

بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج (مطالعه موردی استان یزد)

عبدالمطلب رضایی^{۱*} و احمد رضوانفر^۲

۱، ۲. دانشجوی سابق کارشناسی ارشد ودانشیار، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران
(تاریخ دریافت: ۸۵/۸/۲۹ - تاریخ تصویب: ۸۶/۷/۴)

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان یزد می باشد. روش تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی به منظور تعیین رابطه متغیرهای مستقل و وابسته می باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کارشناسان ترویج استان یزد به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد. حجم نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۴۵ نفر تعیین گردید اما برای کاهش خطای تحقیق این میزان به ۶۷ نفر افزایش یافت. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده گردید. پرسشنامه‌ای جهت گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نظر تنظیم و تدوین شد. روایی صوری پرسشنامه با کسب نظرات متخصصان و اساتید ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران مورد بررسی و اصلاحات لازم صورت گرفت. ضریب اعتبار پرسشنامه نیز با استفاده از نرم افزار SPSSWin11.5 برابر با ۰/۹۷ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات و آماره‌های استنباطی مانند تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که عملکرد شغلی کارشناسان ترویج در سطح متوسط می باشد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین متغیرهای میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان توانایی شغلی کارشناس، انگیزش شغلی، نگرش شغلی و رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره خطی، متغیرهای انگیزش شغلی، میزان مشارکت با مدیریت، توانایی شغلی کارشناس، توانایی تبیین ۴۸/۶ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را دارا می باشند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، کارشناسان ترویج کشاورزی، استان یزد

مقدمه

بنابراین نقش ترویج و آموزش کشاورزی در توسعه کشاورزی حیاتی و انکارناپذیر است (۸). بخش ترویج و نظام‌های بهره برداری از مهمترین بخش‌های اقتصادی کشور در کشاورزی است که علیرغم کم توجهی‌های گذشته از پربازده ترین فعالیت‌های اقتصادی به شمار می رود و عدم سرمایه‌گذاری‌های مناسب، مهیا نبودن شرایط فنی و توسعه انسانی این بخش و در این ارتباط سرمایه انسانی و برنامه

کشاورزی به عنوان یک بخش اقتصادی مهم و در چارچوب توسعه ملی کشور، نقش حیاتی در توسعه ملی ایفا می کند و برای دستیابی به توسعه هرچه بیشتر آن عواملی مورد نیاز است که موشر (۱۹۹۶) پنج عامل را در این رابطه اساسی و پنج عامل را تسریع کننده می داند که آموزش و ترویج کشاورزی جزء عوامل دوم محسوب می گردند

حیات داده و اعتبار و احترام واقعی خود را در بین جامعه کشاورزی حفظ نمایند (۱۴).

با توجه به اینکه مهمترین عامل توانایی هر سازمانی کارکنان آن سازمان می باشند نیروی انسانی با کیفیت و دانش مدار مهمترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز با کیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش مدار است. لذا سازمان‌های پیشرو با درک این حقیقت، تلاش وصف ناپذیری جهت به کارگیری بهینه از این منبع کلیدی در حوزه‌های گوناگون از جمله کیفیت، تولید و مدیریت به منظور تحقق اهداف استراتژیک خود با استفاده از شیوه‌ها و نظام‌های نوین اثربخش کرده اند (۴).

بدون شک اموری چون فناوری، ائتلاف‌های جهانی و نوآوری، در آینده بر مزیت رقابتی اثر می گذارند، اما فراموش نکنیم که گردش هریک از این امور در گرو استعداد و قریحه انسانی است. بنابراین، به نظر می رسد در آینده مزیت راهبردی و اقتصادی نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند در بازار بهتر از سایرین، گروهی متنوع مشتمل بر بهترین و درخشان ترین استعداد‌های انسانی را جذب کرده، پرورش داده و ضمن به کارگیری اثربخش، نگهداری کنند (۴) بنابراین از آنجایی که عملکرد اشخاص در یک سازمان به عنوان یک متغیر مهم در این زمینه می باشد برای موفقیت و کارایی سازمان ترویج کشاورزی به کارشناسانی خیره و با مسئولیت بالا یک امر ضروری برای این سازمان می باشد. در این راه شناسایی عواملی که بر عملکرد شغلی کارشناسان تاثیر گذار می باشد و همچنین موانعی که در این راه وجود دارد از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. در این راستا امروزه در اکثر سازمان‌های موجود ارزیابی از عملکرد شغلی کارکنان و کارشناسان از اهمیت بسزایی برخوردار است گرچه متأسفانه در کشور ما به این امر که می تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند برای شناخت نقاط قوت و ضعف افراد در سازمان‌ها مطرح شود و از طریق برنامه‌ها و اقدامات مناسب در جهت رفع نقاط ضعف و بهبود

