جامعة الموصل

كلية الزراعة والغابات

مستوى الأداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية وعلاقته ببعض المتغيرات من وجهة نظر الموظفين الزراعيين في محافظة نينوى

مصطفى مقداد خليل العباسي

رسالة ماجستير

الارشاد الزراعي ونقل التقانات

بإشراف

الدكتور وسام ياقو عزيز

1442هـ 2020م

الخلاصة

استهدف البحث تحديد مستوى الأداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية من وجهة نظر الموظفين الزراعيين في محافظة نينوى بشكل عام. وكذلك ترتيب مجالات الاداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية وفقا لأولويتها ، كذلك استهدف البحث تحديد مستوى الكفاءات القيادية لمدراء الاقسام والشعب الزراعية في مديرية زراعة نينوى والشعب التابعة لها من وجهة نظر الموظفين الزراعيين بشكل عام. كما استهدفت هذه الدراسة تحديد الفروق المعنوية في اراء الموظفين الزراعين حول مستوى الاداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية وفقاً لبعض خصائص الموظفين الزراعين الشخصية والوظيفية والمتمثلة ب (العمر، الجنس، التحصيل الدراسي، الحالة الاجتماعية ، موقع العمل ، مدة الخدمة الوظيفية ، العنوان الوظيفي ، الاتجاه نحو العمل الوظيفي، الكفاءات القيادية) .

اشتملت عينة الدراسة جميع الموظفين الزراعيين فقط في مديرية زراعة نينوى والشعب التابعة لها وبذلك تكونت عينة البحث من الموظفين الزراعيين البالغ عددهم (367) موظفا زراعيا تم استبعاد (30) موظفا منهم شملوا بعينة الثبات وبذلك تكونت عينة البحث الرئيسية من (337) موظفا زراعيا. تم جمع البيانات بواسطة استمارة استبيان مكونة من جزأين ، الجزء الاول شمل (9) اسئلة تتعلق بقياس المتغيرات المستقلة الخاصة بالموظفين الزراعيين في منطقة البحث اما الجزء الثاني فتضمن مقياس خاص لقياس الاداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية في مديرية زراعة نينوى والشعب التابعة لها ، وقد تكون هذا المقياس من (60) فقرة بصيغتها الاولية مقسمة الى ستة مجالات وهي (تنظيم العمل الوظيفي، تخطيط العمل الوظيفي، تنفيذ العمل الوظيفي، تقويم العمل الوظيفي، الاشراف والمتابعة، الاتصالات الادارية).

وقد اظهرت النتائج بالنسبة للمتغيرات المستقلة الخاصة بالموظفين الزراعيين ان اغلب الموظفين الزراعيين كانوا من فئة ذوي الاعمار الصغيرة، كما ان الموظفين الذكور كان عددهم اكبر من الموظفين الاناث، كذلك اغلب المبحوثين كانوا حاصلين على شهادة البكالوريوس ، كما بينت النتائج ان معظم المبحوثين كانوا متزوجين بينما اغلبهم يعملون في مركز المحافظة ، واظهرت النتائج ايضا ان اغلب الموظفين الزراعيين كانوا ممن لديهم خدمة وظيفية قصيرة، ومعظمهم يعملون بصفة مهندس زراعي، ولديهم اتجاه قوي نحو العمل الوظيفي. كما اظهرت النتائج ان مدراء الاقسام والشعب الزراعية يمتلكون كفاءات قيادية متوسطة تميل الى الارتفاع من وجهة نظر الموظفين الزراعيين، وبينت النتائج ان المجال الذي حاز على المرتبة الاولى اثناء ترتيب مجالات الكفاءات القيادية هو مجال كفاءة حل المشكلات حيث بلغ المتوسط الحسابي (16.284) بينما احتل المجال كفاءة تمكين الموظفين الزراعيين وتطوير قدراتهم المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي قدره (12.777).

كما اظهرت نتائج البحث ان مستوى الاداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية في محافظة نينوى بشكل عام كان عالي ، كما احتل المجال (الاشراف على العمل ومتابعته) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (45.836) بينما جاء المجال (تنظيم الاعمال والمهام الوظيفية) بالمرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي قدره (22.744) اثناء ترتيب مجالات الاداء الوظيفي وفقا لأولويتها. كما اظهرت النتائج وجود فروق معنوية بين مستوى الأداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية في محافظة نينوى وبين كل من المتغيرات (العمر ، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة الوظيفية، الاتجاه نحو العمل الوظيفي ، الكفاءات القيادية). وهذا يدل على ان هذه المتغيرات هي متغيرات حاسمة ويمكن الاعتماد عليها كمتغيرات اساسية في قياس الاداء الوظيفي. كما اظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستوى الأداء الوظيفي لمدراء الاقسام والشعب الزراعية في محافظة نينوى وبين كل من المتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس، العنوان الوظيفي، ومكان العمل) قد تكون هذه المتغيرات قد تكون غير حاسمة ولايمكن الاعتماد عليها كمتغيرات اساسية في قياس الاداء الوظيفي.

