

## عوامل مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان استان کرمانشاه

رویا کرمی\*

استادیار گروه کشاورزی دانشگاه پیام نور تهران

محمد بادسار

استادیار گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲۸

### چکیده

ترویج کشاورزی زمانی می‌تواند نقش مؤثری در توسعه روستایی ایفا نماید که فراتر از انتقال تکنولوژی به توسعه منابع انسانی بپردازد و مروجانی می‌توانند این کارکرد ترویج کشاورزی را محقق نمایند که در جامعه روستایی نقش رهبری را ایفا نمایند. بنابراین این مطالعه با هدف بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان در استان کرمانشاه اجرا شده است. عوامل مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری بر اساس تئوری شناخت اجتماعی بندورا و مدل انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری فارمر مشتمل بر عوامل زمینه‌ای، فردی و محیطی شناسایی گردید. این مطالعه کمی به روش پیمایش با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده و جامعه هدف تحقیق کلیه مروجان استان کرمانشاه (N=۱۵۰) می‌باشند که در یک مطالعه موردی شرکت نموده‌اند. نتایج مطالعه حاکی از آن است که عوامل زمینه‌ای ۱۴ درصد، عوامل فردی ۴۹ درصد و عوامل محیطی ۱۲ درصد از تغییرات انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری را تبیین نموده‌اند. بنابراین در این مقاله ضمن معرفی متغیرهای تبیین کننده هر عامل و بررسی معنی‌داری رابطه متغیرها با متغیروابسته مطالعه، پیشنهادهای مرتبط برای ارتقای انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان ارائه می‌گردد.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزه اکتساب نقش رهبری، عوامل زمینه‌ای، عوامل محیطی، عوامل فردی، مروج

## مقدمه

مروج فردی است که شغلش هدایت مخاطبان است که به گفته Khalil et al. (2008) باید فراتر از یک مشوق فنی، بلکه به عنوان یک رهبر توسعه منابع انسانی ایفای نقش نماید. فلسفه ترویج نیز مبین این موضوع است که نقش مروج تشویق مخاطبان در راستای توسعه فردی و اجتماعی با استفاده از رویکردهای دموکراتیک است. (Chauhan, 2007) تعریف نقش مروج، بسیار نزدیک به تعریف رهبری است که به عنوان فرایند اثرگذاری یک فرد بر گروهی از افراد جامعه برای رسیدن به یک هدف با روش دموکراتیک تعریف می‌شود (Northouse, 2007). حال که مروج به عنوان فردی با نقش رهبری معرفی شد باید اضافه نمود که نقش رهبری مروج نه برگرفته از مقام و موقعیت که محصول پذیرش گروه مخاطب است. همچنین باید اذعان داشت که این نقش مخصوصا در سال‌های آتی که انتظار می‌رود ترویج بیش از پیش به عنوان کارگزار توسعه روستایی از انتقال صرف تکنولوژی به سوی توسعه منابع انسانی جهت گیری کند (Karami & Maimunah, 2007) از اهمیت دو چندان بر خوردار است و یکی از مهم ترین مسایل در این زمینه توجه به انگیزه مروجان برای اکتساب نقش رهبری است.

تئوری‌های مختلف سعی بر تعریف انگیزش و شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش داشته اند. در باب تعریف انگیزش، تئوری‌هایی مانند تئوری کسب موقعیت<sup>۱</sup> بر تمایل افراد برای کسب موقعیت تمرکز نموده و تئوری انگیزه اکتساب مک کلند<sup>۲</sup> بر تمایل و مهارت در انجام یک وظیفه چالش انگیز اما قابل

دستیابی تأکید نموده‌اند. در حالی که تئوری Farmer (1985; 1997) انگیزه پیشرفت و اکتساب یک نقش را مبتنی بر تمایل به کسب و پیشرفت در نقش، تبحر در انجام و اجرای آن نقش و برجستگی و اهمیت نقش در زندگی فرد تعریف می‌کند. مطالعه حاضر نیز انگیزه پیشرفت در نقش رهبری مروجان را با استفاده از تئوری فارمر با ابعاد سه‌گانه تمایل، تبحر و برجستگی تعریف و اندازه‌گیری می‌نماید. در نگاهی دیگر تئوری‌های انگیزش را می‌توان به دو دسته عمده تئوری‌های محتوایی و فرآیندی تقسیم نمود، در حالی که تئوری‌های محتوایی مانند مزلو<sup>۳</sup> و آلدرفر<sup>۴</sup> بر تبیین نیازهای درونی تأکید دارند، تئوری‌های فرآیندی با تأکید بر فرآیندها بیشتر محصول عصر طلایی تئوری‌های انگیزش (۱۹۷۰ - ۱۹۶۰) بوده و سعی بر شناخت دلایل رفتارهای انگیزنده یا غیر انگیزنده فردی دارند. (Oberhauser et al., 2004) از جمله تئوری‌های فرآیندی به تئوری انتظار وروم<sup>۵</sup> اشاره نموده که انگیزه‌های پیشرفت و اکتساب را از دریچه باورها، پاداش‌ها و عملکرد نگاه کرده و انگیزش را تحت تأثیر عوامل فردی می‌داند (Steers et al., 2004). اما یکی از تئوری‌های جامع که علاوه بر عوامل فردی به عوامل محیطی نیز توجه نموده تئوری شناختی بندورا است. تئوری بندورا با تمرکز بر فرایند فکری مؤثر بر رفتار فردی، عوامل فردی و محیطی را با رابطه ای دوجانبه به عنوان عوامل مؤثر بر رفتار افراد مشتمل بر رفتارهای انگیزنده و غیر انگیزنده معرفی می‌نماید (Bandura, 1999). البته نقدی که بر تئوری بندورا وارد شده این است که: اگرچه رفتار افراد بر گرفته از

3. Maslow

4. Alderfer

5. Vroom's Expectancy Theory

1. Status Attainment Theory

2. McClelland Theory of Achievement Motivation

ویژگی‌های فردی و باور آن‌ها از محیط است اما این فرد دارای پیشینه‌ای است که در شکل‌گیری ویژگی‌های فردی او نقش آفریده و حتی باور او از محیط پیرامونش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Karami & Maimunah, 2007). در پاسخ به این نقد بر گرفته از مدل Farmer (1985; 1997) عوامل زمینه‌ای نیز از جمله عوامل مؤثر بر انگیزه‌های پیشرفت و اکتساب نقش رهبری در نظر گرفته شده است. مطالعه حاضر نیز با توجه به تئوری بندورا و تئوری فارمر به عنوان چهارچوب تئوریک که مذکور رفت، سه عامل را به عنوان عوامل مؤثر بر انگیزه‌های پیشرفت و اکتساب نقش رهبری شناسایی نموده که شرح آنها در ذیل ارائه می‌گردد:

عوامل زمینه‌ای: انگیزه افراد برای هر رفتار تحت تأثیر عوامل متعددی است که از این جمله می‌توان به ابعاد اولیه تفاوت‌های فردی با ویژگی تغییر ناپذیری یا تغییر پذیری بسیار سخت اشاره نمود که در این مطالعه تحت عنوان عوامل زمینه‌ای نام برده می‌شود (Powell & Graves, 2003). در واقع Bandura (2006) نیز می‌گوید افراد دارای توانایی ایجاد سمبل هستند که طی آن برای تصاویر مغزی، معانی در نظرمی‌گیرند و این معانی راهنمای رفتارهای آتی فرد می‌شوند. چنین تفسیر می‌شود که عوامل زمینه‌ای بسیار نزدیک به همان تصاویر مغزی افراد می‌باشند که طی فرآیندهای مغزی به آن‌ها معناهایی اختصاص می‌یابد. عوامل زمینه‌ای که در این تحقیق مورد نظر قرار گرفته‌اند عبارتند از مرحله شغلی، سابقه کاری و کلیشه‌های رهبری.

