

دوافع العاملين في الإرشاد الزراعي نحو التدريب الوظيفي

سحاب عايد العجيلي

قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة تكريت
الخلاصة

استهدف البحث تحديد مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي بشكل عام، تم تحديد مستوى تلك الدوافع وفقاً لمجالات الدوافع (الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والنفسية) فضلاً عن الكشف عن علاقة مستوى الدوافع وكل من المتغيرات الآتية للمبحوثين (العمر والمستوى التعليمي ومكان العمل وعدد سنوات الخدمة الإرشادية والتدريب السابق وطبيعة العمل والطموح المهني) وكذلك تحديد نوعية دوافع التدريب للمبحوثين.

شمل مجتمع البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين في الإرشاد الزراعي في مديرية زراعة محافظة صلاح الدين والشعب الزراعية التابعة لها في عموم المحافظة والبالغ عددهم (١٦٢) موظفاً. تم انتخاب عينة عشوائية منهم بنسبة (٦٠ %) وبأسلوب طبقي تناسبى ليلعب حجم العينة (٩٧) مبحوثاً. تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان، اشتملت على جزئين الأول يتصل بالمعلومات الشخصية والوظيفية للمبحوثين أما الجزء الثاني فتضمن مقياس دوافع الموظفين الزراعيين نحو التدريب الوظيفي الذي تكون من (٣٠) فقرة قياسية توزعت على مجالات الدوافع الأربعة (الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والمهنية) وبواقع (٧) فقرات للدوافع الاقتصادية والمهنية و ٨ فقرات لكل من الدوافع الاجتماعية والنفسية، وذلك باستخدام مقياس خماسي يتكون من خمس مستويات (تنطبق على بدرجة كبيرة جداً وتنطبق على بدرجة كبيرة وتنطبق على بدرجة متوسطة وتنطبق على بدرجة قليلة وتنطبق على بدرجة قليلة جداً) أعطيت لها الأوزان (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي للعبارة الإيجابية وعكست التقديرات في العبارات السلبية. تم قياس صدق الاستبيان بنوعيه الظاهري والمحتوى وكذلك ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغت قيمته (0.82) عولجت البيانات إحصائياً باستخدام عدد من الطرائق الإحصائية أهمها: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لبيرسن وسبيرمان واختيار t والدرجة المعيارية فضلاً عن معامل الاختلاف (C.V). وقد خلصت النتائج إلى إن مستوى دوافع العاملين في الإرشاد الزراعي نحو التدريب الوظيفي كان متوسطاً يميل إلى الارتفاع.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع وكل من المتغيرات (العمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخدمة الإرشادية والتدريب السابق وطبيعة العمل والطموح المهني). فيما لم تظهر علاقة معنوية بين مستوى الدوافع ومكان العمل. أما بالنسبة لنوع الدوافع الأكثر تأثيراً على المتدربين للالتحاق بالتدريب فقد ظهر أن الدافعين النفسيين (التحق بالتدريب لتطوير ذاتي) و(التحق بالتدريب لإحساسي بأنه يجعل الآخرين ينظرون إلى باحترام وتقدير) حصلوا على المرتبة الأولى والثانية على التوالي فيما جاء الدافع الاجتماعي (التحق بالتدريب للتعرف على أصدقاء جدد) بالمرتبة الأخيرة.

المقدمة

يعتبر القطاع الزراعي من أهم القطاعات الإنتاجية في اقتصاد غالبية الدول بشكل عام والنامية بشكل خاص منها، بما فيها الدول العربية، فالزراعة تؤدي دوراً أساسياً في رفع المستوى المعيشي والاجتماعي للسكان وتشكل مصدراً أساسياً للدخل القومي للغالبية العظمى من سكان الدول العربية (الخالدي; ٢٠٠٧). أن تحقيق التنمية الزراعية لهذا القطاع باتت ضرورة واجبة لتحقيق تطويره (العجيلي; ٢٠٠٦). وهي تعتمد على عنصرين أساسيين الأول العنصر المادي المتمثل

تاريخ تسلم البحث ٢٠١٢/٥/١٥ وقبوله ٢٠١٢/١٢/١٧

بحصيلة التقدم العلمي والتقني في المجال ذي الصلة بالإنتاج الزراعي والثاني هو العنصر البشري بما يمتلكه من استعداد وقدرات تمكنه من استخدام العنصر المادي بشكل كفوء لتحقيق التنمية الزراعية (الداودي; ٢٠٠٣). ويتفق غالبية الخبراء والمختصين في مجال إدارة الموارد البشرية على إن تنمية

العنصر البشري وتطوير إمكانياته تتم من خلال عمليات التدريب المستمر والمتواصل (السامرائي) (٢٠٠٢)).

والتدريب يوصف بأنه عملية مستمرة تجعل الفرد يتأقلم مع عمله عن طريق تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عملة تمهيدا لتقديم معارف ومهارات ترفع من مستوى أدائه ((Brenda, 2007; Seever). وبنفس هذا المعنى جاء وصف التدريب على أنه جهد تعليمي مخطط ومنظم ومحدد ومستمر غايته الأساسية تنمية سلوك الفرد في التنظيم ليكون ملائما للأعمال المكلف بها أو التي سيكلف بها مستقبلا بأقل جهد مادي ومعنوي (محمد; ٢٠٠٩)). أن نجاح أي برنامج تدريبي تنفذه إي مؤسسة تعتمد على عوامل عديدة سواء أكان منها ما هو ذو علاقة بالمتدرب أو المدرب أو البرنامج التدريبي نفسه. وتشير إلهيتي; (١٩٩٩) إلى أن أكثر العوامل المرتبطة بالمتدرب تأثيرا في نجاح البرنامج التدريبي هو دوافع المتدرب وبواعثه التي تؤثر في سلوك المتدرب وتجعله متماشيا مع أهداف البرنامج التدريبي. ويرى خليفة; (٢٠٠٦) أن فهم دوافع الفرد هو العالم الأهم في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه نحو عمله. وبنفس هذا المعنى يشير أساتذة الإرشاد الزراعي في جامعة تنسي إلى أنه من السذاجة أن يشعر رجال الإرشاد الزراعي أن مهامهم قد تحققت بإيصال المادة التعليمية دون التعرف على دوافع المتعلمين سواء كانوا أفراد أم جماعات بل عدو تلك الدوافع المكون الرئيسي من مكونات أنموذجهم للتدريب الفعال Effective Training (Wise و Ezell; ٢٠٠٣)). فيما أشار Buford; (١٩٥٥) إلى أن فاعلية برامج الإرشاد الزراعي تعتمد على دوافع الموظفين المستهدفين. والدوافع في واقعها هي محركات للسلوك التي تمثل القوة الداخلية أو الطاقة الكامنة التي تدفع لتحقيق الأهداف وهي شرط جوهري للتعلم أو التدريب وكلما تكون الدوافع قوية زادت فرصة نجاح العملية التعليمية وتحقيق النتائج المرجوة (الوليد; ٢٠٠٨)). ويرى الطنوبي; (١٩٩٨) أن الدوافع في واقعها حاجات تدفع الفرد للتعلم والاستمرار فيه وتقوم المؤسسات أو الهيئات المسؤولة بتلبية تلك الحاجات أو يقوم المتعلم ذاتيا بتضمينها ومن تلك الدوافع (الحاجات) الحاجات الوظيفية التي تمثل حاجة الفرد إلى خبرات معينة يرى أنها تساعد على مواجهة مشكلات العمل أو تحسين ظروفه الاقتصادية والاجتماعية لذلك ينبغي على مخططي و منفذي البرامج الإرشادية والتعليمية إشباع تلك الحاجات. لقد حظي التدريب الزراعي باهتمام كبير في السنوات الأخيرة وتجلي ذلك باستكمال استحداث مراكز للتدريب والإرشاد الزراعي في جميع محافظات العراق في عام ٢٠٠٣ بعد أن كانت تقتصر على خمس محافظات، وتعد هذه المراكز إضافة هامة للتنظيم الإرشادي باعتبار أن تلك المراكز تمثل قاطرة التحديث الزراعي إذا ما توفرت لها آليات التشغيل التي تضمن ذلك (عثمان; ٢٠٠٣)). وقد قامت تلك المراكز بعقد العديد من الدورات التدريبية للفلاحين والموظفين (المشهداني; ٢٠٠٦)). غير أن ترشيح المتدربين لأغلب تلك الدورات لم يكن وفقا لحاجاتهم الفعلية أو دوافعهم للتدريب وإنما صار من المتعارف عليه أن الترشيح يتم بشكل رسمي وعن طريق دوائر المتدربين (النفاش; ٢٠٠٩)). رغم أن ترشيح الموظفين للتدريب دون الاستناد على أسس موضوعية ومنها التعرف على دوافعهم للتدريب سيؤدي إلى إهدار الجهود والتكاليف دون الحصول على إي عائد (إلهيتي; ١٩٩٩)). وقد أجمعت الكثير من الدراسات على أن ضعف أو انخفاض الدافعية لدى المتدرب سيؤدي إلى خلل كبير في البرنامج التدريبي وتوافرها يعد أهم عناصر نجاحه (استينة; ١٩٩٤)). وفي محافظة صلاح الدين يرشح سنويا العديد من الموظفين الزراعيين للالتحاق بالتدريب داخل وخارج العراق، فمثلا بلغ عدد الموظفين الذين تدربوا في المركز الإرشادي في محافظة صلاح الدين خلال الفترة من (٢٠١١/٩/١٩ ولغاية ٢٠١٢/٥/٩) أكثر من ١٢٠ متدربا (أللهبي; ٢٠١٠)) رشحو للتدريب بنفس الآليات التي ذكرت ودون التنسيق حتى مع المركز التدريبي في المحافظة، أو التعرف على دوافع الموظفين للتدريب وبشكل يضمن سلامة اختيارهم للتدريب وبالتالي حصولهم على الفوائد المرجوة من إشراكهم بتلك البرامج ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة لتكون بمثابة أجوبة للتلسؤل البحثي الآتي، ما مستوى دوافع العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي الزراعي؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق الآتي :

