

بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالإرشاد الزراعي وعلاقتها بمستوى ادائهم الوظيفي الإرشادي في محافظة بابل

انهار محمد علي حسن ماجد خليل علي
قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي/ كلية الزراعة / جامعة تكريت

[Email:kkalmahdawi@gmail.com](mailto:kkalmahdawi@gmail.com)

الخلاصة

هدفت الدراسة الحالية الى تحديد مستوى الاداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة بابل بشكل عام، والتعرف على مستوى الاداء الوظيفي في كل مجال من مجالات البحث، ايجاد علاقة الارتباط بين الاداء الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية والوظيفية. شمل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في مديرية زراعة محافظة بابل والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددها (16) شعباً، سحبت منهم عينة عشوائية بنسبة 50% بلغ حجمها (8) شعب زراعية يعملون فيها (298) موظفاً يؤدون مهام إرشادية اخذت منهم عينة عشوائية تناسبية بنسبة 50% بلغ حجمها (152) موظفاً.

اعتمدت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من المبحوثين حيث تكونت من جزئين، شمل الجزء الاول أسئلة تتعلق بقياس الخصائص الشخصية والوظيفية وهي (العمر، النشأة، مدة الخدمة الوظيفية، مدة الخدمة الإرشادية). وشمل الجزء الثاني مقياس لقياس الاداء الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي ضمن الشعب الزراعية المنتخبة، وتكون المقياس من (102) فقرة مقسمة على مجالين وكان عدد الفقرات للمجال الاول (اداء الاعمال الإرشادية) (74) فقرة، وعدد فقرات المجال الثاني (العمل في الريف وخدمة الزراع) هو (28) فقرة والاجابة على الفقرات السابقة كانت من خلال استخدام مقياس خماسي المستويات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا ادري) واعطيت قيم رقمية لهذه المستويات: (5، 4، 3، 2، 1). وتم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ للمقياس ككل (0.77).

أظهرت نتائج البحث أن المستوى العام للأداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي متوسط يميل الى العالي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاداء الوظيفي والإرشادي والمتغيرات الآتية: (عدد سنوات الخدمة الوظيفية، سنوات الخدمة الإرشادية)، وان جملة المتغيرات قد فسرت 46.6% من التغيرات الحاصلة في مستوى الاداء. وأوصى الباحث بضرورة قيام الجهات المسؤولة عن تدريب الموظفين من اجل اعدادهم ورفع كفاءة ادائهم الوظيفي بإعداد دورات تدريبية يعنى محتوى مادتها بمجالات العمل الإرشادي التي يقوم بها العاملين في الإرشاد الزراعي مع الاخذ بنظر الاعتبار المتغيرات التي اظهرت علاقة ارتباط معنوية عند اعداد الدورات التدريبية.

مفاتيح الكلمات: الاداء، العمر، النشأة، الخدمة الوظيفية، الخدمة الإرشادية.

تاريخ تسلم البحث: 2018/4/29، وقبوله 2018/9/10

المقدمة ومشكلة البحث

تعد الزراعة مصدراً رئيسياً في الدخل القومي للبلدان ومنها العراق من اجل توفير الغذاء لشريحة السكان للعاملين فيها وغير العاملين فيها. والقطاع الزراعي يمثل حوالي 30% من إجمالي القوى العاملة في العالم العربي، مما جعله مصدراً أساسياً لمعيشة نسبة كبيرة من السكان (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 2007: 44). ويساهم الإرشاد الزراعي بدور أساسي في دفع عجلة التنمية الزراعية نحو الأمام والنهوض بالقطاع الزراعي وزيادة الانتاج الزراعي كما ونوعاً وذلك خلال الترابط بين قطاع الزراعة والأنشطة الخدمية الأخرى (خوري وعدنان، 2004: 260). وقد لعب الإرشاد الزراعي منذ نشأته دوراً في إحداث التنمية الزراعية والريفية، فهو يساهم في رفع الكفاءة الاقتصادية للإنتاج الزراعي عن طريق تنقيف العنصر البشري وربط العلم بمشاكل الإنتاج الواقعية، لذلك كان من الأهمية بمكان دراسة دور الإرشاد الزراعي في نقل هذه الأفكار الى أكبر عدد من المستفيدين منها حتى يتم تطبيقها وبالتالي تعم الفائدة منها وتعود على الوطن بالثمرة المرجوة وهو شكل دافعاً قوياً في إقناع الزراع بتبني بعض المستجدات الزراعية في الأراضي الزراعية. وقد تعاضمت أهمية الدور الذي تقوم به الأجهزة الإرشادية في قطاع الزراعة وإخضاع الإنتاج الزراعي لاقتصاديات السوق الحرة وذلك من خلال تسريع معدلات نقل التكنولوجيا الزراعية وتوعية الفلاحين بتطبيقها بشكل صحيح من أجل رفع وحدة الانتاج والوصول لزيادة الإنتاج والإنتاجية التي تحقق العائد المادي المجزي للمزارع في ظل المنافسة وآليات السوق الحرة ولذلك يتطلب تضافر الجهود لتحقيق الزيادة في الإنتاج لمواجهة النقص الحاد في الغذاء مقابل الزيادة السكانية

