

بررسی رضایت شغلی کارشناسان شاغل در شرکت های خدمات مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی در شهرستان کرمانشاه

محمد رضا حسن پور^۱ و حسن صدیقی^{۲*}

۱، دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، ۲، دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس
(تاریخ دریافت: ۸۹/۵/۳۰ - تاریخ تصویب: ۹۰/۷/۳)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف کلی بررسی رضایت شغلی کارشناسان شاغل در شرکت های خدمات مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی شهرستان کرمانشاه و به روش توصیفی-همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری شامل ۳۸۸ نفر از کارشناسان شرکت های خدمات مشاوره ای مستقر در ده دهستان شهرستان کرمانشاه است که به روش نمونه گیری طبقه ای کاملاً تصادفی تعداد ۱۷۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی دانشگاه مینوسوتا استفاده گردید. ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۹ است. داده های جمع آوری شده توسط نرم افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که ۱۷/۹ درصد از کارشناسان از شغل خود رضایت خیلی خوبی دارند. ۳۰/۲ درصد در حد خوب و ۳۴ درصد در حد متوسطی از شغل خود راضی هستند و ۱۷/۹ درصد نیز از شغلشان ناراضی اند. نتایج مقایسه میانگین ها با آزمون t نشان داد که مردان در مقایسه زنان و همچنین کارشناسان شاغل در مناطق آبی در مقایسه با کارشناسان شاغل در مناطق دیم و نیز کارشناسان دوشغله از شغل خود راضی ترند. آزمون همبستگی اسپیرمن هم مشخص نمود که سن کارشناسان با رضایت شغلی آنها رابطه مثبتی دارد.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی - کارشناسان کشاورزی - شرکت های خدمات مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی.

مقدمه

پرینسون امریکا معتقد است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می دهد و سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید شمرده می شوند (House Office of Economic review of parliament, 1999). از این رو، بررسی و شناسایی عوامل تاثیر گذار بر عملکرد نیروی انسانی امری ضروری به نظر می رسد. از عوامل تاثیر گذار

نیروی انسانی یکی از مهمترین سرمایه های هر کشور در جهت رشد و پیشرفت اقتصادی به شمار می آید. بطوری که اغلب اقتصاددانان معتقدند که در نهایت منابع انسانی است که روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می کند. هابیسون استاد دانشگاه

می‌سازد و مبلغ قرارداد هر شرکت بر حسب تعداد اعضای آن بصورت سرانه (سالانه از ۲ تا ۳ میلیون تومان برای هر نفر) تنظیم می‌شود. با توجه به اینکه بکارگیری کارشناسان کشاورزی در این شرکتها، جزء گامهای اولیه در راستای خصوصی سازی بخش کشاورزی محسوب می‌شود؛ توجه به میزان رضایت مندی کارشناسان شرکت های خدمات فنی و مشاوره ای کشاورزی از شغل خود می تواند اثر مهمی بر موفقیت یا ناکامی طرح تشکیل این شرکتها داشته باشد.

مرور ادبیات

پژوهش های انجام شده در باب رضایت شغلی نشان دهنده تاثیرگذاری عوامل اجتماعی، فردی، خانوادگی و خصوصیات شغلی بر رضایت شغلی افراد است. نگرش جامعه نسبت به شغل فرد از عوامل تاثیر گذار بر رضایت او نسبت به شغلش محسوب می شود، همچنین عوامل خانوادگی همچون تعداد افراد خانواده و وضعیت اقتصادی خانواده نیز بر رضایت شغلی موثر است (Garosi & Ghorbanzadeh, 2007).

در ارتباط با رابطه بین ویژگی های شغل و رضایت شغلی مشخص شده است که ارتباط مثبتی بین عواملی چون: نحوه مدیریت و سرپرستی (Golafrooz & Behnamvashani, 2003)، ارزیابی عملکرد و دریافت بازخورد، فرصت پیشرفت (Hazaveii & Samadi, 2007)، خود استقلالی، امکانات رفاهی شغلی، چالش پذیری شغل (Bakhtiar Nasrabadi, et al., 2009)، محل کار و نوع مسئولیت (Keramati et al., 2005) با رضایت شغلی افراد وجود دارد. و عواملی مثل ساعات کار و دوری محل کار از مرکز با رضایت شغلی رابطه منفی دارند (Shahmohamadi et al., 2008).

