

ارزیابی عملکرد کارشناسان ترویج کشاورزی
(مورد مطالعه: استان کرمان)

**Performance Evaluation in Agricultural Extension
(Experts' (Case Study: Kerman Province)**

حمید کریمی گوغری^{۱*}، مهدی عباسی^۲، احمد رضوانفر^۳ و سید یوسف حجازی^۳

^۱ مربی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی دانشگاه زابل،

^۲ معاون مدیریت هماهنگی ترویج کشاورزی، سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان،

^۳ استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.

E-mail: karimiamid.info@gmail.com

* نویسنده مسئول

خلاصه

مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان انجام شده است. جامعه آماری پژوهش؛ ۱۸۰ نفر از کارشناسان شاغل در بخش ترویج کشاورزی استان کرمان بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۲۳ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب بود. ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که روایی آن با استفاده از پانل متخصصان دانشگاه تهران تعیین و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای LISREL-8.5 و SPSSwin20 انجام شد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که از بین متغیرهای بررسی شده، بین متغیرهای تعداد اعضای خانواده، سابقه‌ی خدمت در بخش ترویج کشاورزی و سابقه‌ی خدمت در جهاد کشاورزی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که از منظر پاسخ‌دهندگان مهارت‌های ادراکی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد شغلی کارشناسان می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، کارشناسان ترویج کشاورزی، استان کرمان.

Abstract

The present study intended to investigate between extension experts' job performance in Kerman province, Iran. Statistical population of the study included agricultural extension experts working in the agricultural sector in Kerman province. A sample of 123 experts from target population was determined by using Krejcie & Morgan's Table. Sampling method was proportional stratified random sampling method. Data collection instrument was questionnaire which its validity was confirmed by a panel of experts of University of Tehran and its reliability established through calculating Cronbach's Alpha Coefficient. Data were analyzed by SPSSwin20 and LISREL8.5 software's. Results showed that there was a positive significant correlation between number of family's members, work's experiences in agriculture extension and work's experiences in jihad-agriculture with job performance as evaluated variables. Also results of confirmatory factor analyze showed that perception skills had the highest effect on job performance in experts, in interviewer's point view.

Keywords: job performance, Agricultural extension experts, Kerman province.

مقدمه

مهم‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است (استوار و امیرزاده‌خاتونی، ۱۳۸۷). از سویی دیگر سازمان‌های امروزی تحت تاثیر عواملی از قبیل؛ افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۸). در نتیجه در سال‌های اخیر اکثر محققان در پی شناخت دلایل موفقیت و شکست سازمان‌ها (منسجم‌ترین شکل اجتماعات بشری) هستند (نانچیان و منوریان، ۱۳۸۷). به‌طور کلی از چهار منبعی که در اختیار مدیریت سازمان است، یعنی سرمایه، اطلاعات، تجهیزات و نیروی انسانی، نتایج حاصل از پژوهش‌ها، بر توجه مدیران به نیروی انسانی، به عنوان مهم‌ترین منابع سازمان تاکید می‌کند (خدایاریان و همکاران، ۱۳۸۷)، زیرا نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (مهداد، ۱۳۸۵). در نتیجه مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌هاست (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). به‌بیانی دیگر فلسفه وجودی سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن را به حرکت در می‌آوردند و اداره می‌کنند (مهدی‌زاده‌اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۹). با توجه به مطالب فوق درمی‌یابیم که؛ بقا و تداوم فعالیت سازمان‌ها و موسسات به چگونگی کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان بستگی دارد (ناظم و حمودی، ۱۳۸۵) و همچنین از آنجایی که عملکرد شغلی کارکنان، فرآیندی است که تقابل رفتاری میان کارکنان و سازمان را بررسی می‌کند؛ لازم است که بسترهای تاثیرگذار بر این روند، مورد بررسی قرار گیرند (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۸). با توجه به پیشینه مطالعات مربوط به مدیریت در می‌یابیم که بررسی عوامل و متغیرهای مربوط به شغل کارکنان در سازمان‌ها به سال‌های خیلی پیش برمی‌گردد. در حال حاضر نیز بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند جذب، آموزش، پرورش و حفظ

کارکنان به شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی و اجرا شود. در حقیقت، نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله مطرح می‌شود، این است که؛

- چرا برخی از کارکنان در سازمان عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند؟
- چرا برخی کارکنان تمایل به کار ندارند؟ (سجادی و امیدی، ۱۳۸۷).

