

اثربخشی آموزش های تخصصی کشاورزی مورد نیاز اعضای تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی و تحلیل بازدارنده های موانع اثربخشی استان فارس

هدایت اله رحیمی^۱، مرضیه بردبار^۲

۱- عضو هیات علمی گروه اقتصاد اجتماعی مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان فارس

۲- کارشناس آموزش سازمان تعاون روستایی استان فارس

چکیده

این پژوهش، با هدف بررسی آموزش های تخصصی کشاورزی بررسی اعضای تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس و تحلیل بازدارنده ها اثربخشی انجام شد. جامعه آماری بررسی اعضای شرکت های تعاونی تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به تعداد ۲۵۰ نفر بودند که در دوره های تخصصی کشاورزی سال ۱۳۹۹ شد شرکت داشتند که آن ۱۲۹ تن از آنها به روش نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران بررسی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته بوده که پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب تتای ترتیبی $(\Theta = 0/75 - 0/91)$ و پایایی مرکب $(CR = 0/74 - 0/91)$ مورد بررسی قرار گرفت و روایی شکلی و محتوایی آن نیز با بهره گیری از نظرهای متخصصان دانشگاهی و همچنین به استناد شاخص روایی سازه $(AVE = 0/5 - 0/68)$ در سطح مطلوب برآورد شد. برای تحلیل نتایج از آزمون های مقایسه میانگین، رتبه بندی و تحلیل عاملی تشخیصی بهره گرفته شد. بر اساس نتایج در ۵ دوره تخصصی برگزار شده، انگیزه اصلی اعضای برای شرکت در دوره ها رفع نیازهای شغلی بوده است. مقایسه میانگین نگرش اعضای نسبت به دوره در پیش و پس از برگزاری دوره ها نشان دهنده اختلاف معنی دار بین آنان بود و پس از برگزاری دوره شرکت کنندگان دارای نگرش بالاتری بودند. نتایج بدست آمده از ویژگی های واکنشی و رفتاری اعضای نشان داد که به ترتیب ۸۰ و ۸۲ درصد واکنش نسبت به برگزاری دوره های آموزشی در سطح متوسط و بالاتر بوده. نتایج آزمون ویل کاکسون نشان داد، آموزش های برگزار شده در بهبود دانش اعضای موثر بوده است. برای شناسایی و تلخیص بازدارنده های اثربخشی دوره های تخصصی کشاورزی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که در ۵ عامل کلی (عدم رعایت پیش نیازهای برگزاری دوره های آموزشی، همیاری پایین اعضای در دوره ها، کافی نبودن فرآیند مدیریت بردوره ها، نارسایی های فرهنگی و ضعف مدیریت در جذب آموزشگران) خلاصه شده و در مجموع حدود ۵۸ درصد از واریانس کل بازدارنده های اثربخشی را تبیین نمودند.

نمایه واژگان: اثربخشی آموزشی، شرکت تعاونی تولید روستایی، شرکت سهامی زراعی، مدل کرک پاتریک، استان فارس.

نویسنده مسئول: هدایت اله رحیمی

رایانامه: rahimihe@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰

تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۰۹/۰۹

مقدمه

همه ی جنبه های بنیادین بر مبنای تجربیات جهانی، تشکل ها و شرکت های تعاونی در مناطق روستایی کشورهای در حال توسعه می توانند در رویارویی با تهی دستی، اشتغال زایی و توسعه روستایی ایفای نقش کنند (نجفی و همکاران، ۲۰۱۹). تعاونی به عنوان شبکه جامع تر اجتماعی و همبستگی (که تشکل های خودیار، بنیادها، انجمن ها، بنگاه های کارگر- مالک، سازمان های غیرانتفاعی، سازمان های غیردولتی یا مردم نهاد، بنگاه های اجتماعی و غیره را نیز در برمی گیرد و تعاونی ها یکی از ستون های اصلی آن به شمار می آیند)، سهم گسترده تری از جمعیت شاغل در جهان را به خود اختصاص می دهند. افزون بر این، بنابر گزارش سازمان بین المللی کار (ILO, 2015) بسیاری از تعاونی ها با حضور فعال در خوشه بندی تولیدکنندگان و بنگاه های اقتصادی کوچک و متوسط، حتی بخش عظیم تری از عالم اشتغال را تحت پوشش قرار داده اند و این در حالی است که قابلیت و ظرفیت بسیار بالاتری را در این حوزه می توانند از خود نشان دهند (ICA, 2018). جدای از این آمار و ارقام، اشتغال تعاونی ها اغلب پایدارتر است، نابرابری درآمدی در آن پایین تر است و یکی از ویژگی های بارز آن، پراکنش بهتر درآمد بین منطقه های روستایی است (رولانتس و همکاران، ۲۰۱۴).

امروزه تعاون یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی به ویژه در بخش کشاورزی است که می تواند همگام با سیاست های دولت در بهبود شرایط کار، زندگی، تولید، ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشد (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۵). تعاونی ها و توسعه آن ها به عنوان مهم ترین برنامه کاهش تهی دستی می تواند مدنظر سیاستگذاران قرار گیرد (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۵). نقش تعاونی ها در ایجاد رشته فعالیت های تولیدی کوچک و متوسط زودبازده در تولید و اشتغال بیشتر، برابر

سهمی که در سند چشم انداز ۱۴۰۴ و برنامه های توسعه، به ویژه برنامه توسعه ششم، برای تعاونی ها در این زمینه پیش بینی شده است می تواند چشمگیر باشد (زراعت کیش و محمدی، ۱۳۹۵). در شرایط کنونی، اهمیت ایجاد اشتغال با توجه به جمعیت و نرخ رشد بیکاری و نقش اقتصادی تعاونی ها در کنار ارزش های انسانی تعاون همچون عدالت، انصاف، همبستگی، همیاری اعضا، لزوم توجه و برنامه ریزی دقیق تر در زمینه ایجاد و آینده تعاون و اشتغال زایی را بدیهی می سازد (رسولی آذرو همکاران، ۱۳۹۵).

در این راستا تعاونی ها به طور مستقیم در کاهش تهی دستی از طریق پیشرفت اقتصادی و اجتماعی اعضا به طور نامستقیم، از طریق تحرک اقتصادی و توسعه پایه های اجتماعی جامعه هایی که در آن به فعالیت می پردازند، تأثیرگذار بوده اند. شرکت های تعاونی روستایی از سازمان و مدیریت نوین و به نسبت علمی و تخصصی دارند. در قالب چنین سازمانی است که انرژی ها و نیروهای پراکنده روستایی از یکپارچگی و انسجام گروهی همگانی پیدا کرده و فرصتی مناسب پدید می آید تا با حفظ هویت ها و انگیزه های فردی و خانوادگی خود با یکدیگر به همفکری، همکاری و همیاری متقابل پردازند. تقویت تعاونی ها در حقیقت تضمین کننده یک اقتصاد ملی سالم در کشورهاست (کشوری، ۱۳۸۰).

شایان یادآوری است که توسعه تعاونی ها می تواند همگام با سیاست های دولت در بهبود شرایط کار، زندگی، تولید، ارائه خدمات، ارتقاء سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم روستا نقش مؤثری ایفا کند (کریم، ۱۳۹۴). به طور کلی روستاییان با انجام فعالیت های حرفه ای مبنای همکاری و تعاون می توانند کارآیی و وضعیت اقتصادی خود را بهبود بخشند. رویکرد تعاونی اشتغال و معیشت پایدار برای اقشار آسیب پذیر و کم درآمد روستایی ایجاد کند. همچنین راهکاری بسیار مناسب برای توانمندسازی روستاییان است (فیربایرن، ۲۰۰۳).

است (آکارو کومار، ۲۰۱۹). بنیادینیه شمار می آید شوداز برنامه های آموزشی نیز به عنوان فرایندهای منظم تغییر رفتار برای دستیابی به هدف های سازمان، یاد می شود (ایوانسویچ و کونوپاسکه، ۲۰۱۲) به طوری که برنامه های آموزشی تحول گرا، میزان وفاداری افراد را افزایش داده و به نوبه خود موجب افزایش گرایش به سوی کیفیت می شود (القاده و همکاران، ۲۰۱۸).

ارزیابی آموزش را می توان به عنوان یک فرآیند نظام مند برای گردآوری و تحلیل اطلاعات برای یک برنامه آموزشی تعریف کرد که می تواند برای برنامه ریزی، هدایت، تصمیم گیری و نیز ارزیابی اثربخشی و تاثیر مؤلفه های مختلف آموزشی استفاده شود (تریپاتی و بانسال، ۲۰۱۷). شمار کمی از سازمان ها وجود دارند که دوره های آموزشی خود را ارزیابی می کنند و دلیل های اصلی این امر عبارت است از اینکه ارزیابی پرهزینه است، حمایت های مدیریتی اندکی وجود دارد، افراد بدون صلاحیت لازم ارزیابی ها را انجام می دهند (ویدال سالازار و همکاران، ۲۰۱۲). به رغم اهمیت آموزش، روش های مورد استفاده برای انجام ارزیابی های آموزشی نامناسب بوده و سازمان ها از ابزار نامناسبی برای ارزیابی دوره های آموزشی استفاده می کنند (هانگ، ۲۰۱۰). از این رو، چارچوب نظری تحقیق بر مبنای مدل چهار سطحی کرک پاتریک استوار می باشد. دلیل گزینش این مدل بدین جنبه ها است که پشتوانه علمی این مدل؛ در دسترس بودن اطلاعات مدل؛ قابلیت سنجش پذیر بودن ابعاد و مؤلفه های برگرفته شده از این مدل؛ تواتر و تجربه استفاده از این مدل در بسیاری از تحقیقات؛ جامع، ساده و عملی بودن این مدل مد نظر است.

