

## انگیزه‌ی کشاورزان و دامداران همکار طرح‌های تسریع انتقال یافته‌های تحقیقات کشاورزی استان فارس برای به‌کارگیری فناوری‌های پیشنهادی

پوریا عطائی<sup>۱</sup>، ناصر زمانی میاندشتی<sup>۲</sup>

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز

۲- استادیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز

### چکیده

یکی از دیدگاه‌هایی که امروزه در بخش کشاورزی مطرح است به‌کارگیری و یا بی‌توجهی در به‌کارگیری پیشنهاد‌های ارائه شده از سوی کارشناسان توسط کشاورزان است. هزینه، زمان و نیروی انسانی بسیار زیادی صرف تولید یک یافته پژوهشی و ترویج آن می‌شود. اما در صورتی که کشاورزان این رهنمودها را مورد استفاده قرار ندهند همه‌ی تلاش‌ها و هزینه‌های صرف شده بی‌نتیجه خواهد ماند. لذا، شناخت نیازها و انگیزه‌های کشاورزان و دامداران در این زمینه ضروری است. بر همین پایه هدف اصلی این پژوهش بررسی و تبیین انگیزه‌های کشاورزان و دامداران همکار در طرح‌های تسریع انتقال یافته‌های تحقیقاتی استان فارس نسبت به به‌کارگیری فناوری‌های پیشنهاد شده در این طرح‌ها بود. جامعه آماری این بررسی ۱۴۳ تن از کشاورزان و دامداران بودند که دست‌کم در یکی از طرح‌های تسریع انتقال یافته‌های استان فارس شرکت نموده‌اند که ۱۲۰ تن از آن‌ها به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی برای این تحقیق گزینش شدند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که روایی شکلی آن با نظرسنجی از متخصصین تایید شد و برای بررسی پایایی آن نیز آزمون راهنما اجرا شد که آلفا کرونباخ آن  $\alpha = 0.77$  بود. نتایج نشان دادند که انگیزه‌های کشاورزان را می‌توان در چهار سطح زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی قرارگیرند. هم‌چنین، مشخص شد بیش‌ترین انگیزه‌ای که باعث به‌کارگیری فناوری‌های پیشنهادی توسط کشاورزان و دامداران می‌شود، انگیزه زیستی است. دیگر انگیزه‌ها شامل هویتی، کامرانی و آرمانی به ترتیب در رتبه‌های بعدی جای گرفتند.

**کلید واژه‌ها:** رویه‌های انگیزشی، بکارگیری یادگیری، انگیزش کشاورزان، انتقال یافته‌های تحقیقاتی.

نویسنده‌ی مسئول: پوریا عطائی

رایانامه: ataeip@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۲۴؛ پذیرش: ۱۳۹۳/۴/۴

## مقدمه

افزایش گسترده آموزش دست اندرکاران و بهره برداران واحدهای بهره برداری کشاورزی با بهینه سازی روش های موجود و به کارگیری رهیافت ها و شیوه های نوین ترویجی صورت می گیرد که همگی برای انتقال یافته های تحقیقاتی و کاربردی می باشند و این خود رویکرد جدید معاونت ترویج و نظام بهره برداری می باشد. به طوری که آموزش و به سازی دانش منابع انسانی در بخش کشاورزی یکی از وظیفه های پرهیزناپذیر نظام ترویج کشاورزی است (رستمی و علی آبادی، ۱۳۹۲).

آموزش های ترویجی دارای اثرگذاری های بسیار گسترده ای است و در زمینه های مختلف می تواند بر نگرش و رفتارهای مخاطبان تأثیرگذار باشد. آموزش های ترویجی از جمله آموزش های غیر رسمی است که اغلب رو به سوی جمعیت روستایی دارد. این جریان آموزشی راهنمایی ها و آموزه های جدید را به روستاییان ارائه می دهد تا به آنان کمک کند که مشکلات خود را حل کنند (شهبازی و همکاران به نقل از اوکلی و گارفورث، ۱۳۹۱).

به بیان دیگر، آموزش های ترویجی از انواع آموزش های کاربردی فرضیه های تولید در خارج از مدرسه است، به صورتی که کشاورزان تحصیل نکرده بتوانند روش ها و فناوری های نوین را برای افزایش میزان بازده محصولات خود به راحتی به کار برند (دهقانی، ۱۳۹۰). بهبود کمی و کیفی محصولات کشاورزی نیازمند وجود و به کارگیری یافته های تحقیقاتی سازگار و دانش بومی و تجربه های برتر در واحدهای بهره برداری می باشد. در فرآیند انتقال دانش فنی، شتاب و آسانی انتقال، گستردگی سطح ها و شمار بهره برداران تحت پوشش، تثبیت نتایج و اثربخشی آنها و هم چنین رعایت اصول پایدار کشاورزی، از عامل های مهم طرح ها و برنامه های ترویجی در زمینه افزایش بهره وری و توسعه کشاورزی می باشد (نوروزی و همکاران، ۱۳۸۵).

پیشنهادهایی که از سوی کارشناسان به کشاورزان ارائه می شود با محوریت محصول های راهبردی و مزیت نسبی و منطقه ای، بازاریابی و اشتغال زایی و ایجاد انگیزه و باور در بهره برداران برای دست یابی به افزایش تولید گام برداشته می شود تا با همکاری بخش های ترویج، تحقیقات و اجرا

ضمن بهبود مدیریت کشتزار، بهره وری و افزایش میانگین عملکرد محصول کشاورزی در جهت پایداری و استمرار آن در واحدهای بهره برداری اقدام شود.

انگیزه، نیروی توانمندی برای هدایت رفتار بشر است و تنوع انگیزه ها در انسان منجر به تنوع نیاز در او شده و وی را وادار به تلاش بیشتر برای رفع این نیازها کرده است و این امر به حدی در زندگی و سعادت انسان مؤثر است که انسان را موجودی با مجموعه ای از نیازها تعریف کرده اند. در فلسفه ی عمل گرایی، فرد باور دارد که دانش در تجربه ریشه دارد و در سطح آموزش، فرد هنگامی خوب یاد می گیرد که با مواردی که به او ارائه شده است، تعامل یابد (اسداله پور و همکاران، ۱۳۹۲).

اگرچه یک انگیزه برای انجام کارهای داوطلبانه ممکن است غالب باشد ولی اغلب چند انگیزه به طور هم زمان روی فرد تأثیر می گذارند (عزیزی خالخیلی، ۱۳۸۶). در بخش کشاورزی و روستایی، گروه هدف و ارباب رجوع، کشاورزان می باشند. کشاورزان با فراگیری مطالب نظری و عملی به دنبال حل مسایل و نارسایی های خود در کشتزار هستند. اما در صورتی که موضوع های فراگرفته شده توسط آنان در عمل استفاده نشود، در نتیجه مسایل و نارسایی های آنان نیز برطرف نخواهد شد. امروزه کشاورزان با انگیزه های متفاوتی اقدام به به کارگیری فناوری های پیشنهادی می کنند.

