

ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی

هاجر رستمی^۱

کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

احمدرضا نصر اصفهانی

استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

محمد رضا نیستانی

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی بر اساس سطح اول و دوم الگوی کرک پاتریک بود. در ارزیابی این دوره‌ها ابعاد مختلفی بررسی شد ولی به علت گستردگی مطالب در این مقاله فقط دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی آموزشگران دوره‌های آموزشی بررسی شده است. کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی، جامعه آماری این پژوهش می‌باشند. حجم نمونه این پژوهش با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم برابر با ۱۷۳ نفر بوده است. داده‌های مورد نیاز از طریق مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شده و از طریق آزمون‌های آماری t تک نمونه‌ای، t مستقل، تحلیل واریانس و آزمون همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل گردید. بر اساس یافته‌ها، کیفیت دوره‌های آموزشی در مؤلفه‌های افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و کیفیت توانمندی آموزشگران در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است. از بین عوامل دموگرافیک هیچ‌کدام تأثیرگذار نبوده است.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، ارزیابی دوره‌های آموزشی، جهاد کشاورزی، استان مرکزی.

۱- نویسنده مسئول مکاتبات، Markazi.1393.1369@gmail.com

مقدمه

سازمان‌های رسمی به منزله تدابیر و وسایلی هستند که برای رفع نیازهای اساسی جامعه به وجود می‌آیند و با سیر تحولات اجتماعی، روز به روز گسترده‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند. آن‌ها هدف‌های گوناگون و متفاوتی دارند و برای رسیدن به اهداف خود، طبق برنامه فعالیت می‌کنند و فعالیت آن‌ها مستلزم استفاده از منابع انسانی است. پس دارایی‌های انسانی، مهم‌ترین ثروت یک سازمان محسوب می‌شوند، البته در صورتی که به اندازه کافی آموزش دیده باشند و توانایی‌هایشان به طور مؤثری افزایش یافته باشد (Baker & Akhavan, 2008). آموزش ضمن خدمت اشاره به یک روش آموزشی دارد که یک فرد مجرب و ماهر کارآموزان را در انجام مهارت‌های شغلی در محیط کار آموزش می‌دهد (Noe et al, 2004). آموزش، ابزار بسیار نیرومندی است و می‌تواند کارکنان را برای انجام درست و اثربخش شغل خود با وظیفه‌شناسی لازم آماده کند. به بیان دیگر، آموزش کمک می‌کند تا کارکنان آموخته‌های خود را به درستی، به نحوی اثربخش و در سطح استاندارد مورد انتظار و همراه با وظیفه‌شناسی و به کارگیری حداکثر تلاش در زمان مناسب به کار ببندند (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۹).

هر سازمان نیاز به افراد هماهنگ، آموزش دیده و با تجربه برای انجام فعالیت‌هایش دارد. در سازمان‌های پویای امروزی با پیچیده‌تر شدن کارها اهمیت آموزش کارکنان بیشتر شده است (دیسنوزو و رابینز، ۱۳۸۹). آموزش کارکنان، امری حیاتی و اجتناب ناپذیر است و باید با توجه به مجموعه‌های فرآیندهای مدیریتی به آن توجه گردد تا دیگر فعالیت‌های مدیریتی سودمند واقع شوند. ارزیابی آموزشی گام نهایی فرایند آموزش است زیرا با سنجش تأثیر برنامه آموزشی و رفتار شرکت کنندگان، قضاوت درباره برنامه آموزشی واقع‌بینانه می‌شود (معمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

برنامه‌های آموزشی بدون ارزیابی و به صورت سیستم‌های بسته، یکی پس از دیگری اجرا و با شکست رو به رو خواهند شد. در هر حال، برنامه‌های آموزشی مخصوصاً آموزش بزرگسالان باید به صورت سیستم‌های باز به مرحله اجرا درآیند. به عبارتی لازمه موفقیت در این امر تماس مسئولان امر با محیط خارج خود (محیط واقعی کار) و ارزیابی شرایط داخل و خارج سیستم آموزشی به کمک روش‌های کامل و صحیح و انطباق آن با محیط واقعی کار می‌باشد. منظور از ارزیابی کامل و صحیح این است که عمل ارزیابی از دیدگاه‌های مختلف و بدون نقص انجام پذیرد و نتایج آن جهت رفع نواقص و کمبودهای برنامه‌های آموزشی و همچنین در اصلاح، بهبود و بالا بردن سطح برنامه‌های طرح شده، مورد استفاده قرار گیرد. در حقیقت اهمیت ارزیابی، بهره‌مندی از نتایج آن به صورت بازخورد در برنامه‌های آموزشی است تا به این ترتیب تغییرات لازم و اساسی در متن برنامه‌ها ایجاد گردد (رحیمی، ۱۳۸۵). ارزیابی عبارت است از روندی فراگیر که در بردارنده‌ی اصلاح و پیشرفت رو به آینده است و از تعیین سطوح عملکرد

مورد انتظار از کارکنان شروع می‌شود و با مرحله‌ی پیشرفت و توسعه‌ی عملکرد کارکنان در مرحله‌ی آتی پایان می‌یابد (اشکنانی، ۱۳۸۷).

ارزیابی آموزشی یکی از مهم‌ترین برنامه‌های هر سازمان می‌باشد که اطلاعات خوبی را در زمینه طراحی و بازنگری هر سیستم به ما می‌دهد، بنابراین انجام یک ارزیابی پیرامون مراحل و فرآیندهای برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی موجب خواهد شد تا فعالیت‌ها مطابق اهداف و مقاصد در نظر گرفته شده انجام پذیرد چرا که آموزش به تنهایی سودمند نیست مگر آنکه ارزیابی شود.

اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه یک فرایند تغییر است. کارکنان آموزش ندیده تبدیل به کارکنان ماهر می‌شوند و کارکنان کنونی برای مسئولیت‌های جدید توسعه و پرورش می‌یابند. یکی از تقاضاهای جدی مدیران پرسنلی ارزیابی فعالیت‌های آموزش به طور منظم می‌باشد. فقدان ارزشیابی ممکن است جدی‌ترین مشکل را در برنامه‌های آموزش به وجود آورد (جزئی، ۱۳۸۹).

اهمیت و ضرورت این پژوهش از آن جهت است که ارزیابی دوره‌های آموزشی به سازمان جهاد کشاورزی کمک می‌کند تا نواقص دوره‌ها را برطرف نموده و همچنین به مسئولین بازخورد می‌دهد تا برای بهبود دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان اقدام نمایند و اینکه با اطلاع از نظرات و پیشنهادهای کارکنان بتوانند دوره‌ها را با کیفیت و کارایی بیشتری برگزار کنند. برای اینکه ببینیم آیا این دوره‌ها به اهداف سازمان کمک می‌کند یا خیر؟ انجام ارزیابی را ضروری می‌سازد، از طرف دیگر اتخاذ تصمیم در مورد تداوم یا عدم تداوم یک برنامه‌ی آموزشی نیازمند ارزیابی است. آنچه این ارزیابی را از دیگر موارد انجام شده در جامعه‌ی مورد نظر متمایز می‌سازد جمع‌آوری اطلاعات به صورت دقیق با استفاده از ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه می‌باشد.

مسئله اصلی در پژوهش حاضر ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی بر اساس سطح اول و دوم الگوی کرک پاتریک است. کرک پاتریک ارزیابی را به چهار سطح تقسیم می‌کند:

- واکنش: منظور از واکنش میزان واکنشی است که فراگیران به تمامی عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می‌دهند (عیدی، ۱۳۸۷)

- یادگیری: در این سطح دانش، مهارت و یا نگرش‌های شرکت‌کنندگان که صرفاً به دلیل شرکت در دوره آموزشی خاصی تغییر یافته است مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد (فتیحی و دیبا، ۱۳۸۴)

- رفتار: منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره‌های آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن کرد.

- نتایج: منظور از نتایج، میزان تحقق هدف‌هایی است که

به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد (عیدی، ۱۳۸۷)

در رابطه با ارزیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در سازمان‌ها پژوهش‌های زیادی به انجام رسیده است که برخی از این پژوهش‌ها عبارت‌اند از:

مطالعه‌ی بزاز جزایری (۱۳۸۴) با هدف بررسی و ارزیابی آموزش‌های سازمانی برگزار شده طی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰ در شرکت ملی فولاد ایران نشان داد که گرچه دوره‌های آموزشی برگزار شده از اثربخشی کامل و مطلوب برخوردار نبوده است ولی با توجه به محاسبات آماری انجام شده می‌توان ادعا نمود که اثربخشی آموزش‌های سازمانی شرکت ملی فولاد به طور معنی‌دار از میانگین فرضی بالاتر بوده است. از نظر متغیرهای تعدیل‌کننده نیز مشاهده شده است که بین نظرات نمونه‌های تحقیق به تفکیک سمت سازمانی و میزان تحصیلات نسبت به اثربخشی برنامه‌های آموزشی برگزار شده تفاوت معنی‌دار وجود داشته ولی به تفکیک متغیرهای رشته‌ی تحصیلی و سابقه‌ی خدمت در شرکت تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

پورقاز و بلوچ (۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر توسعه مهارت‌های شغلی و منابع انسانی در سازمان جهاد سازندگی استان سیستان و بلوچستان به این نتیجه رسیدند که آموزش ضمن خدمت توانسته است باعث افزایش دانش و مهارت و رفتار مطلوب شغلی کارکنان شود که این امر باعث می‌شود دیدگاه کارکنان در برخورد با پدیده‌های سازمانی توسعه یابد و به نوبه‌ی خود در ایجاد تفاهم متقابل در بین کارکنان، حل مسائل سازمان، تقویت حس همکاری و ایجاد شرایط مساعد در محیط کار به طور قابل توجهی مؤثر باشد.

زارعی متین و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان قم، به این نتیجه رسیدند که سطح توانمندی کارکنان مورد بررسی در این سازمان، در تمامی ابعاد بالاتر از میانگین بوده است، اما بین سطح توانمندی آنان و ساعات آموزشی ضمن خدمت طی شده، همبستگی مشاهده نشده است.

شاه‌پسند (۱۳۹۲) در مقاله‌ای تحقیقی تحت عنوان «نقش آموزش‌های علمی کاربردی در توانمندی شغلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بر اساس نظریه شناخت اجتماعی» به این نتیجه رسید که دوره‌های آموزشی یاد شده در توانمندسازی حرفه‌ای کارکنان مزبور در حد مطلوب نقش داشته‌اند. بر مبنای تحلیل عاملی تشخیصی، شش عامل؛ استقلال و تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، توان کاری، معنی‌دار بودن، خود اثربخشی و خود اختیاری شناسایی شدند که این عامل‌ها ۸۰/۴۵۷ درصد از واریانس متغیرهای توانمندی حرفه‌ای را تبیین نمودند. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که ۷ متغیر؛ هماهنگی شغل با رشته، عزت‌نفس، اعتماد درون‌گروهی، ساختار اجتماعی گروه کاری، عدم اطمینان به محیط کاری، سن و مرکز کنترل درونی توانستند ۹۱ درصد از واریانس توانمندی حرفه‌ای کارکنان آموزش دیده را تبیین نمایند.