(العزاوي، 1999: 1) وتعتمد التنمية الزراعية المتكاملة على عنصرين أساسيين هما: العنصر المادي والعنصر البشري، فالعنصر المادي يتمثل من خلال نتائج البحوث والدراسات في كافة ميادين البحث العلمي والعلوم ذات الصلة بالإنتاج الزراعي، بينما يعد العنصر البشري الأداة الفاعلة في استعمال العنصر المادي بجوانبه المختلفة بالشكل الذي يؤدي الى تحقيق التنمية الزراعية (المعموري، 2002: 2 والطنوبي، 1995: 181). لذلك يتطلب ان يكون العنصر البشري مؤهل مدرب بشكل جيد ليتمكن من أداء الدور المناط به بكفاءة عالية (علي، 1994: 23).

وان معرفة درجة أداء الفرد لمهامه المكلف بها من قبل الجهاز الإرشادي الذي يعمل به يمكنه من اختيار الوظيفة التي تتناسب مع ميوله وقدراته (بكري، 2004: 236 والريماوي، 1998: 221). وقد اكدت بعض الدراسات ان الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين كان متوسطا يميل الى الارتفاع في مجالي التخطيط والتقويم بينما كان متدنيا في مجال التنفيذ (المعماري، 2012: 49-50). في حين وجد علي (2013) أن مستوى أداء الموظفين الزراعيين كان متوسطاً ولاحظ أن هناك تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لعوامل بيئة العمل الداخلية في مستوى أداء الموظفين الزراعيين (علي، 2013: 396-406) وذكر الدقس (1987) أن التأهيل العلمي للفرد يعد عاملاً مبنياً على المنافسة البناءة لاسيما بين أفراد المنظمة الواحدة من شأنه يؤدي الى تحقيق أداء جيد فضلاً عن ما هو عام لكل المنظمات المرتبطة ببعضها (الدقس، 1987: 146). ووضح الباحثان النوفل ومجيد (2011) أن الأنماط السلوكية لمعرفة التصرفات الايجابية واحتواء المواقف السلبية المستقبلية للعاملين في ظل الرؤية المسبقة والتخطيط الهادف (النوفل ومجيد، 2011: 85). ومن المعروف ان الجانب الإنساني أو البشري يؤثر في استخدام العناصر المادية لتحقيق أهداف المجتمعات وليس العكس. فالمسؤولون يحددون الأهداف ويرسمون الخطط لتحقيقها، ويوزعون الأعمال ويحددون الاختصاصات، ويوجهون الموظفين ويتابعون التنفيذ الذي يتم بواسطة الموظفين لغرض رفع كفاءة الموارد البشرية بهأ، وهذه تعتمد على نشاط وكفاءة المرشد الزراعي في الانشطة الزراعية، ولذلك تتطلب طبيعة العمل الإرشادي للقائمين به صفات وخصائص محددة تمكنهم من أداء الرسالة الإرشادية على النحو المرغوب فيه وتساعدهم في تحقيق نجاح العمل الإرشادي في أجهزة الإرشاد الزراعي (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 1994: 72). وتعد عوامل التعليم والعمر والخبرة للمرشد الزراعي هي عوامل مهمة ومؤثرة في رضاهم من عدمه بوظائفهم الارشادية، (الليلى وآخرون، 1983: 28).

وتكمن مشكلة البحث وجود نقص في اعداد الملاكات الإرشادية وضعفا في التخطيط والبرمجة في الأعمال الإرشادية الزراعية وانخفاضاً في أداء الموظفين الزراعيين المكلفين بالإعمال الإرشادية وتزايد المشكلات والمعوقات الإدارية وضعف معايير العمل وتقويم الأداء وضعف التنظيم الإداري في إدارة شؤون العاملين بالإرشاد الزراعي نتيجة عدم وضوح خطوط المسؤولية وبطء استخدام التقنيات التكنولوجية الزراعية الحديثة وانعدام الخدمات الإرشادية ونقص مصادر المعلومات والمعارف الخاصة بتطور الإنتاج الزراعي. ونظراً لوجود ضعفا في مهارة المرشدين في اختيار الرسائل الإرشادية وضعفا في اختيار قنوات الاتصال واستخداماتها. وضعف نشاطات المتابعة وتقويم أداء الكوادر العاملة (المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 1994: 6). ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للإجابة عن التساؤلات البحثية الآتية:

1. ما مستوى الاداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة بابل بشكل عام.
2. ما تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على مستوى اداء العاملين بالإرشاد الزراعي.

