

## Work environment and their impact on the performance of workers in the field of Agricultural Extension

### بيئة العمل وأثرها على اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي

أ.م.احمد حمدان لفته      م.سعد عبید فیاض      م.مها فاضل السبک  
قسم الارشاد ونقل التقانات الزراعية / كلية الزراعة / جامعة بغداد .

#### المستخلص

يتأثر الاداء الوظيفي عموما بالعديد من العوامل ، ولما كان لبيئة العمل من اثر فعال ومهم على اداء العاملين . لذا هدف البحث التعرف على تأثير بيئة العمل على اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي من وجهة نظرهم . اتبع الباحثون في اجراء هذا البحث المنهج الوصفي مستخدمين اسلوب الدراسات المسحية ، لانها تتناسب وطبيعة هدف البحث الذي استهدف اساسا التعرف على مستوى تاثير ومساهمة بيئة العمل في اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي. شمل مجتمع البحث كافة العاملين في مجال الارشاد الزراعي في العراق. لغرض دقة المعلومات اخذت عينة تمثلت في العاملين بمحافظة نينوى والتاميم وبابل وواسط والقادسية وميسان والبصرة. بلغ عدد العاملين 171 موظفا يعملون ضمن الملاك الدائم . بغية جمع المعلومات اعد الباحثون مقياس لبيئة عمل المرشدين الزراعيين في العراق الذي احتوى على اربع عوامل رئيسية هي الرغبة في العمل والابداع في العمل والتركيز على اهداف العمل فضلا عن العلاقة مع رؤساء العمل . استخدم الباحثون الاساليب الاحصائية المناسبة لاهداف البحث حيث كانت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والدرجة المعيارية. اظهرت نتائج البحث تباين واضح في مستويات الاداء ولكن يمكن القول عموما بان مستوى الاداء كان متوسطا يميل للانخفاض النسبي . اما بالنسبة لعوامل بيئة العمل فظهر عامل الرغبة في العمل كأهم مجال في تأثيره السلبي على الاداء ، ثم تلتها المجالات الاخرى على التوالي العلاقة مع رؤساء العمل ثم التركيز على اهداف العمل ثم الابداع في العمل . اوصى البحث ضرورة ايجاد آليات يتمكن من خلالها جميع العاملين في الارشاد الزراعي من معرفة ماسيقدمه لهم التغيير في المؤسسة وطرق موائمة عملهم لهذا التغيير .

#### Abstract

Overall job performance is affected by many factors, and what was in the working environment of an effective and important impact on the performance of employees. So the goal of identifying research on the impact of the work environment on the performance of workers in the field of agricultural extension. These researchers to conduct this research using descriptive method style surveys, because it is commensurate with the nature of the objective of this research, which targeted mainly to identify the level of impact and contribution of the work environment in the performance of those working in the field of agricultural extension. Included all of the research community working in the field of Agricultural Extension in Iraq. Accuracy of the information for the purpose of the sample was taken in the provinces of Nineveh and workers Tamim, Babil, Wasit and Qadisiyah, Maysan, and Basra. The number of employees 171 employees working within the permanent staffing. In order to collect information promising researchers a measure of the work environment agricultural extension workers in Iraq, which contains four key areas is the desire to work and creativity in the work and focus on business goals as well as the relationship with the bosses. The researchers used statistical methods appropriate to the objectives of the research where the averages, percentages, and standard-class. Study results show a clear discrepancy in the levels of performance, but we can say generally that the level of performance was average tends to decline relative. As for the areas of the work environment appeared to factor the desire to work as the most important domain in its negative impact on performance, then followed by other fields, respectively, the relationship with the bosses and then focus on business goals and creativity at work. Find recommended the need to be able to find mechanisms through which all employees in the extension of knowing them Masiqdmh change in the organization and ways to adapt their work to this change.

