فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، سال چهارم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴، پیاپی ۱۳
صفحات ۱۰۹-۹۳

تبیین توانمندی حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی در توسعه روستایی استان کرمانشاه

سیدحسن مطیعی‌لنگرودی*؛ استاد گروه جغرافیا و عضو قطب علمی برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
حوریه مرادی؛ دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۱ پذیرش نهایی: ۱۳۹۳/۸/۱۴

چکیده

برنامه‌ریزی روستایی یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های کارگزاران و برنامه‌ریزان توسعه است. سازمان جهاد کشاورزی در جهت تحقق اهداف توسعه روستایی، با تدوین برنامه‌ها و فعالیت‌های خود در جهت ارتقاء سطح آگاهی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای روستاییان گام بر می‌دارد. در این تحقیق به تبیین توانمندی حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی استان کرمانشاه در برنامه‌ریزی روستایی پرداخته شده است. کلیه‌ی کارگزاران و برنامه‌ریزان توسعه روستایی استان کرمانشاه به تعداد ۴۵۶ نفر جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده‌اند. پژوهش از نوع کاربردی، روش پژوهش از نوع توصیفی ـ پیمایشی بوده است. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۱۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب از پاسخ‌گویان انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسشنامه بود که روایی صوری آن براساس نظر جمعی از اساتید و صاحب‌نظران تأیید گردیده و پایایی آن با استفاده از پیش‌آزمون مشخص گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی و روحیه کارآفرینی به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۰ محاسبه شد که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون انجام شد. براساس نتایج، بین مؤلفه توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی با روحیه کارآفرینانه، سن کارگزاران و اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد خطا برقرار است. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که متغیرهای روحیه کارآفرینانه و اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، تأثیر معنی‌داری بر میزان توانمندی حرفه‌ای کارگزاران در برنامه‌ریزی روستایی داشته و توانایی تبیین ۶۴ درصد از تغییرات متغیر توانمندی حرفه‌ای را دارد.

واژگان کلیدی: توانمندی حرفه‌ای، برنامه‌ریزی روستایی، روحیه کارآفرینانه، کارگزاران جهاد کشاورزی.

* Email: shmotiee@ut.ac.ir

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

۱) مقدمه

یکی از مشکلات کشورهای در حال توسعه، کمبود اطلاعات فنی و تخصصی برنامه‌ریزان روستایی است. عاملین تغییر سازمان جهاد کشاورزی به‌عنوان موتور محرکه‌ی توسعه روستایی، وظیفه‌ی آموزش و ارتقاء سطح آگاهی‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای را به روستائیان بر عهده دارند (پیش‌بین، ۱۳۸۰: ۲). این برنامه‌ریزان با برقراری ارتباط پویای دو سویه بین مردم و مراکز تحقیقاتی جهاد کشاورزی، نسبت به تصمیم‌گیری در جهت رفع مشکلات اقدام می‌نمایند. از این رو موفقیت این فرآیند وابسته به کارگزارانی است که عاملین ایجاد تغییرات مطلوب در سازمان محسوب می‌شوند. توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری مدیریت جهاد کشاورزی به‌وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود، صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی، آزاد کردن این قدرت است (مرادی، ۱۳۸۷: ۲۳).

توسعه حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه در کارکنانی است که در زمان حال از آنان استفاده کامل نمی‌شود (ساجدی و امیدوار، ۱۳۸۶: ۶۵). امروزه کارشناسان توسعه اقتصادی بر این باورند که نیروی انسانی توسعه یافته، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در فرآیند توسعه اقتصادی ـ اجتماعی کشورهاست. به همین جهت آن‌ها بیش از پیش بر سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی تأکید می‌نمایند. از طرف دیگر، تحولات ناشی از جهانی شدن، رویکرد به توسعه منابع انسانی را تغییر داده و ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه‌یافته و مورد نیاز بازار کار، ابعاد گسترده‌تری پیدا کرده است (شریعت‌زاده و چیذری، ۱۳۸۷: ۶۶). یکی از مهارت‌های عاملین تغییر، مهارت در ایجاد ارتباطات یعنی توانایی برنامه‌ریزی، آماده‌سازی و ارائه نوآوری‌های سودمند به روستاییان است. برنامه‌ریزی به‌طور کلی نوعی تفکر درباره مسائل اجتماعی و اقتصادی است که نتیجه آن به صورت منطقی و علمی موجب بهبود زندگی انسان‌ها خواهد شد. به عبارت دیگر می‌توان برنامه‌ریزی را علم اداره و کنترل سیستم‌ها به منظور بهبود زندگی انسان‌ها تلقی نمود (مهدوی، ۱۳۷۰: ۴۸ ـ ۵۴).

بررسی‌ها نشان می‌دهند، سیستم‌ها و سازمان‌های دارای کارکرد آموزشی و ترویجی به سبب رشد سریع در امکان دسترسی مردم به اطلاعات، تقاضاهای متنوع و فزاینده مخاطبان و انتظار آن‌ها برای پاسخ‌گویی فوری به نیازهای‌شان، در یک فضای رقابتی و تحت فشار از سوی محیط پیرامون قرار گرفته‌اند (Henionen, 1999:10; Lyons et al,2000:1057). در مجموع می‌توان گفت توانمندسازی حرفه‌ای فرآیند نیل به بهبود مستمر در عملکرد مدیریت جهاد کشاورزی است که از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه‌ها بر تمام قلمروها و وظایف صورت می‌گیرد و بر روی عملکرد کارکنان و عملکرد کلی سازمان در زمینه برنامه‌ریزی روستایی اثر می‌گذارد (جلیلی، ۱۳۸۴: ۲). از این‌رو، توانمندسازی باید به منظور توسعه منابع انسانی در مدیریت جهاد کشاورزی مورد توجه ویژه قرار گیرد که این امر خود منجر به توانمندی و

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

رضایت شغلی کارکنان و نزدیک شدن به یکی از اهداف توسعه روستایی نیز می‌شود. بنابراین نظر به اهمیت موضوع و از آنجایی که نظام‌های عملیاتی سازمان، توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آیند و مهم‌ترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود، مقاله حاضر با هدف کلی، تبیین توانمندی حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی در برنامه‌ریزی روستایی به اجرا درآمده و در جهت پاسخ‌گویی به این سؤال کلیدی است که "آیا کارگزاران جهاد کشاورزی استان کرمانشاه دارای توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی هستند؟"

