

عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی

شهرام محمدزاده^{۱*} و اسماعیل کرمی دهکردی^۲

(دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۷؛ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۹)

چکیده

یکی از ضعف‌های برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان‌های جهاد کشاورزی استفاده کمتر از مدرسان با صلاحیت و خیره می‌باشد. هدف پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بود. این پژوهش با پارادایم کمی و روش پیمایشی در سال ۱۳۹۹ انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۱۱۰ نفر عضو هیئت‌علمی دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه ارومیه بود که ۸۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه بود که بر اساس مدل نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده طراحی گردید. روایی محتوایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه و روایی همگرای آن با به‌کارگیری AVE (۰/۷۳-۰/۵۲) تأیید شد. پایایی پرسشنامه با ضریب تتای ترتیبی (۰/۷۱-۰/۹۰) و CR (۰/۸۱-۰/۹۵) محاسبه گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که علیرغم اینکه اعضای هیئت‌علمی نگرش مثبتی به آموزش کارکنان دارند، تمایل آن‌ها به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان پایین‌تر از سطح متوسط بوده و کمتر از ۱۰ درصد اعضای هیئت‌علمی در آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت کارکنان مشارکت داشته‌اند. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک ترتیبی تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان تحت تأثیر متغیرهای خودکنترلی، اعتماد به سازمان جهاد کشاورزی، هنجارهای جامعه سازمانی و تجربه مشارکت در چنین آموزش‌هایی می‌باشد. لذا برای تقویت مشارکت اعضای هیئت‌علمی در برنامه‌های آموزش کارکنان لازم است: تفاهم‌نامه همکاری بین دانشگاه و سازمان جهاد کشاورزی ایجاد شود؛ برای خدمات ترویجی اعضای هیئت‌علمی حق‌الزحمه پرداخت شود و این فعالیت‌ها جزء شاخص‌های ترفیع و ارتقاء آن‌ها لحاظ شود.

واژه‌های کلیدی: آموزش کارکنان، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، سازمان جهاد کشاورزی، اعضای هیئت‌علمی کشاورزی و منابع طبیعی.

^۱ استادیار ترویج کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، مرکز آموزش عالی شهید باکری میاندوآب، دانشگاه ارومیه، میاندوآب، ایران.
^۲ دانشیار ترویج کشاورزی و توسعه روستایی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول، پست الکترونیک: Sh.mohammadzadeh@urmia.ac.ir



ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان یک عامل مهم در توانمندسازی و افزایش تعهد سازمانی آن‌ها محسوب می‌شود (مرادی و طالع پسند، ۱۳۹۵). آموزش باعث سخت‌کوشی، بر عهده گرفتن مسئولیت و خلاقیت شده و بر نگرش، عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد (شجاع و همکاران، ۱۳۹۶).

بسیاری از مطالعات مهم‌ترین عامل اثرگذار در موفقیت یا اثربخشی دوره‌ها را کیفیت آموزشی و به تبع آن کیفیت مدرسان دوره‌ها می‌دانند. آسیمه و همکاران (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که متغیر کیفیت آموزش مجازی به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی کننده توانمندی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشد. حاجی‌میررحیمی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی خود از دیدگاه خبرگان دوره‌های آموزشی، نظارت بر کیفیت محتوای دوره‌ها و کاربردی بودن آن‌ها و کیفیت و توانایی فنی و حرفه‌ای مدرسان را از جمله عوامل‌های بهبود دوره‌های آموزشی بر می‌شمارد. رستمی و همکاران (۱۳۹۶) در ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی و توانمندی اساتید دوره‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی به این نتیجه رسیدند که عدم مطلوبیت دانش و مهارت اکتسابی کارکنان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت را ناشی از کمبود بودجه، عدم توانمندی اساتید و عدم ارتباط کافی بین آموزش‌ها با نیاز شغلی کارکنان دارد و عدم مطلوبیت توانمندی اساتید دوره‌ها را به نداشتن دانش و مهارت کافی، عدم استفاده از روش‌ها و منابع نوین آموزشی مربوط می‌شود. فتحی‌آذر و همکاران (۱۳۹۵) نیز به این نتیجه رسیدند که شایستگی مدرس در مدیریت دوره شامل انتخاب صحیح روش‌های تدریس، ارائه شفاف مطالب و توجیه مخاطبان دوره درباره موضوع و طرح‌ریزی درست دوره و نیز تخصص و تسلط مدرس نسبت به موضوع تدریس یکی از چهار عامل مهم در زمینه برنامه‌های ضمن خدمت و انگیزش مخاطبان این دوره‌ها می‌باشد و تضمین کننده درصد بزرگی از موفقیت دوره‌های مذکور می‌باشد. سادات حسینی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود بیان می‌کند که از دیدگاه معلمان مهم‌ترین عامل بهبود دوره‌های آموزش ضمن خدمت "کیفیت تدریس مدرسان" می‌باشد که لازم است از مدرسان با سطح سواد، تجربه، تعهد و انگیزه مطلوب در این زمینه استفاده شود تا بتواند با برقراری ارتباط مطلوب با فراگیران و به‌کارگیری روش‌های تدریس و مدیریت مناسب کلاس و امکانات و تجهیزات آموزشی در امر تدریس موفق باشد. الیاس پوریان و همکاران (۱۳۹۳) معتقدند که بهبود در توانمندی مربیان در ارائه دروس همراه با تناسب محتوای دوره‌ها با نیازهای آموزشی و سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی در راستای یادگیری فراگیران می‌تواند منجر به توسعه توانمندی آن‌ها شود. اقداماتی که می‌تواند منجر به بهبود توانمندی مربیان شود عبارتند از: توان ایجاد انگیزه در مخاطبان؛ بیان اهداف آموزشی؛ تسلط به روش‌های تدریس متناسب با محتوا و امکانات؛ قدرت بیان و انتقال مطالب؛ ارتباط مناسب مربیان با فراگیران؛ به‌کارگیری وسایل و مواد کمک آموزشی توسط مربیان؛ مشارکت دادن مخاطبان و ایجاد تفکر خلاق. لذا از اساتیدی در دوره‌های ضمن خدمت کارکنان باید استفاده شود که از توانایی‌های لازم، مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای تدریس برخوردار باشد. دانایی و آجیلی (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که رضایت فراگیران از مدرسان منجر به اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت کارکنان جهاد کشاورزی می‌شود. زارعی متین و همکاران (۱۳۸۶) معتقدند برای ایجاد احساس معناداری لازم است از مدرسانی در دوره‌ها استفاده شود که بر اهداف، استانداردها، ارزش‌های سازمان و مشاغل موجود واقف باشند.

در وزارت جهاد کشاورزی همه ساله برنامه‌های آموزش کارکنان طی فرایندی توسط مراکز آموزش سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی برای کارکنان بخش کشاورزی و منابع طبیعی در همه سطوح و رده‌های سازمانی برگزار می‌شود. بیشتر محققان به این نتیجه رسیده‌اند که ارائه این آموزش‌ها در توانمندی کارکنان و توسعه حرفه‌ای آن‌ها ناکافی بوده است. آسیمه و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که وضعیت آموزش مجازی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس از لحاظ کمی تا حدی در وضعیت مناسب قرار دارد و باعث افزایش احساس شایستگی، احساس خودمختاری، تأثیرگذاری کارکنان در سازمان شده است ولی در زمینه ابعاد معناداری و اعتماد مؤثر نبوده و نتوانسته انتظارات شغلی آن‌ها را برآورده کند و با نیازهای شغلی آن‌ها چندان مرتبط نیست و اهداف آموزشی دوره‌ها کمتر محقق شده است به علاوه چندان باعث بهتر شدن خلاقیت و ارتباط آن‌ها با ارباب‌رجوع نگردیده است. لذا میزان رضایت آن‌ها از دوره‌ها در حد متوسط است و به لحاظ کیفیت این آموزش‌ها با وضعیت مطلوب فاصله دارد. حاجی‌میررحیمی و مقدس فریمانی (۱۳۹۵) به نقل از منفرد (۱۳۸۸)

گزارش نمودند که آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی در ابعاد "رشد فردی و شخصیتی کارکنان"، "سودمندی شغلی و سازمانی"؛ هماهنگی با محیط کار و کاهش اشتباهات؛ "افزایش تعهد شغلی" و "بهبود وضعیت کشاورزان و روستائیان" نتوانسته است سودمندی و اثربخشی لازم را داشته باشد. حاجی میررحیمی و همکاران (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که در حال حاضر علی‌رغم اهمیت بالا، در مرحله طراحی آموزشی توجه کافی به ویژگی خبره و واجد صلاحیت بودن مدرسان دوره‌های آموزشی و متناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی با هدف‌ها و سیاست‌های واحدهای سازمانی نمی‌شود و لذا در مرحله اجرا از اساتید توانمند با تجربه و آشنا با وظایف و برنامه‌های واحد اجرایی کمتر استفاده می‌شود. به علاوه به بخش عملی دوره‌ها از جمله اجرای پروژه‌ها و انجام بازدید و برگزاری دوره‌ها در آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها و مزارع کمتر توجه می‌شود. زارعی متین و همکاران (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی نتوانسته است در افزایش احساس توانمندی کارکنان تأثیر بگذارد. دلایل این موضوع می‌تواند به عدم نیازسنجی واقعی آموزشی و نامربوط بودن آموزش‌ها با نیاز شغلی آن‌ها و نیز انتظارات متفاوت کارکنان از دوره‌ها باشد که به دنبال مزایای مالی و گرفتن گواهی شرکت در دوره می‌باشند. کاظمی و همکاران (۱۳۸۴) نیز به این نتیجه رسیدند که دروندادها و پروندادهای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان در سطح مطلوبی نیست و لازم است امکانات و تسهیلات مناسب و مدرسان مجرب و مرتبط با موضوع تدریس به لحاظ تخصص استفاده شود. انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌ها کسب گواهی برای ارتقاء شغلی و افزایش حقوق بوده و در نتیجه فراگیران به دانش حاصل از این دوره‌ها توجه کافی ندارند و محتوای دوره‌ها بر مباحث نظری تأکید داشته و محتوای کاربردی و عملی ارائه نمی‌شود.

