

## بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری مورد نیاز ارزشیابان وزارت جهاد کشاورزی

راضیه نامدار<sup>۱</sup>، غلامرضا پزشکی راد<sup>۲\*</sup>، محمد چیدری<sup>۳</sup> و ناصر زمانی میاندشتی<sup>۴</sup>

۱، ۲، ۳، دانشجوی دکتری، دانشیار و استاد دانشگاه تربیت مدرس

۴، استادیار دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز

(تاریخ دریافت: ۱۳/۸/۸۸ - تاریخ تصویب: ۸۹/۴/۹)

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری و تحلیل موقعیت مورد نیاز کارشناسان و ارزشیابان وزارت جهاد کشاورزی است. این مطالعه از نوع پیمایشی بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه که پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۷) تأیید گردید استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از نظرات متخصصان رشته‌های علوم تربیتی و ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه‌های تربیت مدرس، شیراز و تهران، پس از چند مرحله اصلاح و بازنگری بهره گرفته شد. مجموع تعداد کارشناسان فعال در امر ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی ۱۴۰ نفر بود که با استفاده از نمونه‌گیری تناسبی طبقه‌ای حجم نمونه با روش انتساب متناسب با بزرگی در هر طبقه محاسبه شد و با استفاده از جدول مورگان، ۱۰۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحت ویندوز انجام گرفته و از آمار تحلیلی نظیر تحلیل همبستگی، آزمون مقایسه میانگین‌ها (t) و رگرسیون بهره گرفته شده است. در بین صلاحیت‌های حرفه‌ای مطرح شده صلاحیت‌های "برخورداری از دانش روز ارزشیابی" و "مهارت تفسیر داده‌های گردآوری شده" بالاترین اولویت‌های مورد نیاز کارشناسان بودند. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین تجربه کاری و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی کارشناسان با قابلیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری آنان ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که عواملی چون میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی و تجربه کاری بیشترین سهم را در زمینه صلاحیت‌های تحقیق‌مداری مورد نیاز کارشناسان دارد و در مجموع توانستند ۲۴ درصد واریانس صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان را تبیین نمایند.

**واژه‌های کلیدی:** صلاحیت حرفه‌ای، تحلیل موقعیت، تحقیق نظام مند.

### مقدمه

سازمان را تحقق می‌بخشند (Abdollahzadeh, 2000). در واقع شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه بسا در سده آینده منشأ اصلی

بدون شک نیروی انسانی یا عامل انسانی، شریف‌ترین، مهم‌ترین و با ارزش‌ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف در یک سازمان است. عامل نیروی انسانی به همراه سایر عوامل و منابع، اهداف و خواسته‌های یک

ارزشیابی در سراسر جهان، گام‌های بلندی در تئوری و عمل برداشته است. ارزشیابی به سرعت در حال تکامل است و در نتیجه آن زمینه‌های اجتماعی-اقتصادی و سیاسی شاهد تحولات عظیمی خواهند بود. از طرف دیگر با توجه به ارتباط این حوزه‌ها ارزشیابی نیز جهت بقای خود باید مرتباً در حال تغییر و اصلاح مجدد باشد. بطور کلی ارزشیابی هم اکنون یک حوزه جدید و به سرعت در حال تغییر می‌باشد. وجود این دوخصیصه در کنار هم باعث ایجاد چالش‌های مضاعفی در این حوزه شده است (Bernotavicz et al., 2002). قابلیت حرفه‌ای و تجربه ارزشیابان در انجام ارزشیابی برنامه نقش اساسی را دارد. آنان باید مسائل فنی، مدیریتی و حرفه‌ای را که از فرایند اجرای برنامه برمی‌خیزد درک کنند و اطلاعات کسب شده را سازماندهی و تحلیل نموده و به طرز شایسته‌ای تفسیر کنند (Hedjazi, 1996). انجام دقیق ارزشیابی شامل بکارگیری اصولی روش‌های تحقیق، شیوه‌های آماری و تکنیک‌های تجزیه و تحلیل می‌باشد. همچنین در این میان، مهارت‌های ارتباطات و قضاوت نیز ضروری به نظر می‌رسد. به این دلیل که "ارزشیابی یک شغل نیست" افراد درگیر در این فعالیت، باید قادر باشند مهارت تشخیص و کاربرد ابزارها و شیوه‌های متناسب را در موقعیت‌های ویژه کسب کنند (Gussman, 2005). ماهیت اصلی دانش ارزشیابان شامل نگرش‌ها، مهارت‌ها و تجارب عملی اثر بخشی می‌باشد که افراد به صورت گسترده در کار خود بکار می‌گیرند. این دانش امکان طراحی، اجرا و گزارش دهی دقیق در برنامه‌ها را فراهم می‌سازد (Hurteau & Houle, 2001). تعاریف و کاربردهای واژه صلاحیت‌های حرفه‌ای از سازمانی به دیگر سازمان‌ها بر اساس اهداف و مقاصد مورد نظر متفاوت است (Lee, 2006). صلاحیت‌های اساسی به عنوان دانش پایه، نگرش، مهارت و رفتارهایی تعریف شده‌اند که به انجام بهتر برنامه‌ها می‌انجامد (Maddy et al., 2002). صلاحیت‌های حرفه‌ای در واقع جزء لاینفکی از عملکرد ارزشیابان برنامه‌ها محسوب می‌شود و در واقع حیطة‌های دانش، نگرش و مهارت فرد را بازتاب می‌کند که وی را قادر می‌سازد که در حرفه خود به صورت اثربخش عمل کند.

