

فهم پدیده توانمندسازی روانشناختی؛ شناسایی پیشایندها و دستاوردهای آن به روش آمیخته

(مورد مطالعه: کارشناسان ترویج کشاورزی ایران)

چکیده

تحقیق در مورد توانمندسازی روانشناختی، با باور به اینکه توانمندسازی روانشناختی نقش کلیدی در موفقیت سازمان‌ها دارد، توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران به روش آمیخته اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی با تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام شده با ۱۶ تن از کارشناسان ترویج کشاورزی به کمک نرم‌افزار MAXQDA¹² الگوی مفهومی پژوهش تدوین شد. در بخش کمی، جهت تأیید الگوی مفهومی از تحلیل عاملی تأییدی به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) با نرم‌افزار Smart PLS^{3.2.8} استفاده شد. جامعه آماری این بخش، کارشناسان ترویج کشاورزی ایران بودند. به کمک جدول کرجسی و مورگان ۱۸۵ تن از ۱۴ استان به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه طراحی شده بر مبنای نتایج بخش کیفی، با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) گردآوری شد. روایی پرسشنامه به صورت تشخیصی و پایایی آن به کمک ضریب‌های پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج نشان داد، سازه‌های مختلف مدل، از منظر کارشناسان ترویج کشاورزی معتبر بوده و قابلیت پیاده‌سازی در ترویج کشاورزی ایران را دارد. همچنین بر مبنای یافته‌ها، چهار عامل شامل عوامل فردی - شخصیتی، عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل محیطی اثر معنی‌داری بر توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران داشتند. از میان این چهار عامل عوامل زمینه‌ای و فردی - شخصیتی نقش مهم‌تری در توانمندسازی روانشناختی ایفا می‌کنند.

کلمات کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، ترویج کشاورزی، رفتارهای سازمانی مثبت، روش آمیخته.

امروزه نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه و اساسی‌ترین منبع استراتژیک یک سازمان به شمار می‌رود و موفقیت هر سازمانی در تحقق اهداف خود به استفاده بهینه و مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد (Razmjooei & Zareie, 2018). در بخش کشاورزی نیز با توجه نقش محوری ترویج کشاورزی در تحقق برنامه‌های توسعه کشاورزی (Alambeigi et al., 2014) و عهده‌دار بودن اهداف و رسالت‌های متنوع به جهت داشتن طیف گسترده‌ای از زمینه‌های موضوعی و خدماتی مختلف، اهمیت نیروی انسانی ترویج کشاورزی دو چندان است. محیط دائماً در حال تغییر ترویج کشاورزی (Rivera, 2001; McDowell, 2004)، ضرورت آماده ساختن کارشناسان ترویج کشاورزی برای رویارویی با تغییرات، پاسخگویی به محرک‌های محیطی و سازگاری و انطباق با تحولات را حیاتی کرده است. از این رو یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر توجه محققان مدیریت بویژه در سازمان‌های خدماتی (از قبیل ترویج کشاورزی) را به خود جلب کرده است، توانمندسازی روانشناختی است.

از دیدگاه توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، توانمندسازی روانشناختی فرآیند افزایش انگیزش درون شغلی است که چهار حوزه شناختی شامل احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معنی‌دار بودن و حق انتخاب را در بر می‌گیرد (Kim et al., 2017). پس از آن وتن و کمرون (۱۹۹۸)، بعد اعتماد را به این چهار بعد اضافه کردند و بر این باور بودند که مؤلفه‌های توانمندسازی ارائه شده توسط آنها با در نظر گرفتن ابعاد پنج‌گانه نیروی محرکه عملکرد کارکنان و سازمان خواهد بود (Kang et al., 2017). معنی‌دار بودن یعنی با ارزش بودن و علاقه درونی شخص به شغل (Meng et al., 2016). به بیان دیگر با معنی بودن، به تناسب بین الزامات کاری، باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره دارد (Dust et al., 2018)؛ خود تعیینی^۳ به آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های شغلی لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد (Ukil, 2016). به بیان دیگر، احساس خود تصمیم‌گیری به

1. Psychological empowerment
2. Meaning
3. Self- determination

معنی حق انتخاب در آغاز فعالیت‌ها، تداوم و نظم بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است (Li, 2016)؛ شایستگی^۱ در حقیقت احساس فرد در توانایی انجام وظایف‌شان با مهارت بالا می‌باشد (Li et al., 2012)؛ اعتماد نشان‌دهنده باور فرد نسبت به این موضوع است که همکاران به طور خیرخواهانه عمل خواهند کرد و رفتار آنها قابل اعتماد، استوار و ثابت است (Owen et al., 2018). افراد توانمند اطمینان دارند که صاحبان قدرت با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد به بیان دیگر اعتماد به معنای داشتن احساس امنیت شخصی است (Wu & Chen, 2015)؛ مؤثر بودن^۲ به معنای این باور است، که فرد می‌تواند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کند یا نتایجی که تولید می‌شود، تغییر ایجاد کند. بنابراین احساس داشتن کنترل بر نتایج به ادراک تأثیرگذاری اشاره دارد (Boley et al., 2018). ترکیب اثرات این باورها و شناخت‌ها، توانمندسازی روانشناختی را شکل می‌دهد. به این معنا که آگاهی کارکنان از مفید و ارزشمند بودن کارشان، حس عمیق معنی‌داری و تأثیر در کار را بوجود می‌آورد. در نتیجه این احساس، خود آغازگری، تاب‌آوری و انعطاف فرد را برای غلبه بر موانع تحریک می‌گردد. حس خود تعیین‌گری و شایستگی باعث می‌شود فرد کار را با علاقه و شدت بیشتری انجام دهد و در نهایت احساس قدرتمندی که افراد از شایستگی دارند به آنها این اطمینان را می‌دهد که تلاش‌هایشان به موفقیت منجر می‌شود (Dust et al., 2018).

بررسی پیش‌نگاشته‌ها نشان می‌دهد، در پژوهش‌های پیشین عوامل گسترده و پراکنده‌ای به عنوان پیشایندها و دستاورد توانمندسازی روانشناختی مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله این پیشایندها برای مثال می‌توان به عواملی از قبیل عزت نفس (Baharluo et al., 2014; Mohajeri Amiri et al., 2016)، هوش هیجانی (Ghadimi et al., 2017)، شخصیت کارآفرینانه (Askaroghli & Abedi, 2013)، رهبری تحول‌گرا، تبادل- رهبر عضو (Dust et al., 2014; Baharluo et al., 2014)، عدالت سازمانی (Fazel et al., 2018)، فرهنگ سازمانی (Sotirofski, 2014)، آموزش کارکنان (Gholifar et al., 2012; Barton & Barton, 2011)، ارزیابی عملکرد (Liao & Liu, 2016)، تناسب

1. Competence
2. Confidence
3. Impact

فرد - محیط شامل سازگاری فرد با حرفه خود، فرد با محیط، فرد با شغل و فرد با سرپرست و فرد با گروه (Adibpoor et al., 2016; Lauring & Selmer, 2018)، ویژگی های شغل شامل شفافیت نقش، تنوع مهارت، هویت نقش، بازخورد، استقلال شغلی (Zhang & Bartol, 2010; Seibert & Wang, 2011; Hasanzade et al., 2011)، عوامل زیست محیطی، اقتصادی، وضعیت اجتماعی و فرهنگی و حمایت مسئولان (Fazel et al., 2018; Majdodin, 2011; Heydari Sarban & Rukn al- din Eftekhari, 2017) اشاره کرد. همچنین برای نمونه عواملی از قبیل رفتار شهروند سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016)، رفتار تسهیم دانش (Kang et al., 2017)، رفتار کارآفرینانه (Pittino et al., 2018)، رفتار نوآورانه (Ozaralli, 2015)، یادگیری سازمانی (Safari et al., 2011)، تعهد سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016)، رفتار بهبود کیفیت خدمات (Hewagama et al., 2019)، رفتار جلب اعتماد مشتری (Hewagama et al., 2019)، رفتار بهبود تعالی سازمانی (Hashemi et al., 2013) به عنوان دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی بیان شده است.

بسیاری از صاحب نظران معتقدند، ترویج کشاورزی به عنوان یکی از مؤلفه های اصلی توسعه کشاورزی در کشور (Alizadeh et al., 2018) آن چنان که می بایست به اهداف خود در زمینه های مختلف توسعه منابع انسانی، فقرزدایی، حفظ محیط زیست، امنیت غذایی و نظایر آن دست نیافته است (Karimi-Gougheri et al., 2018)، طوری که سبب شده است ترویج کشاورزی از سوی مسئولین، کارفرمایان و روستاییان مورد انتقاد قرار گیرد (Alizadeh et al., 2018). در این میان از توانمندسازی روانشناختی به عنوان مناسب ترین گزینه در راستای موفقیت سازمانی یاد می شود که می تواند افزایش کارایی کارکنان را تضمین نماید (Yang et al., 2014; Laschinger et al., 2014). ترویج کشاورزی به عنوان بخش پیش رو وزارت جهاد کشاورزی در تعامل مستقیم با بخش کشاورزی و روستایی بوده و در راستای پاسخگویی مناسب و به موقع به نیاز مخاطبان خود با توجه به تغییر و تحولات سریع محیطی، نیازمند نیروی انسانی توانمند از نظر روانشناختی می باشد (Basami et al.,)

