

## مستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين.

فiras إبراهيم أرحيم أللهبي

قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي/كلية الزراعة/جامعة تكريت

### الملخص

استهدف البحث تحديد مستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين، والتعرف على علاقة الارتباط بين مستوى الأداء وبعض المتغيرات المستقلة. وكذلك التعرف على مستوى التشابه بين المبحوثين في الشعب الزراعية وفقاً لمتوسط الأداء.

شمل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين في الشعب الزراعية البالغ عددها (14) شعبة زراعية، اختيرت عينة عشوائية بنسبة (60%) من الشعب الزراعية بلغ حجمها (8) شعب، ثم اختيرت عينة عشوائية بنسبة (50%) بلغ حجمها (42) مبحوث من مجموع الموظفين العاملين في الشعب الزراعية المنتخبة والبالغ عددهم (84) موظف، استخدم الاستبيان أداة لجمع البيانات من المبحوثين مؤلفة من جزئيين: يتعلق الجزء الأول بالمعلومات الخاصة بقياس بعض المتغيرات الشخصية واشتمل الجزء الثاني على (32) فقرة لقياس مستوى أداء المبحوثين وبعد التأكد من الصدق الظاهري لاستمارة الاستبيان تم قياس الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ (0.86).

أظهرت النتائج أن مستوى أداء المبحوثين متوسطاً، ووجدت علاقة ارتباط موجبة معنوية بين مستوى الأداء وكل من متغيرات عدد سنوات الخدمة الإرشادية على مستوى احتمال (0.01) وعدد سنوات الخدمة الوظيفية ومصادر المعلومات ذات العلاقة والرضا الوظيفي ولاختصاص على مستوى احتمال (0.05) وعلاقة موجبة غير معنوية مع متغير التحصيل الدراسي، كما وجد تشابه بين المبحوثين في مستوى أدائهم في الشعب الزراعية، وأوصى الباحث بضرورة تزويد الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي بالمعلومات والخبرات اللازمة المتخصصة لرفع مستوى أدائهم للأعمال والمهام الإرشادية الموكلة إليهم، وضرورة الاهتمام بالموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التي أظهرت النتائج انخفاض قليل في مستوى أدائهم والتي تعقدت في المراحل الأخيرة من تحليل التعقد وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهم.

كلمات مفتاحية :

أداء موظفين \_ إرشاد زراعي.

للمراسلة :

فiras ابراهيم اللهبي

البريد الإلكتروني :

Firass\_i@yahoo.com

رقم الهاتف المحمول :

07701881981

## The Performance Level of The Agricultural Extension Staff in The Directorate Agricultural Divisions / Salahuddin Governorate

Firas Ibrahim Erhim Alheby

Tikrit University/ Collage of Agriculture / Economics and Agricultural Extension Dep.

ABSTRACT	
<b>Key words:</b> workers performance- Agriculture Extension	The aim of the research is to determine the level of performance of agricultural extension staff in the agricultural sections of the Directorate of Agriculture Salahuddin . As well as, to identify the correlation between the level of performance and some independent variables. and, to recognize the level of similarity between the respondents in the agricultural departments according to the average performance.
<b>Correspondence:</b> <b>F.I.E. Alheby</b>	
<b>E-mail:</b> Firass_i@yahoo.com	The research community, are all staff in the agricultural sections (the 14) Agricultural Division, we chose a random sample rate (60%) of the agricultural sections numbered (8) sections, then selected by a random sample (50%) with a volume (42) Researched of the total workers in the agricultural departments and elector's staff (84) employees. Thus, we used the questionnaire as a tool to collect data from respondents, which is included two parts: The first related to part with information to measure of some personal variables consisted of the second part 32 standard paragraph to measure the level of performance of the respondents having made sure of the virtual reliability to form questionnaire was measured stability in a way retail midterm where was (0.86.)
<b>Mobile No.:</b> 07701881981	The results showed that the level of performance of the respondents average, and

found positive moral link between the level of performance and all of the number of years of extension service variables relationship at the level of probability of 0.01 and the number of years of career service and sources of relevant information and job satisfaction and competence at the level of probability of 0.05 and the positive relationship not significant with academic achievement variable , also found similarities between the respondents in the level of their performance in the agricultural staff, research recommended staff need to provide agricultural extension information and specialized expertise necessary to raise the level of their performance of the business and guidance tasks assigned to them , And the need for attention to extension staff working in the agricultural people which results showed a slight decrease in the level of their performance and the final stages of clustering analysis and the provision of material and moral support to them.