همچنین پژوهش های صورت گرفته در مورد اثرگذاری عوامل فردی بر رضایت شغلی افراد نشان می دهد عواملی چون وضعیت تاهل، سن، تجربه کاری، مدرک تحصیلی و سطح تحصیلات بر رضایت شغلی تاثیر گذارند (Keramati et al., 2005; Golafrooz & Behnamvashani, 2003).

بدین ترتیب اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از:

بر عملکرد حرفه ای فرد رضایت از کار و حرفه ای است که به آن اشتغال دارد. بر طبق پژوهش های صورت گرفته عملکرد شغلی کارکنانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند نسبت به کارکنان با رضایت کمتر، بیشتر است (Hagger et al., 2002). در تعریف رضایت شغلی می توان گفت رضایت شغلی شامل احساسات مثبت شاغل نسبت به شغلش است (Dorman & Zapf, 2001). از دیدگاه Tavasoli (2002)، رضایت شغلی عبارت است از احساس خشنودی و کامیابی از انجام کار. مطالعه رضایت شغلی به دلایل متعددی مهم است. رضایت شغلی پیامدهای مختلفی نظیر تمایل به پیشرفت، رعایت اخلاق حرفه ای، پایبندی به شغل و احساس تعلق به سازمان را در پی دارد. از سویی دیگر متغیری وابسته است که تحت تاثیر متغیرهای مستقلی چون حقوق و مزایا، رابطه با همکاران و سرپرستان، امنیت شغلی و نوع کار و غیره قرار دارد.

این مطالعه نیز با هدف کلی بررسی رضایت شغلی کارشناسان کشاورزی شاغل در شرکت های خدمات مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی صورت گرفته است. اما با توجه به نو ظهور بودن این شرکت ها لازم است در ابتدا توضیح مختصری در مورد چگونگی ایجاد و فعالیت این شرکت ها ارائه شود:

در سالهای اخیر دولت های بسیاری از کشورهای جهان به منظور به حداقل رساندن هزینه های دولت و دستیابی به بهره وری بیشتر اقدام به واگذاری فعالیت های قابل انتقال خود به بخش خصوصی کرده اند. در این راستا وزارت جهاد کشاورزی از سال ۱۳۸۶ اقدام به ساماندهی شرکتهای خدمات مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی و واگذاری بخشی از وظایف خود در قالب قراردادهایی به این شرکتها نموده است. لازم به توضیح است که این شرکتها در ابتدای این طرح توسط سازمان نظام مهندسی کشاورزی به سازمان جهاد کشاورزی استان معرفی شدند و عقد قرارداد با آنها از طریق مناقصه صورت نمی گیرد. بلکه سازمان جهاد کشاورزی بر مبنای نیاز و صلاح دید خود، این تعداد شرکت های معین را در دهستان های مختلف مستقر

- توصیف ویژگی های فردی و حرفه ای کارشناسان.

- تعیین میزان رضایت شغلی کارشناسان.

- بررسی رابطه بین ویژگی های فردی و حرفه ای

کارشناسان با رضایت شغلی آنها.

A: ضعیف = Mean - Sd < A

B: متوسط = Mean - Sd < B < Mean

C: خوب = Mean < C < Mean + Sd

D: عالی = Mean + Sd < D

در روابط بالا، میانگین = Mean و انحراف از معیار = Sd است.

ویژگی های فردی شامل؛ جنسیت، وضعیت تاهل، سن، سطح تحصیلات و رشته تحصیلی و ویژگی های حرفه ای شامل؛ نوع کشت غالب منطقه از نظر آبی و دیم، عملکرد شغلی، سابقه کاری و چند شغله بودن نیز به عنوان متغیرهای مستقل در این پژوهش تعیین شده اند.

