

دانش مدیریت

شماره ۶۸ - بهار ۱۳۸۴

صص ۴۴ - ۳۱

بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی

یوسف حجازی* - علی شمس**

تاریخ دریافت مقاله: ۸۳/۳/۲۶

تاریخ تایید نهایی: ۸۴/۱/۲۳

چکیده

برقراری ارتباط بین کشاورزان و بخش تحقیقات کشاورزی یکی از عوامل مهم توسعه کشاورزی است که مسئولیت آن بر عهده کارشناسان ترویج کشاورزی است. به منظور بالا بردن عملکرد شغلی این کارشناسان شناخت عوامل موثر از طریق یک تحقیق علمی ضروری است که هدف این تحقیق را پی‌ریزی می‌نماید. جامعه آماری تحقیق را ۱۱۰ نفر از کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که از طریق سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار تحقیق شامل دو نوع پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد شغلی کارشناسان ترویج از طریق سرپرستان آنها و پرسش‌نامه دوم که جهت سنجش متغیرهای مستقل تحقیق توسط کارشناسان تکمیل شد. قابلیت اعتماد پرسش‌نامه از طریق پیش‌آزمون و محاسبه آلفای کرونباخ برای عملکرد شغلی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، و عوامل سازمانی و آموزشی بالاتر از ۸۰ درصد حاصل شد. نتایج تحقیق نشان داد که کارشناسان ترویج از عملکرد شغلی، رضایت شغلی و انگیزش شغلی بالایی برخوردارند. نتایج حاصله از ضریب همبستگی گویای رابطه معنی‌دار بین عملکرد شغلی کارشناسان ترویج و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، سابقه خدمت در بخش ترویج و عوامل آموزشی و سازمانی است. مقایسه عملکرد شغلی میان گروه‌ها نشان داد که کارشناسان ترویج با رشته تحصیلی ترویج و آموزش دارای عملکرد شغلی بهتری نسبت به بقیه کارشناسان هستند. نتیجه تحلیل رگرسیونی نیز بیان‌گر قابلیت پیش‌بینی ۵۲/۲ درصدی واریانس متغیر وابسته عملکرد شغلی از طریق متغیرهای دسترسی به تجهیزات و امکانات آموزشی، مناسب بودن محل کار، کاربردی بودن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دسترسی به وسیله نقلیه است.

واژه‌های کلیدی: ترویج کشاورزی، کارشناس ترویج، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی

* استادیار دانشکده کشاورزی کرج

** دانشجوی دوره دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی کرج (مکاتبه کننده)

مقدمه

توسعه کشاورزی در چارچوب توسعه ملی یک کشور مورد بحث قرار می‌گیرد و کشاورزی به‌عنوان یک بخش اقتصادی مهم، نقش حیاتی در توسعه ملی ایفا می‌نماید. برای رسیدن به توسعه کشاورزی عواملی مورد نیاز است که موثر پنج عامل بازار، تکنولوژی، مشوق‌های تولیدی، در دسترس بودن نهاده‌ها و تسهیلات حمل و نقل را در این رابطه اساسی و پنج عامل آموزش و ترویج، اعتبارات، اصلاحات ارضی، برنامه‌ریزی ملی و سازماندهی کشاورزان را تسریع کننده می‌داند (Mosher, 1966). بنابراین نقش ترویج و آموزش کشاورزی در توسعه کشاورزی حیاتی و انکارناپذیر است. سازمان ترویج کشاورزی پیشاپیش تمام سازمان‌های درگیر در توسعه کشاورزی انجام وظیفه می‌کند و کارشناسان ترویج به‌عنوان رابط میان جامعه کشاورزان و بخش تحقیقات محسوب می‌شوند. با توجه به نقش مهم کارشناسان ترویج در موفقیت این سازمان، بررسی و شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی آن‌ها یکی از برنامه‌های مهم مدیریت ترویج می‌باشد تا براساس آن بتواند در جذب، نگهداری و پیشرفت آن‌ها اقدام نماید. در حقیقت نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مساله مطرح می‌شود این است که چرا برخی از کارشناسان ترویج در سازمان جهاد کشاورزی دارای عملکرد بهتری نسبت به بقیه می‌باشند؟ چرا برخی از کارشناسان تمایلی به کار کردن ندارند؟ کدام عوامل و متغیرها در بالا بردن عملکرد شغلی کارشناسان ترویج نقش دارند؟ و کدام عوامل ارتباط بیش‌تری با عملکرد شغلی دارند؟

پیشینه تحقیق

عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می‌باشد و اثر بخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده (سیستانی، ۱۳۸۰).

