

تنمية وتدريب القوى البشرية الزراعية في المملكة العربية السعودية: تحليل موقفي للوضع التدريبي للجهاز الفني الزراعي بمنطقة القصيم إبراهيم أحمد رزق و صالح نصار النصار كلية الزراعة والطب البيطري، جامعة الملك سعود، فرع القصيم، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث. يستهدف هذا البحث بصفة رئيسة التعرف على مدى تعرض الكوادر الفنية الزراعية من موظفي وزارة الزراعة بمنطقة القصيم للنشاطات التدريبية ومدى ملاءمتها للوظائف التي يشغلونها فضلاً عن الوقوف على خصائصهم الوظيفية المرتبطة بالتدريب كأساس لوضع البرامج التدريبية الملائمة لهم والتي يمكن من خلالها زيادة فعالية الأداء الوظيفي وتحسين وتطوير البرامج التدريبية المستقبلية. ولتحقيق تلك الأهداف البحثية تم إجراء دراسة ميدانية على عينة قوامها ٨٦ موظفاً من موظفي وزارة الزراعة والمياه العاملين بكل من المديرية العامة للزراعة والمياه بالقصيم ومديرية الزراعة والمياه بعنيزة.

ولقد أسفرت الدراسة عن نتائج عدة مؤداها أنه على الرغم من عدم تعرض نسبة غير قليلة من الباحثين بشكل أو بآخر للتدريب فإن تدريب الفنيين منهم يسير في الاتجاه المرغوب بالمقارنة بنظائرهم من الأخصائيين، وأنه في الوقت الذي لا يحظى فيه غالبية الباحثين بنصيب من التدريب للتهيئة عند بداية الالتحاق بالخدمة فإن التدريب أثناء مزاولة المهنة يتبوأ مكانة أفضل وخاصة بين الفنيين. وفيما يتعلق بكثافة التعرض للتدريب فقد أوضحت نتائج الدراسة أنه على الرغم من تعدد مرات التدريب للمتدربين من الباحثين فلا زال نصيب المتدرب منهم في حدوده الدنيا وخاصة الفنيين. وعلى الرغم من قلة مرات تدريب الفنيين فإن المدة الزمنية لفترات تدريبهم كانت تفوق بكثير مدد التدريب الذي تلقاه المتدربون من الأخصائيين.

ومما يسترعى الانتباه ما كشفت عنه الدراسة من قلة الارتباط بين الأنشطة التدريبية التي تعرض لها الباحثون من قبل والوظائف والأعمال التي يقومون بها حالياً، وبصفة خاصة بين المتدربين من الفنيين. وأنه

في الوقت الذي تنعدم فيه ظاهرة تغير مجال العمل الوظيفي بين المتدربين الأخصائيين تزداد حدة هذه الظاهرة بين الفنيين. ولقد أوصى الباحثان بضرورة إعادة النظر في السياسة الحالية لتدريب الكوادر الفنية الزراعية بالقصيم بما يضمن تحقيق الهدفية في التدريب والإفادة من آثاره مع الاسترشاد بنتائج هذه الدراسة وما أنتهت إليه من توصيات عند إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المستقبلية لهم.

مقدمة

لا يتوقف التقدم الاجتماعي الذي يحرزه مجتمع معين على ما قد يتوافر له من مقدرات تكنولوجية وموارد طبيعية أو بشرية فحسب، بل أيضاً على مايقوم به هذا المجتمع من جهود نحو استغلال هذه الموارد والقدرات. مثل هذا الاستغلال يعتمد إلى حد كبير على ما يستثمره المجتمع في تنمية أفرادهِ. ويعد الاستثمار في تنمية العنصر البشري من خلال التعليم والتدريب بمثابة المحور الذي تدور حوله التنمية المجتمعية من حيث كونه أداة ووسيلة لتنمية المحرك الأساسي لشتى جوانبها. لكل ذلك اهتمت الدول النامية الساعية إلى تحويل مجتمعاتها إلى مجتمعات حديثة اهتماماً كبيراً بالسياسات المعنية بتنمية الموارد البشرية وتكوين الكوادر الفنية المؤهلة والقادرة على تنفيذ متطلبات التحديث والتنمية.

وفي المملكة العربية السعودية تحظى تنمية الموارد البشرية بأهمية خاصة وذلك بسبب التنمية السريعة التي نتجت عن توافر الموارد المترتبة على الثروة البترولية المتاحة وما استتبعها من توسع كبير في تنفيذ العديد من برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية مع زيادة الطلب على وسائل التقنية الحديثة، وهو الأمر الذي استتبعه ظهور حاجة ملحة إلى توافر الكفاءات الوطنية المؤهلة لتنفيذ برامج وبرمجيات الخطط التنموية الطموحة التي تتطلع إليها المملكة [١]. وانطلاقاً من أهمية تنمية الموارد البشرية السعودية باعتبارها عصب التنمية ركزت خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠/١٤٠٥هـ على تنمية القوى البشرية بالأولوية الأولى على المستوى الوطني، باعتبار أن الاستفادة الفعالة من القوة البشرية المتاحة تعد العنصر الأساسي في الاستراتيجية الشاملة للخطة [٢].

ولقد أولت وزارة الزراعة والمياه في المملكة العربية السعودية كغيرها من بقية قطاعات الدولة اهتماماً خاصاً بتنمية القوى البشرية الزراعية على المستويات القومية والاقليمية والمحلية كافة باعتبارها المدخل الرئيس لنمو وتطور البنيان الاقتصادي الزراعي الوطني

والذي أعطته الخطط الخمسية الموجهة لعملية التنمية الشاملة بالمملكة أولوية كبيرة - فأنشأت إدارة للتدريب في عام ١٣٨٧هـ استتبعها إنشاء عدة مراكز للتدريب الزراعي موزعة على مختلف المناطق الزراعية الرئيسة بالمملكة. وعلى مدار العشرين عامًا الماضية قامت هذه المراكز بتنفيذ العديد من البرامج التدريبية القصيرة والطويلة المدى في شتى مجالات الإنتاج الزراعي ولكافة المستويات التنفيذية الزراعية من المهندسين الزراعيين إلى العمال الزراعيين ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية أو تلك التي يتوقع قيامهم بها مستقبلاً.

تلك المحاولات الرامية لتدريب وإعداد الكوادر الزراعية المتمرسه والقادرة على الاضطلاع بمهامها بكفاية وهي تؤدي دورها في تنفيذ خطط التنمية الزراعية الوطنية، ينبغي أن تركز - ضمن ما تركز - على الدراسات والبحوث المعنية بتقويم البرامج التدريبية. وكم من دولة نامية بذلت جهوداً كبيرة في التدريب لمواردها البشرية وأنفقت أموالاً وجهوداً في تحديد الحاجات التدريبية وفي تصميم البرامج دون الاهتمام بعملية التقويم، الأمر الذي ترتب عليه فشل الكثير من البرامج التدريبية والبرامج التنموية فيها [٣].

وعلى الرغم من أهمية الدراسات التقييمية وما قد تسفر عنه من نتائج تعين المخططين والقائمين على أجهزة التدريب الزراعي في المملكة على تحسين وتطوير الأنظمة والبرامج التدريبية الزراعية القائمة بالشكل الذي تتحقق معه الفعالية التدريبية والكفاءة الوظيفية، فإن الدراسات التي تناولت موضوع تدريب وتنمية الكوادر الفنية الزراعية في المملكة تكاد تكون معدومة. الأمر الذي دفع الباحثين للتفكير في إجراء هذا البحث الاستكشافي للوضع التدريبي للكوادر الفنية الزراعية كأساس لوضع البرامج التدريبية المستقبلية الملائمة ليكونوا أكثر كفاءة في تأدية أعمالهم الحالية وتلك التي يتوقع قيامهم بها مستقبلاً.