در مورد متغیر نوع کشت غالب منطقه باید توضیح داد که این دسته بندی با توجه به تفاوت مناطق آبی و دیم و برتر بودن مناطق با کشت غالب آبی از نظر؛ نوپذیری کشاورزان، زمینه بکارگیری و اجرای روش ها و طرح های علمی کشاورزی، و همچنین بالا تر بون تعرفه خدمات مشاوره کشت های آبی (که از کشاورزان دریافت می شود) صورت می گیرد. عملکرد شغلی کارشناسان نیز با توجه به اینکه در سال ۱۳۸۸ جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه، شرکت های مستقر در دهستان سراب نیلوفر را به عنوان شرکت های برتر شهرستان از نظر عملکرد معرفی کرد؛ بر این اساس شرکت ها به دو دسته دارای عملکرد برتر و غیر برتر تقسیم شدند.

نتایج و بحث

توصیف ویژگی های فردی و حرفه ای افراد نمونه در جداول (۱) و (۲) به اختصار به نمایش گذاشته شده است.

آن چنان که در جدول (۱) ملاحظه می شود بیشتر کارشناسان شاغل در شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی، مرد، متاهل و دارای مدرک لیسانس در رشته زراعت هستند. اکثر آنان در مناطقی با کشت غالب دیم مشغول به کارند و تقریباً نیمی از آنان به غیر از این شغل منبع درآمد دیگری ندارند. دو ویژگی اخیر نشان

مواد و روش ها

روش مورد استفاده در این تحقیق پیمایشی و از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان شاغل در شرکتهای خدمات مشاوره ای کشاورزی در شهرستان کرمانشاه در سال زراعی ۸۹-۸۸ می باشد (N= ۳۸۸). با استفاده از نمونه گیری طبقه ای تناسبی تصادفی که در آن هریک از ده دهستان شهرستان کرمانشاه به عنوان یکی از طبقات جامعه آماری در نظر گرفته شده بودند و با استفاده از جدول مورگان نمونه ای با حجم ۱۷۹ نفر انتخاب شد و در نهایت ۱۶۲ پرسشنامه جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه بود که بدین منظور از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی دانشگاه مینوسوتا^۱ استفاده گردید. این پرسشنامه رضایت افراد را در قالب بیست مورد از ویژگی های بیرونی و ویژگی های مربوط به ماهیت شغل در قالب طیف لیکرت می سنجد. که در این تحقیق بر اساس خیلی ناراضی = ۰، ناراضی = ۱، نظری ندارم = ۲، راضی = ۳ و خیلی راضی = ۴ امتیاز بندی و رتبه بندی شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه بنابر مطالعات طراحان آن ۰/۹ اعلام شده است.

متغیر وابسته در این پژوهش رضایت شغلی کارشناسان شاغل در شرکت های خدمات مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی می باشد. به منظور توصیف کیفی رضایت شغلی از روش Interval of Standard Deviation from the Mean (ISDM) استفاده شده است (Sadighi & Kakhak, 2005). در این روش نحوه تبدیل امتیازات کسب شده به چهار سطح ذیل برآورد

می دهد که بیشتر کارشناسان از نظر تامین مالی و درآمد وابستگی زیادی را به مبلغ قرارداد پرداختی از طرف دولت دارند.

جدول ۱- توصیف ویژگی های اسمی کارشناسان شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی.

متغیر	سطح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۸	۵۴/۳
	زن	۷۴	۴۵/۷
وضعیت تاهل	مجرد	۷۲	۴۴/۴
	متاهل	۹۰	۵۵/۶
سطح تحصیلات	لیسانس	۱۴۸	۹۱/۴
	فوق لیسانس	۱۴	۸/۶
رشته تحصیلی	ترویج	۳۷	۲۲/۸
	زراعت	۸۳	۵۱/۲
	دام	۱۹	۱۱/۷
	سایر	۲۳	۱۴/۲
نوع کشت غالب منطقه خدمت	آبی	۷۳	۴۵/۱
	دیم	۸۹	۵۴/۹
عملکرد کاری ارزیابی شده	عملکرد برتر	۱۳	۸
	عملکرد غیر برتر	۱۴۹	۹۲
چند شغله بودن	تک شغله	۸۲	۵۰/۶
	چند شغله	۸۰	۴۹/۴

