

## عامل‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه در استان گلستان

محمد سبزه<sup>۱</sup>، محمودرضا چراغعلی<sup>۲</sup>، مختار مهاجر<sup>۳</sup> و غلامرضا خوش فر<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکترای حرفه‌ای مدیریت کسب و کار، سازمان مدیریت صنعتی، نمایندگی استان گلستان

۲- استادیار دانشگاه گلستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه اقتصاد و مدیریت

۳- استادیار عضو هیئت علمی مرکز تحقیقات کشاورزی استان گلستان، سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی

۴- دانشیار دانشگاه گلستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه جامعه‌شناسی و ارتباطات

### چکیده

هدف این تحقیق، شناسایی و معرفی عامل‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی می‌باشد. روش تحقیق از نوع پیمایشی بوده و داده‌ها، با استفاده از ابزار پرسش‌نامه (استاندارد پاترسون، استاندارد هرزبرگ و پرسش‌نامه محقق ساخته) گردآوری شد. برای تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، از روش اعتبار شکلی و محتوایی از نوع صوری و برای تعیین میزان پایایی از ضریب تنای ترتیبی (۰/۹۶۶ - ۰/۷۹۷) استفاده شد. جامعه‌ی آماری تحقیق ۵۴۹ تن مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی در استان گلستان و حجم نمونه در سه منطقه‌ی شمال، مرکز و جنوب استان برابر با ۳۴۴ تن بود که با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. نتایج توصیفی نشان داد میانگین میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی استان گلستان ۳/۸۹ از ۵ در حد زیاد بوده است. نتایج تحلیلی با استفاده از ضرایب هم‌بستگی نشان داد که متغیرها و عامل‌هایی نظیر، توانمندی‌های فنی حرفه‌ای، مشارکت رسمی، اعتماد بین شخصی و نهادی، سرمایه اجتماعی، عوامل انگیزشی و بهداشتی، عوامل سازمانی و میزان تحصیلات، با میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی ارتباط معنی‌داری داشتند. نتایج تحلیل رگرسیون ترتیبی نشان داد که به ترتیب اهمیت عامل‌های حضور مروجان در پهنه، تعامل اجتماعی، مشارکت غیر رسمی، امکانات و تجهیزات، عوامل انگیزشی و بهداشتی و سرانجام سطح تحصیلات بر میزان عملکرد شغلی مروجان موثرند. پیشنهاد می‌شود سازمان‌های جهاد کشاورزی برای افزایش عملکرد شغلی مروجان، تقویت عامل‌های ذکر شده را در برنامه‌های آتی خود قرار دهند.

نمایه واژگان: عملکرد، مروجان مسئول پهنه، اعتماد، مشارکت.

نویسنده مسئول: غلامرضا خوش فر

رایانامه: khoshfar@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۳۰ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۳۰

## مقدمه

کشاورزی به بهره‌برداران در بخش‌های تولیدی زراعی، دامی و باغی و ... فعالیت می‌نمایند.

تأمین نیازهای مادی و غذایی به دلیل رشد جمعیت و منابع محدود به عنوان یکی از دغدغه‌های دائمی بشر، بوده و هست، به واسطه‌ی این نیازها، انسان‌ها در طول تاریخ اقدام به اختراعات و اکتشافات نمودند و سیر تحول ابزارها و تکنولوژی‌های مورد استفاده بشر و هم‌چنین رشد بخش خدمات گویای این تلاش‌ها می‌باشد. با وقوع انقلاب صنعتی، امکان تحول در تکنولوژی کشاورزی و روش‌های مورد استفاده، پدید آمد به طوری که ماحصل این مهم اختراع وسایل مدرن کشاورزی بوده و در حال حاضر در بسیاری از کشورهای پیشرفته و به تبع آن در کشور ایران، تکنولوژی و فناوریهای نوین ایجاد و فراهم گردیده و می‌توان گفت از دیدگاه فنی (سخت افزاری) در بخش کشاورزی، جوامع پیشرفت‌های شگرفی داشته‌اند اما بررسیها و تجربیات جهانی حکایت از این واقعیت داشته که جوامع از نظر نرم‌افزاری در بخش کشاورزی با نارسایی‌ها و کمبودهایی مواجه می‌باشند که می‌توان از کاستی‌های نرم‌افزاری، تحت عنوان کاستی‌های مدیریتی و انسانی نام برد. مطالعات اندیشمندان مکتب نوسازی بیانگر این واقعیت بوده که موفقیت یک استراتژی، طرح، برنامه و ... مستلزم همسویی بین امکانات ساختاری و نگرش‌های ذهنی موافق می‌باشد. با توجه به این پیش فرض؛ بررسی‌های انجام شده در بخش کشاورزی در ایران نشان می‌دهد که میزان وجود و استفاده از تکنولوژی در حد کشورهای پیشرفته و حتی بیش‌تر از آن‌ها می‌باشد. اما نقصان اصلی در بخش مدیریتی بوده که موجب پس افتادگی بخشی و فرابخشی در حوزه فعالیت‌های تولید کشاورزی گردیده است. در حال حاضر وزارت جهاد کشاورزی برای مرتفع نمودن این نقیصه، اقدام به تقویت بخش «ترویج» که هدف اصلی آن ایجاد همسویی بین امکانات ساختاری و ویژگیهای ذهنی بهره‌برداران کشاورزی و ایجاد نگرش مثبت و فراهم نمودن آمادگی‌های روانی در میان آنان در زمینه پذیرش طرح‌ها و برنامه‌های نوین می‌باشد (رعنائی،

منابع انسانی اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین عامل در عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌روند. البته این ارزشمندی زمانی مشخص‌تر می‌شود که سازمان‌ها بر مبنای نیازهای واقعی خود، منابع انسانی متخصص و علاقه مند به کار را جذب و برای حفظ، نگهداری و پرورش آن‌ها تلاش نمایند، مضاف بر این که در سازمان‌های با مدیریت منابع انسانی مؤثر، کارکنان و مشتریان تمایل به رضایت بیش‌تری دارند و از طرف دیگر، سازمان نیز تمایل به نوآوری و بهره‌وری بیش‌تری دارد (حسینی، ۱۳۹۷) با این وجود بخش کشاورزی به عنوان مهم‌ترین بخش اقتصادی و مؤثر در توسعه ملی و هم‌چنین با توجه به ماهیت و ارتباط مستقیم آن با طبیعت شامل (آب، خاک و از همه مهم‌تر اقلیم و شرایط جغرافیایی)؛ طلب می‌کند، افرادی که در این بخش به کار گرفته می‌شوند، به شکل ذاتی علاقه مند، خلاق و عاشق این حرفه باشند (بینش، ۱۳۸۹). به همین منظور مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی به عنوان مؤثرترین رابط میان کشاورزان و بخش‌های علمی و تحقیقاتی مطرح می‌باشند. با توجه به نقش مؤثر مروجان مسئول پهنه در موفقیت سازمان جهاد کشاورزی برای رسیدن به خود کفایی در تولید محصولات راهبردی شامل (گندم، جو، ذرت، پنبه و دانه‌های روغنی)، شناخت و تبیین عامل‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی و آرایه‌ی مدل کاربردی از برنامه‌های مهم جهاد کشاورزی می‌باشد تا بتواند بر اساس یافته‌ها نسبت به ارتقای و پیشرفت مروجان در عرصه‌های تولیدی اقدام نماید و این که کدام عامل‌ها و متغیرها در افزایش عملکرد شغلی مروجان نقش دارند را شناسایی و نسبت به تقویت آن‌ها اقدام نمایند.

