

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال



عنوان البحث

تقييم فاعلية سياسات التوظيف والتدريب في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة
والمياه والزراعة بمنطقة الرياض

إعداد الطالب/

سعد خالد حمد بن شنار

إشراف/

د. فايز جراد

د. الفيصّل عبد الحميد

العام الدراسي:

2025



MIDOCEAN UNIVERSITY
COLLEGE OF BUSINESS ADMINISTRATION
Master of Business Administration

**Evaluating the Effectiveness of Employment and Training Policies in
Enhancing the Sustainability of Agricultural Projects at the Ministry of
Environment, Water and Agriculture in the Riyadh Region**

Prepared by:
Saad Khalid Hamad Bin Shanar

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdulhamid

Dr. Fayiz Jarrad

Academic Year:
2025

مقدمة:

تعتبر الزراعة ركيزة أساسية في بناء الاقتصادات الوطنية، وخصوصاً في المملكة العربية السعودية، حيث تلعب دوراً مهماً في تحقيق الأمن الغذائي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي. يواجه هذا القطاع تحديات بيئية ومائية متزايدة نتيجة للتغير المناخي والنمو السكاني. وفقاً لاستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة، شهدت الزراعة في السعودية تحولاً جذرياً نحو نماذج مستدامة، تسعى لتحقيق توازن بين زيادة الإنتاجية والحفاظ على الموارد الطبيعية. هذا يجعل الزراعة تترافق رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى رفع إسهام هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي إلى 2.4% بحلول عام 2030 (مملكة السعودية، 2016، 34). ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذه الأهداف تطوير الموارد البشرية، حيث أشارت الدراسات إلى أن الاستدامة الزراعية تتعلق بتطبيق التكنولوجيا الزراعية وكذلك بتأهيل قوى عاملة مؤهلة تعتق الممارسات الصديقة للبيئة والاقتصاد (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2021، 23).

في هذا الإطار، تبرز سياسات التدريب والتوظيف كأداة استراتيجية لتعزيز استدامة المشاريع الزراعية، حيث تسهم في معالجة الفجوات المهارية وتعزيز فرص العمل المحلية، وبشكل خاص في منطقة الرياض، التي تمثل 40% من الإنتاج الزراعي الوطني بفضل مشاريع الزراعة المائية والعضوية الكبيرة (الشريف، بدر حسن، 2021، ص 189).

أفادت تقارير الوزارة بأن برامج التوطين في الزراعة شهدت زيادة بنسبة 25% في السنوات الأخيرة، مما يشير إلى التزام بتوفير فرص عمل للنساء والشباب، ومع ذلك، يحتاج تقييم فعالية هذه السياسات إلى إجراء دراسة ميدانية لقياس تأثيرها على الأبعاد الثلاثة للاستدامة: الاقتصادية والبيئية والاجتماعية (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2022، 45)، كما أن التدريب المستمر على تقنيات الزراعة الدقيقة، مثل أنظمة الري الذكي، يعد عاملاً مهماً في تقليص استهلاك المياه بنسبة تصل إلى 30%، وهو ما يدعم أهداف الاستدامة في ظل ندرة الموارد المائية في المنطقة (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2021، 67).

مع تزايد التركيز على الزراعة المستدامة كجزء من التحول الوطني، تتولى وزارة البيئة والمياه والزراعة مسؤولية تطبيق سياسات شاملة تربط بين التوظيف والتدريب من جهة، والحفاظ على توازن البيئة من جهة أخرى، خاصة في مشاريع الرياض التي تواجه مشكلات مثل التصحر والتلوث، وفقاً لدراسة تحليلية، تقدر الفجوة بين المهارات المتاحة والاحتياجات الزراعية المستدامة بـ 35%، مما يتطلب تعزيز برامج التدريب المشتركة مع الجامعات والقطاع الخاص لضمان استمرارية المشاريع (الهيئة العامة للتدريب التقني والمهني، 2020، 89) هذا الاتجاه يعزز من قدرة القطاع التنافسية، حيث أوضحت التجارب الإقليمية أن الاستثمار في التدريب يمكنه رفع الإنتاجية بنسبة 20%، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة المتبناة محلياً (مملكة السعودية، 2016، 78).

ختاماً، يأتي هذا البحث لتحليل فعالية سياسات التدريب والتوظيف في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية في الوزارة بمنطقة الرياض، من خلال دراسة الأبعاد الأساسية لكل متغير وفحص العلاقات السببية بينها، بهدف تقديم توصيات عملية تدعم الاستراتيجيات الوطنية. يسعى هذا التقييم أيضاً إلى سد الفجوة في المعرفة في السياق السعودي، حيث تقتر

الدراسات السابقة إلى التركيز على الارتباط الواضح بين السياسات البشرية والاستدامة الزراعية، مما يمثل إضافة قيمة للأدبيات المتعلقة بإدارة الزراعة (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2022، 65).

مشكلة البحث

تواجه الزراعة في السعودية تحديات كبيرة تعرقل جهودها نحو الاستدامة، خصوصاً بسبب نقص الموارد المائية وتأثيرات التغير المناخي، مما يتسبب في تهديد استمرارية المشاريع الزراعية في منطقة الرياض التي تمثل نحو 26% من المساحة المزروعة في المملكة، حيث بلغت المساحة المزروعة حوالي 319 ألف هكتار، كما تساهم تلك المنطقة بنسبة 46.18% من إجمالي الثروة الحيوانية في البلاد. (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2023، 89).

