بوزارة الزراعة المصرية ، مما يساهم فى دفع عجلة التنمية الزراعية فى مصر وزيادة الرفاهية المنشودة لسكان الريف والحضر على السواء.

أهداف البحث:

اتساقاً مع مشكلة البحث ، فقد تحددت أهداف البحث فى النقاط التالية:

- ١-تحديد مستويات استخدام مسئولى المراكز الإرشادية الزراعية المبحوثين للمهارات الاجتماعية والاتصالية الخاصة بهم فى منطقة البحث.
- ٢- تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع) وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة.
- ٣-تحديد إسهام بعض المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية فى التأثير (تفسير التباين) فى درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع).
- ٤-تحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً (إسهاماً فى تفسير التباين) فى درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع).
- ٥-التعرف على بعض المشكلات فى العمل الإرشادى الزراعى والتي تعوق استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية فى العمل.

فروض البحث:

لتحقيق أهداف البحث الثانى والثالث والرابع تم صياغة الفروض البحثية التالية:

- ١-"توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية -كمتغير تابع- وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن ، والخبرة فى العمل الزراعى ، والخبرة فى العمل الإرشادى الزراعى ، وعدد ايام التدريب ، وعدد مرات الاتصال بالمنظمات الريفية ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، ودرجة الرضا الوظيفى".

٢- يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة إسهاماً معنوياً فى التأثير (تفسير التباين) فى درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع)".

٣- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة ، ودرجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع)".

٤- توجد متغيرات مستقلة أكثر تأثيراً (إسهاماً) فى درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع)".

التعريفات الإجرائية:

١- المهارات الاجتماعية لمسئول المركز الإرشادى: والمقصود بها فى هذا البحث أنها الميول إلى الاجتماع والتعاون مع الآخرين ، واتباعها المهارات الفرعية التالية: توكيد الذات ، وإقامة علاقات مع الآخرين ، ومواجهة المواقف العصبية ، واليقظة الاجتماعية ، والإسهام الاجتماعى ، والقدرة على حل مشكلات المجتمع.

٢- المهارات الاتصالية لمسئول المركز الإرشادى: ويقصد بها فى هذا البحث القدرة على الاتصال والإقناع والتأثير وتكوين شبكة علاقات قوية مع الآخرين ويتبع المهارات الاتصالية المهارات الفرعية التالية: القراءة السريعة ، والكتابة الواضحة ، والاستماع الجيد ، والحديث والإقناع والتنسيق فى العمل.

٣- درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية: ويقصد بها فى هذا البحث الدرجة التى عندها يظهر مدى استخدام المبحوث لكل من مهاراته الاجتماعية والاتصالية ، وهذه الدرجة إما عالية أو متوسطة أو منخفضة وهى تعبر عن الحالات التى يستخدم فيها المبحوث مهاراته فهو يستخدمها إما دائماً أو أحياناً أو نادراً.

٤- الدرجة الكلية لاستخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية:

ويقصد بها فى هذا البحث إجمالى الدرجة التى يحصل عليها المبحوثين نتيجة استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية وذلك حسب توزيعهم وفقاً لدرجات الاستخدام وهى إما عالية أو متوسطة أو منخفضة وتتراوح الدرجة الكلية للاستخدام بين (٦٠-٢٠) درجة

الطريقة البحثية:

منطقة شاملة وعينة البحث:

تم إجراء هذا البحث في محافظات الغربية ، والبحيرة ، وبنى سويف ، واسيوط حيث تم اختيار هذه المحافظات اختياراً عشوائياً ، وبلغ عدد مسؤولي المراكز الإرشادية بمحافظة البحيرة ١٢مبحوث ١٧مبحوث محافظة الغربية ، و١٣ مبحوث لمحافظة البحيرة ، و١٢مبحوث لمحافظة بنى سويف ، و١٨مبحوث لمحافظة اسيوط وذلك على الترتيب (الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي) ، بذلك بلغ إجمالي عينة البحث ٦٠ مبحوثاً بالمحافظات المختارة وتمثل عينة البحث حوالي ٣٣,٩% من إجمالي شاملة مسؤولي المراكز الإرشادية بمحافظة مصر وقد بلغ إجمالي شاملة مسؤولي المراكز الإرشادية ١٧٧مسئول مركز إرشادى.

جمع بيانات البحث:

تم جمع البيانات البحثية بواسطة استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية لمسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين وتم إعداد استمارة استبيان وتصميمها كأداة للحصول على بيانات هذا البحث ، حيث روعى فيها شمولها على جميع الاسئلة التى تقابل أهداف البحث ، وقد اشتملت الاستمارة على ثلاثة أقسام: تضمن القسم الأول منها على مجموعة الاسئلة التى تتناول الخصائص المميزة لمسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين ، أما القسم الثانى منها فقد تضمن الاسئلة التى تتناول استخدام المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية. وأخيراً تضمن القسم الثالث منها الاسئلة التى تعبر عن المشكلات التى تواجه مسؤولي المراكز الإرشادية المبحوثين بمناطق عملهم.

وقبل جمع البيانات تم إجراء اختبار مبدئى للاستمارة (Pre-Test) للتأكد من صلاحيتها والوقوف على مدى استيعاب مسؤولي المراكز الإرشادية لجميع بنودها ، وبعد التأكد من سلامة الاستمارة ودقتها تم جمع البيانات الميدانية بالمقابلة الشخصية لمسؤولي المراكز الإرشادية أفراد عينة البحث بالمحافظات المختارة عشوائياً خلال شهرى مايو ويونيه ٢٠١٠م.

