

بررسی قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران ترویجی استان‌های لرستان و خوزستان: دیدگاه مشاوران

مصطفی مرادی کفراج^{۱*}، سید محمود حسینی^۲، سیامک بهرامی^۳، سید یعقوب هاشمی^۴
۲،۱. کارشناس ارشد ترویج کشاورزی و دانشیار دانشگاه تهران، ۳. کارشناس سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی لرستان ۴، کارشناس ترویج کشاورزی سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان
(تاریخ دریافت: ۹۰/۴/۱۸ - تاریخ تصویب: ۹۰/۹/۳۰)

چکیده

موفقیت طرح خدمات مشاوره‌ای ترویج کشاورزی که به تازگی در کشور در قالب طرح شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی انجام گرفته است، نیازمند شناخت سطح قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران ترویجی، به منظور طراحی و اجرای برنامه‌های هدفمند توسعه منابع انسانی است. این مطالعه، با هدف بررسی و مقایسه سطح قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در دو استان لرستان و خوزستان، انجام شد. جامعه آماری شامل ۳۴۱۷ مشاور شاغل در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان‌های لرستان و خوزستان می‌باشد. تعداد ۲۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود که روایی آن توسط متخصصان تایید گردید. پایایی ابزار نیز به روش آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت ($\alpha=0/93$). به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS¹⁹ استفاده شد. بر مبنای پژوهش انجام شده، سطح درک شده قابلیت‌های رهبری، سازمانی و مالی - اداری مشاوران ترویجی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست که نیازمند طراحی دوره‌های آموزشی در قالب طرح‌های توسعه منابع انسانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی است. نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین سطح قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران زن و مرد وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: خدمات مشاوره کشاورزی، قابلیت‌های حرفه‌ای، شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی، مشاوران ترویجی.

مقدمه

طی سال‌های گذشته تلاش‌های زیادی به منظور توسعه خدمات مشاوره‌ای در نظام‌های ملی ترویج کشاورزی بسیاری از کشورها انجام شده است (Rivera & Alex, 2005). کشور آلمان، ارائه خدمات مشاوره‌ای ترویج را در ۵

راهبرد اصلاحات ساختاری در قالب تمرکززدایی خدمات ترویج و سازماندهی فعالیت‌های مشاوره‌ایی به عنوان یکی از روندهای ترویج و آموزش کشاورزی در قرن بیست و یکم مطرح شده است (Bonnal, 1998).

سازمانی (فهم فلسفه، اهداف، سوابق و ماهیت خدمات ترویجی) دانش تخصصی، برنامه‌ریزی (طراحی، اجرا و ارزشیابی) فردی (شامل داشتن اخلاق حرفه‌ای، نگرش، تعهد و...)، ارتباطی، روابط انسانی و رهبری قابلیت‌های لازم برای انجام انواع خدمات ترویج کشاورزی هستند (Liles, 2004; ICA, 2006; Cooper & Donna, 2001; Maddy et al., 2002; Boyd, 2003)

در کشورهایی که به سوی توسعه گام بر می‌دارند، مطالعه و بررسی قابلیت‌های حرفه‌ای به یک بخش مهم از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (Wei, 2009). به دلیل آن که سازمان‌های ترویج کشاورزی سالانه مبلغ زیادی را صرف توسعه منابع انسانی خود می‌کنند، لازم است که اجرای این برنامه‌ها از پشتوانه علمی لازم برخوردار باشند. تنها در این صورت است که خدمات ترویج کشاورزی می‌تواند توانمندی خود را برای خدمت‌رسانی بهتر به مخاطبان افزایش دهد (Maddy et al., 2002). مشاوران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی، دانش‌آموختگان جوان موسسات آموزش عالی کشاورزی کشور هستند که آمادگی اندکی برای ورود به عرصه خدمات ترویج کشاورزی دارند (Shahbazi & Ali-beigi, 2006). سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که قابلیت‌های حرفه‌ای آنان در چه سطحی قرار دارد و با توجه به این ارزیابی، در طراحی برنامه‌های توسعه منابع انسانی خدمات مشاوره‌ای ترویج کشاورزی، کدام یک از قابلیت‌های حرفه‌ای از اولویت بیشتری برخوردارند؟

این مطالعه با هدف بررسی و مقایسه سطح قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در دو استان لرستان و خوزستان انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر کنترل متغیرها، غیرآزمایشی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۳۴۱۷ کارشناس کشاورزی شاغل در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان‌ها لرستان و خوزستان می‌