جدول ۲- توصیف ویژگی های کمی کارشناسان شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل
سن	۳۰/۹۰	۴/۱۴	۴۲	۲۴
سابقه	۲/۶۴	۰/۰۶۵	۳	۱

جدول ۴- رتبه بندی گویه های پرسشنامه متناسب با میزان رضایت کارشناسان.

رتبه	گویه	II	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	نحوه همکاری همکاران	۱۶۰	۲/۶۲	۱/۰۲	۰/۳۸۹۳
۲	صلاحیت سرپرست (مدیر عامل)	۱۶۲	۲/۶۰	۱/۰۵	۰/۵۷۶۹
۳	فرصت راهنمایی دیگران	۱۶۱	۲/۴۶	۰/۹۳	۰/۳۷۸۰
۴	فرصت کمک به دیگران	۱۵۹	۲/۴۰	۱/۰۳	۰/۴۲۹۲
۵	روش مدیریتی مدیر (مدیر مرکز خدمات)	۱۶۲	۲/۱۶	۱/۲۷	۰/۵۸۸۰
۶	عدم اجبار به کار غیر اخلاقی	۱۶۲	۲/۰۶	۱/۲۰	۰/۵۸۲۵
۷	کاربرد استعداد های شخصی	۱۶۱	۱/۷۷	۱/۲۵	۰/۷۰۶۲
۸	تنوع در کار	۱۶۲	۱/۶۳	۱/۱۲	۰/۶۸۷۱
۹	محیط کار	۱۶۰	۱/۴۲	۱/۳۵	۰/۹۵۰۷
۱۰	فرصت کاربرد روش های شخصی	۱۶۰	۱/۳۶	۱/۱۶	۰/۸۵۲۹
۱۱	استقلال در کار	۱۵۹	۱/۳۲	۱/۱۸	۰/۸۹۳۹
۱۲	کاربرد قضاوت شخصی	۱۶۰	۱/۲۴	۱/۰۶	۰/۸۵۴۸
۱۳	اشتغال به صورت تمام وقت	۱۶۱	۱/۱۶	۱/۰۵	۰/۹۰۵۲
۱۴	منزلت اجتماعی	۱۶۱	۰/۹۲	۱/۰۹	۱/۱۸۴۸
۱۵	پاداش در قبال عملکرد مطلوب	۱۶۱	۰/۷۷	۰/۹۶	۱/۲۴۶۶
۱۶	نحوه اجرای سیاست های سازمان (جهاد کشاورزی)	۱۵۸	۰/۷۳	۰/۸۸	۱/۲۰۵۵
۱۷	احساس رسیدن به کمال با انجام شغل	۱۵۹	۰/۷۱	۰/۹۲	۱/۲۹۵۸
۱۸	ثبات شغلی	۱۶۱	۰/۶۵	۰/۹۰	۱/۳۸۴۶
۱۹	فرصت پیشرفت در شغل	۱۶۱	۰/۵۵	۰/۷۸	۱/۴۱۸۱
۲۰	دستمزد در یافتی در قبال کار انجام شده	۱۵۹	۰/۲۳	۰/۵۷	۲/۴۷۸۳

میانگین سنی کارشناسان نیز نشان می دهد که اکثر آنها بالای ۳۰ سال سن دارند و از این نظر سن آنها از جذب و استخدام در بخش های دولتی گذشته است (جدول ۲).

وضعیت رضایت شغلی کارشناسان

آنچنان که در بخش روش تحقیق به آن اشاره شد، رضایت شغلی کارشناسان شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی با استفاده از روش ISDM به چهار سطح تبدیل شده است. در این رتبه بندی تنها ۱۷/۹ درصد از کارشناسان از شغل خود رضایت کاملی دارند. ۳۰/۲ درصد از آنها در حد خوب و ۳۴ درصد نیز در حد متوسط از شغل خود راضی هستند. ۱۷/۹ درصد هم از شغلشان ناراضی هستند (جدول ۳).

