

## بررسی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی

منصور طیوری

دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سید جمال فرج الله حسینی\*

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

محمد صادق صبوری

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

### چکیده:

هدف پژوهش شناسایی و تبیین عوامل پیش‌برنده و بازدارنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی ایران بود. برای این منظور از تحقیق کیفی (تئوری بنیانی) استفاده شد. جامعه‌ی آماری شامل مروجان برتز است که با ۱۸ نفر از مروجان مصاحبه صورت پذیرفت. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب نفر اول و از تکنیک گلوله برفی برای انتخاب نفرات بعدی استفاده شد. در تحلیل یافته‌ها ابتدا با مرور و بازنگری متن مصاحبه‌ها، مفاهیم و عبارات معنی‌دار استخراج شدند، سپس از تجزیه و تحلیل و کدگذاری این مفاهیم و عبارات، مقوله‌های اصلی استخراج شدند. کدگذاری و تحلیل داده‌ها طی سه مرحله به انجام رسید و در نهایت، عوامل عوامل پیش‌برنده و بازدارنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی مشخص گردید. براساس نتایج این تحقیق عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی شامل طراحی فرایندی و ساختاری، تعیین دقیق وظایف، اختیارات و حوزه عملکرد، بسترسازی، بروزرسانی برنامه، رفع شکافها، ارزیابی یکپارچگی و نهادینه سازی برنامه، و نهادسازی و بازاندیشی ساختاری، فرایندی می باشد و عوامل بازدارنده مهارت‌افزایی شامل سیاستگذاری، مشارکتی، آموزشی، منابع انسانی، پشتیبانی، زیرساختی، محیطی- سازمانی، روانشناختی و نظارتی می‌باشند.

**واژگان کلیدی:** عامل پیش‌برنده، عامل بازدارنده، مهارت‌افزایی، مروجان

## مقدمه:

دستگاه‌های ترویجی برای مدیریت راهبردی، عدم سازماندهی و تشکل منسجم نیروهای ترویجی، نبود متولی ترویج در مناطق روستایی، همه از نارساییها و نقطه ضعفهای مدیریتی در ترویج کشاورزی محسوب میشوند که در نظام ترویج و آموزش کشاورزی کشور ایران دیده میشود (Mohammadzadeh et al., 2015, Irvani et al., 2011, Shahbazi, 2011). این در حالی است که به گفته Bernués Oliván (2016) منابع انسانی به عنوان اصلیترین منابع در همه سازمانها از جمله ترویج و آموزش کشاورزی، زمانی به صورت موفق و اثربخش به کار گرفته خواهند شد که با نگرش راهبردی مدیریت شوند و لزوم توجه به مهارت‌افزایی مبرهن می‌گردد. صلاحیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی یکی از مهمترین عوامل موفقیت مستمر است و استفاده از چنین مهارتهایی می‌تواند ضمن بهبود عملکرد کارکنان در راستای اهداف، سهم مثبتی را در اثربخشی سازمان ایفا نماید (مرادی و همکاران، ۲۰۲۰). بی‌شک موفقیت یک نظام ترویجی، بستگی به شمار بسنده‌ای از کارشناسان دارد، که از نظر مهارت‌های مورد نیاز، با دگرگونی‌های فناورانه همگام باشند. توفیق مروجان و کارشناسان شاغل در مدیریت ها و مراکزهای خدمات کشاورزی، در دستیابی به هدف‌های مورد نظر ترویج و انتشار نوآوری و انتقال فناوری لازم از پژوهشگران به بهره‌برداران و کاهش مقاومت کشاورزان در مقابل تغییر مطلوب، نیازمند توانمندسازی و مهارت‌افزایی مروجان و کارشناسان در زمینه‌های فنی به روز خواهد بود (حسینی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵). اکنون اکثر مطالعات وضعیت چندان مطلوبی را برای ترویج نشان نمی‌دهد و اکثر کشاورزان ناراضی هستند. چون روستاییان و کشاورزان برای حل مسائل خویش و رسیدن به خوداتکایی در تصمیم‌گیری، نیاز به آگاهی دارند و سازمان ترویج کشاورزی با آگاه کردن روستاییان به آنان کمک می‌نماید تا برای خود، زندگی بهتری بسازند (عابدی سروستانی و زمانی، ۱۳۸۵). اما یکی از دلایل آگاه نکردن کشاورزان می‌تواند ضعف در مهارت‌ها و صلاحیت‌ها باشد. پس آنچه مسلم است کارآمدی مروجین نقش موثری در میزان موفقیت ترویج دارد و این کارآمدی

بخش کشاورزی به عنوان ابزاری اساسی برای تحقق توسعه پایدار و کاهش فقر شناخته میشود (Anderberg, 2020). این بخش نه تنها منبع اصلی تولید غذا می‌باشد، بلکه بخش قابل توجهی از نیاز صنایع به مواد اولیه را نیز مرتفع می‌سازد (Mukhoti, 2019). ارتقای کمی و کیفی بخش کشاورزی میتواند موجب افزایش بهره‌وری تولید، افزایش درآمد کشاورزان و ایجاد پیوند بین برنامه‌های کاهش فقر کشاورزی و غیر کشاورزی گردد (Osabohien et al., 2019). بدیهی است تحقق این امر، به خصوص در کشورهای در حال توسعه، نیازمند بهره‌گیری هدفمند و هوشمندانه از خدمات ترویجی است (Thapa & Baloch, 2017). چرا که ترویج، نیروی محرکه تمامی بخشهای فعال نظام کشاورزی می‌باشد (کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۲). این بخش، از یکسو با جامعه اجرایی و علمی کشاورزی و از سوی دیگر، با بهره‌برداران ارتباط دارد و هر یک از زیربخشها برای اجرای صحیح برنامه‌های خود به این ساز و کار ارتباطی نیازمندند (صبوری و همکاران، ۱۳۹۰).

