

## The Performance level of Extension -agriculture of the Agricultural Employees in the Province of Nineveh and its relation with some variables

مستوى الأداء الإرشادي الزراعي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وعلاقته ببعض المتغيرات

ورقاء عون محمد العبيدي أسماء عبد المنعم صالح

قسم الإرشاد ونقل التقانات

كلية الزراعة والغابات/ جامعة الموصل

بحث مستل من رسالة الماجستير للباحثة الثانية

### 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 لابد من معرفة أدائه والعمل على رفع كفاءته. شمل مجتتمع الدراسة الموظفين الزراعيين الموجودين في الدوائر والشعب الزراعية ضمن محافظة نينوى والبالغ عددهم (565) موظفا زراعيًا، وتم اخذ عينة عشوائية تناسبية بنسبة (35%) من عدد الموظفين الزراعيين ليكون حجم العينة 198 موظفاً. وقد تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان عن طريق المقابلة الشخصية، وكانت نتائج الدراسة للحصول على (48) فقرة 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. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة معنوية موجبة بين مستوى الأداء وكل من المتغيرات المستقلة الآتية: (مدة الخدمة الإرشادية، التدريب، طبيعة العمل، ظروف العمل المادية، تقدير الجهود، المناخ التنظيمي). وظهر من خلال نتائج الدراسة أن هناك علاقة معنوية سالبة بين مستوى الأداء ومدة الخدمة الوظيفية. وظهر أيضا من خلال نتائج الدراسة أن هناك علاقة موجبة غير معنوية بين مستوى الأداء والمتغيرات المستقلة الآتية: (الحالة الاجتماعية، التكلفة الإداري). وأظهرت نتائج الدراسة أيضا أن هناك علاقة سالبة غير معنوية بين مستوى الأداء والمتغيرات المستقلة الآتية: (العمر، الجنس، مستوى التعليم، النشأة، التخصص، العنوان الوظيفي، موقع العمل). وتبين من خلال الدراسة أن عامل (طبيعة العمل) هو الأكثر إسهاما في تفسير التباين في مستوى الأداء يليه عامل (المناخ التنظيمي)، ثم (مدة الخدمة الإرشادية)، ثم (مدة الخدمة الوظيفية)، ثم (التدريب أثناء الخدمة)، وأخيرا (تقدير الجهود).

### 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-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).
- 2-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 study results showed that there is a positive significant relationship between the level of performance and each of the following independent variables : The duration of the extension service, training, the nature of the work, the material circumstances of the work, efforts assessment and the organizational weather .

The study results showed that there is a negative significant relationship between the level of performance and the duration of the career service .The study results showed also that there is a positive insignificant relationship between the level of performance and the following independent variables : The marital status and the administrative assignment .The results showed that there is a negative insignificant relationship between the level of performance and the following independent variables (age, sex, the educational level, growing, specialization, the job title, the work location) .The study illustrated that the factor (the nature of the work) was the most contributive factor in explaining the variation in the level of performance ,followed by the factor (the organizational weather) and (the duration of the extension service) then (the duration of the career service) ,and then (in-service training) and finally (the assessment of efforts) .

### المقدمة ومشكلة البحث :

يلعب الإرشاد الزراعي دوراً أساسياً في التنمية الزراعية التي تتطلب تضامناً الجهود من أجل تنمية كل من الموارد البشرية والمادية وتنظيمها بالشكل الذي يحقق الأهداف المرجوة من هذه التنمية، إذ أن العنصر البشري يقع على عاتقه عملية الاستفادة القصوى من الموارد المادية المتوفرة، لذا يجب أن يكون مدرباً بشكل جيد ليتمكن من أداء الدور المناط به بصورة فعالة (1). وقد وجدت عدة طرق ومحاولات لقياس مستوى الأداء إذ: الأداء = القدرة على العمل × الدافعية نحو العمل. وعليه فإن مستوى أداء الموظفين والذي يظهر على مستوى أداء منظماتهم عموماً يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدراتهم للعمل ودافعيتهم (2). وتعد الدافعية إحدى المحفزات التي تحفز الأفراد نحو العمل، وما يؤثر في دافعية العمل قد تختلف من فرد إلى آخر، إذ يلاحظ بعض الأفراد لديهم حاجة ملحة إلى النجاح وانجاز ما يكفون به من مهمات إي إن<sup>1</sup> الأفراد الذين لديهم حاجة عالية للإنجاز هم الذين يتوقعون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة والمنافسة، فهم مدفوعون برغبة قوية في التفوق في العمل وإلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء (3). وقد أثبتت بعض الدراسات أن الموارد البشرية في المنظمات<sup>(\*)</sup> تلعب دوراً أساسياً في تحقيق الإنتاجية للمنظمة. والملاحظ إن الجانب الإنساني أو البشري ممثلاً في المديرين والمؤسسين هم الذين يعملون معاً على استخدام العناصر المادية لتحقيق أهداف المنظمة وليس العكس. فالمديرون يحددون الأهداف ويرسمون الخطط لتحقيقها، ويوزعون الأعمال ويحددون الاختصاصات، ويوجهون الموظفين ويتابعون التنفيذ الذي يتم بواسطة هؤلاء الموظفين. وعلى ذلك فالموارد البشرية ممثلة في الإدارة والموظفين هو المتحكم في كيفية استخدام واستغلال العناصر المادية المتاحة للمنظمة، ولقد ترتب على ذلك إن كفاءة أي تنظيم، كالتنظيم الإرشادي الزراعي يقاس بكفاءة الأفراد القائمين بالعمل فيه، مما جعل المدخل الصحيح لرفع كفاءة المنظمات هو العمل على رفع كفاءة الموارد البشرية بها (4). ويعد المرشدون الزراعيون الدعامة الرئيسية في نجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم والخط الأمامي في أجهزة الإرشاد الزراعي (5). إذ يمثل المرشدين الزراعيون الركائز المحورية التي يقع على عاتقها تحقيق أهداف هذه المؤسسة، وإن أداء هؤلاء المرشدين يتأثر بكثير من المتغيرات التي غالباً ما يكون مصدرها: فلما يخضعون للمراقبة والإشراف المباشرين كما هو الحال في التنظيمات المغلقة الأخرى بما يعني أن أداءهم ربما يتوقف بدرجة كبيرة على مدى رضاهم عن عملهم. وتعد خلفيات هؤلاء المرشدين تنبأين في كثير من الأوجه كالمستويات العمرية والتعليمية والمراكز الوظيفية وسنوات الخبرة الأمر الذي يجعل من هذه الخلفيات متغيرات

