

مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي وعلاقته ببعض عوامل بيئة العمل الداخلية في محافظة صلاح الدين .

ماجد خليل علي

*الاقتصاد والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة تكريت . Ibraheem-majid@yhoo.com

المستخلص

استهدف البحث تحديد مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين، وعلاقته ببعض عوامل بيئة العمل الداخلية، والتعرف على التأثير المباشر وغير المباشر لعوامل بيئة العمل على مستوى أداء الموظفين الزراعيين، والتعرف على التقارب بين الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين.

شمل مجتمع البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعي البالغ عددها 14 شعباً زراعية، أختيرت عينة عشوائية متعددة المراحل بنسبة 60% من الشعب الزراعية بلغ حجمها 8 شعباً زراعية، ثم أختيرت عينة بنفس النسبة من الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية المنتخبة والبالغ عددهم 84 موظف بلغ حجمها 50 مبحثاً.

استخدمت استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات مؤلفة من جزئين: يتعلق الجزء الأول بالمعلومات الخاصة بقياس بعض عوامل بيئة العمل الداخلية (ضغوط العمل الفردية والجماعية والعلاقات الإنسانية)، والجزء الثاني اشتمل على 32 فقرة لقياس مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي، وبعد التأكد من الصدق الظاهري لاستمارة الاستبيان تم قياس الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

أظهرت النتائج إن مستوى أداء الموظفين الزراعيين كان متوسطاً، ووجدت علاقة ارتباط موجبة معنوية بين العلاقات الإنسانية ومستوى أداء الموظفين وعلاقة ارتباط سالبة معنوية بين الضغوط الفردية ومستوى الأداء بينما كانت العلاقة موجبة غير معنوية بين ضغوط العمل الجماعية ومستوى أداء الموظفين، كما وجدت تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لعوامل بيئة العمل الداخلية ومستوى أداء الموظفين الزراعيين، أيضاً وجدت مسافات مختلفة من التقارب بين الشعب الزراعية، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية من خلال تقليل ضغوط العمل الفردية والجماعية وتحسين العلاقات الإنسانية بين العاملين لما لها من تأثير على مستوى أداء الموظفين العاملين في المنظمة الإرشادية.

الكلمات المفتاحية: أداء الموظفين الزراعيين/ عوامل بيئة العمل .

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، وتشير الأدبيات إلى أن إنتاجية المنظمات تتأثر بعوامل عدة ومتنوعة في بيئة العمل الداخلية تأتي في مقدمتها ضغوط العمل والعلاقات الإنسانية التي تنطوي على مجموعة من الأسس منها حسن المعاملة والاحترام المتبادل بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رئيسهم المباشر ومدى وضوح الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها ودرجة الحرية للأفراد ودرجة تعارض الأهداف (الفاضل، 2010) ، فضلاً عن تفويض السلطة للعاملين مع منحهم الصلاحيات لتنفيذ ما يوكل إليهم من واجبات، وتحقيق الانتقال بأداء العاملين من الكفاية إلى الكفاءة في العمل (الوليد، 2008).

تاريخ استلام البحث 2 / 9 / 2013 .

تاريخ قبول النشر 13 / 11 / 2013 .

إذ تعد وضوح الأهداف وعدم تعارضها وتفويض بعض السلطات للموظفين عملية مهمة يجب ان يركز عليها المسؤولين في المنظمة، أما العلاقات بين الموظفين وخاصة الرؤساء والمرؤوسين فأنها تعد علاقات دائمة داخل المنظمات لأن الإنسان اجتماعي بطبعه أولاً، ولأن ذلك ينعكس على إنتاجية الموظفين ثانياً، لذلك تساهم بيئة العمل المناسبة في تهيئة جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم إلى الحرص على المصلحة العامة والسعي لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة (الوليد، 2008). ويقع على عاتق إدارة المنظمة مسؤولية كبيرة عن تطوير المنظمة ككل وعن تحقيق الأهداف العامة من خلال رفع كفاءة وسلوك العاملين في كافة المستويات الوظيفية وتحليل الأنشطة والعمليات والعلاقات التنظيمية للوقوف على المشكلات التي تنتاب التنظيم والتي يكون لها تأثير سلبي على الإنتاجية مثل عدم تفويض السلطة وتعدد الاتصالات وضعف التنسيق بين الإدارة والأقسام (هاشم، 1989)، إن كفاءة عمل المنظمات في تحقيق أهدافها يعتمد أساساً على كفاءة العاملين في هذه المنظمات ومدى حرصهم على أداءهم للأعمال الموكلة إليهم سواء بشكل فردي أو جماعي، لذا يمكن النظر إلى المنظمات والمؤسسات بأنها منظومة متكاملة يعمل كل نظام فرعي فيها عملاً محددًا يسهم بدرجة معينة في تحقيق الهدف العام للمؤسسة (الفاضل، 2010).

وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود ضعف في مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي منها: (دراسة المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 1994؛ الجاف، 2001؛ صالح، 2012) إن 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، ألا أن أداء الموظفين يتأثر بعوامل عدة ومتنوعة تأتي في مقدمتها عوامل بيئة العمل الداخلية، لذا فمن المهم جداً التعرف على بعض عوامل بيئة العمل الداخلية التي تعيق أداء الموظفين الزراعيين لأعمالهم والتي لها تأثير مباشر على أداء الأعمال في المنظمة الإرشادية وتأتي في مقدمتها ضغوط العمل الفردية والجماعية والعلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رئيسهم المباشر ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للإجابة على التساؤلات البحثية التالية:

1- ما مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية في محافظة صلاح الدين.

2- ما علاقة بعض عوامل بيئة العمل الداخلية بمستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي

3- ما التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لعوامل بيئة العمل والعلاقات الإنسانية.

4- ما هي أوجه التقارب بين الشعب الزراعية في محافظة صلاح الدين.

أهداف البحث

الهدف الأول: تحديد مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين.

الهدف الثاني: التعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي وبعض عوامل بيئة العمل الداخلية وهي: ضغوط العمل الفردية وضغوط العمل الجماعية والعلاقات الإنسانية.

الهدف الثالث: تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لبعض عوامل بيئة العمل الداخلية على مستوى أداء المبحوثين.

الهدف الرابع: التعرف على التقارب بين الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين. الفرضيات الإحصائية:

1- لا توجد علاقة ارتباط بين مستوى أداء الموظفين والضغوط الفردية.

2- لا توجد علاقة ارتباط بين مستوى أداء الموظفين والضغوط الجماعية.

3- لا توجد علاقة ارتباط بين مستوى أداء الموظفين والعلاقات الإنسانية.

المواد و طرائق البحث

التعريفات الإجرائية:

- 1- مستوى الأداء: سلوك الموظف الزراعي المكلف بالأعمال الإرشادية الموكلة إليه.
- 2- ضغوط بيئة العمل الداخلية: المهام المكلف بها الموظف في الدوائر الزراعية سواء كانت مهام عمل او علاقات إنسانية.
- 3- الضغوط الفردية: مهام العمل التي يتعرض لها الموظف بمفرده في دائرته.
- 4- الضغوط الجماعية: مهام العمل التي يتعرض لها جميع الموظفين في دوائرهم التي يعملون فيها.
- 5- العلاقات الإنسانية: درجة التعاون والاحترام والتقدير والمشورة التي يتعامل بها رئيس الدائرة المباشر مع الموظفين وبين الموظفين بعضهم البعض الآخر.

منطقة البحث:

تتخصر منطقة البحث في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين في محافظة صلاح الدين التي تضم مساحة جغرافية واسعة وعلى بعد 180 كيلومتر شمال مدينة بغداد و330 كيلومتر جنوب مدينة الموصل وتضم عدد كبير من الموظفين الزراعيين العاملين في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين موزعين على أقضية المحافظة.

مجتمع البحث والعينة:

شمل البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين البالغة 14 شعبة زراعية، أختيرت عينة عشوائية متعددة المراحل بنسبة 60% من العدد الكلي بلغ حجمها 8 شعب زراعية، ثم أختيرت عينة عشوائية بنفس النسبة من الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية والبالغ عددهم 84 موظفاً زراعياً وبذلك بلغ حجم العينة 50 مبحوثاً، كما موضح في جدول (1).

جدول 1. توزيع المبحوثين في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين.

ت	الشعب الزراعية	العدد الكلي	المبحوثين	%
1	امرلي	12	7	14
2	سامراء	10	6	12
3	بيجي	14	8	16
4	الدور	6	4	8
5	الطوز	12	7	14
6	الشرقاط	10	6	12
7	العلم	14	8	16
8	الضلعوية	6	4	8
	المجموع	84	50	100

أداة جمع البيانات:

ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان نظراً لملائمتها مع طبيعة البحث، تكونت من جزأين تضمن الجزء الأول أسئلة لقياس ضغوط بيئة العمل الداخلية والعلاقات الإنسانية، اشتملت على ضغوط العمل الفردية وضغوط العمل الجماعية والعلاقات الإنسانية كانت فقراتها 16، 20، 14 على التوالي، وتضمن الجزء الثاني أسئلة تتعلق بقياس أداء العاملين بالإرشاد الزراعي للأعمال الإرشادية التي من المفترض القيام بها حيث بلغ عدد فقراتها 32 فقرة، تم إعداد فقرات الاستبيان بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والأبحاث والدراسات السابقة ذات العلاقة، وبعد إكمال الاستمارة بشكلها الأولي عرضت على مجموعة من الخبراء والمختصين للتحقق من الصدق الظاهري لفقرات المقاييس فالمقياس الصادق يقيس ما وضع لقياسه (القصاص، 2007)، وان أفضل طريقة لتحقيق الصدق الظاهري هو أن يقوم مجموعة من المختصين بتقويم صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت لقياسه (Ebel، 1972)،

بعدها اجري اختبار أولي على عينة استطلاعية مؤلفة من 15 موظف استبعدوا من عينة البحث وذلك للتأكد من ثبات القياس، أذ يعني الثبات تحرر المقياس من أي خطأ (Allen، 1988)، اتبعت طريقة التجزئة النصفية لفقرات المقاييس واستخدم معامل ارتباط Pearson لحساب الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية وصحت النتيجة باستخدام Spearman Brown بعد التأكد من تساوي تباين نصفي المقياس وللتأكد من صلاحيتها تم جذر معامل الثبات، ظهر إن الاستمارة تمتاز بثبات وصلاحية عاليين وللتعرف على الحد الأدنى للثبات تم حسابه بطريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach إذ إنها تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية للثبات (علام، 2009) كما إنها توجد التباين بين كل فقرة والتباين الكلي، حيث إن المقاييس التي يتراوح ثباتها بين (0.60-0.85) تعتبر ذا ثبات مناسب (Norman، 1965)، وكما في جدول (2).

جدول 2. ثبات وصلاحية مقاييس استمارة الاستبيان.

المقياس	الثبات	الصلاحية	Alpha Cronbach
ضغوط العمل	0.74	0.85	0.67
العلاقات الإنسانية	0.82	0.90	0.74
الأعمال الإرشادية	0.78	0.87	0.71

وقد حددت (5) بدائل أمام فقرات ضغوط البيئة الداخلية والعلاقات الإنسانية لتشير إلى درجة الاتفاق هي) اتفق تماماً، اتفق، اتفق إلى حد ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) أعطيت لها القيم التقديرية الآتية 1،2،3،4،5، على التوالي وبذلك انحصرت درجة الضغوط الفردية ما بين 16-80 درجة بينما تراوحت درجة الضغوط الجماعية ما بين 20-100 درجة في حين بلغت درجة العلاقات الإنسانية ما بين 14-70 درجة، وحددت إمام فقرات الأعمال الإرشادية 5 بدائل تشير إلى درجة انطباقها على الموظف الزراعي هي (تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق بدرجة كبيرة، لا تنطبق بدرجة كبيرة جداً) وأعطيت القيم الرقمية 1،2،3،4،5 على التوالي وبذلك انحصرت درجة الأعمال الإرشادية ما بين 32-160 درجة، جمعت البيانات خلال الفترة من 2013/3/20-2013/4/15، استخدم البرنامج الإحصائي Spss والبرنامج الإحصائي minitab لتحليل البيانات باستخدام بعض الوسائل الإحصائية كالتكرارات المدى وطول الفئة والنسب المئوية ومعامل ارتباط البسيط لـ Pearson ومعامل الارتباط الرتبى لـ Spearman Brown، وتحليل المسار لإيجاد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعوامل والتحليل العنقودي لإيجاد التقارب بين الشعب الزراعية باستخدام مربع كاي.

النتائج والمناقشة

الهدف الأول: تحديد مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في مديرية زراعة صلاح الدين.

تراوحت قيم مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي ما بين 69-144 حيث بلغت أعلى قيمة 160 والدنيا 32 بمتوسط مقداره 112.14 وانحراف قياسي 18.94، وكانت أعلى نسبة 64% من المبحوثين ضمن الفئة الوسطى، تليها نسبة 22% من المبحوثين في الفئة العليا، تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى وطول الفئة، كما موضح في جدول (3).

جدول 3. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات مستوى الأداء.

الفئات	العدد	%	متوسط قيم الأداء
الفئة الدنيا (69- 93)	7	14	80.71
الفئة الوسطى (94- 118)	32	64	106.2
الفئة العليا(119- 144)	11	22	132.55
المجموع	50	100	

يتضح من جدول (3) بان مستوى أداء الموظفين المبحوثين يوصف بأنه متوسط يميل إلى الارتفاع، وقد يكون السبب في هذه النتيجة بان المبحوثين مكلفين بأعمال إرشادية وتنظيمية مطلوب منهم انجازها خلال ساعات العمل اليومي وتحاشياً لدوران العمل مع ما موجود من ظروف بيئية يعملون ضمنها قد تؤثر سلباً على أداء العمل.

