

بررسی ویژگیهای شخصیتی مروجان موفق و ناموفق در استان گیلان

محمد کریم معتمد-دکترای ترویج و عضو هیئت علمی دانشگاه گیلان
 علی قلی حیدری - دکترای ترویج و دبیر کمیته بهره‌وری وزارت جهاد کشاورزی
 ساسان کارجویان - کارشناس ارشد سازمان جهاد کشاورزی گیلان
 محسن مشکبید حقیقی - دانشجوی دکترای مشاوره واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

تحقیق حاضر در سال ۱۳۸۴ در استان گیلان انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل آن دسته از مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان (۷۴ نفر) است که حداقل یک سال سابقه خدمت داشته‌اند. جمع‌آوری اطلاعات با کمک پرسشنامه ارزشیابی مروجان برای تفکیک مروجان موفق از ناموفق و بهره‌گیری از آزمون ارجحیت ادواردز انجام شده است. مبنای پرسشنامه ارزشیابی مروجان، شرح وظایف سازمانی مروجان سازمان کشاورزی و زیربنای نظری آن، گزاره‌های آزمون ادواردز مبتنی بر فهرست نیازهای «مورای» بوده است که نظریه‌ای در روان‌شناسی شخصیت است. براساس دیدگاه این نظریه پرداز، مهم‌ترین نیروهای محرکی شخصیت، نیازها یا انگیزه‌های درونی، محرکهای خارجی، نیروهای عاطفی و ارزشها و عمل متقابل نیازهاست. کلیه مروجان، ابتدا به کمک پرسشنامه ارزشیابی مروجان به دو گروه مروجان موفق و ناموفق تقسیم شدند و به سؤالات آزمون ادواردز پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها برای مقایسه دو گروه مستقل با استفاده از آزمون استیوودنت انجام گرفته است. نتایج نشان داد که با ۹۹ درصد اطمینان ($\alpha = 0/01$) تفاوت معنی داری بین دو گروه مروجان موفق و ناموفق در خصوص ویژگیهای شخصیتی تلاش و پیشرفت، نظم و تربیت، خودمختاری، مهرورزی، تحمل، پرخاشگری و برتری طلبی وجود دارد و میانگین نمره‌های ویژگیهای شخصیتی مروجان موفق نسبت به مروجان ناموفق بیشتر است. همچنین تفاوت دو گروه مروجان در ابعاد شخصیتی تمکین، زبونی، تنوع طلبی، رفتار با دیگران، معاشرت، مهرجویی و خودنمایی در سطح $\alpha = 0/05$ معنی دار نبوده است.

واژه‌های کلیدی: مروجان کشاورزی، ویژگیهای شخصیتی، نظریه مورای، گیلان / استان.

مقدمه

آموزش ثمربخش، مستلزم تفکری نو، به‌کارگیری مدلها، ابزارها و سازوکارهای جدید است. «عباس‌زادگان» معتقد است انتقال فناوری نو و یافته‌های جدید به عرصه‌های تولید، ضرورت و اهمیت امر آموزش را مشخص‌تر کرده است. امروزه آموزش، نوعی سرمایه‌گذاری راهبردی و کلید توسعه است. بدیهی است پذیرش افکار و روشهای جدید، نیازمند تحول فکری خاصی است. مرحله آمادگی، ابراز تمایل، ارزیابی، آزمایش عملی و نهایتاً مرحله اجرا و پذیرش باید اتفاق بیفتد تا انسان، باوری تازه پیدا کند. آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره‌وری و نتایج مترتب بر آن می‌شود (عباس‌زادگان، ۱۳۷۹؛ عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۲). لذا شناخت نیروهای مانع و عوامل مثبت تأثیرگذار بر این فرآیند، اهمیت آموزش را بیش از پیش متجلی می‌سازد. ماهیت «چند تخصصی» بودن نقش مروج کشاورزی با ویژگیهای خاصش او را روشنگر، تحولگر و عامل توسعه مناطق روستایی معرفی کرده است. مروجان با استفاده از شناخت نیروهای حامی و خنثی‌کردن نیروهای مانع، ایده‌های نو را اجرا می‌کنند (معتدل، ۱۳۴۴). به اعتقاد «لیونبرگر» و «گوین» مروجان خوب باید دارای افکار، رفتار و احساس صحیح باشند. باید قدر کشاورزان را بدانند، آنها را درک کنند و مورد احترام قرار دهند، در غیر این صورت اعتبار خود را از دست خواهند داد. پس نگرشها و رفتار مروجان بیش از گفتار آنها مؤثر است (لیونبرگر و گوین، ۱۳۸۴).

