

سنجش میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز

بهمن خسروی پور^{۱*}، زینب احمدیان

۱-استاد دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، دانشکده مهندسی زراعی و عمران روستایی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، ملاتانی، ایران، b.khosravipour@gmail.com و khosravipour@asnruk.ac.ir

۲-دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۴

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش سنجش میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز است. روش پژوهش آزمون t و آزمون F ، رگرسیون و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز در سال ۱۳۹۷ تشکیل داده‌اند که طبق استعلام صورت گرفته از سازمان جهاد کشاورزی تعداد آنها ۷۵۰ نفر می‌باشد که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان ۲۳۰ نفر، به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان داد که بین میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر حسب جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت آماری معنی‌داری وجود ندارد. همچنین برای شناسایی عوامل موثر بر میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت از آزمون رگرسیون استفاده شد نتایج تحقیق نشان داد که مولفه اثربخشی آموزش ضمن خدمت در سطح ۹۹ درصد اطمینان و مولفه میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار شده‌اند. همچنین رابطه معناداری بین ویژگی‌های فردی پاسخگویان (سطح تحصیلات و سابقه خدمت) با میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود ندارد.

واژگان کلیدی: آموزش، ضمن خدمت، مهارت‌های حرفه‌ای، جهاد کشاورزی، اهواز

مقدمه:

توسعه و آموزش نیروی انسانی سهم عمده‌ای در حفظ و بقا و موفقیت یک سازمان دارد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۴). آموزش سرآغاز بلوغ فکری، تعمیق قدرت تفکر، تحلیل‌های ذهنی در افراد و ابزار استراتژیک تحول و توسعه اجتماعی در جوامع مختلف محسوب می‌شود (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۰). آموزش ضمن خدمت کارکنان در واقع بخشی از آموزش بزرگسالان در هر جامعه بوده و به عنوان اهرم اساسی آموزش مستمر یا مادام‌العمر محسوب می‌شود. با توجه به تحولات سریع علوم و فناوری، دانش و اطلاعات افراد برای پاسخگویی به این پیشرفت سریع، ناتوان و ناقص است. از این رو در دنیای متحول امروز هیچکس نمی‌تواند با تکیه بر آموخته‌های خود در نظام آموزش رسمی سازگاری مناسب با محیط خود داشته باشد؛ بنابراین بر اساس فلسفه آموزش مستمر، اطلاعات و دانش انسان باید در کوران جدیدترین یافته‌ها و اطلاعات مربوط به حرفه و زندگی‌اش قرار گیرد. (رستمی و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی دیگر آموزش و یادگیری برای بهتر انجام دادن امور بسیار ضروری است (دیوتا و همکاران، ۲۰۱۵)^۱. لذا ارائه برنامه‌های آموزشی مناسب و با کیفیت یکی از راهکارهای مناسب برای حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان است، اجرای چنین برنامه‌هایی در غالب آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر بسیار مهمی در افزایش تعهد کارکنان به سازمان و جلوگیری از تحلیل رفتن ذخیره دانش و مهارت موجود در سازمان دارد (نوه ابراهیم و مجیدی، ۱۳۹۴). در آموزش‌های ضمن خدمت باید در نظر داشت که، چه کسانی باید دوره‌های آموزش ضمن خدمت را طی کنند، چرا باید آموزش‌های ضمن خدمت صورت گیرد، چگونه باید این نوع آموزش‌ها ارائه گردد، به چه طریقی آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند به بهترین وجه براساس شرایط و موقعیت‌ها به اهداف مورد نظر دست یابند (رتوفی و همکاران، ۱۳۸۳). ذکر این نکته ضروری است که فرآیند آموزش زمانی ارزشمند است که بازخورد آن به طرفین برسد، این بازخورد موجب غنی‌سازی فعالیت‌های آموزشی و همچنین بازبینی و بهبود روند آموزشی را در پی خواهد داشت (اسکندروف و همکاران، ۲۰۱۲)^۱. امروزه تأکید زیادی بر افزایش بازدهی برنامه‌های آموزشی می‌شود. برای این منظور ارزیابی آموزشی کمک زیادی به این امر می‌نماید (رستمی و همکاران، ۱۳۹۲). به عبارت دیگر سوالی که پیش روی موسسات و سازمان‌ها قرار می‌گیرد آن است که تلاش‌ها و فعالیت‌هایی که با هدف توسعه منابع انسانی از طریق آموزش انجام می‌شود تا چه میزان به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود. این سوال موجب می‌گردد سازمان‌ها به ابزاری جهت اندازه‌گیری میزان اثربخشی آموزشی بیندیشند. آن چه در نظام آموزشی سازمان‌ها باید مورد تأکید قرار گیرد، نتایج حاصل از آموزش است نه صرفاً انجام آموزش و یا آمار ساعات آموزشی، در این صورت ممکن است آموزش به صورت کمی رقم بالایی را نشان دهد در حالی که از نظر محتوایی و تحقق اهداف تقریباً بی‌اثر باشد. و همبستگی میان آموزش و

