

تحديد مستوى دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين

في محافظة بغداد

م.م جزائر عبدالله جويعد

الجامعة التكنولوجية/ قسم العلوم التطبيقية

المستخلص:

استهدف البحث تحديد دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين في محافظة بغداد، والمقارنة بين مجالات دافع الانجاز وفقا لمعدلاتها والتي تشمل: الاداء، المثابرة، التنافس، الطموح . لقد شمل مجتمع البحث جميع المرشدين الزراعيين في مديرية زراعة بغداد والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددهم (٦٧) مرشدا زراعيا، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تناسبية على اساس اخذ (٨٠%) من مرشدي مديرية زراعة بغداد وشعبها الزراعية، ولعدم دقة اجابة بعض المبحوثين تم استبعاد استمارتين، وبذلك اصبح العدد الكلي لعينة المبحوثين (٥٠) مرشدا زراعيا.

استخدمت الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات اللازمة من المبحوثين ، وظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان الطابع العام لمستويات دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين هو مرتفع، وبناءا على نتائج البحث نوصي بضرورة قيام الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي بتعزيز دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين وتنميته والمحافظة على ارتفاعه بزيادة الاهتمام بتحسين اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وزيادة التواصل بين المرشدين ومسؤوليهم، والعمل على الاهتمام ببيئة الشعب الزراعية وتجهيزاتها لتهيئة ظروف مناسبة للمرشدين تدفعهم لزيادة الاهتمام بمستويات الاداء المقدمة.

مقدمة البحث ومشكلته:

يعد الارشاد الزراعي نشاطا تعليميا غير رسمي يجري خارج المدارس يقوم اساسا لخدمة المجتمع الريفي يؤديه جهاز ارشادي مؤهل يتصف العاملون به بانهم قادرين على التفاعل الديمقراطي مع الريفيين صغارا وكبارا من النساء والرجال (1).

يعتبر المرشد الزراعي من اهم العاملين في الجهاز الارشادي فهو حجر الزاوية في اداء الاعمال الارشادية وهو بمثابة المعلم والصديق والموجه للفلاحين يعمل معهم ويحاول ابراز مشاكلهم ودراستها حسب اولوياتها ويشجعهم للقاء به مما يهيء الفرصة لتعليمهم ومناقشة

اوضاعهم وايجاد رؤية واضحة لمشاكلهم ويقرر معهم كيف يتغلبوا على هذه المشاكل، وعليه لا بد من توفر دافع عالي للانجاز للقيام بمهامه بسرعة وكفاءة واقل جهدا وافضل نتيجة (2).

ان دافع الانجاز طاقة كامنة لا بد من وجودها لدى المرشد الزراعي لحدوث التعلم وتطويره لدى المرشدين (3)، فعندما تتطلق هذه الطاقة فانها تؤدي الى رفع مستوى الاداء وتحسينه واكتساب معارف ومهارات جديدة، واستخدام استراتيجيات تعليمية متطورة من اجل تحقيق الاهداف (4)، فالمرشد ذو دافع الانجاز العالي يشعر بالفاعلية الشخصية ويكون فاعلا في تنفيذ البرامج الارشادية التعليمية المختلفة ويكثف جهوده باستخدام الاستراتيجيات الابداعية من اجل تحقيق الاهداف (5)، فقد ذكر ماكيلاند (McClelland, 2000) وجود علاقة بين المستوى المرتفع لدافع الانجاز وبعض مظاهر السلوك مثل المبادرة، تحمل المسؤولية، المثابرة، تحقيق الاهداف (6)، كما اوضحت دراسة (Egan, 2001) ان المرشدين يدفعون بواسطة المكافآت الداخلية مثل احترام الذات والمسؤولية والشعور بالانجاز والتقدير والاعتراف والعمل نفسه والسياسة الادارية وظروف العمل والامن الوظيفي والحياة الشخصية (7).

اشارت دراسة كوستي وتود (Costly & todd) ان المرشدين ذو دافع الانجاز العالي اكثر اهتماما بالانجاز نفسه من اية مكافأة تنتج من نجاحهم (8).

