



ارزشیابی آموزش‌های بلندمدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی

سید داود حاجی میررحیمی^۱، امیر ناصر برومند یکتا^۲

چکیده

هدف کلی این تحقیق ارزشیابی برنامه‌های آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی است. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیتی، توصیفی-استنباطی است که با توجه به روش گردآوری داده‌ها بصورت پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مراکز تحقیقات، آموزش و ترویج وزارت جهاد کشاورزی است. بر اساس یافته‌های تحقیق مهمترین عوامل مورد توجه در گزینش کارکنان جهت گذراندن آموزش‌های بلندمدت؛ مهارت‌های تخصصی کارکنان، علائق و رضایت شغلی آنان می‌باشد. نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که متغیرهای ایجاد انگیزه در کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل خود، تناسب آموزش‌های بلندمدت با نیاز به منابع انسانی متخصص در وزارت، سطح و رشته تحصیلی، رضایت شغلی، نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز و اهداف و مأموریت‌های وزارت، تبیین‌کننده موقعیت فعلی آموزش‌های بلندمدت کارکنان می‌باشند. برنامه‌ریزی آموزشی نظام‌مند علمی و بر مبنای نیازهای واقعی بخشها، نیروها و شرایط کاری و محیطی آنان، فراگیرنمودن و معطوف نکردن آموزشها به سطوح پایین نیروها در سازمان از جمله پیشنهادهای این تحقیق است.

کلمات کلیدی: آموزش بلندمدت، وزارت جهاد کشاورزی، ارزشیابی

^۱ استادیار مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) وزارت جهاد کشاورزی

^۲ کارشناس ارشد سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی



مقدمه

دانش به سرعت و بطور مستمر در حال شکوفا شدن است و سازمان‌ها ناچارند خود را با تحولات دانش هماهنگ نمایند. به بیانی، سازمان‌ها متأثر از این تحول و برای افزایش بهره‌وری فعالیت‌ها، اهداف و برنامه‌های خود را متحول نمایند و این امر به هنگام سازی توانایی‌های دانشی، بینشی و مهارتی کارکنان را به منظور ارتقای کیفیت و کمیت خدمات، اجتناب‌ناپذیر کرده است. طراحان و سیاستگذاران کلان کشور دریافته‌اند منابع انسانی کارآمد و توانمند سرمایه پایدار و ماندگار توسعه به شمار می‌آیند. بر همین اساس کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه برای استمرار فرآیند توسعه و کسب جایگاه برتر در جهان امروز سرمایه-گذاری فراوانی در این زمینه انجام داده‌اند (حاجی میررحیمی، ۱۳۸۴). سازمان‌ها از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته‌اند که به نظر بسیاری از صاحب‌نظران، نیروی انسانی مهمترین رکن در این بین است، زیرا کارایی سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفی و ستادی است (عباسیان، ۱۳۸۵). پیشرفت سریع فناوری اطلاعات باعث بروز تحولات وسیعی در صحنه رقابت و فعالیت‌های سازمانی گردیده و فرصت‌های شغلی را دستخوش تغییرات فراوانی نموده است، بدیهی است این تغییرات پرشتاب می‌تواند در صورت عدم همگامی سازمان‌ها با علوم و فناوری جدید در زمینه‌های مختلف تخصصی، تهدیدی برای رشد و بهره‌وری و موفقیت آنها به شمار آید. در این رهگذر بی‌تردید سازمان‌هایی می‌توانند دارای عملکرد مطلوبی باشند که آموزش و تربیت مستمر منابع انسانی خویش را به‌هنگام ساخته و اثربخشی فعالیت‌های آنان را تضمین نمایند (ساعدی، ۱۳۸۳) در همین ارتباط تحقیق منفرد (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که تغییر نگرش و طرز فکر کارکنان نسبت به شغل و سازمان و شناخت از سازمان، اهمیت و ماموریت‌های آن از جمله مزایا و تاثیرات آموزش‌های ضمن خدمت می‌باشند.

پس از ادغام وزارتین جهادسازندگی و کشاورزی و تأسیس وزارت جهادکشاورزی در اواخر سال ۱۳۸۰، دامنه مسئولیت‌ها و وظایف این وزارتخانه گسترش یافت و ارتقای توانایی‌های علمی و کاربردی نیروی انسانی به منظور دستیابی به هدف‌های سازمانی بیش از پیش ضروری شناخته شد. علاوه بر آن، با وضع قوانین جدید آموزش کارکنان دولت، آموزش کارکنان موقعیت و جایگاه مناسب تری پیدا کرد هم اکنون در وزارت جهادکشاورزی آموزش‌های بلندمدت کارکنان از جایگاه سازمانی ویژه‌ای برخوردار است و باتوجه به اینکه وزارت مذکور متولی توسعه بخش کشاورزی است باید دارای منابع انسانی متخصص و کارآمد و مورد اعتماد بهره‌برداران بخش کشاورزی باشد در چند سال اخیر در حوزه آموزش کارکنان برنامه‌های مختلفی طراحی و اجرا شده است و در حال حاضر نیز دفتر آموزش کارکنان سازمان تحقیقات، ترویج و آموزش کشاورزی سازماندهی و هدایت این امور را عهده دار است، و بر اساس وظایف گسترده وزارت جهادکشاورزی تعداد زیادی دانشجوی در مقاطع مختلف تحصیلی در طول سه برنامه توسعه کشور پذیرش گردیده‌اند و در حال حاضر نیز تعداد زیادی در بخش‌های تحقیقات و اجرا شاغل به کار می‌باشند، با توجه به افزایش ظرفیت‌های پذیرش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، تعداد متقاضیان شاغل در این وزارت برای ادامه تحصیل به شدت بالا رفته است. که تنها در بخش تحقیقات افزایش تقاضای کارکنان در مقاطع تحصیلات تکمیلی و خصوصاً مقطع دکتری به شدت افزایش یافته است این چنین شرایطی نیازمند ارائه راهبردی مناسب برای استفاده بهینه از ظرفیت‌های موجود منابع انسانی متخصص در بخش‌های مختلف این وزارت می‌باشد، از جمله دغدغه‌های اصلی مدیران این وزارتخانه در حوزه آموزش کارکنان عدم وجود تناسب پست‌های سازمانی با رشته تحصیلی فارغ-التحصیلان، نبود داده‌های لازم برای برنامه‌ریزی برنامه آموزش‌های بلندمدت، افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها برای پذیرش دانشجوی، غیر تخصصی بودن اکثریت کارکنان این وزارتخانه نیاز به اصلاح هرم نیروی انسانی، شدیداً ضروری ساخته و جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل دیدگاه‌های مدیران در دو بخش اجرا و تحقیقات در حوزه آموزش‌های بلندمدت می‌تواند مفید و مورد استفاده باشد. این واقعیت‌ها بیانگر اصلاح و بازنگری نظام برنامه ریزی آموزش کارکنان وزارت جهادکشاورزی در راستای بهبود هرم نیروی انسانی و جلوگیری از اتلاف منابع انسانی و مالی است، با توجه به واقعیت‌های فوق، برنامه‌ریزان و مدیران برنامه‌های آموزشی وزارت جهادکشاورزی بحثی اثبات شده و بی‌نیاز از استدلال است و این مدیران با این چالش و سؤال جدی‌تر و مهم‌تری روبرو هستند که آموزش بلندمدت سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج تا چه اندازه در استفاده مطلوب از منابع تخصیص یافته و نهایتاً تحقق اهداف پیش بینی شده سازمانی اثربخش بوده‌اند. اگر فرآیند توسعه آموزش در سازمان‌ها شامل سه مرحله کلی: ایجاد سازماندهی، رشد و گسترش کمی و تأکید بر کیفیت است، اکثر واحدهای آموزش کارکنان بیشتر بر مرحله کیفیت مسأله دارند و مشخصه بارز تأکید بر کیفیت، توجه به ارزیابی فعالیت‌های آموزشی یا تعیین میزان اثربخشی این فعالیت‌ها است (بزاز جزایری، ۱۳۸۴). بدین ترتیب اگر آموزش بلندمدت کارکنان را به معنای تحقق توسعه منابع انسانی باشد لازم است میزان نیل به این هدف‌ها را با استفاده از روش‌ها و ابزارهای علمی مورد ارزیابی و



مطالعه قرار گیرد. با توجه به توضیحات فوق بطور خلاصه می توان گفت مسأله اساسی نبود اطلاعات لازم در خصوص وضعیت آموزش های بلندمدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی می باشد. بطور کلی هدف تحقیق "ارزشیابی برنامه های آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی" بود.