در ارتباط با مدل ارزشیابی کرک پاتریک نیز شایان یادآوری است که الگوی کرک پاتریک در سال ۱۹۵۰ توسط کرک پاتریک بیان شده است و از آن زمان نیز توسط افراد زیادی با توجه به شرایط دچار تغییر شده

با مطرح شدن مفهوم عامل انسانی در نظریه های توسعه، یکی از شاخص های مهم برای سنجش توسعه هر کشور، وضعیت آموزش و سطح توانمندسازی است (محمود و همکاران، ۲۰۱۲). با توجه به رشد و پیشرفت فرهنگ بشریت و ظهور اندیشه های نو، توجه به نقش افراد در تداوم زیستن و رفاه بشریت در عرصه های مختلف سیاسی، اجتماعی و اقتصادی به چشم می خورد. اصلاح هایی که در قانون اساسی و دیگر قانون های مدون سرزمین ها صورت گرفته و تجدید نظریه هایی که در اصلاح قانون ها وجود دارد، حاکی از آغاز یک تجدید حیات فکری است، در این ارتباط آموزش و توانمندسازی یکی از ابعاد توسعه پایدار است (خلوتی، ۱۳۸۸). از جمله اثرگذاری های مثبت افزایش آموزش می توان به افزایش درآمد، بهبود مصرف، بهبود دارایی، بهبود درآمد کشاورزی، بهبود درآمد غیرکشاورزی، بهبود صنایع (کانامارو، ۲۰۰۵)، ایجاد اشتغال مستقیم و نامستقیم (رکن الدین افتخاری و همکاران، ۱۳۸۷)، گسترش آموزش و پرورش، توانمندسازی قشرهای مختلف جامعه، ایجاد عدالت اجتماعی، برابری حقوق اقلیت ها و یکپارچگی در کل جامعه اشاره کرد (ایسرمن، ۲۰۱۲). همچنین آموزش در جامعه های روستایی از طریق ایجاد توانمندی در افراد باعث افزایش توانمندسازی و کیفیت زندگی می شود (جوان فروزنده و مطلبی، ۲۰۱۲). بنابراین آموزش یک فعالیت مبتنی بر محتوا است که با هدف اصلاح رفتار یا نگرش افراد، انجام می شود (مولینز، ۲۰۱۰). در این ارتباط شیوه های جذب و نگهداشت منبع های انسانی شایسته در عصر کنونی، می باید بر جدیدترین، پیشرفته ترین و کاراترین روش های آموزشی و مدیریتی مبتنی باشد. نقش عامل انسانی در پیشبرد کار جامعه، اهمیتی ویژه دارد و مؤثرترین رکن دگرگونی های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می رود و پیشرفت های اقتصادی و اجتماعی مستلزم توجه ویژه به آموزش منبع های انسانی

است، اما ساخت اصلی آن این است که حاوی چهار مرحله می‌باشد، بدون تغییر باقی مانده است. این نوع اندازه‌گیری اثربخشی شاید ساده‌ترین و در عین حال پرکاربردترین روش ارزشیابی آموزش باشد. بر مبنای این مدل، ارزشیابی باید در چهار سطح واکنش شرکت‌کنندگان، یادگیری، رفتار و نتایج صورت پذیرد. در این مدل، یادگیری در طول آموزش اندازه‌گیری می‌شود و اشاره به یادگیری ذهنی، شناختی و رفتاری دارد. رفتارها اشاره به عملکرد دارند و بنابراین پس از آموزش اندازه‌گیری می‌شوند. بنابراین واکنش به یادگیری؛ یادگیری به رفتار و رفتار به نتایج آموزش وابسته است (نوروزی، ۱۳۹۰).

واکنش اصطلاحی است که کرک پاتریک برای اشاره به اینکه چگونه شرکت‌کنندگان به یک برنامه آموزش خاص علاقه نشان می‌دهند، استفاده کرده است. این سطح مبتنی بر سنجش و ارزشیابی، این است که شرکت‌کنندگان به برنامه چقدر علاقه دارند؟ همان طور که کرک پاتریک بیان می‌کند این سطح ارزشیابی باید همیشه ضمن برنامه اجرا شود تا زمینه بهبود را فراهم آورد (بازرگان، ۱۳۹۲).

انتظار از یک برنامه آموزشی است که آن در انتها فراگیران از آن برنامه راضی باشند. رضایتمندی فراگیران موجب افزایش انگیزه‌شان برای آموختن و همیاری آنان در فرایند یاددهی-یادگیری می‌شود. رضایت نداشتن فراگیران از برنامه آموزشی خود یکی از عامل‌های مهم در شکست برنامه‌های آموزشی است. در این سطح، نگرش و احساس فراگیر در زمینه فضای آموزشی مورد پرسش قرار می‌گیرد (چنگیز و همکاران، ۱۳۹۲).

یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، روش و فن و حقایقی که در طول دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن شده است و می‌توان از طریق آموزش‌های پیش، ضمن و پس

از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد.

منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییرپذیری‌هایی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در نتیجه شرکت در دوره آموزشی به دست می‌آید و آن را می‌توان با ادامه ارزشیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطح پیشین بسیار چالش برانگیز و حساس است.

منظور از نتایج، میزان تحقق هدف‌هایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری سطح چهارم بسیار دشوار است و در آن شواهد بررسی می‌شود (هداوندی و هداوندی، ۱۳۸۹).

در نهایت شایان یادآوری است که یکی از ارکان اصلی پیشرفت هر کشور گرایش به یافتن ریشه نارسایی‌ها و راه حل آنهاست، بخش تعاون با توجه به رسالتی که در انتقال و اشاعه دانش نوین، مسئله‌یابی و مسئله‌گشایی، بهبود روش‌ها و فن‌ها و همچنین افزایش کارایی تولید دارد، عاملی برای تغییر و دگرگونی‌های مطلوب می‌تواند باشد. تحقیق، آموزش و ترویج به‌عنوان عنصرهای اصلی تشکیل‌دهنده بعد فرهنگی نظام نوین کشاورزی، نقش بنیادینی در تولید، انتقال و اشاعه فرهنگ نوین توسعه کشاورزی بر عهده دارند که لزوم آموزش برای انجام رسالت اجرایی بخش تعاون ضروری می‌سازد. استان فارس با داشتن ۵۳۷ اتحادیه و شرکت تعاونی در زیربخش‌های روستایی، تولید روستایی، کشاورزی، زنان روستایی و سهامی زراعی نقش بی‌بدیلی در توسعه پایدار ایفا می‌کند، از سوی دیگر با استناد بند ۲ ماده ۱۵ و بندهای ۱، ۲، ۳، ماده ۱۳۲ قانون شرکت‌های تعاونی و همچنین بند ۱ تا ۷ ماده ۳ قانون اساسنامه سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران در زمینه آموزش، توانمندسازی و توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای ارکان و اعضای شبکه تعاونی‌ها، این مهم از وظایف اصلی سازمان به شمار می‌آید، در ضمن ماده

۲۱ قانون پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران به طور مفصل به بیان تکلیف ها را در جهت افزایش آموزش های مهارتی اشاره کرده است. از آخرین مصوبه ها در این بخش می توان به تصویب «نظام آموزش مهارت و فناوری» مصوب سال ۱۳۹۰ و «نظام صلاحیت حرفه ای» مصوب سال ۱۳۹۱ در هیات وزیران اشاره کرد. در اسفند ۱۳۹۴ نیز طرح نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی در مجلس شورای اسلامی تصویب شد.

استان فارس نیز با وجود شمار شایان توجهی از شرکت های تعاونی، نتوانسته جایگاه خود را در بخش تولید آن طور که شایسته است بیابد و با معضل راکد و غیرفعال شدن روزافزون شرکت ها دست و پنجه نرم می کند. متأسفانه در سال های اخیر، با وجود تزریق منبع های مالی، هنوز بسیاری از تنگناهای این بخش پا بر جا بوده و پیشرفت شایان توجهی حاصل نشده است. لذا به نظر می رسد منبع های مالی تنها بخشی از تنگناهای شرکت های تعاونی این استان باشد و لذا ریشه نارسایی ها را باید در جای دیگر جستجو کرد. همان طور که بیان شد، ضعف آموزش، مدیریت و مهارت در این واحدهای تعاونی یکی از پیش فرض های بروز نارسایی هاست و این پژوهش سعی دارد به بررسی اثربخشی آموزش های تخصصی کشاورزی مورد نیاز اعضاء تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی و تحلیل بازدارنده های اثربخشی این استان بپردازد تا با تبیین و ارزیابی این ابعاد، برخی از نارسایی های آموزش را ریشه یابی کند و در نهایت از نتایج به طور مؤثری در جهت بهبود آموزش حال و آینده در شرکت های تعاونی بهره برد.

از آنجایی که فعالیتهای ترویجی و آموزشی نقش مهمی و حیاتی در توسعه جوامع کشاورزی و روستایی ایفا می کنند، بررسی و ارزیابی این فعالیتهای امری ضروری به نظر می رسد، در ادامه به برخی از بررسی های داخلی و خارجی در این زمینه اشاره می شود. محمدی (۱۴۰۰) در سنجش اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت (مورد

بررسی: شرکت آب منطقه ای استان مازندران) با استفاده از الگوی کرک پاتریک عنوان کرده است که ادراک کارکنان از اثربخشی دوره های آموزشی در سه بعد واکنش (۳/۴۵)، یادگیری (۳/۳۸) و رفتار (۳/۲۵) در شرکت مورد بررسی، امتیازی بیش از حد متوسط داشته، و در بعد نتایج میانگین محاسبه شده کمتر از حد متوسط (۲/۷۵) می باشد. به عبارتی دیگر، می توان اذعان داشت که ادراک کارکنان از اثربخشی دوره های آموزش برگزار شده به طور معنی دار از میانگین بالاتر بوده است، ولی یافته های مربوط به نتایج از سوی مدیران، اثربخشی مناسبی را نشان نداده است.