برای نمونه اگر مروج یا روشنگری عقده حقارت داشته باشد در برقراری ارتباط با کشاورز مشکل خواهد داشت و اگر حس برتری طلبی داشته باشد آن چنان با روستاییان برخورد خواهد کرد که آنان تصور کنند ارباب دوباره به ده برگشته است. به اعتقاد «رضوانفر» وقتی مروج با ارباب رجوع تفاوت فراوانی داشته باشد، انتظار نمی‌رود که در برقراری ارتباط با ارباب رجوع (کشاورز) موفقیت چندانی کسب کند (رضوانفر، ۱۳۷۳). برای دستیابی به موفقیت

در فعالیتهای ترویجی، مروج باید تا حد زیادی همدلی و هم‌رنگی با کشاورز داشته باشد. پژوهش میدانی با کشاورزان از قومیت‌های مهاجر استرالیا نشان داد مروجانی که با توجه به علاقه شخصی و برقرار کردن رابطه دوستانه با کشاورزان ناحیه غرب سیدنی، اعتماد آنها را جلب و براساس خواست و نیازهای محسوس کشاورزان آنها را راهنمایی کرده بودند، توانستند قسمت اعظمی از مشکلات کشاورزان را حل کنند (خاتون‌آبادی، ۱۳۷۴).

نظر به اینکه موفقیت در هر کاری به شخصیت افراد وابسته است، گروهی از پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا تبعیت رضایت شغلی افراد از نیازها و شخصیت آنان را اثبات کنند. برای نمونه «هالند» معتقد است میزان رضایت شغلی هر فرد به دو عامل بستگی دارد: نخست اینکه چه مقدار و چه میزان از نیازهای وی با اشتغال به شغلی خاص و احراز موفقیت در آن تأمین می‌شود و دوم اینکه چه مقدار و چه میزان از نیازهای او با آن شغل خاص، تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عامل اول و دوم به دست می‌آید، میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند (Holland et al., 1991). «مورای»، نظریه پرداز معروف شخصیت مدعی است مهم‌ترین نیروهای محرک هر فرد، نیازها یا انگیزه‌های درونی، فشارها (محرک‌های خارجی) نیروهای عاطفی و عامل متقابل نیازها و فشارهاست. او معتقد است که این نیروها و عوامل از یکدیگر جدا نیستند. «مورای» نیازهای بیست‌گانه شخصیتی از جمله حقارت و ارضاء، پیروزی، مهرورزی، پرخاشگری، استقلال و خودمختاری، بزرگداشت، خودنمایی، نظم و ترتیب و... را سبب تحرک افراد در اجتماع می‌داند (سیاسی، ۱۳۶۷). «مورای» با چنین دیدگاهی برای اهداف پژوهشی و مشاوره‌ای، پرسشنامه فهرست نیازهای آشکار را تدوین کرد. این پرسشنامه، مبنای ساخت پرسشنامه‌های سنجش شخصیت با اهداف متفاوت از جمله پرسشنامه راهنمایی و مشاوره شغلی قرار گرفت. بر مبنای نظریه او، «ادواردز» در سال ۱۹۵۹ آزمون ارجحیت شخصیت را طراحی کرد و به کمک آن توانست ۱۵ نیاز (تلاش و پیشرفت، تمکین، نظم و ترتیب، خودمختاری، خودنمایی، علاقه به معاشرت، دقت در رفتار دیگران، مهرجویی، برتری طلبی، احساس زبونی، مهرورزی (امداد)، تنوع طلبی، تحمل، تمایل به جنس مخالف و پرخاشگری) را سنجش کند. این آزمون در بخش راهنمایی و مشاوره شغلی و نیز گزینش کارکنان سازمان کاربرد دارد. تسلط یا توفیق در امور، تأیید دیگران، روابط شخصی و اجتماعی، موقعیت اجتماعی یا شخصیتی و تمایل به خدمتگزاری از جمله نیازهایی هستند که از طریق