ریزی پیرامون آن از جمله مشکلات مهم این بخش بوده است زیرا دانش، مهارت و سازماندهی تولید در گرو توانا سازی و بهره وری از نیروهای شاغل در این بخش می باشد (۱)، اما برای آنکه سازمان ترویج بتواند به وظایف و رسالت‌های خود عمل کند نیازمند پرسنلی با ویژگی‌هایی از قبیل ابتکار در عمل، روابط انسانی خوب، داشتن تعهد اخلاقی و انسانی و علاقه داشتن به کار و توسعه خدمات و تلاش پیگیر است. از منابع تامین نیروی انسانی مورد نیاز در هر سازمانی نیروهای موجود در درون سازمان است در واقع سازمان‌های توسعه با اتکا به کارکنان متخصص خود ضمن شناسایی و تشخیص نیازهای محسوس و غیر محسوس جمعیت عظیم فعال در بخش‌های تولید به حل مشکلات و رفع نیاز آن‌ها می پردازند لیکن آنچه در این میان جلوه می کند توسعه منابع انسانی و بهبود کیفیت عملکرد کارگزارانی است که در این سازمان‌ها مشغول به فعالیت می باشند (۱۲) در دنیای پرتحول امروزی که در آن سازمان‌ها با قدرت هرچه تمامتر به رقابت مشغولند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می شود زیرا به عینه دریافت شده است که انسان‌های داخل سازمان عامل اصلی ماندن در این صحنه رقابت هستند و بهره وری آن‌ها عامل اصلی سمت و سوی حرکت سازمان‌هاست. سازمان‌های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان باعث بهبود هرچه بیشتر فعالیت‌های خود شده و در بازارهای مختلف حضور فعال دارند. ایجاد واحدهای مختلف داخل سازمان‌ها همچون واحد برنامه ریزی منابع انسانی، واحد آموزش خود گواه بر این موضوع است. امروزه اگر سازمانی پیدا شود که با نگرش‌های سنتی کارکنان خود را به عنوان ابزار تلقی کند مطمئناً جایگاهی در داخل و خارج از سازمان ندارد (۱۳).

در ترویج کشاورزی این سازمان بایستی نسبت به مخاطبان خود حساسیت بیشتری داشته باشد امروزه بخش ترویج در سازمان جهاد کشاورزی رسالتی عظیم در راه تحقق اهداف ترویجی و توسعه کشاورزی دارد سازمان‌های ترویج می بایستی از نظر اداری نظامی از بالا به پایین را رعایت کنند ولی از لحاظ فنی و روش کار باید نظامی پایین به بالا را رعایت کنند فقط در این صورت می توانند ادامه

دو عامل انگیزشی و آموزشی در عملکرد شغلی افراد از دید وی نقش تعیین کننده دارند.

رایت (۱۹۹۵) در یک تحقیق به بررسی ارتباط میان عملکرد شغلی و شخصیت پرداخت. او به این نتیجه رسید که توانایی‌های شناختی، به عنوان یک متغیر تعدیل کننده مابین این‌ها عمل می کند به طوری که افراد با توانایی و انگیزش بالا عملکرد شغلی بالاتری دارند ولی افراد با توانایی پایین و انگیزش بالا عملکرد پایینی دارند. در این تحقیق شخصیت منعکس کننده انگیزش فرد در جهت انجام کار و استعداد افراد، بیانگر توانایی افراد می باشد.

راد کریشنا و همکاران (۱۹۹۱) به منظور تبیین قابلیت شغلی کارگزاران و مدیران ترویج و نیز تعیین سطح پذیرش مابین کارگزاران (مدیران، مدیران عالی و زیردستان) مطالعه ای را انجام دادند و متغیرهای هفت گانه بودجه بندی، برنامه ریزی، هماهنگی، دانش شغلی، ارتباط، رهبری و سرپرستی را مورد سنجش قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که در سه مورد بودجه، رهبری و سرپرستی توافق کامل وجود دارد ولی در چهار مورد دیگر یعنی برنامه ریزی، هماهنگی، دانش شغلی و ارتباط تا اندازه ای عدم توافق وجود دارد.

شمس (۱۳۸۲) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی پرداخت که نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، سابقه خدمت در شغل ترویج، رضایت شغلی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

به این ترتیب مقاله حاضر با اهداف به شرح زیر طراحی و اجرا گردید:

هدف کلی این تحقیق بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی می باشد و اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از:

- بررسی ویژگی‌های آموزشی، فردی و سازمانی کارشناسان ترویج
- تعیین میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان

نقاط قوت اقدام گردد باز به دیده شک و تردید همراه ترس به آن نگریسته می شود و مورد بی توجهی قرار می گیرد.

در مورد عملکرد دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می شود می گویند (۵). عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر می باشد و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند (۷). همچنین منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط کارشناس می باشد (۱۰). در این تحقیق، میزان انجام گرفتن وظایف و مسئولیت‌های محول شده به کارشناس برابر با عملکرد شغلی دانسته شده است.

محب علی (۱۳۷۵) بر اساس جمع بندی نظرات محققین مختلف عملکرد شغلی را تابعی از هفت متغیر می داند، این متغیرها عبارتند از: توان یا آمادگی کار، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش و تمایل، بازخورد عملکرد، اعتبار: که منظور از اعتبار، معتبر بودن تصمیم‌هایی است که در مورد منابع انسانی اتخاذ می گردد که این تصمیم‌ها می بایست با قوانین مطابقت داشته باشد و آخرین متغیر تاثیرگذار سازگاری محیطی: منظور از سازگاری محیطی آن است که عوامل بیرونی سازمان می تواند عملکرد فرد را تحت تاثیر قرار دهد و می بایست انتظار داشت که کارکنان در سطحی منطقی با محدودیت‌های محیطی عمل کنند و بنابراین به سبب مسائل محیطی نباید کارکنان را تشویق یا تنبیه کرد.