2014). بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد، اغلب این پژوهش‌ها در ارتباط با سازمان‌های صنعتی و بنگاه‌های کوچک با رویکرد انتفاعی، سازمان‌های عمومی و دولتی غیرکشاورزی بوده و در سازمان‌های کشاورزی دولتی و به طور خاص ترویج کشاورزی پژوهشی جامع انجام نشده است. از طرفی با توجه به پویایی توانمندسازی روانشناختی که تابعی از ساختارهای سازمانی، شغلی متفاوت و بسترهای اجتماعی و فرهنگی و همچنین فرآیندهای شناختی درون فردی است (Sodeify, 2013)، کاربرد مطالعات قبلی در ترویج کشاورزی با چالش روبرو می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف کلی طراحی و اعتباریابی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران انجام شد. در راستای این هدف کلی اهداف فرعی زیر دنبال می‌شود. ۱- شناسایی پیشایندهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران ۲- شناسایی دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران ۳- بررسی ارتباط بین پیشایندها و دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ۴- اعتباریابی الگوی توانمندسازی روانشناختی از دیدگاه کارشناسان ترویج کشاورزی. لازم به ذکر است نتایج این مطالعه می‌تواند در راستای بهبود توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی مورد استفاده مدیران و برنامه‌ریزان قرار گیرد.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر در قالب پارادایم آمیخته اکتشافی به طراحی و اعتباریابی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران می‌پردازد. در گام کیفی، با استفاده از تکنیک‌های نمونه‌گیری هدفمند و نظری با ۱۶ تن از کارشناسان ترویج کشاورزی در معاونت ترویج، آموزش و تحقیقات کشاورزی مصاحبه شد. تحلیل مصاحبه‌ها، با روش تحلیل محتوای کیفی و با نرم‌افزار MAXQDA¹² انجام شد. جهت شناسایی پیشایندها و دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی، از تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی استفاده گردید و مفاهیم مرتبط با پیشایندها و دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی به صورت ظهور یابنده و بدون توجه به مضامین

پیش فرض استخراج شدند. اما برای تحلیل داده‌های مربوط به شاخص توانمندسازی روانشناختی، با توجه به مشخص بودن مؤلفه‌های آن و تکرار آنها در پژوهش‌های پیشین، به منظور آزمون و متناسب‌سازی آن با بستر و محیط مورد مطالعه از تحلیل محتوی با رویکرد قیاسی استفاده شد. تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در چند گام انجام شد. در گام اول، ابتدا متن هر مصاحبه دو بار مرور شد و هر جمله یا پاراگرافی که از آن مفهوم پیشایندها، دستاوردها یا شاخص توانمندسازی روانشناختی استنباط می‌شد در قالب واحد معنایی استخراج شد؛ در گام دوم، هر یک از واحدهای معنایی منتخب از گام قبل (جمله یا پاراگراف) با حفظ مفهوم خود در قالب عبارت-های مختصر بیان شدند (تلخیص واحد معنایی)؛ در گام سوم، به هر کدام از واحدهای معنایی تلخیص شده یک برچسب مفهومی که بیانگر معنای آن بود، داده شد (کدگذاری)؛ در گام چهارم، کدهایی که دارای قرابت معنایی و مفهومی یکسان بودند در یک خرده‌مقوله قرار گرفتند و برای هر خرده‌مقوله نامی مختصر انتخاب شد؛ در گام پنجم، خرده‌مقولاتی که دارای مفاهیم همسان بودند، در یک مقوله گروه‌بندی شدند. به منظور افزایش اعتبار و قابلیت اطمینان یافته‌ها، از روش زاویه‌بندی محقق استفاده شد و فرآیند کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها توسط دو نفر انجام شد. علاوه بر این به منظور افزایش اعتبار محتوایی، نتایج کدگذاری در اختیار چهار تن از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و اصلاحاتی طبق نظر آنها صورت گرفت. پس از تدوین الگوی مفهومی، در بخش کمی به منظور اعتباریابی الگو، از میان ۴۷۶ کارشناس در مدیریت هماهنگی ترویج کشاورزی کل استان‌های کشور با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، ۲۱۰ نفر از ۱۴ استان شامل استان‌های خراسان رضوی، سیستان و بلوچستان، مازندران، گیلان، کردستان، کرمانشاه، البرز، تهران، همدان، زنجان، آذربایجان غربی، خوزستان و فارس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت پس از بررسی پرسشنامه‌های گردآوری شده و حذف پرسشنامه‌های غیرمعتبر، ۱۸۵ پرسشنامه تحلیل شد. ابزار اندازه‌گیری تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بر مبنای بخش کیفی بود که پیشایندهای توانمندسازی

روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران را در قالب چهار عامل فردی و شخصیتی بستر ساز توانمندسازی روانشناختی شامل ۵ مؤلفه و ۱۸ گویه؛ عوامل زمینه‌ای بستر ساز توانمندسازی روانشناختی شامل ۷ مؤلفه و ۲۲ گویه؛ عوامل ساختاری بستر ساز توانمندسازی روانشناختی شامل ۶ مؤلفه و ۱۸ گویه، عوامل محیطی بستر ساز توانمندسازی روانشناختی شامل ۴ مؤلفه و ۱۷ گویه؛ پدیده توانمندسازی روانشناختی با ۵ مؤلفه و ۲۲ گویه و دستاوردهای آن در قالب رفتارهای سازمانی مثبت شامل ۶ مؤلفه و ۲۰ گویه سنجیده شد. تمام طیف‌های مورد استفاده در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) قرار داشتند. برای تعیین روایی از روش روایی صوری و روایی تشخیصی استفاده شد که نتایج تأییدکننده روایی ابزار بودند. پایایی ابزار تحقیق نیز با استفاده از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد که مقادیر این شاخص‌ها مورد قبول بود.

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

در بخش کیفی با ۱۶ تن از کارشناسان ترویج کشاورزی در معاونت آموزش و ترویج کشاورزی مصاحبه شد. از میان آنها ۱۲ نفر (۷۵ درصد) مرد بودند. میانگین سن و سابقه کار پاسخگویان به ترتیب ۴۲/۶۹ و ۱۵/۱۳ سال بود. همچنین در ارتباط با پاسخگویان بخش کمی، میانگین سن کارشناسان ترویج کشاورزی ۴۵/۶۰ سال و سابقه کار در پست فعلی ۷/۷۹ سال و سابقه کار آنها در سازمان نزدیک به ۱۸ سال بود. لازم به ذکر است حدود ۳۸/۴ درصد (۷۱ نفر) افراد بین ۱-۱۵ سال و ۶۱/۶ درصد (۱۱۴ نفر) آنها بالاتر از ۱۵ سال دارای تجربه کاری در سازمان بودند. همچنین ۸۶/۵ درصد آنها (۱۶۰ نفر) متأهل بودند. از نظر رشته تحصیلی، ۱۵/ درصد (۲۹ نفر) پاسخگویان دارای رشته تحصیلی ترویج و آموزش کشاورزی بودند و اکثریت آنها (۶۶/۵ درصد) دارای رشته تحصیلی کشاورزی غیر از ترویج و آموزش کشاورزی بودند.

یافته‌های بخش کیفی

نتایج تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها با رویکرد قیاسی بیانگر آن است که مشابه مطالعات پیشین، پنج خرده‌مقوله توانمندسازی روانشناختی مورد تأیید قرار گرفت. در واقع نتایج نشان داد، ۲۲ کد و ۵ خرده‌مقوله احساس

شایستگی، تأثیرگذاری، معناداری، اعتماد و خودتعیینی در مجموع خرده‌مقوله‌های شاخص توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران را تشکیل می‌دهند (جدول ۱).

جدول ۱- تحلیل محتوای قیاسی شاخص توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

مقوله	خرده‌مقوله	کد/ مفهوم
شاخص توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی	شایستگی	داشتن صلاحیت و توانمندی‌های مورد نیاز شغل ترویج کشاورزی
		انجام وظایف شغلی ترویج کشاورزی با کیفیت بالا و به نحوه مطلوب توانایی شناسایی و استفاده از منابع اطلاعاتی مرتبط با ترویج کشاورزی
	تأثیرگذاری	داشتن اطلاعات پایه قوی در زمینه شغلی ترویج کشاورزی
		توانایی تأثیر بر زندگی جوامع روستایی و کشاورزی از طریق شغل ترویج کشاورزی
		توانایی مسئله‌یابی و مشکل‌گشایی در بخش کشاورزی و روستایی نقش داشتن در تعیین و تحقق اهداف ترویج کشاورزی
	معناداری	باور داشتن به تأثیرگذاری و مؤثر بودن در مجموعه ترویج کشاورزی
		ارزشمند بودن اهداف و فعالیت‌های شغلی از دیدگاه کارشناس ترویج کشاورزی
		به کارگیری مهارت‌ها و دانش آموخته شده در ترویج کشاورزی
		سازگار بودن فعالیت‌های شغلی با ارزش‌ها و استانداردهای کارشناس ترویج کشاورزی
	اعتماد	لذت بخش بودن فعالیت‌های شغلی برای کارشناس ترویج کشاورزی
انجام درست و به موقع وظایف شغلی ترویج کشاورزی		
تشنه یادگیری و به دست آوردن اطلاعات جدید در زمینه ترویج کشاورزی		
وجود صداقت و همدلی بین کارشناسان ترویج کشاورزی		
رفتار بی‌طرفانه مدیر نسبت به کارشناسان ترویج کشاورزی		
خودتعیینی	تبادل دانش و تجربیات شغلی بین کارشناسان ترویج کشاورزی	
	پذیرش اجتماعی کارشناس ترویج از سوی سایر اعضای سازمان	
	تلاش و اهمیت کارشناسان ترویج کشاورزی به موفقیت یکدیگر	
		فراهم بودن فرصت استفاده از ابتکار و خلاقیت شخصی در فعالیت‌های شغلی ترویج کشاورزی
		احساس مالکیت و مسئولیت در شغل از سوی کارشناس ترویج کشاورزی
		حق انتخاب در مورد چگونگی و فرآیند اجرای وظایف شغلی ترویج کشاورزی

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

همچنین در مورد پیشایندهای توانمندسازی روانشناختی، نتایج تحلیل محتوای استقرایی نشان داد، چهار مقوله (عوامل فردی و شخصیتی بستر ساز توانمندسازی روانشناختی؛ عوامل زمینه‌ای بستر ساز توانمندسازی روانشناختی؛ عوامل ساختاری بستر ساز توانمندسازی روانشناختی و عوامل محیطی بستر ساز توانمندسازی روانشناختی) با ۲۳ خرده‌مقوله و ۷۵ کد، پیشایندهای توانمندی روانشناختی را تشکیل می‌دهند (جدول ۲).

