

الاحتياجات التدريبية للعاملين في الوحدات التعاونية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

صالح نزار النصار

كلية الزراعة والطب البيطري، جامعة الملك سعود، القصيم،
المملكة العربية السعودية

ملخص البحث . يهدف هذا البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للكوادر التعاونية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية بهدف وضع وتنفيذ البرامج التدريبية المستقبلية التي تقابل الاحتياجات الفعلية اللازمة لتحسين الأداء والكفاية الوظيفية للمتدربين منهم . ولقد جمعت بيانات هذه الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية لجميع العاملين في الإدارة المركزية للتعاون ووحداتها الحقلية والبالغ عددهم أربعة وأربعون تعاونياً . ولقد تم استخدام طريقة Borich لتقدير الاحتياجات التدريبية وترتيبها وفقاً لأولوياتها . وكشفت نتائج الدراسة عن أنه على الرغم من تعدد وتنوع الاحتياجات التدريبية للمبحوثين في مجالات العمل التعاوني كافة فإن هناك موضوعات معينة تعد أهم من غيرها عند تقدير الاحتياجات التدريبية تمثلت في كل من :

الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات التعاونية، دور التعاون في تنمية الإنتاج النباتي والثروة الحيوانية، دور التعاون في نشر الميكنة الزراعية الحديثة، المشكلات والصعوبات التي تواجه إدارة الجمعيات التعاونية وكيفية التغلب عليها، استخدام الدفاتر والسجلات في الجمعيات التعاونية، دور البنك الزراعي العربي السعودي في تمويل التعاونيات، صعوبات ومشكلات التمويل التعاوني وكيفية التغلب عليها، كيفية توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية، المساعدة الذاتية وأهميتها في العمل التعاوني، النظم واللوائح المنظمة للجمعيات التعاونية .

واستناداً لما تقدم أوصى الباحث بضرورة الأخذ بنتائج هذه الدراسة عند إعداد البرامج التدريبية التعاونية بالمملكة العربية السعودية . فضلاً عن استخدام طريقة Borich عند تقدير الاحتياجات التدريبية المستقبلية لضمان موضوعية وواقعية التقدير .

مقدمة

يعتبر العنصر البشري وتنميته بمثابة المحور الأساسي للتنمية الشاملة فهو غايتها ووسيلتها. ولقد بات واضحاً أن المجتمع المتقدم هو المجتمع الذي يهيئ الفرص لكل مواطن فيه لكي ينمي من قدراته وطاقاته الاجتماعية والاقتصادية ويعمل على استخدام هذه الطاقات والقدرات الإنسانية لمزيد من الإنتاج. أما المجتمع المتخلف فهو ذلك المجتمع الذي يفتقد إلى عنصر الديناميكية الإنسانية المنتجة حتى وإن كان متمكناً اقتصادياً [١]، ص ٥]. ومن ثم لا يتوقف التقدم الاجتماعي الذي قد يجزره مجتمع معين على ما يتوافر لهذا المجتمع من مقدرات تكنولوجية أو موارد طبيعية أو بشرية فحسب بل وأيضاً على ما يقوم به هذا المجتمع من جهود نحو استغلال هذه الموارد ومثل هذا الاستغلال يتوقف بطبيعة الحال على ما قد يستثمره المجتمع في تدريب وتنمية أفراده [٢].

وتأتي أهمية تدريب العاملين من كونه الوسيلة الرئيسة التي عن طريقها يتوافر الإعداد المعرفي والمهاري ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة على القيام بأعمالهم الحالية وتلك التي يتوقع تأديتها مستقبلاً [٣]، ص ١١ - ١٢، ٤، ص ٤١٥ - ٤١٦]، فالتدريب ما هو إلا عملية تعليمية مخططة يتم خلالها اكتساب العاملين لمعارف وخبرات ومهارات واتجاهات جديدة تؤدي إلى إتقان أدوارهم وإنجاز ما يضطلعون به من مهام ووظائف بقدر عالٍ من الكفاءة والإتقان [٥]، ص ١١ - ١٦، ٦، ٧].

وإذا كان التدريب هو الوسيلة الرئيسة لتحقيق الكفاية الوظيفية في العمل فإنه لا يكون مؤثراً وفعالاً ومؤدياً إلى تلك الكفاية ما لم تكن هناك حاجة حقيقية للتدريب، وما لم توجه البرامج والأنشطة التدريبية نحو أهداف محددة تعكس الحاجات الفعلية الراهنة والمستقبلية للمتدربين وجهات عملهم [٧ - ٩، ص ٨٦] فالتدريب لا يقام لغرض التدريب وإنما لمقابلة الاحتياجات الفعلية للمتدربين وذلك بغرض سد الفجوة في معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم الوظيفية اللازمة لتحقيق الكفاية الأدائية لما يقومون به من أعمال (٧، ٨، ١٠، ١١) ومن هذا المنطلق فإنه من الأهمية بمكان القيام بالدراسات المعنية بتحديد الاحتياجات

التدريبية للعاملين في قطاعات الدولة كافة وعلى جميع المستويات المحلية الإقليمية والوطنية كأساس لوضع السياسات التدريبية الهادفة المعنية بتنمية وتدريب الموارد البشرية والاستفادة الفعالة منها باعتبارها عصب التنمية المجتمعية لاسيما وأن الموارد البشرية تعد بمثابة العنصر الأساسي ذو الأولوية الأولى في استراتيجيات الخطط التنموية في المملكة العربية السعودية [١٢، ١٣، ص ٨٦].

وعلى الرغم من أهمية البحوث المعنية بالتدريب عامة وتحديد الاحتياجات التدريبية خاصة في وضع وتطوير البرامج والأنشطة التدريبية المعنية بتنمية القوى البشرية السعودية فإن البحوث العلمية التي تطرقت لتلك الموضوعات لم تبدأ في المملكة إلا حديثاً مع قلة عددها. وهذا ما دفع الباحث إلى القيام بالدراسة الحالية لفتح آفاق جديدة حول مشكلة التدريب وتنمية العنصر البشري السعودي. ولقد وقع اختيار الباحث على موضوع تدريب وتنمية الكوادر التعاونية السعودية لسببين رئيسيين يتمثل أولهما في عدم وجود البحوث العلمية التي قد تطرقت لدراسة هذا الموضوع من قبل، أما السبب الثاني فيتمثل في أهمية التعاون المنظم ودور العمل التعاوني في تحديث وتنمية المجتمعات المحلية وتطوير المواطن السعودي باعتباره الركيزة الأساسية لتجميع وتعبئة قدرات وإمكانات المواطنين والدولة معاً لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستهدفة، وذلك من خلال التعاونيات المنتشرة في ربوع البلاد والبالغ عددها في الوقت الحاضر ١٧٨ جمعية تعاونية تضم في عضويتها ٥٤٥٠٦ عضواً وتبلغ رؤوس أموالها ٧٢٧,٠٠٠ ريال واحتياطياتها ٨٠٤,٠٠٠ ريال وحجم أعمالها السنوية ١٥٧ مليون ريال وفقاً لآخر الإحصائيات المنشورة [١٤، ١٥].

تلك التعاونيات تشرف عليها مركزياً الإدارة العامة للتعاون بوكالة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال الوحدات التعاونية الميدانية التابعة لها والبالغ عددها ١٧ وحدة تغطي مناطق المملكة كافة، وذلك بهدف دعم الحركة التعاونية والمساعدة على تكوين التعاونيات ودعمها مالياً وفتياً لأداء دورها في تعبئة وحشد إمكانات المواطنين والدولة لتنمية المجتمعات المحلية وسكانها في إطار التنمية المجتمعية الشاملة.