3. Murray

4. manifest needs

5. Edwards

6. Edwards Personal Preference Schedule (EPPs)

کار برآورده می‌شوند (شفیع آبادی، ۱۳۶۹). بنابراین اگر نیازهای شخصی مروجان منطبق بر نیازهای ارضاشدنی کاری آنان باشد، رضایت شغلی و موفقیت شغلی آنان بیشتر خواهد بود. با توجه به اینکه نیازهای انسان در تحرک و فعالیت او مؤثر است، باید پذیرفت که شغل مروجی در کشاورزی نیز از این امر مستثنی نیست. مروج موفق، نیازمند دارا بودن توانایی، مهارت، استعداد، و شخصیت خاص است. بنابراین انتخاب افراد مناسب برای این حرفه، مستلزم مطالعه فردی و بررسی خصوصیات شخصیتی مروجان موفق و ناموفق است. تحقیق حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا تفاوت معنی داری بین مروجان موفق و ناموفق از لحاظ ویژگیهای شخصیتی (بر اساس نظریه مورای و مقیاسهای آزمون ارجحیت ادواردز) وجود دارد؟ زیرا با مقایسه نهم‌رخ شخصیتی انگیزشی مروج موفق و ناموفق دستیابی به معیارهای شخصیتی خاص در خصوص گزینش و استخدام مناسب مروجان امکان پذیر است.

مواد و روشها

به کمک روش تحقیق علی - رویدادی ویژگیهای شخصیتی مروجان، متغیر مستقل و موفقیت یا عدم موفقیت آنان متغیر وابسته، در نظر گرفته شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان است (۷۴ نفر) که تا سال ۱۳۸۱ حداقل یک سال سابقه خدمت رسمی در پست سازمانی مروجی داشته‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، از پرسشنامه ارزشیابی مروجان و آزمون ارجحیت شخصیت ادواردز استفاده شد.

پرسشنامه ارزشیابی مروجان با هدف تفکیک افراد به دو گروه مروجان موفق و ناموفق شامل ۳۰ سؤال بسته پاسخ بوده که به شکل مقیاس درجه بندی ۵ گزینه‌ای طراحی گردید. پرسشنامه حاوی سؤالاتی درباره خصوصیات ماند صبر، تواضع، آگاهی از اطلاعات مورد نیاز، قدرت بیان، آگاهی از وظایف سازمانی و... است که می‌بایست کارشناسان مافوق مروجان آن را تکمیل کنند.

روایی پرسشنامه، از طریق شواهد وابسته به محتوا بر مبنای شرح وظایف مروج در سازمان ترویج (مندرج در بخشنامه‌های سازمان مرتبط) و اعتبار (پایایی) آن، از طریق آزمون - پس آزمون^۸ بر روی ۱۵ مروج با فاصله زمانی یک هفته‌ای انجام شد. حداکثر ضریب همبستگی حاصل از دو بار اجرای پرسشنامه، به محور تمایل برای دریافت آموزش ضمن خدمت

7. content validity

8. test-retest

($r = 0/89$) و حداقل ضریب همبستگی مربوط به محور انتقال مشکلات روستا به مراجع ذیصلاح ($r = 0/69$) اختصاص داشت. پس از اجرای پرسشنامه ارزشیابی مروجان، همه این افراد بر اساس نمره‌های اکتسابی در دو طبقه مروجان موفق و ناموفق دسته‌بندی شدند. همه افراد با نمره بالاتر از نمره میانگین ارزشیابی کل مروجان، در ردیف مروج موفق و همه افراد با نمره پایین‌تر از نمره میانگین ارزشیابی کل مروجان، در ردیف مروج ناموفق دسته‌بندی شدند. روایی آزمون ارجحیت شخصیتی ادواردز از طریق تحلیل عاملی و ترسیم ماتریس همبستگی درونی بین متغیرها محاسبه شد. ضرایب اعتبار این آزمون از طریق دو نیمه‌کردن برای ۱۵ متغیر محاسبه گردید. این ضرایب در واقع شاخص هماهنگی درون پرسشنامه ادواردز محسوب شدند و محاسبه همبستگی متغیرها با استفاده از فرمول پیشگویی اسپیرمن - براون انجام گرفت.

در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، علاوه بر محاسبه میانگینها، درصد فراوانی و انحراف معیار نمره‌های مروجان موفق و ناموفق، از فرمول استنباطی استیودنت نیز برای مقایسه میانگینهای دو گروه مستقل استفاده شد.

نتایج و بحث

برای درک ابعاد شخصیتی متمایز کننده مروجان موفق و ناموفق، نمره‌های خام دو گروه مروجان در ۱۴ ویژگی شخصیتی سنجش پذیر در آزمون ادواردز با آزمون استیودنت تجزیه و تحلیل شدند. ابعاد شخصیتی مقایسه شده در این پژوهش عبارت بودند از: میل به تلاش و پیشرفت، تمکین، نظم و ترتیب، خودنمایی، خودمختاری، علاقه به معاشرت، دقت در رفتار دیگران، مهرجویی، برتری طلبی، احساس زبونی، مهرورزی (امداد)، تنوع طلبی، تحمل و پرخاشگری.