الهدف الثاني: التعرف على علاقة الارتباط بين مستوى أداء الموظفين المبحوثين و بعض عوامل بيئة العمل.

1- ضغوط العمل الفردية

تراوحت قيم الضغوط الفردية ما بين 32- 65 حيث بلغت أعلى قيمة 80 والدنيا 16 بمتوسط مقداره 47.80 وانحراف قياسي 4.90، وأظهرت النتائج إن أعلى نسبة 70% من المبحوثين ضمن الفئة الوسطى 37- 57 تليها نسبة 16% من المبحوثين ضمن الفئة الدنيا 58- فأكثر، تم تقسيم المبحوثين الى ثلاث فئات باستخدام المدى النظري، كما موضح في جدول(4).

جدول4. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات ضغوط العمل الفردية.

الفئات	العدد	%	متوسط قيم الأداء	قيمة t المحسوبة	المعنوية
الدنيا(16- 36)	7	14	106.85	2.14-	*
الوسطى(37- 57)	35	70	119.25		
العليا(58- فأكثر)	8	16	95.87		
المجموع	50	100	X=47.90	S.D=8.26	r=0.297-

*معنوي على مستوى احتمال 0.05

يتضح من جدول (4) إن مستوى الضغوط الفردية يوصف بأنه متوسط يميل الى الارتفاع، ولإيجاد علاقة الارتباط بين مستوى الأداء والضغوط الفردية استخدم معامل ارتباط Pearson حيث بلغت قيمته -0.297 وتشير الى علاقة عكسية بين المتغيرين، وللتأكد من معنوية العلاقة استخدم اختبار t الذي بلغت قيمته المحسوبة -2.14 وعند مقارنتها مع قيمة t الجدولية البالغة 1.684 وجدت أنها علاقة معنوية سالبة عند مستوى احتمال 0.05، لذا ترفض الفرضية الإحصائية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وقد يكون السبب وجود ضغوط عمل فردية تواجه المبحوث أثناء أداء أعماله، وقد يكون سبب هذه الضغوط هو نتيجة تكليفهم بأعمال ومهام فردية تشكل عبئاً أثناء العمل وعليهم انجازها وما يصاحبها من ظروف عمل تحيط بهم وبالتالي تنعكس على مستوى الأداء فعلياً ونفسياً.

2- ضغوط العمل الجماعية

تراوحت قيم الضغوط الجماعية ما بين 41- 79 حيث بلغت أعلى قيمة 100 والدنيا 20 وبمتوسط مقداره 61.16 وانحراف قياسي 3.25، وأظهرت النتائج ان أعلى نسبة 68% من المبحوثين يقعون ضمن الفئة الوسطى 47- 73 تليها نسبة 18% من المبحوثين ضمن الفئة العليا 74- فأكثر، تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى النظري، كما موضح في جدول(5).

جدول5. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات الضغوط الجماعية.

الفئات	العدد	%	متوسط الأداء	قيمة t المحسوبة	المعنوية
الدنيا(20- 46)	7	14	98.16	1.23	n.s
الوسطى(47- 73)	34	68	110.85		
العليا(74- فأكثر)	9	18	108.99		
المجموع	50	100	X=61.16	S.D=3.25	r=0.176

يتضح من جدول (5) ان مستوى الضغوط الجماعية يوصف بأنه متوسط يميل الى الارتفاع، ولإيجاد علاقة الارتباط بين مستوى أداء العاملين وضغوط العمل الجماعية استخدم معامل ارتباط Pearson الذي بلغت قيمته 0.176 وهي تشير الى علاقة موجبه بن المتغيرين، وللتأكد من معنوية العلاقة استخدم اختبار t الي بلغت قيمته 0.176 وعند مقارنتها مع قيمة t الجدولية البالغة 1.684 عند مستوى احتمال 0.05 وجدت أنها غير معنوية، لذا تقبل الفرضية الإحصائية وهذا يعني ان ضغوط العمل الجماعية لم يكن لها تأثير على مستوى أداء المبحوثين وقد يكون سبب هذه النتيجة هو تعرض جميع المبحوثين لنفس الضغوط ونفس ظروف العمل المصاحبة لها وبالتالي فهي متساوية التأثير سواء كانت ضغوط كبيرة او قليلة مما أدى الى عدم معنوية هذا العامل على مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي.

