جامعة الموصل

كلية الزراعة والغابات

الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى والشعب الزراعية التابعة لها نحو العمل الإرشادي الزراعي

دنيا محمود مرعي الطائي

رسالة ماجستير

الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات

إشراف

الدكتور طلال سعيد حميد

أستاذ مساعد

١٤٤٣ هـ

٢٠٢٢ م

الخلاصة

استهدف البحث التعرف على درجة الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى والشعب الزراعية التابعة لها بشكل عام، وتحديد العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى وكل من المتغيرات المستقلة الآتية :(المؤهل الدراسي، العمر، الجنس، التخصص الأكاديمي، النشأة، العنوان الوظيفي، مدة الخدمة الوظيفية، مكان العمل، الاتجاه نحو العمل الارشادي)، والتعرف على أهم المشاكل التي تؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى. تم اجراء البحث في محافظة نينوى إذ شمل مجتمع البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى وشعبها الزراعية التابعة لها والبالغ عددها (٣٠) شعبة، حيث بلغ حجم المجتمع الكلي (٤٠٧) موظفا زراعيا موزعين على مقر المديرية وشعبها الزراعية وبواقع (٢٠٤)،(٢٠٣) موظفين على التوالي، وتم اختيار عينة عشوائية تناسبية بسيطة بنسبة (٧٣%) من المجتمع الكلي، وبذلك تكون عينة البحث النهائية (٢٧٥) مبحوثاً.ولغرض جمع البيانات تم استخدام استمارة استبيان مكونة من ثلاثة أجزاء ،شمل الجزء الأول المتغيرات المستقلة المتعلقة بالموظفين الزراعيين المذكورة أعلاه. أما الجزء الثاني فقد شمل مقياساً لقياس الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى والشعب الزراعية التابعة لها وتكون هذا المقياس من (٥٤) فقرة وقد وزعت هذه الفقرات على خمسة مجالات وهي (الرضا عن الأنشطة التنظيمية ، الرضا عن الأنشطة التخطيطية الرضا عن الأنشطة التنفيذية الرضا عن الأنشطة التقويمية ، الرضا عن الانشطة الاتصالية) في حين شمل الجزء الثالث اهم المشاكل التي تودي إلى عدم الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى والذي تضمن سؤال مفتوح عن اسباب عدم الرضا الوظيفي . ومن اجل التأكد من صلاحية الفقرات ومدى وضوحها وشموليتها لأهداف البحث تم قياس صدقها الظاهري وصدق المحتوى وعرضت استمارة الاستبيان بصيغتها الأولية على (١٦) خبيرا من المحكمين في قسم الارشاد الزراعي في كلية الزراعة والغابات في جامعة الموصل وتكريت وكركوك وذي قار، كما عرضت على بعض المحكمين في قسم العلوم النفسية والتربوية في كلية التربية في جامعة الموصل، وتم إجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات اذ تم الحذف والتعديل على الفقرات التي حازت على أكثر من ٨٠%من نسبة الموافقة . ومن خلال الاختبار الأولي تم حساب ثبات الأداة باستخدام التجزئة النصفية بإيجاد معامل الارتباط بين الفقرات

الفردية والزوجية، وهذا يدل على ثبات نصف الأداة ،ولإيجاد ثبات الأداة الكامل تم استخدام معادلة جتمان بدلاً من سبيرمان براون وذلك لاختلاف تباين نصفي الأداة اذ بلغت (٠,٩٣).

أوضحت النتائج أن الرضا الوظيفي للموظفين الزراعيين في مجال العمل الارشادي الزراعي هو متوسط يميل إلى الانخفاض بصورة عامة، كما تبين أن رضا المبحوثين في مجالات الأنشطة التنظيمية والتخطيطية و التنفيذية والتقويمية والاتصالية للعمل الارشادي الزراعي هو متوسط. كما تبين أنه يوجد علاقة ارتباط معنوية بين رضا المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة الاتية: (مستوى التعليم، التخصص الاكاديمي، العنوان الوظيفي، مدة الخدمة الوظيفية، الاتجاه)، في حين لم تظهر النتائج أي علاقة معنوية بين رضا المبحوثين وكل من المتغيرات المستقلة الاتية (العمر، الجنس، النشأة، مكان العمل).كما اوضحت النتائج بان المشكلتين (قلة الاختصاصيين بالعمل الارشادي) و(قلة عدد المرشدين الزراعيين في الشعب الزراعية)، جاءتا بالمركز الأول والثاني وبمتوسط حسابي موزون قدره (٣،٤٢)،(٣،٣١) على التوالي. في حين جاءت المشكلة (قلة القاعات لعمل الندوات والمحاضرات الارشادية في المديرية) بالمرتبة الاخيرة وبمتوسط حساب موزون قدره (١،٨٢). كما استنتجت الباحثة وجود بعض المشاكل ضمن مهام عمل الموظفين مما أثر ذلك سلبا على رضاهم الوظيفي، كما تبين ارتفاع مؤشر الرضا الوظيفي مع بعض المتغيرات مثل (المؤهل الدراسي ، التخصص الاكاديمي، العنوان الوظيفي، مدة الخدمة الوظيفية ،الاتجاه نحو العمل الارشادي) بشكل معنوي مما انعكس على رفع مستوى رضاهم في العمل الارشادي، كما تبين أن هناك ضعفا في المهارات الارشادية للموظفين الزراعيين. كما اوصت الباحثة بتطوير العمل الإرشادي للموظفين من خلال اشراكهم في ورش ودورات تدريبية داخل القطر وخارجه، والعمل على تحفيز الكوادر الفنية بالمكافأت المادية اثناء عملهم.