ويهدف هذا البحث بصفة رئيسة إلى الوقوف على مدى تعرض الكوادر الفنية الزراعية - الذين يشغلون وظائف تتطلب تعليماً منهجياً - من موظفي وزارة الزراعة العاملين بمنطقة القصيم للأنشطة التدريبية المقدمة لهم من خلال إدارة التدريب الزراعي بالوزارة وعلى مدى حاجتهم للتدريب المستقبلي بهدف:

- ١- التعرف على الخصائص الاجتماعية والتعليمية والوظيفية المميزة لهم ومدلولاتها لنشاطات التعليم والتدريب .
- ٢- الوقوف على مدى تعرضهم للنشاطات التدريبية المعنية بتنمية القدرات وزيادة فعالية الأداء الوظيفي وماهية خصائص هذا التعرض .

الأسلوب البحثي

الشاملة والعينة

تم اختيار منطقة القصيم كمقتصد إقليمي موقعاً لإجراء هذا البحث باعتباره الإقليم الذي تركز فيه كلية الزراعة جامعة الملك سعود فرع القصيم محل عمل القائمين بالبحث نشاطها التعليمي والبحثي والإرشادي الزراعي بالإضافة إلى أن منطقة القصيم تعد من أهم المناطق الانتاجية الزراعية بالملكة . فوقاً لأرقام ١٤٠١/١٤٠٢هـ بلغت نسبة المساحة المحصولية فيها حوالي ١٤١٪ من إجمالي الرقعة المحصولية بالملكة والبالغ مقدارها ٣٦٠, ٠٢٢, ٦ دونم [٤].

ولتحقيق الأهداف البحثية التي استهدفتها الدراسة تم اختيار عينة طبقية من بين الكوادر الفنية الزراعية العاملة بكل من المديرية العامة للزراعة والمياه بالقصيم في بريده ومديرية الزراعة والمياه في عنيزة وجميع الفروع التابعة لكل منهما. ولقد بلغ حجم العينة المختارة ٨٦ موظفاً أي حوالي ٣٣٪ من إجمالي عددهم بشاملة البحث، ولقد مثل فئة المتخصصين منهم وهم أولئك الموظفون الذين قد أمضوا أربعة سنوات فأكثر في التعليم العالي ٢٨ موظفاً كما مثل فئة الفنيين منهم وهم أولئك الموظفون الذين قد حصلوا على دبلوم في التعليم الثانوي في الزراعة ٥٨ موظفاً، ولقد تم اختيار مفردات العينة بالطريقة العشوائية مع الأخذ في الاعتبار تمثيل كل من الطبقتين في العينة البحثية بنسبة تكاد تساوي نسبة توزيعهم في شاملة البحث. وللحصول على البيانات البحثية التي تطلبتها طبيعة المشكلة البحثية موضوع الدراسة تم تصميم استمارة مقابلة استبائية وبعد اختبارها تم استخدامها في الحصول على البيانات من المبحوثين الذين تم اختيارهم في العينة البحثية. وبعد تجميع

البيانات تم إعدادها ومعالجتها احصائياً باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية البسيطة كالتوزيع التكراري والنسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري .

المتغيرات البحثية

تنقسم المتغيرات البحثية التي تم اختيارها لشرح وتفسير مشكلة البحث إلى مجموعتين من المتغيرات تشمل المجموعة الأولى متغيرات الخصال الاجتماعية والوظيفية للمبحوثين وتضم المستوى التعليمي، النشأة، الجنسية، العمر والخبرة الوظيفية. أما المجموعة الثانية فتشمل متغيرات تعرض المبحوثين لنشاطات التدريب وخصائصه وتضم التعرض للتدريب، نوعية التدريب السابق، الكثافة التدريبية وتضم مؤشرين أولهما عدد مرات التدريب السابق وثانيهما إجمالي مدد التدريب السابق، مجالات التدريب السابق وموضوعاته وأخيراً الصلة بين التدريب السابق ومجال العمل الحالي.

وللوقوف على طبيعة الصلة القائمة بين النشاطات التدريبية التي تعرض لها المتدربون من قبل وما يزاوونه حالياً من الأعمال تم عمل مؤشر عام يعكس مقدار هذه الصلة عن طريق إعطاء قيمة رقمية تراوحت ما بين صفر وواحد لكل دورة أو نشاط تدريبي تعرض له المتدرب وفقاً لصلة هذا النشاط بطبيعة العمل الحالي الذي يزاوله المبحوث بإعطاء درجة لكل دورة أو نشاط له صلة بالعمل ولا شيء في حالة النشاط غير المرتبط. وأنه بتجميع القيم الرقمية التي حصل عليها المبحوث في كل الأنشطة التدريبية التي قد تعرض لها من قبل وحساب النسبة المئوية للدورات المرتبطة من إجمالي عدد الدورات أو الأنشطة التدريبية السابقة أمكن التوصل إلى مؤشر نسبي يعكس درجة الارتباط الوظيفي الحالي بالنشاطات التدريبية السابقة من حيث كونها عالية (٧٦٪ فأكثر) أو متوسطة (٤٥-٧٥٪) أو قليلة (١-٤٤٪) أو معدومة.

المفاهيم والمصطلحات البحثية

يقصد بالكوادر الفنية الزراعية في هذا البحث أولئك العاملون في الزراعة الذين يشغلون وظائف تتطلب في العادة تعليماً أو تدريباً منهجياً أو أساسياً لكي يستطيعوا أن يؤديوا أعمالهم بكفاءة ويشمل ذلك المتخصصون الذين يحتاجون إلى أربعة سنوات فأكثر من التعليم العالي والفنيون الذين يحتاجون إلى دبلوم التعليم الثانوي في الزراعة.

أما التدريب فهو يشير إلى تلك الجهود التي توجه من قبل الأجهزة التدريبية الزراعية لمساعدة العاملين الرسميين في القطاع الزراعي على التكيف مع الوظائف التي يشغلونها باستكمال النقص القائم في معارفهم ومهاراتهم كماً وكيفاً وإكسابهم اتجاهات جديدة خلال برامج تعليمية توفر لهم الخبرات والمهارات والقدرات التي تتطلبها طبيعة الأعمال التي يزاولونها حالياً أو تلك التي يتوقع قيامهم بها مستقبلاً. ويتم التدريب عند بداية الالتحاق بالخدمة مباشرة ويطلق عليه التدريب التأهيلي للعمل ويهدف إلى تهيئة المتدرب لممارسة أعماله بنجاح وتعريفه بطبيعة العمل وتنظيمه الإداري والمشكلات والظروف التي سيعمل فيها المتدرب وكيفية التعامل معها، كما يتم التدريب كذلك أثناء مزاوله الموظف لعمله الفعلي ويطلق على هذا النوع من التدريب «التدريب على رأس العمل أو أثناء العمل» وهو يهدف إلى تنشيط وتجديد وتحديث معلومات ومهارات المتدرب وتنمية قدراته على تنفيذ الأعمال المنوطة له.

النتائج والمناقشة

أولاً - الخصائص الاجتماعية والوظيفية ذات الصلة بالتعليم والتدريب

لا ريب في أن التدريب كعملية تعليمية ينبغي وأن يراعى فيه مبادئ التعلم عامة وتعليم الكبار خاصة وفي مقدمتها المتدرب نفسه بجميع خصائصه الاجتماعية والنفسية والوظيفية والتعليمية وغيرها. تلك الخصائص تعكس بطبيعة الحال الاختلاف القائم بين المتدربين فيما يتعلق بقدراتهم الذهنية والفكرية والاستيعابية واحتياجاتهم التدريبية وهنا تكمن أهمية التعرف على خصائص المتدربين إذا ما كنا بصدد التخطيط لتنفيذ برامج تدريبية فعالة لهؤلاء العاملين، فوفقاً لتلك الخصائص يتم تحديد المضامين التدريبية والأساليب المناسبة للتدريب ووسائل الإيضاح المساعدة وفترات الترويح وغيرها من الاعتبارات المرتبطة بإدارة البرامج التدريبية وتنفيذها.