Shakoor et al (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان تأثیر آموزش ضمن خدمت در صلاحیت کاری و عملکرد معلمان علوم در سطح متوسطه، یافته‌هایی را درباره اثربخشی آموزش ضمن خدمت ارائه دادند. آن‌ها پرسشنامه‌ای را جهت کشف ماهیت آموزش ضمن خدمت و تأثیر آن بر صلاحیت حرفه‌ای معلمان علوم تدوین نموده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که آموزش ضمن خدمت تأثیر قابل ملاحظه‌ای در صلاحیت حرفه‌ای معلمان علوم در سطح متوسطه داشته است، همچنین در اجرای برنامه‌های درسی مؤثر واقع شده و نیز معلمان را از تغییرات برنامه درسی جدید آگاه ساخته و نگرش معلمان علوم را نسبت به تدریس حرفه‌ای توسعه داده است.

Tortop (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی اثربخشی برنامه آموزش ضمن خدمت برای آموزش دانش‌آموزان با استعداد تحصیلی در ترکیه، به بررسی کار معلمان در ۳۰ کلاس درس علوم و ریاضیات در شهرستان‌های مختلف ترکیه پرداخته است. این پژوهش از نوع کیفی بوده که برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش مصاحبه و اسناد و مدارک استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد آموزش ضمن خدمت موجب افزایش درک معلمان از خودکارآمدی جهت انجام پژوهش‌های علمی و آموزش نخبگان شده بود.

Borate et al (۲۰۱۴) با عنوان مطالعه‌ی موردی برای ارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان و برنامه‌های توسعه که به بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی یک سازمان با استفاده از مدل کرک پاتریک پرداخته است به این نتیجه رسیدند که کارکنان برنامه‌های آموزشی را تأثیرگذار می‌دانند.

اهداف تحقیق

هدف این مطالعه ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و کیفیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی در سال ۱۳۹۲ است؛ که با توجه به این هدف، سؤالات زیر مطرح گردیده است و پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به آن‌ها می‌باشد:

- به چه میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی در افزایش مهارت و دانش آن‌ها مؤثر بوده است؟

- تا چه اندازه اساتید در دوره‌های آموزشی به خوبی عمل کرده‌اند؟

- دیدگاه‌های کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی با توجه به متغیرهای دموگرافیک شامل جنسیت، نوع شغل، میزان تحصیلات و سابقه‌ی کار چه تفاوت‌هایی با هم دارند؟

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی است و از لحاظ روش اکتشافی با رویکرد ترکیبی می‌باشد. معمولاً در پژوهش اکتشافی، تحقیق پیرامون موضوعی است که ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها در مورد آن ساخته نشده است. اگر پژوهشگر بخواهد پرسشنامه‌ای پیرامون موضوع پژوهش بسازد، اطلاعات

احساس شد بنا به ضرورت سؤالات بیشتری مطرح گردید تا پاسخ‌های عمیق‌تری دریافت شود. به خاطر اینکه در زمینه موضوع مورد نظر با توجه به اهداف تحقیق پرسشنامه استاندارد شده‌ای وجود نداشت برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. برای ساخت این ابزار، یافته‌های حاصل از کتاب‌ها، مقالات، پژوهش‌های مشابه و به خصوص یافته‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها استفاده شده است. برای تعیین روایی مصاحبه از روایی محتوا استفاده شده است.

برای برآورد پایایی مصاحبه‌ها از پیاده‌سازی عینی و دقیق گفتار مصاحبه‌شوندگان، تایپ و خلاصه برداری از نکات مهم اظهار شده توسط آن‌ها انجام شد. مقوله‌بندی تمامی مطالب نوشته شده، خلاصه مطالب و مقوله‌بندی تعیین شده، در اختیار پنج نفر از افراد آگاه به روش‌های پژوهش کیفی قرار گرفت. آن‌ها با اندکی اصلاحات، مقوله‌بندی‌ها را مورد تأیید قرار دادند. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که در آن تلاش شد تا سؤالات معرف محتوایی باشد که پژوهشگر قصد بررسی آن را دارد. برای برآورد پایایی پرسشنامه، ۳۰ نسخه از پرسشنامه میان افراد جامعه آماری توزیع گردید. ضریب پایایی پرسشنامه، طبق روش آلفای کرونباخ از طریق نرم‌افزار SPSS، در مؤلفه‌ی افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان ۰/۷۳ درصد و در مؤلفه‌ی کیفیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت ۰/۷۹ درصد برآورد گردیده است.

به منظور تعیین نوع آزمون آماری مناسب و تحلیل نتایج حاصل از پرسشنامه، پیش‌فرض‌های مجاز بودن استفاده از آزمون‌های پارامتریک بررسی شده است. در این پژوهش برای بررسی سطح نرمال بودن متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شد.

