

بررسی موانع و راهکارهای افزایش مشارکت فعال کارشناسان و مدرسان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی در همایشهای علمی و آموزشی

محمد بادسار - کارشناس ارشد توسعه روستایی

سید داوود حاجی میررحیمی - مدرس آموزشکده کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی

چکیده

کارشناسان و مدرسان در نظام آموزش کشاورزی تأثیر فراوانی بر اثربخشی سایر اجزاء و عملکرد مجموعه نظام دارند. نگاهی به تنگناها و مسائل عمده نظام آموزش کشاورزی کشور نشان می‌دهد که حرفه‌ای نبودن غالب مدرسان و نقصان قابلیت‌های حرفه‌ای آنان از جمله معضلات گریبانگیر نظام آموزش کشاورزی محسوب می‌شود. از جمله فعالیت‌های حرفه‌ای مدرسان، مشارکت فعال و مستمر آنها در عرصه فعالیت‌های علمی و آموزشی است. امروزه بحث تحقیق و تولید علمی و ضرورت توسعه آن در نظام‌های آموزشی افزایش چشمگیری یافته است. دانشمندان علوم آموزشی معتقدند در هر نظام آموزشی پویا، مدرسان در کنار نقش آموزشی، به نقش پژوهشی (انجام طرح‌های تحقیقاتی، ارائه مقالات علمی) نیز توجه دارند. فعالیت‌های پژوهشی مدرسان، گزینه‌های متعددی مانند تألیف کتاب، ترجمه کتاب، چاپ مقاله در نشریات علمی داخلی و خارجی، ترجمه مقاله، انجام طرح‌های تحقیقاتی، شرکت در مجامع و گردهمایی‌های علمی را شامل می‌شود. این فعالیت‌ها، به نوعی بیانگر عملکرد مستقیم و میزان مشارکت علمی مدرسان محسوب می‌شوند. در تحقیق حاضر تبلور واقعی فعالیت‌های علمی در قالب مشارکت در مجامع علمی پیگیری شده است. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل، موانع مؤثر بر مشارکت مدرسان مراکز آموزش کشاورزی در همایش‌های علمی و شناخت سیاست‌ها، روش‌ها و راهکارهای افزایش حضور مؤثر آنها انجام گرفته است. در این مقاله از روش تحقیق پیمایشی، همبستگی، برای دستیابی به اهداف استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی علمی کاربردی وزارت جهاد کشاورزی است که اطلاعات مورد نیاز به روش نمونه‌گیری تصادفی و از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. بدین شرح که از میان ۳۵۰ پرسشنامه ارسالی، ۲۲۳ پرسشنامه تکمیل گردید. برای تعیین روایی

ظاهری و محتوای پرسشنامه ۲۰ نسخه از پرسشنامه‌ها در اختیار صاحب‌نظران امر قرار گرفته و به جهت اعتبار سنجی پرسشنامه‌های مزبور در جامعه‌ای مشابه جامعه آماری مورد بررسی، توزیع گردید و ضریب کرونباخ آلفا برابر با ۷۵ درصد محاسبه گردید. نتایج حاصل از تحقیق حاکی از آن است که ۵۴ درصد از پاسخگویان هیچ مقاله‌ای در مجامع علمی ارائه نداده‌اند و ۳۰/۵ درصد پاسخگویان در طی پنج سال گذشته (۸۱-۱۳۷۶) در هیچ همایش علمی و آموزشی مشارکت نداشته‌اند. نتایج تحلیلی حاصل از تحلیل عاملی حاکی از نقش و اهمیت بالای عوامل و موانع سازمانی، ویژگیهای فردی، مشخصات حرفه‌ای و ویژگیهای همایشها به عنوان موانع تأثیرگذار بر مشارکت فعال کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی در همایشهای علمی و آموزشی است.

واژه‌های کلیدی: مشارکت، همایش علمی، مدرسان، فعالیت علمی پژوهشی.

مقدمه

نقش مؤثر و تعیین‌کننده کارشناسان و مدرسان که یکی از اجزای نظام آموزش کشاورزی هستند، در زمینه‌هایی مانند کمیت و کیفیت یادگیری یادگیرندگان، تهیه و تدوین محتوای برنامه‌های آموزشی، تدوین اصول و فلسفه آموزش کشاورزی، تدوین ساختار، سیاستها و راهبردهای آموزش عالی کشاورزی کشور و ... مؤید موفقیت برجسته آنها در نظام آموزش کشاورزی است. با این وجود یکی از مشکلات و تنگناهای موجود در مسیر توسعه آموزش وزارت جهاد کشاورزی، ضعف و نبود سیستم تعریف شده و معتبری برای بهبود مستمر توانمندیهای فنی و حرفه‌ای افراد در طول انجام خدمت شغلی جهت مشارکت فعال و مستمر در عرصه‌های علمی آموزشی است (حاجی میررحیمی و حسینی، ۱۳۸۲ب). تحقیق، پژوهش و تولید علمی یکی از ارکان توسعه فرهنگ اجتماعی و اقتصادی تلقی می‌شود و توسعه خوداتکا در درازمدت بدون انجام تحقیقات و تولید علمی میسر نیست. امروزه بحث تحقیق و تولید علمی و ضرورت توسعه آن در نظامهای آموزشی افزایش چشمگیری یافته است. دانشمندان علوم آموزشی معتقدند در هر نظام آموزشی پویا، مدرسان در کنار نقش آموزشی، به نقش پژوهشی (انجام طرحهای تحقیقاتی، ارائه مقالات علمی و ...) نیز توجه دارند. فعالیتهای پژوهشی کارشناسان و مدرسان گزینه‌های متعددی مانند تألیف کتاب، ترجمه کتاب، چاپ مقاله در نشریات علمی داخلی و خارجی، ترجمه مقاله، انجام طرحهای تحقیقاتی، شرکت در مجامع و گردهماییهای علمی و ... را شامل می‌شود. این فعالیتهای، به نوعی بیانگر عملکرد مستقیم

و میزان مشارکت علمی مدرسان محسوب می‌شوند. در تحقیق حاضر، تبلور واقعی فعالیت‌های علمی در قالب مشارکت در مجامع علمی پیگیری می‌شود. اکنون بیش از دودهه است که نظریه پردازان و مجریان توسعه ضرورت مشارکت در برنامه‌های توسعه را مورد توجه قرار داده‌اند. با این وصف در بسیاری از برنامه‌ها و فرآیندهای توسعه، اندیشه و تفکر مشارکت در سطحی بسیار ایده‌آلیستی و ایدئولوژیکی باقی مانده است. مشارکت در عمل فاقد ابزارهای تحلیلی، روشهای عملی و چارچوب نظری کافی بوده است. از این رو علی‌رغم شکل‌گیری اندیشه مشارکت در تمام ابعاد زندگی، این گسترش هنوز به صورت عملی دیده نمی‌شود (علوی تبار، ۱۳۷۹). از جمله تازه‌ترین زمینه‌های مشارکت در عرصه‌های علمی و آموزشی که مشارکت کارشناسان و مدرسان در همایشهای علمی و آموزشی است، هنگامی تحقق می‌یابد که کارشناسان و مدرسان از حالت افرادی که فقط به فعالیت‌های اجرایی یا تدریس مشغول‌اند به مشارکت‌کنندگان فعال و صاحب‌نظران در عرصه‌های علمی و آموزشی مبدل شوند. لازمه تأمین چنین منابع انسانی، وجود نظام فعال آموزش کشاورزی مطابق با نیازهای فعلی و نگرش به آینده توسعه بخش کشاورزی است (حاجی میررحیمی و حسینی، ۱۳۸۱). با توجه به آنچه درباره جایگاه کارشناسان و مدرسان در نظام آموزش کشاورزی و اهمیت مشارکت فعال آنها در عرصه‌های علمی بیان گردید، ضرورت بررسی موانع و راهکارهای مؤثر بر مشارکت در فعالیت‌های علمی و پژوهشی و ارتقای توانمندیها و قابلیت‌های حرفه‌ای کارشناسان و مدرسان از طریق شرکت در همایشهای علمی بیش از پیش نمایان می‌گردد. زیرا شرکت در همایشهای علمی در هر صورت (با ارائه مقاله و بدون ارائه مقاله) شرایط لازم برای قرار گرفتن افراد در معرض کسب دانش، اطلاعات و تجربیات ارزشمند فنی (مرتبط با علوم کشاورزی) و حرفه‌ای (مرتبط با علوم آموزشی) را فراهم می‌نماید، که این مسائل در نوع خود می‌تواند زمینه‌ساز افزایش انگیزه حضور کارشناسان و مدرسان در عرصه‌های مطالعاتی و تحقیقاتی و افزایش تجربیات و توان علمی و مهارتی آنها باشد. وضعیت نیروی انسانی شاغل در سطح مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی در سال ۱۳۸۳ نشان می‌دهد که ۲۰۸۶ نفر (بدین شرح: زیر دیپلم ۸۷۳ نفر، دیپلم ۲۶۴، فوق دیپلم ۲۳۴ نفر، لیسانس ۴۳۶ نفر، فوق لیسانس ۲۵۶ نفر و دکترا ۲۳ نفر) در این مراکز مشغول به کار هستند (وزارت جهاد کشاورزی، ۱۳۸۳). از این رو این وزارتخانه با داشتن ۷۱۵ نفر با تحصیلات لیسانس و بالاتر، از منابع انسانی بسیار غنی و ارزشمندی برخوردار است. تغییر و تحولات جدید نظام‌های آموزشی و گسترش ارتباطات و توسعه شبکه‌های جهانی ضرورت همگامی با این تحولات و مشارکت فعال همه ارکان نظام آموزشی به ویژه منابع انسانی را جهت دور نماندن از قافله علم و دانش

