



ارزشیابی مراکز تحقیقاتی مدل‌ها، روش‌ها و مطالعه موردی: مرکز تحقیقات روستایی

محمدتقی شریعتی، عضو هیأت علمی مرکز تحقیقات روستایی جهاد کشاورزی

تاریخ دریافت: بهمن ماه ۱۳۸۳ تاریخ پذیرش: شهریور ماه ۱۳۸۴

E.mail: taghishariati@yahoo.com

چکیده

رقابت فزاینده برای منابع کمیاب و تقاضای پاسخ‌گویی از جانب سیاستگذاران و برنامه‌ریزان و حتی استفاده‌کنندگان، مؤسسه‌ها و مراکز تحقیقاتی را تحت فشار قرار داده‌اند تا ارتباط و کیفیت نتایج فعالیت‌ها و همچنین بهبود و سازگاری تحقیقات را در اولویت قرار دهند. در نتیجه ارزیابی و بهبود عملکرد واحدهای تحقیقاتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه در اولویت قرار گرفته است. شیوه‌های سنتی ارزشیابی در مؤسسه‌های تحقیقاتی علیرغم فواید زیاد از بعضی جهات مورد سؤال قرار گرفته، بنابراین یافتن رهیافت‌ها و روش‌های دقیق‌تر و تواناتری ضرورت دارد. در این مطالعه دیدگاه‌ها، مدل‌ها و روش‌های مختلف راجع به ارزشیابی مورد نقد و بررسی قرار گرفت. به نظر می‌رسد در شرایط مناسبی، ارزشیابی مشارکتی مدل ایسنار در مقایسه با سایر مدل‌ها از ظرفیت و توانایی بیشتری برخوردار است. مدل تدوین شده توسط Ozgediz نیز به لحاظ جامعیت و ابعاد قابل اندازه‌گیری می‌تواند نتایج دقیق و معتبری داشته باشد. در یک مطالعه موردی، مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی بر اساس مدل اوزگدیز مورد ارزشیابی قرار گرفت. اطلاعات از کسانی اخذ شد که از بُعد علمی با مفاهیمی چون توسعه، توسعه روستایی، تحقیق اقتصادی اجتماعی آشنا بوده و در بُعد تجربی هم آشنایی کافی با خصوصیات فعلی روستاها و فعالیت‌ها داشتند که اصطلاحاً به آنها مطلع گفته می‌شود. از جامعه آماری حدود ۲۰۰۰ نفری ۵۶۲ نمونه انتخاب و پرسش‌نامه برای آنان ارسال گردید. نتایج ارزشیابی حاکی از آن است که در مجموع ارزیابی متوسطی از مرکز وجود دارد که با افزایش تحصیلات ارزیابی مثبت‌تر می‌شود. با توجه به میزان همخوانی نظر همکاران و مقام مافوق با پاسخگویان، ارزیابی را می‌توان به جامعه بزرگتری تعمیم داد. میزان تماس و معاشرت با مرکز رابطه مثبت و معنی‌دار با ارزیابی را نشان می‌دهد.

کلمات کلیدی: ارزشیابی، مدل‌ها، روش‌ها، مراکز تحقیقاتی، افراد مطلع، مرکز تحقیقات روستایی

Pajouhesh & Sazandegi No:68 pp: 91-103

Evaluation of research Institutions models, methods and a case study: Rural research center

By: M. T. Shariati, Member of Scientific Board of Rural Research Center

The increasing competition for limited resources associated with the demand of policymakers, programmer and also utilisers for accountability forced the research institutes to show the quality and relevance of research results as well as asked over improvement. So, evaluation and progressive performance of research institutes are main concerns in

developing countries. Although the traditional methods of evaluation have been criticized, much benefit achieved from. However, providing accurate and powerful models and methods are necessary. In this study various approaches, models and procedures were examined. It seems that in suitable conditions the participatory organization assessment introduced by ISNAR included a better ability and capacity comparing with others. Ozgediz evaluation model named CGIAR due to its comprehensive and measurable dimensions provides valid and accurate results. Therefore, the awareness and evaluation of 395 key informants, including high and middle managers and senior experts of the ministry exposed to Rural Research Center (RRC) was studied. Evaluation was carried out based on a four dimensions model including; research results, quality and relevance, vision and strategic direction and management efficiency. General evaluation index of RRC shows a medium level that increases by education degree. Considering the high correlation between the views of respondents and that of their colleagues and superiors, the evaluation results can be generalized to a bigger population. There is a significant relation between the level of contact with RRC and positive evaluations.

Key words: Evaluation, Models, Methods, Research centers, Key informant, Rural Research Center

Rossi و دیگران (۳۲) تعریف عام و ساده‌ای از ارزشیابی به‌عنوان تمام کوشش‌هایی که به حوادث، موارد و فرآیندها یا افراد ارزش‌هایی را نسبت می‌دهد ارائه می‌دهند. این تعریف از لحاظ مفهومی از طرفی در بردارنده توصیفی از کلیت آن چیزی است که ارزشیابی می‌شود و از طرفی استانداردها یا معیارهایی را شامل می‌شود که بوسیله آن عملکرد مورد قضاوت قرار می‌گیرد. این قضاوت که با اتکاء به استانداردها، معیارها و گاهی شاخص‌هایی صورت می‌گیرد می‌تواند در زمینه‌های متنوع، و به روش‌ها و تکنیک‌های مختلف انجام پذیرد و همه ذیل مقوله ارزشیابی قرار می‌گیرد، اگر چه نامگذاری‌های متفاوتی مانند ارزیابی، اثربخشی تحلیل هزینه فایده و ... داشته باشد (۳۳، ۳۲، ۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۳، ۱۱). رشته‌های گوناگون علمی با جهت‌گیری‌های متفاوت و روش‌های مختلف به آن پرداخته‌اند و تئوری واحدی ناظر بر فعالیت‌های ارزشیابی نیست (۴). ولی Shadish (۳۲) در کتاب جامع و مبتنائی خود در یک توصیف و تحلیل مقایسه‌ای از نظریات و نظریه (تئوری)‌های محققانی چون Rossi، Cronbach، Stake، Weiss، Wholey، Campbell و Scriven در زمینه ارزشیابی نتیجه گرفته‌اند که: برای ارزشیابی داشتن تئوری نه تنها سودمند بلکه لازم است. Rossi و همکاران در اثر ارزشمند خود به یک بررسی تاریخی از مقوله ارزشیابی دست زده‌اند. آنها تحقیقات ارزشیابی را از قبل از جنگ جهانی دوم مرور کرده‌اند و اعتقاد دارند که این تحقیقات یک ویژگی یا تخصص^۶ مهم در علوم اجتماعی است و اولین کارها در این زمینه را به بخش علوم اجتماعی دانشگاه‌ها نسبت می‌دهند که کماکان هم ادامه دارد. در این کتاب تصریح می‌شود که؛ بدون توجه به نوع موضوع (پدیده) مورد مطالعه، برای ارزشیابی باید روش‌ها و دستورات العمل‌های تحقیقات اجتماعی را به کار برد. در واقع Rossi و Shadish به یک نکته مهم اشاره می‌کنند که ارزشیابی یک گزارش مطبوعاتی یا اداری نیست. Berk (۱۱) هم تأیید می‌کنند که تحقیقات ارزشیابی چون متکی به روش‌های علمی است لذا با گزارش‌های روزنامه‌ای و توصیه‌های اجتماعی تفاوت دارد. ولی عقیده دارند که در بهترین حالت، تحقیقات ارزشیابی فقط می‌تواند به

مقدمه

محیط و جامعه نیاز به پویایی سازمان‌ها و از جمله مراکز تحقیقاتی می‌باشد. در عصر پرشتاب تغییرات و رقابت فزاینده برای منابع کمیاب، ارزشیابی دوره‌های مؤسسه‌ها و مراکز تحقیقاتی ضرورت بیشتری یافته است تا بدین وسیله مسائل و ضعف‌ها مشخص شود. علاوه بر این برنامه‌ریزان و تأمین‌کنندگان منابع مالی و حتی استفاده‌کنندگان خواستار پاسخگویی هستند. در این شرایط مراکز تحقیقات دولتی تحت فشار بیشتری قرار دارند تا ارتباط و کیفیت نتایج فعالیت‌های خود و همچنین تمایل به بهبود و سازگاری تحقیقات را نشان دهند (۲۸).

در نتیجه ارزیابی و بهبود عملکرد واحدهای تحقیق و توسعه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه در اولویت قرار گرفته است. این کشورها مجبورند تغییرات مهم در فضای اقتصادی و سازمانی از قبیل فقر مزمن، جهانی شدن، تعدیلات ساختاری و اقتصادی و فن‌آوری‌های جدید را مدنظر قرار دهند. در کشور ما نیز موج پاسخ‌گویی، ضرورت ارزیابی مراکز تحقیقاتی را اگر چه با تأخیر، اجتناب ناپذیر نموده است. و در این راستا مدل و روشی که بتواند از توانایی علمی جهت این کار برخوردار باشد اولویت بر ارزشیابی دارد.

