

اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت بانک کشاورزی در افزایش دانش فنی کارشناسان کشاورزی بانک

بهاره توسلی، غلامرضا پزشکی راد و محمد چیدری^۱

چکیده

هدف از این مطالعه بررسی اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت در افزایش دانش فنی کارشناسان بانک کشاورزی است. تحقیق انجام گرفته از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جمعیت آماری تحقیق شامل ۲۱۰ نفر از کارشناسان کشاورزی بانک کشاورزی است که در دوره های آموزشی ضمن خدمت برگزار شده بین سالهای ۱۳۸۵-۱۳۸۰ شرکت کرده اند که از این میان تعداد ۱۰۰ نفر از کارشناسان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای جهت انجام مطالعه، انتخاب گردیدند. جمع آوری داده ها به کمک پرسشنامه صورت گرفت که روایی آن توسط اساتید دانشگاه تربیت مدرس و چند تن از مدیران و کارشناسان کشاورزی بانک کشاورزی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه، توسط آزمون مقدماتی تعیین شد و ضریب آلفا کرونباخ آن ۷۶٪ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب آن است. نتایج بدست آمده بر پایه ضریب همبستگی پیرسون، نشان می دهد که بین سن و سابقه خدمت کارشناسان با میزان دانش فنی آنها رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: دانش فنی، کارشناسان کشاورزی، بانک کشاورزی، آموزش ضمن خدمت.

۱- به ترتیب دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشیار و استاد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
(Email: tavassoli@modares.ac.ir)

مقدمه

در جهان کنونی که دامنه علم به سرعت در حال گسترش است، نیروی انسانی آموزش دیده، به عنوان مهمترین سرمایه برای رشد و توسعه کشور محسوب می شود. سرمایه انسانی عبارت است از مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و توانایی‌هایی که افراد در فرایند آموزش، بدست آورده و موجب بهره‌وری بیشتر فعالیت حرفه‌ای آنها می‌شود (جباری، ۱۳۷۸).

حیات هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد. هر چه این زمینه‌ها بهنگام و بهینه باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود (بزازجیری، ۱۳۷۵). یکی از راهکارهای مناسب برای حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان، ارائه برنامه‌های آموزشی مناسب و با کیفیت به آنان است و اجرای چنین برنامه‌هایی تاثیر بسیار مهمی در افزایش تعهد کارکنان به سازمان و جلوگیری از تحلیل رفتن ذخیره دانش و مهارت موجود در سازمان دارد (Mulder, 2001). سازمان‌هایی که منابع و تلاش زیادی را صرف برنامه‌های آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان خود می‌کنند، زمینه ارتقای دائم مهارت‌ها، افزایش انگیزش، افزایش انتقال دانش و پویایی‌های مثبت روان شناختی و سازمانی خود را فراهم می‌سازند و فرصت رقابتی خود را افزایش می‌دهند (Pate & Martin, 2000).

در یک سازمان اگر آموزش باعث تحول و بهبود کیفیت کاری نگردد رشد سازمانی اتفاق نخواهد افتاد. ارائه آموزش مؤثر زمانی امکان پذیر خواهد بود که اولاً، مدیران ارشد اعتقاد و اطمینان حاصل کنند که کارکنان توانمندتر و آگاه‌تر می‌توانند مسؤولیت‌های خود را بهتر انجام دهند و در ارتقای کیفیت کاری مؤثرتر خواهند بود. ثانیاً این احساس ایجاد گردد که تغییر و تحول در فناوری، دانش روز، نیازهای شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای ایجاد می‌کند که کارکنان متناسب با تحولات جهانی، آموزش ببینند و ثالثاً، شاخص‌های مناسب برای ارزیابی اثربخشی و کیفیت آموزش ارائه شده را داشته باشیم (ابراهیم زاده، ۱۳۸۰).

