

اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى نحو العمل في الإرشاد الزراعي

نجم الدين عبدا لله سليم
بسام حارث عزيز النقاش
قسم الإرشاد الزراعي / كلية الزراعة والغابات / جامعة الموصل / العراق

الخلاصة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى نحو العمل في الإرشاد الزراعي ودراسة بعض المتغيرات المؤثرة على تلك الاتجاهات من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى كعامل تابع وبعض خصائص المبحوثين الشخصية والوظيفية الآتية : المؤهل الدراسي ، المركز الوظيفي ، النشأة ، مدة الخدمة الوظيفية ، التخصص ، درجة الاستعداد للعمل بالإرشاد الزراعي، التدريب السابق بمجال الإرشاد الزراعي ، تكونت عينة البحث من ١٠٦ موظفاً زراعياً بجميع التخصصات الزراعية، وجمعت البيانات باستخدام استمارة استبيان أعدت لهذه الدراسة ، وتم تحليل البيانات باستخدام الوزن المئوي وقيمة مربع كاي χ^2 لإيجاد العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة ، وقد أوضحت نتائج البحث ان ٢٦ % ١٢ من المبحوثين ذوي اتجاهات ايجابية نحو العمل في الإرشاد الزراعي وان نسبة ٣٠١ ٧٨ % من المبحوثين ذوي اتجاهات محايدة بينما كانت نسبة المبحوثين ذوي الاتجاهات السلبية ٤٣٣ ٩ % ، كما أثبتت الدراسة بوجود علاقة ارتباط معنوية بين اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل بالإرشاد الزراعي وبعض العوامل المستقلة الآتية : المؤهل الدراسي ، المركز الوظيفي ، النشأة ، مدة الخدمة الوظيفية ، التخصص ، درجة الاستعداد للعمل بالإرشاد الزراعي، التدريب السابق بمجال الإرشاد الزراعي.

المقدمة

في الواقع ان تنمية وتطوير وتحديث القطا الزراعي يعتبر متطلباً رئيسياً ملحاً تتطلع إليه كافة المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك لأهمية هذا القطا كسائر القطاعات الأخرى ولدوره الحيوي في الاقتصاد الوطني عامة (سلامة، ١٩٩٧). وتعد الجوانب المادية و البشرية في الأقطار العربية مثلها مثل سائر المجتمعات الأخرى من أهم العناصر التي يعتمد عليها بناء نهضتها وتحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية المنشودة، فالدول العربية تواجه حالياً مرحلة الانتقال من مواقع النمو والتطور إلى مراحل متقدمة تتطلب توفير الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على تحمل أعباء التنمية ومسيرتها إذ لا تقتصر التنمية على الجانب المادي فقط وإنما الصقل المستمر عن طريق تدريب القوى العاملة في القطا الزراعي مما يؤكد الكيان المميز للعنصر البشري ودوره الهام في تدعيم عمليات التنمية (الزراعة والتنمية ، ١٩٨٨).

ويعتبر الإرشاد الزراعي من أهم الأجهزة لتطوير وزارات الزراعة في العالم فهو ركناً أساسياً في التنمية الزراعية والريفية وهو في ذات الوقت الجهاز الرئيسي لنقل التوصيات ونتائج البحوث والأساليب التكنولوجية المستخدمة في حيز التطبيق فهو عمل ميداني تطبيقي تزداد أهميته وأثاره التنموية كلما اتسعت أبعاده ومجالاته (عبد العال والسيد، ٢٠٠٦). كما إن نجاح التنظيم الإرشادي يتوقف على الاستخدام الفعال للعنصر البشري وأدائه ، وهذا التنظيم يعتمد في أداء رسالته وتحقيق أهدافه واستمراره على المرشدين الزراعيين المنفذين لبرامجه وسياساته وخطته (محمد ، ٢٠٠٤). وإن للخدمة الإرشادية الزراعية دوراً في تطوير المجتمعات الريفية وتحسين مستوى معيشة الريفيين ، من خلال التغلب على مشكلات الإنتاج الزراعي بتطبيق الأساليب التقنية الزراعية المستحدثة والملائمة للظروف البيئية ، لذا أنشئ جهاز إرشادي بوزارة الزراعة (الخفاجي ، ١٩٩٠).