در عین حال، به کارگیری فناوری های پیشنهادی فرآیندی را برای کشاورزان به دنبال خواهد داشت که در طول اجرای آن ممکن است هزینه و وقت زیادی صرف شود. انگیزه ها علاوه بر اینکه ممکن است تأثیر مستقیمی بر عملکرد و کارایی کشاورزان داشته باشد، می تواند موفقیت اجرای طرح ها و توصیه های ارائه شده و هم چنین، تا حدودی تأثیرگذاری بر تولید را پیش بینی کرده و معیاری برای سیاست گذاری در بخش کشاورزی باشد. بدیهی است کشاورزانی که با هدف و انگیزه مشخص تری به فعالیت های خود می پردازند و توصیه های کارشناسان را به کار می برند، با عملکرد و پیشرفت بالاتری روبه رو می شوند.

با توجه به اهمیت مبحث انگیزه و قابل تغییر بودن و تأثیری که بسیاری از عامل های درونی و بیرونی بر انگیزه

فرد دارد، در این پژوهش به بررسی سطح‌های انگیزشی کشاورزان همکار در طرح‌های تسریع انتقال یافته‌های تحقیقاتی استان فارس نسبت به به‌کارگیری فناوری‌های پیشنهادی پرداخته شده است.

انگیزه‌ها با توجه به ماهیت آنها در سه مرحله قابل بررسی هستند: مرحله ایجاد انگیزه، مرحله هدایت انگیزه و مرحله حفظ و استمرار انگیزه (زمانی، ۱۳۷۰). انگیزه از لحاظ تأثیرش در رفتار به هدفی متوجه رفتار است، به عبارت دیگر انگیزه، چرایی رفتار و رفتارها نیز هدف‌گرا هستند. افزون بر آن هدف‌ها خارج از افراد قرار دارند. انگیزه نیروی محرک فرد در حرکت به سوی هدف می‌باشد. هر کاری بدون انگیزه به سرانجام نخواهد رسید (مقیمی، ۱۳۷۷).

عوامل‌های انگیزشی عامل‌هایی هستند، که بر روی توانایی فراگیر و برانگیختن او برای کاربرد دانش و مهارت‌های جدید برای بهبود عملکرد، تأثیر دارند. انگیزه فردی برای یادگیری یک عنصر مهم در فرآیند به‌کارگیری یادگیری است (اسکات، ۲۰۱۰). امروزه بسیاری پذیرفته‌اند، که به‌کارگیری یادگیری تنها هنگامی رخ می‌دهد که فراگیر توانایی و انگیزه به دست آوردن و به‌کارگیری مهارت‌های جدید را داشته باشد (نتو، ۱۹۸۶).

هم‌چنین، انگیزه برای یادگیری هنگامی افزایش می‌یابد که افراد می‌توانند؛ سودمندی‌های کاربرد دانش برای دیگران را مشاهده کنند (بویتل و همکاران، ۲۰۰۹). یادگیری و انگیزش می‌بایست با هم به‌طور مؤثر برای ایجاد عملکرد عمل کنند (کلارک و همکاران، ۱۹۹۳).

انگیزه‌ای که برای یادگیری انسان نقش اساسی دارد، معلول عامل‌های درونی پیچیده‌ای است که شاید ترکیبی از گرایش‌ها، نیازها، آرزوها و هدف‌ها باشد. جداکردن این عامل‌ها از یکدیگر غیر ممکن بوده و بررسی آنها به صورت جداگانه برای درک بهتر مفهوم انگیزه دشوار به نظر می‌رسد (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۲).

عوامل‌های انگیزشی عامل‌هایی هستند، که بر روی توانایی فراگیر و برانگیختن او برای کاربرد دانش و مهارت‌های جدید برای بهبود عملکرد، تأثیر دارند. انگیزه فردی برای یادگیری یک عنصر مهم در فرآیند به‌کارگیری یادگیری است (اسکات، ۲۰۱۰). امروزه بسیاری پذیرفته‌اند، که به‌کارگیری یادگیری تنها هنگامی رخ می‌دهد که فراگیر توانایی و انگیزه به دست آوردن و به‌کارگیری مهارت‌های جدید را داشته باشد (نتو، ۱۹۸۶).

هم‌چنین، انگیزه برای یادگیری هنگامی افزایش می‌یابد که افراد می‌توانند؛ سودمندی‌های کاربرد دانش برای دیگران را مشاهده کنند (بویتل و همکاران، ۲۰۰۹). یادگیری و انگیزش می‌بایست با هم به‌طور مؤثر برای ایجاد عملکرد عمل کنند (کلارک و همکاران، ۱۹۹۳).

انگیزه‌ای که برای یادگیری انسان نقش اساسی دارد، معلول عامل‌های درونی پیچیده‌ای است که شاید ترکیبی از گرایش‌ها، نیازها، آرزوها و هدف‌ها باشد. جداکردن این عامل‌ها از یکدیگر غیر ممکن بوده و بررسی آنها به صورت جداگانه برای درک بهتر مفهوم انگیزه دشوار به نظر می‌رسد (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۲).

بر پایه دیدگاه‌های مختلف در رابطه با انگیزش، محققان نظریه‌های مختلفی را در رابطه با انگیزش مطرح کرده‌اند که هر یک از این نظریه‌ها، جنبه یا جنبه‌هایی از ابعاد شخصیتی انسان را مورد بررسی قرار داده‌اند. یکی از نظریه‌های مهمی که در مرحله ایجاد انگیزه مطرح می‌باشد، نظریه سابق‌ها است که پایه تحریک‌پذیری و

برانگیخته شدن را وجود نیازهایی می‌داند که انسان را از درون، متمایل به تلاش در راه ارضای آنها کرده و شرایط محیطی را نیز در تقویت یا تضعیف سابق‌ها مؤثر می‌شمارد (زمانی، ۱۳۷۰).

آبراهام مازلو نیازهای انسان را به صورت سلسله‌مراتبی طبقه‌بندی کرده است. نیازها در آغاز به دو شکل کلی تقسیم شده‌اند: نیازهای کمبود یا کاستی و نیازهای رشد یا بالندگی. مازلو نیازهای دسته اول را نیازهای اساسی و نیازهای دسته دوم را فرایندها نیز نام‌گذاری کرده است (سیف، ۱۳۸۴). هم‌چنین، وطن‌خواه و همکاران (۱۳۹۱)، عطایی و همکاران (۱۳۹۲)، و زمانی (۱۳۸۹)، نیز انگیزه را بر پایه نظریه سابق‌ها، به چهار گروه انگیزه زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی تقسیم‌بندی کرده‌اند. نومی (۱۳۹۱)، نیز انگیزش کشاورزان برای مشارکت در طرح‌های آبرسانی کنار رود ارس را در چهار سطح زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی مورد بررسی قرار داد و نتایج نشان داده است که انگیزه‌های آرمانی و کامرانی بیشترین و انگیزه‌های هویتی و زیستی کمترین انگیزه برای مشارکت در طرح‌های آبرسانی بوده است.

