

مدى تنفيذ العاملين بالإرشاد الزراعي في اقليم كردستان العراق للمهام الإرشادية الزراعية في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية وعلاقتها ببعض العوامل

بسام حارث عزيز
كلية الزراعة والغابات / جامعة الموصل

هاشم سعيد مراد
كلية الزراعة والغابات / جامعة دهوك

E-mail: hashim.saeed@uod.ac

الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تنفيذ العاملين بالإرشاد الزراعي في اقليم كردستان العراق للمهام الإرشادية في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية، ودراسة العوامل التي قد ترتبط بمدى التنفيذ من خلال تحديد العلاقة الارتباطية بين مدى تنفيذ العاملين بالإرشاد الزراعي كعامل تابع وفقاً للعوامل المستقلة الآتية: المدة الوظيفية الإرشادية، التخصص الأكاديمي، العنوان الوظيفي، الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي، التفرع للعمل الإرشادي، دافعية الانجاز. تكونت عينة البحث من 105 مبحوثاً يمثلون نسبة 51% من مجتمع البحث الكلي. وقد تم إعداد استمارة استبيان استخدمت لجمع بيانات هذه الدراسة، وبعدها تم تحليل بيانات البحث باستخدام عدة وسائل إحصائية منها: الوزن المئوي، قيمة مربع كاي لإيجاد العلاقة الارتباطية بين الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين وبين مدى تنفيذهم للمهام الإرشادية. وقد أوضحت النتائج إن 95.239% من المبحوثين كان تنفيذهم للمهام الإرشادية متوسطاً يميل إلى الانخفاض، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية في كل من العوامل الآتية: المدة الوظيفية الإرشادية، التخصص الأكاديمي، الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي، التفرع للعمل الإرشادي، دافعية الانجاز عند مستوى 0.05، بينما كشفت الدراسة عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مدى تنفيذ المهام وفقاً للعنوان الوظيفي عند مستوى معنوية 0.01.

الكلمات الدالة: المهام الإرشادية الزراعية، تخطيط البرامج الإرشادية، الإرشاد الزراعي

تاريخ تسلم البحث: 2014/3/17 ، وقبوله: 2014/5/27.

المقدمة

يتوقف نجاح أي منظمة على الاستخدام الفعال للعنصر البشري وعلى أداء هذا العنصر للمهام الموكلة إليه فيتم اسناد الوظائف الى العاملين ذوي المستوى العالي من القدرات بأعباء مسؤوليات اعمالهم والنهوض بها (محمد، 2004). كما يضيف مجهول (2006) ان نجاح المنظمة في تحقيق اهدافها يعتمد على مجموعة عوامل منها مدى تنفيذ عاملها في تخطيط وتنفيذ وتقييم المهام الا انه احد المشاكل التي تعاني منها التنظيمات المختلفة في الدول النامية هي افتقار تلك المنظمات لوصف وتحديد المهام المختلفة التي يقوم بها هؤلاء العاملين رغم كونه التنظيمات الإرشادية الزراعية في الدول النامية احدي التنظيمات الرسمية والمهمة في تطوير المجتمع الريفي لكنها تعاني من مشكلة انها تخلو من وصف دقيق مطلوب ان يلتزم بها عاملها من مهام. (مجهول، 2006). ويهدف الإرشاد الزراعي الى توعية الزراع ومساعدتهم على تحديث الزراعة وتنميتها والنهوض بالانتاج وتحسين مستوى معيشة الريفيين ولا يمكن تحقيق هذه المهام الا من خلال تنفيذ برامج إرشادية متكاملة بخطواتها الثلاثة (التخطيط، التنفيذ، التقييم) وغالباً ما يتم تنفيذ البرامج من خلال الموظفين الزراعيين الذين يساندون الزراع على فهم وتطبيق المستحدثات الزراعية وذلك لتحقيق الاهداف الإرشادية (قشطه، 2012). كما يضيف Kimaro (2010) بان الخدمة الإرشادية الجيدة تبنى على اساس تنفيذ العاملين فيها لخطوات البرنامج الإرشادي وقدرتهم على نقل المعلومات التكنولوجية الجديدة لمراكز البحوث ومن ثم حل المشكلات وإرجاعها الى الزراع (Kimaro وآخرون 2010). وهذا هو احد الادوار الذي يقوم به العاملون الإرشاديون فضلاً عن تشجيع الزراع والكشف عن افكارهم من خلال التجربة العملية عند تطبيق البرامج وبذلك يتوضح بان العمل الإرشادي مزيج من التقنيات الحديثة والمعارف المختلفة للزراع المحليين. وقد اظهرت التجربة ان المعرفة المكتسبة والفهم جراء البرامج الإرشادية تعزز من ثقة المزارعين بالعاملين الإرشاديين وهذا يزيد من قدرتهم على تنفيذ واختيار افضل الحلول لمشاكل العمل الإرشادي (Hagmann وآخرون 1999). في ضوء تزايد اهتمام المجتمعات المتقدمة والنامية باداء العاملين في الشركات بصفة عامة ووكلاء التغيير بصفة خاصة بما لهم اثر في رفع معدلات التنمية والحفاظ على تلك المعدلات ومن ثم زيادة مستوى الاداء القومي والفردية كما ان الفرد يعد الوحدة الاولية التي يتكون منها اداء المنظمة ويرى Lanson و wenting ان معرفة درجة اداء وتنفيذ الفرد للمهام المكلف بها من قبل الجهاز الذي يعمل به يجعل بالامكان من اختيار الوظيفة التي تتناسب مع ميوله. اما (Gibson وآخرون 1988) فيضيفوا ان معرفة درجة اداء وتنفيذ الفرد يمكن

