

## نقش عامل های مدیریتی- آموزشی در عملکرد شغلی مروجان توسعه کشت توتون در استان های مازندران و گلستان

علی اکبر عباسی رستمی<sup>۱</sup>، مهدی علیخانی دادوکلائی<sup>۲</sup>، مهدی چرمچیان<sup>۳</sup>

۱- محقق مرکز تحقیقات و آموزش تیرتاش، بخش ترویج، گلگاه، مازندران.  
۲- کارشناس ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی.  
۳- گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

### چکیده

سازمان ها برای حفظ بقا و پیشرفت، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند که حیاتی ترین مسئله آنها بهبود عملکرد شغلی کارکنانشان می باشد. در همین راستا، تحقیق حاضر با استفاده از الگوی معادلات ساختاری در پی واریس رابطه میان عملکرد شغلی مروجان کشاورزی توتون کاری با متغیرهای عامل های سازمانی، آموزشی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، محیطی، ماهیت کار و ویژگی های حرفه ای بوده است. تحقیق از نوع علی-ارتباطی است. جامعه آماری پژوهش را ۴۶ نفر مروجان کشاورزی توتون کاری استان های مازندران و گلستان تشکیل می دهند که از طریق سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع آوری داده ها پرسش نامه بود که روایی آن توسط صاحب نظران و پایایی آن با کمک اعتبار ترکیبی (CR) سازه ها مورد تایید قرار گرفت. دامنه اعتبار ترکیبی سازه ها از ۰/۸۳ تا ۰/۹۴ بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از نرم افزارهای SPSSWin21 و Smart PLS استفاده شد. نتایج ارائه شده در بخش یافته ها نشان داد که عملکرد شغلی ۱۳ درصد از مروجان کشاورزی عالی، ۴۳/۵ درصد خوب، ۳۰/۵ درصد متوسط و ۱۳ درصد ضعیف است و مهمترین عامل موثر در عملکرد شغلی مروجان کشاورزی، متغیر رضایت شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۳۸ بوده که به میزان ۶۰/۴ درصد از تغییرات مربوط به متغیر وابسته عملکرد شغلی مروجان را تبیین می کند. لذا ضرورت دارد سازمان های متولی جهت بهبود مستمر عملکرد شغلی مروجان توسعه کشت توتون، رضایت شغلی آنها را با مواردی چون قرار دادن سرپرست شایسته در محل کار، پاداش متناسب با عملکرد و وجود سیستم ارتقا، افزایش دهند.

**کلید واژه ها:** عملکرد شغلی، مروجان توسعه کشت توتون، عامل های مدیریتی- آموزشی.

نویسنده ی مسئول: علی اکبر عباسی رستمی

رایانامه: Abbasi.rostami@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۳/۸/۱۸؛ پذیرش: ۱۳۹۴/۳/۵

## مقدمه

می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود، تعریف می‌شود (رشیدپور، ۲۰۰۰؛ سوانسون و دیگران، ۱۹۹۸). عملکرد شغلی عبارت است از آنچه شخص انجام می‌دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت‌هایی است که در ارتباط با اهداف سازمان است و می‌توان آنها را در اصطلاحات تخصصی هر فرد اندازه‌گیری کرد (آقا یوسفی و صالح میرحسینی، ۱۳۹۰). عملکرد شغلی یک پدیده چند بعدی است که شامل عناصر اثربخشی، بهره‌وری، اقتصاد، سودمندی، کیفیت و رفتار می‌باشد (ناکپودیا، ۲۰۱۱). در نظام کشت تخصصی توتون نیز با توجه به نقش مهم مروجان که به عنوان بازوان اجرایی و حاضر در حوزه‌های مختلف کشت که با ارایه توصیه‌های فنی و آموزش معیارهای صحیح کاشت، داشت و برداشت به صورت علمی و عملی گام‌های موثری در توسعه این محصول بر می‌دارند، بررسی و شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی آنها از ضروریات می‌باشد تا بر اساس آن بتوانیم در جذب، نگهداری و پیشرفت آنها اقدام نمایم. در حقیقت این مسئله مطرح است که چرا برخی از مروجان کشاورزی در سازمان دارای عملکرد بهتری نسبت به بقیه می‌باشند؟ چرا برخی از مروجان کشاورزی تمایلی به کار کردن ندارند؟ کدام عامل‌ها و متغیرها در بالا بردن عملکرد شغلی مروجان کشاورزی نقش دارند؟ در مورد عملکرد، دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. در این تحقیق، میزان انجام گرفتن وظایف و مسئولیت‌های محول شده به مروجان برابر با عملکرد شغلی دانسته شده است. . شایان ذکر است تحقیقات گوناگونی در زمینه عملکرد شغلی انجام گرفته است که در ذیل به برخی اشاره می‌گردد:

علی‌خانی و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان عامل‌های موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی مازندران نشان دادند بین متغیرهای عامل محیطی، عامل انگیزشی، عامل آموزشی، توانایی شغلی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. توتو و کنستانتین (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان درک عملکرد شغلی از طریق پشتکار و صلاحیت (توانایی) شغلی، در نمونه ۲۰ نفری کارکنان رومانیایی به این نتایج رسیدند که شاخص صلاحیت شغلی یک قدرت پیش‌بینی پایین برای عملکرد شغلی را اثبات می‌کند، در حالی که به نظر می‌رسد عامل