تعداد مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی در استان گلستان ۵۴۹ تن می‌باشد که از سال ۱۳۹۴ در پهنه‌های تولیدی مراکز جهاد کشاورزی در راستای عملیاتی شدن طرح نظام نوین ترویج کشاورزی در زمینه‌های انتقال و به اشتراک‌گذاری یافته‌های دانش

هدف عمده فرآیند توانمندسازی، ایجاد تغییرات مناسب در کلیه ابعاد و جوانب زندگی افراد، خانواده‌ها، گروه‌ها و اقشار اجتماعی می‌باشد در واقع می‌توان به جرات بیان کرد که یکی از پیش شرط‌های محوری در شکل‌گیری و تکامل فرآیندهای توسعه پایدار، وجود سیاستها، برنامه‌ها، و مداخلات چند بعدی در جهت توانمندسازی کارشناسان، افراد، گروهها و جوامع به منظور مشارکت فعال آنها در تحقق بخشیدن به اهداف دراز مدت و میان مدت توسعه همه جانبه و پایدار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. از آنجا که موفقیت مروجان مسئول پهنه‌ها در گرو عامل‌های متعدد تأثیرگذار با عنایت به شرایط منطقه‌ای می‌باشد، بنابراین شناخت عامل‌های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مروجان به عنوان دغدغه و مسأله اصلی برنامه‌ریزان بوده و شناسایی این عامل‌ها می‌تواند در جهت افزایش عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌ها مؤثر واقع شود. لذا این پژوهش به دنبال شناسایی و تبیین عامل‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی می‌باشد تا بتواند با شناخت عامل‌های تأثیرگذار، بسترهای افزایش عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌ها را در تحقق اهداف در نظر گرفته شده، فراهم نماید. بنابراین سؤال اصلی تحقیق این است: عامل‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی کدامند؟ هر یک از عامل‌های تأثیرگذار چه وزنی در تغییرات عملکرد شغلی مروجان دارند؟

هر انسانی برای تهیه امکانات و نیازهای خود جهت زندگی بهتر نیازمند داشتن شغل است، ولی مسأله مهم در این زمینه داشتن توانایی، استعداد از یک طرف و رضایت فرد و سازمان از طرف دیگر می‌باشد، بنابراین برای این که عملکرد شغلی افراد در حد ایده آل باشد لازم است افراد بر اساس توانایی و علایق خود در مشاغل مختلف به کار گرفته شوند. عملکرد کارمند در شغلش نشان دهنده توانایی‌های بالفعل و بالقوه و همچنین نقاط ضعف و قوت اوست (کیخسروی، ۲۰۱۴). در همین راستا می‌توان گفت

(۱۳۹۳). که با به کارگیری مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی؛ پاسخگویی به مسائل و مشکلات کشاورزان در عرصه‌های تولیدی، انتقال دانش فنی و یافته‌های تحقیقاتی به کشاورزان مستقر در هر پهنه، انسجام سازمانی و بهره‌گیری از مجموعه امکانات و عوامل دولتی و غیر دولتی در ارائه خدمات به کشاورزان و ساماندهی و تجهیز مراکز جهاد کشاورزی دهستان به عنوان نقطه ارتباطی بخش تحقیق، اجرا و ترویج با تولید کنندگان از طریق تدوین دستورالعمل‌های لازم و ... بوده است (رعنايي، ۱۳۹۳). از دیدگاه کرمی و فنايي (۱۳۶۹) مروجان باید دارای پنج مهارت فنی، اقتصادی، علمی، زراعی و ارتباطی باشند. هم‌چنین یک مروج کشاورزی برای این که مؤثر باشد نه تنها باید از فن کشاورزی اطلاع داشته باشد بلکه باید بتواند مردم روستایی را نیز درک کند. در شرایط مطلوب، از یک مروج مسئول پهنه انتظار می‌رود که نقش‌هایی چون آموزش دهنده، تسهیل کننده، سازمان دهنده و رهبری کننده را ایفا نماید. در واقع می‌توان پیش‌بینی نمود که مروجانی می‌توانند موفق باشند که دارای سرمایه اجتماعی بالاتری هستند (سیاهی، ۱۳۹۶). با توجه به موارد ذکر شده می‌توان گفت که افزایش و تامین پایدار مواد غذایی، امنیت غذایی و ارتقای بهره‌وری کشاورزی مستلزم افزایش کارایی، اصلاح ساختار مدیریتی و بازآفرینی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی به عنوان عاملان تغییر در تفکر کشاورزان میباشد که آن نیز نیاز به تغییرات اساسی در دانش، نگرش، مهارت و تغییرات رفتاری مروجان کشاورزی دارد. به اعتقاد ساویلز یکی از محدودیت‌های سازمان‌های ترویج در کشورهای در حال توسعه، تاکید بیش از حد بر صلاحیت‌های فنی و عدم توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای می‌باشد. او تاکید دارد که مروج باید اعتماد شاگردانش را به تعلیم خود جلب کند در این هنگام موفقیت وی بستگی به صفات فردی و صلاحیت‌های شغلی دارد. لذا توانمندسازی بهره‌برداران و تولید کنندگان بخش کشاورزی به عنوان وظیفه اصلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی کشاورزی، یک فرآیند پویا و فراگیر است.

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است.

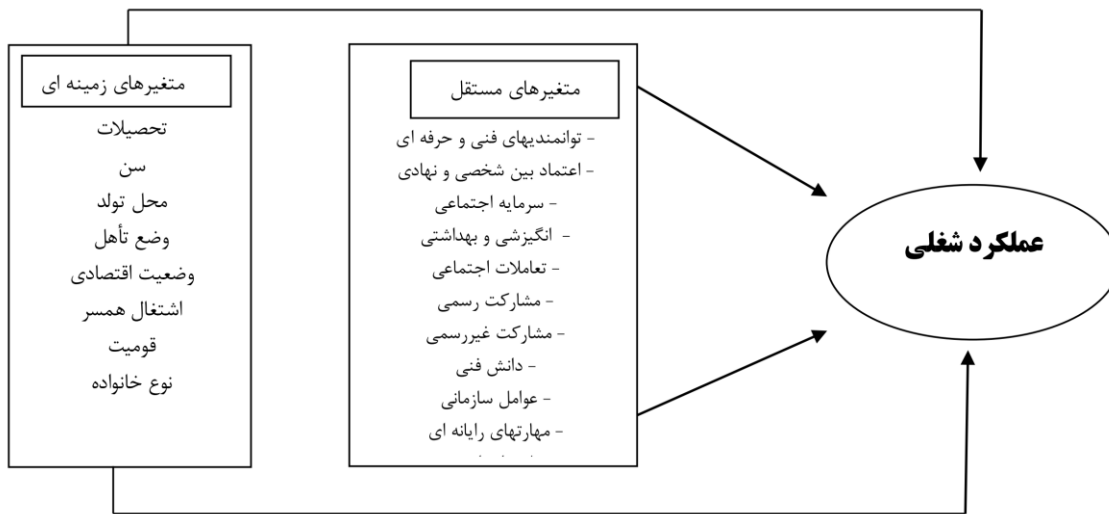
در این پژوهش با توجه به موضوع مورد مطالعه؛ بررسی عملکرد شغلی در سازمان‌های دولتی و بطور اخص عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی در سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان در دستور کار بوده است. عملکرد شغلی در یک سازمان به نیازمندی‌های شغلی، اهداف و مأموریت‌های سازمان و باورهای افراد نسبت به رفتارهای پر اهمیت وابسته است (خاکپور، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغلی را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده است؛ انجام می‌دهند (سومندا و وارنا، ۲۰۱۲). عملکرد شغلی، میزان و نحوه‌ی فعالیت‌های انجام یافته توسط فرد در یک مؤسسه یا سازمان را نشان می‌دهد. هر فرد در سازمان تابع متغیرهای زیادی است از جمله انگیزش، توان فرد، ادراکات او از وظایفش، میزان تلاش و ... بنابراین دو فرد با وجود بعضی ویژگی‌های مشترک، عملکرد متفاوتی خواهند داشت (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵). به‌طور کلی، عملکرد عبارتست از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود بروز میدهند. در واقع عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بردارد (کیخسروی، ۲۰۱۴). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند تعریف می‌شود. به عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است. نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط فرد می‌باشد.

