

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٤٦٦٩



دانشگاه شیراز  
دانشکده کشاورزی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته ترویج و آموزش کشاورزی

بررسی و اولویت بندی نیازهای آموزشی کارشناسان  
اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس



توسط:

اعظم مسرور شوریجه

۱۳۸۷ / ۲ / ۲۱

استاد راهنما:

دکتر منصور شاه ولی

شهریورماه ۱۳۸۶

۴۶۰۶۹

به نام خدا

## بررسی و اولویت بندی نیازهای آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس

بوسیله ی:

**اعظم مسرور**

### پایان نامه

ارائه شده به معاونت تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی از فعالیت‌های  
تحصیلی لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته ی:

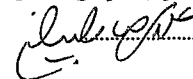
ترویج و آموزش کشاورزی

از دانشگاه شیراز

ارزیابی شده توسط کمیته پایان نامه با درجه ی: عالی

دکتر منصور شاهولی دانشیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی (رئیس کمیته) .....  
دکتر عبدالمهدی ریاضی، دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شیراز .....

دکتر غلامرضا باژیار، عضو هیات علمی مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی سازمان جهاد کشاورزی استان

فارس .....  


تقدیم به:

همسر مهربانم

و

پدر و مادر فداکارم

## سپاسگزاری

ستایش خداوند را سزااست که در این راه یاریم نمود و انسان های اندیشمند و گرانقدر را بر من شناساند. بر خود لازم می دانم از عزیزانی قدردانی نمایم که بدون راهنمایی های ارزنده ایشان، انجام این پژوهش میسر نبود.

از زحمات استاد گرانقدر آقای دکتر منصور شاه ولی که با راهنمایی های ارزنده و با صبر و حوصله فراوان در انجام این پژوهش مرا یاری کردند، صمیمانه قدردانی می نمایم. از استادان محترم مشاوره، آقایان دکتر عبدالمهدی ریاضی و دکتر غلامرضا باژیان که با رهنمودهای ارزنده شان راه را بر من آشکار نمودند، سپاسگزارم.

همچنین از همکاری جناب آقای مهندس سعادت مسوول واحد بخش ترویج اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس و همکارانشان که مرا یاری کردند سپاسگزارم. از همسر مهربانم که صبورانه در این راه مرا همراهی نمود، قدردانی می نمایم.

## چکیده

# بررسی و اولویت بندی نیازهای آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس

بوسیله ی:

اعظم مسرور شوریجه

تعیین نیازهای آموزشی کارکنان سازمان، اولین و مهمترین اقدام برای توسعه منابع انسانی است. به همین دلیل، هدف این پژوهش بررسی و اولویت بندی نیازهای آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس می باشد که برای انجام آن در مرحله اول، از روش کیفی گروه متمرکز و در مرحله دوم از روش کمی پیمایش استفاده گردید. جمعیت مورد مطالعه، کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس می باشد که در بخش های مرتع داری، بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی، بیابان زدایی و تثبیت شن و جنگل داری مشغول به کار هستند و دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم به بالا هستند. جمعیت نمونه در مرحله اول ۱۵ کارشناس از شهرستان های شیراز، مرودشت، جهرم، فسا و کازرون و در مرحله دوم، تمام ۲۰۱ کارشناس در پژوهش شرکت کردند. برای سنجش روایی پرسشنامه تهیه شده در اختیار استادان صاحب نظر قرار گرفت. پایایی آن نیز با انجام یک مطالعه راهنما با ۲۰ کارشناس انجام گرفت. اولویت بندی موضوعات آموزشی عمومی و تخصصی با محاسبه تفاضل میانگین امتیازات وضعیت موجود و مطلوب انجام و برای حوزه های پنجگانه مشخص شد. با توجه به یافته ها، بین میانگین وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی عمومی و تخصصی اختلاف معنی داری در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد و به تناسب این موضوعات روش های آموزشی متفاوتی مناسب هستند و یک همبستگی مثبت و معنی داری بین استفاده از روش های آموزشی و موضوعات آموزشی عمومی و تخصصی وجود دارد. پیشنهاد می شود که نیازسنجی آموزشی با استفاده از الگوی پیشنهادی این پژوهش انجام گیرد. دوره های آموزشی تخصصی نیز برای حوزه های مختلف پنجگانه جداگانه برگزار گردد و کارشناسانی در آنها شرکت کنند که در آن حوزه ها مشغول به فعالیت می باشند.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول - مقدمه

