

استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في قضاء تليفي/محافظة نينوى

عامل فاضل خليل العباسي
قسم الإرشاد الزراعي /كلية الزراعة
والمغابات / جامعة الموصل

وسام ياقو عزيز ألمسو
قسم الإرشاد الزراعي /كلية الزراعة
والمغابات /جامعة الموصل

E-mail: E-aamel_al3abassi@yahoo.com

الخلاصة

استهدف البحث استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في قضاء تليفي محافظة نينوى من وجهة نظر الأتباع، وشمل البحث جميع القادة الريفيين المحليين وجميع المزارعين في القضاء. تم اختيار عينة عشوائية من 30 قرية من مجموع 99 قرية من قرى قضاء تليفي وتم اختيار قائد من كل قرية من خلال استطلاع سسيومتري، أما عينة الأتباع فبلغت 308 مزارعا يمثلون 10% من عدد المزارع في القرى المختارة. تم جمع البيانات بواسطة استمارتي استبيان الأولى خاصة بخصائص القادة والثانية قياس السلوك القيادي لهؤلاء القادة من وجهة نظر الأتباع. وبعد التأكد من صدق وثبات المقياس وحساب قوة تمييز فقراته تحددت الصيغة النهائية ب 76 فقرة. وبعد جمع البيانات تم تحليلها باستخدام المتوسط الحسابي والاختبار التائي. وأظهرت النتائج إن السلوك القيادي للقادة وفقا لبُعدي العمل والعلاقات الإنسانية معا متوسط يميل إلى الارتفاع وان السلوك القيادي في بعد العمل وبعد العلاقات الإنسانية كلا على انفراد متوسط يميل إلى الارتفاع أيضا. كما أظهرت النتائج وجود تطابق كبير بين ما ورد في نظرية السلوك القيادي لجامعة ولاية أوهايو وبين نتائج البحث الحالي، بينما خالفت نتائج البحث الحالي ما أورده النظرية بان بعدي السلوك القيادي مستقلين عن بعضهما البعض، كما تضمن البحث بعض الاستنتاجات والتوصيات.

كلمات دالة: القادة الريفيون، السلوك القيادي.

تاريخ تسلم البحث: 2011/10/2 وقبوله: 2012/3/5

المقدمة

تعد التنمية الريفية من العمليات التي يمكن عن طريقها تنسيق وتوحيد جهود الأفراد والهيئات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التجمعات المحلية وجعل هذه التجمعات جزءاً متكاملًا في الدولة ومساعدتها على أن تسهم إسهاماً فعالاً في تحقيق التقدم القومي، وتعمل التنمية الريفية على إشباع الحاجات المادية والاجتماعية لأفراد المجتمع وهي الحاجة إلى الغذاء والصحة والتعليم والعمل والسكن، فهدف التنمية هو الإنسان وتنمية القدرات التي تساعد على القيام بأدواره الاجتماعية والإنتاجية، فتنمية المجتمع الريفي مرهونة إلى حد بعيد بفاعلية نظم إعداد وتأهيل القوة العاملة فيه مهنيًا وصحياً وحضارياً (الرفاعي وعفيفة، 2005). وقد أدى الإرشاد الزراعي منذ نشأته دورا كبيرا في إحداث التنمية بشكل عام والريفية منها بشكل خاص، انطلاقا من رسالته في العمل لرفع الكفاءة الاقتصادية للإنتاج الزراعي من خلال أنشطة التعليم والتدريب ونقل المعلومات والتكنولوجيا التي تؤدي إلى تحسين الإنتاج الزراعي وزيادة دخول المزارعين وتحسين ظروف العمل والمعيشة للعاملين بالزراعة (العضبي، 1989). يعد الإرشاد الزراعي أداة هامة من أدوات التنمية الزراعية والتي ينظر إليها على أنها تسعى إلى تطوير الإنتاج والإنتاجية للأرض والعمل ورأس المال (العبد الله، 2003). أن العمل الإرشادي الزراعي الفعال يركز على الاتصال بالمزارعين لإقناعهم بقبول وتبني الأساليب والمبتكرات الزراعية التي تمثل حلوًا مناسبة لمشاكلهم الإنتاجية بهذا يعتبر الإرشاد طريقا لا بديل عنه لرفع إنتاجهم وإنتاجيتهم الزراعية مما يؤدي إلى زيادة دخلهم وارتفاع مستوى معيشتهم (شبيبة، 1993). ونظرا للنقص الواضح في أعداد المرشدين الزراعيين في وحدة المساحة وخاصة في العراق حيث يعاني الإرشاد الزراعي في القطر من قلة العاملين فيه بشكل ملحوظ، بالإضافة إلى عدم كفاية التأهيل والتدريب الإرشادي الذي يحصل عليه هؤلاء المرشدون مما يؤدي إلى صعوبة إلمامهم بجميع التخصصات الزراعية التي ينبغي التمكن منها لغرض إرشاد الفلاحين والمزارعين (العباسي، 1998) وهذا الوضع يحتم الاعتماد على القادة الريفيين المحليين لكي يعملوا كحلقة اتصال أو همزة وصل بين المرشدين الزراعيين من ناحية وجمهور المزارع من ناحية أخرى بهدف زيادة فعالية الجهاز الإرشادي الزراعي في أداء رسالته الإرشادية لجمهور المزارعين (الجرجري وآخرون، 1997). لهذا تتضح ضرورة دراسة السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين إذ عن طريق دراسة السلوك القيادي يمكن التعرف على طبيعة العلاقات القائمة بين القادة والأتباع كذلك يمكننا من خلال دراسة السلوك