در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده است و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (سوانسون و همکاران، ۱۳۸۱). طبیعت عملکرد شغلی

در یک سازمان به نیازمندی‌های شغل، اهداف و مأموریت‌های سازمان و باورهای موجود سازمان نسبت به رفتارهای پراهمیت وابسته است (Befort & Hattrup, 2003). نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله است. در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خود نشان می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می‌شود (رشیدپور، ۱۳۷۹).

اکثر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای^۱ (Befort & Hattrup, 2003). عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. اما عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه روانشناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (از قبیل کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار جهت رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و...) تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (از قبیل کار کردن سخت، کمک به دیگران) که به صورت غیر رسمی در اثر بخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (Gellaty & Gregory, 2000).

در مورد عملکرد شغلی اشخاص در سازمان‌ها می‌توان آن را از دو بعد نوآورانه و استاندارد نیز مورد ملاحظه قرار داد. عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه‌ای است که کارمندان وظایف تجویز شده سازمانی را انجام می‌دهند. سازمانی که تنها وابسته به این وظایف از پیش تعیین شده باشد یک نظام اجتماعی شکننده محسوب می‌شود. جهت تطابق و مقابله با رقابت و نامطمئن محیط سازمان، مدیران آن می‌بایستی رفتارهای کاری استانداردشان را از طریق خلاقیت، ترقی و درک شرایط و ایده‌های جدید جهت تغییرات سازمانی افزایش دهند. از این رو جهت اقدام خلاقانه توسط سازمان‌ها عملکرد شغلی نوآورانه موردی حیاتی محسوب می‌شود (Janssen, 2001).

مطالعات مختلفی در مورد عوامل موثر بر عملکرد شغلی انجام گرفته است. گودا و

سیداراما در بررسی‌هایشان نشان دادند که مشارکت جمعی تأثیری معنی‌دار روی ادراک شغلی و عملکرد شغلی دارد، ولی پیشینه روستایی یا شهری تنها روی عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (Gowda & Siddaramaiah, 1989).

در گزارش ساندراسومی و پرومال متغیرهای نیاز به پیشرفت و سن کارشناسان در میزان عملکرد شغلی افراد اثر معنی‌دار ولی متغیرهای پیشینه شهری یا روستایی داشتن، مقدار آموزش ضمن خدمت دریافتی، استرس سازمانی و استرس شغلی اثر غیرمعنی‌داری روی عملکرد شغلی جامعه مورد مطالعه داشته است (Sundaraswamy & Perumal, 1992).

ضیاء الکریم و محبوب در کشور بنگلادش عوامل موثر بر عملکرد شغلی را در چهار گروه فردی، نگرشی، عوامل وابسته به شغل و خصوصیات و ویژگی‌های موقعیتی مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد آموزش‌های ضمن خدمت رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارد ولی افزایش سن، بعد خانوار و هم‌چنین زیاد بودن فاصله بین محل کار و محل زندگی موجب کاهش عملکرد شغلی می‌شود (Ziaul Karim & Mahboob, 1992).

در مورد ارتباط میان توانایی‌های شناختی و تجارب شغلی افراد با عملکرد شغلی، کولز و همکارانش در یک تحقیقی با عنوان "توانایی‌های شناختی و تجارب شغلی به عنوان پیش‌گویی‌کننده‌های عملکرد شغلی افراد" به این نتیجه رسیدند که هر دو متغیرهای توانایی‌های شناختی و تجارب ارتباط معنی‌داری با عملکرد شغلی افراد دارند (Kolz et al, 1998).

مارچانت دو عامل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی مؤثر می‌داند و آموزش و کارآموزی را جهت افزایش مهارت و دانش شغلی (توانایی) و آرایه انگیزه‌های درونی را جهت ایجاد انگیزش پیشنهاد می‌کند (Marchant, 1998).

حجازی (۱۳۸۱) نیز در تحقیقی نشان داد که منشاء روستایی داشتن و شغل کشاورزی در عملکرد شغلی دانشجویان تأثیری نداشته است.