در واقع عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یک جا در بردارد. بر مبنای مفهوم عملکرد می‌توان گفت، عملکرد شغلی را به انجام وظایفی که شغل فرد را تشکیل می‌دهد، اطلاق نمود و اساساً عملکرد، اثر

خالص تلاش یک فرد است که به وسیله توانایی‌ها و خصوصیات او و نیز نحوه ادراک نقشی که دارد، تحت تأثیر قرار گرفته و تغییر می‌نماید و عملکرد شغلی، میزان و نحوه‌ی فعالیت‌های انجام یافته توسط فرد در یک مؤسسه یا سازمان را نشان می‌دهد. و عملکرد شغلی هر فرد در سازمان تابع متغیرهای زیادی مانند: انگیزش، توان فرد، ادراکات او از وظایفش، میزان تلاش و ... بوده و عملکرد شغلی دارای دو بعد: عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای بوده و عملکرد وظیفه‌ای به مجموعه‌ای از وظایفی که در شرح شغل رسمی در نظر گرفته شده و شاغلان یک شغل به صورت رسمی آن را انجام می‌دهند، اطلاق می‌گردد؛ در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی گفته می‌شود که به طور رسمی مورد نیاز یک شغل نیست، اما از طریق شکل‌دهی و اثرگذاری بر زمینه‌های روانشناختی و اجتماعی به اثر بخشی سازمان کمک می‌کند (جلالی، ۱۳۹۶)

#### ابعاد شغلی

اکثر محققان بر این باورند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای (حجازی، ۱۳۸۴) بیفورد و هاترآپ (۲۰۰۳). بورمن و موتویدلو (۱۹۹۷) نیز عملکرد شغلی را به دو مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای تقسیم‌بندی کرده‌اند. عملکرد وظیفه‌ای به عنوان یک بعد مهم عملکرد شغلی، مجموعه‌ای از وظایفی است که در شرح شغل رسمی در نظر گرفته شده است و شاغلان یک شغل به صورت رسمی آن را انجام می‌دهند. بنابر این هرگونه رفتاری که مربوط به وظایف و تکالیف اساسی مورد نیاز شغل باشد. در این مقوله جای می‌گیرد. در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی گفته می‌شود که به طور رسمی مورد نیاز یک شغل نیست، اما از طریق شکل‌دهی و اثرگذاری بر زمینه‌های روانشناختی و اجتماعی به اثر بخشی سازمان کمک می‌کند. در این تحقیق برای شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی علاوه بر توجه و دقت بفرایم نمودن شرایط اجرایی شدن عوامل وظیفه‌ای باید به عوامل زمینه‌ای نیز به عنوان مسائلی بسیار



نگاره ۱- مدل نظری تحقیق

به همه شغلها مرتبط نباشد، اما این هشت عامل می‌توانند برای توصیف عملکرد شغلی در هر شغل ممکن استفاده شوند. علاوه بر آن، اگر چه محتوای هر یک از این هشت عامل ممکن است در مشاغل مختلف، متفاوت باشد لکن جزء انگیزشی زیر بنای همه آنان را تشکیل می‌دهد. لذا می‌توان گفت که به مقتضای شرایط شغلی، عامل‌های تأثیرگذار نیز می‌تواند متفاوت باشد به طوری که در موضوع مورد مطالعه (شناسایی و تبیین عامل‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی) به عامل‌هایی مانند: عوامل سازمانی، توانمندیهای فنی حرفه‌ای مروجان، عوامل انگیزشی و بهداشتی، سرمایه اجتماعی، عوامل سازمانی (امکانات و تجهیزات)، عوامل زیر ساختی، مشارکت رسمی، مشارکت غیر رسمی، اعتماد بین شخصی و نهادی، تحصیلات و ... به عنوان عامل‌های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی توجه شده است.

#### مدل تحقیق

از آن‌جاکه در مدل نظری تحقیق، رابطه بین متغیرهای تحقیق مشخص می‌شود، با بهره‌گیری از منابع بررسی شده و جایگاه هر یک از متغیرهای مستقل و وابسته و متغیرهای زمینه‌ای، مدل نظری تحقیق تهیه گردید (نگاره ۱).

مهم و اساسی که می‌توانند در عملکرد مروجان مسئول پهنه‌های کشاورزی مؤثر باشند توجه نمود. شناخت عملکرد مروجان و عامل‌های تأثیرگذار بر آن می‌تواند به سیاستگذاری و برنامه‌ریزی برای بهبود عملکرد آنان کمک نماید، لذا انجام پژوهش از این حیث دارای اهمیت می‌باشد. علاوه بر آن از آن‌جا که مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی در چند سال اخیر به ناوگان خدمات کشاورزی کشور ملحق شده‌اند، لذا ارزیابی عملکرد آنان و شناسایی عامل‌های مؤثر بر آن از لحاظ کاربردی از ضرورت و اهمیت بالایی برخوردار است.

به واسطه وجود رابطه تعاملی و ارگانیک بین چگونگی عمل و فعالیت کارمند و وضعیت سازمان؛ عملکرد شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان هم در مدیریت منابع انسانی و هم در روان‌شناسی سازمانی بوده است که محققانی از جمله کمپیل (۱۹۹۰)، به مطالعه عملکرد شغلی و ابعاد گسترده آن پرداخته‌اند. کمپیل به هشت عامل کلی عملکرد شغلی دست یافته است که شامل مواردی هم چون مهارت مخصوص شغل، مهارت در وظیفه غیر مخصوص شغل، ارتباط نوشتاری و شفاهی، نشان دادن تلاش حفظ نظم فردی، حفظ برابری و عملکرد گروهی، نظارت، رهبری و مدیریت/ اجرا؛ بوده است. کمپیل معتقد است که اگرچه؛ هر عامل ممکن است

## جدول ۱- تنای ترتیبی برای مفاهیم اصلی تحقیق

ردیف	متغیرها/ مفاهیم	گویه	مقدار تنای ترتیبی
۱	میزان عملکرد شغلی مروجان	۲۰	۰/۸۸۲
۲	خود ارزیابی مروجان از میزان عملکرد شغلی	۴	۰/۸۲۵
۳	میزان عملکرد شغلی مروجان بر اساس پرسش‌نامه استاندارد پاترسون	۱۶	۰/۹۰۴

## روش‌شناسی

با توجه به ماهیت موضوع، اهداف و سوالات تحقیق، روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش مورد نظر؛ توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات و رد نیاز در این پژوهش از سه نوع پرسش‌نامه استاندارد پاترسون و محقق ساخته برای سنجش عملکرد شغلی، هرزبرگ برای سنجش عوامل انگیزشی و بهداشتی و پرسش‌نامه محقق ساخته برای سنجش سایر عوامل استفاده شد. لازم به ذکر است، پرسش‌نامه استاندارد پاترسون و هرزبرگ بواسطه استاندارد بودن و اعتبار یابی آن در تحقیقات پیشین؛ نیازی به اعتبار یابی نبوده اما در راستای بومی‌سازی و شناخت دقیق‌تر اعتبار ابزارهای مورد استفاده مجدداً اقدام به اعتبار سنجی نموده و در این راستا برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش روایی شکلی و محتوایی از نوع صوری استفاده شد.

