

بررسی نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی - مشاوره‌ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی

کیومرث زرافشانی^{۱*}، کبری ارکوازی^۲، خدیجه مرادی^۳

۱. عضو هیئت علمی ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی، دانشگاه رازی

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی

۳. دکتری توسعه کشاورزی دانشکده کشاورزی، دانشگاه رازی

(تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۱۴ - تاریخ تصویب: ۹۲/۱۰/۲۳)

چکیده

هدف مطالعه حاضر، بررسی نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی - مشاوره‌ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی بود. جامعه مورد مطالعه ۱۲۷ نفر از کارشناسان شهرستان سنقر بودند که ۴۵ نفر از آنان، با توجه به سابقه کار و رشته تحصیلی به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. این پژوهش با استفاده از روش کیو انجام پذیرفت. روش کیو ترکیبی از دو روش کیفی و کمی است و رویکردی است که در آن ذهنیت‌های مختلف افراد درباره موضوعی شناسایی می‌شود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها ۲۵ کارت بود که گویه‌های مندرج در هریک با استفاده از تکنیک گروه‌های متمرکز استخراج شد. پس از تأیید روایی صوری گویه‌ها توسط کارشناسانی که جزء نمونه تحقیق نبودند، کارت‌ها برای مرتب‌سازی در اختیار نمونه مورد مطالعه قرار گرفت. براساس نتایج تحلیل عاملی کیو، نگرش کارشناسان درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی در قالب چهار الگوی ذهنی شامل نگاه آرمان‌گرایانه، منتقدانه، ساختارگرایانه و محافظه‌کارانه دسته‌بندی شد. نتایج این مطالعه می‌تواند دستاوردهایی برای سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی استان کرمانشاه به‌دنبال داشته باشد. این سازمان می‌تواند در جذب و ماندگاری اعضا، نگرش آن‌ها را مد نظر قرار دهد.

واژه‌های کلیدی: روش‌شناسی کیو، سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی - مشاوره‌ای، نگرش.

مقدمه

آموزش به‌تنهایی دستیابی به توسعه را محقق نمی‌کند و در نتیجه میزان بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی افزایش می‌یابد. در این میان، دانش‌آموختگان جویای کار رشته‌های کشاورزی بیشترین تعداد را دارند (Mohsenin, 1998)، به‌طوری‌که تا پایان سال ۱۳۸۰، میزان بیکاری در بین ۱۴۷ هزار دانش‌آموخته بخش کشاورزی ۲۸ درصد گزارش شد. این میزان بیکاری در بین کل دانش‌آموختگان دانشگاهی

نیروی انسانی متخصص، جایگاه ویژه‌ای در فرایند توسعه بخش کشاورزی دارد؛ به‌عبارت دیگر، موفقیت و کارایی این بخش در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی متخصص است. کشورهای بسیاری از جمله ایران میزان شایان توجهی از منابع خود را به آموزش برای توسعه توانمندی‌های انسانی اختصاص دادند، درحالی‌که شواهد تجربی بیان می‌کند

فنی- مشاوره‌ای، رفع بیکاری، نداشتن شغل و کسب درآمد را مهم‌ترین دلیل گرایش خود به این شرکت‌ها عنوان کردند، درحالی‌که براساس نتایج مطالعه Hassanpour & Sadighi (2011)، کمترین میزان رضایت شغلی کارشناسان شرکت‌های مذکور مربوط به ویژگی‌هایی مثل دستمزد در قبال کار انجام‌گرفته، فرصت پیشرفت در شغل و ثبات شغلی است. Rahimi et al. (2012) در ارزیابی عملکرد شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای استان‌های کرمانشاه و زنجان به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های مذکور در استان کرمانشاه از نظر تعداد قراردادهای منعقدشده با سایر سازمان‌ها عملکرد ضعیفی داشتند و همچنین رضایت شغلی مدیران عامل این شرکت‌ها در استان کرمانشاه در حد پایین‌تری قرار دارد.

مبنای نظری این پژوهش ریشه در تفکرات (1991) Ajzen دارد، مبنی بر اینکه نگرش پیشگوکننده رفتار است. وی نگرش را عاملی می‌داند که موجب می‌شود فرد به کمک آن نسبت به شیء، شخص، مؤسسه یا موقعیتی ویژه، رفتاری ویژه از خود نشان دهد (Shahvali & Nooripoor, 2007). Rafipour (1993) معتقد است نگرش، نظر و برداشت شخص درباره یک موضوع یا پدیده است که رفتار و برخورد فرد را با آن منعکس می‌کند. از آنجاکه این اصطلاح از علم روان‌شناسی به سایر علوم رفتاری راه یافته است، ابتدا باید تعریف روشن و جامعی از نگرش بیان شود. Alipour & Dehghani (2013) به نقل از Ajzen (1991)، نگرش را به‌عنوان تمایل به عکس‌العمل یا پاسخ به رفتاری مناسب یا نامناسب تعریف کردند. درواقع، نگرش آمیزه‌ای از احساسات، ادراکات و تمایلات رفتاری درباره یک شیء، شخص، گروه یا واقعه است (Mohseni, 1996).

بنابراین، نگرش جهت‌گیری فرد در برابر موضوع، فرد یا گروهی است که به سابقه ذهنی وی برمی‌گردد و خود را به‌صورت مثبت و منفی نشان می‌دهد؛ یعنی فرد در برابر یک شیء، شخص یا موضوع از خود عکس‌العمل ویژه‌ای نشان می‌دهد. با توجه به اینکه نگرش هر فرد تعیین‌کننده رفتار اوست و رفتار سازمانی به میزان شایان توجهی تابع نحوه نگرش فرد درباره شغل و موقعیت خود در سازمان است (Khoshkhabar, 1994)، نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای می‌تواند مبنای رفتار آنان در ارتباط با سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی قرار گیرد.

کشور بالاترین میزان بود (Alibaygi & Baran, 2012). از آن‌جا که استخدام تمام دانش‌آموختگان این رشته توسط بخش دولتی امکان‌پذیر نیست، سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی^۱ کشور به‌عنوان سازمانی غیر دولتی به‌منظور ساماندهی اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی پا به عرصه فعالیت گذاشت و دانش‌آموختگان این رشته را در قالب طرح مهندسان ناظر و شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای ساماندهی کرد. این اقدام از یک‌سو موجب اشتغال دانش‌آموختگان متخصص بخش کشاورزی شد و از سوی دیگر بهینه‌سازی مدیریت مزارع را فراهم کرد، اما پس از گذشت پنج‌سال از تأسیس شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای تاکنون، مطالعه‌ای در زمینه نگرش اعضای این شرکت‌ها درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی صورت نگرفت. با توجه به اینکه این سازمان به‌عنوان تشکلی صنفی و تخصصی کشاورزی وظایف و مسئولیت‌های متعددی نسبت به دانش‌آموختگان کشاورزی دارد، مطالعه نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای درباره عملکرد آن می‌تواند در بهبود ارتباط کارشناسان با سازمان مذکور، توجه به تقاضا و نیازهای آنان در تدوین برنامه‌ها و سیاست‌های سازمان و نیز رفع چالش‌ها و نقایص موجود نقش مؤثری داشته باشد. هدف از انجام‌دادن این مطالعه شناسایی الگوی ذهنی کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی با بهره‌گیری از روش‌شناسی کیو^۲ است.