يستنتج من ذلك ان دافع الانجاز يفترض تواجده في المرشدين الزراعيين الا ان واقع الحال لا يشير الى ذلك فقد اشارت احدى الدراسات الى ضعف تاهيل الملاكات الارشادية قبل واثناء الخدمة وغياب الارشاد الزراعي العلمي والمدرّس (9)، علما بان هناك زيادة بنسبة ٥٠% في اعداد المرشدين الزراعيين بالنسبة للسنوات الخمس الماضية بسبب التعيينات الحاصلة في هذه الفترة، لذا جاء البحث للاجابة عن التساؤل الاتي:

أ- ما مستوى دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين في محافظة بغداد لكل من المجالات

التالية : (الطموح - التنافس . المثابرة . الاداء)؟

اهداف البحث:

١- التعرف على مستوى دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين في محافظة بغداد .

٢- المقارنة بين مجالات دافع الانجاز المبحوثة وفقا لمعدلاتها والتي تشمل : الطموح، التنافس، المثابرة، الاداء.

اهمية البحث:

الكشف عن دور دافع الانجاز لدى المرشدين الزراعيين في استثارة جهودهم وتوجيهها

الوجهة السليمة، وعلاقتها بزيادة فاعليتهم وانجازاتهم لأعمالهم الإرشادية التعليمية.

التعريف الاجرائي:

دافع الانجاز هو:

قوة داخلية تدفع المرشد الزراعي للاداء الجيد والمثابرة والطموح للافضل والتنافس مع زملاء العمل للقيام بواجباته بدقة وانتظام والعمل على تخطي العقبات التي تواجهه والتغلب عليها لتحقيق اهدافه واهداف العملية الارشادية التعليمية ويعبر عنها من خلال الدرجة على مقياس دافعية الانجاز المستخدم في الدراسة(10).

ولاغراض هذا البحث يعرف دافع الانجاز: على انه الدرجة التي يحصل عليها المبحوث من خلال اجاباته على فقرات مقياس دافع الانجاز المتكون من المجالات الاتية: (الطموح - التنافس . المثابرة . الاداء) .

الطريقة البحثية

١- مجتمع وعينة البحث

شمل مجتمع البحث والذي استخدم فيه المنهج الوصفي ،جميع المرشدين الزراعيين في قسم الارشاد الزراعي لمديرية زراعة بغداد والشعب الزراعية التابعة لها والبالغ عددهم (٦٧) مرشدا زراعيا، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تناسبية منهم على اساس اخذ (٨٠%) من مرشدي مديرية زراعة بغداد وشعبها الزراعية، وبذلك اصبح العدد الكلي لعينة المبحوثين (٥٢) مرشدا زراعيا، ولعدم دقة اجابة بعض المبحوثين تم استبعاد استمارتين، وبذلك اصبح العدد الكلي لعينة المبحوثين (٥٠) مرشدا زراعيا، وكما في جدول (١):

جدول (١): العدد الكلي للمرشدين الزراعيين في قسم الارشاد الزراعي في مديرية زراعة بغداد
بالاضافة الى العدد الكلي للشعب الزراعية والمرشدين الزراعيين في كل شعبة.

ت	المديرية وشعبها الزراعية	العدد الكلي للمرشدين	العدد في العينة	ت	المديرية وشعبها الزراعية	العدد الكلي للمرشدين	العدد في العينة
١	مديرية زراعة بغداد	١٤	١١	٨	الرشيد	٦	٥
٢	بغداد المركز	٦	٥	٩	محمودية	٤	٣
٣	الكاظمية	٤	٣	١٠	اللطيفية	٤	٣
٤	الطارمية	٧	٦	١١	الراشدية	٦	٥
٥	ابو غريب	٣	٢	١٢	المدائن	٣	٢
٦	النصر والسلام	٤	٣	١٣	النهران	٤	٣
٧	اليوسفية	٣	٢		المجموع	٦٧	٥٢

٢- أداة جمع البيانات :

تم اعتماد الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالبحث، وروعي في اعداد الاستبانة وضوح الاسئلة وعلاقتها باهداف البحث، وتالفت الاستبانة من اسئلة مقياس دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين.

