

The Effect of In-Service Training Courses on Improving the Efficiency of Employees of Jihad-e-Agriculture Organization: A Case Study of Islamabad-e-Gharb County, Kermanshah Province

pages
21-35

S. Pourjavid^{*1} and A. H. Alibeigi²

1. PhD in Agricultural Education, University of Agricultural Sciences and Natural Resources Khuzestan, Mollasani, Iran.

2. Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Razi University, Kermanshah, Iran.

*Corresponding author: pourjavid57@yahoo.com

Received date: 2025.11.02

Accepted date: 2026.02.03

Abstract

The purpose of this descriptive-correlational study was to investigate the effect of in-service training courses on improving the efficiency of employees of the Jihad-e-Agriculture Organization in Islamabad-e-Gharb County, Kermanshah Province. The statistical population of the study consisted of the employees of the Jihad-e-Agriculture Organization of Islamabad-e-Gharb County (N=105), of which 84 individuals were studied using Krejcie and Morgan's sampling table and simple random sampling method. The instrument used was a researcher-made questionnaire, and Cronbach's alpha coefficient was used to estimate its reliability. This coefficient was calculated to be 0.88, which is considered acceptable. The face and content validity of the questionnaire was also confirmed by a panel of measurement and evaluation experts, as well as line and staff employees of Jihad-e-Agriculture. Based on the findings, the employees of the Jihad-e-Agriculture Organization of Islamabad-e-Gharb County have a moderate to high efficiency in their profession. Also, the results of path analysis using AMOS software showed that the variable of in-service training courses ($\beta=0.55$) has the greatest impact on improving the efficiency of employees. After that, variables such as the amount of study in the specialized field ($\beta=0.20$), job satisfaction ($\beta=0.19$), and self-confidence ($\beta=0.16$) have the highest impact on improving the efficiency of employees, respectively. Therefore, paying attention to the educational needs of the employees of the Jihad-e-Agriculture Organization and improving the quality of in-service training courses by adapting educational materials and content to their educational needs to increase employee efficiency seems necessary.

Keywords: Efficiency, In-service training courses, Employees and Jihad-e-Agriculture Organization.

تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود کارآیی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی: مورد مطالعه شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه

شماره صفحات

۲۱-۳۵

سهیلا پور جاوید*^۱ و امیرحسین علی بیگی^۲

(۱) دکتری آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، ملاتانی، ایران.

(۲) دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی، کرمان، ایران.

* نویسنده مسئول: pourjavid57@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۱

چکیده

هدف این پژوهش توصیفی-همبستگی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود کارآیی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی: مورد مطالعه شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب (N=105)، بودند که تعداد ۸۴ نفر از آن‌ها با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ای بود که به منظور برآورد پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. میزان این ضریب ۰/۸۸ محاسبه گردید که میزان قابل قبولی به شمار می‌آید. روایی شکلی و محتوایی پرسشنامه نیز توسط پانلی از متخصصان سنجش و اندازه‌گیری و نیز کارکنان صفی و ستادی جهاد کشاورزی مورد تایید قرار گرفت. بر اساس یافته‌ها کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب در حرفه‌ی خود از کارآیی متوسط روبه بالایی برخوردارند هم چنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار AMOS نشان داد متغیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت ($\beta=0/55$)، بیش‌ترین تأثیر را بر بهبود کارآیی کارکنان داراست. پس از آن نیز متغیرهایی چون میزان مطالعه در زمینه تخصصی ($\beta=0/20$)، رضایت‌شغلی ($\beta=0/19$) و اعتماد به نفس ($\beta=0/16$) به ترتیب دارای بیشترین تأثیر گذاری بر بهبود کارآیی کارکنان می‌باشند. از این رو، توجه به نیازهای آموزشی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و بهبود کیفیت دوره‌های آموزشی ضمن خدمت از طریق تطبیق مواد و محتوای آموزشی با نیازهای آموزشی آن‌ها جهت افزایش کارآیی کارکنان، ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: کارآیی، دوره‌های آموزش ضمن خدمت، کارکنان و سازمان جهاد کشاورزی.

