

ارزیابی و تحلیل کیفیت نظام آموزش بیمه کشاورزی به منظور پایدارسازی آن، از دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی بیمه کشاورزی کشور

دکتر حسین شعبانعلی فمی*، فاطمه جعفری[†]، سمانه آزاده رنجبر[‡]
حمید میرزا اردستانی[§]، سید حمید کریمی[•]

چکیده

این پژوهش، با هدف ارزیابی و تحلیل کیفیت نظام آموزش بیمه کشاورزی به منظور پایدارسازی آن نظام و از دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی بیمه کشاورزی در سراسر کشور انجام گرفته است. این تحقیق، از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری آن نیز، دربرگیرنده همه مدیران و کارشناسان مسئول شاغل در صندوق بیمه کشاورزی و زیرمجموعه آن بود که این تعداد (N=93) با استفاده از پرسشنامه، مورد مصاحبه قرار گرفتند. همچنین برای سنجش میزان پایایی ابزار پژوهش، از آماره آلفای کرونباخ استفاده شد (0/857) که نمایانگر درخور اعتماد مناسب بودن این مقیاسها برای سنجش مقیاس اصلی تحقیق است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز نرم‌افزار SPSS به کار رفت. واکاوی اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد، صندوق بیمه برای فراهم کردن افراد آموزشگر مورد نیاز خود، به طور حتم، باید افراد مجرب و حرفه‌ای خارج از صندوق را به همکاری برانگیزاند و برای بالابردن توانمندی حرفه‌ای آموزشگران فعال در صندوق اقدام کند. در این راستا، اجرا کردن دو برنامه شناسایی و جذب آموزشگران شایسته بیرونی و بالابردن توانمندی حرفه‌ای آموزشگران درون صندوق، پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها:

کیفیت، نظام آموزش، بیمه کشاورزی، پایدارسازی، مدیران، کارشناسان ستادی.

بیمه و
کشاورزی

سال نهم
شماره ۳۳ و ۳۴
۱۳۹۱

* دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران

† دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت کشاورزی

‡ دانشجوی کارشناسی ارشد جنگلداری

§ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد توسعه روستایی

• مدیر تحقیقات صندوق بیمه کشاورزی

مقدمه

امروزه، فراهمسازی نیازهای غذایی جامعه، از مهمترین چالشهای پیش روی هر کشوری به شمار می‌رود. افزایش تولید و بازده محصولات کشاورزی در گروه سرمایه‌گذاری و فناوری مناسب در این بخش است. اهمیت بخش کشاورزی در کشورهای در راه توسعه بویژه ایران، چه از دیدگاه اقتصادی و چه از دیدگاه اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، بر کسی پوشیده نیست. هم‌اکنون بخش کشاورزی از جهتهای بسیاری، بزرگترین بخش تولیدی ایران به شمار می‌آید؛ به گونه‌ای که فراهم‌کننده نزدیک به یک‌پنجم تولید ناخالص داخلی و یک‌سوم از سهم کل اشتغال، بیش از چهارپنجم از نیازهای غذایی و نهم از نیاز صنایع به محصولات کشاورزی است. بنابراین نقش کشاورزی در اقتصاد ایران، بسیار کاربردی و حیاتی است و سهم مهم و چشمگیری نیز در معیشت روستاییان و امنیت ملی غذایی ایران دارد. نکته دیگر آنکه حدود ۴۰ درصد از جمعیت کشور در مناطق روستایی زندگی می‌کنند که شغل بیشتر آنها کشاورزی است، بنابراین، کشاورزی در اقتصاد روستایی ایران بسیار اهمیت دارد و نقش آن در معیشت روستاییان، بویژه کشاورزان خرده‌پا که اغلب منبع درآمد دیگری ندارند، از جایگاه والایی برخوردار است. افزون بر این، تولید در بخش کشاورزی، تفاوتی با دیگر زمینه‌های تولیدی و تجاری دارد، که مهمترین آنها، وابستگی زیاد فعالیتهای این بخش به طبیعت و رویاروشدن با طیف گسترده‌ای از خطرها و حادثه‌های طبیعی مانند سیل، تگرگ، توفان، سرما و گرما، آفتها و بیماریهای گیاهی است و از همین رو، فعالیت در این بخش را به فعالیتی پرخطر و همراه با ریسک تبدیل کرده است (۸).

نتیجه تحقیقات سازمان خواربار و کشاورزی (FAO) نشان می‌دهد، نزدیک به ۷۰ درصد از ریسک و تهدید سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی، برخاسته از وقوع حوادث قهری طبیعی بوده است. کشور ما هم در بخش کشاورزی، جدا از این مقوله نیست و کشاورزان هر ساله با چالش پدید آمدن حوادث قهری و طبیعی روبه‌رو هستند. بررسیها نشان می‌دهد، در صورت حمایت نکردن از کشاورزان در چارچوب نظامهای حمایتی و مدیریتی، آسیبهای فراوانی به آنها وارد می‌شود و در بیشتر موارد، امکان ادامه فعالیت را از آنها می‌گیرد (۳).

یکی از اهرمهای مهم، کارا و مؤثر در مدیریت ریسک، انتقال مسئولیت ریسک به سازمانها و مؤسسه‌های دیگر است. بیمه، مهمترین ابزار حمایتی برای تبدیل مدیریت بحران به مدیریت ریسک در بخش کشاورزی، به‌شمار می‌رود. به‌دیگر سخن، بیمه کشاورزی، یکی از مهمترین سازوکارهای لازم برای ایجاد امنیت سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی و رویارویی با نبود حتمیت و مخاطره‌پذیری شدید فعالیت و سرمایه‌گذاری است (۴).

جابری (۱۳۷۸) به نقل از نلسون لهن در تعریف بیمه کشاورزی می‌گوید: بیمه کشاورزی، سازوکاری مؤثر در تقسیم ریسک است. بیمه محصولات کشاورزی به‌عنوان یکی از تدبیرهای عقلانی حمایت از تولید و سرمایه و یکی از مؤلفه‌های توسعه، می‌تواند با افزایش ریسک‌پذیری بهره‌برداران، زمینه لازم را برای استفاده مناسب از عوامل تولید و سرمایه‌گذاری جدید در این بخش و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و در نتیجه کاهش نوسانهای درآمدی تولیدکنندگان کشاورزی، افزایش بهره‌وری و رشد و توسعه پایدار در این بخش فراهم سازد. از این رو،



توجه به مقوله بیمه محصولات کشاورزی و یافتن راهبردهایی در جهت توسعه، تقویت و بهبود ابعاد مختلف آن، از اهمیت بسیاری برخوردار است.

از دیدگاه فرجادی (۱۳۷۶) بیمه محصولات کشاورزی، نوعی فناوری است که در آغاز راه یافتن آن به جامعه روستایی، ممکن است با بازدارندها، یا موانع مختلفی روبه‌رو شود. بیمه کشاورزی، نوعی بیمه است که به موجب آن محصولات کشاورزی در برابر خطرهای جوی و بیماریهای گیاهی و حوادثی مانند آتشسوزی، مورد تأمین قرار می‌گیرد و خسارت وارد شده به کشاورز در دوره کاشت تا دوره برداشت به اندازه مورد تعهد، جبران می‌شود.