چارچوب مفهومی

در مورد مفهوم ارزشیابی، ماهیت، روش‌ها و تکنیک‌های مورد استفاده آن در حوزه تحقیقاتی یا مطالعاتی، منابع زیادی وجود دارد. مجادله‌های علمی در باب مفهوم ارزشیابی^۱، ارزیابی^۲، اثربخشی^۳، اثربخشی و اثربخشی^۴ یا تحلیل هزینه فایده^۵ هنوز تا حدودی ادامه دارد. این بحث‌ها تفاوت در ماهیت تحقیقاتی هر کدام از این روش‌ها و تکنیک‌های مربوطه را نیز در برمی‌گیرد.

میزان تطابق خدمات با اهداف، اثربخشی مدیریت برنامه، به کارگیری منابع و سایر چنین اموری پرداخته می‌شود (۳۱) رضوانی (۴) چهار گروه عمده از راه‌بردهای ارزیابی را معرفی می‌کند:

- ۱- مدل‌های علمی تجربی که سابقه زیادی دارند و روش‌ها و ارزش‌های خود را از علم به‌ویژه علوم اجتماعی اخذ می‌کنند.
- ۲- مدل‌های سازماندهی مدیریت‌گرا که مدل‌های پرت^{۱۵} و سیپام^{۱۶} از مهمترین آنها است.
- ۳- مدل‌های کیفی یا انسان‌شناختی.
- ۴- مدل‌های مشارکت‌گرا که بر مشارکت کاربران و استفاده کنندگان برنامه تأکید دارد.

ارزشیابی سازمان‌ها از جمله واحدهای تحقیقاتی نیز ماهیتی مشابه سایر انواع ارزشیابی دارد و تعاریف، مفاهیم، مراحل و روش‌های مرتبط بر آنها را شامل می‌شود. ارزشیابی مؤسسه‌های تحقیقاتی بسته به اینکه خصوصی یا دولتی باشد متفاوت می‌باشد. در کشورهایی که مؤسسه تحقیقاتی خصوصی وجود دارد بازتاب کالا و خدمات شرکت‌هایی که متکی به نتایج مؤسسه تحقیقاتی است تعیین کننده می‌باشد ولی در بخش دولتی اگر چه چنین بازاری وجود ندارد ولی بازخوردی که از مشتری‌ها (مخاطبین) و نفع‌بران به‌دست می‌آید (که همانند یک شبهه بازار است) را می‌توان ارزیابی تلقی نمود، هر چند ممکن است این بازخورد به مجامع تصمیم‌گیری مؤسسه تحقیقاتی نرسد (۲۶) یا اینکه به آن ترتیب اثر داده نشود.

مطالعات مربوط به ارزشیابی مؤسسه‌های تحقیقاتی دولتی عموماً در چهار دسته طبقه‌بندی می‌شود.

- ۱- مطالعات ارزشیابی تحقیقات انجام شده که سؤال‌های مربوط به طرح تحقیق و اندازه‌گیری را پاسخ می‌دهد که معمولاً با ارزیابی سودمندی برنامه‌های عمومی (دولتی) همراه می‌باشد (۱۳، ۱۴، ۳۰، ۳۴).
- ۲- مطالعاتی که طراحی سازمانی و ارزیابی عملکرد سازمانی را دربر دارد (۱۶، ۱۷، ۲۴، ۳۳، ۳۴).
- ۳- دسته سوم که ارزشیابی سازمانی و نهادسازی را پوشش می‌دهد

سیاست‌گزاران و گروه‌های علاقمند در قضاوت نسبت به موفقیت نسبی یا شکست برنامه‌ها و سیاست‌ها کمک نماید. باید اذعان نمود که بهترین استفاده از نتایج ارزشیابی‌ها آنچنان که در آثار اندیشمندان دیگر نیز اشاره شده است، در بازنگری برنامه‌ها، سیاست‌ها و پروژه‌ها می‌باشد که گاهی به‌طور سیستماتیک اثربخشی برنامه‌های اجتماعی را با کاربرد روش‌های تحقیق اجتماعی مطالعه می‌کند (۳۰، ۳۱). به‌هرحال مهم این است که از لحاظ تعاریف مفاهیم، رابطه‌ها، روش‌ها و نظریه پردازان هیچ تفاوتی بین ارزیابی سازمان‌ها و ارزیابی طرح، پروژه یا سیاست‌ها وجود ندارد. تنها ممکن است در عملیاتی کردن ارزیابی سازمانی مانند یک واحد تحقیقاتی تفاوت‌هایی وجود داشته باشد که به آنها اشاره خواهد شد. در ادبیات علمی و همچنین حوزه اجرایی، اتفاق نظر فراوانی در مورد مراحل یک برنامه یا پروژه وجود دارد که با یک نگاه سیستماتیک و ساده (۱) عناصر، فرآیندها و کارکردهای آن در واژه‌های متداولی چون ورودی‌ها^{۱۷}، خروجی‌ها / ستانده‌ها^{۱۸}، اثر^{۱۹}، اهداف^{۲۰}، کوشش‌ها^{۲۱}، کارآیی^{۲۲} و اثربخشی^{۲۳} تعریف می‌شود.

ارزشیابی هر کدام از مراحل ۱ یا اجزاء آن می‌تواند با معیارها یا استانداردهایی و از طریق شاخص‌هایی مورد قضاوت قرار گیرد. هر مطالعه ارزشیابی متناسب با برنامه‌ای که قرار است مورد ارزشیابی قرار گیرد ساخته و پرداخته می‌شود که بستگی به هدف ارزشیابی، ساختار مفهومی و سازمانی برنامه و همچنین منابع دارد. (۳۱) بیشتر مطالعات ارزشیابی در زمینه عملکرد به منزله توجه و تأکید بر ستانده‌ها که نصیب مخاطبین یا مشتری‌ها می‌شود، و دستاوردها برای دست اندرکاران و عموم مردم می‌شود و کمتر به داده‌ها یا ورودی‌ها می‌پردازند. (۲۸) Pancer (۲۷) کارکردهای ارزشیابی در رابطه با مراحل برنامه را شامل؛ نیازسنجی و توصیف مسائل و نیازها، ارزیابی منطق یا تئوری برنامه، مطالعه امکان‌سنجی، ارزیابی یکی از موارد اجرا، فرآیند، دستاوردها یا تحلیل هزینه فایده و تحلیل هزینه اثربخشی برمی‌شمرد. Rossi هم نیازسنجی یا بررسی انتظارات را یک نوع ارزشیابی می‌داند. Fowler (۱۸) سعی کرده است مراحل مهم ستانده، دستاورد و اثر را در یک فرایند ارزشیابی متمایز نموده و شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری آن هر چند کلی

جدول ۱- مراحل و شاخصها در ارزشیابی

مرحله اندازه‌گیری	چیزی که اندازه‌گیری می‌شود	شاخص‌ها
ستانده	کوشش‌ها	فعالیت‌های اجرا شده
دستاورد	ثمربخشی	کاربرد ستانده‌ها و منافع پایدار حاصل شده
اثرات	تغییرات	تفاوت‌هایی که در وضعیت مسئله اصلی مورد بررسی ایجاد شده‌است

(۲۰، ۲۴، ۲۵).

۴- آنهایی که به مطالعه دقیق و خاص مربوط به ارزشیابی تحقیق می‌پردازند (۱۹، ۲۱، ۲۴، ۲۶).

هر کدام از این ۴ دسته تحقیقات جنبه‌ها و مباحث مفید و متنوعی از ارزشیابی مؤسسه‌های تحقیقاتی را مدنظر قرار داده‌اند ولی تحقیق حاضر هم در دسته ۲ و هم در دسته ۳ قرار می‌گیرد.

معرفی نماید (جدول ۱).

در بعضی منابع نامگذاری‌های متفاوتی بر حسب نوع، ابعاد و سطوح ارزشیابی برنامه یا پروژه صورت گرفته است. مثلاً ارزشیابی جامع که شامل تمامی مراحل و فرآیندهای برنامه می‌شود یا ارزشیابی عملکرد، ارزشیابی پیامدها / نتایج، ارزشیابی فرایند و ارزشیابی اثر که هر کدام به مرحله‌های یا وجهی از برنامه، پروژه یا سیاست می‌پردازد. در ارزشیابی فرآیند، به



نمودار ۲: عناصر و فرایندهای اجرایی یک مرکز تحقیقات کشاورزی در چهار بعد ارزیابی

به این چهار بعد عملکردی به شرح زیر است .