ومما تقدم نستنتج ان التنمية الزراعية لا يمكن ان تتم دون جهاز او تنظيم معين يقع على عاتقه الربط بين مراكز البحوث العلمية الزراعية وبين المزارعين. وهذا الجهاز الذي يقوم بهذا الدور يعرف بالجهاز الإرشادي الزراعي، الذي يلعب دوراً أساسياً في التعرف على المشكلات التي تواجه المزارعين والعمل على نقلها الى جهات البحث العلمي لدراستها وإيجاد الحلول العلمية لها، ثم نقل التوصيات وحلول المشكلات الى المزارعين بأسلوب مبسط. ويمتد دور الإرشاد الزراعي ليشمل خدمة كافة نواحي الإنتاج الزراعي وكذلك كافة الأمور المتعلقة بالحياة الريفية مستهدفة المزارعين والشباب

والمرأة الريفية (ننه وآخرون، ٢٠٠٧). لذلك فلأمر يتطلب دراسة اتجاهات العاملين بالقطا الزراعي ولاسيما الإرشادي وتطوير قدراتهم الأدائية انطلاقاً من حقيقة مؤكدة هو ان العنصر البشري يعد غاية ووسيلة للتطور والتنمية لأي مجتمع كان. وقد يكون من الصعب وضع تعريف دقيق للاتجاه بسبب تداخل هذا المفهوم مع غيره من المفاهيم الأخرى. ولقد عرف Allport (١٩٧٣) الاتجاه على انه حالة من الاستعداد الذهني والعصبي تتكون من خلاله الخبرة ولها تأثير على استجابة الفرد لكل الأشياء والمواقف المرتبطة بها. كما ويعرفه Katz (١٩٧١) على انه استعداد الفرد لتقويم شي او مظهر معين من مظاهر الكون بطريقة موجبة او سالبة. وللاتجاه ثلاث مكونات وهي:

١. المكون المعرفي (Cognitive): والذي يتعلق بالمعتقدات حول الشيء.
 ٢. المكون العاطفي (Affective): وهو ما يتعلق بحب الشيء او كرهه.
 ٣. المكون السلوكي (Behavioral): ويتضمن الاستعداد للسلوك في موقف معين وبطريقة معينة.
- واتجاه الفرد نحو عمل معين يتأثر ولاشك بظروف ذلك العمل ونو الإشراف والاتصال والجماعة التي يعمل معها الفرد وممارسات الإدارة واجر الفرد وغير ذلك من العوامل المرتبطة بالعمل نفسه. كما يتأثر الاتجاه بخصائص الفرد وخبراته الشخصية والجماعة التي ينتمي إليها ، وكذلك بخصائص النظام الاجتماعي والثقافي السائد في المجتمع . ويمكن تغيير اتجاهات الأفراد نحو العمل بتغيير العوامل الوظيفية السالف ذكرها. وهناك من بين هذه العوامل مايسهل تغييره والبعض منها قد يحتاج الى تعديل في سياسة المنظمة وجهود طويلة المدى (عبد المقصود، ١٩٨٨).
- وقد بينت بعض الدراسات السابقة ضرورة دراسة الاتجاه نحو العمل بالإرشاد الزراعي، ومنها دراسة وهبة (١٩٨٧) بعنوان بعض العوامل المؤثرة على اتجاهات المهندسات الزراعيات نحو العمل في الإرشاد الزراعي ، حيث تشير النتائج بان هناك تباين بين اتجاهات المبحوثين الذين يرغبون والذين لايرغبون بالعمل في الإرشاد الزراعي كما أوضحت نتائج هذه الدراسة بوجود تباين بين اتجاهات المبحوثين والمؤهل الدراسي كما كشفت الدراسة بوجود فروق بين الاتجاه نحو العمل في الإرشاد الزراعي ورغبة المبحوثين في العمل الإرشادي، كما كشفت دراسة عبد المقصود (١٩٨٨) بعنوان اتجاهات العاملين بمديرية الزراعة والمياه بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية نحو وظيفة المرشد الزراعي، حيث تشير نتائجها الى وجود ضعف نسبي في اتجاهات العاملين نحو وظيفة المرشد الزراعي إذ حصل ٥٤% من المبحوثين على درجات منخفضة في حين حصل الباقيون على درجات مرتفعة نسبياً، ومن مبررات إجراء هذا البحث هو مواجهة النقص في أعداد المرشدين الزراعيين ولاتسار رقعة عمل المرشد الزراعي ولتعدد التخصصات التي تقع على عاتقه فالضرورة تقتضي دراسة إمكانية الاستفادة من التخصصات الزراعية الأخرى غير الإرشادية للعمل بالإرشاد الزراعي الأمر الذي يستوجب العمل على زيادة عدد العاملين بالجهاز الإرشادي للاستفادة من اكبر عدد منهم في الإرشاد الزراعي، ويهدف البحث الحالي إلى:

١. قياس اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى نحو العمل بالإرشاد الزراعي، وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال:
 - أ- تحديد اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل بالإرشاد الزراعي بشكل عام.
 - ب- ترتيب فقرات الاتجاه وفقاً لأهميتها النسبية للمبحوثين.
٢. التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين الزراعيين.
٣. إيجاد العلاقة الارتباطية بين اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى (كعامل تابع) وبين خصائص المبحوثين الشخصية والوظيفية الآتية: المؤهل الدراسي، المركز الوظيفي، النشأة، مدة الخدمة الوظيفية، التخصص، درجة الاستعداد للعمل بالإرشاد الزراعي، التدريب السابق بمجال الإرشاد الزراعي.