ومن ثم فلقد أجرى هذا البحث الميداني على الكوادر الفنية التعاونية العاملة بتلك الوحدات التعاونية المحلية بهدف:

- (١) الوقوف على خصائصهم الشخصية والوظيفية والتدريبية.
- (٢) حساب الاحتياجات التدريبية الفعلية.
- (٣) دراسة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المحسوبة والمدركة.

مثل هذه المعرفة تعد في واقع الأمر الأساس السليم لإنطلاق أي برامج جادة تهدف إلى إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المستقبلية المعنية بتنمية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في تلك الوحدات التعاونية والإدارة المركزية للتعاون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمملكة.

المواد وطرق البحث

مجتمع البحث

قام الباحث بحصر الكوادر التعاونية العاملة بالمجالات الفنية والإدارية بكل من الإدارة المركزية للتعاون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالرياض وكذلك الوحدات التعاونية التابعة لها والمنتشرة بمناطق المملكة كافة والبالغ عددها ١٧ وحدة منها ثلاث بالمنطقة الغربية وثلاث بالمنطقة الشمالية وثلاث بالمنطقة الجنوبية واثنان بالمنطقة الشرقية وست بالمنطقة الوسطى . ولقد بلغ إجمالي عدد التعاونيين الذي أسفر عنهم هذا الحصر أربعة وأربعون تعاونياً تم اعتبارها جميعاً شاملة للبحث قيد الدراسة .

المفاهيم البحثية وإجراءات قياسها

يشير الاحتياج التدريبي في هذا البحث إلى نواحي القصور أو النقص في المعارف والمهارات التعاونية للمبحوثين والتي يراد استكمالها كماً وكيفاً بالتدريب الإضافي لتحقيق الكفاية الأدائية - الوظيفية - وضماناً لتقدير تلك الاحتياجات التدريبية للمبحوثين بصورة حقيقية تم استخدام طريقة Borich [١٠] لحساب الاحتياجات التدريبية، والتي تستند إلى

تقدير كمية المعلومات التعاونية المتوافرة لدى المبحوث وإلى تقويمه لأهميتها ثم تطبيق المعادلة التالية :

$$ت_n = ي_j (ي_n - ك_n)$$

حيث إن :

ت_n = الاحتياجات التدريبية المحسوبة للكفاءة التعاونية
 ي_j = متوسط الأهمية للكفاءة التعاونية كما يراها جميع المبحوثين
 ي_n = مدى أهمية الكفاءة التعاونية من وجهة نظر المبحوث .
 ك_n = كمية المعلومات التعاونية المتوافرة لدى المبحوث .

وأنة لتقدير كمية المعلومات التعاونية المتوافرة لدى المبحوث ولمعرفة مدى أهميتها لعمله تم استخدام طريقة Likert التي أوصى باستخدامها Van Dalen [١٦] في مثل هذه الحالات وتمثل هذه الطريقة في بناء مقياس مكون من خمس درجات لقياس مدى أهمية الكفاءة أو الخبرة التعاونية وكمية المعلومات المتوافرة عنها من وجهة نظر المبحوث ولقد أعطى كل مبحوث درجة تراوحت ما بين درجة كحد أدنى وخمس درجات كحد أقصى وفقاً لأهمية الكفاءة التعاونية وكمية المعلومات المتوافرة لديه .

تجميع البيانات

تم الحصول على البيانات الميدانية التي تتطلبها طبيعة الدراسة من خلال المقابلة الشخصية للتعاونيين الذين تنطوي عليهم شاملة هذا البحث بالاستعانة باستمارة مقابلة استبائية قام الباحث بتصميمها بمعاونة المختصين في مجال تعاون العاملين في كل من كلية الزراعة جامعة الملك سعود بالرياض والإدارة العامة للتعاون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية . ولقد اشتمل الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للمبحوثين مثل العمر والجنسية وطبيعة العمل الوظيفي والخبرة الوظيفية والتعرض للتدريب وكذلك المعلومات والخبرات المرتبطة بالعمل التعاوني وأهميتها للمبحوث وعمله ومدى حاجته للتدريب الإضافي فيها . وإنه بعد اختبار الاستمارة والتأكد من صلاحيتها للتطبيق تم تجميع البيانات المطلوبة بالاستعانة بكفاءات مدربة من العاملين

بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تحت الإشراف والمتابعة الدقيقة من قبل الباحث وقد بلغت نسبة الاستجابة ٩٧٪ من إجمالي عدد الأفراد بمجتمع البحث.

تحليل البيانات

بعد الانتهاء من عملية تجميع البيانات تم تفرغها وتحليلها آلياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة [١٧]. وذلك لتقدير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من مدى الأهمية وكمية المعلومات التعاونية المتوافرة لدى الباحثين وكذلك لحساب معامل ارتباط اسبيرمان بين كل من الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة طبقاً لمعادلة Borich [١٠].

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم مما قد يوجد من تباين في كمية ونوعية الاحتياجات التدريبية لكل من الإداريين والفنيين من الباحثين التعاونيين بشاملة هذا البحث نظراً لاختلاف مسؤولياتهم وأدوارهم ومراكزهم الوظيفية فضلاً عن التباين في تخصصاتهم ومستوياتهم التعليمية، فلقد رأى الباحث تقدير الاحتياجات التدريبية وتحليل البيانات لفئة واحدة من الباحثين التعاونيين دون الأخذ في الاعتبار تصنيفهم الوظيفي إلى إداريين وفنيين. وعلى الرغم من أن مثل هذا الإجراء قد يؤخذ على هذه الدراسة فإن مثل هذا القصور قد ينتفي في ضوء المبررات التي دعت لهذا الإجراء المتخذ وأهمها: قلة أعداد التعاونيين في المملكة والذي لم يتجاوز عددهم أربعة وأربعون تعاونياً وقت إجراء البحث، فضلاً عن صعوبة المعالجة للبيانات عند تصنيف شاملة البحث التي تتسم بقلة عددها إلى فئات الإداريين والفنيين وما قد تتسم به من قلة في أعداد كل فئة، وفق هذا وذاك فإن الموضوعات التي تم طرحها لتحديد الاحتياج التدريبي كانت تتسم بالعمومية وليست بالتخصصية التي تتطلب معها شمولية المعالجة والتحليل للبيانات البحثية. لاسيما وأن طبيعة العمل التعاوني تتطلب خلفية معرفية مشتركة بين التعاونيين على مستوياتهم الوظيفية الفنية والإدارية كافة والتي يتحقق من خلالها التكامل وكفاية الأداء الوظيفي.

النتائج والمناقشة

أولاً : الخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للكوادر التعاونية بشاملة البحث ينبغي أن يراعى في التدريب كعملية تعليمية مبادئ التعلم بصفة عامة وتعليم الكبار بصفة خاصة وفي مقدمتها المدرب نفسه بجميع خصائصه الاجتماعية والوظيفية والتعليمية والنفسية وكذلك مدى تعرضه للتدريب والرغبة في التدريب المستقبلي . إذ أنه وفقاً لتلك الخصائص يتم تحديد الأساليب المناسبة لتقديم المضامين التدريبية ووسائل التدريب المساعدة وغيرها من الاعتبارات المرتبطة بتخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها وإدارتها، ومن هذا المنطلق فإن التعرف على الخصال الشخصية والوظيفية للمتدربين يعد من ركائز التخطيط للبرامج التدريبية الفعالة والمؤثرة .

ويوضح الجدول رقم ١ بعض المؤشرات الإحصائية ومدلولاتها لتسع من الخصائص التي يتسم بها المبحوثون في الشاملة البحثية محل الدراسة . ومنها يتبين أن قرابة ثلثي عددهم (١, ٦٥٪) تقل أعمارهم عن ٤٠ سنة، وأن متوسط أعمار هؤلاء المبحوثين قد بلغ ٣٧, ٢ سنة، وهو سن يتسم بالشبابية والمقدرة الذهنية والاستيعاب والاستعداد النفسي والجسمي وجميعها سمات مواتية للتعليم والتعلم . كذلك يستدل من بيانات الجدول نفسه على أن الكوادر الوطنية تشكل قرابة ٦١٪ من إجمالي المبحوثين مما يشير إلى استمرار وثبات المدردو التدريبي الناتج عن البرامج والأنشطة التي قد توجه هؤلاء الأفراد .