یکی از موضوعهای مهم در این زمینه، استقرار نظام آموزشی موفق در بخش بیمه و تعیین سطح کیفی مطلوب این آموزشها و یافتن معیارها و شاخصهایی برای سنجش آن است. نظام آموزشی را می‌توان، مجموعه برنامه‌ها، روشها و مواد فراهم آمده برای دستیابی به هدفهای مشخص آموزشی تعریف کرد (۹). نظامهای آموزشی به‌عنوان برجسته‌ترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی جامعه، نقش اصلی را برعهده دارد. امروزه این نظامها، سهم چشمگیری از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهند و با توجه به اهمیت و نقش آن در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، ضروری است تا در جهت بهبود کیفیت نظامهای آموزشی، اقدامهای اساسی صورت بگیرد و از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود (۱). کیفیت آموزش در رایجترین شکل کاربرد خود، به میزان توانایی هر نظام آموزشی برای دستیابی به هدفهای پذیرفته شده از سوی یک نظام آموزشی با محوریت توسعه دانش و مهارت، اشاره دارد (۵، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۸). همچنین، کیفیت در هر نظام آموزشی، میزان تحقق یافتن هدفهای تعیین شده برای آن نظام است. می‌توان گفت، کیفیت آموزش به آن دسته از ویژگیهای عناصر آموزش گفته می‌شود که با حداکثر استفاده از استعدادها و تواناییهای آن عناصر می‌توان نیازها و انتظارات تصریحی و تلویحی فراگیران و دست‌اندرکاران آموزش را برآورده ساخت و رضایت آنان را جلب کرد (۱۶).

از همین‌رو، در این پژوهش، تلاش شده است تا به ارزیابی و تحلیل کیفیت نظام آموزش بیمه کشاورزی به منظور پایداری آن نظام، از دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی بیمه کشاورزی، پرداخته شود.

روشها و ابزارهای پژوهش

محدوده‌های پژوهش، تعیین‌کننده حیطه‌های آن است که به شفافتر شدن پژوهش برای پژوهشگر و خوانندگان کمک می‌کند. محدوده مکانی تحقیق حاضر، همه استانهای کشور، و محدوده زمانی آن از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۰ خورشیدی است و از لحاظ موضوعی نیز، این پژوهش، به ارزیابی و تحلیل کیفیت در نظام آموزش بیمه کشاورزی به منظور پایداری نظام یاد شده، می‌پردازد. جامعه آماری این تحقیق را کنشگران مختلف نظام بیمه کشاورزی (کارشناسان و مدیران) تشکیل می‌داند (N=93) که ۹۳ نفر آنها با استناد به جدول مورگان به عنوان حجم نمونه مورد مطالعه در نظر گرفته شد.

• کارشناسان و مدیران بیمه کشاورزی، دربرگیرنده:

۱. کارشناسان ستادی صندوق بیمه (N=51)

بیمه و
کشاورزی

سال نهم
شماره ۳۳ و ۳۴
۱۳۹۱

۲. مدیران ستادی صندوق بیمه (N=10)

۳. مدیران گروه خدمات بیمه‌ای بانک کشاورزی (کارکنان صف) (N=32)

متغیرهای مورد مطالعه نیز، دربردارنده متغیرهای مربوط به مشخصات فردی و حرفه‌ای کنشگران؛ متغیرهای مربوط به شاخصها و استانداردهای تضمین کیفیت در نظام آموزش بیمه کشاورزی و در نهایت، متغیرهای مربوط به مؤلفه‌های نظام آموزش بیمه کشاورزی است..

ابزار اندازه‌گیری تحقیق نیز، پرسشنامه بود که یکی از ابزارهای رایج پژوهش است و روشی مستقیم برای جمع‌آوری داده‌ها به شمار می‌رود. پرسشنامه به کاررفته نیز، از سوی گروه تحقیق و با همکاری و مشورت استادان و کارشناسان و متخصصان تهیه شده است. برای تهیه و تنظیم پرسشنامه‌ها، نخست پرسشنامه‌های مقدماتی با توجه به هدف‌های کلی و اختصاصی، متغیرها و فرضیه‌های تحقیق، طراحی شد که پس از تعیین اعتبار (روایی) و پایایی (درخور اعتماد بودن) پرسشنامه‌های نهایی تدوین یافت. تعیین اعتبار و پایایی، با نظرخواهی از افراد مطلع و نیز انجام آزمون مربوط به پایایی با عنوان روش آلفای کرونباخ صورت گرفته است.

جدول شماره ۱: مقادیر آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی مقیاسهای مختلف پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ	مقیاس
۰/۷۱۷۵	رضایت شغلی
۰/۸۵۹۷	ادراک نسبت به ضرورت ایجاد بانک اطلاعات تخصصی در نظام آموزش کشاورزی
۰/۹۲۳۹	میزان آشنایی با مهارتهای رایانه ای
۰/۹۲۸۲	میزان آشنایی با مهارتهای اینترنتی

برگرفته از: محاسبه‌های پژوهش

در این تحقیق از سه روش زیر، برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است:

الف- مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای

ب- جستجو از راه منابع الکترونیکی

ج- مطالعه میدانی

تجزیه و تحلیل این پژوهش، در دو بخش آماری توصیفی و آمار تحلیلی یا استنباطی انجام گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توزیع پاسخگویان به تفکیک ویژگیهای مختلف برحسب فراوانی، درصد، درصد تجمعی، میانگین، میانه، نما و انحراف معیار مورد مقایسه قرار گرفت. در بخش آمار تحلیلی نیز، روشهای آمار استنباطی همچون تحلیل همبستگی (ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون)، من ویتنی، کروسکال والیس و مانند آن، به کار رفته است.

نتایج و بحث

۱. جنسیت: توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب جنسیت نشان داد که در میان مدیران و کارشناسان ستادی، بیشتر پاسخگویان (۹۰/۳ درصد) مرد بودند و تنها ۹ نفر (۰/۷ درصد) از آنها را زنان تشکیل می‌دادند (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	نما
مرد	۸۴	۹۰/۳	مرد
زن	۹	۰/۷	
جمع کل	۹۳	۱۰۰/۰	

۲. سن: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر حسب سن، در جدول شماره ۳ ارائه شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که در میان مدیران و کارشناسان ستادی، بیشترین افراد مورد مطالعه (۵۶/۵ درصد) در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند و میانگین سنی آنها ۳۷ سال بوده است.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سن

سن (سال)	فراوانی	درصد	درصد تجمعی	میانگین
کمتر از ۳۱	۱۸	۱۹/۶	۱۹/۶	۳۷
۳۱-۴۰	۵۲	۵۶/۵	۷۶/۱	
۴۱-۵۰	۱۵	۱۶/۳	۹۲/۴	
بیشتر از ۵۰	۷	۷/۶	۱۰۰/۰	
جمع کل	۹۳	۱۰۰/۰		

۳. سطح تحصیلات: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سطح تحصیلات در جدول شماره ۴ آمده است. یافته‌های برگرفته از پژوهش نشان داد که سطح تحصیلات بیشتر مدیران و کارشناسان (۶۶/۷ درصد)، لیسانس بوده است.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سطح تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	نما
لیسانس	۶۲	۶۶/۷	لیسانس
فوق لیسانس	۲۳	۲۴/۷	
دکتری	۸	۸/۶	
جمع کل	۹۳	۱۰۰/۰	

بیمه و
کشاورزی

سال نهم
شماره ۳۳ و ۳۴
۱۳۹۱

۴. رشته تحصیلی: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی در جدول شماره ۵ آورده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، رشته تحصیلی بیشتر مدیران و کارشناسان (۴۱/۹ درصد)، زراعت و باغبانی بود.