ایالت خود در اوایل دهه ۹۰ میلادی شروع نمود که بر اساس آن متخصصان کشاورزی با اخذ مجوز از اداره مرکزی کشاورزی ایالت محل خدمت، به صورت انفرادی یا در قالب شرکت‌های مشاوره‌ای به ارائه خدمات می‌پردازند (Hoffmann et al., 2000). چین و فیلیپین نیز با هدف توسعه مشارکت بخش خصوصی و کشاورزان در تامین مالی و ارائه خدمات ترویج کشاورزی، به خدمات مشاوره‌ای روی آورده‌اند. در کشور چین، دولت با دسته‌بندی خدمات و نرخ‌گذاری‌های مشخص، متخصصان کشاورزی را مجاز به اخذ هزینه در قبال ارائه خدمات مشاوره‌ای به کشاورزان کرده است (Nie et al., 2002). در ایران نیز به منظور فراهم کردن بستر مناسب جهت استفاده از ظرفیت‌های بخش خصوصی، خدمات مشاوره‌ای ترویج کشاورزی در قالب طرح شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی به اجرا درآمده است (FACT, 2010). این شرکت‌ها را می‌توان به عنوان کنشگران نوین نظام دانش و اطلاعات کشاورزی کشور دانست، که در نیمه دوم دهه ۱۳۸۰ به منظور ارائه خدمات مشاوره‌ای کشاورزی، پایه‌گذاری شدند.

برای قابلیت‌های شغلی یا حرفه‌ای^۱ تعاریف متعددی ارائه شده است اما همه آنها بر ارتباط بین دانش، نگرش و هر ویژگی دیگر و بهبود عملکرد شغلی دلالت دارند. به طور کلی قابلیت‌های حرفه‌ای را می‌توان به عنوان دانش، نگرش، مهارت‌های فنی^۲ و ویژگی‌های فردی تعریف کرد که تاثیر مثبتی بر عملکرد^۳ فرد دارند (McClelland, 1973; Nordhaug, 1993; Stone & Bieber, 1997). قابلیت‌ها به عنوان الگوهای قابل سنجش دانش، قابلیت، توانایی، رفتار^۴ و دیگر ویژگی‌ها مفهوم‌سازی شده‌اند که از آن‌ها مراتب بالای عملکرد حاصل می‌شود (Athey & Orth, 1999; Rodriguez, Patel, Bright, Gregory, & Gowing, 2002)

مشاوران ترویج کشاورزی مانند سایر متخصصان لازم است که از قابلیت حرفه‌ای لازم برخوردار باشند. دانش

1. Competencies
2. Technical Skills
3. Performance
4. KSAOs

۳- زمینه سازی ایجاد و سازماندهی تشکلهای غیر دولتی

۴- اجرای برنامههای انتقال یافتههای تحقیقاتی

۵- برگزاری جشنواره ها و نمایشگاههای ترویجی

۶- ایجاد مزارع نمایشی و الگویی" (DAEE, 2010).

به منظور جمع آوری دادهها از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۹ بخش که بر اساس طیف ۵ سطحی لیکرت (خیلی کم= ۱ ، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) طراحی شده بود، استفاده گردید. روایی ابزار پژوهش توسط متخصصان تایید گردید. پایایی ابزار پژوهش نیز به روش آلفا کرونباخ^۱ (Cronbach's Alpha) مورد سنجش قرار گرفت که ضریب پایایی کلی به دست آمده برای بخشهای مختلف ($\alpha=0/93$)، گویای مطلوب بودن آن است. قابلیت های مورد بررسی، تعداد و محتوای گویهها و ضریب پایایی بخشهای مختلف پرسشنامه، در جدول (۱) آمده است.

باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعیین شد. تعداد ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. به دلیل آن که خدمات مشاوره‌ای در استان خوزستان از سال ۱۳۸۵ و در استان لرستان از سال ۱۳۸۷ شروع شده بود، از این رو بر مبنای استان محل فعالیت از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. به منظور تهیه چارچوب نظری و تهیه شاخص های ارزیابی هر قابلیت، از روش های بررسی منابع، مصاحبه با متخصصان و تحلیل وظایف مشاوران که در آیین نامه اجرایی این شرکت ها به شرح زیر آمده است، استفاده شد:

- ۱- " برگزاری دوره های ترویجی کوتاه مدت و میان مدت در زمینه روش‌های جدید کاشت، داشت و برداشت محصولات زراعی و باغی و نیز تولیدات دامی ، منابع طبیعی، شیلات و آبزیان، صنایع کوچک تبدیلی و تکمیلی بخش کشاورزی، خدمات بهداشت دام و مکانیزاسیون
- ۲- تهیه ، تولید و توزیع نشریات و رسانه های ترویجی و سیستم‌های فن آوری اطلاعات

1. Cronbach's Alpha

جدول ۱- قابلیت های مورد بررسی، تعداد و محتوای گویه ها و ضریب آلفا کرونباخ محاسبه شده برای هر قابلیت