جدول ۲- تحلیل محتوای استقرایی پیشایندهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

مقوله	خرده‌مقوله	کد/ مفهوم
۵	۶	علاقه و رغبت کارشناس ترویج نسبت به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در شغل

توانایی و مهارت کارشناس ترویج در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در شغل
 علاقمندی کارشناس ترویج به بهبود سواد اطلاعاتی خود در زمینه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در شغل
 کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات

تعامل و ارتباط فعال کارشناس ترویج با مدیر و همکاران
 مشارکت فعال کارشناس ترویج در جلسات و برنامه‌های سازمان
 داشتن مهارت کافی کارشناس ترویج برای برقراری ارتباط با دیگران
 مشورت دادن و مشورت گرفتن از همکاران در امور مختلف شغلی

به روز رسانی و کسب دانش و مهارت حرفه‌ای و استفاده از آن در عمل برای عضو مؤثر بودن در سازمان
 علاقمندی و داشتن آمادگی برای یادگیری جدید برای عضویت مؤثر در سازمان
 داشتن فن بیان و دانش علمی در زمینه فعالیت‌های شغلی برای عضویت مؤثر در سازمان
 پیش قدمی در کسب آگاهی‌ها و اطلاعات جدید در زمینه فعالیت‌های شغلی

درک کارشناس ترویج نسبت به اینکه رسیدن به پست‌های بالاتر و موفقیت شغلی به توانایی‌ها و تلاش او بستگی دارد.
 عدم باور کارشناس ترویج به اینکه موفقیت او در برنامه‌ریزی‌های شغلی به مطابقت آن با تمایلات همکاران و مدیران بستگی دارد.

بررسی مسائل و مشکلات کاری و شناسایی راه‌حل به شکل مطمئن
 قرار گرفتن در شرایط مشکل و توانایی فکر کردن به راه‌حل‌ها
 دنبال کردن مشتاقانه اهداف شغلی از سوی کارشناس ترویج
 بهره‌گیری از تجارب گذشته در حل چالش‌های شغلی جاری
 دیدن مسائل و مشکلات شغلی ترویج کشاورزی در کنار مزیت‌های آن

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

جدول ۲- تحلیل محتوای استقرایی پیشایندهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

مقوله	خرده‌مقوله	کد/ مفهوم
عوامل زمینه‌ای بستر ساز توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی	فرهنگ نقد و نقدپذیری	جاری و نهادینه بودن فرهنگ انتقاد سازنده در مجموعه ترویج کشاورزی تلقی کردن نقد و انتقاد بعنوان وسیله‌ای برای رفع ضعف‌ها و دستیابی به موفقیت در مجموعه ترویج کشاورزی اعتماد و اهمیت دادن به قضاوت حرفه‌ای و نقدکارشناسان ترویج از برنامه از سوی مدیر فراهم کردن فرصت یادگیری مستمر برای کارشناسان ترویج کشاورزی تشویق یادگیری جمعی و گروهی در مجموعه ترویج کشاورزی ارزش تلقی شدن یادگیری و یاددهی در مجموعه ترویج کشاورزی
	شایسته سالاری و ثبات مدیریت	انتخاب افراد دارای تخصص ترویج و آشنا با ترویج کشاورزی در پست‌های مدیریتی ترویج عدم انتخاب مدیران از بیرون مجموعه ترویج کشاورزی ثبات و عدم تغییر مکرر مدیران مجموعه ترویج کشاورزی
	ملاحظه فردیت و رهبری حمایتی	توجه به کار انجام شده توسط کارشناس ترویج و اهمیت دادن به آن (دیده شدن کار فرد) از سوی مدیر درک شدن و حمایت شدن کارشناس ترویج از سوی مدیر قدرشناسی مدیران از تلاش و فعالیت کارشناسان ترویج به صورت شفاهی، نوشتاری، مادی و غیره عدم ایجاد دو دستگی بین کارشناسان ترویج و تبعیض بین آنها
	الگوسازی سازمانی	انتخاب و معرفی کارشناس موفق ترویج در سازمان

حمایت سازمان از کارشناسان موفق ترویج کشاورزی

حاکم شدن الگوهای موفق به عنوان سرمشق دیگران و سرگروه کاری

تشویق کارشناسان ترویج برای عملی کردن ابتکارها، ایده‌ها و نظراتشان برای بهبود خدمات

ترویج فرهنگ نوآوری و

در نظر گرفتن مشوق‌هایی برای ابتکار عمل کارشناسان ترویج کشاورزی

خلاقیت

اهمیت دادن و تشویق کارشناسان ترویج به کسب مهارت و دانش جدید در زمینه شغل

تشویق کارشناسان ترویج به ارائه برنامه‌ها و فعالیت‌های جدید شغلی

بهره‌گیری از دانش و خرد جمعی و تصمیم‌گیری مشارکتی در مجموعه ترویج کشاورزی

مدیریت مشارکت‌جو

طراحی برنامه‌های سازمانی انعطاف‌پذیر و با مشارکت کارشناسان ترویج

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

ادامه جدول ۲- تحلیل محتوای استقرایی پیشایندهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

مقوله	خرده‌مقوله	کد/ مفهوم
عوامل ساختاری بسترساز توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی	طراحی مجدد شغل	ادغام و یکی کردن پست‌های دارای وظایف نزدیک به هم یا حجم وظایف کم تعریف پست‌های جدید در مجموعه ترویج با توجه به نیازهای جدید
	ویژگی‌های شغلی	مشخص و شفاف بودن وظایف، مسئولیت‌ها و نتایج مورد انتظار از کارشناس ترویج آگاهی کارشناس ترویج از اهمیت وظایف و فعالیت‌های شغلی خود احساس مسئولیت کارشناس ترویج در مورد نتایج شغلی درک کارشناس ترویج از ارتباط کار با سایر بخش‌ها و کل سازمان
	تناسب فرد با شغل	تناسب توانایی‌های کارشناس ترویج با نیازها و تقاضای شغلی ترویج کشاورزی داشتن صلاحیت و مهارت‌های مناسب برای تحقق اهداف شغلی و سازمانی سازگاری و تناسب شخصیت کارشناس ترویج با شغل ترویج کشاورزی
	پرداخت و جبران خدمات	تناسب بین حقوق دریافتی کارشناس ترویج با هزینه‌های زندگی ارایه مزایا و اضافه‌کاری، بیمه و خدمات رفاهی عادلانه به عنوان بخشی از سیاست‌های تشویقی سازمان به کارشناس ترویج عادلانه بودن حقوق دریافتی کارشناس ترویج در مقایسه با سایر سازمان‌ها احساس تناسب بین انتظارات و دستاوردها در سازمان از سوی کارشناس ترویج
	ارزیابی شفاف عملکرد کارکنان	ارزیابی عملکرد کارشناس ترویج براساس معیارهای مشخص و شفاف و مبتنی بر شایستگی عدم وجود رابطه و سوگیری در ارزیابی عملکرد کارشناس ترویج ارائه بازخورد عملکرد به کارشناس ترویج
	آموزش مناسب ضمن خدمت کارکنان	فراهم کردن فرصت عادلانه شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی برای کارشناس ترویج نیازسنجی و هدفمند بودن دوره‌های آموزشی براساس نیازهای شغلی کارشناس ترویج

ادامه جدول ۲- تحلیل محتوای استقرایی پیشایندهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

مقوله	خرده‌مقوله	کد/ مفهوم
عوامل محیطی بسترساز		ارتباط و تعامل با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی و دریافت حمایت این مراکز از ترویج کشاورزی
	تعامل نهادی	ارتباط و تعامل ترویج کشاورزی با سایر سازمان‌های مرتبط با حوزه کشاورزی و روستا از قبیل محیط زیست، تعاون، سازمان جنگل و مرتع و غیره
		تولید یافته‌های مورد نیاز عرصه‌های تولیدی توسط بخش‌های تحقیقاتی و دانشگاهی و انتقال آن توسط ترویج کشاورزی

عامل اقتصادی	<p>تقویت تعاملات بین تحقیق، آموزش و ترویج و کشاورزان</p> <p>فراهم کردن اعتبارات لازم برای انجام فعالیت‌های ترویجی</p> <p>سرمایه‌گذاری دولت در ترویج کشاورزی</p> <p>سرمایه‌گذاری در زمینه تحقیقات نظام ترویج کشاورزی</p> <p>شناخت و آگاهی مدیران از نقش و اهمیت ترویج کشاورزی</p> <p>حمایت مسئولان و سیاستگذاران از ترویج کشاورزی و بهبود جایگاه سازمانی آن</p> <p>ارتباط با رسانه‌ها به منظور گزارش فعالیت‌های ترویجی و مستند کردن آنها (حمایت رسانه‌ای از ترویج کشاورزی)</p>
عامل اجتماعی و فرهنگی	<p>ارتقاء شناخت جامعه از اهمیت و نقش ترویج کشاورزی در حل چالش‌های مختلف جامعه (محیط زیستی، کارآفرینی و اشتغال، امنیت و ایمنی غذایی و غیره)</p> <p>داشتن باور و اعتقاد به ترویج کشاورزی از طرف متخصصان ترویجی</p>
عامل فناوری	<p>تخصیص اعتبار لازم و کافی برای توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان</p> <p>سرمایه‌گذاری به منظور ایجاد پایگاه‌های داده در ترویج</p> <p>بهبود فناوری ساخت رسانه‌های ترویجی</p> <p>بهبود فناوری اتوماسیون اداری و پرتال‌های خبری الکترونیکی</p> <p>سرمایه‌گذاری در زمینه به کارگیری فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی به منظور ساماندهی شبکه ملی ترویج کشاورزی</p>

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

همچنین نتایج تحلیل محتوای با رویکرد استقرایی در ارتباط با دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج ایران نشان داد، ۲۰ کد و ۶ خرده‌مقوله شامل خرده‌مقوله‌های رفتار تسهیم تجربه شغلی، رفتار نوآورانه شغلی، رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای، رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی، رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی و رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی با هم مقوله اصلی رفتارهای سازمانی مثبت را تشکیل دادند (جدول ۳).