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة في العمل الوظيفي بصفة عامة فلقد تبين أن متوسط سنوات الخبرة الوظيفية هؤلاء المبحوثين قد بلغ ٤١, ٩ سنة، وأن أكثر من نصف المبحوثين (٥٨٪) كانت فترة خبراتهم الوظيفية تقل عن ١٠ سنوات . وأن قرابة ٤٢٪ من إجمالي عدد المبحوثين زادت خبراتهم الوظيفية عن عشر سنوات . وعن سنوات الخبرة في مجال العمل التعاوني بصفة خاصة فلقد تبين أن متوسط سنوات العمل في مجال التعاون بلغت ٦٢, ٦ سنة . وأن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٦, ٧٪) لم تزيد مدة خبرتهم الوظيفية في العمل التعاوني عن تسع سنوات وأن حوالي ٢٣, ٣٪ فقط من هؤلاء المبحوثين لديهم خبرة في العمل التعاوني لفترة تزيد عن عشر سنوات ، وهذا يشير إلى تباين المبحوثين في عدد سنوات

جدول رقم ١ : المتوسط والتوزيع المثوي لبعض الخصائص الشخصية والوظيفية والتدريبية للمبحوثين بشاملة البحث .

الخصائص	المتوسط	العدد	%
	٣٧,١٥	٤٣	١٠٠
أولاً : الخصائص الشخصية			
* العمر			
أقل من ٣٠ سنة		٩	٢٠,٩
من ٣٠ - أقل من ٣٥		٨	١٨,٦
من ٣٥ - أقل من ٤٠		١١	٢٥,٦
من ٤٠ - أقل من ٤٥		٩	٢٠,٩
من ٤٥ - أقل من ٥٠		٤	٩,٣
من ٥٠ - ٥٥ سنة		٢	٤,٧
* الجنسية			
سعودي		٢٦	٦٠,٥
مصري		١٣	٣٠,٢
سوداني		٢	٤,٧
أردني		١	٢,٣
غير ميين		١	٢,٣
ثانياً : الخصائص الوظيفية			
* سنوات الخبرة الوظيفية الإجمالي			
أقل من ٥ سنوات		١٣	٣٠,٢
٥ - ٩		١٢	٢٨,٠
١٠ - ١٤		٩	٢٠,٩
١٥ - ١٩		٥	١١,٦
٢٠ سنة فأكثر		٤	٩,٣

تابع : جدول رقم ١

الخصائص	المتوسط	العدد	%
	٦,٦٢	٤٣	١٠٠
* سنوات الخبرة الوظيفية في مجال العمل التعاوني			
أقل من ٥ سنوات		١٦	٣٧,٢
من ٥ - أقل من ١٠ سنوات		١٧	٣٩,٥
من ١٠ سنوات فأكثر		١٠	٢٣,٣
* طبيعة العمل الوظيفي الحالي			
أعمال السكرتارية		٢	٤,٧
أعمال الإحصاء		١	٢,٤
أعمال العلاقات العامة		١	٢,٤
أعمال التسجيل وإعداد اللوائح والإجراءات النظامية		١	٢,٤
أعمال ميدانية تتعلق بمتابعة أعمال الوحدات التعاونية والجمعيات التعاونية		٢٠	٤٦,٥
أعمال المراقبة والإشراف على سجلات الجمعيات التعاونية		٦	١٤,٠
أعمال مراجعة الميزانيات والحسابات الختامية السنوية للجمعيات التعاونية		٥	١١,٦
رئيس الوحدة التعاونية		٧	١٦,٣
ثالثاً : الخصائص التعليمية التدريبية			
* المؤهل الدراسي			
الكفاءة المتوسطة		٤	٩,٣
الثانوية الزراعية أو التجارية أو الخدمات العامة		٦	١٣,٩
الثانوية العامة		٨	١٨,٦
البكالوريوس أو الليسانس		٢١	٤٨,٩
الماجستير		٤	٩,٣

تابع : جدول رقم ١ .

الخصائص	المتوسط	العدد	%
		٤٣	١٠٠
* التعرض للتدريب السابق			
يوجد		٢١	٤٨,٨
لا يوجد		٢٢	٥١,٢
* مرات التدريب السابق ^(١)	٢,٢		
دورة واحدة		٨	٣٨,١
دورتان		٦	٢٨,٦
من ٣-٤ دورات		٧	٣٣,٣
* الرغبة في التدريب المستقبلي			
توجد		٣٩	٩٠,٧
لا توجد		٤	٩,٣

(١) احتسبت من إجمالي عدد الباحثين الذي تلقوا دورات تدريبية والبالغ عددهم ٢١ مبحوثاً.

العمل الوظيفي عامة وفي مجال التعاون خاصة، كما يشير إلى أن متوسط سنوات الخبرة في الأعمال الوظيفية الأخرى كانت أكبر نسبياً من سنوات الخبرة في العمل التعاوني وربما يرجع ذلك إلى حداثة العمل التعاوني في المملكة وما استلزمه ذلك من الاستعانة بكوادر من المجالات الأخرى غير التعاونية لسد النقص في صفوفه وهو الأمر الذي يشير إلى ضرورة الاهتمام بمزيد من التدريب التعاوني لتعريفهم بطبيعة العمل التعاوني وإغلاق أكبر قدر من الثغرات التعليمية والأكاديمية والوظيفية .

وفيما يتعلق بطبيعة الأعمال الوظيفية الحالية للمبحوثين فلقد تعددت وتنوعت لتشمل جميع الأعمال الإدارية والفنية التي من شأنها تحقيق أهداف الوحدات التعاونية التي يعملون فيها أو يشرفون عليها مركزياً، تلك الأعمال تمثلت في المتابعة الميدانية للجمعيات التعاونية

ويعمل بها ٤٦,٥٪ من إجمالي الباحثين وفي المراقبة والإشراف على سجلات الجمعيات التعاونية ومراجعة ميزانيتها وحساباتها الختامية ويعمل بها ٢٥,٦٪ منهم وفي الإدارة التعاونية ويعمل بها ١٣,٦٪ منهم وفي الشؤون الإدارية ويعمل بها ١١,٦٪ من إجمالي الباحثين .

وفما يتعلق بالتأهيل العلمي والأكاديمي للباحثين فقد تبين أن قرابة نصف عدد الباحثين (٤٨,٩٪) حاصلون على مؤهلات جامعية، وأن حوالي ٣٢,٥٪ حاصلون على مؤهلات متوسطة كالثانوية العامة والتجارية والزراعية والخدمة الاجتماعية. كما بلغت نسبة الباحثين الذين قد أنهوا التعليم المتوسط حوالي ٩,٣٪ ومن الأمور اللافتة للانتباه هو أن نسبة لا يستهان بها من هؤلاء الباحثين (٩,٣٪) قد حصلوا على درجة الماجستير.

وعن التعرض للتدريب سواء قبل مزاولة العمل أو أثناءه فقد تبين أن أكثر من نصف عدد الباحثين (٥١,٢٪) لم يتعرض بشكل أو بآخر لأي من الأنشطة التدريبية كما بلغ متوسط مرات التدريب التي قد تعرض لها المدربون منهم حوالي ٢,٢ مرة - وإنه بتصنيف المتدربين منهم وفقاً لعدد مرات التدريب تبين أن أكثر من ثلثي عددهم (٦٦,٧٪) قد حضروا ما بين دورة أو دورتين تدريبيتين، في حين حضر الثلث الباقي منهم دورات تراوح عددها بين ثلاث وأربع دورات، وعن الحاجة للتدريب المستقبلي فلقد أبدى حوالي ٧١٪ من الباحثين رغبتهم في حضور دورات تدريبية مستقبلية في مجال العمل التعاوني.