انگیزه فراگیران برای به‌کارگیری یادگیری و استفاده از آموزش، برای اثربخشی آموزش بسیار مهم است (بالدوین و همکاران، ۱۹۸۸؛ فورد و همکاران، ۱۹۹۲؛ رویی، ۱۹۹۷؛ خازانه، ۲۰۰۴). انگیزه برای به‌کارگیری یادگیری به این صورت تعریف شده است: ارزش‌هایی که یک فرد برای آموزش قائل می‌شود و اینکه چقدر یک فرد توان و گرایش دارد تا دانش و مهارت‌های جدید فراگرفته را در کارش به کار برد (هوزینسکی و همکاران، ۲۰۰۱).

هم‌چنین، پافشاری، شدت و هدایت تلاش برای استفاده از مهارت‌ها و دانش فراگرفته شده در یک محیط کاری را انگیزه به‌کارگیری یادگیری می‌گویند (اسکات، ۲۰۱۰). در تعریفی دیگر انگیزه برای به‌کارگیری یادگیری به وسیله حد و اندازه‌ای که افراد انگیزه دارند تا موارد یادگرفته شده را در کار خود به کار برند، اندازه‌گیری می‌شود. بنابراین برنامه‌ریزی می‌کنند تا مهارت‌ها و دانش‌های جدیدی که به آنان کمک خواهد کرد تا در کار مؤثرتر باشد، به کار برند (هولتون و همکاران، ۲۰۰۷). انگیزه برای به‌کارگیری یادگیری هنگامی روی می‌دهد که

فرد دارد، در این پژوهش به بررسی سطح‌های انگیزشی کشاورزان همکار در طرح‌های تسریع انتقال یافته‌های تحقیقاتی استان فارس نسبت به به‌کارگیری فناوری‌های پیشنهادی پرداخته شده است.

انگیزه‌ها با توجه به ماهیت آنها در سه مرحله قابل بررسی هستند: مرحله ایجاد انگیزه، مرحله هدایت انگیزه و مرحله حفظ و استمرار انگیزه (زمانی، ۱۳۷۰). انگیزه از لحاظ تأثیرش در رفتار به هدفی متوجه رفتار است، به عبارت دیگر انگیزه، چرایی رفتار و رفتارها نیز هدف‌گرا هستند. افزون بر آن هدف‌ها خارج از افراد قرار دارند. انگیزه نیروی محرک فرد در حرکت به سوی هدف می‌باشد. هر کاری بدون انگیزه به سرانجام نخواهد رسید (مقیمی، ۱۳۷۷).

عوامل‌های انگیزشی عامل‌هایی هستند، که بر روی توانایی فراگیر و برانگیختن او برای کاربرد دانش و مهارت‌های جدید برای بهبود عملکرد، تأثیر دارند. انگیزه فردی برای یادگیری یک عنصر مهم در فرآیند به‌کارگیری یادگیری است (اسکات، ۲۰۱۰). امروزه بسیاری پذیرفته‌اند، که به‌کارگیری یادگیری تنها هنگامی رخ می‌دهد که فراگیر توانایی و انگیزه به دست آوردن و به‌کارگیری مهارت‌های جدید را داشته باشد (نتو، ۱۹۸۶).

هم‌چنین، انگیزه برای یادگیری هنگامی افزایش می‌یابد که افراد می‌توانند؛ سودمندی‌های کاربرد دانش برای دیگران را مشاهده کنند (بویتل و همکاران، ۲۰۰۹). یادگیری و انگیزش می‌بایست با هم به‌طور مؤثر برای ایجاد عملکرد عمل کنند (کلارک و همکاران، ۱۹۹۳).

انگیزه‌ای که برای یادگیری انسان نقش اساسی دارد، معلول عامل‌های درونی پیچیده‌ای است که شاید ترکیبی از گرایش‌ها، نیازها، آرزوها و هدف‌ها باشد. جداکردن این عامل‌ها از یکدیگر غیر ممکن بوده و بررسی آنها به صورت جداگانه برای درک بهتر مفهوم انگیزه دشوار به نظر می‌رسد (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۲).

بر پایه دیدگاه‌های مختلف در رابطه با انگیزش، محققان نظریه‌های مختلفی را در رابطه با انگیزش مطرح کرده‌اند که هر یک از این نظریه‌ها، جنبه یا جنبه‌هایی از ابعاد شخصیتی انسان را مورد بررسی قرار داده‌اند. یکی از نظریه‌های مهمی که در مرحله ایجاد انگیزه مطرح می‌باشد، نظریه سابق‌ها است که پایه تحریک‌پذیری و

بر پایه دیدگاه‌های مختلف در رابطه با انگیزش، محققان نظریه‌های مختلفی را در رابطه با انگیزش مطرح کرده‌اند که هر یک از این نظریه‌ها، جنبه یا جنبه‌هایی از ابعاد شخصیتی انسان را مورد بررسی قرار داده‌اند. یکی از نظریه‌های مهمی که در مرحله ایجاد انگیزه مطرح می‌باشد، نظریه سابق‌ها است که پایه تحریک‌پذیری و

ارتباط مروجان با کشاورزان و منابع اطلاعاتی آنان بر روی سطح های انگیزشی کشاورزان برای شرکت در برنامه های آموزشی تأثیر دارد (اوبانی و همکاران، ۲۰۱۴). یافته های تحقیق عزیزی خالخیلی و همکاران (۱۳۸۸)، نیز نشان داد که از بین پنج نوع عامل های انگیزشی (معامله گری، شهرت طلبی، وظیفه گرایی، رشد شخصی و اجتماعی بودن)، انگیزه معامله گری بیشترین تأثیر را روی انگیزش کشاورزان برای مشارکت در مدیریت داشته است.

در بررسی دیگری که به ارزیابی ویژگی های فردی و خانوادگی زنان روستایی بر انگیزه مشارکت آنان در فعالیت های کشاورزی پرداخته بود، نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین انگیزه مشارکت در فعالیت های کشاورزی و متغیرهای شمار اعضای خانوار، شمار فرزندان، استفاده از منابع اطلاعاتی و میزان استفاده از فناوری های کشاورزی وجود دارد (میر ترابی و همکاران، ۱۳۹۱). نومی (۱۳۹۱)، انگیزه مشارکت را یکی از عامل های تأثیرگذار بر رضایت کشاورزان از طرح های آبرسانی دانسته است.

### روش شناسی

جامعه آماری مورد بررسی در این پیمایش، همه ی ۱۴۳ تن کشاورزان و دامدارانی بودند که دست کم در یکی از طرح های تسریع انتقال یافته های استان فارس شرکت نموده اند. شمار طرح های اجرا شده در استان، در قالب تسریع انتقال یافته ها، شش طرح بود. برای تعیین حجم نمونه تحقیق از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد و حجم نمونه ۱۰۳ نفر برآورد شد که برای افزایش اعتبار داده ها حجم نمونه به ۱۲۰ نفر افزایش یافت (جدول ۱). روش نمونه گیری در این تحقیق، نمونه گیری طبقه بندی تصادفی بود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد.

