

مستوى الأداء الإرشادي الزراعي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى

ورقاء عون محمد العبيدي
أسماء عبد المنعم صالح المعماري
كلية الزراعة والغابات/ جامعة الموصل

الخلاصة :

إن دراسة مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين تحتل مكانة مهمة في الدراسات الإرشادية في مجال العلوم الزراعية، حيث يمثل الموظفون الزراعيون الدعامة الرئيسية في العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه، إذن لا بد من معرفة أدائهم و العمل على رفع كفاءتهم. وشمل مجتمع الدراسة الموظفين الزراعيين الموجودين في الدوائر والشعب الزراعية ضمن محافظة نينوى والبالغ عددهم (565) موظفا زراعيًا، وتم اخذ عينة عشوائية منتظمة بنسبة (35%) من عدد الموظفين الزراعيين ليكون حجم العينة (198) موظفا. وقد تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان عن طريق المقابلة الشخصية والبريدية، تمت الموافقة عليها من قبل الخبراء من أساتذة قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقانات الزراعية في كلية الزراعة والغابات وأساتذة قسم إدارة الاعمال في كلية الإدارة والاقتصاد وأساتذة قسم علم النفس في كلية التربية وأساتذة قسم علم الاجتماع في كلية الآداب في جامعة الموصل.

وخلصت نتائج الدراسة إلى إن مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في نينوى (63.70%) من إجمالي العينة ذوو مستوى أداء متوسط بصفة عامة، كما ظهر وجود تباين في مستوى أداء الموظفين في مجالات العمل الإرشادي (تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقويم) فقد سجل مجال (تنظيم وتخطيط) أعلى متوسط للأداء ثم تلاه مجال تنفيذ ثم تقويم.

وظهر من خلال الدراسة وجود تباين بسيط في مجالي الأداء (الدافعية نحو العمل، والقدرة على العمل)، فمجال القدرة على العمل سجل أعلى متوسط للأداء من مجال الدافعية نحو العمل.

The Performance level of Extension -agriculture of the Agricultural Employees in the Province of Nineveh

Abstract

The study of the extension performance level of the agricultural staff occupies an important place in the extension studies in the field of agricultural sciences. The agricultural employees represent the mainstay of the extension work and the base of the pyramid. So their performance should be recognized and work to raise their efficiency. Thus, this study was to achieve the following objectives :

- 1-Improving the level of the extension performance of the agricultural staff in general in the province of Nineveh.
- 2-Determining the level of the extension performance of the agricultural staff in each of the extension work of the following fields: Organization, planning, implementation, and evaluation.
- 3-Determining the level of the extension performance in both performance fields (the ability to work and the motivation to work).
- 4-Ordering the level of performance in each of the following fields of the extension

work : Organization ,planning , implementation and evaluation

5-Identifying the correlation between the level of performance of the agricultural employees in Nineveh province and each of the following independent variables (age , sex , marital status , academic qualifications , growing) ,specialized in agricultural extension ,job title , the administrative assignment ,work location ,the duration of the career service ,the duration of the extension service ,training during service time , the work nature ,the material work conditions , efforts assessment and the organizational weather).

6-Determining the relationship between the level of the agricultural employees and independent factors in the province of Nineveh .

The study community included agricultural employees working with the agricultural circles and departments in the province of Nineveh ,who were 565 agricultural employees . A random sample was taken in a proportion of 35% of the agricultural employees to be the number of (198) employees.The information were collected via a questionnaire by interviewing and post. The results of the study get to (48) extension works approved by expert teachers from the department of the agricultural extension and transferring the agricultural techniques of the college of agriculture and forestry and the teachers of the department of business administration at the college of administration and economics and the teachers of the department of psychology at the college of education and the teachers of the department of sociology at the college of arts at the university of Mosul.