^۱- duta et al,2015

^۱-iskenderoglu et al,2012

توسعه کارکنان چندان محسوس نباشد. پس انتظار می‌رود که در بررسی فعالیت‌های آموزشی این سوال که "آیا آموزش‌ها موفق بوده‌اند؟ مورد توجه قرار گیرد. به عبارت دیگر ارزش آموزش نیز مانند سایر فعالیت‌های سازمانی از طریق تعیین آن در دستیابی به اهداف سازمانی اندازه‌گیری شود (نوروزی، ۱۳۹۰). لذا این تحقیق تلاش دارد میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای مهارت حرفه‌ای کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان را مورد ارزیابی قرار دهد.

مبانی نظری:

کارکنان، مهم‌ترین نیروی هر سازمان هستند و موفقیت سازمان در گرو گسترش توانایی‌ها و پرورش کامل استعدادهای آنان است. آموزش به عنوان عامل نو سازی، پویایی، رشد و ارتقای توانایی‌های کارکنان و در نتیجه توسعه و پیشرفت سازمان در نظر گرفته شده و به فعالیت‌هایی اطلاق می‌گردد که معمولاً به یادگیری منجر می‌شود. یکی از دلایلی که آموزش کارکنان را در سازمان، ضروری می‌سازد، آماده سازی، تقویت بنیه علمی، هدایت صحیح و استفاده بهینه از توانایی‌های کارکنان به عنوان ورودی‌های سیستم است (پورا سماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی برای تحقق اهداف، مأموریت و رسالت خود به افرادی متخصص، باتجربه و آموزش‌دیده نیاز دارند. برای آماده سازی چنین نیروهایی علاوه بر آموزش‌های دانشگاهی و بلندمدت، آموزش‌های ضمن خدمت و کوتاه‌مدت، سازمان را قادر می‌سازد تا نیروی انسانی کارآمد و متخصص خود را تامین کند (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۴).

آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا بتواند توانایی خود در انجام کار را بهبود بخشد. آموزش می‌تواند تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و رفتار اجتماعی را در بر داشته باشد (شاه‌کرمی پور و تیرگر، ۱۳۹۱).