\*الدوائر والشعب الزراعية في محافظة نينوى

مؤثرة في رضاهم أو عدم رضاهم بوظائفهم (6) . ومن هنا جاء الاهتمام بهذه الدراسة نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به الموظفين الزراعيين القائمين بالأعمال الإرشادية في رفع معدلات التنمية ومن ثم زيادة الدخل الفردي والقومي . وتتضمن أهداف البحث :

- 1- التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى أداء الموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وكل من المتغيرات المستقلة الآتية: (العمر, الجنس, الحالة الاجتماعية, المؤهل الدراسي, النشأة, التخصص بالإرشاد الزراعي, العنوان الوظيفي, التكلفة الإدارية, موقع العمل, مدة الخدمة الوظيفية, مدة الخدمة الإرشادية, التدريب أثناء الخدمة, طبيعة العمل, ظروف العمل المادية, تقدير الجهود, المناخ التنظيمي).
2. تحديد العلاقة بين مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالأعمال الإرشادية في محافظة نينوى وجملة العوامل المستقلة .

### فرضيات البحث :

لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الاداء الارشادي للموظفين الزراعيين وكل من :العمر , الجنس , الحالة الاجتماعية , المؤهل الدراسي ,النشأة , التخصص بالارشاد الزراعي , العنوان الوظيفي , التكلفة الاداري , موقع العمل ,مدة الخدمة الوظيفية ,مدة الخدمة الارشادية ,التدريب اثناء الخدمة ,طبيعة العمل ,ظروف العمل المادية , تقدير الجهود , والمناخ التنظيمي .

### مواد البحث وطرقه

#### مجتمع البحث وعينته:

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

#### أداة جمع البيانات:-

استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث نظراً لملائمتها لمنهجية البحث المتبعة، إذ يعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة وكونها تعطي بيانات أكثر موضوعية من غيرها من طرق جمع البيانات لتحقيق أهداف البحث (7). ويتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة التي تسلم باليد أو ترسل عن طريق البريد ليقيم المبحوثين بالإجابة عنها بأنفسهم دون مساعدة الباحث (8). ولغرض تحقيق أهداف البحث تم إعداد استمارة استبيان لقياس المتغير التابع (مستوى الأداء) للأعمال الإرشادية التي يفترض أن يؤديها الموظفون الزراعيون في مجالات تنظيم وتخطيط، تنفيذ، تقييم 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 وآراء الخبراء والمتخصصين في هذه المجالات. 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، قسم علم الاجتماع في كلية آداب جامعة الموصل

### النتائج والمناقشة

يتناول هذا الجزء عرض النتائج ومناقشتها وفقاً لتسلسل أهداف البحث .

**الهدف الأول:** التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين وكل من المتغيرات المستقلة الآتية:

#### 1- العمر:

أشارت نتائج الدراسة إلى إن أعلى عمر للمبحوثين كان (64) سنة وأدنى عمر (23) سنة وبمتوسط مقداره (47,266) وقد تم تقسيم أعمار المبحوثين على ثلاث فئات عمرية باستخدام المدى وطول الفئة. كما في الجدول الآتي :

جدول (1) الإعداد والنسب المنوية للمبحوثين وفقا لفئات العمر وعلاقتها بمستوى الأداء

ت	فئات العمر	العدد	النسبة المنوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	S.d	قيمة الجدولية (t)
-1	36-23	21	15.5	47.266	0.111-	1.288 -	10.163	1.645
-2	50-37	55	40.8					
-3	64-51	59	43.7					
المجموع		135	100					

ولمعرفة إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى الأداء والعمر، استخدم التحليل الإحصائي المتمثل بمعامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) وقد كانت قيمته (-0.111) وهي علاقة ارتباطيه ضعيفة بين العاملين، وللتأكد من معنوية العلاقة بين هذين العاملين استخدم اختبار (t) وكانت قيمته المحسوبة (-1.288) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الأداء والعمر). وتتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها كل من (9) و (10) في دراستهم.