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	نما
زراعت و باغبانی	۳۹	۴۱/۹	زراعت و باغبانی
گروه دامی	۱۹	۲۰/۴	
کشاورزی	۱۹	۲۰/۴	
گیاهپزشکی	۵	۵/۴	
غیر کشاورزی	۵	۵/۴	
آبیاری و ماشین الات	۲	۲/۲	
منابع طبیعی	۲	۲/۲	
ترویج	۱	۱/۱	
اقتصاد	۱	۱/۱	
جمع کل	۹۳	۱۰۰/۰	

۴. شغل اصلی: نتایج به دست آمده از تحقیق در زمینه شغل اصلی پاسخگویان نشان داد که در مورد مدیران و کارشناسان مورد بررسی، بیشترین فراوانی (۲۵/۸ درصد) مربوط به کارشناس بیمه بود (جدول شماره ۶).

جدول شماره ۶: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب شغل اصلی

شغل	فراوانی	درصد	نما
کارشناس بیمه	۲۳	۲۵/۸	کارشناس بیمه
مدیر عامل	۱۹	۲۱/۳	
مدیر گروه خدمات بیمه	۱۲	۱۳/۵	
کارگزار	۱۱	۱۲/۴	
ارزیاب	۹	۱۰/۱	
کارشناس دادگستری	۲	۲/۲	
دامپزشک	۱	۱/۱	
جمع کل	۸۹	۱۰۰/۰	

۶. وضعیت استخدام: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر حسب وضعیت استخدام در جدول شماره ۷ ارائه شده است. بررسی وضعیت استخدامی مدیران و کارشناسان مورد مطالعه نشان داد که بیش از نیمی از آنها (۵۸/۷ درصد) استخدام رسمی بودند.

جدول شماره ۷: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب وضعیت استخدام

نما	درصد	فراوانی	وضعیت استخدام
رسمی - قطعی	۵۸/۷	۳۷	رسمی - قطعی
	۴۱/۳	۲۶	قراردادی
	۱۰۰/۰	۶۳	جمع کل

۷. سابقه کار: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سابقه کار نیز در جدول شماره ۸ آمده است. نتایج تحقیق در این زمینه نشان می‌دهد که سابقه کار بیش از نیمی از مدیران و کارشناسان مورد مطالعه (۶۴/۱ درصد) کمتر از ده سال بوده و میانگین سابقه کار آنها در حدود ۱۰/۴ سال است. همچنین کمینه و بیشینه سابقه کار مدیران و کارشناسان یاد شده، به ترتیب یک سال و سی سال بوده است.

جدول شماره ۸: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سابقه کار

نما	درصد	فراوانی	سابقه کار (سال)
کمتر از ۱۰ سال	۶۴/۱	۵۹	کمتر از ۱۰
	۲۶/۱	۲۴	۱۱-۲۰
	۹/۸	۹	بیشتر از ۲۱
	۱۰۰	۹۲	جمع

۸. سابقه همکاری با صندوق: با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت، بیشتر مدیران و کارشناسان ستادی مورد مطالعه (۷۸/۵ درصد)، کمتر از ده سال سابقه همکاری با صندوق بیمه کشاورزی را داشته‌اند و میانگین سابقه همکاری ایشان در حدود ۷/۷۵ سال است. کمینه و بیشینه سابقه همکاری آنها با صندوق بیمه نیز به ترتیب یکسال و ۲۴ سال بوده است (جدول شماره ۹).

جدول شماره ۹: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سابقه همکاری با صندوق

نما	درصد	فراوانی	سابقه همکاری (سال)
کمتر از ۱۰ سال	۷۸/۵	۷۳	کمتر از ۱۰ سال
	۱۷/۲	۱۶	۱۱ تا ۱۵ سال
	۴/۳	۴	بیشتر از ۱۶ سال
	۱۰۰	۹۳	جمع

۹. سابقه تدریس در دوره‌های آموزشی صندوق بیمه: توزیع فراوانی مدیران و کارشناسان ستادی بر اساس سابقه تدریس در دوره‌های آموزشی صندوق بیمه نشان می‌دهد که بیش از نیمی از آنها (۵۵/۹ درصد) سابقه تدریس در دوره‌های آموزشی صندوق داشته و ۴۴/۱ درصد از آنها سابقه تدریس نداشته‌اند. بررسی میانگین سابقه تدریس مدیران و کارشناسان ستادی در دوره‌های آموزشی صندوق بیمه نمایان می‌کند که بیشتر ایشان (۸۱/۱ درصد) کمتر از سه سال سابقه تدریس داشته‌اند و میانگین سابقه تدریس پاسخگویان ۲/۷۲ سال است. کمینه و بیشینه سابقه تدریس در دوره‌های آموزشی صندوق نیز، به ترتیب یک سال و ۱۰ سال بوده است (جدول شماره ۱۰).

جدول شماره ۱۰: توزیع فراوانی پاسخگویان براساس سابقه تدریس در دوره‌های صندوق بیمه

سابقه تدریس (سال)	فراوانی	درصد	نما
کمتر از ۳	۳۰	۸۱/۱	کمتر از ۳ سال
۴-۶	۵	۱۳/۵	
بیشتر از ۷	۲	۵/۴	
جمع کل	۳۷	۱۰۰	

۱۰. سابقه فعالیت در گروه آموزش و بهبود مدیریت: بررسی سابقه فعالیت مدیران و کارشناسان ستادی در گروه آموزش و بهبود مدیریت صندوق بیمه نشان داد که بیشتر آنها (۷۹ درصد) سابقه فعالیت در گروه آموزش و بهبود مدیریت نداشته و تنها ۱۷ نفر (۲۱ درصد) از آنها در گروه آموزش و بهبود مدیریت، سابقه فعالیت داشته‌اند. مطالعه میانگین سابقه فعالیت مدیران و کارشناسان در گروه آموزش و بهبود مدیریت نشان داد که نیمی از ایشان (۵۰ درصد) کمتر از ۳ سال سابقه فعالیت در این گروه را داشته‌اند. بر پایه یافته‌های به دست آمده، میانگین سابقه فعالیت مدیران و کارشناسان در گروه آموزش و بهبود مدیریت، نزدیک به ۴ سال بوده و کمترین و بیشترین سابقه فعالیت آنها، به ترتیب یک سال و ۱۲ سال بوده است (جدول شماره ۱۱).

