

## بررسی و تعیین نیازهای آموزشی عقیدتی کارکنان دولتی ایران مورد مطالعه: کارکنان وزارت جهادکشاورزی

سید داود حاجی میررحیمی\*: عضو هیأت علمی، مرکز آموزش عالی امام خمینی(ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی کرج، کرج، ایران.

**چکیده:** بخشی از رفتارهای شغلی و سطح کارایی و اثربخشی شغلی کارکنان وابسته به نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی آنان است. وزارت جهادکشاورزی بواسطه برخورداری از سوابق ارزشمند انقلابی، دارای مجموعه وظایف فرهنگی ویژه‌ای است و برنامه‌ریزی آموزش‌های عقیدتی کارکنان در آن صورت می‌گیرد. نبود داده‌های علمی در زمینه نیازهای آموزشی عقیدتی کارکنان، موانعی در مسیر اصلاح و توسعه برنامه‌های آموزش عقیدتی وزارت فوق‌الذکر ایجاد کرده است و این موضوع مسئله اصلی تحقیق بود. تحقیق توصیفی از نوع کاربردی و پیمایشی بوده و جامعه آماری شامل «کارکنان ستادی وزارت جهادکشاورزی»، «مدرسين دوره‌های آموزش ضمن خدمت عقیدتی» و «مدیران و کارشناسان برنامه‌ریزی آموزشی حوزه نمایندگی ولی فقیه» بود. ابزار تحقیق شامل سه نوع پرسشنامه مجزا بود که برای تأیید اعتبار ظاهری آنها، از دیدگاه ۲۴ نفر از اعضای جامعه تحقیق و برای تأیید پایایی آنها نیز از آزمون کرونباخ آلفا استفاده شد. اهم یافته‌ها نشان داد که بطور کلی میزان ضرورت برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های عقیدتی برای کارکنان از سه دیدگاه کارکنان، مدیران و مدرسین به ترتیب ۳/۹۵، ۴/۰۹ و ۴/۴ از ۵ بوده و میزان تأثیر این آموزش‌ها در افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی کارکنان نیز به ترتیب: ۳/۳، ۴/۱۹ و ۴/۳۶ از ۵ است. همچنین در زمینه میزان دستیابی آموزش‌های عقیدتی به هدف‌های بلندمدت بخش کشاورزی، میانگین دیدگاه‌ها به ترتیب: ۳/۰۶، ۳/۴۳ و ۳/۴۶ از ۵ بود. از جانب دیگر، اولویت نیازهای آموزشی عقیدتی کارکنان عبارتند از: دوره‌های آموزشی عقیدتی «آشنایی با نهج‌البلاغه»، «آشنایی با تفسیر نماز»، «آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن(در مباحث شادی، مهارت‌های زندگی، خدمات‌رسانی و...)»، «آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن(در مباحث عدالت، قیامت، امامت و...)».

واژگان کلیدی: نیاز آموزشی، آموزش عقیدتی، وزارت جهادکشاورزی.

\*نویسنده‌ی مسؤول: عضو هیأت علمی، مرکز آموزش عالی امام خمینی(ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی کرج، کرج، ایران.

(Email: d.mirrahimi@areeo.ac.ir)

## مقدمه

انسان نیکوترین مخلوق هستی و گل سرسبد آفرینش، دارای ابعاد وجودی و نیازهای گوناگونی است. نیمه‌ای از سرشت آدمی از خاک سرشته و آن دیگری بر آستان افلاکیان سر می‌ساید. سرشت خاکی و جنبه مادی او، همواره وی را به سوی خاک و ارزشهای فانی و بعد لاهوتی او همواره او را به کمالات سوق می‌دهند. در نتیجه وجود انسانی در گردونه کشاکش بعد مادی از یک سو و بعد معنوی از سوی دیگر قرار دارد و ترکیبی از آرزوها، خواست‌ها، اهداف و نیازهای به ظاهر متعارض و متضاد در وجود او ظهور و بروز پیدا کند (سلطانی، ۱۳۹۱). اعتقادات دینی بخش اصلی باورهای فرهنگی و قوانین و مقررات جامعه انسانی را تشکیل می‌دهد و نقش منحصر به فردی در توسعه همه جانبه ایفا می‌نماید. شاکله اصلی باورهای منتج به تعریف رفتار انسان‌ها را "اعتقادات مذهبی" تشکیل می‌دهد و با وجود تحولات علوم و فناوری نه تنها نقش این موضوع در جوامع بشری کاهش نیافته بلکه ارتقاء نیز یافته است. پرداختن به کارشناسان برنامه‌ریزی آموزشی بر اساس بررسی‌های مختلف ابعاد قابلیت‌های دانش‌آموختگان نظام آموزش رسمی و ارزیابی قدرت جذب در بازار این افراد به نکته دست یافته‌اند که بخش مهمی از قابلیت اشتغال‌زایی ایشان را توانمندی‌های اعتقادی و باورهای مذهبی تشکیل می‌دهد (ریز و همکاران، ۲۰۰۶). مسئولیت‌پذیری مدیران واحدهای آموزشی در زمینه همراهی و توسعه این توانمندی‌ها مورد توجه بوده و محور مباحث مهم مؤسسات آموزش عالی قرار دارد (مطالعات فلسفی و دینی، ۲۰۱۲). بر این اساس، معماری صحیح این باورها و اعتقادات می‌تواند مسیر توسعه سازمان‌ها و به تبع آن جوامع را بیش از پیش فراهم نماید. همچنین، بخشی از تمرکز گروه مطالعات فضای کار (The Company Workspace Group) (شرکت گروه فضای کار، ۲۰۱۵) در خصوص چگونگی ایجاد فرصت‌های برابر شغلی در جامعه، بر توجه به مذهب، باور یا دیدگاه‌های سیاسی کارکنان می‌باشد. آنان معتقدند که آموزش و تقویت توانمندی‌های کارکنان در این خصوص می‌تواند موجب افزایش کارآمدی نظام تولید و توسعه درآمد شرکت شود. منابع انسانی کارآمد و توانمند، سرمایه پایدار و ماندگار توسعه جوامع می‌باشند. برای استمرار فرایند توسعه و کسب جایگاه برتر در جهان رو به رشد شتابان، سرمایه‌گذاری فراوانی در این منابع صورت گرفته و جهان از تمرکز سرمایه‌گذاری روی منابع فیزیکی بسوی تمرکز سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی و جایگزینی نظام

دانش روی آورده است. بر این اساس بسیاری از مدیران مورد مطالعه ترجیح داده‌اند که بر اساس سیاست کارمندیابی، منابع انسانی سازمان را تقویت نمایند (دلوی و شائمی برزکی، ۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی شامل ارتقای کلیه ابعاد توانمندی‌های فنی، حرفه‌ای، رفتاری و اعتقادی این منابع می‌باشد. این راهبرد، در اولویت توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جوامع مختلف قرار دارد. گزارش سال ۲۰۱۴ سازمان ملل متحد نشان داده است که ایران با میانگین ۰/۷۴۹ در جایگاه ۷۵ جهان از نظر شاخص توسعه انسانی عقب تر از کشورهایی مانند قطر، عربستان سعودی، امارات و بحرین قرار دارد (صغاری، ۱۳۹۴). این موضوع مؤید ضرورت توجه کلیه واحدها، دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی به توانمندسازی نیروی انسانی خود دارد. تحولات روبنایی و زیربنایی نظام اداری ایران با آغاز انقلاب اسلامی، متأثر از نظام سیاسی حاکم به گونه‌ای شد که حفظ، توسعه و ارتقای بهره‌وری آن نیازمند منابع انسانی متخصص و از طرفی متعهد، متدین و دارای نگرش مثبت نسبت به تداوم و همراهی دین و حکومت و رسوخ آموزه‌های دینی و فرهنگی در ساختار اداری و سازمانی بود. با عنایت به این تغییرات، جانی تازه در رگ‌های سازمان‌های دولتی و خصوصی کشور دمیده شد و نوید موفقیت‌های بی‌شماری را در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی داد (صدرالسادات، ۱۳۸۹). آن چنان که اکثریت قاطع مردم و نخبگان کشور بویژه آنانکه دین‌خواهی در جانشان سابقه دیرینه داشت، با شوق فراوان خواستار حاکمیت اسلام و اجرای احکام و قوانین نورانی آن شدند. نهادهایی مانند جهادسازندگی نیز در همین راستا به بسیج نیروهای علاقمند، کارآمد و پرشور برای ساخت عقب‌ماندگی‌ها بویژه در محیط‌های روستایی و عشایری پرداخت. شرایط پس از این خواست مردمی بگونه‌ای رقم خورد که با تحمیل هشت‌ساله جنگ، مدیریت اداری و سازمانی رو به توسعه، مجال تکامل نیافت و جوانان و نخبگان به سمت جبهه‌های حق علیه باطل متمایل شدند. پس از جنگ با اجرای طرح بلندمدت و گسترده بازسازی، بهینه‌سازی ساختار اداری کشور نیز آغاز شد و آموزش کارکنان بویژه در برنامه سوم توسعه جایگاه ویژه‌ای یافت. در این میان، آموزش‌های عقیدتی برای توسعه فرهنگی و بهره‌گیری از شاخص‌های مثبت ملی و مذهبی در دستگاه‌های دولتی شکل روشن‌تری یافت. این روند در دستگاه‌های خاصی مانند جهادسازندگی، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، وزارت کشور، وزارت دفاع و ... منجر به ایجاد نمایندگی‌های ولی

و اشکالاتی در این برنامه، می‌باشد. بر این اساس، تحقیق حاضر با هدف دستیابی آن انجام شد. در برنامه آموزشی عقیدتی کوتاه‌مدت، کارکنان وزارت جهادکشاورزی دوره‌های آموزشی مختلفی شامل: خانواده، فرصت‌ها و فراغت‌ها، اسلام و سلامت جسم و روح، احکام فقهی متبلا به خانوادگی و اجتماعی، زندگی در آئینه اعتدال "تعادل"، احکام، آثار خداگرایی در زندگی، طریق سعادت با نگرشی بر فضائل اخلاقی و موانع آن، مسئولیت انسان در اسلام، آسیب‌شناسی تربیت دینی، آثار تربیتی نماز، آموزه‌هایی از زندگانی فرزندان دینی، اخلاق در قرآن، اخلاق در قرآن با نگرشی بر الگوهای والای رفتاری پیامبران، مبانی رواشناختی خوشبختی با نگرش دینی، معارفی از قرآن "هدفمندی انسان"، سرنوشت اعمال انسان، دنیا و آخرت از دیدگاه قرآن، نقش اهل بیت در تبیین معارف اسلامی، انسان در آئینه عبادت از منظر نهج البلاغه، پیام‌ها و عبرت‌های قرآن، عبادت و آفات آن، مدیریت علوی با نگرشی بر آسیب‌های مدیریتی، درس‌های اخلاقی از نهج البلاغه، اسلام و زیبایی‌های آن با نگرشی بر سرور و شادی، سیره امام رضاع (ولایت عشق، آیه الکرسی و پیام‌های آن، تکریم ارباب رجوع از منظر اسلام، راز و نیاز و برکات دعا، رابطه انسان با طبیعت در نهج البلاغه، فرهنگ دینی و تمدن، معارفی از قرآن "حیات طیبه با نگرشی بر سوره اسرا"، انسان در آئینه سعی و تلاش از منظر اسلام، مکارم اخلاق در صحیفه سجادیه، صاحبان حق از منظر امام سجاده (ع) و کشاورزی از دیدگاه اسلام تعریف شده است (سلطانی و همکاران، ۱۳۸۴). البته در مراکز آموزش جهادکشاورزی با توجه به بررسی‌های انجام شد دوره‌های دیگری با هماهنگی اداره آموزش عقیدتی اجرا می‌گردد که برخی از آنها عبارتند از: جلوه‌های خدامحوری، خدمات‌رسانی از دیدگاه قرآن، طبیعت و کشاورزی، آیین زندگی، تفسیر سوره حجرات، احکام نماز، مسئولیت انسان در اسلام، سیره امام رضاع (ع)، دنیا و آخرت از دیدگاه قرآن، کتابخوانی از جلد ۹ تفسیر نمونه، پیام‌ها و عبارت‌های قرآنی، مکارم اخلاق در صحیفه سجادیه، سلوک نبوی، اسلام و زیبایی‌های آن با نگرشی بر سرور و شادی، خانواده، فرصت‌ها و فراغت‌ها (دفتر آموزش کارکنان، ۱۳۹۴). از دیدگاه ایرانی (۱۳۸۹) آموزش‌های عقیدتی در چهار گروه اخلاق، عقاید، احکام و قرآن قرار می‌گیرند و کارکنان از برخی برنامه‌ها مانند: جشن تکلیف فرزندان، اردوهای زیارتی و عقیدتی به خوبی استقبال می‌کنند. مکتوبیان (۱۳۸۹) معتقد است نگاه کلی بر آموزش عقیدتی وزارت جهادکشاورزی بر مبنای صحیحی قرار ندارد و بر همین

