

دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى وعلاقته ببعض المتغيرات

طلال سعيد حميد الخفاف
كلية الزراعة والغابات / جامعة الموصل

الخلاصة

استهدف البحث التعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى بشكل عام، وترتيب فقرات مقياس دافعية الانجاز حسب أهميتها، وتحديد الاختلاف في دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين وفقاً لبعض العوامل المستقلة، شملت عينة البحث (144) مبحوثاً مثلت (75%) من مجتمع البحث (جميع الموظفين الزراعيين في مديرية الزراعة والشعب الزراعية بمحافظة نينوى)، تم اختيارها كعينة عشوائية بسيطة، وقد تم جمع البيانات بواسطة استمارة استبيان مكونة من جزئين تضمن الجزء الأول منها المتغيرات المستقلة، بينما تضمن الجزء الثاني مقياس لقياس مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين والذي تكون من (27) فقرة، وقد تم اختبار صدق الأداة باستخدام الصدق الظاهري، كما استخرج معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية والذي بلغ (0.83). وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من الوسائل الإحصائية هي المتوسط الحسابي ومعادلة جتمان واختبار كروسكال واليز واختبار مان وتني. وقد أوضحت النتائج أن (91.66%) من المبحوثين لديهم دافعية انجاز متوسطة تميل إلى الارتفاع، كما تبين أن هناك اختلاف في مستوى دافعية الانجاز وفقاً للمتغيرات (مستوى التعليم و العمر و التخصص و موقع العمل و مدة الخدمة الوظيفية و الرغبة بالتجديد و الانفتاح الحضاري)، في حين لم يكن هناك اختلاف في مستوى دافعية الانجاز والمتغيرات (النشأة و العنوان الوظيفي).

الكلمات المفتاحية: دافعية الانجاز ، الموظفين الزراعيين.

المقدمة

تعد دراسة الدوافع شيئاً كبيراً للغاية، بسبب صعوبة ملاحظتها أو قياسها وتعتبر دراسة الدوافع الإنسانية من بين أهم مواضيع علم النفس وذلك لأنها تأخذ في نظر الاعتبار تلك القوى الخفية في سلوك الإنسان التي تدفعه إلى الحركة والنشاط والفعالية في جميع أطوار حياته (محمد، 2005).

كما يتفق علماء النفس على أن الدوافع ذات ارتباط وثيق بسلوك الفرد (العمر، 1987) وان العمل مهما كان نوعه فانه عبارة عن سلوك يقوم الفرد بأدائه وانه لا يقوم بأي عمل ما لم يتوفر لديه دافع معين أو أكثر (البياتي، 2007). كما تكمن أهمية الدوافع في مساعدة الإنسان على زيادة معرفته بنفسه وبغيره وتدفعه إلى التصرف بما تقتضيه الظروف والمواقف المختلفة، كما وتجعل الفرد أكثر تفسيراً لتصرفات الآخرين والتنبؤ بالسلوك الإنساني إذا عرفت دوافعه، وتمثل دافعية الانجاز احد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية، ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للانجاز نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والمجال التربوي والمجال الأكاديمي حيث يعد الدافع للانجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث أن الفرد يشعر بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني (خليفة، 2000). حيث أن تأثير الدافعية يأتي من خلال تحرير الطاقة الانفعالية الكامنة في الكائن الحي التي تثير نشاطاً معيناً، ثم تملئ على الفرد أن يستجيب لموقف معين وتهمل المواقف الأخرى أي أن الدافع يملئ نوعاً من الاتجاه العقلي على الفرد كما انه يوجه السلوك وجهه معينة ليزيل حالة التوتر، (محمد، 2005). كما أنها تعتبر إحدى المحفزات التي تحفز الأفراد نحو العمل، وما يؤثر في دافعية

العمل تختلف من فرد إلى آخر، إذ يلاحظ بعض الأفراد لديهم حاجة ملحة إلى النجاح وانجاز ما يكلفون به من مهمات، أي إن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية للانجاز هم الذين يتوقعون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة والمنافسة، فهم مدفوعون برغبة قوية في التفوق في العمل وإلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء (ناجي وآخرون، 2010، نقلاً عن المعماري، 2012). ويمكن تعريف الدافعية للانجاز بأنها منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز

تاريخ تسلم البحث ٢٠١٢/١٢/٣٠ وقبوله ٢٠١٣/٦/٣٠

وتحديد طبيعته ووجهته وشدته ومدته بهدف الانجاز المميز للأهداف (عبد الحميد، 2003). كما يعرفه جابر وآخرون، (2002) بأنها (قوى ذاتية تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف معين وتحافظ هذه القوى على دوام ذلك السلوك ما دامت الحاجة قائمة لذلك، وتستثار الدوافع بعوامل داخلية من الفرد نفسه حاجاته وخصائصه وميوله واهتماماته أو من البيئة المادية والنفسية المحيطة به الأشياء والموضوعات والأشخاص). (جابر وآخرون، 2002). وبما أن العملية الإرشادية بكاملها تعتمد على المرشد الزراعي فهو العنصر الأساس في جميع النشاطات الإرشادية، وما لم يكن المرشد الزراعي قادراً على الاستجابة لهذا النوع من العمل بكفاءة وحماس فلا أهمية لبراعة المنهج الإرشادي المتبع ولا لضخامة المدخلات والموارد المخصصة له فكفاءة المرشد الزراعي هي التي تقرر في الغالب مدى نجاح أو فشل أي برنامج للإرشاد الزراعي، لذلك يتطلب طبيعة العمل الإرشادي للقائمين به صفات وخصائص معينة ترجع إلى الدفع والتأثير الذي تحدثه هذه الصفات في طريقة استجابتهم للزراع ولعملهم التنظيمي الذي ينتمون إليه ومن ثم على كفاءة وفاعلية أدائهم للمهام الإرشادية الموكلة إليهم (السيد، 2005، نقلاً عن المعماري، 2012). لذلك فإن الجهاز الإرشادي لكي يحقق أهدافه لابد من أن يحسن استثمار كافة إمكانياته وخاصة الموارد البشرية فيها، والمتمثلة في العاملين في هذا الجهاز والذي يقع عليهم عبء تنفيذ أعماله حيث يعتمد نجاح العمل الإرشادي على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه على اختلاف مستوياتهم وخاصة العاملين منهم على المستوى المحلي (شيخ، 1999). وبغية الوصول إلى أفضل مستوى من التوافق النسبي للفرد العامل وانتهاء بالمراحل المتقدمة من الارتياح والرضا عن العمل يجب أن يكون هنالك فهم دقيق لدوافع العمل والعوامل المؤثرة فيه فضلاً عن التعرف على آليات ذلك (لفته، 2011). حيث يتوقف أداء أي مؤسسة أو هيئة في تحقيق أهدافها بكفاءة إلى حد كبير على مهارة ومقدرة العاملين بها، كما يتوقف أداء العاملين لمهامهم بكفاءة عالية على الخبرات العلمية والميدانية التي أتاحت لهم قبل وإثناء مزاولتهم للعمل (مجهول، 1994). وبما إن الأداء الضعيف للعاملين الإرشاديين غالباً ما يكون سبب الظروف غير المناسبة والعمل في المناطق المعزولة وعدم وجود نظام للأجور والرواتب يأخذ بنظر الاعتبار الكفاءة ونوع الأداء، لذلك يجب تحسين ظروف المرشدين بتوفير التسهيلات المناسبة لهم، وعليه فإن توفير هذه الظروف أو الإمكانيات والتسهيلات سوف يؤدي إلى زيادة كفاءة المرشدين الزراعيين للأعمال الموكلة إليهم (الدوسكي، 2007) وذلك من خلال تحسين دوافعهم وقدراتهم التي تساعد على تطوير مستوى أدائهم في تطبيق الممارسات المطلوبة مع مسترشديهم في الواقع الميداني (راضي، 2002). وبناءً على ما سبق ونظراً لعدم وجود أي دراسة سابقة في منطقة البحث فقد ارتأى الباحث إلى الإشارة لبعض الأبحاث ذات العلاقة بموضوع دافعية الانجاز بشكل عام حيث وجد (إسماعيل وجمال، 2009) علاقة ارتباط معنوية موجبة عند مستوى احتمال 0.01 بين دافعية الانجاز للأخصائيين الإرشاديين وكل من المتغيرات الآتية (مدة الخبرة في العمل بالمركز الإرشادي و عدد الدورات التدريبية في مجال الإنتاج الزراعي، العمر، درجة الرضا الوظيفي، عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي و درجة توفير تسهيلات العمل و درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية و درجة ممارسة الأنشطة الإرشادية والتدريبية و النشأة و محل الإقامة و المؤهل الدراسي و التخصص

الدراسي) في حين كانت هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة عند مستوى احتمال 0.05 بين دافعية الإنجاز للأخصائيين الإرشاديين و (مدة الخبرة بالعمل في القطاع الزراعي). كما وجد ناجي وآخرون، (2010) علاقة ارتباط ضعيفة بين مستوى دافعية الانجاز وكل من المتغيرات المستقلة الآتية (طبيعة العيش و حيازة الممتلكات و طبيعة السكن و مستوى الطموح).