## مقدمة البحث ومشكلته

تتوقف فاعلية التنظيمات المختلفة في تحقيق اهدافها على عدة عوامل منها اداء الافراد العاملين فيها (هاشم، 2003). ان مفهوم الاداء الذي ساد بعض الغموض فيه نتيجة للالتباس الحاصل من تسمية الشيء يعني ان له وجود حقيقيا يمتلك منه الفرد مقدارا معيناً. لكن مفهوم الاداء ليس الا تجريدا مستنتجا من السلوك الظاهر، فهو لا يلاحظ مباشرة وانما هو نوع من التكوينات الفرضية (Chopra، 1994). اما انماط السلوك الظاهر فهي مؤشرات الاداء او المتغيرات التي يستنتج منها. التي تتخذ اشكالا متعددة فقد تكون لغويا او حركيا او فسيولوجيا وهو ما يمكن ملاحظته ودراسته بشكل موضوعي (زويلف، 1998). عموماً يتأثر اداء العاملين بالعديد من العوامل ففي دراسة Stringer التي اجراها على 460 شركة ومؤسسة، كشفت دراساته عن وجود علاقة مباشرة بين اداء العمل والرغبة فيه (الصباغ، 1980). في حين وجد عبد اللطيف في دراسته عن اسباب ظاهرة تغيب العمال عن العمل وانخفاض ادايتهم وجد ان موضوع سوء العلاقة مع رؤساء العمل كان احد اهم اسباب انخفاض الاداء بل وحتى انعدامه احيانا (عبد اللطيف، 1989). في هذا الصدد ذكر (Davis, 1989) بان الاداء يعتمد على عدة عوامل منها الابداع في العمل ومدى تحقيق اهدافه. ونظرا للعلاقة القائمة بين تطور الزراعة واداء العاملين فيها، فقد وجب على العاملين ان يكونوا على درجة عالية من الكفاءة في عملهم لان ضعف الاداء وانخفاضه سيولد فشل المرشدين في وظائفهم وقد ينتقل فشلهم الى الفلاحين ثم الى المجتمع ككل، وبذلك قد تخفق العملية الارشادية في تحقيق اهدافها وقد تضيق كل الجهود والاموال التي صرفت من اجلها (امين، 1982). على كل حال يتطلب عمل المرشدين الزراعيين مستوى عال من الاداء بحيث يجعلهم قادرين على تنفيذ الواجبات بنجاح. الا ان الواقع يشير الى غير ذلك فقد شخصت الكثير من الدراسات في العراق ومنها (سداد، 1988) الى وجود انخفاض في مستوى اداء العاملين في الهيئة العامة للارشاد الزراعي. بسبب تردي بيئة العمل وكل ما حاط بالعاملين من امور متعلقة بذات العمل من حيث حجم المهام والمسؤوليات ومدى ملائمة العمل مع التخصص الدراسي ومهارات وقدرات العاملين وانطباق مسمى الوظيفة مع نوع العمل الذي يؤديه كل منهم، كذلك تكليف العاملين بمسؤوليات غير ارشادية فضلا عن عدم تفويضهم الصلاحيات الكافية للقيام بها وانعدام الاستقلالية التي يتمتعون بها في اختيار الاساليب المناسبة لانجاز الاعمال. يمكننا مما سبق ان نشخص اربعة عوامل اساسية نعتقد هي الاكثر تأثيرا على مستوى اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي ذات العلاقة ببيئة العمل والتي هي الرغبة في العمل والابداع فيه والتركيز على اهدافه فضلا عن المحافظة على العلاقة مع رؤساء العمل. وللوقوف على حقيقة ذلك حددت اهداف البحث بالتعرف على عوامل بيئة العمل ومساهمتها واثرها على اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي ثم ترتيبها حسب اهميتها النسبية.

## المواد والطرائق :

استخدم المنهج الوصفي لاجراء هذا البحث اذ يعد الانسب في الحصول على البيانات المتعلقة بالهدف الاساس للبحث الذي تمثل بالتعرف على بيئة عمل المرشدين الزراعيين واثرها على ادايتهم .

## مجتمع البحث وعينته

حدد مجتمع البحث بجميع العاملين في مجال الارشاد الزراعي في مديريات الزراعة بالمحافظات كافة والشعب الزراعية التابعة لها. بلغ عددهم (354) مرشدا ومرشدة. لغرض دقة المعلومات وسعة حجم البحث ارتأى الباحثون اخذ عينة عشوائية بواقع محافظتين في كل من المنطقة الشمالية والجنوبية فضلا عن ثلاث محافظات في المنطقة الوسطى. العينة العشوائية اخرجت لنا محافظات نينوى والتاميم عن المنطقة الشمالية، بابل وواسط والقادسية عن المنطقة الوسطى، اخيرا العاملين في محافظتي ميسان والبصرة عن المنطقة الجنوبية. بلغ العدد الاجمالي لجميع العاملين في مجال الارشاد الزراعي لعموم عينة البحث 171 موظفا. بلغ العدد النهائي للمستجوبين 155 موظفا اي ما نسبته 90% جدول رقم 1. حيث اهملت 9 استمارات لعدم تكامل اجوبتها. في حين تعذر الحصول على بقية الاستمارات وذلك لتمتع البعض بالاجازة والايقاف اثناء استرجاع المعلومات.