بیش از پیش ضروری می‌سازد. عرصه‌های جدید آموزش، نیازمند نیروهای فعال و پویایی است که با علم به واقعیتها، ابتکار، خلاقیت، همفکری، مشارکت و توجه به فرایندها و عرصه‌هایی که زمینه‌ساز پیشرفت و ترقی می‌باشند، موجبات، عناصر و مؤلفه‌های ضروری برای توسعه علمی و آموزشی را فراهم نمایند. بنابراین ضرورت و اهمیت اجتماعی طرح (مانند؛ فراهم‌سازی زمینه‌های ارتقای جایگاه علمی و اجتماعی در ساختار سازمانی، ارضای علائق و انگیزه‌های فردی و ...) و توجیه اقتصادی آن (مانند؛ کسب امتیازات مادی برای افراد، کمک به بهبود عملکردهای سازمانی، ارتقای کمیت و کیفیت منابع انسانی ارائه‌کننده آموزشها - به عنوان یک منبع سرمایه‌گذاری آتی و ...) کاملاً مبرهن است. از این رو به منظور فراهم نمودن زمینه‌های مشارکت و حضور فعال کارشناسان و مدرسان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی در همایشهای مختلف علمی و آموزشی، در مقاله حاضر موانع مؤثر بر مشارکت آنها در این همایشها (به عنوان سؤال اساسی تحقیق) بررسی می‌شود. هدف کلی تحقیق، «شناسایی موانع مؤثر بر مشارکت مدرسان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی در همایشهای علمی آموزشی و تعیین روشها، سیاستها و راهکارهای مؤثر بر مشارکت آنها» بوده و اهداف اختصاصی تحقیق، «شناخت ویژگیهای فردی و حرفه‌ای کارشناسان و مدرسان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی، تعیین میزان مشارکت فعلی کارشناسان و مدرسان مراکز آموزش جهاد کشاورزی در همایشهای علمی آموزشی، شناخت موانع مؤثر بر مشارکت کارشناسان و مدرسان مراکز آموزش جهاد کشاورزی در همایشهای علمی آموزشی و شناخت راهکارهای مؤثر در راستای افزایش مشارکت کارشناسان و مدرسان مراکز آموزش جهاد کشاورزی در همایشهای مذکور» است.

«حاجی میررحیمی» و «حسینی» در مطالعه «راهبردهای تحقق قابلیت‌های حرفه‌ای و نیازهای آموزشی»، مشارکت فعال آموزشگران را ناشی از ارتباط مستمر با رسانه‌های گروهی، بازدید از مراکز آموزش کشاورزی خارجی به منظور کسب تجربه، شرکت فعال در گردهماییها، همایشها و کنفرانسهای ملی مرتبط با رشته شغلی، ارتباط مستمر با انجمنهای صنفی و علمی، شرکت در جلسات علمی کشاورزی در سطح ملی، استفاده و دسترسی به اینترنت، مطالعه و به روز بودن دانش و مهارت، فراهم بودن امکانات استفاده از کتب تخصصی، استفاده مستمر از مجلات علمی و پژوهشی و ... می‌دانند (حاجی میر رحیمی و حسینی، ۱۳۸۲ الف). به نظر «اینگهارت» متغیرهای تحصیلات رسمی، موقعیت اجتماعی اقتصادی، سطوح مهارت و اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی، تجربه‌های شغلی،

شبکه‌های سازمانی، تقلیل تفاوت‌های جنسی در واگذاری وظایف اجتماعی و سیاسی بر افزایش مشارکت تأثیر گذاشته‌اند (اینگلهارت، ۱۳۷۳). «گلاگر» معتقد است برای ایجاد انگیزه در کارکنان جهت مشارکت فعال در اجرای برنامه‌ها، فعالیتها، سیاستهای سازمان، رهبری سازمان نیاز به توافقی اجتماعی نه تنها برای تثبیت موقعیت خود بلکه برای تحقق مشارکت فعال کارکنان دارد. همچنین کارکنان باید هدفهای سازمان را شناخته و هدفهای خود را منطبق بر آن نمایند. رهبری نیز برای جلب مشارکت کارکنان و دسترسی به توافقی اجتماعی باید هدفهای سازمان را در تضاد با هدفهای فرد قرار ندهد. وی همچنین معتقد است که مشارکت افراد بستگی به علم، علاقه و سطح وظیفه شناسی و احساس مسئولیت‌شان دارد (Gallagher, 2002). «قاسمی» در بررسی نقش مشارکت در توسعه سازمان معتقد است که دلایل و فرضیات زیادی در مورد عدم مشارکت کارکنان در سازمان وجود دارد که از آن جمله مواردی مانند: احساس عدم تعلق و وابستگی به سازمان، فقدان انگیزش برای کار گروهی در میان عده‌ای از اعضا، عدم وجود خصلت‌های کار گروهی در میان کارکنان، عدم ایجاد بستر فرهنگی مناسب برای مشارکت، مغایر بودن هدفهای فرد و سازمان، کمبود آموزشهای لازم، کمبود وقت برای مشارکت کارکنان و مدیران و نهایتاً ضعف مدیریت است (قاسمی، ۱۳۷۷). «صباغ‌زاده» در بررسی موانع و محدودیت‌های موجود در مسیر مشارکت کارکنان به تأثیر دو دسته از عوامل و محدودیت‌ها بر روند تکاملی هر سازمان شامل عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی اشاره می‌کند. از جمله عوامل برون سازمانی، عوامل ساختار اقتصادی می‌باشند (صباغ‌زاده، ۱۳۸۰). در بررسی عوامل اقتصادی که یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار در روند توسعه و تکامل نظام‌های هر کشور است، به خوبی می‌توان دریافت که آرامش خاطر جامعه و سلامتی اندیشه‌ها و مؤثر بودن وظایف، رابطه مستقیم و مهمی با اوضاع و احوال اقتصادی مردم و ساختار اقتصادی کشور داشته و دارد. افراد جامعه بدون توجه به آثار ساختاری کاری که انجام می‌دهند در هر نظام اداری یا سیاسی، تلاش می‌کنند و اگر از نظر معاش تأمین نگردند تزلزل انگیزه و اراده پیدا کرده و قدرت تجزیه و تحلیل خود را از دست خواهند داد. همچنین عوامل فرهنگی در این گروه قرار دارند. سازمان فکری کارکنان قبل از اینکه با نظام‌های اداری آشنا شود با احکام فرهنگی جامعه آشنا بوده و بدیهی است که پیش‌زمینه‌های ذهنی افراد در نحوه، انجام وظایف و میزان تعهدات، اثر مهمی خواهد داشت. عوامل اجتماعی نیز در این گروه از عوامل قرار دارند. منظور از عوامل اجتماعی عمدتاً سطح بیرونی جامعه است که متأثر از همه عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و ... بوده و نماد خارجی دارد. از این رو عواملی از قبیل اختلافات خانوادگی، فساد اخلاقی، اعتیاد و غیره روان جامعه را ناسالم و

تأثیرات مهمی در برنامه‌های اداری و مدیریتهای کارکنان گذاشته به گونه‌ای که درصد مهمی از امکانات بالقوه اداری و کشوری زایل می‌گردد. عوامل سیاسی، بخش دیگری از عوامل بیرونی به شمار می‌آیند. هر چند که جریانات و دسته‌بندیهای سیاسی حاکم بر جامعه به سهم خود برای رشد سیاسی جامعه مؤثر بوده‌اند ولی در بسیاری موارد، افراد را دچار ابهام و نگرانی و اختلال در امور نموده و آثار زیان‌باری را ایجاد می‌نمایند. این عوامل بر رفتار سازمانی افراد نیز اثر گذاشته و منجر به نگرشهای منفی یا مثبت در آنان در رفتار با نظامهای اداری و اجتماعی می‌شود. عوامل درون‌سازمانی که از داخل سازمان، متغیر وابسته را تحت تأثیر قرار می‌دهند عبارت‌اند از: عوامل ساختاری سازمان، مدیریت در سازمان، عوامل آموزشی، شرایط فردی کارکنان و عدم وجود زمینه‌های مشارکت در سازمان. ساختار هر نظام اداری و نظامهایی که در آن سازمان حاکمیت دارد، نقش عمده‌ای در ایجاد زمینه و تشویق کارکنان در مشارکت و همدلی ایفا می‌کند. در نظام اداری مدیران، نظامهای موجود (در شرایط کلی) و قوانین و مقررات حاکم، شرایطی برای مشارکت کارکنان لحاظ نشده است و حاکمیت اداری و مدیریتی به گونه‌ای طراحی شده که مشارکت، جایگاهی نداشته و ابعاد آن پیش‌بینی نشده است. هر چند که فرضیه‌های مدیریت در مباحث مختلف از جمله در بهره‌وری و بهینه‌سازی مدیریت، مشارکت را توصیه کرده‌اند، اما مدیریتهای عملی در اعمال مدیریت به دلایل برون‌سازمانی که اشاره شد و دلایل دیگری از قبیل: عدم برخورداری کامل از دانش مدیریت و راههای به‌کارگیری آن، ناتوانی در ایجاد تفاهم و ... از انگیزه مشارکت، کمتر استفاده نموده است. آموزش و ارتقای سطوح کیفی کارکنان نقش عمده‌ای در بالا بردن مشارکت دارد و عدم برخورداری از دانش و مهارت و تخصصهای لازم و همچنین آموزشهای سازمانی (که جایگاه و توسعه تکامل ساختاری و ماهیتی سازمان را تضمین می‌کند) از جمله عوامل تقلیل روحیه مشارکت شناخته شده‌اند. از این رو فراهم کردن نظامهای آموزشی و مؤثر بودن برنامه‌های آموزشی و بالا بردن سطح کیفی کارکنان مستلزم ارائه برنامه‌های دقیق و واقعی و مؤثر است که فقط گاهی دیده می‌شود. بسیاری از سازمانهای دولتی برنامه‌های آموزشی را بیشتر به منظور دیدار، تبادل افکار و عقاید، برنامه‌ریزی نموده‌اند که متأسفانه هدف اصلی را هیچ‌گاه محقق نخواهد کرد. از این رو ناآگاهی و عدم توجه کارکنان از انواع مشارکت و آثار و فواید آن و بستری که می‌توانند در آن در زمینه‌های مختلف مشارکت نمایند، عامل و مانع مهمی در تبیین جایگاه مشارکت تلقی می‌گردد. منابع انسانی و کارکنان از جمله مهم‌ترین عوامل سازمانی هستند زیرا شرایط عمومی و خصوصی یکایک کارکنان در اجزای نظام سازمانی و عمومیت آن، عامل مهم و عمده‌ای برای ارتقای سطح مشارکت تلقی می‌گردد. عواملی از قبیل تعارضها و تضادهای

موجود در محیط کار، وضعیت و اختلاف طبقاتی کارکنان از لحاظ مالی، فنی، تخصصی و معنوی، یادگیری، قبول مسئولیت و ... از جمله عوامل مهمی هستند که موجب می‌شوند کارکنان بینش لازم از جایگاه خود در سازمان را به دست نیاورده و مفهوم واقعی مشارکت را به کلی در نیابند. مشارکت در نظام اداری تعریف قانونی و مقرراتی نداشته و کارکنان در قالب پست و وظیفه سازمانی که به آنان محول شده متناسب با شرایطی که دارند در حد توانایی خود، انجام وظیفه می‌نمایند. از این رو لازم است مشارکت از نظر شکلی و ماهیتی در قانون اداری تعریف شده و اشکال و ابعاد آن طرح و تدوین گردد.