فعالیت‌های ترویج و آموزش کشاورزی در قالب یک سازمان با هدف تغییر در دانش و مهارت روستاییان و کشاورزان شکل گرفته است (Irvani et al., 2011). سازمان ترویج و آموزش کشاورزی از جمله سازمانهایی است که تدوین و اجرای برنامه‌های راهبردی یک شرط ضروری برای بقاء سازمان به‌شمار میرود (Kosior, 2014)، زیرا نظام ترویج و آموزش کشاورزی لازمه پیشرفت کشاورزی و انتشار فناوریهای جدید است. طوری که کارآیی نظامهای کشاورزی در گرو خدمات ترویج است (Mohammadzadeh et al., 2015). این در حالی است که، نظام ترویج و آموزش کشاورزی در اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، دچار دیوانسالاری ناکارآمدی هستند که در نتیجه هم در طرح‌ریزی و هم در اجرا به شدت ضعیف عمل میکنند (Sabari et al., 2011). عدم شناخت اهمیت و نقش ترویج در توسعه، بی‌توجهی مسؤولان و کارگزاران به ترویج، نادیده گرفتن نقش ترویج در توسعه (Eslami, 2015)، عدم آشنایی مسؤولان اجرایی با مدیریت راهبردی، کمبود نیروی متخصص در

این راستا، کار جمع آوری داده ها با انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با مروجان آغاز شد. سوال اصلی که در این مصاحبه ها مطرح شد عبارتند از: به نظر شما عوامل پیش برنده و بازدارنده مهارت افزایشی مروجان کشاورزی شامل چه مواردی می باشد؟ نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (با حداکثر اختلاف) استفاده شد و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع تئوریک ادامه یافت. ضمناً برای جمع آوری یافته‌های کیفی مصاحبه‌ی هدفمند با ۱۸ نفر از مروجان برتر که اطلاعات مورد نیاز پژوهش را در اختیار دارند انتخاب شدند و در این راستا، کار جمع‌آوری داده‌ها با انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با آنها آغاز شد. در طراحی سؤالات مصاحبه برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از رویکرد مصاحبه نیمه ساختاریافته (استفاده از سؤالات باز) بهره گرفته شد و به این ترتیب در طی مصاحبه و در بین سؤالات اصلی مصاحبه محقق بسته به اقتضا سؤالاتی را مطرح کرده است. در حین انجام مصاحبه‌ها که هر یک حداقل یک ساعت طول کشید، مطالب ضبط شده به نوشتار تبدیل و جملات مرتبط با پژوهش بیرون کشیده شدند. به عبارت دیگر، کار بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات به موازات انجام مصاحبه‌ها پیش رفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های کدگذاری باز و کدگذاری محوری بهره گرفته شد. روش سوم نیز کدگذاری انتخابی است. با افزایش تعداد مصاحبه‌ها، زمانی که دیگر اطلاعات جدیدی در اختیار محقق قرار نداد و سخنان مصاحبه شونده‌گان تکرار صحبت‌های قبلی بود، اشباع تئوریک محقق گردید که نشان دهنده‌ی نزدیک بودن نقطه پایان فرآیند گردآوری اطلاعات می‌باشد. در این مرحله از تحقیق، تقریباً کار استخراج مفاهیم و طبقه‌بندی آن‌ها نیز رو به اتمام گردید. لازم به ذکر است دغدغه درباره پایایی و روایی در همه‌ی شیوه‌های پژوهش، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار دارد. در این مطالعه از ممیزی پژوهشی برای سنجش پایایی و روایی مدل نهایی، استفاده شد. در این حالت روایی و پایایی به‌جای آنکه از جانب داوران خارجی تأیید

بستگی به مهارت ها و صلاحیت هایی دارد که مروجین باید واجد آن باشند. به عبارت دیگر اگر فرآیند ترویج خلاق و برانگیزنده باشد یا نهاده ها و امکانات مورد استفاده در کار ترویج تاثیرگذار باشد، این موضوع بستگی به ارائه عملکرد مناسب توسط مروج، در اوضاع و شرایط مشخص دارد (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲). تحقیق، آموزش و ترویج به‌عنوان عناصر اصلی تشکیل دهنده بعد فرهنگی نظام نوین کشاورزی، نقش اساسی در تولید، انتقال و اشاعه فرهنگ نوین توسعه کشاورزی بر عهده دارند (عبداللهی ۱۳۸۲) که لزوم مهارت افزایشی مروجان جهت انجام رسالت اجرایی ضروری می نماید. در نهایت و با توجه به موارد مذکور، پژوهش حاضر در راستای بررسی عوامل پیش برنده و بازدارنده مهارت افزایشی مروجان کشاورزی می‌باشد.

### روش پژوهش:

ماهیت این مطالعه به لحاظ اجرا کیفی (تئوری بنیانی) است. روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر هدف نظری است چرا که نتایج حاصل از تحقیق می تواند توسط کارشناسان، محققان و برنامه‌ریزان دست‌اندرکار جهت بهبود شرایط مورد استفاده قرار گیرد. از نظر روش گردآوری داده‌ها و قابلیت تعمیم، پژوهش حاضر از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) و پیمایشی است. ضمن این که در فرآیند شناسایی بسترها و واقعیات به کنکاش در عقاید و نظرات خبرگان و اعضای جامعه می‌پردازد. از نظر روش بررسی و تحلیل داده‌ها، تحقیق از نوع نظریه‌پردازی است. در راستای دستیابی به هدف شناسایی و تبیین عوامل پیش‌برنده و بازدارنده مهارت افزایشی مروجان کشاورزی ایران، روش پژوهشی تئوری بنیانی برگزیده شد که ظهور و بروز مفاهیم و تئوری های موجود در پدیده های طبیعی از ویژگی های ذاتی آن محسوب می شود. با برگزیدن تئوری بنیانی به عنوان رهیافت پژوهشی، ابتدا ارزیابی اولیه انجام شد تا فرآیند جمع آوری داده های تحقیق به گونه ای هدفمند و سازمان یافته آغاز گردد. در

یا رد شود، به‌طور فعال حاصل می‌شود (فوس و پدرسون، ۲۰۱۶). ممیزی پژوهشی در پژوهش‌های کیفی، اشاره به سازوکارهایی دارد که برای تضمین تدریجی روایی و پایایی و در نتیجه دقت علمی یک پژوهش در طی فرآیند انجام پژوهش انجام می‌شود (ماسون، ۱۹۹۶). این سازوکار در هرکدام از مراحل این مطالعه انجام می‌گیرد تا با شناسایی و اصلاح خطاها قبل از ورود به مدل و قبل از اینکه تحلیل را مخدوش سازند، نوعی یافته‌ی پژوهشی معتبر ایجاد کند. در انتها باید عنوان گردد که معیارهایی مانند حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی، متناسب بودن نمونه و گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها از جمله مهمترین راهبردهایی هستند که در این مطالعه جهت اجرای ممیزی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

#### یافته‌ها:

عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی مروجان پس از انجام مصاحبه‌ها، جملات و مفاهیم مرتبط با تحقیق بیرون کشیده شدند که حاصل این مرحله در ارتباط با بررسی مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، رسیدن به ۳۶ مفهوم بود. این مرحله از تجزیه و تحلیل داده‌ها در نظریه‌بنیانی تحت عنوان کدگذاری باز نامیده می‌شود. پس از مرور مفاهیم استخراج شده در جداول و حذف موارد مشابه نتیجه نهایی جدولی شامل ۲۶ مفهوم بود.

