

نوع مقاله: پژوهشی

تبیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های لازم برای رهبری در بین دانشجویان کشاورزی

نازنین کیان‌مهر^۱، غلامحسین زمانی^{۲*} و داریوش حیاتی^۳

(دریافت: ۹۷/۱۰/۲۴؛ پذیرش: ۹۸/۰۲/۲۲)

چکیده

برخورداری از توانمندی‌های رهبری، از مؤلفه‌های مؤثر در موفقیت مدیران کشاورزی است. صاحب‌نظران حیطه مدیریت و رهبری معتقدند که این شایستگی‌ها عمدتاً اکتسابی هستند و باید حین تحصیل به دانشجویان منتقل و یا در آنان تقویت شوند. شناسایی و توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان، اغلب در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران، مورد غفلت قرار گرفته است. هدف این مطالعه، شناسایی شایستگی‌های رهبری موردنیاز دانشجویان کشاورزی از دیدگاه اساتید دانشگاه و نیز تعیین وضعیت موجود و مطلوب ارتقاء شایستگی‌ها در مقوله‌های دانشی، نگرشی و مهارتی رهبری دانشجویان کشاورزی بوده است. به‌منظور تهیه فهرست شایستگی‌های رهبری دانشجویان کشاورزی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با ۱۴ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز که در زمینه‌ی توسعه رهبری دانشجویان صاحب‌نظر بوده‌اند، جمع‌آوری شد. در بخش دوم تحقیق، جامعه آماری شامل ۱۰۸ نفر از دانشجویان عضو انجمن‌های علمی کشاورزی دانشگاه شیراز بوده است که ۸۴ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده و داده‌ها از طریق انجام مصاحبه ساختارمند جمع‌آوری شد. یافته‌های تحقیق منجر به تبیین سه زیرمقوله برای شایستگی دانشی، سه مفهوم اساسی در مقوله نگرشی، و نهایتاً، چهار زیرمقوله برای شایستگی مهارتی مورد نیاز دانشجویان کشاورزی شده است. همچنین، یافته‌های پژوهش حاکی از وجود تفاوت معنادار بین میانگین کل وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های رهبری دانشجویان در هر یک از مقوله‌های سه‌گانه دانشی، نگرشی و مهارتی رهبری بوده است. نهایتاً رتبه‌بندی کلی برای هر یک از مقوله‌های شایستگی رهبری به‌منظور یافتن نیازهای آموزشی دانشجویان صورت گرفت. طبق یافته‌ها، در حال حاضر دانشجویان کشاورزی به لحاظ توسعه شایستگی‌های رهبری، با کمبودهایی مواجه می‌باشند. لذا، پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی‌های آموزشی آتی، اولویت‌های آموزشی دانشجویان در حیطه توسعه شایستگی‌های رهبری به‌طور جدی‌تری مدنظر قرار داده شود.

واژه‌های کلیدی: شایستگی، رهبری، دانشجو، کشاورزی.

^۱ دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی، بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

^۲ استاد بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

^۳ استاد بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

* نویسنده مسئول، پست الکترونیک: ghh_zamani@yahoo.com

بسیاری از چالش‌های کنونی اعم از امنیت انرژی، امنیت ملی، سلامت، امنیت غذایی و تغییرات آب و هوایی به‌شدت با بخش کشاورزی و غذا مرتبط می‌باشند و به همین دلیل آماده‌سازی متخصصان کشاورزی برای شناسایی این چالش‌ها حائز اهمیت است (NAP, 2009; United Nations, 2016). در گزارش آکادمی ملی علوم آمده است که قرن ۲۱ به سطح جدیدی از تشریک‌مساعی، دانش و توانایی برقراری ارتباط اصولی و تجمیع افراد برای کشف راه‌حل‌ها نیاز دارد که لازمی آن توسعه رهبری در متخصصان آتی می‌باشد (NAP, 2009). نگاهی به نیاز کارفرمایان کشاورزی در دنیای کار، گویای این واقعیت است که آنان به دنبال دانش‌آموختگانی با استانداردهای بالاتر هستند (غلامی‌رضا و همکاران، ۱۳۹۱). این استانداردها در برگرفته‌ی مواردی خواهند بود که با تلفیق دانش، فکر، ایده و شایستگی‌های تخصصی دانشجویان و نه صرفاً بر مبنای مدارج تحصیلات عالی حاصل می‌شوند (علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶). بدیهی است سازمان‌های کشاورزی، متقاضی کارکنانی باشند که ترکیبی از مهارت‌های تخصصی و فردی و توانمندی‌های جمعی را داشته باشند (Pernick, 2001). بدین ترتیب، کارفرمایان کشاورزی نیز به‌طور فزاینده‌ای در جستجوی افرادی هستند که بتوانند نقش‌های مؤثرتری را برای توسعه کشاورزی در سازمان‌ها محقق نمایند. آن‌ها، دانشجویان را بر مبنای شایستگی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها استخدام خواهند نمود و نه صرفاً بر مبنای معدل نمرات درسی آن‌ها (Khalil *et al.*, 2008).

از طرف دیگر، یکی از دغدغه‌های دانشجویان نیز کسب شایستگی‌هایی است که امکان برآورده‌سازی انتظارات شغلی‌شان را بعد از فارغ‌التحصیلی فراهم نمایند. کسب شایستگی‌های رهبری دانشجویان یکی از این نیازهایی است که باید در بستر دانشگاه محقق شود. آموزش و توسعه شایستگی‌های رهبری، به مهیاسازی دانشجویان برای افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها در فعالیتهای مشارکتی کمک می‌نماید (Moore *et al.*, 2013). در حیطه کشاورزی، یادگیری و توسعه رهبری اهمیت فراوانی دارد، زیرا اغلب مسائل کشاورزی، شامل مسائل مشترک گروهی کشاورزان و ذینفعان کشاورزی و روستایی می‌باشد. تقویت شایستگی‌های جمعی (مانند تیم‌سازی، مشارکت گروهی و رهبری گروه‌ها) به خصوص برای دانشجویان کشاورزی که قصد فعالیت میدانی در محیط کشاورزی و روستایی را دارند، ضروری است (Pernick, 2001). از مروجان و تسهیلگران کشاورزی نیز انتظار می‌رود که نقش یک رهبر اجرایی و هماهنگ‌کننده را به‌درستی ایفا نمایند تا از یک طرف بتوانند برنامه‌های کشاورزی را توسعه، اجرا و ارزیابی نمایند و از طرف دیگر با ایفای مسئولیت رهبری و هدایت‌گری، بتوانند گروه‌های کشاورزان را در جهت مدیریت منابع بسیج نمایند (Khalil *et al.*, 2008). در سطح جهانی، دانشکده‌های کشاورزی، به نقش خود در پرورش رهبران آتی پی برده و در تلاش هستند تا به این نیاز پاسخ دهند، در حال حاضر، بسیاری از دانشکده‌های کشاورزی دنیا، همگام با آموزش و توسعه کشاورزی، به توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان می‌پردازند، به‌طوری‌که در طی سالیان، تحقیقات و برنامه‌های آموزشی مختلفی برای توسعه رهبری دانشجویان صورت گرفته است (Brown, 2001; Komives *et al.*, 2013; UNDP, 2016). بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، مراکز توسعه شایستگی‌های رهبری را به‌منظور مهیاسازی دانشجویان در پذیرش مشاغل مرتبط با مدیریت منابع انسانی، جلب مشارکت مخاطبان، ارائه خدمات مشاوره‌ای و تسهیلگری، توسعه جامعه روستایی و توسعه کشاورزی راه‌اندازی نموده‌اند. توسعه رهبری آکادمیک، می‌تواند از طریق توجه بیشتر به افراد و به‌کارگیری آگاهانه اصول آموزش رهبری، منجر به ایجاد ظرفیت‌های رهبری مؤثر و عمیق در افراد بشود (Brown, 2001).

گرچه تسهیل توسعه شایستگی‌های رهبری برای فارغ‌التحصیلان کشاورزی، جوامع محلی، مشاغل و سازمان‌های مرتبط کشاورزی از اهمیت بسزایی برخوردار است، با این حال، برخی دانشکده‌ها و مؤسسات آموزش کشاورزی از شناسایی و توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان غفلت نموده‌اند (Khalil *et al.*, 2008). دانشجویان کشاورزی در ایران نیز به‌ندرت شایستگی‌های رهبری موردنظر کارفرمایان و جامعه کشاورزی را بروز می‌دهند. برخی مطالعات نیازسنجی دانشجویان کشاورزی کشور (Zamani & Azizi, 2006; Hosseini *et al.*, 2008) به‌طور ضمنی، به این نقیصه اشاره نموده و تقویت شایستگی‌های رهبری در دانشجویان را برای ورود به عرصه فعالیت‌های کشاورزی و نیز کارآفرینی ضروری دانسته‌اند.

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های نظام عالی آموزش کشاورزی در ایران، آن است که آموزش به دانشجویان بر مبنای موضوعات نظری برنامه‌ریزی می‌شود و اغلب دانشجویان از فرصت‌های محدودی برای کسب شایستگی‌های کاربردی برای مشاغل برخوردار می‌باشند. برنامه‌های درسی به شدت مبتنی بر دروس نظری بوده و ارتباط ضعیفی با آینده شغلی دانشجویان و نیازهای بازار کار دارند. بسیاری از اوقات، بذری تلاش‌های آموزشی صرفاً به دلیل عدم تناسب با نیازهای فراگیران و بازار کار به خاک بی‌حاصلی می‌نشیند (منفرد، ۱۳۹۵). علاوه بر این، کمبود ارتباط و پیوند بین کارفرمایان و نظام آموزش عالی کشاورزی، شرایطی را فراهم نموده که دانشگاه‌ها در شناسایی نیازهای کارفرمایان به منظور تطبیق آموزش‌ها و مهیاسازی دانشجویان با مشکل مواجه شده‌اند. در کلاس‌های درسی، تعداد کمی از دانشجویان شایستگی‌های رهبری موردنیاز برای مشاغل آتی خود و خدمت‌رسانی به جامعه را فرا می‌گیرند. به‌علاوه در اغلب دانشگاه‌ها، شناسایی و تقویت شایستگی‌ها و ظرفیت‌های رهبری دانشجویان، جزئی از برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه‌ها نیست. در نتیجه، اغلب فارغ‌التحصیلان کشاورزی ایران چه در جایگاه آموزش‌گر کشاورزی و چه در جایگاه متخصص، فاقد شایستگی‌ها و رفتارهای کیفی لازم برای رهبری هستند (Hamdhaidari et al., 2008). توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان منجر به ایجاد تغییرات و سپس بروز رفتارهای پیشرفته‌تر در دانشجویان به منظور مواجهه با چالش‌ها و حل مسائل می‌گردد. در مسیر تلاش برای توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان، تعریف الزامات و پیش‌نیازها به منظور برنامه‌ریزی آموزشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. لذا، شناسایی شایستگی‌های کلیدی و اثربخش رهبری به تعریف نیازهای آتی رهبران کمک می‌نماید (Pernick, 2001).

بدیهی است که هر اندازه ضروریات مرتبط با اشتغال و کسب و کار دانش‌آموختگان کشاورزی بیشتر شناخته شوند و آموزش‌های متناسب‌تری به آن‌ها اختصاص یابد، دانش‌آموختگان با توانمندی‌های شغلی بالاتری وارد بازار کار خواهند شد. مسأله اساسی که مبنای انجام این پژوهش بوده است این است که علی‌رغم اهمیت توسعه شایستگی‌های رهبری در دانشجویان کشاورزی به منظور مهیاسازی فارغ‌التحصیلان برای مواجهه با شرایط جدید کسب و کار و کارآفرینی کشاورزی، نظام آموزش عالی کشاورزی چه در شناسایی شایستگی‌های رهبری دانشجویان برای ارائه برنامه‌های آموزش نظری و کاربردی رهبری و چه در انجام پژوهش‌های مرتبط دچار ضعف بوده است. لذا، با توجه به اهمیت توسعه رهبری دانشجویان از یک‌سو و ضعف نظام آموزش عالی کشاورزی در این حیطه از سوی دیگر، شناسایی شایستگی‌های موردنیاز دانشجویان برای کسب توانمندی رهبری به منظور برنامه‌ریزی آموزش و توسعه رهبری در آن‌ها حائز اهمیت می‌باشد. مسلماً، بدون شناسایی ضروریات و شایستگی‌های رهبری، تطبیق برنامه‌های توسعه رهبری دانشگاهی، امکان‌پذیر نخواهد بود. از طرف دیگر، چنانچه شناخت و آگاهی جامع پیرامون شایستگی‌های لازم برای ارتقاء توانمندی رهبری دانشجویان وجود نداشته باشد، نمی‌توان نواقص و نیازهای یادگیری آتی دانشجویان را تعیین نمود. شناسایی شایستگی‌های رهبری، اولین گام توسعه رهبری دانشجویان است. گام بعدی برای برنامه‌ریزی دقیق‌تر، تعیین شکاف‌های موجود در برنامه‌های آموزشی و به عبارتی تعیین نیازها می‌باشد.

