

نیازسنجی آموزشی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های تعاونی تولید کشاورزی استان‌های ایلام و خوزستان

شیدا یوسفی^۱، سیدمهدی میردامادی^۲

۱- دکترای توسعه کشاورزی، گروه اقتصاد، ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- دانشیار، گروه اقتصاد، ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش مهارت مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید، از جمله مهم‌ترین برنامه و پروژه‌های طرح ملی "توانمندسازی اعضای تعاونی‌های تولید و پایداری ۱۱۰ الگوی نظام بهره‌برداری شرکت‌های تعاونی، احیاء و توسعه ۵۵۰ هزار هکتار اراضی استان‌های خوزستان و ایلام" بوده است. این تحقیق با هدف بررسی نیازهای آموزشی عمومی و تخصصی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید استان‌های ایلام و خوزستان با استفاده از مدل بوریچ و تحلیل کوادرنانت در سال ۱۴۰۲ انجام گرفته است. جامعه آماری شامل ۷۴۹ تن، از مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره از ۱۱۰ شرکت تعاونی تولید تحت پوشش طرح توانمندسازی و ۵۱ تن از مدیران سازمان تعاون و مروجان پهنه مدیریت تعاون روستایی استان‌های خوزستان و ایلام بوده است که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده ۳۲۴ تن، شامل ۸۶ تن از مدیران عامل و ۲۳۸ تن از اعضای هیئت مدیره تعاونی‌ها و ۴۵ تن از مدیران و مروجان پهنه به عنوان جامعه نمونه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای مبتنی بر مدل بوریچ بود. روایی ظاهری پرسشنامه با استفاده نظرخواهی از متخصصان دفتر آموزش سازمان تعاون روستایی تأیید شد و روایی محتوایی آن به استناد شاخص روایی محتوایی ($CVI = 0.79$ / 0.87)، مطلوب برآورد شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه ضریب تتای ترتیبی ($\Theta = 0.83$ - 0.91) و پایایی مرکب ($CR = 0.74$ - 0.91) تأیید شد. در آغاز نیازهای آموزشی از نگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره مشخص شد. آن‌گاه با استفاده از مدل کوادرنانت و یافتن نقطه‌های اشتراک دیدگاه دوگروه از اعضای تعاونی‌ها (مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره) و مروجان پهنه، دوره‌های آموزشی عمومی آیین‌نامه‌های معاملات، مدیریت مالی در شرکت‌های تعاونی تولید و دوره‌های آموزشی تخصصی اصول تجهیز و یکپارچه‌سازی اراضی، آشنایی با شبکه‌ها و سامانه‌های نوین آبیاری، آشنایی با قانون و مقررات آب، قانون و آیین‌نامه‌های اجرایی تعاونی‌سازی تولید، مبنای کشاورزی هوشمند و توزیع عادلانه آب به عنوان دوره‌های آموزشی با اولویت بالاتر تعیین شدند. با توجه به همسانی نتایج به دست آمده از دو مدل بوریچ و کوادرنانت، نتایج نشان داد که بیش تر نیازهای آموزشی از دیدگاه اعضای تعاونی‌ها (مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره) و مروجان پهنه با یکدیگر همخوانی دارند.

نمایه واژگان: اولویت‌های آموزشی، توانمندسازی، مهارت‌افزایی، مدیران عامل، تعاونی‌های تولید

نویسنده مسئول: شیدا یوسفی

رایانامه: yousefi_sheida@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۷

مقدمه

نیروی انسانی متخصص و کارآمد، از جمله مهم ترین و اساسی ترین ثروت هر جامعه ای برای رسیدن به هدف های توسعه پایدار و بهبود شرایط اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است هر تلاشی که در راستای توسعه انجام می شود باید بر فعالیت های انسانی تمرکز یابد. امروزه تعیین نقش سرمایه انسانی در اقتصاد به طور اعم و در بخش کشاورزی به طور اخص بیش از گذشته اهمیت یافته است به طوری که از ضروری ترین نیازهای اقتصادی کشور برای دستیابی به خودکفایی است (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۶) اما متأسفانه سطح پایین دانش و مهارت های علمی، فنی نیروی انسانی در کشاورزی مهم ترین بازدارنده ارتقاء کشاورزی کشور است. به طور مسلم بخشی از تأمین سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت های آموزشی است که با ارتقاء قابلیت های نیروی انسانی و استفاده بهتر از فناوری های جدید تولید، راه را برای رشد و توسعه اقتصادی در کشور هموار کند (افشارزاده و همکاران، ۱۴۰۱). شوماخر (۱۹۷۳) نیز در فرایند برنامه توسعه لازمه بهره مندی از دیگر منابع ها را تمرکز بر سه عامل آموزش، مشارکت مردمی و سازمان دانسته است آموزش ها در قالب آموزش سازمانی و تشکلهای انسجام یافته با همکاری بیش تر افراد، سبب ارتقای کارایی، افزایش توانمندی و تبلور فعالیت های جدید در محیط واقعی کار است و انجام کار با تقسیم وظایف و ایجاد شرایط مناسب امکان احراز شایستگی های شغلی را بر مبنای استانداردهای تعریف شده بهتر فراهم می کند. همچنان که از ابتدا نیاز انسان ها به تعامل و کار در محیط اقتصادی - اجتماعی بهتر، زمینه شکل گیری و توسعه تعاونی ها را به شکل سازمانی اقتصادی جداگانه ای در سده نوزدهم فراهم کرد تا حدی که اکنون تعاونی ها به عنوان ساختارهای سازمانی پیشرو در سراسر جهان شناخته می شوند (مک کیلوپ و همکاران، ۲۰۲۰) و به گونه ای بیش از ۱/۲ میلیارد نفر معادل ۱۲ درصد جمعیت جهان در آنها عضویت دارند (نظارت بر تعاون جهانی، ۲۰۲۱). تعاونی های تولید روستایی نیز در ایران به منظور حل نارسائی های ناشی از

پراکندگی اراضی کشاورزی پس از اصلاحات ارضی در سال ۱۳۴۲ (۱۹۶۳) شکل گرفتند (هریس و کلب، ۲۰۱۹) و با هدف هدایت نیروی فعال و مولد اقتصادی، مدیریت صحیح بر منابع آب و خاک و استفاده از روش های پیشرفته در کشاورزی توسعه یافتند (فاریابی و احمدوند، ۱۳۹۶؛ هادی زاده بزاز و عنابستانی، ۲۰۱۲). اکنون سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران با تحت پوشش قراردادن ۱۷۰۶ تعاونی تولید کشاورزی فعال (معاونت توسعه تعاونی ها، تشکلهای ... و ۱۴۰۳) و انجام فعالیت ها و خدمات خاص برای کشاورزان، به توسعه روستایی به طور کلی و توسعه کشاورزی به طور ویژه ای توجه دارد و نقش مهمی در ایجاد و تضمین شغل و بهبود استانداردهای زندگی اعضا، مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره ایفا می کنند (آینه و همکاران، ۱۴۰۲؛ تران، ۲۰۲۲) و باعث می شوند اعضا ضمن تقویت سرمایه های اجتماعی خود، فعالیت های عملیاتی شان را با شرایط دگرگون شده اقتصاد جهانی، فناوری های جدید، کشاورزی صنعتی شده و فردگرایی رو به رشد سازگار کنند (سیروثلا-لورنزو و همکاران، ۲۰۲۰؛ مهمبوه و دوب، ۲۰۱۷).

در چنین شرایطی، وجود نیروی انسانی آموزش دیده و توانمند به استفاده بهتر از پیشرفت های فنی رو به رشد در این واحدهای اقتصادی کمک خواهد کرد، متأسفانه نتایج پژوهش ها (عارف، ۲۰۱۱؛ فاریابی و احمدوند، ۱۳۹۶؛ میمن آبادی و همکاران، ۱۳۹۹) در ایران نشان داده است که نبود زمینه های توجه به آموزش اعضای تعاونی ها، از مسئله های اصلی تعاونی های تولید کشاورزی است و نبود برنامه های مدون آموزش در کنار چالش هایی مانند تعارض بین اعضا، فقدان سرمایه اجتماعی و کمبود بودجه، از اصلی ترین بازدارنده های عملکرد تعاونی های تولید کشاورزی بوده است در حالی که تعاونی های تولید برای ارتقای قابلیت های نیروی انسانی و بهبود عملکرد به آموزش های فراگیر اعضای خود نیاز دارند؛ نتایج پژوهشی دیگر (آرایش، ۲۰۱۷) در استان ایلام نشان داده است که ارائه برنامه های آموزشی و بویژه آموزش های ترویجی بالاترین اولویت را نسبت به عامل های روان شناختی و مشارکت

اعضای تعاونی‌ها دارد و می‌تواند برنامه‌ریزان توسعه روستایی را در بهبود عملکرد تعاونی‌های روستایی در منطقه‌های خود یاری دهد (اکبری و همکاران، ۲۰۲۳) و سبب کاهش فقر در منطقه‌های روستایی شود (اشراقی سامانی و دیگران، ۱۳۹۶). این در حالی است که شواهد تجربی نشان می‌دهد، آموزش و یادگیری تنها در شرایطی که توأم با شناسایی نیازهای اساسی افراد و مبتنی بر فعالیت نیازسنجی باشد، می‌تواند منجر به تغییر و دگرگونی در عملکرد سازمانی، توسعه فعالیت‌های حرفه‌ای و مهارت‌های مدیریتی شود، بنابراین نیازسنجی بیش‌ترین اولویت را در فرایند آموزش دارد، بنابر نظریه بارتون (۱۹۸۵)^۱ نیازسنجی آموزشی فرآیند تعیین شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، به منظور مشخص کردن نیازها و اولویت‌بندی آن‌ها برای تعیین محتوای برنامه‌های آموزشی است؛ و امروزه به عنوان مرحله اول در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، برای ادامه و توسعه انواع آموزش‌های رسمی و غیررسمی فراگیر اқشار مختلف، ضروری شناخته شده است (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۱) برنامه نیازسنجی می‌تواند به طور مؤثری با تحلیل نیازهای آموزشی افراد را برای دستیابی به هدف‌های سازمانی، ایجاد تصویر مثبت از سازمان و بهبود عملکرد کارکنان کمک کند (کورا و کائور، ۲۰۲۱؛ محمود و دیگران، ۲۰۱۹). نتایج بررسی‌های راج (۲۰۲۴) در تحلیل نیازهای آموزشی نشان داده برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیازهای آموزشی عمومی با توسعه هدفمند مهارت‌ها، تشویق و رشد فرهنگ یادگیری توانسته سبب بهبود آموزه‌های شغلی کارکنان، بهبود رضایت شغلی و عملکرد آنان در سازمان شود.

