

بررسی عوامل مؤثر بر نگرش تسهیل‌گرانه کارگزاران ترویج کشاورزی

*ابوالقاسم شریف‌زاده^۱ و مهنوش شریفی^۲

^۱استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان،

^۲کارشناس ارشد ترویج کشاورزی

تاریخ دریافت: ۸۷/۷/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۸۸/۲/۶

چکیده

تحقیق پیمایشی حاضر با هدف بررسی نگرش تسهیل‌گرانه کارگزاران ترویج کشاورزی کشور و تحلیل عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارگزاران ترویج کشاورزی کشور را شامل شده (۲۹۶۱ نفر) و بر پایه فرمول کوکران حجم نمونه ۲۳۲ نفر تعیین گردید. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای بهره گرفته شد و از یک پرسش‌نامه محقق‌ساخته برای گردآوری داده‌ها استفاده گردید. روایی محتوایی این پرسش‌نامه از سوی گروهی از کارشناسان ترویج و اعضای هیأت علمی ترویج و آموزش کشاورزی مورد تأیید قرار گرفت. برای مقیاس نگرش تسهیل‌گری ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. داده‌های گردآوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس یافته‌های تحقیق، بیشتر پاسخ‌گویان (۵۸ درصد) از نگرش به نسبت تسهیل‌گرانه‌ای برخوردارند. یافته‌های به دست آمده از تحلیل رگرسیونی چندگانه نشان می‌دهد که پنج متغیر بازدید میدانی، گذراندن دوره آموزشی، مشارکت در طرح‌های تحقیقی-ترویجی، سابقه خدمت و سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها، حدود ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر نگرش تسهیل‌گرانه از طریق دیاگرام تحلیل مسیر، تبیین شده است.

واژه‌های کلیدی: ترویج کشاورزی، تسهیل‌گری، نگرش تسهیل‌گرانه، کارگزاران ترویج

مقدمه

و توسعه روستایی محسوب می‌شود (قمر، ۲۰۰۵؛ گوینجت، ۲۰۰۸). کارکرد تسهیل‌گری وظایفی چون جلب مشارکت مردمی و نهادینه‌سازی مشارکت محلی را با به‌کارگیری رهیافت‌های مشارکتی جهت پیشبرد همکاری‌های مشترک کشاورزان، مروجان و محققان کشاورزی در توسعه مشارکتی فناوری‌های کشاورزی، توسعه سرمایه اجتماعی، تقویت نهادهای محلی از جمله سازمان‌های کشاورزان و فعالیت در محیط‌های نهادی متکثر شامل می‌شود (کینگ و همکاران، ۱۹۹۷؛ سیر، ۲۰۰۸؛ رکوفتک، ۲۰۰۰؛ السی و کیتی پونگ، ۲۰۰۲).

جلب و نهادینه‌سازی مشارکت مردم در تمامی امور در قالب رهیافت‌های مشارکتی، تغییر و توسعه کارکرد کارگزاران ترویج و توسعه در راستای پرداختن به وظایفی چون توانمندسازی، ظرفیت‌سازی و نهادسازی مبتنی بر کار با مردم به جای کار برای مردم و اهمیت یافتن یادگیری تجربی همراه با کار با مردم و تشکل‌های محلی در پرتو نظام‌های دانش و فناوری بومی و محلی و... از جمله ضرورت‌های پرداختن به تسهیل‌گری در ترویج کشاورزی

مورد توافق در زمینه‌هایی چون انتقال یا توسعه نوآوری و فناوری، ارائه خدمات آموزشی و مشاوره‌ای، کمک به سامان‌دهی گروه‌های محلی، تقویت ظرفیت‌های مدیریتی و نهادی تشکل‌های محلی، کمک به اجرای پروژه‌های توسعه‌ای و غیره، با بهره‌گیری از دانش، مهارت، فنون و ابزارهای مناسب و با مشارکت مخاطبان و جامعه محلی، به انجام می‌رسد.

انجام مؤثر کارکرد تسهیل‌گری نیازمند برخورداری و بهره‌گیری از شایستگی‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز برای انجام کارکرد تسهیل‌گری به صورت هدفمند و برنامه‌ریزی شده در چارچوب حرفه و شرح وظایف شغلی است. تیم‌سازی، درک پویایی‌های گروهی، انگیزش‌گری، توسعه مشارکتی فناوری و نوآوری، هدایت فرآیند تغییر، مدیریت اطلاعات و دانش، رهبری و مدیریت مشارکتی، برقراری ارتباطات و غیره از جمله صلاحیت‌های تسهیل‌گری به شمار می‌روند (بری، ۲۰۰۲؛ بنز، ۲۰۰۰؛ ایاف، ۲۰۰۳؛ اینتراکت، ۲۰۰۳).

رفتار تسهیل‌گری بر عناصر به هم پیوسته دانشی، بینشی و مهارتی استوار است و یکی از صلاحیت‌های مهم تسهیل‌گری برخورداری از نگرش تسهیل‌گرانه است (بری، ۲۰۰۲؛ سیر، ۲۰۰۸؛ بنز، ۲۰۰۰؛ بوید، ۲۰۰۴؛ گروندز-شاک، ۲۰۰۳). نگرش تسهیل‌گرانه بیان‌کننده نظر و نقطه‌نظر^۳، پیش‌زمینه ذهنی^۴ و دیدگاه^۵ مثبت در جهت فعالیت تسهیل‌گرانه است و بر مبنای عناصری مانند روحیه همیاری، مشارکت و کار گروهی و تیمی، اعتماد متقابل، پذیرش تفاوت و تنوع، همدلی، خودارزیابی، تفکر انتقادی، میل به یادگیری مستمر و نظایر اینها استوار می‌باشد (بوید، ۲۰۰۴؛ السی و کیتی پونگ، ۲۰۰۲). تمامی تسهیل‌گران موفق بر این باورند که یک دست صدا ندارد و همیاری باعث می‌شود کارها بهتر پیش رود. تسهیل‌گران با درک قابلیت‌های کار گروهی و تیمی، بر این باورند که