2- الجنس: أشارت نتائج الدراسة إلى إن نسبة الذكور من المبحوثين كانت (86.7%) في حين بلغت نسبة الإناث (13.3%) كما في الجدول الآتي:

جدول (2) الإعداد والنسب المنوية للمبحوثين وفقا لفئات الجنس وعلاقتها بمستوى الأداء

ت	فئات الجنس	العدد	النسبة المنوية	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	قيمة الجدولية (t)
-1	ذكور	117	86.7	0.078-	0.902-	1.645
-2	إناث	18	13.3			
المجموع		135	100			

ولمعرفة إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى الأداء والجنس، استخدم التحليل الإحصائي المتمثل بمعامل الارتباط الرتبي (Spearman rank) الذي كانت قيمته (-0.078) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطيه بين مستوى أداء الموظفين والجنس وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) وكانت قيمته المحسوبة (-0.902) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند المستوى (0.05). لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الأداء والجنس).

### 3- الحالة الاجتماعية:

أشارت نتائج الدراسة إلى إن نسبة المتزوجين من المبحوثين كانت (89.7%) في حين بلغت نسبة غير المتزوجين (10.3%) كما في الجدول الآتي:

جدول (3) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لفئات الحالة الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الأداء

ت	فئات الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (t) الجدولية
1-	متزوج	121	89.7	0.005	0.057	1.645
2-	غير متزوج	14	10.3			
	المجموع	135	100			

ولمعرفة إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء والحالة الاجتماعية، استخدم التحليل الإحصائي المتمثل بمعامل الارتباط الرتبى (Spearman rank) والذي كانت قيمته (0.005) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى أداء الموظفين والحالة الاجتماعية وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) وكانت قيمته (0.057) درجة وهو يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند المستوى (0.05)، ونستدل من الجدول أعلاه بأن الحالة الاجتماعية للمبحوثين لا تؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي. لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين مستوى الأداء والحالة الاجتماعية). وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها (9) .

#### 4- المؤهل الدراسي:

تم تصنيف المبحوثين وفقاً لمؤهلهم الدراسي إلى أربع فئات وتبين أن نسبة (25.9%) هم من حملة شهادة الإعدادية وان النسبة (9.6%) هم من حملة شهادة المعهد الزراعي وان الأغلبية العظمى من المبحوثين هم من حملة شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم (54.8%) وان نسبة حملة شهادة الماجستير من المبحوثين هي (9.6%) وكما هو في الجدول (4) .

جدول (4) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً للمؤهل الدراسي وعلاقته بمستوى الأداء

ت	فئات المؤهل الدراسي	العدد	النسبة المئوية	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (t) الجدولية
1-	إعدادية	35	25.9	-0.028	-0.323	1.645
2-	دبلوم	13	9.6			
3-	بكالوريوس	74	54.9			
4-	شهادة عليا	13	9.6			
	المجموع	135	100			

وعند اختبار العلاقة بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وبين مستوى المؤهل الدراسي وجد أن قيمة معامل الارتباط الرتبى (Spearman rank) هي (-0.028) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى (0.05) وهي تدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت (-0.323) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والمؤهل الدراسي) وهذا يدل بأن المؤهل الدراسي للموظفين في القطاع الزراعي ليس له علاقة بدرجة مستوى أدائهم الإرشادي تتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها كل من (1) و (2) .

#### 5-النشأة:

عند توزيع المبحوثين وفقاً للنشأة كما في الجدول (5) تبين أن ذوي النشأة الريفية يمثلون نسبة (45.2%) في حين أن ذوي النشأة الحضرية يمثلون نسبة (54.8%) من المبحوثين.

جدول (5) الإعداد والنسب المنوية للمبوحين وفقاً للنشأة وعلاقتها بمستوى الأداء

ت	فئات النشأة	العدد	النسبة المنوية	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (t) الجدولية
-1	ريفي	61	45.2	0.096-	1.112-	1.645
-2	حضري	74	54.8			
المجموع		135	100			

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والنشأة استخدم معامل الارتباط الرتبتي (Spearman rank) حيث كانت (-0.096) يدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (-1.112) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والنشأة) وهذا يعني أن نشأة الموظفين في القطاع الزراعي ليس لها علاقة بدرجة مستوى الأداء الإرشادي وهذا يدل على أن مستوى الأداء الإرشادي لدى المبوحين تزداد أو تقل بغض النظر عن نشأتهم الريفية أو الحضرية. وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها (9).

#### 6- التخصص:

عند توزيع المبوحين وفقاً للتخصص في مجال الإرشاد الزراعي تبين أن نسبة المبوحين المتخصصين في مجال الإرشاد الزراعي بلغت (17%) في حين أن نسبة المبوحين غير المتخصصين في مجال الإرشاد الزراعي (83%)، وهذا يعني أن غالبية المبوحين الموظفين في القطاع الزراعي من تخصصات زراعية مختلفة وفئة قليلة من هم متخصصون بالإرشاد الزراعي وكما مبين بالجدول (6).

جدول (6) الإعداد والنسب المنوية للمبوحين وفقاً للتخصص وعلاقتها بمستوى الأداء

ت	فئات التخصص	العدد	النسبة المنوية	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (t) الجدولية
-1	متخصص	23	17.0	0.167-	1.952-	1.645
-2	غير متخصص	112	83.0			
المجموع		135	100			

ولغرض تحديد فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والتخصص، استخدم معامل الارتباط الرتبتي (Spearman rank) الذي كانت قيمته (-0.167) وهو يدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت (-1.952) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والتخصص) وهذا يعني إن تخصص الموظفين في القطاع الزراعي ليس له علاقة بدرجة مستوى الأداء الإرشادي وهذا قد يعني أن أغلب المبوحين بغض النظر عن تخصصاتهم قد تلقوا في دراستهم الأكاديمية دروساً في الإرشاد الزراعي أو الاجتماعي التي تفسر السلوك البشري أو تبين العوامل المؤثرة فيه فضلاً عن الدروس التي تلقوها في العلوم الزراعية. وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها (9) و (11).