#### المقدمة :

يعد الإرشاد الزراعي من الأجهزة الضرورية لتحقيق التنمية الريفية الذي يتوجه بعملياته وأنشطته التعليمية إلى أهل الريف عامة والزراع بصورة خاصة لأجل زيادة إنتاجهم الزراعي ومن ثم تحسين حالتهم المعيشية وصولاً إلى حياة أفضل، ومن ضمن العناصر البشرية هم العاملون بالقطاع الزراعي، وبذلك تهتم المجتمعات المتقدمة والنامية بأدائهم وذلك لقيامهم بمهام ومسؤوليات إرشادية تتعلق بالتغييرات السلوكية للزراع ونقل المستلزمات الزراعية إليهم وإقناعهم لتبنيها وبالتالي سوف ينعكس ذلك على أداء الزراع (الطنوبي، 1995:180)

إن أداء الفرد يعد الوحدة الأولية ومصدر الدفع لأداء المنظمة ككل , فهو يقوم بدور هام ومهم في إنتاجية المنظمة أو المؤسسة , 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) ولأداء أهمية كبرى فهو يعد الوسيلة الهادفة لتحقيق هدف معين ومحدد كما يرتبط مفهومه بكل من سلوك الفرد والمنظمة إذ يحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة بوصفه الناتج النهائي لمحصلة جملة النشاطات على مستوى الفرد والمنظمة (العلاف، 2009: 160 ) وقد عرف سكيرميرهورن الأداء بأنه نتيجة لتفاعل الصفات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع ما تقدمه المنظمة من مساعدات وتسهيلات (Schermerhorn, 2000: 110) كما عرفه العتيبي بأن الأداء ما هو إلا مسؤوليات وواجبات وأنشطة ومهام يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام بها (العتيبي، 2003: 57)

وتحتل إدارة الموارد البشرية في المنظمة رأس الهرم وحلقة الوصل في الهيكل التنظيمي، وهي أداة الممارسة الإدارية الإشرافية والرقابية والمتابعة لإدارة المنظمة والدايمو التشغيلي لها (الوليد، 2008:17) وتسعى المنظمات الحديثة بصورة مستمرة إلى تحقيق الأداء المتميز، والمحافظة عليه، وهذا يدفعها إلى العمل باستمرار على تطوير وتحديث أهدافها وتطوير منتجاتها واستخدام الأدوات والأساليب والطرائق الفاعلة وجهود الباحثين لزيادة فاعلية منظمات الأعمال والتأثير في السلوك الإنساني بما يقود إلى تحقيق التميز وان نجاح الجهاز الإرشادي في أداء هذه المهمة يعتمد إلى حد كبير على كفاءة ومهارة العاملين فيه وخاصة الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي إذ يمثلون الدعامة الرئيسة لنجاح العمل الإرشادي وقاعدة الهرم فيه ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للإجابة على التساؤلات البحثية التالية:

1. ما مستوى أداء الموظفين العاملين في الإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة محافظة صلاح الدين؟
2. ما علاقة مستوى الأداء ببعض المتغيرات الشخصية للموظفين العاملين في الإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة محافظة صلاح الدين؟
3. ما مستوى التشابه بين الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية وفقاً لمتوسط الأداء؟

#### أهداف البحث:

1. تحديد مستوى أداء الموظفين العاملين في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة محافظة صلاح الدين.
2. التعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء الموظفين وبعض المتغيرات المستقلة المتعلقة بهم ( عدد سنوات الخدمة الوظيفية، عدد سنوات الخدمة الإرشادية، مصادر المعلومات ذات العلاقة، التحصيل الدراسي، الاختصاص).
3. التعرف على مستوى التشابه بين الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية وفقاً لمستوى الأداء.