ضریب آلفای	تعداد محتوا گویه ها	قابلیت ها	گویه ها
۰/۸۱	۱۸	۱	برنامه‌ریزی ترویجی
			شناخت نیازها، شناخت تجارب و معلومات کشاورزان، شناخت اولویت‌های برنامه توسعه، تعیین اهداف آموزشی بر اساس نیازهای درک شده، تهیه طرح برنامه، مشارکت دادن کشاورزان در طراحی برنامه‌ها، مکان یابی اجرای برنامه، تهیه امکانات مورد نیاز برای اجرای برنامه، جلب همکاری سایر نهادها، انتخاب محتوای علمی مناسب، تطابق بین محتوای علمی انتخاب و شرایط محلی، تشخیص اهمیت زمان مناسب اجرای برنامه، تشویق کشاورزان به شرکت در برنامه‌ها، ارزیابی نظر کشاورزان در مورد برنامه اجرا شده، آشنایی با اصول و فلسفه برنامه‌ریزی ترویجی، ارزشیابی و تشخیص نقاط ضعف برنامه اجرا شده
۰/۹۶	۲۶	۲	آموزشی
			علاقه به آموزش کشاورزان، شناخت اصول یادگیری، شناخت روش‌های آموزش بزرگسالان ، توجه به تفاوت‌های فردی، تشخیص اطلاعات مورد نیاز فراگیران، تهیه اهداف رفتاری و طرح درس، شروع جذاب جلسه، درک احساسات فراگیران، طرح پرسش، بکارگیری وسایل کمک آموزشی، استفاده از اصطلاحات محلی، بیان مثال، مشارکت دادن فراگیران در بحث، ارزیابی یادگیری
۰/۹۲	۱۸	۳	فنی-زراعی
			داشتن تجربه عملی در کشاورزی، داشتن اطلاعات تخصصی در رشته خود، آشنایی با اهمیت دانش بومی، انجام پژوهش و آزمایشات مزرعه‌ای، آشنایی با رایانه، اینترنت، GIS و زبان انگلیسی ، تهیه نشریات ترویجی، مزارع نمایشی،
۰/۹۰	۱۱	۴	فردی
			شوخ طبیعی، نگرش مطلوب نسبت به شغل، شرایط جسمانی مطلوب، سن مناسب، شناخت شغل، کنترل احساسات، تعهد نسبت به حرفه، ارزیابی عملکرد شخصی، عادات کاری مناسب،
۰/۸۷	۱۱	۵	جامعه شناختی
			آشنایی با لهجه محلی، فرهنگ روستایی، شناخت رهبران محلی، تعامل با قشرهای مختلف روستایی
۰/۹۱	۱۳	۶	روابط انسانی
			ایراد سخنرانی و بحث، برقراری روابط دوستانه با همکاران و مخاطبان، درک کنایه ها و اصطلاحات گفتاری رایج روستاییان، شرکت موفق در جلسات، استفاده از کانال های مختلف کسب اطلاعات و اطلاع رسانی
۰/۹۴	۱۷	۷	رهبری
			مقبول بودن، توان جلب همکاری نهادها و گروه ها، توجه به منشاء مشکلات، تشکیل نهادهای روستایی و زراعی، تسهیل تصمیم گیری جمعی، مدیریت تضادها، تسهیل مشارکت روستاییان
۰/۸۸	۱۰	۸	مالی - اداری
			آگاهی از قیمت کالا و خدمات مرتبط، ایده پردازی به منظور درآمد بیشتر، آگاهی از قوانین کار، تامین منابع، گزارش نویسی
۰/۷۳	۷	۹	سازمانی
			آشنایی با فلسفه خدمات ترویج، شبکه خدمات مشاوره ای، آموزش بزرگسالان، مشارکت مردمی، آگاهی از قوانین زیست محیطی و شناخت اصول کشاورزی پایدار

C: $\text{Mean} \leq C < \text{Mean} + \text{S.D.}$ = نسبتاً بالا

D: $\text{Mean} + \text{S.D.} \leq D < \text{Max.}$ = بالا

نتایج و بحث

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیرهای فردی در جدول (۲) آورده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده ۴۸/۸ درصد پاسخگویان مرد و ۵۱/۲ درصد زن بودند. میانگین سن پاسخگویان ۲۹/۰۹ سال، کمینه، بیشینه و انحراف معیار آن به ترتیب ۲۳، ۳۵ و ۳/۲۱ بود.