The results of the study illustrated that the level of the extension performance of the agricultural employees in Nineveh was 63,70 % representing those possessed a good performance level in general of the total sample .Also , a variance in the level of performance of the employees in the fields of the extension work (organization , planning ,implementation , and evaluation).So , the organization and planning fields recorded the highest average of performance followed by implementation and the evaluation .Little variance was emerged in the fields of performance (the motivation to work and the ability to work).

المقدمة ومشكلة الدراسة :

يعد القطاع الزراعي مصدرا أساسيا من مصادر الدخل القومي للعراق فضلا عن أهميته في تجارته وتأمين غذائه، ولهذا فان تنمية هذا القطاع وتطويره يمثل شرطا أساسيا لإرساء قواعد نهضة صناعية ضرورية للتنمية الزراعية نفسها. (الداهري،1995). ويلعب الإرشاد الزراعي دورا أساسيا في التنمية الزراعية التي تتطلب تضافر الجهود من اجل تنمية كلا من الموارد البشرية والمادية وتنظيمها بالشكل الذي يحقق الأهداف المرجوة من هذه التنمية، حيث إن العنصر البشري يقع على عاتقه عملية الاستفادة القصوى من الموارد المادية المتوفرة، لذا يجب إن يكون مدربا جيدا ليتمكن من أداء الدور المنوط به بصورة فعالة (علي،1994). وفي ضوء ذلك يتزايد اهتمام المجتمعات المتقدمة والنامية بأداء الموظفين بصفة عامة، ووكلاء التغيير فيها بصفة خاصة بما لهم من أثر في رفع معدلات التنمية، والحفاظ على تلك المعدلات، ومن ثم زيادة الدخل القومي والفرد، وان أداء الفرد يعد الوحدة الأولية التي يتكون منها أداء المنظمة ككل، ومصدر الدفع والحركة بها، فهو يقوم بدور هام ومهم في أداء وإنتاجية تلك المنظمة، وان معرفة درجة أداء الفرد

لمهامه المكلف بها من قبل الجهاز الذي يعمل به يمكنه من اختيار الوظيفة التي تتناسب مع ميوله وقدراته. (بكري، 2004). وتوسعى المؤسسات الزراعية إلى رفع مستوى أداء الموظفين العاملين فيها ويتصل أداء الموظفين باتجاهاتهم نحو عملهم وخبراتهم الايجابية والسلبية المرتبطة بالعمل والحالة الوظيفية والتسهيلات المتاحة لهم، ومدى النجاح في تحقيق أهدافهم الشخصية، كما يتأثر أداء العاملين بكثير من العوامل التي تتعلق بتأهيلهم وتدريبهم وخبراتهم وأعمارهم وطبيعة أعمالهم ونظرة المستهدفين لخدماتهم ومدى رغبتهم في الاستمرار في هذه الخدمة (الريماوي، 1998). وقد وجدت عدة طرق ومحاولات لقياس مستوى الأداء حيث: الأداء = القدرة على العمل × الدافعية نحو العمل. وعليه فان مستوى أداء الموظفين والذي يؤثر على مستوى أداء منظماتهم عموما يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدراتهم للعمل ودافعيتهم (لفته، 2007). هناك مفاهيم عدة للأداء إذ يرى Schermerhor (2000) أن الأداء هو نتيجة لتفاعل الصفات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع ما تقدمه المنظمة من مساعدات وتسهيلات وقد عبر عن ذلك بالمعادلة الآتية:

الأداء الوظيفي = الصفات الشخصية × جهود العمل × الدعم التنظيمي

كما أشار Dessler (2008) الى ان الاداء هو الاعمال التي يقوم بها الافراد ويشمل هذا النظام كافة مستويات المنظمة من اجل دعم الاهداف الخاصة بكلما الطرفين الموظفين والمنظمة .