۱- نتایج تحقیقات: ارزشیابی میزان موفقیت مرکز در دستیابی به اهداف را تعیین می‌کند. در واقع قضایات‌های گذشته درباره ستاندها و اثرات با واقعیت بدست آمده مقایسه می‌شود .

۲- کیفیت و مرتبط بودن تحقیقات: به دلیل اینکه تحقیقات معمولاً طولانی مدت است، این کیفیت بالای برنامه تحقیقاتی و مرتبط بودن آن است که سرمایه‌گذاری به منظور نتایج خوب مورد انتظار در آینده را تضمین می‌نماید. در این بعد کیفیت ورودی‌ها، فرایندها و ستاندها بررسی می‌شود .

۳- جهت‌گیری‌ها در چشم‌انداز و راهبرد: پژوهشگران ارزیابی‌کننده تحقیقات و واحدهای تحقیقاتی به دو نکته مهم اشاره کرده‌اند. این نکات به نوعی وجه تمایز سازمان تحقیقاتی با سایر سازمان‌ها را نشان می‌دهد. اول اینکه ریسک و عدم قطعیت جزء ذات تحقیقات است. و دوم طولانی مدت بودن فرایند تحقیق است و همین امر ارزیابی را خصوصاً ارزیابی عملکرد واحدهای تحقیقاتی دولتی را پیچیده می‌سازد (۶). چند تحقیق داخلی (۲۰۱، ۲۰۳، ۷) در این زمینه بیشتر به ارزیابی عملکرد، بهره‌وری و مدیریت مراکز پژوهشی پرداخته است. تنها موردی که از شاخص‌ها و مدلی برای اندازه‌گیری رشد بهره‌وری کلی در مرکز تحقیقات وزارت نیرو سود جسته بود پایان‌نامه تقوی (۲) می‌باشد .

اگر چه در مدل Ozgediz اندازه‌گیری شاخص‌هایی چون رشد

شیوه‌های سنتی ارزشیابی در مؤسسه‌های تحقیقاتی فواید زیادی داشته اگر چه از جهاتی مورد سؤال قرار گرفته است. در این شیوه‌ها، تعداد انتشارات، کیفیت مجلات علمی که نتایج در آن چاپ می‌شود، تعداد سخنرانی‌ها و مقالاتی که در کنفرانس‌ها یا همایش‌ها ارائه می‌شود و حتی مقدار پولی که محقق از بابت تحقیق به مؤسسه تحقیقاتی می‌آورد، به آسانی قابل اندازه‌گیری است. ولی این مقیاس‌ها به طور دقیق سهم ارزش تحقیقات و یا شناسایی و تعیین پژوهشگرانی که تحقیقات خوب آنها پاسخگوی مأموریت‌های مؤسسه هستند را نشان نمی‌دهد. بنابراین یافتن رهیافت‌ها و روش‌های دقیق‌تر و تواناتری ضرورت دارد .

Ozgediz (۲۶) ضمن مرور و نقد ارزیابی‌های صورت گرفته از مؤسسه‌های تحقیقاتی که بوسیله گروه مشاوره تحقیقات بین‌المللی کشاورزی CGIAR^{۱۷} (وابسته به چهار سازمان بین‌المللی بانک جهانی^{۱۸}، فائو^{۱۹}، برنامه عمران سازمان ملل^{۲۰} و برنامه محیط زیست سازمان ملل^{۲۱}) که در ۱۶ مرکز تحقیقات بین‌المللی کشاورزی بکار گرفته است مدلی را ارائه میدهد که با یک نگرش سیستمی، تغییر و تبدیل داده‌ها یا ورودی‌های سیستم به ستاندها و اثرات را نشان می‌دهد. در این مدل چهار بعد اساسی عملکرد مرکز تحقیقاتی شامل؛ نتایج تحقیقات، کیفیت و مرتبط بودن آن، جهت‌گیری‌ها در چشم‌انداز و راهبرد و کارآئی مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. ۲ رابطه این چهار بعد عملکرد یک مرکز تحقیقاتی در مراحل فرآیند تبدیل داده‌ها به ستاندها را ترسیم می‌نماید. دلایل تأکید و توجه

به مدل فیش باین و آیزن می‌توان گفت که ارزیابی فایده در شکل‌گیری هنجار ذهنی و در نهایت ارزیابی فرد، تعیین‌کننده می‌باشد. انتظار پیروی از دیگران مهمی چون مقام مافوق یا همکاران نیز در ارزیابی فرد از پدیده مؤثر می‌باشد. میزان رضایت، میزان دسترسی به اهداف تعیین شده و تجربه فرد، که به شکل معاشرت و تماس تعریف می‌شود، نیز از عوامل مؤثر در ارزیابی نهایی فرد از سازمان (واحد تحقیقاتی) برشمرده شده است (۲۹،۵). اعتقادات و ارزش‌های فردی، مواجهه شخصی و داشتن دانش قابل توجه نیز توسط Brief (۱۲)، زایونیک، ورنستین (۱۵) و Ray (۲۸) به عنوان عوامل مؤثر در ارزیابی مورد اشاره قرار گرفته است. در نتیجه می‌توان مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر در ارزیابی را توسط یک ارزیابی‌کننده در مدل ذهنی ۳ نشان داد.

این مدل در هر مرحله و فرآیندی از تبدیل داده‌ها به ستانده‌ها، دستاوردها و اثرات (۲) و در هر بعدی از ارزیابی فرد از یک پدیده شامل؛ مرکز / سازمان یا پروژه و برنامه مصداق می‌یابد.

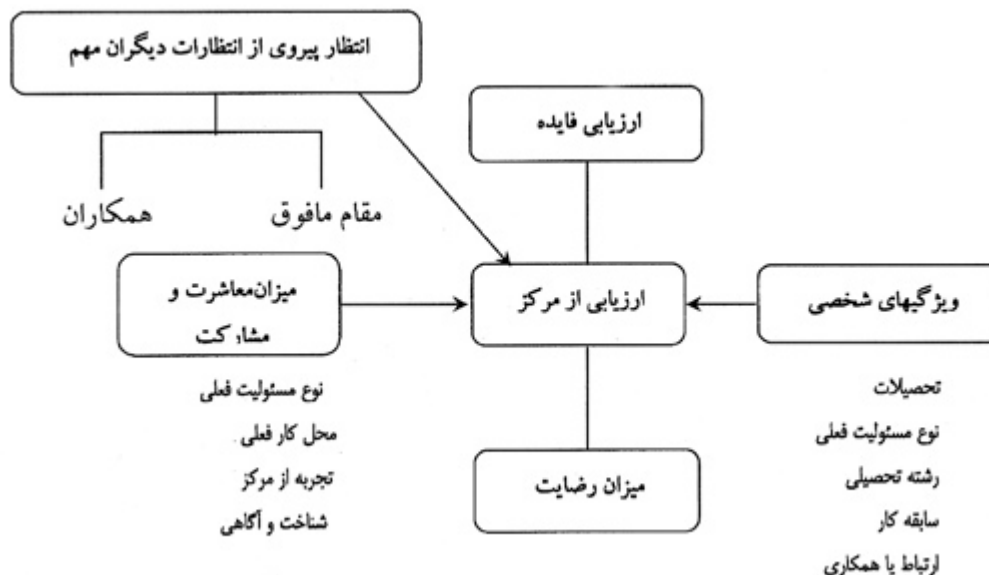
مطالعه موردی

مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی (مرکز) از سال ۱۳۶۳ باتصویب شورای مرکزی جهاد سازندگی ایجاد گردید. تدریجاً در مراکز استانها گروه‌های تحقیقات روستایی (گروه) نیز به‌وجود آمد. در این مدت مرکز و گروه‌های استانی فعالیت‌های تحقیقاتی، مطالعاتی و اطلاع رسانی مختلفی داشته‌اند (۱۰،۹،۸). شواهد بیانگر آن بود که در سطح سیاستگذاران، برنامه‌ریزان، مدیران و کارشناسان جهادسازندگی، ارزیابی خاصی از مرکز و گروه‌ها شکل گرفته است. با ادغام وزارتخانه‌های

بهره‌وری یا تحلیل هزینه فایده دیده نمی‌شود و یا شیوه بررسی آن آنچنان که ایسناز مورد استفاده قرار داده نیست ولی برای یک ارزیابی اجمالی درونی و بیرونی و به‌صورت پیمایشی در مقایسه با سایر منابعی که بررسی شده است، قابلیت بیشتری دارد. باید اذعان نمود که مدل (۲۸) که به یک ارزیابی درونی و مشارکتی می‌پردازد و به شکل دستورالعمل ارائه شده است چنانچه توانائی لازم برای عملی‌سازی و تجزیه و تحلیل آن وجود داشته باشد، بسیار مفیدتر و کاربردی تر می‌باشد.