در قدم بعدی، رمزگذاری محوری صورت گرفت که بر اساس آن می‌باید کار طبقه‌بندی مفاهیم انجام می‌گرفت.

در این راستا، مفاهیم نزدیک به هم بنا بر مشابهت‌هایی، در یک زیرطبقه قرار گرفتند و در عین حال بر اساس تفاوت‌های بین مفاهیم زیرطبقه‌های مختلف تشکیل شد که با برقرار کردن ارتباط بین آن‌ها، طبقات به وجود آمدند (کدهای گزینشی). به عبارت دیگر، در مرحله رمزگذاری محوری و گزینشی، فرآیند ایجاد و توسعه طبقات اصلی و زیرطبقه‌های مربوط سامان‌دهی می‌شود. لازم به ذکر است که بررسی الگوهای موجود در داده‌ها و مقایسه دائمی داده‌ها و طبقات استخراج شده فرآیندی تکرار شونده به شمار می‌رود. این فرآیند یکی از پیچیده‌ترین بخش‌های مطالعه است که بارها و بارها مفاهیم در قالب زیر طبقه‌های مختلف مقایسه و جایگزین شده و جداول زیادی شکل گرفت که در نهایت تصمیم بر آن شد تا فرآیند رمزگذاری محوری در قالب جدولی که شامل مولفه‌های عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی اولیه توسط مروجان بود تنظیم گردد. با توجه به نتایج رمزگذاری محوری، در بیان عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی پنج زیرطبقه شناسایی شدند که عبارتند از: طراحی فرایندی و ساختاری، تعیین دقیق وظایف، اختیارات و حوزه عملکرد، بسترسازی، بروزرسانی برنامه، رفع شکافها، ارزیابی یکپارچگی و نهادینه سازی برنامه، نهادسازی و بازاندیشی ساختاری، فرایندی. هر یک از این زیرطبقات یا همان عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی خود شامل گویه‌هایی هستند تحت عنوان کدهای باز برجسته. ضمناً با توجه به نتایج رمزگذاری گزینشی، عوامل زیرساختی و بازآرایی به عنوان طبقات گسترده شناسایی شدند.

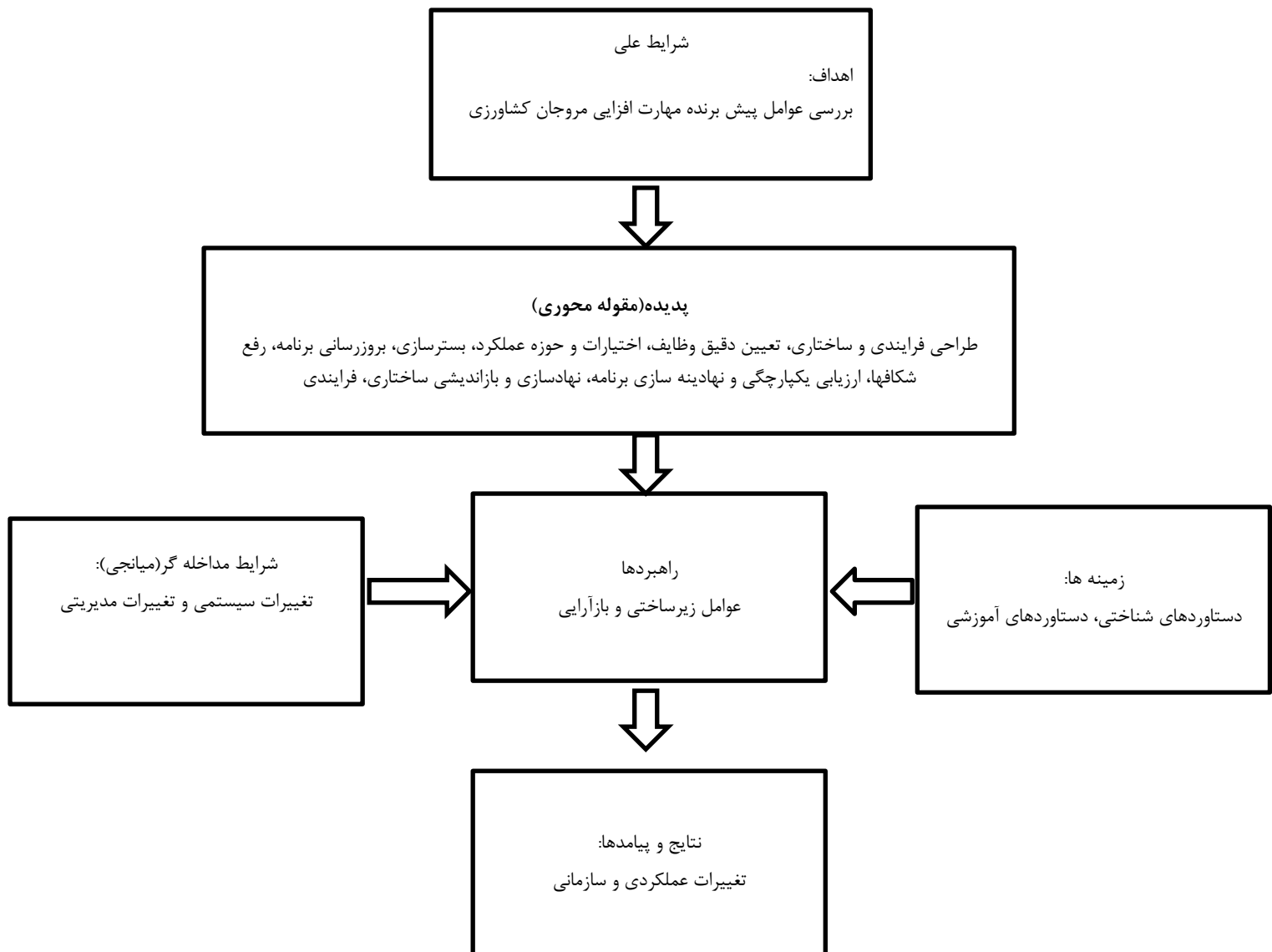
جدول ۲- نتایج مراحل سه‌گانه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی

گویه‌ها (کدهای باز)	زیرطبقه (کدهای محوری)	طبقه گسترده (کدهای گزینشی)	
تأکید بر اصل برنامه ریزی و سازماندهی در برنامه های مرتبط با مهارت‌افزایی برنامه ریزی منسجم و هدفمند مرتبط با مهارت‌افزایی طراحی و تعیین فرایندها و ساختارهای لازم برای ارائه برنامه مهارت‌افزایی تعیین ساز و کار دقیق اجرای برنامه مهارت‌افزایی نظم بخشی و ساماندهی ساختاری	طراحی فرایندی و ساختاری	زیرساختی	
وجود تعداد قابل توجهی از نیروی انسانی متخصص فارغ التحصیل تخصیص مناسب و شفافیت وظایف و مسئولیتها تعیین دقیق متولیان امر مهارت‌افزایی مروجان تعیین دقیق وظیفه هریک از نهادها و ساختارها و نقش آنها در مسیر مهارت‌افزایی	تعیین دقیق وظایف، اختیارات و حوزه عملکرد		
تخصیص بودجه متناسب با اهداف مهارت‌افزایی بهره‌گیری از فرصت بوجود آمده در تأکید مهارت‌افزایی شفافیت سیاستگذاری برنامه های مهارت‌افزایی حضور پررنگ نهادهای خصوصی در اجرای برنامه های مهارت‌افزایی برگزاری همایش‌ها حمایت جدی دولت در اجرای برنامه های مهارت‌افزایی امکان بهره‌گیری از تخصصها و منابع انسانی در جهت توسعه و موفقیت برنامه های مهارت‌افزایی	بسترسازی		
تدوین برنامه عملیاتی جامع مهارت‌افزایی اولویت‌دهی مهارت‌افزایی نهادینه سازی برنامه ریزی مهارت‌افزایی تعیین ساز و کار کنترل و ارزیابی اجرای برنامه مهارت‌افزایی ارزیابی عملکرد مستمر و دقیق ساختارها و نهادهای مرتبط با مروجان امکان‌سنجی مناسب برای ورود به تدوین و اجرای حوزه تخصصی مهارت‌افزایی آسیب‌شناسی زیرساختهای مرتبط با اجرای برنامه‌های مهارت‌افزایی	بروزرسانی برنامه، رفع شکافها، ارزیابی یکپارچگی و نهادینه سازی برنامه		
تعامل سازنده با کشورهای موفق جهت بهره‌برداری از تجارب آنها تعیین نحوه تعامل و ارتباط در بخش ترویج کشاورزی کمک به راه‌اندازی شبکه‌های ارتباطی مروجان	نهادسازی و بازاندیشی ساختاری، فرایندی		بازآرایی

شناختی و آموزشی، است و ایجاد تحولات ساختاری در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد (زمینه‌ها). عوامل طراحی فرایندی و ساختاری، تعیین دقیق وظایف، اختیارات و حوزه عملکرد، بسترسازی، بروزرسانی برنامه، رفع شکافها، ارزیابی یکپارچگی و نهادینه سازی برنامه، نهادسازی و بازاندیشی ساختاری، فرایندی از دیگر لازمه‌های رسیدن به مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی است (پدیده (مقوله محوری)). البته باید این نکته را در نظر داشت که بدون تعریف و مشخص کردن مؤلفه‌های تغییرات عملکردی و سازمانی کاری از پیش نمی‌رود (نتایج و پیامدها).

در نهایت مدل پارادایمی عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی به صورت شکل ۱ ارائه می‌گردد. همانگونه که در شکل مذکور نمایش داده شده است یکی از ضرورت‌های مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی، توجه به تغییرات سیستمی و تغییرات مدیریتی می‌باشد که این امر در راستای حل مسائل مدیریتی است (شرایط مداخله گر (میانجی)). بدین منظور لازم است که مسئولان شرایط لازم را برای فعالیتهای زیرساختی و بازاریابی فراهم کرده و از ایده‌های نوآورانه در زمینه حل مسائل مروجان حمایت‌های لازم را به عمل آورند (راهبردها). همچنین از الزامات مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی، دستاوردهای

شکل ۱: مدل پارادایمی عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی مروجان کشاورزی



## عوامل بازدارنده مهارت افزایی

مطرح گردیدند. در ادامه نتیجه رمزگذاری محوری شامل هشت عامل سیاستگذاری، مشارکتی، آموزشی، منابع انسانی، پشتیبانی، زیرساختی، محیطی-سازمانی، نظارتی و روانشناختی بود. با توجه به نتایج رمزگذاری گزینشی عوامل راهبردی، نهادی، و صلاحیتهای پایه به عنوان طبقات گسترده مطرح شدند.

بخش دیگری از تئوری بنیانی با هدف بررسی عوامل بازدارنده مهارت افزایی مروجان کشاورزی انجام شد. همان گونه که در بخش قبل نیز اشاره شد پس از انجام مصاحبه ها، جملات و مفاهیم مرتبط با تحقیق بیرون کشیده شدند که حاصل این مرحله رسیدن به ۵۹ مفهوم بود. پس از مرور مفاهیم استخراج شده و حذف موارد مشابه، نتیجه نهایی شامل ۳۸ مفهوم بود که تحت عنوان کدگذاری باز

جدول ۲- نتایج مراحل سه‌گانه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی

گویه‌ها(کدهای باز)	زیرطبقه(کدهای محوری)	طبقه گسترده(کدهای گزینشی)
عدم سیاستگذاری مناسب و بلندمدت جهت بکارگیری پتانسیل بالای منابع انسانی	سیاستگذاری	عامل راهبردی
عدم سیاستگذاری لازم برای تعامل گروههای مؤثر در جهت رفع چالشهای موجود		
عدم تعریف ساز و کار دقیق اجرایی		
توجه صرف به کلان شهرها در برنامه های حوزه منابع انسانی	مشارکتی	
عدم توجه به ابعاد کار تیمی		
عدم بهره گیری مناسب از پتانسیل دستگاههای مرتبط با حوزه زیرساختهای ارتباطی جهت استفاده بهینه از زیرساختهای ارتباطی موردنیاز در حوزه مهارت افزایی		
عدم وجود رسانه های آزاد و فعال پوشش دهنده حوزه مهارت افزایی	آموزشی	
عدم کارآمدی نظام آموزشی حاکم در وزارت جهاد کشاورزی		
عدم نهادینه شدن مهارت بعنوان یک دارایی استراتژیک ناملموس در برنامه ریزیها		
عدم تعریف دقیق ابعاد و فرایند مهارت افزایی	منابع انسانی	
عدم بهره گیری مناسب از فارغ التحصیلان رشته های کشاورزی با گرایش مرتبط		
وجود نگرانی در مروجان		
ایجاد فضای ناامن در بین مروجان		
عدم توجه به شایسته سالاری و پایبندی به قانون	پشتیبانی	
تأمین نامناسب منابع مالی		

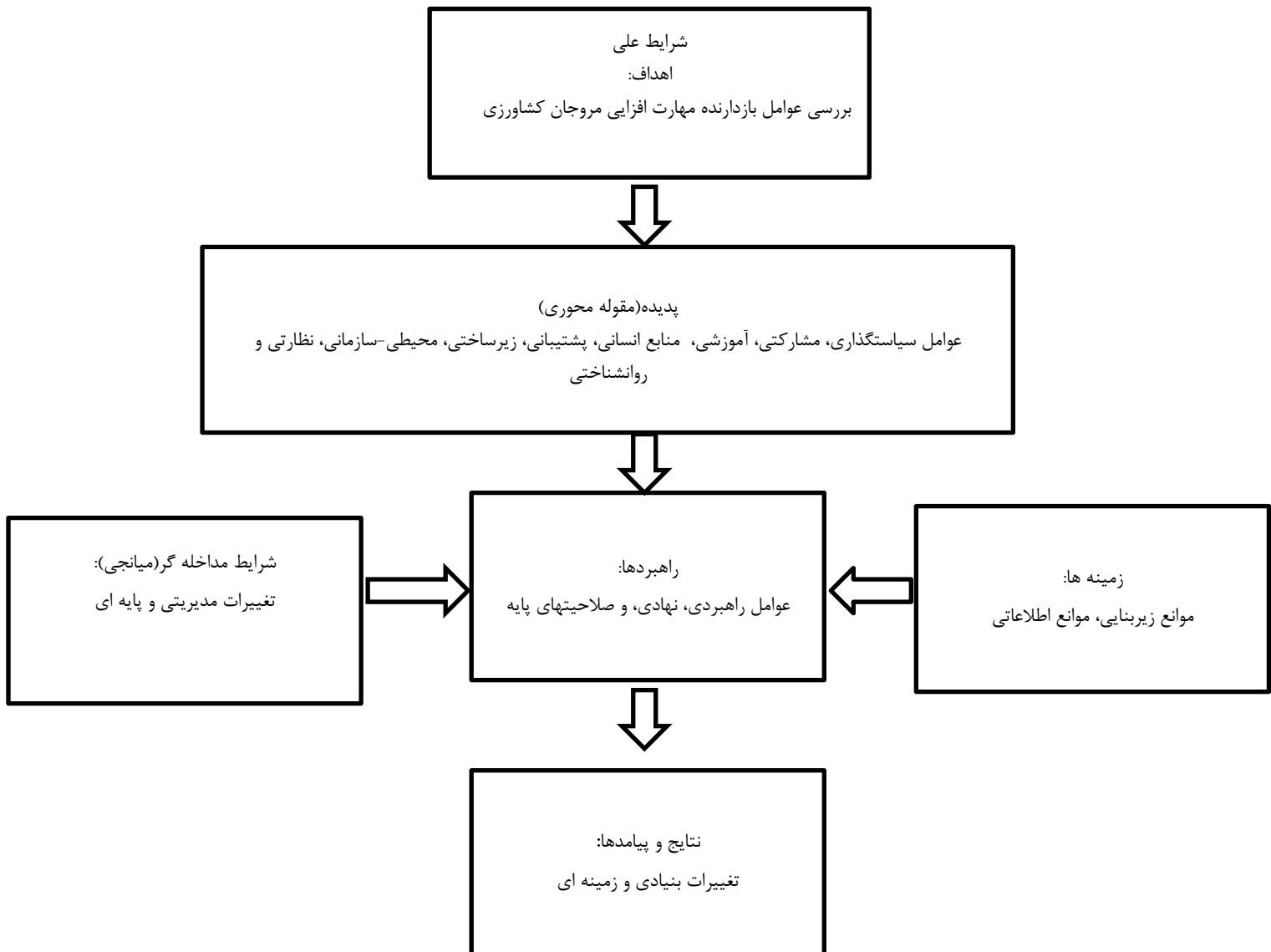
عدم پوشش کامل و جامع نیازمندیهای مروجان از سوی قوانین مصوب		
کم کاری بخش ترویج کشاورزی در بالابردن کیفیت فعالیتها در زمینه مهارت افزایی		
تعدد نهادهای متولی در زمینه تصمیم‌گیری و برنامه ریزی و اجرا و عدم تفکیک مسئولیت دقیق بین آنها		
اطلاع رسانی و گردش اطلاعات نامناسب در بین مروجان		
فقدان نظام حمایتی لازم		
عدم تعریف دقیق و اجرای مناسب ساز و کارهای حمایتی	زیرساختی	عامل صلاحیتهای پایه
عدم وجود بستر مناسب جهت پایش، پالایش و پرورش ایده ها		
عدم وجود بستر مناسب جهت تبدیل ایده ها به محصول		
وجود رویه های کند و دست و پاگیر اداری		
عدم وجود برنامه اجرایی دقیق و هدفمند برای شناسایی و هدایت مروجان و کاوشناسان ترویجی		
عدم وجود سرمایه اجتماعی قوی جهت شکل‌گیری خلاقیت و نوآوری و تحقق آن		
وجود کمبودها در قابلیتهای زیرساختی و شبکه ارتباطی مورد استفاده در بخش ترویج		
عدم نهادینه شدن فرهنگ مهارت‌افزایی در مروجان		
کاهش قابل توجه تعداد پروژه های مصوب مهارت‌افزایی		
عدم وجود نظامهای پویا و ساختارمند در حوزه مهارت‌افزایی		
عدم وجود برنامه راهبردی شفاف و جامع در زمینه توسعه مهارت‌افزایی		
عدم پاسخگویی به مجموعه ذینفعان در حوزه مهارت‌افزایی		
فقدان نهادهای کنترلی و نظارتی مؤثر در حوزه مهارت‌افزایی	نظارتی	
عدم ارزیابی درست و دقیق از فعالیتهای مرتبط با مهارت‌افزایی		
عدم ارزیابی عملکرد مشخص و دریافت بازخوردهای لازم		
عدم ریسک‌پذیری کافی در زمینه خلاقیت و نوآوری	روانشناختی	
کاهش انگیزه ها در زمینه خلاقیت و نوآوری		
کاهش عوامل انگیزشی در مروجان		