آموزش نیروی انسانی در بخش کشاورزی همانند تمامی بخش‌های دیگر تضمین کننده موفقیت برنامه‌های این بخش است و بانک کشاورزی به عنوان مهمترین سازمان رسمی اعتبارات کشاورزی، عهده دار تأمین منابع مالی مورد نیاز بخش کشاورزی می باشد (کریمی و ترکمانی، ۱۳۸۲). این بانک می‌تواند به عنوان یکی از قدیمی‌ترین سازمان‌ها با بهبود کیفیت خدمات خود، موجبات جلب رضایت مستمر مشتریان بویژه تولیدکنندگان بخش کشاورزی را فراهم نماید. در سالهای اخیر به موازات انجام برخی اصلاحات سازمانی و تفویض اختیارات و به منظور ایجاد بستری مناسب جهت تحول ساختارهای مختلف بانک، برنامه‌های جامعی در زمینه آموزش نیروی انسانی تدوین و به تدریج به مرحله اجرا در آمده است (بی نام، ۱۳۸۲) که در این میان می‌توان از آموزش‌های ضمن خدمت کارشناسان کشاورزی شاغل در بانک در زمینه فعالیت‌های مربوط به امور کشاورزی نام برد که توسط اداره کل آموزش و بهبود مدیریت بانک کشاورزی ارائه گردیده است.

هدف کلی این پژوهش، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در افزایش دانش فنی کارشناسان بانک کشاورزی می باشد و اهداف اختصاصی این مطالعه عبارتند از:

- ۱- توصیف ویژگی‌های فردی کارشناسان کشاورزی شرکت کننده در دوره‌ها؛
- ۲- تعیین میزان دانش کسب شده کارشناسان در هر یک از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و
- ۳- تعیین رابطه بین ویژگی‌های فردی کارشناسان کشاورزی (سن، سابقه خدمت، محل خدمت، رشته تحصیلی) با متغیر دانش و آگاهی کارشناسان.

روش پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می باشد که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری آن نیز شامل کارشناسان کشاورزی است که در بین سالهای ۱۳۸۵-۱۳۸۰

گردید و در مرحله سوم به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد که روایی آن توسط اساتید دانشگاه تربیت مدرس و چند تن از مدیران و کارشناسان کشاورزی بانک کشاورزی مورد تأیید قرار گرفت و همچنین پایایی آن، توسط آزمون مقدماتی تعیین شد و ضریب آلفا کرونباخ آن ۰.۷۶٪ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب آن است.

متغیر وابسته این تحقیق، میزان دانش فنی و آگاهی کارشناسان کشاورزی بانک نسبت به دوره‌های آموزش ضمن خدمت و متغیرهای مستقل آن، سن، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و محل خدمت می باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۳ به صورت تحلیل توصیفی و همبستگی انجام شده است. آماره‌های به کار رفته در بخش تحلیل توصیفی نیز در برگیرنده میانگین، درصد، فراوانی و انحراف معیار است و در بخش تحلیل همبستگی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته مورد بررسی قرار گرفت.

در دوره های آموزشی ضمن خدمت بانک کشاورزی شرکت کرده‌اند که در مجموع ۲۱۰ نفر را در بر می گیرد. حجم نمونه آماری این تحقیق، بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) (n=۱۳۵) تعیین گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند به صورتی که ابتدا استانهای کشور بر اساس لیست تقسیم بندی استان‌های همجوار در وزارت کشاورزی، به ۸ طبقه تقسیم گردید. سپس از هر طبقه به صورت کاملاً تصادفی یک استان انتخاب شد و نمونه‌های مورد مطالعه از بین کارشناسان کشاورزی هر استان تعیین گردیدند (جدول ۱). شایان ذکر است که تجزیه و تحلیل داده‌ها بر روی ۱۰۰ پرسشنامه تکمیل شده، انجام پذیرفت.

جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق در سه مرحله صورت پذیرفته است؛ در مرحله اول به مرور ادبیات موجود با استفاده از روش کتابخانه‌ای و بهره‌گیری از پایگاه‌های اطلاع‌رسانی و کاوش اینترنتی پرداخته شد، در مرحله دوم اطلاعات مربوط به تعداد کارشناسان کشاورزی شاغل در کلیه شعب بانک‌های کشاورزی، تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده برای آنها و تعداد شرکت‌کنندگان این دوره‌ها جمع‌آوری

