مجلة جامعة تكريت للعلوم الزراعية - عدد خاص بوقائع المؤتمر التخصصي الثالث / الانتاج النباتي للمدة 26-27 / 3 / 2014
ISSN-1813-1646

الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب وعلاقتها ببعض العوامل في محافظتي صلاح الدين وديالى

وليد خالد حسين *
قسم الاقتصاد والارشاد الزراعي كلية الزراعة جامعة تكريت

أ.م. ماجد خليل علي

الخلاصة

هدفت الدراسة الى تحديد الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات حبوب محافظتي صلاح الدين وديالى والتعرف على التقارب بين الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى. شمل مجتمع البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظة صلاح الدين وديالى والبالغ عددهم (87) مبحوثاً. اعدت استمارة استبيان لغرض جمع البيانات تألفت من جزأين تضمن الجزء الأول اسئلة تتعلق بقياس بعض العوامل الشخصية والوظيفية، بينما تضمن الجزء الثاني (64) فقرة اختباريه تم تحديدها وفقاً للأهمية النسبية لمجالات البحث لقياس مستوى معارف المبحوثين، وتم تحديد المجالات وفقراتها من خلال اطلاع الباحث على الأدبيات والتعليمات الخاصة بمجال عمل الموظفين في السايلوات وإجراء مقابلات مع الاختصاصيين في قسم المحاصيل الحقلية ووقاية النبات جامعة تكريت وموظفين في السايلوات وآخرين في قسم السيطرة النوعية. اجري اختبار اولي لاستمارة الاستبيان وتم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة الفا كرنباخ حيث بلغ معامل الثبات (0.76) أظهرت النتائج أن مستوى الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين كان متوسطا، وان هناك تقارب بين المبحوثين في بعض السايلوات بينما انفراد وتباعد المبحوثين في سايلوات اخرى، وأوصى الباحث بضرورة إعداد برامج تدريبية وإرشادية لتزويد الموظفين الزراعيين بالخدمات اللازمة لأداء عملهم بكفاءة مع الأخذ بنظر الاعتبار التقارب والتشابه بين المبحوثين في السايلوات عند إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية.

الكلمات الدالة:
الحاجات التدريبية/ الموظفين الزراعيين/ سايلوات الحبوب

للمراسلة:
وليد خالد حسين
قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي / كلية الزراعة / جامعة تكريت

The Training Needs for Agricultural Employers cooperation in Grain Silos of Salahuddin & Diyala Governorates.

Pro. Majid Khalil Ali
Economic & Extension dept. Agri/college

Waleed Kh. Hussein
Tikrit University

ABSTRACT

The study aimed to identify the training needs of the staff working in the agricultural Silos pills Salahuddin, Diyala and its relationship with some factors as well as to identify the differences in training needs among agricultural employees working cereal Silos in Salahuddin and Diyala Research community included all employees of agricultural workers in grain Silos in the province of Salahuddin and Diyala . totaling (87) respondents Prepared a questionnaire for the purpose of data collection consisted of two parts ensure asylum first questions concerning the measurement of some of the factors independent while ensuring the second part included (64) paragraphs test to measure the level of knowledge respondents were identified fields and paragraphs through informed researcher on literature and instructions for field staff working in silos and interviews with specialists in the Department of field Crops and Plant Protection Tikrit University and staff at the Granaries and others in the quality control department has been identified three areas. The reliability and validity was measured by Alph-Cronbach methods where valued at (0.76). Data were collected and statistically analyzed through used of some statistical methods.

The results showed that the level of training needs for employees agricultural was average. The researcher recommended that the preparation of training programs and to provide staff with guidance agricultural services necessary to perform their work efficiently. taking into consideration the factors that showed a linkage coefficient in the preparation of training programs.

KeyWords:
training needs, employees of agricultural workers, grain Silos

Correspondence:
Waleed Kh. Hussein

Department of Economics and Agricultural Extension / collage of Agriculture / University of Tikrit.

* بحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الاول/2

مقدمة البحث ومشكلته:

يعد القطاع الزراعي مصدر مهم من مصادر الدخل القومي للعراق،الإستراتيجي، ولكون الباحث الاول احد العاملين في سايلوات الحبوب يعيش فيه حوالي20 % من سكان الريف و يشتغل فيه قرابة 45% وشعوره بوجود حاجة لتزويد العاملين الزراعيين بالمعلومات والخبرات اللازمة القوى العاملة وتعد مجموعة المنتجات الزراعية ومن بينها المحاصيل الأداء مهام عملهم بشكل كفوء، ومن اجل بناء برامج تدريبية ناجحة وضمن الحبوب واحدة من أهم دعائم ومقومات ذلك الاقتصاد(عبود.2003: 1)،ستوى حاجات الموظفين العاملين في السايلوات لابد من إجراء الدراسات وبالرغم من التقدم الصناعي والتقني في العالم فأن زيادة الإنتاج الزراعي العلمية المعنية بتحديد الحاجات التدريبية، والتعرف على التقارب بين خاصة الحبوب هو موضع اهتمام العديد من بلدان العالم وأهم أسباب ذلالموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب وفقا لجملة العوامل تحت هو مشكلة نقص المواد الغذائية والطلب المتزايد عليها نتيجة للزيادة السريالدراسة ولكون الباحث من العاملين في السايلوا وعلى اطلاع عن الاعمال الحاصلة في عدد السكان وعدم إمكانية سد الاحتياجات البشرية وخصوصالتي يقوم بها الموظفون في السايلوا وان هناك حاجة للمعلومات والخبرات في الدول النامية التي يتزايد سكانها بنسبة 3.2%سنويا(خوالإلازمة للموظفين لكي يقوموا باعمالهم بكفاءة وجودة، ولذلك جاءت فكرة وسليمان،2004)، ولم يعد مخفياً على أحد أهمية محاصيل الحبوب كغالبالبحث الحالي للإجابة على التساؤلات البحثية الآتية.

