

بررسی تاثیر آموزش‌های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام)

محمدکریم الیاس پوریان، علیرضا پورسعید*، و رؤیا اشراقی سامانی^۱

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۷/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۳/۱۹)

چکیده

هر فعالیت آموزشی می‌بایست با اثر بخشی همراه باشد در غیر این صورت جز اتلاف منابع (مالی و انسانی) و زمان نتیجه دیگری نخواهد داشت. بر همین اساس در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت بر توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام پرداخته شده است. این تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام گرفت. روایی پرسشنامه به وسیله کارشناسان و متخصصان مربوطه مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۱) سنجیده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بود ($n=500$) که ۲۱۷ نفر با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان بصورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج همبستگی بین متغیرها نشان داد که بین متغیرهای محتوای آموزش، توانمندی مریبان، امکانات و شرایط محیط آموزشی و توانمندسازی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تحلیل مدل رگرسیون حاکی از آن است که متغیرهای بهبود در توانمندی مریبان در ارایه دروس، تناسب محتوای دوره‌های آموزش تخصصی با نیازهای شغلی و سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی به عنوان مهم‌ترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی توانمندسازی شغلی کارکنان محسوب می‌شوند.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی شغلی، محتوای آموزشی، مریبان آموزشی، محیط آموزشی.

۱ - به ترتیب دانش‌آموخته کارشناسی ارشد و استادیاران ترویج کشاورزی و آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی ایلام، ایلام، ایران.
* - مسئول مکاتبات، پست الکترونیکی: a_poursaeed@yahoo.com

یکی از مولفه‌های اساسی و حیاتی در هر نظام آموزشی، توانمندسازی فراگیران در طی فرآیند آموزش می‌باشد، یعنی بتوانند به نحو موثر به فراگیران آموزش دهند، فراگیرانی که پس از آموزش دارای دانش و مهارت کافی در زمینه مورد نظر باشند. در نظام آموزش کارکنان وزارت جهاد کشاورزی نیز تربیت نیروهای انسانی متخصص و توانمند به منظور ارتقای مسیر شغلی در سطوح صفی و ستادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به طوری که تلاش می‌گردد، از طریق دوره‌های آموزش ضمن خدمت دانش و مهارت کارکنان را ارتقاء داده و آنها را به افرادی موثر در سازمان بدل نمود (شاهپسند و باقری، ۱۳۸۹). تحقیقات مختلفی در زمینه تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت در سطح سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی انجام گرفته است، اما در اینجا به مطالعات مشابهی که در زمینه آموزش و توانمندسازی در سال‌های اخیر صورت گرفته است اشاره می‌شود. نتایج یافته‌های پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان بر توسعه مهارت‌های شغلی منابع انسانی در سطح سازمان جهادسازندگی استان سیستان و بلوچستان حاکی از تاثیر مثبت آموزش‌های ضمن خدمت بر افزایش دانش شغلی و عاملی موثر برای تغییر و تحول کارکنان می‌باشد (پورقاز و بلوچ، ۱۳۸۵). نتایج پژوهش صورت گرفته در خصوص آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان در سازمان جهادکشاورزی استان قم نشان می‌دهد که آموزش‌های اجرا شده نتوانسته است در افزایش احساس توانمندی در بین کارکنان تاثیر بگذارد. به عبارت دیگر، احساس توانمندی موجود در بین کارکنان به میزان ساعات آموزش ضمن خدمت ربطی ندارد (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۶). براساس نتایج پژوهش انجام شده تحت عنوان تحلیل دستاوردهای توانمندی شغلی آموزش‌های ضمن خدمت مدیران وزارت جهاد کشاورزی، دوره‌های آموزشی در تمامی شاخص‌های توانمندی در حد مطلوب نقش داشته و موثر بوده است و بین مدیران و معاونان و همچنین کارکنان وزارت جهاد کشاورزی هیچ تفاوت معنی‌داری از نظر دستاوردهای توانمندی شغلی آموزش‌های ضمن خدمت وجود ندارد

مبنای ثروت آفرینی در اقتصاد امروز، دانش و تخصص است. آینده از انقلابی خبر می‌دهد که نیروی حرکت آن از اندیشه‌های انسان‌ها سرچشمه می‌گیرد. بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. در فضای پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌گردد، نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویاست. از این رو در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد می‌شوند و باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست (طبرسا و احدیان، ۱۳۸۶). امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی - نظامی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویاست و تنها با داشتن چنین نظامی می‌تواند با تحولات و پیشرفت‌های اجتماعی و صنعتی همگام و در میان کشورهای موفق جهان از جایگاه شایسته‌ای برخوردار شود. هرگز نمی‌توان ادعا کرد که آموزش به خودی خود سودمند است مگر از آموزش‌های ارائه شده ارزشیابی به عمل آید. هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است، بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش ضمن خدمت کارکنان، لازمه فرآیند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزش تکمیل می‌شود. در حقیقت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از یک سو، آیین‌های فراهم می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر برنامه‌ریزان و کادر اجرایی آموزشی سازمان را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند (عیدی و همکاران، ۱۳۸۸).