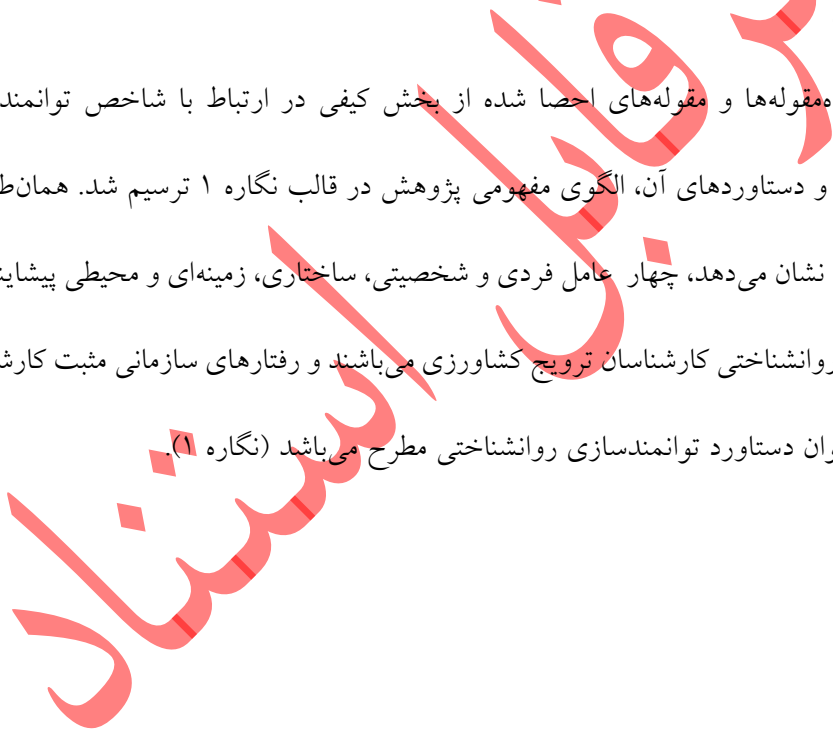
جدول ۳- تحلیل محتوای استقرایی دستاوردهای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران

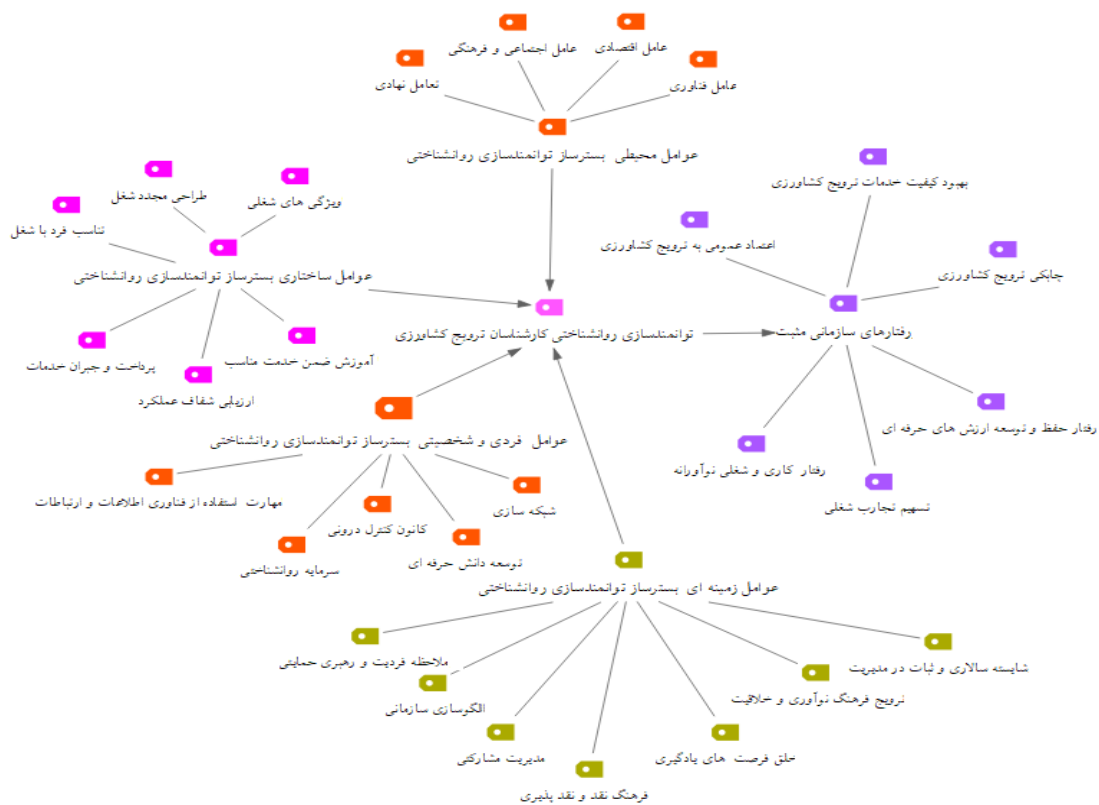
مقوله	خرده‌مقوله	کد/ مفهوم	
رفتارهای سازمانی مثبت حاصل از توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی	رفتار تسهیم تجربه شغلی	در میان گذاشتن تجارب اشتباه‌های کاری خود با سایر کارشناسان ترویج کشاورزی	
	رفتار شغلی نوآورانه	اطلاع‌رسانی به کارشناسان ترویج کشاورزی در زمان درک بهترین شیوه انجام کار	
	رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای	رفتار شغلی نوآورانه	جستجوی راه‌حل‌های جدید برای مسائل شغلی و کاری در ترویج کشاورزی
		رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای	پیاده‌سازی راه‌حل‌های جستجو شده در عمل برای انجام فعالیت‌های ترویجی
		تلاش برای جلب حمایت همکاران و مدیر سازمان از راه‌حل‌های جدید جستجو شده	
		انجام فعالیت‌های شغلی به طور صادقانه و بدون کنترل مافوق	
		استفاده از فرصت‌های موجود به بهترین شکل به جای شکایت از کمبودها و ضعف‌های ترویج کشاورزی	
		حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای از سوی کارشناس ترویج کشاورزی	
		کمک به همکاران در راستای تحقق اهداف سازمان ترویج کشاورزی	
		تلاش کارشناس ترویج کشاورزی برای جلب رضایت ارباب‌رجوع از طریق بهبود کیفیت خدمات	

رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی	متعهد بودن کارشناس ترویج کشاورزی نسبت به بهبود کیفیت خدمات ترویجی
رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی	شناسایی سریع و به موقع نیازهای ارباب رجوع و پاسخگویی به آنها از سوی کارشناس ترویج حل مسائل و مشکلات ارباب رجوع به طور اثربخش از سوی کارشناس ترویج آمادگی و توانایی کارشناس ترویج جهت رویارویی با تغییرات جدید و مسائل پیش روی بخش کشاورزی و روستایی بهبود توانایی و پاسخگویی کارشناس ترویج به تقاضاهای گوناگون ارباب رجوع تلاش کارشناس ترویج جهت انعطاف پذیری و انطباق برنامه‌ها و فعالیت‌های ترویج با نیازهای روز بخش کشاورزی و روستایی
رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی	رفتار کارشناس ترویج در راستای ایجاد اعتماد و نگرش مثبت به ترویج کشاورزی از سوی بهره‌برداران بخش کشاورزی رفتار کارشناس ترویج در راستای ایجاد نگرش مثبت مسئولین وزارتخانه جهاد کشاورزی و سایر وزارتخانه‌های مرتبط با حوزه کشاورزی و روستا به ترویج کشاورزی ارائه عادلانه و شایسته خدمات به ارباب رجوع از سوی کارشناس ترویج حل مشکلات ارباب رجوع با صبر و حوصله و دیدن مشکلات از دیدگاه آنها

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

با توجه به کدها، خرده‌مقوله‌ها و مقوله‌های احصا شده از بخش کیفی در ارتباط با شاخص توانمندسازی روانشناختی، پیشایندها و دستاوردهای آن، الگوی مفهومی پژوهش در قالب نگاره ۱ ترسیم شد. همان‌طور که الگوی مفهومی پژوهش نشان می‌دهد، چهار عامل فردی و شخصیتی، ساختاری، زمینه‌ای و محیطی پیشایندهای بستر ساز توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی می‌باشند و رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی به عنوان دستاورد توانمندسازی روانشناختی مطرح می‌باشد (نگاره ۱).



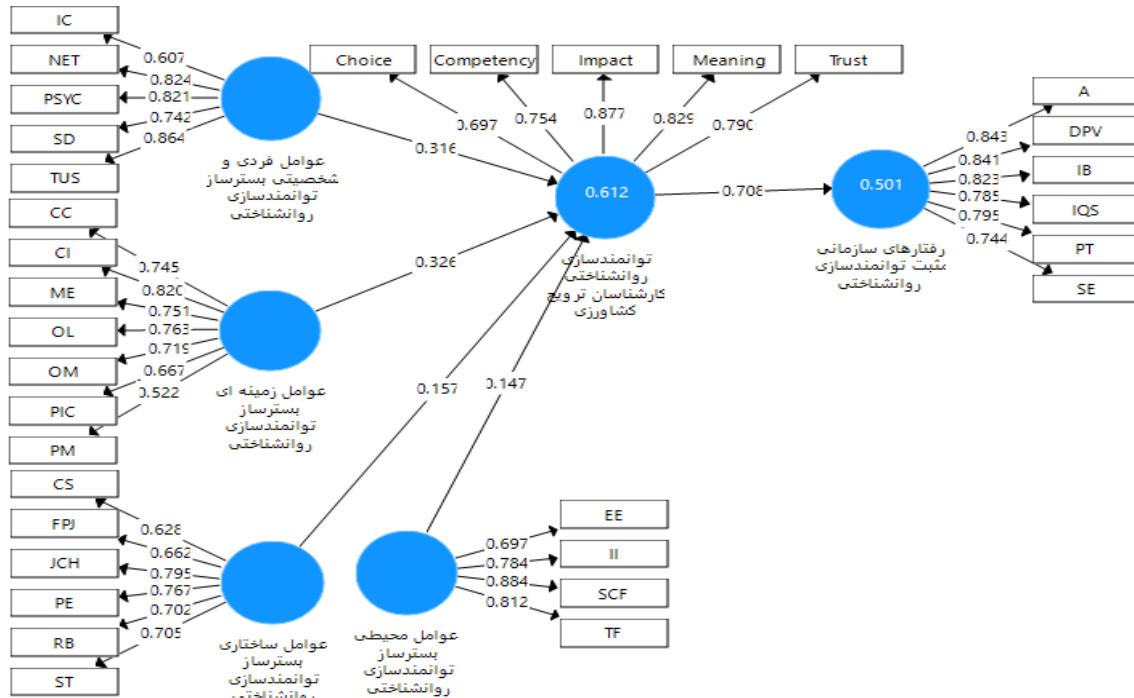


نگاره ۱- الگوی مفهومی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران. منبع: (یافته‌های نگارندگان)