پایین بودن کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی و نیز بروز موضوعات جدید و تغییر در رویکردهای نظام ترویج کشاورزی ایجاب می‌کند که از مدرسانی در دوره‌های ضمن خدمت استفاده شود که ضمن به روز بودن، آشنایی با مسائل سازمانی، انگیزه لازم برای نشر دانش فنی به عموم مخاطبان را داشته باشند (حاجی میررحیمی و همکاران، ۱۳۹۶). در کشورهای پیشرفته و برخی از کشورهای در حال توسعه اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاه‌ها در خدمات ترویجی (Extension Services) یا برون‌رسانی دانشگاهی (University Outreach)، مشارکت داشته و از این راه می‌توانند در ارائه، انتقال و اشاعه خدمات فنی به کارگزاران اجرایی و نیز مصرف‌کنندگان نهایی مؤثر واقع شوند که این امر موجب کاربردی و واقع‌گرایانه‌تر شدن فعالیت‌های علمی دانشگاه می‌شود (غلامرضایی و همکاران، ۱۳۸۸). در دنیای صنعتی و متحول امروز از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که در کنار وظایف آموزشی و پژوهشی، به عنوان کارکرد سوم نتایج یافته‌های علمی را در اختیار جامعه اعم از دستگاه‌های اجرایی، صنعتی، کشاورزی، بازرگانی و فرهنگی، نظامی و غیره قرار دهند (حسینی و شریف‌زاده، ۱۳۹۳). دانش‌بنیان شدن جوامع در طی دهه‌های اخیر، نقش دانشگاه‌ها را به عنوان موتور نوآوری در راستای حل مشکلات اجتماعی جوامع و توسعه منطقه‌ای و ملی برجسته می‌کند (بدالهی ده‌چشمه و همکاران، ۱۴۰۰). سلیمی و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی در خصوص کارکردهای دانشگاه نشان دادند که دانشگاه‌ها علاوه بر کارکردهای آموزشی و پژوهشی باید کارکردهای فرهنگی، کارآفرینی، تجاری‌سازی و اجتماعی نیز داشته باشند ولی لازم است قبل از پرداختن به کارکردهای جدید مأموریت مربوطه تعریف و ساز و کارهای لازم فراهم شود.

با توجه به پتانسیل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در ارتقای کیفیت دوره‌های آموزشی وزارت جهاد کشاورزی و با در نظر گرفتن این موضوع که بر اساس مرور ادبیاتی انجام یافته، مطالعه‌ای در زمینه مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی در برنامه‌های آموزش کارکنان وزارت جهاد کشاورزی در داخل کشور انجام نشده است و انجام این تحقیق می‌تواند لزوم خارج شدن اساتید دانشگاه از حرفه‌گرایی معمولی در انجام وظایف آموزشی و پژوهشی و پرداختن به فعالیت‌های ترویجی به عنوان مأموریت سوم را یادآور شود، از این جهات موضوع پژوهشی جدیدی در شرایط ایران محسوب می‌شود. با توجه به تجربه اجرایی محقق در معاونت ترویج وزارت جهاد کشاورزی و سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی از یکسو و امکان پایلوت نمودن این استان در زمینه مشارکت اساتید دانشکده‌های کشاورزی منابع طبیعی در زمینه فعالیت‌های ترویجی و برنامه‌های آموزش کارکنان از سوی دیگر، دانشگاه ارومیه به عنوان مورد مطالعه انتخاب گردید. بر این اساس، هدف این تحقیق، بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی در

برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد. در این راستا سه سؤال اصلی تحقیق عبارتند از: ۱- وضعیت موجود میزان مشارکت اعضای هیئت‌علمی در دوره‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی در چه حد است؟ ۲- تمایل اعضای هیئت‌علمی برای مشارکت در چنین دوره‌هایی چقدر هست؟ ۳- چه عواملی در تمایل اعضای هیئت‌علمی برای مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان مؤثر هستند؟

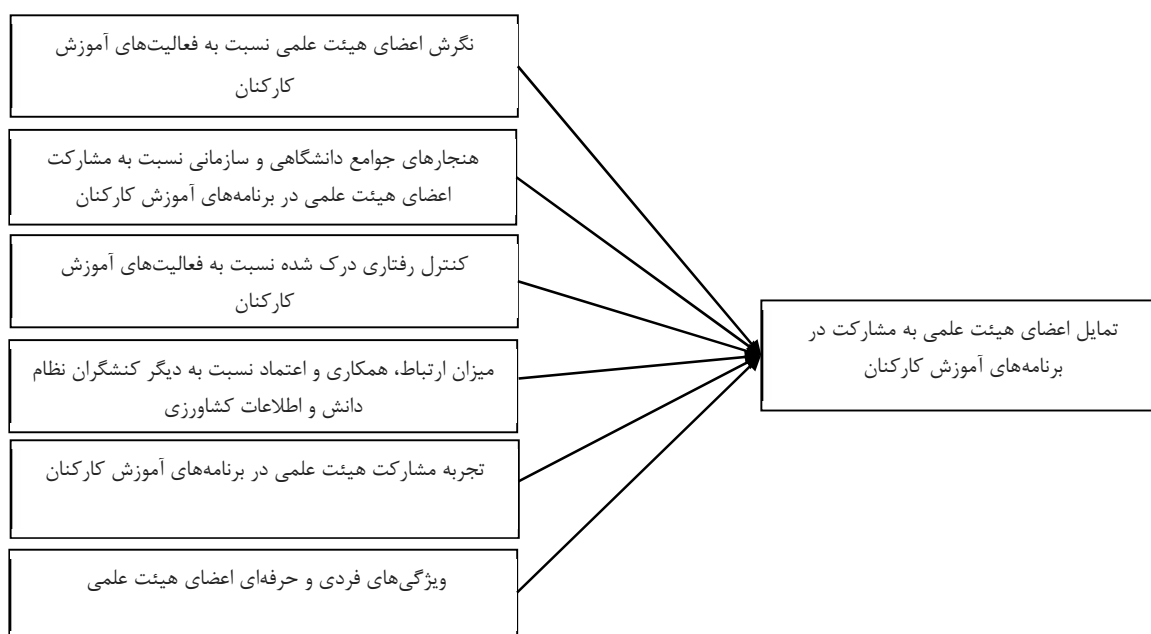
بررسی‌ها در ایران در زمینه مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در برنامه‌های آموزش کارکنان محدود است. مشارکت اعضای هیئت‌علمی در چنین برنامه‌هایی نوعی رفتار ترویجی و تسهیم دانش (knowledge sharing) محسوب می‌شود. تسهیم دانش، موضوع مطالعات در سطح فردی و سازمانی، درون گروهی و برون گروهی و رسمی و غیر رسمی بوده است. گلدسته و همکاران (۱۴۰۱) عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه غیر دولتی علم و فرهنگ را بر اساس معادلات ساختاری مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین قصد، هنجار ذهنی و نگرش با قصد اعضای هیئت‌علمی برای تسهیم دانش دارد. به علاوه متغیرهای اعتماد و رهبری از طریق متغیر میانجی جو سازمانی بر هنجار ذهنی تأثیر می‌گذارد و هنجار ذهنی نیز از طریق متغیر میانجی قصد بر رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی تأثیر می‌گذارد. در این مطالعه متغیر خودکنترلی بر رفتار تسهیم دانش تأثیر معنی‌داری نداشت. شرفی و بهار (۱۳۹۵) در مطالعه خود با مقایسه برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان در ایران و آلمان به این نتیجه رسیدند که آموزش ضمن خدمت در آلمان برخلاف ایران، تأثیر مثبتی بر رفع نیازهای مختلف آموزشی معلمان داشته و موجب رضایتمندی شغلی آن‌ها می‌گردد که یکی از عوامل مؤثر در رضایتمندی معلمان از آموزش‌های شغلی استفاده از اساتید مجرب و صاحب صلاحیت دانشگاه‌ها در هر ایالت است. غلامرضایی و همکاران (۱۳۸۸) ساز و کارهای مشارکت دانشگاه در عرصه ترویج کشاورزی را شامل خدمات آموزشی ترویجی، پژوهشی و مشاوره فنی می‌داند. خدمات آموزشی ترویجی می‌تواند به صورت ارائه آموزش‌های ترویجی به مخاطبان ترویجی، تهیه مواد آموزشی ترویجی (نشریه، فیلم و غیره) و خدمات مشاوره فنی می‌تواند در سطح روستاهای منتخب، مراکز ترویجی و دانشکده و یا از طریق ایجاد شبکه‌های الکترونیکی صورت گیرد. انجام این فعالیت‌ها نیازمند توسعه نهادی و سیاست‌های حمایتی می‌باشد.