مقدمه

بخش کشاورزی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، علی‌رغم رویارویی با چالش‌های متعدد در پیشرفت ملی نقش مهمی ایفا می‌کند و سیاست‌گذاری عقلایی و برنامه‌ریزی راهبردی جهت پیشبرد توسعه‌ی پایدار این بخش از دغدغه‌های اساسی کنش‌گران نهادی ذی‌ربط به شمار می‌رود (Rivera, 2001). چرا که به دلیل برخورداری از رشد مستمر، نقش حیاتی عدالت اجتماعی، تأمین امنیت غذایی و توسعه اشتغال در جامعه از بخش‌های مهم اقتصادی کشور می‌باشد. استان کرمانشاه نیز با دارا بودن شرایط مناسب توسعه‌ی بخش کشاورزی (از نظر پتانسیل‌های منطقه) می‌تواند به عنوان قطب مهم کشاورزی کشور در آینده، نقش مهمی در پیشبرد اقتصاد ایران داشته باشد، لذا زمینه‌سازی توسعه‌ی کشاورزی در این استان، یکی از راهبردهای ضروری جهت توسعه‌ی پایدار کشاورزی کشور محسوب می‌گردد. در این میان، توسعه‌ی منابع انسانی مرتبط با کشاورزی خصوصاً کارکنان سازمان جهاد کشاورزی نقش مهمی در توسعه‌ی این بخش دارد. از آن جایی که نیاز بخش کشاورزی در حال حاضر به نیروی انسانی شایسته نه تنها از نظر محفوظات تخصصی بلکه مهارت‌های کارآمدی مورد نیاز جهان رقابتی و اقتصاد دانش محور است، لذا مبحث بهبود کارآیی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بیش از پیش اهمیت و ضرورت می‌یابد (Pourjavid et al., 2011). که این مهم جز از طریق ارائه‌ی آموزش‌های ضمن خدمت میسر نخواهد شد. کارآیی عبارتست از انجام درست کارها. کارآیی یعنی صرف کم‌ترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیش‌ترین کاری که انجام شده است. کارآیی سازمان عبارتست از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است و می‌توان آن را برحسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. یا درواقع نسبت مقدار کاری که انجام می‌شود، به مقدار کاری که باید انجام گیرد. اگر سازمانی بتواند در مقایسه با سازمان دیگر با مصرف مقدار کم‌تری از منابع به هدف مشخص برسد، می‌گویند که کارآیی بیش‌تری دارد. افزایش کارآیی موجب ارتقای بهره‌وری و کمک مؤثر در نیل به اهداف سازمانی خواهد شد (Rezaeian, 1989). اصولاً مطلوبیت بخش کشاورزی مرهون دو دسته عوامل قابل کنترل و غیرقابل کنترل است. عوامل غیرقابل کنترل تغییر ناپذیرند و برنامه ریز مجبور است براساس محدودیت ناشی از این عوامل مانند آب و هوا و خاک برنامه‌ریزی نماید. گروه دوم عوامل قابل کنترل هستند که برنامه‌ریز با دست‌کاری آن‌ها در فرآیند تولید و عملکرد محصولات کشاورزی مداخله می‌کند. نیروی انسانی ازجمله عواملی است که برنامه‌ریزان از طریق فراهم سازی و توانمند سازی این منابع فرآیند توسعه بخش را تقویت می‌نمایند. این منابع مشتمل بر متخصصین کشاورزی (پژوهشگران، کارشناسان و سایر دست اندرکاران بخش) و مولدان (کشاورزان) می‌باشد. تقویت این دو گروه از طریق آموزش، بهره‌برداری اصولی از امکانات فیزیکی و سرمایه‌ای بخش را نیز به همراه خواهد داشت (Monfared, 2010). به عبارت دیگر آموزش کارکنان، توسعه دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های آنان برای بهبود عملکرد شغلی به منظور تحقق اهداف سازمان است. بنابراین به روز نگه داشتن دانش و اطلاعات مروجان و کارکنان جهاد کشاورزی از جمله مروجان می‌تواند ابزاری برای موفقیت فعالیت‌های سازمان محسوب شود (Motamedinia et al., 2013). بر اساس بررسی‌ها هدف نهایی آموزش کارآیی کارکنان،

تضمین بقاء و حفظ و توسعه سازمان و تسهیل یادگیری در سازمان می‌باشد (Beardwell and Holden, 2001). Meltz and (1998) Stone, Jamshidian and Rezaei (2004) و Emamzadeh *et al* (2010) معتقدند که آموزش، افزایش میزان مهارت، دانش و عملکرد مؤثر را برای کارکنان در انجام وظایف شغلی خود به ارمغان می‌آورد. علاوه بر این آموزش می‌تواند برای کارکنان تازه استخدام و یا بدون تجربه در سازمان مؤثر باشد (Monfared, 2010). آموزش کارکنان کلیه کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید. آموزش مفید و اثربخش به کارکنان کمک می‌کند تا بتوانند به رشد و توانایی کافی در شغل خود دست یابند و با کارآیی بیش‌تری به فعالیت بپردازند. بدیهی است که افراد هرچقدر از دانش و آموزش بهتر در زمینه‌ی کار خود بهره‌مند باشند، فرآیند یادگیری بهتری داشته و به ارائه‌ی اندیشه‌ها و نظریات مفیدتری برای بهبود حرفه‌ی خود می‌پردازند (Tavakoli, 2009). لذا سازمان‌ها برای تجدید حیات و نوآفرینی خود در برابر تحولات و بهسازی منابع انسانی خود اقدام به اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت می‌کنند که نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی برای توسعه محسوب شده و از مؤثرترین ابزارها برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارائه مناسب خدمات بخصوص در سازمان‌های خدماتی است و چنانچه منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می‌برد، بلکه موجب افزایش رضایت کارکنان، تقویت شایستگی و کسب دانش، مهارت و توانایی‌های جدید در راستای بهبود عملکرد شغلی آنان، تقویت انگیزه و توانمندسازی کارکنان می‌شود (Motamedinia *et al.*, 2013). برخی از عواملی که آموزش کارکنان را ضروری می‌سازد عبارتند از:

شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه‌ها؛

پیچیدگی سازمان‌ها به دلیل ماشینی شدن؛

تغییر شکل یا جابجایی شغلی؛

روابط انسانی و مشکلات انسانی؛

ارتقاء و ترفیع کارکنان؛

اصلاح عملکرد شغلی؛

نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی؛

وجود کارکنان جدیدالاستخدام؛

و نیاز به افزایش بهره‌وری (Aghayar, 2007).

مطالعات متعدد از تأثیر معنادار بین شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و بهبود کارآیی آنان در سازمان

محل فعالیت حکایت می‌کنند (Chang Liaw, 2009; Gurvitch and Metzler, 2009; Roberts *et al.*, 2009).