١- مقابلات مع السيد رئيس قسم الارشاد الزراعي في مديرية محافظة صلاح الدين بتاريخ ٢٠١٢/١/١٦ والسيد مدير المركز الارشادي في المحافظة بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢١ و ٢٠١٢/٣/٥.

- ١- تحديد مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي بشكل عام.
- ٢- تحديد مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي وفقا لمجالات الدوافع (الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية و النفسية).
- ٣- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى دوافع الموظفين الزراعيين وكل من المتغيرات الآتية: (العمر و المستوى التعليمي و مكان العمل و عدد سنوات الخدمة و التدريب السابق و طبيعة العمل و الطموح المهني).
- ٤- تحديد نوع الدوافع للتدريب بالنسبة لموظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين.

فرضيات البحث : تم اختبار الفرضيات الإحصائية الآتية :

- ١- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي والعمر.
- ٢- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي والمستوى التعليمي.
- ٣- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي ومكان العمل.
- ٤- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي وعدد سنوات الخدمة.
- ٥- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي والتدريب السابق.
- ٦- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي وطبيعة العمل.
- ٧- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي والطموح الوظيفي.

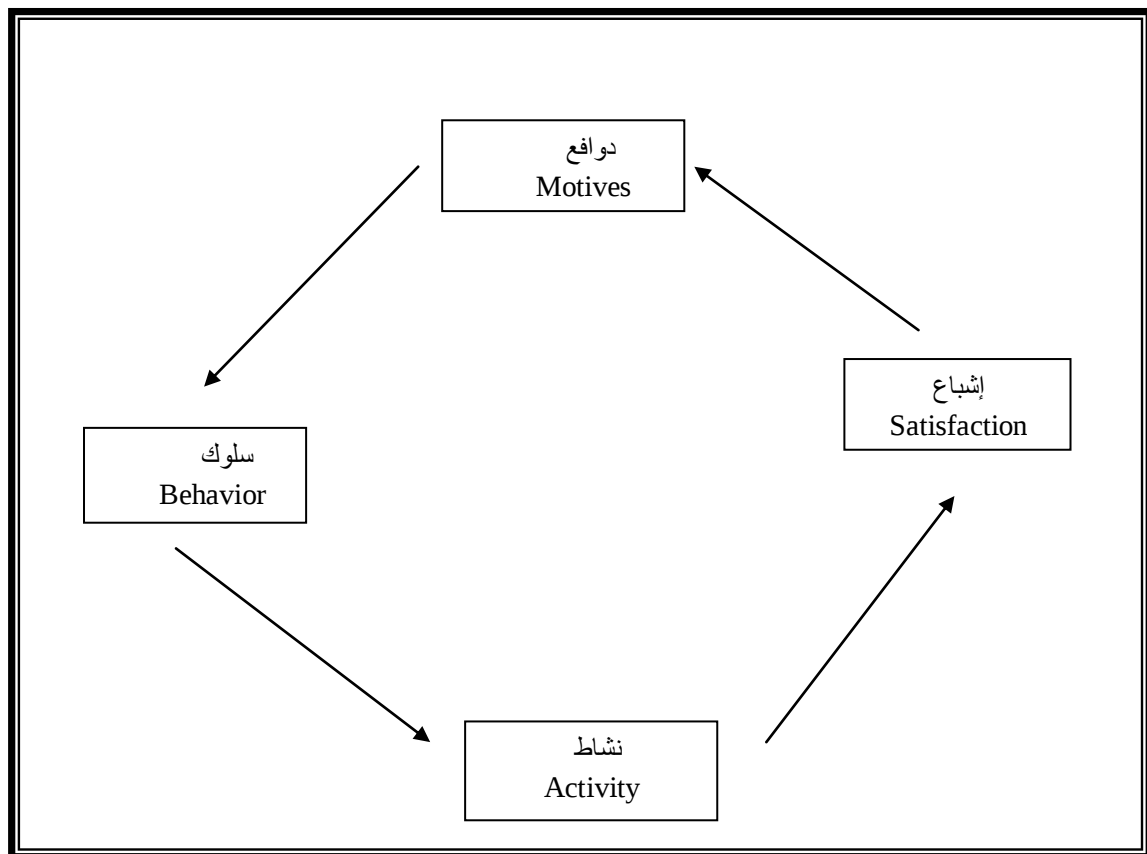
التعريفات الإجرائية:

- ١- **دوافع التدريب الوظيفي :** هي القوة الداخلية للعامل في الإرشاد الزراعي الناتجة عن دوافعه الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمهنية والتي تحركه للالتحاق بالتدريب الوظيفي أثناء خدمته الإرشادية من اجل تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه في مجالات الدوافع الأربعة المذكورة.
- ٢- **الدوافع الاجتماعية :** قوة داخل العامل في الإرشاد الزراعي التي تحركه إلى تكوين علاقات اجتماعية وصدقات ايجابية مع بقية المتدربين لغرض الحصول على مركز اجتماعي وتكوين علاقات إنسانية طيبة مع الآخرين.
- ٣- **الدوافع النفسية :** قوة داخل العامل في الإرشاد الزراعي تحركه إلى الإبداع والانجاز لغرض التميز بين الآخرين لتحقيق الشهرة والاعتراف له بالجميل وبالتالي تسهم في تحقيق ذاته .
- ٤- **الدوافع الاقتصادية :** قوة داخل العامل في الإرشاد الزراعي تحركه إلى تحسين مستواه ألمعاشي من اجل الحصول على الأجور والمكافآت والحوافز لقاء مشاركته ببرامج التدريب الوظيفي.
- ٥- **الدوافع المهنية :** قوة داخل العامل في الإرشاد الزراعي تجعله يحاول تحسين عمله الوظيفي من خلال إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية والتي ستسهم في تحسين مستوى أدائه لقاء مشاركته بالتدريب الوظيفي .