پیشینه تحقیق

آموزش کارکنان معنای وسیع و گسترده ای دارد و تنها معنی کارآموزی، کارورزی و یا تمرین عملی در یک زمینه بخصوص را در بر نمی گیرد، بلکه دامنه آن به قدری وسیع می شود که از فراگیری یک حرفه و فن ساده شروع می شود و به احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امور سرپرستی و مدیریتی در سازمانهای دولتی و صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخورد های مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بسط می یابد. توسعه منابع انسانی در سازمانها به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دو سویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل، کارکنان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایفی در راستای اهداف سازمانی و همچنین رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف کنند. از اهم این حقوق می توان به بهره مندی از فرصت توسعه مستمر (ایلی، ۱۳۸۲) دانش و مهارت کاری و تکامل جنبه های مختلف شخصیتی کارکنان اشاره کرد. بنابراین، ضروری است آموزش هایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان، بتواند در کارایی و انجام موفق وظایف محوله مفید واقع شود. برای اطلاع از تأثیر دوره ها در ارتقای سطح دانش، نگرش، مهارت و رفتار مطلوب نیروی انسانی، میزان تحقق اهداف دوره ها، پاسخگو بودن بروندادهای این آموزشها به نیازهای محیط کار و به طور کلی تصویر نمودن اثربخشی این دوره ها، نیاز به الگوی مناسب ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی وجود دارد. در این راستا الگوی انتقالی میتواند به عنوان ابزاری مناسب جهت ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت مورد استفاده قرار گیرد.

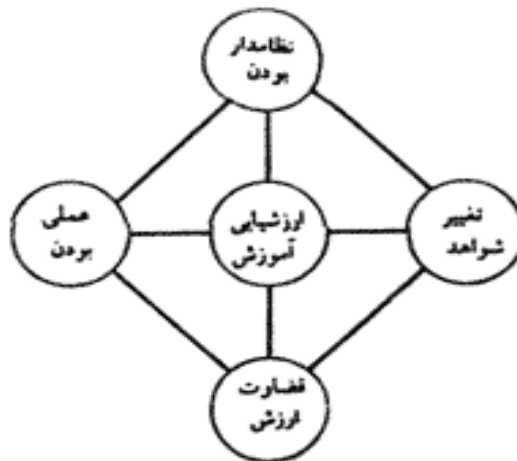
نتایج تحقیق صمدی (۱۳۸۷) نشان می دهد که ضعف محتوای ارائه شده در دوره ها از لحاظ به روز بودن، اجرای دوره ها در زمان نامناسب، عدم ایجاد شرایط لازم در دور هها برای تسلط مدرسان به مهارت های ضروری، ضعف در منابع آموزشی، ضعف محتوی دوره ها از لحاظ کاربردی بودن و عدم تناسب دوره ها با نیازهای آموزشی از جمله مشکلات دوره های آموزشی ضمن خدمت می باشد.

نخستین گام برای تحقق اهداف در برنامه درسی انتخاب محتوای آموزشی مناسب است. از مباحثی که امروزه به شدت روی آن تأکید می شود، یادگیری «چگونه فکر کردن و چگونه یاد گرفتن است» و به اینکه «چه باید یاد گرفته شود» کمتر اهمیت داده می شود. در حالی که در جهان یادگیری چگونه یاد گرفتن مهم است و به صلاح نیست که چگونه یاد گرفتن از چه یاد گرفتن جدا گردد و فاصله بگیرد. هر چند می توان گفت همان چیزی که به قصد یاد دادن یا چگونه یاد گرفتن تهیه می کنیم محتوای برنامه درسی است. اصول انتخاب محتوا در آموزش ضمن خدمت اولاً تابع معیارهای علمی است و ثانیاً بر اساس نتایج تحقیقات حاصل از تجزیه شغل و نیازسنجی می باشد. ضمناً با شناختی که از رفتارهای ورودی فراگیران حاصل می گردد می توان محتوا و فعالیت های یادگیری متناسب گروه را جهت وصول به هدف های تعیین شده ارائه نمود (سلیمان پور، ۱۳۸۱). محتوا و مواد آموزشی در یک برنامه آموزش ضمن خدمت تابع اهداف ویژه ای است که برای دوره تدوین شده است. بنابراین در صورتی که هدف، از جامعیت و شفافیت لازم برخوردار باشد، مشخص کردن رئوس اساسی مطالب مورد بحث در دوره آموزشی، تا حد زیادی آسان می شود. بررسی اصول سازماندهی محتوای آموزشی نشان داد که ترتیب ارائه محتوا مرحله مهمی در فرایند تدوین برنامه درسی تلقی می شود. اگر محتوای آموزشی از تجربه و تحلیل شغل و وظیفه منتج شده باشد واضح است که شغل و وظایف آن دارای ترتیب منطقی و لازم خواهد بود.

امروزه اکثر سازمانها، دوره های آموزشی متعددی را در مراکز آموزش خود و یا مراکز آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای توسعه کارکنان خود برگزار می کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار حائز اهمیت است. ارزشیابی، یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات مفیدی را درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه های آموزشی در اختیار می گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزش به دست می دهد. از این رو ارزشیابی

آموزشی فرایند جمع‌آوری ستانده‌های مورد نیاز برای تعیین اثربخشی آموزش است و اثربخشی فوایدی است که سازمان و فراگیران از آموزش دریافت کنند.

