

## تحلیل همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای و عملکرد شغلی (مطالعه موردی کارشناسان ترویج کشاورزی استان یزد)

\*احمد رضوانفر و عبدالمطلب رضائی

<sup>۱</sup>دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران، دانشجوی دکتری گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران  
تاریخ دریافت: ۸۶/۱/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۸۶/۸/۶

### چکیده

هدف کلی این تحقیق تحلیل همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان ترویج استان یزد و عملکرد شغلی آنها می‌باشد. روش تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی همبستگی به منظور تعیین رابطه متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل کارشناسان ترویج استان یزد به تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۶۷ نفر تعیین گردید. 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 استادان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم صورت گرفت. ضریب اعتبار پرسشنامه نیز با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار بالای مقیاس اندازه‌گیری میزان عملکرد شغلی بود. 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 استفاده گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که سطح انگیزش شغلی در میان ۸۹/۶ درصد کارشناسان متوسط به بالا می‌باشد. 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، سطح انگیزش شغلی، سطح نگرش شغلی و میزان رضایت از شغل و عملکرد شغلی کارشناسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای، عملکرد شغلی، کارشناسان ترویج کشاورزی، استان یزد.

### مقدمه

عواملی مورد نیاز است که موثر پنج عامل، بازار جهت فروش محصولات کشاورزی، تکنولوژی، در دسترس بودن نهاده‌ها و وسایل مورد نیاز کشاورزی، مشوق‌های تولید و تسهیلات حمل و نقل را در این رابطه اساسی و پنج عامل، آموزش و ترویج کشاورزی، اعتبارات

کشاورزی به‌عنوان یک بخش اقتصادی مهم و در چارچوب توسعه ملی کشور، نقش حیاتی در توسعه ملی ایفا می‌کند و برای دستیابی به توسعه هرچه بیشتر آن

\* - مسئول مکاتبه: arezvan@ut.ac.ir

کشاورزی، انجام اقدامات و عملیات گروهی و سازمان یافته کشاورزان، وسعت دادن و گسترش دادن زمین های کشاورزی و اصلاح فیزیکی آنها را تسریع کننده می داند (کرمی و فنائی، ۱۹۹۴). بنابراین آموزش و ترویج کشاورزی جزء عوامل دوم محسوب می گردند، در نتیجه نقش ترویج و آموزش کشاورزی در توسعه کشاورزی حیاتی و انکارناپذیر است (شمس، ۲۰۰۳). بخش ترویج و انتقال فناوری ها از مهمترین حیطه های سازمان و مدیریت در بخش کشاورزی است، و به رغم کم توجهی های گذشته از پربازده ترین فعالیت های سازمانی به شمار می رود که برخلاف اهمیت بخش، عدم سرمایه گذاری های مناسب، مهیا نبودن شرایط فنی و توسعه انسانی این بخش و در این ارتباط سرمایه انسانی و برنامه ریزی پیرامون آن از جمله مشکلات مهم این بخش بوده است زیرا دانش، مهارت و سازماندهی تولید در گرو تواناسازی و بهره وری از نیروهای شاغل در این بخش می باشد (وزارت جهاد کشاورزی، ۲۰۰۲)، اما برای آنکه سازمان ترویج بتواند به وظایف و رسالت های خود عمل کند نیازمند کارکنانی با ویژگی هایی 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 سازمان های توسعه با اتکاء به کارکنان متخصص خود ضمن شناسایی و تشخیص نیازهای محسوس و غیرمحسوس جمعیت عظیم فعال در بخش های تولید به حل مشکلات و رفع نیاز آنها می پردازند ولی آنچه در این میان جلوه می کند توسعه منابع انسانی و بهبود کیفیت عملکرد کارگزارانی است که در این سازمان ها مشغول به فعالیت می باشند (بلانی و رادکریشنا، ۱۹۹۱). در دنیای پرتحول امروزی که در آن سازمان ها با قدرت هرچه تمامتر به رقابت مشغولند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می شود زیرا به عینه مشاهده شده که انسان های داخل سازمان عامل اصلی ماندن در صحنه رقابت هستند و

بهره وری آنها عامل اصلی سمت و سوی حرکت سازمان هاست. سازمان های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان باعث بهبود هرچه بیشتر فعالیت های خود شده و در بازارهای مختلف حضور فعال دارند. ایجاد واحدهای مختلف داخل سازمان ها همچون واحد برنامه ریزی منابع انسانی، واحد آموزش و... خود گواه بر این موضوع است. امروزه اگر سازمانی پیدا شود که با نگرش های سنتی کارکنان خود را به عنوان ابزار تلقی کند مطمئناً جایگاهی در داخل و خارج از سازمان ندارد (فاستر، ۲۰۰۱).