فقیه و ادارات آموزش عقیدتی شد. محور فعالیت این نهادها توسعه قابلیت‌های عقیدتی، مذهبی و فرهنگی کارکنان بوده است و تلاش دارند از طرق مختلف از جمله برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت، نگرش مثبتی نسبت به بکارگیری دیدگاه‌های دینی و مذهبی در انجام بهینه امور شغلی در کارکنان، بوجود آورند. در همین راستا، تداوم کیفیت مطلوب منابع انسانی متخصص در فضای کنونی رشد و توسعه علوم و فناوری مرهون کمیت و کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت است. تعدد و تنوع دوره‌های آموزشی به گونه‌ای که بتواند ابعاد توانمندی‌های مدیریتی، انسانی، رفتاری و فنی و حرفه‌ای کارکنان را ارتقا بخشد، موضوعی است که برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران آموزشی به آن توجه زیادی دارند و اهمیت آن در اغلب سازمان‌ها به تدریج رو به افزایش است (حاجی میررحیمی، ۱۳۹۴). این نظام از سه فرایند اصلی تجزیه وظایف شغلی، تعیین قابلیت‌های دانشی، مهارتی و بینشی کارکنان و تعیین دوره‌های آموزشی تشکیل شده است. طی این فرایند افراد ذیصلاح نسبت به طراحی دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان اقدام نموده و تعیین نهایی دوره‌هایی که کارکنان باید در هر یک از سال‌های خدمت بگذرانند و همچنین ارزشیابی این دو فرایند توسط متخصصین ارزشیابی آموزشی؛ انجام می‌گیرد. این رو شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان در اولویت برنامه‌ریزی آموزشی قرار گیرد. اصولاً «نیاز»، چیزی در درون فرد است که او را به فعالیت و کار و می‌دارد (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۳) و حالتی درونی است که باعث می‌شود نتیجه معینی جذاب به نظر برسد (روبینز، ۱۹۹۳). در وزارت جهادکشاورزی برگرفته از قوانین کشوری شامل: بند یک بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۲۴ مورخ ۹۰/۱/۳۰ و بخشنامه مورخ ۹۰/۱۲/۴ معاونت توسعه سرمایه ریاست جمهوری، ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی فصل ۹ قانون خدمات کشوری به شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ مورخ ۸۹/۱/۱۰ و ماده ۵۹ قانون مدیریت خدمات کشوری؛ مقررات جامعی برای توسعه آموزش کارکنان پیش‌بینی شده است (خاوازی، ۱۳۹۴). این موارد شامل: بخشنامه ۲۵۰۵۴/۰۲۰ مورخ ۹۳/۹/۳ و بند ۷ و ۸ بخشنامه شماره ۲۰۰/۲۹۱۶ مورخ ۹۴/۲/۷ وزیر جهادکشاورزی و بخشنامه شماره ۹۴/۲۵۳۷ مورخ ۹۴/۴/۷ معاون برنامه‌ریزی و اقتصادی وزیر جهادکشاورزی تأکید بر تحقق سرانه آموزش مدیران (۶۰ ساعت) و کارکنان (۴۰ ساعت) است. مسائل و تنگناهای یاد شده نیز در برنامه آموزش عقیدتی وزارت جهادکشاورزی دیده می‌شود و بررسی‌های کارشناسی و مطالعات انجام شده مؤید ضعف‌ها

و همکاران، ۲۰۰۲) روی کارکنان بخش های پرستاری کشور سوئد نشان داد که نیازهای معنوی آنان در سه طبقه «موضوعات روحی و معنوی»، «موضوعات مذهبی» و «موضوعات وجودی» و زیرطبقاتی مانند: معنا، آزادی، انزوا و مرگ قرار دارند. همچنین دانش اکثریت پرستاران محدود به یکسری اطلاعات نظری در مورد تعاریف مربوط به موضوعات یاد شده بود. با این وجود، پیشنهادات آنان برای بهبود وجود معنوی و پشتیبانی از عناصر ضروری مربوطه می تواند در سه بخش اصلی دسته بندی شود. از طرفی بین درک مفهوم مراقبت های معنوی با مراقبت های روحی اختلاف نظرهایی وجود دارد. محققین یاد شده در پایان نتیجه گیری کردند که تمایل به موضوعات معنوی در کارکنان مورد مطالعه و احساس نیاز به آموزش در این خصوص وجود دارد. انگلش (۲۰۱۲) با اشاره به نیاز بزرگسالان به تغییر و تحول هدفمند "دانش زندگی و نوع نگاه به آن"، "روابط" و "برنامه های آینده" و بطور کلی "دانش مذهبی"، بهره گیری از نظریه یادگیری تحول نگر را مطرح کرده است و معتقد است که این نظریه می تواند تأثیر شگرفی بر توسعه افراد بزرگسال داشته باشد. محور موضوعی این نظریه یادگیری تدریجی و تجمعی است. در حقیقت بیشتر یک سفر تکاملی است که شامل یک چشم انداز جامع یادگیری و اذعان به وجود احتمالات برای طی کردن مسیر تحول در طول زمان می باشد. برای این منظور از روش های مختلفی مانند: روانکاو، مسابقه فرهنگی؛ رهایی بخش اجتماعی؛ و سیاره ای نسبت به جذب یادگیرندگان استفاده می کنند. بررسی ها نشان داده است که کارکنان و متخصص مراقبت های تسکینی لازم است دارای صلاحیت معنوی و مذهبی شایسته ای برای مراقبت از افراد تحت معالجه خود باشند (امبانکنمت، ۲۰۱۰).

برخی از این صلاحیت ها عبارتند از:

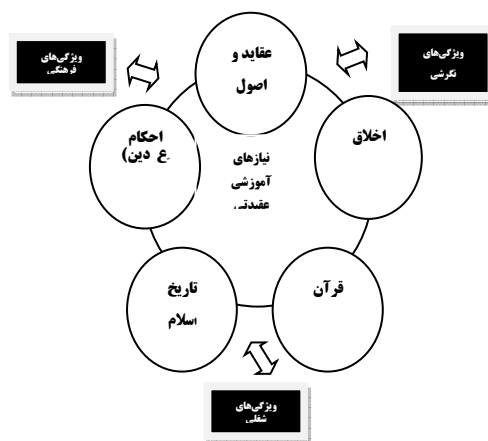
- تشخیص این که همه دارای بعد "روحانی" هستند.
- تشخیص این که هر کسی دارای ابعاد مذهبی خاصی است.
- شناخت حدود مرزهای شخصی خود در برابر دیگران
- آگاهی از ماهیت نیازهای دینی
- توانایی ایجاد یک رابطه با بیماران و کارکنان مراقب
- به رسمیت شناختن محدودیت های شخصی خود
- توانایی برقراری ارتباط با دیگران و با اعضای تیم چند رشته ای
- استفاده از مهارت های گوش دادن فعال برای تشخیص نیازهای معنوی و مذهبی
- شناخت موقعیت معنوی خود

اساس نیازسنجی صحیحی نیز صورت نمی گیرد و اثرگذاری دوره ها نیز جای تردید دارد. بر این اساس، نیازسنجی آموزشی مناسب بطور مستمر صورت نمی گیرد و کارشناس پیگیری و ارزشیابی این برنامه ها وجود ندارد (موسوی، ۱۳۸۹). این در حالی است که کارکنان نیازمند آموزش هایی هستند که ایشان را در جهت خدمت رسانی بیشتر و رفع سوء رفتارهای اداری (رشوه خواری، اختلاس، کم کاری، عدم برخورد مناسب با ارباب رجوع، عدم فرمان برداری و ...) و تقویت فرهنگ و مدیریت جهادی یاری رساند (مکتوبیان، ۱۳۸۹). بدیهی است این رویه وزارت را در رسیدن به اهدافش با مشکل جدی مواجه می نماید. برای این منظور پیشنهاد شده است که ابتدا بررسی جامعی از رفتارهای کارکنان در واحد اداری صورت گیرد، سپس رفتارهایی که نیاز به ترمیم، اصلاح یا تقویت دارد، شناسایی و در این جهت برنامه ریزی شود. بر اساس نتایج مطالعات سلطانی (۱۳۹۱) نیازهای انسان از منظر قرآن در حوزه نیازهای ایمنی و برخی عوامل ایجابی آن عبارتند از: ایمان به خدا، ادای امانت، نماز، زکات و صدقات (تأمین امنیت اقتصادی)، توکل، جهاد، حمایت از مظلومان؛ در حوزه نیاز به محبت و تعلق عبارتند از: وفای به عهد، صله رحم، عشق و پرستش و تولی و تبری می باشد. در حوزه نیاز به احترام و تکریم نیز عبارتند از: مشورت با دیگران، صبرنیکوکاری، تقوا و عدل و انصاف و در حوزه نیاز به کمال و خودشکوفایی عبارتند از: ایمان به هدف، بینش و بصیرت، تزکیه و رضا به قضای الهی، عبادات و معنویت و عزت نفس و بلند همتی است. کمیسیون حقوق بشر و برابری اروپا قواعد و اصول اخلاقی، رفتاری و معنوی را برای کلیه کارکنان شرکت و مؤسسات مختلف با هر دین و مذهبی تعریف کرده است که لازم مورد توجه کارفرمایان قرار گیرد (کمیسیون حقوق بشر و برابری، ۲۰۱۴) (The Equality and Human Rights Commission). در حوزه تجلی باورها، موضوعات شامل: لباس، ظاهر و جواهرات با مفهوم مذهب یا عقیده بوده و در این رابطه می توان به: پوشیدن روسری و داشتن حجاب، اشاره کرد. در حوزه ترک محل کار و یا تعطیل کردن کارها، به این موضوع اشاره می شود که کارکنان بواسطه انجام امور دینی یا هر نوع باور دیگری، نیاز به خروج از محل کار یا تعطیل کردن کار خود دارند. به هر حال این موارد از جمله نکاتی است که کارفرمایان باید با آن آشنا شده و این رفتار را با هدف افزایش بهره وری شرکت، مدیریت کنند. در حوزه تطبیق وظایف کاری، نتایج مطالعات استرانگ و همکاران (استرانگ

-شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای شخصی

### مواد و روش‌ها

تحقیق از نوع توصیفی و نوع کاربردی بوده و روش تحقیق با توجه به روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. بر این اساس، دیدگاه آزمودنی‌ها برای تدوین نیازهای آموزش ضمن خدمت عقیدتی کارکنان، مورد بررسی قرار گرفت. متغیرهای مستقل عبارتند از: سابقه خدمت، سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، پست سازمانی، نگرش نسبت به "آموزش‌های عقیدتی"، تعداد دوره آموزش عقیدتی گذرانده شده، سابقه تدریس در دوره‌های آموزش ضمن خدمت عقیدتی، سابقه مدیریت، نوع استخدام، متغیروابسته نیز عبارت بود از: دیدگاه اعضای نمونه تحقیق در زمینه مقیاس‌های "دانش عقیدتی" کارکنان و "مقیاس کاربرد موضوعات عقیدتی در انجام وظایف شغلی آنان". چارچوب نظری پژوهش با توجه به نتایج منابع مورد بررسی و مصاحبه با ۵ نفر از خبرگان حوزه آموزش عقیدتی وزارت جهادکشاورزی تدوین شد (نمودار ۱).