إطار مرجعي

كلمة الدافعية Motivation يونانية الأصل تعني (تحرك). ويعرف قاموس ويسترن التحفيز بأنه قول أو فعل شيء يدفع شخصا لان يحدث فعلا. وباللغة الانكليزية فان كلمة دافعية Motivation يمكن ان تقرأ Motive- action أي أنها فعل يصدر عن حافز. فالدافعية هي القوة الداخلية التي تدفع الإنسان إلى أن يقوم بالحركة أي أنها فعل يصدر عن حافز فالدافعية هي القوى الداخلية التي تدفع الإنسان إلى أن يقوم بالحركة أي أنها محركات داخلية او قوى كامنة يحس بها الإنسان وتدفعه إلى أن يسلك باتجاه

إشباع حاجاته لتخفيف حالة التوتر المصاحبة للنقص في إشباع تلك الحاجات. وعليه فان هناك صلة وثيقة بين دوافع الإنسان وإشباع حاجاته، فالدافع يحركه الى سلوك معين ويقوم الإنسان بالتعبير عن السلوك بنشاط او أداء معين الأمر الذي يؤدي إلى إشباع حاجته فالدوافع هي الأسباب والحاجات هي الغايات او الأهداف التي يسعى الإنسان لتحقيقها، وذلك على النحو الذي يبينه الشكل الآتي :



شكل (١): يبين عملية الدافعية

يعني مما تقدم إن ثمة حاجات نابذة من الداخل تولد شعورا بالرغبة في إشباعها وان بدء عمليات البحث عن وسائل لإشباع تلك الحاجات يؤدي إلى تحديد عوامل جذب على شكل حوافز تقود الى إشباع تلك الحاجة لذلك غالبا ما اقترن مفهوم الدوافع بمفهومي الحاجات والحوافز فأشار البعض الى الدوافع بوصفها حاجات، بينما يعد الحافز هو المثير الخارجي الذي يوقض في النفس البشرية دوافع كامنة يحاول ان يخاطبها، والصلة بين الدافع والحافز صلة وثيقة كالتي تربط المثير والاستجابة. وقد يخاطب الحافز أكثر من دافع ويمكن الحكم على قوة الحافز بمدى قوة إغرائها وإثارتها للدوافع (ابو شبيحة) (٢٠١٠)). لقد تعددت تعريفات الدوافع حسب مجالاتها ووجهات نظر الباحثين الذين تناولوها. فقد عرفت بأنها حالة داخلية جسمية او نفسية تثير السلوك في ظروف معينة حتى تنتهي الى غاية معينة. (راجع; (١٩٧٣)). وعرفت أيضا بأنها الرغبات الإنسانية في الاستجابة لرسالة المنظمة وأهدافها او أنها ترغيب العاملين في العمل وجعلهم يستجيبون له ويبدعون فيه. ((Higgins; (1994) و (Bedeien; (١٩٩٣)). وقد زخر الأدب الإداري بالعديد من النظريات التي اهتمت بدوافع الإنسان وحاجاته وقد تكون نظرية Abraham Maslow أكثر نظريات الحفز شيوعا وتقوم هذه النظرية على أساس أن لدى كل شخص مجموعة من الحاجات تتطلب إشباعا وان هذه الحاجات هي التي تدفع الشخص للقيام بنوع من السلوك الموجه نحو الهدف الذي يأمل ان يشبع حاجاته وتقوم هذه النظرية على أن للإنسان دوافع أو (حاجات) تتراحم لتوجيه سلوكه وتتخذ إشكالا متغيرة وأقوى تلك الحاجات أو الدوافع في لحظة معينة هي التي توجه سلوكه وفي ظل افتراضات نظرية ماسلو لدى الفرد خمس مستويات من الحاجات او الدوافع مرتبة تصاعديا على شكل هرم او سلم تحتل قاعدته الحاجات

الفسولوجية، يعلوها حاجات الأمن ثم الحاجات الاجتماعية فحاجات التقدير والاحترام وأخيرا حاجات تحقيق الذات وتظل الحاجة الغير مشبعة وفقا لماسلو هي المتحركة في سلوك الفرد في حين لا تؤثر الحاجة المشبعة في عملية التحفيز لذا لا بد من إشباع المستوى الأول قبل أن يصبح بالإمكان إشباع المستوى الأعلى (Maslow; ١٩٩٣)) اما نظرية Herzberg's ذات العاملين فأكدت على وجود عوامل ذات علاقة بطبيعة العمل يؤدي تحقيقها إلى شعور العاملين بالرضا عن العمل وعدها عوامل محفزة أو إشباعية ومنها (تقدير الجهود و انتظام العمل ومحتواه و المسؤولية و فرص التقدم الوظيفي و النمو الشخصي....) وعوامل وقائية أو صحية يؤدي عدم توفرها إلى عدم الرضا ومنها (سياسة الإدارة و أسلوب و نمط الإشراف و الرواتب و المكانة الاجتماعية و الأمن الوظيفي....) (العزاوي; ٢٠٠٠)). في حين قامت نظرية Stacey Adams على افتراضين أساسيين تمثل الأول ان الفرد في علاقته مع الآخرين يتوقع منهم عائدا لقاء ما يبذله من جهد او ما يقدمه من معرفة (Input) وجاء الافتراض الآخر ليبين ان الإنسان يسعى إلى مقارنة ما يحصل عليه من عوائد اقتصادية أوننتاج (Out) comes مع ما يحصل عليه الآخرون وإذا ما طبقنا النظرية على الموظف بوصفه فرد فان الموظف وهو في ذلك يقارن نفسه بالآخرين، فالموظف يشعر بالعدالة اذا ما أدرك تساوي ما يقدمه من مدخلات مع النتائج التي يحصل عليها من أجور ومزايا (كمخرجات). وهو في ذلك يقارن نفسه بالآخرين الذين يؤدون أعمالا مشابهة لعمله وبعكسه يشعر بعدم العدالة وعندها يلجأ إلى تغيير المدخلات (الجهد المقدم) وإلى تغيير المخرجات (الأجر والمزايا التي يحصل عليها) حتى إذا ما اخفق في ذلك لجأ الى إعطاء قيمة معنوية لعمله أو اختار مرجعا آخر ليقارن به مع نفسه. ومتى ما اخفق سعى لترك المنظمة للعمل في أخرى اذا أمكنه ذلك (رييجو; ١٩٩٩)). وعلى العموم فان الحاجات التي ذكرت في نظرية ماسلو والعوامل المحفزة في نظرية هارزبرك وما يحصل عليه الموظف من عوائد عادلة لقاء ما يقدمه من جهد في نظرية ادم هي جميعا يمكن أن تكون دوافع تثير طاقة الموظف لتدفعه لأداء عمله بتفان وإخلاص. لقد وجد الباحث اتفاقا بين العديد من الكتاب والباحثين على ان الدوافع تتميز بالخصائص الآتية:

- ١- الدوافع قوة أو طاقة كامنة لدى الأفراد.
 - ٢- توجه السلوك نحو غايات أو أهداف محددة للفرد.
 - ٣- تستثار بعوامل داخلية وخارجية.
 - ٤- هناك صلة وثيقة بين دوافع الإنسان وإشباع حاجاته.
- هذا وقد قسمت الدوافع إلى تقسيمات متعددة منها ما هي فطرية أو أولية وأخرى بايولوجية أو فسيولوجية (المليجي; ٢٠٠٠)). وهناك من قسم الدوافع حسب الأهداف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها إلى دوافع مادية واجتماعية ونفسية (الوليد; ٢٠٠٨)). فيما اتفقت إلهيتي والعجيلي وسلمان والبدري على تصنيف الدوافع إلى الأنواع الآتية :
- ١- الدوافع الاقتصادية وتتمثل بالدوافع المادية لتحسين المستوى المعيشي للفرد.
 - ٢- الدوافع الاجتماعية وتنشأ من علاقة الفرد بالآخرين والتفاعل معهم.
 - ٣- الدوافع المهنية وهي دوافع الاستقرار والامن الوظيفي وتطوير العمل.
 - ٤- الدوافع النفسية وتتمثل في الأمن النفسي، وتحقيق الطموح وتحقيق الذات. (إلهيتي; ١٩٩٩) و (العجيلي; ٢٠٠٠) و (سلمان; ٢٠٠٨) و (البدري; ٢٠١٠)). والباحث تبني هذا التصنيف لدوافع التدريب في بحثه.