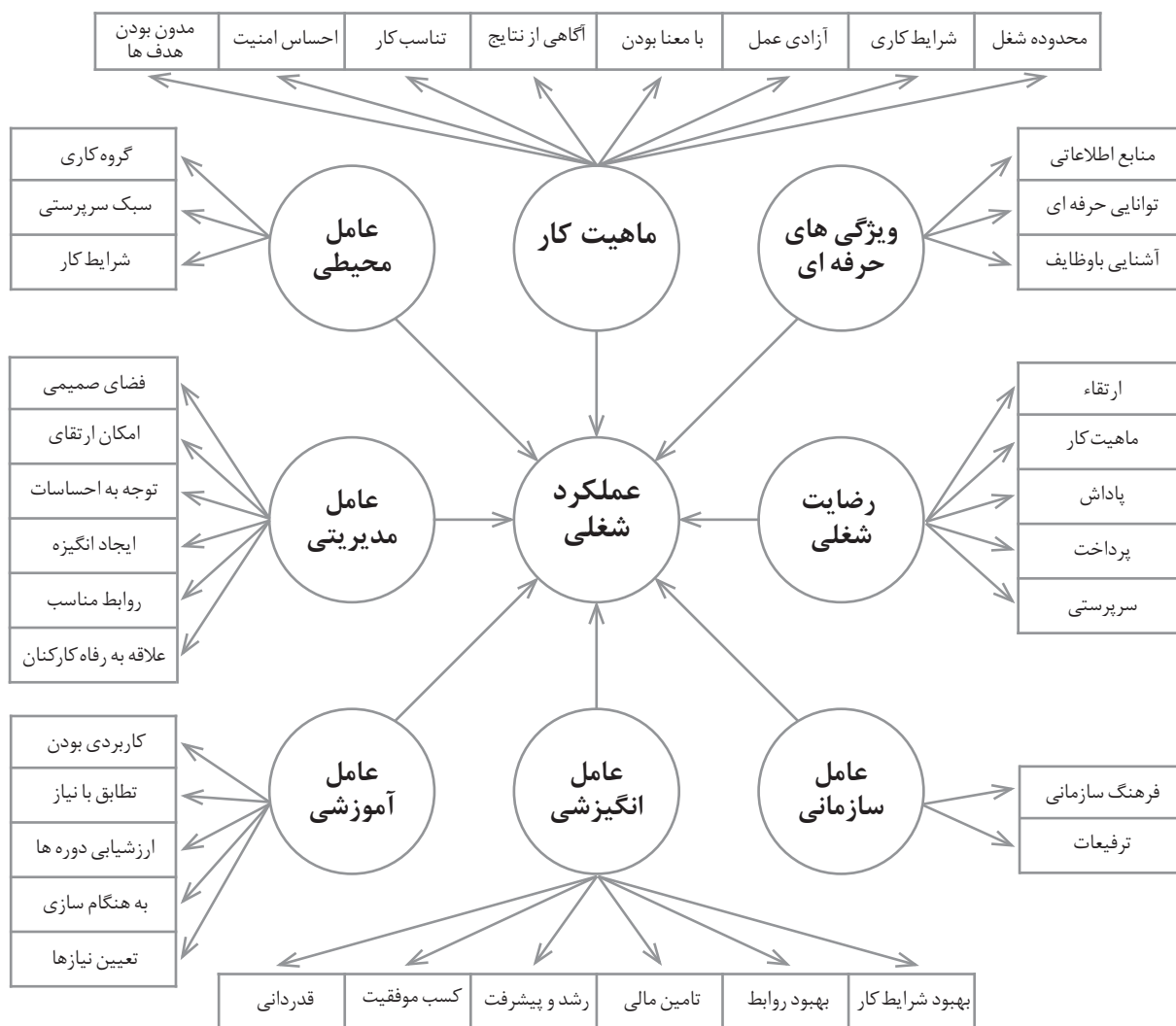
توجه به بخش کشاورزی یکی از محورهای اساسی توسعه اقتصادی کشور به شمار می‌رود. در این بین توتون یکی از گیاهان مهم تجاری در نظام‌های کشت تخصصی است که در اقتصاد کشورهای تولیدکننده نقش مهمی را دارد و درآمد حاصل از فرآورده‌های مختلف این گیاه رقم مهمی از درآمد ملی کشورهای تولیدکننده را تشکیل می‌دهد (زمانی، ۱۳۸۹). برای دستیابی به توسعه هر چه بیشتر بخش کشاورزی عواملی مورد نیاز است که موثر آموزش و ترویج کشاورزی را یکی از عوامل تسریع‌کننده توسعه در این حوزه می‌داند (شمس، ۱۳۸۲). آموزش و ترویج کشاورزی عهده‌دار تعیین، انتخاب و اشاعه فناوری‌های نوین است، این نهاد با شناخت کافی از همه زمینه‌ها، امکانات و کمبودهای موجود می‌تواند دانش فنی و فناوری‌های مناسب را شناسایی، شیوه‌های مناسب انتقال را مشخص و برنامه‌های آموزشی را برای بهره‌برداران طرح ریزی کند (هربرت و گاوین، ۱۹۹۵). اما برای آنکه ترویج و آموزش کشاورزی 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 (رضایی و رضوانفر، ۱۳۸۶). با توجه به اینکه منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می‌شوند بنابراین آنچه در این میان جلوه می‌کند توسعه منابع انسانی و بهبود کیفیت عملکرد پرسنلی است که در این بخش در حال فعالیت می‌باشند. بخش ترویج و آموزش کشاورزی ادارات کشت و ترویج توتون کاری نقش مهم و راهبردی در توسعه کشت تخصصی این سازمان را بر عهده دارد. لذا سازمان‌های پیشرو با درک این حقیقت تلاش وصف ناپذیری جهت به‌کارگیری بهینه از این منابع کلیدی در حوزه‌های گوناگون کرده‌اند (دینی و تیموری، ۱۳۸۴). برای بالا بردن توان کارشناسان ترویجی و توانمند کردن آنها با شناخت و بررسی ویژگی‌های آنان و تاثیرگذاری آن بر عملکرد شغلی می‌توان وضعیت موجود را شناخت و به برنامه‌ریزی بهتر برای دستیابی به کارشناسانی خبره جهت دستیابی به توسعه سازمانی در بخش کشاورزی پرداخت. در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارایه شده است. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز

مثبت و معنی داری وجود دارد. شمس و حجازی (۱۳۸۴)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان آذربایجان شرقی به این نتیجه رسیدند که کارشناسان ترویج عملکرد شغلی بالایی دارند و بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی، سابقه خدمت، عامل های آموزشی و سازمانی با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه ی معنی داری وجود دارد. کبیری (۱۳۸۴)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان اصفهان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که جامعه آماری مورد مطالعه دارای عملکرد شغلی متوسط می باشند، همچنین رضایت شغلی و انگیزش شغلی آنها نیز متوسط برآورد شده است. نتایج حاصل از ضریب همبستگی گویای رابطه معنی دار بین عملکرد شغلی کارشناسان ترویج و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، متغیرهای مربوط به عامل های آموزشی و سازمانی می باشد شمس (۱۳۸۲)، در پژوهشی با عنوان عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان نشان داد بین شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت، سابقه خدمت در شغل ترویج، رضایت شغلی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

اما با توجه به اهمیت توسعه کشت توتون و با توجه به مسایل و مشکلات مشاهده شده و از آنجائیکه عملکرد شغلی مروجان در جهت استفاده از ظرفیتهای موجود از اهمیت ویژه ای برخوردار است و از طرفی چون تاکنون تحقیق جامعی در این زمینه صورت نپذیرفته است، از این رو ضرورت بررسی این موضوع و یافتن راهکارهایی در زمینه بهبود عملکرد مروجان در جهت توسعه کشت توتون به شدت احساس می شود. بررسی و مرور ادبیات و تحقیقات انجام شده در این زمینه، نشان داد که عامل های مختلفی می تواند در این زمینه دخیل باشد که می توان آنها را به صورت خلاصه در قالب عامل های محیطی، انگیزشی، آموزشی، مدیریتی، سازمانی، ویژگی های حرفه ای، ماهیت کار و رضایت شغلی دسته بندی نمود و در چارچوب یک الگوی علی قرار داد (نگاره ۱). با توجه به مطالب گفته شده هدف از پژوهش حاضر بررسی عامل های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مروجان توسعه کشت توتون در استان های مازندران و گلستان می باشند.

پشتکار دارای قدرت پیش بینی بالاتری هستند. موذن و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان تهران به این نتیجه رسیدند که بین مهارت حرفه ای، رضایت شغلی و ویژگی های حرفه ای آموزشگران با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد. برزگر و فرجاد (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان مطالعه ای در مورد تاثیر دوره های آموزشی شغل بر روی عملکرد کارکنان، یافتند که این دوره ها بر عملکرد کارکنان تا حدی تاثیر داشت. امیدی و سجادی (۲۰۰۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی نشان دادند که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، سابقه خدمت و عامل آموزشی رابطه معنی دار وجود دارد. ام سی کازلین و مانجی، ۱۹۹۴ و یلارد، ۲۰۰۵؛ بارون و نوود، ۱۹۹۹ و میشاعیلا، ۲۰۰۲ در تحقیقات خود در زمینه ای عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی، نشان دادند که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه ای مستقیم و مثبتی وجود دارد.