داده‌ها طی آذر ماه ۱۳۸۹ تا فروردین ۱۳۹۰ جمع‌آوری و به منظور انجام تجزیه و تحلیل آن‌ها از نرم‌افزار SPSS^{۱۹} استفاده شد. به منظور دسته‌بندی سطح درک شده قابلیت‌های حرفه‌ای پاسخگویان از فرمول (Interval of Standard Deviation from the ISDM Mean) استفاده شد که در آن نحوه تبدیل امتیازاتی که بر اساس طیف پنج سطحی لیکرت تدوین شده بود، به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

A: $\text{Min.} \leq A < \text{Mean} - \text{S.D.}$ = پایین

B: $\text{Mean} - \text{S.D.} \leq B < \text{Mean}$ = نسبتاً پایین

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیرهای فردی

متغیرها	گروه‌بندی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی	شاخص آماری
جنس	مرد	۱۲۳	۴۸/۸	۴۸/۸	نما = مرد
	زن	۱۲۹	۵۱/۲	۱۰۰	
سن (سال)	<۲۵	۲۳	۹/۱	۹/۱	میانگین: ۲۹/۰۹
	۲۵-۳۰	۱۳۵	۵۳/۶	۶۲/۷	انحراف معیار: ۳/۲۱
مدرک تحصیلی	۳۱-۳۵	۹۴	۳۷/۳	۱۰۰	کمینه: ۲۳ بیشینه: ۳۵
	لیسانس فوق لیسانس	۲۰۹ ۴۳	۸۲/۹ ۱۷/۱	۸۲/۹ ۱۰۰	نما = لیسانس
سابقه کار (سال)	۱ و ۲	۱۴۵	۵۷/۵	۵۷/۵	میانگین = ۲/۵۵
	۳ و ۴	۱۰۵	۴۱/۷	۹۹/۲	انحراف معیار = ۱/۸۴
	بیشتر از ۴	۲	۰/۸	۱۰۰	بیشینه = ۵ کمینه = ۱
محل سکونت	شهر	۱۷۹	۷۱/۱	۷۱/۱	نما = شهر
	روستا	۷۳	۲۸/۹	۱۰۰	

درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند. ۷۱/۱ درصد پاسخگویان در شهر و ۲۸/۹ درصد در روستا سکونت داشتند. جدول (۳) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح درک شده هر قابلیت و اولویت‌بندی آن‌ها را بر اساس شاخص ضریب تغییرات نشان می‌دهد. اولویت‌بندی قابلیت‌های حرفه‌ای پاسخگویان به ترتیب زیر است:

۹/۱ درصد پاسخگویان کمتر از ۲۵ سال، ۵۳/۶ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۳۷/۳ درصد نیز بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن داشتند. میانگین سابقه کار پاسخگویان ۲/۵۵ سال، انحراف معیار آن ۱/۸۴، کمینه و بیشینه آن به ترتیب ۱ و ۵ سال بود. ۵۷/۵ درصد پاسخگویان بین ۱ تا ۲ سال، ۴۱/۷ درصد بین ۳ تا ۴ سال و ۰/۸ درصد بیش از ۴ سال سابقه کار داشتند. ۸۲/۹ درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس و مابقی (۱۷/۱

جدول ۳- اولویت بندی قابلیت ها و توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح درک شده هر قابلیت

اولویت	قابلیت ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	شاخص	سطح قابلیت پاسخگویان		
						نسبتاً پایین	نسبتاً بالا	بالا
۱	جامعه شناختی	۴۹/۱۱	۴/۰۳	۰/۰۸	فراوانی	۳۸	۲۳	۹۱
					درصد	۱۵/۱	۹/۱	۳۶/۱
					درصد تجمعی	۱۵/۱	۲۴/۲	۶۰/۳
۲	برنامه ریزی ترویجی	۷۱/۸	۶/۹۳	۰/۱۰	فراوانی	۸۱	۱۹	۱۵۰
					درصد	۳۲/۱	۷/۵	۵۹/۵
					درصد تجمعی	۳۲/۱	۳۹/۶	۹۹/۱
۳	فنی-زراعی	۶۸/۴۶	۱۱/۶۰	۰/۱۷	فراوانی	۳۱	۶۶	۱۳۲
					درصد	۱۲/۳	۲۶/۲	۵۲/۴
					درصد تجمعی	۱۲/۳	۳۸/۵	۹۰/۹
۴	فردی	۴۱/۲۸	۸/۱۷	۰/۲۰	فراوانی	۳۸	۳۹	۱۲۹
					درصد	۱۵/۱	۱۵/۵	۵۱/۱
					درصد تجمعی	۱۵/۱	۳۰/۶	۸۱/۷
۵	روابط انسانی	۵۱/۰۴	۱۰/۴۹	۰/۲۱	فراوانی	۴۴	۵۸	۱۱۶
					درصد	۱۷/۵	۲۳	۴۶
					درصد تجمعی	۱۷/۵	۴۰/۵	۸۶/۵
۶	آموزشی	۷۳/۸۳	۱۷/۴۱	۰/۲۴	فراوانی	۷۷	۷۱	۷۹
					درصد	۳۰/۶	۲۸/۲	۳۱/۳
					درصد تجمعی	۳۰/۶	۵۸/۸	۹۰/۱
۷	مالی-اداری	۲۴/۶۹	۸/۱۹	۰/۳۳	فراوانی	۷۱	۸۲	۸۴
					درصد	۲۸/۲	۳۲/۵	۳۳/۳
					درصد تجمعی	۲۸/۲	۶۰/۷	۹۴
۸	سازمانی	۹/۴۰	۴/۱۷	۰/۴۴	فراوانی	۱۳۵	۶۵	۳۶
					درصد	۵۳/۶	۲۵/۸	۱۴/۳
					درصد تجمعی	۵۳/۶	۷۹/۴	۹۳/۷
۹	رهبری	۱۸/۱۱	۷/۸۸	۰/۴۴	فراوانی	۷۸	۱۳۲	۱۵
					درصد	۳۱	۵۲/۴	۵/۹
					درصد تجمعی	۳۱	۸۳/۴	۸۹/۳