الطريقة البحثية :

مجتمع البحث وعينته:

شمل مجتمع البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين في الإرشاد الزراعي والذين يؤدون مهام إرشادية في مديرية زراعة محافظة صلاح الدين والشعب الزراعية التابعة لها والمنتشرة في عموم المحافظة، حيث بلغ حجم مجتمع البحث ١٦٢ موظفا زراعي^٢. تم انتخاب عينة عشوائية منهم بنسبة ٦٠ % وبأسلوب طبقي تناسب ليبلغ حجم عينة البحث ٩٧ موظفا والجدول الآتي يبين مجتمع وعينة البحث :

^٢ سجلات قسم التخطيط في مديرية زراعة محافظة صلاح الدين.

جدول (١): مجتمع البحث وعينته

ت	الشعب الزراعية	العدد الكلي للموظفين	عدد الموظفين في عينة البحث
١	مركز المديرية	٢٩	١٧
٢	شعبة زراعة تكريت	١٠	٦
٣	شعبة زراعة العلم	٧	٤
٤	شعبة زراعة الدور	٥	٣
٥	شعبة زراعة سامراء	١٤	٨
٦	شعبة زراعة المعتصم	٣	٢
٧	شعبة زراعة الضلوعية	٤	٣
٨	شعبة زراعة بلد	١١	٧
٩	شعبة زراعة الاسحافي	١٠	٦
١٠	شعبة زراعة امرلي	١٥	٩
١١	شعبة زراعة يثرب	٣	٢
١٢	شعبة زراعة الدجيل	١٢	٧
١٣	شعبة زراعة بيجي	١٤	٨
١٤	شعبة زراعة الشرقاط	٧	٤
١٥	شعبة زراعة الطوز	١٨	١١
	المجموع	١٦٢	٩٧

أدوات البحث:

اولا: بناء مقياس دوافع العاملين :

اعد الباحث مقياس لدوافع العاملين في الإرشاد الزراعي في ضوء :

١- اطلاعه على الأدبيات من المصادر العلمية والدراسات ذات العلاقة.

٢- تجربته الشخصية ولقاءاته المستمرة مع المتدربين^٣.

٣- أراء مجموعة من الخبراء والاختصاصيين في مجالات الإدارة وعلم النفس والإرشاد الزراعي (الملحق رقم ٢).

وقد تكون مقياس دوافع التدريب الوظيفي بصيغته الأولى من أربعة مجالات للدوافع هي الدوافع (الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية و المهنية) اقترح لقياسها ٣٠ فقرة قياسية وزعت على مجالات الدوافع الأربعة حيث خصصت لقياس الدوافع الاقتصادية والمهنية (٧ فقرات لكل منها. أما الدوافع الاجتماعية فاقترح لقياسها ثمانية فقرات ومثلها للدوافع النفسية، وذلك باستخدام مقياس خماسي يتكون من خمس مستويات هي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا تنطبق علي بدرجة كبيرة و تنطبق علي بدرجة متوسطة و تنطبق علي بدرجة قليلة و تنطبق علي بدرجة قليلة جدا). أعطيت لها الأوزان (١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥) على التوالي للعبارات الايجابية وعكست التقديرات في حالة العبارات السلبية. وقدرت هذه المجالات والفقرات والمقاييس على الخبراء حيث ابدوا جميعا موافقتهم عليها. وبذلك أصبحت الصيغة النهائية لمقياس الدوافع هي ذاتها الصيغة الأولى او المقترحة بما تحتويه من مجالات وفقرات ومقاييس، وبذلك فقد مثلت دوافع الموظف الارشادي نحو التدريب الوظيفي مجموع القيم الرقمية التي يحصل عليها من جراء جمع قيم دوافعه في كل مجال من المجالات الاربعة المكونة لمستوى الدافع وهي المجالات (الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية و المهنية) وذلك من خلال مقياس الدوافع الخماسي الذي ذكر، وبذا انحصر مدى قيم المقياس بين (٣٠-١٥٠) قيمة رقمية.

ثانيا: قياس متغيرات البحث :

^٣ شارك الباحث كمحاضر في أغلبية الدورات التدريبية التي أقامها المركز التدريبي في محافظة صلاح الدين وكذلك كان مسؤولا عن التدريب الإرشادي الذي قدم للمرشدين الزراعيين في عموم العراق الذي أقيم في الجامعة الأمريكية في مصر للفترة من ٥ ولغاية ٢٦ تموز ٢٠٠٧ وكذلك في جامعة ولاية نيو مكسيكو الامريكية للفترة من ١٠/١ / ٢٠٠٩ ولغاية ١٢/١ / ٢٠٠٩ ضمن برنامج تحديث الإرشاد الزراعي في العراق (IAER). الامر الذي وفر له أفرصة للقاء بالكثير من متدربي الإرشاد الزراعي في العراق.

تضمن الجزء الأول من استمارة الاستبيان مقاييس المتغيرات الشخصية والوظيفية التي شملها البحث وهي : العمر وقيس بعدد السنوات، المستوى التعليمي شمل: إعدادية زراعة و معهد زراعي و كلية زراعة و شهادة عليا خصصت لها الأوزان الآتية (١ و ٢ و ٣ و ٤) على التوالي مكان العمل تضمن :ناحية، قضاء، محافظة خصصت لها الأوزان (١ و ٢ و ٣) على التوالي. عدد سنوات الخدمة قيست بسؤال المبحوث عن عدد سنوات خدمته الوظيفة و التدريب السابق قيس بإعطاء قيمة رقمية (٢) للذي حصل على تدريب سابق و(١) للغير حاصل و طبيعة العمل و أعطيت (٢) قيمة رقمية للعمل التنفيذي وواحدة للعمل الإداري، أما الطموح المهني فقيس من خلال ١٠ فقرات نصفها ايجابي والآخر سلبي وضع لها مقياس متدرج يتضمن المستويات (موافق و محايد و غير موافق) و خصصت لها الأوزان (١ و ٢ و ٣) على التوالي للفقرات الايجابية والعكس للسلبية ويدل مجموع هذه الفقرات على الطموح المهني للمتدرب حيث انحصر مدى الطموح المهني بين (١٠-٣٠) قيمة رقمية.

فحص الصدق:

تم فحص صدق المقاييس المستخدمة في البحث وبنوعيه (الظاهري وصدق المحتوى) من خلال عرض الاستبيان على مجموعة الخبراء والاختصاصيين في علوم الإدارة والإرشاد الزراعي وعلم النفس، حيث أيدوا جميعاً صدق المقاييس.

فحص الثبات:

تم إجراء اختبار أولي على الاستبيان على ١٥ (موظفا) إرشاديا تم اختيارهم عشوائيا من العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين من خارج عينة البحث حيث تم احتساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ معامل ثبات مقياس مستوى الدوافع (٠,٨٢)، فيما بلغ معامل ثبات الطموح الوظيفي (٠,٩٣). وهذا يدل على ثبات جيد لمقاييس البحث، حيث ان معامل الثبات يعد مقبولا إذا وصلت قيمته إلى أكثر من ٠,٧٠ (أبو زينة؛ ١٩٩٨).

