

رضامندی شغلی مروجان توسعه کشت توتون بر اساس عامل های انگیزشی و محیطی در استان های مازندران و گلستان

علی اکبر عباسی رستمی^۱، منصور غنیان^۲، بهمن خسروی پور^۲

۱. دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان،
۲ و ۳- اعضای هیات علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان،

چکیده

مدیریت بهینه ی منبع های انسانی با تامین رضایت شغلی کارکنان موجب افزایش بهره وری سازمان می شود به همین سبب این تحقیق در پی مدل یابی معادله ساختاری رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون بر پایه عامل های انگیزشی و محیطی در استان های مازندران و گلستان انجام شده . تحقیق از نوع علی-ارتباطی است و جامعه آماری آن را ۴۶ نفر، مروجان توسعه کشت توتون استان های مازندران و گلستان تشکیل دادند که با سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی محتوایی آن با نظرسنجی از متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی و پایایی آن با کمک اعتبار ترکیبی سازه ها تایید شد (CR = ۰/۸۲-۰/۹۶). به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از PLS استفاده شد. نتایج تجزیه تحلیل داده های تحقیق گویایی آن بود که میزان رضایت شغلی ۹/۱ درصد از مروجان توسعه کشت توتون در حد خیلی پایین، ۲۰/۵ درصد در حد پایین، ۳۸/۶ درصد متوسط، ۲۲/۷ درصد در حد بالا و ۹/۱ درصد در حد خیلی بالا بود. همچنین با توجه به دست آورد مدل یابی معادله ساختاری، مهم ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون، عامل محیطی است که ضریب مسیر آن ۰/۵۳ می باشد. عامل انگیزشی نیز به میزان ۰/۳۵ در رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون تأثیر دارد. همچنین عامل محیطی بر عامل انگیزشی، با ضریب مسیر ۰/۴۷ تأثیر دارد.

نمایه واژگان: رضایت شغلی، مروجان توسعه کشت توتون، عامل های محیطی، عامل های انگیزشی

نویسنده ی مسئول: علی اکبر عباسی رستمی

رایانامه: Abbasi,rostami@yahoo.com

دریافت: ۹۵/۳/۲۳ پذیرش: ۹۵/۸/۱۷

مقدمه

همه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش منبع‌های انسانی به عنوان عامل توسعه در کشور آگاهند (سپهوند و محمد رضایی، ۱۳۹۱). منبع‌های انسانی یکی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین سرمایه و دارایی هر کشور در جهت رشد و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی به شمار می‌آیند (واتسون و همکاران، ۲۰۰۷: لی و بورگ، ۲۰۰۴). مدیریت بهینه‌ی منبع‌های انسانی راهکاری است که در افزایش بهره‌وری یک سازمان نقش کلیدی ایفاء می‌کند (بلوم و ورنر، ۲۰۰۷). مدیریت منبع‌های انسانی با تامین رضایت شغلی کارکنان موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود (پترسکو و سیمونز، ۲۰۰۸) و همچنین الکین و همکاران (۲۰۰۲) بر این باورند که در یک سازمان برای تولید محصولات نوآورانه توجه به رضایت شغلی کارکنان اهمیت دارد. از همین رو، هرسی و بلانچارد عنوان می‌کنند که موقعیت سازمان‌ها در دست مدیرانی است که از منبع‌های انسانی به شکل بهینه و کارآمدی استفاده می‌کنند (رابینز، ۲۰۰۵).

مفهوم رضایت شغلی در همه‌ی رده‌های مدیریتی سازمان‌ها دارای اهمیت است (علی‌خانی دادوکلائی و چرم‌چیان لنگرودی، ۱۳۹۳). رازیک و مالبخش (۲۰۱۵)، بیان می‌کنند رضایت شغلی عاملی ضروری برای انگیزش کارکنان و تشویق به سمت عملکرد بهتر می‌باشد. رضایت شغلی به حالت هیجانی لذت بخش ناشی از ارزیابی و نگرش فرد به شغل و واکنش عاطفی نسبت به آن اشاره می‌کند (ضیاپور، ۲۰۱۴). همچنین رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه‌ی فرد می‌باشد (آشوین و مارگانک، ۲۰۰۵). رضایت شغلی، تعیین‌کننده‌ی بسیاری از برون‌دادهای سازمانی است. رضایت شغلی از عامل‌های مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی ایشان نسبت به کار، ارتقای کمیت و کیفیت کار، ایجاد و برقراری رابطه‌ی شایسته، ارتقای روحیه کارفرمایی، عشق و علاقه به شغل و برقراری روابط انسانی

در محل کار است (هومان، ۱۳۸۱). مرایان (۲۰۰۵)، می‌گوید نبود رضایت شغلی تعیین‌کننده‌ی بسیاری از مولفه‌های ناهنجاری سازمان از جمله غیبت می‌باشد. بنابراین، درک رضایت شغلی و مفاهیم آن نقش مهمی را در بررسی عملکرد سازمان ایفاء می‌کند.