محمدی و عوافی اکمل (۱۴۰۰) در پژوهشی در ارتباط با تحلیل موانع اثربخشی دوره های ترویج کشاورزی در استان کرمانشاه عنوان کردند که بازدارنده های اثربخشی دوره های ترویجی در استان کرمانشاه را می توان در پنج عامل کلی خلاصه کرد که در مجموع حدود ۷۰ درصد از تغییرهای متغیر وابسته را تبیین کردند. نداشتن تناسب محتوای دوره ها با زمان و نیاز کشاورزان به عنوان مهم ترین بازدارنده اثربخشی در نظر گرفته شدند. افزون بر این، نبود نگرش مثبت مروجان و کشاورزان، نبود زمینه های همیاری کشاورزان در برنامه ریزی دوره های ترویجی، به روز نبودن و حرفه ای نبودن آموزشگران و ضعف مدیریت و کنترل کیفیت دوره های ترویجی به ترتیب به عنوان دیگر بازدارنده های مهم اثربخشی دوره های ترویجی شناخته شدند.

صادقی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان سنجش و ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی راه آهن بر مبنای الگوی کرک پاتریک عنوان کردند که مشاهده های سطح اول این پژوهش، مبین واکنش مطلوب و بالاتر از حد متوسط است، و در سطح دوم، یادگیری فراگیران از دوره های آموزشی در پیش آزمون از میانگین ۷/۹۴ به میانگین ۱۷/۲۳ در پس آزمون ارتقاء

یافته است، و در سطح سوم میزان تغییر رفتار فراگیران پس از گذشت ۶ ماه از برگزاری دوره‌های آموزشی ۴/۰۳۳ بوده است، و در سطح چهارم نیز میزان تحقق هدف‌های سازمانی از منظر مدیران ۳/۹۳۳ بوده است. در نهایت، بنابر الگوی چهار سطحی کرک پاتریک، دوره‌های آموزشی، در همه‌ی سطح‌ها، موفق و اثربخش ارزشیابی شده‌اند.

عزیزی خالخیلی (۱۳۹۶) در بررسی اثربخشی آموزش‌های شغلی کشاورزان در ارتباط با آموزش تولید پوسان کرمی (ورمی کمپوست) در شهرستان پاسارگاد عنوان کرد که انگیزه اصلی افراد از شرکت در دوره افزایش دانش و آگاهی‌ها و بهبود کمیت و کیفیت محصول‌های کشاورزی بوده است. میزان رضایت افراد شرکت کننده در سه بعد میزان رضایت از مدرس، رضایت از روش و محتوای آموزشی و رضایت از امکانات و مدت زمان آموزش بالاتر از متوسط بوده است. مقایسه میانگین نگرش و دانش نسبت به تولید پوسان کرمی در پیش و پس از برگزاری دوره نشان دهنده اختلاف معنی‌دار بین آنان بود و پس از برگزاری دوره شرکت کنندگان دارای نگرش و دانش بالاتری بودند. بنابر نتایج برای برگزاری کلاس‌ها نیازسنجی از افراد چندان انجام نمی‌شود لذا پیشنهاد شد تمهیدهایی فراهم شود تا به صورت دوره‌ای این نیازسنجی‌ها در منطقه‌های مختلف در ارتباط با موضوع کلاس‌ها و زمان و مکان برگزاری کلاس‌ها انجام شود.

مؤمنی هلالی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی در ارتباط با ارزیابی اثربخشی طرح همگام با کشاورز شالیکاران آمل عنوان کردند که طرح همگام با کشاورز تا حد زیادی بر ویژگی‌های یادگیری و رفتاری شالیکاران تاثیرگذار بوده است. همچنین بیشتر شالی‌کاران واکنش خوبی نسبت به این طرح داشتند. در بحث تاثیر آموزشی طرح همگام با کشاورز با استفاده از آزمون دوجمله‌ای، نتایج نشان داد، میانگین تجربی ویژگی‌های واکنشی و رفتاری شالی‌کاران به طور معنی‌داری بالاتر از میانگین نظری بوده است.

نتایج آزمون ویلکاکسون نشان داد، طرح آموزشی همگام با کشاورز در بهبود دانش شالیکاران آمل موثر بوده است. همچنین نتایج آزمون t همبسته نشان داد، طرح آموزشی همگام با کشاورز در جهت ارتقای تولید محصول تا حد زیادی موثر بوده است.

احمدی و همکاران (۱۳۹۳) در تحلیل بازدارنده‌های دوره‌های آموزشی تعاونی‌ها از دیدگاه مدیران تعاونی‌های کشاورزی استان زنجان عنوان کردند که نارسایی‌های آموزش‌های حضوری به ۵ عامل تقسیم شدند شامل: ۱. انعطاف‌پذیری پایین، مربی‌محوری و به‌روز نبودن دانش آموزشگران؛ ۲. محدودیت مکانی و به کارگیری محدود فناوری‌های نوین آموزشی؛ ۳. ناکارآمدی آموزشی به دلیل محدودیت‌های بودجه‌ای و کمبود آموزشگر؛ ۴. زمان‌بر بودن یادگیری و هزینه‌بر بودن آن؛ ۵. نظارت ضعیف در همخوانی و تناسب آموزش‌ها با نیازهای جامعه. این ۵ عامل در مجموع، ۴۴/۶۵ درصد واریانس نارسایی‌های آموزشی را تبیین کردند.

فرنیا و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی در ارتباط با ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده برای شرکت‌های تعاونی استان آذربایجان شرقی عنوان کردند که برگزاری دوره‌های آموزشی از سوی تعاونی استان برای شرکت‌های تعاونی بالاتر از حد متوسط و حدود (۳/۸۶) می‌باشد و در بین ابعاد ۴ گانه اثربخشی بعد واکنش با میانگین (۳/۹۹) بعد یادگیری (۳/۸۴) بعد رفتار (۳/۷۲) و بعد نتایج (۳/۷۰) می‌باشد. همچنین دوره‌های آموزشی تعاونی در بعد انتقال مفهوم‌های اثر بخش تر بوده است و هر چه وارد ابعاد عملیاتی شده از اثربخشی دوره‌ها کاسته می‌شود که به دلیل تأکید بر مبحث‌های نظری (تئوریک) در طول دوره یا نبود انگیزه لازم در فراگیران برای کسب دانش و ایجاد دگرگونی در آنان می‌باشد.

الموقاری (۲۰۱۸) در نتایج پژوهشی با عنوان ارزیابی آموزش و توسعه کارکنان با استفاده از الگوی کرک

تخصصی کشاورزی سال ۱۳۹۹ شرکت داشتند به شمار که ۱۲۹ تن از آنان به روش نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران گزینش شدند. برای گردآوری داده های موردنظر، پرسشنامه ای سه بخشی بر پایه مرور ادبیات تحقیق و مبتنی بر مدل ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک تهیه شد. بخش اول به بررسی ویژگی های فردی پاسخگویان (چهار گویه) پرداخته در بخش دوم نقش آموزش های تخصصی کشاورزی در شبکه تعاونی ها بر پایه ی مدل ارزیابی اثربخشی آموزشی کرک پاتریک بررسی شد که به منظور سنجش میزان تحقق هدف های آموزشی پس از گذراندن دوره ها طراحی شده است و خود شامل سه سطح بدین شرح می باشد: سطح نخست (واکنش): این سطح شامل ۱۴ گویه می باشد. سطح دوم (یادگیری): این سطح شامل ۱۶ گویه به منظور بررسی وضعیت دانش و آگاهی اعضاء در پیش و پس از شرکت در آموزش می باشد. سطح سوم (رفتار): این سطح شامل ۱۶ گویه می باشد. در بخش سوم بازدارنده های اثربخشی آموزش های تخصصی کشاورزی اعضاء تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی به روش تحلیل عاملی مؤلفه های اصلی و چرخش عاملی واریانس بررسی شد (۲۹ گویه). برای سنجش بخش های پرسشنامه به استثنای بخش ویژگی های فردی و حرفه ای از طیف لیکرت پنج قسمتی در دامنه خیلی کم (۱)، تا خیلی زیاد (۵) استفاده شده است. برای تعیین روایی محتوایی و ظاهری ابزار تحقیق، پرسشنامه طراحی شد و در اختیار چندتن از استادان ترویج و آموزش کشاورزی، کارشناسان سازمان تعاون روستایی، مدیران عامل و چند تن از اعضاء فعال قرار گرفت و با توجه به نظرهای ارائه شده، پرسشنامه مورد بررسی، بازبینی و اصلاح شد و همچنین به استناد شاخص روایی سازه $(AVE = 0.5-0.68)$ در سطح مطلوب برآورد شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون مقدماتی، ۲۵ پرسشنامه در بین اعضاء که در دوره های تخصصی کشاورزی که از سوی سازمان تعاون روستایی برگزار شده، همیاری داشتند،

پاتریک عنوان کرد که رابطه مثبت و معناداری بین سطوح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج وجود دارد. همچنین رفتار و عملکرد مربی با سطح های واکنش و یادگیری رابطه مثبت و معنادار دارد، و محیط آموزش نیز تأثیر قوی و مثبتی بر یادگیری فراگیران دارد.

آلیاس و همکاران (۲۰۱۷) در نتایج پژوهشی عنوان کردند که عوامل مؤثر بر برنامه ریزی آموزش یعنی طراحی آموزش، روش آموزش و مهارت شایستگی مربیان تأثیر معنی داری بر اثربخشی آموزش دارد.

یاقوت و همکاران (۲۰۱۷) در نتایج پژوهشی به اثربخشی دوره های آموزشی بر مبنای مدل کرک پاتریک در سازمان های دولتی کشور بحرین پرداخته، عنوان کردند که محیط آموزش، محتوای دوره های آموزشی و انگیزش فراگیران بر اجرای مؤثر برنامه های آموزشی تأثیر مثبتی دارد.