بررسی ادبیات مربوط به تسهیل‌گری نشانگر این واقعیت است که تسهیل‌گری خاص کارگزاران ترویج و توسعه نیست، بلکه کلیه کنش‌گرانی که به نوعی با اجتماع‌های محلی، مسایل اجتماعی، اقدامات جمعی و فرآیندهای گروهی سروکار دارند و به عبارتی کنش‌گر اجتماعی^۱ محسوب می‌شوند، نیازمند درک مبانی شناختی تسهیل‌گری، برخورداری از قابلیت‌های مربوطه، کاربرد ماهرانه و حرفه‌ای شیوه‌های مربوطه و درک موقعیت و شرایط کاربرد تسهیل‌گری در فعالیت‌های مربوطه می‌باشند (گویجت، ۲۰۰۸؛ برند، ۱۹۹۰؛ کولب و همکاران، ۲۰۰۸). در واقع، واژه تسهیل‌گری و تسهیل‌گر برای افراد مختلف معانی متفاوتی را در ذهن تداعی می‌کند. فرهنگ اکسفورد واژه "تسهیل‌گری"^۲ را یک عمل یا فرآیند امکان‌پذیر کردن یا ساده کردن امور تعریف کرده است و "تسهیل‌گر" را شخصی معرفی نموده است که از طریق شناسایی و حل مشترک مسائل، راهنمایی و غیره به افراد در انجام کارویژه‌ها و وظایف خویش به صورت ساده‌تر و آسان‌تر کمک می‌کند و به جای آنکه به آنها بگوید چه انجام دهند، خود در نقش همکار و همیار آنها ظاهر می‌شود (ایکا، ۲۰۰۶؛ هاورکمپ، ۲۰۰۳). ریشه فرانسوی کلمه تسهیل‌گری به معنی "آسان‌سازی" است و در واقع بیانگر فرآیند کمک به گروه‌ها برای انجام فعالیت‌هایشان است (جری، ۲۰۰۰). با مرور ادبیات موجود در زمینه تسهیل‌گری (رکوفتک، ۲۰۰۰؛ جاستیس و جمیسون، ۱۹۹۹؛ جویلفس، ۲۰۰۳؛ گروت و مارلولد، ۲۰۰۰) و با توجه به زمینه موضوعی، یعنی ترویج کشاورزی (رکوفتک، ۲۰۰۰؛ السی و کیتی پونگ، ۲۰۰۲؛ کینگ و همکاران، ۱۹۹۷)، می‌توان گفت که منظور از تسهیل‌گری در ترویج، فعالیت‌های هدفمندی است که توسط کارگزاران ترویجی با بهره‌گیری از فنون و رهیافت‌های مشارکتی برای آسان‌سازی همکاری کارگزاران و مخاطبان، همراه با یادگیری دوطرفه، در جهت رسیدن به اهداف

3- View and Viewpoints
4- Mental Background
5- Perspective

1- Social Actor
2- Facilitation

برخورداری از نگرش تسهیل‌گری برای کار با گروه‌ها به‌عنوان یک عضو مؤثر گروه به جای نگرش دستوری^۳ توصیه شده و نقش آموزش در ارتقای صلاحیت‌های تسهیل‌گری کارکنان ترویج مؤثر قلمداد شده است. در پژوهش‌های محدود داخلی که پیرامون ابتکارات تسهیل‌گری در ترویج کشاورزی و توسعه روستایی به انجام رسیده، به‌رغم تبیین برخی ضرورت‌ها برای پرداختن به تسهیل‌گری، و بیان برخی موفقیت‌ها در این زمینه، کمتر به مقوله صلاحیت‌های مورد نیاز برای تسهیل‌گری به‌طور عام و عناصر سازنده نگرش تسهیل‌گری به‌طور ویژه، توجه شده است (کمالی، ۲۰۰۷؛ مریدسادات و همکاران، ۲۰۰۸؛ قهاری، ۲۰۰۶؛ احمدی، ۲۰۰۳). روی‌هم‌رفته از بحث‌های مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت، نهادینه‌سازی کارکرد تسهیل‌گری در ترویج کشاورزی کشور نیازمند ظرفیت‌سازی نهادی- حرفه‌ای است و این امر خود نیازمند شناسایی ظرفیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز نیروهای ترویجی از جمله در ارتباط با برخورداری از نگرش مساعد در راستای انجام این کارکرد می‌باشد. این مطالعه با هدف "شناسایی و ارزیابی نگرش تسهیل‌گرانه کارگزاران ترویجی" و "بررسی عوامل مؤثر بر آن" به انجام رسیده است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی بوده و از لحاظ افق زمانی، از نوع تک‌مقطعی^۴ به شمار می‌رود و گردآوری داده و اطلاعات در سطح میدان صورت گرفته است. این پژوهش بر پایه راهبرد یا استراتژی پیمایش پرسش‌نامه‌ای انجام شده و در واقع، از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. جهت تعیین اعتبار محتوایی، پرسش‌نامه مقدماتی در اختیار برخی اعضای هیأت علمی ترویج و آموزش

برای انجام مطلوب امور لازم است که افراد با جدیت و هماهنگی به تقسیم کار و ایفای نقش بپردازند (گری، ۲۰۰۰؛ هاورکمپ، ۲۰۰۳؛ مینز و آدامز، ۲۰۰۵؛ میلر، ۲۰۰۳). به لحاظ بینشی و نگرشی یک تسهیل‌گر افراد و اعضای گروه‌ها را در اولویت قرار می‌دهد و به‌عبارت دیگر، به جای اینکه خود محور باشد، دیگر محور و مردم‌محور^۱ است (هاورکمپ، ۲۰۰۳؛ شوارز، ۲۰۰۲).

از دسته تحقیقاتی که به صلاحیت‌های مختلف تسهیل‌گری و اجزای آن از جمله نگرش تسهیل‌گرانه پرداخته است می‌توان به ارزیابی کرونبرگ (۱۹۸۶) اشاره نمود که یافته‌های به‌دست آمده بیانگر آن است که تسهیل‌گران نیازمند نگرشی چالش‌برانگیز، حمایت‌گرایانه، گروه‌مدار و مسئولیت‌پذیر می‌باشند. در همین ارتباط، یافته‌های تحقیق تربلانچ (۲۰۰۵) بیانگر آن است که عواملی چون احترام، گروه‌مداری، تصمیم‌گیری مشارکتی، همیاری، توجه به نیازهای جامعه، رعایت سنن فرهنگی محلی و توجه به فرآیندهای یادگیری و تحول اجتماعی و تغییر مشارکتی از سوی مروجان، عواملی مؤثر در برقراری ارتباط موفقیت‌آمیز آنها با کشاورزان محسوب می‌شود. ملاحظه این عوامل زمینه‌ای را فراهم خواهد کرد تا مروج به‌عنوان بخشی از جامعه در روند توسعه اجتماعی به تسهیل‌گری بپردازد. رابرتز (۱۹۹۷) با بررسی ملزومات تغییر نقش مروج به تسهیل‌گر گروهی فرآیند یادگیری تجربی، برخورداری از یک نگرش مساعد برای حضور در میدان، تسهیم دانش و اطلاعات، کار با مردم و برقراری ارتباطات چندگانه را برای ایفای نقش تسهیل‌گری مهم قلمداد نموده است. سیر (۲۰۰۸) با انجام یک پژوهش چندساله کمی و کیفی درباره توسعه حرفه‌ای کارکنان ترویج تعاونی دانشگاه ماین^۲ به این نتیجه رسیده است که آموزش و کارورزی کارکنان ترویج می‌تواند آنها را برای کمک به گروه‌های مخاطب جهت دستیابی به تغییر سازنده به‌طور مؤثر یاری دهد. برای این منظور