نمودار شماره ۱-چارچوب نظری تحقیق

در این چارچوب پنج حوزه موضوعی شامل: "عقاید و اصول"، "احکام (فروع دین)"، "اخلاق"، "تاریخ اسلام" و "قرآن" تعریف شد که کلیه محتوای مباحث عقیدتی کارکنان را تشکیل می‌دهند. بطور کلی در زیرمجموعه هر محور، تعدادی دوره آموزشی سازگار با شرح وظایف و مأموریت‌های شغلی تعریف شد. این موضوعات عبارت بودند از: آشنایی با رفتار فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و ...)، آشنایی با اخلاق پیامبران از دیدگاه قرآن، آشنایی با امر به معروف و نهی از منکر، شناخت عبادت و آفات آن، آشنایی با موضوعات وظیفه شناسی، آشنایی با انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عترت، امام شناسی، آشنایی با ضرورت‌های رفتاری در دوران غیبت

امام زمان «عج»، آشنایی با ولایت فقیه، عدالت شناسی، آشنایی با احکام ازدواج، شناخت احکام قراردادهای و معاملات، توانایی روان‌خوانی قرآن، آشنایی با قواعد تجوید قرآن، شناخت طبیعت و کشاورزی از دیدگاه اسلام، آشنایی با مباحث دنیا و آخرت از دیدگاه قرآن، آشنایی با تفسیر نماز، کتابخوانی (مرتبط با مباحث فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی مانند: کتب شهید مطهری و ...)، آشنایی با تاریخ اسلام، توانایی روخوانی قرآن، آشنایی با مهارت‌ها و فنون ترویج و تبلیغ اموردینی، آشنایی با نهج البلاغه، آشنایی با صحیفه سجاده، آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث شادی، مهارت‌های زندگی، خدمات‌رسانی و ...)، اصلاح الگوی مصرف از دیدگاه قرآن و عترت، آشنایی با ترجمه تحت‌اللفظی قرآن، آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث عدالت، قیامت، امامت و وحی)، آشنایی با توحیدشناسی، آشنایی با احکام روزه، آشنایی با احکام نماز، آشنایی با پیام‌ها و عبرت‌های قرآن، آشنایی با آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی در جامعه اسلامی و غیر اسلامی، آشنایی با مسئولیت انسان در اسلام، توانایی قرائت صحیح قرآن، آشنایی با تعلیم و تعلم از دیدگاه اسلام، آشنایی با جلوه‌های خدا محوری در زندگی، معادشناسی، آشنایی با سیره ائمه اطهار(ع)، آشنایی با راز و نیاز و برکات دعا، نبوت شناسی، آشنایی با آواشناسی قرآن، آشنایی با تقدس کار و کارآفرینی در اسلام، آشنایی با مفاهیم و قرائت صحیح نماز آشنایی با مفاهیم و قرائت صحیح نماز، برای تعیین نیازهای آموزشی عقیدتی کارکنان از فرمول "سنجش جامع نیازهای آموزشی" استفاده شد (حاجی میررحیمی و زمانی، ۱۳۸۱). بر این اساس، دیدگاه سه گروه "کارکنان"، "مدیران حوزه نمایندگی ولی فقیه و کارشناسان برنامه‌ریزی آموزشی عقیدتی" و "مدرسين دوره‌های آموزش ضمن خدمت عقیدتی کارکنان" در انتخاب نهایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت کارکنان بررسی می‌شود. با توجه به سطح دانش و تجربیات این سه گروه، ضرایب ۱، ۲ و ۳ به ترتیب برای دیدگاه‌های سه گروه فوق اعمال می‌شود. همچنین، ابعاد محتوایی دوره‌های آموزشی (سطوح اهمیت، دانش و کاربرد) که باید در فرایند تعیین نهایی نیازهای آموزشی کارکنان استفاده شوند، مشخص می‌گردد.

$$V_n = x(K+A) + y(K'+A) + z(K''+A)$$

$$V_n = \text{مقیاس دانش کارکنان در زمینه موضوع آموزشی از منظر کارکنان}$$

$K =$  مقیاس دانش کارکنان در زمینه موضوع آموزشی از منظر کارکنان.

دانش موضوعی کارکنان، نقش بارزی در تعیین نوع و محتوای دوره‌های آموزش عقیدتی کارکنان دارد. همچنین با توجه به محدودیت منابع مالی و اعتباری و ضرورت تسریع در دسترسی سازمان به اهداف از پیش تعیین شده باید شاخص «میزان کاربرد موضوع در محیط شغلی و فردی و اجتماعی برای پیشبرد هدف‌های وزارت جهادکشاورزی» مورد استفاده قرار گیرد و مبنای تعیین نوع دوره‌های آموزشی قرار گیرد که کارکنان باید در آن شرکت کنند. بدیهی است دوره آموزش عقیدتی که محتوای آن کاربرد بیشتری دارد در مقایسه با دوره آموزش عقیدتی که محتوای آن کاربرد کمتری دارد (هر چند به سایر ابعاد آنها امتیاز مساوی داده شده باشد)، در رتبه‌بندی دوره‌های آموزشی مورد نیاز در رده بالاتری قرار می‌گیرد. بنابراین، اگر از فرمول محاسبه "مقیاس دانش" استفاده شود، در شرایط مساوی دوره آموزشی که محتوای آن کاربرد بیشتری دارد در رده پایین‌تری قرار می‌گیرد. در نتیجه در مورد سنجش «مقیاس کاربرد» علامت منفی فرمول به مثبت تبدیل می‌گردد. همچنین در راستای رعایت تناسب اندازه‌ها میان امتیازات بدست آمده برای ابعاد مختلف یک دوره آموزشی، از کسر ۱/۱۲ استفاده شده است. از طرف دیگر، با توجه به اختلاف دیدگاه افراد ذیصلاح در تعیین دوره‌های آموزش عقیدتی کارکنان و همچنین تفاوت سطح اهمیت دیدگاه هر یک از آنان در این خصوص، ضرایب مختلفی برای نظرات آنها در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق شامل سه گروه: «کارکنان وزارت جهادکشاورزی»، «مدرسين دوره‌های آموزش ضمن خدمت عقیدتی» و «مدیران و کارشناسان برنامه‌ریزی آموزشی حوزه نمایندگی ولی فقیه» بود. با توجه به آمارهای موجود ۹۸۰۰۰ نفر کارمند رسمی، قراردادی و پیمانی در آن وزارت وجود دارد که بر اساس نظر اداره کل آموزش‌های عقیدتی حداقل ۵۰ درصد آنان در طی سال‌های ۸۸-۱۳۸۴ در دو دوره آموزش عقیدتی شرکت نموده‌اند. بنابر این، حجم جامعه آماری در گروه اول، ۴۹۰۰۰ نفر تعیین شد. برای تخمین حجم نمونه تحقیق در گروه "کارکنان" از فرمول کوکران (ویژه جامعه محدود) به شرح ذیل استفاده شده است:

$$n = \frac{Ntpq}{Nd + t^2pq}$$

$n$  = حجم جامعه تحقیق =  $N$  حجم نمونه تحقیق

$$d^2 = .5, q = .5, p = .5, t^2 = 1.962, .082$$

$K'$  = مقیاس دانش کارکنان در زمینه موضوع آموزشی از منظر مدیران آموزش عقیدتی.

$K''$  = مقیاس دانش کارکنان در زمینه موضوع آموزشی از منظر مدرسین دوره‌های آموزش عقیدتی.

$A$  = مقیاس میزان کاربرد موضوع آموزشی در انجام وظایف شغلی کارکنان از منظر کارکنان.

$A'$  = مقیاس میزان کاربرد موضوع آموزشی در انجام وظایف شغلی کارکنان از منظر مدیران و کارشناسان آموزش عقیدتی.

$A''$  = مقیاس میزان کاربرد موضوع آموزشی در انجام وظایف شغلی کارکنان از منظر مدرسین.

$X$  = ضریب دیدگاه کارکنان،  $Y$  = ضریب دیدگاه مدیران و کارشناسان آموزش عقیدتی،  $Z$  = ضریب دیدگاه مدرسین با توجه به منابع موجود، برای محاسبه این مقیاس‌ها از روش‌های ذیل استفاده می‌شود (حاجی‌میررحیمی و زمانی، ۱۳۸۱):

$$K = (m_i - m_k) m_i \text{ (مقیاس دانش)}$$

$$A = 1/12 (m_i + m_a) m_i \text{ (مقیاس کاربرد)}$$

$m_i$  = میانگین امتیاز اهمیت،  $m_k$  = میانگین امتیاز دانش،  $m_a$  = میانگین امتیاز کاربرد. "مقیاس دانش" کارکنان در زمینه موضوع آموزشی به مفهوم ضرب "اهمیت موضوع آموزشی" در قدر مطلق "تفاضل میزان دانش کارکنان در زمینه موضوع آموزشی از سطح اهمیت آن" و "مقیاس کاربرد موضوع آموزشی در انجام وظایف شغلی" به مفهوم ضرب "اهمیت موضوع آموزشی" در قدر مطلق "مجموع میزان کاربرد موضوع آموزشی در انجام وظایف شغلی کارکنان و سطح اهمیت آن" ضرب در یک دوازدهم (۱/۱۲) می‌باشد. برای محاسبه مقیاس‌های  $A'$  و  $A''$  به روش فوق با استفاده از دیدگاه مدیران و سرپرستان عمل شد. برای محاسبه مقیاس‌های  $A$  و  $K$  به روش فوق با استفاده از دیدگاه آموزشگران عملیات مورد نظر صورت گرفت. اصولاً «اهمیت موضوع آموزشی» شاخص تعیین‌کننده‌ای برای شناخت میزان تأثیر و نقش موضوع در تحقق عملکرد بهینه فردی و سازمانی به شمار می‌آید (بوریچ، ۱۹۸۰). بنابراین، با توجه به محدودیت امکانات و اعتبارات و همچنین زمان در دسترس، لازم است از "اهمیت موضوع" به عنوان یک شاخص ارزنده در نیازسنجی استفاده شود. از طرفی، از آنجا که مهمترین هدف طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش عقیدتی کارکنان افزایش دانش اعتقادی و نگرشی آنان در زمینه انجام بهینه وظایف و مسؤولیت‌های شغلی به منظور تسهیل فرآیند تحقق هدف‌های وزارت جهادکشاورزی است، مداخله سطح

تحقیق) و پس از اخذ نظرات آنان و با انجام اصلاحاتی پرسشنامه‌های نهایی طراحی گردید. برای تأیید پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون کرونباخ آلفا استفاده شد. برای این منظور پرسشنامه مقدماتی در اولین گام در اختیار ۲۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق که به طور تصادفی انتخاب شدند (خارج از نمونه تحقیق) قرار داده شد و پس از تکمیل توسط ایشان جمع‌آوری گردید. بر این اساس ضریب کرونباخ آلفا به ترتیب برای پرسشنامه‌های کارکنان، مدیران و آموزشگران ۰/۸۷، ۰/۷۱ و ۰/۷۴ محاسبه شد.