جدول ۳- سطوح رضایت شغلی کارشناسان.

سطح تغییر	رضایت شغلی	فراوانی	درصد
ضعیف		۲۹	۱۷/۹
متوسط		۵۵	۳۴
خوب		۴۹	۳۰/۲
عالی		۲۹	۱۷/۹
جمع		۱۶۲	۱۰۰

رضایتمندی شغلی و داشتن شغل دوم

جهت تعیین ارتباط بین دوشغله بودن و نمره رضایتمندی کارشناسان از آزمون T استفاده شد. نتایج این آزمون تفاوت معناداری را در نمره رضایتمندی کارشناسان تک شغله و دو شغله نشان می دهد و کارشناسان دوشغله از کار خود در شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی رضایت بیشتری دارند (جدول ۶). این نتیجه ناشی از ناکافی بودن درآمد کارشناسان در این شرکتها می تواند باشد که باعث شده کارشناسان چند شغله از این کار به عنوان شغل دوم رضایت بیشتری داشته باشند.

جدول ۶- نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین رضایتمندی کارشناسان تک شغله و دو شغله

متغیر	تک شغله	دو شغله	t	Sig
تعداد فراوانی	۸۲	۲۶/۸۲	۲/۲۴	*۰/۰۲۷
میانگین	۸۰	۳۰/۳۵		

*معناداری در سطح ۵ درصد

رضایتمندی شغلی و محل خدمت

در این بخش محل خدمت و اشتغال کارشناسان شرکت های خدمات مشاوره ای را از دو جنبه مورد بررسی قرار می گیرد. ابتدا از نظر وضعیت دهستان از نظر غالب بودن کشت های آبی و دیم و بعد موقعیت دهستان از نظر انتخاب جهاد کشاورزی شهرستان به عنوان دهستان نمونه و غیر نمونه (عملکرد شرکت).

جدول ۷- مقایسه میانگین رضایتمندی بین کارشناسان مستقر در مناطق آبی و دیم

متغیر	مناطق آبی	مناطق دیم	t	Sig
منطقه از نظر نوع کشت غالب	۷۴	۸۹	۲/۵۹	*۰/۰۱۰
میانگین	۵۰/۴۵	۴۶/۳۲		

*معناداری در سطح ۵ درصد

مزایایی که پیشتر در مورد مناطق با کشت غالب آبی ذکر شد قابل توجیه است. اما در مقایسه رضایت شغلی کارشناسان در شرکت های نمونه با رضایت شغلی کارشناسان شاغل در شرکت های غیر نمونه تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

با بررسی ۲۰ گویه پرسشنامه که رضایت از ۲۰ مورد از ویژگی های درونی و بیرونی شغل را مورد سوال قرار می دهد، مشخص گردید که بیشترین رضایت کارشناسان از ویژگی هایی مثل همکاری بین همکاران، صلاحیت سرپرست، و فرصت راهنمایی دیگران می باشد. در مقابل کمترین میزان رضایت مربوط به ویژگی هایی مثل دستمزد در قبال کار انجام شده، فرصت پیشرفت در شغل و ثبات شغلی می باشد (جدول ۴).

مقایسه میانگین رضایتمندی بر اساس جنسیت و وضعیت تاهل

جهت تعیین ارتباط بین جنسیت و وضعیت تاهل افراد با نمره رضایتمندی شغلی آنها از آزمون T استفاده شد (جدول ۵).

