

## مقایسه ویژگی‌های عاملین ترویج در وزارتخانه‌های کشاورزی و جهاد سازندگی (سابق) به منظور تعیین و اولویت‌بندی ویژگی‌های مطلوب برای نظام ترویج وزارت جهاد کشاورزی

علیقلی حیدری، سید محمود حسینی و اسماعیل شهبازی<sup>۱</sup>

### چکیده

نیروی انسانی ترویج یک عامل کلیدی در فرآیند توسعه روستایی و کشاورزی به شمار می‌رود. برای یک نظام ترویجی موفق، تعداد مکفی از کارکنان خوب آموزش دیده ترویجی از منابع اساسی محسوب می‌گردد. دیگر سازه‌ها مانند بستر محیط، منابع مالی، ساختار و مدیریت نیز مستقیماً بر کارکرد موفقیت‌آمیز یک نظام تاثیر می‌گذارد، اما منبع انسانی، زیربنا و یا شالوده یک نظام ترویجی است. هدف کلی مقاله، مقایسه ویژگی‌های عاملین ترویج در وزارتخانه‌های کشاورزی و جهاد سازندگی سابق بمنظور تعیین و اولویت‌بندی ویژگی‌های مطلوب برای نظام ترویج وزارت جهاد کشاورزی می‌باشد. این مقاله بر اساس نتایج تحقیقی است که جامعه آماری آن را کلیه متخصصین ترویج و آموزش کشاورزی کشور تشکیل داده اند. نتایج نشان می‌دهد وضعیت نیروی انسانی ترویج بویژه در دهه اخیر دارای فراز و نشیب‌های قابل توجه بوده و از ابعاد کمی در ارتباط با سطح پوشش برنامه‌های آموزشی و ترویجی و از ابعاد کیفی بویژه در ارتباط با سطح تحصیلات، ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز همواره با وضعیت مطلوب و قابل قبول فاصله داشته است که این امر عملکرد نظام ترویج در ایران را تحت تاثیر قرار داده است. از دیدگاه پاسخگویان، عاملین ترویج جهاد سازندگی در زمینه‌های: مهارت ارتباطی مناسب با روستاییان، توانایی ایجاد تنوع در برنامه‌های ترویجی، داشتن روحیه مردم‌گرایی و خودباوری و اعتماد به نفس با عاملین ترویج وزارت کشاورزی تفاوت دارند و در موارد مذکور میانگین‌های بدست آمده برای عاملین ترویج جهاد سازندگی بالاتر است و متقابلاً در زمینه‌های: توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق، آشنایی با مسائل فنی و تخصصی کشاورزی، آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و توانایی در گزارش‌نویسی و ثبت و ضبط وقایع، میانگین‌های بدست آمده برای عاملین ترویج وزارت کشاورزی بالاتر بوده و تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مورد اشاره دیده می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** مقایسه، ویژگی‌ها، عاملین ترویج، وزارت کشاورزی، وزارت جهادسازندگی، وزارت جهاد کشاورزی.

۱- به ترتیب، مشاور معاون وزیر و رئیس ستاد تخصصی ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی؛ استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران؛ و استاد پژوهشکده علوم محیطی، دانشگاه شهید بهشتی. ([alihedary1345@yahoo.com](mailto:alihedary1345@yahoo.com))

## مقدمه

سابق دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم بوده اند و در انتهای این دهه درصد فوق به ۳۶/۵ تقلیل پیدا کرده است که در هر دو مقطع (ابتدا و انتهای دهه) پست‌های مصوب تشکیلات ترویجی برای مقاطع دیپلم و پائین‌تر حدود پنج درصد بوده است. از لحاظ تناسب رشته تحصیلی با پست‌های سازمانی نیز مشکل جدی دیده می‌شود و بخش قابل توجهی از نیروها دارای رشته‌های غیر مرتبط و یا رشته‌هایی با ارتباط کم نسبت به پست سازمانی مورد تصدی می‌باشند. در تشکیلات ترویجی وزارت کشاورزی سابق، نیروها از لحاظ سطح تحصیلات و تناسب رشته‌های تحصیلی با پست مورد تصدی از وضعیت بهتری برخوردار بودند با این وجود در پایان دهه گذشته بیش از ۲۳ درصد پرسنل ترویجی در مقطع تحصیلی دیپلم و پائین‌تر از آن قرار داشتند که نشانگر وجود فاصله قابل توجه با وضعیت مطلوب می‌باشد (حیدری، ۱۳۸۲).

عواملان ترویج به مثابه بهترین و مهمترین عامل اصلی ارتباط میان مؤسسات، آژانسها، مراکز و نظام متولی امر روستا و کشاورزی، بویژه هماهنگی و کاهش تفاوتها در ارائه خدمات مناسب و مطلوب به روستائیان می‌باشند. عاملین ترویج در فرایند کشاورزی، نقش ارتباط دهنده میان مولدان و محققان را برعهده دارند که این نقشها می‌تواند در محورهای عملیاتی به شرح زیر اجرا شود.

(الف) در نقش انتقال اطلاعات با درک صحیح و کامل وضعیت و شخصیت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی حاکم بر جامعه کشاورزی، (ب) توانمند بودن در تقویت اعتماد به نفس و افزایش ظرفیت و خوداتکایی در حل و فصل مشکلات و موانع موجود جوامع تولید کننده، (ج) در نقش تسهیل کننده و تسریع کننده فرآیند پذیرش بخصوص در شناسایی دقیق‌تر عوامل انگیزشی پذیرش و القاء ایده‌ها و راهبردهای مناسب و همدلی کردن با آنان بویژه از طریق گوش کردن دلسوزانه به مشکلات و تشویق آنان به طرق مختلف، (د) به عنوان ایجاد کننده انگیزه، از طریق کمک به کشاورزان تا با احساس نیاز بیشتر به منابع علمی و توصیه‌های فنی و با اعتماد به نفس بیشتر و خوداتکایی، به امر ارتقاء علمی و تجربی خود همت کنند (شهبازی، ۱۳۷۵).