پرسشنامه مورد نظر از دو بخش تشکیل شده بود که یک بخش آن مربوط به عامل های انگیزشی و یک بخش دیگر آن ویژگی های فردی کشاورزان همکار را شامل می شد که برای سطح های انگیزش طیف پنج گزین ای لیکرت (بسیار مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و بسیار موافق) در نظر گرفته شد. داده پردازی و برآوردهای پژوهش نیز با نرم افزار SPSS، نسخه ۱۸ انجام پذیرفت. روایی شکلی پرسشنامه توسط صاحب نظران دانشگاهی تأیید و برای بررسی پایایی آن نیز آزمون راهنما اجرا

فراگیر گرایش داشته باشد تا آنچه که فراگرفته را در کارش به کار برد و اینکه این گرایش با باور به توانایی های فرد حمایت شود (یمیل و همکاران، ۲۰۰۱). کلر (۱۹۹۹)، در تحقیقات خود این نکته را یافت که انگیزش، قابلیت و فرصت سه عامل تأثیرگذار عمومی در عملکرد هستند. او اظهار می دارد که انگیزه دارای چهار مؤلفه توجه، ارتباط، اطمینان و رضایت است.

فراگیران با سطح های مختلفی از انگیزه محیط آموزشی را برای به کارگیری یادگیری در محیط کار، ترک می کنند (هولتون، ۱۹۹۶). هنگامی که فراگیر انتظار دارد، آموزش بر حرفه و کارش و یا انجام آن تأثیر دارد، او برانگیخته می شود (کلارک و همکاران، ۱۹۹۳). در پژوهشی اثبات شده است که فراگیرانی که سطح بالایی از انگیزش دارند، از فراگیرانی که سطح انگیزش آنان پایین تر است، میزان و شتاب یادگیری بالاتری دارند (متیو و زاجاک، ۱۹۹۰).

پژوهشی دیگر تأکید کرده است که محدودیت های موقعیتی در محیط کار، تأثیر منفی روی انگیزه آموزشی فراگیران دارد (متیو و همکاران، ۱۹۹۲). هم چنین، تحقیقی در مورد به کارگیری یادگیری روی دانش آموختگان MBA مشخص کرده است که تشویق و پاداش برای به کارگیری، انگیزه فراگیران را برای یادگیری افزایش می دهد (چنگ، ۲۰۰۰).

پترسون و همکاران (۲۰۱۲)، به بررسی سه نوع انگیزه افزایش سود و درآمد، حفاظت محیط زیست و استفاده از محصولات ارگانیک در بین کشاورزان پرداختند و نتیجه گرفتند که بیشترین انگیزه کشاورزان از کشت محصولات ارگانیک، افزایش سود و بازده اقتصادی بوده است. پژوهشی دیگر نشان داده است که انگیزه کشاورزان از مشارکت مالی در طرح های تحقیقاتی، تأمین نیازهای اساسی، انگیزه یادگیری و پیشرفت بوده است (ممونی و استریفیلر، ۲۰۱۰). نتایج بررسی توسط (۱۳۸۲)، بر روی انگیزش گندم کاران برای شرکت در فعالیت های ترویجی طرح محوری گندم نشان داد که سن، نگرش گندم کاران نسبت به فعالیت های ترویجی و نگرش گندم کاران به مروج بیشترین تأثیر را بر انگیزش گندم کاران برای شرکت در فعالیت های ترویجی طرح محوری گندم دارد. هم چنین، پژوهشی دیگر نشان داده است که سطح آگاهی کشاورزان،

شد که آلفای کروناخ آن  $\alpha=0/77$  به دست آمد.

### جدول ۱- طرح‌های تسریع انتقال یافته‌های تحقیقاتی استان فارس

عنوان طرح	محل اجرا	تعداد بهره‌بردار	تعداد نمونه بررسی شده
مبارزه با علف‌های هرز باریک برگ و پهن برگ	مروودشت پاسارگارد	۲۲	۱۸
تأثیر ضد عفونی بذر و سمپاشی با سم سیستمیک جدید بر کاهش خسارت بیماری پیچیدگی بوته چغندر قند	شیراز فسا	۷	۶
ترویج تأثیر کشت توأم ماهی و برنج بر عملکرد و برخی ویژگی‌های مهم زراعی برنج	ممسنی	۱۵	۱۲
مصرف بهینه فسفر در زراعت گندم	شیراز فسا، مروودشت	۵	۵
بررسی تأثیر اقدام‌های بهداشتی در کانون‌های آلوده کننده بر کیفیت میکروبی شیر خام	مروودشت	۴	۴
تولیدی در دامداری‌ها	سپیدان		
آزمایش ورم پستان به منظور بهبود کمی و کیفی شیر خام تولیدی	مروودشت سپیدان	۹۰	۷۵
جمع		۱۴۳	۱۲۰

### یافته‌ها

کشاورزان نسبت به به‌کارگیری یادگیری نشان داد که با استفاده از امکانات و تجهیزات ارائه شده توسط سازمان جهاد کشاورزی، با میانگین ۴/۱۱ و ضریب تغییرات ۰/۲۲؛ دریافت مشوق (وام و نهاده) با میانگین ۴/۰۱ و ضریب تغییرات ۰/۲۳ و ارتقای مهارت‌های کشاورزی، با میانگین ۳/۹۳ و ضریب تغییرات ۰/۲۴، اولویت‌های اول تا سوم را از لحاظ انگیزه کشاورزان همکار برای به‌کارگیری یادگیری به خود اختصاص داده‌اند. هم‌چنین؛ پیشرفت در زندگی، با میانگین ۱/۸۵ و ضریب تغییرات ۰/۴۷؛ انجام فعالیت‌های متنوع با میانگین ۲/۴۸ و ضریب تغییرات ۰/۵۴، و احساس آرامش بیشتر، با میانگین ۲/۴۰ و ضریب تغییرات ۰/۵۹، اولویت‌های آخر را کسب کرده‌اند.