تعتبر سياسات التدريب والتوظيف بمثابة حلول حيوية لتجسير هذه الفجوات، حيث تتمحور أهدافها حول تكوين عمالة محلية مؤهلة في تقنيات الاستدامة كالري الذكي، لكن تواجه هذه السياسات تحديات تتعلق بنقص في التقييم الفعلي، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية الزراعية بنسبة تصل إلى 15% يعكس هذا النقص عدم توافق السياسات مع الأبعاد الثلاثة للاستدامة: الاقتصادية، البيئية، والاجتماعية. (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2023، 90).

في إطار رؤية 2030، تولت وزارة البيئة والمياه والزراعة مسؤولية تعزيز هذه السياسات لدعم المشاريع الزراعية في الرياض، إلا أن التحديات مثل التصحر والتلوث تتطلب وجود قوى عاملة مؤهلة ومتخصصة، ومع ذلك، لا يزال معدل الاحتفاظ بالموظفين المدربين يقل عن 70% نتيجة ضعف المتابعة (مملكة السعودية، 2016، 56). وهذا الأمر يؤدي إلى إبطاء تحقيق الأهداف المتعلقة بالاستدامة في القطاع الزراعي.

تظهر الفجوة البحثية في نقص الدراسات الحديثة التي قيمت بشكل مباشر فعالية سياسات التوظيف والتدريب بالنسبة لاستدامة المشاريع الزراعية بالرياض، حيث إن معظم الأبحاث تركز على الجانب التقني دون الربط بالموارد البشرية، ولذلك، يمكن أن تتبلور مشكلة البحث الموجود في السؤال الرئيسي التالي: كيف تساهم سياسات التوظيف والتدريب في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية ضمن وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة الرياض؟

أهمية البحث

أولاً: الأهمية العلمية

1. يساهم هذا البحث في سد الفجوة الموجودة في الأدبيات العربية بشأن تقييم فعالية سياسات التوظيف والتدريب ضمن سياق الزراعة المستدامة، حيث تميل الدراسات السابقة إلى التركيز على الجوانب التقنية دون النظر إلى البعد الإنساني.
2. يعزز هذا البحث من تطوير القدرات العلمية عبر دراسة العلاقات السببية بين تحسين المهارات والأبعاد الثلاثة للاستدامة (الاقتصادية، البيئية، والاجتماعية)، مما يدعم نماذج التنمية المستدامة في إطار رؤية 2030.

3. يقدم إطارًا نظريًا مبتكرًا لقياس أثر البرامج التدريبية على الإنتاج الزراعي، مما يُثري المراجع العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الزراعي داخل المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: الأهمية العملية

1. يطرح البحث توصيات عملية لوزارة البيئة والمياه والزراعة لتحسين سياسات التوظيف والتدريب، مما يعزز من قدرة الاحتفاظ بالقوى العاملة المحلية ويخفض الاعتماد على العمالة الأجنبية بنسبة تصل إلى 25% في مشاريع الرياض.
2. يدعم هذا البحث السعي لتحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال التركيز على الزراعة الذكية والمستدامة، مثل اعتماد تقنيات الري الفعالة، لزيادة الإنتاجية وتحسين ترشيد استخدام الموارد المائية في المنطقة.
3. يساهم أيضًا في تمكين الشباب والنساء من خلال برامج تدريب مخصصة، مما يعزز التنمية الريفية والأمن الغذائي، ويرفع من مساهمة القطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي إلى 2.4% بحلول عام 2030.

أهداف البحث

الهدف الأساسي لهذا البحث يكمن في دراسة مدى تأثير سياسات التوظيف والتدريب على دعم استدامة المشاريع الزراعية التابعة لوزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة الرياض، مع إلقاء الضوء على العناصر الرئيسية لكل متغير.

ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة كما يلي:

1. بيان أثر بعد الجذب والتوطين في سياسات التوظيف والتدريب على تعزيز البعد الاجتماعي لاستدامة المشاريع الزراعية.
2. بيان أثر بعد تطوير المهارات في سياسات التوظيف والتدريب على تحسين البعد البيئي لاستدامة المشاريع الزراعية.
3. بيان أثر بعد التقييم والتطوير المستمر في سياسات التوظيف والتدريب على زيادة البعد الاقتصادي لاستدامة المشاريع الزراعية.

تساؤلات البحث

السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى تساهم سياسات التوظيف والتدريب في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض؟

والأسئلة الفرعية:

1. ما أثر بعد الجذب والتوطين في سياسات التوظيف والتدريب على تعزيز البعد الاجتماعي لاستدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض؟
2. ما أثر بعد تطوير المهارات في سياسات التوظيف والتدريب على تحسين البعد البيئي لاستدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض؟
3. ما أثر بعد التقييم والتطوير المستمر في سياسات التوظيف والتدريب على زيادة البعد الاقتصادي لاستدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض؟

فروض البحث

الفرض الرئيسي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسياسات التوظيف والتدريب في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض.

الفروض الفرعية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الجذب والتوطين في سياسات التوظيف والتدريب على تعزيز البعد الاجتماعي لاستدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تطوير المهارات في سياسات التوظيف والتدريب على تحسين البعد البيئي لاستدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التقييم والتطوير المستمر في سياسات التوظيف والتدريب على زيادة البعد الاقتصادي لاستدامة المشاريع الزراعية في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض.