ارزیابی‌کنندگان

یکی از مسائلی که در تحقیقات ارزیابی مورد سؤال و بعضاً نقد قرار می‌گیرد این است که چه کسانی پروژه، طرح، برنامه یا سازمانی را ارزیابی کرده‌اند؟ در واقع همیشه صلاحیت ارزیابی‌کنندگان و تنوع و تکرار آنان مورد مناقشه می‌باشد. Ozgediz (۲۶) برای ارزیابی یک واحد تحقیقاتی خصوصاً در زمینه کشاورزی، یک هیأت ارزیابی متشکل از رشته‌های علمی مرتبط را توصیه می‌کند و معتقد است این شیوه اعتبار و اطمینان اندازه‌گیری (سنجش) را تأمین می‌کند. ایزناز هم ارزیابی مشارکتی با نقش فعال کارکنان را در دستورالعمل خود پیش‌بینی کرده است. به‌رحال ارزیابی، در هر بعد و بهر شکل و توسط هر تیم یا فردی صورت گیرد، فعالیت ذهنی ارزیابی‌کنندگان است. این ذهنیت نیز به یک‌باره شکل نمی‌گیرد. همین ذهنیت است که به یک هنجار ذهنی و یک گرایش منجر می‌شود و در حیطه‌های شناختی، عاطفی و روانی حرکتی بروز و ظهور می‌نماید و مبنایی برای رفتارهای آنان از قبیل؛ تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، اظهار رضایت یا انتقاد و ایجاد تغییر می‌شود. با استناد



نمودار ۳- مدل ذهنی ارزیابی از یک مرکز یا موسسه تحقیقاتی

منتشره مرکز یا گروه جهت معاونین، مدیران و رؤسای واحدهای مختلف جهاد سازندگی ارسال می‌گردید یا از آنها و کارشناسان ذریبخت جهت شرکت در همایش‌ها و جلسات دعوت به عمل می‌آید. بنابراین آنها افراد مطلع هم نسبت به سازمان کار، اهداف، مأموریت‌ها و فعالیت‌ها و هم عملکرد و دستاوردها می‌باشند. طبق تشکیلاتی وزارت جهاد سازندگی افراد مطلع نمونه از جامعه آماری حدود ۲۰۰۰ نفری و از سطوح مختلف سازمانی متناسب با میزان ارتباط با مرکز و گروه‌های تحقیقات روستایی انتخاب گردیدند.

در سطح وزارتخانه ۹ معاونت دارای ۴۹ اداره کل، دفتر و مدیریت (معاونت آموزش و تحقیقات خود ۵ مؤسسه و مرکز تحقیقاتی و یک دفتر مراکز آموزش عالی را هم در بر می‌گیرد) و ۱۱ سازمان و شرکت وابسته (مؤسسه تحقیقات شیلات وابسته به شرکت شیلات) و ۸ دفتر، اداره کل و مدیریت و مرکز تحقیقات روستایی وجود دارد. در ۲۸ استان هم ۲۸ سازمان جهاد سازندگی و تعدادی مرکز، گروه و ایستگاه تحقیقاتی مستقل به‌اضافه معاونت‌ها و مدیریت‌های مختلف وجود دارد. جدول ۲ نشان می‌دهد که در ۵۰ مرکز، مؤسسه و ایستگاه‌های تحقیقاتی جهاد سازندگی ۱۱۵۶ نفر فوق لیسانس و دکترا و ۵۰۲۲ نفر لیسانس و پایین‌تر وجود دارد.

نمونه مورد نظر از حدود ۲۰۰۰ نفری که طبق تعریف افراد مطلع نامیده می‌شوند شامل: کلیه معاونین وزیر و روسای سازمان‌ها و مؤسسه‌های ملی، رئیس و معاونین سازمان جهاد سازندگی ۲۸ استان و مدیران طرح و برنامه ترویج و مشارکت مردمی و آبخیزداری و رئیس گروه تحقیقات روستایی استان‌ها با حداقل ۵ سال سابقه کار و مدرک کارشناسی ارشد به روش نمونه‌گیری انتخابی و دو نفر کارشناس ارشد از هر کدام از واحدهای ذریبخت با حداقل ۵ سال سابقه کار و مدرک کارشناسی ارشد به روش نمونه‌گیری تصادفی و به شکل ذیر انتخاب شدند:

۱- کلیه رؤسای مراکز، مؤسسات و ایستگاه‌های تحقیقاتی مستقل و ۲ نفر کارشناس ارشد مطلع با حداقل ۵ سال سابقه کار از هر کدام که به‌طور تصادفی انتخاب شده باشند، جمعاً ۱۵۰ نفر.

۲- رئیس گروه تحقیقات روستایی استان (در استان‌هایی که گروه وجود دارد) و ۲ نفر کارشناس ارشد گروه در هر استان که به‌طور تصادفی انتخاب شده باشند، جمعاً ۷۲ نفر

۳- ۹ نفر معاون وزیر و رئیس ۱۱ سازمان و شرکت وابسته در مرکز و ۲۸ رییس سازمان جهاد استان (جمعاً ۴۸ نفر) و ۲ نفر کارشناس ارشد با حداقل ۵ سال سابقه کار از هر قسمت که به‌طور تصادفی انتخاب شده باشند (۹۶ نفر)، جمعاً ۱۴۴ نفر

۴- کلیه معاونین سازمان جهاد سازندگی استان با‌اضافه ۳ نفر مدیر طرح و برنامه، ترویج و مشارکت مردمی و آبخیزداری که حداقل ۵ سال سابقه کار داشته و کارشناس ارشد باشند در ۲۴ استان جمعاً ۱۹۶ نفر در مجموع ۵۶۲ نمونه انتخاب و پرسش‌نامه برای آنان ارسال گردید که ۳۹۴ پرسش‌نامه یعنی ۷۰ درصد تکمیل و بازگشت داده شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

از ۳۹۴ نفر جامعه نمونه ۳۸۸ نفر تحصیلات خود را گزارش دادند که از این میان ۴۹/۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر، ۴۸/۵ درصد لیسانس و ۱/۸ درصد دیپلم بودند. ۱۶/۵ درصد دارای گرایش‌های تحصیلی مدیریت و عمدتاً مدیریت دولتی بودند. ۲۱ درصد از نمونه در پست کارشناسی و

جهادسازندگی و کشاورزی و در فرآیند تجدید ساختار وزارتخانه جدید، جایگاه و ساختار مرکز و گروه‌های استانی مورد سوال قرار گرفت. فارغ از همه این ضرورت‌ها، ارزیابی مستمر از داده‌ها، فرایندها، ستانده‌ها، دستاوردها و اثرات فعالیت‌ها از جمله اقدامات مدیریتی اثر بخش در واحدهای تحقیقاتی است (۶). لذا سوال اساسی مطالعه میزان اطلاع افراد مطلع و تأثیرگذار از وظایف و فعالیت‌های مرکز و گروه‌ها و ارزیابی آنها از ستاندها و دستاوردهای مرکز می‌باشد و دیگر اینکه فعالیت‌های مرکز تحت تأثیر چه عواملی است. در نتیجه مطالعه‌ای با اهداف ذیل شکل گرفت.

۱- ارزیابی پاسخگویان از فعالیت‌ها، دستاوردها و پیامدهای و بررسی میزان آگاهی و رضایت آنان از مرکز و گروه‌های تحقیقات روستایی
۲- تعیین ابعاد و ویژگی‌های کلی سازمان کار و تشکیلات مناسب و میزان دخالت مرکز در فرایند اجرای نتایج تحقیقات.
۳- شناخت مسائل و مشکلات، راه‌حل‌ها و راه‌کارها در مسیر تحقق اهداف و وظایف مرکز.

با توجه به ماهیت مرکز و اهداف تحقیق، مدل (۲) Ozgediz برای چنین کار پیمایشی از جامعیت و تناسب بیشتری برخوردار می‌باشد و مبنایی برای سازماندهی تعاریف، مفاهیم و روابط برای ارزیابی مرکز و گروه‌ها قرار گرفت. اما ملاحظات درونی و محدودیت‌های بیرونی و مهمتر از همه توجه و تأکید بر بعضی عناصر و فرایندها باعث گردید که ارزیابی جامعی صورت نگیرد و تنها پاره‌ای از عناصر، فرایندها و عملکردها مورد ارزیابی قرار گیرد. اندازه‌گیری میزان کارآئی مدیریت که در بعد چهارم مدل صورت می‌گیرد، شیوه خاص خود را می‌طلبد که از آن صرفه‌نظر شد، ولی به‌جای آن ارزیابی کلی از مرکز با تعریف چگونگی تبدیل داده‌ها به دستاوردها از منظر افراد مطلع (پاسخگویان) صورت گرفت. بر اساس مدل سازگار شده (۴) با مدل Ozgediz و همچنین مدل ذهنی ارزیابی‌کنندگان (۳) سؤال‌های پرسش‌نامه تنظیم و تدوین گردید.