تعیین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌ها به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم در راستای توانمندسازی افراد، موجب نمایان‌سازی ضعف‌های آموزشی می‌شود و به تصمیم‌گیرندگان و برنامه‌ریزان، این امکان را می‌دهد تا با توجه به منابع مالی محدود و هزینه‌های فزاینده، با اولویت‌بندی گزینه‌های مختلف، راهکارهای مناسبی را برای پر کردن شکاف‌ها به کار گیرند (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۲). بررسی‌های این مطالعه حاکی از نبود تحقیقات کافی در ارتباط با تعیین شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های رهبری دانشجویان و تعیین اولویت‌ها بوده است. این در حالی است که بدون شناسایی وضعیت کنونی دانشجویان به لحاظ شایستگی‌های دانشی، نگرشی و مهارتی لازم برای کسب توانمندی رهبری، نمی‌توان تعیین نمود که دانشجویان چه کاستی‌ها و چه نیازهایی در زمینه‌ی نقش‌ها و مسئولیت‌های رهبری داشته و در آینده باید به کدام اولویت‌های آموزشی برای رفع نیازهای آن‌ها پرداخته شود. از آنجاکه در برنامه‌ریزی اصولی و واقع‌بینانه، اطلاعات مطمئن، جامع و صحیح، موردنیاز است؛ فرایند نیازسنجی آموزشی، بسیار ضروری است. چنانچه شناسایی نیازها و اولویت‌ها به‌خوبی و به‌درستی انجام شود، اجرای فرآیندهای برنامه‌ریزی آموزشی، راحت‌تر و مؤثرتر خواهد بود.

از طرفی، مسأله دیگر آن است که با توجه به محدودیت‌هایی که دانشگاه‌ها با آن مواجه هستند، نمی‌توان انتظار داشت تمامی نیازهای آموزشی دانشجویان در حیطه کسب شایستگی‌های رهبری محقق شوند. لذا، رتبه‌بندی میزان شایستگی‌ها در حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت‌ها به‌منظور تعیین نیازها، شکاف‌های آموزشی و انجام برنامه‌ریزی‌های درسی آتی ضرورت دارد؛ بنابراین، اهداف تحقیق حاضر شامل شناسایی شایستگی‌های موردنیاز به‌منظور ایجاد چارچوبی نظام‌مند از مجموعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان بر مبنای نظرات و دیدگاه اساتید صاحب‌نظر و سپس سنجش وضعیت موجود و مطلوب و تعیین اولویت شایستگی‌های مذکور از دیدگاه دانشجویان کشاورزی بوده است. برای دستیابی به اهداف مذکور، لازم است که مبانی و مفاهیم کلیدی مرتبط با شایستگی‌های رهبری تعریف و درک شوند که در ادامه به‌طور خلاصه به آن اشاره می‌شود:

در حوزه‌ی پژوهش‌های علمی، مفهوم شایستگی (Competency) نخستین بار توسط مک‌کله‌لند در اوایل دهه ۱۹۷۰ مطرح شد (Mcklelland, 1973). بامرور ادبیات موضوعی مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریف ارائه‌شده در مورد شایستگی، اولین چیزی که به‌خوبی مشخص است، تعدد تعاریف است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲). به‌طور کلی، شایستگی عبارت است از ویژگی‌هایی که یک فرد بر مبنای آموزش و تجربه، به‌منظور آماده شدن برای انجام وظایف حرفه‌ای کسب می‌نماید (Bowden & Masters, 1993). به اعتقاد پری (Parry, 1998) شایستگی، مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها و رفتارهایی است که بر بخش اعظمی از فعالیت شغلی افراد اثرگذار می‌باشد. در تعریفی جامع‌تر، شایستگی عبارت است از: "مجموعه‌ای پویا از ویژگی‌های کیفی (دانش، نگرش، مهارت‌ها و توانمندی‌ها) که می‌بایست به‌گونه‌ای با یکدیگر تلفیق، یکپارچه و سازگار شوند تا افراد را به‌منظور ایفای وظایف و تکمیل فعالیت‌های حرفه‌ای توانمند نمایند" (Tippelt & Amoros, 2003).

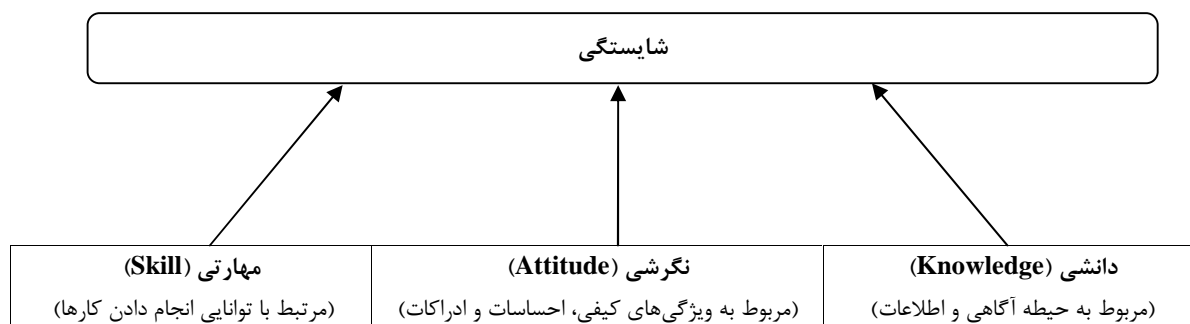
عبارت "شایستگی رهبری" شامل توانایی هدایت، برنامه‌ریزی و ایجاد الگو به‌منظور کمک‌رسانی به یک سازمان یا گروهی از افراد برای دستیابی به اهداف می‌باشد (Cheng & Tsou, 2005). بسیاری از مطالعات، به‌طور مبسوط، به تبیین فهرستی از شایستگی‌های رهبری پرداخته‌اند و برخی دیگر نیز به‌منظور سازمان‌دهی فهرست گسترده شایستگی‌های رهبری، این موارد را در قالب مفاهیم کلی‌تر طبقه‌بندی نموده‌اند. به‌عنوان مثال، در برخی مطالعات (Tippelt & Amoros, 2003; Thach et al., 2007)، شایستگی‌های رهبری به دو طبقه مفهومی تقسیم‌بندی شده‌اند. شایستگی‌های عمومی (تعیین چشم‌انداز و هدف‌گذاری، مهارت‌های بین‌فردی) و شایستگی‌های فنی- تخصصی مرتبط با مشاغل که یک رهبر در آن حیطه‌ها فعالیت می‌نماید (Thach et al., 2007).

مرکز توسعه رهبری دانشگاه جانز هاپکینز (Johns Hopkins) مهم‌ترین شایستگی‌های رهبری در دانشجویان را شامل شایستگی‌های مهارتی (خودآگاهی، خود-مدیریتی، ایجاد شبکه روابط با دیگران، ارتباطات، اقدام‌های اخلاقی، توانایی توسعه فعالیت تیمی (گروهی) و شایستگی‌های دانشی (تفکر سیستمی، دانش برنامه‌ریزی راهبردی) تعریف نموده است (Komives et al., 2013).

در مطالعه‌ای (Moore & Rudd, 2004) پیرامون شایستگی‌های رهبری مورد نیاز رهبران ترویج کشاورزی، بر شش طبقه کلی از شایستگی‌ها تأکید شده است: انسانی، مفهومی، فنی، ارتباطی، هوش هیجانی و دانشی. در برخی مطالعات دیگر (Mannig, 2003; Allio, 2005; Pagon et al., 2008) شایستگی‌های رهبری را به سه طبقه تقسیم نموده‌اند: شایستگی‌های شناختی (تفکر همگرا، تفکر انتقادی، خلاقیت، حل مسأله، تفکر راهبردی)، شایستگی‌های کارکردی (زبان و مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فنی، توسعه شخصی و توانایی یادگیری، مهارت‌های برنامه‌ریزی شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری) و شایستگی‌های فردی و اجتماعی (شخصیت، همدلی، مهارت‌های بین-فردی، مهارت‌های کار تیمی، یکپارچگی، ارزش‌های فردی و اجتماعی، اصول اخلاقی). نهایتاً، در گزارش برنامه‌ی توسعه سازمان و ملل شایستگی‌های کلیدی برای رهبران در قالب پنج طبقه کلی تقسیم‌بندی شده‌اند که طبقات مذکور شامل مدیریت خود، مدیریت افراد، مدیریت پروژه، مدیریت برنامه‌ها و ساماندهی یادگیری و کارآفرینی بوده است (UNDP, 2016).

بسیاری از تحقیقات پیشین (Manning, 2003; Thach *et al.*, 2007)، بدون تبیین و ارائه الگوی مشخص برای طبقه‌بندی شایستگی‌های رهبری، صرفاً به ارائه‌ی فهرستی از شایستگی‌ها پرداخته‌اند. با این حال، برخی از مطالعات دیگر (Boyatzis, 2009; Haste, 2009; Muller & Turner, 2010; Badea *et al.*, 2014)، مدل و چارچوب مشخصی را برای ساماندهی و طبقه‌بندی شایستگی‌ها مدنظر قرار داده‌اند. یکی از رایج‌ترین الگوها که در اغلب مطالعات یاد شده برای طبقه‌بندی شایستگی‌های رهبری، مورد توجه قرار گرفته است، مدل سه‌گانه شایستگی (KSA Model) می‌باشد که دربرگیرنده‌ی شایستگی‌ها در ابعاد دانشی، نگرشی و مهارتی است.

بر مبنای مدل سه‌گانه شایستگی (نگاره ۱)، منظور از دانش، بستر اطلاعاتی است که یک فرد بر اثر آموزش و یا کسب تجربه، آن را به‌دست آورده و آن را برای بهبود عملکرد خود به‌کار می‌بندد. منظور از نگرش، حالات، احساسات، گرایش‌ها و عقاید راجع به یک موضوع بوده و شیوه‌ای است که فرد از طریق آن به مسائل و پدیده‌ها می‌نگرد. منظور از مهارت، توانمندی‌های ذهنی و حرکتی افراد بوده که نهایتاً منجر به انجام دادن فعالیت‌ها می‌شود (Haste, 2009; Badea *et al.*, 2014).



نگاره ۱- مدل سه‌گانه شایستگی (Haste, 2009) (KSA Model)

پژوهش حاضر نیز، با تمرکز بر مدل سه‌گانه شایستگی به‌عنوان چارچوب زیربنایی، به تبیین و طبقه‌بندی شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش رهبری دانشجویان کشاورزی در مقوله‌های دانشی، نگرشی و مهارتی می‌پردازد. بر این اساس، منظور از شایستگی‌های دانشی رهبری، ظرفیت شناختی و بستر اطلاعاتی موردنیاز دانشجویان کشاورزی برای دستیابی به عملکرد رهبری حرفه‌ای است. شایستگی‌های نگرشی، مرتبط با ادراکات، ارزش‌ها و باورهای موردنیاز دانشجویان کشاورزی برای توسعه قابلیت‌های رهبری‌شان است. نهایتاً، شایستگی‌های مهارتی عبارت‌اند از توانمندی‌های ذهنی-حرکتی و قابلیت‌های موردنیاز دانشجویان برای ارتقا شایستگی‌های رهبری است. لذا، مجموعه مفاهیم برآمده از این سه مقوله، مجموعه شایستگی‌های دانشجویان کشاورزی در رهبری را نمایان نموده است. همچنین، به‌منظور ساماندهی دقیق‌تر چارچوب شایستگی رهبری دانشجویان، با بهره‌گیری از مبانی نظری به‌کار رفته در مطالعات پیشین، زیرمقوله‌های مفهومی دیگری در هر یک از مقوله‌های دانشی، نگرشی و مهارتی صورت گرفته است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی و با توجه به اهداف تعیین‌شده، در قالب دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. جامعه آماری در بخش اول تحقیق دربرگیرنده‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز (متخصصان کشاورزی، علوم تربیتی و مدیریتی) و در بخش دوم تحقیق شامل دانشجویان عضو انجمن‌های علمی کشاورزی دانشگاه شیراز بوده است. در بخش کیفی تحقیق، از روش مصاحبه نیمه‌ساختارمند با ۱۴ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز که در زمینه‌ی توسعه رهبری در دانشجویان آگاه و صاحب‌نظر بوده‌اند، استفاده شد. سوژه‌های تحقیق به‌طور هدفمند و با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی (Snowball Sampling) انتخاب گردید، بدین‌صورت که هر یک از شرکت‌کنندگان صاحب‌نظر، معرف سوژه بعدی تحقیق بوده و نمونه‌گیری تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. معیار برای حصول اطمینان از دستیابی به اشباع نظری، تکرار جملات و

داده‌های قبلی بود، به طوری که مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که نظرات مشابه و داده‌های حاصله در حال تکرار تشخیص داده شده و برای حصول اطمینان بیشتر، چند مصاحبه تکمیلی صورت پذیرفت. چون داده‌های دیگری که به تبیین موضوع تحقیق کمک نمایند، کشف نشد، مصاحبه‌ها خاتمه یافت. پس از انجام هر مصاحبه، تمامی پاسخ‌ها و نقل قول‌ها به دقت ثبت شد. با توجه به این که مدل سه‌گانه شایستگی‌ها به عنوان چارچوب اصلی مورد توجه قرار گرفته بود، به منظور استخراج شایستگی‌ها از تحلیل محتوای قیاسی (Deductive Content-Analysis) استفاده شد. تحلیل محتوای قیاسی، از رویکردهای تحلیل محتوای کیفی است و زمانی به کار می‌رود که چارچوب اولیه‌ای وجود داشته باشد، اما مفاهیم آن نیاز به گسترش مفهومی بیشتری داشته باشند (ایمان و نوشادی، ۱۳۹۰). بر این اساس، با در نظر گرفتن مدل سه‌گانه شایستگی، مصاحبه‌ها با لحاظ نمودن سه مقوله‌ی اصلی شایستگی و انجام پرسش‌های باز پیرامون آن‌ها انجام شده و سپس، بر مبنای داده‌های جمع‌آوری شده، مفاهیم و زیر مقوله‌های دیگر تبیین شده‌اند، بدین صورت که با تحلیل سطر به سطر داده‌های موجود، مجموعاً ۴۵ مفهوم استخراج شده و سپس این مفاهیم به تناسب با مقوله‌های اصلی، در قالب زیرمقوله‌ها تعریف و طبقه‌بندی شده‌اند.