القيادي معرفة الطريقة التي يتعامل بها القادة مع الأتباع, كما سيقوم الباحث بالتحقق من بعض الآراء التي وردت في نظرية السلوك القيادي التي جاءت بها جامعة ولاية أوهايو ومقارنة نتائج بحثه بما ورد في هذه النظرية. ونظرا لعدم وجود دراسات وأبحاث تناولت السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين فان نتائج هذا البحث سوف تكون إضافة مهمة للمعرفة العلمية القائمة حول هذا الموضوع.

ويهدف البحث الحالي إلى ما يأتي :

- 1- استكشاف مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في قضاء تليكييف/محافظة نينوى وفقا لبعدي العمل والعلاقات الإنسانية معا.
- 2- استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقا لبعدي العمل.
- 3- استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقا لبعدي العلاقات الإنسانية.
- 4- استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في كل فقرة من فقرات بعدي العمل والعلاقات الإنسانية.
- 5- التحقق من بعض الآراء التي وردت في نظرية السلوك القيادي لجامعة ولاية أوهايو وسيتم تحقيق ذلك من خلال الهدفين الفرعيين التاليين:
- ا- استكشاف النمط القيادي للقادة الريفيين المحليين في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية في آن واحد ومقارنة نتائج البحث الحالي مع ما ورد في النظرية.
- ب- التحقق من مدى استقلالية بعدي السلوك القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية) وفقا لما جاءت به نظرية جامعة ولاية أوهايو ومقارنة نتائج البحث الحالي مع ما ورد في النظرية.

مواد البحث وطرقه

تكون مجتمع البحث من جميع القادة الريفيين المحليين في جميع القرى والنواحي التابعة إلى قضاء تليكييف محافظة نينوى, وعددها 99 قرية, تم اختيار عينة عشوائية بنسبة 30% أي ما مجموعه 30 قرية واتباع الطريقة السيسومترية تم استكشاف قائد ريفي محلي واحد من كل قرية وبذلك بلغت عينة البحث 30 قائد اشترك في استكشافهم 175 من الأتباع. أما مجتمع الأتباع فقد شمل جميع مزارعي قضاء تليكييف البالغ عددهم 3588 مزارع, حيث تم إتباع أسلوب العينة العشوائية متعددة المراحل ففي المرحلة الأولى تم اختيار عينة عشوائية بنسبة 30% من مجموع القرى البالغ عددها 99 قرية أي ما يمثل 30 قرية في المرحلة الثانية تم اختيار نسبة 10% من الزراع التابعين لهذه القرى والبالغ عددهم 2078 وبهذا تكونت عينة البحث من الأتباع من 202 مزارعا وتم إهمال ستة استثمارات استبيان لعدم اكتمال بياناتها ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارتي استبيان, الأولى خاصة بالتعرف على بعض خصائص بالقادة الريفيين المحليين أما الاستمارة الثانية فقد تضمنت مقياس السلوك القيادي للقادة الريفيين من وجهة نظر الأتباع عن طريق الاستعانة بمقياس السلوك القيادي نموذج 12 الذي استخدمته الخياط 2001 حيث تم اختيار 90 فقرة منه وتم تحويل هذه الفقرات وصياغتها بما يلائم ويناسب موضوع البحث. كذلك تم الاستعانة بمقياس السلوك القيادي الذي استخدمه الحوري ومسلم 2006 وتم اختيار من هذا المقياس 17 فقرة وتم تحويلها وصياغتها بما يناسب ويلائم موضوع البحث. وبهذا تكون المقياس بصيغته الأولى من 107 فقرة. وللتعرف على مدى صدق الفقرات ظاهريا كوضوح الفقرات واسلوب كتابتها تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء في قسم الإرشاد الزراعي وفي قسم علم النفس وبهذا تم حذف 17 فقرة من المقياس لعدم موافقة 75% من الخبراء على إبقاءها. كما تم إيجاد نوع آخر من الصدق وهو صدق المقارنات الطرفية, وتم حذف 14 فقرة من المقياس التي بلغت قوة تمييزها اقل من 20% وبذلك تكون المقياس بصيغته النهائية من 76 فقرة موزعة على بعدين بعد الاهتمام بالعمل وتكون من 36 فقرة وبعد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وتكون من 40 فقرة. كما تم إيجاد الثبات بطريقة الفاكرونباخ حيث بلغت معاملات الثبات 0.932, 0.900, 0.959 لكل من السلوك القيادي في بعد العمل والعلاقات الإنسانية معا والسلوك القيادي في بعد العمل والسلوك القيادي في بعد العلاقات الإنسانية على التوالي لتحديد النمط القيادي للقادة الريفيين المحليين الخاضعين للبحث وتم حساب المدى النظري لكل بعد من أبعاد السلوك القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية) حيث بلغ المدى النظري لبعدي العمل بين 36-108 درجة, تم حساب درجة القطع لبعدي العمل وذلك عن طريق جمع الحد الأدنى من المدى النظري لبعدي العمل والذي يساوي 36 مع الحد الأعلى والذي يساوي 108 ثم تم تقسيم ناتج الجمع على 2 فبلغت درجة القطع لبعدي العمل 72 درجة, وما دون درجة القطع يعد أداء القائد الريفي منخفضا في بعد العمل بينما الدرجة الأعلى من مستوى القطع يعد أداء القائد الريفي عاليا في بعد العمل. أما