بر اساس جدولهای ۱ و ۲، و با توجه به میانگین نمره‌های مروجان موفق و ناموفق، ویژگیهای محاسبه شده آنها در دو دسته طبقه‌بندی می‌شوند:

جدول ۱- داده‌های کمی مروجان استان گیلان در زمینه ویژگیهای شخصیتی آزمون ادواردز

ویژگیهای شخصیتی	کل مروجان استان			مروجان موفق			مروجان ناموفق		
	میانگین	حداکثر	حداقل	میانگین	حداکثر	حداقل	میانگین	حداکثر	حداقل
تلاش و پشتکار	۷	۲۲	۵۲/۷۷	۲۱	۲۲	۶۱/۵۳	۸	۲۲	۱۲/۲۲
تسکین	۷	۲۱	۶۳/۸۸	۲۰	۲۱	۶۲/۱۰	۷	۲۱	۱۳/۷۶
نظم و ترتیب	۴	۲۲	۳۷/۲۲	۲۲	۲۲	۵۱/۲۸	۲۳	۲۲	۱۵/۳۶
خودنمایی	۳	۱۶	۳۷/۲۷	۱۶	۳	۸/۵۱	۲	۱۵	۸/۳۶
خودمختاری	۲	۱۷	۶۵/۸۳	۱۷	۲	۶۸/۷۱	۲	۱۶	۹/۰۹
علاقه به معاشرت	۲	۱۸	۹/۳۱	۱۶	۲	۶۸/۷۱	۳	۱۸	۹/۲۸
دقت در رفتار دیگران	۴	۲۳	۶۸/۶۱	۲۳	۷	۶۶/۱۵	۴	۲۲	۱۲/۳۹
مهرجویی	۲	۱۹	۵۲/۷۷	۱۹	۲	۶۱/۰۲	۲	۱۹	۱۲/۱۵
برتری طلبی	۵	۲۱	۵۱/۳۸	۲۱	۵	۳۸/۲۲	۸	۲۱	۱۴/۵۷
زبونی	۲	۲۱	۱۳/۱۲	۲۱	۲	۳۵/۸۹	۶	۲۱	۱۴/۳۳
مهرورزی	۵	۲۲	۲۷/۲۲	۲۱	۹	۶۲/۱۰	۵	۲۲	۱۳/۶۰
تنوع طلبی	۷	۲۱	۵۴/۱۶	۱۹	۷	۶۲/۹۷	۹	۲۱	۱۳/۹۴
تحمل	۱۰	۲۵	۵۵/۵۵	۲۴	۱۳	۷۱/۷۹	۱۰	۲۵	۱۷/۰۹
پرخاشگری	۴	۲۲	۶۸/۶۱	۲۰	۴	۳۰/۷۶	۷	۲۲	۱۳/۹۶

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۲- مقایسه معنی دار بودن تفاوت میانگین نمره‌های مروجان موفق و ناموفق در آزمون شخصیتی ادواردز

ردیف	ویژگیهای شخصیتی	میانگین نمره مروجان موفق	میانگین نمره مروجان ناموفق	T محاسبه شده	T جدول	df	α	رد فرض صفر
۱	تلاش و پشتکار	۱۶/۶۲	۱۴/۲۲	۳/۲۰	۲/۵۸	۶۰	۰/۰۱	بله
۲	تسکین	۱۲/۱۳	۱۳/۷۶	۰/۵۰	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۳	نظم و ترتیب	۱۸/۱۲	۱۵/۳۶	۳/۸۲	۲/۵۸	۶۰	۰/۰۱	بله
۴	خودنمایی	۸/۵۱	۸/۳۶	۰/۱۸	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۵	خودمختاری	۹/۰۹	۶۰/۸۹	۲/۹۰	۲/۵۸	۶۰	۰/۰۱	بله
۶	علاقه به معاشرت	۹/۱۷	۹/۴۸	۰/۲۲	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۷	دقت در رفتار دیگران	۱۳/۹۷	۱۴/۳۹	۰/۴۳	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۸	مهرجویی	۹/۷۶	۱۲/۱۵	۱/۶۵	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۹	برتری طلبی	۱۱/۵۸	۱۴/۵۷	۳/۸۳	۵۸/۲	۶۰	۰/۰۱	بله
۱۰	زبونی	۱۲/۱۰	۱۲/۳۳	۲/۳۹	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۱۱	مهرورزی	۱۵/۱۲	۱۳/۶۰	۳/۱۳	۲/۵۸	۶۰	۰/۰۱	بله
۱۲	تنوع طلبی	۱۳/۹۷	۱۳/۹۴	۰/۰۲	۱/۹۶	۶۰	۰/۰۵	خیر
۱۳	تحمل	۱۹/۲۳	۱۷/۰۹	۶/۱۸	۲/۵۸	۶۰	۰/۰۱	بله
۱۴	پرخاشگری	۱۰/۲۲	۱۳/۹۶	۳/۶۳	۲/۵۸	۶۰	۰/۰۱	بله