هدف کلی این تحقیق بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی می‌باشد و اهداف اختصاصی تحقیق دربردارنده تعیین میزان تأثیر عوامل سازمانی، آموزشی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی و ویژگی‌های فردی بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی است.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مطالعات انجام گرفته و به منظور پاسخ گویی به سوالات تحقیق فرضیه‌های زیر مورد مطالعه قرار گرفت:

۱. بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین متغیرهای مربوط به عوامل سازمانی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین متغیرهای مربوط به عوامل آموزشی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت در شغل ترویج، سابقه خدمت در سازمان جهاد کشاورزی کارشناسان ترویج با عملکرد شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۶. بین عملکرد شغلی کارشناسان ترویج با محل‌های خدمت متفاوت، زن و مرد، با تحصیلات مختلف و فارغ التحصیلان رشته ترویج و سایر رشته‌ها از لحاظ عملکرد شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را ۱۱۴ نفر از کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۱۱۰ نفر به صورت سرشماری انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل دو نوع پرسش‌نامه می‌باشد؛ پرسش‌نامه کارشناسان که برای سنجش متغیرهای مستقل رضایت شغلی، انگیزش شغلی، عوامل آموزشی و سازمانی و ویژگی‌های فردی تنظیم شد. این پرسش‌نامه توسط کارشناسان تکمیل شد و پرسش‌نامه سرپرستان که برای ارزیابی عملکرد شغلی کارشناسان تدوین شده بود، اطلاعات این پرسش‌نامه توسط سرپرستان جمع‌آوری شد. جهت سنجش رضایت شغلی کارشناسان از مقیاس رضایت شغلی (Brayfield & Roth 1991) و برای سنجش انگیزش شغلی، مقیاس (Mwangi & Mccaslin, 2000) مورد استفاده قرار

گرفت.

برای اندازه گیری عملکرد شغلی از سه منبع مختلف استفاده می شود: الف- اطلاعات عینی مربوط به تولید؛ ب- اطلاعات مربوط به سوابق کارکنان؛ ج- اطلاعات قضاوتی در زمینه عملکرد شغلی. در این تحقیق از روش سوم استفاده شده است (ساعتچی، ۱۳۸۰). جهت سنجش عملکرد شغلی از یک پرسش نامه خودساخته استفاده شد. این پرسش نامه از سه قسمت تشکیل شده است. قسمت اول مربوط به مهارت ها و توانایی های شغلی، قسمت دوم مربوط به رفتار شغلی و قسمت سوم مربوط به کمیت کار است. برای طراحی قسمت اول پرسش نامه وظایف و مسئولیت های کارشناسان ترویج و مشارکت مردمی در استان ها و شهرستان ها مورد بررسی قرار گرفت و از مصاحبه حضوری با کارشناسان نیز استفاده شد. برای بخش رفتار شغلی و کمیت کار فرم ارزیابی عملکرد شغلی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشوری و برخی مطالعات انجام گرفته در سایر کشورها مورد استفاده قرار گرفت. با جمع جبری نمرات ۲۲ گویه که بر مبنای طیف پنج گزینه ای لیکرت سنجیده شده بودند متغیر وابسته اندازه گیری شد. ابعاد مورد نظر همراه با گویه های مربوطه عبارت بودند از:

الف- توانایی ها و مهارت های شغلی: (۱) تهیه و تدوین برنامه های مربوط به شغلی که مشغول است؛ (۲) جمع آوری گزارشات زیردستان و رسیدگی به آنها؛ (۳) سرپرستی و هدایت مناسب زیردستان و نظارت بر فعالیت های آنها؛ (۴) تلاش در جهت کسب مهارت های جدید در انجام وظایف محوله؛ (۵) انجام بازدیدهای مورد نیاز جهت بررسی مشکلات از نزدیک؛ (۶) ارزشیابی فعالیت های تحت پوشش اداره و کوشش در جهت رفع مسایل و پی گیری امور محوله؛ (۷) نوآور بودن و ارایه ایده های جدید برای حل مشکلات؛ (۸) دقت در انجام کار؛ (۹) استفاده صحیح از وسایل، امکانات و منابع موجود برای اجرای برنامه های ترویجی؛ (۱۰) فعالیت های علمی و تحقیقی و آموزشی (پویایی علمی فرد)؛ (۱۱) انجام دادن وظایف به بهترین وجه ممکن (طبق شرح وظایف شغلی)؛

ب- رفتار شغلی: (۱) حضور منظم در محل کار و رعایت شیوه ها و قوانین کاری؛ (۲) احساس مسولیت نسبت به کار؛ (۳) پشتکار و جدیت در کار؛ (۴) اظهار رضایت ارباب رجوع از کارشناس مربوطه؛ (۵) همکاری مناسب با دیگر واحدهای داخل سازمان؛ (۶) همکاری مناسب با واحدهای خارج سازمان؛ (۷) برقراری ارتباط مناسب با همکاران و مسئولین بالادست؛ (۸) برقراری ارتباط مناسب با ارباب رجوع؛ (۹) پذیرش اشتباه های خود

وتلاش برای رفع آنها (پذیرش راهنمایی‌های دیگران)؛

ج- کمیت کار: ۱) انجام کار توسط نامبرده با توجه به ۸۰ درصد نرخ استاندارد بهره‌گیری از فعالیت کارکنان؛ ۲) جلوگیری از به تعویق افتادن کارها (انجام کار طبق برنامه زمان‌بندی).