#### الفرضيات الإحصائية:

1. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى أداء الموظفين و عدد سنوات الخدمة الوظيفية.
2. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى أداء الموظفين و عدد سنوات الخدمة الإرشادية.
3. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى أداء الموظفين و مصادر المعلومات.
4. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى أداء الموظفين و التحصيل الدراسي.
5. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى أداء الموظفين و الاختصاص.

#### التعريفات الإجرائية:

1. مستوى الأداء :مدى إتقان العاملين بالإرشاد الزراعي للإعمال والمهام الإرشادية الموكلة إليهم
2. عدد سنوات الخدمة الوظيفية :السنوات التي قضاها الموظف في الخدمة.
3. عدد سنوات الخدمة الإرشادية :السنوات التي ماس فيها الموظف الإعمال الإرشادية .
4. الاختصاص :يقصد به التخصص العلمي الذي يحمله المرشد الزراعي.
5. مستوى التشابه :يعني درجة التشابه والتقارب في متوسط أداء المبحوثين في كل شعبة زراعية مقارنةً مع الشعب الزراعية المنتخبة .

#### مواد وطرائق البحث :

#### منطقة البحث:

تتخصر منطقة البحث في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة محافظة صلاح الدين المنتشرة في نواحي وأقصيه محافظة صلاح الدين والتي تضم عدد من الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي ضمن نطاق عمل الشعب الزراعية العاملين فيها.

#### مجتمع وعينة البحث:

شمل البحث جميع الموظفين العاملين في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين والبالغ عددها (14) شعبة زراعية، اختيرت عينة عشوائية بنسبة (60%) منها بلغ حجمها (8) شعب زراعية، ثم اختيرت عينة عشوائية بنسبة (50%) من الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي والبالغ عددهم ( 84 ) موظف وبذلك بلغ حجم العينة (42) مبحوثاً، كما موضح في جدول (1).

جدول (1) توزيع المبحوثين في الشعب الزراعية المنتخبة

النسبة المئوية	العينة	العدد الكلي	الشعبة
11.9	5	10	سامراء
7.14	3	6	الدور
11.9	5	10	الشرقاط
16.66	7	14	العلم
14.28	6	12	امرلي
7.42	3	6	الضلعوية
16.66	7	14	بيجي
14.28	6	12	الطوز
100%	42	84	المجموع

## أداة جمع البيانات:

لغرض جمع البيانات المتعلقة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان ، تكونت من جزأين تضمن **الجزء الأول** أسئلة تتعلق بقياس المتغيرات المستقلة التالية، ( عدد سنوات الخدمة الوظيفية، عدد سنوات الخدمة الإرشادية، مصادر المعلومات ، التحصيل الدراسي، الاختصاص) وتضمن **الجزء الثاني** أسئلة متعلقة بقياس مستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي للمهام الإرشادية التي من المفترض القيام بها أثناء أداء المهام الإرشادية حيث بلغ عدد فقراتها (32) فقرة وضع إمامها مقياس خماسي المستويات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً ، لا أقوم بها) أعطيت القيم الرقمية الآتية (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وبذلك انحصرت قيم المقياس ما بين 32-160، أعدت فقرات استمارة الاستبيان بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات ذات العلاقة، بعد اكتمال أداة البحث بصيغتها النهائية تم عرضها على مجموعة من الخبراء والاختصاصيين للتأكد من صدق فقرات المقياس، فالمقياس الصادق يقيس ما وضع لأجل قياسه (القصاص، 2007) وإن أفضل طريقة للتحقق من الصدق الظاهري هو إن يقوم مجموعة من الاختصاصيين بتقويم صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت من لقياسه (Ebel, 1972) ، بعدها اجري اختبار أولي للاستمارة على عينة مؤلفة من (15) موظف من العاملين في مركز التدريب الإرشادي استبعدوا من عينة البحث وذلك للتأكد من ثبات المقياس، إذ يعني الثبات تحرر المقياس من أي خطأ Allen، (198)، اتبعت طريقة التجزئة النصفية واستخدم معامل ارتباط Pearson لحساب الارتباط بين الفقرات الزوجية والفردية الذي بلغت قيمته (0.75) وصححت نتيجة الثبات للمقياس ككل باستخدام معادلة Spearman Brown الذي بلغت قيمته (0.85) ثم جمعت البيانات في شهر نيسان 2014. استخدم البرنامج الإحصائي Spss كما استخدم بعض الوسائل الإحصائية كالتكرارات المدى وطول الفئة والنسب المئوية ومعامل ارتباط Pearson ومعامل الارتباط الرتبي ل Spearman والتحليل العنقودي لإيجاد التشابه بين الشعب الزراعية .