جدول ۱- تقسیم بندی استانهای همجوار در وزارت کشاورزی

شماره منطقه	نام استانها
یک	گیلان، مازندران، گلستان
دو	تهران، قزوین، قم، سمنان
سه	کرمان، یزد، خراسان، سیستان و بلوچستان
چهار	آذربایجان شرقی و غربی، اردبیل، زنجان
پنج	کردستان، همدان، لرستان، کرمانشاه
شش	اصفهان، چهارمحال و بختیاری، مرکزی
هفت	بوشهر، فارس، هرمزگان
هشت	خوزستان، ایلام، کهگیلویه و بویر احمد

منبع: وزارت کشاورزی (۱۳۸۲)

اثر بخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بانک کشاورزی....

نتایج و بحث

یافته های این پژوهش، به دوصورت توصیفی و استنباطی ارائه می‌گردد.

یافته های توصیفی میانگین سن کارشناسان ۴۱/۷۵ سال است (جدول ۲). از نظر سطح تحصیلات، اکثراً (۹۰٪) در

مقطع کارشناسی هستند و رشته تحصیلی ۵۳ درصد آنها زراعت است (جدول ۳). همچنین محل خدمت ۲۲ درصد از کارشناسان مورد مطالعه استان فارس و میانگین سابقه کار کارشناسان ۱۴/۷۵ سال است (جدول ۴).

جدول ۲- توزیع سنی افراد مورد مطالعه (n= ۱۰۰)

گروههای سنی	فراوانی	درصد
۳۰ سال و کمتر	۲	۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۴۷	۴۷
۴۱ تا ۵۰ سال	۴۷	۴۷
بالای ۵۰ سال	۴	۴
جمع	۱۰۰	۱۰۰

Mean = ۴۱/۷۵ Sd= ۶/۱

جدول ۳- میزان تحصیلات و رشته تحصیلی افراد مورد مطالعه (n= ۱۰۰)

متغیرها	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات		
کارشناسی	۹۰	۹۰
کارشناسی ارشد	۱۰	۱۰
دکتری	۰	۰
جمع	۱۰۰	۱۰۰
رشته تحصیلی		
زراعت	۵۳	۵۳
باغبانی	۸	۸
آبیاری	۱	۱
اقتصاد کشاورزی	۱	۱
گیاه پزشکی	۶	۶
ماشین آلات کشاورزی	۱	۱
علوم دامی	۲۶	۲۶
صنایع غذایی	۱	۱
خاک شناسی	۱	۱
منابع طبیعی	۲	۲
جمع	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۴- محل و سابقه خدمت افراد مورد مطالعه (n= ۱۰۰)

متغیرها	فراوانی	درصد
محل خدمت		
تهران	۱۱	۱۱
اصفهان	۱۱	۱۱
فارس	۲۲	۲۲
آذربایجان شرقی	۱۹	۱۹
مازندران	۷	۷
خوزستان	۸	۸
خراسان	۱۷	۱۷
کرمانشاه	۵	۵
جمع	۱۰۰	۱۰۰
سابقه خدمت †		
۱۰ سال و کمتر	۳۱	۳۱
۱۱ تا ۲۰ سال	۵۱	۵۱
بالای ۲۰ سال	۱۸	۱۸
جمع	۱۰۰	۱۰۰
	Mean = ۱۴/۷۵	Sd= ۵/۸
		†

با استفاده از فرمول زیر بدست آمده است (روستا و صدیقی، ۱۳۸۲).

A < Mean- Sd :ضعیف A=

Mean- Sd ≤ B ≤ Mean :متوسط B=

Mean < C ≤ Mean + Sd :خوب C=

Mean + Sd < D :عالی D=

بدین ترتیب و بر اساس این امتیازدهی، افرادی که دارای نمره کمتر از ۱۰/۳۶ می‌باشند دارای دانش فنی ضعیف، افرادی که دارای نمره ۱۰/۳۶ تا ۱۴/۱۶ می‌باشند، دارای دانش فنی متوسط، افرادی که دارای نمره ۱۴/۱۶ تا ۱۷/۹۶ می‌باشند، دارای دانش فنی خوب و افرادی که دارای نمره بالاتر از ۱۷/۹۶ می‌باشند، دارای نمره دانش فنی عالی هستند. همان‌طور که در جدول ۵ نیز مشخص است، ۳۵ درصد کارشناسان، از دانش فنی متوسطی برخوردارند، این در حالی است که ۱۷ درصد از کارشناسان در سطح ضعیف می‌باشند.