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه یک کشور است. این اصلی مورد پذیرش عموم است که از دیرباز به عنوان مهمترین عامل پیشرفت هر کشور و ملت به شمار آمده است (بارفورد و بدیان، ۱۳۷۵). رشد و توسعه بشری از طریق انسانهای توسعه یافته امکان‌پذیر می‌گردد و منابع انسانی زمانی بهره‌ور و کارآمد خواهند شد که به سرمایه انسانی تبدیل شوند و سرمایه انسانی چیزی نیست جز انباشت مهارت، تخصص و دانش فنی. بر همین اساس لازم است که نیاز هر سازمان به افراد متخصص و کارشناس از ابعاد کمی و کیفی با توجه به حجم فعالیتهای حال و آینده مشخص گردد. همچنین تغییرات بنیادی میسر نیست مگر اینکه در زمینه نیروی انسانی، اصلاح ساختار سازمانی و تغییرات و تحولات لازم منطبق با وضعیت مطلوب و متناسب با نیازهای تشکیلاتی صورت پذیرد. نیروی انسانی ماهر در هر سازمانی اگر در جایگاه واقعی خود قرارگیرد می‌تواند تولید، خدمات و پایداری سازمان را متحول نماید به شرطی که به امر سازماندهی، انگیزش و بهسازی آن توجه کافی شده باشد (وزارت جهادکشاورزی، ۱۳۸۲).

کلیاتی که در باب اهمیت و جایگاه توسعه منابع انسانی و سرمایه‌گذاری در زمینه منابع انسانی اشاره شد، در سازمانهای ترویجی نیز کاملاً مصداق داشته و بطور کلی نیروی انسانی ترویجی یک عامل کلیدی در فرآیند توسعه روستایی و کشاورزی به شمار می‌رود. برای یک نظام ترویجی موفق، تعداد مکفی از کارکنان خوب آموزش دیده ترویجی از منابع اساسی محسوب می‌گردد. دیگر سازه‌ها مانند بستر محیطی، منابع مالی، ساختار و مدیریت نیز مستقیماً بر کارکرد موفقیت‌آمیز یک نظام تاثیر می‌گذارد، اما منبع انسانی، زیربنا و یا شالوده یک نظام ترویجی است. بدون تعداد بسنده‌ای از کارکنان خوب و آموزش‌دیده، ترویج از نظر توانایی طرح‌ریزی و اجرای موثر برنامه‌های آموزشی و دیگر فعالیتهای انتقال تکنولوژی در محدودیتی جدی قرار خواهد گرفت (فائو، ۱۳۷۹).

بررسی‌های انجام شده نشان داده است که در ابتدای دهه گذشته ۸۱/۷ درصد پرسنل ترویجی وزارت جهادسازندگی

۵- مهارت‌های مدیریتی (درک کارکرد و اجرای مؤثر سیستم نظارتی برای داوطلبان؛ داشتن تفکر خلاق جهت تحقق اهداف و مواجهه با تقاضاهای فزاینده؛ شایستگی در ارزیابی و پالایش داوطلبان؛ شایستگی در جذب داوطلبان؛ شایستگی در همسو نمودن نیازهای مؤسسه با نیازهای داوطلبان؛ شایستگی در هدایت و آموزش داوطلبان؛ شایستگی در حفظ داوطلبان، مخاطبین و سازمان؛ شایستگی در ارزیابی تلاش و فعالیت اجرایی داوطلبان). همچنین، شایستگی‌های مورد نیاز برای موفقیت مروج و سرپرست در سطوح محلی در قالب جدول ۱ ارائه شده است (Cooper, 2001).

در مطالعات ترویج کشاورزی ایالت تگزاس از یادگیری شخصی خود توسعه‌ای و ارتقای انگیزش درونی به عنوان توانمندیهای اصلی عاملین ترویج برای آینده یاد شده است. از مشخصه‌های شایستگی یادگیری شخصی خود توسعه‌ای توانایی فرد برای خلق ایده‌های مختلف می‌باشد (Ayers & Stone, 1999).

اون برخی قابلیت‌های جانبی کارکنان ترویج را تیم‌سازی، مدیریت بودجه، مدل‌سازی روشها، مدیریت تغییر، ارزشیابی و پاسخگویی، آموزش پرسنلی و اعزام و ... می‌داند (Oven, 2004).

علاوه بر موارد مورد اشاره، عاملین ترویج بایستی واجد ویژگیها، مهارتها و توانایی‌هایی باشند که به برخی از موارد آن اشاره می‌شود (شهبازی، ۱۳۷۵):

مهارت ارتباطی با مراکز تحقیقاتی  
توانایی مدیریتی در حیطه اختیارات  
توانایی محسوس کردن نیازهای غیر محسوس روستاییان  
آشنایی با شیوه‌ها و نظام بهره‌برداری متداول در منطقه  
آشنایی با مسایل فنی و تخصصی در بخش کشاورزی و امور روستایی

آشنایی با قوانین و مقررات و اهداف و سیاستها.

بر این اساس، هدف کلی این مقاله مقایسه ویژگیهای عاملین ترویج در وزارتخانه‌های کشاورزی و جهاد سازندگی سابق بمنظور تعیین و اولویت‌بندی ویژگیهای مطلوب برای نظام ترویج وزارت جهاد کشاورزی می‌باشد.

علاوه بر صاحب‌نظران داخلی بسیاری از متخصصین کشورهای مختلف نیز این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند که تنها به ذکر چند مورد اکتفا می‌شود:

لیاقت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز مروجان سرپرست گروههای داوطلب برای دهه آینده از دیدگاه بوید به پنج گروه اصلی دسته‌بندی شده اند (Boyd, 2004):

۱- رهبری سازمانی (توانایی دستیابی به نیازهای مخاطبین، جوامع، داوطلبین و سازمان؛ توانایی هدایت و پیگیری نیازها در قالب طرح‌ها و عملیات؛ همسو نمودن مأموریت‌های سازمانی با کلیه ذینفعان و سایرین؛ متعهد بودن نسبت به مأموریت‌های سازمانی؛ ایجاد تکنولوژی برای سنجش اثرات برنامه؛ مهارت برنامه‌ریزی استراتژیک بلند مدت و مهارت برنامه‌ریزی و سازماندهی در کوتاه مدت)

۲- رهبری و هدایت سیستم‌ها (همکاری و مساعدت کردن با دیگران؛ مدیریت مشارکتی به معنی تفویض وظیفه مدیریت به دیگران در مواردی که نیاز به توانمندی خاصی احساس می‌شود؛ درک و استفاده از پویایی گروهی، ویژگیهای شخصیتی و استراتژی‌های گروه‌سازی؛ داشتن درک سیستمی نسبت به انجام امور؛ تمایل به تسهیم قدرت و کنترل با دیگران؛ توانایی در اعمال مشاوره داخلی در مدیریت داوطلبان در درون سازمان؛ ایجاد محیط سازنده برای آموزش و عملکرد بهتر داوطلبان و انرژی و بینش مثبت و در جستجوی موفقیت و کمک به دیگران)