الدراسات السابقة

1. دراسة موهانجوزي (2024)

استهدفت هذه البحث تحليل السياسات والتدخلات الخاصة بتوظيف الشباب في رواندا، وهدفت لتحديد العوائق التي تواجه تنفيذ هذه السياسات ونتائجها الحقيقية، حيث المتغير المستقل هو سياسات وتدخلات توظيف الشباب، والعامل التابع هو نسبة توظيف الشباب وإدماجهم في سوق العمل، استخدمت الدراسة أسلوب الوصف التحليلي من خلال

مراجعة الوثائق ومقابلات ومجموعات نقاش، وأظهرت النتائج أن معظم البرامج تركز على جانب العرض في سوق العمل دون استيفاء احتياجات الطلب، وأن عدم تنسيق التمويل كان من أكبر التحديات، وأوصت بتعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص وزيادة مشاركة الشباب في تطوير البرامج.

2. دراسة زيكافوس ووينجينباخ (2023)

استهدفت هذه الدراسة دراسة تأثير دمج الخبرات العملية في برامج التنمية الزراعية الدولية، وسعت لتبين كيف يمكن أن يعزز التعلم من خلال الخبرة العملية كفاءة الطلاب في الدراسات العليا في مجال الزراعة. كان المتغير المستقل هو برامج الخبرة الميدانية والتطوع الدولي (مثل برنامج من مزارع إلى مزارع)، والمتغير المعتمد هو تحسين المهارات المهنية والتفاعل الثقافي للطلاب. استخدمت الدراسة أسلوباً وصفيّاً تحليلياً من خلال مراجعة الأدبيات وتحليل تفاصيل البرامج الجامعية الأمريكية. أظهرت النتائج أن الخبرات العملية تساعد في تطوير المهارات الثقافية والعملية لدى المتخصصين في مجال التنمية الزراعية الدولية، وتوصي الدراسة بضرورة إدخال الخبرة العملية كشرط أساسي في برامج الدراسات العليا الزراعية.

3. دراسة عبد الحليم وغالي (2023)

ركزت هذه الدراسة على مستوى الأمن والسلامة المهنية للمرشدين الزراعيين في محافظة البحيرة، وهدفت لتوضيح العلاقة بين الصفات الشخصية والمهنية للمرشدين ومعرفة متطلبات السلامة المهنية وتطبيقها. كان المتغير المستقل هو الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدين، في حين أن المتغير المعتمد هو معرفة مستوى المعايير وإجراءات السلامة. استخدمت الدراسة أسلوباً وصفيّاً وتحليلياً، وجمعت المعلومات من خلال استبيان مع عدد من المرشدين الزراعيين في المحافظة. وجدت النتائج أن 74.5% من المشاركين لديهم معرفة قوية بمعايير السلامة، لكن مستوى التطبيق كان منخفضاً إلى متوسط. أوصت الدراسة بضرورة تفعيل القوانين والرقابة بالإضافة إلى توفير تدريب عملي لزيادة تطبيق معايير السلامة في مهمات الزراعة.

4. دراسة سوسينو (2023)

كان هدف هذه الدراسة تقييم مدى نجاح مؤسسات التدريب المهني في توظيف خريجها في إندونيسيا، وسعت لتحليل فعالية البرامج في تحقيق الأهداف المحددة من قبل مديرية التدريب، حيث المتغير المستقل هو برامج التدريب المهني (LKP)، والمتغير التابع هو مستوى توظيف الخريجين ومعدلات ريادة الأعمال بعد التخرج، واستخدمت الدراسة نموذج تايلر لتقييم الأهداف في إطار تصميم الوصف التحليلي، وتبين النتائج أن نسبة الخريجين الذين حصلوا على وظائف كانت أقل من النسبة المستهدفة، وأوصت الدراسة بتحسين الربط بين التدريب وسوق العمل وتحديث المناهج لتلائم التطورات التقنية المستقبلية.

5. دراسة بيلاي وآخرون (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تأثير التدريب والتطوير على أداء العاملين في قطاع الزراعة، وسعت لتمييز العلاقة بين برامج التدريب ومستوى الإنتاجية في العمل، حيث المتغير المستقل هو برامج التدريب والتطوير، والمتغير التابع هو أداء العاملين، واستخدمت الدراسة أسلوب الكمية التحليلية من خلال استبيانات وتحليل إحصائي باستخدام معاملات الارتباط. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين، وأوصت الدراسة بتصميم برامج تدريب فعالة ومستدامة تسهم في تحسين الأداء والحفاظ على الكوادر البشرية.

6. دراسة الشريف (2021)

سعت هذه الدراسة لتوضيح دور التدريب المهني والتقني في تحقيق التنمية المستدامة وفق رؤية المملكة 2030، وأيضاً أرادت توضيح كيف تسهم برامج المؤسسة العامة للتدريب في تحسين التنمية البشرية ودعم سوق العمل. كان المتغير المستقل هو التدريب المهني والتقني وجوانبه (مثل برامج التدريب، التخصص، التعاون الدولي، تحديث المناهج)، بينما المتغير التابع هو تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة (التنمية البشرية، التنمية الاقتصادية، واستدامة الموارد). استخدمت الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليلياً شمل تحليل الوثائق الحكومية والتقارير بالإضافة إلى تجارب دولية ناجحة. وجدت الدراسة أن التدريب المهني والتقني يعد أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة وأوصت بتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتطوير برامج تدريب مرنة تلبي احتياجات سوق العمل.

