

شناسنامه مقاله

عنوان مقاله

تعیین مؤلفه‌های بازدارنده عملکرد شغلی 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 تعیین مؤلفه‌های بازدارنده عملکرد شغلی کارشناسان ترویج می‌باشد. این تحقیق از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارشناسان ترویج استان همدان تشکیل داده‌اند. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پانل متخصصان بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی و استنباطی نظیر میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات، تحلیل عاملی استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل عاملی متغیرهای بازدارنده عملکرد شغلی کارشناسان نشان داد که این متغیرها را می‌توان در چهار عامل تحت عنوان: موانع سازمانی مدیریتی، موانع عدم آگاهی از وظایف شغلی، موانع فردی- حرفه ای، موانع تسهیلاتی نامگذاری و دسته بندی کرد.

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی، کارشناسان ترویج

مقدمه

تجارب بدست آمده نشان می دهد که پشتوانه و محرک عمران روستایی ، توسعه کشاورزی است . زیرا کشاورزی در روستاها منبع اشتغال و منشأ تولید و درآمد است و ترویج کشاورزی از طریق افزایش دانش ، تغییر نگرش و بهبود مهارتهای کاربردی بهره برداران نقش مهمی در توسعه کشاورزی ایفا می نماید .

ترویج و آموزش کشاورزی با بهره گیری از رهیافت های مختلف در زمینه تعیین نیازهای آموزشی، جلب مشارکت مردمی و ارزیابی بازخورد فعالیت های مذکور نقش مهمی در جهت ارتقاء دانش و مهارت کاربردی نیروی انسانی در بخش کشاورزی دارد .

امروزه بخش ترویج در سازمان جهاد کشاورزی رسالتی عظیم در راه تحقق اهداف ترویجی و توسعه کشاورزی دارد، سازمان های 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 حیات داده و اعتبار و احترام واقعی خود را در بین جامعه کشاورزی حفظ نمایند (کمیته سازماندهی و پرسنل ترویج آمریکا، ۱۹۹۱).

فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده تعریف می کند و مهمترین منبعی که یک نظام ترویجی در اختیار دارد، کارکنان آن می باشند پس مدیران باید اطمینان یابند که کیفیت این منبع تا سرحد ممکن (بدون تورم نیروی انسانی) پیشرفت می کند و به تعهد خود عمل می کند(کرمی و فنایی، ۱۳۷۳).

البته 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 تا بتواند وظایف مختلف یک کارشناس ترویج از قبیل: نظارت و ارزشیابی برنامه های ترویجی، تشویق و ترغیب بهره برداران در پیروی از اصول جدید کشاورزی، تهیه و تدارک وسایل تعلیماتی، بازدید مستمر از روستاهای حوزه شهرستان و ... را به خوبی انجام دهد. و البته سازمان ترویج برای اینکه به اهداف خود برسد نیازمند این است تا سیاست ها و برنامه های درست و کاربردی، جهت نیل به این اهداف را در دسترس داشته باشد.

برای بالا بردن عملکرد و کارایی کارشناسان ترویج شناخت عوامل بازدارنده عملکرد شغلی آنها از طریق یک تحقیق علمی ضروری می نماید، چرا که با استفاده از اطلاعات به دست آمده می توان از اتلاف انرژی و استعداد منابع انسانی شاغل در این بخش جلوگیری کرده و به بهسازی این نیروها اقدام کرد.

عملکرد ضعیف کارکنان

چگونگی مقابله با عملکرد ضعیف کارکنان یکی از مشکلات اساسی سازمان های امروزی است. تأخیر ورود، ترک کار، اتلاف منابع و فقدان کوشش، ضعف های مدیریتی، سیاست گذاری های نادرست سالانه مبالغ هنگفتی زیان به سازمان ها وارد می آورند و علاوه برآن عملکرد ضعیف اثرات منفی بارزی بر رهبری و کارکنان سازمان نیز بر جای می گذارد (شمس، ۱۳۸۲).

برای موفقیت و کارایی سازمان ترویج کشاورزی و نیز مروجان خط مقدم وجود کارشناسانی قوی و با احساس مسئولیت، برنامه های مشخص کاری و سیاست گذاری های صحیح و هماهنگ با هدف توسعه کشاورزی کشور یک امر حیاتی است.