با توجه به مطالب یاد شده در زمینه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی کشاورزی تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی، پژوهش های کافی انجام نشده و از این منظر این پژوهش، پژوهشی تازه است. از منظر دانشگاهی رهیافت آن، بسیار جدید است و در پایگاه های اطلاعاتی آنلاین هیچ منبع همانندی یافت نشد که به بررسی موضوع یاد شده پرداخته باشد. از منظر علمی، نتایج این پژوهش همانند دیگر نتایج پژوهشی می تواند از سوی پژوهشگران، محققان و مدیران سازمان و شبکه تعاون روستایی جهت بهبود شرایط و استفاده در برنامه ریزی طرح های آموزشی آتی بهره برداری شود.

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر درجه، اهمیت و میزان کنترل متغیرها شبه آزمایشی و از جهت گردآوری داده ها میدانی است.

جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر اعضاء شرکت های تعاونی تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به شمار ۲۵۰ نفر بودند که در دوره های

پخش شد. پس از گردآوری پرسشنامه های یاد شده، پایایی پرسشنامه محاسبه و در نهایت پایایی با استفاده از محاسبه ضریب تتای ترتیبی ($\Theta = 0/75 - 0/91$) و پایایی مرکب ($CR = 0/74 - 0/91$) مقدار قابل قبولی به دست آمد. برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه از نرم افزار R و برای تحلیل نتایج و به منظور استفاده از آزمون های مقایسه میانگین، رتبه بندی، و تحلیل عاملی تشخیصی از نرم افزار SPSS استفاده شد.

نفر (۸/۵۳ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر بوده است. میزان پیشینه عضویت در تعاونی ۷ نفر (۵/۴۳ درصد) بین ۱ تا ۵ سال بوده، ۱۸ نفر (۱۳/۹۵ درصد) دارای پیشینه ۶ تا ۱۰ سال، ۵۳ نفر (۴۱/۰۹ درصد) دارای پیشینه ۱۱ تا ۱۵ سال، و ۵۱ نفر (۳۹/۵۳ درصد) دارای پیشینه ۱۶ سال و بالاتر می باشند.

انگیزه اعضاء از همیاری در کلاس های آموزشی

تخصصی

گزینش بررسی گزینش سه اولویت اول پاسخگویان از شرکت در کلاس ها نشان داد که کرانگیزه اصلی اعضاء از شرکت در آموزش های تخصصی کشاورزی رفع نیازهای شغلی بوده و ۱۹ درصد شرکت کنندگان در اولویت اول این گزینه را گزینش کردند. دیگر اطلاعات در جدول ۱ قابل مشاهده است.

نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان داد که ۱۱۹ نفر (۹۲/۲۵ درصد) از پاسخگویان مرد و ۱۰ نفر (۷/۷۵ درصد) زن بودند. ۱۸ نفر (۱۳/۹۵ درصد) از پاسخگویان در طیف سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بودند، ۲۵ نفر (۱۹/۳۸ درصد) در طیف سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۹ نفر (۳۰/۲۳ درصد) در طیف سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۷ نفر (۳۶/۴۳ درصد) ۵۱ سال و بالاتر داشتند. سطح تحصیلات ۲۴ نفر (۱۸/۶۰ درصد) از پاسخگویان زیردیپلم، ۳۶ نفر (۲۷/۹۱ درصد) دیپلم، ۳۷ نفر (۲۸/۶۸ درصد) کاردانی، ۲۱ نفر (۱۶/۲۸ درصد) کارشناسی و ۱۱

جدول ۱- انگیزه اعضاء از مشارکت در کلاس های آموزش تخصصی کشاورزی

ردیف	انگیزه اعضاء	اولویت اول		اولویت دوم		اولویت سوم	
		شمار	درصد	شمار	درصد	شمار	درصد
۱	دسترسی به تسهیلات و اعتبارهای دولتی	۲۱	۱۶/۲۸	۲۶	۲۰/۱۶	۲۱	۱۶/۲۸
۲	دریافت گواهی شرکت در کلاس و استفاده از آن	۱۸	۱۳/۹۵	۱۴	۱۰/۸۵	۱۸	۱۳/۹۵
۳	پر کردن وقت های فراغت	۱۲	۹/۳۰	۱۷	۱۳/۱۸	۱۸	۱۳/۹۵
۴	افزایش دانش و آگاهی	۱۹	۱۴/۷۳	۲۰	۱۵/۵۰	۲۰	۱۵/۵۰
۵	یادگیری زمینه های بروز کارآفرینی در حرفه های کشاورزی	۲۲	۱۷/۰۵	۱۹	۱۴/۷۳	۱۸	۱۳/۹۵
۶	احساس نیاز به پیشرفت	۱۲	۹/۳۰	۱۴	۱۰/۸۵	۱۶	۱۲/۴۰
۷	رفع نیازهای شغلی	۲۵	۱۹/۳۸	۱۹	۱۴/۷۳	۱۸	۱۳/۹۵
	جمع	۱۰۰	۱۲۹	۱۰۰	۱۲۹	۱۰۰	۱۲۹

میزان یادگیری (مقایسه نگرش نسبت به دوره در پیش و پس از برگزاری دوره)
 به منظور سنجش میزان تاثیر دوره های برگزار شده روی یادگیری افراد، نگرش افراد در ارتباط با دوره در پیش و پس از برگزاری دوره های آموزشی با سوالات مشابه مورد بررسی قرار گرفت. سنجش نگرش افراد در قبل از برگزاری دوره ها نشان می دهد نگرش افراد بالاتر از حد متوسط بوده است (جدول ۲).

جدول ۲- نگرش نسبت به دوره (قبل از برگزاری دوره ها)

اولویت بندی	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه ها
۱	۰/۲۸	۱/۰۵	۳/۷۴	کلاس های آموزشی برگزار شده و شغل من مرتبط هستند
۲	۰/۳۱	۱/۲۵	۴/۰۲	شرکت در کلاس های آموزشی برای بهبود کار و زندگی من مفید است
۳	۰/۳۲	۱	۳/۹۵	فامیل و سایر کشاورزان را تشویق می کنم در کلاس های آموزشی شرکت کنند دیگران
۴	۰/۳۲	۱/۰۱	۳/۱۶	من به شرکت در کلاس های آموزشی علاقه دارم
۵	۰/۳۲	۱/۱۲	۳/۴۸	کیفیت دوره های آموزشی مطلوب می باشد سودمند
۶	۰/۳۴	۱/۲۸	۳/۷۲	زمان برگزاری دوره ها مناسب می باشد
۷	۰/۴۲	۱/۳۱	۳/۱۳	شرکت در کلاس های آموزشی به من در ایجاد ارتباط با موضوعات عینی و ملموس در کار کشاورزی کمک می کند
۸	۰/۴۳	۱/۴۳	۳/۳۲	شرکت در کلاس های آموزشی به مرور اطلاعات قبلی من و تکمیل آنها کمک می کند

سنجش نگرش پس از برگزاری دوره نشان می دهد در همه ی موارد مورد سنجش افراد دارای نگرش بالاتر از متوسط بوده اند (جدول ۳).

جدول ۳- نگرش نسبت به دوره (پس از برگزاری دوره ها)

اولویت بندی	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه ها
۱	۰/۱۰	۰/۴۳	۴/۴۸	شرکت در کلاس های آموزشی برای بهبود کار و زندگی من سودمند است
۲	۰/۱۵	۰/۶۹	۴/۵۳	من به شرکت در کلاس های آموزشی علاقه دارم
۳	۰/۱۸	۰/۸۴	۴/۶۰	خویشان و دیگر کشاورزان را تشویق می کنم در کلاس های آموزشی شرکت کنند
۴	۰/۲۰	۰/۸۵	۴/۲۶	شرکت در کلاس های آموزشی به مرور اطلاعات پیشتر من و تکمیل آنها کمک می کند
۵	۰/۲۱	۰/۹۸	۴/۶۹	کیفیت دوره های آموزشی مطلوب می باشد
۶	۰/۲۲	۰/۹۱	۴/۱۶	زمان برگزاری دوره ها مناسب می باشد
۷	۰/۲۳	۱/۱۲	۴/۹۵	کلاس های آموزشی برگزار شده و شغل من مرتبط هستند
۸	۰/۲۴	۱/۰۹	۴/۵۰	شرکت در کلاس های آموزشی به من در ایجاد ارتباط با موضوع های عینی و ملموس در کار کشاورزی کمک می کند

مقایسه میانگین نگرش نسبت به دوره در پیش و پس از برگزاری دوره‌ها نشان دهنده اختلاف معنی‌دار بین میزان نگرش در پیش و پس از برگزاری دوره‌ها در سطح ۵ درصد خطا می‌باشد و پس از برگزاری دوره شرکت کنندگان دارای نگرش بالاتری بودند (جدول ۴).

جدول ۴- مقایسه میانگین نگرش نسبت به دوره پیش و پس از برگزاری دوره‌ها

میزان T	انحراف معیار	میانگین	گروه
۲/۴۳**	۱/۲۱	۳/۵۶	پیش از برگزاری دوره‌ها
	۰/۸۶	۴/۵۲	پس از برگزاری دوره‌ها

** معنی داری در سطح ۱ درصد

رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با ویژگی‌های واکنشی اعضا

جدول ۵ نتیجه رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با ویژگی‌های واکنشی اعضا را ارائه داده است. مرتبط بودن دوره‌های آموزشی با شغل، گرایش به همیاری دوباره در دوره‌ها، و تشویق مدرس به حضور اعضا به همیاری در بحث‌های کلاسی به ترتیب سه اولویت برتر را به خود اختصاص داده‌اند و هماهنگ و مناسب بودن ابزار کمک آموزشی با هدف‌های دوره، استفاده از روش‌های تدریس متنوع در طول دوره، و استفاده از بحث‌های کلاسی در طول دوره به ترتیب پایین‌ترین رتبه‌ها را کسب کرده‌اند.