یافته‌های بخش کمی

در ارتباط با دقت سازه‌های الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی، همان‌طور که یافته‌های نگاره (۲) و جدول (۴) نشان می‌دهد، سازه عوامل فردی و شخصیتی دارای پنج معرف می‌باشد که مقدار بار عاملی این معرف‌ها در مورد کانون کنترل درونی (IC) با توجه به محدود بودن تعداد معرف‌های سنجش آن (دو معرف) نزدیک به حد استاندارد ۰/۷ می‌باشد (۰/۶۰۷) اما در مورد چهار معرف دیگر متناظر سازه مکنون مقدار بار عاملی بالاتر از ۰/۷۰ است. مقادیر آماره t گزارش شده جدول (۴)، حاکی از معنادار بودن معرف‌های متناظر سازه عوامل فردی و شخصیتی زمینه‌ای بسترساز توانمندسازی روانشناختی می‌باشد که نشان می‌دهد معرف‌ها به درستی انتخاب شده‌اند. در مورد سازه عوامل زمینه‌ای بسترساز توانمندسازی روانشناختی با هفت معرف، نتایج نشان داد میزان بارهای عاملی و سطح معناداری معرف‌های به جز معرف مدیریت مشارکتی جو که مقدار بار عاملی آن ۰/۵۲۲ است و دارای دو سنججه می‌باشد در مورد سایر معرف‌های این سازه

بالتر از حد استاندارد می‌باشد و همه معرف‌های سازه عوامل زمینه‌ای بستر ساز توانمندسازی روانشناختی با توجه به مقادیر مقادیر آماره t گزارش شده جدول (۴) در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار هستند.



نگاره ۲- الگوی تجربی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران (مقادیر داخل سازه بیانگر ضرایب تعیین می‌باشند). منبع: (یافته‌های نگارندگان)

شش معرف سازه عوامل ساختاری بستر ساز توانمندسازی روانشناختی با توجه به مقادیر بار عاملی (نگاره ۲) و مقادیر آماره t گزارش شده جدول (۴) برای سنجش سازه متناظر خود به درستی انتخاب شده‌اند. هر چند در مواردی مقدار بار عاملی اندکی از آستانه استاندارد ۰/۷ پایین‌تر است اما با توجه به معناداری مقادیر آماره t و بالا بودن میانگین واریانس استخراج شده (AVE) از حد استاندارد ۰/۵، معرف‌های سنجش سازه، دارای دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه متناظر می‌باشند (Hair et al., 2016). به طور خلاصه در ارتباط با سه سازه دیگر یعنی سازه عوامل محیطی بستر ساز توانمندسازی روانشناختی با چهار معرف، سازه شاخص توانمندسازی روانشناختی با پنج معرف و سازه رفتارهای مثبت سازمانی با شش معرف شرایط مذکور یعنی مناسب بودن مقدار بار عاملی معرف‌های سازه‌های متناظر و معناداری مقادیر آماره t برای هر معرف در سطح اطمینان ۹۹ درصد (جدول ۴) صدق می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت همه معرف‌های انتخاب شده برای سنجش سازه‌ها

به درستی انتخاب شده‌اند به عبارت دیگر همه معرف‌ها و سازه‌های انتخابی به درستی و با دقت لازم الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران را حمایت می‌کنند.

جدول ۴- مقادیر بار عاملی و آماره t برای معرف‌های هر سازه در قالب الگوی توانمندسازی روانشناختی

نتیجه	Sig.	آماره t	بار عاملی	علامت در مدل	معرف‌ها	سازه
پذیرش	۰/۰۰۱	۵۱/۴۶۸	۰/۸۶۴	TUS	مهارت کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات	عوامل فردی و شخصیتی
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۳/۷۰۱	۰/۸۲۴	NET	شبکه‌سازی اجتماعی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۹/۱۳۲	۰/۷۴۲	SD	توسعه دانش حرفه‌ای	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۱/۹۸۸	۰/۶۰۷	IC	کانون کنترل	
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۴/۳۷۱	۰/۸۲۱	PSYC	تاب آوری شغلی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۱/۶۳۴	۰/۷۴۵	CC	فرهنگ نقد و نقدپذیری	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۷/۷۸۵	۰/۷۶۳	OL	خلق فرصت‌های یادگیری	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۰/۸۱۳	۰/۷۵۱	ME	شایسته‌سالاری و ثبات مدیریت	
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۶/۵۹۴	۰/۸۲۰	CI	ملاحظه فردیت و رهبری حمایتی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۵/۷۹۵	۰/۷۱۹	OM	الگوسازی سازمانی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۲/۵۹۸	۰/۶۶۷	PIC	ترویج فرهنگ نوآوری و خلاقیت	
پذیرش	۰/۰۰۱	۶/۶۳۹	۰/۵۲۲	PM	مدیریت مشارکت جو	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۴/۹۶۶	۰/۷۰۲	RB	طراحی مجدد شغل	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۱/۵۴۶	۰/۷۹۵	JCH	ویژگی‌ها شغل	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۴/۲۶۱	۰/۶۶۲	FPJ	تناسب فرد با شغل	عوامل ساختاری
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰۵	۰/۶۲۸	CS	پرداخت و جبران خدمات	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۲/۴۰۸	۰/۷۶۷	PE	ارزیابی عملکرد	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۵/۵۱۷	۰/۷۰۵	ST	آموزش کارکنان	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۰/۵۵۶	۰/۷۸۴	II	تعامل نهادی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۳/۶۴۲	۰/۶۹۷	EE	عامل اقتصادی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۵۸/۱۸۳	۰/۸۸۴	SCF	عامل اجتماعی و فرهنگی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۲/۳۲۷	۰/۸۱۲	TF	عامل فناوری	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۷/۰۶۸	۰/۷۵۴	Competency	شایستگی	توانمندسازی روانشناختی
پذیرش	۰/۰۰۱	۵۱/۲۶۵	۰/۸۷۷	Impact	تأثیرگذاری	
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۱/۸۹۳	۰/۸۲۹	Meaning	معناداری	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۹/۳۲۲	۰/۷۹۰	Trust	اعتماد	
پذیرش	۰/۰۰۱	۱۴/۳۲۰	۰/۶۹۷	Choice	خود تعیینی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۴/۱۷۴	۰/۷۴۴	SE	رفتار تسهیم تجربه شغلی	رفتارهای سازمانی مثبت
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۷/۴۳۸	۰/۸۲۳	IB	رفتار شغلی نوآورانه	
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۱/۰۱۱	۰/۸۴۱	DPV	رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۱/۵۷۹	۰/۷۸۵	IQS	رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۳۴/۴۱۵	۰/۸۴۳	A	رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی	
پذیرش	۰/۰۰۱	۲۷/۳۱۹	۰/۷۹۵	PT	رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی	

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

روایی و پایایی الگوی تجربی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران

نتایج پایایی و روایی سنجی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران در جدول (۵) حاکی از آن است که مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) برای سازه‌های مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالاتر از حد استاندارد ۰/۵۰ می‌باشد که همگرایی قابل قبول سازه‌های مدل را نشان می‌دهد (Hair et al., 2016).

جدول ۵- روایی همگرا و پایایی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

سازه اصلی	سازه فرعی	آلفای کرونباخ	CR	AVE
توانمندسازی روانشناختی	۵	۰/۸۵۱	۰/۸۹۳	۰/۶۲۶
رفتارهای سازمانی مثبت	۶	۰/۸۹۲	۰/۹۱۷	۰/۶۵۰
عوامل زمینه‌ای	۷	۰/۸۳۹	۰/۸۸۰	۰/۵۱۵
عوامل ساختاری	۶	۰/۸۱۳	۰/۸۶۰	۰/۵۰۷
عوامل فردی و شخصیتی	۵	۰/۸۳۱	۰/۸۸۳	۰/۶۰۴
عوامل محیطی	۴	۰/۸۱۰	۰/۸۷۴	۰/۶۳۶

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

به منظور بررسی روایی تشخیصی از سه رویکرد فورنل - لارکر، ویژگی چندخصیصه‌ای به تک‌خصیصه‌ای (HTMT) و شاخص بارهای عرضی استفاده شد. همان‌طور که نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد بر پایه معیار فورنل - لارکر، معرف‌های انتخابی برای اندازه‌گیری سازه‌های موجود دارای روایی تشخیصی لازم هستند. زیرا قطر ماتریس از همه همبستگی‌های دیگر سازه‌ها با آن سازه بالاتر است. همچنین با توجه به نتایج روایی تشخیصی به روش مقادیر ویژگی چندخصیصه‌ای به تک‌خصیصه‌ای (HTMT) که مقادیر آن کمتر از ۰/۹۰ می‌باشد (جدول ۷)، نتایج روش فورنل و لارکر تأیید می‌شود (Hair et al., 2016).