مرحله شغلی که بنا بر نظر Super (1980) بر اساس سن افراد تعیین می‌شود شامل مرحله رشد یعنی ۴ تا ۱۳ ساله، مرحله اکتشاف یعنی ۱۴ تا ۲۴ ساله، مرحله سازماندهی ۲۵ تا ۴۴ سالگی و مرحله

نگهداری یعنی ۴۵ تا ۶۵ سالگی و مرحله عقب نشینی از روابط یعنی بالاتر از ۶۵ سال می‌باشد و می‌تواند اثرات زیادی بر رفتار انگیزخته یا غیر برانگیزخته افراد داشته باشد. محققان بر این باورند که شاغلان امروز به دلایل مختلف مسن شده‌اند (Kanfer, 2004) و سن به شیوه‌های گوناگون بر انگیزه اثرگذار است (Ottino, 2009). در حقیقت انگیزه برای انجام هر رفتار متشکل از تمایل به انجام رفتار، تبحر در انجام و برجستگی رفتار در زندگی فرد است که تمایل و تبحر در مراحل رشد و اکتشاف شکل گرفته و در مرحله سازماندهی و نگهداری تحت تأثیر شرایط محیطی می‌تواند تغییر کند (London & Noe, 1997). بنا به مطالعات Greller (2000) شاغلان مسن رفتاری غیر انگیزخته دارند. البته تحقیق Sadighi (2006) در رابطه با مروجان چنین تفاوتی را در رابطه سن و انگیزش پیدا نکرد.

سابقه کاری متغیردیگر از عوامل زمینه‌ای است. رفتار فرد بر اساس تجربه‌ای که در محیط کارش در هنگام طی مراحل کار بدست می‌آورد شکل می‌گیرد و این رفتارها به عنوان ذخایر اطلاعاتی نگهداری شده و راهنمای رفتارهای بعدی او می‌شوند. در این فرآیند هر فردی میزان تفکر، رفتار، و حتی انگیزه خود را تخمین زده و کفایت آن را تعیین می‌کند. Mills et al. (2007) و Bandur (2000) نیز به اهمیت تجارب کاری در تعیین انگیزه افراد برای انجام رفتارهای شغلی می‌پردازند که این موضوع در مطالعه Dorsen et al. (2006) نیز مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاکی از اثر مثبت سابقه کاری بر تمایلات شغلی بوده است.

کلیشه‌های رهبری متغیر دیگری از عوامل زمینه‌ای است. کلیشه به مجموعه‌ای از باورها پیرامون ویژگی‌های یک گروه از مردم است. بنابراین

نشان داده که افراد دارای عزت نفس بالا دارای تعهد بیشتری به سازمان ترویج، مدیران ترویج و حتی گروه‌های کاری خود می‌باشند. مطالعه Farmer (1997; 1985) نیز حاکی از اثر مثبت عزت نفس بر انگیزه‌های اکتساب شغلی است.

ارزش‌هایی که افراد برای اکتساب یک رفتار مانند پیشرفت در نقش رهبری دارند نیز از جمله عوامل فردی است که به احساسات و اهداف افراد برمی‌گردد (Ryan & Deci, 2000). در رابطه با اکتساب نقش رهبری ارزش‌ها می‌توانند به دو دسته: ارزش‌های هدفمند و ارزش‌های مشروط تقسیم شوند. ارزش‌های هدفمند به ارزش‌های گروهی اشاره دارد که اکتساب نقش را برای رسیدن به هدفی می‌خواهند و این هدف می‌تواند بیرونی (مانند شناخته شدن، ترفیع، ارتقا، پاداش) و یا درونی (مانند لذت بردن از رسیدن به نقش تنها به خاطر اهمیت خود نقش و توجه به روابط انسانی یا احساس انجام کاری مهم و ارزشمند) باشد (Oberhauser *et al.*, 2004). ارزش‌های مشروط به ارزش‌های گروهی دیگر اشاره دارد که اکتساب نقش را تنها زمانی ارزشمند می‌دانند که اکتساب و پیشرفت در این نقش در تعادل کار و زندگی آنها خللی وارد نکند، البته باید اذعان نمود که هر فردی می‌تواند هر دو دسته از ارزش‌ها را با نسبت‌های متفاوت داشته باشد (Powell & Graves, 2003). همراه با توانایی‌های شناختی که مذکور رفت داشتن انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری نیازمند دارا بودن مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم است همان گونه که (Boyd 2004) این صلاحیت‌ها را عامل عملکرد برتر می‌داند. صلاحیت‌های رهبری یکی از صلاحیت‌های پایه مروجان است که مشتمل بر مدیریت شغل، ساختن تیم، تفکر روشن و ارتباط موفق با دیگران است. مدیریت شغل مبتنی بر مدیریت زمان، هدف گذاری،

کلیشه‌های رهبری باورهایی را که پیرامون رهبران وجود دارد بازگو می‌کند که برای نمونه کلیشه جاری دنیا، رهبران را مردانی با ویژگی‌های مردانه معرفی می‌کند. این کلیشه حامی مردان و افراد با ویژگی‌های مردانه در اکتساب نقش رهبری است (Powell *et al.*, 2002). اگر چنین کلیشه‌ای باور شود زنان و حتی مردان با ویژگی‌های رابطه مدار در موقعیت بی‌شانسی برای رهبر شدن قرار می‌گیرند و انگیزه‌ای برای اکتساب و پیشرفت در نقش رهبری نخواهند داشت (Connerley & Mecham, 2008).