میرزاپور (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان عامل های مؤثر بر رضایت و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان مازندران به این نتیجه رسیدند که عملکرد شغلی کارشناسان با توجه به شرایط و محیط کار آنان در سطح بالایی باشد و بین متغیرهای سازمانی، محیطی، ماهیت کار، مدیریتی، انگیزشی و بهداشتی، حرفه ای، آموزشی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. کریمی گوغری (۱۳۹۰)، در تحقیقی به تحلیل رابطه عامل سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارشناسان ترویج استان کرمان پرداخت. یافته های تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که تعهد اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی داشت. همچنین فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی دارد. رضایی و رضوان فر (۱۳۸۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان یزد به این نتیجه رسیدند که عملکرد شغلی کارشناسان ترویج در سطح متوسط می باشد و بین میزان مشارکت با مدیریت و رسانه های ارتباط جمعی، رضایت شغلی و انگیزش شغلی، نگرش شغلی، توانایی شغلی با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه ی



نگاره ۱- الگوی نظری پژوهش

های سازمانی، آموزشی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، محیطی، ماهیت کار و ویژگی های حرفه ای تنظیم شده که این پرسشنامه توسط مروجان تکمیل شد و پرسشنامه سرپرستان که برای ارزیابی عملکرد شغلی مروجان کشاورزی تدوین شده که اطلاعات این پرسشنامه توسط سرپرستان جمع آوری شد که از دستورالعمل ارزیابی عملکرد مروجین کشت توتون شرکت دخانیات (۱۳۹۰)، که شامل اطلاعات کمیت کار مانند تعداد کشاورزان توتونکار تحت پوشش مروج، سطح زیر کشت تحت پوشش مروج (هکتار) و وزن محصول (تن) در حوزه کشت مروج و اطلاعات کیفیتی کار مانند متوسط خرید (ریال)، متوسط عملکرد (هکتار)، اختلاف آماری (کیلوگرم) و اطلاعات قضاوتی رئیس اداره در

### روش شناسی

محدوده مکانی و جغرافیایی تحقیق حاضر استان های مازندران و گلستان بوده. این پژوهش حاضر در زمره ی تحقیقات علی-ارتباطی با استفاده از روش های الگویابی علی قرار می گیرد که به روش پیمایشی صورت گرفت و مرحله های آن شامل تحلیل مسیر و الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه ی ۴۶ تن از مروجان کشاورزی توتون کاری استان های مازندران و گلستان بود. نمونه گیری که سرشماری شدند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش دو نوع پرسشنامه بود، که پرسشنامه ی کارشناسان برای سنجش متغیرهای مستقل عامل

(رایکو، ۱۹۹۸). به علاوه، از روش روایی تشخیصی با روش تعیین ضریب میانگین واریانس استخراج شده نیز به منظور تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری استفاده شد. سازه‌هایی که مقدار AVE آن‌ها بالاتر از ۰/۵ باشد، روایی قابل قبولی دارند (ایگل‌سیاس، ۲۰۰۴). مقادیر پایایی ترکیبی و روایی تشخیصی در جدول ۱ آورده شده است. متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش شامل متغیرهای محیطی، انگیزشی، آموزشی، مدیریتی، ویژگی‌های حرفه‌ای، ماهیت کار، سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بود. این متغیرهای مکنون به وسیله نشانگرهاشان، سنجش و اندازه‌گیری شدند. به منظور بررسی و تحلیل روابط خطی بین این متغیرها و متغیرهای آشکار مربوط به آنها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. برای وارد نمودن داده‌ها و تحلیل اولیه از نرم SPSS Win21, Excel و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

#### یافته‌ها

براساس نتایج حاصل از پژوهش در زمینه ویژگی‌های فردی مروجان، تمامی مروجان توتون کاری مورد مطالعه مرد بوده و از لحاظ سن، بیش‌ترین فراوانی در محدوده سنی ۴۰ تا ۵۱ سال بودند. اکثر مروجان (۹۱/۳ درصد) متأهل بودند. از لحاظ سابقه بیش‌ترین فراوانی مربوط به گروه ۸ تا ۱۴ سال بوده است. اکثر مروجان (۸۲ درصد) دارای وضعیت استخدامی رسمی بودند. و ۷۱/۷ درصد از مروجان تحصیل کرده رشته کشاورزی بودند. همچنین مطابق با جدول ۱ به منظور اولویت بندی پرسش‌های تشکیل دهنده متغیرها از ضریب تغییرات استفاده شد.

زمینه مهارت و توانایی‌های شغلی و رفتار شغلی استفاده شده است و در نهایت میزان عملکرد مروجان کشاورزی به چهار سطح، ضعیف، متوسط، خوب و عالی گروه بندی شدند. این گروه بندی براساس دو مشخصه میانگین و انحراف معیار عملکرد مروجان کشاورزی، بر اساس رابطه (ISDM) ۱ به شرح زیر به چهار طبقه تقسیم شد.

$$A = \text{ضعیف } A < \text{Mean} - \text{St.d}$$

$$B = \text{متوسط } \text{Mean} - \text{St.d} \leq B < \text{Mean}$$

$$C = \text{خوب } \text{Mean} \leq C < \text{Mean} + \text{St.d}$$

$$D = \text{عالی } D \geq \text{Mean} + \text{St.d}$$

در این تحقیق نتایج و اطلاعات حاصله در دو بخش توصیفی و استنباطی بررسی شد. اما پیچیدگی روابط بین پدیده‌های اجتماعی-اقتصادی این تحقیق باعث گردیده تا روش‌های آماری متعارف قادر به تحلیل این گونه روابط نباشند و محققین تلاش کنند تا این روابط را با بهره‌گیری از برنامه‌های پیشرفته‌تر مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. یکی از روش‌های جدید برای تجزیه و تحلیل و تفسیر علی چندمتغیری، الگویابی معادلات ساختاری<sup>2</sup> (SEM) (روش حداقل مربعات جزئی) جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل می‌باشد. روایی ظاهری و محتوایی ابزار تحقیق با استفاده از دیدگاه‌های متخصصان این حوزه تعیین شد. برای تعیین پایایی ابزار پژوهش با توجه به اشکالات روش آلفای کرونباخ از جمله اینکه برای تمام سؤال‌های یک سازه ارزش یکسانی وجود دارد (زامبو، گادرمین و زیسر، ۲۰۰۷)، از روش پایایی مرکب به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه استفاده شد. سازه‌هایی که مقدار CR آن‌ها بالاتر از مقدار ۰/۶ باشد پایایی قابل قبولی دارند و هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، پایایی آن بیشتر است

