

فرسودگی شغلی کارکنان ترویج کشاورزی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آنان

(مورد مطالعه: استان کردستان)

احمد باسامی، مجتبی بامدی، ماندانا سپهزاد

به ترتیب دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی دانشگاه تهران؛ a.basami@ut.ac.ir

دانشجوی کارشناسی ارشد نوآوری و کارآفرینی در کشاورزی دانشگاه تهران mojtaba.bamadi@ut.ac.ir

دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس Sepahzad.eng@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش توصیفی- همبستگی حاضر، تعیین میزان فرسودگی شغلی موجود در بین کارکنان ترویج در استان کردستان و هدف ثانویه، بررسی رابطه فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ترویج در استان کردستان بودند (N=۹۰). ۵۵ نفر از کارکنان ترویج که ۶۱/۱۱ درصد جامعه آماری را تشکیل می‌دهند به روش تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مازلاک و عملکرد شغلی بود. روایی پرسشنامه براساس نظر چندتن از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان‌های کردستان و زنجان و اساتید ترویج و آموزش کشاورزی تأیید گردید. برای تعیین میزان پایایی بخش‌های مختلف، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد (۰/۸۳ تا ۰/۸۵). داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. استفاده از مقیاس مازلاک (۱۹۹۶) نشان داد که کارکنان ترویج تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی را در سطح متوسط تجربه کرده‌اند. علاوه بر این، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، رابطه منفی و معناداری بین ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت با عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین رابطه مثبت و معناداری بین موفقیت فردی و عملکرد شغلی مشاهده شد. به علاوه، تحلیل رگرسیون نشان داد، از میان ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی، موفقیت فردی و مسخ شخصیت قادر به تبیین ۶۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی بودند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، موفقیت فردی، عملکرد شغلی، کارکنان ترویج، کشاورزی

Agricultural Extension Workers Burnout and its effecting on Job Performance (Case Study: Kurdistan Province)

ABSTRACT

The purpose of this descriptive – correlation research was to determine the extent to which burnout exists among extension workers in Kurdistan province. The second purpose was to examine the relation between burnout and job performance. The statistical population of the study consisted of extension workers in Kurdistan province (N= 90). 55 extension workers were chosen by a random stratified sampling technique, which represented 61.11% of the population. Maslach Burnout Inventory (MBI) and Job performance questionnaires used for data gathering. The validity of the questionnaire was verified through the judgment of a panel of academic staffs of extension and education and some specialist of Jihad-e Keshavarzi organization in Kurdistan and Zanjan Provinces. To assess the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficients calculated for the main scales of the questionnaire (0.83 to 0.85). The data were analyzed using SPSS_{win20} software. Using Maslach's (1996) scale revealed that extension workers experienced moderate degrees of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. Moreover, the results of Person's correlation coefficient test revealed that there was a negative significant relationship between emotional exhaustion and depersonalization subscales with job performance. Also, positive significant relationship was observed between personal accomplishment and job performance. Furthermore, regression analysis showed that among three subscales of job burnout; personal accomplishment and depersonalization were able to explain 69 percent of variability job performance.

Key words: Job burnout, Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal accomplishment, Job performance, Extension workers, Agriculture

مقدمه

اگر چه تا چند دهه گذشته، زمین، مکانیزاسیون، تکنولوژی و سرمایه مادی عامل کلیدی توسعه محسوب می‌شد، اما امروزه این اندیشه جایگاه خود را از دست داده است و دیگر نقش محوری ندارد. پس از چند دهه جابجا شدن الگوها و مدل‌های توسعه، در نهایت مؤلفه منابع انسانی به عنوان محور توسعه تعریف شد. در هر دوره‌ای، به‌ویژه در عصر حاضر توسعه منابع انسانی مهمترین دلیل تعالی و پیشرفت سازمان‌ها می‌باشد (Pairo shabani, 2012).

کشاورزی به عنوان یک بخش اقتصادی مهم در توسعه ملی نقش بسزایی دارد و برای دستیابی به توسعه هرچه بیشتر آن عواملی مورد نیاز است که در این میان جایگاه ترویج و آموزش کشاورزی به عنوان عاملی تسریع کننده حیاتی و انکار ناپذیر است. سازمان ترویج پیشاپیش همه سازمان‌های درگیر در توسعه کشاورزی انجام وظیفه می‌کند و کارکنان ترویج به عنوان رابط میان کشاورزان و بخش‌های دیگر نقش مهمی در موفقیت سازمان ترویج و به طور کلی بخش کشاورزی ایفا می‌کنند (Shams, 2003). با توجه به این‌که کارکنان ترویج در کشورهای در حال توسعه با محدودیت‌های زیادی از قبیل وضعیت کاری نامناسب و سیاست‌های حمایتی نامطلوب از بخش کشاورزی مواجه هستند (Agunga et al., 1997)، برای آن‌که سازمان ترویج بتواند به وظایف خود عمل کند، نیازمند پرسنلی با ویژگی‌هایی از قبیل ابتکار عمل، روابط انسانی خوب، داشتن انگیزه و تعهد اخلاقی و انسانی، علاقمند به کار و تلاش پیگیر برای رفع مشکلات کشاورزان است.

در دنیای پر تحول امروزی که در آن سازمان‌ها با قدرت هرچه تمام‌تر به رقابت مشغول هستند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرفه توجه به کارکنان آن می‌شود، زیرا به عینه دریافت شده است که نیروی انسانی سازمان عامل اصلی ماندن در این صحنه رقابت هستند و بهره‌وری آن‌ها عامل اصلی سمت و سوی حرکت سازمان‌ها می‌باشد (Rezaei et al., 2008). با این وجود، در چند سال اخیر پدیده فرسودگی شغلی^۱ در سازمان‌ها گسترش یافته و توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است. این مسأله به‌ویژه در کشورهای آسیایی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است (Marmaya, 2011). از زمانی که اصطلاح فرسودگی شغلی برای نخستین بار در دهه ۱۹۷۰ توسط فرویدنبرگر مطرح شد، تعاریف مختلفی برای آن ارائه شده است. فرویدنبرگر در مقاله خود با عنوان فرسودگی شغلی کارکنان، فرسودگی شغلی را به عنوان یک حالت ویژه روانشناختی تعریف کرده است که در آن، کارکنان از تحلیل عاطفی رنج می‌برند، عدم موفقیت فردی را تجربه می‌کنند و در تعامل با دیگران تمایل به مسخ شخصیت دارند (Freudnberger, 1974). در تعریفی دیگر، از فرسودگی شغلی به عنوان پدیده‌ای مزمن نام برده شده است که شامل نشانه‌هایی مانند خستگی از کار و کناره‌گیری از فعالیت‌های شغلی می‌باشد و دارای دو بعد بیرونی و درونی است. ابعاد بیرونی شامل نگرش منفی نسبت به شغل و رفتارهای کناره‌جویی از کار می‌باشد و ابعاد درونی آن در برگیرنده خستگی عاطفی و احساس عدم موفقیت در شغل است (Anisi et al., 2010). از نظر پاینس، فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی،