امروزه اهمیت و نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر هیچ سازمانی پوشیده نیست و هر سازمانی به تناسب اهمیتی که به این مهم داده است وقت و سرمایه‌ای را به تربیت نیروی انسانی خود اختصاص می‌دهد. آموزش ضمن خدمتی که با دوره‌های حساب شده ادامه یابد و ضمن کوشش در افزایش توان مهارت و دانش کارکنان، در حل مسائل و مشکلات محیط کار نیز چاره ساز باشد می‌تواند به بقای سازمان خود مطمئن باشد. از این رو تلاش مستمر در بهبود کیفیت آموزش ضمن خدمت می‌تواند منافع قابل ملاحظه‌ای به همراه داشته باشد. ذکر این نکته ضروری است که هرگز نمی‌توان ادعا کرد که آموزش به خودی خود سودمند است، مگر از آموزش‌های ارائه شده ارزشیابی به عمل آید (پیرویان و همکاران، ۱۳۹۰). از طرفی در مورد واژه ارزیابی و ارزشیابی میان صاحب‌نظران کشورمان اتفاق نظر وجود ندارد؛ ابیلی ارزشیابی را جامع‌تر از ارزیابی می‌داند. سیف ارزشیابی را جامع‌تر از سنجش دانسته و سنجش را جزیی از ارزشیابی می‌داند. 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. لذا در مطالعه حاضر نیز واژه‌های ارزشیابی و ارزیابی به طور مترادف به کار رفته‌اند و هر دو ترجمه‌ی کلمه **Evaluation** می‌باشند (بختیاری، ۱۳۹۲). بر اساس براملی (۲۰۰۳) ارزیابی می‌تواند مزایای مفیدی داشته باشد. همچون: ۱) بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی، ۲) بهبود توانایی مربیان، ۳) حذف تبعیض فعالیت‌های آموزشی بین افراد، ۴) یکپارچگی آموزش و توسعه شغلی، ۵) همکاری میان مربیان و مدیران در توسعه فعالیت‌های آموزشی (رجیوال کریم و همکاران، ۲۰۱۲)^۱ آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند ارزشیابی اثربخشی این نوع آموزش‌هاست؛ به گونه‌ای که بتوان از نتایج به دست آمده از آن‌ها، آموزش‌های تکمیلی و جهت‌داری را طراحی کرد (شجاع، ۱۳۹۰). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی از یک سو، آینه‌ای فراهم می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می‌سازد 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 (عیدی و همکاران، ۱۳۹۴).

در واقع مزیت اصلی یک دوره ارزشیابی این است که با یک روش سیستماتیک ارزیابی و عملکردی آن، نقاط ضعف و قوت دوره شناسایی خواهد شد و این امر می‌تواند به تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران در سطح کلان کمک شایانی کند (یارمحمدیان و محبی، ۲۰۱۵)^۱. در مورد مفهوم ارزشیابی اثربخشی آموزشی تعریف جامع و مانعی وجود ندارد و شاید به این دلیل است که فرایند دستیابی به آن دشوار است. ارزشیابی اثربخشی آموزشی یعنی این که تعیین کنیم آموزش‌های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است (معمدی و همکاران، ۱۳۹۲). باید اذعان داشت که آموزش‌های ضمن خدمت سطحی عجلولانه و بدون تامل و تفکر کافی نمی‌تواند اثربخشی در سازمان داشته باشد. بنابراین سنجش اثربخشی آموزش‌ها از اهم وظایف طراحان و مجریان آموزش‌های ضمن خدمت است.

در رابطه با مسئله پژوهش در داخل و خارج کشور پژوهش‌هایی صورت گرفته است که در ادامه بر نتایج برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.

صمدی و همکاران، ۱۳۹۲ در پژوهشی با عنوان بررسی تجربیات معلمان از کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت جهت بالا بردن ارتقای کیفیت و اثربخشی این دوره‌ها (مطالعه موردی شهرستان شهریار) دریافتند که متغیرهای میزان مطلوبیت دوره‌های ضمن خدمت، تناسب برنامه با انتظارات و نیازمندیهای معلمان، توانمندسازی

^۱ - reguval karim et al, 2012

^۱ - Yarmohamadian, & mohebbi, 2015

فراگیران، تحقق رسالت سازمان، ارتقای میزان درست انجام دادن کار و حداقل سازی تولید توان و انرژی مضاعف در کارکنان از مولفه‌های اصلی می‌باشند.