رئيسي وأساسي لمعظم البشرية (Troccoli etal،32:2000)، وا1- ما الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات أصبحت الحبوب تتحكم بمصائر الشعوب وسياسات الدول مما حدا بالدول الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى بشكل عام.

الى بناء السايلوات والبناكر الحديثة للحفاظ على قوت شعوبها وحرية قرارها2- ما اوجه التقارب بين الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات السياسي اذ ارتبط الأمن السياسي بالأمن الغذائي(جامعة عين الشمس الحبوب وفقاً لجملة العوامل تحت الدراسة.

.2002: 189). وهذا جزء من التنمية المتكاملة التي تعتمد العنصرالأهداف:

المادي و البشري فالعنصر المادي يتمثل بمختلف الجوانب العلمية والتقنية التي تمخضت عن نتائج البحوث والدراسات في مجمل العلوم ذات الصلة بالإنتاج الزراعي في حين يعد العنصر البشري الأداة الفاعلة التي تعمل على استعمال العنصر المادي بجوانبه المختلفة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق التنمية (المعموري .2002: 1)، ويعد التدريب أحد المجالات المهمة لتنمية الموارد البشرية سواء كانوا مهنية أم منتجة، إذ تتنامى نتائج الثورة المعرفية وما يصاحبها من مبتكرات تكاد تغطي مجالات الحياة كافة ويتطلب الأمر ضرورة توظيفها بصورة مثلى (زهران.1998: 12). ولهذا فقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما بالتدريب الإرشادي من المنظمات الحكومية وأدرك المسؤولون فيها أهمية التدريب بكونه نشاطاً يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة على حد سواء، إذ يؤدي تدريب العاملين الى تحسين أساليب العمل من خلال أحداث تغييرات إيجابية في معلوماتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم لتحقيق أعلى قدر من الكفاءة والإنتاجية(المشهداني .2006 :2)، ويهدف التدريب لسد الفجوة المعرفية والمهارية والاتجاهية بين الاداء الحالي والاداء على المستوى المطلوب(الوليد،2008: 171).

ويعد الإنسان العنصر الفعال في مجال الاستغلال الأمثل للموارد المادية المتوفرة والمتاحة لما يمتلكه من قدرات عقلية تمكنه من التطويع والسيطرة على ما موجود في البيئة من أدوات وآلات لغرض خدمته وإشباع حاجاته المتزايدة، لذا فإن هذا العنصر يجب أن يكون مدربا جيدا ليتمكن من أداء الدور المناط به بصورة فعالة. وتعد وزارة التجارة بشكل عام والشركة العامة لتجارة الحبوب بشكل خاص أحدى المداخل الأساسية لتحقيق التنمية الزراعية والاقتصادية للبلد لما لها من دور فعال في استلام وخزن الحبوب ومكافحة الافات التي تصيبها اثناء الخزن التي تعد مصدرا مهما وأساسيا من مصادر الغذاء للمواطنين وبما ان هذه العمليات يقوم بها موظفين زراعيين يعملون في سايلوات الحبوب لذا لابد من تزويد هؤلاء العاملين بالمعارف والمعلومات والخبرات اللازمة للحفاظ على هذا الخزين

الهدف الاول: تحديد الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى بشكل عام .

الهدف الثاني: التعرف على العلاقات الانحدارية بين الحاجات التدريبية وجملة العوامل المستقلة وهي: العمر والتحصيل الدراسي ووعدد سنوات الخدمة في السايلو والاختصاص ومصادر المعلومات ومشاكل العمل والدخل الشهري والرضا الوظيفي.

الهدف الثالث: التعرف على التقارب بين الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب وفقاً لجملة العوامل تحت الدراسة .

التعريفات الإجرائية:

1- الموظفين الزراعيين :خريجي الكليات والمعاهد والإعداديات زراعية بمختلف أقسامها والعاملين في سايلوات الحبوب.
2- سايلوات الحبوب: أبنية كونكريتية كبيرة الحجم محكمة الإغلاق تستخدم لخزن الحبوب وتسع لآلاف الأطنان.
3- التقارب بين المبحوثين: اوجه التشابه او التباعد في الحاجات التدريبية والعوامل المستقلة الاخرى بين المبحوثين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى.

الفرضية الاحصائية:

1- لا يوجد تأثير لجملة العوامل او واحدة منها على الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب.

الطريقة البحثية:

أولاً: منهجية البحث: أستخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث، اذ يعد المنهج الوصفي مناسباً في تلخيص البيانات الرقمية وتحويلها من مجرد كم من الأرقام الى شكل او صورة أخرى يمكن فهمها واستيعابها باستخدام مجموعة من المقاييس

الإحصائية على عينة ممثلة لمجتمع معين (القصاص،2007: 42)

ثانياً: منطقة إجراء البحث: تنحصر منطقة إجراء البحث في محافظتي صلاح الدين وديالى التي تشمل (6) و(4) سايلوات على التوالي، موزعة على أقضية المحافظتين حيث تبلغ الكميات المستلمة من الحنطة في سايلوات هاتين المحافظتين حوالي (720.000) طن سنويا. هذه الكميات في حالة ازدياد تبعا لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الزراعة والدعم المادي والمعنوي من قبل الدولة.

ثالثاً: مجتمع البحث وعينته: شمل جميع الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في المحافظتين المذكورتين، حيث بلغ عددهم الكلي(87) مبحوثاً موزعين على (10) سايلوات، (6) منها في محافظة صلاح الدين و(4) في محافظة ديالى، وكما موضح في جدول(1).