قابل ذکر است که قبل از اجرای اصلی، برای برآورد اعتبار ابزار محقق ساخته (پرسش‌نامه سنجش عوامل مؤثر بر عملکرد به استثنای پاترسون و هرزبرگ)، اعتبار شکلی این ابزار از طریق ارزیابی نظرات و دیدگاههای ۱۲ تن از صاحب‌نظران و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. در این مطالعه برای تعیین میزان پایایی سوالات از ضریب تنای ترتیبی استفاده گردید. با استفاده از تنای ترتیبی، میزان پایایی هر یک از مفاهیم و متغیرها محاسبه گردید و سوالات نامناسب حذف و پرسش‌نامه حک و اصلاح شد. نتایج محاسبات ضریب پایایی در جدول شماره ۱ منعکس شده است.

نتایج محاسبات نشان می‌دهد که متغیرها از ضریب پایایی (تنای ترتیبی) بین ۰/۷۹۷ تا ۰/۹۶۶ برخوردار بوده و این امر بیانگر برخورداری متغیرها و مفاهیم تحقیق از پایایی مناسب در حد متوسط تا

زیاد و قابل قبول می‌باشد. شاخص میانگین ضریب پایایی (میانگین تنایها= ۰/۸۵۰) حاکی از مطلوب بودن مقدار پایایی برای هر یک از مفاهیم و متغیرهای تحقیق است.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی استان گلستان بوده که تعداد کل آنان در زمان اجرای این تحقیق برابر ۵۴۹ نفر بوده‌اند که با استفاده از فرمول کوکران (با احتساب خطای ۵ درصد، و احتمال وقوع صفت ۰/۵ و احتمال عدم وقوع صفت ۰/۵ و خطای نمونه‌گیری ۰/۰۵ و احتمال صحت گفتار ۱/۹۶) حجم نمونه به تعداد ۳۵۰ نفر تعیین شده و پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص تعداد ۳۴۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی نظام مند از فهرست جامعه آماری انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند با توجه به اهداف، سوالات و فرضیات مطرح شده، برای توصیف داده‌ها از تکنیک‌های موجود در آمار توصیفی و برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها متناسب با سطح سنجش متغیرها از روشهای آماری مناسب در آمار ناپارامتریک استفاده گردید.

## یافته‌ها

در این پژوهش در راستای شناخت موضوع مورد مطالعه؛ متغیرها و مفاهیمی از قبیل توانمندیهای فنی حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی، عامل‌های محیطی و زیر ساختی، عامل‌های سازمانی، عوامل انگیزشی و بهداشتی و عملکرد شغلی مروجان مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت که در ذیل به تفکیک به توصیف آنها پرداخته می‌شود.

## عملکرد مروجان

برای بررسی عملکرد شغلی مروجان از پرسش‌نامه استاندارد پاترسون با شانزده گویه استفاده شد و گویه‌ها از طریق برنامه رایانه‌ای SPSS و شاخصی

تحت عنوان «عملکرد شغلی مروجان» (بازده کار آنان) که در ذیل به بیان آن می‌پردازیم. در پهنه برای پیش برد برنامه‌های ترویجی) ساخته

### جدول ۲- خلاصه یافته‌های توصیفی متغیرها و مفاهیم اصلی تحقیق

رتبه	ضریب تغییرات	میانگین رتبه ای	انحراف معیار	عامل‌ها
۱	۰/۲۱۳	۴/۲۳	۰/۹۰۴	تأثیر حضور مروجان در پهنه‌ها در میزان مصرف نهاده‌ها و افزایش تولید
۲	۰/۲۴۳	۳/۳۷	۰/۸۱۹	میزان اعتماد بین شخصی و نهادی مروجان
۳	۰/۲۶۴	۳/۴۲	۰/۹۰۶	میزان مشارکت غیر رسمی مروجان
۴	۰/۲۷۵	۳/۴۶	۰/۹۵۲	عوامل انگیزشی و بهداشتی
۵	۰/۲۸۹	۳/۱۳	۰/۹۰۷	توانمندیهای فنی حرفه‌ای مروجان
۶	۰/۲۹۳	۳/۵۲	۱/۰۳۲	بسترهای محیطی و عوامل زیر ساختی
۷	۰/۲۹۵	۳/۹۱	۱/۱۵۶	عوامل سازمانی (امکانات و تجهیزات)
۸	۰/۳۰۹	۳/۳۹	۱/۰۴۹	میزان برخورداری از مهارت‌های رایانه ای
۹	۰/۳۱۱	۲/۹۰	۰/۹۰۳	میزان برخورداری مروجان از دانش فنی
۱۰	۰/۳۱۴	۳/۱۶	۰/۹۹۵	میزان برخورداری از مهارت‌های اینترنتی
۱۱	۰/۳۱۵	۲/۷۸	۰/۸۷۸	میزان مشارکت رسمی مروجان
۱۲	۰/۳۴۵	۳/۳۲	۱/۱۴۸	میزان تعاملات اجتماعی
۱۳	۰/۳۸۶	۲/۱۳	۰/۸۲۴	وضعیت اقتصادی مروجان

### جدول ۳- توزیع فراوانی گویه‌های سنجش عملکرد شغلی مروجان (پاترسون)

مقولات	میزان ارزیابی			
	خیلی کم	کم متوسط زیاد	زیاد	خیلی میانگین زیاد از ۵
۱ انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم.	۰/۳	۳/۵	۲۷/۰	۶۶/۰
۲ نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم.	۰	۱/۷	۲۲/۱	۷۳/۳
۳ بدون نظارت مافوق صادقانه کار می‌کنم.	۰	۲/۳	۲۶/۲	۶۸/۲
۴ نسبت به کارم دلسوز هستم و سعی می‌نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارائه دهم.	۰	۲	۲۶/۲	۶۸/۸
۵ کاری را که بر عهده گرفته‌ام، برای حصول نتیجه و دلگرمی پی‌گیری می‌کنم.	۰	۳/۲	۲۹/۱	۶۴/۸
۶ در کارم جدی هستم، ارزش آن را حفظ می‌کنم و در رفع مشکلات کاری می‌کوشم.	۰	۱/۲	۳۰/۵	۶۵/۴
۷ با مراجعان و متقاضیان با احترام رفتار می‌کنم و در رفع مشکلات آنان می‌کوشم.	۰	۱/۷	۲۴/۷	۶۸/۹
۸ در مواقعی که فوریتی پیش آید و یا مسائل انسانی مطرح شود، از خود فداکاری و ایثار نشان می‌دهم.	۰	۷/۸	۳۸/۴	۴۹/۷
۹ در افزایش معلومات شغلی خود تلاش می‌کنم.	۰	۳/۸	۳۴/۹	۵۷/۸
۱۰ اشتباهات خود را می‌پذیرم.	۰	۴/۹	۳۸/۷	۵۳/۵
۱۱ در حفظ اسرار شغلی خود کوشش می‌کنم.	۰	۲/۹	۲۸/۵	۶۵/۱
۱۲ رعایت حال همکاران خود را نموده و به حقوق آنها احترام می‌گذارم و نسبت به آن احساس همکاری دارم.	۰	۲/۶	۲۹/۷	۶۴/۸
۱۳ سعی می‌کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.	۰/۶	۲/۹	۳۶	۵۷
۱۴ از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده خودداری می‌کنم.	۰	۵/۲	۳۹/۸	۵۱/۵
۱۵ از وسایل کارم مواظبت نموده و در نگهداری آن‌ها دقت می‌کنم.	۰	۴/۱	۲۹/۹	۶۱/۹
۱۶ نسبت به ارائه گزارش کاری که انجام می‌دهم سرعت و دقت کافی دارم.	۰	۴/۷	۳۷/۵	۵۴/۷
میانگین کل گویه‌ها	۲/۳	۲۰/۱	۱۱	۲۰/۱
میانگین رتبه ای = ۳/۹۷ از ۵				