بررسی‌های یادشده نشان می‌دهد، امروزه به دلیل فعالیت شرکت‌های تعاونی در محیط اقتصادی- اجتماعی پویا با جهت‌گیری راهبردی (استراتژیک)^۲، اجرای برنامه‌های آموزشی مهارت آموزی و توان افزایی ویژه مدیران عامل از اولویت زیادی برخوردار است، لذا پروژه "مهارت آموزی مدیران عامل حرفه‌ای و ارکان تعاونی‌های تولید کشاورزی"، با هدف‌های اختصاصی مانند: توانمندسازی فنی و علمی و اجرایی مدیران عامل،

بهره‌برداری و نگهداری بهینه از زیر ساخت‌ها، بهبود عملکرد شرکت‌ها، افزایش توان مدیریتی و شرکت‌داری، بهنگام‌سازی دانش و بینش نیروی انسانی در شرکت‌ها از جمله مهم‌ترین برنامه‌های "طرح ملی توانمندسازی تعاونی‌ها و پایداری ۱۱۰ الگوی نظام بهره‌برداری - مرحله نخست طرح احیاء و توسعه ۵۵۰ هزار هکتار اراضی کشاورزی استان‌های خوزستان و ایلام" از سوی سازمان تعاون روستایی طراحی شده و در دست اجراست، این طرح بدلیل اهمیت و ضرورت توانمندسازی تعاونی‌های تولید کشاورزی و لزوم توجه به چالش‌های پیش روی آن در کشور بویژه در زمینه‌هایی مانند مدیریت شبکه‌های آبیاری و زهکشی‌هایی فرعی و ضرورت دگرگونی ساختار مدیریتی تعاونی‌های تولید کشاورزی بر مبنای هدف‌ها و ضرورت‌های بالادستی و طی ۵ مرحله، پیش نیازها و ظرفیت‌سازی سازمانی تعاونی‌های تولید، امکان‌سنجی و زمینه‌سازی اجتماعی، پیاده سازی و تشکیل نظام‌های بهره‌برداری، توانمندسازی و استقرار نظام‌های بهره‌برداری تعاونی‌های تولید کشاورزی و پایداری سازی و توسعه آنها تدوین شده است و طی تفاهم نامه چهارجانبه میان سازمان برنامه و بودجه کشور، موسسه جهاد نصر و سازمان‌های جهاد کشاورزی استان خوزستان و ایلام به شماره ۹۶/۰۳/۱۰ مورخ ۲۰۴/۱۱۰/۹۶۱۶۰۴۶، مقوله‌ی ساماندهی، تشکیل و استقرار الگوهای نظام بهره‌برداری در مرحله نخست طرح احیاء و توسعه ۵۵۰ هزار هکتار اراضی استان خوزستان و ایلام به سازمان تعاون روستایی محول شد. پس از این تفاهم نامه با توجه به پایان فرایند تشکیل، به منظور توانمندسازی و پایداری (مرحله ۴ و ۵ برنامه یادشده) الگوهای نظام بهره‌برداری و تعاونی‌های تولید کشاورزی در مرحله نخست، برنامه‌ای با عنوان توانمندسازی و پایداری الگوهای نظام بهره‌برداری تهیه شد و به دفتر برنامه و بودجه وزارتخانه، سازمان بازرسی کل کشور و سازمان برنامه و بودجه ارائه شد. هدف کلی پایداری سازی و توانمندسازی الگوی نظام بهره‌برداری به منظور افزایش بهره‌وری و حفاظت کمی و کیفی منابع آب و کشاورزی از طریق همسویی با برنامه‌های توسعه کشاورزی ملی و منطقه‌ای بوده

تعاونی تولید در راستای هدفها و سیاست های کلان طرح (۶) پروژه دیگر یادشده) و برنامه های راهبردی بلند مدت و کوتاه مدت در الگوهای نظام های بهره برداری تعاونی های تولید تدوین شده است. پیش از اجرای برنامه "تربیت مدیران مدیران عامل حرفه ای و اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی"، شناسایی نیازهای آموزشی برای تعیین ساختار کلی برنامه و شناخت بسترهای موجود برای دستیابی به مطلوب ترین بازخورد آموزشی ضروری بوده است. لذا تحقیق کنونی با هدف شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید استان های خوزستان و ایلام انجام گرفته است که بایستی در برنامه "مهارت آموزی مدیران عامل حرفه ای و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی تولید کشاورزی"، مشارکت داشته باشند.

تاکنون شناسایی نیازهای آموزشی مدیران و ارکان تعاونی ها نیز با توجه به فعالیت های گسترده بخش کشاورزی و چالش های موجود تعاونی های تولید، از طریق فرایند نیازسنجی آموزشی امکان پذیر بوده است؛ و پژوهش های زیادی در زمینه تعیین نیازهای آموزشی تعاونی ها، انجام گرفته و اولویت های آموزشی با استفاده از مدل بورلیچ و تحلیل کوادرنانت بررسی شده است، نتایج پژوهش زارعی و دیگران (۱۳۹۸) نشان داده است، آشنایی با روش های تجارت الکترونیک محصول های کشاورزی، از بالاترین اولویت آموزشی برخوردار است و می تواند در بازاریابی و فروش محصول به پرورش دهندگان مرکبات شهرستان جهرم کمک کند. بنابر نتایج پژوهش دیگری، سه موضوع اولویت دار استفاده از رایانه و اینترنت، شیوه های نوین بسته بندی، کارآفرینی و خوداشتغالی مهم ترین نیازهای آموزشی تعاونی های روستایی زنان استان تهران بوده است (ریاحی و دیگران، ۱۳۹۶). نتایج بررسی های ظریفیان و سلمان (۱۳۹۱) در شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونی های تولید روستایی و کشاورزی در شمال غرب کشور نشان داده است از بین ۱۸ دوره آموزشی، دوره های بودجه بندی در تعاونی ها، آشنایی با قوانین مالیاتی و آشنایی با آیین نامه های معاملاتی مهم ترین اولویت های آموزشی است.

است. فاز اول این طرح در استان های خوزستان و ایلام به اجرا درآمد؛ که دلیل آن وجود ظرفیت های بالقوه و ایجاد ۱۱۰ تشکل در قالب الگوی نظام بهره برداری شرکت های تعاونی تولید است که برای ۱۷ هزار و ۸۰۰ خانوار کشاورز اشتغال به وجود آورده است و می تواند سهم به سزایی در تولید ناخالص ملی ایجاد کند، از سوی دیگر وجود حدود ۵۵۰ هزار هکتار تحت پوشش شبکه های مدرن که دارای قدمت و استهلاک هستند، نیاز به احیاء و بازسازی دارند و مستلزم کار گروهی، مشارکت و همکاری بیش تر تشکل های صنفی است. این در حالی است که مشارکت پایین مردم در بهره برداری، نگهداری و حفاظت از شبکه های آبیاری و زهکشی و سامانه های نوین آبیاری، توزیع ناعادلانه آب و وجود تنش های اجتماعی و نبود زمینه دسترسی به اسناد و مدارک ضروری مانند نقشه های ممیزی شده (کاداستر) و یکپارچه سازی، همواره از چالش های اساسی در استان های یاد شده بوده است. اکنون طرح توانمندسازی با ایجاد و همراهی ۱۴۴۱ گروه هم آب از جمله بزرگ ترین طرح های کشاورزی در منطقه بوده و با تکیه بر وجود ساختارهای نیروی انسانی در بدنه شرکت ها شامل نمایندگان گروه های هم آب ۲۸۸۲ نفر، اعضاء هیئت مدیره شرکت ها ۵۵۰ نفر، بازرسان شرکت ها ۲۲۰ نفر و ۱۱۰ نفر مدیرعامل شرکت، در جهت رفع چالش ها و توانمندسازی و پایداری ۵۵۰ هزار هکتار اراضی الگوهای نظام بهره برداری تعاونی های تولید استان های خوزستان و ایلام آغاز به کار کرده است.