3- Directive Style
4- Cross-Sectional Studies

1- Other/Group Centered
2- University of Maine Cooperative Extension

کشاورزی و همچنین کارشناسان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری دارای تجربه در زمینه تسهیل‌گری قرار گرفت و از آنها نظرخواهی شد و اصلاحات لازم انجام گردید. این امر با مراجعه به آنها و مصاحبه و گفتگوی چندین‌باره و کسب نظرات آنها در مورد ابعاد مختلف تسهیل‌گری در ترویج صورت گرفت. برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه نسبت به تکمیل ۳۱ پرسش‌نامه از سوی کارشناسان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری در طی مطالعه راهنما اقدام شد و از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس نگرش تسهیل‌گرانه عدد ۹۰ به دست آمد. جامعه آماری پژوهش حاضر ۲۹۶۱ نفر از نیروهای ترویج کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی بودند که دارای پست سازمانی ترویج بوده و در زمان اجرای تحقیق، در بخش‌های گوناگون معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری کشور به فعالیت مشغول بودند. برای انتخاب نمونه‌ها و توزیع و تکمیل پرسش‌نامه، براساس نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای و با توجه به طبقه‌بندی شش‌گانه وزارت جهاد کشاورزی^۱ عمل شد. در تعیین حجم نمونه براساس قواعد مربوط به تعیین اندازه نمونه و با بهره‌گیری از فرمول کوکران ۲۱۷ نفر محاسبه شد که برای بالا بردن دقت کار و افزایش احتمال برگشت پرسش‌نامه، حدود ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع و در نهایت ۲۳۲ پرسش‌نامه تکمیل شده، برگشت داده شد. تحلیل داده‌های گردآوری شده با کمک نرم‌افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی به انجام رسیده است.

نتایج

الف) ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخ‌گویان: میانگین سنی پاسخ‌گویان نزدیک به ۴۰ سال به دست آمده و به لحاظ جنسیت، ۸۲ درصد از پاسخ‌گویان مرد و تنها ۱۸

درصد از آنها را کارشناسان زن تشکیل می‌دهند. به لحاظ سطح تحصیلات، بیشتر پاسخ‌گویان (نزدیک به ۶۰ درصد) از مدرک کارشناسی برخوردارند. رشته تحصیلی بیشتر پاسخ‌گویان (۳۲ درصد) زراعت و اصلاح نباتات گزارش شده است. نزدیک به ۸۰ درصد پاسخ‌گویان بومی منطقه محل خدمت می‌باشند. بیشتر پاسخ‌گویان از سابقه کار کشاورزی ۵ سال و کمتر برخوردارند. بیشترین مشارکت و عضویت در نهادها و تشکلهای اجتماعی به عضویت پاسخ‌گویان در تعاونی‌ها و تشکلهای محلی مربوط می‌شود که از میانگین ۸ سال حکایت دارد. بیشتر پاسخ‌گویان (۶۹ درصد) از استخدام رسمی برخوردار می‌باشند و نزدیک به ۵۰ درصد از آنها در مدیریت ترویج شهرستان‌ها شاغل هستند. میانگین سابقه خدمت کارشناسان طرف مطالعه در ترویج کشاورزان ۱۵ سال به دست آمده و بیشترین فراوانی به پاسخ‌گویان برخوردار از سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال تعلق دارد. تنها ۴۵ درصد از پاسخ‌گویان موفق شده‌اند دوره‌ای را در زمینه تسهیل‌گری یا موضوعات مرتبط بگذرانند. میانگین دوره‌های گذرانده شده از سوی این گروه کمتر از سه دوره است. نیمی از پاسخ‌گویان به نحوی تجربه تسهیل‌گری در پروژه‌ها و برنامه‌های مربوطه را داشته‌اند. میانگین پروژه‌ها یا برنامه‌های تسهیل شده از سوی این گروه نزدیک به ۴ پروژه است. سایر موارد مرتبط با پیشینه حرفه‌ای پاسخ‌گویان در جدول (۱) توصیف شده است.

ب) نگرش تسهیل‌گرانه کارگزاران ترویجی: در این تحقیق برای توسعه مقیاس سنجش نگرش تسهیل‌گرانه از مقیاس نگرش تسهیل‌گری ارایه شده از سوی انجمن بین‌المللی تسهیل‌گری^۲ بهره گرفته شده است و پس از بازنویسی و تطبیق آن با زمینه ترویج و کسب اطمینان از روایی و پایایی آن به شرحی که در مواد و روش‌ها بیان شد، مورد استفاده قرار گرفته است (جدول ۲).

۱- دفتر مطالعات و طراحی ترویج و نظام بهره‌برداری. ۱۳۸۴، سند راهبردی ترویج و نظام بهره‌برداری در برنامه چهارم توسعه، وزارت جهاد کشاورزی.

جدول ۱- توصیف سوابق حرفه‌ای پاسخ‌گویان.

بیشترین	کمترین	انحراف معیار	میانگین	امور حرفه‌ای
۱۰۰	۱۰	۴۱/۸۴	۴۶/۲	بازدید میدانی (حضور در روستا و بازدید از مزارع کشاورزان)
۲۵	۱	۳۲/۷۳	۱۴/۹	گردهمایی‌های ترویجی
۱۰	۰	۱۲/۴۱	۸/۴	برگزاری روز مزرعه
۳۵	۲	۲۵/۸۴	۲۷/۴	برگزاری کلاس آموزشی
۴	۰	۶/۸۹	۱/۸	همکاری با صدا و سیما
۸	۰	۲۹/۲۱	۴/۷	برگزاری جشنواره و مسابقات ترویجی محلی
۳۰	۱	۱۲/۵۶	۹/۸	انجام طرح‌های تحقیقی - ترویجی
۶	۰	۳/۴۴	۳/۷	برگزاری نمایشگاه
۱۵	۰	۱۳/۳۱	۱۰/۴	برگزاری مزرعه نمایشی

جدول ۲- مقیاس ارزیابی نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان.