۲) مبانی نظری

یکی از ابزارهای اولیه انتشار فناوری‌های پیشرفته که به طور قطع، نقش مهمی در فرآیند توسعه به‌ویژه توسعه روستایی ایفا می‌کند، نظام متشکل از سازه‌های نهادی و انسانی هر سازمانی است. به طوری‌که یکی از عمده‌ترین دلایل عدم توفیق استراتژی‌های توسعه در گذشته، عدم تشخیص اهمیت سازه‌های نهادی و انسانی در توسعه هماهنگ جوامع روستایی بوده است. به عبارتی نظام برنامه‌ریزی جهاد کشاورزی یکی از نهادهای اساسی برای تحول نهادی و انسانی به‌شمار می‌رود. از آنجایی که اکثر کشورهای در حال توسعه دارای یک اقتصاد روستایی می‌باشند، عاملین تغییر در زمینه توسعه این کشورها، نقش حیانی ایفا می‌کنند (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۱: ۵۸ و Tuttel et al,2006:25-18). در کشورهای توسعه یافته، از عاملین تغییر به عنوان یکی از منابع اطلاعاتی برای روستاییان نام برده شده، حال آنکه در کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران فقدان منابع اطلاعاتی متنوع در نشر فن‌آوری‌های نوین و حل مسائل روستاییان توسط عاملین تغییر وجود دارد (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۱: ۵۸). بدین‌سان، نیروی انسانی متخصص یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل در فرآیند توسعه است و در حال حاضر جهاد کشاورزی با چالش نیروی انسانی کارآمد مواجه است (اکبری و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارتی می‌توان گفت، سازمانی قوی و کارآمد محسوب می‌شود که متشکل از کارکنانی باشد که بتوانند انعطاف‌پذیری لازم را برای واکنش در برابر محیط و تحولات و چالش‌های خارج از محیط سازمان، از قبیل تغییرات در عرصه فناوری‌های کشاورزی، روش‌های ارتباطی، نیازهای کشاورزان، شرایط محیط روستایی، وضعیت صادرات و واردات محصولات را دارا باشند؛ و بتوانند روستاییان را با شرایط اقتصاد بازار وفق دهند (Shirvastava & Shaw,2004:222-201) به روز نگهداشتن دانش و اطلاعات کارکنان جهاد کشاورزی می‌تواند، ابزار مهمی در جهت موفقیت فعالیت‌های این سازمان محسوب شود، در نتیجه سازمان باید تا آنجا که امکان دارد کیفیت این نیروها را بهبود بخشد (شعبانعلی-فمی، ۱۳۸۶: ۱۲۵).

یکی از مؤلفه‌های مرتبط با بهبود ارتباطات درون سازمانی در توسعه حرفه‌ای، توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان به‌واسطه استفاده منظم از فناوری اطلاعات و ارتباطات و همچنین وجود انگیزه‌های لازم در کارکنان در جهت ارتقای مهارت‌های خود (علم بیگی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۵) در زمینه برنامه‌ریزی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

روستایی است. توانمندی حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی در برنامه‌ریزی روستایی یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها به منظور تحقق اهداف سازمان ترویج کشاورزی است که طی فرآیند توسعه حرفه‌ای به توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود؛ از جمله دستاوردهایی که توانمندی حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های توانمند ایجاد کرده است می‌توان به تأمین رضایت روستاییان و افزایش آن، همسویی با نیازهای بازار، افزایش رضایت شغلی در کارکنان، افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان، تعهد بیشتر کارکنان و بهبود کیفیت در کارها، ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان، کاهش هزینه‌های عملیاتی و افزایش سودآوری سازمان، افزایش کارآیی فرآیند تصمیم‌گیری، بهبود مستمر در سازمان و افزایش بهره‌وری و خلق ابتکارات جدید و استفاده بیشتر از منابع فکری اشاره کرد (ساجدی و امیدوار، ۱۳۸۶: ۶۵).

کتانچی (۱۳۷۶)، در تحقیقی مدیران مورد مطالعه را به دو دسته تقسیم‌بندی نمود. دستهٔ اول مدیرانی بودند که برنامه‌های منظم آموزش ضمن خدمت دیده بودند و دستهٔ دوم مدیرانی بودند که از چنین آموزش‌هایی بی‌بهره بودند. نتایج نشان داد که مدیران دستهٔ اوّل دارای دیدگاه‌های مدیریتی جامع‌نگر و سیستماتیک بوده و به امور سازمانی تسلط کافی داشتند. در حالی که دسته‌ی دوم، به علت نداشتن شناخت کافی به امور سازمان و عدم دسترسی به اطلاعات در مورد بسیاری از مباحث و امور سازمانی آگاهی چندانی نداشتند. همچنین در زمینه‌ی کارکردهای سازمانی مدیران آموزش دیده در زمینه‌ی فناوری اطلاعات به مشتریان خود به سرعت پاسخ‌گو بوده و در برابر مسائل به خوبی انجام وظیفه می‌نمودند. در حالی‌که دسته‌ی دوم در کارکردهای درون سازمان با تأخیر و مشکلات فراوانی مواجه بودند. اندیشمند (۱۳۷۶)، در تحقیقات خود به این گزینه و نقش آن در توانمندی اشاره داشته اند. ۲) شناسایی مشکلات: یکی از مباحث اساسی در مدیریت شناخت صحیح مشکلات می‌باشد؛ زیرا مدیر پس از شناسایی مشکلات می تواند برای حل آن‌ها چاره‌اندیشی نماید. ابراهیمی دهشیری (۱۳۷۷) نیز در پژوهشی نشان می‌دهد که آموزش‌های عمومی ضمن خدمت باعث افزایش اثربخشی، افزایش دانش عمومی، تقویت انگیزش کارکنان شده است و میزان تعهد کارکنان به سازمان را افزایش داده و موجب انجام بهتر کارها شده است. از طرفی آموزش‌های عمومی ضمن خدمت باعث افزایش آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات اداری و شغلی نشده است و موجب افزایش مهارت‌های اداری نگردیده است. گرانمایه‌پور (۱۳۷۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت روی عملکرد کارکنان پرداخته است. نتیجه تحقیق حاکی از آن است که شرکت در دوره‌ها روی افزایش سطح مهارت و کارآیی، پیشرفت تحصیلی در ایجاد روابط انسانی و کارآیی گروهی مربوط به شغل، ارتقای شغلی و احساس مسئولیت‌پذیری شغلی تأثیر مثبت داشته است. شاه‌پسند و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیقی به تعیین سطوح توسعه حرفه‌ای مربیان مجتمع‌ها و مراکز آموزش کشاورزی کشور پرداخت، نتایج حاصله

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

حاکی از آن است که مربیان در زمینه تمامی مقیاس‌های توسعه حرفه‌ای در سطوح بالا و بسیار بالایی قرار داشته و عمدتاً در سطوح مطلوبی از نظر توسعه حرفه‌ای قرار دارند. نتایج همبستگی نشان دهنده ارتباط سن، تحصیلات، سابقه تدریس با توسعه حرفه‌ای بوده است. مرادی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی نشان داد که متغیرهای به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، به‌روز بودن اطلاعات تخصصی و حرفه‌ای و مهارت‌های ارتباطی کارکنان، تأثیر معنی‌داری بر توسعه کارآفرینی سازمانی داشته و توانایی تبیین ۵۵/۱ درصد از تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی را دارند.