ويتطلب أداء الموظفين في الإرشاد لمهامهم والقيام بالأدوار المتقدمة المتوقعة منهم إن يكونوا مؤهلين على جميع مستوياتهم لأداء المهام الإرشادية قبل وخلال التحاقهم بخدمات الإرشاد كما يتعين إن يتوفر لدى المؤسسات الإرشادية، إمكانية تعزيز الكفاءة المهنية للعاملين إثناء خدمتهم (الريماوي، 1995). وتعتمد العملية الإرشادية بكاملها على المرشد الزراعي نفسه، فهو العنصر الأساسي في جميع النشاطات الإرشادية، وما لم يكن المرشد الزراعي قادر على الاستجابة لهذا النوع من العمل بكفاءة وحماس فلا أهمية لبراعة المنهج الإرشادي المتبع ولا لضخامة المدخلات والموارد المخصصة له. فكفاءة المرشد الزراعي هي التي تقرر في الغالب مدى نجاح أو فشل أي برنامج للإرشاد الزراعي. ولذلك تتطلب طبيعة العمل الإرشادي في القائمين به صفات وخصائص معينة تمكنهم من أداء الرسالة الإرشادية على النحو المرغوب فيه، وتساعدهم على أداء مهامهم الإرشادية الزراعية بشكل صحيح. وضرورة تحلي المرشدين الزراعيين بمواصفات وخصائص معينة ترجع إلى الدفع والتأثير الذي تحدثه هذه الصفات في طريقة استجابتهم للزراع ولعملهم ولتنظيم الذي ينتمون إليه وبالتالي على كفاءة وفاعلية أدائهم للمهام الإرشادية الموكلة إليهم (الشريف، 2005). ونظرا لقلّة عدد المرشدين الزراعيين الميدانيين واضطرار الشعب الزراعية الى الاستعانة بموظفين زراعيين من غير الاختصاص الارشادي وتكليفهم للقيام بالأعمال الارشادية الميدانية لذا تطلب الأمر تحديد المهام الارشادية الموكلة الى هؤلاء الموظفين وتحديد مستوى ادائهم في الظروف الراهنة (الجاف، 2001: 3) .

ومن هنا تبرز مشكلة رفع اداء الموظفين الزراعيين المكلفين بالأعمال الارشادية لكي يؤديوا مهامهم الارشادية على افضل صورة ممكنة ، وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتبين مستوى اداء الموظفين الزراعيين المكلفين بالأعمال الارشادية لمختلف المهام الارشادية التي يقومون بها .

أهداف البحث

- 1- تحديد مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى.
- 2-- تحديد مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في مجالات العمل الإرشادي التالية: (تنظيم وتخطيط، وتنفيذ، وتقويم).
- 3- تحديد مستوى الأداء الإرشادي في مجالي الأداء وهما (الدافعية نحو العمل، القدرة على العمل).

مواد الدراسة وطرائقها

مجتمع البحث وعينته:

يمثل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين في الدوائر الزراعية التابعة لمحافظة نينوى والبالغ عددهم (565) موظفاً، أخذت عينة عشوائية تناسبية بنسبة (35%) وبذلك بلغ عدد الموظفين الزراعيين الخاضعين للدراسة (198) موظفاً بعد استبعاد (30) موظفاً شملوا بقياس ثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة واستبعاد (33) استمارة موظف غير صالحة وبذلك أصبح عدد المشمولين بالدراسة من الموظفين الزراعيين القائمين بالأعمال الإرشادية (135) موظفاً .

أداة جمع البيانات:-

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة نظراً لملائمتها لمنهجية البحث المتبعة، إذ يعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بالدراسة ولكنها تعطي بيانات أكثر موضوعية من غيرها من طرق جمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة (ملحم، 2010) ويتكون الاستبيان من استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تسلم باليد أو ترسل عن طريق البريد ليقوم المبحوثين بالإجابة عنها بأنفسهم دون مساعدة الباحث (العنابي، 1991) ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استمارة لقياس المتغير التابع (مستوى الأداء) للأعمال الإرشادية التي يفترض أن يؤديها الموظفون الزراعيون في مجالات تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقويم في محافظة نينوى، وتم الاستناد بتطوير هذه الاستمارة على كل من التوصيف الوظيفي لأعمال ووظائف الموظفين الزراعيين القائمين بالأعمال الإرشادية والأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع والدراسات السابقة وأراء الخبراء والمتخصصين في هذه المجالات: (المولى، 2006؛ العباسي، 1999؛ الدوسكي، 2007) وكما يلي .