3- العلاقات الإنسانية:

تراوحت قيم العلاقات الإنسانية ما بين 26- 66 حيث بلغت أعلى قيمة 70 والدنيا 14 وبمتوسط مقداره 49.44 وانحراف قياسي 9.90، وأظهرت النتائج ان أعلى نسبة 48% من المبحوثين يقعون ضمن الفئة الوسطى 33- 51 تليها نسبة 28% من المبحوثين ضمن الفئة العليا 52- فأكثر، تم تقسيم المبحوثين الى ثلاث فئات باستخدام المدى النظري، وكما موضح في جدول(6).

جدول 6. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات العلاقات الإنسانية.

الفئات	العدد	%	متوسط قيم الأداء	قيمة المحسوبة	المعنوية
الدنيا (14- 32)	12	24	90.5	7.11	**
الوسطى (33- 51)	24	48	102.7		
العليا (52- فأكثر)	14	28	125.36		
المجموع	50	100	$\bar{X}=49.44$	S.D=9.90	r=0.719

يتضح من جدول (6) إن مستوى العلاقات الإنسانية يوصف بأنه متوسط يميل إلى الارتفاع، ولإيجاد علاقة الارتباط بين العلاقات الإنسانية ومستوى أداء المبحوثين استخدم معامل ارتباط Pearson الذي بلغت قيمته 0.719 وهي تشير إلى علاقة موجبة بين المتغيرين وللتأكد من معنوية العلاقة استخدم اختبار t الذي بلغت قيمته 7.11 وعند مقارنتها مع قيمة t الجدولية البالغة 2.423 عند مستوى احتمال 0.01 ظهرت إنها علاقة معنوية، وهذا يعني إن مستوى أداء المبحوثين يزداد بزيادة العلاقات العامة وقد يكون السبب في ذلك انه كلما زادت أجواء عدم الرسمية بين الرئيس والمرؤوسين وبين المرؤوسين أنفسهم كلما ساعد ذلك على الاهتمام من قبل العاملين بأداء أعمالهم.

الهدف الثالث: التعرف على التأثير المباشر وغير المباشر لضغوط العمل والعلاقات الإنسانية في مستوى أداء المبحوثين.

لتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لضغوط بيئة العمل الداخلية والعلاقات الإنسانية في مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي استخدم البرنامج الإحصائي Minitab، وأظهرت نتائج التحليل وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للعوامل المدروسة وقد تباينت تأثيرات هذه العوامل بين التأثير العالي والمتوسط والضعيف ، كما موضح في جدول (7).

جدول 7. التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لضغوط العمل والعلاقات الإنسانية في أداء المبحوثين.

تأثير العلاقات الإنسانية X_1		تأثيرات الضغوط الجماعية X_2		تأثيرات الضغوط الفردية X_3	
قيمة المعامل	نوع التأثير	قيمة المعامل	نوع التأثير	قيمة المعامل	نوع التأثير
0.699	تأثير مباشر	-0.038	تأثير مباشر	-0.144	تأثير مباشر
-0.011	من خلال X_2	0.209	من خلال X_1	-0.153	من خلال X_1
0.031	من خلال X_3	0.004	من خلال X_2	0.004	من خلال X_2
0.719	المجموع	0.175		-0.293	

يتضح من جدول (7) إن التأثير المباشر للعلاقات الإنسانية كان عالياً، وأن التأثيرات غير المباشرة كانت ضعيفة وهذا يعني إن معظم تأثير العلاقات الإنسانية على مستوى الأداء كان مباشراً بالرغم من أن التأثير من خلال ضغوط العمل الجماعية كان سالباً في حين كان التأثير موجبا من خلال ضغوط العمل الفردية، أما ضغوط العمل الجماعية فقد كان التأثير المباشر عالياً أيضاً وأن التأثير الغير مباشر من خلال العلاقات الإنسانية كان متوسطاً أم التأثير من خلال ضغوط العمل الفردية فقد كان ضعيفاً معنى ذلك إن الارتباط بين الضغوط الجماعية والأداء كان في معظمه مباشراً وعن طريق العلاقات الإنسانية، كما أن التأثير المباشر لضغوط العمل الفردية قليلاً وأن التأثير الغير مباشر من خلال العلاقات الإنسانية أيضاً قليلاً في حين التأثير غير المباشر من خلال ضغوط العمل الجماعية كان ضعيفاً ومعنى ذلك إن الارتباط بين ضغوط العمل الفردية ومستوى أداء المبحوثين كان عن طريق الضغوط الفردية والعلاقات الإنسانية. الهدف الرابع: للتعرف على التقارب بين الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين. إن الغرض الأساسي من التحليل العنقودي هو لتحديد التشابه أو التقارب بين المجموعات أو المناطق أو الوحدات حسب معامل التبعيد بين هذه المجموعات أو الوحدات باستخدام طريقة الربط بين المجموعات Average Linkage Between Groups، بالاعتماد على متوسطات قيم ضغوط العمل والعلاقات الإنسانية، وقد أظهرت النتائج إن متوسطات قيم ضغوط العمل الفردية تراوحت ما بين 40.16- 52.66 بينما بلغت متوسطات ضغوط العمل الجماعية ما بين 57.71- 63.66 في حين تراوحت متوسطات العلاقات الإنسانية ما بين 40.66- 54.42 أما متوسطات قيم مستوى أداء الموظفين الزراعيين فقد تراوحت ما بين 103.16- 126، كما موضح في جدول (8).