جدول ۱. آزمون کالموگروف-اسمیرنوف

| مؤلفه‌ها | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | اسمیرنوف کالموگروف | معناداری سطح |
|-------------------------------------|-------|---------|------------------|--------------------|--------------|
| دوره‌های آموزش ضمن خدمت | ۱۶۴ | ۱۸/۷۲ | ۳/۹۳ | ۱/۰۹۷ | ۰/۱۸۰ |
| افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان | ۱۶۴ | ۲۶/۵۳ | ۷/۰۹ | ۱/۰۵۷ | ۰/۳۱۳ |

لازم برای اینکه چه سؤال‌هایی باید در پرسشنامه گنجانده شود را در اختیار ندارد. برای رفع این مشکل، ابتدا یک مطالعه کیفی صورت می‌گیرد تا بتوان با کمک آن ابزار مناسبی برای بخش کمی پژوهش تدوین کرد. به همین منظور پژوهشگر با تعدادی از صاحب‌نظران یا افراد درگیر با مسئله گفت‌وگو کرده و از طریق مصاحبه، عوامل مربوط را شناسایی و در تدوین پرسشنامه مورد استفاده قرار می‌دهد (نصر و شریفیان، ۱۳۸۶). Sharifian (۲۰۰۸) به نقل از کرسول و کلارک بیان می‌دارد، در پژوهش ترکیبی اکتشافی می‌توان بر مبنای یافته‌های به دست آمده از داده‌های کیفی، داده‌های کمی را به دست آورد تا تعمیم‌پذیری یافته‌ها میسر و در خصوص بررسی ماهیت و موضوع پژوهش دید کامل‌تری حاصل شود. در این پژوهش نیز رویکرد ترکیبی است یعنی از دو ابزار پرسشنامه و مصاحبه (رویکرد کمی و کیفی) استفاده شده است.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی قانون و مقررات واگذاری اراضی، قوانین و مقررات مرتبط با سلامت اداری، اصول تنظیم و کنترل بودجه است که در سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی در سال ۱۳۹۲ برگزار گردیده است. در مجموع ۳۱۴ نفر به عنوان جامعه آماری تحقیق، تعیین گردیده است. برای انجام مصاحبه از روش نمونه‌گیری هدفمند موارد مطلوب به منظور جمع‌آوری اطلاعات از کارکنان مطلع و متخصص شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی استفاده شد تا بتوان ابزار پژوهش را تدوین نمود. در پژوهش حاضر برای ۱۰ نفر از کارکنان مورد نظر به عنوان جامعه آماری، دعوت‌نامه‌ای مبنی بر همکاری با پژوهش و موافقت با انجام مصاحبه به صورت حضوری ارائه گردید، در ابتدا با ۲ نفر از کارکنان مصاحبه انجام گرفت و با بررسی نظرات آن‌ها سؤالاتی به مصاحبه افزوده گردید سپس با همکاری کارکنان مصاحبه با ۶ نفر دیگر از آن‌ها انجام گرفت. در بخش کمی پژوهش که از پرسشنامه استفاده شد حجم نمونه برحسب فرمول کوکران ۱۷۳ نفر تعیین گردید و نسبت هر دوره آموزشی از نمونه با نسبت آن در جامعه یکسان بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد.

لازم به توضیح است که در قسمت نتایج استنباطی، برای تحلیل داده‌ها، از آزمون t تک نمونه‌ای به منظور ارزیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان و مقایسه با معیار فرضی ۳/۵ از این آزمون استفاده شده است. علت انتخاب نمره ۳/۵ به عنوان شاخص، آن بود که با توجه به موضوع پژوهش و دیدگاه چند تن از متخصصان برنامه درسی، معیار نسبتاً بالایی برای ارزیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت می‌بایستی در نظر گرفته می‌شد و بر این مبنای طیفی تعریف گردید که در آن نمره پایین‌تر از ۳/۵ نامطلوب، نمره ۴/۲۵ - ۳/۵ نسبتاً مطلوب و نمره ۵ - ۴/۲۶ مطلوب تلقی می‌گردد.

در این پژوهش از دو ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است. مصاحبه بر اساس سؤالات اصلی تحقیق تدوین گردید و چنانچه در حین گفتگو نیاز به طرح سؤالات تکمیلی

با توجه به جدول ۱، نتایج آزمون سطح معناداری به دست آمده برای جامعه آماری کارکنان در دو مؤلفه مورد بررسی، بیش از سطح خطای ۰/۰۱ و غیر معنادار بوده است که نشان می‌دهد داده‌های به دست آمده در دو مؤلفه مذکور نرمال می‌باشند؛ بنابراین، با توجه به نتایج ذکر شده، به دلیل نرمال بودن توزیع نمره‌های نگرش افراد مورد بررسی در دو مؤلفه، استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه مجاز بوده است.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های جدول ۲، بیشترین فراوانی ویژگی جنسیت مربوط به جنس مذکر با ۸۶ درصد و بیشترین فراوانی ویژگی نوع شغل مربوط به شغل تخصصی با ۸۲/۹ درصد و بیشترین فراوانی ویژگی مدرک تحصیلی مربوط به مدرک لیسانس با ۴۶/۸ درصد می‌باشد. در رابطه با ویژگی سابقه‌ی کار بیشترین فراوانی مربوط به سابقه‌ی کار بالاتر از ۲۰ سال می‌باشد.

جدول ۲. فراوانی و درصد ویژگی‌های جمعیت شناختی

| جنسیت | | نوع شغل | | مدرک تحصیلی | | | سابقه‌ی کار | | | | |
|-------|-----|---------|-----------|-------------|--------|------------|-------------|-------------|--------------|--------------|------------------|
| زن | مرد | تخصصی | غیر تخصصی | فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس | ۱ تا ۵ سال | ۶ تا ۱۰ سال | ۱۱ تا ۱۵ سال | ۱۶ تا ۲۰ سال | بالاتر از ۲۰ سال |
| ۲۳* | ۱۴۱ | ۱۳۶ | ۲۸ | ۲۵ | ۷۸ | ۶۱ | ۲۴ | ۱۶ | ۱۴ | ۳۶ | ۷۴ |
| ۱۴ | ۸۶ | ۸۲/۹ | ۱۷/۱ | ۱۵ | ۴۶/۸ | ۳۶/۶ | ۱۴/۶ | ۹/۸ | ۸/۵ | ۲۲ | ۴۵/۱ |

* داده‌های ردیف اول فراوانی و داده‌های ردیف دوم درصد است.