در سطح بین‌المللی مطالعات مختلفی در زمینه مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های آموزشی ترویجی صورت گرفته است. اشرف فازی و همکاران (Ashraf Fauzi *et al.*, 2019) رفتار تسهیم و ترویج دانش دانشگاهیان مالزی و عوامل مرتبط با آن را با به‌کارگیری تئوری‌های سرمایه اجتماعی و رفتار برنامه‌ریزی شده و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که شبکه‌های اجتماعی، اعتماد، پشتیبانی مدیریتی، شرایط تسهیل‌کننده و رسانه‌های اجتماعی پیش‌بینی‌کننده مهم در رفتار تسهیم و ترویج دانش دانشگاهیان مسلمان هستند. پونیا مورتی و آسومپتا (Punniyamoorthy & Asumptha, 2019) با استفاده از نظریه برنامه‌ریزی شده و تحلیل مسیر به این نتیجه رسیدند که نگرش، کنترل رفتاری درک شده و هنجارهای سازمانی و احساس آن‌ها در مورد نوع نگاه دیگران و رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات آموزشی تأثیر معنی‌داری دارند. ایوانس (Evans, 2018) تسهیم دانش را با عوامل شغلی چون متغیرهای انگیزشی بیرونی مثل پیشرفت شغلی، تشخیص موفقیت و متغیرهای بهداشت مثل کیفیت سرپرستی، حقوق و سیاست سازمانی مرتبط می‌داند. اوینوگا و همکاران (Oyenuga *et al.*, 2018) مهم‌ترین عامل مؤثر بر تسهیم دانش بین دانشگاهیان نیجریه را هنجارهای موسسه‌ای می‌داند که خود موجب ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌شود. السعدی (Alsaadi, 2018) به این نتیجه رسید که متغیرهای اعتماد، رهبری و نگرش را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها می‌باشد. ریچاردز (Richards, 2014) تسهیم دانش را فرایندی پویا بین افراد می‌داند که در اثر تعاملات اجتماعی بوجود می‌آید که تحت تأثیر انگیزه‌ها، احساسات، اعتماد و خصیصه‌های افراد؛ ویژگی‌های ساختاری موضوع به ویژه فوریت، زمان و در دسترس بودن (از لحاظ فیزیکی و ذهنی)؛ و مؤلفه‌های اجتماعی مثل وضعیت شغلی، نظریه شبکه‌سازی اجتماعی و هنجارها (فردی و گروهی) می‌باشد. دمب و وید (Demb & Wade, 2012) به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی (قومیتی/ نژاد، جنسیت، ارزش‌های شخصی، انگیزشی، معرفت‌شناسی و تجارب قبلی) و حرفه‌ای (وضعیت شغلی، درجه عضو هیئت‌علمی، سابقه در دانشگاه، جهت‌گیری حرفه‌ای)، عوامل اجتماعی (اجتماعی شدن، حمایت گروه، رشته و حمایت اجتماعی حرفه‌ای) و عوامل

سازمانی (رسالت و اولویت، نوع سازمان، رهبری، بودجه، شأن اجتماعی، ساختار تعامل، سیاست‌های سازمانی، مشارکت اعضای هیئت علمی و مشارکت محلی) در انجام فعالیت‌های برون‌رسانی مؤثر بودند.

مطالعات مختلف در تبیین عوامل مختلف مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های آموزشی ترویجی از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده استفاده نموده‌اند (Ashraf Fauzi *et al.*, 2019; Punniyamoorthy & Asumptha, 2019; Richards, 2014). گلدسته و همکاران، (۱۴۰۱). نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده که توسط آجزن (Ajzen, 2020) مطرح شده است، وقوع یک رفتار ویژه را پیش‌بینی می‌کند؛ مشروط بر اینکه فرد قصد انجام آن را داشته باشد. طبق این نظریه، قصد انجام یک رفتار توسط سه عامل نگرش نسبت به رفتار، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده پیش‌بینی می‌شود. در این پژوهش منظور از «رفتار» مشارکت عضو هیئت‌علمی در برنامه‌های آموزش کارکنان و منظور از «قصد» تمایل عضو هیئت‌علمی برای مشارکت در این فعالیت‌ها می‌باشد که تحت تأثیر سه عامل نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده نسبت به فعالیت‌های آموزش کارکنان می‌باشد.

بر اساس مطالعات پیشین علاوه بر متغیرهای مستقل مدل آجزن (Fishbein & Ajzen, 2010; & Ajzen, 2020)، متغیرهای دیگری همچون اعتماد (Ashraf Fauzi *et al.*, 2019; & Richards, 2014)، میزان ارتباط، همکاری و تجربه مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های آموزشی و ترویجی (Evans, 2018; Richards, 2014; & Demb & Wade, 2012) و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آن‌ها (Richards, 2014; & Demb & Wade, 2012) در قصد آن‌ها به انجام فعالیت‌های ترویجی تأثیر دارند. لذا در این مطالعه به دنبال ارزیابی تأثیر مستقیم هر یک از متغیرهای فوق در میزان تمایل اعضای هیئت‌علمی نسبت به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان بودیم. بر این اساس چهارچوب مفهومی این پژوهش طبق نگاره ۱ می‌باشد.



نگاره ۱- چهارچوب مفهومی عوامل مؤثر بر تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان

روش پژوهش

این پژوهش از نظر پارادایم، کمی بود. از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها میدانی است که از اسفند ۱۳۹۸ تا اسفند سال ۱۳۹۹ انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی شاغل دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه ارومیه به شمار ۱۱۰ نفر بود. با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) و با احتمال پاسخ ندادن برخی از اعضاء به سؤال‌های پرسشنامه، پرسشنامه الکترونیکی تهیه و از راه

ایمیل، شبکه‌های مجازی یا پیامک به صورت سرشماری به همه آن‌ها ارسال شد و با ۳ مرحله پیگیری نهایتاً ۸۳ نفر به سؤال‌های پرسشنامه جواب دادند که با توجه به مخدوش بودن یک پرسشنامه تحلیل داده‌ها با ۸۲ پرسشنامه انجام گرفت.

پرسشنامه پژوهش بر اساس اهداف پژوهش و مرور ادبیاتی توسط محققان این مقاله طراحی شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه و روایی سازه‌ای با استفاده از روایی همگرا با به‌کارگیری شاخص میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted) یا AVE مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز با به‌کارگیری پایایی ترکیبی (Reliability Composite) یا CR و تنای ترتیبی (Ordinal Theta) تأیید شد (جدول ۱). پرسشنامه شامل سؤال‌های بسته و باز بود که در هفت بخش تنظیم شد:

۱) متغیر وابسته پژوهش: تمایل اعضاء هیئت علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی (۵ گویه)؛ سنجش تمایل اعضای هیئت علمی گویه‌های فوق با طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای (خیلی کم=۱؛ کم=۲؛ متوسط=۳؛ زیاد=۴؛ و خیلی زیاد=۵) با وزن یکسان سنجیده شد.

۲) متغیرهای مستقل مدل آجنز (Fishbein & Ajzen, 2010; & Ajzen, 2020): شامل نگرش اعضاء هیئت علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان شامل ۴ گویه (جدول ۲)؛ هنجارهای ذهنی شامل ۴ گویه (جدول ۵)؛ متغیرهای خودکنترلی شامل ۴ گویه (جدول ۶). تمام متغیرهای فوق با طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای (کاملاً موافقم=۲؛ موافقم=۱؛ نظری ندارم=۰؛ مخالفم=۱- و کاملاً مخالفم=۲-) سنجیده شد.

۳) متغیرهای مستقل خارج از مدل: میزان اعتماد به جامعه سازمانی جهاد کشاورزی (۳ گویه شامل اعتماد به بخش‌های دولتی، تعاونی و خصوصی)؛ میزان اعتماد به اثربخشی فعالیت‌های دانشگاه (یک گویه). تمام گویه‌های فوق با طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای (خیلی کم=۱؛ کم=۲؛ متوسط=۳؛ زیاد=۴؛ و خیلی زیاد=۵) سنجیده شد.