أهداف البحث Objectives of the research

الهدف الاول: التعرف على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة بابل بشكل عام.
الهدف الثاني: ايجاد علاقة الارتباط بين الاداء الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية والوظيفية.
أهمية البحث

تتوضح أهمية البحث في التعرف على بيانات ومعلومات عن مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة بابل مما يؤدي الى تقوية وتحسين العلاقات بين الجهاز الإرشادي والموظفين الزراعيين، والتعرف على العوامل ذات العلاقة برفع مستوى أداء الموظفين الزراعيين للقيام بالإعمال الإرشادية لتعزيز العوامل ذات العلاقة الايجابية بكفاءة الأداء وتذليل العوامل ذات العلاقة السلبية. وبالتالي فان هذه الدراسة قد وفرت معلومات وفيرة عن القائمين باتخاذ القرارات أو من يقوم على عملية التخطيط في مديرية زراعة محافظة بابل.

فروض البحث الإحصائية: The statistical research hypotheses

لتحقيق أهداف البحث سوف يتم اختبار الفروض الإحصائية الآتية:

1. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي والعمر.
2. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي والخدمة الإرشادية.

مواد وطريقة العمل

أولاً: منهجية البحث:

استخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث في تلخيص البيانات الرقمية وتحويلها من نظام الأرقام إلى صيغة أخرى ويمكن فهمها واستيعابها باستعمال مجموعة من المقاييس الإحصائية على عينة ممثلة لمجتمع معين (البياتي، 2016: 44) لغرض الوصول إلى نتائج دقيقة عن موضوع الدراسة الحالية.

ثانياً: منطقة البحث:

اختيرت محافظة بابل منطقة لإجراء البحث الحالي الواقعة في وسط العراق وهي إحدى محافظات الفرات الأوسط المطلة على نهر الفرات وتبعد حوالي 90 كم جنوب العاصمة العراقية بغداد، وهي خامس أكبر محافظة من حيث التعداد السكاني إذ يقدر عدد سكانها بنحو 2.000.000 مليون نسمة بحسب تقديرات وزارة التخطيط العراقية لعام 2016 (الكتاب السنوي للإحصاءات الزراعية، 2016).

ثالثاً: حدود البحث:

1- إقتصرت البحث على الموظفين العاملين في مديرية زراعة بابل والشعب الزراعية التابعة لها.

2- اقتصر هذا البحث على دراسة مجالين في العمل الإرشادي وهما أداء الأعمال الإدارية الإرشادية والعمل في الريف وخدمة الزراعة.

رابعاً: مجتمع وعينة البحث:

شمل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في مديرية زراعة محافظة بابل والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددها (16) شعبة زراعية. سحبت منهم عينة عشوائية بنسبة 50% بلغ حجمها (8) شعب زراعية يعملون فيها (298) موظفاً يؤدون مهام إرشادية أخذت منهم عينة عشوائية تناسبية بنسبة 50% بلغ حجمها (152) موظفاً. لغرض حساب الثبات اختيرت شعبة زراعة المحاصيل لإجراء الاختبار الأولي، مجموع العاملين في الشعبة المنتخبة (30) موظفاً يؤدون مهام الإرشادية وتم استبعادهم من عينة البحث وبذلك بلغ عدد المبحوثين (152) مبحوثاً كما موضح في جدول (1).

خامساً: أداة جمع البيانات:

أعدت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من المبحوثين تكونت من جزئين، شمل الجزء الأول أسئلة تتعلق بقياس الخصائص الشخصية والوظيفية وهي العمر، النشأة، مدة الخدمة الوظيفية، مدة الخدمة الإرشادية، بينما شمل الجزء الثاني مقياس لقياس الأداء الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي ضمن الشعب الزراعية المنتخبة، تتكون من (102) فقرة مقسمة على مجالين وكان عدد الفقرات المجال الأول (أداء الأعمال الإرشادية) (74) فقرة وعدد فقرات المجال الثاني (العمل في الريف وخدمة الزراعة) هو (28) فقرة. وقد تم جمع البيانات الاستطلاعية في شعبة زراعة المحاصيل خلال الفترة من 15/9/2017 لغاية 10/10/2017. كما تضمن المجال الأول خمسة محاور وهي (محور التخطيط الإرشادي)، (محور تنفيذ البرامج الإرشادية)، (محور عملية التقييم الإرشادي)، (محور نقل التقنيات الزراعية)، (محور الاتصال الإرشادي) على التوالي. وضع امامها مقياس خماسي المستويات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا ادري) واعطيت قيم رقمية لهذه المحاور: (5، 4، 3، 2، 1).

سادساً: الصدق:

يقصد به انه مدى تلبية المقياس للأغراض وللاستعمالات الخاصة التي صمم من اجلها (ميخائيل، 2006: 255). إما صدق المحتوى فهو مقياس لمدى تمثيل المقياس لنواحي الجانب المقاس (عبد الحفيظ وباهي، 2000: 175). ومن أجل التحقق من الصدق الظاهري تم عرض استمارة الاستبيان بصيغتها الأولية على خبراء مختصين في قسم الإرشاد الزراعي في كلية الزراعة/ جامعة تكريت وكلية الزراعة/ جامعة الموصل (ملحق ب). وتم إجراء التعديلات بالحذف والإضافة في تعديل بعض الفقرات وفقاً لأراء الخبراء وقد اعتمدت عتبة قطع بنسبة 75% من الفقرات الكلية من أجل الحكم على مدى صلاحية بقاؤها أو حذفها وبعدها اجريت كافة التعديلات اصبح عدد فقرات الاستبيان (112) فقرة حذف منها 10 استمارات تم تعديل (12) وتقسيم الفقرات الى مجالات ومحاور حسب اراء الخبراء.