7. دراسة الهابل وآخرون (2021)

استهدفت هذه البحث تسليط الضوء على احتياجات التدريب للمرشدين الزراعيين فيما يتعلق باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في منطقة الجبل الأخضر في ليبيا، وهدفت لتوضيح كيف تؤثر الصفات الشخصية والمهنية للمرشدين على متطلباتهم التدريبية. حيث كان المتغير المستقل هو الصفات الشخصية والمهنية (مثل العمر، الحالة الاجتماعية، الرضا عن العمل، عدد الورش، الحافز للنجاح، الخبرة، النظرة نحو الإرشاد)، بينما كان المتغير المعتمد هو الاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. استخدمت هذه الدراسة طريقة وصفية تحليلية، واستعانت باستبيان لجمع المعلومات من 150 مرشداً زراعياً. ووجدت النتائج أن 53.34% من المشاركين لديهم حاجة تدريبية مرتفعة، كما كشفت عن وجود علاقة هامة بين الحاجة للتدريب وبعض الصفات المذكورة، وأظهرت أن قلة التدريب وسوء الإمكانيات التقنية تعتبر من أبرز العوائق في استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإرشاد الزراعي. أوصت الدراسة بضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية وتحسين البنية التحتية التقنية في المنظمات الإرشادية.

8. دراسة أوسكامب وسنور (2007)

استهدفت هذه الدراسة دراسة العلاقة بين سياسات التوظيف والتدريب وتأثيرها على الناتج القومي، كما سعت لتوضيح مدى تكامل أو استبدال هذه السياسات لتحقيق أهداف سوق العمل، حيث المتغير المستقل هو استراتيجيات العمل

والتدريب، والمتغير التابع هو معدل الدخل والإنتاجية في سوق الشغل، استخدمت البحث أسلوب الكمية والنمذجة الاقتصادية المتغيرة مع الاعتماد على بيانات من ألمانيا، وأظهرت النتائج أن هناك قلة في الترابط بين الاستراتيجيات في معظم الأحيان، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين السياسات التي تجمع بين التدريب والعمل لتحقيق كفاءة أعلى في سوق العمل.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أولاً: أوجه التشابه

1. **المجال الموضوعي المشترك:** تتشارك جميع الأبحاث مع الدراسة الحالية في تركيزها على فعالية سياسات التوظيف والتدريب كوسيلة رئيسية لتطوير الكفاءات البشرية في مجالات الزراعة أو التنمية، حيث يظهر دور التدريب في تعزيز المهارات والأداء بشكل واضح، مثلما هو الحال في دراسة الهابل وآخرون (2021) التي تدرس الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين، ودراسة بيلاي وآخرون (2022) التي تربط التدريب مع أداء العاملين في الزراعة.
2. **الاهتمام بجودة الخدمات:** تتداخل الدراسة الحالية مع أبحاث مثل دراسة عبد الحليم وغالي (2023) ودراسة سوسينو (2023) من حيث التركيز على جودة الخدمات المهنية وتطبيقات التدريب الفعلي، حيث تتناول جميعها كيفية تعزيز السياسات البشرية لضمان الاستدامة والفعالية في بيئة العمل، سواء من خلال جوانب السلامة المهنية أو توظيف الخريجين.
3. **الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي:** العديد من الدراسات السابقة، بما فيها دراسة زيكافوس ووينجينباخ (2023) ودراسة الشريف (2021)، اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات عبر الاستبيانات أو مراجعة الوثائق، مما يتوافق مع منهج الدراسة الحالية في استخدام الاستبيان لقياس فعالية السياسات وتحليل العلاقات السببية بين المتغيرات.
4. **أهمية الموارد البشرية والتخطيط:** توافق الدراسة الحالية مع أبحاث سابقة مثل دراسة موهانجوزي (2024) ودراسة أوسكامب وسنور (2007) من حيث التأكيد على ضرورة تخطيط الموارد البشرية عبر سياسات متكاملة للتوظيف والتدريب، حيث تركز جميع الأبحاث على معالجة الفجوات المهارية وتعزيز الاستدامة التنموية من خلال التعاون بين القطاعات.

ثانياً: أوجه الاختلاف

1. **الموقع الجغرافي والسياق المحلي:** تسلط الدراسة الحالية الضوء على وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، في حين أن بعض الأبحاث السابقة تناولت سياقات دولية أو إقليمية أخرى مثل رواندا في دراسة موهانجوزي (2024)، أو ليبيا في دراسة الهابل وآخرون (2021)، أو مصر في دراسة عبد الحليم وغالي (2023)، مما يجعل الدراسة الحالية أكثر تخصصاً في السياق السعودي المرتبط برؤية 2030.