۳- فرهنگ سازمانی (توانایی در انجام مشاوره داخلی در مدیریت داوطلبان درون سازمانی؛ ایجاد محیط سازنده برای آموزش و عملکرد بهتر داوطلبان؛ انرژی و بینش مثبت - در جستجوی موفقیت و کمک به دیگران؛ التزام عملی و شور و اشتیاق برای یادگیری از داوطلبان؛ مهارت ارتباطی و توانایی ایجاد انگیزه و انجام کار مؤثر با دیگران و اعتماد کردن به داوطلبان برای انجام امور محوله)

۴- مهارت‌های شخصی (توانایی پیش‌بینی و مدیریت تغییر؛ داشتن تفکر خلاق جهت تحقق اهداف و مواجهه با تقاضاهای فزاینده؛ مهارت‌های ارتباطی اعم از شفاهی، یرشفاهی و گوش‌دانی؛ مهارت در حل و فصل اختلافات؛ مهارت مردمی و توسعه و پیشرفت همه افراد)

جدول ۱- شایستگی‌های مورد نیاز برای موفقیت مروج و سرپرست در سطوح محلی

شایستگی‌های مورد نیاز برای موفقیت مروج و سرپرست در سطوح محلی	
توانایی طراحی برنامه بر مبنای نیازها.....	توانایی تفکیک خواسته و نیاز
جلب همکاری مردم در طراحی برنامه.....	گروه‌های هدف
اجرای برنامه جهت رفع نیاز.....	توسعه رهبران داوطلب
آموزش مهارت تصمیم‌گیری به بهره‌برداران.....	ارزشیابی برنامه‌ها
توانایی کار کردن با رهبران کلیدی.....	به عنوان یک مشاور امین
پیگیری ارتباطات.....	مهارت‌های روابط عمومی
درک سهم و نقش بخش کشاورزی در جامعه محلی.....	توانایی در مکان‌یابی و استفاده از منابع بیرونی
توانایی برای تحقیق و نگارش.....	توانایی گفتن من نمی‌دانم
ملتزم و درگیر در اجرای برنامه‌ها.....	مهارت ارتباطی (کلامی و نوشتاری)
مهارت‌های سواد رایانه.....	ارتقاء مداوم توانایی‌های فردی
داشتن عادت خوب خواندن.....	دانش برنامه‌های ترویجی
مهارت در صحبت کردن‌های عمومی.....	آشنایی با شیوه‌ها و رهیافت‌های آموزشی و یادگیری
توانایی و تسلط موضوعی.....	پیگیر و علاقمند در زمینه‌های تخصصی و یادگیری آنها
تجربه کاری.....	تجربه آموزشی
استفاده از اعتبار خود در مواقع ضروری و مناسب.....	علاقمند به همه مناطق برنامه
تقویت و برجسته‌سازی کار تیمی و خود عضوی از گروه باشد.....	سابقه در بخش کشاورزی (نظری و عملی)
مراقبت، خدمت و بندرت نه گفتن.....	انعطاف‌پذیری، استقبال از تحولات و روشن فکر بودن
مهارت‌های مردم دوستی، با شخصیت و آماده کار با همه گروه‌ها.....	خلاق و نوآور
تحمل پذیری.....	داشتن نگرش مثبت
خود انگیزنده مصمم و ایثارگر.....	خوش اخلاق و برون‌گرا
علاقمند به ایجاد تغییر و تحول.....	توانایی ترغیب دیگران
توانمند در فرآیند تصمیم‌گیری.....	مهارت و توانایی در مدیریت و حل و فصل مناقشات
توانایی در رهبری.....	توانایی در ثبت و ضبط اسناد
مهارت در مدیریت زمان و توانایی در حل و فصل فوری مشکلات.....	توانایی در آموزش پرسنل
	فقط به خود متکی نبودن

منبع: Cooper, 2001

روش پژوهش

در این تحقیق عمدتاً از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. وسیله اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه می‌باشد. به منظور دستیابی به اطلاعات مورد نیاز در تحقیق با استفاده از پیش‌نگاشته‌ها، فرضیه‌ها، مصاحبه‌ها و پرسشهای تحقیق، پرسشنامه‌ای تهیه و پس از تکمیل اطلاعات جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در مجموع دو نوع پرسشنامه ۲۵ متغیر از دیدگاه پاسخگویان در مورد هر یک از عاملین ترویج شامل مدیران و سرپرستان، کارشناسان ترویج، کارشناسان موضوعی یا آموزشگران، مروجین دولتی و مددکاران ترویجی یا مروجین محلی در سه تشکیلات، وزارت جهاد سازندگی، وزارت کشاورزی و وزارت جهاد کشاورزی و ۱۰ متغیر در مورد پاسخگویان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. مهمترین سؤالاتی که تحقیق بدنبال پاسخگویی به آنهاست، به شرح زیر می‌باشد:

درصد) و پست‌های کارشناس و کارشناس مسئولی جمعاً با ۲۴ درصد پست‌ها در رتبه دوم قرار دارند.

#### الف) توصیف داده‌ها

برای توصیف داده‌ها از آماره‌های میانگین و انحراف معیار استفاده شده است و برای تلخیص اطلاعات در چارچوب مقاله میانگین نظرات پاسخگویان در مورد هر یک از عاملین ترویج (شامل مدیر و سرپرست؛ کارشناس ترویج؛ کارشناس متخصص موضوعی؛ مروج و مددکار) با هم جمع و سپس میانگین نهایی به عنوان نمره عاملین ترویج هر یک از وزارتخانه‌های کشاورزی، جهاد سازندگی و جهاد کشاورزی منظور شده است. ضمناً برای توصیف دقیق‌تر داده‌ها دامنه تغییرات میانگین در ۲۵ سوال مورد بررسی، محاسبه و میانگین‌ها به صورت نزولی مرتب شده‌اند.

چنانچه در جدول (۲) مشاهده می‌شود در موارد وفاق و همدلی با میانگین ۳/۷۳، آشنا بودن با مسائل فنی و تخصصی علوم کشاورزی در حد نیاز حرفه‌ای کشاورزان با میانگین ۳/۲۰ و خودباوری و اعتماد به نفس با میانگین ۳/۱۸ عاملین ترویج وزارت کشاورزی بالاترین میانگین‌ها و در سه ویژگی یا مهارت شامل: توانایی در استفاده مناسب و بجا از وسایل کمک آموزشی با میانگین ۲/۲۹، توانایی در ایجاد تنوع در برنامه‌های ترویجی و جهت‌گیری به سمت توسعه پایدار و ... با میانگین ۲/۲۱ و توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها با میانگین ۲/۱۲ پایین‌ترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده‌اند.

