

عنوان:

درک اعضای شرکتهای مشاوره‌ای از عدم تمرکز و اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای در استان زنجان

سید محمود هاشمی^۱، یوسف حجازی^۲ و ایرج ملک محمدی^۲

۱- دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

۲- اعضای هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

تلفن تماس: ۰۹۱۷۳۲۹۵۳۸۷ (هاشمی)

E-mail: s.m.hashemi@ut.ac.ir (Seyyed M. Hashemi)

چکیده

ایران در حال غیرمتمرکز کردن نظام ترویج دولتی خود و ایجاد یک نظام قراردادی که توسط دولت تامین بودجه می‌شود، از طریق تاسیس شرکتهای مشاوره‌ای می‌باشد. از موضوعات مهم در این رابطه، درجه عدم تمرکز و اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای است. هدف اصلی تحقیق حاضر، شناسایی رابطه بین درک اعضاء (مشاوران و مدیران) از درجه عدم تمرکز و درک آنها از اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای است. پاسخگویان این تحقیق را ۹۵ نفر از اعضاء شامل ۷۶ مشاور و ۱۹ مدیر در استان زنجان تشکیل دادند. بمنظور گردآوری داده‌ها، از یک پرسشنامه استفاده شد. نتایج این مطالعه نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین درک اعضاء از درجه کلی عدم تمرکز شرکتهای مشاوره‌ای شان و درک آنها از میزان اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای خود در دستیابی به هدف "افزایش دسترسی بهره‌برداران به مشاوره و اطلاعات مناسب" و هدف "افزایش مشارکت اعضاء در برنامه ریزی و اجرای فعالیت‌های ترویجی" وجود دارد. در مقابل، هیچ‌گونه رابطه معناداری بین درک اعضاء از درجه کلی عدم تمرکز شرکتهای مشاوره‌ای و درک آنها از میزان اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای خود در دستیابی به هدف "فراهم کردن فرصت خود اشتغالی برای فارغ التحصیلان کشاورزی" وجود ندارد. بعلاوه این مطالعه نشان داد که تفاوت معناداری بین مشاوران و مدیران در رابطه با درک آنها از درجه عدم تمرکز و اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای وجود دارد. این تفاوت ممکن است منجر به روابط نامناسب، تضاد، و عدم اثربخشی شود. نتایج این تحقیق می‌تواند برای دیگر استان‌های کشور که شرایط یکسانی با استان محل مطالعه دارند، مفید باشد. در ضمن، این مطالعه می‌تواند بعنوان راهنمای ارزشیابان شرکتهای مشاوره‌ای و برنامه‌ریزان نظام ترویج قراردادی در رابطه با درک اعضاء این شرکتها از درجه عدم تمرکز و اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای عمل کند.

واژه‌های کلیدی: عدم تمرکز، اثربخشی، نظام ترویج قراردادی، نظام ترویج دولتی، شرکتهای مشاوره‌ای، ایران

مقدمه

خدمات ترویج کشاورزی تحت فشار شدید برای کارایی بیشتر، پاسخگویی بیشتر به ارباب رجوع و با هزینه کمتر برای دولت می باشند (بانک جهانی، ۲۰۰۰). سازمان های بین المللی و متخصصان کشورهای در حال توسعه را تشویق به عدم تمرکز نظام های ترویجی خود و ایجاد دیگر اصلاحات سازمانی در جهت تقابل با بسیاری از این مشکلات می کنند (کوهن و پترسون، ۱۹۹۹).

امروزه تمرکز زدایی اولویت زیادی در میان سیاست گذاران داشته و بنابراین سوال درجه عدم تمرکز و طراحی تمرکز زدایی اهمیت زیادی به دست آورده است (شارما، ۲۰۰۴). باین وجود، در بررسی ادبیات مرتبط با آن براحتی می توان فهمید که هیچ اتفاق نظری در تعریف و اندازه گیری عدم تمرکز وجود ندارد (استوم و همکاران، ۱۹۹۳؛ ابل و یلماز، ۲۰۰۲). در واقع، چگونه اندازه گیری تمرکز زدایی بستگی به چگونگی تعریف آن دارد. به طور خاص در ترویج کشاورزی، تمرکز زدایی به طور فزاینده ای به اصلاحات رایج تبدیل شده است (بانک جهانی، ۲۰۰۰). عدم تمرکز به عنوان یک انتقال اختیار از دولت مرکزی به دولت های میانی و محلی از دهه های ۸۰ و ۹۰ رو به گسترش می باشد. کشورها به دلایل بسیاری از جمله به خصوص شکست دولت مرکزی در برآورده سازی انتظارات مخاطبان برنامه ها در ارائه خدمات بسوی تمرکز زدایی رو آورده اند (بانک جهانی، ۲۰۰۰). ذکر این نکته ضروری است که اثر عدم تمرکز بستگی به ویژگی های هر موقعیت و طیف وسیعی از عوامل مؤثر بر رفتار افراد درگیر در طراحی سیاست های عمومی و ارائه خدمات دارد. به عبارت دیگر، دستاوردهای مثبت مرسوم به عدم تمرکز (اثربخشی، شفافیت، پاسخگویی و غیره) همواره به طور مستقیم متناسب با میزان عدم تمرکز نبوده و برعکس بعضی اوقات، نتایج منفی با عدم تمرکز در همراه است (شارما، ۲۰۰۴). با وجود تناسب زیاد خدمات ترویج کشاورزی برای تمرکز زدایی، آنها اغلب به شدت متمرکز هستند. مطالعه بانک جهانی از ۱۹ کشور نشان داد که در ۱۳ کشور و یا منطقه تقریباً هیچ مدرکی دال بر عدم تمرکز خدمات ترویجی وجود ندارد (بانک جهانی، ۲۰۰۰). شاید یکی از دلایل این عدم تمایل یا شکست را بتوان ناشی از آن دانست که حرکت از یک نظام ترویج کشاورزی متمرکز به سوی نوع غیر متمرکز آن فرایند پیچیده ای است. تمرکز زدایی امری مهم تلقی شده که نیاز به درک کامل از همه طرف های درگیر، ظرفیت سازی نظام مند در سطوح پایینتر نظام و هماهنگی دقیق برای اطمینان از پیاده سازی موفق است. (سوانسون و سامی، ۲۰۰۲). بررسی ادبیات مرتبط نشان می دهد که اصطلاح "تمرکز زدایی" برای توصیف چهار آرایش نهادی گزیدار شامل: تراکم زدایی^۱، تفویض اختیار^۲، واگذاری به سایر بخش های دولتی^۳، و انتقال به شرکت های خصوصی^۴ استفاده شده است (اسمیت، ۲۰۰۱). تمرکز این تحقیق بر مورد چهارم (انتقال به شرکت های مشاوره ای) است که شامل انتقال مسئولیت اجرای فعالیت های ترویجی از دولت مرکزی به شرکت های مشاوره ای در سطوح مختلف می باشد.