- ۱-۱- کلیات ۱  
۲-۱- اهمیت موضوع و بیان مسأله ۲  
۳-۱- اهداف تحقیق ۵

### فصل دوم - مروری بر تحقیقات انجام شده

- ۱-۲- تغییرات در سازمان های کشاورزی و منابع طبیعی ۶  
۲-۲- نیاز به آموزش کارشناسان کشاورزی و منابع طبیعی ۱۰  
۳-۲- بکارگیری الگوهای نیازسنجی آموزشی در سازمان های کشاورزی و منابع طبیعی ۱۲

- ۴-۲- چارچوب نظری تحقیق ۲۵

### فصل سوم - روش انجام کار

- ۱-۳- روش تحقیق ۲۷  
۲-۳- جامعه آماری، روش نمونه گیری و نمونه تحقیق ۳۰  
۳-۳- ابزار سنجش ۳۲  
۴-۳- تجزیه و تحلیل اطلاعات ۳۳

### فصل چهارم - نتایج، بحث و پیشنهادها

- ۱-۴- یافته های برگزاری گروه متمرکز ۳۴  
۱-۱-۴- تغییرات در منابع طبیعی ۳۴  
۲-۱-۴- توسعه پایدار منابع طبیعی ۳۷  
۳-۱-۴- آموزش و نیازهای آموزشی کارشناسان ۳۹  
۲-۴- یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه ها ۴۵  
۱-۲-۴- خصوصیات فردی و شغلی پاسخ گویان ۴۵

- ۴۸ ۲-۲-۴- توزیع وضعیت موجود و مطلوب پاسخ گویان در استفاده از منابع اطلاعاتی
- ۴۸ ۳-۲-۴- توزیع میزان مهارت و دانش و نیازسنجی آموزشی پاسخ گویان
- ۵۲ ۴-۲-۴- توزیع وضعیت موجود و مطلوب میزان آگاهی و دانش پاسخ گویان از موضوعات آموزشی عمومی
- ۵۳ ۵-۲-۴- توزیع وضعیت موجود و مطلوب میزان آگاهی و دانش پاسخ گویان از موضوعات آموزشی تخصصی مرتع داری
- ۵۴ ۶-۲-۴- توزیع وضعیت موجود و مطلوب میزان آگاهی و دانش پاسخ گویان از موضوعات آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی
- ۵۵ ۷-۲-۴- توزیع وضعیت موجود و مطلوب میزان آگاهی و دانش پاسخ گویان از موضوعات آموزشی تخصصی بیابان زدایی و تثبیت شن
- ۵۶ ۸-۲-۴- توزیع وضعیت موجود و مطلوب میزان آگاهی و دانش پاسخ گویان از موضوعات آموزشی تخصصی جنگل داری
- ۵۶ ۹-۲-۴- توزیع میزان تاثیر روش های آموزشی در ارتقاء دانش و مهارت کارشناسان
- ۵۷ ۱۰-۲-۴- بررسی رابطه بین متغیر روش های آموزشی وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی عمومی و تخصصی
- ۶۰ ۱۱-۲-۴- مقایسه میانگین های وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی عمومی و تخصصی
- ۶۲ ۱۲-۲-۴- اولویت بندی نیازهای آموزشی
- ۶۷ ۱۳-۲-۴- نمودارهای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب
- ۷۲ ۳-۴- نتیجه گیری
- ۷۴ ۱-۳-۴- اولویت نیازهای آموزشی عمومی
- ۷۵ ۲-۳-۴- اولویت نیازهای آموزشی تخصصی مرتع داری
- ۷۵ ۳-۳-۴- اولویت نیازهای آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی
- ۷۶ ۴-۳-۴- اولویت نیازهای آموزشی تخصصی بیابان زدایی و تثبیت شن
- ۷۶ ۵-۳-۴- اولویت نیازهای آموزشی تخصصی جنگل داری
- ۷۷ ۴-۴- مقایسه موضوعات آموزشی حاصل از این پژوهش با موضوعات برنامه ریزی شده توسط اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس



۷۷	۴-۴-۱- نیازهای آموزش عمومی
۷۹	۴-۴-۲- نیازهای آموزشی تخصصی مرتع داری
۸۰	۴-۴-۳- نیازهای آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی
۸۱	۴-۴-۴- نیازهای آموزشی تخصصی بیابان زدایی و تثبیت شن
۸۲	۴-۴-۵- نیازهای آموزشی تخصصی جنگل داری
۸۳	۴-۵- تاثیر روش های آموزشی در افزایش دانش و مهارت کارشناسان
۸۴	۴-۶- بحث
۸۸	۴-۷- پیشنهادها
۹۰	منابع
۹۱	پیوست

## فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۴۱	جدول ۴-۱- موضوعات آموزشی عمومی
۴۲	جدول ۴-۲- موضوعات آموزشی تخصصی مرتع داری
۴۲	جدول ۴-۳- موضوعات آموزشی تخصصی بیابان زدایی و تثبیت شن
۴۳	جدول ۴-۴- موضوعات آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی مرتعی
۴۳	جدول ۴-۵- موضوعات آموزشی تخصصی جنگل داری
۴۶	جدول ۴-۶- توزیع حوزه فعالیت پاسخ گویان
۴۶	جدول ۴-۷- توزیع سابقه خدمت پاسخ گویان در اداره کل منابع طبیعی استان فارس
۴۷	جدول ۴-۸- توزیع سابقه خدمت پاسخ گویان در سایر ارگان ها
۴۷	جدول ۴-۹- توزیع آخرین مدرک تحصیلی پاسخ گویان
۴۷	جدول ۴-۱۰- توزیع سنی پاسخ گویان
۴۸	جدول ۴-۱۱- توزیع وضعیت موجود و مطلوب استفاده از منابع اطلاعاتی
۴۹	جدول ۴-۱۲- توزیع میزان ارتباط وظیفه فعلی پاسخ گویان با رشته تحصیلی آنها
۴۹	جدول ۴-۱۳- توزیع میزان بهره گیری پاسخ گویان از مهارت و تخصص خویش در فعالیت های شغلی
۴۹	جدول ۴-۱۴- توزیع میزان استفاده از رایانه برای افزایش مهارت پاسخ گویان
۵۰	جدول ۴-۱۵- توزیع میزان آشنایی پاسخ گویان با اصطلاحات و مفاهیم حوزه کاری خود
۵۰	جدول ۴-۱۶- توزیع میزان استفاده از دانش و اطلاعات همکاران برای افزایش دانش و مهارت
۵۰	جدول ۴-۱۷- توزیع میزان مواجهه با مشکل برای بالابردن دانش و مهارت های خود در محیط کاری
۵۱	جدول ۴-۱۸- توزیع پاسخ های ارائه شده در ارتباط با میزان مفیدبودن نیازسنجی

در شناسایی نیازها

- ۵۱ جدول ۴-۱۹- توزیع میزان موثر بودن دوره های برگزار شده
- ۵۲ جدول ۴-۲۰- توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب پاسخ گویان درباره موضوعات آموزشی عمومی
- ۵۳ جدول ۴-۲۱- توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب پاسخ گویان درباره موضوعات آموزشی تخصصی مرتع داری
- ۵۴ جدول ۴-۲۲- توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب پاسخ گویان درباره موضوعات آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی
- ۵۵ جدول ۴-۲۳- توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب پاسخ گویان درباره موضوعات آموزشی تخصصی بیابان زدایی و تثبیت شن
- ۵۶ جدول ۴-۲۴- توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب پاسخ گویان درباره موضوعات آموزشی تخصصی جنگل داری
- ۵۷ جدول ۴-۲۵- توزیع میزان تاثیر روش های آموزشی در ارتقاء دانش و مهارت کارشناسان
- ۵۸ جدول ۴-۲۶- همبستگی روش های آموزشی با وضعیت مطلوب موضوعات آموزشی عمومی - ضریب همبستگی پیرسون
- ۵۸ جدول ۴-۲۷- همبستگی روش های آموزشی با وضعیت مطلوب موضوعات آموزشی حوزه مرتع داری - ضریب همبستگی پیرسون
- ۵۹ جدول ۴-۲۸- همبستگی روش های آموزشی با وضعیت مطلوب موضوعات آموزشی حوزه بهره برداری از محصولات فرعی مرتعی - ضریب همبستگی پیرسون
- ۵۹ جدول ۴-۲۹- همبستگی روش های آموزشی با وضعیت مطلوب موضوعات آموزشی بیابان زدایی و تثبیت شن - ضریب همبستگی پیرسون
- ۶۰ جدول ۴-۳۰- همبستگی روش های آموزشی با وضعیت مطلوب موضوعات آموزشی جنگل داری - ضریب همبستگی پیرسون
- ۶۰ جدول ۴-۳۱- نتایج آزمون t جفت (موضوعات آموزشی عمومی)
- ۶۱ جدول ۴-۳۲- نتایج آزمون t جفت (موضوعات آموزشی مرتع داری)
- ۶۱ جدول ۴-۳۳- نتایج آزمون t جفت (موضوعات آموزشی بهره برداری از محصولات فرعی مرتعی)