جدول (1) يوضح مجتمع البحث للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب

المحافظة	سايلوات صلاح الدين						سايلوات ديالى				المجموع
	تكريت	سامراء	الدور	بيجي	الشرقاط	الطوز	بعقوبة	خان بني سعد	السعدية	خانقين	
المبحوثين	11	5	4	4	10	11	15	12	7	8	87

رابعاً: إعداد استمارة الاستبيان

أعدت استمارة استبيان مؤلفة من جزأين أساسيين هما :

الجزء الأول : تضمن عدداً من الأسئلة للحصول على بيانات تتعلق بالعوامل المستقلة ذات العلاقة بالحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى وهي : العمر والتحصيل الدراسي وعدد سنوات الخدمة في السايلو والاختصاص ومصدر المعلومات ومشاكل العمل والدخل الشهري والرضا الوظيفي.

الجزء الثاني : تضمن هذا الجزء ثلاث مجالات شملت على (64) فقرة اختبارية، تم تحديد المجالات وفقراتها من خلال اطلاع الباحثان على الأدبيات و التعليمات الخاصة بمجالات عمل الموظفين في السايلوات الصادرة من قسم السيطرة النوعية الزراعي التابعة للشركة العامة لتجارة الحبوب.إجراء مقابلات شخصية مع الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب ومع الاختصاصيين في قسم المحاصيل والوقاية ، أذ يعد الخبراء احد المصادر الأساسية في بناء المقياس (Wentling،1993: 44).

وبعد الانتهاء من تحديد المجالات تم عرضها على الاختصاصيين الموضوعيين في قسم المحاصيل الحقلية ووقاية النبات لمعرفة الأهمية النسبية للمجالات وتحديد الوزن النسبي لكل مجال وذلك عن طريق توزيع الـ (100) درجة التي حددها الباحث كوضع مرغوب فيه على المجالات الثلاثة، وقد استخدمت الأهمية النسبية في تحديد عدد الفقرات الاختبارية لكل مجال، وبعد اخذ متوسط الدرجات التي أشار إليها الخبراء كانت النتائج كما موضح في جدول (2).

جدول (2) الأهمية النسبية لمجالات المقياس وعدد الفقرات

المجال	الإصحاح البيئي	الفحوصات الفيزياوية	المكافحة الكيمياوية	المجموع
وزن المجال	%35	%39	%26	%100
عدد الفقرات	22	25	17	64

وتم قياس العوامل المستقلة كمايلي

1- العمر: سن الموظف مقدراً بعدد السنوات لحين وقت جمع البيانات.

2- التحصيل الدراسي : تم قياس التحصيل الدراسيوفق المستويات الآتية : (إعدادية ، معهد ، كلية،ماجستير،دكتوراه) . وقد أعطيت لهذه المستويات الأوزان الآتية : (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي .

3- عدد سنوات العمل في السايلوا: تم قياسة بعدد سنوات عمل المبحوث في سايلوا الحبوب

4- التخصص الدراسي : وهو القسم الذي تخرج منه الموظف وقد أعطيت الأقسام الأوزان حسب الأولوية والأهمية والقرب من العمل المختبري وكما يلي :-(المحاصيل الحقلية ، الصناعات الغذائية،وقاية نبات ، الأقسام الأخرى) أوزانا هي (4 ،3، 2، 1) على التوالي .

5- مصادر الحصول على المعلومات ذات العلاقة: تم قياس هذا المتغير بمقياس خاص يتكون من (9) فقرات ، وضع لها مقياس متدرج يتضمن المستويات الآتية : (دائماً، أحياناً، لا أحصل) وأعطيت لهذا المستويات القيم الرقمية الآتية:(3 ، 2 ،1) على التوالي ، ويمثل مجموع الدرجات على المقياس الدرجة الكلية للمبحوث ذات العلاقة بمصادر المعلومات.

6- مشاكل العمل : تم قياس هذا المتغير من خلال (12) فقرة ، وضع لها مقياس متدرج يتضمن المستويات الآتية : (كبيرة ، متوسطة ، قليلة) وأعطيت لهذه المستويات القيم الرقمية الآتية:(3 ، 2 ،1) على التوالي ، ويمثل مجموع الدرجات على المقياس درجة وجهة نظر المبحوث في المشاكل التي تواجهه في العمل الوظيفي.

7- الإتجاه نحو التدريب: تم قياس هذا المتغير من خلال (10) فقرات ، خمس منها إيجابية ، وخمس سلبية ، ووضع لها مقياس متدرج يتضمن المستويات الآتية : (موافق ، محايد ، غير موافق) ، وقد أعطيت لهذه المستويات القيم الآتية(3 ، 2 ، 1) على التوالي للفقرات الإيجابية و (1 ، 2 ، 3) على التوالي للفقرات السلبية ، ويمثل مجموع الدرجات على المقياس درجة اتجاه المبحوث نحو التدريب .

8 - الرضا الوظيفي: تم قياس هذا المتغير على وفق الفقرات الآتية :(راضي جداً ، راضي ، لا أدري ، غير راضي ، غير راضي جداً) وأعطيت له القيم الرقمية الآتية(5، 4، 3 ، 2 ، 1). على التوالي.

الطرائق الاحصائية: استخدم البرنامج الاحصائي spss في تحليل البيانات بالاعتماد على مجموعة من الطرائق الاحصائية منها:

التكرارات والنسب المئوية وتحليل الانحدار والتحليل العنقودي، اما حساب الحاجة التدريبية فقد تم كالاتي: تم قياس مستوى الحاجة إلى التدريب للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى من خلال قياس مستوى معارفهم أي الدرجات التي حصلوا عليها في الاختبار المعرفي وطرحها من المستوى المرغوب الذي حدده الباحث بـ (100).

خامساً: صدق الاختبار من خلال عرضه على الخبراء.