وتتلخص أهداف البحث الحالي بما يأتي:

- ١- التعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى بشكل عام.
- ٢- ترتيب فقرات مقياس دافعية الانجاز حسب أهميتها.
- ٣- تحديد الاختلاف في دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين وفقا لبعض المتغيرات المستقلة (مستوى التعليم و العمر و النشأة و التخصص و موقع العمل و مدة الخدمة الوظيفية و العنوان الوظيفي و الرغبة بالتجديد و الانفتاح الحضاري).

مواد وطرائق البحث

شمل البحث جميع العاملين بالإرشاد الزراعي في مديرية زراعة نينوى والبالغ عددهم (192) موظفا، موزعين على جميع الشعب الزراعية في المحافظة والبالغ عددها (22) شعبة زراعية، تم اخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية منهم بنسبة 75% وواقع (144) موظفا وكما موضح بالجدول (1).

جدول (1): مجتمع البحث وعينته

عدد المبحوثين في العينة	عدد المبحوثين في المجتمع	الشعبة الزراعية
6	8	المركز
12	16	بعشيقه
7	9	حمام العليل
5	7	القيارة
3	4	المحلبية
4	6	حميدات
15	20	الحمدانية
9	12	النمرود
7	10	تلكيف
6	8	القوش
5	7	فايدة
10	14	سنجار
3	4	الشمال
7	9	تلعفر
7	9	زمار
4	5	ربيعه
8	10	العياضية
11	14	الشيخان
1	2	الحضر