به‌طور کلی فعالیت‌های شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای به دو شیوه صورت می‌گیرد: ۱. فعالیت‌های آموزشی- ترویجی و فنی- میدانی که در زمره فعالیت‌هایی است که حق‌الزحمه آن‌ها را بخش دولتی می‌پردازد؛ ۲. فعالیت‌های خصوصی‌ای که تمام امور برنامه‌ریزی، اجرا و درآمدزایی آن‌ها به عهده شرکت‌هاست و بخش دولتی در آن هیچ‌گونه دخالتی ندارد. انعقاد قرارداد خصوصی با کشاورزان، سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی و خصوصی و نیز فروش نهاده‌های کشاورزی از مهم‌ترین این فعالیت‌ها به‌شمار می‌آیند (Rahimi et al., 2012). در مطالعه Mahdian Broujeni & Ahmadvand (2012)، اکثریت اعضای شرکت‌های خدمات

۱. در این مطالعه، به سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی به اختصار «نظام مهندسی» اطلاق می‌شود.

سازمان نقش کلیدی دارد. جمع‌بندی ادبیات بالا نشان می‌دهد نگرش کارکنان درباره سازمان می‌تواند در تعهد آنان نسبت به وظایف خود مؤثر باشد؛ به عبارت دیگر، نگرش مثبت درباره سازمان مربوطه سبب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان می‌شود. پرسشی که در اینجا مطرح می‌شود آن است که نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی چه وضعیتی دارد؟ به عبارت دیگر، الگوهای ذهنی این کارشناسان درباره سازمان مذکور کدام‌اند؟ به نظر می‌رسد بررسی نگرش کارکنان درباره سازمان، می‌تواند مدیران و مجریان را در برنامه‌ریزی و مدیریت اثربخش یاری رساند که این مسئله تأکیدی بر ضرورت انجام‌دادن تحقیق پیش روست. بر این اساس، هدف از انجام‌دادن پژوهش حاضر آن است که ضمن بررسی نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، الگوهای ذهنی آنان را با بهره‌گیری از روش کیو استخراج کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با بهره‌گیری از روش‌شناسی کیو انجام گرفت و به لحاظ هدف کاربردی است. از این‌رو، نتایج آن می‌تواند در تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی استان کرمانشاه استفاده شود.

روش‌شناسی کیو در دهه ۱۹۳۰ میلادی توسط William Stephenson ابداع شد. این روش، به پژوهشگر امکان می‌دهد ضمن شناسایی و طبقه‌بندی ادراکات و عقاید فردی، به دسته‌بندی افراد براساس ادراکشان بپردازد (Mckeown & Thomas, 1988). بسیاری از صاحب‌نظران روش کیو معتقدند این روش، تلفیقی از روش کمی و کیفی است، زیرا از یک‌سو، انتخاب مشارکت‌کنندگان از طریق روش‌های نمونه‌گیری احتمالی صورت نمی‌گیرد، بلکه افراد به صورت هدفمند و با اندازه کوچک انتخاب می‌شود که آن را به روش کیفی نزدیک می‌سازد و از سوی دیگر، یافته‌ها از طریق تحلیل عاملی و به صورت کمی به دست می‌آیند (Pourezzat & Heydari, 2011). از جمله مزیت‌هایی که برای این روش اکتشافی برشمرده‌اند، دقت و حساسیت بیشتر در گردآوری داده‌هاست؛ برای مثال، در مرحله «مرتب‌سازی کیو» برخلاف مقیاس لیکرت، نمونه‌های مورد مطالعه گویه‌ها را به صورت همزمان بررسی می‌کنند و گویه‌ها را طی فرایندی مقایسه‌ای مرتب

Lunenburg (2011)، به نقل از Vroom (1964) اظهار می‌دارد براساس تئوری انتظار- ارزش^۱، افراد بر مبنای چهار پیش‌فرض عضو سازمان‌های مختلف می‌شوند: پیش‌فرض نخست نیازها، انگیزه‌ها و تجربه‌های گذشته فرد را دربر می‌گیرد. این پیش‌فرض بر نحوه عکس‌العمل افراد درباره سازمان‌های عضو تأثیر می‌گذارد. پیش‌فرض دوم بیانگر آن است که افراد بر مبنای انتظارات خود از سازمان، رفتارهای انطباقی را بروز می‌دهند. پیش‌فرض سوم بیان می‌کند علل عضو شدن افراد در سازمان‌های مختلف به انتظارات آنان در زمینه مواردی نظیر حقوق، امنیت شغلی، پیشرفت و درگیری با چالش‌های مختلف برمی‌گردد. درنهایت، پیش‌فرض چهارم گویای آن است که افراد، سازمان را براساس میزان انتفاع شخصی از عضویت برمی‌گزینند. از این‌رو، نگرش افراد درباره سازمان متأثر از پیش‌فرض‌های یادشده نیز است.

نگرش درباره سازمان می‌تواند از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد (Steron, 1998). همچنین، نگرش کارکنان درباره سازمان متولی، از عوامل ایجاد انگیزه کاری، مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی است (Kolman & Rymesova, 2007).

نگرش مثبت کارکنان با تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی، به مشارکت و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان می‌انجامد و درنهایت بر عملکرد سازمانی اثرگذار است (Abzari, 2008). در مطالعه Riggs & Beus (1993) نگرش مروجان درباره سازمان ترویج در کنار سایر عوامل نظیر حقوق و مزایای جانبی، موجب تقویت انگیزه آنان در اجرای برنامه‌ها و خط‌مشی‌های سازمان شد. در پژوهشی دیگر، Ashkar (2003) به نگرش مثبت کارشناسان درباره اداره شیلات به‌عنوان یکی از پیشگوکننده‌های رضایت شغلی آنان تأکید کرده است. Saroghi (1996) تمایل به ماندن در سازمان، پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تلاش برای تحقق آن‌ها را از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و شکل‌گیری نگرش کارکنان یاد می‌کند. همچنین، Araghi (1994) نگرش سازمانی را از عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی و تمایل به باقیماندن در شغل می‌داند. Alvani & Memarzade (1995) نیز معتقدند مدیران باید تعهد و پایبندی سازمانی کارکنان را از طریق ایجاد نگرش مثبت و امنیت شغلی افزایش دهند. همچنین به نقل از Hall (2008) نگرش در تدوین سیاست‌های راهبردی

۱. گردآوری فضای گفتمان: فضای گفتمان شامل مجموعه‌ای از مطالب متنوع و متعدد مرتبط با موضوع تحقیق است که در میان جامعه مطرح می‌شود. منظور از جامعه، افرادی است که مطالعه کیو درصدد شناسایی ذهنیت‌های آن‌ها درباره موضوع تحقیق است (Van Exel & DeGraaf, 2005). برای ایجاد فضایی گفتمانی، باید ابتدا منابع اسنادی (کتابخانه‌ای، اینترنتی و...) در زمینه موضوع تحقیق بررسی شود و سپس از طریق مصاحبه با جامعه، گردآوری داده‌ها تکمیل شود. گفتمان تا جایی ادامه پیدا می‌کند که پژوهشگر احساس کند که هیچ‌گونه مطلب جدیدی از ادامه مصاحبه به دست نمی‌آورد. در این پژوهش، فضای گفتمان از طریق مصاحبه با ده نفر از کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی-مشاوره‌ای که جزء نمونه مورد مطالعه نبودند و نیز با بررسی اهداف و وظایف سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شکل گرفت.