علیرغم تلاش های انجام شده در ایران برای توسعه کشاورزی و حمایت از کشاورزان در جهت بهبود توانایی انجام جنبه های مختلف کار بوسیله سازمان ترویج کشاورزی، نشانه هایی از بهره وری و کیفیت نا کافی خدمات ارائه شده توسط سازمان ترویج کشاورزی برای رفع نیازهای کشاورزان وجود دارد (اسدی و همکاران، ۲۰۰۸). کمبود پرسنل ترویجی (مودلر و کرباسیون، ۲۰۰۴)، صلاحیت های حرفه ای نامناسب کارکنان ترویجی (اسدی و همکاران، ۲۰۰۸) و محدودیت های مالی را می توان از مشکلات قابل توجه سازمان ترویج کشاورزی ایران بر شمرد. علاوه بر این، در

¹ - Deconcentration

² - Delegation

³ - Devolution

⁴ - Transfer to private firms

سازمان ترویج کشاورزی ایران، ساختارهای سلسله مراتبی سازمانی پیچیده و سیستم‌های برنامه ریزی متمرکز غالب بوده و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها کم می‌باشد (یعقوبی فراهانی و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین، وزارت کشاورزی ایران اقدام به تاسیس شرکت‌های مشاوره‌ای در ایران از طریق پیشنهاد "طرح ایجاد شبکه خصوصی خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی" کرده است. افزایش دسترسی به اطلاعات و مشاوره مناسب به تولیدکنندگان کشاورزی و بهره‌برداران، فراهم آوردن فرصت‌هایی برای خوداشتغالی به فارغ‌التحصیلان کشاورزی و افزایش مشارکت مشاوران در برنامه ریزی و اجرای فعالیتهای ترویجی اهداف مهم طرح هستند. دولت ایران قصد دارد برای دستیابی به این اهداف به ارائه کمک‌های دولتی به ارائه‌دهندگان خدمات بصورتی که سهم مشارکت مالی کشاورزان به تدریج افزایش یابد، بپردازد (ابراهیمی، ۱۳۸۵).

اطلاعات کمی در مورد سیستم‌های ترویج قراردادی وجود دارد. بنابراین، نیاز به شواهد تجربی برای پیگیری اثر بخشی این سیستم جدید وجود دارد (ابا و همکاران، ۲۰۰۵).

مویانگا و جین (۲۰۰۸) خاطر نشان می‌کنند که بحث ایجاد شده بواسطه وجود نظام‌های ناکارآمد ترویج عمومی در کشورهای در حال توسعه، زمینه را برای حضور پررنگ تر ترویج خصوصی شده است. (الکس و همکاران، ۲۰۰۲؛ کاتز، ۲۰۰۲؛ ریورا و همکاران، ۲۰۰۱). اساس این بحث بر این نکته استوار است که بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی در رابطه با عرضه خدمات ترویجی کارآمدتر است. بنابراین، تحقیق حاضر تلاش دارد به ارزیابی اثربخشی و درجه عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ایاز دیدگاه مشاوران و مدیران این شرکت‌ها بپردازد. آگاهی از درک مشاوران و مدیران در مورد این مفاهیم ضروری هستند و نمیتوان آنها را نادیده گرفت. چراکه نظرات مختلف، نقش حیاتی در شکل‌گیری و یا اصلاح رفتار انسان داشته و ادراکات متناقض می‌توانند نقش مؤثری در فرایندهای تغییر (به عنوان مثال، در میان مشاوران و مدیران شرکت‌های مشاوره‌ای، کشاورزان، سیاستگذاران، و غیره). به طور کلی، ذینفعان مختلف در حالت وجود یک مشکل پیچیده تمایل به درک، تعریف و ارائه وضعیت متفاوت دارند (لوییس، ۲۰۰۴؛ ص ۹۵). بعلاوه، تمرکز زدایی فعالیت بزرگی که احتیاج به درک کامل از همه طرف‌های درگیر دارد (سوانسون و سامی، ۲۰۰۲؛ ص ۱) می‌باشد. ریورا و الکس (۲۰۰۶) نیز تاکید کردند که نظارت و ارزیابی از فعالیت‌های ترویج دولتی حیاتی است و تمام شرکت‌کنندگان باید در نظارت و ارزیابی شرکت‌های مشاوره‌ای نقش داشته باشند (و نه فقط دولت).