(Damavandi and Elzami, 2013; Mohammadi *et al.*, 2005; Kheirkhah Hassanabadi, 2003). و بر ضرورت و اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت و مزایای آن تأکید نموده‌اند. براساس آخرین اطلاعات موجود با وجود بهبود ترکیب سطوح تحصیلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی در طول سال‌های اخیر، هنوز ۶۴/۳ درصد آنان دیپلم و حتی زیردیپلم هستند. بنابراین ضروری است برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت کارکنان از کمیت و کیفیت بیش‌تری نسبت به گذشته برخوردار باشد. این در حالی مطرح است که از آنجایی که کارکنان جهاد کشاورزی به عنوان بازوان توانای کشاورزی می‌توانند سهم بسزایی در تولیدات پایدار و توسعه روستایی داشته باشند، از اینرو نیاز حیاتی به تعداد زیادی از کارکنان آموزش دیده وجود دارد و فراهم آوردن فرصت‌هایی برای آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان جهاد کشاورزی ضروری به نظر می‌رسد. چرا که منابع انسانی در جهاد کشاورزی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در تولید، وظیفه برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های بخش را بر عهده دارند. به همین منظور برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان، دوره‌های آموزش ضمن خدمت ضروری به نظر می‌رسد (Motamedinia *et al.*, 2013). در همین راستا Pourghaz *et al* (2010) اظهار می‌دارد که وجود نیروی انسانی کارآمد در سازمان باعث افزایش چشمگیر عملکرد و کارایی سازمان، نشاط روحی کارکنان و تحقق بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. که این مهم خود جز از طریق ارائه‌ی آموزش‌های ضمن خدمت میسر نخواهد شد. (Rabiei *et al* (2011 معتقدند که آموزش کارکنان می‌تواند در کسب تجربه و بهبود عملکرد افراد مؤثر باشد و همچنین می‌تواند با دربر داشتن پیشرفت استراتژیک، تضمین کننده بقا و کمال در سازمان باشد. آموزش کارکنان به عنوان کلید طلایی توسعه هر سازمان، یکی از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و نهایت اثربخشی و بهره‌وری می‌رساند. برخی دیگر از محققان اظهار داشته‌اند که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌تواند قابلیت‌های دانشی و مهارتی و نگرشی مناسب را در کارکنان پرورش دهد (Alavi (2012; Nasti Zayi *et al.*, 2009). و موجب افزایش توانایی‌های شغلی آنان شده و زمینه‌ی کارایی آنان را در سازمان متبوع فراهم می‌آورد. (Saidi Razavani and Binaqi (2008 نیز در پژوهش خود یافتند که شرکت کارمندان در دوره‌های آموزشی موجب کسب دانش بیش‌تر آنان، افزایش مهارت و توانایی آنان در بکارگیری ابزار و وسایل مورد نیاز حرفه‌ی خود و نیز افزایش نظم، انضباط، دقت، همکاری و روحیه‌ی تعاون در بین آنان می‌شود. به طور کلی از نظر آنان کارایی و اثربخشی افراد از طریق شرکت در آموزش ضمن خدمت افزایش یافته است. (Shahrani *et al* (2010 در پژوهش خود نشان داد که توسعه آموزش کارکنان گامی در افزایش آگاهی آن‌ها و در نهایت افزایش کارایی سازمان از طریق بالا رفتن بهره‌دهی آنان به سازمان مطبوع است. یافته‌های پژوهش (Nekoei Moghadam *et al* (2005 نیز حاکی از آن است که دوره‌های آموزش ضمن خدمت، کارکنان را در حل مشکل کاری، اتخاذ تصمیمات و تحلیل وظایف شغلی تواناتر ساخته است. همچنین این دوره‌ها سبب می‌شود که کارکنان نیاز به کنترل کم‌تری داشته باشند. (Karoubi and Matani (2009 نیز در پژوهش خود بیان می‌کنند که کارکنانی که در آموزش ضمن خدمت شرکت نکرده‌اند، کم‌تر از کسانی که در این دوره شرکت کرده‌اند، توانمند شده‌اند. صاحب‌نظران

معتقدند که آموزش کارکنان (آموزش ضمن خدمت) دستاوردهای متعددی را برای آنان به دنبال دارد. از جمله این که Eslami *et al* (2011), Nateghian (2006), Sabrkesh (2005), Delgoshaei *et al* (2008), Esmaeili (2005), and Emamzadeh *et al* (2010) نیز ضمن نشان دادن تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان، دریافتند آموزش‌های ضمن خدمت سبب افزایش احساس اعتماد به نفس و رضایت شغلی، برقراری ارتباطات انسانی و توانمندی شغلی، توانایی در ایجاد و تفسیر خلاقیت و نوآوری و موفقیت بیشتر کارکنان آموزش دیده می‌شود. (Wri-Tao و Tokalak *et al* (2005) معتقدند که آموزش‌های ضمن خدمت منجر به بهبود مداوم فعالیت در سازمان می‌گردد، درک اعضا از اهداف فردی، شغلی و سازمانی را بالا می‌برد و موجب افزایش کیفیت مداوم تولیدات و خدمات سازمان‌ها می‌شود. (Abbasi and Rashidi (2012) اظهار داشتند که دوره‌های آموزشی تأثیر معناداری در یادگیری کارکنان داشته است. آن‌ها آموزش‌هایی دیده‌اند که در عمل اجرا می‌کنند و این آموزش‌ها باعث صرفه جویی در مصرف بهینه انرژی شده است. (Emam Jomeh and Saidi Razavani (2004) نیز اظهار کرده‌اند که جوهره اصلی آموزش ضمن خدمت عبارتست از افزایش کارآیی کارکنان و ایجاد سازش با محیط از طریق حل مشکلات که نتیجه آن، افزایش روحیه‌ی خدمت در کارکنان است. با عنایت به مطالب فوق در دنیای در حال تغییر کنونی، ضرورت آموزش و ارتقای مستمر آن در سازمان‌ها و نهادها به دلایل فراوان پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده تا سیل مطالب و نظریه‌های جدید وارد عرصه رقابت سازمانی شود. لذا برای ادامه حیات در این عرصه به ناچار باید علوم و معارف جدید را آموخت و برخی از نظریه‌های قدیمی که کارآیی خود را از دست داده‌اند را کنار گذاشت. هرچقدر دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی و تغییرات فناوری، هماهنگی و انطباق بیش‌تری داشته باشد، میزان اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می‌رود. به طور کلی رشد فردی، داشتن انگیزه‌ی کاری، تخصص و پرهیز از ایستایی و رکود کارمندان عامل اساسی نوجویی و کسب دانش می‌شود. اساس بهره‌وری سازمانی که به نام‌های دیگری چون توسعه، بهسازی و بالندگی سازمانی نیز مطرح می‌شود، بهسازی نیروی انسانی است که به صورت آموزش‌های پیش از خدمت و ضمن خدمت در سازمان‌ها انجام می‌شود (Rabiei *et al.*, 2011). پژوهش حاضر، تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود کارآیی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی را مد نظر قرار داده است. در این جهت اهداف اختصاصی ذیل مورد توجه قرار گرفت:

- بررسی میزان کارآیی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه؛
- بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب.

مواد و روش‌ها

جامعه‌آماري پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی، جامعه آماری شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه (N=۱۰۵، بودند که با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۸۴ نفر تعیین شدند. جهت انتخاب افراد مورد مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، بهره گرفته شد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ی محقق

ساخت بود که به منظور برآورد پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. میزان این ضریب ۰/۸۸ محاسبه گردید که میزان قابل قبولی به شمار می‌آید. روایی شکلی و محتوایی پرسشنامه نیز توسط پانلی از متخصصان سنجش و اندازه گیری و نیز کارکنان صفی و ستادی جهاد کشاورزی مورد تایید قرار گرفت. هم چنین تحلیل داده‌ها (توصیفی و استنباطی) با استفاده از برنامه Spss و Amos، انجام شد.

نتایج و بحث

بر اساس یافته‌ها ۷۷/۴ درصد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب را مردان و مابقی آنان را زنان تشکیل داده‌اند. میانگین سن جامعه مورد مطالعه، در حدود ۴۴ سال (انحراف معیار=۶/۷)، بود و اکثراً (۱۹/۲ درصد) دارای ۱۹ سال سابقه کار می‌باشند. این افراد کم‌تر از ۱۰۰۰ ساعت در کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی شرکت نموده‌اند (۸۰/۶ درصد). یافته‌ها حاکی از آن است که ۲۸ درصد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم به پایین و به ترتیب ۳۱/۴، ۲۹/۸، ۱۰/۸ دارای مدرک کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشند. رشته تحصیلی اکثر آنان نیز زراعت و اصلاح نباتات (۲۱/۶ درصد) بوده و اکثراً نیز کم‌تر از ۱۰ ساعت در طول هفته در زمینه‌ی تخصصی خود مطالعه داشتند (۴۰/۶). جدول ۱، میزان کارایی کارکنان مورد مطالعه را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، کارکنان در حرفه‌ی خود از کارایی متوسط به بالایی برخوردار می‌باشند، (میانگین = ۳/۴۲) (انحراف معیار = ۰/۷۵) است. به‌طور کلی آن‌ها در انجام اموری چون تلاش جهت افزایش عملکرد محصولات کشاورزی منطقه، تلاش جهت بالابردن رضایت کشاورزان و روستاییان منطقه، تلاش جهت استفاده بهینه از نهاده‌ها در منطقه، بکارگیری آموزش‌های ضمن خدمت برای انجام بهتر کار، بالا بردن سطح زندگی کشاورزان و روستاییان منطقه، خدمات رسانی مطلوب به کشاورزان و روستاییان منطقه، انجام وظایف و برنامه‌های محوله به نحو مطلوب، انجام امور طی بازه‌های زمانی تعیین شده، در دسترس بودن و پاسخگویی به موقع به مسئولین و دقت در انجام امور محوله به ترتیب اولویت از میزان کارایی بالاتری برخوردارند. در ادامه به منظور بررسی میزان تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود کارایی کارکنان از مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار Amos، بهره گرفته شد.

جدول ۱: میزان کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه

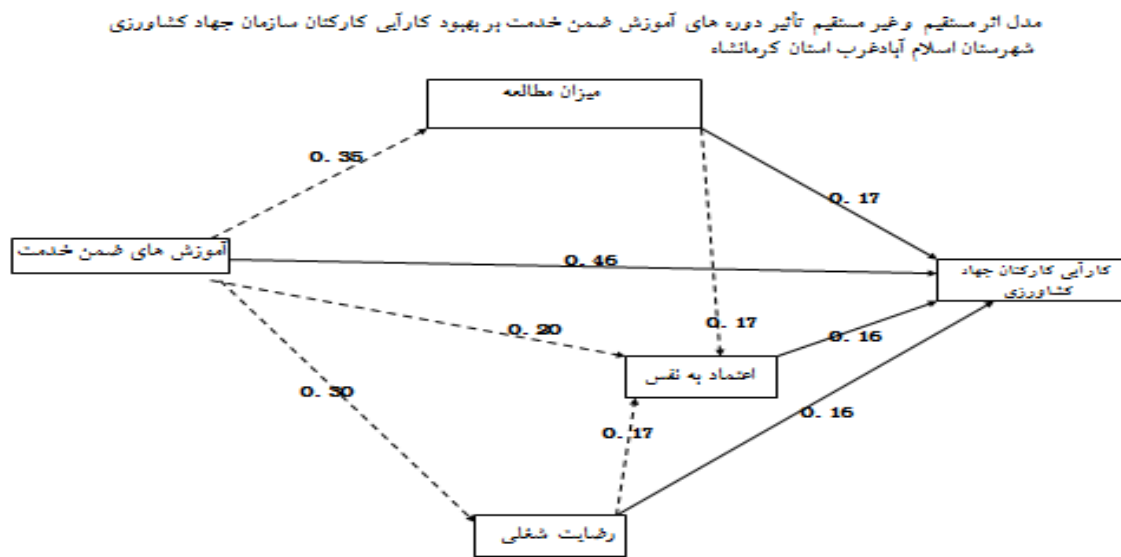
*Table 1. Efficiency level of employees of Jihad-e-Agriculture Organization in Islamabad-e-Gharb County, Kermanshah Province

