



بررسی اثر بخشی آموزش های علمی-کاربردی پودمانی مراکز جهادکشاورزی از دیدگاه دانش آموختگان و مدیران اجرایی

علی اصغر هدایت نژاد^۱، سید داود حاجی میررحیمی^۲ و عبدالله مخبر دزفولی^۳

چکیده

این تحقیق به بررسی اثربخشی دوره‌های علمی-کاربردی پودمانی وزارت جهاد کشاورزی می‌پردازد. جمعیت مورد مطالعه شامل ۵۴۵ نفر از دانش‌آموختگان دوره‌های علمی-کاربردی پودمانی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) وزارت جهادکشاورزی می‌باشد که تعداد ۱۵۰ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تناسبی طبقه‌ای ۵۳ نفر از مدیران بصورت سرشماری انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی که به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه و تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS اجرا شده است نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد بین سن دانش‌آموختگان با ارتقای مهارت و تغییر نگرش آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. در حالی که بین سن مدیران اجرایی با میزان تأثیر آموزش‌های پودمانی با مؤلفه‌های اثربخشی آموزشی رابطه معنی‌داری وجود ندارد همچنین نتایج حاصل از آزمون (لامن ویتنی) نشان داد که بین دیدگاه مدیران و دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه‌های افزایش دانش، ارتقای مهارت و رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در مجموع نتایج حاصله از مؤلفه‌های مختلف نشان می‌دهد که آموزش‌های علمی-کاربردی پودمانی در حد زیاد و خیلی زیاد در اثربخشی دوره‌ها مؤثر بوده است.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی، دانش‌آموختگان، مدیران اجرایی، آموزش‌های علمی-کاربردی پودمانی وزارت جهاد کشاورزی.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی وزارت جهاد کشاورزی

^۲ استادیار مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) وزارت جهاد کشاورزی

^۳ عضو هیأت علمی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) وزارت جهاد کشاورزی



مقدمه

قرن بیست و یکم قرن اکتشافات و پیشرفت های سریع در زمینه مختلف صنعت و تکنولوژی است و جوامع نوین به انسانهای توسعه یافته‌ای نیاز دارند که بتوانند با بینش مناسب مجموعه‌ای از مهارت‌های مختلف را در مشاغل متعدد بکار گیرند و با خلاقیت، ابتکار و دانش و مهارت گسترده ضمن انجام دادن بهینه مهارت‌های شغل به تحقق اهداف سازمان کمک کنند قهرودی (۱۳۸۷).

در چنین شرایطی بدیهی است که سازمان‌های برخوردار از نظام انسانی ضعیف از حیث جذب، بکارگیری، بهسازی و آموزش دیگر نمی‌توانند از عملکرد مطلوب و بالایی برخوردار باشند آقازاده و انصاری (۱۳۸۶).

رحیمیان (۱۳۸۸) به نقل از مانکین (۲۰۰۱) بهسازی منابع انسانی را سیستم بازخورد می‌داند که سازمان از طریق آن به توسعه شغلی و سازمانی اقدام می‌کند و معتقد است بهسازی کارکنان فرایندی است که از طریق آموزش انجام می‌شود. سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که آنچه در راه آموزش منابع انسانی صرف می‌کنند به زودی در عملیات و دستاوردهای سازمانی انعکاس خواهد یافت سوانسون و هولتون (۲۰۰۹). آموزش به عنوان مهمترین روش توسعه منابع انسانی سازمانها مطرح می‌باشد، آموزش مؤثر می‌تواند موجب برتری عملکرد سازمانی و همچنین زمینه ساز رشد کارکنان باشد. به همین دلیل یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و همواره در تدوین برنامه‌های توسعه یا تغییرات سازمانی به عنوان یک عامل مهم مورد توجه قرار می‌گیرد قهرودی (۱۳۸۷).

از این رو می‌توان گفت آموزش نوعی سرمایه‌گذاری می‌باشد که اثرات آن در آینده ظهور و بروز می‌یابد و بر همین دیدگاه است که امروزه تمامی سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، خصوصاً، هریک به نوعی در امر آموزش سرمایه‌گذاری می‌کنند عباسیان (۱۳۸۵).

اثربخشی آموزشی در مقیاس وسیع توجه بسیاری از محققان آموزشی و مدیران توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است. تعریف‌های متعددی توسط اندیشمندان هم چون کسکی ولاتم (۱۹۹۱) و نوئه (۲۰۰۲) و هولتون و بالدوین (۲۰۰۳) از اثربخشی آموزشی ارائه شده است. بطور کلی می‌توان اذعان کرد که درجه ای است که کار آموز، دانش، مهارت و نگرش‌های کسب شده از آموزش در یک برهه زمانی معین را بطور اثربخش پیوسته بکار می‌برد تا اثربخشی سازمانی را بالا برد (رحیمیان و نجفی، ۱۳۸۸) در واقع اثربخشی نیز یک شاخص نیل به اهداف سازمانی است. در واقع اثربخشی نیز یک شاخص نیل به اهداف سازمانی است. جورج و میرس کیرک (۱۹۹۸) معتقدند که آموزش یک بُعد ضروری فرایند مدیریت جامع به شمار می‌رود. تعیین اثربخشی از یک سو آئینه‌ای فراهم می‌آورد تا مدیران تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر برنامه‌ریزان و کادر آموزش سازمان‌ها را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند ابطحی (۱۳۸۳). حال با توجه به حجم بالای هزینه‌های مادی و انسانی صرف شده در اجرای برنامه‌های آموزشی علمی- کاربردی پودمانی در مراکز آموزش جهاد کشاورزی، این سوال مطرح می‌شود که نباید صرفاً به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی بسنده کرد بلکه بعد از اجرای برنامه باید اثربخشی آن مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان شناخت دقیق از تحقق اهداف برنامه‌های آموزشی بدست آورد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که دوره‌های آموزشی بر نگرش‌ها ساهینیدیس و بوریس (۲۰۰۸) و رضایت شغلی اشمیت (۲۰۰۷)، روش انجام کار باکلی و کیپل (۲۰۰۷)، سقای (۱۳۷۸)، اندیشمند (۱۳۷۶)، اعتمادی (۱۳۷۹)، قانع و همکاران (۱۳۸۸)، (بهرام‌زاده، ۱۳۷۴)، تامسون (۱۹۹۰) و قهرودی (۱۳۸۷) به طور کلی بر عملکرد منابع انسانی اثر می‌گذارد. به عبارتی نتایج بیشتر تحقیقات حکایت از مؤثر بودن آموزش بر بهبود سطح نگرش، دانش، مهارت و رضایت شغلی شاغلین شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی دارد. همچنین اثربخش بودن دوره‌های آموزشی علمی- کاربردی با عملکرد فارغ‌التحصیلان ارتباط نزدیک دارد.