سؤال اول: به چه میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی در افزایش مهارت و دانش آن‌ها مؤثر بوده است؟ نتایج توصیفی و استنباطی پرسشنامه به گویه‌های مربوط به سؤال ۱ در جدول‌های ۳ و ۴ آورده شده‌اند. نتایج توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و نتایج استنباطی یافته‌های آزمون t تک نمونه‌ای است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی مربوط به سؤال یک در گزینه تا حدودی با ۴۹/۴ درصد و کمترین درصد فراوانی نیز مربوط به سؤال‌های یک، دو، پنج و شش در گزینه بسیار زیاد با ۲/۴ درصد است. میانگین کل مؤلفه ۲/۹۴ است.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌ها به مؤلفه میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان

| شماره سؤال | میزان تأثیرگذاری | بسیار کم | کم | متوسط | زیاد | بسیار زیاد | تعداد کل | میانگین | انحراف معیار |
|------------|--|----------|------|-------|------|------------|----------|---------|--------------|
| ۱ | میزان تأثیرگذاری دوره‌های آموزشی در افزایش اطلاعات و مهارت‌های کارکنان | ۱۵* | ۲۷ | ۸۱ | ۳۷ | ۴ | ۱۶۴ | ۲/۹۲ | ۰/۹۲ |
| | | ۹/۱ | ۱۶/۵ | ۴۹/۴ | ۲۲/۶ | ۲/۴ | ۱۰۰ | | |
| ۲ | میزان استفاده از اطلاعات و مهارت‌های حاصل از دوره‌های آموزشی | ۸ | ۴۵ | ۷۲ | ۳۵ | ۴ | ۱۶۴ | ۲/۸۹ | ۰/۸۷ |
| | | ۴/۹ | ۲۷/۴ | ۴۳/۹ | ۲۱/۳ | ۲/۴ | ۱۰۰ | | |
| ۳ | میزان بهره‌گیری از مطالب ارائه شده، در محیط کار | ۱۴ | ۴۹ | ۶۶ | ۳۰ | ۵ | ۱۶۴ | ۳ | ۳/۲۷ |
| | | ۸/۵ | ۲۹/۹ | ۴۰/۲ | ۱۸/۳ | ۲/۸ | ۱۰۰ | | |
| ۴ | میزان تأثیرگذاری شرکت در دوره‌ها در ارتقاء بینش علمی و منطقی شما | ۷ | ۳۴ | ۷۶ | ۴۲ | ۵ | ۱۶۴ | ۳/۰۲ | ۰/۸۷ |
| | | ۴/۳ | ۲۰/۷ | ۴۶/۳ | ۲۵/۶ | ۳ | ۱۰۰ | | |
| ۵ | میزان تأثیرگذاری دوره‌های آموزشی برافزایش تسلط کارکنان در کارشان | ۱۲ | ۲۸ | ۸۰ | ۴۰ | ۴ | ۱۶۴ | ۲/۹۷ | ۰/۸۹ |
| | | ۷/۳ | ۱۷/۱ | ۴۸/۸ | ۲۴/۴ | ۲/۴ | ۱۰۰ | | |
| ۶ | تأثیرگذاری شرکت در دوره‌ها در بهبود توانایی کارکنان در استفاده از تجهیزات و ابزار کار مرتبط با شغل آن‌ها | ۸ | ۳۹ | ۷۸ | ۳۵ | ۴ | ۱۶۴ | ۲/۹۲ | ۰/۸۶ |
| | | ۴/۹ | ۲۳/۸ | ۴۷/۶ | ۲۱/۳ | ۲/۴ | ۱۰۰ | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------------------|------|-----|-----|------|------|------|-----|--|---|
| ۰/۸۹ | ۲/۹۶ | ۱۶۴ | ۷ | ۳۶ | ۷۱ | ۴۴ | ۶ | تأثیرگذاری شرکت در دوره‌ها در بهبود فرایند انجام کار کارکنان | ۷ |
| | | ۱۰۰ | ۴/۳ | ۲۲ | ۴۳/۳ | ۲۶/۸ | ۳/۷ | | |
| ۰/۹۴ | ۲/۸۹ | ۱۶۴ | ۴ | ۴۱ | ۶۵ | ۴۲ | ۱۲ | تأثیرگذاری شرکت در دوره‌ها در بالا رفتن کیفیت کار کارکنان | ۸ |
| | | ۱۰۰ | ۲/۴ | ۲۵ | ۳۹/۶ | ۲۵/۶ | ۷/۳ | | |
| ۱/۰۵ | ۲/۹۲ | ۱۶۴ | ۵ | ۵۱ | ۵۲ | ۳۸ | ۱۸ | تخصصی بودن دوره‌های آموزشی برگزار شده | ۹ |
| | | ۱۰۰ | ۳ | ۳۱/۱ | ۳۱/۷ | ۲۳/۲ | ۱۱ | | |
| میانگین کل سؤالات: ۲/۹۴ | | | | | | | | | |

* داده‌های ردیف اول فراوانی و داده‌های ردیف دوم درصد است.