ويوصي الباحث ضرورة اهتمام الجهات المسؤولة كوزارة الزراعة بإعداد دورات تدريبية مستمرة وبصورة دورية لمدراء الاقسام والشعب الزراعية تهدف إلى تحسين اداؤهم وقدراتهم ومستواهم الاداري وخاصة في مجال التنظيم وبما يخدم المصلحة العامة للدائرة الزراعية. كما يوصى البحث بالاهتمام والتركيز على عملية تقويم الاعمال الادارية لما لها دور فعال في قياس النتائج التي يتم الوصول اليها ومدى تطبيق هذه النتائج على الواقع الحالي.

Summary

The study aimed to determine the level of the job performance of the managers of departments and agricultural divisions from the viewpoint of agricultural employees in the Nineveh Governorate in general. As well as arranging the areas of job performance for the managers of the agricultural departments and divisions according to their priorities, as well as the research aimed at determining the level of leadership competencies of the managers of the agricultural departments and divisions in the Nineveh Agriculture Directorate and its affiliated divisions from the viewpoint of the agricultural employees in general. This study also aimed to determine significant differences in the opinions of agricultural employees about the level of the job performance of agricultural department managers and divisions according to some personal and functional characteristics of agricultural employees represented by (age, gender, academic achievement, marital status, work location, a period of employment service, job title, attitude Towards office career, leadership competencies).

The study sample included all agricultural employees only in the Nineveh Agriculture Directorate and its affiliated agricultural divisions. Therefore, the research sample consisted of (367) agricultural employees, of whom (30) employees were left out, including the reliability sample, and thus the main research sample consisted of (337) agricultural employees. The data were collected by means of a questionnaire consisting of two parts, the first part included (9) questions related to measuring the independent variables of agricultural employees in the research area, while the second part included a special measure to measure the job performance of the directors of the agricultural departments and agricultural divisions in the Nineveh Agricultural Directorate and its subordinate divisions. This scale consists of (60) items, in their initial form, divided into six areas, which are (functional work organization, career work planning, career work implementation, job evaluation, supervision and follow-up, administrative communication).

The results of the independent variables for agricultural employees showed that most of the agricultural employees were from the category of young people, and that the male employees where more than the female employees, as well as most of the respondents, had a bachelor's degree and the results showed that most of the respondents were married while most of them They work in the governorate center, and the results also showed that most of the agricultural employees were those who had a short job service, and most of them worked as an agricultural

engineer, and they had a strong attitude towards career work. The results also showed that managers of agricultural departments and divisions have moderate leadership competencies that tend to rise from the point of view of agricultural employees, and the results showed that the field that won first place during the ranking of the areas of leadership competencies are the field of problem-solving competence, where the arithmetic average reached (16,284) while it occupied the field. The efficiency of empowering agricultural employees and developing their capabilities are ranked last, with an average of (12,777).

The results of the research also showed that the level of the job performance of the directors of agricultural departments and divisions in Nineveh Governorate, in general, was high, and the field (supervising and following up on work) ranked first with an arithmetic average of (45,836), while the field (organization of business and job tasks) came last with an average of arithmetic. The sum of (22,744) while arranging the areas of job performance according to its priority. The results also showed that there are significant differences between the level of the job performance of department managers and agricultural divisions in Nineveh Governorate and between each of the variables (age, academic achievement, duration of employment service, the direction towards career work, leadership competencies). This indicates that these variables are crucial and can be relied upon as basic variables in measuring job performance. The results also showed that there is no significant correlation between the job performance level of department managers and agricultural divisions in Nineveh Governorate and between each of the variables (marital status, gender, job title, and workplace). These variables may be inconclusive and cannot be relied upon as basic variables in measuring Functionality.

The researcher recommends the need for the responsible authorities, such as the Ministry of Agriculture, to prepare continuous and periodic training courses for the directors of agricultural departments and divisions for improving their performance, capabilities and administrative level, especially in the field of organization and in a way that serves the public interest of the agricultural department. It is also recommended that the research pay attention and focus on the process of evaluating the administrative work because it has an effective role in measuring the results that are reached and the extent of application of these results to the current reality.

University of Mosul

College of Agriculture and Forestry

The level of job performance of the department managers and the agricultural divisions and its relationship to some variables from the viewpoint of the agricultural employees in Nineveh Governorate

Mustafa M. Khalil Al-Abbasi

M.Sc. Thesis
In
Agricultural Extension and transfer of technology

Supervised by
Dr. Wisam Y. Aziz Al-Masso

2020 A.D. 1442 A.H.