### جدول 1. توصيف مجتمع البحث وعينته واعداد المشاركين فيه.

المجموع	البصرة	ميسان	القادسية	واسط	بابل	التاميم	نينوى	المحافظة التوصيف
171	36	26	23	22	27	17	20	عينة البحث
155	35	22	20	20	24	16	18	اعداد المشاركين

## اداة البحث

بغية بناء مقياس لبيئة عمل المرشدين الزراعيين في العراق وفي ضوء الاديبيات المتخصصة بالادارة الارشادية والدراسات العلمية واستشارة المتخصصين بالادارة العامة. تم تحديد اربع عناصر رئيسية من اجل معرفة تاثيرها او مساهمتها على اداء العاملين وعلى النحو التالي:

- 1- عنصر الرغبة في العمل: تم قياس هذا العنصر بوساطة 3 فقرات. تراوحت درجة هذا العنصر بين (صفر- 6) درجات. علما انه تم تقسيم هذا العنصر الى فقرات منها مدى الاهتمام او القناعة بالعمل الحالي، وكذلك حب العمل والرغبة في الاستمرار فيه، فضلا عن انجاز المهام المكلف بها ومساهمته بالاعمال الغير المكلف بها اصلا.
- 2- الابداع في العمل : وهو العنصر الثاني في مقياس بيئة العمل . الذي وضع له 7 فقرات حيث تراوحت درجة هذا العنصر بين (صفر- 14) درجة. قسم هذا العنصر لعدة فقرات كان ابرزها الشعور بانجاز شي مهم في العمل، والمبادرة على اتخاذ القرار المناسب لصالح العمل، والشعور بالرضى والفخر نتيجة تأديه الاعمال المكلف بها، ومساعدة الاخرين على الابداع والابتكار، كذلك ترك لمسات وبصمات للاعمال الجيدة. فضلا عن موضوع استخدام الوسائل الجديدة في العمل.
- 3- التركيز على اهداف العمل: وقد قيس هذا العنصر بوساطة 5 فقرات . بلغت الدرجة النهائية لهذا العنصر بين (صفر- 10) درجات. تم تقسيم هذا العنصر لعدة فقرات كان ابرزها اتاحة الفرصة للعمل في مهمة واحدة ومحددة، ومدى ملائمة العمل مع عامل الخبرة والتخصص، كذلك اتاحة الفرصة لتطوير القدرات من خلال التدريب، فضلا عن موضوع تحقيق الاهداف دون طلب المعونة من احد ومدى تكليف العاملين بمسؤوليات غير ارشادية .
- 4- العلاقة مع رؤساء العمل: وقد قيس هذا العنصر بوساطة (5) فقرات. بلغت الدرجة النهائية لهذا العنصر بين (صفر- 10) درجات. قسم هذا العنصر لعدة فقرات هي مدى الشعور بان العلاقات الشخصية سبب النجاح، واهتمام رؤساء العمل بما يقوم به الفرد من عمل، كذلك موضوع الاجتهاد في العمل لكسب رضا الرؤساء فضلا عن درجة استقلالية الافراد في انجاز الاعمال والترشيح للالتحاق بالدورات التدريبية . عليه اصبحت فقرات المقياس (20) فقرة وحدد لها مقياس لتقدير الاهمية مكون من ثلاث عبارات هي (لايحدث ابداء يحدث الى حد ما، يحدث دائما) حدد لها الاوزان (2,1,0) على التوالي وبذلك ستكون درجة المقياس العليا (40) درجة في حين ستكون درجته الدنيا (صفر).