با توجه به اینکه بخش ترویج سازمان جهاد کشاورزی در ارتباط تنگاتنگ با روستا می باشد، از این رو وجود کارشناسانی قوی در این بخش ضریب موفقیت این بخش را بالا می برد. نقش کارشناسان ترویج از آن جهت مهم محسوب می شود که امور اداری ترویج می بایستی تسهیل کننده فعالیت های ارشادی آن باشد (ملک محمدی، ۱۹۹۷) و کارشناسان وظیفه دارند تا در سطح مناطق خدمات ترویجی را تامین کرده و از طرفی ارتباط جامعه روستایی را با سازمان تقویت نمایند. در واقع منبع اصلی یک نظام ترویجی موفق تعداد بسنده ای از کارکنان خوب آموزش دیده ترویجی می باشد (کرمی و فنایی، ۱۹۹۴). امروزه مهمترین مشکل سازمان های ترویجی در کشورهای در حال توسعه کمبود متخصص و فقدان انگیزه بین کارکنان می باشد که در اکثر کشورها بخش های ترویج کشاورزی، تعریف دقیق و مشخص از مدیریت منابع انسانی ندارد (بابو و همکاران، ۲۰۰۲).

ترویج کشاورزی در امر انتقال تکنولوژی به کشاورزان نقش کلیدی دارد زیرا دروندادهای اطلاعاتی در سیستم ترویج وارد و برون داد این سازمان رساندن این اطلاعات به مناسب ترین شکل آن به جامعه کشاورزی می باشد. برای بالا بردن توان کارشناسان ترویجی و توانمند کردن آنها با شناخت و بررسی ویژگی های آنان و تاثیرگذاری آن بر عملکرد شغلی می توان وضعیت موجود را شناخت و به برنامه ریزی بهتر برای دستیابی به کارشناسانی خبره

جهت دستیابی به توسعه سازمانی در بخش کشاورزی پرداخت.

در مورد عملکرد، دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می‌شود (رشید پور، ۲۰۰۰). عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر می‌باشد 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 (بابو و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط کارشناس می‌باشد (الوانی و معمارزاده، ۱۹۹۵). در این تحقیق، میزان انجام گرفتن وظایف و مسئولیت‌های محول شده به کارشناس برابر با عملکرد شغلی دانسته شده است.

رایت و پاتریک (۱۹۹۵) در یک تحقیق به بررسی ارتباط میان عملکرد شغلی و شخصیت پرداختند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که توانایی‌های شناختی، به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده مابین این‌ها عمل می‌کند به‌طوری‌که افراد با توانایی بالا و انگیزش بالا عملکرد شغلی بالاتری دارند ولی افراد با توانایی پایین و انگیزش پایین عملکرد پایینی دارند. در این تحقیق شخصیت منعکس‌کننده انگیزش فرد در جهت انجام کار و استعداد افراد، بیانگر توانایی افراد می‌باشد.

مارچانت (۱۹۹۸) دو عامل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی موثر می‌داند وی بیان می‌کند که جهت توانمند کردن افراد می‌بایستی آن‌ها را آموزش داد و برای برانگیختن آن‌ها باید از عوامل انگیزشی استفاده کرد، در واقع دو عامل انگیزشی و آموزشی در عملکرد شغلی افراد از دید وی نقش تعیین‌کننده دارند.