### یافته‌ها و بحث

استان خراسان ۳۴/۲ درصد، استان قزوین ۱۷/۱، استان مرکزی ۱۵/۱٪، استان اردبیل ۱۰ درصد، استان کردستان ۱۱/۶٪، سازمان حفظ نباتات ۴/۱ درصد، سازمان امور عشایر ۳/۴ درصد و سازمان جنگلها ۶/۸ درصد از کارکنان مورد بررسی را در خود جای داده است. حدود ۴۰ درصد افراد مورد بررسی دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۳۹ درصد) بوده و کمترین فراوانی (۱۷/۱ درصد) مربوط به تحصیلات فوق لیسانس است. ۹۰/۴ درصد کارکنان مرد و ۹/۶ درصد از آنان زن هستند. بیشترین درصد فراوانی (۳۴/۸ درصد) برای این متغیر رشته کشاورزی و کمترین درصد فراوانی (۵/۲٪) مربوط به رشته حسابداری است. بیشترین درصد پاسخگویان (۶۴/۷)، کمتر از ۱۰ دوره آموزشی عقیدتی را گذرانده‌اند و کمترین درصد فراوانی (۱۰/۶ درصد) مربوط به گزینه بالاتر از ۲۰ دوره است. بیشترین کارکنان استخدام رسمی هستند (۸۶/۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به استخدام قراردادی است که تنها ۶/۲ درصد از پاسخگویان را تشکیل می‌دهد. همچنین ۷/۶ درصد از پاسخگویان به صورت قراردادی در استخدام وزارت جهاد کشاورزی هستند. افراد دارای پست مدیریت، ۲۷/۱ درصد، کارشناسی ۴۵/۱٪، کمک کارشناسی ۱۱/۸٪ و سایر موارد ۱۶ درصد پاسخگویان را تشکیل می‌دهند. کارشناسان فراوانی بیشتری نسبت به دیگر رده‌های سازمانی دارند. بررسی مشخصات فردی و حرفه‌ای گروه دوم تحقیق (مدیران) نشان داد که بیشترین درصد فراوانی مربوط به مدیران دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۴۳/۹) و کمترین فراوانی (۱۶/۷ درصد) مربوط به مدیران دارای تحصیلات فوق-لیسانس و دکتری (۱۳/۳) است. مدرک تحصیلی ۱۶/۷ درصد مدیران مورد بررسی کمتر از لیسانس است. از طرفی استان خراسان ۱۲/۹ درصد، استان قزوین ۹/۷، استان مرکزی ۳/۲ درصد، استان اردبیل ۱۶/۱ درصد و

با توجه به مشخص نبودن دیدگاه آزمودنی‌ها نسبت به برنامه آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت عقیدتی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی مقدار P مساوی ۰/۵ منظور شد. در این حالت مقدار واریانس به بالاترین مقدار خود یعنی ۰/۲۵ می‌رسد (حجازی و همکاران، ۱۳۸۱). بر این اساس، حجم نمونه کارکنان ۱۵۰ نفر برآورد شد. مدیران عضو نمونه تحقیق شامل کلیه مسئولین حوزه نمایندگی و دفتر آموزش عقیدتی در واحدهای سازمانی محل خدمت کارکنان بصورت سرشماری در نمونه آماری قرار داده شدند که تعداد آنها ۳۱ نفر بود. از طرفی، آموزشگران (مدرسین) دوره‌های آموزش عقیدتی در واحدهای مورد مطالعه (محل خدمت کارکنان عضو نمونه تحقیق) که حداقل در دو دوره آموزشی طی سال‌های ۹۲-۱۳۸۸ تدریس نموده‌اند، بصورت سرشماری در نمونه آماری قرار گرفتند که تعداد آنها ۳۰ نفر بود. با توجه به گروه‌بندی دفاتر نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی، به دو منطقه: یک شامل: خراسان رضوی، خراسان شمالی، گلستان، مازندران، تهران، قم، قزوین، زنجان، آذربایجان شرقی و غربی، کردستان، همدان، مرکزی، سمنان، اردبیل، گیلان، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، سازمان تعاون روستایی، سازمان شیلات، سازمان امور اراضی و دو شامل: فارس، خوزستان، لرستان، ایلام، چهارمحال و بختیاری، کهگیلویه و بویراحمد، اصفهان، یزد، بوشهر، کرمان، هرمزگان، سیستان و بلوچستان، خراسان جنوبی، منطقه جیرفت و کهنوج، کرمانشاه، سازمان دامپزشکی، سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری، سازمان امور عشایر، سازمان حفظ نباتات. واحدهای سازمانی منتخب از هر منطقه عبارت بودند از: منطقه یک: خراسان رضوی، قزوین، مرکزی، اردبیل و منطقه دو: سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری، سازمان حفظ نباتات، سازمان امور عشایر. با توجه به هدف‌های تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها، از سه نوع پرسشنامه ویژه "کارکنان"، "مدیران و کارشناسان حوزه نمایندگی ولی فقیه" و "مدرسین دوره‌های آموزش عقیدتی وزارت جهاد کشاورزی" استفاده شد. هر یک از پرسشنامه‌های فوق شامل دو بخش "مشخصات فردی، حرفه‌ای و دیدگاهی آزمودنی‌ها" و "تعیین نیازهای آموزش عقیدتی کارکنان" بود. همچنین، از طیف ده گزینه‌ای برای اندازه‌گیری دیدگاه‌ها استفاده شد. برای تأیید اعتبار ظاهری ابزار تحقیق پرسشنامه‌های اولیه در اختیار شش نفر از اعضای جامعه تحقیق از هر یک از سه گروه نمونه تحقیق قرار گرفت (در مجموع ۲۴ نفر خارج از نمونه

سابقه مدیریت ۱۱ تا ۲۰ سال، کمترین درصد فراوانی را با ۱۱/۱٪ به خود اختصاص داده است. بررسی میزان سابقه کار کارشناسی در برنامه‌ریزی آموزش عقیدتی نشان داد که؛ بیشترین درصد فراوانی (۴۵/۲٪) مربوط به سابقه کمتر از ۵ سال است. کمترین درصد فراوانی (۱۶/۱) درصد) مربوط به سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۱ سال است. همچنین، بیشترین درصد فراوانی (۴۸ درصد) مربوط به سابقه خدمت بالاتر از ۲۱ سال در وزارت است. کمترین درصد فراوانی (۸ درصد) مربوط به سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال است. بررسی میزان ضرورت برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های عقیدتی برای کارکنان از منظر سه گروه اعضای نمونه تحقیق (کارکنان، مدیران، مدرسین) نشان داد که این میزان به ترتیب: ۳/۹۵، ۴/۰۹ و ۴/۴ از ۵ است. بررسی تأثیر این آموزش‌ها در افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی کارکنان نیز نشان داد این میزان به ترتیب: ۳/۳، ۴/۱۹ و ۴/۳۶ از ۵ می‌باشد. همچنین، در زمینه میزان دستیابی آموزش‌های عقیدتی به هدف‌های بلندمدت بخش کشاورزی، میانگین نظرات به ترتیب: ۳/۰۶، ۳/۴۳ و ۳/۴۶ از ۵ بود. بر این اساس ضمن تأیید ضرورت و اثربخشی این آموزش‌ها، نقش آنها در تحقق اهداف وزارت جهادکشاورزی از هر سه منظر در حد متوسط شناخته شده است و به طور کلی فراگیران در هر سه زمینه نظرات ضعیف‌تری داشته‌اند. بررسی میزان «اهمیت موضوعات آموزشی عقیدتی»، «دانش عقیدتی کارکنان» و «میزان امکان کاربرد آنها در فعالیت‌های شغلی کارکنان» نشان داد که این میزان به ترتیب: ۷/۳۴، ۵/۴۷ و ۷/۲ است. در حالی که میانگین اهمیت ۴۳ موضوع عقیدتی مورد بررسی بیش از حد زیاد (۷/۳۴) از ۱۰) و میزان امکان کاربرد ۴۳ موضوع مورد بررسی نیز بیش از حد زیاد (۷/۲ از ۱۰) می‌باشد، ولی میزان دانش کارکنان در زمینه ۴۳ موضوعات آموزشی مورد بررسی، در حد متوسط است و این نتیجه مؤید ضرورت برنامه‌ریزی برای توسعه دانش عقیدتی کارکنان است (جدول ۱).

استان کردستان ۳۸/۷ درصد، سازمان حفظ نباتات ۳/۲ درصد، سازمان امور عشایر ۶/۵ درصد و سازمان جنگل‌ها ۹/۷ درصد از پاسخگویان را تشکیل داده‌اند. بدین ترتیب استان کردستان با ۳۸/۷ درصد بیشترین فراوانی و استان مرکزی و سازمان حفظ نباتات با ۳/۲ درصد کمترین پاسخگو را داشته‌اند. جنسیت آنان مرد بوده و بیشترین درصد فراوانی (۴۱/۹٪) به رشته‌های الهیات و علوم حوزوی و کمترین درصد فراوانی (۳/۲ درصد) مربوط به سایر رشته‌ها اختصاص دارد. بیشترین درصد فراوانی (۵۱/۶ درصد) مربوط به سابقه خدمت کمتر از ۵ سال در حوزه نمایندگی ولی فقیه وزارت جهادکشاورزی است. سابقه مدیریت ۱۱ تا ۲۰ سال، کمترین درصد فراوانی را با ۹/۷ درصد به خود اختصاص داده است. بیشترین درصد فراوانی (۴۵/۲٪) مربوط به سابقه کار کارشناسی کمتر از ۵ سال است. کمترین درصد فراوانی (۱۶/۱) درصد) مربوط به سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۱ سال است. بیشترین درصد فراوانی (۴۵/۲٪) مربوط به سابقه خدمت بالاتر از ۲۱ سال در وزارت جهادکشاورزی کمترین درصد فراوانی (۶/۵ درصد) مربوط به سابقه ۶ تا ۱۰ سال است. میانگین سن مدیران ۴۳/۵ سال با انحراف معیار ۶/۷ است. دامنه سنی پاسخگویان بین ۲۷ تا ۵۵ سال است. بیشترین درصد فراوانی با ۵۸/۱ درصد مربوط به طبقه ۴۱ تا ۵۰ سال است و کمترین درصد فراوانی با ۶/۵ درصد مربوط به طبقه ۳۰ تا ۳۰ سال است. بررسی مختصات گروه سوم تحقیق نشان داد که توزیع جغرافیایی مدرسین عضو نمونه تحقیق بدین شرح است: استان خراسان ۲۰ درصد، استان قزوین ۲۶/۷، استان مرکزی ۱۶/۷ درصد، استان اردبیل ۶/۷ درصد، استان کردستان ۱۶/۷ درصد، سازمان حفظ نباتات ۳/۳ درصد و سازمان جنگل‌ها ۱۰ درصد. بیشترین درصد فراوانی (۷۶/۷ درصد) برای این متغیر، رشته حوزوی و کمترین درصد فراوانی (۳/۳ درصد) مربوط به رشته کشاورزی است. بیشترین درصد فراوانی با ۴۶/۴ درصد مربوط به طبقه ۴۱ تا ۵۰ سال است و کمترین درصد فراوانی با ۲۱/۴٪ مربوط به طبقه ۳۱ تا ۳۱ سنی بیشتر از ۵۱ سال است. بیشترین درصد فراوانی (۵۱/۹ درصد) مربوط به سابقه کمتر از ۵ سال در حوزه نمایندگی ولی فقیه است.