جمع البيانات :

تم جمع البيانات خلال الفترة من (٢٠١٢/١/١٥ ولغاية ٢٠١٢/٣/٩) وذلك باستخدام استمارة استبيان تألفت من جزأين تضمن الجزء الأول مقاييس متغيرات البحث والجزء الثاني مقياس دوافع التدريب الوظيفي للعاملين في الإرشاد الزراعي. وقد تمكن الباحث من الحصول على إجابات ٨٦ مبحوثاً أي بنسبة ٨٩ % من عدد الاستمارات التي وزعت. فيما تعذر الحصول على بقية الاستمارات لعدم الرد عليها من قبل بعض المبحوثين. أو كانت إجابات البقية عليها غير كاملة.

النتائج والمناقشة

١- تحديد مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي:

أظهرت النتائج أن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المبحوثين لمستوى دوافع العاملين في الإرشاد الزراعي نحو التدريب الوظيفي هي ١٣٢ قيمة رقمية وأدنى قيمة ٥٧ بمتوسط مقداره ٩٣,٣٨ قيمة رقمية. وقد تم تصنيف مستوى دوافع العاملين نحو التدريب الى ثلاث فئات وذلك بجمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي للحصول على حدود الفئة الوسطى والتي بلغت (٦٥-١٢٢) قيمة رقمية لذا فإن الفئة ذات الدوافع المنخفضة للتدريب تراوحت بين (٥٧-٩٢) قيمة رقمية في حين تحددت الفئة ذات المستوى العالي للدوافع بين (١٢٣-١٣٢) قيمة رقمية ويتضح من الجدول (٢) ان أكثر من نسبة ١٨% من المتدربين كانت دافعتهم منخفضة نحو التدريب وان نسب ٦٠% منهم كانوا ضمن فئة دوافع التدريب المتوسطة في حين زادت نسبة ذوي الدوافع المرتفعة للتدريب ٢٠% وكما هي موضحة بالجدول الاتي :

جدول (٢): توزيع المبحوثين وفقاً لدوافعهم نحو التدريب الوظيفي

النسبة المئوية	عدد الموظفين	فئات الدوافع
١٨,٦٠	١٦	منخفض (٥٧-٦٤) قيمة رقمية

متوسطة (٦٥-١٢٢) قيمة رقمية	٥٢	٦٠,٤٦
مرتفعة (١٢٣-١٣٢) قيمة رقمية	١٨	٢٠,٩٤
المجموع	٨٦	١٠٠

$$\bar{X} = 93.38$$

$$S.d = 28$$

ويتبين من الجدول (٢) إن دوافع العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين للتدريب الوظيفي كانت متوسطة تميل إلى الارتفاع وهذا يعكس إدراك المبحوثين لأهمية التدريب ودوره الفاعل لتطويرهم رغم أن إجراءات الإدارات المسؤولة عن اختيارهم وإشراكهم في التدريب تحتاج إلى مزيد من التنظيم والتنسيق.

٢- تحديد مستوى دوافع موظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين نحو التدريب الوظيفي وفقا لمجالات الدوافع (الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية و النفسية):

أظهرت النتائج أن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المبحوثين ضمن الدوافع الاقتصادية كانت ٢٩ قيمة رقمية وأدنى قيمة ١١ بمتوسط مقداره ١٣,٧٦ قيمة رقمية فيما بلغت أعلى قيمة رقمية للدوافع الاجتماعية ٣٢ وأدنى قيمة ١٥ بمتوسط مقداره ١٥,٥ قيمة رقمية فيما بلغت القيمة العليا لدرجات المبحوثين في مجال الدوافع النفسية ٢٥ والأدنى ١١ قيمة رقمية بمتوسط مقداره ١٢,٣ قيمة اما في مجال الدوافع المهنية فبلغت القيمة العليا لدرجات المبحوثين ٣٢ والأدنى ٨ قيمة بمتوسط مقداره ٢١,٥ قيمة رقمية. وتجنباً لمشاكل القياس فقد عرضت النتائج بعد تحويل الدرجات الخام التي حصل عليها المبحوثين إلى درجا معيارية (Z – Scores) بثلاث فئات وكما هي موضحة في الجدول الآتي :

جدول (٣): توزيع المبحوثين وفقا لفئات مستويات الدوافع في مجالاتها

فئات دوافع التدريب وفق مجالاتها		الدوافع الاقتصادية		الدوافع الاجتماعية		الدوافع النفسية		الدوافع المهنية	
الفئات	الدرجة المعيارية	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
منخفض	اقل من -١	١٥	١٧,٤٤	١٧	٢٠	١٠	١٢	٨	٩,٣
متوسط	بين (-١,٠ + ١)	٥٢	٦٠,٤٦	٤٩	٥٧	٧٣	٨٤,٨	٦٦	٧٦,٧٤
مرتفع	اكثر من +١	١٩	٢٢	٢٠	٢٣	٣	٣,٤٢	١٢	١٣,٩٦
المجموع		٨٦	١٠٠	٨٦	١٠٠	٨٦	١٠٠	٨٦	١٠٠

ويتبين من الجدول (٣) ان نسبة الفئة المنخفضة قد بلغت ١٧,٤٤% في المجال الاقتصادي و ٢٠% في المجال الاجتماعي و ١٢% للمجالات النفسية فيما كانت ٩,٣% للدوافع المهنية فيما كانت نسبة المبحوثين للفئة المتوسطة ٦٠,٤٦% للمجال الاقتصادي و ٥٧% في المجال الاجتماعي و ٨٥% في المجال النفسي و ٧٦,٧٤% في المجال المهني. في حين بلغت نسبة المبحوثين ضمن الفئة المرتفعة من الدوافع ٢٢% و ٢٠% في المجال الاقتصادي و ٢٣% في المجال الاجتماعي و ٣,٤% في المجال النفسي و ١٤% تقريبا في المجال المهني ومن النتائج أعلاه يتضح أن غالبية المبحوثين قد جاءوا ضمن الفئة المتوسطة للدوافع بمجالاتها المختلفة وقد تفوقت تلك النسبة على بقية النسب في الجوانب النفسية وتلتها الجوانب المهنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بان العاملين في الإرشاد الزراعي أصبحوا

يبحثون عن دوافع ابعاد من الدوافع الاقتصادية والاجتماعية إلى دوافع تتعلق بالتطور المهني ومواكبة متطلبات العمل والتغيرات الكبيرة الحاصلة فيه. وقد يكون لزيادة رواتب الموظفين وتحسين أوضاعهم الاقتصادية في السنوات الأخيرة الأثر في ذلك، وتتطابق هذه النتائج مع نظريات ماسلو وهتزربرك عن ظهور حاجات أودوافع جديدة بمجردإضفاءالحاجات الفسيولوجية. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته سلمان; (٢٠٠٨) ولا تتفق مع ما وجدته إلهيتي; (١٩٩٩) والعجيلي; (٢٠٠٢).