(منبع: یافته‌های پژوهش)

۱- دسته اول، ویژگیهای شخصیتی که با ۹۰ درصد اطمینان ($\alpha = 0/01$) تفاوت معنی داری با یکدیگر داشتند: مروجان موفق در این دسته از ویژگیها که شامل تلاش و پیشرفت، نظم و ترتیب، خودمختاری، مهرورزی و تحمل است میانگین نمره‌های بالاتری نسبت به مروجان ناموفق داشتند. ضمن اینکه میانگین نمره‌های آنها در دو ویژگی برتری طلبی و پرخاشگری، پایین تر از میانگین نمره مروجان ناموفق بوده است.

بدین ترتیب، مروجان موفق در هفت بعد شخصیتی تلاش و پیشرفت، نظم و ترتیب، خودمختاری، مهرورزی، تحمل، پرخاشگری و برتری طلبی از مروجان ناموفق متمایز می‌گردند.

نگاهی مجدد به شرح وظایف مروجان، تأکیدی بر ضرورت ویژگیهای فوق و ظهور آن در رفتار آنان است. اعمال وظایفی چون تنظیم برنامه سالیانه، تهیه تقویم کشاورزی، تنظیم شناسنامه ده، ثبت و یادداشت فعالیت روزانه، استفاده صحیح از لوازم اداری و کوشش برای حفظ و نگهداری آن، مستلزم برخورداری از ویژگی شخصیتی نظم و ترتیب است. البته نوع و ماهیت کار کشاورزی در اموری مانند تهیه به موقع خزانه برای تولید محصولات باغی و زراعی، وابسته به زمان است و این امر، ضرورت توجه به ویژگی نظم و ترتیب را بیشتر مشخص می‌کند. کار مستمر و ارتباط دایمی با کشاورزان و آموزش آنان متناسب با شرایط سنی و آگاهی شان، گاه مستلزم ابتکار، نوآوری و اجتناب از روشهای ارتباطی سنتی است. دارا بودن ویژگی شخصیتی خودمختاری، توانایی مروج را برای ابراز وجود و نوآوری و ارائه تفکری واگر افزایش خواهد داد. البته ماهیت کار کشاورزی در بعضی مواقع اتخاذ تصمیمات آبی را بدون مشورت با محققان و کارشناسان ستادی طلب می‌کند که تأثیری انکارناپذیر در حیات اقتصادی و اجتماعی کشاورز دارد. توانایی در اتخاذ تصمیمات سرنوشت ساز، اهمیت ویژگی شخصیتی خودمختاری را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

علاقه مندی و اشتیاق به داشتن تجارب تازه، متنوع، اعتبار، قدر و منزلت شخصی و کسب موقعیت یا مقام مناسب در زندگی، نیاز روانی انسان و نیروی محرکه او در زندگی و اشتغال است که در سایه بروز و ظهور ویژگی روانی میل به تلاش و پیشرفت در انسانها تحقق می‌یابد. در حقیقت، مروجان موفق می‌خواهند در شرایطی باشند که به شکل کاملاً واقعی در ارزیابی دیگران به ویژه روستاییان، شایستگی به دست آورند. ویژگی شخصیتی تلاش و پیشرفت در مروجان موفق، به آنها کمک می‌کند تا در محیط فراگیران، نفوذ کرده و آنها را سازمان دهند. هرگاه مردم به فکر رسیدن به موفقیت باشند، انجام موفقیت آمیز وظایف افزایش می‌یابد. افراد توفیق‌گرا با میل شدید به دنبال آگاهی از نتیجه کار خویش هستند (Janelli, 1997). «هالند» می‌گوید مروجان با میل به پیشرفت بالا، تمامی تلاش و وقت و اندیشه خود را برای

انجام دادن بهتر کارها صرف می‌کنند. آنان بازده و عملکرد بالایی از خود نشان می‌دهند. رضایت شغلی و نیز افزایش بازده و عملکرد افراد، وابسته به ارضای نیازهای آنان در کار است و برآورده شدن نیازهای درونی، زمینه ساز کسب رضایت شغلی و افزایش بازده و عملکرد افراد خواهد بود (Holland et al., 1991). میانگین نمره‌های مروجان ناموفق در بعد برتری طلبی (۱۴/۵۷) به طور معنی داری ($\alpha = 0/01$ و $df = 60$) بالاتر از میانگین نمره‌های مروجان موفق (۱۱/۵۸) در این مقیاس بوده است.