بر ضرورت اجرای چنین دوره‌هایی اشاره نموده‌اند (منفرد، ۱۳۸۹). در مطالعه دیگری که در مجتمع آموزش جهاد کشاورزی شهید کریمی گرگان در خصوص نقش آموزش بر توانمندی فراگیران انجام شده است، نتایج حاصل از پژوهش مذکور نشان می‌دهد که عواملی مانند روش‌های آموزشی، مدیریت و سازماندهی، محتوای آموزشی، عوامل شخصی، امکانات و تجهیزات و ویژگی‌های آموزشگران در افزایش کیفی آموزش‌ها موثر بوده و نقش اساسی در توانمندی آنان دارد به عبارت دیگر مزیت اساسی آموزش‌های تخصصی - حرفه ای القای مهارت‌های تخصصی مربوط به کار است که می‌تواند فرد را در شغل اتخاذ شده بسیار شایسته و پربارتر از قبل نشان دهد (خسروی پور و سلیمانپور، ۱۳۹۰). پژوهشی که توسط هاشیموتو (Hashimoto, 1999) در کشور ژاپن انجام شد، نشان داد که توفیق آموزش‌های ضمن خدمت در کشور ژاپن به واسطه وجود ثبات شغلی، آموزش نیروهای کم‌تجربه به وسیله افراد ارشد و برقراری آموزش ضمن خدمت در سراسر دوره استخدامی افراد است. لذا این روش مناسب‌ترین روش برای آموزش دانش و مهارت‌هایی است که می‌توان آن را در زمانی نسبتاً کوتاه یاد گرفت. ملهم (Milhm, 2004) شرایط توانمندی کارکنان را در کشور اردن بررسی می‌کند. در طی دهه‌ها مدیران دریافته‌اند که در رهیافت‌های مردمی‌تر آنها باید تصمیم‌گیری را در بین کارکنان تسهیم نمایند. یک مفهوم ذاتی برای تمامی این رهیافت‌های جدید برای مدیریت، توانمندی است. توانمندی کارکنان به آنها اجازه می‌دهد که کنترل و مسولیت بیشتری بر کارشان داشته باشند، در حالی که نقش مدیران از کنترل به تسهیل و هماهنگی فرآیندهای کاری تغییر می‌یابد. تمرکز خیلی کمی بر روی تصمیم‌گیری و تمرکز بیشتری بر روی ارتباطات خوب، آموزش، کارورزی و رهبری صورت گرفته است. در این تحقیق نقش برخی از عوامل دارای اولویت شامل اختیار، جریان اطلاعات و ارتباطات، انگیزه‌ها، حمایت، دانش و مهارت بر روی درجه توانمندی کارکنان بررسی شده است. وی تائوتای (Wei - Tao T, 2006) در پژوهشی با نمونه ۱۲۶ کارمند در تایوان دریافت که ساختار برنامه‌های

(شاهپسند و رجب بیگی، ۱۳۸۶). نتایج پژوهشی باعنوان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارشناسان بانک کشاورزی نشان می‌دهد که در یک سازمان اگر آموزش باعث تحول و بهبود کیفیت کاری نگردد رشد سازمانی اتفاق نخواهد افتاد. ارائه آموزش موثر زمانی امکان‌پذیر خواهد بود که اولاً، مدیران ارشد اعتقاد و اطمینان حاصل کنند که کارکنان توانمندتر و آگاه‌تر می‌توانند مسؤلیت‌های خود را بهتر انجام دهند و در ارتقای کیفیت کاری موثرتر خواهند بود. ثانیاً این احساس ایجاد گردد که تغییر و تحول در فناوری، دانش روز، نیازهای شغلی و مهارت‌های حرفه ای 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. در کل میزان دانش فنی کارشناسان بانک کشاورزی، در زمینه دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را در حد متوسط ارزیابی نموده است (توسلی و همکاران، ۱۳۸۶). یافته‌های پژوهشی تحت عنوان، بررسی مولفه‌های برنامه‌ریزی آموزشی در نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، نشان داد که، از دیدگاه کارشناسان میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی با یکدیگر، طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی کارکنان و همچنین کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی کمتر از حد متوسط می‌باشد، همچنین کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) آموزش‌های ضمن خدمت وزارت جهاد کشاورزی در اثر مسائل موجود در فرآیندهای یاد شده، در حد انتظار نمی‌باشد (حاجی میررحیمی، ۱۳۸۶). نتایج و یافته‌های پژوهشی تحت عنوان بررسی اثرات و مزایای آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌های جهاد کشاورزی استان‌ها بیانگر این است که اثرات و مزایای آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌های جهاد کشاورزی به اندازه میزان اهمیت آنها برای پاسخگویان نیست. توسعه آموزش نیروی انسانی در راستای شکوفایی توانمندی شغلی و رسیدن به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد. هر چند اثرات، اهمیت و مزایای این آموزش‌ها در بین افراد مختلف (فراگیران، مجریان، برنامه‌ریزان و ...) متفاوت می‌باشد. اما تمامی آنان

گیرد، بدین منظور، اهداف اختصاصی زیر برای این مطالعه در نظر گرفته شد.

- تعیین رابطه بین ویژگی‌های فردی و شخصی کارکنان با آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت و توانمندسازی شغلی آنان؛

- تعیین رابطه بین ویژگی‌های محتوای آموزشی دوره‌های ضمن خدمت با توانمندسازی شغلی کارکنان؛

- تعیین رابطه بین ویژگی‌های تدریس مربیان آموزشی با توانمندسازی شغلی کارکنان و

- تعیین رابطه بین امکانات و شرایط محیط آموزشی با توانمندسازی شغلی کارکنان.

روش پژوهش

این تحقیق کاربردی و به روش پیمایشی صورت پذیرفته است. جامعه آماری ۵۰۰ نفری این تحقیق شامل کلیه کارکنان با پست سازمانی کارشناسی و بالاتر در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام می‌باشند که طی سال‌های ۱۳۹۱-۱۳۹۰ در دوره‌های آموزش تخصصی ضمن خدمت شرکت نموده‌اند. نمونه آماری ۲۱۷ نفری این تحقیق به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول آماری استاندارد شده کرجسی و مورگان، به دست آمده است و برای افزایش نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها این تعداد به ۲۳۰ نفر افزایش یافته است. جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق به روش اسنادی و میدانی می‌باشد و برای این منظور بررسی جامعی بر روی کلیه مستندات و مدارک موجود در مجتمع آموزش ضمن خدمت شهدای میمک سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام و اطلاعات به دست آمده از اینترنت صورت گرفت و بر مبنای آن پرسشنامه تدوین گردید. سئوالات این پرسشنامه به بررسی ویژگی‌های توانمندی شغلی کارکنان، توانمندی مربیان در ارائه دروس، محتوای آموزش‌های تخصصی، سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی و ویژگی‌های فردی و سازمانی فراگیران می‌پردازد. برای سنجش پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. روش آلفای کرونباخ مستلزم تنها یک بار اجرای آزمون است. در این روش بر اساس

آموزش، خودکارایی و نیز انگیزه‌ی یادگیری کارمندان را پیش‌بینی می‌کند و در نتیجه، واکنش‌ها، یادگیری و انگیزه‌ی تغییر در آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سید وقار و همکاران (Syed Wagar et al., 2010) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در صنعت خدمات کشور پاکستان پرداخته‌اند. بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش نتیجه‌گیری می‌شود که آموزش برای توانمندسازی کارکنان دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر سطح رضایت شغلی آنان می‌باشد و تفاوت معنی‌داری بین جنسیت و سطح رضایت شغلی وجود دارد. از طرفی ارزیابی آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت و ارائه نتایج آن به مسئولین مربوطه باعث می‌شود، تا بخش آموزش برای به‌روزرسانی دانش آنان برای فعالیت بیشتر در جهت اهداف سازمان و وزارت جهاد کشاورزی برنامه‌ریزی نماید. تعداد افرادی که وارد دوره‌های آموزش ضمن خدمت شده‌اند و هزینه‌ای که صرف آموزش آن‌ها می‌شود و همچنین کاهش کارایی آنان در مدت زمان آموزش (به علت عدم حضور در محل کار)، اهمیت این پژوهش را محسوس‌تر می‌کند. این پژوهش به منظور شناسایی تأثیر آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت بر توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام انجام شده است و می‌تواند ضمن روشن نمودن نقاط ضعف و قوت آموزش‌ها در اصلاح و بهبود کمی و کیفی برنامه‌های آتی و نحوه اجرای صحیح و دقیق آن‌ها تأثیرگذار باشد و نقش آموزش را در توسعه توانمندی شغلی کارکنان ارتقا بخشد که در این راستا لازم است تأثیرپذیری توانمندی شغلی را از جنبه‌های مختلف آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت کارکنان بررسی نمود.