جدول شماره ۱۱: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه فعالیت در گروه آموزش و بهبود مدیریت

سابقه فعالیت	فراوانی	درصد	نما
کمتر از ۴	۵	۵۰/۰	کمتر از ۴ سال
۴-۶	۳	۳۰/۰	
بیشتر از ۶	۲	۲۰/۰	
جمع کل	۱۰	۱۰۰/۰	

۱۱. میزان مشارکت در برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌های آموزشی: یافته‌های تحقیق در زمینه اینکه تا چه اندازه‌ای از مشارکت افراد در برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌های

آموزشی صندوق استفاده می‌شود، نشان داد، بیشترین فراوانی در این زمینه مربوط به گروهی بود که گفته بودند: در حد متوسط از مشارکتشان در برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌های آموزشی صندوق، استفاده می‌شود (جدول شماره ۱۲).

جدول شماره ۱۲: توزیع فراوانی پاسخگویان براساس میزان مشارکت در برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌های آموزشی

نما	درصد	فراوانی	
متوسط	۱۹/۸	۱۸	اصلاً
	۱۵/۴	۱۴	خیلی کم
	۱۶/۵	۱۵	کم
	۳۳/۰	۳۰	متوسط
	۱۱/۰	۱۰	زیاد
	۴/۴	۴	خیلی زیاد
	۱۰۰/۰	۹۱	جمع کل

۱۲. سابقه برنامه‌ریزی یا برگزاری دوره‌های آموزشی صندوق: بررسی سابقه برنامه‌ریزی یا برگزاری دوره‌های آموزشی صندوق از سوی کارشناسان و مدیران نشان می‌دهد که ۵۹/۸ درصد از آنها، دارای سابقه برنامه‌ریزی یا برگزاری دوره‌های آموزشی صندوق بوه و ۴۰/۲ درصد دیگر، چنین سابقه‌ای نداشته‌اند. در میان مدیرانی که دارای این سابقه بودند، بیشتر پاسخگویان (۸۰/۹ درصد) کمتر از ۱۰ سال سابقه برنامه‌ریزی یا برگزاری دوره‌های آموزشی صندوق داشته‌اند (جدول شماره ۱۳).

جدول شماره ۱۳: توزیع فراوانی مدیران بر اساس میانگین سابقه برنامه‌ریزی یا برگزاری دوره‌های آموزشی

نما	درصد	فراوانی	سابقه (سال)
کمتر از ۱۰ سال	۸۰/۹	۳۸	کمتر از ۱۰
	۶/۴	۳	۱۱-۱۵
	۱۲/۸	۶	بیشتر از ۱۶
	۱۰۰/۰	۴۷	جمع کل

۱۳. ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزشی: توزیع فراوانی مدیران و کارشناسان، بر اساس نمره ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزشی مرتبط با بیمه نشان می‌دهد که بیش از نیمی از آنها (۶۱/۵ درصد)، کیفیت دوره‌های آموزشی مرتبط با بیمه کشاورزی را با نمره ۶۱ تا ۸۰ ارزیابی کرده‌اند و میانگین نمره ارزیابی پاسخگویان ۷۰/۷۹ بوده است (جدول شماره ۱۴).

بیمه و کشاورزی

سال نهم
شماره ۳۳ و ۳۴
۱۳۹۱

جدول شماره ۱۴: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب نمره ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزشی

نمره	فراوانی	درصد	نما
کمتر از ۶۱	۲۲	۲۴/۲	۶۱-۸۱
۶۱-۸۱	۵۶	۶۱/۵	
بیشتر از ۸۱	۱۳	۱۴/۳	
جمع کل	۹۱	۱۰۰/۰	

۱۴. همبستگی میان دیدگاه مدیران و کارشناسان نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی و متغیرهای تحقیق: نتایج به دست آمده از تحلیل همبستگی نشان داد که دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی و سابقه کار، رابطه منفی و معناداری در سطح پنج درصد دارد. همچنین بین این متغیر و دیگر متغیرها، همبستگی معناداری مشاهده شد (جدول شماره ۱۵).

جدول شماره ۱۵: همبستگی میان دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی، نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی و متغیرهای تحقیق

متغیر	نوع ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سن	پیرسون	-۰/۱۹۷	۰/۰۶۳
وضعیت تحصیلی	اسپیرمن	-۰/۰۱۴	۰/۸۹۶
سابقه کار	پیرسون	-۰/۲۱۴*	۰/۰۴۳
سابقه مدیریت	پیرسون	۰/۰۴۴	۰/۷۱۳
سابقه تدریس	پیرسون	-۰/۰۱۲	۰/۹۴۴
سابقه برنامه‌ریزی یا برگزاری دوره‌های آموزشی	پیرسون	-۰/۱۹۵	۰/۱۸۹

فصلنامه پژوهشی



۱۵. مقایسه دیدگاه مدیران و کارشناسان نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی بر اساس متغیرهای تحقیق: دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی صندوق نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی بیمه کشاورزی نیز، با استفاده از آزمون من‌ویتنی مورد مقایسه قرار گرفت (جدول شماره ۱۶).

جدول شماره ۱۶: مقایسه دیدگاه مدیران و کارشناسان نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی بیمه کشاورزی بر اساس جنسیت

متغیر	سطح	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من ویتنی	سطح معناداری
جنسیت	مرد	۸۴	۴۵/۹۶	۲۹۱/۰۰۰	۰/۹۶۴
	زن	۷	۴۶/۴۳		
سابقه فعالیت در گروه آموزش و بهبود مدیریت	بلی خیر	۱۷ ۶۲	۴۲/۲۹ ۳۹/۳۷	۴۸۸/۰۰۰	۰/۶۳۷

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت معنیداری میان دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی مرد و زن و مدیرانی که سابقه فعالیت در گروه آموزش و بهبود مدیریت داشته‌اند و افرادی که بدون چنین سابقه‌ای بوده‌اند، پیرامون کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی بیمه کشاورزی وجود ندارد.

۱۶. همبستگی میان گویه‌های مرتبط با رضایت شغلی مدیران و کارشناسان ستادی و سابقه کار: همبستگی میان گویه‌های مرتبط با رضایت شغلی و سابقه کار مدیران و کارشناسان ستادی صندوق با استفاده از آزمون اسپیرمن مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین سابقه کار مدیران و «میزان رضایت از نوع و ماهیت کار و خلاقیت شغلی» در سطح پنج درصد و با «میزان علاقه به اشتغال در زمینه بیمه محصولات کشاورزی» در سطح یک درصد، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین این متغیر و «میزان فرصت کسب تجربه‌های جدید در شغل کنونی» و «میزان کسب رضایت روحی از وظایف شغلی» در سطح پنج درصد، رابطه منفی و معنی‌دار وجود داشت (جدول شماره ۱۷).

