



## فرا تحلیل عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی

مهشید بهادری<sup>۱\*</sup>، حسن صدیقی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی/ دانشگاه تربیت مدرس، <sup>۲</sup> دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، فرا تحلیل تحقیقات انجام شده پیرامون نتایج حاصل از پژوهش های انجام گرفته در زمینه عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی، به منظور یکپارچه کردن نتایج حاصل از تحقیقاتی است که به طور مستقل انجام شده‌اند تا نتایج دقیق تر و منسجم تر بدست آید. به منظور دستیابی به این هدف تعداد ۱۷۷ پژوهش انجام یافته در زمینه عملکرد شغلی و حرفه‌ای (عملکرد شغلی، عملکرد حرفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای) از سایت های *magiran & sid* گردآوری و از میان آنها تعداد ۱۰ پژوهش با بهره‌گیری از ابزار «چک لیست پژوهش ها از نظر فنی و روش شناختی» (شامل روایی و پایایی مناسب، روش نمونه گیری و آماری صحیح) برای بررسی و فراتحلیل انتخاب شد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های حرفه‌ای بیشترین تاثیر را بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی داشته است. همینطور مهارت و لیاقت فنی، تعداد بازدید میدانی، عضویت در تشکل ها، شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی تاثیر بالایی در عملکرد شغلی و حرفه‌ای دارند. یافته های محققین نیز این نتایج را تأیید می نماید.

واژه های کلیدی عملکرد شغلی، عملکرد حرفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای، عاملین ترویج، فرا تحلیل.

### مقدمه

کشاورزی به عنوان یک بخش اقتصادی مهم و در چارچوب توسعه ملی کشور، نقش حیاتی در توسعه ملی ایفا می‌کند و برای دستیابی به توسعه هر چه بیشتر آن عواملی مورد نیاز است که موثر (۱۹۹۶) پنج عامل را در این رابطه اساسی و پنج عامل را تسریع کننده می‌داند که آموزش و ترویج کشاورزی جز عوامل دوم محسوب می‌گردند بنابراین نقش ترویج و آموزش کشاورزی در توسعه کشاورزی حیاتی و انکار ناپذیر است (شمس، ۱۳۸۲).

بخش ترویج و نظام‌های بهره برداری از مهمترین بخش‌های اقتصادی کشور در کشاورزی است که علیرغم کم توجهی‌های گذشته از پربازده ترین فعالیت‌های اقتصادی به شمار می رود و عدم سرمایه گذاری‌های مناسب، مهیا نبودن شرایط فنی و توسعه انسانی این بخش و در این ارتباط سرمایه انسانی و برنامه ریزی پیرامون آن از 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(اداره کل تجهیز نیروی انسانی و منابع طبیعی، ۱۳۸۱). از این رو، برای آنکه سازمان ترویج 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. از منابع تامین نیروی انسانی مورد نیاز در هر سازمانی نیروهای موجود در درون سازمان است در واقع سازمان‌های توسعه با اتکا به کارکنان متخصص خود ضمن شناسایی و تشخیص نیازهای محسوس و غیر محسوس جمعیت عظیم فعال در بخش های تولید به حل مشکلات و رفع نیاز آن‌ها می پردازند لیکن آنچه در این میان جلوه می کند توسعه منابع انسانی و بهبود کیفیت عملکرد کارگزارانی است که در این سازمان‌ها مشغول به فعالیت می باشند (Bowen & Radhakrishna, 1991).

در این راستا، در کشور ما فعالیت‌های بسیار زیادی در جهت توسعه حرفه‌ای مربیان صورت می گیرد، که شامل آموزش های قبل، بدو و ضمن خدمت می باشند، که خود نیز به روش های متعددی چون کارگاه‌های آموزشی، سمینارها، کنفران ها و .. اجرا می شوند و هزینه‌های چشمگیری نیز برای معاونت آموزش سازمان تحقیقات و آموزش وزارت جهاد کشاورزی در پی دارند. اما قبل از ارائه این آموزش ها بهتر است، که سطوح توسعه حرفه‌ای شناسایی شود، تا بتوان نسبت به برنامه ریزی مناسب برای توسعه حرفه‌ای آن‌ها اقدام نمود (Laine & Otto, 2000).