جدول ۵- رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با ویژگی‌های واکنشی اعضا

اولویت بندی	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	ویژگی
۱	۰/۱۷	۰/۸۵	۴/۹۹	مرتبط بودن دوره‌های آموزشی با شغل
۲	۰/۲۲	۰/۹۸	۴/۵۱	گرایش به همیاری دوباره در دوره‌ها
۳	۰/۲۳	۱/۱۲	۴/۹۵	تشویق مدرس به حضور اعضا به همیاری در بحث‌های کلاسی
۴	۰/۲۵	۱/۰۸	۴/۳۲	گویا و روشن بودن آموزش‌های مدرس و توضیح‌های ارائه شده
۵	۰/۲۶	۱/۱۴	۴/۴۵	بهبود آگاهی در نتیجه شرکت در دوره‌های آموزشی
۶	۰/۲۷	۱/۱۴	۴/۲۶	کیفیت مناسب ابزار کمک آموزشی (پاورپوینت ارائه شده)
۷	۰/۲۸	۱/۳۰	۴/۶۹	برآورده شدن انتظارها از برگزاری دوره‌های آموزشی
۸	۰/۲۹	۱/۳۵	۴/۶۶	همیاری در فعالیت‌های کلاسی در طول دوره
۹	۰/۳۰	۱/۲۵	۴/۱۶	توانایی مطلوب مدرس در هدایت و مدیریت کلاس

ادامه جدول ۵- رتبه بندی گویه های مرتبط با ویژگی های واکنشی اعضا

اولویت بندی	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	ویژگی
۱۰	۰/۳۱	۱/۴۱	۴/۵۱	سطح مناسب دوره های برگزار شده
۱۱	۰/۳۲	۱/۴۸	۴/۶۳	رسیدن به هدف ها در طول دوره های آموزشی
۱۲	۰/۳۳	۱/۴۳	۴/۳۶	استفاده از بحث های کلاسی در طول دوره
۱۳	۰/۳۴	۱/۵۰	۴/۴۰	استفاده از روش های تدریس متنوع در طول دوره
۱۴	۰/۳۵	۱/۴۵	۴/۱۸	هماهنگ و مناسب بودن ابزار کمک آموزشی با هدف های دوره

نتایج پراکنش فراوانی ویژگی های واکنشی اعضا نشان می دهد، میانگین ویژگی های واکنشی اعضا ۴۱/۱۸ با انحراف معیار ۴/۲۴ می باشد. به طوری که ۸۰ درصد اعضا واکنش آنها نسبت به برگزاری دوره های آموزشی در سطح متوسط و بالاتر ارزیابی شد (جدول ۶).

جدول ۶- طبقه بندی وضعیت واکنشی اعضا نسبت به برگزاری دوره های آموزشی

وضعیت واکنشی	فراوانی	درصد
ضعیف	۲۵	۱۹/۳۸
متوسط	۴۰	۳۱/۰۱
خوب	۴۵	۳۴/۸۸
عالی	۱۹	۱۴/۷۳
جمع	۱۲۹	۱۰۰

میانگین: ۴۱/۱۸ انحراف معیار: ۴/۲۴

روستایی و سهامی زراعی (روش مبارزه بهینه با آفات و بیماری ها، تحویل حجمی آب، تولید محصول ها در فضای کنترل شده، کشاورزی هوشمند و حفاظتی، آب و مدیریت آبیاری در کشتزار) را ارائه می دهد.

رتبه بندی گویه های مرتبط با ویژگی های یادگیری اعضا پیش و پس از شرکت در دوره ها جدول ۷ رتبه بندی گویه های مرتبط با ویژگی های یادگیری اعضا پیش و پس از شرکت در دوره های تخصصی کشاورزی مورد نیاز اعضا تعاونی های تولید

جدول ۷- رتبه‌بندی گویه‌های مرتبط با ویژگی‌های یادگیری اعضای پیش و پس از شرکت در دوره‌های تخصصی کشاورزی

بعد از شرکت در دوره‌ها				قبل از شرکت در دوره‌ها			
رتبه	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۳	۴/۶۰	۱/۲۵	۰/۲۷	۱	۴/۷۸	۱/۱۶	۰/۲۴
۲	۴/۵۰	۱/۰۵	۰/۲۳	۲	۴/۹۷	۱/۴۰	۰/۲۸
۱	۴/۵۳	۱/۰۱	۰/۲۲	۳	۴/۹۹	۱/۴۶	۰/۲۹
۲	۴/۱۶	۱/۲۵	۰/۳۰	۳	۴/۶۰	۱/۲۵	۰/۲۷
۱	۴/۴۸	۱/۲۸	۰/۲۹	۴	۴/۴۸	۱/۲۸	۰/۲۹
۴	۴/۶۳	۱/۴۸	۰/۳۲	۱	۴/۵۳	۱/۰۱	۰/۲۲
۳	۴/۵۱	۱/۴۱	۰/۳۱	۲	۴/۵۰	۱/۰۵	۰/۲۳
۳	۴/۳۶	۱/۴۳	۰/۳۳	۱	۴/۵۸	۰/۹۶	۰/۲۱
۲	۴/۶۳	۱/۴۸	۰/۳۲	۳	۴/۳۲	۱/۰۸	۰/۲۵
۱	۴/۶۰	۱/۲۵	۰/۲۷	۲	۴/۵۶	۱/۰۰	۰/۲۲
۱	۳/۸۵	۱/۱۰	۰/۲۹	۱	۴/۵۲	۱/۴۵	۰/۳۲
۳	۴/۴۸	۱/۲۸	۰/۲۹	۱	۴/۷۷	۱/۱۵	۰/۲۴
۲	۴/۵۰	۱/۰۵	۰/۲۳	۲	۴/۹۶	۱/۲۸	۰/۲۶
۱	۴/۵۳	۱/۰۱	۰/۲۲	۳	۴/۶۴	۱/۲۷	۰/۲۷

میانگین ویژگی‌های یادگیری اعضای در پس از شرکت در دوره‌ها ۴۶/۵۲ با انحراف معیار ۳/۷۸ می‌باشد. به طوری که بیش از ۷۷ درصد اعضای میزان دانش و آگاهی خود را متوسط و بالاتر ارزیابی کردند (جدول ۸).

نتایج پراکنش فراوانی ویژگی‌های یادگیری اعضای نشان می‌دهد، میانگین دانش و آگاهی اعضای در پیش از شرکت در دوره‌ها ۳۲/۴۷ با انحراف معیار ۴/۳۲ می‌باشد. به طوری که بیش از ۷۵ درصد اعضای میزان دانش و آگاهی خود را در حد متوسط و بالاتر عنوان کردند. همچنین

جدول ۸- طبقه بندی وضعیت یادگیری (دانشی) اعضاء در پیش و پس از شرکت در دوره ها

پیش از شرکت در دوره ها		وضعیت دانشی		پس از شرکت در دوره ها	
فراوانی	درصد	اعضاء	وضعیت دانشی	فراوانی	درصد
۳۲	۲۴/۸۱	ضعیف	ضعیف	۲۹	۲۲/۴۸
۴۳	۳۳/۳۳	متوسط	متوسط	۴۵	۳۴/۸۸
۳۱	۲۴/۰۳	خوب	خوب	۲۹	۲۲/۴۸
۲۳	۱۷/۸۳	عالی	عالی	۲۶	۲۰/۱۶
۱۲۹	۱۰۰	جمع	جمع	۱۲۹	۱۰۰

میانگین : ۳۲/۴۷ انحراف معیار: ۴/۳۲ * میانگین : ۴۶/۵۲ انحراف معیار: ۳/۷۸

رتبه بندی ویژگی های رفتاری اعضاء

جدول ۹ رتبه بندی گویه های مرتبط با ویژگی های رفتاری اعضاء را در ارتباط با دوره های تخصصی برگزار شده

نشان می دهد.

جدول ۹- رتبه بندی گویه های مرتبط با ویژگی های رفتاری اعضاء

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	کنش	
۱	۰/۲۳	۱/۱۲	۴/۹۵	رعایت تناوب زراعی در کشاورزی	کشاورزی هوشمند و حفاظتی
۲	۰/۲۶	۱/۱۴	۴/۴۵	حفظ پوشش گیاهی در سطح خاک	
۳	۰/۲۸	۱/۳۰	۴/۶۹	کم خاک ورزی یا بی خاک ورزی	
۱	۰/۲۴	۱/۱۶	۴/۷۸	بهبود مدیریت آبیاری در کشتزار	آب و مدیریت آبیاری در کشتزار
۲	۰/۲۸	۱/۴۰	۴/۹۷	تشکیل گروه های هم آب	
۳	۰/۲۹	۱/۴۶	۴/۹۹	بهبود مدیریت و روش بهینه انتقال و توزیع آب	
۴	۰/۳۱	۱/۵۱	۴/۹۳	تشکیل تعاونی آب بران	
۱	۰/۲۲	۱/۰۱	۴/۵۳	اعلام آمادگی برای احداث گلخانه	تولید محصول ها در فضای کنترل شده
۲	۰/۲۳	۱/۰۵	۴/۵۰	اقدام برای دریافت تسهیلات گلخانه	
۳	۰/۲۹	۱/۲۸	۴/۴۸	انجام سایبان باغ ها	
۱	۰/۲۷	۱/۲۵	۴/۶۰	همکاری برای انجام عملیات حجمی آب	تحويل حجمی آب
۱	۰/۲۳	۱/۱۲	۴/۹۵	ضد عفونی بذرها	روش مبارزه بهینه با آفات و بیماری ها
۲	۰/۲۶	۱/۱۴	۴/۴۵	استفاده از بذرها اصلاح شده	
۳	۰/۲۸	۱/۳۰	۴/۶۹	استفاده از روش های مبارزه تلفیقی با انواع آفات و بیماری های گیاهی و علف های هرز	

بر اساس جدول ۱۰، نتایج پراکنش فراوانی ویژگی‌های رفتاری اعضا نشان می‌دهد، میانگین ویژگی‌های رفتاری اعضا ۴۸/۲۳ با انحراف معیار ۴/۱۲ می‌باشد. به طوری که ۸۲ درصد از اعضا وضعیت رفتاری خود را متوسط و بالاتر ارزیابی کردند.