به منظور سنجش قابلیت اعتبار از روش اعتبارسنجی کنترل اعضاء (Member Validation) استفاده شد. اعتبارسنجی توسط اعضاء به این دلیل برای سنجش قابلیت اعتبار به کار می‌رود که محقق بخواهد با رجوع مجدد به مشارکت‌کنندگان خبره، دقت یافته‌های خود را افزایش دهد (اکبری، ۱۳۹۷) و به همین دلیل در این تحقیق، از این روش استفاده شد. در این روش، قابلیت اعتبار از طریق ارائه مفاهیم، مقوله‌های استخراج شده به برخی مشارکت‌کنندگان، تأیید کلیات یافته‌ها و انجام اصلاحات جزئی بر مبنای نظرات نهایی آن‌ها صورت می‌گیرد. تحقیقی از اعتبار اعضاء برخوردار است که مشارکت‌کنندگان، توصیف محقق را انعکاس دنیای اجتماعی خود بدانند (ایمان و همکاران، ۱۳۸۹). لذا، به منظور دستیابی به تأیید پذیری، داده‌های خام و تمامی یادداشت‌ها و موارد ضبط شده، ثبت گردید و مجدداً توسط چند نفر از مشارکت‌کنندگان مورد بازبینی قرار گرفت.

در بخش بعدی تحقیق، گروه هدف، دانشجویانی بودند که به دلیل مشارکت در انجمن‌های علمی و تعامل با سردبیران و رهبران انجمن‌های یادشده دارای اطلاعات کافی پیرامون موضوع تحقیق بودند. لذا، جامعه آماری شامل ۱۰۸ نفر از دانشجویان عضو انجمن‌های علمی دانشکده کشاورزی شیراز بود. با بهره‌گیری از جدول نمونه‌گیری تاکنن، حجم نمونه معادل با ۸۴ نفر برآورد شد و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از آن‌ها از مصاحبه ساختارمند استفاده شد. در همین راستا پرسشنامه‌ای تهیه شد که دربرگیرنده‌ی سه بخش مجزا شامل گویه‌های دانشی، نگرشی و مهارتی مرتبط با شایستگی‌های رهبری دانشجویان بوده و از هر یک از مشارکت‌کنندگان خواسته شد که بر مبنای طیف لیکرت، وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های رهبری دانشجویان در ابعاد یادشده را تعیین نمایند. سپس اطلاعات جمع‌آوری شده با کمک نرم‌افزار SPSS²¹ مورد تجزیه و تحلیل قرار داده شد. مهم‌ترین آزمون‌های مورد استفاده شامل آزمون تی-همبسته به منظور بررسی اختلاف بین میانگین نمرات وضع موجود و مطلوب شایستگی‌ها و آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی شایستگی‌ها بود.

یافته‌ها و بحث

مشارکت‌کنندگان در بخش اول تحقیق، شامل ۴۳ درصد از اعضای هیأت علمی مدیریت، ۳۶ درصد از اعضای هیأت علمی کشاورزی و ۲۱ درصد از اعضای هیأت علمی علوم تربیتی بودند که به لحاظ توزیع جنسیتی ۷۹ درصد از آن‌ها مرد و ۲۱ درصد زن بوده‌اند. در بخش دوم تحقیق، مشارکت‌کنندگان دانشجویان عضو انجمن‌های علمی کشاورزی بودند که به لحاظ توزیع جنسیتی، ۶۱ درصد از آن‌ها زن و ۳۹ درصد مرد بودند.

در ارتباط با هدف اول تحقیق، یعنی تعیین شایستگی‌های رهبری دانشجویان کشاورزی بر مبنای نظرات اعضای هیأت علمی، نتایج تحلیل محتوا در جدول ۱ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقوله هسته‌ای، شایستگی‌های رهبری است که بر مبنای مدل سه‌گانه شایستگی، این مقوله هسته‌ای دربرگیرنده‌ی سه مقوله اصلی دانشی، نگرشی و مهارتی رهبری دانشجویان بوده است. در ارتباط با مقوله شایستگی‌های دانش رهبری، سه زیرمقوله شامل دانش کشاورزی، دانش ترویجی-ارتباطی و دانش مفهومی استخراج شده است. مصاحبه با مشارکت‌کنندگان نشان داد که دانش کشاورزی یکی از زیرمقوله‌های شایستگی رهبری است که

دانشجویان کشاورزی می‌باید از آن برخوردار باشند. مشارکت‌کنندگان در ارتباط با دانش کشاورزی، چنین بیان داشته‌اند که برخورداری از اطلاعات کافی در هر یک از گرایش‌های تخصصی کشاورزی و همچنین آگاهی آن‌ها نسبت به چالش‌ها و مسائل روز کشاورزی (مانند بحران آب، مسائل زیست‌محیطی، محصولات تراریخته و غیره). از جمله شایستگی‌های دانشی است که دانشجویان کشاورزی می‌باید از آن‌ها بهره‌مند باشند.

دانش مفهومی که اشاره به مفاهیم و اصول بنیادین رهبری دارد، از دیگر زیرمقوله‌های شایستگی رهبری در دانشجویان بوده است که این زیرمقوله از دیدگاه سوژه‌های تحقیق، شامل مفاهیمی چون دانش حل مسأله، دانش برنامه‌ریزی، آگاهی از مفهوم، نظریه‌ها و روش‌های رهبری، دانش ارزشیابی و دانش مدیریت تضاد بوده است. به عبارتی، سوژه‌های تحقیق چنین بیان داشته‌اند که برای این کسب دانش مرتبط با مفهوم رهبری، دانشجویان کشاورزی نیاز دارند تا درباره مفاهیم بنیادی رهبری، نظریه‌ها و روش‌های رهبری و مباحث مرتبط با آن از جمله برنامه‌ریزی، ارزشیابی و حل مسأله، اطلاعات کافی داشته باشند. این یافته‌ها با مطالعه (Moore et al., 2013) همخوانی داشته‌اند.

از دیگر زیرمقوله‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، زیر مقوله دانش ترویجی-ارتباطی بود که این زیرمقوله دربرگیرنده مباحث نظری مرتبط با ترویج و آموزش کشاورزی بود. سوژه‌های تحقیق، چنین بیان داشته‌اند که برای دستیابی به شایستگی‌های دانشی رهبری، دانشجویان کشاورزی نیازمند کسب اطلاعات کافی در حیطه‌های مرتبط با مباحث ترویج کشاورزی و نیز ارتباطات هستند؛ بنابراین، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان تحقیق، این زیرمقوله دربرگیرنده مفاهیمی چون آگاهی از شیوه‌ها، اصول و ابزارهای ترویج و آموزش کشاورزی، آگاهی از مفاهیم و تکنیک‌های مشارکت گروهی، دانش تسهیلگری، آگاهی از اصول آموزش بزرگسالان و دانش ارتباطات بود. این یافته‌ها تا حدودی با یافته‌های (Moore & Rudd, 2004) همخوانی داشته‌اند که چنین بیان داشته‌اند که دانش ارتباطات و دانش تسهیلگری زیر بنای کسب شایستگی‌های دانش رهبری هستند.

در ارتباط با مقوله شایستگی‌های نگرش رهبری در دانشجویان، مشارکت‌کنندگان چنین بیان داشتند که لازم است دانشجویان کشاورزی برای کسب شایستگی‌های نگرشی رهبری در باورهایشان به لحاظ مواردی چون اعتقاد راسخ به اثربخش بودن پذیرش رسالت رهبری، اعتقاد داشتن به ارزشمندی دستاوردهای گروهی، باور راسخ به ایجاد تغییر، مثبت‌نگری، نگرش نوآورانه و غیره تغییراتی به وجود آورند. یافته‌های اخیر با نتایج مطالعه (Badea, 2014) همخوانی داشت. همچنین، باور به اصول اخلاقی رهبری یکی دیگر از مواردی بوده است که به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان می‌باید در شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان مورد توجه قرار گیرد. این یافته با یافته‌های (Naylor, 2006) همخوانی دارد. به اعتقاد او که نظام آموزش دانشگاهی می‌باید باورهای اخلاقی مرتبط با رهبری را در دانشجویان ایجاد و تقویت نماید، باور به اصول اخلاقی باعث می‌شود که آن‌ها در رهبری گروهی یا سازمانی ارزش‌ها و خط قرمزهای خود را زیر پا نگذارند. بر این اساس، نُه مفهوم از نقل‌قول‌های مصاحبه‌شوندگان، استخراج شد که شامل اعتقاد به اثربخشی رسالت رهبری، باور و اشتیاق به ایجاد تغییر در خود، دیگران و محیط، اعتقاد به ارجحیت منافع و دستاوردهای گروهی بر دستاوردهای فردی، باورمندی به اصول بنیادی و اخلاقی در رهبری، نگرش انتقادی، خوش‌بینی و نگرش مثبت، نگرش منعطف در برخورد با چالش‌ها، نگرش نوآورانه و روحیه کارآفرینانه، نگرش نظام‌مند سیستمی به مسائل کشاورزی بودند.

در ارتباط با مقوله شایستگی‌های مهارت رهبری در دانشجویان، چهار زیرمقوله شامل مهارت ارتباطی، مهارت مفهومی، مهارت بین فردی و مهارت فنی استخراج شد. مشارکت‌کنندگان چنین بیان داشته‌اند که برای دستیابی به شایستگی‌های مهارتی، دانشجویان می‌باید بتوانند مهارت‌های لازم برای ارتباطات گروهی را در خودشان تقویت نمایند. در واقع، مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان مهم‌ترین ویژگی در روابط اجتماعی توصیف شده‌اند و دستیابی به آن‌ها با توجه به ماهیت رهبری که مستلزم انجام تعاملات اجتماعی با مخاطبان و اعضای گروه یا سازمان می‌باشد، اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. به اعتقاد (براتی و همکاران، ۱۳۹۱) مهارت‌های ارتباطی ابزار کلیدی هر نوع فعالیت گروهی بوده و رهبری گروه‌ها نیز بدون برخورداری از این مهارت‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود. بر مبنای نظرات سوژه‌های تحقیق، مفاهیم مرتبط با مهارت‌های ارتباطی لازم برای دانشجویان شامل مفاهیمی چون صحبت کردن و فن بیان، مهارت خوب گوش دادن، توانایی مذاکره کتبی و شفاهی، توانایی انتقال مؤثر و صحیح پیام ارتباطی و اطلاعات، توانایی ارائه

بازخورد متناسب بوده است. همچنین، بر مبنای دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، زیرمقوله‌ی مهارت مفهومی حاصل شد. منظور از مهارت‌های مفهومی، آن دسته مهارت‌هایی است که دربرگیرنده‌ی مبانی و اصول مرتبط با مفهوم رهبری گروه بوده است (Moore & Rudd, 2004). مشارکت‌کنندگان چنین بیان نمودند که دانشجویان باید بدانند چگونه یک تیم را راه‌اندازی و هدایت کنند و نیز مهارت تقسیم وظایف و تفویض مسئولیت‌ها را داشته باشند. همچنین به اعتقاد آن‌ها، رهبر باید این مهارت را داشته باشد که چشم‌انداز و وضعیت مطلوبی که برای آن هدایت‌گری یک تیم را عهده‌دار شده است را به‌خوبی برای خود و گروه ترسیم نماید. بر اساس نظرات مصاحبه‌شوندگان، دانشجویان برای رهبری یک گروه نیازمند برخورداری از مهارت حل مسأله هستند که از مبانی اساسی مفهوم رهبری است، به عبارتی آن‌ها معتقد بودند که دانشجویانی که مهارت حل مسأله ضعیفی دارند، در برخورد با چالش‌های گروهی دچار شکست شده و توانایی رهبری اثربخش را نخواهند داشت. در ارتباط با این زیرمقوله، نه مفهوم شامل توانایی تشکیل تیم و تقسیم مسئولیت‌ها، توانایی برگزاری و اداره جلسات و مناسبات گروهی، توانایی انتخاب مناسب‌ترین شیوه‌ی رهبری، توانایی ترسیم چشم‌انداز و اهداف، توانایی حل مسأله، توانایی برنامه‌ریزی راهبردی، توانایی تصمیم‌گیری قاطعانه، توانایی انجام ریسک حساب‌شده و توانایی مدیریت زمان بوده است. زیرمقوله دیگری که از نقل قول‌های کنشگران تحقیق استخراج شد، مهارت بین‌فردی بوده است که شامل مفاهیمی چون توانایی پشتیبانی از اعضای گروه، توانایی ایجاد جو صمیمانه و عادلانه، توانایی همدلی، توانایی ایجاد شبکه روابط درون‌گروهی و بین‌گروهی، توانایی منتورینگ و مهارت تسهیلگری بود. آخرین زیرمقوله برای مقوله شایستگی‌های مهارت رهبری دانشجویان، مهارت فنی بود که دربرگیرنده‌ی مفاهیمی چون توانایی به‌کارگیری رایانه و نرم‌افزارهای تخصصی، توانایی بهره‌گیری از پتانسیل‌های اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، توانایی تجهیز منابع مالی و توانایی مستندسازی دستاوردها بوده است. یافته‌های اخیر در ارتباط با انواع مهارت‌های رهبری دانشجویان تا حدودی با مطالعات (Moore & Rudd, 2004; Pagon et al., 2008) همخوانی داشت.