#### 7-العنوان الوظيفي:

عند توزيع الباحثين وفقاً لعناوينهم الوظيفية تبين أن النسبة (6.7%) هم من يعملون بصفة مراقب زراعي في حين بلغت نسبة من يعملون بصفة مرشد زراعي (23.0%) أما الذين يعملون بصفة معاون مهندس بلغت نسبتهم (13.3%) وكانت الغالبية العظمى هم من يعملون بصفة مهندس زراعي حيث بلغت نسبتهم (37.0%) في حين كانت نسبة (20.0%) ممن يحملون عناوين وظيفية أخرى وكما هو في الجدول (7).

جدول (7) الإعداد والنسب المئوية للباحثين وفقاً للعنوان الوظيفي وعلاقتها بمستوى الأداء

ت	فئات الوظيفي	العنوان	العدد	النسبة المئوية	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	قيمة (t) الجدولية
1-	مراقب زراعي		9	6.7	- 0.083	- 0.960	1.645
2-	مرشد زراعي		31	23.0			
3-	معاون مهندس		18	13.3			
4-	مهندس زراعي		50	37.0			
5-	أخرى تذكر		27	20.0			
	المجموع		135	100			

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباط بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والعنوان الوظيفي استخدم معامل الارتباط الرتبى (Spearman rank) كانت قيمته (-0.083) وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء الإرشادي والعنوان الوظيفي وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي بلغت (-0.960) وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والعنوان الوظيفي) ورفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والعنوان الوظيفي.

8- التكلفة الإداري :

عند توزيع الباحثين وفقاً للتكلفة الإداري تبين أن نسبة (14.8%) يشغلون موقع مدير شعبة في حين بلغت نسبة الباحثين من مدراء الأقسام (14.1%) بينما بلغت نسبة من يشغلون مواقع أخرى (71.1%) كما مبين في الجدول (8).

جدول (8) الإعداد والنسب المئوية للباحثين وفقاً للتكلفة الإداري وعلاقته بمستوى الأداء

ت	فئات الإداري	التكلفة	العدد	النسبة المئوية	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	قيمة (t) الجدولية
1-	مدير شعبة		20	14.8	0.044	0.508	1.645
2-	مدير قسم		19	14.1			
3-	أخرى تذكر		96	71.1			
	المجموع		135	100			

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والتكليف الإداري استخدم معامل الارتباط الرتبتي (Spearman rank) إذ كانت قيمة (0.044) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) والتي كانت (0.508) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والتكليف الإداري).

#### 9- موقع العمل:

عند توزيع المبحوثين وفقاً للموقع العمل تبين أن المبحوثين العاملين في القرى يشكلون نسبة (5.2%) من العدد الكلي لمجتمع الدراسة، كما تبين أن المبحوثين العاملين في مراكز النواحي يشكلون نسبة (42.2%) كما بلغت نسبة المبحوثين العاملين في مراكز الأفضية (20.0%) ونسبة المبحوثين العاملين في مراكز المحافظات (32.6%) كما مبين في الجدول (9).

جدول (9) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لموقع العمل وعلاقته بمستوى الاداء

ت	فئات موقع العمل	العدد	النسبة المئوية	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	قيمة (t) الجدولية
-1	قرية	7	5.2	- 0.056	- 0.646	1.645
-2	مركز ناحية	57	42.2			
-3	مركز قضاء	27	20.0			
-4	مركز محافظة	44	32.6			
	المجموع	135	100			

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وموقع العمل استخدم معامل الارتباط الرتبتي (Spearman rank) إذ كانت (- 0.056) يدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء الإرشادي وموقع العمل وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي بلغت (- 0.646) درجة وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وموقع العمل) ورفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وموقع العمل.

#### 10- مدة الخدمة الوظيفية:

تم توزيع المبحوثين على وفق مدة خدمتهم الوظيفية إلى ثلاث فئات باستخدام المدى وطول الفئة اقل خدمة (1) سنة وأعلى خدمة (42) سنة وكما مبين بالجدول (10).

جدول (10) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لمدة الخدمة الوظيفية وعلاقته بمستوى الاداء

ت	فئات مدة الخدمة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	S.d	قيمة (t) الجدولية
-1	1-14 سنة	44	32.6	20.837	-0.182*	- 2.134	11.329	1.645



					28.1	38	28-15 سنة	-2
					39.3	53	42-29 سنة	-3
					100	135	المجموع	

\* معنوية على مستوى 0.05

يتبين من الجدول السابق أن أعلى نسبة من المبحوثين (39.3%) كانوا ضمن الفئة التي مدة خدمتهم الوظيفية (29-42) سنة، ثم جاءت بعدها نسبة المبحوثين الذين كانت مدة خدمتهم الوظيفية من (1-14) سنة بنسبة (32.6%) وتلتها نسبة المبحوثين الذين كانت مدة خدمتهم الوظيفية (15-28) سنة بنسبة (28.1%) ولغرض تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي ومدة الخدمة الوظيفية تم استخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) الذي كانت قيمته (\*-0.182) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين العاملين، وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (-2.134) درجة وهو يدل على عدم وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي ومدة الخدمة الوظيفية) وترفض الفرضية البديلة.