ثانياً: الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة

تتطلب التعاونية الناجحة من القائمين على إدارتها وتوجيهها دراية ومقدرات ومؤهلات خاصة تمكنهم من القيام بمهامهم بشكل مرضٍ ومن ثم فإن نجاح الجمعيات التعاونية في تأدية رسالتها إنما يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة العاملين فيها وخبرتهم وتدريبهم وثقتهم في مجالات العمل التعاوني كافة وفي مقدمتها المعرفة التعاونية، والأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات التعاونية، والتشريعات المنظمة للعمل التعاوني والتمويل التعاوني.

ولاريب في أنه مهما بذل من جهد وتخطيط في البرامج والمشروعات التي قد تقوم بها الجمعيات التعاونية فإنها لن تكون مؤثرة ولن تحقق الأهداف المنشودة منها ولا النجاح المأمول إلا إذا تواجد العاملون التعاونيون القادرون على الاضطلاع بمهامهم بكفاية واقتدار وهذا يتوقف بطبيعة الحال على ما قد تلقوه وأتيح لهم من فرص تعليمية أكاديمية وأنشطة تدريبية عملية أثناء مزاولتهم للعمل وعلى مدى الاهتمام بمقابلة الاحتياجات التدريبية الإضافية في الموضوعات التي يشعرون بأهميتها لممارسة عملهم اليومي بكفاية. وهنا تبرز أهمية التعرف على الاحتياجات التدريبية الإضافية المستقبلية والتي هي السبيل إلى تصميم البرامج التدريبية الهادفة لسد النقص الفعلي والحقيقي في معارف ومهارات العاملين كماً وكيفاً وصولاً إلى الكفاية في الأداء.

وفيما يلي أهم النتائج التي أسفر عنها هذا البحث فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة للكوادر التعاونية تحت الدراسة في مجالات العمل التعاوني وموضوعاته الفرعية:

١ - الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في مجالات العمل التعاوني

بسؤال الباحثين عن مدى حاجتهم إلى مزيد من التدريب الإضافي في مجالات العمل التعاوني، أوضحت النتائج أنه على الرغم من تعدد وتنوع مجالات العمل التعاوني التي عبر الباحثون عن رغبتهم في التدريب الإضافي فيها فإن هناك مجالات معينة يعتبرها هؤلاء الباحثون أهم من غيرها عند تقدير أولويات الاحتياج التدريبي. فمن خلال المعطيات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٢ يتضح أن معرفة الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات التعاونية قد تصدرت قائمة المجالات ذات الأولوية للتدريب المستقبلي لهؤلاء الباحثين. بينما احتل التمويل التعاوني وإدارة الجمعيات التعاونية المرتبتين الثانية والثالثة على التوالي. وأنه بحساب الاحتياجات التدريبية الإضافية لهؤلاء الباحثين في مجالات العمل التعاوني بطريقة Borich والتي تقوم على أساس تقويمهم مدى أهمية تلك المجالات ومدى معرفتهم بها فلقد تطابقت النتائج التي أسفرت عنها الاحتياجات المحسوبة مع الاحتياجات المدركة التي عبر عنها الباحثون وتصدر موضوع الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التعاونية قمة المجالات

التعاونية ذات الأولوية الأولى للتدريب الإضافي المستقبلي ثم جاء كل من إدارة الجمعيات التعاونية والتمويل التعاوني في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي. وإن اختلفا في الترتيب بالمقارنة بترتيبهما في حالة الاحتياج المدرك.

جدول رقم ٢: الاحتياجات التدريبية المحسوبة والمدركة تبعاً لمجالات العمل التعاوني وأهميتها النسبية.

الاحتياج التدريبي المدرك		الاحتياج التدريبي المحسوب		الموضوعات
الترتيب	القيمة	الترتيب	القيمة	
٤	٢,٧٥	٥	٢,٧٢	مفاهيم ومبادئ التعاون الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات
١	٣,٣٦	١	٤,٨٩	التعاونية
٣	٢,٨٧	٢	٣,١٦	إدارة الجمعيات التعاونية
٢	٢,٩٢	٣	٣,٠٣	التمويل التعاوني
٥	٢,٧٠	٤	٢,٩٤	التشريع المنظم للجمعيات التعاونية

٢ - الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات الفرعية لمجالات

العمل التعاوني

من أجل الوقوف على طبيعة ونوعية الموضوعات التي قد تتضمنها مجالات العمل التعاوني تم سؤال الباحثين عن الموضوعات التي هم في حاجة إلى التدريب الإضافي فيها لكل مجال من مجالات العمل التعاوني وفيما يلي نعرض ما كشفت عنه الدراسة:

١ - الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بمجال

الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات التعاونية ورسالتها: تعد الجمعيات التعاونية بمثابة مؤسسات اقتصادية — اجتماعية يكونها الأفراد فيما بينهم مستهدفين من تكوينها خدمة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بتحقيق غرض اقتصادي مشترك لما ينفذونه من مشروعات

تخدم مصالحهم المشتركة . ولا ريب في أن الأهداف التي تقوم عليها التعاونيات إنما تحدد الاتجاه العام للمجهود الجماعي ونوعيته وما هو مطلوب الوصول إليه بالجهد الجماعي كما تحدد كذلك كمية ونوعية العناصر المادية والبشرية التي تقوم عليها التعاونية .

ويسؤال المبحوثين عن نوعية الموضوعات المرتبطة بأهداف الجمعيات التعاونية ورسالتها والتي يحتاجون لمزيد من التدريب الإضافي فيها فلقد تبين أنه على الرغم من تعدد وتنوع الموضوعات التي يحتاجون للتدريب الإضافي فيها فإن تلك الموضوعات تكاد تتساوى في أهميتها ويقف كل منها على قدم المساواة مع نظائره من الموضوعات الأخرى التي قد عبر عنها المبحوثون . ويتضح ذلك من البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٣ والتي يستدل منها على أن المتوسط الحسابي للاحتياج التدريبي المدرك الذي عبر عنه المبحوثون قد تراوحت قيمته ما بين ٣ و ٥, ٣ للموضوعات الثمانية التي تضمنها مجال أهداف الجمعيات التعاونية .

وعند حساب الاحتياجات التدريبية لهؤلاء المبحوثين بطريقة Borich فلم تتطابق النتائج المتحصل عليها بنظائرها من الاحتياجات المدركة . إذ تبين أن هناك فروقاً واضحة في الأهمية النسبية التي ينطوي عليها الجدول نفسه رقم ٣ . إذ أن موضوعي التعاون وتنمية الإنتاج النباتي والتعاون وتنمية الثروة الحيوانية قد احتللاً مركز الصدارة بين الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الأولى للتدريب المستقبلي ويليهما في المرتبة الثانية موضوع التعاون وتنمية الميكنة الزراعية الحديثة وفي المرتبة الثالثة التعاون ونشر الوعي والإرشاد الزراعي .

أما الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الثانية فقد تربع على قمته موضوع التعاون والخدمات التسويقية بينما احتل كل من موضوع التعاون وتنمية الصناعات الريفية وموضوع التعاون والتنمية الاجتماعية المرتبة الثانية والثالثة على التوالي . ويبدو أن موضوع التعاون الاستهلاكي لم يحظ بأي أهمية تذكر حيث جاء في مؤخرة قائمة أولويات الاحتياجات التدريبية .

جدول رقم ٣: الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات التعاونية وأهميتها النسبية.