- ۶۱ جدول ۴-۳۴- نتایج آزمون t جفت (موضوعات آموزشی بیابان زدایی و تثبیت شن)
- ۶۱ جدول ۴-۳۵- نتایج آزمون t جفت (موضوعات آموزشی جنگل داری)
- ۷۸ جدول ۴-۳۶- نیازهای آموزش عمومی حاصل از این پژوهش و دوره های برنامه ریزی شده توسط اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری
- ۷۹ جدول ۴-۳۷- نیازهای آموزشی مرتع داری حاصل از این پژوهش و دوره های برنامه ریزی شده توسط اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری
- ۸۰ جدول ۴-۳۸- نیازهای آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی حاصل از این پژوهش و دوره های برنامه ریزی شده توسط اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری
- ۸۱ جدول ۴-۳۹- نیازهای آموزشی تخصصی بیابان زدایی و تثبیت شن حاصل از این پژوهش و دوره های برنامه ریزی شده توسط اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری
- ۸۲ جدول ۴-۴۰- نیازهای آموزشی تخصصی جنگل داری حاصل از این پژوهش و دوره های برنامه ریزی شده توسط اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۶۷	نمودار ۴-۱- اولویت نیازهای آموزش عمومی
۶۸	نمودار ۴-۲- اولویت نیازهای آموزش مرتع داری
۶۹	نمودار ۴-۳- اولویت نیازهای آموزش بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی
۷۰	نمودار ۴-۴- اولویت نیازهای آموزش بیابان زدایی و تثبیت شن
۷۱	نمودار ۴-۵- اولویت نیازهای آموزش جنگل داری
۷۲	نمودار ۴-۶- مقایسه مجموع امتیازات وضعیت موجود و مطلوب استفاده از منابع اطلاعاتی
۷۳	نمودار ۴-۷- مقایسه مجموع امتیازات وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی عمومی
۷۴	نمودار ۴-۸- مقایسه مجموع امتیازات وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی مرتع داری
۷۵	نمودار ۴-۹- مقایسه مجموع امتیازات وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی تخصصی بهره برداری از محصولات فرعی منابع طبیعی
۷۶	نمودار ۴-۱۰- مقایسه مجموع امتیازات وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی بیابان زدایی و تثبیت شن
۷۶	نمودار ۴-۱۱- مقایسه مجموع امتیازات وضعیت موجود و مطلوب موضوعات آموزشی جنگل داری

## ۱-۱- کلیات

امروزه، جوامع با سرعت حیرت‌انگیز در حال تغییر و تحول هستند. اگرچه تغییر و تحول در زندگی بشر امری اجتناب ناپذیر و جزء لاینفک طبیعت او است، اما نمود این تغییرات در عصر حاضر بسیار سریع‌تر از گذشته می باشد. چنان که بولتن (Bolton, 1993) به نقل از تافلر اظهار می دارد: ما در آینده که بسیار هم متحیر کننده است به سر می بریم و این گفته به این معنا است که تغییرات چنان برق‌آسا رخ می دهند که یا نمی توان با آنها روبرو شد و یا این که سازگاری با آنها مشکل می باشد و از سوی دیگر بدون تغییر ماندن نیز غیر ممکن است.

ویژگی‌های سیاسی و اجتماعی جوامع امروز با گذشته کاملاً تفاوت دارد. برای مثال، تغییرات سریع صنعت باعث مهاجرت و افزایش جمعیت جوامع شهری گردیده و تامین نیازهای این جوامع باعث تخریب و از بین رفتن تدریجی منابع طبیعی شده است. برای دارا بودن یک آینده پایدار، نیاز به حفظ و نگهداری منابع طبیعی می باشد. حفظ و نگهداری منابع طبیعی نیز به سازمان‌هایی بستگی دارد که این وظیفه را بر عهده دارند (Miller, 2003). همچنین، مطالعات اخیر، مسایل و مشکلات حادی را در مورد خاک، محیط زیست و اقتصاد نشان داده است که خود موجب توجه بیشتر نسبت به بحران‌های زیست محیطی و لزوم داشتن برنامه‌های دراز مدت برای مدیریت آنها گردیده است (Williams, 1992).