عوامل فردی: عوامل فردی برعقاید، باورها، توانایی‌ها و حتی احساسات فرد اشاره دارد که در یک فرآیند شناختی شکل گرفته و بر انتظارات فرد برای عملکرد آینده اش اثرگذار است (Bandura, 1999). متغیرهای این عامل ابعاد ثانویه تفاوت‌های فردی هستند که در طول عمر فرد بدست آمده، تغییر و تکامل می‌یابند و متفاوت از ابعاد اولیه توسط فرد قابل کنترل می‌باشند (Powell & Graves, 2003). از جمله متغیرهای عوامل فردی بندورا بر خودکارآمدی تأکید زیادی دارد که بر باور فرد از توانایی هایش برای انجام کارآمد یک وظیفه اشاره دارد (Bandura, 2006). مطالعات زیادی بر رابطه خودکارآمدی و انگیزش اشاره داشته اند مانند پژوهش (Efizah *et al.*, 2009) علاوه بر خودکارآمدی، عزت نفس از دیگر متغیرهای عوامل فردی است که می‌تواند بر انگیزه فرد برای اکتساب و پیشرفت یک فرد در یک نقش مانند نقش رهبری اثرگذار باشد. عزت نفس با تعریف قضاوت فرد از ارزش‌های خود (Bandura, 2006) در مطالعه (Ladebo *et al.*, 2008) در سازمان ترویج ایالت اوگان ۱ کشور نیجریه بکارگرفته شده و نتایج

شغل دارد، اینکه تا چه حد یک سازمان و مدیران آن در حمایت از خانواده شاغلان کوشا هستند، اشاره به حمایت‌هایی مانند انعطاف پذیری زمانی شغل، فراهم آوردن تسهیلاتی مانند خانه سازمانی و مهد کودک و غیره دارد (Lapierre et al., 2008). این حمایت‌ها مخصوصاً برای افرادی که دارای ارزش‌های مشروط برای اکتساب یک نقش می‌باشند بسیار قابل توجه است و محققان غالباً این افراد را خانم‌ها یا افرادی با ویژگی‌های زنانه معرفی می‌کنند که اولویت را به تعادل بین کار و زندگی می‌دهند (Ogden et al., 2006). بطور کلی حمایت‌های سازمانی می‌تواند سبب ایجاد حس مسئولیت برای پاسخگویی به حمایت‌های سازمان از طریق تلاش بیشتر برای دستیابی به اهداف سازمان و در نتیجه افزایش تعهد و انگیزه‌ای شغلی شود (Lapierre et al., 2008). حمایت مدیر بلاواسطه نیز علاوه بر ایجاد احساس تعلق خاطر به سازمان سبب می‌شود که روابط فراتر از روابط رسمی رفته و پس از مدتی ارتباطات را تقویت نموده (Hochwarter et al., 2003) و به تبع آن انگیزش را به دنبال داشته باشد.

فرد با تجربه‌ای که برای افراد تازه کار به عنوان یک نمونه عمل کرده، بازخورد می‌دهد، حمایت و راهنمایی می‌کند، یک الگوی شغلی<sup>۱</sup> است که در این مطالعه به عنوان یکی دیگر از متغیرهای محیطی مورد بحث قرار می‌گیرد. در واقع الگوی شغلی علاوه بر آموزش و راهنمایی در زمینه شغلی از لحاظ روانی نیز در شرایط سخت کاری حامی و پشتیبان پیرو<sup>۲</sup> خود است (Day & Allen, 2004). الگوی شغلی در آن واحد روش‌های فکر کردن و رفتار کردن را به پیرو می‌آموزد که این آموخته‌ها به عنوان داده‌های خام در

برنامه ریزی و زمانبندی فعالیت‌ها است. ساختن تیم از طریق آموزش و هدایت مردم، ارزیابی عملکرد و رفتار مردم و دادن مشاوره‌های لازم تعریف می‌شود. تفکر روشن بر اساس شناسایی و حل مشکلات، تصمیم‌گیری، ریسک‌پذیری تفسیر می‌شود. ارتباط موفق نیازمند مهارت‌های خوب شنیدن، دادن اطلاعات روشن و گرفتن اطلاعات بدون سوگیری است (Scheer et al., 2006).

عوامل محیطی: (Bandura (2001 می‌نویسد رفتار انسان علاوه بر عوامل فردی، تحت تأثیر و حتی کنترل محیط شکل گرفته و تقویت و تضعیف می‌شود. عوامل محیطی که می‌تواند به اکتساب یک نقش شغلی مرتبط باشد بیشتر برمی‌گردد به حمایت‌های سازمان و مدیر بلاواسطه (به عنوان عامل آن سازمان)، که در کنار آن برخورداری از الگوی شغلی می‌تواند راهگشایی توسعه‌ای بر انگیزش افراد در این راستا باشد. حمایت‌های سازمان بر اساس نظر کارکنان از میزان نگرانی سازمان در رابطه با رفاه آن‌ها تعیین می‌شود (Chow et al., 2006; Ferris et al., 2009). رفاه شاغل زمانی فراهم می‌گردد که علاوه بر رفاه مادی، رفاه معنوی او هم فراهم گردد. به دیگر سخن حمایت‌های سازمانی و حتی حمایت‌های مدیران بلاواسطه می‌تواند از طریق حمایت‌های کاری و حمایت‌های غیر کاری تعریف شود. حمایت‌های کاری بر فراهم آوردن فرصت برای خلاقیت، تصمیم‌سازی، فراهم آوردن بازخوردهای شغلی و تقویت عملکردهای مثبت، فرصتهایی برای کنترل بر فراز شغل، هدف‌گذاری شغلی، روشن‌سازی ساختارها و فرآیندهای سازمانی، تشویق حرفه‌ای شدن، شایسته‌سالاری، هموار بودن فرصت‌های شناخته شدن (London & Noe (1997 دلالت دارد. حمایت غیر کاری ریشه در تمایل برای تعادل در امور خانوادگی و

1. Mentor

2. Mentee

شهرستان‌های تابعه توزیع گردید که ۱۱۶ پرسشنامه عودت گردید (با نرخ بازگشت معادل ۷۷ درصد) و از این تعداد ۱۰۳ پرسشنامه مورد بهره برداری قرار گرفت. پرسشنامه به عنوان ابزار این تحقیق مشتمل بر چهار بخش برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق بود؛ انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری به عنوان متغیر وابسته تحقیق از طریق متغیرهای، تمایل (شش سؤال برگرفته از تحقیقات Hensley, 2002؛ Cannon, 2004؛ Leal, 2006)، تبصر (هشت سؤال در مطالعات Farmer (1985)؛ Leal, 2006) و برجستگی (۵ پرسش از مطالعه Farmer, 1997) مورد سنجش قرار گرفته است. عوامل زمینه‌ای مشتمل بر سه متغیر شامل؛ سن، تجربه کاری که بصورت نسبی اندازه‌گیری گردیدند و کلیشه‌های رهبری که برای اندازه‌گیری آن از ۶ گویه ابزار Hensley, 2002 با برخی اصلاحات استفاده گردید. اندازه‌گیری عوامل فردی مشتمل بر چهار متغیر؛ خود کارآمدی (۱۰ گویه برگرفته از مطالعه Burke, 2005). عزت نفس (۱۰ گویه طراحی شده توسط Rosenberg, 1965 که در مطالعات جدیدی مانند Ladebo *et al.* (2008) در جامعه مروجان با پایایی ۰/۷۲ بکارگرفته شده است). ارزش‌های اکتساب و پیشرفت در یک نقش بر اساس دو بعد ارزش‌های هدفمند (Amabile *et al.*, 1994) و ارزش‌های مشروط (بر اساس مرور منابع) و صلاحیت‌های رهبری شامل ۱۱ گویه مطالعه (2002) Burke اندازه‌گیری گردیده است. اندازه‌گیری عوامل محیطی مبتنی بر سه متغیر؛ الگوی شغلی که در برگیرنده دو کارکرد کاری و روانی است با ۲۱ گویه بررسی گردید، همچنین حمایت‌های سازمانی بر مبنای سؤالات مطالعه Hochwarter *et al.* (2003) که شامل ۸ سؤال با پایایی ۰/۹۲ بوده و حمایت‌های مدیر

یک فرایند شناختی به تجارب شغلی بدل می‌شوند، تجاربی که همراه با انگیزه‌های مثبت است Bandura (2000). استروز داشتن الگوی شغلی را همواره با نتایج مثبت برای فرد الگو، فرد پیرو و حتی سازمان همراه می‌یابد (Strouse *et al.*, 2005). این در حالی است که مطالعه Ottino (2009) نشان می‌دهد که نداشتن الگو یکی از موانع عمده زنانی است که علاقمند به دستیابی به کسب نقش رهبری می‌باشند.