11- مدة الخدمة الإرشادية:

تم توزيع المبحوثين على وفق مدة خدمتهم الإرشادية إلى ثلاث فئات وكما مبين بالجدول (11) .

جدول (11) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً مدة الخدمة الإرشادية وعلاقته بمستوى الأداء

ت	فئات الخدمة الإرشادية	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	S.d	قيمة الجدولية (t)
-1	1-13 سنة	126	93.3	3.096	0.239**	2.838	5.870	2.326
-2	14-26 سنة	7	5.3					
-3	27- فأكثر	2	1.4					
المجموع		135	100					

\*\* معنوية على مستوى 0.01

يتبين من الجدول السابق أن أعلى نسبة من المبحوثين (93.3%) كانوا ضمن الفئة التي مدة خدمتهم الإرشادية (1-13) سنة، ثم جاءت بعدها نسبة المبحوثين الذين كانت مدة خدمتهم الإرشادية من (14-26) سنة بنسبة (5.3%) وتلتها نسبة المبحوثين الذين كانت مدة خدمتهم الإرشادية (27 فأكثر) سنة بنسبة (1.4%) ولغرض تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي ومدة الخدمة الإرشادية تم استخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) الذي كانت قيمته (\*-0.239) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين، وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (2.838) درجة وهو يدل على وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.01) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي ومدة الخدمة الإرشادية) وتقبل الفرضية البديلة أي أن مستوى الأداء الإرشادي لدى المبحوثين تزداد بزيادة مدة خدمتهم الإرشادية. وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها (9) و (10) .

12- التدريب أثناء الخدمة:

عند توزيع المبحوثين وفقاً للتدريب أثناء الخدمة تبين أن نسبة (63.9%) من أفراد عينة البحث لم يشاركوا في دورات تدريبية أثناء الخدمة في حين اتضح أن نسبة (33.9%) من المبحوثين شاركوا لمدة (3-9) يوماً تدريباً أثناء الخدمة كما تبين أن نسبة (2.2%) من المبحوثين فقط شاركوا لمدة (92-180) يوماً دورات تدريبية أثناء الخدمة كما مبين في الجدول (12).

جدول (12) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقا للتدريب إثناء الخدمة وعلاقته بمستوى الأداء

ت	فئات التدريب	العدد	النسبة المئوية	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	قيمة الجدولية (t)
-1	91-3 يوم	46	33.9	*0.206	2.427	1.645
-2	180-92 يوم	3	2.2			
-3	غير المتدربين	86	63.9			
	المجموع	135	100			

\* معنوية على مستوى 0.05

لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والتدريب أثناء الخدمة تم استخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) الذي كانت قيمته (\*0.206) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء الإرشادي والتدريب أثناء الخدمة وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (2.427) درجة وهذا يدل على وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.05) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والتدريب أثناء الخدمة) وتقبل الفرضية البديلة. ويعزى السبب انه كلما تلقى الموظف تدريبا أكثر في مجال العمل الإرشادي كلما ارتفع مستوى أدائه الإرشادي . وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصل إليها ( 9 ) و ( 10 ) ولا تتطابق هذه النتيجة مع تلك التي توصل إليها ( 2 ) .

### 13- طبيعة العمل:

عند توزيع المبحوثين وفقا لطبيعة العمل تبين أن نسبة (0.6%) من المبحوثين هم ضمن فئة (7-16) المنخفضة في حين شكلت الفئة المتوسطة (17-26) نسبة (28.9%) في حين شكلت الفئة العليا (27- فأكثر) بنسبة (70.5%) وهي أعلى نسبة من بين المبحوثين أي أن غالبية المبحوثين تقع ضمن الفئة العليا كما هو مبين في الجدول (13).

جدول (13) الإعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقا لطبيعة العمل وعلاقته بمستوى الأداء

ت	فئات العمل	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة (t) المحسوبة	S.d	قيمة الجدولية (t)
-1	16-7	1	0.6	27.044	**0.422	5.368	3.711	2.326
-2	26-17	39	28.9					
-3	27- فأكثر	95	70.5					
	المجموع	135	100					

\*\* معنوية على مستوى 0.01

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وطبيعة العمل استخدم معامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) حيث كانت قيمته (\*\*0.422) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (5.368) درجة وهذا يدل على وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.01) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وطبيعة العمل) وتقبل الفرضية البديلة. ويعزى السبب انه كلما كانت طبيعة العمل تتميز بالبساطة والوضوح وتتلاءم مع الاختصاص مما يؤدي الى تحسين مستوى الأداء الإرشادي.

#### 14- ظروف العمل المادية:

عند توزيع المبحوثين وفقا لظروف العمل المادية تبين نسبة (16.9%) من المبحوثين هم ضمن فئة (5-11) المنخفضة في حين شكلت الفئة المتوسطة (12-18) نسبة (58.6%) وهي أعلى نسبة من بين المبحوثين أي أن غالبية المبحوثين من الفئة المتوسطة في حين شكلت الفئة العليا (19- فأكثر) بنسبة (24.5%) كما هو مبين في الجدول (14).