راهنمای رفتاری انجمن ارزشیابی کانادا (CES)

برتری رقابتی در تکنولوژی جدید ریشه نخواهد داشت بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود (Mohamadi, 2001).

در دنیای در حال تحول امروز، صلاحیت‌های مورد نیاز حرفه‌ها با شتاب زیادی در حال تغییر است. کارکنان سازمان‌ها باید از مهارت‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای جهت اجرای شغل و حرفه‌شان برخوردار باشند (Pezeshki-Raad et al., 1994).

نقش و اهمیت ارزشیابی در فرایند اصلاح و بهبود نظام و ایجاد ارتباط با دستاوردهای علمی بر کسی پوشیده نیست. امروزه ارزشیابی در سطح جهان به صورت یک حوزه تخصصی درآمده است و نشان می‌دهد که چگونه می‌توان در تصمیم‌گیری‌ها در عین واقع‌گرا و منطقی بودن، با حساسیت کامل و هوشیارانه عمل کرد. ارزشیابی با اتکا به روش‌شناسی و ابزار دقیق جمع‌آوری اطلاعات جهت دستیابی به اهداف برنامه‌های توسعه استفاده می‌شود (Rezae et al., 2008).

نظارت و ارزشیابی فعالیت‌هایی هستند که می‌توانند میزان درستی برنامه‌ها و اجرای آنها و همچنین موفقیت‌ها و ناکامی‌های مدیریت را آشکار کنند. با وجود اهمیت نظارت و ارزشیابی درباره آنها کم سخن گفته و کمتر به آنها عمل می‌شود (Kashani, 2003).

در زمینه صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان به منظور ارزشیابی، تحقیقات بسیاری صورت گرفته است از جمله انجمن ارزشیابی کانادا (CES)<sup>۱</sup> (King et al., 2001; Hurteau & Houle, 2001; Maddy et al., 2002; Bernotavicz et al., 2002; Stevahn et al., 2005; Cousins & Aubry, 2006, Ghore et al., 2006; Lee, 2006).

اما تاکنون تحقیقی در ایران در این زمینه صورت نگرفته است، لذا با توجه به ابعاد مهم و تأثیرگذار این مسئله، در این تحقیق به بررسی قابلیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری کارشناسان و ارزشیابان وزارت جهاد کشاورزی که از اساسی‌ترین ارکان ارزشیابی است، پرداخته شد.

از دیدگاه Love (2001) طی ۳۰ سال گذشته حوزه

انتخاب شدند. متغیرهای این تحقیق دو نوع متغیرهای وابسته و متغیرهای مستقل می‌باشند. متغیرهای وابسته این تحقیق قابلیت‌های تحقیق‌مداری (شامل قابلیت‌های تحلیل موقعیت و تحقیق نظام‌مند) کارشناسان ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی می‌باشد. در جمع‌آوری مبنای نظری صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان ارزشیابی از مطالعاتی از جمله King et al. (2001)، Ghore et al. (2006)، Bernotavicz et al. (2002) و Stevahn et al. (2005) در ساختار پرسشنامه بهره گرفته شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه‌ای استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصان رشته‌های علوم تربیتی و ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه‌های تربیت مدرس، شیراز و تهران، پس از چند مرحله اصلاح و بازنگری به دست آمد. به منظور تعیین روایی سازه‌ای پرسشنامه، از روش تحلیل عامل استفاده شد که نشان داد ابعاد تشکیل‌دهنده قابلیت‌ها با هم سازگاری دارند و مورد تأییدند. نتایج آزمون بارلت برابر با  $۶۵۳۹/۰۶۲$  با سطح معنی‌داری آماری و مقدار آماره  $KMO=۰/۸۲۴$  حاصل شد. ابزار تحقیق در میان ۳۰ نفر از کارشناسان ارزیاب وزارت جهاد کشاورزی مورد آزمون مقدماتی قرار گرفت و آلفای کرونباخ بدست آمده برای مقیاس اصلی پرسشنامه  $۰/۹۷$  بود که بیانگر اعتبار بالای ابزار تحقیق می‌باشد. نمره‌های قابلیت‌های مورد نیاز کارشناسان در مقیاس پنج تایی لیکرت ( $۱=$  خیلی کم  $\dots=۵$  خیلی زیاد) مورد سنجش و محاسبه قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید و کلیه محاسبات توسط نرم‌افزار SPSS تحت ویندوز انجام گرفته است. در بخش آمار توصیفی از مشخص‌کننده‌های مرکزی و پراکندگی و تحلیل همبستگی در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های  $t$ ، تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