المعالجة الكمية للمتغيرات البحثية

أولاً: المتغيرات المستقلة:

- ١- السن: ويعبر عنه بالأرقام الخام للسنوات التى عاشها المبحوث لأقرب رقم صحيح.
- ٢- الخبرة فى العمل بالقطاع الزراعي: تقدر بعدد السنوات التى قضاها المبحوث فى العمل الزراعي غير الإرشادى.

٣-الخبرة فى العمل الإرشادى الزراعى: تقدر بعدد السنوات التى قضاها المبحوث فى العمل بالإرشاد الزراعى.

٤-عدد ايام التدريب: وهى تقدر بالعدد الإجمالى لايام التدريب فى الدورات التدريبية التى حضرها المبحوث".

٥-معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية: ويعبر عنه بعدد مرات اتصال المبحوث بهذه المنظمات.

٦-عدد مصادر المعلومات الزراعية: ويعبر عنه بعدد المصادر أو الجهات التى يستقى منها المبحوث معلوماته الزراعية.

٧-درجة الرضا الوظيفى: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن درجات الرضا الوظيفى له ، وقد تشكل المقياس من خمس عشرة عبارة يحتمل الإجابة عليها فى اربعة تقديرات هى: (عالية ، متوسطة ، منخفضة ، غير راضى). وهى تعبر عن (درجات الرضا الوظيفى للمبحوث) وقد أعطيت تلك الإجابات درجات هى (٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب ، وذلك بمحصلة إجمالية يتراوح مداها من (١٥-٦٠) درجة.

ثانيا: المتغير التاسع:

يتمثل المتغير التاسع فى هذه الدراسة فى درجات استخدام مسؤلى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية وقد أعطى المبحوث الذى لم يستخدم هذه المهارات صفرأ ، أما البحوث الذى استخدم المهارات فقد أعطى واحد ، وذلك بمحصلة إجمالية لدرجات استخدام المبحوثين للمهارات تتراوح بين (٢٠-٦٠) درجة تم توزيعها على ٢٠ مهارة ، عشرة منها تتعلق بالمهارات الاجتماعية ، وعشرة منها تتعلق بالمهارات الاتصالية ، حيث أعطى المبحوث الذى يستخدم المهارة بدرجة مرتفعة ثلاث درجات ، والمبحوث الذى يستخدم المهارة بدرجة متوسطة يحصل على درجتين ، أما المبحوث الذى يستخدم المهارة بدرجة منخفضة فيحصل على درجة واحدة حيث قام كل أفراد عينة البحث باستخدام مهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ولكن بدرجات متفاوتة تعبر عن حالات استخدامهم لتلك المهارات وهى دائماً (استخدام مرتفع) ، أحياناً (استخدام متوسط) ، ونادراً (استخدام منخفض) ، وتأخذ هذه الحالات أرقام (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب ، وقد تقسيم مستوى استخدام مسؤلى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية إلى ثلاثة فئات هى منخفض (٢٠ درجة فأقل) ، ومتوسط (٢١-٤٠ درجة) ، ومرتفع (٤١ درجة فأكثر).

تم استخدام عدة أدوات إحصائية لتحليل بيانات هذا البحث وهي: معامل الارتباط البسيط لبيرسون ، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد والمتدرج الصاعد بطريقة "Step-Wise" ، واختبار "ت" ، واختبار "ف" ، ومعامل التحديد "نسبة التأثير" ، ومعامل الارتباط المتعدد ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والمتوسط المرجح بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية لبيانات هذه الدراسة.

النتائج ومناقشتها

أولاً: تحديد مستوى استخدام المبحوثين من مسئولى المراكز الإرشادية لمهاراتهم

الاجتماعية والاتصالية:

عند توزيع المبحوثين من مسئولى المراكز الإرشادية وفقاً لمستوى استخدامهم للمهارات الاجتماعية والاتصالية الخاصة بهم. تبين من جدول رقم (٢) أن ٢٥% منهم كان مستوى استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية منخفضاً ويتراوح بين (١-٢٠ درجة) ، وأن ٥٠% منهم كان مستوى استخدامهم لتلك المهارات متوسطاً ويتراوح بين (٢١-٤٠ درجة) ، فى حين ٢٥% منهم كان مستوى استخدامهم لتلك المهارات مرتفعاً ويتراوح بين (٤١-٦٠ درجة) وذلك بمتوسط حسابي بلغ ٣٥,٦ درجة وانحراف معياري ١١,٣ درجة.

وقد تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن مستوى استخدام المبحوثين من مسئولى المراكز الإرشادية لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية يمكن ترتيبه تصاعدياً وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي: مهارة تشجيع المرؤوسين على تكوين علاقات طيبة فيما بينهم وكان المتوسط المرجح لتلك المهارة ١٦,١ ، وبلغ المتوسط المرجح لمهارة فض المنازعات التى تقع احياناً بين المرؤوسين ١٦,٨ ، وأيضاً لمهارة الإفصاح والتعبير عن بعض الآراء والمشاعر نحو المرؤوسين بصراحة بلغ ١٨,٠ ، ومهارة الاعتراف بعدم صواب رأى مسئول المركز فى حالة خطئه بلغ ١٨,٢ ، ومهارة احتواء مثيرى المشاكل فى العمل والحد من آثارهم السلبية بلغ ١٨,٥ % ، وكذلك مهارة تقبل انتقادات الآخرين حول اسباب فشل مسئول المركز فى قرار ما بلغ ١٩,٠ ، أما مهارة توقع الاشياء التى يفضلها من يتعامل معهم مسئول المركز بلغ ١٩,٢ ، ومهارة بناء علاقات وطيدة مع المرؤوسين ولا تتعارض مع مصلحة العمل بلغ ١٩,٥ ، ومهارة الاستعانة بأحد المرؤوسين لشرح أحد بنود العمل غير الواضحة