اوشا و لاکسمی دوی (۱۹۹۶) در یک تحقیق با عنوان تعیین‌کننده‌های عملکرد شغلی مدیران در هند به نتایج زیر دست یافتند: آموزش رسمی، محیط سازمانی، راهنمایی و نظارت، تمایل به کار، رضایت شغلی، استعداد و پشتکار، انگیزش شغلی، دانش و نگرش و پایگاه اجتماعی مربوط به شغل رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارند ولی سن و شرایط اقتصادی رابطه منفی با عملکرد شغلی نشان دادند.

محققان دیگر از جمله بلهاج (۱۹۹۰) رابطه بین میزان توانایی شغلی با عملکرد شغلی، تاتوم (۲۰۰۰)، احمدی (۲۰۰۱)، رابطه بین میزان انگیزش شغلی با عملکرد شغلی، گوش و گون (۲۰۰۰)، پورصفری (۱۹۹۹)، رضایی (۲۰۰۱) رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تایید کرده‌اند. با توجه به ادبیات نظری موضوع و نظر به وجود رابطه بین ویژگی‌های فردی و سازمانی و ایفای نقش کارشناسان ترویج، مقاله حاضر در جهت پاسخگویی به اهداف به شرح زیر طراحی و اجرا گردید:

۱. بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان ترویج
۲. بررسی میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج
۳. تحلیل همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان ترویج و عملکرد شغلی آنان

## 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 می‌باشد. حجم نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۶۷ نفر تعیین گردید (کریجسی و مورگان، ۱۹۷۰). به‌منظور انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده گردید. ابزار مورد استفاده در این روش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات، پرسشنامه بوده است. جهت سنجش میزان اعتبار پرسشنامه پس از تهیه پرسشنامه، از نظرها و

## نتایج و بحث

ویژگی‌های فردی کارشناسان ترویج: میانگین سنی کارشناسان تشکیل دهنده جامعه تحقیق ۴۱/۶ سال و میانگین میزان سابقه فعالیت آن‌ها در تشکیلات ترویج ۱۸ سال می‌باشد. از لحاظ جنسیت ۶۴ نفر (۹۵/۵ درصد) از کارشناسان ترویج را مردان تشکیل می‌دهند و تنها سه نفر (۴/۵ درصد) از کارشناسان را زن تشکیل می‌دهد. از نظر میزان تحصیلات، مدرک تحصیلی لیسانس با فراوانی ۳۱ درصد در بین کارشناسان ترویج دارای بیشترین درصد (۶۶/۳ درصد) و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری با فراوانی ۳ کمترین درصد (۴/۵ درصد) را تشکیل می‌دهند. از کارشناسان ترویج ۴۷ نفر (۷۰/۱ درصد) دارای تحصیلات کشاورزی هستند و بقیه آنان یعنی ۲۰ نفر (۲۹/۹ درصد) تحصیلات غیر کشاورزی دارند. از نظر وضعیت استخدام ۷۳/۱ درصد از کارشناسان در استخدام رسمی سازمان هستند و ۲۳/۹ و ۳ درصد از کارشناسان به ترتیب به صورت قراردادی و پیمانی مشغول به فعالیت می‌باشند. از پاسخگویان ۳۸ نفر (۵۶/۷ درصد) در مدیریت جهاد کشاورزی، ۳۵/۸ درصد از آنان در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی بخش و دهستان و ۷/۵ درصد نیز در سازمان جهاد کشاورزی فعالیت می‌کنند. از نظر وضعیت تعلق اجتماعی ۷۹/۱ درصد از پاسخگویان بومی و ۲۰/۹ درصد از آنان غیر بومی می‌باشند.

ویژگی‌های حرفه‌ای کارشناسان ترویج: میانگین رتبه‌ای و الویت‌بندی ویژگی‌های حرفه‌ای کارشناسان ترویج در قالب میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی جهت کسب اطلاعات در زمینه حرفه‌ای، میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی برای انتقال دانش و اطلاعات، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان آشنائی با مسئولیت‌ها و وظایف شغلی و میزان توانائی شغلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