6	8	تل عبطة
6	7	البعاج
2	3	القحطانية
144	192	المجموع

(*)مديرية زراعة نينوى/شعبة الإحصاء

ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان مكونة من جزئين: الأول يتكون من متغيرات شخصية واجتماعية واتصالية وهي (مستوى التعليم و العمر و النشأة و التخصص و موقع العمل و مدة الخدمة الوظيفية و العنوان الوظيفي و الرغبة بالتجديد و الانفتاح الحضاري) حيث تم تحديد المستوى التعليمي للمبحوثين حسب المؤشرات التالية: (خريج إعدادية زراعة و خريج معهد زراعي و خريج كلية زراعة و حاصل على شهادة عليا) وقد أعطيت له القيم الرقمية (١ و ٢ و ٣ و ٤) على التوالي، أما النشأة فقد تم قياسها حسب المؤشرات (ريفي و حضري) وأعطيت له القيم الرقمية (١ و ٢) على التوالي، وتم قياس التخصص حسب المؤشرات التالية (إرشاد و أخرى تذكر) وأعطى له القيم الرقمية (١ و ٢) على التوالي، في حين تم قياس موقع العمل حسب المؤشرات التالية (القرية و مركز الناحية و مركز القضاء و مركز المحافظة) وأعطيت لها القيم الرقمية (١ و ٢ و ٣ و ٤) على التوالي، أما العنوان الوظيفي تم قياسه حسب المؤشرات التالية (مراقب زراعي و مرشد زراعي و معاون مهندس زراعي و مهندس زراعي و أخرى تذكر) وقد أعطيت لها القيم الرقمية (١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥) على التوالي، كما تم قياس الرغبة بالتجديد من خلال مقياس مكون من (8 فقرات نصفها سلبية ونصفها ايجابية وحسب المؤشرات (موافق و محايد و غير موافق) وأعطيت لها القيم الرقمية (١ و ٢ و ٣) على التوالي للفقرات السلبية و (١ و ٢ و ٣) للفقرات الايجابية، أما الانفتاح الحضاري فقد تم قياسه من خلال مقياس مكون من (8 فقرات وهي (أقوم بزيارة أقضية أخرى و أقوم بزيارة نواحي أخرى و أقوم بزيارة قرى أخرى و أقوم بزيارة المديرية والشعب الزراعية و أقوم بزيارة المراكز الإرشادية و أشترك في الندوات المتعلقة بالموضوعات الزراعية و استمع إلى البرامج الإذاعية الزراعية و أشاهد البرامج التلفزيونية الزراعية) وحسب المؤشرات التالية (غالبا و أحيانا و لا أقوم) وقد أعطيت لها القيم الرقمية (١ و ٢ و ٣) على التوالي. أما الجزء الثاني من الاستمارة فقد شمل مقياس لقياس مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين وقد شمل (33) فقرة وحسب المؤشرات التالية (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا و تنطبق علي بدرجة كبيرة و تنطبق علي بدرجة متوسطة و تنطبق بدرجة قليلة و لا تنطبق علي) وقد أعطيت لها القيم الرقمية (٠ و ١ و ٢ و ٣ و ٤) على التوالي، وقد حددت الفقرات بالاستعانة بالمصادر العلمية من كتب ودراسات ذات صلة بالموضوع بعد إجراء بعض التعديلات عليها مثل دراسة إسماعيل وجمال، (2009) ودراسة ناجي وآخرون، (2010) ودراسة المعماري، (2012)، وقد تم التأكد من صدقها الظاهري بعرضها على أساتذة قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات في كلية الزراعة والغابات، وبناءً على ملاحظاتهم تم حذف وتعديل بعض الفقرات وبذلك أصبح العدد النهائي للفقرات (27) فقرة وكما مبين في الجدول(3)، لكي تصبح ملائمة لتحقيق الأهداف المطلوبة. ولقد تم إجراء اختبار أولي للاستمارة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مبحوثاً (تم استبعادهم من عينة البحث الأساسية)، ولإيجاد معامل الثبات تم استخدام طريقة التجزئة النصفية وذلك بإيجاد العلاقة بين الفقرات الفردية والزوجية باستخدام معامل ارتباط بيرسون ممثلة لثبات نصف الاختبار، ونظراً لكون تباين نصفي الاختبار مختلفين فقد أجريت لها عملية تصحيح باستخدام معادلة جتمان، ثم استخرجت صلاحيتها بجذر معامل الثبات فكانت قيمة معامل الثبات (0.83) أما معامل الصلاحية فقد بلغ (0.91) وهذا يدل على الثبات العالي للاختبار وان الفقرات جيدة ويمكن اعتمادها في القياس، وبعد اكتمال الاستمارة بصيغتها النهائية تم جمع البيانات خلال الفترة (من

شهر آذار ولغاية شهر تموز)، ولغرض تحليل البيانات تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية المتوسط الحسابي ومعادلة جتمان واختبار كروسكال واليز واختبار مان وتني.

النتائج والمناقشة

أولاً: التعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى بشكل عام:

يتبين من الجدول (2) إن نسبة المبحوثين ذوي مستوى دافعية الانجاز المتوسطة كانت (79.16%)، في حين كانت نسبة المبحوثين ذوي مستوى دافعية الانجاز المنخفضة (8.34%)، بينما شكلت نسبة المبحوثين ذوي مستوى دافعية الانجاز المرتفعة (12.50%)، وهذا يشير إلى أن مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين هو متوسط يميل إلى الارتفاع. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة إسماعيل وجمال، (2009) ودراسة ناجي وآخرون، (2010).

جدول (2): توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى دافعية الانجاز

النسبة المئوية	العدد	الفئات
8.34	12	منخفضة (13-43)
79.16	114	متوسطة (44-74)
12.50	18	مرتفعة (75-105)
%100	144	المجموع

$$s.d = 6.42$$

$$\bar{X} = 79.34 =$$

ثانياً: ترتيب فقرات مقياس دافعية الانجاز حسب الأهمية:

جدول (3): ترتيب فقرات مقياس دافعية الانجاز حسب أهميتها.

الرتبة	المتوسط الحسابي	الفقرات
1	3.89	أنجز عملي بوقت اقصر عندما أتنافس مع زملائي
2	3.85	لا أحب التعقيد عندما أنجز عملي
3	3.74	المكافآت المادية تحسن من أدائي لعملي
4	3.71	منحي منصب إداري جديد لا يؤثر على عملي
5	3.69	اشعر بالملل أحيانا عندما أنجز عملي
6	3.50	لا أفضل أي عمل آخر عن عملي
7	3.44	لا اطمح بالحصول على مستوى أعلى
8	3.29	نجاحي في انجاز عملي مسألة حتمية
9.5	3.18	نجاحي بعملي يجعلني أتطلع إلى عمل آخر اكبر منه
9.5	3.18	أفضل أداء المهام التي اشعر معها بالفخر عند انجازها
11	3.11	استسلم للصعوبات التي تواجهني بعملي
13	3.04	لا استمتع بعملي بقدر استمتاعي بعمل آخر
13	3.04	لا ابدأ بعمل إلا انهيه
13	3.04	استغل كل إمكانياتي عندما أنجز عملي
15	2.89	أناقش المشكلات الصعبة مع زملائي بثقة كاملة
16	2.78	أسعى لحل مشاكلي مهما كلفني من جهد
17	2.72	عندما أنجز عملي تكون مسؤوليتي أمامي كبيرة