مشخصه عمومی منابع طبیعی، اهمیت آنها برای استفاده از فرآورده‌های جنگلی و مراتع در کشورهای در حال توسعه است. دسترسی نامحدود افراد این جوامع از یک طرف و استفاده ناکارآمد و مداوم از طرف دیگر، باعث بهره برداری بی رویه از این منابع شده است. فرسایش و کاهش مواد غذایی خاک، خشکسالی‌های طولانی، قطع درختان جنگلی و چرای بی رویه دام‌ها، مهمترین چالش‌هایی هستند که این کشورها برای حفظ منابع طبیعی با آنها روبرو شده اند. راه حل پیش‌گیری از تخریب و از بین رفتن تدریجی منابع طبیعی در این کشورها، تنها به بکارگیری فناوری‌های مناسب و صرفه جویی در هزینه‌ها بستگی ندارد، بلکه به فعالیت سازمان‌های منابع طبیعی و موسسات وابسته به آنها در این زمینه بستگی دارد. از این رو، نیاز به شناسایی ابزارهایی است که باعث تسهیل فعالیت این نوع سازمانها و موسسات می شود. یکی از این ابزارها، کارکنان این سازمان‌ها می باشند که با آموزش و ارتقاء اطلاعات آنها

می‌توان در راستای حفظ منابع طبیعی گام‌های موثری برداشت (Gebremedhin et al., 2000). برنامه‌ریزی مناسب برای آموزش کارکنان این سازمان‌ها و تعیین نیازهای واقعی و مورد علاقه آنها، با نیازسنجی آموزشی باید انجام گیرد. اجرای نیازسنجی باعث تحلیل موقعیت و نیازهای فعلی این سازمان‌ها شده و سازگاری با تغییرات بوجود آمده را برای این سازمان‌ها آسان می‌سازد.

## ۱-۲- اهمیت موضوع و بیان مساله

با مشاهده نابودی و تخریب منابع طبیعی و محیط زیست جهانی، فعالیت‌های مطلوبی برای پیشگیری از این بحران‌ها انجام می‌گیرد. یکی از این فعالیت‌ها، استفاده از سازمان‌های منابع طبیعی برای این منظور می‌باشد. این سازمان‌ها ظرفیت پذیرش تغییرات سریع برای چالش با آنها را دارند زیرا مدیران این سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از منابع انسانی و سایر منابع سازمانی، ظرفیت‌ها و استعداد‌های گوناگونی را برای سازمان خود فراهم کرده تا از نابودی منابع طبیعی و محیط زیست جلوگیری کنند (Judge and Elenkov, 2005).

بنابراین، برای روبرو شدن با تخریب منابع طبیعی و تلاش برای حفظ آنها، باید ابزار و منابع لازم را به کار برد. نیروی انسانی از موثرترین عوامل پیشرفت و توسعه یک سازمان از جمله سازمان‌های منابع طبیعی برای این منظور محسوب می‌شود. اگر کارکنان یک سازمان دارای دانش و مهارت لازم نباشند، سازمان با مشکلات فراوان روبرو می‌شود و بکارگیری نیروی انسانی متخصص بدون توجه به اصول برنامه ریزی آموزشی غیرممکن خواهد بود. تغییر و تحولات سریع و اجتناب ناپذیر در فنون، روش‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و عملی در سازمان‌ها از یک سو و منسوخ شدن پاره‌ای از مهارت‌ها و نگرش‌ها از سوی دیگر، ضرورت آموزش مستمر را برای کارکنان یک سازمان ایجاد می‌کند. برای گذار از موقعیت قدیمی به موقعیت جدید، به تنوع عملکرد در سازمان‌ها نیاز است و تنوع عملکرد تنها با توسعه نیروی انسانی محقق می‌شود. از طرف دیگر، در جهان پر رقابت امروز، سازمانی شانس بقاء پیدا می‌کند که ابزار لازم برای پاسخ‌گویی سریع به تغییرات محیط پیرامون خود را دارا باشد. بنابراین، ارزنده‌ترین هدف یک سازمان باید بهبود و توسعه مستمر نیروی انسانی خود باشد.