الاحتياج التدريبي المحسوب		الاحتياج التدريبي المدرك		الموضوعات
الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
٢	٦,٠٧	٢	٣,٤٢	دور التعاون في تنمية الإنتاج النباتي
١	٦,١٦	٣	٣,٣٥	دور التعاون في تنمية الثروة الحيوانية
٦	٤,٧٩	٢	٣,٤٢	دور التعاون في تنمية الصناعات الريفية
٣	٥,٧٩	١	٣,٥٣	دور التعاون في نشر الميكنة الزراعية الحديثة
٥	٤,٩٥	٥	٣,٢٤	التعاون والخدمات التسويقية
٨	٢,٥٨	٦	٢,٩٨	التعاون الاستهلاكي
٧	٤,٤٧	٤	٣,٣٣	التعاون والتنمية الاجتماعية
٤	٥,٣٠	٣	٣,٣٥	التعاون ونشر الوعي والإرشاد الزراعي

ب - الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بإدارة الجمعيات التعاونية: تلعب الإدارة دوراً أساسياً في نجاح الجمعيات التعاونية وتحقيق أهدافها كمنشآت اقتصادية واجتماعية، وفي غياب الإدارة الواعية والقادرة يكون من المتعذر على التعاونية تحقيق الكثير من أهدافها. فالإدارة الفعالة تسعى إلى رسم الخطط ووضع وتنفيذ وتقويم السياسات التي تتفق وأهداف الجمعية واختيار أفضل البدائل التي تحقق أفضل الخدمات والمنتجات وأفضل استخدام للعناصر والموارد المتاحة وأفضل علاقات إنسانية.

وبسؤال المبحوثين عن نوعية الموضوعات المرتبطة بإدارة الجمعيات التعاونية التي يحتاجون لمزيد من التدريب الإضافي فيها، اتضح أنه على الرغم من تعدد وتنوع تلك الموضوعات فإن هناك موضوعات معينة يعتبرها هؤلاء المبحوثون أهم من غيرها عند تقدير

أولويات الاحتياج التدريبي في مجال الإدارة التعاونية . وإنه باستعراض البيانات الواردة في الجدول رقم ٤ يتضح أن موضوع المشكلات والصعوبات التي تواجه إدارة الجمعيات التعاونية وكيفية مواجهتها يحتل مركز الصدارة بين الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية الأولى للتدريب المستقبلي التي عبر عنها المبحوثون ويليها في المرتبة الثانية موضوع الإدارة التعاونية وماهيتها وموضوع الإدارة التعاونية وعلاقتها بالهيئات الحكومية والأهلية ذات الصلة .

أما الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الثانية فقد تصدرها استخدام الدفاتر والسجلات في الجمعيات التعاونية بينما احتل كل من موضوع الإدارة التعاونية والقيادة وموضوع دور الجمعية العمومية في الإدارة التعاونية وموضوع دور الجهاز الوظيفي في الإدارة التعاونية المراتب الثانية والثالثة والرابعة على التوالي . أما الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الثالثة فلقد انحصرت في موضوع دور مجلس الإدارة في الإدارة التعاونية .

وبحساب الاحتياجات التدريبية الإضافية لهؤلاء المبحوثين في موضوعات الإدارة التعاونية وترتيبها وفقاً لأهميتها كما هو وارد في الجدول رقم ٤ فقد أوضحت النتائج أن موضوع المشكلات والصعوبات التي تواجه إدارة الجمعيات التعاونية وكيفية مواجهتها قد تربع على قمة قائمة الاحتياجات التدريبية المحسوبة ذات الأهمية الأولى وتلاه في المرتبة الثانية موضوع الإدارة التعاونية والقيادة فموضوع استخدام الدفاتر والسجلات في الجمعيات التعاونية في المرتبة الثالثة .

أما الاحتياجات التدريبية المحسوبة ذات الأهمية من الدرجة الثانية فلقد تصدرها موضوع الإدارة التعاونية وعلاقتها بالهيئات الحكومية والأهلية ذات الصلة ثم موضوع الإدارة التعاونية وماهيتها في المرتبة الثانية . أما الاحتياجات التدريبية المحسوبة ذات الأهمية من الدرجة الثالثة فلقد انحصرت في كل من موضوع دور مجلس الإدارة في الإدارة التعاونية وموضوع دور الجهاز الوظيفي في الإدارة التعاونية وموضوع دور الجمعية في الإدارة التعاونية .

وعند مقارنة الأهمية النسبية للاحتياجات التدريبية المحسوبة في الموضوعات المرتبطة بإدارة الجمعيات التعاونية بنظائرها من الاحتياجات التدريبية المدركة التي عبر عنها

جدول رقم ٤: الأهمية النسبية لموضوعات الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بإدارة الجمعيات التعاونية وأهميتها النسبية.

الاحتياج التدريبي المحسوب		الاحتياج التدريبي المدرك		الموضوعات
الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
٥	٣,١٤	٢	٣,٠٨	مفهوم الإدارة التعاونية
٧	٢,٥٧	٥	٢,٧٨	دور الجمعية العمومية في الإدارة التعاونية
٦	٢,٦٤	٧	٢,٤٨	دور مجلس الإدارة في الإدارة التعاونية
٧م	٢,٥٧	٦	٢,٧٣	دور الجهاز الوظيفي في الإدارة التعاونية
٣	٣,٦٧	٣	٢,٩٠	استخدام الدفاتر والسجلات في الجمعيات التعاونية
٢	٣,٨٨	٤	٢,٨٥	الإدارة التعاونية والقيادة
٤	٣,٢٧	٢	٣,٠٨	علاقة الإدارة التعاونية بالهيئات الحكومية والأهلية ذات الصلة
				المشكلات والصعوبات التي تواجه إدارة الجمعيات وكيفية مواجهتها
١	٤,٠٠	١	٣,١٧	

المبحوثون فلقد تطابقت النتائج فيما يتعلق بأهمية التدريب الإضافي في موضوع المشكلات والصعوبات التي تواجه إدارة الجمعيات التعاونية وكيفية مواجهتها كأهمية أولى. وعلى الرغم من أن كلاً من موضوع الإدارة التعاونية والقيادة وموضوع استخدام الدفاتر والسجلات في الجمعيات التعاونية كانا يحظيان بأهمية من الدرجة الثانية من وجهة نظر المبحوثين عن حاجتهم للتدريب المستقبلي في كل منهما. وإذا كان المبحوثون يعتقدون بأنهم في حاجة للتدريب الإضافي في موضوع العلاقة بين الإدارة التعاونية والهيئات الحكومية والأهلية ويعطونه أهمية من الدرجة الأولى فإن الأمر يكون مختلفاً ولا يرقى في أهميته لهذه الدرجة من الأهمية أكثر من الأهمية الثانوية.

ج- الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بالتمويل التعاوني: يعتبر التمويل التعاوني من أهم عوامل نجاح الجمعيات التعاونية في تأدية دورها وإنجاز نشاطاتها الاقتصادية والاجتماعية وتقديم أفضل الخدمات لأعضائها شأنها في ذلك شأن أي منظمات أو منشآت اقتصادية أو اجتماعية أخرى، إلا أن الاحتياجات التمويلية للتعاونيات إنما تختلف اختلافاً بيناً نتيجة للاختلاف في طبيعة وأنواع الخدمات الاقتصادية والاجتماعية المطلوب تقديمها من خلال التعاونيات. ليس هذا فحسب بل إن التمويل التعاوني يختلف كذلك في مصادره ونظمه عن التمويل في المنظمات والمنشآت والشركات الأخرى. هذا علاوة على أن التمويل أو تقديم الخدمات الائتمانية في حد ذاتها قد يكون من بين أنشطة التعاونيات التسليفية لتوفير السيولة النقدية لأعضائها. ولا ريب في أن إلمام العاملين بهذه الأمور يعد ركناً رئيساً من أركان نجاح التعاونيات فيما تقوم به من أنشطة.