جدول ۵- نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین رضایتمندی بین زنان و مردان

مردان	زنان	t	Sig
فراوانی	۸۹	۲/۱۷۶	*۰/۰۳۱
میانگین	۴۹/۷		
فراوانی	۷۴		
میانگین	۴۶/۳		

*معناداری در سطح ۵ درصد

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود بین میانگین نمره رضایتمندی زنان و مردان اختلاف معناداری دیده می شود. و رضایتمندی شغلی مردان از زنان بالاتر است. این اختلاف می تواند به علت مرد بودن اغلب کشاورزان و عدم استقبال از کارشناسان زن در سطح روستا و مزرعه دانست. نتایج آزمون T در مورد میانگین رضایتمندی شغلی مجردین و متاهلین اختلاف معناداری را نشان نداد.

نتیجه آزمون T نشان می دهد بین رضایت شغلی کارشناسان در مناطق با کشت غالب آبی با رضایت شغلی کارشناسان در مناطق با کشت غالب دیم اختلاف معناداری وجود دارد و کارشناسان مناطق آبی رضایت بیشتری از شغل خود دارند. که این نتیجه با توجه به

همبستگی متغیرهای سابقه کار و سن با رضایت شغلی کارشناسان

طبق نتایج بدست آمده، بین متغیر سن کارشناسان و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۸). بدین ترتیب کارشناسان مسن تر از شغل خود در شرکت رضایت بیشتری دارد و این می تواند به علت بالا رفتن سن و از دست رفتن فرصت های انتخاب شغل باشد که باعث می شود این افراد خود را با شغل فعلی وفق دهند.

جدول ۸- تحلیل همبستگی متغیرهای مستقل با رضایت شغلی کارشناسان.

متغیر	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری
سابقه کار	۰/۰۹۶	۰/۲۲۲
سن	*۰/۱۷۱	۰/۰۳۰

*معناداری در سطح ۵ درصد

مقایسه رضایت شغلی بین کارشناسان لیسانس و فوق لیسانس با رشته های مختلف کشاورزی

مقایسه رضایت شغلی کارشناسان لیسانس و فوق لیسانس با آزمون T نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین رضایت شغلی این دو سطح وجود ندارد. جهت مقایسه میانگین رضایت شغلی بر اساس رشته های تحصیلی نیز با توجه به وجود بیش از دو سطح، از تحلیل واریانس (آزمون F) استفاده گردید. از آنجا که در آزمون F تعداد در هر طبقه نباید از $n=30$ کمتر باشد، فراوانی رشته های علوم دامی با فراوانی طبقه سایر رشته ها ادا مقام شد. مقایسه سه گروه رشته های تحصیلی با آزمون F تفاوت معناداری را بین میانگین رضایت شغلی آنها نشان نداد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

آنچنان که از نتایج بر می آید کمتر از ۵۰ درصد از کارشناسان شاغل در شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی از شغل خود رضایت بالایی دارند. کمترین میزان رضایت از ویژگی هایی چون دستمزد دریافتی در مقابل کار انجام شده، فرصت پیشرفت در شغل و ثبات شغلی مشاهده می شود. عدم مشخص بودن آینده طرح، پاره وقت بودن شغل در اکثر ماه های سال، نادیده گرفتن سابقه کار کارشناسان به خصوص آنهایی که قبلاً کارشناس ناظر طرح های محصولات استراتژیک بودند در

برخورداري از مزایای دستمزدی و رتبه بندی؛ و همچنین ارایه دستمزد ناچیز به کارشناسان، تحت عنوان سرانه که برای تمام افراد بدون در نظر گرفتن سابقه کار و عملکرد یکسان است؛ می تواند از عوامل این نارضایتی ها باشد.

طبق نتایج بدست آمده، مردان نسبت به زنان از کار در شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی رضایت بیشتری دارند. که این امر را می توان ناشی از شرایط کار صحرایی و ارتباط با ارباب رجوع هایی که اکثراً مرد هستند دانست، ضمن اینکه حضور کارشناسان کشاورزی زن هنوز در جامعه روستایی جا نیفتاده است.