18	2.66	أحب أن أرى واسمع التقدير نظيراً ما أقوم به من عمل
19	2.54	أنجز عملي بإتقان ودقة
20	2.41	دائماً ما التزم بأوقات العمل
21	2.35	لا أعطي أهمية كبيرة للعمل الذي أنجزه
22	2.22	ابحث عن الحلول التي تحقق منفعة لصالح العمل
23	2.15	أشرك زملائي عندما اتخذ قرار بخصوص العمل
24	2.10	ابدل جهدي بالأعمال التي لها مردود مادي
25	1.94	انظم وقتي عندما أنجز عملي
26	1.81	احدد الأولويات عندما أقوم بعملتي
27	1.77	لا أتجاهل الأعمال الصعبة الموكلة لي
19	2.54	أنجز عملي بإتقان ودقة

(*) الدرجة القصوى = 4

ثالثاً: تحديد الاختلاف في مستوى دافعية الانجاز لدى الموظفين الزراعيين وفقاً لبعض المتغيرات المستقلة:

١- مستوى التعليم: يوضح الجدول (4) عند توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى التعليم ارتفاع نسبة فئة المستوى التعليمي (خريج إعدادية زراعة و خريج معهد زراعي) حيث بلغت النسبة (77.08%)، بينما شكلت فئة المستوى التعليمي (خريج كلية زراعة) نسبة (14.58%)، في حين شكلت فئة المستوى التعليمي (شهادة عليا) نسبة (8.34%)، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقاً لمستوى تعليمهم حيث بلغت قيمة H (12.34) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة إسماعيل وجمال، (2009) ودراسة عبد الحميد، (2003) وهذا يدل على أن دافعية الانجاز للمبحوثين خريجي (الإعدادية والمعهد) اكبر من دافعية انجاز المبحوثين خريجي (الكلية و الدراسات العليا) وقد يكون سبب ذلك أن المبحوثين من خريجي (الإعدادية والمعهد) قد اكتسبوا مهارة وخبرة ميدانية من جراء عملهم أكثر من المبحوثين خريجي (الكلية والدراسات العليا) الذين ربما يشغلون مناصب إدارية بسبب شهادتهم العليا.

٢- العمر: يوضح الجدول (4) إن أعلى عمر للمبحوثين (51) سنة و أقل عمر (25) سنة، وعند توزيع المبحوثين وفقاً للفئات العمرية يتبين ارتفاع الفئة العمرية المنخفضة (25-33) سنة حيث بلغت نسبتها (53.47%)، بينما بلغت نسبة الفئة العمرية المتوسطة (34-42) سنة (31.95%)، في حين شكلت الفئة العمرية المرتفعة (43-51) سنة نسبة (14.58%)، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقاً لمتغير العمر حيث بلغت قيمة H

(10.88) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة إسماعيل وجمال، (2009)، وهذا يدل على أن المبحوثين ذوي الأعمار الصغيرة والمتوسطة يكون لهم دافعية اكبر من المبحوثين ذوي الأعمار الكبيرة لما لديهم من نشاط وحماس واندفاع يدفعهم للقيام بالأعمال الموكلة إليهم.

٣- النشأة: يتبين من الجدول (4) عند توزيع المبحوثين وفقا للنشأة إن نسبة (51.38%) من المبحوثين كانت نشأتهم ريفية، بينما بلغت نسبة المبحوثين الذين كانت نشأتهم حضرية (48.62%)، كما تبين عدم وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقا لنشأتهم حيث بلغت قيمة Z (1.77) وهي اصغر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة إسماعيل وجمال، (2009)، وهذا يدل على أن دافعية المبحوثين تقل أو تزداد بغض النظر عن نشأتهم سواء كانت ريفية أو حضرية ليس لها تأثير على دافعية انجازهم للعمل.