جدول (14) الأعداد والنسب المئوية وفقا لظروف العمل المادية وعلاقته بمستوى الاداء

ت	فئات ظروف العمل المادية	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	S.d	قيمة الجدولية (t)
1-	11-5	23	16.9	15.244	**0.305	3.693	3.604	2.326
2-	18-12	79	58.6					
3-	19- فأكثر	33	24.5					
	المجموع	135	100					

#### \*\* معنوية على مستوى 0.01

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وظروف العمل المادية استخدم معامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) حيث كانت قيمته (\*\*0.305) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (3.693) درجة وهذا يدل على وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.01) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وظروف العمل المادية) وتقبل الفرضية البديلة. ويعزى السبب الى توفر ظروف عمل مناسبة من ملائمة المكان كالتهوية والتدفئة ونظافة المكان... الخ مما يؤدي الى تحسين مستوى الأداء الإرشادي.

#### 15- تقدير الجهود:

عند توزيع المبحوثين وفقا لتقدير الجهود تبين أن نسبة (9.6%) من المبحوثين هم ضمن فئة (6-14) المنخفضة في حين شكلت الفئة المتوسطة (15-23) نسبة (77%) وهي أعلى نسبة من بين المبحوثين أي أن غالبية المبحوثين من الفئة المتوسطة في حين شكلت الفئة العليا (24- فأكثر) بنسبة (13.4%) كما هو مبين في الجدول (15).

جدول (15) الأعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقا لتقدير الجهود وعلاقته بمستوى الاداء

ت	فئات تقدير الجهود	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	S.d	قيمة الجدولية (t)
1-	14-6	13	9.6	18.933	**0.358	4.421	3.562	2.326
2-	23-15	104	77					
3-	24- فأكثر	18	13.4					
	المجموع	135	100					

#### \*\* معنوية على مستوى 0.01

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي وتقدير الجهود استخدم معامل الارتباط البسيط بيرسون (Person) إذ كانت قيمته (\*\*0.358) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (4.421) درجة وهذا يدل على وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.01) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي تقدير الجهود) وتقبل الفرضية البديلة. ويعزى السبب عند تلقي الموظف تقديرا معنويا او ماديا على الأعمال التي يقوم به يؤدي الى تحسين مستوى أدائه الإرشادي.

16- المناخ التنظيمي:

عند توزيع المبحوثين وفق المناخ التنظيمي تبين أن نسبة (16.9%) من المبحوثين هم ضمن فئة (9-21) المنخفضة في حين شكلت الفئة المتوسطة (22-34) نسبة (72.7%) وهي أعلى نسبة من بين المبحوثين أي أن غالبية المبحوثين من الفئة المتوسطة في حين شكلت الفئة العليا (35- فأكثر) بنسبة (10.4%) كما هو مبين في الجدول (16).

جدول (16) الأعداد والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً للمناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الأداء

ت	فئات المناخ التنظيمي	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة (t)	S.d	قيمة (t) الجدولية
-1	21-9	23	16.9	26.940	**0.341	4.183	5.797	2.326
-2	34-22	98	72.7					
-3	35- فأكثر	14	10.4					
	المجموع	135	100					

\*\* معنوية على مستوى 0.01

ولغرض تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطيه بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والمناخ التنظيمي استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون (Person) حيث كانت قيمته (\*\*0.341) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين العاملين وللتأكد من معنوية العلاقة بين العاملين استخدم اختبار (t) التي كانت قيمتها (4.183) درجة وهذا يدل على وجود علاقة بين العاملين عند مستوى معنوية (0.01) لذا ترفض الفرضية الإحصائية التي تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين درجة مستوى الأداء الإرشادي والمناخ التنظيمي) وتقبل الفرضية البديلة. ويعزى السبب الى توفر المكان المناسب أثناء العمل الميداني وتوفر العاملين الفنيين والأخصائيين ووسائل الإيضاح والمعينات... الخ مما يؤدي الى زيادة رضا الموظفين عن أدائهم وبالتالي يرتفع مستوى أدائهم الإرشادي.

**الهدف الثاني:** تحديد العلاقة بين مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية في محافظة نينوى وجملة العوامل المستقلة. ومن أجل تحديد العلاقة بين مستوى الأداء الإرشادي وجملة العوامل المستقلة، استخدم تحليل الانحدار متعدد المراحل (Multi step-Wise regression analysis) الذي يفسر مقدار التباين في العامل التابع بواسطة جملة العوامل المستقلة في ظل وجودها وعدم عزل تأثيراتها المتبادلة، ومن ثم وترتيبها على وفق مقدار مساهمتها في تفسير ذلك التباين لمستوى الأداء الإرشادي والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (17) مراحل نموذج تحليل الانحدار لمستوى الأداء الإرشادي وجملة العوامل المستقلة

ت	العوامل المستقلة	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	التغير في معامل التحديد	معامل الانحدار الجزئي	قيمة F
-1	طبيعة العمل	0.427	0.182	0.182	0.318	29.612**
-2	المناخ التنظيمي	0.488	0.238	0.056	0.158	20.664**
-3	مدة الخدمة الإرشادية	0.533	0.284	0.046	0.274	17.322**
-4	مدة الخدمة الوظيفية	0.564	0.318	0.034	-0.292	15.130**