توسعه حرفه‌ای باید به عنوان یک فرآیند مداوم در نظر گرفته شود و بتواند تمامی کارکنان مراکز را در بر بگیرد، توسعه حرفه‌ای باید در زمینه بهبود تمامی مراکز مورد حمایت قرار گیرد، رشد فردی را برانگیزد، فراگیران را در فرآیند تدریس درگیر کند و از پیشرفت شغلی مربیان حمایت کند. توسعه حرفه‌ای به مربیان کمک می کند، تا دانش و مهارت‌های لازم برای شروع کار آموزشی به عنوان یک مربی جدی در برنامه آموزشی را توسعه دهند، همچنین مربیان باید دانش و مهارت‌هایشان را حین کار افزایش دهند (Luppescu & Holly 2005).

توسعه حرفه‌ای همان گونه که به وسیله Hassel تعریف شده است، فرآیندی است که از بهبود مهارت مربیان و شایستگی های مورد نیاز آنان به منظور تربیت فراگیرانی با توانمندی ویژه خبر می دهد. مربیان نیز به عنوان هسته مرکزی تغییرات آموزشی شناسایی می شوند که ماموران تغییر قدرتمند و فعالی هستند و توان ایجاد تغییر هم در سطوح فردی و هم جمعی را دارند (Hurset, 1999). بر اساس دیدگاه Tylee فعالیت برنامه ریزی شده است، که عملکرد حرفه‌ای فرد را بهبود بخشیده تابتواند در زمینه‌های زیر فعالیت کند:

- ۱ - دستیابی به فرصت‌های برابر برای خواندن و توسعه در ارتباط با محدوده موضوعی و ماهیت تدریس و یادگیری.
  - ۲ - ملاقات با همقطاران یا مشاوران برای دستیابی به اهدا ف شغلی به عنوان یک دیدگاه بهتر از عملکرد تدریس.
  - ۳- کار با همقطاران برای گسترش مهارت‌های جدید و حل مساله در موقعیت‌های ویژه.
  - ۴ - داشتن تعهد مربی در مبادله برنامه‌های آموزشی.
  - ۵ - هدایت تحقیق عملیاتی فراگیران.
  - ۶ - پیگیری تغییرات و ارائه بازخوردهای لازم به برنامه.
  - ۷ - مشارکت در کارگاه های آموزشی یا کنفرانس‌ها و پی گیری نتایج آن‌ها برای کاربرد در کلاس درس.
  - ۸ - مشارکت در برنامه‌های بهبود شغلی مربیان.
  - ۹ - نوشتن یا ارائه شفاهی نظریات و عقاید در ارتباط با بهبود کیفیت تدریس (شاه پسند و همکاران، ۱۳۸۶).
- بنابر شناسایی این عوامل نقش مهمی در عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی دارد. مجموعه پژوهش‌ها و مقالات قابل توجهی پیرامون عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی در کشورهای دیگر مورد بررسی قرار داده‌اند که در این قسمت به برخی از آن‌ها اشاره می شود:

در مورد عملکرد دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است که عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می شود گویند (رشیدپور، ۱۳۷۹).

رایت (۱۹۹۵) در یک تحقیق به بررسی ارتباط میان عملکرد شغلی و شخصیت پرداخت. او به این نتیجه رسید که توانایی‌های شناختی، به عنوان یک متغیر تعدیل کننده مابین این‌ها عمل می کند به طوری که افراد با توانایی و انگیزش بالا عملکرد شغلی



بالاتری دارند ولی افراد با توانایی پایین و انگیزش بالا عملکرد پایینی دارند. در این تحقیق شخصیت منعکس کننده انگیزش فرد در جهت انجام کار و استعداد افراد، بیانگر توانایی افراد می‌باشد.