جدول شماره ۱: توزیع آماری مقیاس‌های "دانش عقیدتی کارکنان" و "میزان کاربرد موضوعات عقیدتی در محیط‌های شغلی"

مقیاس کاربرد از منظر مدیران	مقیاس دانش کارکنان از دیدگاه مدیران	مقیاس کاربرد از منظر مدرسین	مقیاس دانش کارکنان از دیدگاه مدرسین	مقیاس کاربرد از منظر کارکنان	مقیاس دانش کارکنان از دیدگاه ایشان	موضوعات آموزشی
۸/۱۸	۱۲/۲۸	۹/۳۹	۱۵/۸۳	۱۰/۹۶	۱۴/۶	آشنایی با رفتار فردی در خانواده(با همسر،
۸/۲۷	۹/۹۹	۱۵/۳۷	۱۵/۳۷	۱۰/۴۴	۱۶/۸۴	آشنایی با اخلاق پیامبران از دیدگاه قرآن
۸/۰۸	۹/۷۴	۹/۷۲	۱۹/۱۸	۱۰/۵۷	۱۵/۵۵	آشنایی با امر به معروف و نهی از منکر
۷/۹۲	۱۲/۰۸	۹/۱۴	۱۸/۷۸	۹/۷	۱۴/۲۶	شناخت عبادت و آفات آن
۸/۲۹	۱۳/۵۶	۸/۷۸	۱۲/۲۳	۱۰/۲۸	۱۵/۹۶	آشنایی با موضوعات و طبقه‌شناسی
۷/۳۱	۱۱/۳۱	۷/۸۸	۱۳	۱۰/۱۷	۱۶/۵۹	آشنایی با انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عزت امام شناسی
۶/۸۳	۸/۳۲	۸/۸۷	۱۸/۱۶	۱۰/۵۱	۱۶/۶۳	آشنایی با ضرورت‌های تئوری در دوران قیامت امام زمان(عج)
۷/۶۴	۱۱/۲۴	۸/۲۳	۱۷/۸۹	۱۰/۲۶	۱۷/۷۸	آشنایی با ولایت فقیه
۷/۷۴	۶/۱۲	۱۰/۴۸	۱۸/۱۱	۱۰/۵۴	۱۲/۱۴	عدالت‌شناسی
۶/۶۸	۸/۱۸	۸/۷۸	۱۵/۴۴	۹/۹۶	۱۳/۳۸	آشنایی با احکام ازدواج
۶/۳۸	۶/۲۸	۷/۸۶	۸/۳۵	۸/۳۷	۶/۷۴	شناخت احکام قراردادها و معاملات
۶/۵	۱۱/۳۶	۶/۷۷	۱۲/۲۸	۸/۶۳	۱۵/۷۱	توانایی روان‌خوانی قرآن
۹/۴۵	۱۴/۴	۱۰/۵۶	۱۰/۸۷	۱۰/۷۸	۱۱/۲۴	آشنایی با قواعد تجوید قرآن
۸/۵	۱۵/۷۵	۸/۲۶	۱۷/۳۹	۱۰/۱۳	۱۵/۷	شناخت طبیعت و کشاورزی از دیدگاه اسلام
۶/۷۸	۸/۰۹	۷/۷۴	۹/۸۹	۸/۵	۱۱/۷۶	آشنایی با مباحث دنیا و آخرت از دیدگاه قرآن
۷/۹۴	۸/۶	۹/۲۲	۱۷/۶۹	۹/۸۶	۱۳/۳۶	آشنایی با تفسیر نماز
۸/۹۹	۱۳/۲۹	۹/۵۴	۲۲/۶۵	۱۰/۲۵	۱۷/۱۶	کتابخوانی (مرتبط با مباحث فرهنگی، اجتماعی، ...)
۷/۶۸	۱۶/۳۷	۶/۸۳	۱۴/۹	۸/۹۳	۱۳/۸۵	آشنایی با تاریخ اسلام
۷/۳۲	۹/۹۸	۷/۹۸	۱۷/۴۷	۸/۵۹	۱۱/۱۸	توانایی روحانی قرآن
۱۰/۶۸	۱۵/۰۷	۹/۴۴	۱۵/۳۳	۱۰/۴۸	۹/۹	آشنایی با نهج البلاغه
۸/۹	۲۲/۴۷	۸/۱۹	۲۲/۲۲	۹/۴۳	۱۹/۶۵	آشنایی با مهارت‌ها و فنون ترویج و تبلیغ امور دینی
۶/۱۴	۹	۶/۷	۱۶/۷۸	۷/۴۴	۱۲/۷۳	آشنایی با صحیفه سجاده
۶/۶	۱۶/۳۶	۵/۴۲	۱۴/۷	۷/۹	۱۶/۵۶	آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن(در مباحث شادی، ...)
۷/۷۵	۱۹/۰۹	۷/۷۱	۲۰/۵۶	۹/۶۹	۲۱/۱۴	اصلاح الگوی مصرف از دیدگاه قرآن و عزت
۶/۸۳	۱۰/۹۵	۸/۹۷	۱۸/۸۹	۹/۰۹	۱۴/۲۹	آشنایی با ترجمه تحت‌اللفظی قرآن
۷/۶۲	۱۷/۱۳	۷/۷	۲۱/۷۷	۹/۶۲	۱۷/۲	آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن(در مباحث عدالت، قیامت، امامت و وحی)
۷/۰۴	۱۶/۹۵	۷/۵۶	۲۰/۹	۹/۶	۲۰/۱۶	آشنایی با توحیدشناسی
۷/۴	۱۶/۱۳	۷/۷۴	۱۶/۴۷	۹/۸۶	۱۴/۹۸	آشنایی با احکام روزه
۷/۹	۳/۹۶	۹/۱۲	۱۱/۹۹	۹/۷۵	۸/۱۵	آشنایی با احکام نماز
۹/۱۷	۷/۰۶	۱۰/۲۱	۱۱/۵۱	۱۰/۲۳	۷/۳۶	آشنایی با پیام‌ها و عبرت‌های قرآن
۷/۳۹	۸/۵۹	۸/۳۵	۱۴/۹	۹/۵۶	۱۲/۱۷	آشنایی با آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی در ...
۸/۳۶	۱۷/۷۳	۸/۸۲	۱۷/۸۴	۹/۵۴	۱۵/۱۵	آشنایی با مسئولیت انسان در اسلام
۸/۵۷	۱۶/۲	۸/۲	۱۶/۷	۹/۶۷	۱۴/۱۵	توانایی فرائض صحیح قرآن
۹/۵۲	۱۸/۸۵	۱۰/۰۸	۲۰/۹۹	۱۰/۵۵	۱۲/۰۷	آشنایی با تعلیم و تعلم از دیدگاه اسلام
۷/۳۷	۱۳	۷/۲۳	۱۲/۳۴	۹/۶۳	۱۴	آشنایی با جلوه‌های خدا محوری در زندگی
۸/۱۲	۱۵/۰۵	۸/۲	۱۶/۳۶	۹/۳۹	۱۳/۱	معاد شناسی
۶/۸۳	۸/۰۳	۹/۶۷	۲۱/۹۹	۱۰/۰۱	۱۴/۱۷	آشنایی با سیره انمه اطهار(ع)
۷/۷۳	۸/۴۳	۹/۰۷	۱۹/۲۷	۹/۹۹	۱۵/۲	آشنایی با راز و نیاز و برکات دعا
۶/۹۲	۹/۲۹	۸/۵	۱۶/۲۴	۹/۲۷	۱۱/۹۴	نبوت شناسی
۶/۶۵	۹/۳۷	۸/۵۱	۱۷/۸	۹/۲	۱۱/۱۹	آشنایی با آواشناسی قرآن
۶/۰۵	۱۶	۵/۲۷	۱۲/۲۸	۷/۸۶	۱۲/۳	آشنایی با تقدس کار و کار آفرینی در اسلام
۶/۲۶	۷/۷	۷	۱۳/۰۶	۸/۲۷	۱۳/۶۷	آشنایی با مفاهیم و فرائض صحیح نماز
۸/۵۷	۸/۶	۱۰/۴۵	۱۸/۵۹	۱۰/۸	۱۱/۴۴	

مهارت‌های زندگی، خدمات‌رسانی و...)، آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث عدالت، قیامت، امامت و ...) و آشنایی با ترجمه تحت‌اللفظی قرآن ذیل در صدر نیازهای آموزش عقیدتی کارکنان قرار گرفت (جدول ۲).

با توجه به فرمول سنجش نیازهای آموزشی، مقیاس‌های دانش و کاربرد محاسبه گردید. بر اساس نتایج حاصله پنج موضوع عقیدتی آشنایی با نهج البلاغه، آشنایی با تفسیر نماز، آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث شادی،