اولویت	میانگین*	انحراف معیار	ضریب تغییرات	گویندها
۱	۴/۴۶	۰/۶۶	۱۴/۹	پیشبرد هر کاری، به‌خصوص کار گروهی و تیمی، نیازمند مدیریت است.
۲	۴/۵۲	۰/۶۹	۱۵/۲	منش و رفتار پسندیده، اعتماد و همکاری دیگران را جلب می‌کند.
۳	۴/۴۲	۰/۷۰	۱۶	فرد هر چقدر هم آگاه و مطلع باشد، باز به راهنمایی دیگران نیاز دارد.
۴	۴/۳۵	۰/۸۲	۱۸/۸	همکاری مؤثر، نیازمند اعتماد متقابل است.
۵	۴/۰۶	۰/۸۴	۲۰/۶	یک تصمیم‌گیری خوب، نیازمند در نظر گرفتن همه جوانب امر است.
۶	۴/۱۴	۰/۸۹	۲۱/۵	هیچ‌کسی نمی‌تواند در همه زمینه‌ها از دانش و تخصص کافی برخوردار باشد.
۷	۴/۷۲	۱/۱۵	۲۴/۳	همواره نیاز داریم چیزهای تازه‌ای یاد بگیریم.
۸	۳/۹	۰/۹۶	۲۴/۷	بهتر است هر فعالیتی براساس یک برنامه زمان‌بندی شده به انجام رسد.
۹	۳/۹۴	۱/۰۰۹	۲۵/۶	بایستی تنوع و تفاوت دیدگاه‌های افرادی که با آنها در تعامل هستیم را بپذیریم.
۱۰	۴/۰۲	۱/۱	۲۷/۳	در جریان انجام کار و تعامل با دیگران، بهتر است یک محیط صمیمی و خودمانی داشته باشیم تا یک محیط رسمی خشک.
۱۱	۴/۱۰	۱/۱۲	۲۷/۴	به جای قضاوت در مورد دیگران، باید تلاش نماییم همواره به ارزیابی و اصلاح خود بپردازیم.
۱۲	۴/۱۰	۱/۱۷	۲۸/۶	به جای آنکه برای مخاطبان خویش کار کنیم، بهتر است به همکاری با آنها بپردازیم.
۱۳	۴/۰۴	۱/۱۶	۲۸/۷	نحوه انجام هر کاری را باید با توجه به موقعیت و شرایط خاص مکانی و زمانی انتخاب نماییم.
۱۴	۴/۱۰	۱/۲۴	۳۰/۳	هر کسی به اندازه خود چیزی برای آموختن دارد، از این‌رو همواره در طی کار با دیگران از آنها چیزهایی را باید آموخت.
۱۵	۳/۹۶	۱/۲۳	۳۱/۲	همواره به جای اینکه خود همه کارها را انجام دهیم، بهتر است از وجود دیگران بهره‌گیریم.
۱۶	۴/۰۲	۱/۳۳	۳۳/۲	برای پیشبرد امور، شایسته است دانش، مهارت و اطلاعات خود را در اختیار همکاران و مخاطبان قرار دهیم.
۱۷	۳/۹	۱/۳	۳۳/۳	همواره خلاقیت و نوآوری زمینه را برای بهبود مستمر امور فراهم می‌آورد.
۱۸	۴/۰۵	۱/۳۶	۳۳/۵	افراد نسبت به اجرای تصمیماتی که در آنها مشارکت نموده‌اند، تعهد و مسئولیت بیشتری دارند.
۱۹	۴/۵۵	۱/۵۲	۳۳/۶	به جای دستور دادن به زیردستان، باید همکاری و مساعدت آنها را جلب نمود.
۲۰	۳/۹۲	۱/۳۲	۳۳/۷	همواره یک گروه نسبت به یک فرد بهتر از عهده امور بر می‌آید.
۲۱	۴/۴	۱/۵۰	۳۴/۳	در جریان همکاری و تعامل با دیگران، بهتر است نظرات دیگران را جویا شویم.
۲۲	۴/۳۵	۱/۵۱	۳۴/۸	برای رسیدن به درک مشترک با دیگران، باید خود را به جای آنها تصور کنیم.
۲۳	۴/۵۳	۱/۶۲	۳۵/۸	در صورت فراهم بودن شرایط و فرصت لازم، هر کسی از عهده کار خاصی بر می‌آید.
۲۴	۴/۶۸	۲/۱۸	۴۶/۵	به‌دلیل بروز مسایل پیش‌بینی نشده، همواره کارها آن‌گونه که می‌خواهیم پیش نمی‌رود.
۲۵	۳/۹۲	۱/۸۷	۴۷/۷	در حین کار با مخاطبان و همکاران، بهتر است نقش یک مربی و مشاور داشته باشیم تا نقش یک کارشناس.
۲۶	۴/۱۲	۲/۶۹	۶۵/۳	در حین کار گروهی، بهتر است بی‌طرف باشیم.

مقیاس: خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵).

یافته‌های ارایه شده در مورد تک‌تک گویه‌ها برای قضاوت در مورد نگرش پاسخ‌گویان به تنهایی از اهمیت چندانی برخوردار نمی‌باشد، زیرا هر یک از گویه‌ها جزئی از یک مجموعه هستند و از این‌رو برای قضاوت در مورد نگرش پاسخ‌گویان باید به جمع جبری ارزیابی پاسخ‌گویان از گویه‌ها پرداخت. از این‌رو، برای قضاوت در مورد سطح نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان پس از جمع جبری گویه‌های مربوطه، براساس فاصله انحراف معیار از میانگین یا معیار $ISDM^1$ عمل شده است. بر این اساس می‌توان قضاوت زیر را به عمل آورد:

(۱)

انحراف معیار- میانگین < نمره نگرش: نگرش غیرتسهیل‌گرانه

(۲)

نگرش تا حدودی تسهیل‌گرانه

انحراف معیار+ میانگین ≤ نمره نگرش ≤ انحراف معیار- میانگین

(۳)

انحراف معیار+ میانگین > نمره نگرش: نگرش تسهیل‌گرانه

براساس یافته‌های پژوهش می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که:

(۴) $106/81 < \text{نمره نگرش}$: نگرش غیرتسهیل‌گرانه

(۵)

$126/45 \leq \text{نمره نگرش} \leq 106/81$: نگرش تا حدودی تسهیل‌گرانه

(۶) $126/45 > \text{نمره نگرش}$: نگرش تسهیل‌گرانه

براساس یافته‌های جدول ۳ بیشتر پاسخ‌گویان از نگرش تا حدودی تسهیل‌گرانه برخوردارند (۵۸ درصد) و ۳۰ درصد پاسخ‌گویان نگرش کاملاً تسهیل‌گرانه دارند. از این بین، تنها ۱۲ درصد پاسخ‌گویان نگرشی غیرتسهیل‌گرانه دارند.