ان يؤثر على حياته المهنية ويمكن اعداده للأداء الفعال في المستقبل. ومن ناحية اخرى يؤكد الكثيرون على اهمية تنفيذ الافراد للاعمال الموكلة اليهم والذي يعتبر الاساس في مساعدة الادارة على معرفة الفروق القائمة في مستوى اعمالهم. وفي ضوء ما سبق يعتبر اداء وتنفيذ العاملين بالإرشاد الزراعي هو المحرك الرئيسي لسلسلة من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية. (بكري، 2004). ان العديد من موظفي الارشاد الذين تم تدريبهم على كيفية تنفيذ البرامج الارشادية نلاحظ انهم يؤدون المهام بشكل جيد لذا يمكن الاستفادة من مهاراتهم في وضع وتنفيذ خطط وبرامج لاحقة (Ronny, 1994). وكنتيجة لقلّة عدد المرشدين الزراعيين المتخصصين في الارشاد الزراعي لذا توجب على المؤسسات الزراعية الاستعانة بالموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي للقيام بالمهام الارشادية وهذا يفسر ضعف الارشاد في معظم الدول النامية وأثره السلبي على الزراعة والبحث العلمي لذا توجب على الباحثين القيام بدراسة مدى تنفيذ هؤلاء الموظفين للأعمال الارشادية وتحديد مواطن الضعف والقوة عند تنفيذ اعمالهم كما وجد الباحثين اثناء زيارتهم الميدانية لمديريات زراعة اربيل ودهوك والسليمانية والشعب الزراعية التابعة لها بقلّة تطبيق البرامج الارشادية في بعض هذه المناطق وقد يعزى سبب ذلك الى ضعف تنفيذ المهام من قبل العاملين وهذا يعكس ادائهم في تنفيذ هذه البرامج. وبشكل اكثر دقة يهدف البحث الحالي الى ما يلي:

1. كشف مدى تنفيذ العاملين الارشاديين في اقليم كردستان للمهام الارشادية بشكل عام.
2. أ- ترتيب مجالات تنفيذ العاملين الارشاديين في التخطيط، التنفيذ والتقييم وفقاً لاستجابات المبحوثين.
ب- ترتيب فقرات كل مجال من المجالات اعلاه حسب اهميتها النسبية للمبحوثين.
3. التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين في الارشاد الزراعي في اقليم كردستان.
4. ايجاد العلاقة الارتباطية بين مدى تنفيذ العاملين بالإرشاد الزراعي في اقليم كردستان للمهام الارشادية وبين كلاً من العوامل المستقلة الآتية: المدة الوظيفية الإرشادية، التخصص الأكاديمي، العنوان الوظيفي، الرغبة بالعمل في الارشاد الزراعي، التفرغ للعمل الإرشادي، دافعية الانجاز.

مواد البحث وطرقه

تكون مجتمع البحث من العاملين الارشاديين في مديرية الارشاد الزراعي في اربيل ودهوك والسليمانية. ونتيجة لكبر مجتمع البحث فقد ارتأ الباحث سحب عينة عشوائية بسيطة ممثلة للمجتمع بنسبة (51%) كما موضح في جدول 1، وتم اخذ البيانات من سجلات الدوائر الارشادية في الاقليم، ومن ثم تم سحب 25 استمارة وذلك لحساب ثبات الاداة.

الجدول (1): توزيع مجتمع البحث وفقاً لمناطق عملهم وعدد المبحوثين.

Table(1) Distribution of population according to their work area's and number of respondents

ت	المحافظة governorate	عدد المجتمع الكلي Number of population	عدد المبحوثين Number of respondents
1.	اربيل Erbil	68	45
2.	دهوك Duhok	54	35
3.	السليمانية Sulimaniyah	133	50
	المجموع Total	255	130

ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث فقد اعد الباحثان استمارة استبيان شملت جزأين الجزء الاول تضمن ستة عوامل مستقلة مرتبطة بالخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالإرشاد الزراعي وهي: الخبرة الوظيفية الإرشادية حيث تم قياسها من خلال قيم رقمية تمثل عدد سنوات عمل المبحوث بالإرشاد الزراعي لغاية فترة جمع البيانات. التخصص الأكاديمي تم قياسه من خلال تخصيص المستويات متخصص بالإرشاد الزراعي، غير متخصص بالإرشاد الزراعي وفقاً للرموز (1,2) على التوالي. العنوان الوظيفي تم قياس هذا المتغير من خلال تخصيص المستويات رئيس قسم، مهندس زراعي، فني زراعي وأعطيت لها القيم الرقمية