هرزبرگ و همکاران (۱۹۵۹)، مدل انگیزشی برای رضایت شغلی را تهیه کردند و با انجام تحقیقات متوجه شدند که عامل‌های مرتبط با کار را می‌توان به دو دسته، عامل‌های محیطی و انگیزشی تقسیم کرد، اما مسئله نیروی انسانی در سازمان‌هایی که در بخش‌های خدماتی فعالیت دارند، مانند ادارات، ترویج که عمده فعالیت‌ها و خدمات آنها توسط نیروی انسانی صورت می‌پذیرد، در مقایسه با سازمان‌هایی که عمده‌ی فعالیت آنها با استفاده از ماشین صورت می‌گیرد، نمود بیشتری دارد، زیرا، در اصل تاثیر عامل‌های انگیزشی و محیطی در افراد باید بیشتر باشد (مهرابیان و همکاران، ۱۳۸۴). در رابطه با رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون استان گلستان و مازندران با توجه به اهمیت آن تاکنون بررسی علمی صورت نگرفته است و با توجه به این که دو استان مزبور از نظر سطح زیر کشت تجاری توتون به ترتیب در رتبه اول و دوم در سطح کشور می‌باشند، این پژوهش در صدد شناسایی عامل‌های موثر بر رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون برآمد تا مدیران ادارات‌های کشت و ترویج و توسعه این دو استان بتوانند با استفاده کارآمد از بزرگترین سرمایه‌شان برای ارایه بهتر و مفیدتر آموزش کشاورزی، جهت اعتلای هر چه بیشتر سازمان بهره‌گیری کنند.

نتایج پژوهش ابوالراب و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که ارتباط مثبت و قوی بین رضایت شغلی و محیط کار وجود دارد. رازیک و مالبخش (۲۰۱۵)، در پژوهشی نشان دادند که متغیرهای ایمنی شغلی، امنیت شغلی، ساعت کار و مدیریت ارشد از جمله متغیرهای تاثیرگذار بر رضایت شغلی می‌باشند. باکوئیک و بابیک (۲۰۱۳)، نشان دادند کارکنانی که در شرایط سخت کار می‌کنند، شرایط کار یک عامل مهم برای رضایت شغلی آنان است. یک بررسی توسط تاریک و همکاران (۲۰۱۳)، نشان داد که متغیرهایی چون حجم کار، حقوق و دستمزد، وجود تنش و نگرانی در محل کار و درگیری با خانواده به خاطر شغل عامل

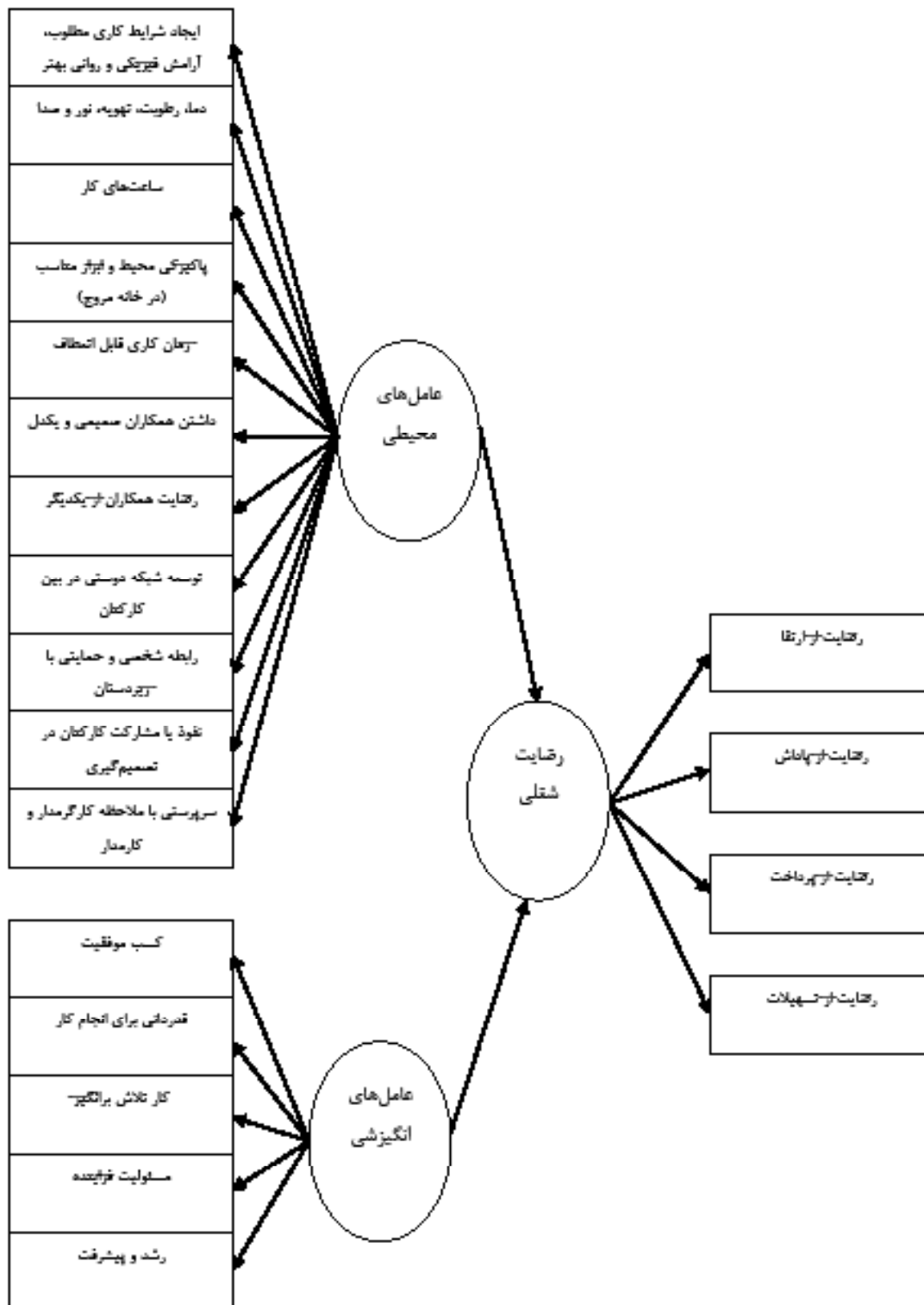
تحقیقی نشان داد که عامل های مؤثر بر رضایت شغلی مریبان آموزش کشاورزی، به ترتیب اهمیت عبارتند بودند از: عامل های کاری، مزایا، حقوق و دستمزد، پاداش، مدیریت و سرپرستی، ارتقاء، خط مشی سازمان، گروه و شرایط کاری. حسینی و همپژوهان (۱۳۸۵)، در پژوهشی نشان دادند که قدرانی از کارکنان یکی از عامل های مؤثر بر رضایت شغلی به شمار می آید.