### اهداف تحقیق

این تحقیق با هدف کلی عوامل مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان استان کرمانشاه انجام گردید. اهداف تخصصی این تحقیق شامل بررسی عوامل زمینه‌ای مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان استان کرمانشاه؛ بررسی عوامل فردی مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان استان کرمانشاه؛ و بررسی عوامل فردی مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان استان کرمانشاه، می‌باشند.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر دارای رهیافت کمی و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی به شمار می‌رود که به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته است. جامعه آماری تحقیق مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به تعداد ۱۵۰ نفر می‌باشند، با تعریف مروجان به عنوان افرادی که در ارتباط با کشاورزان و مشغول ایفای نقش رهبری و هدایت مخاطبان می‌باشند. نظر به تعداد جامعه آماری در این تحقیق از روش سرشماری استفاده شده است. در مجموع ۱۵۰ پرسشنامه بین مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه شامل شهرستان کرمانشاه و

توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای مختلف شامل انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری، عوامل فردی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی به شرح ذیل بوده است. به منظور تفسیر مناسب تر نتایج توصیفی، میانگین جمع جبری سؤال‌های مربوط به هر متغیر به عنوان مقدار آن متغیر محاسبه شده است. لازم به ذکر است همه متغیرها از طریق سؤال‌های با طیف لیکرت پنج سطحی (کاملاً موافقم ۵ تا کاملاً مخالفم ۱) اندازه‌گیری شده اند. بر این اساس با توجه به محاسبه میانگین جمع جبری سؤال‌ها حداقل و حداکثر نمره دامنه ای بین ۱ تا ۵ خواهد بود و بر اساس میانگین مجموع نمره، پاسخ‌ها در سه طبقه پایین (۱-۲/۳۳۹)، متوسط (۲/۳۳۴-۳/۶۶۹)، و بالا (۳/۶۶۷-۵) دسته‌بندی شده‌اند.

### انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری

نتایج توزیع فراوانی انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری در میان مروجان سازمان جهاد کشاورزی کرمانشاه همانگونه که در جدول ۱ آمده است نشان می‌دهد که ۴۴/۷ درصد از کارشناسان انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری خود را در سطح متوسط، ۳۹ درصد در سطح بالا و تنها ۱۶/۳ درصد در سطح پایین ارزیابی کرده‌اند.

بلاواسط نیز با استفاده از ۸ سؤال مطالعه (Xu (2007) اندازه‌گیری گردید.

با توجه به اینکه سؤالات پرسشنامه از منابع لاتین گرفته شده بود ابتدا فرآیند ترجمه برگشتی انجام گرفت و سپس پرسشنامه تهیه شده برای بررسی روایی در اختیار متخصصان موضوعی قرارگرفت و به منظور بررسی پایایی پیش آزمون در بین مروجانی خارج از استان کرمانشاه انجام گردید. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده و مقدار آن برای متغیرهای تحقیق بین ۰/۷ و ۰/۹ بود که ضرایب پایایی به دست آمده در سطح قابل قبول تا خیلی خوب می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS برای تحلیل یافته‌های توصیفی و Amos برای ارائه یافته‌های استنباطی در قالب سه مدل تحلیل مسیر استفاده شده است.

### یافته‌ها

یافته‌های این تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

### یافته‌های توصیفی

پاسخگویان این تحقیق مشتمل بر مروجان کشاورزی استان کرمانشاه می‌باشد که شامل ۶۹ نفر مرد (۶۷درصد) ۳۴ نفر زن (۳۳درصد) می‌باشند.

جدول ۱ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب دیدگاه آنان در خصوص انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری

سطح	فراوانی	درصد
پایین	۱۷	۱۶/۳
متوسط	۴۶	۴۴/۷
بالا	۴۰	۳۹
جمع	۱۰۳	۱۰۰

### عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای مشتمل بر سه متغیر مرحله شغلی، سابقه کاری و کلیشه‌های رهبری به شرح زیر توصیف می‌گردد. مرحله شغلی (سن): نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تنها ۳/۹ درصد از پاسخگویان در مرحله شغلی اکتشاف می‌باشند که می‌تواند برگرفته از شرایط سنی برای استخدام باشد. همچنین کمی بیش از نیمی از پاسخگویان در مرحله سازماندهی (۵۶/۳٪) یعنی ۲۵ تا ۴۴ سالگی و ۳۹/۸ درصد در مرحله شغلی نگهداری یعنی ۴۵ تا ۶۵ سالگی می‌باشند. سابقه کاری: بر اساس نتایج بدست آمده در این جدول، میانگین سابقه کار پاسخگویان ۱۵ سال با انحراف معیار ۸/۴ بود. در

ضمن، بر اساس نتایج کمینه سابقه کار ۱ سال و بیشینه آن ۳۰ سال بود. بر اساس طبقه بندی که از کارشناسان بر اساس سنوات خدمت صورت گرفت نشان می‌دهد که ۴۲/۷ درصد از پاسخگویان دارای سابقه خدمتی ۱۰ سال و کمتر و ۱۸/۶ درصد دارای سابقه خدمتی ۲۶ سال و بیشتر بودند.