ج) بررسی عوامل مؤثر بر نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان: یافته‌های حاصل از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام (جدول ۴) بیانگر این است که در اولین گام متغیر بازدیدهای میدانی وارد معادله گردیده است. در این مرحله، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر

۰/۵۸۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۴۶ به‌دست آمده است. یعنی متغیر بازدیدهای میدانی، ۳۴/۶ درصد تغییرات نگرش تسهیل‌گری پاسخ‌گویان را تبیین کرده است. در گام دوم، گذراندن دوره آموزشی وارد معادله شده است و این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۶۷۶ و ضریب تعیین را به ۰/۴۵۷ افزایش داده است. در واقع این متغیر به تنهایی ۱۱/۱ درصد تغییرات نگرش تسهیل‌گری پاسخ‌گویان را تبیین نموده است. در گام سوم، مشارکت در طرح‌های تحقیقی- ترویجی وارد معادله گردیده است. این عامل ضریب همبستگی چندگانه را تا ۰/۶۹۳ و مقدار ضریب تعیین را نیز تا حد ۰/۴۸۰ بالا برد، بنابراین مشارکت در طرح‌های تحقیقی- ترویجی به تنهایی ۴/۳ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین کرده است. در گام چهارم، سابقه خدمت پاسخ‌گویان وارد معادله گردیده است. این عامل ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۷۰۸ و مقدار ضریب تعیین را تا حد ۰/۵۰۱ افزایش داد، یعنی این متغیر به تنهایی ۲/۱۰ درصد تغییرات نگرش تسهیل‌گری پاسخ‌گویان را تبیین کرده است. در گام پنجم، سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها وارد معادله شده است. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را تا ۰/۷۲۵ و مقدار ضریب تعیین را نیز تا حد ۰/۵۲۶ بالا برده و به تنهایی ۲/۵ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین نموده است. با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده می‌توان بیان داشت که ترکیب خطی پنج متغیر مزبور حدود ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان معادله خطی زیر را ارایه نمود:

$$Y = 355/33 + 2/67X_1 + 10/35X_2 + 44/88X_3 + 64/23X_4 + 53/27X_5 \quad (7)$$

که در آن:

Y: نگرش تسهیل‌گرانه، X_1 : بازدید و حضور میدانی، X_2 : گذراندن دوره آموزشی، X_3 : مشارکت در طرح‌های تحقیقی- ترویجی، X_4 : سابقه خدمت، X_5 : سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها.

جدول ۳- ارزیابی سطح نگرش پاسخ‌گویان.

ردیف	نگرش	فراوانی	درصد
۱	غیر تسهیل‌گرانه	۲۹	۱۲/۳۱
۲	تاحدودی تسهیل‌گرانه	۱۳۶	۵۸/۴۶
۳	تسهیل‌گرانه	۶۷	۲۹/۲۳

کمینه: ۹۳، بیشینه: ۱۳۰، میانگین: ۱۱۶/۶۳، انحراف معیار: ۹/۸۲.

جدول ۴- ضرایب تعیین متغیرهای تأثیرگذار بر نگرش تسهیل‌گری در گام‌های مختلف.

گام	متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده (R ² AD)	مقدار F
۱	تعداد بازدید میدانی	۰/۵۸۸	۰/۳۴۶	۰/۳۴۱	۷۱/۳۳۱**
۲	تعداد دوره آموزشی گذرانده	۰/۶۷۶	۰/۴۵۷	۰/۴۴۹	۵۶/۳۳۹**
۳	مشارکت در طرح‌های تحقیقی - ترویجی	۰/۶۹۳	۰/۴۸۰	۰/۴۶۸	۴۰/۸۷۸**
۴	سابقه خدمت	۰/۷۰۸	۰/۵۰۱	۰/۴۸۶	۳۳/۱۰۱**
۵	سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها	۰/۷۲۵	۰/۵۲۶	۰/۵۰۷	۲۹/۰۲۳**

** معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان.

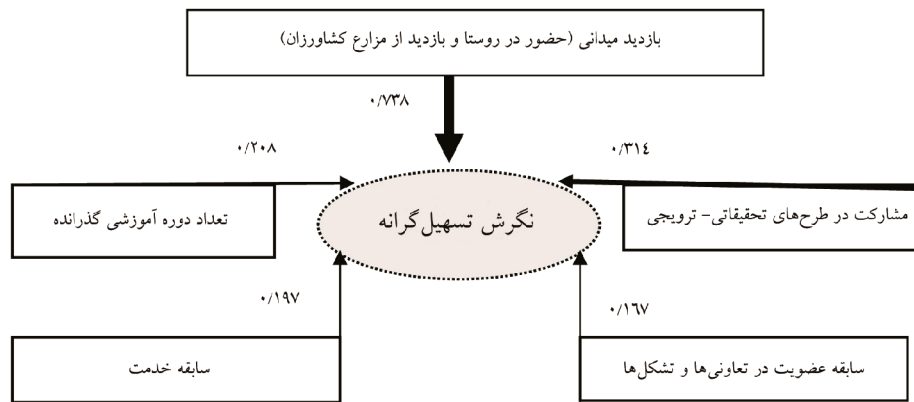
اجتماعی با مقدار بتای ۰/۱۶۷ از نظر تأثیرگذاری در تبیین تغییرات نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان در ردیف‌های بعدی قرار دارند. در هر حال، اهمیت متغیر بازدیدهای میدانی در تبیین تغییرات میزان نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان به میزان چشم‌گیری از سایر متغیرها بالاتر است.