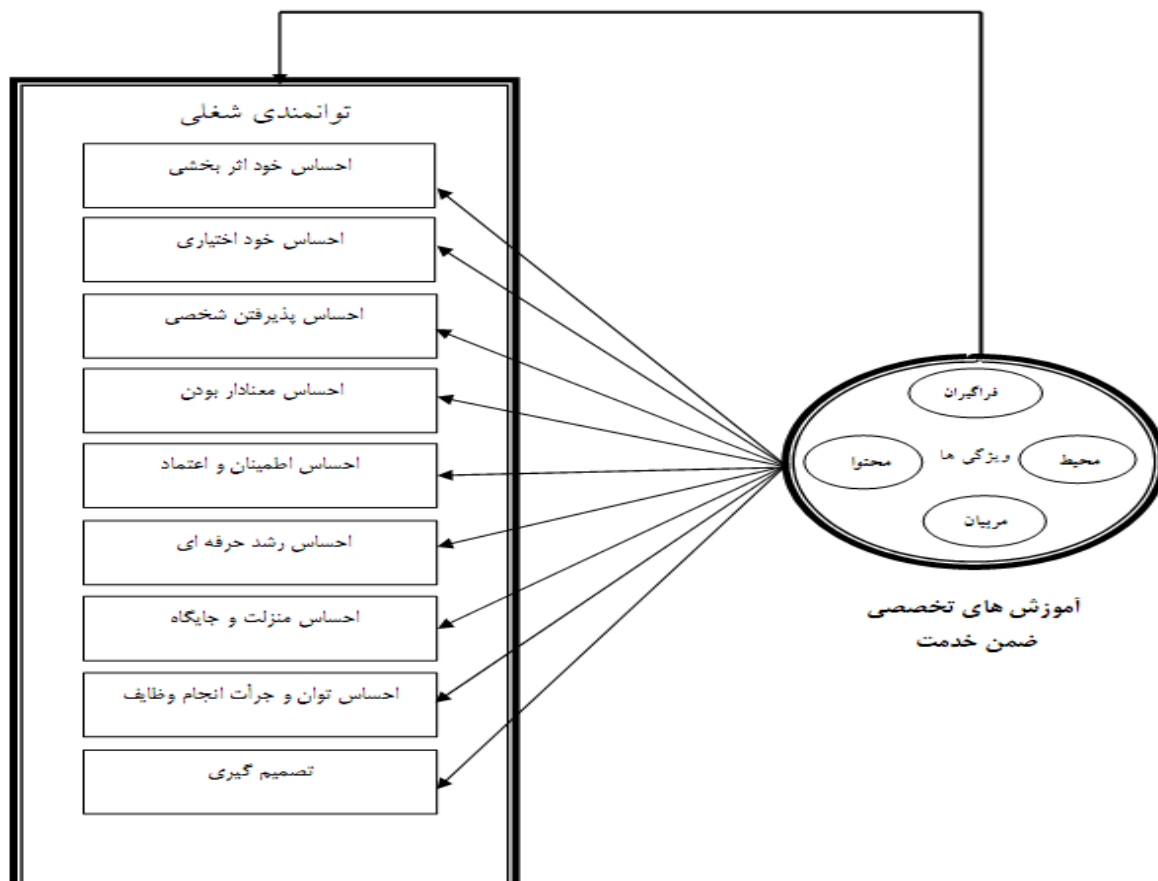
در پژوهش حاضر مسأله اساسی این است که "آموزش‌های اجرا شده برای کارکنان چه میزان توانایی شغلی و عملی به آن‌ها القا می‌کند؟ و آنها پس از بازگشت به محیط کار چه میزان از نتایج این آموزش‌ها بهره می‌برند، در واقع تأثیر آموزش‌ها در توانمندی شغلی آنها چقدر است؟" نتایج این پژوهش بازخوردی از فعالیت‌های انجام شده در آموزش ضمن خدمت کارکنان را فراهم آورده که می‌تواند در فرآیند مهندسی مجدد این فرآیند مورد استفاده قرار

۱ آورده شده است. در این تحقیق، آزمون‌های آماری مختلفی نظیر: جداول فراوانی، تحلیل همبستگی پیرسون و اسپیرمن، آزمون من-وایت نی، کروسکال والیس و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS بکار گرفته شده است. همچنین مدل مفهومی این تحقیق مطابق با نگاره ۱ به تأثیرپذیری توانمندی شغلی کارکنان از ویژگی‌های آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت می‌پردازد.

همبستگی درونی سوالات، مقدار آلفا استخراج می‌شود. چنانچه این مقدار بیشتر از ۰/۷ باشد، می‌توان گفت ابزار دارای پایایی بالایی است (حیب پور و صفری، ۱۳۹۰). در این تحقیق بر اساس پیش‌آزمون گرفته شده از ۳۰ نفر از جامعه مورد نظر مقدار آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار (SPSS 20) برای بخش‌های مختلف پرسشنامه محاسبه گردید، مقدار آلفای بدست آمده ۰/۸۱ می‌باشد که گویای مطلوب بودن پرسشنامه است، نتایج این آزمون در جدول

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه

ردیف	بخش	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
۱	توانمندی شغلی کارکنان	۴۹	۰/۸۱
۲	توانمندی مربیان در ارائه دروس	۱۰	۰/۷۹
۳	ویژگی‌های محتوی آموزش‌های تخصصی	۱۸	۰/۸۸
۴	سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی	۸	۰/۷۲