قابلیت جامعه‌شناختی

این قابلیت، به ارزیابی درک اجتماعی فرد از فرهنگ و هنجارهای روستایی و تعامل مناسب با قشرهای مختلف بهره‌بردار (زنان، فقرا و غیره) می‌پردازد. بر اساس نتایج به دست آمده ۱۵/۱ درصد پاسخگویان، سطح قابلیت فردی خود را "پایین"، ۹/۱ درصد "نسبتاً پایین"، ۳۶/۱ درصد "نسبتاً بالا" و ۳۹/۷ درصد، "بالا" بیان کردند. در مجموع تنها ۲۴/۲ درصد پاسخگویان سطح قابلیت جامعه‌شناختی خود را "پایین و نسبتاً پایین" بیان کردند. شاخص ضریب تغییرات محاسبه شده برای این متغیر (۰/۰۸)، نشان می‌دهد که سطح

درک شده قابلیت جامعه‌شناختی پاسخگویان در مقایسه با سایر قابلیت‌های مورد بررسی از وضعیت بالاتری برخوردار است.

قابلیت برنامه‌ریزی ترویجی

به منظور سنجش این قابلیت، شاخص‌های طراحی شده توانایی پاسخگویان را پیرامون چهار جزء اصلی برنامه‌ریزی ترویجی شامل نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه، مورد ارزیابی قرار دادند. بر اساس نتایج به دست آمده، ۳۲/۱ درصد پاسخگویان، سطح قابلیت های برنامه ریزی خود را "پایین"، ۷/۵ درصد "نسبتاً پایین"، ۵۹/۵ درصد "نسبتاً بالا" و تنها ۰/۹ درصد،

انسانی خود را "پایین و نسبتاً پایین" بیان کردند.

قابلیت آموزشی

ارزیابی قابلیت آموزشی پاسخگویان، در قالب طیفی از موضوعات مرتبط چون نگرش، آشنایی با اصول آموزش بزرگسالان و یادگیری، تهیه طرح درس، آماده سازی فراگیران، ارتباطات، بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی، انتقال مطلب، روش‌های آموزش، سنجش یادگیری و... انجام گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده، "۳۰٪/۶ درصد پاسخگویان سطح قابلیت آموزشی خود را "پایین"، "۲۸٪/۲ درصد "نسبتاً پایین"، "۳۱٪/۳ درصد "نسبتاً بالا" و "۹٪/۹ درصد، "بالا" بیان کردند. در مجموع بیش از نیمی (۵۸٪/۸ درصد) پاسخگویان سطح قابلیت آموزشی خود را "پایین و نسبتاً پایین" بیان کردند.

قابلیت مالی - اداری

ارزیابی توان فرد در رابطه با انجام وظایف سازمانی، بهبود خدمات و مدیریت منابع سازمانی، به قابلیت مالی- اداری مربوط می‌شود. بر اساس نتایج به دست آمده ۲۸٪/۲ درصد مشاوران سطح قابلیت مالی - اداری خود را "پایین، ۳۲٪/۵ درصد "نسبتاً پایین"، ۳۳٪/۳ درصد "نسبتاً بالا" و ۶ درصد "بالا" بیان کردند. شاخص درصد تجمعی نشان می‌دهد که بیش از نیمی (۶۰٪/۷ درصد) پاسخگویان سطح قابلیت‌های مالی و اداری خود را "پایین و نسبتاً پایین" بیان کرده‌اند.

قابلیت سازمانی

قابلیت سازمانی، به ارزیابی دانش فرد نسبت به اهداف و فلسفه حاکم بر طرح شبکه خدمات مشاوره‌ای، ترویج کشاورزی، آموزش بزرگسالان و مشارکت اجتماعی می‌پردازد. به منظور ارزیابی این قابلیت، گویه‌هایی در این راستا مطرح و از پاسخگویان خواسته شد میزان موافقت خود را با هر گویه بیان کنند. نتایج نشان داد که سطح قابلیت‌های سازمانی ۵۳٪/۶ درصد مشاوران "پایین"، ۲۵٪/۸ درصد "نسبتاً پایین"، ۱۴٪/۳ درصد "نسبتاً بالا" و ۶٪/۳ درصد "بالا" بود. شاخص ضریب تغییرات محاسبه شده (۰/۴۴) و قرار گرفتن ۷۹٪/۴ درصد پاسخگویان در سطوح "پایین و نسبتاً پایین"، نشان از جایگاه پایین این قابلیت در رده بندی قابلیت‌ها داشت.