در تکمیل تحلیل رگرسیونی و برای تفکیک و تبیین اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل مورد مطالعه بر نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان از تحلیل مسیر استفاده شده است (جدول ۶).

چنانچه در شکل ۱ آمده است، متغیر بازدید میدانی با مقدار بتای ۰/۷۳۸، بیشتر از بقیه متغیرها در تبیین واریانس نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان تأثیرگذار می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد که با یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر مستقل "تعداد بازدیدهای میدانی"، ۰/۷۳۸ واحد در انحراف معیار نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان تغییر ایجاد می‌شود. مشارکت در طرح‌های تحقیقی - ترویجی با مقدار بتای ۰/۳۱۴، تعداد دوره آموزشی با مقدار بتای ۰/۲۰۸، سابقه خدمت با مقدار بتای ۰/۱۹۷ و سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌های

جدول ۵- میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته.

متغیر	ضریب غیراستاندارد B	ضریب استاندارد شده Beta	t	معنی‌داری
ضریب ثابت	۳۵۵/۳۳	-	۸/۹۲۴	۰/۰۰۰
بازدید میدانی	۲/۶۷	۰/۷۳۸	۹/۸۰۲	۰/۰۰۰
تعداد دوره آموزشی گذرانده	۱۰/۳۵	۰/۲۰۸	۲/۹۳۶	۰/۰۰۴
مشارکت در طرح‌های تحقیقی - ترویجی	۴۴/۸۸	۰/۳۱۴	۳/۷۲۴	۰/۰۰۰
سابقه خدمت	۶۴/۲۳	۰/۱۹۷	۲/۸۱۱	۰/۰۰۶
سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها	۵۳/۲۷	۰/۱۶۷	۲/۶۱۷	۰/۰۱۰



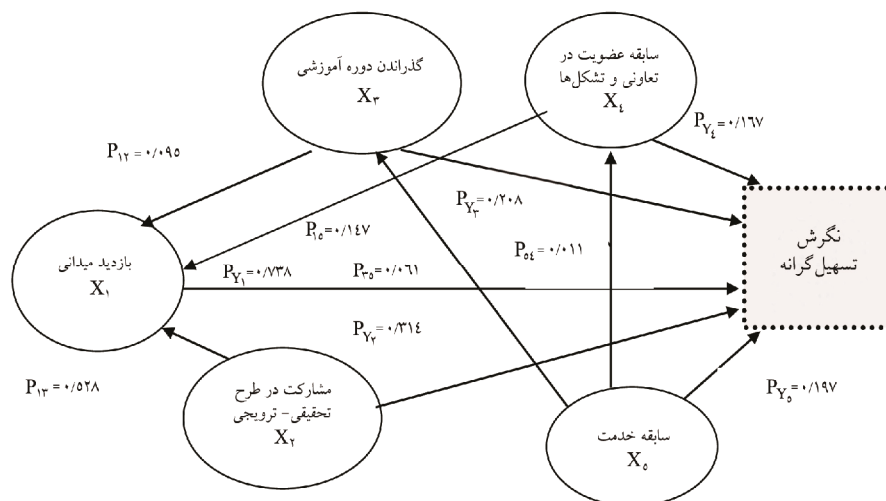
شکل ۱- متغیرهای تأثیرگذار بر نگرش تسهیل گرانه نیروهای ترویجی.

جدول ۶- مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته.

ردیف	متغیر مستقل	نوع تأثیرگذاری		میزان کل تأثیر	اولویت
		غیرمستقیم	مستقیم		
۱	بازدیدهای میدانی	-	۰/۷۳۸	۰/۷۳۸	۱
۲	گذراندن دوره آموزشی	۰/۰۷۰	۰/۲۰۸	۰/۲۷۸	۳
۳	مشارکت در طرح‌های تحقیقی- ترویجی	۰/۳۹۰	۰/۳۱۴	۰/۷۰۴	۲
۴	سابقه خدمت	۰/۰۱۵	۰/۱۹۷	۰/۲۱۲	۵
۵	سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها	۰/۱۰۸	۰/۱۶۷	۰/۲۷۵	۴

گذراندن دوره آموزشی، سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها و سابقه خدمت به ترتیب بیشترین مقدار تأثیر را بر متغیر وابسته دارا می‌باشند (شکل ۲).

همان‌طور که از جدول ۶ برمی‌آید روی هم رفته با توجه به مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم، متغیرهای بازدید میدانی، مشارکت در طرح‌های تحقیقی- ترویجی،



شکل ۲- نمودار تحلیل مسیر.

بحث

تسهیل‌گری به‌عنوان یکی از کارکردهای ترویجی بر مشارکت و شبکه‌سازی متکی است. یک مروج به‌عنوان تسهیل‌گر برقراری روابط بین کشاورزان و بخش خصوصی، سازمان‌های غیردولتی، برنامه‌های دولتی، محققان و سایر کارگزاران مربوطه عمل می‌نماید تا مسایل و مشکلات کشاورزان پیگیری شده و خدمات حمایتی لازم به‌طور اثربخش و کارآمد برای آنها عرضه شود. این کارکرد بازتاب این واقعیت است که یک مروج نمی‌تواند به تنهایی تمامی مسایل کشاورزان را حل و فصل نماید، بلکه در عوض نیاز است از اعتماد و توانایی لازم برای کمک به کشاورزان برخوردار باشد، بتواند در محیط نهادی تکثرگرا ارتباطات لازم را با سایر نهادهای دست‌اندرکار برقرار نماید، ارایه خدمات حمایتی کشاورزی از سوی آنها را هماهنگ نماید و جریان‌های نوآوری در زمینه بازار، نهاده‌ها، اعتبارات و فناوری را گسترش دهد (ایکا، ۲۰۰۶).