مواد البحث وطرقه

تكون مجتمع البحث من الموظفين الزراعيين بجميع التخصصات الزراعية العاملين في مديرية زراعة نينوى والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددهم ٢٧٦ موظفاً وقد تم جمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة تكونت من ١٣٦ موظفاً وبعدها تم استبعاد ٣٠ موظفاً شملوا بقياس ثبات الاستمارة الخاصة بالبحث ولذا اقتصرت الدراسة على ١٠٦ موظفاً يمثلون نسبة ٣٩ % من مجتمع البحث الكلي كما تم إهمال بعض استمارات الاستبيان لعدم اكتمال معلوماتها او تعذر الاتصال ببعض المبحوثين كما هو موضح في الجدول (١).

الجدول (١): توزيع المبحوثين وفقاً للمناطق والشعب التي يعملون بها.

ت	اسم الشعبة	عدد المبحوثين
١.	مركز القضاء	٣٣
٢.	شعبة زراعة تلعفر	٦
٣.	شعبة زراعة زمار	٦
٤.	شعبة زراعة حمام العليل	٧
٥.	شعبة زراعة القوش	٩
٦.	شعبة زراعة الحمدانية	١٠
٧.	شعبة زراعة بعشيقه	٩
٨.	شعبة زراعة شيخان	٨
٩.	شعبة زراعة المحلية	٦
١٠.	شعبة زراعة حميدات	٥
١١.	شعبة زراعة النمرود	٧
	المجمو	١٠٦

ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان اشتملت على جزأين الجزء الأول تضمن مجموعة أسئلة لقياس الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين وهي : المؤهل الدراسي حيث خصص له المستويات: إعدادية، دبلوم، بكالوريوس، شهادة عليا، وفق القيم الرقمية الآتية: ١, ٢, ٣, ٤ على التوالي. المركز الوظيفي حيث خصص له المستويات الآتية: مرشد زراعي، مهندس زراعي، رئيس قسم او شعبة وفق القيم الرقمية الآتية: ١, ٢, ٣ على التوالي. المنشأة حيث خصصت لها المستويات: ريفية، حضرية وفق القيم الرقمية الآتية: ١, ٢ على التوالي. مدة الخدمة الوظيفية وتم حسابها بقيم رقمية تدل على عدد سنوات خدمة المبحوث بوظيفته وقد خصصت درجة واحدة لكل سنة عمل بها المبحوث في وظيفته الحالية. التخصص وقد خصصت له المستويات: متخصص في الإرشاد الزراعي، غير متخصص في الإرشاد الزراعي وفق القيم الرقمية الآتية: ١, ٢ على التوالي. درجة الاستعداد للعمل في الإرشاد الزراعي حيث خصصت لها المستويات: عالية، متوسطة، قليلة، لاتوجد وفق القيم الرقمية الآتية: ٤, ٣, ٢, ١ على التوالي. التدريب السابق بمجال الإرشاد الزراعي وتم حسابه بعدد الأيام التي شارك بها المبحوث في الدورات التدريبية خلال عمله الوظيفي. أما الجزء الثاني فتضمن أداة لقياس اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل بالإرشاد الزراعي وقد تضمن هذا المقياس ٢٦ فقرة ١٣ منها ايجابية و ١٣ فقرة سلبية، وقد وضع لها تدرج يتضمن المستويات الآتية: ٥, ٤, ٣, ٢, ١ لل فقرات الايجابية و ١, ٢, ٣, ٤, ٥ للفقرات السلبية ويدل مجموع درجات هذه الفقرات على اتجاه المبحوث نحو العمل في الإرشاد الزراعي، واستخدمت هذه الدرجات كأساس لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لهذه الدراسة. وقد تم إعداد الأداة الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة مثل دراسة عبد المقصود (١٩٨٨) ودراسة وهبة (١٩٨٧) حيث تم تحويل وإضافة بعض الفقرات الى المقياس، وتم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة البحث على ٦ من المتخصصين في الإرشاد الزراعي وعلم النفس التربوي للتعرف على مدى صدق الأداة ظاهرياً كنعو العبارات وأسلوب كتابتها ومدى وضوحها ودقة قياسها وكيفية الإجابة عن الفقرات حيث تم حذف ٤ فقرات من أداة القياس لعدم ملائمتها لقياس اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل في الإرشاد الزراعي. وتم التحقق من صدق المحتوى من خلال مطابقة الفقرات وفقاً لما جاءت بها بعض الدراسات والبحوث المشابهة لهذا البحث. وقد تم قياس ثبات أداة القياس بطريقة ألفكرونبا (Alpha Cronbach) حيث بلغ معامل الثبات ٩١ .٠ أما أهم الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث هي: الوزن المنوي، قيمة مربع كاي لإيجاد العلاقة بين الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين وبين اتجاهاتهم نحو العمل في الإرشاد الزراعي.