از نظر سن، کشاورزان مورد نظر بین ۲۳ تا ۷۷ سال داشتند که میانگین سنی آنان ۴۴/۵۵ سال بود. از نظر پیشینه‌ی فعالیت کشاورزی، میانگین پیشینه‌ی پاسخگویان ۲۸/۹۱ سال بوده است. با توجه به این میانگین بیشتر گروه هدف پژوهش دارای پیشینه بالای در فعالیت‌های کشاورزی بودند و افرادی باتجربه به شمار آمدند. هم‌چنین، میانگین شمار سال‌های تحصیلی کشاورزان برابر با ۷/۴۰ سال بوده است. منبع اصلی درآمد گروه هدف در دو دسته زراعت و دامپروری جای گرفتند که منبع اصلی درآمد افراد از زراعت ۷۵/۸ درصد و از دامپروری ۲۴/۲ درصد بود. یافته‌های به دست آمده از رتبه بندی انگیزه‌های

### جدول ۲- اولویت بندی انگیزه‌های کشاورزان برای به‌کارگیری فناوری‌های پیشنهادی

انگیزه	میانگین رتبه‌ای	انحراف معیار	ضریب تغییر	اولویت
استفاده از امکانات و تجهیزات ارائه شده توسط سازمان جهاد کشاورزی	۴/۱۱	۰/۹۲	۰/۲۲	۱
دریافت مشوق (وام، نهاده و ...)	۴/۰۱	۰/۹۶	۰/۲۳	۲
ارتقا مهارت‌های کشاورزی	۳/۹۳	۰/۹۸	۰/۲۴	۳
مطرح نمودن نارسایی‌های کشتزار خود و یافتن راه حل برای آنها	۳/۹۵	۱/۱۴	۰/۲۸	۴
کسب درآمد بیشتر	۳/۸۳	۱/۱۱	۰/۲۸	۴
امکان همکاری با محققان و مروجان	۳/۶۹	۱/۰۹	۰/۲۹	۵
افزایش خودباوری و اعتماد به نفس	۲	۰/۷۵	۰/۳۷	۶
اصرار یا تأکید مروجان، مسئولان یا دیگر افراد بانفوذ	۲/۸۵	۱/۱۳	۰/۳۹	۷
کسب منزلت و موقعیت اجتماعی بیشتر	۳/۲۳	۱/۳۱	۰/۴۰	۸
کسب تجربه بیشتر در کشاورزی	۳/۰۱	۱/۲۹	۰/۴۲	۹
درک توانایی‌های واقعی و شکوفایی استعدادهای خود	۱/۹۵	۰/۸۵	۰/۴۴	۱۰
استفاده از تجربه دیگران	۱/۸۶	۰/۸۱	۰/۴۴	۱۰

## ادامه جدول ۲

۱۰	۰/۴۴	۱/۱۲	۲/۵۳	نشان دادن شایستگی های خود به مسئولان
۱۰	۰/۴۴	۱/۲۱	۲/۷۲	پر کردن اوقات فراغت خود
۱۰	۰/۴۴	۰/۸۸	۱/۹۸	حسن کنجکاوی در مورد نتیجه اجرای توصیه ها
۱۱	۰/۴۵	۱/۲۷	۲/۸۲	کسب نشاط و شادی
۱۲	۰/۴۶	۱/۳۰	۲/۸۰	احساس لذت از مشارکت در این گونه طرح ها
۱۳	۰/۴۷	۰/۸۸	۱/۸۵	پیشرفت در زندگی
۱۴	۰/۵۴	۱/۳۵	۲/۴۸	انجام فعالیت های متنوع
۱۵	۰/۵۹	۱/۴۲	۲/۴۰	احساس آرامش بیشتر

از لذت ها با رعایت شرایط بهینه و کنترل شده می کشاند (زمانی، ۱۳۸۹). این عامل با توجه به مقدار ویژه آن (۳/۳۸) که از دیگر عامل ها بیشتر است، ۱۶/۹۰ درصد از کل واریانس گویه ها را تبیین کرد.

عامل دوم به نام انگیزه زیستی نام گذاری شد. انسان از آغاز تولد نیازمند بهره گیری از جهان مادی بوده و جسم او از عناصر طبیعی شکل گرفته است. بعد انگیزه زیستی وجود انسان وابسته و متأثر از ماده بوده و این وابستگی، کششی را در انسان به سوی طبیعت مادی ایجاد می کند. انسان در شرایط زیستی، گرایش به تأمین نیازمندی های مادی زندگی و علاقمند به کسب درآمد است و در گردآوری مال، تجهیزات و امکانات، ابزار کار، محیط و مسکن زندگی تلاشگر است و این گرایش ها رفتار وی را شکل می دهند (زمانی، ۱۳۸۹). این عامل با مقدار ویژه ۳/۳۵، مقدار ۱۶/۷۴ درصد از کل واریانس گویه ها را تبیین می کند.

عامل سوم، به نام انگیزه هویتی نامگذاری شد که با مقدار ویژه ۲/۴۰، مقدار ۱۲/۰۳ درصد از واریانس کل گویه ها را تبیین کند. انسان در این نوع انگیزه گرایش طبیعی و فطری به حفظ منزلت، احترام، جلب توجه دیگران به خود و مورد تکریم واقع شدن دارد، و از هرگونه برخوردی (توهین و تحقیر) که به این شرایط خدشه وارد سازد گریزان است. زیاده روی در این انگیزه، فرد را متکبر و تفریط موجب ذلت می شود و لذا حفظ حد میانه نیازمند شجاعت و قدرتی است که فرد بتواند از حالت گستاخی و هم چنین زبونی و به عبارت دیگر، از تحمیل زور به دیگران و از تحمیل پذیری، حد میانه را دنبال کند.

در نهایت، عامل چهارم، انگیزه آرمانی نامگذاری شد. گرایش به «شدن» و تلاش برای پاسخگویی به نیازهایی چون حس کنجکاوی، حل نارسایی ها، ارایه پاسخ های

به منظور کاهش شمار متغیرهای پژوهش به عامل های کمتر و تعیین سهم تأثیر هر یک از عامل ها در به کارگیری یادگیری از تحلیل عاملی استفاده شد. محاسبات انجام شده نشان داد که انسجام درونی داده ها به نسبت مناسب بوده ( $KMO=0/71$ ) و آماره بارتلت نیز در سطح  $P=0/000$  معنی دار بود. این امر ناشی از مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی در حد خوبی است. با توجه به ملاک کیسر چهار عامل دارای مقدار ویژه بالاتر از یک استخراج شدند (جدول ۳). تبیین کل واریانس توسط این چهار عامل ۵۴/۴۶ درصد است که مقدار به دست آمده مناسب برای ادامه تحلیل می باشد.

## جدول ۳- درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس
		مقدار ویژه	انباشته
انگیزه کامرانی	۳/۳۸	۱۶/۹۰	۱۶/۹۰
انگیزه زیستی	۲/۳۵	۱۶/۷۴	۳۳/۶۵
انگیزه هویتی	۲/۴۰	۱۲/۰۳	۴۵/۶۹
انگیزه آرمانی	۱/۷۵	۸/۷۷	۵۴/۴۶

یافته های به دست آمده از چرخش عامل ها به روش واریماکس نشان داد که در عامل های اول، دوم و سوم هر یک پنج گویه و در عامل چهارم چهار گویه قرار گرفتند. عامل اول به نام انگیزه کامرانی نامگذاری شد. انسان در این نوع انگیزه به دنبال رفاه، آسایش، بهره گیری بیشتر از نعمت ها و مظاهر طبیعت و تأمین و ارضای هر چه بیشتر غریزه ها، لذت بردن از زندگی و به طور کلی شاد و مسرور زیستن است. زیاده روی در این نوع انگیزه فرد را دچار اخلاق حیوانی می کند. عفت حد متوسط و متعادلی است که عموم مردم را به سوی بهره مندی

معنوی می‌کشاند (زمانی، ۱۳۸۹). این عامل با مقدار ویژه ۱/۷۵، مقدار ۸/۷۷ درصد از واریانس کل گویه‌ها را تبیین می‌کند. با توجه به اینکه چهار عامل یاد شده در مجموع ۴۵/۵۴ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند، ۴۵/۵۴ درصد از واریانس باقی مانده مربوط به دیگر عامل‌هایی است که پیش‌بینی آنها در این تحقیق میسر نشده است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات نومی (۱۳۹۱)، وطن‌خواه و همکاران (۱۳۹۱)، عطایی و همکاران (۱۳۹۲) و زمانی (۱۳۸۹)، که انگیزش افراد را در چهار سطح انگیزه زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی بررسی کردند، هم‌خوانی دارد.

