

## شناخت و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه

حوریه مرادی<sup>۱\*</sup>، مسعود بیژنی<sup>۲</sup>، مسعود برادران<sup>۳</sup>، حسین شعبانعلی فمی<sup>۴</sup> و عبدالعظیم آجیلی<sup>۵</sup>  
۱، دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی دانشگاه خوارزمی تهران ۲، دانشجوی دکتری ترویج  
کشاورزی دانشگاه شیراز و استادیار دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد  
۳، ۵، استادیار و دانشیار دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین اهواز  
۴، دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران  
(تاریخ دریافت: ۸۹/۲/۱ - تاریخ تصویب: ۸۹/۱۰/۲۹)

### چکیده

مطالعه حاضر، با هدف شناخت و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه به اجرا درآمد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارگزاران ترویج استان کرمانشاه، که شامل ۴۵۶ نفر بودند. پژوهش از نوع کاربردی، روش پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. حجم نمونه نیز براساس جدول تاکنم ۲۱۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی صوری آن براساس نظر جمعی از اساتید و صاحب‌نظران تأیید گردیده و اعتبار آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای ۴ عامل فردی، اطلاعاتی - ارتباطی، نهادی - مشارکتی و مدیریتی - مالی به ترتیب (۰/۹۲ و ۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۸۷) محاسبه شد، که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش بود. یافته‌ها نشان داد که کارگزاران ترویجی در زمینه تمامی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای در سطوح بسیار بالا و مطلوبی قرار دارند. آزمون مقایسه میانگین‌ها (آزمون t)، در زمینه ادراک کارگزاران ترویجی زن و مرد و جوان و مسن نسبت به مؤلفه‌ها تفاوت معنی‌داری در سطح خطای ۵ درصد و بین ادراک کارگزاران ترویجی که از رایانه استفاده می‌کنند با آنهایی که استفاده نمی‌کنند تفاوت معنی‌داری در سطح خطای یک درصد نشان داد. آزمون مقایسه میانگین‌ها (آزمون F)، هیچگونه تفاوت معنی‌داری بین کارگزاران در سطوح مختلف تحصیلی، وضعیت استخدامی و پست سازمانی نشان نداد. نتایج همبستگی نشان‌دهنده ارتباط شرکت در آموزش‌های ضمن‌خدمت و ادراک کارگزاران نسبت به توانمندی حرفه‌ای خود با مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای بود.

**واژه‌های کلیدی:** توسعه حرفه‌ای، مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، کارگزاران ترویج کشاورزی،

استان کرمانشاه

### مقدمه

تغییر مداوم در نیازهای سازمان‌ها و مؤسسه‌های کشاورزی و ارباب رجوع آنها می‌شود. همین امر نیاز به

رشد و توسعه سریع علوم و فنون در تمامی رشته‌ها و موضوعات علمی و بویژه در دانش کشاورزی باعث

بگیرد (Hutchens, 1998). توسعه حرفه‌ای باید در زمینه بهبود تمامی کارکنان سازمان ترویج مورد حمایت قرار گیرد، رشد فردی را برانگیزد، مروجان را در فرآیند آموزش و ارتقاء شغلی درگیر کند و از پیشرفت شغلی آنان حمایت کند (Sullivan, 1999). توسعه حرفه‌ای همانگونه که به وسیله Hassel در سال ۱۹۹۹ تعریف شده، فرآیندی است که از بهبود مهارت کارکنان و شایستگی‌های مورد نیاز آنان به منظور تربیت فراگیرانی با توانمندی ویژه در سازمان‌ها خبر می‌دهد (Shahpasand, 2006). شتاب دگرگونی‌ها هر روز بر میزان ابهام، عدم قطعیت و پیچیدگی سازمان‌های ترویج می‌افزاید و این امر شایستگی‌های کلیدی اثربخش را دچار تغییر اساسی می‌کند. برای حفظ شایستگی‌های پایدار، تعادل پویا در این محیط پرتلاطم، مجهز شدن به رهبری مناسب و کارکنان توانمند به یک اصل حیاتی تبدیل شده است. در سازمان‌های ترویج کشاورزی توسعه حرفه‌ای، توانمندسازی و تکنولوژی مؤثر، می‌تواند ابزار مشارکت کارگزاران ترویج در دستیابی به اهداف سازمان باشد. بکارگیری این ابزار به مدیران امکان می‌دهد تا از دانایی، مهارت، تجربه و انگیزه همه افراد سازمان در رسیدن به اهداف مطلوب ترویج بهره‌برداری کنند (Monavariyan & Niyazi, 2006). توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمان ترویج کشاورزی است که در طی فرآیند توسعه حرفه‌ای به توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود؛ از جمله دستاوردهایی که توسعه حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های توانمند ایجاد کرده است می‌توان به تأمین رضایت مشتری و افزایش آن، همسویی با نیازهای بازار، افزایش رضایت شغلی در کارکنان، افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان، تعهد بیشتر کارکنان و بهبود کیفیت در کارها، ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان، کاهش هزینه‌های عملیاتی و افزایش سودآوری سازمان، افزایش کارایی فرآیند تصمیم‌گیری، بهبود مستمر در سازمان و افزایش بهره‌وری و خلق ابتکارات جدید و استفاده بیشتر از منابع

آموزش کارکنان و توسعه حرفه‌ای<sup>۱</sup> آنان را به وضوح نمایان می‌سازد (Shahani & Yasefinejad, 1999). سازمان ترویج یکی از سازمان‌های فعال جامعه در بخش کشاورزی است که بر اشاعه نوآوری‌های فنی تأکید دارد و هدفش این است که افراد، خودشان را توسعه دهند. اما کارکنانی که خود توسعه نیافته‌اند قادر به توسعه ارباب رجوع خود نیستند (Shabanali Fami, 2006).

یکی از مشکلات مبتلا به ترویج کشاورزی در کشورهای در حال توسعه، کمبود اطلاعات فنی و تخصصی عاملین ترویج می‌باشد. ترویج به عنوان موتور محرکه توسعه، وظیفه آموزش و ارتقاء سطح آگاهی‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای را به روستائیان بر عهده دارد (Pishbin, 2001). توسعه حرفه‌ای کارکنان ترویج استفاده از ظرفیت‌های بالقوه در کارکنان ترویجی است که در زمان حال از آن استفاده کامل نمی‌شود (Sajedi & Omidvar, 2007). آموزش پرسنل ترویج، نقشی مستقیم در توسعه منابع انسانی در درون سازمان‌های ترویج دارد. بنابراین به روز نگهداشتن دانش و اطلاعات کارکنان ترویج می‌تواند ابزار مهمی در جهت موفقیت فعالیت‌های این سازمان محسوب شود، زیرا مهمترین منبع قابل دسترسی برای خدمات ترویج، اعضا و کارکنانش می‌باشند که با توجه به شرایط متغیر موجود، انتظارات بالایی متوجه آنها است. در نتیجه سازمان باید تا آنجا که امکان دارد کیفیت این نیروها را بهبود بخشد (Shabanali Fami, 2006). امروزه کارشناسان توسعه اقتصادی بر این باورند که نیروی انسانی آموزش دیده و توسعه یافته مهمترین عامل تأثیرگذار در فرآیند توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورهاست. به همین جهت آنها بیش از پیش بر سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی تأکید می‌نمایند. از طرف دیگر، تحولات ناشی از جهانی شدن، رویکرد به توسعه منابع انسانی را تغییر داده و ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه‌یافته و مورد نیاز بازار کار، ابعاد گسترده‌تری پیدا کرده است (Shariyat zade & chizari, 2006).