#### جدول ۱- اولویت بندی متغیرهای پژوهش

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه	عامل
۱	۱۹/۶۰	۰/۸۴	۴/۲۷	تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان ترویج	عامل آموزشی
۲	۲۰/۰۷	۰/۸۲	۴/۰۹	به هنگام سازی نیروهای انسانی به منظور ارتقای سطح اطلاعاتشان	
۳	۲۰/۱۷	۰/۸۱	۴/۰۲	میزان مطابقت دوره‌های گذرانده شده با نیازهای شغلی	
۴	۲۰/۶۹	۰/۷۹	۴/۸۰	ارزشیابی دوره‌های آموزشی	
۵	۲۱/۸۶	۰/۸۹	۴/۰۷	کاربرد ی یا عملی بودن دوره‌های گذرانده شده	

ادامه جدول ۱

۱	۱۶/۳۷	۰/۶۹	۴/۲۰	مدون بودن هدف ها و فعالیت های سازمان	متغیر ماهیت کار
۲	۱۷/۵۱	۰/۷۸	۴/۴۶	احساس امنیت	
۳	۲۰/۵۵	۰/۸۷	۴/۲۲	با معنا بودن کار	
۴	۲۱/۷۷	۰/۸۹	۴/۰۹	آگاهی از نتایج واقعی فعالیت های کاری	
۵	۲۲/۲۵	۰/۹۳	۴/۲۰	شرایط کاری دلگرم کننده	
۶	۲۳/۵۴	۰/۹۶	۴/۰۹	تناسب کار با ویژگی های شخصیتی افراد	
۷	۲۴/۹۸	۱/۰۱	۴/۰۴	آزادی عمل در کار	
۸	۲۷/۲۱	۱/۰۶	۳/۸۹	محدوده شغل	
۱	۱۸/۷۹	۰/۸۰	۴/۲۶	ایجاد فضای صمیمی در محیط کار	عامل مدیریتی
۲	۱۹/۵۱	۰/۸۴	۴/۳۰	علاقه سرپرست به رفاه کارکنان	
۳	۲۲/۳۷	۰/۹۶	۴/۲۸	توانای ایجاد انگیزه در کارشناسان	
۴	۲۲/۸۸	۰/۹۷	۴/۲۴	روابط مناسب با کارکنان	
۵	۲۳/۸۶	۰/۹۷	۴/۰۴	توجه به احساسات زیر دستان	
۶	۲۳/۹۴	۱/۰۲	۴/۲۴	ایجاد امکان ارتقای شغلی بر اساس شایستگی	
۱	۳۳/۴۱	۰/۹۹	۲/۹۶	بهبود روابط متقابل (اجتماعی افراد)	متغیر انگیزشی
۲	۳۶/۵۱	۰/۹۱	۲/۵۰	بهبود شرایط کار	
۳	۳۹/۷۲	۱/۱۸	۲/۹۸	کسب موفقیت	
۴	۴۰/۹۱	۱/۱۵	۲/۸۰	رشد و پیشرفت	
۵	۴۱/۴۶	۱/۱۰	۲/۶۵	قدرانی برای انجام کار	
۶	۴۲/۰۱	۱/۰۹	۲/۵۹	تامین مالی	
۱	۴۲/۷۸	۰/۹۸	۲/۳	رضایت از مبلغ پرداختی نسبت به سایرین	متغیر رضایت شغلی
۲	۴۶/۷۶	۱/۷	۲/۵	حقوق متناسب با کار	
۳	۴۹/۲۸	۱/۲۷	۲/۶	رضایت از افزایش حقوق	
۴	۵۰/۲۱	۱/۰۶	۲/۱	افزایش در حقوق کم و با فاصله زمانی زیاد	
۱	۴۱/۴۹	۱/۱۸	۲/۱	سرعت در ترفیع در این سازمان	
۲	۴۴/۹۱	۰/۸۷	۲/۶	رضایت از امکان ارتقاء یافتن در سازمان	
۳	۴۶/۲۶	۱/۲۷	۱/۸۹	ارتقاء بر مبنای توانایی آنها	
۴	۴۹/۰۹	۰/۸۷	۲/۴۱	فرصت مساعد ارتقاء برای همه	
۱	۱۹/۳۴	۰/۷۵	۳/۸۶	علاقه و توجه سرپرست نسبت به زیر دستان	
۲	۲۲/۰۹	۰/۸۹	۴/۰۴	تعامل و دوستی با سرپرست	
۳	۲۴/۴۶	۰/۹۲	۳/۷۶	رفتار سرپرست	
۴	۲۷/۱۴	۱/۰۴	۳/۸	شایستگی سرپرست	
۱	۴۰/۳۰	۱/۲۴	۳/۵۸	وجود پاداش برای کارکنان این سازمان	
۲	۴۱/۸۶	۰/۸۷	۲/۰۹	دادن پاداش متناسب با تلاش	
۳	۴۶/۸۴	۱/۲	۲/۶	قدر دانی برای انجام کار	
۴	۴۷/۲۲	۱/۰۹	۲/۳۵	قدر دانی متناسب با انجام کار خوب	
۱	۲۸/۹۰	۱/۰۴	۳/۶	دوست داشتن شغل	
۲	۳۵/۳۸	۱/۱۵	۳/۳	لذت بخش بودن کار	
۳	۳۶/۸۱	۱/۰۵	۳/۳	احساس غرور در شغل	
۴	۴۲/۴۷	۱/۳۲	۳/۱	معناداری شغل	
۱	۲۴/۷۸	۱/۴۰	۳/۱۷	میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی	ویژگی های حرفه ای
۲	۴۴/۲۱	۱/۰۸	۳/۷۸	میزان آشنایی با وظایف و مسولیت های شغلی	
۳	۴۵/۱۹	۱/۴۳	۳/۱۷	میزان توانایی حرفه ای کارشناس	

## ادامه جدول ۱

۱	۲۴/۷۸	۱/۰۱	۴/۰۷	شرایط کار	عامل محیطی
۲	۲۷/۱۶	۱/۰۸	۳/۸۸	سبک سرپرستی	
۳	۳۶/۶۸	۱/۱۴	۳/۱۲	گروه کاری	
۱	۳۵/۶۳	۱/۰۶	۲/۹۸	ترفیعات	عامل سازمانی
۲	۳۹/۸۹	۱/۴۶	۳/۶۶	جو و فرهنگ سازمانی	

گویه ها، ۲- اعتبار ترکیبی هر یک از سازه ها و ۳- متوسط واریانس استخراج شده. در مورد اعتبار هر یک از گویه ها، بار عاملی ۰/۷ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تاییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است و همچنین بار عاملی گویه ها باید حداقل در سطح ۰/۰۱ معنادار باشد (گیفن و استراب، ۲۰۰۵). مقادیر قابل پذیرش اعتبار ترکیبی برای هر یک از سازه ها باید ۰/۷ یا بیشتر باشد. فرنل و لاکر مقادیر ۰/۵ و بیشتر را برای متوسط واریانس استخراج شده سازه ها توصیه می کنند و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می کند (چین، ۱۹۸۸). نتایج این تحلیل در جدول ۲ آورده شده است. نتایج این جدول بیانگر آن است که نشانگرهای مورد استفاده برای اندازه گیری صفت های مکنون مورد مطالعه این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش تطابق قابل قبولی دارند.