1- الصدق: وتم إجرائه من خلال عرض الاختبار على عدد من الاختصاصيين في الإرشاد الزراعي وعلم النفس للتعرف على مدى قياس الاختبار للغرض الذي وضع من أجله ظاهرياً، أذ وجد ان أفضل أسلوب لقياس الصدق الظاهري هو ان يقرر مجموعة من الخبراء والمختصين على مدى تمثيل الفقرات للصفة المراد قياسها، اما صدق المحتوى فقد تم من خلال عرض استمارة الاستبيان على المختصين في قسم المحاصيل الحقلية و قسم وقاية النبات وقسم السيطرة النوعية لغرض تحديد مستوى موافقتهم على كل مجال وفقرة، وتم التعديل والحذف او الإضافة على الفقرات حسب آراء الخبراء وبذلك أصبح مجموع فقرات الاختبار (64) فقرة من أصل (75) فقرة للصيغة الأولية.

سادساً: الاختبار الأولي: أُختيرت عينة عشوائية تناسبية بنسبة (17%) بلغ حجمها (17) موظفاً، وتم جمع بيانات العينة الاستطلاعية بالمقابلة الشخصية خلال شهر تشرين الثاني 2012، استخدمت العينة الاستطلاعية لإيجاد معامل ثبات الاختبار وبيان صلاحيتها بطريقة الفا كرنباخ حيث بلغت معامل الثبات (0.76)، ويعدّ المقياس ثابتاً إذا تجاوز معامل الثبات(70) (عيسوي، 1974: 58)، ويكون اكثر قبولاً كلما اقترب من (1).

النتائج والمناقشة

الهدف الاول: تحديد الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى بشكل عام.

بلغت أعلى درجة لمستوى الحاجة التدريبية (79.3) درجة. وأدنى درجة (17.65) درجة بمتوسط مقداره (41.05) درجة وانحراف قياسي (11.94). تم توزيع المبحوثين وفقا لمستوى حاجاتهم التدريبية إلى ثلاثة فئات باستخدام المدى. وظهرت أعلى نسبة من المبحوثين(62.06%) ضمن الفئة ذات الحاجة المتوسطة تليها الفئة المنخفضة كما موضح في جدول (3).

جدول(3) توزيع المبحوثين وفقاً للحاجات التدريبية في سايلوات الحبوب بشكل عام

فئات الحاجة	العدد	%	متوسط الحاجة التدريبية
منخفض (17.65-38.19)	25	28.74	31.65
متوسط (38.2-58.74)	54	62.06	46.26
مرتفع (58.75-79.3)	8	9.20	66.31
المجموع	87	%100	

يتضح من الجدول (3) ان اكثر من نصف المبحوثين يقعون ضمن فئة الحاجة المتوسطة، لذا فأن مستوى الحاجات التدريبية يوصف بأنه متوسط، وأن فئتي ذوي الحاجة التدريبية المتوسطة والمرتفعة مثلت (71.26%)، وقد تشير النتيجة الى ان معظم الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب يفتقرون إلى المعارف والخبرات المتعلقة بسحب العينات واستلام الحبوب وخزنها والمكافحة، وقد يكون سبب ذلك عدم تعرضهم دورات تدريبية متخصصة أو قلتها او عدم استفادة المبحوثين من الخبرات والمعلومات في هذه الدورات ويعد التدريب أثناء الخدمة ضروري جداً لتزويد الموظفين بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لأداء مهام الوظيفة بالدقة والسرعة المطلوبتين.

الهدف الثاني: تحديد العلاقات الانحدارية بكل الاحتمالات الممكنة بين الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين في محافظتي صلاح الدين وديالى وجملة العوامل المستقلة.

إن الغرض من تفسير العلاقات الانحدارية بين الاحتياجات التدريبية وجملة العوامل المستقلة هو لمعرفة تأثير كل عامل بوجود العوامل الأخرى على مستوى الحاجات التدريبية. وكذلك لمعرفة مقدار التباين الكلي في الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين وكما هو موضح في جدول (4):

جدول (4) تحديد العلاقات الانحدارية بكل الإحتمالات الممكنة بين الاحتياجات التدريبية وجملة العوامل المستقلة

Variables	R	R^2	Adj R^2	M.S.E	B	F	Sig
مصادر المعلومات	0.806	0.650	0.646	50.545	64.807 -4.270	157.76	**
مصادر المعلومات العلاقات الانسانية	0.818	0.669	0675	47.464	78.141 -3.439 −0.751	84.85	**
مصادر المعلومات العلاقات الانسانية عدد سنوات الخدمة	0.833	0.694	0.683	45.227	80.112 -2.893 -0.526 -0.509	62.767	**
مصادر المعلومات **العلاقات الانسانية** **عدد سنوات الخدمة** **الإتجاه نحو التدريب**	0.841	0.707	0.692	43.877	87.804 -2.502 -0.416 -0.491 -0.528	49.413	**

يتبين من الجدول (4) ان العلاقة الانحدارية لأحسن المعاملات بكل الاحتمالات الممكنة التي تمت المفاضلة بينها بالاعتماد على المعنوية F واقل قيمة M.S.E وأعلى قيمة لمعامل التحديد R^2 حيث لوحظ ان أفضل العوامل المستقلة في تأثيرها على التغير في الاحتياجات التدريبية عند إدخالها بمفردها هو (مصادر المعلومات) حيث يلاحظ ان زيادة درجة مصادر المعلومات وحدة واحدة فان قيمة الاحتياجات التدريبية تزداد معنويا بمقدار (4.270−) وان قيمة R^2 لها= 0.650 حيث ان هذا العامل يفسر 65% من التغيرات في الاحتياجات التدريبية. وكما في المعادلة الاتية:

$\hat{Y}=64.807+(-4.270)X_1$

وعند إدخال التوليفات الثنائية للعوامل المستقلة يلاحظ ان افضل معادلة بالاعتماد على مقاييس المفاضلة R^2 و F و M.S.E في تفسر التغير بالاحتياجات التدريبية كانت لكل من (مصادر المعلومات والعلاقات الإنسانية) اذ بلغت قيمة R^2= 0.765 التي تعني ان 67.5% من التغير في الاحتياجات التدريبية كانت نتيجة هذين العاملين. وان بزيادة مصادر المعلومات والعلاقات الإنسانية وحدة واحدة فان الاحتياجات التدريبية تنخفض معنويا بمقدار (3.439−) و(0.751−) على التوالي لكل منهما بوجود الاخر. وكما في المعادلة الاتية :

$\hat{Y}=78.141+(-0.751)X_2+(-3.439)X_1$

اما التوليفات الثلاثية للعوامل المدخلة فكانت أفضل معادلة بالاعتماد على مقاييس المفاضلة هي التي تشمل (مصادر

المعلومات والعلاقات الإنسانية وعدد سنوات الخدمة) حيث بلغت قيمة R^2 = 0،694 والتي تفسر 69.4% في التغيرات الحاصلة في الاحتياجات التدريبية وان بزيادة احداها وحدة واحدة فأن الاحتياجات التدريبية تقل بمقدار (2.893−) و(0.526−) و(0.509−) على التوالي لكل منها بوجود العاملين الاخرين، وكما في المعادلة الاتية.

$$Y=80.112+(-2.893)X_1+(-0.526)X_2+(-0.509)X_3$$

وعند ادخال جميع العوامل المدروسة معا لتفسير التباين فان معادلة تفسير التباين في الاحتياجات التدريبية هي:

$$Y=87.804 + (-2.502)X_1 +(-0.491)\ X_3 +(-0.528)\ X_4$$

وان من جملة العوامل المدروسة الداخلة في التحليل التي حصلت على معنوية B عند مستوى احتمال 0.01 كانت (مصادر المعلومات وعدد سنوات الخدمة والأتجاه نحو التدريب) أي أن الاحتياجات التدريبية تنخفض معنوياً بمقدار (2.502−) و (0.491−) و (0.528−) على التوالي عند زيادة كل منها وحدة واحدة بوجود العوامل الاخرى، وان جملة العوامل فسرت 70.7% من التباين في الاحتياجات التدريبية،وبذلك ترفض الفرضية الاحصائية وتقبل الفرضية البديلة.

الهدف الثالث: التعرف على التقارب بين المبحوثين في محافظتي صلاح الدين وديالى وفقا لجملة العوامل المدروسة.

ان الهدف الاساسي من اجراء التحليل العنقودي هو لمعرفة التقارب او التشابه بين المبحوثين في سايلوات الحبوب وفقا لجملة العوامل تحت الدراسة ومقدار مسافة التقارب بينهما على اساس معامل التعنقد (Coffeicent)، من خلال:

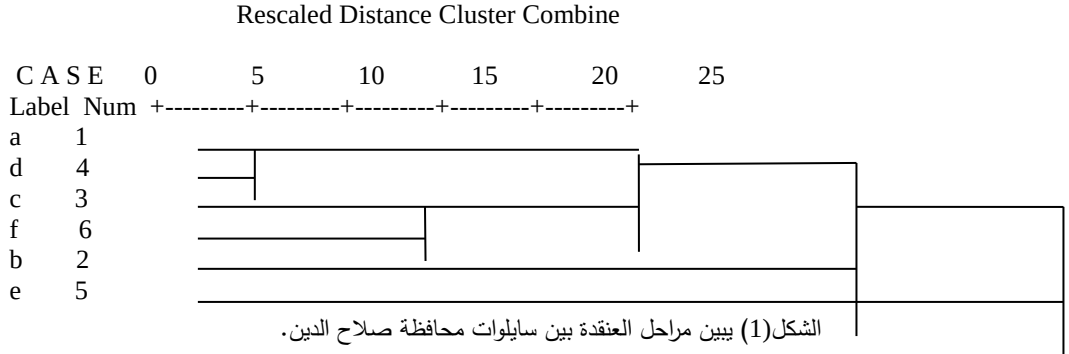
1- التعرف على التقارب بين المبحوثين في سايلوات محافظة صلاح الدين.

أظهرت النتائج وجود تعنقدات مختلفة بين المبحوثين في سايلوات محافظة صلاح الدين وفقاً لمراحل التحليل العنقودي (cluster Analysis) فقد تعنقد في المرحلة الاولى من التحليل المبحوثين في سايلو تكريت وسايلو سامراء بحصولهما على اقل معامل تعنقد (1.406)، بينما انفرد المبحوثين في سايلو الدور ودخولة في اخر مراحل التعنقد وحصوله على اعلى معامل تعنقد (2.413) ، كما موضح في جدول (5).

جدول (5) يوضح التقارب بين سايلوات محافظة صلاح الدين

السايلو	الرمز	العدد	%	متوسط الحاجة	عنقدة السايلوات	المراحل	معامل التعنقد	رمز العنقدة
تكريت	a	11	24.44	35.82	تكريت–سامراء	1	1.406	a-d
الشرقاط	b	10	22.23	38.08	الطوز – بيجي	2	1.613	c-f
الطوز	c	11	24.44	46.25	تكريت– الطوز	3	1.907	a-c
سامراء	d	5	11.11	40.59	تكريت– الشرقاط	4	2.136	a-b
الدور	e	4	8.89	41.11	تكريت– الدور	5	2.413	a-e
بيجي	f	4	8.89	41.40	–	–	–	–

يتضح من الجدول (5) ان المبحوثين في سايلوا تكريت وسامراء كانوا متقاربين من حيث متوسطات العوامل المدروسة بينما اختلف المبحوثين في سايلو الدور عن بقية المبحوثين في السايلوات الاخرى نتيجة التعنقد في المرحلة الاخيرة من التحليل، كما موضح في شكل (1).