جدول شماره ۱۷: همبستگی میان گویه‌های مرتبط با رضایت شغلی و سابقه کار مدیران و کارشناسان ستادی

متغیر	مقیاس	ضریب همبستگی	سطح معنیداری
میزان رضایت از حقوق و مزایای شغلی	ترتیبی	۰/۲۴۵	۰/۱۲۳
میزان رضایت از نوع و ماهیت کار و خلاقیت شغلی	ترتیبی	۰/۵۱۱*	۰/۰۶۹
میزان علاقه به اشتغال در زمینه بیمه محصولات کشاورزی	ترتیبی	۰/۹۸۱**	۰/۰۰۳
میزان رضایت از فرصتهای پیشرفت در زمینه شغلی	ترتیبی	۰/۱۵۸	۰/۱۴۸
میزان فرصت کسب تجربه‌های جدید در شغل کنونی	ترتیبی	۰/۸۰۴*	۰/۰۲۶
میزان کسب رضایت روحی از وظایف شغلی	ترتیبی	۰/۷۶۲*	۰/۰۳۲

۱۷. همبستگی میان رضایت شغلی مدیران و کارشناسان با متغیرهای تحقیق: یافته‌های به دست آمده از پژوهش نشان داد که میان رضایت شغلی مدیران و کارشناسان و سابقه مدیریت آنها، رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح پنج درصد وجود دارد و بین این متغیر و دیگر متغیرهای تحقیق، رابطه معنیداری مشاهده نشد (جدول شماره ۱۸).

جدول شماره ۱۸: همبستگی میان رضایت شغلی مدیران و کارشناسان ستادی با متغیرهای تحقیق

متغیر	نوع ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معنیداری
سن	پیرسون	۰/۰۶۹	۰/۵۲۶
وضعیت تحصیلی	اسپیرمن	-۰/۱۴۵	۰/۱۷۶
سابقه کار	پیرسون	۰/۰۸۴	۰/۴۳۶
سابقه مدیریت	پیرسون	۰/۳۰۵*	۰/۰۱۰
میزان استفاده از کامپیوتر در روز	پیرسون	۰/۰۳۳	۰/۷۶۰
میزان استفاده از اینترنت در روز	پیرسون	۰/۰۵۵	۰/۶۰۹

۱۸. مقایسه رضایت شغلی مدیران و کارشناسان بر اساس جنسیت: میزان رضایت شغلی مدیران و کارشناسان بر اساس جنسیت، با استفاده از آزمون من ویتنی مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که تفاوت معنیداری بین رضایت شغلی مدیران و کارشناسان ستادی مرد و زن وجود ندارد (جدول شماره ۱۹).

جدول شماره ۱۹: مقایسه دیدگاه مدیران و کارشناسان نسبت به کیفیت کلاسها و دوره‌های آموزشی بیمه کشاورزی بر اساس جنسیت

متغیر	سطح	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من ویتنی	سطح معنیداری
جنسیت	مرد	۸۰	۴۴/۴۶	۳۱۶/۵۰۰	۰/۵۵۳
	زن	۹	۴۹/۸۳		

۱۹. رابطه میان میزان مهارت‌های رایانه‌ای مدیران و کارشناسان و متغیرهای تحقیق: یافته‌های برگرفته از تحقیق نشان داد که بین میزان مهارت‌های رایانه‌ای مدیران و کارشناسان ستادی و متغیرهای «میزان استفاده از اینترنت در روز» و «میزان تسلط به زبان انگلیسی» رابطه مثبت و معنیدار در سطح پنج درصد، و با «سن» و «سابقه کار» در سطح یک درصد، رابطه‌ای منفی و معنیدار دیده می‌شود (جدول شماره ۲۰).

جدول شماره ۲۰: رابطه میان میزان مهارت‌های رایانه‌ای مدیران و کارشناسان ستادی با متغیرهای تحقیق

متغیر	نوع ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معنیداری
سن	پیرسون	-۰/۴۲۸**	۰/۰۰۰
وضعیت تحصیلی	اسپیرمن	۰/۱۵۳	۰/۲۳۲
سابقه کار	پیرسون	-۰/۳۹۵**	۰/۰۰۱
سابقه مدیریت	پیرسون	-۰/۱۸۵	۰/۱۹۸
میزان استفاده از کامپیوتر در روز	پیرسون	۰/۱۸۳	۰/۱۵۰
میزان استفاده از اینترنت در روز	پیرسون	۰/۲۹۱*	۰/۰۲۱
میزان تسلط به زبان انگلیسی	اسپیرمن	۰/۳۰۲*	۰/۰۱۶

۲۰. مقایسه میزان مهارت‌های رایانه‌ای مدیران و کارشناسان ستادی بر اساس جنسیت: مقایسه میزان مهارت‌های رایانه‌ای مدیران و کارشناسان در زمینه‌های مختلف بر اساس جنسیت، با استفاده از آزمون من ویتنی مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۲۱ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، تفاوت معنیداری در این زمینه بین پاسخگویان زن و مرد وجود نداشت.

جدول شماره ۲۱: مقایسه میزان مهارت‌های رایانه‌ای مدیران و کارشناسان ستادی براساس جنسیت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من وبتنی	سطح معنیداری
کپی کردن و ذخیره فایل	مرد	۸۲	۴۴/۹۰	۲۷۹/۰۰۰	۰/۰۹۸
	زن	۹	۵۶/۰۰		
رایت کردن سی دی	مرد	۸۲	۴۴/۷۴	۲۶۵/۵۰۰	۰/۰۷۱
	زن	۹	۵۷/۵۰		
نصب کردن نرم افزار	مرد	۸۰	۴۴/۱۹	۲۹۵/۵۰۰	۰/۷۱۳
	زن	۸	۴۷/۵۶		
ایجاد بانکهای اطلاعاتی	مرد	۷۴	۴۱/۰۱	۲۵۹/۵۰۰	۰/۲۷۶
	زن	۹	۵۰/۱۷		
استفاده از نرم افزارهای صفحه گستر	مرد	۷۸	۴۳/۹۷	۳۴۹/۰۰۰	۰/۹۷۸
	زن	۹	۴۴/۲۲		
سیستم عامل ویندوز	مرد	۸۱	۴۳/۸۱	۲۲۷/۵۰۰	۰/۰۶۱
	زن	۹	۶۰/۷۲		
نرم افزارهای واژه پرداز	مرد	۸۱	۴۳/۹۴	۲۳۸/۰۰۰	۰/۰۸۵
	زن	۹	۵۹/۵۶		
نرم افزارهای ارائه مطلب	مرد	۷۹	۴۳/۱۵	۳۴۹/۰۰۰	۰/۱۳۸
	زن	۹	۵۶/۳۳		
نرم افزارهای آماری	مرد	۶۵	۳۵/۵۴	۱۶۵/۰۰۰	۰/۵۲۸
	زن	۶	۴۱/۰۰		
نرم افزارهای گرافیکی	مرد	۷۳	۴۰/۴۵	۲۵۲/۰۰۰	۰/۹۵۲
	زن	۷	۴۱/۰۰		
نرم افزارهای چند رسانه‌ای	مرد	۷۰	۳۸/۳۹	۲۰۲/۰۰۰	۰/۸۷۷
	زن	۶	۳۹/۸۳		
رفع اشکالهای اولیه سخت‌افزاری رایانه	مرد	۶۹	۳۹/۱۲	۲۶۷/۵۰۰	۰/۸۸۶
	زن	۸	۳۷/۹۴		
رفع اشکالات اولیه نرم‌افزاری رایانه	مرد	۷۵	۴۱/۹۳	۲۹۵/۰۰۰	۰/۹۳۸
	زن	۸	۴۲/۶۳		