### نتایج و بحث

خلاصه نتایج مربوط به ویژگی‌های پاسخگویان در جدول (۱) ارائه شده است. محدوده سنی پاسخگویان در این تحقیق بین ۲۵ تا ۵۴ سال و میانگین سنی آنان  $۴۰/۷$  سال بود. حدود نیمی از پاسخگویان در محدوده

دلالت بر این دارد که:

- ۱) ارزشیابان باید روش‌های سیستماتیک تحقیق را برای ارزشیابی بکار گیرند؛
  - ۲) ارزشیابان باید بطور مداوم صلاحیت‌های خود را بهبود بخشند تا بتوانند سطوح بالاتری از عملکرد را در ارزشیابی بدست آورند (Zorzi et al., 2002). همچنین انجمن ارزشیابی کانادا، ضمن بیان صلاحیت‌های اساسی ارزشیابان، ضرورت کسب قابلیت‌های تحقیق‌مداری را برای ارزشیابان تحت عنوان زیر مطرح می‌کند:
  ۱. توانایی انجام فعالیت‌های تحقیق محور.
  ۲. توانایی انجام فعالیت‌های محوری ارزشیابی.
  ۳. توانایی انجام فعالیت‌های مشترک تحقیق و ارزشیابی.
- قابلیت‌های مورد بررسی این تحقیق برگرفته از تحقیقات دامنه‌دار King et al. (2001) می‌باشد. با توجه به نقش محوری تحقیق در اجرای ارزشیابی برنامه‌ها صلاحیت تحقیق‌مداری کارشناسان شامل دو صلاحیت تحقیق نظام‌مند<sup>۱</sup> و تحلیل موقعیت<sup>۲</sup> مورد بررسی قرار گرفتند. منظور از قابلیت انجام تحقیق نظام مند تمرکز بر ابعاد فنی ارزشیابی مانند طراحی، اندازه گیری، تحلیل و تفسیر داده‌ها، و منظور از قابلیت‌های تحلیل موقعیت تمرکز بر تجزیه و تحلیل جریان‌های زمینه‌ای و محتوایی برنامه و سیاست‌های ارزشیابی می‌باشد (Gussman, 2005; Cousins & Aubry, 2006).

### روش تحقیق

این تحقیق به روش پیمایشی انجام گرفته است. عوامل اجرایی ارزشیابی فعالیت‌های وزارت جهاد کشاورزی مشتمل بر دو گروه کارشناسان دفتر نظارت و ارزیابی و کارشناسان معاونت ترویج و نظام‌های بهره برداری می‌باشند. مجموع تعداد کارشناسان فعال در امر ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی ۱۴۰ نفر بود که با استفاده از نمونه‌گیری تناسبی طبقه‌ای و جدول مورگان حجم نمونه ۱۰۷ نفر محاسبه شد و با استفاده از روش انتساب متناسب ۶۵ نفر از معاونت ترویج و ۴۲ نفر از کارشناسان دفتر نظارت و ارزیابی وزارت جهاد کشاورزی

1. Systematic Inquiry  
2. Situational Analysis

ارزشیابی داشتند و متوسط سال‌های تجربه ارزشیابی پاسخگویان ۸/۵ سال بود. بالاترین میزان فراوانی شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی شامل افرادی است که در ۱-۶ دوره آموزشی (۵۴/۴ درصد) شرکت داشته‌اند. حدود یک پنجم کارشناسان تجربه شرکت در بیش از ۱۵ دوره آموزشی ارزشیابی را داشتند. متوسط تعداد شرکت کارشناسان در دوره‌های آموزشی ارزشیابی ۱۳/۶ گزارش شد (جدول ۱).