جدول شماره ۲- توزیع امتیاز نهایی نیازهای آموزشی عقیدتی کارکنان

ردیف	موضوعات	2(k+A)	k'+A	k'+A'	3(k'+A')	vn
۱	آشنایی با نهج البلاغه	۵۸/۱۶	۳۱/۳۸	۳۲/۴۱	۹۷/۲۴	۱۸۶/۷۸
۲	آشنایی با تفسیر نماز	۵۴/۸۳	۲۲/۲۸	۲۲/۱۹	۹۶/۵۸	۱۷۳/۶۹
۳	آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث شادی، مهارت‌های زندگی، خدمات‌رسانی و ...)	61.65	26.84	28.28	84.83	173.33
۴	آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث عدالت، قیامت، امامت و ...)	59.54	23.99	28.48	85.43	168.96
۵	آشنایی با ترجمه تحت‌اللفظی قرآن	53.85	24.76	29.47	88.42	167.03
۶	توانایی فراتر صحیح قرآن	45.25	28.37	31.08	93.25	166.87
۷	توانایی روان خوانی قرآن	44.05	23.85	32.43	97.29	165.20
۸	معاد شناسی	48.36	14.86	31.66	94.97	158.19
۹	آشنایی با امر به معروف و نهی از منکر	52.25	17.81	28.89	86.68	156.75
۱۰	آشنایی با آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی در جامعه اسلامی و غیره...	49.37	26.09	26.67	80.01	155.47
۱۱	آشنایی با ضرورت‌های رفتاری در دوران غیبت امام زمان «هج»	56.10	18.88	26.12	78.36	153.34
۱۲	آشنایی با قواعد تجوید قرآن	51.65	24.25	25.64	76.93	152.84
۱۳	شناخت میادت و آفات آن	47.93	20.01	27.93	83.78	151.71
۱۴	آشنایی با سیره ائمه اطهار (ع)	50.38	16.16	28.33	85.00	151.55
۱۵	امام شناسی	54.29	15.15	27.03	81.10	150.54
۱۶	آشنایی با مفاهیم و فراتر صحیح نماز	44.48	17.16	29.04	87.13	148.77
۱۷	اصلاح الگوی مصرف از دیدگاه قرآن و عترت	46.75	17.78	27.86	83.59	148.13
۱۸	آشنایی با ولایت فقیه	45.36	13.86	29.59	88.76	147.98
۱۹	آشنایی با رفتار فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و ...)	51.12	20.47	25.22	75.67	147.26
۲۰	آشنایی با مسئولیت انسان در اسلام	47.64	24.78	24.91	74.72	147.13
۲۱	آشنایی با اخلاق پیامبران از دیدگاه قرآن	54.57	18.27	24.49	73.47	146.31
۲۲	آشنایی با توحیدشناسی	49.68	23.53	24.20	72.61	145.81
۲۳	آشنایی با مباحث دنیا و آخرت از دیدگاه قرآن	46.43	16.53	27.11	81.33	144.29
۲۴	آشنایی با جلوه‌های خدا معجری در زندگی	45.00	23.18	24.56	73.69	141.87
۲۵	توانایی روخوانی قرآن	40.77	25.75	24.87	74.62	141.14
۲۶	آشنایی با موضوعات وظیفه‌شناسی	52.48	21.85	20.99	62.97	137.30
۲۷	نبوت شناسی	40.79	16.02	26.33	78.99	135.80
۲۸	کتابخوانی (مرتبط با مباحث فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی مانند: کتب شهید مطهری)	45.58	24.06	21.74	65.21	134.84
۲۹	آشنایی با انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عترت	53.52	18.63	20.88	62.65	134.80
۳۰	عدالت شناسی	46.67	14.86	24.22	72.67	134.19
۳۱	آشنایی با تاریخ اسلام	39.54	17.29	25.45	76.35	133.18
۳۲	آشنایی با راز و نیاز و برکات دعا	42.43	16.21	24.75	74.24	132.87
۳۳	آشنایی با صحیفه سجاده	48.93	22.96	20.13	60.39	132.28
۳۴	آشنایی با پیام‌ها و عبرت‌های قرآن	43.46	15.98	23.26	69.79	129.23
۳۵	آشنایی با تعلیم و تعلم از دیدگاه اسلام	47.28	20.41	19.57	58.72	126.41
۳۶	آشنایی با مهارت‌ها و فنون ترویج و تبلیغ امور	40.33	15.14	23.48	70.44	125.92
۳۷	شناخت احکام قراردادهای و معاملات	48.69	17.87	19.15	57.45	124.00
۳۸	آشنایی با تقدس کار و کار آفرینی در اسلام	43.88	13.96	20.06	60.18	118.02
۳۹	آشنایی با آواشناسی قرآن	42.31	22.04	17.65	52.94	117.29
۴۰	آشنایی با احکام نماز	35.17	16.23	21.72	65.17	116.57
۴۱	آشنایی با احکام روزه	35.79	11.86	21.18	63.53	111.18
۴۲	شناخت طبیعت و کشاورزی از دیدگاه اسلام	۴۰/۵۱	۱۴/۸۷	۱۷/۶۲	۵۲/۸۷	۱۰۸/۲۵
۴۳	آشنایی با احکام از دواج	۳۰/۲۲	۱۲/۶۶	۱۶/۲	۴۸/۶۱	۹۱/۴۹

**جدول شماره ۴ - مقایسه "اهمیت" موضوعات آموزشی  
مورد بررسی در فعالیتهای شغلی کارکنان از نظر سه گروه  
پاسخگو**

Sig.	F	میانگین مربع	میانگین	موضوعات آموزشی
۰/۰۲۳	۳/۸۴۴*	۲۸/۵۹۳	میانگین بین گروهها	آشنایی با رفتار فردی در خانواده(با همسر، فرزندان و ...)
		۷/۴۳۸	میانگین درون گروهها	
۰/۰۱۴	۴/۳۷۹*	۳۸/۰۷۹	میانگین بین گروهها	آشنایی با انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عزت
		۶/۴۱۳	میانگین درون گروهها	
۰/۰۱۴	۴/۳۶۸*	۲۸/۷۹۰	میانگین بین گروهها	امام شناسی
		۶/۸۲۰	میانگین درون گروهها	
۰/۰۲۹	۳/۶*	۲۴/۵۰۱	میانگین بین گروهها	عدالت شناسی
		۶/۸۰۶	میانگین درون گروهها	
۰/۰۳۰	۳/۵۸*	۲۵/۵۸۸	میانگین بین گروهها	آشنایی با صحیفه سجاده
		۷/۱۴۴	میانگین درون گروهها	
۰/۰۴۴	۳/۱۸*	۱۸/۱۸۷	میانگین بین گروهها	آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن(در مباحث عدالت، قیامت، امامت و وحی)
		۵/۷۱۱	میانگین درون گروهها	
۰/۰۴۳	۳/۱۹*	۱۷/۷۱۱	میانگین بین گروهها	آشنایی با پیام ها و عبرتهای قرآن
		۵/۵۵۰	میانگین درون گروهها	
۰/۰۲۵	۳/۷۸*	۲۲/۸۸۶	میانگین بین گروهها	آشنایی با تعلیم و تعلیم از دیدگاه اسلام
		۶/۰۵۲	میانگین درون گروهها	
۰/۰۲۴	۳/۸۱۹*	۲۱/۲۳۷	میانگین بین گروهها	معاد شناسی
		۵/۵۶۱	میانگین درون گروهها	
۰/۰۱۶	۴/۲۵*	۲۹/۷۰۵	میانگین بین گروهها	آشنایی با آواشناسی قرآن
		۶/۹۸۹	میانگین درون گروهها	

بنابراین می‌توان گفت که مدیران، مدرسین و کارکنان درباره میزان اهمیت آشنایی با رفتار فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و ...) نظرات متفاوتی دارند و میزان اهمیت را یکسان نمی‌دانند. با توجه به نتایج آزمون LSD، تفاوت مورد نظر بین نظرات کارکنان و مدیران معنی دار است (جدول ۵).

نتایج حاصل از آزمون t نشان داد که میزان دانش عقیدتی کارکنان مرد و زن تقریباً برابر است و تفاوت موجود از نظر آماری معنی‌دار نیست (Sig=۰.۹۹۶). نتایج حاصل از مقایسه دانش کارکنان بر اساس استان محل خدمت نشان داد که این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نیست. البته مقایسه میزان کاربرد موضوعات آموزشی مورد نیاز کارکنان در استان‌ها و سازمان‌های مختلف نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین آنها وجود دارد. به نظر می‌رسد در برخی استان‌ها و سازمان‌ها مانند: سازمان امور عشایر (Mean rank=73.5) و سازمان جنگل‌ها و مراتع کشور (Mean rank=68.29) شرایط بهتری برای کاربرد باورها و اصول عقیدتی در برنامه‌ها و فعالیت‌های شغلی وجود دارد (جدول ۳).

**جدول شماره ۳ - مقایسه سطح دانش کارکنان و میزان کاربرد  
بر اساس استان محل خدمت با استفاده از آزمون**

**کروسکال والیس**

Sig	Chi-Square	میانگین رتبه‌ای	فراوانی			
۰/۷۹۳	۳/۸۸۶	۶۱/۰۰	۴۲	خراسان	سطح دانش	
		۶۱/۱۸	۲۵	قزوین		
		۵۲/۱۷	۱۸	مرکزی		
		۷۷/۰۰	۷	اردبیل		
		۶۸/۳۲	۱۴	کردستان		
		۵۵/۰۰	۶	سازمان حفظ نیانات		
		۷۱/۳۳	۳	سازمان امور عشایر		
		۶۹/۵۰	۸	سازمان جنگلها		
		۲۹/۴۷	۲۹	خراسان		میزان کاربرد
		۵۸/۷۱	۱۷	قزوین		
۵۷/۹۷	۱۵	مرکزی				
۵۴/۰۰	۸	اردبیل				
۵۴/۳۳	۱۵	کردستان				
۵۱/۴۰	۵	سازمان حفظ نیانات				
۷۳/۵۰	۲	سازمان امور عشایر				
۶۸/۲۹	۷	سازمان جنگلها				

تحلیل واریانس نظرات مدیران، مدرسین و کارکنان درباره میزان اهمیت موضوعات آموزشی عقیدتی در شرایط فعلی نشان داد که از ۴۳ موضوع مورد بررسی، فقط در ۱۰ مورد بین نظرات گروه‌های پاسخگو تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴). قائل هستند، می‌توان گفت، کارکنان نسبت به مدیران اهمیت بیشتری برای موضوعات عقیدتی فوق در ارتقای باورها و اعتقادات کارکنان؛ قائل هستند.

جدول شماره ۵- نتایج آزمون LSD در خصوص مقایسه نظرات سه گروه پاسخگو در مورد "اهمیت" موضوعات آموزشی

موضوعات	گروه ۱	میانگین	گروه ۲	میانگین	تفاوت میانگین	S. E	Sig.
آشنایی با رفتار فردی در خانواده (یا)	فراگیر	۸/۰۶۷	مدیر	۶/۶۱۵	(*) ۱/۴۵۱	۰/۵۸۴	۰/۰۱۴
آشنایی با انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عترت	فراگیر	۸/۰۰۰	مدیر	۶/۸۸۵	(*) ۱/۱۱۵	۰/۵۴۲	۰/۰۴۱
امام شناسی	فراگیر	۸/۱۶۵	مدیر	۶/۶۱۵	(*) ۱/۵۵۰	۰/۵۶۰	۰/۰۰۶
عدالت شناسی	فراگیر	۷/۸۳۰	مدیر	۶/۳۸۵	(*) ۱/۴۴۵	۰/۵۵۸	۰/۰۱۰
آشنایی با صحیفه سجاده	فراگیر	۷/۰۵۲	مدیر	۵/۶۴۳	(*) ۱/۴۰۹	۰/۵۵۵	۰/۰۱۲
آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث عدالت، قیامت، امامت و وحی)	فراگیر	۷/۶۵۲	مدیر	۶/۵۷۷	(*) ۰/۰۷۴	۰/۵۱۲	۰/۰۲۷
آشنایی با پیام ها و عبرت‌های قرآن	فراگیر	۷/۶۹۴	مدیر	۶/۵۰۰	(*) ۱/۱۹۴	۰/۵۰۴	۰/۰۱۹
آشنایی با تعلیم و تعلم از دیدگاه اسلام	فراگیر	۷/۶۷۲	مدیر	۶/۴۶۴	(*) ۱/۲۰۷	۰/۵۱۱	۰/۰۱۹
معاد شناسی	فراگیر	۷/۹۰۲	مدیر	۶/۴۸۰	(*) ۰/۴۲۱	۰/۵۱۴	۰/۰۰۶
آشنایی با آواشناسی قرآن	فراگیر	۶/۹۳۸	مدیر	۵/۴۲۹	(*) ۱/۵۰۹	۰/۵۵۰	۰/۰۰۷

کارکنان " نشان داد که بین نظرات آنان فقط در مورد میزان کاربرد دو موضوع آموزشی "انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عترت" و «مفاهیم کاربردی امام شناسی»، تفاوت معنی‌داری در سطح ۵٪ وجود دارد. نتایج آزمون LSD، نشان می‌دهد که این تفاوت در مورد موضوع اول بین نظرات کارکنان و مدیران و همچنین مدیران و مدرسین در سطح ۵٪ معنی‌دار است، ولی بین نظرات فراگیران و مدرسین معنی‌دار نمی‌باشد. البته در خصوص موضوع دوم فقط بین نظرات کارکنان و مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد ولی بین نظرات مدیران و مدرسین و کارکنان و مدرسین اختلاف معنی‌داری نمی‌باشد (جدول ۶).