انجام تسهیل‌گری به‌عنوان یک حرفه، مستلزم برخورداری کارگزاران حرفه‌ای مزبور از مجموعه‌ای از شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها برای انجام فعالیت‌های معین جهت ایفای نقش مؤثر در راستای دستیابی به اهداف معین است. پیشرفت شغلی، اثربخشی و کارایی کارگزاران ترویج، نیازمند افزایش قابلیت‌های حرفه‌ای آنها در زمینه تسهیل‌گری است (سیر، ۲۰۰۸). یکی از قابلیت‌ها و شایستگی‌های مهم برای انجام رفتار حرفه‌ای تسهیل‌گری، برخورداری از نگرش تسهیل‌گرانه است (بنز، ۲۰۰۰) که ارزیابی آن در بین کارگزاران ترویجی و عوامل مؤثر بر آن، موضوع این پژوهش بوده است.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بیشتر پاسخ‌گویان از نگرش تا حدودی تسهیل‌گرانه برخوردارند (۵۸ درصد) و برخی متغیرهای فردی- حرفه‌ای مورد مطالعه، شامل تعداد بازدید میدانی، تعداد دوره آموزشی گذرانده، مشارکت در طرح‌های تحقیقی- ترویجی، سابقه خدمت و سابقه عضویت در تعاونی‌ها و تشکل‌ها از عوامل تأثیرگذار بر نگرش تسهیل‌گرانه پاسخ‌گویان به شمار

می‌رود. در این بین، در خصوص تأثیرگذاری متغیرهایی همانند سابقه خدمت، بازدید میدانی و مشارکت پاسخ‌گویان در طرح‌های تحقیقی- ترویجی بر نگرش تسهیل‌گرانه آنها می‌توان استنباط نمود که نیروهای ترویجی به مرور زمان و در هنگام فعالیت و انجام وظیفه، صلاحیت‌های مورد نیاز برای ایفای نقش حرفه‌ای خویش در ابعاد رفتاری مختلف، عبارت از دانشی، بینشی و مهارتی از جمله در زمینه تسهیل‌گری را فرا می‌گیرند. این روند مصداق یادگیری تجربی حرفه‌ای^۱ بر پایه یادگیری از طریق عمل^۲ است که روندی تکاملی^۳ دارد و از سوی برخی محققان (گویجت، ۲۰۰۸؛ هاورکمپ، ۲۰۰۳؛ ایکا، ۲۰۰۶؛ اینتراکت، ۲۰۰۳؛ مینز و آدامز، ۲۰۰۵؛ رکوفتک، ۲۰۰۰؛ شوارز، ۲۰۰۲) در حوزه تسهیل‌گری مورد تأکید قرار گرفته است. نیروهای ترویجی هرچه بیشتر با مخاطبان خویش پیوند برقرار نمایند، با مسایل و مشکلات آنها آشناتر شده و نوعی حس همدلی بین آنها شکل می‌گیرد و توان ارتباطی، کار گروهی و روحیه مسأله‌گشایی در آنها تقویت می‌شود (گرودنر- شاک، ۲۰۰۳؛ هاورکمپ، ۲۰۰۳؛ ایاف، ۲۰۰۳؛ کینگ و همکاران، ۱۹۹۷؛ رابرتز، ۱۹۹۷) همچنین با توجه به یافته‌های تحقیق، همکاری نیروهای ترویجی با تعاونی‌ها و تشکل‌های محلی می‌تواند روحیه و مهارت کار گروهی و مشارکتی آنها را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عمده صلاحیت تسهیل‌گری (ایکا، ۲۰۰۶؛ ایاف، ۲۰۰۳؛ برند، ۱۹۹۰؛ اینتراکت، ۲۰۰۳؛ سیر، ۲۰۰۸؛ مینز و آدامز، ۲۰۰۵؛ رابرتز، ۱۹۹۷) بالا ببرد. رابطه مثبت و معنی‌داری بین گذراندن دوره آموزشی از سوی پاسخ‌گویان و برخورداری آنها از نگرش تسهیل‌گرانه وجود دارد. چنانچه در یافته‌های دیگر محققان نیز بیان شده است (بنز، ۲۰۰۰؛ برند، ۱۹۹۰؛ اینتراکت، ۲۰۰۳؛ ایکا، ۲۰۰۶؛ سیر، ۲۰۰۸؛ مینز و آدامز، ۲۰۰۵)، وجود این رابطه به‌دلیل تأثیر آموزش در ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای از جمله در زمینه تسهیل‌گری طبیعی و قابل پیش‌بینی به نظر می‌رسد.

1- Experiential Professional Learning

2- Learning by Doing

3- Evolutionary

صلاحیت‌های تسهیل‌گری در معیارهای کارگزینی، ارتقا و استخدام کارگزاران ترویج و توسعه، تشویق و ارجح‌نهی به کار گروهی و کار تیمی و مشارکتی در سازمان‌های ترویج و توسعه و نیز در سطح میدانی در جریان کار با مخاطبان، گنجاندن دوره‌های تسهیل‌گری در نظام رسمی تربیت کارشناسان ترویج و توسعه، تهیه و توزیع مواد آموزشی در زمینه تسهیل‌گری برای بهره‌مندی کارشناسان ترویج و توسعه، شبکه‌سازی و مشارکت با کارگزاران غیردولتی و سازمان‌های محلی، از جمله تدابیر مناسب به‌منظور توسعه حرفه‌ای و ارتقای بینش کارگزاران ترویجی در زمینه تسهیل‌گری به شمار می‌رود.

در پایان با توجه به یافته‌های به‌دست آمده و مطالعات مورد استناد می‌توان خاطر نشان نمود از آنجا که تسهیل‌گری یک حرفه نرم مبتنی بر نرم‌افزار ذهنی^۱ و مرتبط با یادگیری تجربی است، از این‌رو تجربه عملی و میدانی، مبتنی بر خودفراگیری و خود ارزیابی مستمر در تعالی حرفه‌ای یک تسهیل‌گر مؤثر است. با توجه به اهمیت تسهیل‌گری، تمامی کارگزاران توسعه و ترویج باید به دانش و مهارت تسهیل‌گری مجهز شوند تا بتوانند وظایف خویش را به‌نحو مؤثرتری به انجام برسانند. گذراندن دوره‌های آموزش بدوخدمت و ضمن کار در زمینه تسهیل‌گری بر پایه نیازسنجی حرفه‌ای، گنجاندن