الآتية: (1,2,3) على التوالي. الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي تم قياسه من خلال اعطاء اربعة بدائل هي رغبة عالية، رغبة متوسطة، رغبة قليلة، لا اربغ، وفقاً للرموز الرقمية الآتية (1,2,3,4) على التوالي. التفرغ للعمل بالإرشاد الزراعي وقيس من خلال وضع ثلاث مستويات هي متفرغ كلياً للعمل، متفرغ جزئياً للعمل، غير متفرغ، وفقاً للرموز الرقمية الآتية: (1,2,3) على التوالي. واخيراً تم قياس متغير دافعية الانجاز من خلال مقياس تضمن ثمانية فقرات واعطيت لها المستويات الآتية: موافق، محايد، غير موافق، وخصصت لها الاوزان الآتية: (3، 2، 1) على التوالي للفقرات الإيجابية و(3، 2، 1) على التوالي للفقرات السلبية. اما الجزء الثاني من استمارة الاستبيان تضمن ثلاث مجالات لتحديد مدى تنفيذ العاملين لمهامهم الإرشادية وهي كالتالي: مجال تخطيط البرامج الإرشادية، مجال تنفيذ البرامج الإرشادية، مجال تقويم البرامج الإرشادية. وقد بلغ عدد فقرات كل مجال: (13، 17، 10) على التوالي ووضعت بدائل تضمنت دائماً، أحياناً، نادراً، لانفذ وخصصت لها القيم الرقمية الآتية: (4، 3، 2، 1) على التوالي وان عملية جمع القيم الرقمية لكل مجال يمثل مستوى تنفيذ الموظف الزراعي لمهامه الإرشادية في ذلك المجال. وقد تم اعداد الاداة بعد الاطلاع على الابحاث والدراسات السابقة وقد تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض اداة البحث على ستة متخصصين في الإرشاد الزراعي للتعرف على مدى صدق الاداة كنوع العبارة واسلوب كتابتها ودقة قياسها. اما ما يخص الثبات فتم ايجاده بطريقة الترتيب. اما اهم الوسائل الاحصائية المستخدمة فهي: الوزن المئوي، التكرارات، قيمة مربع كاي Chi-Square لإيجاد العلاقة بين مدى تنفيذ العاملين لمهامهم الوظيفية والعوامل المستقلة.

النتائج والمناقشة

أولاً: كشف مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين في اقليم كردستان للمهام الإرشادية بشكل عام. تم تصنيف مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين في اقليم كردستان للمهام الإرشادية إلى 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 (110-170) درجة. لهذا فإن الفئة ذات مدى التنفيذ الضعيف تراوحت بين (46-109) درجة، في حين تحددت الفئة ذات مستوى التنفيذ العالي بين (171-183) درجة ويتضح من جدول (2) أن (12.380%) من المبحوثين كان تنفيذهم للمهام الإرشادية ضعيفاً، كما إن (82.859%) من المبحوثين كان تنفيذهم للمهام الإرشادية متوسطاً، في حين أن (4.761%) من المبحوثين كان تنفيذهم للمهام الإرشادية عالياً. كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2): مستوى تنفيذ العاملين الإرشاديين للمهام الإرشادية بشكل عام.

Table (2): The level of implementation of extension workers tasks general

النسبة المئوية percentage	عدد المبحوثين Number of samples	مستوى تنفيذ المهام Level of tasks implementation
12.380	13	(109-46) مستوى تنفيذ ضعيف The level of implementation low
82.859	87	(170-110) مستوى تنفيذ متوسط Average level of implementation
النسبة المئوية percentage	عدد المبحوثين Number of samples	مستوى تنفيذ المهام Level of tasks implementation
4.761	5	(183-171) مستوى تنفيذ عالي High level of implementation
%100	105	المجموع Total

$$30.341=S.d$$

$$140.38=\bar{x}$$

ويبين الجدول (2) أن أكثر من (94%) من المبحوثين كان تنفيذهم للمهام الإرشادية متوسطاً يميل إلى الانخفاض وهذا يدل على ضعف تنفيذ العاملين في الإرشاد الزراعي للمهام الموكلة اليهم.

ثانياً: أ- ترتيب مجالات تنفيذ العاملين الإرشاديين في التخطيط التنفيذي والتقييم وفقاً لاستجابات المبحوثين. يبين الجدول (3) أن مجال تخطيط البرامج الإرشادية تصدر المرتبة الأولى في التنفيذ بمتوسط حسابي قدره (46.11) درجة ووزن مؤوي (76.85%)، وجاءت هذه النتيجة بسبب اشتراك العاملين الإرشاديين بعملية تخطيط البرامج والاستفادة من خبراتهم. أما مجال تقييم البرامج الإرشادية فقد جاء بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (29.31) درجة ووزن مؤوي (61.062%) بسبب ضعف القيام بالعملية التقييمية عند انتهاء البرنامج لذا نلاحظ بان العاملين الإرشاديين ينفذون التقييم بشكل قليل جداً.