گویه	میانگین از ۵*	انحراف معیار
تلاش جهت افزایش عملکرد محصولات کشاورزی منطقه	۴/۸۳	۰/۵۴۹
تلاش جهت بالابردن رضایت کشاورزان و روستاییان منطقه	۴/۸۱	۰/۵۷۰
تلاش جهت استفاده بهینه از نهاده‌ها در منطقه	۴/۷۶	۰/۶۰۲
بکارگیری آموزش‌های ضمن خدمت برای انجام بهتر کار	۴/۶۵	۰/۵۰۰
بالا بردن سطح زندگی کشاورزان و روستاییان منطقه	۴/۵۵	۰/۵۳۰
خدمات رسانی مطلوب به کشاورزان و روستاییان منطقه	۴/۴۷	۰/۶۰۶
انجام وظایف و برنامه‌های محوله به نحو مطلوب	۴/۲۶	۰/۵۰۹
انجام امور طی بازه‌های زمانی تعیین شده	۴/۰۰	۰/۵۳۶
در دسترس بودن و پاسخگویی به موقع به مسئولین	۳/۸۲	۰/۶۰۴
دقت در انجام امور محوله	۳/۷۶	۰/۵۸۳
اعتقاد به کاهش نظارت‌های مستقیم از سوی مافوقان	۳/۶۱	۰/۵۹۷

۰/۵۶۰	۳/۵۱	اعتقاد کاهش نظارت‌های غیرمستقیم از سوی مافوقان
۰/۷۷۶	۳/۵۰	پیگیری کامل کارها و وظایف محوله تا انتها
۰/۵۸۳	۳/۴۹	یافتن روشهایی جهت ارائه بهتر خدمات
۰/۶۹۶	۳/۴۷	تبعیت از الزامات تعیین شده و استفاده از روشهای استاندارد و به روز جهت ارائه بهتر خدمات
۰/۷۸۸	۳/۴۱	توسعه و به روز رسانی اطلاعات و مهارت های شغلی
۰/۶۲۳	۳/۴۰	دارا بودن آگاهی‌های علمی و بکارگیری تکنیک‌های نوین شغلی
۰/۸۳۲	۳/۳۴	آماده سازی، بازسازی و نوسازی تخصص‌های لازم
۰/۷۷۸	۳/۳۱	هماهنگی با تجهیزات و تکنولوژی جدید محیط کار
۰/۷۳۰	۳/۲۹	برخورداری از احساس امنیت شغلی
۰/۷۷۹	۳/۲۷	برخورداری از احساس رضایت شغلی
۰/۷۱۶	۳/۲۶	نگهداری از وسایل محیط کار
۰/۷۰۵	۳/۲۳	تقلیل سطح حوادث و سوانح
۰/۷۶۴	۳/۲۱	سعی در کاهش اشتباه در انجام امور محوله و یا عدم انجام اشتباه امور محوله
۰/۷۹۲	۳/۱۶	تعیین اولویت در انجام کارها و جلوگیری از دوباره‌کاری
۰/۷۷۷	۳/۱۲	داشتن حس همکاری گروهی
۰/۷۹۰	۳/۱۱	رعایت نمودن نظم و انضباط
۰/۸۲۸	۳/۷	دارا بودن نگرش مثبت نسبت به شغل و سازمان
۱/۰۷۷	۳/۰۰	شناخت از سازمان و اهداف و مأموریت‌های آن
۰/۸۳۴	۲/۹۷	پایبندی نسبت به اهداف سازمانی
۰/۸۳۰	۲/۹۶	تمایل به پذیرش مسئولیت‌های بالاتر و وسیع‌تر
۰/۸۲۶	۲/۹۱	درک موقعیت و شرایط موجود و توانایی در انجام وظایف و مسئولیت ها
۰/۸۵۰	۲/۸۷	بررسی و حل مسائل و مشکلات و ارائه راهکار
۰/۹۲۱	۲/۸۶	دارا بودن قدرت خلاقیت و نوآوری
۰/۹۴۹	۲/۷۴	دارا بودن قدرت تحلیل مسائل
۱/۱۴۶	۲/۴۹	دارا بودن حس مسئولیت پذیری
۱/۰۶۶	۲/۳۳	دارا بودن حس انعطاف پذیری
۱/۰۷۱	۲/۲۰	دارا بودن اعتماد به نفس
۱/۰۸۰	۲/۰۶	دارا بودن انگیزه کاری
۰/۷۵	۳/۴۲	کل

