

عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای،

فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان

لاله محتشم زاده^۱، محمد صادق ابراهیمی^{۲*} و امیر مظفر امینی^۲

تاریخ پذیرش: ۶ دی ۱۳۹۳

تاریخ دریافت: ۴ مهر ۱۳۹۳

چکیده

به منظور کاهش مشکلات در بخش کشاورزی و در راستای واگذاری امور به بخش خصوصی و کوچک‌سازی دولت، از سال ۱۳۸۶، ایجاد و استقرار شبکه غیردولتی خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی در سطح کشور اجرایی شد. هدف از این مطالعه بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان بود. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیر عامل و اعضای هیئت‌مدیره شرکت مشاوره فنی مهندسی کشاورزی استان اصفهان می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۳۰ شرکت بود که تعداد ۶۲ شرکت نمونه انتخاب و از هر شرکت تعداد حداقل دو نمونه از اعضای هیئت‌مدیره و مدیران مسئول و در مجموع تعداد ۱۳۰ نفر انتخاب شدند. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه بود که اعتبار آن با استفاده از تأیید توسط کارشناسان و اعتماد آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۳) مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که میزان موفقیت شرکت‌های مشاوره کشاورزی ۵۳/۲٪ در سطح متوسط ارزیابی شد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای استفاده از دوره‌های آموزشی و ارائه پاداش‌های مالی با متغیر وابسته میزان موفقیت شرکت‌ها وجود دارد. نتیجه تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که حدود ۴۰٪ از عوامل مؤثر بر میزان موفقیت شرکت‌های مشاوره کشاورزی را می‌تواند به متغیرهایی نظیر: استفاده از دوره‌های آموزشی به‌خصوص دوره آموزش روش‌های مدیریت (۰/۳۸۲) ارائه پاداش مالی به اعضاء در مقابل عملکرد مطلوب (۰/۲۷۸) تعداد قرارداد با دیگر سازمان‌های دولتی و خصوصی (۰/۲۴۹) و ویژگی‌های کارآفرینانه افراد (۰/۲۲۰) نسبت داد.

واژه‌های کلیدی: شرکت‌های خدمات مشاوره، موفقیت، خصوصی سازی، بخش کشاورزی.

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد توسعه روستای دانشگاه صنعتی اصفهان

۲- استادیار گروه توسعه روستایی دانشگاه صنعتی اصفهان

*- نویسنده مسئول: (Ebrahimi_ms@cc.iut.ac.ir)

مقدمه

اقتصاد رقابتی در چارچوب فرآیند خصوصی‌سازی شکل می‌گیرد و به تغییر نقش دولت، ایجاد امکانات مالی جدید و گسترش رفاه عمومی منتهی می‌شود. ایده اصلی در تفکر خصوصی‌سازی بر این مبنا است که فضای رقابت و نظام حاکم بر بازار، بنگاه‌ها و واحدهای خصوصی را مجبور کند تا عملکرد کارتری نسبت به بخش عمومی داشته باشند. بر پایه این ایده تعاریف، مفاهیم و نظریه‌های متعددی ارائه می‌شود که در برگیرنده اهداف مختلف خصوصی‌سازی است (محنت فر و جعفری، ۱۳۸۷). خصوصی‌سازی به مجموعه اقدام‌هایی گفته می‌شود که در قالب آنها و در ستون و زمینه‌های گوناگون، کنترل مالکیت و یا مدیریت از دست بخش دولتی خارج و به دست بخش خصوصی سپرده می‌شود. به این ترتیب در نهایت دامنه نفوذ مستقیم دولت بر فعالیت‌های اقتصادی محدود می‌شود و تمرکز فعالیت‌ها در بخش خصوصی افزایش می‌یابد، به عبارت دیگر خصوصی‌سازی به مفهوم انتقال مسئولیت تأمین مالی یا ارائه خدمات به سازمان‌های خصوصی است (شهرستانی، ۱۳۸۹).

تشکیلات ترویج کشاورزی در کشور ایران برگرفته از رهیافت متعارف ترویج بوده و ساختاری کاملاً دولتی دارد. ترویج کشاورزی از بدو تشکیل تاکنون (به استثنای سال‌های دهه ۱۳۳۰)، همواره با مشکلات و تنگناهای خاص خود از قبیل مسائل مالی، استفاده نامناسب از منابع و نیروی انسانی، عدم کارایی لازم و ساختار سازمانی نامناسب مواجه بوده است (فرخی و صدیقی، ۱۳۸۴). لذا نظام ترویج کشاورزی به منظور ایفای نقش اساسی خود در توسعه کشاورزی، باید اهداف خود را از نو تعریف کند. اهدافی که متأثر از تغییر شرایط بخش کشاورزی، نیازها و خواسته‌های مخاطبان ترویج می‌باشد. در این راستا باید دلایل ناکارآمدی ترویج بررسی شده و در جستجوی راهکاری بود که با اجرای آن زمینه دستیابی به اهداف جدید فراهم شود. امروزه مفهوم خصوصی‌سازی جایگاه ویژه‌ای در عرصه کشاورزی کسب نموده و به دلیل وجود تجارب موفق در این زمینه، این راهکار از سوی صاحب‌نظران با اقبال عمومی مواجه شده است (محنت فر و جعفری، ۱۳۸۷).

مهمترین اهداف خصوصی‌سازی ترویج کشاورزی در ایران شامل موارد زیر است: ۱) افزایش پوشش آموزشی خدمات ترویجی از طریق به‌کارگیری تشکیلات ترویج خصوصی، بدون پرداخت هزینه از طرف دولت، ۲) ایجاد تحول در ترویج دولتی و افزایش کارایی آن از طریق رقابت ترویج خصوصی با آن، ۳) فراهم شدن زمینه‌های مشارکت گروه‌های مختلف کشاورزان (خرده مالک و عمده مالک) در فعالیت‌های ترویجی، ۴) افزایش اثر بخشی برنامه‌های ترویجی با انتخاب بهترین نظام ترویجی ممکن. همچنین ایجاد و پایداری گروه‌های خودیار برای کشاورزان جهت ایجاد سازمان‌های کشاورزان، ارائه خدمات مشاوره‌ای، گسترش برنامه‌های آموزشی و بازیابی هزینه‌ها از اهداف خصوصی‌سازی ترویج می‌باشد (فرخی و صدیقی، ۱۳۸۴؛ دین پناه و همکاران، ۱۳۸۸).

تجربه برخی کشورها در زمینه خصوصی‌سازی ترویج کشاورزی

کشورهای مختلفی در زمینه خصوصی‌سازی ترویج کشاورزی و تأمین هزینه‌های ترویج دولتی به فعالیت پرداخته‌اند که در اینجا برخی از آن‌ها معرفی شده‌اند.

زرافشانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان سنجش انتظارات کشاورزان از اعضای شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی نشان دادند که انتظارات کشاورزان به ترتیب در پنج مقوله انتظارات رفتاری (داشتن وجدان کاری، علاقه‌مندی به کار کشاورزی، صداقت کاری، خوش برخورد بودن، توجه به تجربیات کشاورزان، جلب اعتماد کشاورزان، استفاده از زبان محلی، احترام به آداب و رسوم رایج روستا، همدردی با کشاورز، مشارکت کشاورز در حل

مشکل، رابطه صمیمی با کشاورز)، انتظارات آموزشی (کلاس آموزشی، آموزش انفرادی، توزیع فیلم و سی‌دی‌های آموزشی، نوار آموزشی، بازدید آموزشی، مزرعه نمایشی، توصیه کتبی، توزیع نشریات ترویجی)، انتظارات فنی (انتظارات در زمان کاشت، داشت و برداشت) و انتظارات مربوط به طرح (افزایش میزان محصول گندم، آشنا کردن کشاورزان با شرایط طرح، حضور مستمر اعضای شرکت‌ها، نظارت سازمان جهاد کشاورزی بر فعالیت شرکت‌ها، بازدید از مزارع کشاورزان، برگزاری کلاس‌های توجیهی قبل از اجرای طرح، کم کردن تعداد کشاورزان تحت پوشش، عقد به‌موقع قرارداد، جابجا نکردن محل فعالیت شرکت‌ها، عدم تغییر قرارداد و انتظارات مربوط به دسترسی به منابع و امکانات (دسترسی به کود، سم، علف کش، بذر، وسیله نقلیه) می‌باشد (زرافشانی و همکاران، ۱۳۹۰).

جدول ۰۱. انواع تجارب خصوصی‌سازی و تجاری‌سازی

کشور	نوع خصوصی‌سازی
نیوزیلند	تجاری‌سازی کامل ترویج دولتی
هلند	هزینه‌گذاری مصرف کنندگان
آلمان	شبه خصوصی‌سازی کامل با کمک هزینه دولتی و سیستم اسنادی
دانمارک	خدمات ترویج ارائه شده توسط سازمان کشاورزان
چین	مقاطع (قرارداد) متخصصان موضوعی با گروه‌های کشاورزان
اکوادور	تسهیم محصول بین کشاورزان و کارکنان ترویج
کاستاریکا	سیستم هزینه (اسنادی)
شیلی	مقاطع جزء و سیستم هزینه
اتیوپی	مراکز خدمات خصوصی
ترکیه	تسهیم هزینه مشاوران
کنیا	ترویج پیوسته با طرح‌های فرعی مقاطعه

مأخذ: (پارسل و سلیمان خان، ۲۰۰۱).

احمدپورداریانی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه خود تحت عنوان عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان شش عامل، از جمله عوامل آموزشی: برگزاری سمینارها و نشست‌های کارآفرینی، برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های کارآفرینی، برگزاری دوره‌های آموزش از راه دور و الکترونیکی در زمینه کارآفرینی، برگزاری نمایشگاه‌های مختلف در زمینه کارآفرینی، حمایت دولت از شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای؛ عوامل حمایتی: توسعه زیرساخت‌های فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، حمایت بانک‌ها و مؤسسات مالی-اعتباری از شرکت‌ها، بها دادن مسئولین به ایده‌های نوآور و حمایت از آن‌ها؛ عوامل ارتباطی: برقراری ارتباط بین بخش کشاورزی با دانشگاه‌ها، برقراری ارتباط نزدیک‌تر شرکت‌ها و بنگاه‌های کسب و کار موفق، برقراری ارتباط با افراد کارآفرین؛ عوامل مدیریتی: افزایش مهارت‌های حل مسئله، افزایش مهارت‌های تصمیم‌گیری، کسب مهارت‌های سه‌گانه مدیریت (فنی، ادراکی و ارتباطی)؛ عوامل مهارت کسب و کار: آشنایی با مهارت‌های تدوین طرح کسب و کار، افزایش دانش فنی افراد در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش مهارت‌های عملی افراد در زمینه‌های تخصصی، آشنایی با مهارت‌های ایجاد کسب و کار کوچک؛ عوامل سیاست‌گذاری: انجام تحقیقات کاربردی در زمینه کارآفرینی در سطح استان

و شهرستان، سیاست‌گذاری مناسب در زمینه افزایش ثبات و کاهش نوسان در بخش کشاورزی، در اولویت قراردادن شرکت‌های نوآور در زمینه واگذاری امور و عقد قرارداد، را تأثیرگذار دانسته‌اند (احمد پور و همکاران، ۱۳۹۰).

رضایی و همکاران (۱۳۹۰) در شناسایی موانع کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان دریافته‌اند که این موانع را می‌توان به پنج عامل خلاصه نمود که عبارتند از: عامل ساختاری، عامل محیطی، عامل روانشناختی، عامل مهارتی و عامل آموزشی (رضایی و همکاران، ۱۳۹۰).

مه‌دی‌ان بروجنی و احمدوند (۱۳۹۱) در مطالعه تعیین‌کننده‌های فعالیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در شهرستان بروجن دریافته‌اند که مناسب بودن شرایط محیطی و فرهنگی - اجتماعی از تعیین‌کننده‌های بارز فعالیت این شرکت‌ها در مرحله شکل‌گیری بودند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که وضعیت مطلوب اقتصادی، فردی، ساختاری، محیطی، و فرهنگی - اجتماعی در مرحله ثبات حائز اهمیت بوده و در فعال شدن شرکت‌ها نقش بسزایی داشته‌اند. همچنین مناسب بودن شرایط روستا، برخورداری شرکت از حمایت‌های دولت، و اعتماد اعضا به یکدیگر از مهم‌ترین سازه‌های مرحله استمرار شرکت‌ها تعیین‌شد (مه‌دی‌ان بروجنی و احمدوند، ۱۳۹۱).

رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) در ارزیابی عملکرد شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان‌های کرمانشاه و زنجان به این نتایج رسیدند که، شرکت‌های فعال خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی در این استان‌ها در زمینه فعالیت‌های آموزشی - ترویجی عملکرد بهتری داشته‌اند ولی عملکرد میدانی و فنی‌شان چندان مناسب نبوده‌است. دیگر اینکه عملکرد شرکت‌های استان زنجان در اجرای برخی فعالیت‌های خصوصی در مقایسه با شرکت‌های استان کرمانشاه به‌طور معنی‌داری مطلوب‌تر است و رضایت شغلی مدیر عامل شرکت‌های این استان نیز بیش از استان کرمانشاه است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱).