#### اولویت‌های کارشناسان در ارتباط با صلاحیت‌های مورد نیازشان

**صلاحیت‌های تحلیل موقعیت:** نتایج حاصل از سنجش نظرات ارزشیابان وزارت کشاورزی در مورد قابلیت تحلیل موقعیت نشان‌دهنده تفاوت اندکی میان نظرات دو گروه ارزشیابان در رتبه‌بندی قابلیت‌های مورد نیازی‌شان باشد. صلاحیت "برخورداری از دانش روز ارزشیابی" با میانگین ۴/۵۲ از مجموع ۵، به عنوان بالاترین اولویت پاسخگویان در هر دو گروه کارشناسان می‌باشد. پس از آن صلاحیت "توانایی تشخیص خواسته‌های مخاطبان" ( $M=4/29$ ) و "توجه به نیازهای اطلاعاتی ذی‌نفعان" ( $M=4/15$ ) اولویت‌های دوم و سوم پاسخگویان را تشکیل دادند. پایین‌ترین اولویت پاسخگویان در قابلیت تحلیل ملاحظات سیاسی مربوط به ارزشیابی ( $M=3/57$ ) عنوان شد (جدول ۲).

سنی ۳۶ تا ۴۵ سال فرار داشتند. به لحاظ جنسیتی ۲۸ درصد پاسخگویان را زن و ۷۲ درصد از پاسخگویان مرد بودند که از میان این افراد تنها ۷/۸ درصد مجرد و ۹۲/۲ درصد متأهل بودند. مشارکت کنندگان در تحقیق شامل دو گروه کارکنان ستادی وزارت جهاد کشاورزی بودند که شامل ارزشیابان دفتر نظارت و ارزیابی وزارت جهاد کشاورزی (۴۲ نفر) و معاونت ترویج کشاورزی و نظام‌های بهره‌برداری (۶۵ نفر) بودند. اکثر پاسخگویان (۵۵/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده، ۴۲ درصد از افراد کارشناسی ارشد و درصد بسیار کمی از آنان (۱/۹ درصد) سطح تحصیلات خود را دکتری عنوان کردند (جدول ۱). پاسخگویان این تحقیق بر اساس رشته تحصیلی به سه گروه اصلی طبقه بندی شدند که شامل سه رشته ترویج و آموزش کشاورزی (۳۲ درصد)، تمامی گرایش‌های مهندسی کشاورزی به جز ترویج و آموزش کشاورزی (۴۳ درصد) و سایر رشته‌ها شامل مدیریت، علوم اجتماعی، ارتباطات و ... (۲۵ درصد) می‌باشد.

پاسخگویان بر اساس میزان سال‌های تجربه در زمینه ارزشیابی به سه گروه تقسیم شدند. بالاترین فراوانی (۴۰ درصد) مربوط به افرادی است که بین ۶ تا ۱۰ سال تجربه ارزشیابی داشتند (جدول ۱). باتجربه‌ترین فرد ۲۸ سال و کم تجربه‌ترین آنها ۲ سال تجربه

جدول ۱- توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

متغیر	تعداد	درصد
سن	۲۰	۲۰/۰
	۳۶ - ۴۵	۵۸/۰
	۴۶ سال و بیشتر	۲۲/۰
جنسیت	زن	۲۸/۰
	مرد	۷۲/۰
سطح تحصیلات	کارشناسی	۵۵/۸
	کارشناسی ارشد	۴۲/۳
	دکتری	۱/۹
تجربه ارزشیابی	۵ سال و کمتر	۳۷/۷
	۶-۱۰	۴۰/۰
	۱۱ سال و بیشتر	۲۲/۳
میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی	۱-۶ دوره	۵۴/۴
	۷-۱۴ دوره	۲۷/۱
	بیش از ۱۵ دوره	۱۸/۵

جدول ۲- رتبه‌بندی میزان نیاز کارشناسان ارزشیابی به صلاحیت‌های تحلیل موقعیت

ارزشیابان نظارت و ارزیابی n=42		ارزشیابان دفتر معاونت ترویج n=65		مجموع نظرات ارزشیابان n=107		قابلیت تحلیل موقعیت	
رتبه	انحراف معیار	رتبه	انحراف معیار	رتبه	انحراف معیار	رتبه	انحراف معیار
۱	۴/۵۴	۱	۴/۵۱	۱	۴/۵۲	۱	۴/۵۲
۳	۴/۲۸	۲	۴/۳۹	۲	۴/۳۹	۲	۴/۳۹
۸	۴/۱۲	۳	۴/۱۶	۳	۴/۱۵	۳	۴/۱۵
۹	۴/۰۰	۵	۴/۰۳	۵	۴/۰۸	۴	۴/۰۷
۱۰	۳/۹۸	۷	۳/۹۳	۷	۳/۹۷	۵	۳/۹۸
۵	۴/۲۴	۹	۳/۸۹	۹	۴/۰۵	۶	۴/۰۵
۷	۴/۱۵	۱۰	۳/۸۷	۱۰	۳/۹۹	۷	۳/۹۹
۱۱	۳/۹۷	۱۱	۳/۸۴	۱۱	۳/۹۲	۸	۳/۹۲
۲	۴/۳۸	۶	۳/۹۸	۶	۴/۱۳	۹	۴/۱۳
۶	۴/۱۶	۸	۳/۸۹	۸	۳/۹۷	۱۰	۳/۹۷
۴	۴/۲۸	۴	۴/۰۷	۴	۴/۱۶	۱۱	۴/۱۶
۱۲	۳/۹۲	۱۲	۳/۸۴	۱۲	۳/۸۷	۱۲	۳/۸۷
۱۳	۳/۷۰	۱۳	۳/۸۴	۱۳	۳/۵۷	۱۳	۳/۵۷
کل	۴/۰۱	۳/۹۳	۰/۷۸	۳/۹۸	۰/۶۷	۳/۹۸	۰/۶۷