چنانچه در جدول (۳) مشاهده می‌شود، در موارد مردم‌گرایی با میانگین ۳/۸۹، وفاق و همدلی با میانگین ۳/۵۸ و خودباوری و اعتماد به نفس با میانگین ۳/۵۸ عاملین ترویج وزارت جهاد سازندگی بالاترین میانگین‌ها و در سه ویژگی یا مهارت شامل: مهارت در شیوه‌های اطلاع‌رسانی و تکنیک‌های متداول با میانگین ۲/۲۶، توانایی در استفاده مناسب و بجا از وسایل کمک آموزشی با میانگین ۲/۰۸ و توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق با میانگین ۱/۹۰ پایین‌ترین میانگین‌ها را به خود

- عاملین ترویج دو وزارتخانه از لحاظ ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌ها با هم چه تفاوتی دارند؟

- در وضعیت مطلوب، هر یک از عاملین ترویج در وزارت جهاد کشاورزی بایستی واجد چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌هایی باشند؟

جامعه آماری این تحقیق را کلیه متخصصین ترویج و آموزش کشاورزی کشور (۲۰۰ نفر) شامل اعضای هیأت علمی ترویج در دانشگاهها که با تشکیلات دو وزارتخانه جهاد سازندگی و کشاورزی سابق همکاری داشته‌اند و همچنین معاونین وزیر و مدیران کل و مدیران استانی ترویج در دو وزارتخانه و معاونین یا جانشینان آنان در سطح کشور و کارکنان فوق لیسانس ترویج و بالاتر در سطح کشور تشکیل می‌دهند. در نهایت ۵۰ درصد از بین اعضای انجمن و ۵۰ درصد مابقی از سایر افراد انتخاب شدند. نمونه تحقیق شامل ۱۹ استان کشور و دفتر مرکزی بوده که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. در مجموع ۹۹ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند.

در تحقیق حاضر برای توصیف و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی استفاده شده است. در بخش توصیف داده‌ها، میانگین، انحراف معیار و دسته‌بندی برای تلخیص، توصیف و سازماندهی اطلاعات استفاده شده است. در بخش تحلیلی نیز از آزمونهای من‌وایت‌نی‌یو و مقایسه میانگین و آزمون تکمیلی توکی استفاده شده است.

#### یافته‌ها و بحث

نزدیک به ۹۳ درصد پاسخگویان فوق لیسانس و بالاتر هستند. میانگین سنی پاسخگویان حدود ۴۰ سال می‌باشد. حداقل سابقه پاسخگویان ۴ سال و حداکثر آن ۵۳ سال و میانگین حدود ۱۴ سال می‌باشد و حدود ۷۰ درصد پاسخگویان حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت آموزشی و ترویجی را دارند. حدود دو سوم پاسخگویان در حال حاضر در وزارت جهاد کشاورزی و نزدیک به یک سوم آنان عضو هیأت علمی دانشگاه مشغول به کار هستند. بیشترین پست سازمانی پاسخگویان، پست هیأت علمی می‌باشد (۳۱)

جدول ۲- میزان برخورداری عاملین ترویج وزارت کشاورزی از ویژگیها و توانایی های مورد نیاز

انحراف معیار	میانگین امتیاز <sup>†</sup>	ویژگیها و توانایی های مورد نیاز عاملین ترویج
۰/۹۶	۳/۷۳	۱- وفاق و همدلی (روابط صمیمانه و دوستانه، اعتماد متقابل و...)
۰/۵۸	۳/۲۰	۲- آشنا بودن با مسائل فنی و تخصصی علوم کشاورزی در حد نیاز حرفه ای کشاورزان
۰/۴۵	۳/۱۸	۳- خودباوری و اعتماد به نفس
۰/۷۰	۳/۰۹	۴- مردم گرایی (تواضع، صداقت، ساده زیستی، سلوک رفتار با ارباب رجوع و ...)
۰/۶۰	۳/۰۹	۵- آشنا بودن با شیوهها و نظام های بهره برداری مرسوم و متداول در منطقه
۰/۶۱	۳/۱۰	۶- مهارت ارتباطی مناسب با روستائیان
۰/۳۸۳	۲/۸۷	۷- توانمندی در کار آموزشگری
۰/۶۱۴	۲/۸۰	۸- توانایی در جلب رهبران محلی
۰/۴۱۳	۲/۷۳	۹- مهارت در ساده و قابل فهم کردن پیامهای ترویجی
۰/۴۱۳	۲/۷۱	۱۰- برخورداری از توان افزایش مدیریت روستائیان
۰/۳۸۹	۲/۶۸	۱۱- برخورد نظام مند و سیستمی با فعالیتهای ترویجی
۰/۵۰	۲/۶۵	۱۲- آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعملها و استراتژی توسعه و کشاورزی و روستایی
۰/۳۹۳	۲/۵۹	۱۳- داشتن روحیه شور و مشورت
۰/۳۸۷	۲/۵۸	۱۴- خلاقیت و نوآوری
۰/۵۰	۲/۵۵	۱۵- توانایی مدیریتی در حیطه مسئولیت، اختیارات و منطقه جغرافیایی مربوطه
۰/۵۹	۲/۵۴	۱۶- توانایی در شناخت و اولویت بندی مسائل و مشکلات روستائیان با مشارکت خودشان
۰/۵۴۶	۲/۵۴	۱۷- توانایی در گزارش نویسی و ثبت و ضبط وقایع
۰/۴۰۷	۲/۵۱	۱۸- تشخیص دقیق روشها و تکنیکهای ترویجی مناسب با مراحل پنجگانه پذیرش
۰/۶۱	۲/۴۹	۱۹- توانایی در محسوس کردن نیازهای غیر محسوس روستائیان
۰/۵۲۶	۲/۴۵	۲۰- کلان نگری و جامع نگری
۰/۵۳	۲/۴۱	۲۱- مهارت در شیوه های اطلاع رسانی و تکنیک های متداول
۰/۷۲	۲/۳۴	۲۲- توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق
۰/۶۰	۲/۲۹	۲۳- توانایی در استفاده مناسب و بجا از وسایل کمک آموزشی
۰/۵۷	۲/۲۱	۲۴- توانایی در ایجاد تنوع در برنامه های ترویجی و جهت گیری به سمت توسعه پایدار و ...
۰/۳۱۰	۲/۱۲	۲۵- توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه ریزی و تصمیم گیری ها

<sup>†</sup> دامنه میانگین ها بین صفر تا پنج می باشد.