## صدق المقياس:

بغية تحقيق هدف البحث الاساس، اعدت استبانة لهذا الغرض تكونت من جزئين: الجزء الاول اشتمل على معلومات تعريفية بالبحث واهدافه والبيانات المطلوب تقديمها من المبحوث. فيما اشتمل الجزء الثاني على مقياس بيئة العمل واثره على اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي، وبعد الانتهاء من صياغة فقرات الاستمارة بشكلها الاولي. تم عرضها على مجموعة من المتخصصين بمجال الادارة العامة والارشاد الزراعي للتحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى للاستمارة (د. ساهر حسن سداد ، د. رعد مسلم اسماعيل ، د. حسين خضير ). ثم تمت معالجة وتصحيح ما اتفق عليه ثم اعدت الاستمارة بصيغتها النهائية. استخدمت الاساليب المناسبة لاهداف البحث التي هي المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والدرجة المعيارية .

## النتائج والمناقشة

اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدين الزراعيين لاداء الاعمال كانت 39 درجة، فيما كانت ادنى قيمة رقمية 11 درجة، وبمتوسط مقداره 24.6 درجة على مقياس تراوحت درجته الدنيا والعليا 0-40 درجة. لغرض تحديد مستوى الاداء عموما لجميع المرشدين العاملين في مجال الارشاد الزراعي وتلافيا لمشاكل القياس فقد تم تحويل جميع درجات الاداء التي حصل عليها المرشدين الى درجات معيارية Stander score جدول رقم 2 ومن ثم توزيع المبحوثين على ضوئها الى ثلاث فئات لمستوى الاداء هي (الواطنة، المتوسطة، العالية).

جدول 2. فئات مستوى الاداء للعاملين في مجال الارشاد الزراعي.

فئات مستوى الاداء	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية	معدل الاداء	الملاحظات
الواطنة	اقل من (-1)	25	16.2	16.7	155 = N
المتوسطة	بين (-1، +1)	106	68.3	24.7	3.2 = S.d
العالية	اكثر من (+1)	24	15.5	32.2	24.6 = X

تكمن اهمية الاداء والكشف عنه من حيث انه مرآة لكثير من الامور والمواضيع المعقدة التركيب التي لا يمكن اخضاعها للملاحظة المباشرة، انما يستدل عليها من السلوك الناتج عنها والمتمثل بالاداء الوظيفي. يكشف الجدول أنف الذكر عدة دلالات ومؤشرات