همچنین، سازمانی پویا و متحرک است که برحسب شرایط سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و برای سازگار شدن با محیط متغیر بیرونی، دائم در حال تغییر باشد. زیرا سازمان یک سیستم فنی و اجتماعی است و پیشرفت‌های علمی و فناوری ایجاد می‌کند تا تغییرات مناسب در آن ایجاد شود (بافورد و همکاران، ۱۳۸۱).

پرورش نیروی انسانی کارآمد و توسعه منابع انسانی، راهی است میان‌بر که می‌تواند سازمان‌ها را برای تحقق هرچه بهتر اهداف خود یاری کند زیرا داشتن کارکنان پرنرژی، خلاق و متعهد می‌تواند سازمان را با عملکرد بهتر و پاسخ‌گویی بیشتر به تغییرات پیش رو راهنمایی کند (کوهستانی، ۱۳۸۰).

تخصیص بخشی از هزینه‌ها و منابع به برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی سازمان اجتناب‌ناپذیر است، زیرا عملکرد کارکنان در یک سازمان ترکیبی از آموزش، تجربه، مهارت‌های روابط انسانی، مهارت‌های ارتباطی و انگیزشی آنان و چگونگی به کارگیری کارکنان توسط مدیر سازمان می‌باشد (Waldron *et al.*, 2004).

بنابراین، سازمان‌های امروز باید به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند. هنگامی که یادگیری عملی و فرایند مشارکت کارکنان در حل چالش‌های پیش روی یک سازمان به کار گرفته شود، این چالش‌ها راحت‌تر حل می‌شوند و کارکنان با اجرای برنامه‌های آموزشی برای ارتقاء سازمان تلاش می‌کنند (Altricher *et al.*, 2002). همچنین، فرآیندهای یادگیری درون سازمانی برای تشخیص و کشف راه‌حل‌های ممکن و حل مسائل سازمانی به کار می‌روند و برای سازگار شدن با تغییرات آینده، سازمان و کارکنان را یاری می‌دهند (Hall *et al.*, 2000).

از سوی دیگر جوامع نوین امروز به انسان‌هایی بالنده نیاز دارند تا بتوانند با بینش مناسب، مجموعه‌ای از مهارت‌های مختلف را در مشاغل گوناگون به کار بندند. واقعیت این است که در جهان امروز آنچه که بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است. بدیهی است که با بی‌توجهی به پرورش و توسعه نیروی انسانی، سرنوشت و بقای سازمان به خطر خواهد افتاد (دعایی، ۱۳۷۷). زیرا، کارکنان و متخصصان آموزش دیده در ارتقای سازمان نقش موثرتری دارند و بهتر می‌توانند با تغییرات روزافزون خود را هماهنگ کنند. بنابراین، در صورتی که کارکنان سازمان بتدریج با مهارت‌های جدید مورد نیاز خود آشنا شوند، در طول زمان هریک از آنان در نقش یک مدیر ظاهر خواهند شد که می‌توانند همکاران کم‌تجربه خود را راهنمایی کنند. سعی و کوشش افراد در فراگیری مهارت‌های جدید به منظور کسب تبحر و صلاحیت لازم برای ارتقاء خویش، اهمیت آموزش و تکامل کارکنان را آشکار می‌سازد. تکامل کارکنان به معنای بالابردن سطح مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های فردی به منظور بهبود عملکرد حال و آینده سازمان است (بافورد و همکاران، ۱۳۸۱).

بنابراین، شناخت و توسعه منابع انسانی در سازمان به رشد و بهبود آن کمک می‌کند و برای شناخت و توسعه این منابع ارزشمند، به آموزش و بالابردن سطح مهارت‌های آنان نیاز می‌باشد. اما اولین پرسش قبل از شروع آموزش، این است که آیا آموزش‌های ارائه شده با نیازهای کارکنان سازمان متناسب است یا خیر؟ زیرا آموزش‌هایی که با نیازهای کارکنان سازمان متناسب نباشند، نتیجه‌ای جز هدر رفتن وقت و صرف هزینه برای سازمان نخواهد داشت. بنابراین، تعیین نیازهای آموزشی کارکنان سازمان، اولین و در واقع مهمترین اقدام در



راستای اثربخشی فعالیت‌ها، بهسازی و توسعه منابع انسانی است. به منظور تعیین نیازهای آموزشی کارکنان، نیازسنجی انجام می‌شود.