## قياس العوامل المستقلة:

1. عدد سنوات الخدمة الوظيفية: مدة الخدمة الوظيفية للموظف محسوبة بالسنوات.
2. عدد سنوات الخدمة الإرشادية: مدة الخدمة الإرشادية للموظف محسوبة بالسنوات.
3. مصادر المعلومات: تم قياسه من خلال (8) مصادر للمعلومات إمامها مقياس رباعي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً) أعطيت القيم الرقمية (4، 3، 2، 1) على التوالي، وبذلك انحصر المدى النظري لقيمتها ما بين (8-32) .
4. الرضا الوظيفي: وتم قياسه من خلال (10) فقرات وضع إمامها مقياس خماسي (راضي جداً، راضي، لا ادري، غير راضي، غير راضي، اطلاقاً) وأعطيت القيم الرقمية (5، 4، 3، 2، 1) وبذلك انحصر المدى النظري للرضا الوظيفي ما بين (10-50).
5. التحصيل الدراسي: الشهادة الحاصل عليها الموظف (إعدادية زراعة، معهد زراعي، كلية زراعة، عليا زراعية) وقد أعطيت القيم الرقمية (1، 2، 3، 4) على التوالي.

## النتائج والمناقشة:

**الهدف الأول:** تحديد مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين. تراوحت قيم مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي ما بين (79-134) حيث بلغت أعلى قيمة (160) والدنيا (32) بمتوسط مقداره (104.02) وانحراف قياسي (12.62)، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى، كما موضح في جدول (2) . يتضح من الجدول (2) إن أكثر من نصف المبحوثين هم ضمن الفئة المتوسطة الأداء بنسبة (66.7%) تليها الفئة المنخفضة وكانت نسبتهم (19%) من المبحوثين ، لذا يوصف مستوى أداء المبحوثين بأنه متوسط يميل إلى الانخفاض. وقد يكون سبب ذلك إن المبحوثين قد يكونوا مكلفين بإعمال إرشادية يصعب القيام بها مع ما يحيط بهم من ظروف بيئة مختلفة. وتتفق هذه النتيجة مع الحياي (2010).

جدول (2) توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى الأداء.

المتوسط	%	العدد	الفئات
87.88	19	8	منخفضة (79-96)
103.79	66.7	28	متوسطة (97-114)
126.67	14.3	6	عالية (115) فأكثر
S.D=12.62	100%	42	المجموع

الهدف الثاني: التعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي وبعض العوامل المستقلة.

#### 1. عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

تراوح عدد سنوات الخدمة الوظيفية ما بين (3-30) سنة بمتوسط مقداره (18.45) سنة وانحراف قياسي (7.77)، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى، كما موضح في جدول ( 3 ) .

جدول (3) توزيع المبحوثين حسب فئات عدد سنوات الخدمة الوظيفية.

المعنوية	قيمة r	المتوسط	%	العدد	الفئات
0.05	0.33*	93.25	19	8	منخفضة (3-11)
		106.44	42.9	18	متوسطة (12-20)
		106.69	38.1	16	عالية (21) فأكثر
S.D=7.77			100%	42	المجموع

يتضح من الجدول (3) إن أعلى نسبة (42.9%) من المبحوثين تقع ضمن فئة متوسطة الخدمة الوظيفية تليها نسبة (38.1%) ضمن فئة عالية الخدمة الوظيفية، وللتعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء المبحوثين وعدد سنوات الخدمة الوظيفي استخدم معامل ارتباط Pearson الذي بلغت قيمته (0.33) وتشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين ولإيجاد معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) الذي بلغ قيمته (2.197) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية وجدت بأنها معنوية عند مستوى احتمال (0.05)، لذا ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين، وقد يكون سبب ذلك هو زيادة عدد سنوات الخدمة الوظيفية تزداد الخبرات المهنية لدى المبحوثين مما يزيد من مستوى أدائهم، وتتفق هذه النتيجة مع مدهاس (2014) ..

#### 2. عدد سنوات الخدمة الإرشادية:

تراوح عدد سنوات الخدمة الإرشادية ما بين (1-22) سنة بمتوسط مقداره (9.47) سنة وانحراف قياسي (4.86)، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى، كما موضح في جدول (4).

جدول (4) توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات الخدمة الإرشادية.

المعنوية	قيمة r	المتوسط	%	العدد	الفئات
0.01	0.48**	95.55	26.1	11	منخفضة (1-7)
		104.83	42.9	18	متوسطة (8-14)
		110.08	31	13	عالية (15) فأكثر
S.D=4.86			100%	42	المجموع

يتضح من الجدول (4) إن أعلى نسبة (42.9%) من المبحوثين تقع ضمن فئة متوسطة الخدمة الإرشادية، تليها نسبة (31%) ضمن الفئة العالية وللتعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء المبحوثين وعدد سنوات الخدمة الإرشادية استخدم معامل ارتباط

Pearson الذي بلغت قيمته (0.48) وتشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين ولإيجاد معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) الذي بلغ قيمته (3.456) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية وجدت بأنها معنوية عند مستوى احتمال (0.01)، لذا ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة معنوية بين المتغيرين، وقد يكون سبب ذلك هو إن التعلم وزيادة المعلومات والخبرة تزداد بزيادة ممارسة المبحث لمهنة معينة وبالتالي زادة خبرة المبحثين في أداء الأعمال الإرشادية بزيادة ممارستهم لهذه الأعمال، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الجاف (2001) .

### 3. الاطلاع على مصادر المعلومات ذات العلاقة:

تراوحت قيم مصادر المعلومات للمبحثين ما بين (16-28) بمتوسط (21.52) وانحراف قياسي (3.17) على مقياس تبلغ قيمته العليا (32) والدنيا (8) وتم تقسيم المبحثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات باستخدام المدى النظري، كما موضح في جدول (5).

#### جدول (5) توزيع المبحثين وفقاً لمصادر المعلومات.

المعنوية	قيمة r	المتوسط	%	العدد	الفئات
0.05	0.28	103.75	9.5	4	منخفضة (8- 15)
		105.15	61.9	26	متوسطة (16- 23)
		112.50	28.6	12	عالية (24- 32)
S.D=3.17			100%	42	المجموع

يتضح من الجدول (5) إن أعلى نسبة (61.9%) من المبحثين تقع ضمن فئة المتوسط لذا يوصف أن مستوى مصادر المعلومات التي يحصل منها المبحثين على معلومات ذات علاقة بعملهم كان متوسطاً، وللتعرف علاقة الارتباط بين مستوى أداء المبحثين ومصادر المعلومات ذات العلاقة استخدم معامل ارتباط Pearson الذي بلغت قيمته (0.28) وتشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين، ولإيجاد معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) الذي بلغت قيمته (1.881) وعند مقارنتها مع قيمة t النظرية وجدت بأنها معنوية عند مستوى احتمال (0.05) ، لذا ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة معنوية بين المتغيرين، وقد يكون سبب ذلك إن إتقان المبحث لمهام عمله يزداد بزيادة معلوماته وخبراته وان معلومات وخبرات المبحث تزداد بزيادة الاطلاع على مصادر المعلومات وتنوعها. وهي نتيجة منطقية. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجده مدهاس (2014).

### 4. الرضا الوظيفي :

تراوحت قيم الرضا الوظيفي للمبحثين ما بين (21-42) بمتوسط (31.23) وانحراف قياسي (5.64) على مقياس تبلغ قيمته العليا (42) والدنيا (10) ، تم تقسيم المبحثين وفقاً لهذا المتغير إلى ثلاث فئات باستخدام المدى النظري، كما موضح في جدول (6) .

#### جدول (6) توزيع المبحثين وفقاً للرضا الوظيفي.

المعنوية	قيمة r	المتوسط	%	العدد	الفئات
0.05	0.26	0	0	0	منخفضة (10- 20)
		100.24	40.5	17	متوسطة (21- 31)
		106.60	59.5	25	عالية (32) فأكثر
S.D=5.64			100%	42	المجموع

يتضح من الجدول (6) إن أعلى نسبة (59.5%) من المبحثين ضمن الفئة العالية لمستوى الرضا الوظيفي ، وللتعرف علاقة الارتباط بين مستوى أداء المبحثين والرضا الوظيفي استخدم معامل ارتباط Pearson الذي بلغت قيمته (0.26) وتشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين، ولإيجاد معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) الذي بلغت قيمته (1.659) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية

وجدت بأنها معنوية عند مستوى احتمال (0.05) ، لذا ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة معنوية بين المتغيرين ، وقد يكون سبب ذلك إن زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوث عن وظيفته يجعله يؤدي واجباته بمستوى عالي .

#### 5. التحصيل الدراسي:

تم تقسيم المبحوثين وفقاً لهذا المتغير إلى أربع فئات حسب مستوى التحصيل الدراسي، وظهرت النتائج إن أعلى نسبة (35.7%) من المبحوثين ضمن فئة كلية الزراعة، كما موضح في جدول (7) .

جدول (7) توزيع المبحوثين حسب فئات التحصيل الدراسي

المعنوية	r <sub>s</sub>	المتوسط	%	العدد	الفئات
n.s	0.24	103	23.8	10	إعدادية زراعة
		99.92	31	13	معهد زراعي
		105.93	35.7	15	كلية زراعة
		112.75	9.5	4	عليا زراعية

يتضح من الجدول (7) إن حملة شهادة كلية الزراعة يشكلون أعلى نسبة من المبحوثين تليها فئة إعدادية زراعة، وللتعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء المبحوثين والتحصيل الدراسي استخدم معامل ارتباط Spearman الذي بلغت قيمته (0.24) وتشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين، ولإيجاد معنوية العلاقة استخدم اختبار t الذي بلغت قيمته (1.555) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية وجدت بأنها غير معنوية، لذا تقبل فرضية العدم التي تشير إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرين، وقد يكون سبب ذلك إن حصول المبحوث على الشهادة الأكاديمية لا يعني بالضرورة قد أتقن مهام الوظيفة المستقبلية وإنما هناك الخبرة نتيجة ممارسة العمل والحاجة إلى التدريب كعملية مستمرة، وتتفق هذه النتيجة مع صالح (2011) وخضران (1992) .

#### 6. الاختصاص:

تم تقسيم المبحوثين وفقاً للاختصاص إلى فئتين حسب فئات هذا المتغير، كما موضح في جدول (8) .

جدول (8) توزيع المبحوثين وفقاً لفئات الاختصاص.

المعنوية	قيمة r <sub>s</sub>	المتوسط	%	العدد	الفئات
0.05	0.32	110.41	28.6	12	إرشاد زراعي
		100.53	71.4	30	اختصاصات زراعية أخرى
			100%	42	المجموع

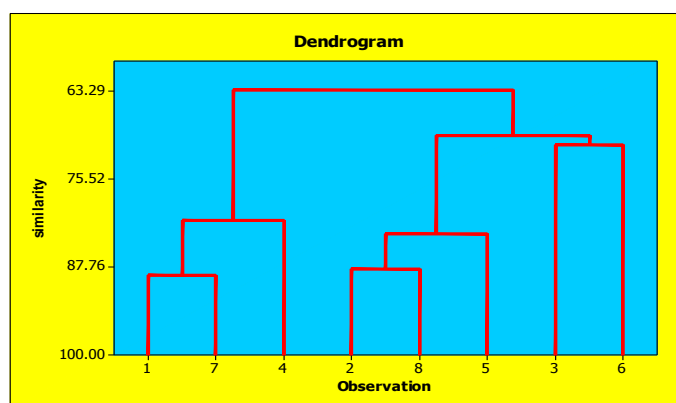
يتضح من الجدول (8) إن اغلب العاملين في الإرشاد الزراعي هم حملة شهادات زراعية أخرى، وبنسبة من المبحوثين (71.4%) وللتعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء المبحوثين والتخصص استخدم معامل ارتباط Spearman الذي بلغت قيمته (0.32) وتشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين، ولإيجاد معنوية العلاقة استخدم اختبار (t) الذي بلغت قيمته (2.131) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية وجدت بأنها معنوية عند مستوى احتمال (0.05) ، لذا ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة بين المتغيرين، وقد يكون سبب ذلك إن مستوى أداء الموظف يرتبط بما يقوم به الموظف ومدى اندفاعه في تنفيذ الواجبات المكلف بها وليس إلى تخصصه، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه صالح (2010).

الهدف الثالث: التعرف على مستوى التشابه بين المبحوثين في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة محافظة صلاح الدين. إن الهدف الأساسي من إجراء تحليل العنقدة هو للتعرف على مستوى التشابه بين المبحوثين في الشعب الزراعية على أساس متوسطات قيم مستوى أداء المبحوثين في هذه الشعب، وكما موضح في جدول (9) .

جدول (9) يوضح مراحل العنقدة بين الشعب الزراعية.

فئات الشعب	الرمز	العينة	%	المتوسط	المرحلة	رابطة العنقدة	مستوى التشابه
بيجي	1	7	16.7	100.71	7	7-1	88.943
العلم	2	7	16.7	109.71	6	8-2	88.068
الضلوعية	3	3	7.1	105	5	5-2	83.261
سامراء	4	5	11.9	101.8	4	4-1	81.395
شرقاوط	5	5	11.9	110.40	3	6-3	70.813
الدور	6	3	7.1	108	2	3-2	69.606
امرلي	7	6	14.3	100.17	1	2-1	63.287
الطوز	8	6	14.3	109			

يتضح من الجدول (9) إن الشعب الزراعية تعنقدة في سبع مراحل حيث كانت المرحلة الأولى بين (7-1) والتي تمثل شعبة زراعة (بيجي - امرلي) بمستوى تشابه بلغت قيمته (88.943) في حين كانت المرحلة الثانية بين (العلم -الدور ) وبمستوى تشابه بلغ (88.068)في حين كان اقل مستوى تشابه بين شعبي زراعة (بيجي -والعلم) بمستوى تشابه (63.287) وكما موضح في الشكل.



الشكل يمثل مراحل تعنقد الشعب الزراعية

يتضح من الشكل إن الشعب الزراعية تعنقدت في مجموعتين رئيسية حيث شكلت الشعب الزراعية التالية المجموعة الرئيسية الأولى (بيجي، امرلي، سامراء) بينما انقسمت المجموعة الرئيسية الثانية إلى مجموعتين فرعية، شكلت المجموعة الفرعية الأولى (العلم والدور) والشرقاوط) إما المجموعة الفرعية الثانية فقد تكونت من الشعب الزراعية التالية (الضلوعية والدور) وقد يعود سبب ذلك اختلاف البيانات التي يعمل بها المبحوثين من الناحية الاجتماعية والثقافية وكذلك العمل الإرشادي .

#### الاستنتاجات :

1. أظهرت النتائج إن مستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين كان متوسطاً، فأن مستوى المعلومات والخبرات التي يمتلكها المبحوثين ذات مستوى متوسط في مجال الأعمال والمهام الإرشادية التي من المفترض القيام بها ضمن مناطق عملها نستنتج من ذلك هي مهام تحتاج إلى خبرة وتدريب لكي يؤديها المبحوث بدرجة من الإتقان.
2. وجدت علاقة ارتباط معنوية بين مستوى أداء المبحوثين وكل من المتغيرات الآتية (عدد سنوات الخدمة الوظيفية وعدد سنوات الخدمة الإرشادية والاطلاع على مصادر المعلومات ذات العلاقة والرضا الوظيفي والاختصاص) وعلية نستنتج أن الرضا الوظيفي يجعل الفرد يقدم أعلى أداء في عمله وانجازه بدقه ومهاره.
3. إن الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين كان جيداً حيث يزداد أداءهم مع زيادة مدة خدمتهم الإرشادية التي يكتسب من خلالها معارف ومهارات وخبرات.
4. أظهرت النتائج وجود مستويات مختلفة من التشابه بين الشعب الزراعية حيث كانت أكثر الشعب تشابه في متوسطات مستوى الأداء شعبة زراعة بيجي ومرلي بينما اقلها تشابه كان بين شعبة زراعة بيجي وشعبة زراعة العلم. نستنتج من ذلك إن الشعب الزراعية كانت متشابهة من حيث مستوى الأداء بينما البعض الشعب الزراعية أقل تشابه فعندما تتشابه الشعب في البيئات وظروف العمل تكون متشابهة في التحليل.