روش تحقیق

در این مطالعه سؤال‌ها دارای مقیاس‌های فاصله‌ای، ترتیبی و اسمی می‌باشند. ولی قضاوت پاسخگویان در مورد ابعاد و مؤلفه‌های پدیده مورد مطالعه با طیف لیکرت سنجیده و مقایسه شد. داده‌های کمی و کیفی این مطالعه از طریق پرسش‌نامه نیمه ساخت یافته دریافت و تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. با آماره‌های فراوانی، میانگین، کمترین و بیشترین و همچنین آزمون‌های همبستگی و تی^۲ که روابط بین تعدادی از متغیرها را نشان می‌دهد، توصیفی از واقعیت بدست آمد. با استفاده از سؤال‌های بسته و فرآوری سؤال‌های باز، خصوصاً با دسته‌بندی و گزارش آنها در چهار گوش‌ها^{۲۳}، درک عمیق‌تری از موضوع مورد بررسی ممکن گردیده است.

جامعه آماری این مطالعه کسانی هستند که از بعد علمی با مفاهیمی چون توسعه، توسعه روستایی، تحقیق اقتصادی اجتماعی آشنا بوده و در بعد تجربی هم با خصوصیات فعلی روستاها و فعالیت‌های جهادسازندگی و ترجیحاً با فعالیت‌های مرکز و یا گروه‌های استانی آشنایی کافی داشتند که اصطلاحاً به آنها مطلع^{۲۴} گفته می‌شود. بر این اساس جامعه آماری شامل افرادی است که به‌انحاء مختلف در معرض آثار و دستاوردهای مرکز قرار گرفته‌اند یا قاعدتاً و بر اساس سلسله مراتب سازمانی باید قرار گرفته باشند. به‌طور معمول آثار

جدول ۲- آمار نیروی انسانی ۲۸ مرکز تحقیقات منابع طبیعی و امور دام استان و سایر مراکز، موسسات و ایستگاه های ملی و مستقل تحقیقاتی جهادسازندگی (۱۳۷۹)

ردیف	۲۸ مرکز استانی و مراکز، موسسات و ایستگاه های ملی تحقیقاتی	لیسانس و پایین تر	فوق لیسانس تا دکتری تخصصی
۱	آذربایجان شرقی	۱۷۶	۲۴
۲	آذربایجان غربی	۸۵	۱۹
۳	اردبیل	۴۲	۶
۴	اصفهان	۱۵۴	۳۵
۵	ایلام	۴۶	۴
۶	بوشهر	۴۵	۱۷
۷	تهران	۷۶	۳۰
۸	چهارمحال و بختیاری	۲۸	۱۱
۹	خراسان	۱۱۵	۲۴
۱۰	خوزستان	۱۹۴	۲۱
۱۱	زنجان	۲۹	۹
۱۲	سمنان	۴۱	۸
۱۳	سیستان و بلوچستان	۵۲	۸
۱۴	فارس	۸۱	۳۳
۱۵	قزوین	۴۲	۱۴
۱۶	قم	۳۱	۱۷
۱۷	کردستان	۶۵	۶
۱۸	کرمان	۱۱۵	۲۶
۱۹	کرمانشاه	۶۷	۱۴
۲۰	کهگیلویه و بویراحمد	۶۹	۱۱
۲۱	گلستان	۷۵	۱۸
۲۲	گیلان	۱۰۴	۱۱
۲۳	لرستان	۶۷	۱۴
۲۴	مازندران	۱۶۵	۲۴
۲۵	مرکزی	۳۸	۱۲
۲۶	هرمزگان	۴۸	۹
۲۷	همدان	۴۳	۱۹
۲۸	یزد	۴۰	۷
۲۹	آبخیزداری	۵۲	۴۲
۳۰	جنگل و مرتع و آفات و بیماری	۴۸۱	۱۰۳
۳۱	علوم دامی	۲۳۸	۴۵
۳۲	رازی	۸۸۲	۱۶۵
۳۳	مهندسی تهران	۲۴۷	۵۳
۳۴	مهندسی خراسان	۳۴	۵
۳۵	مهندسی اصفهان	۸۷	۹
۳۶	مهندسی فارس	۱۴۱	۱۸
۳۷	مهندسی آذربایجان شرقی	۵۳	۱۹
۳۸	مرکز تحقیقات شیلات گیلان	۱۲۳	۱۸
۳۹	انستیتو بینالمللی ماهیان خاویاری	۴۳	۱۷
۴۰	ایستگاه تحقیقات آبزیان آبشور یزد	۶	۳
۴۱	ایستگاه آر تیما بندر گلخانه	۴	۲
۴۲	ایستگاه تحقیقات آبزیان هامون زابل	۰	۳
۴۳	مرکز تحقیقات شیلات بندرعباس	۷۷	۱۲
۴۴	مرکز تحقیقات شیلات خلیج فارس بوشهر	۶۸	۸
۴۵	مرکز تحقیقات شیلات خوزستان ماهشهر	۶۹	۱۳
۴۶	مرکز تحقیقات شیلات آبهای دور چابهار	۲۵	۱۳
۴۷	مرکز تحقیقات شیلات مازندران	۱۰۲	۲۴
۴۸	موسسه تحقیقات شیلات ایران- تهران	۹۴	۷۹
۴۹	مرکز تحقیقات فرش	۲۴	۱۵
۵۰	مرکز تحقیقات روستایی	۲۹	۳۸
	جمع	۵۰۲۲	۱۱۵۶

صنایع روستایی، امور دام و ترویج و مشارکت مردمی (به ترتیب) کمترین ارزیابی را در مقایسه با سایر حوزه‌ها (جدول ۳) داشتند. ارزیابی پایین معاونت‌های عمران و صنایع روستایی، امور دام، ترویج و مشارکت مردمی از آن جهت اهمیت دارد که قاعده‌تاً باید بیشترین بهره‌مندی را از مرکز و فعالیت‌های آن داشته باشند.

این نتایج (ارزیابی کلی و علت‌های آن) را می‌توان با اتکاء به پاسخ جامعه نمونه (۳۹۴ نفر) به دو سؤال دیگر (میزان همخوانی نظر همکاران و مقام مافوق / رئیس پاسخگو با خود او) و آماره‌های مربوطه یعنی میانگین، نما، میانه (نزدیک به هم) و انحراف معیار (پایین) به جامعه آماری، همکاران و مقام مافوق آنها تعمیم داد. این همخوانی در دو دسته بیشتر است یکی بین افراد لیسانس و یا با سابقه کار بالاتر با رئیس خود و دیگری افراد فوق لیسانس و با سابقه کار کمتر با همکاران خود. این نتیجه می‌تواند به سایر متغیرهای دیگر در جامعه آماری نیز تعمیم یابد.

عامل مؤثر دیگر در ارزیابی، میزان معاشرت یا تماس ارزیابی کننده با پدیده مورد نظر (۳) می‌باشد. رابطه متغیرهایی مانند تجربه از گروه، محل کار سازمانی، نوع مسئولیت فعلی، شناخت و آگاهی و ارتباط و همکاری با ارزیابی سنجیده شد. تجربه از گروه تحقیقات استانی تأثیر معنی‌داری در ارزیابی پاسخگویان نداشت ولی پاسخگویان شاغل در حوزه ریاست سازمان، گروه تحقیقات روستایی و معاونت آموزش و تحقیقات ارزیابی مثبت‌تر و شاغلین در معاونت‌های عمران و صنایع روستایی، امور دام و ترویج و مشارکت مردمی کمترین ارزیابی را نسبت به سایر واحدهای جهادسازندگی داشتند. ارزیابی کارکنان واحدهای تحقیقات و بررسی مسائل روستایی و آموزش و تحقیقات از آن جهت واجد اهمیت است که بیشترین سنخیت کاری و حرف‌های را با مرکز و گروه دارند و بیشترین تجربه را نیز از آن دارند. از طرفی ارزیابی منفی شاغلین عمران و صنایع روستایی به دلیل اینکه طبیعتاً باید بیشترین بهره‌مندی را از مرکز داشته باشند، قابل توجه