**جدول ۴- خلاصه نتایج تحلیلی رابطه بین عوامل‌ها و متغیرهای اصلی با عملکرد شغلی**

متغیر مستقل	روش آماری	مقدار	سطح معنی داری	نتیجه
میزان تعاملات اجتماعی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	تایید
میزان برخورداری از دانش فنی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۳۷۶	۰/۰۰۰	تایید
توانمندیهای فنی حرفه‌ای مروجان	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۳۱۹	۰/۰۰۰	تایید
عوامل انگیزشی و بهداشتی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۸۱	۰/۰۰۰	تایید
میزان اعتماد بین شخصی و نهادی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰	تایید
عوامل سازمانی (امکانات و تجهیزات)	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۴۳	۰/۰۰۰	تایید
میزان مشارکت رسمی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۲۷	۰/۰۰۰	تایید
میزان وجود بسترهای محیطی و ...	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۱۰	۰/۰۰۰	تایید
سطح تحصیلات	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۰۲	۰/۰۰۰	تایید
برخورداری از مهارت‌های رایانه ای	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	تایید
برخورداری از مهارت‌های اینترنتی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۱۸۹	۰/۰۰۰	تایید
میزان مشارکت غیر رسمی	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۱۶۵	۰/۰۰۲	تایید
سن	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	-۰/۰۱۸	۰/۷۳۷	رد
وضعیت اقتصادی مروجان	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	-۰/۰۰۸	۰/۹۱۸	رد

**جدول ۵- نتایج آزمون یو من ویتنی برای مقایسه تفاوت عملکرد شغلی مروجان مرد و زن**

جنسیت	میانگین رتبه ای	مقدار آزمون	سطح معنی داری
مرد	۱۶۷/۷۳	۱/۳۳۹	۰/۱۸۰
زن	۱۸۳/۰۷		

داده‌های موجود در جدول فوق نشان می‌دهد از مجموع ۳۴۴ مروج مسئول پهنه تولید کشاورزی مورد مطالعه به طور متوسط ۲/۳ درصد عملکرد شغلی آنان در حد خیلی کم، ۱۱ درصد در حد کم، ۲۰/۱ درصد در حد متوسط، ۲۰/۱ درصد در حد زیاد و ۴۶/۵ درصد در حد خیلی زیاد بوده است. آمار ارایه شده نشان می‌دهد که بیش‌تر مروجان مسئول پهنه مورد مطالعه (۶۶/۶ درصد) عملکرد شغلی در حد زیاد و خیلی زیاد داشته‌اند.

برای شناخت نوع آزمون‌های آماری؛ از آزمون کولموگروف، اسمیرنوف استفاده و نتایج محاسبات نشان داد که همه مؤلفه‌ها و متغیرهای مورد مطالعه؛ دارای توزیع نرمال بوده، بنابراین بواسطه‌ی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از تکنیک‌ها و آزمون‌های موجود در آمار پارامتریک استفاده شده است. با توجه به محاسبات آماری انجام گرفته می‌توان نتایج را بدین شرح مطرح نمود.

هم‌چنان‌که در جدول بالا ملاحظه می‌گردد به استثنای دو عامل سن و وضعیت اقتصادی مروجان، کلیه عوامل مورد مطالعه رابطه معنی‌داری با میزان عملکرد شغلی مروجان داشته‌اند. علاوه بر این بررسی تفاوت میزان عملکرد شغلی مروجان بر حسب جنسیت نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین دو گروه از مروجان مرد و زن وجود ندارد. ضمن این که مقایسه میانگین رتبه‌ای بواسطه اجرای آزمون ناپارامتری یو من ویتنی<sup>۱</sup> نشان داد که میانگین میزان عملکرد شغلی زنان بیش‌تر از مردان است، لکن از لحاظ آماری این تفاوت معنی‌دار نیست. نتیجه آزمون تفاوت عملکرد شغلی مروجان مرد و زن در جدول ۵ منعکس شده است.

داده‌های موجود در جدول فوق نشان می‌دهد از مجموع ۳۴۴ مروج مسئول پهنه تولید کشاورزی مورد مطالعه به طور متوسط ۲/۳ درصد عملکرد شغلی آنان در حد خیلی کم، ۱۱ درصد در حد کم، ۲۰/۱ درصد در حد متوسط، ۲۰/۱ درصد در حد زیاد و ۴۶/۵ درصد در حد خیلی زیاد بوده است. آمار ارایه شده نشان می‌دهد که بیش‌تر مروجان مسئول پهنه مورد مطالعه (۶۶/۶ درصد) عملکرد شغلی در حد زیاد و خیلی زیاد داشته‌اند.

برای شناخت نوع آزمون‌های آماری؛ از آزمون کولموگروف، اسمیرنوف استفاده و نتایج محاسبات نشان داد که همه مؤلفه‌ها و متغیرهای مورد مطالعه؛ دارای توزیع نرمال بوده، بنابراین بواسطه‌ی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از تکنیک‌ها و آزمون‌های موجود در آمار پارامتریک استفاده شده است. با توجه به



## جدول ۶- خلاصه نتایج اطلاعات نسبت احتمال مدل

مدل	تفاضل بین نسبت درست نمائی	کای اسکوئر	درجه آزادی	سطح معنی داری
مدل صفر	۹۳۴/۸۵۵			
مدل نهایی	۲۷۶/۱۹۸	۶۵۸/۶۵۷	۵۲	۰/۰۰۰

## جدول ۷- خلاصه نتایج اطلاعات نکوئی برازش مدل

آماره	کای اسکوئر	درجه آزادی	سطح معنی داری
پیرسون	۲۰۳۱/۵۸۶	۱۲۰۴	۰/۰۰۰
انحراف	۲۷۶/۱۹۸	۱۲۰۴	۱/۰۰۰

## جدول ۸- مقادیر آماره‌های ضریب تعیین پژوه

آماره	مقدار
کاکس و نل	۰/۸۵۳
نیجل کرک	۰/۹۱۳
مک فاددن	۰/۷۰۵

نتیجه، می‌توان گفت که مدل رگرسیونی مدل مناسبی است که در آن متغیرهای مستقل به خوبی قادرند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند. جدول بعدی در اجرای رگرسیون ترتیبی، نتایج آزمون نکوئی برازش را نشان می‌دهد. جدول ۷ نتیجه دو آماره کای اسکوئر پیرسون و کای اسکوئر انحراف را نشان می‌دهد.

آماره‌های آزمون نکوئی برازش نشان‌دهنده همسازي داده‌های مشاهده شده با مدل برازش شده می‌باشد. با عنایت به این که در جدول ۷ سطح معنی‌داری آماره انحراف (Deviance) بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان گفت که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی است به طوری که مقادیر متغیر وابسته و متغیرهای مستقل تناسب خوبی با هم دارند. در رگرسیون ترتیبی همانند رگرسیون لجستیک، برای محاسبه دقیق مقدار ضریب تعیین از آماره‌های ضریب تعیین سه گانه کاکس و نل، نیجل کرک و مک فاددن استفاده می‌شود که به نوعی تقریب‌های ضریب تعیین در رگرسیون خطی محسوب می‌شوند. جدول ۸ این ضرایب را برای متغیرهای پژوه حاضر نشان می‌دهد.

## تحلیل رگرسیون ترتیبی عامل‌های مؤثر بر

## میزان عملکرد شغلی مروجان پهنه

با عنایت به این که متغیر وابسته و متغیرهای مستقل این پژوهش عمدتاً در سطح سنجش رتبه‌ای اندازه‌گیری شده‌اند، لذا بر اساس اصول کاربرد روش‌های آماری، برای برآورد و پیش‌بینی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه، از روش رگرسیون ترتیبی که در زبان دستوری بسته نرم‌افزار آماری ویژه تحلیل داده‌ها در علوم اجتماعی<sup>۲</sup> به پی. ال. یو. ام<sup>۳</sup> معروف است که در واقع روش بسط یافته مدل خطی عمومی می‌باشد و در مورد داده‌های طبقه‌بندی شده ترتیبی بکار می‌رود (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۵)، استفاده می‌شود. پس از اجرای رگرسیون ترتیبی اولین خروجی تحلیلی حاصل شده نشان دهنده نتایج آزمون نسبت احتمال مدل را نشان می‌دهد. این آزمون در واقع آزمون نسبت احتمال مدل نهایی به مدل صفر می‌باشد که در جدول ذیل خلاصه شده است.