روش مورد استفاده در طراحی پرسش‌نامه، مقیاس سنجش گرافیکی بود و از رایج‌ترین روش سنجش یعنی سنجش به توسط سرپرستان بلافصل آنها (۳۰ نفر) استفاده گردید، چرا که مدیران یا سرپرستان اطلاعات نسبتاً کامل‌تری در مورد زیردستان خود دارا می‌باشند (Rotundo & Rotman, 2002).

آلفای کرونباخ به دست آمده (جهت تعیین قابلیت اعتماد ابزار تحقیق) در پیش‌آزمون انجام گرفته برای پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد شغلی ۰/۸۷، مقیاس رضایت شغلی ۰/۸۶، پرسش‌نامه انگیزش شغلی ۰/۹۱ و برای متغیرهای عوامل سازمانی و آموزشی ۰/۸۴ محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحقیق بیان‌گر آن است که ۸۸/۲ درصد از کارشناسان ترویج مورد مطالعه مرد و ۱۱/۸ درصد زن بودند، میانگین سن کارشناسان ۳۸/۶۷ سال بود که نشان‌دهنده میانسال بودن کارشناسان است و بیش‌تر کارشناسان (۶۴/۵ درصد) دارای سن ۴۰ سال و به پایین بودند و از طرفی ۵/۵ درصد جامعه آماری دارای سن ۵۰ سال به بالا بودند. از لحاظ مدرک تحصیلی ۷۵/۴ درصد جامعه آماری لیسانس، ۱۶/۴ درصد فوق‌دیپلم و تنها ۸/۲ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس بودند. ۶۰ درصد از کارشناسان در استخدام رسمی سازمان، ۳۸/۲ درصد به صورت قراردادی و ۱/۸ درصد به صورت پیمانی با سازمان همکاری می‌کردند. میانگین سابقه خدمت کارشناسان ترویج در سازمان جهاد کشاورزی ۱۳/۷۳ سال می‌باشد و بیش‌ترین سابقه خدمت مربوط به کارشناسانی است که دارای ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار می‌باشند (۳۰/۹ درصد). هم‌چنین میانگین سابقه خدمت کارشناسان در بخش ترویج ۱۰/۱۵ سال می‌باشد و بیش‌ترین درصد از آن کارشناسانی است که دارای سابقه خدمتی از ۵ تا ۱۰ سال در شغل ترویج دارند (۳۸/۲ درصد). ۲۷/۳ درصد از کارشناسان در سازمان جهاد کشاورزی استان مشغول به فعالیت بوده، ۵۷/۳ درصد از آنها در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان‌ها و تنها ۱۵/۴ درصد آنها در مراکز خدمات کشاورزی بخش‌ها

یا دهستان‌ها مشغول به فعالیت می‌باشند. رشته تحصیلی ۲۰ درصد از کارشناسان ترویج، مهندسی کشاورزی - زراعت و اصلاح نباتات می‌باشد. در مجموع ۹/۱ درصد کارشناسان مورد مطالعه رشته ترویجی داشتند و بقیه کارشناسان دارای رشته‌های مربوط به علوم اجتماعی و کشاورزی بودند (مشمول بر ۲۹ رشته). توزیع فراوانی کارشناسان بر حسب رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی در نگاره (۱) نشان داده شده است. همان‌طوری که در نگاره مشاهده می‌شود ۵۹/۱ درصد کارشناسان دارای رضایت شغلی بالا و ۳۹/۱ درصد نیز رضایت شغلی متوسطی را داشتند. از لحاظ انگیزش شغلی ۵۵/۵ درصد کارشناسان دارای انگیزه بالا و ۴۲/۷ درصد نیز دارای انگیزه متوسطی بودند. هم‌چنین نتایج تحقیق در نگاره (۱) بیان‌گر آن است که ۱۱/۸ درصد از کارشناسان ترویج دارای عملکرد شغلی متوسط و ۸۸/۲ درصد دارای عملکرد شغلی بالایی می‌باشند. بر اساس قضاوت سرپرستان، هیچ‌یک از کارشناسان ترویج دارای عملکرد شغلی پایینی نبودند. بیش‌ترین فراوانی مربوط به کارشناسانی می‌باشد که دارای عملکرد شغلی بالایی می‌باشند که بیان‌گر بالا بودن میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج مورد مطالعه دارد.