عوامل موثر در عملکرد ضعیف کارکنان:

در مورد اینکه چرا عملکرد شغلی بعضی از کارکنان در سطح پایینی است دلایل زیادی ارائه شده است که در زیر به مواردی از آنها اشاره می شود:

۱. هوش خیلی زیاد و یا هوش خیلی کم نسبت به شغلی که به آنها محول شده است؛
۲. عدم ثبات ویژگی های عاطفی و احساسی و ابتلا به ناراحتیهای عصبی، استرس و فشار، مشکلات جنسی و....
۳. کمبود انگیزه کار که ممکن است از ضعف ساختار تشکیلاتی و تعارضات و روش های نامطلوب کار و ضعف مدیریت ناشی شود؛
۴. مشکلات خانوادگی ناشی از طلاق و اختلافات خانوادگی، کمبود درآمد و سایر مسائل اجتماعی؛
۵. ویژگی های جسمی، مانند بیماری، معلولیت و ضعف عمومی؛
۶. انسجام بیش از حد و یا کمبود انسجام گروهی میان همکاران؛
۷. عدم وجود معیارهای سازمانی، نبودن ارتباطات مطلوب و رهبری موثر؛
۸. دخالت عوامل برون سازمانی، اعم از عوامل مشخص و ملموس و یا نفوذ غیر رسمی (معمارزاده، ۱۳۷۸).

از طرفی عوامل موقعیتی که باعث عملکرد شغلی پایین افراد می شود عبارتند از: آموزش یا اطلاعات نامناسب، مواد کیفی پایین، کمبود تجهیزات ضروری، منابع مالی ناکافی، سرپرستی ضعیف، عدم همکاری همکاران، کارآموزی ناکافی، زمان ناکافی (می جیا، ۲۰۰۲).

همچنین فردیناند (۱۳۷۳) برخی از دلایل پنهان برای کار نکردن کارکنان را شامل موارد زیر می داند:

۱. کارکنان دلایل و ضرورت کارکردن را نمی دانند؛
۲. کارکنان چگونگی کار کردن را نمی دانند؛
۳. کارکنان نمی دانند چه کاری از آنها مورد انتظار است؛
۴. کارکنان فکر می کنند روش های کاری موجود موثر نیست؛
۵. کارکنان فکر می کنند روش های کاری خودشان بهتر است؛
۶. کارکنان فکر می کنند انجام دادن کار دیگری مهم تر است؛
۷. کارکنان پاداشی از خوب کار کردن به دست نمی آورند؛
۸. کارکنان گمان می کنند کار مورد نظر را انجام می دهند؛
۹. کارکنان با وجود کار نکردن پاداش می گیرند؛
۱۰. کارکنان به سبب انجام دادن کاری که به عهده آنها نیست، تنبیه می شوند؛
۱۱. کارکنان برای انجام دادن کار پیامد منفی پیش بینی می کنند؛
۱۲. کارکنان هیچ نتیجه منفی از عملکرد نا مطلوب خود نمی بینند؛
۱۴. محدودیت های شخصی کارکنان را از کارکردن باز می دارد؛
۱۵. مشکلات شخصی؛
۱۶. کار نشدنی است.

از طرف دیگر (استاد زاده، ۱۳۸۷) مهمترین و عمده ترین عامل کاهش عملکرد منابع انسانی را نامتوازن بودن درآمد و هزینه دانسته است که مهمترین عامل در کاهش انگیزش منابع انسانی است و پس از آن مهمترین عوامل در کاهش عملکرد شغلی کارکنان در داخل یک سازمان را به شرح زیر است:

۱. وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت)

۲. نا امنی شغلی
۳. موفق نبودن و بی میلی بر برنامه ریزی های میان مدت یا بلند مدت (ضعف مدیریت)
۴. مساعد نبودن محیط کاری مناسب
۵. عدم توجه به نیازهای واجب کارکنان
۶. کنترل نکردن (بی ثباتی در برنامه های کنترلی)
۷. نا هماهنگی رشته تحصیلی و شغلی
۸. استفاده نکردن از تخصص ها در مشاغل مربوط (ضعف مدیریت)
۹. بی برنامه‌گی مدیریت
۱۰. فقدان کارآموزی (ضعف مدیریت)
۱۱. بی کفایتی سرپرست
۱۲. بی علاقه‌گی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی
۱۳. تورم نیروی انسانی

تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. حقوق و مزایای افراد باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه ها معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیابی نشود و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود یه به تعبیر دیگر افراد شایسته از امتیازات بیشتر در سازمان برخوردار نشود در آن سازمان به تدریج فرهنگ کم کاری به وجود می آید. پایین بودن حقوق و دستمزد در ایران در قیاس با شاخص هزینه زندگی در سال های اخیر موجب کم کاری و یافتن شغل های دوم و سوم شده است که نهایتاً موجب خسته تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار در خانواده های آن ها شده و در نتیجه بر عملکرد نیروی کار تأثیر منفی گذاشته است (استاد زاده، ۱۳۸۷).