بلغ ١٩,٨% ، فى حين كان المتوسط المرجح لمهارة خلق روح التعاون بين المرؤوسين فى العمل ٢٠,٠ ، وكان لمهارة تعريف المرؤوسين بلوائح العمل بأسلوب يسهل فهمه ٢٠,٢٥ ، ولمهارة توصيل التعليمات الإدارية للمرؤوسين شفها ببسر وسهولة بلغ ٢٠,٣ ، أما لمهارة الإنصات الجيد للمرؤوس واستيعاب ما يقوله من أول مرة بلغ ٢٠,٧ ، وكذلك لمهارة التنسيق بين المرؤوسين لتسهيل أداء مهامهم الوظيفية بلغ ٢٠,٨ ، ولمهارة كتابة ما يريده مسئول المركز بأسلوب يفهمه المرؤوسين بلغ ٢١,٠ ، ولمهارة التحدث بطلاقة أثناء الاجتماعات واللقاءات بلغ ٢١,١ ، وأيضا لمهارة التعبير عما يريده مسئول المركز كتابة بأقل عدد من الكلمات البسيطة بلغ ٢١,٣ ، فى حين كان لمهارة إقناع أحد المرؤوسين بعدم صواب رايه الخاطئ ٢١,٥ . وبلغ المتوسط المرجح لمهارة قراءة ومكاتبات العمل بسرعة لتوفير الوقت ٢١,٨ ، وأخيراً بلغ لمهارة تكوين شبكة اتصال متبادلة وجيدة مع المرؤوسين ٢٢,٠ .

من العرض السابق لنتائج مستويات استخدام مسئولى المراكز الإرشادية لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية تبين لنا أن المتوسط المرجح يوضح مدى تباين استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ، وهذا يتطلب وضع ذلك فى الاعتبار عند اتخاذ الإجراءات والأساليب التى من شأنها تنمية المهارات الاجتماعية والاتصالية لمسئولى المراكز الإرشادية وتصميم البرامج التدريبية التى تعمل على رفع مستويات استخدام المبحوثين لمهاراتهم بما يساهم فى تحسين أدائهم فى العمل الإرشادى.

ثانياً: العلاقة بين الخصائص المميزة لمسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وبين درجة

استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع):

لقياس العلاقة الارتباطية باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك بين المتغير التابع (درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية) وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة والتي هى من النوع الفترى. لذا فإننا نختبر الفرض الإحصائى الأول القائل: "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع) وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن ، والخبرة فى العمل الزراعى ، والخبرة فى العمل الإرشادى الزراعى ، وعدد ايام التدريب ، وعدد مرات الاتصال بالمنظمات الريفية ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، ودرجة الرضا الوظيفى للمبحوثين".

وقد أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن العلاقة بين درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع) وبين كل من متغيرات الخبرة الإرشادية ، وعدد أيام للتدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية كانت معنوية وطردية عند مستوى ٠,٠١ ، وكانت قيم معامل الارتباط البسيط لبيرسون على الترتيب: ٠,٤٠٦ ، ٠,٣٧٦ ، ٠,٣٥٧ .

أما العلاقة بين المتغير التابع وبين كل من متغيرى معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية ، ودرجة الرضا الوظيفى كانت معنوية وطردية عند مستوى ٠,٠٥ ، وكان قيمتا معامل الارتباط البسيط لهما على الترتيب: ٠,٣٢١ ، ٠,٣٢٣ ، بينما كانت العلاقة بين المتغير التابع وبين كل من المتغيرين الباقيين وهما السن والخبرة الزراعية فهى غير معنوية وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائى الأول فيما يتعلق بمتغيرات الخبرة الإرشادية ، وعدد أيام التدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، ومعدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية ، ودرجة الرضا الوظيفى ، ويمكن قبول الفرض النظرى البديل ، ولا يمكن رفض الفرض الإحصائى الأول مع متغيرى السن والخبرة الزراعية. وتشير هذه النتائج أن العلاقة قوية ومعنوية وطردية بين درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية بين كل من متغيرات الخبرة الإرشادية ، وعدد أيام التدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، ومعدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية ، ودرجة الرضا الوظيفى. وهذا يوضح أهمية هذه المتغيرات بالنسبة للمتغير التابع وقوة العلاقة بينهم.

ثالثاً: ولتحديد نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات المستقلة (ذات الارتباط المعنوى بالمتغير التابع) فى تفسير التباين الكلى الحادث فى درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع):

تم صياغة الفرض الإحصائى الثانى: "لا يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة إسهاماً معنوياً فى التأثير (تفسير التباين) فى درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع)" ، ولاختبار هذا الفرض تم حساب معامل الانحدار الجزئى لكل متغير من المتغيرات المستقلة لإيجاد أثر كل متغير مستقل على المتغير التابع ، وقد تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن قيمة معامل الانحدار الجزئى كانت معنوية عند مستوى ٠,٠١ لمتغيرات الخبرة الإرشادية ، وعدد أيام التدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، وكانت قيم معامل الانحدار الجزئى لهم على

الترتيب: ١,٠٤٤ ، ١,٠٥٩ ، ٠,٩٩٤ ، وكانت قيم معامل "ت" لهم على الترتيب ٣,٢٧٩ ، ٣,٧٠٤ ، ٢,٧٠٩ .