ولغرض تحديد المجالات الرئيسة التي تكون مقياس دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين وبعد الاطلاع على العديد من المقاييس والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة (العساف، ٢٠٠٧) و (الازرق، ٢٠٠٠) ، تم تحديد اربع مجالات لدافع الانجاز هي (الطموح - التنافس - المثابرة . الاداء).

كما تم تحديد فقرات لكل مجال من خلال الرجوع الى الادبيات في مجال الارشاد الزراعي وعلم الارشاد التربوي وعلم النفس وبعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة (عياصرة، ٢٠٠٣) و (Anderson, 2000) ، طورت عدد من الفقرات لكل مجال من المجالات المبحوثة، ليصبح المقياس بصورته الاولى مكونا من ٢٠ فقرة يقيس اربع مجالات اساسية في دافع الانجاز لدى المرشد وجد انها تعبر عن الاداء الحقيقي للمواقف الارشادية التي يتعامل معها المرشد في محيط عمله، وقد وزعت فقرات المقياس على المجالات وكالاتي:

١- مجال الطموح (٤ فقرات).

٢- مجال المثابرة (٥ فقرات).

٣- مجال الاداء (٦ فقرات).

٤- مجال التنافس (٥) فقرات.

كما وضعت امام كل فقرة خمسة بدائل هي: (مهمة بدرجة كبيرة جدا، مهمة بدرجة كبيرة، مهمة بدرجة متوسطة، مهمة بدرجة قليلة، مهمة بدرجة قليلة جدا) لتبيان اهمية الفقرات فيما لو عرضت على المبحوثين، كما حددت لها الاوزان التالية (٥، ٣، ٤، ١، ٢) بالتتابع، وبذلك فان اعلى قيمة ممكنة يمكن ان يحصل عليها المبحوث هي (١٠٠) درجة وادنى قيمة هي (٢٠) درجة، اما مستوى دافع الانجاز فيعبر عن مجموع الدرجات النهائية التي يحصل عليها المبحوث من خلال اجابته على جميع فقرات المجالات المبحوثة.

وقبل ان تصل الاستبانة الى شكلها النهائي تم اجراء الصدق الظاهري عليها من خلال عرضها على الخبراء والمختصين من قبل اساتذة قسم الارشاد والتعليم الزراعي في كلية الزراعة بجامعة بغداد، وعلى ضوء آراء الخبراء تم اجراء بعض التعديلات اللازمة على الاستبانة، واهمها تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات لتجنب الغموض والابهام فيها، ويعد ذلك صدقا ظاهريا للاستبانة باعتباره احد وسائل التعرف على الصدق (14).

وتم إجراء الاختبار الاولي (Pre-test) للاستبانة على جميع المرشدين الزراعيين في الشعب الزراعية التابعة لمحافظة كربلاء والبالغ عددهم (١٨) مرشدا زراعيًا بتاريخ ٢٠٠٧/٣/٩ ولغاية ٢٠٠٧/٤/٨ حيث سلمت الاستبانات وتم مناقشة المبحوثين ومن خلال المناقشة ودراسة إجاباتهم تم إجراء التعديلات لبعض الفقرات لغرض استكمال الاستبانة بشكلها النهائي.

٣- اسلوب جمع البيانات:

تم استخدام المقابلة الشخصية كاسلوب لجمع البيانات الخاصة بالاستبانة، وجمعت البيانات بتاريخ ٢٠٠٧/٦/٤ ولغاية ٢٠٠٧/٨/١٢، من خلال زيارات دورية لكل الشعب الزراعية، وذلك بالتواجد مع المرشدين في مكان عملهم وتسليمهم الاستبانات ومناقشتهم وابداء الملاحظات لهم وتم استلام الاستبانات في الزيارات اللاحقة مما ساعد في الحصول على الاستبانات كافة والبالغ عددها ٥٢ استبانة وبنسبة ١٠٠% الا انه تم اعتماد (٥٠) مبحوثا وبنسبة (٩٦%) وذلك بسبب استبعاد استمارتين لعدم دقة الاجابة عليها .