منها ان اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي في مناطق البحث سجل مستوى متوسطا وشكل مانسبته اكثر من 68%. ثم تلى ذلك المستوى المستوي المنخفض للاداء مسجلا مانسبته 16%. في حين احتل المركز الاخير من مراكز مستويات الاداء المستوى العالي وبنسبة 15%، ان ظهور هكذا نتائج لتبعث برسالة الى كل المهتمين بموضوع القطاع الزراعي مفادها انه مازال هنالك كثير من المعوقات التي تحول بين اداء العاملين وتنفيذ انشطتهم الارشادية، وان مستويات الاداء مازالت لاتبلي ما نصبوا ونطمح الوصول اليه بغية رفع الانتاجية والشعور بالامن والطمأنينة. ان هذا المؤشر ليقودنا لدلالة مهمة فحواها ان العاملين في مجال الارشاد الزراعي هم ليسوا اصلا بمرشدين زراعيين انما هم خريجي تخصصات زراعية او حتى ادارية. كشفت احدي الدراسات (الطائي، 2007) ان اكثر من 85% من العاملين في مجال الارشاد الزراعي هم خريجو تخصصات زراعية غير الارشاد الزراعي. يعني ذلك انه لم يتم اعدادهم بالشكل المطلوب للقيام باعمال ارشادية فضلا عن موضوع الاعداد والتاهيل في مختلف المؤسسات التعليمية الذي لم يكن هو كذلك بالمستوى المطلوب. ان ما طرح سلفا ليؤثر سلبا على موضوع الابداع في العمل. هنالك امرا آخر يوضحه لنا جدول 2. الذي كشف لنا حقيقة اداء المرشدين المتوسطة والمائلة للانخفاض النسبي ويعطي لنا مؤشراً يوضح ان يتضمن ان الدورات التدريبية التي تقيمها وزارة الزراعة بكافة مؤسساتها وشركاتها سواء في الداخل ام الخارج بغية رفع مستويات الاداء هي دون المستوى المطلوب، فعلا فقد وجد ان اكثر من 70% من دورات الهيئة العامة للارشاد هي عديمة الفائدة والجدوى في حين ان (الهييتي، 2001) وجدت ان اندفاع الموظفين نحو الدورات التدريبية كان ضعيفا. ان هذا المؤشر ليقودنا لدلالة اخرى هي ان الدورات التدريبية لاتبلي احتياجات العاملين الفعلية وكذلك ان مسألة اعداد الدورات تكون وفقا لاجتهاد المؤسسة القائمة بعملية التدريب، فضلا عن موضوع الترشيح الذي وجد انه في الغالب يتم من قبل رؤساء العمل ولايستند الى الموضوعية في الاختيار. ان ما طرح سلفا ليؤثر سلبا على موضوع العلاقة مع رؤساء العمل. اجمع المتخصصون في موضوع الاداء الى مسألة في غاية الاهمية وهي تنص على ان تحفيز عموم الموظفين ورفع مستوى رغبتهم مرهون بما تقدمه مؤسساتهم اليهم (داغر، 2000). حقيقة فقد وجد (العجيلي، 2006) ان هنالك علاقة معنوية موجبة على مستوى اهمية 0.01 بين توفر ظروف العمل المادية وبين اداء المرشدين الزراعيين ورغبتهم في انجاز اعمالهم نظرا لما تتركه من اثر حسن في نفوسهم والذي سينعكس على زيادة ادائهم مستقبلا. ان ما طرح سلفا ليؤثر عند عدم تحققه سلبا على موضوع الرغبة في مجال العمل الارشادي. وفي خضم استعراضنا لمستوى اداء المرشدين نذكر ان تعاملات النظريات الحديثة في الادارة مع اية منظمة بينت على انها نظام مفتوح Open system يؤثر ويتأثر بالبيئة سواء الداخلية ام الخارجية على حد سواء بمفهومها الواسع من حيث القدرة على تحليل العمل ذاته والمدى الذي تكون فيه الاجراءات التي تحدد تعاقب الخطوات الممكن اتباعها في انجاز الاعمال معروفة وواضحة تتبع معرفتها ووضوحها من خلال معرفة الاهداف والافكار لعموم عمل المؤسسة التي ينتمي اليها (هاشم، 2003). ان غموض الاهداف وعدم وضوح الافكار ليؤثر سلبا على موضوع التركيز على اهداف العمل. ان هذا وذاك ومؤشرا ثم دلالة يفسر لنا سبب الاخفاق لمستويات الاداء وترنحها في المستوى المتوسط المائل للانخفاض. وفيما يتعلق بهدف الكشف عن مستوى الاداء في كل من عوامل بيئة العمل فقد وضحت النتائج ماياتي :