ويوضح الجدول رقم ١ توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً للخصائص الاجتماعية والتعليمية والوظيفية التي أتاحت البيانات البحثية دراستها ومنها يتضح ارتفاع نسبة الفنيين بين الكوادر الفنية الزراعية قيد البحث بالمقارنة بالأخصائيين حيث بلغت نسبة الفنيين

٦٧٤٪ من مجموع العاملين الزراعيين بالعينة بمعدل ٢ : ١ تقريباً أي إثنين من الفنيين لكل أخصائي واحد وأنه على الرغم من زيادة أعداد الفنيين من الموظفين فإن هذه النسبة تدل على زيادة أعداد الموظفين في المستوى التخصصي عن المستوى الفني وفقاً للمعدلات المتوقعة وهي أخصائي لكل خمسة من الفنيين [٥]، ولا يعني ذلك أن منطقة القصيم وهي مجتمع البحث إنما تعاني من نقص في القوى البشرية الزراعية من المستوى الفني ذلك أنه عند تطبيق المعادلة العامة التي أشار إليها اصليثورك [٥] والتي بمقتضاها يمكن تحديد أعداد الموظفين الزراعيين اللازم توافرهم بالأقاليم الزراعية، وما قد نصت عليه في مضمونها من ضرورة تواجد متخصص واحد مع خمسة فنيين لخدمة كل ٥٠٠ حيازة زراعية، نجد أن منطقة القصيم تتسم حالياً بالافتقار فيما يتعلق بالقوى البشرية الزراعية. وعليه فارتفاع نسبة الأخصائيين في مجموع القوى البشرية الزراعية العاملة في عينة هذا البحث إنما يعكس ارتفاع نصيب الزراع والحيازات الزراعية والقرى من الموظفين المتخصصين ذوي الإعداد الأكاديمي المتميز.

هذا وتبين المعطيات الواردة بالجدول رقم ١ أن قرابة ٣٣٪ من إجمالي الباحثين قد أتموا تعليمهم الجامعي وهم بطبيعة الحال يشكلون فئة الأخصائيين، أما الفنيون من الباحثين فكانوا يتباينون في مستواهم التعليمي حيث بلغت نسبة من أتم التعليم الثانوي منهم حوالي ٩١,٤٪ في حين بلغت نسبة من يحمل مؤهل دراسي متوسط أو دون المتوسط منهم وتمت ترقيته بحكم الأقدمية إلى وظيفة فني حوالي ٨٦٪. وإذا كان المؤهل العلمي الذي قد يحصل عليه الموظف إنما يعبر عن نوعية ومستوى التدريب الذي قد تلقاه خلال دراسته الأكاديمية التي سبقت التحاقه بالعمل فإن الاهتمام بأولئك الفنيين ذوي التعليم المتوسط الرسمي المحدود يعد أمراً ضرورياً لسد النقص في إعدادهم المنهجي لكي يستطيعوا تأدية أعمالهم بشكل مرض.

هذا وتشير البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ١ كذلك إلى ارتفاع نسبة الباحثين من ذوي الأصل أو النشأة الحضرية بمقارنتهم بغيرهم ذوي الأصل أو النشأة الريفية حيث بلغت نسبة من هم من أصل حضري حوالي ٧٩٪ من إجمالي عدد الأفراد بالعينة البحثية. كما لا يختلف الفنيون عن الأخصائيين في حضرية النشأة لغالبيتهم حيث

جدول ١ . توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لفئاتهم الوظيفية وبعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية ذات الصلة بالتدريب .

الفئة الوظيفية						الخصائص الاجتماعية والوظيفية
المجموع ن = ٨٦		فني ن = ٥٨		أخصائي ن = ٢٨		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
						المؤهل الدراسي :
٣٢٦	٢٨	—	—	١٠٠	٢٨	جامعي
٦١٦	٥٣	٩١٤	٥٣	—	—	ثانوي
٥٦	٥	٨٦	٥	—	—	متوسط أو أقل
						الموطن الأصلي أو النشأة :
٧٩١	٦٨	٨١	٤٧	٧٥	٢١	حضري
٢٠٩	١٨	١٩	١١	٢٥	٧	ريفي
						الجنسية :
٩٦٥	٨٣	١٠٠	٥٨	٨٩٣	٢٥	سعودي
٣٥	٣	—	—	١٠٧	٣	غير سعودي
						العمر :
٣١٤	٢٧	٣٧٩	٢٢	١٧٩	٥	أقل من ٢٥ سنة
٥٢٣	٤٥	٣٩٧	٢٣	٧٨٦	٢٢	٢٥ - ٣٤
١٤٠	١٢	٢٠٧	١٢	—	—	٣٥ - ٤٤
٢٣	٢	١٧	١	٣٥	١	٤٥ فأكثر
						مدة الخبرة الوظيفية :
٣٣٧	٢٩	٢٥٩	١٥	٥٠	١٤	أقل من ٥ سنوات
٥٠	٤٣	٥١٧	٣٠	٤٦٤	١٣	٥ - ٩
٢٣	٢	٣٤	٢	—	—	١٠ - ١٤
١٤	١٢	١٩	١١	٣٦	١	١٥ فأكثر

بلغت نسبة الأخصائيين من ذوي الأصل الحضري حوالي ٧٥٪ وبلغت ٨١٪ لنظائرهم من الفنيين .

ولاشك في أن ارتفاع نسبة الحضريين بين المبحوثين وهم زراعيون أمر له ما يبرره خاصة في ظروف المملكة نظراً لحدائثة الإنطلاقة التنموية، ومن ثم حدائثة انتشار التعليم بصفة عامة والتعليم الزراعي بصفة خاصة وما يتبع ذلك من اتاحة فرص التعليم، والتعليم العالي بصفة خاصة بين سكان الحضر. وعلى الرغم من حتمية الانتشار غير المتوازن للتعليم والتعليم العالي تحت ظروف الكثير من الدول النامية وما يترتب على ذلك من صعوبة أو تعذر اختيار الزراعيين ممن يتوافر لديهم الخبرة في المعيشة الريفية أو ممن ينحدرون من أصل ريفي أو ممن يكون لديهم الميل والاستعداد للعمل في الريف ويقدرّون المهمة التي تنتظرهم في العمل مع أهل الريف ومساعدتهم للوصول إلى حياة أفضل، فإنه ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار ضرورة إعداد الخريجين للعمل في مجالاتهم الزراعية من خلال برامج تدريبية مناسبة تساعدهم على القيام بأعمالهم على خير وجه [٦] وفي هذا الصدد تشير الدراسة التي قام بها المركز الدولي للتنمية الريفية بمصر إلى أنه على الرغم من أنه من المتوقع أن يكون الموظفون ذوي الأصل أو النشأة الحضرية أقل كفاءة في بداية العمل الزراعي إلا أنهم يكونوا أكثر استعداداً للعمل وأكثر إحساساً بمشاكله إذا ما أتاحت لهم فرص التدريب المناسب قبل مزاولة العمل وأثنائه بالمقارنة بزملائهم الذين هم من أصل ريفي [٧].

وإذا كانت الزراعة بالمملكة شأنها في ذلك شأن غيرها من قطاعات الاقتصاد الوطني تلجأ إلى الاستعانة بالقوة البشرية الأجنبية فتشير البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ١ إلى قلة أهمية العمالة الوافدة في مجموعة القوى البشرية الزراعية تحت الدراسة حيث بلغت نسبة العمالة غير السعودية حوالي ٣٥٪ فقط من مجموع العاملين في المستويين التخصصي والفني وأنه في الوقت الذي لم يكن هناك وجود للعمالة غير السعودية من بين فئة الفنيين بلغت نسبتها ١٠٧٪ فقط بين الموظفين المتخصصين، وهذا يؤكد نجاح خطط الدولة في إحلال العمالة السعودية محل العمالة الأجنبية الوافدة في مختلف مواقع العمل والإنتاج. تلك الحقيقة تشجع على تدريب تلك العمالة الوطنية نظراً لما تمثله من ضمان للاستقرار الوظيفي والاستمرار في العمل وهنا تكمن جدوى تدريبهم وأهميته، ذلك أن آثار ونتائج التدريب يمكن الاستفادة بها لفترات أطول تنعكس على كفاءة الأداء والعمل الوظيفي.

