

تعاون و کشاورزی، سال بیست و سوم، دوره جدید، شماره ۱۱، پاییز ۱۳۹۱

عوامل مؤثر در اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در شرکتهای تعاونی کشاورزی استان زنجان

ایمان خصالی لنگرودی^۱، دکتر شقایق خیری^۲، دکتر جعفر یعقوبی^۳

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۱/۵ تاریخ پذیرش: ۹۱/۴/۲

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی عوامل مؤثر در اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در شرکتهای تعاونی کشاورزی استان زنجان در سال ۱۳۸۹ - ۹۰ است. روش تحقیق این مطالعه، توصیفی - همبستگی و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته است که از روایی و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ = ۰/۹۱) لازم برخوردار است. جامعه آماری این تحقیق ۱۶۵ نفر از اعضای شرکتهای تعاونی کشاورزی استان زنجان را در برمی گیرد که از این میان با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۱۱۶ نفر انتخاب شدند. داده های جمع آوری شده با نرم افزار SPSS(16) تجزیه و تحلیل شدند.

۱. دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، گروه مدیریت کشاورزی

e-mail: sabzgosstar@yahoo.com

e-mail: kheiri_sh@yahoo.com

e-mail: yaghobi@znu.ac.ir

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر

۳. استادیار دانشگاه زنجان

یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد بین اهداف آموزشی، روش و امکانات آموزشی، آموزشگران و محتوا با اثربخشی دوره‌های آموزشی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از میان عوامل مؤثر در اثربخشی، مواردی همچون: روشن و صریح بیان شدن مطالب و جدید بودنشان، مشخص بودن اهداف دوره‌ها، اجرایی و کاربردی بودن مطالب، تناسب روشها با محتوا، تلفیق مطالب نظری با عملی و همچنین نحوه برخورد و تطبیق آموزشگران با فراگیران و آشنایی فراگیران با تأثیر دوره‌ها در رشد و ارتقای شغلی مهمترین عوامل به شمار می‌آیند.

کلیدواژه‌ها:

اثربخشی آموزشی، دوره‌های آموزشی، شرکت‌های تعاونی کشاورزی

مقدمه

در جهان کنونی که دامنه علم به سرعت در حال گسترش است، نیروی انسانی آموزش دیده مهمترین سرمایه برای رشد و توسعه کشور محسوب می‌شود (جباری، ۱۳۷۸). آموزش از ارکان اساسی و حیاتی فعالیت اجتماعی است و توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است (اسدالله، ۱۳۸۴). از سویی، کارایی افراد مستقیماً به آموزش آنها بستگی دارد و به عبارتی، آموزش سبب افزایش انگیزه و بهتر کار کردن می‌شود (Houle, 1992). پیشرفت و توسعه سازمانها و مؤسسات نیز در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است که در نتیجه تقسیم کار و تخصصی شدن در محیطهای کاری مورد نیاز است. بر همین اساس، اکثر سازمانها دوره‌های آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای کارکنان خود برگزار می‌کنند (Beder, 1989). آموزش نیروی انسانی در بخش کشاورزی نیز همانند تمامی بخشهای دیگر ضامن موفقیت برنامه‌های این بخش است (کرمی و ترکمانی، ۱۳۸۲).

نظام آموزشی کشاورزی موجود، چه در سطح حرفه‌ای و چه در سطح نظری، با رهیافتهای سامانه‌ای و پیشرفته برنامه ریزی متناسب نیست و در برنامه ریزی های بلندمدت، کارایی چندانی نخواهد داشت (شاه ولی و یوسفی نژاد، ۱۳۷۹).

برنامه ریزان برای مقابله با بحرانهای اقتصادی کشور و رفع وابستگی به‌ویژه در زمینه مواد غذایی، کاهش نرخ بیکاری و افزایش شاخصهای رفاه اجتماعی نگاه خود را معطوف بخش تعاون نموده‌اند (Madane, 1992). باوجود کمکها و حمایتهای دولتی، بخش تعاون کشور نتوانسته است به طور بایسته و شایسته نقش اساسی در توسعه کشور ایفا کند و سهم آن در برنامه های توسعه از ۳ درصد تجاوز نکرده است (کلباسی اصفهانی، ۱۳۷۶).

بررسی نتایج تحقیقات در ایران در زمینه عملکرد شرکتهای تعاونی فعال در بخش کشاورزی و عوامل مؤثر در آن نشان می دهد این شرکتهای عموماً عملکرد ناموفقی داشته اند و در این باره نگرش اعضا نسبت به تعاون، شناخت اعضا از اصول تعاون، آگاهی، مشارکت و آموزش اعضا در افزایش کارایی و بهبود عملکرد تعاونیها نقش مهم و مثبتی داشته اند (امینی و رضانی، ۱۳۸۵).

لذا یکی از پیش نیازهای موفقیت تعاونیها، آموزش و بازآموزی اعضا در زمینه های گوناگون است (نامغ، ۱۳۸۴). برخورداری اعضا از آموزش و کارآموزی، اصلی انکار ناپذیر در پیشرفت تعاونی است. در مکتب تعاون نیز به آموزش و پرورش توجهی ویژه شده است و آن را پایه اصلی پیشرفتهای اجتماعی و اقتصادی می دانند؛ بنابراین، هر تعاونی که فرصتهای آموزشی متنوع و متناسبتری برای اعضای خود فراهم آورد از موفقیت بیشتری برخوردار خواهد شد (طالب، ۱۳۸۴).