سابعاً: الثبات: يقصد بالثبات استقرار النتائج فيما لو كرر بعد حين القياس على نفس مجموعة المبحوثين وتحت نفس الظروف لأظهر شيئاً من الاستقرار (عريفج، 1999: 89). ولغرض إيجاد الثبات تم اختيار

شعبة زراعة المحاصيل بشكل عشوائي وكان عدد الموظفين فيها (30) موظفاً. تم جمع البيانات وتحليلها لغرض حساب ثبات الاستمارة استخدمت طريقة التجزئة النصفية (الزوجي والفردي) حيث بلغت للمقياس ككل (0.77) تم جذر معامل الثبات لغرض حساب الصلاحية حيث بلغت قيمتها (0.88) وبذلك امتازت الاستمارة بثبات وصلاحية عاليين واصبحت صالحة لجمع البيانات من عينة البحث.

جدول رقم (1) توزيع المبحوثين وفقاً للشعب الزراعية التابعة الى مديرية زراعة محافظة بابل
Table (1) Distribution of the respondents according to the agricultural divisions that affiliated to the Directorate of Agriculture province of Babylon

النسبة المئوية Percentages	عدد المبحوثين Number of respondents	العدد الكلي Total Numbers	الدوائر الزراعية Agricultural Sections	ت
10.66	16	32	مديرية زراعة المركز/ بابل Directorate of Agriculture Center/Babylon .	1
14.66	22	43	شعبة زراعة ابي غرق Agriclutue division of Abou Gheraq	2
8	12	23	شعبة زراعة الكفل Agriclutue division of AL-Kefil	3
14.66	22	43	شعبة زراعة النيل Agriclutue division of AL-Neel	4
14	21	42	شعبة زراعة الهاشمية Agriclutue division of AL-Hashemia	5
15.36	23	45	شعبة زراعة القاسم Agriclutue division of AL-Qassim	6
8	13	25	شعبة زراعة المسيب Agriclutue division of ALMossaib	7
14.66	23	45	شعبة زراعة المدحتية Agriclutue division of AL-Medhatia	8
100	152	298	المجموع الكلي Total	

ثامناً: قياس العوامل المستقلة الشخصية والوظيفية:

1. العمر: تم قياسه بعدد سنين عمر المبحوث حين جمع البيانات.
 2. مدة الخدمة الوظيفية: تم قياسها من خلال سؤال المبحوثين عن عدد سنوات خدمتهم الوظيفية.
 3. مدة الخدمة الإرشادية: تم قياسه بسؤال الموظف الزراعي عن عدد السنوات التي أمضاها في العمل الإرشادي.
 4. النشأة: تم قياسه من خلال المستويين الآتيين (ريف، حضر) وقد خصصت له قيم رقمية (1،2) على التوالي.
 5. قياس المتغير التابع: وقد خصصت البدائل الآتية لهذا المقياس: دائما = 5، غالبا = 4، احيانا = 3، نادرا = 2، لا ادري = 1
- تاسعاً: جمع البيانات: بعد الانتهاء من إعداد استمارة الاستبيان أصبحت جاهزة لجمع البيانات من الموظفين العاملين في القطاع الزراعي القائمين بالأعمال الإرشادية في محافظة بابل اذ بدأت عملية جمع البيانات من المبحوثين واستمرت من 2017/10/25 – 2018/1/1.

- عاشرا: الوسائل الإحصائية: Statistical Means
بعد إتمام جمع المعلومات ثم الاستثمارات وتفرغ بياناتها وتبويبها في جداول منظمة على وفق أهداف البحث، وحللت باستخدام برنامج التحليل الإحصائي ساس (SPSS) الذي استخدمت فيه الوسائل الإحصائية الآتية:-
1. التكرارات Frequency: استخدمت في وصف المبحوثين لكل فئة أو مستوى من المتغيرات تحت الدراسة.
2. النسب المئوية Percentage : استخدمت في وصف المبحوثين تبعا لتوزيعهم على الفئات أو المستويات في كل متغير من المتغيرات.
3. المدى Range : استخدم لتقسيم المتغيرات الى فئات (الصفوي، 2008: 208).
4. المتوسط الحسابي (Arithmetic Mean): استخدم لوصف القيم الرقمية لمتغيرات البحث (القرشي، 2007: 8).
5. معامل الارتباط البسيط لبيرسون (Pearson): وقد استخدم لإيجاد العلاقة بين مستوى الأداء وكل من العوامل المستقلة ذات القيم المستمرة وكذلك اختبار الفرضيات (جودة، 2009: 255).
6. معامل الارتباط الرتبي (Spearman rank): استخدم لإيجاد العلاقة بين مستوى الأداء وكل من العوامل المستقلة (البلداوي، 2009: 201).
7. اختبار (t): (t-test): استخدم لاختبار معنوية الارتباط بين مستوى الأداء وكل من العوامل المستقلة المدروسة من خلال موازنتها مع قيمة (t) الجدولية (جودة، 2009: 171).
8. نموذج الانحدار المتعدد المراحل: (Multiple Step-Wise Regression Analysis): استخدم لتحديد أكثر العوامل المستقلة ذات التأثير المعنوي في مستوى الأداء وفق القانون الآتي: (البلداوي، 2009: 230) وهو:

$$\hat{Y} = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_nX_n + E$$

النتائج والمناقشة

الهدف الاول: التعرف على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة بابل بشكل عام اظهرت النتائج ان ادنى قيمة للإداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي (265) واعلى قيمة (492) بمتوسط مقداره (395) وانحراف قياسي (59.18). تم تقسيم المبحوثين الى ثلاث فئات باستعمال قانون المدى. وظهر ان اعلى نسبة ضمن فئة الاداء المتوسط كما موضح في جدول(2).

جدول(2) توزيع المبحوثين وفقا لمستوى الاداء الوظيفي في محافظة بابل بشكل عام.

Table (2) Distribution of the respondents according to the level of job performance in the Babylon Province in general.

متوسط الاداء Average of Performance	% Percentage	العدد Number	فئات الاداء Performance categories
309.51	15.33	21	منخفض: 265-340 Low: 265-340
407.87	62.04	85	متوسط: 341-461 Mean : 341-461
473.62	22.63	31	عالي: 417-493 فأقل High : 417 – 493 and less
S.D.=59.18	%100	137	المجموع Total

يتضح من الجدول (2) ان اعلى نسبة (62.04%) تقع ضمن الفئة المتوسطة تليها الفئة العليا بنسبة (22.63%). لذا يوصف مستوى الاداء بأنه متوسط يميل الى المستوى العالي وقد يعود سبب ذلك الى ان كثير من مجالات المهام الارشادية هي مهام من صلب العمل الارشادي ويقوم بأدائها العاملون بالإرشاد الزراعي ونتيجة تكرار الممارسة تكونت لديهم معارف ومهارات وخبرات لا بأس بها وهذا يتطلب سد النقص المعرفي في بعض مجالات الاداء الوظيفي.
الهدف الثاني: إيجاد علاقة الارتباط بين الاداء الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية والوظيفية.

اولاً: المتغيرات الشخصية:

1- العمر: تراوحت اعمار المبحوثين بين (25-64) سنة بمتوسط مقداره 44.08 وانحراف قياسي 11.06، تم تقسيم المبحوثين الى ثلاث فئات باستعمال قانون المدى، وظهر ان اعلى نسبة ضمن الفئة العالية، كما موضح في جدول (3).

جدول (3) توزيع المبحوثين وفقاً لفئات العمر

Table (3) Distribution of respondents according to age classes

ت	الفئات Categories	العدد NO.	% Percentage	المتوسط Mean	قيمة r قيمة r value	قيمة t المحسوبة t Calculated	المعنوية Significant
1	منخفضة 25-37 Low : 25-37	49	35.76	400.18	-0.05	-0.581	غ. م
2	متوسطة 38-50 Mean : 38-50	35	25.55	393.86			
3	مرتفعة 51-64 High : 51-64	53	38.69	392.75			
المجموع Total		137	%100	SD =11.06			

ولمعرفة اذا كانت هناك علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الاداء والعمر استخدم التحليل الاحصائي المتمثل بمعامل الارتباط البسيط بيرسون pearson وقد كانت قيمته (-0.05). وبما قيمة t المحسوبة (-0.581) وهي اقل من قيمة t الجدولية (1.645) عند مستوى احتمال 0.05 لذا نقبل الفرض الاحصائي. وهذا يعني ان ليس للعمر علاقة بمستوى الاداء الوظيفي. تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الشدايده (2010) والجاف (2001) والمعماري (2012) في دراستهم. ولا تتفق مع ما توصل اليه جاسم وآخرون (2012).

2- النشأة: قسم المبحوثين وفقاً لمتغير النشأة الى فئتين (حضر وريف) وظهر ان اعلى نسبة منهم ضمن فئة حضر، كما موضح في جدول (4).

جدول (4) توزيع المبحوثين وفقاً للنشأة.

