

عنوان:

انگیزه‌های مروجان محلی برای مشارکت در فعالیت‌های ترویج کشاورزی

دکتر مسعود رضایی: عضو هیات علمی گروه کشاورزی بنیاد دانشنامه‌نگاری ایران
دکتر حسین شعبانعلی فمی: عضو هیات علمی دانشگاه تهران

آدرس مکاتبه‌کننده: تهران - خیابان ولی‌عصر(عج) - سه راه زعفرانیه - ساختمان دکتر افشار - پلاک ۱۷۵۳ - طبقه سوم - بنیاد دانشنامه‌نگاری ایران، مسعود رضایی.

پست الکترونیکی: mrezaei@bdbf.org.ir masoud314@yahoo.com

همراه: ۰۹۱۲۳۹۸۶۴۱۲

تلفن: ۲۲۷۱۷۱۱۷

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی انگیزه‌های مروجان محلی برای مشارکت در فعالیت‌های ترویج کشاورزی انجام شده است. این تحقیق از نوع پژوهش‌های کمی، کاربردی و غیرآزمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر مروجان محلی استان مرکزی می‌باشند که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۱ نفر از آنان انتخاب و داده‌های آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS10 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری را بین مروجان محلی با سطوح مختلف انگیزش شغلی در زمینه متغیرهایی نظیر مشارکت اجتماعی، علاقه به انجام فعالیت در زمینه کشاورزی و دامپروری، سن، سابقه سکونت در روستا، تجربه کار کشاورزی و دامداری، تجربه در حرفه مروجی، درآمد و میزان اراضی کشاورزی خانوار نشان می‌دهد. نتایج آزمون دانکن نمایانگر آن است که مروجانی که از نظر انگیزش در سطح پایینی هستند، از نظر مشارکت اجتماعی، علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری و میزان اراضی کشاورزی خانوار، تفاوت معنی‌داری با مروجان دارای انگیزه متوسط و بالا دارند، در حالی که مروجان با انگیزه بالا، از نظر سن، سابقه سکونت در روستا، تجربه کار کشاورزی، تجربه کار دامداری و تجربه در حرفه مروجی تفاوت معنی‌داری با مروجان دارای انگیزه متوسط و پایین دارند. درآمد مروجان با انگیزه بالا و پایین با یکدیگر تفاوت دارد، در حالیکه مروجان با انگیزه متوسط از نظر درآمد تفاوت معنی‌داری با دو گروه قبل ندارند. نتایج تحلیل عاملی نیز متغیر انگیزه‌های مروجان را به ترتیب در ۴ عامل ویژگی‌های محیطی و ماهیت کار مروجی، اهمیت حرفه مروجی برای مروجان، مزایای شغل مروجی و عامل مشوق‌ها خلاصه می‌کند.

واژه‌های کلیدی: مروج، ترویج کشاورزی، انگیزه، مشارکت.

مقدمه

ترویج کشاورزی به طریق اولی توسعه منابع انسانی و انتقال فناوری به خانواده‌های روستایی را مدنظر قرار می‌دهد. این دو عنصر به عنوان ستون‌های اساسی توسعه کشاورزی می‌باشند (برنامه توسعه سازمان ملل، ۱۳۷۶). اکنون و پس از سال‌ها تجربه در حوزه ترویج کشاورزی در جهان به ویژه در کشورهای در حال توسعه، اتفاق نظر بر سر این موضوع وجود دارد که کشاورزان باید به طور مستقیم در برنامه‌ها و فعالیت‌های ترویجی مشارکت و دخالت داشته باشند. رهیافت مشارکتی می‌تواند بسیاری از مشکلات معمول ترویج کشاورزی از جمله کمبود منابع مالی برای جذب کارکنان ورزیده و اجرای برنامه‌های اثربخش را حل نماید. در قالب این رهیافت مشکل مقیاس و سطح پوشش خدمات ترویجی نیز تاحدودی حل می‌شود، زیرا در بین روستاییان زنان و مردانی یافت می‌شوند که قادر هستند بسیاری از نقش‌های مروجان دولتی را به خوبی ایفا نمایند. ضمناً ترویج مشارکتی پاسخگوی نیازهای واقعی زارعین می‌باشد و وابستگی آنها به نهادهای خارجی را کم می‌کند (شعبانعلی فمی، ۱۳۸۵).