"بالا" بیان کردند. بر اساس شاخص ضریب تغییرات محاسبه شده برای این متغیر (۰/۱۰)، سطح قابلیت برنامه ریزی ترویجی پاسخگویان را می‌توان در رتبه دوم قرار داد؛ همچنان که در مجموع ۳۹٪/۶ درصد پاسخگویان سطح قابلیت‌های آموزشی خود را "پایین و نسبتاً پایین" بیان کردند.

قابلیت فنی-زراعی

در این پژوهش، قابلیت فنی- زراعی در قالب دانش فرد در رشته تخصصی خود، توانایی در بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، تهیه نشریات ترویجی و اجرای مزارع نمایشی و الگویی تعریف شد. بر اساس نتایج به دست آمده، ۱۲٪/۳ درصد پاسخگویان سطح قابلیت فنی- زراعی خود را "پایین"، ۲۶٪/۲ درصد "نسبتاً پایین"، ۵۲٪/۴ درصد "نسبتاً بالا" و ۹٪/۱ درصد، "بالا" بیان کردند. شاخص ضریب تغییرات محاسبه شده این متغیر (۰/۱۷)، نشان می‌دهد که سطح درک شده قابلیت فنی- زراعی پاسخگویان در مقایسه با سایر قابلیت‌های مورد بررسی در جایگاه سوم قرار می‌گیرد.

قابلیت فردی

قابلیت فردی با استناد به منابع علمی (Singletary et al., 2004; Cooper & Graham, 2001; Rezaei & Rezvanfar, 2007; Shahbazi & Ali-beigi, 2006) بر اساس ویژگی‌های فردی (از قبیل توانایی جسمانی، انگیزه، نگرش مثبت به شغل، تعهد نسبت به حرفه و غیره) موثر بر عملکرد شغلی مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده، ۱۵٪/۱ درصد پاسخگویان سطح قابلیت فردی خود را "پایین"، ۱۵٪/۵ درصد "نسبتاً پایین"، ۵۱٪/۱ درصد "نسبتاً بالا" و ۱۸٪/۳ درصد، "بالا" بیان کردند. در مجموع ۳۰٪/۶ درصد پاسخگویان سطح قابلیت فردی خود را پایین و نسبتاً پایین بیان کردند.

قابلیت روابط انسانی

به عقیده Liles (2004) قابلیت روابط انسانی به بهره‌گیری فرد از کانال‌های ارتباطی و برقراری ارتباط با مخاطبان، مربوط می‌شود. بر اساس نتایج به دست آمده ۱۷٪/۵ درصد پاسخگویان، سطح قابلیت روابط انسانی خود را "پایین"، ۲۳ درصد "نسبتاً پایین"، ۴۶ درصد "نسبتاً بالا" و ۱۳٪/۵ درصد، "بالا" بیان کردند. در مجموع ۴۰٪/۵ درصد پاسخگویان سطح قابلیت روابط

قابلیت رهبری

در حالی که قابلیت جامعه شناختی به درک هنجارهای روستاییان مربوط است، قابلیت رهبری به ارزیابی توان فرد در شکل‌دهی و تاثیر گذاری بر رفتار مخاطبان بر اساس اهداف مورد نظر می پردازد. بر اساس نتایج به دست آمده ۳۱ درصد مشاوران سطح قابلیت رهبری خود را پایین، ۵۲/۴ درصد نسبتاً پایین، ۵/۹ درصد نسبتاً بالا و ۱۰/۷ درصد بالا بیان کردند. در مجموع ۸۳/۴ درصد پاسخگویان سطح قابلیت رهبری خود را "پایین و نسبتاً پایین" بیان کردند.

از آزمون تی استیودنت به منظور بررسی مقایسه‌ای قابلیت‌های حرفه‌ای پاسخگویان بر حسب متغیرهای جنسیت، محل سکونت و سابقه کار استفاده شد (جدول ۴). نتیجه آزمون تی استیودنت ($t= ۵/۶۳$, $Sig= 0/000$) نشان داد که بین قابلیت‌های حرفه‌ای پاسخگویان مرد (با میانگین ۴۷۰/۵۷) و زن (با میانگین ۴۴۲/۰۱) تفاوت آماری معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ درصد وجود دارد. به بیان دیگر با احتمال ۹۹ درصد بین میزان قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون آماری تی استیودنت ($t= ۷/۱۱$, $Sig= ۰/۰۳۲$) نشان داد که به احتمال ۹۵ درصد سطح قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران ترویجی که در روستا زندگی می کنند (با میانگین ۴۶۷/۴۲) نسبت به کسانی که در شهر زندگی می کنند (با میانگین ۴۴۵/۱۶)، بیشتر است. بین میانگین سطح قابلیت های حرفه ای مشاوران بر حسب سابقه کار که در دو گروه ۱ تا ۲ سال (با میانگین ۴۵۲/۴۵) و بیشتر از ۲ سال (با میانگین ۴۶۰/۱۳) مورد بررسی قرار گرفته بود، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($t= ۰/۲۶۱$, $Sig= ۰/۵۲$). همچنین نتایج آزمون آماری مقایسه میانگین‌ها نشان داد که بین میزان قابلیت مشاوران در دو استان لرستان (۴۵۳/۲۱) و خوزستان (۴۵۹/۳۷) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به منظور بررسی رابطه بین سابقه کار و مجموع قابلیت‌های حرفه ای، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد ($r= ۰/۴۳۸$, $Sig= ۱/۵۲$) که بین این دو متغیر همبستگی مثبتی وجود دارد، اما این رابطه معنی دار نیست.