مارچانت (۱۹۹۸) دو عامل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی موثر می داند وی بیان می کند که جهت توانمند کردن افراد می بایستی آن‌ها را آموزش داد و برای برانگیختن آن‌ها باید از عوامل انگیزشی استفاده کرد در واقع

ترویج در رابطه با مهمترین نقش‌های یک کارشناس ترویج کشاورزی ۳۲ گویه در یک مجموعه منظم از مهمترین نقش‌های مدیریتی و عملیاتی کارشناس ترویج گردآوری شد و مخاطبان میزان انجام گیری نقش‌ها را توسط خود در یک مقیاس ۵ قسمتی لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) در دامنه ۱ تا ۵ ابراز داشتند، سپس با حاصل جمع پاسخ‌های داده شده به گویه‌ها، نمره عملکرد شغلی هر کارشناس در مقیاس فاصله ای بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات و آماره‌های استنباطی مانند تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده گردید.

نتایج و بحث

ویژگی‌های فردی و حرفه ای کارشناسان ترویج

از لحاظ جنسیت ۶۴ نفر (۹۵/۵ درصد) از کارشناسان ترویج را مردان تشکیل می دهند و تنها سه نفر (۴/۵ درصد) از کارشناسان را زن تشکیل می دهد. از نظر میزان تحصیلات، مدرک تحصیلی لیسانس با فراوانی ۳۱ در بین کارشناسان ترویج دارای بیشترین درصد (۴۶/۳) و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری با فراوانی ۳ کمترین درصد (۴/۵) را تشکیل می دهند ۴۹/۲ درصد مابقی نیز داری مدرک تحصیلی دیپلم هستند. ۴۷ نفر (۷۰/۱ درصد) از کارشناسان ترویج دارای تحصیلات کشاورزی هستند و بقیه آنان یعنی ۲۰ نفر (۲۹/۹ درصد) تحصیلات غیرکشاورزی دارند. میانگین سنی کارشناسان تشکیل دهنده جامعه تحقیق ۴۱/۶ سال و میانگین میزان سابقه آن‌ها در تشکیلات ترویج ۱۸ سال می باشد. میانگین نمره حاصله کارشناسان در رابطه با میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت‌های شغلی، میزان توانایی شغلی، نگرش شغلی و رضایت شغلی مورد مطالعه به ترتیب در مقیاس فاصله‌ای، برابر با ۱۶/۱۰، ۷/۸۴، ۱۴/۴۵، ۱۹/۳۳ و ۱۴/۶۱، ۲۶/۸۹، ۳۰/۴۹ و ۳۶/۶۶ می باشد. (جدول ۱)

- بررسی رابطه بین ویژگی‌های آموزشی، فردی، سازمانی کارشناسان ترویج با عملکرد شغلی آن‌ها

مواد و روش‌ها

روش مورد استفاده در این تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کارشناسان ترویج استان یزد به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد. حجم نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۴۵ نفر تعیین گردید اما برای کاهش خطای تحقیق با استناد به مطالعات کربجسی و مورگان (۱۹۷۰) این میزان به ۶۷ نفر افزایش یافت. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب بود. ابزار مورد استفاده در این روش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات، پرسشنامه بوده است. جهت سنجش میزان اعتبار پرسشنامه پس از تهیه پرسشنامه، از نظرات و پیشنهادات چند تن از متخصصان و اعضاء هیات علمی رشته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران (روایی صوری) استفاده گردید و برحسب پیشنهادات آنان تصحیحات لازم صورت گرفت. جهت آزمون پایایی ابزار، تعداد ۳۰ پرسشنامه به طور تصادفی بین ۳۰ نفر از کارشناسان ترویج استان توزیع شد پس از جمع آوری پرسشنامه‌های مذکور، داده ها وارد کامپیوتر شد و با استفاده از نرم افزار SPSSwin11.5 و روش کرونباخ آلفا، اعتبار بخش عملکرد شغلی پرسشنامه به میزان ۰/۹۷ بدست آمد که نتیجتاً برای تحقیق حاضر ضریب بسیار مناسبی بود. همچنین برای تعیین متغیرهای مستقل میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت‌های شغلی، میزان توانایی شغلی کارشناس، انگیزش شغلی، نگرش شغلی و رضایت شغلی، هر کدام از متغیرها به تعدادی زیر بخش در قالب تعدادی سوال در یک مقیاس ۵ قسمتی لیکرت در دامنه ۱ تا ۵ ارائه گردید که با حاصل جمع پاسخ‌های داده شده به هر سوال، نمره هر کدام از متغیرها در مقیاس فاصله‌ای به طور جداگانه بدست آمد. برای ارزیابی عملکرد شغلی با مرور منابع و همچنین بر اساس نظرات کارشناسان و متخصصان