مشارکت کشاورزان در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی فعالیت‌های ترویج کشاورزی امری مطلوب می‌باشد، زیرا آنها اطلاعاتی دارند که می‌تواند موجب اصلاح برنامه‌های ترویجی شود و به علاوه مشارکت آنها باعث افزایش ترغیب آنان در همکاری شده و موقعیت‌ها را برای انجام تصمیم‌گیری‌های جمعی اصلاح کرده و بهبود می‌بخشد. همچنین مشارکت کشاورزان در فعالیت‌های ترویجی قدرت آنها را برای تاثیرگذاری بر مقدرات و مقاصد خویش افزایش می‌دهد (ون دن بن و هاوکینز، ۱۳۸۵). تحقیقات تجربی نیز نشان داده‌اند که احتمال موفقیت رهیافت‌های مشارکتی در پروژه‌های توسعه بیش از رهیافت‌هایی است که رابطه بالا به پایین با مخاطبان خود دارند (برنامه توسعه سازمان ملل، ۱۳۷۶). از این رو، بسیاری از سازمان‌های ترویجی در نقاط مختلف جهان از جمله ایران به منظور جبران کمبود نیروی انسانی و افزایش کارایی و اثربخشی برنامه‌های ترویج کشاورزی، راهکارهای مختلفی نظیر سازماندهی کشاورزان در قالب گروه‌ها و سازمان‌های محلی و استفاده از کشاورزان پیشرو، رهبران محلی و نیروهای داوطلب تحت عناوین مختلف مانند مددکار ترویج، مروج محلی، مامور ترویج و ... را مورد توجه قرار می‌دهند. این نیروها شاهره نظام ترویج کشاورزی می‌باشند و شناخت و افزایش انگیزه آنها برای دستیابی به توسعه پایدار کشاورزی بسیار مهم می‌باشد (Fabusoro et al., 2008).

در رابطه با انگیزش تعاریف و مفاهیم گوناگونی وجود دارد. این اصطلاح اولین بار از واژه‌ی لاتین موور^۱ که به معنای حرکت است، گرفته شده است (ستیرز و پورتر، ۱۳۷۲). انگیزه در روان‌شناسی اصطلاحی است که برای عاملی داخلی به کار برده می‌شود که موجود زنده را به فعالیت وامی‌دارد؛ رفتارش را تحت تاثیر قرار می‌دهد و او را به سوی هدفی سوق می‌دهد (پروا، ۱۳۶۳). به نقل از بافورد و بدیان (۱۳۷۵)، انگیزش نوعی آمادگی برای بروز رفتار ارادی و هدفمند جهت رفع نیازهای ارضاء نشده می‌باشد. کریتنر انگیزش را به عنوان یک فرآیند روانی که به رفتار هدف و جهت می‌دهد تعریف می‌کند (Kreitner, 1995) و هیگینز آن را یک تمایل درونی به منظور ارضاء یک نیاز ارضاء نشده می‌داند (Higgins, 1994). در تعریف انگیزش به سه مولفه بسیار مهم توجه شده است که عبارتند از:

۱) انرژی یا نیروی به رفتار؛ علائم یا نشانه‌های محیطی، خاطره‌ها و نیز پاسخ‌های عاطفی که افراد را برای رفتار معینی هدایت می‌نمایند؛

۲) هدف؛ که رفتار فرد را هدایت نموده و یا به آن جهت می‌دهد؛

۳) بقا و دوام رفتار؛ رفتار وقتی تداوم پیدا می‌کند که عوامل محیطی جهت و شدت نیروهای فرد را تقویت کند. از ترکیب این سه جز تعریف کلی زیر ارائه شده است: فرآیند انگیزش به نیروهای پیچیده، سائق‌ها، نیازها، شرایط تنش‌زا یا مکانیسم‌های دیگری اطلاق می‌گردد که فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز کرده و به آن تداوم می‌بخشد (نایلی، ۱۳۷۳).

شعاری‌نژاد (۱۳۷۰) در خصوص ماهیت انگیزش معتقد است «انگیزش رفتار، چیزی یا حادثه خاصی نیست که مستقیماً قابل مشاهده باشد، بلکه سازه‌ای داخلی است که جنبه‌های خاص رفتار را با مفاهیم تحریک و انگیزش توصیف می‌کند. این دو جنبه عبارت است از توجیه رفتار یا هدفی که رفتار به سوی آن متوجه است و انرژی متناسبی که برای بروز آن رفتار صرف می‌شود». بنابراین، انگیزش به دو موضوع متفاوت اشاره دارد: یکی چیزی که موجود زنده را به فعالیت وامی‌دارد و دیگری چیزی که یک فعالیت را در بین سایر فعالیت‌ها اولی می‌سازد. نظریه‌های گوناگونی در روان‌شناسی در زمینه انگیزش مطرح شده است و عوامل انگیزاننده انسان در طبقات مختلفی نظیر عوامل ناشی از فرد، عوامل ناشی از ماهیت شغل، عوامل ناشی از محیط کار و عوامل ناشی از برداشت فردی از ابعادی از محیط دسته‌بندی شده‌اند (رحمان‌سرشت، ۱۳۸۰).