یافته‌های پژوهش «زارعی» در زمینه بررسی موانع مشارکت در نظام اداری ایران نشان می‌دهد که در بخش دولتی همکاری و مشارکت کارکنان در اداره امور سازمان با مسائل و مشکلات و موانعی روبه‌روست که تعدادی از آنها به نظام دولتی برمی‌گردد و برخی نیز ناشی از ضعف کارکنان، مدیران و قوانین و مقررات است. مهم‌ترین موانع بر سر راه مشارکت کارکنان، پاسخگویی، مشروعیت سیاسی و اندازه‌گیری کارکرد است و در ضمن بعضی هنجارهای اجتماعی که بخشی از فرهنگ عمومی هر جامعه را پدید می‌آورند در شمار موانع مشارکت به حساب آمده است. در تحلیلی جامعه‌شناختی از موانع و بازدارنده‌های فرهنگی در رابطه با مشارکت به موانعی از قبیل: جهل، خودخواهی و خودمحوری، نداشتن اعتماد به دیگران، نبود کنجکاوی، نبود همدلی، نداشتن انعطاف ذهنی و ... اشاره شده است (زارعی، ۱۳۷۸). «زارعی» برای غلبه بر موانع مشارکت سه روش توانمندسازی و آموزش دادن مردم (کارکنان)، آموزش مجدد مدیران و تواناسازی ساختارها و فرآیندهای اداری را طرح می‌کند (همان). «ساموئل موشی»^۱ براساس تجربه تانزانیا در نهادی کردن مشارکت معتقد است برای بسط و گسترش مشارکت در آغاز ضرورت دارد روحیه دموکراسی نهادینه شود. به نظر او پیش شرطهای نهادی شدن مشارکت عبارت‌اند از:

الف - ایدئولوژی مشارکتی (بعد هنجاری)؛

ب - نهادهای مشارکتی (بعد سازمانی)؛

ج - اطلاعات کافی و مناسب؛

د - منابع فنی و مادی مناسب (غفاری، ۱۳۸۱).

از جمله رویکردهایی که بر توسعه فعالیت‌های علمی و پژوهشی تأکید دارند عبارت‌اند از:

۱- رویکرد برون‌نگرا: رویکرد برون‌نگرا بر نهادی شدن روابط اجتماعی علم و کارکردهای

اجتماعی آن در جوامع مختلف و بر ارتباط میان عوامل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی با کارکرد نظام علمی تأکید دارد. به عبارتی دیگر اصلی کلی که این رویکرد مبتنی بر آن می باشد این است که عملکرد نهاد علم تابع و وابسته به جهتگیربهای خالص نظری و علمی نهادهای و نظامهای دیگر اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است (صالحی و همکاران، ۱۳۷۸ به نقل از توکل). به نظر «بلوم» با قبول فرض مذکور، فهم ابعاد شناختی و اجتماعی علم تحت تأثیر عوامل خارج از علم میسر است و علم نیز مستقل نیست بلکه متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی بیرون از خود است.

۲- رویکرد درونگرا یا کلیت‌گرا: این رویکرد همچنان که از عنوان «درونی» یا «درونگرا» پیداست علم مستقل تلقی می شود و به عوامل و متغیرهای درون اجتماع علمی توجه می کند، و کلیت‌گرا به معنی آن است که اجتماع علمی را به مثابه یک کل و نظام می نگرند. «اجتماع علمی» مفهومی کلیدی در این رویکرد است که خود به عنوان یک نظام یا به تعبیر بهتر خرده نظام، در مقابل جامع کلی، محسوب می شود. براساس این دیدگاه پیشرفت علم قائم به وجود اجتماع علمی است. در این رویکرد عوامل بیرون از علم چندان اهمیت ندارند بلکه تأکید بیشتر بر خود نظام علمی است. به عبارتی دیگر واقعیت‌های علمی متأثر از فضای درون اجتماع علمی است که این فضا مشتمل بر عناصر متعددی (مانند دانشمندان، کشفیات، کتابها، مجلات علمی، ارتباطات دانشمندان، رقابتها، اعتبارهای مالی، تخصیصها و اولویتهای و ...) است. هر اجتماع علمی هنجارها، اخلاق، قوانین پیشرفت، ملاکهای حقیقت، توجیهات، رد کردنها، پذیرفتنها، ارج گذاریها و ملاکهایی دارد (صالحی و همکاران، ۱۳۷۸). به نظر «راماسوبان» در این رویکرد بر قواعد اجتماعی، هنجارهای علم، پاداشها و غیره تأکید می شود و اینها هستند که کار این نظام و ثبات و پیشرفت در کار دانشمند را تضمین می کنند.

۳- رویکرد کارکردگرایی: تحلیل کارکردی، تحلیلی است که برای هر جزئی در نظام، کارکردی را در نظر می گیرد. کارکرد، اثری است که به دنبال انجام وظیفه اجزای نظام باقی می ماند. مدل تحلیلی ساختی کارکردی، آخرین مدل تحلیلی دیدگاه کارکردگرایی است که جامعه را به صورت ساخت یا نظامی کلان در نظر می گیرد و این ساخت را به چند خرده نظام تقسیم می کند. هر خرده نظام عهده دار کارکردی مرتبط با سایر خرده نظامها و ساخت

 3. Blume

4. system

5. sub-system

6. Ramasoban

کلان است. خرده نظامها در سلسله مراتبی قرار دارند و بین خرده نظامها رابطه مبادله نیز وجود دارد (صالحی و همکاران، ۱۳۷۸). «پارسنز»^۷ از معروف ترین جامعه شناسان کارکردگراست که مقوله های کنش اجتماعی و نظام اجتماعی را بر اساس مدل ساختی کارکردی تحلیل می کند. وی در مدل تحلیلی خود هر یک از نظامهای کنش اجتماعی و نظام اجتماعی را به چهار خرده نظام تحلیلی تقسیم می کند. از نظر او هر یک از خرده نظامهای تحلیلی دارای کارکردی اصلی هستند. در تحقیق حاضر، براساس نظام کنش اجتماعی «پارسنز»، مدلی تحلیلی در قالب چهار دسته از عوامل (خرده نظام) شامل عوامل و ویژگیهای فردی و شخصیتی، عوامل و ویژگیهای حرفه ای، عوامل سازمانی و ویژگیهای گردهماییهای علمی و آموزشی به عنوان خرده نظامهای مؤثر بر مشارکت در فعالیتهای علمی و پژوهشی ارائه می گردد.

«خوانین زاده» و همکاران در مطالعه ای تحت عنوان «ارائه راهکارهای مناسب جهت رشد و هدفمند ساختن تحقیقات در سطوح ملی و سازمانی» موانع عمده تحقیقات و فعالیتهای علمی پژوهشی را فقدان یک سیاست و راهبرد تحقیقاتی مدون و بلندمدت، هزینه بر بودن تحقیقات، سهم ناچیز بودجه پژوهشی از در آمد ناخالص ملی، عدم جایگاه اجتماعی تحقیق و محقق، عدم احترام به کار و نظم و سخت کوشی (نیروی انسانی ناکارآمد)، ضعف مدیریت و عدم آگاهی مدیران از نقش و اهمیت تحقیقات در توسعه کشورها و عدم درک روانشناسی تحقیقات و ... عنوان کرده اند. بنابراین سیاستهای متخذه باید در جهت توانمند کردن مراکز تحقیقاتی، تغییر در شیوه تربیت نیروی انسانی ماهر و کیفیت حضور آنها در بازار کار و انطباق سطح و نوع تخصص و مهارت آنها با نیازهای اجتماعی باشد. باید اذعان نمود امروزه آمار روزافزون نیروی انسانی تحصیل کرده فاقد مهارت و توان عملی لازم از مشکلاتی است که با آن روبه رو هستیم. از این رو تغییر در ساختار آموزش تربیت نیروی انسانی امری لازم و ضروری است (خوانین زاده و همکاران، ۱۳۷۹).

«مهرعلیزاده» و همکاران در مطالعه ای که بر مشکلات تحقیق و مسائلی که اعضای هیئت علمی با آن مواجه هستند، تمرکز کرده است، ریشه رکود تحقیقات و فعالیتهای علمی پژوهشی را در عوامل اداری و مالی، کم رنگ بودن ارزش و روح علمی در تصمیم گیریها، عوامل اطلاع رسانی، مسائل اساتید و همچنین مدیریت پژوهش در دانشگاهها بیان داشته اند. از آنجایی که عوامل فوق به صورت مجموعه ای و تعاملی بر رفتار پژوهشگران و ایجاد انگیزه برای تحقیق اثرگذارند، بنابراین نمی توان تقدم و تأخری بین آنها قائل بود بلکه

باید به صورت هم‌زمان به مجموعه این عوامل نگرسیست تا بتوان از آثار تعاملی مثبت آنها حداکثر استفاده را به عمل آورد و وزن جنبه‌های منفی آنها را کاهش داد، از این رو برای مقابله با عوامل و موانع فوق پیشنهادهایی مانند، ارائه نتایج طرحها به صورت عرضه سخنرانی در سطح دانشگاهها به منظور تشویق محقق و افزایش مسئولیت‌پذیری پژوهشگران و افزایش امکان مبادلات علمی و اطلاع‌رسانی با مراکز علمی داخل و خارج کشور و ... را مطرح نموده‌اند (مهرعلیزاده و همکاران، ۱۳۷۹).

«کاوه» در بررسی راهکارهای مناسب برای بهبود وضعیت فعالیتهای علمی پژوهشی در کشور، از امکانات پژوهشی، آموزشی، فضای مناسب و مدیریت به مثابه ملزومات فعالیتهای علمی پژوهشی یاد کرده است. وی همچنین در ارتباط با فراهم بودن امکانات پژوهشی، از لزوم دسترسی به امکانات رایانه‌ای قوی، کتابخانه و مراکز اسنادی غنی، فراهم بودن امکانات تشکیل سمینارها و کنفرانسها، انتشار مقالات در مجلات ملی و بین‌المللی و درآمد کافی، به عنوان مهم‌ترین مسائل، سخن گفته است (کاوه، ۱۳۷۹).