در مورد واژه ارزیابی و ارزشیابی میان صاحب‌نظران کشورمان اتفاق نظر وجود ندارد؛ ایلی ارزشیابی را جامع‌تر از ارزیابی می‌داند. دکتر سیف (۱۳۹۵) ارزشیابی را جامع‌تر از سنجش دانسته و سنجش را جزیی از ارزشیابی می‌داند. بازرگان دو واژه «ارزشیابی» و «ارزیابی» را مترادف دانسته و معتقد است که درک عمومی از واژه ارزشیابی بیشتر با تقویم کردن جنبه‌های معنوی یک عامل همراه است ولی از نظر تخصصی در علوم تربیتی میان ارزشیابی آموزشی و ارزیابی آموزشی تفاوت وجود ندارد؛ از این رو تفاوت معنایی این دو اصطلاح صرفاً متأثر از درک افراد است و بر مبنای دانش تجربی استوار نیست. بررسی متون ارزیابی برای آگاهی از تعاریف ارائه شده در این زمینه نشان می‌دهد که اولین تعریف ارائه شده برای ارزیابی توسط «رالف تایلر^۳» است. و از آن به بعد صاحب‌نظران به بیان تعاریف و دیدگاه‌های خود در این زمینه پرداخته‌اند. «ارزیابی به عنوان فرایندی برای تعیین میزانی که اهداف نظام عملاً تحقق یافته‌اند» (تایلر، ۱۹۵۰)، «فراهم سازی اطلاعات برای تصمیم‌گیری» (لی جی کروناخ^۴، ۱۹۶۹؛ دانیل استافل بیم^۵ و همکاران، ۱۹۷۱)، «مقایسه عملکرد براساس ملاک‌هایی برای وجود اختلاف» (مالکم پرووس^۶، ۱۹۷۱ و ماروین الکین^۷، ۱۹۶۹) (به نقل از مهر علیزاده و همکاران، ۱۳۸۴)، «فرایند نظامداری از تبدیل داده‌ها به اطلاعات برای اندازه‌گیری اثرات آموزش، کمک به تصمیم‌گیری، مستند کردن نتایج برای بهبود و اصلاح برنامه و فراهم کردن روشهایی برای تعیین کیفیت آموزش» (همایون نیا، ۱۳۸۴). تعریفی که از جامعیت بیشتری برخوردار است و بیشتر عناصر مورد بحث را شامل می‌شود مربوط به بی‌بی بای^۸ است. او معتقد است ارزشیابی یعنی جمع‌آوری و تفسیر نظامدار شواهدی که به قضاوت ارزشی با عنایت به عملی که رخ می‌دهد، منجر می‌شود. این تعریف شامل چهار عنصر اساسی ذیل است (شکل ۱).



شکل ۱- چهار عنصر اساسی ارزشیابی (سلطانی، ۱۳۸۵)

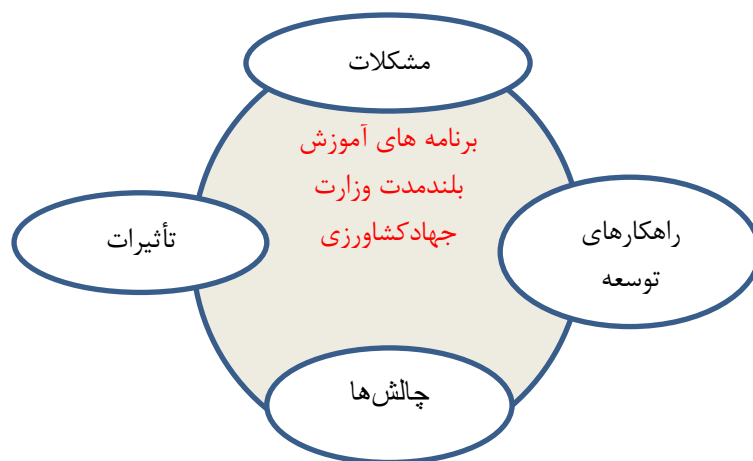
از بررسی‌ها چنین بر می‌آید که واژه تصمیم‌گیری وجه اشتراک اکثریت تعاریف یاد شده است لذا در این صورت ارزیابی هنگامی عملی ارزشمند و مفید محسوب می‌گردد که از اطلاعات حاصله جهت تصمیم‌گیری به منظور بهبود و توسعه برنامه استفاده شود. "جمع‌آوری اطلاعات برای کسب دانش"، "پاسخگو بودن (داوری ارزشی)" و "ارزیابی با هدف بهبود" از دیگر وجوه اشتراک تعاریف ارائه شده است (ساعدی، ۱۳۸۲). از دیدگاه عیدی و همکاران (۱۳۸۷)، هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است، بنابر این بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان، لازمه فرایند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزشی تکمیل می‌شود. در حقیقت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی از یک سو، آیین‌های فراهم می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می-

^۳ -Ralph W.Tyler
^۴ - L.G.Cronbach
^۵ - Daniel.L.Staffelebeam
^۶ - M.Provus
^۷ - M.Alkin
^۸ - Beeby

سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیتهای آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند. در این بررسی تلاش می‌شود تا ابتدا چرخه تصمیم‌گیری در فعالیت‌های آموزش تشریح شده، و سپس از راه معرفی گام به گام روش ارزیابی، زمینه‌آشنایی عملیاتی مدیران و کارشناسان آموزش با این مهم فراهم شود. کردستانی (۱۳۹۱) در خصوص تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان شرکت گاز استان تهران در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ بر اساس مدل کرک پاتریک نشان داده است که شخصیت علمی و اخلاقی اسناد، محتوا و سازماندهی آموزشی بر اثربخشی دوره‌ها و همچنین دوره‌های آموزشی بر دانش فنی، مسئولیت‌پذیری، روابط کارکنان، سرعت انجام کار و سوانح کاری کارکنان مؤثر هستند. در این تحقیق از رویکرد‌های ارزشیابی مبتنی بر هدف استفاده شده است. رویکردهای ارزشیابی مبتنی بر هدف و ارزشیابی سیستم‌ها غالباً در ارزشیابی آموزش به کار رفته‌اند (فلیس ۱۹۹۱). چارچوبهای مختلف ارزشیابی برنامه‌ها تحت تاثیر این دو رویکرد عرضه شده‌اند. اثرگذارترین چارچوب توسط کرک پاتریک عرضه شده است. کرک پاتریک (۱۹۵۹) برپایه رویکرد ارزشیابی مبتنی بر هدف براساس چهار سؤال ساده ای است که به چهار سطح ارزشیابی تبدیل شده، استوار است. واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج.

مواد و روش‌ها

تحقیق به لحاظ هدف "کاربردی" است و نتایج تحقیق می‌تواند مورد استفاده مدیران و دست‌اندرکاران آموزش‌های بلندمدت وزارت جهادکشاورزی قرار گیرد. همچنین، از نظر ماهیتی، توصیفی است که با توجه روش جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز به صورت پیمایشی انجام گرفته است. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. برای دستیابی به اهداف تحقیق علاوه بر پرسشنامه، از اسناد و مدارک مکتوب کتابخانه‌ای همچنین مرور سایت‌های اینترنتی مرتبط داخلی و خارجی استفاده شده است. مدل تحقیق در شکل ۲ نشان داده است. متغیر وابسته این تحقیق "دیدگاه مدیران نسبت به برنامه آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی" می‌باشد برای سنجش این متغیر از ۲۵ گویه استفاده گردید که مشتمل بر گویه‌هایی نظیر رضایت‌مندی، عملکرد سازمانی، ارتقای دانش فنی، سواد اطلاعاتی و ... است.