در این طرح برنامه توانمندسازی با هفت پروژه شامل: (۱) بهره برداری و نگهداری از تاسیسات و شبکه های فرعی آبیاری و زهکشی، (۲) تحویل حجمی آب، (۳) الگوسازی تعاونی های تولید نمونه، (۴) توسعه مدیریت یکپارچه تولید، (۵) تربیت مدیران عامل حرفه ای و اعضای هیئت مدیره تعاونی ها، (۶) توانمندسازی نظام مالی الگوهای نظام بهره برداری و تعاونی ها و (۷) مستندسازی و مدیریت دانش تنظیم شده است. پروژه تربیت مدیران عامل حرفه ای و ارکان و اعضای تعاونی ها با هدف کلی برگزاری دوره های آموزشی برای ارتقاء سطح دانش و مهارت حرفه ای مدیران عامل به منظور رهبری و مدیریت بهینه شرکت های

مقصودی و دیگران (۲۰۱۳) در بررسی و ارزیابی و طبقه‌بندی نیازهای آموزشی تعاونی‌های تولید کشاورزی استان خوزستان نشان داده‌اند که ۸۴ درصد نیازهای آموزشی در زمینه توسعه فعالیت‌های مرتبط کارآفرینی در تعاونی‌های تولید کشاورزی است و اولویت‌های آموزشی به ترتیب شامل، آموزش قوانین و مقررات، مدیریت خطرپذیری (ریسک)، آموزش خلاقیت، آموزش بازاریابی و آموزش ثبت دیدگاه (ایده) و اخلاق مالکیت نوآوری بوده است. رشیدی پور (۲۰۲۰) نیز مسئله‌هایی مانند دسترسی آسان به منابع مالی، آموزش‌های کارآفرینی، آموزش‌های عمومی ویژه توانمندسازی افراد و توسعه فعالیت‌های آموزشی ویژه مدیریت در آموزش‌های مدیران عامل تعاونی‌های ایلام را دارای اولویت دانسته است. همچنین بنابر نتایج پژوهش بولند و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی نیازهای آموزشی و تحقیقی اعضای تعاونی‌های تولید کشاورزی، آموزش‌های مرتبط برای بهبود فعالیت‌های کشاورزی مبتنی بر استفاده از فناوری‌ها و دانش نوین در کشتزار، مجموعه قوانین و مقررات تعاونی‌ها و سیاست‌ها و راهبردهای مناسب مدیریتی به عنوان مهم‌ترین نیازهای آموزشی شناسایی شده است. با این حال انجام پژوهش جامعی در زمینه شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی منتخب در "طرح توانمندسازی تعاونی‌ها و پایداری ۱۱۰ الگوی نظام بهره‌برداری تعاونی‌های تولید استان‌های خوزستان و ایلام" ضروری بوده است، لذا در تحقیق کنونی سعی شده با استفاده از مدل بوریچ، نیازهای آموزشی تخصصی و عمومی، بر مبنای موضوع‌های اولویت‌دار در طرح توانمندسازی و توجیه پروژه‌های آن و برنامه‌های آموزشی دارای اولویت بیش‌تر دفتر نظام بهره‌برداری سازمان تعاون روستایی کشور، با سنجش میزان اهمیت و مهارت موضوع‌های آموزشی از دید مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی و همچنین از دید مروجان پهنه شناسایی شود و سپس با استفاده از تحلیل کوادرنانت با یافتن نقطه‌های اشتراک دیدگاه دو گروه اولویت‌های آموزشی مشخص شوند.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر ماهیت کمی و از نظر هدف کاربردی است، جامعه آماری آن شامل ۷۴۹ نفر، از مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره از ۱۱۰ شرکت تعاونی تولید کشاورزی استان‌های خوزستان و ایلام است که در "طرح ملی توانمندسازی تعاونی‌ها و پایداری ۱۱۰ الگوی نظام بهره‌برداری - مرحله نخست طرح احیاء و توسعه ۵۵۰ هزار هکتار اراضی کشاورزی استان‌های خوزستان و ایلام" انتخاب شده‌اند. برای بررسی نظرهای کارشناسان در فرایند نیازسنجی، تعداد ۵۱ نفر از مدیران و مروجان پهنه از مدیریت تعاون روستایی استان‌های خوزستان و ایلام، سازمان تعاون روستایی کشور و اتحادیه مرکزی تعاونی‌های تولید کشاورزی ناظر بر طرح آموزش تعاونی‌های تولید کشاورزی نیز مورد بررسی قرار گرفت؛ بدلیل مشخص بودن جامعه آماری، حجم جامعه نمونه با روش پراکند در عین حال ساده استفاده از جدول مورگان تعیین شد، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده ۳۲۴ نفر، شامل ۸۶ نفر از مدیران عامل و ۲۳۸ نفر از اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید به عنوان جامعه نمونه انتخاب شد و ۴۵ نفر از مدیران اداره تعاون روستایی و مروجان پهنه استان‌های خوزستان و ایلام مورد بررسی قرار گرفت.

برای سنجش نیازهای آموزشی از مدل ارزیابی نیازهای آموزشی بوریچ استفاده شده است که یکی از جامع‌ترین مدل‌های ارزیابی نیازهای آموزشی است (کانکلین و همکاران، ۲۰۰۳) مدل بوریچ نوعی مدل خودارزیابی است که به داوری پاسخگویان از توانایی‌های حرفه‌ای خودشان در دو بعد اهمیت و توانایی تکیه می‌کند. آنگاه به منظور تطبیق نیازهای آموزشی از دیدگاه مدیران عامل و کارشناسان از تحلیل کوادرنانت استفاده شده است مدل کوادرنانت احتمال خطا در نیازسنجی را کاهش می‌دهد (ویت کین، ۱۹۸۴)؛ و نقطه قوت آن داوری دوطرفه برای تعیین نیازهای آموزشی است؛ بدین ترتیب، هم نیازهای محسوس مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌ها از دید خود آنان و هم نیازهای نامحسوس آنان، از دید مدیران و

مروجان پهنه در فرآیند نیازسنجی دخیل می باشد. بدین ترتیب به وسیله مدل کوادرانت، نیازهای واقعی فراگیران که ترکیبی از نیازهای محسوس و نامحسوس آنان است مشخص می شود. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ای محقق ساخته است و بر مبنای طیف پنج تایی لیکرت تهیه شده است. برای تعیین روایی ظاهری و محتوایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در اختیار چندی از مدیران و کارشناسان ارشد دفتر آموزش سازمان تعاون قرار گرفت، و پس از بررسی، بازبینی و اصلاح شد و با توجه به شاخص روایی محتوایی (CVI=۰/۷۹-۰/۸۷) و نسبت متخصصانی که به گویه نمره ۳ و ۴ داده اند به شمار کل متخصصان، در سطح مطلوب برآورد شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه، با استفاده از آزمون مقدماتی، ۳۰ پرسشنامه در بین مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی تولید توزیع شد؛ پس از گردآوری پرسشنامه های یاد شده، پایایی پرسشنامه محاسبه و در نهایت با استفاده از محاسبه ضریب تتای ترتیبی (O=۰/۸۳-۰/۹۱) و پایایی مرکب (CR=۰/۷۴-۰/۹۱) انجام شد و پایایی ابزار تحقیق تأیید شد. لازم به یادآوری است که برای محاسبه ضریب های پایایی پرسشنامه از نرم افزار R و برای نتایج همبستگی اسپیرمن و رگرسیون ترتیبی از نرم افزار SPSS 26 استفاده شده است.

پرسش های پرسشنامه در مورد نیازهای آموزشی عمومی و تخصصی بر مبنای دو مورد، برنامه های اولویت دار طرح توانمندسازی و توجیه پروژه های آن یعنی با محوریت موضوع های بهره برداری و نگهداری از تاسیسات و شبکه های فرعی آبیاری و زهکشی، تحویل حجمی آب، الگوسازی تعاونی های تولید نمونه، توسعه مدیریت یکپارچه تولید، توانمندسازی نظام مالی الگوهای نظام بهره برداری و تعاونی ها، و همچنین در راستای اجرای برنامه های آموزشی دارای اولویت بیش تر دفتر نظام بهره برداری سازمان تعاون روستایی کشور پیش بینی و طراحی شده است. دوره های آموزشی تخصصی در راستای تربیت مدیران کارآمد و اثربخش برای مدیریت شبکه آبیاری و نظام تولید کشاورزی مد نظر بوده است؛ و آموزش های عمومی برای پاسخگویی به نیازهای آموزشی و مهارت های لازم برای ارکان