٣- الكشف عن العلاقة بين مستوى دوافع الموظفين الزراعيين وكل من المتغيرات الآتية (العمر و المستوى التعليمي و مكان العمل و عدد سنوات الخدمة و التدريب السابق و طبيعة العمل و الطموح المهني) :

١- العمر :

تم توزيع المبحوثين على ثلاث فئات باستخدام المدى والملاحظ ان معدل الدوافع كان مرتفعاً لدى الفئة العمرية من (٢٤-٣٥) سنة فيما كان المستوى الأدنى لدى الفئة العمرية من (٤٨-٥٨) سنة. ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين معدل الدوافع والعمر تم استخدام معامل ارتباط بيرسن الذي بلغت قيمته (-٠,٢٨) ولمعرفة معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين استخدم اختبار (t) الذي بلغت قيمته (٢,٨٣) هي علاقة معنوية عكسية بين المتغيرين على مستوى المعنوية ٠,٠١ وهذا يدل على انه كلما زادت أعمار المبحوثين قلت مستويات دوافعهم للتدريب، ويمكن تفسير ذلك الى وجود شعور لدى المتدربين الشباب بأنهم بحاجة الى التزود بالمعلومات لتطوير واقعهم المهني والاجتماعي بعكس الكبار الذين ربما لا يمتلكون مثل هذا الشعور ويفكر الكثير منهم بأنه على أبواب الإحالة على التقاعد. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته إلهيتي; (١٩٩٩) ولا تتفق مع ما وجدته العجيلي; (٢٠٠٢).

٢- المستوى التعليمي :

اظهرت النتائج ان النسبة الأعلى من المبحوثين ٣٨% تقريباً من خريجي الاعداديات الزراعية والاقل ٢,٣% هم من حملة الشهادات العليا. وظهر ان معدل دوافع التدريب يزداد بتقدم المستويات التعليمية للموظفين الزراعيين. ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع والمستوى التعليمي. استخدم معامل الارتباط ألرتبي لسبيرمان الذي بلغت قيمته ٠,٣٣ وهو يدل على علاقة موجبة بين العاملين وهي معنوية على المستوى ٠,٠١ وفقاً لقيمة t المحسوبة التي كانت ٢,٩٥ والتي تزيد على قيمتها الجدولية. لذا يقبل الفرض البحثي الذي يؤكد على وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع والمستويات التعليمية للموظفين الزراعيين. ويرفض الفرض الإحصائي البديل ويمكن تفسير هذه النتيجة بان المستويات التعليمية المتقدمة تجعل العاملين الزراعيين أكثر وعياً وتفهماً للتطورات المسارعة التي تحصل في الوقت الحاضر في كافة ميادين الحياة ومنه ميدان العمل وبالتالي فان الحاجة للتدريب تبقى قائمة. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته إلهيتي; (١٩٩٩) ولا تتفق مع ما وجدته سلمان; (٢٠٠٨).

٣- موقع العمل:

أظهرت النتائج ان النسبة الأعلى من المبحوثين ٥٦% من يعملون في مركز المحافظة والاقل ١٦% تقريباً يعملون في النواحي وهذا يمكن ان يوفر دليلاً على وجود حاجة لتفعيل عمل الإرشاد الزراعي على المستوى الميداني عن طريق زيادة إعداد العاملين فيه في الشعب الزراعية الموجودة في نواحي المحافظة. وظهر ان معدل دوافع التدريب للعاملين في الإرشاد الزراعي في مركز المحافظة والاقضية أعلى مما عليه في النواحي وقد يكون سبب ذلك ان العاملين في مركز المحافظة والاقضية أكثر اتصالاً بمصادر المعلومات وقرباً من المركز التدريبي وبالتالي إدراكاً لأهمية التدريب. ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع وموقع العمل. استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسن الذي بلغت قيمته ٠,٠٩ وهو يدل على علاقة ضعيفة بين العاملين وهي غير معنوية على المستوى ٠,٠١ وفقاً لقيمة t المحسوبة التي كانت ٠,٢٨ وهي أقل من قيمتها الجدولية. لذا يرفض الفرض البحثي الذي يؤكد على وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع وموقع العمل للموظفين الزراعيين. ويقبل الفرض الإحصائي البديل الذي يؤكد على عدم وجود تلك العلاقة ولا تتفق هذه النتيجة مع ما وجدته إلهيتي (١٩٩٩);

٤- عدد سنوات الخدمة الإرشادية :

تم توزيع المبحوثين وفقا لسنوات خدمتهم الى ثلاث فئات. وقد أظهرت النتائج ان النسبة العالية منهم ٤٠% في فئة سنوات الخدمة من (٥-١٠) سنوات فيما كانت النسبة الاقل ١٧% في فئة سنوات الخدمة أكثر من ١٧ سنة. ولوحظ أن أعلى معدل للدوافع كان لفئة الخدمة الطويلة فيما كانا لافئة الخدمة الأقل من خمس سنوات. وقد يكون السبب في ذلك أن تراكم الخبرة والمعرفة لدى المبحوثين يزيد من شعورهم بأهمية التدريب وبالتالي دافعتهم نحوه. ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع عدد سنوات الخدمة الإرشادية. استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسن الذي بلغت قيمته ٠,٢٨ وهو يدل على علاقة موجبة بين العاملين وهي معنوية على المستوى ٠,٠١ وفقا لقيمة t المحسوبة التي كانت ٣,١٦ والتي تزيد على قيمتها الجدولية. لذا يقبل الفرض البحثي الذي يؤكد على وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع وعدد سنوات الخدمة الإرشادية للموظفين. ويرفض الفرض الإحصائي البديل وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته إلهيتي; (١٩٩٩) ولا تتفق مع ما وجدته سلمان; (2008) ورزق; (١٩٩٠).

٥- التدريب السابق :

أظهرت النتائج أن النسبة الأعلى من المبحوثين ٥٥% تقريبا هم من غير المتدربين وقد لوحظ أن معدلات للمتدربين أعلى مما هو عليه للغير متدربين وقد يكون السبب في ذلك أن المتدربين شعورا بأهمية التدريب وضرورته بعد انتظموا سابقا فيه وبالتالي زادت دوافعهم نحوه. ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع والتدريب السابق. استخدم معامل الارتباط ألرتبي لسبيرمان الذي بلغت قيمته ٠,٢٩ وهو يدل على علاقة موجبة بين العاملين وهي معنوية على المستوى ٠,٠١ وفقا لقيمة t المحسوبة التي كانت ٣,٤٤ واتي تزيد على قيمتها الجدولية. لذا يقبل الفرض البحثي الذي يؤكد على وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع والتدريب السابق للموظفين الزراعيين. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته إلهيتي; (١٩٩٩) ولا تتفق مع ما وجدته سلمان; (٢٠٠٨).

٦- طبيعة العمل :

أظهرت النتائج أن النسبة العالية من المبحوثين ٥٩% هم من العاملين في وظائف إدارية في دوائرهم أو أنهم يؤدون مهامهم الإرشادية فضلا عن واجباتهم الإدارية. كما لوحظ ارتفاع معدل دوافع الموظفين التنفيذيين نحو التدريب. وهذا قد يكون ناجم عن وجود حاجة للموظفين التنفيذيين (العاملين في الإرشاد الزراعي الميداني) تدفعهم للتوجه نحو التدريب لزيادة معلوماتهم نتيجة اتصالاتهم المباشرة والمستمرة مع الزراع لتطوير أدائهم المهني. ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع وطبيعة العمل. استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسن الذي بلغت قيمته ٠,٢١ وهو يدل على علاقة موجبة بين العاملين وهي معنوية على المستوى ٠,٠١ وفقا لقيمة t المحسوبة التي كانت ٢,٣٩ واتي تزيد على قيمتها الجدولية. لذا يقبل الفرض البحثي الذي يؤكد على وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع وطبيعة عمل الموظفين الزراعيين وتتفق هذه النتيجة مع ما وجده العنزي; (١٩٨٣) و مع ما وجده البدري; (٢٠١٠).