شکل ۲- مدل پیشنهادی تحقیق

جامعه آماری شامل مدیران مراکز تحقیقاتی، آموزشی و ترویجی وزارت جهادکشاورزی است که به شیوه تمام شماری در نمونه قرار گرفتند. بدین ترتیب حجم نمونه ۱۳۰ نفر به شرح جدول شماره (۱) می‌باشد. پرسشنامه ساختار یافته ابزار اصلی تحقیق بود. از بین ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شده ۹۷ پرسشنامه بدون نقص دریافت شد که نشانگر نرخ بازگشت پذیری ۷۴/۶۱ درصد بود. محورهای اصلی پرسشنامه شامل موارد زیر است:

- مشخصات فردی و حرفه‌ای پاسخگویان (۸ سؤال) و گزینش کارکنان برای گذران آموزش‌های بلندمدت (۸ سؤال)



- سؤالات مربوط به اعمال و رفتار اداری کارکنان (۲۳ سؤال)
- سؤالات مربوط به شاخص های برنامه ریزی آموزش های بلندمدت (۱۴ سؤال)
- سؤالات مربوط به نگرش مدیران نسبت به ضرورت و اهمیت آموزش های بلندمدت کارکنان (۷ سؤال)
- سؤالات مربوط به اهداف برنامه آموزش بلندمدت کارکنان (متغیر وابسته) (۲۵ سؤال)

جدول ۱- جامعه آماری به تفکیک حوزه های تحقیق

ردیف	جامعه آماری	تعداد جامعه آماری
۱	مدیران موسسات تحقیقات ملی و مادری	۵۰
۲	مدیران مراکز آموزش کشاورزی استان	۳۶
۳	مدیران ترویج کشاورزی استان	۳۲
۴	مدیران ستادی سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی	۱۰
۵	روسای مراکز تحقیقات استان ها	۳۲
۶	جمع	۱۳۰

- سؤالات مربوط انجام پایان نامه های تحصیلی کارکنان و پیامدهای آن (۷ سؤال)
 - سؤالات مربوط به مسایل و مشکلات آموزش کارکنان (۹ سؤال) و راهکارهای توسعه آموزش های بلندمدت (۷ سؤال)
- در خصوص اعتبار ابزار سنجش از نقطه نظرات پنج نفر از کارشناسان و محققان آموزشی استفاده شد و پس از اصلاحات لازم، اطمینان حاصل شد که سؤالات توانایی و قابلیت اندازه گیری محتوی و خصوصیات مورد نظر را دارند. مقصود از پایائی یک وسیله سنجش آن است که اگر خصیصه مورد نظر را با همان وسیله (یا وسیله مشابه و قابل مقایسه با آن) تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است. یک وسیله معتبر آن است که دارای ویژگی تکرار پذیری و باز پدیدگی باشد یعنی بتوان آن را در موارد متعدد به کار برد و در همه موارد نتایج یکسان تولید کند. اگر روش های اندازه گیری فاقد اعتبار کافی باشد، اجرای پژوهش تجربی بی معنا خواهد بود (ترنر، ۱۹۸۲، ترجمه هومن، ۱۳۷۶). برای آزمون پایایی پرسشنامه پس از انجام مراحل روایی، از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ اقدام شد که بالاتر از ۰/۷۴۹ بود (جدول ۲).

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در خصوص اولویت بندی عوامل مؤثر در گزینش کارکنان جهت گذراندن آموزش های بلندمدت با استفاده از شاخص ضریب تغییرات نشان داد که به ترتیب "مهارت های تخصصی کارکنان با ضریب تغییرات ۰/۱۹۲"، "علاقه با ضریب تغییرات ۰/۲۰۰" و "رضایت شغلی با ضریب تغییرات ۰/۲۳۰" در اولویت های اول، دوم و سوم قرار دارند. و متغیرهای: "نظر مدیران مافوق با ضریب تغییرات ۰/۲۷۶" و "اهداف و مأموریت های وزارت با ضریب تغییرات ۰/۲۹۱"، در اولویت های آخر (هفتم و هشتم) قرار دارند (جدول ۳). بر اساس یافته های تحقیق از میان اعمال و رفتار اداری کارکنان تحت مدیریت، اعمال و رفتار های: "امانت داری در انجام وظایف شغلی" با ضریب تغییرات ۰/۱۷۰، "نظم در انجام وظایف شغلی" با ضریب تغییرات ۰/۱۸۵ و "قبول مسئولیت های شغلی با ضریب تغییرات ۰/۱۸۷" در اولویت های اول تا سوم قرار داشتند و ارائه پیشنهادهای سازمانی، توانایی کار با نرم افزارهای رایانه ای و توانایی انجام مکاتبات اداری از جمله اعمال و رفتاری هستند که در رتبه های آخر قرار گرفته اند. میانگین تأثیر برنامه های آموزشی بر اعمال و رفتار اداری کارکنان ۳/۳۵ می باشد. این موضوع نشان میدهد که برنامه های آموزشی ضمن خدمت کارکنان در حد متوسط بر اعمال و رفتار کارکنان تأثیر گذار بوده است. آنالیز داده ها در خصوص اولویت بندی نگرش افراد مورد مطالعه در مورد آموزش های بلندمدت با استفاده از شاخص ضریب تغییرات نشان می دهد که متغیرهای "دستیابی به اهداف آموزش های بلندمدت در گرو همکاری بین مسئولان وزارتخانه است با ضریب تغییرات ۰/۱۴۰"، "دوست دارم با مسئولان آموزش های بلندمدت وزارتخانه همکاری لازم را داشته باشم با ضریب تغییرات ۰/۱۵۲" و "همکاری با مراکز دانشگاهی می تواند در موفقیت آموزش های بلندمدت مؤثر باشد با



ضریب تغییرات ۰/۱۷۵ در اولویت‌های اول تا سوم قرار دارند. و نگرش‌های: "به آینده آموزش‌های بلندمدت در وزارتخانه امیدوارم با ضریب تغییرات ۰/۳۵۴"، "اعتقاد دارم بیشتر از این در آموزش‌های بلندمدت سرمایه‌گذاری شود با ضریب تغییرات ۰/۲۴۹" و "آموزش‌های بلندمدت یکی از لازمه‌های اساسی دستیابی به اهداف سازمانی است با ضریب تغییرات ۰/۲۱۸" در اولویت‌های آخر (هفتم، ششم و پنجم) قرار دارند. اطلاعات نشان می‌دهد که میانگین نگرش کارکنان نسبت به تأثیر برنامه‌های آموزشی ۴/۰۱ می‌باشد که حاکی از تأثیر بالای متوسط آموزش‌های ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان مورد مطالعه می‌باشد (جدول ۵).

جدول ۲- ضریب الفای کرونباخ محورهای پرسشنامه

ردیف	محورها	تعداد گویه	ضریب
۱	گزینش کارکنان جهت گذران آموزش‌های بلندمدت	۸	۰/۷۹۴
۲	اعمال و رفتار شغلی آموزش‌های بلندمدت	۲۳	۰/۸۹۱
۳	نگرش مدیران نسبت به ضرورت و اهمیت آموزش‌های بلندمدت کارکنان	۷	۰/۷۶۴
۴	برنامه‌ریزی دوره‌های آموزش	۱۴	۰/۸۰۴
	اهداف برنامه آموزش بلندمدت کارکنان	۲۵	۰/۹۵۲
۵	نظارت بر پایان نامه‌های تحصیلی آموزش‌های بلندمدت	۷	۰/۸۶۰
۶	مسایل و مشکلات آموزش کارکنان	۹	۰/۷۴۹
۷	راهکارهای توسعه آموزش‌های بلندمدت	۷	۰/۹۲۶

جدول (۳). شاخص‌های مؤثر در گزینش کارکنان جهت شرکت در دوره‌های آموزش بلندمدت

رتبه	ضریب تغییرات (C.V)	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۰/۱۹۲	۰/۷۵	۳/۹۱	مهارت‌های تخصصی کارکنان
۲	۰/۲۰۰	۰/۸۳	۴/۱۴	علاقه
۳	۰/۲۳۰	۰/۹۱	۳/۹۶	رضایت شغلی
۴	۰/۲۴۳	۰/۸۷	۳/۵۸	داشتن تجربه شغلی
۵	۰/۲۶۶	۰/۹۵	۳/۵۸	سن کارکنان
۶	۰/۲۷۴	۱/۱۰	۴/۰۳	میزان سازگاری رشته‌های تحصیلی با جغرافیای اشتغال به کار افراد
۷	۰/۲۷۶	۰/۹۰	۳/۲۵	نظر مدیران مافوق
۸	۰/۲۹۱	۰/۹۴	۳/۲۲	اهداف و مأموریت‌های وزارت