اهداف

هدف اصلی از این مطالعه سنجش برداشت مشاوران و مدیران شرکت‌های مشاوره‌ای از رابطه بین درجه عدم تمرکز و اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای بود.

اهداف اختصاصی عبارت بودند از:

۱. سنجش و مقایسه درک مشاوران و مدیران از درجه عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ای
۲. سنجش و مقایسه درک مشاوران و مدیران از اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای
۳. شناسایی عوامل مؤثر بر درک مشاوران از درجه عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ای

روش‌شناسی

منطقه مورد مطالعه

مطالعه در استان زنجان انجام شد. در استان زنجان، کشاورزی شغل اصلی است، و محصولات زراعی از جمله برنج، ذرت، میوه و همچنین سیب زمینی. مرغ، گاو، و گوسفندان در این استان تولید می‌شود (زنجان، ۲۰۰۸). استان به این دلیل انتخاب شد چرا که به عنوان پیشروترین استان در خصوص خدمات ترویج قراردادی می‌باشد. این تحقیق در تمامی هفت شهرستان استان انجام شد: ابهر، اجرود، خدابنده، خرم‌دره، زنجان، طارم و ماه‌نشان.

انتخاب نمونه

با توجه به اطلاعات سازمان ترویج کشاورزی استان زنجان، ۷۶ مشاور و ۱۹ مدیر در ۱۹ شرکت مشاوره‌ای در سراسر استان مشغول بکار بودند. به منظور جمع آوری اطلاعات قابل اطمینان همه آنها به عنوان پاسخگویان این تحقیق در نظر گرفته شدند.

گویه های مقیاس اندازه گیری درجه عدم تمرکز پس از بررسی مطالعات قبلی و مطالعه انجام شده توسط هو سوئی چو (۲۰۰۶) تعدیل و باز سازی شدند. تمرکز سنجش تمرکز زدایی تصمیم گیری عملیاتی در شرکت های مشاوره‌ای بر چهار مورد شامل میزان اختیار مشاوران و مدیران در انتخاب روش مشاوره‌ای، انتصاب مشاوران و مدیران، تعیین حقوق و دستمزد مشاوران و مدیران و تعیین خط مشی های ارزشیابی برنامه های ترویجی بود. از مشاوران و مدیران خواسته شد که میزان اختیار خود را نسبت به چهار مورد مذکور با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ قسمتی از ۱ تا ۵ بدین شرح گزارش دهند: ۱ = خیلی کم، ۲ = کم، ۳ = متوسط، ۴ = بالا، و ۵ = بسیار بالا

برای ارزیابی اثربخشی شرکت های مشاوره‌ای، پرسش هایی برای ارائه یک ارزیابی کلی از اثربخشی شرکت های مشاوره‌ای بر سه هدفی که انتظار می رفت همه شرکت های مشاوره‌ای به آن دست یابند، تهیه شد: (۱) افزایش دسترسی به اطلاعات و مشاوره مناسب به تولید کنندگان کشاورزی، (۲) فراهم آوردن فرصت هایی برای خود اشتغالی به فارغ التحصیلان کشاورزی و (۳) افزایش مشارکت مشاوران در برنامه ریزی و اجرای فعالیتهای ترویجی از اعضاء خواسته شد اگر آنها معتقد بودند که اهداف مذکور توسط شرکت های مشاوره‌ای محقق شده یا نشده به پرسش ها با "بله" و یا "خیر" جواب دهند.

بعلاوه، سه سؤال برای ارزیابی نگرش نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره‌ای برای بهبود بخش کشاورزی استان، کشاورزان و اعضای شرکت ها در نظر گرفته شد. از آنها خواسته شد برای نشان دادن برداشت خود نسبت به این سه سوال از گزینه های "بله"، "خیر"، یا "عدم اطمینان" استفاده کنند.

پرسشنامه تحقیق بر اساس بررسی ادبیات مرتبط در ایران، کشورهای دیگر و چهارچوب توسعه یافته توسط گروه پژوهشی ترویج در IFPRI¹ (بیرنر و همکاران، ۲۰۰۶) طراحی شد. پایایی پرسشنامه از طریق اندازه گیری انسجام داخلی آن با استفاده از ضریب آلفای کربناخ انجام پذیرفت. این ضریب برای مقیاس تعیین میزان عدم تمرکز شرکت های مشاوره‌ای برابر با ۷/ شد، که نشان می دهد در سطح قابل قبولی از پایایی این مقیاس قرار دارد (نانالی، ۱۹۷۸). برای ارزیابی اعتبار صوری و محتوایی ابزار اندازه گیری، پرسشنامه توسط اعضای هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی و سه نفر از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات مقتضی انجام پذیرفت. ابزار اصلی تحقیق دو پرسشنامه بود، یکی برای مشاوران و دیگری برای مدیران. تنها تفاوت دو پرسشنامه مربوط به پرسشنامه مدیران می شد که شامل سوالات بیشتری در مورد ویژگی های کلی شرکت های مشاوره‌ای (بعنوان مثال مشخصات جغرافیایی و غیره) نسبت به پرسشنامه مخصوص مشاوران می شد.