14.461**	0.258	0.042	0.359	0.599	التدريب اثناء الخدمة	-5
13.575**	0.215	0.030	0.389	0.624	تقدير الجهود	-6
N =135 F =21.803					** معنوية على مستوى 0.01 * معنوية على مستوى 0.05	

$$Y = 80.441 + 4.459X13 + 1.417X16 + 2.312X11 - 1.314X10 + 5.477X12 + 3.294X15$$

يتبين من هذا التحليل وكما يشير الجدول (17) إلى أن العوامل المستقلة ذات العلاقة المعنوية في النموذج هي (طبيعة العمل، المناخ التنظيمي، مدة الخدمة الإرشادية، مدة الخدمة الوظيفية، التدريب أثناء الخدمة، تقدير الجهود) وقد رتب العوامل المستقلة ذات المعنوية تبعاً لتأثيرها في مستوى الأداء كما في الجدول أعلاه وتتميز هذه العوامل الستة لتفسير التباين إذ اشتركت في تفسير (0.39) من التباين في مستوى الأداء الإرشادي. وقد ظهر أن معامل التحديد  $R^2$  في المرحلة الأولى من نموذج الانحدار المتعدد المراحل كان (0.182) وهذا يعني أن (طبيعة العمل) تساهم في تفسير (18.2%) من التباين لمستوى الأداء الإرشادي للمبحوثين، وفي المرحلة الثانية من التحليل كان معامل التحديد (0.056) وهو يعني أن هذا العامل المستقل (المناخ التنظيمي) يساهم في تفسير (5.6%) من التباين. وفي المرحلة الثالثة من التحليل كان معامل التحديد (0.046) وهذا يعني أن العامل المستقل (مدة الخدمة الإرشادية) يساهم في تفسير (4.6%) من التباين. وفي المرحلة الرابعة من التحليل كان معامل التحديد (0.034) وهذا يعني أن العامل المستقل (مدة الخدمة الوظيفية) يساهم في تفسير (3.4%) من التباين. وفي المرحلة الخامسة من التحليل كان معامل التحديد (0.042) وهذا يعني أن العامل المستقل (التدريب أثناء الخدمة) يساهم في تفسير (4.2%) من التباين. وفي المرحلة السادسة من التحليل كان معامل التحديد (0.030) وهذا يعني أن العامل المستقل (تقدير الجهود) يساهم في تفسير (3%) من التباين. كما تبين من هذا التحليل دخول العامل (مدة الخدمة الوظيفية) في تفسير التباين على الرغم من عدم ظهور علاقته بمستوى الأداء الإرشادي بمفرده، وقد يعود السبب في ذلك إلى التأثيرات المتبادلة والمتداخلة لهذا العامل مع العوامل الخمسة الأخرى مما أدى إلى ظهور تفسيره لنسبة من التباين في مستوى الأداء الإرشادي. وعلى الرغم من التأثيرات المعنوية للعوامل الخمسة (المناخ التنظيمي، مدة الخدمة الإرشادية، مدة الخدمة الوظيفية، التدريب أثناء الخدمة، تقدير الجهود)، معنوياً من حيث تفسيرها لنسبة من التباين في مستوى الأداء الإرشادي إلا أنها تعد أقل أهمية بالنسبة لتفسيرها للتباين مقارنة بالتدريب أثناء الخدمة، إذ فسرت مجتمعة (20.8%) فقط من التباين في مستوى الأداء الإرشادي. ويبين النموذج أهمية المتغير المستقل (طبيعة العمل) الذي جاء في المرتبة الأولى بين العوامل الأخرى على الرغم من تأثيراتها التبادلية الإيجابية والسلبية وانفراده في تفسير (18.2%) من التباين في مستوى الأداء الإرشادي ربما يعود السبب في ذلك إلى أهمية هذا العامل إذ يؤدي دوراً مهماً في تحديد مستوى الأداء الإرشادي.