۲. نمونه کیو: در این مرحله، نتایج بررسی منابع اسنادی (کتابخانه‌ای و اینترنتی) با یافته‌های مستخرج از مصاحبه تلفیق شد و در مجموع صد عبارت به دست آمد که پس از جمع‌بندی و حذف عبارتهای تکراری، نمونه کیو در قالب ۲۵ گویه شکل گرفت که معرف فضای گفتمان بود. تعداد مناسب گویه‌ها برای آنکه یافته‌ها دارای اعتبار آماری باشند، بین بیست تا شصت عبارت است (Donner, 2001).

۳. ایجاد دسته کیو: هریک از گویه‌ها روی کارتی به ابعاد $۱۰/۵ \times ۱۴/۵$ نوشته شد و به صورت تصادفی از ۱ تا ۲۵ شماره‌گذاری شد (Moradian, 2011).

۴. گردآوری داده‌ها یا مرتب‌سازی کیو: در روش کیو، مرتب‌سازی به دو شیوه اجباری و اختیاری صورت می‌گیرد. در توزیع اجباری، مرتب‌سازی کارت‌ها طبق نمودار از پیش تعیین شده انجام می‌گیرد، درحالی‌که در توزیع اختیاری هر پاسخگو برحسب تمایل خود و با آزادی عمل بیشتر مرتب‌سازی را انجام می‌دهد. توزیع اجباری مزایای متعددی دارد؛ برای مثال، در این روش پاسخگویان گویه‌ها را با تمرکز و دقت بیشتری بررسی می‌کنند، به این دلیل که تعیین جایگاه هر گویه در طیف اجباری دشوارتر از طیف اختیاری است. به این ترتیب، می‌توان با توجه به گویه‌هایی که در دو

می‌کنند. این شیوه مرتب‌سازی سبب می‌شود مخاطبان دیدگاه خود را درباره موضوع مورد پژوهش به درستی نشان دهند (Khoshgoyanfar, 2007). از دیگر مزیت‌های روش کیو درباره روش‌های پیمایشی، مصاحبه چهره‌به‌چهره پژوهشگر با نمونه‌هاست؛ به عبارت دیگر، پژوهشگر در فرایند کیو هیچ‌گاه صحنه پژوهش را ترک نمی‌کند؛ بنابراین سلسله‌مراتب کیو را همراه با نمونه‌ها دنبال می‌کند. از این‌رو، هنگام مرتب‌سازی می‌تواند ضمن شناخت دلایل ارزش‌گذاری گویه‌ها در ستون کاملاً مخالف و کاملاً موافق، از این دلایل در تفسیر نظرها و نگرش‌ها استفاده کند (Lajevardi, 2010).

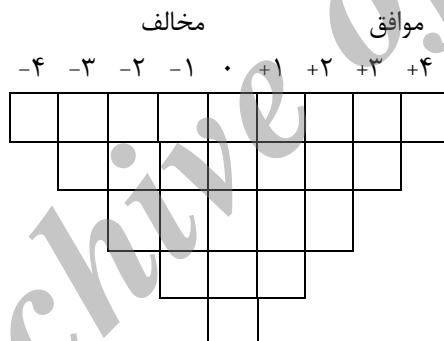
واحد سنجش در این مطالعه، شرکت‌های خدمات فنی-مشاوره‌ای وابسته به سازمان نظام مهندسی در شهرستان سنقر بودند. در این شهرستان، نه شرکت خدمات فنی مشاوره‌ای با ۱۲۷ کارشناس مشغول به خدمت‌اند که جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. از این تعداد، با توجه به رشته تحصیلی ۴۵ کارشناس با سابقه کار بیش از سه سال به روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند (جدول ۱). در روش کیو، همانند سایر روش‌های کیفی یا کیفی-کمی، مطالعه نمونه بزرگ امکان‌پذیر نیست. شاید این یکی از مزیت‌های نسبی این روش باشد. تعداد نمونه‌ها یا Q-sorters در روش‌شناسی کیو متفاوت گزارش شد؛ به‌عنوان مثال، Goldman & Emke (1991) مطالعه خود را با هشت نفر انجام دادند. اما به‌طور معمول، Previt et al. (2007) معتقدند ۳۰-۴۰ نفر مناسب است. اغلب پژوهشگران بر این باورند تعداد زیاد شرکت‌کنندگان مشکل‌ساز است؛ به عبارت دیگر، حجم زیاد نمونه می‌تواند اعتبار مطالعات کیفی را خدشه‌دار کند. به اعتقاد Watts & Stenner (2005)، هنگامی که محقق به دنبال دیدگاه‌های جالب و کلیدی در زمینه موضوعی باشد، استفاده از نمونه‌های کوچک توصیه می‌شود. این موضوع تا جایی اهمیت دارد که روش نمونه‌گیری راهبردی (strategic sampling) را برای روش‌شناسی کیو معرفی کرد؛ بنابراین در پژوهش حاضر نیز سرشماری ۱۲۷ کارشناس امکان‌پذیر نبود. Kerlinger (1973) نیز معتقد است در مطالعات کیو، به لحاظ نظری می‌توان حتی یک نمونه را نیز بررسی کرد. وی همچنین عنوان می‌کند اجرای روش کیو با نمونه‌های زیاد غیر ممکن است. از این‌رو، در این پژوهش‌ها نمی‌توان دنبال تعمیم‌پذیری آماری بود.

فرایند روش‌شناسی کیو مراحل مختلفی دارد که عبارتند

از:

1. Concourse
2. Q-sample
3. Q-deck
4. Q-sort

Dependability and Transferability پیوند خورده است. بحث پایایی به این صورت مطرح است که یافته‌ها تا چه اندازه قابلیت اعتماد دارند (Dependability). منظور از اعتماد، پژوهشگری است که با تجربه و تبحر در پژوهش‌های کیفی، ابزار تحقیق به‌شمار می‌رود و قابلیت اعتماد را از یافته‌ها به خواننده منتقل می‌سازد. در زمینه روایی نیز موضوع انتقال‌پذیری (Transferability) مطرح می‌شود. در این راستا، تعمیم‌پذیری یافته‌ها مد نظر است که در بررسی‌های کیفی به صورت case to case امکان‌پذیرست (Kerlinger, 1973). در مرحله بعد از کارت‌ها، جدول مرتب‌سازی کیو و دستورالعمل مرتب‌سازی در محل کار نمونه‌ها در اختیار آنان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد با استفاده از روش توزیع اجباری بر مبنای طیف +۴ تا -۴ با توجه به میزان موافقت یا مخالفت، ارزش هر کارت را مشخص کنند و آن را در جدول مرتب‌سازی کیو قرار دهند (نمودار ۱).