جدول (۴). توزیع آماری اولویت تأثیر برنامه های آموزشی بر اعمال و رفتار اداری کارکنان

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه ای	عوامل
۱	.۱۸۹	۰٫۶۶	۳٫۵۱	امانت داری در انجام وظایف شغلی
۲	.۲۲۰	۰٫۷۰	۳٫۲۰	نظم در انجام وظایف شغلی
۳	.۲۴۷	۰٫۸۳	۳٫۳۶	قبول مسئولیت های شغلی
۴	.۲۵۴	۰٫۸۱	۳٫۲۰	تکریم ارباب رجوع
۵	.۲۵۵	۰٫۸۵	۳٫۳۳	سرعت در انجام کار
۶	.۲۵۵	۰٫۸۷	۳٫۴۳	میل به شرکت در دوره های آموزشی
۷	.۲۶۰	۰٫۸۵	۳٫۲۸	علاقه به کار
۸	.۲۶۴	۱٫۰۱	۳٫۸۲	توان بر عهده گرفتن وظایف حاکمیتی
۹	.۲۶۵	۰٫۹۴	۳٫۵۶	قدرت پاسخگویی
۱۰	.۲۷۴	۰٫۸۹	۳٫۲۴	انجام به موقع وظایف شغلی
۱۱	.۲۷۷	۱٫۰۴	۳٫۷۷	انتظار مزایای غیر مستمر بیشتر
۱۲	.۲۷۸	۰٫۹۹	۳٫۵۵	انتظار پست بالاتر
۱۳	.۲۹۴	۰٫۹۷	۳٫۳۱	احساس مسئولیت و تعهد سازمانی
۱۴	.۲۹۵	۰٫۹۵	۳٫۲۴	دقت در انجام وظایف شغلی
۱۵	.۲۹۸	۰٫۸۵	۲٫۸۷	توانایی ارائه راه حل برای مشکلات سازمانی
۱۶	.۳۰۰	۰٫۹۳	۳٫۱۰	اهمیت داد به کار سازمانی
۱۷	.۳۰۶	۰٫۹۰	۲٫۹۴	میل به انجام کار گروهی
۱۸	.۳۱۲	۰٫۹۹	۳٫۱۷	میزان مشارکت در امور سازمان
۱۹	.۳۱۸	۱٫۱۵	۳٫۶۴	انتظار توجه بیشتر مدیران
۲۰	.۳۱۹	۰٫۹۰	۲٫۸۲	توانایی تهیه گزارش های اداری
۲۱	.۳۲۰	۰٫۹۵	۲٫۹۷	توانایی انجام مکاتبات اداری
۲۲	.۳۲۷	۰٫۹۵	۲٫۹۱	توانایی کار با نرم افزارهای رایانه ای
۲۳	.۳۴۱	۰٫۹۲	۲٫۷۱	ارائه پیشنهادهای سازمانی
			۳٫۳۵	میانگین



جدول (۵). تأثیر برنامه های آموزشی بر نگرش کارکنان

رتبه	ضریب تغییرات (C.V)	انحراف معیار	میانگین	نگرش
۱	۰/۱۴۰	۰,۵۹	۴,۱ ۹	دستیابی به اهداف آموزش های بلندمدت در گرو همکاری بین مسئولان وزارتخانه است.
۲	۰/۱۵۲	۰,۶۳	۴,۱ ۵	دوست دارم با مسئولان آموزش های بلندمدت وزارتخانه همکاری لازم را داشته باشم.
۳	۰/۱۷۵	۰,۷۵	۴,۲ ۷	همکاری با مراکز دانشگاهی می تواند در موفقیت آموزش های بلندمدت مؤثر باشد.
۴	۰/۲۱۵	۰,۸۴	۳,۹ ۲	با تکیه بر تجربه و دانش نوین امکان حل مشکلات آموزش های بلندمدت وجود دارد.
۵	۰/۲۱۸	۰,۹۰	۴,۱ ۴	آموزش های بلندمدت یکی از لازمه های اساسی دستیابی به اهداف سازمانی است.
۶	۰/۲۴۹	۰,۹۸	۳,۹ ۴	اعتقاد دارم بیشتر از این در آموزش های بلندمدت سرمایه گذاری شود.
۷	۰/۳۵۴	۱,۲۰	۳,۴ ۰	به آینده آموزش های بلندمدت در وزارتخانه امیدوارم.
			۴,۰ ۱	میانگین

یکی از روش های مهم برای بررسی سطح نگرش افراد مورد مطالعه روش فاصله انحراف استاندارد با میانگین است در این تحقیق مطابق با این روش نگرش افراد به چهار گروه تقسیم گردید. برای قضاوت در مورد سطح نگرش پاسخگویان در خصوص بکارگیری فناوری های اطلاعات و ارتباطات از روش IDS_{M9} استفاده شد. پس از جمع جبری گویه های مربوطه، بر اساس فاصله انحراف معیار از میانگین عمل شده است. بر این اساس سطح نگرش به چهار گروه به شرح زیر تقسیم بندی گردید:

$$A = \text{نگرش منفی} \quad A < \text{Mean} - \text{St.d} ; \quad B = \text{نگرش نسبتاً منفی} \quad \text{Mean} - \text{St.d} \leq B < \text{Mean}$$

$$C = \text{نگرش نسبتاً مثبت} \quad \text{Mean} \leq C < \text{Mean} + \text{St.d} ; \quad D = \text{نگرش مثبت} \quad D \geq \text{Mean} + \text{St.d}$$

ملاحظه می شود $54/2$ درصد از پاسخگویان دارای نگرش نسبتاً منفی نسبت به آموزش های بلندمدت می باشند و $45/8$ درصد دارای نگرش نسبتاً مثبت به آموزش های بلندمدت دارند.



جدول (۶). توزیع فراوانی سطح نگرش افراد مورد مطالعه به آموزش های بلندمدت

سطح نگرش	فراوانی	درصد
نگرش منفی	-	-
نگرش نسبتاً منفی	۵۲	۵۴,۲
نگرش نسبتاً مثبت	۴۴	۴۵,۸
نگرش مثبت	-	-
جمع	۹۶	۱۰۰

بیشترین پاسخها در خصوص میزان دستیابی به اهداف آموزش های بلندمدت ویژه کارکنان در وزارت جهادکشاورزی، مربوط به گزینه "زیاد" (۶۳/۹ درصد) و کمترین پاسخها مربوط به گزینه "کم" (۴/۱ درصد) می باشد. اطلاعات بدست آمده نشان می دهد که بیش از ۸۸ درصد از آزمودنی ها میزان دستیابی به اهداف آموزش های بلندمدت را در حد "زیاد و خیلی زیاد" داشته اند.