«درویشی» در بررسی عوامل مؤثر در توسعه تحقیقات در وزارت نیرو نتیجه گرفته است که سیر تکاملی تحقیقات در جوامع پیشرو نشان‌دهنده دخالت عوامل مختلفی در شکل‌گیری و توسعه فعالیتهای علمی تحقیقاتی است که برخی از این عوامل عبارت‌اند از: سیاستها، برنامه‌ریزی، کمیت و کیفیت نیروی انسانی، ساختارها، منابع اطلاعاتی و اطلاع‌رسانی، مدیریت، ضوابط و آئین‌نامه‌های اجرایی، منابع مالی و سهیم شدن بخش غیر دولتی در تأمین آن، انتشار و استفاده از نتایج تحقیقات، فراهم شدن تجهیزات مورد نیاز و ... (درویشی، ۱۳۷۹).

«احمدی» و همکاران نیز معتقدند که اصلاح ساختارها و روشها، تخصص و آموزش، نگرش مهارتها و فنون مدیریت، اصلاح قوانین و مقررات و برانگیختگی و نگرشهای کارشناسان و محققان و ایجاد فضای مناسب تفکر خلاق و عقلانی برای یادگیری و ... شرط اساسی موفقیت در هر نظام تحقیقاتی خواهد بود. از این رو مدیریت مراکز تحقیقاتی مستلزم دستیابی به حداکثر اطلاعات و دانش می‌باشد. چرا که استفاده از ابزارهای هوشمند، به شبکه اطلاعاتی مناسب نیازمند است و بنابراین ایجاد تفکری نظام‌مند به جای خودکار نمودن عملیات، شرط مهمی برای بقاء و توسعه مراکز تحقیقاتی محسوب می‌گردد. در خصوص رهبری و روحیه همکاری در نظام تحقیقاتی نیز معتقدند که وجود محدودیتهای فقدان استقلال، اجزای جدا نشدنی ساختار مکانیکی هستند که خلاقیت فردی را از بین برده و منجر به ایجاد احساس بی‌تفاوتی و از خودبیگانگی می‌گردند. لازم است سازمانهای تحقیقاتی به گسترش روحیه مدیریت مشارکتی و تأکید بر هوش جمعی

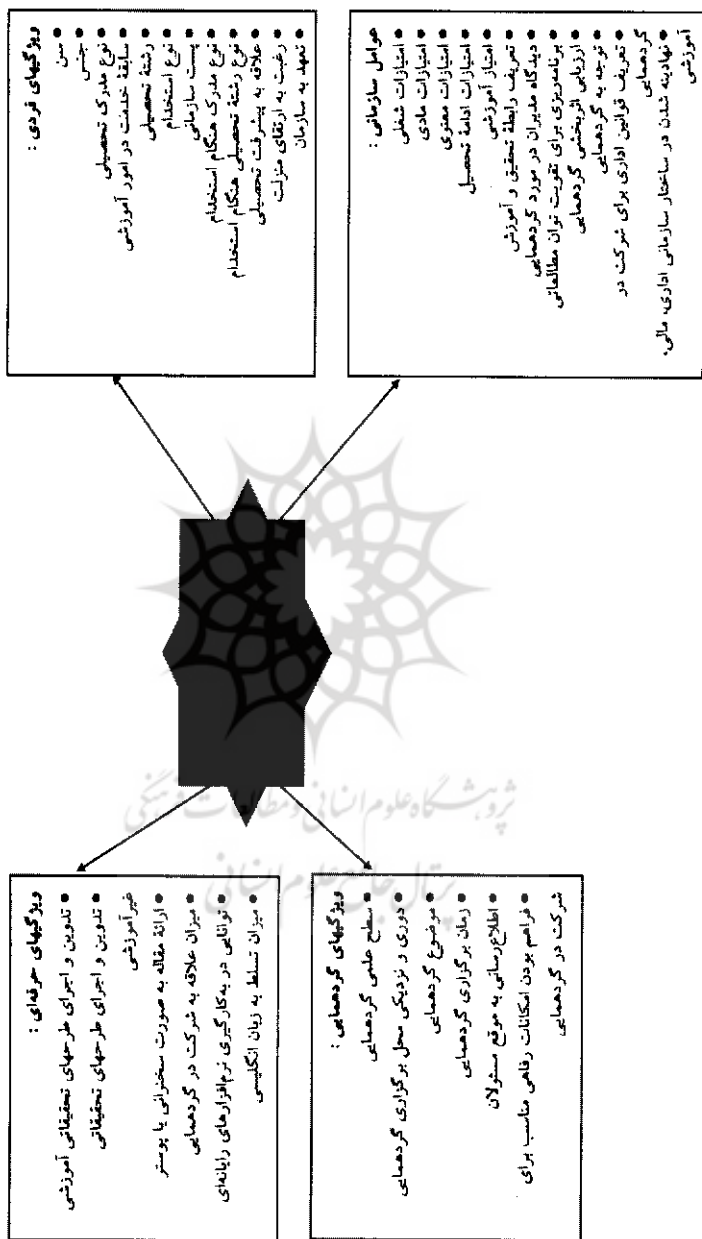
پردازند. همچنین برای تأمین هزینه فعالیتهای محققان و کارکنان، تجهیزات، مکان اداری، کتابخانه، رایانه، مأموریت و ... به پشتوانه مالی نیاز است. نحوه تأمین مالی این مراکز و تخصیص بودجه و پرداخت آن طی فرایند انعطاف‌پذیری امکان‌پذیر است. مثلاً در مراکز تحقیقاتی در حال حاضر به طور عمده از روشهای سنتی پرداخت به محققان، استفاده می‌شود. البته تنها این نوع پرداخت، عامل بی‌انگیزگی نیست بلکه پرداخت با تأخیر و با قید و بندهای زیاد، منجر به بی‌انگیزگی محققان می‌گردد (احمدی و همکاران، ۱۳۷۹).

براساس مطالب گفته شده، گروهی از نظریه پردازان اشاره به متغیرهای فردی و شخصی دارند که شکل‌دهنده روابط و فرآیند عملی مشارکتی است و گروهی نیز بر عوامل فرافردی و ساختاری تأکید می‌نمایند. در این تحقیق براساس تحلیل کارکردی «پارسنز» که شالوده آن در نظر گرفتن کارکردی برای هر جزئی در نظام است، برای کارشناسان، مربیان و اعضای هیئت علمی، کارکردی تحت عنوان مشارکت در گردهماییهای علمی آموزشی لحاظ شده است. از این رو در این تحقیق با نگاهی جامع، به مجموعه‌ای از عوامل و موانع تأثیرگذار بر فعالیتهای علمی و پژوهشی و مشارکت در عرصه‌های علمی شامل ویژگیهای فردی و حرفه‌ای، ویژگیهای گردهمایی و عوامل و ویژگیهای سازمانی توجه شده است (شکل ۱).

مواد و روشها

با توجه به اینکه هدف تحقیق بررسی و تعیین موانع و راهکارهای مؤثر بر مشارکت مدرسان مراکز آموزشی جهاد کشاورزی در همایشهای علمی آموزشی است از روش پیمایشی برای انجام این تحقیق استفاده شد. هدف تحقیق حاضر کاربردی است زیرا از طریق توصیف وضعیت موجود و شناسایی موانع مؤثر بر مشارکت و اولویت‌بندی آنها با توجه به عوامل فردی، حرفه‌ای، سازمانی و ویژگیهای همایشهای علمی، راهکارهای مؤثر برای افزایش مشارکت آنها بررسی می‌شوند. جمع‌آوری اطلاعات اولیه از طریق مطالعه کتابخانه‌ای با استفاده از کتب، نشریات و مقالات داخلی و خارجی، اسناد و مدارک اداری و کاوش در پایگاههای اطلاع‌رسانی و اینترنتی انجام گردید. اطلاعات میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه، مشاهده و مصاحبه جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه، ۲۰ نسخه از پرسشنامه در اختیار صاحب‌نظران امر قرار گرفته و پس از جمع‌آوری نظریات افراد مذکور اصلاحات لازم در پرسشنامه اعمال گردید. به جهت اعتبارسنجی، پرسشنامه‌ها در جامعه‌ای مشابه آماری مورد بررسی، توزیع گردید و ضریب

شکل ۱- الگوی مفهومی (چارچوب نظری) عوامل و موانع مؤثر بر مشارکت کارشناسان، مربیان و اعضای هیئت علمی مراکز و مجتمعهای آموزشی در گردهماییهای علمی آموزشی



(منبع : نگارندهگان)

کروناخ آلفا برابر با ۷۵ درصد محاسبه شد که نشان می‌دهد پرسشنامه برای انجام تحقیق قابل قبول است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارشناسان آموزشی و مربیان و اعضای هیئت علمی شاغل در سطح مراکز آموزش جهاد کشاورزی است که براساس آمار سال ۱۳۸۳ تعداد کارکنان دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر ۷۱۵ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی برای ۳۵۰ نفر پرسشنامه ارسال گردید که از بین آنها تعداد ۲۲۳ نفر پرسشنامه تکمیلی را عودت دادند. در این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (سه‌میه‌ای)، اعضای نمونه تحقیق انتخاب شدند. در این روش به منظور دستیابی دقیق‌تر به موانع و راهکارهای مؤثر بر مشارکت فعال مدرسان در همایشهای علمی، جامعه مورد مطالعه بر حسب سابقه فعالیت آموزشی به گروههای کوچک‌تر همگن تقسیم شد. سپس از میان گروههای کوچک‌تر نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گردید.