۴) میزان مشارکت هیئت علمی در فعالیت‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی که از مجموع ۳ گویه که به صورت بلی=۱ و خیر=۰، سنجیده شده است حاصل می‌شود (جدول ۷).

۶) یک سؤال باز برای جمع‌آوری نظرات و پیشنهادهای هیئت علمی برای فعالیت‌های ترویجی.

۷) مشخصات فردی شامل جنسیت؛ سن؛ سابقه خدمت عضو هیئت علمی؛ سابقه اجرایی در سازمان‌های مرتبط؛ سابقه مدیریتی؛ مرتبه شغلی؛ رشته تحصیلی؛ و گروه آموزشی مربوطه.

جدول ۱- روایی و پایایی ابزار تحقیق

ردیف	بخش پرسشنامه	شمار سؤال	AVE	Ordinal Theta	CR
۱	تمایل اعضاء هیئت علمی به آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی	۵	۰/۶۹	۰/۸۷	۰/۹۲
۲	نگرش اعضاء هیئت علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان	۴	۰/۵۲	۰/۷۱	۰/۸۱
۳	هنجارهای جامعه دانشگاهی و سازمانی در مورد مشارکت اساتید در فعالیت‌های آموزش کارکنان	۴	۰/۶۳	۰/۷۸	۰/۸۷
۴	متغیرهای خودکنترلی اعضاء هیئت علمی	۴	۰/۷۳	۰/۸۴	۰/۹۱

تجزیه و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری آمار توصیفی و استنباطی در نرم‌افزارهای SPSS 24 انجام گرفت. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های مرکزی (مد، میان و میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار و ضریب تغییرات) استفاده شد. در بخش آمار تحلیلی نخست روابط آماری متغیرهای پژوهش با به‌کارگیری آزمون همبستگی سنجیده شد. سپس برای مدل‌سازی میزان تمایل اعضای هیئت علمی به مشارکت در فعالیت‌های آموزش کارکنان، با توجه به اینکه فاصله بین آیتم‌های طیف لیکرت از لحاظ مفهومی یکسان نبوده و اکثر صاحب‌نظران آن را دارای مقیاس رتبه‌ای می‌دانند و احتمالاً نتوان بین پاسخگویان با تمایل کم و خیلی کم و نیز پاسخگویان با تمایل زیاد و خیلی زیاد نتوان تمایز دقیقی قائل شد لذا میانگین نمره حاصله از مجموع گویه‌های مربوط به متغیر وابسته به سه سطح ضعیف (۱-۲/۵)، متوسط (۲/۵-۳/۵) و قوی (۳/۵-۵) طبقه‌بندی شد. بر این اساس با توجه به مقیاس ترتیبی متغیر وابسته از رگرسیون لجستیک ترتیبی (Ordinal Logistic Regression) برای تعیین میزان



تأثیرگذاری متغیرهای مستقلی که ضریب همبستگی یا روابط آماری معناداری با نمرات تمایل داشتند، استفاده شد. رگرسیون لجستیک ترتیبی مدلی برای احتمال انباشتگی وقوع سطوح متغیر پاسخ ارائه و با به کارگیری میزان نسبت بخت‌ها میزان تأثیرگذاری هر کدام از متغیرهای مستقل را در مدل مشخص می‌کند با توجه به توزیع پاسخ‌گویان در بین طبقات متغیر وابسته از ۵ نوع تابع پیوندی از جمله Logit، Complementary log-log، Negative log-log، Probit و Cauchit استفاده می‌کند (صفری شالی و حبیب‌پور گتایی، ۱۳۹۹). با توجه به توزیع تصادفی پاسخ‌گویان بین طبقات (جدول ۸) از تابع پیوندی لوجیت استفاده شد. البته لازم به ذکر است ضریب منفی متغیر مستقل بیانگر یک رابطه مستقیم بین متغیر مستقل و احتمال وقوع سطوح متغیر پاسخ نیست. نخست احتمال انباشتگی دو سطح (K-1) اول و دوم متغیر پاسخ را مشخص کرده و با ۷۱ و ۷۲ نشان دادیم. در مرحله بعد دو مدل رگرسیونی رابطه ۱ و ۲ برآزش نمودیم:

$$h(Y_1/1 - Y_1) = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \dots + \alpha_P X_P + \varepsilon \quad \text{رابطه ۱}$$

$$h(Y_2/1 - Y_2) = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \dots + \alpha_P X_P + \varepsilon \quad \text{رابطه ۲}$$

γ_1 = احتمال انباشتگی تعلق عضو هیئت‌علمی به سطح ضعیف تمایل

γ_2 = احتمال انباشتگی تعلق عضو هیئت‌علمی به سطح متوسط تمایل

02 و 01 = عرض از مبدأ (Threshold) مربوط به سطح اول و دوم

X1...XP = متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر سطوح تمایل

P... 1 = ضرایب رگرسیون (Estimate) متغیرهای مستقل

بدیهی است احتمال تعلق عضو هیئت‌علمی به سطح قوی تمایل از کسر احتمال انباشتگی سطح متوسط از عدد ۱ به دست خواهد آمد.

یافته‌ها و بحث

از ۸۲ عضو هیئت‌علمی پاسخ‌گو به پرسشنامه ۷۲ نفر (۸۷/۸ درصد) مرد و ۱۰ نفر زن بودند. دامنه سنی آن‌ها بین ۳۱ و ۵۹ با میانگین ۴۳/۱۷ و انحراف معیار ۵/۹ سال بود. بیشینه و کمینه سابقه هیئت‌علمی پاسخ‌گویان به ترتیب ۲۹ و یک سال با میانگین ۱۱/۶۳ و انحراف معیار ۶/۶۲ سال بود. مرتبه علمی نیمی از پاسخ‌گویان (۵۰ درصد) استادیار، ۳۲ نفر (۳۹ درصد) دانشیار، ۸ نفر (۹/۸ درصد) استاد و تنها یک نفر (معادل ۱/۲ درصد) مربی بود. ۳۶ نفر (۴۳/۹ درصد) پاسخ‌گویان دارای سابقه اجرایی در سازمان‌های مرتبط بوده و میزان سابقه همکاری با سازمان جهاد کشاورزی حداقل یک و حداکثر ۱۵ سال با میانگین پنج و انحراف معیار سه سال بود. پاسخ‌گویان متعلق به ۱۲ گروه آموزشی بودند.

در مجموع پاسخ‌گویان نگرش مثبتی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان دارند. ۹۳ درصد پاسخ‌گویان (مجموع تعداد موافق و کاملاً موافق) بر این عقیده بودند که تعامل بیشتر سازمان جهاد کشاورزی با دانشگاه موجب به روز شدن آن‌ها می‌شود. متقابلاً حدود ۸۵ درصد پاسخ‌گویان بر این عقیده بودند که دانش تجربی کارکنان یک منبع دانش برای آن‌ها محسوب می‌شود (جدول ۲).

جدول ۲- نگرش اعضای هیئت‌علمی به فعالیت‌های آموزش کارکنان

رتبه	انحراف معیار	میانگین	کاملاً موافقم = ۴+	موافقم = ۳+	نظری ندارم = ۰	مخالفم = -	کاملاً مخالفم = ۲-	گویه
۱	۰/۶۳	۱/۲۹	۳۱	۴۶	۵	۱	۰	تعامل بیشتر کارکنان سازمان جهاد کشاورزی با دانشگاه موجب به روز شدن آن‌ها می‌شود.
۲	۰/۷۸	۱/۱۳	۲۷	۴۴	۸	۴	۰	نبود ارتباط با عرصه موجب نظری بودن بیش از حد آموزش‌های دانشگاهی شده است.
۳	۰/۶۹	۰/۹۴	۱۳	۵۶	۱۰	۴	۰	دانش تجربی کارکنان یک منبع دانش برای اعضای هیئت‌علمی محسوب می‌شود.
۴	۰/۷۹	۰/۹۴	۱۹	۴۳	۱۹	۱	۱	خلأ فعالیت‌های ترویجی و آموزشی در دانشگاه مشهود است.



عوامل موثر بر مشارکت اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی در...

میانگین تمایل اعضاء هیئت‌علمی نشان داد که آن‌ها علاقه بالاتر از حد متوسط به آموزش بدو یا ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و مشاوره فنی به کارشناسان اجرایی به صورت حضوری از خود نشان می‌دهند در مقابل به همکاری در تهیه گاهنامه‌ها و نشریات علمی برای کارگزاران ترویجی، آموزش مستمر تلفنی، مکاتبه‌ای یا آنلاین مروجان محلی و میدانی ترویج کشاورزی و منابع طبیعی، کارکنان جهاد کشاورزی و سخنرانی مستمر و منظم برای کارکنان سازمان جهاد کشاورزی در سطح دانشکده یا سازمان جهاد کشاورزی علاقه پایین‌تر از سطح متوسط از خود نشان می‌دهند در مجموع اعضای هیئت‌علمی تمایل کمتر از حد متوسطی به آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی از خود نشان می‌دهند (جدول ۳).