جدول (۷). توزیع آماری میزان دستیابی به اهداف آموزش های بلندمدت کارکنان

تعداد	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	-	-	-
کم	۴	۴,۱	۴,۱
متوسط	۱۷	۱۷,۵	۲۱,۶
زیاد	۶۲	۶۳,۹	۸۵,۶
خیلی زیاد	۱۴	۱۴,۴	۱۰۰,۰
جمع	۹۷	۱۰۰	

بخش دیگری از نتایج تحقیق نشان داد که مهم ترین مشکلات آموزش های بلندمدت وزارت جهادکشاورزی به ترتیب عبارتند از: "اعتقاد کم مدیران به نقش مدرک تحصیلی در عملکرد سازمانی با ضریب تغییرات ۰/۲۳۶"، "فقدان ارتباط کافی بین آموزش کارکنان در سیاست های کلان و بلندمدت وزارتخانه با ضریب تغییرات ۰/۲۵۸" و "ثبات مقررات با ضریب تغییرات ۰/۲۷۵". همچنین، متغیرهای: "کارکنان آموزش های بلندمدت را صرفاً بخاطر افزایش حقوق دنبال می کنند با ضریب تغییرات ۰/۴۳۹"، "ارزیابی نشدن فعالیت های دوره های آموزش های بلندمدت با ضریب تغییرات ۰/۳۳۷" و "عدم نیازسنجی دقیق آموزش های بلندمدت با ضریب تغییرات ۰/۳۲۷" در اولویت های آخر (هشتم، هفتم و ششم) قرار دارند. اولویت های سایر متغیرها در جدول (۸) مشاهده می شود. از دیدگاه پاسخگویان بررسی شاخص های گرایش به مرکز نشان می دهد که مسایل و مشکلات آموزش های بلندمدت در وزارت جهادکشاورزی بیشتر از حد متوسط (۳/۳۶ از ۵) می باشد.

اولویت های اول تا سوم قرار دارند. و متغیرهای: "ندوین استراتژی آموزش های ضمن خدمت با ضریب تغییرات ۰/۲۱۷" و "ارزیابی دقیق کارکنان آموزش دیده در محیط کار با ضریب تغییرات ۰/۲۱۳" در اولویت های آخر (هفتم و ششم) نسبت به سایر راهکارها قرار دارند. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که میانگین داده های بدست آمده در خصوص راهکارهای توسعه آموزش های بلندمدت از دیدگاه کارکنان ۴/۱۵ است. این میزان میانگین بدست آمده در ارتباط با راهکارهای توسعه برنامه ها آموزش های بلندمدت نشان دهنده وجود ظرفیت های بالقوه در حوزه آموزش بلندمدت و امیدواری کارکنان به توسعه این بخش می باشد (جدول ۹).



جدول (۸). توزیع آماری مشکلات آموزش‌های بلندمدت وزارت جهاد کشاورزی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۱/۲۳۶	۰/۷۹	۳,۳۶	اعتقاد کم مدیران به نقش مدرک تحصیلی در عملکرد سازمانی
۲	۱/۲۵۸	۰/۸۹	۳,۴۴	فقدان ارتباط کافی بین آموزش کارکنان در سیاست‌های کلان و بلندمدت وزارتخانه
۳	۱/۲۷۵	۱/۰۸	۳,۹۲	ثبات مقررات
۴	۱/۲۸۳	۰/۸۹	۳,۱۴	تأثیر کم مدرک تحصیلی کارکنان در عملکرد آنها
۵	۱/۳۰۶	۰/۹۴	۳,۰۸	عدم استفاده از آموخته‌های کارکنان وزارتخانه پس از اتمام دوره‌های آموزشی
۶	۱/۳۱۸	۱/۱۰	۳,۴۶	عدم هماهنگی آموزش‌های بلندمدت با هرم اصلاح نیروی انسانی
۷	۱/۳۲۷	۱/۰۶	۳,۲۴	عدم نیازسنجی دقیق آموزش‌های بلندمدت
۸	۱/۳۳۷	۱/۱۱	۳,۲۸	ارزیابی نشدن فعالیت‌های دوره‌های آموزش‌های بلندمدت
۹	۱/۴۳۹	۱/۴۶	۳,۳۳	کارکنان آموزش‌های بلندمدت را صرفاً بخاطر افزایش حقوق دنبال می‌کنند.
			۳/۳۶	میانگین

جدول (۹). راهکارهای توسعه کارآمدی برنامه‌های آموزش بلندمدت

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۰/۱۸۰	۰/۸۱	۴,۴۸	تدوین برنامه جامع درازمدت برای تأمین نیازهای نیروی انسانی وزارت
۲	۰/۱۸۷	۰/۷۵	۴,۰۰	فرصت دادن به کارکنان آموزش دیده برای نوآوری و خلاقیت
۳	۰/۱۹۶	۰/۷۸	۳,۹۶	ارزشیابی نظام آموزش‌های ضمن خدمت وزارتخانه
۴	۰/۱۹۹	۰/۸۲	۴,۱۲	سرمایه‌گذاری و انجام پژوهش‌های کاربردی در حوزه آموزش‌های بلندمدت
۵	۰/۲۰۸	۰/۸۷	۴,۱۹	شناسایی و اولویت‌بندی منابع انسانی متخصص مورد نیاز
۶	۰/۲۱۳	۰/۸۸	۴,۱۱	ارزیابی دقیق کارکنان آموزش دیده در محیط کار
۷	۰/۲۱۷	۰/۹۱	۴,۲۱	تدوین استراتژی آموزش‌های ضمن خدمت
			۴,۱۵	میانگین

رگرسیون چند گانه روش آماری است که با استفاده از آن تأثیر توأم دو یا چند متغیر مستقل را بر متغیر وابسته می‌سنجند. در این تحقیق اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارشناسان متغیر وابسته تحقیق می‌باشد. در این تحقیق از تجزیه و تحلیل



رگرسیون چندگانه به روش گام به گام ۱۰ استفاده شد. در این روش متغیرهای ضعیف‌تر از معادله حذف و در جدولی تحت عنوان Excluded Variables قرار می‌گیرند و متغیرهای باقیمانده بیشترین بخش از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کرده و به ترتیب تأثیرگذاری، وارد معادله رگرسیونی می‌شوند. نتایج نشان داد که متغیرهای: تناسب آموزشهای بلندمدت با نیاز به منابع انسانی متخصص در وزارت، ایجاد انگیزه کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل خود، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، رضایت شغلی، نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز و اهداف و مأموریت‌های وزارت از مهمترین متغیرهای تأثیرگذار در ارزشیابی برنامه آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی از دیدگاه مدیران مورد مطالعه می‌باشند. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که در گام اول، متغیر "تناسب آموزشهای بلندمدت با نیاز به منابع انسانی متخصص در وزارت" وارد معادله رگرسیون شد. این بدان مفهوم است که متغیر مزبور بیشترین تأثیر را داشته است و در این مرحله ضریب همبستگی برابر $R = 0/632$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/339$ محاسبه شد. با عنایت به میزان R^2 متغیر فوق ۳۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته این تحقیق را تبیین می‌کند. در گام دوم از معادله رگرسیونی، متغیر ایجاد انگیزه کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل خود وارد معادله رگرسیونی می‌گردد. ضریب همبستگی این متغیر برابر $R = 0/721$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/520$ می‌باشند. با توجه به میزان ضریب تعیین $R^2 = 0/520$ متغیرهای "عوامل ایجاد انگیزه کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل" و "تناسب آموزشهای بلندمدت با نیاز به منابع انسانی متخصص در وزارت" ۵۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. در گام سوم، متغیر "میزان تحصیلات" وارد معادله رگرسیونی می‌گردد. ضریب همبستگی $R = 0/792$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/627$ می‌باشد و با عنایت به میزان ضریب تعیین، دو متغیر قبلی به اضافه "میزان تحصیلات" ۶۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحقیق را تبیین می‌کنند. در گام چهارم متغیر "رشته تحصیلی" وارد معادله شد. ضریب همبستگی در این مرحله برابر $R = 0/829$ و ضریب تعیین $R^2 = 0/687$ بود. با توجه به میزان ضریب تعیین، ۶۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط سه متغیر قبلی و متغیر "رشته تحصیلی" تبیین گردید. در گام بعدی، متغیر رضایت شغلی وارد معادله شد و ضریب همبستگی برابر $R = 0/866$ و ضریب تعیین $R^2 = 0/750$ شد. با توجه به میزان ضریب تعیین ۷۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحقیق توسط متغیرهای ایجاد انگیزه کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل خود، تناسب آموزشهای بلندمدت با نیاز به منابع انسانی متخصص در وزارت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و رضایت شغلی تبیین می‌گردد. در گام ششم، متغیر نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز وارد معادله شد. ضریب همبستگی در این مرحله برابر $R = 0/885$ و ضریب تعیین $R^2 = 0/783$ می‌باشد. با توجه به میزان ضریب تعیین ۷۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای قبلی و "نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز" تبیین می‌گردد. در گام هفتم، متغیر اهداف و مأموریت‌های وزارت وارد معادله شد. ضریب همبستگی در این مرحله برابر $R = 0/908$ و ضریب تعیین $R^2 = 0/825$ شد که با توجه به میزان ضریب تعیین، ۸۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای قبلی و "اهداف و مأموریت‌های وزارت" تبیین شد.