با توجه به مطالب فوق، می‌توان گفت انگیزش فرآیندی است که در ترغیب، هدایت و تداوم رفتار دخالت دارد. به عنوان مثال، انگیزش برای نشان دادن این امر به کار می‌رود که چرا یک کشاورز به جای این که در روستا ساکن باشد، به شهر مهاجرت می‌نماید؟ چرا شغل کشاورزی را ترک می‌کند و به مشاغل کاذب در شهر روی می‌آورد؟ یا چرا یک کشاورز مایل به مشارکت در فعالیت‌های ترویج کشاورزی می‌باشد؟ مطالعات متعددی توسط پژوهشگران در زمینه انگیزش صورت گرفته است. نتیجه تحقیق شعبانعلی فمی و همکاران (۱۳۸۳) نشان داد که انگیزش دختران روستایی برای مشارکت در فعالیت‌های کشاورزی در حد متوسط می‌باشد و میزان مشارکت در امور کشاورزی سهم عمده‌ای در انگیزش آنان دارد. میرزایی (۱۳۷۴) نیازهای وابستگی اجتماعی، قدرت و پیشرفت را در انگیزش کشاورزان برای مشارکت در فعالیت‌های ترویجی موثر ذکر کرده است. لیندنر به کار مورد علاقه، دستمزد خوب، قدردانی از کار انجام شده، امنیت شغلی، شرایط مناسب کار، ترقی و رشد در سازمان، احساس مفید بودن، وفاداری شخص به کارکنان، نظم ملازم با وقت‌شناسی و اظهار همدردی با مشکلات شخصی به عنوان ده عامل انگیزش کارکنان ترویج اشاره نموده است (Lindner, 1998). فری پاداش‌های نقدی و نظارت (Frey, 1997) و هارپاز دستمزد خوب، امنیت شغلی و کار مورد علاقه (Harpaz, 1990) را به عنوان عوامل انگیزش معرفی کرده‌اند. نتیجه پژوهش شفیع‌زاده (۱۳۸۱) نشان داد بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب سنوات خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و موانگی و مک‌کاسلین، سرپرستان قابل اعتماد، پول، امنیت شغلی، ارزشیابی و اداره و سرپرستی را به عنوان پنج عامل موثر در انگیزش شغلی مروجان معرفی نمودند (Mwangi and Mccaslin, 1994; 1998). رئیسی و محبی‌فر (۱۳۸۵) حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار کردن و امنیت شغلی را سه عامل انگیزشی برای کارکنان ذکر کرده‌اند. در تحقیق دیگری از نیازهای احترام به عنوان بالاترین عامل انگیزشی یاد شده است (استوار و همکاران، ۱۳۸۲). در تحقیق ویواسامی و همکاران نیز ارتباطات، مدیریت مشکلات، روابط بین‌فردی، تصمیم‌گیری، مدیریت تضاد، مدیریت اشتباهات، ریسک‌پذیری، مدیریت پاداش‌ها، اعتماد، نظارت و راهنمایی و هدایت در انگیزش کارکنان ترویج موثر ذکر شده‌اند (Veevasamy et-al., 2001). نتیجه یک تحقیق در کانادا نشان داد که درآمد مزرعه، سال‌های تجربه در کشاورزی و نوع کسب و کار کشاورزی با مشارکت کشاورزان در برنامه زیست‌محیطی مزرعه رابطه دارد (Atari et-al., 2009). تحقیق مانولوپولوس مشخص کرد که پاداش‌های بیرونی بیش از انگیزه‌های درونی و ویژگی‌های فردی بیشتر از اثرات مربوط به کار در انگیزه کارکنان تاثیر دارد (Manolopoulos, 2008a). همچنین نتیجه یک تحقیق در یونان حاکی از

آن بود که توانایی‌های فردی و ویژگی‌های جمعیتی تعیین‌کننده‌های اصلی انگیزش کارکنان می‌باشند (Manolopoulos, 2008b).

روش تحقیق

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را مروجان محلی استان مرکزی تشکیل می‌دهند که تعداد کل آنها ۲۸۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد ($n=161$). در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. متغیر طبقه‌بندی شهرستان بود. برای تعیین حجم نمونه در هر طبقه از روش انتساب متناسب با حجم استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای متشکل از ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای، اجتماعی و ترویجی مروجان محلی و مقیاس سنجش انگیزه مروجان محلی بود که با توجه به ادبیات و ابزار تحقیقات مشابه و بر اساس طیف پنج قسمتی لیکرت، از خیلی کم تا خیلی زیاد سنجیده شد. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی و روان‌شناسی و پس از چند مرحله اصلاح و بازنگری به دست آمد. برای تعیین پایایی ابزار تحقیق با استفاده از آزمون مقدماتی، تعدادی پرسشنامه توسط مددکاران ترویج در استان تهران تکمیل گردید. آلفای کرونباخ برای متغیرهای اصلی تحقیق بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای ابزار پژوهش می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت. به این منظور از آماره‌های توصیفی نظیر درصد و میانگین استفاده گردید. در بخش استنباطی نیز از آزمون‌های F و دانکن و تحلیل عاملی استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