هم‌چنان‌که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری مقدار کای اسکوئر کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که مدل نهایی، مدل صفر را منتفی می‌کند. به عبارتی براساس این

## جدول ۹- برآوردهای پارامتر

رتبه تأثیر	متغیر	طبقات	برآورد	انحراف استاندارد	والد	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	حضور مروجان در پهنه	خیلی کم	-۵۳/۲۵۵	۱۶/۰۱۸	۱۱/۰۵۴	۱	۰/۰۰۱
		کم	-۲۰/۳۱۰	۶/۳۰۷	۱۰/۳۷۱	۱	۰/۰۰۱
		متوسط	-۱۹/۶۱۸	۵/۱۳۳	۱۴/۶۰۵	۱	۰/۰۰
		زیاد	-۹/۹۹۶	۲/۶۲۰	۱۴/۵۵۳	۱	۰/۰۰
۲	تعامل اجتماعی	خیلی کم	-۸۹/۵۷۳	۲۴/۹۳۱	۱۲/۹۰۸	۱	۰/۰۰۰
		کم	-۶۹/۸۱۵	۱۹/۹۶۴	۱۲/۲۲۹	۱	۰/۰۰۰
		متوسط	-۵۳/۵۲۴	۱۷/۵۲۷	۹/۳۲۶	۱	۰/۰۰۲
		زیاد	-۴۱/۱۶۲	۱۵/۵۴۳	۷/۰۱۳	۱	۰/۰۰۸
۳	مشارکت غیر رسمی	خیلی کم	۲۲/۵۰۴	۷/۸۰۰	۸/۲۵۲	۱	۰/۰۰۴
		کم	۸/۰۷۱	۳/۲۰۱	۶/۳۵۸	۱	۰/۰۱۲
		زیاد	۶/۸۷۰	۲/۸۲۴	۵/۹۱۸	۱	۰/۰۱۵
۴	انگیزشی و بهداشتی	کم	۱۸/۹۰۴	۵/۷۸۷	۱۰/۶۶۹	۱	۰/۰۰۱
		زیاد	-۳/۰۶۰	۱/۳۴۲	۵/۱۹۹	۱	۰/۰۲۳
۵	امکانات و تجهیزات	زیاد	-۴/۱۲۴	۱/۷۱۵	۵/۷۷۹	۱	۰/۰۱۶
۶	تحصیلات	کارشناسی ارشد	-۱/۱۷۴	۰/۵۸۰	۴/۰۹۷	۱	۰/۰۴۳

هم‌چنان که ملاحظه می‌گردد، مقادیر هر سه آماره مربوط به ضریب تعیین پرودو در سطح بالایی قرار دارند، بدین معنی که متغیرهای مستقل توانسته‌اند بین ۷۰/۵ تا ۹۱/۳ درصد از واریانس میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه را تبیین کنند.

جدول بعدی (شماره ۹) با عنوان برآوردهای پارامتر (Parameter Estimates)، مهم‌ترین جدول برای تفسیر میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه می‌باشد. در این جدول برای برآوردهای پارامتر؛ خطاهای انحراف استاندارد، آزمونهای معنی داری، فواصل اطمینان و نتیجه آزمون والد برای تمامی پارامترهای مدل به تفکیک ارائه شده است. به دلیل طولانی شدن جدول در این گزارش، بر اساس سطح معنی‌داری آزمون والد، متغیرهای غیر مؤثر کنار گذاشته شدند (شامل: میزان برخورداری از دانش فنی، توانمندیهای فنی حرفه‌ای مروجان، میزان اعتماد بین شخصی و نهادی، میزان مشارکت رسمی، میزان وجود بسترهای محیطی و ...، برخورداری از مهارت‌های اینترنتی، سن و وضعیت اقتصادی مروجان) و

متغیرهای اثرگذار (حضور مروجان در پهنه، تعامل اجتماعی، مشارکت غیر رسمی، عوامل انگیزشی و بهداشتی، امکانات و تجهیزات سازمانی و سطح تحصیلات) در جدول ذیل فهرست شدند. همچنانکه در جدول ۹ ملاحظه می‌شود، تأثیر متغیرهای اثرگذار باقیمانده در مدل بر میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است. در قدم آخر برای تعیین سهم هر یک از عوامل مؤثر در تغییرات میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه از مقادیر برآورد پارامتر استفاده شد. بر اساس مقادیر این آماره به عنوان مثال در مورد سطح تحصیلات نتیجه تأثیر رگرسیونی سطح تحصیلات بر میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی‌دار بوده و مقدار برآورد این متغیر برابر با ۱/۱۷۴- است که نشان می‌دهد با فرض ثابت ماندن تأثیر تمامی متغیرهای مدل، افزایش یک واحد در متغیر مستقل سطح تحصیلات، با افزایش ۱/۱۷۴ واحد در نسبتهای لگاریتم متغیر وابسته (میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه) همراه خواهد بود. به عبارتی احتمال میزان عملکرد شغلی مروجان

هم‌چنان که ملاحظه می‌گردد، مقادیر هر سه آماره مربوط به ضریب تعیین پرودو در سطح بالایی قرار دارند، بدین معنی که متغیرهای مستقل توانسته‌اند بین ۷۰/۵ تا ۹۱/۳ درصد از واریانس میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه را تبیین کنند.

جدول بعدی (شماره ۹) با عنوان برآوردهای پارامتر (Parameter Estimates)، مهم‌ترین جدول برای تفسیر میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه می‌باشد. در این جدول برای برآوردهای پارامتر؛ خطاهای انحراف استاندارد، آزمونهای معنی داری، فواصل اطمینان و نتیجه آزمون والد برای تمامی پارامترهای مدل به تفکیک ارائه شده است. به دلیل طولانی شدن جدول در این گزارش، بر اساس سطح معنی‌داری آزمون والد، متغیرهای غیر مؤثر کنار گذاشته شدند (شامل: میزان برخورداری از دانش فنی، توانمندیهای فنی حرفه‌ای مروجان، میزان اعتماد بین شخصی و نهادی، میزان مشارکت رسمی، میزان وجود بسترهای محیطی و ...، برخورداری از مهارت‌های اینترنتی، سن و وضعیت اقتصادی مروجان) و

کشتیبان (۱۳۹۴) و صابر معاش و حسین زاده (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