بالنسبة لبعدها العلاقات الإنسانية فبلغ المدى النظري له بين 40_120 درجة وتم حساب درجة القطع لبعدها العلاقات الإنسانية وذلك عن طريق جمع الحد الأدنى من المدى النظري مع الحد الأعلى ثم تم تقسيم ناتج الجمع على 2 فبلغت درجة القطع لبعدها العلاقات الإنسانية 80 درجة وما دون درجة القطع يعد أداء القائد الريفي منخفضاً بينما الدرجة الأعلى من درجة القطع فيعد أدائه عالياً في بعدها العلاقات الإنسانية. أما أهم الوسائل الإحصائية التي استخدمت في تحليل بيانات هذا البحث فهي، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والوسيط واختبار (t-test).

النتائج والمناقشة

أولاً: استكشاف مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدي العمل والعلاقات الإنسانية في أن واحد: لتحديد مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدي العمل والعلاقات الإنسانية في أن واحد من وجهة نظر الأتباع، تم تقسيم الدرجات المعبرة عن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي ثانياً لتعيين حدود الفئة الوسطى التي تراوحت فيما بين 135-189 درجة وقد بلغت أقل قيمة من الدرجات المعبرة عن السلوك القيادي 98 درجة بينما بلغت أعلى قيمة 222 درجة كما بلغ المتوسط الحسابي 162 درجة والانحراف المعياري 27 درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل القادة ذوي السلوك القيادي الضعيف بين 98-134 أما القادة ذوي السلوك القيادي العالي فقد تحددت بين 190-222 درجة كما موضح في الجدول (3).

الجدول (1): مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية في أن واحد.

Table (1): The level of leadership behavior of local rural leaders in the dimensions of work and human relations at some time.

ت	مستوى السلوك القيادي Level of leadership behavior	عدد الأتباع No. of followers	% النسبة المئوية
-1	ضعيف (98-134) Low	15	7.920
-2	متوسط (135-189) Medium	157	77.723
-3	عالي (190-222) High	30	14.851
	المجموع Total	202	%100

S.d=27

$\bar{X}=162$

يتبين من الجدول أعلاه أن 15 فرداً من الأتباع يمثلون 7,920% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين ضعيف و157 من الأتباع يمثلون 77,723% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين متوسط و30 من الأتباع يمثلون 14,851% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين عالي، كما توضح هذه النتيجة أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية متوسط يميل إلى الارتفاع، وهذا يدل على كفاءة القادة الريفيين المحليين في القيام بأدوارهم في كلا البعدين (العمل والعلاقات الإنسانية).

ثانياً: استكشاف مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدي العمل: لتحديد مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين من وجهة نظر الأتباع وفقاً لبعدي العمل، تم تقسيم الدرجات المعبرة عن السلوك القيادي إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إذ بلغ المتوسط الحسابي 77 درجة والانحراف المعياري 13 درجة وبذلك تحددت الفئة الوسطى فيما بين 64-90 درجة وقد بلغت أقل درجة من الدرجات المعبرة عن السلوك القيادي لبعدي العمل 45 درجة بينما بلغت أعلى قيمة 106 درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل القادة ذوي السلوك القيادي الضعيف بالنسبة لبعدي العمل بين 45-63 درجة أما القادة ذوي السلوك القيادي العالي لبعدي العمل فقد تحددت بين 91-106 درجة كما موضح في جدول رقم (2).

يتبين من الجدول أعلاه أن 15 من الأتباع الذين يمثلون 7.426% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين في بعدي العمل ضعيف و161 من الأتباع يمثلون 79.703% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين متوسط و26 من الأتباع يمثلون 12.871% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين عالي، وتوضح هذه الجدول (2): مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدي العمل.

Table (2): The level of leadership behavior of the local rural leaders according to labor dimention.

ت	مستوى السلوك القيادي في بعد العمل Level of leadership behavior in labor dimension	عدد الأتباع No. of followers	% النسبة المئوية
-1	low (63-45) ضعيف	15	7.426
-2	Medium (90-64) متوسط	161	79.703
-3	High (106-91) عالي	26	12.871
	Total المجموع	202	%100

$$13 = S.d$$

$$77 = \bar{X}$$

النتيجة أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في بعد العمل متوسط يميل إلى الارتفاع، وهذا يدل على أن القادة الريفيين المحليين يقومون بأدوارهم في بعد العمل بمستوى جيد.
ثالثاً: استكشاف مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدها العلاقات الإنسانية: لتحديد مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدها العلاقات الإنسانية من وجهة نظر الأتباع، تم تقسيم الدرجات المعبرة عن السلوك القيادي إلى ثلاث فئات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري أيضاً إذ بلغ المتوسط الحسابي 85 درجة والانحراف المعياري 16 وبذلك تحددت الفئة الوسطى فيما بين 69-101 درجة، وقد بلغت أقل درجة من الدرجات المعبرة عن السلوك القيادي في بعد العلاقات الإنسانية 53 درجة بينما بلغت أعلى قيمة 115 درجة وبذلك تحددت الفئة الأولى والتي تشمل القادة ذوي السلوك القيادي الضعيف لبعدها العلاقات الإنسانية 53-68 أما القادة ذوي السلوك القيادي العالي لبعدها العلاقات الإنسانية فقد تحددت بين 102-115 درجة كما موضح في جدول (3).