٤- التخصص: يتبين من الجدول (4) عند توزيع المبحوثين وفقا للتخصص إن نسبة (35.42%) من المبحوثين تخصصهم بالإرشاد الزراعي وان نسبة (64.58%) من المبحوثين تخصصهم في مجالات أخرى غير الإرشاد الزراعي، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقا لتخصصهم حيث بلغت قيمة Z (6.22) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة إسماعيل وجمال، (2009)، وربما يعود ذلك إلى أن أغلبية المبحوثين سواء كان تخصصهم بالإرشاد الزراعي أو غيره قد اكتسبوا طرق وأساليب جديدة بحكم عملهم كموظفين تتعلق بتنمية دافعية انجازهم بالأعمال الموكلة إليهم.

٥- موقع العمل: يتضح من الجدول (4) عند توزيع المبحوثين وفقا لفئات موقع العمل إن نسبة (27.77%) منهم يعملون في مراكز النواحي، وان نسبة (25.00%) من المبحوثين يعملون في كلا من مراكز الأقضية والقرى، في حين بلغت نسبة المبحوثين العاملين بمركز المحافظة (22.23%)، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقا لموقع العمل حيث بلغت قيمة H (19.34) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.01)، وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة إسماعيل وجمال، (2009)، وربما يعود ذلك إلى أن أغلبية المبحوثين يمتلكون دافعية انجاز ولكنهم يختلفون فيما بينهم بمستوى دافعية الانجاز وفقا للظروف المحيطة بهم في المنطقة التي يعيشون بها.

٦- مدة الخدمة الوظيفية: يوضح الجدول (4) إن اقل مدة خدمة في العمل للمبحوثين (9) سنوات وان أكثر مدة خدمة في العمل (29) سنة، وعند توزيع المبحوثين لفئات مدة الخدمة الوظيفية تبين أن (52.08%) من المبحوثين يقعون ضمن الفئة المنخفضة (9-15) سنة، في حين بلغت الفئة المتوسطة (16-22) سنة نسبة (24.30%)، بينما شكلت الفئة المرتفعة (29-23) سنة نسبة (23.62%)، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقا لمدة الخدمة الوظيفية حيث بلغت قيمة H (22.38) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.01)، وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (إسماعيل وجمال، 2009)، وهذا يدل على أن زيادة مدة الخدمة الوظيفية للمبحوث تجعله أكثر احتكاكا بالجوانب المختلفة للعمل وأكثر تعاملًا مع الآخرين مما يؤدي إلى زيادة دافعية انجازهم للعمل.

٧- العنوان الوظيفي: يوضح الجدول (4) إن نسبة المبحوثين من فئة مراقب زراعي (13.89%)، ونسبة المبحوثين فئة المرشدين الزراعيين هي (14.58%)، ونسبة المبحوثين فئة معاون مهندس زراعي (47.91%)، بينما بلغت نسبة المبحوثين فئة مهندس زراعي (23.62%)، في حين بلغت نسبة المبحوثين من فئة أخرى تذكر (0)، كما تبين عدم وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقا للعنوان الوظيفي حيث بلغت قيمة H (3.23) وهي اصغر من القيمة الجدولية عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذا يدل على أن أغلبية المبحوثين تزداد أو تقل دافعية انجازهم للعمل بغض النظر عن عنوانهم الوظيفي.

٨- الرغبة بالتجديد: أظهرت النتائج بان أعلى قيمة رقمية لرغبة المزارعين في التجديد كانت (22) درجة و أقل قيمة رقمية (١١)، وعند توزيع المبحوثين وفقاً للرغبة في التجديد تبين ارتفاع نسبة المبحوثين ضمن الفئة المتوسطة (15-18) حيث كانت نسبتها (40.27)، ونسبة الفئة الضعيفة (14-11) بلغت (30.55)، بينما شكلت الفئة القوية (19-22) نسبة (29.18)، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقاً للرغبة بالتجديد حيث بلغت قيمة H (9.22) وهي اكبر من القيمة الجدوليه عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذا يدل بأنه كلما زادت رغبة المبحوثين بالتجديد أدى ذلك إلى زيادة ميلهم إلى اكتساب وسائل ومهارات جديدة بخصوص عملهم تساعدهم على زيادة دافعتهم في انجاز أعمالهم.