الشكل(1) يبين مراحل العنقدة بين سايلوات محافظة صلاح الدين.

يتضح من الشكل (1) أن السايلوات تعنقدت في ثلاث مجاميع رئيسية، انفرد سايلو الدور (e) بمجموعة رئيسية واحدة، بينما بقية السايلوات كانت المجموعة الرئيسية الثانية التي توزعت بشكل مجموعتين رئيسية، مجموعة رئيسية اولى انفرد بها سايلوا الشرقاط (b)، بينما المجموعة الرئيسية الثانية تكونت من مجموعتين فرعية شملت المجموعة الفرعية الاولى سايلوات (a-d) وهذا ما تؤكده مصفوفة

التقارب حيث بلغت قيمتها (1.406) وهي اقل قيمة في المصفوفة، في حين شملت المجموعة الفرعية الثانية سايلوات (c-f) وبمسافة تقارب مقدارها (1.613)، كما موضح في جدول (6).

جدول(6) مصفوفة التقارب بين سايلوات محافظة صلاح الدين

Chi-square between Sets of Frequencies						
6:f	5:e	4:d	3:c	2:b	1:a	Case
2.401	2.215	1.406	1.892	2.490	.000	1:a
2.034	2.630	2.137	1.884	.000	2.490	2:b
1.613	2.226	1.645	.000	1.884	1.892	3:c
1.688	2.488	.000	1.645	2.137	1.406	4:d
2.505	.000	2.488	2.226	2.630	2.215	5:e
.000	2.505	1.688	1.613	2.034	2.401	6:f

يتضح من الجدول (6) تباين مسافات تقارب بين سايلوات محافظة صلاح الدين يستنتج من ذلك تقارب خصائص المبحوثين في السايلوات التي أظهرت النتائج تقارباً بينها، بينما أختلفت خصائص المبحوثين في السايلوات التي اظهرت انفراد وتباعد عن السايلوات الاخرى، لذا يمكن اعداد برامج تدريبية موحدة للمبحوثين في السايلوات التي أظهرت تقارباً وتشابهاً بين خصائص المبحوثين العاملين فيها وصولاً ببرامج التدريب الى السايلوات التي انفردت بأبعد مسافة تعنقد.

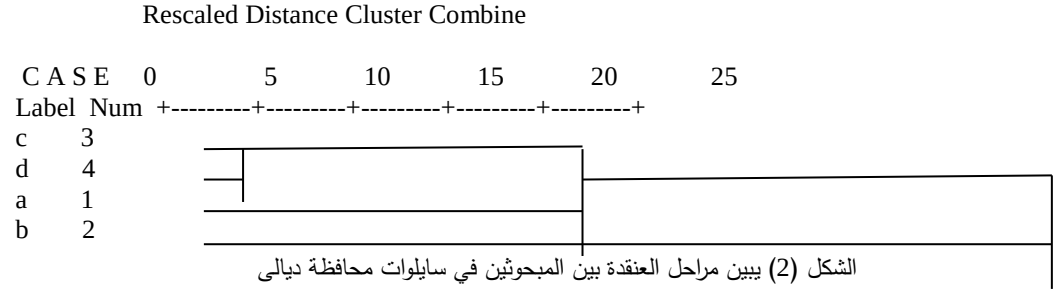
2- التعرف على التقارب بين المبحوثين في سايلوات محافظة ديالى.

أظهر النتائج وجود تعنقدات مختلفة بين المبحوثين في سايلوات محافظة ديالى وفقاً لمراحل التحليل العنقودي (cluster Analysis) فقد تعنقد في المرحلة الاولى من التحليل المبحوثين في سايلو خانقين والسعدية وحصولهما على اقل معامل تعنقد (1.254)، بينما انفرد المبحوثين في سايلوا خان بني سعد ودخولة في اخر مراحل التعنقد وحصوله على اعلى معامل تعنقد (1.586) ، كما موضح في جدول (7).

جدول (7) يوضح مراحل العنقدة بين سايلوات محافظة ديالى.

اسم السايلو	الرمز	العدد	%	متوسط الحاجة	عنقدة السايلوات	المراحل	معامل التعنقد	رمز العنقدة
بعقوبة	a	15	35.71	46.95	خانقين- السعدية	1	1.254	c-d
خان بني سعد	b	12	28.57	31.05	بعقوبة-خانقين	2	1.388	a-c
خانقين	c	8	19.05	40.46	بعقوبة-الخان	3	1.586	a-b
السعدية	d	7	16.67	41.06	-	-	-	-

يتضح من الجدول (7) ان المبحوثين في سايلوا خانقين والسعدية كانوا متقاربين من حيث متوسطات العوامل المدروسة بينما اختلف المبحوثين في سايلوا خان بني سعد عن بقية المبحوثين في السايلوات الاخرى نتيجة التعنقد في المرحلة الاخيرة من التحليل بين (a-b) كما موضح في الشكل (2).



الشكل (2) يبين مراحل العنقدة بين المبحوثين في سايلوات محافظة ديالى

يتضح من شكل (2) ان عنقدة المبحوثين في السايلوات تمت بشكل مجموعتين رئيسية، انفرد المبحوثين في سايلو خان بني سعد(b) بمجموعة رئيسية واحدة بينما بقية المبحوثين في السايلوات كونوا المجموعة الرئيسية الثانية التي توزعت بشكل مجموعتين فرعية، شملت المجموعة الفرعية الاولى (c-d) وهذا ما تؤكده مصفوفة التقارب حيث بلغت

مسافة التقارب بينهما (1.254) وهي اقل قيمة في مصفوفة التقارب، في حين شملت المجموعة الفرعية الثانية المبحوثين في سايلوات (a-c) بمسافة تعنقد مقدارها (1.436)، كما موضح في جدول (8).