مهربان و همکاران (۱۳۸۴)، رضایت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار را مرتبط یافتند. غنیان و زمانی (۱۳۸۲)، در پژوهشی با عنوان سازه های مؤثر بر رضایت شغلی مروجان کشاورزی استان های آذربایجان غربی، کردستان و کرمانشاه نشان دادند که بیشتر مروجان از شغل خود راضی بوده و در این میان متغیرهای ماهیت شغل، موفقیت، پیشرفت، حقوق و دستمزد و روابط با همکاران بیشترین تاثیر را بر رضامندی شغلی مروجان کشاورزی مورد بررسی داشته است. آشکار و همکاران (۱۳۸۱)، در پژوهشی نشان دادند که بین رضایت شغلی با اضافه کاری در ماه، مشوق ها، محترمانه بودن کار، جذاب بودن کار، امکان نوآوری و خلاقیت در کار، داشتن استقلال و اختیار در کار، مشخص بودن حیطه مسوولیت، نقش آشکار و بدون ابهام، متناسب بودن مسوولیت با اختیارات، با صلاحیت بودن سرپرست، احترام گذاری به زیرمجموعه، دادن نتیجه پس از انجام کار، اعمال کنترل به اندازه، قدرشناسی از کار، دفاع از منافع افراد، رابطه صمیمانه و مطلوب بین همکاران، احترام گذاردن به حریم یکدیگر، وجود يك رقابت سالم و کیفیت تسهیلات درمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بررسی و مرور ادبیات و تحقیقات انجام شده در زمینه عامل های تأثیرگذار بر رضایت شغلی، نشان داد که از جمله عامل های دخیل در این زمینه عامل های انگیزشی و محیطی می باشد. بنابراین الگوی نظری پژوهش بر پایه ادبیات و تحقیقات انجام شده به صورت نگاره ۱ قابل نمایش می باشد. با توجه به مطالب گفته شده، این بررسی با هدف های تعیین سطح رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون استان مازندران و گلستان و مدل یابی معادله ساختاری رضایت شغلی مروجان مزبور بر اساس عامل های انگیزشی و محیطی انجام شد.

های نارضایتی شغلی معرفی کرده اند. بدری و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی اشاره کردند که آموزگاران که بیشتر از شغل خود راضی هستند، محیط کار خودشان را به عنوان محیط حمایتی، پیشرفت هدف های تجربه مثبت می بینند و سطح بالایی از احساس مثبت را گزارش کرده اند. باه و اموک (۲۰۱۱)، در پژوهشی نشان دادند که عامل های انگیزشی کمک می کنند تا کارکنان ارزش خود را با توجه به ارزش های سازمان که به آنها داده می شود پیدا کنند و این می تواند سطح انگیزشی کارکنان را افزایش داده و این باعث افزایش شادی درونی کارکنان و در نهایت رضایت آنان شود. مالیک (۲۰۱۱) در تحقیقی نشان داد، عامل پیشرفت، بر رضایت شغلی مؤثر است. تحقیقات مای چاینو لو و رامایا (۲۰۱۱)، نشان داد که رابطه ی مناسب با همکاران موجب افزایش رضایت شغلی می شود. دانیش و عثمان (۲۰۱۰)، در تحقیقی نشان دادند که سویگان مختلف انگیزه کار به میزان شایان توجهی با رضایت شغلی مرتبط است. داوول و تاها (۲۰۰۶)، نیز در پژوهشی نشان دادند که ویژگی های شغلی و عامل محیطی به میزان شایان توجهی با رضایت شغلی مرتبط هستند.

کاستیلو و کانو (۲۰۰۴)، معتقدند که رضایت شغلی با عامل های انگیزشی و بهداشتی ارتباط دارد. کورمان ابراهام (۱۹۹۹) و براندا (۲۰۰۶) نشان دادند که مشارکت در تصمیم گیری موجب افزایش رضایت شغل می شود. نتایج تحقیق عربی و ساچ (۲۰۰۰)، گویای آنست که بین روش سرپرستی با رضایت شغلی رابطه ی مثبتی وجود دارد. علیخانی دادوکلایی و چرمچیان لنگرودی (۱۳۹۳)، در پژوهشی نشان دادند، مهم ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل محیطی است، در ضمن عامل انگیزشی نیز بر رضایت شغلی تأثیر دارد و عامل محیطی بر عامل انگیزشی، با ضریب مسیر ۰/۵۵ تأثیر دارد. حسینی کوهستانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی به این نتیجه رسید که عامل های انگیزشی، حرفه ای و سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر داشته است و عامل انگیزشی بیشترین تأثیر را داشته است. کنیکی و همکاران (۲۰۰۲) و مصدق راد (۱۳۸۷) تقسیم بندی های گوناگونی از عامل های مؤثر بر رضایت شغلی، از جمله عامل های محیطی، فردی، سازمانی و ماهیت کار ارائه کرده اند. کریمی تکالمی (۱۳۸۶)، در



نگاره ۱- مدل نظری عامل های انگیزی رضامندی شغلی مروجان توسعه کشت توتون

روشناسی
 این پژوهش در زمره ی تحقیقات علی-ارتباطی است که معادله های ساختاری در این پژوهش از روش های الگویابی انجام شد. برای الگویابی

روش PLS از طریق بررسی ضریب های مسیر (Beta) و مقادیر R^2 امکان پذیر است (چاین، ۱۹۸۸). ضریب های مسیر برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیشبین در تبیین واریانس متغیر ملاک استفاده می شوند و R^2 نشانگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیشبین است (امانی ساری بگلو و همکاران، ۱۳۹۰).

برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه اولیه در اختیار چند تن از اعضای هیات علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان قرار داده شد و نظرهای اصلاحی در پرسشنامه لحاظ شد. متغیر وابسته این تحقیق، رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون استان های مازندران و گلستان بود که برای سنجش آن از متغیرهای پرداخت، ارتقاء، تسهیلات و پاداش با استفاده از بازه لیکرت استفاده شد. متغیرهای مستقل نیز شامل: عامل های محیطی و انگیزشی بودند. برای بررسی رابطه ی خطی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای آشکار از روش مدل یابی معادله های ساختاری با روش PLS استفاده شده است که این رویکرد بر پیشینه سازی واریانس متغیرهای وابسته که توسط متغیرهای مستقل پیش بینی می شوند تمرکز دارد.

یافته ها

بنابر نتایج به دست آمده از پژوهش در زمینه ی ویژگی های فردی مروجان، همه ی مروجان توسعه کشت توتون مورد مطالعه مرد بودند و از لحاظ سن، بیشترین فراوانی در محدوده سنی ۴۰ تا ۵۱ سال بودند. بیشترین پیشینه کاری مربوط به گروه ۸ تا ۱۴ سال بوده است. بیشتر مروجان (۸۲ درصد)، دارای وضعیت استخدامی رسمی بودند و اندکی کمتر از نیمی از آنان (۴۵/۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند و ۷۱/۷ درصد نیز تحصیل کرده رشته کشاورزی و ۲۸/۳ درصد غیر کشاورزی بودند.

به منظور اولویت بندی معیارها ی تشکیل دهنده متغیرها از ضریب تغییرات استفاده شد. با توجه به جدول ۱ از دیدگاه افراد مورد بررسی، متغیرهای مسولیت فزاینده، کار تلاش برانگیز و کسب موفقیت به ترتیب در زمینه ی عامل انگیزشی، در بالاترین اولویت قرار گرفته اند و متغیرهای دما، رطوبت، تهویه، نور، صدا، ایجاد شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتر و داشتن

PLS استفاده شد که جزو نسل دوم مدلسازی معادله های ساختاری معروف به رویکرد حداقل مربعات جزئی یا رویکرد مبتنی بر واریانس می باشد (امانی ساری بگلو و همکاران، ۱۳۹۰). توانایی این رویکرد، در کار با داده های اندک، نبود حساسیت به نرمال بودن داده ها و وابستگی کمتر به مقیاس های اندازه گیری (لازم نیست سطح سنجش مقیاس ها، فاصله ای یا نسبی باشد) می باشد (چاین و همکاران، ۱۹۹۶). جامعه آماری این تحقیق همه ی ۴۶ نفر مروجان توسعه کشت توتون استان های مازندران و گلستان بود که برای انجام تحقیق سرشماری شدند.

برای گردآوری داده ها از دو روش کتابخانه (اسنادی) به منظور آشنایی بیش تر با سوابق موضوع و دستیابی به نتیجه ی تحقیقاتی انجام شده استفاده شد و از روش میدانی برای دریافت داده های مورد نیاز تحقیق با پرسشنامه ی محقق ساخته بهره گرفته شد. برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش پایایی مرکب به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه استفاده شد. سازه هایی که مقدار CR آن ها بالاتر از مقدار ۰/۶ باشد پایایی قابل قبولی دارند و هر چه این مقدار به یک نزدیک تر باشد، پایایی آن بیشتر است (رایکو، ۱۹۹۸). در مدل پژوهش نوعی از کاربرد مدل معادله های ساختاری آزمون می شود که شامل آزمون الگوی اندازه گیری و ساختاری می باشد که آزمون الگوی اندازه گیری مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه گیری و آزمون الگوی ساختاری برای آزمون فرضیه های تحقیق و تأثیر متغیرهای پنهان بر یکدیگر مربوط می باشد. برای بررسی پایایی مدل اندازه گیری از ملاک پایایی ترکیبی ۲ هر یک از سازه ها استفاده می کنیم که برای این شاخص دست کم مقدار ۰/۷ در نظر گرفته شده است.

برای بررسی روایی مدل اندازه گیری از ملاک های روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی همگرا شامل روایی تاییدی یعنی بار عاملی ۰/۷ و بیشتر هر گویه و شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه که برای این شاخص دست کم مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است، می باشد. آزمون الگوی ساختاری با

همکاران صمیمی و یک دل به ترتیب در زمینه ی عامل رضایت از تسهیلات، رضایت از ارتقا و رضایت از پرداخت محیطی، در بالاترین اولویت قرار گرفته اند. همچنین، از دیدگاه افراد مورد بررسی، متغیرهای رضایت از پاداش، رضایت از تسهیلات، رضایت از ارتقا و رضایت از پرداخت به ترتیب در خصوص رضایت شغلی، در بالاترین اولویت قرار گرفتند.