وتشير هذه النتائج إلى زيادة درجة استخدام المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع) بزيادة الخبرة الإرشادية لهم ، وعدد ايام التدريب ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية. كما تشير هذه النتائج إلى معنوية إسهام هذه المتغيرات المستقلة في تفسير التباين في المتغير التابع.

وكذلك أسفرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) عن أن قيمة الانحدار الجزئي لمتغيري: معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية ، ودرجة الرضا الوظيفي للمبحوثين قد بلغت ٠,٤٢٥ ، ٠,١٠٩ على الترتيب ، وهاتان القيمتان معنويتان عند مستوى ٠,٠٥ حيث كانت قيمتا "ت" لهما على الترتيب ٢,٢٥٤ ، ١,٩٢٣ وتشير هذه النتائج إلى أنه بزيادة هذين المتغيرين للمبحوثين يزيد تبعا لذلك درجة استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع).

وبناء على هذه النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني وقبول الفرض النظري البديل ، ولا يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني مع المتغيرين المستقلين الباقين وهما السن ، والخبرة الزراعية ، حيث أنه لم يكن لهما اثر معنوي في تفسير التباين في المتغير التابع.

وللحكم على الفرض البحثي الثالث تم صياغة الفرض الإحصائي الثالث القائل: "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة ، ودرجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع)". واختبار هذا الفرض تم حساب قيمة معامل الارتباط المتعدد لتلك المتغيرات بالمتغير التابع. وقد بينت النتائج الواردة بجدول رقم (٤) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد تبلغ ٠,٦٦٩ ، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠,٠١ حيث تبلغ قيمة "ف" ٦,٠٠٤ وهي قيمة معنوية عند نفس المستوى ، وكانت نسبة إسهام المتغيرات المستقلة في تفسير التباين في المتغير التابع ٠,٤٤٧ ، أى ٤٤,٧% (معامل التحديد) وهي نسبة مرتفعة وتؤثر في المتغير التابع ، وعلى هذا يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث وقبول الفرض النظري البديل. وتشير هذه النتائج إلى أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة لها تأثير واضح وفعال وتسهم بنسبة عالية في تفسير التباين في درجة استخدام المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع).

رابعاً: تحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً (إسهاماً) في تفسير التباين في درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع):

ولتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً (إسهاماً) في تفسير التباين في المتغير التابع تم صياغة الفرض الإحصائي الرابع القائل: "لا توجد متغيرات مستقلة أكثر تأثيراً (إسهاماً) في درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع)".

لذا قد تم الاستناد إلى النسبة المئوية للتباين المفسر كما هو مبين في الجدول رقم (٥) ، وكانت النسبة المئوية هي ٤١,٧% (معامل التحديد) يرجع ١٧,٧% منها إلى متغير الخبرة الإرشادية ، و ١٣,٧% منها يرجع إلى متغير عدد أيام التدريب ، و ٥,٢% منها يرجع إلى متغير عدد مصادر المعلومات الزراعية ، و ٥,١% منها يرجع إلى متغير معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية جدول رقم (٥).

وبناء على هذه النتائج السابقة أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع وقبول الفرض النظرى البديل. وبمقارنة النتائج الخاصة بمعادلة الانحدار الجزئى المختزل بالمعادلة الاصلية التى تشتمل على كل المتغيرات المستقلة (جدول رقم ٤) فى تفسير التباين فى المتغير التابع نجد أن كل المتغيرات المستقلة أسهمت بنسبة ٤٤,٧% فى تفسير التباين فى المتغير التابع (جدول رقم ٤) ، أى أن المتغيرات الثلاثة التى استبعدت لا تسهم إلا بنسبة ٣% فى تفسير التباين فى المتغير التابع وهى نسبة تأثير ضئيلة ، وهذه المتغيرات الثلاثة هى: سن المبحوث ، والخبرة الزراعية له ، والرضا الوظيفى له.

وتشير النتائج السابقة إلى أن المتغيرات الأربعة وهى: الخبرة الإرشادية ، وعدد ايام التدريب الإرشادى ، وعدد مصادر المعلومات الزراعية ، ومعدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية هم أكثر المتغيرات إسهاماً وتأثيراً معنوياً واضحاً ومرتفعاً نسبياً فى تفسير التباين فى درجة استخدام المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع) حيث بلغت نسبة التأثير ٤١,٧% (معامل التحديد) جدول رقم (٥).

خامساً: المشكلات التي تعوق استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية:

عند توزيع أفراد العينة من مسئولى المراكز الإرشادية وفقاً لرؤيتهم للمشكلات التي تعوق استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ، تبين من النتائج الواردة بجدول رقم (٦) وجود المشكلات التالية:

- ١-عدم تناسب أعداد العاملين مع متطلبات العمل الإرشادى: وأشار إليها ٨٥% من المبحوثين.
- ٢-عدم تكافؤ السلطة مع المسئولية: وأشار إليها ٨١,٧% من المبحوثين.
- ٣-قلة الحوافز الشهرية المجزية وبصفة منتظمة: وأشار إليها ٧٨,٣% من المبحوثين.
- ٤-عدم اتباع مبدأ التخصص فى العمل: وأشار إلى ذلك حوالى ٧٧% من المبحوثين.
- ٥-جمود اللوائح وانعدام مرونتها: وأشار إلى ذلك ٧٥% من المبحوثين.
- ٦-اتساع نطاق الإشراف فى العمل: وأشار إلى ذلك حوالى ٧٣,٣% من المبحوثين.
- ٧-قلة معرفة الزراع عن العمل الإرشادى وأهميته لهم: وأشار إلى هذه المشكلة ٧٠% من المبحوثين.
- ٨-تعدد الجهات التي تشرف على الإرشاد الزراعى: وأشار إلى هذه المشكلة ٦٦,٧% من المبحوثين.
- ٩-عدم فعالية الرقابة وتعدد أجهزتها: وأشار إلى ذلك حوالى ٦٣,٣% من المبحوثين.
- ١٠-عدم وجود توصيف محدد للوظائف فى العمل الإرشادى: وأشار إلى ذلك ٦٠% من المبحوثين.
- ١١-تعتثر خطوط الاتصال بين وحدات جهاز الإرشاد الزراعى: وأشار إلى ذلك قرابة ٥٨,٣% من المبحوثين.
- ١٢-ضعف العلاقة بين جهاز الإرشاد الزراعى والمنظمات الأخرى: وأشار إلى ذلك قرابة ٥٦,٧% من المبحوثين.
- ١٣-قلة البرامج التدريبية المقدمة للعاملين فى مجال الإرشاد الزراعى: وأشار إلى ذلك قرابة ٥٣,٣% من المبحوثين.
- ١٤-ضعف العلاقة بين العاملين بالإرشاد ومراكز البحوث الزراعية: وأشار إلى ذلك ٥٠% من المبحوثين.

١٥-ضعف العلاقة بين الإرشاد الزراعى والتخصصات الزراعية الأخرى فى العمل وأشار إلى ذلك قرابة ٤٦,٧% من المبحوثين.

من العرض السابق للمشكلات التى تواجه مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وتعوق استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية فى العمل الإرشادى: أشارت النتائج المعروضة السابقة بجدول رقم (٦) إلى أن أكثر هذه المشكلات أهمية مشكلة عدم تناسب أعداد العاملين مع متطلبات العمل الإرشادى ، ويدل ذلك على أن حوالى ٨٥% من المبحوثين ذكروا هذه المشكلة ، كما أن أقل هذه المشكلات أهمية هى مشكلة ضعف العلاقة بين الإرشاد الزراعى والتخصصات الزراعية الأخرى فى العمل حيث أشار إلى هذه المشكلة قرابة ٤٧% من المبحوثين ، وهذا يدل على أن معظم أو ربما كل هذه المشكلات لها تأثير سلبي على مستوى استخدام المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية وهذا بالتبعية له آثار سلبية على مستوى أدائهم لوظيفتهم التى تحمل فى طياتها أنشطة إرشادية هامة وداعمة للعمل الإرشادى فى مناطق عملهم.

التوصيات

فى ضوء النتائج البحثية السابقة توصى الدراسة بما يلى:

- ١-ضرورة اهتمام التنظيم الإرشادى بتنمية المستوى المهارى الاجتماعى والاتصالى خاصة وبقية المهارات عامة للعاملين الإرشاديين حيث أوضحت النتائج أن ٧٥% من المبحوثين تراوح مستوى استخدامهم لمهاراتهم بين المنخفض والمتوسط.
- ٢-نظراً لأهمية الخصائص الشخصية والمهنية لمسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين فى التأثير فى درجة استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية (المتغير التابع) ؛ لذا توصى الدراسة بضرورة رعاية واهتمام جهاز الإرشاد الزراعى بهذه الخصائص المميزة للمبحوثين لما لها من تأثير واضح فى درجة استخدامهم لمهاراتهم وبالتالي ما يتحقق من آثار إيجابية على مستوى أدائهم فى العمل الإرشادى الزراعى.
- ٣-نظراً لما ذكر المبحوثون من مسئولى المراكز الإرشادية من المشكلات العديدة التى تعوق استخدامهم لمهاراتهم فى العمل الإرشادى ؛ لذا توصى الدراسة بضرورة أن يسعى الجهاز الإرشادى الزراعى لإيجاد الحلول المناسبة للقضاء على هذه المشكلات.

جدول رقم (١): توزيع مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لخصائصهم الشخصية والمهنية

م	الخصائص المميزة لمسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين	العدد	%	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
١	<u>العمر بالسنوات:</u>				
	سنة (٤٧-٤٢)	١١	١٨,٣	٤٦,٩	٣,٨
	سنة (٥٣-٤٨)	٤٠	٦٦,٧		
	سنة (٥٩-٥٤)	٩	١٥,٠		
الإجمالى		٦٠	١٠٠,٠		
٢	<u>الخبرة الزراعية:</u>				
	قصيرة (١١-٣) سنة	١٢	٢٠,٠	١٤,٢	٧,٣
	متوسطة (٢٠-١٢) سنة	٣٥	٥٨,٣		
	طويلة (٢٩-٢١) سنة	١٣	٢١,٧		
الإجمالى		٦٠	١٠٠,٠		
٣	<u>الخبرة الإرشادية:</u>				
	قصيرة (٧-٢) سنوات	١١	١٨,٣	٧,٥	٤,٩
	متوسطة (١٣-٨) سنة	٤٠	٦٦,٧		
	طويلة (١٩-١٤) سنة	٩	١٥,٠		
الإجمالى		٦٠	١٠٠,٠		
٤	<u>عدد أيام التدريب:</u>				
	(٢٤-٦) يوما	١٤	٢٣,٣	٣٤,٥	١٧,٢
	(٤٣-٢٥) يوما	٣٦	٦٠,٠		
	(٦٢-٤٤) يوما	١٠	١٦,٧		
الإجمالى		٦٠	١٠٠,٠		
٥	<u>معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية (شهريا):</u>				
	منخفض (١٠-٤) مرة	٢٠	٣٣,٣	١٤	٧,٣
	متوسط (١٧-١١) مرة	٢٨	٤٦,٧		
	مرتفع (٢٤-١٨) مرة	١٢	٢٠,٠		
الإجمالى		٦٠	١٠٠,٠		