جدول (8) مصفوفة التقارب بين سايلوات محافظة ديالى

Chi-square between Sets of Frequencies				
4:d	3:c	2:b	1:a	Case
1.341	1.436	1.774	.000	1:a
1.434	1.550	.000	1.774	2:b
1.254	.000	1.550	1.436	3:c
.000	1.254	1.434	1.341	4:d

يتضح من الجدول (8) تباين مسافات التعنقد بين المبحوثين في سايلوات محافظة ديالى وفقاً لأختلاف معامل التعنقد وحسب مراحل التحليل، يستنتج من ذلك وجود اختلافات بين المبحوثين العاملين في السايلوات وفقاً لمسافات التقارب بينها، لذا يمكن اعداد برامج تدريبية موحدة للمبحوثين في السايلوات التي أظهرت تقارباً، أما المبحوثين في السايلوات التي أظهرت انفراداً فيمكن اعداد برامج تدريبية خاصة بهم مع الاخذ بنظر الاعتبار العوامل التي أظهرت تباعداً أو اختلافاً بين المبحوثين.

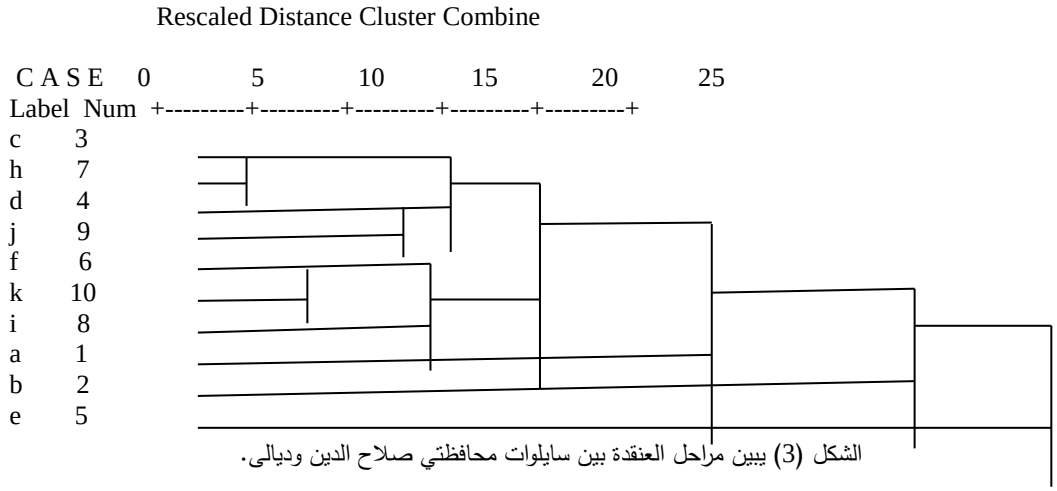
3- التعرف على التقارب بين سايلوات محافظتي صلاح الدين وديالى.

أظهرت النتائج وجود مراحل تعنقد مختلفة بين المبحوثين في سايلوات المحافظتين وفقاً لمراحل التحليل العنقودي (Cluster Analysis)، كما موضح في جدول (9).

جدول (9) مراحل التعنقد بين سايلوات محافظتي صلاح الدين وديالى.

السايلو	الرمز	العدد	%	متوسط الحاجة	تعنقد السايلوات	المراحل	معامل التعنقد	رمز العنقدة
تكريت	a	11	12.64	35.82	الطوز–السعدية	1	1.026	c-h
الشرقاط	b	10	11.49	38.08	بيجي–خانقين	2	1.168	f-k
الطوز	c	11	12.64	46.25	سامراء–بعقوبة	3	1.382	d-j
سامراء	d	5	5.75	40.59	بيجي–الخان	4	1.422	f-i
الدور	e	4	4.60	41.11	الطوز–سامراء	5	1.439	c-d
بيجي	f	4	4.60	41.40	الطوز–بيجي	6	1.540	c-f
بعقوبة	j	15	17.24	46.95	تكريت–الطوز	7	1.789	a-c
خان بني سعد	i	12	13.79	31.05	تكريت– الشرقاط	8	2.111	a-b
خانقين	k	8	9.20	40.46	تكريت – الدور	9	2.342	a-e
السعدية	h	7	8.4	41.06	–	–	–	–

يتضح من الجدول (9) ان المرحلة الاولى من التحليل تمت العنقدة بين المبحوثين في سايلوات الطوز والسعدية (c-h) بمعامل تعنقد مقداره (1.026) وفي المرحلة الثانية من التحليل تمت العنقدة بين المبحوثين في سايلو بيجي وخانقين (f-k) بمعامل تعنقد مقداره (1.168) بينما في المرحلة الاخيرة كانت العنقدة بين المبحوثين في سايلو تكريت والدور (a-e) بمعامل تعنقد مقداره (2.342) وترتبت بينهما بقية معامل العنقدة بين المبحوثين في السايلوات الاخرى، كما موضح في شكل (3).



الشكل (3) يبين مراحل العنقدة بين سايلوات محافظتي صلاح الدين وديالى.

يتضح من الشكل (3) ان عنقدة المبحوثين في جميع السايلوات تمت بشكل اربع مجموعات أنفرد سايلو الدور(e) بمجموعة رئيسية واحدة بينما بقية السايلوات كونت المجموعات الرئيسية الثانية التي توزعت بشكل مجموعتين فرعيتين، انفرد سايلو الشرقاط(b) بمجموعة فرعية واحدة، بينما كونت بقية السايلوات المجموعة الفرعية الثانية، وان المجموعة الفرعية الثانية تكونت من مجموعتين فرعيتين، انفرد فيها سايلو تكريت(a) بمجموعة فرعية واحدة وشكلت بقية السايلوات المجموعة الفرعية الثانية التي تكونت من مجموعتين ثانويتين شملت المجموعة الثانوية الاولى سايلوات (c-h) التي حصلت على اقل مسافة تعنقد (1.026) وسايلوات (d-j) بمسافة تعنقد مقدارها (1.382)، أما المجموعة الثانوية الثانية فقد شملت سايلو (i) بمجموعة ثانوية واحدة وسايلوات (f-k) بحصولها على ثاني مرحلة تعنقد وبمسافة تعنقد مقدارها (1.168)، كما موضح في جدول (10).