جدول ۱- اولویت بندی معیارهای رضامندی مروجان توسعه مشت توتون

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه ای	معیار	عامل
۱	۳۲/۴۶	۰/۸۷	۲/۶۸	مسولیت فزاینده	انگیزشی
۲	۳۳/۶۹	۰/۹۲	۲/۷۳	کار تلاش برانگیز	
۳	۳۹/۷۳	۱/۱۸	۲/۹۷	کسب موفقیت	
۴	۴۰/۷۱	۱/۱۴	۲/۸۰	رشد و پیشرفت	
۵	۴۱/۱۳	۱/۰۹	۲/۶۵	قدرانی برای انجام کار	
۱	۲۳/۶۴	۰/۸۷	۳/۶۸	دما-رطوبت-تهویه-نور-صدا	عامل محیطی
۲	۲۵/۲۶	۰/۹۷	۳/۸۴	ایجاد شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتر	
۳	۲۵/۶۹	۱/۰۱	۳/۹۳	داشتن همکاران صمیمی و یکدل	
۴	۲۶/۴۶	۱/۰۴	۳/۹۳	پاکیزگی محیط و ابزار مناسب (در خانه مروج)	
۵	۲۶/۷۳	۱/۰۸	۴/۰۴	رضایت همکاران از یکدیگر	
۶	۲۸/۲۰	۰/۹۹	۳/۵۱	ساعت های کار	
۷	۲۸/۶۵	۱/۰۴	۳/۶۳	نفوذ یا مشارکت کارکنان در تصمیم گیری	
۸	۲۹/۵۲	۱/۱۱	۳/۷۶	زمان کاری قابل انعطاف	
۹	۳۰/۱۸	۱/۱۲	۳/۷۱	توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان	
۱۰	۳۰/۷۹	۱/۱۳	۳/۶۷	سرپرستی با ملاحظه کارگر مدار و کارمدار	
۱۱	۳۱/۵۷	۱/۲۰	۳/۸۰	رابطه شخصی و حمایتی با زیر دستان	
۱	۳۱/۷۴	۳/۲۰	۱۰/۰۸	رضایت از پاداش	رضایت شغلی
۲	۳۴/۷۱	۳/۱۹	۹/۱۹	رضایت از تسهیلات	
۳	۳۶/۲۵	۳/۲۷	۹/۰۲	رضایت از ارتقاء	
۴	۳۷/۱۳	۳/۶۸	۹/۹۱	رضایت از پرداخت	

بر اساس گروه بندی میزان رضایت شغلی مروجان، ۹/۱ درصد از پاسخگویان سطح رضایت شغلی در حد خیلی پایین، ۲۰/۵ درصد در حد پایین، ۳۸/۶ درصد متوسط، ۲۲/۷ درصد در حد بالا و ۹/۱ درصد در حد خیلی بالا داشتند.

جدول ۲- روایی همگرا و پایایی پرسش نامه تحقیق

عامل	گویه	نماد	بار عاملی	(CR)	(AVE)
محیطی	ایجاد شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتر	E1	۰/۸۳۹	۰/۸۹۶	۰/۶۳۷
	دما-رطوبت-تهویه-نور-صدا	E2	۰/۸۲۱		
	ساعت های کار	E3	۰/۹۲۲		
	پاکیزگی محیط و ابزار مناسب (در خانه مروج)	E4	۰/۸۸۵		
	زمان کاری قابل انعطاف	E5	۰/۸۸۸		
	داشتن همکاران صمیمی و یکدل	E6	۰/۸۷۰		
	رضایت همکاران از یکدیگر	E7	۰/۸۶۶		
	توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان	E8	۰/۸۷۰		
	رابطه شخصی و حمایتی با زیر دستان	E9	۰/۷۶۹		
	نفوذ یا مشارکت کارکنان در تصمیم گیری	E10	۰/۷۴۳		
	سرپرستی با ملاحظه کارگر مدار و کارمدار	E11	۰/۶۱۸		

ادامه جدول ۲

عامل	گویه	نماد	بار عاملی	(CR)	(AVE)
انگیزشی	کسب موفقیت	M1	۰/۸۵۳	۰/۹۶۰	۰/۶۹۰
	قدرانی برای انجام کار	M2	۰/۸۷۹		
	کار تلاش برانگیز	M3	۰/۶۳۵		
	مسولیت فزاینده	M4	۰/۶۹۸		
	رشد و پیشرفت	M5	۰/۸۹۲		
رضایت شغلی	رضایت از ارتقاء	S1	۰/۸۳۴	۰/۸۲۴	۰/۵۴۷
	رضایت از پاداش	S2	۰/۷۲۷		
	رضایت از پرداخت	S3	۰/۸۲۵		
	رضایت از تسهیلات	S4	۰/۵۳۲		

جدول ۳ روایی و آگرایی ۳ متغیرهای پنهان مدل اندازه گیری را نشان می دهد که برابر این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با دیگر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد و یا به عبارتی جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیش از بیشینه همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد که با توجه به نتایج جدول ۳ متغیرهای پنهان مدل اندازه گیری دارای روایی و آگرایی مناسب هستند.