در تحقیق حاضر به منظور ارزیابی کیفی عملکرد مروجان کشاورزی از رابطه ISDM که شرح آن در روش تحقیق ذکر شده استفاده گردید و داده های به دست آمده به چهار سطح، ضعیف، متوسط، خوب و عالی گروه بندی شد. نتایج نشان داد که عملکرد شغلی ۱۳ درصد از مروجان کشاورزی عالی، ۴۳/۵ درصد خوب، ۳۰/۵ درصد متوسط و ۱۳ درصد ضعیف است.

در مدل پژوهش نوعی از کاربرد مدل معادلات ساختاری آزمون می شود. داده های پژوهش به منظور تأیید روایی و پایایی ارزیابی و دو مدل اندازه گیری و ساختاری در بین متغیرهای پژوهش بررسی شدند. آزمون الگوی اندازه گیری شامل بررسی اعتبار (همسانی درونی) و روایی (روایی واگرا) سازه ها و ابزارهای پژوهش می شود.

جهت بررسی اعتبار سازه ها فرنل و لاکر (۱۹۸۱) سه ملاک را پیشنهاد می کنند که شامل: ۱- اعتبار هر یک از

## جدول ۲- خلاصه تحلیل عاملی تاییدی برای اعتبار سنجی

عامل/متغیر	گویه	نماد	بار عاملی	CR	AVE
عامل آموزشی	کاربردی یا عملی بودن دوره های گذرانده شده	Ed1	۰/۷۳۴	۰/۸۸۶	۰/۶۱۰
	میزان مطابقت دوره های گذرانده شده با نیازهای شغلی	Ed2	۰/۷۱۱		
	ارزشیابی دوره های آموزشی	Ed3	۰/۷۳۲		
	به هنگام سازی نیروهای انسانی به منظور ارتقای سطح اطلاعاتشان	Ed4	۰/۹۲۰		
	تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان ترویج	Ed5	۰/۷۹۰		
متغیر ماهیت کار	محدوده شغل	N1	۰/۸۶۹	۰/۹۲۳	۰/۶۳۴
	شرایط کاری دلگرم کننده	N2	۰/۸۵۶		
	آزادی عمل در کار	N3	۰/۸۵۲		
	با معنا بودن کار	N4	۰/۷۴۷		
	آگاهی از نتایج واقعی فعالیت های کاری	N5	۰/۸۱۹		
	تناسب کار با ویژگی های شخصیتی افراد	N6	۰/۶۹۹		
	مدون بودن هدف ها و فعالیت های سازمان	N7	۰/۷۶۶		
	احساس امنیت	N8	۰/۷۴۶		

ادامه جدول ۲

عامل مدیریتی	M1	ایجاد فضای صمیمی در محیط کار	۰/۸۶۰	۰/۷۵۲	۰/۹۴۰
	M2	ایجاد امکان ارتقای شغلی بر اساس شایستگی	۰/۸۶۳		
	M3	توجه به احساسات زیردستان	۰/۷۶۴		
	M4	توانای ایجاد انگیزه در کارشناسان	۰/۸۶۹		
	M5	روابط مناسب با کارکنان	۰/۹۱۶		
	M6	علاقه سرپرست به رفاه کارکنان	۰/۹۲۳		
متغیر انگیزشی	Mo1	بهبود شرایط کار	۰/۸۳۶	۰/۷۳۴	۰/۹۴۳
	Mo2	بهبود روابط متقابل (اجتماعی افراد)	۰/۸۶۸		
	Mo3	تامین مالی	۰/۹۰۹		
	Mo4	رشد و پیشرفت	۰/۷۳۳		
	Mo5	کسب موفقیت	۰/۹۰		
	Mo6	قدرانی برای انجام کار	۰/۸۸۲		
متغیر رضایت شغلی	S1	ارتقاء	۰/۶۳۴	۰/۵۰۵	۰/۸۳۵
	S2	ماهیت کار	۰/۸۱۵		
	S3	پاداش	۰/۶۴۷		
	S4	پرداخت	۰/۷۲۷		
	S5	سرپرستی	۰/۷۱۳		
ویژگی‌های حرفه‌ای	P1	میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی	۰/۹۵۹	۰/۶۸۳	۰/۸۵۴
	P2	میزان توانایی حرفه‌ای کارشناس	۰/۴۳۴		
	P3	میزان آشنایی با وظایف و مسولیت‌های شغلی	۰/۹۶۹		
عامل محیطی	E1	گروه کاری	۰/۸۵۷	۰/۷۳۷	۰/۸۹۴
	E2	سبک سرپرستی	۰/۸۵۹		
	E3	شرایط کار	۰/۸۶۰		
عامل سازمانی	O1	جو و فرهنگ سازمانی	۰/۹۳۰	۰/۸۶۴	۰/۹۲۷
	O2	ترفیعات	۰/۹۲۹		
متغیر عملکرد شغلی	JP1	اطلاعات کمی	۰/۹۰۳	۰/۸۰۷	۰/۸۹۳
	JP2	اطلاعات کیفی	۰/۸۹۴		

برای بررسی روایی سازه‌ها، چین (۱۹۸۸)، توصیه نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی آن با سازه‌های دیگر می‌کند که جذر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) است. در جدول ۳ نتایج مربوط به بررسی روایی ارائه شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های اندک، که نشانگر روایی مناسب سازه‌ها هستند. دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی سازه با

جدول ۳- ماتریس همبستگی و روائی عامل‌ها و متغیرهای تحقیق

عملکرد شغلی	عامل آموزشی	ویژگی‌های حرفه‌ای	ماهیت کار	عامل مدیریتی	عامل محیطی	عامل انگیزشی	رضایت شغلی	عامل سازمانی
عملکرد شغلی	۰/۸۹۸*							
عامل آموزش	۰/۲۴۰	۰/۷۸۱*						
ویژگی‌های حرفه‌ای	۰/۵۴۰	۰/۷۰۷	۰/۸۳۶*					



## ادامه جدول ۳

					۰/۷۹۶*	۰/۵۲۶	۰/۳۷۸	۰/۳۹۷	ماهیت کار
			۰/۸۶۷*	۰/۶۴۲	۰/۵۷۶	۰/۷۶۹	۰/۲۷۴	۰/۲۷۴	عامل مدیریتی
		۰/۸۵۸*	۰/۵۱۲	۰/۷۱۷	۰/۵۴۴	۰/۳۹۱	۰/۳۵۹	۰/۳۵۹	عامل محیطی
	۰/۸۵۶*	۰/۲۳۴	۰/۱۴۳	۰/۰۵۱	۰/۳۰۸	۰/۲۴۰	۰/۵۴۵	۰/۵۴۵	عامل انگیزشی
	۰/۷۱۰*	۰/۶۹۷	۰/۲۰۶	۰/۴۰۱	۰/۲۶۸	۰/۵۸۳	۰/۳۸۲	۰/۷۵۲	رضایت شغلی
۱	۰/۰۰۶	۰/۱۳۶	۰/۴۳۱	۰/۳۲۶	۰/۳۸۱	۰/۲۸۳	۰/۲۵۳	۰/۱۴۹	عامل سازمانی