¹Job burnout

عاطفی و روحی است که به دنبال افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از بین رفتن احساس و علاقه فرد به وجود می‌آید (Pines, 1993). فرسودگی شغلی، پاسخی منفی است که به وسیله محیط کاری به وجود می‌آید (Lambert et al., 2010). براساس رایج‌ترین مفهوم مورد توافق صاحب‌نظران، فرسودگی شغلی از سه مؤلفه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت^۱ و موفقیت فردی تشکیل شده است. تحلیل عاطفی یا خستگی احساسی اشاره به احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد به دلیل کار با افراد، کاهش انرژی و احساس تخلیه روحی می‌باشد که به عنوان هسته مرکزی فرسودگی در نظر گرفته شده است و کارکنان زمانی از آن رنج می‌برند که احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی برای حاضر شدن در محل کار در روز بعد داشته باشند. مسخ شخصیت، شخصیت‌زدایی یا فرسودگی نگرشی به بعد بین فردی فرسودگی شغلی اشاره دارد و به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیر شخصی به سایر افراد در محیط کار از قبیل واکنش منفی و عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین می‌پردازد. این بعد از فرسودگی به کارکنانی مربوط می‌شود که باید به عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد ارتباط شخصی داشته باشند. مؤلفه موفقیت فردی، به احساس کاهش در شایستگی، بهره‌وری و کارآمدی فرد اشاره دارد و در واقع بیانگر خود ارزیابی فرد می‌باشد که در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد (Maslach et al., 1996). مبنای ارزیابی فرسودگی شغلی در پژوهش حاضر همین تعریف بوده است.

در سال‌های اخیر مطالعاتی در مورد فرسودگی شغلی نیروی انسانی در بخش کشاورزی انجام شده است که در ادامه به چند مورد اشاره می‌شود. از میان مطالعات داخلی، Basami, 2012 در تحقیق خود ضمن مطالعه فرسودگی شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی، با به‌کارگیری مقیاس مازلاک برای سنجش فرسودگی شغلی نتیجه گرفت، میزان فرسودگی شغلی کارشناسان در سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی در سطح متوسط می‌باشد. به علاوه، یافته‌های این تحقیق حاکی از رابطه منفی و معنادار تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت با عملکرد شغلی و رابطه مثبت و معنادار موفقیت فردی با عملکرد شغلی بود (Basami, 2012). نتایج مطالعه دیگری با عنوان بررسی میزان تأثیر ورزش بر کاهش تحلیل‌رفتگی مدیران و کارکنان حوزه ستادی وزارت جهاد کشاورزی نشان داد، میزان فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، عدم پیشرفت شخصی) مدیران و کارکنان حوزه ستادی وزارت جهاد کشاورزی با توجه نمره‌های هنجار شده در مقیاس مازلاک در سطح پایین می‌باشد (Azarbarzin, 2009).

از میان مطالعات خارجی، یافته‌های بررسی Agunga et al., 1997 نشان داد، حدود ۹۰ درصد کارکنان ترویج احساس می‌کنند مافوق‌شان از شرایط کاری آن‌ها مطلع نیست و نمی‌دانند چه مشکلات و اتفاقاتی در محل کار آن‌ها رخ می‌دهد. حدود ۴۱ درصد آن‌ها این احساس را دارند که کارشان باعث تحلیل عاطفی آن‌ها شده است و تقریباً ۳۱ درصد آن‌ها فرسودگی شغلی را در کار خود احساس کرده‌اند. نتایج مطالعه‌ای که در مورد فرسودگی شغلی عوامل ترویج در

¹Emotional Exhaustion

²Depersonalization

³Personal Accomplishment

گرجستان انجام شده حاکی از آن است که بر اساس نمره‌های هنجار شده در مقیاس مازلاک، میزان فرسودگی شغلی عوامل ترویج در ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی به ترتیب در سطح متوسط، پایین و بالا می‌باشد. همچنین این مطالعه نشان داد، در بعد تحلیل عاطفی، ۳۳/۳ درصد تحلیل عاطفی بالا و ۴۰/۲ درصد تحلیل عاطفی متوسط را تجربه کرده‌اند. در مورد مسخ شخصیت و موفقیت فردی به ترتیب ۸۱/۳ درصد مسخ شخصیت پایین و ۹۸/۲ درصد موفقیت فردی بالایی داشتند (Thomas, 2003). در تحقیقی دیگر گزارش شده است، ۱۲ درصد کارکنان ترویج سطح بالای فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند (Igodan & Newcomb 1986). نتایج تحقیقی که به بررسی علل و پیامدهای فرسودگی شغلی در بین کارکنان ترویج کشاورزی در ایالت وارا^۱ در نیجریه پرداخته است، نشان داد از میان نشانه‌های فرسودگی شغلی، احساس ناامیدی، عملکرد شغلی نامطلوب و احساس خستگی از کار بالاترین رتبه را داشتند. همچنین، از میان عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی، محیط کاری نامطلوب، حجم زیاد کار و انتخاب اشتباه شغل بالاترین رتبه را به خود اختصاص دادند. احساس استرس شغلی، اختصاص زمان زیاد به وظایف شغلی ضروری و تحلیل عاطفی به عنوان پیامد فرسودگی شغلی بالاترین رتبه را داشتند. این مطالعه به منظور کاهش فرسودگی شغلی و پیامدهای آن پیشنهاد می‌کند، کارکنان ترویج از طریق ارتقای سطح تحصیلات، آموزش، افزایش حقوق و حجم کار بهینه برانگیخته شوند (Ogunlade et al., 2008). یافته‌های مطالعه‌ای دیگر که در مورد فرسودگی شغلی سرپرستان ترویج کشاورزی در مصر انجام شد، حاکی از فرسودگی شغلی نسبتاً بالای سرپرستان ترویج بود. نتایج این مطالعه نشان داد، ۸۶/۴۰ درصد سرپرستان ترویج سطح بالا یا متوسطی از فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند (Mohamad Ahmad et al., 2004). نتایج بررسی دیگری که در مورد فرسودگی شغلی عوامل ترویج در ایالت اوهایو^۲ انجام شد، مشخص ساخت، تحلیل عاطفی بیش از نیمی از کارکنان ترویج (۵۴/۰ درصد) در سطح پایین، حدود ۳۴/۰ درصد متوسط و ۱۲ درصد در سطح بالا می‌باشد، اما به طور کلی میزان تحلیل عاطفی بر اساس مقیاس مازلاک در سطح متوسط قرار داشت. در رابطه با مسخ شخصیت، اکثریت کارکنان ترویج (۶۸ درصد) فرسودگی پایینی داشتند و به ترتیب ۲۴ و ۷ درصد آن‌ها مسخ شخصیت را در سطح متوسط و بالا تجربه کرده بودند. احساس موفقیت فردی نزدیک به نیمی از کارکنان ترویج (۴۹ درصد) در سطح پایین بود و به ترتیب احساس موفقیت ۳۴ و ۱۷ درصد آن‌ها در سطح متوسط و بالا بود (Igodan, 1984). نتایج مطالعه‌ای دیگر که به بررسی فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله با آن در میان کارکنان ترویج در شمال غرب آفریقا پرداخته است، نشان داد از میان ۴۴ مورد از علایم فرسودگی شغلی مورد بررسی در این تحقیق، کارکنان ترویج ۲۹ مورد آن را تجربه کرده‌اند که منفی‌گرایی، آشفتگی^۳، تعارض با دیگران و کاهش بردباری و شکیبایی بالاترین میانگین را داشتند (Oladele & Mabe, 2010).