1. الرغبة في العمل: تراوحت درجات العاملين في مجال الارشاد الزراعي في موضوع الرغبة في العمل بين (صفر- 6) درجة وبمتوسط مقداره (2.1) درجة على مقياس بلغت درجاته العليا والدنيا (0-6) درجة. كذلك اوضحت النتائج في جدول رقم 4. ان مانسبتهم 70.4% اي اكثر من ثلثي المبحوثين قد تمركزوا ضمن الفئة الواطئة للرغبة في العمل الارشادي. في حين توزع الثلث المتبقي على الفئتين المتوسطة والعالية وفيه تفوق واضح للفئة المتوسطة. يرى (ياسين، 1999) ان اهمية اشباع الحاجات الاساسية للعاملين لاتقل اهمية عن توفر الامور المالية والمادية والالات المستخدمة في اي مكان عمل. هذا ربما يفسر - على الاقل لنا - لماذا فشلت ادارة المؤسسة الارشادية في مجال استثمار الموارد البشرية المتاحة لها وتطويرها بالرغم من مرور فترة زمنية كافية تهيأت للجهاز الارشادي خلالها عوامل الاستقرار والديمومة.
2. الابداع في العمل: تراوحت درجات العاملين في مجال الارشاد الزراعي في موضوع الابداع في العمل بين (3-14) درجة وبمتوسط مقداره (9.8) درجة. على مقياس تراوحت درجاته العليا والدنيا (0-14) درجة. كذلك اوضحت النتائج ان مانسبتهم اكثر من 48% اي نصف المبحوثين قد تمركزوا ضمن الفئة المتوسطة للابداع في العمل في حين توزع النصف الآخر بين الفئتين العالية والواطئة وفيه تفوق واضح للفئة العالية. ان اهمية رفع مستوى اداء العاملين يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدراتهم للعمل ودافعيتهم له حيث تعد الدوافع محددات اساسيا من محددات السلوك الانساني. كما قد يعزى ذلك الى مجمل الصعوبات المهنية والادارية او حتى قد تكون شخصية يواجهها البعض منهم والتي قد تسبب بعض الاضطرابات وبالتالي فأنها ستؤثر على فاعليتهم في اداء الاعمال الموكلة اليهم .
3. التركيز على اهداف العمل: تراوحت درجات العاملين في مجال الارشاد الزراعي في موضوع التركيز على اهداف العمل بين (2-10) درجة وبمتوسط مقداره (6.2) درجة على مقياس تراوحت درجاته العليا والدنيا (0-10) درجة. كذلك اوضحت النتائج ان مانسبتهم اكثر من 60% هم ضمن الفئة المتوسطة في موضوع تحقيق والتركيز على اهداف العمل بينما توزع الجزء المتبقي تقريبا على الفئتين العالية والواطئة وفيه تفوق بسيط للفئة العالية لتنفيذ اهداف العمل. يرى الباحثون سبب ذلك يعود الى عدم اعتماد مبدأ التعاون والتنسيق فضلا عن عدم تبني لاساليب وسياسات جديدة في العمل. كما قد يعزى سبب ذلك اعتماد هياكل تنظيمية جديدة ومختلفة عن سابقتها استحدثت بها مهمات ومحتويات وظيفية لم توفر فرص التوافق للمرشدين الزراعيين مع اختصاصاتهم العلمية الدقيقة أو تتماشى مع انسجاماتهم العقلية والذهنية.

4. العلاقة مع رؤساء العمل: تراوحت درجات العاملين في مجال الارشاد الزراعي في موضوع العلاقة مع رؤساء العمل بين (10-1) درجة وبمتوسط مقداره (5.7) درجة على مقياس تراوحت درجته العليا والدنيا (10-0) درجة. كذلك اوضحت النتائج ان مانسبتهم اكثر من 54% هم من ضمن الفئة المتوسطة في موضوع العلاقة مع رؤساء العمل. بينما توزع النصف الآخر بين الفئتين العالية والواطنة وفيه تفوق واضح للفئة العالية بعلاقتها مع رؤساء العمل. ان الاهتمام بمناخ العلاقات الانسانية السائدة في بيئة العمل بشكل عام وخاصة العلاقة مع رؤساء العمل يشكل منعطف كبير في فاعلية التنظيمات ودليل على ديموميتها واستمراريتها. وهذا ماكداه زلزنك في دراساته حينما اشار الى ان مستوى اداء العاملين وشحنهم نحو العمل يرتبط مباشرة بالرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل المتمثل بالعلاقات مع رؤساء العمل (الصباغ، 1980).

جدول 4. توزيع المرشدين وفقا لدرجات ادائهم في كل عامل من عوامل بيئة العمل.

الملاحظات	مستويات الاداء						عوامل بيئة العمل
	العالية (اكثر من +1)		المتوسطة (بين -1، +1)		الواطنة (اقل من -1)		
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
155 = N							
3.2 = S.d	5.8	9	23.8	37	70.4	109	الرغبة في العمل
24.6 = $\bar{X}$	42.5	66	48.4	75	9.1	14	الابداع في العمل
1.2 = S.e	22.5	35	60.7	94	16.8	26	التركيز على الاهداف
3.5 = C.V	29	45	54.2	84	16.8	26	العلاقة مع رؤساء العمل