هندریکس و ویرمن^۱ (۲۰۰۱) در مطالعه خود دریافته‌اند در کشور ترکیه ۱۱۴۴۹ تعاونی خدماتی و مشاوره‌ای کشاورزی وجود دارد که در مجموع ۴ میلیون و ۶۳۱ هزار و ۲۷۰ نفر عضو دارد. این تشکل‌ها در زمینه ارائه تسهیلات، خرید، تولید و بازاریابی محصولات کشاورزی موفق بوده‌اند. از دیدگاه جهانی این تشکل‌های خدمات کشاورزی از جنبه‌ی بهبود وضعیت تولید و هم به لحاظ ایجاد اشتغال حائز اهمیت هستند.

کارلبرگ و همکاران^۲ (۲۰۰۶) برنامه‌ریزی، تأمین مالی و کنترل هزینه‌ها و داشتن رهبر محلی را از جمله عوامل موفقیت شرکت‌ها دانستند و همچنین از نظر آنها داشتن سرمایه و عضو کافی، کلید موفقیت برای شرکت‌های تازه تأسیس NGCS^۳ شناخته‌شد.

ریسوا و همکاران^۴ (۲۰۰۰) نیز از جمله موانع اصلی در راه رسیدن شرکت‌ها به موفقیت را عواملی چون روحیه فردگرایی، عدم همکاری اعضا، مشکلات مالی، عدم آگاهی اعضا، غفلت از اصول تعاون و ضعف قوانین و مقررات و ناتوانی در رقابت با سایر شرکت‌ها دانسته‌است (ریسوا و همکاران، ۲۰۰۰).

1 -Hendrikse and Veerman

2 -Carlberg et al

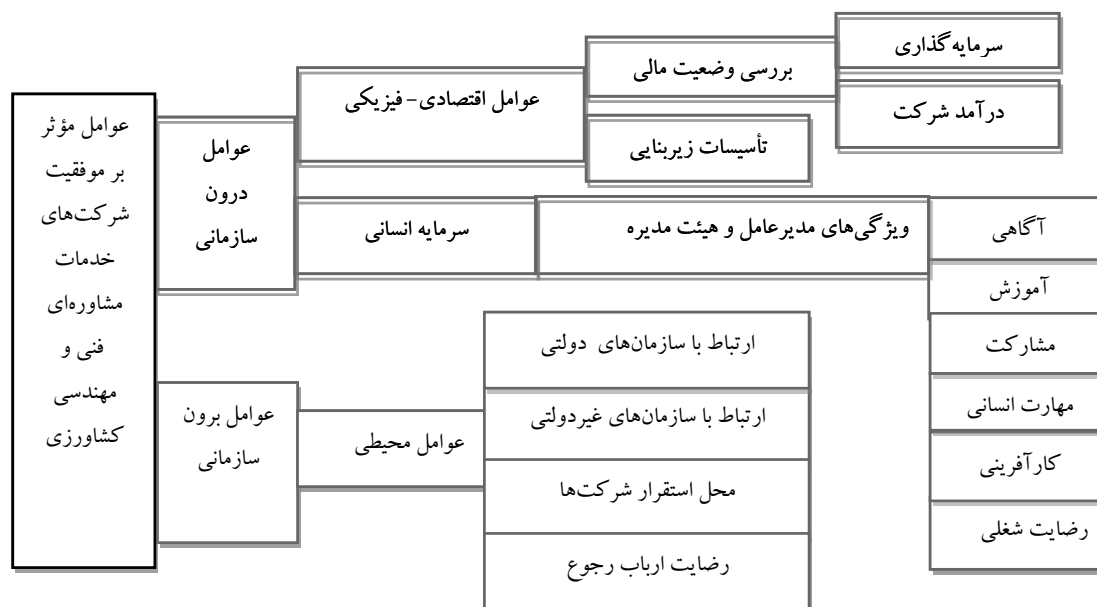
3 -Now Generation Cooperatives

4 -Russoa et al

هنهان و همکاران^۱ (۲۰۱۱) معتقدند که عوامل داخلی و خارجی در موفقیت شرکت‌ها تأثیر دارند، که از جمله عوامل داخلی حیاتی، مؤثر در موفقیت تعاونی‌ها می‌توان به: بیمه، مدیریت مناسب، سرمایه‌گذاری و تعهد اعضا، قیمت‌گذاری و مدیریت خارجی و همچنین سطح بالایی از امکانات اقتصادی برای رقابت در بازار هدف اشاره نمود.

بر طبق چارچوب نظری، دودسته عوامل تحت عنوان عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی در موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی مؤثر هستند؛ از این رو در ذیل اشاره‌ی کوتاهی به هریک از موارد می‌شود:

منظور از عوامل درون‌سازمانی آن دسته از عواملی هستند که از سوی سازمان مربوطه قابل کنترل است اما عوامل برون‌سازمانی خارج از کنترل سازمان مربوطه است. عوامل درون‌سازمانی به گونه‌ای در شمار اجزای سازمانی به‌شمار می‌روند. این اجزا در شکل‌دهی و حرکت سازمان نقش دارند و ماهیت سازمان مورد نظر را برای ما ترسیم می‌کنند (نژاد ایرانی و همکاران، ۱۳۹۰ و هزارجریبی، ۱۳۸۹).



شکل ۱. مدل چارچوب نظری متغیرهای مؤثر بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی

با توجه به بررسی ادبیات مربوط به موضوع، متغیرهای تأثیرگذار بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی شامل عوامل درون سازمانی (عوامل اقتصادی- فیزیکی و سرمایه‌انسانی) می‌باشد. عوامل اقتصادی- فیزیکی به شاخص‌های بررسی وضعیت مالی شرکت و تجهیزات و تأسیسات زیر بنایی شرکت تقسیم شده است و سرمایه