۵۶/۵ درصد در رده‌های مدیریتی اشتغال داشتند. ۷۷ درصد بیش از ۱۱ سال سابقه کار داشتند. با توجه به میانگین سابقه کار و میزان پراکندگی دراستانها و معاونت‌ها، می‌توان گفت که جامعه آماری تجربه شغلی نسبتاً بالایی دارد و تطبیق مناسبی با توزیع جمعیت نیروی انسانی (لیسانس و بالاتر) در سطح جغرافیایی و سازمانی دارد. به عبارتی با اطمینان زیادی افراد مطلع نسبت به پدیده (مرکز و گروه‌ها) را نمایندگی می‌کنند. ارزیابی کلی مرکز که چگونگی تبدیل داده‌ها به دستاوردها را نشان می‌دهد (بعد چهارم از مدل در ۴)، با شاخص‌سازی از سهم تغییری که هر کدام وجهی از ارزیابی را به‌عهده داشت صورت گرفت، که در مجموع ارزیابی متوسطی از مرکز وجود دارد (۵). پایین بودن انحراف معیار و نزدیکی سه آماره میانگین، میانه و نما حاکی از اتفاق نظر پاسخ‌گویان در مورد این ارزیابی می‌باشد. رابطه معنی‌دار بین تحصیلات و ارزیابی نشان می‌دهد که با افزایش تحصیلات ارزیابی مثبت‌تری نسبت به مرکز ($Tb=3/164$ $p=0/002$) به‌وجود می‌آید این نتیجه مهم است که به‌طور طبیعی افراد با تحصیلات بالا (فوق لیسانس و بالاتر) که بیشتر در نقش کارشناس و محقق ظاهر می‌شوند هم به لحاظ شغلی و هم سطح درک و فهم، تماس و تجربه صلاحیت بیشتری برای قضاوت دارند. اگر چه سابقه کار رابطه معنی‌داری با ارزیابی نداشت. ولی هر چه سابقه کار پاسخگویان افزایش یافته ارزیابی آنها از مرکز کمتر شده است که نشان می‌دهد افرادی که تجربه بیشتری دارند ارزیابی مثبت‌تری ندارند ولی ارزیابی تفاوتی بین مشاغل مختلف را ایجاد نکرد در حالی که ارزیابی متوسط به بالائی در بین همه مشاغل وجود دارد.

در بین استانها کمترین ارزیابی متعلق به بوشهر (گروه تحقیقات وجود ندارد) و بیشترین در آذربایجان شرقی (گروه تحقیقات با سابقه طولانی) بدست آمد، ولی تفاوت ارزیابی چندانی بین استان‌های دارای گروه و فاقد گروه بدست نیامد شاغلین در مرکز و گروه، معاونت آموزش و تحقیقات و حوزه ریاست سازمان ارزیابی مثبت‌تر و شاغلین در معاونت‌های عمران و

جدول ۳- ارزیابی از مرکز تحقیقات روستایی بر اساس محل کار سازمانی پاسخ‌گویان

شاخص ارزیابی	محل کار سازمانی		کمترین ارزیابی تعداد درصد	متوسط ارزیابی تعداد درصد	بیشترین ارزیابی تعداد درصد	جمع تعداد درصد
	محل کار سازمانی	محل کار سازمانی				
آموزش و تحقیقات	۹	۲۵	۲۶	۷۲/۲	۱	۳۶
آبخیزداری	۳	۳۰	۷	۷۰	-	۱۰
اداری مالی	۴	۳۶/۴	۷	۶۳/۶	-	۱۱
امور دام	۱۱	۴۷/۸	۱۲	۵۲/۲	-	۲۳
ترویج مشارکت مردمی	۷	۴۱/۲	۹	۵۲/۹	۱	۱۷
عمران و صنایع روستایی	۱۴	۶۳/۶	۸	۲۶/۴	-	۲۲
طرح و برنامه	۵	۳۸/۵	۸	۶۱/۵	-	۱۳
تحقیقات و بررسی مسائل روستایی	۲	۱۳/۳	۱۱	۷۳/۳	۲	۱۵
حوزه ریاست سازمان	-	-	۲	۱۰۰	-	۲
سایر / نامشخص	۸	۳۴	۳۴	۶۴/۲	۱	۲۶

بعد سوم :

←————— جهت‌گیری‌ها در چشمانداز و راهبرد —————→

— راهبردها و راه‌کارهای پیش‌بینی شده در قالب اهداف ، وظایف و انتظارات چه بوده است ؟
 — اثرات پیش‌بینی شده مانند تغییر شیوه تحقیق ، برنامه‌ریزی و دیدگاه دست‌اندرکاران چگونه است ؟
 — چقدر این راه‌کارهای پیش‌بینی شده سازگار شده است ؟
 — کارها و فعالیتهای تحقیقاتی ، مطالعاتی و انتشاراتی مرکز تا چه حد توانسته است کمکی به اهداف ، برنامه‌ها و فعالیتهای جهاد بنماید ؟

بعد چهارم :

←————— ارزیابی کلی مرکز —————→

(چگونگی تبدیل داده‌ها به دستاوردها)

نمودار ۴- مدل ارزیابی عناصر و فرایندهای مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی



بعد اول :

←————— نتایج تحقیقات —————→

— آیا اهداف مرکز که عمدتاً تحقیقات و مطالعات است آنگونه که پیش‌بینی می‌شد تحقق یافته است ؟
 — آیا نتایج تحقیقات و مطالعات آنگونه که انتظار می‌رفت بکار گرفته شده است ؟
 — دلایل عدم استفاده مطلوب از نتایج تحقیقات چیست ؟

بعد دوم :

←————— کیفیت و مرتبط بودن تحقیقات —————→

— آیا کارکنان (محقق و سایرین) به تعداد و کیفیت مناسب وجود داشته است ؟
 — آیا اطلاعات ، امکانات و تسهیلات لازم برای انجام کار وجود داشته است ؟
 — آیا سیاست‌گذاریها ، هدف‌گذاریها و تعیین وظایف بدرستی صورت گرفته است ؟
 — آیا محورها و اولویتهای تحقیقاتی بخوبی تعریف شده است ؟
 — چه انتظاراتی از مرکز وجود داشته است ؟
 — سازمان کار مناسب و روابط مناسب و تعریف شده‌ای بین ارکان نظام و خارج از نظام تحقیقاتی وجود داشته است ؟
 — آیا تحقیقات و اطلاعات تولید شده ، انتشارات و آثار ارائه شده و فعالیتهای علمی صورت گرفته با اهداف و اولویتهای انطباق داشته است ؟
 — مدیریت و رهبری و برنامه‌ریزی تحقیق چگونه بوده و چگونه باشد ؟

کشورهای دیگر ارائه مدل توسعه روستایی در قالب استان که انجام نیافته است. انجام تحقیقات کاربردی در مسائل اقتصادی و اجتماعی و توسعه روستایی حضور فعالانه در کمیسیون‌ها و گروه‌های کاری مرتبط با امر توسعه روستایی استان شناساندن جایگاه و اهمیت و ضرورت تحقیقات و بررسی مسائل توسعه روستایی از طریق نشریات و مقالات و به هر روشی که مقدور باشد بررسی و شناسایی قابلیت‌های موجود استان در زمینه‌های مختلف جهت برنامه‌ریزی توسعه روستایی تطبیق وضعیت فوق با وضعیت کشورهای مشابه ولی توسعه یافته‌تر پرداختن جدی به بحث توسعه یکپارچه و توسعه پایدار روستایی به جای توسعه کالبدی هدفمند نمودن مطالعات توسعه روستایی مشارکت و همفکری در زمینه‌های توسعه روستایی ارائه الگوی توسعه روستا متناسب با شرایط و خصوصیات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی روستاهای استان.

برای کاربردی کردن و اجرایی کردن نتایج تحقیقات اکثریت پاسخگویان تمایل خود را با دخالت مرکز یا گروه‌ها در اجرای نتایج تحقیقات نشان دادند. در مقابل کمتر از ۲۰ درصد هم به دلیل تفکیک تحقیق و اجرا و ماهیت متفاوت این دو مخالف دخالت کارشناسان و مرکز در اجرایی کردن تحقیقات هستند. بررسی سازمان کار و روابط مناسب نشان داد که برای اجرائی شدن تحقیقات آمادگی لازم از نظر اکثریت آنها وجود ندارد. تعدادی از این موافقان برای ایجاد زمینه اجرایی کردن به اقداماتی نظیر اصلاح و بهبود در مقررات و ضوابط (۷۰ درصد و تعداد کمی به تشکیلات یا نهاد جدیدی نظر داشتند. وجود یا عدم وجود رابطه مرکز یا گروه، نوع و شدت و ضعف این رابطه با سایر واحدهای سازمان (وزارتخانه) می‌تواند نشانه زمینه اجرایی کردن تحقیقات باشد. بسیاری از پاسخگویان این مطالعه به ضعف، عدم ارتباط یا رابطه تعریف نشده گروه تحقیقات استانی با سایر واحدها اشاره داشتند و در پیشنهاد خود به ایجاد یا بهبود ارتباط و ارتباط سازماندهی شده بین مرکز و گروه‌های تحقیقات روستایی از یک طرف و سایر واحدهای اجرایی، آموزشی و تحقیقاتی از طرف دیگر تأکید نمودند.