هدف کلی این مقاله پاسخگویی به این سؤال است که تا چه حد آموزش‌های علمی- کاربردی پودمانی مراکز آموزش جهاد کشاورزی در افزایش دانش و اطلاعات، ایجاد مهارت، تغییر نگرش و رضایت شغلی دانش‌آموختگان مؤثر بوده است. سایر سؤالات تحقیق عبارتند از:

۱- آموزش‌های علمی- کاربردی پودمانی وزارت جهاد کشاورزی تا چه حد در افزایش دانش و اطلاعات، ایجاد مهارت، تغییر نگرش و رضایت شغلی دانش‌آموختگان مؤثر بوده است؟

۲- آیا بین ویژگی‌های فردی دانش‌آموختگان با اثر بخشی دوره‌های آموزشی از دیدگاه دانش‌آموختگان ارتباط دارد؟

۳- آموزش‌های علمی- کاربردی پودمانی وزارت جهاد کشاورزی تا چه اندازه از دیدگاه مدیران اثربخش بوده است؟



بنابراین مقاله حاضر به دنبال بررسی شناخت دقیق از تحقق اهداف برنامه‌های آموزشی دوره‌های علمی- کاربردی پودمانی در مراکز آموزش جهاد کشاورزی است به عبارت دیگر تعیین شود اهداف دوره‌های آموزشی علمی- کاربردی پودمانی ارائه شده به دانش‌آموختگان از طریق مراکز آموزش جهاد کشاورزی در محیط شغلی با مطالعه پیامدهای دوره از جمله (تغییر نگرش، ارتقاء دانش، افزایش مهارت و رضایت شغلی آنها) از دیدگاه دانش‌آموختگان و مدیران اجرایی تا چه میزان محقق شده است؟

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی که به روش پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق دانش-آموختگان علمی- کاربردی پودمانی دوره‌های علمی- کاربردی پودمانی مرکز آموزش امام خمینی(ره) جهاد کشاورزی در استان تهران می باشند که تا پایان سال ۱۳۸۸ دوره را با موفقیت گذرانده و فارغ التحصیل شده‌اند که تعداد ۱۵۰ نفر از آنها از طریق فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تناسبی طبقه‌ای و ۵۳ نفر از مدیران آنها بصورت سرشماری انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است که سؤالات آن براساس طیف لیکرت از خیلی کم(۱)، کم(۲)، متوسط(۳)، زیاد(۴) و خیلی زیاد(۵) بصورت ۵ گزینه‌ای در قالب ۳۹ گویه تنظیم شد.

روایی پرسشنامه با همکاری اساتید محترم راهنما و مشاور و مدیران آموزش بررسی و تأیید گردید. برای تعیین پایایی هم تعداد ۳۰ پرسشنامه به طور تصادفی بین ۳۰ نفر از دانش‌آموختگان خارج از نمونه مورد مطالعه توزیع شد و پس از تکمیل و جمع‌آوری آنها اصلاحات لازم صورت گرفت. و برای محاسبه قابلیت اعتماد از ضریب آلفای کرونباخ برای بخشهای مختلف پرسشنامه استفاده شد. برای خلاصه کردن و طبقه بندی اطلاعات از آمار توصیفی از قبیل (نما، میانگین، میانه، فراوانی، درصد فراوانی و انحراف معیار) و جهت تعیین رابطه و آزمون سؤال ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی، آزمون کروسکال والیس و یومن ویتنی استفاده شده است که تمام محاسبات انجام شده بوسیله نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است .

یافته ها

الف: ویژگی‌های فردی دانش‌آموختگان :

- وضعیت سن دانش‌آموختگان مورد مطالعه نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به سطح سن (۳۰-۲۰) با ۵۰ درصد از کل پاسخگویان بوده است. همچنین حداقل و حداکثر سن دانش‌آموختگان برابر ۲۰ و ۵۱ سال می‌باشد
- جنسیت دانش‌آموختگان مورد مطالعه نشان می‌دهد بیشترین تعداد افراد مورد مطالعه را مردان با ۷۱/۶ درصد تشکیل می‌دهند و ۲۴/۶ درصد زن می‌باشند و از افراد مورد مطالعه نیز، ۷۴ نفر متأهل و ۵۱ نفر بودند.
- وضعیت سابقه کار دانش‌آموختگان مورد مطالعه نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار بین ۱۰-۱ سال با ۳۷/۷ درصد از کل پاسخگویان می‌باشد. همچنین حداقل و حداکثر سابقه کار فارغ التحصیلان برابر ۱ و ۳۰ سال می‌باشند.
- وضعیت معدل دانش‌آموختگان مورد مطالعه نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به سطح معدل ۱۴-۱۲ با ۲۹/۲ درصد از کل پاسخگویان بوده است. همچنین حداقل و حداکثر معدل فارغ التحصیلان برابر ۱۲ و ۱۹ می‌باشد .



جدول (۱): نقش دوره‌های آموزشی در افزایش دانش و اطلاعات از نظر پاسخگویان

گویه‌های مربوط به افزایش دانش	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	میانگین
	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	ن	نه
مسئولیت‌پذیری	۳	۸	۴۲	۳۲/۴	۱۸	۳/۶۰	۴
شناخت قوانین و دستورات العمل	۵	۱۵	۲۵	۱۹/۲	۶۱	۳/۶۷	۴
بهبود تصمیم‌گیری در امور جاری	۴	۷	۳۳	۲۵/۴	۶۷	۳/۷۴	۴
یافتن اطلاعات مربوطه	۱	۱۱	۳۱	۲۳/۸	۶۱	۳/۷۸	۴
استفاده از منابع آموزشی	۱	۸	۳۷	۲۸/۵	۵۷	۳/۹۰	۴
انجام راحت‌تر وظایف شغلی	۵	۵	۴۵	۳۴/۶	۴۶	۳/۷۱	۴
گسترش سطح آگاهی و معلومات شغلی	۱	۹	۲۱	۱۶/۵	۵۹	۳/۷۲	۴
شناسایی شیوه‌های مطلوب	۳	۱۳	۳۰	۲۳	۵۷	۳/۴۰	۴

نتایج حاصل از بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه ای گویه‌های مربوط به نقش دوره آموزشی در بکارگیری منابع برای انجام کارها با میانگین ۳/۹۰ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه‌ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در شناسایی شیوه‌های مطلوب برای انجام کارها با میانگین ۳/۴۰ از سایر گویه‌های مربوط به افزایش دانش و اطلاعات کمتر بوده است. در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در افزایش دانش و اطلاعات با میانگین ۳/۶۹ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین گویه‌های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در افزایش دانش و اطلاعات در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.