از دیگر متغیرهای لحاظ شده در تحقیق متغیرهایی مانند: میزان برخورداری مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی از دانش فنی؛ مهارت‌های رایانه‌ای؛ مهارت‌های اینترنتی و توانمندی‌های فنی حرفه‌ای مروجان مسئول با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود داشته که این یافته با نتایج تحقیقات انجام گرفته توسط محققانی مانند: پور کریمی و همکاران (۲۰۱۸)، شه غوزی و همکاران (۲۰۱۸)، سلطانی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، مودن و همکاران (۱۳۹۴)؛ غلامی و صلواتی (۱۳۹۴)؛ عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ یزدانی و همکاران (۱۳۹۳)؛ غفاری و همکاران (۱۳۸۶)؛ رضایی و همکاران (۱۳۸۶)؛ اولادل. او وای و تکنا. اس. اس (۲۰۱۰)، بهادری و صدیقی (۲۰۱۶) همخوانی دارد. عامل دیگری که به عنوان متغیر تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مروجان در نظر گرفته شده؛ متغیر میزان وجود بسترهای محیطی و عوامل زیر ساختی بوده و نتایج نشان داد که بین این متغیر با میزان عملکرد شغلی مروجان رابطه معنادار وجود داشته که این یافته با نتایج تحقیقات انجام گرفته توسط محققانی مانند: عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ غیاثوند غیاثی و همکاران (۱۳۸۶) و جی. پی. هادابه (۲۰۱۴) همخوانی دارد در حالی که با یافته پژوهش ننادی اف. ان، چیکایر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی ندارد. عامل دیگری که به عنوان متغیر تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مروجان در نظر گرفته شد؛ عامل انگیزشی و بهداشتی بود و نتیجه نشان داد که بین این متغیر با میزان عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه رابطه معنادار وجود داشته که این یافته با نتایج تحقیقات انجام گرفته توسط محققانی مانند: عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ سجادی و امیدی (۱۳۸۷)؛ حجازی و شمس (۱۳۸۴)؛ اسدی و همکاران (۲۰۰۸)؛ ارسیا جی، ای و اسوندو، سی، کی (۲۰۱۶) و دین پناه و میرزاپور (۲۰۱۵) همخوانی دارد. عامل دیگری که به عنوان متغیر تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مروجان در نظر گرفته شده؛ متغیر عوامل

به اندازه ۱/۱۷۴ واحد به ازای یک واحد تغییر در سطح تحصیلات، افزایش می‌یابد. در مورد بقیه متغیرهای مستقل باقیمانده در مدل نیز این قاعده برقرار است. اولویت‌بندی میزان تأثیرگذاری عوامل مورد مطالعه حاکی از آن است که عامل حضور مروجان در پهنه، مقام اول را در تعیین عملکرد شغلی مروجان دارد. بعد از این عامل، تعامل اجتماعی و بلافاصله بعد از آن مشارکت غیر رسمی که هر دو از مهم‌ترین عناصر و ابعاد سرمایه اجتماعی می‌باشند، در رتبه‌های دوم و سوم قرار گرفته‌اند. سپس عوامل انگیزشی و بهداشتی در رتبه چهارم اهمیت قرار دارند. در رتبه بعدی امکانات و تجهیزات سازمانی قرار گرفته که بیش‌تر جنبه سخت افزاری داشته و وجود آن‌ها موجبات ارتقای عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه را فراهم خواهد کرد. سرانجام در میان عوامل زمینه‌ای، سطح تحصیلات در مدل باقیمانده و به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل اثرگذار در مجموعه عوامل مؤثر بر میزان عملکرد شغلی مروجان خودنمایی می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد میانگین میزان عملکرد شغلی مروجان ۳/۸۹ از ۵ بوده و به واسطه اهداف و ماهیت موضوع مورد مطالعه، رابطه بین متغیرهای در نظر گرفته شده با متغیر وابسته مورد سنجش و آزمون قرار گرفت. در این تحقیق در سطح ضریب اطمینان ۹۵ درصد بین وضعیت اقتصادی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود نداشته که این نتیجه، با یافته پژوهش حبیبی و مولایی (۱۳۹۴) همخوانی داشته است. هم‌چنین در این تحقیق بین میزان مشارکت غیر رسمی، میزان مشارکت رسمی، تعاملات اجتماعی، اعتماد بین شخصی و نهادی و سرمایه اجتماعی مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود داشته که این یافته با نتایج تحقیقات انجام گرفته توسط محققانی مانند: گراوند و همکاران (۱۳۹۵)،

مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی گردد که این نتیجه با یافته پژوهش بخشی و همکاران (۱۳۹۴) ناسازگار بوده است.

در مجموع می‌توان گفت که عملکرد شغلی مروجان در حد بیش از میزان متوسط بوده که این میزان را می‌توان مثبت ارزیابی نمود اما با وجود اعتماد زیاد مروجان به اطلاعات و آگاهی‌های محققان معین، (۳/۸۵۲ از ۵) میزان ارتباط مروجان با محققان معین و بالعکس (۲/۳۸۶) در وضعیت مناسب قرار نداشته که این امر بسیار قابل تأمل می‌باشد.

### پی‌نوشت‌ها

- 1- Mann-Whitney Test
- 2- SPSS
- 3- Polytomous Universal Model

سازمانی (امکانات و تجهیزات) بود و نتایج نشان داد که بین این متغیر با میزان عملکرد شغلی مروجان رابطه معنادار وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات انجام گرفته توسط محققانی مانند: بخشی و همکاران (۱۳۹۴)؛ عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ علیپور و احمدی (۱۳۹۳)؛ غیاثوند غیاثی و همکاران (۱۳۸۶)؛ حجازی و شمس (۱۳۸۴)؛ دین پناه و میرزاپور (۲۰۱۵) و اولاددل. او وای و تکنا اس. اس (۲۰۱۰)، همخوانی دارد.

نتیجه و یافته قابل ملاحظه در این پژوهش، عدم وجود ارتباط معنادار بین سن مروجان مسئول پهنه‌های تولیدی با میزان عملکرد شغلی آنان بوده که این یافته با نتیجه تحقیق موذن و همکاران (۱۳۹۴) و ضیا الکریم و محبوب (۱۹۹۲) سازگاری دارد. هم‌چنین در این پژوهش، متغیر جنسیت نیز نتوانسته باعث تفاوت در میزان عملکرد شغلی

### منبع‌ها

- بخشی، ا. کلانتری، ر. سلیمی، ن (۱۳۹۶). «بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام آباد غرب بر اساس مدل اچیو» مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک (ره آورد دانش): دوره ۲۰ شماره ۲ (پیاپی ۱۱۹).
- بینش، م (۱۳۸۹). «استعاره‌های فرهنگی» تدبیر ماهنامه علمی آموزشی در زمینه مدیریت سال بیست و یکم شماره ۲۱۸، انتشارات مدیریت صنعتی، تیرماه، صفحه ۶۸-۷۰.
- جلالی، س. لیبی، ز (۱۳۹۶). «مدیریت عملکرد کارکنان» نشریه تدبیر شماره ۲۹۷/مهر.
- حبیب‌پور گتایی، ک. صفری شالی، ر (۱۳۹۵). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی)، تهران: انتشارات سیمای دانش، چاپ هفتم.
- حبیبی، م. مولائی، ن (۱۳۹۴). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان ایذه»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، صفحه ۲۱-۱.
- حجازی، ی و شمس، ع (۱۳۸۴). «بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی»، دانش مدیریت بهار ۱۳۸۴، دوره ۱۸، شماره ۶۸- شماره پیاپی ۵۶۵، ص ۳۱-۴۴.
- حسینی، س (۱۳۹۷). «مدیریت منابع انسانی»، چاپ و نشر نوروزی چاپ اول.
- خاکپور، ع. یمنی، م. پرداختچی، م (۱۳۸۷). «رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمای» - فصل‌نامه روان‌شناسی کاربردی سال ۲، شماره ۲ و ۳، صفحه ۵۶۴-۵۷۹.
- عباسی رستمی، ع. علیخانی دادوکلایی، م. چرمچیان، م (۱۳۹۴). «نقش عامل‌های مدیریتی - آموزشی در عملکرد شغلی مروجان توسعه کشت توتون در استان‌های مازندران و گلستان» فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی - شماره ۳۲، بهار ۱۳۹۴ صفحه ۹۲-۸۱