تغییرات مدیریتی و پایه ای می باشد (شرایط مداخله گر (میانجی))، بدین منظور لازم است که به عوامل راهبردی، نهادی، و صلاحیتهای پایه توجه لازم شود (راهبردها). همچنین موانع زیربنایی و موانع بگیرند (پدیده (مقوله محوری)). مطمئناً تغییرات بنیادی و زمینه ای از موارد مهم و قابل توجه می باشند. (نتایج و پیامدها).

در نهایت مدل پارادایمی عوامل بازدارنده مهارت افزایشی مروجان کشاورزی به صورت شکل ۲ ارائه می گردد. همانگونه که در شکل مذکور نمایش داده شده است یکی از موانع مهارت افزایشی مروجان کشاورزی، عدم توجه به اطلاعاتی بایستی مدنظر قرار بگیرند (زمینه ها). عوامل سیاستگذاری، مشارکتی، آموزشی، منابع انسانی، پشتیبانی، زیرساختی، محیطی-سازمانی، نظارتی و روانشناختی از دیگر مواردی است که بایستی مدنظر قرار

شکل ۲: مدل پارادایمی عوامل بازدارنده مهارت افزایشی مروجان کشاورزی



### بحث و نتیجه‌گیری:

توسعه فرهنگ مهارت آموزی با هدف توانمندسازی نیروی انسانی و ایجاد زمینه‌های مناسب اشتغال و نیز ارتقاء مهارت‌های شاغلین، از مهمترین عوامل استقلال و خودکفایی کشور است، ضمن اینکه یکی از عوامل مهم در دستیابی به توسعه سرمایه انسانی توجه به آموزش‌های مهارتی و مهارت آموزی است. این آموزش‌ها نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی است، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک شایانی می‌نماید. از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی و نظری موجد سرمایه عمومی و آموزش مهارتی موجد سرمایه اختصاصی است. مزیت سرمایه اختصاصی این است که به اتکای مهارت‌های کسب شده، دارندگان آن را برای به دست آوردن جایگاه‌های شغلی بیشتر آماده می‌سازد. این بینش باعث گردیده است که در بیشتر کشورهای جهان در کنار آموزش‌های عمومی، آموزش‌های مهارتی نیز مورد نظر واقع گردد. بر اساس توصیه سازمان یونسکو، همه کشورها نیازمند به یک خط مشی منسجم آموزشی هستند، به نحوی که در آن آموزش‌های مهارتی به عنوان یک بخش اساسی از این سیستم یکپارچه دیده شده باشد. اهمیت آموزش‌های مهارتی در کشور ایران بخوبی درک شده است. این آموزش‌ها به عنوان یک اولویت حساس و حیاتی در تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآفرین و همچنین راهکاری مؤثر در پاسخ به نیازهای اشتغال و بازار کار، مورد توجه جدی قرار گرفته است. آموزش، به ویژه آموزش‌های مهارتی، نقش مهمی در ازدیاد تولید و استفاده بهینه از منابع موجود در کشور، خصوصاً مناطق روستایی و ارتقاء سطح زندگی افراد جامعه و امکانات رفاهی و کاهش فقر ایفا می‌کند. آموزش‌ها براساس نیاز زیربخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات در مناطق مختلف طراحی می‌شوند و اهداف والایی چون افزایش توانایی، دانش و مهارت، قدرت درک و تجزیه و تحلیل شاغلان در جهت انجام مطلوب‌تر کار و بهره‌وری بالاتر از منابع تولیدی را دنبال می‌نمایند که بر اساس آن افراد پس از کسب مهارت و تخصص و ارتقاء کیفی و دانش فنی قادر خواهند بود فرصت‌های شغلی مناسبی را بدست آورند. در واقع خصیصه این نوع آموزش‌ها، نوعی

پرورش کارآفرین و ایجاد کارآفرینی است و تاثیر اصلی این آموزش‌ها جستجوی راه‌هایی در ایجاد اشتغال و شیوه‌های نو در ایجاد درآمد است.

در نهایت یافته‌های حاصل از پژوهش مشخص نمودند عوامل پیش‌برنده مهارت‌افزایی شامل طراحی فرایندی و ساختاری، تعیین دقیق وظایف، اختیارات و حوزه عملکرد، بسترسازی، روزرسانی برنامه، رفع شکافها، ارزیابی یکپارچگی و نهادینه سازی برنامه، و نهادسازی و بازاندیشی ساختاری، فرایندی می‌باشد و عوامل بازدارنده مهارت‌افزایی شامل عوامل سیاست‌گذاری، مشارکتی، آموزشی، منابع انسانی، پشتیبانی، زیرساختی، محیطی-سازمانی، و نظارتی می‌باشند.

در راستای تایید نتایج پژوهش، ستهی<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) با بررسی مهارت‌های فنی عنوان نمودند که باتوجه به محیط پیچیده امروزه، مهارت‌های ارتباطی نیز بایستی مدنظر قرار گیرد. ولکرماور هوفر<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خویش به اهمیت عامل اجتماعی در ظرفیت اجتماعی اشاره نموده است. ویجان<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) نیز به تاثیر معنی دار مهارت فنی اشاره نموده است و آنرا جزء مهارت‌های اصلی مورد بررسی قرار داده است. شولز<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خویش به تاثیر معنی دار مهارت ارتباطی اشاره نموده است. بریزیکی (۲۰۰۸) در نتایج پژوهش خویش مشخص نمود که ساختار سازمانی بایستی مد نظر قرار گیرد، چاسالو<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) نیز به عوامل سازمانی اشاره نموده است.