جهت‌گیری‌ها در چشم‌انداز و راه‌برد در بعد سوم مدل در ۴ مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاکی از این است که جهت‌گیری مطالعه و تحقیق از حالتی آزاد و بدون جهت به سمت مسائل اجتماعی اقتصادی و کالبدی روستاها، الگوی رشد و توسعه مناطق روستایی و یا مطالعه و تدوین استراتژی توسعه مناطق روستایی در ایران سوق پیدا کرده است. تعدادی از پاسخ‌گویان اظهار داشتند که مرکز جایگاه اصلی خود را ندارد و اهداف و وظایف و جهت حرکت آن مشخص نیست. یکی از شاخص‌های این بعد ارزیابی اثرات پیش‌بینی شده (۴) می‌باشد که در مجموع ۸۶/۸ درصد پاسخگویان کم تا زیاد با آثار مرکز از قبیل گزارش تحقیقاتی، فصل‌نامه، کتاب، سمینار و فرهنگ‌ده‌ها برخورد داشتند ولی تنها ۱۳/۶ درصد زیاد و خیلی زیاد و ۷۲/۲ درصد کم و خیلی کم در معرض این آثار قرار گرفته‌اند. سه علت ابراز شده از طرف کسانی که هیچ تا کم در معرض آثار قرار گرفته بودند، مؤید ضعف اطلاع‌رسانی و ارتباط مرکز با بیرون از خود می‌باشد.

اکثریت قابل توجهی (۸۰ درصد) از کسانی که انتظارات خود را اظهار نمودند ضرورت تغییر در سازمان، اهداف و وظایف مرکز را تأیید کردند. حدود ۶۸ درصد از این دسته پاسخگویان تغییر در کارکردهای درونی و بیرونی مرکز و حدود ۳۲ درصد تغییر و اصلاح ساختاری را ضروری دانستند. با این

می‌باشد. اگر اطلاع از تغییرات در مرکز و دقیق‌تر از آن در معرض آثار مرکز (کتاب، فصل‌نامه، گزارش تخصصی، سمینار علمی، پروژه مطالعاتی) قرار گرفتن را شاخص‌هایی از تجربه و تماس تلقی نماییم، در شاخص اول ارزیابی مثبت‌تر افراد مطلع از تغییرات نسبت به کل پاسخگویان و همچنین در شاخص دوم در حد بالا ($p=0/000$) نشانگر این است که تجربه و تماس با پدیده مورد مطالعه عامل مهمی در ارزیابی مثبت (جدول ۴) می‌باشد. بعد اول ارزیابی مرکز در ۴ شامل؛ میزان تحقق اهداف مرکز و انتظارات از گروه و علت‌های هردوی آنها و دلایل عدم استفاده از نتایج تحقیقات نشان داد که میزان تحقق اهداف مرکز و انتظارات از گروه‌های استانی از نظر پاسخگویان، کم ارزیابی شده است. با توجه به اینکه جامعه نمونه میزان موافقت بالای خود را با اهداف و وظایف مصوب مرکز (ورودی‌ها) اظهار نموده است می‌توان نتیجه گرفت که این ارزیابی نه چندان مطلوب ناشی از نوع اهداف و وظایف نیست بلکه متوجه عملکرد (دست‌آورد) است. در بررسی علتها نکات مهم و بعضاً مورد اتفاق نظر وجود دارد که برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در آینده مفید خواهد بود. پاسخگویان علت کم و خیلی کم برآورده شدن تحقق اهداف مصوب مرکز را عمدتاً (۵۵ درصد) ضعف‌ها و نارسایی‌های درون مرکز دانسته‌اند. از جمله چالش‌هایی که مرکز تحقیقات روستایی با آن روبروست، که یکی عدم استفاده یا کاربرد نتایج تحقیقات و دیگری نقش مرکز در اجرایی/ کاربردی نمودن تحقیقات می‌باشد. تعداد قابل توجهی از پاسخگویان تحقیقات را غیر کاربردی (۵۸/۲ درصد) و یا غیرمنطبق با نیازهای اساسی جامعه روستایی (۶۳/۷ درصد) برآورد نموده و عدم اطلاع (۶۰ درصد) یا عدم دسترسی (۴۵/۶ درصد) و یا ندانستن چگونگی استفاده (۶۹ درصد) از تحقیقات را دلیل آورده‌اند. در مجموع ارزیابی مثبتی در بعد اول نزد پاسخگویان وجود ندارد.

بعد دوم ارزیابی (مدل ۴) به سیاستگذاری‌ها، هدفگذاری‌ها و تعیین وظایف، محورها و اولویت‌های تحقیقاتی، سازمان کار و روابط سازمانی و مدیریت و برنامه‌ریزی می‌پردازد. اگر چه وظایف و اهداف مصوب مرکز که در این مطالعه مورد قبول اکثریت پاسخگویان (۸۷/۹ درصد) قرار گرفته تغییر کرده ولی تعیین اولویت اهداف جدید توسط پاسخگویان هم نشان داد که اهم وظایف جدید مورد موافقت اکثریت آنان می‌باشد. هنوز هم تهیه یک استراتژی برای توسعه مناطق روستایی از انتظارات با اولویت اول جامعه آماری است. مطالعه و تحقیق پیرامون مسائل اجتماعی، اقتصادی و اثرسنجی که هم اکنون سهم زیادی از فعالیت‌های مرکز و گروه‌ها را بخود اختصاص داده است و شاید بالفعل در اولویت اول قرار دارد از نظر جامعه مورد مطالعه در اولویت سوم و چهارم جای دارد. برای اینکه تنوع نظرات تحت‌الشعاع روش تقلیل‌گرایی قرار نگیرد، چرایی و چگونگی اظهار شده در سوال‌های باز دسته‌بندی و در قالب ۷۶ چهارگوش در گزارش مطالعه منعکس گردیده که یک موردی آن در زیر آمده است.

چهارگوش توسعه روستایی برنامه‌ریزی رشد اقتصادی، اجتماعی

مطالعه، بررسی، تهیه و تدوین استراتژی‌های توسعه مناطق روستایی برنامه‌ریزی و ارائه پیشنهادات لازم جهت توسعه کمی و کیفی کشاورزی بررسی عوامل و موانع تأثیرگذار در روند توسعه روستایی جهت دادن به فعالیت‌های سازمان در راه نیل به توسعه روستایی به صورت همه جانبه انعکاس آخرین یافته‌های تحقیقی در زمینه‌های توسعه روستایی در

جدول ۴- رابطه ارزیابی پاسخ‌گویان از مرکز و میزان دیدن و قرار گرفتن در معرض آثار مرکز

جمع		خیلی زیاد		زیاد		کم		خیلی کم		هیچ		دیدن آثار ارزیابی
تعداد درصد		تعداد درصد		تعداد درصد		تعداد درصد		تعداد درصد		تعداد درصد		
۱۰۰	۱۰۹	۱/۸	۲	۸/۳	۹	۲۳/۹	۲۶	۴۷/۷	۵۲	۱۸/۳	۲۰	کمترین ارزیابی
۱۰۰	۱۶۷	۵/۴	۹	۱۵/۶	۲۶	۳۵/۳	۵۹	۴۰/۱	۶۷	۳/۶	۶	متوسط ارزیابی
۱۰۰	۶	-	-	۱۶/۷	۱	۵۰	۳	۳۳/۳	۲	-	-	بیشترین ارزیابی

جدول ۵- نوع تغییرات ضروری در مرکز در رابطه با کمترین و متوسط ارزیابی پاسخ‌گویان از مرکز

متوسط ارزیابی		کمترین ارزیابی		نوع تغییرات ضروری	شاخص ارزیابی
تعداد درصد		تعداد درصد			
۶۵/۷	۲۳	۳۱/۴	۱۱	فعال نمودن مراکز و هماهنگی و همکاری و ارتباط با سایر واحدهای فعال در روستاها و واحدهای جهاد	
۵۳/۶	۱۵	۴۶/۴	۱۳	جذب نیروهای متخصص و خبره و بالا بردن توان علمی نیروها	
۳۵/۳	۶	۶۴/۷	۱۱	ادغام یا ایجاد تشکیلات متمرکز	
۶۴/۵	۲۰	۳۳/۳	۱۰	تغییر و اصلاح ساختار تشکیلاتی و ارتقاء گروه استانی به مرکز	
۶۰/۷	۱۷	۳۵/۷	۱۰	تغییرات در جهت‌گیری مرکز	

۲- از نتایج این مطالعه می‌توان در تجدید ساختار یا وظایف جدید مرکز و گروه‌های تحقیقات روستایی استفاده نمود مانند ارتقاء جایگاه تشکیلاتی و فعال نمودن گروه‌های استانی جذب نیروهای متخصص و خبره، بالا بردن توان علمی محققین، تغییر جهت‌گیری وظایف مرکز و گروه‌ها متناسب با شرایط جدید برنامه‌های توسعه.