وعلاوة على ما تقدم تشير البيانات الواردة بالجدول نفسه إلى انخفاض أعمار القوى البشرية الزراعية تحت الدراسة حيث بلغت نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة حوالي ٨٤٪ من إجمالي عددهم في المستويين التخصصي والفني وأنه في الوقت الذي تزداد فيه درجة التباين بين الفنيين فيما يتعلق بالتركيب العمري تقل حدة هذا التباين بين الإحصائيين. وبصفة عامة يميل الإحصائيون لأن يكونوا من صغار السن بالمقارنة بنظرائهم من الفنيين وتشير نتائج البحث في هذا المجال إلى أن نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة بلغت حوالي ٩٦٪ بين القوى البشرية الزراعية في المستوى التخصصي و ٧٧٫٦٪ بين من هم في المستوى الفني، وبصفة عامة فإن صغر السن بين غالبية أفراد العينة تحت الدراسة من إحصائيين أو فنيين إنما يشير إلى الطول النسبي لفترة العطاء الوظيفي التي يمكن أن يقدمها هؤلاء العاملون وإلى ما يتيح صغر السن لهؤلاء من استعداد لبذل المزيد من الجهد والعمل مع المزارعين علاوة على ما تتيحه شبابه وصغر سن هؤلاء الباحثين من فرص مواتية للتعليم والتعلم في ظل ما يتمتعون به من قدرات ذهنية واستيعابية ومن استعدادات نفسية وجسمية مواتية. وبالإضافة لما تقدم تشير بيانات الجدول نفسه إلى أن حوالي ٣٤٪ من جملة القوى البشرية الزراعية موضوع البحث حديثي الالتحاق بالعمل وتقل مدة خبرتهم الوظيفية عن الخمس سنوات كما بلغت نسبة من عمل منهم لفترة تقل عن عشرة سنوات حوالي ٨٤٪ من إجمالي عددهم في المستويين التخصصي والفني، وهذا وترتفع نسبة حديثي العهد بالعمل الوظيفي بين فئة الإحصائيين بالمقارنة بفئة الفنيين في العينة المدروسة إذ بلغت نسبة من تقل مدة خبرتهم الوظيفية عن خمس سنوات حوالي ٥٠٪ بين العاملين في مستوى الإحصائيين و ٢٦٪ فقط بين نظرائهم من الفنيين. وبينما تبلغ نسبة من تقل مدة خبرتهم الوظيفية عن عشرة سنوات حوالي ٩٦٪ بين العاملين في مستوى الإحصائيين تصل هذه النسبة إلى ٧٧٫٦٪ فقط بين العاملين في مستوى الفنيين.

تلك الحقيقة تشير إلى ضرورة الاهتمام بتدريب هؤلاء الأفراد حديثي العهد الوظيفي وبصفة خاصة تلك القوى البشرية الزراعية من فئة الإحصائيين إن لم يكونوا قد تعرضوا له. وهذا التدريب يكون من شأنه تعريفهم بطبيعة العمل والعلاقات التنظيمية التي تربط العمل على مستوياته كافة وإغلاق أكبر قدر من الثغرات التعليمية والأكاديمية الزراعية التي تكون قد حدثت خلال مراحل التعليم الرسمي [٨].

أما باقي المبحوثين وبصفة خاصة الفنيين فإنهم يحتاجون إلى ذلك التدريب الذي يجدد من معارفهم ويكمل ويصقل من خبراتهم . وهناك نسبة ليست بقليلة من هؤلاء الفنيين تبلغ حوالي ٢٢٪ من إجمالي عددهم لهم خبرة وظيفية طويلة . تلك الفئة تتطلب اهتماماً خاصاً بالتدريب فبحكم خبراتهم الوظيفية الطويلة ربما يكونوا قد اكتسبوا عادات ومهارات وظيفية استقرت وتأصلت بمرور الوقت بالشكل الذي يصعب معه تعديلها حتى إذا ثبت عدم صلاحيتها لا لأنها قد أصبحت جزءاً من طبيعتهم الشخصية فحسب ، ولكن ربما لجأوا لمقاومة الجديد اقتناعاً بأصالة القديم اعتقاداً منهم بأن النجاح الذي حققوه إنما كان نتيجة للتمسك ببعض المبادئ والأساليب التقليدية [٩].

ثانياً - مدى تعرض المبحوثين للنشاطات التدريبية وخصائصها

لاريب في أن الزراعة الحديثة تتطلب من القائمين على إدارتها وتوجيهها مؤهلات خاصة تمكنهم من القيام بمهامهم بشكل مرضٍ ولذلك فإن نجاح الجهاز الزراعي في تأدية رسالته التنموية إنما يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه من الكوادر الفنية على مستوياته التنظيمية كافة . ولا جدال في أنه مهما بذل من جهد وتخطيط دقيق لبرامج تطوير الزراعة فإن هذه البرامج لن تكون مؤثرة ولن تحقق الغاية المنشودة ولا النجاح المأمول لها إلا إذا توافر العاملون القادرون على الاضطلاع بمهامه التغييرية والتطويرية بكفاية واقتدار . وهذا يتوقف بطبيعة الحال على ما قد تلقوه وأتيح لهم وتعرضوا له من الخبرات التعليمية العلمية والمراية خلال حضورهم للنشاطات التدريبية قبل وأثناء مزاولتهم للعمل .

وإذا كان التعرض للنشاطات التدريبية هو السبيل إلى حسن الأداء والكفاية الوظيفية فإنه لا يكون وحده هو العمل الوحيد في حسن الأداء الوظيفي فهناك عوامل أخرى تسهم في مقدار الطاقة الوظيفية للعاملين وفي مستوى آدائهم للعمل مثل كثافة التعرض للنشاط التدريبي ونوعيته ومدته وارتباطه بالوظيفة ومستواه وهدفه . تلك العوامل مجتمعة معاً مضافاً إليها طبيعة الأفراد وخصائصهم وخلفياتهم الشخصية إنما تسهم في تشكيل الاستعدادات والطاقات الوظيفية للأفراد التي يتوقف عليها مستوى أداء ما يضطلعون به من مهام وظيفية .

وفيما يلي نعرض النتائج التي أسفر عنها هذا البحث فيما يتعلق بتعرض أفراد القوى البشرية في العينة البحثية للنشاطات التدريبية .

النتائج

١ - الخبرات التدريبية السابقة

تبرز ضرورة التعرف على الخبرات التدريبية السابقة التي يتعرض لها الأفراد من ارتباط ذلك بتحديد احتياجاتهم التدريبية المستقبلية إذ يؤثر مستوى التدريب الذي تلقوه ونوعيته وطول مدته على نوعية ومستوى ما قد يحتاجونه من برامج تدريبية مستقبلية . ومن البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٢ يتضح أن نسبة ليست بقليلة من القوى البشرية الزراعية قيد الدراسة تبلغ حوالي ٣٠٪ من إجمالي عددهم لم يتعرضوا لأي نوع من التدريب سواء عند التحاقهم بالخدمة أو وهم على رأس العمل وأنه في الوقت الذي يزداد فيه حضور الأنشطة التدريبية السابقة بين الأفراد من مستوى الفنيين يقل التعرض للأنشطة التدريبية السابقة بين نظائهم من الأفراد الذين ينتمون لمستوى الأخصائيين حيث بلغت نسبة الأفراد الذين لم يتعرضوا للتدريب طوال فترة حياتهم الوظيفية حوالي ٤٣٪ بين الأخصائيين، ٢٤٪ فقط بين الفنيين وهذا يؤكد ما أشار إليه تقرير المنظمة العربية للتنمية الزراعية عن التدريب الزراعي في المملكة، من أن تدريب القوى البشرية الزراعية فيها من فئة الفنيين إنما يسير في الاتجاه المرغوب رغم ما يؤخذ عليه من التركيز على الدورات التدريبية الطويلة نسبياً والتي لا تكون هي الأسلوب الأفضل لتحسين قدرات تلك الفئة الوظيفية [١٠] .

جدول ٢ . توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لحضور النشاطات التدريبية السابقة وفتاتهم الوظيفية

المجموع ن = ٨٦	الفئات الوظيفية		حضور النشاطات التدريبية السابقة
	فني ن = ٥٨	أخصائي ن = ٢٨	
	العدد	العدد	
	%	%	
٦٩,٨	٦٠	٧٥,٩	حضر
٣٠,٢	٢٦	٢٤,١	لم يحضر

واستناداً لما تقدم فإن مزيداً من الاهتمام نحو تدريب القوى البشرية الزراعية من المستوى التخصصي إنما يعد أمراً ضرورياً ولازماً خاصة في هذه المرحلة التي تتطور فيها الحياة تطوراً سريعاً وتراكم فيها الاكتشافات والتقدمات التقنية بصورة مذهلة نضع الأخصائي أمام مهام جديدة يقتضي الوفاء بها التعرض للتدريب لكي تتجدد معارفه وتكتمل وتصل خبراته وتزداد مهاراته ولكي يتم سد الثغرات في البرامج الأكاديمية التي قد تعرض لها خلال فترة التعليم النظامي .