برای بررسی رابطه بین عملکرد شغلی با متغیرهای مستقل مورد مطالعه از ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شد، که نتایج آن در نگاره (۲) ارائه شده است. همان‌طوری که مشاهده می‌شود بعضی از متغیرها در سطح ۹۹ درصد، و بعضی متغیرهای دیگر در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار شده‌اند. هم‌چنین متغیرهایی که رابطه معنی‌داری با عملکرد شغلی نداشته‌اند، در نگاره شماره (۱) ارائه شده‌اند.

نگاره ۱. توزیع فراوانی کارشناسان بر حسب رضایت شغلی، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی

متغیر	فراوانی	درصد	درصد تجمعی	میانگین و انحراف معیار
رضایت شغلی	پایین	۲	۱/۸	میانگین = ۶۷/۴ انحراف معیار = ۸/۴۱
	متوسط	۴۳	۴۰/۹	
	بالا	۶۵	۱۰۰	
	جمع	۱۱۰	۱۰۰	
انگیزش شغلی	پایین	۲	۱/۸	میانگین = ۳۹/۹۱ انحراف معیار = ۵/۸۸
	متوسط	۴۷	۴۴/۵	
	بالا	۶۱	۱۰۰	
	جمع	۱۱۰	۱۰۰	
عملکرد شغلی	پایین	-	-	میانگین = ۸۶/۸۲ انحراف معیار = ۵/۲۱
	متوسط	۱۳	۱۱/۸	
	بالا	۹۷	۸۸/۲	
	جمع	۱۱۰	۱۰۰	

نگاره ۲. رابطه بین عملکرد شغلی کارشناسان ترویج با متغیرهای مستقل مورد مطالعه

عامل	متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی	مقدار ضریب
رضایت شغلی	رضایت شغلی	پیرسون	**۰/۳۳۷
انگیزش شغلی	انگیزش شغلی	پیرسون	**۰/۴۱۰
فردی	سن	پیرسون	۰/۳۶
	سابقه خدمت در شغل ترویج	پیرسون	**۰/۲۷۴
	سابقه خدمت در سازمان جهاد کشاورزی	پیرسون	۰/۱۵۱
سازمانی	میزان تحصیلات	اسپیرمن	۰/۱۳۵
	دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی	اسپیرمن	**۰/۵۵۲
	دسترسی به وسیله نقلیه	اسپیرمن	**۰/۴۷۱
	دسترسی به منابع اطلاعاتی چاپی	اسپیرمن	۰/۱۴۶
	دسترسی به کامپیوتر و اینترنت	اسپیرمن	۰/۱۱۰
	مناسب بودن محل کار	اسپیرمن	**۰/۴۰۵
	میزان حقوق دریافتی	اسپیرمن	۰/۱۰۲
	میزان ارتقاء شغلی در سازمان	اسپیرمن	۰/۱۲۴
	نگرش سایر کارکنان سازمان نسبت به شغل ترویج	اسپیرمن	*۰/۲۰۸
	برخورداری از همکاری علمی و آموزشی سازمان	اسپیرمن	**۰/۴۵۹
	توجه سرپرست به نیازها و مشکلات کارشناسان	اسپیرمن	*۰/۲۴۳
	رابطه با سرپرست	اسپیرمن	*۰/۲۱۳
	شیوه تصمیم گیری سرپرست (مشارکتی)	اسپیرمن	۰/۰۹۶
	رابطه بین همکاران در بخش ترویج	اسپیرمن	۰/۱۰۲
	رابطه بین همکاران سایر بخش‌ها با بخش ترویج	اسپیرمن	*۰/۲۰۹
	نگرش در مورد ارزیابی واقعی عملکرد شغلی در سازمان	اسپیرمن	**۰/۳۹۹
	تاثیر ارزیابی عملکرد در بهبود نقاط قوت و رفع نقاط ضعف	اسپیرمن	**۰/۲۵۰
آموزشی	شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت	اسپیرمن	**۰/۲۷۰
	کاربردی یا عملی بودن دوره‌های گذرانده شده	اسپیرمن	**۰/۴۱۵
	میزان مطابقت دوره‌های گذرانده شده با نیازهای شغلی	اسپیرمن	*۰/۴۰۸
	مطابقت آموزش دانشگاهی با شغل فعلی	اسپیرمن	*۰/۲۴۳