Table (4) Distribution of respondents according to origin

الفئات Categories	العدد No.	% Percentage	المتوسط Mean	قيمة r قيمة r value	قيمة t المحسوبة t calculated	المعنوية Significant
ريف countryside	65	47.44	406.86	0.18	2.126	معنوي
حضر Attended	72	52.56	384.73			
المجموع Total	137	%100				

ولإيجاد علاقة الارتباط بين مستوى الاداء الوظيفي الإرشادي والنشأة استعمل معامل الارتباط الرتبي (Spearman rank) حيث كانت (0.18) يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين وللتأكد من معنوية العلاقة استعمل اختبار (t) التي كانت قيمتها الحسابية (2.126) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.05)، لذا نرفض الفرض الاحصائي ونقبل الفرض البديل الذي ينص على (وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الاداء الوظيفي الإرشادي والنشأة). وقد يعود سبب ذلك الى ان البيئة الحضرية أكثر ثقافة من البيئة الريفية قد يكون سبب رئيسي في تحسن مستوى الاداء وفقاً للثقافة التي يمتلكونها مقارنة مع بيئة الريف. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليها المعماري، (2012) ومدھاس، (2014) في نتائج دراستهم. ولاتنطبق هذه النتيجة مع نتائج الجاف (2001) في دراسته.

ثانياً: المتغيرات الوظيفية:

1. عدد سنوات الخدمة الوظيفية:
تم توزيع المبحوثين على وفق مدة خدمتهم الوظيفية إلى ثلاث فئات باستعمال قانون المدى اقل خدمة (2) سنة وأعلى خدمة (37) سنة بمتوسط مقداره (20.40) وانحراف قياسي (11.55) وكما موضح في جدول (5).

جدول (5) توزيع المبحوثين وفقا لعدد سنوات الخدمة الوظيفية

Table (5) Distribution of the respondents according to the number of job service years

المعنوية Significaont	قيمة t المحسوبة t calculated	قيمة r t tablet	المتوسط Mean	% Percentage	العدد No.	الفئات Categories	ت Resp.
معنوي	7.454	0.54	352.89	32.85	45	منخفضة 2-13 Low : 2-13	1
			398.97	28.47	39	متوسطة 14-25 Mean : 14-25	2
			429.62	38.68	53	مرتفعة 26-38 فأقل High: 26-38 and less	3
SD = 11.55				%100	137	المجموع total	

ولغرض تحديد علاقة الارتباط بين الأداء الوظيفي الإرشادي ومدة الخدمة الوظيفية تم استعمال معامل الارتباط البسيط بيرسون (Pearson) الذي كانت قيمته (0.54) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين، وللتأكد من معنوية العلاقة بين المتغيرين استعمل اختبار (t) التي كانت قيمتها (7.454) وهي اعلى من قيمة t الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى احتمال 0.01 ولذلك نرفض الفرض الإحصائي ونقبل الفرض البديل الذي ينص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الاداء الوظيفي الارشادي ومدة الخدمة الوظيفية). وقد يعود سبب ذلك إلى انه كلما ازدادت سنوات الخدمة الوظيفية للمبحوثين وممارسة مهام العمل الإرشادي كلما ساعد ذلك على تزويدهم بخبرات ومعلومات عن الاداء الوظيفي الارشادي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الشدايده (2010) ومدهاس (2014). ولا تتفق مع ما توصل اليه جاسم وآخرون (2011).
2. عدد سنوات الخدمة الإرشادية:

اظهرت النتائج ان سنوات الخدمة الإرشادية تراوحت ما بين (1-33) سنة بمتوسط مقداره (13.64) سنة وانحراف قياسي (10.66)، تم توزيع المبحوثين وفقا لهذا المتغير إلى ثلاث فئات باستعمال قانون المدى وظهر ان اعلى نسبة من المبحوثين ضمن فئة عدد سنوات منخفضة، كما موضح في جدول (6).

جدول (6) توزيع المبحوثين وفقا لسنوات الخدمة الإرشادية

Table (6) Distribution of the respondents according to the number of extension service years

المعنوية Significant	قيمة t المحسوبة t calculated	قيمة r r value	المتوسط Mean	% Percentage	العدد No.	الفئات Categories	ت Resp.
معنوي	3.654	0.30	376.94	51.10	70	منخفضة 1-11 Low : 1-11	1
			409.97	24.08	33	متوسطة 12-21 Mean:12-21	2
			420.44	24.82	34	مرتفعة 22-33 High : 22-33	3
SD = 10.66				%100	137	المجموع total	

يتضح من الجدول (6) أن أعلى نسبة من المبحوثين (51.10%) كانوا ضمن فئة عدد سنوات منخفضة تليها نسبة (24.82%) ضمن الفئة العالية ولغرض تحديد علاقة الارتباط بين قيم مستوى الأداء الإرشادي ومدة الخدمة الإرشادية تم استعمال معامل الارتباط البسيط بيرسون (Pearson) الذي كانت قيمته (0.30) وهو يدل على علاقة معنوية بين المتغيرين، وقد استخدم اختبار (t) المحسوبة التي كانت قيمتها الحسابية (3.654) وهي اعلى من قيمة t الجدولية (1.645) عند مستوى احتمال 0.05 و(2.326) عند مستوى احتمال 0.01. لذا نرفض الفرض الإحصائي ونقبل الفرض البديل الذي ينص على (وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الاداء الوظيفي الارشادي ومدة الخدمة الإرشادية). وقد يعود سبب ذلك إنه كلما ازدادت سنوات الخدمة الإرشادية للمبحوثين وممارسة مهام العمل الإرشادي كلما ساعد ذلك على تزويدهم بخبرات

ومعلومات عن الاداء الوظيفي الارشادي وبالتالي فأن زيادة عدد سنوات الخدمة الارشادية يؤدي الى تطوير وتحسين الاداء الوظيفي الارشادي. وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها الجاف (2001) والمعماري (2012).