٢ - توقيت التعرض للنشاطات التدريبية السابقة

تشير البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٣ إلى قلة الاهتمام المعطى للتدريب عند بداية الالتحاق بالخدمة إذ لم تتجاوز نسبة عدد الأفراد الذين قد حضروا هذا النوع من التدريب أكثر من ٣١٪ من إجمالي عدد الباحثين الزراعيين قيد الدراسة وأنه في الوقت الذي يزداد فيه الاهتمام النسبي بهذا النوع من التدريب لهؤلاء الأفراد من مستوى الفنيين لا يحظى الأخصائيون من الأفراد بنصيب ملموس من التدريب عند بداية الالتحاق بالخدمة حيث بلغت نسبة عدد الأفراد الذين قد تعرضوا للتدريب في بداية التحاقهم بالخدمة حوالي ٤٠٪ في حالة الفنيين مقابل ١٤٪ فقط في حالة الأخصائيين .

وإذا كان التدريب عند بداية الالتحاق بالخدمة لا يلقي الاهتمام الواجب فإن التدريب أثناء مزاولة المهنة يتبوأ مكانة أفضل وإن كانت لاتزال بعيدة عن المستوى المنشود . فمن المعطيات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٣ يتضح أن نسبة كبيرة من الباحثين ، بلغت حوالي ٦٧٪ من إجمالي عددهم ، قد تعرضوا للتدريب وهم على رأس العمل ، وقد اختلف مقدار هذا التعرض التدريبي باختلاف الفئة الوظيفية للأفراد ، إذ يحظى الفنيون بنصيب ملموس من التدريب على رأس العمل بالمقارنة بزملائهم من الأخصائيين حيث بلغت نسبة الأفراد الذين تعرضوا للتدريب وهم على رأس العمل حوالي ٧٤٪ في حالة الفنيين بالمقارنة بحوالي ٥٤٪ فقط في حالة الأخصائيين . تلك النتائج تعكس في مجموعها ضرورة الاهتمام بالتدريب عند بداية الالتحاق بالخدمة وإعادة النظر في سياسة التركيز النسبي على تدريب الأفراد من الفنيين بالدرجة الأولى مع إعطاء الأفراد من مستوى الأخصائيين الأهمية المناسبة

عند تخطيط وتنفيذ السياسات التدريبية نظراً لما يضطلعون به من أدوار قيادية في تنفيذ السياسات التنموية .

جدول ٣ . توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لتوقيت وحضور الأنشطة التدريبية وفئاتهم الوظيفية .

الفئات الوظيفية						
المجموع ن = ٨٦		فني ن = ٥٨		أخصائي ن = ٢٨		توقيت وحضور النشاطات التدريبية
العدد		العدد		العدد		
%		%		%		
عند بدء الالتحاق بالخدمة :						
٣١ر٤	٢٧	٣٩ر٧	٢٣	١٤ر٣	٤	حضر
٦٨ر٦	٥٩	٦٠ر٣	٣٥	٨٥ر٧	٢٤	لم يحضر
أثناء مزاولة العمل :						
٦٧ر٤	٥٨	٧٤ر١	٤٣	٥٣ر٦	١٥	حضر
٣٢ر٦	٢٨	٢٥ر٩	١٥	٤٦ر٤	١٣	لم يحضر

٣ - الكثافة التدريبية

لا ريب في أن حسن الأداء ودرجة الكفاية الوظيفية للأفراد إنما تعتمد ضمن ما تعتمد عليه على كثافة التعرض للنشاطات التدريبية التي قد يتعرضون لها ومن أبرز مؤشرات الكثافة التدريبية عدد مرات التدريب ومدته، وفيما يلي نعرض النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية فيما يتعلق بهذين المؤشرين :

(أ) عدد مرات التدريب السابقة

تشير البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٤ إلى أن ثلثي الباحثين المدربين من أفراد العينة لم تزد مرات التدريب الذي قد تلقوه من قبل طوال حياتهم الوظيفية عن مرتين وأن عدد مرات التدريب الذي قد حضره أربعة أخماس الباحثين المدربين من أفراد العينة لم تزد عن ثلاث مرات .

جدول ٤ . توزيع أفراد العينة البحثية الذين تعرضوا للتدريب وفقاً لفئاتهم الوظيفية وعدد الدورات التدريبية التي حضروها .

الفئة الوظيفية					
عدد الدورات	أخصائي		فني		المجموع
	ن = ١٦	ن = ٤٤	ن = ٤٠	ن = ٦٠	
	العدد	%	العدد	%	العدد
١	٦	٣٧٫٤	١٨	٤٠٫٩	٢٤
٢	٣	١٨٫٨	١٢	٢٧٫٣	١٥
٣	٣	١٨٫٨	٦	١٣٫٦	٩
٤ فأكثر	٤	١٥	٨	١٨٫٢	١٢

وبالرغم من تعدد مرات التدريب التي حضرها المتدربون من القوى البشرية الزراعية تحت الدراسة فلقد كان نصيب المتدرب منهم عند حدوده الدنيا وفقاً لما أشار إليه خبير القوى البشرية أصلي تورك [٥] من ضرورة تعرض الموظف للتدريب مرة على الأقل كل أربع أو خمس سنوات حيث بلغ متوسط عدد مرات التدريب التي حضرها المتدربون من أفراد العينة البحثية طول حياتهم الوظيفية حوالي ٢٫٣ مرة أي ما يعادل مرة كل خمس سنوات وظيفية . هذا ولم يكن هناك تفاوت ملموس بين الفنيين والأخصائيين فيما يتعلق بمتوسط مرات التدريب الذي تلقوه من قبل طوال حياتهم الوظيفية حيث بلغ هذا المتوسط حوالي ٢٫٤ و ٢٫٢ مرة لكل من الأخصائيين والفنيين على التوالي بانحراف معياري بلغ مقداره ١٫٢ و ١٫١ لكل منهما على التوالي .

وعلى الرغم من عدم وجود تفاوت واضح بين كل من الأخصائيين والفنيين من الباحثين فيما يتعلق بمتوسط عدد مرات التدريب الذي تلقوه من قبل فقد كانت النسبة بين مرات التدريب وسنوات الخبرة الوظيفية أعلى بين الأخصائيين بالمقارنة بنظرائهم من الفنيين حيث بلغ معدل مرات التدريب للأخصائيين مرتين كل خمس سنوات وظيفية (١٫٥ سنة) مقابل مرة واحدة كل خمس سنوات في حالة الفنيين (١٫٨ سنة) وهذا لا يعزى إلى اهتمام

أجهزة التدريب بالعاملين من مستوى الأخصائيين بالمقارنة بهؤلاء العاملين من مستوى الفنيين، وإنما يرجع أساساً إلى قلة مدد الخبرة الوظيفية للأخصائيين قيد البحث.

ب) إجمالي مدد التدريب السابق

أوضحت نتائج الدراسة أن متوسط إجمالي مدد التدريب التي تعرض لها الباحثون من أخصائيين وفنيين طوال حياتهم الوظيفية قد بلغ ثمانية أسابيع فقط وهذه المدة تعتبر قليلة نسبياً وتعتبر عن كم قليل من المرات والأنشطة والمحتويات التدريبية بالمقارنة بمتوسط عدد سنوات الخدمة الوظيفية لهم والذي بلغ مقداره حوالي ١١ر٤ سنة. ولقد كان هناك تفاوت ملحوظ بين كل من الأخصائيين والفنيين فيما يتعلق بمدد التدريب الذي تلقوه من قبل حيث بلغ متوسط إجمالي مدد التدريب للأفراد من الأخصائيين حوالي ستة أسابيع مقابل ستة عشر أسبوعاً في حالة الفنيين بالمقارنة بمتوسط عدد سنوات الخدمة الوظيفية لكل منهما والذي بلغ مقداره حوالي ٥ر١ سنة و ١٠ر٥ سنة لكل من الفئتين على التوالي، الأمر الذي يعكس الطول النسبي لمدد التدريب الذي تلقاه الباحثون من فئة الفنيين بالمقارنة بغيرهم من الأخصائيين.