توسعه حرفه‌ای باید به عنوان یک فرآیند مداوم در نظر گرفته شود و بتواند تمامی کارکنان سازمان را در بر

مسئولیت‌پذیری شغلی تأثیر مثبت داشته است. Shahpasand et al. (2000)، در تحقیقی به تعیین سطوح توسعه حرفه‌ای مربیان مجتمع‌ها و مراکز آموزش کشاورزی کشور پرداخت، نتایج حاصله حاکی از آن است که مربیان در زمینه تمامی مقیاس‌های توسعه حرفه‌ای در سطوح بالا و بسیار بالایی قرار داشته و عمدتاً در سطوح مطلوبی از نظر توسعه حرفه‌ای قرار دارند. نتایج همبستگی نشان دهنده ارتباط سن، تحصیلات، سابقه تدریس با توسعه حرفه‌ای می‌باشد. Angle & Perry (1981) در مطالعه‌ای رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی را در بین کارکنان رده پایین سازمان‌های خدماتی مورد ارزیابی قرار دادند. تعهد سازمانی با عواملی چون سازگاری سازمانی، ترک شغل و میزان عملکرد دارای رابطه است در تحقیقاتی که بین تعهد سازمانی و متغیرهایی مثل جنس، سطح تحصیلات و سن انجام شده نیز نشان داد که بین تعهد سازمانی و سن همبستگی مثبت وجود دارد اما بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات همبستگی منفی نشان داده شد. Stark et al. (1998) و Eble & McKeachie (1985) پیشنهادی ذیل را به عنوان مؤلفه‌های مهم برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای سازمان‌ها ارائه می‌دهند:

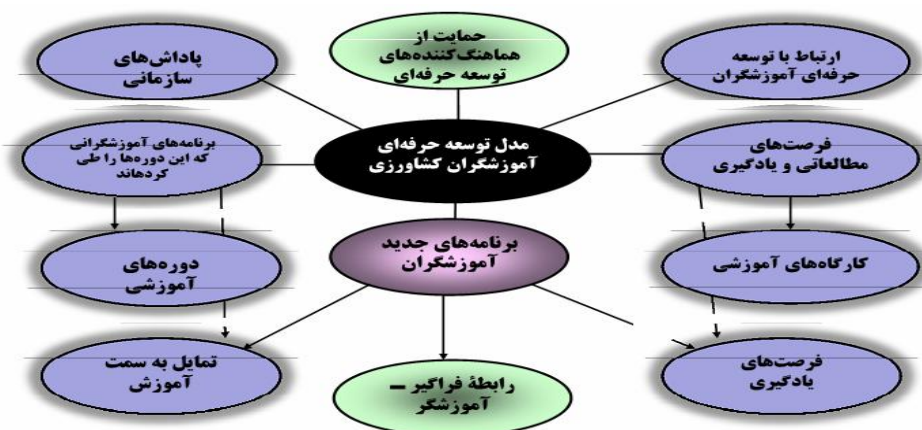
- ۱- فراهم کردن حمایت‌های مالی و مدیریتی برای حضور اعضای سازمان در کنفرانس‌های حرفه‌ای و تخصصی.
- ۲- دعوت از متخصصان برای حضور در سازمان و برگزاری کارگاه آموزشی.
- ۳- اعطای فرصت‌های مطالعاتی به اعضای سازمان به منظور توسعه توانمندی‌های فردی.
- ۴- حمایت‌های نهادی از طریق فراهم‌سازی مراکزی در راستای بهبود و اثربخش نمودن فعالیت‌های آموزشی اعضای سازمان.
- ۵- فراهم‌سازی فرصت و موقعیت معاوضه اعضای سازمان با اعضای سازمان‌های مشابه، در دیگر استان‌ها به منظور بهبود مهارت‌های اجتماعی.

Donna (2001)، در تحقیقی که انجام داد به این نتیجه رسید که توان افراد در مهارت‌های بین فردی، تصمیم‌گیری، رهبری، خلاقیت و برقراری ارتباط با دیگران باید بهبود یابد. از نظر کارفرمایان توانایی کار با اینترنت، وجدان کاری و قابلیت اعتماد نیز از ویژگی‌هایی هستند که دانش‌آموختگان باید از آن‌ها برخوردار باشند. King (2004)

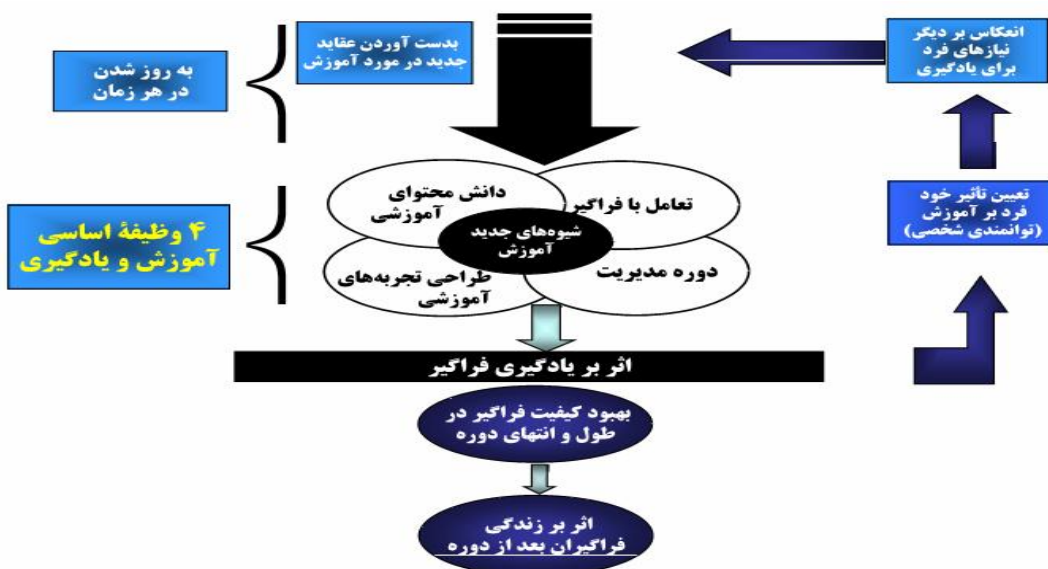
فکری اشاره کرد (Sajedi & Omidvar, 2007). Tadriss Hassani (1993) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجویان معلمان ضمن خدمت شرق گیلان" بیان کرده است که زنان به طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر از مردان در سازمان احساس تعهد می‌کردند و همچنین نشان داده شد که تعهد می‌تواند به عنوان شاخصی برای ادامه عضویت فرد در سازمان بکار رود. همچنین Katanchi (1997)، در تحقیقی مدیران مورد مطالعه را به دو دسته تقسیم‌بندی نمود. دسته اول مدیرانی بودند که برنامه‌های منظم آموزش ضمن خدمت دیده بودند و دسته دوم مدیرانی بودند که از چنین آموزش‌هایی بی‌بهره بودند. نتایج نشان داد که مدیران دسته اول دارای دیدگاه‌های مدیریتی جامع‌نگر و سیستماتیک (نظام‌گرایانه) بوده و به امور سازمانی تسلط کافی داشتند. در حالی که دسته دوم، به علت نداشتن شناخت کافی به امور سازمان و عدم دسترسی به اطلاعات در مورد بسیاری از مباحث و امور سازمانی آگاهی چندانی نداشتند. همچنین در زمینه کارکردهای سازمانی مدیران آموزش دیده در زمینه فناوری اطلاعات به مشتریان خود به سرعت پاسخگو بوده و در برابر مسایل به خوبی انجام وظیفه می‌نمودند. در حالی که دسته دوم در کارکردهای درون سازمان با تأخیر و مشکلات فراوانی مواجه بودند. Ebrahimi Dehshiri (1998) نیز در پژوهشی نشان می‌دهد که آموزش‌های عمومی ضمن خدمت باعث افزایش اثربخشی، افزایش دانش عمومی، تقویت انگیزش کارکنان شده است و میزان تعهد کارکنان به سازمان را افزایش داده و موجب انجام بهتر کارها شده است. از طرفی آموزش‌های عمومی ضمن خدمت باعث افزایش آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات اداری و شغلی نشده است و موجب افزایش مهارت‌های اداری نگردیده است. علاوه بر این، Granmaye pur (2000) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت روی عملکرد کارکنان پرداخته است. نتیجه تحقیق حاکی از آن است که شرکت در دوره‌ها روی افزایش سطح مهارت و کارایی، پیشرفت تحصیلی در ایجاد روابط انسانی و کارایی گروهی مربوط به شغل، ارتقای شغلی و احساس