2. المتغير المستقل في الدراسة الحالية أكثر شمولاً: تناقش الدراسة الحالية فعالية سياسات التوظيف والتدريب بشكل متكامل مع أبعادها الثلاثة (ال جذب والتوطين، تطوير المهارات، التقييم والتطوير المستمر)، بينما ركزت بعض الأبحاث على أبعاد محددة فقط، كما هو الحال في دراسة الهابل وآخرون (2021) التي تناولت الاحتياجات التدريبية في تكنولوجيا المعلومات، أو السلامة المهنية كما في دراسة عبد الحليم وغالي (2023).
3. تركيز على المشاريع الزراعية: تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على استدامة المشاريع الزراعية في الوزارة في السعودية، مما يعزز من أهمية النتائج وإمكانية تطبيقها على البرامج الوطنية مثل "الزراعة الجيدة"، بينما تناولت دراسات سابقة جوانب عامة مثل توظيف الشباب في رواندا كما في دراسة موهانجوزي (2024)، أو الخبرة الميدانية في التنمية الدولية كما في دراسة زيكافوس ووينجينباخ (2023).
4. ارتباط المتغيرات بالاستدامة: تهدف الدراسة الحالية إلى إنشاء رابط شامل بين فعالية السياسات وأبعاد الاستدامة الزراعية (اقتصادية، بيئية، اجتماعية)، وليس فقط بالأداء العام أو التوظيف، كما في دراسة بيلاي وآخرون (2022) التي ركزت على أداء الموظفين دون الربط بالاستدامة، أو دراسة سوسينو (2023) التي حددت تركيزها على توظيف الخريجين دون النظر إلى الجوانب البيئية.

الفجوة البحثية

تتمثل الفجوة البحثية في الافتقار إلى الدراسات التي تركز مباشرة على تقييم فعالية السياسات المتعلقة بالتوظيف والتدريب في تعزيز الاستدامة الزراعية ضمن السياق السعودي، وبالتحديد في منطقة الرياض، ووزارة البيئة والمياه والزراعة، وتركز الأبحاث السابقة مثل تلك التي أجراها موهانجوزي (2024) وأوسكامب وسنور (2007) على السياقات العالمية أو الاقتصادية العامة، دون أن تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الثلاثة للاقتصاد (البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية). في حين أن دراسات مثل تلك التي أجراها الهابل وآخرون (2021) والشريف (2021) تقتصر إلى التركيز على المشاريع الزراعية الميدانية التي تتبع الوزارة السعودية. وبالتالي، تسعى الدراسة الحالية إلى معالجة هذه الفجوة من خلال اتباع منهج بحثي ميداني وإحصائي يهدف إلى قياس التأثير السببي، وهذا يتماشى مع تحقيق أهداف رؤية 2030 في مجال التنمية الزراعية المستدامة.

المنطلقات النظرية

يشكل الإطار النظري للبحث قاعدة أساسية مُستندة إلى نماذج التنمية المستدامة في القطاع الزراعي، والتي تستند إلى الاستراتيجية الوطنية للزراعة في المملكة العربية السعودية. تركز هذه الاستراتيجية على دمج الموارد البشرية مع الاستدامة البيئية والاقتصادية لتحقيق أهداف رؤية 2030 (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2021، 15)، ويتكون هذا الإطار من أقسام دقيقة تهدف إلى تعريف المتغيرات الرئيسية وأبعادها، مع الاعتماد على دراسات حديثة تبرز دور السياسات البشرية في تعزيز الإنتاجية الزراعية المستدامة في السياق السعودي.

1. المتغير المستقل: فاعلية سياسات التوظيف والتدريب

يتم تعريف المتغير المستقل "فاعلية سياسات التوظيف والتدريب" على أنه المستوى الذي تستطيع هذه السياسات من خلاله تحقيق أهدافها في إنشاء قوى عاملة مؤهلة ومستقرة، التي تدعم الممارسات الزراعية الفعالة، باستخدام آليات جذب وتدريب ومتابعة قابلة للقياس بمؤشرات مثل نسبة التوطين وتحسين الأداء (الهيئة العامة للتدريب التقني والمهني، 2020، 45).

يتضمن هذا المتغير ثلاثة أبعاد رئيسية:

- **بعد الجذب والتوطين:** يشير إلى التوظيف العادل والشفاف الذي يركز على استقطاب الكفاءات المحلية في المناصب الزراعية، مثل المهندسين والفنيين، لتحقيق نسبة توطين تصل إلى 30% في القطاع (اللجنة التنفيذية للاستراتيجية الزراعية العربية، 2022، 67).
- **بعد تطوير المهارات:** يشمل تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة في تقنيات الزراعة المستدامة مثل الزراعة الدقيقة والري الذكي، بهدف تقليص الفجوة المهارية بنسبة 25% بين الاحتياجات والكفاءات المتاحة (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2021، 89).
- **بعد التقييم والتطوير المستمر:** يقوم بقياس مدى فعالية المتابعة وتحديث السياسات، من خلال تقييم دوري يضمن الاحتفاظ بالموظفين وتحسين البرامج، مما يعزز الكفاءة التشغيلية بنسبة 20% (الهيئة العامة للتدريب التقني والمهني، 2020، 112).

المتغير التابع: استدامة المشاريع الزراعية

يُعد "استدامة المشاريع الزراعية" متغيراً تابعاً يُعرف بالقدرة على ضمان استمرارية الإنتاج الزراعي على المدى الطويل في منطقة الرياض، مع الحفاظ على توازن بين الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، في ظل تحديات مثل ندرة المياه والتصحر، وذلك وفقاً لمعايير الزراعة الجيدة السعودية (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2021، 34). ينقسم هذا المتغير إلى ثلاثة أبعاد أساسية:

- **البعد الاقتصادي:** يعكس كفاءة الإنتاج والربحية من خلال زيادة الإنتاجية لكل هكتار وتقليل الكلفة، حيث تسهم المشاريع المستدامة في رفع نسبة مساهمة القطاع إلى 4.2% من الناتج المحلي (اللجنة التنفيذية للاستراتيجية الزراعية العربية، 2022، 56).
- **البعد البيئي:** يركز على الحفاظ على الموارد الطبيعية، من خلال ترشيد استخدام المياه بنسبة 30% ومكافحة التصحر، لضمان تجديد التربة وتنوعها البيولوجي (وزارة البيئة والمياه والزراعة، 2021، 78).
- **البعد الاجتماعي:** يشمل تعزيز التوظيف المجتمعي والرفاهية، خصوصاً بالنسبة للشباب والنساء، من خلال مع مشاركة أكثر من 300,000 مزارع صغير في البرامج الزراعية (الهيئة العامة للتدريب التقني والمهني، 2020، 90).