جدول ۱- ویژگی های فردی و حرفه ای کارشناسان ترویج

| انحراف معیار | بیشینه | کمینه | میانگین | ویژگی های فردی و حرفه ای |
|--------------|--------|-------|---------|---|
| ۷/۰۲ | ۵۲ | ۲۵ | ۴۱/۶ | سن |
| ۷/۹ | ۲۹ | ۱ | ۱۸ | سابقه شغلی |
| ۳/۶۶ | ۲۵ | ۶ | ۱۶/۱۰ | میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی |
| ۱/۹۴ | ۱۲ | ۴ | ۷/۸۴ | میزان مشارکت با رسانه های ارتباط جمعی |
| ۴/۳۰ | ۲۵ | ۵ | ۱۴/۴۵ | میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه |
| ۳/۴۷ | ۲۵ | ۶ | ۱۹/۳۳ | میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت های شغلی |
| ۲/۶۱ | ۲۰ | ۷ | ۱۴/۶۱ | میزان توانایی شغلی کارشناس |
| ۳/۵ | ۳۵ | ۱۹ | ۲۶/۸۹ | نگرش شغلی |
| ۳/۰۶ | ۳۵ | ۲۱ | ۳۰/۴۹ | انگیزش شغلی |
| ۷/۰۲ | ۵۰ | ۱۸ | ۳۶/۶۶ | رضایت شغلی |

عملکرد شغلی کارشناسان ترویج

طبق داده های حاصل از تحقیق (جدول ۲) نقش " توجه به پیشرفت های ایجاد شده در تکنولوژی ارتباطات و به کارگیری آن برای انجام دادن بهتر وظایف"، "به کارگیری مدیریت زمان برای تصمیم گیری به موقع و انجام کارها" و "آموزش به کشاورزان و سعی بر برطرف کردن تردیدهای آنان" توسط نمونه مورد مطالعه بیش از سایر نقش ها صورت می گیرد. از طرف دیگر نقش هایی همچون "معرفی به موقع کشاورزان به بانک برای دریافت اعتبارات"، "توجه به انتظارات ارباب رجوع و تغییرات در بازار و کاهش توقع انتظار برای اینکه کار و فعالیت به سوی ترویج بیاید" و "بازرسی دوره های از حاصلخیزی خاک و آفات منطقه و ارائه راهکار در موقع مناسب" نقش هایی هستند که در حد بسیار کم توسط نمونه مورد مطالعه صورت می گیرد.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عملکرد شغلی

طبق داده های حاصل از تحقیق (جدول ۳) حداقل نمره بدست آمده عملکرد شغلی ۳۲ و حداکثر آن ۱۵۵ و میانگین آن ۱۰۸/۹۱ بدست آمد. همچنین نتایج گروه بندی سه گانه عملکرد شغلی کارشناسان نشان می دهد که اکثر پاسخگویان (۵۰/۷ درصد) دارای عملکرد شغلی در حد «متوسط» و ۳۸/۸ درصد دارای عملکرد شغلی در حد «بالا» می باشند. ۱۰/۴ درصد آنان نیز دارای عملکرد شغلی پایین

می باشند نتایج بالا نشان دهنده عملکرد شغلی متوسط در بین کارشناسان ترویج می باشد.

همبستگی متغیرهای مستقل با متغیر عملکرد شغلی

طبق نتایج بدست آمده، بین متغیر مستقل میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی با ضریب همبستگی ($r = ۰/۴۴۲$ و $p = ۰/۰۰۰$) با متغیر وابسته عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری بدست آمد. بدین معنی که هر اندازه کارشناسان از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی بیشتر استفاده کنند عملکرد شغلی آنان افزایش خواهد یافت. یافته های تحقیق نشان داد که بین متغیر مستقل میزان مشارکت با رسانه های ارتباط جمعی (مشارکت در ارائه آمار و گزارشات در مورد وضعیت کشاورزی منطقه، ارائه بحث های کارشناسی در خصوص مسائل کشاورزی منطقه، ارائه نظرات و پیشنهادات و همکاری در ساخت برنامه های رادیویی و تلویزیونی و فیلم های آموزشی و ترویجی) ($r = ۰/۳۱۳$ و $p = ۰/۰۱$) و متغیر عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای میزان مشارکت کارشناس با مدیریت سازمان و واحد مربوطه (مشارکت در مورد بررسی راه های ارتقای بهره وری سازمان، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت فعال با شورای اداری، مشارکت در مراحل بعد از تصمیم گیری در سازمان یا واحد مربوطه) با ضریب همبستگی ($r = ۰/۵۰۸$)