هذا وتشير البيانات الواردة بالجدول رقم ٥ إلى أن غالبية المتدربين من الباحثين قد تعرضوا لمدد تدريبية تراوحت ما بين إسبوعين وأربعة أشهر بنسبة بلغت حوالي ٦٣٪ من إجمالي عددهم، كذلك فإن هناك تبايناً واضحاً بين الباحثين من فئة الأخصائيين ونظرائهم من الفنيين فيما يتعلق بمدد التدريب التي تلقوها من قبل حيث بلغت نسبة الأفراد الذين تعرضوا لفترات تدريبية تراوحت في مجملها ما بين إسبوعين وأربعة أشهر حوالي ٨٨٪ من إجمالي عدد الأخصائيين المدربين بالعينة في حين بلغت ٤٩٪ فقط من إجمالي عدد الفنيين المدربين بالعينة مما يعكس الاهتمام بتدريب الأفراد من مستوى الأخصائيين لمدد تدريبية أقل من تلك التي يحظى بها الأفراد من فئة الفنيين.

وبصفة عامة تكشف النتائج التي ينطوي عليها الجدولين ٤، ٥ عن حقيقة هامة مؤداها أنه على الرغم من تعدد مرات التدريب التي قد تعرض لها الباحثون من فئة الأخصائيين فإن إجمالي مدد التدريب كانت قليلة بالمقارنة بزملائهم الباحثين من فئة الفنيين

جدول ٥. توزيع أفراد العينة البحثية الذين تعرضوا للتدريب وفقاً لفئاتهم الوظيفية وإجمالي مدد التدريب التي تعرضوا لها

الفئة الوظيفية						مدة التدريب
المجموع ن = ٦٠		فني ن = ٤٤		أخصائي ن = ١٦		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٢١٧	١٣	١٨٢	٨	٣١٣	٥	أقل من شهر
٤١٧	٢٥	٣٦٤	١٦	٥٦٣	٩	٤-١
٢٣٣	١٤	٢٧٣	١٢	١٢٤	٢	٨-٥
١٣٣	٨	١٨١	٨	-	-	٩ فأكثر

الذين تزداد مدة تدريبهم على الرغم من قلة مرات هذا التدريب وذلك يعني أن الدورات التدريبية التي قد تنظم لفئة الفنيين إنما تكون في الغالب من النوع طويل المدة ويبدو أنها تتكرر على فترات متباعدة.

ويتضح من البيانات الواردة في جدول رقم ٦ أن ٣٪ فقط من مجموع الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثون من المستوى الوظيفي الأخصائي بالعينة كانت من النوع ذي الفترة الزمنية الطويلة (أكثر من خمسة أشهر) في الوقت الذي بلغت هذه النسبة ١٩٪ من مجموع الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثون من المستوى الوظيفي الفني أي أن الدورات التدريبية التي تنظم لفئة الفنيين تتسم بطول المدة وهذه النتيجة تتفق مع ما أشار إليه تقرير المنظمة العربية للتنمية الزراعية [١٠] من أن تدريب الزراعيين في المملكة قد حقق ما استهدفه وإن كان يؤخذ عليه عدم مناسبة الدورات التدريبية الطويلة لأنها لا تكون أفضل الأساليب لتحسين قدرات هذه الفئة وأنه من الأجدى تكرار التدريب لمرات متعددة في حلقات قصيرة تتراوح ما بين أربعة أسابيع وستة كحد أقصى.

جدول ٦. توزيع الدورات التدريبية التي حضرها المبحوثين وفقاً للمستوى والنوعية والمدة

الفئة الوظيفية					
نوعية الدورة ومدتها	أخصائي		فني		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد
قصيرة (أقل من شهر)	٣٠	٧٦٫٩	٦٦	٦٧٫٣	٩٦
متوسطة (شهر إلى خمسة أشهر)	٨	٢٠٫٥	١٣	١٣٫٣	٢١
طويلة (أكثر من خمسة أشهر)	١	٢٫٦	١٩	١٩٫٤	٢٠
المجموع	٣٩	١٠٠	٩٨	١٠٠	١٣٧

وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة فيما يتعلق بكثافة التعرض التدريبي للمبحوثين من القوى البشرية الزراعية تحت الدراسة يمكن القول بأنه على الرغم من تعدد مرات التعرض للتدريب والطول النسبي لمدد التدريب التي تعرض لها الأفراد في العينة البحثية فإن كثافة التعرض التدريبي تختلف باختلاف الفئة الوظيفية للأفراد، فعلى الرغم من قلة مرات التدريب الذي قد تعرض له المبحوثون من الأخصائيين بالمقارنة بغيرهم من الأفراد من مستوى الفنيين فإنها تتسم بالتعدد وقلة مددها الزمنية الاجمالية والفترة على خلاف ما تتصف به برامج تدريب الفنيين من زيادة مرات التدريب الذي قد تعرضوا له واتسامها بالتعدد وزيادة إجمالي المدد الزمنية والفترة لكل تدريب .

٤ - مجالات وموضوعات التدريب السابق

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم ٧ إلى أن مجالات برامج التدريب التي تعرض لها المتدربون في عينة هذا البحث قد أتممت بالتعدد والتنوع حيث شملت مجالات وحقول الإنتاج الزراعي كافة، ولقد بلغ عدد الموضوعات التي تناولتها تلك البرامج ١٣٧ موضوعاً. وعلى الرغم من تعدد وتباين تلك الموضوعات التي قد تعرض لها المبحوثون بتباين أوضاعهم ومجالاتهم الوظيفية فإنه يتضح من أجوبة ١٧٪ فأكثر من إجمالي عدد المتدربين منهم أن مجال

تنمية المجتمع قد إحتل المرتبة الأولى بين مجالات التدريب التي قد تعرضوا لها من قبل إذ حضره حوالي ٢٨٪ من إجمالي عدد المتدربين بالعينة . ثم احتل مجال وقاية المزروعات المرتبة الثانية (٢٥٪) ، وجاء مجال التخطيط والإدارة المزرعية في المرتبة الثالثة (٢٣٪) ثم تشغيل وصيانة الآلات المزرعية في المرتبة الرابعة (٢٠٪) ثم الإرشاد الزراعي في المرتبة الخامسة والأخيرة (١٦٪) .

وعلى الرغم من تعدد وتنوع الموضوعات التدريبية التي قد تعرض لها المتدربون بالعينة البحثية فلقد كان هناك تباين واضح بين كل من المتدربين من فئة الأخصائيين وأولئك المتدربين من فئة الفنيين فوفقاً لما أفاد به ١٧٪ فأكثر من إجمالي عدد المتدربين منهم فإن مجالات التدريب التي تعرض لها المتدربون من الأخصائيين ، قد تربع على قممها كل من مجال التخطيط والإدارة المزرعية ومجال التوجيهات العامة ومجال اللغة الانجليزية إذ حضر كل منها ٢٥٪ من إجمالي عدد المتدربين من الأخصائيين بالعينة وجاء كل من مجال الإرشاد الزراعي ومجال التسميد والأسمدة في المرتبة الثانية بنسبة بلغت حوالي ١٩٪ لكل منهما .

أما مجالات التدريب التي تعرض لها المتدربون من الفنيين فلقد تصدرها مجال تنمية المجتمع حيث حضره حوالي ٣٧٪ من إجمالي عدد المتدربين منهم بالعينة وجاء مجال وقاية المزروعات في المرتبة الثانية (٢٩ ، ٥٪) وكل من مجال التخطيط والإدارة المزرعية ومجال تشغيل وصيانة الآلات المزرعية في المرتبة الثالثة (٢٢٪) ثم مجال الخضر المعنى بخدمة وزراعة محصول البطاطس في المرتبة الرابعة (١٨٪) .