النتائج والمناقشة

أولاً : قياس اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى نحو العمل بالإرشاد الزراعي ، وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال:

أ - تحديد اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل في الإرشاد الزراعي بشكل عام. تم تصنيف اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل الإرشادي الى ثلاث فئات، إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي ثانياً للحصول على حدود الفئة الوسطى والتي تراوحت بين ٧٨ - ١٠٤ درجة. لهذا فان الفئة ذات الاتجاه السلبي تراوحت بين

٥٨ - ٧٧ درجة. في حين تحددت الفئة ذات الاتجاه الايجابي بين ١٠٥ - ١٢٣ درجة. ويتضح من الجدول (٢) ان ٤٣٣ ٩% من المبحوثين كان اتجاههم سلبياً، كما ان ٣٠١ ٧٨% من المبحوثين كان اتجاههم محايد، في حين ان ٢٦٦ ١٢% من المبحوثين كان اتجاههم ايجابياً. وتظهر هذه النتيجة ان غالبية المبحوثين ذوي اتجاهات محايدة مما يؤكد صحة اختيار هذه الدراسة وهذا يدل على ان المبحوثين غير متفهمين تماماً العمل في الإرشاد الزراعي.

الجدول (٢): اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل في الإرشاد الزراعي بشكل عام.

الفئات	العدد	النسبة المئوية
(٧٧ - ٥٨) اتجاه سلبى	١٠	٤٣٣ ٩%
(١٠٤ - ٧٨) اتجاه محايد	٨٣	٣٠١ ٧٨%
(١٢٣ - ١٠٥) اتجاه ايجابي	١٣	٢٦٦ ١٢%
المجمو	١٠٦	١٠٠%

$$x \pm 12 \quad 91 \quad 7 = S.d$$

ب- ترتيب فقرات الاتجاه وفقاً لأهميتها النسبية للمبحوثين: يبين الجدول (٣) ان الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأولى هي (العمل بالإرشاد الزراعي له دور مهم في التنمية الريفية) حيث بلغ متوسطها الحسابي ٢٧٣ ٤ درجة وبوزن مئوي مقدارة ٤ ٨٥% وقد يعود سبب ذلك الى اقتنا نسبة كبيرة من المبحوثين بأهمية العمل الإرشادي الذي يساعد الريفيين في تحسين مستواهم المعيشي وبالتالي يحقق التنمية الريفية لهم. أما الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأخيرة هي (العمل في الإرشاد الزراعي يحتاج الى وقت) حيث بلغ متوسطها الحسابي ٩٣ ١ درجة وبوزن مئوي مقدارة ٦ ٣٨% وهي نتيجة منطقية لان العاملين بالإرشاد تقع على عاتقهم عدة أعمال في جميع التخصصات الزراعية لذلك يحتاج هذا العمل إلى وقت أطول.

الجدول (٣): ترتيب فقرات الاتجاه نحو العمل في الإرشاد الزراعي وفقاً لأهميتها النسبية للمبحوثين.