کلیشه‌های رهبری: همانگونه که در جدول زیر آمده است حدود نیمی از پاسخگویان (۵۴/۴٪) کلیشه‌های رهبری را در حد متوسط باور داشتند و به ترتیب ۲۲/۳ درصد و ۲۳/۳ درصد به ترتیب در حد پایین و بالا به کلیشه‌های رهبری باور داشته‌اند.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان بر اساس عوامل زمینه‌ای

متغیر	فراوانی	درصد
مرحله شغلی		
اکتشاف	۴	۳/۹
سازماندهی	۵۸	۵۶/۳
نگهداری	۴۱	۳۹/۸
سنوات خدمت		
۵ سال و کمتر	۲۳	۲۲/۳
۶-۱۰ سال	۲۱	۲۰/۴
۱۱-۱۵ سال	۱۴	۱۳/۶
۱۶-۲۰ سال	۱۳	۱۲/۶
۲۱-۲۵ سال	۱۳	۱۲/۶
۲۶ و بالاتر	۱۹	۱۸/۴
کلیشه‌های رهبری		
پایین	۲۳	۲۲/۳
متوسط	۵۶	۵۴/۴
بالا	۲۴	۲۳/۳

### عوامل فردی

نتایج توصیفی متغیرهای فردی مندرج در جدول زیر حاکی از آن است که تقریباً نیمی (۵۱/۵٪) از

پاسخگویان خودکارآمدی خود را برای ایفای نقش رهبری در سطح بالا ارزیابی نموده‌اند. لازم به ذکر است که در همین راستا بیش از نیمی از پاسخگویان



متوسط و بالا مورد ارزیابی قرار داده اند. بالغ بر یک سوم از این افراد (۷۲/۸٪) باور داشته اند که صلاحیت‌های لازم برای رهبری را در حد بالایی دارا می‌باشند (جدول ۳).

(۶۴/۱٪) عزت نفس خود را در حد بالایی ارزیابی نموده اند. ۶۵ درصد پاسخگویان ارزش‌های هدفمند را در حد متوسط ارزیابی نموده اند و ۳۹/۸ درصد و ۴۰/۸ درصد به ترتیب ارزش‌های مشروط را در حد

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب دیدگاه آنان در خصوص عوامل فردی

متغیر	پایین		متوسط		بالا	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
خود کارآمدی	-	-	۴۸/۵	۵۳	۵۱/۵	
عزت نفس	۳/۹	۴	۳۲	۶۶	۶۴/۱	
ارزش‌های هدفمند	۹/۷	۱۰	۶۵	۲۶	۲۵/۲	
ارزش‌های مشروط	۱۹/۴	۲۰	۳۹/۸	۴۲	۴۰/۸	
صلاحیت‌های رهبری	۴/۹	۵	۲۲/۳	۷۵	۷۲/۸	

### عوامل محیطی

بالا ارزیابی گردید و بیشتر پاسخگویان (به ترتیب ۹۱/۳٪ و ۹۰/۴٪) حمایت‌های سازمانی و حمایت مدیر بلاواسط را در حد پایین و متوسط ارزیابی نموده اند (جدول ۴).

همان گونه که ذکر آن رفت ویژگی‌های محیطی در قالب متغیرهای الگوی شغلی، حمایت سازمانی و حمایت مدیر بلا واسط بررسی گردید. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که کارکردهای الگوی شغلی توسط بیشتر پاسخگویان (۹۲/۲٪) در حد متوسط و

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب دیدگاه آنان در خصوص عوامل محیطی

متغیر	پایین		متوسط		بالا	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
الگوی شغلی	۷/۸	۸	۴۱/۷	۵۲	۵۰/۵	
حمایت سازمانی	۴۰/۸	۴۲	۵۰/۵	۹	۸/۷	
حمایت مدیر بلا واسط	۳۷/۹	۳۹	۵۱/۵	۱۱	۱۰/۷	

### یافته‌های استنباطی

به منظور بررسی اثر عوامل فردی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، سه مدل تحلیل مسیر برای بررسی اثر جداگانه هر دسته از عوامل انجام گردید.

### عوامل زمینه‌ای

نتایج بررسی اثر عوامل زمینه‌ای بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری همان گونه که در جدول ۵ آمده است، نشان می‌دهد که عوامل زمینه‌ای مانند سن ( $B = -0.041$  و سطح معنی‌داری =  $0.004$ ) دارای اثری

رهبری می‌باشند. بر اساس مقادیر استاندارد رگرسیونی در میان متغیرهای زمینه‌ای، سن با دارا بودن بزرگترین بتا ( $-۰/۶۲۶$ ) دارای بیشترین تأثیر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشد.

منفی و معنی‌دار بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشد، ولی عوامل زمینه‌ای مانند سابقه کاری ( $B=۰/۰۳۲$ ) و سطح معنی‌داری ( $=۰/۰۲۱$ ) و کلیشه‌های رهبری ( $B=۰/۱۵۳$ ) و سطح معنی‌داری ( $=۰/۰۱۴$ ) دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر انگیزه‌های اکتساب نقش

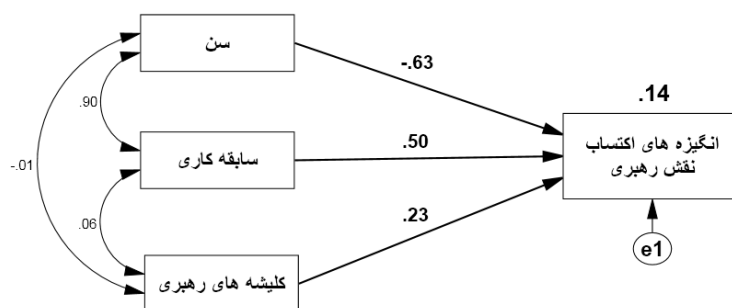
جدول ۵- نتایج تحلیل مسیر اثر عوامل زمینه‌ای بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه

عوامل زمینه‌ای	مقادیر غیراستاندارد (B)	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
مرحله شغلی (سن) (X1)	-۰/۰۴۱	۰/۰۱۴	-۰/۶۲۶	-۲/۸۸۱	۰/۰۰۴	تایید فرضیه
سابقه کاری (X2)	۰/۰۳۲	۰/۰۱۴	۰/۵۰۲	۲/۳۰۶	۰/۰۲۱	تایید فرضیه
کلیشه‌های رهبری (X3)	۰/۱۵۳	۰/۰۶۲	۰/۲۲۷	۲/۴۴۹	۰/۰۱۴	تایید فرضیه

$$Y_1 = -۰/۶۲۶ X_1 + ۰/۵۰۲ X_2 + ۰/۲۲۷ X_3$$

همچنین نتایج نشان می‌دهد که عوامل زمینه‌ای در این مطالعه مجموعاً تبیین‌کننده ۱۴ درصد از واریانس انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشند (شکل ۱).

بر اساس نتایج معادله خط استاندارد اثر عوامل زمینه‌ای بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به شرح زیر می‌باشد:



شکل ۱- مدل تحلیل مسیر اثر عوامل زمینه‌ای بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری بر اساس مقادیر استاندارد

مانند ارزش‌های هدفمند ( $B=۰/۲۲۲$ ) و سطح معنی‌داری ( $=۰/۰۰۱$ )، عزت نفس ( $B=۰/۱۶۷$ ) و سطح معنی‌داری ( $=۰/۰۰۶$ )، خود کارآمدی ( $B=۰/۲۷۴$ ) و سطح معنی‌داری ( $=۰/۰۰۱$ ) و صلاحیت‌های رهبری

### عوامل فردی

نتایج مدل تحلیل مسیر اثر عوامل فردی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری همان گونه که در جدول ۶ آمده است نشان می‌دهد که عوامل فردی

استاندار رگرسیونی در میان متغیرهای فردی ارزش‌های هدفمند و خود کارآمدی با دارا بودن بزرگترین بتاها (۰/۲۷۳ و ۰/۲۸۶) به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشند.