جدول (۲): نقش دوره‌های آموزشی در ارتقای مهارت از نظر پاسخگویان

گویه های مربوط به ارتقای مهارت	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میانگین	میانگین
	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	میانگین	میانگین
قدرت ارائه راه حل های دقیق	۴	۳	۱۴	۲۹	۵۵	۲۳	۴
	۴/۵	۸/۱۰	۳/۲۲	۳/۴۲	۷/۱۷	۳/۶۳	۴
قدرت تنظیم برنامه کاری	۷	۹	۴۲	۴۸	۲۰	۲۰	۴
	۴/۵	۹/۶	۲/۳۲	۴/۳۶	۳/۱۵	۳/۵۱	۴
توانایی بکار گیری روشهای مناسب	۷	۴	۳۴	۶۵	۱۴	۱۴	۴
	۴/۵	۳	۱/۲۶	۵/۰۰	۸/۱۰	۳/۶۰	۴
توانایی اجرای سیاست های سازمانی	۶	۵	۴۰	۴۹	۲۳	۲۳	۴
	۶/۴	۸/۳	۷/۳۰	۶/۳۷	۷/۱۷	۳/۶۳	۴
سرعت عمل وانجام به موقع کارها	۳	۴/۲	۱۳	۲۹	۵۷	۲۱	۴
	۳	۱۰	۳/۲۲	۸/۴۳	۱/۱۶	۳/۶۵	۴
بهبود انجام وظایف شغلی	۴	۳	۱۴	۲۴	۵۴	۲۶	۴
	۳	۸/۱۰	۴/۱۸	۵/۴۱	۲۰	۳/۶۸	۴
بهبود مهارت بین افراد	۵	۸/۳	۱۰	۳۱	۵۴	۲۲	۴
	۵	۶/۷	۸/۲۳	۵/۴۱	۹/۱۶	۳/۶۴	۴
بکار بستن دانسته ها در حد استاندارد	۵	۸/۳	۹	۳۱	۵۴	۲۲	۴
	۵	۹/۶	۸/۲۳	۵/۴۱	۹/۱۶	۳/۶۵	۴
توانایی بکارگیری مطالب فنی و تخصصی	۴	۷	۴/۵	۲۴	۶۱	۳۰	۴
	۳	۴/۵	۴/۱۸	۹/۴۶	۱/۲۳	۳/۸۴	۴
کمک به افزایش کیفیت کار	۵	۸/۳	۹	۲۵	۶۸	۱۸	۴
	۵	۹/۶	۳/۱۹	۴/۵۲	۸/۱۳	۳/۶۸	۴

نتایج حاصل از بررسی های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای گویه های مربوط به نقش دوره آموزشی در افزایش توانایی در بکارگیری روشها در کارها با میانگین ۳/۸۴ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در تنظیم برنامه کاری میانگین ۳/۵۱ از سایر گویه‌های مربوط به ارتقای مهارت کمتر بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در ارتقای مهارت برابر با میانگین ۳/۶۵ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین ۴ گویه های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در ارتقای مهارت در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.



• (جدول ۳): نقش دوره آموزشی در تغییر نگرش از نظر پاسخگویان

گروه‌های مربوط به تغییر نگرش	بسیار کم فراوانی درصد	کم فراوانی درصد	متوسط فراوانی درصد	زیاد فراوانی درصد	بسیار زیاد فراوانی درصد	میانگین میانگین						
انعطاف‌پذیری	۲	۱/۵	۱۲	۹/۲	۳۶	۲۷/۶	۳۸/۵	۵۰	۲۵	۱۹/۲	۴	۳/۶۰
افزایش اعتماد نفس	۵	۳/۸	۱۱	۸/۵	۲۷	۲۰/۷	۴۲/۳	۵۵	۳۱	۲۳/۹	۴	۳/۹۲
جدیت و پشتکار	۳	۲/۳	۳	۲/۳	۲۸	۲۱/۵	۴۹/۲	۶۴	۳۱	۲۳/۹	۴	۳/۶۳
ارتقای روحیه تعاون	۵	۳/۸	۱۱	۸/۵	۲۱	۱۶/۲	۴۶/۱	۶۰	۲۴	۱۸/۴	۴	۳/۶۵
همکاری و احساس مسئولیت	۴	۳/۱	۱۲	۹/۲	۲۷	۲۰/۸	۴۶/۹	۶۱	۱۹	۱۴/۶	۴	۳/۶۸
کسب دید گاههای بهترو...	۴	۳/۱	۱۱	۸/۵	۳۳	۲۵/۴	۳۴/۶	۴۸	۳۰	۲۳/۱	۴	۳/۶۴

نتایج حاصل از بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه‌های گروه‌های مربوط به نقش دوره آموزشی در تنظیم برنامه‌کاری در اعتماد به نفس بامیانگین ۳/۹۲ وضعیت بهتری نسبت به سایر گروه‌ها داشته است. در مقابل گروه مربوط به نقش دوره آموزشی در انعطاف‌پذیری و تطبیق با شرایط انجام کارها با میانگین ۳/۶۰ کمتر از سایر گروه‌های مربوط به تغییر نگرش بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در تغییر نگرش با میانگین ۳/۶۹ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین ۴ گروه‌های هشت گانه موبد این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در تغییر نگرش در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.