فلسفه ترویج بر این اعتقاد بنا شده است که هرگونه فعالیت آموزشی و ترویجی باید با توجه به نیازها، علایق و آرزوهای روستاییان (فراگیران) صورت پذیرد. روستایی (فراگیر) نیازمند نشان دادن شخصیت خود و ایستادگی در برابر سلطه دیگران است. در چنین وضعیتی وجود احساس زبونی و به دنبال آن تمایل به برتری طلبی، سبب به هم خوردن تعادل روانی مخاطب (روستایی) می‌شود و زمینه را برای برقراری ارتباط نادرست مهبی می‌سازد. «لیونبرگر» و «گوین» معتقدند در صورتی که مروج از روستایی تقدیر نکند و برای او ارزش قائل نشود، باید فکر مروج شدن را از خود دور کند (لیونبرگر و گوین، ۱۳۸۴). به نظر «معتدل» احساس حقارت و زبونی سبب بروز اضطراب به هنگام ارائه مطالب و افزایش احتمال بروز شکست می‌شود. از نظر او طرز تلقی برتری جویانه انتظارات نادرست مروجان تحصیل کرده نسبت به افراد بی سواد، باعث می‌شود تا کشاورزان نتوانند خود را با مروجان تطبیق دهند (معتدل، ۱۳۴۴). به زعم «رضوانفر» وقتی مروج با ارباب رجوع تفاوت فراوانی داشته باشد، انتظار نمی‌رود که در برقراری ارتباط مؤثر با آنها موفقیت چندانی به دست آورد و یک مروج موفق در انجام وظایف خود بایستی تا حد زیادی همدلی و همرنگی با ارباب رجوع خود داشته باشد (رضوانفر، ۱۳۷۳). یادگیری زمانی صورت می‌گیرد که بین آموزشگر و فراگیر رابطه مثبت برقرار شود. نقش آموزشگر ایجاد فضای سالم است. در چنین مدیریتی (مدیریت رابطه شخصی) یادگیری خودبه خود پیشرفت خواهد کرد (راک، ۱۳۸۲). هنگامی که دو گروه مروجان موفق و ناموفق از نظر مهرورزی، تحمل و پرخاشگری با یکدیگر مقایسه شدند، مشخص شد که میانگین نمره‌های مروجان موفق در زمینه تحمل و مهرورزی با ۹۹ درصد اطمینان به مراتب بالاتر از میانگین نمره‌های مروجان ناموفق در همان زمینه‌ها بوده است و برعکس میزان پرخاشگری مروجان ناموفق ۱۳/۹۶ درصد بالاتر از میانگین نمره‌های پرخاشگری مروجان موفق (۱۰/۴۴) بوده است. بدین ترتیب، ابعادی از عوامل تخریب‌کننده روابط انسانی در مروجان ناموفق تشخیص دادنی است. پیش از این نیز «امیرانی» و «ایروانی» در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت آموزشگران بزرگسالان» دریافتند که صفتهای اخلاقی مانند خوش خلقی، بردباری و متانت با ۹۰ درصد اطمینان سبب موفقیت آموزشگران بزرگسالان

می شود (امیرانی و ایروانی، ۱۳۷۳).

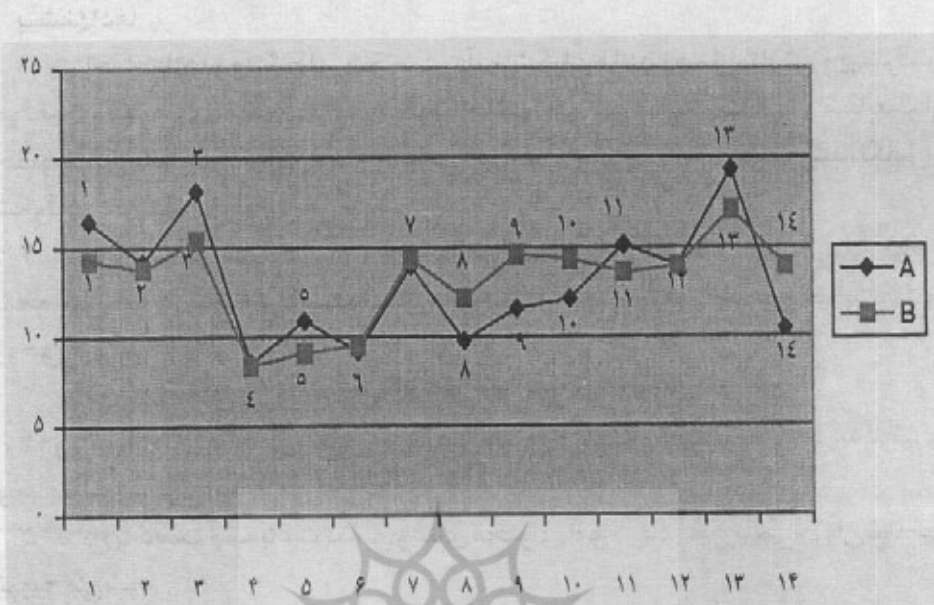
پژوهش میدانی درباره کشاورزان قومیت‌های مهاجر استرالیایی نشان داد که مروج با توجه به علاقه شخصی و برقراری رابطه دوستانه با کشاورزان ناحیه غرب سیدنی، اعتماد آنان را جلب کرده است. در واقع، رمز موفقیت مروجان این منطقه، ایجاد حس همدلی با کشاورزان و فراهم‌سازی زمینه گفتگو بین مروج و کشاورزان بوده است. هر جا رابطه زارغان و مروجان دوستانه و تفاهم‌آمیز و براساس اعتماد و اطمینان متقابل بوده به همان نسبت توفیق مروجان و تأثیر مثبت و نقش سازنده آنها در منطقه آشکارتر بوده است (زمانی پور، ۱۳۸۰).

۲- دسته دوم، ویژگی‌های شخصیتی که با ۹۹ و ۹۵ درصد اطمینان ($\alpha = 0/01$ و $0/05$) تفاوت معنی داری با یکدیگر نشان ندادند: مروجان موفق با مروجان ناموفق در ویژگی‌های شخصیتی تمکین، زبونی، تنوع طلبی، رفتار با دیگران، مهرجویی، خودنمایی و معاشرت تفاوتی با یکدیگر ندارند.

مروج ناموفق (ب)	مروج موفق (ا)	
۱۴/۲۴	۱۶/۴۲	۱- تلاش و پیشرفت
۱۳/۷۶	۱۴/۱۳	۲- تمکین
۱۵/۳۶	۱۸/۱۲	۳- نظم و ترتیب
۸/۳۶	۸/۵۱	۴- خودنمایی
۹/۰۹	۱۰/۸۹	۵- خودمختاری
۹/۴۸	۹/۱۷	۶- علاقه به معاشرت
۱۴/۳۹	۱۳/۹۷	۷- دقت در رفتار با دیگران
۱۲/۱۵	۹/۷۶	۸- مهرجویی
۱۴/۵۷	۱۱/۵۸	۹- برتری طلبی
۱۴/۳۳	۱۲/۱۰	۱۰- احساس زبونی
۱۳/۶۰	۱۵/۱۲	۱۱- مهرورزی
۱۳/۹۴	۱۳/۹۷	۱۲- تنوع طلبی
۱۷/۰۹	۱۹/۳۳	۱۳- تحمل
۱۳/۹۶	۱۰/۴۴	۱۴- پرخانگری

(منبع: یافته‌های پژوهش)

نمودار ۱- نیمرخ روانی یک مروج موفق (با ذکر نمره میانگین مروجان موفق استان گیلان)



(منبع: یافته‌های پژوهش)

نمودار ۲- مقایسه دو گروه مروجان در مقیاس آزمون ادواردز

بی‌شک مروج در هر لحظه حضور خود در روستا، ملزم به برقراری ارتباط دایمی، صادقانه و بی‌ریا با روستاییان است. شغل مروجی ماهیتی معاشرتی و برخوردی صمیمانه و عاری از تزویر و ریا را طلب می‌کند. وجود صفاتی چون مهرجویی، معاشرت و عدم احساس حقارت و زبونی، باعث می‌شود که مروجان در رفتار با گروههای هدف خود، تأمل و دقت بالایی به کار برند، و با رفتاری معقول و حساب شده فضای اعتماد و اطمینان را برای جلب توجه و رضایت افراد فراهم سازند. مروج آراسته به این ویژگیها، احتمال موفقیت خود را افزایش می‌دهد. در جمع بندی کلی، می‌توان گفت در حالی که مروجان موفق ویژگیهای شخصیتی بارز تلاش و پیشرفت، نظم و ترتیب، خودمختاری و تحمل را دارند، مروجان ناموفق خصوصیات شخصیتی برتری طلبی و پرخاشگری را نشان می‌دهند. نمودار ۱ نیمرخ روانی مروجان موفق و نمودار ۲ تصویری از مقایسه ویژگیهای شخصیتی مروجان موفق و ناموفق را نشان می‌دهد.

پیشنهادها

- ۱- شناخت نیازها و ویژگیهای شخصیتی آموزشگران مانند تحمل، تلاش و پیشرفت، موفقیت، مهرورزی، نظم و ترتیب، خودمختاری، تلاش در تقویت آنها و ممانعت از خصوصیات مانندی پر خاشگری و برتری طلبی (بر اساس آزمون ادواردز)، سبب رشد، تکامل و شکوفایی فعالیتهای ترویجی می‌گردد.
- ۲- مروجان شاغل می‌توانند با مراجعه به مراکز معتبر با آگاه شدن از ویژگیهای خاص شخصیتی خود در شکوفایی استعدادها بالقوه و نهایتاً بهبود کیفیت شغلی و رضایت مندی روحی و روانی خود اقدام کنند.
- ۳- نتایج این تحقیق می‌تواند در ایجاد انگیزه در مروجان شاغل به کار آید.
- ۴- ویژگیهایی مانند تحمل، تلاش، موفقیت، مهرورزی، نظم و ترتیب و... باید در به‌کارگیری و جذب آموزشگران جدید مورد توجه قرار گیرد.
- ۵- نتایج به دست آمده باعث تکامل و غنای محتوای آموزشهای غیررسمی و روان‌شناسی ترویج می‌شود.

منابع

- ۱- امیرانی، م. ه. و ایروانی، ه. (۱۳۷۳)، «عوامل مؤثر بر موفقیت آموزشگران بزرگسالان». هفتمین سمینار علمی ترویج کشاورزی کشور. تهران: وزارت کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، دفتر تولید برنامه‌ها و انتشارات فنی.
- ۲- خاتون‌آبادی، س. ا. (۱۳۷۴)، «ریشه‌یابی فلسفی، روان‌شناسی و متدولوژیک در تحولات نگرشی و ساختاری ترویج کشاورزی». هشتمین سمینار علمی ترویج کشاورزی. تبریز: وزارت کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی.
- ۳- راک، ای. سی. (۱۳۸۲)، مدیریت کلاس درس. ترجمه فاطمه کریمی، رشت: دانشگاه گیلان.
- ۴- رضوانفر، ا. (۱۳۷۳)، «عوامل مؤثر بر افزایش تأثیر ارتباط در ترویج از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی». هفتمین سمینار علمی ترویج کشاورزی کشور. تهران: وزارت کشاورزی، سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی، دفتر تولید برنامه‌ها و انتشارات فنی.
- ۵- زمانی‌پور، ا. (۱۳۸۰)، ترویج کشاورزی در فرایند توسعه. مشهد: دانشگاه فردوسی.
- ۶- سیاسی، ع. ا. (۱۳۶۷)، نظریه‌های شخصیت یا مکاتب روان‌شناسی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ۷- شفیق‌آبادی، ع. ا. (۱۳۶۹)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- ۸- عباس‌زادگان، ع. (۱۳۷۹)، مدیریت برنامه‌ریزی درسی. تهران: بعثت.
- ۹- عباس‌زادگان، ع. و ترک‌زاده، ج. (۱۳۸۲)، نیازسنجی آموزشی در سازمانها. چاپ دوم، تهران: شرکت سهامی نشر.
- ۱۰- لیونبرگر، ه. و گوین، اف. (۱۳۸۴)، انتقال تکنولوژی از محققان به بهره‌برداران کشاورزی. ترجمه محمد چیدری، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۱- معتدل، ع. ا. (۱۳۴۴)، نشر اندیشه‌ها و روشهای نو در روستا. تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی.
- 12- Holland, J.; Johnston, L.; Hughey, J. and Fracis, K.A. (1991), "Some explorations of a theory of careers. A perplcation and some possible extensions". **Journal of Carreer Development**. Vol.18, No.2, pp.91-100.
- 13- Janelli, L. (1997), "Counseling theory and process". **Journal of Vocational Behavior**. Vol.38, No. 5, pp. 120-188.