درخشان فر و همکاران، ۱۳۹۳ در تحقیقی با موضوع ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان در استان کهگیلویه و بویر احمد بر اساس سطح اول و دوم کرک پاتریک دریافتند که مولفه‌های اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت، سبک تدریس معلمان دوره‌ها، ارزشیابی دوره‌های آموزشی، هدف گذاری دوره های آموزشی، امکانت آموزشی، زمان بندی دوره‌های آموزشی، محتوای مطرح شده در دوره‌ها در افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی بر ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت موثر بوده‌اند.

نتایج به دست آمده از پژوهش رازقی و همکاران، ۱۳۹۴ تحت عنوان بررسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان مراکز ناتوانی یادگیری در شهرستان های استان تهران نشان داد که میزان توجه به شرایط شرکت کنندگان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان، میزان مطلوبیت از محتوا و راهبرد دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارشناسان، میزان مطلوبیت از منابع در دوره‌های ضمن خدمت کارشناسان، میزان انگیزه شرکت کنندگان برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت از مولفه‌های تاثیرگذار در تحقیق به حساب می‌آیند.

پور اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵ در پژوهش خود با عنوان تحلیل دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان شرکت ملی گاز کرمان بر اساس مدل سوات به نقاط قوت دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان، نقاط ضعف دوره‌های آموزش ضمن خدمت، فرصت‌های دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهدیدهای دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان پی بردند.

رستمی و همکاران، ۱۳۹۶ در تحقیقی با عنوان ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان مولفه‌های اصلی تحقیق خود را شامل موارد: کیفیت توانمندی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت، افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان بیان نمودند.

(پیکرت و همکاران^۱، ۱۹۹۶) نتایج حاصل از تحقیقی با عنوان ارزیابی دوره‌های آموزشی توسط کارمندان توسعه یافته، نشان داد که مولفه های بهبود مهارت‌های آموزشی، استفاده از روش آموزشی مناسب توسط مربیان، ارتقای عملکرد کارکنان آموزش دیده از مهم ترین عوامل می‌باشند.

^۱-Pikert, 1996

(باربا آرگان و همکاران، ۲۰۱۳)^۲ در پژوهشی با عنوان آموزش ضمن خدمت و عملکرد: نقش واسطه‌ای از یادگیری سازمانی این نتایج حاصل شد: ارتقاء عملکرد کارکنان، توسعه آموزش کارکنان، تحریک یادگیری بیشتر کارکنان.

ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۳^۲ در تحقیقی با عنوان ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت و تاثیر آن بر مهارت‌های رفتاری کارکنان، مولفه‌های اصلی تحقیق شامل: عملکرد صحیح استادان در دوره‌های آموزشی و اثربخشی دوره‌های آموزشی بود.

(لسلی و کریستوفر، ۲۰۱۴)^۴ در تحقیق خود با عنوان ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان، افزایش احساس کارایی کارکنان آموزش‌دهنده، افزایش عملکرد بهتر کارکنان آموزش دیده، افزایش رضایتمندی از شغل کارکنان آموزش دیده را از مولفه‌های اصلی تحقیق خود بیان کردند.

نتایج تحقیق جلالیان و همکاران،^۵ (۲۰۱۵) با عنوان نقش آموزش ضمن خدمت در یادگیری‌های لحظه‌ای و تاثیر آن بر بهبود عملکرد کارکنان شامل: بکارگیری ابزار نوین آموزشی، بروز بودن دانش عملیاتی، بکارگیری منابع آموزشی مناسب، مکانیزم ارتقاء شغلی، امنیت شغلی بوده است.

فرضیه‌های تحقیق:

- ۱- جنسیت در میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت تفاوت آماری معنی‌داری ایجاد می‌کند.
- ۲- سطح تحصیلات در میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت تفاوت آماری معنی‌داری ایجاد می‌کند.
- ۳- شناسایی عوامل موثر بر میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز.
- ۴- بین میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت و سابقه خدمت رابطه آماری معنی‌داری وجود ندارد.