الجدول (3): ترتيب مجالات تنفيذ العاملين الإرشاديين للمهام الإرشادية وفق الوزن المؤوي.

Table (3): Aspects arrangement of extension workers implementation of extension tasks

الوزن المؤوي Weighted mean	المتوسط الحسابي* Arithmetic mean	الرتبة rank	المجالات Aspects	ت
76.85	46.11	1	مجال تخطيط البرامج الإرشادية Aspects of program planning extension	.1
76.25	57.95	2	مجال تنفيذ البرامج الإرشادية Aspects of program implementation extension	.2
61.062	29.31	3	مجال تقييم البرامج الإرشادية Aspects of program evaluation extension	.3

ب- ترتيب فقرات كل مجال من المجالات اعلاه حسب اهميتها النسبية للمبحوثين. يبين الجدول (4) أن الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأولى للمهام الإرشادية في مجال التخطيط هي (اعلم المزارعين بأهداف البرامج الإرشادية) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.352) درجة ووزن مؤوي (83.80%). وقد يعود سبب ذلك إلى ان العاملين الإرشاديين ذوي علاقة قوية بزراع المناطق التي يعملون بها ما يؤدي الى اطلاعهم بأهداف البرنامج. أما الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأخيرة فهي (ادرب اعضاء لجنة التخطيط) وبلغ متوسطها الحسابي (2.771) درجة ووزن مؤوي (69.27%) وقد يكون سبب ذلك قلة خبرة العاملين الإرشاديين في مجال تدريب كوادر التخطيط (بحاجة لجان التخطيط الى التدريب).

يبين الجدول (5) أن الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأولى للمهام الإرشادية في مجال التنفيذ هي (انقل المشكلات الزراعية من الواقع الفعلي إلى الجهات العليا) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.257) درجة ووزن مؤوي (81.425%). وقد يدل ذلك على قدرة المبحوثين بالاتصال مع المزارعين وتعرفهم على المشكلات الحقيقية التي يعاني منها الريفيين. أما الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأخيرة فهي (أزود المزارعين بالمطبوعات الإرشادية) وبلغ متوسطها الحسابي (2.890) درجة ووزن مؤوي (72.25%) وقد يدل ذلك على قلة اصدار المطبوعات الإرشادية او قلة فعالية الجهاز الإرشادي بالمنطقة.

يبين الجدول (6) أن الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأولى للمهام الإرشادية في مجال التقييم هي (اعد التقرير النهائي للبرنامج الإرشادي) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.380) درجة ووزن مؤوي (84.50%). وقد يدل ذلك على ان العاملين الإرشاديين يطبقون الخطوات العلمية لعملية التقييم ومنها اعداد التقرير النهائي. أما الفقرة التي جاءت بالمرتبة الأخيرة فهي (تقييم فاعلية النشرات والمطبوعات الإرشادية) وبلغ متوسطها الحسابي (2.761) درجة ووزن مؤوي (69.025%) وقد يعود سبب ذلك الى عدم او قلة وجود مطبوعات ارشادية فعلاً الامر الذي يؤدي الى عدم القدرة على تقييمها وهي تؤكد النتيجة السابقة.

الجدول (4): ترتيب فقرات مهام العاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية.

Table (4): Item arrangements of extension workers in aspects with extension planning programs

الوزن المئوي Weight percentile	المتوسط الحسابي* Arithmetic mean	الرتبة Rank	المهام الإرشادية في مجال التخطيط Tasks in aspect extension planning	ت
83.80	3.352	1	اعلم المزارعين بأهداف البرامج الإرشادية. Knowledge farmer of extension program goal	1.
83.07	3.323	2	أضع خطط عمل البرامج الإرشادية حسب الأولويات. Putting extension planning regarding to priority	2.
81.90	3.276	3	أتعرف على احتياجات المزارعين قبل بدء البرنامج الإرشادي. Recognize of farmer requirements before starting of extension program	3.
80.70	3.228	4	أضع أهداف واضحة ومحددة وفقاً لخطط العمل. Putting clear and limit goals	4.
78.80	3.152	5	أخطط مسبقاً للاجتماعات الإرشادية. pre-planning of extension meeting	5.
78.55	3.142	6	أساعد الريفيين على ترتيب مشاكلهم حسب الأولويات. Assist a rural on arrangements their problem	6.
78.32	3.133	7	أحدد الفئة المستفيدة في تطبيق البرنامج الإرشادي. Determine the useful category of extension program.	7.
76.65	3.066	8	أناقش البرنامج الإرشادي مع الجهات العليا بشكل دقيق. Discuss extension program accurately with high profile	8.
75.47	3.019	9	أوضح للزراع المشكلات غير المحسوسة. Explain the insensate problem of farmer	9.
74.50	2.980	10	أشرك القادة المحليين في تخطيط البرامج الإرشادية. Sharing the local leader in planning of extension program.	10.
73.32	2.933	11	أشارك في تخطيط البرامج الإرشادية. Participate in extension planning program	11.
73.07	2.923	12.5	أختار أعضاء اللجان الإرشادية الذين سيشاركون في عمليتي التنفيذ والتقييم. Choice local committee member	12.
73.07	2.923	12.5	أحدد الوسائل والمستلزمات المطلوبة للتخطيط. Determine planning requirements tools	13.
72.12	2.885	14	أقوم بإجراء تحليل للموقف الحالي بالمنطقة. Analysis Conduct of present situation	14.
69.27	2.771	15	أدرّب أعضاء لجنة التخطيط. Training the planning committee members	15.