جدول ۳- تمایل اعضاء هیئت‌علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

رتبه	انحراف معیار	میانگین	خیلی زیاد=۵	زیاد=۴	متوسط=۳	کم=۲	خیلی کم=۱	گویه
۱	۱/۳۲	۳/۱۶	۱۴	۲۵	۱۶	۱۶	۱۲	آموزش بدو یا ضمن خدمت کارکنان جهاد کشاورزی
۲	۱/۲۳	۳/۱۲	۹	۲۹	۲۰	۱۳	۱۲	مشاوره فنی حضوری به کارشناسان جهاد کشاورزی
۳	۱/۱۵	۲/۷۸	۵	۱۹	۲۵	۲۱	۱۳	همکاری در تهیه گاهنامه‌های و نشریات علمی برای کارکنان اجرا
۴	۱/۲۲	۲/۷۷	۵	۲۲	۲۲	۱۷	۱۷	سخنرانی مستمر و منظم برای کارکنان در سطح دانشکده یا سازمان جهاد کشاورزی
۵	۱/۱۶	۲/۶۳	۳	۱۹	۲۲	۲۲	۱۷	آموزش مستمر تلفنی، مکاتبه‌ای یا آنلاین برای مروجان میدانی و کارشناسان جهاد کشاورزی
-	۱/۰۰	۲/۸۹						شاخص تمایل اعضای هیئت‌علمی به آموزش کارکنان

طبق جدول ۴ حدود ۳۵ درصد اعضاء هیئت‌علمی گرایش مساعد، ۳۵ درصد گرایش نامساعد و حدود ۳۰ درصد نیز گرایش متوسط به آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی داشتند.

جدول ۴- سطح گرایش اعضاء هیئت‌علمی به آموزش کارشناسان اجرایی و مأموران ترویج

سطح	تعداد	درصد	درصد تجمعی
ضعیف	۲۹	۳۵/۴	۳۵/۴
متوسط	۲۴	۲۹/۲	۶۴/۶
قوی	۲۹	۳۵/۴	۱۰۰
جمع	۸۲	۱۰۰	

در خصوص هنجارهای ذهنی، اکثریت (۶۵ درصد) اعضای هیئت‌علمی معتقد بودند هرچند که فعالیت‌های ترویجی و آموزشی در حال حاضر جزء رسالت وزارت علوم نیست اما هیئت‌علمی می‌توانند در این زمینه فعالیت نمایند. برخلاف این، در سطح دانشگاه ۵۵ درصد پاسخ‌گویان معتقد بودند که انجام فعالیت‌های آموزشی ترویجی جزء ارزش‌های حاکم بر جامعه دانشگاهی نیست. فقط ۱۵ درصد با این موضوع مخالف بوده و معتقد بودند اگر فعالیت‌های آموزشی ترویجی انجام دهم مورد تأیید همکاران دانشگاهی قرار می‌گیرم. از جنبه هنجارهای جامعه سازمان جهاد کشاورزی نیز حدود سه‌چهارم پاسخگویان (۷۳/۱ درصد) اظهار کردند که سازمان جهاد کشاورزی تمایلی به به‌کارگیری هیئت‌علمی دانشگاه در برنامه‌های آموزش کارکنان ندارند (جدول ۵).

در خصوص متغیرهای خودکنترلی، اکثریت پاسخ‌گویان (۶۸ درصد) ذکر کردند که ذاتاً علاقه به فعالیت آموزشی ترویجی داشته و شخصیت آن‌ها با چنین فعالیت‌هایی سازگار است. همین‌طور اکثریت پاسخ‌گویان (۶۶ درصد) در این زمینه احساس دین می‌نمودند. حدود ۸۰ درصد پاسخ‌گویان بر این عقیده بودند که فعالیت‌های آموزشی ترویجی جزء اصول اخلاقی است (جدول ۶).



در زمینه مشارکت اعضای هیئت علمی در فعالیتهای آموزش کارکنان، مشارکت پاسخگویان در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی در حد کم و به شکل سخنرانی علمی یا مشاوره فنی یا دوره‌های آموزش بدو خدمت بود (جدول ۷).

تجارب ارتباط با صنعت در سطح دانشکده کشاورزی دانشگاه ارومیه به صورت موردی در برخی گروه‌های آموزشی برقرار شده است. به عنوان مثال طبق نظر یکی از پاسخگویان (اردیبهشت ۱۳۹۹) گروه ماشین‌آلات کشاورزی با ایجاد "مرکز تست و ارزیابی ماشین‌های کشاورزی" ارتباطات بسیار خوبی با سازندگان دستگاه‌های کشاورزی برقرار نموده است و یا در گروه صنایع غذایی برخی از هیئت علمی ارتباط خوبی با صنایع داشته‌اند از جمله برگزاری کارگاه آموزشی، تهیه بروشورهای علمی-آموزشی، سخنرانی علمی و کار پژوهشی در مرکز تحقیقات کشاورزی استان، جهاد کشاورزی، اداره غذا و دارو و استاندارد پژوهش‌های صنعتی (دو نفر از پاسخگویان، اسفند ۱۳۹۸ و اردیبهشت ۱۳۹۹). یکی دیگر از پاسخگویان (اردیبهشت ۱۳۹۹) تجربیات مشابه در دانشگاه‌های دیگر داشته‌اند که معتقد هستند موفقیت و اجرا شدن این طرح‌ها تلاش و همت بسیار در کنار کار طاقت‌فرسای کارشناسی را می‌طلبد.

جدول ۵- هنجارهای ذهنی اعضای هیئت علمی در خصوص فعالیتهای ترویجی

رتبه	انحراف معیار	میانگین	کاملاً موافقم = ۲+	موافقم = ۱+	نظری ندارم = ۰	مخالفم = ۱-	کاملاً مخالفم = ۲-	گویه
۱	۱/۰۱	۰/۹۳	۲۸	۳۲	۱۲	۱۱	۰	سازمان جهاد کشاورزی تمایلی به به‌کارگیری اعضای هیئت علمی دانشگاه در برنامه‌های آموزش کارکنان ندارند.
۲	۱/۰۲	۰/۴۸	۱۲	۳۳	۲۴	۱۱	۳	انجام فعالیتهای آموزشی ترویجی جزء ارزش‌های حاکم بر جامعه دانشگاهی نیست.
۳	۰/۹۴	-۰/۲۹	۲	۶	۲۲	۳۷	۱۶	فعالیتهای آموزشی ترویجی جزء رسالت وزارت علوم نیست لذا هیئت علمی نباید در این زمینه درگیر شوند.
۴	۰/۸۸	-۰/۷۰	۴	۸	۳۳	۳۵	۳	اگر فعالیتهای آموزشی ترویجی انجام دهم مورد تأیید همکاران دانشگاهی قرار نمی‌گیرم.

جدول ۶- متغیرهای خود کنترلی اعضای هیئت علمی در مورد فعالیتهای آموزش کارکنان

رتبه	انحراف معیار	میانگین	کاملاً موافقم = ۲+	موافقم = ۱+	نظری ندارم = ۰	مخالفم = ۱-	کاملاً مخالفم = ۲-	گویه
۱	۰/۷۶	۰/۹۹	۲۰	۴۵	۱۵	۳	۰	کمک فنی و آموزشی به کارکنان سازمان جهاد کشاورزی جزء اصول اخلاقی من است.
۲	۰/۸۱	۰/۷۶	۱۴	۴۰	۲۴	۵	۰	برای انجام فعالیتهای آموزشی ترویجی احساس دین می‌کنم.
۳	۰/۸۶	۰/۷۶	۱۵	۴۱	۱۹	۸	۰	من ذاتاً علاقه‌مند به انجام فعالیتهای آموزشی ترویجی هستم.
۴	۰/۸۸	-۰/۲۷	۱	۷	۱۹	۴۲	۱۴	شخصیت اجتماعی من با انجام فعالیتهای آموزشی ترویجی سازگار نیست.