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون تی استیودنت برای مقایسه قابلیت های حرفه ای پاسخگویان بر حسب متغیرهای مختلف

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
جنسیت	مرد	۴۷۰/۵۷	۶۹/۴۷	۵/۶۳	۰/۰۰۰
	زن	۴۴۲/۰۱	۳۷/۹۰		
محل سکونت	شهر	۴۴۵/۱۶	۲۴/۲۱	۷/۱۱	۰/۰۳۲
	روستا	۴۶۷/۴۲	۱۷/۲۸		
سابقه کار (سال)	۱ و ۲	۴۵۲/۴۵	۴۴/۸۴	۶/۵۲	۰/۲۶۱
	۳ تا ۵	۴۶۰/۱۳	۳۵/۴۲		
استان محل فعالیت	لرستان	۴۵۳/۲۱	۲۱/۷۵	۷/۷۲	۰/۴۷۱
	خوزستان	۴۵۹/۳۷	۲۸/۲۹		

نتیجه گیری و پیشنهادها

خدمات مشاوره‌ای که رویکرد نوینی در عرصه ترویج کشاورزی به شمار می‌رود، طی سالیان اخیر به عنوان اقدامی شایسته از سوی تصمیم‌گیران ترویج در کشور به اجرا درآمده است. دستیابی به اهداف و موفقیت این طرح در گرو اجرای برنامه‌های موثر مدیریت و توسعه منابع انسانی است. این مطالعه با هدف بررسی و مقایسه سطح قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در دو استان لرستان و خوزستان، انجام شد. یافته‌ها نشان داد که سطح درک شده قابلیت‌های جامعه شناختی، برنامه‌ریزی ترویجی، فنی-زراعی و فردی در مقایسه با سایر قابلیت‌های مورد بررسی از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار بوده است. بالا بودن قابلیت جامعه شناختی مشاوران نشان دهنده آشنایی آنان با فرهنگ، ساختار زندگی روستایی و روابط روستاییان و بیانگر توان آنان برای تعامل موثر در جامعه روستایی است. همچنین یافته‌ها نشان داد که سطح قابلیت‌های رهبری، سازمانی و مالی-اداری مشاوران ترویجی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. پایین بودن قابلیت سازمانی مشاوران که به آگاهی آنان نسبت به اهداف و فلسفه حاکم بر طرح شبکه خدمات مشاوره‌ای، ترویج کشاورزان، آموزش بزرگسالان و مشارکت اجتماعی مربوط می‌شود، را می‌توان به عنوان یکی از انتقادات وارد بر این طرح نام برد؛ چرا که نمی‌توان بدون آگاهی از اهداف و فلسفه ترویج کشاورزی به درستی به اهداف مورد نظر دست

کرده‌اند که حاکی از آمادگی فردی آنان برای انجام خدمات مشاوره‌ای ترویج کشاورزی است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح درک شده قابلیت حرفه‌ای مشاورانی که در روستا سکونت دارند از کسانی که در شهر سکونت داشتند، بیشتر است. این امر نشان دهنده آشنایی بیشتر آنان با حرفه کشاورزی و روش‌های ترویج دادن است. با توجه به یافته‌های این مطالعه پیشنهادات زیر را می‌توان جهت بهبود خدمات ترویج مشاوره‌ای و موضوعات تحقیقات آتی بیان کرد:

- طراحی برنامه‌های توسعه منابع انسانی با اولویت توسعه قابلیت‌های رهبری، سازمانی و مالی-اداری،
- توسعه قابلیت‌های آموزشی مشاوران به عنوان اساسی‌ترین قابلیت شغلی برای ارائه خدمات ترویجی،
- آشنا نمودن مشاوران با اصول ترویج کشاورزی، فلسفه آموزش بزرگسالان و خدمات مشاوره‌ای و اصول یادگیری،
- شناسایی دلایل پایین بودن قابلیت و انگیزه فردی مشاوران مرد در مقایسه با همکاران مرد،
- شناسایی عوامل انگیزشی مشاوران به منظور ارائه بهتر خدمات،
- شناسایی قابلیت‌های مورد نیاز برای ارائه خدمات ترویج مشاوره‌ای.