الف- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای

نتایج تحقیق نشان داد که ۵۰ درصد از مروجان مرد و ۵۰ درصد زن بودند. همچنین ۴۶ درصد از آنان مجرد و ۵۴ درصد متأهل بودند. ۲۷/۵ درصد از مروجان محلی کتابدار روستا، ۲۶/۲ درصد مروج زن، ۲۴/۱ درصد مددکار ترویج، ۱۴/۶ درصد مروج امور دام و ۷/۶ درصد مروج منابع طبیعی بودند. اکثر مروجان مدت طولانی در روستا ساکن بودند و میانگین تجربه آنان در کشاورزی و دامداری ۱۸ سال و متوسط اراضی کشاورزی آنها ۲۴ هکتار بود. مشارکت مروجان محلی در فعالیت‌های ترویجی و نیز مشارکت اجتماعی آنان در حد متوسط بود و از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی مختلف نظیر برنامه‌های آموزشی جهاد کشاورزی، برنامه‌های رادیویی کشاورزی، مجلات کشاورزی و ... در حد زیاد استفاده می‌کردند.

ب- مطالعات مقایسه‌ای

در این مرحله به منظور بررسی ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای، ترویجی و اجتماعی مروجان محلی با سطوح انگیزشی مختلف، آنان از نظر سطح انگیزه به سه دسته با انگیزه بالا، متوسط و پائین تقسیم‌بندی و از نظر صفات مورد مطالعه، مقایسه شدند. دسته‌بندی مروجان از نظر انگیزه به صورت زیر بود:

طبقه	میزان انگیزه (نمره)
بالا	بیش از ۱۵۷
متوسط	۱۴۲-۱۵۷

بعد از طبقه‌بندی مروجان محلی بر اساس سطح انگیزه به سه گروه، با استفاده از آزمون F ویژگی‌های منتخب این گروه‌ها مورد مقایسه قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که مروجان محلی با سطوح انگیزشی بالا، متوسط و پایین از نظر مشارکت اجتماعی، علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری، سن، سابقه سکونت در روستا، تجربه کار کشاورزی، تجربه کار دامداری، تجربه در حرفه مروجی و میزان اراضی کشاورزی خانوار با یکدیگر متفاوت بودند (جدول ۱). نتیجه آزمون F در این رابطه در سطح یک درصد معنی‌دار بود. نتایج حاصل از آزمون دانکن نشان داد مروجانی که از نظر انگیزه در سطح پایینی بودند، کمتر در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت داشتند (۹/۳۸۶)، کمتر به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری علاقه‌مند بودند (۲۱/۲۱) و میزان اراضی کشاورزی خانوار آنها نیز در حد پایین بود (۹/۵۳)، در صورتی که مروجانی که از نظر انگیزشی در سطح متوسط و بالا بودند مشارکت بیشتری در فعالیت‌های اجتماعی داشتند، بیشتر به کشاورزی و دامپروری علاقه‌مند بودند و میزان اراضی کشاورزی خانوار آنها نیز بیشتر بود. از سوی دیگر بین میانگین مشارکت اجتماعی، علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری و میزان اراضی کشاورزی خانوار مروجان با انگیزه بالا و متوسط تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، به عبارت دیگر مروجان با انگیزه بالا و متوسط به یک اندازه در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت داشتند و علاقه آنها به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری نیز یکسان بود و خانواده آنها دارای اراضی کشاورزی یکسانی بودند. همچنین نتایج حاصل از آزمون دانکن حاکی از آن بود که مروجان با انگیزه بالا از نظر سن، سابقه سکونت در روستا، تجربه کار کشاورزی، تجربه کار دامداری و تجربه در حرفه مروجی با سایر مروجان (با انگیزه متوسط و پایین) تفاوت معنی‌دار داشتند. این گروه دارای تجربه بیشتری در زمینه کشاورزی، دامداری و کار مروجی بودند و سابقه سکونت آنان در روستا نیز زیادتر بود. همچنین میانگین سنی مروجان با انگیزه بالا بیشتر از دو گروه قبل بود. از نظر درآمد، فقط مروجان با انگیزه بالا و پایین با یکدیگر متفاوت بودند و مروجانی که از انگیزه متوسط برخوردار بودند تفاوت قابل ملاحظه‌ای با سایر مروجان نداشتند. مروجان با درآمد بالا انگیزه بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های ترویج کشاورزی از خود نشان دادند.