جدول ۷- تجربه مشارکت اعضاء هیئت علمی در برنامه‌های آموزش کارکنان

درصد غیر مشارکت‌کنندگان	درصد مشارکت‌کنندگان	نوع فعالیت
۸۱/۷	۱۸/۳	سخنرانی علمی برای کارکنان جهاد کشاورزی
۸۷/۸	۱۲/۲	مشاوره فنی حضوری، تلفنی، مجازی و یا مکاتبه‌ای به کارکنان جهاد کشاورزی
۹۰/۲	۹/۸	آموزش بدو یا ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی



سنجش همبستگی عوامل مرتبط با تمایل اعضاء هیئت‌علمی به مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی نشان داد که نگرش اعضای هیئت‌علمی، متغیرهای کنترل رفتاری درک شده، هنجارهای جامعه بیرونی (جامعه کارکنان)، میزان ارتباط با جامعه درونی (اعضاء هیئت‌علمی و کارکنان)، میزان همکاری و مشارکت با اعضاء هیئت‌علمی، اعتماد به نهادهای مرتبط با بخش کشاورزی و منابع طبیعی، اعتماد به جامعه کشاورزان و بهره‌برداران منابع طبیعی، میزان مشارکت در فعالیت‌های ترویجی کشاورزان، میزان مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی، دارای رابطه مثبت معنی‌داری و سن دارای رابطه منفی معنی‌داری با تمایل پاسخ‌گویان به مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی داشتند (جدول ۸).

جدول ۸- همبستگی متغیرهای با تمایل اعضاء هیئت‌علمی به مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

متغیر	r	Sig
نگرش اعضاء هیئت‌علمی به فعالیت‌های ترویجی و آموزشی	۰/۲۵۶*	۰/۰۲۰
هنجارهای جامعه درونی (جامعه دانشگاهی)	-۰/۰۶۴	۰/۵۶۵
هنجارهای جامعه بیرونی (جامعه کارکنان)	۰/۲۳۸*	۰/۰۳۱
کنترل رفتاری درک شده	۰/۴۶۴***	۰/۰۰۰
اعتماد به سازمان جهاد کشاورزی	۰/۲۴۱*	۰/۰۲۹
میزان مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی	۰/۳۴۰**	۰/۰۰۲
مرتبه علمی	-۰/۰۶۶	۰/۵۵۵
سن	-۰/۱۰۳	۰/۳۵۶
سابقه هیئت‌علمی	-۰/۰۴۱	۰/۷۱۵

* معنی‌داری در سطح ۵ درصد خطا؛ ** معنی‌داری در سطح ۱ درصد خطا؛ و *** معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ خطا

با کاربرد رگرسیون لجستیک ترتیبی، متغیرهای دارای همبستگی با تمایل پاسخ‌گویان به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان وارد تحلیل شدند. نتیجه آزمون نسبت احتمال مدل نشان داد که مقدار مربع کای (مربع کای=۴۶/۱۰۰، درجه آزادی=۸ و سطح معنی‌داری=۰/۰۰۰) در سطح یک‌هزارم معنی‌دار بود که بیانگر مناسب بودن مدل رگرسیونی است و متغیرهای مستقل توانسته‌اند به خوبی واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند. آزمون نیکویی برازش نیز معرف آن است مقدارهای متغیرهای مستقل و وابسته تناسب خوبی باهم دارند و مدل قابل قبول است (آزمون پیرسون =۱۵۶/۶۱۲ و آزمون انحراف =۱۳۳/۴۴۹) مقدار ضریب تبیین کاذب نیجل کرک ۰/۴۸۴ به دست آمد که با احتیاط می‌توان گفت که متغیرهای تبیین‌کننده توانسته‌اند ۴۸/۴ درصد از واریانس تمایل پاسخ‌گویان را تبیین کنند. در واقع متغیرهای دیگری در تبیین سطح تمایل تأثیرگذارند که مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند.

مطابق نتایج تحلیل رگرسیونی (جدول ۹) عوامل تبیین‌کننده سطوح مختلف تمایل اعضاء هیئت‌علمی به مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی عبارت‌اند از: اعتماد به سازمان جهاد کشاورزی، منابع طبیعی؛ متغیرهای خودکنترلی؛ تجربه مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی؛ تجربه مشارکت در فعالیت‌های ترویجی کشاورزان؛ و هنجارهای جامعه بیرونی (تمایل سازمان جهاد کشاورزی به به‌کارگیری هیئت‌علمی در فعالیت‌های ترویجی).

بر اساس مقدار برآورد متغیر خودکنترل ۱/۰۲ است و این نشان می‌دهد که با فرض ثابت ماندن تأثیر تمامی متغیرهای مدل، افزایش یک واحد در متغیر خودکنترلی، با افزایش حدود یک واحد در نسبت‌های لگاریتم متغیر تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خواهد بود. همین‌طور با افزایش یک واحد اعتماد عضو هیئت‌علمی به سازمان جهاد کشاورزی، منابع طبیعی و غیره به میزان ۱/۱۸۹ برابر احتمال قرار گرفتن وی در سطوح بالای تمایل را بیشتر می‌کند. بعلاوه با افزایش یک واحد تجربه مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی ۱/۰۲۹ احتمال تعلق به سطوح بالای تمایل بیشتر می‌شود. نهایتاً با افزایش یک واحدی هنجارهای سازمانی (تمایل سازمان جهاد کشاورزی به استفاده از هیئت‌علمی در فعالیت‌های ترویجی) احتمال تعلق به سطوح بالاتر تمایل ۰/۷۴۲ واحد بیشتر می‌شود. با کاربرد ضریب‌های نمایی برآورد یا نسبت شانس می‌توان به مقایسه میزان تأثیر هر یک از متغیرها را بر سطح تمایل اعضای هیئت‌علمی به

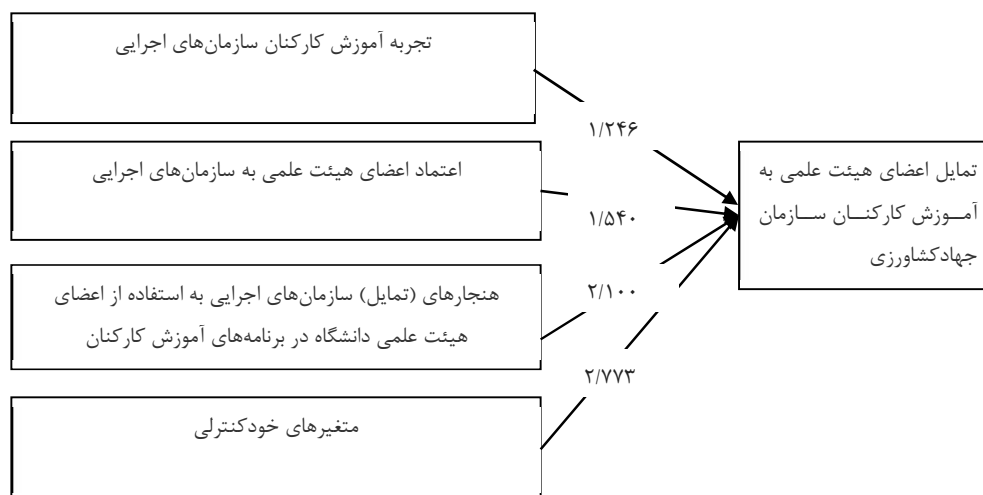
مشارکت در آموزش کارکنان ارزیابی کرد. لازم به توضیح است منظور از نسبت شانس (Odds Ratio (OR)) ضرایب استاندارد تأثیر هر یک از متغیرها بر متغیر وابسته می‌باشد. بر اساس نسبت شانس، متغیر خودکنترلی و تجربه آموزش کارکنان اعضای هیئت‌علمی به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر را در تبیین متغیر سطح تمایل آنان داشت (جدول ۹).

جدول ۹- ضریب‌های برآورد رگرسیونی و ضریب‌های نمایی متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر سطح تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

متغیرها	برآورد	خطای معیار	والد	معنی‌داری	نسبت شانس (OR)	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						حد پایین	حد بالا
آستانه- سطح تمایل (Threshold)							
سطح تمایل کم به مشارکت در آموزش کارکنان	۱۱/۹۶۵	۳/۵۴۶	۱۱/۳۸۷	۰/۰۰۱	۱۵۷۱۵۶/۹۰۸	۱۵۰/۸۰۷	۱۶۳۹۳۸۱۸۵/۹۸۳
سطح تمایل متوسط به مشارکت در آموزش کارکنان	۱۳/۸۱۰	۳/۶۳۵	۱۴/۴۳۲	۰/۰۰۰	۹۹۴۴۵۰۴/۵۹۷	۸۰۰/۳۱۱	۱۲۳۵۸۱۹۳۱۴/۹۷۴
موقعیت- متغیرهای مستقل (Location)							
متغیرهای خودکنترلی	۱/۰۲۰	۰/۴۷۷	۴/۵۷۹	۰/۰۳۲	۲/۷۷۳	۱/۰۹۰	۷/۰۵۷
اعتماد به سازمان جهاد کشاورزی	۱/۱۸۹	۰/۴۱۰	۴/۴۲۸	۰/۰۰۴	۱/۵۴۰	۰/۹۴۵	۲/۵۰۹
تجربه آموزش کارکنان	۱/۰۲۹	۰/۴۹۶	۴/۳۰۳	۰/۰۳۸	۱/۲۴۶	۰/۳۸۶	۴/۰۲۳
نگرش به فعالیت‌های ترویجی و آموزشی	۰/۲۲۰	۰/۵۹۸	۰/۱۳۶	۰/۷۱۲	۰/۸۸۲	۰/۴۱۹	۱/۸۶۳
هنجارها یا تمایل سازمان جهاد کشاورزی به مشارکت اعضای هیئت‌علمی در آموزش کارکنان	۰/۷۴۲	۰/۲۸۹	۶/۶۱۰	۰/۰۱۰	۲/۱۰۰	۱/۱۹۲	۳/۶۹۵

تابع پیوندی: لوجیت (۱) * معنی‌داری در سطح ۹۵ درصد ** معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد

بر اساس یافته‌های تحقیق مدل تجربی پژوهش مطابق نگاره ۱ و ۲ ارائه گردید.



نگاره ۲- مدل تجربی عوامل مؤثر بر تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان‌های اجرایی بر اساس ضریب نسبت بخت‌ها

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از ضعف‌های برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان‌های جهاد کشاورزی استفاده کمتر از مدرسان با صلاحیت و تجربه می‌باشد. هدف پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه ارومیه در برنامه‌های آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بود. بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان نشان داد که جامعه هیئت‌علمی دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه ارومیه، جامعه‌ای میان‌سال و دارای تجربه حرفه‌ای خوب بوده و نزدیک به نیمی از آن‌ها در سازمان‌های اجرایی دارای سوابق مطالعاتی یا اجرایی بوده‌اند. اکثریت اعضای هیئت‌علمی معتقد بودند که خلأ فعالیت‌های آموزشی ترویجی در سطح دانشگاه مشهود است و ارتباط دوسویه با سازمان جهاد کشاورزی هم باعث به روز شدن کارکنان و هم موجب بهره‌مندی اعضای هیئت‌علمی از تجارب آن‌ها خواهد شد. این یافته در تأیید مطالعه فتنی و اجارگاه (۱۳۹۸) می‌باشد که یکی از اصول آموزش ضمن خدمت را یادگیری متقابل مدرس و کارکنان بر می‌شمارد.

برخلاف نگرش مثبت اعضای هیئت‌علمی به فعالیت‌های آموزشی ترویجی، در حال حاضر انجام فعالیت‌های آموزشی ترویجی جزء مأموریت وزارت علوم نیست و اعضای هیئت‌علمی الزامی به مشارکت در فعالیت‌های ترویجی ندارند. سلیمی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در بررسی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی در خصوص کارکردهای دانشگاه به این نتیجه رسیدند که دانشگاه‌ها قبل از پرداختن به کارکردهای جدید باید مأموریت مربوطه را تعریف و ساز و کار لازم برای پرداختن به آن‌ها را فراهم نمایند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود کارکرد جدید انجام فعالیت‌های ترویجی و آموزشی به مأموریت اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی تعریف شود و ساز و کارهای لازم در این خصوص فراهم شود.

طبق یافته‌های تحقیق نیز حدود ۱۰ درصد اعضای هیئت‌علمی در آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی یا تهیه متون آموزشی مشارکت و کمتر از ۲۰ درصد در جمع کارشناسان اجرا سخنرانی موردی داشته‌اند. در کل ارتباط و همکاری اعضای هیئت‌علمی با کارکنان سازمان جهاد کشاورزی ضعیف می‌باشد. این یافته در تأیید نتایج اشرف فائوژی و همکاران (Ashraf Fauzi et al., 2019)، حاجی‌میررحیمی و همکاران (۱۳۹۶)، غلامرضایی و همکاران (۱۳۸۸) و صدیقی و محمدزاده (Sadighi & Mohammadzadeh, 2002) می‌باشد که وضعیت ارتباطات و پیوندها را در نظام اطلاعات کشاورزی، پایین گزارش نموده‌اند. علاوه بر ارتباط ضعیف، طبق یافته تحقیق تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان کمتر از متوسط می‌باشد. در تبیین چرایی این موضوع تحلیل رگرسیونی انجام شد و مشخص گردید که از بین متغیرهای مورد بررسی، چهار عامل مهم یعنی هنجارهای سازمانی، اعتماد اعضای هیئت‌علمی به سازمان جهاد کشاورزی، تجربه مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان و متغیرهای خودکنترلی در این زمینه مؤثرند.

در تحلیل هنجارهای سازمانی می‌توان گفت که انجام فعالیت‌های آموزشی ترویجی در حال حاضر جزء ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر جامعه دانشگاهی نیست. به علاوه بهره‌مندی از اعضاء هیئت‌علمی در فعالیت‌های آموزش کارکنان نیز جزء هنجارهای حاکم بر سازمان جهاد کشاورزی نیست به عبارتی سازمان جهاد کشاورزی تمایلی به استفاده از اعضای هیئت‌علمی در برنامه‌های مشارکت کارکنان ندارد. در این راستا، گلدسته و همکاران (۱۴۰۱) و پونیا مورتی و آسومپتا (Punniyamorthy & Asumptha, 2019) نیز به این نتیجه رسیدند که هنجارهای سازمانی در قصد اعضای هیئت‌علمی برای تسهیم دانش مؤثر می‌باشد. ایوانس (Evans, 2018) عوامل سیاست‌ها و هنجارهای سازمانی را در رفتار تسهیم دانشگاهیان مؤثر می‌داند. اوینوگا و همکاران (Oyenuga et al., 2018) نیز مهم‌ترین عامل مؤثر بر تسهیم دانش بین دانشگاهیان نیجریه را هنجارهای موسسه‌ای عنوان کردند. دمب و وید (Demb & Wade, 2012) نیز حمایت جامعه و عوامل سازمانی مثل رسالت، اولویت و سیاست‌های سازمانی را در انجام فعالیت‌های تعاملی و ترویجی هیئت‌علمی دانشگاه مؤثر دانسته‌اند. علت این امر را می‌توان به نادیده گرفتن وظایف ارتباط با دانشگاه در ساختار و کارکردهای سازمان جهاد کشاورزی مربوط دانست. بعلاوه مسئولین سازمان جهاد کشاورزی نیز به دلیل سطح پایین تحصیلات و نیز حاکم نبودن فضای علمی در سطح سازمان‌ها تمایلی به استفاده از پتانسیل اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های آموزشی خود ندارند. این امر موجب اعتماد پایین اعضای هیئت‌علمی به سازمان‌های جهاد کشاورزی و تعاونی‌ها و بخش‌های خصوصی وابسته به آن‌ها شده است. این در حالی است که طبق یافته‌های تحقیق تجربه مشارکت اعضای هیئت‌علمی در برنامه‌های آموزشی کارکنان موجب افزایش اعتماد و تمایل آن‌ها به مشارکت در برنامه‌های آموزش کارکنان خواهد شد. گلدسته و همکاران (۱۴۰۱)، اشرف فازی و همکاران

(Ashraf Fauzi *et al.*, 2019) و ریچاردز (Richards, 2014) نیز به این نتیجه رسیدند که اعتماد و تجربه مشارکت به عنوان عوامل مهم پیش‌بینی کننده رفتار تسهیم دانش و مشارکت در برنامه‌های ترویجی اساتید دانشگاه می‌باشد. بر این اساس برای ایجاد تحرک در سازمان جهاد کشاورزی جهت بهره‌مندی از خدمات حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی پیشنهاد می‌شود تفاهم‌نامه همکاری بین سازمانی مابین دانشگاه و سازمان جهاد کشاورزی برای به‌کارگیری اعضای هیئت‌علمی علاقه‌مند، توانمند، صاحب صلاحیت و آشنا به مسائل، مقررات، وظایف سازمانی و اهداف دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان در برنامه‌های آموزش کارکنان ایجاد شود. این امر موجب افزایش اعتماد آن‌ها به سازمان جهاد کشاورزی و جو سازمانی مناسب و نیز تمایل به مشارکت در چنین برنامه‌هایی خواهد شد.

سطح متغیرهای خود کنترلی دیگر عامل تبیین کننده سطوح مختلف تمایل اعضای هیئت‌علمی به مشارکت در آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد؛ یعنی هرچقدر اعضای هیئت‌علمی در این زمینه احساس دین نموده و با اصول اخلاقی، شخصیت و ویژگی‌های ذاتی آن‌ها سازگار باشد احتمال تعلق عضو هیئت‌علمی به سطح بالاتر تمایل بیشتر می‌شود. پونیا مورتی و آسومپتا (Punniyamorthy & Asumptha, 2019) نیز به این نتیجه رسیدند که کنترل رفتاری درک شده و رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات آموزشی تأثیر معنی‌داری دارند. ریچاردز (Richards, 2014) نیز به این نتیجه رسید که تسهیم دانش فرایندی پویاست که تحت تأثیر عواملی مانند انگیزه‌ها، احساسات، اعتماد و خصیصه‌های افراد است. دمب و وید (Demb & Wade, 2012) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که عوامل فردی از جمله ارزش‌های شخصی و انگیزشی و سابقه در دانشگاه در فعالیت‌های برون‌رسانی و تعاملی اعضای هیئت دانشگاه مؤثر است.