وبسؤال الباحثين عن نوعية الموضوعات المرتبطة بمجال التمويل التعاوني التي يحتاجون لمزيد من التدريب الإضافي فيها، اتضح أنه على الرغم من تعدد وتنوع تلك الموضوعات فلقد برز موضوع صعوبات ومشكلات التمويل التعاوني وكيفية التغلب عليها ليحتل مركز الصدارة في قائمة الموضوعات التي عبر الباحثون عن رغبتهم للتدريب الإضافي فيها، في الوقت الذي كانت فيه الموضوعات الأخرى تتساوى في أهميتها ويقف كل منها على قدم المساواة مع غيره من الموضوعات. ويتضح ذلك من البيانات التي يتضمنها الجدول رقم ٥ حيث تراوحت قيمة المتوسط للاحتياج التدريبي المعبر عنه في تلك الموضوعات ما بين ٧,٢ و ٩,٢.

وأنه بحساب الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الباحثين في موضوعات التمويل التعاوني وترتيبها وفقاً لأهميتها كما هو وارد في الجدول نفسه. فلقد تبين أن موضوع دور البنك الزراعي العربي السعودي في تمويل الجمعيات قد تصدر قائمة موضوعات الاحتياجات التدريبية المحسوبة ذات الأهمية الأولى وجاء بعده في المرتبة الثانية موضوع الصعوبات والمشكلات المرتبطة بتمويل الجمعيات التعاونية. أما الاحتياجات التدريبية المحسوبة ذات الأهمية من الدرجة الثانية فلقد تصدرها في المرتبة الأولى موضوع القروض الزراعية واحتل

جدول رقم ٥ : الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بالتمويل التعاوني وأهميتها النسبية .

الاحتياج التدريبي المحسوب		الاحتياج التدريبي المدرك		الموضوعات
الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
٤	٢,٦٧	٤	٢,٦٥	مصادر تمويل الجمعيات التعاونية
٣	٢,٨٣	٥	٢,٦٣	القروض التعاونية
٥	١,٦٢	٣	٢,٧١	الإعانات المقدمة للجمعيات التعاونية
٢	٣,٤٠	١	٣,١٢	صعوبات ومشكلات التمويل التعاوني وكيفية التغلب عليها
١	٤,٢١	٢	٢,٨٨	دور البنك الزراعي العربي السعودي في التمويل التعاوني

موضوع مصادر تمويل الجمعيات التعاونية المرتبة الثانية. في الوقت الذي جاء فيه موضوع الإعانات المقدمة للجمعيات التعاونية في مؤخرة تلك الاحتياجات المحسوبة.

وعند مقارنة الأهمية النسبية لكل من الاحتياجات المحسوبة في موضوعات التمويل التعاوني والاحتياجات المدركة التي عبر عنها الباحثون، تشير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة إلى أنه على الرغم من تطابق الأهمية النسبية لكل من موضوع دور البنك الزراعي العربي السعودي في تمويل الجمعيات التعاونية وموضوع الصعوبات ومشكلات تمويل الجمعيات التعاونية وتصدرهما لقمة الموضوعات ذات الأولوية الأولى للتدريب الإضافي فلقد احتل موضوع دور البنك الزراعي العربي السعودي في تمويل الجمعيات التعاونية المرتبة الأولى عند تقدير الاحتياجات المحسوبة في الوقت الذي كان يحتل فيه المرتبة الثانية في حالة الاحتياجات المدركة .

وعلى الرغم من أن موضوع الإعانات المقدمة للجمعيات التعاونية كان يحظى بأهمية ثانوية بين الاحتياجات المدركة فإنه لم يحظ بهذه الأهمية نفسها عند حساب الاحتياجات التدريبية وجاء في مؤخرة الاهتمامات التدريبية .

د - الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة باهية التعاون ومبادئه : يعد إلمام العاملين في مجال التعاون باهيته والمبادئ التي يقوم عليها وفلسفته وما يميزه كمنهج عن غيره من النشاطات الأخرى، من الأمور الضرورية لنجاح العمل التعاوني . مثل هذه المعرفة تكفل قيام الأعضاء بواجباتهم وممارسة حقوقهم ، كما تساعد على تحقيق الأهداف وصيانتها من الانحراف علاوة على جلب الطمأنينة والاستقرار في نفوس الأعضاء وتقوية ولائهم لجمعياتهم .

ويسؤال الباحثين عن نوعية الموضوعات المرتبطة باهية التعاون ومبادئه والتي يحتاجون لمزيد من التدريب الإضافي فيها، اتضح أنه على الرغم من تعدد وتنوع تلك الموضوعات فإن هناك موضوعات معينة يعتبرها هؤلاء الباحثون أهم من غيرها، وباستعراض البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٦ يتضح أن مفهوم المساعدة الذاتية في التعاون وأهميته قد احتل المرتبة الأولى بين موضوعات الاحتياج التدريبي ذات الأهمية الأولى والتي عبر عنها الباحثون ويليها في المرتبة الثانية موضوع التعاون وماهيته .

أما الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الثانية فقد تصدرها المبادئ العامة للتعاون ويليها في المرتبة الثانية موضوع مبادئ التعاون المطبقة في المملكة وفي المرتبة الرابعة موضوع كيفية توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية . أما الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الثالثة فلقد انحصرت في موضوع الفروق بين الجمعيات التعاونية وغيرها من المنظمات والشركات ويليها في الأهمية موضوع خطوات تأسيس الجمعية التعاونية .

وبحساب الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الباحثين في الموضوعات المرتبطة بمجال المفاهيم والمبادئ التعاونية وترتيبها وفقاً لأهميتها كما هو وارد في الجدول رقم ٦ فلقد تبين أن

موضوع كيفية توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية قد تربح على قمة قائمة موضوعات الاحتياجات التدريبية المحسوبة الأهمية الأولى وتلاه في المرتبة الثانية موضوع مفهوم المساعدة الذاتية وأهميته في التعاون في المرتبة الثانية ثم موضوع التعاون وماهيته . أما الاحتياجات التدريبية المحسوبة ذات الأهمية من الدرجة الثانية فلقد تمثلت في كل من موضوع المبادئ العامة للتعاون وموضوع مبادئ التعاون المطبقة في المملكة بأهمية متساوية لكل منهما، في الوقت الذي احتل فيه كل من موضوع الفروق بين الجمعيات التعاونية وغيرها من المنظمات والشركات وموضوع خطوات تأسيس الجمعية التعاونية الدرجة الثالثة بين الاحتياجات التدريبية المحسوبة لهؤلاء الباحثين .

جدول رقم ٦: الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بمفاهيم ومبادئ التعاون وأهميتها النسبية .

الاحتياج التدريبي المحسوب		الاحتياج التدريبي المدرك		الموضوعات
الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
٣	٣,١٤	٢	٣,٠٠	مفهوم التعاون ما يميز الجمعيات التعاونية عن غيرها من المنظمات والشركات
٥	٢,٧٣	٦	٢,٤٤	مفهوم المساعدة الذاتية وأهميته في التعاون
٢	٣,٤٩	١	٣,١٢	الخطوات التي تتبع لتأسيس جمعية تعاونية
٦	٢,٠٠	٧	٢,٢٧	المبادئ العامة التعاونية
٤	٣,٠٥	٣	٢,٨٠	مبادئ التعاون المطبقة في المملكة
٤	٣,٠٥	٤	٢,٦٨	كيفية توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية
١	٣,٦٩	٥	٢,٥٣	

وعند مقارنة الأهمية النسبية لكل من الاحتياجات المحسوبة في الموضوعات المرتبطة بإهمية التعاون ومبادئه بنظائرها من الاحتياجات المدركة التي عبر عنها الباحثون، فتشير النتائج التي كشفت عنها الدراسة إلى تطابق الأهمية النسبية للاحتياجات التدريبية المحسوبة

والمدركة في الموضوعات المرتبطة بمجال مفاهيم التعاون ومبادئه باستثناء موضوع كيفية توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية الذي قفزت أهميته النسبية في صفوف الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الثانية ليتربع على قمة موضوعات الاحتياجات التدريبية ذات الأهمية من الدرجة الأولى.