و اما شرکتهای تعاونی کشاورزی استان زنجان با وجود برگزاری کلاسهای مختلف ترویجی و آموزشی از جمله کلاسهای عمومی مدیریتی، قانون کار و تأمین اجتماعی، حسابداری و حسابرسی، سامانه‌های نظارت بر تعاونیها، بسته بندی و غیره و همچنین به رغم برپایی همایشها، نمایشگاهها و نشر بروشورهای آموزشی و ترویجی، هنوز با فقر علمی و

مدیریتی روبه‌رو هستند و بنابراین نتوانسته‌اند مطابق انتظار، نقش خود را در توسعه بخش کشاورزی استان ایفا نمایند و لذا لازم است در حد امکان، عوامل مؤثر در اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در این بخش شناسایی و در جهت بهبود آنها تلاش شود.

پیشینه تحقیق

امینی و رضانی (۱۳۸۵) در تحقیقی آموزش مدیران شرکتهای تعاونی را در راه رسیدن به اهداف تعاونیها لازم می‌دانند. همچنین آموزش در دو سطح تخصصی و عمومی برای اعضای تعاونیها را در افزایش کارایی آنان مؤثر می‌دانند و عقیده دارند موفقیت تعاونیها تا ۲۴/۴ درصد درگرو مهارت مدیران آنهاست. این تحقیق در واقع کیفیت آموزشها و تعداد دوره‌های آموزشی را در موفقیت تعاونیها مؤثر می‌داند.

کرم پور گنابی (۱۳۸۱) و نامغ (۱۳۸۴) مهمترین عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونیها را آموزش کارکنان و مدیران می‌دانند.

شجری و همکارانش (۱۳۸۷) عقیده دارند آموزش مدیران تعاونیهای تولید کشاورزی در زمینه بازاریابی و بازاریارسانی محصولات کشاورزی به منظور فراهم نمودن زمینه برای دسترسی کشاورزان به بازارهای بهتر، کاهش ضایعات محصولات کشاورزی و افزایش سهم کشاورز از قیمت پرداختی توسط مصرف کننده از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

آقاجانی ورزنه (۱۳۸۰)، امینی و صفری شالی (۱۳۸۱)، درویشی نیا (۱۳۷۹) و سرسختی عراقی (۱۳۷۴) همگی تحقیقاتی بر روی عملکرد شرکتهای تعاونی فعال کشاورزی در ایران انجام داده و نقش آموزش را در عملکرد تعاونیها مهم و مثبت تلقی نموده‌اند.

رودریگوئز (Rodriguez, 2003) در مطالعات تجربی خود در اسپانیا به این نتیجه رسید که تعلیم و تربیت و مشخصاً آموزش و پرورش، سبب ساز تغییرات مثبت در ساختار سازمانی شده و افراد با آموزش کم و با کمبود آموزشهای تخصصی، مانعی جدی برای فعالیتهای تعاونی در منطقه هستند.

نتایج تحقیق آقاجانی ورزنه (۱۳۸۰) در مورد فعالیتهای شرکتهای تعاونی تولید روستایی استان اصفهان نشان می‌دهد که جامعه مورد مطالعه وی با فلسفه تشکیل تعاونیها و کارکرد آنها آشنایی چندانی نداشته و از آموزش کافی نیز بهره‌مند نبوده‌اند و در نتیجه تعاونیها را در راه رسیدن به اهداف تعیین شده، افزایش کارایی عوامل تولید و بهبود روش بهره برداری به منظور اقتصادی کردن فعالیتهایشان، موفق ارزیابی نکرده است.

کاسون و پولینگ (Casoon and Poling, 1999) در مطالعه‌ای که روی ارتباط بین اثربخشی برنامه و سبک تدریس و سبک شخصیتی آموزشگران انجام دادند نتیجه گرفتند که همبستگی معنی‌داری بین این متغیرها و سطوح تغییر مثبت رفتاری مشارکت کنندگان وجود دارد.

کمالی (۱۳۷۵) تأثیر دوره‌های آموزشی را در علاقه‌مندی فراگیران به شغل و افزایش روحیه همکاری و مسئولیت‌پذیری در حد زیاد و در ارتقای شغل، توانایی استفاده درست از ابزار و وسایل، افزایش سرعت عمل، رعایت نظم و تربیت، دقت و توانمندسازی فراگیران برای استفاده از روشهای جدید انجام کار در حد متوسط ارزیابی کرده است.

در تحقیق انصاری (۱۳۷۲) حدود ۸۵ درصد از کارکنان آموزش دیده عامل افزایش سطح مهارتهای شغلی، ۶۸ درصد از این کارکنان افزایش معلومات مرتبط با کار، ۶۰ درصد افزایش سرعت در کار و ۵۲ درصد نیز افزایش دقت در کارها را از نتایج برنامه‌های آموزشی ذکر کرده‌اند.

هدایت نژاد (۱۳۷۸) در پژوهشی در زمینه میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی فنی حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی سابق، این اثربخشی را در افزایش آگاهی و اطلاعات، مهارت، توانایی و تغییرات نگرش فراگیران مؤثر تشخیص داد. در این تحقیق بین متغیرهای جنسیت و جذابیت مطالب کاربردی با اثربخشی دوره‌ها ارتباط معنی‌داری ملاحظه شد.