٥ - ارتباط التدريب بمجال العمل

يتمثل الهدف النهائي للتدريب في رفع كفاءة أداء المتدرب لعمله ومن ثم فلا يقام التدريب لغرض التدريب وإنما بهدف تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات التي يتطلبها الأداء الفعال لما يقوم به من أعمال ولذلك فإن الأداء والكفاية الوظيفية للمتدرب وعائد الاستثمار التدريبي إنما يتوقف ليس فقط على كثافة تعرض الموظف للأنشطة التدريبية كماً ونوعاً وإنما يتوقف بصفة أساسية على مدى ارتباط المضمون التدريبي وقدرته على سد النقص في خبرات ومعارف الأفراد والتي تلزم للأداء الفعال لما يقومون به من أعمال وأنه بدون مثل هذا الارتباط

جدول ٧. توزيع أفراد العينة البحثية تبعاً لمجالات التدريب الذي حضروه وفتاتهم الوظيفية

الفئة الوظيفية					
مجالات التدريب	أخصائيين ن = ٢٦		فنيين ن = ٤٤		المجموع ن = ٦٠
	التكرار %	التكرار %	التكرار %	التكرار %	التكرار %
تنمية المجتمع	—	—	١٧	٣٨,٦	١٧
وقاية المزروعات	٢	١٢,٥	١٣	٢٩,٥	١٥
تخطيط وإدارة مزرعية	٤	٢٥	١٠	٢٢,٧	١٤
تشغيل وصيانة الآلات الزراعية	٢	١٢,٥	١٠	٢٢,٧	١٢
الإرشاد الزراعي	٣	١٨,٨	٧	١٥,٩	١٠
خدمة وزراعة محصول البطاطس	—	—	٨	١٨,٢	٨
الري والصرف	—	—	٦	١٣,٦	٦
الأسمدة والتسميد	٣	١٨,٨	٢	٤,٥	٥
الزراعة المحمية	١	٦,٣	٤	٩,١	٥
البساتين	٢	١٢,٥	٤	٩,١	٦
إعداد المناحل وتربية النحل	٢	١٢,٥	٢	٤,٥	٤
خدمة وزراعة محصول القمح	—	—	٣	٦,٨	٣
تنقية البذور والغربلة	١	٦,٣	٢	٤,٥	٣
الرعاية البيطرية	١	٦,٣	٢	٤,٥	٣
تعبئة وتخزين الخضار والفاكهة	٢	١٢,٥	١	٢,٣	٣
المحاصيل الحقلية	—	—	٢	٤,٥	٢
التلقيح الصناعي	٢	١٢,٥	—	—	٢
صيانة وتحسين صفات التربة	١	٦,٣	٢	٤,٥	٣
المساحة	—	—	١	٢,٣	١
المسالخ	١	٦,٣	—	—	١
المراعي والغابات	١	٦,٣	—	—	١
اللغة الإنجليزية	٤	٢٥	—	—	٤
توجيهي عام	٤	٢٥	—	—	٤

القوي بين المضمون التدريبي ومجال العمل الحالي للمتدرب فإنه من المتعذر أن يتحقق الهدف من التدريب.

ومن البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٨ يتضح قلة الارتباط والصلة بين الأنشطة التدريبية التي قد تعرض لها الباحثون من القوى البشرية الزراعية قيد الدراسة وطبيعة ما يزاولونه من أعمال حيث بلغت نسبة المتدربين الذين تعرضوا لأنشطة تدريبية تتسم في مجموعها بقلة الارتباط بالعمل الحالي وانعدامه حوالي ٧٠٪ من إجمالي عددهم. وبما يسترعى الانتباه هنا هو ارتفاع نسبة المتدربين منهم الذين تعرضوا لأنشطة تدريبية كانت في مجملها غير مرتبطة بطبيعة ما يزاولونه حالياً من أعمال حيث بلغت نسبتهم حوالي ٣٨٪ من إجمالي عددهم.

جدول ٨. توزيع المتدربين من الباحثين بالعينة وفقاً لدرجة الارتباط بين العمل الحالي والأنشطة التدريبية السابقة

الفئة الوظيفية							
درجة الارتباط بين العمل الحالي والأنشطة التدريبية السابقة		أخصائي ن = ١٦		فني ن = ٤٤		المجموع ن = ٦٠	
	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	
عالية	٤	٢٥	٧	١٥٫٩	١١	١٨٫٣	
متوسطة	٢	١٢٫٤	٥	١١٫٤	٧	١١٫٧	
قليلة	٥	٣١٫٣	١٤	٣١٫٨	١٩	٣١٫٧	
منعدمة	٥	٣١٫٣	١٨	٤٠٫٩	٢٣	٣٨٫٣	
المجموع	١٦	١٠٠	٤٤	١٠٠	٦٠	١٠٠	

تلك الظاهرة تشير في مجملها إلى ضرورة تصحيح مفهوم التدريب لدى القائمين على إدارة العمل وتنظيمه حيث إن التدريب لا يقيم لغرض التدريب وإنما لمقابلة الاحتياجات التدريبية لدى الموظف ولسد العجز أو النقص القائم في قدراته الوظيفية والتي وظف للقيام بها وأن ما قد يضطرون إليه من إجراءات نقل لسد النقص في مجالات معينة إنما يكون له تأثيره السلبي على آثار التدريب وجدواه وخاصة إذا لم يكن ما تلقاه الفرد من تدريب مواكباً لمجال عمله الجديد.

وتشير البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٨ إلى أنه على الرغم من قلة الارتباط القائم بين الأنشطة التدريبية التي تعرض لها الباحثون وطبيعة الأعمال والوظائف الحالية التي يقومون بها، فإن قلة هذا الارتباط كانت ملحوظة بدرجة أكبر بين الفنيين من المتدربين بمقارنتهم بنظرائهم من الأخصائيين حيث بلغت نسبة الفنيين الذين تعرضوا لأنشطة تدريبية تتسم في مجموعها بقلة الارتباط الوظيفي وإنعدامه حوالي ٧٣٪ من إجمالي عددهم مقابل ٦٣٪ من إجمالي عدد الأخصائيين.

وبغرض الوقوف على مقدار الحركة الوظيفية للمبحوثين قيد الدراسة للتحقق من صلتها بغياب الارتباط بين التدريب السابق وطبيعة العمل الحالي، تشير البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٩ إلى ارتفاع معدل الحركة الوظيفية لهؤلاء المبحوثين حيث بلغت نسبة المتدربين منهم الذين قد تغير مجال عملهم الوظيفي لأكثر من مرة حوالي ٣٧٪ من إجمالي عددهم.

جدول ٩. توزيع المتدربين من المبحوثين تبعاً للتغير في مجال العمل الوظيفي وفئاتهم الوظيفية

الفئة الوظيفية						
المجموع ن = ٦٠		فني ن = ٤٤		أخصائي ن = ١٦		التغير في مجال العمل الوظيفي ومراته
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٢٦	٤٣	٣٦	٨٢	—	—	تغير مرة واحدة
١٠	١٦	١٣	٢٩	—	—	تغير مرتان
٢٤	٤٠	٥٠	١١٤	١٠٠	١٦	لم يتغير

ولاريب في أن مثل هذا التحرك الوظيفي وما يترتب عليه من تغير لطبيعة الأعمال التي يزاولها المتدرب إنها يكون له تأثيره السلبي على آثار التدريب وجدواه وخاصة إذا لم يكن التدريب مواكباً ومرتبطاً بمجال العمل الجديد الذي انتقل إليه المتدرب. ومما يلفت النظر

هنا هو أن ظاهرة الحركة الوظيفية أو تغيير مجال العمل الوظيفي للمتدربين كانت قاصرة فقط على فئة الفنيين دون الأخصائيين حيث بلغت نسبة المتدربين منهم الذين تغير مجال عملهم الوظيفي لأكثر من مرة حوالي ٥٠٪ من إجمالي عددهم مقابل لا شيء في حالة الأخصائيين، وهذا أمر طبيعي فيما يتعلق بالمتدربين من الأخصائيين نظراً لحدائثة عهدهم الوظيفي .