تعاونی ها (مدیر عامل، اعضای هیئت مدیره) در زمینه مشارکت مؤثر در مدیریت تعاونی، امور اداری و مالی طراحی شده است. در مرحله نخست به منظور اجرای پژوهش و گردآوری داده ها، پرسشنامه بین مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی ها توزیع شد و از افراد خواسته شد میزان اهمیت و ضرورت هر نیاز آموزشی را در مقیاس پنج گزینه ای (از نمره ۱ برای میزان اهمیت و مهارت کم تا نمره ۵ برای اهمیت و مهارت خیلی زیاد) رتبه بندی کنند؛ تا اولویت هر ۱۶ نیاز آموزشی از دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره مشخص شود. در این تحقیق داده ها در محیط SPSS 26 پردازش شد، و بنابر یافته های به دست آمده از آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد و درصد فراوانی نتایج تحلیل شد. برای محاسبه نیاز آموزشی با اولویت بالاتر از مدل نیازسنجی بوریچ استفاده شد. مدل نیازسنجی بوریچ بر روش های رایج نیازسنجی برتری دارد زیرا مخاطبان نیازسنجی در این مدل افزون بر اهمیت موضوع های آموزشی، میزان مهارت خود را نیز مشخص می کنند. در این مدل اولویت موضوع های آموزشی با توجه به رابطه زیر محاسبه شده است:

$$\text{MWDS}^3 = \text{WDS} \quad \text{معادله (۱):}$$

که در آن MWDS = نمره اولویت موضوع آموزشی

$$(I-C) * mI = \text{WDS} \quad \text{معادله (۲):}$$

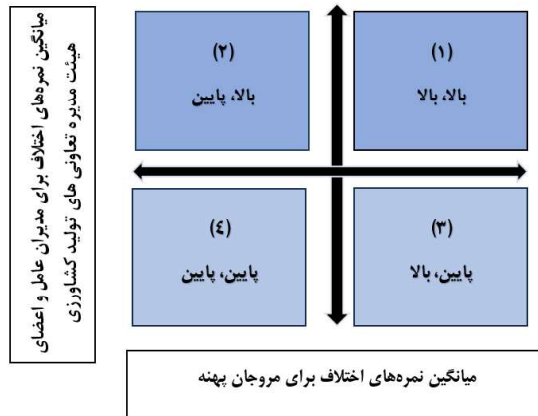
همچنین I = اهمیت هر یک از موضوع های آموزشی، C =

مهارت افراد در هر یک از موضوع های آموزشی و mI = میانگین اهمیت هر یک از موضوع های آموزشی است.

بنابر تحلیل بوریچ، موضوع های آموزشی که نمره اولویت آنها بالای ۴ باشد، بیش ترین نیاز به آموزش را دارند؛ موضوع های با نمره اولویت ۲ و ۳ موارد آموزشی هستند که نیاز به تقویت آنها در فراگیران دوره ها موجود است و موضوع هایی که رتبه های آنها در زیر ۲ باشد نیاز به آموزش ندارند (بوریچ، ۱۹۸۰).

در مرحله دوم تحقیق، بدلیل ارتباط کاری بیش تر برخی مدیران تعاون روستایی و مروجان پهنه با مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی و شناخت چالش ها و نیازهای آموزشی آنها و با فرض اینکه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره

سراجم برابر نمودار ۱، نیازهای آموزشی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره در طرح "توانمندسازی و تربیت مدیران عامل حرفه‌ای" در این چهار ربع بر مبنای میزان نمره اختلاف به ترتیب از بالا به پایین رتبه‌بندی خواهد شد.



نگاره ۱- ماتریس مدل تحلیل کوادرنانت (گابل و همکاران، ۱۹۸۱)

یافته‌ها

بنابر نتایج، یافته‌های توصیفی همه پاسخگویان مرد و میانگین سنی آنان، ۴۶ سال است. شرکت‌گندگان در نظرسنجی در رده سنی ۳۴ (کم‌ترین) تا ۶۹ (بالاترین) سال قرار داشتند. بررسی وضعیت تحصیلات نشان داده، سطح تحصیلات ۱۷ درصد افراد شرکت‌کننده در نظرسنجی در مقطع دیپلم، ۲۲ درصد در سطح کاردانی، ۲۲ درصد در مقطع کارشناسی، ۳۳ درصد در مقطع کارشناسی ارشد (بیش‌ترین فراوانی) و ۶ درصد در مقطع دکترا بوده است.

پیشینه شرکت در دوره‌های آموزشی قبلی: بنابر نتایج به دست آمده ۶۷ درصد افراد پیشینه شرکت در دوره‌های آموزشی قبلی را نداشته است و تنها ۲۲ درصد در دوره‌های آموزشی مانند فراوری بذر و دوره‌های مدیریتی و ویژه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌ها شرکت کرده‌اند.

تبیین نیازهای آموزشی در زمینه آموزش‌های عمومی با استفاده از مدل بورچ از دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی

بنابر نتایج ۶۲/۵ درصد افراد میزان اهمیت موضوع "مدیریت مالی شرکت‌های تعاونی تولید" را در حد خیلی زیاد ارزیابی

نیازهای محسوس خود را می‌دانند، برای تشخیص نیازهای غیرمحسوس‌شان، همان پرسشنامه در اختیار مروجان پهنه قرار گرفت، پس از تعیین اولویت‌های آموزشی با استفاده از مدل بورچ، مقایسه دیدگاه دو گروه در زمینه اولویت‌های آموزشی با استفاده از تحلیل مدل کوادرنانت صورت گرفت. مدل کوادرنانت، یک مدل طبقه‌بندی است که توسط گابل و همکاران (۱۹۸۱) ارائه شده است؛ این مدل برای مشخص کردن نقطه‌های اشتراک دیدگاه مدیران عامل، اعضای هیئت مدیره و مروجان پهنه در زمینه نیازهای آموزشی به کار رفت. این نقطه‌های مشترک، موضوع‌های آموزشی هستند که از هر دو دیدگاه اولویت بالایی را کسب کرده‌اند. در تحلیل کوادرنانت، از ماتریس ۲×۲ استفاده می‌شود که یک بُعد آن، تفاوت نمره اهمیت و مهارت هریک از موضوع‌های آموزشی را از دید مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره و بعد دوم آن، تفاوت نمره اهمیت و مهارت هریک از موضوع‌های آموزشی را از دید متخصصان و مروجان پهنه نشان می‌دهد. نتایج این مدل را می‌توان در قالب نمودار پراکنش نشان داد که با استفاده از میانگین دو متغیر، ماتریس به ۴ ربع تقسیم می‌شود و در نهایت محورهای آموزشی در این چهار ربع قرار می‌گیرند.

ربع ۱: اختلاف نمره اهمیت و مهارت بالا، برای هر دو گروه؛
ربع ۲: اختلاف نمره اهمیت و مهارت بالا، برای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌ها و اختلاف نمره اهمیت و مهارت پایین، برای متخصصان و کارشناسان پهنه؛
ربع ۳: اختلاف نمره اهمیت و مهارت پایین، برای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌ها و اختلاف نمره اهمیت و مهارت بالا، برای متخصصان و کارشناسان پهنه؛
ربع ۴: اختلاف نمره اهمیت و مهارت پایین، برای هر دو گروه است.

بدین ترتیب محورهایی که در ربع نخست قرار می‌گیرند، اولویت‌های آموزشی‌اند و محورهایی که در ربع ۲ و ۳ قرار می‌گیرند، جزو اولویت‌های آموزشی نیستند، اما به تقویت نیاز دارند و محورهایی که در ربع ۴ قرار می‌گیرند، به آموزش نیازی ندارند (ویتکین، ۱۹۸۴).

کرده است؛ تنها ۵۳ درصد آنان در این مورد بدون مهارت بوده
 یا میزان مهارت شان کم بوده است. در موضوع های آموزشی
 "حسابداری عمومی در شرکت های تعاونی تولید روستایی"
 و "وظایف مدیریت با تأکید بر برنامه ریزی شرکت های تعاونی
 تولید روستایی"، ۲۳/۵ درصد میزان مهارت خود را در حد کم
 ارزیابی کرده است، و بترتیب ۳۹ درصد و ۴۴ درصد افراد با
 بیش ترین فراوانی میزان اهمیت موضوع "حسابداری عمومی در
 شرکت های تعاونی تولید روستایی" و "وظایف مدیریت با تأکید
 بر برنامه ریزی شرکت های تعاونی تولید روستایی" را در حد زیاد
 ارزیابی کرده است.
 بنابر یافته های و نتایج جدول فراوانی به دست آمده از
 تحلیل آمار توصیفی در زمینه میانگین میزان اهمیت و میزان
 مهارت پاسخ دهندگان، نیاز آموزشی برای آموزش های عمومی
 برابر رابطه بوریچ محاسبه شده است. یعنی در آغاز نتایج تفاضل
 (منها) میانگین اهمیت موضوع آموزشی در میانگین مهارت فرد
 در موضوع به دست آمده و آن گاه در میزان اهمیت موضوع ضرب
 شده است. نمره های بالاتر به دست آمده نشان دهنده اولویت
 بیش تر دوره های آموزشی است (جدول ۲).