نتایج

به لحاظ توزیع سنی، میانگین یا متوسط سن پاسخگویان ۳۵ سال است که نشان‌دهنده جوان بودن افراد مورد بررسی است. حداقل سن در میان پاسخگویان ۲۳ سال و حداکثر آن ۵۴ سال است. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد که ۴۴/۸ درصد از پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۵ سال، ۴۷/۵ درصد بین ۳۶ تا ۵۰ سال و ۲/۷ درصد بالای ۵۰ سال سن داشته‌اند و ۴/۹ درصد پاسخ نداده‌اند. پست سازمانی ۱۷/۹ درصد از پاسخگویان هیئت علمی، ۱۶/۶ درصد هم‌تراز هیئت علمی، ۲۱/۱ درصد مربی (مدرس) بوده است و ۹/۹ درصد پست سازمانی خود را اظهار نداشته‌اند. از مجموع ۳۴/۵ درصد پاسخگویانی که دارای پست سازمانی هیئت علمی و هم‌تراز هیئت علمی بوده‌اند، ۳۲/۷ درصد مربی پایه و ۱/۸ درصد استادیار پایه هستند. نوع مدرک ۱۹/۳ درصد پاسخگویان هنگام استخدام دیپلم، ۹/۴ درصد فوق دیپلم، ۴۶/۶ درصد لیسانس، ۱۴/۳ درصد فوق لیسانس و ۴/۵۶ درصد دکتری بوده است. ۵/۸ درصد نوع مدرک تحصیلی خود را هنگام استخدام اعلام نکردند. نوع رشته تحصیلی ۵۲/۵ درصد از پاسخگویان هنگام استخدام، کشاورزی و ۳۸/۶ درصد غیر کشاورزی بوده و ۹ درصد اظهار نداشته‌اند. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد که ۲/۷ درصد از پاسخگویان به دوره‌های آموزشی آمار برای تحقیقات آموزشی نیاز داشته‌اند، ۸/۵ درصد به دوره‌های رایانه و زبان، ۱۰/۳ درصد به روش تحقیق، ۴ درصد به آمار، رایانه، زبان و روش تحقیق، ۴ درصد به آمار و روش تحقیق، ۳/۶ درصد به رایانه، زبان و آمار، ۷/۲ درصد به دوره‌های روش تحقیق، رایانه و زبان که منجر به افزایش توانایی

آنها در انجام تحقیقات آموزشی می‌شد، نیاز داشته‌اند. به عبارتی دیگر نیازهای آموزشی ۲۵/۵ درصد از پاسخگویان به روش تحقیق، ۱۴/۳ درصد به آمار، ۲۳/۳ درصد به رایانه و ۲۳/۳ درصد به زبان بوده است.

یافته‌ها حاکی از آن است که ۳۴/۵ درصد از پاسخگویان در هیچ دوره آموزشی در طول شش سال منتهی به انجام تحقیق، شرکت نداشته‌اند و ۴۳/۵ درصد در کمتر از ۵ دوره، ۱۶/۱ درصد در ۶ تا ۱۰ دوره آموزشی و تنها ۵/۹ درصد در بیش از ۱۰ دوره آموزشی که منجر به افزایش توان تحقیقاتی پاسخگویان می‌شود شرکت داشته‌اند. از طرفی، ۵۹/۲ درصد پاسخگویان هیچ‌گونه مقاله‌ای در مجامع علمی به صورت سخنرانی یا پوستر ارائه نکرده‌اند و تنها ۴۰/۷ درصد اظهار داشته‌اند که مقاله ارائه داده‌اند که از این میان تنها ۶/۷ درصد در سطح بین‌المللی، ۲۴ درصد در سطح ملی و ۱۹/۲ درصد در سطح استانی بوده است. نوع مدرک ۱/۸ درصد پاسخگویان فوق دیپلم و پایین‌تر، ۵۰/۷ درصد لیسانس، ۳۹/۹ درصد فوق لیسانس، ۷/۶ درصد دکتری بوده است. لازم به یادآوری است که نوع مدرک تحصیلی ۶۵ درصد از آنها هنگام استخدام در وزارت جهاد کشاورزی بالاتر از لیسانس و ۳۵ درصد پایین‌تر از لیسانس بوده است. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد که ۴۴/۴ درصد پاسخگویان دارای کمتر از ۵ سال سابقه در امور آموزشی بوده‌اند. ۳۵/۹ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۸/۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵/۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۵/۸ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه امور آموزشی دارند. با توجه به نتایج به دست آمده، رشته تحصیلی ۵۹/۲ درصد از پاسخگویان کشاورزی و ۳۹/۵ درصد غیر کشاورزی بوده است و ۱/۳ درصد رشته تحصیلی خود را اعلام نکرده‌اند. ۷۴/۹ درصد پاسخگویان استخدام رسمی، ۱۸/۱ درصد قراردادی و ۷ درصد سایر موارد استخدامی مانند پروژه‌ای و ... هستند. بخش دیگری از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۸۴/۴ درصد پاسخگویان اظهار علاقه بسیار زیاد و ۴۰/۳ درصد اظهار علاقه زیاد برای شرکت در همایشهای علمی و آموزشی کرده‌اند. یعنی ۸۸/۷ درصد علاقه زیاد و بسیار زیاد داشته‌اند. همچنین ۱/۳ درصد علاقه کم و ۱ درصد علاقه بسیار کم در خصوص شرکت در گردهماییهای علمی و آموزشی داشته‌اند. مشارکت پاسخگویان در همایشهای علمی و آموزشی در طی شش سال گذشته (۸۱-۱۳۷۶) از یک تا ۲۰ همایش متغیر بوده است. حدود ۳۰/۵ درصد پاسخگویان در هیچ همایشی شرکت نداشته‌اند و ۵۶/۵ درصد آنها در ۱ تا ۵ همایش شرکت داشته و تنها ۱۳ درصد پاسخگویان در بیش از ۵ همایش علمی و آموزشی شرکت کرده‌اند. میانگین مشارکت در همایشها هم ۳ همایش بوده است. براساس اطلاعات به دست آمده ۵۹/۶ درصد پاسخگویان در تدوین و اجرای طرحهای تحقیقاتی مشارکت داشته‌اند و ۴۰/۴ درصد هیچ‌گونه مشارکتی نداشته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مشارکت‌کنندگان

در تدوین و اجرای طرحهای تحقیقاتی تنها ۲۰ درصد در تدوین طرحهای مرتبط با تحقیقات آموزشی به صورت مجری یا همکار فعالیت داشته‌اند، که البته از این تعداد، ۱۳ درصد فقط در انجام یک طرح مشارکت داشته‌اند. همچنین ۲۷/۴ درصد از مشارکت کنندگان در تدوین و اجرای طرحهای تحقیقاتی در تحقیقات غیرآموزشی به صورت مجری یا همکار فعالیت داشته و از این میان فقط ۱۳ درصد در انجام طرح مشارکت داشته‌اند. بررسی دیدگاه اعضای نمونه تحقیق نشان می‌دهد که ۷/۲ درصد آنان توانایی خود را در به‌کارگیری نرم‌افزارهای رایانه‌ای عالی و ۳۸/۱ درصد خوب و ۳۷/۲ درصد متوسط و تنها ۱۱/۲ درصد ضعیف و ۳/۶ درصد بسیار ضعیف برآورد نموده‌اند. ۲/۷ درصد نیز جواب نداده‌اند.

جدول ۱- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب ارزیابی‌شان از میزان توانایی در به‌کارگیری نرم‌افزارهای رایانه‌ای برای امور مطالعه و تحقیق

میزان توانایی	تعداد	درصد	درصد انباشته
خیلی ضعیف	۱۰	۴/۵	۴/۵
ضعیف	۲۷	۱۲/۱	۱۶/۶
متوسط	۸۵	۳۸/۱	۵۴/۷
خوب	۸۵	۳۸/۱	۹۲/۸
عالی	۱۶	۷/۲	۱۰۰
جمع	۲۲۳	۱۰۰	-

(منبع: یافته‌های تحقیق)

بر اساس بررسیهای انجام شده تنها ۲/۷ درصد میزان تسلط به دستور زبان انگلیسی را عالی، ۳۵ درصد خوب و ۸۴/۴ درصد متوسط اظهار داشته‌اند و ۱۳ درصد تسلط خود را ضعیف و خیلی ضعیف بیان کرده‌اند. در ارتباط با توانایی و تسلط بر مکالمه زبان انگلیسی، ۵۲/۵ درصد پاسخگویان میزان تسلط خود را متوسط و ۲۱/۹ درصد عالی و خوب و ۲۶ درصد ضعیف و خیلی ضعیف اظهار نموده‌اند. همچنین میزان تسلط به درک مطلب^۱ را ۱۹/۳ درصد

8. grammar
9. speaking
10. listening

عالی و خوب، ۵۰/۷ درصد متوسط و ۳۰ درصد ضعیف و خیلی ضعیف اظهار داشته‌اند. در رابطه با میزان تسلط به سایر زبانهای بین‌المللی، ۲۰/۱ درصد اظهار کرده‌اند که با زبانهایی مانند فرانسوی، آلمانی، عربی، هندی و روسی آشنا هستند و تنها ۵/۴ درصد بیان داشته‌اند که در سطح عالی و خوب به این زبانها تسلط دارند.

جدول ۲- توزیع آماری میزان تسلط به زبان انگلیسی

۱۰۰	۲۲۳	۳/۱	۷	۱۰/۷۵	۲۴	۴۸/۴	۱۰۸	۲۵	۷۸	۲۷	۶	صنوبر زبان
۱۰۰	۲۲۳	۴	۹	۲/۵	۴۸	۵۲/۵	۱۱۷	۱۹/۷	۴۴	۲/۲	۵	مکالمه
۱۰۰	۲۲۳	۴/۹	۱۱	۲۵/۱	۵۶	۵۰/۷	۱۱۳	۱۶/۱	۳۷	۱/۷	۶	درک مطلب

(منبع: یافته‌های تحقیق)

بررسی دیدگاه افراد مورد مطالعه در خصوص میزان تأثیر شرکت در گردهماییهای علمی آموزشی بر بهبود برنامه‌های سازمانی (مرکز یا مجتمع) نشان می‌دهد که از نظر ۳۵/۹ درصد پاسخگویان، تأثیر شرکت در گردهماییهای علمی آموزشی بسیار زیاد، ۴۳/۹ درصد زیاد و ۱۷ درصد متوسط است. تنها ۱۱/۲ درصد میزان تأثیر شرکت در گردهماییها را در برنامه‌های سازمانی در سطح کم و بسیار کم اظهار داشته‌اند. طبق داده‌های توصیفی به دست آمده در قالب میانگین رتبه‌ای، مهم‌ترین موانع مؤثر در کاهش یا عدم مشارکت کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی مراکز آموزشی وزارت جهاد کشاورزی در گردهماییهای علمی و آموزشی، سطح علمی پایین گردهماییها، تأثیر محدود مشارکت فعال در گردهماییها در کسب امتیازات شغلی در سازمان، عدم امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی خارج از سازمان، ضعف قوانین و مقررات اداری و مالی در حمایت مادی از شرکت‌کنندگان در گردهماییها و ... بوده است. همچنین یافته‌ها بیانگر آن است که موانعی مانند، نبود نظام ارزشیابی مناسب برای سنجش توانمندیهای شغلی، نبود سیاست شایسته‌گرایی در سازمانها، عدم الزام کارکنان به ارتقای سطح دانش و مهارت و ... به ترتیب موانعی هستند که تأثیر کمتری بر مشارکت آنها دارند (جدول ۳).