سامرز (Sommers, 2002) نیازسنجی آموزشی کارکنان را تعیین فاصله بین آنچه هست و آنچه که باید باشد تعریف می‌کند و عقیده دارد که نیازسنجی، فرآیندی برای شناخت و تعریف برنامه‌های آموزشی مورد نیاز می‌باشد. همچنین دوتین (Dottin, 2005) نیازسنجی را درک شکاف‌ها و تفاوت‌های موجود بر سر راه رسیدن به هدف سازمان تعریف می‌کند و معتقد است که از جمله اهداف نیازسنجی، تعیین نیازهای منابع انسانی، مالی و ساختاری است. با استفاده از نیازسنجی می‌توان ظرفیت‌های سازمان را تشخیص داد تا برای استفاده از این ظرفیت‌ها برنامه ریزی کرد. همچنین، نیازسنجی اطلاعات زیادی را درباره ویژگی‌ها و علائق کارکنان، دانش و مهارت‌های مورد نیاز آنان فراهم می‌کند که برای توسعه سازمان نیز مفید می‌باشند.

نیازسنجی‌های آموزشی، سازمان را برای چالش با تغییرات، تولید محصولات و اجرای برنامه‌ها یا خدمات جدید مهیا می‌سازد و تجربیات ارزشمندی را برای مدیران سازمان فراهم می‌سازد تا برای بهسازی و توسعه نیروی انسانی خود برنامه ریزی کنند. نیازسنجی آموزشی به مدیران سازمان‌های کشاورزی و منابع طبیعی کمک می‌کند تا:

- کارکنان و ارباب رجوع را برای تشخیص مسائل، تغییرات در شرف وقوع و فرصت‌های پیش روی سازمان هدایت کند.
- نتایج پیمایش‌ها و جلسات گروه‌های متمرکز را تحلیل نماید.
- اولویت‌های سازمانی، تغییرات و فرصت‌ها را مشخص سازد.
- به تشخیص علت مسائل کلیدی به وجود آمده در سازمان کمک کند و
- توصیه‌هایی برای پاسخ به مسائل کلیدی و روبرو شدن با تغییرات و کسب منافع از فرصت‌های موجود، ارائه دهد (Science Center Report, 2006).

نیازسنجی با شناسایی نیازهای آموزشی مهم و مورد علاقه کارکنان سازمان، اولویت‌های آموزشی را تعیین نموده و مبنایی را برای تعیین اهداف سازمان و بهبود عملکرد آن برای مدیران فراهم می‌کند. در نهایت تصمیم‌گیری مدیران سازمان درباره محتوای آموزشی مناسب، شیوه‌های آموزشی اثربخش، برنامه ریزی برای استفاده از امکانات و منابع موجود سازمان و زمان و محل برگزاری دوره‌های آموزشی تابعی از مطالعات نیازسنجی و نتایج حاصل از آنها است.

از سوی دیگر، سرعت تغییرات، تقاضا را برای آموزش‌های جدید به کارکنان در سازمان افزایش می‌دهد. آموزش به کارکنان در مورد این‌که چگونه یاد بگیرند، چگونه در محیط‌های اجتماعی کار کنند و آموزش‌هایی از قبیل نحوه ایجاد شغل‌های جدید در کشاورزی و سازمان‌های وابسته، نحوه برخورد با ارباب رجوع و تداوم بخشیدن به روابط ارباب رجوع و

سازمان، می توانند توسعه نیروی انسانی و اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشند. می توان نتایج آموزش کارکنان در سازمان را به صورت زیر خلاصه کرد:

اولاً به انعطاف پذیری و سازگاری بهتر کارکنان در رویارویی با موانع و موقعیتهای سخت و دشوار می انجامد.

ثانیاً در رفتار کارکنان برای پاسخ‌گویی بهتر به ارباب رجوع که می تواند برای سازمان منبع ارزشمندی باشد، تنوع ایجاد می کند.

آموزش کارکنان حتی می تواند راهی موثر برای مهیا سازی آنها به منظور مقابله با موانع تصمیم گیری‌های شخصی و سازمانی باشد (Braslavaskey, 2002). بنابراین، با شناخت نیازهای آموزشی در یک سازمان، مسائل و مشکلات گروه‌های انسانی شناخته می شوند تا برای حل آنها به صورت متمرکز اقدامات لازم انجام گیرد (شاعری و کاظمی، ۱۳۸۳).