ت	الفقرات	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الوزن المئوي
١.	العمل في الإرشاد الزراعي له دور مهم في التنمية الريفية	١	٤.٢٧٣	٨٥.٤٦
٢.	العمل في الإرشاد الزراعي ذو فائدة للفرد الذي يعمل به	٢	٤.٢١٦	٨٤.٣٢
٣.	لا يحتاج البلد الى مجهودات الإرشاد الزراعي	٣	٤.١٢٢	٨٢.٤٤
٤.	العمل في الإرشاد الزراعي لا يقل أهمية عن الأعمال الأخرى	٤	٤.٠٨٥	٨١.٧٠
٥.	لاومن برسالة الإرشاد الزراعي	٥	٤.٠٣٧	٨٠.٧٣
٦.	يمكن للفرد ان يبديع ويتميز إذا عمل في الإرشاد الزراعي	٦	٤.٠٢٨	٨٠.٥٦
٧.	العمل في الإرشاد الزراعي يحقق التقدير المناسب من جانب الزراع	٧	٣.٩٥٢	٧٩.٠٤
٨.	العمل في الإرشاد الزراعي لا يعطي الفرد إحساساً بقيمة عمله	٨	٣.٩٢٤	٧٨.٤٨
٩.	يمكن للفرد ان يؤدي كافة الأعمال الزراعية عند العمل في الإرشاد الزراعي	٩	٣.٨٧٧	٧٧.٥٤
١٠.	اشعر بالارتياح عند ممارستي العمل في الإرشاد الزراعي	١٠	٣.٨٥٨	٧٧.١٦
١١.	الفرد الذي يعمل في الإرشاد الزراعي يحظى بتقدير زملائه الزراعيين	١١	٣.٧٩٢	٧٥.٨٤
١٢.	العمل في الإرشاد الزراعي يمنح الفرد تقديراً من رؤسائه في العمل	١٢.٥	٣.٦٨٨	٧٣.٧٦
١٣.	لاجد مبرر لصرف الأموال على أنشطة الإرشاد الزراعي	١٢.٥	٣.٦٨٨	٧٣.٧٦
١٤.	يحقق العمل في الإرشاد الزراعي قدراً من الحرية	١٤	٣.٦٠٣	٧٢.٠٦
١٥.	العمل في الإرشاد الزراعي لا يحقق للشخص مكانة اجتماعية جيدة	١٥	٣.٥٩٤	٧١.٨٨
١٦.	العمل الإرشادي لا يحتاج الى مستوى عالي من الإعداد والتدريب	١٦	٣.٥٨٤	٧١.٦٨
١٧.	العمل الإرشادي هو أفضل الأعمال الزراعية	١٧	٣.٥٧٥	٧١.٥٠
١٨.	العمل الإرشادي لا يحتاج الى موقعاً قيادياً في عملية التغيير	١٨	٣.٥٤٧	٧٠.٩٤
١٩.	أفضل العمل في الإرشاد الزراعي حتى وان كان العائد منه قليل	١٩	٣.٥٠	٧٠.٠٠
٢٠.	يناسبني العمل في الإرشاد الزراعي	٢٠	٣.٤٥٢	٦٩.٠٤
٢١.	العمل في الإرشاد الزراعي يعرضني الى الكثير من المشاكل	٢١	٣.١٦٩	٦٣.٣٨
٢٢.	العمل الإرشادي هو أفضل الأعمال الزراعية	٢٢	٢.٨٦٧	٥٧.٣٤
٢٣.	من الصعب على المرشد الإلمام بكافة التخصصات الزراعية	٢٣	٢.٤٤٣	٤٨.٨٦
٢٤.	العمل في الإرشاد الزراعي يحتاج الى الكثير من النفقات	٢٤	٢.٣١٤	٤٦.٢٨
٢٥.	العمل في الإرشاد الزراعي يحتاج الى الكثير من التنقل مما يجعله عمل شاق	٢٥	٢.٢٥٤	٤٥.٠٨
٢٦.	العمل في الإرشاد الزراعي يحتاج الى وقت	٢٦	١.٩٣٣	٣٨.٦٦

* الدرجة القصوى = ٥

ثانياً: التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين الزراعيين: يمثل الجدول (٤) توزيع الأفراد المبحوثين حسب الخصائص الشخصية والوظيفية الآتية: المؤهل الدراسي فقد تم توزيع المبحوثين الى أربعة فئات ويظهر الجدول بان خريجي البكالوريوس شكلوا أعلى نسبة من المبحوثين ٣٩٦ ٤٣% ثم خريجي الإعدادية بنسبة ١٠١ ٣٣%، بينما كانت نسبة خريجي المعاهد ٩٨١ ١٦%، أما نسبة حاملي الشهادات العليا ٦٠ ٦% هي أدنى النسب من مجموع عينة البحث. و مايتعلق بالمركز الوظيفي للمبحوثين فكانت أعلى نسبة لفئة المرشدين الزراعيين ٢٨٣ ٤٥% ثم المهندسين الزراعيين بنسبة ٨٤ ٣٥% وأخيراً رئيس قسم او شعبة بنسبة ٨٦ ١٨%. وفيما يتعلق بنشأة المبحوثين فنلاحظ بان فئة النشأة الحضرية تفوقت نسبتها عن نسبة النشأة الريفية حيث بلغت ٣٧٨ ٦٠% و ٦٢٢ ٣٩% على التوالي. أما بالنسبة لمدة الخدمة الوظيفية فكانت نسبة المبحوثين ذوي الخدمة الطويلة ٥٠%، وجاء بعدها المبحوثين ذوي الخدمة القصيرة بنسبة ٣٠ ٢٨%، وأخيراً المبحوثين ذوي الخدمة المتوسطة بنسبة ٦٩ ٢١%. أما مايتعلق بالتخصص فيظهر الجدول ان المبحوثين غير المتخصصين بالإرشاد الزراعي تمثلت نسبتهم ٣٠ ٧٨% وهي أعلى بكثير من نسبة المتخصصين بالإرشاد الزراعي والبالغ ٦٩ ٢١%. وفيما يتعلق بدرجة الاستعداد للعمل بالإرشاد الزراعي فنلاحظ ان المبحوثين ذوي درجة الاستعداد المتوسطة كانت نسبتهم ١٧ ٤٧%، والمبحوثين ذوي درجة الاستعداد العالية نسبتهم ٥٢ ٢٤%، أما نسبة المبحوثين ذوي درجة الاستعداد القليلة او المعدومة فقد بلغت ١٥ ١٤% لكل منهما. أما بالنسبة للتدريب السابق في الإرشاد الزراعي فبيين الجدول (٤) ان المبحوثين الغير متدربين كانت نسبتهم ٣٥ ٧٧% وهي أعلى النسب، أما المبحوثين المتدربين اقل من شهر نسبتهم ٢٠ ١٣%، بينما المبحوثين المتدربين من ١ - ٣ أشهر كانت نسبتهم ٦٠٣ ٦%، وأخيراً نسبة المبحوثين المتدربين أكثر من ثلاثة أشهر ٨٣٢ ٢% وهي اقل النسب من مجموع عينة البحث.