۲۱. رابطه میان میزان مهارت‌های اینترنتی مدیران و کارشناسان ستادی با متغیرهای تحقیق: یافته‌های به دست آمده از این تحقیق نشان داد که بین میزان مهارت‌های اینترنتی مدیران و کارشناسان، با متغیرهای «میزان استفاده از اینترنت در روز» و «میزان تسلط به

بیمه و کشاورزی

سال نهم
شماره ۳۳ و ۳۴
۱۳۹۱

زبان انگلیسی» رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح یک درصد و با «سن»، در سطح یک درصد و با «سابقه کار» در سطح پنج درصد، رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (جدول شماره ۲۲).

جدول شماره ۲۲: رابطه میان میزان مهارت‌های اینترنتی مدیران و کارشناسان ستادی با متغیرهای تحقیق

متغیر	نوع ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سن	پیرسون	-۰/۳۹۲**	۰/۰۰۳
وضعیت تحصیلی	اسپیرمن	۰/۲۰۱	۰/۱۳۴
سابقه کار	پیرسون	-۰/۳۲۲*	۰/۰۱۵
سابقه مدیریت	پیرسون	-۰/۱۶۷	۰/۲۷۹
میزان استفاده از کامپیوتر در روز	پیرسون	۰/۱۵۶	۰/۲۴۷
میزان استفاده از اینترنت در روز	پیرسون	۰/۳۵۵**	۰/۰۰۷
میزان تسلط به زبان انگلیسی	اسپیرمن	۰/۴۵۲	۰/۰۰۰

۲۲. مقایسه میزان مهارت‌های اینترنتی مدیران و کارشناسان ستادی براساس جنسیت: میزان مهارت‌های اینترنتی مدیران و کارشناسان ستادی براساس جنسیت با استفاده از آزمون من‌ویتنی مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۲۳ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، در هیچ‌یک از زمینه‌های مهارتی اینترنتی، تفاوت معنی‌داری بین مدیران و کارشناسان زن و مرد، مشاهده نشد.

فصلنامه پژوهشی



جدول شماره ۲۳: مقایسه میزان مهارت‌های اینترنتی مدیران و کارشناسان ستادی براساس جنسیت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین رتبه‌ای	من ویتنی	سطح معنیداری
ایجاد پست الکترونیکی شخصی	مرد	۸۲	۴۴/۹۳	۲۸۱/۵۰۰	۰/۱۹۷
	زن	۹	۵۵/۷۲		
ارسال نامه الکترونیکی	مرد	۸۲	۴۴/۹۷	۲۸۴/۵۰۰	۰/۱۸۳
	زن	۹	۵۵/۳۹		
ضمیمه‌سازی فایل به نامه الکترونیکی	مرد	۷۶	۴۱/۹۱	۲۵۹/۰۰۰	۰/۱۹۰
	زن	۹	۵۲/۲۲		
گفتگوی اینترنتی	مرد	۷۱	۳۹/۳۵	۲۳۸/۰۰۰	۰/۴۴۲
	زن	۸	۴۵/۷۵		
گروه‌های خبری	مرد	۵۸	۳۲/۶۰	۱۶۸/۰۰۰	۰/۸۸۸
	زن	۶	۳۱/۵۰		
جلسه‌های بحث اینترنتی	مرد	۶۱	۳۴/۵۳	۲۱۱/۵۰	۰/۹۶۷
	زن	۷	۳۴/۲۱		
گرفتن اطلاعات عمومی از اینترنت	مرد	۸۲	۴۵/۰۷	۲۹۲/۵۰۰	۰/۲۸۶
	زن	۹	۵۴/۵۰		
یافتن اطلاعات تخصصی از سایت‌های تخصصی	مرد	۷۸	۴۳/۲۶	۲۹۳/۵۰۰	۰/۴۱۳
	زن	۹	۵۰/۳۹		
یافتن اطلاعات از راه موتورهای کاوش	مرد	۸۱	۴۴/۸۹	۳۱۵/۰۰	۰/۴۸۰
	زن	۹	۵۱/۰۰		
عضو بودن در کتابخانه‌های اینترنتی	مرد	۶۴	۳۵/۲۴	۱۷۵/۵۰۰	۰/۳۴۲
	زن	۷	۴۲/۹۳		
ساختن وبسایت	مرد	۵۷	۳۲/۱۲	۱۶۴/۰۰۰	۰/۸۶۳
	زن	۶	۳۰/۸۳		

بیمه و کشاورزی

سال نهم
شماره ۳۳ و ۳۴
۱۳۹۱

۲۳. مقایسه میزان تسلط مدیران و کارشناسان به زبان انگلیسی براساس متغیرهای تحقیق: بر اساس نتایج آزمون من ویتنی (جدول شماره ۲۴) مشخص شد که بین مدیران و کارشناسان مرد و زن از نظر میزان تسلط به زبان انگلیسی، در سطح پنج درصد، تفاوت معنی‌دار وجود دارد و زنان در این زمینه از تسلط بیشتری برخوردار بودند. همچنین نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که بین پاسخگویان با سطوح تحصیلات مختلف (جدول شماره ۲۵) نیز در این زمینه، تفاوت معنی‌داری در سطح یک درصد مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۲۴: مقایسه میزان تسلط پاسخگویان به زبان انگلیسی براساس متغیرهای منتخب

متغیر	سطح	میانگین رتبه‌ای	من ویتنی	سطح معنیداری
جنسیت	مرد	۴۵/۱۸	۲۲۵/۰۰۰	۰/۰۱۲*
	زن	۶۴/۰۰		

جدول شماره ۲۵: مقایسه میزان تسلط پاسخگویان به زبان انگلیسی بر اساس وضعیت تحصیل

متغیر	سطح	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس	سطح معنیداری
وضعیت تحصیل	لیسانس	۴۱/۹۶	۱۱/۴۵۲	۰/۰۰۳**
	فوق لیسانس	۵۹/۳۵		
	دکتری	۵۰/۵۶		

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس یافته‌ها، هنوز حدود یک‌سوم از مدیران و کارشناسان ستادی بر این باورند که برنامه‌های آموزشی به طور کامل در راستای سیاستها و هدفهای کلان صندوق نیست که این خود می‌تواند بر آسیب‌پذیری کیفیت آموزشی بیفزاید. بنابراین پیشنهاد می‌شود، گروه آموزش و بهبود مدیریت صندوق تلاش کند که همه برنامه‌های آموزشی، مرتبط با هدفهای کلان صندوق باشد و یا همه هدفهای کلان صندوق، به نوعی زیر پوشش برنامه‌های آموزشی در آید. توصیه می‌شود، در تدوین سرفصل‌ها، افزون بر عنوان و جزئیات، بخشی با عنوان مطابقت دوره با سیاستها و هدفهای کلان صندوق آورده شود.