شاید مهم‌ترین متغیر وابسته در روانشناسی صنعتی و سازمانی عملکرد شغلی باشد (کایا، ۲۰۰۹). عملکرد تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب‌نظران به جنبه‌های خاصی از آن اشاره کرده‌اند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده‌است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (براتی و همکاران، ۱۳۸۸). در واقع عملکرد، نحوه‌ی انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). به عبارتی دیگر عملکرد مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند (یو و همکاران، ۲۰۰۹). همان‌طور که از تعاریف برمی‌آید عملکرد شغلی یک سازه تک بعدی نمی‌باشد (ناسوردین و خوان، ۲۰۰۷). به‌طور کلی نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط فرد می‌باشد (حجازی و شمس، ۱۳۸۴) که این دیدگاه معیار سنجش عملکرد شغلی در این پژوهش منظور شده‌است. به‌طوری‌که میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در قالب چهار شاخص؛ ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های فنی ارزیابی گردید که به صورت زیر تعریف می‌شوند:

- ویژگی‌های شخصیتی: منظور رفتار و خصوصیات شخصیتی فرد که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری فرد می‌باشد.
- مهارت‌های انسانی: توانایی فرد جهت همکاری و انجام دادن کار به کمک دیگران یا هم‌فکری و ایجاد ارتباط با آنان می‌باشد.
- مهارت‌های ادراکی: شخص فارغ از ویژگی‌های فردی، دارای برخی از ویژگی‌های رفتاری است که متاثر از سازمان است.

▪ مهارت‌های فنی: توان به کار بردن ابزار، شیوه‌ها و دانش مورد نیاز برای اجرای امور توسط فرد می‌باشد (ولی پورحلیبی و همکاران، ۱۳۸۸).

بخش کشاورزی کشور؛ ۱۲ درصد از تولید ناخالص ملی، ۲۳ درصد از اشتغال نیروی کار و بیش از ۸۵ درصد از نیازهای غذایی کشور را تأمین می‌کند، و سهم ۳۶ درصدی از صادرات کشور و ۲۱ درصدی از صادرات غیر نفتی را دارد که مهم‌ترین بخش اقتصادی و محور برنامه‌های توسعه‌ی اقتصادی کشور است (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۸). در این بین استان کرمان با توجه به وسعت کشاورزی و تولید متنوع محصولات زراعی و باغی، نقش مهم و اساسی در تأمین و تولید محصولات کشاورزی و امنیت غذایی کشور دارد و سهم عمده‌ای از تولید ناخالص ملی را به خود اختصاص داده است.

با توجه به اهمیت منابع انسانی در سازمان‌ها و همچنین نقش بخش کشاورزی در برنامه‌های توسعه‌ی کشور، درمی‌یابیم که برای بخش ترویج کشاورزی - به عنوان یک مکتب آموزشی و بنا به رسالتی که نسبت به دستیابی جوامع به توسعه پایدار کشاورزی (کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۰) و همچنین توسعه انسانی و روستایی (نیک‌نامی، ۱۳۸۸) برعهده دارد - عملکرد شغلی افراد فعال در این بخش، نقش به‌سزایی دارد. به طوری که نقش کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان را به‌عنوان مغز متفکر و نیرویی محرک برای رشد و تحول بخش کشاورزی منطقه را نمی‌توان نادیده گرفت. بررسی پیش‌نگاشته‌های موجود نشان می‌دهد که شناختی نسبت به وضعیت عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان وجود ندارد، لذا این پژوهش دستیابی به شناخت فوق را هدف اصلی خود قرار داده است.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت موضوع مورد پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ درجه نظارت و کنترل؛ غیرآزمایشی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان دارای پست سازمانی