^۲-Barbara argan *et al*, 2013

² Lesli and Krestofer, 2014

⁴ Lesli and Krestofer, 2014

⁵ Jalalian *et al*, 2015

روش‌شناسی تحقیق:

این تحقیق در سال ۱۳۹۷ در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز واقع در استان خوزستان انجام شده است. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی است. از نظر درجه اهمیت و میزان کنترل متغیرها میدانی است و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز تشکیل می‌دهند (جامعه آماری ۷۶۰۵) از این میان، ۲۵۰ نفر را با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی با انتساب متناسب بوده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بحث و یافته‌ها:

مندرجات جدول شماره (۱) بیانگر آن است که از مجموع ۲۲۵ پاسخگو، بین متغیر میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت به تفکیک جنسیت میزان سطح معنی‌داری ۰.۸۹۷ بوده است بنابراین تفاوت آماری معنی‌داری بین میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر حسب جنسیت وجود ندارد. و آزمون (t) با میزان ۱.۲۹ بکار گرفته شده مورد تایید قرار نمی‌گیرد و فرضیه H_0 مبنی بر عدم تفاوت میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بین زن و مرد تایید می‌شود.

جدول ۱- میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت به تفکیک جنسیت

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	T	Sig
میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت	زن	۹۵	۷۸.۲۷	۱.۲۹	۰.۸۹۷
	مرد	۱۳۰	۷۹.۲۰		

آزمون دومین فرضیه پژوهش

جدول ۲ - مقایسه میانگین میزان موفقیت دوره های آموزش ضمن خدمت در سازمان به تفکیک سطح تحصیلات

متغیر	سطح تحصیلات	مجموع بین گروه	مجموع درون گروه	F	sig
میزان موفقیت دوره های آموزش ضمن خدمت	زیر دیپلم	۱۳۳۴۴.۴۲۱	۶۱۸۱۱۱.۲۸۲	۱.۰۲۹	۰.۳۰۸
	دیپلم و فوق دیپلم				
	لیسانس				
	فوق لیسانس				

تجزیه و تحلیل داده های جدول ۲ نشان می دهد که آزمون F بکار گرفته شده بین میزان موفقیت دوره های آموزش ضمن خدمت بر حسب سطح تحصیلات که شامل زیر دیپلم، دیپلم و فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس می باشد، میزان سطح معنی داری ۰.۳۰۸ بوده بنابراین سطح معنی داری بزرگتر از ۰.۰۰۵ است. لذا در این سطح فرض H_0 یعنی اختلاف میانگین بین میزان موفقیت و سطح تحصیلات تایید می شود.

آزمون فرضیه دوم پژوهش:

جدول ۳- شناسایی عوامل موثر بر میزان موفقیت دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز

متغیرها	ضرایب B	آماره t	sig	R ²	آماره F	sig
عرض از مبدا	۵۶.۷۷	۳.۷۱۲	۰.۰۰	۰.۳۷۴	۷.۶۳۴	۰.۰۰۰
سطح تحصیلات	-۰.۳۰	-۰.۲۷۵	۰.۷۸۳			
محل برگزاری	-۰.۰۵۴	-۰.۵۰۳	۰.۶۱۶			
سال استخدام	-۰.۰۷	-۰.۱۳۹	۰.۸۹۰			
دوره	۰.۲۲	۰.۸۲۲	۰.۴۱۳			
ساعت	-۰.۰۰۷	-۰.۳۰۱	۰.۷۶۴			
ارزیابی کیفیت توانایی اساتید	۰.۲۰۴	۰.۵۵۲	۰.۵۷۳			
میزان دانش و مهارت اکتسابی	-۱.۱۲۳	-۲.۹۶۱	*۰.۰۰۴			