- رضایی، ع. رضوانفر، ا (۱۳۸۶). «بررسی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج» (مطالعه موردی استان یزد) مجله علوم کشاورزی ایران دوره ۲-۳۸ شماره ۲ صفحه ۳۴۹-۳۵۸.
- رعنائی، ح (۱۳۹۳). «طراحی مجدد ساختار سازمانی نظام ترویج کشاورزی»، دانشگاه شیراز و تحقیقات و آموزش و ترویج کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی.
- سجادی، ن. امید، ع (۱۳۸۷). «بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی»، نشریه حرکت، زمستان ۱۳۸۷- شماره پیاپی ۸۱-ص ۳۸ تا ۹۳.
- سلطانی نژاد، ن. رشید، ع. خنیفر، ح (۱۳۹۷). «اثر توانمندسازی روان شناختی و حمایت سازمانی بر ارتقای عملکرد شغلی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان» فصلنامه علمی پژوهشی تعاون و کشاورزی (دوره ۷، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۱۵۷-۱۸۴).
- سیاهی، ح (۱۳۹۶). «صلاحیت‌های حرفه‌ای و آموزشی مروجین مسئول پهنه، فصلنامه آموزشی ترویجی سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام، شماره دوازدهم، پاییز.
- صابرمعاش، ن. حسین زاده، ع (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی»، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، صفحه ۱۱-۱.
- علی‌پور، ح. احمدی، ک (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین معنویت محیط کاری و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان مسکن و شهرسازی شهر اهواز)»، دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری، صفحه: ۸-۱.
- غفاری، ج. حسینی، س (۱۳۸۶). «بررسی مهارت‌های حرفه‌ای مورد نیاز مروجان کشاورزی استان‌های غرب کشور» فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۶ - شماره ۲۷۶ صفحه ۲۹۳ - ۳۰۶.
- غلامی، خ. صلواتی، ع (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی کارکنان بانک کشاورزی استان کردستان»، دومین همایش ملی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، صفحه ۱۶-۱.
- غیاثوند غیاثی، ف. حسینی، س ج. حسینی، س (۱۳۸۶). «عوامل مؤثر بر اثر بخشی عملکرد کارشناسان ناظر طرح محوری گندم در استان قزوین» نشریه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران جلد ۳- شماره ۱/۱۳۸۶ - پیاپی ۶- شماره ۲- ص ۳۱-۴۲.
- کشتیبان، م (۱۳۹۴). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و شادکامی با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان ولی عصر بیرجند»، دومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران صفحه ۱۰-۱.
- گراوند، ا. موسیوند، م. ویسه، س (۱۳۹۵). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی» فصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و مطالعات اجتماعی مقاله ۲، دوره ۴، شماره ۱ (پیاپی ۱۳)، صفحه ۳۸-۶۳.
- ۷۵.
- مودن، ز. موحد محمدی، ح. رضوانفر، ا. میرترابی، م (۱۳۹۰). « بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزش گران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران» فصلنامه علمی پژوهشی رهیافت نو در مدیریت آموزشی - شماره ۲۰۵ صفحه ۱۳۴-۱۱۵.
- مورهد، گریفین (۱۳۷۵). «رفتار سازمانی»، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلامرضا. تهران، انتشارات مروارید.
- یزدانی، آ. مشکاتی، س. اکبری، م (۱۳۹۳). «تأثیر فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی کارکنان»، اولین کنفرانس ملی چالش‌های مدیریت فناوری اطلاعات در سازمان‌ها و صنایع، صفحه ۹-۱.

Arisa, J. I. and Osondu, C. K. (2016). Analysis of Factors that Motivate Agricultural Extension Agents in Abia State Agricultural Development Programme (ADP (. International Journal of

- Agricultural Science, Research and Technology in Extension and Education Systems; 6 (1): 1-11.
- Asadi, Ali., Fereshteh Fadakar, Zahra Khoshnodifar, Seyyed Mahmoud Hashemi and Gholamhossein hosseininia. (2008). Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers' Job Satisfaction Level. Journal of Social Sciences; 4 (4): 246-250.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial and Organizational Psychology, In Dunnette M., and L. M. Hough (Eds), Handbook of Industrial and Organizational Psychology; Vol, 1, 2<sup>nd</sup> Edn, P315. Paloalto, Ca Consulting Psychologists Press.
- Dinpanah, Gholamreza & Vida, Morzapour. (2015). Effective factors on job performance of agricultural extension experts in Iran. Journal of Scientific Research and Development; 2 (7): 264-269.
- Keykhosravi M. (2014). Designing and testing a model of the antecedents and consequences of job performance. Ahvaz: University of Ahvaz.
- Mahshid Bahadori and Hassan Sadighi. (2016). Meta-analysis of Factors Affecting Occupational and Professional Performance of Agricultural Extension Agents. International Journal of Advanced Biotechnology and Research; 7 (2). 1098-1105.
- Nnadi, F. N., Chikaire, J., Atoma, C. N., Gwuonwu, H. A., Echetama, J. A. (2012). Analysis of Factors Influencing Job - Performance of Female Extension Agents in Owerri - West and North Areas of Imo State, Nigeria. Science Journal of Agricultural Research & Management.
- Oladele, O. I. and Tekena, S. S. (2010). Factors influencing agricultural extension officers' knowledge on practice and marketing of organic agriculture in North West Province, South Africa. Life Science Journal; 7 (3).
- Poorkarimi, Javad, Gharloghi, Sajad, Homayouni Damirchi., Amin, Homayouni and Mohammed Reza, Karimi. 2018. Mediating Effect of Professional Commitment on the Relationship between Professional Competency and Job Performance (Case Study: The Educationalists in University of Tehran), Organizational Culture Management; 15 (4): 833-856.
- Shaghozaei, Farzaneh. Marziyeh, Afsaneh, Nastezaei, Naser. 2018. The Relationship of Professional Ethics with Social Competence and Job Performance Case Study: Staff of Zahedan Technical and Vocational Training Organization; Public Management Research; 11 (39):117-134.
- Soumendu, B. & Varm, A. 2012. Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India, Employee Relations ;Vol. 34 (2) 177-192.

## Factors Influencing the Job Performance of Promoters Responsible for Area in Golestan Province

M. Sabzeh<sup>1</sup>, M. Cheraghali<sup>2</sup>, M. Mohajer<sup>3</sup>, and Gh. Khoshfar<sup>4</sup>

1- PhD student in Business Management of Industrial Management Organization, Golestan province .

2- Assistant professor of Golestan University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Economics and Management .

3- Assistant Professor of Agricultural Research Center of Golestan Province, Agricultural Research, education and Promotion Organization

4- Associated professor of Golestan University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Sociology and Communication .

### Abstract

The purpose of this study was to identify and introduce factors affecting the job performance of promoters responsible for production zones. The research method was survey and the data were collected using questionnaire (Paterson standard, Herzberg standard and researcher made questionnaire). Formal content and face validity methods were used to determine the validity of the measuring instrument, respectively, and sequential theta coefficient ( $\theta = 0.797 - 0.966$ ) was used to determine the reliability. The population of the study was 549 tons of promoters responsible for production zones in Golestan province and the sample size in three regions north, center and south of the province was 344 tons which was determined using Cochran formula. Descriptive results showed that the average job performance of the promoters was 3.89 out of 5 in Golestan province. Analytic results using correlation coefficients showed that variables and factors such as professional technical abilities, formal participation, interpersonal and institutional trust, social capital, motivational and health factors, organizational factors and educational level, with the job performance of responsible promoters. There was a significant relationship between production zones. The results of ordinal regression analysis showed that the importance of factors such as presence of promoters in the area, social interaction, informal participation, facilities and equipment, motivational and health factors, and finally education level are influenced by job performance. It is recommended that agricultural jihad organizations incorporate the aforementioned factors into their future plans to enhance the job performance of the promoters.

**Index Terms:** performance, zone promoters, trust, participation.

**Corresponding Author:** Gh. Khoshfar

**Email:** khoshfar@gmail.com

**Received:** 22/10/2019

**Accepted:** 21/12/2019