انگل و پری[۱] (۱۹۸۱)، در مطالعه‌ای رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی را در بین کارکنان رده پایین سازمان‌های خدماتی مورد ارزیابی قرار داده‌اند. تعهد سازمانی با عواملی چون سازگاری سازمانی، ترک شغل و میزان عملکرد دارای رابطه است. در تحقیقاتی که بین تعهد سازمانی و متغیرهایی مثل جنس، سطح تحصیلات و سن انجام شده نیز نشان داد که بین تعهد سازمانی و سن همبستگی مثبت وجود دارد اما بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات همبستگی منفی نشان داده شد. کلکر و لودمن[۲] (۱۹۹۸، دیمیتریایدز[۳] (۲۰۰۱) بربر و کارابولوت[۴] (۲۰۰۲)، طباطبایی (۱۳۸۳)، اندیشمند (۱۳۷۶)، پاردو و لیوید[۵] (۲۰۰۲) و دیمیتریایدز و کوفیدو[۶] (۲۰۰۳)، در تحقیقات خود این مورد را به عنوان مقیاس سنجش توانمندی مطرح کرده‌اند. ۳) توانایی حل مشکلات پیش‌بینی نشده: گاهی مسایل و مشکلات قابل پیش بینی هستند و مدیر می تواند برای آینده نگری داشته باشد، ولی مدیر در تمامی مشکلات پیش بینی نشده را حل نماید، با بحران روبرو خواهد شد. بنابراین ضروری است که مدیران به این توانمندی نیز دست یابند، هنین و کورول[۷] (۲۰۰۳)، در تحقیق خود به دو بعد اساسی در کارآفرینی سازمانی شامل تعهد سازمان به نوآوری و نوسازی استراتژیک در سازمان تأکید نموده‌اند. در این تحقیق متغیرهایی نظیر ساختار سازمانی و مهارت‌ها و نگرش‌های فردی به‌عنوان عناصر پدیدآورنده کارآفرینی در یک سازمان و متغیر رضایت شغلی کارکنان و اثربخشی فعالیت‌های سازمانی به عنوان پیامد و نتایج کارآفرینی سازمانی در درون سازمان معرفی شده است. وانگ و زانگ[۸] (۲۰۰۵)، در تحقیقی بر روی ۱۶۲ نفر از پرسنل دولتی یک سازمان در چین، به این نتیجه رسیدند که برای اعمال مدیریت منابع انسانی استراتژیک در یک سازمان، مؤلفه‌های عملکردهای نوآورانه، انجام کامل وظایف توسط کارکنان، اثربخشی فعالیت‌های سازمانی و رضایت شغلی کارکنان جز عوامل ضروری هستند. بل و بل[۹] (۲۰۰۳)، بردسو[۱] (۱۹۸۹)، کانگر و کاننگو[۲] (۱۹۸۸)، به این مورد اشاره

1. Angle & Perry
2. Klecker and Loadman
3. Dimitridesz
4. Ber and Karabulut
5. Pardo and Lloyd
6. Dimitridesz and Kufidu
7. Henionen and Korvela
8. Wang and Zang
9. Bell and Bell

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

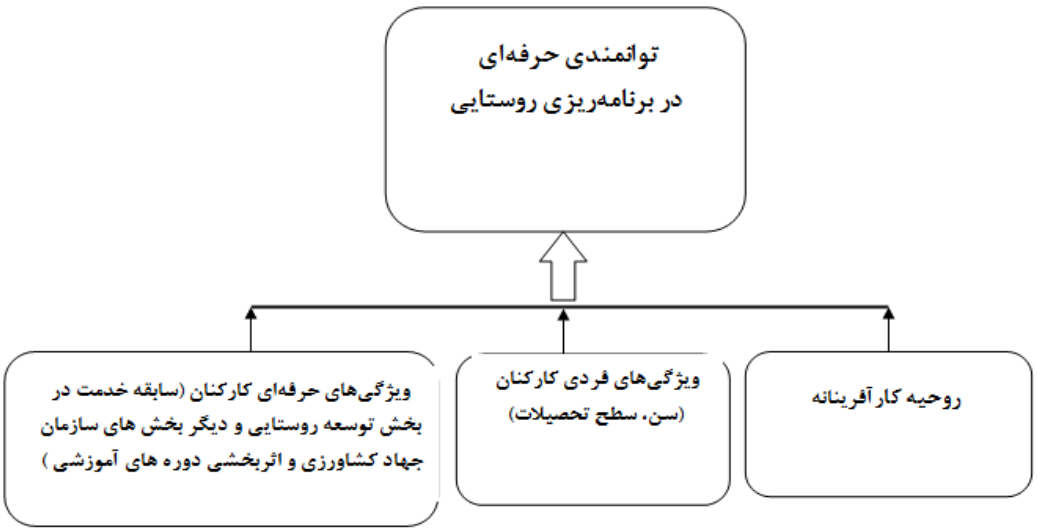
داشته‌اند. ۴) خلاقیت و روحیه کارآفرینانه: یکی از موارد بسیار مهم در مدیریت داشتن روحیه کارآفرینانه و خلاقیت است. خلاقیت را می‌توان داشتن تفکر پویا برای ایجاد تغییر و نوآوری در یک سازمان یا مجموعه تعریف نمود. مدیر با داشتن خلاقیت، می‌تواند یکنواختی را از مجموعه تحت امر زدوده و پویایی و فعالیت را جایگزین آن نماید. طباطبایی (۱۳۸۳)، اسمیت[۳] (۱۹۹۳) و میرکمالی (۱۳۷۲) در تحقیقات خویش به این مورد اشاره داشته و نقش آن را در توانمندی تبیین نموده‌اند. ۵) مهارت فنی: فعالیت کشاورزی در واقع حاصل کار عملی و اجرایی است و از طرفی کارگزاران باید علاوه بر داشتن مهارت‌های مدیریتی و انسانی مهارت فنی و عملی نیز داشته باشند تا بتوانند وظایف خود را به درستی انجام دهند. میرکمالی (۱۳۷۲)، ملهم[۴] (۲۰۰۴)، هریجل و همکاران[۵] (۱۹۹۵) در تحقیقات خود این مورد را به‌عنوان متغیر سنجش توانمندی مطرح کرده‌اند. ۶) دانش حرفه‌ای: علاوه بر داشتن مهارت عملی باید دانش حرفه‌ای قابل توجهی در زمینه مدیریت و تخصص موضوعی خویش داشته باشند، دانش حرفه‌ای یک مدیر به او کمک می‌کند که بتواند مسایل را تجزیه و تحلیل نماید و در واقع به‌عنوان یک نظریه‌پرداز در سازمان عمل نماید. کلکر و لودمن[۶] (۱۹۹۸)، ملهم (۲۰۰۴) در تحقیقات خود به این نکته اشاره نموده و نقش آن در توانمندی بررسی نموده‌اند. ۷) انجام کار به شیوه مشارکتی: توان یک مدیر در مشارکت با کارکنان و سهیم کردن آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان یکی از مواردی است که انگیزه و رضایت شغلی در آنان ایجاد می‌نماید. مدیر اسمیت[۷] (۱۹۹۳)، پاردو و لیوید[۸] (۲۰۰۲)، ملهم (۲۰۰۴)، دیمیتریایدز و کوفیدو[۹] (۲۰۰۳)، مارکز و لوئیس[۱۰] (۱۹۹۷)، رومانیش[۱۱] (۱۹۹۱) در مطالعات خویش این مطلب را بررسی و به نقش آن در توانمندی اشاره داشته‌اند. ۸) اعتماد به نفس و توان تصمیم‌گیری: مدیران و برنامه‌ریزان باید دارای اعتماد به نفس کافی باشند، تا بتوانند تصمیمات درستی اتخاذ نمایند و قدرت نفوذ در فرودستان و تأثیر بر فرادستان را داشته باشند. شورت[۱۲] (۱۹۹۲) کلکر و لودمن (۱۹۹۸)، ملهم (۲۰۰۴)، نیلسون و پدرسون[۱۳] (۲۰۰۳)، بردسون (۱۹۸۹)، مونسامنوی[۱۴] (۲۰۰۱)، در فعالیت‌های خود به این مطلب اشاره داشته‌اند. ۹) توان پاسخ-گویی به ارباب رجوع: مدیران همواره باید پاسخ‌گوی تصمیمات و اقدامات خود در برابر فرادستان و ارباب

---

1. Bredeson
2. Conger and Kanungo
3. Smith
4. Melhem,
5. Hellriegel et al
6. Klecker and Loadman
7. Smith
8. Pardo and Lloyd
9. Dimitridesz and Kufidu
10. Marks and Louis
11. Romanish
12. Short
13. Nielsen and Pedersen
14. Moonsamnoy