جدول (۱۰) ضرایب تعیین متغیرهای مستقل بر دیدگاه مدیران نسبت به برنامه آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهادکشاورزی

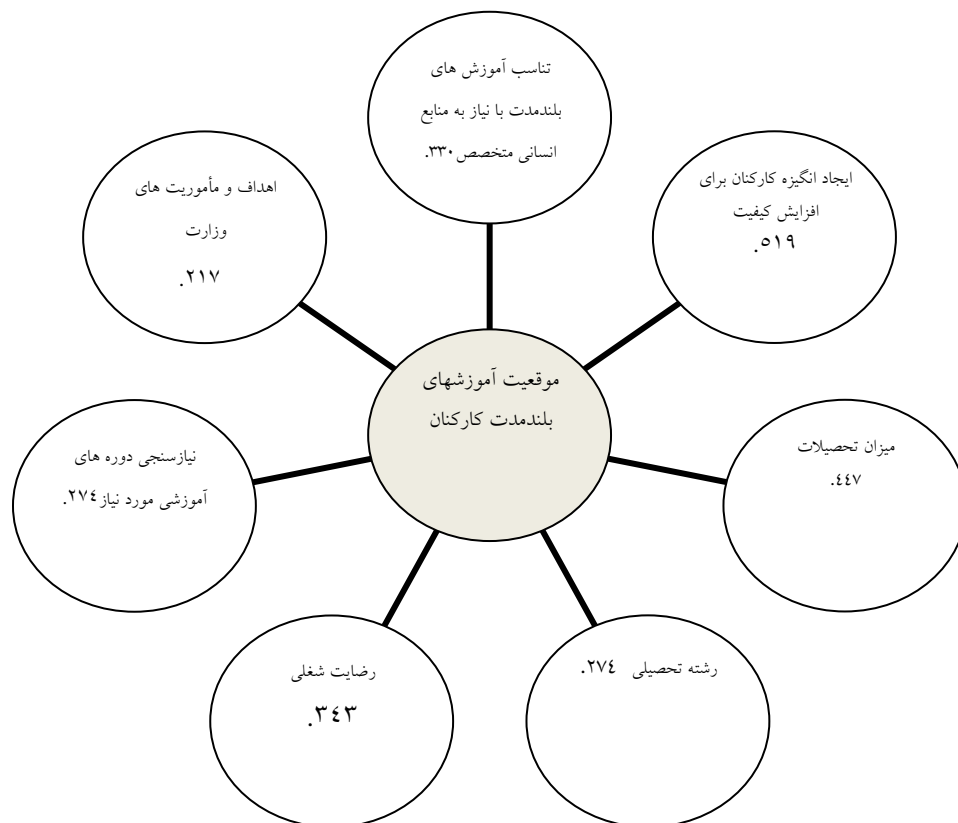
متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعدیل شده
تناسب آموزشهای بلندمدت با نیاز وزارت به منابع انسانی متخصص	.۶۳۲ ^a	.۳۹۹	.۳۹۲
ایجاد انگیزه کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل خود	.۷۲۱ ^b	.۵۲۰	.۵۰۸
میزان تحصیلات	.۷۹۲ ^c	.۶۲۷	.۶۱۳
رشته تحصیلی	.۸۲۹ ^d	.۶۸۷	.۶۷۱
رضایت شغلی	.۸۶۶ ^e	.۷۵۰	.۷۳۴
نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز	.۸۸۵ ^f	.۷۸۳	.۷۶۶
اهداف و مأموریت‌های وزارت	.۹۰۸ ^g	.۸۲۵	.۸۰۹

جدول (۱۱) رگرسیون گام به گام به منظور تبیین تأثیر متغیرهای مستقل بر دیدگاه مدیران نسبت به برنامه آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی

متغیر	B	Beta	T	sig
عرض از مبدا	.۱۷۵		.۶۵۰	.۵۱۸
تناسب آموزش های بلندمدت با نیاز به منابع انسانی متخصص در وزارت	.۲۸۱	.۳۳۰	۵,۸۵۳	.۰۰۰
ایجاد انگیزه کارکنان برای افزایش کیفیت تحصیل خود	.۲۸۷	.۵۱۹	۷,۸۵۵	.۰۰۰
میزان تحصیلات	.۳۹۳	.۴۴۷	۷,۵۵۴	.۰۰۰
رشته تحصیلی	.۲۱۹	.۲۷۴	۵,۰۷۲	.۰۰۰
رضایت شغلی	.۲۰۹	.۳۴۳	۶,۳۵۰	.۰۰۰
نیازسنجی دوره های آموزشی مورد نیاز	.۱۹۲	.۲۷۴	۴,۶۸۷	.۰۰۰
اهداف و مأموریت های وزارت	.۱۳۳	.۲۱۷	۴,۲۷۶	.۰۰۰

با توجه به اطلاعات جدول بالا معادله رگرسیونی در گام هفتم به شکل زیر می باشد.

$$Y = -0.281 + 0.175X_1 + 0.287X_2 + 0.393X_3 + 0.219X_4 + 0.209X_5 + 0.192X_6 + 0.133X_7 + 0.518X_8$$



شکل ۱- سهم هریک از متغیرها بر حسب ضریب Beta

بحث و نتیجه گیری

در زمینه بررسی نارسایی های آموزش های بلندمدت نتایج تحقیق نشان میدهد که مهم ترین مسائل و مشکلات آموزش های بلندمدت در وزارت جهاد کشاورزی، شامل: اعتقاد کم مدیران به نقش مدرک تحصیلی در عملکرد سازمانی، فقدان ارتباط کافی بین