نگاره ۱- مدل مفهومی پژوهش

خدمت کارکنان بین ۱ تا ۱۰ سال به تعداد ۳۳ نفر (۱۶/۷ درصد) می‌باشد. تعداد ۱۲۰ نفر از کارکنان (۶۰/۶ درصد) در ستاد استان و تعداد ۶۴ نفر (۳۲ درصد) در شهرستان و ۱۱ نفر (۵/۶ درصد) محل خدمت خود را در بخش اعلام نمودند. ۶۸ نفر (۳۴/۳ درصد) میزان هماهنگی رشته تحصیلی خود با شغل فعلی مرتبط دانسته و همچنین تعداد ۱۱ نفر (۵/۶ درصد) از پاسخگویان غیر مرتبط اعلام نمودند. ۶۲ نفر (۳۱/۶۳ درصد) از پاسخگویان تعداد دوره آموزش تخصصی ضمن خدمت گذارنده شده در دوران خدمت را ۱ تا ۲۰ دوره اعلام نمودند. ۵۷ نفر (۲۸/۸ درصد) از پاسخگویان تعداد ساعات آموزشی گذرانده شده را بالای ۸۰۰ ساعت بیان کرده‌اند.

در مقاله حاضر از بین عوامل مختلف که می‌تواند در سنجش توانمندی مورد استفاده قرار گیرد نه مولفه زیر مورد بررسی قرار گرفته است که در این پژوهش بصورت یکجا و در قالب یک مفهوم شناسایی و بررسی شده‌اند تا بتوان به هدف کلی تحقیق که تحلیل دستاوردهای توانمندی شغلی آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بود، دست یافت. بر مبنای جدول ۲ با طرح پرسش‌های سطوح نه گانه توانمندی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت.

در تحقیق حاضر فرض شده است که توانمندی می‌تواند، نتیجه آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت باشد، یعنی گذراندن این آموزش‌ها منجر به توانمندی خواهد شد. اما بحثی که همواره اثربخشی آموزش را تحت تاثیر قرار می‌دهد کیفیت ارائه آموزش است، کیفیت از ابعاد مختلف قابل بررسی است که در این مقاله از چهار منظر ویژگی‌های، "محتوای آموزشی"، "تدریس مربیان"، "امکانات و شرایط محیط آموزشی" و "فراگیران" مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج و بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین سنی کارکنان مورد مطالعه ۴۳ سال می‌باشد که جوان‌ترین آنها ۲۱ سال و مسن‌ترین آنها ۵۸ سال بوده است. از لحاظ جنسیت ۱۷۷ نفر مرد (۸۹/۴ درصد) و ۲۱ نفر زن (۱۰/۶ درصد) می‌باشند. از نظر میزان تحصیلات، ۱۰۶ نفر از کارکنان دارای مدرک لیسانس بوده که بیشترین حجم نمونه یعنی (۵۳/۳ درصد) از آنها را شامل شده‌اند. ۱۱۸ نفر از کارکنان در رشته تحصیلی کشاورزی و منابع طبیعی تحصیل کرده‌اند که (۵۹/۶ درصد) آنها را شامل شده است. بیشترین سابقه خدمت کارکنان بین ۲۱ تا ۳۰ سال به تعداد ۹۴ نفر (۴۷/۵ درصد) می‌باشد و کم‌ترین سابقه

جدول ۲- رتبه‌بندی عوامل موثر بر توانمندی شغلی کارکنان

رتبه	ضریب تغییرات	میانگین	انحراف معیار	کل پاسخگویان	خیلی زیاد (درصد)	زیاد (درصد)	متوسط (درصد)	کم (درصد)	خیلی کم (درصد)	عوامل موثر بر توانمندی شغلی
۱	۰/۲۷	۳/۷۲	۱/۰۴	۱۹۷	۲۱/۷	۴۵/۵	۲۳/۲	۸/۱	۱	پذیرفتن شخصی
۲	۰/۲۳	۳/۶۸	۰/۸۳	۱۹۷	۲۰/۷	۵۰	۲۳/۲	۵/۱	۲	تصمیم‌گیری
۳	۰/۲۵	۳/۶۴	۰/۹۴	۱۹۸	۱۷	۳۷/۴	۳۷/۴	۱۵/۷	۱	معنی‌دار بودن
۴	۰/۲۲	۳/۵۸	۰/۷۹	۱۹۸	۱۴/۶	۵۳	۲۹/۸	۱	۰/۵	منزلت و جایگاه
۵	۰/۲۴	۳/۵۷	۰/۸۹	۱۹۷	۱۳/۶	۴۹	۳۱/۸	۴	۰/۵	خود اختیاری
۶	۰/۲۶	۳/۴۷	۰/۹۰	۱۹۷	۱۷/۲	۴۰/۴	۲۸/۸	۹/۶	۳/۵	رشد حرفه‌ای
۷	۰/۳۳	۳/۳۴	۱/۱۲	۱۹۷	۱۷/۲	۴۲/۹	۲۶/۳	۹/۶	۳/۵	خود اثربخشی
۸	۰/۳۲	۳/۳۱	۱/۰۸	۱۹۷	۱۱/۶	۴۱/۹	۳۷/۴	۷/۱	۲	اعتماد
۹	۰/۳۴	۳/۲۱	۱/۱۱	۱۹۶	۱۳/۱	۳۷/۸	۳۳/۳	۹/۶	۲/۵	توان کاری

یادگیری و خود سامانی، ایجاد روحیه سازگاری و صداقت، ابراز علاقه و توجه به دیگران، افزایش همکاری و ریسک‌پذیری و روحیه پژوهش و مطالعه بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. سطح رشد حرفه‌ای: براساس رتبه‌بندی صورت گرفته بر مبنای سنجش میانگین، یافته‌ها گویای آن بود که گویه‌های، گسترش دائمی دانش و مهارت‌های خود، آموزش مداوم خویش، ایجاد زمینه برای رشد و توسعه حرفه‌ای، ایجاد تداوم یادگیری و مهیا کردن فرصت‌هایی برای رشد و توسعه خویش، به ترتیب بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. سطح منزلت و جایگاه: بر اساس رتبه‌بندی انجام شده بر مبنای سنجش میانگین یافته‌ها گویای آن بود که به ترتیب گویه‌های، احترام حرفه‌ای همکاران، احترام دیگران به دانش و تجارب، تمجید از سوی هم‌قطاران، ارتقای شغلی و افزایش حمایت شغلی از سوی دیگران به ترتیب رتبه‌های اول تا پنجم را به خود اختصاص دادند. سطح توان کاری: بر اساس رتبه‌بندی انجام شده بر مبنای سنجش میانگین، یافته‌ها گویای آن است که گویه‌های، توان پاسخگویی به مسایل ارباب رجوع، اعتماد به نفس کافی، انجام فعالیت‌ها با خلاقیت و روش‌های جدید و انجام کارها به صورت گروهی، به ترتیب بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. سطح تصمیم‌گیری: بر اساس رتبه‌بندی صورت گرفته بر مبنای سنجش میانگین سطح تصمیم‌گیری، یافته‌ها گویای آن است که گویه‌های، مشارکت در تصمیمات حیاتی سازمان، جلب مشارکت حداکثری کارکنان در تصمیم‌گیری، تصمیم‌سازی برای ارتقای عملکرد سازمان، مشارکت در بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی سازمان و مشارکت در انتخاب و انتصاب کارکنان به ترتیب بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. جدول ۳ به بررسی وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین ویژگی‌های مختلف توانمندی مربیان در آرایه دروس، محتوای آموزش‌های تخصصی، سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی و ویژگی‌های فردی فراگیران با توانمندی شغلی آنان از طریق محاسبه ضریب همبستگی می‌پردازد.