۳- در تعیین اولویت وظایف و محورهای مطالعاتی آینده نیز می‌توان از نتایج این مطالعه بهره‌گرفت در این زمینه مسائل و مشکلات نیازمند مطالعه در روستاها و استان‌ها از نظر پاسخ‌گویان که در گزارش نهایی آمده مانند: بررسی علل مهاجرت، راهکارهای اشتغال و الگوی مناسب توسعه روستایی باید مورد توجه قرار گیرد.

۴- مرکز تحقیقات و گروه‌های استانی در ایجاد یا تقویت ارتباط با سایر واحدهای وزارتخانه و سازمان دادن به آن اقدام نمایند.

۵- تمهیدات و سازوکارهایی برای انعکاس یافته‌های تحقیقاتی و

پیش فرض که تغییرات ضروری برای تحقق انتظارات از مرکز نزد کسانی که ارزیابی متوسط و پایینی از مرکز دارند از دقت و حساسیت بیشتری برخوردار است، جدول توافقی شاخص ارزیابی و نوع تغییرات ضروری (جدول ۵) نشان داد که ۶۵ درصد تغییرات مورد نظر این گروه هم ناظر بر تقویت و توسعه عناصر و سازوکارهای داخلی مرکز و گروه استانی است و ۳۵ درصد بقیه تغییرات ساختاری نظیر ادغام یا ایجاد تشکیلات متمرکز و تغییر ساختار گروه استانی را طلب کرده‌اند. ضعف ارتباط به شکل‌های مختلف توسط پاسخ‌گویان ابراز شد که برای بهبود آن تقویت ارتباط و هماهنگی با مراکز تحقیقاتی، آموزشی و دانشگاهی و کاربردی و قابلیت اجرا کردن تحقیقات بیشتر مورد تأکید پاسخ‌گویان قرار گرفت.

پیشنهادات

۱- مطالعه‌ای در چگونگی اجرایی کردن/ کاربردی کردن تحقیقات خصوصاً تحقیقات اقتصادی اجتماعی صورت گیرد.

- ۳- خالوزاده، فرهاد، ۱۳۷۶؛ طراحی سیستم ارزیابی عملکرد مراکز تحقیقاتی از دیدگاه کیفیت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و فنون مازندران.
- ۴- رضوانی، محمدرضا. ۱۳۸۲؛ چکیده گزارش نهایی طرح پژوهشی روش‌ها و شاخص‌های ارزیابی فرهنگ، هنر و ارتباطات در کشورهای مختلف جهان، هیأت نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی شورای عالی انقلاب فرهنگی. تهران.
- ۵- رفیع‌پور، فرامرز. ۱۳۷۲؛ سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی. مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی روستایی جهاد سازندگی. تهران.
- ۶- شرکت هیوز. ۱۹۷۴؛ بهره‌وری سازمانها و واحدهای تحقیقاتی. ترجمه علیرضا بوشهری و عقیل ملکی فر. (۱۳۷۷). مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی. تهران.
- ۷- مجتبی‌زاده، مرتضی، ۱۳۷۴؛ بهبود مراکز تحقیقاتی، روش کارآ برای توسعه صنعت و تکنولوژی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و صنعت ایران.
- ۸- وزارت جهادسازندگی. ۱۳۷۸؛ سیاست‌ها، برنامه‌ها و گزارش عملکرد مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. تهران.
- ۹- وزارت جهادسازندگی. ۱۳۷۴؛ آشنایی با مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. تهران.
- ۱۰- وزارت جهادسازندگی. ۱۳۷۵؛ آشنایی با مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. تهران.
- 11-Berk, R.A., Borcuch, R.F., chambers, D.L., Rossi, P. H., & witte, A.D. 1985; Social policy experimentation: A position paper. Evaluation Review, 9, 387-430.
- 12-Brief, A. P. 1998; Attitudes in and around organisations. Sage.
- 13-Campbell, D.T./ and J. C. Stanley, 1966; Experimental and quasi-expeimental designs for research. Skokie, IL: Rand Mc Nally.
- 14-Campbell, D;T., & Stanley, J.C 1963; Experimental and quasi-experimental designs for research. chicago: Rand McNally.
- 15-Dwivedi, R. S. 1995; Human relations and organisational behaviour, Fourth edition. Macmilan India Limited.
- 16-Egan, G. 1988a; Change-agent skills A: Assessing and designing excellence. San Digo, CA: University Associates.
- 17-Egan, G. 1988b; Change-agent skills B: Managing innovation and change. San Digo, CA: University Associates.
- 18-Fowler, A. 1997; Striking a balance: A guide tomaking NGO's effective in international development. London. Earth scan/INTRAC.
- 19-Horton, D., Ballantyne. P., Peterson, W. Urbe, B., Gapasin, D., and Sheridn, K. (eds.). 1993; Monitoring and evaluating agricultural research: A sourcebook. Wallingford,UK. CAB International.
- 20-Israel, A. 1987; Institutional development: Incentives

- دستاوردهای مرکز و گروه‌ها با تأکید بر مخاطبینی نظیر افراد مطلع، اندیشیده شود.
- ۶- ارزیابی فعالیت‌های تحقیقاتی مرکز و گروه‌ها، دقیق تر و جدی تر صورت گیرد.
- ۷- آثار مرکز متناسب با ویژگی‌های شغلی، تخصصی و تحصیلی مخاطبین در دسترس آنان قرار گیرد.

سپاسگزاری

در شکل‌گیری و انجام این تحقیق آقایان مهندس فلسفی رئیس مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی، رامین پیلتن از همکاران مرکز، دکتر یوسفی عضو هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، همکاری و مساعدت داشته‌اند که بدین‌وسیله صمیمانه از آنها تشکر و قدردانی می‌نمایم.

پاورقی‌ها

- 1 Evaluation
- 2-Assessment
- 3-Impact assessment,
- 4-Effectivenss
- 5-Cost-benfit analysis
- 6- Entity
- 7-Specialty
- 8- Input
- 9- Output
- 10- Effect
- 11- Objective
- 12- Effort
- 13- Efficiency
- 14- Effectivness
- 15- PERT
- 16- CPM
- 17-Consultative Group of International Agricultural Research
- 18- WB
- 19- FAO
- 20- UNDP
- 21- UNEP
- 22-T
- 23- Boxes
- 24- Key informant
- 25- Outcome

منابع مورد استفاده

- ۱- امیری، علینقی، ۱۳۷۵؛ بررسی اثرات بخش مدیریت در مراکز پژوهشی قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۲- تقوی، گیتی، ۱۳۷۶؛ ارزیابی بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی و رهنمودهایی جهت افزایش آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی شریف.

- organisational performance assessment system for Agricultural refeawch organations: Concepts, Methods andprocedares. Intedrnational Service for National Agricultral Research (ISNAR).
- 28-Ray, Nicky.1994; Foundations of psycology, An Introduction Text. Routledge.
- 29-Roosi, P.H. and Freeman, H.E. 1993; Evaluation: A systematic approach (5th ed.) Newburg Park, CA: Sage Publications.
- 30-Roosi, P.H., & Freeman, H.E. 1989; Evaluation: Asysteatic approach (4th ed.). New bury Park, CA: Sage.publications.
- 31-Rossi, Petter, H and Howard, E. Freeman., Mark, W. Lipsey. 1999; Evaluation: a systematic approach, Sixth edition. Sage publications.
- 32-Shadish, Jr., R. William and Thomas, D. Cook., Laura, C. Leviton. 1999; Foundations of program evaluation, Theories of practices. Sage publications.
- 33-Tichy, N.M. 1983; Managing strategic change. New York: John Wiley.
- 34.U.S. General Accounting Office 1991; Designing evaluations. Doc. no. GAO/PEMD- 19.1.4. Wahington, D.C.P: U.S. General Accounting Office (GAO).
- to performance. Baltimor, MD: Johns Hopiing University Predss.
- 21-Lee, D.R., Kearl, S., and Uphoff, N. (eds.) 1991; Assessing the impact of international agricultural research for sustainable development: Proceeedings of a symposium atcornell University, Ithaca, NY: Cornell International Instiute for Food, Agriculture and Development.
- 22-Marsden, D and Oakley, P. 1990; Evaluating social projects. Oxford: Oxfam.
- 23-Mintzberg, H. 1983; Designing effective organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 24-Oakley. p and Brian Pratt., Andrew Clayton, 1996; Outcomes and impact: Evaluating in social development. Sage publication
- 25-Ozgediz, S. 1999; Evaluating research institutions: Lessons from thne CGIAR: Knowledge, technology & policy 1999, vol. 11/ No. 4 pp. 97-113.
- 26-pancer, S. M. and M. C. Westhues, 1989;A development at stage approach to program planning and evaluation: Evaluation Review 13(1): 56-77.
- 27-Peterson, W., Govert. Gijsbers and Michele, Wilks. 2003; An



Archive