الجدول (3): مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين وفقاً لبعدها العلاقات الإنسانية.

Table (3): The level of leadership behavior of local rural leaders according to human relations.

ت	مستوى السلوك القيادي في بعد العلاقات الإنسانية Level of leadership behavior in human relations dimension	عدد الأتباع No. of follower	% النسبة المئوية
-1	Low (68-53) ضعيف	16	7.921
-2	Medium (101-69) متوسط	160	79.208
-3	High (115-102) عالي	26	12.871
	Total المجموع	202	%100

$$16 = S.d$$

$$\bar{X}=85$$

يتبين من الجدول أعلاه أن 16 من الأتباع يمثلون 7.921% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين في بعد العلاقات الإنسانية ضعيف و160 من الأتباع يمثلون 79.208% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين متوسط و26 من الأتباع يمثلون 12.871% من مجموع المبحوثين يعتقدون أن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين عالي، كما توضح هذه النتيجة أن مستوى السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في بعد العلاقات الإنسانية متوسط يميل إلى الارتفاع، وهذا يدل على مقدرة القادة الريفيين المحليين على التعامل الإنساني مع الأتباع بصورة حسنة.
رابعاً: استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في كل فقرة من الفقرات المعبرة عن بعدي العمل والعلاقات الإنسانية: يتبين من الجدول (4) أن الفقرة التي جاءت في المرتبة الأولى عند استكشاف السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في كل فقرة من الفقرات المعبرة عن بعد العمل هي (يتصرف كناطق رسمي باسم الريفيين) حيث بلغ متوسطها الحسابي 2.876 درجة أي أن القائد الريفي المحلي عادة ما يكون هو ممثلاً الريفيين والمتحدث باسمهم في كافة الأمور والمجالات الرسمية وغير الرسمية. أما الفقرة التي جاءت

في المرتبة الأخيرة فهي (يستطيع التنبؤ بما سوف يحدث) وبلغ متوسطها الحسابي 1.618 وقد يعود سبب ذلك إلى ضعف قدرة القائد على التنبؤ لعدم استقرار الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية مما يجعل من الصعب عليه التنبؤ بالأحداث المستقبلية في هذه الأمور.

الجدول (4): السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في كل فقرة من فقرات بعد العمل.

Table (4): Leadership behavior of the local rural leaders in each item of labor dimation.

المتوسط الحسابي *	الرتبة Rank	فقرات السلوك القيادي في بعد العمل Items of leadership behavior in labor dimension	ت
2.876	1	يتصرف كناطق رسمي بأسم الريفيين Acting as a spokesman on behalf of rural	-1
2.405	2	يشجع الريفيين على العمل الزراعي Encourages the rural agricultural work	-2
2.331	3	يعمل على أن يكون عمل الريفيين منظماً Works to be the work of rural well organized	-3
2.321	4	يعطي الريفيين حرية كافية في عملهم Gives rural sufficient freedom in their work	-4
2.297	5	علاقته طيبة مع المرشد الزراعي A good has relationship with the leader	-5
2.272	6	يحث الريفيين على تقديم نجاح أكبر مما حققوه سابقاً Urges rural to provide greater success than they have done previously	-6
2.222	7	يتخذ قرارات صائبة في أغلب المواقف Takes the right decisions in most situations	-7
2.217	8	يحرص على مناقشة أفكاره مع الآخرين Keen to discuss his ideas with others	-8
2.212	10	يظهر الريفيين بمستوى جيد أمام المرشد الزراعي Shows a good level to the agricultural extension worker	-9
2.212	10	يشجع الريفيين على استثمار فرص تحقيق الابتكار encourage rural investment opportunities for innovation	-10
2.212	10	يعطي الثقة للريفيين بأن يمارسوا الأعمال التي تفيدهم Gives confidence that the exercise of the rural businesses that benefit them	-11
2.207	13	يتحدث بأسم جميع الريفيين في المواقف الضرورية Speaking on behalf of all the rural in the necessary	-12
2.207	13	يسمح للريفيين بالتراخي في عملهم Allows for the rural lax in their work	-13
2.202	15	يحسن إدارة الوقت في أداء مهماته his word is well heard by the extension worke	-15