( $B=0/148$  و سطح معنی‌داری =  $0/009$ ) دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشند، در حالیکه اثر ارزش‌های مشروط ( $-0/23$ )  $B=$  و سطح معنی‌داری =  $0/628$ ) بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری معنی‌دار نمی‌باشد. بر اساس مقادیر

جدول ۶- نتایج تحلیل مسیر اثر عوامل فردی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه

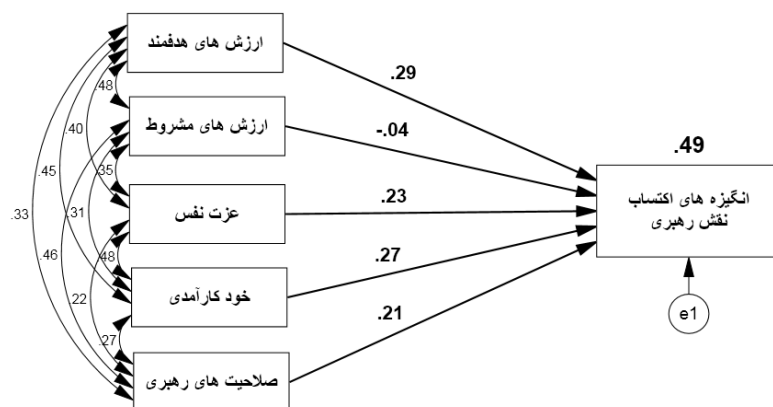
عوامل فردی	مقادیر غیراستاندارد (B)	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
ارزش‌های هدفمند (X <sub>1</sub> )	۰/۲۲۱	۰/۰۶۷	۰/۲۸۶	۳/۲۷۷	۰/۰۰۱	تایید فرضیه
ارزش‌های مشروط (X <sub>۲</sub> )	-۰/۲۳	۰/۰۴۸	-۰/۰۴۲	-۰/۴۸۴	۰/۶۲۸	رد فرضیه
عزت نفس (X <sub>۳</sub> )	۰/۱۶۸	۰/۰۶۱	۰/۲۲۹	۲/۷۴۵	۰/۰۰۶	تایید فرضیه
خود کارآمدی (X <sub>۴</sub> )	۰/۲۷۴	۰/۰۸۵	۰/۲۷۳	۳/۲۱۱	۰/۰۰۱	تایید فرضیه
صلاحیت‌های رهبری (X <sub>۵</sub> )	۰/۱۴۸	۰/۰۵۶	۰/۲۱۲	۲/۶۲۷	۰/۰۰۹	تایید فرضیه

سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به شرح زیر می‌باشد:

بر اساس نتایج، معادله خط استاندارد اثر عوامل فردی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان

$$Y_1 = +0/286 X_1 - 0/042 X_2 + 0/229 X_3 + 0/273 X_4 + 0/212 X_5$$

همچنین نتایج نشان می‌دهد که عوامل فردی در این مطالعه مجموعاً تبیین‌کننده ۴۹٪ از واریانس انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشند (شکل ۲).



شکل ۲- مدل تحلیل مسیر اثر عوامل فردی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری بر اساس مقادیر استاندارد

## عوامل محیطی

رهبری می‌باشد، ولی عوامل محیطی شامل حمایت سازمانی ( $B=0/027$  و سطح معنی‌داری  $=0/721$ ) و حمایت مدیر بلا واسط ( $B=0/104$  و سطح معنی‌داری  $=0/164$ ) دارای اثر معنی‌داری بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری نمی‌باشند.

نتایج بررسی اثر عوامل محیطی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری همان گونه که در جدول ۷ آمده است نشان می‌دهد که عوامل محیطی شامل الگوی شغلی ( $B=0/146$  و سطح معنی‌داری  $=0/013$ ) دارای اثری مثبت و معنی‌دار بر انگیزه‌های اکتساب نقش

جدول ۷- نتایج تحلیل مسیر اثر عوامل محیطی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه

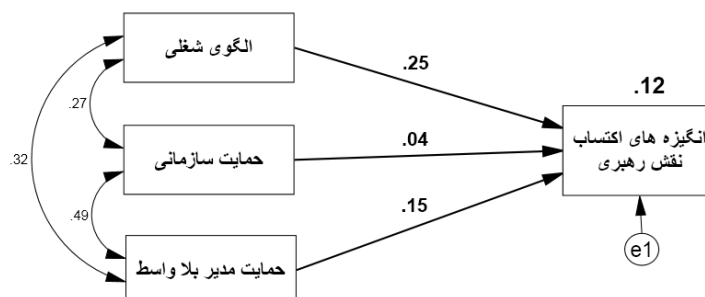
مقدار	مقادیر غیراستاندارد (B)	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
الگوی شغلی ( $X_1$ )	۰/۱۴۶	۰/۰۵۹	۰/۲۴۵	۲/۴۷۴	۰/۰۱۳	تایید فرضیه
حمایت سازمانی ( $X_2$ )	۰/۰۲۷	۰/۰۷۶	۰/۰۳۸	۰/۳۵۷	۰/۷۲۱	رد فرضیه
حمایت مدیر بلا واسط ( $X_3$ )	۰/۱۰۴	۰/۰۷۵	۰/۱۵۲	۱/۳۹۰	۰/۱۶۴	رد فرضیه

مروجان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به شرح زیر می‌باشد:

$$Y_1 = +0/245 X_1 - 0/038 X_2 + 0/152 X_3$$

بر همین اساس معادله خط استاندارد رگرسیونی اثر عوامل محیطی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری

همچنین نتایج نشان می‌دهد که عوامل محیطی در این مطالعه مجموعاً تبیین کننده ۱۲٪ از واریانس انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری می‌باشند (شکل ۳).



شکل ۳- مدل تحلیل مسیر اثر عوامل محیطی بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری بر اساس مقادیر استاندارد