* الدرجة الكلية = 4

الجدول (5): ترتيب فقرات مهام العاملين الإرشاديين في مجال تنفيذ البرامج الإرشادية.

Table (5): Item arrangements task extension workers implementation with extension programs

الوزن المئوي Weight percentile	المتوسط الحسابي* Arithmetic mean	الرتبة Rank	المهام الإرشادية في مجال التنفيذ Implementation the extension tasks	ت
81.425	3.257	1	انقل المشكلات الزراعية من الواقع الفعلي إلى الجهات العليا. Transfer the present Agricultural problem to high profile	1.
81.17	3.247	2	اسجل باستمرار الأنشطة اليومية في سجلات العمل. Continuously record of daily activities on records	2.
80.95	3.238	3	ازود المزارعين بالطرق الزراعية الحديثة. Supplying farmer with modern Agriculture methods	3.
79.50	3.180	4.5	انمي مهارات الشباب من خلال تدريبهم. Gowning youth skills by training	4.
79.50	3.180	4.5	اسهل عملية تعلم الريفيين عند تنفيذ البرنامج الإرشادي. Easily farmer knowledge when extension program conduct	5.
78.80	3.152	6	استخدم الوسائل الاتصالية المناسبة مع الريفيين. Using of suitable communication tools for farmer	6.
78.32	3.133	7	أقوم بجولات ميدانية على المزارع بالمنطقة. Carry out field tour	7.
77.37	3.095	8	اعد خطة العمل الموسمية. Preparing season work plan	8.
76.42	3.057	9	ادرب المزارعين على القيام بالممارسات الزراعية العملية. Training the framer on practical agricultural .	9.
75.47	3.019	10	أتعاون مع المؤسسات المحلية بالمنطقة. Cooperation with local organization	10.
75.22	3.009	11	إمداد المزارعين بأحدث التقنيات الزراعية. Providing farmers with the modern agricultural techniques	11.
74.27	2.971	12	اختار القيادات المحلية الريفية المشاركة بالبرنامج الإرشادي. Choosing local rural leaders to participate extension program	12.
74.02	2.961	13	أساعد المزارعين على تنفيذ نتائج البحوث السابقة. Assist farmer on conduct the Previous Agricultural research results	13.
73.80	2.952	14	اعدل الخطة في واقع التنفيذ. Modifying the plan regarding to the field	14.
73.55	2.942	15.5	اعقد اجتماعات إرشادية بالمنطقة بصورة مستمرة. Conducting extension meeting at the region	15.
73.55	2.942	15.5	اتصل بالأخصائيين والباحثين للاستفادة من خبراتهم في تنفيذ نشاطات البرنامج الإرشادي. Communicate with specialists and researcher to benefits from their experience	16.

72.85	2.914	17	اسير وفق خطة عمل الموضوع دون التغيير فيها. Following the work plan without any change	17.
72.37	2.895	18	أدرب القادة المحليين الريفيين على كيفية تنفيذ خطوات البرنامج الإرشادي. Training the local rural leader on to how conduct extension program	18.
72.25	2.890	19	أزود المزارعين بالمطبوعات الإرشادية. Supplying famer with extension propaganda	19.

* الدرجة الكلية = 4

الجدول (6): ترتيب فقرات مهام العاملين الإرشاديين في مجال تقويم البرامج الإرشادية.

Table (6): Item arrangements task of extension workers evaluation with extension programs