پیشنهادهای چندتن از متخصصان و اعضای هیات علمی رشته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران (روایی صوری) استفاده گردید و برحسب پیشنهادهای آنان تصحیحات لازم صورت گرفت. جهت آزمون پایایی ابزار، تعداد ۳۰ پرسشنامه به طور تصادفی بین ۳۰ نفر از کارشناسان ترویج استان یزد توزیع شد پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های مذکور، داده‌ها وارد رایانه شد و با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin11.5 و روش کرونباخ آلفا، اعتبار بخش عملکرد شغلی پرسشنامه به میزان ۰/۹۷ به دست آمد که در نتیجه برای تحقیق حاضر ضریب بسیار مناسبی بود. 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 آشنائی با وظایف و مسئولیت‌های شغلی، میزان توانائی 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 به دست آمد. برای ارزیابی عملکرد شغلی با مرور منابع و همچنین براساس نظرات کارشناسان و متخصصان 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 انجام‌گیری 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 فاصله‌ای به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات و آماره استنباطی شامل تحلیل همبستگی استفاده گردید.

جدول ۱- توزیع فراوانی کارشناسان ترویج براساس ویژگی‌های فردی.

ویژگی‌های فردی	فراوانی	درصد	میانگین	کمینه	بیشینه	انحراف معیار
سن	-	-	۴۱/۶	۲۵	۵۲	۷/۰۲
سابقه شغلی	-	-	۱۸	۱	۲۹	۷/۹
جنسیت	-	-	-	-	-	-
مرد	۶۴	۹۵/۵	-	-	-	-
زن	۳	۴/۵	-	-	-	-
میزان تحصیلات	۶۷	۱۰۰	-	-	-	-
دیپلم	۱۴	۲۰/۹	-	-	-	-
فوق دیپلم	۱۹	۲۸/۴	-	-	-	-
لیسانس	۳۱	۴۶/۳	-	-	-	-
کارشناسی ارشد به بالا	۳	۴/۵	-	-	-	-
وضعیت استخدام	۶۷	۱۰۰	-	-	-	-
رسمی	۴۹	۷۳/۱	-	-	-	-
پیمانی	۲	۳	-	-	-	-
قراردادی	۱۶	۲۳/۹	-	-	-	-
رشته تحصیلی	۶۶	۱۰۰	-	-	-	-
کشاورزی	۴۷	۷۰/۱	-	-	-	-
غیرکشاورزی	۲۰	۲۹/۹	-	-	-	-
واحد فعالیت	۶۷	۱۰۰	-	-	-	-
سازمان جهاد کشاورزی	۵	۷/۵	-	-	-	-
مدیریت جهاد کشاورزی	۳۸	۵۶/۷	-	-	-	-
مرکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی	۲۴	۳۵/۸	-	-	-	-
وضعیت تعلق اجتماعی کارشناسان ترویج	۶۷	۱۰۰	-	-	-	-
بومی	۵۳	۷۹/۱	-	-	-	-
غیر بومی	۱۴	۲۰/۹	-	-	-	-
غیر بومی	۶۷	۱۰۰	-	-	-	-

در زمینه ارائه آمار و گزارش‌ها در مورد وضعیت کشاورزی منطقه تحت پوشش بوده (میانگین ۲/۲۵) و کمترین مشارکت آن‌ها در زمینه ساخت فیلم‌های آموزشی و ترویجی (میانگین ۱/۷۷) می‌باشد. بیشترین میزان مشارکت پاسخگویان با مدیریت سازمان و واحد مربوطه در زمینه مشارکت فعال با شورای اداری (میانگین ۳/۱۵) بوده است. بیشترین آشنایی کارشناسان با وظایف و

طبق داده‌های حاصل از تحقیق در خصوص میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، پاسخگویان به ترتیب از تلویزیون (میانگین ۳/۲۳) و کتاب‌های کشاورزی (میانگین ۳/۱۹) بیشترین و از اینترنت (میانگین ۱/۸۸) کمترین استفاده را به عنوان منبع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی بهره‌برده‌اند. در رابطه با میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی، بیشترین مشارکت پاسخگویان

مسئولیت‌های شغلی آشنایی با چگونگی انجام کار -  
وظایف محول شده (میانگین ۴) و کمترین آن آشنایی از  
اهداف کوتاه مدت سازمان و واحد مربوطه (میانگین  
۳/۷۰) می‌باشد. در خصوص متغیر میزان توانایی شغلی

کارشناسان، بیشترین توانایی شغلی مربوط به متغیر  
شناخت کامل از منطقه تحت پوشش (میانگین ۴/۳۰) و  
کمترین آن کار با وسایل سمعی و بصری (میانگین ۳/۰۴)  
می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲- میانگین رتبه‌ای و الویت‌بندی ویژگی‌های حرفه‌ای کارشناسان ترویج.