جدول ۱: مقایسه گروه‌های مروجان محلی با سطوح انگیزشی پایین، متوسط و بالا از نظر

ویژگی‌های منتخب

نتایج آزمون دانکن		P	F	ویژگی‌های منتخب
۲	۱			
		۰/۴۷۱ ^{n.s}	۰/۷۵۶	استفاده از منابع اطلاعاتی
		۰/۹۵۲ ^{n.s}	۰/۰۵۰	مشارکت در فعالیت‌های ترویجی
		۰/۶۰۳ ^{n.s}	۰/۵۰۷	مهارت بکارگیری وسایل کمک آموزشی
انگیزه متوسط (۱۱/۲۹) انگیزه بالا (۱۲/۳۲)	انگیزه پایین (۹/۳۹)	۰/۰۰۱ ^{**}	۷/۷۷۶	مشارکت اجتماعی (نمره)
انگیزه متوسط (۲۵/۹۴)	انگیزه پایین (۲۱/۲۱)	۰/۰۰۰ ^{**}	۸/۹۱۸	علاقه به انجام فعالیت در زمینه

کشاورزی و دامپروری (نمره)				انگیزه بالا (۲۹/۶۴)
سن (سال)	۳۶/۹۱	۰/۰۰۰**	انگیزه پایین (۲۴/۸۱) انگیزه متوسط (۲۸/۲۵)	انگیزه بالا (۳۹/۹۱)
سابقه سکونت در روستا (سال)	۲۹/۹۳۷	۰/۰۰۰**	انگیزه پایین (۲۴/۲) انگیزه متوسط (۲۸/۲)	انگیزه بالا (۴۱/۲۴)
تجربه کار کشاورزی (سال)	۲۲/۵۱۶	۰/۰۰۰**	انگیزه پایین (۱۱/۱) انگیزه متوسط (۱۵/۳۱)	انگیزه بالا (۲۶/۲۹)
تجربه کار دامداری (سال)	۱۴/۳۴۵	۰/۰۰۰**	انگیزه پایین (۱۱/۶۸) انگیزه متوسط (۱۳/۹۷)	انگیزه بالا (۲۶/۴۹)
تجربه در حرفه مروجی (سال)	۲۴/۴۷۸	۰/۰۰۰**	انگیزه پایین (۴/۲۵) انگیزه متوسط (۵/۰۴)	انگیزه بالا (۹/۸۹)
درآمد (هزار ریال)	۲/۹۴۸	۰/۰۵۷*	انگیزه پایین (۶۲/۰۴) انگیزه متوسط (۱۲۳/۴۵)	انگیزه متوسط (۱۲۳/۴۵) انگیزه بالا (۱۴۲/۶۷)
میزان اراضی کشاورزی خانوار (هکتار)	۷/۳۳۴	۰/۰۰۱**	انگیزه پایین (۹/۵۳) انگیزه متوسط (۲۸/۸۴)	انگیزه بالا (۳۹/۳۱)

ج- تحلیل عاملی

به منظور دسته‌بندی انگیزه‌های مشارکت مروجان محلی در فعالیت‌های ترویج کشاورزی از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی با رویکرد تلخیص داده‌ها استفاده شد. جهت تعیین مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از مقدار KMO^1 و آزمون بارتلت^۲ استفاده شد. مقدار ضریب KMO برابر با ۰/۹۰۶ به دست آمد که نشان دهنده مناسب بودن وضعیت داده‌ها برای تحلیل عاملی بود. مقدار آزمون بارتلت نیز برابر با ۲۹۲۴/۱۱۳ به دست آمد که در سطح ۱ درصد معنی‌دار بود. از این رو، داده‌های

1- Kaiser – Meyer - Olkin
2- Bartlett's Test

تحقیق برای تحلیل عاملی مناسب بودند. در این تحقیق برای تعیین تعداد عوامل بر اساس ملاک کیسر^۱ عمل شد. بر اساس این ملاک، تنها عواملی مورد پذیرش قرار می‌گیرند که مقدار ویژه^۲ آنها بطور قابل ملاحظه‌ای بزرگ‌تر از عدد یک باشد (منصوفر، ۱۳۷۹). بر این اساس تعداد چهار عامل که مقدار ویژه آنها بزرگ‌تر از عدد یک بود، استخراج گردید.

جدول (۲) تعداد عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها، درصد واریانس هر یک از عوامل و درصد تجمعی واریانس عوامل را پس از چرخش به روش وریماکس^۳ نشان می‌دهد. همان طور که ملاحظه می‌گردد مقدار ویژه عامل اول ۷/۳۸ بوده و بیشترین سهم را در تبیین انگیزه مروجان محلی دارد. مقدار ویژه عامل چهارم کمتر از سایر عوامل بوده و درصد کمتری را در مقایسه با دیگر عوامل تبیین می‌نماید. در مجموع چهار عامل ۶۱/۲۹ درصد از کل واریانس انگیزه‌های مشارکت مروجان محلی را تبیین نموده‌اند و ۳۸/۷۱ درصد واریانس باقی‌مانده مربوط به عواملی بود که از طریق تحلیل عاملی شناسایی نشدند.