عدد مصادر المعلومات الزراعية:				٦
٣,٢	٧	١٣,٣	٨	مصادر (٥-٣)
		٥٨,٣	٣٥	مصادر (٨-٦)
		٢٨,٤	١٧	مصدر (١١-٩)
		١٠٠,٠	٦٠	الإجمالي
درجة الرضا الوظيفي:				٧
١٧,٨	٣٧,٦	٨,٣	٥	غير راضى (١٥-١) درجة
		٣٣,٣	٢٠	منخفضة (٣٠-١٦) درجة
		٤٦,٧	٢٨	متوسطة (٤٥-٣١) درجة
		١١,٧	٧	عالية (٤٦) درجة فأكثر
		١٠٠,٠	٦٠	الإجمالي

جدول رقم (٢) توزيع مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لمستوى استخدامهم

لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية

مستوى استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية	عدد	%
مستوى منخفض (٢٠-١) درجة	١٥	٢٥,٠
مستوى متوسط (٤٠-٢١) درجة	٣٠	٥٠,٠
مستوى مرتفع (٦٠-٤١) درجة	١٥	٢٥,٠
إجمالي	٦٠	١٠٠
المتوسط الحسابى	٣٥,٦	
الانحراف المعيارى	١١,٣	

جدول رقم (٣): ترتيب المهارات الاجتماعية والاتصالية لمسئولى المراكز الإرشادية
المبحوثين وفقا لمستوى استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية ، والاتصالية

المتوسط المرجح	مستوى استخدام المهارات						المهارات الاجتماعية ، والاتصالية للمبحوثين
	مرتفع		متوسط		منخفض		
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١٦,١	٤٣,٣	٢٦	٢٥,٠	١٥	٣١,٧	١٩	١-تشجيع المرؤوسين على تكوين علاقات طيبة فيما بينهم.
١٦,٨	٢٠,٠	١٢	٢٨,٣	١٧	٥١,٧	٣١	٢-فض المنازعات التى تقع أحيانا بين المرؤوسين.
١٨,٠	٢٥,٠	١٥	٣٠,٠	١٨	٤٥,٠	٢٧	٣-الإقصاد والتعبير عن بعض الآراء والمشاعر نحو المرؤوسين بصراحة.
١٨,٢	٢٣,٣	١٤	٣٥,٠	٢١	٤١,٧	٢٥	٤-الاعتراف بعدم صواب الرأى لمسئول المركز فى حالة خطئه
١٨,٥	٢٥,٠	١٥	٣٥,٠	٢١	٤٠,٠	٢٤	٥-إحتواء مثيرى المشاكل فى العمل والحد من آثارهم السلبية
١٩,٠	٣٣,٤	٢٠	٢٣,٣	١٤	٤٣,٣	٢٦	٦-تقبل انتقادات الآخرين حول اسباب الفشل فى قرار ما أو مهمة ما.
١٩,٢	٣٠,٠	١٨	٣١,٧	١٩	٣٨,٣	٢٣	٧-توقع الأشياء التى يفضلها من تعامل معهم
١٩,٥	٣١,٧	١٩	٣١,٧	١٩	٣٦,٧	٢٢	٨-بناء علاقات وطيدة مع المرؤوسين لا تتعارض مع مصلحة العمل
١٩,٨	٣٣,٣	٢٠	٣١,٧	١٩	٣٥,٠	٢١	٩-الإستعانة بأحد المرؤوسين لشرح أحد بنود العمل غير الواضحة
٢٠,٠	٣٣,٣	٢٠	٣٣,٣	٢٠	٣٣,٣	٢٠	١٠-خلق روح للتعاون بين المرؤوسين فى العمل
٢٠,٢	٤٨,٣	٢٩	٥,٠	٣	٤٦,٧	٢٨	١١-تعريف المرؤوسين بلوائح العمل باسلوب يسهل فهمه
٢٠,٣	٣٣,٣	٢٠	٣٦,٧	٢٢	٣٠,٠	١٨	١٢-توصيل التعليمات الإدارية للمرؤوسين شفاهة ببسر وسهولة
٢٠,٧	٤٥,٠	٢٧	٣٣,٣	٢٠	٢١,٧	١٣	١٣-الإنتصت الجيد للمرؤوس واستيعاب ما يقوله من أول مرة
٢٠,٨	٣٨,٣	٢٣	٣١,٧	١٩	٣٠,٠	١٨	١٤-التنسيق بين المرؤوسين لتسهيل أداء

مهامه الوظيفية							
٢١,٠	٣٦,٧	٢٢	٣٦,٧	٢٢	٢٦,٧	١٦	١٥-كتابة ما تريده بأسلوب يفهمه المرؤوسين بشكل دقيق.
٢١,١	٤٣,٣	٢٦	٣٠,٠	١٨	٢٦,٧	١٦	١٦-التحدث بطلاقة أثناء الاجتماعات واللقاءات
٢١,٣	٢٨,٣	١٧	٤١,٧	٢٥	٣٠,٠	١٨	١٧-التعبير عما تريد كتابته بأقل عدد من الكلمات البسيطة.
٢١,٥	٤٣,٣	٢٦	٢٨,٣	١٧	٢٨,٣	١٧	١٨-إقناع أحد المرؤوسين بعدم صواب رايه الخاطيء.
٢١,٨	٣٠,٠	١٨	٤١,٧	٢٥	٢٨,٣	١٧	١٩-قراءة مكاتبات العمل بسرعة لتوفير الوقت
٢٢,٠	٣٥,٠	٢١	٤٠,٠	٢٤	٢٥,٠	١٥	٢٠-تكوين شبكة اتصال متبادلة وجيده مع المرؤوسين