جدول ۱- فراوانی محاسبه میانگین اهمیت دوره آموزشی و میانگین مهارت افراد در دوره های آموزشی عمومی

آموزش های عمومی ^۵	میانگین	انحراف معیار	دامنه	کمینه	بیشینه
قانون، اساسنامه و اصول دستورکار شرکت های تعاونی تولید روستایی - (G1)	۳/۵۹	۱/۰۶۴	۳	۲	۵
میزان مهارت	۴/۱۷	۱/۱۵۰	۴	۱	۵
میزان اهمیت	۳/۵۳	۱/۰۰۷	۳	۲	۵
وظایف مدیریت با تأکید بر برنامه ریزی شرکت های تعاونی تولید روستایی - (G2)	۴/۱۳	۰/۸۸۵	۳	۲	۵
میزان مهارت	۲/۷۱	۱/۶۴۹	۴	۱	۵
میزان اهمیت	۳/۶۱	۱/۶۵۰	۴	۱	۵
تسهیلات بانکی و اعتبارات ملی و استانی، انواع حمایت های اقتصادی و اجتماعی - (G3)	۳/۱۳	۱/۲۵۸	۴	۱	۵
آیین نامه های معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها - (G4)	۴/۱۲	۱/۲۶۹	۴	۱	۵
حسابداری عمومی در شرکت های تعاونی تولید روستایی - (G5)	۳/۰۰	۱/۳۲۳	۴	۱	۵
میزان مهارت	۳/۸۳	۱/۲۰۰	۳	۲	۵
میزان اهمیت	۳/۱۸	۱/۶۶۷	۴	۱	۵
مدیریت مالی در شرکت های تعاونی تولید روستایی - (G6)	۴/۲۵	۱/۲۳۸	۴	۱	۵
میزان مهارت	۳/۴۴	۱/۰۹۴	۴	۱	۵
اصول و فنون مشارکت در تعاونی ها - (G7)	۴/۱۸	۱/۰۱۵	۳	۲	۵
میزان مهارت	۳/۲۸	۱/۴۰۶	۴	۱	۵
اصول کار با رایانه ^۶ - (G8)	۴/۱۱	۱/۰۷۹	۴	۱	۵
میزان اهمیت					

جدول ۲- اولویت نیازهای آموزش عمومی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های تعاونی تولید کشاورزی (بر مبنای رابطه یا مدل بورلیچ)

نیازهای آموزشی عمومی	میانگین اهمیت (I)	میانگین مهارت (C)	نمره نیاز آموزشی ^۷ - اولویت (رتبه)
مدیریت مالی در شرکت‌های تعاونی تولید روستایی (G6)	۲۵/۴	۱۸/۳	۵۵/۴
آیین‌نامه‌های معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها (G4)	۱۲/۴	۱۳/۳	۰۸/۴
اصول مهارت کار با رایانه (G8)	۱۱/۴	۲۸/۳	۴۱/۳
تسهیلات بانکی و اعتبارات ملی و استانی، انواع حمایت‌های اقتصادی اجتماعی (G3)	۶۱/۳	۷۱/۲	۲۵/۳
حسابداری عمومی در شرکت‌های تعاونی تولید روستایی (G5)	۸۳/۳	۳	۱۸/۳
اصول و فنون مشارکت در تعاونی‌ها (G7)	۱۸/۴	۴۴/۳	۰۹/۳
وظایف مدیریت با تاکید بر برنامه‌ریزی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی (G2)	۱۳/۴	۱۷/۴	۵۹/۳
قانون، اساسنامه و اصول دستور کار شرکت‌های تعاونی تولید روستایی (G1)			۴۲/۲

استفاده از رابطه (مدل) بورلیچ از دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی

بنابر نتایج به دست آمده از نظرسنجی، ۷۸ درصد افراد میزان اهمیت دوره آموزش تخصصی "آشنایی با شبکه‌ها و سامانه‌های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره‌برداری و نگهداری" را در حد زیادی ارزیابی کرده است و ۵۳ درصد نیز میزان مهارت خود را در دوره آموزشی یادشده در حد کم ارزیابی کرده یا اظهار کرده‌اند در موضوع آموزشی یادشده بدون مهارت‌اند. همچنین، ۹۴/۱ درصد افراد میزان اهمیت دوره آموزش تخصصی "چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب" را در حد خیلی زیاد ارزیابی کرده است. و ۹۴/۴ نیز با بیش‌ترین فراوانی اظهار کرده‌اند، دوره آموزش تخصصی "اصول کاشت، داشت و برداشت محصول‌های کشاورزی" دارای بالاترین اهمیت است، البته ۵۹ درصد افراد نیز میزان مهارت خود را در موضوع یادشده در حد خیلی زیاد ارزیابی کرده است.

بنابر داده‌های به دست آمده از نتایج تحلیل آمار توصیفی در زمینه میانگین میزان اهمیت دوره‌ها و میزان مهارت فراگیران، نیاز آموزشی محاسبه شده است. با قرار دادن متوسط اهمیت و مهارت مربوط به دوره‌های تخصصی در رابطه (مدل) بورلیچ ((میزان اهمیت-میزان مهارت)* میزان اهمیت)، اولویت نیازهای آموزشی تخصصی نیز مشخص شده است و نتایج آن در جدول (۴) آورده شده است.

در بررسی کنونی بنابر یافته‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های (نیازسنجی آموزشی) تکمیل شده توسط مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید (جامعه هدف آموزش)، "مدیریت مالی در شرکت‌های تعاونی تولید روستایی" با بیش‌ترین نمره (۴/۵۵) و سپس "آیین‌نامه‌های معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها"، با نمره (۴/۰۸)، از بالاترین اولویت آموزشی برخوردار هستند و ضروری‌ترین موضوع‌های آموزشی هستند. همچنین نتایج به دست آمده در نظرسنجی از مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره، نشان می‌دهد دوره آموزشی عمومی "اصول مهارت کار با رایانه" (نمره ۳/۴۱) موضوع‌های آموزشی دارای اولویت سوم است که باید به حتم مدنظر قرار گیرد.

سپس موضوع‌های آموزشی با عناوین "تسهیلات بانکی و اعتبارات ملی و استانی و انواع حمایت‌های اقتصادی اجتماعی" با نمره (۳/۲۵)، "حسابداری عمومی در شرکت‌های تعاونی تولید روستایی" با نمره (۳/۱۸)، "اصول و فنون مشارکت در تعاونی‌ها" با کسب نمره (۳/۰۹)، "وظایف مدیریت با تاکید بر برنامه‌ریزی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی" با نمره (۲/۴۸) و "قانون، اساسنامه و اصول کار شرکت‌های تعاونی تولید روستایی" با نمره (۲/۴۲) از جمله نیازهای دیگر آموزشی اند که اولویت‌های آموزشی نبوده اما نیاز به تقویت آنها در بین پاسخ‌دهندگان (مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره) وجود دارد.

تبیین نیازهای آموزشی در زمینه آموزش‌های تخصصی با

جدول ۳- فراوانی محاسبه میانگین اهمیت دوره آموزشی و میانگین مهارت افراد در دوره های آموزشی تخصصی

آموزش های تخصصی ^۸	میانگین	انحراف معیار	دامنه	کمینه	بیشینه
دوره های تخصصی اصول تجهیز و نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری (S1)	۳/۰۰	۱/۱۱۸	۴	۱	۵
آشنایی با نظام های بهره برداری مبتنی بر شرکت های تعاونی تولید روستایی (S2)	۴/۱۷	۰/۷۸۶	۲	۳	۵
آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره برداری و نگهداری آن (S3)	۳/۳۸	۱/۲۵۸	۴	۱	۵
آشنایی با قوانین و مقررات آب، چگونگی تشکیل گروه های هم آب و مدیریت آبیاری در کشتزار (S4)	۴/۴۱	۰/۶۱۸	۲	۳	۵
قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی کردن تولید و یکپارچه سازی اراضی (S5)	۳/۲۴	۱/۱۴۷۹	۴	۱	۵
مبانی کشاورزی هوشمند (S6)	۴/۷۸	۰/۴۲۸	۱	۴	۵
چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب (S7)	۳/۵۶	۱/۰۳۱	۳	۲	۵
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۴/۵۹	۰/۷۹۵	۳	۲	۵
آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره برداری و نگهداری آن (S3)	۳/۲۴	۱/۲۵۱	۴	۱	۵
مبانی کشاورزی هوشمند (S6)	۴/۲۲	۱/۰۰۳	۴	۱	۵
چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب (S7)	۲/۷۵	۱/۰۶۵	۴	۱	۵
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۴/۰۶	۱/۱۶۲	۴	۱	۵
چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب (S7)	۳/۹۴	۰/۹۶۶	۳	۲	۵
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۴/۸۸	۰/۴۸۵	۲	۳	۵
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۴/۴۷	۰/۷۱۷	۲	۳	۵
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۴/۹۴	۰/۲۳۶	۱	۴	۵

جدول ۴- اولویت نیازهای آموزشی تخصصی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی تولید کشاورزی (براساس مدل بورچ)

نیازهای آموزشی تخصصی	میانگین اهمیت (I)	میانگین مهارت (C)	نمره نیاز آموزشی- (MWDS)	اولویت (رتبه)
آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره برداری و نگهداری آن (S3)	۴/۷۸	۲۴/۳	۳۶/۷	۱
مبانی کشاورزی هوشمند و حفاظ (S6)	۰۶/۴	۷۵/۲	۳۲/۵	۲
دوره های تخصصی اصول تجهیز و نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری (S1)	۱۷/۴	۳	۸۸/۴	۳
آشنایی با قوانین و مقررات آب چگونگی تشکیل گروه های هم آب و مدیریت آبیاری در کشتزار (S4)	۵۹/۴	۵۶/۳	۷۲/۴	۴
چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب (S7)	۸۸/۴	۹۴/۳	۵۸/۴	۵
آشنایی با نظام های بهره برداری مبتنی بر شرکت های تعاونی تولید روستایی (S2)	۴۱/۴	۳۸/۳	۵۴/۴	۶
قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی کردن تولید و یکپارچه سازی اراضی (S5)	۲۲/۴	۲۴/۳	۱۴/۴	۷
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۹۴/۴	۴۷/۴	۳۲/۲	۸

بنابر یافته‌های به دست آمده از نتایج پرسشنامه و بررسی میزان اهمیت و مهارت پاسخ‌دهندگان (جدول ۴)، "آشنایی با شبکه‌ها و سامانه‌های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره‌برداری و نگهداری آن" با بیش‌ترین نمره (۷/۳۶)، در بالاترین رده اولویت آموزش‌های تخصصی قرار گرفته است؛ پس از آن موضوع‌های آموزشی "مبانی کشاورزی هوشمند و حفاظتی" با نمره (۵/۳۲)، "دوره‌های تخصصی اصول تجهیز و نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری با نمره (۴/۸۸)، "آشنایی با قوانین و مقررات آب، چگونگی تشکیل گروه‌های هم آب و مدیریت آبیاری در کشتزار" با نمره (۴/۷۲)، و "چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب با نمره (۴/۵۸)، "آشنایی با نظام‌های بهره‌برداری مبتنی بر شرکت‌های تعاونی تولید روستایی" با نمره (۴/۵۴) و "قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی کردن تولید و یکپارچه سازی اراضی" با نمره (۱۴/۴)، در مرحله‌های بعدی اولویت آموزش‌های تخصصی قرار گرفته است و با توجه به امتیاز کسب شده بالاتر از ۴ موضوع‌های آموزشی در رابطه (مدل) بوریچ، دوره‌های آموزشی یاد شده، مواردی هستند که فراگیران (مدیران عامل) بایستی آنها را بگذرانند.