نمودار ۱. جدول مرتب‌سازی کیو

معمولی، در تحلیل عاملی کیو نمی‌توان به‌طور مستقیم از مقادیر جدول خروجی به تفسیر عامل‌ها یا نگرش پاسخگویان پرداخت، زیرا مقادیر جدول رابطه پاسخگو را با عامل‌ها نشان می‌دهد، درحالی‌که تفسیر عامل‌ها به محتوای عبارت‌های انتخاب‌شده بستگی دارد؛ بنابراین باید امتیازهای عاملی را به‌دست آورد تا از طریق ارتباط بین محتوای عبارت‌ها و عامل‌ها، امکان تفسیر عامل‌ها فراهم شود (Milittle & Benham, 2010). در این مطالعه، امتیازهای عاملی برای تک‌تک عبارت‌های کیو محاسبه شد و براساس آن آرایه‌های عاملی به‌دست آمد. برای محاسبه آرایه‌های عاملی، عبارتی که بالاترین امتیاز عاملی را داشت در درجه +۴ و عبارت‌های بعد از آن به ترتیب در درجه‌های +۳، +۲، +۱ و ... قرار گرفتند. به

سوی طیف قرار می‌گیرند (گویه‌هایی که پاسخگو با آن‌ها کاملاً موافق یا کاملاً مخالف است) به شناخت عمیق‌تری از نگرش فرد دست یافت. همچنین، در توزیع اجباری همه پاسخگویان از دستورالعمل مشابهی در مرتب‌سازی استفاده می‌کنند (Hall, 2008). در این تحقیق، به‌منظور اعتبارسنجی گویه‌ها و تأیید روایی ابزار پژوهش از پنج کارشناس شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای (که جزء پاسخگویان اصلی نبودند) خواسته شد مرتب‌سازی کارت‌ها را به‌صورت آزمایشی انجام دهند. توصیه‌های آنان مبنی بر اصلاح محتوای گویه‌ها و نمودار کیو به‌کار گرفته شد و نسخه نهایی برای گردآوری داده‌ها آماده شد. از آنجا که مطالعه کیو درباره «وجود» ذهنیت‌های مختلف صحبت می‌کند، اطلاعاتی درباره «توزیع» متغیرها به‌دست نمی‌دهد، از این‌رو، نمی‌توان مانند مطالعات کمی درباره تعمیم‌پذیری آن بحث کرد (Pourezzat & Heydari, 2011). پایایی و روایی پژوهش‌های کیفی از جمله کیو که به‌طور عمده کیفی است، با مباحثی نظیر

گفتنی است ضمن گردآوری داده‌ها و تکمیل جدول (نمودار ۱)، به‌منظور درک عمیق استدلال‌های کارشناسان، بحث و تبادل نظر با آنان به‌عمل آمد.

درنهایت، دسته‌بندی نمونه‌ها براساس تفاوت در نگرش، با استفاده از روش تحلیل عاملی کیو در نرم‌افزار SPSS 16 انجام گرفت. تحلیل عاملی کیو، افراد را براساس نگرش آنان طبقه‌بندی می‌کند؛ یعنی این افراد هستند که طبقه‌بندی می‌شوند و نه گویه‌ها (Pourezzat & Heydari, 2011). در این پژوهش، کارشناسانی که درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی الگوهای ذهنی مشابه داشتند در گروهی دسته‌بندی شدند و به‌عنوان عاملی در جدول خروجی SPSS مشخص شدند. برخلاف تحلیل عاملی

۴۴/۴ درصد پاسخگویان را مردان و ۵۵/۶ درصد آن‌ها را زنان تشکیل دادند. از نظر میزان تحصیلات، مدرک تحصیلی کارشناسی دارای بیشترین فراوانی (۹۳/۳ درصد) بود. رشته تحصیلی زراعت با فراوانی ۱۶، بیشترین و رشته‌های اقتصاد کشاورزی و توسعه روستایی با فراوانی ۱، کمترین تعداد پاسخگویان را داشتند (جدول ۱). به لحاظ سابقه کار، ۶۴/۴ درصد از افراد دارای چهار سال سابقه بودند، یعنی از بدو تأسیس شرکت‌ها (سال ۱۳۸۶) فعالیت خود را آغاز کردند. سابقه کار ۲۰ درصد از کارشناسان سه سال و ۷ درصد از آن‌ها دو سال محاسبه شد.

این ترتیب، آرایه‌های عاملی هر یک از عامل‌ها در داخل ستون جدید بازسازی شد (جدول ۴). از طریق آرایه‌های عاملی می‌توان دریافت هر یک از گروه‌ها درباره کدام عبارت‌ها نظر موافق یا مخالف داشتند و براساس آن تفسیرپذیری عبارت‌های کیو انجام می‌گیرد. در نهایت، تفسیر نگرش هر یک از گروه‌ها با استفاده از توضیحات نمونه‌ها در زمینه گویه‌های مخالف و موافق در هر عامل صورت گرفت.

یافته‌ها و بحث

ویژگی‌های فردی

براساس نتایج، میانگین سنی کارشناسان ۲۹-۷۶ سال است.

جدول ۱. رشته تحصیلی کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی - مشاوره‌ای

رشته تحصیلی	فراوانی / نفر	درصد	درصد تجمعی
زراعت	۱۶	۳۵/۶	۳۵/۶
ترویج	۸	۱۷/۸	۵۳/۴
علوم دامی	۶	۱۳/۳	۶۶/۷
منابع طبیعی	۵	۱۱/۱	۷۷/۸
گیاه پزشکی	۴	۸/۹	۸۶/۷
باغبانی	۲	۴/۴	۹۱/۱
ماشین‌آلات	۲	۴/۴	۹۵/۵
اقتصاد کشاورزی	۱	۲/۳	۹۷/۸
توسعه روستایی	۱	۲/۲	۱۰۰
جمع	۴۵	۱۰۰	

مختلف قرار گرفتند و ۶۱/۳۱ درصد واریانس کل توسط این گروه‌ها تبیین شد (جدول ۲). در ادامه، به تفسیر الگوی ذهنی کارشناسان در قالب گروه‌های چهارگانه پرداخته شد.

براساس نتایج تحلیل عاملی کیو، کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی - مشاوره‌ای شهرستان سنقر با توجه به تفاوت نگرش درباره سازمان نظام مهندسی کشاورزی در چهار گروه

جدول ۲. الگوهای ذهنی استخراج شده از تحلیل عاملی کیو

عامل‌ها (الگوهای ذهنی)	واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۲۶/۹۸۶	۲۶/۹۸۶
۲	۱۷/۷۳۱	۴۴/۷۱۷
۳	۱۰/۱۹۶	۵۴/۹۱۳
۴	۶/۴۰۶	۶۱/۳۱۹

پاسخگویان دسته‌بندی و الگوهای ذهنی آنان استخراج می‌شوند.

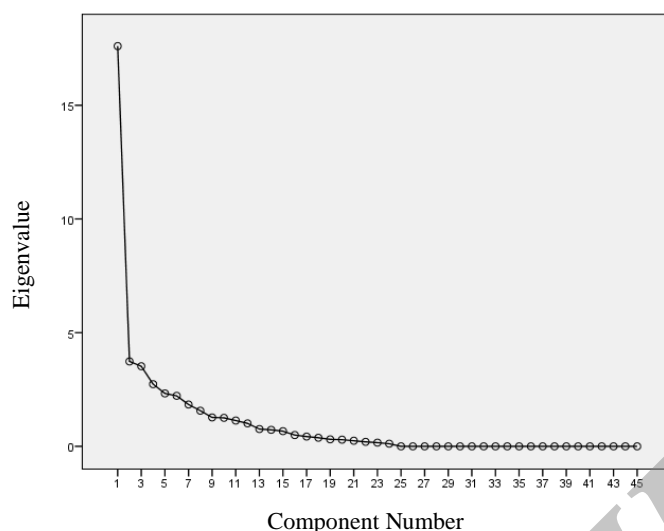
دامنه ایده‌های پاسخگویان در جدول ماتریس عامل‌ها (جدول ۳) آمده است. همان‌طور که در این جدول نشان داده شد، در تحلیل عاملی به جای متغیرها، عقاید و نظرهای

جدول ۳. ماتریس همبستگی دیدگاه افراد در هریک از الگوهای ذهنی

افراد	الگوهای ذهنی ۱	الگوهای ذهنی ۲	الگوهای ذهنی ۳	الگوهای ذهنی ۴
۳۳	۰/۹۳۳			
۳۲	۰/۹۲۸			
۳۱	۰/۹۲۸			
۲۹	۰/۹۲۰			
۳۰	۰/۹۲۰			
۱۴	۰/۷۸۰			
۳	۰/۷۴۸			
۷	۰/۶۸۳			
۱۲	۰/۶۸۱			
۲۵	۰/۶۷۹			
۶	۰/۶۶۷			
۲۴	۰/۶۴۶			
۲۶	۰/۵۹۸			
۴۰	۰/۵۶۹			
۲۸	۰/۵۵۸			
۵	۰/۵۲۶			
۴	۰/۵۰۸			
۱۹		۰/۷۹۰		
۱۵		۰/۶۷۹		
۸		۰/۶۶۸		
۲۰		۰/۶۶۵		
۱۱		۰/۶۴۹		
۱۳		۰/۶۴۷		
۲۳		۰/۶۲۳		
۴۲		۰/۶۲۲		
۱		۰/۶۱۷		
۳۶		۰/۶۰۲		
۹		۰/۵۹۴		
۱۰		۰/۵۷۷		
۲۱		۰/۵۶۹		
۲۷		۰/۵۶۸		
۲۲		۰/۵۳۸		
۳۵		۰/۵۰۷		
۴۴			۰/۷۸۷	
۴۱			۰/۷۶۱	
۱۸			۰/۵۹۸	
۲			۰/۵۸۶	
۴۵			۰/۵۸۵	
۱۷				
۴۳				
۱۶				۰/۷۳۳

نمودار سنگ‌ریزه، چهار الگوی ذهنی مختلف استخراج شد (نمودار ۲).

در روش‌شناسی کیو، برای نشان‌دادن مهم‌ترین عامل‌ها از نظر میزان وارپانس تبیین‌شده از نمودار سنگ‌ریزه استفاده می‌شود. در این پژوهش، براساس وارپانس تبیین‌شده مندرج در



نمودار ۲. نمودار سنگریزه یا تست بریدگی^۱

شد. از جمله مسائل دیگری که به عقیده اعضای این گروه در استخدام کارشناسان به آن توجه نمی‌شود، بی‌توجهی به بومی بودن اعضاست (۳). این افراد بر این باورند که در صورت بروز اختلاف یا اعتراض به عملکرد مدیران عامل شرکت‌ها، سازمان نظام مهندسی از حقوق اعضا حمایت نمی‌کند (۲۵)؛ به عبارت دیگر، رسیدگی به مسائل و مشکلات اعضای شرکت توسط سازمان فقط در حد نامه‌نگاری است و هیچ‌گونه نظارتی از سوی سازمان در انتخاب مدیران عامل از نظر صلاحیت و توانایی مدیریت و اداره شرکت‌ها صورت نمی‌گیرد. به طور کلی با توجه به مطالب یادشده می‌توان گفت کارشناسان این گروه معتقد بودند عضویت در نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، راهبردی است برای تضمین آینده شغلی آن‌ها. وجود این الگوی ذهنی با یافته‌های مطالعه Mahdian Broujeni & Ahmadvand (2012) تأیید می‌شود.

الگوی ذهنی دوم: برگزاری دوره‌های ضمن خدمت

ناکارآمد (نگاه منتقدانه)

شانزده نفر از پاسخگویان در این گروه قرار گرفتند. به عقیده این افراد، سازمان نظام مهندسی دوره‌های آموزشی را بر مبنای نیازهای آموزشی کارشناسان از دیدگاه واحد آموزش سازمان طراحی می‌کند (۴)، درحالی‌که نیازهای آموزشی اعضای شرکت‌ها در شهرستان‌های مختلف متفاوت است. این امر موجب شده است تعداد اندکی از کارشناسان در دوره‌های آموزشی شرکت کنند و انگیزه آن‌ها از شرکت در این دوره‌ها دریافت گواهی شرکت در دوره است نه احراز مهارت و شایستگی‌های شغلی؛ به عبارتی، دوره‌های آموزشی ضمن

الگوی ذهنی اول: سازمان نظام مهندسی کشاورزی و

منابع طبیعی، امید تضمین آینده شغلی (نگاه آرمان‌گرایانه) این گروه شامل هفده نفر از شرکت‌کنندگان در این مطالعه است. در روش کیو، تعداد بیش از پنج نفر نشان‌دهنده مهم بودن آن گروه در میان سایر گروه‌هاست؛ بنابراین نگرش این گروه از افراد اهمیت ویژه‌ای دارد (لاجوردی، ۱۳۸۹). افراد این گروه از آنجاکه بعد از فراغت از تحصیل در زمان تأسیس شرکت‌های خدمات فنی مشاوره‌ای در سال ۱۳۸۶ جذب این شرکت‌ها شدند- با استناد به مصاحبه‌های انجام‌گرفته- معتقدند سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی نقش مهمی در اشتغال دانش‌آموختگان این رشته دارد^۱ (۱). درحال حاضر، با توجه به تکمیل شدن اعضای شرکت‌ها، به لحاظ تنوع گرایش‌های کشاورزی، جذب دانش‌آموختگان با محدودیت‌هایی مواجه است. یکی دیگر از محدودیت‌های جذب دانش‌آموختگان، نداشتن تمایل مدیران عامل شرکت‌ها به استخدام نیروی جدید است، زیرا درآمد تعرفه‌های دریافتی از کشاورزان بین اعضای شرکت تقسیم می‌شود و با استخدام نیروی جدید، سهم اعضا و درآمد آن‌ها کاهش می‌یابد. به علاوه، به عقیده افرادی که در این گروه قرار دارند، سازمان نظام مهندسی برای جذب دانش‌آموختگان در شرکت‌های نام‌برده، ضوابط و قوانین مشخصی ندارد (۲)، این مسئله موجب محدودیت در جذب دانش‌آموختگان کشاورزی

1. Scree plot

۲. اعداد داخل پرانتز، شماره گویه‌ها (کارت‌ها) است.

کارشناسان شرکتها و تأخیر در انعقاد قراردادهای سالانه با اداره‌های مربوطه (ترویج، منابع طبیعی، امور دام و...) ایجاد شد (۱۷ و ۱۸). کارشناسان این گروه معتقدند این شرکتها بدون هیچ‌گونه نظارت و ارزیابی از سوی سازمان اداره می‌شوند و سازمان نظام مهندسی فقط در زمان عقد قرارداد و کسر سهم خود از مبلغ قراردادهای وارد عمل می‌شود. این افراد معتقدند سازمان نظام مهندسی وظایف شرکتها را به صورت مکتوب در اختیار آنها قرار داد (۲۱)، اما هیچ‌گونه نظارتی در زمینه انجام دادن این وظایف صورت نگرفت و سازمان در قبال کارشناسان پاسخگو نیست (۲۲). پایین بودن مبلغ حق الزحمه کارشناسان و تأخیر در انعقاد قراردادهای سالانه از مهم‌ترین دلایل شکل‌گیری این الگوی ذهنی است. نتایج مطالعه Rahimi et al. (2012) و Hassanpour & Sadighi (2011) نیز مؤید این مطلب است.

الگوی ذهنی چهارم: نگاه محافظه‌کارانه

این گروه منعکس‌کننده نگرش محافظه‌کارانه دو نفر از پاسخگویان است. با توجه به اینکه اعضای این گروه از مدیران عامل شرکتها بودند و نظرهای آنان می‌تواند در سرنوشت سایر اعضا مؤثر باشد، در گروهی مجزا طبقه‌بندی شدند. به باور این افراد، سازمان نظام مهندسی زمان برگزاری جلسه‌ها و برنامه‌های سازمان را به موقع از طریق پیامک به اطلاع کلیه کارشناسان می‌رساند (۷) و این یکی از نقاط قوت سازمان در اطلاع‌رسانی به موقع محسوب می‌شود. با توجه به اینکه در گذشته نشریه‌های سازمان (فصلنامه نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی) به صورت رایگان در اختیار اعضای نظام مهندسی قرار می‌گرفت، بسیاری از کارشناسان از مطالب آموزشی و اطلاعات مندرج در آنها استفاده می‌کردند، اما در حال حاضر، دریافت این نشریه‌ها منوط به پرداخت هزینه است. این مسئله موجب شد تعداد کمی از کارشناسان این نشریه‌ها را بخرند؛ بنابراین بخش زیادی از اعضا از مطالب تخصصی محروم بمانند. افراد این گروه، نحوه برخورد و پاسخگویی پرسنل نظام مهندسی را با اعضای شرکت‌های خدمات فنی مشاوره‌ای مناسب ارزیابی کردند (۱۱). در جدول ۴، گویه‌ها و آرایه‌های عملی آنها به تفکیک الگوهای ذهنی نمایش داده شد.

خدمت اثربخشی لازم را ندارد. یکی دیگر از جنبه‌های مورد تأیید این گروه، نبودن ضوابط ویژه در جلسه‌های مجمع عمومی هنگام رأی‌گیری برای تصویب بودجه پیشنهادی و تراز مالی سالانه سازمان است (۱۰). پاسخگویان بر این باورند که در جلسه‌های مذکور به اعتراضات اعضای شرکتها توجه نمی‌شود و تصمیم‌های نهایی بر مبنای نظرهای هیئت رئیسه نظام مهندسی اتخاذ می‌شود. یکی دیگر از موارد طرح‌شده از سوی افراد این گروه آن است که سازمان در ایجاد فرصت‌های شغلی جدید از طریق تصویب طرح‌های پیشنهادی اعضای شرکتها، اقدام مؤثری به عمل نمی‌آورد و در بسیاری از موارد هیچ‌گونه حمایت جدی از طرح‌های پیشنهادی کارشناسان صورت نمی‌گیرد (۱۳)، در حالی که براساس پژوهش Rahimi et al. (2012)، یکی از راه‌های درآمدزایی شرکت‌های خدمات فنی - مشاوره‌ای، انعقاد قراردادهای خصوصی است.

الگوی ذهنی سوم: پاسخگونی سازمان در قبال

شرکتها (نگاه ساختارگرایانه)

این گروه منعکس‌کننده نظرهای پنج نفر از پاسخگویان است. این افراد اذعان دارند نظام مهندسی نشریه‌های سازمان (فصلنامه، خبرنامه) را به موقع در اختیار اعضا قرار می‌دهد (۶). این امر در آموزش‌های تخصصی و اطلاع‌رسانی به کارشناسان در زمینه مسائل صنفی تأثیر شایان توجهی دارد. کارشناسان این گروه معتقدند، حق بیمه‌ای که باید کارشناسان شرکتها بپردازند بسیار بالاست (۱۹). در حال حاضر، ماهانه حدود یک میلیون و دویست هزار ریال از حقوق اعضای شرکت بابت حق بیمه کسر می‌شود که با توجه به ثابت ماندن مبلغ قراردادهای آنها از بدو تأسیس شرکتها از یک سو و افزایش سالانه حق بیمه از سوی دیگر، موجب نارضایتی کارشناسان از سازمان نظام مهندسی می‌شود؛ به دلیل اینکه تاکنون سازمان نظام مهندسی در راستای کاهش حق بیمه هیچ‌گونه پیگیری و مکاتبه‌ای با سازمان تأمین اجتماعی انجام نداده است. به علاوه، انتظار این افراد از سازمان نظام مهندسی آن است که به عنوان پلی ارتباطی، مسائل و مطالبه‌های کارشناسان را به مسئولان سازمان جهاد کشاورزی منتقل کند، در حالی که به باور این افراد سازمان نظام مهندسی نتوانسته است نقش ارتباطی خود را به خوبی ایفا کند (۱۵). در نتیجه، مشکلاتی نظیر پرداخت نکردن به موقع حق الزحمه

جدول ۴. آرایه‌های عاملی به تفکیک الگوهای ذهنی چهارگانه

گویه‌ها	آرایه‌های عاملی الگوی ذهنی اول	آرایه‌های عاملی الگوی ذهنی دوم	آرایه‌های عاملی الگوی ذهنی سوم	آرایه‌های عاملی الگوی ذهنی چهارم
۱ ایجاد اشتغال برای فارغ‌التحصیلان	+۴	+۳	۰	-۲
۲ نبودن ضوابط و قواعد ویژه برای جذب	+۳	-۴	-۳	-۱
۳ بی‌توجهی به جذب افراد بومی در شرکت‌ها	+۳	+۳	۰	-۴
۴ توجه به نیازهای آموزشی در برگزاری دوره‌های آموزشی	+۲	+۴	+۱	+۲
۵ برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌های تخصصی	+۲	-۲	-۱	۰
۶ در اختیار قراردادن به موقع نشریه‌های سازمان (فصلنامه)	+۲	-۱	+۳	-۳
۷ اطلاع‌رسانی به موقع در زمینه جلسه‌ها و برنامه‌های سازمان	+۱	۰	+۲	+۳
۸ سهولت دسترسی به سایت اینترنتی سازمان	+۱	+۲	-۲	+۲
۹ برگزاری منظم جلسه‌های مجمع عمومی	۰	+۱	۰	+۲
۱۰ رأی‌گیری مطابق با ضوابط برای تصویب بودجه و تراز مالی سالانه	+۱	-۳	۰	+۱
۱۱ برخورد مناسب کارکنان سازمان با کارشناسان شرکت‌ها	۰	-۱	-۱	+۳
۱۲ پرداخت وام و تسهیلات از طریق صندوق رفاه	۰	-۲	+۲	۰
۱۳ حمایت و پشتیبانی برای ایجاد فرصت‌های شغلی جدید	۰	-۳	+۱	-۱
۱۴ فراهم کردن زمینه برای آشنایی کارشناسان با افراد کارآفرین	۰	۰	+۴	۰
۱۵ ارجاع مطالبه‌های کارشناسان به سازمان جهاد کشاورزی	+۱	-۲	-۴	-۳
۱۶ دفاع از حقوق کارشناسان در مقابل سایر سازمان‌ها و اداره‌ها	-۱	+۱	۰	+۴
۱۷ انعقاد به موقع و بدون تأخیر قرارداد سالانه با اداره‌های مربوطه	-۱	+۲	-۲	+۱
۱۸ بی‌توجهی به پرداخت به موقع حق‌الزحمه کارشناسان	-۱	۰	-۱	+۱
۱۹ اقدام نکردن برای کاهش مبلغ حق بیمه پرداختی	-۱	-۱	+۳	-۱
۲۰ تلاش نکردن سازمان در زمینه تأمین امنیت و آینده شغلی	-۲	+۱	-۱	۰
۲۱ تدوین شرح وظایف مدون برای کارشناسان	-۲	۰	+۱	۰
۲۲ نظارت و ارزیابی فعالیت‌های شرکت‌ها و کارشناسان	-۲	+۲	-۳	-۲
۲۳ پیگیری مسائل و مشکلات کارشناسان شرکت‌ها	-۳	-۱	+۱	+۱
۲۴ نظارت بر فعالیت‌های مدیران عامل شرکت‌ها	-۳	۰	+۲	-۱
۲۵ حمایت از حقوق کارشناسان در مقابل مدیران عامل	-۴	+۱	-۲	-۲

کشاورزی، نظارت و ارزیابی فعالیت‌های شرکت‌ها و کارشناسان و حمایت از حقوق کارشناسان در مقابل مدیران عامل مخالف بودند (۲۲، ۱۵ و ۲۵).

نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه بررسی نگرش کارشناسان شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی در استان کرمانشاه بود. بهره‌گیری از روش کیو این فرصت را به پژوهشگران داد که

براساس نتایج مندرج در جدول بالا، می‌توان گفت هرچند کارشناسان مورد مطالعه الگوهای ذهنی متفاوتی داشتند، اما نتایج مربوط به آرایه‌های عاملی (جدول ۴) مؤید آن است که کارشناسان در پاره‌ای از موارد نیز اتفاق نظر داشتند؛ برای مثال اکثر پاسخگویان با گویه‌هایی نظیر اطلاع‌رسانی به موقع در زمینه جلسه‌ها و برنامه‌های سازمان و سهولت دسترسی به سایت اینترنتی مربوطه موافق بودند (۷ و ۸). همچنین، کارشناسان عضو شرکت‌های خدمات فنی- مشاوره‌ای با مواردی نظیر ارجاع مطالبه‌های کارشناسان به سازمان جهاد

پیشنهادها

نگرش کارشناسان شرکت های خدمات فنی - مشاوره ای درباره عملکرد سازمان نظام مهندسی در چهار الگوی ذهنی آرمان گرایانه، منتقدانه، محافظه کارانه و ساختارگرایانه دسته بندی شد. پیشنهادهای مربوط به هریک از این الگوهای ذهنی به تفکیک در زیر آمده است:

۱. نگاه آرمان گرایانه: سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی استان کرمانشاه باید ایجاد آگاهی در میان کارشناسان عضو شرکت های خدمات فنی - مشاوره ای را در اولویت قرار دهد تا بتواند از این طریق رسالت ها و فلسفه تأسیس سازمان را به اعضا ابلاغ کند. به این ترتیب، کارشناسان عضو مجاب می شوند سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی سکوی پرتاب اعضا در پشت میز مشاغل نیست، بلکه فرصتی است که اعضا توانمندی های خود را در محیط واقعی - که همان روستاست - تقویت می کنند و در نتیجه دانش خود را که کالایی تجاری است در قبال دریافت وجه در اختیار مشتریان خود (کشاورزان) قرار دهند.

۲. نگاه منتقدانه: از آنجاکه بی توجهی به نیازهای آموزشی کارشناسان در طراحی دوره های آموزشی از جمله عواملی است که سبب شکل گیری این الگوی ذهنی شد، برای تغییر نگرش منتقدانه اعضا پیشنهاد می شود سازمان نظام مهندسی تلاش کند که به رسالت اصلی خود جامه عمل بپوشاند. در این راستا، چنانچه دوره های آموزشی ضمن خدمت اعضا براساس نیازهای آموزشی آنان برگزار شود، نگرش منتقدانه تا حدی تعدیل می شود. به علاوه، توصیه می شود سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه نیز به تعهدهای خود در قبال اعضا تلاش بیشتری داشته باشد.

۳. نگاه محافظه کارانه: این نگرش بیشتر از سوی مدیران عامل شرکت ها به دست آمد؛ بنابراین پیشنهاد می شود مدیران سعی کنند جلسه های مختلفی را با مسئولان نظام مهندسی برای رفع مشکلات کارشناسان شرکت ها برگزار کنند و مسائل و مشکلات اعضا را به ریاست سازمان انتقال دهند.

۴. نگاه ساختارگرایانه: از آنجاکه این دیدگاه ضعف ساختاری سازمان نظام مهندسی را آشکار می کند، باید مدیران شرکت ها در زمینه حل مباحث زیرساختی نظیر حق بیمه، مبالغ قراردادهای، انعقاد قراردادهای سالانه و... با مسئولان جهاد کشاورزی استان مذاکره کنند.

دیدگاه کلی کارشناسان شرکت های خدمات فنی - مشاوره ای را درباره سازمان بررسی کنند. نتایج نشان داد در مجموع ۳۳ نفر از ۴۵ کارشناس مورد مطالعه، نوعی نگرش آرمان گرایانه و در عین حال منتقدانه درباره سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی دارند. شاید بتوان این نوع نگرش را در بسیاری از کشورهای مشابه که نظام ترویج آنان در حال گذار از قالب دولتی به نیمه دولتی یا خصوصی است. تاریخچه طولانی مدیریت متمرکز نظام ترویج ایران در وزارت کشاورزی و وزارت جهاد سازندگی و پس از آن در وزارت جهاد کشاورزی بر کسی پوشیده نیست. ترویج کشاورزی که «تغییر» را رسالت اصلی خود می داند، اکنون با تغییری ساختاری در سطوح مختلف مواجه شده است. چنین تغییری در کشورهای درحال توسعه، روندی تدریجی و پیش رونده دارد (Burton, 2013). به نظر می رسد نگرش آرمان گرایانه در میان کارشناسان شرکت های خدمات فنی - مشاوره ای دور از انتظار نیست. آنان ترجیح می دهند سازمان به تمامی نیازهای آنان پاسخگو باشد؛ بنابراین با نگاه منتقدانه به چالش های عضویت در این سازمان نیز اشاره می کنند. این یافته با نظریه انتظار - ارزش کاملاً سازگار است. چنان که قبلاً نیز اشاره شد، در این نظریه چهار پیش فرض برای عضویت افراد در سازمان ها مطرح است؛ در پیش فرض اول آمده است افراد براساس نیازها، انگیزه ها و تجربه های گذشته خود در سازمان ها عضو یا مشغول به کار می شوند. در پیش فرض دوم آمده است افراد بر مبنای انتظاراتی که از سازمان دارند، رفتارهای انطباقی نشان می دهند و در پیش فرض سوم این گونه مطرح شده است که افراد انتظاراتی مادی نظیر حقوق و پاداش از سازمان خود دارند و بالاخره، در پیش فرض چهارم آمده است افراد سعی می کنند عملکرد خود را از طریق عضویت در سازمان ها بهبود بخشند. کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی با نگرش آرمان گرایانه تلاش می کنند نیازها و علایق خود را محقق سازند؛ بنابراین هنگامی که این نیازها مرتفع نمی شود، نگرش منتقدانه آنان نمود پیدا می کند؛ به دلیل اینکه طبق نظریه انتظار - ارزش، بار ارزشی عضویت اعضا در سازمان آن گونه که باید برآورده نمی شود و در نتیجه، به عنوان منتقدان سازمان عملکرد آن را ارزیابی می کنند.

REFERENCES

- Abzari, M., Safarnia, H., & Abasi, A. (2008). The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Attitudes of University Faculties. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 10 (3). (In Farsi).
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behaviour*. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2).
- Alibaygi, A.M., & Barani, S.H. (2012). Analysis of Generic Competencies Required for University Graduates: Perceptions of Agricultural Engineers and Managers (Kermanshah Province). *Iranian journal of agricultural economics and development research*, 43(2), No. 1. (In Farsi).
- Alipour, M., & Dehghani, K. (2013). Agricultural student's attitude towards entrepreneurial activity in form of agricultural cooperatives. *Iran agricultural extension and education journal*. Vol. 8(2). (In Farsi).
- Alvani, M., & Memarzade, G.H. R. (1995). *Organizational Behaviour*. Tehran: Morvarid Publication. (In Farsi).
- Araghi, M. (1994). *The Survey of Job Satisfaction and Organizational Behaviour among Ahvaz Steel Workers*. Ms. C Thesis of Esfahan University. (In Farsi).
- Ashkar, S. (2003). *The survey of Factors Affecting Job Satisfaction among Fisher's Extension Experts*. Ms. C Thesis of Tehran University. (In Farsi).
- Burton, S. E. (2013). Status of agricultural extension and rural advisory services worldwide. 21th European Seminar on Extension Education/ Extension Education Worldwide, Antalya.
- Donner, J. (2001). Using Q-sort in Participatory Processes: An Introduction to Methodology, *Social Development Paper*, 36(4).
- Goldman, I., & Emke, I. (1991). Communication and Canadian identity: A Q-methodological study. *Canadian journal of communication*, 16(1).
- Hall, C. (2008). Identifying Farmer Attitudes towards Genetically Modified Crops in Scotland. *Geoforum*, 39. Available at www.Science direct.com.
- Hassanpour, M.R., & Sadighi, H. (2011). An Assessment of Job Satisfaction Rate Among the Experts Engaged at the Agricultural Engineering And Technical Consultation Services Companies, In Kermanshah City. *Iranian journal of agricultural economics and development research*, 42(2), No. 3. (In Farsi).
- Kerlinger, N. F. (1973). *Foundations of behavioral research*. Published in the United states of America.
- Khoshkhabar, A. (1994). *Tabriz School Administrator's Attitude towards their Own Job*. Ms. C Thesis of Alame Tabatabaiee University. (In Farsi).
- Khoshgoyanfard, A. R. (2007). *Q Methodology*. Tehran: Islamic Republic of Iran Broadcasting, Research Center. (In Farsi).
- Kolman, L., & Rymesova, p. (2007). Attitudes to Work and Organization as a Part of a Competency Model. *AGRIC. ECON. CZECH*, 53.
- Lajevardi, A. (2010). *The Role of Think Tank Centres Authorized by the Ministry of Science, Research and Technology in Public Policies: A Research Based on Q Methodology*. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. No. 55. (In Farsi).
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Management Business and Administration*, Vol. 15(1).
- Mahdian Broujeni, M., & Ahmadvand. M. (2012). Determinants of agricultural engineering and technical consulting services firms (AETCSFs) activities in Broujen county. *Iran agricultural extension and education journal*, Vol. 8, No. 1. (In Farsi).
- McKeown, B. F., & Thomas, D. (1998). *Q Methodology*, Sage Publication, Inc.
- Militello, M., & Benham, K. P. (2010). Sorting Out Collective Leadership: How Q-Methodology Can be Used to Evaluate Leadership Development. *The Leadership Quarterly*. 21.
- Mohsenin, M. (1998). Employment Problems and Obstacles of Agricultural Graduates. *Journal of Agricultural Economics*. No. 23. (In Farsi).
- Mohseni, M. (1996). *Survey of Awareness, Attitude and Social- Cultural Behaviours in Iran*. Tehran: Islamic Culture and Guidance Basic Research Center. (In Farsi).
- Moradian, F. (2011). *Q Methodology*. *Social*

- Science Monthly Review: Iranian Book Review and Information Journal. No. 37. (In Farsi).
- Pourezzat, A. A., & Heydari, E. (2011). Identification and classification of knowledge of challenges and barriers using the Q. Journal of Science and Technology Policy. No. 1, Fall 1390. (In Farsi).
- Previte, J., Pini, B., & Haslam- McKenzie, F. (2007). Q methodology and rural research. UK Sociologia ruralis, Vol. 47, No. 2.
- Rafipour, F. (1993). Villager's Attitudes towards Jihad Sazandegi. Tehran: Rural Issues Research Center, Jihad Sazandegi. (In Farsi).
- Rahimi, M.K., Zarafshani, K., Noori, M., Abbasizadeh Ganavati, S., & Rostami, F. (2012). Operation Analysis of Engineering Councils of Agriculture in Kermanshah and Zanjan Provinces. Journal of rural research, No. 4. (In Farsi).
- Riggs, k., & Beus, k. (1993). Job satisfaction in extension. Journal of extension, Vol. 31, No. 2, Summer 1993.
- Saroghi, A. (1996). The Relationship between Organizational Commitment and Turnover Tendency. Journal of Public Administration. No. 35. (In Farsi).
- Shahavali, M., Nooripoor, M. (2007). Factors Affecting Agricultural Students Attitude: Practical Guidance for Agriculture Major Applicants. Iranian Agricultural Extension and Education Journal. Vol 3. No 1. (In Farsi).
- Steron, H. (1998). Organizational Commitment. Journal of Management in Education. Vol. 5. No. 17.
- Van Exel, J., & De Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview, Available at www.Jobvanexel.nl.
- Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing Q-methodology: theory, method and interpretation. Qualitative research in psychology, 2(1).

Archive of SID