جدول ۱- شایستگی‌های رهبری دانشجویان کشاورزی

مفوله	زیر مقوله	نمونه گزاره
دانشی	دانش کشاورزی	*خب مسلماً کسی که قراره پیشرو باشه، لازم هست در رشته تخصصی خودش مسلط و متخصص باشه، یک رهبر کشاورزی، باید دانش تخصصی کشاورزی را بلد باشه ... *امروزه با مسائل جدی مثل بحران آب، محصولات تراریخته، تخریب محیط‌زیست مواجه هستیم که مسائل جمعی هستن و کسی که می‌خواهد رهبری کشاورزی را عهده‌دار بشه، نیاز داره اطلاعات کافی در خصوص این‌ها داشته باشه و آگاه باشه ...
دانشی	دانش ترویجی-ارتباطی	*رهبر کشاورزی بودن ماهیتش با آموزه‌های ترویج و آموزش کشاورزی همخوانی داره، پس چیزی که دانشجوی کشاورزی در کنار تخصص باید ازش آگاه باشه، آگاهی از شیوه‌ها، اصول و ابزارهای ترویجیه... *چیزی که در اولین نگاه به مفهوم رهبری در ذهن جرقه می‌زنه، کار گروهیه... رهبر لازمه بدون کار گروهی و مشارکت یعنی چی؟ پس دانش مشارکتی را کسب کرده باشه تا بتونه جلب مشارکت افراد را تضمین کنه... *متأسفانه گاهی افراد فکر میکنند رهبر بودن یعنی دستور دادن، در صورتی که رهبر نقش کاتالیزور داره برای یک گروه، پس به‌جای دستورات بالا به پایین، رهبر باید روش‌هایی را یاد بگیره که بتونه روابط و کارها را تسهیل کنه... *متقاعد کردن و هدایت مخاطبانی که در گروه‌های سنی بالغ و بزرگسال هستن، شرایط خاص خودشو می‌طلبه و اگه قراره دانشجویان در آینده رهبری کشاورزان را عهده‌دار بشن، نیاز هست که دانش لازم در زمینه‌ی آموزش دادن به بزرگسالان داشته باشن... * ارتباطات اگه نباشه رهبر بودن بی‌معناست رهبر اثربخش بودن یعنی داشتن ارتباطات مؤثر، یعنی روابط عمومی بالا... بخش مهمی از روابط ذاتیه ولی بقیه‌ش را باید یاد گرفت. می‌شه گفت دانش ارتباطات و اطلاعات جامع ارتباطی پیش‌شرط ورود به دنیای هدایت‌گر بودن و رهبری هست...

ادامه جدول ۱

مفهوم	زیر مفهوم
دانشی	<p>نمونه گزاره</p> <p>* هدف کار تیمی، در نهایت رفع یک یا چندین مشکل و مسأله اساسی هست... پس انتظار می‌ره که رهبر یک تیم، فرمول‌های مختلف حل مسأله را به‌خوبی بلد باشد و برای این کار خوبه که به دانش حل مسأله مجهز باشه...</p> <p>* وقتی از رهبری و مدیریت صحبت می‌شه، مفهومی که سریعاً به ذهن خطور می‌کنه، برنامه‌ریزی کردن هست... بنیان فعالیت هدایت‌گری دیگران، برنامه‌ریزی و یک رهبر باید از مفهوم و انواع روش‌های برنامه‌ریزی مطلع باشه...</p> <p>* رهبری، یک علم هست که باید بهش مجهز شد... لازمه که یک دانشجوی کشاورزی که قراره هادی یک تیم باشه، فارغ از مباحث تخصصی، دانش رهبری داشته باشه بدون رهبری یعنی چی و چه نظریه‌ها و روش‌هایی داره...</p> <p>* از ملزومات دانش رهبری، برآورد کردن دستاوردهای گروهی و عملکردهاست... رهبر باید بلد باشه که نتایج ارزشیابی کنه، بررسی کنه که از نقطه شروع تا پایین، چه تغییراتی ایجاد شده. برای این کار قطعاً باید ارزشیابی کردن را به‌طور اصولی بلد باشه...</p> <p>* کار گروهی پویاست و چون پویاست، همیشه اختلافات وجود داره، همین‌جوری بدون هیچ دانش و تجربه، نمی‌شه حل تضاد کرد... رهبر گروه لازمه بدون چه‌جوری تنش‌ها و تضادهای احتمالی را مدیریت کنه...</p>
دانش مفهومی	<p>* رهبر بودن قبل از هر چیز، یک باور قلبی می‌خواد، کسی که قدم توی این راه می‌گذاره، لازمه که به رسالتش معتقد باشه و ایمان داشته باشه که می‌تونه اثربخشی داشته باشه...</p> <p>* رهبری یک‌جور تمایل درونی به ایجاد تغییرات در افراد، مباحث و محیط هست، پس فرد باید مشتاقانه به دنبال ایجاد تغییر باشه و کسی که این اشتیاق را نداره، رهبر خوبی نخواهد بود...</p> <p>* کسی که اعتقادش اینه که تصمیم و منفعت فردی بر تصمیم جمعی اولویت داره، نمی‌تونه رهبر باشه. رهبر باید عمیقاً معتقد باشه که دستاوردهای جمعی مطلوبیت بیشتری از دستاوردهای فردی دارند...</p> <p>* تعهد، صداقت، عدالت، احترام، اتحاد و ... همه از مبانی رهبری هستن که جزئی از اخلاق رهبر بوده و باید بهشون پایبند بود...</p> <p>* دانشجو برای رهبر شدن، باید شناختش نقدانه باشه، بخصوص که برخی مشکلات کشاورزی جوهریه که توافقی درباره شون نیست و نمی‌شه با سطحی‌نگری هر راهکاری را پذیرفت، لازمه اجتناب از سطحی‌نگری، داشتن نگرش انتقادی...</p> <p>* منفی‌نگری، گروه و عملکرد گروهی را به سمت سقوط می‌بره... رهبر باید بتونه در هر شرایطی نیمه پر لیوان را ببینه و اونها را تقویت کنه... افراد مثبت‌نگر و خوش‌بین، گزینه‌های خوبی برای کار پیچیده رهبری هستن...</p> <p>* سماجت بیش از حد، مقاومت و مطلق‌نگری، آفت کار گروهیه، رهبر لازمه نگرش انعطاف‌پذیر داشته باشه...</p> <p>* ماهیت رهبر بودن، ایجاد تغییر و نوآوری‌به‌پی می‌شه همیشه گفت رهبر موفق، کسیه که ذکاوت و روحیه نوآوری و دید کارآفرینانه داشته باشه...</p> <p>* متأسفانه در کشاورزی با مسائل پیچیده و گاهی تکرارشونده مواجهیم که دیگه راه‌حل‌های منفرد نمیتونه حل‌شون کنه، مثل تجویز آفت‌کش برای آفات بدون لحاظ کردن مشکلات محیط زیستی... پس دانشجوی کشاورزی اگه قراره رهبر کشاورزی باشه، لازمه تصویر و دید گسترده‌ای از مسائل داشته باشه، مثلاً درباره تجویز آفت‌کش، دید جامع‌نگر داشته باشه. لازمه همه این‌ها داشتن نگرش و تفکر سیستمیه...</p>
مهارتی	<p>* کسی که می‌خواد سکان هدایت‌گری را به دست بگیره، باید فن بیان خوبی داشته باشه. بتونه با تسلط صحبت کنه و صراحت لهجه و نفوذ کلام داشته باشه...</p> <p>* وقتی صحبت از کار گروهی پیش میاد، شنیده شدن رأی و صدای یک‌تک افراد اهمیت پیدا می‌کنه... رهبر باید بتونه نسبت گوش دادن به سخنران بودن یک‌طرفه را بیشتر کنه... خوب گوش دادن به نظرات دیگران یک مهارته ارتباطیه...</p> <p>* قطعاً برای رهبر شدن لازمه که فرد توانایی مذاکره کردن چه به‌صورت شفاهی و چه به‌صورت کتبی را داشته باشه...</p> <p>* داشتن اطلاعات بالا برای رهبری لازمه ولی کافی نیست، یعنی اون‌چه که در اثرگذاری رهبر بر گروه اهمیت داره اینه که رهبر بتونه پیام اطلاعاتی که در ذهن داره را به‌گونه‌ای به مخاطبان منتقل کنه و مطمئن باشه مخاطبان نیز دقیقاً همان پیام را دریافت کردن...</p> <p>* گاهی لازمه رهبر در برخورد با یک شرایط تنش‌زا سکوت کنه، گاهی باید بتونه قاطعانه نه بگه، یعنی باید بسته به شرایط رهبر باید توانمندی اینو داشته باشه که واکنش و بازخورد متناسب نشون بده...</p>

ادامه جدول ۱

مفوله	زیر مفوله	نمونه گزاره
مهارتی	مهارت مفهومی	<p>* اولین کاری که یک رهبر باید از پشش بریاد، توانایی تشکیل تیم و بعدش تعیین و تقسیم متناسب وظایف افراد... * برگزاری، هماهنگی هدایت منظم جلسات و مناسبات گروهی و همین‌طور موقعیت‌هایی مثل برگزاری کارگاه آموزشی، سمینار و ... از مهارت‌های کلیدی سرگروه یا رهبر بودند... * قدرت تشخیص و انتخاب بهترین شیوه رهبری یک گروه بر مبنای شرایط، یک توانمندیه... رهبر اثربخش کسی هست که علاوه بر داشتن دانش رهبری، بتونه دانش خودشو با مقتضیات هر گروه تطبیق بده و بتونه شیوه رهبری مناسب را انتخاب کنه... * رهبر باید بتونه تصویری از اهداف و آینده ترسیم کنه و بدون قراره خودش و گروه به چه نقطه‌ای برسن، توانایی ارائه ترسیم تصویر اهداف آتی کمک می‌کنه که دیگران بدون قراره به کجا برسن و با اشتیاق بیشتری همراه بشن... * پویایی افراد و گروه‌ها و ماهیت فعالیت‌های جمعی جوریه که مرتباً چالش‌ها و مسائل جدید بروز می‌ده، این هنر و توانمندی سرگروه یا رهبره که بتونه برای هر موقعیت راه‌حل داشته باشه و حل مسأله کنه... * در هر گروهی مسائل، نقاط قوت، پتانسیل‌ها و محدودیت‌هایی وجود داره... در مواجهه با مسائل و محدودیت‌ها، باید راهبردهای مناسب اتخاذ بشه و بنابراین رهبر باید بتونه برنامه‌ریزی راهبردی داشته باشه تا گروه در مواجهه با چالش‌ها، دچار سردرگمی نباشه... * درسته که در یک گروه، ایجاد فرصت آزاد برای ابراز عقاید و نظرات ارزش محسوب می‌شه ولی گاهی ابهاماتی پیش میاد که اگه رهبر نتونه خودش ابتکار عمل را به دست بگیره، گروه ممکنه به بیراهه بره و از اهداف دور بشه... پس رهبر توانمند مهارت تصمیم‌گیری قاطعانه را داره تا بتونه گروه را در مسیر درست نگه داره و به سرمنزل برسونه... * هیچ تغییر و پیشرفت بزرگی در یک گروه حاصل نمی‌شه، مگر این‌که افراد گروه جرأت فراتر رفتن از محدودیت‌ها و اکتشافات جدید را داشته باشن... هدایت چنین شرایطی، نیازمند رهبر یا سرگروهی هست که توانایی خطر کردن و ماجراجویی را داشته باشه و به افراد گروه هم اجازه ریسک کردن بده... * زمان، مثل هر منبع دیگه‌ای در کار گروهی ارزشمندیه... رهبر خوب کسی هست که بتونه با برنامه زمانی پیش بره و زمان را با درایت خودش به‌درستی مدیریت کنه... مدیریت زمان یک مهارته که در کار جمعی اهمیت زیادی داره...</p>
	مهارت بین فردی	<p>* توی کار تیمی، هیچ فردی براش خوشایند نیست مورد بی‌توجهی قرار بگیره... رهبر باید این توانمندی را داشته باشه که حتی در شرایط دشوار و وقوع اشتباهات، همچنان تک‌تک افراد را پشتیبانی کنه، بهشون قوت قلب بده... * ایجاد احساس راحتی در اعضای یک تیم، مستلزم اینه که افراد حس کنند که در یک محیط صمیمانه و عادلانه می‌تونن مشارکت داشته باشن و این مهارت یک رهبری که از ابتدا تا انتها، بتونه یک جو صمیمانه را به وجود بیاره، طوری که افراد حس راحت بودن برای ابراز عقیده و همکاری داشته باشن * کار تیمی، همیشه سختی داره... افراد ممکنه خسته یا بی‌انگیزه بشن... در چنین شرایطی، رهبر گروه باید بتونه شرایط را با مهارت همدلی خودش تعدیل کنه تا بتونه افراد را درک و شرایط را به‌خوبی هدایت کنه... * برای دستیابی سریع‌تر به نتایج اثربخش، رهبر باید توانمندی اینو داشته باشه که پیوندهای مستحکم درون گروهی و همین‌طور روابط بین گروهی را ایجاد و تقویت کنه... * متعاقب دانش تسهیلگری، لازمه که رهبر بتونه به‌صورت عملی انواع مهارت‌های تسهیلگری را تمرین کنه و بسته به شرایط از این مهارت‌ها به‌کار بگیره... * رهبران موفق افرادی هستن که مهارت توانمندسازی دیگران را داشته باشن، بتونن مثل یک آینه، افرادی را به سمتی راهنمایی کنن که خودشون در آینده رهبر بشن... این موضوع برای پرورش رهبران کشاورزی آتی اهمیت داره... رهبر باید بتونه منتور باشه و رهبری را در دیگران توسعه بده...</p>