جدول ۱۰- طبقه‌بندی وضعیت رفتاری اعضا نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی

وضعیت واکنشی	فراوانی	درصد
ضعیف	۲۳	۱۷/۸۳
متوسط	۴۲	۳۲/۵۶
خوب	۴۳	۳۳/۳۳
عالی	۲۱	۱۶/۲۸
جمع	۱۲۹	۱۰۰

میانگین: ۴۸,۲۳ انحراف معیار: ۴,۱۲

چنانکه بنابر نتایج بین وضعیت دانش اعضا در پیش و پس از شرکت در آموزش‌های تخصصی اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($p=0.000$).

بررسی تاثیر برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی با استفاده از مقایسه میانگین وضعیت یادگیری (دانش) اعضا در پیش و پس از حضورشان در دوره‌ها

برابر با جدول ۱۱، وضعیت دانش و آگاهی اعضا پس از شرکت در دوره‌های تخصصی با میانگین ۴/۵۳ به مراتب از وضعیت دانش و آگاهی آنان در پیش از برگزاری دوره‌ها با میانگین ۳/۶۴ بهتر است.

جدول ۱۱- آزمون ویلکاکسون برای بررسی اختلاف ویژگی‌های یادگیری اعضا پیش و پس از شرکت در دوره‌های آموزشی

مؤلفه	مرحله	میانگین	Z	p-value
یادگیری	پیش از آموزش	۳/۶۴	۱۲/۴۳۷	۰/۰۰۰
	پس از آموزش	۴/۵۳		

اعضا تعاونی‌های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس و تعیین سهم متغیرها در ایجاد عامل‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش عاملی واریماکس استفاده شد. محاسبه‌های انجام شده نشان داد که انسجام درونی داده‌ها برای تحلیل عاملی

بازدارنده‌های اثربخشی آموزش‌های تخصصی کشاورزی اعضا تعاونی‌های تولید روستایی و سهامی زراعی
به منظور کاهش شمار گویه‌های مربوط به بازدارنده‌های اثربخشی آموزش‌های تخصصی کشاورزی

مناسب بود ($KMO=0/85$) و آماره بارتلت ($3241/321$) نیز در سطح $p=0/001$ معنی دار شد. در فرآیند تحلیل عاملی با توجه به ملاک کیسیر، پنج عامل دارای مقدار ویژه بالاتر از یک استخراج و بر پایه بیشینه واریانس مرتب شدند. این یافته ها در جدول ۱۲، قابل مشاهده است. نتایج نشان داد که این پنج عامل در مجموع حدود ۵۸ درصد از واریانس کل بازدارنده های اثربخشی را تبیین کردند.

جدول ۱۲- خلاصه تحلیل عاملی و نامگذاری بازدارنده های اثربخشی

ردیف	عامل	نام عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	اول	عدم رعایت پیش نیازهای برگزاری دوره های آموزشی	۵/۰۷	۱۴/۷۱	۱۴/۷۱
۲	دوم	همیاری پایین اعضاء در دوره ها	۴/۹۷	۱۲/۴۹	۲۷/۲
۳	سوم	کافی نبودن فرآیند مدیریت بر دوره ها	۴/۸۰	۱۱/۰۱	۳۸/۲۱
۴	چهارم	نارسایی های فرهنگی	۳/۶۰	۱۰/۴۴	۴۸/۶۵
۵	پنجم	ضعف مدیریت در جذب آموزشگران	۲/۴۲	۹/۶۲	۵۸/۲۷

جدول ۱۳- ماتریس عاملی دوران یافته بازدارنده های اثربخشی دوره ها

ردیف	گویه ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵
۱	نبود تناسب مدت زمان دوره ها با حجم مطالب	۰/۷۱۶				
۲	ارائه دوره ها به صورت فشرده	۰/۶۷۹				
۳	کمبود همخوانی تجربه اعضاء با محتوای دوره ها	۰/۶۳۴				
۴	کاربردی نبودن محتوای دوره	۰/۶۰۲				
۵	نبود دسترسی کافی به محتوای دوره	۰/۵۸۴				
۶	پراکندگی عنوان ها و محتوای دوره ها	۰/۵۳۴				
۷	نبود زمینه استانداردسازی ساعت آموزش مجازی		۰/۷۸۹			
۸	نبود زمینه دسترسی آسان به زیرساخت های مورد نیاز		۰/۷۴۵			
۹	نبود تعامل دوجانبه		۰/۶۶۹			
۱۰	سرعت پایین اینترنت		۰/۶۵۳			
۱۱	ناآشنایی و تسلط ناکافی اعضاء با فناوری و آموزش مجازی		۰/۵۹۴			
۱۲	نبود زمینه امکان نظارت کافی		۰/۸۰۲			
۱۳	نبود برنامه ریزی منسجم		۰/۷۸۴			
۱۴	نگاه بخشنامه ای به فرایند یاددهی-یادگیری		۰/۷۰۹			
۱۵	نبود مدیریت اثربخش زمان		۰/۶۹۶			

ردیف	گوبه ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵
۱۶	نبود طرح تدریس مناسب و به کارگیری آن			۰/۶۷۲		
۱۷	نبود ارزشیابی اثربخش (تشخیصی، تکوینی، پایانی)			۰/۶۶۴		
۱۸	نبود بازخوردهای مناسب			۰/۶۴۳		
۱۹	نبود امکان پوشش تمام متقاضیان			۰/۵۰۱		
۲۰	نبود فعالیت و کارگروهی			۰/۸۳۶		
۲۱	نبود انگیزش یادگیری			۰/۷۲۴		
۲۲	ناسازگاری با شرایط جدید			۰/۵۱۲		
۲۳	نبود تعامل مناسب			۰/۵۰۳		
۲۴	نبود مسئولیت پذیری اعضاء در قبال یادگیری			۰/۴۶۱		
۲۵	ناکارآمدی آموزشی به دلیل محدودیت‌های بودجه‌ای و کمبود آموزشگر			۰/۷۴۲		
۲۶	نبود توجه به کارهای عملی			۰/۶۲۰		
۲۷	ارائه اطلاعات تکراری			۰/۵۶۳		
۲۸	نبود توانایی درک واژه های گفتاری و گویش رایج اعضاء			۰/۵۵۷		
۲۹	پایین بودن سطح مدیریت تغییر (توانایی مدیریت در دگرگونی های به هنگام و سریع)			۰/۴۲۸		

اعضاء تعاونی‌های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به عنوان دومین عامل شناخته شد. نبود زمینه استانداردسازی ساعت آموزش مجازی، نبود دسترسی آسان به زیرساخت‌های مورد نیاز، نبود تعامل دوجانبه، سرعت پایین اینترنت، ناآشنایی و نبود تسلط کافی اعضاء با فناوری و آموزش مجازی مواردی هستند که در این بخش جای گرفتند.

کافی نبودن فرآیند مدیریت بر دوره‌ها

این عامل با تبیین ۱۱/۰۱ درصد از واریانس کل بازدارنده‌های اثربخشی آموزش‌های تخصصی کشاورزی اعضاء تعاونی‌های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به عنوان سومین عامل شناخته شد. نبود امکان نظارت کافی، نبود برنامه‌ریزی منسجم، نگاه بخشنامه‌ای به فرایند یاددهی-یادگیری، نبود مدیریت اثربخش زمان،

عدم رعایت پیش‌نیازهای برگزاری دوره‌های آموزشی

نتایج جداول ۱۲ و ۱۳ مشخص نمودند این عامل با تبیین ۱۴/۷۱ درصد از واریانس کل بازدارنده‌های اثربخشی آموزش‌های تخصصی کشاورزی اعضاء تعاونی‌های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به عنوان مهمترین عامل شناخته شد. نبود تناسب مدت زمان دوره‌ها با حجم مطالب، ارائه دوره‌ها به صورت فشرده، کمبود همخوانی تجربه اعضاء با محتوای دوره‌ها، کاربردی نبودن محتوای دوره، نبود دسترسی به محتوای دوره، پراکندگی عنوان‌ها و محتوای دوره‌ها، مواردی هستند که در این بخش جای گرفتند.