بر اساس نتایج جدول ۴، میانگین نمونه پایین‌تر از معیار فرضی ۳/۵ است و بنابراین، میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون معناداری مربوط به مؤلفه میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان

| میانگین | انحراف معیار | مقدار t | درجه آزادی | سطح معناداری | تفاوت میانگین | تعداد کل |
|---------|--------------|---------|------------|--------------|---------------|----------|
| ۲/۹۴ | ۰/۷۸۸ | -۸/۹۷۲ | ۱۶۳ | ۰/۰۰۱ | -۰/۵۵۲ | ۱۶۴ |

سؤال دوم: تا چه اندازه اساتید در دوره‌های آموزشی به خوبی عمل کرده‌اند؟ نتایج توصیفی و استنباطی پرسشنامه به گویه‌های مربوط به سؤال ۲ در جدول‌های ۵ و ۶ آورده شده‌اند. نتایج توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و نتایج استنباطی یافته‌های آزمون t تک نمونه‌ای است. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی مربوط به سؤال چهارده در گزینه تا حدودی ۴۸/۸ درصد و کمترین درصد فراوانی نیز مربوط به سؤال ده در گزینه بسیار زیاد با ۱/۸ درصد است. میانگین کل مؤلفه ۳/۱۲ است.

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌ها به مؤلفه ارزیابی کیفیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت

| شماره سؤال | توصیف | بسیار کم | کم | متوسط | زیاد | بسیار زیاد | تعداد کل | میانگین | انحراف معیار |
|-------------------------|--|----------|------|-------|------|------------|----------|---------|--------------|
| ۱۰ | توانمندی اساتید در تدریس مطالب | ۱۰ | ۱۷ | ۷۵ | ۵۹ | ۳ | ۱۶۴ | ۳/۱۷ | ۰/۸۶ |
| | | ۶/۱ | ۱۰/۴ | ۴۵/۷ | ۳۶ | ۱/۸ | ۱۰۰ | | |
| ۱۱ | توجه اساتید به مشارکت فراگیران در تدریس مطالب | ۹ | ۳۴ | ۷۰ | ۴۳ | ۸ | ۱۶۴ | ۳/۰۴ | ۰/۹۴ |
| | | ۵/۵ | ۲۰/۷ | ۴۲/۷ | ۲۶/۲ | ۴/۹ | ۱۰۰ | | |
| ۱۲ | توجه اساتید به استفاده از تجارب شرکت‌کنندگان در کلاس | ۱۱ | ۳۴ | ۷۱ | ۴۲ | ۶ | ۱۶۴ | ۲/۹۸ | ۰/۹۳ |
| | | ۶/۷ | ۲۰/۷ | ۴۳/۳ | ۲۵/۶ | ۳/۷ | ۱۰۰ | | |
| ۱۳ | اختصاص کل زمان کلاس به تدریس مطالب درسی | ۶ | ۱۷ | ۷۷ | ۶۰ | ۴ | ۱۶۴ | ۳/۲۳ | ۰/۸۱ |
| | | ۳/۷ | ۱۰/۴ | ۴۷ | ۳۶/۶ | ۲/۴ | ۱۰۰ | | |
| ۱۴ | توانایی اساتید در برقراری ارتباط مناسب با شرکت‌کنندگان | ۹ | ۱۶ | ۸۰ | ۵۱ | ۸ | ۱۶۴ | ۳/۲ | ۰/۸۸ |
| | | ۵/۵ | ۹/۸ | ۴۸/۸ | ۳۱/۱ | ۴/۹ | ۱۰۰ | | |
| ۱۵ | اهمیت دادن به حضور و غیاب فراگیران | ۱۴ | ۳۶ | ۵۰ | ۵۰ | ۱۴ | ۱۶۴ | ۳/۰۸ | ۱/۰۹ |
| | | ۸/۵ | ۲۲ | ۳۰/۵ | ۳۰/۵ | ۸/۵ | ۱۰۰ | | |
| میانگین کل سؤالات: ۳/۱۲ | | | | | | | | | |

بر اساس نتایج جدول ۶، میانگین نمونه پایین‌تر از معیار فرضی ۳/۵ است و بنابراین، کیفیت توانمندی اساتید در سطح نامطلوب ارزیابی شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون معناداری مربوط به ارزیابی کیفیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت

| میانگین | انحراف معیار | مقدار t | درجه آزادی | سطح معناداری | تفاوت میانگین | تعداد کل |
|---------|--------------|---------|------------|--------------|---------------|----------|
| ۳/۱۲ | ۰/۴۵۵ | -۷/۴۰۴ | ۱۶۳ | ۰/۰۰۱ | -۰/۳۷۹ | ۱۶۴ |

سؤال سوم: آیا دیدگاه‌های کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی با توجه به متغیرهای دموگرافیک شامل جنسیت، نوع شغل، میزان تحصیلات و سابقه‌ی کار در خصوص دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی اساتید متفاوت بوده است؟

برای بررسی دیدگاه کارکنان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت و نوع شغل از آزمون t مستقل و برای متغیرهای سابقه کار و مدرک تحصیلی از آزمون F استفاده شد. نتایج نشان داد که هیچ‌کدام از عوامل جمعیت شناختی در نوع پاسخدهی افراد در هر دو مؤلفه مورد بررسی تفاوت معنادار وجود ندارد و نظرها یکسان است. در نتیجه، متغیرهای جمعیت شناختی در نوع پاسخدهی افراد به هر یک از مؤلفه‌های مورد بررسی تأثیرگذار نیست. به این علت که در این زمینه یافته‌های معناداری وجود نداشت، از ذکر جزئیات در این زمینه خودداری شد.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث و نتیجه‌گیری بر اساس سه سؤال پژوهش ارائه می‌شود؛

میزان افزایش مهارت و دانش کارکنان با شرکت در دوره‌های آموزشی

در ارزیابی افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی مشخص شد، میانگین کل حیطة ۲/۹۴ است که نسبتاً مطلوب گزارش می‌شود.