ادامه جدول ۱

مفهوم	زیر مفهوم	نمونه گزاره
مهارتی	مهارت فنی	<p>* تخصص در حیطه رایانه و کار با نرم افزارهای تخصصی مرتبط با رشته از واجباتی هست که رهبر لازمه تسلط کافی داشته باشد...</p> <p>* شبکه‌های اجتماعی این پتانسیل را دارن که مراوده‌های گروهی را تسهیل کنن و رهبر باید مهارت کافی در بهره‌گیری از آن‌ها را داشته باشه و بتونه در جهت تسهیل فعالیت‌های گروهی از قابلیت‌های اینترنت استفاده کنه...</p> <p>* رهبر کشاورزی لازمه مهارت تهیه و تدارک منابع مالی برای فعالیت‌های مختلف برای تجهیز تیم، مانند بازدیدها، آزمایش‌های کشاورزی، انتشار دستاوردهای گروهی و تسهیلات مورد نیاز را داشته باشه...</p> <p>* متأسفانه در کارهای گروهی مثل انجمن‌های دانشجویی اغلب دیده می‌شه که افراد نمی‌تونن دستاوردهاشونو به صورت اصولی مستند کنن حتی اگه گروه عملکرد رضایت‌بخشی داره، ولی لازمه یک رهبر این توانایی تخصصی را داشته باشه که از آغاز تا پایان، اسناد یا پایگاه داده‌هایی برای مستندسازی تهیه کنه (استفاده از پایگاه داده‌ها و اسناد برای مستند سازی).</p>

در راستای هدف دیگر این تحقیق برای بررسی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های رهبری دانشجویان کشاورزی و مقایسه بین میانگین‌ها، از آزمون "تی-همبسته" استفاده شد. بررسی یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ حاکی از آن است که بین میانگین کل وضعیت موجود و مطلوب دانشجویان به لحاظ هر یک از انواع شایستگی‌های دانشی رهبری دانشجویان کشاورزی (دانش کشاورزی، دانش ترویجی و دانش مفهومی) تفاوت معناداری وجود دارد. در ارتباط با مقوله دانش کشاورزی، نتایج حاکی از تفاوت معنادار بین میانگین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب آگاهی دانشجویان کشاورزی از چالش‌ها و مسائل روز کشاورزی بوده است. طبق این یافته، به نظر می‌رسد که علی‌رغم اهمیت آگاهی از چالش‌های روز بخش کشاورزی، دانشجویان، شکاف‌های اطلاعاتی را در وضعیت موجود احساس نموده‌اند و انتظار داشته‌اند برای توسعه شایستگی‌های دانشی کشاورزی، وضعیت دانشجویان به لحاظ کسب آگاهی از مسائل روز کشاورزی در شرایط مطلوب تغییر نماید. بدیهی است که دانشجویان برای توسعه شایستگی‌های رهبری خود و هدایت گروه‌ها و سازمان‌های کشاورزی، نیازمند کسب آگاهی از مسائل روز مرتبط با حیطه تحصیلی و شغلی هستند و بنابراین می‌باید علاوه بر برخورداری از اطلاعات تخصصی کشاورزی، اطلاع کافی درباره چالش‌ها و مسائل روز کشاورزی داشته باشند. در خصوص مقوله شایستگی دانش ترویجی-ارتباطی دانشجویان کشاورزی، نتایج حاکی از معناداری اختلاف میانگین وضعیت موجود و مطلوب در هر یک از مفاهیم آگاهی از شیوه‌ها و ابزارهای ترویج کشاورزی، آگاهی از شیوه‌های تسهیلمگری و دانش ارتباطات بوده است. نکته قابل توجه آن است که در میان مفاهیم قید شده در مقوله شایستگی دانش ترویجی-ارتباطی، اختلاف میانگین بین وضعیت موجود و مطلوب برای دو مفهوم دانش ارتباطات و آگاهی از شیوه‌های تسهیلمگری مشهودتر بوده که حاکی از شکاف اطلاعاتی قابل توجه‌تری بوده است. ارتباطات و رفع موانع ارتباطی و مدنظر داشتن مراودات انسانی، جوهره اصلی رهبری گروه‌هاست، زیرا که بیشترین وقت رهبران در ارتباطات رو در رو با اعضای گروه صرف می‌شود. (Pagon et al., 2008). از این رو لازم است رهبران دانش کافی در این زمینه داشته باشند. علاوه بر این، رهبر وظایفی دارد که برای تحقق آن‌ها نیاز است به دانش تسهیلمگری مجهز باشد. این وظایف عبارتند از: کمک به اعضای گروه تا نیازهای خود را تنظیم، برنامه‌ریزی، ارزیابی و آن‌ها را برطرف نمایند، یاری‌دادن به اعضا برای این‌که وقت خود را به نحو کارآمدی صرف کنند و تصمیماتی اتخاذ نمایند که از کیفیت بالایی برخوردار باشد. هدایت بحث‌ها و گفت‌وگوهای گروهی به نحوی که در جهت صحیح پیش برود، یادداشت‌برداری صحیح و دقیق که افکار و عقاید اعضا را منعکس کند، یاری‌دادن به گروه برای اینکه فرآیندهای خود را بشناسد و بتواند به نحو مؤثری فعالیت کند، اطمینان از اینکه فرضیه‌ها و نظرها مطرح می‌شوند و مورد آزمایش قرار می‌گیرند، حمایت از اعضا برای ارزیابی مهارت‌های جاری خود و همچنین ایجاد مهارت‌های جدید، استفاده از اتفاق نظرات برای یاری‌دادن به گروه در اتخاذ تصمیماتی که عقاید همه اعضا را در نظر بگیرد، حمایت از اعضا در اداره عواملی که در روابط شخصی آنان با دیگران دخالت دارد، ارائه بازخورد به اعضای گروه

تا آن‌ها بتوانند پیشرفت خود را ارزیابی کنند و تعدیل‌هایی به عمل آورند، مدیریت تضادها با همکاری گروهی و تشریک‌مساعی، یاری‌دادن به گروه برای برقراری ارتباط به نحو مؤثر، کمک به گروه برای دسترسی به منابع داخل و خارج از گروه، ایجاد فضایی که در آن اعضای گروه ضمن تلاش برای دستیابی به اهداف گروه از تجربیات مثبت و فزاینده‌ای نیز بهره‌مند شوند، پرورش توان رهبری در دیگران با مشارکت دادن آن‌ها در مسئولیت‌های رهبری (مددی و امامی، ۱۳۸۶).

در خصوص مقوله دانش مفهومی رهبری دانشجویان کشاورزی، نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار بین میانگین وضعیت موجود و مطلوب در هر یک مفاهیم مطرح‌شده اعم از دانش حل‌مسأله، دانش برنامه‌ریزی، دانش رهبری، دانش ارزشیابی و دانش مدیریت تضاد بود؛ که در این‌میان، اختلاف میانگین مشهودتر برای دانش مفهوم، تئوری‌ها و روش‌های رهبری، حاکی از شکاف اطلاعاتی دانشجویان در این زمینه می‌باشد. بدیهی است که کسب دانش در خصوص مفهوم، نظریه‌ها و روش‌های رهبری، مبنای اساسی برای دستیابی به شایستگی‌های رهبری گروهی است که بر مبنای نظرات سوزده‌های تحقیق، دانشجویان در این زمینه با کمبود مواجه بوده‌اند. نکته قابل ملاحظه دیگر آن است که مقایسه میانگین کل وضعیت موجود سه مقوله دانش کشاورزی، دانش ترویجی و دانش مفهومی نشان می‌دهد که میزان میانگین وضعیت موجود شایستگی دانش مفهومی دانشجویان کشاورزی پایین بوده است که این نکته می‌تواند حاکی از نیاز بیشتر برای توجه به افزایش دانش مفهومی در دانشجویان کشاورزی باشد.

در جدول ۳، یافته‌های مربوط به مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان کشاورزی ارائه شده است. طبق جدول مذکور، تفاوت معناداری بین میانگین کل وضعیت موجود با میانگین کل وضعیت مطلوب شایستگی‌های نگرشی دانشجویان وجود داشت. به عبارتی، شکاف معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان وجود داشت. همچنین، در ارتباط با هر یک از مفاهیم نگرشی، نتایج نشان داد که اختلاف میانگین وضعیت موجود و مطلوب هر یک مفاهیم شامل باورمندی به ضرورت ایجاد تغییر، اعتقاد به ارجحیت دستاوردهای گروهی بر فردی، باور به اصول اخلاق رهبری، نگرش انتقادی، مثبت‌نگری و خوش‌بینی، نگرش نوآورانه و کارآفرین و نگرش سیستمی، معنادار بود. نکته قابل توجه آن است که در میان مفاهیم نگرشی، اختلاف میانگین برای مفهوم "باور به اصول بنیادی اخلاق در رهبری" مشهودتر بود. به عبارتی، به اعتقاد سوزده‌های تحقیق، در شرایط موجود، کمبودهایی به لحاظ رعایت اخلاق در رهبری گروهی وجود دارد که برای دستیابی به وضعیت مطلوب شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان، می‌باید این کمبودها مرتفع شوند. واضح است که بدون توجه به اصول اخلاقی، به رهبری و هدایت‌گری اثربخش رهبری امیدوار بود. رعایت اصول اخلاقی، امری لازم و ضروری است تا رهبر از یک سو گروه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت گروهی را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق باید مد نظر قرار گیرد، این است که اصول اخلاق حرفه‌ای رهبری، دربرگیرنده‌ی اخلاق فردی و اخلاق شغلی است (قراملکی، ۱۳۹۶).

یافته‌های مربوط به مقایسه میانگین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های مهارتی رهبری دانشجویان کشاورزی در جدول ۴ ارائه شده است. نتایج مربوط به مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های مهارت دانشجویان کشاورزی در هر یک از مقوله‌های مهارت ارتباطی، مهارت مفهومی، مهارت فنی و مهارت بین‌فردی حاکی از وجود تفاوت معنادار میانگین کل بوده که نشان‌دهنده وجود شکاف معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های مهارتی دانشجویان بوده است. طبق جدول مذکور، در خصوص مقوله‌ی شایستگی مهارت ارتباطی دانشجویان کشاورزی، نتایج حاکی از معناداری اختلاف میانگین وضعیت موجود و مطلوب در هر یک از مفاهیم گوش دادن فعالانه، توانایی مذاکره، توانایی انتقال پیام ارتباطی و توانایی ارائه بازخورد بود. در ارتباط با مفاهیم مرتبط با مقوله شایستگی مهارت مفهومی (توانایی تشکیل تیم و تقسیم وظایف، توانایی برگزاری و هدایت جلسات و مناسبات گروهی، توانایی به‌کارگیری شیوه‌های اثربخش رهبری، توانایی ترسیم چشم‌اندازی و تدوین اهداف، توانایی حل مسأله، توانایی برنامه‌ریزی راهبردی، توانایی تصمیم‌گیری، توانایی انجام ریسک و مهارت مدیریت زمان) ملاحظه می‌گردد که اختلاف میانگین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در هر یک از مفاهیم معنادار بود. در خصوص مفاهیم مرتبط با مقوله مهارت بین‌فردی نیز، نتایج حاکی از وجود اختلاف معنادار بین وضعیت موجود و مطلوب هر یک از مفاهیم بود. در خصوص مقوله مهارت

فنی دانشجویان، نتایج نشان داده است که اختلاف معناداری بین میانگین وضعیت موجود و مطلوب هر یک از مفاهیم شامل توانایی بهره‌گیری از پتانسیل اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، مهارت بودجه‌بندی منابع مالی و مهارت مستندسازی بوده است.

