

**عنوان مقاله**  
**بررسی رابطه بین شرایط کاری و میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج**

نویسندگان

**سحر دبیریان**

کارشناس ارشد ترویج کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

Email: sahar\_dabirian@yahoo.com

شماره تماس: ۰۲۱-۴۴۱۶۳۳۷۶ شماره همراه: ۰۹۱۸۳۱۲۶۰۲۱

آدرس: تهران - اتوبان ستاری - ابتدای فردوس غرب، خیابان ورزی جنوبی، کوچه ۱۸ شرقی، پلاک ۱، واحد ۴۳.

کد پستی: ۱۴۸۳۶۹۵۵۷۴

**دکتر احمد رضوانفر**

دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

کرج، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

## چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین شرایط کاری و میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج می‌باشد. این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را ۱۵۵ نفر از کارشناسان ترویج استان همدان تشکیل داده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری "تصادفی با انتساب متناسب" ۸۸ نفر تعیین گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پانل متخصصان بدست آمد. جهت تعیین اعتبار بخش سنجش میزان گرایش به کار کارشناسان از ضریب اعتبار کرونباخ آلفا استفاده گردید که مقدار آن ۰/۷۶ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی و استنباطی نظیر میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات، تحلیل همبستگی استفاده گردید. نتایج تحقیق حاکی از آن است که در سطح ۰/۰۵ درصد اطمینان رابطه مثبت و معنی‌داری بین متغیر میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج و شرایط کاری آنها وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** شرایط کاری، گرایش به کار، کارشناسان ترویج

## مقدمه

با توجه به نقشی که بخش ترویج سازمان جهاد کشاورزی در توسعه و بالا بردن کیفیت کشاورزی دارد، لذا وجود کارشناسانی که به کارهای ترویجی راغب بوده و با علاقه و دلسوزانه کار خود را انجام دهند در این بخش، ضریب موفقیت این بخش را بالا می برد.

موضوع محیط کار در سازمانها از موضوعات مهمی است که پیوسته در نشست ها و مقالات مطرح و بر اهمیت و چگونگی ایجاد محیطی مناسب و کارا برای نیروهای انسانی تاکید می شود؛ می دانیم که یک محیط خوب، می تواند بر رشد ارزشهای کارکنان، افزایش توان، گرایش به کار و حتی بهره وری آنان اثرگذار باشد.

امروز با پیچیده تر شدن ساختار و عملکرد سازمانها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره ور در سازمانها طوری که منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آنها، حذف خطرات احتمالی، افزایش کیفیت در کار و در نهایت دستیابی به بهره وری مورد نظر شود، از دغدغه های مدیران اجرایی و سرپرستان است (عراقی و همکاران، ۱۳۸۳).

کاهش هزینه ها، رسیدن به پیشرفتهای اقتصادی، رقابت بیشتر، ارائه خدمات موثر به مخاطبان، و در یک کلام توسعه کشاورزی و روستایی همگی اهداف و نتایج مثبتی هستند که بر اثر ایجاد محیط های بسیار مناسب کاری و همچنین گرایش کارشناسان ترویجی به کار خود به دست می آیند.

آنچه اهمیت دارد ایجاد خشنودی و رضایتمندی و نیز فراهم آوردن امکانات برای کارشناسان ترویج شاغل در بخش ترویج سازمان جهاد کشاورزی است تا بتوانند با گرایش و تمایل هرچه بیشتر به کارشان نتایج ارزنده ای را نصیب سازمان خود و همچنین مخاطبان خود کنند.

آیا ساماندهی محیط کار مناسب از نظر تجهیزات، شرایط فیزیکی و موقعیت مکانی مناسب برای نیروی انسانی می تواند در گرایش بیشتر آنان به کار خود موثر باشد؟ این یکی از سوال های مهمی هستند که در مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می شود. آنچه که این تحقیق در پی آن است، معرفی ویژگی های یک محیط کار مناسب از نظر تجهیزات، شرایط فیزیکی و موقعیت مکانی مناسب برای کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی می باشد و اینکه آیا یک این محیط در گرایش این کارشناسان به کار تاثیر می گذارد یا خیر؟

## ویژگی های محیط کار خوب

معمولاً برای آنکه کارکنان در محیط کار خود به راحتی و با بازدهی بالا به کار بپردازند و نتایج خوبی را متوجه سازمانهایشان کنند لازم است تا در محیطی سالم و مناسب چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی قرار گیرند.

ویژگی های محیطهای کار خوب و ایده آل برای کارکنان

ویژگی های یک محیط کار خوب و مطلوب را می توان از سه جنبه مورد بررسی قرار داد:

۱ - از لحاظ فیزیکی: محیط کار باید امکانات اولیه را دارا باشد مثلاً از لحاظ نور، تهویه، دوری از سروصدای محیطی و... مناسب باشد و ابزار و وسایل ابتدایی و مناسب کار در اختیار کارکنان قرار گیرد.

۲ - از لحاظ حقوقی و انگیزشی: به طور مسلم همه انسانها در درجه اول برای به دست آوردن پول کار می کنند.