تحلیل داده ها

در این مطالعه، آماره های توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده مورد استفاده قرار گرفتند. آماره های توصیفی شامل مقادیر فراوانی (میانگین، انحراف معیار) و آماره های استنباطی شامل تجزیه و تحلیل همبستگی و روشهای رگرسیون بودند. همه داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS برای ویندوز، نسخه ۱۱,۵,۰ و مایکروسافت اکسل نسخه ۲۰۰۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج و بحث

¹ - The International Food Policy Research Institute

متغیرهای جمعیت شناختی منتخب مربوط به اعضای شرکت های مشاوره‌ای در جدول ۱ خلاصه شده اند. همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده است، مشاوران و مدیران درک شان از درجه عدم تمرکز در سطوح متوسط یا بالا قرار داشت (رجوع شود به جدول ۲). بعلاوه، مقایسه درک مشاوران و مدیران از گویه های مقیاس درجه عدم تمرکز در شرکت های مشاوره‌ای (رجوع شود به جدول ۲) نشان دهنده وجود تفاوت معنی دار در همه گویه های مقیاس و نمره کلی مقیاس بود. به عبارت دقیق تر، در همه گویه های مقیاس، مدیران درک بالاتری از عدم تمرکز (میزان اختیار) نسبت به مشاوران داشتند. این موضوع می تواند بیانگر این مطلب باشد که بر اساس نظام فعلی اداره شرکت های مشاوره‌ای اختیارات بیشتری به مدیران در مقایسه با مشاوران در رابطه با گویه های مذکور داده شده است.

جدول ۱. خلاصه ای از متغیرهای منتخب مرتبط با مشاوران و مدیران شرکت های مشاوره‌ای

متغیرها	فراوانی	درصد
سن		
کمتر از ۲۶	9	9.5
۲۶-۳۱	62	65.2
بیشتر از ۳۱	23	24.2
داده های گمشده	1	1.1
تعداد شغل		
یک شغل	89	93.7
بیشتر از یک شغل	6	6.3
جنسیت		
مرد	82	86.3
زن	13	13.7
سطح تحصیلات		
دیپلم	2	2.1
فوق دیپلم	9	9.5
کارشناسی	75	78.9
کارشناسی ارشد	5	5.3
داده های گمشده	4	4.2
میزان تجربه کشاورزی قبل از شغل فعلی (سال)		
کمتر از ۳	81	85.3
۳-۵	8	8.4
بیشتر از ۵	6	6.3
آموزش حین خدمت (ماه)		
کمتر از ۶	32	33.7

58.9	56	۱۲-۶
7.4	7	بیشتر از ۱۲
		در نظر گرفتن شغل
61	58	کار دائمی
35.8	34	کار موقتی
3.2	3	داده های گمشده
		انگیزه شما از انجام کار ترویجی
52.6	50	نبود دیگر فرصت های شغلی
47.4	45	علاقه به کار های کشاورزی

جدول ۳ نشان دهنده درک مشاوران و مدیران از اثربخشی شرکت های مشاوره ای در رابطه با سه هدف مذکور است (۱- افزایش دسترسی به اطلاعات و مشاوره مناسب به تولید کنندگان کشاورزی ، ۲- فراهم آوردن فرصت هایی برای خود اشتغالی به فارغ التحصیلان کشاورزی و ۳- افزایش مشارکت مشاوران در برنامه ریزی و اجرای فعالیتهای ترویجی). توافق با اثربخشی شرکت های مشاوره ای در رابطه با سه هدف در هر دو دسته مشاوران و مدیران به میزان زیادی وجود داشت (رجوع شود به جدول ۳). نتایج حاصل از مقایسه دو دسته نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو گروه در زمینه ارزشیابی تحقق/عدم تحقق هدف دوم می باشد. در حالیکه در رابطه با اثربخشی شرکت های مشاوره ای در رابطه با اهداف اول و سوم، تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد.

جدول ۲. درک اعضاء شرکت های مشاوره ای از درجه عدم تمرکز شرکتهای مشاوره ای

Mann-Whitney U/ Chi - Square	مدیر فراوانی/(درصد) (N=۱۹)	مشاور فراوانی/(درصد) (N=۷۶)	درجه	گویه های مقیاس میزان اختیار در مورد
435.00**	0	0	خیلی کم	انتخاب روش مشاوره ای الف
	0	4(5.3%)	کم	
	6(31.6%)	49(64.5%)	متوسط	
	13(68.4%)	20(26.3%)	زیاد	
	0	2(2.6%)	خیلی زیاد	
437.50**	0	1(1.3%)	داده های گمشده	انتصاب مشاوران و مدیران الف
	0	2(2.6%)	خیلی کم	
	0	4(5.3%)	کم	
	7(36.8%)	49(64.5%)	متوسط	
	12(63.2%)	19(25%)	زیاد	
	0	1(1.3%)	خیلی زیاد	

	0	1(1.3%)	داده های گمشده	
	0	4(5.3%)	خیلی کم	
	0	15(19.7%)	کم	
	9(47.4%)	35(46.1%)	متوسط	
451.50**	10(52.6%)	21(27.6%)	زیاد	تعیین حقوق و دستمزد مشاوران و مدیران الف
	0	0	خیلی زیاد	
	0	1(1.3%)	داده های گمشده	
	0	3(3.9%)	خیلی کم	
	1(5.3%)	22(28.9%)	کم	تعیین خط مشی های ارزشیابی برنامه های
	12(63.1%)	38(49%)	متوسط	ترویجی الف
469.00**	6(31.6%)	12(15.6%)	زیاد	
	0	0	خیلی زیاد	
	0	1(1.3%)	داده های گمشده	
330.50**	65.61	41.53****		درجه عدم تمرکز

پاسخ ها از یک تا پنج وزن داده شدند الف $p < .01$; $**p < .05$

جدول ۴ به ارائه یافته های مرتبط با نگرش مشاوران و مدیران نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود بخش کشاورزی استان ، کشاورزان و اعضای شرکت ها می پردازد. توافق با پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود بخش کشاورزی استان ، کشاورزان و اعضای شرکت ها در هر دو دسته مشاوران و مدیران به میزان زیادی وجود داشت(رجوع شود به جدول ۴). همانطور که جدول ۴ نشان می دهد تفاوت معنیداری از لحاظ آماری بین دو گروه در رابطه با نگرش نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود معیشت اعضای شرکت ها وجود داشت. این موضوع می تواند موبد این مطلب باشد که مدیران بطور نسبی در مورد تغییر وضعیت معیشت خود به واسطه تاسیس شرکت های مشاوره ای خوش بین تر در قیاس با همتایان مشاور خود بودند.

جدول ۳. مقایسه درک اعضاء شرکت های مشاوره ای از اثربخشی شرکتهای مشاوره ای

متغیر	مشاوران (N=۷۶)	مدیران (N=۱۹)	Chi - Square
تحقق هدف اول الف	5.3% (خیر) 94.7% (بله)	100% (بله)	684.0
تحقق هدف دوم ب	18.4% (خیر) 81.6% (بله)	100% (بله)	589.0*
تحقق هدف سوم پ	19.7% (خیر) 80.3% (بله)	10.5% (خیر) 89.5% (بله)	655.5

* $p < .05$

الف افزایش دسترسی بهره برداران به مشاوره و اطلاعات مناسب

ب فراهم کردن فرصت خود اشتغالی برای فارغ التحصیلان کشاورزی

پ افزایش مشارکت اعضاء در برنامه ریزی و اجرای فعالیت های ترویجی

جدول ۴. نگرش مشاوران و مدیران نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود بخش کشاورزی استان ، کشاورزان و اعضای شرکت ها

متغیر	مشاوران (N=۷۶)	مدیران (N=۱۹)	Chi - Square
نگرش مشاوران و مدیران نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود بخش کشاورزی استان	(بله) 93.4%		674.5
	(خیر) 1.3%		
	غیر (5.3%) (مطمئن)	(بله) 100%	
نگرش مشاوران و مدیران نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود وضع معیشت کشاورزان	(بله) 65.8%	(بله) 63.2 %	680
	(خیر) 6.6%	(خیر) 5.3 %	
	غیر (27.6%) (مطمئن)	غیر (26.3%) (مطمئن)	
		داده های 5.3% گمشده	
نگرش مشاوران و مدیران نسبت به پتانسیل شرکت های مشاوره ای برای بهبود وضع معیشت اعضاء	(بله) 44.7%	(بله) 73.7%	480*
	(خیر) 15.8%	(خیر) 15.8%	
	غیر (39.5%) (مطمئن)	غیر (10.5%) (مطمئن)	

* $p < .05$

شناسایی عوامل موثر بر ادراک مشاوران از درجه عدم تمرکز شرکت های مشاوره ای

نتایج تحلیل همبستگی نشانگر این مطلب بود که رابطه مثبت و معناداری بین دیدگاه مشاوران از درجه کلی عدم تمرکز شرکت های مشاوره ای و متغیرهایی از قبیل ظرفیت کلی اعضاء ، امکانات شرکت های مشاوره ای، میزان تجربه عملی اعضاء در زمینه کشاورزی پیش از اشتغال به کار فعلی، میزان آموزش حین خدمت گذرانده شده، وجود اسناد مکتوب انعکاس دهنده قراردادها، شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی (نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش)، وجود راهبردهایی برای دستیابی به گروههای توسعه نیافته و میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم وجود داشت. به عبارت دیگر ، هر چه ظرفیت کلی ، تجربه عملی در کشاورزی پیش از کار فعلی، میزان آموزش حین خدمت گذرانده شده اعضاء بیشتر باشد احتمال اینکه آنها میزان اختیارات خود را بالاتر ارزیابی کنند، بیشتر می شود. ممکن است این امر بیانگر این نکته باشد که اختیارات بیشتری در شرکت های مشاوره ای به اعضاء با این خصوصیات داده می شود. به عبارت دیگر می توان انتظار داشت

که ارزیابی این دسته از اعضا از میزان عدم تمرکز شرکت های مشاوره‌ای با آن دسته از اعضا که از لحاظ این خصوصیات متفاوت باشند، فرق داشته باشد. بعلاوه، آن دسته از شرکت هایی که امکانات کلی (امکانات عمومی و اداری، امکانات فنی و تخصصی و امکانات آموزشی و ترویجی شرکت های مشاوره‌ای) بالاتری داشته و اعضای که متغیر های وجود اسناد مکتوب انعکاس دهنده قراردادها، شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی (نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش)، وجود راهبردهایی برای دستیابی به گروههای توسعه نیافته و میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم در سطوح بالاتری ارزیابی کردند احتمال اینکه آنها میزان اختیارات خود (عدم تمرکز شرکت های مشاوره‌ای) را بالاتر ارزیابی کنند، بیشتر می شود. این امر می تواند نشانگر این باشد که این متغیر ها برای ارزشیابی آنها از میزان اختیارات خود مهم می باشند. از سوی دیگر هیچ رابطه معنیداری بین درک اعضا از میزان عدم تمرکز شرکت ها و سن یا سطح تحصیلات آنها وجود نداشت. (رجوع به جدول ۵)

جدول ۵. تحلیل همبستگی بین دیدگاه مشاوران و مدیران از درجه عدم تمرکز شرکت (N=95) های مشاوره‌ای و متغیر های منتخب

متغیر	(r) ضریب همبستگی
سن	.16 ns
سطح تحصیلات (سال)	.02 ns
ظرفیت کلی الف	.32 **
امکانات کلی شرکت های مشاوره‌ای (امکانات عمومی و اداری، امکانات فنی و تخصصی و امکانات آموزشی و ترویجی)	.26 *
میزان تجربه کشاورزی قبل از شغل فعلی (سال)	.22 *
میزان آموزش حین خدمت گذرانده شده (ماه)	.25 *
وجود اسناد مکتوب انعکاس دهنده قراردادها	.27 **
شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی (نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش)	.48 **
وجود راهبردهایی برای دستیابی به گروههای توسعه نیافته	.34 **
میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم	.44 **

دقت شود^{الف} ظرفیت کلی از طریق یک مقیاس ۱۶ گویه ای متشکل از طیف های لیکرتی ۵ قسمتی اندازه گیری گردید $p < .01$, $**p < .05$

برای شناسایی عوامل موثر بر درک مشاوران از درجه عدم تمرکز شرکت های مشاوره‌ای، متغیرهای منتخبی نظیر سن، سطح تحصیلات، وجود شغل بغیر از شغل فعلی و غیره در نظر گرفته شدند. نتایج رگرسیون نشان داد که مدل حاصله نسبتاً موفق بود، و ۳۲ درصد ($R^2 = .323$) از واریانس متغیر وابسته را تبیین کرد. سه متغیر مستقلی که در تبیین

واریانس نقش داشتند عبارت بودند از: شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی (نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش) (۲۰٪)، میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم (۸٪) و چشم انداز زمانی شغلی (۵٪). معادله زیر رابطه بین متغیر وابسته (Y) و متغیرهای مستقل را نشان می دهد. (همچنین رجوع شود به جدول ۶)

$$Y=7.129+1.278X_1+.719X_2-.916X_3$$

X1: شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش

X2: میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم

X3: چشم انداز زمانی شغلی

جدول ۶. عوامل موثر بر درک مشاوران از درجه عدم تمرکز شرکت های مشاوره ای

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.000	7.107		1.075	7.639	(Constant) 1
.000	4.655	.457	.336	1.562	X ₁
.000	6.486		1.062	6.889	(Constant) 2
.002	3.184	.331	.355	1.129	X ₁
.005	2.886	.300	.302	.873	X ₂
.000	6.826		1.044	7.129	(Constant) 3
.001	3.615	.374	.353	1.278	X ₁ ^a
.020	2.364	.247	.304	.719	X ₂ ^b
.033	-2.171	-.206	.417	-.906	X ₃ ^c

X1: شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش

X2: میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم

X3: شم انداز زمانی شغلی

رابطه بین درجه درک اعضا از عدم تمرکز و اثربخشی شرکت های مشاوره ای

اولین هدف: افزایش دسترسی به اطلاعات و مشاوره مناسب به تولید کنندگان کشاورزی

جدول ۷ نشان داده می دهد که یک رابطه مثبت و معنیداری بین درک اعضا از درجه کل عدم تمرکز و میزان اختیار آنها در مورد انتخاب روش های مشاوره ای و انتصاب اعضاء شرکت های مشاوره ای و درک آنها از اثربخشی شرکت های مشاوره ای در هدف اول وجود داشت.

دومین هدف: فراهم کردن فرصت خود اشتغالی برای فارغ التحصیلان کشاورزی

جدول ۷ نشان داده می‌دهد هیچ‌گونه رابطه معناداری بین درک اعضا از درجه کلی عدم تمرکز و سه گویه از ۴ گویه مقیاس اندازه‌گیری سنجش عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ای و درک آنها از میزان اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای خود در دستیابی به هدف دوم وجود نداشت. در حالی که، یک ارتباط مثبت معناداری بین میزان اختیار اعضا در مورد روش‌های مشاوره‌ای و و درک آنها از میزان اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای خود در دستیابی به هدف دوم وجود داشت.

سومین هدف: افزایش مشارکت اعضا در برنامه ریزی و اجرای فعالیت‌های ترویجی وجود دارد

همانطور که در جدول ۷ نشان داده شده است، رابطه معناداری بین درک اعضا از درجه کلی عدم تمرکز و سه گویه از ۴ گویه مقیاس اندازه‌گیری سنجش عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ای و درک آنها از میزان اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای خود در دستیابی به هدف سوم وجود داشت - BVS (نگاه کنید به جدول ۷). در حالی که، رابطه معناداری بین میزان اختیار اعضا در مورد روش‌های مشاوره‌ای و و درک آنها از میزان اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای خود در دستیابی به هدف سوم وجود نداشت.

جدول ۷. رابطه بین درک اعضا از درجه عدم تمرکز و اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای در مورد اهداف (N=95)

اول، دوم و سوم			
گویه‌های مقیاس	اثربخشی هدف اول الف	اثربخشی هدف دوم ب	اثربخشی هدف سوم پ
انتخاب روش مشاوره‌ای	0.413**	0.343*	0.161
انتصاب مشاوران و مدیران	0.412**	0.181	0.521**
تعیین حقوق و دستمزد مشاوران و مدیران	0.249	0.126	0.514**
تعیین خط مشی‌های ارزشیابی برنامه‌های ترویجی	0.271	0.233	0.450**
درجه کلی عدم تمرکز	0.609**	0.267	0.537**

* $p < .05$; ** $p < .01$

الف افزایش دسترسی بهره‌برداران به مشاوره و اطلاعات مناسب

ب فراهم کردن فرصت خود اشتغالی برای فارغ التحصیلان کشاورزی

پ افزایش مشارکت اعضا در برنامه ریزی و اجرای فعالیت‌های ترویجی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مطالعه حاضر به ارائه نتایج حاصل از درجه عدم تمرکز و و اثربخشی شرکت‌های مشاوره‌ای از دیدگاه مشاوران و مدیران شرکت‌ها پرداخت. این مطالعه به بررسی متغیرهای مؤثر بر ارزشیابی مشاوران و مدیران از درجه عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ای پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد که مشاوران و مدیران درجه عدم تمرکز شرکت‌های مشاوره‌ای را در حد متوسط و یا بالا می‌دیدند. همچنین، هر دو دسته مشاوران و مدیران بر اثربخشی بالای شرکت‌های مشاوره‌ای در مورد سه هدف توافق داشتند. با این حال، این یافته‌ها همچنین نشان دادند که تفاوت میان مشاوران و

مدیران در درک خود از اثر بخشی و درجه عدم تمرکز شرکت های مشاوره‌ای وجود دارد. این تفاوت ها ، اگر مورد توجه قرار نگیرند، ممکن است به ضعف روابط میان مشاوران و مدیران، تضاد ، و ناکارآمدی شرکت های مشاوره‌ای منجر شود. این مطلب نشان میدهد که معاونت ترویج کشاورزی ایران که مسئول نظارت و ارزیابی خدمات انجام شده توسط شرکت های مشاوره‌ای است اقدامات لازم را با در نظر گرفتن این تفاوتها باید انجام دهد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سه متغیر شفافیت قراردادها در مورد برخی از خصوصیات مهم یک برنامه ترویجی(نظیر وظایف، نوع مخاطبین تحت پوشش و منطقه تحت پوشش)، میزان قوانین ترغیب کننده مشارکت فعال در اخذ تصمیم گیری های مهم و چشم انداز زمانی شغلی، ۳۲ درصد از تغییرات متغیر درک مشاوران از درجه عدم تمرکز شرکت های مشاوره‌ای را تبیین کردند که توصیه می شود این متغیر ها توسط برنامه ریزان و ارزشیابان مورد توجه قرار گیرند.

اگرچه مطالعه حاضر تایید کرد که رابطه مثبت و معناداری بین درک اعضاء از درجه عدم تمرکز شرکتهای مشاوره‌ای شان و درک آنها از میزان اثربخشی شرکتهای مشاوره‌ای خود وجود دارد. با این حال ، اثربخشی و کارایی شرکت های مشاوره‌ای مشخص نشد و همچنین درک کشاورزان و مروجان بخش دولتی از درجه عدم تمرکز و اثربخشی اندازه گیری و مقایسه نشد. برای انجام اینکار ، لازم است اطلاعاتی از ارباب رجوع و مروجان بخش دولتی است. بنابراین ، توصیه می شود که مطالعات آتی سوالات بالا را در مورد شرکت های مشاوره‌ای با در نظر گرفتن سایر گروه های ذینفع مورد مطالعه قرار دهند

نظام های ترویج بخش دولتی بوضوح دارای مشکلاتی می باشند . اگر چه این مطالعه از دید مشاوران و مدیران، درجه عدم تمرکز و اثربخشی شرکت های مشاوره‌ای را در سطوح بالا نشان داد. همانطور که ریورا و الکس خاطر نشان کرده اند، " هیچ تضمین وجود ندارد که عرضه خدمات ترویجی توسط بخش خصوصی موثرتر باشد "(۲۰۰۶؛ ص ۳).

References

- Alex, A., Zijp, W. & Byerlee, D. (2002) Rural Extension and Advisory Services New Direction. Rural Strategy Background Paper No. 9, The World Bank. In: Muyanga, Milu and Jayne, T. S. Private Agricultural Extension System in Kenya: Practice and Policy Lessons, *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 14: 2, 111-124, June 2008
- Asadi, A., Fadakar, F., Khoshnodifar, Z., Hashemi, S.M. & Hosseininia G. (2008) Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers' Job Satisfaction Level. *Journal of Social Sciences* 4 (4): 246-250. Available at: <http://www.scipub.org/fulltext/jss/jss44246-250.pdf>.
- Birner, R.; Davis, K., Pender, J., Nkonya, E., Anandajayasekaram, P., Ekboir, J., Mbabu, A., Spielman, D., Horna, D. & Benin, S. (2006) *From best practice to best fit: A framework for analyzing agricultural advisory services worldwide*. Development Strategy and Governance Division, Discussion Paper No. 39. International Food Policy Research Institute (IFPRI), Washington, DC.

- Cohen, J.M. & Peterson, S.B. (1999) *Administrative Decentralization: Strategy for Developing Countries*. West Hartford, Connecticut: Kumarian. In: Swanson, B.E., & M.M. Samy. (2002) *Decentralization of Agricultural Extension Systems: Key Elements for Success*. paper presented at the Workshop on Extension and Rural Development. Washington, D.C.: The World Bank.
- Ebrahimi, A. (2006, May 20) *Scheme for financing setting up of agricultural consultancy services private network. Third volume: objectives, structure, and organization of the network*. (in Farsi). Retrieved June 25, 2007, from Agricultural and Natural Resources Engineering Disciplinary Organization: <http://www.agri-eng.com/en/>
- Ho Sui Chu, E. (2006) Educational decentralization in three Asian societies: Japan, Korea and Hong Kong. *Journal of Educational Administration* vol.44 no.6 Hong Kong SAR: Emerald Group Publishing Limited, pp.590-603.
- Israel, A. (1987) Institutional development: incentives to performance. Johns Hopkins University Press, Baltimore. In: Karami, E. & Kurosh Rezaei-Moghaddam. (2005) Modeling determinants of agricultural production cooperatives' performance in Iran, *Agricultural Economics*, 33: 305-314.
- Karbasioun, M. & Mulder, M. (2004) HRM and HRD in agricultural extension organizations in Iran, A Literature Review, *Association for International Agricultural Extension Education (AIAEE)*, Proceeding of 20th Annual Conference, Dublin, Ireland, May 2004, 13-24.
- Katz, E. (2002) Innovative Approaches to Financing Extension for Agriculture and Natural Resource Management: Conceptual Considerations and Analysis of Experience. Eschikon 28, CH-8315 Lindau, Switzerland: LBL, Swiss Center for Agricultural Extension. In: Muyanga, Milu and Jayne, T. S. 'Private Agricultural Extension System in Kenya: Practice and Policy Lessons', *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 14: 2, 111 — 124, June 2008.
- Leeuwis, C. (with contributions by A. Van den Ban) (2004) *Communication for rural innovation. Rethinking agricultural extension*. Blackwell Science / CTA, Oxford / Wageningen.
- Muyanga, Milu and Jayne, T. S. (2008) Private Agricultural Extension System in Kenya: Practice and Policy Lessons, *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 14: 2, 111 — 124, June 2008.
- Norusis, M.J. (1990) *SPSS Introductory Statistics Student Guide*, SPSS Inc. Chicago.
- Nunnally J C. (1978) *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.

- Obaa, B., Mutimba, J., & Semana, A. R. (2005) Prioritizing farmers' extension needs in a publicly-funded contract system of extension: a case study from Mukono district, Uganda. *The Agricultural Research and Extension Network* .
- Ostom, E., Larry S. & Wynne, S. (1993) *Institutional Incentives and Sustainable development* 9Boulder, CO: Westview Press.
- Rivera, W. M. (2001) Whither Agricultural Extension Worldwide? Reforms and Prospects. In S.D. Z. Wolf, ed. *Knowledge generation and technical change: Institutional innovation in agriculture*. Berkeley: University of California.
- Rivera, W. & Alex, G. (2006) Contracting for agricultural extension: review and analysis of diverse public/private contracting arrangements worldwide, *Association for International Agricultural Extension and Education*, 22nd Annual Conference Proceedings, Florida.
- Rivera, W.M., Quamar, M.K. & Crowder, L.V. (2001) Agricultural and Rural Extension Worldwide: Options for Institutional Reform in the Developing Countries. Extension, Education and Communication Service, Research, Extension and Training Division, Sustainable Development Department, FAO, Rome. In: Muyanga, Milu and Jayne, T. S. Private Agricultural Extension System in Kenya: Practice and Policy Lessons, *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 14: 2, 111 — 124, June 2008.
- Sharma, C. K. (2004) Decentralization Dilemma: Measuring the Degree and Evaluating the Outcomes. MPRA Paper No. 204, University of Munich (published in *Indian Journal of Political Science*, Vol. LXVII, No. 1, Jan.-March, 2006: 49-64).
- Silverman, J. (1992) *Public Sector Decentralization. Economic Policy and Sector Investment Programs*. World Bank Technical Paper No. 188. Africa Technical Development Series. Washington DC: The World Bank.
- Smith, L. (2001) *Reform and Decentralization of Agricultural Services: A Policy Framework*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Swanson, B.E., & Samy, M.M. (2002) *Decentralization of Agricultural Extension Systems: Key Elements for Success* paper presented at the Workshop on Extension and Rural Development. Washington, D.C.: The World Bank.
- World Bank (2000) *Decentralizing Agricultural Extension: Lessons and Good Practice*. Washington, D.C.: The World Bank.

- Yaghoubi Farahani, A., Malek Mohammadi, I., Hedjazi, Y. & Hosseini, M. (2008)
Organizational Factors Affecting Intrapreneurship in Agricultural Extension
Organization in Iran. Presented in AGREX 08. organized by Centre for Extension,
Entrepreneurship, and Professional Advancement (APEEC), Universiti Putra
Malaysia, Serdang, Selangor, Malaysia. 15-19 June 2008.
- Yilmaz, S S. & Ebel, R.D. (2002) *On Measurement and Impact of Fiscal
Decentralization*, Washington D.C; World Bank.
- Zanjān. (2008) In *Encyclopædia Britannica*. Retrieved September 12, 2008, from
Encyclopædia Britannica Online:
<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/655775/Zanjan>.

Decentralization and effectiveness of agri-business ventures in Zanjan province: Perceptions of the members

S. M. Hashemi, Y. Hejazi, and I. M. Mohammadi

Abstract

Iran has decentralized its public extension system and replaced it with a publicly-funded contract system of extension for establishing agri-business ventures (A-BVs). The main purpose of this study is to identify the relationship between members' (consultants and directors) perceptions of degree of decentralization and effectiveness of A-BVs. A survey was conducted among 95 A-BVs' members including 76 consultants and 19 directors in the Iranian province of Zanjan. To collect data, a questionnaire was designed. The study found that there is a statistically significant positive relationship between members' perceptions of total degrees of decentralization and effectiveness on the first objective (increase in availability of appropriate advice and information to agricultural producers) and the third (increasing members' participation in the planning and implementation processes of extension activities). In contrast, there is no statistically significant relationship between members' perceptions of total degrees of decentralization and effectiveness on the second objective (providing opportunities for self-employment to agricultural graduates). The findings suggest that there exists divergence between consultants and directors with regard to perceptions of the degree of decentralization and effectiveness of A-BVs. The divergence may lead to poor relationships, conflict, and ineffectiveness. Research findings could be useful for provinces with similar conditions as the network of A-BVs spreads across the country. This study provides guidance to A-BVs' evaluators and the contract extension system planners concerning A-BVs members' perceptions of the degree of decentralization and effectiveness of their ventures.

Key Words: Decentralization, Effectiveness, Contract extension system, Public extension system, Agri-Business Ventures, Iran