اگر نتوانیم این عوامل بازدارنده را در داخل و خارج سازمان شناسایی کرده و از بین ببریم به افزایش عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان که موجب توسعه کشاورزی می شود امیدی نمی توان داشت.

اهداف تحقیق :

هدف کلی:

تعیین مؤلفه‌های بازدارنده عملکرد شغلی کارشناسان ترویج

اهداف اختصاصی:

تعیین شاخص‌های تبیین کننده موانع عملکرد شغلی
اولویت بندی شاخص‌های تبیین کننده موانع عملکرد شغلی

مواد و رو شها:

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. در این تحقیق جهت تعیین مولفه های بازدارنده عملکرد شغلی از آزمون تحلیل عاملی استفاده گردید. 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.

نتایج و بحث:

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۱ در خصوص اولویت بندی شاخص های تبیین کننده موانع عملکرد شغلی کارشناسان مشخص گردید که عدم هماهنگی بین دستگاه ها و قسمت های مختلف سازمان ترویج، کمبود امکانات و تجهیزات لازم برای انجام کار، عدم وجود تفاوت بین کارکنان پرتلاش و کم تلاش به ترتیب با ضریب تغییرات ۰/۲۹۲، ۰/۱۳۰ و ۰/۲۹۴ اولویت های اول تا سوم را در این خصوص کسب نموده اند و از نظر کارشناسان مورد مطالعه ویژگی های جسمی با بیشترین ضریب تغییرات، کم اهمیت ترین عامل تبیین کننده موانع عملکرد شغلی کارشناسان می باشد.

جدول ۱ اولویت بندی شاخص های تبیین کننده موانع عملکرد شغلی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۰/۱۳۰	۱۰۶/۱۵۱	۱۴/۵۸	عدم هماهنگی بین دستگاه ها و قسمت های مختلف سازمان ترویج
۲	۰/۲۹۲	۱/۰۲۶	۳/۵۱	کمبود امکانات و تجهیزات لازم برای انجام کار
۳	۰/۲۹۴	۱/۱۱۵	۳/۷۸	عدم وجود تفاوت بین کارکنان پرتلاش و کم تلاش
۴	۰/۳۱۰	۱/۱۲۳	۳/۶۲	ناکافی بودن منابع مالی
۵	۰/۳۱۵	۱/۰۵۵	۳/۳۴	مشخص نبودن سیاست های مربوط به کشاورزی در کشور
۶	۰/۳۱۶	۱/۰۳۱	۳/۲۶	کمبود دانش و اطلاعات مناسب برای انجام وظایف شغلی
۷	۰/۳۳۱	۱/۰۲۹	۳/۱۰	آگاهی نداشتن از دلایل و ضرورت انجام وظایف مختلف شغل
۸	۰/۳۳۵	۱/۱۱۷	۳/۳۳	عدم توجه مقامات و دستگاه های اجرایی به کار ترویج
۹	۰/۳۳۶	۱/۱۴۷	۳/۴۱	دخالت عوامل برون سازمانی مانند مشکلات مربوط به کشاورزان
۱۰	۰/۳۴۵	۱/۱۳۴	۳/۲۸	مشخص نبودن برنامه کاری کارشناسان ترویج
۱۱	۰/۳۴۹	۱/۱۵۲	۳/۳۰	عدم مشارکت کارشناسان در برنامه ریزی کشاورزی منطقه
۱۲	۰/۳۶۳	۱/۲۲۰	۳/۳۶	وجود استرس فشار و سختی کار