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

رجوع مربوطه باشند. مدیران باید بتوانند به آن‌ها توضیحات مربوطه را داده و با آن‌ها به شیوه صحیح ارتباط برقرار نمایند و مطالب را به آن‌ها منتقل نمایند. شرموهورن[1] (۱۹۸۶)، کلکر و لودمن (۱۹۹۸)، میرسپاسی (۱۳۸۴) در تحقیقات خود این مطلب را بررسی و به نقش آن در توانمندی اشاره نموده‌اند. ۱۰) تعهد سازمانی: قدرت وابستگی یک فرد آگاه به یک سازمان ویژه تعهد سازمانی است، مدیر باید علاوه بر در نظر داشتن اهداف خویش و همچنین ارباب رجوع، به اهداف سازمانی نیز بیندیشد و سعی نماید که این سه هدف را در یک جهت و در جهت اهداف سازمان هماهنگ نماید. بولگر و سومک[2] (۲۰۰۴) و آقایار (۱۳۸۴) در تحقیقات خویش به این مطلب اشاره داشته‌اند. بنابراین با توجه به مطالعات پیشین می‌توان چارچوب زیر را به‌عنوان چارچوب نظری تحقیق ارائه نمود (شکل ۱).



شکل شماره (۱): چارچوب نظری توانمندی حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی در برنامه‌ریزی روستایی

۲) روش تحقیق

این پژوهش، از نوع کاربردی است که به روش توصیفی ـ همبستگی و با فن پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را کارگزاران سازمان جهاد کشاورزی تشکیل داده است که در سطح استان کرمانشاه به تعداد ۴۵۶ نفر می‌باشند. لازم به ذکر است در این مقاله کلیهٔ کارکنان جهاد کشاورزی اعم از مدیر، کارشناسان، مروجان، کاردان‌ها و سربازان سازندگی کارگزاران جهاد کشاورزی نامیده شده‌اند. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۱۰ نفر تعیین گردید. در این جامعه واریانس بین متغیرها زیاد ولی در داخل طبقات کم است، بنابراین با توجه به حجم کلی نمونه، و به منظور انتخاب نمونه‌ها از روش انتساب متناسب براساس تعداد کارگزاران جهاد کشاورزی شاغل در هر یک از شهرستان‌های استان اعم از مدیر، کارشناسان،

[1]. Schermerhorn
[2]. Bolger and Somech

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

مروجان، کاردان‌ها و سربازان سازندگی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق، پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش بود که شامل: ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان و مؤلفه روحیه کارآفرینی که جمعاً توسط ۱۷ گویه در قالب طیف پنج قسمتی لیکرت سنجیده شد، متغیرهای مستقل تحقیق را تشکیل می‌دهند (جدول ۳). مؤلفه توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی، متغیر وابسته تحقیق را تشکیل می‌دهد که جمعاً توسط ۲۰ گویه در قالب طیف از یک تا ده اولویت‌بندی شده است. عوامل سوال شده از کارگزارن ترویج و اولویت‌بندی آن‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

اساس طراحی پرسشنامه مذکور، متغیرهای استخراج شده از پیشینه‌نگاشته‌ها و ادبیات نظری تحقیق بود. اعتبار پرسشنامه با استفاده از نظرات برخی از متخصصان دانشگاه‌ها تأیید گردید. پایایی پرسشنامه با استفاده از یافته‌های پیش‌آزمون صورت گرفته در بخش ستادی مدیریت جهاد کشاورزی استان کرمانشاه با استفاده از نرم‌افزار SPSS میزان آزمون آلفای کرونباخ برای مؤلفه توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی و روحیه کارآفرینی به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۰ محاسبه شد که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش است. به منظور تحلیل داده‌ها و دستیابی به اهداف تحقیق از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی، توزیع فراوانی گویه‌ها و ویژگی‌های پاسخ‌گویان نظیر فراوانی و درصد سنجیده شد و همچنین وضعیت میزان توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی و روحیه کارآفرینانه در مدیریت جهاد کشاورزی استان کرمانشاه مورد بررسی قرار گرفت و در بخش استنباطی نیز تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در محیط نرم افزار SPSS انجام شد.

۴) یافته‌های تحقیق

همان گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، از مجموع ۲۱۰ پاسخ‌گوی مورد بررسی ۱۸۳ نفر مرد و ۲۷ نفر زن بوده‌اند. علاوه بر این، براساس یافته‌های پژوهش، بیشترین تعداد پاسخ‌گویان (حدود ۴۷/۱ درصد) مربوط به گروه سنی بین ۲۰ تا ۳۰ سال بوده است که این امر خود نشان دهنده‌ی جوانی کارگزاران جهاد کشاورزی استان است. همچنین بیش از ۵۰ درصد پاسخ‌گویان (۵۴/۸ درصد) تحصیلات تا سطح کارشناسی داشته‌اند، رشته‌های تحصیلی آنان نیز طیف بسیار وسیعی از رشته‌های مختلف تحصیلی را تشکیل می‌داد که به سه دسته کلی (ترویج و توسعه روستایی (۱۴/۳ درصد)، دیگر رشته‌های کشاورزی (۷۱/۰ درصد) و غیر کشاورزی (۱۴/۸ درصد)) طبقه‌بندی شده است.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

جدول شماره (۱): خلاصه آمار توصیفی متغیرهای مورد بررسی

متغیـرها		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۷	۸۷/۱
	مرد	۱۸۳	۱۲/۹
سن (سال)	جوان (۲۰ـ ۳۰)	۹۹	۴۷/۱
	میان‌سال (۳۱ـ ۴۰)	۴۶	۲۱/۹
	مسن (بیشتر از ۴۰)	۶۵	۳۱/۰
تحصیلات	دیپلم	۲۰	۹/۵
	کاردانی	۵۹	۲۸/۱
	کارشناسی	۱۱۵	۵۴/۸
	کارشناسی‌ارشد و بالاتر	۱۶	۷/۶
رشته تحصیلی	ترویج و توسعه روستایی	۳۰	۱۴/۳
	سایر رشته‌های کشاورزی	۱۴۹	۷۱
	رشته‌های غیر کشاورزی	۳۱	۱۴/۷
سابقه خدمت (سال)	کمتر از ۱۰	۱۵۶	۷۴/۳
	۱۰ تا ۲۰	۲۹	۱۳/۸
	بیشتر از ۲۰	۲۵	۱۱/۹
پست سازمانی	مدیران	۲۸	۱۳/۳
	کارشناس‌ها	۸۵	۴۰/۵
	کاردان‌ها	۳۲	۱۵/۲
	سربازان سازندگی	۶۵	۳۱
وضعیت استخدامی	رسمی قطعی	۶۶	۳۱/۴
	پیمانی (قراردادی)	۶۳	۳۰
	طرح سربازان سازندگی	۸۱	۳۸/۶
شرکت در آموزش‌های کارآفرینی ضمن‌خدمت	بلی	۱۳۳	۶۳/۳
	خیر	۷۷	۳۶/۷
استفاده از رایانه در انجام امور شغلی	بلی	۱۲۲	۵۸/۱
	خیر	۸۸	۴۱/۹
استفاده از اینترنت در انجام امور شغلی	بلی	۴۱	۱۹/۵
	خیر	۱۶۹	۸۰/۵

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱.