۳ - از لحاظ سبک مدیریتی: نحوه اداره سازمانها و ایجاد ارتباط سالم بین همکاران با هم و با رده های مدیریتی می توانند یک محیط کار سالم را بوجود آورد (اسماعیلی، ۱۳۸۳).

باتوجه به نظریه های انگیزشی محیط کار، بایستی انگیزه های کاری فرد را تقویت و پایدار نگه داریم زیرا قسمت اعظم وقت کارکنان در محیط کار سپری می شود و بهتر است به جای محیط کار آن را محیط زندگی بنامیم.

سلطانی، ۱۳۸۳ به طور کلی شاخص های محیط کار خوب را در دو مقوله زیر بیان می نماید:

الف - شاخص های محیط کار مناسب از نظر فیزیکی در این زمینه بایستی مطلوبیت لازم در محیط کار ایجاد شود. از جمله می توان به شاخص ها یا مطلوبیتهای زیر اشاره نمود:

پایین بودن میزان آلاینده های انسانی نظیر سروصدا، گردوغبار و...

ایمن بودن محیط کار از نظر کاری؛

نبودن زمینه های بالقوه بروز حوادث کاری؛

آراستگی و منظم بودن ابزار کار؛

حاکم شدن نظامهای زیست محیطی و...

ب - شاخص های محیط روانی و اجتماعی کار

که ما در این تحقیق به دنبال این هستیم تا رابطه بین ویژگی های و شرایط فیزیکی کار را با گرایش کارکنان به کار بررسی کنیم و به دیگر ویژگی های محیط کار نپرداخته ایم.

### معیارهایی ارزشیابی گرایش به کار کارکنان در کارهای خدماتی<sup>۱</sup>

معیارهایی که برخی سازمان های خدماتی برای ارزشیابی گرایش به کار کارکنانشان مورد استفاده قرار می دهند به شرح زیر می باشد:

۱. همکاری با همکاران برای انجام وظایف
۲. تلاش برای حضور به موقع در محل کار
۳. تلاش برای گرفتن ترفیع و ارتقاء شغلی

<sup>1</sup> - Personnel & Professional Development, State of Michigan Family Independence Agency, 2007

۴. تناسب ویژگی های شخصی برای انجام شغل در تحقیق حاضر نیز برای سنجش میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج از شاخص های ذکر شده استفاده گردید.

## اهداف تحقیق:

هدف کلی :

بررسی رابطه بین شرایط کاری و میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج می باشد.

## اهداف اختصاصی :

بررسی عوامل تاثیر گذار بر گرایش به کار کارکنان

بررسی گرایش به کار کارشناسان ترویج

بررسی شرایط کار کارشناسان ترویج

## مواد و روشها:

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است، چون نتایج آن برای مدیران، برنامه ریزان و دست اندرکاران بخش کشاورزی قابل استفاده می باشد. از نظر میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها، میدانی است که کلیه متغیرهای مورد نظر را در وضعیتی طبیعی مورد مطالعه قرار می دهد؛ همچنین از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع همبستگی است، زیرا به بررسی و تحلیل رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق می پردازد.

این تحقیق علاوه بر تعیین میزان گرایش به کار و همچنین میزان مناسب بودن شرایط کاری کارشناسان ترویج استان همدان، همبستگی بین شرایط کاری و گرایش به کار را در بین این کارشناسان مورد مطالعه را از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار می دهد.

جامعه آماری تحقیق حاضر را کارشناسان ترویج استان همدان که مدرک تحصیلی آنها دیپلم و بالاتر از آن است تشکیل می دهند، بر اساس جدول آمار نیروی انسانی (کارشناسان ترویج) مدیریت ترویج و مشارکت مردمی استان به تفکیک مقطع تحصیلی سال ۱۳۸۶ تعداد این افراد ۱۵۵ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری " تصادفی با انتساب متناسب"، ۸۸ نفر تعیین گردید. در تحقیق حاضر جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است.

## نتیجه گیری و بحث

### نتایج حاصل از آمار توصیفی:

۱. اولویت بندی شاخص های تبیین کننده میزان گرایش به کار

با توجه به نتایج حاصل از جدول (۱) در خصوص اولویت بندی شاخص های تبیین کننده میزان گرایش به کار مشخص گردید که همکاری با همکاران برای انجام وظایف با ضریب تغییرات ۰/۱۶۷، اولویت اول را در این خصوص کسب

نموده است و از نظر کارشناسان مورد مطالعه تناسب ویژگی های شخصی برای انجام شغل با بیشترین ضریب تغییرات، کم اهمیت ترین عامل تبیین کننده میزان گرایش به کار می باشد.

۲. توزیع فراوانی گرایش به کار کارشناسان

اکثر افراد مورد مطالعه یعنی ۸۰ نفر که ۹۰/۹ درصد از نمونه آماری این تحقیق را تشکیل می دهند میزان گرایش به کار خود را در حد بالا دانسته اند (جدول ۲).