به منظور سنجش متغیر دانش فنی کارشناسان و قضاوت در مورد میزان دانش فنی آنها، از ۲۴ سؤال بسته (گزینه های دو جوابی) استفاده گردید. بطوری که به سؤالاتی که کارشناسان به آنها پاسخ غلط داده اند نمره صفر و به سؤالاتی که کارشناسان به آنها پاسخ صحیح داده اند نمره یک تعلق گرفت. از این رو نمره دانش فنی کارشناسان بین صفر تا ۲۴ محاسبه گردید. با توجه به یافته‌های این پژوهش (جدول ۵) میانگین دانش کارشناسان ۱۴/۱۶ و انحراف معیار آن ۳/۸۰ می‌باشد. همچنین ماکزیمم نمره دانش فنی کارشناسان ۲۱ و مینیمم نمره آنها ۴ می‌باشد. بر اساس پاسخ‌های ارائه شده از سوی پاسخگویان مورد مطالعه، میزان دانش فنی آنها در زمینه دوره‌های آموزشی مختلف به چهار سطح ضعیف، متوسط، خوب و عالی به شرح زیر گروه‌بندی شده است. این گروه‌بندی براساس میانگین و انحراف معیار

اثر بخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بانک کشاورزی....

جدول ۵- توزیع فراوانی افراد بر حسب میزان دانش فنی

درصد	فراوانی	سطوح دانش فنی
۱۷	۱۷	ضعیف
۳۵	۳۵	متوسط
۲۶	۲۶	خوب
۲۲	۲۲	عالی
۱۰۰	۱۰۰	جمع
Max= ۲۱	Min=۴	Mean=۱۴/۱۶
		Sd= ۳/۸۰

جدول ۶- میزان دانش کارشناسان در دوره‌های آموزشی مختلف

دوره ها	ضعیف		متوسط		خوب		عالی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
طرح نویسی	۱۱	۱۱	۴۶	۴۶	۲۶	۲۶	۱۷	۱۷
پرورش آبزیان	۲۴	۲۴	۴۰	۴۰	۱۹	۱۹	۱۷	۱۷
بیمه	۲۲	۲۲	۲۷	۲۷	۲۶	۲۶	۲۵	۲۵
آبیاری تحت فشار	۱۵	۱۵	۲۸	۲۸	۵۵	۵۵	۲	۲

جدول ۷- اولویت بندی میزان دانش کارشناسان در دوره های آموزشی مختلف

اولویت	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	نام دوره آموزشی
۱	۱/۴	۴/۵	۱۰۰	آبیاری تحت فشار
۲	۱/۳۷	۳/۸	۱۰۰	بیمه
۳	۱/۲۵	۳/۱	۱۰۰	طرح نویسی
۴	۱/۲۹	۲/۵	۱۰۰	پرورش آبزیان

زمینه آبیاری تحت فشار و پایین‌ترین آن مربوط به پرورش آبزیان می باشد.

یافته‌های استنباطی

برای سنجش ارتباط میان ویژگی‌های فردی پاسخگویان (سن و سابقه خدمت) با متغیر دانش و آگاهی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان می‌دهند که بین سن و سابقه خدمت کارشناسان با میزان دانش فنی آنها رابطه منفی و معنی دار وجود دارد (جدول ۸).

همچنین به ترتیب ۲۶ و ۲۲ درصد نیز از لحاظ دانش فنی در سطح خوب و عالی قرار دارند. میزان دانش کارشناسان در دوره های مختلف در جدول ۶ نشان داده شده است. چنانکه از جدول نمایان است، ۴۶ درصد از پاسخگویان در زمینه طرح نویسی و ۴۹ درصد در زمینه بیمه دارای دانش فنی در حد متوسط می‌باشند و همانطور که در جدول ۷ مشاهده می شود، بالاترین اولویت دانش فنی کارشناسان در