همچنین بیشتر کارگزاران جهاد کشاورزی استان در رشته‌هایی غیر از ترویج و توسعه روستایی تحصیل کرده‌اند. پست سازمانی پاسخ‌گویان نیز به چهار دسته کلی (مدیران و مسئولان مراکز ترویج و خدمات، کارشناس‌ها، کاردان‌ها و سربازان سازندگی) طبقه‌بندی شده است؛ براساس یافته‌های پژوهش، کارگزاران جهاد کشاورزی از لحاظ وضعیت استخدامی ۳۱/۴ درصد رسمی، ۳۰ درصد به صورت قراردادی یا پیمانی، ۳۸/۶ درصد به صورت طرح سربازی بوده‌اند. میانگین سابقه‌ی خدمت در بخش ترویج کشاورزی استان کمتر از ۱۰ سال است که بیانگر فراوانی بالای کارگزاران جهاد کشاورزی تازه‌کار در استان است. بیش از ۶۰ درصد کارکنان نیز در آموزش‌های کارآفرینی ضمن خدمت شرکت داشته‌اند. ۵۸/۱ درصد از کارکنان سازمان از رایانه استفاده می‌کنند و فقط ۱۹/۵درصد از آنان از

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

اینترنت در انجام امور شغلی خود استفاده می‌کردند که این امر می‌تواند بیانگر کاربرد کم فناوری اطلاعات (رایانه و اینترنت) در رده‌ها و سطوح مختلف سازمانی، در مدیریت جهاد کشاورزی استان کرمانشاه باشد. برای سنجش توانمندی حرفه‌ای کارگزاران از ۲۰ گویه در قالب طیف از یک تا ده اولویت‌بندی گردیده است (جدول ۲). برای مواردی که میانگین نمرات و ضریب پراکندگی آن‌ها تفاوت معنی‌داری با هم ندارد، اولویت یکسانی در نظر گرفته شده است. برای درک بهتر و اولویت‌بندی مناسب در مواردی که میانگین نمرات به هم بسیار نزدیک است، واریانس و انحراف معیار هر مورد ذکر شده است.

جدول شماره (۲): وضعیت توانمندی حرفه‌ای کارگزاران جهاد کشاورزی استان کرمانشاه در انجام امور برنامه‌ریزی روستایی

نوع مهارت	واریانس	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	ضریب پراکندگی(CV)	اولویت
آگاهی از روش‌های مؤثر برای برنامه‌ریزی روستایی	۵/۱۲۴	۲/۲۶۴	۷/۴۲	۰/۳۰۵	۱
ایجاد انگیزه و علاقه در روستاییان توسط آموزشگر ترویجی	۵/۷۵۵	۲/۳۹۹	۷/۷۵	۰/۳۰۹	۲
میزان تسلط آموزشگر بر موضوع و محتوای آموزشی	۶/۰۱۹	۲/۴۵۳	۷/۸۷	۰/۳۱۱	۳
آگاهی از تأثیرات روش‌های مختلف ترویجی	۵/۸۱۳	۲/۴۱۱	۷/۴۳	۰/۳۲۴	۴
آگاهی از علاقمندی و منافع مروجان و کارشناسان	۵/۷۰۶	۲/۳۸۹	۷/۳۵	۰/۳۲۵	۵
آگاهی از چگونگی وضعیت مطلوب	۵/۴۶۶	۲/۳۳۸	۷/۱۷	۰/۳۲۶	۶
آگاهی از مشکلات احساس شده توسط روستاییان	۶/۲۰۴	۲/۴۹۱	۷/۶۳	۰/۳۲۶	۶
آگاهی از وضعیت موجود	۵/۹۹۲	۲/۴۴۸	۷/۳۶	۰/۳۳۲	۷
میزان تسلط آموزشگر به گویش‌های محلی	۶/۸۸۳	۲/۶۲۴	۷/۵۳	۰/۳۴۸	۸
آگاهی از راه‌حل‌های ممکن برای حل مشکلات موجود	۶/۴۰۲	۲/۵۳۰	۷/۲۶	۰/۳۴۸	۸
آگاهی آموزشگر در استفاده از وسایل کمک آموزشی	۶/۶۲۴	۲/۵۷۴	۷/۳۴	۰/۳۵۰	۹
میزان مشارکت روستاییان در بحث‌های ترویجی	۶/۰۲۴	۲/۴۵۴	۶/۹۶	۰/۳۵۲	۱۰
آگاهی از عکس العمل‌های روستاییان نسبت به فعالیت‌های قبلی ترویج	۶/۳۶۱	۲/۵۲۲	۷/۱۳	۰/۳۵۳	۱۱
آگاهی از پیامدهای قبول توصیه های ترویجی توسط روستاییان	۶/۵۸۴	۲/۵۶۶	۷/۲۲	۰/۳۵۵	۱۲
آگاهی از منابع در دسترس ترویج	۶/۳۶۷	۲/۵۲۳	۷/۰۲	۰/۳۵۹	۱۳
آگاهی از تغییرات مورد انتظار در وضعیت موجود	۶/۲۳۱	۲/۴۹۶	۶/۵۲	۰/۳۸۲	۱۴
میزان مشارکت روستاییان در تدوین برنامه ترویجی	۶/۸۴۰	۲/۶۱۵	۶/۶۴	۰/۳۹۳	۱۵
انطباق سن آموزشگر با روستاییان	۷/۰۶۴	۲/۶۵۸	۶/۵۴	۰/۴۰۶	۱۶
حق تصمیم‌گیری در مورد اینکه گروه هدف کیست	۸/۰۸۵	۲/۸۴۳	۶/۵۷	۰/۴۳۲	۱۷
حق تصمیم‌گیری در مورد اینکه وضعیت مطلوب چیست	۸/۲۷۵	۲/۸۷۷	۶/۴۲	۰/۴۴۸	۱۸

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱.

مشاهده می‌شود که بیشترین توانمندی کارگزاران ترویجی در "آگاهی از روش‌های مؤثر برای برنامه‌ریزی روستایی" و پس از آن توانمندی "ایجاد انگیزه و علاقه در روستاییان توسط آموزشگر ترویجی"، در اولویت دوم و توانمندی "میزان تسلط آموزشگر بر موضوع و محتوای آموزشی" در اولویت سوم قرار

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

گرفته‌اند. کمترین اولویت نیز به توانمندی "حق تصمیم‌گیری در مورد اینکه وضعیت مطلوب چیست" اختصاص داده شد. براساس یافته‌های جدول ۳، شرکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های شغلی سازمان و ارزیابی نیازهای شغلی در شروع کار کارکنان، یکی از اقدامات مؤثر و مهم مدیریت ترویج کشاورزی استان در جهت بهبود اثربخشی فعالیت‌های سازمانی است که در مقیاس بالایی ارزیابی شده است و داشتن روحیه شوق و انگیزه پیشرفت در انجام امور شغلی مروجان در حد بالاتر از متوسط ارزیابی شده است.