جدول 8. متوسطات قيم العوامل تحت الدراسة .

المنطقة	الرمز	المرحلة	متوسطات الضغوط الفردية	متوسطات الضغوط الجماعية	متوسطات العلاقات الإنسانية	متوسطات الأداء
امرلي	a	1	47.85	62.42	52.78	107.71
سامراء	b	2	49	62	42.4	105.4
الدور	c	3	52.66	61	46.33	108
الطوز	d	4	40.16	60.16	40.66	103.16
الشرقاط	e	5	51	60.40	50.80	114.40
العلم	f	6	47.71	57.71	54.42	123
الضلوعية	g	7	46.66	63.66	54	126
بيجي	h	8	50.28	61.85	48.71	116.71

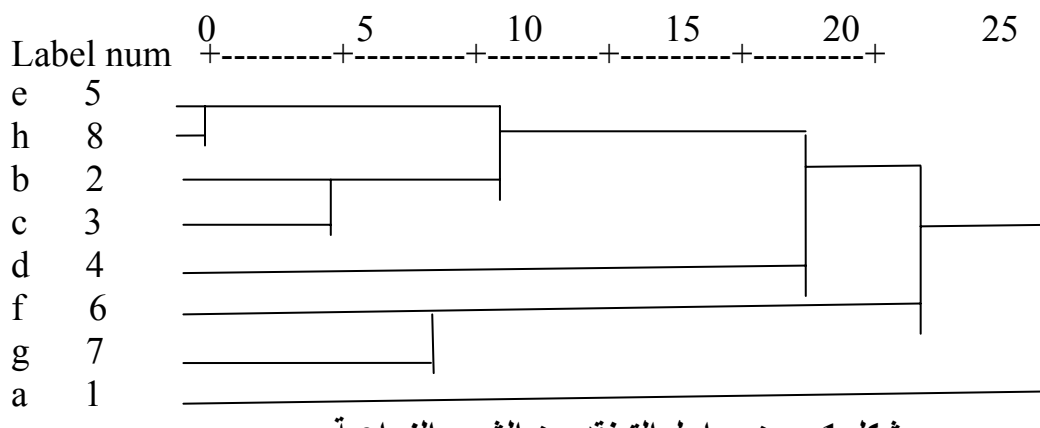
يتضح من جدول (8) تباين متوسطات العوامل تحت الدراسة في كل شعبة من الشعب الزراعية المنتخبة

جدول 9. مراحل العنقدة بين الشعب الزراعية.

الشعبة	الرمز	العدد	%	المرحلة	عنقدة الشعب الزراعية	معامل التبعيد	رمز العنقدة
امرلي	a	12	7	1	الشرقاط - بيجي	0.296	e-h
سامراء	b	5	10	2	سامراء-الدور	0.431	b-c
الدور	c	3	6	3	العلم-الضلوعية	0.494	f-g
الطوز	d	6	12	4	سامراء-الشرقاط	0.641	b-e
الشرقاط	e	5	10	5	سامراء-الطوز	0.900	b-d
العلم	f	7	14	6	سامراء-العلم	1.032	b-f
الضلوعية	g	3	6	7	سامراء - امرلي	1.190	a-b
بيجي	h	7	14	-	-	-	-

وعلى أساس التباين بين المتوسطات تتم العنقدة بين الشعب خلال كل مرحلة من مراحل التحليل، كما موضح في جدول (9).

يتضح من جدول (9) إن المرحلة الأولى من التحليل تمت العنقدة بين الحالة (e) والحالة (h) أي شعبة زراعة الشرقاط وشعبة زراعة بيجي بمعامل تعنقد بينهما 0.296، يليه معامل التعنقد 0.431 بين شعبة زراعة سامراء وشعبة زراعة الدور، وهذا يفسر لنا مدى التقارب بين المبحوثين في الشعب الزراعية التي تعنقدت فيما بينها وفقاً لمعامل التعنقد نتيجة لتقارب متوسطات ضغوط العمل والعلاقات الإنسانية، بينما اختلف المبحوثين في شعبة زراعة أمرلي عن بقية المبحوثين في الشعب الزراعية الأخرى نتيجة التعنقد في المرحلة الأخيرة من التحليل، كما موضح في الشكل (1).