اثربخشی آموزش ضمن خدمت	۰.۹۷۲	۰.۳۶۷	۳.۷۲۴	**۰.۰۰۰
درون داد آموزش ضمن خدمت (اجرا)	۰.۱۴۵	۰.۰۷۴	۰.۷۴۷	۰.۴۵۷

** معنی داری در سطح ۰.۰۱ * معنی داری در سطح ۰.۰۵

مطابق جدول ۳، جهت شنا سایی عوامل موثر بر میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اهواز از رگرسیون خطی استفاده شده است. متغیرهای مستقل شامل درون داد دوره آموزش ضمن خدمت (اجرا)، سال استخدام، سطح تحصیلات، محل برگزاری، ساعات و دوره شرکت در دوره‌های ارتقای مهارت، ارزیابی کیفیت توانایی اساتید دوره‌های آموزش ضمن خدمت، اثربخشی آموزش ضمن خدمت و در نهایت میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته شده‌اند. مدل مورد استفاده در رگرسیون، روش اینتر می‌باشد. ضریب همبستگی چند گانه معادل ۰.۶۱۲ بوده و ضریب تبیین (R^2) ۰.۳۷۴ است که این بدین معنی خواهد بود که ۳۷ درصد از تغییرات واریانس میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت تحت تاثیر متغیرهای ذکر شده می‌باشد. با توجه به میزان $\text{sig} < 0.000$ می‌توان اظهار داشت که مدل رگرسیون به طور معنی داری و مناسبی تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی نماید. و آزمون به کار گرفته شده معنی دار می‌باشد. با بررسی میزان معنی داری متغیرهای مستقل مشاهده می‌نماییم که تنها مولفه اثربخشی آموزش ضمن خدمت ($\text{sig} < 0.000$) در سطح ۹۹ درصد اطمینان و مولفه میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان ($\text{sig} < 0.004$) در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار شده‌اند. و ضرایب رگرسیون به ترتیب ۰.۳۶۷ و ۰.۳۰۹ منفی می‌باشد. این بدان معنی خواهد بود به ازای یک واحد تغییر در میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت مولفه اثربخشی آموزش ضمن خدمت ۰.۳۶۷ و میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی کارکنان به میزان منفی ۰.۳۰۹ تغییر خواهد نمود.

آزمون فرضیه چهارم پژوهش:

جدول ۴- همبستگی بین ویژگی‌های فردی پاسخگویان با میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت

متغیر	ضریب همبستگی و سطح معنی داری	
	r	sig
سطح تحصیلات	۰.۶۴	۰.۲۱۵
سابقه خدمت	۰.۱۰۴	۰.۲۲۰

برای بررسی همبستگی بین سطح تحصیلات پاسخگویان و میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت از ضریب همبستگی کندال استفاده شده است. بررسی ضریب همبستگی کندال نشان می‌دهد بین متغیر سطح تحصیلات با میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت همبستگی وجود ندارد. میزان ضریب همبستگی ۰.۶۴ و سطح معنی‌داری ۰.۲۱۵ بوده است. همچنین برای بررسی همبستگی بین سال استخدام و میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. بررسی ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد بین متغیر سال استخدام و میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت همبستگی وجود ندارد. ضریب همبستگی ۰.۱۰۴ و سطح معنی‌داری ۰.۲۲۰ حاصل شد.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش بی‌تردید در رشد و تعالی زندگی فردی و اجتماعی انسان و دگرگون نمودن آدمی و تحول حیاتی او جایگاهی خاص و بی‌نظیر دارد و می‌تواند نیروی محرکه سراسر زندگی انسان باشد. تمامی افشار جامعه در دستیابی به رشد و تعالی نیازمند آموزش هستند. و در این راستا کارکنان نیز به عنوان کارگزاران اصلی در سازمان‌ها در جهت تطبیق با تغییر و تحولات مداوم نیازهای روز افزون جامعه، نیازمند آموزش مستمر و مداوم هستند.