\*: جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر یک از سازه‌ها

جدول ۴ ضریب مسیر مربوط به سازه‌های نهفته در الگو و سطح معنی داری آنها را نشان می‌دهد. در ادامه، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، مقدار اثر ضریب سازه‌ها بر یکدیگر به همراه سطح معناداری آنها سنجش شد. با توجه به مقادیر ضریب مسیر (جهت ضریب مسیر مثبت است) و t (مقدار قدر مطلق t از ۱/۹۶ بزرگتر است) ارائه شده در جدول ۴، می‌توان گفت که تنها عامل موثر در عملکرد شغلی مروجان کشاورزی، متغیر رضایت شغلی بوده، ولی در هفت متغیر دیگر این پژوهش ضریب‌های مسیر این متغیرها با عملکرد شغلی مروجان معنادار نشد. لازم به ذکر است معادلات ساختاری عملکرد شغلی به شرح زیر می‌باشد:

$$X1 = \text{رضایت شغلی}$$

$$Y = \text{عملکرد شغلی}$$

$$Y = 0/638 (X1) \quad R^2 = 60/4$$

پس از برآورد مدل اندازه‌گیری، دومین مرحله در برآورد مدل آزمون معناداری ضریب‌های مسیر فرض شده در مدل پژوهش است. برای پیش‌بینی عوامل موثر بر عملکرد الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق روش الگویابی معادله ساختاری و با توجه به هدف‌های پژوهش که پیش‌تر به آن اشاره شده بود، از روش حداقل مجذورات جزئی، برای برآورد الگو استفاده شد. آزمون الگوی ساختاری PLS و فرضیه‌های پژوهش از طریق بررسی ضریب‌های مسیر (Beta) و مقدار  $R^2$  امکان‌پذیر است (چین، ۱۹۸۸). ضریب‌های مسیر برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیشین در تبیین واریانس متغیر ملاک مورد استفاده قرار می‌گیرند و  $R^2$  نشانگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیشین است. در پژوهش حاضر عامل‌های سازمانی، آموزشی، انگیزشی شغلی، رضایت شغلی، محیطی، ماهیت کار و ویژگی‌های حرفه‌ای سازه‌های نهفته در الگوی پیشنهادی هستند.

## جدول ۴- ضریب مسیر سازه‌های نهفته با عملکرد شغلی مروجان در الگو

متغیر	ضریب مسیر	T	P
عامل آموزش	-۰/۰۹۷	۰/۵۵۷	۰/۵۷۸
ویژگی‌های حرفه‌ای	۰/۲۱۲	۱/۱۳۸	۰/۲۵۶
ماهیت کار	۰/۲۵۸	۱/۲۹۳	۰/۱۹۷
عامل مدیریتی	-۰/۲۸۴	۱/۱۶۰	۰/۲۴۷
عامل محیطی	۰/۰۴۹	۰/۲۷۴	۰/۷۸۴
عامل انگیزشی	۰/۰۸۸	۰/۵۲۸	۰/۵۹۸
رضایت شغلی	۰/۶۳۸	۳/۱۱۹	۰/۰۰۲
عامل سازمانی	۰/۰۹۵	۰/۷۷۶	۰/۴۳۸

جدول ۵ نتیجه‌ی آزمون بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. در این جدول SSO مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک پنهان، SSE مجموع خطاهای

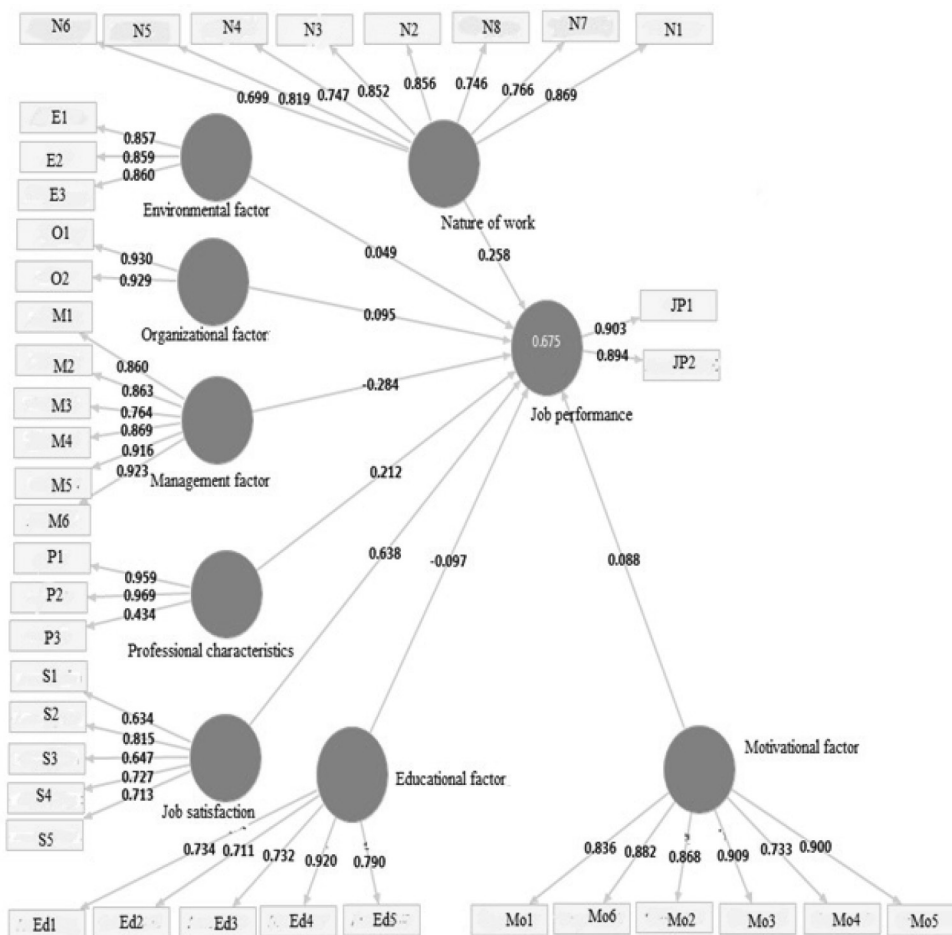
پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر پنهان و SSO/SSO نیز شاخص اعتبار اشتراک یا CV-COM را نشان می‌دهد. اگر شاخص واریانس اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد مدل اندازه

گیری، کیفیت مناسب دارد. چنان که مشاهده می‌شود مدل شاخص‌های مربوط به بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری نیز بر پایه معیار مثبت بودن اندازه‌ها، مناسب است. بنابراین دارای اندازه قابل قبول هستند.

جدول ۵- اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان

متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO
عملکرد شغلی	۹۲	۵۸/۳۶۰	۰/۳۶۶
عامل آموزش	۲۳۰	۱۴۰/۷۴۸	۰/۳۸۸
ویژگی‌های حرفه‌ای	۱۳۸	۷۴/۵۲۸	۰/۴۶۰
ماهیت کار	۳۶۸	۱۷۶/۲۴۱	۰/۵۲۱
عامل مدیریت	۲۷۶	۱۰۲/۳۳۴	۰/۶۲۹
عامل محیطی	۱۳۸	۷۵/۰۱۷	۰/۴۵۶
عامل انگیزشی	۲۷۶	۱۰۴/۱۹۴	۰/۶۲۲
رضایت شغلی	۲۳۰	۱۷۸/۱۳۱	۰/۲۲۶
عامل سازمانی	۹۲	۴۸/۷۸۱	۰/۴۷۰

با توجه به تحلیل‌های صورت گرفته، مدل تجربی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد مروجان توسعه کشت توتون در استان‌های مازندران و گلستان نشان داده شده است.