** و * به ترتیب معنی داری در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵

از مقایسه میانگین‌ها جهت بررسی عملکرد شغلی گروه‌های مختلف کارشناسان استفاده شد و نتایج آزمون نشان داد که عملکرد شغلی گروه کارشناسان با رشته تحصیلی ترویج و آموزش (میانگین: ۹۲/۱۲) بیش‌تر از عملکرد شغلی بقیه گروه کارشناسان با رشته غیر ترویجی (میانگین: ۸۶/۲۹) است که حاکی از بهتر بودن عملکرد شغلی این دسته از کارشناسان است. مقایسه میانگین‌ها بین گروه‌های مختلف مانند سطح تحصیلات، محل خدمت، وضعیت استخدامی، وضعیت تاهل و جنس هیچ تفاوت معنی داری بین این گروه‌ها نشان نداد.

برای بررسی تاثیر متغیرهای مستقل مورد مطالعه بر متغیر وابسته عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیونی چند گانه استفاده شد و متغیرهای مستقل تاثیر گذار با استفاده از روش گام به گام مورد شناسایی قرار گرفتند که نتایج در نگاره (۳) ارائه شده است. متغیرهای دسترسی

به وسیله نقلیه، مناسب بودن محل کار و دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی از عامل سازمانی و کاربردی بودن دوره‌های گذرانده شده از عامل آموزشی در مجموع ۵۲/۲ درصد واریانس مربوط به عملکرد شغلی کارشناسان ترویج را تبیین کردند.

نگاره ۳. ضرایب تعیین متغیرهای تاثیرگذار در عملکرد شغلی کارشناسان ترویج

متغیر	R	R ²	b	η eta	P
عدد ثابت	-	-	۶۸/۳۱۰	-	۰/۰۰۰
X1: دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی	۰/۶۱۲	۰/۳۷۴	۲/۵۵۲	۰/۳۵۱	۰/۰۰۰
X2: مناسب بودن محل کار	۰/۶۶۵	۰/۴۴۲	۱/۴۵۴	۰/۲۳۸	۰/۰۰۴
X3: کاربردی و عملی بودن دوره‌های گذرانده شده	۰/۶۹۳	۰/۴۸۱	۱/۴۹۱	۰/۲۳۶	۰/۰۰۳
X4: دسترسی به وسیله نقلیه	۰/۷۲۳	۰/۵۲۲	۱/۱۸۴	۰/۲۱۵	۰/۰۰۴

از چهار متغیر یادشده، ۳۷/۴ درصد واریانس را متغیر دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی تبیین می‌کند و سه متغیر بعدی نیز ۱۴/۸ واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند. با توجه به معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون چند متغیره، معادله زیر را می‌توان برای عملکرد شغلی کارشناسان ارایه داد:

$$Y = 68.310 + 2.552X1 + 1.454X2 + 1.491X3 + 1.184X4$$

نتیجه گیری

تحقیق فوق با هدف بررسی متغیرهای تاثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج اجرا شد. نتایج تحقیق بیان گر آن بود که نسبت کارشناسان مرد به زن در سازمان جهاد کشاورزی بسیار بالا بوده، در حالی که هیچ تفاوت معنی داری میان عملکرد شغلی دو گروه از زنان و مردان مشاهده نشد. میان سال بودن جامعه کارشناسان ترویج می‌تواند عامل مثبتی برای مدیریت ترویج قلمداد شود، گرچه هیچ رابطه معنی داری بین سن و عملکرد شغلی مشاهده نشد؛ ولی به علت رابطه معنی دار سابقه خدمت با عملکرد شغلی با برنامه ریزی بهتر و ایجاد انگیزش گرهای مناسب می‌توان از کارشناسان دارای سابقه نسبتا بالا در سازمان ترویج در جهت رسیدن به اهداف متعالی ترویج سود جست.

در رابطه با رشته تحصیلی کارشناسان، اکثریت جامعه مورد مطالعه دارای تحصیلات غیر ترویجی می‌باشند. نتایج تحقیق نشان داد که کارشناسانی که تحصیلات ترویجی دارند، دارای عملکرد بهتری نیز می‌باشند. به عبارت دیگر این کارشناسان آشنایی بیشتری نسبت به روند کارها و انجام مطلوب تر مسئولیت‌های سازمانی دارا هستند.