وفي ضوء تلك النتائج التي كشفت عنها الدراسة يمكن القول بأن قلة الارتباط القائم بين الأنشطة التدريبية التي تعرض لها المبحوثون من الفنيين وطبيعة الأعمال الحالية التي يقومون بها ربما يعزى إلى عاملين أولهما غياب الهدفية في التدريب وثانيهما إهدار الاستثمار التدريبي وذلك عندما تقوم جهات العمل بسد احتياجاتها من الموارد البشرية داخلياً عن طريق إعادة توزيع تلك الموارد دون الانتفاع بما تلقاه العاملون فيها من تدريبات سابقة . هذا على خلاف الحال فيما يتعلق بالمبحوثين من الأخصائيين إذ أن قلة الارتباط بين التدريب السابق والوظائف التي يشغلونها حالياً ربما يرجع إلى غياب الهدفية في التدريب الذي يتعرضون له .

التوصيات

استناداً إلى النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة هناك عدد من التوصيات بعضها موجه لأجهزة التدريب الزراعي وفي مقدمتها بطبيعة الحال إدارة التدريب الزراعي بوزارة الزراعة والمياه، والبعض الآخر موجه للقاءمين على قيادة الجهاز الزراعي بالقصيم للإفادة منها عند وضع وتنفيذ البرامج المعنية بتحسين الأداء الوظيفي للكوادر الفنية الزراعية العاملة فيه نعرضها على النحو التالي :-

١ - ضرورة الاهتمام بإجراء المزيد من البحوث المعنية بتنمية وتدريب القوى البشرية الزراعية وبصفة خاصة تلك البحوث المعنية بتقويم فعالية البرامج التدريبية كأساس لوضع السياسات التدريبية الملائمة التي تقابل احتياجات المتدربين وجهات عملهم .

٢ - بذل مزيد من الجهود نحو تنظيم دورات تدريبية منتظمة للكوادر الزراعية عامة مع التركيز على تدريب الأفراد الذين لم تتح لهم فرصة التدريب على الإطلاق وهؤلاء الذين لم يتعرضوا للتدريب منذ فترة طويلة وهم يشكلون نسبة لا يستهان بها .

٣ - زيادة الاهتمام بتدريب العاملين الجدد عند بداية التحاقهم بالخدمة لتهيئتهم لممارسة الأعمال التي سوف توكل إليهم مستقبلاً ولتعريفهم بطبيعة العمل وتنظيمه .

٤ - إعادة النظر في السياسة الحالية للتدريب والتي تركز على الدورات التدريبية الطويلة المدى والتي تتكرر على فترات متباعدة عند تدريب العاملين من الفنيين حيث لا تكون هي الأسلوب الأفضل والاتجاه نحو تكرار الدورات التدريبية التي يتعرضون لها على فترات متقاربة نسبياً مع قصر المدة الزمنية لها كما هو جار اتباعه حالياً في تدريب الأخصائيين .

٥ - في إطار الفجوة التدريبية القائمة بين الفنيين والأخصائيين من القوة البشرية الزراعية هناك ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد لبذل مزيد من الاهتمام نحو تدريب الأفراد من مستوى الأخصائيين وبصفة خاصة في هذه المرحلة التي تتراكم فيها الاكتشافات والتقدمات العلمية والتكنولوجية بصورة مذهلة تضع العاملين أمام مهام جديدة يقتضي الوفاء بها التعرض للتدريب وخاصة هؤلاء الأفراد الذين يضطلعون بأدوار قيادية في تنفيذ سياسات التطوير الزراعي وفي مقدمتهم الأفراد من مستوى الأخصائيين .

٦ - أن تتحقق جهات عمل المدربين عند ترشيحهم للتدريب من ضرورة توافق وملاءمة البرامج التدريبية للمرشحين لها لطبيعة إعدادهم وخبراتهم التدريبية السابقة وما يزاولونه من أعمال .

٧ - أن تضع جهات عمل المدربين الأنظمة التي تكفل وتضمن تشغيل المدربين في الوظائف التي تناسب مع أعدادهم وخبراتهم التدريبية ضماناً للإفادة من أثر التدريب .

٨ - يتعين على جهات العمل عند إجراء الحركة الوظيفية فيها سواء بالترقية أو بالنقل التأكد من مدى ملاءمتها لخبرات الأفراد الوظيفية والتدريبية .

٩ - تأكيد مفهوم هدفية التدريب لدى المدربين والرؤساء المباشرين وإدارات التدريب، فالتدريب لا يقام بغرض التدريب وإنما بغرض مقابلة الاحتياجات التدريبية

التي يراها المدربون أنفسهم أو التي تتطلبها مجالات عملهم وفقاً لما تراه الجهة التي يعملون فيها.

١٠ - الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية كأساس للإطلاق لبرامج تدريبية هادفة تسد النقص أو القصور في معارف ومهارات الأفراد كماً ونوعاً في مجالات العمل الذي يزاولونه فعلاً.

١١ - إنشاء نظام لتخزين المعلومات عن القوى البشرية الزراعية فيما يتعلق بأعدادها وتدريبها والوظائف التي يشغلونها وإحتياجات الجهات منها يستخدم كأساس عند وضع البرامج الكفيلة بتنميتها وتدريبها.

المراجع

- [١] الشقاوي، عبدالرحمن. التدريب الإداري للتنمية : دراسة لبرامج التدريب الإداري الإعدادي في المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية، المملكة العربية السعودية، الرياض : معهد الإدارة العامة، ١٩٨٥م.
- [٢] وزارة التخطيط. خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠-١٤٠٥هـ، المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٩٨٠م.
- [٣] عاشور، أحمد صقره. إدارة الموارد البشرية، مصر، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥م.
- [٤] وزارة الزراعة والمياه، التعداد الزراعي الشامل لعام ١٤٠١/١٤٠٢هـ، المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٩٨٢/١٩٨١م.
- [٥] اصليتيورك، مصطفى. الاحتياجات من القوى البشرية الزراعية المدربة خلال الخمسة عشر عاماً القادمة في المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية، الرياض، : إدارة التدريب، وزارة الزراعة والمياه، ١٩٨٥م.
- [٦] الخولي، حسين زكي؛ الشاذلي، محمد فتحي وفتحى، شادية. الإرشاد الزراعي. مصر، الإسكندرية: وكالة الصقر للصحافة والتوزيع، ١٩٨٤م.
- [٧] المركز الدولي للتنمية الريفية مريوط. دراسة العمل الإرشادي وكيفية تطويره بالأراضي المستصلحة بمريوط والنهضة وشمال التحريره مصر: وزارة التعمير والدولة للإسكان واستصلاح الأراضي، ١٩٨٣م.

- [٨] العادلي، أحمد السيد. أساسيات الإرشاد الزراعي. مصر، الإسكندرية: دار المطبوعات الجديدة، ١٩٧٣م.
- [٩] شوقي، عبد المنعم. طرق وأساليب التدريب في المجتمعات المستحدثة. مصر، القاهرة: مؤسسة استزراع وتنمية الأراضي المستصلحة، ١٩٧٥م.
- [١٠] المنظمة العربية للتنمية الزراعية. تقييم برامج الإرشاد الزراعية وتنظيم علاقتها بالبحوث الزراعية على مستوى الوطن العربي. المرحلة الأولى، الخرطوم، السودان، ١٩٧٨م.

Development and Training of Agricultural Human Resources in the Kingdom of Saudi Arabia: A Situational Analysis of Training Status among Agricultural Personnel in Al-Qassim Region

I.A.Rizk and S.N.El-Nassar

*College of Agriculture and Veterinary Medicine, King Saud University,
Qassim Branch, Qassim, Saudi Arabia*

Abstract. The objective of the study was directed to examine the training status of agricultural personnel employed by the Ministry of Agriculture in Al-Qassim region. An empirical investigation was carried out on a sample of 86 agriculturists selected randomly from agriculturists employed in the region. Despite the fact that the majority of agriculturists in the sample have been exposed to various training activities, the rate of their training was relatively below the expected and desired level. However, limited exposure to training activities was noticeable among specialists group compared to technicians group.

Moreover, despite the large number and the various kinds of training activities which have been attended by the trainees in the sample, the appropriateness of such previous training with current job performed by the trainees was very limited particularly among technicians. Under the high job mobility rate coupled with the failure of locating training needs, the effectiveness of training process is questionable.

In light of the research findings, further research aspects as well as some recommendations are suggested.