شكل 1. يبين مراحل التعنقد بين الشعب الزراعية.

يتضح من شكل (1) مراحل العنقدة انها تضم قياسات تمتد إلى 25 وحدة قياسية، ونلاحظ ان الشعب الزراعية تعنقدت في أربع مجاميع رئيسية، انفردت شعبة زراعة أمرلي a بمجموعة رئيسية واحدة بينما شكلت بقية الشعب الزراعية المجموعة الرئيسية الأخرى التي توزعت بشكل مجموعتين فرعية، كونت المجموعة الفرعية الأولى شعبتي زراعة العلم والصلوعية f-g بينما بقية الشعب شكلت المجموعة الفرعية الثانية التي توزعت بشكل مجموعتين، انفردت شعبة زراعة الطوز d بمجموعة واحدة بينما شكلت بقية الشعب المجموعة الأخرى التي توزعت بشكل مجموعتين فرعية، شملت المجموعة الفرعية الأولى شعبتي زراعة سامراء والدور بينما المجموعة الفرعية الثانية شملت شعب زراعة الشرقاط وبيجي (e-h) بحصولهما على اقل مسافة تعنقد 0.296 وهذا ما تؤكد مصفوفة التقارب **Proximity Matrix**، كما موضح في جدول (10).

جدول 10. مصفوفة التقارب بين الشعب الزراعية في محافظة صلاح الدين

Chi-square between Sets of Frequencies								Case
8:h	7:g	6:f	5:e	4:d	3:c	2:b	1:a	
1.116	1.361	1.423	.948	1.329	.998	1.155	.000	1:a
.612	1.227	1.399	.772	.743	.431	.000	1.155	2:b
.539	1.225	1.249	.532	1.048	.000	.431	.998	3:c
.792	.902	1.299	1.016	.000	1.048	.743	1.329	4:d
.296	.777	.733	.000	1.016	.532	.772	.948	5:e
.801	.494	.000	.733	1.299	1.249	1.399	1.423	6:f
.709	.000	.494	.777	.902	1.225	1.227	1.361	7:g
.000	.709	.801	.296	.792	.539	.612	1.116	8:h

This is a dissimilarity matrix

يتضح من جدول (10) تباين مسافات التقارب بين الشعب الزراعية في محافظة صلاح الدين، يستنتج من ذلك وجود تشابه كبير في مستويات العوامل التي يتعرض لها المبحوثين في الشعب الزراعية التي أظهرت تقارباً في المراحل الأولى من التحليل، بينما اختلفوا في مدى تعرضهم لنفس العوامل في الشعب الزراعية التي انفردت بمجموعة واحدة عن بقية الشعب الأخرى وقد يعود سبب ذلك للموقع الجغرافي الذي تقع فيه الشعب الزراعية.

الاستنتاجات:

1- كان مستوى أداء الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي في الشعب الزراعية التابعة لمديرية زراعة صلاح الدين متوسط حيث بلغت نسبتهم 64% من مجموع المبحوثين ويمكن الاستنتاج بأن الموظفين مكلفين بأعمال إرشادية وتنظيمية قد يصب تنفيذ قسم منها بسبب ما يحط بهم من ظروف بيئية وأمنية وخصوصاً فيما يتعلق بالمناطق الزراعية التي تقع ضمن نطاق عمل المرشدين.

2- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء والعلاقات الإنسانية وعلاقة ارتباط عكسية مع ضغوط العمل الفردية وعلاقة ارتباط غير معنوية مع ضغوط العمل الجماعية، ويمكن الاستنتاج بان العلاقات الإنسانية الطيبة تزيد من مثابرة واهتمام الموظف بانجاز مهام الأعمال الموكلة إليه، بينما تؤدي إلى انزعاج الموظف من مهام الأعمال الموكلة إليه، في حين لا تؤثر كثيراً ضغوط العمل الجماعية على أداء الموظفين.

3- وجدت تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لضغوط العمل والعلاقات الإنسانية على مستوى أداء الموظفين العاملين بالإرشاد الزراعي تراوحت ما بين التأثير العالي والمتوسط والضعيف، ويمكن الاستنتاج بان ضغوط بيئة العمل والعلاقات الإنسانية تداخلت في تأثيراتها على مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي.