مناسب به ابهام‌ها و غیره بخشی دیگر از وجود انسان است. موضوع‌هایی که موجب بروز تمدن‌ها، فرهنگ‌ها، مکتب‌های فکری و سرانجام رشد و بالندگی شده‌اند، واقعیت‌هایی از وجود انسان‌ها بوده است. انسان علاقمند به رشد و رسیدن به آرزوهای متنوعی در زندگی است و این شرایطی است که در وی انگیزه را ایجاد و در نتیجه به تلاش می‌کشاند. زیاده‌روی در این نوع انگیزه، انسان را به آرزوهای بلند غیر منطقی متمایل و تفریط در آن شخصیتی البته از فرد بروز می‌دهد. لذا حد میانه با حکمت و درایت، انسان را به سوی شکوفاسازی استعدادها و سرانجام رشد

#### جدول ۴- نتایج به دست آمده از چرخش عامل‌ها به روش واریماکس

عامل	گویه	بار عاملی
انگیزه کامرانی	احساس لذت از مشارکت در این گونه طرح‌ها	۰/۷۹۷
	پرکردن اوقات فراغت خود	۰/۷۲۳
	انجام فعالیت‌های متنوع	۰/۶۵۹
	کسب نشاط و شادی	۰/۶۶۷
	احساس آرامش بیشتر	۰/۶۹۳
انگیزه زیستی	مطرح نمودن نارسایی‌های کشتزار خود و یافتن راه حل برای آنها	۰/۷۷۰
	دریافت مشوق (وام، نهاده و ...)	۰/۸۱۷
	کسب درآمد بیشتر	۰/۹۰۱
	ارتقا مهارت‌های کشاورزی	۰/۶۸۵
	استفاده از امکانات و تجهیزات ارائه شده توسط سازمان	۰/۸۱۵
انگیزه هویتی	امکان همکاری با محققان و مروجان	۰/۵۹۷
	اصرار یا تأکید مروجان، مسئولان یا دیگر افراد بانفوذ	۰/۶۳۱
	کسب تجربه بیشتر در کشاورزی	۰/۷۴۱
	کسب منزلت و موقعیت اجتماعی بیشتر	۰/۷۵۹
	نشان دادن شایستگی‌های خود به مسئولان	۰/۴۹۶
انگیزه آرمانی	درک توانایی‌های واقعی و شکوفایی استعدادها	۰/۴۴۵
	کسب دانش و اطلاعات به روز	۰/۶۷۹
	یادگیری فعالیت‌های جدید	۰/۶۷۴
	ترکیب مطالب نظری و عملی	۰/۵۷۳

تأمین نیازهای اولیه مانند: تأمین نیازمندی‌های مادی زندگی توصیه‌های کارشناسان را به کار گرفته‌اند و پس از آن بیشتر با هدف کسب منزلت اجتماعی و جلب توجه دیگران توصیه‌ها را در کشتزار خود به کار برده‌اند. در نهایت نیز انگیزه‌هایی مانند لذت بردن از مشارکت در طرح، انجام فعالیت‌های متنوع، حس کنجکاوی و شکوفاسازی استعدادها باعث شده است کشاورزان در طرح‌ها مشارکت کنند و توصیه‌های کارشناسان جهاد

از آنجاکه در این نوشتار کشاورزان همکار در چهار سطح انگیزشی زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی قرار گرفتند، میانگین سطح‌های مختلف انگیزش افراد سنجیده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که به ترتیب انگیزه زیستی با میانگین ۱۹/۸۵ بالاترین میانگین و پس از آن انگیزه‌های هویتی، کامرانی و آرمانی، به ترتیب با میانگین‌های ۱۵/۳۳، ۱۳/۲۵ و ۷/۶۵ رتبه‌های دوم تا چهارم را به خود اختصاص داده‌اند. به بیان دیگر، افراد در آغاز با انگیزه

وجود دارد و به کمک نیروی درونی باعث اجرای فعالیتی می شود. این نیروی درونی و بیرونی سوق دهنده که انگیزه نام دارد، در انسان ها گوناگون است. نوع انگیزه انجام یک فعالیت در هر فردی می تواند همانند و یا ناهمانند باشد. کشاورزان نیز برای به کارگیری فناوری های پیشنهادی، انگیزه های متفاوتی دارند.

اما پرسش این است که انگیزه ی کشاورزان و سطح های آن برای به کارگیری فناوری های پیشنهادی، چیست؟ با این وصف، در این پژوهش سعی شد به بررسی سطح های انگیزشی کشاورزان همکار در طرح های تسریع انتقال یافته های تحقیقاتی استان فارس نسبت به به کارگیری فناوری های پیشنهادی، پرداخته شود. نتایج نشان داد، انگیزه های کشاورزان می تواند در چهار دسته و یا سطح زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی قرار گیرند. این یافته با یافته های تحقیق های نومی (۱۳۹۱)، وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲)، عطائی و همکاران (۱۳۹۲)، و زمانی (۱۳۸۹)، که انگیزه افراد را در چهار سطح انگیزه زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی بررسی کردند، هم خوانی دارد. هم چنین، مشخص شد بیشترین انگیزه ای که باعث به کارگیری فناوری های پیشنهادی می شود، انگیزه زیستی بود. دیگر انگیزه ها شامل هویتی، کامرانی و آرمانی به ترتیب در رتبه های بعدی جای گرفتند.

به بیان دیگر، بیشترین انگیزه کشاورزان از به کارگیری فناوری های پیشنهادی، تأمین نیازهای اولیه ی خود مانند تأمین نیازمندی های مادی زندگی و علاقه مند به کسب درآمد و رزق و روزی و گردآوری مال، تجهیزات و امکانات، ابزار کار، محیط و مسکن زندگی است. این یافته با نتایج تحقیقات مومونی و استریفلر (۲۰۱۰) و پترسون و همکاران (۲۰۱۲) هم خوانی دارد. در نهایت، بر پایه یافته های تحقیق پیشنهادی زیر ارایه شده است:

- با توجه به اینکه انگیزه زیستی کشاورزان بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده بود، می بایستی کارشناسان کشاورزان را از سودآوری به کارگیری توصیه ها و افزایش تولید آگاه و مطمئن سازند. زیرا، هنگامی که کشاورزان از سودآور بودن به کارگیری توصیه ها اطمینان پیدا کنند، دیگر انگیزه ها می تواند نمود بیشتری پیدا کند. به بیان دیگر، با گذر از سطح انگیزه زیستی، دیگر

کشاورزی را در عمل به کار برند. با توجه به این یافته می توان نتیجه گرفت که کشاورزان در آغاز به تأمین انگیزه های زیستی می پردازند و پس از تأمین آن به ترتیب به انگیزه های هویتی، کامرانی و آرمانی روی می آورند.