#### الاستنتاجات:

- 1- أظهرت نتائج الدراسة إن هناك علاقة معنوية موجبة بين مستوى الأداء وكل من المتغيرات المستقلة الآتية: (مدة الخدمة الإرشادية، التدريب، طبيعة العمل، ظروف العمل المادية، تقدير الجهود، المناخ التنظيمي)، حيث إن أداء الموظفين الزراعيين يرتفع بزيادة مدة خدمتهم الإرشادية التي يكتسب من خلالها معارف ومهارات وخبرات تتراكم باستمرار وذلك بسبب تعرضه خلال مدة الخدمة للعديد من المشكلات والصعوبات التي تتطلب منه حلولاً لمواجهةها وهذا يؤدي إلى زيادة مستوى الأداء الإرشادي.
- 2- وإن أداء الموظفين الزراعيين يرتفع بزيادة مشاركتهم بالدورات التدريبية وذلك يؤدي إلى زيادة معارفهم ومهاراتهم في مجال عملهم وهذا بلا شك يؤدي إلى ارتفاع مستوى أداءهم الإرشادي.
- 3- هناك علاقة سالبة معنوية بين مستوى الأداء ومدة الخدمة الوظيفية حيث ينخفض أداء الموظفين الزراعيين بزيادة مدة الخدمة الوظيفية والعكس صحيح، ويعزى سبب ذلك إلى أن الموظفين خلال خدمتهم يقومون بإعمال غير إرشادية أكثر كلما زادت مدة خدمتهم الوظيفية.
- 4- هناك علاقة موجبة غير معنوية بين مستوى الأداء والمتغيرات المستقلة الآتية: (الحالة الاجتماعية، التكلفة الإدارية)، إذ إن أداء الموظفين المتزوجين أعلى من أداء الموظفين غير المتزوجين، وربما يعزى سبب ذلك لاستقرارهم وزيادة مسؤوليتهم تجاه أعمالهم مقارنة بغير المتزوجين. إذ إن أداء الموظفين الذين يتولون موقعا إداريا أعلى من غيرهم يكون أدائهم أعلى من غيرهم ويعزى سبب ذلك لاستقرار مكانتهم الوظيفية وزيادة مسؤوليتهم تجاه عملهم.
- 5- أظهرت نتائج الدراسة إن هناك علاقة سالبة غير معنوية بين مستوى الأداء والمتغيرات المستقلة الآتية: (العمر، الجنس، مستوى التعليم، النشأة، التخصص، العنوان الوظيفي، موقع العمل). إذ إن زيادة العمر يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء وتقل دافعيتهم وقدرتهم نحو العمل بمرور العمر، وإن التخصص في غير مجال العمل يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء.
- 6- ظهر من خلال الدراسة إلى أن عامل (طبيعة العمل) هو الأكثر إسهاماً في تفسير التباين في مستوى الأداء والسبب في ذلك إلى إن طبيعة العمل يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء بشكل جيد، ثم يليه العامل (المناخ التنظيمي) والسبب في ذلك يعزى إلى توفر ظروف المناسبة للموظف أثناء أداء عمله يؤدي إلى تحسين مستوى أدائه، ثم يليه عامل (مدة الخدمة الإرشادية) حيث أنه كلما طال مدة الخدمة أدت إلى زيادة مستوى الأداء والسبب في ذلك يعود إلى تلقي الموظف العديد من الدورات التدريبية ومواجهة

العديد من المشاكل وحلها مما يؤدي إلى اكتساب خبرة ومهارة في مجال عمله, ثم يليه العامل (مدة الخدمة الوظيفية, التدريب أثناء الخدمة, تقدير الجهود).

### التوصيات

- 1- العمل على تحسين ظروف عمل الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية والعمل قدر الإمكان على الحد من تكليفهم بالإعمال غير الإرشادية.
- 2- العمل على توفير الاختصاصيين الموضوعيين في كل الشعب الزراعية وتوفير وسائل الاتصال التعليمية الإرشادية في الشعب والدوائر الزراعية.
- 3- العمل على تطوير وتحسين إعمال الموظفين الزراعيين من خلال إمدادهم بكل ما يحتاجونه من معلومات حديثة ونتائج بحوث تؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم.
- 4- العمل على توفير ظروف عمل مادية مناسبة نظرا لما تتركه من اثر حسن في نفوسهم والذي يظهر في زيادة أدائهم.
- 5- ضرورة البدء ببرامج الدراسات الجامعية في الإرشاد الزراعي في كلية الزراعة والغابات جامعة الموصل.
- 6- ضرورة الأخذ بنظر الاعتبار أهمية الإرشاد الزراعي ودوره في إحداث التنمية الزراعية من خلال النهوض بمستوى أداء الموظفين الزراعيين, ومحاولة السيطرة على العوامل التي تحاول دون تحقيق ذلك .

### المصادر

- 1- المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994). دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي, الخرطوم, السودان .
- 2- ناجي, أشواق عبد الرزاق , مها فاضل و احمد حمدان (2010). دافعية الانجاز لطلبة كلية الزراعة – جامعة بغداد, مجلة ديالى للعلوم الزراعية, مج (2), ع (1), جامعة ديالى .
- 3- ملحم, سامي محمد (2010). مناهج البحث في التربية وعلم النفس, ط6, دار الميسرة للنشر والتوزيع عمان, الأردن .
- 4- اللبلة, زكي حسن , محمد فتحي و محمد يوسف (1983). مصادر مستويات الرضا وعدم الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين شمال العراق, مجلة العراقية للعلوم الزراعية زانكو, مج (1) . ع (2), العراق
- 5- الجاف, طاهر محمد لائق (2001). مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية في العراق, رسالة ماجستير, جامعة بغداد, كلية الزراعة, قسم الإرشاد والتعليم الزراعي.
- 6- العتابي, جبر مجيد حميد (1991). طرق البحث الاجتماعي, دار الكتب للطباعة والنشر, الموصل .
- 7- الزهراني, خضر بن حمدان (1992). فعالية أداء المهام الإرشادية للعاملين بالجهاز الإرشادي بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بخصائصهم الشخصية والمناخ التنظيمي, مجلة جامعة الملك سعود, المجلد (4), العدد (1), كلية الزراعة, جامعة الملك سعود, الرياض, المملكة العربية السعودية.
- 8- الطنوبي, محمد عمر (1995). الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي, للنشر منشأة المعارف بالإسكندرية.
- 9- علي, عبد الوهاب محمد (1994). التدريب والتطوير, مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات, ط3, معهد الإدارة العامة, الرياض .
- 10- لفته, احمد حمدان (2007). مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين في الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي, بحث منشور, مجلة العلوم الزراعية العراقية, المجلد 38, العدد 4.
- 11- العبيدي, صباح داود حسين (1984). واقع عملية التخطيط الارشادي والعوامل ذات العلاقة بأداء المرشدين لها في بعض المحافظات القطر. رسالة ماجستير, كلية الزراعة والغابات, جامعة بغداد.