4- تباين مسافات التقارب بين الشعب الزراعية، ويمكن الاستنتاج بأن هناك شعب زراعية كانت متقاربة من حيث ضغوط العمل والعلاقات الإنسانية بينما بعض الشعب الزراعية انفردت بمجموعة واحدة مما يشير إلى أنها تتعرض لظروف مختلفة من العوامل تحت الدراسة.

التوصيات

1- الاهتمام بتوفير الظروف الإمكانات اللازمة التي من شأنها تزيد من مستوى أداء العاملين بالإرشاد الزراعي للأعمال الإرشادية الموكلة إليهم.

- 2- ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رئيسهم المباشرة لأهميتها في استثارة الموظف وزيادة الاندفاع نحو انجاز الأعمال والمهام الموكلة إليه.
- 3- عقد اجتماعات للموظفين الزراعيين في الشعب الزراعية التي أظهرت تشابه أو تقارب بينها للحد من تأثير ضغوط العمل والعلاقات الإنسانية على مستوى أداء الموظفين والاستمرار بعقد هذه الاجتماعات للوصول لقل الشعب الزراعية تقارباً بين متوسطات العوامل المدروسة في مديرية زراعة صلاح الدين.
- 4- إجراء دراسات مماثلة واستخدام أكثر من طريقة لتحليل البيانات.

المصادر

- الجاف، طاهر محمد لائق. 2001. مستوى أداء الموظفين المكلفين بالأعمال الإرشادية الميدانية في العراق. رسالة ماجستير. كلية الزراعة. جامعة بغداد.
- صالح، أسماء عبد المنعم. 2012. الاداء الإرشادي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وعلاقته ببعض العوامل. رسالة ماجستير كلية الزراعة والغابات.
- علام، صلاح الدين محمود. 2009. المقاييس التشخيصية والتربوية. دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- الفاضل، محمد محمود. 2010. كفايات المدير العصري للمؤسسات الادارية والتربوية. الطبعة الاولى. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- القصاص، مهدي محمد. 2007. مبادئ الاحصاء والقياس الاجتماعي. كية الاداب جامعة المنصورة.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية. 1994. دراسة كفاءة أنظمة الارشاد الزراعي في الوطن العربي. الخرطوم. كانون الاول.
- هاشم، زكي محمود. 1989. ادارة الموارد البشرية. الطبعة الاولى. الكويت.
- الوليد، بشار يزيد. 2008. الادارة الحديثة للموارد البشرية. الطبعة الاولى. دار الراهة للنشر والتوزيع.
- Allen.L.R.1988. physiological testing and assessment. boston. allyn..
Cambridge Harvard University.
- Cronlunde Norman.E.1965.measurement and evaluation in teaching tested
Macmillan. Co. New York. p:125.
- Ebel. R. L. 1972. Essential of Education measurement. New jersey. Prentice
Hall. Inc.

SOME FACTORS OF INTER WORKING ENVIRONMENTAL AND ITS RELAYTIONSHPIS WITH LEVEL OF PERFORMANCE IN AGRICULTURAL COOPERATION IN SECTION OF SLAHLDEEN AGRICULTURAL DEMONSTRATION.

Majid .khalil. Ali

*Economic & Extension Dept. - College of Agric. - Univ. Tikrit.

ABSTRACT

This study aimed to determine level of performance of workers in Agricultural cooperation in section of Slahaldeen Agricultural demonstration. and determine a relation between level of workers performance with some inter environmental work factors. also to get formation on direct and indirect effect of work environmental factors on level of performance of those agricultural workers and to know similarity between these section of Agricultural demonstration of slahadeen government

Decreasing of single and bulk work pressures and human relations improvement. The study included all Agricultural workers in Agricultural extension which equaled with 14 agricultural sections. randomized sample choose by several stages with 60% from agricultural sections which sized 0f 8 sections then a sample choose by same of these workers. in these sections by 84 workers sized 50 respondent.

A questionnaire used as a tool for data collecting by to parts. the first part is to get to measuring some factors of intra working environmental (single and bulk working pressure and human relationships)

The second part included 32 point for measuring level of performance of the workers. which the reliability measured by split- half methods. The result showed that the level of performance of those workers was medium. appositve significant correlation present between human relationships and level of workers performance and a negative significant correlation between single pressure and level of performance while the relation was positive non significant between bulk work pressure and level of workers performance. also there were direct and in direct effect for intra work environmental factors and level of agricultural woekers performance. there were different degrees from similarity between agricultural section The study recommended with more importance for intra working environmental from the way of decreasing of single and bulk work pressures and improvement of human relationships between those workers which effected on the level of performance of workers in extension organization.

Key words: Performance of workers/ Inter working environmental.