¹ Kwara state

²The Ohio Extension Service

³agitation

جدول ۱- پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه فرسودگی شغلی نیروی انسانی در بخش کشاورزی

عنوان تحقیق و محقق	مؤلفه‌های فرسودگی شغلی		
	موفقیت فردی	مسخ شخصیت	تحلیل عاطفی
مطالعه فرسودگی شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان (Basami, 2012)	متوسط	متوسط	متوسط
بررسی میزان تاثیر ورزش بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی مدیران و کارکنان حوزه ستادی وزارت جهاد کشاورزی (Azarbarzin, 2009)	پایین	پایین	پایین
متغیرهای فردی، کاری، خانوادگی و حمایت‌های اجتماعی مرتبط با فرسودگی شغلی عوامل ترویج در گرجستان (Thomas, 2003)	بالا	پایین	متوسط
عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی کارکنان ترویج در تعاونی خدمات ترویج اهایو (Igodan, 1984)	متوسط	پایین	متوسط

سطح فرسودگی شغلی بر اساس مقیاس مازلاک

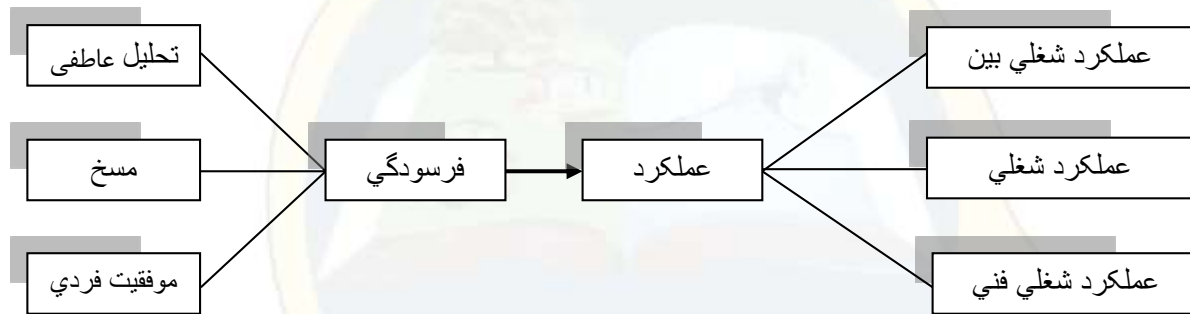
فرسودگی شغلی به عنوان یک معضل، هزینه‌های زیادی برای افراد، سازمان‌ها و جامعه به بار می‌آورد. اهمیت فرسودگی شغلی برای افراد و محیط کار به پیامدهای مهم آن برمی‌گردد. اغلب پیامدهای فرسودگی شغلی به عملکرد شغلی افراد مربوط می‌شود. فرسودگی شغلی با میزان عملکرد افراد رابطه مستقیم دارد. افرادی که در محیط کار دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، اثربخشی و بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد و از طریق ایجاد تعارض با همکاران و مختل کردن محیط کار تأثیر منفی بر روی همکاران خود دارند و باعث کاهش عملکرد فردی می‌شود به علاوه، در طی مراحل بروز فرسودگی شغلی، فرد اشتیاق و علاقه خود را نسبت به کارش از دست می‌دهد و احساس کسالت و خستگی می‌کند. همچنین ممکن است فرد تمرکز لازم را برای انجام دادن وظایف شغلی نداشته باشد. واضح است که لازمه دستیابی به سطوح بالاتر بهره‌وری شغلی داشتن نیروی و انگیزه لازم برای انجام وظایف شغلی می‌باشد، اما در روند فرسودگی شغلی این شرایط از بین می‌رود و فرد قادر به تصمیم‌گیری درست برای انجام وظایف شغلی خود نیست. در این شرایط سطح عملکرد شغلی فرد کاهش می‌یابد و هرچه کار کسل کننده‌تر باشد احتمال افزایش غیبت فرد بیشتر خواهد بود. در این شرایط فرد در محیط کار از نظر فکری فعال نیست و صرفاً حضور فیزیکی دارد. افراد مبتلا به فرسودگی شغلی انگیزه‌های اولیه‌ای که در بدو ورود به سازمان داشته‌اند را از دست می‌دهند و رفت و آمدشان به محل کار، بدون هدف و از روی اجبار صورت می‌گیرد. اضافه بر این، کشمکش‌های بین فردی نیز ممکن است ادامه کار را برای فرد دشوار کند و در مجموع همه این عوامل باعث کاهش عملکرد شغلی فرد شوند (Saatchi, 2008). چگونگی احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان روی بهره‌وری آن‌ها تأثیرگذار است. چنانچه کارکنان احساس کنند نقش‌شان مبهم است و یا نتوانند چشم‌انداز آینده شغلی خود را پیش‌بینی کنند احتمالاً فرسودگی شغلی اتفاق می‌افتد که عملکرد ضعیف آنان را در پی خواهد داشت (Agunga et al., 1997).

نتایج مطالعه‌ای که در استان گلستان در مورد وضعیت فرسودگی شغلی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان بانک انجام شد، نشان داد عملکرد کارکنان با تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنادار دارد. به این معنا که با کاهش تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت میزان عملکرد افزایش می‌یابد. همچنین، عملکرد کارکنان با کاهش موفقیت فردی رابطه منفی داشت، اما این رابطه معنادار نبود (Gorji & Vaziri, 2011). یافته‌های مطالعه‌ای دیگر آشکار ساخت، ابعاد فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش موفقیت فردی) با ناتوانی عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی و ناتوانی عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و سطح بالای فرسودگی شغلی به سطح بالای ناتوانی عملکرد شغلی منجر می‌شود و در نتیجه افزایش میزان تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی در ناتوانی بیشتر عملکرد شغلی ظاهر می‌شود (Ashtari et al., 2009). مطالعه Igodan, 1984 در مورد عوامل تبیین کننده فرسودگی شغلی کارکنان ترویج در تعاونی خدمات ترویجی اوهایو نشان داد، عملکرد شغلی با هیچ یک از ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معنادار ندارد. نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان داد، تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند، در حالی که این مطالعه قادر به ایجاد ارتباط بین کاهش موفقیت شخصی و عملکرد شغلی نبود. نتایج تحلیل رگرسیون در این مطالعه نشان داد، تحلیل عاطفی بیشترین تأثیر را در تبیین عملکرد شغلی دارد (Abdullah & Yuen, 2011). مطالعه دیگری که به بررسی رابطه فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان پرداخته است، حاکی از رابطه منفی و معنادار تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت با عملکرد شغلی و رابطه مثبت و معنادار موفقیت فردی با عملکرد شغلی بود (Basami, 2012).

با توجه به هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم فرسودگی شغلی از قبیل غیبت، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین فردی با همکاران، نقل و انتقال کارکنان، کاهش کیفیت خدمات ارائه شده و به دنبال آن نارضایتی از خدمات، سرایت‌پذیری زیاد آن در بین کارکنان و... توجه مدیران و سرپرستان به این مسأله می‌تواند سبب ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی، افزایش کیفیت خدمات و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت، بازنشستگی پیش از موعد و ترک شغل شود. از آنجایی که بررسی مشکلات و مسائل کارکنان در سازمان به صورت یک اصل مهم و اساسی تلقی می‌شود. تحقیقات در این زمینه باید مورد توجه کارشناسان، متخصصان و صاحب‌نظران قرار گیرد. به دلیل اندک و ناکافی بودن تحقیقات در مورد فرسودگی شغلی نیروی انسانی سازمان‌های جهاد کشاورزی و به‌طور خاص عدم وجود اطلاعات در مورد فرسودگی شغلی کارکنان ترویج، نیاز است در این زمینه مطالعاتی انجام شود. پرداختن به این موضوع با هدف ارائه وضعیت موجود فرسودگی شغلی کارکنان ترویج سازمان جهاد کشاورزی به منظور کمک به مدیران و سرپرستان جهت فراهم کردن شرایط لازم برای حذف و یا کاهش فرسودگی شغلی مهم و ضروری می‌باشد. بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آنان انجام شده است. بر پایه مطالعه‌های انجام شده الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ ترسیم گردید.