هـ - الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بالتشريع التعاوني: التشريع التعاوني ما هو إلا نظام قانوني خاص تسير عليه الجمعيات التعاونية وتجد فيه المبادئ التعاونية تعبيراً حقيقياً لها وبمقتضاه تتحدد طبيعة النشاطات التعاونية والكيفية التي تتم بها والاختصاصات والمسؤوليات والضوابط التي تحميها. ولذلك فإن إلمام التعاونيين بالنظم والتشريعات التعاونية يعد من الأمور المهمة ليس فقط لتأسيس الجمعية وممارسة مسؤولياتها وتسيير أعمالها بل وأيضاً لحمايتها من الانحراف عن تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها.

وبسؤال الباحثين عن نوعية الموضوعات المرتبطة بالتشريع التعاوني اتضح أنه على الرغم من تعدد وتنوع الموضوعات التي يحتاجون للتدريب الإضافي فيها فإن تلك الموضوعات تكاد تتساوى في أهميتها ويقف كل منها على قدم المساواة مع غيره من الموضوعات الأخرى التي عبر عنها الباحثون. ويتضح ذلك من البيانات التي ينطوي عليها الجدول رقم ٧ حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للاحتياج التدريبي المدرك الذي عبر عنه الباحثون ما بين ٢,٦ و ٢,٨ للموضوعات الثلاث التي تضمنها مجال التشريع التعاوني وهي النظام التعاوني وأهميته، النظم واللوائح المنظمة للجمعيات التعاونية ودور الدولة في دعم التعاون.

وإنه عند حساب الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الباحثين في الموضوعات المرتبطة بمجال التشريع التعاوني وترتيبها وفقاً لأهميتها كما هو وارد في الجدول نفسه فلقد تبين أن موضوع النظم واللوائح المنظمة للجمعيات قد تربع على قمة قائمة موضوعات الاحتياجات التدريبية المحسوبة. وجاء بعده في المرتبة الثانية موضوع النظام التعاوني وأهميته ثم دور الدولة في دعم التعاون في المرتبة الثالثة والأخيرة.

وعند مقارنة الأهمية النسبية لكل من الاحتياجات المحسوبة في الموضوعات المرتبطة بالتشريع التعاوني بنظائرها من الاحتياجات المدركة التي عبر عنها الباحثون فتشير النتائج التي كشفت عنها الدراسة إلى أنه على الرغم من تساوي الأهمية النسبية للموضوعات المرتبطة بالتشريع التعاوني التي عبر الباحثون عن رغبتهم للتدريب الإضافي فيها فإن الاحتياجات المحسوبة تعكس تبايناً داخلياً في الأهمية النسبية لتلك الموضوعات حيث يترتب موضوع النظم واللوائح المنظمة للتعاون على قمة قائمة موضوعات الاحتياج التدريبي في مجال التشريع التعاوني وبفارق كبير بينه وبين غيره من الموضوعات الأخرى .

جدول رقم ٧: الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة في الموضوعات المرتبطة بالتشريع التعاوني وأهميتها النسبية .

الاحتياج التدريبي المحسوب		الاحتياج التدريبي المدرك		الموضوعات
الترتيب	المتوسط الحسابي	الترتيب	المتوسط الحسابي	
٢	٢,٦٤	٢	٢,٧٥	النظام التعاوني وأهميته
١	٣,٦٨	١	٢,٨٠	النظم واللوائح المنظمة للجمعيات التعاونية
٣	٢,٢٩	٣	٢,٥٥	دور الدولة في دعم التعاون

ثالثاً: العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المدركة (المعبر عنها) والمحسوبة في مجالات العمل التعاوني

للقوف على طبيعة العلاقة بين كل من الاحتياجات التدريبية والمحسوبة في مجالات العمل التعاوني، ثم حساب قيمة معامل بيرسون للارتباط ولقد أسفرت نتائج هذا البحث والتي ينطوي عليها الجدول رقم ٨ عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الاحتياجات التدريبية المحسوبة والاحتياجات التدريبية المعبر عنها في مجالات العمل التعاوني الخمسة التي شملتها الدراسة وهي مفاهيم ومبادئ التعاون، أهداف الجمعيات التعاونية، إدارة

الجمعيات التعاونية، التمويل التعاوني وأخيراً التشريعات المنظمة للجمعيات التعاونية ولقد كانت جميع هذه العلاقات الموجبة معنوية وذات دلالة إحصائية لمجالات العمل التعاوني كافة باستثناء مجال التمويل التعاوني، ولا ريب في أن هذا يدل وبدرجة ملحوظة عن التوافق بين تعبير المبحوثين التعاونيين عن احتياجاتهم التدريبية وحسابها بالطريقة التي أشار إليها Borich [١٠] كما يتفق مع ما توصل إليه كل من شيبه والزهراني [١٨] عند دراستهما للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بالمنطقة الشرقية بالمملكة.

جدول رقم ٨: العلاقة بين الاحتياجات التدريبية المعبر عنها والمحسوبة في مجالات العمل التعاون

قيمة معامل سيرمان	مجال العمل التعاوني
*٠,٤١	مفاهيم ومبادئ التعاون
*٠,٤٤	أهداف الجمعيات التعاونية
*٠,٣٤	إدارة الجمعيات التعاونية
٠,١٦	التمويل التعاوني
*٠,٣٦	التشريعات المنظمة للجمعيات التعاونية

* معنوية على المستوى الاحتمالي ٠,٠١.

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن هناك ثمة تشابه وتطابق بين الاحتياجات التدريبية المجالية المحسوبة وتلك المعبر عنها فإن ذلك لا يعني عدم الحاجة إلى استخدام طريقة Borich [١٠] لتقدير الاحتياجات أو الاكتفاء بطريقة التعبير عن الاحتياجات، فالحاجة إلى استخدام طريقة Borich تكون ضرورية إذا ما كنا بصدد تقدير الاحتياجات التدريبية الحقيقية وذلك لاعتبارات عدة تتمثل في (١) تقليل التأثير الشخصي للمبحوثين في التعبير عن احتياجاتهم التدريبية الفعلية لأنها تعتمد على تقويم الأهمية ومدى المعرفة بالكفاءة تحت القياس إذ إنها تؤدي إلى ظهور أو بيان الاحتياجات التدريبية التي يتعذر إدراكها بواسطة الأفراد لاسيما وأن التراث النظري في مجال الحاجات يشير إلى أن هناك نوعين من الحاجات وهما الحاجات المحسوسة والحاجات غير المحسوسة التي لا يدركها أو يراها الأفراد [١٩، ص ٩٨ - ١٧٢] ومن ثم فإن حساب الاحتياجات التدريبية طبقاً لطريقة

Borich إنها يساعد على بيان الاحتياجات غير المحسوسة . إذ إن دراسة العلاقة الارتباطية بين الاحتياجات التدريبية المحسوبة والمدركة على مستوى الموضوعات الفرعية التي يتضمنها مجال معين ربما يعكس اختلافاً بيناً بين الاحتياجات المحسوبة وتلك المدركة عنه في حالة الارتباط المجالي نتيجة لتباين واختلاف الأهمية النسبية للموضوعات التي قد يتضمنها المجال ويؤيد هذا ما كشفت عنه نتائج الدراسة الحالية عند تناولها للأهمية النسبية للموضوعات التي تتضمنها المجالات التعاونية قبل الدراسة وما بينته من عدم التطابق في أهمية الكثير من موضوعات الاحتياجات التدريبية المدركة والمحسوبة .