الجدول (٤) : توزيع الأفراد المبحوثين حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.

خصائص المبحوثين	الفئات	العدد	النسبة المئوية
١. المؤهل الدراسي	إعدادية	٣٥	٠.١٨ ٣٣%
	دبلوم	١٨	٩٨١ ١٦%
	بكالوريوس	٤٦	٣٩٦ ٤٣%
	شهادة عليا	٧	٦٠٥ ٦%
٢. المركز الوظيفي	مرشد زراعي	٤٨	٢٨٣ ٤٥%
	مهندس زراعي	٣٨	٨٤٩ ٣٥%
	رئيس قسم او شعبة	٢٠	٨٦٨ ١٨%
٣. النشأة	ريفية	٤٢	٦٢٢ ٣٩%
	حضرية	٦٤	٣٧٨ ٦٠%
٤. مدة الخدمة الوظيفية	(١٣-١) سنة خدمة قصيرة	٣٠	٣٠٢ ٢٨%
	(٢٦-١٤) سنة خدمة متوسطة	٢٣	٩٨ ٢١%
	(٣٩-١٧) سنة خدمة طويلة	٥٣	٥٠%
٥. التخصص	متخصص بالإرشاد الزراعي	٢٣	٦٩٨ ٢١%
	غير متخصص بالإرشاد الزراعي	٨٣	٣٠٢ ٧٨%
٦. درجة الاستعداد للعمل في الإرشاد الزراعي	عالية	٢٦	٥٢٨ ٢٤%
	متوسطة	٥٠	١٧٢ ٤٧%
	قليلة	١٥	١٥٠ ١٤%
	لا توجد	١٥	١٥٠ ١٤%
٧. التدريب السابق في الإرشاد الزراعي	غير متدرب	٨٢	٣٥٨ ٧٧%
	اقل من شهر	١٤	٢٠٧ ١٣%
	(١ - ٣) أشهر	٧	٦٠٣ ٦%
	أكثر من ٣ أشهر	٣	٨٣٢ ٢%