آموزش کارکنان با سیاست‌های کلان و بلندمدت وزارتخانه می باشد. نتایج تحقیق صمدی (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که ضعف محتوای ارائه شده در دوره‌ها از لحاظ به روز بودن، اجرای دور‌ها در زمان نامناسب، عدم ایجاد شرایط لازم در دور‌ها برای تسلط مدرسان به مهارت‌های ضروری، ضعف در منابع آموزشی، ضعف محتوی دور‌ها از لحاظ کاربردی بودن و عدم تناسب دوره‌ها با نیازهای آموزشی از جمله مسایل و مشکلات دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می باشد (صمدی، ۱۳۸۷). نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه مناسب کاری کارکنان آموزش‌دیده با همکاران و بکارگیری فناوری‌های نوین توسط کارکنان آموزش‌دیده از جمله اهدافی هستند که بیش از سایر اهداف آموزش‌های بلندمدت در وزارت جهاد کشاورزی تحقق یافته‌اند و در همین ارتباط تحقیق منفرد (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که تغییر نگرش و طرز فکر کارکنان نسبت به شغل و سازمان و شناخت از سازمان، اهمیت و مأموریت‌های آن از جمله مزایا و تأثیرات آموزش‌های ضمن خدمت می باشند. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز با دیدگاه مدیران نسبت به اثربخشی برنامه آموزش بلندمدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی رابطه معناداری دارد. بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که این نتیجه با نتایج تحقیق گاتام (۲۰۰۱) همخوانی دارد و در تحقیق خود آورده است که آموزش‌ها با نیازهای واقعی کارکنان مرتبط نیست (گاتام، ۲۰۰۱). نتیجه تحقیق نشان داد که در تأثیرگذاری برنامه‌های آموزش کارکنان، نوع دانشگاه محل تحصیل، بکارگیری فناوری‌های نوین توسط کارکنان آموزش‌دیده و افزایش رضایت شغلی سه مورد متغیرهای مؤثر در دستیابی به اهداف آموزشی می باشند. این نتیجه با نتایج تحقیق علوی و شریعتی (۱۳۸۹) اصغری و جلیلیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد. با عنایت به نتایج تحقیق پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

- ۱- ایجاد مرکز اعتبارسنجی آموزش‌های بلندمدت در وزارت جهاد کشاورزی جهت پایش و ارزیابی دوره‌های آموزش بلندمدت کارکنان
- ۲- تشکیل کمیته مشترک همکاری وزارت جهاد کشاورزی با مراکز دانشگاهی مرتبط با بخش کشاورزی در زمینه آموزش رسمی کشاورزی
- ۳- ایجاد بانک اطلاعات اثربخشی برنامه‌های آموزشی و ایجاد پایگاه یکپارچه اطلاعات آموزش‌های بلندمدت (شکل اجرای برنامه‌ها، محل برگزاری، اساتید، مدت زمان، امتیاز ارزیابی، میزان اثربخشی، امکان دسترسی اعضا به نتایج، ...)
- ۴- تدوین برنامه مناسب برای برطرف ساختن نیاز وزارت جهاد کشاورزی به متخصصین و کارشناسان مورد نظر
- ۵- برنامه‌ریزی آموزشی نظام‌مند و علمی و بر مبنای نیازهای واقعی بخشها، نیروها و شرایط کاری و محیطی آنان، فراگیر نمودن و معطوف نکردن آموزشها به سطوح پایین نیروها در وزارت
- ۶- برقراری مدیریت کیفیت جامع در نظام آموزش بلندمدت و انجام ارزشیابی‌های مستمر به عنوان عاملی کیفی در طول و در پایان دوره‌های آموزشی و بکارگیری نتایج آنها در برنامه‌های آموزشی وزارتخانه

فهرست منابع

۱. ایلی، خ. (۱۳۸۲). سیستم‌های توسعه منابع انسانی. مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
۲. اصغری، ف. و جلیلیان، ح. ر. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر بهره‌وری آنان در جمعیت هلال احمر کرمانشاه. فصلنامه امداد و نجات. سال چهارم، شماره ۳. صفحات: ۶۷-۵۹.
۳. بزاز جزایری، س. ا. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت روی عملکرد کارکنان شرکت صنایع فولاد اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۴. تایلر، ر. (۱۳۶۹). اصول اساسی برنامه‌ریزی درسی و آموزشی. ترجمه تقی پور ظهیر، انتشارات آگاه، تهران.
۵. سلطانی، ا. (۱۳۸۵). تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمانهای یادگیرنده. انتشارات ارکان دانش، اصفهان.
۶. سلیمان پور، ج. (۱۳۸۱). برنامه‌ریزی درسی در آموزش ضمن خدمت سازمان‌ها. انتشارات احسن، تهران.
۷. سیف، ع. ا. (۱۳۹۵). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. انتشارات دوران، چاپ ۴۲، تهران.
۸. عیدی، ا.؛ علی‌پور، م. ر. و عبدالهی، ج. (۱۳۸۷). سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی. ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۰.



۹. صمدی، م. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر فوری و تداومی آموزش راهبردهای خودتنظیمی بر خودتنظیم گری و حل مساله ریاضی. فصلنامه نوآوری های آموزشی، ۷(۲۵): ۷۹-۹۵.
۱۰. کردستانی، ف.، میردامادی تهرانی، ف. (۱۳۹۱). ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان شرکت گاز استان تهران (مطالعه موردی) دومین همایش ملی آسیب شناسی آموزش سازمانی با رویکرد کاربردی مبتنی بر تجربیات اجرایی در سازمانها.
۱۱. منفرد، ن. (۱۳۸۸). بررسی اثرات و مزایای آموزش های ضمن خدمت در سازمان های جهاد کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی شماره ۹.
۱۲. مهر علیزاده، چینی پرداز، ر. و رشتیانی، ف. (۱۳۸۳). بررسی اثربخشی نظام ارزشیابی کارکنان (روش مدیریت عملکرد) در دانشگاه. مجله تحول اداری، شماره ۵۰.
۱۳. Gautam, V, (۲۰۰۱). Teacher Training: Need for reform and Thinking. <<http://www.un.org.in/JANSHALA/aprjun/teachtrn.htm>>
۱۴. Gartwright Roger, Training & Deveopment Express, Caostone Publishing Limited , Oxford , Uk, ۲۰۰۳
۱۵. Goldstein, I. L. & Ford, J. K. (۲۰۰۲). Training in organization (۴th.ed). Belmont, CA: Wadsworth.
۱۶. Rogelberg, S. G. (۲۰۰۷). Encyclopedia of industrial and organizational psychology (vol.۲). London: Sage.
۱۷. Chiaburu, D. S. & Tekleab, A. G. (۲۰۰۵). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. Journal of European Industrial Training , ۲۶: ۶۰۴-۶۲۵.
۱۸. Goldstein, I. L. & Gilliam, P. (۱۹۹۰). Training system issues in the year ۲۰۰۰. American Psychologists, ۴۵: ۱۳۴-۱۴۳.
۱۹. Rosow, J. M., & Zager, R. (۱۹۸۸). Training—the competitive edge. San Francisco: Jossey-Bass.
۲۰. Pulakos, E. D., Arad, S. & Donovan, M. A. (۲۰۰۰). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, ۸۵: ۶۱۲-۶۲۴.
۲۱. Aguinis, H & Kraiger, k. (۲۰۰۹). Benefits of training and development for individual and teams, organizations, and society. The Annual Review of psychology, ۶۰: ۴۵۱-۴۷۴.
۲۲. Teo, Timothy. (۲۰۰۹). "Modelling technology acceptance in education: A study of pre-service teachers ", Computers & Education , No, ۵۲ , pp. ۳۰۲-۳۱۲
۲۳. Cheung Kong, siu. (۲۰۰۸). "A curriculum framework for implementing information technology in school education to foster information literacy", computers&Education, No, ۵۱, pp. ۱۲۹-۱۴۱
۲۴. Gulbahar , Yasemin. (۲۰۰۷). "Technology Planning: A roadmap to Successful technology integration in school", omputers&Education, No, ۴۹, pp. ۹۴۳-۹۵۶
۲۵. Jong, Jang Syh. (۲۰۰۸). "Innovation in science teacher education :Effects of integrating technology and team-teaching strategies ", computers&Education, No, ۵۱, pp. ۶۴۶-۶۵۹
۲۶. Pollard , Richard- Pollard, Constance. (۲۰۰۵). "Research Priorities in Educational Technology: A Delphi Study", Jornal of Reserch on Technology in Education