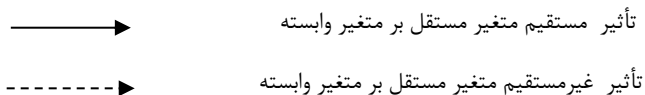
*مقیاس: خیلی کم=۱ خیلی زیاد=۵

لازم به ذکر است که با استفاده از سه الی چهار شاخص آماری چندگانه، برازش مناسب مدل حاصل می‌گردد (Ghasemi, 2009). شاخص‌های مزبور عبارتند از کای‌اسکور با در نظر گرفتن درجه آزادی (df)، شاخص برازش مقایسه‌ای، شاخص برازش هنجار شده، شاخص توکر- لوییس و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد. در این مطالعه ۴ متغیر مشاهده شده (آشکار) در بین ۱۰۵ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه، مورد تحلیل قرار گرفت. مقدار کای اسکور به دست آمده در مدل ($X^2=7/955$) با درجه آزادی $df=2$ در سطح $P=0/29$ معنادار نبود، لذا شرط معنادار نبودن کای اسکور قابل قبول بود. هم‌چنین با توجه به این که شاخص‌های برازش مدل NFI برابر ۰/۹۴، CFI برابر ۰/۹۶، TLI برابر ۰/۹۰، شدند که نمایانگر برازش خوب مدل بود و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز ۰/۰۰۹ شد که برازش بسیار خوبی را نشان می‌داد. با توجه به شاخص‌های ارایه شده، مدل فوق تأیید گردید. نمودار مسیر (شکل ۱)، نمایانگر اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیر مستقل دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر متغیر وابسته بهبود کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه می‌باشد.



$$X^2(n=2) = 7.955, \text{ Sig} = 0.029, \text{ df} = 2, \text{ NFI} = 0.94, \text{ CFI} = 0.96, \text{ TLI} = 0.90$$

$$\text{RMSEA} = 0.009$$



شکل: مدل تحلیل مسیر (SEM) اثرهای مستقیم و غیر مستقیم دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر متغیر وابسته بهبود کارایی

کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه

Figure 1. Path analysis model (SEM) of the direct and indirect effects of in-service training courses on the dependent variable of efficiency improvement of employees of Jihad-e-Agriculture Organization in Islamabad-e-Gharb County, Kermanshah Province

بر اساس مدل، آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان از جمله متغیرهایی است که ارتباط مثبت و معناداری با کارایی آنان دارد (ضمن آن که این متغیر با تأثیر بر متغیرهایی چون میزان مطالعه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب ($\beta=0.35, p=0.000$)، اعتماد به نفس ($\beta=0.20, p=0.000$) و رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب ($\beta=0.30, p=0.000$) نیز به طور غیرمستقیم بر کارایی شغلی آنان تأثیرگذار است. متغیر میزان مطالعه کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب نیز خود علاوه بر دارا بودن تأثیر مستقیم بر کارایی شغلی آنان ($\beta=0.17, P=0.000$) با تأثیر بر متغیر اعتماد به نفس کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب ($\beta=0.17, P=0.008$) اثرات غیرمستقیم دیگری نیز بر کارایی شغلی آنان می‌گذارد. متغیر اعتماد به نفس کارکنان نیز بر کارایی شغلی آنان تأثیر مستقیم و معنادار می‌گذارد ($\beta=0.16, P=0.000$). متغیر رضایت شغلی نیز خود علاوه بر دارا بودن تأثیر مستقیم بر کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب ($\beta=0.16, P=0.000$) با تأثیر بر اعتماد به نفس کارکنان ($\beta=0.17, P=0.008$) اثرات غیرمستقیم دیگری نیز بر کارایی شغلی کارکنان مورد مطالعه می‌گذارد. جدول ۲،

اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیر مستقل دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر متغیر وابسته بهبود کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه را نشان می‌دهد.

جدول ۲: بررسی اثرهای مستقیم، غیرمستقیم متغیرهای مورد مطالعه بر متغیر وابسته بهبود کارایی کارکنان مورد مطالعه

Table 2. Direct and indirect effects of studied variables on the dependent variable of employees' efficiency improvement

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۰/۴۶	۰/۰۸۸	۰/۵۴۸
میزان مطالعه در زمینه تخصصی	۰/۱۷	۰/۰۲۷	۰/۱۹۷
رضایت‌شغلی	۰/۱۶	۰/۰۲۷	۰/۱۸۷
اعتماد به نفس	۰/۱۶۱	---	۰/۱۶۱

N=۸۴

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، با استناد به نتایج جدول ۲ و بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل سنجش شده، مشخص است که متغیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت ($\beta=0/55$)، بیش‌ترین تأثیر را بر بهبود کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب را، داراست. پس از آن نیز متغیرهایی چون میزان مطالعه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه در زمینه تخصصی ($\beta=0/20$)، رضایت‌شغلی ($\beta=0/19$) و اعتماد به نفس کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه ($\beta=0/16$)، بیش‌ترین تأثیر را بر بهبود کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه، دارا هستند و به ترتیب در اولویت‌های بعدی این تأثیر قرار می‌گیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش توصیفی-همبستگی با هدف تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود کارایی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه بود. بر اساس یافته‌ها ۸۰/۶ درصد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب کمتر از ۱۰۰۰ ساعت در کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی شرکت نموده‌اند. از آن‌جا که بر اساس یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های پیشین، آموزش ضمن خدمت یکی از راه‌هایی است که کارایی و اثربخشی کارکنان را پرورش می‌دهد، لذا شرکت کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب در دوره‌های آموزش ضمن خدمت ضروری به نظر می‌رسد. یافته‌ها حاکی از آن بود که ۲۸ درصد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم به پایین و به ترتیب ۳۱/۴، ۲۹/۸، ۱۰/۸ دارای مدرک کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده و اکثراً نیز کمتر از ۱۰ ساعت در طول هفته در زمینه‌ی تخصصی خود مطالعه داشتند (۴۰/۶) که این نیز خود ضرورت شرکت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب در دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت را آشکارتر می‌سازد. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر و با استناد به نتایج حاصل از تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار AMOS پیداست که متغیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهبود کارایی کارکنان سازمان