منابع

- آسیمه، م.، سلسله‌گر، ا.، و شریف‌زاده، م. (۱۳۹۸). نقش دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت در توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. *مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۲۵-۳۴.
- حاجی‌میررحیمی، س. د.، مخبر دزفولی، ع.، و علی‌پور، ح. (۱۳۹۶). عوامل‌های مؤثر بر بهبود دوره‌های آموزش تخصصی کشاورزی کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی. *مجله پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، دوره ۹، شماره ۴۱، صص ۱۱۰-۱۲۹. Doi: 10.22092/JAEAR.2017.110215.1378
- حاجی‌میررحیمی، س. د.، و مقدس فریمانی، ش. (۱۳۹۵). بررسی روش‌های اصلاح دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی از دیدگاه کارشناسان ستادی. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۲۳۱-۲۱۵.
- حسینی، س. م.، و شریف‌زاده، ا. (۱۳۹۳). توسعه دانش‌بنیان کشاورزی: مدیریت دانش، فن‌آوری و نوآوری در کشاورزی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دانایی، م.، و آجیلی، ع. ح. (۱۳۹۱). ارزشیابی آموزش ضمن خدمت طرح تکفا (مهارت واژه‌پردازی) از دیدگاه کارکنان. *مجله مدیریت دولتی*، دوره ۴، شماره ۹، صص ۱۵-۲۶. Doi: 10.22059/jipa.2012.28724
- رستمی، ه.، نصرافهانی، ا. ر.، و نیستانی، م. ر. (۱۳۹۶). ارزیابی دانش و مهارت اکتسابی کارکنان و توانمندی آموزشگران دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی. *مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۳۱-۴۰.
- زارعی‌متین، ح.، محمدی‌الیاسی، ق.، و صنعتی، ز. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم). *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۵، شماره ۱۶، صص ۸۸-۱۱۶.
- سادات حسینی، م.، شامی، م.، و خنیفر، ح. (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل OEM (مورد مطالعه: نواحی آموزش و پرورش استان قم). *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۱۲۲۱-۱۲۰۱. Doi: 10.22059/JOMC.2016.55434
- سلیمی، س.، پارسا، ع.، و مهرعلی‌زاده، ی. (۱۴۰۰). بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی در خصوص کارکردهای دانشگاه (مطالعه موردی: دانشگاه شهید چمران اهواز). *مجله آموزش عالی ایران*، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۱-۱۹.
- شجاع، ک.، کریمی، م.، آهنچیان، م. ر.، و نادری، م. (۱۳۹۶). ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. *مجله آموزش و توسعه منابع انسانی*، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۱۰۵-۱۲۶.



- شرفی، م. و بهار، م. (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی تأثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی معلمان ایران و آلمان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۷، شماره ۱، صص ۴۵-۲۱.
- صفری شالی، ر. و حبیب‌پور گتایی، ک. (۱۳۹۹). *راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی)*. تهران: انتشارات لویه.
- غلامرضایی، س.، موحدمحمدی، ح.، اسدی، ع. و حسینی، س. م. (۱۳۸۸). سازوکارهای تقویت کارکرد خدمات برون‌رسانی آموزش - عالی کشاورزی ایران در عرصه ترویج کشاورزی. *مجله علوم ترویج آموزش کشاورزی ایران*، دوره ۵، شماره ۲، صص ۵۶-۴۵.
- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۹۸). *برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت*. چاپ چهاردهم. تهران: انتشارات سمت.
- فتحی‌آذر، ا.، ادیب، ی. و گل‌پرور، ف. (۱۳۹۵). پدیدارشناسی عوامل مؤثر و برانگیزاننده در کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان. *مجله پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، دوره ۳، شماره ۱۲، صص ۴۷-۵۶.
- کاظمی، م.، سهرابی‌نژاد، ن. و همراهی، م. (۱۳۸۴). ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت در صنعت گردشگری استان فارس بر اساس مدل CIPP. *مجله مطالعات مدیریت گردشگری*، دوره ۴، شماره ۱۰، صص ۳۵-۵۲.
- گلدسته، ا.، همایون آریا، ش. و مقصودی، ب. (۱۴۰۱). مدل‌بندی ساختاری عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیئت‌علمی. *مجله مدیریت دانش سازمانی*، دوره ۵، شماره ۳، صص ۶۷-۳۷.
- مرادی، س. و طالع‌پسند، س. (۱۳۹۵). روابط چندگانه آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی و تعهد سازمانی. *مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، دوره ۹، شماره ۱، صص ۵۰-۳۱.
- الیاس پوریان، م. ک.، پورسعید، ع. و اشراقی سامانی، ر. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش‌های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام). *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۳۷-۵۰.
- یدالهی ده‌چشمه، آ.، رجائی پور، س. و سیادت، س. ع. (۱۴۰۰). تدوین الگوی دانشگاه نسل چهارم برای دانشگاه‌های ایران. *فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۵۷-۳۱.

- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314-324.
- Ashraf Fauzi, M., Tan Nya-Ling, C., Thurasamy, R., Oluwaseyi Ojo, A., and Shogar, I. (2019), "Muslim academics' knowledge sharing in Malaysian higher learning institutions", *Journal of Islamic Marketing*, 10(2), 378-393. <https://doi.org/10.1108/JIMA-10-2017-0111>
- Demb, A., and Wade, A. (2012). Reality check: Faculty involvement in outreach & engagement. *The Journal of Higher Education*, 83(3), 337-366.
- Evans, D. (2018). The role of job attitudes on knowledge sharing in cross-functional IT project teams: A qualitative study, Ph.D. Dissertation. School of Business and Technology, Capella University, Minneapolis, Minnesota, United States of America.
- Fishbein, M., and Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press.
- Krejcie, R.V., Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-10.
- Oyenuga, O. G., Adebisi, S. O., Mustapha, D. O., and Abimbola, B. O. (2018). Assessment of Knowledge Sharing Determinants in The Nigeria Universities Using Analytic Network Process. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 12(3), 84-102. <http://dx.doi.org/10.7160/eriesj.2019.120303>
- Punniyamoorthy, M., and Asumptha, J. A. (2019). A study on knowledge sharing behavior among academicians in India. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 11(1), 95-113.
- Richards, B. A. (2014). A qualitative analysis of knowledge sharing: A grounded theory study examination of knowledge sharing, Ph.D. Dissertation. The College of Business, Bellevue University, Nebraska. United States of America.
- Sadighi, H., Mohammadzadeh, J. (2002). Extension professional staffs' attitude toward participatory approach of extension activities and rural development. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 9(2), 7-14. DOI:10.5191/jiaee.2002.09201.



Article Type: Research Article

DOR: [20.1001.1.20081758.1401.18.2.5.0](https://doi.org/10.1001.1.20081758.1401.18.2.5.0)

Factors Affecting Agricultural and Natural Resources Faculty Members' Participation in Educational Programs of Jihad–Agriculture Organization of West Azarbaijan Province

Sh. Mohammadzadeh¹, and E. Karamidehkordi^{2*}

(Received: Aug. 08. 2022; Accepted: Dec. 20. 2022)

Abstract

One of the weaknesses of the Staff Educational Programs (SEP) of Jihad –Agriculture Organization (JAO) is the less use of qualified and expert teachers. The purpose of this research was to investigate the factors affecting the participation of agricultural and natural resources faculty members in the SEP. This research used a quantitative paradigm through a survey and conducted in 2021. A sample of 82 out of 110 agricultural and natural resources faculty members of Urmia University was randomly selected. The research tool was a questionnaire that designed based on theory of planned behavior. The validity of the questionnaire was confirmed by 5 faculty members at Urmia University and its convergent validity was confirmed using AVE (0.52-0.73). The reliability of the questionnaire was calculated by the ordinal theta (0.71-0.90) and CR (0.81-0.95). The results showed that faculty members have a positive attitude towards SEP, but less than 10% of the faculty members have participated in pre or in-service SEP. Intention of them to educate the JAO staff is lower than the average. Based on the ordinal logistic regression analysis, faculty members' intention to participate in the SEP is influenced by the variables self-control, trust in the JAO, organizational community norms, and the experience of participating in SEP. Therefore, in order to strengthen the participation of the faculty members in the SEP, it is necessary to create a cooperation agreement between the universities and the JAO. It is also recommended that these programs should be strengthened in terms of payments for faculty member and be considered as the faculty member's job promotion indicators.

Keywords: Staff educational programs, Theory of planned behavior, Jihad –Agriculture Organization, Agricultural and Natural Resources faculty members.

¹. Assistant Professor of Agricultural Extension, Agricultural Extension and Education Department, center of Shahid Bakeri Higher Education of Miandoab, Urmia University, Miandoab, Iran

². Associate Professor of Agricultural Extension and Rural Development, Agricultural Extension and Education Department, Faculty of Agriculture, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author, Email: Sh.mohammadzadeh@urmia.ac.ir