(جدول ۳): نقش دوره آموزشی در تغییر نگرش از نظر پاسخگویان

گروه‌های مربوط به تغییر نگرش	بسیار کم فراوانی درصد	کم فراوانی درصد	متوسط فراوانی درصد	زیاد فراوانی درصد	بسیار زیاد فراوانی درصد	میانگین میانگین						
انعطاف‌پذیری	۲	۱/۵	۱۲	۹/۲	۳۶	۲۷/۶	۳۸/۵	۵۰	۲۵	۱۹/۲	۴	۳/۶۰
افزایش اعتماد نفس	۵	۳/۸	۱۱	۸/۵	۲۷	۲۰/۷	۴۲/۳	۵۵	۳۱	۲۳/۹	۴	۳/۹۲
جدیت و پشتکار	۳	۲/۳	۳	۲/۳	۲۸	۲۱/۵	۴۹/۲	۶۴	۳۱	۲۳/۹	۴	۳/۶۳
ارتقای روحیه تعاون	۵	۳/۸	۱۱	۸/۵	۲۱	۱۶/۲	۴۶/۱	۶۰	۲۴	۱۸/۴	۴	۳/۶۵
همکاری و احساس مسئولیت	۴	۳/۱	۱۲	۹/۲	۲۷	۲۰/۸	۴۶/۹	۶۱	۱۹	۱۴/۶	۴	۳/۶۸
کسب دید گاههای بهترو...	۴	۳/۱	۱۱	۸/۵	۳۳	۲۵/۴	۳۴/۶	۴۸	۳۰	۲۳/۱	۴	۳/۶۴



نتایج حاصل از بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای گویه‌های مربوط به نقش دوره آموزشی در تنظیم برنامه‌کاری در اعتماد به نفس بامیانگین $3/92$ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه‌ها داشته است. درمقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در انعطاف‌پذیری و تطبیق با شرایط انجام کارها با میانگین $3/60$ کمتر از سایر گویه‌های مربوط به تغییر نگرش بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در تغییر نگرش با میانگین $3/69$ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین 4 گویه‌های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در تغییر نگرش در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.



جدول (۴): نقش دوره های آموزشی در رضایت شغلی از نظر پاسخگویان

میانگین	میانگین	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		گویه های مربوط به رضایت شغلی
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۶۵	۴	۲۴/۶	۳۲	۳۸/۵	۵۰	۲۴/۶	۳۲	۶/۹	۹	۹	۳	علاقه مند کردن به حل مسایل شغلی
۳/۸۴	۴	۱۳/۹	۱۸	۴۹/۲	۶۴	۲۳/۱	۳۰	۵/۴	۷	۷	۳	افزایش رضایت ارباب رجوع
۳/۶۸	۴	۱۴/۷	۱۹	۳۸/۵	۵۰	۲۴/۶	۳۲	۶/۹	۹	۹	۱۵	حضور به موقع و عدم غیبت در محیط کاری
۳/۷۵	۴	۱۲/۳	۱۶	۴۴/۶	۵۸	۳۰	۳۹	۶/۱	۸	۸	۳	علاقه و انگیزه برای انجام بهتر وظایف
۳/۷۵	۴	۶/۹	۹	۲۸/۵	۳۷	۳۱/۶	۴۱	۱۶/۹	۲۲	۲۲	۱۰	افزایش حقوق و مزایا ناشی از گذراندن دوره
۳/۷۴	۴	۱۶/۱	۲۱	۳۵/۴	۴۶	۲۸/۵	۳۷	۱۴/۶	۱۹	۱۹	۴	خلاقیت و ابتکار در کارها
۲/۳	۲	۲۱/۵	۲۸	۳۱/۵	۴۱	۲۶/۹	۳۵	۸/۵	۱۱	۱۱	۱۰	پیشرفت و ارتقای شغلی
۳/۶۱	۴	۱۵/۴	۲۰	۳۸/۵	۵۰	۲۶/۹	۳۵	۱۳/۱	۱۷	۱۷	۳	ثبات شغلی و ماندگاری
۳/۱۰	۳	۲۵/۴	۳۳	۳۸/۵	۵۰	۲۶/۱	۳۴	۳/۱	۴	۴	۳	علاقه مستمر به یادگیری در افزایش مهارت
۳/۴۸	۴	۲۵/۴	۳۳	۳۳/۱	۴۳	۲۳/۹	۳۱	۱۰	۱۳	۱۳	۴	گستش روحیه همکاری
۳/۵۲	۴	۱۶/۹	۲۲	۴۱/۵	۵۴	۲۴/۶	۳۲	۷/۷	۱۰	۱۰	۶	احساس لذت

نتایج حاصل از بررسی های به عمل آمده نشان می دهد میانگین رتبه ای گویه های مربوط به نقش دوره آموزشی در رضایت ارباب رجوع با میانگین ۳/۸۴ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در ایجاد علاقه به یادگیری میانگین ۳/۱۰ از سایر گویه های مربوط به رضایت شغلی کمتر بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می دهد که میزان نقش دوره در رضایت شغلی با میانگین ۳/۴۹ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین ۴ گویه های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در رضایت شغلی در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.



جدول (۵): مقایسه اثربخشی دوره های آموزشی بر حسب جنسیت از طریق آزمون U من ویتنی

جنسیت	مرد	زن	سطح معنی داری
اثربخشی دوره دانش	۶۸/۴۶	۴۷/۱۳	۰/۰۰۴
مهارت	۶۸/۵۳	۴۶/۹۴	۰/۰۰۴
نگرش	۶۷/۱۶	۵۰/۹۱	۰/۰۲۸
رضایت شغلی	۶۷/۹۱	۴۸/۷۳	۰/۰۱

جدول (۵) نشان می دهد نتایج حاصل از آزمون (U من ویتنی) بین جنسیت دانش آموختگان و افزایش دانش، تغییر نگرش، رضایت شغلی و مهارت تفاوت معنی داری در سطح $p < 0.05$ وجود دارد.

جدول (۶): مقایسه اثربخشی دوره های آموزشی بر حسب تأهل از طریق آزمون U من ویتنی

تأهل	متأهل	مجرد	سطح معنی داری
اثربخشی دوره دانش	۶۹/۲۳	۵۳/۹۶	۰/۰۲۰
مهارت	۷۲/۸۰	۴۸/۷۷	۰/۰۰۰
نگرش	۶۹/۱	۵۴/۲۸	۰/۰۲۵
رضایت شغلی	۷۰/۴۱	۵۲/۲۵	۰/۰۰۶

جدول (۶) نشان می دهد نتایج حاصل از آزمون (U من ویتنی) بین تأهل دانش آموختگان و افزایش دانش، تغییر نگرش، رضایت شغلی و مهارت تفاوت معنی داری در سطح $p < 0.05$ وجود دارد.