ثالثاً : إيجاد العلاقة الارتباطية بين اتجاهات الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى (كعامل تابع) وبين خصائص المبحوثين الشخصية والوظيفية: يوضح الجدول (٥) قيم مربع كاي المحسوبة والذي يوضح العلاقة بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وفقاً للمؤهل الدراسي حيث بلغت قيمة مربع كاي x^2 المحسوبة ٥٤ ٢٦ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أي أن توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين المؤهل الدراسي، وقد يعود سبب ذلك الى ان ارتفاع المؤهل الدراسي للمبحوثين أدى الى زيادة معلوماتهم من خلال المقررات الدراسية مما ينعكس ذلك على زيادة إدراكهم بضرورة الإرشاد الزراعي وأهمية عمله وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصل إليه وهبة (١٩٨٧) و Saleem (٢٠٠٦)، كما يوضح الجدول العلاقة بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين المركز الوظيفي للمبحوثين حيث بلغت قيمة مربع كاي x^2 المحسوبة ٧٨ ٢٠ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أي أن توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين المركز الوظيفي للمبحوثين، وقد يعود السبب الى ان المركز الوظيفي يعمل على تعديل اتجاهات المبحوثين من خلال اتصاله بالهيئات او الدوائر التي لها علاقة بالعمل الإرشادي مما يعمل ذلك على تعديل اتجاهه ، ونلاحظ من الجدول (٥) بوجود علاقة ارتباط معنوية بين اتجاهات المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين نشأة المبحوثين حيث بلغت قيمة مربع كاي x^2 المحسوبة ٧٩ ١٣ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أي أن توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين النشأة ويدل ذلك على أن المبحوثين ذوي النشأة الريفية تكون اتجاهاتهم أكثر ايجابية للعمل في الإرشاد الزراعي، كما انه يوجد علاقة ارتباط معنوية بين اتجاهات المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين مدة الخدمة الوظيفية للمبحوثين حيث بلغت قيمة مربع كاي x^2 المحسوبة ٤٩ ٢٣ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين مدة الخدمة الوظيفية للمبحوثين ، وقد يعود السبب الى اكتساب المبحوثين معارف ومعلومات عالية نتيجة لتراكم خبرتهم على مر السنين مما ينعكس ايجابياً على اتجاهاتهم نحو العمل بالإرشاد الزراعي.

الجدول (٥): العلاقة الارتباطية بين الاتجاه نحو العمل بالإرشاد الزراعي وفقاً لخصائص المبحوثين

ت	خصائص المبحوثين	قيمة مربع كاي (x^2) المحسوبة
١.	المؤهل الدراسي	معنوية $x^2 = ٥٤ ٢٦$
٢.	المركز الوظيفي	معنوية $x^2 = ٧٨ ٢٠$
٣.	النشأة	معنوية $x^2 = ٧٩ ١٣$
٤.	مدة الخدمة الوظيفية	معنوية $x^2 = ٤٩ ٢٣$
٥.	التخصص	معنوية $x^2 = ١٣٨ ١٠$
٦.	درجة الاستعداد للعمل بالإرشاد الزراعي	معنوية $x^2 = ١٥٩ ١٧$
٧.	التدريب السابق في الإرشاد الزراعي	معنوية $x^2 = ٥٠٤ ١٧$

* معنوية عند مستوى ٠.٠٥

كما نلاحظ من الجدول أعلاه بوجود علاقة ارتباط معنوية بين اتجاهات المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين التخصص في الإرشاد الزراعي حيث بلغت قيمة مربع كاي x^2 المحسوبة ١٣٨ ١٠ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أي أن توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين التخصص ، وقد يعود سبب ذلك بان اغلب المبحوثين بغض النظر عن تخصصاتهم قد تلقوا في دراستهم الأكاديمية دروساً في التخصص الإرشادي وهذا مازاد قناعتهم في هذا المجال مما جعل اتجاهاتهم ايجابية نحو العمل في الإرشاد الزراعي ، وأظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباط معنوية بين اتجاهات المبحوثين وبين درجة استعداد المبحوثين للعمل في الإرشاد الزراعي حيث بلغت قيمة مربع كاي x^2 المحسوبة ١٥٩ ١٧ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، أي إن توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وبين درجة استعدادهم للعمل بالإرشاد الزراعي، وقد يعود سبب ذلك إلى إن المبحوثين ذوي الاتجاهات الايجابية يكونوا أكثر انخراط في العمل الإرشادي، وأخيراً أظهرت

النتائج بوجود علاقة ارتباط معنوية بين اتجاهات المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وفقاً للتدريب السابق في الإرشاد الزراعي حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة ٥٠ ١٧ درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠ ٠ . بذلك نرفض فرضية العدم ، أي ان توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي وفقاً للتدريب السابق للمبحوثين في الإرشاد الزراعي، وقد يعود السبب بان التدريب السابق للمبحوثين كان جيداً وقد استفادوا من التدريب.

الاستنتاجات

استناداً إلى النتائج التي أظهرها البحث نستنتج ماياتي:

١. إن اتجاهات المبحوثين نحو العمل في الإرشاد الزراعي غير متبلور بشكل كامل.
٢. نستنتج أن غالبية المبحوثين مقتنعين بأهمية الإرشاد الزراعي من الناحية النظرية فقط، كما أن العاملين بالإرشاد الزراعي يقومون بعدة أعمال زراعية فضلاً عن عملهم بالإرشاد الزراعي.
٣. إن المتغيرات: المؤهل الدراسي، المركز الوظيفي، النشأة، مدة الخدمة الوظيفية، التخصص، درجة الاستعداد للعمل بالإرشاد الزراعي، التدريب السابق في الإرشاد الزراعي تلعب دور في صقل الاتجاهات الايجابية لدى الموظفين الزراعيين نحو العمل في الإرشاد الزراعي.