عامل محیطی = X_1

عامل انگیزشی = X_2

رضایت شغلی = Y

$Y = 0/533 (X_1) + 0/325 (X_2)$ $R^2 = 0/58$

$X_2 = 0/638 (X_1)$ $R^2 = 0/22$

جدول ۴- ضریب های مسیر مربوط به سازه های نهفته در مدل ساختاری رضامندی شغلی مروجان توسعه کشت توتون

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر کل اثر واریانس تبیین شده
از عامل محیطی به رضایت شغلی	۰/۵۳	۰/۱۶
از عامل انگیزشی به رضایت شغلی	۰/۳۵	-
از عامل محیطی به عامل انگیزشی	۰/۴۷	-

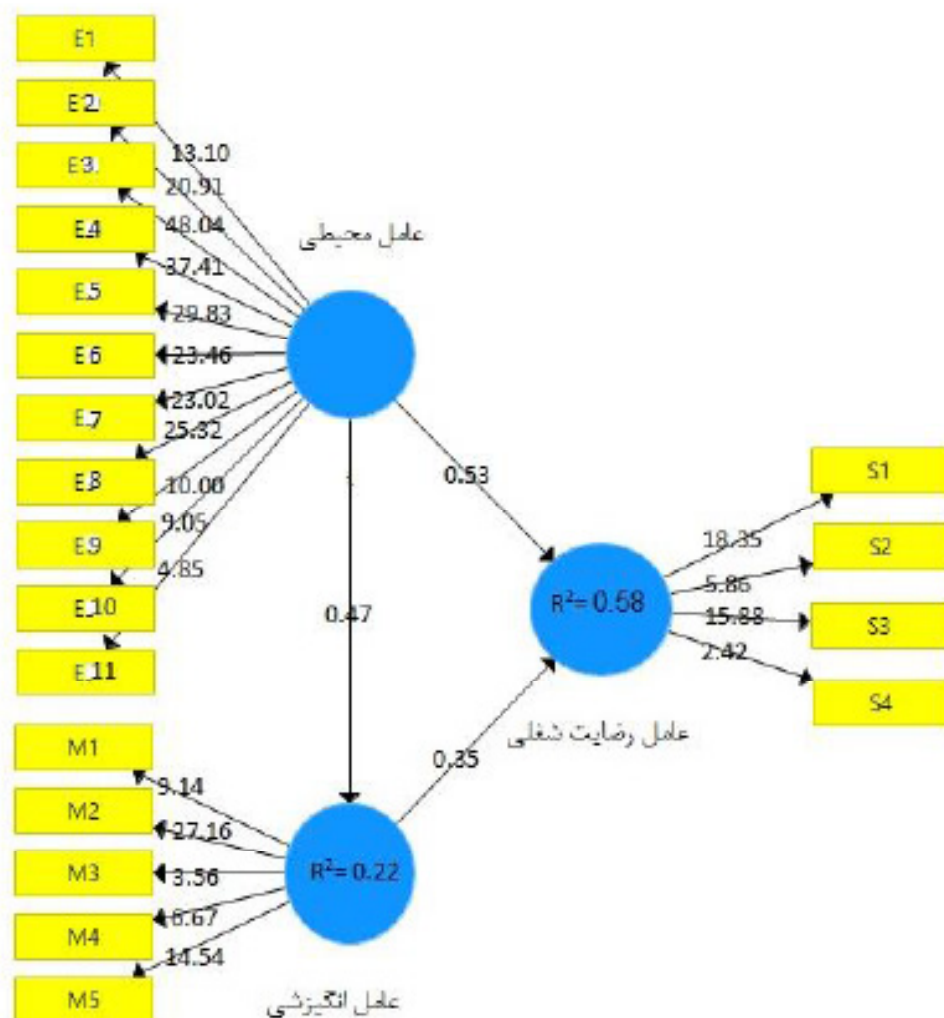
با توجه به تحلیل های صورت گرفته، مدل ساختاری پژوهش به صورت نگاره ۲ ارائه شده است که در این نگاره مؤلفه های تأثیرگذار بر رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون همراه با ضریب های مسیر در استان های مازندران و گلستان نشان داده شده است.

جدول ۳ روایی و آگرایی ۳ متغیرهای پنهان مدل اندازه گیری را نشان می دهد که برابر این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با دیگر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد و یا به عبارتی جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیش از بیشینه همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد که با توجه به نتایج جدول ۳ متغیرهای پنهان مدل اندازه گیری دارای روایی و آگرایی مناسب هستند.

جدول ۳- روایی و آگرایی عامل های تحقیق

عامل	انگیزشی	محیطی	رضایت شغلی
انگیزشی	۰/۸۳۰*		
محیطی	۰/۴۷۲	۰/۷۹۸*	
رضایت شغلی	۰/۶۰۳	۰/۶۹۹	۰/۷۳۹*

در این پژوهش عامل های محیطی، انگیزشی و رضایت شغلی سازه های نهفته در الگوی پیشنهادی هستند که در جدول ۴ ضریب مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده مربوط به سازه های نهفته در الگو گزارش شده اند. در نگاره ۲، الگوی آزمون شده رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون نشان داده شده است. بر این پایه که $R^2 = 0/58$ گویای آن است که ۵۸ درصد از تغییرات مربوط به رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون،



نگاره ۲- مدل ساختاری مؤلفه های تأثیرگذار بر رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون در استان های مازندران و گلستان

جدول ۵- اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مدل ساختاری رضامندی شغلی مروجان توسعه کشت توتون

عامل	SSE	SSO	1-SSE/SSO
انگیزشی	۱۲۲/۸۳	۲۳۰	۰/۴۶۶
محیطی	۱۹۳/۰۷	۵۰۶	۰/۶۱۸
رضایت شغلی	۱۳۶/۵۶	۱۸۴	۰/۲۵۸

بحث و نتیجه گیری

رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی ترین شاخصه های سنجش رفتار در يك سازمان تلقی شده و به عنوان

در جدول ۵ نتیجه ی آزمون بررسی کیفیت مدل اندازه گیری نشان داده شده است. این شاخص توانایی مدل را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقدار متغیر پنهان متناظرشان می سنجد. در این جدول SSO مجموع مجذورهای مشاهده ها برای هر بلوک پنهان، SSE مجموع مجذور خطاهای پیش بینی برای هر بلوک متغیر پنهان و SSO/SSE نیز شاخص اعتبار اشتراک یا cv-com را نشان می دهد. اگر شاخص واری اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد مدل اندازه گیری کیفیت مناسب دارد. چنانچه مشاهده می شود در این مدل این معیارهای مذکور مثبت هستند.