جدول ۳- توزیع آماری میزان تأثیر شرکت در گردهماییهای علمی و آموزشی بر بهبود برنامه‌های سازمان

بسیار زیاد	۸۰	۳۵/۹	۳۵/۹
زیاد	۹۸	۴۳/۹	۷۹/۸
متوسط	۳۸	۱۷	۹۶/۹
کم	۵	۲/۲	۹۹
خیلی کم	۲	۱	۱۰۰
جمع	۲۲۳	۱۰۰	-

(منبع: یافته‌های تحقیق)

بر اساس میانگین رتبه‌ای نظریات پاسخگویان در مورد راهکارهای افزایش مشارکت، یافته‌ها نشان می‌دهد که راهکارهایی مانند بهبود نظام اطلاع‌رسانی در زمینه مکان و زمان برگزاری گردهماییها در سازمان، برقراری پاداشهای ویژه سالانه برای شرکت فعال کارکنان (همراه با مقاله) در گردهماییها، ایجاد امکانات استفاده از شبکه اینترنت برای کارکنان، پیش‌بینی فرصتهای متنوع آموزشی برای رشد کارکنان در برنامه‌های بلندمدت سازمان، توسعه فعالیت گروهی کارکنان برای تهیه و تدوین مقالات علمی و ... به ترتیب به عنوان مهم‌ترین و تأثیرگذارترین راهکارهای افزایش مشارکت معرفی شده‌اند. عواملی مانند برقراری ارتباط قانونمند بین تمديد قراردادهای استخدامی کارکنان یا ارتقای گروه شغلی آنان با شرکتشان در گردهماییها، اولویت دادن به مشارکت کنندگان در گردهماییها برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان، اولویت دادن فرصتهای مطالعاتی به مشارکت‌کنندگان در گردهماییها، مدیریت مناسب در برنامه‌ریزی و اجرای گردهماییها، راهکارهایی هستند که تأثیر کمتری بر مشارکت دارند (جدول ۴).

جدول ۴- توزیع میانگین رتبه‌ای موانع مؤثر در کاهش یا عدم مشارکت کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی در گردهماییهای علمی و آموزشی

رتبه	موانع مؤثر	رتبه
۱	سطح علمی پایین گردهماییها	۴/۵
۲	تأثیر محدود مشارکت فعال در گردهماییها در کسب امتیازات شغلی در سازمان	۴/۴
۳	عدم امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی خارج از سازمان	۴/۳
۴	ضعف قوانین و مقررات اداری و مالی در حمایت مادی از شرکت‌کنندگان در گردهماییها	۴/۳
۵	کم‌توجهی یا بی‌توجهی مدیران به شرکت کارکنان در گردهماییها	۴/۳
۶	عدم تأثیر شرکت در گردهماییها در سرنوشت اداری کارکنان	۴/۲
۷	عدم بهره‌گیری مطلوب از نتایج گردهماییها برای ایجاد تحولات مثبت در سازمان	۴/۲
۸	اطلاع‌رسانی ضعیف از مکان و زمان برگزاری گردهماییها	۴/۱
۹	بی‌اهمیت یا کم‌اهمیت بودن شرکت کارکنان در گردهماییها از نظر سازمان	۴/۱
۱۰	عدم توجه معنوی به افرادی که به طور فعال در گردهماییها شرکت می‌کنند (مانند معرفی افراد کوشا در این زمینه در هفته پژوهش یا ...)	۴/۱
۱۱	کم‌توجهی به توسعه علمی کارکنان در سازمان متنوع	۴/۱
۱۲	کمبود امکانات رایانه‌ای و مشکل دسترسی به آن	۴
۱۳	ضعف منابع علمی موجود در سازمان	۴
۱۴	عدم نظارت بر شرکت کارکنان در گردهماییهای مرتبط با تخصص خویش	۴
۱۵	مهارت و دانش پایین کارکنان برای انجام تحقیق	۳/۹
۱۶	فراهم نبودن زمینه‌های به‌کارگیری دانش و اطلاعات کسب شده توسط کارکنان برای انجام وظیفه بهتر در سازمان	۳/۹
۱۷	ضعف تجهیزات و امکانات فیزیکی لازم برای انجام مطالعه و تحقیق (مانند وسیله نقلیه و ...)	۳/۹
۱۸	ضعف دوره‌های آموزشی در ایجاد شایستگی در کارکنان برای انجام تحقیق	۳/۹
۱۹	درگیری کارکنان با امور روزمره شغلی (مانند امور اجرایی یا صرفاً تدریس کردن و ...)	۳/۹
۲۰	ضعف فرهنگی در خصوص مطالعه و بررسی در کل جامعه	۳/۸
۲۱	غالب بودن تفکر «ثبات» و عدم ارائه ابتکار	۳/۸
۲۲	روشن نبودن رابطه آموزش و تحقیق در وزارت جهاد کشاورزی	۳/۸
۲۳	چند شغله بودن کارکنان جهت تأمین معیشت زندگی	۳/۸
۲۴	نبود فرصتهای واقعی مطالعه و تحقیق برای کارکنان در محیط کار (سازمان متنوع)	۳/۸
۲۵	عدم الزام کارکنان به ارتقای سطح دانش و مهارت	۳/۷
۲۶	نبود سیاست شایسته‌گرایی در سازمانها	۳/۷
۲۷	نبود نظام ارزشیابی مناسب برای سنجش توانمندیهای شغلی	۳/۶

(منبع: یافته‌های تحقیق)

جدول ۵- میانگین رتبه ای میزان تأثیر راهکارهای افزایش مشارکت کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی در گردهماییهای علمی و آموزشی

۴/۵	۱	بهبود نظام اطلاع رسانی در زمینه مکان و زمان برگزاری گردهماییها در سازمان
۴/۴	۲	برقراری پادشاهای ویژه سالانه برای شرکت فعال کارکنان (همراه با مقاله) در گردهماییها
۴/۳	۳	ایجاد امکانات استفاده از شبکه اینترنت برای کارکنان
۴/۳	۴	پیش‌بینی فرصتهای متنوع آموزشی برای رشد کارکنان در برنامه‌های بلندمدت سازمان
۴/۳	۵	توسعه فعالیت گروهی کارکنان برای تهیه و تدوین مقالات علمی
۴/۳	۶	تقویت فرهنگ مطالعه در سازمان متبوع
۴/۳	۷	تقویت منابع علمی کتابخانه سازمان
۴/۳	۸	واگذاری مسئولیت هماهنگی شرکت کارکنان در گردهماییها به گروه یا واحد سازمانی ویژه
۴/۲	۹	اصلاح نظام اداری و مالی سازمان برای تأمین حقوق شرکت‌کنندگان در گردهماییها
۴/۲	۱۰	طراحی نظام پرداخت حق التحقیق به افراد شرکت‌کننده در گردهماییها
۴/۲	۱۱	اصلاح نظام آموزش ضمن خدمت به منظور در نظر گرفتن ساعات آموزشی برای شرکت‌کنندگان در گردهماییها
۴/۲	۱۲	استفاده از معیار شرکت‌فعال در گردهماییها برای اعطای فرصتهای مطالعاتی
۴/۲	۱۳	ملزم کردن مدیران به شرکت دادن مستمر و واقعی کارکنان در گردهماییها
۴/۱	۱۴	علمی و کاربردی بودن محتوای مقالات گردهماییها
۴/۱	۱۵	ارتقای آگاهی مدیران در خصوص اهمیت شرکت کارکنان در گردهماییها
۴/۱	۱۶	در دسترس بودن امکانات رایانه‌ای (نرم‌افزاری و سخت‌افزاری)
۴/۱	۱۷	ارائه تعریف روشنی از رابطه آموزش و تحقیق در وزارت جهاد کشاورزی
۴/۱	۱۸	اصلاح نظام اداری برای افزایش دسترسی کارکنان به منابع علمی خارج از سازمان
۴/۱	۱۹	ارزیابی جدی شرکت‌کنندگان در زمینه میزان اثربخشی شرکت در گردهماییها
۴/۱	۲۰	فراهم بودن امکانات رفاهی در مکان برگزاری گردهماییها
۴/۱	۲۱	برگزاری منظم سخنرانیهای علمی در سازمان متبوع
۴/۱	۲۲	ایجاد و توسعه فرهنگی آموزش خودگردان (آموزشی که فرد مسئولیت آن را برعهده دارد)

ادامه جدول ۵- میانگین رتبه ای میزان تأثیر راهکارهای افزایش مشارکت کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی در گردهماییهای علمی و آموزشی

۴/۱	تهیه گزارش تفصیلی از نتایج گردهماییها و نحوه به کارگیری آنها در بهبود برنامه‌های سازمان توسط شرکت کنندگان	۲۳
۴	اصلاح نظام پاداش شغلی کارکنان براساس پیشرفتهای علمی و فنی کارکنان در شغل مربوطه	۲۴
۴	مدیریت مناسب در برنامه‌ریزی و اجرای گردهماییها	۲۵
۳/۹	اولویت دادن فرصتهای مطالعاتی به مشارکت کنندگان در گردهماییها	۲۶
۳/۸	اولویت دادن به مشارکت کنندگان در گردهماییها برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان	۲۷
۳/۴	برقراری ارتباط قانونمند بین تمدید قراردادهای استخدامی کارکنان یا ارتقای گروه شغلی آنان با شرکت فعال آنها در گردهماییها	۲۸

(منبع: یافته‌های تحقیق)