جدول (۷): میزان اثربخشی دوره های آموزشی علمی - کاربردی پودمانی

میزان اثربخشی مولفه	بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد		میانگین
	فراوانی درصد	فراوانی	فراوانی درصد	فراوانی	فراوانی درصد	فراوانی	فراوانی درصد	فراوانی	فراوانی درصد		
افزایش دانش	۰/۸	۳	۲/۳	۱۶	۱۲/۴	۶۹	۵۳/۵	۴۰	۳۱/۰	۴	۳/۶۹
ارتقای مهارت	۰/۸	۵	۰/۹	۱۵	۱۱/۷	۷۷	۵۹/۲	۳۰	۲۳/۱	۴	۳/۶۵
تغییر نگرش	۰/۸	۵	۴/۱	۱۵	۱۲/۲	۶۰	۴۸/۸	۴۲	۳۴/۱	۴	۳/۶۹
رضایت شغلی	۰/۸	۲۴	۲/۳	۲۴	۱۸/۸	۸۱	۶۳/۳	۲۰	۱۵/۶	۴	۳/۴۹

نتایج حاصله از مؤلفه های اثربخشی نشان می دهد که دوره های آموزشی بیشترین نقش را در افزایش دانش و تغییر نگرش با میانگین ۳/۶۹ داشته است و تأثیر دوره آموزشی در رضایت شغلی با میانگین رتبه ای ۳/۹۲ بوده است که در مجموع نتیجه حاصله از مؤلفه های مختلف با میانگین ۳/۴۹ را نشان می دهد. که می توان گفت در حد زیاد و خیلی زیاد دوره های آموزشی در اثربخشی دوره ها مؤثر بوده است. همچنین برای تعیین میزان همبستگی بین ویژگی های فردی و اثربخشی آموزشها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که نشان می دهد که :



- بین سن و میزان افزایش دانش و اطلاعات رابطه معنی داری وجود ندارد. اما بین سن و میزان ارتقای مهارت و تغییر نگرش و رضایت شغلی حاکی از وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر می باشد.

- بین سابقه کار و میزان افزایش دانش و اطلاعات و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد. اما بین سابقه کار و میزان ارتقای مهارت و تغییر نگرش حاکی از وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر می باشد.

- بین معدل و میزان افزایش دانش و اطلاعات و رضایت شغلی ارتقای مهارت و تغییر نگرش رابطه معنی داری وجود ندارد.
ب: ویژگی های فردی مدیران اجرایی و اثربخشی آموزشهای علمی - کاربردی از دیدگاه آنها:

بررسی نتایج حاصل از ویژگی های فردی مدیران دانش آموختگان نشان می دهد جوان ترین افراد مورد مطالعه بین ۳۰-۲۵ سال و مسن ترین آنها بین ۵۵-۵۱ سال سن داشتند. در میان افراد مورد مطالعه بیشترین فراوانی در گروه سنی ۳۵-۳۱ سال بوده اند و ۸۳ درصد از افراد مورد مطالعه را مردان و ۱۷ درصد را زنان تشکیل می دهند و از نظر وضعیت تأهل ۷۵ درصد را متأهل و ۲۵ درصد از مدیران را مجرد تشکیل می دهند ۱۳ درصد از مدیران کمتر از ۵ سال دارای سابقه کار بوده اند و ۲۳ درصد از مدیران دارای سابقه بین ۳۰-۲۶ که بیشترین افراد را تشکیل می دهند. همچنین بیش از ۵۷ درصد افراد مورد مطالعه شاغل در دستگاههای دولتی و ۴۳ درصد در بخش خصوصی و ۴۹ درصد در رشته های علوم انسانی دارای مدرک دانشگاهی بودند، بطوری که فقط ۱۱ درصد در رشته فنی و مهندسی و ۴۰ درصد مدیران رشته کشاورزی و ۴۹ درصد را سایر رشته ها تشکیل می دهند .

(جدول ۸): نقش دوره های آموزشی در افزایش دانش و اطلاعات از دیدگاه مدیران اجرایی

گویه های مربوط به افزایش دانش	بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد		میانگین
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
پذیرش مسئولیت بیشتر	۱	۱/۹	۱	۱/۹	۹	۱۷	۳۳	۶۲/۳	۹	۱۷	۳/۹۰
شناخت از قوانین و دستور العمل ها	-	-	۴	۷/۵	۱۵	۲۸/۳	۲۲	۴۱/۵	۱۲	۲۲/۶	۳/۷۹
بهبود تصمیم گیری در امر جاری	۱	۱/۹	۳	۵/۷	۱۱	۲۰/۸	۲۱	۳۹/۶	۱۶	۳۰/۲	۴/۷۱
شناسایی اطلاعات مربوط به موضوع کاری	۱	۱/۹	۲	۳/۸	۱۴	۲۶/۴	۱۹	۳۵/۸	۱۷	۳۲/۱	۳/۹۲
استفاده از منابع آموزشی برای کارها	-	-	۳	۵/۷	۱۷	۳۲/۱	۲۴	۴۵/۳	۹	۱۷	۳/۷۳
انجام راحت تر وظایف شغلی	۲	۳/۸	-	-	۱۲	۲۲/۶	۲۸	۵۲/۸	۱۱	۲۰/۸	۳/۸۶
گسترش سطح آگاهی های شغلی	۱	۱/۹	-	-	۸	۱۵/۱	۲۴	۴۵/۳	۲۰	۳۷/۷	۴/۱۶
شناسایی شیوه های مطلوب برای انجام کار	-	-	-	-	۱۶	۳۰/۲	۲۰	۳۷/۷	۱۷	۳۲/۱	۴/۰۱

نتایج حاصل از بررسی های به عمل آمده نشان می دهد میانگین رتبه ای گویه های مربوط به نقش دوره آموزشی بهبود تصمیم گیری در امور جاری با میانگین ۴/۷۱ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در استفاده از منابع آموزشی برای کارها با میانگین ۳/۷۳ از سایر گویه های مربوط به افزایش دانش و اطلاعات کمتر بوده است. در مجموع نتایج حاصله نشان می دهد که میزان نقش دوره در افزایش دانش و اطلاعات با میانگین ۴/۰۱ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین گویه های هشت گانه مؤید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در افزایش دانش و اطلاعات در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.