التوصيات

استناداً إلى الاستنتاجات نوصي بمايلي:

١. التركيز على ضرورة تحسين وتعديل اتجاهات الموظفين الزراعيين نحو العمل بالإرشاد الزراعي.
٢. انتقاء المبحوثين ذوي الفعالية بدور الإرشاد والاستفادة من جهودهم في الإرشاد الزراعي وتحديد الأعمال التي يقوم بها العاملين في الإرشاد الزراعي.
٣. الاستعانة بمبحوثين ذوي مؤهلات دراسية جيدة وزج المبحوثين ذوي المؤهلات الدراسية المتدنية بدورات تدريبية في الإرشاد الزراعي، والتركيز على المبحوثين ذوي المراكز الوظيفية العالية، وذوي الخدمة الطويلة فضلاً عن إنهم متخصصون بالإرشاد الزراعي والاستعانة بمبحوثين لديهم استعداد للعمل في الإرشاد الزراعي من خلال توفير مستلزمات العمل الإرشادي ولديهم خلفية تدريبية جيدة في مجال الإرشاد الزراعي لتطوير العمل الإرشادي.

ATTITUDES OF AGRICULTURAL OFFICIAL WORKERS IN NINEVEH AGRICULTURAL DIRECTORATES TOWARD THE AGRICULTURAL EXTENSION

NajimElddin A.Saleem

Bassam Haruth Aziz Al-Naqash

Agricultural Ext. Dept/College of Agric. And Forestry/Univ. of Mosul, Iraq

ABSTRACT

The aim of this study was to know the attitudes of agricultural officials working in Nineveh agriculture directorates toward working in agricultural extension and to study some variables which affect on attitudes by founding correlation between the attitudes of the agriculture officials as a dependent variable and some personal and vocational characteristics which are: Academic qualification, A profesional status, growing, official service period, specialty, degree of readiness to work in agricultural extension, pre-training in agricultural extension. The number of studuil sample was 106 agricultural official and the data were collected through questionnaire. The collected data were analyzed by using some statistical methods: means and percentage weight and chi-square (χ^2) to found relation between dependent and independent

variables. The results showed that 9.433% of respondents were of negative attitudes towards working in agricultural extension, 78.301% were neutral attitudes and 12.266% of respondents were of positive attitudes. The results also showed a presence of positive significant correlation between attitudes of respondents and some independent variables which are: Academic qualification, A optional status, growing, official service period, specialty, degree of readiness to work in agricultural extension, pre-training in agricultural extension.

المصادر

- الخفاجي، عباس عبد المحسن (١٩٩٠). الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، منشورات مجمع الفتح للجامعات، الجماهيرية العربية الليبية.
- الزراعة والتنمية (١٩٨٨). ورقة عمل معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان في الندوة الدورية السادسة في مجال الخدمة المدنية والتنمية الإدارية، سلطنة عمان.
- سلامة، فواد عبد اللطيف (١٩٩٧). مختارات في مجال الإرشاد الزراعي، مركز الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- عبد العال، سعد الدين محمد، محمد محمد خضر السيد (٢٠٠٦). رؤية مقترحة لتطوير الإرشاد الزراعي المصري، مركز البحوث الزراعية محطة البحوث الإقليمية بشرق الدلتا، معهد البحوث الإرشادية والتنمية الزراعية، جمهورية مصر العربية.
- عبد المقصود، بهجت محمد (١٩٨٨). اتجاهات العاملين بمديرتي الزراعة والمياه بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية نحو وظيفة المرشد الزراعي، مجلة كلية الزراعة، ١٠(١): ١٩-٦، جامعة أملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- محمد، احمد إسماعيل (٢٠٠٤). موضوعية تقييم المشرفين الزراعيين المباشرين للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، ٢٥(٢): ٢٦٣-٢٨٠ جمهورية مصر العربية.
- ننه، بشار وحيد، درويش جمعة شيخ، ليلي شمعون (٢٠٠٧). الإرشاد الزراعي الجزء العملي، مديرية الكتب والمنشورات الجامعية، منشورات جامعة حلب، كلية الزراعة، الجمهورية العربية السورية.
- وهبة، احمد جمال الدين سيد محمود (١٩٨٧). بعض العوامل المؤثرة على اتجاهات المهندسات الزراعيات نحو العمل في الإرشاد الزراعي، مركز بحوث الإرشاد الزراعي، جمهورية مصر العربية.

Saleem, Najim Elddim A. (2006). The relationship between some farmers characteristics their attitudes towards agricultural extension and methods in nimrod region – Ninaveh Province – Iraq. Journal Of Dohuk University, 9 (2): 1-4.