وقد تم تحديد (56) عملاً إرشادياً بشكل أولي ومن ثم عرض هذه الأعمال على كل من أساتذة قسم الإرشاد الزراعي في كلية الزراعة والغابات، قسم إدارة أعمال في كلية الإدارة والاقتصاد، قسم علم نفس كلية التربية، وقسم علم الاجتماع في كلية الآداب جامعة الموصل، وتم الإبقاء على الفقرات المهمة التي وافق عليها 90% منهم، فيما حذفت الفقرات الأخرى التي تقل عن 90% وكان عددها (8) أعمالاً إرشادية حيث تم الإبقاء على (48) فقرة بعد إجراء التعديلات المناسبة عليها والتي تشمل مجال تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقويم في ضوء أعمال المرشد الزراعي التي تم تثبيتها من قبل الخبراء، ويتكون المقياس من (48) فقرة لقياس أداء الموظفين الزراعيين من الناحيتين الدافعية نحو العمل والقدرة على العمل، وتم توزيع هذه الاستمارات الخاصة بقياس مستوى أداء الموظفين الزراعيين للقيام بالأعمال الإرشادية على الموظفين في الدوائر الزراعية والشعب الزراعية. وفيما يلي مجالات العمل الإرشادي الزراعي كما في الجدول (1):-

جدول (1): توزيع المجالات والفقرات المقترحة لقياس مستوى أداء الإرشادي للموظفين الزراعيين

المجال	عدد الفقرات	سبة المنوية
1	20	41.7
2	18	37.5
3	10	20.8
المجموع	48	100

وكانت بدائل الإجابة مقابل كل فقرة تتضمن مجالين: الدافعية نحو العمل، والقدرة على العمل وقد خصصت الدرجات الآتية لقياس الدافعية نحو العمل لأداء الموظف الزراعي للأعمال الإرشادية: (غالبا، أحيانا، نادرا، لا أقوم بذلك) وتم تخصيص مؤشرات لهذه البدائل على التوالي: (1,2,3,4). كما خصصت الدرجات الآتية لقياس القدرة على العمل لأداء الموظف الزراعي للأعمال الإرشادية: (درجة عالية، درجة متوسطة، درجة قليلة، لا يوجد) وتم تخصيص مؤشرات لهذه البدائل على التوالي (1,2,3,4) .

النتائج والمناقشة :

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرض النتائج ومناقشتها وفقاً لتسلسل أهداف الدراسة وكما يأتي:

الهدف الأول: تحديد مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين بشكل عام في محافظة نينوى.

لتحديد مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في محافظة نينوى بشكل عام في مجالات العمل الإرشادي التالية (تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقويم)، تم تقسيم الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي. ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت فيما بين (304-618) درجة ، وقد بلغت أقل قيمة من الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي هي (106) درجة بينما بلغت أعلى قيمة (768) درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل درجة مستوى الأداء الإرشادي المنخفضة-303 (106) أما درجة مستوى الأداء الإرشادي المرتفعة فهي (619-768) درجة كما في الجدول (2) .

جدول (2): توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين بشكل عام في مجالات العمل الإرشادي الآتية (تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقويم).

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	منخفضة (303-106)	23	17.04	461	157
2	متوسطة (618-304)	86	63.70		
3	مرتفعة (768-619)	26	19.26		
	المجموع	135	100%		

يتبين من الجدول (2) أن (23) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17.04%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام منخفض و (86) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (63.70%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام متوسط و (26) من الموظفين العاملين في الدوائر الزراعية يمثلون (19.26%) يعتقدون إن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام عال كما يتبين لنا من الجدول (2) أن مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية بشكل عام في مجالات العمل الإرشادي الآتية (تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقويم) متوسط يميل إلى الارتفاع، وهذا يدل على وجود مستوى أداء إرشادي بشكل جيد للموظفين الزراعيين في مجالات العمل الإرشادي. تتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها (لفته)، لا تتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها ألاجاف (2001) والحيالي (2010).