متغیر	گویه	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	اولویت
میان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی	تلویزیون	۳/۲۳	۰/۸۰۴	۰/۱۸۷۰	۱
	مطالعه کتاب‌های کشاورزی	۳/۱۹	۰/۸۰۲	۰/۲۵۱۴	۲
	مطالعه مجلات علمی در زمینه تخصص خود	۳/۰۹	۰/۷۹۳	۰/۲۵۶۶	۳
	مطالعه روزنامه	۲/۷۷	۰/۹۸۸	۰/۳۴۸۷	۴
	رادیو	۲/۶۲	۱/۰۱۱	۰/۳۸۵۹	۵
	اینترنت	۱/۸۸	۰/۹۰۸	۰/۴۸۳۰	۶
میان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی	ارائه آمار و گزارشات در مورد وضعیت کشاورزی منطقه تحت پوشش	۲/۲۵	۰/۷۰۴	۰/۳۱۲۹	۱
	ارائه نظرات و پیشنهادات در ساخت برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی	۱/۸۳	۰/۷۳۶	۰/۳۲۷۷	۲
	ارائه بحث‌های کارشناسی در خصوص مسائل کشاورزی منطقه تحت پوشش	۲/۰۹	۰/۷۵۹	۰/۳۶۳۲	۳
	همکاری در ساخت فیلم‌های آموزشی ترویجی	۱/۷۷	۰/۵۸۰	۰/۴۰۲۲	۴
میان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه	مشارکت فعال با شورای اداری	۳/۱۵	۰/۹۰۹	۰/۲۸۸۶	۱
	مشارکت بعد از تصمیم‌گیری در سازمان یا واحد مشغول به کار	۲/۹۴	۱/۰۹۹	۰/۳۵۹۵	۲
	مشارکت با مدیریت برای بررسی راه‌های ارتقای بهره‌وری سازمان	۳/۰۴	۱/۰۹	۰/۳۷۳۸	۳
	مشارکت قبل از تصمیم‌گیری در سازمان یا واحد مشغول به کار	۲/۶۹	۱/۱۱۷	۰/۴۱۵۲	۴
	مشارکت در تصمیم‌سازی، از راه ارائه پیشنهاد به مدیریت	۲/۶۳	۱/۰۹۹	۰/۴۱۷۹	۵
میان آشنایی با وظایف و مسئولیت‌های شغلی	چگونگی انجام کار (وظایف محول شده)	۴	۰/۶۷۴	۰/۱۶۸۵	۱
	زمان انجام کار (وظایف محول شده)	۳/۹۲	۰/۷۳۰	۰/۱۸۶۲	۲
	آشنایی با اهداف بلند مدت سازمان و واحد مربوطه	۳/۶۷	۰/۸۲۴	۰/۲۲۴۵	۳
	آشنایی با اولویت‌های کاری خود	۴/۰۹	۰/۹۳۳	۰/۲۲۸۱	۴
	آشنایی با اهداف کوتاه مدت سازمان و واحد مربوطه	۳/۷۰	۰/۹۰۵	۰/۲۴۵۰	۵
میان توانایی شغلی کارشناس	شناخت کامل از منطقه تحت پوشش	۴/۳۰	۰/۷۰۱	۰/۱۶۳۰	۱
	مهارت‌های ارتباطات فردی	۳/۶۷	۰/۷۴۶	۰/۲۰۴۱	۲
	برگزاری کلاس‌های آموزشی	۳/۷۷	۰/۸۶۲	۰/۲۲۸۶	۳
	کار با وسایل سمعی و بصری	۳/۰۴	۰/۸۲۴	۰/۲۷۱۱	۴