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون بین متغیرها نشان می‌دهد که بین میزان مطالعات و تحقیقات آموزشی که پاسخگویان در آنها مجری و همکار بوده‌اند با میزان شرکت در همایشهای علمی و آموزشی در سطح ۵ درصد خطا، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین میزان شرکت در همایشهای علمی آموزشی با میزان همکاری در مطالعات و تحقیقات غیر آموزشی در سطح ۵ درصد خطا، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین میزان شرکت در همایشهای علمی و آموزشی در طی شش سال گذشته (۸۱-۱۳۷۶) با میزان توانایی افراد در به کارگیری نرم افزارهای رایانه‌ای و تسلط به زبان انگلیسی در سطح ۵ درصد خطا، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین میزان شرکت در همایشهای علمی و آموزشی در طی شش سال گذشته (۸۱-۱۳۷۶) با تعداد دوره‌های آموزشی تشکیل شده برای پاسخگویان در شش سال گذشته (۸۱-۱۳۷۶)، نوع مدرک تحصیلی، نوع و پایه هیئت علمی پاسخگویان و نوع

مدرک آنها هنگام استخدام در وزارت جهاد کشاورزی در سطح ۹۹ درصد اطمینان، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۶- بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب همبستگی

پیرسون

۱	تعداد طرحها و تحقیقات آموزشی (مجری یا همکار)	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	* ۱۵۱٪
۲	تعداد طرحها و تحقیقات غیر آموزشی (مجری یا همکار)	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	* ۱۶۸٪
۳	میزان توانایی به کارگیری نرم افزارهای رایانه‌ای	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	* ۱۵۱٪
۴	میزان تسلط به زبان انگلیسی	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	* ۱۴۳٪
۵	تعداد دوره آموزشی	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	* ۲۰۲٪
۶	نوع مدرک تحصیلی	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	** ۳۱۹٪
۷	نوع هیئت علمی	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	** ۲۱۳٪
۸	پایه هیئت علمی	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	** ۲۰۴٪
۹	نوع مدرک هنگام استخدام	تعداد دفعات شرکت در همایشهای علمی و آموزشی	** ۲۲۱٪

$$p \leq 1\% : ** \quad p \leq 5\% *$$

(منبع: یافته‌های تحقیق)

به منظور بررسی رابطه بین ارائه یا عدم ارائه مقاله توسط پاسخگویان در مجامع علمی (یکی از ابعاد متغیر وابسته تحقیق) با ویژگیهای فردی و حرفه‌ای آنها از ضریب همبستگی اسپرمن استفاده شد. یافته‌ها حاکی است که بین ارائه یا عدم ارائه مقاله در مجامع علمی با مشخصات حرفه‌ای مانند مشارکت در تدوین و اجرای طرحهای

تحقیقاتی، تعداد طرحهای غیرآموزشی که فرد در آن مجری و همکار بوده است، توانایی در به کارگیری نرم افزارهای رایانه ای و تسلط به زبان انگلیسی رابطه ای مثبت و معنی دار در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد. همچنین با مقدار طرحهای آموزشی که خود در آن همکار بوده است در سطح ۵ درصد خطا، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (جدول ۶). یافته ها نشان می دهند که بین ارائه یا عدم ارائه مقاله در مجامع علمی با مشخصات فردی مانند نوع مدرک تحصیلی، پست سازمانی، نوع و پایه هیئت علمی و نوع مدرک تحصیلی هنگام استخدام، در سطح ۹۹ درصد اطمینان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین با سابقه خدمت در امور آموزشی در سطح ۵ درصد خطا، رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. دیگر یافته ها نشان می دهند که بین ارائه یا عدم ارائه مقاله با سایر ویژگیهای فردی مانند سن، جنس، نوع استخدام و ... رابطه ای وجود ندارد (جدول ۷).

جدول ۷- بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب همبستگی

اسپرمن

۱	مشارکت در تدوین و اجرای طرحهای تحقیقاتی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۳۷۷٪
۲	تعداد طرحهای غیرآموزشی (مجری و همکار)	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۳۷۰٪
۳	توانایی به کارگیری نرم افزارهای رایانه ای	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۲۲۵٪
۴	تسلط به زبان انگلیسی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۲۰۴٪
۵	تعداد طرحهای آموزشی (همکار)	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۱۳۶٪
۶	نوع مدرک تحصیلی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۴۹۶٪
۷	پست سازمانی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	** ۲۳۳٪
۸	نوع هیئت علمی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	* ۳۴۵٪
۹	پایه هیئت علمی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	* ۳۹۷٪
۱۰	نوع مدرک تحصیلی هنگام استخدام	ارائه یا عدم ارائه مقاله	* ۲۲۷٪
۱۱	سابقه خدمت در امور آموزشی	ارائه یا عدم ارائه مقاله	* ۱۴۲٪

$p \leq 1\% : **$ $p \leq 5\% *$

(منبع: یافته های تحقیق)

نتایج حاصل از تحلیل عاملی کلیه متغیرهای مؤثر بر سطح مشارکت اعضای نمونه تحقیق در همایشهای علمی نشان می‌دهد که مقدار KMO محاسبه شده برای گویه‌های وارد شده در این تحلیل برابر با ۰/۸۰ و مقدار بارتلت نیز برابر با ۲۶۵۱/۱۵۵ است که در سطح ۱ درصد خطا، معنی دار می‌باشد. این مقادیر حاکی از وضعیت خوب داده‌ها برای تحلیل عاملی است. برای تعیین تعداد عامل با توجه به اینکه تحلیل عاملی از نوع تأییدی مدنظر بوده است، داده‌ها در ۴ عامل دسته‌بندی شدند. براین اساس با در نظر گرفتن بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ برای هر متغیر جهت ورود به عوامل، تعداد ۴ عامل استخراج گردید (جدول ۸). براساس یافته‌های حاصل از این آزمون بیشترین مقدار ویژه (خاص)، مربوط به عامل اول در حدود ۷/۳ است که برابر با ۱۹/۶ درصد واریانس تبیین شده توسط این عامل می‌باشد. مقدار واریانس جمعی تبیین شده توسط این چهار عامل ۵۱/۳ درصد بوده است. در مرحله دیگر پس از چرخش عاملها به روش وریماکس، متغیرهایی با بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ مربوط به هر عامل به شرح جدول ۹، مشخص گردید.

جدول ۸- عاملهای استخراج شده همراه مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس آنها

ردیف	عاملها	مقدار ویژه	مقدار درصد	درصد واریانس
۱	عامل اول	۷/۳	۱۹/۶	۱۹/۶
۲	عامل دوم	۳/۷	۱۳/۶	۳۳/۲
۳	عامل سوم	۳/۵	۹/۹	۴۳/۱
۴	عامل چهارم	۲/۵	۸/۲	۵۱/۳

(منبع: یافته‌های تحقیق)

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که تقریباً همه عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای نمونه تحقیق، به عنوان موانع تأثیرگذار وارد تحلیل شدند که در این میان عامل اول یعنی عوامل سازمانی با متغیرهایی مانند نبود سیاست شایسته‌گرایی در سازمانها، کم توجهی یا بی توجهی مدیران به شرکت کارکنان در گردهماییها، نبود فرصتهای واقعی مطالعه و تحقیق برای کارکنان در محیط کار (سازمان متبوع)، ضعف دوره‌های آموزشی در

جدول ۹- متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و میزان ضریب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

ردیف	عوامل	میزان ضریب	میانگین
۰/۵۴۵ ۰/۶۷۴ ۰/۶۳۰ ۰/۶۶۷ ۰/۶۲۶ ۰/۶۰۰ ۰/۶۵۲ ۰/۵۷۴ ۰/۶۴۲	عوامل سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> • نبود سیاست شایسته‌گرایی در سازمانها • کم‌توجهی یا بی‌توجهی مدیران به شرکت کارکنان در گردهماییها • نبود فرصتهای واقعی مطالعه و تحقیق برای کارکنان در محیط کار (سازمان متنوع) • ضعف دوره‌های آموزشی در ایجاد شایستگی در کارکنان برای انجام تحقیق • روشن نبودن رابطه آموزش و تحقیق در وزارت جهاد کشاورزی • کم‌توجهی به توسعه علمی کارکنان در سازمان متنوع • غالب بودن تفکر «ثبات» و عدم ارائه ابتکار • بی‌اهمیت یا کم‌اهمیت بودن شرکت کارکنان در گردهماییها در سازمان 	۱
۰/۸۲۸ ۰/۸۷۸ ۰/۵۷۴	ویژگیهای حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> • میزان توانایی به کارگیری نرم‌افزارهای رایانه‌ای در امور مطالعه و تحقیق • میزان تسلط به زبان انگلیسی • تعداد مقالات ارائه شده توسط افراد در پنج سال گذشته 	۲
۰/۷۱۰ ۰/۵۸۱ ۰/۵۷۷	مشخصات فردی	<ul style="list-style-type: none"> • چند شغله بودن کارکنان جهت تأمین معیشت زندگی • نوع مدرک تحصیلی • ضعف فرهنگی در خصوص مطالعه و تحقیق 	۳
۰/۷۰۴ ۰/۵۴۹	ویژگیهای همایشها	<ul style="list-style-type: none"> • اطلاع‌رسانی ضعیف از مکان و زمان برگزاری گردهماییها • عدم نظارت بر شرکت کارکنان در گردهماییهای مرتبط با تخصص خویش 	۴

(منبع: یافته‌های تحقیق)