۱۳	۰/۳۷۰	۱/۱۷۳	۳/۱۷	عدم وجود قوانین برای برخورد با کم کاری
۱۴	۰/۳۷۱	۱/۰۹۳	۲/۹۴	آگاهی نداشتن از نحوه انجام کار
۱۵	۰/۳۸۲	۱/۲۰۰	۳/۱۴	زمان ناکافی برای انجام کار
۱۶	۰/۳۹۱	۱/۱۰۵	۲/۸۲	آگاهی نداشتن از انتظاراتی که سازمان از کارکنان در پست های مختلف دارد
۱۷	۰/۴۰۰	۱/۳۰۷	۳/۲۶	وجود مشکلات خانوادگی و مسائل اجتماعی
۱۸	۰/۴۰۹	۱/۳۱۰	۳/۲۰	آگاهی ضعیف مدیران از سرپرستی و رهبری مطلوب و موثر سازمان
۱۹	۰/۴۲۱	۱/۲۶۵	۳	کمبود آگاهی از انگیزه های انسجام گروهی میان همکاران
۲۰	۰/۴۴۲	۱/۲۵۶	۲/۸۴	ویژگی های جسمی

ابتدا به منظور اندازه گیری انسجام درونی داده‌ها برای بهره‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی از آزمون KMO و آماره بارتلت استفاده گردید. محاسبات انجام شده نشان داد که انسجام درونی داده‌ها برای بهره‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی مناسب بوده ($KMO=0.891$) و آماره بارتلت نیز در سطح ۱٪ معنی دار بود. در این بررسی با توجه به ملاک کیسر^۱ عامل دارای مقدار ویژه^۲ بالاتر از یک استخراج شد. که نتیجه در جدول شماره ۲ به همراه مقدار ویژه و درصد واریانس مربوطه ذکر شده است.

جدول شماره ۲ مولفه های بازدارنده عملکرد شغلی

ردیف	عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی واریانس
------	------	------------	--------------	--------------------

۱	موانع سازمانی مدیریتی	۳/۸۰۲	۲۲/۰۵۵	۲۲/۰۵۵
۲	عدم آگاهی از وظایف شغلی	۳/۹۳۸	۱۸/۸۹۰	۴۰/۹۴۴
۳	موانع فردی - حرفه ای	۳/۲۶۳	۱۳/۷۹۶	۵۴/۷۴۰

^۱ -Kaiser criteria

^۲ -Eigen value

مطابق جدول شماره (۲)، پس از چرخش عاملی به روش وریماکس متغیرهای تحقیق در چهار عامل دسته بندی شدند که با توجه به متغیرهای تشکیل دهنده هر عامل و با توجه به مطالعات انجام یافته چهار عامل تحت عنوانین: موانع سازمانی مدیریتی، موانع عدم آگاهی از وظایف شغلی، موانع فردی- حرفه ای، موانع تسهیلاتی نامگذاری شدند، که در ادامه به تحلیل متغیرهای تشکیل دهنده و اولویت بندی هر کدام از متغیرها با توجه به بار عاملی آنها می پردازیم.

متغیرهای تشکیل دهنده عامل اول- موانع سازمانی مدیریتی
پنج متغیر تشکیل دهنده عامل اول به ترتیب مقدار بار عاملی و اولویت هر کدام از متغیرها در جدول شماره (۳) ذکر گردیده است. با توجه به ماهیت متغیرهای تأثیرگذار که عامل اول را تشکیل می دهند، عامل اول به نام عامل " موانع سازمانی مدیریتی" نامگذاری شد.

جدول شماره ۳ متغیرهای تشکیل دهنده عامل اول- موانع سازمانی مدیریتی

رتبه	بار عاملی	متغیرها	ردیف
۱	۰/۸۱۹	عدم مشارکت کارشناسان در برنامه ریزی کشاورزی منطقه	۱
۲	۰/۷۷۱	عدم هماهنگی بین دستگاهها و قسمت های مختلف سازمان جهاد کشاورزی	۲
۳	۰/۷۴۲	عدم توجه مقامات و دستگاههای اجرایی به کار ترویج	۳
۴	۰/۷۳۵	مشخص نبودن سیاست های مربوط به کشاورزی در کشور	۴
۵	۰/۶۸۸	مشخص نبودن برنامه کاری کارشناسان ترویج	۵

متغیرهای تشکیل دهنده عامل دوم - موانع عدم آگاهی از وظایف شغلی
همانطور که مشاهده می شود شش متغیر تشکیل دهنده عامل دوم به ترتیب مقدار بار عاملی و اولویت هر کدام از متغیرها در جدول شماره (۴) ذکر گردیده است. با توجه به ماهیت متغیرهای تأثیرگذار که عامل دوم را تشکیل می دادند. عامل دوم به نام عامل " موانع عدم آگاهی از وظایف شغلی" نامگذاری شد.