منابع

1. Ahmadi, M.R. 2003. Evaluate the Impacts of Facilitator Women Project for Rural Women in Markazi Province. Tehran: Ministry of Jihad-e-Keshavarzi, Department of Extension & People Participation, Thematic Group of Rural Studies and Researches, 112p. (In Persian).
2. Barry, E. 2002. The Learning Facilitation Role of Agricultural Extension Workers in the Adoption of Integrated Pest Management by Tropical Fruit Growers in Thailand. *Studies in Continuing Education*, 24: 2. 167-80.
3. Bens, I. 2000. *Facilitating with ease!* San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc. Publishers, 225p.
4. Boyd, B.L. 2004. Extension Agents as Administrators of Volunteers: Competencies Needed for the Future. *Journal of Extension (JOE)*, Vol. 42(2) [Available online at:] www.joe.org/joe/2004april/index.shtml.
5. Brand, A. 1990. *The Force of Reason: An introduction to Habermas' theory of communicative action.* Allen & Unwin Pty Ltd., 152p.
6. Cyr, L.F. 2008. Facilitation Competence: A Catalyst for Effective Extension Work *Journal of Extension (JOE)*, Vol. 46(4) [Available online at:] <http://www.joe.org/joe/2008august/rb2.shtml>.
7. Elsey, B., and Kittipong, S. 2002. The Learning Facilitation Role of Agricultural Extension Workers in the Adoption of Integrated Pest Management by Tropical Fruit Growers in Thailand. *Studies in Continuing Education*, 24: 2. 167-180.
8. Gerry, G. 2000. *Facilitation. Usability Techniques series Information & Design.* [Available online at] <http://www.infodesign.com.au>.
9. Ghahreini, H. 2006. Evaluating the Organization and Training Program of Facilitator Women of Rural Development. Tehran: Ministry of Jihad-e-Agriculture, Department of Extension & Farming Systems, Bureau of Studies and Designing the Extension & Farming Systems, 417p. (In Persian).
10. Groot, A., and Maarleveld, M. 2000. Demystifying Facilitation in Participatory Development. *Gatekeeper Series no. 89.* [Available online at:] <http://www.iied.org/>.
11. Grudens-Schuck, N. 2003. Facilitation as the Main from of Instruction: The Case of the Odd Duck. *The Agricultural Education Magazine*, 76: 2. 9-10.
12. Guijt, I. 2008. Critical Readings on Assessing and Learning for Social Change: A Review. *IDS Development Bibliography 21.* Institute of Development Studies, IDS Communications Unit, University of Sussex, Brighton, UK. [Available online at:] www.ids.ac.uk/ids.
13. Haverkamp, J. 2003. *Worksheet Facilitation Basics.* ZHABA facilitators collective. [Available online at:] <http://www.zhaba.cz>.
14. IAF. 2003. *Foundational facilitator competencies.* [Available online at:] <http://www.iaf-world.org>.

15. ICA. 2006. Technology of Participation: Facilitator Certification Guide. [Available online at:] <http://ica-associates.ca>.
16. InterAct. 2003. Facilitation competencies: an Evaluation framework for facilitation (continual Draft prepared in partnership with InterAct Networks). [Available online at:] www.interactweb.org.uk.
17. Juilfs, K. 2003. A Facilitator Asks, "Do I Know You?". *The Agricultural Education Magazine*, 76: 2. 12.
18. Justice, T., and Jamieson, D.W. 1999. *The Facilitator's Field book*. New York: HRD Press.
19. Kamali, B. 2007. Critical reflections on participatory action research for rural development in Iran. *Action Research*, 5: 2. 103-122.
20. King, C.A., Kelly, D., and McIntosh, F. 1997. Future directions for extension: A participatory learning process for Professional Extension Development (PED), Conference Proceedings (Volume 2), The Australasian Pacific Network Conference: Managing change-building knowledge and skills, November, 1997, Albury, Pp: 33-41.
21. Kolb, J.A., Jin, S., and Ji, H.S. 2008. A model of small group facilitator competencies. *Performance Improvement Quarterly*, 21: 2. 119-133.
22. Kronenburg, J.B.M. 1986. *Empowerment of the Poor, a Comparative Analysis of Two Development Endeavors in Kenya*. Royal Tropical Institute, Amsterdam, 324p.
23. Means, J., and Adams, T. 2005. *Facilitating The Project Lifecycle: Skills & Tools to Accelerate Progress for Project Managers, Facilitators, and Six Sigma Project Teams*, Jossey-Bass, A Wiley Company: San Francisco, 392p.
24. Miller, W. 2003. The Role of the Teacher in Agricultural Education. *The Agricultural Education Magazine*, 76: 4. 4-5.
25. Moridsadat, P., Asadi, A., and Sadeghi, F. 2008. Investigation of Effectiveness of Rural Women Facilitators Project in Damavand county. *Iranian Journal of Agricultural Sciences*, 38: 2. 301-310. (In Persian).
26. Qamar, M.K. 2005. *Modernizing National Agricultural Extension System: A Practical Guide for Policy-Makers of Developing Countries*. FAO, Rome, 64p.
27. RECOFTC. 2000. Building facilitation skills of Community Foresters. Training and Workshop Report Series 2000, 15 Course report. [Available online at:] <http://portals.wi.wur.nl/files/docs/msp>.
28. Roberts, G.M.O. 1997. Action researching my practice as a facilitator of experiential learning with pastoralist farmers in Central West Queensland. Doctoral Thesis, University of Western Sydney, Hawkesbury, NSW, Australia. [Available online at:] <http://www.scu.edu.au/schools/qcm/ar...roberts.html>.
29. Schwarz, R.M. 2002. *The Skilled Facilitator*. San Francisco: Jossey-Bass, 576p.
30. Terblanché, S.E. 2005. Participation and linkages for improved extension delivery-the role of the extension worker. *South Africa Journal of Agricultural Extension*, 34: 2. 166-180.

Investigation of Factors Influencing on Facilitative Attitude of Iranian Agricultural Extension Practitioners

***A.Gh. Sharifzadeh¹ and M. Sharifi²**

¹Assistant Prof., Dept. of Agricultural Extension and Education, Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources, ²M.Sc. of Agricultural Extension

Abstract

This survey research was conducted to investigate facilitative attitude of extension practitioners and analysis related influencing factors. The statistical population of the study consisted of 2961 extension practitioners working in different provincial extension deputies of ministry of Jihad-e-Agriculture. Using Cochran's formula, 232 extension practitioners were selected as sample using multi-stage method. Content validity of the questionnaire confirmed by a panel of Extension Experts and Faculty members of the University of Agricultural Extension and Education. Calculated Cronbach Alpha coefficient as indication of questionnaire's reliability for scale of facilitative attitude was equal to 0/90. The data was analysis with SPSS software. According to research findings, the most of respondents (58%) have a fairly facilitative attitude. The result of the multivariate regression indicated that 50% of facilitative attitude as dependent variable variance explained by the five independents variables that involved in linear equation, including: field visits, taking course in facilitation field, collaboration in research-extension projects, job record, and record of membership in cooperatives and local organizations. Through a path analysis diagram, direct and indirect effects of these independent variables on facilitative attitude were indicated.

Keywords: Agricultural extension; Facilitation; Facilitative attitude; Extension practitioners