(جدول ۹): نقش دوره‌های آموزشی در ارتقای مهارت از دیدگاه مدیران اجرایی

میانگین	میان	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		گویه‌های مربوط به ارتقای مهارت
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۸۸	۴	۲۶/۴	۱۴	۴۵/۳	۲۴	۲۰/۸	۱۱	۵/۷	۳	۱/۹	۱	قدرت ارائه راه حل های دقیق برای حل مسائل اداری
۳/۶۷	۴	۱۵/۱	۸	۵۲/۸	۲۸	۲۲/۶	۱۲	۳/۸	۲	۵/۷	۳	قدرت تنظیم برنامه کاری
۴/۰۲	۴	۲۶/۴	۱۴	۴۹/۱	۲۶	۲۰/۸	۱۱	۱/۹	۱	-	-	توانایی بکار گیری روشهای مناسب برای انجام کار
۳/۹۶	۴	۳۲/۱	۱۷	۴۱/۵	۲۲	۱۸/۹	۱۰	۵/۷	۳	۱/۹	۱	توانایی اجرای سیاست های سازمانی
۳/۹۲	۴	۲۶/۴	۱۴	۴۳/۴	۲۳	۲۴/۵	۱۳	۱/۹	۱	۱/۹	۱	سرعت عمل و انجام به موقع کارها
۳/۹۶	۴	۲۶/۴	۱۴	۴۵/۳	۲۴	۲۶/۴	۱۴	۱/۹	۱	-	-	بهبود انجام وظایف شغلی
۳/۸۱	۴	۲۲/۶	۱۲	۴۳/۴	۲۳	۲۶/۴	۱۴	۷/۵	۴	-	-	بهبود مهارت بین افراد
۳/۸۰	۴	۲۴/۵	۱۳	۴۱/۵	۲۲	۲۴/۵	۱۳	۳/۸	۲	۳/۸	۲	بکار بستن دانسته ها در حد استناداردموردنظر
۴/۰۱	۴	۳۷/۷	۲۰	۳۷/۷	۲۰	۱۵/۱	۸	۵/۷	۴	۱/۹	۱	توانایی بکارگیری مطالب فنی و تخصصی
۳/۹۸	۴	۳۴/۰	۱۸	۳۵/۸	۱۹	۲۴/۵	۱۳	۵/۷	۳	-	-	کمک به افزایش کیفیت کار

نتایج حاصل از بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای گویه‌های مربوط به نقش دوره آموزشی در افزایش توانایی بکارگیری روشهای مناسب برای انجام کار توانایی با میانگین ۴/۰۲ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه‌ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در تنظیم برنامه کاری میانگین ۳/۶۷ از سایر گویه‌های مربوط به ارتقای مهارت کمتر بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در ارتقای مهارت برابر با میانگین ۳/۸۹ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین ۴ گویه‌های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در ارتقای مهارت در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.

نتایج حاصل از بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای گویه‌های مربوط به نقش دوره آموزشی افزایش اعتماد به نفس بامیانگین ۴/۰۵ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه‌ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در انعطاف‌پذیری و تطبیق با شرایط انجام کارها با میانگین ۳/۸۴ کمتر از سایر گویه‌های مربوط به تغییر نگرش بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در تغییر نگرش با میانگین ۳/۹۶ در سطح زیادی بوده است. همچنین میانگین ۴ گویه‌های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در تغییر نگرش در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.

نتایج حاصل از بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای گویه‌های مربوط به نقش دوره آموزشی علاقه مستمر به یادگیری با میانگین ۴/۰۳ وضعیت بهتری نسبت به سایر گویه‌ها داشته است. در مقابل گویه مربوط به نقش دوره آموزشی در ایجاد علاقه به یادگیری میانگین ۳/۵۰ از سایر گویه‌های مربوط به رضایت شغلی کمتر بوده است در مجموع نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نقش دوره در رضایت شغلی با میانگین ۳/۸۵ در سطح زیادی بوده است.

همچنین میانگین ۴ گویه‌های هشت گانه موید این است که درصد زیادی از پاسخگویان تأثیر دوره را در رضایت شغلی در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند.



(جدول ۱۰): نقش دوره‌های آموزشی در تغییر نگرش از دیدگاه مدیران اجرایی

میانگین	میان	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		گویه‌های مربوط به تغییر نگرش
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۸۴	۴	۲۶/۴	۱۴	۴۵/۳	۲۴	۱۷/۰	۹	۹/۴	۵	۱/۹	۱	انعطاف و تطبیق پذیری با شرایط محیط کار
۴/۰۵	۴	۳۵/۸	۱۹	۳۹/۶	۲۱	۲۰/۸	۱۱	۱/۹	۱	۱/۹	۱	افزایش اعتماد به نفس
۴	۴	۳۰/۲	۱۶	۴۲/۴	۲۳	۲۰/۸	۱۱	۱/۹	۱	۱/۹	۱	پشتکار و جدیت در انجام امور
۴/۰۱	۴	۳۹/۶	۲۱	۲۴/۵	۱۳	۳۴/۰	۱۸	۱/۹	۱	-	-	ارتقای روحیه تعاون و روابط حسنه با همکاران
۳/۹۴	۴	۲۸/۳	۱۵	۴۲/۴	۲۳	۲۴/۵	۱۳	۱/۹	۱	۱/۹	۱	احساس مسئولیت در برابر همکاران
۳/۹۴	۴	۲۴/۵	۱۳	۴۹/۱	۲۶	۲۲/۶	۱۲	۳/۸	۲	-	-	کسب دیدگاه‌های بهتر و جامع در وظایف شغلی