یافت. از طرفی دیگر به دلیل آن که "آموزش" اساس فعالیت‌های ترویج کشاورزی را تشکیل می‌دهد، انتظار می‌رود کسانی که در جریان این فرایند قرار می‌گیرند، از قابلیت بالایی در این زمینه برخوردار باشند. قرار گرفتن قابلیت آموزشی در سطوح میانی رده‌بندی قابلیت‌ها، بیانگر ضرورت توجه مسوولان به توسعه قابلیت آموزشی مشاوران است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سابقه کار و سطح درک شده قابلیت‌ها، رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین تفاوت معنی‌داری بین سطح درک شده قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران در دو استان مورد مطالعه که خدمات مشاوره‌ای را با اختلاف دو سال شروع کرده‌اند تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. از این رو با احتیاط می‌توان چنین نتیجه گرفت که متغیر "زمان" یا "سابقه کار" تاثیر محسوسی بر بهبود قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران نداشته است. از این رو توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای مشاوران، نیازمند طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی مرتبط، از سوی سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی و مدیریت ترویج کشاورزی استان‌ها به عنوان متولیان اجرایی این طرح است. همچنین نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها نشان داد که مشاوران زن "قابلیت فردی" خود را نسبت به همکاران مرد، در سطح بالاتری گزارش

REFERENCES

1. Athey, T. R., & Orth, M. S. (1999). Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management*, 38(3), 215-226.
2. Bonnal, J. (1998). *Challenges to decentralization of agricultural extension*. Rome: FAO
3. Boyd, B. L. (2003). Identifying competencies for volunteer administrators for the coming decade: a national Delphi study. *Journal of Agricultural Education*, 44 (4), 47-56
4. Cooper, W. & Donna, L. (2001). Competencies needed to be successful county agents and county supervisors. *Journal of Extension*, (39): Retrieved 6/may/2010 Retrieved from: <http://www.joe.org/joe/2001february/rb3.php>
5. DAEE (Deputy of Agricultural Extension and Education). (2010). *Operational establishment plan for agricultural engineering, technical and consulting services network*. Retrieved 6 Jun. 2010 from: <http://www.agri-eng.com/fa/Introduction.pdf> (In Farsi)
6. FACT (Formal and Agricultural Careers Training Office). (2010). *Goals of agricultural engineering, technical and consulting services network*, Retrieved 6 Jun. 2010 from: www.tarvij.com/persian/index.asp (In Farsi)
7. Kidd A.D., Lamers J.P.A, Ficarelli P.P. & Homann, V. (2000). Privatizing agricultural extension: caveat emptor. *Journal of Rural Studies*, (16)95, 102-110.
8. Hoffmann, V., Lamers, J. & Kidd, A. (2000). Reforming the organization of agricultural extension in Germany, *Agricultural Research and Extension Network*, paper 98.
9. Liles, R. T. (2004). Core Competencies: A Systems Approach for Training and Organizational Development in Extension. *Journal of Agricultural Education and Extension*, (10) 1, 77-82.
10. Maddy, D.J., Niemann, K. & Lindquist, J. (2002). *Core Competencies for the Cooperative Extension System*. Oregon State University Extension Service. Retrieved Jun. 23 2011 Retrieved from:

http://www.msuetension.org/jobs/forms/Core_Compencies.pdf

11. McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-24.
12. Nordhaug, O. (1993). *Human capital in organizations: Competence, training, and learning*. New York: Oxford University Press.
13. Rezae, A. & Rezvanfar, A. (2007). The factors affecting job performance of extension staff (Case study Yazd province). *Journal of Agricultural Sciences*, 2 (In Farsi).
14. Rivera, W.M. & Alex, G. (2005). *Extension reform for rural development, Case studies of international initiatives*. Washington, DC: World Bank and USAID,(1)5.
15. Rodriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., & Gowing, M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human resource. *Human Resource Management*, 41(3), 309-324.
16. Shahbazi, E. & Ali-beigi, A. (2006). The required competencies of agricultural graduates for entering Job market. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 2(1) pp 15-24. (In Farsi).
17. Singletary, L., Smith, M. & Hill, G. (2004). Survey of extension professionals' skill levels needed to practice public issues education. *Journal of extension*, (42)6, 66-73.
18. Swanson, B.E. & Samy, M.M. (2002). Decentralization of Agricultural Extension Systems: Key Elements for Success. *Article prepared for the Workshop on Extension and Rural Development: A Convergence of Views on Institutional Approaches?* November 12-15, 2002, International food policy research institute, Washington, D.C.
19. Wei, W.(2009). Exploring core competencies for R&D technical professionals. *Journal of expert systems with applications*, 36(2009), 9574-9579.