انسانی که شامل ویژگی‌های مدیر و هیئت مدیره می‌باشد با شاخص‌هایی چون، آگاهی، آموزش، مشارکت، مهارت انسانی، کارآفرینی و رضایت شغلی سنجیده می‌شود (نژاد ایرانی و همکاران، ۱۳۹۰). در چارچوب نظری تدوین شده، با توجه به فعالیت شرکت‌های مذکور، عوامل برون سازمانی، عوامل محیطی در نظر گرفته شده که با شاخص‌هایی چون، ارتباط شرکت با سازمان‌های دولتی، ارتباط شرکت با سازمان‌های غیر دولتی، میزان رضایت ارباب رجوع و محل استقرار شرکت سنجیده می‌شود.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر موضوعی محدود به بررسی میزان موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان در سال ۱۳۹۱ می‌باشد، جامعه آماری در این پژوهش مدیرعامل و حداقل یکی از اعضای هیئت مدیره شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان بودند. طبق آخرین اطلاعات بر گرفته از سازمان جهاد کشاورزی استان اصفهان، ۱۳۰ شرکت خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی فعال در استان اصفهان مستقر بوده‌است. یکی از روش‌های آماری که معمولاً در ارتباط با متغیرهای کیفی برای تعیین حجم نمونه مورد استفاده قرار می‌گیرد فرمول کوکران^۱ است (حافظ نیا، ۱۳۸۸). در این تحقیق نیز تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران محاسبه گردید. حجم نمونه بر اساس آزمون کوکران با توجه به ۱۳۰ شرکت خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی فعال در استان اصفهان در این پژوهش ۶۲ شرکت تعیین گردید. به‌طور کلی در پژوهش‌های علوم رفتاری متداول‌ترین روش‌های نمونه‌گیری به شرح زیر است: (۱) روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، (۲) نمونه‌گیری سیستماتیک، (۳) نمونه‌گیری طبقه‌ای، (۴) نمونه‌گیری خوشه‌ای. در این پژوهش با توجه به مسئله مورد بررسی، روش نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده می‌باشد. در این روش تمام افراد جامعه شانس مساوی برای انتخاب شدن دارند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۲) با توجه به تعداد شرکت‌ها و نوع انتخاب نمونه‌ها در نهایت ۱۳۰ پرسشنامه از مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان تکمیل گردید.

جدول ۲. معرفی نمونه آماری شرکت‌های خدمات مشاوره ای فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان

منطقه	شهرستان‌ها	تعداد شرکت‌ها	تعداد شرکت‌های منتخب
مرکزی	اصفهان، خمینی شهر، فلاورجان، لنجان	۴۵	۲۱
شرق	خور، ناین، اردستان	۷	۲
غرب	فریدون شهر، فریدن، خوانسار، چادگان، تیران و کرون، نجف‌آباد	۳۰	۱۲
شمال	آران و بیدگل، کاشان، نطنز، شاهین شهر برخوار	۲۴	۱۲
جنوب	سمیرم، مبارکه، شهرضا، دهاقان	۲۴	۱۵
کل		۱۳۰	۶۲

در این پژوهش براساس اهداف پژوهش پرسشنامه‌ای طراحی شد که مشتمل بر پنج بخش بود: بخش اول مشخصات و ویژگی‌های فردی مدیرعامل یا عضو هیئت‌مدیره شامل عواملی از قبیل: نام شرکت، سال تأسیس، سن، تحصیلات، جنسیت، سمت کاری، سابقه کاری و رشته‌ی تحصیلی می‌باشد. سؤالات این قسمت به صورت اسمی و ترتیبی بود که به صورت متغیرهای رتبه‌ای طبقه‌بندی شد. بخش دوم سؤالات مربوط به میزان موفقیت شرکت با توجه به اهداف از پیش

تعیین شده در اساسنامه شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی می‌باشد که سؤالات این بخش نیز به صورت سؤالات باز طرح گردید. بخش سوم شامل سؤالات عوامل اقتصادی و تجهیزات شرکت می‌باشد که به صورت سؤالات باز و همچنین سؤالات باز و ترتیبی می‌باشند که در صورت لزوم به متغیرهای رتبه‌ای تبدیل شده‌اند. بخش چهارم شامل مهارت‌های انسانی است که در ابتدا به صورت سؤالات باز و سپس ترتیبی می‌باشد. بخش پنجم شامل ویژگی‌های مدیر و هیئت‌مدیره، همچون آگاهی، آموزش، مشارکت، مهارت‌انسانی، کارآفرینی و رضایت شغلی و عوامل محیطی مانند ارتباط شرکت با سازمان‌های دولتی و غیردولتی، رضایت ارباب رجوع و محل استقرار شرکت می‌باشد.

جدول ۳. نحوه‌ی ساخت شاخص موفقیت

شماره گویه	وزن سنجه	سنجه
A1	۰/۷۴۰	تعداد بهره‌برداران تحت پوشش شرکت
A2,A3,A4	۰/۵۲۸	تعداد اعضا شرکت و دانش‌آموختگان بخش کشاورزی
ارتقای سطح دانش و مهارت تولیدکنندگان و بهره‌برداران بخش کشاورزی		
A6,A7	۰/۴۹۱	تعداد کلاس‌های آموزشی - ترویجی برگزار شده و تعداد شرکت کنندگان
A8,A9	۰/۸۱۹	تعداد بازدیدهای انجام شده و تعداد شرکت کنندگان
A10,A11	۰/۴۷۱	تعداد مزارع نمایشی تشکیل شده و تعداد شرکت کنندگان
A12	۰/۸۲۶	تعداد کشاورزانی که هر کارشناس در هر ماه خدمات مشاوره می‌دهد
A13	۰/۶۴۵	تعداد کشاورزانی که آموزش انفرادی دیده‌اند
A14	۰/۶۰۵	تعداد بسته‌های آموزشی توزیع شده
A15,A16	۰/۵۸۱	تعداد مزارع نمایشی کشت شده و مساحت آن‌ها
انتقال یافته‌های علمی و تحقیقاتی به بخش کشاورزی		
A21,A22	۰/۳۶۹	تعداد دام تلقیح مصنوعی (یا اقدام بدین منظور) و ضدعفونی شده
A26,A27	۰/۷۳۳	مساحت اراضی تحت کشت مکانیزه و بذور اصلاح شده
		ارتقای کمی و کیفی بازده تولید در واحدهای بهره‌برداران
A28	۰/۶۲۵	افزایش عملکرد مزارع باتوجه به توصیه‌ها و مشاوره‌های انجام شده
A29	۰/۷۰۱	افزایش عملکرد باغات باتوجه به توصیه‌ها و مشاوره‌های انجام شده
A30	۰/۷۱۰	افزایش عملکرد دام‌ها باتوجه به توصیه‌ها و مشاوره‌های انجام شده
A24,25	۰/۶۸۸	مساحت باغ‌ها و مزارع سمپاشی شده
تجاری‌سازی تولید از طریق اصلاح نظام مدیریت تولید		
A35	۰/۸۲۸	درصد بازاریابی محصولات زراعی
A36	۰/۹۲۰	درصد بازاریابی محصولات باغی
A37	۰/۷۳۳	درصد بازاریابی محصولات دامی
KMO=0.576	Sig=0.000	Bartlett's test=884.416

سؤالات این بخش به صورت متغیرهای رتبه‌ای، طبق طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد طبقه‌بندی شد. در این پژوهش تعداد ۲۰ نمونه پرسشنامه در قالب پیش آزمون در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی به صورت مستقیم توسط محقق تکمیل گردید و پس از تأیید اعتبار و قابلیت اعتماد ابزار سنجش، مراحل بعدی پژوهش انجام شد. آلفا کرونباخ به دست آمده در این مرحله ۰/۸۳۳+ محاسبه گردید. برای ساخت شاخص موفقیت، از موارد زیر که از اهداف شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای می‌باشد استفاده شده است و میزان دستیابی به این اهداف مورد سنجش قرار گرفته است. در جدول ۳ نام سنجه‌های سازنده شاخص، وزن هر سنجه (وزن سنجه‌ها با استفاده از تحلیل عامل و در نظر گرفتن مقادیر عاملی برای هر متغیر به عنوان وزن آن متغیر محاسبه گردید) شماره سنجه در پرسشنامه ذکر شده است.

یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های فردی و شخصی جامعه آماری

میانگین سنی افراد مورد بررسی ۳۱/۵۵ سال و انحراف معیار ۴/۷۱۹ بوده است. جوان‌ترین آنان ۲۴ سال و مسن‌ترین آنها ۵۳ سال می‌باشند که نشان‌دهنده جوان بودن جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۴. توزیع سنی مدیرعامل و هیئت‌مدیره شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان اصفهان

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
زیر ۳۱ سال	۷۹	۶۰/۸	۶۰/۸
۳۲ - ۳۶	۴۲	۳۳	۹۳/۱
بالاتر از ۳۷	۹	۶/۲	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	

در جامعه آماری مورد بررسی بیشترین قدمت و سابقه تأسیس شرکت مربوط به سال ۱۳۸۱ و جدیدترین شرکت در سال ۱۳۹۰ تأسیس شده بود. با توجه به نتایج تحقیق، بیشترین فراوانی مربوط به سال‌های تأسیس شرکت‌ها مربوط به سال‌های ۱۳۸۶ الی ۱۳۸۸ می‌باشد و همچنین بیشترین فراوانی در این رده در سال ۱۳۸۶ با فراوانی ۵۷ مورد، بوده است. همچنین توزیع سطح تحصیلات مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره نشان می‌دهد که سطح تحصیلات آنان، در بیشترین فراوانی یعنی ۸۲/۳ درصد مربوط به سطح لیسانس می‌باشد.

جدول ۵. توزیع فراوانی سطح تحصیلات مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
دیپلم	۱	۰/۸	۰/۸
فوق دیپلم	۱	۰/۸	۱/۵
لیسانس	۱۰۷	۸۲/۳	۸۳/۸
فوق لیسانس و بالاتر	۲۱	۱۶/۲	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	

توزیع فراوانی رشته تحصیلی افراد در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای در جدول ۶ آورده شده است. نتایج نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به رشته زراعت و اصلاح نباتات با ۲۶/۹ درصد می‌باشد.

جدول ۶. توزیع فراوانی رشته تحصیلی مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
زراعت و اصلاح نباتات	۳۵	۲۶/۹	۲۶/۹
امور دام	۲۸	۲۱/۵	۴۸/۵
باغبانی	۱۷	۱۳/۱	۶۱/۵
ترویج و آموزش کشاورزی	۱۳	۱۰	۷۱/۵
خاکشناسی	۹	۶/۹	۷۸/۵
آبیاری	۲	۱/۵	۸۰
مکانیزاسیون	۴	۳/۱	۸۳/۱
گیاهپزشکی	۱۸	۱۳/۸	۹۶/۹
منابع طبیعی	۲	۱/۵	۹۸/۵
شیلات	۲	۱/۵	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	

شاخص میزان ارائه خدمات آموزش و ترویج نیز در شرکت‌ها، مورد بررسی قرار گرفت نتایج حاکی از آن است که میزان آموزش‌های ارائه شده در شرکت‌ها نسبتاً ضعیف می‌باشد به طوری که ۷۴ درصد آموزش‌های ارائه شده در حد کم و خیلی کم بیان شده است و تنها نزدیک به ۱۴ درصد آموزش‌های ارائه شده را در حد خوب و خیلی خوب بیان نموده‌اند.

جدول ۷. توزیع فراوانی شاخص آموزش در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی

شاخص آموزش	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
خیلی کم	۵۹	۴۵/۴	۴۵/۴
کم	۳۸	۲۹/۲	۷۴/۶
متوسط	۱۵	۱۱/۵	۸۶/۲
زیاد	۱۲	۹/۲	۹۵/۴
خیلی زیاد	۶	۴/۶	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	

جدول ۸. توزیع فراوانی شاخص مهارت انسانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی

شاخص مهارت انسانی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
کم	۶	۴/۶	۴/۶
متوسط	۳۴	۲۶/۲	۳۰/۸
زیاد	۷۳	۵۶/۲	۸۶/۹
خیلی زیاد	۱۷	۱۳/۱	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	

شاخص مهارت انسانی مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره نیز با برآورد ۶۹/۳ درصد در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است این موارد در جدول ۸ بیان شده است.

به‌منظور بررسی میزان موفقیت شرکت‌ها همان‌طور که قبلاً نیز ذکر شد (جدول ۳) از شاخص موفقیت شرکت‌ها استفاده شد براساس این شاخص میزان موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندس کشاورزی استان اصفهان در حد متوسط بود به‌طوری‌که ۵۳/۲ درصد از شرکت‌ها با توجه به‌دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، با بیشترین فراوانی به موفقیتی در حد متوسط دست یافته‌اند.

جدول ۹. توزیع فراوانی موفقیت شرکت‌ها براساس اهداف پیش بینی شده

موفقیت شرکت‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
ضعیف	۲۲	۳۵/۵	۳۵/۵
متوسط	۳۳	۵۳/۲	۸۸/۷
قوی	۷	۱۱/۳	۱۰۰
کل	۶۲	۱۰۰	

براساس نتایج تحقیق، می‌توان بیان نمود که بین گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت و گذراندن دوره‌ی آموزشی برنامه‌ریزی امور توسط مدیر و موفقیت شرکت‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹٪ وجود دارد و رابطه‌ی بین دوره‌ی آموزشی نظارت بر انجام کارها و موفقیت شرکت‌ها در سطح ۹۵٪ مثبت و معنی‌دار شده است. همچنین متغیر دادن پاداش مالی به اعضای شرکت در قبال عملکرد مطلوب در سطح ۹۵٪ با میزان موفقیت شرکت‌ها رابطه مثبت و معنی‌دار داشته است، به‌طوری‌که می‌توان نتیجه‌گرفت این متغیر در موفقیت شرکت‌ها تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج تحقیق نشان داد که بین امکانات و تجهیزات در اختیار شرکت و موفقیت شرکت در سطح ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. همچنین تجهیزات کمک آموزشی که از متغیرهای امکانات و تجهیزات در اختیار شرکت می‌باشد با موفقیت شرکت‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد دارد.