التوصيات

١ - بناء على النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يوصي الباحث بأهمية الاسترشاد بهذه النتائج عند إعداد وتخطيط البرامج التدريبية المستقبلية المعنية بتحسين الأداء والكفاية الوظيفية للعاملين في إدارة التعاون ووحدها التعاونية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمملكة وبالتحديد ضرورة مراعاة الآتي :

١ - تنظيم دورات تدريبية مستمرة للكوادر التعاونية عامة مع التركيز على تدريب الكفاءات الوطنية والأفراد حديثي العهد الوظيفي بالعمل التعاوني وأولئك الذين لم يتعرضوا من قبل لأنشطة تدريبية وهم يمثلون نسبة لا يستهان بها .

ب - عند إعداد البرامج التدريبية للكوادر التعاونية يجب أن تعطى الأولوية للموضوعات التالية :

- الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للجمعيات التعاونية .
- دور التعاون في تنمية الثروة الحيوانية .
- دور التعاون في تنمية الإنتاج النباتي .
- دور التعاون في نشر الميكنة الزراعية الحديثة .
- المشكلات والصعوبات التي تواجه إدارة الجمعيات التعاونية وكيفية التغلب عليها .
- الإدارة التعاونية والقيادة .

- استخدام الدفاتر والسجلات في الجمعيات التعاونية .
- دور البنك الزراعي العربي السعودي في تمويل التعاونيات .
- صعوبات ومشكلات التمويل التعاوني وكيفية التغلب عليها .
- كيفية توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية .
- مفهوم المساعدة الذاتية وأهميته في التعاون .
- النظم واللوائح المنظمة للجمعيات التعاونية .

٢ - استخدام طريقة Borich [١٠] لتقدير الاحتياجات التدريبية إلى جانب طريقة الإدراك للتعرف على الاحتياجات التدريبية الحقيقية أو الفعلية المحسوسة وغير المحسوسة للأفراد محل الاهتمام التدريبي .

٣ - إعادة إجراء هذه الدراسة على فترات زمنية مختلفة لتقدير التغير الحادث في الاحتياجات التدريبية وأهميتها النسبية للكوادر التعاونية بالمملكة .

المراجع

- [١] شوقي، عبدالمعزم . طرق وأساليب التدريب في المجتمعات الريفية المستحدثة . جمهورية مصر العربية، القاهرة: المؤسسة المصرية العامة لاستزراع وتنمية الأراضي، ١٩٧٥م .
- [٢] رزق، إبراهيم أحمد والنصار، صالح نصار . «تنمية وتدريب القوى البشرية الزراعية في المملكة العربية السعودية: تحليل موقفي للوضع التدريبي للجهاز الفني الزراعي بمنطقة القصيم» . مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، ١، ١٤، ٢ (١٤٠٩هـ)، ٢٣ - ٤٩ .
- [٣] باشات، أحمد إبراهيم . أسس التدريب . جمهورية مصر العربية، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٨م .
- [٤] عبدالغفار، عبدالغفار طه . الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق . جمهورية مصر العربية، الإسكندرية: دار المطبوعات الجديدة، ١٩٧٦م .
- [٥] شريف، غانم سعيد وسلطان، حنان عيسى . الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية . المملكة العربية السعودية، الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر، ١٩٨٣م .

- [٦] إبراهيم، صلاح عبدالرحمن. «الاحتياجات التدريبية الإرشادية للقيادات التعاونية بقرى أبيس والنهضة في جمهورية مصر العربية.» رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، الإسكندرية، (١٩٨١م)، ١٣ - ١٤.
- [٧] Al-Nassar, S. "Professional Job Knowledge and Skills Needed by Extension Personnel in the Central Region of Saudi Arabia." *Unpublished Ph. D. Dissertation*, Ohio, The Ohio State University, (1981), 8-50.
- [٨] Tracey, W. R. *Designing Training and Development Systems*. New York: American Management Association Inc. 1971.
- [٩] Rogers, F. E. *Supervision in the Cooperative Extension Service*. Madison, Wisconsin: National Agriculture Extension Center for Advanced Study, 1957.
- [١٠] Borich, C.D. "A Needs Assessment Model for Conducting Follow-up Studies." *Journal of Teacher Education*, 31, No. 3. (1980), 39.
- [١١] Sanders, H. C. *The Cooperative Extension Service*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1966.
- [١٢] شيبية، محمد مصطفى والنصار، صالح نصار. «تقدير الاحتياجات التدريبية لمزارعي القمح بمنطقة القصيم.» مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، ٨، ١٤ (١٩٨٧م)، ٢٥ - ٤٢.
- [١٣] وزارة التخطيط. خطة التنمية الثالثة: ١٤٠٠ - ١٤٠٥هـ، المملكة العربية السعودية، الرياض، وزارة التخطيط، ١٤٠٥هـ.
- [١٤] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. «تقرير موجز عن النشاط التعاوني بالمملكة.» المملكة العربية السعودية، الرياض، وزارة الشؤون الاجتماعية، (١٤٠٧هـ)، ١ - ٥.
- [١٥] شيبية، محمد مصطفى والزهراني، خضران حمدان، «الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال الطرق الإرشادية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.» مجلة كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، ٨، ٢٤ (١٩٨٦م)، ١٣٣ - ١٤٥.
- [١٦] Van Dalen, D.B. *Understanding Educational Research*. New York: McGraw-Hill Book, 1979.
- [١٧] Nie, N. H. *SPSS: Statistical Package for the Social Sciences*. New York: McGraw Hill Book g., 1975.
- [١٨] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. «التعاون في المملكة العربية السعودية.» أبحاث المؤتمر التعاوني الأول، الرياض، المملكة العربية السعودية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (١٣٩٠هـ).
- [١٩] Rogers, E. M. and Shoemaker, F. F. *Communication of Innovations: A Cross Cultural Approach*. New York: The Free Press. 1971.

A Study of Training Needs of Cooperatives Personnel in the Kingdom of Saudi Arabia

S.N. Al-Nassar

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

Abstract. To function effectively, cooperatives in the Kingdom, must have well trained personnel and arrange for continuous in-service training. Such training is needed to fill the gaps in the previous training of the different groups of the staff, update their subject matter and improve their abilities and competencies to carry out the cooperatives programs. To make training meaningful and of practical use it must be based on the needs of the trainees. Therefore, this study has been conducted to identify the training needs of the cooperatives workers employed in the Department of Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs.

The data were collected by means of personal interviews (using interview schedule) with forty four cooperatives officers representing the whole research population. They were asked to rate on a five point Likert scale the level of importance and amount of knowledge they possess regarding various cooperation competencies, then Borich formula was used to calculate the training needs, which were then ranked from highest to lowest accordingly.

The findings of the study indicated that, despite the large number and various topics needed for future training, the following competencies were found to be more important: economic and Social objectives of the cooperatives; role of cooperation in the development of plant production; role of cooperation in the development of animal production; role of cooperation in the development of agriculture machinery; problems and obstacles counteracting the cooperatives performance and how to overcome them; use of cooperatives records and registers; role of Saudi Arabian Agricultural Bank in financing cooperatives; problems and difficulties of cooperatives financing and how to overcome them; calculation and distribution of profits; self-help approach and its importance in cooperative work; and rules, regulations and laws of cooperatives.

It is recommended that, the above results must be considered in designing future training programs for cooperatives workers. Moreover, to ensure objectivity, and practicality the Borich method along with the perceived needs traditional methods should be used in identifying training needs.