٩- الانفتاح الحضاري: أظهرت النتائج بان أعلى قيمة رقمية للانفتاح الحضاري كانت (23) درجة و أقل قيمة رقمية (٩)، وعند توزيع المبحوثين وفقاً للانفتاح الحضاري تبين ارتفاع نسبة المبحوثين ضمن الفئة المتوسطة (14-18) حيث كانت نسبتها (63.19)، ونسبة الفئة المنخفضة (9-13) بلغت (19.44)، بينما شكلت الفئة العالية (19-23) نسبة (17.37)، كما تبين وجود تباين في مستوى دافعية الانجاز لدى المبحوثين وفقاً للانفتاح الحضاري حيث بلغت قيمة H (11.45) وهي اكبر من القيمة الجدوليه عند مستوى الاحتمالية (0.05)، وهذا يدل على أن زيادة الانفتاح الحضاري للمبحوثين ساهم بزيادة تطلعهم وتبادل الخبرات مع الآخرين مما أدى إلى اكتسابهم طرق جديدة ومختلفة في العمل انعكست على زيادة دافعية انجازهم للعمل.

جدول (4): تحديد الاختلاف في دافعية الانجاز للمبحوثين وفقاً للمتغيرات المستقلة.

المتغيرات	العدد	%	الوسيط	متوسط الرتبة	قيمة H	قيمة Z	قيمة P للمعنوية
مستوى التعليم:							
خريج إعدادية زراعة	59	40.97	10	66	12.34		*
خريج معهد زراعي	52	36.11	11	60			
خريج كلية زراعة	21	14.58	11	69			

			56	10	8.34	12	حاصل على شهادة عليا
العمر:							
*		10.88	28	39	53.47	77	سنة (33-25)
			30.5	40	31.95	46	سنة (42-34)
			28	28	14.58	21	سنة (51-43)
النشأة:							
غ.م	1.77		28	30	51.38	74	ريفي
			30	32	48.62	70	حضري
التخصص:							
*	6.22		22.5	23	35.42	51	إرشاد زراعي
			31.5	33	64.58	93	أخرى تذكر
موقع العمل:							
**		19.34	33	40	25.00	36	القرية
			33	34	27.77	40	مركز الناحية
			27	22	25.00	36	مركز القضاء
			26.5	35	22.23	32	مركز المحافظة
مدة الخدمة الوظيفية:							
**		22.38	19	24	52.08	75	سنة (15-9)
			20	28	24.30	35	سنة (22-16)
			20.5	22	23.62	34	سنة (29-23)
العنوان الوظيفي:-							
غ.م		3.23	18	19	13.89	20	مراقب زراعي
			22	27	14.58	21	مرشد زراعي
			27	33	47.91	69	معاون مهندس زراعي
			31.5	43	23.62	34	مهندس زراعي
			0	0	0	0	أخرى تذكر
الرغبة بالتجديد:-							
*		9.22	19	27	30.55	44	ضعيفة (14-11)
			24	22	40.27	58	متوسطة (18-15)
			20.5	22	29.18	42	قوية (22-19)
الانفتاح الحضاري:-							
*		11.45	24	31	19.44	28	منخفضة (13-9)
			20	19	63.19	91	متوسطة (18-14)
			18.5	15	17.37	25	مرتفعة (23-19)

(* تشير إلى أن القيمة معنوية عند مستوى (0.05)

(**) تشير إلى أن القيمة معنوية عند مستوى (0.01)

(غ.م) تشير إلى إن القيمة غير معنوية

الاستنتاجات:

- معظم الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى مستوى دافعية انجازهم نحو العمل هو متوسط يميل إلى الارتفاع.
- كلما كان عمر المبحوثين اصغر زاد ذلك من دافعية انجازهم للعمل لأنهم أكثر نشاط وحماس واندفاع من المبحوثين ذوي الأعمار الكبيرة

٣- استخدام الطرق الجديدة في العمل يزيد من الرغبة بالتجديد لدى المبحوثين وبالتالي ينعكس هذا على زيادة دافعيتهم نحو العمل.

٤- دافعية الانجاز للموظفين الزراعيين تختلف وفقا للمتغيرات الآتية (مستوى التعليم و العمر و التخصص و موقع العمل و مدة الخدمة الوظيفية و الرغبة بالتجديد و الانفتاح الحضاري)، في حين لم يكن هناك أي اختلاف في دافعية الانجاز وفقا للمتغيرات الآتية (النشأة و العنوان الوظيفي).