جدول ۲- مقیاس سنجش عملکرد شغلی کارشناسان ترویج

| رتبه | گویه | میانگین | انحراف معیار | ضریب تغییرات |
|------|---|---------|--------------|--------------|
| ۱ | توجه به پیشرفت های ایجاد شده در تکنولوژی ارتباطات و به کارگیری آن برای انجام دادن بهتر وظایف | ۳/۵۱ | ۰/۱۸۷۷ | ۰/۲۴۹۹ |
| ۲ | به کارگیری مدیریت زمان برای تصمیم گیری به موقع و انجام کارها | ۳/۳۱ | ۰/۱۸۲۶ | ۰/۲۵۷۳ |
| ۳ | آموزش به کشاورزان و سعی بر برطرف کردن تردیدهای آنان | ۳/۸۲ | ۰/۱۹۸۴ | ۰/۲۵۷۶ |
| ۴ | استفاده از دانش بومی کشاورزان به عنوان یک منبع اطلاعاتی و تلفیق آن با دانش علمی | ۳/۷۹ | ۰/۱۹۷۸ | ۰/۲۵۸۰ |
| ۵ | آموزش و آگاه کردن مروجان از تکنیک های جدید کشاورزی | ۳/۶۵ | ۰/۱۹۵۳ | ۰/۲۶۱۱ |
| ۶ | سعی در یادگیری روش های جدید ارتباطی برای روبرو شدن با کشاورزان | ۳/۶۶ | ۰/۱۹۷۸ | ۰/۲۶۷۲ |
| ۷ | ارزشیابی فعالیت های تحت پوشش اداره و کوشش در جهت رفع مسائل و پیگیری امور محوله | ۳/۴۳ | ۰/۱۹۲۵ | ۰/۲۶۹۷ |
| ۸ | آماده سازی و تهیه طرح راهنما برای بخش ترویج | ۲/۸۸ | ۰/۱۸۷۹ | ۰/۲۷۴۰ |
| ۹ | دعوت از انجمن ها و گروههای کشاورزی منطقه برای حضور در جلسات دوره ای در خصوص بحث و بررسی مسائل کشاورزی منطقه | ۳/۲۸ | ۰/۱۹۰۱ | ۰/۲۷۴۷ |
| ۱۰ | توجه هرچه بیشتر به پایداری و دوام منابع طبیعی و محیط زیست و گوشزد کردن آن به کشاورزان | ۳/۷۲ | ۱/۰۲۷ | ۰/۲۷۶۱ |
| ۱۱ | ملاقات در مزرعه و بررسی مشکلات کشاورزان از نزدیک و پیشنهاد راه حل برای آنان | ۳/۷۳ | ۱/۰۶۷ | ۰/۲۸۶۱ |
| ۱۲ | خود ارزشیابی از کارهای انجام شده توسط خود و مشخص کردن موانع و کوشش به حل آن ها | ۳/۳۷ | ۰/۱۹۶۷ | ۰/۲۸۹۶ |
| ۱۳ | اطلاع رسانی به موقع به کشاورزان درباره بازدید از مزارع نمایشی و شرکت در کلاس های آموزشی | ۳/۶۳ | ۱/۰۵۷ | ۰/۲۹۱۲ |
| ۱۴ | سعی در ایجاد نوآوری و خلاقیت در اداره کارکنان بخش مربوطه | ۳/۴۹ | ۱/۰۲۱ | ۰/۲۹۲۶ |
| ۱۵ | همدلی و همفکری با روستائیان و استفاده از روش های مشارکتی در حل مسائل آنان | ۳/۷۶ | ۱/۱۱۶ | ۰/۲۹۶۸ |
| ۱۶ | سرپرستی و هدایت مناسب زیردستان و نظارت بر فعالیت های آنها | ۳/۴۵ | ۱/۰۳۴ | ۰/۲۹۹۷ |
| ۱۷ | تلاش در جهت کسب مهارت های جدید مدیریتی در انجام وظایف محوله | ۳/۵ | ۱/۰۵۶ | ۰/۳۰۱۷ |
| ۱۸ | تداوم توجه به افزایش تولید و بازاریابی محصولات کشاورزی | ۳/۵۸ | ۱/۰۹۶ | ۰/۳۰۶۱ |
| ۱۹ | همکاری با دیگر ادارات منطقه (بخشداری، دهیاری ها، اداره برق و...) برای برطرف کردن مشکلات کشاورزان | ۳/۳۹ | ۱/۰۷۲ | ۰/۳۱۶۲ |
| ۲۰ | جمع آوری داده های پایه و تجزیه و تحلیل موقعیت کشاورزی منطقه | ۳/۲۱ | ۱/۰۲۳ | ۰/۳۱۸۷ |
| ۲۱ | ارائه گزارشات رسمی و عملکرد بخش مربوطه به اداره مرکزی به طور منظم | ۳/۲۷ | ۱/۰۴۶ | ۰/۳۱۹۹ |
| ۲۲ | شرکت منظم در جلساتی که توسط اداره مرکزی برگزار می شود. | ۳/۵۸ | ۱/۱۷۰ | ۰/۳۲۶۸ |
| ۲۳ | سازماندهی و رهبری اردوهای آموزشی، جلسات و گروه های بحث | ۳/۰۴ | ۱/۰۰۷ | ۰/۳۳۱۳ |
| ۲۴ | گزارش اخبار جدید کشاورزی منطقه به اداره مرکزی | ۳/۱۶ | ۱/۰۵۳ | ۰/۳۳۳۲ |
| ۲۵ | توجه به درآمد روستائیان و تمرکز بر سازماندهی آنان در انجمن ها و گروهها | ۳/۲۵ | ۱/۰۹۰ | ۰/۳۳۵۴ |
| ۲۶ | تهیه و آماده سازی جداول عملیات کاشت طبق هر فصل | ۳/۰۵ | ۱/۰۴۴ | ۰/۳۴۲۳ |
| ۲۷ | شرکت در کنفرانس ها و میزگردهای علمی تخصصی کشاورزی استانی و کشوری | ۲/۸۰ | ۰/۱۹۶۴ | ۰/۳۴۴۳ |
| ۲۸ | ارزشیابی تجهیزات و تهیه نهاده هایی مثل بذر، کود، اعتبارات | ۳/۴۲ | ۱/۲۰۳ | ۰/۳۵۱۸ |
| ۲۹ | تشویق و کمک به کشاورزان برای انجام آزمون خاک و پیگیری آن | ۳/۳۲ | ۱/۲۰۵ | ۰/۳۶۳۰ |
| ۳۰ | بازرسی دوره ای از حاصلخیزی خاک و آفات منطقه و ارائه راهکار در موقع مناسب | ۳/۰۹ | ۱/۱۳۸ | ۰/۳۶۸۳ |
| ۳۱ | توجه به انتظارات ارباب رجوع و تغییرات در بازار و کاهش توقع انتظار برای اینکه کار و فعالیت به سوی ترویج بیاید. | ۳/۵۷ | ۱/۰۱۸ | ۰/۳۸۵۲ |
| ۳۲ | معرفی به موقع کشاورزان به بانک برای دریافت اعتبارات | ۳/۳۳ | ۱/۲۳ | ۰/۳۹۹۴ |