جدول ۶- روایی سنجی الگوی توانمندسازی روانشناختی با رویکرد فورنل - لارکر

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
توانمندسازی روانشناختی (۱)	۰/۷۹۲	---	---	---	---	---
رفتارهای سازمانی مثبت (۲)	۰/۷۰۸	۰/۸۰۶	---	---	---	---
عوامل زمینه‌ای (۳)	۰/۶۸۰	۰/۶۲۴	۰/۷۱۸	---	---	---
عوامل ساختاری (۴)	۰/۶۲۲	۰/۶۲۲	۰/۵۳۸	۰/۷۱۲	---	---
عوامل فردی و شخصیتی (۵)	۰/۶۸۷	۰/۷۱۱	۰/۶۴۰	۰/۶۴۸	۰/۷۷۷	---
عوامل محیطی (۶)	۰/۵۱۷	۰/۴۷۰	۰/۴۵۷	۰/۵۷۸	۰/۴۱۰	۰/۷۹۷

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

جدول ۷- روایی سنجی الگوی توانمندسازی روانشناختی با رویکرد چند خصیصه‌ای به تک خصیصه‌ای

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
توانمندسازی روانشناختی (۱)	---	----	---	---	---	----
رفتارهای سازمانی مثبت (۲)	۰/۷۸۹	---	---	---	---	---
عوامل زمینه‌ای (۳)	۰/۷۸۶	۰/۷۱۸	---	---	---	---
عوامل ساختاری (۴)	۰/۷۰۱	۰/۶۶۳	۰/۶۴۱	---	---	---
عوامل فردی و شخصیتی (۵)	۰/۸۰۶	۰/۸۱۴	۰/۷۶۶	۰/۷۴۷	---	---
عوامل محیطی بستر ساز (۶)	۰/۶۱۳	۰/۵۳۲	۰/۵۶۱	۰/۸۳۳	۰/۴۷۷	---

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

در جدول (۸) با توجه به اینکه معرف‌های انعکاسی دارای بیشترین بار عاملی روی سازه متناظر هستند، می‌توان گفت بارهای عرضی از روایی تشخیصی سازه‌ها حمایت می‌کند و مدل نهایی تحقیق از روایی تشخیصی مناسب برخوردار است.

جدول ۸- روایی سنجی الگوی توانمندسازی روانشناختی بر مبنای رویکرد شاخص بارهای عرضی

معرف	علامت در مدل	توانمندسازی روانشناختی	رفتارهای سازمانی	عوامل زمینه‌ای	عوامل ساختاری	عوامل فردی و شخصیتی	عوامل محیطی
مهارت کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات	TUS	۰/۵۹۷	۰/۶۶۷	۰/۵۸۵	۰/۵۵۷	۰/۸۶۴	۰/۳۳۷
شبکه‌سازی اجتماعی	NET	۰/۵۱۸	۰/۵۶۱	۰/۴۱۷	۰/۵۱۶	۰/۸۲۴	۰/۲۷۱
توسعه دانش حرفه‌ای	SD	۰/۴۴۴	۰/۴۶۹	۰/۴۴۴	۰/۴۱۵	۰/۷۴۲	۰/۲۲۸
کانون کنترل	IC	۰/۴۸۸	۰/۳۲۸	۰/۴۲۰	۰/۴۶۵	۰/۶۰۷	۰/۲۱۷
تاب آوری شغلی	PSYC	۰/۵۹۴	۰/۶۷۹	۰/۵۸۸	۰/۵۴۲	۰/۸۲۱	۰/۴۹۶
فرهنگ نقد و نقدپذیری	CC	۰/۴۵۸	۰/۳۸۸	۰/۷۴۵	۰/۳۶۴	۰/۴۷۰	۰/۳۶۶
خلق فرصت‌های یادگیری	OL	۰/۴۷۴	۰/۴۵۲	۰/۷۶۳	۰/۳۱۸	۰/۴۴۶	۰/۳۲۷
شایسته سالاری و ثبات مدیریت	ME	۰/۵۱۵	۰/۴۸۹	۰/۷۵۱	۰/۳۷۶	۰/۴۴۸	۰/۲۷۴
ملاحظه فردیت و رهبری حمایتی	CI	۰/۶۱۴	۰/۵۲۴	۰/۸۲۰	۰/۴۸۸	۰/۵۳۴	۰/۳۶۱
الگوسازی سازمانی	OM	۰/۴۷۷	۰/۳۹۲	۰/۷۱۹	۰/۳۱۸	۰/۴۳۳	۰/۲۲۷
ترویج فرهنگ نوآوری و خلاقیت	PIC	۰/۴۷۲	۰/۵۲۶	۰/۶۶۷	۰/۴۱۳	۰/۴۵۰	۰/۳۶۵
مدیریت مشارکت جو	PM	۰/۳۶۶	۰/۳۳۴	۰/۵۲۲	۰/۴۲۵	۰/۴۳۸	۰/۳۴۶
طراحی مجدد شغل	RB	۰/۳۳۴	۰/۲۹۴	۰/۳۶۱	۰/۷۰۲	۰/۴۲۳	۰/۳۸۳
ویژگی‌ها شغل	JCH	۰/۶۱۲	۰/۶۷۳	۰/۴۸۶	۰/۷۹۵	۰/۶۰۲	۰/۳۵۳
تناسب فرد با شغل	FPJ	۰/۴۹۵	۰/۵۵۳	۰/۳۲۷	۰/۶۶۲	۰/۴۷۵	۰/۳۵۶
پرداخت و جبران خدمات	CS	۰/۲۴۷	۰/۱۸۵	۰/۳۲۴	۰/۶۲۸	۰/۳۰۴	۰/۴۸۳
ارزیابی عملکرد	PE	۰/۴۵۱	۰/۳۷۲	۰/۳۸۲	۰/۷۶۷	۰/۴۷۸	۰/۵۴۱
آموزش کارکنان	ST	۰/۳۴۹	۰/۳۴۷	۰/۳۸۲	۰/۷۰۵	۰/۳۷۰	۰/۴۴۶
تعامل نهادی	II	۰/۳۹۷	۰/۳۶۸	۰/۳۶۲	۰/۴۷۶	۰/۳۳۴	۰/۸۸۴
عامل اقتصادی	EE	۰/۲۵۸	۰/۲۲۸	۰/۳۲۷	۰/۴۱۷	۰/۲۳۷	۰/۶۹۷
عامل اجتماعی و فرهنگی	SCF	۰/۵۰۳	۰/۴۴۸	۰/۳۹۹	۰/۵۶۴	۰/۴۱۰	۰/۸۸۴

عامل فناوری	TF	۰/۴۳۵	۰/۴۰۵	۰/۳۷۱	۰/۳۸۰	۰/۲۹۶	۰/۸۱۲
شایستگی	Competency	۰/۷۵۴	۰/۷۱۸	۰/۵۶۷	۰/۴۸۶	۰/۵۷۵	۰/۳۰۵
تأثیرگذاری	Impact	۰/۸۷۷	۰/۵۹۶	۰/۶۱۴	۰/۵۵۲	۰/۵۷۳	۰/۴۱۳
معناداری	Meaning	۰/۸۲۹	۰/۵۹۰	۰/۶۲۰	۰/۴۳۷	۰/۵۶۲	۰/۴۱۳
اعتماد	Trust	۰/۷۹۰	۰/۴۷۷	۰/۴۴۹	۰/۵۲۶	۰/۵۵۹	۰/۵۰۱
خود تعینایی	Choice	۰/۶۹۷	۰/۳۴۲	۰/۳۹۳	۰/۴۶۷	۰/۴۲۳	۰/۴۵۳
رفتار تسهیم تجربه شغلی	SE	۰/۵۶۸	۰/۷۴۴	۰/۵۰۲	۰/۵۸۰	۰/۵۸۵	۰/۵۰۳
رفتار شغلی نوآورانه	IB	۰/۵۶۱	۰/۸۲۳	۰/۴۶۹	۰/۴۴۴	۰/۶۰۶	۰/۲۶۸
رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای	DPV	۰/۶۰۹	۰/۸۴۱	۰/۵۴۶	۰/۴۶۳	۰/۵۶۹	۰/۴۱۴
رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی	IQS	۰/۵۲۰	۰/۷۸۵	۰/۴۹۴	۰/۵۵۵	۰/۵۶۲	۰/۳۳۰
رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی	A	۰/۵۷۹	۰/۸۴۳	۰/۵۵۳	۰/۵۰۰	۰/۵۸۱	۰/۳۸۰
رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی	PT	۰/۵۷۸	۰/۷۹۵	۰/۴۴۸	۰/۴۷۶	۰/۵۳۴	۰/۳۷۰

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

با پایان مراحل پیش‌سازها و معرف‌ها و اطمینان از دقت آنها در اندازه‌گیری مفاهیم و متغیرهای مرتبط، به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. با توجه به معنادار بودن ضرایب مسیر چهار سازه برون‌زای مدل (عوامل فرد و شخصیتی بسترساز توانمندسازی روانشناختی، عوامل زمینه‌ای بسترساز توانمندسازی روانشناختی، عوامل ساختاری بسترساز توانمندسازی روانشناختی و عوامل محیطی بسترساز توانمندسازی روانشناختی) در سطح اطمینان ۹۹ درصد، این چهار سازه برون‌زا روی هم رفته توانایی پیش‌بینی ۰/۶۱۲ درصد از تغییرات (R^2) سازه درون‌زای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی را دارند. همچنین توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی در نقش سازه برون‌زا، قدرت پیش‌بینی ۰/۵۰۱ درصد از تغییرات مربوط به سازه درون‌زای رفتارهای سازمانی مثبت را دارد. دامنه R^2 از صفر تا یک می‌باشد و مقادیر بزرگ‌تر سطح دقت پیش‌بینی بالاتر را نشان می‌دهد. با توجه به سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ پیشنهاد شده هاینر و همکاران (Hair et al., 2016) به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، مقدار به دست آمده در مدل حاضر در سطح متوسط به بالا و نزدیک به قوی ارزیابی می‌شوند. علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار R^2 به عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی، مقدار Q^2 (استون-گیسر) بررسی شد. در مدل ساختاری مقدار Q^2 بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای انعکاسی معین، نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه خاص است در

مقابل مقادیر صفر و پایین تر عدم تناسب پیش‌بین را نشان می‌دهد. به عنوان یک سنجه تناسب پیش‌بین، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان می‌دهد که یک سازه برون‌زا دارای تناسب پیش‌بین کوچک، متوسط و یا بزرگ برای یک سازه درون‌زا معین است (Hair et al., 2016). مقدار Q^2 برای سازه‌های درون‌زای توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت به ترتیب ۰/۳۵۳ و ۰/۳۰۱ می‌باشد (جدول ۶) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت این مقادیر از تناسب پیش‌بین مدل در مورد سازه‌های درون‌زا حمایت می‌کند.