رادکریشنا و همکاران (۱۹۹۱) به منظور تبیین قابلیت شغلی کارگزاران و مدیران ترویج و نیز تعیین سطح پذیرش مابین کارگزاران (مدیران، مدیران عالی و زیردستان) مطالعه‌ای را انجام دادند و متغیرهای هفت گانه بودجه بندی، برنامه ریزی، هماهنگی، دانش شغلی، ارتباط، رهبری و سرپرستی را مورد سنجش قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که در سه مورد بودجه، رهبری و سرپرستی توافق کامل وجود دارد ولی در چهار مورد دیگر یعنی برنامه ریزی، هماهنگی، دانش شغلی و ارتباط تا اندازه ای عدم توافق وجود دارد.

شمس (۱۳۸۲) در پایان نامه ارشد خود به بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی پرداخت که نتایج حاصل از تحقیق 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 داری وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

در این پژوهش کوشش شده است تا با بهره گیری از یکی از شیوه‌های نوین و نیرومند پژوهش، تحت عنوان "فراتحلیل"<sup>۲</sup> به بررسی و ترکیب نتایج پژوهش‌های انجام گرفته، در زمینه عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی اقدام شود تا با توجه به نتایج پیشین، اساسی ترین عوامل دسته بندی و تحلیل شود. به عبارت دیگر، مسئله اساسی در این پژوهش فراتحلیل یا ترکیب نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی، به منظور یکپارچه کردن نتایج حاصل از تحقیقاتی است که به طور مستقل انجام شده اند تا نتایج دقیق تر و منسجم تر بدست آید. با روش فراتحلیل می‌توان نتایج پژوهش‌ها را با یکدیگر ترکیب و روابطی تازه میان پدیده‌های اجتماعی کشف کرد (گلاس، ۱۹۸۱). این روش تحلیل تحلیل هاست، یعنی تحلیل آماری مجموعه‌ای از نتایج مطالعات جداگانه به منظور ادغام یافته-هاست (دی کاستر، ۲۰۰۳) که شامل مراحل زیر می باشد:

- ۱- مشخص کردن موضوع یا حیطه فراتحلیل، و تعیین و تعریف متغیرهای مستقل و وابسته؛
- ۲- شناسایی، گردآوری و تلخیص سیستماتیک مطالعات پژوهشی (مآخذشناسی و بازنگری)؛
- ۳- ارزیابی و بازآفرینی نتایج مطالعات پژوهشی یا مداخله ای پیشین؛
- ۴- آزمون‌های معطوف به ترکیب احتمالات با لحاظ تفاوت آزمون‌های آماری و تنوع فرضیه‌های مورد نظر فراتحلیلگر؛
- ۵- تعریف و ترکیب نتایج مطالعات پژوهشی یا مداخله‌ای؛
- ۶- تطبیق و تلفیق نتایج مطالعات پژوهشی یا مداخله‌ای؛
- ۷- گزارش و تفسیر نهایی نتایج فراتحلیل و تلاش برای ارتقاء ماهیت نقدپذیری فراتحلیل انجام شده و ایجاد شرایط لازم برای ارزشیابی آن (ارزشیابی فراتحلیل) (طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۸۹).

جامعه آماری پژوهش، ۶۸۸ پژوهش انجام گرفته در زمینه عملکرد شغلی و حرفه‌ای است که با کلمات کلیدی (عملکرد شغلی، عملکرد حرفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای، کارشناسان ترویج و مربیان کشاورزی) در سایت‌های معتبر مقالات فارسی SID, magiran