الوزن المئوي Weight percentile	المتوسط الحسابي* Arithmetic mean	الرتبة Rank	المهام الإرشادية في مجال التقويم Evaluation the extension tasks	ت
84.50	3.380	1	اعد التقرير النهائي للبرنامج الإرشادي. Preparing the final report of extension program	1.
78.07	3.123	2.5	أقوم بجولات ميدانية لمتابعة البرنامج الإرشادي. Conducting field tour to follow the program	2.
78.07	3.123	2.5	أضع معايير الاختبار بشكل علمي سليم. Putting the standard test on correct path	3.
76.42	3.057	4.5	أضع أولويات البرامج الإرشادية اللاحقة. Putting the priority of future extension program	4.
76.42	3.057	4.5	أتابع التغييرات الحاصلة لدى الأفراد بعد فترة من انتهاء تطبيق البرنامج الإرشادي. Following the trainer change after accomplish of program	5.
75.95	3.038	6	أحدد نواحي الخلل في مرحلتي التخطيط والتنفيذ. Determination of limitation during planning & implementation	6.
75.47	3.019	7	أقوم بتقييم كفاءة الطرق الإرشادية المستخدمة في البرنامج الإرشادي. Evaluation of extension method efficiency of extension program	7.
75	3.00	8	أعلم الجهات المسؤولة بنتائج التقويم. Communicate about the result with high profile	8.
74.75	2.990	9	أقيس مستوى تغيير المتدربين بعد انتهاء البرنامج الإرشادي. Measuring the change level of trainer after program	9.
72.37	2.895	10	أهين الاختبارات الدورية لإجراء التقييم للبرنامج. Preparing the periodic test	10.
71.65	2.866	11	أقيم كفاءة عمل القادة الريفيين المحليين. Evaluation of local leader efficiency	11.
69.025	2.761	12	أقيم فاعلية النشرات والمطبوعات الإرشادية. Evaluation of activity of extension bulletin	12.

* الدرجة الكلية = 4

ثالثاً: التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين في الإرشاد الزراعي في اقليم كردستان.

يمثل الجدول (7) توزيع الأفراد المبحوثين حسب الخصائص الشخصية والوظيفية الآتية: المدة الوظيفية الإرشادية فقد تم توزيع المبحوثين الى ثلاث فئات ويظهر الجدول بأن المبحوثين ذوي (المدة القصيرة) شكلوا أعلى نسبة 80% تليها ذوي (مدة الخدمة المتوسطة) بنسبة 14.286%، بينما كانت نسبة المبحوثين ذوي (المدة الطويلة) 5.716%، وهي أدنى النسب من مجموع عينة البحث. وما يتعلق بالتخصص الأكاديمي للمبحوثين فكانت أعلى نسبة لفئة (غير المتخصصين بالإرشاد الزراعي) 52.381% ثم (المتخصصين بالإرشاد الزراعي) 47.619%. وفيما يتعلق (بالعنوان الوظيفي) فنلاحظ بأن فئة (فني زراعي) تفوقت نسبتها عن بقية الفئات حيث بلغت 47.619% بينما بلغت نسبة (المهندسين الزراعيين) 43.809% في حين بلغت النسبة المئوية (لرؤساء الاقسام) 8.572%. أما بالنسبة (الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي) فكانت نسبة المبحوثين ذوي (رغبة عالية) 48.573% وهي الأعلى بين المبحوثين اما نسبة المبحوثين ذوي (الرغبة المتوسطة للعمل) 33.333% وجاء بعدها المبحوثين ذوي (الرغبة الضعيفة) 11.428%، وأخيراً المبحوثين (الغير راغبين بالعمل في الإرشاد الزراعي) بنسبة 6.666%. وفيما يتعلق بالترغ بالفرغ بالعمل الإرشادي فنلاحظ ان أعلى نسبة كانت للمبحوثين (المتفرغين كلياً للعمل) 45.714%، والمبحوثين (المتفرغين جزئياً للعمل) كانت نسبتهم 38.095%، بينما اقل نسبة حصلت عليها فئة (الغير متفرغين للعمل) وهي 16.191%. وأخيراً مايتعلق بدافعية الانجاز للعاملين الإرشاديين فان (الدافعية القوية) امتلكت النسبة الأعلى وهي 59.139%، بينما (الدافعية المتوسطة) لانجاز العاملين حصلت على نسبة 36.190%، في حين كانت نسبة ذوي الانجاز الضعيف هي 4.671% وهي اقل النسب من مجموع عينة البحث.

الجدول (7): توزيع الأفراد المبحوثين حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.

Table (7): Distribution of respondents according to their characteristics

النسبة المئوية percentage	العدد number	الفئات Classes	خصائص المبحوثين Characteristics
80	84	Short period year (1-12) سنة مدة قصيرة	(1)
14.286	15	Middle period year (13-24) سنة مدة متوسطة	الخبرة الوظيفية الإرشادية Expert of extension occupation
5.716	6	Log period year (25-36) سنة مدة طويلة	
47.619	50	متخصص بالإرشاد الزراعي specialist of Agricultural extension	
52.381	55	غير متخصص في الإرشاد الزراعي non-specialist on Agricultural extension	التخصص الأكاديمي Academic specialists
8.572	9	رئيس قسم Head of Department	(3) العنوان الوظيفي Occupation address
43.809	46	مهندس زراعي Agricultural engineer	
47.619	50	فني زراعي Agricultural technician	
48.573	51	رغبة عالية High desirable	(4) الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي Desirable of work in Agricultural extension
33.333	35	رغبة متوسطة Middle desirable	
11.428	12	رغبة ضعيفة Weak desirable	
6.666	7	لا ارب No interest	
45.714	48	متفرغ كلياً Full time	(5) الترغ للعمل الإرشادي Free for extension field
38.095	40	متفرغ جزئياً Part time	
16.191	17	غير متفرغ Not-full time	
4.671	5	دافعية ضعيفة (8-12) Weak motivation	(6) دافعية الانجاز Motivation of achieve
36.190	38	دافعية متوسطة (13-17) Middle motivation	
59.139	62	دافعية قوية (18 فاكتر) Strong motivation	

رابعاً: إيجاد العلاقة الارتباطية بين مدى تنفيذ العاملين بالإرشاد الزراعي للمهام الإرشادية وبين كلاً من العوامل المستقلة الآتية: الخبرة الوظيفية الإرشادية، التخصص الأكاديمي، العنوان الوظيفي، الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي، التفرغ للعمل الإرشادي، دافعية الانجاز. يوضح الجدول (8) قيم مربع كاي المحسوبة والذي يوضح العلاقة بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم وفقاً للمدة الوظيفية الإرشادية حيث بلغت قيمة مربع كاي (χ^2) المحسوبة (91.081) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين الخبرة الإرشادية، وهي معنوية عند مستوى احتمال (0.05) وقد يعود سبب ذلك الى ان اكتساب المبحوثين الخبرة والمهارة الكافية نتيجة لتقدم سنوات العمل. كما يوضح الجدول العلاقة بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين تخصصهم الأكاديمي حيث بلغت قيمة مربع كاي χ^2 المحسوبة (17.158) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين تخصصهم الأكاديمي، وهي معنوية عند مستوى احتمال (0.05)، وقد يعود السبب الى ان التخصص الأكاديمي الإرشادي يعمل على زيادة قدرة العاملين الإرشاديين على اداء مهامهم الوظيفية الإرشادية لما اكتسبوه من معلومات اثناء الدراسة الأكاديمية، ونلاحظ من الجدول (8) عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين العنوان الوظيفي للمبحوثين حيث بلغت قيمة مربع كاي χ^2 المحسوبة (12.984) وهي اقل من القيمة الجدولية أي انه لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين، وقد يعود سبب ذلك بان المهام الوظيفية التي يؤديها العاملين الإرشاديين لا تتعلق بالعنوان الوظيفي فقد يكون ليس لديه وظيفة ادارية عالية وبالرغم من ذلك يقوم بأداء عمله الإرشادي على افضل وجه. كما يوضح الجدول العلاقة بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي حيث بلغت قيمة مربع كاي (χ^2) المحسوبة (18.846) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية، أي انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي وهي معنوية عند مستوى احتمال (0.05)، وقد يعود سبب ذلك الى الرغبة العالية بالعمل الإرشادي تدفع المبحوثين الى اداء اعمالهم بشكل افضل. ونلاحظ من الجدول (8) ايضا وجود علاقة ارتباط معنوية بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم الوظيفية وبين التفرغ للعمل الإرشادي حيث بلغت قيمة مربع كاي χ^2 المحسوبة (16.531) وهي اكبر من القيمة الجدولية وهي معنوية عند مستوى احتمال (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين، ويعود سبب ذلك الى ان المبحوثين المتفرغين للعمل في الإرشاد الزراعي يمتلكون الوقت الكافي لأداء مهامهم بكفاءة اعلى مقارنة بغير المتفرغين.

الجدول (8): العلاقة الارتباطية بين مدى تنفيذ العاملين الإرشاديين لمهامهم وبين خصائص المبحوثين.

Table (8): Correlation coefficient between implantation of extension workers tasks and their characteristics

ت	خصائص المبحوثين characteristics	قيمة مربع كاي (χ^2) المحسوبة Chi square
1.	الخبرة الوظيفية الإرشادية extension experience	*91.081
2.	التخصص الأكاديمي Academic field	*17.158
3.	العنوان الوظيفي Occupation	12.984
4.	الرغبة بالعمل في الإرشاد الزراعي Desire in agricultural extension work	*18.846
5.	التفرغ للعمل الإرشادي Full time for extension	*16.531
6.	دافعية الانجاز Achievement motivation	*15.575

* معنوية عند مستوى احتمال 0.05 .

كما يوضح الجدول اعلاه العلاقة حيث بلغت قيمة مربع كاي² المحسوبة (15.575) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية، أي انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين مدى تنفيذ العاملين الارشاديين لمهامهم الوظيفية وبين دافعية انجاز العاملين الارشاديين، وهي معنوية عند مستوى احتمال (0.05)، ويمكن ارجاع سبب ذلك الى ان اداء المهام الارشادية بصورة جيدة ناتج عن الدوافع العالية للانجاز التي يمتلكها المبحوثين.