کارشناس ترویج در سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان است که تعداد آن‌ها برابر ۱۸۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، حجم نمونه ۱۲۳ نفر تعیین شدند. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده این پژوهش پرسشنامه‌ای است که از چندین بخش مختلف برای به دست آوردن اطلاعات لازم تشکیل شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید دانشگاه تهران و پس از اصلاح و بازنگری تأمین شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. که مقدار این ضریب، ۰/۷۹ به دست آمد ($\alpha=0.79$) که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار پژوهش است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزارهای LISREL_{8.5} و SPSS_{win20} صورت گرفته است که در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌گردد. به طور کلی در این پژوهش برای سنجش عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی از ترکیب مقیاس‌های؛ ویژگی‌های شخصیتی (۱۷ گویه)، مهارت‌های انسانی (۱۲ گویه)، مهارت‌های ادراکی (۲۳ گویه) و مهارت‌های فنی (۸ گویه)، در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت شامل هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی (۳)، غالباً (۴) و همیشه (۵)، استفاده گردید. برای سنجش میزان هر یک از مقیاس‌های تشکیل‌دهنده عملکرد شغلی گروه‌بندی آن‌ها بر حسب سطوح پایین (نامطلوب)، متوسط (نسبتاً مطلوب) و بالا (مطلوب) از شاخص تفاوت انحراف معیار از میانگین (ISDM) استفاده شد (گانگادهارپا و همکاران، ۲۰۰۷):

$$A \leq \text{mean} - \frac{1}{2}Sd \text{ (نامطلوب)}$$

$$\text{mean} - \frac{1}{2}Sd \leq B \leq \text{mean} + \frac{1}{2}Sd \text{ (نسبتاً مطلوب)}$$

$$C \geq \text{mean} + \frac{1}{2}Sd \text{ (مطلوب)}$$

نتایج و بحث

به طور کلی متوسط سن کارشناسان ترویج کشاورزی مورد پژوهش ۴۱/۳۴ سال می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال است که ۵۷/۱ درصد از پاسخگویان در

این طبقه قرار دارند. داده‌های حاصل از پژوهش نشان داد که ۷۶/۴ درصد پاسخگویان مرد و ۲۲/۸ درصد از جمعیت نمونه‌ی آماری این پژوهش را بانوان تشکیل می‌دهند. یافته‌های پژوهش مشخص کرد که ۱۱۳ نفر (۹۱/۹٪) متأهل و ۱۰ نفر (۸/۱٪) پاسخگویان این پژوهش مجرد بوده‌اند. از مجموع افرادی که مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، بیشترین فراوانی مربوط به خانوارهایی می‌باشد که تعداد اعضای خانوار آنها ۴ و ۵ نفر است و کمترین فراوانی مربوط به خانوارهایی با ۲ نفر جمعیت می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات کارشناسی است (۷۰/۷٪) و کمترین فراوانی نیز مربوط به افراد کاردان است که ۱۲/۲ درصد افراد مورد مطالعه در این گروه قرار دارند. در جامعه مورد مطالعه، تنها ۳ نفر (۲/۴٪)، از افراد در رشته ترویج و آموزش کشاورزی تحصیل کرده‌اند و ۱۲۰ نفر (۹۷/۶٪)، در سایر رشته‌های کشاورزی تحصیل کرده‌اند. یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که میانگین سابقه خدمت در بخش ترویج و همچنین سابقه خدمت در جهاد کشاورزی به ترتیب ۱۰/۵۹ و ۱۶/۱۳ سال بوده است. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهند که بیشترین تعداد کارشناسان ترویج کشاورزی در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان‌ها با فراوانی ۵۹ (۴۸٪) مشغول به فعالیت می‌باشند. نتایج نشان داد بیشترین تعداد کارشناس ترویج در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان، در شهرستان سیرجان با فراوانی ۱۷ نفر (۱۳/۸٪) مشغول به فعالیت می‌باشند و شهرستان‌های انار، رابر و فهرج نیز با فراوانی ۱ نفر (۰/۸٪) کمترین درصد اشتغال به خدمت را نشان می‌دهد و همچنین اکثریت کارشناسان ترویج با فراوانی ۱۰۹ (۸۸/۶٪) بومی منطقه می‌باشند و مابقی کارشناسان با فراوانی ۱۴ (۱۱/۴٪) غیربومی هستند. طبق یافته‌های پژوهش، وضعیت تعلق اجتماعی ۷۴ درصد کارشناسان شهری و ۲۳/۶ درصد از آنها روستایی است و همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که در حدود ۹۰ درصد پاسخگویان (۸۹/۴٪) تمایل به ادامه اشتغال در حوزه ترویج کشاورزی را دارند و ۱۰/۶ درصد از پاسخگویان تمایلی به ادامه اشتغال در حوزه ترویج کشاورزی ندارند.

میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در استان کرمان در ۴ بُعد؛ ویژگی‌های شخصیتی (روانشناختی)، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های

فنی، در قالب ۶۰ گویه ارزیابی گردید. همگی این گویه‌ها در قالب طیف لیکرت ۵ قسمتی قرار داشتند. در ادامه نمره‌ی پاسخگویان در هر کدام از ابعاد عملکرد شغلی ارائه شده است. نتایج حاصل از مقیاس ترکیبی ویژگی‌های شخصیتی (روان‌شناختی) نشان می‌دهد که ۳۱/۷ درصد از کارشناسان ترویج کشاورزی دارای ویژگی‌های شخصیتی (روان‌شناختی) مطلوب می‌باشند. ویژگی‌های شخصیتی (روان‌شناختی) ۳۷/۴ درصد از آنها نسبتاً مطلوب ارزیابی شده‌است و در نهایت ۳۰/۹ درصد از کارشناسان دارای ویژگی‌های شخصیتی (روان‌شناختی) نامطلوبی می‌باشند (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ویژگی‌های شخصیتی (روان‌شناختی)

ویژگی‌های شخصیتی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
نامطلوب	۳۸	۳۰/۹	۳۰/۹
نسبتاً مطلوب	۴۶	۳۷/۴	۶۸/۳
مطلوب	۳۹	۳۱/۷	۱۰۰
جمع	۱۲۳	۱۰۰	
بیشینه: ۸۳	کمینه: ۲۸	انحراف معیار: ۱۰/۴۴	میانگین: ۶۰/۵۱
			نما: ۵۲

مهارت‌های انسانی کارشناسان توسط ۱۲ سوال در مقیاس ترتیبی پرسیده شد که حداقل امتیاز بدست آمده مهارت‌های انسانی کارشناسان ۱۸ و حداکثر آن ۵۷ و میانگین آن ۴۱/۹۸ می‌باشد. در گروه‌بندی مهارت‌های انسانی کارشناسان ۴۶ نفر (۳۷/۴٪)، دارای مهارت‌های انسانی پایین و ۳۵ نفر (۲۸/۵٪)، دارای مهارت‌های انسانی متوسط هستند و ۴۲ نفر (۳۴/۱٪)، نیز در گروه مهارت‌های انسانی بالا جای گرفته‌اند، نتایج فوق حاکی از آن است که کارشناسان ترویج مورد مطالعه، دارای مهارت‌های انسانی متوسطی می‌باشند (جدول ۲).