جدول شماره (۳): وضعیت روحیه کارآفرینانه کارگزاران ترویج استان کرمانشاه در انجام امور برنامه‌ریزی روستایی

گویه‌های سنجش شده	N	میانگین *	انحراف معیار
شرکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های روستایی سازمان چقدر مهم می‌باشد؟	۲۰۸	۴/۱۸	۰/۸۱۸
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود اعتماد به نفس دارید؟	۲۰۸	۴/۶۰	۰/۶۵۲
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود احساس مسؤولیت و رضایت دارید؟	۲۰۹	۴/۶۱	۰/۶۳۵
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود در زمینهٔ دوره‌های آموزشی ـ ترویجی تجربه دارید؟	۲۰۹	۴/۴۵	۰/۶۷۸
تا چه حدی توانایی مشکل‌یابی و تشخیص صحیح تنگناهای شغلی خود را دارید؟	۲۰۷	۳/۹۶	۰/۹۸۹
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود آزادی و استقلال عمل دارید؟	۲۰۹	۴/۱۷	۰/۹۰۴
تا چه حدی در حل مشکلات کاری و اخذ تصمیمات مؤثر توانایی دارید؟	۲۰۸	۴/۳۰	۰/۷۹۱
تا چه حد در تجزیه و تحلیل وظایف شغلی خود توانایی دارید؟	۲۰۸	۴/۲۲	۰/۷۸۰
تغییرات و نوآوری‌ها در سازمان تا چه اندازه در برنامه‌های کاری شما نیز لحاظ گردیده؟	۲۱۰	۳/۸۱	۱/۱۶۶
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود ریسک‌پذیر هستید؟	۲۰۸	۳/۷۰	۰/۹۷۳
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود شوق و انگیزه پیشرفت دارید؟	۲۱۰	۴/۲۷	۰/۹۲۲
تا چه اندازه از راه‌های خلاق در انجام امور شغلی خود استفاده می‌کنید؟	۲۱۰	۳/۹۶	۰/۹۸۲
داشتن تفکر انتقادی در مواجهه با مسائل مختلف چقدر حائز اهمیت می‌باشد؟	۲۰۵	۳/۷۸	۱/۱۰۵
داشتن روحیه گذشت و فداکاری در فعالیت‌های گروهی چقدر مهم می‌باشد؟	۲۰۷	۴/۰۳	۱/۰۹۲
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود توانایی سازگاری با محیط‌های جدید را دارید؟	۲۰۶	۴/۰۲	۰/۹۵۷
تا چه اندازه در انجام امور شغلی خود از روش‌های جدید و نوآورانه استفاده می‌کنید؟	۲۰۷	۴/۰۳	۰/۹۳۹
توجه به روحیه کنجکاوی و پرسش‌گری در انجام امور شغلی چقدر مهم می‌باشد؟	۲۰۹	۳/۸۹	۰/۹۵۵

* مقیاس: هیچ= صفر خیلی‌کم= ۱ کم=۲ متوسط=۳ زیاد=۴ خیلی‌زیاد=۵

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۱.

همبستگی بین متغیرهای مستقل با توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی نشان داد که بین متغیرهای روحیه کارآفرینانه، سن کارگزاران و اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل با متغیرهای مورد استفاده در سنجش میزان توانمندی حرفه‌ای در جدول ۳ آمده است. وجود همبستگی متوسط بین متغیرهای روحیه کارآفرینانه، سن و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی نشان می‌دهد که کارکنان آموزش دیده

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

نسبت به کارکنان آموزش ندیده به تغییرات سازمانی و همچنین تغییرات جامعه آگاهانه‌تر واکنش نشان می‌دهند و از آن جا که حیات و ادامه زندگی سازمان تا حدود زیادی به دانش و مهارت کارکنان آن بستگی دارد، افراد ماهرتر و آموزش دیده‌تر نقش مؤثرتری در کارآمدی و بهره‌وری سازمانی خواهند داشت. ایجاد هماهنگی در نحوه انجام کارها در سازمان، تقویت روحیه حرفه‌ای کارگزاران و ایجاد ثبات در سازمان از نتایج و پیامدهای مهم توسعه منابع انسانی محسوب می‌شود. این نتایج با یافته‌های تحقیقات شاه‌پسند و رجب‌بیگی (۱۳۸۶)، وانگ و زانگ (۲۰۰۵)، گرانمایه‌پور (۱۳۷۹)، ابراهیمی دهشیری (۱۳۷۷) و کتانچی (۱۳۷۶) و برخی از نتایج شاه پسند و همکاران (۱۳۸۶)، انگل و پری (۱۹۸۱) مطابقت دارد.

جدول شماره (۴): نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	r ضریب همبستگی	P سطح معنی داری	نوع همبستگی
روحیه کارآفرینانه	توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی	۰/۱۹۵**	۰/۰۰	پیرسون
سن کارگزاران		۰/۱۹۲**	۰/۰۰	پیرسون
اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت		۰/۲۴۳**	۰/۰۰	اسپیرمن
سابقه خدمت در بخش ترویج و توسعه روستایی		۰/۰۳۱	۰/۶۵۰	اسپیرمن
سابقه خدمت در دیگر بخش‌های سازمان جهاد کشاورزی		۰/۰۳۲	۰/۷۱۰	اسپیرمن
سطح تحصیلات کارگزاران		۰/۰۳۱	۰/۶۵۰	اسپیرمن

در تحلیل رگرسیون، متغیر میزان توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی به‌عنوان متغیر وابسته و متغیرهای روحیه کارآفرینانه کارکنان، سن کارکنان و توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت به عنوان متغیرهای مستقل به شیوه گام به گام وارد تحلیل شده است. همان طور که از جداول ۵ و ۶ بر می‌آید، تحلیل رگرسیون تا دو مرحله پیش رفته است. با استفاده از جدول ۵ می‌توان بیان داشت که براساس ضریب تعیین تعدیل شده ۶۴ درصد تغییرات متغیر وابسته (توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی) به‌وسیله دو متغیر روحیه کارآفرینانه کارکنان، سن کارکنان و توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در آموزش های ضمن خدمت تبیین می‌شود و پس از سه گام متوالی، دو متغیر (روحیه کارآفرینانه کارکنان و میزان توانمندی ایجاد شده از طریق شرکت در آموزش ضمن خدمت) در معادله رگرسیون باقی مانده است که مقدار آماره F برابر با ۶/۱۸۶ در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار شد که حاکی از معنی‌دار بودن رگرسیون می‌باشد. این وضعیت نشان می‌دهد که از سه متغیر فقط دو متغیر تأثیرات زیادی را بر میزان توانمندی حرفه‌ای کارگزاران ترویج در برنامه‌ریزی روستایی استان کرمانشاه داشته است. جدول (۶) نیز بیانگر آن است که متغیرهای مستقل در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار می‌باشند. با

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

مقایسه ضرایب استاندارد بتا می‌توان به اهمیت و نقش هر یک از متغیرهای مستقل در پیشگویی متغیر وابسته پی برد. در این معادله، ضرایب بتا نشان دادند که در بین متغیرهای مستقل وارد شده به معادله رگرسیون، سهم متغیر روحیه کارآفرینانه در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیشتر از سایر متغیرهای مستقل است، این نتایج با یافته‌های شاه پسند و رجب بیگی (۱۳۸۶)، مرادی و همکاران (۱۳۹۱)، هنین و کورولا (۲۰۰۳) ، وانگ و زانگ (۲۰۰۵) که نشان دادند متغیرهای درون سازمانی همچون روحیه کارآفرینانه تأثیرات زیادی بر توانمندی حرفه‌ای کارکنان دارند و حمایت مدیریت سازمان از شرکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های روستایی سازمان، موجب افزایش اعتماد به نفس، احساس مسئولیت و رضایت، آزادی و استقلال عمل و ایجاد شوق و انگیزه پیشرفت در انجام امور شغلی می‌شود. بنابراین می توان اذعان داشت که بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعاتی در فعالیت‌های تحقیق و توسعه‌ای، آموزش فنون و تکنیک‌های خلاقیت به کارکنان از جمله اقداماتی است که می‌تواند زمینه مناسب برای توسعه بستر روحیه کارآفرینی و به‌دنبال آن توانمندی حرفه‌ای کارگزاران در بخش مدیریت ترویج استان را فراهم آورد.