جدول ۲- پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه ارتباط فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی

متغیر	نوع رابطه	پژوهشگر
	منفی و معنادار	(Basami, 2012), (Gorji & Vaziri, 2011)
تحلیل عاطفی	مثبت و معنادار	(Abdullah & Yuen, 2011)
	بدون رابطه	(Igodan, 1984)
	منفی و معنادار	(Basami, 2012), (Gorji & Vaziri, 2011)
مسخ شخصیت	مثبت و معنادار	(Abdullah & Yuen, 2011)
	بدون رابطه	(Igodan, 1984)
	بدون رابطه	(Igodan, 1984)
موفقیت فردی	مثبت و معنادار	(Basami, 2012)



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی و از لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان ترویج و آموزش کشاورزی استان کردستان که دارای مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم بودند، تشکیل می‌دادند (N=90). که در سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان (ستاد)، ۹ مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان (اداره ترویج) و ۲۷ مرکز جهاد کشاورزی خدمت می‌کردند (جدول ۴). با توجه به هم‌جواری محل خدمت پاسخگویان، کل استان به ۵ بخش تقسیم شده (جدول ۵) و با در نظر گرفتن حجم جامعه در هر بخش، به روش طبقه‌ای با انتساب متناسب، براساس جدول Krejcie & Morgan (1970) ۷۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که نهایتاً ۵۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (جدول ۵). برای سنجش فرسودگی شغلی کارکنان ترویج از مقیاس فرسودگی شغلی Maslach et al., 1996 استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است که فراوانی و شدت احساس و نگرش افراد نسبت به کارشان و افرادی (کشاورزان) را که با آن‌ها کار می‌کنند بر مبنای طیف لیکرت ۷ درجه‌ای براساس دستورالعمل فراوانی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) و بر

اساس دستوالعمل شدت از صفر تا شش (برای شدت خیلی زیاد) اندازه می‌گیرد. این پرسشنامه داری سه خرده مقیاس تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی می‌باشد. خرده مقیاس تحلیل عاطفی، تحلیل و خستگی فرد را توسط کارش می‌سنجد. خرده مقیاس مسخ شخصیت واکنش‌های منفی و بی‌عاطفه نسبت به دریافت‌کنندگان خدمات و عدم دقت و توجه در آموزش را اندازه می‌گیرد. خرده مقیاس موفقیت فردی، احساس و شایستگی موفقیت در کار به همراه دیگران (کشاورزان) را می‌سنجد (Maslach et al., 1996). مجموع نمره‌های فراوانی و شدت مربوط به گزارهای هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی به صورت جداگانه محاسبه می‌شود. هر سه بعد از نظر فراوانی به انواع فرسودگی بالا، فرسودگی متوسط و فرسودگی پایین طبقه‌بندی می‌شوند (Croom, 2003) (جدول ۳). شیوه پاسخگویی آزمودنی‌ها به هر یک از سؤالات پرسشنامه از دو نوع دستورالعمل فراوانی و شدت پیروی می‌کند. در دستورالعمل فراوانی، تعداد دفعات و در دستوالعمل شدت، شدت فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه که توسط فرد تجربه شده است، سنجیده می‌شود. گزارش Maslach et al., 1996 نشان داد، پاسخ افراد بر اساس شیوه فراوانی و شدت از همبستگی بالایی برخوردار است. با این حال، کاربرد دستور فراوانی را پیشنهاد کرده‌اند. در این تحقیق نیز افراد به تمامی گویه‌های پرسشنامه بر اساس دستور فراوانی پاسخ داده‌اند. لازم به ذکر است این پرسشنامه در سایر تحقیقات به منظور ارزیابی فرسودگی شغلی نیروی انسانی در بخش کشاورزی مورد استفاده قرار گرفته است (Basami, 2012., Azarbarzin, (, Igodan, 1984, Thomas, 2003., 2009).

برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴۳ گویه در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (هرگز = ۱، به ندرت = ۲، گاهی = ۳، غالباً = ۴، همیشه = ۵) می‌باشد. موتوویدلو و ون اسکاتر^۱ عملکرد شغلی را بر مبنای سه بعد عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی اندازه‌گیری کرده‌اند (Motowidlo & Van Scotter, 1994). در این تحقیق نیز عملکرد شغلی بر مبنای این سه مؤلفه اندازه‌گیری شده است، اما گویه‌های مربوط به هر مؤلفه بر اساس بررسی منابع پیشین تهیه شده است. عملکرد شغلی عمومی، نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمام ابعاد شغلی را در بر می‌گیرد. در مقابل عملکرد شغلی فنی^۲ مبتنی بر مهارت‌ها و توانایی فنی مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی^۳ مبتنی بر ارزیابی توانایی تعامل و رابطه همکارانه با دیگر همکاران و کارکنان در سازمان می‌باشند.

به منظور انتخاب مؤلفه‌ها و گویه‌های مناسب که بتواند اهداف تحقیق را برآورده کند، از نقطه نظرات صاحب‌نظران و مطلعان کلیدی و مدیران و کارشناسان کشاورزی در سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان و زنجان و همچنین اساتید ترویج و آموزش کشاورزی استفاده شد. جهت سنجش میزان پایایی پرسشنامه مرحله پیش‌آزمون انجام شد. در این مرحله تعداد ۳۲ پرسشنامه توسط کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان زنجان تکمیل شد و میزان آلفای کرونباخ

¹ Motowidlo & Van Scotter

² General job performance

³ Technical job performance

⁴ Interpersonal job performance

برای هر یک از مؤلفه‌های مورد بررسی محاسبه گردید. مقدار آلفای کرونیخ مربوط به تمام بخش‌های پرسشنامه بالاتر از میزان قابل قبول (۰/۷) بود، که حاکی از مناسب بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات می‌باشد. در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin20 تجزیه و تحلیل گردید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۳- طبقه‌بندی نمرات پاسخگویان برای ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی بر اساس پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (MBI)

سطح فرسودگی	تحلیل عاطفی	مسخ شخصیت	موفقیت فردی
بالا	۲۷ یا بالاتر	۱۳ یا بالاتر	۰ - ۳۱
متوسط	۱۷ - ۲۶	۷ - ۱۲	۳۲ - ۳۸
پایین	۰ - ۱۶	۰ - ۶	۳۹ یا بالاتر

(Croom, 2003)