التوصيات:

١- الاهتمام بالدورات التدريبية لرفع مستوى دافعية الانجاز للموظفين الزراعيين في مجالات العمل الإرشادي وذلك بالتعاون بين الدوائر الزراعية والمركز الإرشادي في نينوى.

٢- العمل على تطوير وتحسين أعمال الموظفين الزراعيين من خلال إمدادهم بكل ما يحتاجونه من معلومات حديثة ونتائج بحوث تؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم.

المصادر

1- إسماعيل، عبد الخالق علي و جمال إسماعيل عيسوي، (2009). دافعية الانجاز لدى الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين بالمراكز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والغربية، مجلة الإسكندرية، مجلد 54، العدد (3)، ص25.

2- البياتي، عباس علي احمد، (2007). دوافع زراع القطن في محافظة نينوى للمشاركة في البرنامج الوطني لتطوير زراعة القطن وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة الموصل، كلية الزراعة والغابات، قسم التعليم الزراعي، رسالة ماجستير، ص2.

3- جابر، بني جودت، سعيد حسني العزة وعبد العزيز المعاينة، (2002). المدخل إلى علم النفس المعاصر، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان، 15.

4- خليفة، عبد اللطيف محمد، (2000). الدافعية للانجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص 15-16.

5- الدوسكي، عابد علي حسن، (2007). واقع بعض الأنشطة الإرشادية للمراكز الإرشادية الزراعية في محافظات دهوك واربيل والسليمانية، جامعة الموصل، كلية الزراعة والغابات، قسم الإرشاد الزراعي، أطروحة دكتوراه، ص19-20.

6- راضي، احمد مصطفى محمود، (2002). كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر، جامعة عين شمس، كلية الزراعة، جمهورية مصر العربية، أطروحة دكتوراه، ص2.

7- شيخ، جمعة درويش، (1999). دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية، جامعة القاهرة، كلية الزراعة، قسم الإرشاد والمجتمع الريفي، مصر، ص11.

8- عبد الحميد، إبراهيم شوقي، (2003). الدافعية للانجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، مجلد 23، عدد (1)، ص3.

9- العمر، بدر عمر، (1987). دراسة مسحية للدافعية لدى طلبة جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 4، عدد (15)، ص75. جامعة الكويت، الكويت.

10- لفته، احمد حمدان، (2011). العوامل المؤثرة في دوافع العمل وعلاقتها بالأداء، مجلة العلوم الزراعية العراقية، مجلد 42، عدد (2)، ص3.

11- محمد، محمد جاسم، (2005). علم النفس التربوي وتطبيقاته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص266.

- 12- المعماري، أسماء عبد المنعم صالح، (2012). الأداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وعلاقته ببعض العوامل، جامعة الموصل، كلية الزراعة والغابات، قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات، رسالة ماجستير، ص1-2.
- 13- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، (1994). دراسة كفاءة أنظمة الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، الخرطوم، كانون الأول، ص80.
- 14- ناجي، أشواق عبد الرزاق ومها فاضل السباك واحمد حمدان لفته، (2010). دافعية الانجاز لطلبة كلية الزراعة والغابات - جامعة بغداد، مجلة ديالى للعلوم الزراعية، المجلد (2)، العدد (1)، ص76.

Achievement motivation of the agricultural employees workers in directorate of agricultural ninevah and its relation with some variables

Talal.S.H.Al-Khafaf

College of Agric & Forestry / University of Mosul

Abstract

This research aimed to determine achievement motivation level of the agri- cultural employees in ninevah governorate in general. arrange items achieve- ment motivation' measuring according to the importance, and identify the differ- rence in achievement motivation of the respondents according to independent variables. research sample included (144) respondents, representing for (75%) of the population (all agricultural employees in ninevah governorate).selected as rando- mly sample and data were collected through questionnaire consisted of two parts, the first part included the independent variables, while the second part included a measuring for measurements achievement motivation level of the agricultural employees agricultural which consist of (32) items. validity was tested by using achieve the validity , reliability was tested by half split method which was (0.83). the data had been analyzed by using: means – gateman equation kruskal-wallis test and mann-witney test. results showed that (91.66%) of the respondents possess achievement motivation middle tends to high. the research showed that there were difference between achievement motivation level and variables (education level, age , specialization ,location of work, duration of employment in work , desire to innovativeness, cultural openness). the research also showed that there were no difference between achievement motivation level and variables (foundation, official address).