المتوسط الحسابي * \bar{X}	الرتبة Rank	فقرات السلوك القيادي في بعد العمل Items of leadership behavior in labor dimension	ت
2.198	16.5	كلمته مسموعة عند المرشد الزراعي his word is well heard by the extension worker	-16
2.198	16.5	لديه القدرة على تأجيل بعض الأعمال إلى الوقت المناسب لها Has the ability to postpone some of the work to the right time	-17
2.193	18	يسمح للريفيين بتحديد مدى سرعتهم بالعمل Allows for the determination of rural speed work	-18
2.188	19	ضع خطط مسبقة للعملي Develops plans prior to work	-19
2.163	20	يسمح لعدد من الريفيين اخذ دوره القيادي عند الضرورة Allows for a number of rural people to take leadership role when necessary	-20
2.153	21	يملك القدرة على تحديد المشاكل والتخطيط لها Has the ability to identify problems and planning	-21
2.143	22	لا يعطي للريفيين حرية في العمل Does not give the freedom of the rural work	-22
2.138	23	يهتم بالزيارات الحقلية للريفيين Concerned with field visits to rural	-23
2.123	24	يقوم بأعلام الريفيين بالمستجدات الحاصلة The flags of rural developments taking place	-24
2.103	25	يحافظ على معايير معينة لتنفيذ المهمة Maintanes certain standards to perform the task	-25
2.089	26	يتحمل كامل المسؤولية في حالة حدوث المشكلات Bears full responsibility in case of problems	-26
2.074	28	يشجع الريفيين على روح المبادرة فيما بينهم Encourages rural entrepreneurship among them	-28
2.064	29	قائد للريفيين بالاسم فقط Commander of the rural in name only	-29
2.039	30	يشجع الريفيين على استخدام أساليب جديدة في العمل الزراعي Encourages the use of rural new methods in agricultural work	-30
2.029	31	يتخاذل في الوقت الذي يتطلب منه موقفاً صلباً Are reluctant at the time it requires a strong position	-31
2.014	32	اغلب الأمور تسير حسب توقعاته Most things are going according to his expectations	-32
2	33	يتحدى محاولات تحدي قيادته Challenges attempts to challenge his leadership	-33

المتوسط الحسابي * \bar{X}	الرتبة Rank	فقرات السلوك القيادي في بعد العمل Items of leadership behavior in labor dimension	ت
		Defies attempts to challenge his leadership	
1.940	34.5	يخاطب الريفيين بأحاديث مشوقة لتشجيعهم على العمل Addresses rural interesting interviews to encourage them to work	-34
1.940	34.5	يحدد مسبقاً للريفيين نوع العمل وطريقة تنفيذه Specifies in advance of the rural type work and manner of implementation	-35
1.618	36	يستطيع التنبؤ بما سوف يحدث Can predict what will happen	-36

* الدرجة القصوى = (3)

أما فيما يخص بعد العلاقات الإنسانية فيوضح جدول (5) إن الفقرة التي جاءت في المرتبة الأولى هي (يتفهم ظروف الريفيين وهمومهم) بمتوسط حسابي قدره 2.396 وقد يعود سبب ذلك إلى إن القائد الريفي المحلي يكون على علم ودراية بمختلف المشاكل والظروف التي يمر بها الريفيون لأنه يكون بتماس مباشر مع ما يمرون به بالإضافة إلى مساهمته في حل تلك المشاكل. أما الفقرة التي جاءت في المرتبة الأخيرة هي (من السهل معرفته كقائد للريفيين) بمتوسط حسابي قدره 1.836 درجة وقد يعود السبب إلى وجود أكثر من قائد ريفي في القرية الواحدة وإن لكل منهم دور ومهام يقوم بها داخل المجتمع الريفي.

الجدول (5): السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين في كل فقرة من فقرات بعد العلاقات الإنسانية.

Table (5): Leadership behavior of the local rural leaders in each item of human relationships dimension.

المتوسط الحسابي * \bar{X}	الرتبة Rank	فقرات السلوك القيادي في بعد العلاقات الإنسانية Items of leadership behavior in human relations dimension	ت
2.396	1	يتفهم ظروف الريفيين وهمومهم Understands the conditions of rural people and their concerns	-1
2.336	2	يتعامل مع الريفيين بسهولة ويسر Deals with the rural easily	-2
2.306	3	يتحدث بثقة عالية بالنفس Speaks with confidence high self	-3
2.292	4	يسعى جاهداً إلى حسم ما يظهر من خلافات بين الريفيين Strives to resolve what appears from the differs between rural	-4
2.277	5	يشعر بالارتياح عندما يرى التعاون بين الريفيين Feels good when he sees the cooperation between rural	-5
2.272	6	يسعى إلى إيجاد مناخ تعاوني بين الريفيين Seeks to create a cooperative atmosphere between the rural	-6
2.252	7	يعامل الريفيين معاملة حسنة Treats rural well treated	-7