در پایان دوره آموزشی مربوط به "اصول کاشت، داشت و برداشت محصول‌های کشاورزی" با نمره (۲/۳۲) در پایین‌ترین رده الویت‌های آموزشی تخصصی قرار گرفته است و جزء نیازهای آموزشی به شمار نمی‌آید.

نیازسنجی آموزشی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی با استفاده از مدل کوادرانت در جدول (۵) و (۶)، نیازهای آموزشی از دید مروجان پهنه و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولید کشاورزی با استفاده از مدل تحلیل کوادرانت فهرست شده‌اند. بنابر نتایج مهم‌ترین اولویت‌های آموزشی گویه‌هایی است که اختلاف نمره بالا بین سطح اهمیت و میزان توانایی و مهارت را هم برای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره و هم برای مروجان پهنه داشته است. به طوری که قابل مشاهده است در زمینه

آموزش‌های عمومی گویه‌های آموزشی "آیین‌نامه معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها در شرکت‌ها" و "مدیریت مالی در شرکت‌های تعاونی تولید" با داشتن نمره بالاتر، اولویت‌های آموزشی‌اند که در ربع ۱ جدول کوادرانت قرار گرفته است؛ همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که گویه‌های آموزش تخصصی "اصول تجهیز و نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری"، "آشنایی با شبکه‌ها و سامانه‌های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره‌برداری و نگهداری آن"، "آشنایی با قوانین و مقررات آب، چگونگی تشکیل گروه‌های هم آب و مدیریت آبیاری در کشتزار"، "قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی نمودن تولید و یکپارچه سازی اراضی"، "مبانی کشاورزی هوشمند و حفاظتی" و "چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب" با اختلاف نمره بالا بین سطح اهمیت و مهارت برای مدیران عامل، اعضای هیئت مدیره و همچنین مروجان پهنه، اولویت‌های آموزشی هستند که در ربع ۱ جدول کوادرانت قرار دارد.

مهم‌ترین نیازهای آموزشی که از دید مدیران عامل، اعضای هیئت مدیره و همچنین مروجان پهنه دارای اختلاف کم‌تری در سطح اهمیت و مهارت‌اند، گویه‌های آموزشی عمومی "قانون، اساسنامه و اصول دستورکار شرکت‌های تعاونی تولید روستایی"، "وظایف مدیریت با تاکید بر برنامه ریزی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی"، "اصول مهارت کار با رایانه" و گویه آموزش تخصصی "آشنایی با نظام‌های بهره‌برداری مبتنی بر شرکت‌های تعاونی تولید روستایی" است که در ربع ۲ و ۳ جدول کوادرانت می‌گیرد و جزو اولویت‌های آموزشی نیستند، ولی به تقویت و آموزش بیش‌تر این دوره‌ها نیاز است. گویه آموزشی "اصول کاشت، داشت و برداشت و فرایند پس از برداشت و عرضه محصول‌های کشاورزی" با کم‌ترین نمره اختلاف بین سطح اهمیت و مهارت از دید مروجان پهنه و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره، نیاز آموزشی به شمار نمی‌آید و در ربع ۴ جدول کوادرانت قرار گرفته است.

جدول ۵- میزان مهارت دوره های آموزشی عمومی از دید مروجان پهنه و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی تولید کشاورزی

نیازهای آموزشی عمومی ^۹	تفاوت نمره مروجان پهنه (I' - C')	تفاوت نمره مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره (I - C)
قانون، اساسنامه و اصول دستورکار شرکت های تعاونی تولید روستایی (G1)	۲/۶	۰/۵۸
وظایف مدیریت با تاکید بر برنامه ریزی شرکت های تعاونی تولید روستایی (G2)	۲/۴	۰/۶
تسهیلات بانکی و اعتبارات ملی و استانی، انواع حمایت های اقتصادی اجتماعی (G3)	۱/۸	۰/۹۰
آیین نامه های معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها (G4)	۲/۶	۰/۹۹
حسابداری عمومی در شرکت های تعاونی تولید روستایی (G5)	۱/۸	۰/۸۳
مدیریت مالی در شرکت های تعاونی تولید روستایی (G6)	۲/۲	۱/۰۷
اصول و فنون مشارکت در تعاونی ها (G7)	۲/۲	۰/۷۴
اصول مهارت کار با رایانه - (G8)	۰/۸	۰/۸۳

جدول ۶- میزان مهارت دوره های آموزشی تخصصی از دید مروجان پهنه و مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی تولید کشاورزی

نیازهای آموزشی تخصصی ^{۱۰}	تفاوت نمره مروجان پهنه (I' - C')	تفاوت نمره مدیران عامل (I - C)
دوره های تخصصی اصول تجهیز و نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری (S1)	۱/۶	۱/۱۷
آشنایی با نظام های بهره برداری مبتنی بر شرکت های تعاونی تولید روستایی (S2)	۲/۴۰	-۱/۰۳
آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره برداری و نگهداری آن (S3)	۲/۰۰۵	۱/۵۴
آشنایی با قوانین و مقررات آب چگونگی تشکیل گروه های هم آب و مدیریت آبیاری در کشتزار (S4)	۲/۸۰	۱/۰۳
قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی کردن تولید و یکپارچه سازی اراضی (S5)	۲/۸۰	۰/۹۸
مبانی کشاورزی هوشمند و حفاظتی (S6)	۲/۰۰	۱/۳۱
چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب (S7)	۲/۲۰	۰/۹۴
اصول کاشت، داشت و برداشت محصول های کشاورزی (S8)	۰/۶۰	۰/۴۷

یافته ها

مدیره تعاونی ها و مروجان پهنه به طور مشترک موضوع های آموزش تخصصی " آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری و اصول حفاظت و بهره برداری و نگهداری آن " (S3)، " مبانی کشاورزی هوشمند و حفاظتی " (S6) " آشنایی با قوانین و مقررات آب چگونگی تشکیل گروه های هم آب و مدیریت آبیاری در کشتزار، " (S4) " چگونگی توزیع و تحویل عادلانه آب " (S7)، " قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی کردن تولید و یکپارچه سازی اراضی " (S5) " دوره های تخصصی اصول تجهیز و نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری " (S1)

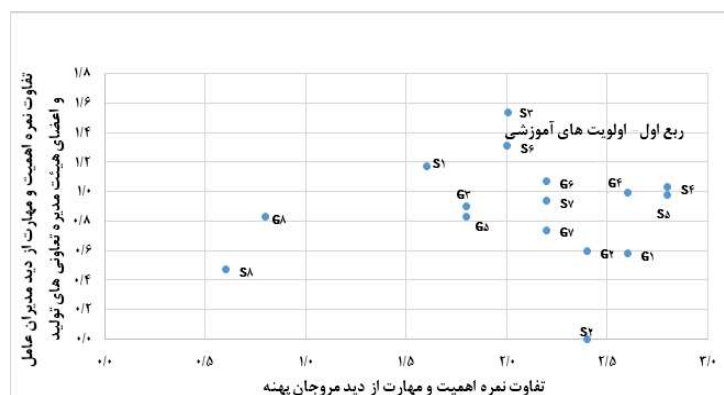
به منظور مشخص کردن نقطه های اشتراک دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت های تعاونی تولید کشاورزی و مروجان پهنه در زمینه نیازهای آموزشی اعضای شرکت های تعاونی تولید کشاورزی، در این قسمت به مقایسه نتایج به دست آمده از دو مدل بوریچ و کوادرانت پرداخته می شود. نتایج به دست آمده از مقایسه یافته ها نشان می دهد از ۱۰ نیاز آموزشی در ربع اول مدل کوادرانت، ۸ نیاز مدل نیازسنجی بوریچ با کسب امتیاز بالاتر از ۴ از دید مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بر ۱۰ اولویت منطبق است؛ و دو گروه مدیران عامل، اعضای هیئت

و موضوع های آموزش عمومی و ویژه تعاونی های تولید کشاورزی
 " آیین نامه های معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها "، " (G4)
 مدیریت مالی در شرکت های تعاونی تولید روستایی " (G6) را
 اولویت آموزشی دانسته اند.