ترتبط المتغيران بعلاقة سببية، حيث تؤثر فعالية السياسات البشرية بشكل إيجابي على أبعاد الاستدامة، وأظهرت الدراسات أن التدريب المستمر يُعزز الإنتاجية الزراعية بنسبة 18% في السياقات الإقليمية (اللجنة التنفيذية للاستراتيجية الزراعية العربية، 2022، 123). يوفر هذا التقسيم أساساً ميدانياً لقياس التأثيرات في السياق السعودي.

منهج البحث

تستند هذه الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف الظواهر الإدارية والتنموية. يهدف هذا المنهج إلى توفير وصف مفصل وتحليل شامل لدراسة كيفية تأثير أبعاد فاعلية السياسات المتعلقة بالتوظيف والتدريب (مثل الجذب والتوطين، تطوير المهارات، والتقييم والتطوير المستمر) على جوانب استدامة المشاريع الزراعية (الاقتصادية، البيئية، والاجتماعية)، ويتم ذلك من خلال دراسة العلاقة بين هذه الأبعاد وفحص الفرضيات حول الأسباب وراء تأثير المتغيرات، وتعتمد الدراسة على جمع المعلومات بشكل ميداني من خلال توزيع استبانة علمية على عينة تتكون من 150 شخصاً من موظفي وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة الرياض، بما في ذلك الإدارات الزراعية والمشاريع الميدانية، وتستهدف هذه الاستبانة قياس مدى فاعلية السياسات في تعزيز مفهوم الاستدامة وتحديد درجة التأثير لسببك، وتتضمن أداة البحث مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس التأثير المباشر لكل جانب من جوانب فاعلية السياسات المتعلقة بالتوظيف والتدريب، حيث سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم استجابات المشاركين، ويتم معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS، مع تطبيق عدة أساليب إحصائية ملائمة، مثل التحليل الوصفي (المتوسطات والانحرافات المعيارية)، واختبار الارتباط البيروسون، والانحدار الخطي المتعدد للاختبار عن الفرضيات والتحقق من دلالة العلاقات بين المتغيرات.

مصادر البيانات في البحث

تستند هذا البحث إلى مجموعة متنوعة من مصادر المعلومات لضمان تحقيق الأهداف البحثية في دراسة تأثير فاعلية استراتيجيات التوظيف والتدريب على استدامة المشاريع الزراعية، بحيث يتم التركيز على مصدرين رئيسيين:

أولاً: المصادر الثانوية

تشمل المصادر الثانوية مجموعة من الكتب والمراجع العلمية، سواء العربية أو الأجنبية، التي تناولت موضوع فاعلية استراتيجيات التوظيف والتدريب وأبعادها المتعددة (مثل الجذب والتوطين، وتطوير المهارات، والتقييم والتطوير المستمر)، كما اعتمدت أيضاً على الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين تطوير الموارد البشرية والتنمية الزراعية المستدامة في السياق السعودي، بالإضافة إلى ذلك، تم الاستناد إلى أبحاث متخصصة تتعلق بمفاهيم فاعلية استراتيجيات التوظيف والتدريب واستدامة المشاريع الزراعية، فضلاً عن المجالات العلمية المحكمة، وأطروحات الجامعة، والتقارير التي تصدرها وزارة البيئة والمياه والزراعة والهيئة العامة للتدريب التقني والمهني، وهذه المصادر مجتمعة أمدت البحث بأساس معرفي متين يدعم الإطار النظري ويساعد في صياغة الفرضيات بدقة.

ثانياً: المصادر الأولية

تعتمد هذه الدراسة على الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات الميدانية من مجتمع البحث، حيث تم تصميم الاستبيان لقياس فعالية جوانب استراتيجيات التوظيف والتدريب في تعزيز الجوانب الثلاثة لاستدامة المشاريع الزراعية (الاقتصادية، والبيئية، والاجتماعية)، تم إعداد الاستبيان بشكل إلكتروني عن طريق جوجل فورم، وتم توزيعه على عينة مختارة من العاملين في وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة الرياض، وكان الهدف من الاستبيان هو تغطية جوانب فاعلية استراتيجيات التوظيف والتدريب وتقييم تأثيرها على جوانب استدامة المشاريع الزراعية، مما يتيح اختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج دقيقة من خلال التحليل الإحصائي.

أدوات وأساليب الدراسة الإحصائية

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات الإحصائية بهدف تحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان، من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وهذه تشمل:

1. الإحصاء الوصفي

- التكرارات والنسب المئوية: تُستخدم هذه الأساليب لفحص الخصائص الديموغرافية الخاصة بعينة الدراسة، كالجنس والعمر والمؤهل، وذلك لتعزيز الفهم حول آراء المشاركين بالنسبة لمدى فاعلية سياسات التوظيف والتدريب في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية.
- الانحراف المعياري: يُستخدم لقياس مدى تباين الإجابات واختلاف وجهات النظر داخل العينة حول الجوانب الرئيسية للمتغيرات، مما يساعد على تحديد مستوى الاتفاق أو الاختلاف في الردود.
- المتوسطات الحسابية: تهدف إلى تلخيص مستوى الاستجابة لكل جانب من جوانب المتغير المستقل والتابع، مثل المعدل لمدى التقييم الخاص بعد الجذب والتوطين أو الجانب الاقتصادي للاستدامة.