جهاد کشاورزی شهرستان اسلام آبادغرب استان کرمانشاه، می‌گذارد که با نتایج تحقیقات بسیاری چون (Chang Liaw, 2009; Gurvitch and Metzler, 2009; Roberts, Harlin, and Briers, 2009; Damavandi and Elzami, 2003; Mohammadi *et al.*, 2005; Kheirkhah Hassanabadi, 2013) تا حدودی مطابقت دارد. لذا می‌توان گفت که اجرای صحیح و مناسب برنامه‌های ضمن خدمت می‌تواند نیاز به نیروی متخصص در سازمان جهاد کشاورزی را رفع نموده و از طرفی تضمینی برای بهره‌وری نیروی موجود باشد. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر، یکی از عمده عوامل مؤثر بر افزایش کارآیی سازمانی، آموزش نیروی انسانی است که یکی از راه‌های تحقق آن ارائه‌ی آموزش‌های ضمن خدمت می‌باشد که باید به صورت جدی و با برنامه ریزی‌های کوتاه مدت و بلند مدت با مدیریتی منظم و هدفمند بدان توجه نمود. سازمان‌هایی که نتوانند مهارت‌ها و دانش کارکنان خود را توسعه دهند و از آن در جهت پیشبرد اهداف سازمانی به نحو مؤثری بهره‌برداری کنند، قادر نخواهند بود روند توسعه را بدرستی طی نمایند. البته ضروری است که دوره‌های ضمن خدمت بازنگری اساسی شوند تا درجهت افزایش کیفی فعالیت‌های کارکنان قرار گیرند. حال با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- انجام اقدامات لازم به منظور مشارکت بیش‌تر کارکنان در نیازسنجی و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزش ضمن خدمت؛
- بکارگیری راه کارهای مادی و معنوی جهت افزایش انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت؛
- تلاش در جهت جذب مشارکت بیش‌تر کارکنان در اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت؛
- هماهنگی بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت با وظایف و مسئولیت‌های شغلی کارکنان؛
- نحوه اجرا و محتوای دوره‌های آموزش ضمن خدمت به گونه‌ای باشد که کارکنان را برای تصدی مشاغل و مسئولیت‌های بالاتر مهیا کند؛
- دوره‌های آموزش ضمن خدمت باید زمینه ساز افزایش خلاقیت و نوآوری در کارکنان و همچنین افزایش توانایی حل مسئله توسط آنان شود؛
- ارزشیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بسیار حائز اهمیت می‌باشد و لازم است که بر اساس اهداف برگزاری این دوره‌ها صورت گیرد و از اجرای دوره‌های کم بازده که سبب اتلاف وقت و هزینه می‌شوند، جلوگیری گردد.

منابع

Aghayar, S. (2007). Empowerment and capability development of employees. Tadbir, (127), 72-74. [In Persian]

Alavi, S. Sh., Ebrahimzadeh, I., Karimzadegan Moghadam, D., Attaran, M., Mehrdad, R., & Golestan, B. (2009). Comparison of fast e-learning and conventional e-learning approaches in in-service training of Tehran University of Medical Sciences. Knowledge and Health, (9), 16-23. [In Persian]

Abbasi, E., & Rashidi, A. (2012). Investigating the effect of implementation of training courses on the performance of employees of Social Security Organization. *Management and Development Process*, 25(3), 121-143. [In Persian]

Beardwell, L. & L. Holden. (2001). *Human Resource Management: Contemporary Approach*. Pearson Education limited.

Chong Liaw, E. (2009). Teacher efficacy of pre-service teachers in Taiwan: The influence of classroom teaching and group discussions. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 176-180.

Claps magazine (2009). "work for education on training Policy recommendation to promote inclusive economic recovery".19.

Crowder, V. (2010). *Assessment of pre-service and in-service extension education*. <http://www.fao.org/sd/EXdirect/EXan00>.

Damavandi, M., & Elzami, E. (2013). Investigating the relationship between in-service training, years of service, and education with job competence of female teachers. *Scientific-Research Journal of Educational Technology*, 7(3), 230-238. [In Persian]

Delgoshaei, B., Vatan Khah, S., & Ebrahimi, E. (2008). Investigating the effect of performance of quality improvement groups on effectiveness and efficiency of Lolagar Hospital in Tehran. *Scientific-Research Journal of Health Management*, 11(31), 63-78. [In Persian]

Emam Jomeh, M. R., & Saidi Razavani, M. (2004). Action research: A new approach in in-service training of teachers. *Quarterly Journal of Education*, (1), 35. [In Persian]

Emamzade Ghasemi., H., Vanaki, Z., & Memarian, R. (2004). The effect of using applied in-service education model on quality of nursing care in surgery Unit. *Iranian Journal of Medical Education*. 4,2 (12), 13-21.