عبدالملکی (۱۳۸۲) در ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی ترویجی مرتعداداران در حفاظت از مراتع، از دیدگاه فراگیران نشان داد که کیفیت این دوره‌ها از جهات گوناگون

(محتوای دوره ها، آموزشگر، روش، اهداف دوره ها) نسبتاً مطلوب و میزان رضایت فراگیران از دوره ها در حد متوسط می باشد.

گل شیری (۱۳۸۴) در زمینه بررسی اثر بخشی دوره های آموزشی- ترویجی روی باغداران انار استان یزد نتیجه گرفت که بین ارزیابی فراگیران از اهداف آموزشی دوره ها با دانش فنی و مهارت فراگیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

همتی (۱۳۸۳) در بررسی اثربخشی آموزشهای متوسطه در استان آذربایجان شرقی نشان داد بین میزان رضایت از ابزار کمک آموزشی و روشهای تدریس با توانمندی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج حاصل از بررسی رابطه بین ۱۵ متغیر مستقل تحقیق میدامادی و آئینی (۱۳۷۷) با متغیر وابسته یعنی اثربخشی دوره آموزشی برای مولدان نشان داد که بین متغیرهای مستقل درآمد ماهانه مولدان، سطح زیرکشت مولدان، تعداد دفعات بازدید از مزارع نمایشی، میزان به کارگیری روشهای آموزش عملی، میزان انطباق موضوع با نیاز آموزشی، مکان مختلف برگزاری دوره آموزشی با اثربخشی دوره آموزشی رابطه معنی داری وجود دارد. از طرف دیگر، بین متغیرهایی چون سن مولدان، سطح سواد مولدان، تعداد دفعات شرکت در برنامه های آموزشی، تعداد دفعات بازدید از نمایشگاه های ترویجی، میزان نمایش فیلم مربوط به زراعت برنج، تعداد دفعات تماس مروجان با مولدان، میزان به کارگیری مواد و رسانه های آموزشی، استفاده از تسهیلات حمایتی و برگزاری دوره آموزشی در فصول مختلف با اثربخشی دوره آموزشی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

شوفانگ و لئونارد (Shufang & Leonard, 1998) معتقدند که آموزش در افزایش

تعهد اعضا به بالندگی تعاونیها تأثیر شایانی دارد.

با توجه به مطالب پیشگفته مشاهده می شود برای اثر بخش بودن آموزش باید تصمیمهای

اثر بخش گرفت. بدین منظور می بایست نیازهای یادگیری مشخص شود، منابع تنظیم گردد،

روشها انتخاب شود، انگیزه ها مهار گردد، پیشرفتها پیش بینی و طرحهای لازم برای بهبود ارائه شود (احدیان و آقازاده، ۱۳۷۸).

روش شناسی تحقیق

با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر در اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در شرکتهای تعاونی کشاورزی استان زنجان می باشد، لذا این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گرد آوری داده ها، میدانی است.

جمعیت آماری تحقیق شامل کلیه اعضای شرکتهای تعاونی کشاورزی استان زنجان است که در دوره های آموزشی شرکت کرده‌اند و به عبارتی، مشتمل بر ۱۶۵ عضو می باشد. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه های آماری کرجسی مورگان، تعداد نمونه ها ۱۱۶ نفر تعیین شد (Kerijcie and Morgan, 1970). برای نمونه گیری نیز از روش نمونه گیری خوشه‌ای بهره گرفته شد.

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته است که ملاک روایی آن در تحقیق حاضر، روایی محتوایی و ظاهری می باشد. بدین منظور با توجه به مرور ادبیات، گویه‌های پرسشنامه برای سنجش عوامل مؤثر در اثربخشی تهیه شد و مورد تأیید برخی از استادان دانشکده کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی ابهر و دانشگاه زنجان قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۲۰ پرسشنامه توسط اعضای شرکتهای تعاونی توسعه خدمات کشاورزی تکمیل گردید و ضریب آلفای کرونباخ در کل ۰/۹۱ به دست آمد که بیانگر اعتبار مناسب ابزار تحقیق می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها در محیط نرم افزار SPSS ۱۶ با استفاده از روشهای توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از جداول فراوانی، آماره های مرکزی شامل میان، نما، میانگین و آماره های پراکندگی شامل انحراف معیار و ضریب تغییرات استفاده گردید. در بخش استنباطی نیز از تحلیل همبستگی و برای مقایسه گروههای مختلف از آزمونهای F و t استفاده شد.

بحث و تحلیل

باتوجه به اطلاعات مندرج در جدول ۱، ۹۱/۴ درصد پاسخگویان را مردان تشکیل داده‌اند. میانگین سن پاسخگویان ۳۲/۷ با انحراف معیار ۷/۳۴ می باشد که ۸۱ درصد آنها متأهل بوده‌اند. سطح سواد اکثر (۶۱/۲ درصد) پاسخگویان زیردیپلم و ۶۲/۱ درصد مقیم روستا بوده اند. ۸۷/۱ درصد پاسخگویان کمتر از ۶۶ ماه سابقه عضویت در شرکتهای تعاونی داشته اند.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ویژگیهای شخصی و حرفه‌ای

متغیرها	سطوح متغیرها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
جنس	مرد	۱۰۶	۹۱/۴	۹۱/۴
	زن	۱۰	۸/۶	۱۰۰
سن (سال) *	۳۰-۱۸	۴۷	۴۰/۵	
	۴۲-۳۰	۵۷	۴۹/۱	
	۵۴-۴۲	۱۲	۱۰/۳	
تحصیلات	زیردیپلم	۷۱	۶۱/۲	۶۱/۲
	دیپلم و فوق دیپلم	۳۳	۲۸/۴	۸۹/۷
	لیسانس و بالاتر	۱۲	۱۰/۳	۱۰۰
سابقه عضویت در تعاونی (ماه) **	۶-۶۶	۱۰۱	۸۷/۱	
	۱۲۰-۶۶	۱۵	۱۲/۹	
جمع		۱۱۶	۱۰۰	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