پاسخ‌های جمع‌آوری شده بر اساس یافته‌های تحقیق و رتبه‌بندی صورت گرفته برای سطوح نه گانه توانمندی شغلی بر مبنای میانگین گویای آن است که، مؤلفه‌های پذیرفتن شخصی نتایج بالاترین رتبه و مؤلفه توان کاری کم‌ترین رتبه را به دست آورد که در ذیل به شرح کامل آنها اشاره می‌شود. سطح خود اثربخشی: بر اساس رتبه‌بندی صورت گرفته سنجش میانگین، یافته‌ها گویای آن است که در بین گویه‌های مد نظر، باور در توانایی انجام کار و وظایف اداری، قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفق کارها، پیدا کردن راه برای رویارویی با چالش‌های جدید و غلبه بر موانع انجام کار به ترتیب بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. سطح خود اختیاری: بر اساس رتبه‌بندی صورت گرفته سنجش میانگین سطح خود اختیاری، یافته‌ها گویای آن بود که در بین گویه‌های مطرح شده، احساس مسولیت در کارها، قبول مسولیت انجام کار، شروع سریع کارها، کنترل محیط کار، حق انتخاب درباره روش‌ها و سرعت انجام وظیفه، آزادی عمل کامل در تصمیم‌گیری و داشتن حق انتخاب در سازمان، به ترتیب بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. سطح پذیرش شخصی نتایج: بر اساس رتبه‌بندی صورت گرفته سنجش میانگین، سطح پذیرش نتایج شخصی، نتایج یافته‌ها گویای آن است که گویه‌های، داشتن روحیه و توان کاری برای انجام کارها، کنترل شخصی بر نتایج، توانایی ایجاد تغییر در جهت مطلوب ایجاد تغییرات در سازمان و همسو کردن سازمان با خواسته‌های خود بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. سطح معنی‌داری: بر اساس رتبه‌بندی انجام شده سنجش میانگین سطح معنی‌دار بودن، با پنج گویه مورد بررسی قرار گرفت، یافته‌ها گویای آن بود که، اهمیت داشتن کارها، اعتقاد به فعالیت‌های خود در سازمان، دقت در انجام وظایف و فعالیت‌ها، ارزشمند بودن اهداف و فعالیت‌های شغلی و تاثیر و نفوذ بر روی فعالیت‌های سازمان بیشترین و کم‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. سطح اعتماد: بر اساس رتبه‌بندی صورت گرفته سنجش میانگین سطح اعتماد با پنج گویه مورد بررسی قرار گرفت، یافته‌ها گویای آن بود که به ترتیب، اشتیاق

جدول ۳- همبستگی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته توانمندی شغلی فراگیران

فرضیه	متغیر اول	ضریب همبستگی	نوع ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری**
۱	سن	۰/۰۱۳	پیرسون	۰/۸۶۱
۲	سابقه کار	۰/۰۱۲	پیرسون	۰/۸۷۶
۳	تعداد دوره‌های آموزشی گذرانده شده طی سالهای ۱۳۹۰-۱۳۹۱	۰/۳۷۱	پیرسون	۰/۰۸۴
۴	میزان ساعات آموزشی	-۰/۰۱۵	پیرسون	۰/۸۶۳
۵	سطح تحصیلات	۰/۰۰۶	اسپیرمن	۰/۹۳۷
۶	توانمندی مربیان در ارائه دروس	**۰/۵۲۸	اسپیرمن	۰/۰۰۰
۷	محتوای آموزش‌های تخصصی	**۰/۶۰۲	اسپیرمن	۰/۰۰۰
۸	سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی	**۰/۴۱۴	اسپیرمن	۰/۰۰۰

** معنی‌داری در سطح یک درصد

یافته‌های قبل را تایید می‌نماید. بر اساس نتایج این جداول، تفاوت معنی‌داری بین جنسیت، پست سازمانی و رشته تحصیلی فراگیران با توانمندی شغلی آنان دیده نشد. یافته‌های حاصل از محاسبه رگرسیون چندگانه در جدول ۶ نشان داده شده است. بر مبنای این جدول؛ متغیرهای توانمندی مربیان در ارائه دروس، محتوای آموزش‌های تخصصی و امکانات و شرایط محیط آموزشی اثر معنی‌داری بر توانمندی شغلی فراگیران دارد. این ۳ عامل فوق جمعاً ۴۰ درصد تغییرات مربوط به توانمندی شغلی فراگیران را به خود اختصاص داده است.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد بین ویژگی‌های فردی فراگیران اعم از: سن، سابقه کار، سطح تحصیلات، تعداد دوره و میزان ساعات آموزشی گذرانده شده، با توانمندی شغلی آنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد، اما بین توانمندی مربیان در ارائه دروس، محتوای آموزش‌های تخصصی و سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی از دیدگاه فراگیران با توانمندی شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بررسی اختلاف نظر بین سطوح مختلف ویژگی‌های فردی، سازمانی و تحصیلی فراگیران با توانمندی شغلی آنان بر اساس آزمون‌های من‌وایتنی و کروسکال‌والیس، در جداول ۴ و ۵ صحت

جدول ۴- آزمون من‌وایتنی برای تفاوت توانمندی شغلی و متغیرهای جنسیت و پست سازمانی

متغیر گروه‌بندی	سطح	فراوانی	میانگین رتبه ای	متغیر وابسته	U	P
جنسیت	مرد	۱۵۸	۸۹/۹۳	توانمندی شغلی	۱۰۳۷	۰/۱۲۴
	زن	۱۷	۷۰/۰۳			
پست سازمانی	کارشناس	۱۱۵	۸۴/۰۳	توانمندی شغلی	۲۹۹۴	۰/۳۵۶
	مدیر	۵۷	۹۱/۴۷			