با قوانین و مقررات و دستورالعملها و استراتژی توسعه کشاورزی و روستایی با میانگین ۴/۶۸ برای عاملین ترویج وزارت جهاد کشاورزی از دیدگاه پاسخگویان دارای اولویت

اختصاص داده اند. چنانچه در جدول (۴) مشاهده می شود وفاق و همدلی با میانگین ۴/۷۰، برخورد نظام مند و سیستمی با فعالیتهای ترویجی با میانگین ۴/۷۰ و آشنایی

جدول ۳- میزان برخورداری عاملین ترویج وزارت جهاد سازندگی از ویژگی‌ها و توانایی‌های مورد نیاز

انحراف معیار	میانگین امتیاز <sup>†</sup>	ویژگیها و توانایی‌های مورد نیاز عاملین ترویج
۱/۱۵	۳/۸۹	۱- مردم‌گرایی (تواضع، صداقت، ساده زیستی، سلوک رفتار با ارباب رجوع و ...)
۰/۶۰	۳/۸۱	۲- وفاق و همدلی (روابط صمیمانه و دوستانه، اعتماد متقابل و ...)
۰/۵۴	۳/۵۸	۳- خودباوری و اعتماد به نفس
۰/۷۵	۳/۳۴	۴- مهارت ارتباطی مناسب با روستائیان
۰/۵۱۱	۳/۱۷	۵- توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها
۰/۵۶۱	۳/۱۶	۶- توانایی در جلب رهبران محلی
۰/۵۹۴	۳/۰۹	۷- داشتن روحیه شور و مشورت
۰/۶۱	۲/۹۱	۸- آشنا بودن با شیوه‌ها و نظام‌های بهره‌برداری مرسوم و متداول در منطقه
۰/۴۴۰	۲/۸۸	۹- توانمندی در کار آموزشگری
۰/۳۷۲	۲/۷۴	۱۰- برخورداری از توان افزایش مدیریت روستائیان
۰/۵۴۸	۲/۷۱	۱۱- خلاقیت و نوآوری
۰/۵۰۰	۲/۶۹	۱۲- مهارت در ساده و قابل فهم کردن پیامهای ترویجی
۰/۶۴	۲/۶۲	۱۳- توانایی در شناخت و اولویت‌بندی مسائل و مشکلات روستائیان با مشارکت خودشان
۰/۶۳	۲/۵۷	۱۴- توانایی مدیریتی در حیطه مسئولیت، اختیارات و منطقه جغرافیایی مربوطه
۰/۵۲	۲/۵۷	۱۵- تشخیص دقیق روشها و تکنیکهای ترویجی مناسب با مراحل پنجگانه پذیرش
۰/۵۲	۲/۵۷	۱۶- کلان‌نگری و جامع‌نگری
۰/۶۳	۲/۵۵	۱۷- توانایی در محسوس کردن نیازهای غیرمحسوس روستائیان
۰/۷۰	۲/۵۳	۱۸- توانایی در ایجاد تنوع در برنامه‌های ترویجی و جهت‌گیری به سمت توسعه پایدار و ...
۰/۵۵	۲/۴۴	۱۹- آشنا بودن با مسائل فنی و تخصصی علوم کشاورزی در حد نیاز حرفه‌ای کشاورزان
۰/۳۹۴	۲/۴۴	۲۰- برخورد نظام‌مند و سیستمی با فعالیتهای ترویجی
۰/۵۹	۲/۳۹	۲۱- آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و استراتژی توسعه و کشاورزی و روستایی
۰/۵۰۷	۲/۳۴	۲۲- توانایی در گزارش‌نویسی و ثبت و ضبط وقایع
۰/۶۱	۲/۲۶	۲۳- مهارت در شیوه‌های اطلاع‌رسانی و تکنیک‌های متداول
۰/۷۷	۲/۰۸	۲۴- توانایی در استفاده مناسب و بجا از وسایل کمک آموزشی
۰/۶۶	۱/۹۰	۲۵- توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق

<sup>†</sup> دامنه میانگین‌ها بین صفر تا پنج می‌باشد.

اطلاع‌رسانی و تکنیک‌های متداول با میانگین ۳/۸۲ پایین‌ترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده و از اولویت کمتری برای عاملین جهاد کشاورزی برخوردارند.

بالتری می‌باشند. و در سه ویژگی یا مهارت شامل: برخورداری از توان افزایش مدیریت روستائیان با میانگین ۴/۱۳، آشنا بودن با شیوه‌ها و نظام‌های بهره‌برداری مرسوم و متداول در منطقه با میانگین ۴/۱۱ و مهارت در شیوه‌های

جدول ۴- ویژگیها و توانایی‌های مورد نیاز عاملین ترویج وزارت جهاد کشاورزی در وضعیت مطلوب

ویژگیها و توانایی‌های مورد نیاز عاملین ترویج	میانگین <sup>†</sup>	انحراف معیار
۱- وفاق و همدلی (روابط صمیمانه و دوستانه، اعتماد متقابل و ...)	۴/۷۰	۰/۴۳
۲- برخورد نظام‌مند و سیستمی با فعالیتهای ترویجی	۴/۷۰	۰/۴۳۱
۳- آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و استراتژی توسعه و کشاورزی و روستایی	۴/۶۸	۰/۴۰
۴- توانایی در شناخت و اولویت‌بندی مسائل و مشکلات روستائیان با مشارکت خودشان	۴/۶۶	۰/۶۳
۵- توانایی در استفاده مناسب و بجا از وسایل کمک آموزشی	۴/۶۶	۰/۴۸
۶- داشتن روحیه شور و مشورت	۴/۵۱	۰/۴۰۷
۷- مهارت در ساده و قابل فهم کردن پیامهای ترویجی	۴/۴۷	۰/۳۷۱
۸- توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها	۴/۴۷	۰/۴۱۴
۹- خلاقیت و نوآوری	۴/۴۵	۰/۳۵۱
۱۰- خودباوری و اعتماد به نفس	۴/۴۱	۰/۴۶
۱۱- توانمندی در کار آموزشی	۴/۴۱	۰/۴۵۵
۱۲- تشخیص دقیق روشها و تکنیکهای ترویجی مناسب با مراحل پنجگانه پذیرش	۴/۴۱	۰/۴۲۴
۱۳- توانایی در جلب رهبران محلی	۴/۴۱	۰/۴۴۰
۱۴- مردم‌گرایی (تواضع، صداقت، ساده‌زیستی، سلوک رفتار با ارباب رجوع و ...)	۴/۳۳	۰/۵۲
۱۵- توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق	۴/۳۰	۰/۴۸
۱۶- توانایی در ایجاد تنوع در برنامه‌های ترویجی و جهت‌گیری به سمت توسعه پایدار و ...	۴/۲۹	۰/۵۳
۱۷- توانایی در محسوس کردن نیازهای غیر محسوس روستائیان	۴/۲۷	۰/۶۱
۱۸- آشنا بودن با مسائل فنی و تخصصی علوم کشاورزی در حد نیاز حرفه‌ای کشاورزان	۴/۲۵	۰/۵۲
۱۹- توانایی مدیریتی در حیطه مسئولیت، اختیارات و منطقه جغرافیایی مربوطه	۴/۲۳	۰/۵۰
۲۰- کلان‌نگری و جامع‌نگری	۴/۲۲	۰/۴۴۴
۲۱- مهارت ارتباطی مناسب با روستائیان	۴/۲۰	۰/۵۸
۲۲- توانایی در گزارش‌نویسی و ثبت و ضبط وقایع	۴/۱۵	۰/۳۷۹
۲۳- برخورداری از توان افزایش مدیریت روستائیان	۴/۱۳	۰/۲۵۰
۲۴- آشنا بودن با شیوه‌ها و نظام‌های بهره‌برداری مرسوم و متداول در منطقه	۴/۱۱	۰/۵۲
۲۵- مهارت در شیوه‌های اطلاع‌رسانی و تکنیک‌های متداول	۳/۸۲	۰/۶۶