از میان مدیران و کارشناسان ستادی مورد مطالعه، نزدیک به ۶۳ درصد، توانمندی صندوق را برای فراهم کردن نیروی آموزشگر مورد نیاز، در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده، در حالی که دیگران، این توانمندی را در صندوق، محدودتر برشمردند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که صندوق برای فراهم کردن افراد آموزشگر مورد نیاز خود، به طور حتم باید افراد مجرب و حرفه‌ای خارج از صندوق را برای همکاری برانگیزاند و فراخواند و از سویی نیز، برای بالابردن توانمندی حرفه‌ای آموزشگران فعال در صندوق اقدام کند. در این راستا، اجرا کردن دو برنامه شناسایی و جذب آموزشگران شایسته بیرونی و بالا بردن توانمندی حرفه‌ای آموزشگران درون صندوق، پیشنهاد می‌شود.

یکی از شاخصهای آموزش کیفی، تناسب محتوا با نیازها و انتظارات فراگیران است. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که ۴۰ تا ۵۰ درصد مدیران و کارشناسان ستادی بر این باورند که این تناسب در حد متوسط و پایینتر از آن است. در این زمینه، موارد متفاوتی از جمله نبودن سرفصل مدون، الزام نداشتن آموزشگران به رعایت سرفصل، نبود نیازسنجی مناسب برای تدوین سرفصل‌ها، بازنگری نشدن سرفصل‌ها و نبود نظارت کافی بر رعایت این شاخص در طول دوره، می‌تواند برخی از دلایل این مشکل باشد که باید با به کار بستن تدبیرها و راهکارهای لازم، رفع شود.

یافته‌های به دست آمده از تحقیق نشان داد که یکی از راهکارهای بهبود و توسعه

فصلنامه
پژوهشی



آموزشهای بیمه از دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی، توجه به امر نیازسنجی دقیق آموزشی، بویژه جلب و فراخوان مشارکت فعالان بیمه و هماهنگسازی دوره‌ها با نیازسنجی استانی است. همچنین، بررسی دیدگاه پاسخگویان نسبت به مشارکت افراد و گروههای مختلف در سنجش نیازهای آموزشی نشان داد که مدیران استانها، در بالاترین رتبه‌ها قرار گرفتند، از همین رو، پیشنهاد می‌شود که در مراکز استانی، نیازسنجی دقیقی با مشارکت کارشناسان خبره و با تجربه و همچنین نظرسنجی از بهره‌برداران و ذینفعان زیربخش‌های مختلف کشاورزی، به صورت سالانه و یا شش‌ماه یکبار، انجام گیرد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیران و کارشناسان مورد مطالعه، ایجاد یک بانک اطلاعات تخصصی را در نظام آموزش بیمه برای ثبت نیازهای آموزشی، محتوا و مطالب تولیدی، اطلاعات فراگیران و آموزشگران و مشخصات دوره، بسیار ضروری می‌دانند و آن را باعث بالا رفتن کیفیت آموزشها در این نظام برمی‌شمردند؛ بنابراین توصیه می‌شود، یک، سامانه آموزش الکترونیکی جامع که دارای بانک اطلاعات تخصصی گسترده‌ای باشد، در وبسایت صندوق بیمه راهاندازی شود. سازماندهی و مدیریت دانش و به دنبال آن مدیریت اطلاعات، نقش اساسی را در انتقال دانش فردی به دانش سازمانی بر عهده دارد. همچنین، مدیریت اطلاعات و منابع آموزشی در محیط آموزش الکترونیکی نیز، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از آنجا که نظامهای یادگیری الکترونیکی، اطلاعات بسیاری را نگهداری می‌کنند، ایجاد چنین محیط‌هایی باید به گونه‌ای انجام گیرد که کاربران بتوانند از اطلاعات موجود، استفاده سودمند و مؤثری داشته باشند.

نزدیک به ۴۰ درصد از مدیران و کارشناسان پاسخگو، بر این باورند که در تدوین محتوای آموزشی، به مسائل واقعی بیمه کشاورزی توجه نشده است. این یافته‌ها نشان می‌دهد، در این زمینه باید ملاحظات لازم صورت گیرد و همه استانداردهای آموزشی تدوین محتوا رعایت شود. این یافته‌ها نمایان می‌کند که ضرورت دارد، یک واحد تدوین محتوای آموزشی برای نظارت بر استانداردهای این مؤلفه، در صندوق شکل گیرد. نبودن مطالب آموزشی استاندارد، یکی از موانع و بازدارنده‌های بهبود کیفیت آموزشی به شمار می‌آید.

بر اساس یافته‌ها، تنها در حدود ۱۴ درصد از مدیران و کارشناسان ستادی، کیفیت دوره‌ها را خوب ارزیابی کرده‌اند، در حالی که بیشترشان آن را متوسط و نامناسب دانسته‌اند. همچنین، نزدیک به ۹۰ درصد از مدیران و کارشناسان مورد مطالعه، ضرورت ایجاد یک واحد بهبود کیفیت خدمات آموزشی را در صندوق، زیاد و خیلی زیاد تشخیص داده‌اند که این می‌تواند برگرفته از رضایت نداشتن آنها از کیفیت کنونی فعالیتهای آموزشی باشد. این نتایج، ضرورت تحول و بازنگری در نظام آموزشی بیمه را بیش از پیش آشکار می‌سازد و بایستگی ایجاد یک واحد بهبود کیفیت آموزش بیمه را نمایان می‌کند.

با آنکه پارادایم توسعه پایدار، همه شئون برنامه‌ریزی و سازمانی را دربرگرفته است، هنوز درصد چشمگیری از مدیران و کارشناسان بر این باورند که در آموزشهای بیمه، تأکید

زیادی بر توسعه پایدار نمی‌شود. بنابراین بهتر است که در برنامه‌ریزی آموزشی و تدوین محتوا، توجه ویژه‌ای به توسعه پایدار کشاورزی شود و آموزش مدیریت ریسک و بیمه نیز به گونه‌ای ارائه شود که مشوق پایداری کشاورزی باشد.