مقیاس: خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عملکرد شغلی:  
طبق داده‌های حاصل از تحقیق حداقل نمره عملکرد شغلی ۳۲ و حداکثر آن ۱۵۵ و میانگین آن ۱۰۸/۹۱ به دست آمد (جدول ۳). همچنین نتایج گروه‌بندی سه گانه عملکرد شغلی کارشناسان نشان می‌دهد که ۳۴ نفر از

پاسخگویان (۵۰/۷ درصد) دارای عملکرد شغلی در حد «متوسط» و ۲۶ نفر (۳۸/۸ درصد) دارای عملکرد شغلی در حد «بالا» می‌باشند. در همین حال، ۷ نفر از پاسخگویان (۱۰/۴ درصد) آنان نیز دارای عملکرد شغلی

پایین می‌باشند. نتایج تحقیق نشان‌دهنده عملکرد شغلی متوسط به بالا در میان کارشناسان ترویج می‌باشد.

**همبستگی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای با متغیر عملکرد شغلی:** تحلیل همبستگی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای و متغیر عملکرد شغلی در جدول ۴ نشان داده شده است. طبق نتایج بدست آمده، بین متغیر مستقل میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی با ضریب همبستگی ( $r=0/442$  و  $P=0/000$ ) با متغیر وابسته عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری بدست آمد. بدین معنی که هر اندازه کارشناسان از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی بیشتر استفاده کنند عملکرد شغلی آنان افزایش خواهد یافت. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین متغیر مستقل میزان مشارکت با رسانه‌های ارتباط جمعی ( $r=0/313$  و  $P=0/01$ ) و متغیر عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای میزان مشارکت کارشناس با مدیریت سازمان و واحد مربوطه با

ضریب همبستگی ( $r=0/508$ ) در سطح  $0/01$  رابطه معنی‌دار 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  $0/422$ ،  $0/591$  در سطح  $0/01$  و متغیرهای نگرش شغلی و رضایت شغلی به ترتیب با ضرایب همبستگی  $0/305$ ،  $0/265$  در سطح  $0/05$  با متغیر وابسته عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار و مثبتی داشتند. پژوهشگران زیادی نقش پر اهمیت ویژگی‌های جسمی و روحی را در افزایش عملکرد شغلی تایید کرده‌اند که عبارتند از: مارچانت (۱۹۹۸)، بلهاج (۱۹۹۵) رابطه بین میزان توانایی شغلی با عملکرد شغلی، تاتوم (۲۰۰۰)، احمدی (۲۰۰۱)، مارچانت (۱۹۹۸) رابطه بین میزان انگیزش شغلی با عملکرد شغلی، گوش (۲۰۰۰)، پورصفری (۱۹۹۹) و رضایی (۲۰۰۱) رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تایید کرده‌اند.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عملکرد شغلی.

عملکرد شغلی (امتیاز)	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
پایین (<۷۵)	۷	۱۰/۴	۱۰/۴
متوسط (۷۵-۱۱۸)	۳۴	۵۰/۷	۶۱/۲
بالا (>۱۱۸)	۲۶	۳۸/۸	۱۰۰
کل	۶۷	۱۰۰	-

میانگین = ۱۰۸/۹۱ انحراف معیار = ۲۴/۵۸ مینیمم = ۳۲ ماکزیمم = ۱۵۵

جدول ۴- تحلیل میزان همبستگی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای با متغیر عملکرد شغلی.

متغیر مستقل	ضریب همبستگی "r"	سطح معنی‌داری
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 رسانه‌های ارتباط جمعی	۰/۳۱۳**	۰/۰۱
میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه	۰/۵۰۸**	۰/۰۰۰
میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت‌های 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

\*\* و\* به ترتیب معنی‌داری در سطح ۱ و ۵ درصد.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

میانگین سنی کارشناسان تشکیل‌دهنده جامعه تحقیق ۴۱/۶ سال و میانگین میزان سابقه فعالیت آن‌ها در تشکیلات ترویج ۱۸ سال می‌باشد که نشان‌دهنده ترکیب مناسبی از بدنه کارشناسی با تجربه در سازمان می‌باشد. این در حالی است که از لحاظ جنسیت ۶۴ نفر (۹۵/۵ درصد) از کارشناسان ترویج را مردان تشکیل می‌دهند که با توجه به اشتغال درصد معنی‌داری از زنان در امور تولید کشاورزی و دامپروری پیشنهاد می‌شود ضمن ارائه آموزش‌های لازم به کارشناسان مرد در خصوص مهارت‌های ارتباطی و فرهنگ اجتماعی در جوامع روستایی نسبت به تربیت و جذب کارشناسان زن اقدام نمایند.