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مهارت‌های انسانی

مهارت‌های انسانی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
پایین	۴۶	۳۷/۴	۳۷/۴

متوسط	۳۵	۲۸/۵	۶۵/۹
بالا	۴۲	۳۴/۱	۱۰۰
جمع	۱۲۳	۱۰۰	
بیشینه: ۵۷	کمینه: ۱۸	انحراف معیار: ۷/۲۲	میانگین: ۴۱/۹۸
			نما: ۳۶

طبق داده‌های حاصل از جدول ۳؛ میانگین مهارت‌های ادراکی کارشناسان ۸۱/۰۸ می‌باشد. حداقل نمره بدست آمده ۳۵ و حداکثر آن ۱۱۰ می‌باشد. ۳۸/۲ درصد از افراد مورد مطالعه دارای مهارت‌های ادراکی نسبتاً مطلوب هستند، طبقات مطلوب و نامطلوب هر کدام ۳۰/۹ درصد از کارشناسان را در خود جای داده‌اند که این نشان‌دهنده مهارت‌های ادراکی نسبتاً مطلوب نمونه مورد مطالعه می‌باشد.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مهارت‌های ادراکی

مهارت‌های ادراکی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
نامطلوب	۳۸	۳۰/۹	۳۰/۹
نسبتاً مطلوب	۴۷	۳۸/۲	۶۹/۱
مطلوب	۳۸	۳۰/۹	۱۰۰
جمع	۱۲۳	۱۰۰	
بیشینه: ۱۱۰	کمینه: ۳۵	انحراف معیار: ۱۴/۳۳	میانگین: ۸۱/۰۸
			نما: ۷۷

حداقل امتیاز بدست آمده مهارت‌های فنی (تخصصی) کارشناسان ۱۰ و حداکثر آن ۳۶ و میانگین آن ۲۵/۶۳ می‌باشد. در گروه‌بندی مهارت‌های فنی (تخصصی) کارشناسان ۳۷ نفر (۳۰/۱٪)، دارای مهارت‌های فنی (تخصصی) پایین و ۵۲ نفر (۴۲/۳٪)، دارای مهارت‌های فنی (تخصصی) متوسط هستند و ۳۴ نفر (۲۷/۶٪)، نیز در گروه مهارت‌های فنی (تخصصی) بالا جای گرفته‌اند، نتایج فوق حاکی از آن است که کارشناسان ترویج مورد مطالعه، از مهارت‌های فنی (تخصصی) متوسط و رو به پایینی برای انجام وظایف شغلی خود برخوردارند.

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مهارت‌های فنی (تخصصی)

مهارت‌های فنی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
پایین	۳۷	۳۰/۱	۳۰/۱
متوسط	۵۲	۴۲/۳	۷۲/۴
بالا	۳۴	۲۷/۶	۱۰۰
جمع	۱۲۳	۱۰۰	
بیشینه: ۳۶	کمینه: ۱۰	انحراف معیار: ۵/۱۶	میانگین: ۲۵/۶۳
			نما: ۲۱

به‌طور کلی طبق داده‌های حاصل از جدول ۵، میانگین عملکرد شغلی کارشناسان ۲۰۹/۲۱ می‌باشد. حداقل نمره‌ی بدست‌آمده ۹۳ و حداکثر آن ۲۸۲ می‌باشد. ۱۸/۷ درصد از افراد مورد مطالعه عملکرد شغلی بالایی دارند، طبقات متوسط و پایین هر کدام به ترتیب ۶۳/۳ و ۳۰/۹ درصد از کارشناسان را در خود جای داده‌اند که این نشان‌دهنده‌ی این است که نمونه‌ی مورد مطالعه از عملکرد شغلی متوسطی برخوردار می‌باشد.