یافته‌ها نشان می‌دهد باور ۱۵ تا ۲۴ درصد از مدیران و کارشناسان بر این است که دوره‌های آموزشی صندوق، تأثیر متوسط یا کمی، در افزایش آگاهی‌های تخصصی و شغلی فراگیران، بویژه در زمینه آشناسازی آنها با خدمات بیمه‌ای داشته است، که این خود نیاز به بررسی و بازنگری دارد. این در حالی است که بیش از ۵۵ درصد پاسخگویان، تأثیر دوره‌ها را بر یادگیری موازین و اصول اخلاقی و انسانی، در حد متوسط و کم ارزیابی کرده‌اند. با توجه به اینکه بخشی از فعالیت‌های دوره‌های آموزشی باید به طرح مباحث اخلاقی، بویژه اخلاق حرفه‌ای در تعامل با صندوق بیمه اختصاص یابد، توصیه می‌شود این محور، بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

همچنین بیشتر مدیران و کارشناسان مورد مطالعه بر این باور بودند که زیرساخت‌های کنونی، مناسب برگزاری دوره‌های آموزشی نیست که این امر خود، به افت کیفیت آموزش می‌انجامد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در راستای بهبود زیرساخت‌های آموزشی، اقدام لازم انجام گیرد و در صندوق بیمه، استانداردهای یک مکان مناسب، تدوین، و در بستن قرارداد برای اجاره این مکانها از دیگر سازمانها و اداره‌ها، به آن استانداردها، توجه شود.

نزدیک به ۸۰ درصد از پاسخگویان، میزان تفکیک درسهای عملی و نظری را در دوره‌های آموزشی صندوق، در حد متوسط و پایینتر از آن دانسته‌اند که نمایانگر نامناسب بودن این وضعیت است. بنابراین پیشنهاد می‌شود، بر آموزشهای علمی و تجربی در صندوق بیمه، توجه ویژه‌ای شود و شرایط لازم برای این آموزشها فراهم آید.

تسلط به زبان انگلیسی، یکی از عواملی است که در پذیرش و کاربرد آموزشهای الکترونیکی تأثیر دارد. از سویی، براساس نتایج این تحقیق مشخص شد که درصد بیشتری از مدیران و کارشناسان، در حد متوسطی به زبان انگلیسی تسلط دارند، بنابراین پیشنهاد می‌شود، اقدام مناسب برای بهبود زبان انگلیسی مدیران و کارشناسان ستادی، انجام گیرد.

با توجه به نتایج به دست آمده، مبنی بر دارا بودن پست الکترونیکی از سوی بیشتر پاسخگویان و داشتن سابقه بهره‌گیری چند ساله از آن، توصیه می‌شود؛ اطلاعات و آیین‌نامه‌های مربوط از این راه در اختیار افراد قرار گیرد تا ضمن دسترسی سریع و ارزان به اطلاعات روزآمد، از تبادل حجم بالای اطلاعات مکتوب جلوگیری شود. البته بیشتر بهره‌برداران از این خدمات استفاده نمی‌کنند که ضروری است تا زمینه آشنایی و به‌کارگیری درست آن، در راستای تحقق یافتن هدفهای نظام آموزش بیمه، فراهم گردد.

منابع:

۱. تدبیر. (۱۳۸۳) «بررسی نقش مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش سازمانهای دانش آفرین» ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، شماره ۱۵۱، آذر ماه.
۲. جابری، (۱۳۷۸،۱). بیمه کشاورزی در ایران، تهران: انتشارات صندوق بیمه کشاورزی
۳. جعفرزاده، ع. (۱۳۷۸). اهمیت بیمه محصولات کشاورزی در جبران خسارتهای طبیعی. فصلنامه بیمه شماره ۵۵، ۱۶۰-۱۴۲.
۴. غلامرضایی، س.، و مرادیان. م. (۱۳۷۸). «بررسی مسائل و مشکلات ترویج و اشاعه فرهنگ بیمه محصولات کشاورزی در ایران» مجموعه مقالات دومین همایش سراسری مسئولین و کارشناسان صندوق بیمه کشاورزی، تهران: انتشارات صندوق بیمه کشاورزی.
5. Adams, D. (2004). "Defining Educational Quality: Educational Planning", *Educational Planning* 11 (2): 3-18.
6. Anderson, L.W., Ryan, D.W and Shapiro, B.J. (2003). *The IEA Classroom Environment Study*, Pergamon, New York.
7. Anderson, R.(1996). *Context of Computer Education in Usa*, New york: Plomp.
8. Anderson, J.R and Dillon, J.L. (1992). "Risk Analysis in Dry Land Farming System", *FAO, Farm System Management Series2*, Rome.
9. Baker, M. (1999). *Training Effectiveness Assessment*, Naval Air Warfare center Training System Division.
10. Champan, D and Carrier, C. (1990). *Improving Educational Quality in Developing Countries*. www.nap.edu.
11. Craig, H.J., Kraft, R.J., and Du Plessis, J. (2001). *Teacher Development: Making an Impact*. US Agency for International Development and the World Bank, Washington, DC.
12. Farrell, J. and Oliviera. (1998). *Teachers in Developing Countries: Improving Effectiveness and Changing Costs*. The World Bank, Washington, DC.
13. Fuller, B. (1995) "What Factors Raise Achievement in the Third World?" *Review of Educational Research* 57: 255-292.
14. Fuller, B., and Clarke, P. (1995) "Raising School Effects While Ignoring Culture: Local Conditions and the Influence of Classroom Tools, Rules and Pedagogy". *Review of Educational Research* 64 (1): 119-157.
15. Heyneman, S.P and DeYoung, A. (2003). *Challenges for Education in Central Asia*. Information Age Publishing, Greenwich, CT.
16. Hoveida, R., and Siadat, A. (2003). *Baresie Mizane Karbaste Shakhesh' haye Modyriate keifiate jame dar farayande amozesh daneshgahe Isfahan*. Isfahan: University of Isfahan. Moavenatepajuheshi.
17. Husen, T., Saha, L.J and Noonan, R. (1990). *Teacher Training and Student Achievement in Less Developed Countries*. Staff Working Paper. The World Bank, Washington, DC.
18. Wang, M.C., Haertel, G.D and Walberg, H.J. (1993). "Toward a Knowledge Base for School Learning". *Review of Educational Research* 63 (3): 249-294.

Evaluation and Analysis of the Quality of Agricultural Insurance Education System to Achieve Sustainability from the Viewpoint of Agricultural Insurance Managers

Dr. H. Shabanali Fami*, F. Jafari**, S. Azadeh Ranjbar***, H. Mirza Ardestani** & S.H. Karimi****

Abstract

The present study was conducted to assess and analyze the quality of agricultural insurance educational system for sustaining the mentioned system from the viewpoint of the agricultural insurance managers throughout the country. This research is a descriptive – correlation research type. The statistical population of the research consisted of all managers who were employed in the agricultural insurance fund (N = 93) that interviewed using a questionnaire. Cronbach's alpha was used to assess the reliability of the study, (0.875), which indicates the reliability of the main scale of research. The data analysis was performed using SPSS software. The findings of the study shows that the fund should attract the practiced and professional individuals out of the fund as well as the members should be trained for active participation in the fund's education system. Corresponding to these findings, it is suggested that two programs of identification and recruitment of competent instructors out of the fund and empowerment the members should be taken into consideration.

Key words:

Quality, Educational System, Agricultural Insurance, Sustainability, Managers.

* Associate Professor of Agricultural Economics & Development, Tehran University.

** Senior Experts of Agricultural Management & Rural Development.

*** Msc Student of Forestry.

**** Director of Research Dept, Agricultural Insurance Fund.

فصلنامه
پژوهشی