**بحث و نتیجه‌گیری؛ پیشنهادها**

بررسی مدل تحلیل مسیر عوامل زمینه‌ای نشان داد که هر سه متغیر مورد نظر در این عامل شامل مرحله شغلی، سابقه کاری و کلیشه‌های رهبری اثر معنی‌داری بر انگیزش داشته‌اند، بطوری که مرحله شغلی که مبتنی بر سن ارزیابی گردیده با انگیزش رابطه منفی داشته یعنی با افزایش سن میزان انگیزش رکود داشته است که این نتایج با مطالعه (2000) Greller همسو است. بررسی متغیر سابقه کاری نشان می‌دهد که این متغیر اثر مثبت و معنی‌داری بر انگیزش داشته، بدین ترتیب که با افزایش سابقه کاری میزان انگیزه پیشرفت و اکتساب نقش رهبری نیز راه تکامل و پویایی می‌پیماید و این نتایج همسو با مطالعه (Dorsen et al. 2006) است. البته بحثی که در این مجال جالب توجه است رابطه منفی سن با انگیزه و رابطه مثبت سابقه کاری با انگیزه است. مگر نه این است که سابقه کاری همراه با افزایش سن حاصل می‌شود پس چرا این دو متغیر سن و سابقه کار با جهتی معکوس ایفای نقش می‌کنند؟ شاید بتوان چنین تفسیر نمود که در مرحله شغلی سازماندهی که محدوده سنی ۲۵ تا ۴۴ سالگی را دربردارد انگیزه با افزایش سن و سابقه بالا می‌رود، ولی در مرحله نگهداری یعنی سن ۴۵ تا ۶۵ سالگی انگیزه با افزایش سن و سابقه کاهش می‌یابد. بنابراین پیشنهاد می‌شود ضمن فراهم آوردن فرصت‌هایی برای ایفای نقش‌های مؤثر همانند نقش رهبری برای مروجانی که در مرحله شغلی سازماندهی (۲۵ تا ۴۴ سالگی) می‌باشند و نتایج نشان از انگیزه بالای آنها برای اکتساب نقش رهبری داشت، به افراد در مرحله شغلی نگهداری (۴۵ تا ۶۵ سالگی) که نتایج حاکی از سیر نزولی انگیزه آنها بود نیز توجه ویژه مبذول گردد، چرا که این افراد به عنوان پیشکسوتان این حرفه

می‌توانند الگوی شغلی سایرین باشند و کاهش انگیزه آنها علاوه بر از دست دادن یا استفاده محدود از توانایی و تجربه این گروه، اثرات نامطلوبی را نیز بر بدنه پرسنلی سازمان وارد می‌آورد. نتایج تحلیل مسیر حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار کلیشه‌های رهبری با انگیزه اکتساب نقش رهبری است، معنی‌داری این رابطه با مطالعه (Powell et al. 2002) حمایت می‌شود.

البته لازم به توضیح است که معنی‌داری این رابطه نشان از باور داشتن پاسخگویان به کلیشه‌های رهبری و تأثیر آن بر انگیزه آنها است، حال آنکه باید توضیح داد چنین باوری حامی مردان و افراد با ویژگی‌های مردانه در اکتساب نقش رهبری است و برای دیگران مشتمل بر زنان و افراد با ویژگی‌های زنانه غالب نه تنها حامی نیست بلکه بازدارنده نیز می‌باشد. بنابراین توجه به فراهم آوردن فرصت‌هایی برای تغییر و اصلاح این کلیشه‌ها به طوری که محیطی متناسب برای انگیزش کلیه افراد فراهم شود مورد نیاز است، اگرچه که تغییر این کلیشه‌ها بسیار زمان بر است و تنها با آموزش‌هایی در سطح دانش قابل تغییر نیست و نیازمند تغییر نگرش است، اما این سختی‌ها نباید مانع از بکارگیری راهکارهای مناسب همانند جلسات بحث برای ایجاد تغییرات لازم شود.

بررسی نتایج تحلیل اثر عوامل فردی ضمن تبیین درصد قابل توجهی از تغییرات انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری (۴۹٪) نشان داد که خودکارآمدی همسو با مطالعه (Efizah et al. 2009) و عزت نفس همسو با مطالعه (Ladebo et al. 2008) دارای رابطه مثبت و معنی‌داری در تبیین انگیزه‌های اکتساب و پیشرفت در نقش رهبری می‌باشند.

نتایج بررسی رابطه عوامل محیطی با انگیزه‌های اکتساب و پیشرفت در نقش رهبری بیانگر رابطه معنی‌دار تنها یک متغیرالگوی شغلی است و نقش متغیرهای حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های مدیران بلا واسطه معنی‌دار ارزیابی نگردیده است. ایفای نقش معنی‌دار توسط متغیر الگوی شغلی هم راستا با مطالعه Strouse et al. (2005) است در حالی که عدم معنی‌داری متغیرهای حمایت سازمانی و حمایت‌های مدیر بلا واسطه در خلاف جهت تئوری بندورا و حتی مطالعات پیشین است.

تفسیر عدم معنی‌داری رابطه حمایت‌های سازمانی و مدیریتی می‌تواند تا حدودی به تعریف این مطالعه از حمایت مشتمل بر کلیه حمایت‌های کاری و غیر کاری برگردد که گستره وسیعی از حمایت‌ها را شامل می‌شود و شاید تا حدودی نیازمند پیشنهاد به سازمان جهاد کشاورزی کرمانشاه و مدیران محترم آن سازمان در توجه به اهمیت بکارگیری انواع حمایت‌ها و اهرم‌های کاربردی آنها باشد. بازنگری در حمایت‌های سازمان و مدیرانش در دو سطح کاری و غیر کاری می‌تواند درصد واریانس تبیین شده در عوامل محیطی را افزایش داده و راه را برای توسعه انگیزش اکتساب نقش رهبری که هدف و فلسفه ترویج برای دستیابی به توسعه روستایی است هموار نماید.

### منابع و مأخذ

1. Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
2. Bandura A. (1999). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41.
3. Bandura A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of*

همچنین صلاحیت‌های رهبری مطابق با پژوهش Boyd (2004) رابطه مثبت و معنی‌داری با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری داشت. این نتایج می‌تواند گویای این واقعیت باشد پاسخگویان از خود کارآمدی، عزت نفس و تسلط به مهارت‌ها و صلاحیت‌های رهبری برخوردار می‌باشند که بر انگیزه اکتساب نقش رهبری آنها اثر مثبت داشته است. ارزش‌های هدفمند نیز رابطه مثبت و معنی‌داری را با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری نشان داد و بیانگر این واقعیت است که مروجانی که باور دارند اکتساب این نقش آنها را به هدفی می‌رساند انگیزه بالاتری برای اکتساب نقش داشته‌اند. اما نکته دیگر مربوط می‌شود به ارزش‌های مشروط که در مقدمه نیز مورد بحث قرار گرفت و مربوط می‌شود به افرادی که تنها زمانی انگیزه اکتساب و پیشرفت در نقش یا وظیفه‌ای را دارند که تعادل کار و زندگی آنها را برهم نزند (Powell & Graves, 2003).

در این مطالعه ارزش‌های مشروط ارتباط معنی‌داری با انگیزه‌ی اکتساب و پیشرفت در نقش رهبری نداشته و چنین قابل تفسیر است که تصور مروجان با ارزش‌های مشروط بر این است که اکتساب نقش رهبری می‌تواند تعادل کار و زندگی را به نفع وظایف شغلی تغییر داده و سبب محدودیت‌هایی مانند محدودیت زمانی در اداره امور زندگی گردد، پس افراد دارای انگیزه مشروط غالب، انگیزه معنی‌داری برای اکتساب این نقش نشان نداده اند. نتیجه اخیر محققان را به ارایه این پیشنهاد رهنمود می‌سازد که اگر سازمان می‌خواهد انگیزه تمامی نیروهای خود را برای اکتساب نقش رهبری تقویت نماید لازم است حمایت‌هایی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی ارایه نماید تا بتواند این گروه از افراد را نیز انگیزش نماید.