جدول شماره (۵): ضرایب متغیرهای مستقل در تبیین واریانس متغیر میزان کارآفرینی سازمانی

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R2)	ضریب تعیین تعدیل شده (R2Adj)
روحیه کارآفرینانه کارکنان	۰/۲۲۶	۰/۵۱	۰/۴۵
اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت	۰/۲۷۶	۰/۷۶	۰/۶۴

جدول شماره (۶): متغیرهای مؤثر براساس میزان کارآفرینی سازمانی براساس نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام

متغیرهای مستقل	B	Std. Error	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱۲۹/۸۰۹	۵/۵۳۷	-	۲۳/۴۴۲	۰/۰۰
روحیه کارآفرینانه کارکنان	۴/۲۸۳	۱/۵۰۰	۰/۲۲۶	۲/۸۵۵	۰/۰۰
اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت	۳/۷۴۸	۱/۵۰۹	۰/۱۹۸	۲/۴۸۴	۰/۰۰

۵) نتیجه‌گیری

در این مقاله، به اندازه‌گیری توانمندی حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه در برنامه-ریزی روستایی پرداخته شد. براساس یافته‌های تحقیق، وضعیت روحیه کارآفرینی در میان کارگزاران ترویج کشاورزی استان بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است. نتایج حاصله نیز نشان داد که از دیدگاه کارکنان سازمان، داشتن احساس مسئولیت و رضایت از شغل و نیز اعتماد به نفس در انجام امور شغلی و دارا بودن تجربه در زمینه‌ی دوره‌های آموزشی در داشتن احساس رضایت آنها از شغل و توانمندی حرفه‌ای خود، ارزیابی نیازهای شغلی در شروع کار، شوق و انگیزه پیشرفت و استفاده از روش‌های جدید و نوآورانه در انجام

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

امور شغلی، داشتن روحیه گذشت و فداکاری در فعالیت‌های گروهی و داشتن توانایی سازگاری با محیط‌های جدید در انجام امور شغلی با اهمیت بالایی ارزیابی شده است، همچنین همبستگی زیادی بین متغیرهای روحیه کارآفرینانه، سن و اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با توانمندی حرفه‌ای در برنامه‌ریزی روستایی وجود دارد که نشان دهنده اهمیت و نقش برجسته این متغیرها در توانمندی حرفه‌ای است. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که متغیرهای روحیه کارآفرینانه، به‌روز بودن اطلاعات تخصصی و شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت، تأثیرات زیادی بر توانمندی حرفه‌ای کارگزاران داشته و توانایی تبیین ۶۴ درصد از تغییرات متغیر میزان توانمندی حرفه‌ای در برنامه ریزی روستایی را دارند. براساس نتایج تحقیق می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

- از آنجایی که در این پژوهش متغیر روحیه کارآفرینانه در سازمان مهم‌ترین متغیر در توانمندی حرفه‌ای شناسایی شد، به طوری که شرکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های شغلی سازمان و ارزیابی نیازهای شغلی در شروع کار کارکنان، یکی از اقدامات مؤثر و مهم مدیریت ترویج کشاورزی استان در جهت بهبود اثربخشی فعالیت‌های سازمانی بوده است، پیشنهاد می‌گردد که به تشکیل تیم‌های نوآوری و گروه‌های کاری برای پی‌گیری ایده‌های جدید، و حمایت از کارگزاران نوآور و صاحبان فکر و اندیشه در بخش مدیریت ترویج توجه ویژه‌ای گردد.
- با توجه به اینکه یکی از نتایج این تحقیق تأثیرگذار بودن شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندی حرفه‌ای کارگزاران ترویج کشاورزی است، پیشنهاد می‌گردد که کارگزاران ترویج کشاورزی باید در جایگاه شغلی متناسب با قابلیت‌های شخصی و توانمندی‌های عملیاتی قرار گیرند.کارکنانی که ارتباط متناسبی بین علایق و تحصیلات و نیز آینده شغلی خود با دوره آموزشی نمی‌یابند غالباً در دوره‌های آموزشی شرکت نکرده و یا در صورت شرکت انگیزه‌ای برای یادگیری نشان نمی‌دهند. شاید مهم‌ترین دلیل عدم رغبت به حضور فعال در این دوره‌ها بر می‌گردد، به نحوه انتخاب و جذب کارگزاران توسط مدیریت منابع انسانی مربوط می‌شود. متأسفانه در بسیاری از سیستم‌های اداری کشور این مشکل به‌صورت حاد وجود دارد که افراد در جایگاه‌های تخصصی خود نیستند پس بنابراین خلأ آموزش در این سازمان‌ها احساس می‌شود. به‌روز کردن تجارب تحقیق و پژوهش کارکنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مؤثر و کارا که همراه با معرفی تکنولوژی‌های مدرن و آگاه‌سازی آنان نسبت به توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان بواسطه استفاده منظم از ICT و به ویژه در زمینه پایگاه‌های اطلاعاتی باشد، موجب افزایش خلاقیت برنامه‌ریزان و کارگزاران ترویج کشاورزی استان در جهت افزایش توانمندی حرفه‌ای آنان در برنامه‌ریزی روستایی می‌گردد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

۶) منابع

- آقایار، سیروس (۱۳۸۲). **توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی**. تدبیر، ۱۳۵ (۱۴). پایگاه مقالات مدیریت، قابل دسترس در:

http://www.system.parsiblog.com/

- ابراهیمی‌دهشیری، احمد (۱۳۷۷). **بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت بخش دولتی و طراحی الگوی مناسب**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشکدهٔ اقتصاد و امور اداری، دانشگاه اصفهان.۱۶۴ ص.
- اندیشمندان، ویدا (۱۳۷۳). **بررسی ارتیاط آموزش های ضمن خدمت و عملکرد کارکنان در اداره زندگی اجتماعی در شهر کرمان**. پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده علوم آموزشی و روانشناسی.
- اکبری، مرتضی.، اسدی، علی.، موسوی، سید سعادت.، و سوختانلو، مجتبی (۱۳۸۸). **بررسی نگرش کارشناسان و مدیران جهاد کشاورزی استان زنجان نسبت به طرح مهندسین ناظر گندم: با تأکید بر مسائل و مشکلات**. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*. جلد پنجم، شماره یکم. صص ۷۱-۶۱.
- پیش‌بین، سید احمد (۱۳۸۰). **صلاحیت‌های حرفه‌ای مروجین روستایی**. تهران، انتشارات مؤسسه توسعه روستایی. ۴۸ ص.
- جلیلی، ا (۱۳۸۴). **توانمندسازی کارکنان چگونه انجام می‌شود؟** پایگاه دنیای مدیریت. قابل دسترس در:

http://is-jalili.blogfa.com/

- ساجدی، فضل‌الله و امیدواری، اعظم (۱۳۸۶). **کارکنان توانمند و سازمان‌های امروز**. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۱، ص ۶۵.
- شاه‌پسند، محمدرضا (۱۳۸۵). **تعیین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی و نقش آنها در توانمندی آنها**. رساله دکتری، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. ۳۰۳ ص.
- شاه‌پسند، محمدرضا؛ حجازی، یوسف؛ رضوانفر، احمد و صائبی، محمد (۱۳۸۶). **بررسی و تعیین سطح توسعه‌حرفه‌ای مربیان مراکز و مجتمع‌های آموزشی وزارت جهاد کشاورزی**. مجله پژوهش و سازندگی در زراعت و باغبانی. شماره ۷۴. بهار ۸۶.
- شریعت‌زاده مهدی و چیذری، محمد. (۱۳۸۳). **ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته**. مجله رهیافت، شماره ۳۲، صص ۷۱ ـ ۶۵.
- شعبانعلی‌فمی، حسین (۱۳۸۵). **اصول ترویج و آموزش کشاورزی**. چاپ اول، انتشارات دانشگاه پیام نو، ۳۷۳ ص.
- طباطبایی، سید احمد (۱۳۸۳). **توسعه مدیران در بخش دولتی**. فصلنامه ارتباطات در ادارات. جلد ۷. شماره ۴۳ و ۴۴.
- علم بیگی، امیر.، ملک محمدی، ایرج.، و مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸). **تحلیل مسیر اثرات مؤلفه‌های فناوری ارتباطی و اطلاعاتی در توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج کشاورزی ایران**. *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*. دوره چهلم، شماره دوم، صص ۱۱۲-۱۰۳.
- کتانچی، ب (۱۳۷۶). **تأثیر آموزش‌های انفورماتیک بر بهبود کارآیی مدیران**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه لرستان. ۱۴۰ صفحه.
- کرمی، عزت‌الله و فنایی، ابوطالب (۱۳۷۳). **بررسی نظریه‌پردازی در ترویج. معاونت ترویج و مشارکت مردمی**، تهران، وزارت جهادسازندگی. جلد ۱ و ۲.
- گرانمایه‌پور، ا (۱۳۷۹). **بررسی عملکرد آموزش‌های ضمن خدمت مرکز آموزش مدیریت دولتی استان مازندران**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۵ صفحه.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

- مرادی، حوریه (۱۳۸۷). **شناخت و واکاوی مولفه های موثر بر توسعه حرفه ای کارگزاران ترویج کشاورزی استان کرمانشاه**. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه ترویج و آموزش کشاورزی. دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین. اهواز، ص ۲۳.
- مرادی، حوریه، بیژنی، مسعود، برادران، مسعود و آجیلی، عبدالعظیم (۱۳۹۱). **نقش مولفه اطلاعاتی ـ ارتباطی توسعه حرفه ای در توسعه کارآفرینی سازمانی: مورد مطالعه مدیریت ترویج کشاورزی استان کرمانشاه**. فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران. جلد ۸. شماره ۱. صص ۱۰۱ـ ۱۱۲.
- میرزایی، راحله؛ صدیقی، حسن، و فلسفی، پرویز (۱۳۸۶). **ارزیابی نظام ترویج کشاورزی ایران**. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*. جلد سوم، شماره دوم، صص ۶۷-۵۷.
- مهدوی، مسعود (۱۳۷۰). **برنامه ریزی روستایی و اهداف آن**. فصلنامه تحقیقات جغرافیایی دانشگاه تهران. شماره ۲۶، صص ۴۸ ـ ۵۴.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴). **ده فرمان برای حرفه‌ای شدن**. مدیریت دانش سازمانی. ۱۲ (۲): ۱۳ـ۲۱.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۳). **تحلیل توانایی شغلی فارغ التحصیلان دانشگاه**. فصلنامه تحقیق و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۴.
- Angle H.L.; Perry Y.L.; (1981). **An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness**. Administrative science quarterly. Vol, 26. :.1-14.
- Bell, R.C., and Bell, R.B. (2003). **Empowerment is a Leadership** Trickle Innovative Leader. Vol 12, No, 10.
- Ber, A., and Karabulut, E. (2002). **Evaluation of Empowerment in Turkeys Major Industrial Enterprises Department of Business Management and Organisation**. Istanbul University, Turkey. P: 9.
- Bolger R.; Somech A.; (2004). **Influence of teacher empowerment on teachers organizational commitment professional commitment and organizational citizenship behavior in school.** Available at: www.elsevier.com/locate/tate.
- Bredeson, P. V. (1989). **Empowered teachers empowered principls: Principals perceptions of leadership in schools**. Paper presented at the university council for educational administration convention; Educating poor miniority chidren. Scientific American, Vol 259 (5), Pp: 42-48.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1988). **The empowerment process: Integrating theory and practice.** Academy of Management Review, Vol, 13.
- Dimitridesz, S. (2001). **Empowerment in Total Quality: Designing and Implementing Effective Employee Decision-Making Strategies**, University of Piraeus. Available on: www.asq.org.
- Dimitridesz, S., and Kufidu, S. (2003). **Individual, Job, Organizational and Contextual Correlates of Employment Empowerment: Some Greek Evidence**. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. Vol. 9. No, 2.
- Hellriegel, D., Slocum, J. and Woodman, R. (1995). **Organizational Behavior.** Minneapolis: West Publishing.
- Henionen, J., (1999). **Towards Customer Orientation and Comprtitiveness**. The Potential of Intrapreneurship in the change Process of a Municipal Service Unit. Publications of the Turku School of Economics and Business Administration Series A-5:1999. P.10.
- Henionen, J., and Korvela, k. (2003). **How about measuring Intrapreneurship**. Small Business Institute. Turku School of Economics and Business Administration. Available on: http://www.tukk.fi/PKI/

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]

- Klecker, B., and Loadman, W, E. (1998). **Defining and measuring the dimensions of teacher empowerment in restructuring public school**. Journal of Eduaction, Spring 1998.
- Lyons, D., Lumpkin, G., and Dess, G. (2000). **Enhancing entrepreneurial orientation Research: Operational zing and measuring a key strategic decision making process**. Journal of Managemen. 26(5), 1055-1085.
- Marks, H, M., and Louis, K, S. (1997). **Does Teacher Empowerment Affect the Classroom**? The Implications of Teacher Empowerment for Instructional Practice and Student Academic Performance. Educational Evaluation and Policy Analysis. Vol. 19, No, 3.
- 37- Melhem M.; (2004). **Significant conditions in employees empowerment: the case of jordanian four star hotels**.
- Moonsamnoy, J. G, et al. (2001). **Reflection on the evaluation of an in-service teacher evaluation program center for cognitive development**. Vista University.
- Nielsen, J., and Pedersen. (2003). **The Consequences of Limits of Empowerment in Financial Services**, Scandianvian Journal of Management, Vol, 19. Pp: 63-83.
- Pardo del val, M., and Lloyd, B. (2002). **Measuring Empowerment. Universitat de Valencia, Spain**, South Bank University, United Kingdom.
- Romanish, B. (1991). **Restructuring Schools for the Twenty-First Century**. University Press of America; Lanham.
- Schermerhorn, J. (1986). **Management for productivity.** New York: Johan Wiley and Sons.
- Shirvastava, S., and Shaw, J.B. (2004). **Liberating HR through technology**. Human Resource Management Journal. 42 (3), 201-222.
- Short, P. M. (1992). **Dimensions of teacher empowerment**. Pennsylvania State University, Program in Academy of Management Journal, Vol 38, No, 5.
- Smith, R. (1993). **Potentials for empowerment in critical education research**. Australian Educational Researcher, Vol 20 (2). Pp: 75-93.
- Tabatabaei, S. A. (2004). **Managers development in public sector**. Journal of Transformations in offices. Vol, 7. No, 43 and 44. (In Farsi).
- Tuttle, S., Linder, J. R., & Dooley, K. E. (2006). **Historical and current extension system in Dr. Arroyo,** Northeastern Mexico. Proceedings of the 22nd Association for International Agriculture and Extension Education Annual Conference. Clearwater Beach: Florida. Pp. 18-25.
- Wang. Z., and Zang, Z. (2005). **Strategic human resources, innovation and entrepreneurship fit, a cross-regional comparative model**. Pp. 1-9. Retrieved at: January 20, 2007. Available on: www.emeraldingsight.com.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.18869/acadpub.serd.4.13.93]