Summary

The research aimed to identify the degree of job satisfaction for agricultural employees in Nineveh Governorate and its agricultural divisions in general, to identify the correlation between job satisfaction for agricultural employees in Nineveh Governorate and each of the following independent variables: (academic qualification, age, gender, academic specialization, upbringing, job title, job service period, location of work, Attitudes towards extension work), identifying the most important problems that lead to lack of job satisfaction for agricultural employees in Nineveh Governorate. The research was conducted in Nineveh Governorate, where the research population included all agricultural employees working in the headquarters of the Nineveh Agriculture Directorate and its agricultural divisions (30) divisions, and thus the total community size was (407) agricultural employees distributed on the headquarters of the Directorate and its agricultural divisions by (204),(203) employees in a row, and a simple proportional random sample was chosen with a percentage (٧٣%) of the total population, and thus the final research sample was (275) respondents. For the purpose of data collection, a three-part questionnaire was used. The first part included independent variables related to agricultural employees The above-mentioned. As for the second part, it included a scale to measure job satisfaction for agricultural employees working in the Nineveh Agriculture Directorate and its agricultural divisions, and this scale consisted of (54) items. Planning for the extension work, and paragraphs

for the field of satisfaction with the executive activities of the extension work, items for the field of satisfaction with the evaluation activities of the extension work, and items for the field of satisfaction with the communication activities of the extension work. While the third part included the most important problems that lead to job dissatisfaction for agricultural employees working in the Nineveh Agriculture Directorate, which included a quadruple graded scale consisting of (15) items related to these problems, and in order to ensure the validity of the items and their clarity and comprehensiveness for the objectives of the research, virtual honesty was used Where the questionnaire form was presented in its initial form to (16) arbitrators in the Department of Agricultural Extension at the College of Agriculture and Forestry at the University of Mosul, Tikrit, Kirkuk and Dhi-Qar. Some paragraphs were deleted and modified paragraphs that won more than 80% of the approval rate. Through the initial test, the reliability of the tool was calculated using the half-segmentation by finding the correlation coefficient between the odd and even items, and this indicates the reliability of half of the tool.

The results showed that the job satisfaction of agricultural employees in the field of extension work is average, tending to decrease in general, and it was found that the satisfaction of the respondents in the areas of organizational, planning, executive, evaluation and communication activities for extension work is average. It was also found that there is a significant correlation between respondents' satisfaction and each of the following variables (level of education, academic specialization, job title, length of service, direction), while the results did not show any significant relationship between respondents' satisfaction and

the following variables (age, gender, upbringing). The results also showed that the two problems (lack of specialists in extension work) and (lack of number of agricultural extension agents in agricultural divisions), came first and second, with a weighted average of (3.42), (3.31) , respectively. While the problem (the lack of halls for holding seminars and instructional lectures in the directorate) ranked last, with a weighted average of (1,82). As the researcher concluded The presence of some problems within the employees' work tasks, which negatively affected their career satisfaction, as it was shown that the career satisfaction index increased with some variables such as (educational qualification, academic specialization, career title, job service period, attitudes towards guidance work) in a significant manner, which was reflected in raising Their level of satisfaction in extension work, and also concluded that there is a weakness in the extension skills of agricultural employees. The researcher also recommended developing the extension work for employees by involving them in workshops and training courses inside and outside the country, and working to motivate technical cadres with financial rewards during their work.

University of Mosul
College of Agriculture and Forestry

Job satisfaction of agricultural employees working in the Nineveh agriculture directorate and its agricultural divisions towards agricultural extension work

Dunya Mahmood Merie Altae

M.Sc Thesis
Agricultural Extension and Techniques Transference

Supervised by
Dr. Talal Saeed Hameed
Assistant Professor

2022 A.D. 1443 A.H.