الوسائل الاحصائية:

تم استخدام طرق احصائية متعددة كالتكررات، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معادلة Z- Scores، معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، اختبار t(15).

عرض النتائج ومناقشتها:

الهدف الاول: التعرف على مستوى دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين في محافظة بغداد

بلغت درجة دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة بغداد ما بين ٤٥ - ٩٩

درجة وبمتوسط مقداره ٧٨,١٨ درجة على مقياس دافع انجاز تبلغ درجته العليا ١٠٠ درجة والدنيا

٢٠ درجة وعدد فقراته ٢٠ فقرة، كما مبين في جدول (٢):

جدول (٢): توزيع المرشدين الزراعيين عينة البحث وفقا لدرجة دافع الانجاز

ت	مستوى دافع الانجاز	مستوى دافع الانجاز (درجة)	العدد	%	متوسط درجة دافع الانجاز
١	قليل جدا	٢٠ - ١	٠	٠	٠
٢	قليل	٤٠ - ٢١	٠	٠	٠
٣	متوسط	٦٠ - ٤١	٢	٤	٥٢,٥
٤	كبير	٨٠ - ٦١	٢٣	٤٦	٧١,٤٨
٥	كبير جدا	١٠٠ - ١٨	٢٥	٥٠	٨٦,٤
	المجموع		٥٠	١٠٠	٧٨,١٨

من الجدول (٢): يستنتج ان (٩٦%) من المرشدين يوصف مستوى دافع الانجاز بانه

كبير - كبير جدا ، وقد يعزى ذلك الى عدة اسباب منها: ١- ثقة المرشد الزراعي بنفسه واعتزازه بقدراته ومؤهلاته وكفاءته ٢- لا يعد المرشد نفسه ناجحا الا اذا حقق اهدافه التي يصبو اليها فهو يهتم بالانجاز المرتفع والحصول على الامتياز من اجل الامتياز ذاته وتتفق هذه مع (العساف، ٢٠٠٧).

الهدف الثاني: المقارنة بين مجالات دافع الانجاز للمبحوثين وفقا لمعدلات دافع

الانجاز لكل مجال والتي تشمل: الطموح، التنافس، المثابرة، الاداء.

تم قياس المعدل الموزون لدافع الانجاز للمرشدين الزراعيين لكل مجال من المجالات

المبحوثة من خلال الدرجات التي حصل عليها المبحوثين، ورتبت تنازليا حسب معدلاتها الموزونة

، وجاءت جميع المجالات ضمن الاهمية الكبيرة وبتقديرات مختلفة ، وكما في جدول (٣):

جدول (٣): المعدلات الموزونة لدرجات استجابات المبحوثين على مجالات مقياس دافع الانجاز

مرتبة تنازليا

ت	المجال	المعدل الموزون لدافع الانجاز	الترتيب التنازلي للمجالات
١	الأداء	٤,٢٤	١
٢	الطموح	٤,٢١	٢
٣	المثابرة	٣,٨١	٣
٤	التنافس	٣,٣٧	٤
	الكلية	٣,٩١	

S.D=10.83

X=78.18

N=50

يبين الجدول (٣): ان مجالات البحث الاربعة جاءت بتقديرات مختلفة وكالاتي :

١- مجال الاداء: جاء في الترتيب الاول وبمعدل ٤,٢٤ درجة ويرجع السبب في ذلك الى ان عملية التقييم من قبل المسؤولين تقوم على دافع الانجاز لدى المرشد بالدرجة الاولى وتتفق هذه النتيجة مع (العساف، ٢٠٠٧).

٢- مجال الطموح: جاء في الترتيب الثاني وبمعدل ٤,٢١ درجة ويرجع السبب في ذلك ربما لاعتقاد المرشدين بضرورة ان يكون المرشد طموحا للتقدم(16).