الاستنتاجات Conclusions

1. إن المستوى العام للاداء الوظيفي للعاملين بالإرشاد الزراعي متوسط يميل الى عالي وبما ان 62% من المبحوثين ضمن الفئة المتوسط يستنتج من ذلك وجود ضعف وقصور معرفي لدى شريحة كبيرة في العاملين بالإرشاد الزراعي.
2. ان مستوى اداء المبحوثين في جميع محاور مجالي الاداء الوظيفي كان عالي يميل الى المتوسط عدا محور التقويم كان بمستوى متوسط يميل الى عالي مما يشير الى وجود ضعف وقصور معرفي لدى المبحوثين في محور تقويم الانشطة الارشادية.
3. تباينت علاقات الارتباط وفقا لاختلاف المتغيرات.
أ. علاقة ارتباط معنوية بين الاداء الوظيفي الارشادي والمتغيرات الآتية: (سنوات الخدمة الوظيفية، سنوات الخدمة الارشادية، النشأة).
ب. علاقة ارتباط غير معنوية بين الاداء الوظيفي الارشادي والمتغيرات الآتية: (العمر).

التوصيات Recommendations

1. ضرورة قيام الجهات المسؤولة عن تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة بابل بأعداد دورات تدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي لان نسبة غير قليلة منهم ضمن فئتي المتوسط والمنخفض من الاداء وذلك من اجل تزويدهم بمعلومات وخبرات تؤدي الى تحسين كفاءة ادائهم الوظيفي الإرشادي في محافظة بابل.
2. ضرورة الاخذ بنظر الاعتبار المتغيرات المستقلة التي اظهرت علاقات ارتباط معنوية مع مستوى الاداء عند اعداد الدورات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي.
3. ان اكثر المتغيرات تأثيرا على التغيرات الحاصلة في مستوى الاداء الوظيفي الارشادي للعاملين في الارشاد الزراعي كان متغير (عدد سنوات الخدمة) حيث فسر هذا المتغير 28.6% من تباينات مستوى الاداء، وان جملة المتغيرات قد فسرت 46.6% من التغيرات الحاصلة في مستوى اداء العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة بابل.
4. نوصي بأجراء دراسات اخرى من اجل تحديد المتغيرات المؤثرة في مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الارشاد الزراعي وفي محافظات اخرى من العراق.

Some of the personal and functional characteristics of agricultural extension workers and their relation to the level of their performance in Babylon Province

Anhar M.A. Hassan

Majid K. Ali

Economic and Agricultural Extension Dept./ College of Agric. /Univ. of Tikrit

[Email:kkalmahdawi@gmail.com](mailto:kkalmahdawi@gmail.com)

ABSTRACT

The aim of the current study was to determine the job performance level of agricultural extension workers in Babylon province generally to estimate the level of job performance in each field of the research and to find the correlation between the level of job performance and some personal and functional characteristics in Babylon province. The research community were included the agricultural extension workers in the Directorate of Agriculture of Babylon province and the agricultural divisions that belonged to it. The random sample of 50% of the total population of (8) agricultural people was removed from them, in which (298) staff members were assigned a random sample of (152) employees.

The questionnaire form was used as a tool for collecting data from respondents, which consists of two parts; the first includes questions related to the measurement of personal and functional characteristics (age, duration of employment, duration of extension service and Information related to the extension work), the second part includes a measure of the agricultural extension workers performance within the agricultural divisions. The scale was consisted of 102 items divided into two fields: the first field consisted of 74 items (performance of the extension work) and the second field consisted of 28 items (rural work and service of farmers). The answers for the previous items through an index were with five level (always, often, sometimes, rarely, unknown), with a corresponding numerical values (5, 4, 3, 2, 1). Stability was computed by split – half method and reached (0.77) in general.

The results of the research showed that the general level of job performance of workers in agricultural extension average tends to high, and that the job performance level in the field of performance of extension work and work in the rural and agricultural service was high and tends to medium, Also ,the results showed that there was a significant correlation between the indicative job performance and the following variables: (years of job service, years of extension service, number of courses, and development), and the variables give an explanation for 46.6% of the changes in the performance.

The researcher recommended that the Directorates responsible for training the staff in order to prepare them and raise the efficiency of their job performance in preparing training courses on the content of their material in the fields of extension work carried out by the workers in agricultural extension taking into consideration the variables that showed a relationship of significant correlation in the preparation of training courses.

Key words: performance, age, origin, job service, extension service.