بنابر مدل کوادرانت از ۵ گویه آموزشی که به طور مشترک
 از دید مروجان پهنه و اعضای هیئت تعاونی های تولید (مدیران عامل
 و اعضای هیئت مدیره) در خانه های ۲ و ۳ قرار گرفته اند، سه
 گویه آموزش عمومی " قانون، اساسنامه و اصول دستورکار
 شرکت های تعاونی تولید روستایی، " (G1) " وظایف مدیریت با

تاکید بر برنامه ریزی شرکت های تعاونی تولید روستایی " (G2) و
 " اصول مهارت کار با رایانه " (G8) موضوع هایی هستند که بنابر
 مدل نیازسنجی بوریچ باکسب امتیاز پایین تر، نیاز به آموزش و
 تقویت آنها محسوس است.

همچنین گویه آموزشی " اصول کاشت، داشت و برداشت
 محصول های کشاورزی " (S8) در ربع چهارم مدل کوادرانت، بر
 گویه آموزش تخصصی دارای اولویت آخر جدول نیازسنجی مدل
 بوریچ منطبق است و تنها موضوع آموزش تخصصی است که در
 مدل بوریچ در پایین ترین رده اولویت قرار گرفته است.



نگاره ۲- مدل تجزیه و تحلیل کوادرانت

نتیجه گیری

هدف کلی این پژوهش تعیین نیازهای آموزشی مدیران
 عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولید کشاورزی
 استان های ایلام و خوزستان در طرح توانمندسازی تعاونی های
 تولید بوده که با استفاده از مدل نیازسنجی بوریچ صورت گرفته
 است و پس از بررسی نیازهای آموزشی از دید مدیران عامل و
 اعضای هیئت مدیره تعاونی ها، یافتن نقطه های اشتراک دیدگاه
 دو گروه از اعضای تعاونی های تولید (مدیران عامل و اعضای
 هیئت مدیره) و مروجان پهنه با استفاده از تحلیل کوادرانت
 صورت گرفته است. در آغاز اولویت بندی نیازهای آموزشی از
 دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره نشان داد که در
 مورد آموزش های عمومی تنها دو نیاز آموزشی " آیین نامه های
 معاملاتی، تنظیم و انعقاد قراردادها " و " مدیریت مالی در
 شرکت های تعاونی تولید روستایی " دارای بالاترین اولویت

می باشد؛ در حالی که در مورد آموزش های تخصصی از ۸ گویه
 آموزشی ۷ گویه " آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری
 و اصول حفاظت و بهره برداری و نگهداری آن "، " مبانی کشاورزی
 هوشمند و حفاظتی "، " دوره های تخصصی اصول تجهیز و
 نوسازی و یکپارچه سازی اراضی و نقشه برداری "، " آشنایی
 با قوانین و مقررات آب چگونگی تشکیل گروه های هم آب و
 مدیریت آبیاری در کشتزار "، " چگونگی توزیع و تحویل عادلانه
 آب "، " آشنایی با نظام های بهره برداری مبتنی بر شرکت های
 تعاونی تولید روستایی " و " قانون و آیین نامه اجرایی تعاونی
 نمودن تولید و یکپارچه سازی اراضی " باکسب امتیاز بالاتر از ۴
 از دیدگاه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره نیازهای آموزشی
 با اولویت بالا هستند. در این پژوهش مدل تجزیه و تحلیل
 کوادرانت نیز به منظور بررسی نیازهای آموزشی از دید اعضای

مدیران عامل، اعضای هیئت مدیره و ارکان تعاونی ها به شمار آمده است. از سوی دیگر، پیشرفت های علمی و تجربه های جدید در این موضوع ها، ضرورت برنامه ریزی برای ارائه آموزش های مناسب مبتنی بر دانش نوین و بومی سازی آن را برای کاربران انکارناپذیر کرده است؛ این امر نشان می دهد که متولیان آموزش و کارشناسان سازمان تعاون تاجچه اندازه می بایست در موارد آشنایی بهره برداران با موارد یاد شده اهتمام ورزند؛ تا بتوان بر چالش های موجود چیره شد.

سپاسگزاری:

داده های مورد استفاده این پژوهش با پشتیبانی و حمایت سازمان تعاون روستایی ایران، اتحادیه مرکزی شرکت های تعاونی تولید روستایی کشور و اداره آموزش تعاون روستایی استان های ایلام و خوزستان گردآوری شده است؛ بدین وسیله از مسئولان و کارشناسان محترم این نهادها سپاسگزاری می شود.

پی نوشت:

1. Burton, 1985
۲. جهت گیری راهبردی یا استراتژیک (Strategic orientation) تعیین و تشخیص مسیری است که کسب و کار می خواهد در آینده طی کند.
3. Mean Weighted Discrepancy Score
4. Gable et al., 1981
5. General training
6. word, Excel, access, PowerPoint, internet.
7. Mean Weighted Discrepancy Score
8. Specialized training
9. General Educational Needs
10. Specialized training

تعاونی های تولید و مروجان پهنه استفاده شد؛ بر مبنای این مدل دوره های عمومی "آیین نامه های معاملاتی..."، "مدیریت مالی در شرکت های تعاونی تولید..."، و دوره های تخصصی "اصول تجهیز و یکپارچه سازی اراضی"، "آشنایی با شبکه ها و سامانه های نوین آبیاری"، "آشنایی با قوانین و مقررات آب"، "قانون و آیین نامه های اجرایی تعاونی کردن تولید"، "مبانی کشاورزی هوشمند" و "توزیع عادلانه آب" به عنوان دوره های آموزشی دارای اولویت تعیین شدند. نتایج نشان داد که بیش تر نیازهای آموزشی از دیدگاه اعضای تعاونی ها و مروجان پهنه با یکدیگر همخوانی دارند.

بنابراین می توان گفت، نتایج این پژوهش با یافته های بررسی های ظریفان و سلمان (۱۳۹۱) در زمینه اولویت دوره های آموزش عمومی آیین نامه های معاملاتی و مسئله های مالی در تعاونی های تولید همخوانی دارد در حالی که در مغایرت با نتایج پژوهش رشیدی (۲۰۲۰)، مقصودی و دیگران (۲۰۱۳)، است و توسعه فعالیت های کارآفرینی و وظایف مدیریت با تأکید بر برنامه ریزی را برای مدیران تعاونی ها دارای اولویت ندانسته است. نتایج پژوهش کنونی با نتایج بررسی های راج (۲۰۲۴) نیز مغایرت دارد و برنامه های آموزشی مبتنی بر نیازهای آموزشی عمومی تنها عامل مؤثر و اولویت دار در بهبود عملکرد شغلی افراد شناخته نشده است.

همچنین نتایج این پژوهش با بخشی از یافته های پژوهش بولند و همکاران (۲۰۲۰) در زمینه اولویت داشتن آموزش های تخصصی قوانین و مقررات اجرایی تعاونی کردن تولید و اهمیت توسعه فعالیت های کشاورزی در کشتزار، استفاده از دانش نوین و هوشمندسازی کشاورزی همخوانی دارد.

بنابر نتایج می توان گفت با توجه به اینکه طرح توانمندسازی تعاونی های تولید، بمنظور تدوین و اجرای برنامه مدیریت مشارکتی آب، تحویل حجمی آب، تعاونی کردن تولید و یکپارچه سازی اراضی کشاورزی با هدف های کلی کسب بیشینه سود بدون هدردهی هزینه ها و مدیریت منابع صورت گرفته است، موضوع های آموزشی یاد شده امروزه جزو مهم ترین چالش های

