

## دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي وفقاً لآليات الزراعة المستدامة في ليبيا: دراسة حالة منطقة طرابلس

مصباح سالم صالح الهوش

قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة طرابلس، ليبيا  
Mosbahelhosh@yahoo.com

علاء إمرحيل علي الجابري

قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة طرابلس، ليبيا  
ala.aljabiri@dar-alhakim.com.ly

### المخلص

استهدف البحث بصفة رئيسية قياس دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي وفقاً لآليات الزراعة المستدامة في ليبيا، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية التعرف علي بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاتصالية المميزة للعاملين الإرشاديين في الجهاز الوطني للإرشاد الزراعي الليبي، وقياس الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا، وقياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي، وتحديد نسب إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الكلي الحادث في الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي، والتعرف علي أهم المشكلات الزراعية والإرشادية والبشرية والمادية والمتعلقة بالرضا الوظيفي التي تواجه الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا.

ولتحقيق هذه الأهداف تم تصميم استمارة استبيان تم تجميع بياناتها بالمقابلة الشخصية مع عينة من العاملين الإرشاديين بلغ قوامها 36 مبحوثاً من العاملين بالجهاز الوطني للإرشاد الزراعي بمنطقة طرابلس في ليبيا، وقد تم جمع البيانات خلال الربع الأول من عام 2025، وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية ومعاملات الارتباط البسيط وأسلوب التحليل الانحداري المتعدد التدريجي في تحليل البيانات وعرضها.

وتمثلت أهم النتائج فيما يلي:

1. أن غالبية المبحوثين بنسبة 83,3% منهم أفادو بأن الدور التعليمي للإرشاد الزراعي محدود أو متوسط.
2. أنه توجد علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي وبين سبع متغيرات مستقلة وهي: السن، المؤهل الدراسي، مدة العمل بالمجال الزراعي، مدة العمل بالجهاز الإرشادي، مصادر معرفة المبحوث، درجة التجديدية، مصادر المعلومات البيئية والتسويقية.

3. أنه توجد أربعة متغيرات تسهم في تفسير التباين الكلي للدور التعليمي للإرشاد الزراعي ونسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة معاً في القدرة التنبؤية والتفسيرية 95%.

4. تم وضع مقترح خطة عمل إرشادية لبرنامج تدريبي يوجه للمهندسين الزراعيين العاملين في مجال الإرشاد الزراعي عامة، والإرشاد التسويقي خاصة، وقد رُوعي فيه أن يكون مستنداً على دراسة الموقف، والنتائج الميدانية التي توصل إليها هذا البحث.

**الكلمات الدالة:** دور الإرشاد الزراعي، الأمن الغذائي، الزراعة المستدامة.

## **The Role of Agricultural Extension in Achieving Food Security According to Sustainable Agriculture Mechanisms in Libya: A Case Study of the Tripoli Region**

**Mosbah Salem Saleh Al-Hosh**

Department of Agricultural Economics, Faculty of Agriculture, University of Tripoli, Libya  
Mosbahelhosh@yahoo.com

**Alaa Imrihil Ali Al-Jabri**

Department of Agricultural Economics, Faculty of Agriculture, University of Tripoli, Libya  
ala.aljabiri@dar-alhakim.com.ly

### **Summary**

The study primarily aimed to measure the role of agricultural extension in achieving food security according to sustainable agriculture mechanisms in Libya. This was achieved by achieving the following sub-objectives: identifying some of the personal, social, and communication variables that distinguish extension workers in the Libyan National Agricultural Extension Organization; measuring the overall score of the educational role of agricultural extension in achieving food security in Libya; measuring the correlation between the studied independent variables and the overall score of the educational role of agricultural extension; determining the percentages of contribution of the studied independent variables to explaining the overall variance in the overall score of the educational role of agricultural extension; and identifying the most important agricultural, extension, human, and material problems related to job satisfaction facing agricultural extension in achieving food security in Libya.

To achieve these objectives, a questionnaire was designed, data for which were collected through personal interviews with a sample of 36 extension workers employed by the National Agricultural Extension Organization in the Tripoli region of Libya. Data were collected during the first quarter of 2025. Frequencies, percentages, simple correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis were used to analyze and present the data.

The most important results were as follows:

1. The majority of respondents, 83.3%, reported that the educational role of agricultural extension is limited or average.
2. There is a correlation between the overall score on the educational role of agricultural extension and seven independent variables: age, educational qualifications, length of time working in the agricultural field, length of time working with the extension agency, the respondent's knowledge sources, degree of innovation, and environmental and marketing information sources.
3. There are four variables that contribute to explaining the total variance in the educational role of agricultural extension, and the combined contribution of these variables to the predictive and explanatory power is 95%.
4. A proposed guidance action plan was developed for a training program directed at agricultural engineers working in agricultural extension in general, and marketing extension in particular. Care was taken to ensure that it is based on a situational study and the field results obtained by this research.

**Keywords:** The Role of Agricultural Extension, Food Security, and Sustainable Agriculture.

## المقدمة

تسعى كل المجتمعات إلى توفير فرص حياة أفضل لمواطنيها، وقد اتفق على إطلاق اسم التنمية على الجهود التي تبذلها المجتمعات لتحقيق هذا الهدف، ومنها التنمية الريفية في المجتمعات المحلية الريفية، وقد تركزت جهود كثيرة على الزراعة باعتبارها عصب التنمية الريفية المستدامة، وأصبحت التنمية تركز على زيادة إنتاج السلع والخدمات باستخدام الموارد الأرضية والمائية والحيوانية والبشرية

المتاحة، وأطلق علي هذا التوجه اسم التنمية الزراعية، وأصبحت التنمية الزراعية تتركز في أمرين هما زيادة الموارد الزراعية المستخدمة وإعادة تنظيم العلاقات الزراعية بشكل يزيد من إنتاجية الموارد المتاحة، والتنمية الزراعية لا تتحقق بصورة تلقائية، ولكنها تتحقق نتيجة العديد من الجهود المتكاتفه في سبيل بلوغ الغاية المنشودة، ويوجد العديد من المنظمات التي يتولى كل منها جانباً من جوانب التنمية الزراعية (عبدالله وآخرون، 2015: 65).

ويذكر جامع (2010: 365) أن التنمية لها قواعدها وأركانها بصرف النظر عن مسمياتها سواء كانت التنمية الريفية أو التنمية الزراعية، ويعرف التنمية الريفية بأنها هي حركة التغيير الارتقائي الجذري المستمر المخطط في بنهاء مهام الأجهزة أو النظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية الريفية وذلك من خلال تنظيم الأنشطة التنموية المتناسقة والمتكاملة والشاملة والمتوازنة حكومياً وأهلياً، والذي يتمثل في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية دون إخلال بالتوازن البيئي لتحقيق العدالة التوزيعية للمردودات التنموية المتزايدة من الرخاء الاقتصادي والرخاء الاجتماعي والرضا النفسي لغالبية السكان الريفيين.

وتتحقق التنمية الريفية في إطار مخطط ووفقاً لنظام عمل يجمع بين كل المؤسسات المشاركة في عملية التنمية ويساعدها على القيام بعملها بشكل صحيح من حيث التنظيم والإدارة الحديثة، حيث تعتمد التنمية على فريق كبير من المهنيين المتخصصين والإداريين الذين يعملون على تنظيم نشاط المؤسسة وربطها بالمؤسسات الأخرى للتنمية (قشطة، 2012: 97).

ويشكل القطاع الزراعي منذ بدايات مرحلة التحول النوعي للاقتصاد الدولي، القاعدة المادية للتطور الاقتصادي اللاحق، فهو كان ولا زال مصدراً مهماً من مصادر المدخلات الصناعية والسلع الغذائية التي على أساس أسعارها تتحدد معدلات الأجور وبالتالي هيكل التكاليف الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية الأخرى. من هنا جاء الاهتمام بدراسة هذا القطاع ومستلزمات تطويره بالنسبة للدول النامية، خاصة إن هذه الدول ظلت رغم الجهود التي مازالت تعاني من فجوة غذائية متزايدة يدعم اتساعها، انحسار الموارد الزراعية المتاحة للاستثمار، كالتربة الخصبة والمياه، وتزايد معدلات الاستهلاك بفعل تضاعف عدد السكان وارتفاع مستوى المعيشة، وبدلاً من أن تستغل الدول النامية ومنها ليبيا العوائد المالية المتحققة لديها من القطاعات الربيعية (النفط والحديد والفوسفات ... إلخ) لتنمية القدرات الإنتاجية لاقتصاداتها المتهالكة، استنفذت معظمها في استيراد السلع الزراعية اللازمة لسد حاجات السكان للغذاء (الشريف، 2024: 197).

وهذا يوحي بأن مسارات التعامل مع هذا القطاع تختلف الدول المتقدمة عنها في الدول النامية، حيث أكملت الأولى مستلزمات بناء القطاع الزراعي واستنفذت طاقاته القصوى في بناء القطاعات الأخرى

وتحولت به من مرحلة الاكتفاء الذاتي إلى مرحلة تحقيق الوفورات الخارجية الناجمة عن فوائض التصدير التي تشكل المصدر الأساسي الآن للغذاء العالمي، وطالما كانت احتياطات هذا المصدر محدودة بمحدودية الأصول المولدة له لذلك فإن العالم مطالب بالبحث عن البديل عبر التوسع في استثمار الإمكانيات الزراعية في الدول النامية من خلال التوسع الأفقي والرأسي في النشاط الزراعي وتوظيف التقنيات الحديثة في الزراعة (الشريف، 2024: 197).

كما تواجه ليبيا مشكلة شح المياه، وهي بذلك تواجه مخاطر انهيار تدريجي في طاقتها الإنتاجية، نتيجة لممارسات زراعية غير مستدامة بالإضافة إلى التغير المناخي، مما ينعكس سلباً على فرصة تحقيق الأمن الغذائي، حيث أن الأمن الغذائي والأمن المائي متلازمان، خاصة وأنه لا يمكن تحقيق أمن غذائي بدون توفير أمن مائي. (منصور، 2025: 166).

والإرشاد الزراعي هو أحد المنظمات العاملة في مجال التنمية الزراعية بل إن التنمية الزراعية هي غاية الإرشاد الزراعي، ويمكن إيجاز الدور الذي يقوم به الإرشاد الزراعي في التنمية الريفية في الجوانب التالية؛ المساعدة في رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعي، والمساعدة في زيادة الدخل الأُسري، والمساهمة في ترشيد الأنماط الاستهلاكية، والمساهمة في توجيه التخطيط الاقتصادي، والمساعدة في التدريب على التصنيع الزراعي، والإسهام في مواجهة المشكلة السكانية، والمساهمة في إعداد المجتمع لإحداث دفعة قوية في النمو الاقتصادي، والعمل على تغيير اتجاهات الزراع وجعلهم أكثر توافقاً مع الأخذ بالأساليب العلمية، والمساهمة في تنمية الموارد البشرية، والمساهمة في إنجاح التنمية الزراعية (عبدالله وآخرون، 2015: 78).

وحيث أن الدور هو السلوك المصاحب لمكانة معينة، والجهاز الإرشادي الزراعي هو بنيان يحوي العديد من المكانات الاجتماعية، وكل مكانة معينة لها سلوك مصاحب وهو ما يسمى بالدور، فالدور يمكن أن يحدد على ثلاث مستويات هي: الدور المثالي وهو عبارة عن السلوك الذي تحدده الثقافة لكل من يشغل مكانة معينة، والدور المتوقع وهو عبارة عن السلوك الذي يتوقعه الآخرون ممن يشغل مكانة معينة، والدور الواقعي وهو السلوك الفعلي كما يراه وينفذه من يشغل مكانة معينة. والجدير بالذكر أن تعريف الدور على المستويات الثلاثة عادة لا يكون متطابق، حيث توجد دائماً بعض الاختلافات، وهذا يؤدي إما إلى غموض الدور أو نزاع الدور، وغموض الدور حالة تحدث عندما لا يستطيع شاغل مكانة معينة أن يعرف ما هو السلوك الذي ينبغي عمله. ونزاع الدور يحدث عندما يكون هناك تضارب بين تعريفات الدور لشاغل مكانة معينة لدرجة تجعل التوفيق بينهما مستحيلاً (عبدالله، الأشموني، 2007: 66)، (عباد الله، 2018: 249).

وقد صنف شلبي (2008) العوامل المؤثرة على أداء الدور بشكل عام إلى عوامل ذاتية وعوامل بيئية. فأما العوامل الذاتية فتتمثل في؛ عدم وضوح الدور بالنسبة لشاغله، وعدم توافر الصفات اللازمة لأداء دور معين، وعدم وجود طريقة مناسبة لتنظيم أدوار الفرد، وصراع الأدوار، وعدم توافر مهارات معينة لأداء الدور. وأما العوامل البيئية فتتمثل في؛ الإكراه على أداء الدور، وتحمل مسئوليات جديدة قد تعيق أداء الدور الاصلي، واختلاف الدور الفعلي عن الدور المتوقع والتغيير الثقافي.

### المشكلة البحثية

نظراً لاهتمام الدولة الليبية بإحداث التنمية الزراعية بصفة عامة وبالأراضي المستصلحة على وجه الخصوص ببعديها الأفقي والرأسي وذلك من خلال العديد من المشروعات الزراعية العملاقة، ولأن التنمية الزراعية هي غاية الإرشاد الزراعي بهل هو المنوط رسمياً بتحقيقها من خلال القيام بالعديد من الأنشطة الإرشادية في الأراضي والحقول الزراعية والتي من شأنها الإسهام الفعال في جهود التنمية الزراعية، وحسن استغلال الموارد الأرضية بالشكل السليم وزراعتها بالأنماط المحصولية المناسبة لها، ونظراً لندرة الدراسات التي تناولت دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفية أو الزراعية علي الرغم من أهمية هذا الموضوع خصوصاً مع تزايد اهتمام الدولة بالقطاع الزراعي.

حيث يواجه الجهاز الوطني للإرشاد الزراعي الليبي والعاملين به بصفة عامة وفي منطقة طرابلس بصفة خاصة، تحديات عديدة تحول دون تحقيق أهداف التنمية المستدامة تحديداً المشاكل التي تواجهه، واقتراح حلول لتعزيز فعاليته، حيث تعاني الجهاز الوطني للإرشاد الزراعي في ليبيا من نقص في التمويل المادي والموارد البشرية المؤهلة، حيث يؤدي هذا النقص إلى قلة البرامج التدريبية والزيارات الميدانية، مما يقلل من كفاءة وفعالية الإرشاد الزراعي، وتفتقر العديد من المناطق الريفية في ليبيا إلى البنية التحتية اللازمة لدعم خدمات الإرشاد الزراعي مثل الطرق والمعينات الإرشادية، والمراكز الإرشادية الزراعية مما يحد من قدرة المرشدين الزراعيين على الوصول إلى المزارعين وتقديم الدعم الفني لهم، وكذلك غياب قواعد بيانات دقيقة وشاملة عن الأراضي الزراعية، والمحاصيل الزراعية المختلفة، والممارسات الزراعية في منطقة طرابلس، مما يصعب على المرشدين تقديم توصيات مبنية على حقائق دقيقة ويؤثر على جودة الخدمات المقدمة للزراع من العاملين الإرشاديين.

وقد جاء هذه البحث كمحاولة للإجابة عن التساؤلات التالية: ما هو واقع الإرشاد الزراعي في تحقيق التنمية الزراعية المستدامة بمنطقة طرابلس الزراعية، ما هو الدور المتوقع من الإرشاد الزراعي للمساعدة في تحقيق التنمية الزراعية المستدامة بمنطقة طرابلس الزراعية، وما هي التحديات التي

تواجه الإرشاد الزراعي بمنطقة طرابلس الزراعية لتحقيق التنمية الزراعية المستدامة، وما هي سبل مواجهة تلك التحديات والتغلب عليها.

ولقد كان اختيارنا لموضوع دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا مبنياً على أساسين هما:

الأهمية التنموية للقطاع الزراعي، والأخطار المستقبلية المترتبة على نقص الغذاء الذي تعاني منه البلدان النامية بصفة عامة والعربية منها بصفة خاصة ودور الإرشاد الزراعي في مواجهة ذلك في ظل الزراعة المستدامة، مع توفير المقدرات الخاصة لمعالجة تلك المشكلة، معتمدين في ذلك على المصادر العلمية الرصينة والبيانات الموثقة من المؤسسات الاقتصادية العالمية والمحلية.

### أهداف البحث

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية قياس دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي وفقاً لآليات الزراعة المستدامة في ليبيا وسوف يتم تحقيق ذلك من خلال الأهداف البحثية الفرعية التالية:

1. التعرف على بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاتصالية المميزة للعاملين الإرشاديين في الجهاز الوطني للإرشاد الزراعي الليبي وهي: السن، النشأة، المؤهل الدراسي، مدة العمل في المجال الزراعي، مدة العمل في المجال الإرشادي، عدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي، مصادر معرفة المبحوث، درجة التجديدية المطلوبة، مصادر المعلومات البيئية والتسويقية.
2. قياس الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا وذلك من خلال قياس دوره في كل من: (نشر وتبني التقنية الزراعية بين الزراع -دعم مفهوم المشاركة في العمل الإرشادي -تفعيل استخدام الطرق والمعينات الإرشادية).
3. قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا.
4. تحديد نسب إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الكلي الحادث في الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا.
5. التعرف على أهم المشكلات الزراعية والإرشادية والبشرية والمادية والمتعلقة بالرضا الوظيفي التي تواجه الإرشاد الزراعي والعاملين به في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا من وجهة نظر المبحوثين.

### الطريقة البحثية

يتضمن هذا الجزء الطريقة البحثية المتمثلة في التعاريف الإجرائية ومجالات البحث وأدوات جمع البيانات والمعالجة الكمية للمتغيرات البحثية وأدوات التحليل الإحصائي.

### أولاً: التعاريف الإجرائية:

1. **العاملين الإرشاديين:** ويقصد بهم في هذا البحث كل ما يعمل ضمن الهيكل التنظيمي للجهاز الوطني للإرشاد الزراعي الليبي بجميع المسميات والوظائف الإدارية المختلفة.
2. **دور الإرشاد الزراعي في الأمن الغذائي:** ويقصد بها في هذا البحث درجة قيام وتطبيق جهاز الإرشاد الزراعي الليبي لمجموعة من المهام والإجراءات فيما يتعلق بنشر وتبني التقنية الزراعية بين الزراع وفيما يتعلق بدعم مفهوم المشاركة في العمل الإرشادي وفيما يتعلق باستخدام الطرق والمعينات الإرشادية لتحقيق الأمن الغذائي.
3. **الزراعة المستدامة:** ويقصد بها في هذا البحث الممارسات الزراعية التي تضمن تلبية احتياجات الحاضر من الغذاء والألياف دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. هذا يعني الحفاظ على البيئة، وتوفير الجدوى الاقتصادية، وتحسين جودة حياة المزارعين والمجتمع.
4. **الأمن الغذائي:** ويقصد به في هذا البحث الحالة التي يتاح فيها لجميع السكان في جميع الأوقات الحصول على غذاء كافٍ وآمن ومغذي يلبي احتياجاتهم الغذائية. هذا يعني أن الأشخاص يمكنهم الوصول المادي والاقتصادي والاجتماعي إلى الغذاء.

### ثانياً: الفروض البحثية:

لما كانت أهداف البحث ذات طبيعة استكشافية فيما عدا الهدف الثالث والرابع فقد أمكن صياغة الفروض البحثية التالية لتحقيق هذين الهدفين:

#### أ- الفروض الإحصائية:

1. لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.
2. لا تسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا في تفسير التباين الكلي المفسر لها.

#### ب- الفروض النظرية:

1. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.
2. تسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا في تفسير التباين الكلي المفسر لها.

### ثالثاً: مجالات البحث:

تنقسم مجالات هذا البحث إلى ثلاث تصنيفات هي: المجال الجغرافي (منطقة البحث)، والمجال البشري (شاملة البحث وعينته)، والمجال الزمني.

أ- **المجال الجغرافي:** لجأ البحث إلى أسلوب البحث الميداني لتحقيق أهدافه ونظراً لربط الأبحاث العلمية بخدمة البيئة المحيطة بها فقد ركز البحث على اختيار منطقة طرابلس في ليبيا لتكون هي المجال الجغرافي لإجراء البحث.

ب- **المجال البشري:** بعد اختيار منطقة طرابلس لإجراء البحث حيث شمل المجال البشري للبحث جميع العاملين في المركز الوطني للإرشاد الزراعي في منطقة طرابلس بليبيا والبالغ عددهم 40 موظفاً تابعين للمركز الوطني للإرشاد الزراعي بمسمايتهم الوظيفية المختلفة، وقد استخدمت معادلة كريجسي. ومورجان (Krajcie & Morgan: 1970, p p 607-610) في تحديد حجم عينة البحث بمعلومية شاملة البحث، حيث بلغ حجم العينة 36 فرداً بنسبة مئوية بلغت 90% من إجمالي شاملة البحث تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة من واقع السجلات الخاصة بهم بالمركز الوطني للإرشاد الزراعي الليبي.

ج- **المجال الزمني:** ويقصد به الفترة الزمنية التي تم خلالها جمع البيانات اللازمة للبحث من العاملين الإرشاديين المبحوثين، حيث تم جمع بيانات البحث خلال شهري فبراير ومارس من عام 2025.

### رابعاً: أدوات جمع البيانات:

أعدت استمارة استبيان لجمع بيانات البحث واشتملت على عدد من الأجزاء الأول يتعلق بالخصائص الشخصية، والاجتماعية للعاملين الإرشاديين المبحوثين، والثاني يتضمن العبارات التي صممت لقياس دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا فيما وذلك من خلال درجة قيامه بتنفيذ وتطبيق المهام الإرشادية المتعلقة بكل من نشر وتبني التقنية الزراعية بين الزراع دعم مفهوم المشاركة في العمل الإرشادي واستخدام الطرق والمعينات الإرشادية.

### خامساً: المعالجة الكمية للمتغيرات البحثية المستقلة:

تم تقسيم المتغيرات البحثية المستقلة إلى مجموعتين من المتغيرات هما متغيرات كمية متقطعة، ومتغيرات كمية متصلة، وذلك وفقاً لطبيعة المعالجة الإحصائية التي تم على تلك المتغيرات، وهو ما سيتم تناوله في النتائج البحثية وكانت كما يلي:

• المتغيرات الكمية المتقطعة: وتضم خمسة متغيرات وهي:

1. النشأة: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لنشأتهم إلى مستويين كما يلي: (نشأ بالحضر، نشأ بالريف)، حيث أعطيت الاستجابات الدرجات (1، 2) لكل منهما على الترتيب كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير.
2. المؤهل الدراسي: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لمؤهلهم الدراسي إلى ثلاث مستويات كما يلي: (مؤهل متوسط، مؤهل فوق المتوسط، مؤهل عالي)، حيث أعطيت الاستجابات الدرجات (1، 2، 3) لكل منهما على الترتيب كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير).
3. عدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي: ويقصد به في هذا البحث عدد الدورات التدريبية التي قدمت للمبحوث وشارك بها أثناء عمله بوزارة الزراعة أو الإرشاد الزراعي، وقيس هذا المتغير بالرقم الخام الذي يذكره المبحوث.
4. مصادر معرفة المبحوثين: تم تقسيم المبحوثين وفقاً لمصدر معرفتهم إلى مصدرين كما يلي: (مصدر حكومي، مصدر غير حكومي)، حيث أعطيت الاستجابات الدرجات (1، 2) لكل منهما على الترتيب كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير.
5. المشكلات التي تواجه الإرشاد الزراعي في تحقيق التنمية الزراعية المستدامة: حيث تم توجيه خمسة أسئلة للمبحوثين 1- ما هي المشكلات التي تواجه العمل الزراعي في جميع القطاعات، 2- ما هي المشكلات التي تواجه العمل الإرشادي، 3- ما هي المشكلات الخاصة بالموارد البشرية الإرشادية، 4- ما هي المشكلات الخاصة بالموارد المادية الإرشادية، 5- ما هي المشكلات المتعلقة بالرضا الوظيفي للعاملين الإرشاديين، وبعد ذلك تم عمل حصر وتكرار لتلك المشكلات التي ذكرها المبحوثين وتحديد الأهمية النسبية لتكرار كل منها.

• المتغيرات الكمية المتصلة: وتضم خمسة متغيرات وهي:

1. السن: ويقصد به في هذا البحث عمر المبحوث وقت جمع البيانات مقرب إلى أقرب سنة ميلادية، وقيس هذا المتغير بالرقم الخام الذي يذكره المبحوث.
2. مدة العمل في المجال الزراعي: ويقصد بها في هذا البحث المدة التي قضاها المبحوث وهو يعمل بأي عمل تابع لوزارة الزراعة الليبية أو الإدارات التابعة لها، وقيس هذا المتغير بالرقم الخام الذي يذكره المبحوث.
3. مدة العمل في الجهاز الإرشادي: ويقصد بها في هذا البحث المدة التي قضاها المبحوث وهو يعمل بالمركز الوطني للإرشاد الزراعي، وقيس هذا المتغير بالرقم الخام الذي يذكره المبحوث.
4. التجديدية في العمل الإرشادي: ويقصد بها في هذا البحث مجموعة العناصر الجديدة المطلوب من المبحوثين معرفتها لتنمية معارفهم ومهاراتهم في مجال عملهم، وقيس هذا المتغير من خلال

سؤال المبحوثين عن ثلاثة عشر عبارة تمثل التجديدية في العمل، وذلك من خلال مقياس خماسي متدرج القياس كما يلي (موافق جداً موافق، سيان، غير موافق، غير موافق جداً)، وأعطيت الاستجابات الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) لكل منهما على الترتيب للعبارات الإيجابية والعكس في حال العبارات السلبية كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير، وبذلك انحصر مقياس درجة التجديدية في العمل بين (13) درجة كحد أدنى نظري، و(65) درجة كحد أقصى نظري.

5. مصادر المعلومات البيئية والتسويقية: ويقصد بها في هذا البحث المصادر التي يلجأ إليها المبحوثين ويستقون منها معلوماتهم الزراعية والبيئية والتسويقية، وقياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين عن اثني عشر مصدراً، وذلك من خلال مقياس رباعي متدرج القياس كما يلي (دائماً، أحياناً، نادراً، لا)، وأعطيت الاستجابات الدرجات (4، 3، 2، 1) لكل منهما على الترتيب كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير، وبذلك انحصر مقياس مصادر المعلومات البيئية والزراعية بين (12) درجة كحد أدنى نظري، و (48) درجة كحد أقصى نظري.

#### سادساً: المعالجة الكمية للمتغير البحثي التابع:

والمتمثل في دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي وفق الزراعة المستدامة، وتم قياس هذا المتغير من خلال مقياس مكون من (20) عبارة مقسمة كما يلي: (6) عبارات تمثل دور الإرشاد الزراعي في نشر وتبني التقنية الزراعية بين الزراع من حيث الأصناف والأسمدة والمبيدات التقليدية والمستحدثة، (7) عبارات تمثل دور الإرشاد الزراعي في دعم مفهوم المشاركة في العمل الإرشادي، (7) عبارات تمثل دور الإرشاد الزراعي في تفعيل استخدام الطرق والمعينات الإرشادية.

حيث يقوم المبحوث بتحديد درجة تطبيق المرشد الزراعي حالياً لكل عبارة من عبارات المقياس من خلال مقياس ثنائي (نعم، لا) ويقابل تلك الاستجابات أوزان رقمية هي (2، 1) على الترتيب. ثم يحدد بعد ذلك حجم الدور الإرشادي الحالي في تطبيق تلك المهام وذلك من خلال مقياس ثلاثي (دور كبير، دور متوسط، دور منخفض) ويقابل تلك الاستجابات أوزان رقمية هي (3، 2، 1) على الترتيب. وبإلي ذلك رؤية المبحوثين لمقدار زيادة الدور الإرشادي في هذه المهام مستقبلاً من خلال مقياس رباعي (زيادة كبير، زيادة متوسطة، زيادة منخفضة، لا) ويقابل تلك الاستجابات أوزان رقمية هي (4، 3، 2، 1) على الترتيب، وبذلك تراوح المدى النظري لكل من درجة الدور الإرشادي الحالي والمستقبلي بين (60) درجة كحد أدنى نظري و(200) درجة كحد أعلى نظري.

#### سابعاً: أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام عدة مقاييس وأساليب إحصائية في تحليل البيانات لتحقيق الأهداف البحثية من بينها النسبة المئوية، وبعض مقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت مثل المتوسط الحسابي، والمدى، والانحراف المعياري، كما تم استخدام معامل الارتباط لسبيرمان، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون،

وتم استخدام أسلوب التحليل الانحداري المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) للتعرف على أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً في المتغير التابع، وقد استخدم برنامج SPSS في تحليل البيانات باستخدام الحاسب الآلي.

## النتائج البحثية ومناقشتها

### أولاً: وصف المتغيرات البحثية المستقلة:

للتعرف على بعض المتغيرات البحثية المميزة للعاملين الإرشاديين المبحوثين والتي قد يكون لها علاقة وتأثير على الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا، فقد تم تصنيف المبحوثين استناداً إلى التكرارات والنسب المئوية إلى عدة فئات كما يلي:

1. السن: بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (1) أن المدى الفعلي للتوزيع السني للعاملين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لمستوياتهم العمرية وقت جمع البيانات قد انحصر بين (36 – 60) سنة، وتقسيم المبحوثين لثلاث فئات وفقاً لسنهم كانت النتائج كما يلي: جاء في الفئة الأولى 27,8% منهم بمستوي عمري يقل عن 44 سنة، بينما كان 33,3% منهم في الفئة الثانية بمستوي عمري من 44 – أقل من 44 سنة، بينما جاء في الفئة الثالثة 38,9% منهم بعدد سنوات سن تزيد عن 52 سنة، ويتضح من تلك النتائج أن ما يزيد عن ثلث العاملين الإرشاديين بنسبة 38,9% كانت عدد سنوات عمرهم وقت جمع البيانات تزيد عن 52 سنة مما يجعلهم أكثر خبرة بالعمل الزراعي والعمل الإرشادي، كما أنه يشير لكبر سنهم واقتربهم من سن التقاعد والإحالة للمعاش مما يتطلب ضرورة تعيين عاملين جدد لضمان استمرارية العمل داخل الجهاز الوطني للإرشاد الزراعي الليبي وتعاقب الأجيال وتوارث الخبرات.

جدول (1): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لمستوياتهم العمرية (المصدر: عينة البحث)

عدد السنوات	العدد	%
الفئة الأولى أقل من 44 سنة	10	27,8
الفئة الثانية من 44 – أقل من 52 سنة	12	33,3
الفئة الثالثة 52 سنة فأكثر	14	38,9
الإجمالي	36	100

2. النشأة: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (2) أن توزيع العاملين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لمكان نشأتهم انقسم إلى نوعين هما (نشأة بالريف – نشأة بالمدينة)، حيث كان 61,1% منهم من ذوي النشأة الريفية، بينما كان 38,9% من ذوي النشأة الحضرية بالمدينة، ويتضح من تلك النتائج أن ما يقرب من ثلثي العاملين الإرشاديين بنسبة 61,1% كانت نشأتهم ريفية بالقرى الريفية مما

يجعلهم على دراية بمجال العمل الزراعي والعادات والتقاليد الريفية ويجعلهم مؤهلين بشكل مناسب للتعامل مع الزراعة وأهل الريف.

جدول (2): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لمكان نشأتهم (المصدر: عينة البحث)

مكان النشأة	العدد	%
نشأ بالريف	22	61,1
نشأ بالمدينة	14	38,9
الإجمالي	36	100

**3. المؤهل الدراسي:** أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (3) أنه أمكن تقسيم العاملين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لمؤهلاتهم الدراسية إلى أربعة مستويات دراسية، وأن 22,2% منهم كانوا حاصلين على مؤهل متوسط، في حين كان ثلث المبحوثين 33,3% حاصلين على مؤهل فوق متوسط، بينما كان 38,9% منهم حاصلون على مؤهل عالي، بينما كان 5,6% فقط منهم حاصلين على دراسات عليا ماجستير أو دكتوراه، وتشير النتائج السابقة إلى ارتفاع المستوي التعليمي للعاملين الإرشاديين المبحوثين وأن ما يزيد عن ثلاثة أرباع عدد المبحوثين حاصلين على مؤهل دراسي فوق المتوسط بنسبة 77,8% مما يؤهلهم للاطلاع والمعرفة ومتابعة الجديد في مجال الزراعة العضوية وغيرها من الأساليب التكنولوجية الجديدة في الزراعة.

جدول (3): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لمؤهلاتهم التعليمية (المصدر: عينة البحث)

المؤهل الدراسي	العدد	%
مؤهل متوسط	8	22,2
مؤهل فوق متوسط	12	33,3
مؤهل عالي	14	38,9
دراسات عليا	2	5,6
الإجمالي	36	100

**4. مدة العمل في المجال الزراعي:** أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن المدى الفعلي لمدة عمل العاملين الإرشاديين المبحوثين في العمل الزراعي فقد انحصرت بين (8 – 26) سنة، وبتقسيم المبحوثين لثلاث فئات وفقاً لمدة عملهم في المجال الزراعي، فقد جاء 44,4% منهم في فئة ذوي الخبرة الزراعية القليلة، بينما كان 25% منهم في فئة ذوي الخبرة الزراعية المتوسطة، بينما جاء في فئة ذوي الخبرة الزراعية الكبيرة 30,6%، ويتضح من النتائج السابقة أن ما يقرب من نصف العاملين الإرشاديين بنسبة 44,4% كانت عدد سنوات خبرتهم بالعمل الزراعي قليلة ولا تزيد عن 14 سنة مما يجعل سنوات خبرتهم بالعمل الزراعي لا تتناسب من مستوياتهم العمرية وكبر سنهم، ويتطلب هذا الأمر ضرورة تعويض ذلك النقص في الخبرات الزراعية من خلال الدورات التدريبية في المجال الزراعي.

جدول (4): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لمدة عملهم بالمجال الزراعي (المصدر: عينة البحث)

%	العدد	عدد سنوات العمل الزراعي
44,4	16	قليلة أقل من 14 سنة
25,0	9	متوسطة من 14 – أقل من 20 سنة
30,6	11	كبيرة 20 سنة فأكثر
100	36	الإجمالي

5. مدة العمل في الجهاز الإرشادي: بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (5) أن المدي الفعلي لمدة عمل العاملين الإرشاديين المبحوثين في العمل الإرشادي قد انحصرت بين (4 – 22) سنة، وبتقسيم المبحوثين لثلاث فئات وفقاً لمدة عملهم بالجهاز الإرشادي، فقد جاء 50% منهم في فئة ذوي الخبرة الإرشادية القليلة، بينما كان 25% منهم في فئة ذوي الخبرة الإرشادية المتوسطة، بينما جاء في فئة ذوي الخبرة الإرشادية الكبيرة 25%، ويتضح من النتائج السابقة أن نصف العاملين الإرشاديين بنسبة 50% كانت عدد سنوات خبرتهم بالعمل داخل الجهاز الوطني للإرشاد الزراعي قليلة ولا تزيد عن 10 سنوات بما لا تتناسب مع مستوياتهم العمرية وكبر سنهم، ويتطلب هذا الأمر ضرورة تعويض ذلك النقص في الخبرات الإرشادية من خلال الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي.

جدول (5): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لمدة عملهم بالجهاز الإرشادي (المصدر: عينة البحث)

%	العدد	عدد سنوات العمل بالجهاز الإرشادي
50,0	18	قليلة أقل من 10 سنة
25,0	9	متوسطة من 10 – أقل من 16 سنة
25,0	9	كبيرة 16 سنة فأكثر
100	36	الإجمالي

6. عدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (6) أن المدى الفعلي لعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها العاملين الإرشاديين المبحوثين في المجال الزراعي قد انحصر بين (6 – 18) دورة تدريبية، وبتقسيم المبحوثين لثلاث فئات وفقاً لعدد الدورات التدريبية، فقد جاء 55,8% منهم في فئة ذوي التدريب الزراعي القليل، بينما كان 27,8% منهم في فئة ذوي التدريب الزراعي المتوسط، بينما جاء في فئة ذوي التدريب الزراعي الكبير 16,6%، ويتضح من النتائج السابقة أن أكثر من نصف العاملين الإرشاديين بنسبة 55,8% كان عدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها في المجال الزراعي قليل ولا يزيد عن 10 دورات تدريبية بما لا يتناسب مع مستوياتهم العمرية وكبر سنهم ومدة عملهم بالمجال الزراعي، ويتطلب هذا الأمر ضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي وفي مجال الإرشاد الزراعي بناء على الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين.

جدول (6): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لعدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي (المصدر: عينة البحث)

عدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي	العدد	%
قليل أقل من 10 دورات تدريبية	20	55,6
متوسط من 10 - أقل من 14 سنة	10	27,8
كبير 14 سنة فأكثر	6	16,6
الإجمالي	36	100

7. مصادر معرفة المبحوث: بينت النتائج الواردة بالجدول رقم (7) أن توزيع العاملين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لمصادر معرفتهم بالمعلومات الزراعية والإرشادية انقسم إلى نوعين هما (مصادر حكومية - مصادر غير حكومية)، حيث كان 67,7% منهم يحصلون على معارفهم من المصادر الحكومية، بينما كان 33,3% من المبحوثين يحصلون على معارفهم من مصادر غير حكومية، ويتضح من تلك النتائج أن ثلثي العاملين الإرشاديين بنسبة 67,7% يعتمدون فقط على المصادر الحكومية لمعرفة كل ما هو جديد في مجال عملهم ولتنمية معارفهم ولا يوجد لديهم أي تنوع في مصادر المعرفة.

جدول (7): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً لمصادر معرفتهم (المصدر: عينة البحث)

مصادر المعرفة	العدد	%
مصادر حكومية	24	67,7
مصادر غير حكومية	12	33,3
الإجمالي	36	100

8. التجديدية في العمل: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (8) أن المدى الفعلي لدرجة التجديدية في العمل بالنسبة للعاملين الإرشاديين المبحوثين قد انحصرت بين (16 - 60) درجة، وبتقسيم المبحوثين لثلاث فئات وفقاً لدرجة التجديدية لديهم، فقد جاء 41,7% منهم في فئة التجديدية القليلة، بينما كان 33,3% منهم في فئة التجديدية المتوسطة، بينما جاء في فئة التجديدية الكبيرة 25%، ويتضح من النتائج السابقة أن ما يزيد عن خمسي العاملين الإرشاديين بنسبة 41,7% كانت درجة التجديدية لديهم في العمل الإرشادي قليلة بما لا يتناسب مع طبيعة عملهم في المجال الزراعي والجهاز الوطني للإرشاد الزراعي مما يتطلب ضرورة تنوع مصادر معرفة المبحوثين وحثهم على التجديد في أساليب العمل وإتباع طرق وأساليب مبتكرة في العمل والبحث عن الأفكار الجديدة في مجال عملهم.

جدول (8): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً للتجديدية في العمل (المصدر: عينة البحث)

فئات درجة التجديدية في العمل	العدد	%
قليلة أقل من 30 درجة	15	41,7
متوسطة من 30 - أقل من 46 درجة	12	33,3
كبيرة 46 درجة فأكثر	9	25,0
الإجمالي	36	100

9. مصادر المعلومات البيئية والتسويقية: أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (9) أن المدى الفعلي لدرجة التجديدية في العمل بالنسبة للعاملين الإرشاديين المبحوثين قد انحصرت بين (16 – 60) درجة، وبتقسيم المبحوثين لثلاث فئات وفقاً لدرجة التجديدية لديهم، فقد جاء 41,7% منهم في فئة التجديدية القليلة، بينما كان 33,3% منهم في فئة التجديدية المتوسطة، بينما جاء في فئة التجديدية الكبيرة 25%، ويتضح من النتائج السابقة أن ما يزيد عن خمسي العاملين الإرشاديين بنسبة 41,7% كانت درجة التجديدية لديهم في العمل الإرشادي قليلة بما لا يتناسب مع طبيعة عملهم في المجال الزراعي والجهاز الوطني للإرشاد الزراعي مما يتطلب ضرورة تنوع مصادر معرفة المبحوثين وحثهم على التجديد في أساليب العمل وإتباع طرق وأساليب مبتكرة في العمل والبحث عن الأفكار الجديدة في مجال عملهم.

جدول (9): التوزيع العدد والنسبي للعاملين الإرشاديين وفقاً للتجديدية في العمل (المصدر: عينة البحث)

فئات درجة مصادر المعلومات	العدد	%
قليلة أقل من 30 درجة	15	41,7
متوسطة من 30 – أقل من 46 درجة	12	33,3
كبيرة 46 درجة فأكثر	9	25,0
الإجمالي	36	100

#### ثانياً: وصف المتغير البحثي التابع:

للتعرف على الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا باعتباره المتغير البحثي التابع، فقد تم تصنيف المبحوثين استناداً إلى التكرارات والنسب المئوية إلى عدة فئات، وقد أوضحت النتائج البحثية ما يلي:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (10) أن المدى الفعلي للدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا تراوح ما بين (78 – 179) درجة بمتوسط حسابي 134,5 درجة، وانحراف معياري قدره 8,25 درجة، وبتقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً للدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي، فقد تبين أن 47,2% منهم أفادوا بأن الدور التعليمي للإرشاد الزراعي كان محدوداً، بينما أفاد 63,1% منهم بأن دور الإرشاد الزراعي كان متوسطاً، وأفاد 16,7% منهم بأن دور الإرشاد الزراعي كان كبيراً، وتشير النتائج السابقة إلى أن غالبية المبحوثين بنسبة 83,3% منهم أفادوا بأن الدور التعليمي للإرشاد الزراعي محدود أو متوسط، الأمر الذي يشير إلى ضرورة البحث في سبل تفعيل وزيادة الدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا وفقاً لآليات الزراعة المستدامة من أجل الوصول به من الدور المحدود إلى الدور المتوقع منه وذلك من خلال استراتيجيات وبرامج العمل الإرشادي الفعالة في هذا المجال.

جدول (10): التوزيع العدد والنسبي لآراء العاملين الإرشاديين عن الدور التعليمي للإرشاد الزراعي (المصدر: عينة البحث)

فئات الدور التعليمي	العدد	%
قليل (محدود) أقل من 111 درجة	17	47,2
متوسط من 111 – أقل من 145 درجة	13	36,1
كبير 145 درجة فأكثر	6	16,7
الإجمالي	36	100

### ثالثاً: قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي في ليبيا:

تحقيقاً لهدف البحث الثالث ولدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي كمتغير تابع تم وضع الفرض الإحصائي القائل "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة"، ولاختبار صحة هذا الفرض الإحصائي استخدم معامل الارتباط البسيط "سبيرمان" مع المتغيرات الوصفية والكمية غير المتصلة و"معامل الارتباط البسيط لبيرسون" مع المتغيرات الكمية المتصلة، وتشير النتائج الواردة بالجدول رقم (11) المتعلقة بقيم معامل الارتباط البسيط لسبيرمان إلى أنه توجد علاقة ارتباطية معنوية طردية عند مستوى معنوية 0,05 بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي كمتغير تابع وبين متغيرين مستقلين وهما المؤهل الدراسي، ومصادر معرفة المبحوث، بينما لا توجد أي علاقة ارتباطية معنوية طردية أو عكسية بكل من النشأة، وعدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي.

واستكمالاً لاختبار صحة الفرض الإحصائي السابق ذكره فيما يتعلق ببقية المتغيرات المستقلة الكمية المتصلة استخدم "معامل الارتباط البسيط لبيرسون" حيث تشير النتائج الواردة بنفس الجدول المتعلقة بقيم معامل بيرسون إلى أنه توجد علاقة ارتباطية معنوية طردية عند مستوى معنوية 0,01 بين كل من الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي كمتغير تابع وبين متغيرين مستقلين هما درجة التجديدية، ودرجة مصادر المعلومات البيئية والتسويقية، كما تبين أيضاً وجود علاقة ارتباطية معنوية طردية عند مستوى معنوية 0,05 بين كل من الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي كمتغير تابع وبين ثلاثة متغيرات مستقلة وهي: السن، مدة العمل في المجال الزراعي، مدة العمل في الجهاز الإرشادي.

وبناءً على ما سبق يمكن رفض الفرض الإحصائي جزئياً، ومن ثم قبول الفرض النظري البديل جزئياً فيما يتعلق بالمتغيرات السبعة ذات العلاقة المعنوية الطردية بكل من الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي وهذه المتغيرات هي: السن، المؤهل الدراسي، مدة العمل بالمجال الزراعي، مدة العمل بالجهاز الإرشادي، مصادر معرفة المبحوث، درجة التجديدية، مصادر المعلومات البيئية والتسويقية.

جدول (11): قيم معامل الارتباط البسيط لسيرمان وبيرسون بين المتغيرات المستقلة والدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي (المصدر: نتائج تحليل عينة الدراسة. \* معنوي عند مستوى معنوية (0.05) \*\* معنوي عند مستوى معنوية (0.01))

م	اسم المتغير	قيم معامل الارتباط البسيط	
		معامل بيرسون	معامل سيرمان
1	السن	*0,183	----
2	النشأة	----	0,018
3	المؤهل الدراسي	----	*0,153
4	مدة العمل في المجال الزراعي	*0,176	----
5	مدة العمل في الجهاز الإرشادي	*0,195	----
6	عدد الدورات التدريبية في المجال الزراعي	----	0,029
7	مصادر معرفة المبحوثين	----	*0,182
8	درجة التجديدية	**0,213	----
9	مصادر المعلومات البيئية والتسويقية	**0,346	----

#### رابعًا: تحديد نسب إسهام المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية بالدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي كمتغير تابع:

للتأكد من النتائج السابقة الدالة على وجود علاقة ارتباطية معنوية بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي وبين كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بها وجعلها أكثر دقة في ظل ديناميكية المتغيرات الأخرى، وبأخذ أثر هذه المتغيرات في الاعتبار، فقد تم وضع الفرض الإحصائي القائل بأنه "لا تسهم المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية بالدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في التباين الكلي المفسر لها"، وهذه المتغيرات هي: السن، مدة العمل بالمجال الزراعي، مدة العمل بالجهاز الإرشادي، درجة التجديدية، مصادر المعلومات البيئية والتسويقية.

ولاختبار صحة هذا الفرض ولتقدير نسب مساهمة كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بالدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي في التباين الكلي المفسر لها، استخدم نموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد المتدرج الصاعد، كما هو موضح بالجدول رقم (12)، حيث تبين أنه يمكن الإبقاء على أربعة متغيرات تسهم في تفسير التباين الكلي من بين المتغيرات الخمسة المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية بالدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي وهي: مدة العمل بالجهاز الإرشادي، درجة التجديدية، مدة العمل بالمجال الزراعي، مصادر المعلومات البيئية والتسويقية، ومن نتائج التحليل اتضح أن نسبة مساهمة هذه المتغيرات في تفسير التباين الكلي للدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي كانت معنوية عند مستوى 0,01 حيث بلغت نسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة معًا في القدرة التنبؤية والتفسيرية 95%، يعزي 88,6% من الدرجة الإجمالية في الإسهام

لمتغير مدة العمل بالجهاز الإرشادي، و3,4% إلى متغير درجة التجديدية، و2,9% إلى متغير مدة العمل بالمجال الزراعي، و0,2% إلى متغير درجة مصادر المعلومات البيئية والتسويقية.

وطبقاً للنتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي جزئياً وقبول الفرض النظري البديل في هذه الجزئيات فيما يتعلق بالمتغيرات المرتبطة معنوياً وهي: مدة العمل بالجهاز الإرشادي، درجة التجديدية، مدة العمل بالمجال الزراعي، مصادر المعلومات البيئية والتسويقية، وتعني هذه النتيجة أنه من المنطقي أن تزداد معرفة العاملين الإرشاديين بالدور التعليمي الذي يقدمه أو يقوم به الجهاز الإرشادي الزراعي لتحقيق الأمن الغذائي في ليبيا، حيث أنه كلما زادت مدة عمل المرشدين الزراعيين والعاملين الإرشاديين في المجال الزراعي بصفة عامة وبالجهاز الإرشادي بصفة خاصة كلما كانوا أكثر علمًا ودراية بالدور الذي يقوم به الإرشاد الزراعي في ليبيا من أجل تحقيق استراتيجيات تحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي في ليبيا، وكلما زادت درجة التجديدية والطموح لدي العاملين الإرشاديين في مجال عملهم كلما زاد وعيهم وإدراكهم للدور الذي يؤديه الإرشاد الزراعي لتحقيق الأمن الغذائي في ليبيا، وكذلك كلما تنوعت وتعددت المصادر التي يلجأ إليها العاملون الإرشاديون ويستقوا منها معلوماتهم البيئية والتسويقية، كلما زادت معارفهم ومعلوماتهم عن الدور الذي يؤديه الإرشاد الزراعي لتحقيق الأمن الغذائي في ليبيا.

جدول (12): التحليل الارتباطي المتعدد المتدرج الصاعد بين الدرجة الكلية للدور التعليمي للإرشاد الزراعي والمتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بها

خطوات التحليل	المتغيرات الداخلة في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	قيمة F المحسوبة لمعامل الانحدار
الأولى	مدة العمل بالجهاز الإرشادي	0,941	88,6	88,6	**1231
الثانية	درجة التجديدية	0,959	92,0	3,4	**902,8
الثالثة	مدة العمل بالمجال الزراعي	0,974	94,9	2,9	**961,9
الرابعة	مصادر المعلومات البيئية والتسويقية	0,975	95,1	0,2	**742,8

قيمة الجزء الثابت من المعادلة (قيمة ألفا) = 5,587 \*\* معنوي عند مستوى معنوية 0.01

خامساً: المشكلات التي تواجه الإرشاد الزراعي في تحقيق التنمية الزراعية المستدامة والأمن الغذائي في ليبيا من وجهة نظر العاملين الإرشاديين:

تعد المشكلات مرآة حقيقية تتنبأ بالعديد من الحقائق التي تعوق العملية التنموية من ضعف وسوء في التخطيط والتنفيذ، وغالباً ما يواجه القائمون بالأنشطة التنموية بصفة عامة والقائمون بالعمل الإرشادي بصفة خاصة العديد من المشكلات المتعلقة بنوعية الأعمال التي يقومون بها، وكانت أهم المشكلات التي واجهت العمل الإرشادي الزراعي في ليبيا من وجهة نظر العاملين الإرشاديين المبحوثين والتي قد تعوق أو تقف حائل أمام دور الإرشاد الزراعي في تحقيق عملية التنمية الزراعية المستدامة ما يلي:

1. مشكلات تواجه العمل الزراعي في جميع القطاعات.
2. مشكلات تواجه العمل الإرشادي.
3. مشكلات خاصة بالموارد البشرية الإرشادية.
4. مشكلات خاصة بالموارد المادية الإرشادية.
5. مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين.

جدول (13): المشكلات التي تواجه الإرشاد الزراعي في تحقيق التنمية الزراعية والأمن الغذائي في ليبيا (المصدر: جُمعت وحُسبت من استمارة الاستبيان)

الترتيب العام	الترتيب الداخلي	%	التكرار	المشكلات التي تواجه الإرشاد الزراعي
<b>أولاً: مشكلات تواجه العمل الزراعي</b>				
14	3	19.4	13	ضعف دور الجمعيات الزراعية في توفير مستلزمات الإنتاج
17	5	14.9	10	الاعتماد على الأساليب التقليدية في الزراعة
9	1	25.4	17	ارتفاع تكلفة الإنتاج الزراعي
11	2	22.4	15	غياب دور الجمعيات الزراعية في عملية التسويق التعاوني
15	4	17.9	12	عدم الالتزام بالتوصيات الفنية الموصى بها للمحاصيل
		100.0	67	مجموع التكرارات
<b>ثانياً: مشكلات تواجه العمل الإرشادي</b>				
8	1	27.8	25	عدم وجود نشرات سريعة دورية ومحدثة
13	3	20.0	18	عدم كفاية النشرات والملصقات الإرشادية
18	5	10.0	9	ضعف الاهتمام بمشاركة القيادات الريفية في عملية التنمية
10	2	24.4	22	عدم مناسبة البرامج الإرشادية لتلبية احتياجات الزراع
16	4	17.8	16	ضعف التعاون بين الجهاز الإرشادي والمؤسسات الخدمية الأخرى
		100.0	90	مجموع التكرارات
<b>ثالثاً: مشكلات خاصة بالموارد البشرية الإرشادية</b>				
4	2	38.8	26	عدم وجود أعداد كافية من المرشدين الزراعيين
12	3	20.9	14	انخفاض كفاءة بعض المرشدين الزراعيين وقلة خبرتهم
3	1	40.3	27	إقحام المرشدين الزراعيين في الأعمال الإدارية
		100.0	67	مجموع التكرارات
<b>رابعاً: مشكلات خاصة بالموارد المادية الإرشادية</b>				
7	3	31.3	30	عدم توافر وسائل المواصلات اللازمة للعمل الإرشادي
6	2	33.3	32	عدم توافر المعينات والأجهزة اللازمة للتدريب والاتصال الإرشادي
5	1	35.4	34	قلة الاعتمادات المالية اللازمة للعمل الإرشادي
		100.0	96	مجموع التكرارات
<b>خامساً: مشكلات خاصة بالرضا الوظيفي</b>				
1	1	54.7	35	ضآلة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل
2	2	45.3	29	قلة الحوافز والأجور الإضافية
		100.0	64	مجموع التكرارات
	1	54.7	35	المجموع العام للتكرارات

حيث يوضح الجدول رقم (13) توزيع المشكلات التي تعترض العاملين الإرشاديين أثناء عملهم وهي كما يلي:

• **أولاً: مشكلات تواجه العمل الزراعي:**

- تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (7) إلى ترتيب المشكلات التي تواجه العاملين الإرشاديين المبحوثين والمترتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً لتكرار ذكر كل منها وهي كما يلي:
- ارتفاع تكلفة الإنتاج الزراعي 25.4%.
  - غياب دور الجمعيات الزراعية في عملية التسويق التعاوني 22.4%.
  - ضعف دور الجمعيات الزراعية في توفير مستلزمات الإنتاج 19.4%.
  - عدم الالتزام بالتوصيات الفنية الموصي بها للمحاصيل 17.9%.
  - الاعتماد على الأساليب التقليدية في الزراعة 14.9%.

• **ثانياً: مشكلات تواجه العمل الإرشادي:**

- عدم وجود نشرات سعرية دورية ومحدثة 27.8%.
- عدم مناسبة البرامج الإرشادية لتلبية احتياجات الزراع 24.4%.
- عدم كفاية النشرات والملصقات الإرشادية 20%.
- ضعف التعاون بين الجهاز الإرشادي والمؤسسات الخدمية الأخرى 17.8%.
- ضعف الاهتمام بمشاركة القيادات الريفية في عملية التنمية 10%.

• **ثالثاً: مشكلات خاصة بالموارد البشرية الإرشادية:**

- إقحام المرشدين الزراعيين في الأعمال الإدارية 40.3%.
- عدم وجود أعداد كافية من المرشدين الزراعيين 38.8%.
- انخفاض كفاءة بعض المرشدين الزراعيين وقلة خبرتهم 20.9%.

• **رابعاً: مشكلات خاصة بالموارد المادية الإرشادية:**

- قلة الاعتمادات المالية اللازمة للعمل الإرشادي 35.4%.
- عدم توافر وسائل المواصلات اللازمة للعمل الإرشادي 31.3%.
- عدم توافر المعينات والأجهزة اللازمة للتدريب والاتصال الإرشادي 33.3%.

• **خامساً: مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي للمهندسين:**

- ضآلة المرتبات وعدم مناسبتها لطبيعة العمل 54,7%.

- قلة الحوافز والأجور والإضافية 45,3%.

### التوصيات الرئيسية للبحث

في ضوء ما توصل إليه البحث وما أسفر عنه من نتائج فإنه يمكن إيجاز بعض التوصيات التالية:

1. اتضح من النتائج تعدد وتنوع بعض المشكلات التي تواجه العاملين الإرشاديين في مجال عملهم حيث أن تلك المشكلات تحد وتعوق من تفعيل دور الإرشاد الزراعي في تحقيق الأمن الغذائي وقد تمنعه من الوصول لدور المأمول في هذا المجال لذا يجب على القائمين على وزارة الزراعة ومسئولي التنمية الزراعية المستدامة النظر لهذه المشكلات ومحاولة وضع الحلول المناسبة لها ومن هذه المشكلات ما يلي:

- ضعف عملية التدريب الإرشادي وخاصة المقدم للعناصر الجديدة من العاملين.

- قلة الدعم المقدم للمراكز الإرشادية لزيادة قدرتها على العمل وتفعيل دورها وتزويدها بالإمكانيات اللازمة للعملية التعليمية الإرشادية والاتصال الإرشادي.

- قلة الحوافز والمكافأة التشجيعية المقدمة للعاملين الإرشاديين.

2. تشجيع العاملين الإرشاديين على استخدام مصادر معلومات مختلفة وإتاحة تلك المصادر أمامهم وتسهيل عملية الوصول للمعلومات من خلال تلك المصادر لزيادة مستوي معارفهم ومهارتهم وقيامهم بدورهم الإرشادي المنوطين به وفقاً لذلك.

3. ضرورة الاهتمام بالمتغيرات التي أظهرت نسب تأثير ومساهمة في الدور التعليمي للإرشاد الزراعي لتحقيق الأمن الغذائي وفقاً لآليات الزراعة المستدامة في ليبيا.

4. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المشابهة في مناطق أخرى بليبيا للوقوف على حجم الدور الحقيقي للإرشاد الزراعي مع ضرورة الأخذ بالمتغيرات الأخرى التي لم يتطرق لها هذا البحث.

### المراجع

1. الشريف، إسماعيل أبوبكر (2024): الأبعاد الاقتصادية لمشكلة الأمن الغذائي وأثره على السكان في ليبيا، مجلة آفاق للدراسات الإنسانية والتطبيقية، كلية الآداب والعلوم الإيبير جامعة بنغازي، العدد الثاني، أغسطس 2024.

2. المركز الوطني للإرشاد الزراعي والإعلام الزراعي، بيانات غير منشورة.

3. جامع، محمد نبيل (2010): علم الاجتماع والتنمية الريفية، دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية.
4. شلبي، نعيم عبدالوهاب (2008): أسس العمل المهني مع المشكلات الفردية والأسرية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد، مصر.
5. عباد الله، محمد فتح الله (2018): علم الاجتماع المنهج والنظرية والتطبيق، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة طنطا، مصر.
6. عبداللا، مختار محمد، أشرف أحمد الأشموني (2007): محاضرات في علم الاجتماع والمجتمع الريفي، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة طنطا، مصر.
7. عبداللا، مختار محمد، عصام محمد البعلي، أحمد ماهر الجوهري (2015): الإرشاد الزراعي: علم وتنظيم وعمل، دار جوانا للنشر والتوزيع، المعادي، القاهرة، مصر.
8. قشطة، عبدالحليم عباس (2012): الإرشاد الزراعي رؤية جديدة، قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر.
9. منصور، فتحية أبوراوي إشتيوي (2025): واقع الأمن الغذائي في ليبيا في ظل تحديات تحقيق الأمن المائي، مجلة القرطاس، العدد السادس والعشرون، مارس 2025.
10. Krajcie & Morgan 1970 Determining Sample Size for Search Activities in Educational and Psychological Measurement.