توانایی شغلی با عملکرد شغلی، تاتوم (۲۰۰۰)، احمدی (۱۳۸۰)، مارچانت (۱۹۹۸) رابطه بین میزان انگیزش شغلی با عملکرد شغلی، گوش (۲۰۰۰)، پورصفری (۱۳۷۸)، رضایی (۱۳۸۰) رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تایید کرده اند.

مقایسه عملکرد شغلی کارشناسان ترویج در گروه‌های مورد مطالعه

به منظور مقایسه وضعیت عملکرد شغلی پاسخگویان در بین گروه‌های مختلف از آزمون t استفاده گردید. طبق نتایج حاصل از تحقیق مقدار t بدست آمده برای متغیرهای رشته تحصیلی و وضعیت تعلق اجتماعی به ترتیب ۱/۲۵ و ۱/۱۰ می باشد طبق این یافته‌ها بین کارشناسان با رشته تحصیلی کشاورزی و غیر کشاورزی، بومی و غیر بومی از نظر عملکرد شغلی هیچ تفاوت معنی داری وجود ندارد.

آزمون مقایسه t

| متغیر | t | p |
|--------------------|------|------|
| رشته تحصیلی | ۱/۲۵ | ۰/۲۲ |
| وضعیت تعلق اجتماعی | ۱/۱۰ | ۰/۲۶ |

تحلیل رگرسیونی عوامل موثر بر عملکرد شغلی

بمنظور بررسی و تحلیل مهمترین عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. روشی که برای شناخت مدل رگرسیون بکار گرفته شد روش گام به گام Stepwise است. پس از ورود کلیه متغیرهای مستقل دارای همبستگی معنی دار با متغیر وابسته (شامل میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان توانایی شغلی کارشناس، نگرش شغلی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی) نتایج حاصل از جدول شماره ۵ بدست آمد. نتایج حاصله از جدول شماره ۵ نشان می دهد که در گام اول، متغیر انگیزش شغلی بعنوان مهمترین متغیر تاثیر گذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج، وارد مدل شده است،

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عملکرد شغلی

| عملکرد شغلی | فراوانی | درصد |
|----------------|---------|------|
| پایین (<۷۵) | ۷ | ۱۰/۴ |
| متوسط (۷۵-۱۱۸) | ۳۴ | ۵۰/۷ |
| بالا (>۱۱۸) | ۲۶ | ۳۸/۸ |
| کل | ۶۷ | ۱۰۰ |

میانگین = ۱۰۸/۹۱ انحراف معیار = ۲۴/۵۸

مینیمم = ۳۲ ماکزیمم = ۱۵۵

جدول ۴- میزان همبستگی متغیرهای مستقل تحقیق با

عملکرد شغلی (ضریب همبستگی پیرسون)

| متغیر مستقل | ضریب همبستگی "r" | معنی داری |
|---|------------------|-----------|
| سن | -۰/۱۷۴ | ۰/۱۷۲ |
| سابقه شغلی | -۰/۲۲ | ۰/۰۷۴ |
| میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی | ۰/۴۴۲** | ۰/۰۰۰ |
| میزان مشارکت با رسانه های ارتباط جمعی | ۰/۳۱۳** | ۰/۰۱ |
| میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه | ۰/۵۰۸** | ۰/۰۰۰ |
| میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت های شغلی | ۰/۲۱۱ | ۰/۰۸۶ |
| میزان حمایت سازمانی | ۰/۱۸۶ | ۰/۱۳۳ |
| میزان توانایی شغلی کارشناس | ۰/۴۲۲** | ۰/۰۰۰ |
| نگرش شغلی | ۰/۳۰۵* | ۰/۰۱۲ |
| انگیزش شغلی | ۰/۵۹۱** | ۰/۰۰۰ |
| رضایت شغلی | ۰/۲۶۵* | ۰/۰۳۰ |

** معنی داری در سطح ۱ درصد * معنی داری در سطح ۵ درصد

در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. متغیرهای دیگر که ویژگی جسمی و روانی فرد را در بر دارد چون میزان توانایی شغلی کارشناس، انگیزش شغلی به ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۴۲۲، ۰/۵۹۱ در سطح ۰/۰۱ و متغیرهای نگرش شغلی و رضایت شغلی به ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۳۰۵، ۰/۲۶۵ در سطح ۰/۰۵ با متغیر وابسته عملکرد شغلی رابطه معنی دار و مثبتی داشتند. پژوهشگران زیادی نقش پر اهمیت ویژگی‌های جسمی و روحی را در افزایش عملکرد شغلی تایید کرده اند که عبارتند از: مارچانت (۱۹۹۸)، بلهاج (۱۹۹۵) رابطه بین میزان