برای شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی مورد مطالعه، از

رگرسیون چندگانه^۱ به روش Stepwise با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد، برای این کار پس از ورود متغیرهای مستقل در معادله رگرسیونی، متغیرهای گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت، دادن پاداش مالی به اعضا در قبال عملکرد مطلوب، درآمد شرکت از فروش نهاده‌ها و درصد تحقق قراردادهای شرکت‌ها با جهاد کشاورزی، به عنوان متغیرهایی که بیشترین سهم را در میزان تغییرات وابسته (میزان موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای) داشتند، در مدل نهایی باقی ماندند و بقیه‌ی متغیرها از معادله نهایی حذف شدند. این متغیرها توانایی تبیین حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را دارا می‌باشند. مقدار $R^2_{adj} = 0/347$ می‌باشد.

متغیر گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت با مقدار $R^2 = 0/219$ مهم‌ترین متغیر تأثیرگذار بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی می‌باشد، به طوری که این متغیر حدود ۲۱/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته (موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای) را تبیین نموده است. در چهار گام، چهار متغیر باقی مانده وارد معادله گردید، در گام نخست متغیر گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت وارد معادله گردید که نتایج محاسبات نشان داد که ۲۱/۹ درصد کل تغییرات را به خود اختصاص داده است. به طوری که این متغیر با $\beta = 0/382$ بیشترین تأثیر را در متغیر وابسته (موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای) دارد. به ازای یک واحد تغییر در این متغیر ۰/۳۸۲ واحد تغییر در موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای ایجاد می‌شود.

جدول ۱۰. رابطه‌ی بین آموزش مدیرعامل و موفقیت شرکت‌ها

شاخص مربوطه	متغیرهای مورد نظر	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داری
آموزش مدیر عامل	گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت	۰/۳۹۴**	۰/۰۰۲
	گذراندن دوره‌ی آموزشی برنامه‌ریزی امور	۰/۳۹۷**	۰/۰۰۱
	دوره‌ی آموزشی نظارت بر انجام کارها	۰/۲۵۳*	۰/۰۴۸
مهارت مدیر عامل	سهولت و راحتی اعضا در دسترسی به اطلاعات شرکت	۰/۰۲۱ ^{NS}	۰/۸۴۷
	راحتی اعضا با مدیر از جهت درمیان گذاشتن مشکلات	-۰/۰۲۰ ^{NS}	۰/۸۷۸
	دادن پاداش مالی در قبال عملکرد مطلوب	۰/۲۹۴*	۰/۰۲۰
	دادن پاداش اجتماعی در قبال عملکرد مطلوب	۰/۱۲۹ ^{NS}	۰/۳۱۹
امکانات و تجهیزات در اختیار شرکت	امکانات و تجهیزات شرکت	۰/۲۶۵*	۰/۰۳۸
	تجهیزات کمک آموزشی	۰/۳۲۹**	۰/۰۰۹

* معنی‌داری در سطح ۹۵٪ ** معنی‌داری در سطح ۹۹٪

جدول ۱۱. تحلیل رگرسیون موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای

گام	R	R ²
۱	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹
۲	۰/۵۵۲	۰/۳۰۵
۳	۰/۵۹۹	۰/۳۵۹
۴	۰/۶۳۴	۰/۴۰۲

در گام دوم، متغیر پاداش مالی به اعضا در قبال عملکرد مطلوب وارد معادله شد و با $0/086$ تغییر، ضریب تعیین (R^2) را به $30/5$ درصد افزایش داد. با $\beta=0/278$ در رتبه دوم قرارداد یعنی با یک واحد تغییر در این متغیر $0/278$ واحد تغییر در متغیر وابسته ایجاد می‌شود و در گام سوم تعداد قراردادهای شرکت با سازمان‌های خصوصی و دولتی (به‌جز جهاد کشاورزی) و کشاورزان تحت پوشش وارد معادله شد و با $0/054$ تغییر، ضریب R^2 را به $35/9$ درصد افزایش داد و β برآورده شده برای آن $0/249$ حاصل شد و بیانگر این است که با یک واحد افزایش در این متغیر $0/249$ واحد در موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای افزایش می‌یابد و در نهایت در گام چهارم متغیر داشتن ویژگی‌های کارآفرینانه برای مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره، وارد معادله گردید و با افزایش ضریب تبیین به $40/2$ درصد و ضریب $\beta=0/220$ در مرتبه چهارم قرار گرفت.

به‌منظور برآورد معادله‌ی تخمین^۱، با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده و معنی‌دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه در این تحقیق (جدول ۴-۵۳)، با معادله ذیل می‌توان میزان موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی استان اصفهان را تخمین زد.

$$Y = \text{Constant} + a(x_1) + b(x_2) + c(x_3) + d(x_4) \quad (1)$$

$$Y = 11/230 + 0/025(X_1) + 1/263(X_2) + 0/105(X_3) + 1/129(X_4)$$

جدول ۱۲. ضرایب متغیرهای تاثیرگذار در معادله رگرسیون

متغیرهای مستقل	شماره متغیر	B	SED	Beta	T	Sig
Constant (عدد ثابت)	-	۱۱/۲۳۰	۲/۰۵۱	-	۵/۴۷۵	۰/۰۰۰
گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت توسط مدیران	X1	۰/۰۲۵	۰/۰۰۷	۰/۳۸۲	۳/۶۰۱	۰/۰۰۱
دادن پاداش مالی به اعضا در قبال عملکرد مطلوب	X2	۱/۲۶۳	۰/۴۸۳	۰/۲۷۸	۲/۶۱۳	۰/۰۱۱
تعداد قراردادهای شرکت با سازمان‌های خصوصی و دولتی (به‌جز جهاد کشاورزی) و کشاورزان تحت پوشش	X3	۰/۱۰۵	۰/۰۴۳	۰/۲۴۹	۲/۴۰۵	۰/۰۱۹
داشتن ویژگی‌های کارآفرینانه	X4	۱/۱۲۹	۰/۵۵۶	۰/۲۲۰	۲/۰۳۰	۰/۰۴۷