* میانگین = ۳۲/۷، انحراف معیار = ۷/۳۴، ماکزیمم = ۵۲، مینیمم = ۱۸، میانه = ۳۲

** میانگین = ۴۰/۹، انحراف معیار = ۲/۵۸، ماکزیمم = ۱۲۰، مینیمم = ۶، میانه = ۳۳

وضعیت شرکت فراگیران در دوره‌های آموزشی

از پاسخگویان خواسته شد نوع برنامه های آموزشی را که در آنها شرکت کرده‌اند مشخص کنند و مفید بودن آنها را با بله و خیر تعیین نمایند. بیشترین و مفیدترین برنامه‌هایی که

فراگیران در آن شرکت کرده اند به ترتیب کلاس آموزشی (۹۱٪)، کارگاه آموزشی (۵۵٪) و بازدید از مزارع نمایشی (۴۲٪) بوده است. براین اساس از پاسخگویان خواسته شد نظر خود را در مورد اثربخشی دوره‌هایی که در آنها شرکت کرده اند، با دادن نمره از ۱ (خیلی بد) تا ۵ (خیلی خوب) مشخص کنند. همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، حسابداری شرکتهای تعاونی، قانون کار و تأمین اجتماعی و مدیریت مالی برای مدیران غیرمالی سه اولویتی بوده اند که بیشترین رضایتمندی را در بین فراگیران ایجاد کرده‌اند.

جدول ۲. میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده از دیدگاه فراگیران

اولویت	ضریب تغییر	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱	۰/۱۴۵۷	۰/۵۱	۳/۵	حسابداری شرکتهای تعاونی
۲	۰/۱۴۷۳	۰/۵۶	۳/۸	قانون کار و تأمین اجتماعی
۳	۰/۱۵۰۱	۰/۵	۳/۳۳	مدیریت مالی برای مدیران غیرمالی
۴	۰/۱۵۴۲	۰/۵۴	۳/۵	حسابداری و حسابرسی در شفافیت مالی
۵	۰/۱۵۵۶	۰/۶۱	۳/۹۲	سامانه نظارت بر تعاونیها
۶	۰/۱۵۷۸	۰/۶	۳/۸	کاربرد اکسل
۷	۰/۱۵۸۸	۰/۵۴	۳/۴	استانداردهای بسته بندی
۸	۰/۱۶۴۸	۰/۶	۳/۶۴	مدیریت منابع انسانی
۹	۰/۱۶۸۷	۰/۶۶	۳/۹۱	قانون تجارت
۱۰	۰/۱۷۸۰	۰/۷۳	۴/۱	اصول و اندیشه های تعاونی
۱۱	۰/۱۷۸۴	۰/۶۳	۳/۵۳	مدیریت و رهبری در تعاون
۱۲	۰/۱۸۶۲	۰/۷۳	۳/۹۲	نحوه برگزاری مجامع
۱۳	۰/۲۱۰۲	۰/۷	۳/۳۳	مدیریت مالی
۱۴	۰/۲۱۵۳	۰/۹	۴/۱۸	آشنایی با مقررات
۱۵	۰/۲۲۱۶	۰/۸۲	۳/۷	تهیه و تنظیم بودجه
۱۶	۰/۲۲۸۳	۰/۸۷	۳/۸۱	تجارت الکترونیکی
۱۷	۰/۲۳۳۳	۰/۸۴	۳/۶	قوانین ومقررات مالیاتی
۱۸	۰/۲۵۰۷	۰/۸۸	۳/۵۱	سایر دوره ها

مأخذ: یافته‌های تحقیق

مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت (خیلی بد=۱، بد=۲، متوسط=۳، خوب=۴، خیلی خوب=۵)

برای تعیین میزان اثربخشی مطالب و محتوای دوره های آموزشی برگزار شده بر شرکت کنندگان در دوره ها، تعداد ۱۰ گویه مطرح شدند که بر این اساس از شرکت کنندگان در دوره های آموزشی جامعه تحقیق خواسته شد تا تأثیر هر یک از متغیرها را از خیلی مخالفم تا خیلی موافقم در مقیاس طیف لیکرت ۵ تایی مشخص کنند. متناسب بودن با سطح اطلاعات (m=۳/۸۷, S_d=۰/۱۸) ، اجرایی و کاربردی بودن مطالب (m=۳/۷۸, S_d=۰/۲۰)، و تازگی و جدید بودن مطالب (m=۳/۶۲, S_d=۰/۲۰) ، مهمترین عوامل را تشکیل داده اند.

جهت بررسی میزان اثربخشی آموزشگران دوره های آموزشی در اثربخشی دوره ها، ۱۲ گویه در مقیاس طیف لیکرت مطرح شدند که بر این اساس گویه های تسلط نحوه برخورد با فراگیران (m=۴/۱, S_d=۰/۸۱) ، تطبیق فرهنگی با فراگیران (m=۴/۰۳, S_d=۰/۷۵) و مهارت در انتخاب شیوه تدریس (m=۳/۸۵, S_d=۰/۷۸) بیشترین تأثیر را داشته اند.