٧- الطموح المهني :

تم تقسيم المبحوثين وفقا لطموحهم المهني الى ثلاث مستويات (واطنة و متوسطة و عالية) وقد أظهرت النتائج ان النسبة العليا منهم ٥٢,٣٣% ضمن الفئة العليا. والتي بدورها حصلت على أعلى معدل لدوافع التدريب ويمكن تفسير ذلك بان العاملين في الإرشاد الزراعي ذوي الطموح المهني العالي يجدون التدريب المهني يمكن ان يحقق لهم طموحاتهم ويساعدهم على التطور المهني ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع والطموح المهني استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسن الذي بلغت قيمته ٠,٣٥ وهو يدل على علاقة موجبة بين العاملين وهي معنوية على المستوى ٠,٠١ وفقا لقيمة t المحسوبة التي كانت ٤,١٣ واتي تزيد على قيمتها الجدولية. لذا يقبل الفرض البحثي الذي يؤكد على وجود علاقة معنوية بين مستوى الدوافع والطموح المهني للموظفين الزراعيين وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته إلهيتي; (١٩٩٩) ولا تتفق مع ما وجده البدري; (٢٠١٠). والجدول الاتي يوضح علاقة مستوى الدوافع مع المتغيرات المدروسة:

جدول (٤): العلاقة الارتباطية بين معدلات الدوافع وبعض المتغيرات المستقلة

المتغيرات	معدل الدوافع	العدد	%	معامل الارتباط	قيمة t	مستوى المعنوية
١- العمر						
سنة (٣٥-٢٤)	١١٥,٥	٢٢	٢٥,٥٨	٠,٢٨-	٢,٨٣-	* ٠,٠١
سنة (٤٧-٣٦)	٩٤,٣	٣٩	٤٥,٣٨			
سنة (٥٨-٤٨)	٦٦,٣٠	٢٥	٢٩,٠٦			
٢- المستوى التعليمي						
إعدادية زراعة	٦٥,٨	٣٢	٣٧,٢	٠,٣٣	٢,٩٥	* ٠,٠١
معهد زراعي	٩١,٢	٢٣	٣١,٣٩			
كلية زراعية	١١٢,٥	٢٥	٢٩,٦			
شهادة عليا	١٢٥	٢	٢,٣٢			
٣- مكان العمل						
ناحية	٨٥,٤	١٤	١٦,٢٧	٠,٠٩	٠,٢٨	* ٠,٠١
قضاء	٩٨,٣	٢٤	٢٧,٢٩			
محافظة	١١٥,٨	٤٨	٥٥,٨١			
٤- عدد سنوات						
أقل من ٥ سنوات	٦٥,٣	١٤	٢٤,٤١			* ٠,٠١
١٠-٥ سنوات	١٢١,٣	٣٤	٣٩,٥٣			
١٦-١١ سنة	٧٦,٣	١٨	٢٠,٣٩	٠,٢٨	٣,١٦	
أكثر من ١٧ سنة	١٢٨,٣	١٥	١٧,٤٤			
٥- التدريب السابق						
متدرب	١١٩,٣	٣٩	٤٥,٣٤	٠,٢٩	٣,٤٤	* ٠,٠١
غير متدرب	٩٤,٨	٤٧	٥٤,٦٦			
٦- طبيعة العمل						
إداري	٨٥,١٢	٥١	٥٩	٠,٢١	٢,٣٦	* ٠,٠١
تنفيذي	١٢٠,٦	٣٥	٤١			
٧- الطموح المهني						
ضعيف (١٠-)	٨٧,٩	٨	٩,٣٠	٠,٣٥	٤,١٣	* ٠,٠١
(١٦)	١١٠,٩	٣٣	٣٨,٣٧			
متوسط (١٧-٢٣)	١٢٤,٦	٤٥	٥٢,٣٣			
عالي (٢٤-٣٠)						

٤- تحديد نوع الدوافع للتدريب بالنسبة لموظفي الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين.

استخدم معامل الاختلاف (C.V) Coefficient Variation لمعرفة نوع الدافع الذي يؤثر في اندفاع المبحوثين نحو التدريب أكثر من غيره. حيث يستخدم (C.V) لمقارنة تشتت الدوافع فيكون الدافع الذي يحصل على درجة التشتت الأقل هو الأكثر قوة وتأثير وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي أن أعلى قيمة لمعامل الاختلاف (C.V) بلغت (٥٢,٨٦) درجة وأقل قيمة بلغت (٢٨,٩٤) درجة وترتبت الدوافع بينهما كما هب موضحة بالجدول الآتي :

جدول (٥): دوافع التدريب وفقا لمعامل الاختلاف

ت	الدافع	معامل الاختلاف	نوع الدوافع	الرتبة
١	التحق بالتدريب لتطوير ذاتي	٢٨,٩٤	نفسية	١
٢	التحق بالتدريب لإحساسي بأنه يجعل الآخرين ينظرون لي باحترام وتقدير.	٣١,٦٥	=	٢
٣	تعطيني المشاركة بالتدريب الإحساس بإمكانيتي وقدرتي على التعلم	٣٤,٨١	=	٣
٤	التحق بالتدريب لأنه يزيد من ثقتي بنفسي	٣٥,١٢	=	٤

٥	التحق بالتدريب كي أصبح قادرا على مواجهة صعوبات العمل.	٣٦,٥٦	مهنية	٥
٦	التحق بالتدريب لتنمية مهاراتي في استخدام التقنيات الحديثة .	٣٧,٩٧	=	٦
٧	التحق بالتدريب لرفع مستوى أدائي	٤٠,١٩	=	٧
٨	التحق بالتدريب لمواكبة التطورات العلمية في ميدان العمل .	٤٣,٢٢	=	٨
٩	التحق بالتدريب للحصول على مكافأة	٤٤,٣٨	اقتصادية	٩
١٠	التحق بالتدريب للحصول على مكانة اجتماعية متميزة	٤٥,٦٨	اجتماعية	١٠
١١	التحق بالتدريب للحصول على الهدايا التي توزع على المتدربين	٤٦,٤٨	اقتصادية	١١
١٢	التحق بالتدريب لغرض الترقية التي تؤدي إلى زيادة الرتب	٤٨,١٣	=	١٢
١٣	التحق بالتدريب للتعرف على أصدقاء جدد	٥٢,٨٦	اجتماعية	١٣

من الجدول (٥) يتضح أن المبحوثين قد أعطوا أولوية للدوافع النفسية اهتماما اكبر من أنواع الدوافع الأخرى فقد جاء دافع **التحق بالتدريب لتطوير ذاتي بالمرتبة الأولى** حيث بلغ معامل الاختلاف (٢٨,٩٤) درجة يليه دافع **التحق بالتدريب لإحساسي بأنه يجعل الآخرين لي باحترام وتقدير**، حيث بلغ معامل الاختلاف (٣١,٦٥) ثم تلتها الدوافع المهنية التي تفوقت في معاملات اختلافاتها على الدوافع الاقتصادية والاجتماعية وبذلك حصلت لى مراتب على مراتب أعلى في حين جاء دافع الدافع الاجتماعي التحق بالتدريب للتخلص من روتين العمل بالمرتبة الأخيرة بمعامل تشتت مقداره (٥٢,٨٦) درجة وقد جاء قبله بمرتبة واحدة الدافع الاقتصادي **التحق بالتدريب لغرض الترقية التي تؤدي إلى زيادة الرتب** بمعامل اختلاف قدره (٤٨,١٣) درجة. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن المبحوثين لم يعدوا ينظروا إلى الدوافع الاقتصادية والاجتماعية بنفس من القدر من الأهمية التي ينظروا بها إلى الدوافع النفسية والمهنية الذين اصحبوا يدركون أهميتها من خلال حاجتهم اليومية لها في العمل، وبما يجعلهم في مواكبة المستجدات الجديدة وبالتالي يحقق لهم الاطمئنان والشعور بالراحة النفسية الذي ينتج عنه رضائهم عن عملهم.