با توجه به تغییرات سریع در بخش های کشاورزی و منابع طبیعی و وجود چالش‌هایی مثل تخریب محیط زیست، تخریب جنگل‌ها و تالاب های طبیعی و از بین رفتن پوشش مرتعی و زیستگاه‌های طبیعی، برنامه ریزی برای آموزش کارشناسانی مثل اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری در زمینه های فوق ضروری به نظر می رسد. در ابتدای این برنامه ریزی، انجام مطالعات نیازسنجی یک گام مهم برای تشخیص اولویت‌های آموزشی کارشناسان است و با توجه به دلایل زیر می توان گفت که نیازسنجی و بررسی نیازهای آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس دارای اهمیت است:

- به منظور همگام شدن سازمان و کارشناسان آنها با تغییرات سریع و با اتکا به دانش و فناوری‌های نوین و رفع نیازهای آموزشی در راستای پاسخ به مشکلات در محیط درون و بیرون سازمان و ارباب رجوع آنها، نیازسنجی آموزشی امری ضروری می باشد.
- بودجه بندی و اخذ اعتبارات و منابع لازم برای برنامه های آموزشی به توجیه مناسب و دلایل کافی نیاز دارد. لذا نتایج مطالعات نیازسنجی آموزشی، دلایل لازم را برای تصمیم گیری مدیران ارشد سازمان در این باره فراهم می آورد.
- برای مدیران سازمان، ارزیابی کارشناسان از جمله فعالیت‌هایی است که می تواند باعث بهبود و پیشرفت سازمان شود. نیازسنجی آموزشی امکان ارزیابی را برای مدیران فراهم می آورد.

### ۳-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس

#### اهداف اختصاصی:

- ارائه الگوی نیازسنجی برای تهیه برنامه ریزی آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس
- بررسی دانش و تخصص کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس پیرامون کار خود (وضعیت موجود)
- تعیین اولویت‌های آموزشی کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس (وضعیت مطلوب)
- تعیین شیوه (های) آموزشی مناسب با مشارکت کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان فارس

## ۲- مروری بر تحقیقات انجام شده

### ۲-۱- تغییرات در سازمانهای کشاورزی و منابع طبیعی

تغییرات قرن بیست و یکم بر تمام ابعاد زندگی بشر تاثیرگذار بوده است. تحولاتی که در حال حاضر در حال رخ دادن است، عبارتند از:

- هر دو یا سه سال یک بار، سرعت افزایش دانش دو برابر می شود.
- هر روز ۷۰۰۰ مقاله علمی و تخصصی در سراسر جهان منتشر می شود.
- ماهواره‌ها هر روز داده‌های بسیاری را بین مراکز اطلاعاتی مختلف مانند کتابخانه‌ها و موسسات آموزشی جابجا می کنند.
- اقتصاد و تجارت، جهانی شده و وابستگی‌های گوناگون در ابعاد وسیع بین جوامع و کشورهای مختلف بوجود می آید.
- تنها ۱۵ درصد از مشاغل به تحصیلات دانشگاهی نیاز خواهند داشت، اما تقریباً همه مشاغل، به دانش و مهارت معادل تحصیلات دانشگاهی نیاز دارند.

این تغییرات به افزایش استفاده از منابع در دسترس توسط انسان، برای تامین نیازهای خویش منجر شده است. استفاده از این منابع تا جایی افزایش یافته است که نسل‌های آینده از این منابع برخوردار نخواهند شد (Mc Coy, 2000).

با گذشت زمان، انسان و جوامع بشری با تغییرات و تحولات گوناگون بیشتری روبرو شده اند. این تغییر و تحولات یا به صورت آگاهانه و پیش بینی شده و یا ناآگاهانه و پیش بینی نشده می باشد. تغییر در جوامع و محیط بشری، باعث تغییر در نیازهای افراد و جوامع مختلف می شود که برای برطرف کردن آنها، استفاده از منابع موجود در اولویت قرار می گیرد. از آغاز زندگی بشر تا کنون، سه انقلاب بزرگ شامل انقلاب کشاورزی، انقلاب صنعتی و انقلاب اطلاعاتی رخ داده است. این سه انقلاب، تغییر و تحولات عظیمی را در سراسر جهان به وجود آورده‌اند و انسان را با موج تازه‌ای از نوسازی، پژوهش و آزمایش‌های گوناگون در زمینه‌های مختلف روبرو کرده است و اگرچه منافعی را برای انسان و جوامع انسانی در بر داشته‌اند، ولی با بحران‌هایی نیز همراه بوده‌اند که بسیاری از آنها مخرب و ویرانگر بوده و هستند (دراکر، ۱۳۷۳).