<sup>†</sup> دامنه میانگین‌ها بین صفر تا پنج می‌باشد.

### ب) تحلیل داده‌ها

شور و مشورت عاملین اجرایی وزارت جهاد سازندگی در سطح یک درصد و در متغیرهای داشتن مهارت ارتباطی مناسب با روستائیان و توانایی در ایجاد تنوع در برنامه‌های ترویجی در سطح پنج درصد بین ویژگیهای عاملین اجرایی

چنانچه در جدول ۵ مشاهده می‌شود در متغیرهای مردم‌گرایی، خودباوری و اعتماد به نفس، وفاق و همدلی، توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه‌ها، داشتن روحیه



جدول ۵- مقایسه میانگین ویژگیها و تواناییهای عاملین ترویج وزارت کشاورزی و وزارت جهاد سازندگی سابق

p	Z	وزارت کشاورزی		وزارت جهادسازندگی		میزان برخورداری عاملین ترویج از ویژگیها و توانایی‌های مورد نیاز
		انحراف میانگین معیار	انحراف معیار	انحراف میانگین معیار	انحراف معیار	
۰/۰۰۰	-۴/۲۰۲	۰/۶۰	۳/۸۱	۰/۹۶	۳/۷۳	وفاق و همدلی (روابط صمیمانه و دوستانه، اعتماد متقابل و ...)
۰/۰۰۰	-۵/۷۱۰	۰/۵۰	۲/۴۴	۰/۵۸	۳/۲۰	آشنا بودن با مسائل فنی و تخصصی علوم کشاورزی در حد نیاز حرفه‌ای کشاورزان
۰/۰۰۳	-۲/۹۹۴	۰/۵۴	۳/۵۸	۰/۴۵	۳/۱۸	خودباوری و اعتماد به نفس
۰/۰۰۰	-۵/۲۰۵	۱/۱۵	۳/۸۹	۰/۷۰	۳/۰۹	مردم‌گرایی (تواضع، صداقت، ساده‌زیستی، سلوک رفتار با ارباب رجوع
۰/۲۶۱	-۱/۱۲۳	۰/۶۱	۲/۹۱	۰/۶۰	۳/۰۹	آشنا بودن با شیوه‌ها و نظام‌های بهره‌برداری مرسوم و متداول در منطقه
۰/۰۳۶	-۲/۰۷۴	۰/۷۵	۳/۳۴	۰/۶۱	۳/۰۱	مهارت ارتباطی مناسب با روستائیان
۰/۴۸۶	-۰/۶۹۶	۰/۴۴	۲/۸۸	۰/۳۸۳	۲/۸۷	توانمندی در کار آموزشگری
۰/۰۰۸	-۲/۶۶۷	۰/۵۶	۳/۱۶	۰/۶۱۴	۲/۸۰	توانایی در جلب رهبران محلی
۰/۳۱۵	-۱/۰۰۵	۰/۵۰	۲/۶۹	۰/۴۱۳	۲/۷۳	مهارت در ساده و قابل فهم کردن پیامهای ترویجی
۰/۶۳۵	-۰/۴۵۷	۰/۳۷	۲/۷۴	۰/۴۱۳	۲/۷۱	برخورداری از توان افزایش مدیریت روستائیان
۰/۰۰۱	-۳/۳۷۳	۰/۳۹	۲/۴۴	۰/۳۸۹	۲/۶۸	برخورد نظام‌مند و سیستمی با فعالیتهای ترویجی
۰/۰۰۹	-۲/۶۰۱	۰/۵۹	۲/۳۹	۰/۵۰	۲/۶۵	آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و استراتژی توسعه و کشاورزی و روستایی
۰/۰۰۰	-۴/۹۹۱	۰/۵۹	۳/۰۹	۰/۳۹۳	۲/۵۹	داشتن روحیه شور و مشورت
۰/۱۴۵	-۱/۴۵۸	۰/۵۵	۲/۷۱	۰/۳۸۷	۲/۵۸	خلاقیت و نوآوری
۰/۹۱۲	-۰/۱۱۱	۰/۶۳	۲/۵۷	۰/۵۰	۲/۵۵	توانایی مدیریتی در حیطه مسئولیت، اختیارات و منطقه جغرافیایی مربوطه
۰/۶۶۷	-۰/۴۳۰	۰/۶۴	۲/۶۲	۰/۵۹	۲/۵۴	توانایی در شناخت و اولویت‌بندی مسائل و مشکلات روستائیان با مشارکت خودشان
۰/۰۲۵	-۲/۲۳۹	۰/۵۱	۲/۳۴	۰/۵۴۶	۲/۵۴	توانایی در گزارش‌نویسی و ثبت و ضبط وقایع
۰/۷۷۷	-۰/۲۸۳	۰/۵۲	۲/۵۷	۰/۴۰۷	۲/۵۱	تشخیص دقیق روشها و تکنیکهای ترویجی مناسب با مراحل پنجگانه پذیرش
۰/۳۲۰	-۰/۹۹۵	۰/۶۳	۲/۵۵	۰/۶۱	۲/۴۹	توانایی در محسوس کردن نیازهای غیرمحسوس روستائیان
۰/۳۰۱	-۱/۰۳۵	۰/۵۲	۲/۵۷	۰/۵۲۶	۲/۴۵	کلان‌نگری و جامع‌نگری
۰/۱۵۱	-۱/۴۳۶	۰/۶۱	۲/۱۶	۰/۵۳	۲/۴۱	مهارت در شیوه‌های اطلاع‌رسانی و تکنیک‌های متداول
۰/۰۰۵	-۲/۸۲۱	۰/۶۶	۱/۹۰	۰/۷۲	۲/۳۴	توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق
۰/۱۳۹	-۱/۴۷۸	۰/۷۷	۲/۰۸	۰/۶۰	۲/۲۹	توانایی در استفاده مناسب و بجا از وسایل کمک آموزشی
۰/۰۴۶	-۱/۹۹۴	۰/۷۰	۲/۵۳	۰/۵۷	۲/۲۱	توانایی در ایجاد تنوع در برنامه‌های ترویجی و جهت‌گیری به سمت توسعه پایدار و ...
۰/۰۰۰	-۵/۰۲۲	۰/۵۱	۳/۱۷	۰/۳۱۰	۲/۱۲	توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها

جدول ۶- تحلیل واریانس ویژگیها و توانایی های عاملین ترویج

P	F	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	ویژگیهای و توانایی های
		۲	۴۷۶۶/۷۴۳	بین گروهها	عاملین ترویج کشاورزی،
۰/۰۰۰	۶۱۳/۰۸۴	۱۹۲	۷۴۶/۴۰۲	داخل گروهها	جهادسازندگی و جهادکشاورزی
		۱۹۴	۵۵۱۳/۱۴۶	کل	۲۵ مورد جداول قبلی

جدول ۷- نتایج آزمون تعقیبی ویژگیهای عاملین ترویج

sig	اشتباه	اختلاف	گروه های مورد مقایسه	عاملین اجراء
۰/۹۴۴	۰/۳۴۵۸۶	۰/۱۱۲۱	جهادسازندگی و کشاورزی	
۰/۰۰۰	۰/۳۴۵۸۶	-۱۰/۴۳۱۷	جهادسازندگی و جهادکشاورزی	در ترویج
۰/۰۰۰	۰/۳۴۵۸۶	-۱۰/۵۴۳۸	کشاورزی و جهادکشاورزی	

برخوردارند. این نتیجه نیز با گزارش ویلیام جیمز کارشناس فائو تا حدود زیادی تطبیق دارد.

چنانچه در جدول (۶) مشاهده می شود در سطح یک درصد بین ویژگیها و مهارتهای عاملین ترویج سه تشکیلات تفاوت وجود دارد (حداقل بین دو تشکیلات مورد بررسی تفاوت معنی دار قطعی است).

چنانچه در جدول (۷) مشاهده می شود اختلاف مورد اشاره در جدول (۶) مربوط به ویژگیها و مهارتهای عاملین ترویج هر یک از وزارتخانه های جهادسازندگی و کشاورزی در مقایسه با وضعیت مطلوب در وزارت جهادکشاورزی می باشد. همچنین با مقایسه جدول (۵) و (۷) می توان نتیجه گرفت علی رغم اینکه براینند ویژگیهای عاملین ترویج هر یک از وزارتخانه های جهادسازندگی و کشاورزی با هم تفاوت معنی داری ندارند در مقایسه مستقل هر ویژگی یا مهارت در بسیاری از متغیرها اختلاف معنادار بوده و از دیدگاه پاسخگویان در برخی موارد عاملین جهادسازندگی و در برخی موارد عاملین وزارت کشاورزی از میانگین های بالاتری برخوردار بوده و در برخی متغیرها تفاوت ناچیز است.

وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی سابق تفاوت معنی داری وجود دارد و در همه موارد فوق از دیدگاه پاسخگویان عاملین جهادسازندگی از میانگین های بالاتری برخوردارند. این نتایج با یافته های ایروانی در طرح نهادگرایی و جهادسازندگی تطبیق دارد. در تحقیق مذکور، به ویژگیهای نوآوری، خودباوری و مردم گرایی برای کارکنان جهاد سازندگی اشاره شده است (در سطح یک درصد) (ایروانی، ۱۳۷۷). در مورد مهارت ارتباطی پرسنل جهاد سازندگی و تنوع برنامه های ترویجی نیز به نتایج مشابهی در گزارش ویلیام جیمز کارشناس فائو اشاره شده است (ویلم زیپ، ۱۳۷۱). همچنین در متغیرهای توانایی برقراری ارتباط بین تحقیق و ترویج، آشنایی با مسائل فنی و تخصصی علوم کشاورزی در حد نیاز روستاییان و آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعمل ها در سطح یک درصد و در متغیر توانایی در گزارش نویسی و ثبت و ضبط وقایع در سطح پنج درصد بین ویژگیهای عاملین اجرایی وزارت کشاورزی و وزارت جهاد سازندگی سابق تفاوت معنی داری وجود دارد و در همه موارد فوق از دیدگاه پاسخگویان عاملین وزارت کشاورزی از میانگین های بالاتری

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

موجود با رعایت اولویت‌های تعیین شده در قالب یک برنامه کوتاه‌مدت برنامه‌ریزی لازم صورت پذیرد.

۳- نتایج بدست آمده نشان داده است در متغیرهای مردم‌گرایی، خودباوری و اعتماد به نفس، وفاق و همدلی، توانایی در مشارکت دادن مردم در برنامه‌ها، داشتن روحیه شور و مشورت عاملین اجرایی وزارت جهاد سازندگی سابق از دیدگاه پاسخگویان به طور معناداری با عاملین ترویج وزارت کشاورزی تفاوت دارند و در موارد مذکور میانگین‌های بدست آمده برای عاملین ترویج جهاد سازندگی بالاتر است. و متقابلاً در زمینه‌های: توانایی برقراری ارتباط بین ترویج و تحقیق، آشنایی با مسائل فنی و تخصصی کشاورزی، آشنایی با قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و توانایی در گزارش‌نویسی و ثبت و ضبط وقایع، میانگین‌های بدست آمده برای عاملین ترویج وزارت کشاورزی بالاتر قرار داشته و تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مورد اشاره دیده می‌شود. بنابراین در یک جمع‌بندی کلی می‌توان اظهار داشت که عاملین وزارت کشاورزی سابق بیشتر دارای مهارت‌های فنی و تخصصی و عاملین وزارت جهاد سازندگی بدلیل نزدیکی بیشتر به مردم دارای مهارت‌های ارتباطی و عمومی قوی‌تری بوده‌اند. لذا پیشنهاد می‌شود در ساختار جدید وزارتخانه این دو بعد در کنار هم مورد توجه قرار گیرند.

## سیاسگزاری

نظر به اینکه در اجرای این تحقیق از مشاوره آقایان دکتر خلیل کلانتری، دکتر سید حسن قدسی‌پور و دکتر احمد رضوانفر بهره‌مند شده‌ام بدین وسیله از زحمات آنان تشکر و قدردانی می‌گردد.