الاستنتاجات والتوصيات

- ١- أظهرت نتائج الدراسة ان النسبة العالية من العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة صلاح الدين هم من ذي الدافع المتوسطة للتدريب الوظيفي وهذا مؤشر على وجود حاجة لاستشارة هؤلاء الموظفين ودفعهم للالتحاق بالتدريب وتحقيق الاستفادة القصوى من موضوعاته.
- ٢- أظهرت العلاقة الارتباطية بين مستوى الدوافع وعدد من المتغيرات المدروسة تأثيرا واضحا على دافعتهم للالتحاق بالبرامج التدريبية مما يتطلب مراعاتها عند ترشيحهم للتدريب.
- ٣- لم تعد الدوافع الاقتصادية القوة الوحيدة التي تحرك العاملين في الإرشاد الزراعي للالتحاق بالتدريب. فقد أظهرت نتائج الدراسة دوافعا أكثر تأثير منها تدفع المتدرب للتدريب كالدوافع النفسية والمهنية. في ضوء ذلك يوصي الباحث بضرورة اخذ دوافع المتدربين بنظر الاعتبار عند ترشيحهم للتدريب وان يتم في ذلك التعاون والتنسيق بين مديرية زراعة محافظة صلاح الدين ومركز الإرشاد والتدريب الزراعي فيها. كما يوصي الإدارات الإرشادية والزراعية فيها بضرورة تعزيز دوافع العاملين بالإرشاد الزراعي للالتحاق بالتدريب الوظيفي عن طريق توضيح أهميته لهم وتقديم التسهيلات الممكنة لذلك.

المصادر

- ١- أبو زينة، فريد كامل (١٩٩٨)، أساسيات القياس والتقويم. مكتب الفلاح للنشر والتوزيع والنشر، الكويت.
- ٢- أبو شيحة، نادر احمد (٢٠١٠)، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار صفاء للنشر، الأردن، عمان.
- ٣- البدري، أشواق عبد الرزاق وآخرون (٢٠١٠)، دافعية الانجاز لطلبة كلية الزراعة-جامعة بغداد، مجلة جامعة ديالى المجلد (٢) العدد (١).
- ٤- أستينة، دلال ملحق (١٩٩٤)، اثر متغيرات الخبرة التعليمية والجنس والحالة الاجتماعية و المستوى التعليمي وقطاع العمل على مستوى الدافعية نحو التعليم المستمر، مجلة دراسات، السلسلة (أ) للعلوم الإنسانية (أح أ) العدد الرابع. الأردن، عمان.

- ٥- الخالدي، محمد سلمان (٢٠٠٧)، تجربة معهد الإدارة في مجال التدريب الإداري، مجلة الإداري، العدد (٧١)، المجلد رقم (١٣)، عمان، الأردن.
- ٦- خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٦)، مقياس دافعية الانجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٧- الداودي، صلاح جاسم أمين (٢٠٠٣)، المتطلبات التعليمية والتدريبية للفلاحين في محافظة التأميم في مجال استخدام وصيانة منظومات الري بالرش المحورية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل.
- ٨- راجح، احمد عزت (١٩٧٣)، أصول علم النفس، ط١، المكتب المصري الحديث للطباعة، ط١، الإسكندرية
- ٩- رزق، إبراهيم احمد (١٩٩٠)، التدريب للتنمية الريفية في المملكة العربية السعودية، تحليل موقعي للاحتياجات التدريبية ومحدداتها للجهاز الفني بمنطقة القصيم، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (٢)، العدد ٦
- ١٠- ربيجو، رونالد (١٩٩٩)، المدخل إلى النفس الصناعي والتنظيمي، ط١، ترجمة د. فارس جليبي، دار الشروق، عمان.
- ١١- السامرائي، عبدالله احمد (٢٠٠٢). أولويات التدريب الزراعي خلال السنوات الثلاثة القادمة، ورقة مقدمة الى ورشة المنظمة العربية للتنمية الزراعية، جامعة الدول العربية، عمان.
- ١٢- سلمان، مثال عبد اللطيف (٢٠٠٨)، دوافع الانجاز الوظيفي لموظفي وزارة الزراعة في بغداد نحو العمل التطبيقي والعمل الحر، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية، المجلد (١٥)، العدد (٣).
- ١٣- العجيلي، احمد حمدان (٢٠٠٢)، مستوى دافعية المرشدين الزراعيين والباحثين العلميين نحو العمل ضمن البرامج الإنمائية الزراعية في العراق، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد
- ١٤- العجيلي، سحاب عايد (٢٠٠٦). تطوير البنيان التنظيمي للإرشاد الزراعي في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
- ١٥- العزاوي، بشرى هاشم (٢٠٠٠)، سياسة تحفيز الموارد البشرية وعلاقتها بالتنظيم الإبداعي، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد
- ١٦- عثمان، محمود إسماعيل (٢٠٠٣)، إدراك مسؤولي بعض المراكز الإرشادية لبعض الأنماط الشخصية للمتدربين والمرشدين والزراعي، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، المجلد (٨٤) العدد (٣)، وزارة الزراعة، مصر.
- ١٧- العنزي، سعد علي حمود (١٩٨٣)، الرضا الوظيفي والأداء، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ١٨- محمد، عمر محمد (٢٠٠٩) الحاجات التدريبية الإرشادية المعرفية للعاملين بالإرشاد الزراعي في محافظة السليمانية وعلاقتها ببعض العوامل، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة السليمانية.
- ١٩- المشهداني، مثال عبد اللطيف (٢٠٠٦) بناء أنموذج لإلية تقويم التدريب إنشاء الخدمة لموظفي الإرشاد الزراعي الفنيين في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
- ٢٠- المليجي، حلمي (٢٠٠٠). علم النفس المعاصر، دار النهضة، بيروت.
- ٢١- الطنوبي، محمد عمر (١٩٩٨)، مرجع الإرشاد الزراعي، دار النهضة، بيروت
- ٢٢- النقاش، بسام حارث عزيز (٢٠٠٩)، تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل.
- ٢٣- إلهيتي، نجوى سالم علي (١٩٩٩)، دوافع الموظفين الزراعيين نحو التدريب الزراعيين وعلاقتها ببعض العوامل، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد.

- ٢٤- أللهيبي، فراس إبراهيم أرحيم (٢٠١٢)، تقويم بعض دورات التدريب الوظيفي في مركز صلاح للتدريب والإرشاد الزراعي من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة تكريت
- ٢٥- الوليد، بشار يزيد (٢٠٠٨). الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط١، عمان، الأردن.
- 26- Bedeian, A.G(2003). Management (3rd ed), New York, Press
- 27- Buford, J.A & Lindner, J.R(1995), Management in Extension (3rd ed). Columbus, Ohio State University.
- 28- Higgins, J.M(1994), The Management Challenge (2nd ed), New York, Macmillan
- 29- Wise, Dena & Ezell, Patsy (2003), Characteristics Of Effective Training :Developing a model to Motivate Action, Journal Of Extension .Vo, 41, Nu2
- 30- Maslow, A.H.A (1993). Theory Of Human Motivation. The Psycho logical, Review (vol, 50 , July).
- 31- Seevers, Brenda, Donna Graham & Nkki Conklin (2007), Education Through Cooperative Extension, The Ohio State University.

Motives Of The Workers In Agricultural Extension Toward Occupational Training.

Sahab Ayid Alajeeli
Agri. College Uni. Tikrit

Abstract

The research aim is to determine the motives of the workers In Agricultural Extension toward occupational training in Salahuddin province. So to determine the level of these motives in the fields: Social, Economic, Professional and psychological .And to define the relationship between the level of motivation and the following variable (Age, Level education, Place of work, Number of service years, Previous training and Professional Ambition). Research population included all the Workers In Agricultural Extension in the directorate of in Salahuddin province, Who were (162) employees. Random sample of (60%) from population were selected. A questionnaire based on interview has been used for collecting data from the sample of the study. The result of the study revealed that the level of motivation was generally middle tends to rise. The study revealed also that there were significant relationship between the level of motivation and each of the following personal

characteristics (Age, Education level, Number of service years, Previous training and Professional Ambition).