جدول رقم (٤) العلاقة الارتباطية والانحدارية بين درجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية ومتغيراتهم المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة المدروسة	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئى	قيمة ت'
١	المسئ	٠,٢٤٨	٠,٣٠٨	٠,٩٣٩
٢	الخبرة الزراعية	٠,٢٧٥	٠,١٨٤	٠,٨٣٠
٣	الخبرة الإرشادية	**٠,٤٠٦	١,٠٤٤	**٣,٢٧٩
٤	عدد ايام التدريب	**٠,٣٧٦	١,٠٥٩	**٣,٧٠٤
٥	عدد مصادر المعلومات الزراعية	**٠,٣٥٧	٠,٩٩٤	**٢,٧٠٩
٦	معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية	٠,٣٢١	٠,٤٢٥	*٢,٢٥٤
٧	درجة الرضا الوظيفى	٠,٣٢٣	٠,١٠٩	*١,٩٢٣
معامل الارتباط المتعدد (ر) = ٠,٦٦٩		معامل التحديد (ر') = ٠,٤٤٧		
قيمة ت' = **٦,٠٠٤				

(*) معنوى عند ٠,٠١

(**) معنوى عند ٠,٠٥

جدول رقم (٥) نتائج النموذج المختزل للعلاقات الارتباطية والانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة استخدام مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية

م	المتغيرات المستقلة المدروسة	معامل الانحدار الجزئى	قيمة 'ت'	النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر	% للتباين المفسر للمتغير التابع	الترتيب
١	الخبرة الإرشادية	٠,٩٣٧	**٣,٩٣٦	٠,١٧٧	١٧,٧	١
٢	عدد أيام التدريب	٠,١٠١	*١,٢٨٦	٠,٣١٤	١٣,٧	٢
٣	عدد مصادر المعلومات لزرعية	٠,٤٧٧	**٢,٨٢٥	٠,٣٦٦	٥,٢	٣
٤	معدل الاتصال بالمنظمات الاجتماعية الريفية	٠,٤٥٩	**٢,٥٧٤	٠,٤١٧	٥,١	٤
الإجمالي						٤١,٧
		معامل الارتباط المتعدد (ر) = ٠,٦٤٦		معامل التحديد (ر ^٢) = ٠,٤١٧		
		قيمة 'ت' = **١٢,٧٥٠				

(**) معنوى عند ٠,٠١

(*) معنوى عند ٠,٠٥

جدول رقم (٦) توزيع مسئولى المراكز الإرشادية المبحوثين وفقا لأولوية المشكلات التي تواجههم عند استخدامهم لمهاراتهم الاجتماعية والاتصالية فى العمل

م	للمشكلات التي تواجه مسئولى المراكز الإرشادية (المبحوثين)	عدد	%
١	عدم تناسب أعداد العاملين مع متطلبات العمل الإرشادى	٥١	٨٥,٠
٢	عدم تكافؤ السلطة مع المسئولية	٤٩	٨١,٥
٣	قلة الحوافز الشهرية المجزية وبصفة منتظمة	٤٧	٧٨,٧
٤	عدم اتباع مبدأ التخصص فى العمل	٤٦	٧٦,٧
٥	جمود اللوائح وانعدام مرونتها	٤٥	٧٥,٠
٦	اتساع نطاق الإشراف فى العمل	٤٤	٧٣,٣
٧	قلة معرفة الزراع عن العمل الإرشادى وأهميته لهم	٤٢	٧٠,٠
٨	تعدد الجهات التي تشرف على الإرشاد الزراعى	٤٠	٦٦,٧
٩	عدم فعالية الرقابة وتعدد أجهزتها	٣٨	٦٣,٣
١٠	عدم وجود توصيف محدد للوظائف فى العمل الإرشادى	٣٦	٦٠,٠
١١	تعدد خطوط الاتصال بين وحدات جهاز الإرشاد الزراعى	٣٥	٥٨,٣
١٢	ضعف العلاقة بين جهاز الإرشاد الزراعى والمنظمات الأخرى	٣٤	٥٦,٧
١٣	قلة البرامج التدريبية المقدمة للعاملين فى مجال الإرشاد الزراعى	٣٢	٥٣,٣
١٤	ضعف العلاقة بين العاملين بالإرشاد ومراكز للبحوث الزراعية	٣٠	٥٠,٠
١٥	ضعف العلاقة بين الإرشاد الزراعى والتخصصات الزراعية الأخرى فى العمل	٢٨	٤٦,٧

قائمة المراجع

- ١- أبو حطب ، فؤاد (دكتور) ، القدرات العقلية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٣ .
- ٢- الشانلي ، محمد فتحى (دكتور) ، المركز الإرشادى كمستوى قاعدى لتنظيم الإرشاد الزراعى ، الدليل التدرىي لأساسيات الإرشاد الرىفى ، الوحدات التعليمية ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى ومركز الدعم الإعلامى بذكرنس ، الجزء الأول ، ١٩٩٨ .
- ٣- الشافعى ، عماد مختار (دكتور) ، المقومات القيادية لمسئولى المراكز الإرشادية الزراعية ، الدليل التدرىي لأساسيات الإرشاد الرىفى ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى ، مركز الدعم الإعلامى بذكرنس ، الجزء الأول ، ١٩٩٨ .
- ٤- العادلى ، أحمد السيد (دكتور) ، أساسيات الإرشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة ، الاسكندرية ، ١٩٧٣ .
- ٥- المغربى ، كامل محمد (دكتور) ، السلوك التنظيمى ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات فى التنظيم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٤ .
- ٦- المغربى ، كامل محمد (دكتور) ، السلوك التنظيمى ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات فى التنظيم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٥ .
- ٧- جمال ، إبراهيم عبد اللطيف محمود (دكتور) ، العوامل المؤثرة على فعالية المراكز الإرشادية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الزراعة - جامعة المنصورة ، ٢٠٠٣ .
- ٨- زهران ، يحيى على (دكتور) ، تقرير فريق المتابعة الميدانية للمراكز الإرشادية ، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى ، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى ، مركز الدعم الإعلامى بذكرنس ، ١٩٩٧ .
- ٩- زهران ، يحيى على (دكتور) ، مدخل الدليل التدرىي لأساسيات الإرشاد الزراعى ، الجزء الأول ، الوحدات التعليمية ، مركز الدعم الإعلامى بذكرنس ، ١٩٩٨ .
- ١٠- شاكر ، محمد حامد ، وفريد ، محمد أحمد ، وسعيد ، عبد الفتاح (دكاترة) ، المراكز الإرشادية الزراعية فى مصر ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعى والتنمية الرىفية ، برنامج العمل القومى فى مجال العمل الإرشادى الزراعى ، المرحلة الأولى ، كلية الزراعة - جامعة المنصورة ، ٢٠٠٣ .

- ١١- عبد المقصود ، بهجت محمد ، وصالح ، احمد محمد (دكتوران) ، بحث مشاكل العاملين بالجهاز الإرشادى بمحافظة اسيوط ، كتاب المؤتمر الإرشادى ومنجزات ٣٠ عام من (٥-٧) نوفمبر ، ١٩٨٣.
- ١٢- عمر ، أحمد محمد (دكتور) ، الإرشاد الزراعى المعاصر ، مصر للخدمات التعليمية ، القاهرة ، ١٩٩٢.
- ١٣- فرج ، طريف شوقى محمد (دكتور) ، المهارات الاجتماعية والاتصالية ، دراسات وبحوث نفسية ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٣.
- ١٤- فريد ، محمد أحمد (دكتور) ، دراسة فى بعض متطلبات العمل الإرشادى الزراعى فى مصر ، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية فى مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة - جامعة المنصورة ، ١٩٨٨.
- ١٥- فريد ، محمد أحمد (دكتور) ، القدرة الاجتماعية لدى المرشدين الزراعيين المحليين ، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية فى مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة - جامعة المنصورة ، ١٩٨٨.
- ١٦- فريد ، محمد أحمد (دكتور) ، محددات فعالية المراكز الإرشادية عناصر ومؤشرات الفعالية ، المؤتمر السادس للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية ، برنامج العمل القومى فى مجال العمل الإرشادى الزراعى ، المرحلة الأولى ، كلية الزراعة - جامعة المنصورة ، ٢٠٠٣.
- 17-Berlo, D, (1962), The Process of Communication, Holt Reinhart & Winston, N.Y.
- 18-Guilford, J.P. Intelligence (1956); Model Amer. Psy. 1966.
- 19-Robert M. Fulmer & Stephen G. Franklin, (1982), Supervision principles of professional management Macmillan publishing co., inc., New York. Collier Macmillan publisher, London.

SOME SOCIAL AND COMMUNICATION SKILLS WHICH MUST SAVE WORKING OF THE EXTENSION CENTERS OFFICERS IN EGYPT

Dr. Mohammed Lotfy Mohamed El-safety

Dr. Abd El-Hady Mohamed Abd El-Gawad

Extension Organization and training Department; Agricultural Extension & Rural development Research, Institute, Agricultural Research Center.

Dr. Adel Ebrahim El-Hamoly

Faculty of Agriculture – Kafr El-Sheikh University

ABSTRACT

This Research aims mainly at determining level of some social skills and communication skills of the Extension Centers Officers and determining the correlation relationship between independent variables and degree of using of Extension centers officers to their social skills and communication skills and determining the effect independent Variables at degree of using of respondents to their social skills and communication skills. This study was conducted in some governorates which were selected by random method, these El-Gharbia, El-Behaira, Benyswef and Asiu governorates.

Data were collected in through May and June monthes 2010 by using personality interviews questionnaire from random sample amounting to “60” respondents which representing about 33.9% of the total numbers of the Extension Centers Officers which had reached about 177 in Egypt. percentage, means, standard deviation coefficient, simple correlation coefficient, partial regression, “t”, “f” Test, multiple correlation coefficient and coefficient of determination were used as tools for statistical analysis.

The Main Results Of this study revealed that:

- 1-About 67% of respondents were with average ages between (48-53) years, about 58% of them had experience in agricultural work between (12-20) years, but 67% of them had experience in agricultural extension work between (8-13) years, also about 83% of them had number of the training days between (6-43) days.
- 2-25% of respondents had a low level of their using of the social and communications skills, about 50% of them had middle level, while 25% of them had high level.
- 3-Some of independent variables were had significant positive correlation relationship at 0.01 level between the degree of using of The Extension Centers Officers of their social skills and communication

skills but some independent variables had significant appositve correlation relationship at 0.05 in this field.

4-There were a number of independent variables which affected the degrees of the using of respondent of this skills were experience of respondents in Agricultural Extension work, a number of the training days, a average of communication of the rural organization, a number of sources of information and degree of the job satisfaction of the extension centers officers percentage 44.7%(determination coefficient).