<sup>2</sup> Meta- analysis



Civilica & جستجو و گردآوری شد؛ در مرحله اول مقالات همایش‌ها و کنفرانس‌ها از سایت Civilica حذف و تعداد ۱۷۷ مقاله باقی ماند. پس از پالایش از میان آنها تعداد ۱۰ پژوهش با بهره‌گیری از ابزار «چک لیست پژوهش‌ها از نظر فنی و روش شناختی» (شامل روایی و پایایی مناسب، روش نمونه‌گیری و آماری صحیح) برای بررسی و فراتحلیل انتخاب شد. مطالعه منابع دست اول در زمینه موضوع تحقیق، ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش را تشکیل می‌دهد، زیرا در روش فراتحلیل تمامی پژوهش‌های مربوط یا تعداد قابل توجهی از آنها باید مورد بررسی قرار گیرد. منظور از منابع دست اول، اصل پژوهش‌های انجام شده در زمینه مورد نظر است، زیرا در روش فراتحلیل گزارش‌های پژوهشی مختصر قابل استفاده نیست. علاوه بر آن، برای افزایش اعتبار نتایج پژوهشی، همگام انتخاب پژوهش‌ها، بررسی‌های زیر مورد توجه قرار گرفت:

الف) آیا با توجه به آماره‌های موجود امکان محاسبه اندازه اثر وجود دارد؟

ب) آیا پژوهش‌های مورد نظر حاوی اطلاعات کافی برای ترکیب کمی هستند؟

ج) آیا از روش نمونه‌گیری مناسب استفاده شده است؟

د) آیا از روش‌های آماری صحیح استفاده شده است؟

ه) ابزار گردآوری اطلاعات در هر پژوهش چه بوده و آیا روایی و پایایی آن بررسی شده است؟

در صورتی که ملاک‌های فوق در پژوهش صادق بوده آن پژوهش در فراتحلیل گنجانده شده است. ترکیب نتایج، روش اصلی فراتحلیل است. پس از برآورد اندازه اثر ۳ از طریق فرمول‌های جدول شماره ۱ و تعیین میانگین آن؛ بر مبنای رویکرد کوهن (۱۹۷۷) تفسیر اندازه‌های اثر انجام شده است.

جدول شماره ۱: شیوه‌های تبدیل آماره‌های مربوط به آزمون‌های مختلف به  $d$  کوهن (منبع: Mark W. & David Wilson, Lipsey, قابل دسترس از سایت <http://www.amazon.com/Practical-Meta-Analysis-Applied-Research-> (Methods/dp)

شرایط و تعاریف	فرمول تبدیل به $d$	آماره مورد تبدیل
independent t-test	$ES = t \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$	<b>T</b>
two-group one-way ANOVA	$ES = \sqrt{\frac{F (n_1 + n_2)}{n_1 n_2}}$	<b>F</b>
	$ES = \frac{2 r}{\sqrt{1 - r^2}}$	<b>R</b>
one-way ANOVA >2 groups	$s_{pooled} = \sqrt{\frac{MS_{between}}{F}}$	<b>F</b>
chi-square must be based on a 2 by 2 contingency table (i.e., have only 1 df)	$ES = 2 \sqrt{\frac{\chi^2}{N - \chi^2}}$	$\chi^2$

در کل، یاکوب کوهن (۱۹۷۷) اصول یا قراردادهای کلی زیر را برای تفسیر بهتر اندازه اثر پیشنهاد کرده است (طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۸۹).

ES= d= 0.2 اثر کم (Small Effect)  
 ES= d= 0.5 اثر متوسط (Medium Effect)  
 ES= d= 0.8 اثر زیاد (Large Effect)





### مأخذ: یافته های پژوهش

همان طور که نتایج نشان می دهد دفعات شرکت در دوره های آموزشی، رضایت شغلی، سن، حقوق، میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی و تعهد سازمانی از عواملی می باشند که در بیشتر تحقیقات به عنوان عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی بیان شده اند. در قسمت دوم به منظور ترکیب یافته های پژوهش از ۱۰ مقاله مناسب از نظر روش شناسی، میانگین اندازه اثر عوامل ارائه گردید که نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: میانگین اندازه اثر عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی

ردیف	عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی	میانگین اندازه اثر	تعداد مقالات	ردیف	عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی	میانگین اندازه اثر	تعداد مقالات
۱	رشته تحصیلی	۰.۱۹۲	۱	۲۱	رضایت شغلی	۱.۰۶۳	۴
۲	سابقه خدمت در ترویج	۰.۷۱۷	۳	۲۲	نگرش شغلی	۰.۶۴۰	۲
۳	سطح سواد	۰.۳۷۰	۱	۲۳	مهارت و لیاقت فنی	۱.۶۹۴	۳
۴	سن	۰.۶۲۹	۳	۲۴	ارتقا شغلی	۰.۵۸۵	۱
۵	جنسیت	۰.۴۸۹	۱	۲۵	تعداد بازدید میدانی	۱.۴۵۳	۱
۶	تجربه کار کشاورزی	۱.۰۵۴	۱	۲۶	مشارکت در طرح های تحقیقی- ترویجی	۱.۹۲	۱
۷	لیاقت شخصی- ادراکی	۱.۰۷۶	۳	۲۷	مؤلفه اطلاعاتی و ارتباطی	۰.۷۰۲	۶
۸	تعهد سازمانی	۱.۲۰۴	۴	۲۸	میزان مشارکت با مدیریت سازمان واحد مربوطه	۱.۱۸۰	۲
۹	محیط کاری مناسب	۱.۱۲۸	۳	۲۹	مشارکت اجتماعی	۰.۳۶۵	۲
۱۰	وضعیت سرپرستی	۱.۰۵	۲	۳۰	سابقه تدریس کشاورزی	۰.۵۱۶	۱
۱۱	حقوق	۰.۴۵۹	۲	۳۱	شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت	۱.۳۷۵	۴
۱۲	پاداش مالی	۰.۶۲۲	۱	۳۲	ویژگی های دوره های آموزشی	۰.۷۶۰	۱
۱۳	مدیریت مالی	۰.۴۹۴	۱	۳۳	کاربردی یا عملی بودن دوره های گذرانده شده	۰.۹۱۳	۱
۱۴	عضویت در تشکل ها	۱.۳۹۲	۲	۳۴	میزان مطابقت دوره های گذرانده شده با نیاز شغلی	۰.۸۹۳	۱
۱۵	رابطه با سرپرست	۰.۴۲۶	۱	۳۵	مطابقت آموزش دانشگاهی با شغل فعلی	۰.۵۰۱	۱
۱۶	مهارت های حرفه ای	۱.۶۵۰	۲	۳۶	دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی	۱.۳۲۳	۱
۱۷	ویژگی های حرفه ای	۳.۱۹۰	۱	۳۷	ارزیابی عملکرد	۰.۵۴۶	۳
۱۸	انگیزش شغلی	۱.۲۷۷	۳	۳۸	مشارکت در کارگاه ها و سمینارها	۰.۶۰۹	۱
۱۹	انتخاب و کاربرد روش ترویجی مناسب	۰.۸۸۳	۱	۳۹	تهیه پوستر و روزنامه دیواری	۰.۸۴۶	۱
۲۰	تهیه طرح درس در کلاس های ترویجی	۰.۸۴۸	۱	۴۰	هدایت عملیاتی فراگیران	۰.۶۳۲	۱

### مأخذ: یافته های پژوهش

### بحث

همان طور که نتایج نشان می دهد ویژگی های حرفه ای بیشترین تاثیر را بر عملکرد شغلی و حرفه ای عاملین ترویج کشاورزی داشته است. همینطور مهارت و لیاقت فنی، تعداد بازدید میدانی، عضویت در تشکل ها، شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت و دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی تاثیر بالایی در عملکرد شغلی و حرفه ای دارند. یافته های محققین نیز این نتایج را تأیید می نماید. لذا پیشنهاد می شود به منظور بالابردن عملکرد شغلی و حرفه ای در عاملین ترویج کشاورزی که مبنای به کارگیری افراد در مشاغل ترویجی صلاحیت و ویژگی های حرفه ای آن ها، لیاقت ها و مهارت های فنی آن ها قرار گیرد. همچنین شرایطی فراهم