٣- مجال المثابرة: جاء في الترتيب الثالث وبمعدل ٤,٨١ درجة ويرجع السبب في ذلك ربما لاعتقاد المرشدين بضرورة ان يتميز المرشد بالمثابرة وقوة الاحتمال (17).

٤- اما مجال التنافس: بالرغم من اهميته الا انه جاء في الترتيب التنازلي الاخير وبمعدل موزون ٣,٣٧ درجة ويرجع السبب ربما الى ان المرشد يفضل ان تكون علاقاته ودية مع زملاءه لهذا فهو يبتعد عن المواجهة والتنافس معهم.

ولغرض ترتيب فقرات مقياس دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين وفقا لمعدلاتها الموزونة تم

اجراء الاتي:

اظهرت النتائج ان ادنى معدل موزون لفقرات مقياس دافع الانجاز بلغ ٣,١٢ درجة للفقرة

ذي التسلسل ٢٠ واعلى معدل موزون كان ٤,٧٨ للفقرة ذي التسلسل ١ وكما في الجدول(٤):

جدول (٤): المعدل الموزون * لأهمية الفقرات والترتيب التنازلي لها وفقا لاجابات المرشدين الزراعيين.

ت	ت	الفقرات	المعدل	الترتيب
---	---	---------	--------	---------

المتنازلي للفقرات	الموزون لاهمية الفقرة			
١	4.78	كلما حققت هدفا وضعت لنفسي اهدافا اخرى مستقبلية.	6	1
٢	4.73	بذل المرشد قصارى جهده لرفع مستوى اداءه.	21	2
٣	4.47	ادخال المرشد تعديلات مهمة لصالح العمل.	10	3
٤	4.36	تطلع المرشد للنجاح في حياته المستقبلية.	16	4
٥	4.28	رغبة المرشد في التفوق والنجاح في عمله الوظيفي	8	5
٦	4.27	عدم تهاون المرشد في اداء مسؤولياته وان كانت الظروف تسمح بذلك.	18	6
٧	4.24	شعور المرشد باهمية الحصول على شهادة اعلى في مجال تخصصه.	13	7
٨	4.18	قيام المرشد باي عمل مهما كلفه من جهد.	11	8
٩	4.16	تحمل المرشد لصعوبات العمل.	20	9
١٠	4.04	اصرار المرشد على القيام باعماله الارشادية رغم الصعوبات.	15	10
١١	3.98	سعي المرشد الى التخطيط لانجازات جديدة.	2	11
١٢	3.96	طموح المرشد للتقدم الى منصب وظيفي اعلى.	1	12
١٣	3.90	ميل المرشد للتنافس مع زملاء العمل.	19	1٣
١٤,٥	3.86	استطاعة المرشد اداء عمله الارشادي لساعات طويلة دون الشعور بالملل.	12	1٤
١٤,٥	3.86	اختيار المرشد للقيام بالمهام الصعبة في العمل.	9	1٥
١٦	3.78	عدم شعور المرشد باليأس عند تعرضه لمشكلة اثناء العمل.	4	1٦
١٧	3.69	استمرار المرشد في عمله الوظيفي رغم صعوبة تحقيق نتائج مرضية	3	1٧
18	3.61	بذل المرشد قصارى جهوده للتفوق على زملاءه في العمل.	14	1٨
19	3.27	بحث المرشد في دخول تحديات مع الاخرين.	17	١٩
20	3.12	اصرار المرشد على مواقفه امام خصومه	5	2٠

* اقل معدل موزون = ١ اعلى معدل موزون = ٥

يبين الجدول (٤) : ان درجات الاهمية تقع ضمن ثلاث مجاميع هي (مجموعة مهمة بدرجة كبيرة جدا) و (مجموعة مهمة بدرجة كبيرة) و (مجموعة مهمة بدرجة متوسطة) حسب المقياس المستعمل في الدراسة، حيث جاء في (مجموعة مهمة بدرجة كبيرة جدا) فقرتين ، وفي مجموعة مهمة بدرجة كبيرة ١٧ فقرة، وفي مجموعة مهمة بدرجة متوسطة فقرتين وعلى وفق الاتي:

اولاً: مجموعة مهمة بدرجة كبيرة جداً:

ان الفقرات من (١ - ٢) في الجدول ٤ جاءت ضمن مجموعة مهمة بدرجة كبيرة جداً حيث احتوت فقرتان من مجال الاداء وكالاتي:

١- **فقرة:** كلما حققت هدفا وضعت لنفسك اهدافا اخرى مستقبلية، جاءت بمعدل اهمية ٤,٧٨ وكان الترتيب التنازلي لها ١، ويرجع السبب في اهميتها ربما لاعتقاد المرشدين باهميتها في عملهم في المناطق الريفية لمساعدة المزارعين على تحسين حياتهم بصورة كبيرة (18) .

٢- **فقرة:** بذل المرشد قصارى جهده لرفع مستوى ادائه، جاءت بمعدل اهمية ٤,٧٣ وكان الترتيب التنازلي لها ٢، ويرجع السبب في اهميتها ربما لاعتقاد المرشدين الى ان عمل المرشد بمثابة المحرك الذي يدفعه الى تعليم المزارعين كيفية تبني الافكار الزراعية الجديدة والتطبيقات المحسنة والمهارات الجديدة وبناء التفكير المتقدم وقيادتهم للحصول على دخول عالية ومستوى معيشة مناسب (17).

ثانياً: مجموعة مهمة بدرجة كبيرة:

اما الفقرات من (٢ - ١٥) والتي جاءت ضمن مجموعة مهمة بدرجة كبيرة بحسب المقياس المستعمل فقد تقدمت فقرتان واحدة من مجال الاداء والاخرى من مجال الطموح وكالاتي:

١- **الفقرة:** ادخال المرشد تعديلات مهمة لصالح العمل، جاءت بمعدل اهمية ٤,٤٧ وكان الترتيب التنازلي لها ٣، ويرجع السبب في اهميتها ربما لاعتقاد المرشدين باهميتها في النهوض بالانتاج الزراعي وتدعيمه (2).

٢- **الفقرة:** تطوع المرشد للنجاح في حياته المستقبلية، ، جاءت بمعدل اهمية ٤,٣٦ وكان الترتيب التنازلي لها ٤، ويرجع السبب في اهميتها ربما لاعتقاد المرشدين ان من خلالها يعمل بجد لتحقيق طموحاته (16).

ثالثا: مجموعة مهمة بدرجة متوسطة:

١-الفقرة: بحث المرشد في دخول تحديات مع الاخرين، جاءت بمعدل اهمية ٣,٢٧ وكان الترتيب التنازلي لها ١٩، جاءت في اواخر الترتيب التنازلي ويرجع السبب ربما الى رغبة المرشد في اقامة علاقات ودية بين زملاءه في العمل.

٢-الفقرة : اصرار المرشد على مواقفه امام خصومه، جاءت بمعدل اهمية ٣,١٢ وكان الترتيب التنازلي لها ٢٠، جاءت في آخر الترتيب التنازلي ويرجع السبب ربما الى رغبة المرشد في ان يكون مرنا في تعاملاته اثناء العمل.

التوصيات

على ضوء نتائج البحث نوصي بما يأتي:

- ١- تعزيز وتقوية دافع الانجاز للمرشدين الزراعيين من خلال الابتعاد عن كل ما يؤثر على نفسياتهم وايجاد المحفزات التي تساعد على بعث دافعيتهم واستثارتها.
- ٢- تطوير وتحسين عمل المرشدين الزراعيين من خلال اشراكهم بالدورات التدريبية لتنمية معارفهم ومهاراتهم.
- ٣- توفير ظروف مادية مناسبة لكافة الموظفين الزراعيين من اجل اداء مهامهم بشكل كفوء.