جدول ۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بالا	۱۶	۱۸/۷	۱۸/۷
متوسط	۸۴	۶۳/۳	۸۷
پایین	۲۳	۱۳	۱۰۰
جمع	۱۲۳	۱۰۰	
بیشینه: ۲۸۲	کمینه: ۹۳	انحراف معیار: ۳۳/۳۱	میانگین: ۲۰۹/۲۱
			نما: ۱۷۵

به منظور تعیین همبستگی بین متغیرهای فردی پژوهش و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی، برای متغیرهای سن، تعداد اعضای خانواده، سابقه خدمت در بخش ترویج و سابقه خدمت در جهاد کشاورزی از ضریب همبستگی پیرسون و برای متغیر میزان تحصیلات از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج بدست آمده از جدول ۶، نشان می‌دهد که از بین متغیرهای بررسی شده، بین متغیرهای «تعداد اعضای خانواده»، «سابقه خدمت در جهاد کشاورزی» و «سابقه خدمت در بخش ترویج» با متغیر عملکرد شغلی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین سایر متغیرهای مورد مطالعه پژوهش همبستگی معناداری مشاهده نشد.

جدول ۶- همبستگی بین متغیرهای فردی پژوهش و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی

متغیر	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سن	پیرسون	۰/۰۷۸	۰/۴۰۱
تعداد اعضای خانواده	پیرسون	۰/۲۰۳*	۰/۰۲۸
میزان تحصیلات	اسپیرمن	-۰/۱۰۸	۰/۲۳۷
سابقه خدمت در بخش ترویج	پیرسون	۰/۸۶۱*	۰/۰۱۶
سابقه خدمت در جهاد کشاورزی	پیرسون	۰/۹۸۳**	۰/۰۰۲

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

جهت تعیین معیارهای مهمتر و موثرتر بر عملکرد شغلی از منظر پاسخ دهندگان، از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی (با استفاده از نرم افزار لیزرل) استفاده گردید. همان طور که از نتایج جدول ۷ برمی آید؛ بین نشانگرهای تبیین کننده ی متغیر مکنون عملکرد شغلی، متغیرهای «مهارت های ادراکی» و «مهارت های فنی» به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۸ و ۰/۵۱ و مقادیر t ۱۱/۰۲ و ۵/۶۰ بیشترین و کمترین تاثیر را دارند. به طوری که به ترتیب ۷۸٪ و ۲۶٪ از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کنند.

جدول ۷- مقادیر استاندارد شده و سطح معناداری نشانگرهای تبیین کننده ی عملکرد شغلی

متغیر مکنون	نشانگر	ضریب استاندارد	t	p	R ²
عملکرد شغلی	ویژگی‌های شخصیتی	۰/۷۷	۹/۳۰	۰/۰۱	۰/۶۰
	مهارت‌های انسانی	۰/۷۰	۸/۲۷	۰/۰۱	۰/۴۹
	مهارت‌های ادراکی	۰/۸۸	۱۱/۰۲	۰/۰۱	۰/۷۸
	مهارت‌های فنی	۰/۵۱	۵/۶۰	۰/۰۱	۰/۲۶
GFI= 0.97 , NFI= 0.96 , NNFI=0.91 , CFI= 0.97 , IFI= 0.97 , SRMR= 0.04					

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف مطالعه حاضر، بررسی ابعاد عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان بوده است. همان‌طور که از نتایج حاصل از پژوهش برمی‌آید؛ کارشناسان ترویج مورد مطالعه، دارای مهارت‌های انسانی متوسطی می‌باشند. همچنین از لحاظ متغیر مهارت‌های ادراکی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند. نتایج حاکی از آن است که کارشناسان ترویج مورد مطالعه، از مهارت‌های فنی (تخصصی) متوسط و رو به پایینی برای انجام وظایف شغلی خود برخوردارند. به‌طور کلی نمونه‌ی مورد مطالعه از عملکرد شغلی متوسطی برخوردار می‌باشد. نتایج بدست‌آمده نشان می‌دهد که از بین متغیرهای بررسی شده، بین متغیرهای «تعداد اعضای خانواده»، «سابقه خدمت در جهاد کشاورزی» و «سابقه خدمت در بخش ترویج» با متغیر عملکرد شغلی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین سایر متغیرهای مورد مطالعه پژوهش همبستگی معناداری مشاهده نشد. در نهایت نتایج حاصل از تحلیل عاملی بیانگر آن است که متغیرهای «مهارت‌های ادراکی» و «مهارت‌های فنی» به‌ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را در شکل‌گیری متغیر مکنون عملکرد شغلی دارند. به‌طوری‌که به‌ترتیب ۷۸٪ و ۲۶٪ از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و همچنین به منظور بهبود عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- تعریف و تدوین مسیر شغلی کارشناسان؛ رشد شغلی کارشناسان در سازمان باید تابع شرایطی باشد که فرد در ایجاد و احراز آن شرایط بتواند دخیل باشد، از قبیل: ارزیابی دقیق تجربه، تلاش، تخصص، کارایی، تحصیل، دل‌سوزی، تعهد، اثربخشی و ... در این صورت