گروه‌بندی سه‌گانه متغیرهای انگیزش شغلی، نگرش شغلی و رضایت شغلی نشان داد این سه متغیر که جزء ویژگی‌های حرفه‌ای کارشناسان ترویج می‌باشد در سطح بالایی قرار دارد که این امر نشانگر وضعیت مناسب شرایط حرفه‌ای کاری در سازمان ترویج است. از این رو به نظر می‌رسد در صورت برنامه‌ریزی مناسب برای بکارگیری کارشناسان براساس وظایف شغلی تعریف شده می‌توان به افزایش بهره‌وری و اثربخشی کار در خدمات رسانی به روستائیان امیدوار بود.

گروه‌بندی میزان عملکرد شغلی کارشناسان نشان می‌دهد که اکثر کارشناسان (۸۹/۶ درصد) از عملکرد

شغلی در حد متوسط به بالا برخوردار هستند. با توجه به اجزای تشکیل‌دهنده متغیر عملکرد شغلی، یافته‌ها نشان می‌دهند کارشناسان با جدیت به فعالیت‌های روزمره خود ادامه می‌دهند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود از طریق جامعیت بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی و ترویجی و شرح مبسوط وظایف شغلی زمینه‌های لازم را برای افزایش بهره‌وری شغلی در میان کارشناسان فراهم آورند.

از بین کلیه متغیرهای مورد مطالعه در تحقیق 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، نگرش شغلی، انگیزش شغلی و میزان رضایت از شغل با متغیر وابسته میزان عملکرد شغلی دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری می‌باشند. در نتیجه پیشنهاد می‌شود سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات ترویجی به‌عوامل فردی و حرفه‌ای کارشناسان ترویج همچون میزان توانایی شغلی کارشناسان، میزان آشنایی با وظایف و مسئولیت‌های شغلی، نگرش شغلی، رضایت شغلی و انگیزش شغلی از طریق فرایندهای توسعه منابع انسانی و همچنین عوامل سازمانی همچون سرپرستی و رهبری، مشارکت کارکنان در کارها و پاداش، تشویق و توجه ویژه‌ای داشته باشد تا با ترکیب این عوامل با هم بتواند عملکرد شغلی کارشناسان ترویج را بهبود بخشد.

## منابع

- Ahmadi, P. 2001. Designing a model for human resource productivity by using management productivity approach. Unpublished Ph.D. Thesis, Faculty of Management, Tarbiat Madares University, 280 pp.
- Alvani, S.M. and Meimarzadeh, G.R. 1995. Organizational behavior. Tehran Morvarid Press. 320 pp. (Translated in Persian).
- Babu, A.R., Singh, Y.P., and Sachdeva, R.K. 1997. Managing human resources within extension. In: Burton E. Swanson, Robert P. Bentz, Andrew J. Sofranko (eds). "Improving Agricultural extension. A reference manual". Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome.
- 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): 30-4.
- Blannie, Bown, E. and Radhakrishna, B.R. 1991. Job satisfaction of agricultural education faculty instrutors: A constant phenomena. Journal of agricultural Education. 6(2): 41-52.