جدول ۵- تفاوت معنی داری بین رشته تحصیلی و توانمندی شغلی

رشته تحصیلی	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	X	Sig
کشاورزی و منابع طبیعی	۱۸	۳۹/۴		
علوم انسانی	۱	۱۲/۳		
علوم اجتماعی و جامعه شناسی	۵	۲۱/۶		
کامپیوتر	۴	۲۰/۶		
حسابداری	۱۱	۲۷/۸	۸/۰۷	۰/۵۲۷
فقه و حقوق	۴	۲۰/۶		
مدیریت	۲۵	۴۷/۶		
فنی	۳	۱۸/۵		
آمار و عمران	۵	۲۱/۶		

جدول ۶- ضرایب متغیرهای وارد شده بر معادله رگرسیون در گام سوم

متغیر	B	خطای استاندارد B	Beta	t	Sig
توانمندی مربیان در ارائه دروس	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۴۷	۵/۶۸	۰/۰۰۴
محتوای آموزش‌های تخصصی	-۹/۶۲	۰/۰۰۳	-۰/۳۲	-۳/۸۰	۰/۰۰۰
امکانات و شرایط محیط آموزشی	۰/۳۸	۰/۱۲	۰/۲۵	۳/۰۴	۰/۰۰۳
عدد ثابت	۳/۵۲	۰/۹۶	-	-	-

$$R=۰/۶۵ \quad R^2=۰/۴۲ \quad \text{ADJUSTED } R^2=۰/۴۰$$

$$F=۲۰/۹۶ \quad (\text{Sig}=۰/۰۰۰)$$

*: سطح معنی داری پنج درصد **: سطح معنی داری یک درصد

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

عملکرد برنامه‌های آموزش تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی ایلام نشان می‌دهد این آموزش‌ها بر توانمندی شغلی آنان موثر بوده است (۴۰ درصد از تبیین توانمندی شغلی). یافته‌های این تحقیق گویای این امر می‌باشد که بهبود در توانمندی مربیان در ارائه دروس، تناسب محتوای دوره‌های آموزش تخصصی با نیازهای شغلی و سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی در راستای یادگیری فراگیران می‌تواند منجر به توسعه توانمندی شغلی آنان گردد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که از دیدگاه کارشناسان و مدیران میزان تناسب محتوای دوره‌های آموزشی، شیوه تدریس مربیان، امکانات و شرایط محیط آموزشی با یکدیگر و ویژگی‌های طبقه شغلی، نوع و سطح مدرک تحصیلی، سن و جنسیت کارکنان و همچنین کیفیت و تناسب عناوین و سرفصل‌های دوره‌های آموزشی کم‌تر از حد متوسط می‌باشد. جدول ۷ به مقایسه جمع‌بندی نتایج حاصل با نتایج سایر تحقیقات انجام شده می‌پردازد و ارتباط و تاثیر میان متغیرهای مورد بررسی با توانمندی شغلی کارکنان را بررسی می‌نماید. در ادامه نیز دلایل این امر را روشن می‌سازد.

جدول ۷- مقایسه نتایج تحقیق با بخشی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته (توانمندی شغلی)	پژوهش‌های موافق	پژوهش‌های مخالف
سن	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	حاجی میررحیمی و زمانی (۱۳۸۰)	شاهپسند و باقری (۱۳۸۹)
جنسیت	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	شاهپسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۵) و حاتمی (۱۳۸۹)	کروبی و متانی (۱۳۸۵)
سابقه کار	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	پورقاز و بلوچ (۱۳۸۵) کنکلین و همکاران (۲۰۰۲)	ملهم (۲۰۰۴)
ویژگی‌های فردی و سازمانی	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	حاجی میررحیمی (۱۳۸۵) حاجی میررحیمی (۱۳۸۵)	کریمی‌نژاد (۱۳۷۸) شاهپسند و باقری (۱۳۸۹)
رشته تحصیلی	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	شاهپسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۵) حاتمی (۱۳۸۹)	منفرد (۱۳۸۹)
پست سازمانی	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	مقنی‌زاده (۱۳۸۱)	شاهپسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۵)
تعداد دوره‌های آموزشی	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	کنکلین و همکاران (۲۰۰۲)	ملهم (۲۰۰۴)
ساعات آموزشی طی شده	ارتباط معنی‌دار وجود ندارد	شاهپسند و باقری (۱۳۸۹)	منفرد (۱۳۸۹)
توانمندی مربیان در ارزیابی دروس	ارتباط معنی‌دار وجود دارد (رگرسیون) تاثیر مثبت (۰/۴۷)	پژوهش‌های صنعتی (۱۳۸۶) شاهپسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۵) ملهم (۲۰۰۴) حاتمی (۱۳۸۹)	حاجی میررحیمی (۱۳۸۵) حاجی میررحیمی و شفیع‌قصر (۱۳۸۱) کنکلین و همکاران (۲۰۰۲)
محتوای آموزش‌های تخصصی	ارتباط معنی‌دار وجود دارد (رگرسیون) تاثیر منفی (-۰/۳۲)	پژوهش‌های صنعتی (۱۳۸۶) شاهپسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۵) ملهم (۲۰۰۴) حاتمی (۱۳۸۹)	حاجی میررحیمی (۱۳۸۵) حاجی میررحیمی و شفیع‌قصر (۱۳۸۱) کنکلین و همکاران (۲۰۰۲)
سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی	ارتباط معنی‌دار وجود دارد (رگرسیون) تاثیر مثبت (۰/۲۵)	شاهپسند و باقری (۱۳۸۹) پژوهش‌های صنعتی (۱۳۸۶) شاهپسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۵) ملهم (۲۰۰۴) حاتمی (۱۳۸۹)	منفرد (۱۳۸۹) حاجی میررحیمی (۱۳۸۵) حاجی میررحیمی و شفیع‌قصر (۱۳۸۱) کنکلین و همکاران (۲۰۰۲)

بیان اهداف توسط مربیان، تسلط مربیان به روش‌های تدریس متناسب با محتوای و امکانات، توان تغییر شرایط یادگیری توسط مربیان، قدرت بیان و انتقال مطالب مربیان، ارتباط مناسب مربیان با فراگیران، ارائه مطالب توسط مربیان، بهره‌گیری از وسایل، مواد و رسانه‌های کمک آموزشی توسط مربیان، به مشارکت گرفتن فراگیران

نتایج به دست آمده در خصوص توانمندی مربیان در ارزیابی دروس نشان می‌دهد این متغیر ارتباط علی مثبت (۰/۴۷) و معنی‌داری بر توانمندی شغلی کارکنان دارد. به نحوی که اقدامات زیر می‌تواند ضمن بهبود و ارتقای توانمندی مربیان در ارزیابی دروس منجر به بهبود و توسعه توانمندی شغلی کارکنان گردد: توان ایجاد انگیزه توسط مربیان،

شغلی کارکنان اختلاف نظری وجود ندارند و فراگیران نظری یکسان در خصوص سطوح توانمندی شغلی دارند. آنان هم عقیده‌اند که ترتیب سطوح زیر هنگام برنامه‌ریزی باید لحاظ گردد: منزلت و جایگاه، تصمیم‌گیری، خوداختیاری، معنی دار بودن، رشد حرفه‌ای، پذیرفتن شخصی نتایج، اعتماد، خوداثربخشی و توان کاری. بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق و تحلیل نتایج آزمون‌های صورت گرفته، پیشنهاد می‌گردد:

- مرکز آموزش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام طراحی و تدوین دوره های آموزش تخصصی ضمن خدمت کارکنان را بر اساس برنامه‌ریزی مدون و نیازسنجی واقعی و ضرورت‌های موجود و راه‌گشای مشکلات مبتلا به سازمان، به ویژه در حوزه‌های تخصصی و مدیریتی در اولویت فعالیت‌های اجرایی خود قرار دهد زیرا می‌تواند تأثیر مطلوبی در دستاوردهای توانمندی شغلی کارشناسان و مدیران داشته باشد.

- با توجه به یافته‌های تحقیق مبنی بر اثرگذاری توانمندی مربیان در ارائه دروس، توصیه می‌شود از مربیان و اساتیدی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت استفاده شود که از توانایی‌های لازم، مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای تدریس برخوردار باشند.

- با توجه به یافته‌های تحقیق مبنی بر اثرگذاری محتوای آموزش، پیشنهاد می‌شود در تدوین محتوای و سرفصل‌های آموزشی و طراحی و تدوین متون علمی از اساتید خبره و آگاه و ماهر در این زمینه استفاده شود، همچنین محتوای دروس بر اساس نیازسنجی باشد.

- براساس یافته‌های تحقیق برای بهبود و اصلاح تدریجی فرآیند توانمندی کارکنان بوسیله طراحی و تدوین برنامه‌های آموزش تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام، سطح و محتوای دوره‌های آموزشی با رشته و رشته شغلی کارکنان تطبیق داده شود و برای شاغلین سطوح مختلف با توجه به نوع جنسیت، شرایط سنی، تحصیلی و تجربی، محتوای آموزشی مرتبط، متفاوت و تکمیلی طراحی و اجرا گردد.

- دامنه مسئولیت‌ها و وظایف وزارت جهاد کشاورزی گسترده، متنوع و مختلف است. لذا ارتقای توانایی‌های

توسط مربیان و تدریس مربیان برای ایجاد تفکر خلاق. نتایج به دست آمده در ارتباط با محتوای آموزش‌های تخصصی بیانگر ارتباط علی منفی این متغیر (۰/۳۲-) و معنی‌دار بودن آن بر توانمندی شغلی کارکنان دارد. از جمله دلایل بروز این امر را می‌توان توجه ناکافی به موارد زیر دانست، که اقدام مناسب در این راستا می‌تواند به بهبود و توسعه توانمندی شغلی کارکنان گردد: انطباق دوره با سیاست‌ها و نیازهای سازمان، انطباق دوره با نیازهای شغلی، توان ایجاد انگیزه توسط مربیان، رعایت حضور به موقع در کلاس، سوق دادن اصول و قوانین علمی به سمت عمل، تقویت قوه خودآموزی در فراگیر، تطابق محتوای و سرفصل‌های آموزشی با اهداف دوره، ارائه محتوای آموزشی به شکل جذاب و قابل فهم، میزان به روز بودن محتوای و سرفصل‌های آموزشی، افزایش تفکر خلاق و قدرت تجزیه تحلیل در فراگیر، توجه به ایجاد فرصت‌های یادگیری برای فراگیران، مدت زمان آموزش، برقراری رابطه بین محیط آموزشی و شغل، توجه به جدیدترین ابداعات و نوآوری‌ها، توجه به ایجاد مهارت‌های حل مسئله در فراگیران، انتقال محیط آموزشی به محل کار فرد، انطباق دوره با نیازهای فردی و مناسب بودن برنامه زمان‌بندی دوره متناسب با محتوای دوره. نتایج به دست آمده در خصوص سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی نشان می‌دهد این متغیر ارتباط مثبت (۰/۲۵) و معنی‌داری بر توانمندی شغلی کارکنان دارد. به نحوی که اقدامات زیر می‌تواند ضمن بهبود و ارتقای سازماندهی امکانات و شرایط محیط آموزشی منجر به بهبود و توسعه توانمندی شغلی کارکنان گردد: تاثیر کاربرد مواد و رسانه‌های آموزشی در میزان یادگیری، تناسب نحوه فراخوان دوره آموزشی، تناسب نوع رسانه‌های آموزشی با محتوای، تناسب محتوای آموزشی با زمان و فصل برگزاری دوره، کمیت و کیفیت رسانه‌های آموزشی موجود، کیفیت فضاهای رفاهی، کمیت و کیفیت ارائه خدمات رفاهی، کمیت و کیفیت فضاهای آموزشی. به دلیل معنی‌دار نبودن ارتباط میان ویژگی‌های شخصی و سازمانی با توانمندی شغلی کارکنان، چنین استنباط می‌شود که میان نظرات پاسخ‌گویان در ارتباط با توانمندی

تدوین مقیاس‌های استاندارد برای سنجش میزان توانمندی کارکنان در این زمینه‌ها کمک کنند. - توصیه می‌شود یک بانک اطلاعات در زمینه وضعیت شغلی و تحصیلی کارکنان با نظارت مجتمع آموزش‌های ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان راه اندازی گردد.