به نظر می‌رسد عدم مطلوبیت دانش و مهارت اکتسابی کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی در درجه‌ی اول ناشی از کمبود بودجه‌ی آموزش و به دنبال آن عدم استفاده‌ی اساتید از روش‌های نوین و منابع به روز، عدم ارتباط کافی بین آموزش‌ها با نیازهای شغلی کارکنان و پایین بودن توانمندی اساتید باشد.

نتایج پژوهش حاضر در بخش پرسشنامه با نتایج پژوهش‌های معتمدی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد اما با نتایج پژوهش برغانی فراهانی (۱۳۸۲)، شهاب (۱۳۷۸)، پورقاز (۱۳۸۵)، دانایی و آجیلی (۱۳۹۱) ناهمخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش معتمدی و همکاران (۱۳۹۲) نیز با هدف ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۸۶، نشان می‌دهد دوره‌های آموزشی برگزار شده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر ارتقای دانش شرکت‌کنندگان در دوره‌ها مؤثر نبوده است. یافته‌های پژوهش برغانی فراهانی (۱۳۸۲) با عنوان بررسی اثربخشی آموزش‌های کوتاه‌مدت تخصصی ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی از نظر کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌ها بین سال‌های ۱۳۷۸-۱۳۷۷، نشان می‌دهد آموزش‌های ضمن خدمت در مقوله افزایش مهارت کارکنان مؤثر بوده‌اند. یافته‌های پژوهش شهاب (۱۳۷۸) با عنوان بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی استان آذربایجان غربی از دید شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها در سال ۱۳۷۵، نشان می‌دهد که افراد در اثر شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت مهارت لازم در شغل خود را به دست آورده‌اند. یافته‌های پژوهش پورقاز (۱۳۸۵) با عنوان بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر توسعه مهارت‌های شغلی منابع انسانی (در سازمان جهاد سازندگی استان سیستان و بلوچستان)، نشان می‌دهد آموزش ضمن خدمت توانسته است موجب افزایش دانش و مهارت کارکنان شود. یافته‌های پژوهش دانایی و آجیلی (۱۳۹۱) نیز که با هدف ارزشیابی دوره آموزشی ضمن خدمت طرح تکفا از دیدگاه کارکنان جهاد کشاورزی انجام شده است نشان می‌دهد آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش سطح دانش و مهارت کارکنان شده است.

کیفیت عملکرد اساتید در دوره‌های آموزشی

در ارزیابی مطلوبیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی مشخص شد، میانگین کل حیطة ۳/۱۲ است که نسبتاً مطلوب گزارش می‌شود.

به نظر می‌رسد عدم مطلوبیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزشی ناشی از عدم دانش و مهارت کافی اساتید، عدم استفاده از روش‌ها و منابع نوین آموزشی باشد.

نتایج پژوهش حاضر در بخش پرسشنامه با نتایج پژوهش جلالی و رزاقی (۱۳۹۲) همخوانی ندارد اما در راستای پژوهش بابایی و همکاران (۱۳۹۲)، شاهانی (۱۳۷۷) می‌باشد. یافته‌های پژوهش جلالی و رزاقی (۱۳۹۲) با عنوان بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت (کوتاه‌مدت) کارشناسان مرتع، نشان می‌دهد کارشناسان نظر مثبتی در رابطه با آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت داشته‌اند. یافته‌های پژوهش بابایی و همکاران (۱۳۹۲) که با هدف آسیب‌شناسی برنامه‌های آموزشی ترویج کشاورزی از دیدگاه کارشناسان و کشاورزان

منابع و مآخذ

۱. ایبلی، خ.، و موفقی، ح. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی (با تأکید بر رویکردهای نوین). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲. اشکنانی، م. (۱۳۸۷). مدیریت و ارزیابی (مفاهیم و کاربردها). ترجمه‌ی زاهد ویسی. تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
۳. بابایی، م.، علی بیگی، ا.، غلامی، م.، و پور مرادی، ع. (۱۳۹۲). آسیب‌شناسی برنامه‌های آموزشی ترویج کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۲۴، صفحات ۴۳-۳۰.
۴. برغانی فراهانی، م. (۱۳۸۲). بررسی اثربخشی آموزش‌های کوتاه‌مدت تخصصی ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی از نظر کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌ها بین سال‌های ۱۳۷۸-۱۳۷۷. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۵. بزاز جزایری، ا. (۱۳۸۴). بررسی و ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در شرکت ملی فولاد ایران. سومین اجلاس بین‌المللی مدیریت. www.irimc.com
۶. پورقاز، ع.، و بلوچ، م. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر توسعه مهارت‌های شغلی و منابع انسانی در سازمان جهاد سازندگی استان سیستان و بلوچستان. مجله علوم انسانی و اجتماعی شمال، دوره ۲، شماره ۲، صفحات ۱۰۸-۸۷.
۷. جزئی، ن. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.
۸. جلالی، ح.، و رزاقی، م. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت (کوتاه‌مدت) کارشناسان مرتع. فصلنامه جنگل و مرتع، شماره ۹۸، صفحات ۳۴-۲۸.
۹. دانایی، م.، و آجیلی، ع. (۱۳۹۱). ارزشیابی آموزش ضمن خدمت طرح تکفا از دیدگاه کارکنان. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، صفحات ۲۶-۱۵.
۱۰. دیسنزو، د.، و رایبیز، ا. (۱۳۸۹). مبانی مدیریت منابع انسانی. (مترجمان: نقوی، میرعلی، یعقوبی، سیامک). تهران: انتشارات مهکامه.
۱۱. رحیمی، ر. (۱۳۸۵). ارزشیابی و کاربرد آن در برنامه‌های آموزشی: راز و رمز شکست ناپذیری یک برنامه. ماهنامه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی تعاون، شماره ۱۷۶، صفحات ۵۷-۵۱.
۱۲. زارعی متین، ح.، محمدی الیاسی، ق.، و صنعتی، ز. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان قم. فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال ۵، شماره ۱۶، صفحات ۱۱۶-۸۷.
۱۳. شاهانی، ا. (۱۳۷۷). ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران بین سال‌های ۷۶-۱۳۷۴. پایان‌نامه‌ی کارشناسی

شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی ترویج کشاورزی در شهرستان اسلام آباد غرب برگزار شده نشان می‌دهد که مدرسان دوره‌ها از دانش و توانایی لازم برخوردار نبوده‌اند. یافته‌های پژوهش شاهانی (۱۳۷۷) با عنوان ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان ترویج سازمان کشاورزی استان مازندران بین سال‌های ۷۶-۱۳۷۴، نشان می‌دهد توانایی اساتید در سطح پایینی ارزیابی شده است.

دیدگاه‌های کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان

مرکزی با توجه به متغیرهای دموگرافیک شامل جنسیت، نوع شغل، میزان تحصیلات و سابقه‌ی کار

نتایج آزمون t مستقل و تحلیل واریانس برای عوامل دموگرافیک از قبیل جنسیت، نوع شغل، مدرک تحصیلی و سابقه کار در مورد هر سؤال انجام شد و نشان داد که هیچ کدام از مؤلفه‌ها در رابطه با عوامل دموگرافیک معنادار نشده است؛ به عبارت دیگر بررسی میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی اساتید شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی مبین آن است که تفاوت معناداری بین افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی اساتید با هیچ یک از عوامل جمعیت شناختی وجود نداشته است.

برای بررسی مقدار تأثیر هر کدام از متغیرهای جمعیت شناختی به عنوان متغیر مستقل روی هر کدام از مؤلفه‌های پژوهش به عنوان متغیر وابسته ابتدا همبستگی اسپیرمن محاسبه شد که نشان داد رابطه معناداری بین آن‌ها وجود ندارد. به این علت از انجام رگرسیون نیز خودداری شد. لازم به ذکر است که همان‌طور که قبلاً گفته شد پژوهش حاضر بر اساس سطح اول و دوم الگوی کرک پاتریک انجام شده است. از یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر این طور استنباط می‌شود که از نظر کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی در سال ۱۳۹۲، دوره‌های آموزشی در سطح واکنش و یادگیری چندان مطلوب نبوده است.

پیشنهادها

بر اساس نتایجی که از این تحقیق به دست آمده است پیشنهادهایی به قرار زیر قابل ارائه می‌باشد؛

- با توجه به پایین بودن کیفیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزشی برگزار شده، پیشنهاد می‌گردد سازمان جهاد کشاورزی از اساتید با تجربه در زمینه‌های تخصصی، به صورتی که اساتید در زمینه‌های مورد نظر اطلاعات جامع و کاملی از نوآوری‌ها داشته باشند استفاده نماید.
- با توجه به ضعف دوره‌های آموزشی در ارتقاء دانش و مهارت شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، پیشنهاد می‌شود که اقدام‌های لازم جهت افزایش کیفیت دوره‌های آموزشی و توجه به ارتباط کافی بین آموزش‌ها با نیازهای شغلی افراد و نیز افزایش سطح علمی کارکنان انجام شود.

- ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
۱۴. شاه‌پسند، م. (۱۳۹۲). نقش آموزش‌های علمی کاربردی در توانمندی شغلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بر اساس نظریه شناخت اجتماعی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۲۶، صفحات ۳۷-۲۴.
۱۵. شهاب، م. (۱۳۷۸). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی استان آذربایجان غربی از دید شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها در سال ۱۳۷۵. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت‌معلم.
۱۶. عیدی، ا. (۱۳۷۸). سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی. ماهنامه‌ی تدبیر، شماره ۲۰۰، صفحات ۳۲-۲۶.
۱۷. فتحی واجارگاه، ک.، و دیبا واجاری، ط. (۱۳۸۴). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی، تهران: آبیژ.
۱۸. معتمدی، م.، موحدی، م.، و مرادی، م. (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی: آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۴، صفحات ۲۹-۱۹.
۱۹. نصر، ا.، و شریفیان، ف. (۱۳۸۶). رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی در پژوهش‌های تربیتی. فصلنامه حوزه و دانشگاه، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صفحات ۲۴-۷.
20. Baker Abu, A. H., & Akhavan Tabbassi, A. (2008). Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management, University Sains Malaysia*, 27(5): 471- 480.
21. Borate, N. S., Gopalkrishna, D., & Borate, S. L. (2014). A case study approach for evaluation of training effectiveness and development program. *The International Journal of Business & Management*, 2: 201210-.
22. Noe, P. A., Hollenbeck, j, R., Gerhard. B. A., & Wright, P. M. (2004). *Fundamentals of human resource management*. New York: McGraw-Hill.
23. Shakoor, A., Sarfraz, M., & Mahmood, T. (2013). Effect of in-service training on the working capacity and performance of science teachers at secondary level. *Journal of Educational and Social Research*, 3(3): 337-342.
24. Sharifian, F. (2008). Typology and the process of designing and conducting mixed-methods research. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 14(57): 75-103.
25. Tortop, H. S. (2014). Examining the effectiveness of the in-service training program for the of the academically gifted students in Turkey: a case study. *Journal for the Education of the Young Scientist and Giftedness*, 2(2): 6786-.