Received:29/4/2018, Accepted:10/9/2018

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)، كلية الأرصاد والبيئة وزراعة المناطق الجافة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة / المملكة العربية السعودية.
- البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد، (2009). أساليب الإحصاء للعلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال مع استخدام برنامج SPSS. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان / الأردن.
- البياتي، نيطار محمود عباس، (2016). الأداء الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي وعلاقته ببعض عناصر الدورات التدريبية في محافظة كركوك، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة-جامعة تكريت. العراق.
- جاسم، محمود حديس وعلي أحمد غضيب وماجد خليل علي، (2012). مستوى معارف الموظفين الزراعيين العاملين في سابلوات وبنكر وزارة التجارة في محافظة صلاح الدين وعلاقتها ببعض العوامل. قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة تكريت. العراق.
- الجاف، طاهر محمد لائق، (2001). مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية في العراق. رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي. بغداد/العراق.
- جودة، محفوظ، (2009). التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS. الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان/ الأردن.

- خوري، عصام وعدنان سليمان، (2004). التنمية الاقتصادية دراسة في التخلف والتنمية. الطبعة الاولى، منشورات جامعة، دمشق/ سوريا.
- الدقس، محمد عبد المولى، (1987). التغيير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، دار مجدلاوي للنشر. عمان/ الاردن
- الريماوي، احمد شكري، (1998). دراسة تحليلية للعوامل الدافعة والمؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي
- الشدايدة، احمد نوري حسن، (2010). اثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية والذاتية على تبني مزارعي الخضار لبعض الافكار الزراعية الحديثة في منطقة وادي الاردن. اطروحة دكتوراه الجامعة الاردنية، عمان/ الاردن.
- الصفاوي، صفاء الدين، (2008). الاحصاء، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل/العراق.
- الطنوبي، محمد عمر، (1995). الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي. للنشر منشأة المعارف بالإسكندرية، الإسكندرية / مصر.
- عبد الحفيظ، أخلاص محمد ومصطفى حسين باهي، (2000). طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية. مركز الكتاب للنشر والتوزيع مصر.
- عريفج، سامي وخالد مصلح، (1999). الإرشاد الزراعي - القياس والتقويم، الطبعة الرابعة، دار مجدلاوي للطباعة والنشر، عمان /الأردن.
- العزاوي، نادية كاظم، (1999). الاحتياجات الإرشادية المعرفية لمربي النحل في محافظة بغداد. رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد. العراق.
- علي، ماجد خليل علي، (2013). مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي وعلاقته ببعض عوامل بيئة العمل الداخلية في محافظة صلاح الدين. المؤتمر العلمي الثاني للبحوث الزراعية، المجلد (5)، العدد (2) كلية الزراعة-جامعة ديالى، ص: 396-406. العراق.
- علي، عبد الوهاب محمد، (1994). التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الطبعة الثالثة، معهد الإدارة العامة، الرياض/المملكة العربية السعودية.
- القرشي، احسان كاظم، (2007). الطرائق المعلمية والطرائق اللامعلمية في الاختبارات الاحصائية، مطبعة الديواني، بغداد/العراق.
- الكتاب السنوي للإحصائيات الزراعية، (2016). القسم الثاني-الواردات والصادرات من مستلزمات الانتاج الزراعي، مجلد (35). وزارة التخطيط - بغداد / العراق.
- الليلة، زكي حسن ومحمد فتحي ومحمد يوسف، (1983). مصادر مستويات الرضا وعدم الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في شمال العراق. مجلة العراقية للعلوم الزراعية (زانكو). مجلد (1)، عدد (2)، الموصل/ العراق.
- مدھاس، عبد العزيز حميد، (2014). التكوين الثقافي والاقتصادي للموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي صلاح الدين ونيوى وعلاقته بمستوى أداءهم الوظيفي. رسالة ماجستير. قسم الارشاد والاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة تكريت. العراق.
- المعماري، أسماء عبد المنعم صالح، (2012). الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وعلاقته ببعض العوامل. كلية الزراعة والغابات، رسالة ماجستير قسم الإرشاد ونقل التقنيات، جامعة الموصل. الموصل/العراق.
- المعموري، صباح حبيب مزهر، (2002). دراسة الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين في بعض الموضوعات الزراعية والإرشادية وأهميتها في أعمالهم وعلاقة بعض العوامل بذلك. رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد، بغداد/العراق.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، (2007). الكتاب السنوي للإحصائيات الزراعية العربية-الطبعة الاولى، مجلد (27): ص (459)، الخرطوم / السودان.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، (1994). تعزيز دور المنتجين والمستهلكين في المواصفات القياسية للأغذية، مطبعة المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم / السودان.
- ميخائيل، امطانيوس، (2006). القياس والتقويم في التربية الحديثة. منشورات جامعة دمشق، دمشق/ سورية.
- النوفل، سلطان أحمد خليف ومجيد حميد مجيد، (2011). إدارة التفاوض البدء من الذات لمواجهة التحديات. ط1، كلية الإدارة والاقتصاد، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل. الموصل/العراق.