تدریس و یادگیری بین همقطاران. ۶- سازماندهی فراوانی نظرات پاسخگویان شامل موارد زیر می‌داند که عمدتاً تأکید وی بر عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر فرآیند مذکور می‌باشد: ۱- ایجاد زمینه همکاری بین همقطاران در گروه یا بخش کاری مربوط به خود. ۲- پشتیبانی و حمایت همکاران برای پیشرفت یادگیری فرد. ۳- تشکیل و ساماندهی شبکه‌ای از همکاران مشغول به کار در سایر مؤسسه‌ها. ۴- تدارک کارگاه‌های آموزشی در زمینه تدریس و یادگیری. ۵- تدارک کنفرانس‌هایی در خصوص

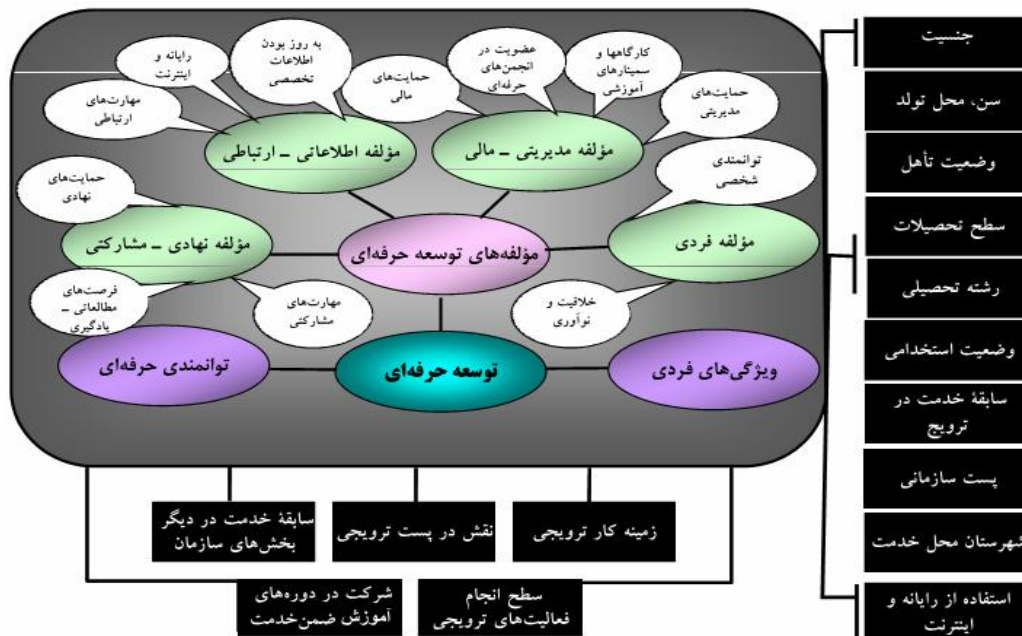
تدریس و یادگیری و یادگیری بین همقطاران. ۶- سازماندهی فراوانی نظرات پاسخگویان شامل موارد زیر می‌داند که عمدتاً تأکید وی بر عوامل مدیریتی تأثیرگذار بر فرآیند مذکور می‌باشد: ۱- ایجاد زمینه همکاری بین همقطاران در گروه یا بخش کاری مربوط به خود. ۲- پشتیبانی و حمایت همکاران برای پیشرفت یادگیری فرد. ۳- تشکیل و ساماندهی شبکه‌ای از همکاران مشغول به کار در سایر مؤسسه‌ها. ۴- تدارک کارگاه‌های آموزشی در زمینه تدریس و یادگیری. ۵- تدارک کنفرانس‌هایی در خصوص



شکل ۱- مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی (با اندکی تغییر از Brent et al., 1999)



شکل ۲- اجرای روش توسعه حرفه‌ای و آموزشی مناسب اعضای سازمان از طریق آموزش بهتر (Dee Fink, 2004)



شکل ۳- چارچوب نظری تحقیق

### مواد و روش‌ها

هدف این تحقیق شناخت و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه بود. محدوده موضوعی این تحقیق، در مورد شناخت و تحلیل مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای است. محدوده مکانی (جغرافیایی) استان کرمانشاه در سطح سازمان و مدیریت جهاد کشاورزی بود. این تحقیق در سال ۱۳۸۷ به اجرا درآمد. محدوده انسانی این تحقیق کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه بود. این پژوهش، از نوع، کاربردی است. متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش مشتمل بر متغیرهای وابسته و مستقل به صورت زیر می‌باشد. متغیر وابسته این تحقیق، توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی<sup>۱</sup> استان کرمانشاه است. برای اندازه‌گیری توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی، این متغیر وابسته مشتمل بر ۱۲ متغیر در قالب ۴ مؤلفه می‌باشد که عبارتند از: "مؤلفه فردی"، "مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی"، "مؤلفه نهادی - مشارکتی" و "مؤلفه مدیریتی - مالی"، هر یک از متغیرها و مؤلفه‌ها توسط گویه‌هایی تعریف شده‌اند

(شکل ۳). جامعه آماری این تحقیق شامل ۴۵۶ نفر از " کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه" بود. حجم نمونه براساس جدول تاکنن تعیین گردید که بر این اساس حجم نمونه به تعداد ۲۱۰ نفر تعیین شد روش نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای متناسب براساس شهرستان‌های استان، انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق "پرسشنامه" و "مصاحبه" بود. اساس طراحی پرسشنامه مذکور، متغیرهای استخراج شده از پیشینه‌نگاشته‌ها و ادبیات نظری تحقیق و نیز مصاحبه با افراد مطلع و مخاطبان این پژوهش بود. اعتبار پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از نظرات برخی از متخصصان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین و تهران، تأیید گردید. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای چهار عامل فردی، اطلاعاتی - ارتباطی، نهادی - مشارکتی و مدیریتی - مالی به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۸۷ (α=) محاسبه شد، که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش بود. در مقاله حاضر جهت تحلیل داده‌ها و دستیابی به اهداف تحقیق از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی مربوط به توزیع فراوانی گویه‌های سنجیده ویژگی‌های پاسخگویان نظیر فراوانی و درصد مورد استفاده قرار گرفتند. در بخش استنباطی نیز از

۱. (در این مقاله کلیه کارکنان ترویج کشاورزی اعم از مدیر، کارشناسان، مروجان، کارکنانها و سربازان سازندگی کارگزاران ترویج کشاورزی نامیده می‌شوند).