جدول ۴- پراکندگی جامعه آماری بر حسب محل جغرافیایی خدمت

محل جغرافیایی خدمت (شهرستان)	جامعه آماری	حجم جامعه
سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان (ستاد)	گروه توسعه روستایی	۳
	مدیریت هماهنگی ترویج کشاورزی	۱۷
مدیریت جهاد کشاورزی بانه	اداره ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	۱
	مرکز جهاد کشاورزی کانی سور	۳
	مرکز جهاد کشاورزی بوئین	۱
	اداره ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	۲
مدیریت جهاد کشاورزی بیجار	مرکز جهاد کشاورزی سیلتان	۲
	مرکز جهاد کشاورزی خسرو آباد	۳
	مرکز جهاد کشاورزی بابارشانی	۱
	مرکز جهاد کشاورزی نجف آباد	۱
	مرکز جهاد کشاورزی سیاه منصور	۲
	مرکز جهاد کشاورزی حسن آباد	۰
	مرکز جهاد کشاورزی پیرتاج	۰
مدیریت جهاد کشاورزی دیواندره	مرکز جهاد کشاورزی حومه	۷
	اداره ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	۲
	مرکز جهاد کشاورزی قراتوره	۳
مدیریت جهاد کشاورزی سروآباد	مرکز جهاد کشاورزی زرینه	۴
	اداره ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	۱

۱	مرکز جهاد کشاورزی پایگلان	
۲	ادراه ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	
۱	مرکز جهاد کشاورزی سرا	
۳	مرکز جهاد کشاورزی صاحب	مدیریت جهاد کشاورزی سقز
۱	مرکز جهاد کشاورزی چهل چشمه	
۲	مرکز جهاد کشاورزی میرده	
۳	ادراه ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	
۲	مرکز جهاد کشاورزی شویشه	مدیریت جهاد کشاورزی سنندج
۲	مرکز جهاد کشاورزی حسین آباد	
۱	ادراه ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	
۲	مرکز جهاد کشاورزی قصلان	
۲	مرکز جهاد کشاورزی بدر	مدیریت جهاد کشاورزی قروه
۴	مرکز جهاد کشاورزی چهاردولی	
۱	ادراه ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	
۲	مرکز جهاد کشاورزی گشکی	
۲	مرکز جهاد کشاورزی موچش	مدیریت جهاد کشاورزی کامیاران
۲	مرکز جهاد کشاورزی ورمهنگ	
۳	مرکز جهاد کشاورزی سورسور	
۱	ادراه ترویج مدیریت جهاد کشاورزی	
۰	مرکز جهاد کشاورزی اسلامدشت	مدیریت جهاد کشاورزی مریوان

جدول ۵ - حجم جامعه و نمونه آماری به تفکیک هر بخش

حجم نمونه	حجم جامعه	تقسیم بندی استان
۱۲	۲۰	سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان (ستاد)
۱۰	۱۷	جنوب (سنندج، کامیاران)
۵	۸	غرب (مریوان، سروآباد، بانه)
۱۱	۱۸	شمال (سقز، دیواندره)
۱۷	۲۷	شرق (بیجار، قروه)
۵۵	۹۰	جمع

نتایج

ویژگی‌های فردی کارکنان ترویج کشاورزی

داده‌های گردآوری شده بیانگر آن بود که اکثریت کارکنانی که در اداره ترویج بودند، رشته‌های تحصیلی غیرمرتبط با ترویج و آموزش کشاورزی داشتند (۶۹/۱ درصد) و فقط رشته تحصیلی ۳۰/۹ درصد آن‌ها مرتبط با ترویج و آموزش کشاورزی بود. از نظر جنسیت، ۷۲/۷ درصد پاسخگویان مرد بودند. بررسی وضعیت تحصیلات کارکنان ترویج نشان داد، بیش از نیمی (۵۴/۵ درصد) از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی لیسانس و مابقی به ترتیب ۲۹ درصد فوق لیسانس و ۱۶/۵ درصد فوق دیپلم داشتند. میانگین سابقه کار در سازمان ۱۶/۳۴ سال با انحراف معیار ۷/۳۲ سال و بیشترین و کمترین سابقه کار در اداره ترویج به ترتیب ۱۴ و ۲ سال بود. همچنین، اطلاعات حاصله نشان داد، ۷۸/۲ درصد کارکنان ترویج متأهل بودند. میانگین سن پاسخگویان ۴۰/۴۰ سال با انحراف معیار ۷/۴۹ سال و کمترین و بیشترین سن به ترتیب ۲۶ و ۵۳ سال بود. از نظر وضعیت استخدامی ۷۴/۵ و ۲۱/۸ درصد به ترتیب رسمی و پیمانی و مابقی قراردادی بودند.

وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان ترویج کشاورزی

با توجه به مقیاس مازلاک که در جدول (۳) تعریف شده نتایج حاکی از آن است، ۳۴/۵ درصد پاسخگویان سطح بالایی از تحلیل عاطفی را تجربه کرده‌اند، در مقابل تحلیل عاطفی ۴۵/۵ درصد آن‌ها در سطح پایین قرار داشت (جدول ۹). به طور کلی، مقایسه میانگین نمره فرسودگی شغلی در بعد تحلیل عاطفی (۲۱/۱۴) با نمره‌های هنجار شده در مقیاس مازلاک نشان داد تحلیل عاطفی کارکنان ترویج کشاورزی در سطح متوسط قرار دارد. همچنین یافته‌های رتبه بندی گویه‌های تحلیل عاطفی نشان داد، "احساس کارکنان ترویج در مورد انجام کار بیش از حد در شغل"، "خستگی روحی در پایان روز کاری" و "تحلیل توان روانی در نتیجه شغل" بالاترین رتبه را داشتند، اما "احساس پوچی و بیهودگی" و "به آخر خط رسیدن به واسطه شغل" با میانگین کمتر از ۲ پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند.

جدول ۶- رتبه بندی گویه های تحلیل عاطفی

رتبه	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین	درصد						گویه های تحلیل عاطفی	
				هر روز	چند بار در هفته	یکبار در هفته	چند بار در ماه	یکبار در ماه	چند بار در سال		
۱	۰/۶۹	۲/۲۴	۳/۲۵	۲۰/۰	۱۸/۲	۱۸/۲	۵/۵	۷/۳	۱۰/۹	۲۰/۰	احساس می کنم که در این شغل بیش از حد کار می کنم.
۲	۰/۷۳	۲/۱۹	۲/۹۸	۲۰/۰	۱۴/۵	۷/۳	۷/۳	۲۰/۰	۱۴/۵	۱۶/۴	در پایان یک روز کاری احساس می کنم از نظر روحی خسته ام.
۳	۰/۸۷	۲/۱۰	۲/۴۲	۱۲/۷	۱۴/۵	۱/۸	۹/۱	۱۴/۵	۲۹/۱	۱۸/۲	احساس می کنم از نظر روانی کار توان و نیروی من را گرفته است.
۴	۰/۸۸	۲/۲۷	۲/۵۸	۱۸/۲	۵/۵	۱۲/۷	۱۴/۵	۹/۱	۹/۱	۳۰/۹	صبح که بیدار می شوم از اینکه باید به محل کار بروم احساس خستگی می کنم.
۵	۰/۹۳	۲/۱۲	۲/۲۷	۷/۳	۱۲/۷	۱۴/۵	۱۲/۷	۳/۶	۱۶/۴	۳۲/۷	کار با کشاورزان برای تمام روز واقعا سخت و طاقت فرسا است.
۶	۰/۹۶	۲/۱۸	۲/۲۷	۱۲/۷	۱۲/۷	۱/۸	۱۲/۷	۱۰/۹	۲۰/۰	۲۹/۱	احساس می کنم شغلم از نظر روحی مرا فرسوده کرده است.
۷	۱/۰۲	۲/۲۸	۲/۲۴	۱۰/۹	۱۲/۷	۱۰/۹	۱۰/۹	۵/۵	۷/۳	۴۱/۸	سرو کار داشتن مستقیم با کشاورزان فشار روانی زیادی به من تحمیل می کند.
۸	۱/۰۵	۱/۷۷	۱/۲۷	۱/۸	۷/۳	۵/۵	۹/۱	۱۰/۹	۹/۱	۵۶/۴	شغلم باعث شده که احساس پوچی و بیهودگی کنم.
۹	۱/۰۵۱	۲/۰۵	۱/۳۶	۷/۳	۷/۳	۳/۶	۷/۳	۷/۳	۵/۵	۶۱/۸	احساس می کنم به آخر خط رسیده ام.