جدول ۲- مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های دانشی رهبری دانشجویان کشاورزی

جدول ۲- مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های دانشی رهبری دانشجویان کشاورزی

انواع دانش	گویه‌ها	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب		اختلاف میانگین	خطای معیار	درجه آزادی	t	sig
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار					
کشاورزی	اطلاعات تخصصی کشاورزی	۳/۴۱	۰/۷۴	۳/۶۵	۰/۸۷	-۰/۲۳۹	۰/۱۶۲	۸۳	-۱/۴۷	۰/۱۴
	آگاهی از چالش‌ها و مسائل روز کشاورزی	۳/۰۹	۰/۸۳	۳/۷۰	۰/۸۹	-۰/۶۰۹	۰/۱۹۰	۸۳	-۳/۲۰	۰/۰۰۳
	کل	۳/۲۵	۰/۵۱	۳/۶۷	۰/۶۵	-۰/۴۲۴	۰/۱۰۸	۸۳	-۳/۹۴	۰/۰۰۰
	آگاهی از شیوه‌ها و ابزارهای ترویجی	۲/۷۴	۰/۹۷	۳/۷۶	۰/۸۴	-۱/۰۲	۰/۱۶۶	۸۳	-۶/۱۵	۰/۰۰۰
ترویجی-ارتباطی	آگاهی از شیوه‌های تسهیلگری در ترویج کشاورزی	۲/۱۷	۰/۷۹	۳/۶۳	۰/۷۴	-۱/۴۵۷	۰/۱۶۹	۸۳	-۸/۵۹	۰/۰۰۰
	دانش مشارکتی در ترویج کشاورزی	۲/۵۹	۰/۷۵	۲/۸۵	۰/۷۶	-۰/۲۶۰	۰/۱۸۰	۸۳	-۱/۴۵	۰/۱۵
	دانش آموزش بزرگسالان	۲/۹۸	۰/۹۳	۲/۸۹	۰/۹۷	-۰/۸۷	۰/۱۵۲	۸۳	۰/۵۷	۰/۵۶
	دانش ارتباطات	۲/۲۰	۰/۶۹	۴/۰۲	۰/۷۴	-۱/۸۲۶	۰/۱۴۷	۸۳	-۱۲/۴۳	۰/۰۰۰
مفهومی	کل	۲/۵۲	۰/۳۶	۳/۴۵	۰/۶۶	-۰/۹۲۶	۰/۰۷۶	۸۳	-۱۳/۱۱	۰/۰۰۱
	دانش حل مسأله	۲/۰۲	۰/۶۴	۳/۸۰	۰/۹۳	-۱/۷۸۳	۰/۱۶۴	۸۳	-۱۰/۸۵	۰/۰۰۰
	اطلاعات کافی از انواع روش‌های برنامه‌ریزی	۲/۰۷	۰/۶۱	۳/۳۳	۱/۱۷	-۱/۲۶۱	۰/۲۱۶	۸۳	-۵/۸۳	۰/۰۰۰
	دانش مفهوم، تئوری‌ها و روش‌های رهبری	۱/۴۱	۰/۵۴	۴/۰۷	۰/۸۰	-۲/۶۵۲	۰/۱۳۳	۸۳	-۱۹/۹۹	۰/۰۰۰
	دانش ارزشیابی	۱/۴۶	۰/۶۶	۲/۸۰	۰/۸۱	-۱/۳۴۸	۰/۱۳۶	۸۳	-۹/۸۹	۰/۰۰۰
	دانش مدیریت تضاد	۱/۵۴	۰/۵۰	۲/۴۶	۰/۸۳	-۰/۹۱۳	۰/۱۳۱	۸۳	-۶/۹۵	۰/۰۰۰
	کل	۱/۷۰	۰/۲۷	۳/۲۹	۰/۳۷	-۱/۵۹۱	۰/۰۶۷	۸۳	-۲۳/۸۷	۰/۰۰۰

جدول ۳- مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان کشاورزی

جدول ۳- مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان کشاورزی

گویه‌ها	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب		اختلاف میانگین	خطای معیار	درجه آزادی	t	sig
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار					
باور به رسالت رهبری	۳/۹۱	۰/۸۱	۳/۹۷	۰/۸۷	-۰/۰۶۱	۰/۱۵۴	۸۳	۱/۶۹	۰/۹۶
باورمندی به ضرورت ایجاد تغییرات	۲/۱۷	۰/۵۹	۳/۵۹	۱/۰۲	-۱/۴۱۷	۰/۱۸۸	۸۳	-۳/۸۱	۰/۰۰۰
اعتقاد به ارجحیت دستاوردهای گروهی بر فردی	۱/۴۳	۰/۵۰	۲/۸۶	۰/۸۳	-۱/۴۲۹	۰/۱۳۵	۸۳	-۱۵/۹۰	۰/۰۰۰
باور به اصول بنیادی اخلاق در رهبری	۱/۵۹	۰/۵۴	۳/۹۶	۰/۸۴	-۲/۳۷۰	۰/۱۵۳	۸۳	-۱۵/۴۵	۰/۰۰۰
نگرش و تفکر انتقادی	۲/۰۹	۰/۵۵	۳/۸۶	۰/۹۰	-۱/۷۶۹	۰/۱۶۳	۸۳	-۷/۷۴	۰/۰۰۰
مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی	۲/۸۳	۰/۵۷	۳/۳۵	۰/۸۸	-۰/۵۲۱	۰/۱۶۱	۸۳	-۶/۴۷	۰/۰۰۰
نگرش منطقی در برخورد با چالش‌ها	۳/۱۳	۰/۷۷	۳/۳۹	۰/۸۰	-۰/۲۶۱	۰/۱۳۷	۸۳	-۱/۹۰	۰/۰۶
دیدگاه نوآورانه و کارآفرین	۱/۹۸	۰/۵۸	۳/۸۷	۰/۹۶	-۱/۸۹۱	۰/۱۵۹	۸۳	-۱۱/۸۸	۰/۰۰۰
دیدگاه و نگرش نظام‌یافته و سیستمی	۲/۱۵	۰/۴۷	۲/۵۹	۰/۸۶	-۰/۴۳۵	۰/۱۲۷	۸۳	-۳/۴۳	۰/۰۰۱
میانگین کل	۲/۳۶	۰/۲۰	۳/۵۰	۰/۳۷	-۱/۱۶۰	۰/۰۵۴	۸۳	-۲۱/۵۹	۰/۰۰۰

جدول ۴- مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های مهارتی رهبری دانشجویان کشاورزی

شایستگی‌های مهارتی رهبری دانشجویان کشاورزی										
انواع مهارت	گویه‌ها	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب		اختلاف میانگین	خطای معیار	درجه آزادی	t	sig
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار					
ارتباطی	توانایی خوب و صریح صحبت کردن	۳/۲۶	۰/۹۷	۳/۷۰	۰/۹۲	-۰/۴۳۵	۰/۱۹۶	۸۳	-۲/۲۲	۰/۰۳
	گوش دادن فعالانه	۲/۰۴	۰/۷۶	۳/۹۱	۰/۷۶	-۱/۸۷۰	۰/۱۵۷	۸۳	-۱۱/۸۸	۰/۰۰۱
	توانایی مذاکره (کتبی و شفاهی)	۲/۵۹	۰/۸۳	۳/۲۴	۱/۰۸	-۰/۶۵۲	۰/۱۷۹	۸۳	-۳/۴۶	۰/۰۰۱
	توانایی انتقال صحیح پیام ارتباطی	۲/۰۹	۰/۶۶	۳/۶۷	۰/۹۹	-۱/۵۸۷	۰/۱۶۶	۸۳	-۹/۵۵	۰/۰۰۱
	توانایی ارائه بازخورد ارتباطی متناسب با هر موقعیت	۲/۳۹	۰/۶۵	۳/۲۸	۰/۸۳	-۰/۸۹۱	۰/۱۶۵	۸۳	-۵/۴۰	۰/۰۰۱
	کل	۲/۴۷	۰/۳۰	۳/۵۶	۰/۳۶	-۱/۰۸۷	۰/۰۷۸	۸۳	-۱۳/۸۸	۰/۰۰۱
	توانایی تشکیل تیم و تقسیم وظایف	۱/۷۸	۰/۵۵	۳/۴۶	۰/۸۸	-۱/۶۷۸	۰/۱۷۳	۸۳	-۹/۶۶	۰/۰۰۱
	توانایی برگزاری و هدایت جلسات و مناسبات گروهی	۳/۰۴	۰/۳۶	۳/۴۳	۰/۶۸	-۰/۳۹۱	۰/۱۱۸	۸۳	-۳/۳۰	۰/۰۰۲
	توانایی به‌کارگیری شیوه‌های اثر بخش رهبری	۲/۱۷	۰/۷۳	۳/۷۰	۰/۸۹	-۱/۵۲۲	۰/۱۸۸	۸۳	-۸/۰۷	۰/۰۰۱
	توانایی ترسیم چشم‌اندازی و تدوین اهداف	۲/۸۹	۰/۶۴	۳/۶۷	۰/۸۷	-۰/۷۸۳	۰/۱۵۵	۸۳	-۵/۰۴	۰/۰۰۱
مفهومی	توانایی حل مسأله	۱/۸۷	۰/۵۸	۳/۵۲	۰/۹۱	-۱/۶۵۲	۰/۱۶۵	۸۳	-۱۰/۰۱	۰/۰۰۱
	توانایی برنامه‌ریزی راهبردی	۲/۲۰	۰/۸۶	۳/۴۸	۰/۸۴	-۱/۲۷۸	۰/۱۴۱	۸۳	-۵/۰۷	۰/۰۰۱
	توانایی تصمیم‌گیری قاطعانه	۲/۲۸	۰/۶۱	۳/۴۸	۰/۷۵	-۱/۱۱۹	۰/۱۵۲	۸۳	-۴/۶۶	۰/۰۰۱
	توانایی انجام ریسک حساب شده	۲/۳۹	۰/۶۵	۳/۱۱	۰/۹۲	-۰/۷۱۷	۰/۱۶۶	۸۳	-۴/۳۱	۰/۰۰۱
	مهارت مدیریت زمان	۲/۹۳	۰/۹۷	۳/۵۷	۱/۰۵	-۰/۶۳۰	۰/۱۳۳	۸۳	-۴/۷۳	۰/۰۰۱
	کل	۲/۵۰	۰/۲۲	۳/۳۸	۰/۳۷	-۰/۸۷۹	۰/۰۵۰	۸۳	-۱۷/۴۵	۰/۰۰۱
	توانایی پشتیبانی از اعضای گروه	۱/۷۴	۰/۶۵	۳/۷۲	۰/۹۱	-۱/۹۷۸	۰/۱۴۴	۸۳	-۱۳/۳۳	۰/۰۰۱
	توانایی ایجاد جو صمیمانه و عادلانه	۲/۹۱	۰/۸۱	۳/۴۱	۱/۰۷	-۰/۵۰۰	۰/۱۳۸	۸۳	-۳/۶۲	۰/۰۰۱
	مهارت همدلی	۲/۲۸	۰/۸۶	۳/۴۱	۱/۲۲	-۱/۱۳۰	۰/۱۶۶	۸۳	-۶/۸۰	۰/۰۰۱
	مهارت توسعه شبکه روابط درون گروهی و بین گروهی	۲/۶۳	۰/۵۷	۳/۹۳	۰/۸۵	-۱/۳۰۴	۰/۱۴۵	۸۳	-۸/۹۷	۰/۰۰۱
بین فردی	مهارت تسهیلگری	۲/۸۵	۰/۷۰	۳/۲۸	۰/۹۱	-۰/۴۳۵	۰/۱۳۴	۸۳	-۳/۲۴	۰/۰۰۲
	مهارت توانمندسازی و منتورینگ	۲/۰۴	۰/۷۰	۳/۰۴	۰/۷۹	-۱/۰۰۰	۰/۱۵۵	۸۳	-۶/۴۳	۰/۰۰۱
	کل	۲/۴۱	۰/۳۴	۳/۴۷	۰/۳۳	-۱/۰۵۸	۰/۰۵۹	۸۳	-۱۷/۸۳	۰/۰۰۱
	تسلط بر کامپیوتر و نرم‌افزارهای تخصصی	۳/۴۸	۰/۹۴	۳/۷۴	۰/۸۵	-۰/۲۶۱	۰/۱۲۲	۸۳	-۲/۱۴	۰/۰۳
فنی	توانایی بهره‌گیری از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی	۳/۳۲	۰/۸۵	۳/۴۸	۰/۷۳	-۰/۱۵۱	۰/۰۸۲	۸۳	-۱/۸۶	۰/۰۷
	مهارت بودجه‌بندی منابع مالی	۲/۰۱	۰/۷۳	۳/۵۷	۰/۹۵	-۱/۵۶۴	۰/۱۵۵	۸۳	-۷/۸۰	۰/۰۰۱
	مهارت مستندسازی	۲/۰۲	۰/۶۰	۳/۵۴	۰/۸۴	-۱/۵۲۵	۰/۱۰۱	۸۳	-۹/۹۹	۰/۰۰۱
	کل	۲/۷۱	۰/۴۸	۳/۵۸	۰/۶۵	-۰/۸۶۸	۰/۰۶۱	۸۳	-۱۱/۱۶	۰/۰۰۱

به‌منظور اولویت‌بندی وضعیت موجود، وضعیت مطلوب و تعیین شکاف شایستگی‌های رهبری دانشجویان کشاورزی در ابعاد دانشی، نگرشی و مهارتی از آزمون فریدمن استفاده شد (جدول ۵، ۶ و ۷).