با عنایت به میانگین نمرات اهمیتی که کارکنان برای این موضوعات آموزشی تحلیل واریانس دانش عقیدتی کارکنان بر اساس دیدگاه‌های مدیران، مدرسین و کارکنان مؤید آن بود که در شرایط فعلی در غالب موارد (۲۵) موضوع عقیدتی) بین نظرات گروه‌های پاسخگو تفاوت معنی‌داری وجود دارد. طبق نتایج آزمون LSD نیز این تفاوت بین نظرات کارکنان با مدرسین و کارکنان با مدیران است در غالب موارد در سطح ۱٪ معنی‌دار بوده است، ولی تفاوت بین مدیران و مدرسین معنی‌دار نمی‌باشد. بررسی میزان تفاوت بین نظرات مدیران، مدرسین و کارکنان درباره "میزان کاربرد موضوعات آموزشی در بهبود و غنی‌سازی محیط شغلی و زندگی فردی و اجتماعی

## جدول شماره ۶ - مقایسه میزان کاربرد موضوعات آموزشی

## مورد بررسی از نظر سه گروه پاسخگو (آزمون F)

موضوعات آموزشی	میانگین	میانگین مربع	F	Sig.	
انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عترت	میانگین بین گروه‌ها	۲۵/۱۰۳	۲/۵۵۱	۰/۰۳۱	
	میانگین درون گروه‌ها	۷/۰۷۰			
مفاهیم کاربردی امام شناسی	میانگین بین گروه‌ها	۲۸/۰۰۷	۴/۰۶۸	۰/۰۱۹	
	میانگین درون گروه‌ها	۶/۸۸۶			
نتایج آزمون LSD در خصوص مقایسه نظرات سه گروه پاسخگو درباره میزان کاربرد موضوعات آموزشی					
متغیر وابسته	گروه ۱	گروه ۲	تفاوت میانگین	S. E	Sig.
انضباط اقتصادی و اجتماعی از منظر قرآن و عترت	کارکنان	مدیر	(*)/۳۹۳	۰/۵۴۱	۰/۰۱۱
	مدیر	مدرس	(*)-۱/۵۰۳	۰/۷۰۵	۰/۰۳۴
مفاهیم کاربردی امام شناسی	کارکنان	مدیر	(*)۰/۵۲۰	۰/۵۳۴	۰/۰۰۵

بررسی دیدگاه کارکنان در خصوص "ضرورت برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های عقیدتی برای کارکنان وزارت جهاد کشاورزی" نشانگر آن است که پاسخگویان ضرورت این برنامه را در حد خیلی زیاد دانسته‌اند و بنابر این بیشتر افراد ضرورت زیادی برای برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های عقیدتی کارکنان قائل هستند. این نتایج با مطالعات استراتگ و همکاران (استراتگ و همکاران، ۲۰۰۲) و سلطانی (۱۳۹۱) تا حدودی همخوانی دارد. از نظر "تأثیر آموزش‌های عقیدتی در افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی کارکنان" دیدگاه افراد مورد بررسی در حد "زیاد" می‌باشد. درباره میزان دستیابی آموزش‌های عقیدتی به هدف‌های بلند مدت بخش کشاورزی پاسخ‌ها در حد "میانگین" است. به نظر می‌رسد از منظر کارکنان آموزش‌های عقیدتی (مذهبی و باورها) در کنار سایر توانمندی‌های کارکنان قادر است نه تنها در افزایش بهره‌وری شغلی بلکه در دستیابی وزارت به اهداف توسعه بخش کشاورزی مؤثر عمل نماید. این نتایج با یافته‌های انگلش (۲۰۱۲) بصورت مفهومی همخوانی دارد. با توجه به اولویت نیازهای آموزشی عقیدتی کارکنان مورد مطالعه، نتایج حاصله با نتایج مطالعه سلطانی (۱۳۹۱) همخوانی لازم را ندارد. نتایج آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس نشان داد که تفاوت سطح دانش کارکنان در بین استان‌های مختلف از نظر آماری معنی‌دار نیست. ولی مقایسه میزان کاربرد موضوعات آموزشی مورد نیاز کارکنان در استان‌های مختلف نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین آنها وجود دارد. بنابراین از نظر کارکنان استان‌ها و یا سازمان‌های مختلف میزان کاربردی بودن موضوعات آموزشی متفاوت است. در همین ارتباط متغیرهای رشته تحصیلی، نوع استخدام، پست مدیریتی، رده سازمانی و سطح مدرک تحصیلی اختلاف معنی‌داری در سطح دانش فراگیران ایجاد نکرده است. این نتیجه

مؤید آن است که بطور کلی دانش عقیدتی کارکنان تقریباً مشابه است و برنامه‌های آموزشی از تنوع لازم با توجه به برخی ویژگی‌های متفاوت کارکنان برخوردار نیست. از طرفی، رابطه‌ی بین سطح دانش کارکنان با سن، سابقه خدمت و دفعات شرکت آنان در دوره‌های آموزش عقیدتی از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد. این موضوع نیز نشان می‌دهد با افزایش تعداد دوره‌ها، در مجموع بر دانش کارکنان افزوده نشده است. بررسی ابعاد موضوع از منظر مدیران نشان می‌دهد که اغلب مدیران مورد بررسی (۵۸/۱٪) ضرورت برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های عقیدتی برای کارکنان را زیاد ارزیابی کرده‌اند. از طرفی، تأثیر آموزش‌های عقیدتی در افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان را در حد زیاد تلقی نموده‌اند (۶۱/۳٪). همچنین، ۵۶/۳٪ ایشان معتقدند آموزش‌های عقیدتی در حد زیادی به هدف‌های بلندمدت بخش کشاورزی کمک می‌کند. این موضوع به وضوح مؤید تفاوت نسبی دیدگاه دو گروه کارکنان و مدیران عضو نمونه تحقیق می‌باشد. با توجه به نظر مدیران عضو نمونه تحقیق سه دوره آموزشی "آشنایی با رفتار فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و ...)"، "آشنایی با اخلاق پیامبران از دیدگاه قرآن" و "آشنایی با امر به معروف و نهی از منکر" مواردی هستند که چون بیشترین اختلاف بین میانگین‌های "میزان اهمیت موضوعات" و "میزان دانش کارکنان" آنان وجود دارد؛ نسبت به بقیه موضوعات لازم است در اولویت برنامه‌ریزی قرار گیرند. از جهت کاربرد نیز موضوعات آموزشی "رفتار صحیح فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و ...)"، "آشنایی با احکام نماز" و "کاربرد پیام‌ها و عبرت‌های قرآنی" به ترتیب بالاترین رتبه را کسب کرده‌اند. در این میان به نظر می‌رسد موضوع "رفتار صحیح فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و ...) با توجه به این که بطور که کارایی فردی و گروهی کارمندان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، لازم است در اولویت قرار گیرد و برنامه‌ریزی جامعی روی آن صورت پذیرد. بررسی ابعاد دیدگاهی مدرسین نشان داد که اغلب آنان (۵۰٪) به ضرورت در حد خیلی زیاد برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های عقیدتی برای کارکنان معتقدند و همچنین اغلب (۴۶/۷٪) میزان تأثیر آموزش‌های عقیدتی را در افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی کارکنان زیاد تلقی کرده‌اند. ملاحظه می‌گردد این گروه نیز همانند مدیران حوزه عقیدتی دیدگاه کاملاً مثبتی نسبت به ضرورت و تأثیر آموزش‌های عقیدتی دارند که مقداری از این منظر با کارکنان اختلاف نظر دارند. البته در میزان دستیابی آموزش‌های عقیدتی به هدف‌های

میانگین دانش آنان در زمینه "اخلاق" ۵/۷۴، "عقاید و اصول" ۶/۷۳، "احکام" ۶/۰۸، "تاریخ اسلام" ۵/۷۴ و "قرآن" ۵/۷۴ از ۱۰ است. ملاحظه می‌گردد که همانند نظر کل کارکنان در اینجا نیز "اصول و عقاید" بالاترین و تاریخ اسلام کمترین میانگین را دارد. از جانب دیگر، میزان کاربرد موضوعات آموزشی مربوط به قرآن با میانگین ۷/۳۹ پرکاربردترین و سپس به ترتیب، اخلاق یا میانگین ۷/۳۰، عقاید و اصول با میانگین ۷/۱۷، احکام با میانگین ۷/۱۴ کاربرد کمتری دارند. کم کاربردترین موضوع آموزشی مربوط به تاریخ اسلام با میانگین ۶/۹۲ است. از طرفی در بیشتر موارد (۲۵ مورد از ۴۳ موضوع آموزشی) اختلاف معنی‌داری بین دیدگاه‌های سه گروه نمونه تحقیق در ارتباط با سطح دانش فراگیران در آن زمینه‌ها وجود دارد. در زمینه سطح دوره‌های آموزشی مورد نیاز فراگیران فقط در ۸ مورد اختلاف معنی‌داری بین اعضای نمونه تحقیق وجود دارد. در خصوص میزان کاربرد "موضوعات آموزشی نیز فقط در دو مورد بین سه گروه پاسخگو اختلاف معنی‌داری وجود دارد. البته یافته‌های ناشی از آزمون LSD نشان دارد تشابهات بیشتر بین دیدگاه مدرسین و مدیران وجود دارد و اختلاف‌ها بیشتر بین دیدگاه فراگیران و دو گروه یاد شده بروز نموده است. این نتایج مؤید آن است که اولاً در خصوص سطح کاربرد موضوعات و سطح محتوایی دوره‌های آموزشی عقیدتی مورد نیاز کارکنان تفاهم نسبی وجود دارد، ثانیاً فراگیران دیدگاه‌های متفاوت‌تری نسبت به مدیران و مدرسین ارائه نموده‌اند.

### پیشنهادات

با توجه به اهمیت زیاد موضوعات آموزشی عقیدتی و تأثیر آن در افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان و از طرفی دانش متوسط کارکنان در این خصوص، برنامه‌ریزی جامع و مانع برای توسعه آموزش عقیدتی کارکنان وزارت جهادکشاورزی ضروری است. بر اساس اولویت‌های آموزشی تعیین شده، دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی: "آشنایی با نهج البلاغه"، "آشنایی با تفسیر نماز"، "آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث شادی، مهارت‌های زندگی، خدمات‌رسانی و...)", "آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث عدالت، قیامت، امامت و...)" و "آشنایی با ترجمه تحت‌اللفظی قرآن" در صدر برنامه‌ریزی آموزشی، اجرا و ارزشیابی قرار گیرند. با توجه به تأثیر نگرش مثبت مدیران نسبت به اهمیت و اثربخشی آموزش‌های عقیدتی در تحقق اهداف وزارت جهادکشاورزی، سنجش نیازهای آموزشی عقیدتی مدیران و برنامه‌ریزی اجرایی در اولویت برنامه‌ریزی قرار گیرد.