جدول ۲: تعداد عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد تجمعی واریانس
اول	۷/۳۸	۲۲/۳۴	۲۲/۳۴
دوم	۵/۲۲	۱۵/۸۱	۳۸/۱۵
سوم	۴/۳۱	۱۳/۰۴	۵۱/۱۹
چهارم	۳/۳۳	۱۰/۱۰	۶۱/۲۹

پس از بررسی متغیرهای مربوط به هر عامل و بارهای عاملی آنها (جدول ۳)، عوامل انگیزشی مروجان بدین ترتیب نام‌گذاری شدند: عامل اول شامل ۱۳ متغیر بود که به ویژگی‌های محیطی و ماهیت حرفه مروجی اشاره داشتند. بنابراین، عامل اول "ویژگی‌های محیطی و ماهیت کار مروجی" می‌باشد که در مجموع ۲۲/۳۴ درصد از واریانس انگیزه مروجان را تبیین نمود. متغیرهای تشکیل دهنده عامل دوم بیشتر به اهمیت حرفه مروجی برای مروجان اشاره دارند. از این رو، این عامل تحت عنوان "اهمیت حرفه مروجی" می‌باشد که ۱۵/۸۱ درصد از سهم واریانس تبیین شده را به خود اختصاص داد. دو عامل مذکور در مجموع ۳۸/۱۵ درصد از واریانس انگیزه مروجان محلی برای مشارکت در فعالیت‌های ترویج کشاورزی را تبیین نموده‌اند. عامل سوم به منافع و مزایایی که حرفه مروجی برای فرد و جامعه دارد اشاره می‌کند. بنابراین، این عامل "مزایای حرفه مروجی" نام گرفت که در مجموع ۱۳/۰۴ درصد از واریانس تبیین شده مختص این عامل می‌باشد. متغیرهای تشکیل دهنده عامل چهارم زمینه تشویق مروجان برای همکاری با ترویج را فراهم می‌سازند. از این رو، این عامل

3- Kaiser Criteria
4- Eigen value
5- Varimax

"مشوقها" نام گرفت که در مجموع متغیرهای تشکیل دهنده آن ۱۰/۱۰ درصد از واریانس تبیین شده را به خود اختصاص دادند.

جدول ۳: متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	متغیرها	بار عاملی متغیرها
ویژگی‌های محیطی و ماهیت کار مروجی	لذت روحی از پرداختن به حرفه مروجی	۰/۷۵۰
	کمک ارزنده شغل مروجی به سازمان ترویج	۰/۷۳۹
	فرصت بیشتر برای پیشرفت ناشی از حرفه مروجی	۰/۶۸۳
	انتخاب مجدد همکاری با ترویج	۰/۶۷۷
	اهمیت فهم میزان پیشرفت پس از انجام هر فعالیت ترویجی	۰/۶۷۳
	کسب بیشترین لذت از ساعات همکاری با ترویج	۰/۶۷۰
	استفاده از نظرات و پیشنهادات مروجان در اخذ تصمیمات	۰/۶۵۰
	همکاری مادام‌العمر با ترویج	۰/۶۴۶
	احساس راحتی در هنگام بیان نظرات به مسئولین ترویج	۰/۶۴۶
	احساس راحتی در انجام کارهای ترویجی	۰/۶۳۵
	دوست داشتن حرفه مروجی	۰/۶۲۹
	تمایل به همکاری بیشتر با ترویج در ایام بیکاری	۰/۵۹۴
مهارت کافی برای انجام کارهای ترویجی	۰/۵۷۷	
اهمیت حرفه مروجی	تلاش مروج برای بهبود عملکرد و فعالیت‌های گذشته خود	۰/۶۵۶
	علاقه مروج به شرکت و تبادل نظر در جلسات اداره ترویج	۰/۶۵۵
	اهمیت انجام کارهای ترویجی با دقت و کیفیت برای مروج	۰/۶۴۲
	احساس مسئولیت مروج در همکاری ترویجی خود	۰/۶۳۲
	تجربیات جدید و متنوع حرفه مروجی برای مروجان	۰/۶۲۹
	افزایش کارآیی مروج با مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها	۰/۶۲۱
	جدیت مروج برای انجام کارهای ترویجی	۰/۶۱۱
	کسب دانش و آگاهی در قبال همکاری با ترویج	۰/۶۰۷
علاقه به برقراری ارتباط با دیگر مروجان	۰/۵۰۴	
مزیای حرفه مروجی	مفید بودن انجام فعالیت ترویجی برای پیشرفت روستا و بهتر شدن زندگی روستائیان	۰/۷۷۵
	اهمیت خدمت به مردم از طریق حرفه مروجی	۰/۷۷۰
	رشد شخصی مروج بدلیل همکاری با ترویج	۰/۷۲۸

نام عامل	متغیرها	بار عاملی متغیرها
	احساس درونی ناشی از پیشرفت در کار مروجی برای مروج	۰/۵۸۰
مشوقها	لذت بردن از حل مشکلات اطلاعاتی و آموزشی کشاورزان	۰/۷۵۲
	شیوه برخورد مدیر ترویج شهرستان با مروج	۰/۷۱۱
	افزایش همکاری مروج با سازمان ترویج از طریق تشویق مسئولین	۰/۶۶۰
	لذت بردن از همکاری با اداره ترویج	۰/۶۵۷