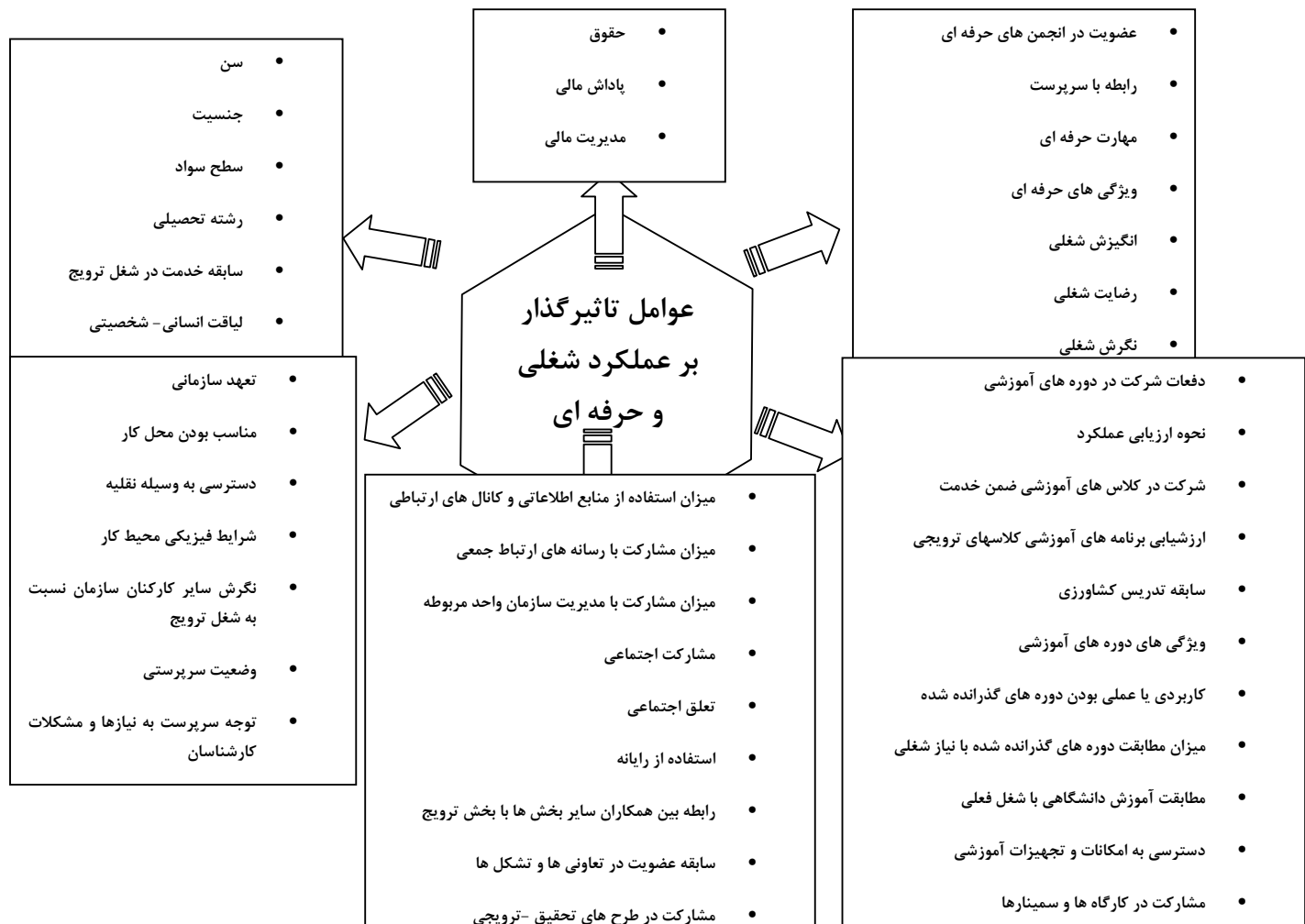


گردد که دسترسی افراد و عاملین ترویج به امکانات و تجهیزات آموزشی، بازدیدهای میدانی و عضویت در تشکل‌ها بیشتر گردد. همچنین نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت جهت آشنا نمودن عاملین ترویج با روش‌های نوین و رهیافت‌های جدید انتقال تکنولوژی به بهره برداران، و تسهیل ارتباط با کنشگران مختلف ترویجی اقدام شود. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان مدل مفهومی تحقیق را در شکل ۴ به صورت خلاصه ارائه داد. همچنین نمودار شماتیک ۵ بسط مدل مفهومی تحقیق به تفکیک هر عامل را نشان می‌دهد.

شکل ۴: مدل مفهومی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای



نمودار ۵: بسط مدل مفهومی تحقیق





## منابع مورد استفاده

- اداره کل تجهیز نیروی انسانی و پشتیبانی شبکه ترویج (۱۳۸۱). طرح جامع تحول و سازماندهی نیروی انسانی معاونت ترویج و نظام های بهره برداری. وزارت جهاد کشاورزی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی.
- رشید پور، م (۱۳۷۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان حرفه ای در سازمان حسابرسی. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شمس، ع. (۱۳۸۲). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران.
- شاه پسند، م. حجازی، ی، رضوانفر، ا. و صائبی، م. (۱۳۸۶). بررسی و تعیین سطح توسعه حرفه ای مربیان مراکز و مجتمع های آموزش وزارت جهاد کشاورزی، پژوهش و سازندگی در زراعت و باغبانی، شماره ۷۴، بهار ۱۳۸۶، صص ۱۷۱-۱۸۴.
- قاضی طباطبایی، م و واددهیر، ا. ۱۳۸۹. فرا تحلیل در پژوهش های اجتماعی و رفتاری. جامعه شناسان - ۱۱ مرداد، ۱۳۸۹.
- Bown, E.B. & B. R. Radhakrishna. (1991). Job Satisfaction of Agricultural Education Faculty A Constant Phenomena, Journal of agricultural education.
- Cohen, J. (1977). Statistical power analysis for the behavioural sciences (Revised ed). New York: Academic Press.
- David Wilson & Mark W. Lipsey, <http://www.amazon.com/Practical-Meta-Analysis-Applied-Research-Methods/dp>
- Glass, G.V . Mc Gaw , B, 4 . smith , M.L . (1981). Meta – analysis In social Research . Beverly Hills , CA : sage publication
- Laine, S. W. M., & Otto, C. ,2000; Professional development in education and the private sector: Following the leaders. Oak Brook, IL: North Central Regional Educational Laboratory.
- Lupescu, S & Holly Hart ,2005; Sample Elementary 2005 Details of Student and Teacher Responses Improving Chicago’s Schools 2005 Survey Report. Consortium on Chicago School Research
- Hurst, B. ,1999; Process of change in reading instruction: A model of transition. Reading Horizons, 39,4, 237-255.
- Wright M.P.(1995). Cognitive Ability as A Moderator of The Relationship Between .Personality and Job Performance, Journal of Management Vol.2,N.6, 1129-1139

## **A meta-analysis of factors affecting job performance and career agricultural extension agents**

Mahshid Bahadori<sup>\*1</sup>, Hassan sadighi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ph.D student at Tarbiat Modares University, <sup>2</sup> Associate Professor at Tarbiat Modares University

### **Abstract**

The purpose of this study, meta-analysis of research conducted on the results of the research done in the field of career and technical factors affecting the performance of an agricultural extension agents, in order to integrate the results of research conducted independently to obtain more accurate results and a more cohesive. In order to achieve this goal of 177 studies done on job performance and career (job performance, professional practice, professional competence, professional development) sites magiran &





sid, collected among the 10 study Taking advantage of the tools, review and meta-analysis was "the list of technical and methodological research" (including validity and reliability, statistical sampling and accurate) The results showed that the greatest impact on job performance and professional features professional actors that promote agriculture. As well as skills and technical competence, visited the field, membership in organizations, participating in in-service training courses and access to educational facilities impact on job performance and career are high. These results confirm the findings of researchers.

**Keywords:** performance, reinforcing agents, meta-analysis