جدول ۵- ضرایب رگرسیون چند متغیره گام به گام- متغیر وابسته تحقیق (عملکرد شغلی)

| مراحل | متغیر مستقل | B | SEB | Beta | t | Sig. | R | R ² |
|-------|------------------------|---------|--------|-------|--------|-------|-------|----------------|
| ۱ | انگیزش شغلی | ۴/۷۳۵ | ۰/۸۰۲ | ۰/۵۹۱ | -۱/۴۴۲ | ۰/۱۵۴ | ۱/۵۹۱ | ۰/۳۴۹ |
| | Constant | -۲۵/۴۵۸ | ۲۴/۵۸۲ | - | ۵/۹۰۲ | ۰/۰۰۰ | . | |
| ۲ | انگیزش شغلی | ۳/۷۶ | ۰/۷۹۶ | ۰/۴۶۹ | ۴/۷۲۱ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۷ | ۰/۴۴۹ |
| | میزان مشارکت با مدیریت | ۱/۹۳۸ | ۰/۵۷۶ | ۰/۳۳۹ | ۴/۱۶۶ | ۰/۰۰۱ | | |
| | Constant | -۳۳/۷۳۴ | ۲۲/۷۸۸ | - | -۱/۴۸ | ۰/۱۴۴ | | |
| ۳ | انگیزش شغلی | ۳/۳۳۵ | ۰/۸ | ۰/۴۱۶ | ۴/۱۶۶ | ۰/۰۰۰ | ۱/۶۹۷ | ۰/۴۸۶ |
| | میزان مشارکت با مدیریت | ۱/۷۲۶ | ۰/۵۶۱ | ۳۰۲ | ۳/۰۷۶ | ۰/۰۰۳ | | |
| | توانایی شغلی | ۱/۹۴۳ | ۰/۹۱۲ | ۰/۲۰۶ | ۲/۱۳ | ۰/۰۳۷ | | |
| | Constant | -۴۶/۱۰۸ | ۲۲/۹۳۱ | - | -۲/۰۱۱ | ۰/۰۴۹ | | |

کنند و به عبارتی دیگر حدود ۵۱/۴٪ از نوسانات مربوط به عوامل تاثیر گذار سایر عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته است.

نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق نتایجی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- گروهبندی سه گانه عملکرد شغلی کارشناسان نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان (۵۰/۸ درصد) دارای عملکرد شغلی در حد «متوسط» و ۳۸/۸ درصد دارای عملکرد شغلی در حد «بالا» می‌باشند. ۱۰/۴ درصد آنان نیز دارای عملکرد شغلی در سطح پایین می‌باشند.

- طبق داده‌های حاصل نقش * توجه به تحولات و پیشرفت‌های ایجاد شده در تکنولوژی ارتباطات بویژه در زمینه کشاورزی و به کارگیری آن برای انجام دادن بهتر وظایف در بین کارشناسان بیشتر از سایر نقش‌ها انجام می‌گیرد.

- از بین کلیه متغیرهای تحقیق، متغیرهای میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان توانایی شغلی کارشناس، نگرش شغلی، انگیزش شغلی و رضایت شغلی با متغیر وابسته عملکرد شغلی دارای همبستگی مثبت و معنی داری می‌باشند.

- در تدوین معادله رگرسیون متغیرهای انگیزش شغلی، میزان مشارکت با مدیریت، توانایی شغلی کارشناس، توانایی تبیین ۴۸/۶ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را دارند.

در گام دوم رگرسیون نشان می‌دهد که دومین متغیر تاثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان میزان مشارکت آنان با مدیریت سازمان یا واحد مربوطه است و در نهایت در گام سوم رگرسیون نشان می‌دهد که سومین متغیر موثر بر عملکرد شغلی، میزان توانایی شغلی کارشناس می‌باشد. در پایان گام سوم با توجه به آنکه خطای آزمون به ۵٪ رسیده است، عملیات رگرسیون به پایان رسیده و مدل رگرسیون به صورت نهایی در آمده است. بر این اساس در مجموع، تنها سه متغیر در مدل رگرسیون وارد شده‌اند و پس از استاندارد نمودن ضرایب رگرسیون مدل نهایی به صورت زیر ارائه می‌گردد.

$$Y = -46/10.8 + 3/335 X_1 + 1/726 X_2 + 1/943 X_3$$

که در آن:

$$Y = \text{عملکرد شغلی}$$

$$X_1 = \text{انگیزش شغلی}$$

$$X_2 = \text{میزان مشارکت با مدیریت}$$

$$X_3 = \text{توانایی شغلی می باشد.}$$

مدل فوق نشان می‌دهد که مهمترین متغیر تاثیر گذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج، ابتدا انگیزش شغلی آنان و در مراحل بعدی به ترتیب میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه و میزان توانایی شغلی آنان می‌باشد. نتایج ارائه شده در جدول ۵ نشان می‌دهد که R² در گام اول برابر با ۰/۳۴۹ و در گام دوم و سوم به ترتیب برابر با ۰/۴۴۹ و ۰/۴۸۶ می‌باشد که نشان می‌دهد سه متغیر وارد شده در مدل در مجموع توانسته‌اند به میزان ۴۸/۶٪ میزان تغییرات عملکرد شغلی کارشناسان ترویج را تبیین

تجربیات کارشناسان استفاده کرد تا باعث به وجود آمدن پویایی در بین کارشناسان و ایجاد انگیزه در روحیه آنان شود که این خود زمینه افزایش عملکرد شغلی آنان را فراهم خواهد آورد.