خضری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خویش لازمه مدیریت اثربخش را دارا بودن مهارت‌های سه گانه فنی، انسانی و ادراکی ذکر نمودند. شیرمحمدی و پیری (۱۳۹۲) در ارزیابی شاخص‌های ظرفیت سازی توسعه پایدار اجتماع محلی به ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی در افزایش مهارت‌های مدیریتی اشاره نمودند. صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (۱۳۹۱) در بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به شایستگی‌هایی کلیدی از قبیل انگیزه‌ها و انگیزش اشاره نمودند. زعفریان و همکاران (۱۳۹۱) و سلیمی (۱۳۹۱) به ترتیب در بررسی مهارت‌آموزی

<sup>1</sup> Sethi

<sup>2</sup> Volker mauerhofer

<sup>3</sup> Wijan

<sup>4</sup> schulz

ارتباطی مدرس تحت تاثیر عواملی چون عوامل فردی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سازمانی اشاره داشتند. مهرمحمدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان جستاری بر مهارتهای مورد نیاز یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان پزشکی عمومی به مهارتهای ارتباطی حرفه ای و فنی اشاره نمودند. پدram (۱۳۹۰) در بررسی ارتقاء بهره وری منابع انسانی از طریق مهارت افزایی به اهمیت مهارت مدیریتی اشاره نمودند. جلیل وند (۱۳۹۲) در بررسی خویش به اهمیت عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی اشاره نمودند.

چندگانه مروجان و مدیریت منابع انسانی به صورت همزمان مورد توجه قرار گیرند تا موجبات حفظ و بهره‌برداری پایدار از پتانسیل های موجود فراهم شود.

- با توجه به اهمیت عامل فنی بر مهارت افزایی و ضرورت ایجاد توانایی لازم در محققان و مروجان در زمینه تبدیل و تفسیر یافته‌های تحقیقاتی به صورت یافته‌های کاربردی پیشنهاد می شود خدمات حمایتی غیرحضوری با استفاده از فناوری اطلاعات مدنظر قرار گیرد ضمن اینکه تجهیزات لازم نیز مهیا گردد تا اجرای این مهم تسهیل شود، همچنین روشهای روزرسانی برنامه راهبردی حوزه مهارت افزایی و ظرفیت سازی و نقش و جایگاه مهارت‌افزایی و ظرفیت‌سازی در سایر برنامه‌ها و اسناد راهبردی بخش کشاورزی تعیین گردد و کمیته ای تخصصی برای نظارت بر اجرای برنامه مهارت افزایی و رفع ایرادات آن تعیین شود.

- با توجه به اینکه عمل به بسیاری از توصیه‌ها، مستلزم برخورداری مروجان از توان آموزشی، فرهنگی و مالی مناسب می‌باشد، می‌بایست ساز و کارهای مناسبی را برای تسهیل فرایند بهبود آموزش و بحث اقتصادی در نظر گرفته شود.

دانشجویان فناوری اطلاعات در بازار کار با رویکرد شایستگی‌ها و آموزش فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱ به اهمیت مهارت فنی اشاره نمودند. درگاهی و همکاران (۱۳۹۰) در ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی به عوامل فرهنگی، فردی، مدیریتی، اجتماعی، و فنی اشاره نمودند. حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران به مهارتهای مدیریتی و ارتباطی اشاره نمودند. نظری و محمدی (۱۳۹۰) در بررسی عوامل سازمانی موثر بر شایستگی مدرس بالینی به مهارت‌های

### پیشنهادات:

- با توجه به تاثیر معنی دار عامل آموزشی بر مهارت افزایی پیشنهاد می شود که نیازهای آموزشی مروجان پیش از برگزاری دوره های آموزشی صورت گیرد ضمن اینکه محتوای آموزشی مناسب برای مخاطبان مختلف تهیه گردد، پیش بینی دسترسی به شبکه های اطلاعاتی مهارتی ملی و جهانی انجام گیرد، محتوای تعاملی و مشارکتی تدارک دیده شود، به روز رسانی روشهای انتقال و اجرای محتوا برنامه ریزی گردد. ضمناً نیازهای دانشی و حرفه ای مروجان با دقت و حساسیت بیشتری مورد شناسایی قرار گیرند. بدیهی است، نیازهای نامحسوسی نیز مد نظر قرار بگیرند.

- با توجه به اهمیت عامل فرهنگی، ضرورت توجه به کار تیمی و گروهی و نوآوری احساس می‌شود، ضمناً پیشنهاد می شود فرهنگ سازی و بسترسازی آموزشی و اطلاع رسانی جهت فصل الخطاب قرار دادن برنامه حوزه مهارت افزایی و ظرفیت سازی مد نظر قرار گیرد و مشارکت ارکان سه گانه دولت، جامعه نخبگان و بخش خصوصی در تدوین برنامه حوزه مهارت افزایی در اولویت قرار گیرد. ضمناً در طرح ریزی و اجرای برنامه های ترویجی، کارکردهای

منابع:

- اسدی، ع.، موسوی، س.، سعدی، ح.، پیش‌بین، ا. (۱۳۸۲). صلاحیتهای مورد نیاز مروجین امور دام. مجله علوم کشاورزی ایران، جلد ۳۴، شماره ۲، صص: ۳۳۳-۳۴۳.
- پدرام، م. (۱۳۹۰). ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، شماره ۱۸۰، صص: ۱۹-۲۳.
- جلیل‌وند، ح. (۱۳۹۲). تأثیر انگیزش شغلی بر یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در واحدهای ستادی بانک سپه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- حاجی کریمی، ع.، رضاییان، علی.، هادی زاده مقدم، اکرم.، بنیادی نائینی، علی. حسینی نیا، غ.، مقدس فرمانی، شهرام.، فلاح دوست، سوگند سادات. (۱۳۹۵). صلاحیت‌های مورد نیاز کارشناسان ترویج کشاورزی استان تهران در ترویج و آموزش کسب و کار کشاورزی هسته‌ای. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۶، صص: ۱۷-۲۹.
- خضری، ن.، طاهری، ع.، و جمال زاده، م. (۱۳۹۴). مقایسه عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه از نظر مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۶، شماره ۲، پیاپی ۲۲، صص: ۱۶۵-۱۸۸.
- زعفریان، ر. و مجاب، ف. و شهریار، ا. (۱۳۹۱). مهارت آموزشی دانشجویان فناوری اطلاعات در بازارکار با رویکرد شایستگی‌ها. خلاصه مقالات نخستین همایش مهارت آموزشی و اشتغال در ایران. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. ص: ۱۰۷.
- زمانی، غ. و عابدی سروستانی، ا. (۱۳۸۵). روش‌های ارتباطی در ترویج منابع طبیعی (مطالعه موردی: استان فارس). علوم کشاورزی و منابع طبیعی. دوره ۱۳، شماره ۵، صص: ۱۳۸-۱۲۵.
- سلیمی، ج. (۱۳۹۱). آموزش فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱: سیاست‌های یونسکو در خصوص آموزش فنی و حرفه‌ای در عصر اطلاعات و مقایسه جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای ایران با آن سیاست‌ها. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۶، شماره ۱۷، صص: ۲۵-۴۳.
- شیرمحمدی، م. و عسبی، پ. (۱۳۹۵). ارزیابی شاخص‌های ظرفیت‌سازی توسعه پایدار اجتماع محلی با تحلیل
- عاملی (مطالعه‌ی موردی شهرک کارمندان و اسلام‌آباد، زنجان). دومین کنفرانس ملی جغرافیا و برنامه‌ریزی، معماری و شهرسازی نوین، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- صالحی، ع.، ابراهیم، ر.، قه‌دریجانی، ا. (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها. مهارت‌آموزی.
- صبوری، م.، ملک محمدی، ا.، چیدری، م.، و حسینی، م. (۱۳۹۰). جهت‌گیری‌های آتی نقش‌های ترویج در توسعه کشاورزی از منظر کنشگران نظام دانش و اطلاعات کشاورزی. مجله روستا و توسعه، دوره ۱۴، شماره ۴، صص: ۱-۲۶.
- عبداللهی، م. (۱۳۸۲). ترویج و توسعه کشاورزی در ایران. مجله نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۱.
- علی رضائیان اکرم هادی زاده مقدم علی بنیادی نائینی. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، بهار و تابستان ۱۳۹۰، دوره ۵، شماره ۱، (پیاپی ۹)، صص: ۲۲۳-۲۵۴.
- کریمی گوغری، ح.، کرمی، ش.، و رضوانفر، ا. (۱۳۹۲). تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد وظیفه‌های و زمینهای کارشناسان ترویج کشاورزی. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، دوره ۹، شماره ۲، صص: ۱۴۴-۱۲۹.
- نظری، ر. و محمدی، ع. (۱۳۹۰). عوامل سازمانی موثر بر شایستگی مدرس بالینی؛ مطالعه کیفی. فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۴، شماره ۴، صص: ۱۶۵-۱۷۰.
- Anderberg, S. (2020). 'The Contribution of Organic Agriculture to Poverty Reduction', In Breiling, M., and V. Anbumozhi (eds.), Vulnerability of Agricultural Production Networks and Global Food Value Chains Due to Natural Disasters. (pp. 42-72). Jakarta, Indonesia: Economic Research Institute for ASEAN and East Asia.,
- Baloch, M. A., and Thapa, G. B. (2017). Review of the agricultural extension modes and services with the focus to Balochistan, Pakistan. Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences, 18(2), 188-194.

- Moradi, F., Ziapour, A., Abbas, J., Baharrirad, N., and Soroush, A. Research open access hospital managers skills required and onward challenges: A qualitative study.
- Mukhoti, B. B. (2019). Agriculture and employment in developing countries: Strategies for effective rural development. Oxford shire: Routledge.
- Osabohien, R., Matthew, O., Gershon, O., Ogunbiyi, T., and Nwosu, E. (2019). Agriculture development, employment generation and poverty reduction in West Africa. *The Open Agriculture Journal*, 13, 82-89.
- Sabori, M., Malekmohammadi, A., Chizari, M & Hosini, M. (2011), Future orientations for promoting roles in agricultural development from the perspective of the actors of the Agricultural Knowledge and Information System, *Journal of rosta va tosehe*, 14 (4): 1-26, (In Persian).
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Journal of Language and Communication*.
- Sethi, D. (2014). Executive perceptions of top Ten soft skills at work: Developing these through Saif. Indian Institute of Management ozhikode. <http://dspace.iimk.ac.in/handle/2259/706>. accessed on October 23, 2018.
- Shabazi, S. (2011), Jihadi extension the most appropriate strategy for agricultural development of the country. *Journal of the system of engineering and natural resources*, 33; 23-45, (In Persian).
- Bernués Oliván, J. (2016), Communication as an element of knowledge for the company's human resources, 7th International Conference on Intercultural Education "Education, Health and ICT for a Transcultural World", EDUHEM 2016, 15-17 June 2016, Almeria, Spain. pp 45.
- Chasalow, L.C. (2009). A model of organizational competencies for business intelligence success. Virginia common wealth university. PhD Dissertation.
- Eslami, M. (2015), Investigating the relationship between Agricultural subsidies and productivity shocks emphasizing on crop subsector. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, 1(7): 187-204, (In Persian).
- Foss NJ, Pedersen T. Micro foundations In Strategy Research. *Strategic Management Journal*. 2016;37(13): E22-E34.
- Iravani, H., Varmzyari, H., Hashemi, M & Jlalzadeh, M. (2011), Agriculture to develop World Bank Development Report. Tehran University Press. First Edition, P. 23, (In Persian).
- Kosior, K. (2014), The Impact of Central and Eastern Europe on the Common Agricultural Policy, *Romanian Journal of Political Science*, 14 (1): 116-147.
- Mason J. qualitative researching. London: Sage; 1996.
- Mohammadzadeh, L., Sadighi, H., & Abbasi, E. (2015), Investigation of the farmer oriented extension and educational policies in Iranian Agricultural Extension system toward achieving agricultural development, *Journal of rosta va tosehe*, 18 (1): 113-131, (In Persian).