6. Chizari, M., Lindner, J.R. and Mohsanie, A. 2001. Managing human resources in Iran, Association for International Agricultural Extension Education (AIAEE), and Proceeding of 17<sup>th</sup>. Annual Conference, Baton Rouge, Louisiana, USA. 12 pp.
7. Foster, S. 2001. Managing quality and integrative approach. Prentice-Hall New Jersey. 304 pp.
8. Ghosh, S. and Vijayara, G. 2000. Performance Appraisal. Climate and Contextual Performance of Managers Human Performance. 14(3): 231-245
9. Karami, A. and Fanaee, A. 1994. Theoris in agricultural extension. Tehran Directory of Extension and Public Participation, Minity of Jihad Keshavarsi. 305 pp.
10. Krejcie, R.V. and Morgan, D.V. 1970. Determining samples size for research activities. 30(2): 608-619.
11. Malek Mohammadi, I. 1998. Agriculture and natural resources extension and education. Tehran Nashr Daneshgahi Press. 437 pp.
12. Marchant, T. 1999. Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale health. Journal of Performance of Management Practice. 2(3): 63-70.
13. Ministry of Jeahad Keshavarsi, 2002. Human resource reorganizing comprehensive plan. Tehran Directory of Extension and Public Participation, Minity of Jihad Keshavarsi. 465 pp.
14. Office of Human Resources. 2002. Performance appraisal guide line. Published by Office of Human Resources, Retrieved from: [www.utadllas.edu](http://www.utadllas.edu) in November 2005.
15. Pareek, U. and Rao, T.V. 1992. Designing and managing human resource systems. New Delhi: Oxford and IBH Publishing Company. 245 pp.
16. Poorsafari, K. 1999. Relationship between job satisfaction and job performance: case study of Medical Science University personnel in Gilan Prvince. Unpublished M.Sc. Thesis. Governmental Management Education Center. 165 pp.
17. Rashidpoor, M. 2000. Correlation analysis of organizational commitment and job performance of calculating organization personnel. Unpublished M.Sc. Thesis, Governmental Management Education Center. 180 pp.
18. Resae, A. 2001. Study on some factors influencing job performance of artificial inseminators. Unpublished M.Sc. Thesis, Faculty of Agriculture, Jeahad Higher Education Center. 112 pp.
19. Salehnasab, G.H., Movahhedi, R. and Karami Dehkordi, S. 2002. Human resource development in agricultural extension, in Aricultural extension improvement (Handbook). Tehran Directory of Extension and Public Participation, Minity of Jihad Keshavarsi. 590 pp. (Translated in Persian).
20. Shams, A. 2003. Factors influencing job performance of Agricultural extension personnel in East Azarbaijan. Unpublished M.Sc. Thesis. Faculty of Agriculture, University of Tehran. 138 pp.
21. Tatum, C. 2000. Effects of system control and affective reactions. Human Performance, 89(4): 297-325.
22. Usha, R., and Laxmi Devi, P.A. 1996. Determinants of job performance of supervisors working in integrated child development services (ICDS). Scheme of Andrapradesh. Retrieved from: [www.manage.gov.in](http://www.manage.gov.in) in October 2005.
23. Wright, M. and Patrick, E.T. 1995. Cognitive ability as a moderator of the relationship between personality and job performance. Journal of Management, 26(2): 1129-1139.

**Correlation analysis of professional and personal characteristics and job performance  
(case study of extension experts of Yazd province)**

**\* A. Rezvanfar<sup>1</sup> and A.M. Rezaee<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Associate Prof., Dept. of Agricultural Extension and Education, University of Tehran, Iran, <sup>2</sup>Ph.D. student, Dept. of Agricultural Extension and Education, University of Tehran, Iran

---

---

**Abstract**

The main purpose of this study was to analysis correlation between professional and personal characteristics of extension personnel and their job performance. The study was carried out in Yazd Province of Iran. All the agricultural extension experts of Yazd province (N=120) were included in the study. By using of Proportional Stratified-random sampling method 67 respondents were selected. The study was a descriptive-co relational, survey research. A questionnaire was designed and employed to gather the required data. Cronbach's alpha was used to computing reliability of the 32 items of Job performance index and its rate was 0.97. Face validity of the instrument was determined by faculty members of the department of agricultural extension and education, university of Tehran. The findings revealed that the job performance level of 89.6 percent of extension experts was medium to high. Also the findings revealed that there was significant correlation between job performance and job satisfaction, job motivation, job attitude, job ability, amount of use of information resources and communication channels, amount of participation with mass media and amount of participation with organization management.

**Keywords:** Professional and Personal Characteristics; Job Performance; Extension Experts; Yazd province.

---

\*- Corresponding Author; Email: arezvan@ut.ac.ir