اما فيما يخص الهدف المتعلق بترتيب عوامل بيئة العمل لمستويات الاداء بحسب اهميتها النسبية فتبين لنا نتائج جدول 5. ان النسبة الاعلى من الموظفين الذين كان ادؤهم للعمل في المجال الارشادي بمستوى واطى هي بسبب عامل الرغبة ثم تلاه العوامل الثلاثة الاخرى وبفارق كبير بين عامل الرغبة وهذه العوامل الثلاثة يعني ان عامل الرغبة في العمل هو الاعم في مساهمته وتأثيره السلبي على الاداء. عليه فان ترتيب الاهمية وفقا لمتوسط درجات الاداء تنازليا كان في المرتبة الاولى الرغبة في العمل، في حين كان في المرتبة الثانية العلاقة مع رؤساء العمل، ثم المرتبة الثالثة وفيها التركيز على اهداف العمل واخيرا المرتبة الرابعة من نصيب الابداع في العمل الارشادي. تعد بيئة العمل من الاشياء غير الملموسة ولكنها تبين اتجاهات العاملين نحو العمل والتنظيم عموما. ان النتائج المستحصلة من هذا الهدف هي ليست مفاجأة لكون الافراد الذين ينخرطون في عمل لا يرغبون به لا تتطور لديهم الرغبة اتجاه ذلك العمل الا بتوفر المناخ الملائم لعملهم والتحفيز المناسب لجهودهم والعلاقة الطيبة وغير المهذبة مع رؤسائهم (Terry، 2004) وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه (العجيلي، 2006) من ان الرغبة تعد سببا في ضعف اداء المرشدين الزراعيين لاعمالهم. فالدافعية لاي عمل لا ترتبط ارتباطا آليا بالعمل كارتباط السبب والنتيجة وانما تكتسب وتتعلم. ان المؤسسة التي تهتم بالتجديد والابتكار تستطيع خلق مناخ التجديد والابتكار في المؤسسة من خلال عوامل الاستقلالية في العمل والمرونة والعدالة والتجديد. وكذلك اعتماد سياسة واضحة المعالم في احتساب الحوافز عند الابداع في العمل فضلا عن منح المرشدين الزراعيين الثقة اللازمة وتخويلهم الصلاحيات وتشجيعهم على طرح الافكار والآراء وبما يخدم بيئة العمل.

جدول 5. ترتيب تباين مستويات الاداء حسب اهميتها النسبية.

الترتيب تنازليا	النسبة المئوية للمتوسط من الدرجة العليا للمقياس	متوسط درجات الاداء	عوامل بيئة العمل
الرابعة	70	9.8	الابداع في العمل
الثالثة	61.9	6.2	التركيز على اهداف العمل
الثانية	56.9	5.7	العلاقة مع رؤساء العمل
الاولى	34.5	2.1	الرغبة في العمل

## الاستنتاجات

- 1- يتطلب عمل المرشدين الزراعيين مستوى عال من الاداء بحيث يجعلهم قادرين على تنفيذ الواجبات بنجاح. الا ان الواقع يشير الى ان مستوى الاداء لعموم المرشدين هو متوسط مائل للانخفاض النسبي .
- 2- اما بالنسبة لعوامل بيئة العمل فقد ظهر عامل الرغبة في العمل اهم العوامل في تأثيره سلبا على اداء العاملين في مجال الارشاد الزراعي تلتها العوامل الثلاثة الاخرى على الترتيب وهي العلاقة مع رؤساء العمل ثم التركيز على اهداف العمل ثم الابداع في العمل .
- 3- مازالت هنالك كثيراً من المعوقات سواء الادارية او الفنية او حتى التشريعية تحول بين اداء العاملين وتنفيذ انشطتهم الارشادية .
- 4- ان اغلب العاملين في مجال الارشاد الزراعي وخاصة الميداني هم ليسوا بمرشدين زراعيين حقيقيين أو يتمتعون بمؤهلات اكايدمية عالية .
- 5- ان ظروف العمل المادية لاغلب العاملين هي بانسة وغير متوفرة فضلاً عن تشابها.
- 6- عدم وجود آلية واضحة المعالم في احتساب الحوافز للاعمال المبدعة او المبتكرة .
- 7- عدم جدوى الكثير من الدورات التدريبية سواء المنفذة في الداخل او حتى الخارج .
- 8-

## التوصيات :

- 1- ان اداء الاعمال الارشادية وخاصة الميدانية يجب ان تؤكل الى اختصاصي الارشاد الزراعي لما يملكونه من معلومات ولهم القابلية على التعامل مع الاخرين .
- 2- تشجيع العاملين على تقديم ارائهم والتعبير عن اهتماماتهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تسهل عملية انجاز اعمالهم ، وكل ما من شأنه تعزيز الثقة بالنفس .
- 3- ايجاد آليات يتمكن جميع العاملين من خلالها معرفة ماسيقدمه لهم التغيير في المؤسسة وطرق موائمة عملهم لهذا التغيير .
- 4- التاكيد على جانب التدريب الحقيقي الذي به تزال الكثير من العراقيل والصعاب التي تؤثر على مستويات الاداء .
- 5- الاهتمام بمناخ العلاقات الانسانية السائدة في بيئة العمل بشكل عام وخاصة العلاقة مع رؤساء العمل .
- 6- العمل على ايجاد ظروف عمل مادية ومناسبة نظرا لما تتركه من اثر حسن في نفوس العاملين في مجال الارشاد الزراعي والذي سيظهر على ادائهم مستقبلا .