مقیاس طیف: از هرگز = ۰ تا هر روز = ۶

در مورد فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت، احساس کارکنان ترویج در مورد این که "کشاورزان برای برخی مشکلات خود کارکنان ترویج را مقصر می دانند" و "احساس بی تفاوتی و بی علاقه‌گی کارکنان ترویج نسبت به برخی از کشاورزان" بالاترین رتبه، در مقابل، "احساس نگرانی در مورد سنگدلی نسبت به کشاورزان" و "بی اهمیت بودن سرنوشت کشاورزان از دیدگاه کارکنان ترویج" پایین ترین رتبه را به خود اختصاص دادند (جدول ۷). میزان مسخ شخصیت تجربه شده از سوی اکثریت کارکنان ترویج (۶۰ درصد) در سطح پایین بود، اما تقریباً ۲۷ درصد آن‌ها در شغلشان مسخ شخصیت را به میزان بالایی تجربه کرده‌اند. مقایسه میانگین کلی مسخ شخصیت (۷/۰۵) با نمره های هنجار شده در مقیاس مازلاک نشان داد، فرسودگی شغلی تجربه شده از طرف کارکنان ترویج در سطح متوسط می باشد (جدول ۹).

جدول ۷- رتبه‌بندی گویه‌های مسخ شخصیت

رتبه	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانه	درصد						گویه‌های مسخ شخصیت	
				هر روز	چند بار در هفته	یکبار در هفته	چند بار در ماه	بسیار کم	چند بار در سال		
۱	۱/۰۸	۱/۸۱	۱/۶۷	۱/۸	۹/۱	۷/۳	۱۴/۵	۹/۱	۲۰/۰	۳۸/۲	احساس می‌کنم کشاورزان برای برخی از مشکلات خود، مرا مقصر می‌دانند.
۲	۱/۲۴	۲/۰۹	۱/۶۹	۷/۳	۷/۳	۹/۱	۹/۱	۹/۱	۷/۳	۵۰/۹	احساس می‌کنم نسبت به برخی از کشاورزان بی‌علاقه و بی‌تفاوت هستم. از زمانی که به این شغل پرداخته‌ام، نسبت به دیگران بی‌عاطفه شده‌ام.
۳	۱/۶۱	۱/۲۹	۰/۰۸	۱/۳	۱/۰	۵/۵	۱۰/۶	۸/۱	۷/۳	۶۶/۳	واقعاً برایم مهم نیست بر سر برخی از کشاورزان چه می‌آید.
۴	۱/۶۶	۱/۶۶	۱/۰۰	۱/۸	۳/۶	۷/۳	۹/۱	۱/۸	۱۰/۹	۶۵/۵	از این نگرانم این شغل باعث سنگدلی من شود.

مقیاس طیف: از هرگز = ۰ تا هر روز = ۶

در مورد فرسودگی شغلی کارکنان ترویج کشاورزی در بعد موفقیت فردی، با توجه به این که مقیاس طیف لیکرت در این بعد برعکس دو مؤلفه تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت می‌باشد، بنابراین گویه‌هایی که در این بعد رتبه‌های نخست را دارند، نشان دهنده ناتوانی کارکنان ترویج در آن زمینه می‌باشد. با این توضیح براساس نتایج حاصل از رتبه‌بندی گویه‌های موفقیت فردی، کارکنان ترویج احساس می‌کنند در زمینه "خوشحالی پس از ارتباط کاری با کشاورزان"، "انجام کارهای پرارزش در شغل" و "درک احساسات کشاورزان" موفقیت چندانی نداشته‌اند. اما در زمینه "احساس سرشار بودن از نیرو و انرژی"، "تأثیر مثبت بر زندگی کشاورزان از طریق انجام وظایف شغلی" و "ایجاد فضای آرام بخش برای کشاورزان" بیشترین موفقیت را کسب کرده‌اند (جدول ۸). به علاوه ۴۵/۵ درصد کارکنان ترویج بر اساس نمره‌های هنجار شده در مقیاس مازلاک، موفقیت فردی را در سطح بالایی تجربه کرده‌اند و به ترتیب ۲۹/۱ و ۲۵/۵ درصد آن‌ها میزان موفقیت فردی خود را در سطح پایین و متوسط بیان کرده‌اند (جدول ۹).

جدول ۸- رتبه‌بندی گویه‌های موفقیت فردی

ردیف	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین	درصد						گویه‌های موفقیت فردی	
				هر روز	چند بار در هفته	یکبار در هفته	چند بار در ماه	یکبار در ماه	چند بار در سال		
۱	۰/۴۲	۱/۷۹	۴/۲۵	۵/۵	۶/۱	۱۲/۱	۷/۳	۱۰/۹	۲۵/۵	۳۲/۷	پس از ارتباط کاری نزدیک با کشاورزان احساس نشاط و شادمانی می‌کنم.
۲	۰/۴۳	۱/۷۵	۴/۱۳	۷/۲	۳/۱	۶/۱	۱۸/۲	۱۴/۵	۲۳/۶	۲۷/۳	در این شغل کارهای پر ارزش زیادی انجام داده‌ام.
۳	۰/۴۶	۲/۰۵	۴/۴۲	۱۰/۴	۲/۳	۳/۱	۱۵/۱	۷/۳	۱۲/۷	۴۹/۱	به آسانی می‌توانم احساسات کشاورزان را درک کنم.
۴	۰/۴۷	۲/۰۱	۴/۲۵	۱۰/۹	۱/۳	۹/۶	۹/۱	۷/۳	۲۳/۶	۳۸/۲	احساس می‌کنم به راحتی می‌توانم با مشکلات کشاورزان کنار بیایم.
۵	۰/۴۹	۲/۰۲	۴/۱۳	۱۰/۳	۲/۶	۱۰/۷	۱۰/۹	۹/۱	۲۰/۰	۳۶/۴	در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی با آرامش بسیار برخورد می‌کنم.
۶	۰/۵۵	۲/۱۳	۳/۸۴	۸/۴	۸/۰	۵/۵	۲۰/۰	۱۰/۹	۱۴/۵	۳۲/۷	به آسانی می‌توانم فضای آرام بخشی برای کشاورزان فراهم کنم.
۷	۰/۵۸	۲/۲۴	۳/۸۰	۱۶/۱	۲/۱	۹/۱	۱۴/۵	۷/۳	۱۶/۴	۳۴/۵	احساس می‌کنم از طریق کاری که انجام می‌دهم بر زندگی کشاورزان تأثیر مثبت می‌گذارم.
۸	۰/۵۹	۲/۲۴	۳/۷۸	۱۲/۴	۴/۰	۵/۵	۲۰/۰	۱۰/۹	۱۴/۵	۳۲/۷	احساس می‌کنم سرشار از نیرو و انرژی هستم.