مقیاس لیکرت: ۱- خیلی کم، ۲- کم، ۳- متوسط، ۴- زیاد، ۵- خیلی زیاد

جدول ۳- رتبه‌بندی میزان نیاز کارشناسان ارزشیابی به صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند

ارزشیابان نظارت و ارزیابی n=42		ارزشیابان دفتر معاونت ترویج n=65		مجموع نظرات ارزشیابان n=107		قابلیت تحقیق نظام مند	
رتبه	انحراف معیار	رتبه	انحراف معیار	رتبه	انحراف معیار	رتبه	انحراف معیار
۱	۴/۶۶	۱	۴/۲۳	۵	۴/۴۰	۱	۴/۶۶
۲	۴/۶۵	۲	۴/۳۶	۳	۴/۴۷	۲	۴/۶۵
۴	۴/۵۷	۴	۴/۳۸	۱	۴/۴۵	۳	۴/۵۷
۱۸	۴/۰۶	۱۸	۳/۹۲	۱۸	۴/۰۲	۴	۴/۰۲
۵	۴/۵۰	۵	۴/۱۵	۸	۴/۳۲	۵	۴/۳۲
۶	۴/۵۰	۶	۴/۲۱	۶	۴/۳۳	۶	۴/۳۳
۳	۴/۶۳	۳	۴/۳۸	۲	۴/۴۸	۷	۴/۴۸
۱۱	۴/۳۵	۱۱	۴/۰۵	۱۲	۴/۲۰	۸	۴/۲۰
۷	۴/۴۹	۷	۴/۲۰	۷	۴/۳۳	۹	۴/۳۳
۱۵	۴/۱۹	۱۵	۴/۰۲	۱۴	۴/۱۷	۱۰	۴/۱۷
۱۴	۴/۱۹	۱۴	۴/۰۲	۱۵	۴/۱۴	۱۱	۴/۱۴
۱۰	۴/۳۸	۱۰	۴/۱۳	۱۰	۴/۲۷	۱۲	۴/۲۷
۸	۴/۴۸	۸	۴/۱۲	۱۱	۴/۳۰	۱۳	۴/۳۰
۱۷	۴/۱۸	۱۷	۳/۹۲	۱۷	۴/۰۹	۱۴	۴/۰۹
۹	۴/۴۶	۹	۴/۲۳	۴	۴/۳۵	۱۵	۴/۳۵
۱۴	۴/۲۸	۱۴	۴/۰۳	۱۳	۴/۱۸	۱۶	۴/۱۸
۱۳	۴/۱۹	۱۳	۴/۰۰	۱۶	۴/۰۸	۱۷	۴/۰۸
۱۶	۴/۱۸	۱۶	۴/۱۵	۹	۴/۱۳	۱۸	۴/۱۳
۱۹	۳/۸۰	۱۹	۳/۵۹	۲۰	۳/۷۹	۱۹	۳/۷۹
۲۰	۳/۵۲	۲۰	۳/۶۲	۱۹	۳/۵۸	۲۰	۳/۵۸
کل	۴/۲۵	۴/۰۳	۰/۷۱	۴/۱۲	۰/۹۰	۴/۱۲	۰/۹۰

مقیاس لیکرت: ۱- خیلی کم، ۲- کم، ۳- متوسط، ۴- زیاد، ۵- خیلی زیاد

جدول ۵- میزان همبستگی متغیرها با میزان قابلیت

متغیر	Beta	t	معنی‌داری
تجربه کاری در زمینه ارزشیابی (X۱)	۰/۵۰۸	۴/۳۶	۰/۰۰۰
سوابق آموزشی در زمینه ارزشیابی (X۲)	۰/۳۲۴	۲/۷۹	۰/۰۴۴

\*\*\* معنی‌دار در سطح ۰/۱ درصد.

### عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان

در محاسبه رگرسیون با استفاده از روش توأم پس از ورود متغیرهای سن، میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی و تجربه کاری به عنوان متغیرهای مستقل تحقیق و قابلیت تحقیق مداری (شامل قابلیت تحلیل موقعیت و تحقیق نظام مند) به عنوان متغیر وابسته تحقیق در اجرای ارزشیابی برنامه‌ها نتایج زیر به دست آمد (جدول ۶).

$$R=0.497 \quad R^2=0.24 \quad F=6.151 \quad \text{Sig } F=0.000$$

جدول ۶- متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر میزان قابلیت‌های

قابلیت	فاکتور	ضریب همبستگی سطح معنی‌داری (rs)	معنی‌داری (P)
سن		۰/۰۸	۰/۴۲۸
تجربه ارزشیابی		۰/۴۳۵***	۰/۰۰۰
سابقه شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی		۰/۳۶۶***	۰/۰۰۱

با توجه به نتیجه نهایی رگرسیون چند متغیره می‌توان معادله ذیل را نوشت:

$$Y=1.44/56 + 1/25 (X1) + 0/99 (X2)$$

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی و تجربه کاری بیشترین میزان اهمیت را در زمینه قابلیت تحقیق مداری کارشناسان دارد و در مجموع می‌توانند ۲۴ درصد از قابلیت‌های حرفه‌ای تحقیق مداری مورد نیاز کارشناسان را تبیین کنند. میزان باقیمانده مربوط به اثرات سایر عواملی می‌باشد که در این تحقیق امکان برآورد آنها وجود نداشته است.

### صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند: بالاترین رتبه این

قابلیت‌ها مربوط به قابلیت تجزیه و تحلیل اطلاعات (M=۴/۴۰) و "توانایی ارزیابی ارزشیابی" (M=۴/۴۷) بودند. بالاترین رتبه در میان ارزشیابان دفتر نظارت و ارزیابی مربوط به توانایی تشخیص منابع اطلاعات بود در حالیکه ارزشیابان دفتر معاونت ترویج معتقد بودند که تجزیه و تحلیل اطلاعات اولویت آموزشی آنان را تشکیل می‌دهد. از طرف دیگر اگرچه میزان نیاز آموزش صلاحیت‌های حرفه‌ای تصریح مبانی نظری برنامه و مطالعه و مرور ادبیات تحقیقات پیشین به ترتیب با میانگین‌های (M=۳/۷۹، M=۳/۵۸) پایین‌ترین اولویت‌های حرفه‌ای مورد نیاز پاسخگویان می‌باشد به عبارت دیگر میزان نیاز ارزشیابان به آموزش این دو قابلیت در حد نسبتاً زیاد قرار گرفتند (جدول ۳). نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها نشان داد که میانگین صلاحیت‌های تحلیل موقعیت و تحقیق نظام مند مورد نیاز زنان و مردان تفاوت معنی‌داری داشتند. کارشناسان مرد در مقایسه با کارشناسان زن میانگین بالاتری داشتند (جدول ۴). به این معنی که کارشناسان مرد احساس نیاز بیشتری برای کسب صلاحیت‌های نامبرده داشتند.

### جدول ۴- نتایج مقایسه میانگین (t تست) صلاحیت‌های تحقیق مداری مورد نیاز کارشناسان زن و مرد

متغیر وابسته	متغیر مستقل	تعداد میانگین	t	p
صلاحیت تحلیل موقعیت مورد نیاز	جنسیت مرد	۷۵	۵۳/۲۱	۰/۰۱
	جنسیت زن	۲۹	۴۷/۹۳	
صلاحیت تحقیق نظام مند مورد نیاز	جنسیت مرد	۷۵	۸۵/۰۸	۰/۰۰۶
	جنسیت زن	۲۹	۷۵/۸۴	

\*\* معنی‌دار در سطح ۱ درصد، \* معنی‌دار در سطح ۵ درصد.

### ارتباط سن، تجربه ارزشیابی و سابقه آموزشی پاسخگویان با صلاحیت‌های مورد نیاز آنان

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین تجربه کاری و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی کارشناسان با میزان نیاز آنان به قابلیت‌های حرفه‌ای تحقیق مداری ارتباط معناداری وجود دارد (جدول ۵). به این مفهوم که هرچه میزان تجربه کاری ارزشیابی کارشناسان بیشتر باشد احساس نیاز بیشتری به صلاحیت‌های حرفه‌ای تحقیق مداری می‌کنند.