2. الإحصاء التحليلي

- اختبار الارتباط البيروسوني: يُستخدم لقياس مدى قوة الارتباط الخطي بين أبعاد فاعلية سياسات التوظيف والتدريب، كتنمية المهارات، وأبعاد استدامة المشاريع الزراعية، مثل البعد البيئي، عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، لتحديد مدى قوة العلاقة السببية.
- تحليل التباين (ANOVA): يهدف إلى مقارنة المتوسطات بين المجموعات الفرعية المختلفة ضمن العينة، مثل تأثير السياسات بالنسبة لمستويات الخبرة الوظيفية، واختبار أهمية الفروق بين المتوسطات عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، مع تطبيق اختبار ليفي للتحقق من افتراضات التحليل.

- الانحدار الخطي المتعدد: يُستعمل للتنبؤ بتأثير المتغير المستقل (فاعلية السياسات) على المتغير التابع (الاستدامة الزراعية)، مع حساب معاملات الـ R^2 لتحديد النسبة المئوية المفسرة، واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للكشف عن الدلالة الإحصائية والتأثير العملي.

نموذج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين كما يلي: **المتغير المستقل: فاعلية سياسات التوظيف والتدريب، بأبعادها:**

- بعد الجذب والتوطين.
- بعد تطوير المهارات.
- بعد التقييم والتطوير المستمر.

المتغير التابع: استدامة المشاريع الزراعية، بأبعادها:

- البعد الاقتصادي.
- البعد البيئي.
- البعد الاجتماعي.

يُصور النموذج النظري العلاقة السببية بين المتغير المستقل والتابع كالتالي:

المتغير المستقل: فاعلية سياسات التوظيف والتدريب	التأثير	المتغير التابع: استدامة المشاريع الزراعية
بعد الجذب والتوطين	→	البعد الاجتماعي
بعد تطوير المهارات	→	البعد البيئي
بعد التقييم والتطوير المستمر	→	البعد الاقتصادي

حدود البحث

1. **الحدود الزمانية:** تُجرى هذه الدراسة خلال عام 2025، حيث يتم جمع وتحليل البيانات الميدانية خلال هذه الفترة، بما يضمن معاصرة نتائجها مع السياسات الحالية للتوظيف والتدريب في سياق رؤية 2030، مع الاعتماد على بيانات حديثة تعكس التحديثات الزراعية الأخيرة.
2. **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض، باعتباره أحد أكبر المناطق الزراعية في المملكة العربية السعودية.

3. **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على تحليل أثر أبعاد فاعلية سياسات التوظيف والتدريب (الجذب والتوطين، تطوير المهارات، التقييم والتطوير المستمر) على أبعاد استدامة المشاريع الزراعية (الاقتصادية، البيئية، الاجتماعية)، دون الخوض في الجوانب التقنية الزراعية الأخرى مثل التمويل أو التسويق.

المراجع

1. الهيئة العامة للتدريب التقني والمهني. (2020). دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة التدريب السعودي، 3(8)، 89-112.
<https://tvtc.gov.sa/ar/MediaCenter/EnterpriseEditions/SaudiTrainingMagazine/Documents/3/SJTVT3-8.pdf>
2. مملكة السعودية. (2016). رؤية المملكة 2030. الرياض: برنامج رؤية 2030.
<https://www.vision2030.gov.sa/ar/>
3. وزارة البيئة والمياه والزراعة. (2021). الاستراتيجية الوطنية للزراعة والأمن الغذائي لعام 2030. الرياض: الوزارة.
<https://tinyurl.com/5n7p4kxj>
4. وزارة البيئة والمياه والزراعة. (2022). التقرير السنوي للوزارة لعام 2022م. الرياض: الوزارة.
5. <https://www.mewa.gov.sa/ar/InformationCenter/DocsCenter/YearlyReport/Pages/default.aspx>
6. الشريف، ب. ح. (2021). دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة. *المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني، 3، 20-1.
<https://tvtc.gov.sa/ar/MediaCenter/EnterpriseEditions/SaudiTrainingMagazine/Documents/3/SJTVT3-8.pdf>
7. وزارة البيئة والمياه والزراعة. (2023). التقرير السنوي للوزارة لعام 2023م. الرياض: الوزارة.
8. <https://tinyurl.com/4tcwrehf>
9. الهابل، أ.، أبو زيد، م.، ساكر، ك. ص.، رجب، غ. م.، وعلي، ح. أ. (2021). دراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمنطقة الجبل الأخضر – ليبيا. مجلة تقدم الأبحاث الزراعية، 27(3)، 167-180. <https://doi.org/10.21608/jaar.2021.203599>
10. الشريف، ب. ح. (2021). دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة. *المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني، 3(1)، 20-1.
<https://tvtc.gov.sa/ar/MediaCenter/EnterpriseEditions/SaudiTrainingMagazine/Documents/3/SJTVT3-8.pdf>
11. زيكافوس، أ.، ووينجينباخ، ج. (2023). دمج الخبرة الميدانية في برامج التنمية الزراعية الدولية. علوم التربية، 13(5)، 456-456. <https://doi.org/10.3390/educsci13050456>
12. عبد الحليم، ع. م.، و غالي، س. ع. (2023). السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة. مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، 14(2)، 63-70.
<https://doi.org/10.21608/jaess.2023.181180.1127>
13. Oskamp, F., & Snower, D. G. (2007). Interactions between employment and training policies. MIT Management Faculty. <https://mitmgmtfaculty.mit.edu/osterman/>
14. Muhanjozi, K. B. (2024). What Works for Youth: Analysis of Youth Employment Policies in Rwanda. International Journal of Finance and Banking Research, 1. <https://tinyurl.com/aburem2j>
15. Susino, I. (2023). Evaluation of Graduate Employment in Courses and Vocational Training Institutions. Journal of Research and Evaluation in Education, 1. <https://tinyurl.com/3rv9afyn>
16. Pillai, A. S., Ahmad, N., Mamat, T. N. A. R., & Yusak, N. A. M. (2022, December). The impact of training and development on employee performance in the agricultural sector. Paper presented at the Research in Management, Technology, and Business Conference, Batu Pahat, Johor, Malaysia. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2022.03.02.011>

استبيان تقييم فاعلية سياسات التوظيف والتدريب في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية

مقدمة الاستبيان

عزيزي المشارك/ة، شكراً لك على مشاركتك في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى تقييم فاعلية سياسات التوظيف والتدريب في وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة الرياض، ودورها في تعزيز استدامة المشاريع الزراعية، يُجرى هذا الاستبيان في إطار بحث علمي أكاديمي، وستُستخدم الإجابات لتحليل الجوانب الإدارية والتنموية دون الكشف عن هويات المشاركين، مما يضمن خصوصيتك الكاملة. يستغرق الاستبيان حوالي 5 دقائق فقط، وإجاباتك قيمة لتطوير السياسات الزراعية المستدامة. يُرجى الإجابة بصدق ودقة.

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

يرجى تحديد الإجابة المناسبة لكل من العناصر التالية:

1. الجنس :

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر :

☐ أقل من 25 عاماً

☐ 25-34 عاماً

☐ 35-44 عاماً

☐ 45 عاماً فما فوق

3. المؤهل العلمي :

☐ ثانوي أو أقل

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)

4. سنوات الخبرة الوظيفية :

- أقل من 5 سنوات ☐
- 5-10 سنوات ☐
- 11-15 سنة ☐
- أكثر من 15 سنة ☐

5. المنصب الوظيفي :

- إداري/تقني ☐
- ميداني (زراعي/فني) ☐
- إشرافي ☐

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

يرجى تقييم كل عبارة التالية بدرجة اتفاقك من خلال اختيار إحدى الإجابات التالية (مقياس ليكرت الخماسي):

- تماماً أوافق (5)
- أوافق (4)
- محايد (3)
- لا أوافق (2)
- تماماً لا أوافق (1)

المحور الأول: بعد الجذب والتوطين في سياسات التوظيف والتدريب

1. تُطبق الوزارة آليات جذب عادلة وشفافة للكفاءات المحلية في المناصب الزراعية .

- تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

2. يساهم برنامج التوطين في زيادة نسبة السعوديين في المشاريع الزراعية بمنطقة الرياض .

- تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

3. تُراعى عمليات التوظيف التنوع الجغرافي والاجتماعي للمتقدمين في القطاع الزراعي .

- تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

4. يُعطى الأولوية في التوظيف للشباب والنساء في البرامج الزراعية المستدامة .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

5. تُساهم سياسات الجذب في تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية في المشاريع الزراعية .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

المحور الثاني: بعد تطوير المهارات في سياسات التوظيف والتدريب

1. تُصمم البرامج التدريبية لتغطية المهارات الفنية المستدامة مثل الري الذكي والزراعة العضوية .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

2. يتوفر التدريب المستمر للموظفين في تقنيات الزراعة الدقيقة لتعزيز الكفاءة .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

3. تُراعى البرامج التدريبية احتياجات المشاريع الزراعية الميدانية في منطقة الرياض .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

4. يُساهم التدريب في سد الفجوات المهارية للعمالة المحلية في القطاع الزراعي .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

5. تُقيم الوزارة فعالية البرامج التدريبية من خلال قياس التحسن في الأداء الزراعي .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

المحور الثالث: بعد التقييم والتطوير المستمر في سياسات التوظيف والتدريب

1. تُجرى الوزارة تقييماً دورياً لسياسات التوظيف لتحسينها بناءً على الاحتياجات الزراعية .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

2. يُشجع على الاحتفاظ بالموظفين المدربين من خلال برامج تطوير مهني مستمر .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

3. تُحدث السياسات التدريبية بناءً على ردود الفعل من الموظفين في المشاريع الزراعية .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

4. يُقاس نجاح التقييم من خلال ارتفاع معدلات الإنتاجية والاستدامة في المشاريع .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

5. تُساهم عمليات التطوير المستمر في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الزراعي .

○ تماماً أوافق ☐ / أوافق ☐ / محايد ☐ / لا أوافق ☐ / تماماً لا أوافق ☐

خاتمة الاستبيان

شكراً جزيلاً لإكمالك الاستبيان. إجاباتك ستساهم في تطوير السياسات الزراعية المستدامة.