#### التوصيات:

1. ضرورة تزويد الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي بالمعلومات والخبرات اللازمة المتخصصة لرفع مستوى أدائهم للإعمال والمهام الإرشادية الموكلة إليهم.
2. عقد الاجتماعات والندوات الإرشادية للموظفين بحيث تكون هادفة إلى رفع مستوى أدائهم في المنظمات التي يعملون فيها .
3. الاهتمام بالمتغيرات المستقلة التي أظهرت مستوى معنوية بينها وبين مستوى الأداء للمبحوثين.
4. ضرورة الاهتمام بالموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التي أظهرت النتائج انخفاض قليل في مستوى أدائهم والتي تعقدت في المراحل الأخيرة من تحليل التعنقد وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهم وكذلك للعاملين في الشعب الزراعية التي أظهرت النتائج فيها مستوى جيد من الأداء وذلك للارتقاء بمستوى أداء العاملين نحو الأفضل.

#### المصادر:

- بكري، محمد بن صالح ( 2004 ). دراسة مقارنة لأداء المرشدين الزراعيين لمهام العمل الإرشادي الزراعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، المجلد (25) ، العدد (2) ، كلية الأرصاء والبيئة وزراعة المناطق الجافة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- الجاف، ظاهر محمد لائق ( 2001 ). مستوى أداء الموظفين الزراعيين القائمين بالإعمال الإرشادية في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي
- الحيالي، محمود احمد جلوب (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بأداء المرشدين الزراعيين لواجباتهم في بعض محافظات المنطقة الوسطى، رسالة ماجستير، قسم الإرشاد والتعليم الزراعي، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
- خضران 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.

- صالح، أسماء عبد المنعم ( 2012 ) . الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وعلاقته ببعض العوامل، كلية الزراعة والغابات، رسالة ماجستير قسم الإرشاد ونقل التقنيات ، جامعة الموصل
- الطنوبي، محمد عمر ( 1995 ) . الإرشاد الزراعي، ط1، الكتب الوطنية، بنغازي، الجماهيرية العربية الليبية .
- العتيبي، صبحي (2003) . تطور الفكر والأنشطة الإدارية، ط1، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العلاف، أكرم حميد احمد (2009). تقويم كفاءة أداء الأطباء من وجهة نظر المدراء والمستفيدين، دراسة تحليلية في مستشفى الخنساء التعليمي في الموصل، رسالة دبلوم عالي تخصص في الإدارة الصحية وإدارة المستشفيات (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .
- القصاص، مهدي محمد ( 2007 ) . مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، كلية الآداب جامعة المنصورة،
- مدهاس، عبد العزيز حميد (2014) . التكوين الثقافي والاقتصادي للموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي في محافظتي صلاح الدين ونيوى وعلاقته بمستوى أداءهم، رسالة ماجستير قسم الإرشاد، كلية الزراعة، جامعة تكريت.
- الوليد، بشار يزيد ( 2008 ) . الإدارة الحديثة للموارد البشرية، الطبعة الأولى ، دار الراهبة للنشر والتوزيع، عمان الأردن .
- Allen,L.R.(1988).Physiological testing and assessment ,Boston, Allyn Cambridge: Harvard University.
- Schermerhorn . John R (2000). Management , 7<sup>th</sup>/ ed , Mc Graw-Hill , USA
- Ebel, R.L, ( 1972 ). Essential of education - measurement, New jersey, Prentice, Hall, inc.