**نتیجه‌گیری و پیشنهادها**

در یک نگاه کلی، میانگین‌های مربوط به صلاحیت‌های مورد نیاز تحقیق نظام‌مند کارشناسان کمتر از میانگین‌های مربوط به صلاحیت‌های تحلیل موقعیت در ایشان می‌باشد و به نظر می‌رسد که ارزشیابان در زمینه صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند نیازمند آموزش‌های بیشتری می‌باشند. بر اساس یافته‌های تحقیق و با توجه به اولویت بالای نیاز به صلاحیت‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات و توانایی ارزیابی ارزشیابی (انجام فرا ارزشیابی) از میان صلاحیت‌های تحقیق نظام‌مند، پیشنهاد می‌شود که این نیازهای آموزش در اولویت دوره‌های آموزشی ارزشیابی کارشناسان قرار گیرد. همچنین با توجه به اینکه پاسخگویان اظهار داشتند که اطلاع آنان از علم روز ارزشیابی پایین است و در واقع میزان بالای نیاز خود به این صلاحیت را ابراز داشتند، پیشنهاد می‌شود زمینه دریافت اطلاعات به روز، از قبیل مقالات مجلات معتبر علمی، پایان‌نامه‌های مرتبط، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط توسط مسؤولین امر فراهم گردد.

نتایج تحقیق نشان داد که میانگین صلاحیت‌های تحلیل موقعیت و تحقیق نظام مند مورد نیاز زنان و مردان تفاوت معنی‌داری داشتند. کارشناسان مرد در مقایسه با کارشناسان زن میانگین بالاتری داشتند به عبارت روشن‌تر کارشناسان مرد نیازهای آموزشی ارزشیابی بالاتری را نسبت به زنان عنوان کردند. این نتیجه مطابق نتایج تحقیق Ahmadi (2002) می‌باشد، وی نشان داد که مدیران زن نسبت به مدیران مرد از مهارت‌های فنی و ادراکی بیشتری برخوردارند. همچنین نتایج تحقیق اسپورگن نیز نشان داد که مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد در سطح مدیریتی و تخصصی مشابه امتیاز بالاتری را نسبت به مردان کسب کرده‌اند (White, 2003).

مطابق یافته‌های تحقیق رابطه معناداری بین سن و میزان نیاز به صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابان وجود ندارد. چنین استنباط می‌شود که افزایش سن نقشی در افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان ندارد. این نتیجه توسط یافته‌های Agut et al. (2003) نیز تأیید می‌شود آنها دریافتند که هیچ رابطه معناداری

بین سن و صلاحیت‌های مدیریتی و ارتباطی مورد نیاز کارشناسان وجود ندارد.

نتایج تحقیق نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنی‌داری بین تجربه ارزشیابی و قابلیت‌های مورد نیاز کارشناسان می‌باشد. نتایج مطالعه Pezeshki-Rad et al. (1994) در مورد صلاحیت‌های حرفه‌ای متخصصان و مروجان نیز نشان داد که بین سال‌های تجربه و صلاحیت حرفه‌ای این افراد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. شاید بتوان چنین استنباط نمود که با افزایش تجربه ارزشیابی، فرد دهرچه بیشتر به، فرد هر چه بیشتر به نقاط ضعف و گستره دانش و اطلاعات مورد نیاز برای انجام مطالعات ارزشیابی پی برد و در نتیجه احساس نیاز بیشتری در ارتباط با صلاحیت‌های تحقیق‌مداری داشته باشد.

چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین سوابق آموزشی کارشناسان با قابلیت تحقیق‌مداری مورد نیاز آنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش سوابق حرفه‌ای ارزشیابی کارشناسان میزان نیاز آنان به احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای افزایش می‌یابد. یافته‌های تحقیق رضانی و همکاران عکس این نتیجه را نشان می‌دهد. بر این اساس، تحلیل ارتباط این دو نیازمند تحقیقات بیشتری می‌باشد.

با توجه به نتایج رتبه‌بندی قابلیت‌ها که غالب کارشناسان میزان نیاز به قابلیت‌های تحقیق‌مداری در ارزشیابی را به میزان زیاد و خیلی زیاد عنوان کردند، چنین استنباط می‌شود که افراد شاغل در حرفه ارزشیابی علی‌رغم اهمیت و حساسیت حرفه محوله، در حد زیادی به دریافت آموزش‌های مرتبط با امر ارزشیابی نیاز دارند. لذا به نظر می‌رسد در این ارتباط دو راهکار وجود دارد، اول اینکه واحد تخصصی ارزشیابی در دروس دوره‌های دانشگاهی کارشناسی گنجانده شود تا به غنای آموزش‌های قبل از خدمت افزوده شود و راهکار دوم برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در راستای قابلیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری که از الزامات اثربخشی در امر ارزشیابی و نتیجتاً اثر بخشی تمامی برنامه‌های اجرایشده توسط وزارت جهاد کشاورزی در بخش‌های مختلف (باغبانی، زراعت، آب و خاک، دامداری و ...) می‌باشد.