الهدف الثاني: تحديد مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في كل مجال من مجالات العمل الإرشادي الآتية:

1- مجال تنظيم وتخطيط العمل الإرشادي.

لتحديد مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في محافظة نينوى بشكل عام في مجال تنظيم وتخطيط العمل الإرشادي تم تقسيم الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي. ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت ما بين (125-253) درجة وقد بلغت اقل درجة من الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي (50) بينما بلغت أعلى قيمة (320) درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل درجة مستوى الأداء الإرشادي المنخفضة (50-124) بينما بلغت فئة مستوى الأداء الإرشادي المرتفعة (254-320) درجة كما في الجدول (3).

جدول (3) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين بشكل عام في مجال تنظيم وتخطيط العمل الإرشادي.

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	(124-50) منخفضة	23	17.04	189	64
2	(253-125) متوسطة	88	65.18		
3	(320-254) مرتفعة	24	17.78		
	المجموع	135	%100		

يتبين من الجدول (3) أن (23) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17.04%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام منخفض و (88) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (65.18%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام متوسط و (24) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17.78%) يعتقدون إن مستوى الأداء مرتفع لذا فإن مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في مجال تنظيم وتخطيط العمل الإرشادي يوصف بأنه متوسط يميل قليلاً إلى الارتفاع وقد يعزى ذلك إلى أهمية عملية تنظيم وتخطيط من وجهة نظر الموظفين القائمين بالأعمال الإرشادية لاعتقادهم بان أساس نجاح أي عمل هو التخطيط له.

2- مجال تنفيذ العمل الإرشادي.

لتحديد مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في محافظة نينوى بشكل عام في مجال تنفيذ العمل الإرشادي تم تقسيم الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي، ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت ما بين (115-239) درجة وقد بلغت اقل درجة من الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي (36) بينما بلغت أعلى قيمة (288) درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل درجة مستوى الأداء الإرشادي المنخفضة (36-114) أما درجة مستوى الأداء الإرشادي المرتفعة (240-288) درجة كما في الجدول (4).

جدول (4) توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين بشكل عام في مجال تنفيذ العمل الإرشادي.

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	منخفضة (114-36)	23	17.04	177	62
2	متوسطة (239-115)	89	65.92		
3	مرتفعة (288-240)	23	17.04		
	المجموع	135	100%		

يتبين من الجدول (4) أن (23) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17.04%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام منخفض و (89) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (65.92%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام متوسط و (23) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17.04%) يعتقدون إن مستوى الأداء مرتفع لذا فإن مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في مجال تنفيذ العمل الإرشادي يكون متوسطاً ، وقد يعزى ذلك إلى النظرة إلى مهنة الإرشاد الزراعي على أنها مهنة تنفيذية يغلب عليها الطابع العملي . لا تتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها ألاجاف (2001) وألحالي (2010).

3- مجال تقويم العمل الإرشادي.

لتحديد مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في محافظة نينوى بشكل عام في مجال تقويم العمل الإرشادي تم تقسيم الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي، ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت ما بين (55-135) درجة وقد بلغت أقل درجة من الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي (10) بينما بلغت أعلى قيمة (160) درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل درجة مستوى الأداء الإرشادي المنخفضة (10-54) أما درجة مستوى الأداء الإرشادي المرتفعة فقد بلغت (136-160) درجة كما في الجدول (5).

جدول(5): توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين بشكل عام في مجال تقويم العمل الإرشادي.