جدول (10) مصفوفة التقارب بين سايلوات محافظتي صلاح الدين وديالى

Chi-square between Sets of Frequencies										Case
10:k	9:j	8:i	7:h	6:f	5:e	4:d	3:c	2:b	1:a	
1.886	1.587	1.560	1.789	2.401	2.215	1.406	1.892	2.490	.000	1:a
1.738	2.434	1.933	2.238	2.034	2.630	2.137	1.884	.000	2.490	2:b
1.307	1.416	1.690	1.026	1.613	2.226	1.645	.000	1.884	1.892	3:c
1.434	1.382	1.426	1.258	1.688	2.488	.000	1.645	2.137	1.406	4:d
2.140	2.009	2.387	2.478	2.505	.000	2.488	2.226	2.630	2.215	5:e
1.168	1.767	1.409	1.631	.000	2.505	1.688	1.613	2.034	2.401	6:f
1.341	1.436	1.774	.000	1.631	2.478	1.258	1.026	2.238	1.789	7:h
1.434	1.550	.000	1.774	1.409	2.387	1.426	1.690	1.933	1.560	8:i
1.254	.000	1.550	1.436	1.767	2.009	1.382	1.416	2.434	1.587	9:j
.000	1.254	1.434	1.341	1.168	2.140	1.434	1.307	1.738	1.886	10:k

يتضح من الجدول (10) أن (3) سايلوات من محافظة صلاح الدين انفردت بمجموعات لوحدها مما يشير الى اختلافها عن بقية السايلوات في المحافظتين، بينما انفرد سايلو خان بني سعد في محافظة ديالى بمجموعة ثانوية واحدة وهذا ما تؤكده مصفوفة التقارب، يستنتج من ذلك تشابه خصائص المبحوثين في بعض السايلوات بينما اختلفت خصائصهم في سايلوات أخرى، لذا يمكن اعداد برامج تدريبية موحدة للمبحوثين في السايلوات التي اظهرت تقارباً كبيراً بين خصائص المبحوثين العاملين في سايلوات المحافظتين.

الاستنتاجات:

1- أوضحت النتائج ان مستوى الحاجات التدريبية للموظفين بشكل عام متوسطة يميل الى الارتفاع، وأن معظم الموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب يفتقرون إلى المعارف والخبرات المتعلقة بسحب العينات واستلام الحبوب وفحصها وخزنها ومكافحة الآفات، وبالتالي وجود فجوة معرفية يمكن سدها من خلال برامج تدريبية متخصصة.

2- تباين العوامل المستقلة في تفسير التغييرات في الحاجات التدريبية للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب في محافظتي صلاح الدين وديالى.

3- فسرت جملة العوامل 70.7% من التغييرات في الحاجات التدريبية للموظفين ومن هذه النتيجة يمكن الاستنتاج بأن العوامل المدروسة ذات تأثير كبير على مستوى الحاجات التدريبية للعاملين.

4- وجد تقارب بين المبحوثين في سايلوات الحبوب وفقاً لجملة العوامل المستقلة والعامل التابع، فقد أظهرت النتائج تقارب المبحوثين في بعض السايلوات في حين انفرد وتباعد مبحوثين اخرين في سايلوات اخرى.

التوصيات:

1- ضرورة اهتمام الهيئة العامة للارشاد والتعاون الزراعي او فروع الارشاد الزراعي في المحافظات بالموظفين وبناء برامج تدريبية إرشادية متخصصة للموظفين الزراعيين العاملين في سايلوات الحبوب لتزويدهم بالخبرات والمعارف اللازمة لإنجاز المهام والأعمال المكلفين فيها ورفع مستوى كفاءة أداءهم.

2- الاخذ بنظر الاعتبار العوامل التي فسرت أعلى نسبة من التغييرات في الحاجات التدريبية للمبحوثين العاملين في سايلوات الحبوب عند بناء البرامج التدريبية.

3- الاخذ بنظر الاعتبار المبحوثين الذين اظهروا تقارب وفقاً لجملة العوامل تحت الدراسة عند اعاد البرامج التدريبية بحيث تتناسب مع مستوى الحاجة التدريبية لهم وكذلك مع العوامل المستقلة الاخرى.

4- إجراء دراسات مماثلة تأخذ متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

المصادر:

جامعة عين شمس،2002، المؤتمر العلمي الثالث عشر، مناهج التعليم والثورة المعرفية والتكنولوجية، القاهرة، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد22.

خوري، عصام وسليمان، عدنان، 2004، التنمية الاقتصادية(دراسة في التخلف والتنمية) الطبعة السابعة، منورات جامعة دمشق، سوريا.

زهران، يحيى علي، 1998، الدليل التدريبي لأساسيات الارشاد الريفي، اساسيات العمل الارشادي، وزارة الزراعة المصرية، القاهرة.

القصاص، مهدي محمد،2007، مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، كلية الآداب، جامعة المنصورة.

عبود، عبد الامير رحمة، 2003، وزارة الزراعة واقعها ونشاطها، مجلة الزراعة العراقية، العدد1.

المشهداني، مثال عبد اللطيف، 2006، بناء انموذج لآلية تقويم التدريب اثناء الخدمة لموظفي الارشاد الزراعي الفنيين في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد.

الوليد، بشار يزيد، 2008، الادارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

Wentling.TIM.1993.planningfor effective training. F.A.O. Rome. P:44.

Troccolil. A. borrelli.G.M. devita.p. fonzon. (2000). durum wheat quality. mult disciplinary concept cereal sci.