مما سبق نستنتج:-

1. وجود ضعف في تنفيذ العاملين في الارشاد الزراعي في اقليم كردستان لمهامهم الوظيفية.
2. ان المبحوثين لا ينفذون عملية التقويم بشكل مستمر.
3. وجود علاقة جيدة بين المبحوثين والزراع فضلاً عن انهم لا يقومون بمهام التدريب ولا يقيمون المطبوعات والنشرات الارشادية وذلك لقلتها.
4. اكتساب المبحوثين المعارف الخبرات علي مر سنوات العمل وان المبحوثين المتخصصين بالارشاد الزراعي ذو كفاءة اكبر بتنفيذ العمل فضلاً عن ان المبحوثين ذوي المستويات الادارية الادنى ينفذون اعمالهم بشكل متوسط. وان المبحوثين بشكل عام يمتلكون رغبة بالعمل في الارشاد الزراعي ولديهم دافعية لانجاز اعمالهم الارشادية.
5. تبين ان متغيرات (الخبرة الوظيفية الارشادية، التخصص الأكاديمي، الرغبة بالعمل في الارشاد الزراعي، التفرغ للعمل الإرشادي، دافعية الانجاز) ليس لها دور في مدى تنفيذ العاملين الارشاديين لمهامهم الوظيفية.

وعليه نوصي بالآتي:-

1. على الجهات المسؤولة عن النشاط الارشادي في اقليم كردستان الاهتمام بتحسين اداء العاملين الارشاديين في الاقليم بصورة عامة.
2. يوصي الباحثان بالتركيز على المبحوثين ذوي مستوى التنفيذ الضعيف لتحسين مستوى اداء اعمالهم.
3. على مديريات الزراعة ان يعملوا على تقويم البرامج الارشادية المطبقة في مناطقهم لما لها من اهمية في تطوير البرامج اللاحقة.
4. الاستفادة من المبحوثين ذوي العلاقة الجيدة بالزراع لتنفيذ مهام الارشاد وعلى الجهاز الارشادي تزويد العاملين الارشاديين بالمطبوعات ليتم نشرها الى الزراع.
5. الاستعانة بالمبحوثين ذوي الخدمة الوظيفية الطويلة والمتخصصين بالارشاد الزراعي وذوي الرغبة والدافعية العالية في تنفيذ مهام الارشاد الزراعي.

THE IMPLEMENTATION OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN THE KURDISTAN REGION OF IRAQ FOR TASKS IN THE AREAS OF PLANNING, IMPLEMENTATION AND EVALUATION OF AGRICULTURAL EXTENSION PROGRAMS

Hashim Saeed Murad
Faculty of agriculture & Forestry

Bassam H. Azeez
College of agriculture & Forestry

E-mail: hashim.saeed@uod.ac

ABSTRACT

The aim of this study was to determine of the implementation of agricultural extension workers in the Kurdistan region of Iraq for tasks in the areas of planning, implementation and evaluation of agricultural extension programs. Furthermore, the study of the factors that may be related of implementation by identifying correlation between implementation of agricultural extension workers as the following a independent factors: in accordance with the following independent factors: period of

extension functional, specialization academic, career title, desire to work in agricultural extension, work full time and achievement motivation. Sample consisted of 105 responders their percentage is 51% of the total population. questionnaire was used to collect data for this study, and then were analyzed research data using several statistical methods including: weight percentile, the value of chi square, to find a correlation between personal and vocational characteristics of responders and their implementation of the tasks. The results showed that 95.239% of the responders were their implementation of tasks indicative medium to decrease, and the results show that there is a correlation in each of the following factors: period of extension functional, specialization academic, desire to work in agricultural extension work full time for indicative achievement motivation in the level 0.05, while The study revealed no significant correlation between the of implementation of tasks according to the title career in the level 0.01.

Keywords: Extension tasks, Planning extension programs, Agricultural extension

Received: 17/3/2014, Accepted: 27/5/2014.

المصادر

محمد، احمد اسماعيل (2004). موضوعية تقييم المشرفيين الارشاديين الزراعيين للأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، (2) (25)، 280-263.

بكري، محمد بن صالح (2004). دراسة مقارنة لاداء المرشدين الزراعيين لمهام العمل الارشادي الزراعي ببعض مناطق المملكة العربية السعودية، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، (2) (25)، 262-235.

مجهول (2006). تحليل مهام المرشدين الزراعيين في محافظة نينوى.

قشطة، عبد الحليم عباس(2012). الارشاد الزراعي رؤية جديدة، دار الندى للطباعة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 44.

Kimaro W.H, Mukandiwa L and E.Z.J, Mario, (2010)Towards Improving Agricultural Extension Service Delivery in the SADC Region, Food, Agriculture and Natural Resources (FANR) Directorate, SADC Secretariat, 26 – 28

Hagmann, J. E. Chuma, K. Murwira and M. Connolly (1999). Putting Process into Practice: Operationalising Participatory Extension, Agricultural Research & Extension Network.

Ronny Adhikarya, (1994) Ph.D. Strategic Extension Campaign A Participatory-oriented Method Of Agricultural Extension, Agricultural Education and Extension Service (ESHE) Human Resources, Institutions and Agrarian Reform Division, A case-study of FAO's Experiences. Rome, Italy.