## المصادر :

- 1- امين، سليم محمد . 1982. العوامل المؤثرة على كفاءة اداء المرشدين ، رسالة ماجستير ، قسم الارشاد ، كلية الزراعة ، ص : 3 .
- 2- داغر ، منقذ محمد وعادل حرحوش صالح . 2000 . نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي . دار الكتب للطباعة ، بغداد ، ع ص 334 .
- 3- زويلف . مهدي حسين . 1998 . ادارة الافراد (مدخل كمي) . ط 3 ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان ، الاردن . ع ص 239 - 241 .
- 4- سداد ، ساهر حسن ، وسهيلة شكر عبد القادر . 1988 . طبيعة العمل وبعض العوامل التنظيمية المؤثرة على اداء العاملين في الهيئة العامة للتدريب والارشاد الزراعي .
- 5- عبد اللطيف ، ابراهيم . 1989 . ظاهرة تغيب العمال عن العمل . رسالة ماجستير ، قسم ادارة الاعمال ، كلية الادارة ، جامعة بغداد ، ص 48 .
- 6- البياتي ، محمود مهدي . 2005 . تحليل البيانات الاحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، ط 1 ، دار الحامد للطباعة ، عمان ، الاردن ، ص 17 - 64 .
- 7- الطائي ، حسين خضير . 2007 . الحاجة المعرفية للملاكات الوظيفية الارشادية الزراعية في وزارة الزراعة العراقية في موضوع الاتصال الارشادي ، مجلة العلوم الزراعية 38 (3) : 1-11 .
- 8- العجيلي ، سحاب عايد . 2006 . تطوير البناء التنظيمي للارشاد الزراعي في العراق اطروحة دكتوراه ( غير منشورة ) ، قسم الارشاد / كلية الزراعة / جامعة بغداد ، ص 137 .
- 9- الصباغ ، زهير . 1980 . العلاقة بين اغناء العمل والدافع للعمل ، مجلة البحوث الاقتصادية والاجتماعية ، 9 (8) : 19 .
- 10- الهيئة العامة للارشاد والتعاون الزراعي . 2005 . احصاء القوى العاملة في الهيئة للعام 2004 / 2005 . وزارة الزراعة ، بغداد . ع ص 5 .
- 11- الهيتي ، نجوى سالم . 1999 . دوافع الموظفين الزراعيين نحو التدريب الزراعي وعلاقتها ببعض العوامل . رسالة ماجستير ( غير منشورة ) ، قسم الارشاد / كلية الزراعة / جامعة بغداد ، ص 63 .
- 12- مرعي ، محمد مرعي . 2000 . دليل المديرين في قيادة الافراد وفرق العمل ، دار الرضا للنشر ، دمشق . ع ص 71 .
- 13- مرعي ، محمد مرعي . 2001 . دليل التدريب في المؤسسات والادارات ، دار الرضا للنشر ، دمشق . ع ص 36 .

- 14- هاشم ، زكي محمود . 2003 . ادارة الموارد البشرية ، ذات السلاسل للطباعة ، ص 47.
- 15- Chopra, D.1994. The Seven Spiritual Laws Success. San Rafael, Calif, New World Library .pp.12- 15.
- 16- Davis, K.1989.Human Behavior to Work .McGraw Hill, Inc. New York .pp.502.
- 17- Terry, B. D. & Glenn D. I. 2004. Agent Performance and Customer Satisfaction. Journal of Extension, Vol.42.No.6.pp.1- 6.
- 18- Schaubrer, A.C.2001.Effecting Extension Oranizational Change toward Cultural Diversity: A Conceptual Framework. Journal of Extention Education, Vol39.No.3.pp.1- 86.
- 19- Moorhead, G. & Griffin, R.1995.Organizational Behavior. Geneva, Houghton Mifflin Co.pp.78.