است که فرد تلاش می‌کند پارامترهای مذکور را در خود ایجاد نماید و نتیجه آن رشد و بالندگی است و این کار با تعریف و تدوین «مسیر شغلی کارشناسان» و اجرای دقیق آن میسر است.

۲- اصلاح سیستم نقل و انتقال کارشناسان؛ موضوع نقل و انتقال کارشناسان باید شفاف و سهل باشد؛ به طوری که اولاً تلاش شود انتقالات به حداقل ممکن برسد، چرا که این امر تأثیرات بسیار مخربی در ثبات روانی کارشناسان و خانواده‌های آنان دارد و عملکرد را تحت تأثیر منفی خود قرار می‌دهد. ثانیاً اجرای آن برای همه یکسان مدنظر قرار گیرد. با بازنگری علمی در بحث انتقالات با توجه به بایدها و نبایدهای سازمان و مطالعه و تدوین «استراتژی نقل و انتقال کارشناسان» با در نظر گرفتن تهدیدات، آسیب‌پذیری‌ها و فرصت‌های منابع سازمان امکان اصلاح سیستم نقل و انتقال کارشناسان میسر خواهد شد.

۳- توسعه و تداوم توانمندی کارشناسان؛ با برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با مشاغل، آموزش‌های ضمن خدمت، تشریح اهداف استراتژیک و بلند مدت و تبیین وظایف سازمانی، می‌توان توانایی کارشناسان را توسعه و تداوم بخشید.

۴- بازخورد عملکرد شغلی کارشناسان؛ انعکاس نتایج عملکرد به کارشناسان می‌تواند در رفع اشتباهات و افزایش کارایی و بهره‌وری آنان بسیار مفید باشد، لذا با ایجاد سیستم بازخورد به‌طور غیررسمی (از قبیل: بازدیدهای دوره‌ای) و انعکاس عملکرد کارشناسان به آنان، ایشان در جریان چگونگی کارشان قرار می‌گیرند و مشکلات و اشتباهات خود را در راستای افزایش کارایی بهبود می‌بخشند.

۵- تصمیمات مربوط به انتصاب، ارتقاء شغلی و... با حساسیت هر چه بیشتر و بر مبنای ضوابط و شایستگی‌های تخصصی و تجربی افراد و با لحاظ نمودن اصل لیاقت و عدالت اتخاذ شوند؛ چون در این حالت کارشناسان نیز به کسب شایستگی‌های مورد نیاز و احراز شرایط، خواهند اندیشید.

۶- استفاده از فرآیند گردش شغلی جهت چند مهارتی نمودن و توانمندسازی بهتر کارشناسان؛ به طور کلی پیشگیری از یکنواختی در کار و ایجاد تنوع لازم در مشاغل محوله

به کارشناسان می‌تواند در عملکرد شغلی آنان موثر باشد به ویژه برای افرادی که در روابط کاری با مدیران خود اصطکاک بیشتری دارند با جابجایی درون واحدی می‌توانند وضعیت بهتری داشته باشند.