نتایج نشان داد که تفاوت آماری معنی‌داری بین سطح تحصیلات با میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود ندارد. جهت مقایسه میانگین میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت با سطح تحصیلات از آزمون F یک طرفه استفاده شد. که نتایج آزمون تفاوت معنی‌داری بین سطح تحصیلات با میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت نشان داد. این عدم تفاوت بیانگر آن است که دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر حسب سطح تحصیلات کارکنان برگزار نمی‌شود.

نتایج تحقیق نشان داد که تفاوت آماری معنی‌داری بین جنسیت و میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود ندارد. جهت مقایسه میانگین میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت و جنسیت از آزمون t مستقل استفاده شد. که نتایج آزمون تفاوت معناداری بین جنسیت و میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت نشان داد. همچنین جهت شناسایی عوامل موثر بر میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت و میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی در میزان موفقیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت موثر می‌باشند. در این میان میزان افزایش دانش و مهارت اکتسابی دارای رابطه معکوس با میزان موفقیت دوره‌های آموزشی می‌باشد. این بدین معنا می‌باشد که دوره‌های آموزش ضمن خدمت نتوانسته است نیازهای کارکنان را در جهت رفاه نیاز شغلی خود برطرف نماید. لذا می‌بایستی برنامه‌ریزی مناسبی جهت تدوین دوره‌های آموزشی انجام داد.

منابع:

- ۱- اسلامی، یحیی، نوروزی، ظههورث و بدیعی، حسین. ۱۳۹۰. بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه آموزشی رهبری و مدیریت. ۵(۴): ۹۰-۲۲.
- ۲- بختیاری، لطفعلی. ۱۳۹۲. ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش کارشناسان رشته اطلاعات انتظامی، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جهانی. ۹(۱): ۱۲۹-۱۵۲.
- ۳- پیرویان، فرزاد، شیرعلی، محمد حسین، نجفی، مرتضی و بهرامخانی، فریده. ۱۳۹۰. ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۰ بر اساس مدل ارزشیابی کرک پاتریک. ۴(۶): ۳۸-۳۲.
- ۴- دهقانی، علی، دقیقی‌اصل، علی و پورولی، فاطمه. ۱۳۹۴. بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندی و عملکرد شغلی کارکنان در یک شرکت بیمه‌ای. پژوهش‌نامه بیمه. ۳۱(۲): ۳۵-۶۰.
- ۵- رستمی، هاجر، نصر اصفهانی، احمد رضا و نیستانی، محمد رضا. ۱۳۹۵. ارزیابی اهداف و محتوای دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار. ۱۵ دی ماه.
- ۶- رثوفی، محمدحسین و تاریخی قوچانی دروس، امیر. ۱۳۸۳. تاثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی و بهره‌وری مدیران و کارکنان مدارس. نشریه مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی. ۵(۱): ۷۹-۶۷.
- ۷- شجاع، کلثومه. ۱۳۹۰. ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد. صص ۶ و ۱۰.
- ۸- عیدی، اکبر، علی پور، محمدرضا و عبدالهی، جواد. ۱۳۹۴. سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ۴۰(۲۰۰): ۲۷-۳۲.
- ۹- معتمدی، مجید، موحدی، محمد مهدی و مرادی، مونا. ۱۳۹۲. ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی: آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. شماره ۱۴: ۲۹-۱۹.
- ۱۰- نوروزی، کلثومه. ۱۳۹۰. بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان و عوامل موثر بر آن در بانک رفاه هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه هرمزگان دانشکده علوم انسانی. صص ۵ و ۱.

۱۱- نوه ابراهیم، عبدالرحیم و مجیدی، داود. ۱۳۹۴. ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای عملکرد شغلی کارکنان پلیس. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۲(۳): ۹۵-۱۱۸.

12-duta, N and Martinez rivera, O.2015. Between theory and practice: the importance of ict in higher education as a tool for collaborative learning. Procedia- social an behavioral sciences 1800. 1466- 1473.