می‌دهد که عوامل متعدد دیگری نیز وجود دارند که بر میزان صلاحیت تحقیق‌مداری کارشناسان تأثیرگذار است که پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی مورد توجه قرار گیرند.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد متغیرهای میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ارزشیابی و تجربه کاری، در مجموع می‌توانند ۲۴ درصد از قابلیت‌های حرفه‌ای تحقیق‌مداری کارشناسان را تبیین کنند. این مطلب نشان

## REFERENCES

1. Abdollahzadeh, M. (2000). *The role of personnel evaluation on improving the performance of human resources*. Unpublished M. Sc. thesis, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. (In Farsi).
2. Agut, S., Gary, R. & Peiro, J. M. (2003). Individual and contextual influences on managerial competencies needs. *Journal of Management Development*, 22, (10).
3. Ahmadi, A. (2002). *Evaluating triple skills in high school managers and its relation with efficiency from the points of view of school teachers in Kamyaran city*. Master Thesis, Shahid Beheshti University. (In Farsi).
4. Bernotavicz, F., Clark, S. J., Detgen, A., Lahti, M. & Shaler, G. (2002). Human services staff development and training roles and competencies: Evaluator/Researcher. In Johnson, B., Flores, V. & Ringuette, K. (Ed.), *Fifth National Human Services Training Evaluation Symposium*. Berkeley: University of California Press. (pp. 5- 61).
5. Canadian Evaluation society. (1999). *Essential skills series*. Available at: <http://www.evaluationcanada.ca>.
6. Cousins, J. B. & Aubry, T. (2006). Roles for government in evaluation quality assurance. *Discussion Paper Prepared for: Centre of Excellence for Evaluation, Treasury Board of Canada, Secretariat*, available at: <http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/>
7. Ghore, G., King, J. A., Stevahn, L. & Minnema, J. (2006). A professional development unit for reflecting on program evaluator competencies. *American Journal of Evaluation*, 27(1), 108-123.
8. Gipson, J. & Brown, A. S. (2003). Use of Managerial Proficiencies in Agricultural and Extension Education: An Assessment of Virginia Cooperative Extension *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 10(3), 19-24.
9. Gussman, T. K. (2005). *Improving the professionalism of evaluation*. Final Report, the Centre of Excellence in Evaluation. Treasury Board Secretariat.
10. Hedjazi, Y. (1996). *Engineering of the activities of extension-education process*. Tehran: Deputy of Extension and People Participation, Iranian Ministry of Jihad-e Sazandegi (In Farsi).
11. Hurteau, M. & Houle, S. (2001). *Identifying a core body of knowledge for evaluators: A study of program evaluation field practices*. The Canadian Evaluation Society National Council.
12. Kashani, A. R. (2003). *Self evaluation; participatory dimensions of supervision and project evaluation*. Tehran: Foroozan. (In Farsi).
13. King, J. A., Stevahn, L., Ghore, G. & Minnema, J. (2001). Toward a taxonomy of essential evaluator competencies. *American Journal of Evaluation*, 22(2), 229-247.
14. Lee, Y. (2006). *An investigation and critique of competencies needed by human resource development (HRD)*. Unpublished doctoral Dissertation. Department of Educational Leadership and Policy Studies
15. Love, A. (2001). The future of evaluation: Catching rocks with cauldrons. *American Journal of Evaluation*, 22 (3), 441.
16. Maddy, D. J., Niemann, K., Lindquist, J. & Bateman, K. (2002). *Core competencies for the cooperative extension system*.
17. Mohamadi, M. (2001). *Assessment of empowering methods for University of Birjand employees*. Unpublished M. Sc. thesis, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (In Farsi).
18. Pezeshki-Raad, Gh., Yoder, E. P. & Diamond, J. E. (1994). Professional competencies needed by extension specialists and agents in Iran *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 1(1), 45-53.
19. Ramadhani, N., Panahi, M. & Pardakhtchi, M. H. (2009). *Investigation Managerial Competencies of managers in Governmental Universities of Tehrn*. Tehran: Research and Planning in Advanced Evaluation. N, 51. Spring 2009. (In Farsi).
20. Rezaei, M., Sheykh, J. & Zarifian, Sh. (2008). *Evaluation of Agricultural Education*. Karaj: Agricultural Education. (In Farsi).
21. Stevahn, L., King, J. A., Ghore, G. & Minnema, J. (2005). Establishing essential competencies for program evaluators. *American Journal of Evaluation*, 26, 43-59.
22. Way, P. K. (2002). HR/IR professionals' educational needs and Master's program curricula.\* *Human Resource Management Review*, 471-489. Available at <http://www.HRmanagementreview.com>



23. Zorzi, R., Perrin, B., McGuire, M., Long, B. & Lee, L. (2002). Defining the benefits, outputs, and knowledge elements of program evaluation. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 17(3), 143-150.
24. White, K. (2003). Women and leadership in higher education in Australia. *Tertiary Education and Management*, 9.