نتایج تحقیق گویای این است که اکثریت کارشناسان دوره‌های برگزار شده را مطابق

با نیاز شغلی‌اشان ارزیابی نکرده و بر این باورند که دوره‌های برگزار شده زیاد کاربردی نبوده‌اند. از این رو بازنگری در برگزاری این دوره‌ها و مناسب کردن آن با نیازهای شغلی کارشناسان به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت و نگرش کارشناسان ترویج پیشنهاد می‌شود.

مطالعه رضایت شغلی و انگیزش شغلی کارشناسان ترویج و بررسی رابطه آن‌ها با عملکرد شغلی یکی از ابعاد مهم این تحقیق بود. از لحاظ انگیزش شغلی و رضایت شغلی، کارشناسان از سطح بالایی برخوردار بودند. ضمناً تحقیق حاضر نشان داد که این دو متغیر رابطه معنی‌دار و مثبتی با عملکرد شغلی دارند.

معنی‌داری رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی با ربع اول مدل رابطه رضایت و عملکرد شغلی (Putman, 2002) مطابقت دارد. در این گروه اشخاص کارشان را دوست دارند و نیز علاقه به انجام کار و وظایف در آن‌ها بیش‌تر است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که کسانی که از محیط کاری، سرپرستی، نوع شغل و سایر عوامل مربوط به شغل راضی می‌باشند، بازدهی آن‌ها نیز بیشتر است. هم‌چنین این نتایج با نظریه سوم بنیادی در مورد رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی مطابقت دارد. یعنی رابطه میان این دو توسط تعدادی از متغیرها تعدیل می‌شود و هیچ کدام دلیل دیگری تلقی نمی‌شوند. هرچند رابطه بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی از طریق ضریب همبستگی نشان‌دهنده این بود که این دو متغیر با هم دیگر رابطه معنی‌دار دارند ولی به دلیل عدم ورود این متغیر در معادله رگرسیونی نمی‌توان انگیزش را به عنوان عامل تاثیرگذار در عملکرد شغلی محسوب کرد. سرپرستان ترویج، عملکرد شغلی کارشناسان زیر دست خود را در حد خوب ارزیابی کرده‌اند و این نشان‌گر توجه آن‌ها به شرایط محیط کار و امکانات و محدودیت‌های کارشناسان در انجام کارها است.

با توجه به چهار متغیر تاثیرگذار در عملکرد شغلی می‌توان گفت که متغیرهای دسترسی به وسیله نقلیه، مناسب بودن محل کار و دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی جزو عوامل سازمانی تحقیق قرار می‌گیرند و مهیا کردن آن‌ها در جهت بهبود عملکرد شغلی کارشناسان برعهده سازمان است. متغیر کاربردی بودن دوره‌های گذرانده شده نیز جزو عامل آموزشی تحقیق می‌باشد و بیان‌گر اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت برگزاری برای کارشناسان می‌باشد. از این رو آموزش‌های ارائه شده به افراد بایستی کاربردی و عملی بوده تا باعث ایجاد توانایی انجام کارها به صورت مناسب بشود. این یافته با نتیجه تحقیق (Marchant, 1998)، مطابقت دارد.

لازم به ذکر است که با توجه سنجش عملکرد شغلی به توسط کارشناسان و نیز سوگیری احتمالی آن‌ها در این زمینه بایستی در استفاده از نتایج این تحقیق و تعمیم آن تامل بیش‌تری کرد. البته همان‌طوری که در نتایج هم اشاره شد تحقیق حاضر تنها به تبیین ۵۲/۲ درصد عوامل تاثیر گذار پرداخت و عوامل و محدودیت‌هایی از قبیل همپوشانی بعضی متغیرها، متفاوت بودن مدارک تحصیلی کارشناسان، ویژگی‌های شخصی کارشناسان، فرهنگ سازمانی متفاوت مراکز خدمت کارشناسان در تبیین متغیر وابسته دخالت داشته‌اند.