منبع‌ها

- اشراقی سامانی، ر. فتاحی، ث. چهارسوقی امین، ح. (۱۳۹۶). نقش‌های تعاونی کشاورزی در کاهش فقر روستایی در استان ایلام. *تعاون و کشاورزی*، سال ششم، شماره ۲۱: ۸۷-۱۰۶.
- افشارزاده، ن. نعمتی، ع. الله‌مرادی، ز. جلیلیان، ع. صادقی، غ. (۱۴۰۱). نیازسنجی آموزشی کشاورزان چغندرکار استان کرمانشاه با استفاده از مدل بوریچ و تحلیل کوادرنانت. *فصل‌نامه علمی پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، مهر ۱۴۰۱، دوره ۱۴ (۶۱): doi:10/22092/jaeer/2023/359593
- آینه، م. جلیلیان، ح. ر. محمودیان، ی. پرندآور، پ. بخشیم، م. ۱۴۰۲. بررسی اهمیت و نقش اشتغالزایی تعاونیهای روستایی در اقتصاد ایران با رویکرد داده بنیاد. ۱۴۰۲. *دوماهنامه بررسی‌های بازرگانی*. سال بیست و یکم، شماره ۱۲۲، آذر و دی ۱۴۰۲، ۷۷-۸۱. <https://doi.org/10.22034/bs.2023.1988483.2732>
- رحیمی، ا. ه. امیرامینی خلف‌لو، م. بردبار، م. (۱۴۰۱). تاثیر آموزش الکترونیکی سامیت در طول همه‌گیری ویروس کرونا بر بهبود عملکرد بخش کشاورزی مدیران عامل شرکت‌های تعاونی روستایی استان فارس. *فصلنامه علمی پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، زمستان ۱۴۰۱ (۶۳): ۵۲-۶۷.
- ریاحی، م. عباسی، ع. چیدری، م. (۱۳۹۶). نیازسنجی آموزشی زنان روستایی در زمینه دوره‌های تک‌پودمانی مهارتی علمی-کاربردی کشاورزی در استان تهران. *تعاون و کشاورزی*. Available from: <https://sid.ir/paper.93586>. fa 6(21): 27-1.
- زارعی، ر. زمانی، غ. ح. شیروانیان، ع. ر. (۱۳۹۸). نیازهای آموزشی مرکبات‌کاران شهرستان جهرم در زمینه‌ی تجارت الکترونیک کشاورزی: کاربرد مدل‌های ارزیابی بوریچ و کوادرنانت. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، جلد ۱، شماره ۱۵۳-۱۴۳. <https://doi.org/10.22034.iaeej.2019.93514>
- ظریفیان، ش. و و سلمانی، م. (۱۳۹۱). شناسایی نیازهای آموزشی مدیران عامل تعاونیهای روستایی و کشاورزی منطقه شمالغرب ایران و عوامل مؤثر. *تعاون و روستا*، ۳ (۱۰)، ۳۷-۶۸.
- فاریابی، م. و احمدوند، م. (۱۳۹۶). تعیین‌کننده‌های عملکرد تعاونی‌های تولید روستایی در جنوب استان کرمان. *فصلنامه پژوهش‌های روستایی*. دوره ۸، شماره ۳، آبان ۱۳۹۶، صفحه ۴۲۱-۴۰۴.
- معاونت توسعه تعاونی‌ها، تشکله‌ها و نظام‌های بهره‌برداری. (۱۴۰۳). *دفتر نظام بهره‌برداری، تعاونی‌های تولید سازمان تعاون روستایی ایران*. info@corc.ir
- میمنت آبادی، ا. حسینی، س. ش. پدram، ع. ر. و خلیلیان، ص. (۱۳۹۹). سناریوهای دهه آینده نظام اقتصاد تعاونی‌های کشور. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، دوره ۵۱-۲، شماره ۱۳۹۹۴ (۷۹۷-۸۱۶). <https://doi.org/10.22059.ijaedr.2020.303557.668912>
- هادی زاده بزاز، م. و عنابستانی، ع. ا. (۱۳۹۱). تحلیل میزان موفقیت تعاونی‌های کشاورزی استان خراسان رضوی در توسعه کشاورزی. *همایش ملی توسعه روستایی*. SID. <https://sid.ir/paper.820160>. fa

Akbari, M., Ebrahimi, M.S., Amini, A.M., Shahzad, U., Janeckova, K., Sklenicka, P., Miceikiene, A., & Azadi, H. (2023). Performance of rural cooperatives' production in Iran: Implications for sus-tainable development. *Journal of Cleaner Production*, 405(2023),136836. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136836>

Altman, M. (2015). Cooperative organizations as an engine of equitable rural economic develop-ment. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 3(1), 14-23. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2015.02.001>.

Aref, F. (2011). Agricultural cooperatives for agricultural development in Iran. *Life Science Jour-nal*, 8(1), 82-85. <http://www.lifesciencesite.com>

Arayesh, M. (2017). The relationship between extension educational and psychological factors and participation of agricultural co-operatives' members (case of Shirvan Chardavol County, Ilam, Iran). *Int. J. Agric. Manag. Dev.*, 7(1), 76-87.

- Boland, M.A. Briggeman, B.C., Jacobs, K., Kenkel, P., McKee, G.J. & John L Park, J.L. (2021). Re-search Priorities for Agricultural Cooperatives and their Farmer-Members. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 43(2), 573-585. <https://doi.org/10.1002/aepp.13068>
- Borich, G.D. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *The Journal of Teacher Education*, 31 (3), 39-42.
- Burton, J. (1985). "Need assessment". Educational technology publication, New Jersey.
- Ciruela-Lorenzo, A. M., Del-Aguila-Obra, A. R., Padilla-Melendez, A., & Plaza-Angulo, J. J. (2020). Digitalization of Agri-Cooperatives in the Smart Agriculture Context. Proposal of a Digital Diagnosis Tool. *Sustainability*, 12(4), 1325. <https://doi.org/10.3390/su12041325>
- Conklin, N. L., Hook, L. L., Kelbaugh, B. J. & Nieto, R. D. (2003). Identifying needs of extension personnel: A comprehensive model. *Proceedings of the 19th*. 150-158.
- Gable, R. K., Pecheone, R. L., & Gillung, T. B. (1981). A Needs Assessment Model for Establishing Personnel Training Priorities. *Teacher Education and Special Education*, 4(4), 8-14. <https://doi.org/10.1177/088840648100400403>
- Harris, K and Kalb, Zep. (2019). Pen to the tiller: Land reform and social mobility across the 1979 Iranian revolution. *Journal of Agrarian Change*, 19 (3), 465-686. <https://doi.org/10.1111/joac.12321>
- Kura, S. M and Kaur, S. E. 2021. Effect of Training Needs Assessment on Employee Performance: A Review Perspective. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7):3389-3398.
- Maghsoudi, T, Davodi, H & Hekmat, M. (2013). Agricultural production cooperatives, entrepreneurship and education in Iran. *African Journal of Business Management*, 7(18), 1806-1813. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2195>
- Mahmud, K. T., Saira Wahid, I., & Arif, I. (2019). Impact of training needs assessment on the performance of employees: Evidence from Bangladesh. *Cogent Social Sciences*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1705627>
- McKillop, D., French, D., Quinn, B., Sobiech, A. L., & Wilson, J. O. S. (2020). Cooperative financial institutions: A review of the literature. *International Review of Financial Analysis*, 71(December 2019), 3-11. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2020.101520>
- Mhembwe, S and Dube, E. (2017). The role of cooperatives in sustaining the livelihoods of rural communities: The case of rural cooperatives in Shurugwi District, Zimbabwe. *Jamba: Journal of Disaster Risk Studies*, 9(1), a341, pp.1-9. <https://doi.org/10.4102/jamba.v9i1.341>
- Raj, A. 2024. The Impact of Training Need Analysis (TNA) on Employee's Performance: An Analysis Made on Five-Point Likert Scale. *The Academic, International Journal Multidisciplinary Research*, 2(8): 40-52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13743037>
- Rashidipour, E. (2020). Factors Affecting the Improvement of the Cooperatives Agricultural Education in the Lorestan Province, Iran. *International Journal of Agricultural Science, Research and Technology in Extension and Education Systems (IJASRT in EESs)*, 2020: 10(1): 35-41. Available online on: <http://ijasrt.iau-shoushtar.ac.ir>
- Schumacher, E. F. (1973). *Small is beautiful: Economics as if people mattered*. New York: Harper & Row.
- Tran, N.M. (2022). CEO and Chairperson Characteristics and Corporate Environmental Performance: A Study of Cooperatives in Vietnam. *SAGE Open*, 12(4), 215824402211292. <http://dx.doi.org/10.1177/21582440221129241>
- Witkin, B. R. (1984). *Assessing need in educational and social Programs*. San Francisco: Jossey
- Bass, First Edition, January 1, 1984, 415. <https://a.co.d.04H5pLY>
- World Cooperative Monitor. (2021). Facts and figures. International Cooperative Alliance. <https://ica.coop/en/cooperatives.facts-and-figures>

Educational Needs Assessment of CEOs and Board Members of Agricultural Production Cooperatives in Ilam and Khuzestan provinces

Sheida Yousefi¹, Seyed Mahdi Mirdamadi²

1- Ph.D. in Agricultural Development, Department of Economic, Agricultural Extension and Education, Science and Research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Department of Economic, Agricultural Extension and Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Conducting training courses to increase the skills of CEOs and members of production cooperatives has been one of the most important projects of the national plan "Empowering members of production cooperatives and sustaining 110 models of the cooperative companies' exploitation system, revitalizing and developing 550 thousand hectares of land in Khuzestan and Ilam provinces." This research aimed to investigate the general and specialized training needs of CEOs and members of agricultural production cooperatives in Ilam and Khuzestan provinces using the Borich model and quadrant analysis in 2023. The statistical population consisted of 749 CEOs and board members from 110 production cooperatives covered by the empowerment plan and 51 managers of cooperative organizations and promoters of rural cooperative management areas in Khuzestan and Ilam provinces. Using the Morgan table and simple stratified sampling method, 324 people were selected as the sample population, including 86 CEOs, 238 members of cooperatives' boards of directors, and 45 managers and promoters of the areas. The data collection tool was a questionnaire based on the Borich model. The face validity of the questionnaire was confirmed by asking experts from the Rural Cooperative Organization's training office, and its content validity was estimated to be desirable based on the content validity index ($CVI = 0.79-0.87$). The reliability of the questionnaire was confirmed by calculating the ordinal theta coefficient ($\Theta = 0.83-0.91$) and composite reliability ($CR = 0.74-0.91$). At the beginning, the training needs were identified from the perspective of the CEOs and board members. Then, using the quadrant model and finding common points of view between two groups of cooperative members (executive directors and board members) and area promoters, general training courses on transaction regulations, financial management in production cooperative companies, and specialized training courses on principles of equipping and integrating land, familiarity with modern irrigation networks and systems, familiarity with water laws and regulations, laws and executive regulations on production cooperativism, basics of smart agriculture, and fair distribution of water were determined as training courses with higher priority. Considering the similarity of the results obtained from the two Borich and Quadrant models, the results showed that most of the training needs from the perspectives of production cooperative members (CEOs and board members) and area promoters are consistent with each other.

Index Terms: Educational priorities, Empowerment, Skill enhancement, CEOs, Production cooperatives.

Corresponding Author: SH Yousefi

Email: yousefi_sheida@yahoo.com

Received: 2024/12/17

Accepted: 2025/03/25