المتوسط الحسابي * \bar{X}	الرتبة Rank	فقرات السلوك القيادي في بعد العلاقات الإنسانية Items of leadership behavior in human relations dimension	ت
2.247	8	يركز على التفوق والنجاح مقارنة بالقيادة الآخرين بالمنطقة Focuses on excellence and success compared to other leaders in the region	-8
2.240	9	يسعى إلى استثمار قدرات وإمكانيات الريفيين Trying to exploit the capabilities of the rural	-9
2.237	10	مقنع في حديثه مع الريفيين Convincing in his interview with the rural	-10
2.232	11.5	يعامل جميع الريفيين باحترام Treats with respect for all rural	-11
2.232	11.5	يسأل عن أحوال الريفيين Ask about the conditions of the rural	-12
2.217	13.5	يشعر بتقدير الريفيين له كونه قائد المنطقة feels with rural appreciation	-13
2.217	13.5	يقيم علاقات اجتماعية مع الريفيين Assesses social relationships with the rural	-14
2.202	15	يأخذ باقتراحات الريفيين Take the suggestions of rural	-15
2.198	16	يمتدح القائم بالأعمال الجيدة Praised the existing good work	-16
2.193	17.5	يمتلك أسلوباً بارعاً في المناقشة Has a brilliant approach to the debate	-17
2.193	17.5	يحافظ على تماسك وترابط الريفيين Maintains the coherence and interdependence of rural	-18
2.188	19	يشارك الريفيين في اتخاذ قرارات سليمة Participate in the rural make sound decisions	-19
2.183	20	يثق بالريفيين Trust rural	-20
2.178	21	مستعد للتغيير في الأمور التي تستوجب التغيير Ready for change in the things that require change	-21
2.138	22	يحرص دائماً على أن تسير المناقشات بجو ديمقراطي Always keen on going to a democratic atmosphere of the discussions	-22
2.128	23	لا يجبر الريفيين على قبول رأيه Not forced rural to accept the opinion of rural	-23
2.118	24	يحافظ على هدوئه عندما لا يكون متأكداً من الأحداث Keeps quiet when it is not sure of the events	-24
2.113	25.5	علاقاته الاجتماعية ضعيفة مع الريفيين -25	-25

المتوسط الحسابي * \bar{X}	الرتبة Rank	فقرات السلوك القيادي في بعد العلاقات الإنسانية Items of leadership behavior in human relations dimension	ت
		Weak social ties with the rural	
2.113	25.5	يقنع الريفيين من خلال مناقشاته Convinces the rural people through discussions	-26
2.103	27	يعقد الأمور التي لا تستوجب التعقيد Complicating matters that do not require complex	-27
2.084	29	يتأكد من تفهم الريفيين لموقعه في القيادة Ensures understanding of rural his leadership	-29
2.079	30	يحث الريفيين على المشاركة في الدورات التدريبية Urges rural to participate in training courses	-30
2.064	31	يستطيع أن يعيد الأمور إلى نصابها عند حدوث الفوضى Can get things back to normal at the time of chaos	-31
2.059	32	يتصرف دون اخذ رأي الريفيين Acting without consulting the rural	-32
2.054	33	يعطي وقتاً لمقابلة الريفيين كل على حدا Gives the time to interview all the rural end	-33
2.049	34	لا يتخذ قرارات صائبة في المواقف الضرورية Do not take the right decisions in the necessary situations	-34
2.044	35.5	يعقد اجتماعات دورية لبحث مشكلات العمل مع الريفيين Holds regular meetings to discuss the problems of working with rural	-35
2.044	35.5	لا يزعج من الشخص الذي يخالف رأيه dose Not disturbed by the person who violates him	-36
2.034	37	يعالج المشكلات المعقدة Addresses the complex problems	-37
2.029	38	يسعى إلى إجراء لقاءات مع قادة آخرين لتطوير إمكانياته Seeks to hold meetings with other leaders to develop the potential	-38
1.955	39	يقال من شعور الريفيين بالملل Reduce the rural feeling bored	-39
1.836	40	من السهل معرفته كقائد للريفيين Easy to know as a leader of the rural	-40

* الدرجة القصوى = (3)

خامسا: التحقق من بعض الآراء التي وردت في نظرية السلوك القيادي لجامعة ولاية أوهايو وسيتم تحقيق ذلك من خلال الهدفين الفرعيين التاليين:

أ- استكشاف النمط القيادي للقادة الريفيين المحليين في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية في آن واحد ومقارنة نتائج البحث الحالي مع ما ورد في النظرية: استخلصت نظرية جامعة أوهايو أن النمط القيادي الملائم هو الذي يمتاز بالاهتمام الأقصى بكلاً البعدين (العمل والعلاقات الإنسانية)، وقد أوضحت نتائج البحث الحالي أن النمط القيادي للقادة الريفيين المحليين في قضاء تكليف محافظة نينوى توزع على أربعة أنماط قيادية وبنسب متفاوتة وفقا لآراء الأتباع كما موضح في شكل (1).

اهتمام عالي بالعلاقات High interest in human relations (2) يمثلون (6,6%) اهتمام منخفض بالعمل Low interest in labor	اهتمام عالي بالعمل High interest in labor (19) يمثلون (63,3%) اهتمام عالي بالعلاقات High interest in human relations
اهتمام منخفض بالعمل Low interest in labor (5) يمثلون (16,6%) اهتمام منخفض بالعلاقات Low interest in human relations	اهتمام منخفض بالعلاقات Low interest in human relations (4) يمثلون (13,3%) اهتمام عالي بالعمل High interest in labor

الشكل (1) توزيع القادة الريفيين المحليين المبحوثين وفق الأنماط القيادية الأربعة.
Fig (1) Distribution of the local rural leaders according to the four leadership styles.

بعد توزيع القادة الريفيين المحليين المبحوثين وفقا للأنماط القيادية التي وردت في النظرية تبين أن 19 قائد يمثلون 63.3% من عدد القادة المبحوثين وقعوا ضمن النمط الاهتمام العالي بالعمل والاهتمام العالي بالعلاقات الإنسانية، بينما 5 من القادة يمثلون 16.6% من عدد القادة المبحوثين وقعوا ضمن النمط الاهتمام المنخفض بالعمل والاهتمام المنخفض بالعلاقات الإنسانية، بينما 4 قادة يمثلون 13.3% من عدد القادة المبحوثين وقعوا ضمن النمط الاهتمام العالي بالعمل والاهتمام المنخفض بالعلاقات الإنسانية وأخيرا 2 قائد يمثلون 6.6% من عدد القادة المبحوثين وقعوا ضمن النمط اهتمام العالي بالعلاقات الإنسانية والاهتمام المنخفض بالعمل وعند مقارنة هذه النتيجة مع ما جاءت به النظرية تبين أنها متطابقة إلى حد كبير حيث ورد في النظرية بان النمط القيادي الملائم هو الذي يمتاز بالاهتمام الأقصى بكلا البعدين (العمل - والعلاقات الإنسانية) أي إن هناك تقارب إلى حد كبير مع ما جاءت به النظرية وبين نتائج الدراسة الحالية إذا أن أكثر عدد من القادة الريفيين المحليين وقعوا ضمن النمط الاهتمام العالي بالعمل والاهتمام العالي بالعلاقات الإنسانية.

ب - التحقق من مدى استقلالية بعدي السلوك القيادي (العمل -العلاقات الإنسانية) وفقا لما جاءت به نظرية جامعة ولاية أوهايو ومقارنة نتائج البحث الحالي مع ما ورد في النظرية: من اجل التحقق من مدى استقلالية بعدي العمل والعلاقات الإنسانية وفقا لما جاءت به النظرية استخدمت معادلة ارتباط الرتب سبيرمان لإيجاد العلاقة الارتباطية بين بعدي السلوك القيادي وقد بلغت قيمة (rs) 0.1462 وللتأكد من معنوية الارتباط تم حساب قيمة (t) والتي بلغت 2.0899 درجة وهي أعلى من قيمة الجدولية البالغة 1.645 عند مستوى معنوية 0.05 أي انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعدي السلوك القيادي (العمل - والعلاقات الإنسانية) وبذلك يكون البعدان مرتبطين مع بعضهما البعض وهذا يتعارض مع ما جاءت به النظرية بان البعدين مستقلان عن بعضهما البعض وقد يعود سبب ذلك إلى أن من واجبات القائد الريفي المحلي هو الاهتمام بكلا البعدين في آن واحد وليس بأحد البعدين. مما سبق نستنتج:

1- إن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين من وجهة نظر الأتباع في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية في آن واحد كان جيدا بشكل عام نستنتج أنهم قادرون على أداء أدوارهم بصورة مرضية وفقا لما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي.

2- إن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين من وجهة نظر الأتباع في بعد العمل فقط كان جيدا بشكل عام ونستنتج أن القادة لديهم القدرة على التعامل مع الأتباع بمختلف مجالات العمل الزراعي.

- 3- إن السلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين من وجهة نظر الأتباع في بعد العلاقات الإنسانية فقط كان جيداً أيضاً نستنتج من ذلك قدرة القادة الريفيين المحليين على التعامل مع الأتباع بمختلف مستوياتهم بالإضافة إلى قدرتهم على تقديم النصح والمشورة بمختلف مجالات الحياة.
- 4- فيما يخص النمط القيادي للقادة الريفيين المحليين في قضاء تكليف تطابقت نتائج البحث الحالي مع ما جاءت به نظرية السلوك القيادي لجامعة ولاية أوهايو وذلك لأن غالبية القادة وقعوا ضمن النمط (الاهتمام العالي بالعمل والاهتمام العالي بالعلاقات الإنسانية) نستنتج من ذلك قدرة هذه النظرية على التنبؤ بالنمط القيادي للقادة بصورة صحيحة.
- 5- بالنسبة لاستقلالية بعدي السلوك القيادي (العمل – العلاقات الإنسانية) خالفت نتائج البحث الحالي ما جاءت به نظرية السلوك القيادي لجامعة ولاية أوهايو حيث تبين من نتائج البحث الحالي إن البعدين مترابطين مع بعضهما وليس مستقلين كما ورد في النظرية، نستنتج من ذلك إن دور القائد الريفي المحلي قد يختلف عن أدوار غيره من القادة وذلك لأن هذا الدور يشمل هذين البعدين معاً دون استقلالهما عن بعضهما فالقائد الريفي هو قائد في العمل وفي النواحي الاجتماعية في جميع نواحي الحياة الأخرى، وقد اتضح الترابط بين بعدي العمل والعلاقات الإنسانية في تشابه النتائج عند دراسة التباين في كل من البعدين وفق بعض المتغيرات. وعليه نوصي بـ:
- 1- ضرورة استعانة العاملين بالإرشاد الزراعي في منطقة البحث بالقادة الريفيين المحليين، لاسيما في ضوء النقص الحاصل في الكوادر الإرشادية العاملة في المنطقة من أجل معاونته المرشد الزراعي في أداء دوره.
- 2- نظراً للدور الكبير الذي يقوم به القادة الريفيون بالتأثير على الأتباع مما يسرع في عملية نشر وتبني المبتكرات الزراعية بين الزراع كذلك العمل على زيادة إشراك القادة الريفيين المحليين في الأنشطة الإرشادية والتنموية من أجل تطوير قدراتهم وإمكانياتهم وإكسابهم خبرات ومهارات جديدة وبالتالي تحسين سلوكهم القيادي بصورة أكبر.
- 3- تبني مديرية الزراعة في نينوى والشعب التابعة لها إعداد البرامج التدريبية الخاصة بتطوير وتنمية القدرات القيادية لدى القادة الريفيين المحليين من أجل العمل على الرقي بمستوى أداء القادة إلى المستوى الفعال لحل المشكلات في أثناء العمل والتعامل الإنساني مع الأتباع.
- 4- عدم الفصل بين بعدي السلوك القيادي (العمل – العلاقات الإنسانية) للسلوك القيادي للقادة الريفيين المحليين باعتبار أن العمل القيادي كلاً لا يتجزأ، لأن على القائد الريفي أن تكون لديه القدرة على التعامل مع الأتباع في جميع مجالات الحياة بشكل عام.