جدول ۵، نتایج اولویت‌بندی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب انواع شایستگی‌های دانشی رهبری دانشجویان کشاورزی را نشان می‌دهد. آزمون فریدمن، ضمن معنادار نشان دادن رتبه میانگین‌ها، اولویت‌بندی وضعیت موجود شایستگی‌های دانشی رهبری را به ترتیب شامل دانش کشاورزی، دانش ترویجی-ارتباطی و دانش مفهومی نشان داده است. به‌عبارت دیگر، دانشجویان کشاورزی، به

ترتیب در زمینه‌ی دانش کشاورزی، دانش ترویجی و دانش مفهومی، به لحاظ آموزشی، در وضعیت بهتری بوده‌اند. از سوی دیگر، نتایج آزمون فریدمن برای تعیین اولویت وضعیت مطلوب انواع شایستگی‌های دانش رهبری دانشجویان، حاکی از آن است که اولویت اول شایستگی دانش مورد نیاز دانشجویان، دانش مفهومی بوده و دانش ترویجی و سپس دانش کشاورزی به ترتیب اولویت دوم و سوم بوده‌اند. به بیان دیگر، در شرایط مطلوب، نیاز آموزشی بیشتری برای آموزش دانش مفهومی به دانشجویان مورد توجه سؤزه‌های تحقیق بوده است. این یافته با نتایج تحقیقات (Moore et al., 2013; Strong et al., 2013) نیز همخوانی دارد که معتقد بودند برای توسعه رهبری دانشجویان کشاورزی، لازم است که آموزشگران کشاورزی، به‌طور جدی‌تری اولویت تدریس خود را بر ارتقاء دانش و معلومات رهبری دانشجویان متمرکز نمایند.

نتایج آزمون فریدمن به‌منظور اولویت‌بندی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب انواع شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان کشاورزی در جدول ۶ ارائه شده است. بر اساس یافته‌های جدول مذکور، اولویت‌بندی وضعیت موجود شایستگی‌های نگرشی رهبری به ترتیب شامل باور به رسالت رهبری، نگرش منعطف در برابر چالش‌ها، مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، باورمندی به‌ضرورت ایجاد تغییرات، نگرش نظام‌یافته و سیستمی، نگرش انتقادی، دیدگاه نوآورانه و کارآفرینانه و باور به اصول اخلاقی در رهبری بوده است. نتایج آزمون فریدمن برای تعیین اولویت وضعیت مطلوب انواع شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان، نشان داده است که رتبه‌بندی وضعیت مطلوب نگرش به ترتیب شامل باور به رسالت رهبری، باور به اصول اخلاقی رهبری، دیدگاه نوآورانه و کارآفرینانه، نگرش انتقادی، باورمندی به‌ضرورت ایجاد تغییرات، منعطف در برخورد با چالش‌ها، مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، اعتقاد به ارجحیت دستاوردهای گروهی بر فردی، نگرش نظام‌یافته و سیستمی بوده است. به‌عبارت دیگر، طبق نظرات سؤزه‌های تحقیق، در شرایط مطلوب، نیاز به برنامه‌ریزی و آموزش بیشتری برای تقویت نگرش دانشجویان در زمینه‌هایی چون باور به اصول اخلاقی برای رهبری، دیدگاه نوآورانه و کارآفرینانه، نگرش انتقادی، باورمندی به‌ضرورت ایجاد تغییرات وجود دارد.

آزمون فریدمن ضمن معنی‌دار نشان دادن اظهارات دانشجویان کشاورزی، اولویت‌بندی وضعیت موجود شایستگی‌های مهارتی رهبری دانشجویان را به ترتیب شامل مهارت‌های فنی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های بین‌فردی و مهارت‌های مفهومی ارائه نموده است. به‌عبارتی، دانشجویان کشاورزی، در حال حاضر به لحاظ شایستگی‌های مهارتی رهبری به ترتیب در زمینه‌های فنی، ارتباطی، بین‌فردی و مفهومی در وضعیت بهتری ارزیابی شده‌اند (جدول ۷). در ارتباط با تعیین اولویت وضعیت مطلوب شایستگی‌های مهارتی رهبری دانشجویان، یافته‌های حاصل از آزمون فریدمن، اولویت‌بندی را به ترتیب شامل مهارت‌های مفهومی، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های فنی نشان داده‌اند. به‌عبارتی، نیازهای آموزشی آتی برای تقویت مهارت‌های رهبری دانشجویان کشاورزی، بیشتر متوجه مهارت‌های مفهومی و مهارت‌های بین‌فردی بوده است. این یافته با یافته‌های مطالعات مور و رود و نیز کرافورد و همکاران (Moore & Rudd, 2004; Crawford et al. 2011) همخوانی دارد که معتقد بودند که از میان پنج طبقه تعیین‌شده مهارت‌های رهبری دانشجویان، توسعه مهارت‌های مفهومی رهبری و سپس مهارت‌های انسانی (مانند مهارت همدلی، مهارت متقاعدسازی و توانمندسازی دیگران) باید در رأس برنامه‌های کارورزی رهبری دانشجویان، مورد توجه قرار گیرند.

جدول ۵- اولویت‌بندی میزان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های دانشی رهبری دانشجویان کشاورزی

انواع دانش	رتبه وضعیت موجود		رتبه وضعیت مطلوب	
	میانگین رتبه	اولویت	میانگین رتبه	اولویت
دانش کشاورزی	۳/۰	۱	۲/۲۲	۳
دانش ترویجی-ارتباطی	۲/۲۷	۲	۲/۸۸	۲
دانش مفهومی	۱/۲۴	۳	۳/۴۲	۱
df	۳		۳	
Chi-square	۷۴/۵۵		۴۸/۴۵	
sig	۰/۰۰۱		۰/۰۰۰	

جدول ۶- اولویت بندی میزان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی های نگرشی رهبری دانشجویان کشاورزی

رتبه وضعیت مطلوب		رتبه وضعیت موجود		گویه ها
اولویت	میانگین رتبه	اولویت	میانگین رتبه	
۱	۶/۸۶	۱	۸/۳۹	باور به رسالت رهبری
۵	۵/۱۰	۴	۴/۶۰	باورمندی به ضرورت ایجاد تغییرات
۸	۳/۴۱	۹	۲/۴۱	اعتقاد به ارجحیت دستاوردهای گروهی بر فردی
۲	۶/۱۰	۸	۲/۸۷	باور به اصول بنیادی و اخلاق در رهبری
۴	۵/۹۰	۶	۴/۳۶	نگرش انتقادی
۷	۴/۴۹	۳	۶/۶۱	مثبت اندیشی و خوش بینی
۶	۴/۶۲	۲	۷/۱۰	نگرش منعطف در برخورد با چالش ها
۳	۶/۰۵	۷	۴/۱۰	دیدگاه نوآورانه و کارآفرین
۹	۲/۴۷	۵	۴/۵۷	نگرش نظام یافته و سیستمی
۸		۸		df
۱۱۴/۴۰		۲۲۹/۱۹		Chi-square
.۰۰۰		.۰۰۰		sig

جدول ۷- اولویت بندی میزان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی های مهارتی رهبری دانشجویان کشاورزی

رتبه وضعیت مطلوب		رتبه وضعیت موجود		انواع مهارت
اولویت	میانگین رتبه	اولویت	میانگین رتبه	
۳	۲/۶۲	۲	۳/۱۰	مهارت ارتباطی
۱	۳/۹۵	۴	۲/۵۲	مهارت مفهومی
۲	۳/۳۱	۳	۲/۸۹	مهارت بین فردی
۴	۲/۴۲	۱	۳/۵۲	مهارت فنی
۳		۳		df
۳۱/۰۲		۱۹/۷۷		Chi-square
.۰۰۰		.۰۰۴		sig

نتیجه گیری و پیشنهادها

نیاز به تغییر و تطبیق برنامه های آموزش عالی کشاورزی با پیشرفت های روزافزون در عرصه های علم، فناوری و ارتباطات اجتناب ناپذیر است. به منظور ایجاد تغییرات در برنامه های دانشگاهی، گام نخستین آن است که شایستگی های مورد نیاز دانشجویان برای پاسخگویی متناسب با تقاضای بازار اشتغال، شناسایی و توسعه داده شوند. توسعه شایستگی های رهبری دانشجویان کشاورزی، یکی از مواردی است که با توجه به انتظارات کارفرمایان و بازار کار، می باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. شایستگی رهبری مفهوم گسترده ای است که از تلفیق مقوله های دانش رهبری، نگرش و مهارت های رهبری قابل حصول می باشد. به همین دلیل، تحقیق حاضر برای تبیین شایستگی های رهبری دانشجویان، مدل سه گانه شایستگی ها را به عنوان مبنای نظری لحاظ نموده است. با توجه به نبود تحقیقات کافی در زمینه شناسایی شایستگی های رهبری دانشجویان، هدف نخستین این تحقیق، تهیه فهرست و چارچوبی از شایستگی های رهبری دانشجویان با بهره گیری از نظرات صاحب نظران بوده است. نتایج برگرفته از تحلیل محتوایی داده های حاصله از مصاحبه با اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز، حاکی از وجود و اهمیت سه زیر مقوله اصلی برای شایستگی رهبری دانشی اعم از دانش کشاورزی، دانش ترویجی- ارتباطی و دانش مفهومی، تعداد نه مقوله اساسی در مقوله نگرشی

شایستگی رهبری دانشجویان و نهایتاً، چهار زیرمقاله از شایستگی‌های مهارتی رهبری یعنی مهارت ارتباطی، مهارت مفهومی، مهارت بین-فردی و مهارت فنی بوده است. چارچوب حاصله، می‌تواند به‌عنوان مبنا و ساختار اولیه برای برنامه‌ریزی توسعه رهبری دانشجویان در حیطه‌های آموزش نظری و کارآموزی عملی رهبری موردتوجه قرار گیرد.

از طرفی لازم است تا شکاف‌های موجود در ارتباط با هر یک از مقوله‌ها و مؤلفه‌های زیربنایی چارچوب یادشده، تشخیص داده شوند تا با تعیین نیازها و اولویت‌های آموزشی بتوان برنامه‌ریزی توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان را سامان‌دهی نمود. ارزیابی دانشجویان از وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های رهبری، گام مهمی در جهت شناسایی نواقص آموزشی در حیطه توسعه شایستگی‌های رهبری است و می‌تواند تصویر روشن‌تری را پیش روی برنامه‌ریزان و آموزشگران کشاورزی برای تطبیق برنامه‌های آموزشی با نیازهای واقعی دانشجویان قرار دهد. لذا، در گام بعدی تحقیق، بررسی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های مذکور از دیدگاه دانشجویان و سپس اولویت‌بندی نیازها مورد توجه قرار گرفت.

یافته‌های به‌دست‌آمده نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار بین میانگین کل وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های رهبری دانشجویان در هر یک از ابعاد سه‌گانه دانشی، نگرشی و مهارتی رهبری بوده است. این یافته‌ها بیانگر این است که برنامه‌های آموزشی کشاورزی در ارتباط با پرورش استعدادها و قابلیت‌های رهبری دانشجویان، با کمبودهایی مواجه هستند و بالاتر بودن میانگین وضعیت ایده‌آل شایستگی‌های رهبری دانشجویان، به‌طور ضمنی بر لزوم بازنگری در برنامه‌های آتی برای توسعه شایستگی‌های مذکور صحنه می‌گذارد؛ بنابراین، ضروری است تا برنامه‌ریزان آموزش عالی کشاورزی در راستای رفع نیازهای دانشی، نگرشی و مهارتی دانشجویان برای ارتقای قابلیت رهبری‌شان اقدام نمایند.