ایجاد شایستگی در کارکنان برای انجام تحقیق و ... از مهم‌ترین موانع مشارکت کارکنان هستند. سپس عامل دوم یعنی ویژگیهای حرفه‌ای افراد که مهم‌ترین موانع تأثیرگذار بوده‌اند، بیشترین درصد واریانس تحلیل را تبیین کرده‌اند (جدول ۹).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مربوط به متغیر وابسته مشارکت نشان می‌دهد که ۵۹/۳ درصد از پاسخگویان هیچ مقاله‌ای در مجامع علمی ارائه نکرده‌اند. همچنین در طی شش سال گذشته (۸۱-۱۳۷۶) ۳۰/۵ درصد پاسخگویان به دلایل مختلف در هیچ گونه همایشی شرکت نداشته‌اند. این درحالی است که ۸۸/۷ درصد آنها علاقه زیاد و بسیار زیادی برای شرکت در همایشهای علمی و آموزشی داشته‌اند. نتایج مربوط به ویژگیهای فردی نشان می‌دهد که ۹۸/۲ درصد پاسخگویان دارای مدارک لیسانس و بالاتر از لیسانس می‌باشند. نوع استخدام ۷۴/۹ درصد پاسخگویان رسمی و تنها ۲۵/۱ درصد در استخدام قراردادی و سایر بوده‌اند. از این رو نتایج مربوط به ویژگیهای فردی نشان می‌دهد که ظرفیتهای انسانی و علمی بسیار خوبی در سطح مراکز آموزش عالی علمی کاربردی کشاورزی وجود دارد که موقعیت و امنیت شغلی اکثریت قریب به اتفاق آنها در وضعیت بسیار خوبی است. بنابراین ضروری است که با شناخت راهبردهای مؤثر بر فعالیتهای آنها و تحقق قابلیت‌های حرفه‌ای کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی زمینه‌های ارتقای تواناییهای حرفه‌ای آنان فراهم شود. نتایج مربوط به ویژگیهای حرفه‌ای نشان می‌دهد که ۴۰/۴ درصد از پاسخگویان در تدوین و اجرای طرح‌های مطالعاتی مشارکت نداشته‌اند که می‌تواند به نوعی ناشی از عدم فراهم بودن زمینه‌های مطالعاتی و پژوهشی در مراکز آموزش عالی علمی کاربردی کشاورزی و عدم آشنایی پاسخگویان با مراکز و مؤسسات تحقیقاتی و چگونگی مشارکت و ارائه طرح در مراکز و مؤسسات تحقیقاتی باشد. همچنین مزید بر این مسائل، توانایی متوسط به پایین ۵۲ درصد از پاسخگویان در به‌کارگیری نرم افزارهای رایانه‌ای و استفاده از رایانه جهت انجام فعالیتهای آموزشی و تحقیقاتی و کسب اطلاعات جدید و میزان تسلط متوسط و ضعیف ۵۰ درصد از پاسخگویان به زبان انگلیسی می‌تواند به نوعی مشارکت اعضای نمونه تحقیق را در مجامع علمی تحت تأثیر قرار دهد.

نتایج توصیفی در خصوص موانع مؤثر در کاهش یا عدم مشارکت کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی مراکز آموزشی وزارت جهاد کشاورزی درگردهماییهای علمی و آموزشی نشان دهنده اهمیت بالای عوامل سازمانی مانند تأثیر محدود مشارکت فعال در گردهماییها در کسب امتیازات شغلی در سازمان، عدم امکان دسترسی کارکنان به منابع

علمی خارج از سازمان، ضعف قوانین و مقررات اداری و مالی در حمایت مادی از شرکت‌کنندگان در گردهماییها، به عنوان مهم‌ترین و تأثیرگذارترین موانع مشارکت است که ضرورت اندیشیدن تدابیر لازم سازمانی را می‌طلبد. نتایج مربوط به آمارهای استنباطی در قالب تحلیل عاملی تأییدی با مقدار kmo برابر ۸۰ درصد حاکی از وضعیت خوب داده‌ها و همبستگی بالای آنها برای انجام تحلیل عامل است که چارچوب نظری تحقیق را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین نشان می‌دهد که مجموعه‌ای از عوامل سازمانی (نبود سیاست شایسته‌گرایی در سازمانها، کم توجهی یا بی توجهی مدیران به شرکت کارکنان در گردهماییها، نبود فرصتهای واقعی مطالعه و تحقیق برای کارکنان در محیط کار یا سازمان متبوع، ضعف دوره‌های آموزشی در ایجاد شایستگی در کارکنان برای انجام تحقیق و ...) ویژگیها و مشخصات حرفه‌ای (مانند میزان توانایی به‌کارگیری نرم‌افزارهای رایانه‌ای در امور مطالعه و تحقیق، میزان تسلط به زبان انگلیسی، تعداد مقالات ارائه شده توسط افراد در پنج سال گذشته)، عوامل و ویژگیهای فردی (مانند چند شغله بودن کارکنان جهت تأمین معیشت زندگی، نوع مدرک تحصیلی، ضعف فرهنگی در خصوص مطالعه و تحقیق) و ویژگیهای همایشها (مانند اطلاع‌رسانی ضعیف از مکان و زمان برگزاری گردهماییها، عدم نظارت بر شرکت کارکنان در گردهماییهای مرتبط با تخصص خویش) به ترتیب مهم‌ترین موانع تأثیرگذار بر مشارکت پاسخگویان بوده‌اند. نتایج این تحقیق با دیدگاه «اینکلهارت» در خصوص متغیرهای تحصیلات و آرای «ساموئل موشی» در خصوص اطلاعات کافی و مناسب و منابع فنی و مادی مناسب برنامه‌ریزی سالانه برای شرکت مستمر کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی در همایشهای مختلف علمی (استانی، ملی و بین‌المللی) صورت پذیرد.

- برنامه‌ریزی سالانه برای شرکت مستمر کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی در همایشهای مختلف علمی (استانی، ملی و بین‌المللی) صورت پذیرد.
- کتابخانه‌های مراکز آموزش باید دارای جدیدترین کتب علمی و مشترک دریافت انواع مجلات علمی معتبر ملی و بین‌المللی در زمینه‌های «آموزشی» و «کشاورزی» بوده و برای این امر، اعتبار لازم در هر سال از طرف سازمان پیش‌بینی گردد.
- برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص نحوه تهیه طرحهای تحقیقاتی و مقالات علمی جهت ارتقای تواناییهای کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی به منظور فراهم‌سازی زمینه‌های مشارکت فعال آنها.
- نظر به نقش و اهمیت ویژگیهای گردهماییها در مشارکت کارشناسان آموزشی،

مربیان و اعضای هیئت علمی در مجامع علمی و آموزشی؛ اطلاع‌رسانی به موقع از زمان ارسال خلاصه و اصل مقالات، زمان برگزاری همایشها، مکان آن و اتخاذ تدابیر لازم در خصوص هر چه پربار تر بودن این گونه مجامع از طرف مجریان و دست‌اندرکاران این فعالیتها به عمل آید.

■ نظر به اهمیت ویژگیهای فردی پاسخگویان در مشارکت فعال آنها در همایشهای علمی آموزشی، فرهنگ‌سازی و بسترسازی لازم جهت علاقه‌مند کردن کارشناسان آموزشی، مربیان و اعضای هیئت علمی مراکز آموزش کشاورزی به پیشرفتهای علمی و ایجاد رغبت در آنان برای کسب منزلت‌های بالاتر علمی صورت پذیرد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ۱- احمدی، س. ع. ا. (۱۳۷۹)، طراحی الگوی سازمانهای تحقیقات یادگیرنده. تهران: دانشگاه علم و صنعت، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.
- ۲- اینگلهارت، آر. (۱۳۷۳)، تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی. ترجمه مریم وتر. تهران: انتشارات کویر.
- ۳- حاجی میر رحیمی، س. د. و حسینی، س. م. (۱۳۸۲ الف)، «استراتژیهای تحقق قابلیت‌های حرفه‌ای و تأمین نیازهای آموزشی و حرفه‌ای آموزشگران مؤسسات آموزش عالی کشاورزی ایران». مجله علمی پژوهشی علوم کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی. سال نهم، ش ۱.
- ۴- حاجی میر رحیمی، س. د. و حسینی، س. م. (۱۳۸۲ ب)، «بررسی و سنجش تأمین نیازهای آموزشی حرفه‌ای آموزشگران مؤسسات آموزش عالی کشاورزی ایران». مجله علمی پژوهشی علوم و صنایع کشاورزی. جلد ۱۷، ش ۲.
- ۵- حاجی میر رحیمی، س. د. و حسینی، س. م. (۱۳۸۱)، «تدوین الگوی قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران مراکز آموزش عالی کشاورزی». مجله علمی پژوهشی اقتصاد کشاورزی و توسعه. سال دهم، ش ۳۷.
- ۶- خوانین‌زاده، ع. ر. و همکاران (۱۳۷۹)، ارائه راهکارهای مناسب جهت رشد و هدمند ساختن تحقیقات در سطوح ملی و سازمانی. تهران: دانشگاه علم و صنعت، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.
- ۷- درویشی (۱۳۷۹)، بررسی عوامل مؤثر در توسعه تحقیقات در وزارت نیرو. تهران: دانشگاه علم و صنعت، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.
- ۸- زارعی، ح. (۱۳۷۸)، طراحی الگوی مشارکت کارکنان در نظام اداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- ۹- صالحی و همکاران (۱۳۷۸)، «بررسی عوامل مؤثر بر فعالیتهای اعضای هیئت علمی». نامه پژوهش. تهران: دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی.
- ۱۰- صباغ‌زاده (۱۳۸۰)، «بررسی موانع و محدودیتهای موجود در مسیر مشارکت کارکنان در اداره مؤثر امور». مجله کارمند. ش ۷.
- ۱۱- علوی تبار، ع. ر. (۱۳۷۹)، بررسی الگوی مشارکت شهروندان در اداره امور شهرها (تجارب جهانی و ایران). تهران: سازمان شهرداریهای کشور، مرکز مطالعات شهری.
- ۱۲- غفاری، غ. ر. (۱۳۸۱)، عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر مشارکت اجتماعی اقتصادی سازمان‌یافته روستاییان به عنوان مکانیزمی برای توسعه روستایی در ایران.

رساله دکتری در رشته جغرافیا، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده جغرافیا.
 ۱۳- قاسمی (۱۳۷۷)، «مشارکت کارکنان و الگوهای آن در مدیریت و سازمان». تدبیر-
 ش ۸۷.

۱۴- کاوه، ع. (۱۳۷۹)، راهکارهای مناسب برای بهبود وضعیت فعالیتهای علمی پژوهشی
 در کشور. تهران: دانشگاه علم و صنعت، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.

۱۵- مهرعلیزاده، ی. ا. (۱۳۷۹)، مشکلات تحقیق و مسائل اعضای هیئت علمی. تهران:
 دانشگاه علم و صنعت، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.

۱۶- وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۸۳)، سند ملی بازسازی، بهسازی و نگهداری امکانات،
 تجهیزات و نیروی انسانی واحدهای آموزشی وزارت جهاد کشاورزی در برنامه چهارم
 توسعه. تهران: وزارت جهاد کشاورزی، سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی، معاونت
 آموزش و تجهیز نیروی انسانی، دفتر بهسازی نیروی انسانی.

17- Gallagher, T. J. (2002), "Employee participation in decision making in extension:
 ladder participation to reduce cynicism". **Journal of Extension**. Vol. 40, No. 5,
 PP.1-5.