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
-1	منخفضة (54-10)	26	19.26	95	40
-2	متوسطة (135-55)	86	63.70		
-3	مرتفعة (160-136)	23	17.04		
	المجموع	135	100%		

يتبين من الجدول (5) أن (26) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (19.26%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام منخفض و (86) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (63.70%) يعتقدون أن مستوى

الأداء الإرشادي بشكل عام متوسط و (23) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17.04%) يعتقدون ان مستوى الاداء مرتفع لذا فان مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في مجال تقويم العمل الإرشادي يوصف بأنه متوسط يميل إلى الانخفاض ، وقد يعزى ذلك إلى قلة الاهتمام بعملية تقويم العمل الإرشادي من وجهة نظر القائمين بالإعمال الإرشادية. تتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها أحيالي(2010) ولا تتطابق مع ألاجاف (2001) .

الهدف الثالث: تحديد مستوى الأداء الإرشادي في كل من مجالي الأداء وهما (القدرة على العمل، والدافعية نحو العمل)

1- مجال الدافعية نحو العمل:

لتحديد مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في محافظة نينوى في مجال (الدافعية نحو العمل) تم تقسيم الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام على ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي، ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت فيما بين (70-108) درجة وقد بلغت اقل درجة من الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي (34) بينما بلغت أعلى قيمة (120) درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل درجة مستوى الأداء الإرشادي المنخفضة (34-69) أما درجة مستوى الأداء الإرشادي المرتفعة (-120) (109) درجة كما في الجدول (6).

جدول(6): توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في مجال الدافعية نحو العمل.

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
-1	(69-34) منخفضة	22	16.3	89	19
-2	(108-70) متوسطة	90	66.7		
-3	(120-109) مرتفعة	23	17		
	المجموع	135	100%		

يتبين من الجدول (6) أن (22) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (16.3%) يعتقدون أن مستوى الدافعية نحو العمل بشكل عام منخفض و (90) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (66.7%) يعتقدون أن مستوى الدافعية نحو العمل متوسط و (23) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (17%) يعتقدون أن مستوى الدافعية نحو العمل عال كما تبين نتيجة أن مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في مجال الدافعية نحو العمل متوسط يميل إلى الارتفاع، وهذا يدل على وجود دافعية في أداء الموظفين الزراعيين بشكل جيد في مجالات العمل الإرشادي. تتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها لفنة(2007).

2- مجال القدرة على العمل:

لتحديد مستوى الأداء الإرشادي من وجهة نظر الموظفين في الدوائر الزراعية في محافظة نينوى في مجال (القدرة على العمل) تم تقسيم الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي في مجال القدرة على العمل على ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت فيما بين (113-171) درجة وقد بلغت اقل درجة من الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء الإرشادي (71) بينما بلغت أعلى قيمة (192) درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل درجة مستوى الأداء الإرشادي المنخفضة (71-112) أما درجة مستوى الأداء الإرشادي المرتفعة (172-192) درجة كما في الجدول (7).

جدول (7) توزيع المبحوثين وفقا لمستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في مجال القدرة على العمل.

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
-1	منخفضة (71-112)	20	14.8	142	29
-2	متوسطة (113-171)	93	68.9		
-3	مرتفعة (172-192)	22	16.3		
	المجموع	135	%100		

يتبين من الجدول (7) أن (20) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (14.8%) يعتقدون أن مستوى الأداء الإرشادي بشكل عام منخفض و (93) من الموظفين في الدوائر الزراعية يمثلون (68.9%) يعتقدون أن مستوى القدرة على العمل متوسط و (22) من الموظفين العاملين في الدوائر الزراعية يمثلون (16.3%) يعتقدون أن مستوى القدرة على العمل عال وبذلك يتضح لنا أن مستوى القدرة على العمل متوسط يميل إلى الارتفاع من وجهة نظر الموظفين العاملين في الدوائر الزراعية.