برای تعیین میزان تأثیر امکانات و روش آموزشی در اثربخشی دوره ها، ۱۲ گویه مطرح شدند که بر این اساس گویه های تناسب روشها با اهداف دوره ها (m=۳/۹۰, S_d=۰/۸۱) ، تناسب روشها با محتوای دوره ها (m=۳/۶۵, S_d=۰/۶۷) و تلفیق مطالب نظری با عملی (m=۳/۴۰, S_d=۰/۷۲) جزو مهمترین عوامل اثربخش در زمینه امکانات و روشهای آموزشی بوده اند.

یکی از عوامل مؤثر در اثربخشی دوره های آموزشی، اهداف دوره ها است. بدین منظور تعداد ۱۱ سؤال به پاسخگویان ارائه گردید و از آنها خواسته شد تا میزان اهمیت هر یک از مقولات را با دادن نمره یک (کمترین اهمیت) تا پنج (بیشترین اهمیت) در مقیاس لیکرت بیان کنند. روشن و صریح بیان شدن (m=۳/۷۲, S_d=۰/۹۱) ، مشخص بودن اهداف دوره ها (m=۳/۶۴, S_d=۰/۸۹) و تهیه برنامه های تخصصی مربوط به کار (m=۳/۴۸, S_d=۰/۷۲) ، به ترتیب سه اولویت اول را تشکیل داده اند.

تحلیل همبستگی

در این تحلیل، رابطه بین اثربخشی دوره های آموزشی از دیدگاه اعضای شرکتهای تعاونی کشاورزی و متغیرهای دیگر تحقیق با استفاده از تحلیل همبستگی مورد تجزیه تحلیل

قرار گرفت. با توجه به اینکه یک متغیر (اثر بخشی) ترتیبی است، برای محاسبه و تعیین ضریب همبستگی بین متغیرها از روش اسپیرمن استفاده شد (جدول ۳). نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین هیچ یک از مؤلفه‌های سن، سابقه عضویت و میزان تحصیلات با اثربخشی دوره‌های آموزشی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۳. نتایج تحلیل همبستگی اسپیرمن بین ویژگی‌های فردی اعضای شرکت تعاونیها با

اثربخشی دوره‌های آموزشی

متغیر	ضریب (r)	سطح معنی‌داری (p)
سن	-۰/۰۷۹	۰/۳۹۷
سابقه عضویت	-۰/۱۰۴	۰/۲۶۷
میزان تحصیلات	-۰/۰۰۴	۰/۹۷۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۴ نشان می‌دهد که بین محتوای آموزشی، آموزشگران، روش و امکانات و اهداف با اثربخشی دوره‌های آموزشی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. رابطه بین مؤلفه‌های آموزشی با اثربخشی دوره‌های آموزشی

عوامل	محتوای آموزشی	آموزشگران	روش و امکانات	اهداف	اثربخشی دوره‌ها
محتوای آموزشی	۱	-۰/۱۷	۰/۱۴۹	۰/۱۷۴	۰/۳۱۰**
آموزشگران		۱	-۰/۰۰۶	۰/۱۶۶	۰/۴۳۱**
روش و امکانات			۱	۰/۲۸۳**	۰/۴۰۴**
اهداف				۱	۰/۶۶۵**

مأخذ: یافته‌های تحقیق

** معنی‌داری در سطح احتمال ۱٪

مقایسه میانگینها

یافته‌های آزمون t مندرج در جدول ۵ حاکی از آن است که بین نگرش پاسخگویان

ساکن روستا و شهر اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۵. مقایسه اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس محل سکونت اعضای شرکت‌های تعاونی

محل سکونت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی داری (p)
شهر	۴۴	۲/۴۹	۰/۳۳	۰/۶۹۸	۰/۳۰۶
روستا	۷۲	۲/۴۵	۰/۳۰		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

برای بررسی تفاوت بین اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس متغیرهای سن اعضای تعاونیها و سطح تحصیلات آنها از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) استفاده گردید (جدول ۶). نتایج تحلیل واریانس یکطرفه نشان داد که بین نگرش افراد دارای سنین مختلف و همچنین با تحصیلات متفاوت در رابطه با اثربخشی دوره‌های آموزشی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۶. تحلیل واریانس یکطرفه مقایسه اعضای شرکت‌های تعاونی بر اساس اثربخشی دوره‌ها

متغیر	سطوح متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معنی داری
سن	۳۰-۱۸	۴۷	۲/۴۷۱	۰/۲۸	۰/۶۷۷	۰/۸۸۵
	۴۲-۳۰	۵۷	۲/۴۷۷	۰/۳۴		
	۵۴-۴۲	۱۲	۲/۴۱۵	۰/۳۱		
تحصیلات	زیر دیپلم	۷۱	۲/۴۹	۰/۳۴	۲/۵۳۱	۰/۰۸۴
	دیپلم و فوق دیپلم	۳۳	۲/۳۷	۰/۲۲		
	لیسانس و بالاتر	۱۲	۲/۵۸	۰/۲۷		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

یافته‌ها در خصوص تأثیر عامل محتوای آموزشی بر اثربخشی دوره‌ها نشان می‌دهد متناسب بودن با سطح اطلاعات، اجرایی و کاربردی بودن مطالب و تازگی و جدید بودن

مطالب مهمترین عوامل مؤثر محتوایی در اثربخشی دوره های آموزشی هستند. نتایج نشان می دهد محتوای آموزشی دوره ها تأثیر زیادی بر اثربخشی دوره های آموزشی دارد. این نتایج با یافته های تحقیقات خسروز (۱۳۷۷)، هدایت نژاد (۱۳۷۸)، رودریگوئز (۲۰۰۳) و میردامادی و آئینی (۱۳۷۷) مطابقت دارد.