(جدول ۱۰): نقش دوره‌های آموزشی در تغییر نگرش از دیدگاه مدیران اجرایی

میانگین	میان	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		گویه‌های مربوط به رضایت شغلی
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۸۲	۴	۲۲/۶	۱۲	۴۳/۴	۲۳	۲۶/۴	۱۴	۳/۸	۲	۱/۹	۱	علاقه مند کردن به حل مسایل شغلی
۳/۸۴	۴	۲۶/۴	۱۴	۳۹/۶	۲۱	۲۰/۸	۱۱	۷/۵	۴	۱/۹	۱	افزایش رضایت ارباب رجوع
۳/۷۳	۴	۲۲/۶	۱۲	۳۷/۷	۲۰	۳۴/۰	۱۸	۱/۹	۱	۳/۸	۲	حضور به موقع و عدم غیبت در محیط کاری
۳/۹۰	۴	۲۸/۳	۱۵	۴۱/۵	۲۲	۲۴/۵	۱۳	۳/۸	۲	۱/۹	۱	علاقه و انگیزه برای انجام بهتر وظایف
۳/۵۰	۴	۱۳/۲	۷	۳۵/۸	۱۹	۳۵/۸	۱۹	۹/۴	۵	۱/۹	۱	افزایش حقوق و مزایا ناشی از گذراندن دوره
۳/۸۴	۴	۲۴/۵	۱۳	۴۱/۵	۲۲	۲۸/۳	۱۵	۵/۷	۳	-	-	خلاقیت و ابتکار در کارها
۳/۸۶	۴	۲۲/۶	۱۲	۴۷/۲	۲۵	۲۴/۵	۱۳	۵/۷	۳	-	-	پیشرفت و ارتقای شغلی
۴	۴	۳۴/۰	۱۸	۳۷/۷	۲۰	۲۰/۸	۱۱	۳/۸	۲	۱/۹	۱	ثبات شغلی و ماندگاری
۴/۰۳	۴	۳۵/۸	۱۹	۳۷/۷	۲۰	۲۲/۶	۱۲	۱/۹	۱	۱/۹	۱	علاقه مستمر به یادگیری در افزایش مهارت
۳/۸۶	۴	۳۲/۱	۱۷	۳۲/۱	۱۷	۳۰/۲	۱۶	۱/۹	۱	۳/۸	۲	گستش روحیه همکاری
۳/۹۴	۴	۲۶/۴	۱۴	۴۹/۱	۲۶	۲۰/۸	۱۱	-	-	۳/۸	۲	احساس لذت



سطوح مختلف سن و سابقه کار مدیران اجرایی رابطه معنی داری با میزان تأثیر آموزشهای پودمانی با مولفه های اثر بخشی آموزشی ندارد

(جدول ۱۳): مقایسه اثربخشی دوره های آموزشی بر حسب جنسیت از طریق آزمون (Uمن ویتنی)

سطح معنی داری	جنسیت		اثر بخشی دوره
	زن میانگین	مرد میانگین	
۰/۰۷۵	۱۵/۵۸	۲۶/۸۵	دانش
۰/۰۵۷	۱۴/۹۲	۲۶/۹۴	مهارت
۰/۶۰۰	۲۲/۵۸	۲۵/۹۰	نگرش
۰/۱۲۷	۱۷	۲۶/۶۶	رضایت شغلی

جدول بالا نشان می دهد نتایج حاصل از آزمون (Uمن ویتنی) بین جنسیت مدیران و افزایش دانش و مهارت تفاوت معنی داری در سطح $p < 0/05$ وجود دارد.

(جدول ۱۴): مقایسه اثربخشی دوره های آموزشی بر حسب تأهل

سطح معنی داری	تأهل		اثر بخشی دوره
	مجرد میانگین	متأهل میانگین	
۰/۹۳۲	۲۵/۱۵	۲۵/۵۹	دانش
۰/۸۲۷	۲۴/۶۰	۲۵/۷۳	مهارت
۰/۹۷۱	۲۵/۳۵	۲۵/۵۴	نگرش
۰/۶۹۷	۲۳/۹۰	۲۵/۹۰	رضایت شغلی

نتایج حاصل از آزمون (Uمن ویتنی) بین مدیران و افزایش دانش، تغییر نگرش، رضایت شغلی و مهارت تفاوت معنی داری در سطح $p < 0/05$ وجود ندارد.



(جدول ۱۵): مقایسه نقش آموزش های علمی- کاربردی پودمانی براساس مؤلفه های اثربخشی آموزشی از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان برحسب درصد فراوانی

میزان- اثربخشی	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	مدیران		دانش آموختگان	
						میانگین	میان	میانگین	میان
مؤلفه ها	-	-	۲/۳	۱۲/۴	۵۳/۵	۳۹/۶	۴	۴/۰۱	۴
افزایش دانش	-	-	۶/۹	۱۱/۷	۵۹/۲	۴۱/۵	۴	۳/۸۹	۴
ارتقای مهارت	-	۱/۹	۴/۱	۱۲/۲	۴۸/۸	۴۵/۳	۴	۳/۹۶	۴
تغییر نگرش	-	۱/۹	۲/۳	۱۳/۲	۶۳/۳	۳۵/۸	۴	۳/۸۵	۴
رضایت شغلی	-	۱/۹	۲/۳	۱۳/۲	۶۳/۳	۳۵/۸	۴	۳/۸۵	۴

از دیدگاه مدیران بیشترین نقش را آموزش در افزایش دانش با میانگین ۴/۰۱ داشته است و تأثیر دوره آموزشی در رضایت شغلی با میانگین رتبه‌ای ۳/۸۵ بوده است که در مجموع نتیجه حاصله از مؤلفه‌های مختلف از دیدگاه مدیران با میانگین ۳/۹۲ را نشان می‌دهد. که می‌توان گفت در حد زیاد و خیلی زیاد دوره های آموزشی در اثربخشی دوره‌ها مؤثر بوده است.