این فضا را در راستای احترام به خودشان تعبیر می‌کنند. عامل انگیزی (مسئولیت فزاینده، کار تلاش برانگیز، کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، رشد و پیشرفت) نیز در رضایت شغلی تأثیر داشت، که با یافته‌های حسینی کوهستانی (۲۰۱۲) و دانیش و عثمان (۲۰۱۰)، هم خوانی دارد. در واقع اگر مروجان اطمینان داشته باشند که فرصت پیشرفت به طور عادلانه و همیشه برای آنان وجود دارد احساس رضایت شغلی آنان بیشتر می‌گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود اداره های کشت و ترویج و توسعه توتونکاری :

= با فراهم آوردن شرایط فیزیکی (تامین کمترین امکانات و تجهیزات برای مروجان) و روانی بهتر، آرامش در محیط کار را فراهم کنند و با توسعه فرهنگ اعتماد و اطمینان در بین مروجان سبب شوند آنان با یکدیگر روابط اجتماعی صمیمی و دوستانه پیدا کنند.

= با شرکت دادن مروجان در تصمیم‌گیری‌ها رضایت شغلی بیشتری برای آنان پدید آورند.

= کارکنان را به کارهایی که توان ذهنی را به کار گرفته و به آنان فرصت استفاده از مهارت‌ها، تجربه، خلاقیت، ذوق و استعدادشان را می‌دهد سوق دهند

= با اعطای مسئولیت بیشتر (با ترکیب عناصر شغلی)، شرایط را به گونه‌ای فراهم کنند که مروجان مراحل پیشرفت را گذرانده و موفقیت مورد انتظار را کسب کنند و در طی این مسیر قدردانی مناسب (توسط مدیر در سطوح عملیاتی، میانی و سرپرستی) از آنان صورت گیرد.

پی‌نوشت‌ها

- 1- Partial Least Squares
- 2- Composite Reliability
- 3- Discriminant Validity

یکی از عوامل هایی است که می‌توان به وسیله آن وضعیت یک سازمان را ارزیابی کرد. نگرش افراد در مورد شغل‌شان، در روش زندگی‌شان مؤثر بوده و تعیین‌کننده‌ی بخش عمده‌ای از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی می‌گویند. تأثیر عامل رضایت شغلی بر اثر بخشی سازمان در بلندمدت و به علاوه تحمیل هزینه بر سازمان به علت ترک شغل و جابه‌جایی کارکنان از جمله عوامل هایی است که مدیران را به اهمیت مساله رضایت شغلی در سازمان متوجه می‌کند. افرادی که رضایت شغلی دارند با دلگرمی و رغبت بیشتری وظایف خود را انجام می‌دهند و اثرگذاری‌های مرتبط بر رضایت شغلی به کل جامعه نیز کشانیده می‌شود. هنگامی که کارکنان از شغل خود راضی باشند از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود تلاش بیشتری می‌کنند، زیرا کارکنان راضی، شادابی و مسرت را به خانه و جامعه منتقل می‌کنند.

در همین راستا رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون بررسی شده است که میزان رضایت شغلی ۹/۱ درصد از مروجان توسعه کشت توتون در حد خیلی پایین، ۲۰/۵ درصد در حد پایین، ۳۸/۶ درصد متوسط، ۲۲/۷ درصد در حد بالا و ۹/۱ درصد در حد خیلی بالا بوده است. رضایت شغلی مروجان توسعه کشت توتون استان‌های مازندران و گلستان از عامل محیطی و انگیزی تأثیر می‌پذیرد که در مدل ساختاری، مهمترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل محیطی می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های کریمی تکالمی (۲۰۰۷) و بدری و همکاران (۲۰۱۳)، همخوانی دارد.

در واقع محیط و فضایی که قرار است هر روز و به عبارتی نیمی از عمر را در آن سپری کنیم، هر چه از نظر فیزیکی (وجود کم‌ترین امکانات و تجهیزات پست سازمانی)، پیشرفته‌تر و از لحاظ روانی بهتر و آراسته‌تر باشد احساس رضایت هم بیشتر است چراکه افراد آراستگی و آرامش

منبع‌ها

- اشکار، س. حجازی، و. کلانتری، خ. موحد محمد، ح. (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از کارشناسان ترویج شیلات. مجله علوم کشاورزی ایران: دوره ۳۷-۲، شماره ۲، ص ۲۵۵-۲۴۷
- اعرابی، ح. ساعتچی، م. (۱۳۷۹). تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی حسابرسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

امانی ساری بگلو، ج. غلامعلی لواسانی، م. اژه ای، ج. خضری آذر، ه. (۱۳۹۰). رابطه ارزشهای فرهنگی و متغیرهای فردی با میزان استفاده از رایانه در دانشجویان، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۱، ص ۱-۱۰.