مقیاس طیف: هرگز = ۰ تا هر روز = ۶

جدول ۹- تعیین سطح فرسودگی شغلی کارکنان ترویج کشاورزی بر اساس نمره‌های هنجار شده در مقیاس مازلاک

ابعاد فرسودگی شغلی						سطح فرسودگی شغلی*
موفقیت فردی		مسخ شخصیت		تحلیل عاطفی		
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴۵/۵	۲۵	۲۷/۳	۱۵	۳۴/۵	۱۹	بالا
۲۵/۵	۱۴	۱۲/۷	۷	۲۰/۰	۱۱	متوسط
۲۹/۱	۱۶	۶۰/۰	۳۳	۴۵/۵	۲۵	پایین
۱۰۰/۰	۵۵	۱۰۰/۰	۵۵	۱۰۰/۰	۵۵	جمع
۳۲/۶۰		۷/۰۵		۲۱/۱۴		میانگین
۹/۷۶		۶/۰۹		۱۱/۸۲		انحراف معیار

*نکته: تحلیل عاطفی: ۱۶ - ۰ = پایین؛ ۲۶ - ۱۷ = متوسط؛ مساوی و بیشتر از ۲۷ = بالا

مسخ شخصیت: ۶ - ۰ = پایین؛ ۱۲ - ۷ = متوسط؛ مساوی و بیشتر از ۱۳ = بالا

موفقیت فردی: بیشتر از ۳۹ = پایین؛ ۳۸ - ۳۲ = متوسط؛ ۳۱ - ۰ = بالا

رابطه فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ترویج کشاورزی

به منظور بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۱۰) حاکی از آن است، ابعاد فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی دارای رابطه معنادار هستند، به این صورت که تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت در سطح یک درصد خطا با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار دارند و موفقیت فردی در سطح یک درصد خطا رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی دارد.

جدول ۱۰- رابطه فرسودگی شغلی کارکنان ترویج کشاورزی با عملکرد شغلی

ابعاد فرسودگی شغلی								عملکرد شغلی
فرسودگی شغلی کل		موفقیت فردی		مسخ شخصیت		تحلیل عاطفی		
p	r	p	r	p	R	p	r	
۰/۰۱۰	-۰/۳۴۳*	۰/۰۰۰	۰/۷۶۰**	۰/۰۰۰	-۰/۷۱۴**	۰/۰۰۰	-۰/۶۱۶**	عملکرد شغلی بین فردی
۰/۰۲۳	-۰/۳۰۶**	۰/۰۰۰	۰/۶۲۷**	۰/۰۰۰	-۰/۶۵۹**	۰/۰۰۰	-۰/۴۸۱**	عملکرد شغلی عمومی
۰/۰۴۰	-۰/۲۷۸*	۰/۰۰۰	۰/۷۲۲**	۰/۰۰۰	-۰/۵۵۹**	۰/۰۰۰	-۰/۵۸۲**	عملکرد شغلی فنی
۰/۰۱۱	-۰/۳۳۹**	۰/۰۰۰	۰/۷۵۸**	۰/۰۰۰	-۰/۷۱۰**	۰/۰۰۰	-۰/۶۰۰**	عملکرد شغلی کل

* $P \leq 0/05$

** $P \leq 0/01$

به منظور تبیین عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیونی به روش گام به گام بهره گرفته شد. جدول (۱۱) اطلاعات مربوط به این تجزیه و تحلیل را نشان می‌دهد. بر این اساس، موفقیت فردی و مسخ شخصیت به ترتیب متغیرهایی بودند که بیشترین سهم را در میزان تغییرات عملکرد شغلی کارکنان ترویج داشتند و ۶۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کردند. از طرفی، بررسی ضرایب استاندارد شده (β) نشان می‌دهد، موفقیت فردی نسبت به متغیر مسخ شخصیت نقش بیشتری در تبیین تغییرات عملکرد شغلی داشته است. با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه، با معادله زیر می‌توان میزان عملکرد شغلی کارکنان ترویج کشاورزی را برآورد کرد:

$$Y = 107/863 + 1/860 x_1 - 2/350 x_2$$

جدول ۱۱- رگرسیون چندگانه گام به گام مربوط به عملکرد شغلی

Sig	T	Beta	B	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۷/۹۰۸	---	۱۰۷/۸۶	عدد ثابت (Constant)
۰/۰۰۰	۵/۵۷۴	۰/۵۲۳	۱/۸۶۰	موفقیت فردی (x_1)
۰/۰۰۰	-۴/۴۰۲	-۰/۴۱۳	-۲/۳۵۰	مسخ شخصیت (x_2)

$R = 0/830$

$R^2 = 69/0$

$R^2_{Ad} = 67/8$

$F = 57/783$

$Sig = 0/000$

نتیجه گیری، بحث و پیشنهادها

این تحقیق با هدف بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان ترویج کشاورزی استان کردستان و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آن‌ها انجام شده است. استفاده از مقیاس مازلاک برای سنجش وضعیت فرسودگی شغلی نشان داد، کارکنان ترویج تحلیل عاطفی متوسطی را تجربه کرده‌اند که این نتیجه با نتایج تحقیق (Basami, 2012, Thomas, 2003, و Igodan, 1984 همسو، اما با نتایج تحقیق Azarbarzin, 2009 که تحلیل عاطفی مدیران و کارکنان حوزه ستادی وزارت جهاد کشاورزی را در سطح پایین بیان کرده است، همسو نمی‌باشد (جدول ۱). در ارتباط با مسخ شخصیت یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که مسخ شخصیت کارکنان ترویج کشاورزی در سطح متوسط می‌باشد که نتایج تحقیق (2003; Thomas Azarbarzin, 2009 و Igodan, 1984 در راستای تأیید یافته‌های تحقیق حاضر نمی‌باشد، اما یافته‌های تحقیق Basami, 2012 که مسخ شخصیت کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان را در سطح متوسط بیان کرده، همسو با یافته‌های تحقیق حاضر است (جدول ۱). در مورد بعد سوم فرسودگی شغلی، یعنی موفقیت فردی، نتایج تحقیق حاکی از احساس موفقیت فردی متوسط کارکنان ترویج کشاورزی بود. Basami, 2012 در بررسی خود نتایج مشابهی را با یافته‌های تحقیق حاضر گزارش کرده است، اما برخی از تحقیقات نتایج دیگری گزارش کرده‌اند (2003; Igodan, 1984; Thomas Azarbarzin, 2009). نظر به این‌که وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان ترویج در سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی در سطح متوسط می‌باشد و این سه مؤلفه با عملکرد شغلی رابطه معنادار دارند، پیشنهاد می‌گردد به منظور کاهش تحلیل عاطفی شرایطی فراهم گردد که مهارت کارکنان در زمینه کنترل موقعیت‌ها افزایش یابد و آموزش‌هایی در زمینه کاهش و از بین بردن استرس‌های محیط کار به آن‌ها ارایه شود، چرا که در صورت عدم کنترل کارکنان بر موقعیت مربوط به شغل فشار روانی زیادی به آن‌ها وارد خواهد شد و با تحلیل منابع هیجانی فرد زمینه فرسودگی شغلی آن‌ها فراهم می‌گردد. با توجه به این‌که احساس کارکنان ترویج در مورد موفقیت فردی خود در سطح متوسط می‌باشد، لازم است فرصت‌هایی برای شکل‌گیری و توسعه باورهای خودکارآمدی آن‌ها فراهم گردد. تفویض اختیار، افزایش استقلال شغلی و واگذاری مسئولیت‌های شغلی از یک طرف، و احراز هویت و جایگاه واقعی ترویج متناسب با نقش‌ها و مأموریت‌های تحول‌آفرین آن می‌تواند در تقویت و توسعه باورهای خود کارآمدی کارکنان ترویج و احساس بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی نسبت به کشاورزان و شغل خود شده است، بنابراین ضروری است اقداماتی در زمینه بهبود روابط کارکنان ترویج با کشاورزان و تقویت حس همدلی آن‌ها انجام شود. نیاز است مدیریت ترویج در رده‌های ستادی و عملیاتی ضمن شناسایی نیازها و انگیزه‌های پرسنل ترویج، آن‌ها را به گونه‌ای هدایت کنند و انگیزه‌مند سازد که با رغبت و اشتیاق، فراتر از فعالیت‌های روزمره و معمول کار کنند و مهم‌تر این‌که خود را موظف به حفظ و ارتقای کیفیت کار بدانند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، تحلیل عاطفی با عملکرد شغلی در سطح یک درصد خطا رابطه منفی و معنادار داشت، به این معنی که با افزایش میزان تحلیل عاطفی عملکرد شغلی کارکنان ترویج کاهش می‌یابد. Gorji & Vaziri, 2011 و Basami, 2012 در تحقیقات خود نتایج مشابه، اما یافته‌های مطالعات Abdullah & Yuen, 2011 و Igodan, 1984 نتایج دیگری را گزارش کرده‌اند (جدول ۲). بخش دیگری از نتایج این مطالعه حاکی از رابطه منفی و معنادار مسخ شخصیت با عملکرد شغلی بود که این نتیجه همسو با نتایج مطالعات Gorji & Vaziri, 2011 و Basami, 2012. اما با نتایج تحقیقات Igodan, 1984 و Abdullah & Yuen, 2011 غیر همسو بود (جدول ۲). در مورد رابطه موفقیت فردی با عملکرد شغلی، یافته‌های این مطالعه مشخص ساخت بین این دو متغیر در سطح یک درصد خطا رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و هرچه احساس کارآمدی و موفقیت فردی کارکنان ترویج بیشتر باشد، عملکرد شغلی نیز بهتر خواهد بود که یافته‌های مطالعه Basami, 2012 در راستای تأیید این مطلب می‌باشد، اما یافته‌های مطالعه Igodan, 1984 در تأیید نتیجه این مطالعه نمی‌باشد (جدول ۲). به‌طور کلی، با توجه به رابطه منفی و معنادار فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ترویج، لازم است مطالعات جامعی در زمینه شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی و راه‌کارهای مقابله با آن به منظور کاهش و یا حذف فرسودگی شغلی و ارتقاء و بهبود عملکرد انجام شود. مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکان‌پذیر نیست. بنابراین، نباید مسئولیت اصلی مدیران و سرپرستان منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان باشد.