نگاره ۲- مدل تجربی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد مروجان توسعه کشت توتون در استان‌های مازندران و گلستان

### بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف سازمانی دارند که سازمان‌های مرتبط با کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. با نگرش به گذشته در می‌یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمان‌ها مطرح است در حال حاضر نیز علیرغم پیشرف‌های تکنولوژیک و ورود فناوری‌های متنوع در سازمان‌های مرتبط با کشاورزی، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی این سازمان‌ها محسوب می‌شوند. در این راستا کشاورزی به ویژه کشت توتون مشکلات مختلفی دارد که بخش عمده آن به کم‌سودای توتون‌کاران و نبود خدمات مشاور ای درست برای ارتقای بهره‌وری تولید توتون می‌باشد، که به کارگیری مروجان راه‌حلی مناسب است.

در همین جهت، پژوهش حاضر با هدف الگو و بررسی رابطه بین عملکرد مروجان و متغیرهای عامل‌های سازمانی، آموزشی، انگیزش‌شغلی، رضایت‌شغلی، محیطی، ماهیت‌کار و ویژگی‌های حرفه‌ای انجام شد. که ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد شغلی بازخورد لازم را در موردهای زیر را ارائه می‌کند:

۱- ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد شغلی امکان‌شناسایی زمینه‌هایی که مدیریت باید توجه بیشتری به آنها بنماید را میسر می‌سازد و به شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌ها می‌کند.

۲- ارزیابی عملکرد باعث ایجاد اطلاعات برای مدیران در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی خواهد بود. چرا که بخش زیادی از اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی از طریق اندازه‌گیری و ارزیابی سیستم عملکرد فراهم می‌آید (تولایی، ۱۳۸۶). برای نیل به این مقصود، با توجه به پیشینه نظری و تجربی، الگوی مفهومی پیشنهاد و با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت.

پردازش و تحلیل داده‌های تحقیق گویای آن بود که سطح عملکرد شغلی (۵/۵۶ درصد از مروجان توتون)، در حد خوب و عالی می‌باشد که این امر نشانگر درجه‌ی مناسبی از انجام وظایف شغلی توسط این مروجان است. هم‌چنین ۳۰/۵ درصد از مروجان توتون عملکرد متوسط و ۱۳ درصد عملکرد ضعیفی دارند. نتایج دیگر پژوهش

حاکمی از آن است، که الگوی پیشنهادی ۶۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. معنادار بودن اثر مستقیم رضایت‌شغلی مروجان (که یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ادراک فرد درباره کار و یا تجربه‌اش از کار می‌باشد)، بر عملکرد شغلی آنها، مبین این امر است مروجانی که از ابعاد رضایت‌شغلی شامل سرپرستی، ماهیت‌کار، پاداش، ارتقای و پرداخت مربوط به شغل حالت عاطفی مثبت یا خوشایند دارند، بازدهی آنها نیز بیشتر بوده است.

در واقع، رضایت‌شغلی به عنوان اصلی‌ترین شاخص سنجش رفتار در این سازمان تلقی‌گردیده و بدین وسیله وضعیت سازمان را می‌توان مورد ارزیابی قرار داد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ام‌سی‌کازلین و مانجی، ۱۹۹۴؛ ویلارد، ۲۰۰۵؛ بارون و نوود، ۱۹۹۹؛ میشاعیلا، ۲۰۰۲؛ امید و موذن، ۲۰۱۱ و سجادی، ۲۰۰۸ همسو می‌باشد. بدین معنا که با افزایش رضایت‌شغلی، می‌توان عملکرد شغلی مروجان توسعه‌کشت توتون را افزایش داد. با توجه به نتایج حاصل از رتبه‌بندی میزان بارهای عاملی‌گویه‌های مربوط به رضایت‌شغلی، متغیرهای ماهیت‌کار، پرداخت، سرپرستی، پاداش و ارتقاء باعث بالارفتن عملکرد شغلی مروجان توسعه‌کشت توتون می‌شود. لذا، بر پایه یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌شود سازمان متولی اقدام‌های ذیل را انجام دهد:

با توجه به نتیجه‌ی به دست آمده، از بین پنج زیر‌حیطه رضایت‌شغلی (ماهیت‌کار، پرداخت، سرپرستی، پاداش و ارتقا)، متغیر ماهیت‌کار، بیشترین بار عاملی را داشته است و به تبع آن بیشترین اثر را در عملکرد شغلی مروجان کشاورزی داشته است، به این ترتیب با توجه به گویه‌های متغیر (دوست داشتن شغل، لذت بخشی‌کار و احساس غرور در این شغل)، سازمان متولی باید شرایط را به گونه‌ای فراهم کند تا در آن مروجان کشاورزی فعالیت‌هایی که در شغل‌شان انجام می‌دهند را دوست بدانند و برایشان لذت بخش باشد و همچنین از انجام آن احساس غرور نمایند.

با توجه به بار عاملی، عامل بعدی پرداخت با گویه‌های رضایت از مبلغ پرداختی نسبت به سایرین، حقوق متناسب با کار و رضایت از افزایش حقوق بود که ضرورت دارد حقوق

و دستمزدها با توجه به حجم کار، سطح مهارت و شرایط سختی کار مروجان پرداخت شود.

سرپرستی، زیر حیطه دیگری از رضایت باگویه‌های (علاقه و توجه سرپرست، تعامل و دوستی با سرپرست، رفتار سرپرست و شایستگی و صلاحیت سرپرست در انجام کار) می‌باشد، که ضرورت دارد، با برگزاری کلاس‌های آموزشی و توجیه‌ی مدیران را مجاب به حمایت، علاقه و توجه و تعامل مناسب با مروجان نمایند و رفتار مناسب را اولویت بخشند. همچنین توصیه می‌شود، افراد شایسته و با صلاحیت در راس مدیریت باشند که این مهم با دوری سرپرست‌های اداره کل از بازی‌های سیاسی و احزاب ممکن می‌باشد.

پاداش و قدردانی نیز از زیر حیطه دیگری باگویه‌های (وجود پاداش، پاداش متناسب با تلاش و قدردانی برای

انجام کار) می‌باشد، که ضرورت دارد از تلاش‌ها و فعالیت‌های مروجان از طریق پاداش‌های نقدی و غیرنقدی مثل لوح‌های تقدیر، تشویق‌نامه کتبی یا مرخصی تشویقی و غیره با در نظر گرفتن احساسات، عواطف و احتیاجات روحی آنها قدردانی و تشکر گردد.