درحالی‌که از دیدگاه دانش آموختگان بیشترین نقش را آموزش در افزایش دانش و ارتقای مهارت با میانگین ۳/۶۹ داشته است و تأثیر دوره آموزشی در رضایت شغلی با میانگین رتبه‌ای ۳/۴۹ بوده است که در مجموع نتیجه حاصله از مؤلفه‌های مختلف از دیدگاه دانش آموختگان با میانگین ۳/۶۳ را نشان می‌دهد. که می‌توان گفت در حد زیاد و خیلی زیاد دوره های آموزشی در اثربخشی دوره‌ها مؤثر بوده است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش می‌توان گفت: نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات ذوقی (۱۳۷۸)، ناصری (۱۳۸۵)، اعتمادی (۱۳۷۸)، میرکمالی (۱۳۷۲)، زاهدی (۱۳۶۹)، دایمون (۱۹۹۷)، تامسون (۱۹۹۰)، تکریمی نیاراد (۱۳۸۱)، محمدزاده نصرآبادی (۱۳۸۳)، قانع و نامدار (۱۳۸۸) منطبق است ولی با نتایج سایر تحقیقات انجام شده سازگاری ندارد که احتمالاً با توجه به مناسب بودن امکانات آموزشی و تناسب آموزشها با نیازهای شغلی فراگیران در مرکز آموزشی مورد مطالعه این اختلاف دیده شده است. که بر این اساس پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

۱- یافته‌های پژوهش از دیدگاه افراد مورد مطالعه نشان داد دوره های آموزشی علمی- کاربردی پودمانی وزارت جهاد کشاورزی باعث افزایش اطلاعات و آگاهیها، افزایش مهارت و توانایی و تغییر نگرش دانش آموختگان شده و برای آنها اثربخش بوده است. به مسئولان



دانشگاه جامع علمی- کاربردی و در بخش کشاورزی توصیه می‌شود براساس نیازسنجی شغلی بستر مناسبی برای استمرار آموزش‌های علمی- کاربردی پودمانی در وزارت جهاد کشاورزی فراهم آورند.

۲- نتایج حاصل تحقیق نشان می‌دهد که بین معدل دانش‌آموختگان با افزایش دانش و آگاهی، ارتقای مهارت و تغییر نگرش آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین، نظر به اینکه معدل یکی از شرایط ورود به رشته‌های علمی- کاربردی است لازم است در این خصوص بازنگری صورت پذیرد.

۳- از آنجائیکه میزان سابقه کار و اشتغال فراگیران در زمینه رشته تحصیلی در اثربخشی دوره نقش بسزایی داشته است.

با عنایت به اهداف و نتایج تحقیق پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

۱- دانشجویانی برای تحصیل در این دوره‌ها انتخاب کردند که در زمینه رشته تحصیلی دارای سابقه کار و آشنایی بیشتری باشند، چراکه این دانشجویان می‌توانند دروس مربوط به رشته تحصیلی را خیلی بهتر درک نموده و موفق‌تر باشند.

۲- مستندسازی و ماشینی کردن اطلاعات مربوط به فارغ‌التحصیلان برای تسریع در دستیابی به اطلاعات آنها ضرورت دارد تا در تحقیقات بعدی مشکلات کمتری در این زمینه وجود داشته باشد.

۳- با توجه تأثیر دوره‌های آموزشی علمی- کاربردی بویژه پودمانی در اثربخشی دوره‌ها و همچنین تجارب شخصی محقق و مصاحبه‌های موردی با دانشجویان و دانش‌آموختگان شناساندن بیشتر دوره‌های علمی- کاربردی در رسانه عمومی امری ضروری است.

۴- با توجه به اینکه تفاوت نسبی در دیدگاه مدیران و دانش‌آموختگان در خصوص اثر بخشی دوره‌ها وجود دارد. ضروری است مدیران آموزشی به عنوان مسئولان اصلی در نظام‌های آموزشی، مبادرت به بازنگری برنامه‌های آموزشی بنمایند تا هرچه بیشتر به نظام آموزشی اثربخش دست یابیم.

۵- پیشنهاد می‌گردد دوره‌های کاردانی که دارای ترکیب ناهمگون و بی تناسب از لحاظ رشته و پیشینه تحصیلی، سن، جنسیت، وضعیت تأهل، اشتغال، میزان دانش کشاورزی، علاقه تحصیلی و ... می‌باشد، بازنگری گردد.

فهرست منابع

آقازاده، هاشم و انصاری، منوچهر (۱۳۸۶). "استراتژی توسعه منابع انسانی راهی به سوی تعالی"، خلاصه مقالات. تهران: بی‌نا.
ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳). "آموزش و بهسازی منابع انسانی". مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش (چاپ دوم). تهران
اعتمادی، محمود (۱۳۷۸). "تحقیق و تحلیلی از تاثیر آموزش‌های علمی- کاربردی در صنعت"، دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی- کاربردی. وزارت علوم و تحقیقات و فناوری. تهران

قانع، فلور و نامدار، راضیه و چیذری، محمد (۱۳۸۸). "ارزیابی اثربخشی دوره‌های برگزار شده مدیریت تلفیقی آفات پنبه از دیدگاه کشاورزان شهرستان گرمسار"، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. فصلنامه مؤسسه آموزش عالی علمی- کاربردی جهاد کشاورزی، شماره ۸ بهار ۸۸.

قهروری، ابراهیم (۱۳۸۸). "بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش تخصصی کوتاه‌مدت گمرک استان تهران طی ۸۶-۸۲ با استفاده از مدل پاتریک". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

سقای، محمد علی (۱۳۷۸). بررسی تفاوت سطح دانش فنی و تخصصی کارکنان دوره دیده سازمان کشاورزی استان کرمانشاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم. تهران



اندیشمند ، ویدا (۱۳۷۶). بررسی میزان رابطه آموزشهای ضمن خدمت و کارایی کارکنان بهزیستی شهرستان کرمان ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه شهید بهشتی

بهرام زاده ، محسن (۱۳۷۳) . بررسی اثربخشی آموزش های علمی - کاربردی در مقطع کاردانی اداری - مالی کارکنان شرکت برق منطقه ای غرب ، پایان نامه کارشناسی ارشد .

رحیمیان ، حمید ونجفی، علی (۱۳۸۸). واکاوی مدل های انتقال آموزش در سازمان .مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین المللی مدیران آموزش ،تهران

Buckley, r & Caple, j, (۲۰۰۷). *The theory and Practice of training*, ۵th edition, London: Kogan-Page.

Development, ۲nd edition, San Francisco :Berret-Koehler Publisher.

Thomson.Gorge (۱۹۹۰). "A Textbook of human Resourc Management".

Geroge.S. & Weimer Skirch.A. (۱۹۹۸) *Total Quality management*. Sn.Sl.

Swanson, R. A & Holton, E.F, (۲۰۰۹). *Foundations of Human Resources*

Schmidt, S, W, (۲۰۰۷). *The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction*, *Human Resource Development quarterly*, ۱۸(۴), ۴۸۱-۴۹۸.

Swanson, R. A & Holton, E.F, (۲۰۰۹). *Foundations of Human Resources Development*, ۲nd edition, San Francisco :Berret-Koehler Publisher.