جدول شماره ۴ متغیرهای تشکیل دهنده عامل دوم- عدم آگاهی از وظایف شغلی

رتبه	بار عاملی	متغیرها	ردیف
۱	۰/۷۰۷	آگاهی نداشتن از انتظاراتی که سازمان از کارکنان در پست های مختلف دارد	۱
۲	۰/۶۹۵	آگاهی نداشتن از نحوه انجام کار	۲
۳	۰/۶۸۹	آگاهی ضعیف مدیران از سرپرستی و رهبری مطلوب و موثر سازمان	۳
۴	۰/۶۶۷	کمبود آگاهی از انگیزه های انسجام گروهی میان همکاران	۴
۵	۰/۶۲۱	کمبود دانش و اطلاعات مناسب برای انجام وظایف شغلی	۵
۶	۰/۵۵۹	آگاهی نداشتن از دلایل و ضرورت انجام وظایف مختلف شغل	۶

متغیرهای تشکیل دهنده عامل سوم- موانع فردی- حرفه ای

پنج متغیر تشکیل دهنده عامل سوم به ترتیب مقدار بار عاملی و اولویت هر کدام از متغیرها در جدول شماره (۵) ذکر گردیده است. با توجه به ماهیت متغیرهای تأثیر گذار که عامل سوم را تشکیل می دهند. عامل سوم به نام عامل " موانع فردی - حرفه ای " نامگذاری شد.

جدول شماره ۵ متغیرهای تشکیل دهنده عامل سوم - موانع فردی - حرفه ای

رتبه	بار عاملی	متغیرها	ردیف
۱	۰/۷۵۲	وجود مشکلات خانوادگی و مسائل اجتماعی	۱
۲	۰/۷۳۶	عدم وجود تفاوت بین کارکنان پرتلاش و کم تلاش	۲
۳	۰/۶۷۷	ویژگی های جسمی	۳
۴	۰/۵۷۱	وجود استرس و فشار و سختی کار	۴
۵	۰/۵۲۷	عدم وجود قوانین برای برخورد با کم کاری	۵

متغیرهای تشکیل دهنده عامل چهارم - موانع تسهیلاتی

در جدول شماره (۶) سه متغیر تشکیل دهنده عامل چهارم به ترتیب مقدار بار عاملی و اولویت هر کدام از متغیرها ذکر گردیده است. با توجه به ماهیت متغیرهای تأثیر گذار که عامل چهارم را می سازند، عامل چهارم به نام عامل " موانع تسهیلاتی " نامگذاری شد.

جدول شماره ۶ متغیرهای تشکیل دهنده عامل چهارم - موانع تسهیلاتی

رتبه	بار عاملی	متغیرها	ردیف
۱	۰/۷۸۱	کمبود امکانات و تجهیزات لازم برای انجام کار	۱
۲	۰/۷۱۹	ناکافی بودن منابع مالی کافی	۲
۳	۰/۷۰۶	زمان ناکافی برای انجام کار	۳

منابع:

۱. معمارزاده، غلامرضا. ۱۳۷۸. یک تحلیل اسنادی از ارزیابی عملکرد ضعیف کارکنان، مجموعه شانزدهم، ارزشیابی عملکرد افراد. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
۲. فردیناندا، ف. فورنیز، چرا کارکنان کاری که از آنها انتظار می رود انجام نمی دهند، ترجمه: زاهدی، محمد. ۱۳۷۳. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳. استادزاده، مریم. ۱۳۸۷. عوامل موثر در افزایش یا کاهش بهره وری نیروی انسانی
۴. کرمی، ع و ابوطالب فناپی. ۱۳۷۳، بررسی نظریه پردازی ها در ترویج کشاورزی (جلد اول)، ناشر: معاونت ترویج و مشارکت مردمی، وزارت جهاد کشاورزی
۵. شمس، علی. ۱۳۸۲. «بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

Identification of factors constraining Job Performance of Extension Experts

S. Dabirian, Dr. A. Rezvanfar, Dr. A. Asadi

Abstract

The main purpose of this study is to determine factors constraining job performance of extension experts. This research is a survey study. The 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 panel of experts. The data were analyzed via descriptive and inferential statistics such as extent of mean, standard deviation, coefficient of variability, and factor analysis. The findings reveal four factors including organizational, managerial, unawareness of job tasks, individual, professional and facilitative obstacles.

Key words: Job performance, Extension experts.