۳. اولویت بندی شاخص های تبیین کننده شرایط کاری

با توجه به نتایج حاصل از جدول (۳) در خصوص اولویت بندی شاخص های تبیین کننده شرایط کاری مشخص گردید که دسترسی به وسیله نقلیه با ضریب تغییرات ۰/۳۲۲، اولویت اول را در این خصوص کسب نموده است و از نظر کارشناسان مورد مطالعه دسترسی به کامپیوتر و اینترنت با بیشترین ضریب تغییرات، کم اهمیت ترین عامل تبیین کننده شرایط کاری می باشد.

۴. توزیع فراوانی شرایط کاری

۵۸ نفر (۶۶ درصد) از پاسخگویان شرایط کاری خود را نسبتاً مناسب می دانند. و فقط ۶ نفر از پاسخگویان شرایط کاری خود را نامناسب می دانند (جدول ۴).

### نتیجه حاصل از آمار استنباطی:

۱. تحلیل همبستگی متغیر مستقل شرایط کاری و میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج

با توجه به مقیاس اندازه گیری متغیرها، جهت آزمون فرضیات همبستگی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه که نتیجه حاصل از این تحلیل همبستگی مشخص کرد که در سطح ۹۹ درصد اطمینان، بین شرایط کاری و گرایش کارشناسان ترویج به کار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۱ اولویت بندی شاخص های تبیین کننده میزان گرایش به کار

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۰/۱۶۷	۱/۵۰۵	۸/۹۷	همکاری با همکاران برای انجام وظایف
۲	۰/۱۶۹	۱/۵۵۲	۹/۱۸	تلاش برای حضور به موقع در محل کار
۳	۰/۱۹۱	۲/۴۵۲	۷/۵۷	تلاش برای گرفتن ترفیع و ارتقاء شغلی
۴	۰/۲۴۰	۱/۹۷۲	۸/۲۱	تناسب ویژگی های شخصی برای انجام شغل

جدول ۲ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان گرایش به کار کارشناسان

درصد	فراوانی	میزان گرایش به کار کارشناسان
۲/۳	۲	کم
۶/۸	۶	متوسط
۹۰/۹	۸۰	بالا
۱۰۰	۸۸	جمع
کمینه: ۰	انحراف معیار: ۶/۵۳	میانگین: ۳۳/۵۴
بیشینه: ۴۰		نما: ۳۹

جدول ۳ اولویت بندی شاخص های تبیین کننده شرایط کاری

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
--------	--------------	--------------	---------	------

۱	۰/۳۲۲	۰/۹۱۳	۲/۸۳	دسترسی به وسیله نقلیه
۲	۰/۳۲۸	۰/۹۱۷	۲/۷۹	دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی
۳	۰/۳۷۵	۱/۰۸۱	۲/۸۸	محل کار مناسب از نظر شرایط فیزیکی
۴	۰/۳۹۴	۱/۱۱۹	۲/۸۴	محل کار مناسب از نظر موقعیت جغرافیایی
۵	۰/۴۲۰	۱/۱۴۴	۲/۷۲	دسترسی به منابع اطلاعاتی چاپی
۶	۰/۴۶۴	۱/۲۴۶	۲/۶۸	دسترسی به کامپیوتر و اینترنت

جدول ۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب شرایط کاری

درصد	فراوانی	شرایط کاری
۶/۸	۶	نا مناسب
۶۶	۵۸	نسبتاً مناسب
۲۷/۲	۲۴	مناسب
۱۰۰	۸۸	جمع
کمینه: ۲ بیشینه: ۲۸ انحراف معیار: ۴/۵۴ میاتگین: ۱۶/۶۷ نما: ۱۶		

جدول ۵ تحلیل همبستگی متغیر مستقل شرایط کاری و میزان گرایش به کار کارشناسان ترویج

منحصر مستقل	مقدار r	سطح معنی داری
-------------	---------	---------------

۰/۰۴۸

۰/۲۱۱\*

شرایط کاری

\*: معنی داری در سطح پنج درصد خطا

منابع:

۱. اسماعیلی، بابک و ایرج سلطانی، ۱۳۸۳. مطالعه ای در چندو چون محیط کار در مراکز تولیدی و صنعتی، تدبیر، شماره ۱۴۶، سال پانزدهم.
۲. عراقی و همکاران، ۱۳۸۳. محیط کار و انسان بهره ور، تدبیر شماره ۱۴۶، سال پانزدهم.
3. Personnel & Professional Development, State of Michigan Family Independence Agency, 2007



## **Investigating the relationship between working conditions and general occupational inclination of extension experts**

Dr. A. Rezvanfar , Dr. ali Asadi

### **Abstract**

The main purpose of this study is to investigate the relationship between working conditions and occupational inclination of extension experts. This research is descriptive–correlation, whose statistical population includes extension experts of Hamedan province. A sample of 88 experts was selected using “proportional random sampling” method. A questionnaire was used to collect data. Content validity of questionnaire was obtained by a group of specialists. Cronbach's alpha was used to measure reliability of “general occupational inclination of extension expert” that its extent was 0.76 and shows that mentioned scale has an acceptable reliability. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics such as extent of mean, standard deviation, coefficient of variability, correlation analysis. The findings reveal that working conditions has been positively and significantly ( $P<0.05$ ) correlated with general occupational inclination.

**Key words:** Working condition, General occupational inclination, Extension experts.