همیاری پایین اعضاء در دوره‌ها

این عامل با تبیین ۱۲/۴۹ درصد از واریانس کل بازدارنده‌های اثربخشی آموزش‌های تخصصی کشاورزی

روستاییان در کارهای تولیدی و اجتماعی، جذب نیروی کار بیرون از خانوار و تغییر نگرش از نگاه سنتی به کشاورزی به نگاه تجاری در بین اعضا و افزایش خودآگاهی اجتماعی روستاییان، نقش مؤثری داشته اند. با توجه به نقش مهم و جایگاه ویژه تعاونی ها در تحقق توسعه روستایی، ضروری است تا آنان با رصد دگرگونی ها علمی و فناورانه جهان پیش رو، به انجام رسالت خویش بپردازند. لذا پژوهش حاضر به بررسی اثربخشی آموزش های تخصصی کشاورزی مورد نیاز اعضا تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس و تحلیل بازدارنده های اثربخشی آنها پرداخته است. نتایج مشخص کرد در ۵ دوره تخصصی برگزار شده شامل روش بهینه مبارزه با آفات و بیماری ها، تحویل حجمی آب، تولید محصول ها در فضای کنترل شده، کشاورزی هوشمند و حفاظتی، آب و مدیریت آبیاری در مزرعه، انگیزه اصلی اعضا برای شرکت در دوره های آموزشی رفع نیازهای شغلی بوده است. مقایسه میانگین (t-test) نگرش اعضا نسبت به دوره در پیش و پس از برگزاری دوره ها نشان دهنده اختلاف معنی دار بین آنان بود و پس از برگزاری دوره شرکت کنندگان دارای نگرش بالاتری بودند که با نتیجه تحقیق عزیزی خالخیلی (۱۳۹۶) در یک راستا می باشد. در ادامه نتایج به دست آمده از ویژگی های واکنشی اعضا نشان داد که ۸۰ درصد اعضا واکنش نسبت به برگزاری دوره های آموزشی در سطح متوسط و بالاتر بوده، میانگین دانش و آگاهی اعضا در پیش و پس از شرکت در دوره ها مشخص کرد که به ترتیب بیش از ۷۵ و ۷۷ درصد اعضا میزان دانش و آگاهی خود را متوسط و بالاتر ارزیابی کردند. نتایج به دست آمده از ویژگی های رفتاری اعضا نشان داد که ۸۲ درصد از اعضا وضعیت رفتاری خود را متوسط و بالاتر ارزیابی کردند که نشان از مناسب بودن برنامه های آموزشی اجرا شده می باشد و با پژوهش های محمدی (۱۴۰۰) ، صادقی و همکاران (۱۳۹۷) و فرنیو و همکاران (۱۳۹۲)

نبود وجود طرح تدریس مناسب و به کارگیری آن، نبود ارزشیابی اثربخش (تشخیصی، تکوینی، پایانی)، نبود بازخوردهای مناسب، عدم امکان پوشش همه متقاضیان مواردی هستند که در این بخش جای گرفتند.

نارسایی های فرهنگی

این عامل با تبیین ۱۰/۴۴ در صد از واریانس کل بازدارنده اثربخشی آموزش های تخصصی کشاورزی اعضا تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به عنوان چهارمین عامل شناخته شد. نبود فعالیت و کارگروهی، نبود انگیزش یادگیری، ناسازگاری با شرایط جدید، نبود تعامل مناسب، نبود مسئولیت پذیری اعضا در قبال یادگیری مواردی هستند که در این بخش جای گرفتند.

به روز نبودن آموزشگران

این عامل با تبیین ۹/۶۲ درصد از واریانس کل بازدارنده های اثربخشی آموزش های تخصصی کشاورزی اعضا تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی استان فارس به عنوان پنجمین عامل شناخته شد. ناکارآمدی آموزشی به دلیل محدودیت های بودجه ای و کمبود آموزشگر، نبود توجه به کارهای عملی، ارائه اطلاعات تکراری، نبود توانایی درک واژه های گفتاری و گویش رایج اعضا، پایین بودن سطح مدیریت تغییر (توانایی مدیریت در دگرگونی های به هنگام و سریع) مواردی هستند که در این بخش جای گرفتند.

بحث و نتیجه گیری

امروزه در سطح جهان اهمیت و نقش تعاونی ها به دلیل صرفه های اقتصادی مقیاس، حیطه های کاری متنوع و کاهش هزینه های تولید و در مقایسه با واحدهای تولیدی همانند در بخش های دیگر درآمد بیشتری را می توانند برای اعضای خود به ارمغان آورند. در این میان تعاونی های تولید روستایی و سهامی زراعی در کاهش میزان مهاجرت روستاییان، افزایش روحیه همیاری

در یک راستا می‌باشد. نتایج آزمون ویلکاکسون نشان داد، آموزش‌های برگزار شده در بهبود دانش اعضاء موثر بوده است که با توجه به اینکه آموزش به عنوان یکی از روش‌های توسعه منبع‌های انسانی در شبکه و سازمان تعاون روستایی مطرح می‌باشد لذا به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برسانند و در این راستا نیز برنامه‌ریزی و ایفای نقش می‌کند که نتایج به دست آمده از آزمون ویلکاکسون تاییدی بر دستیابی بدین رسالت می‌باشد در ضمن این یافته با پژوهش‌های مومنی هلالی و همکاران (۱۳۹۶) در یک راستا می‌باشد. برای شناسایی و تلخیص بازدارنده‌های اثربخشی دوره‌های تخصصی کشاورزی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج نشان داد که بازدارنده‌های اثربخشی دوره‌های برگزار شده در تعاونی‌های تولید روستایی و سهمی زراعی استان فارس را می‌توان در ۵ عامل کلی (عدم رعایت پیش‌نیازهای برگزاری دوره‌های آموزشی، مشارکت پایین اعضاء در دوره‌ها، کافی نبودن فرآیند مدیریت بر دوره‌ها، نارسایی‌های فرهنگی، و ضعف مدیریت در جذب آموزشگران) خلاصه کرد که در مجموع حدود ۵۸ درصد از واریانس کل بازدارنده‌های اثربخشی را تبیین کردند. بسیاری از این بازدارنده‌ها در گرو نبود نظارت بر کیفیت دوره‌های برگزار شده پیشین و ارزیابی اثربخشی آن‌ها بوده است که باعث شده اعضاء و ارکان شبکه تعاونی‌ها از انگیزه لازم برای همیاری در دوره‌های جدید برخوردار نباشند که با نتایج پژوهش‌های محمدی و عوافی اکتشافی (۱۴۰۰) و احمدی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌راستا می‌باشد.

بر مبنای نتایج پژوهش پیشنهادی زیر ارائه می‌گردد:

❖ شادبا توجه به اینکه اثربخشی آموزش به طور تنگاتنگ با توانایی آموزش در پاسخگویی به نیازهای شغلی شبکه تعاون روستایی و کشاورزی در ارتباط است بنابراین ضرورت دارد ارزشیابی آموزشی به منظور شناسایی نقطه‌های ضعف، از سوی مدیران مورد توجه جدی قرار گیرد، زیرا نتایج به

دست آمده از ارزشیابی آموزشی می‌توانند به عنوان ورودی اصلی نیازسنجی آموزشی عنوان گردد.

❖ با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تشخیصی مبنی بر موانع اثربخشی دوره‌های برگزار شده در تعاونی‌ها، شناسایی دانش و شایستگی مورد نیاز شبکه تعاونی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی مورد نیاز آنان به منظور هدفمندسازی تأثیر اجرای دوره‌ها در تغییر نگرش اعضاء و ارکان تعاونی‌ها مورد توجه بیشتری قرار بگیرد.

❖ به با توجه به نتایج حاصل از ویژگی‌های واکنشی اعضاء که ۸۰ درصد از آنها واکنش نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی را در سطح متوسط و بالاتر عنوان نموده، میانگین دانش و آگاهی اعضاء در قبل و بعد از شرکت در دوره‌ها مشخص نمود که به ترتیب بیش از ۷۵ و ۷۷ درصد اعضاء میزان دانش و آگاهی خود را متوسط و بالاتر ارزیابی کردند. لذا بهبود تمرکز بر اجرای دوره‌های آموزشی در سطح‌های یادگیری و رفتار و فراهم آوردن دانش شغلی و مهارت تخصصی مورد نیاز اعضاء و ارکان تعاونی‌ها و تغییر نگرش و رفتار آنان پیشنهاد می‌گردد. بیش از پیش توجه شود.

❖ در ضمن ضرورت دارد، حمایت همه جانبه از برنامه‌های آموزشی و نگرستن به آن به عنوان سرمایه گذاری، به منظور بهبود توانمندی شبکه تعاونی‌ها، بر بهبود اجرای دوره‌های آموزشی در سطح‌های مختلف مبتنی بر نظریه کرک پاتریک از طریق تدوین هدف‌های دوره‌های آموزشی و در اختیار قرار دادن آن برای همه اعضاء و ارکان شبکه تعاونی‌ها به منظور جلوگیری از سردرگمی در هدف‌ها، مد نظر قرار گیرد.