براساس نتایج به دست آمده، آموزشگران دوره های آموزشی عامل مؤثری در اثربخشی دوره ها محسوب می گردند به ویژه نحوه برخورد و تطبیق ایشان با فراگیران. این نتایج با یافته های گل شیری (۱۳۸۴)، کاسون و پولینگ (۱۹۹۹) و کمالی (۱۳۷۵) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از بررسی روشها و امکانات آموزشی نشان می دهد تناسب روشها با محتوا و اهداف دوره ها و تلفیق مطالب نظری با عملی از مهمترین عوامل مؤثر در اثربخشی دوره های آموزشی محسوب می شوند. تحقیق حاضر وجود رابطه معنی دار بین روش و امکانات آموزشی با اثربخشی دوره ها را نشان می دهد که این یافته ها با نتایج تحقیق همی (۱۳۸۳)، امینی و رمضان (۱۳۸۰)، رعنائی (۱۳۸۵)، کاسون و پولینگ (۱۹۹۹) مطابقت دارد.

براساس اطلاعات به دست آمده، تهیه برنامه های تخصصی مربوط به کار، جزو عوامل مهم در اثربخشی دوره ها محسوب می گردد. تأثیر اهداف آموزشی بر اثربخشی دوره ها در تحقیق حاضر به اثبات رسید که این نتایج با یافته های مطالعات همی (۱۳۸۳)، گل شیری (۱۳۸۴) و انصاری (۱۳۷۲) مطابقت دارد.

برپایه نتایج این تحقیق مشخص شد بین اهداف آموزشی و اثر بخشی دوره های آموزشی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنا که اهداف دوره ها مناسب و در اثربخشی دوره ها به نحو چشمگیری تأثیر گذار بوده است که این یافته ها با نتایج تحقیقات شوفانگ و لئونارد (۱۹۹۸) مطابقت دارد.

یافته ها نشان داد بین سن و اثربخشی دوره های آموزشی رابطه معنی داری وجود ندارد. تایج تحقیق عبدالملکی (۱۳۸۲) حاکی از رابطه معنی دار منفی بین سن و اثربخشی دوره های

آموزشی بوده است. همچنین تحقیق شاهانی (۱۳۷۷) نشاندهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین سن و اثربخشی دوره‌های آموزشی بوده که با تحقیق حاضر مطابقت ندارد.

نتایج این تحقیق هر نوع رابطه بین سابقه عضویت در شرکت تعاونیها و اثربخشی دوره‌های آموزشی را رد کرد و نتایج آزمون اسپیرمن نیز نشان داد رابطه معنی‌داری بین میزان تحصیلات فراگیران با اثربخشی دوره‌های آموزشی وجود ندارد که مطالعات میردامادی و آئینی (۱۳۷۷) نیز رابطه‌ای بین تحصیلات و اثربخشی دوره‌های آموزشی یافت ننمود.

طبق نتایج به دست آمده می‌توان چنین استنباط کرد که روش و امکانات آموزشی و محتوای دوره‌های آموزشی دارای اثربخشی کمتری بوده‌اند و از وسایل کمک آموزشی و امکانات عملی کمتر استفاده شده است. از سوی دیگر، کلاس آموزشی، بازدید از مزارع نمایشی و کارگاه آموزشی در بین پاسخگویان بالاترین اثربخشی را دارا بوده‌اند و لذا آموزش عملی در کنار آموزش نظری جهت افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی، پیشنهاد می‌شود. همچنین می‌توان با تجهیز کلاسها و دوره‌های آموزشی با وسایل کمک آموزشی مانند ویدئو پروژکتور، فیلمهای آموزشی، اسلاید، اینترنت و... یادگیری را بهتر و اثربخشی دوره‌ها را فزونی بخشید.

نتایج نشان داد محل برگزاری دوره‌ها از دیدگاه پاسخگویان رضایت بخش نبوده است. با توجه به اینکه برگزاری دوره‌های آموزشی تعاونیها بر عهده شرکتهای خصوصی گذاشته شده است و این شرکتهای بر خلاف شرکتهای تعاونی کشاورزی، عموماً در شهرها به فعالیت می‌پردازند (حدود ۶۲ درصد اعضای شرکتهای تعاونی کشاورزی مقیم روستا بوده‌اند) شرکت اعضا در دوره‌ها با مشکلات عمده‌ای روبه‌رو می‌شود که این مشکل در فصول کار کشاورزی بیشتر نمود پیدا می‌کند و لذا برگزاری برخی از دوره‌ها در روستاها می‌تواند به شرکت منظم در دوره‌ها، حضور تعداد بیشتری از اعضای تعاونیها در دوره‌ها، استفاده از امکانات روستا برای آموزشهای عملی و در نتیجه افزایش اثربخشی آنها کمک نماید.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد قبل از تعریف و معرفی کلاسها و دوره‌های آموزشی، نیاز سنجی در مورد مطالب، موضوعات و محتوای مورد نیاز اعضای شرکتهای تعاونی با استفاده از روشهایی مانند نظرسنجی، مطالعه آمارهای گذشته، استفاده از تجربیات محلی و غیره انجام شود و بر اساس آن، نوع دوره‌ها، فصول و محتوای آنها تعیین و مطابق با نیازها تنظیم گردد. از طرفی، آموزشگران نیز آموزشهایی در زمینه‌هایی همچون روشهای تدریس جهت تفهیم مطالب، آشنایی با مطالب کاربردی و ارزشیابی و مشارکت دادن شرکت کنندگان در دوره‌ها فراگیرند. همچنین لازم است تا حد امکان از آموزشگران مجرب و آموزش دیده محلی که با آداب و رسوم محلی آشنا بوده و همزمان دارای اطلاعات و دانش بروزند استفاده گردد.