- پیشنهاد می شود میزان توانایی شغلی کارشناسان به عنوان یک متغیر تاثیر گذار بر عملکرد شغلی جدی گرفته شود و آموزش های لازم برای افزایش توانایی شغلی کارشناسان از طرف سازمان ارائه گردد.

- پیشنهاد می گردد با آموزش مدیران و آشنایی بیشتر آنان با مدیریت توسعه منابع انسانی راه برای بدست آوردن رضایت شغلی کارشناسان و بالا بردن انگیزش شغلی آنان هموارتر گردد.

- در یک جمع بندی پیشنهاد می شود سازمان جهاد کشاورزی به عوامل فردی و حرفه ای کارشناسان ترویج همچون میزان توانایی شغلی کارشناسان، میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت های شغلی، نگرش شغلی، رضایت شغلی و انگیزش شغلی و همچنین عوامل سازمانی همچون سرپرستی و رهبری، مشارکت کارکنان در کارها و پاداش و تشویق توجه ویژه ای داشته باشد تا با ترکیب این عوامل با هم بتواند عملکرد شغلی کارشناسان ترویج را بهبود بخشد.

با استفاده از معادله بدست آمده، می توان میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج را تخمین زد.

بر اساس نتایج بالا پیشنهادهای به شرح زیر ارائه می گردد:

- با توجه به همبستگی مثبت و معنی دار میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی، با متغیر عملکرد شغلی پیشنهاد می گردد که کارشناسان را با اینگونه منابع آشنا ساخته و آموزش های لازم از طرف سازمان برای آنان تدارک دیده شود.

- با توجه به همبستگی مثبت و معنی دار بین متغیرهای میزان مشارکت با رسانه های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت در اداره سازمان و مشارکت با مدیریت واحد مربوطه با متغیر عملکرد شغلی، پیشنهاد می گردد مدیریت سازمان و واحد مربوطه به مشارکت کارشناسان در فعالیت های درون سازمانی از طریق توجه به دیدگاه های کارشناسان ترویج به هنگام تصمیم گیری و برنامه ریزی اهمیت بیشتری قائل شوند. در رابطه با مشارکت در فعالیت های برون سازمانی می توان با یک ارتباط کاری و منطقی بین سازمان و رسانه های ارتباط جمعی در تولید و ارائه فیلم های آموزشی ترویجی از

REFERENCES

منابع مورد استفاده:

۱. اداره کل تجهیز نیروی انسانی و پشتیبانی شبکه ترویج. ۱۳۸۱. طرح جامع تحول و سازماندهی نیروی انسانی معاونت ترویج و نظام های بهره برداری. وزارت جهاد کشاورزی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی
۲. احمدی، پ. ۱۳۸۰. طراحی مدل بهره وری نیروی انسانی با نگرش مدیریت بهره وری. رساله دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی
۳. پور صفری، ک. ۱۳۷۸. مطالعه رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی
۴. دینی، غ. و ح. تیموری نژاد. ۱۳۸۴. منابع انسانی با کیفیت، کلید طلایی رقابت. ماهنامه علمی، آموزشی تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۶۰
۵. رشید پور، م. ۱۳۷۹. بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان حرف ای در سازمان حسابرسی. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی
۶. رضائی، ا. ۱۳۸۰. بررسی برخی از عوامل موثر بر قابلیت های شغلی مامورین تلقیح مصنوعی پایان نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزشی عالی امام خمینی

۷. سوانسون، برتون. ئی، رابرت، پی. بنتز و اندرو جی. سوفرانکو. ۱۳۸۱. بهبود ترویج کشاورزی (کتاب مرجع). ترجمه: صالح نسب، غ. ر. موحدی و ا. کرمی دهکردی، وزارت جهاد کشاورزی، معاونت ترویج و نظام‌های بهره‌برداري، دفتر مطالعات و تلفیق برنامه‌ها

۸. شمس، ع. ۱۳۸۲. بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

۹. محب علی، د. ۱۳۷۵. شیوه‌های علمی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول

۱۰. مورهد، گ. ۱۳۷۴. رفتار سازمانی ترجمه: الوانی، سید مهدی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید

11. Belhaj, M. 1990. The Management Of Rural Development The Role Of Agricultural Extension Agents In The Human Arab Republic, Dissertation- Abstracts- International, Humanities and Social science, 50:9, p:30-41
12. Bown E. B. & B. R. Radhakrishna. 1991. Job Satisfaction Of Agricultural Education Faculty A Constant Phenomena, Journal Of agricultural Education
13. Foster, S. T. 2001. Managing Quality and Integrative Approach, Prentice-Hall, New Jersey
14. Internet, Performance Appraisal Guide Line, 2002, published by Office of Human Resources, www.utadllas.edu.
15. Ghosh, S. & V. Gavan ,2000, Performance Appraisal, Climate and Contextual Performance Of Managers Human Performance, 14(3), 231-245
16. Krejcie, R.V. & D. V. Morgan. 1970. Determining Samples Size For Research Activities Educational and Psychological Measurement, Vol .30, P.608
17. Marchant, T. 1999. Strategies For Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health, Journal of Performance of Management Practice, 2(3), 63-70
18. Tatum, Ch. 2000. Effects of System Control and Affective Reactions, Human Performance, 89,40, 297-325
19. Wright M.P.1995. Cognitive Ability as A Moderator of The Relationship Between Personality and Job Performance, Journal of Management Vol.2,N.6, 1129-1139