الاستنتاجات:

- 1- ان أداء الموظفين للإعمال الإرشادية يعتبر جيدا بشكل عام ، ونستنتج من هذه الدراسة قدرة الموظفين الزراعيين على القيام بالأعمال الإرشادية الموكلة إليهم بصورة مرضية .
- 2- إن الموظفين الزراعيين القائمين بالعمل الإرشادي يمارسون عملية تنظيم وتخطيط من خلال إعمالهم اليومية أكثر من عملية التقويم وذلك لصعوبة القيام بهذه العملية.
- 3- ان مجال القدرة على العمل أعلى من مجال الدافعية نحو العمل وقد يعزى سبب ذلك إلى توفر الظروف المناسبة المحيطة بالعمل الإرشادي وكذلك توفر فرص البعثات والترقيات والمكافآت المعنوية والمادية.

التوصيات :

- 1- ضرورة قيام الدائرة الزراعية والمركز الإرشادي بتحديد متكامل للإعمال الفعلية الإرشادية للموظفين الزراعيين في نينوى.
- 2- الاهتمام بعقد الدورات التدريبية لرفع مستوى أداء الموظفين الزراعيين في مجالات العمل الإرشادي (تنظيم وتخطيط و تنفيذ وتقويم) وذلك بالتعاون بين الدوائر الزراعية والمركز الإرشادي في نينوى.
- 3- العمل على تحسين ظروف عمل الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية والعمل قدر الإمكان على الحد من تكليفهم بالإعمال غير الإرشادية.
- 4- العمل على توفير الاختصاصيين الموضوعيين في كل الشعب الزراعية وتوفير وسائل الاتصال التعليمية الإرشادية في الشعب والدوائر الزراعية.
- 5- العمل على تطوير وتحسين إعمال الموظفين الزراعيين من خلال إمدادهم بكل ما يحتاجونه من معلومات حديثة ونتائج بحوث تؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم.

المصادر :

- بكري، محمد بن صالح (2004). دراسة مقارنة لأداء المرشدين الزراعيين لمهام العمل الإرشادي الزراعي ببعض مناطق المملكة العربية السعودية، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، المجلد (25)، العدد (2).
- الحيالي، محمود احمد جلوب (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم في بعض محافظات المنطقة الوسطى، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي.
- الداهري، عبد الوهاب مطر (1995). الاقتصاد الزراعي، ط4، بغداد .
- الدوسكي، عابد علي حسن (2007). واقع بعض الأنشطة الإرشادية للمراكز الإرشادية الزراعية في محافظات دهوك واربيل ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الموصل.
- الريماوي، احمد شكري واخرون (1995). مقدمة في الإرشاد الزراعي، ط1، دار الحنين، عمان، الأردن .
- الريماوي، احمد شكري (1998). دراسة تحليلية للعوامل الدافعة والمؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي العام في الأردن، مجلة دراسات العلوم الزراعية، مجلد (25)، عدد (2)، الأردن .
- الجاف، طاهر محمد لائق (2001). مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي.
- الشريف، احمد إبراهيم بيومي السيد (2005). ببعض العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية في منطقة شمال الصعيد، رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الفيوم، مصر.
- العتابي ، جبر مجيد حميد (1991). طرق البحث الاجتماعي، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل .
- العباسي ، عامل فاضل خليل (1999). الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى لبعض المعارف والخبرات الإرشادية، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل .
- علي ، عبد الوهاب محمد (1994). التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، ط3، معهد الإدارة العامة ، الرياض .
- لفته، احمد حمدان ، (2007). مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي، بحث منشور، مجلة العلوم الزراعية العراقية، مجلد (38)، عدد (4).
- المولى ، مثنى عبد الرزاق قاسم (2006). واقع مهام الموظفين العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة نينوى، رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل .
- ملحم ، سامي محمد (2010). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط6، دار الميسرة للنشر والتوزيع عمان، الأردن .

Dessler . Gary (2008). Human Resource Management , 11th/ed , prentice Hall , New Delhi , India .

Schermerhorn ,R.John (2000). Management , 7th/ ed , Mc Graw-Hill , USA.