DISCOVERY LEADERSHIP BEHAVIOR LOCAL RURAL LEADERS IN TELKAIF DISTRICT IN NINAVAH PROVINCE

Aamel F. AL-Abbassi
Extension Agric Dept
College of Agric .And Frosty
Univ. Of Mosul / Iraq

Wisam Y.Al-Masso
Extension Agric Dept
College of Agric .And Frosty
Univ. Of Mosul / Iraq

E-mail: E-aamel_al3abassi@yahoo.com

ABSTRACT

The research aimed at discovering the leadership behavior of the local rural leaders in Tal-Kaif district Nineveh Governorate from the farmers' point of view the research population All the local rural leaders and all the farmers in the district. A sample of 30 villages out of 99 has been randomly chosen and 30 leaders of these villages have been discovered, while a percentage of 10% of total number of the farmers which was 2078 has been taken. the data were elected through two a questionnaires, the first included the characteristics of the leaders, while the second to determine the leadership behavior of the leaders from the farmers point of view .after testing the validity & reliability of the questionnaire the final formula has

been limited by 76 items, and after collecting and analyzing the data, the results showed that the leadership behavior of the local rural leaders was intermediate tends to rise according to the two dimension of the work and human relation together and in each of these dimensions separately. The results also showed that there is a very close match between what mentioned in the Ohio leadership behavior theory and the current research results, while the results contradicted with what mentioned in the theory that the two dimensions of the leadership behavior are independent from each other.

Key words: Leadership behavior, Local rural leaders.

Received: 2/10/ 2011 Accepted: 5/3/2012

المصادر

- الجرجري، دحام نايف عزو قادر(2005). آراء العاملين الإرشاديين بمشاكل العمل الإرشادي الزراعي في العراق من حيث الحجم والأهمية، أطروحة دكتوراه، قسم الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، العراق.
- الجرجري، دحام نايف، يسار سالم شعار، عامل فاضل العباسي (1997). دراسة سسيومترية للقيادات الريفية المحلية في مجال الإرشاد الزراعي بقرية عراقية، مجلة زراعة الرافدين، 29 (3):12-13.
- الحوري، عكلة سليمان علي، مسلم حسب الله إبراهيم (2006). التفاؤل وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مدربي دوري النخبة بكره القدم، مجلة تنمية الرافدين، 24 (8):24-26.
- الخياط، أسماء عبد الرحيم خضر 2001. السلوك القيادي لمديري المدارس المتوسطة وعلاقته بمستوى مشاركة المدرسين في اتخاذ القرار وتفتهم بالمديرين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل، العراق.
- الرفاعي، عبد الهادي، وعفيفة شملص (2005). التنمية الريفية في المنظمة الساحلية، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، 27 (1):15-17.
- الراوي، خاشع محمود (1989). المدخل الى الإحصاء، مطابع جامعة الموصل، الموصل، العراق.
- شبيبة، محمد مصطفى (1993). محددات قيادة الرأي بين الزراع في قرية سعودية، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، 28 (2):11-13.
- العبد الله، محمد (2003). تطوير العمل الإرشادي في سوريا، مجلة الزراعة، العدد 20 الجمهورية العربية السورية.
- العضيبى، عبد الله إبراهيم (1989). دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفية بالمملكة العربية السعودية، مجلة حوليات العلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة عين الشمس، 34 (13):33-36.
- العباسي، عامل فاضل خليل (1998). الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى لبعض المعارف والخبرات الإرشادية الزراعية، أطروحة دكتوراه، قسم الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، العراق.
- القرشي، أحسان كاظم (2007). الطرائق المعلمية والطرائق اللامعلمية في الاختبارات الإحصائية، مطبعة الديواني، بغداد، العراق.
- مراد، صلاح احمد، أمين علي سليمان (2002). الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية و التربوية خطوات أعدادها وخصائصها، دار الكتاب الحديث للطباعة والنشر، الكويت.