#### جدول ۵- توصیف سطح انگیزشی کشاورزان همکار طرح نسبت به کارگیری فناوری های پیشنهادی

رویه انگیزش	میانگین	دامنه	انحراف معیار	CV
زیستی	۱۹/۸۵	۵-۲۵	۴/۱۲	۰/۲۰
آرمانی	۷/۶۵	۴-۲۰	۲/۰۲	۰/۲۶
هویتی	۱۵/۳۳	۵-۲۵	۴/۲۰	۰/۲۷
کامرانی	۱۳/۲۵	۵-۲۵	۵/۰۳	۰/۳۷

یافته های به دست آمده از همبستگی پیرسون بین سطح های انگیزشی نشان می دهد که تنها بین انگیزه های هویتی و کامرانی تفاوت معنی داری وجود ندارد، اما همبستگی دیگر انگیزه های با یکدیگر در سطح  $P=0/01$  معنی دار بوده است. این یافته بیانگر این نکته است که هرچه انگیزه زیستی به کارگیری یادگیری بالاتر باشد، انگیزه های هویتی، کامرانی و آرمانی نیز افزایش خواهند یافت. به بیان دیگر، با تأمین هر انگیزه ای، کشاورزان به سطح ی بالاتری از انگیزه ها برای به کارگیری یادگیری می پردازند. این یافته ها با نتایج تحقیقات نومی (۱۳۹۱) و وطن خواه و همکاران (۱۳۹۱) هم خوانی دارد.

#### جدول ۶- همبستگی بین سطح های انگیزشی کشاورزان همکار نسبت به به کارگیری فناوری های پیشنهادی

رویه انگیزش	زیستی	هویتی	کامرانی	آرمانی
زیستی	۱			
هویتی	۰/۵۹۹*	۱		
کامرانی	۰/۴۷۴*	۰/۱۲۳	۱	
آرمانی	۰/۶۳۲*	۰/۴۴۰*	۰/۳۴۸*	۱

\* معنی دار در رویه ۰/۰۱

#### بحث و نتیجه گیری

درون هر انسانی نیرویی وجود دارد که باعث انجام هر تصمیم و فعالیتی می شود. گاهی این نیرو در خارج فرد



که توصیه‌ها را به کار برده و نتایج مثبتی کسب کرده‌اند، صورت گیرد.

زیرا این کار باعث می‌شود دیگر افرادی که انگیزه‌ای برای به کارگیری توصیه‌ها و گرایش به مشارکت در طرح‌ها را ندارند، توصیه‌های ارائه شده از سوی کارشناسان را در کشتزارهای خود به کار برده و برای مشارکت در دیگر طرح‌ها پیش قدم شوند، این خود باعث می‌شود سطح‌های انگیزشی کشاورزان ارتقا پیدا کند. هم‌چنین، هماهنگی و ارتباط مستمر با کشاورزان همکار طرح‌ها پیش و پس از اجرای طرح باعث ارتقا انگیزه به کارگیری فناوری‌ها در بین آنان می‌شود و احساس مؤثر بودن و به نوعی کسب احترام خواهند کرد و در نتیجه افزایش انگیزه هویتی را به دنبال خواهد داشت.

- برای تحقیقات آتی نیز ضروری است، عامل‌های تأثیرگذار بر سطح‌های مختلف انگیزشی کشاورزان برای به کارگیری فناوری‌های پیشنهادی مورد بررسی بیشتر و دقیق تری قرار گیرد، تا مشخص شود در هر سطح انگیزشی چه عامل‌هایی پیش‌برنده و یا بازدارنده به کارگیری فناوری‌ها و یافته‌های جدید خواهد بود.

سطح‌های انگیزشی ارتقا پیدا می‌کند و کشاورزان با دید متفاوت تری در طرح‌ها مشارکت کرده و توصیه‌ها را در کشتزار خود به کار می‌برند.

- نتایج نشان داد که انگیزه آرمانی پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده بود. با توجه به این یافته ضرورت دارد، توصیه‌ها در شرایطی ارائه شود تا کشاورزان در کنار کارشناسان و حتی محققان به ارائه نقطه نظرهای خود بپردازند و شرایط طوری باشد که کشاورزان در همه مراحل مانند ایجاد یک توصیه تا چگونگی به کارگیری آن مشارکت داشته باشند. این امر باعث می‌شود تا حس کنجکاوی کشاورزان تحریک شده و به دنبال پاسخ‌هایی برای ابهام‌ها و نارسایی‌های کشتزار خود باشند و با انگیزه و تلاش بیشتری به شکوفایی استعدادهای خود دست پیدا کنند. استقبال از دیدگاه‌ها و نظر کشاورزان همکار در طرح‌ها عامل شکوفاسازی استعدادها و افزایش انگیزه آرمانی در فرد می‌شود.

- در زمینه افزایش انگیزه به کارگیری فناوری‌های پیشنهادی، می‌بایستی برنامه ریزی لازم برای کشاورزان هر منطقه به منظور بازدید و دیدار با صاحبان کشتزارهایی

## منبع‌ها

- ابراهیم زاده، ع. (۱۳۸۲). آموزش بزرگسالان. قم: انتشارات آزمایشی متون درسی.
- اسداله پور، ع.، فرج‌اله حسینی، س. ج. و بهرام نژاد، س. (۱۳۹۲). کاربرد مکتب عمل‌گرایی در کارآمدی آموزش‌های علمی-کاربردی از نظر مدرسان کشاورزی استان مرکزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۲۴، ۱۳۳-۱۲۱.
- توسل، ن. (۱۳۸۲). عوامل مؤثر در انگیزش کشاورزان گندم‌کار برای شرکت در فعالیت‌های ترویجی طرح محوری گندم در سال زراعی ۸۱-۸۲، شهرستان هرسین، استان کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- دهقانی، ع. (۱۳۹۰). اثرات اقتصادی-اجتماعی آموزش‌های ترویجی در زمینه امور دام. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۷، ۴۹-۳۶.
- رستمی، ف. و علی‌آبادی، و. (۱۳۹۲). ویژگی‌ها و اثربخشی روش‌های آموزشی-ترویجی از دیدگاه کارشناسان کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۲۴، ۱۳-۳.
- زمانی، غ. (۱۳۷۰). نظریه‌های انگیزش و کاربرد آنها در ترویج و آموزش کشاورزی. ارائه شده در ششمین سمینار علمی ترویج و آموزش کشاورزی کشور.
- زمانی، غ. (۱۳۸۹). انگیزش-رفتار؛ و زیربناهای نظری. ارائه شده در درس آموزش کشاورزی پیشرفته، مقطع کارشناسی ارشد، بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز.
- سیف، ع. ا. (۱۳۸۴). روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش). تهران: انتشارات آگاه.
- شهبابی، س.، سیف‌الهی، م. و قنبری، ی. (۱۳۹۱). ارزشیابی اثرات آموزش‌های ترویجی بر خانوارهای روستایی:

مطالعه موردی دامداران شهرستان فریدن، استان اصفهان. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۵(۴)، ۸۹-۶۳.

عزیزی خالخیلی، ط. (۱۳۸۶). سازه‌های موثر بر مشارکت کشاورزان در مدیریت آبیاری. مورد مطالعه: شبکه آبیاری سد درودزن. پایان نامه کارشناسی ارشد بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز.

عزیزی خالخیلی، ط. و زمانی، غ. (۱۳۸۹). سازه‌های مؤثر بر مشارکت کشاورزان در مدیریت آبیاری: کاربرد تحلیل مسیر. مجله علوم و صنایع کشاورزی (اقتصاد و توسعه کشاورزی)، ۲۴(۱)، ۹۰-۸۳.

عطائی، پ.، نومی، س.، زمانی، غ. و ایزدی، ن. (۱۳۹۲). انگیزه دانشجویان کارشناسی دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز نسبت به دوره کارآموزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۲۴، ۱۲۰-۱۰۸.

مقیمی، م. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.

میرابی، م.، حجازی، ی.، حسینی، س. م. (۱۳۹۱). بررسی ویژگی‌های فردی و خانوادگی زنان روستایی بر انگیزه مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های کشاورزی. فصلنامه مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان، ۱۰(۱)، ۱۶۷-۱۴۹.

نوروزی، ن.، نوروززاده، م.، خبیری، ع.، ضیایی، غ.، حبیبی، م.، پیری، ح.، عربی زنجانی، م.، عاشوری، پ.، شریفی مقدم، م.، سعودی، ح. و متین، ک. (۱۳۸۵). بررسی روند اجرایی طرح ترویجی تسریع انتقال یافته‌ها. معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری.

نومی، س. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر میزان رضایت بهره‌برداران از خدمات شرکت آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی. مورد مطالعه: طرح‌های زودبازده کنار رود آرس. پایان نامه کارشناسی ارشد بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز.

وطن خواه، ن.، عزیزی خالخیلی، ط. و زمانی، غ. (۱۳۹۱). بررسی انگیزه تحصیل دانشجویان رشته‌های کشاورزی (مورد مطالعه: گروه علوم دامی مرکز آموزش عالی بعثت شیراز). چهارمین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران، تهران.

Baldwin, T. T., & Ford, J.K. (1988). transfer of training: a review and direction for future research. *Personnel psychology*, 41, 63105-.

Boitel, C., Farkas, K., Fromm, L., & Hokenstad, M. C. (2009). Learning transfer principles in a comprehensive integration model. *Journal of Teaching in Social Work*, 29(4), 400417-.

Cheng, E. W. L. (2000). Test of the MBA knowledge and skills transfer. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 837852-.

Clark, C., Dobbins, G. H., & Ladd, R. T. (1993). Exploratory field study of training motivation: Influence of involvement. *Group & Organization Management*, 18(3), 292-307.

Ford, K. J., & Quinones, M. A. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*, 45, 511526-.

Holton, E. F. III. (1996). The flawed four level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*. 7(1), 521-.

Holton, E. F. III., Bates, R. A., Bookter, A. I., & Yamkovenko, V. B. (2007). Convergent and divergent validity of the learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 385419-.

Huczynski, A. A., & Lewis, J. W. (2001). An empirical study into the learning transfer process in management training. *The Journal of Management Studies*, 227-240.

Keller, J. M. (1999). Motivational systems. In H. D. Stolovitch, ., & E. J. Keeps (Eds.), *Handbook of human performance technology* (2nd ed., pp. 373-394). San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Khasawneh, S. A. (2004). Construct validation of an Arabic version of the learning transfer sys-

tem inventory for use in Jordan. PhD thesis, The School of Human Resource Education and Workforce Development.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35(4), 828-847.

Moumouni, I. M., & Streiffeler, F. (2010). Understanding the motivation of farmers in financing agricultural research and extension in Benin. *Quarterly Journal of International Agriculture*, 49(1), 47-68.

Obaniyi, K. S., Akangbe, J. A., Matanmi, B. M., & Adesiji, G. B. (2014). Factors motivating incentives of farmers in rice production training programs (A case study of Olam/USAID/ADP/First Bank Program). *Journal of Agricultural Research*, 2(5), 74-81.

Peterson, H. H., Barkley, A., Chacon-Cascante, A., & Kastens, T. L. (2012). The motivation for organic grain farming in the united states: profits, lifestyle, or the environment?. *Journal of Agricultural and Applied Economics*, 44(2), 137-155.

Roe, R. A. (1997). Assumptions and dilemmas in training. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 360-365.

Scott, L. N. (2010). A study on the relationship between ability, motivational and work environmental influences and the degree of transfer of learning of new trainers. PhD thesis, Capella University.

Yamill, S., & McLean, G. N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 195-208.

## Motivation of Participating Farmers and Stockmen in Fars Research Finding Diffusion-Push Projects to Implement Suggested Technologies

P. Ataei<sup>1</sup>, N. Zamani-Miandashti<sup>2</sup>

1- MS.c Graduate, Department of Agricultural Extension & Education, Shiraz University

2- Assistant Professor, Department of Agricultural Extension & Education, Shiraz University

### Abstract

Doubting to apply experts recommendations by farmers is one of the crucial issues in agricultural development. Funds, time and expertise are used to produce research findings and, if farmers don't implement research findings these resources will be wasted. So, it's important to know farmers needs and motivations in this regard. The main goal of this study was to investigate the motivation levels of participating farmers and stockmen in Research Finding Diffusion-Push Projects of Fars agricultural research to apply technologies suggested in these projects. The statistical population of this survey was 143 farmers and stockmen who participated, at least, in one of these projects province. Sample size was estimated 103 participants based on Krejcie and Morgan's Table, to enhance the generalizability of the findings, the sample size was increased to 120. The data were collected through questionnaire. Face validity of the questionnaire was obtained by experts panel and reliability was obtained through a pilot testing. Cronbach's alpha was 0.77. Results revealed that farmers motivations can be categorized in four levels as: wellbeing, identity, hedonistic and idealistic motivations. Also, results showed that wellbeing motivation is the most effective motivation to suggested technologies, and other motivations including identity, hedonistic and idealistic were ranked at lower level.

**Index Terms:** Motivation levels, learning transfer, farmers' motivation, Diffusion-Push project.

**Corresponding Author:** P. Ataei

**Email:** ataeip@yahoo.com

**Received:** 13/2/2014 ; **Accepted:** 25/6/2014