حسینی کوهستانی، ا. (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه بندی عواملی که بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارند، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

حسینی، ک. و همپژوهان. ا. (۱۳۸۵). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش فنی و حرفه ای استان خراسان رضوی و عوامل مؤثر بر آن، طرح پژوهشی، اداره کل فنی و حرفه ای استان خراسان رضوی.

سپهوند، ا. محمدرضایی، ر. (۱۳۹۱). طراحی سنج و بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال چهاردهم، شماره ۱۲

طوسی، م. ع. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار. ترجمه مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

علیخانی دادوکلائی، م. چرمچیان لنگرودی، م. (۱۳۹۳). مدل یابی معادله ساختاری رضایت شغلی آموزشگران هنرستانهای کشاورزی استان مازندران، نشریه اقتصاد و توسعه کشاورزی، جلد ۲۸، شماره ۳، ص ۲۰۴-۲۱۲

غنیان، م. زمانی، غ. م. (۱۳۸۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مروجان کشاورزی در غرب آذربایجان، کردستان و کرمانشاه. مجله کشاورزی علمی: دوره ۲۶، شماره ۱؛ ۱۰۳-۹۳.

کریمی تکالمی. ل. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان وزارت آموزش کشاورزی در استان منتخب ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران.

مصدق راد. م. ت. (۱۳۸۷). تجزیه و تحلیل رضایت شغلی در میان کارمندان بیمارستان"، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، جلد ۲۰، شماره ۱، ص ۴۹-۶۱.

مهرابیان، ف. نصیری پور، ا. محمدیان کشاورز، س. (۱۳۸۴). بررسی میزان رضایت شغلی مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستانهای دولتی استان گیلان مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، شماره ۶۱، ص ۷۹-۹۲.

AbuAlRub, R, El-Jardali, F, Jamal, D, Abu Al-Rub, N. (2016) Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas, Applied Nursing Research, Volume 31, Pages 19–23.

Aiken, L., Clarke, S., & Sloane, D. (2002). Hospital staffing, organizational support and quality of care: cross-national findings. International Journal for Quality in Health Care, 50(5), 87-94.

Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: a Ghanaian Perspective. European Journal of Business and Management, 3(9), 1-8.

Badri M.A., Mohaidat J., Ferrandino V., and Mourad T.E. (2013). "The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation", International Journal of Educational Research, 57: 12–24.

Bakotic, D., & Babic, T. B. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. International Journal of Business and Social Science, 4(2), 206-213.

Bloom, N and Van Reenen, j. (2007). "Measuring and explaining management practices across firms and contries". Quart, j. Econ. 122. 1351-1408.

Brenda S.L. Anthony, T. Verena, M. (2006) "Causal inferences between participation in decision

making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 27. No. 5, pp. 399-414.

Castillo, J. X. & Cano, J. (2004). "Factors explaining job satisfaction among faculty". *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 65-74.

Chin W, Marcolin B, Newsted PA. (1996). Partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Montecarlo simulation study and voice mail emotion/adoption study. *Proceedings of the 17th International Conference on Information Systems*, Cleveland, Ohio; Available from: disc-nt.cba.uh.edu/chin/icis96.pdf

Chin W. (1988). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G.A. Marcoulides, editor. *Modern methods for business research*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.;295-303.

Danish R.Q. & Usman A. (2010). "Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan", *International Journal of Business and Management*, 5(2). Available online at: www.ccsenet.org/ijbm.

Dawal, S. Z. & Taha, Z. (2006). "Factors Affecting Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia". *Journal Teknologi*. 44(A): 65 – 80.

Herzberg, F., Mausne, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Jhon Wiley.

Hooman, H, S. (2002). "Preparation of the standard measures of job satisfaction", *Governmental Management Training Center*, Tehran.

Kinicki,A.F, McKee-Ryan, C.Schriesheim and K.P.Carson.(2002)."Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index:A Review and Meta-Analysis".*Journal of Applied Psychology* .Vol.87. No.1. 14-32

Kurman Abraham. (1999). "Industrial and Organizational Psychology", translated by H. Shkarkon. growth Publication. Tehran.

Job Satisfaction of Tobacco Extension Agents Based on Motivational and Environmental Factors in Mazandaran and Golestan Provinces, Iran

A. Abbasi rostami¹, M.Ghanian ², B. Khosravi pour³

1- PhD student of Agricultural Extension & Education of Ramin Agriculture & Natural Resources University of Khuzestan
2,3- Associate Professor of Ramin Agriculture & Natural Resources University of Khuzestan. Ahwaz, IRAN.

Abstract

Optimal management of human resources by establishing job satisfaction causes the elevation of organization productivity. This study aimed to structural equation model of agricultural extension agents' job satisfaction by motivational and environmental factors. The statistical population of this research consisted of 46 tobacco extension agents in Mazandaran and Golestan Provinces. The data collection tool was a questionnaire that its validity was confirmed by a panel of experts, and its reliability was measured through composite reliability (CR) ranging from 0.82 to 0.96. The findings showed that 9% of the agricultural extension agents job satisfaction was at very high, 22.7% was at high, 38.6% was at medium, 20.5% was at low and 9% was at very low level. The most effective factor on extension agents job satisfaction was the environmental factor with path coefficient of 0.53 explaining 0.58 % of changes related to extension agents' job satisfaction. Motivational factor also affected with path coefficient of 0.35 on extension agents job satisfaction. Also environmental factor affected on motivational factor with path coefficient of 0.47.

Index Terms: Job satisfaction, tobacco extension agents, motivational factor, environmental factor.

Corresponding Author: A. Abbasi rostami

Email: Abbasi,rostami@yahoo.com

Received: 12/06/2016 ; **Accepted:** 07/11/2016