نتیجه‌گیری و بحث

- نتیجه تحقیق نشان داد که مروجان با انگیزه بالا در فعالیتهای کشاورزی تجربه بیشتری دارند. نتیجه یک پژوهش دیگر (Atari et-al., 2009) نیز این موضوع را تایید می‌نماید. بنابراین ضروری است در انتخاب مروجان محلی و مددکاران ترویج سابقه کشاورزی به عنوان یک مولفه تاثیرگذار مدنظر قرار گیرد؛

- بر اساس یافته‌های این پژوهش، ویژگی‌های محیطی و ماهیت کار مروجی بیشترین سهم را در انگیزه مروجان محلی برای همکاری در برنامه‌های ترویج کشاورزی دارد. در مطالعات دیگر (رئیزی و محبی‌فر، ۱۳۸۵؛ رحمان سرشت، ۱۳۸۰؛ Atari et-al., 2009) نیز به این موضوع اشاره شده است. لذا فراهم نمودن جو و فضای مناسب در بین روستاییان در زمینه کارهای ترویجی می‌تواند تاثیر قابل ملاحظه‌ای در ارتقای انگیزه آنان برای همکاری با ترویج کشاورزی داشته باشد؛

- نتیجه این پژوهش نشان داد که هر چقدر حرفه مروجی از دیدگاه مروجان محلی بااهمیت‌تر باشد، انگیزه آنان برای همکاری با ترویج کشاورزی نیز بیشتر خواهد بود. از این رو، بیان ضرورت و جایگاه فعالیتهای مشارکتی در برنامه‌ها و پروژه‌های توسعه در کشورهای مختلف و نقش مشارکت روستاییان در پیشرفت و نیل به اهداف موردنظر سهم موثری در افزایش انگیزه مروجان محلی برای مشارکت در برنامه‌های ترویج کشاورزی خواهد داشت؛

- نتیجه پژوهش حاکی از آن بود که مروجانی که دارای انگیزه متوسط و بالا می‌باشند، در جامعه روستایی نیز فعالیت بیشتری می‌کنند و مشارکت اجتماعی بیشتری در روستا دارند. از این رو، انتخاب افراد فعال روستا برای مشارکت در فعالیتهای ترویجی، زمینه‌ساز نفوذ ترویج کشاورزی در جامعه روستایی و تسریع انتقال پیام‌های ترویجی در بین آنان می‌باشد؛

- بر اساس یافته‌های این تحقیق مروجان محلی که دارای اراضی کشاورزی بیشتری می‌باشند، از انگیزه بالاتری نیز برخوردارند. لذا توجه به بزرگ‌مالکان و نقشی که آنان می‌توانند در زمینه معرفی روش‌ها و فناوری‌های نوین کشاورزی به جامعه روستایی داشته باشند بسیار حائز اهمیت می‌باشد. از این رو، میزان اراضی کشاورزی نیز می‌تواند به عنوان مولفه‌ای مهم در انتخاب مروجان با انگیزه بالا برای همکاری با ترویج کشاورزی باشد؛

- بر اساس نتایج پژوهش، مروجان محلی با انگیزه بالا در مقایسه با مروجان با انگیزه پایین دارای درآمد بیشتری می‌باشند. این نتیجه در تحقیقات دیگر نیز تایید شده است (رئیزی و محبی‌فر، ۱۳۸۵؛ میرزایی، ۱۳۷۴؛ Mwangi and Mccaslin, 1994, 1998; Fery, 1997; Fabusoro et-al., 2008; Atari et-al., 2009). مروجان با انگیزه متوسط از نظر درآمد

تفاوت معنی‌داری با دو گروه قبل ندارند. این نتیجه بدین معنی است که انتخاب مروجان محلی که از نظر درآمد در حد متوسط می‌باشند می‌تواند زمینه مساعدتری برای همکاری با ترویج و برقراری ارتباط با گروه‌های مختلف جامعه روستایی فراهم نماید.

منابع

- استوار، ر.، موسوی، ع.م.، غفاریان شیرازی، ح.ر. و عباسی‌مقدم، م.ع. (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج از دیدگاه کارکنان و مدیران دانشگاه، مجله ارمان دانش، ۳۱، ۲۶-۲۱.
- بافورد، ج. ا. و بدیان، ارتور جی. (۱۳۷۵). مدیریت در ترویج، ترجمه دکتر محمد چیدری، تهران، معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی.
- برنامه توسعه سازمان ملل. (۱۳۷۶). ترویج کشاورزی، ترجمه سیدمحمود حسینی و محمد چیدری، زنجان، انتشارات دانشگاه زنجان.
- پروا، م. (۱۳۶۳). روان‌شناسی صنعت و مدیریت، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- رئیزی، پ. و محبی‌فر، ر. (۱۳۸۵). انگیزه‌های شغلی از دیدگاه کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی علوم پزشکی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، ۱، ۱۰۸-۱۰۱.
- رحمان‌سرشت، ح. (۱۳۸۰). تشخیص عوامل انگیزش کارکنان بر اساس نظریه دی‌اچ‌و‌روم، تهران، نشر دواوین.
- سیتز، ر. ام. و پورتر، د. د. (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار، ترجمه امین‌الله علوی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، جلد اول.
- شعاری‌نژاد، ع. ا. (۱۳۷۰). روان‌شناسی عمومی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۸۵). اصول ترویج و آموزش کشاورزی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شعبانعلی فمی، ح.، علی‌بیگی، ا.ح.، کرمی، ر. و رحیم‌زاده، م. (۱۳۸۳). عوامل موثر بر انگیزش دختران روستایی کرمانشاه برای مشارکت در فعالیت‌های کشاورزی، مطالعات زنان، ۴، ۶۵-۸۴.
- شفیع‌زاده، ع. (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی، حرکت، ۱۴، ۶۷-۵۳.
- منصورفر، ک. (۱۳۷۶). روش‌های آماری، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- میرزایی، ا. (۱۳۷۴). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کشاورزان برای مشارکت در فعالیت‌های ترویجی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (منتشر نشده)، دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران.
- نایلی، م. ع. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ون‌دن‌بن، ای. دلبلیو و هاوکینز، ا.ج. اس. (۱۳۸۵). ترویج کشاورزی، ترجمه محسن تبرائی و اسدالله زمانی‌پور، مشهد، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.

Atari, D. O., Yiridoe, E. K., Smale, S. and Duinker, P.N. (2009). What motivates farmers to participate in the Nova Scotia environmental farm plan program? Evidence and environmental policy implications, *Journal of Environmental Management*, Vol. 90, Iss. 2, 1269.

Fabusoro, E., Awotunde, J. A., Sodiya, C. I. and Alarima, C.I. (2008). Status of job motivation and job performance of field level extension agents in Ogun State: implications for agricultural development, *journal of agricultural education and extension*, Vol 14, Issue 2, 139-152.

- Frey, B. S. (1997). On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation, *international journal of Industrial organization*. Vol 15, 427-439.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: an international perspective, *Journal of international Business Studies*, Vol. 21, 75-93.
- Higgins, J. M. (1994). *The management challenge* (2nd ed.). Macmillan, New York.
- Kreitner, R. (1995). *Management* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company
- Lindner, J. R. (1998). Understanding Employee motivation, *Journal of extension*, Volume 36, Number 3.
- Manolopoulos, D. (2008a). Work motivation in the Hellenic extended public sector: an empirical investigation, *the international journal of human resource management*, vol. 19, Iss. 9, 1738.
- Manolopoulos, D. (2008b). An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece, *employee relations*, Vol. 30, Iss. 1, 63.
- Mwangi, J. G and Mccaslin, N. L. (1994). Factors Related to Motivation of Extension Agents IN Kenya's Rift Valley Province, *Journal of Agricultural Extension Education*, Pp. 16-25.
- Mwangi, J. G and Mccaslin, N. L. (1998). The Motivation of Kenya's Riftvalley Extension Agents, *Journal of Agricultural Education*, Vol 35(3), 35-43.
- Veevasamy, S., Venkatesan, T., Satapathy, C. & AppaRao, G. (2001). Motivational Climate of State Extension System, *Indian Journal of Extension Education*, Vol. XXXVII, No 384.

Motives of Local Extension Workers for Participation in Agricultural Extension Activities

Dr. Masoud Rezaee Dr. H. Shabanali Fami

Abstract

The present study is carried out with the aim of investigating local extension workers' motivations for participating in agricultural extension activities. A descriptive–correlation survey approach was used in this study. The study population composed of local extension workers in Markazi province who were selected by applying random sampling technique and its size covered 161 persons. Data were analyzed by using SPSS/WIN software. The F test revealed that the LEWs with different levels of job motivation were significantly different in the case of variables such as age, income, social participation, interest in farming and animal husbandry backgrounds, rural settlement period, animal husbandry experience, crop farming experience, family landholding, and extension working experience. Further analysis through Duncan test showed that the LEWs with low level of job motivations were significantly different with those of having medium and high levels of job motivations in the case of social participation, family landholding and interest in farming and animal husbandry backgrounds, while the LEWs with high level of job motivations reacted significantly different with those of having medium and low levels of job motivations in the case of age, rural settlement period, crop farming experience, animal husbandry experience and extension business experience. On the other hand, the LEWs with low and high job motivations were significantly different with respect to their incomes. Factor analysis identified four major factors under job motivation scale of LEWs, namely: environmental and job nature qualifications, importance of this profession from the viewpoints of LEWs, benefits of their profession, and incentives.

Keywords: Extension Worker, Agricultural Extension, Motive, Participation.