علاوه بر ارزیابی مقادیر R^2 دو سازه درون‌زای توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت، تغییر در مقدار R^2 هنگامی که یک سازه برون‌زای معین از مدل حذف شود به منظور ارزیابی اینکه آیا سازه حذف شده اثر قابل توجهی با سازه درون‌زا دارد یا خیر؟ می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. از این سنجه به اندازه اثر f^2 یاد می‌شود. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای f^2 به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ سازه برون‌زا را نشان می‌دهد (Hair et al., 2016). مبتنی بر معیار اندازه‌تاییر (f^2) نتایج تحقیق نشان داد (جدول ۹) شدت تأثیر عوامل فردی و شخصیتی و عوامل زمینه‌ای در توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج در حد متوسط و شدت تأثیر عوامل ساختاری و محیطی در توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج در کوچک است.

جدول ۹- ارزیابی الگوی ساختاری توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

از	← به	بتا	آماره t	STDE	Sig.	نتیجه	R^2	f^2	Q^2
عوامل فردی و شخصیتی	توانمندسازی	۰/۳۱۶	۵/۰۰۶	۰/۰۶۲	۰/۰۰۱	پذیرش	۰/۱۱۸	۰/۱۱۸	
عوامل زمینه‌ای	توانمندسازی	۰/۳۲۶	۴/۲۴۶	۰/۰۷۶	۰/۰۰۱	پذیرش	۰/۶۱۲	۰/۱۴۸	۰/۳۵۳
عوامل ساختاری	توانمندسازی	۰/۱۵۷	۲/۷۳۳	۰/۰۵۳	۰/۰۰۱	پذیرش	۰/۰۲۹	۰/۰۲۹	
عوامل محیطی	توانمندسازی	۰/۱۴۷	۲/۷۴۱	۰/۰۵۹	۰/۰۵	پذیرش	۰/۰۳۵	۰/۰۳۵	
توانمندسازی	رفتارهای مثبت	۰/۷۰۸	۱۹/۱۰۹	۰/۰۳۷	۰/۰۰۱	پذیرش	۰/۵۰۱	—	۰/۳۰۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

همان‌طور که نتایج جدول (۱۰) در ارتباط با شاخص‌های نیکویی برازش نشان می‌دهد به طور کلی شاخص‌های برازش الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران مقدار مناسبی را نشان می‌دهد. مقادیر شاخص‌های مربع فاصله اقلیدسی (d- ULS) و فاصله ژئودیسک (d- G) در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند

و نشان می‌دهد برآورد مدل به شکل کارا صورت گرفته است. مقدار شاخص SRMR برابر ۰/۰۸۹ می‌باشد که این مقدار نشان می‌دهد خطای اندازه‌گیری در ماتریس همبستگی قابل پذیرش می‌باشد.

جدول ۱۰- شاخص‌های برازش الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

RMS_Theta	NFI	d_G	d_ULS	SRMR	شاخص برازش
* ≤ 0.12	** > 0.80	** > 0.05	** > 0.05	* < 0.1	مقدار پیشنهاد شده
۰/۱۱	۰/۷۰۰	۱/۲۴۲	۴/۴۱۶	۰/۰۸۹	*** مقدار برآورد شده

منبع: * (Khoshmaram., 2017)؛ ** (Hair et al., 2016)؛ *** (یافته‌های نگارندگان).

شاخص نیکویی برازش تنهاوس (GOF)، شاخص دیگری است که به منظور سنجش برازش مدل و قابل تعمیم بودن آن در جامعه استفاده می‌شود. این شاخص برازش کلی مدل را نشان می‌دهد و از رابطه ۱ محاسبه شد.

$$GOF = \sqrt{Comunality \times R^2}$$

رابطه (۱)

این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای پیش‌بینی کل مدل استفاده می‌شود. در جدول ۱۱ مقادیر محاسبه شده برای ارزیابی ساختاری و برازش کلی مدل آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار GOF برای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی برابر با ۰/۴۶۵ و برای رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی ۰/۳۸۸ به دست آمد که در مقایسه با مقادیر ۰/۰۱، ۰/۱۵ و ۰/۳۶ پیشنهاد شده به عنوان معیاری برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، می‌توان نتیجه گرفت مدل نیکویی برازش قوی و مناسبی دارد و قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق است (Hair et al., 2016).

جدول ۱۱- برازش الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی بر مبنای شاخص GOF

GOF	Q ² (Communality)	R ²	سازه
۰/۴۶۵	۰/۳۵۳	۰/۶۱۲	توانمندسازی روانشناختی
۰/۳۸۸	۰/۳۰۱	۰/۵۰۱	رفتارهای مثبت

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

بحث و نتیجه‌گیری

تحولات چشمگیر در سطح انتظارات مخاطبان ترویج کشاورزی حامل این پیام است که پاسخگویی به نیازهای مخاطبان در ساختار سنتی امکان‌پذیر نخواهد بود. بدین منظور مفهوم توسعه نیروی انسانی، توجه به عملکرد

و بازده آن از جمله الزامات ترویج کشاورزی است. جهت تحقق توسعه منابع انسانی، توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری و استفاده از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنان در راستای توسعه منابع انسانی خواهد بود. این پژوهش با رویکرد آمیخته به دنبال ارائه و اعتباریابی الگویی برای توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران بود. نتایج نشان داد، الگوی مفهومی حاصل از بخش کیفی از نظر کارشناسان ترویج کشاورزی، اعتبار لازم را برای پیاده‌سازی در نظام ترویج کشاورزی ایران را دارد و همه مؤلفه‌های آن تأیید شد. علاوه بر این بر مبنای نتایج، چهار عامل شامل عوامل فردی و شخصیتی، عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل محیطی در توسعه توانمندسازی روانشناختی کارشناسان نقش دارند. با توجه به مقادیر معیار اندازه تأثیر (f^2) می‌توان گفت عوامل زمینه‌ای در مقایسه با سه عامل دیگر بیشترین نقش را در توانمندسازی روانشناختی کارشناسان دارند. دومین عامل تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی عوامل فردی و شخصیتی بود. در مقابل دو عامل ساختاری و محیطی نقش کمتری در توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی دارند. در تأیید یافته‌های این پژوهش در مطالعات پیشین به نقش عوامل فردی و شخصیتی (Baharluo et al., 2014; Mohajeri Dust et al., 2018;) عوامل زمینه‌ای (Amiri et al., 2016; Ghadimi et al., 2017; Askaroghli & Abedi, 2013 Sotirofski, 2014)؛ عوامل ساختاری (Liao & Liu, 2016; Luring & Selmer, 2018; Barton & Barton, 2011; Zhang & Bartol, 2010) و عوامل محیطی (Fazel et al., 2018; Majdodin, 2011; Heydari Sarban & Rukn al- din Eftekhari, 2017) پرداخته شده است.

به علاوه یافته‌های این پژوهش نشان داد، توانمندسازی روانشناختی می‌تواند به توسعه رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی کمک کند. در مطالعات پیشین نیز به تأثیر مثبت توانمندسازی در بروز رفتار شهروند سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016)، رفتار تسهیم دانش (Kang et al., 2017)، رفتار کارآفرینانه (Pittino et al., 2018)، رفتار نوآورانه (Ozaralli, 2015)، یادگیری سازمانی (Safari et al., 2011)، تعهد سازمانی

(Cheasakul & Varma, 2016)، رفتار بهبود کیفیت خدمات (Hewagama et al., 2019)، رفتار جلب اعتماد مشتری

(Hewagama et al., 2019)، رفتار بهبود تعالی سازمانی (Hashemi et al., 2013) اشاره شده است.

با توجه به یافته‌های این پژوهش و شواهد موجود در پژوهش‌های پیشین پیشنهاد می‌گردد، برای توانمندی روانشناختی کارشناسان ترویج نسبت به بهبود عوامل زمینه‌ای و فردی- شخصیتی توانمندساز از قبیل فرهنگ نقد و نقدپذیری، خلق فرصت‌های یادگیری برای کارشناسان، انتخاب مدیران ترویجی از مجموعه ترویج و ثبات مدیریت، اهمیت دادن و قدردانی از تلاش و فعالیت کارشناسان، انتخاب و معرفی کارشناسان موفق و الگوسازی سازمانی، ترویج فرهنگ نوآوری و خلاقیت و بهره‌گیری از دانش و خرد جمعی و مدیریت مشارکت‌جو، بهبود سواد و مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات کارشناسان، شبکه‌سازی اجتماعی به منظور تسهیم دانش بین کارشناسان ترویج کشاورزی تلاش شود. در کنار این عوامل با توجه به نقش کمتر ولی معنادار عوامل ساختار و محیطی در توانمندسازی روانشناختی، ایجاد پست‌های جدید با توجه به نیازهای جدید، توجه به تناسب بین نیازها و تقاضای شغلی با توانایی، مهارت و شخصیت فرد، پرداخت و جبران خدمات عادلانه، ارزیابی عملکرد بر اساس معیارهای شفاف و مشخص و به دور از سوگیری، نیازسنجی آموزشی و تناسب آموزش با نیازهای شغلی مورد توجه قرار گیرد. همچنین در ارتباط با عوامل محیطی پیشنهاد می‌گردد، ارتباط و تعامل با سایر مراکز علمی و دانشگاهی و همچنین سازمان‌های مرتبط با حوزه کشاورزی و روستا و دریافت حمایت این مراکز از ترویج کشاورزی، بهبود سرمایه‌گذاری در ترویج کشاورزی و تامین اعتبارات لازم برای انجام فعالیت‌های ترویجی، ارتباط و تعامل با رسانه‌ها و گزارش فعالیت‌های ترویجی و آگاه کردن مردم و مسئولان از نقش و اهمیت ترویج کشاورزی و سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری از قبیل ایجاد پایگاه‌های داده در ترویج، بهبود فناوری ساخت رسانه‌های ترویجی و ساماندهی به شبکه ملی ترویج کشاورزی جهت بهبود توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی توجه شود.

References

1. Adibpoor, M., Daneshvar Deylami, M., & Dehghanan, H. (2016). The Relationship between Person–Job Fit, Person–Organization Fit and Innovative Work Behavior: by Emphasizing on the Mediating Role of Innovation Trust. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 4 (3), 105-118.