در پایان ارتقاء (ترفیع افراد به سرعت، رضایت از امکان ارتقاء یافتن در سازمان، ارتقای افراد بر مبنای توانایی و فرصت مساعد برای ارتقاء) زیر حیطه آخر برای رضایت شغلی می‌باشد که باعث بهبود عملکرد شغلی افراد می‌گردد، لذا پیشنهاد می‌شود، فرصت‌های رشد و ارتقاء در این سازمان به صورت منصفانه و بر مبنای توانایی مروجان صورت گیرد تا آنها در شغل خود احساس پیشرفت، اهمیت، خودشکوفایی و رضایت به میزان مناسبی داشته باشند.

#### منبع‌ها

آقایوسفی، ع. ر. و صالح میرحسینی، و. (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت‌های بیمه، پژوهش‌نامه بیمه (صنعت بیمه سابق)، سال بیست و ششم، شماره ۴. ص ۱۸۵-۱۸۲

تولایی، ر. ا. (۱۳۸۶). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان‌ها. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره اول. ص ۲۰-۹

دستورالعمل ارزیابی عملکرد مروجین کشت توتون (۱۳۹۰). مجتمع دخانیات مازندران، مجتمع دخانیات گلستان.

دینی، غ. و تیموری نژاد، ح. (۱۳۸۴). منابع انسانی با کیفیت، کلید طلایی رقابت. ماهنامه علمی، آموزشی تدبیر، سال شانزدهم. شماره ۶۰. ص ۲۴-۲۵

رضایی، ع. و رضوان فر، ا. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان یزد. مجله علوم کشاورزی ایران. ص ۳۴۹-۳۵۸.

زمانی، پ. (۱۳۸۹). زراعت و عمل آوری توتون، تهران، انتشارات به اندیشان، چاپ اول. ص ۹

شمس، ع. (۱۳۸۲). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی. دانشگاه تهران

شمس، ع. و حجازی، ی. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان آذربایجان شرقی. مجله دانش مدیریت، شماره ۶۸. ص ۳۱-۴۴.

کبیری، م. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

کریمی‌گوغری، ح. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه عوامل سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارشناسان ترویج استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

میرزاپور، و. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر رضایت و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

Alikhani, M. Charmchian Langerodi, M. and Ahmadpour. A (2013). An Investigation of Factors Affecting the Teachers' Job Performance in Agricultural High School, Mazandaran Province, Iran. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 6 (7): 972-976.

Asgharpour, S. (2006). Performance Management with Emphasis on Evaluation of Human Resource. *Journal of Industry*, 104. (In Persian)

Barzegar, N. Farjad, Sh. (2011). A Study on the Impact of on the job training Courses on the Staff Performance. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 29. 1942 – 1949.

Bowran, J. & Tood, K. (1999). Job Stressor and Job Satisfaction in a Major Metropolitan Public EMS service. *Prehospital Disaster Met*, 14, 236-239: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10915409/>.

Chin W. (1988). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G.A. Marcoulides, editor. *Modern methods for business research*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.;295-303.

Fornell C, Larcker DF. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *J Marketing Res.*; 18(1):39-50.

Gefen D, Straub DW. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communi AIS.*; 16(5):91-109.

Herbert, I. H. Gavin. P (1995). Agriculture technology transfer, of research to beneficiaries Translation Mohammad Chizari, Tarbiat Modarres University Publishing.

Iglesias, V. (2004). Perceptions about service: How much do they influence quality evaluation?. *Journal of Service Research*, 7(1), 90- 103.

McCaslin.N.L, & Mwangi, J. (1994). Job Satisfaction of Kenya rift valley extension agents. Department of Agricultural Education the Ohio State University. *Journal of Extension*, 32(3). From: <http://www.joe.org/joe/1994/rb1.html>.

Michaelowa, K. (2002). Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, and the cost of Primary Education in Francophone Sub- *Wirtschafts-Archiv*. Hamburg Institute of International Economics. ISSN.1616.4514.

Moazen, Z., Movahed Mohammadi, H., Rezvanfar, A., & Mirtorabi, M. A. (2011). an investigation of affective factors on the job performance teachers of agriculture high school in Tehran province. *The Educational Administration Quarterly, a new approach* (5). 115-134. (In Persian)

Nakpodia, E. D. (2011) .Training And Utilization of Staff And Job Performance In Post Primary Education Board, In North Senatorial District of Delta State, Nigeria, *Journal of Economics And International Finance*, 3(5), 279-288. Available Online at <http://www.academic Journals.org>

Omidi, A. & Sajjadi, S. N. (2008). An investigation of affective factors on the job performance experts Physical Education Organization. *Journal of motion*. 82-93. (In Persian)

Rashidpur, M. (2000). The Relationship between Organizational Commitment and Desire to Stay in the Job and the Job Performance of Employees in the Auditing Profession. Tehran, Public Management Training Center. (In Persian)

Raykov, T. (1998). Coefficient alpha and composite reliability with interrelated non-homogeneous items. *Applied Psychological Measurement*, 22(4), 375-385

Swanson, B.E. Robert, P. B. & Sofranko, A. (1998). Improvement of Agricultural Extension (a reference manual). Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Tutu, A. & Constantin, T. (2012). Understanding job performance through persistence and job Competency. *Journal of Social and Behavioral Sciences* 33. 612-616.

Willard, R. D. (2005). *Successful School: From Research to Action Plans*. Models School Conference.

Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., & Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients alpha and theta for likert rating Scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods* , 6, 21-29

## The Role of Educational and Administrative Factors on Tobacco Extension Agents' Job Performance in Mazandaran and Golestan provinces

A. A. Abbasi Rostami<sup>1</sup>, M. Alikhani Dadoukolaei<sup>2</sup>, M. charmchian Langerodi<sup>3</sup>

1- Researcher, Tirtash Tobacco Research Institute, Department of Extension, Galugah, Mazandaran. Iran.

2- MSc. Graduate in Agricultural Extension and Education Branch.

3- Department of Agricultural Extension and Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran<sup>3</sup>

### Abstract

Organizations need to continuously improve their performance for their survival and development among which the crucial factor is improving their experts' and agents' job performance. Accordingly, the current study aimed at evaluating the relationship between agricultural extension agents' job performance with environmental, motivational, educational, organizational and managerial factors and professional characteristics, the nature of work and job satisfaction using structural equation modeling. The study adopted a causal- correlational approach. The statistical population of this research consisted of 46 tobacco extension agents in Mazandaran and Golestan Provinces being selected through census. The data collection tool was a questionnaire whose validity was confirmed by a panel of experts, and its reliability was measured through Composite reliability ranging from 0.83 to 0.94. In order to analyze the data for both descriptive and inferential statistics the SPSSWin21 and Smart PLS were used. The findings results showed that 13% of the agricultural extension agents' job performance was excellent, 43.5% was good, 30.5% ranked average and 13.5% was weak and the most effective factor on extension agents' job performance was job satisfaction with path coefficient of 0.638 explaining 0.604 % of changes related to extension agents' job performance. Therefore, to increase the tobacco extension agents' job performance, it is necessary that the organization in charge improve their job satisfaction through appointing a suitable supervisor in the office, granting appropriate incentive and establishing the promotion system.

**Index Terms:** Job performance, Tobacco extension agents, educational and managerial factors

**Corresponding Author:** A. A. Abbasi Rostami

**Email:** Abbasi.rostami@yahoo.com

**Received:** 9/11/2014 ; **Accepted:** 26/5/2015