اما واقعیت آن است که نظام آموزشی همواره با محدودیت‌هایی مواجه بوده و خواهد بود و ممکن است امکان رفع تمامی شکاف‌ها و نیازهای دانشجویان در ابعاد دانشی، نگرشی و مهارتی رهبری فراهم نباشد. لذا، تعیین اولویت‌های آموزشی حائز اهمیت می‌باشد. در این خصوص، یافته‌های آزمون فریدمن به‌منظور اولویت‌بندی شایستگی‌های دانشی رهبری دانشجویان در شرایط مطلوب نشان داده است که دانش مفهومی رهبری که مشخصاً بر یادگیری مفهوم، نظریه‌ها و روش‌های رهبری تأکید دارد، در صدر اولویت‌های شایستگی‌های دانشی بوده است. این یافته، مبین آن است که لازم است در برنامه‌ریزی دروس، مباحث نظری آموزش رهبری، به‌طور جدی‌تری ملاحظه و پیگیری شوند تا بتوان نواقص موجود برای ارتقاء دانش دانشجویان کشاورزی را تعدیل نمود. همچنین، نتایج آزمون فریدمن در خصوص اولویت‌بندی شایستگی‌های نگرشی رهبری دانشجویان، نشان داد که برای تقویت شایستگی‌های نگرشی دانشجویان، لازم است که در زمینه‌هایی چون باور به اصول اخلاقی برای رهبری، دیدگاه نوآورانه و کارآفرینانه، نگرش انتقادی و باورمندی به‌ضرورت ایجاد تغییرات، اهتمام بیشتری صورت پذیرد. در ارتباط با اولویت‌بندی شایستگی‌های مهارتی دانشجویان، نتایج نشان داد که در شرایط مطلوب، انتظار بیشتری می‌رود تا بر مهارت‌های مفهومی و سپس مهارت‌های ارتباطی تأکید شود. به‌عبارتی، در حیطه تقویت شایستگی‌های مهارتی دانشجویان کشاورزی، لازم است که برنامه‌های عملی و کارآموزی بیشتری که فرصت کسب مهارت‌های مفهومی رهبری و مهارت‌های بین-فردی را فراهم می‌آورند، مورد توجه قرار گیرند.

افزودن مباحث مرتبط با توسعه شایستگی‌های رهبری به واحدهای دروس نظری و عملی آموزش کشاورزی، ضروری است. بدیهی است به دلیل محدودیت‌های مختلف، نمی‌توان انتظار داشت که برنامه‌های آموزشی بتوانند تمامی نیازهای دانشجویان را به‌منظور توسعه شایستگی‌های رهبری برآورده سازند، اما برنامه‌ریزی آموزشی آتی باید به‌گونه‌ای باشد که لاقلاً بتواند اولویت‌های اصلی مورد نیاز اکثریت دانشجویان را لحاظ نماید. در راستای نتایج این پژوهش و برای دستیابی به وضعیت مطلوب تقویت شایستگی‌های رهبری در دانشجویان کشاورزی، موارد ذیل پیشنهاد می‌شوند:

- با در نظر گرفتن اینکه بیشتر دانشجویان مورد مطالعه از نظر مقوله‌های مختلف شایستگی‌های رهبری در سطح پایینی قرار داشتند، پیشنهاد می‌شود از طریق نیازسنجی‌های وسیع‌تر شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان برای رهبری، محتوای لازم در مقوله‌های دانشی، نگرشی و مهارتی فراهم شده و در برنامه‌ریزی‌های بلندمدت در واحدهای درسی در رشته‌های کشاورزی گنجانده شود.

- پیشنهاد می‌شود برای توسعه شایستگی‌های نگرشی و مهارتی رهبری از طریق دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت نظیر کارگاه‌های مهارت‌های ارتباطی، حل مسأله، تسهیلگری و غیره به توسعه شایستگی رهبری در حیطه‌های یاد شده دانشجویان پرداخت.
- طبق نتایج به‌دست آمده، میانگین اکثر شایستگی‌های مهارتی رهبری دانشجویان کمتر از حد میانگین بوده است، از طرفی توسعه شایستگی‌های مهارتی رهبری مستلزم قرار گرفتن دانشجویان در موقعیت‌های واقعی است. در نتیجه پیشنهاد می‌شود دانشگاه زمینه‌ی لازم را جهت شرکت فعال دانشجویان در تشکلهای مختلف دانشگاه و همچنین فعالیت در مناسبات اجتماعی روستایی و کشاورزی ایجاد کند، نظیر در نظر گرفتن مشوق‌ها و امتیازهایی برای دانشجویان فعال عضو تشکلهای، تخصیص امکانات و بودجه مورد نیاز تشکلهای و انجمن‌ها، ایجاد تجارب نظارت شده شغلی گروهی و غیره.
- با توجه به بررسی نظری، کمبود پژوهش‌های انجام شده در خصوص شایستگی‌های رهبری به‌خصوص در ایران مشهود می‌باشد، از این رو پیشنهاد می‌شود مطالعات وسیع‌تری در زمینه‌ی تعیین شایستگی‌های رهبری دانشجویان، تبیین عوامل مؤثر بر شایستگی رهبری و بررسی موانع و مشکلات در زمینه‌ی پرورش دانشجویان در زمینه‌ی شایستگی رهبری پرداخته شود.
- به‌منظور تعدیل هر چه بیشتر نیازهای شناسایی شده دانشجویان در رابطه با شایستگی‌های رهبری، پیشنهاد می‌شود که با مشارکت اساتید و صاحب‌نظران، مطالعات آتی به سمت نیازسنجی و طراحی برنامه‌های توسعه رهبری سوق داده شوند.

منابع

- اکبری، م. (۱۳۹۷). اعتبارسنجی و سنجش کیفیت در پژوهش‌های کمی، کیفی و آمیخته. *فصلنامه علمی-پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی*، سال ۲۴، شماره ۹۴، صص ۴۵-۲۳.
- ایمان، م.، زنجری، ن.، و اسکندری‌پور، ا. (۱۳۸۹). *کندوکاو سیستم معانی ذهنی مصرف‌کنندگان موسیقی*. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، سال ۳، شماره ۴، صص ۱۱۲-۸۵.
- ایمان، م.، و نوشادی، م.ر. (۱۳۹۰). تحلیل محتوای کیفی. *نشریه عیار پژوهش در علوم انسانی*، سال ۳، شماره ۲، صص ۴۴-۱۵.
- براتی، م.، معینی، ب.، سماواتی، ا.، و صالحی، ا. (۱۳۹۱). ارزیابی سطح مهارت‌های ارتباطی دانشجویان: مهارت‌های کلامی، شنود و بازخورد. *دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۱۵۴-۱۴۵.
- حیدری، غ.، فرج پهلوی، ع.، عصاره، ف.، و گرایبی، ا. (۱۳۹۲). تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌ها کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، دوره ۱، شماره ۲۴، صص ۵۰-۳۰.
- فتحی‌واجارگاه، ک. (۱۳۹۲). *نیازسنجی آموزشی، الگوها و فنون*. تهران: نشر آبیژ.
- قراملکی، ا. ف. (۱۳۹۶). *اخلاق حرفه‌ای*. چاپ دهم. تهران: مجنون.
- علی‌آبادی، و.، عطایی، پ.، موحدی، ر.، و خیاطی، م. (۱۳۹۶). واکاوای الزامات و چالش‌های توسعه خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی. *نشریه کارآفرینی در کشاورزی*، جلد ۴، شماره ۳، صص ۳۸-۲۵.
- غلامی‌رضا، پ.، زرافشانی، ک.، و میرک‌زاده، ع.ا. (۱۳۹۱). تحلیل مؤلفه‌های اثربخشی دوره‌های کارآموزی دانشجویان رشته ترویج و آموزش کشاورزی در دانشگاه‌های غرب کشور. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، جلد ۸، شماره ۱، صص ۵۱-۳۵.
- مددی، د.، امامی، م. ح. (۱۳۸۶). *تسهیلگری ابزاری برای توانمندسازی منابع انسانی*. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- منفرد، ن. (۱۳۹۵). *نیازسنجی آموزش‌های علمی کاربردی بخش کشاورزی در استان بوشهر*، *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، جلد ۱۲، شماره ۲، صص ۱۰۶-۸۹.

Allio, R.J. (2005). Leadership development: teaching versus learning. *Management Decision*, 43, (7/8), 1071-1077.

Badea, A., Prosteian, G., Hutanu, A., and Popa, S. (2014). Competency training in collaborative supply chain using KSA model. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 191(15), 500-505.

- Bowden, A.O. (1926). A study of the personality of student leaders in colleges in the United States. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 21(2), 149-160.
- Brown, L.M. (2001). Leading leadership development in universities: A personal story. *Journal of Management Inquiry*. [Online]. Available at: <http://integrativeleadership.ca/resources/articles/article_2.pdf>.
- Council for the Advancement of Standards in Higher Education (CAS), (2006). *CAS professional standards for higher education (6th ed.)*. Washington, DC: Council for the Advancement of Standards in Higher Education.
- Crawford, P., Lang, S., Fink, W., Dalton, R., and Fielitz, L. (2011). *Comparative analysis of soft skills: What is important for new graduates?* Washington, DC: Association of Public and Land-grant Universities.
- Hamdhaidari, S., Agahi, H., and Papzan, A. (2008). Higher education during the Islamic government of Iran (1979-2004). *International Journal of Education Development*, 28(3), 231-245.
- Haste, H. (2009). What is "competence" and how should education incorporate new technology's tools to generate "competent civic agents"? *Curriculum Journal*, 20(3), 23-27.
- Hosseini, M., Kalantari, Kh., and Eskandari, F. (2008). The role of Iranian higher agricultural education system on entrepreneurial success of its graduates: Some policy implications for entrepreneurship education. *Amer-Euras Journal of Agricultural Environment Science*, 3(3), 394-402.
- Khalil, A.H., Ismail, M., Suandi, T., and Silong, A.D. (2008). Extension worker as a leader to farmers: Influence of extension leadership competencies and organizational commitment on extension workers performance in Yemen. *The Journal Of International Social Research*, 1(4), 369-387.
- Komives, S.R., Lucas, N., and McMahon, T.R. (2007). *Exploring leadership for college students who want to make a difference* (2nd ed.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Manning, T.T. (2003). Leadership across cultures: Attachment style Influences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 20-30.
- Moore, L., and Rudd, D.R. (2004). Leadership skills and competencies for extension directors and administrators. *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 22-33.
- Moore, L., Oden, S.F., and Moore, K.T. (2013). What a degree in agricultural leadership really means: Exploring students conceptualizations. *Journal of Agricultural Education*, 54(4), 1-12.
- Mcklelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- National Academics Press (NAP), (2009). *Transforming agricultural education for a changing world*. [Online]. Available at: <<http://www.nap.edu/read/12602/chapter/9>>.
- Naylor, C.D. (2006). Leadership in academic medicine: reflections from administrative exile. *Clinical Medicine*, 6 (5), 488-492.
- Pagon, M., Banutai, E. and Bizjak, U. (2008). Leadership competencies for successful change management. A preliminary study report. [Online]. Available at: <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/personalentwicklung/international/dokumente/leadership_competencies.pdf>.
- Pernick, R. (2001). Creating a leadership development program: Nine essential tasks. *Public Personnel Management*, 30(4), 429-444.
- Strong, R., Wynn, T., Irby, T.L., and Linder, J.R. (2013). The relationship between students leaders style and self-directed learning level. *Journal of Agricultural Education*, 54(2), 174-185.
- United Nations (2015). The emergence of a leadership development program for agricultural entrepreneurs in Sweden. Global Sustainable Development Report. USA. [Online]. Available at: <<https://www.researchgate.net/publication/309859420>>.
- United Nations Development Programs (UNDP). (2016). Core competency framework. [Online]. Available at: <<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Careers/undp-hr-core-competency-2016.pdf>>.
- Zamani, Gh.H., Azizi, T. (2006). Administrators perceptions towards agricultural graduates' employment. *Ir. Agric. Ext. Edu. J.*, 2 (2), 73-86.

Article Type: Research Article

Identifying the Present and the Ideal Status of Required Leadership Competencies among Agricultural Students

N. Kianmehr¹, Gh.H. Zamani^{2*} and D. Hayati³

(Received: Jan, 14, 2019; Accepted: May, 11, 2019)

Abstract

Leadership competencies are effective factors for the success of agricultural managers. The experts in the field of management and leadership believe that these competencies are usually acquisitive and should be transferred to, or enhanced in students. The identification and development of student leadership competencies have often been neglected in Iran's higher agricultural education system. The purpose of this study was to identify the required leadership competencies in agricultural students from the perspective of university faculties and to determine the current and ideal status of leadership competencies in categories of knowledge, attitude and skill. To provide a list of leadership competencies for agricultural students, the data were collected through semi-structured interviews with 14 faculty members who were expert in the field of leadership development. The population of the second part of the study consisted of 108 student members of agricultural science associations of Shiraz University. Out of them, 84 students were selected using simple random sampling and the data were collected through structured interviews. The research findings led to the explanation of three subcategories for knowledge competencies, nine basic concepts in the cognitive category, and finally four subcategories of skill competencies. Also, the research findings indicated that there is a significant difference between the means of current and ideal status of student leadership competencies in each of three categories of knowledge, attitude, and leadership skill. Finally, the overall rankings for each category of the leadership competencies were determined. According to the findings, agricultural students are currently facing shortcomings in terms of developing leadership competencies. Therefore, it is suggested that the training priorities of students in the field of development of leadership competencies should be considered more seriously in the future curriculum planning.

Keywords: Competency, Leadership, Student, Agriculture.

¹ Ph.D student of Agricultural Education, Department of Agricultural Extension and Education, School of Agriculture, Shiraz University, Shiraz, Iran.

² Professor, Department of Agricultural Extension and Education, School of Agriculture, Shiraz University, Shiraz, Iran.

³ Professor, Department of Agricultural Extension and Education, School of Agriculture, Shiraz University, Shiraz, Iran.

* Corresponding Author, Email: ghh_zamani@yahoo.com