منبع ها

- احمدی، اصغر، قیدی، احمد، و یعقوبی، جعفر. (۱۳۹۳). تحلیل موانع دوره های آموزشی تعاونی ها از دیدگاه مدیران تعاونی های کشاورزی استان زنجان. تعاون و کشاورزی. دوره ۳، شماره ۱۰ - شماره پیاپی ۱۰، تابستان ۱۳۹۳، صص: ۱۴۳-۱۵۹.
- اعظمی، موسی؛ سپه پناه، مرجان و بهادری قزلجه، مختار. (۱۳۹۵). نقش تعاونی های شهرستان فامنین در کاهش فقر روستایی، مجله تعاون و کشاورزی، سال ۵، شماره ۱۷، صص ۷۴-۵۳.
- بازرگان، عباس. (۱۳۹۲). ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- چنگیز، طاهره، فخاری، محمد، امید، اطهر. (۱۳۹۲). الگوی کرک پاتریک الگویی برای ارزشیابی اثربخشی برنامه های آموزشی کوتاه مدت و ضمن خدمت، مجله آموزش در علوم پزشکی، شماره ۱۳، دوره ۱۲، صص: ۱۰۵۸-۱۰۷۲.
- خلوتی، ملیحه. (۱۳۸۸). بررسی میزان توانمندی زنان خانه دار و عوامل موثر بر آن در شهر شیراز. فصلنامه پژوهش های اجتماعی، دوره ۲، شماره ۴، صص: ۱۵۳-۱۷۱.
- رسولی آذر، سلیمان؛ کیوانی فر، سامان و رشید پور، لقمان. (۱۳۹۵). تحلیل عاملی موانع تعاونی های تولید کشاورزی شهرستان بوکان از دیدگاه اعضا، مجله تعاون و کشاورزی، سال ۵، شماره ۱۸، صص ۱۳۲-۱۰۷.
- رکن الدین افتخاری، علیرضا، پاپلی یزدی، محمدحسین، عبدی، عرفان. (۱۳۸۷). ارزیابی اثرات اقتصادی بازارچه های مرزی در بازتابهای توسعه مناطق مرزی، مطالعه موردی بازارچه مرزی شیخ صالح شهرستان ثلاث باباجانی استان کرمانشاه، فصلنامه ژئوپلیتیک، دوره ۴، شماره ۲ (پیاپی ۱۲). صص: ۸۲-۱۰۹.
- زراعت کیش، سید یعقوب و محمدی، البرز. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر تولید و اشتغالزایی تعاونی های زودبازده در بخش کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد، مجله تعاون و کشاورزی، سال ۵، شماره ۱۷، صص ۱۰۱-۱۲۳.
- صادقی، محمدابراهیم؛ عرفانیان خانزاده، حمید و وهابزاده، حسین. (۱۳۹۷). سنجش و ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی راه آهن جمهوری اسلامی ایران بر اساس الگوی کرک پاتریک، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۲۰(۷۹)، ۶۲-۴۳.
- عزیزی خالخیلی، طاهر. (۱۳۹۶). بررسی اثربخشی آموزش های شغلی کشاورزان (مورد مطالعه آموزش تولید ورمی کمپوست در شهرستان پاسارگاد). راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، سال چهارم، شماره ۷، صص: ۳۹-۴۷.
- فرنیا، محمدعلی؛ ملکی آوارسین، صادق؛ فرشباف جور، وحیده. (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده برای شرکت های تعاونی استان آذربایجان شرقی. آموزش و ارزشیابی بهار ۱۳۹۲ - شماره ۲۱، صص: ۲۷ تا ۴۴.
- کریم، محمد حسین. (۱۳۹۴). اقتصاد و توسعه روستایی، انتشارات نورعلم، تهران.
- کشوری، بهمن. (۱۳۸۰). تاریخچه شرکت های تعاونی مصرف در ایران، نشریه ۳۳، تهران.
- گودرزی، زهرا؛ خسروی پور؛ بهمن، برادران، مسعود؛ غنیان، منصور و نوذر، منفرد. (۱۳۹۵). نگرش مدیران تعاونی ها در زمینه نقش عوامل آموزشی و ابتکار و نوآوری شغلی در کارآفرینی و موفقیت تعاونی های کشاورزی، مجله تعاون و کشاورزی، سال ۵، شماره ۱۷، صص ۱۴۲-۱۲۵.
- محمدی، حامد. (۱۴۰۰). در سنجش اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت (مورد مطالعه: شرکت آب منطقه ای استان مازندران). مطالعات دانش شناسی سال هفتم تابستان ۱۴۰۰ شماره ۲۷، صص: ۱۵۷-۱۸۰.

محمدی، یاسر، و عواففی اکمل، فرشته. (۱۴۰۰). تحلیل موانع اثربخشی دوره‌های ترویج کشاورزی در استان کرمانشاه. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۱۷، ویژه نامه، صص: ۲۷-۳۸.

مؤمنی هلالی، هادی، عباسی، عنایت، و جمیله علیلو. (۱۳۹۶). ارزیابی اثربخشی طرح همگام با کشاورز شالیکاران آمل. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۲، صص: ۲۷-۴۱.

نوروزی، کلثوم. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان و عوامل موثر بر آن در بانک رفاه استان هرمزگان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه هرمزگان.

هداوندی، محمدرضا، هداوندی، فاطمه. (۱۳۸۹). ارزیابی اثربخشی دوره آموزش، کارگاهی مدیریت بحران استان کرمان در سال ۱۳۸۸، امداد و نجات، دوره ۲، شماره ۲، صص: ۱۷-۳۲.

Aaker, D., Kumar, V. (2019). Marketing research. (13 th Edition). John Wiley & Sons.

Al - Mughairi, A.M. (2018). The evaluation of training and development of employees: The case of a national oil and gas industry. A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy, Brunel Business School Brunel University, July 2018.

Al Qudah, N.F., Yang, Y., Adeel Anjum, M. (2018). Transformational Training Programs and Quality Orientation of Employees: Does Employees' Loyalty Matter?. Sustainability, 10, 1-13.

Alias, S.A., Azman Ong, M.H., Abdul Rahim, A.R. (2017). The Role of Training Design Factors in Influencing Training Effectiveness among Public Service Employees, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(5), 898 – 913.

Decenzo, D.A., Robbins, S. (1988). Personnel /Human Resource Management, Third Edition, Prentice Hall.

Fairbairn, B., June, B, Muttay, F. (2003). Cooperatives and Community Development: Economics in Social Perspective. Centre for the Study of Cooperative. Saskatoon, Saskatchewan, pp. 254-255.

Hung, T. (2010). An empirical study of the training evaluation decisionmaking model to measure training outcome, Social Behavior and Personality: An international journal, 38, 87-102.

ICA. (2018), Cooperatives and the Future of Work: Position Paper, 30 April.

ILO. (2015), Small and Medium-sized Enterprises and Decent and Productive.

Isserman. A. M, Feser. E, Warren. D. E. (2012). Why some rural places prosper and others do not, International regional science review, Volume 32, Issue 3, PP.300- 342.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R. (2012). Human Resource Management. Prentice Hall: London, UK.

Javan Forouzande. A, Motallebi. G. (2012). The Role of Open Spaces in Neighborhood Attachment Case Study: Ekbatan Town in Tehran Metropolis, International Journal Of Architecture and Urban Development, Volume 1, Issue 3, PP. 11- 20

Kanamaru, M. (2005). Approaches for Systematic Planning of Development Projects.

Khosravi, H., and Yazdani, M. (2017). The Reasons for Inefficiency OF Outline Policices of Article 44 for the Development of Cooperative Sector in 2016-2015. Cooperative and Agriculture Journal 6(23), 171-210, Tehran: Ministry of Cooperatives (in Farsi).

Mahmud. S, Shah. N. M and Stan Becker. (2012). Measurement of Women's Empowerment in Rural Bangladesh, World Development, Volume 40, Issue 3, March 2012, PP.610-619.

- Mullins, L. (2010). Management and Organisational Behaviour. Prentice Hall: London, UK
- Najafi, M., Nouri, H., & Amini, A. M. (2019). Assessing the Role of Management in Performance of Rural Production Cooperatives: (A Case Study of Isfahan Province). Journal of Agricultural Economic Research, 50(3), 531-547 (In Farsi).
- Roelant, S., Eum, H.S., and Terrasi, E. (2014). Cooperatives and Employment.
- Rostami Shahrehabaki, H. (2016). Cooperative in simple words. Tehran: Ministry of Cooperatives (in Farsi)
- Senge, P.M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, New York London Toronto Sydney Auckland.
- Taleb, M. (1997). Cooperative Principles and Ideas, Publisher university of Tehran : Tehran. (in Farsi).
- Tripathi, J.P., Bansal, A. (2017). A Literature Review on Various Models for Evaluating Training Program, IOSR Journal of Business and Management, 19(11), 14-22.
- Vidal-Salazar, M.D., Hurtado-Torres, N.E., MatíasReche, F. (2012). Training as a generator of employee capabilities, The International Journal of Human Resource Management, 23(13), 2680-2697.
- Yaqoot, E.S.I., Mohd. Noor, W.S.W., Mohd Isa, M.F. (2017). Factors Influencing Training Effectiveness: Evidence from Public Sector in Bahrain, Economica, 13(1), 13-21.

Effectiveness and barrier analysis Effectiveness of specialized agricultural trainings for members of rural production cooperatives and agricultural joint stock companies in Fars province

Hedayatollah Rahimi¹, Marzieh Bordbar²

1- Faculty member of Social Economics Department, Fars Agricultural and Natural Resources Research and Education Center

2- Education expert of Fars organization rural cooperatives

Abstract

The aim of this study was to analyze the effectiveness and barriers analysis of specialized agricultural trainings for members of rural production cooperatives and agricultural joint stock companies in Fars province. The statistical population of this study includes members of rural production cooperatives and agricultural joint stock companies in Fars province who participated in specialized agricultural courses of the Rural Cooperative Organization in 1399, which were held online (due to the spread of coronavirus and compliance with health protocols). Of which 129 were studied by simple random sampling using the Cochran's formula. The data collection tool is a researcher-made questionnaire and its design is based on internal and external sources, research objectives and questions and is based on Patrick Crack effectiveness evaluation model, whose reliability is calculated using sequential theta coefficient (0.75-0.91).) =) And composite reliability (CR = 0.74-91-91) and its form and content validity using the opinions of academic experts and also based on the construct validity index (AE = 0.5-5.68) Was estimated at the desired level. Mean comparison, ranking, and diagnostic factor analysis tests were used to analyze the results. The results showed that in 5 specialized courses held, the main motivation of members to participate in training courses was to meet job needs. Comparing the average attitude of members towards the course before and after the courses showed a significant difference between them and after the course participants had a higher attitude. The results of the reactive and behavioral characteristics of the members showed that 80 and 82% of the reaction to the training courses were at a medium and higher level, respectively. The results of the Wilcoxon test showed that the training conducted was effective in improving the knowledge of the members. To identify and summarize the barriers to the effectiveness of specialized agricultural courses, exploratory factor analysis was used in 5 general factors (inadequate content of training courses, low participation of members in courses, inadequacy of the management process, cultural problems, and lack of up-to-date trainers) In summary, about 58% of the total variance explained the barriers to effectiveness.

Index terms: Educational effectiveness, Rural Production Cooperative Company, Agricultural Company, Kirk Patrick Model, Fars Province

Corresponding Author: Hedayatollah Rahimi

Email: rahimihe@yahoo.com

Received: 2021/11/30

Accepted:2021/12/21