علمی، فنی و کاربردی نیروی انسانی به منظور دستیابی به هدف‌های سازمانی بیش از پیش ضروری است. لذا می‌طلبد تا در جهت تامین امکانات و تجهیزات مناسب رفاهی و تکنولوژی آموزشی و تغییر مکان و فضای موجود با توجه به محدودیت‌های فیزیکی و ظاهری مرکز آموزش سازمان اقدام شود. - انجام تحقیقات مشابه در این زمینه برای بررسی اثرات آموزش‌های عمومی، فرهنگی و عقیدتی نیز می‌تواند در

منابع

- توسلی، ب.، پزشکی راد، ع.، و چیدری، م. (۱۳۸۶). اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بانک کشاورزی در افزایش دانش فنی کارشناسان کشاورزی. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران. جلد سوم، شماره دوم، ص ۹۷-۴.
- پورقاز، ع. ف. و بلوچ، م. (۱۳۸۵). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر توسعه شغلی منابع انسانی (در سازمان جهاد کشاورزی استان سیستان و بلوچستان). مجله علوم انسانی و اجتماعی شمال، ۲ (۲): ص ۸۷-۱۰۸.
- حاتمی، ح. (۱۳۸۹). ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت دفتر مطالعات نیروی انسانی، هیأت علمی و کارکنان واحدهای دانشگاه‌های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی کشور. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۳، پاییز ۸۹.
- حاجی میر رحیمی، س. د. (۱۳۸۵). بررسی مولفه‌های برنامه‌ریزی آموزشی در نظام آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه پژوهش و سازندگی، شماره ۷۷، زمستان ۱۳۸۶.
- حاجی میررحیمی، س. د. و زمانی، غ. (۱۳۸۰). تدوین الگویی برای سنجش نیازهای آموزشی-حرفه ای مروجین کشاورزی در استان فارس. مجله علوم کشاورزی ایران، ۳۳ (۲): ص ۲۵۴-۲۴۱.
- خسروی پور، ب. و سلیمانپور، م. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل آموزشی در مجتمع آموزش جهاد کشاورزی شهید کریمی گرگان با تأکید بر توانمندی کارآفرینانه دانشجویان. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران. جلد هفتم، شماره اول، ص ۹۹-۸۹.
- زارعی متین، ح.، صنعتی، ز. و محمدیالیسی، ق. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی پردیس قم، دانشگاه تهران. نشریه مدیریت «فرهنگ مدیریت» پاییز و زمستان ۱۳۸۶، شماره ۱۶، ص ۸۷-۱۱۶.
- شاه‌پسند، م. و باقری، ا. (۱۳۸۹). بررسی اثرات آموزش‌های علمی کاربردی در توانمندی شغلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۲، شماره ۱، ص ۱۴-۱۲۹.
- شاه‌پسند، م. و رجب بیگی، م. (۱۳۸۵). تحلیل دستاوردهای توانمندی شغلی آموزش‌های ضمن خدمت مدیران وزارت جهاد کشاورزی مجله علوم کشاورزی ایران شماره ۲.
- طبرسا، غ. و احدیان، م. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی؛ قدرتمندی شرکت‌های کوچک. مجله تدبیر، شماره ۱۸۹، ص ۱۴.
- عبداللهی، ب. و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۵). "توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی"، تهران، نشر ویرایش.
- عبیدی، ا. علی پور، م. و عبداللهی، ج. (۱۳۸۸). سنجش دوره‌های آموزشی، مجله تدبیر. شماره ۲۰۰، دی ماه ۱۳۸۸.
- کریمی‌نژاد، غ. (۱۳۷۸). اهمیت مدرسان و مربیان دوره‌های علمی کاربردی. تهران: دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی کاربردی. وزارت علوم و تحقیقات و فناوری. ص ۳۶۱-۲۵۶.

مقنی‌زاده، م. ح. (۱۳۸۱). آموزش‌های علمی-کاربردی (اهداف، نتایج). سمینار ارائه نتایج طرح جامع نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی کشور، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. انتشارات الکترونیکی موسسه پژوهش و برنامه ریزی عالی.

منفرد، ن. (۱۳۸۹). بررسی اثرات و مزایای آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌های جهاد کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۹، ص ۶۳-۷۰.

Conklin, N. L., Hook, L. L., Kelbaugh, B. J., Nieto, R. D. (2002). Examining a professional development system: A comprehensive need assessment Approach.

Hashimoto, M. (1994). Employment-Based Training in Japanese Firms. Chicago: Chicagopress.P:133. Available at: <http://www.nber.org/chapters/c8779>

Milhm, Y. D. (2004). Significant conditions in Employees Empowerment: the case of Jordanian four star hotels. Arab Conference on the fifth annual management Creativity and innovation. Director of the Arab role in innovation and excellence sharm El sheikh- Arab Republic of Egypt. November, 27-29 (second, Octobr 2004): 335-367.

Syed Waqar, A., Yousaf, M., Haq, N., and Imran, H. A. (2010). Impact of employee empowerment on job satisfaction: an empirical analysis of Pakistani service industry 2010. Available at: <http://www.mpra.ub.uni-muechen.de/40688>.

Wei-Tao, T. (2004). Effects of Training framing, General self-Efficacy and Training Motivation on Trainees Training Effectiveness. Personnel review, 35 (1): 51-65.

The Effects of Specialized Training with Emphasis on the Job Empowerment of Human's Resources (Case Of Study In Jihad-E-Kesahavarzi Organization Of Ilam Province)

M. K. Elyaspuorian, A. Poursaeed, and R. Eshraghisamani^{1*}

(Received: Oct, 15. 2013; Accepted: Jun, 9. 2014)

Abstract

Each educational activity must have effect otherwise it has no results except waste all sources (man and financial) and time. Thus, the aim of this study was to investigate the effects in-service education the present study investigate the effects Specialized Jihad-e-Kesahavarzi Organization of Ilam training of in-service on job empowering of employees Jihad-e-Kesahavarzi Organization of Ilam province survey research method with a prestructured questionnaire was verified using face validity procedure and its reliability was calculated (0.81) using cronbach's alpha coefficient. The population of this study were all employees of Ilam Jihad-e-Kesahavarzi (N=500). A sample of 217 employee was selected and also studied using Morgan random sampling table and simple random sampling procedure. The results of correlation analysis showed that variables such as training content, strength coaches, facilities, educational environmental conditions have a statistically significant relation with job empowerment. Moreover, the results of regression revealed that variable such as improve the capabilities of trainers courses fit of training courses to the needs of the content and organization of facilities and training conditions are the most important variables in predicting job empowerment.

Keywords: Training of in-service, Job empowering, Educational content, Educational coaches, Educational environment.

1- Respectively, Former M.Sc. student and Assistant Professors, Dept. of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture, Ilam Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran

*-Corresponding Author, E-mail: a_poursaeed@yahoo.com.