پیشنهاد می‌گردد اهداف دوره‌ها با توجه به نیازهای منطقه تعیین و تعریف شود و پس از برگزاری دوره‌ها، مطالعه در زمینه موفقیت یا عدم موفقیت در دستیابی بهتر به اهداف از پیش تعیین شده، صورت پذیرد تا نقاط ضعف و قوت آن شناسایی و در دوره‌های بعدی لحاظ گردد. از سوی دیگر، با توجه به انگیزه ناکافی اعضا برای شرکت در دوره‌ها و یا شرکت در دوره‌ها بدون انگیزه در یادگیری مطالب، پیشنهاد می‌گردد زمینه اصلی فعالیت اعضای شرکتهای تعاونی شناسایی شود و محتوا بر طبق آن تنظیم گردد. مهمتر اینکه لازم است اعضا و فراگیران با رابطه بین مطالب آموزشی با فعالیت شغلی، نحوه تأثیر و بهبود آموزشها بر پیشرفت شغلی و رشد و ارتقای فعالیتهای خویش آشنا شوند، چرا که آشنایی فراگیران با میزان تأثیر دوره‌ها و مطالب ارائه شده سبب رشد و ارتقای شغلی آنها و نیز انگیزه بیشتر شرکت در دوره‌ها و در نتیجه، افزایش چشمگیر اثر بخشی دوره‌ها می‌شود.

در نهایت با توجه به اینکه بیش از ۹۰ درصد پاسخگویان را افراد زیر ۴۲ سال تشکیل داده‌اند، بنابراین پیشنهاد می‌گردد قبل از برگزاری دوره‌های آموزشی، گروه سنی اعضا مشخص می‌شود و با توجه به فراوانی به دست آمده، محتوا و روشهای آموزشی و... بر اساس گروه سنی مورد نظر تهیه و تبیین گردد. با توجه به جوان بودن نسبی اکثریت فراگیران و

پذیرش بالای دانش جدید از سوی آنها در مقایسه با افراد مستتر، پیشنهاد می‌شود از دوره‌های مختلف آموزشی جهت اصلاح روشهای سنتی و به کارگیری روشهای نوین استفاده گردد. همچنین با توجه به سطح تحصیلات پایین پاسخگویان (۸۰ درصد دیپلم و زیر دیپلم) توصیه می‌شود محتوای دوره‌های آموزشی (آخرین عامل اثربخش در بین سایر مؤلفه‌ها) بر حسب سطح سواد و نیازهای اعضای شرکت‌کنندگان تنظیم و اصلاح گردد که این موضوع در اثربخشی برخی دوره‌های آموزشی برگزار شده برای شرکتهای تعاونی نیز به چشم می‌خورد؛ مثلاً دوره‌های برگزار شده‌ای مانند تنظیم بودجه، تجارت الکترونیکی و قوانین مالیاتی جزو آخرین اولویتهایی بودند که رضایت پاسخگویان را در برداشته‌اند.

منابع

۱. قاجانی ورزنده، م. (۱۳۸۰)، بررسی و ارزیابی فعالیت‌های شرکت‌های تعاونی تولید.
۲. احدیان، م. و آقازاده، م. (۱۳۷۸)، راهنمای روش‌های نوین تدریس برای آموزش و کارآموزی، انتشارات آگاه، تهران.
۳. اسدالله، م. (۱۳۸۴)، آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی، مجله مدیریت شماره ۱۰۶.
۴. امین فر، م. (۱۳۶۸)، آشنایی با اقتصاد آموزش و پرورش، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۰.
۵. امینی و رضانی (۱۳۸۰)، نظرات آموزشگران، رهیافتی جهت بهبود کیفیت آموزش و ارتقای بهره‌وری آن در بخش تعاون، همایش بهبود کیفیت، ارتقاء بهره‌وری و ایجاد اشتغال و تولید در بخش تعاون، وزارت تعاون.
۶. امینی و رضانی (پاییز ۱۳۸۵)، ارزیابی عوامل مؤثر در موفقیت شرکتهای تعاونی مرغداران گوستی استان تهران، اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال ۱۴، شماره ۵۵.
۷. امینی، ا. و صفری شالی، ر. (۱۳۸۱)، ارزیابی تأثیر آموزش در موفقیت شرکتهای تعاونی مرغداران، مجله کشاورزی و منابع طبیعی، جلد ۶، شماره ۲.