1 - Prediction equation

نتیجه‌گیری

از ۱۳۰ نمونه مورد مطالعه در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی در استان اصفهان ۶۰/۸ درصد از نمونه زیر ۳۱ سال سن دارند و نشان‌دهنده‌ی جوان بودن جامعه‌ی آماری می‌باشد. همچنین نتایج حاصل از جامعه آماری مورد مطالعه نشان می‌دهد که ۸۷/۱٪ از شاغلین در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی را فارغ‌التحصیلان رشته‌ی کشاورزی تشکیل می‌دهند که نشان‌دهنده‌ی این مطلب که این شرکت‌ها از لحاظ اشتغال‌زایی برای فارغ‌التحصیلان کشاورزی که یکی از اهداف استقرار این شرکت‌ها بوده است موفق بوده‌اند. بطوری که ۲۶/۹٪ از اعضای شرکت در رشته زراعت و اصلاح نباتات، ۲۱/۵٪ امور دام، ۱۳/۱٪ باغبانی، ۱۰٪ ترویج و آموزش کشاورزی، ۶/۹٪ خاکشناسی، ۱/۵٪ آبیاری، ۳/۱٪ مکانیزاسیون، ۱۳/۸٪ گیاهپزشکی، ۱/۵٪ منابع طبیعی، ۱/۵٪ شیلات، تحصیل کرده‌اند. علیرغم تلاش در توزیع متناسب و یکسان رشته‌های کشاورزی، به دلیل عوامل مختلفی از قبیل تراکم بالای فارغ‌التحصیلان برخی رشته‌ها نسبت به سایرین، وجود زمینه‌های اشتغال نسبتاً بهتر برخی رشته‌ها و دسترس بودن در زمان تأسیس شرکت و غیره این اتفاق نیفتاده است. البته بنظر می‌رسد در دوران تأسیس این شرکت‌ها، تعداد فارغ‌التحصیلان کشاورزی بیش از تنوع رشته‌های تحصیلی آنها مورد توجه قرار گرفته است.

در نمونه مورد مطالعه، ۸۲/۳٪ از افراد دارای مدرک لیسانس، ۰/۸٪ دیپلم، ۰/۸٪ فوق دیپلم، ۱۶/۲٪ فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند که نشان از جذب مناسب افراد با مدرک بالای تحصیلی داشته و همچنین جذب مناسب کارشناسان بخش کشاورزی را نیز متذکر می‌گردد.

در پژوهش حاضر موفقیت به معنای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در اساسنامه شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی می‌باشد. براساس یافته‌های پژوهش موفقیت شرکت‌های براساس هدف با ۵۳/۲ درصد در سطح متوسط ارزیابی شده است که بیانگر این است که این شرکت‌ها تا رسیدن به سطح موفقیت موفق و خیلی موفق فاصله زیادی دارند که مشکلاتی همچون کمبود اعتبارات دولتی برای شرکت‌ها در سال جاری، کاهش همکاری کشاورزان و بهره‌برداران در ارتباط با درمیان گذاشتن مسائل و مشکلات بخش کشاورزی را می‌توان از جمله این مشکلات نام برد.

آموزش: شاخص آموزش در جامعه آماری مورد مطالعه در سطح خیلی کم با ۴۵/۴ درصد ارزیابی شد؛ برای تحلیل، ضریب همبستگی اسپیرمن از متغیرهای شاخص آموزش، شامل گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت، گذراندن دوره‌ی آموزشی برنامه‌ریزی امور، دوره‌ی آموزشی نظارت بر انجام کارها استفاده شد به طوری که بین گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت و گذراندن دوره‌ی آموزشی برنامه‌ریزی امور توسط مدیر و موفقیت شرکت‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹٪ وجود دارد و ارتباط بین دوره‌ی آموزشی نظارت بر انجام کارها و موفقیت شرکت‌ها در سطح ۹۵٪ مثبت و معنی‌دار شده است. نتایج حاصل با نتایج، رئوفی و حیدری (۱۳۸۹)، امینی و رضانی (۱۳۸۵)، یزدان‌پناه و صمدیان (۱۳۸۶)، جان و همکاران (۲۰۰۰) و شوفانگ و همکاران (۱۹۹۸) مطابقت دارد.

مهارت انسانی: میزان مهارت انسانی مدیر عامل در سطح زیاد با ۵۶/۲ درصد ارزیابی شد. شاخص مهارت‌های انسانی مدیر شامل متغیر پاداش مالی به اعضا در قبال عملکرد مطلوب آنها، سهولت و راحتی اعضا در دسترسی به اطلاعات شرکت، راحتی اعضا با مدیر در درمیان گذاشتن مشکلات، دادن پاداش اجتماعی در قبال عملکرد مطلوب می‌باشد، به طوری که متغیر دادن پاداش مالی به اعضای شرکت در قبال عملکرد مطلوب در سطح ۹۵٪ مثبت و معنی‌دار شده است اما در سه متغیر دیگر با موفقیت شرکت‌ها هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های حاصل با نتایج یزدان‌پناه و

صمدیان و صمدیان (۱۳۸۶)، صفری و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

به‌منظور پیش‌بینی آثاری که هریک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی می‌گذارند، با استفاده از رگرسیون چند متغیره خطی نتایج زیر بدست آمد؛ در انجام رگرسیون چهار مدل در چهار گام وارد مدل شدند. مذکور توانایی تبیین حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را دارا می‌باشند. با توجه به ضرایب استاندارد شده بتا می‌توان گفت: متغیر گذراندن دوره‌های آموزشی شیوه مدیریت، مهم‌ترین متغیر تأثیرگذار بر موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی می‌باشد. نتایج تحلیل رگرسیون با یافته‌های یزدان پناه و صمدیان (۱۳۸۶) و صفری و همکاران (۱۳۸۸) در مورد دادن پاداش مالی به اعضا در قبال عملکرد مطلوب تطابق دارد.

پیشنهادات

با توجه به وجود رابطه معنادار بین متغیر دادن پاداش مالی به اعضا در قبال عملکرد مطلوب و موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی توصیه می‌شود این شرکت‌ها با هدایت و حمایت سازمان جهاد کشاورزی و سازمان نظام مهندسی اقدام به تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد و پاداش و تشریح آن برای اعضا کنند و از این رهگذر اعضا و کارکنان شرکت را در جهت عملکرد مطلوب هدایت نمایند.

با توجه به رابطه معنادار بین امکانات و تجهیزات شرکت و امکانات آموزشی با موفقیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، پیشنهاد می‌گردد، با نیاز سنجی مناسب این امکانات و تجهیزات در اختیار شرکت‌ها نهاده شود و میزان موفقیت شرکت‌ها افزایش یابد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین آموزش و موفقیت شرکت‌ها رابطه وجود دارد بنابراین آموزش و در نتیجه ارتقای توان حرفه‌ای و مدیریتی مدیرعامل یکی از ارکان اساسی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی محسوب می‌شود بنابراین برگزاری انواع دوره‌های آموزشی در زمینه‌های شیوه مدیریت، برنامه‌ریزی امور و نظارت بر انجام کارها در سطح مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره از نیازهای اساسی شرکت محسوب شده و در راستای برگزاری این دوره‌های آموزشی اقدام شود.

تشکر و قدردانی

این تحقیق با کمک مالی دانشگاه صنعتی اصفهان و با همکاری سازمان جهاد کشاورزی و شرکت‌های خدمات مشاوره، فنی و مهندسی استان اصفهان به انجام رسیده که بدین وسیله از آنان تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

احمدپور داریانی، م.، نیک‌بین، ح. و کریمی، آ. ۱۳۹۰. عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲(۴): ۵۳۸-۵۴۶.

امینی، ا. و رضائی، م. ۱۳۸۵. ارزیابی عوامل مؤثر در موفقیت شرکت‌های تعاونی مرغداران گوشتی استان تهران، مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه، ۱۴(۵۵): ۲۹۵-۲۸۵.

حافظنیا، م. ر. ۱۳۸۸. مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت) تهران. دین‌پناه، غ. ر.، خاتون‌آبادی، ا. و اسکندری، ج. ۱۳۸۸. بررسی پی‌آمدها، موانع و امکان‌سنجی خصوصی‌سازی ترویج کشاورزی در استان اصفهان از دیدگاه کارشناسان، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲-۴(۳): ۶۱-۷۰.

رحیمی، م. ک.، زرافشانی، ک.، عباسی‌زاده، ص.، نوری، م. و رستمی، ف. ۱۳۹۱. ارزیابی عملکرد شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان‌های کرمانشاه و زنجان، پژوهش‌های روستایی، ۳(۴): ۲۴۰-۲۱۵.

رضایی، ر.، قلی‌فر، ا.، صفا، م. و کاظمی‌تربفان، م. ۱۳۹۰. شناسایی موانع توسعه‌ی کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان، توسعه کارآفرینی، ۴(۱۴): ۴۶-۲۷.

زرافشانی، ک.، علی‌بیگی، ا. ح. و سلیمانی، ز. ۱۳۹۰. سنجش انتظارات کشاورزان از اعضای شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی مطالعه موردی شهرستان اسلام آباد غرب، پژوهش‌های روستایی، ۲(۳): ۱۴۴-۱۲۵

سرمد، ز.، بازرگان، ع. و حجازی، ا. ۱۳۸۲. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه.

شهرستانی، ح. ۱۳۸۹. نقش مؤثر شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در گسترش خدمات ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی (بخش اول)، فصلنامه نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، ۸(۳۰): ۴۲-۳۷.

فرخی، ص. و صدیقی، ح. ۱۳۸۴. بررسی نگرش کشاورزان و کارشناسان استان ایلام نسبت به خصوصی‌سازی ترویج کشاورزی، مجله علوم کشاورزی ایران، ۳۶(۲): ۴۰۸-۳۹۹.

محنت‌فر، ی. و جعفری صمیمی، ا. ۱۳۸۷. بررسی خصوصی‌سازی و اصل ۴۴ قانون اساسی در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۱۶(۴۸): ۱۰۵-۸۵.

مه‌دیان بروجنی، م. احمدوند، م. ۱۳۹۱. تعیین‌کننده‌های فعالیت شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در شهرستان بروجن، علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱: ۳۲-۱۷.

نژاد ایرانی، ف.، علوی متین، ی. و فیروزی، ک. ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین عوامل درون سازمانی و میزان موفقیت شرکت‌های تعاونی اعتبار شهرستان ارومیه، تعاون، ۲۲(۵): ۱۶۱-۱۴۵.

هزارجریبی، ج. ۱۳۸۹. بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها (مطالعه موردی تعاونی‌های استان قم) فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۲(۲): ۶۳-۸۳.

Amini, A. M. and Ramezani, M. 2008. Inverstigation the success factors of poultry growers cooperative in Iran's western provinces. *Word Applied Since Journal*, 5(1): 81-87.

John, L., Adrin, J. and Wade-Green, T. 2001. Agricultural cooperative managers and the business environment. *Journal of Agriculture cooperative Economic Association Georgia*, 19(1): 17-33.

Prasad, T. K. and Suleman Khan, M. D. 2001. Privatization of Extension Services- International

Experiences and its Relevance in Indian Context. India: *National Institute of Agricultural Extension Management*, 31 (3): 39-42.

Hendrikse, L., Adrian, J. and Wad Green, T. 2001. Agricultural cooperative managers and the business environment. *Journal of Agribusiness*, 19(1): 17-33.

Carlberg, J. G., Ward, C. E. and Holcomb, R. B. 2006. Success Factors For Now Generation Cooperatives. *International Food & Agribusiness Management. Review*, 9(1): 62-81.

Russoa, C., wetherspoonb, C., Petersonb, D. and Sabbatinia, M. 2000. Affects of managers power on capital: a study of Italian agricultural cooperatives. *International Food. & Agribusiness Management. Review*, 3: 27-39.

Henehan, B. M., Hardesty, S. H., Shultz, M. and Wells, J. 2011. New cooperative development issues. *choices-the Magazine of food, farm and resource issues*, JEL Classifications, 13: 22-43.

Factor Effecting the Success of Consulting Firms, Technical and Agricultural Engineering in Isfahan Province

Laleh Mohtashamzadeh¹, Mohammad sadegh Ebrahimi^{2*}, Amir Mozafar Amini²

Received: September 26, 2014

Accepted: December 27, 2014

Abstract

Agriculture engineering and technical consulting services were initially established in 2008 by the establishment of a network of NGOs in order to reduce the problems of the agricultural sector in line with privatization and downsizing of the government. The main objective of this study was to investigate the factors that affect the success of technical and agricultural engineering consulting firms in the Isfahan province (2012). The statistical population of this research consisted of members of the boards of directors and the managing directors of such firms in the Isfahan province. The study sample consisted of 130 subjects from the members of boards of directors and the managing directors were who selected by using Cochran formula. The field data required was been collected through questionnaires and interviews. The validity of the questionnaire was confirmed by experts and its reliability was confirmed by the use of Cronbach's alpha coefficient and it was calculated to be 0.83. The results of research showed that the success rate of technical and agricultural engineering consulting firms was evaluated to be 53.2% at the medium. The result of multiple regression analysis showed that about 40% of the success rate factors for of technical and agricultural engineering consulting firms based on the Beta index could be attributed to passing training courses in management procedures (0.382), giving financial rewards to members for optimal performance (0.278), number of contracts with other public and private organizations (0.249) and having entrepreneurship characteristics (0.220).

Keywords: Consulting firms, Success, Privatization, Agricultural sector

1- MSc Student, Dept of Rural Development, Collage of Agriculture, Isfahan University of Technology

2- Assistant Professors, Dept of Rural Development, Collage of Agriculture, Isfahan University of Technology

(*-Corresponding Author E-mail: Ebrahimi_ms@cc.iut.ac.ir)