REFERENCES

1. Abdullah, D. N. M. A., & Yuen, F. C. (2011). The Impact of Job Burnout towards Job Performance among Nurses. *IEEE Symposium on Business, Engineering and Industrial Applications (ISBEIA)*, Langkawi, Malaysia. 351– 356.
2. Agung, R., Ojomo, Ch., & NA, II. S. (1997). Burnout, Job satisfaction and work situation as perceived by district extension officers, Ondo State, Nigeria. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 4 (1), 47- 56.
3. Anisi, J., Esjandari, M., Ghorbani, Z., & Abdolmohammadi, E. (2010). Personal and organizational factors related to job burnout in naval personnel. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(3), 249-253. (In Farsi).
4. Ashtari, Z., Farhady, Y., & Khodae, M. R. (2009). Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. *African Journal of Psychiatry*, 12, 71- 74.
5. Azarbazin, M. (2009). *Consideration of influence of sports on burn out reduction of manager, staff of ministry of agriculture*. M. A dissertation. Tehran University. (In Farsi).
6. Basami, A. (2012). *Study of Job Burnout among Jihad-e keshavarzi Organization Specialists in Kurdistan Province, Iran*. M. A dissertation. Tarbiat Modares University. (In Farsi).
7. Croom, D. B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 44 (2), 1-13.
8. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159– 165.
9. Gorji, M., & Vaziri, Sh. (2011). The survey job burnout status and its relation with the performance of the employees (Case study: Bank). *International Conference on Innovation, Management and Service*, IACSIT Press, Singapore. 219- 224.
10. Igodan, O. C. (1984). *Factors Associated with Burnout among Extension Agents in the Ohio Cooperative Extension Service*, Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus. Available in: <http://etd.ohiolink.edu/view.cgi/Igodan%20Orobosa.pdf?osu1263907921>.
11. Igodan, O. C., & Newcomb, L. H. (1986). Are you experiencing burnout? [Electronic version]. *Journal of Extension*, 24. Retrieved December 5, 2012, Available in: www.joe.org/joe/1986spring/a1.html.
12. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

13. Lambert E, Hogan, N. L., & Jiang, S. (2010). A preliminary organizational examination of the relationship between structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard journal of Criminal Justice*, 49 (2), 125- 146.
14. Marmaya, N. H., Zawawi, N., Hitam, M., & Jody, J. M. (2011). Organizational commitment and job burnout among employess in Malaysia. *International conference on business and economics research*, Kuala Lumpur, Malaysia. IACSIT Press, Kuala Lumpur, Malaysia, 187- 185.
15. Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory (3rded)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
16. Mohamad Ahmad, A. E., Saleh, H. M., & Hessian El-Katib, H. A. (2004). *The job burnout among agricultural extension supervisors and its relationship with some variables in some governorates in Egypt*. Agricultural Extension And Rural Development Research Institute Library – agricultural Research Center – 8, Cairo University St., - Egypt. 616-633. Available in: http://www.arc.sci.eg/Pub_Details.aspx?PUB_ID=26684&lang=en.
17. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994) Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475- 480.
18. Ogunlade, I., Adisa, R. S., Adefalor, L. L., Aderinoye, S. A., & Adebayo, S. A. (2008). Causes and effects of job burnout among agricultural extension agents in Kwara state, Nigeria. *Journal of Extension Systems*, 2(24), 66- 79.
19. Oladele, O. I., & Mabe, L. K. (2010). Job burnout and coping strategies among extension officers in North West province, South Africa. *African Journal of Agricultural Research*, 5(17), 2321-2325.
20. Pairo shabani, M. (2012). Motivation critical component of agriculture extension. *Moravej Monthly Magazine/ February, March 2012, No, 122,123*. Pp 1and 15. (In Farsi).
21. Pines, A. (1993). Burnout: Existential Perspectives. In W. B. Schaufeli., C. Maslash., and T, Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*, Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.
22. Rezaei A, Alambeigi A., & Rezvanfar A. (2008). Analysis of the Job Performance of the Agricultural Extension Experts of Yazd Province, Iran. *Research Journal of Agricultural and Biological Sciences*. 4(1), 78-58.
23. Saatchi, M. (2008). *Mental health in the workplace (with emphasis on stress and burnout)*. Tehran: Virayesh Publication, Iran. (In Farsi).
24. Shams, A. (2003). *Factors affecting the job performance of extension experts in East Azerbaijan province*. M.A dissertation. Tehran University. (In Farsi).
25. Thomas, L. M. (2003). *Biographical, Work, Family and Social Support Variables Related to Burnout in County Extension Agent in Georgia*. M. A dissertation. Georgia State University. Available in: http://www.fcs.uga.edu/ss/docs/thomas_leanna_m_200308_ms.pdf.