بلندمدت بخش کشاورزی غالباً براین باورند که این میزان در حد متوسط است (۴/۶۷٪). این موضوع احتمالاً از این نکته نشأت می‌گیرد که مدرسین بواسطه درگیری مستقیم با برنامه آموزشی و از سویی ارتباط غیر استخدای با حوزه نمایندگی و وزارت جهادکشاورزی، بیش از مدیران بر برخی مسائل و مشکلات آموزش‌های عقیدتی واقفند. در مجموع بر اساس نظر اعضای سه گروه نمونه تحقیق با وجودی که دوره‌های آموزشی "آشنایی با تفسیر نماز"، "آشنایی با موضوعات وظیفه‌شناسی" و "توانایی قرائت صحیح قرآن" نسبت به بقیه دوره‌های آموزشی دیگر اهمیت بیشتری دارند، ولی با توجه به سطح دانش فعلی کارکنان بر اساس فرمول جامع سنجش نیازهای آموزشی، دوره‌های آموزشی عقیدتی «آشنایی با نهج البلاغه»، «آشنایی با تفسیر نماز»، «آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث شادی، مهارت‌های زندگی، خدمات‌رسانی و...)»، «آشنایی با تفسیر موضوعی قرآن (در مباحث عدالت، قیامت، امامت و...)»، «آشنایی با ترجمه تحت‌اللفظی قرآن»، «توانایی قرائت صحیح قرآن»، «توانایی روان خوانی قرآن»، «معاد شناسی»، «آشنایی با امر به معروف و نهی از منکر» و «آشنایی با آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی در جامعه اسلامی و غیر...» ضروری است در اولویت برنامه‌ریزی آموزش‌های عقیدتی وزارت جهادکشاورزی قرار گیرند. بخش دیگری از یافته‌های تحقیق در این بخش نشان داد که بر اساس ضریب تغییرات سطح دوره موضوعات آموزشی "اخلاق پیامبران از دیدگاه قرآن"، "روخوانی صحیح قرآن" و "رفتار صحیح فردی در خانواده (با همسر، فرزندان و...)", دارای بالاترین رتبه هستند. بدین معنی که از نظر پاسخگویان این دوره‌ها بایستی در سطوح بالاتر یا پیشرفته‌تری نسبت به دیگر دوره‌ها برگزار گردد. همچنین، دوره‌های آموزشی "مفاهیم کاربردی امام‌شناسی"، "آشنایی با تقدس کار و کارآفرینی در اسلام" و "استفاده از مهارت‌ها و فنون ترویج و تبلیغ امور دینی"، از نظر پاسخگویان بایستی در پایین‌ترین سطح برگزار شوند. بخش دیگری از یافته‌های تحقیق مؤید آن است که از دیدگاه سه گروه عضو نمونه تحقیق، دانش کارکنان در همه زمینه‌ها به جز اصول و عقاید (۶/۴۳) که در حد "زیاد" ارزیابی شده است، در حد "متوسط" می‌باشد. بخش "تاریخ اسلام" کمترین میانگین را دارا می‌باشد. از نظر مقایسه بین پنج زیر گروه آموزشی کارکنان در ارزیابی دانش خود الگویی مشابه نظر کل پاسخگویان ابراز کرده‌اند اما در کل به همه پنج گروه موضوعات نمره‌ای بالاتر از میانگین کل داده‌اند. از نظر کارکنان

Delavi, m. R AndShaemiBazaki, AS. 2009. *Human resources management in the public sector of Iran*. Tadbir Magazine, 212, Pp. 19-14, Tehran.

Soltani, M. R 2013. *Introduction to identifying human needs from the perspective of the Qur'an; emphasizing the superiority of spiritual needs in the hierarchy of needs*. Two Journal of Islamic Management, Vol.21, No.1, Pp. 43-49, Tehran.

Soltani, AS. M ; H. Rahimitens; Ajami; Jamshidi; Moinefar; Mohammadzadeh; R Myrdiquin and H Sanken (2005). *Ministry of Jihad-e-Agriculture Ministry of Education General Concepts*. Agriculture Publishing House, Karaj.

Sadr Sadat, Q. AS 2010. *Establishing a Jihadi Leadership Steering Council*. Deputy Director for Human Resources Management and Development, Ministry of Jihad-e-Agriculture, Tehran.

Safari, Z. 2015. *The Human Development Index (HDI) of Iran until 2014 (with emphasis on provincial and rural values of this index by 2011)*. Publishing Institute of Planning Research and Agricultural Economics and Rural Development, Tehran.

"Basic goals, tasks, brief and detailed and organizational posts in the field of representation of the WaliFaqih in the Ministry of Jihad-e-Agriculture" 2000. WaliFaqih Representation at the Ministry of Jihad-e-Agriculture, Tehran.

Writers, AS 2010. *Assessment of the Conceptual Concepts of the Ministry of Jihad-e-Agriculture*. The expert report prepared in the field of representation of the WaliFaqih of the Jihad-e-Agriculture Organization of Isfahan province, in a letter 58906 dated 6 Sep 2010, Isfahan.

Borich, C.D. 1980. *A needs assessment model for conducting follows up studies*. Journal of Teacher Education. Vol.1, Pp. 39-42.

با توجه به وجود اختلاف معنی‌دار بین میزان کاربرد موضوعات عقیدتی در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف و ضعف کاربرد آنها در برخی واحدهای وابسته به وزارت جهادکشاورزی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی مناسبی برای اصلاح ساختار و رفتار مدیران واحدهای سازمانی برای جاری‌سازی و تسریع فرایند عملیاتی کردن اصول عقیدتی در برنامه‌ها و طرح‌های این واحدها صورت پذیرد.

## References

Irani, A 2010. *Dimensions of employees' ideological education*. The head of the department for the teaching of the ideology of the representative of the WaliFaqih in the Jihad-e-Keshavarzi Organization of Kurdistan province, the interview with the writer at the Imam Khomeini Higher Education Center, Karaj.

Hajimirrahimi, S. D 2005. *Investigating the system of appointment of in-service training courses of Ministry of Jihad-e-Agriculture experts and designing optimal model*. Research project of the Institute of Applied Higher Education, Jihad-e-Agriculture, Tehran.

Hajimirrahimi, S. D 2015. *Promotion, education and entrepreneurship of agriculture*. Agricultural Publishing House, Second Edition, Tehran.

Hajimirrahimi, S. D Andgh H Time 2002. *A comprehensive model for measuring the educational needs of agricultural adventurers*. Journal of Agricultural Sciences, College of Agricultural and Natural Resources, Tehran University, 2th Edition, Karaj.

Hejazi, A. Sarmed, Z., and Bazargan, AS 2002. *Research Methods in Behavioral Sciences*. Aqa Publication, Tehran.

Khavazi, K 2015. Calendar, *License for the implementation and certification of training courses for 2015*. Assistant to the Promotion and Training Organization for Agricultural Research, Education and Promotion, Tehran.

"Staff Training Office" 2015. *Ministry of Jihad-e-Agriculture Ministerial Training Program*. Agricultural Research, Training and Promotion Ministry of Jihad-e-Agriculture, Karaj.

- Rees, C, Forbes, P, Kubler, B 2006. *Student employability profiles, A guide for higher education practitioners*. The Higher Education Academy, CIHE.
- Robbins, S.P 1993. *Organizational Behavior, Concepts, controversies, and Applications*. 6th Ed., Prentice - Hall international Editions, U.S.A., Pp.205.
- Strang, S., Strang, P. & Ternedtedt, B. M. 2002. *Spiritual needs as defined by Swedish nursing Staff*. Journal of Clinical Nursing, Vol.11, Pp. 48-57.
- The Equality and Human Rights Commission. "2014. *Religion or belief in the workplace: A guide for employers following recent European Court of Human Rights judgments*. Pp. 12.
- "The Higher Education Academy" 2012. *Philosophical and religious studies* "Inclusive curriculum design in higher education. CIHE.
- "The Company Workspace Group" 2015. *Equal Opportunities and Dignity at Work Policy*. [http:// investors. workspace. co.uk/assets/downloads/2015/CSR/WSG](http://investors.workspace.co.uk/assets/downloads/2015/CSR/WSG).
- Embankment, A. 2010. *Spiritual and Religious Care Competencies for Specialist Palliative Care*. Marie Curie Cancer Care, London.
- English, L. 2012. *Transformative learning theory: Implications for the adult religious education of women*. Journal of Religious Education, Vol.60, No.1, Pp. 41-48.
- Frederick, R. E 1999. *A Companion to Business to ethics*. Blackwell Publishing.
- Hersey P, Blanchard, K. H. 1993. *Management of organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, 6th Ed., prentice Hall international, U.S.A., Pp.20.
- Hoy, w.k. Miskel. C G. 2008. *Educational administration: theory research and practice*. McGraw-hill.
- JOSE, A. Thibodeaux, M. S 1999. *Institutionalization of ethics: The Perspective of managers*. Journal of Business Ethics. Vol.22, Pp.133-143.4 - <http://ww.investor.jnj.com/ethics>.
- Macmara F 2008. *Organizational behavior*. McGraw - hill-McNamara carter. Organizational behavior culture <http://www.map.une.edu/faculty/courses/Fpba215/puba%20275%20.200>.
- Mcnamara, C 1999. *Cnamara, Complete guide to ethics management*. [http:// www. mapnp. org/library/ethics](http://www.mapnp.org/library/ethics).
- "NHS Chaplaincy Meeting the religious and spiritual needs of patients and staff; Guidance for managers and those involved in the provision of chaplaincy spiritual care": (2003).



## Educational Needs Assessment of Employees of the Ministry of Jihad-Agriculture in the Field of Religious Case Study: Personnel of Ministry of Agriculture Jihad

**Seeyd Davood Hajimirrahimi<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup>Faculty Member, of Imam Khomeini Higher Education Center of Jihad e Agriculture, Agricultural Research, Education and Extension (AREEO), Karaj, Iran.

**Abstract:** A part of job behaviors and level of employees' job efficiency and effectiveness is depends on their cultural and social attitudes. Because of having revolutionary valuable experience, employees of the Ministry of Agriculture Jihad (MAJ) have a set of special cultural duties and it has the responsibility for the staff Ideological education planning. According to the conducted studies, Lack of scientific data in the field of employee's ideological education needs has established preliminary obstacles in the way to reform and development of Ideological education programs, Ministry of mentioned earlier. This theme was the main issue of the research. This research was a descriptive survey study and its statistical population included: "employees of the Ministry of Agriculture Jihad", "in-service Ideological training courses teachers" and "managers and experts in educational planning areas of representing the supreme leader". Research tool consisted of three different questionnaires which their face validity was confirmed using the point of view of 24 members of the research community and reliability calculated using Cronbach's alpha coefficient test. The main findings showed that the degree of need for planning and implementation of employee's Ideological training from the three points of view including: employees, administrators and teachers is respectively, 3.95, 4.09 and 4.4 of 5 generally and degree of effect of the training in increasing the productivity of the employees' job activities was also respectively: 3.3, 4.19 and 4.36 of 5. In the field of degree of achieving ideological training to the long-term goal of the agricultural sector Average points of view respectively was as follows: 3.06, 3.43 and 3.46 of 5. On the other hand, priority of employee's Ideological training needs is: Ideological training courses of "familiarity with the Nahj-Al Balaghah", "familiar with the interpretation of prayer", "familiarity with the thematic interpretation of the Quran (On the topics of happiness, life skills, services, etc.)", "familiarity with the thematic interpretation of the Quran (On the topics of Justice, resurrection, imamate, etc.)".

**Keywords:** Rreligious Education, Educational Need, Ministry of Agriculture Jihad.

**\*Corresponding author:** Faculty Member, of Imam Khomeini Higher Education Center of Jihad e Agriculture, Agricultural Research, Education and Extension (AREEO), Karaj, Iran.

**Email:** d.mirrahimi@areeo.ac.ir