۸. امینی ، ع. (۱۳۷۲)، تعاون ، راهی بسوی جامعه سالم، انتشارات وزارت تعاون.
۹. انصاری ، ع. (۱۳۷۲)، ارزیابی برنامه‌های آموزشی بانک مرکزی در ارتباط با افزایش مهارت های شغلی در ۱۳۵۷، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی ، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۰. جباری، ل. (۱۳۷۸) ، سنجش اثربخشی برنامه های آموزشی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۷: ۲۹.
۱۱. خشروزی، ف. (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر آموزش های کوتاه مدت ضمن خدمت کارکنان شهرداری مرکز استان تهران بر عملکرد آنان ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت ، دانشگاه آزاد واحد رودهن.
۱۲. درویشی نیا، ع. (۱۳۷۹)، ارزیابی موفقیت شرکتهای تعاونی تولید روستایی در استان مازندران ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده کشاورزی ، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۳. رعنائی، ع. ا. (۱۳۸۵)، آموزش تفکر به دانش آموزان: ضرورت و اهمیت آن، قابل دسترس در: [Http://ranaie.blogfa.com](http://ranaie.blogfa.com)
۱۴. رضائی، م. (۱۳۸۱)، ارزیابی عملکرد هیات های مدیره و مدیران عامل اتحادیه ها و شرکت های تعاونی کشاورزی مرغداران از دیدگاه اعضا در ایران ، پایان نامه کارشناسی ارشد توسعه روستایی ، دانشکده کشاورزی ، دانشگاه صنعتی اصفهان.
۱۵. سرسختی عراقی (۱۳۷۴)، عوامل اجتماعی مؤثر بر عملکرد سازمانی سازمان های تعاونی صیادی در استان بوشهر ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده علوم اجتماعی ، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۶. شاه ولی ، م. و یوسفی نژاد، م. (۱۳۷۹)، رویکردهای ترویج ، آموزش و تحقیقات در قرن بیستم و یکم ، انتشارات مؤسسه توسعه روستایی، تهران.
۱۷. شاهانی، الف. (۱۳۷۷) ، ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان ترویج سازمان کشاورزی استان مازندران بین سالهای ۷۶-۱۳۷۴ ، پایان نامه کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی ، دانشکده کشاورزی ، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۸. شجری ، باریکانی و امجدی (۱۳۸۷)، تعیین کارایی اقتصادی تعاونیهای تولید کشاورزی و عوامل مؤثر بر کارایی اقتصادی آنها در استان فارس ، اقتصاد کشاورزی ، ۲ (۴): ۱۴۱-۱۵۵ .

۱۹. طالب، م. (۱۳۸۴)، اصول و اندیشه های تعاونی چاپ چهارم، انتشارات دانشگاه تهران.
۲۰. عبدالملکی، م. (۱۳۸۲)، ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی و ترویجی مرتعداران در حفاظت از مراتع، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، تهران.
۲۱. کرم پور گنابی، ح. (۱۳۸۱)، تعیین و تحلیل شاخصهای عملکرد شرکت های تعاونی روستایی.
۲۲. کرمی، ا. و ترکمانی، ج. (۱۳۸۲)، تعیین عوامل مؤثر بر دسترسی بهره برداران کشاورزی به اعتبارات در استان کهگیلویه و بویر احمد، فصلنامه بانک و کشاورزی، شماره ۱: ۳۲-۴۰.
۲۳. کمالی، ح. (۱۳۷۵)، ارزیابی برنامه های آموزشی جهاد در بخش امور دام و تأثیر آن در افزایش تولید.
۲۴. کلباسی اصفهانی، ع.ا. (۱۳۷۶)، تحقیقی پیرامون نقش تعاونی ها در نظام اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، انتشارات ثمر.
۲۵. گل شیری، ا. (۱۳۸۴)، اثربخشی دوره های آموزشی-ترویجی انار از دیدگاه فراگیران (مطالعه موردی استان یزد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی، دانشگاه مدرس.
۲۶. میردامادی، م. و آیینی، ف. (۱۳۷۷)، سنجش اثربخشی آموزش مولدان در افزایش تولید برنج استانهای گیلان و مازندران در سالهای ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷.
۲۷. نامغ، پ. (۱۳۸۴)، مدیریت تعاونی ها، نشر دهستان، تهران.
۲۸. هدایت نژاد، ع. (۱۳۷۸)، بررسی وضعیت فارغ التحصیلان مراکز آموزش کشاورزی از نظر اشتغال و ادامه تحصیل، مجموعه مقالات هفتمین سمینار علمی ترویج، کرمان.
۲۹. همتی (۱۳۸۳)، بررسی اثربخشی آموزش های متوسطه در استان آذربایجان شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.
30. Beder, H. (1989), Purposes and Philosophies of Adult Education In S. B. Merriam and P.M. Cunningham(Eds.), Handbook of Adult and Continuing education, (pp. 37-48), Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

-
31. Casoon, K. & Poling, R. (1999), The extension paraprofessional model relationship of profile, *Journal of Association International Agricultural Extension Education*, 6(3).
32. Houle, C. O. (1992), *The Literature of Adult Education and Bibliographic Essay*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, London.
33. Kerijcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970), *Determining sample size for research activities, educational and Psychological Measurement*.
34. Madane, M. V. (1992), *Agricultural Cooperatives in Japan: The Dynamics of Their Development*. New Delhi: International Co-operative Alliance, Regional Office for Asia and the Carnoy, M. (1995), *Education and productivity, encyclopedia of economics Pacifics of education*, second edition.
35. Rodriguez, J. R. (2003), Educational level and training of human resources in farm cooperatives in the knowledge based society: an empirical study, *J. Agric, Cooper*, 31(2): 15-145.
36. Shufang, Z. & Leonard, P. (1998), *Co-operative organization in rural Canada and the agricultural co-operative movement in China: A comparison center for the study of co-operatives* University of Saskatchewan, Saskatoon, SK.