رابطه مثبت رضایت شغلی با خدمت در مناطق با کشت غالب آبی ناشی از مزایای موجود در این مناطق، نظیر درآمد بیشتر ناشی از اخذ تعرفه کشت های آبی (که بیشتر از کشت های دیم است) و همچنین برخورد بهتر کشاورزان این مناطق با کارشناسان است. همچنین رابطه مثبت چند شغله بودن کارشناسان با رضایت شغلی بیانگر این است که کارشناسان چند شغله به کار در شرکت اهمیت کمتری می دهند و از آن توقع کمتری دارند که این نیز به علت پاره وقت بودن شغل و درآمد ناکافی آن است.

با توجه به نتایج بدست آمده، جهت ارتقاء رضایت شغلی کارشناسان شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی پیشنهاد می شود:

۱- مبالغ قراردادهای شرکت ها بطور منطقی و طوری تنظیم شود که کارشناسان اشتغال خود در شرکتها را بعنوان اشتغال اصلی خود بدانند.

۲- در تعیین سطح قرارداد شرکتها باید سابقه کاری کارشناسان شاغل در آنها (آنطور که در جهاد کشاورزی و نظام مهندسی کشاورزی موجود است) در نظر گرفته شود.

۳- در تنظیم و ارایه تعرفه خدمات مشاوره ای و ترویجی (که از طرف جهاد کشاورزی و نظام مهندسی تعیین می شود) باید محرومیت های مناطق دیم را در نظر گرفت و منابع دیگری جهت درآمد شرکت های مستقر در این مناطق در نظر گرفت.

REFERENCES

1. Bakhtiar Nasrabadi, H., Rajaeepour, S., Salimi, GH., Taherpour, F. & Partoee, M. (2009). Review relationship between job satisfaction and nature of job. *Journal of Executive Management*, 9(2), 57-76.
2. Dorman, C. & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation and depressive symptoms. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 33-58.
3. Esmaeeli, M. & Ansari ranaee, GH. (2007). Reviews job satisfaction Lorestan Water and Sewage Company. *DaneshvarRaftar*, 4(23), 65-80. (In Farsi).
4. Garosi, S. & Ghorbanzade, R. (2007). Evaluation of some factors affecting job satisfaction and job promotion possibility of women working in Kerman. *Women's Studies*, 1(3). (In Farsi).
5. Golafrooz, M. & Behnamvashani, H. (2002). Job Satisfaction Survey workers Sabzevar School of Medical Sciences. *Asrar*, 9(4), 50-56. (In Farsi).
6. Hagger, MS., Chatzisarantis, N.L.D., & Biddle, S.J.H. (2002). Job Satisfaction, employee Turnover, and job performance of American Coaches. *The Sport Journal*, 17, 44-52.
7. Hazaveii, M. Samadi, A. (2007). Factors affecting job satisfaction of executive employee in hamedan province, *Researches of Behavioral Sciences*, 5(1).
8. House Office of Economic review of parliament, (1999). Assessment of higher education in the first and second program. *Parliament and Development*, 6(20), 250-256. (In Farsi).
9. Keramati, M.; Mirkamali, S.M. & Zadegholam, Z. (2005). The relationship between job characteristics and attitudes of university staff and their job satisfaction. (Research project).
10. Minnesota Satisfaction Questionnaire. (1977). Retrieved May 9, 2010, from: www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm
11. Mirsepasi N. (1993). Effects of the job characteristics in motivation and personal development. *Azad University Journal of Economy and Management*, 18, 43-57.
12. Porkarimi, J. (2009). Comparison of job satisfaction and achievement motivation in the self-employed agricultural graduates and non- self employed. *Research and Planning in Higher Education*, 51, 155-175. (In Farsi).
13. Sadighi, H. & Kakhak, A. (2005). Measuring attitudes of saffron farmers toward saffron cultivation development issues and their problems. *Journal of Agricultural Sciences, Iran*, 20(3), 689-699. (In Farsi).
14. Shahmohamadi, F. Mosavi, F. & Golestan, B. (2008). Assessment of future career satisfaction in medical students, *Journal of Medical Sciences of Azad University*, 18(2), 133-139. (In Farsi).
15. Tavasoli, GH. (2002). *Sociology of work and employment*, (6th ed.). Tehran: SAMT. Inc., Iran. (In Farsi).