2. Alambeigi, A., Ahangari, I., & Azizi, S. (2014). An analysis of the relations among leader-member exchange LMX, organizational learning culture and organizational commitment (Case study: Markazy Province Agricultural Experts). *Journal of Public Administration*, 6(4): 819-837.
3. Alizadeh, N., Alipour, H., Nikooei, A., Hajimirahimi, D., Bakhshi-Jahromi, A., & Hassanpour, B. (2018). Identification of Challenges and Requirements of the Agricultural Extension and Pathology of the Current Status of the New Agricultural Extension System of Iran. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 14(2), 21- 35.
4. Askaroghli, N., & Abedi, R. (2013). The Impact of Entrepreneurial Personality on Employee Job Performance with Empowerment Mediation. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6 (3), 105- 124.
5. Baharluo, M., Beshlideh, K., & Hashemi-Sheykh-Shabani, S. E. (2014). Designing and testing a model of precedents and outcomes of psychological empowerment. *Journal of Behavioral Sciences*, 8 (4), 383-394.
6. Barton, H., & Barton, L. C. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 21(3), 201-208.
7. Basami, A., Chizari, M., & Abbasi, E. (2014). A study of job burnout among Jihad-e Keshavarzi organization experts in Kurdistan province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research (IJAEDR)*, 45(2), 2393- 303.
8. Boley, B. B., Strzelecka, M., & Watson, A. (2018). Place distinctiveness, psychological empowerment, and support for tourism. *Annals of Tourism Research*, 70, 137-139.
9. Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61(3), 422-440.
10. Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
11. Fazel, A., Kaalian, A. R., & Rowshan, S. A. (2018). Identification of Effective Dimensions and Components on Academic Human Resources Empowerment, Emphasizing the Third and Fourth Generation of Universities With Fuzzy Delphi Approach: Presenting a Conceptual Model. *Education Strategies in Medical*, 10 (6), 455- 468.
12. Ghadimi, K., Pirizamaneh, B., & Vahabi, R. A. (2017). Study of the relationship between Emotional Intelligence and employees' Psychological Empowerment Case study: *military organization*. *Soft Power*. 7 (17), 134- 159.
13. Gholifar, E., Hejazi, S. Y., & Hosseini, S. M. (2012). A Study of the Management and Organizational Factors Affecting Empowerment of Faculty Members of Agricultural Colleges in Iran. *Iranian Journal of Agricultural Economic and Development Research*. 43 (1), 77- 90.
14. Hair Jr J. F., Hult, G. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications.
15. Hasanzade, A., Rajaiepour, S., & Noori, A. (2013). Role transparency and psychological empowerment. *Journal of Public Administration Perspective*, 14, 135-155.
16. Hashemi, S. H., Yousefi, M., Soodi, S., & Omid, B. (2016). Explaining human resource empowerment pattern and organizational excellence among employees of emergency of Guilan's University Hospitals. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 230, 6-13.
17. Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International journal of hospitality management*, 81, 73-82.
18. Heydari Sarban, V., & Rukn al- din Eftekhari, A. (2017). Analysis of the Influential Factors on Farmer's Empowerment, Case study: Ardabil Province. *Iranian Journal of Agricultural Economic and Development Research*, 47 (3), 743- 755.
19. Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H. W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175-187.
20. Karimi-Gougheri, H., Rezaei-Moghaddam, K., Zamani, Gh., Hayati, D., & Rezaei, A. (2018). Analysis of Agricultural Extension and Education Organizational Network in Kerman Province: Social Network Analysis. *Iran Agricultural Extension and Education Journal*, 13 (2), 131-151
21. Khoshmaram, M. (2017). Designing a model for entrepreneurship opportunity recognition among agricultural entrepreneurs in Kermanshah Province. Ph.D. Thesis, Faculty of agriculture, Razi University.
22. Kim, P. B., Lee, G., & Jang, J. (2017). Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers. *Management Decision*.

23. Laschinger, H. K. S., Nosko, A., Wilk, P., & Finegan, J. (2014). Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. *International journal of nursing studies*, 51(12), 1615-1623.
24. Laschinger, H., Nosko, A., Wilk, P., & Finegan, J. (2014). Mutuality in leader-subordinate empowerment expectation: Its impact on role ambiguity and intrinsic motivation. *International Journal of Nursing Studies*. 51(12), 1615-1623.
25. Luring, J., & Selmer, J. (2018). Person-environment fit and emotional control: Assigned expatriates vs. self-initiated expatriates. *International Business Review*, 27(5), 982-992.
26. Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., & Wu, M. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*. 27(1), 90-108.
27. Li, Z. (2016). Psychological empowerment on social media: Who are the empowered users?. *Public Relations Review*, 42(1), 49-59.
28. Liao, R. X., & Liu, Y. H. (2016). The impact of structural empowerment and psychological capital on competence among Chinese baccalaureate nursing students: A questionnaire survey. *Nurse Education Today*, 36, 31-36.
29. Majdodin, A. (2011). Model of Empowering Managers in Higher Education Centers of Applied Science & Technology University. Ph.D. dissertation, Allameh Tabatabaee University, Iran.
30. McDowell, G. (2004). Is Extension an idea whose time has come and gone. *Journal of Extension*, 42(6), 1-6.
31. Meng, L., Jin, Y., & Guo, J. (2016). Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. *Applied Nursing Research*, 30, 104-110.
32. Mohajeri Amiri, Sh., Mojaradi, Gh., & Badsar, M. (2016). Investigating the role of social and psychological factors on empowerment of rural Female-headed Households, Supported by the Imam Khomeini Relief Foundation (Case study: Abas Abad Township). *Iranian Journal of Agricultural Economic and Development Research*. 47 (1), 211- 255.
33. Owen, D. C., Boswell, C., Opton, L., Franco, L., & Meriwether, C. (2018). Engagement, empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Applied Nursing Research*, 41, 29-35.
34. Özarallı, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 366-376.
35. Pittino, D., Martínez, A. B., Chirico, F., & Galván, R. S. (2018). Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: The moderating role of governance heterogeneity. *Journal of Business Research*, 84, 312-326.
36. Razmjooei, P., & Zareie, R. (2018). The mediating role of Psychological Empowerment in the relationship of Perceived Organizational Support and Perceived Social Support with the Work Quality of Life. *Journal of Psychological Models and Methods*, 18 (9), 71-85.
37. Rivera, W. M. (2001). Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in the developing countries.
38. Safari, K., Haghighi, A. S., Rastegar, A., & Jamshidi, A. (2011). The relationship between psychological empowerment and organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1147-1152.
39. Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 96(5), 981.
40. Sodeify, R. (2013). The Theoretical Exploration of Psychological Empowerment in Clinical Nurses and Designing an Applied Model. Ph.D. dissertation, Tarbiat Modares University, Iran.
41. Sotirofski, K. (2014). Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff. *European Journal of Sustainable Development*, 3(2), 119-119.
42. Ukil, M. I. (2016). The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: Empirical evidence from financial enterprises in Bangladesh. *Verslas: teorija ir praktika*, 17(2), 178-189.
43. Wu, C. M., & Chen, T. J. (2015). Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: Empowering leadership, knowledge exchange, and service performance. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 27-38.
44. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.

Understanding the Phenomenon of psychological empowerment; Identifying antecedents and achievements in a Mixed Method Way (Case Study: Iranian Agricultural Extension Experts)

Abstract

Research on Psychological Empowerment With the belief that psychological empowerment plays a key role in the success of organizations, it has attracted the attention of many researchers. The purpose of this study was to present a model of psychological empowerment of Iranian agricultural extension experts using a mixed method. In the qualitative part, a conceptual model of research was design by analyzing the content of interviews with 16 agricultural extension experts using MAXQDA₁₂ software. In the quantitative part, Confirmatory factor analysis using Partial Least Squares (PLS-SEM) with Smart PLS3.2.8 software was used to confirm the conceptual model. The Statistical population of this research is the experts of agricultural extension of Iran is 185 which were selected stratified random sampling by Krejcie and Morgan formula. The survey instrument was a questionnaire that designed based on result of the qualitative part of research with Likert's five-point scale (very low to very high). Its Discriminant validity was confirmed and Composite reliability and Cronbach's alpha showed satisfied its reliability. The findings of the quantitative section showed that the various components of the model are valid from the perspective of the Iranian Agricultural Extension Experts and have the ability to implement in the Iran agricultural extension. Also, based on the finding, four factors including personal and personality factors, contextual factors, structural factors and environmental factors had significant effects on the psychological empowerment of agricultural extension experts in Iran. Among these four factors, contextual and personal and personality factors play a more important role in psychological empowerment.

Keywords: psychological empowerment, Agricultural Extension, positive organizational behaviors, Mixed Method.

Introduction and objectives

Agricultural extension as an interdisciplinary or even ultradisciplinary science including a wide range of subject areas and services. Since its inception, agricultural extension has borne many responsibilities and has provided valuable services to the rural and agricultural community. Yet today, this empowering system has been subject to comment, criticism and debate more than ever in the executive field. In recent decades, the failure of agricultural extension to achieve its goals has drawn criticism from officials, employers and villagers. This is while that psychological empowerment mentioned as an effective factor in the success and effectiveness of organizations. Therefore, this study was aimed to design a model of psychological empowerment in human resources management of Iranian agricultural extension.

Research Method

This study will be conducted based on mixed approach. In the qualitative phase, in order to meet the research objectives, interviews with 16 agricultural extension experts in the Department of Agricultural Education and Extension were continued until theoretical saturation was achieved. The data collected from this step were analyzed by analyzing the content of interviews and using MAXQDA₁₂ software. In the quantitative phase, to evaluate the validity and applicability of the conceptual model of psychological empowerment, Data were collected using a questionnaire designed based on the results of the qualitative

section of 185 agricultural extension experts by stratified random sampling in 14 provinces. Data analysis using Partial Least Squares (PLS-SEM) with Smart PLS3.2.8 software.

Results and Discussion

The findings of the qualitative section showed four factors including personal and personality factors, contextual factors, structural factors and environmental factors leads to psychological empowerment of agricultural extension experts and psychological empowerment leads to positive organizational behaviors. Also, the analysis of the data in the quantitative section revealed the four factors mentioned had significant effects on the dependent variable of psychological empowerment and explaining about 61 percent of its variances. In addition psychological empowerment explained about 50 percent of the variance of the positive organizational behaviors. Given the findings of this study and the evidence available in previous studies, enhancing positive organizational behaviors among agricultural extension experts requires attention to psychological empowerment, and the four factors mentioned in this research should be considered to enhance their psychological empowerment.

پندرہواں
فصل
استناد