جدول ۸ - رابطه دانش کارشناسان با میزان سن و سابقه خدمت

متغیر مستقل	(r)	(p)	Mean
سن	-۰/۵۴	۰/۰۰۰	۴۱/۷۵
سابقه خدمت	-۰/۴۸	۰/۰۰۰	۱۴/۷۵

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که میانگین سن کارشناسان ۴۱/۷۵ سال است. از نظر سطح تحصیلات، اکثراً دارای تحصیلات در مقطع کارشناسی (۹۰٪) هستند و رشته تحصیلی نیمی از آنها (۵۳٪) زراعت است. میانگین سابقه کار کارشناسان ۱۴/۷۵ سال می‌باشد. ۳۵ درصد از کارشناسان از دانش فنی در حد متوسط برخوردارند و بیشترین دانش فنی، مربوط به آبیاری تحت فشار و پایین‌ترین آن مربوط به پرورش آبزیان می‌باشد. با توجه به این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی به شیوه کارآتری برگزار گردد و از لحاظ محتوایی نیز غنی‌تر شود. بهتر است برای افزایش اثر بخشی این دوره‌ها از روش‌های آموزشی عملی استفاده شود تا انتقال مفاهیم به نحو موثرتری صورت گیرد.

یافته‌های حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که بین متغیرهای سن و سابقه خدمت با دانش فنی کارشناسان رابطه منفی و

معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که هر چه سن و سابقه خدمت فراگیران بیشتر باشد، دانش فنی آنها کمتر می‌شود. این یافته را چنین می‌توان تحلیل نمود که افراد با سن و سابقه بالاتر اگرچه تجربه بیشتری دارند اما به دلیل سن بالاتر کمتر به دنبال دانش فنی به روز می‌باشند و اطلاعات و تجارب خود را در زمینه شغل خود کافی می‌دانند. پس پیشنهاد می‌شود که شرایط این دوره‌ها از لحاظ محتوا (جدید و کاربردی بودن مطالب)، روش‌های تدریس و امکانات رفاهی طوری تنظیم شود که افراد مسن‌تر هم بتوانند با حوصله و دقت بیشتری در کلاس‌ها شرکت کنند.

در کل می‌توان بیان کرد که میزان دانش فنی کارشناسان کشاورزی بانک کشاورزی، در زمینه دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در حد متوسط می‌باشد و این امر نیازمند تلاش بیشتر برنامه ریزان و مسئولین برای هرچه بهتر برگزار کردن این دوره‌ها است.

منابع مورد استفاده

- ابراهیم زاده، ع. (۱۳۸۰). مدیریت ارزشیابی در نظام آموزشی باز. مجموعه مقالات آموزش باز و از راه دور. تهران: انتشارات دانشگاه تهران. ص ۲۵-۲۱.
- بزاز جزایری، ا. (۱۳۷۵). آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخته شده در سازمانهای اداری و صنعتی. جزوه آموزشی شماره ۴. تهران: انتشارات بانک مرکزی.
- بی نام. (۱۳۸۲). گزارش نگاهی به هفتاد سال تلاش بانک کشاورزی. تهران: بانک کشاورزی.
- جباری، ل. (۱۳۷۸). سنجش اثربخشی برنامه های آموزشی. مجله تدبیر: شماره ۲۷، ص ۲۹-۱۸.
- روستا، ک. و صدیقی، ح. (۱۳۸۲). بررسی عوامل تأثیرگذار بر دانش کشاورزی پایدار ذرت کاران نمونه استان فارس. مجله علوم کشاورزی ایران، شماره ۳۴، ص ۹۲۴-۹۱۳.

اثر بخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بانک کشاورزی....

کرمی، ا. و ترکمانی، ج. (۱۳۸۲). تعیین عوامل موثر بر دسترسی بهره برداران کشاورزی به اعتبارات در استان کهگیلویه و بویر احمد. فصلنامه بانک و کشاورزی، شماره ۱، ص ۳۲-۴۰.

Kerijcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 609.

Mulder, M. (2001). Customer satisfaction with training programs. *Journal of European Industrial Training*, 25(6), 321-331.

Pate, j., & Martin, G. (2000). Company based life long learning. *Journal of High Technology Management Research*. 11(2), 259-319.