Eslami, Y., Norouzi, T., & Badiei, H. (2011). Investigating the effect of in-service training on the empowerment of employees of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of Leadership and Management of Islamic Azad University, Garmsar Branch*, 5(4), 9-22. [In Persian]

Esmaeili, G. R. (2001). Investigating the relationship between training courses and efficiency of employees of Telecommunication Company of Iran [Master's thesis]. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. [In Persian]

Gurvitch, R., & Metzler, M. (2009). The effects of laboratory-based and field-based practicum experience on pre-service teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 437-443.

Haji Mirrahimi, S. D. (2006). Investigating the components of educational planning in the short-term in-service training system of employees of the Ministry of Jihad-e-Agriculture. *Pajouhesh Sazandegi*, (77), 55-71. [In Persian]

Jamshidian, M., & Rezaei, A. (2004). In-service training and its effects on increasing the efficiency of human resources in the public sector. *Quarterly Journal of Humanities Research of University of Isfahan*, (9), 75-84. [In Persian]

Karoubi, M., & Matani, M. (2009). Empowerment of human resources through in-service training. *Beyond Management*, 3(9), 7-30. [In Persian]

Kheirkhah Hassanabadi, A. (2003). Investigating the role of training in increasing the efficiency of employees of the Directorate General of Standards and Industrial Research of Yazd [Master's thesis]. Tarbiat Moallem University. [In Persian]

Mirkamali, M. (1998). In-service training as the most fundamental factor in organizational improvement. *Quarterly Journal of Management in Education*, 5(17), 5-10. [In Persian]

Mohammadi, M. A., & Dadkhah, B. (2005). Evaluation of continuing education process from the perspective of nursing staff working in hospitals of Ardabil. *Scientific-Research Journal of Ardabil University of Medical Sciences*, (3), 271-277. [In Persian]

Monfared, N. (2010). Investigating the effects and benefits of in-service training in Jihad-e-Agriculture Organization. *Quarterly Journal of Agricultural Education Management Research*, (9), 63-70. [In Persian]

Motamedinia, Z., Papzen, A. H., Mehdizadeh, H., & Naseri Rad, H. (2013). The effect of in-service training courses on solving organizational problems. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, 6(3), 107-118. [In Persian]

Nasti Zayi, N., & Hezareh Moghadam, M. (2010). A comparative study of the effect of short-term face-to-face and non-attendance training courses on psychological empowerment of employees. *Research Journal of Yazd Faculty of Health*, 9(1), 8-13. [In Persian]

Nateghian, A. (2006). Investigating and evaluating the effectiveness of short-term in-service courses on the ability, knowledge, and attitude of teachers in Sabzevar County [Master's thesis]. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. [In Persian]

Nekoei Moghadam, M., & Mirrezaei, N. (2005). The effect of in-service training on productivity of employees of Kerman University of Medical Sciences. *Health Information Management*, (3), 40-45. [In Persian]

Pourjavid, S., Alibigi, A. H., & Zarafshani, K. (2011). Evaluating predictors of teaching self-efficacy of instructors of technical schools and agricultural education centers in Kermanshah Province. *Quarterly Journal of Agricultural Education Management Research*, (17), 55-67. [In Persian]

Pourghaz, A., Nasti Zayi, N., & Hezareh Moghadam, M. (2010). A comparative study of the effect of short-term face-to-face and non-attendance training courses on organizational commitment of employees. *Management Research*, 3(8), 123-141. [In Persian]

Rabiei, F., Moeidi, S. N., Naderi, Z., Aliabadi Farahani, K., & Shamsi, M. (2011). The effect of in-service training courses on the efficiency of human resources from the perspective of university headquarters experts. *Quarterly Journal of Education Strategies*, 4(2), 85-89. [In Persian]

Rezaeian, A. (1989). Foundations of organization and management. SAMT Publications. p. 108. [In Persian]

Roberts, T. G., Harlin, J. F., & Briers, G. E. (2009). Predicting Agricultural Education student teachers intention to enter teaching. *Journal of Agricultural Education*, 50(3), 58-68.

Saidi Razavani, M., & Binaqi, T. (2008). Investigating the effectiveness of in-service training of employees of the Foundation of Martyrs of the Islamic Revolution. Scientific-Research Monthly Journal of Shahed University, 15(29), 69-84. [In Persian]

Shahrani, F., Mortazavi, S. A., Asadian, G. R., Jafarnezhad, F., & Ab Jam, Z. (2010). Views of employees of Red Crescent Society of Chaharmahal and Bakhtiari Province regarding in-service training courses in 2008. Quarterly Journal of Relief and Rescue, 1(2), 8-30. [In Persian]

Sabrakesh, A. R. (2005). Investigating the effect of in-service training on increasing productivity and total quality management (TQM) mindset among employees of Tavan Sanat Industrial Engineering Company [Master's thesis]. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. [In Persian]

Soleimanpour, J. (2002). Curriculum planning in in-service training of organizations. Ahsan Publications, Tehran, 1st ed. [In Persian]

Tavakoli, S. (2009). The necessity of evaluating in-service training courses in libraries: An effective approach in human resource management. Electronic Journal of the Organization of Libraries, Museums and Document Center of Astan Quds Razavi, 1(4). [In Persian]

Tokalak I, Emiroglu R, Karakayali H, Bilgin N, Haberal M (2005). The Importance of Continuing Education for Transplant Coordination Staff. Prog Transplant. 15(2):106-11. Başkent University Hospitals, Ankara, Turkey.

Wei-Tao Tai (2006). Effects of Training Framing, General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. Personnel Review. 35(1), 51-65.

Zarei Matin, H., Mohammadi Ilyasi, G., & Saniei, Z. (2007). Investigating the relationship between in-service training and employee empowerment (in Jihad-e-Agriculture Organization of Qom Province). Management Culture, 5(16), 87-116. [In Persian]