مطالعه حاضر نشان داده است یکی از مشکلات عمده فراروی نظام ترویج کشور در گذشته و حال مشکل کمبود نیروی انسانی متخصص و با تجربه می‌باشد. این کمبود در سطوح پایینی بسیار شدیدتر است. به عنوان نمونه کمتر از ۵ درصد پرسنل معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری وزارت جهاد کشاورزی فارغ‌التحصیل رشته‌های ترویج و آموزش کشاورزی می‌باشند و هنوز بیش از یک سوم از نیروها دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر هستند و این در حالی است که هر روز بر تعداد فارغ‌التحصیلان رشته ترویج و آموزش کشاورزی افزوده می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود:

۱- در مهمترین اقدام به اصلاح ساختار پرسنلی نظام ترویج کشور اقدام شود. البته این پیشنهاد به منزله جذب کلیه فارغ‌التحصیلان به مشاغل دولتی ترویج نمی‌باشد بلکه باید ساز و کاری تدارک دید که نیروهای فارغ‌التحصیل جذب فعالیت‌های آموزشی و ترویجی کشور شوند. یکی از راهکارهای پیشنهادی ایجاد تشکلهای غیردولتی برای انجام فعالیتهای ترویجی است که لازم است سازمان کار آنها توسط انجمن علمی ترویج، معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری و سازمان نظام مهندسی کشاورزی ایران تدوین و حمایت‌های لازم توسط متولیان فوق جهت راه‌اندازی و تقویت تشکلهای مذکور صورت گیرد.

۲- با توجه به معنی‌داری اختلاف بین ویژگی‌ها و مهارت‌های هر یک از عاملین ترویج وزارتخانه‌های جهادسازندگی و کشاورزی سابق با عاملین ترویج جهاد کشاورزی (وجود اختلاف در سطح یک درصد بین عاملین ترویج در وضعیت گذشته و وضعیت مطلوب پیشنهادی) ضرورت دارد نسبت به بازآموزی و تواناسازی نیروهای

## منابع مورد استفاده

- ایروانی، م. ج. (۱۳۷۷). نهادگرایی و جهادسازندگی. تهران: اداره کل روابط عمومی جهاد سازندگی.
- بارفورد، ج. و بدیان، آ. جی. (۱۳۷۵). مدیریت در ترویج. مترجم: محمد چیدری، تهران: معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی.
- حیدری، ع. (۱۳۸۲). مطالعه تطبیقی عاملین ترویج در رهیافت‌های غالب تجربه شده در ایران بمنظور ارائه الگوی مناسب ساختار پرسنلی نظام ترویج کشاورزی کشور. پایان‌نامه دکتری ترویج کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تهران.

- سلمانی لطف‌آبادی، ع. (۱۳۷۹). تاریخ جهادسازندگی خراسان. مشهد: انتشارات سیما.
- شهبازی، ا. (۱۳۷۵). توسعه و ترویج روستایی (ویرایش دوم). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- فائو. (۱۳۷۹). مشورت‌های جهانی در مورد ترویج کشاورزی. مترجم: اسدالله زمانی‌پور، مشهد: انتشارات نشر بنفشه.
- وزارت جهادکشاورزی. (۱۳۸۲). طرح تحول نیروی انسانی. معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری، اداره کل تجهیز و پشتیبانی نیروی انسانی.
- ویلم زیپ، و. ج. (۱۳۷۱). بررسی وضعیت کشاورزی ایران. معاونت ترویج و مشارکت مردمی، وزارت جهادسازندگی.
- Ayers, D. and Stone, B. (1999). Extension organization of the future: Linking emotional intelligence and core competencies. *Journal of Extension*, 37(6), available on web site: joe.org.
- Boyd B. L. (2004). Extension agents as administrators of volunteers: Competencies needed for the future, *Journal of Extension*, 42 (2), available on web site: joe.org.
- Cooper, A. W. (2001). Competency needed to be successful county agent and county supervisors. *Journal of Extension*, 39(1), available on web site: joe.org.
- Oven, M. B. (2004). Defining key sub - competencies for administrative county leaders. *Journal of Extension*, 42(2), available on web site: joe.org.

## Comparison of Various Characteristics of Extension Workers in Former Ministries of Jihad-e-Sazandegi and Agriculture to Identify and Prioritize the Desirable Status for Extension System in Ministry of Jihad-e-Agriculture

A. Heidary, S. M. Hosseini and E. Shabazi<sup>1</sup>

### Abstract

Human resource in extension system is considered as a key factor in agriculture and rural development process. Adequate number of well-trained staff plays a vital role for a progressive extension service. Not only, working context, financial setting, structure and management would also directly contribute in success of an efficient system, but also human resources deserves as a foundation for extension activities. The aim of this paper was to compare various working aspects of extension agents in former Ministries of Jihad-e-Sazandegi and Agriculture to screen and adopt the most desirable status for extension system in new Ministry of Jihad-e-Agriculture. The survey, however, rests on a statistic society composed of all agricultural extension education experts at national scale. Findings showed that, the extension workers have confronted with important challenges in terms of qualitative or quantitative dimensions to meet the requirements of the extension-training interventions, education degrees and capabilities for the agents, deserving people-oriented morale, and self-reliance and confidence. This deficit had a great influence on performance of extension system in Iran. Extension agents of Ministry of Jihad were significantly different regarding to: making better communication with farmers, ability to make diversity in extension programs, civility, self-confidence and self-reliance comparing with Agricultural Ministry extension workers. Results showed that Ministry of Jihad experts had got higher means in above abilities. Accordingly, the analysis revealed that extension workers of the Ministry of Agriculture also recorded statistically significant different and higher means than their co-partners in Jihad, particularly regarding to: showing higher capacities in better mutual linkage between extension and research, wider acquaintance with technical-special issues in agriculture field, being much familiar with current regulations and guidelines, and adopting qualified recording, reporting and documentation modes in operations.

**Keywords:** Comparison, Aspects, Extension agents, Ministry of Jihad-e-Sazandegi, Ministry of Agriculture, Ministry of Jihad-e-Agriculture.

---

<sup>1</sup> . Adviser to the Extension Dept. and Head of Technical – committee for Organizing the Extension Service Centers; Assistant Prof., Dept. of Agricultural Extension and Education, University of Tehran; Prof. of Research Institute of Environmental Sciences, University of Shahid Beheshti, respectively. ([alihedary1345@yahoo.com](mailto:alihedary1345@yahoo.com))