منابع

۱. استوار، ص. و امیرزاده‌خاتونی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۲): ۳۸-۲۳.
۲. باقری، م. و تولایی، ر. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه انسانی پلیس، ۷ (۳۰): ۷۳-۹۶.
۳. براتی، ه.، عریضی، ح.ر. و نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. چشم‌انداز مدیریت، ۳۳: ۲۸-۹.
۴. حجازی، ی. و شمس، ع. (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی. دانش مدیریت، ۶۸: ۴۴-۳۱.
۵. حقیقی، م.ع.، احمدی، ا. و رامین‌مهر، ح. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷ (۲۰): ۱۰۱-۷۹.
۶. خدایاریان، م.، ونکی، ز.، ناوی‌پور، ح. و واعظی، ع.ا. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر به کارگیری برنامه ارتقای صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران واحد مراقبت های ویژه قلبی. دانشور، ۱۵ (۷۵): ۲۶-۱۵.
۷. رحیمی، م.، سلمانی، د. و طالقانی، غ.م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان در بخش درمان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۸. سجادی، س.ن. و امیدی، ع.ر. (۱۳۸۷). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی. حرکت، ۳۸: ۹۳-۸۱.
۹. قلاوندی، ح.، رجایی‌پور، س.، مولوی، ح. و شریف، س.م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ها. روانشناسی دانشگاه تبریز، ۵ (۱۹): ۱۳۸-۱۱۷.
۱۰. کریمی‌گوغری، ح.، کرمی، ش. و بذرافشان، م. (۱۳۹۰). بیابان‌زدایی در راستای توسعه پایدار: رسالت ترویج و آموزش کشاورزی. پنجمین کنفرانس سراسری آبخیزداری و مدیریت منابع آب و خاک، کرمان: دانشگاه شهید باهنر، ص ۴۹.
۱۱. مهداد، ع. (۱۳۸۵). روانشناسی امور کارکنان. اصفهان: انتشارات جنگل، ۳۲۰ ص.
۱۲. مهدی‌زاده‌اشرفی، ع. و ایلکا، ح.ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون. (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، ۷ (۲۰): ۸-۱.

۱۳. ناظم، ف. و حمودی، ج. (۱۳۸۵). رابطه بین خلاقیت مدیران با بهبود عملکرد کارکنان آنها در سازمان های نفتی. پژوهشگر، ۳ (۷/۲): ۸۸-۸۰.
۱۴. نانچیان، س. و منوریان، ع. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری در واحدهای ستادی بانک سپه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۵. نعیمی، ا.، پزشکی راد، غ. ر. و چیذری، م. (۱۳۸۸). عوامل فردی، آموزشی و ترویجی مؤثر بر نگرش گندم کاران استان زنجان نسبت به بیمه محصولات کشاورزی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۹: ۶۱-۵۱.
۱۶. نیک نامی، م. (۱۳۸۸). اهداف و راهبردهای کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور توسعه ترویج کشاورزی ایران. پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، ۲ (۴): ۴۱-۵۰.
۱۷. ولی پورحلیبی، ف.، اصغری زاده، ع. و کرمی، د. و احسانی، ر. (۱۳۸۹). ارائه چارچوبی جهت ارزیابی عملکرد کارکنان با بکارگیری روش ۳۶۰ درجه و تکنیک VIKOR، مطالعه موردی: پژوهشکده مهندسی جهاد کشاورزی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
18. Gangadharappa, H.V., Pramod, K.T.M. & Shiva, K.H.G. (2007). Gastric floating drug delivery systems: a review. *Indian J. Pharm. Ed. Res*, 41: 295-305.
19. Kahya, E. 2009. The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39: 96-104.
20. Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
21. Nasurdin, A.M. & Khuan, S.L. (2007). Organizational justice as an antecedent of job performance. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9 (3): 325-343.
22. Yu, M.L., Hamid, S., Ijab, M.T. & Soo, H.P. (2009). The e-balanced scorecard (e-BSC) for measuring academic staff performance excellence, *High Educ*, 57: 813-828.