- competences, expatriate readiness, & performance. *Gender in Management: An International Journal*. 23(5), 300-316.
13. Day, R. & Allen, T. D. (2004). The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Protégé Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 64, 72-91.
  14. Dorsen, J., Carlson, B. & Goodyear, L. (2006). Connecting informal STEM experiences to career choices: Identifying the pathway. A Literature Review Produced by the ITEST Learning Resource Center. Retrieved 29, Jan, 2009, from <http://www.itestlrc.edc.org/connecting-informal-stem-experiences-career>
  15. Efizah, R. S., Maimunah, I. & Jegak, U. (2009). Antecedents of career aspiration of R & D professionals in Malaysian public organizations. *European Journal of Scientific Research*. 26(1), 66-79.
  16. Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*. 32(3), 363-390.
  17. Farmer, H. S. (1997). Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assessment*. 5(2), 355-381.
  18. Ferris, D. L., Brown D. J. & Heller, D. (2009). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 108, 279-286
  19. Greller, M. M. (2000). Age norms and career motivation. *The International Journal of Aging and Human Development*. 50(3), 215 - 226
  20. Hensley, L. (2002). The influence of gender role and gender stereotyping on the career choice and career commitment of adolescents. Retrieved from <http://www.samford.edu/schools/artsci/scs/hensley.html>.
  21. Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 438-456.
  22. Kanfer R. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Principles of Organization Behavior*. Oxford, UK: Blackwell .Retrieved from <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2009Locke.pdf>
  4. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychology*, 3(3), 265-299.
  5. Bandura A. (2006). Guide for constructing a self-efficacy scales. In F. Pajares, & Urdan, T. C. (Ed.), *Self-efficacy beliefs of adolescents United State of America: IAP-Information Age Publishing ,Inc.* Retrieved from <http://web.stanford.edu/dept/psychology/bandura/pajares/014-BanduraGuide2006.pdf>
  6. Boyd, B. L. (2004). Extension agents as administrators of volunteers: Competencies needed for the Future. *Journal of Extension*. 42 (2). Retrieved from <http://www.joe.org/joe/2004april/a4.php>
  7. Burke, T. B. (2002). Defining competency and reviewing factors that may impact knowledge, perceived importance and use of competencies in the 4-H professional's job (Doctoral Dissertation). Ph.D, North Carolina University Raleigh.
  8. Burke, M. U. (2005). Family influence on self-efficacy: exploring the relationship between perceived parenting style, current social support, and self-efficacy belief in a sample of nontraditional college students (Doctoral Dissertation) Ph.D, Capella University, Minnesota.
  9. Cannon, S. C. (2004). Supporting first-year college women in math, science, and related majors: a career development intervention (Doctoral dissertation). Ph.D, North Carolina State University, United State.
  10. Chauhan J. (2007). Introduction to agricultural extension education. Agricultural extension education. India: R. B. S. College, Bichpuri. Retrieved from <http://nsdl.niscair.res.in/jspui/bitstream/123456789/517/1/PDF%20Communication%20in%20Agriculture.pdf>
  11. Chow, I. H. S., Wing-chun, T., Sha, Z. & Hong, J. (2006). The impact of developmental experience, empowerment, & organizational support on catering service staff performance. *Hospitality Management*. 25, 478-495. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431905000265>
  12. Connerley, M. L., & Mecham, R. L. (2008). Gender differences in leadership

31. Oberhauser, C. L., Egea, M., Gilbert, S. & Lopez, A. (2004). Motivation theory. Retrieved from [userwww.sfsu.edu/~gtarakji/engr801/.../motivation.html](http://userwww.sfsu.edu/~gtarakji/engr801/.../motivation.html)
32. Ogden S. M., McTavish, D. & McKean, I. (2006). Clearing the way for gender balance in the management of the UK financial services industry enablers and barriers. *Women in Management Review*. 21(1), 40-53.
33. Ottino K. L. (2009). Diminished aspiration: women central office administrators and the superintendency (Doctoral Dissertation). PhD, the University of Minnesota United State.
34. Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). Women and men in management. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications. Retrieved from <https://books.google.com/books?isbn=1412972841>
35. Powell, G. N., Butterfield, D. A. & Parent J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*. 28 (2), 177-193.
36. Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Retrieved from <https://books.google.com/books?isbn=078816399X>
37. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *contemporary educational psychology*, 25, 54-67.
38. Sadighi, H. (2006). Factors affecting agricultural extension personnel's motivation level. Paper Presented at The 22nd Annual Conference of AIAEE "International Teamwork in Agricultural and Extension Education", May 14 to 19 Clearwater Beach, Florida.
39. Scheer, S. D., Ferrari, T. M., Earnest, G. W. & Connors, J. J. (2006). Preparing Extension Professionals: The Ohio State University's Model of Extension Education. *Journal of Extension*. 44 (4). Retrieved from <http://www.joe.org/joe/2006august/a1.php>
40. Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum the future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
41. Strouse, S. K., Sieverdes, C. M. & Hecht, U. S. (2005). Leadership mentor selection, developmental stages, and personal leadership development. Paper presented at *Academy of Management Review*. 29 (3), 440-458.
23. Karami, R. & Maimunah, I. (2012). Achievement motivation in leadership role. Combridge Scholar Publication. Retrieved from [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=\\_9oxBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Achivement+motivation+in+leadership+role%2B+karami&ots=01ADH6eCT-&sig=p1k6s\\_dYTkesFrmSweRFQ71\\_UvM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=_9oxBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Achivement+motivation+in+leadership+role%2B+karami&ots=01ADH6eCT-&sig=p1k6s_dYTkesFrmSweRFQ71_UvM#v=onepage&q&f=false)
24. Khalil, A. H. O., Ismail M., Suandi T. & Silong A. D. (2008). Extension worker as a leader to farmers: Influence of extension leadership competencies & organizational commitment on extension workers' performance in Yemen. *The Journal of International Social Research*. 1(4), 368-387.
25. Ladebo, O. J., Olaoye, O. J. & Adamu, C. O. (2008). Extension personnel's self-esteem and workplace relationships: Implications for job satisfaction and affective organizational commitment foci. *The Journal of Agricultural Education and Extension*. 14(3), 249-263.
26. Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., Driscoll, M. P. & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*. 73, 92-106.
27. Leal, V. M. (2006). Predictors of non-traditional career self-efficacy in Mexican American adolescent women (Doctoral Dissertation). Ph.D, The Ohio State University USA.
28. London, M. & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: an update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*. 5(1), 61-80.
29. Mills, N., Pajares, F. & Herron, C. (2007). Self-Efficacy of college intermediate French students: relation to achievement and motivation. *Language Learning*. 57(3), 417-442.
30. Northouse, P. G. (2007). Leadership theory and practice (fourth ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publication. Retrieved from <https://books.google.com/books?isbn=1412989523>



43. Xu, Q. (2007). A predictive model of employee self development: The effect of individual and contextual variables (Doctoral Dissertation). Ph.D, University of California, Irvine.
42. Super D. E. (1980). A Life-Span approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 16,282-298.
- the 21st Annual Conference "Educational, Extension and Research Strategies for a Changing World". San Antonio.