المصادر References

١. ابو سل ، محمد عبد الكريم، ٢٠٠٢: قياس وتقويم تعلم الطلبة ، ط١، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ص٣٣.
٢. ابو غزال، معاوية، ٢٠٠٧: العلاقة بين ما وراء الذاكرة ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى طلبة جامعة اليرموك، المجلة الاردنية في العلوم التربوية، المجلد(٣)، العدد(١)، ص٨٩.
٣. الازرق، عبد الرحمن صالح، ٢٠٠٠: علم النفس التربوي للمعلمين ، مفاهيم ونظريات، دراسة ميدانية، ادوات قياس مبتكرة، ط١، مكتبة طرابلس العلمية، طرابلس، ص٨٠.
٤. بشير، سعد زغول، ٢٠٠٣: دليل إلى البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار العاشر، الجهاز المركزي للإحصاء، بغداد، ص١٢٣.
٥. التميمي، جزائر عبدالله، ٢٠٠٧: السمات المطلوب توفرها في المرشدين الزراعيين لاداء واجباتهم بكفاءة، رسالة ماجستير ،كلية الزراعة، جامعة بغداد، ص١.
٦. شواني، عبد المجيد ٢٠٠٣: علم النفس التربوي، ط٤، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ص١٨.
٧. عباس عبد المحسن الخفاجي، ١٩٨٣: الارشاد الزراعي ، ج٢، جامعة البصرة، ص٨٣.

٨. العساف، ليلى العساف وراتب السعود، ٢٠٠٧: العلاقة بين مصادر سلطة مديرية المدارس الثانوية العامة في الاردن كما يراها المعلمون ودافعية الانجاز لديهم ، المجلة الاردنية في العلوم التربوية، المجلد (٣)، العدد (١)، ص٧٣، ص٨٣.
٩. عياصرة ، علي احمد، ٢٠٠٣: الانماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم ، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا ، عمان الاردن، ص٤٤.
١٠. الفرحان، قاسم الفرحان، ١٩٨٩: الادارة والاشراف التربوي، مطبعة ابو فؤاد، بغداد، ص١٧٤، ص١٧٥.
١١. الليلة، زكي حسن، وسمير عبد العظيم عثمان، ١٩٨٧: مبادئ الإرشاد الزراعي، المكتبة الوطنية ببغداد، جامعة الموصل، ص٣٠٠.
١٢. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ، ١٩٩٠: دليل التدريب على الإرشاد الزراعي، روما، ص١٢، ص٢٠.
13. Anderson, W, M. 2002: Factors that Motivate teacher to remain in teaching
14. Costley, D, L7 todd 1983; Human relations in organization 2nd, ed. St .
15. Egan , S, D , 2001: Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers, Journal of extension V.46.N2.p5.
16. Greener, J. 1998: Attitudes an Motivation of Vocational teacher, Journal of Industrial teacher Education 35 (3),p23
17. [http:// w.w.w. knowledge / society middle east NGO Gate way](http://w.w.w.knowledge/society/middle-east/NGO-Gate-way). 2004.
18. Petri, H, & Cavern,J. 2004: : Motivation theory and application(5th Ed), Australia.P17.
19. profession in north Carolina . Dissertation abstracts international . A, 62. P2929.

Determination of Achievement Motive of Extension Agents in Baghdad Governorate And Its Relation with Some Independent Factors.

The research aimed to identify the level of Achievement Motive for Extension Agents In Baghdad Governorate and make comparison in fields of the research which include: Performance, Elongation, Competition, Ambition and identification of achievement motive level for extension agents.

The research include all Extension Agents in Baghdad Governorate which are (67) Extension Agents, and we choosed stratified- random sample in a reality of 80% and for inaccuracy of some we abolished two a questionnaire, and by this the total number of the researchees became (50).

The questionnaire was used as a mean to get the required data from the researchees, the statistical results of the analysis showed that general stamp of Achievement Motive for researchers were high, and there was negative significant relation between achievement motive and the age with the total service in the agriculture work, and there was positive significant relation between achievement motive and the education with the period of the service of extension work.

The research has recommended that the general board of extension and agricultural cooperation should promoting and reinforcing achievement motive for extension agents , and keep its progressing by developing their conditions, and entire extension agents in the training courses.