"زیاد" و "خیلی زیاد" است که گزینه "هیچ" نیز برای مواردی که آن مورد برای پاسخگو وجود نداشته به آن اضافه گردیده است. برای موارد از هیچ تا خیلی زیاد به ترتیب نمرات ۰ تا ۵ در نظر گرفته شد.

### نتایج و بحث

مشخصات فردی و حرفه‌ای پاسخگویان: در جدول (۱)، خلاصه نتایج توصیفی این تحقیق ارائه شده است.

تحلیل همبستگی و آزمون‌های مقایسه‌ای شامل آزمون F و آزمون t و آزمون ناپارامتری کروسکال‌والیس استفاده گردید. در این پژوهش برای شناخت و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی از ۱۲ متغیر در قالب ۴ مؤلفه که عبارتند از: "مؤلفه فردی"، "مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی"، "مؤلفه نهادی - مشارکتی" و "مؤلفه مدیریتی - مالی"، که هر یک از مؤلفه‌ها با ۲۰ گویه سنجیده شده و جمعاً از ۸۰ گویه در قالب طیف پنج قسمتی لیکرت استفاده گردید. موارد این طیف شامل "خیلی کم"، "کم"، "تاحدی"،

جدول ۱- خلاصه آمار توصیفی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	پایه
جنسیت	زن	۲۷	۸۷/۱	---	---	---
	مرد	۱۸۳	۱۲/۹	---	---	---
تأهل	مجرد	۷۷	۳۶/۷	---	---	---
	متأهل	۱۳۳	۶۳/۳	---	---	---
سن (سال)	جوان (۲۰-۳۰)	۹۹	۴۷/۱	۴۷/۱	---	---
	میان‌سال (۳۱-۴۰)	۴۶	۲۱/۹	۶۹/۰	۲۰	۵۴
تحصیلات	مسن (بیشتر از ۴۰)	۶۵	۳۱/۰	۱۰۰	---	---
	دیپلم	۲۰	۹/۵	۹/۵	---	---
رشته تحصیلی	کارדانی	۵۹	۲۸/۱	۳۷/۶	---	---
	کارشناسی	۱۱۵	۵۴/۸	۹۲/۴	---	---
سابقه خدمت (سال)	کارشناسی‌ارشد و بالاتر	۱۶	۷/۶	۱۰۰	---	---
	ترویج و آموزش کشاورزی	۳۰	۱۴/۳	---	---	---
پست سازمانی	سایر رشته‌های کشاورزی	۱۴۹	۷۱	---	---	---
	رشته‌های غیر کشاورزی	۳۱	۱۴/۷	---	---	---
محل تولد	کمتر از ۱۰	۱۵۶	۷۴/۳	۷۴/۳	---	---
	۱۰ تا ۲۰	۲۹	۱۳/۸	۸۸/۱	۱	۲۹
وضعیت استخدامی	بیشتر از ۲۰	۲۵	۱۱/۹	۱۰۰	---	---
	مدیران	۲۸	۱۳/۳	---	---	---
شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت	کارشناس‌ها	۸۵	۴۰/۵	---	---	---
	کاردان‌ها	۳۲	۱۵/۲	---	---	---
وضعیت استخدامی	سربازان سازندگی	۶۵	۳۱	---	---	---
	روستا	۸۴	۴۰	---	---	---
وضعیت استخدامی	شهر	۱۲۶	۶۰	---	---	---
	رسمی قطعی	۶۶	۳۱/۴	۶۶	---	---
وضعیت استخدامی	پیمانی (قراردادی)	۶۳	۳۰	۶۳	---	---
	طرح سربازان سازندگی	۸۱	۳۸/۶	۸۱	---	---
وضعیت استخدامی	شرکت کرده است	۱۳۳	۶۳/۳	---	---	---
	شرکت نکرده است	۷۷	۳۶/۷	---	---	---

دوره‌های بدو و ضمن خدمت مناسب برای اعضا باشد. همچنین براساس اطلاعات جدول (۲)، می‌توان بیان داشت، که در اکثر متغیرها درصد سطوح توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه، رتبه‌های بسیار بالا، درصد بیشتری را به خود اختصاص داده‌اند.

همچنین براساس اطلاعات جدول (۲)، می‌توان بیان داشت که در زمینه وضعیت توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه درصدهای محاسبه شده، بیانگر وضعیت نسبتاً مطلوب کارگزاران است. که این می‌تواند برگرفته از تلاش‌های نظام ترویج و بهره‌برداری در زمینه برگزاری

جدول ۲- ضرایب تغییر و توزیع درصد متغیرهای تعیین کننده سطوح توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج

ردیف	متغیرهای تعیین سطح توسعه حرفه‌ای	درصد سطوح توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج					رتبه	ضریب تغییر
		بسیار پایین=۱	پایین=۲	متوسط=۳	بالا=۴	بسیار بالا=۵		
۱	توانمندی شخصی	۲۱/۵۵	۲۰/۴۴	۱۸/۰۰	۱۸/۰۰	۱۴/۱۱	۱	۰/۱۳۶
۲	خلاقیت و نوآوری	۳۸/۰۰	۳۷/۱۴	۳۲/۶۶	۲۵/۸۷	۱۴/۳۲	۲	۰/۱۶۰
۳	به روز بودن اطلاعات تخصصی و حرفه‌ای	۷/۱۰	۶/۰۰	۴/۳۳	۲/۲۲	۱/۱۱	۱۲	۰/۲۳۲
۴	بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۲۷/۹۵	۲۷/۰۰	۲۴/۹۹	۲۳/۲۲	۱۱/۲۲	۸	۰/۱۹۰
۵	مهارت‌های ارتباطی	۱۶/۹۷	۱۵/۴۴	۱۳/۰۰	۱۲/۹۷	۶/۵۵	۷	۰/۱۸۵
۶	بهره‌گیری از فرصت‌های مطالعاتی - یادگیری (ارتقای شغلی از طریق تحقیق و آموزش)	۱۹/۵۵	۱۸/۴۴	۱۷/۳۳	۱۶/۰۰	۸/۸۸	۶	۰/۱۸۲
۷	برخورداري از حمایت‌های نهادی	۱۱/۴۹	۱۰/۴۴	۱۰/۰۰	۱۰/۰۰	۸/۱۱	۵	۰/۱۶۸
۸	مهارت‌های مشارکتی	۲۳/۰۰	۱۹/۰۰	۱۹/۰۰	۱۶/۴۴	۱۱/۵۵	۹	۰/۱۹۱
۹	کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی	۹/۰۰	۸/۰۰	۷/۰۰	۶/۲۲	۵/۱۱	۱۱	۰/۲۱۴
۱۰	عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای	۱۱/۵۵	۱۱/۰۰	۱۰/۰۰	۹/۲۲	۷/۲۲	۱۰	۰/۲۰۶
۱۱	برخورداري از حمایت‌های مدیریتی	۱۸/۰۰	۱۸/۰۰	۱۷/۳۳	۱۶/۰۰	۱۴/۱۰	۴	۰/۱۶۵
۱۲	برخورداري از حمایت‌های مالی	۱۲/۰۰	۱۰/۷۵	۱۰/۰۰	۹/۲۲	۸/۰۰	۳	۰/۱۶۱

۱. فرصت‌های مطالعاتی - یادگیری در ترویج، میزان دسترسی مروجان به تمامی فرصت‌هایی است که می‌تواند توسط مدیران، بخش‌های آموزشی و یا خودشان برای آنها تأمین گردد. که این متغیر با گویه‌هایی نظیر شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت، شرکت در گروه‌های مطالعه حرفه‌ای، عدم وجود محدودیت برای شرکت در دوره‌های آموزش شغلی برای کارگزاران ترویجی در سازمان، وجود فرصت‌های همکاری در بین کارگزاران ترویجی در سازمان، وجود فرصت‌های کافی در سازمان برای انجام تحقیقات گروهی و انفرادی، کسب دانش از مدیریت مجموعه و ... سنجیده شده است.

### مطالعات همبستگی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی

نتایج حاصل از همبستگی متغیرهای مورد سنجش به شرح زیر در جدول (۳) ارائه شده است که در آن مقدار همبستگی (بین ۱ تا -۱) و نوع آن (مستقیم و یا معکوس) و همچنین میزان معنی‌داری و نوع ضریب همبستگی (پیرسون یا اسپیرمن) بکار گرفته شده، ارائه گردیده است. همانطور که نتایج نشان می‌دهد رابطه

در جدول (۲) ضریب تغییر نیز محاسبه و براساس آن به متغیرها رتبه داده شده است، که رتبه یک به توانمندی شخصی فرد در جهت دستیابی به اهداف شغلی و رتبه ۱۲ به متغیر به روز بودن اطلاعات تخصصی و حرفه‌ای اعضای سازمان داده شده و بیان می‌کند، این مقیاس‌ها به ترتیب قویترین و ضعیف‌ترین مقیاس‌ها در سنجش سطح توسعه حرفه‌ای می‌باشند.

رابطه قوی را نمایان می‌سازد اما در متغیر ادراک نسبت به توانمندی حرفه‌ای رابطه ضعیفی بین این متغیر با متغیرهای وابسته دیده شد. در دیگر متغیرها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

**مطالعات مقایسه‌ای مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی**

به منظور تعیین تفاوت بین عوامل مؤثر بر ادراک کارگزاران ترویجی از مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای از آزمون مقایسه میانگین<sup>۱</sup> و کروسکال والیس استفاده شد.

1. T- Test and Anova (F- Test)

مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد بین متغیرهای میزان توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت و ادراک کارگزاران ترویج استان نسبت به توانمندی حرفه‌ای خود با متغیرهای مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، مؤلفه فردی، مؤلفه اطلاعاتی- ارتباطی، مؤلفه نهادی - مشارکتی، مؤلفه مدیریتی - مالی وجود دارد؛ ضرایب همبستگی در متغیر میزان توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت در تمامی مؤلفه‌ها یک رابطه بسیار قوی را نشان می‌دهد و در مؤلفه فردی

جدول ۳- نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه

ردیف	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r (مقدار ضریب همبستگی)	P (سطح معنی‌داری)	ضریب همبستگی
۱	سن	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۰/۰۹	۰/۱۹	پیرسون
		مؤلفه فردی	۰/۰۹	۰/۱۹	
		مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی	۰/۰۶	۰/۳۵	
		مؤلفه نهادی - مشارکتی	۰/۰۹	۰/۱۸	
		مؤلفه مدیریتی - مالی	۰/۰۸	۰/۲۵	
۲	سطح تحصیلات	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۰/۰۳	۰/۶۳	پیرسون
		مؤلفه فردی	۰/۰۱	۰/۸۰	
		مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی	۰/۰۳	۰/۶۰	
		مؤلفه نهادی - مشارکتی	-۰/۰۲	۰/۷۰	
		مؤلفه مدیریتی - مالی	۰/۰۶	۰/۳۲	
۳	میزان توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۰/۸۵**	۰/۰۲	اسپیرمن
		مؤلفه فردی	۰/۶۶**	۰/۰۲	
		مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی	۰/۷۵**	۰/۲۶	
		مؤلفه نهادی - مشارکتی	۰/۸۹**	۰/۰۱۴	
		مؤلفه مدیریتی - مالی	۰/۷۵**	۰/۰۴	
۴	سابقه خدمت در ترویج	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۰/۰۴	۰/۴۹	پیرسون
		مؤلفه فردی	۰/۰۳	۰/۶۱	
		مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی	۰/۰۰	۰/۹۱	
		مؤلفه نهادی - مشارکتی	۰/۰۸	۰/۲۴	
		مؤلفه مدیریتی - مالی	۰/۰۵	۰/۴۶	
۵	ادراک کارگزاران ترویج نسبت به توانمندی حرفه‌ای خود	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۰/۲۸**	۰/۰۰	پیرسون
		مؤلفه فردی	۰/۲۱**	۰/۰۰	
		مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی	۰/۲۷**	۰/۰۰	
		مؤلفه نهادی - مشارکتی	۰/۲۸**	۰/۰۰	
		مؤلفه مدیریتی - مالی	۰/۲۴**	۰/۰۰	

\*\*، \* به ترتیب معنی‌داری در سطح ۱ و ۵ درصد



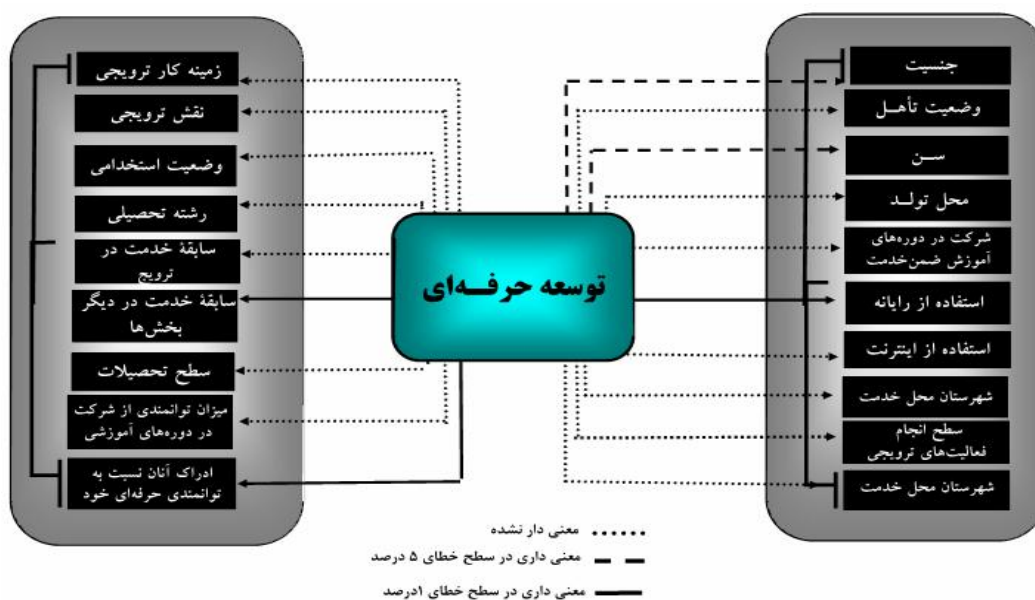
حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود دارد و همچنین در سطح معنی‌داری یک درصد خطا (۹۹ درصد اطمینان)، بین ادراک کارگزاران ترویجی که از رایانه استفاده می‌کنند با آنهایی که از رایانه استفاده نمی‌کنند تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در بقیه متغیرها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

بنابراین مطابق نتایج جدول (۴) ادراک کارگزاران ترویجی از مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای نشان داد که در سطح معنی‌داری پنج درصد خطا (۹۵ درصد اطمینان)، بین ادراک کارگزاران ترویجی زن و مرد و نیز بین ادراک کارگزاران ترویجی جوان و مسن از نظر مؤلفه‌های توسعه

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیه‌های مقایسه‌ای

میزان P (معنی‌داری)	آزمون T	متغیر وابسته یا مقایسه	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	سطح	متغیر گروه‌بندی	$\hat{\rho}$
۰/۰۲	-۲/۴۰*	توسعه حرفه‌ای	۴۶/۳۶ ۳۰/۴۶	۳۱۳/۱۹ ۳۲۹/۵۳	۱۸۳ ۲۷	مرد زن	جنسیت	۱
۰/۱۴	-۱/۴۷	توسعه حرفه‌ای	۴۴/۹۵ ۴۴/۵۰	۳۱۸/۷۵ ۳۰۹/۳۱	۱۳۳ ۷۷	متأهل مجرد	وضعیت تأهل	۲
۰/۰۴	-۲/۰۰*	توسعه حرفه‌ای	۴۹/۰۳ ۳۲/۳۲	۳۱۱/۸۴ ۳۲۳/۳۴	۱۴۵ ۶۵	۲۰ تا ۴۰ سال ۴۱ تا ۶۰ سال	سن	۳
۰/۹۵	۰/۰۵	توسعه حرفه‌ای	۴۶/۸۳ ۴۲/۱۴۶	۳۱۵/۱۴ ۳۱۵/۵۱	۱۲۶ ۸۴	شهر روستا	محل تولد	۴
۰/۵۲	۰/۶۴	توسعه حرفه‌ای	۴۳/۶۰ ۴۷/۲۷	۳۱۶/۸۰ ۳۱۲/۶۷	۱۳۳ ۷۷	شرکت کرده‌ام شرکت نکرده‌ام	شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت	۵
۰/۰۰	۲/۷۰**	توسعه حرفه‌ای	۴۰/۱۷ ۴۹/۳۶	۳۲۲/۳۱ ۳۰۵/۵۵	۱۲۲ ۸۸	استفاده کرده‌ام استفاده نکرده‌ام	استفاده از رایانه	۶
۰/۲۹	۱/۰۵	توسعه حرفه‌ای	۳۹/۰۲ ۴۶/۱۹	۳۲۱/۹۳ ۳۱۳/۶۸	۴۱ ۱۶۹	استفاده کرده‌ام استفاده نکرده‌ام	استفاده از اینترنت	۷

\*\*،\* به ترتیب معنی‌داری در سطح ۱ و ۵ درصد



شکل ۴- چارچوب تجربی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه

درصدها مقدار زیادی از کل درصدها را به خود اختصاص نداده است؛ که این مطلب بیانگر آن است که برای رسیدن به سطح بسیار بالایی از توسعه حرفه‌ای باید تلاش بیشتری از سوی اعضای سازمان، مدیران و تصمیم‌گیران صورت گیرد. تا کارگزاران بتوانند به این سطوح راه یافته و در نهایت خروجی‌های نظام آموزشی دارای کیفیت بالاتری باشند. در اولویت‌بندی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای رتبه یک به توانمندی شخصی فرد در جهت دستیابی به اهداف شغلی و رتبه ۱۲ به متغیر به روز بودن اطلاعات تخصصی و حرفه‌ای اعضای سازمان داده شده و بیان می‌کند، این مقیاس‌ها به ترتیب قویترین و ضعیف‌ترین مقیاس‌ها در سنجش سطح توسعه حرفه‌ای می‌باشند. بدین معنی که برای سنجش سطح توسعه حرفه‌ای می‌توان از متغیرهایی که رتبه کمتری دارند، با اعتماد بیشتری استفاده کرد.

مطابق نتایج جدول (۵) بین ادراک کارگزاران ترویجی با هیچ یک از متغیرهای سطح انجام فعالیت‌های ترویجی، زمینه کار ترویجی آنان، نقش‌های ترویجی، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، پست سازمانی پاسخگویان از نظر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

مطابق نتایج جدول (۶)، بین ادراک کارگزاران ترویجی در شهرستان‌های مختلف از نظر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد (آزمون کروسکال‌والیس).

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

براساس یافته‌های تحقیق، از آمار توصیفی می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد، که سطح توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویج استان کرمانشاه در سطح بسیار بالا و قابل قبولی است، به طوری که در تمامی متغیرها، کارگزاران درصدهای بسیار بالا دارند. اما این

جدول ۵- نتایج آزمون فرضیه‌های مقایسه‌ای

میزان P (معنی‌داری)	آزمون F	متغیر وابسته یا مقایسه	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	سطح	متغیر گروه‌بندی	رتبه
۰/۹۰	۰/۱۰	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۳۶/۶۳	۳۱۴/۵۷	۲۸	در سطح استان و مدیریتی	سطح انجام فعالیت‌های ترویجی	۱
			۵۰/۳۶	۳۱۳/۶۳	۷۴	شهرستان		
			۴۳/۲۱	۳۱۶/۶۱	۱۰۸	دهستان		
۰/۰۹	۲/۳۶	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۴۶/۶۲	۳۱۱/۰۷	۱۴۴	کشاورزی	زمینه کار ترویجی	۲
			۴۳/۰۷	۳۲۰/۲۵	۳۴	دامداری		
			۳۵/۹۹	۳۲۹/۰۰	۳۲	آفات و بیماری‌ها		
۰/۳۸	۰/۹۶	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۴۵/۴۳	۳۱۸/۴۷	۱۰۴	آموزشگر	نقش‌های ترویجی	۳
			۴۳/۱۰	۳۱۶/۰۸	۵۶	انگیزشگر		
			۴۵/۸۲	۳۰۷/۷۸	۵۰	رابط		
۰/۴۹	۰/۷۰	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۴۱/۷۵	۳۱۷/۲۱	۳۰	ترویج و آموزش کشاورزی	رشته تحصیلی	۴
			۴۴/۴۴	۳۱۶/۷۵	۱۴۹	سایر رشته‌های کشاورزی		
			۵۰/۲۸	۳۰۶/۴۲	۳۱	غیر کشاورزی		
۰/۲۰	۱/۶۰	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۴۰/۹۱	۳۱۷/۰۱	۶۶	رسمی قطعی	وضعیت استخدامی	۴
			۴۹/۵۹	۳۲۱/۹۰	۶۳	قراردادی یا پیمانی		
			۴۳/۸۷	۳۰۸/۷۴	۸۱	طرح سربازی		
۰/۲۱	۱/۵۱	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	۴۷/۳۸	۳۲۰/۷۱	۲۸	مدیران و مسئولان ترویج	پست سازمانی	۵
			۴۶/۳۱	۳۲۱/۴۱	۸۵	کارشناس‌ها		
			۳۴/۰۹	۳۱۱/۴۰	۳۲	کاردان‌ها		
			۴۶/۰۵	۳۰۶/۸۶	۶۵	سربازان سازندگی		

\*\*\*، \* به ترتیب معنی‌داری در سطح ۱ و ۵ درصد

جدول ۶- مقایسه ادراک کارگزاران ترویجی از نظر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای براساس شهرستان محل خدمت (کروسکال‌والیس)

مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	عامل فردی	عامل اطلاعاتی - ارتباطی	عامل نهادی - مشارکتی	عامل مدیریتی - مالی	شهرستان محل خدمت	فراوانی
اسلام‌آبادغرب	۱۰۰/۰۸	۹۴/۷۵	۸۰/۲۹	۹۲/۷۵	۱۲	
ثلاث‌باباجانی	۱۱۹/۹۰	۱۱۱/۲۰	۱۱۳/۱۰	۱۱۷/۰۰	۵	
جوانرود	۱۰۲/۲۰	۱۲۵/۹۰	۹۲/۹۰	۹۹/۷۰	۵	
دالاهو	۱۱۲/۹۳	۱۱۷/۶۴	۱۲۹/۷۹	۹۱/۵۷	۷	
سرپل‌دِه‌اب	۱۲۱/۶۵	۱۰۸/۹۲	۱۲۳/۱۲	۱۱۴/۷۷	۱۳	
سنقر	۱۱۳/۷۳	۹۵/۷۳	۱۰۲/۸۷	۱۲۲/۳۷	۱۵	
صحنه	۱۰۴/۴۶	۱۱۸/۳۸	۹۹/۸۳	۱۲۸/۲۵	۱۲	
کنگاور	۵۴/۳۰	۴۹/۹۰	۷۵/۷۰	۸۰/۱۵	۱۰	
کرمانشاه	۱۰۳/۰۲	۱۱۱/۶۸	۱۱۱/۳۶	۱۱۰/۶۲	۵۸	
روانسر	۱۳۲/۳۳	۱۱۶/۰۰	۱۲۹/۲۲	۹۷/۳۹	۹	
پاوه	۱۱۲/۸۳	۸۵/۳۳	۱۰۶/۳۳	۷۸/۵۸	۶	
قصرشیرین	۹۸/۳۳	۱۱۳/۹۲	۹۸/۷۵	۱۱۲/۰۰	۶	
گیلانغرب	۹۳/۳۶	۹۳/۰۴	۸۳/۹۳	۷۱/۳۹	۱۴	
هرسین	۱۰۸/۰۴	۱۲۶/۰۰	۱۱۴/۵۰	۱۲۸/۰۴	۱۲	
ستاد استان	۱۱۱/۴۸	۹۸/۰۴	۱۰۱/۱۷	۹۷/۸۱	۲۶	
	$X^2=۱۱/۹۲$	$X^2=۱۷/۳۰$	$X^2=۱۳/۰۱$	$X^2=۱۶/۱۹$		
	Sig=۰/۶۸	Sig=۰/۳۰	Sig=۰/۶۰	Sig=۰/۳۶		

بنابراین مریبان و آموزشگران کشاورزی در بخش ترویج می‌باید با طراحی دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت آموزشی براساس موضوع تخصصی، فراگیران و جامعه به منظور تحول تفکر انتقادی، حل‌مسأله و مهارت‌های عملکردی خود در دوره‌های آموزشی شرکت نمایند.

نتایج آزمون‌های مقایسه‌ای نشان داد که بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی زن و مرد از لحاظ از مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود دارد، که این نتیجه، با نتایج بدست آمده از تحقیق Tadriss Hassani (1993) تطابق دارد. بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی جوان و مسن از لحاظ مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری در سطح پنج درصد وجود دارد و بین متغیرهای آنهایی که از رایانه استفاده می‌کنند با آنهایی که از رایانه استفاده نمی‌کنند از لحاظ مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی که از اینترنت استفاده می‌کنند با آنهایی که استفاده نمی‌کنند از لحاظ مؤلفه‌های توسعه

مطابق نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی از مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، مؤلفه فردی، مؤلفه نهادی - مشارکتی و مؤلفه مدیریتی - مالی توسعه حرفه‌ای با میزان توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۵ درصد وجود دارد که این امر با مطالعات انجام گرفته Ebrahim Dehshiri (1998)، Katanchi (1997) و Granmaye pur (2000) مطابقت دارد، همچنین بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی از مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، مؤلفه فردی، مؤلفه اطلاعاتی - ارتباطی، مؤلفه نهادی - مشارکتی و مؤلفه مدیریتی - مالی توسعه حرفه‌ای با ادراک کارگزاران ترویجی از توانمندی حرفه‌ای خود رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین بین سن و سطح تحصیلات و سابقه خدمت در بخش ترویج و دیگر بخش‌ها با متغیرهای وابسته رابطه معنی‌داری مشاهده نشد که این نتیجه با نتایج بدست آمده از مطالعات Shahpasand et al. (2006)، در تضاد است.

مختلف، و شهرستان‌های محل خدمت از لحاظ مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به نظر می‌رسد با توجه به روند رو به توسعه در جهان و لزوم آن و واقعیت‌های موجود امروزی، حضور زنان در پیشبرد توسعه امری لازم و ضروری است که برنامه‌ریزی و اهداف توسعه با توجه به تحلیل جنسیتی از امور حتمی است. با تعمق در آنچه که تاکنون بیان گردید توسعه حرفه‌ای کارکنان یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمان ترویج است، برای رسیدن به اهداف توسعه حرفه‌ای در ترویج کشاورزی با توجه به نتایج این تحقیق موارد زیر به عنوان پیشنهاد باید مدنظر قرار گیرند.

حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی که در آموزش‌های ضمن خدمت شرکت کرده‌اند با آنهایی شرکت نکرده‌اند از لحاظ مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. ولی بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی که در شهر متولد شده‌اند با آنهایی که در روستا متولد شده‌اند از لحاظ مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین متغیرهای ادراک کارگزاران ترویجی با سطح انجام فعالیت‌های ترویجی مختلف، با زمینه کار ترویجی مختلف، با نقش‌های مختلف ترویجی، با رشته‌های مختلف تحصیلی، با وضعیت استخدامی

### پیشنهادها

- مستندسازی فعالیت‌ها و برنامه‌های ترویجی انجام شده و در حال اجرا در هر یک از ادارات ترویج؛
- بودجه کافی و روشنی برای توسعه حرفه‌ای اعضای سازمان در نظر گرفته شود.
- توجه به روحیه کنجکاوی و پرسشگری کارگزاران ترویجی در انجام امور شغلی
- تسهیل امور اجرایی سازمان ترویج از طریق رایانه‌ای شدن خدمات اداری؛
- عدم وجود محدودیت برای شرکت کارگزاران ترویجی در دوره‌های آموزش شغلی؛
- مبادله تجارب شغلی بین کارگزاران ترویج سازمان؛
- شاخص بودن در یک انجمن حرفه‌ای
- مشارکت مروجان در انجمن‌ها برای ایجاد تغییر مثبت در آموزش
- شرکت در انتخاب مروجان آموزشی سازمان؛
- داشتن احساس مسؤلیت کارگزاران ترویجی در انجام امور شغلی؛
- افزایش حقوق و ترفیع برای اعضای سازمان؛
- ارتباط بیشتر بین مراکز تحقیق و ترویج و ارتباط بیشتر با دانشگاه‌ها و مراکز - پژوهش‌هایی برای بیان اهمیت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فعالیت‌های علمی؛
- ابزارهای اینترنتی و رایانه‌ای کافی در سازمان قابل دسترس باشد.
- بودجه کافی و روشنی برای توسعه حرفه‌ای اعضای سازمان در نظر گرفته شود.
- زمان مشخصی برای شرکت در کلاس‌های آموزشی جهت دستیابی به توسعه حرفه‌ای در سازمان تنظیم گردد.
- سیاست‌ها و رویه‌های نهادهای جهاد کشاورزی از تلاش‌های توسعه حرفه‌ای حمایت کند و هدف‌های توسعه حرفه‌ای را اعمال کند.
- فرآیندهای ارزشیابی و رشد حرفه‌ای کارکنان سازمان به طور مداوم ارزش‌گذاری شوند.
- تمرکز بر روی گروه‌های مطالعاتی، مربی‌گری و کارورزی کارکنان تمرکز گردد.
- مجموعه‌ای از استانداردهای حرفه‌ای برای همه مربیان و مدیران تدوین و ارائه گردد.
- توسعه حرفه‌ای برای کارکنان از طریق پخش تلویزیونی و یا از طریق ویدیوی آموزشی، می‌تواند مبتنی بر سایت و در دسترس گروه‌های هدف باشد، باید با نیازهای مربیان و کارکنان مرتبط باشد.
- توسعه حرفه‌ای از طریق کاربرد مدل کارآموزی از کارآموز. آموزش چهره به چهره و یا برخط اجرا شود.
- از آموزش تلفیقی (استفاده توأم از آموزش‌های الکترونیکی و سنتی) در فرایند آموزش کشاورزی به آموزشگران در جهت توسعه حرفه‌ای آنان استفاده گردد.
- سمینارها و کارگاه‌های آموزشی بیشتری برای آموزشگران و کارگزاران ترویج کشاورزی در جهت افزایش توانمندی فردی در دستیابی به اهداف شغلی اعضای سازمان برگزار گردد.
- ارتباط بیشتر بین مراکز تحقیق و ترویج و ارتباط بیشتر با دانشگاه‌ها و مراکز - پژوهش‌هایی برای بیان اهمیت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فعالیت‌های علمی؛
- آموزش و ترویجی طراحی و اجرا گردد.
- انجام برنامه‌ریزی‌هایی از سوی مدیران سازمان ترویج به طوری که توسعه حرفه‌ای را به عنوان یک بخش از نظام آموزشی تقویت کند.
- کوشش‌های توسعه حرفه‌ای کارگزاران ترویجی را آماده کند تا نقش‌های رهبری را به عهده گیرند.

### REFERENCES

1. Angle, H. L. & Perry, Y.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*. 26,1-14.
2. Brent R., Felder, R.M., Hirt, D., Switzer, D. & Holzer, S. (1999). A model program for promoting effective teaching in colleges of engineering. *Proceedings of the 1999 Annual ASEE Meeting*, ASEE, June 1999. Session 1313. Pages 12.
3. Dee Fink, DR. L. (2004). Faculty development: The Key to Meaningful Educational Reform. *4th International Forum on Education for Sustainable Development*. Bangkok, Thailand, Sep 5-10.
4. Donna L. G. (2001). *Employer perception of the preparation of agricultural and extension education graduates*. Retrieved from: <http://aaaeonline.ifas.ufl.edu/Research%20conferences/saerc/2001/pdf/cl.pdf>

5. Eble, K. E. & McKeachie. W. J. (1985). *Improving undergraduate education through faculty development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
6. Ebrahimi Dehshiri, A. (1998). *An Investigation of efficiency rate in service educational of state section suitable pattern design*. M.Sc. dissertation, College of economic & administrative, University of Esfahan. Iran. Page 164. (In Farsi).
7. Granmaye pur, A. (2000). *An investigation of In-service educational performance of Public Management Training Center of Mazandaran Province*. M.Sc. dissertation. University of Tehran of station government management educational. Page. 135. (In Farsi).
8. Hitchcock, M.A., Stritter, F.T. & Bland, C.J. (1993). Faculty development in the health professions: conclusions and recommendations, *Medical Teacher*, 14(4), 295-309.
9. Hutchens, J. (1998). Research and professional development collaborations among university faculty and education practitioners. *Arts Education and Policy Review*, 99(5), 35-41.
10. Irby, D.M. (1996). Models of faculty development for problem-based learning, *Advances in Health Sciences Education*. 1: 287-289.
11. Katanchi, B. (1997). *Informatics training effect on improving management efficiency*. M.Sc dissertation. University of Lorestan. Page. 140. (In Farsi).
12. King, H. (2004). *Continuing professional development in higher education: what do academic do?* GEES Subject Center, University of Plymouth, Planet No. 13
13. Lipetz, M., Bussigel, M. & Foley, R. (1986). Rethinking faculty development, *Medical Teacher*, 8(2):137-144.
14. Monavariyan, A. & Niyazi, H.R. (2006). *Ingredient Effect on agents developed of management and Schematization organization*. From <http://www.civilica.com>. (In Farsi).
15. Pishbin, S.A. (2001). *Professional competencies of rural advocates*. Tehran, Rural Development Institute Press. 48 pp. (In Farsi).
16. Sajedi, F. A. & Omidvari, A. (2007). *Competent personnel and organizations today*. The first comprehensive site of creativity and entrepreneurship. Retrieved from: <http://www.imi.ir/tadbir/tadbir-181/article-181/13.asp>. (In Farsi).
17. Shahani, M. & Yusefinejad, M. (1999). *Evaluation of training service personnel from the viewpoint of promoting the organization of agricultural province between 761,374*, M.Sc. thesis, College of Agriculture, Tarbiat Modarres University Iran 124. (In Farsi).
18. Shahpasand, M.R. (2006). *Determination professional development components agricultural in trainers of agricultural-jihad training complex and centers*. Ph.D. dissertation, University of Tehran, Iran. (In Farsi)
19. Shahpasand, M.R., Hejazi, Y., Rezvanfar, A. & Saebi, M. (2006). Surveying and determination the level of professional development components agricultural teachers and the role of them to developed. *Journal of Construction Research in Agriculture and Horticulture*. (74). Spring 86, 172-182(In Farsi)
20. Shariatzade, M. & Chizari, M. (2006). Traits developed human resource. Unit of researches sciences of university of Tehran azad Islamic, Retrieved From <http://www.sid.ir>. (In Farsi).
21. Shabanali Fami, H. (2006). *Principle of extension and education agricultural*. (1th ed.). Emission of Payame Nur University. Page 373. (In Farsi)
22. Stark, S., Allen, C. & Whetten, C. (1988). Faculty development in Texas two-year Colleges. *Community College Journal of Research and Practice*. 24, 251-267.
23. Sullivan B.; (1999). *Professional development: The linchpin of teacher quality*. ASCD Infobrief. Retrieved March 3, 2001. Retrieved from: [www.ascd.org](http://www.ascd.org)
24. Tadriss Hassani, D. (1993). *An investigation of relation between of occupational satisfaction, occupational interest & organizational commitment with tendency remain to job and occupational performance among students and teachers of in-service educational of Gillan East*. M.Sc Psychology dissertation, College of Psychology, University of Shahid Chamran of Ahwaz. Iran. Page. 102. (In Farsi)
25. Hassel, E. (1999). *Professional development: Learning from the best*. Oakbrook, IL: North Central Regional Educational Laboratory. Retrieved from: <http://www.mcrel.org/topics/products/146/>