پیشنهادها

پیشنهادهایی که با توجه به نتایج حاصله می‌توان ارائه داد عبارتند از:

۱. گرچه تفاوتی بین عملکرد شغلی کارشناسان زن و مرد وجود نداشت ولی به علت کم بودن تعداد کارشناسان زنان و نیز زیاد بودن جامعه زنان کشاورز، استخدام کارشناسان زن در اولویت سازمان قرار گیرد.
۲. دوره‌های آموزشی ضمن خدمت دقیقاً مطابق با نیازهای شغلی کارشناسان ترویج استان تشکیل شود و نیز محتوای ارائه شده در این دوره‌ها حالت کاربردی و عملی پیدا کند.
۳. نظام ارزیابی عملکرد شغلی در سازمان پیاده شود که عملکرد شغلی کارشناسان ترویج را به صورت درست و واقعی مورد سنجش قرار داده و بعد از آن نیز سرپرستان ضمن صحبت در مورد نتایج حاصله با کارشناسان راهنمایی‌های لازم را ارائه کنند.
۴. سازمان از نیروهای تحصیل کرده ترویجی جهت فعالیت در بخش ترویج استخدام به عمل آورد و از طریق دوره‌های آموزشی مقطع دارو نیز آموزش‌های منظم ضمن خدمت کارشناسان فعلی را هر چه بیش‌تر با ترویج آشنا کند.
۵. سازمان ضمن بررسی کامل امکانات مورد نیاز بخش ترویج و مهیاسازی آن‌ها، سایر بخش‌های سازمان را جهت ارتباطی سازنده با بخش ترویج و نیز هم‌کاری کامل آموزشی و علمی تشویق کند.
۶. با توجه به دسترسی بسیار کم کارشناسان به کامپیوتر و فناوری‌های نوین و اهمیت آتی این فناوری‌ها در کارهای ترویجی پیشنهاد می‌شود کارشناسان از طریق دوره‌های آموزشی، آموزش‌های لازم را ببینند و نیز دسترسی به این امکانات در تمام بخش‌های سازمان فراهم شود.

منابع

- حجازی، یوسف (۱۳۸۱). نقش ویژگی‌های شخصیتی، تبار اجتماعی و ضوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران. رساله دکتری. دانشگاه تهران: دانشکده کشاورزی کرج، گروه ترویج و آموزش کشاورزی
- رشیدپور، ماندانا (۱۳۷۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان حرفه‌ای در سازمان حسابرسی. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- زمانی‌پور، اسداله (۱۳۷۳). ترویج کشاورزی در فرایند توسعه. مشهد: مؤلف
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری. تهران: موسسه نشر ویرایش
- سوانسون، برتون و همکاران. (۱۳۸۱). بهبود ترویج کشاورزی (کتاب مرجع). ترجمه: صالح‌نسب و همکاران، وزارت جهاد کشاورزی، معاونت ترویج و نظام‌های بهره‌برداری، دفتر مطالعات و تلفیق برنامه‌ها
- سیستانی، حسین (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان استانداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. اصفهان: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- میلر، دلبرت. سی. (۱۳۸۰). راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی، ترجمه: هوشنگ نایی. تهران، نشر نی.
- Befort, N & Hattrup. K. (2003). "Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Rating of the importance of job behaviors". *Applied H. R. M. research*, 8(1), 17-35
- Gellaty, I. R. & Gregory Irving, P. (2001). "Personality, Autonomy and Contextual Performance of Managers". *Human Performance*, 14 (3), 231-245
- Gowda-NSS & Siddaramaiah-BS. (1989). "Job perception and job performance of Extension Guides in Karnataka". *Mysore-Journal-of-Agricultural-Sciences*. 23(3), 411- 415; 5 refs.
- Janssen, O. (2001). "Fairness Perceptions as a Moderator in Curvilinear Relationship between Job demands and job performance and job satisfaction". *Journal of academy of Management*

- Kolz, A. R & McFarland, L. A. and Silverman, S. B. (1998). "Cognitive Ability and job Experience as Predictors of Work Performance". *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 132 (5), 539-548.
- Marchant, T. (1999). "Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health". *Journal of Management Practice*. 2(3), 63-70
- Mwangi G. J. & Mccaslin, N. L. (2000). "the Motivation of Kenya's Rift Valley Extension Agents". *Journal of Agricultural Education*. 3(35)
- Putman B. D. (2002). "Job Satisfaction and Performance Viewed From a Two Dimensional Model". *The Journal of Defense Software Engineering* December
- Rotundo, M. & Rotman L. J. (2002). "Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration". *School of management, University of Toronto*
- Sundaraswamy-B & Perumal-G. (1992). "Variables influencing the job performance of Assistant Agricultural Officers". *Karnataka-Journal-of-Agricultural-Sciences*. 5(3), 249-254
- Ziaul K. AS. M. & S. G. Mahboob. (1992). "Factors of Job Performance of Subject Matter Officers". *Indian Journal of Extension Education*. 1&2(xxviii)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی