

عوامل موثر بر جو سازمانی در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی استان مازندران

امیر احمدپور^{۱*} و آتنا خادم^۲

۱- دانشیار گروه آموزش کشاورزی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
۲- کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

نیروی انسانی به عنوان عنصری مهم در عرصه تحولات سازمانی محسوب می گردد. وجود جو مطلوب و مناسب در سازمان می تواند در جهت ایجاد تحولات مثبت و در نهایت اثربخشی فعالیتها، نقش موثری داشته باشد. بر این اساس تحقیق پیمایشی- همبستگی حاضر به بررسی عوامل موثر بر جو سازمانی در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی در استان مازندران پرداخته است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه کارشناسان ترویج جهاد کشاورزی استان مازندران (N= ۴۹۷) می باشند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور بررسی روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق بترتیب از پانل متخصصان و ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=۸۳/۲۵$) بهره گرفته شد. به طور کلی ۵۱/۸ درصد پاسخگویان جو سازمانی حاکم را در سطح متوسط، ۳۷/۳ درصد در سطح خوب و ۱۰/۹ درصد در سطح عالی ارزیابی کردند. نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل نوآوری، ساختاری، مدیریتی، حرفه ای، آموزشی و محیطی با جو سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج رگرسیون چندگانه، چهار عامل انگیزشی، مدیریتی، رضایت شغلی و حرفه ای قادر به تبیین ۵۵/۸ درصد از تغییرات جو سازمانی هستند، که در بین آنها، عامل انگیزشی ($\beta=۰/۳۴۲$) نسبت به سایر عوامل، سهم و نقش بیشتری در تبیین جو سازمانی در مراکز ترویج دارد.

کلمات کلیدی: جو سازمانی، کارشناس ترویج کشاورزی، مراکز ترویج جهاد کشاورزی.

^۱ نویسنده مسئول: امیر احمدپور. : Ahmadpour@iausari.ac.ir رایانامه

Factors affecting organizational climate in agricultural extension and service centers in Mazandaran province

A.Ahmadpour ¹, A. Khadem ²

1 Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2- MSc. Of Agricultural Extension and Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Manpower is considered as an important element in organizational change. The desirable and appropriate atmosphere in the organization can be used to create positive change and ultimately effectiveness of activities. According to above, this survey – correlational research aimed to study the factors affecting on organizational climate in agricultural extension and service centers in Mazandaran province. The population of the study, included all extension experts in Mazandaran province (N=497), Using Cochran formula and stratified proportional random sampling method, 220 samples were selected. To evaluate the validity and reliability a panel of experts and Cronbach's alpha coefficients ($\alpha=83.25$) were used respectively. In Overall, 51.8 % of respondents evaluated the organizational climate at medium, 37.3% at a good and 10.9 % at perfect level. The results of correlation showed that there is a significant and positive relationship between job performance, job satisfaction, motivation, innovation, structural, managerial, professional, educational environmental factors with organizational climate. Based on the results of multiple regression, four factors including motivational, managerial, professional and job satisfaction are able to explain the 55.8 % of changes in organizational climate. Among them, the motivational factor ($\beta=0.342$) than other factors, has a greater role in determining organizational climate in agricultural extension centers.

Keywords: organizational climate, agricultural extension specialists, agricultural extension services.



مقدمه

بدون شک، منابع انسانی با ارزش ترین سرمایه هر سازمان است. به عبارت دیگر منابع انسانی هر سازمان منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان محسوب می شود. امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان ها و حتی جامعه بیش از پیش نمایان گشته است. از این رو در عصر جدید به انسان در مقوله مدیریت بعنوان سرمایه ای بی پایان و با ارزش می نگرند. زیرا به خوبی روشن است که کاهش سرمایه انسانی اعم از کمی و کیفی منجر به کاهش بهره وری و تولید می شود (Ghorbani, 2011). با توجه به اهمیت موضوع و واقعیت دوره کنونی که "پیتر دراگر" آن را عدم تداوم یا عصر سیستم های باز سازمانی نام نهاده است هیچ یک از پدیده ها و جوامع سازمانی امروز نمی توانند خارج از محیطی که پیوسته در حال تغییر است، به بقا و رشد خود ادامه دهند (Jamshidian, 1996). بر این اساس می توان گفت که سازمان، سیستمی است که برای بقا باید با محیط در تعامل باشد و منابع را از محیط دریافت و به آن منتقل کند. مهمترین عامل بهره وری در این سیستم و در نهایت کل جامعه، نیروی انسانی است (Karimi et al., 2009). در چنین سیستمی جو سازمانی و اثر گذاری آن بر کارآمدی افراد و در نهایت بهره وری کل سازمان بسیار حائز اهمیت می باشد. سازمان ها مانند اثر انگشتان آدمی بی همتا و یگانه هستند. هر سازمانی دارای جو سازمانی منحصر به فردی است. جو سازمانی قابل دیدن و لمس کردن نیست؛ اما مانند هوای درون اتاق بر روی همه چیزها اثرگذار و از هر چیزی اثر می پذیرد (Davis & Newstrom, 1989). تعاریف متعددی از جو سازمانی ارائه شده است از جمله اینکه جو سازمانی محیطی است که افراد در آن کار می کنند و منعکس کننده نگرش کارکنان و شیوه مدیریت سازمان می باشد. جو سازمانی در برگیرنده نظامی ارزشی است، به این معنی که شیوهی انجام کار و این که به چه رفتارهایی پاداش داده می شوند را مشخص می کند (Boulden, 1992). جو سازمانی، انعکاسی از رویه ها و اعتقادات مشترک و سیستم های ارزشی در یک سازمان است که می توان آن را درک کارکنان از حوادث، اقدامات و روش ها و رفتارهای سازمانی دانست (Homayonzadeh Baei & Haj Aliyan, 2014). جو سازمانی مناسب در ایجاد انگیزه، بهبود روحیه، سلامت روانی، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر است (Nezhad Irani et al., 2011). از طرف دیگر جو سازمانی می تواند نگرش و رفتار کارکنان را تحت تاثیر منفی (خستگی، غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی) نیز قرار دهد (Nik Peyma, 2010 & Gholam Nezhad, 2010). درک بهتر جو سازمانی می تواند بصورت بنیادین در بهتر کردن سطح تولید، انگیزه و درجه جو سازمانی به نحوه ساخت دهی رضایت کارکنان تاثیرگذار باشد (Ghobadi, 1996). کارکنان از نظر سلسله مراتب مدیریتی به شدت وابسته می باشند، بطوریکه مدیران سطح بالاتر در یک سازمان نمی توانند جو سازمانی بسیار قوی را در سازمان بنیان کنند بلکه کارکنان در سطح پایین هستند که می توانند جو سازمانی را تغییر داده و آن را تضعیف یا مستحکم کنند (Nezhad Irani et al., 2011). به همین دلیل کارکنان به عنوان ارزشمندترین دارایی های یک سازمان محسوب می شوند، لذا نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می تواند به شکل مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد (Daneshfar, 2001). در این بین جو سازمانی مناسب می تواند رفتار او را در جهت مثبت سوق دهد. لذا، مدیران سازمان نیز باید همیشه به فکر بهبود و اصلاح جو سازمانی باشند تا افزون بر نگهداری کارا و اثربخش آن، در افراد ایجاد انگیزه کرده و نیازهای مادی و معنوی آنها را برآورده کنند (May, 1959). بررسی و مطالعه پیرامون جو سازمان به کارکنان کمک می کند تا تحولات مورد نظر را با کمترین اصطکاک انجام دهند. سازمان ترویج کشاورزی با آگاه کردن روستاییان و کشاورزان، به آنان کمک می نماید تا برای خود، زندگی بهتری بسازند. کارآمدی کارکنان ترویج نقش موثری در میزان موفقیت برنامه های ترویجی دارد و این کارآمدی بستگی به مناسب بودن جو سازمانی دارد (Asadi, 2003). شناخت و بررسی جو سازمانی حاکم و عوامل موثر بر آن در مراکز ترویج می تواند در بهره وری هرچه بهتر کارکنان ترویج و در نهایت میزان کمیت و کیفیت خدمت به کشاورزان حائز اهمیت باشد. بر این اساس، با توجه به اهمیت جو سازمانی و تاثیر آن بر انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان مراکز ترویج، تحقیق حاضر با هدف ارزیابی جو سازمانی و عوامل موثر بر جو سازمانی در مراکز ترویج کشاورزی استان مازندران اجرا گردید.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

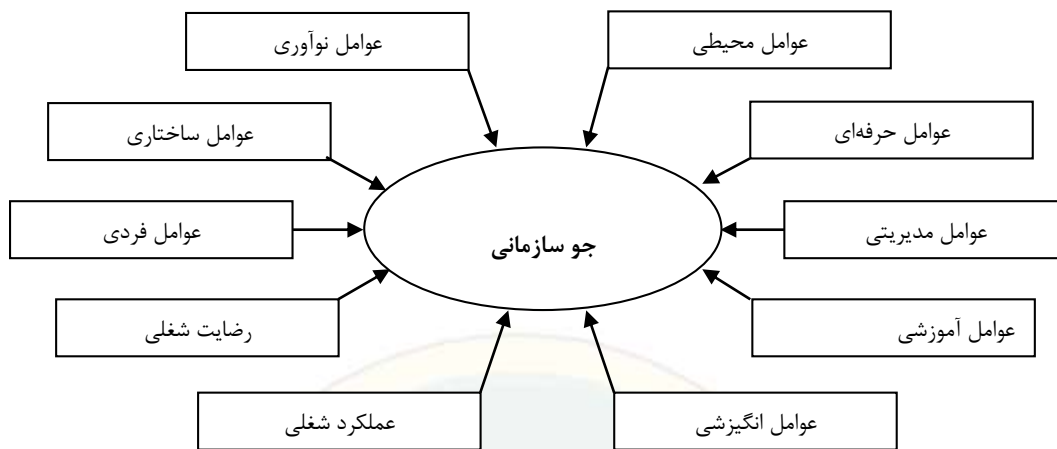
جو سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۵۱ توسط کرت لوین مطرح شد و به تصور، احساسات و ارزش‌های کارمندان نسبت به محیط کارشان اطلاق می‌شود، همچنین جو سازمانی، احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز در بر می‌گیرد (Ellis & Hertley, 2000). لوین این فرض را مطرح کرد که رفتار فرد تابع محیط اطراف اوست. این مفهوم طی سال‌های ۱۹۶۰ در ادبیات جوسازمانی رواج گرفت. دو عامل مهم در رواج ادبیات جوسازمانی مطالعات فورهند و گیلمر و جیمز و جونز می‌باشد (Thomas, 2006). جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند (Streese, 2009) و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارتی ساده تر، جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند (Liman, 2003). موران و ولکوین جو سازمانی را به ۴ جنبه‌ی ادراکی، تعاملی، ساختاری و فرهنگی تقسیم می‌کنند، آنها هر یک از این چهار جنبه را بصورت زیر خلاصه می‌کنند: جنبه ادراکی، بر مبنای درک افراد از مفهوم سازمان شکل می‌گیرد. جنبه تعاملی، توسط تعامل اعضای سازمان پدید می‌آید. جنبه ساختاری، بر مبنای تفسیر هدف و ساختار سازمان پدید می‌آید و جنبه فرهنگی، توسط هنجارها و ایده‌های مشترک کارکنان سازمان از فرهنگ سازمانی پدید می‌آید (Verbeke et al, 1998). عوامل مختلفی بر شکل‌گیری جوسازمانی موثر است و شناخت آنها در هرچه بهتر شدن جو سازمانی و کارآمدتر شدن کارکنان حائز اهمیت است.

Yaminfirooz et al. (2013) در مطالعه‌ای جوسازمانی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بابل را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق نشان داد، بین نگرش کارکنان زن و مرد نسبت به جوسازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین از بین شاخص‌های هشت گانه جوسازمانی، بیشترین میانگین مربوط به شاخص‌های مزاحمت و صمیمیت و کمترین میانگین نمره مربوط به شاخص فاصله‌گیری بوده است. آنها نقش مدیریت و ارائه راهکارهای مدیریتی برای بالا بردن علاقه‌مندی و نفوذ در کارکنان برای ایجاد خلاقیت و انگیزه‌های شغلی را ضروری دانستند. Saffari et al. (2010) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه آن با جوسازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی نشان دادند که بین رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی با جوسازمانی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. Nezhad Irani et al. (2010) به بررسی میزان متعالی بودن جوسازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی پرداختند و از نظریه دانیل گولمن به عنوان مبنای مطالعاتی و چارچوب نظری جوسازمانی استفاده کردند. در این تحقیق میزان متعالی بودن جوسازمانی در جامعه مورد بررسی متوسط ارزیابی شد و نشان دادند که بهبود در جوسازمانی می‌تواند باعث افزایش یادگیری سازمانی در مدیران و کارکنان و سبب افزایش مهارت‌های یادگیری آنان گردد. Barati Ahmad Abadi et al. (2010) در تحقیقی با عنوان رابطه بین جوسازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی و به روش پژوهشی همبستگی و علی-مقایسه‌ای، به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر می‌گذارد. جوسازمانی مثبت نیز می‌تواند این تأثیر را افزایش دهد. بنابراین، سازمان‌ها و مدیران می‌توانند از طریق سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود، به ویژه وجدان کاری آنان، در جهت ایجاد جو مثبت سازمانی استفاده کنند. Shirani et al. (2009) در تحقیقی با عنوان جوسازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان به این نتیجه رسیدند که بین همه‌ی مؤلفه‌های جوسازمانی (به جز مؤلفه نظام آموزشی) با سلامت روان دانشجویان در رابطه معنی‌داری وجود دارد.

Sabzipoor et al. (2011) در پژوهشی رابطه‌ی جوسازمانی با متغیرهای نگرشی و رفتارهای فراتر از نقش در نیروی انسانی را مورد مطالعه قرار دادند. بر اساس این پژوهش جوسازمانی به شکل معنی‌داری با رضایت شغلی ارتباط دارد. اما بین جوسازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری یافت نشد. Zare et al. (2010) به بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که در جو باز پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی باعث خلاقیت کارکنان و کاهش

استرس آنان می‌شود و در جو بسته عواملی چون فاصله گیری، بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی، تاکید بر تولید، مزاحمت و انگیزه خلاقیت کارکنان را پائین آورده و استرس را افزایش می‌دهد. Noorbakhsh & Mir Naderi (2005) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی جوسازمانی با رضایت شغلی در معلمان به این نتیجه رسیدند که بین جوسازمانی حاکم بر مدرسه‌های متوسطه شهر اهواز و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. Babae & Momeni (2006) در پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جوسازمانی نشان دادند که هوش عاطفی بالای مدیران با جوسازمانی متعالی واحد ارتباط مستقیم دارد و توانمندی‌های عاطفی مدیران تأثیر بسزایی در موفقیت آنان دارد و موجب رشد و تعالی جوسازمانی می‌شود. Feizy & Emadi (2009) در پژوهشی با عنوان ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جوسازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی با جوسازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.

Shakeri et al. (2012) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط جوسازمانی و نوآور بودن در فرآیند با استفاده از مدل سازی معادله ساختاری با بررسی تأثیر جوسازمانی در ۷ بعد همبستگی، استقلال، چالش، منابع، باز بودن نسبت به نوآوری، تشویق و نظارت و مدیریت بر نوآور بودن، به این نتیجه رسیدند که روابط علی بین مؤلفه‌ها و عوامل مکنون به جز در بعد همبستگی مورد تأیید بوده و ابعاد نظارت و سرپرستی، چالش، منابع و باز بودن نسبت به نوآوری بر نوآور بودن در فرآیند در شرکت لیزینگ تأثیر گذار است که بیشترین تأثیر را نظارت و سرپرستی دارد و بعد باز بودن نسبت به نوآوری تأثیر منفی دارد در رتبه بندی ابعاد تأثیر گذار بر نوآور بودن در فرآیند با تکنیک ویکور، بعد باز بودن نسبت به نوآوری رتبه اول را کسب نموده است. Nik Peyma & Gholam Nezhad (2010) عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در چهار بیمارستان دولتی شهر تهران در مورد ابعاد مختلف جوسازمانی را بررسی نمودند. نتایج نشان داد که مهم‌ترین ابعاد جوسازمانی از دیدگاه پرستاران شامل نحوه نظارت سرپرست (۳۱٪/۴)، ارتباط و حمایت همکاران (۱۹٪/۲۶) و مهارت در انجام کارها (۱۷٪) بوده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که دارا بودن اطلاعات تخصصی مهم‌ترین عامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جوسازمانی می‌باشد. فقدان پاداش و تشویق (عامل منفی) و ارتباط خوب با همکاران (عامل مثبت) در رده‌های بعدی از نظر میزان تأثیر قرار دارند. Taleb Pour et al. (2009) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل رگرسیونی جوسازمانی و کارآفرینی سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور به این نتیجه رسیدند که امتیازات کسب شده دال بر نامساعد بودن جوسازمانی و پایین بودن میزان کارآفرینی سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و وضعیت نامطلوب و نابسامان مقوله‌های فوق در آن‌ها دارد. Seyyed Ameri et al. (2008) در پژوهشی با عنوان رابطه جوسازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه به این نتایج دست یافتند که بین جوسازمانی و زیر مقیاس‌های آن با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. Arzeh (2006) به بررسی رابطه تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی و جوسازمانی مدارس شهر سقز پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که بین تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی و جوسازمانی (باز و بسته) مدارس شهر سقز رابطه معنی داری وجود داشت. Heidarzadegan (1996) به بررسی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد دبیران دبیرستان‌های پسرانه زاهدان پرداخت. نتایج نشان داد که بین جوسازمانی با عملکرد مدارس، سن دبیران، سابقه خدمت همبستگی معنی داری وجود دارد. Ghasemi Nezhad (2002) در بررسی خو با عنوان تعیین رابطه‌ی جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران نشان داد جوسازمانی با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد. Cooper (1997) در تحقیق خود با عنوان اثر مشارکت در تصمیم‌گیری بر درک کارمند از تعهد، فرهنگ و جوسازمانی و تأثیر آن بر کار، به این نتیجه دست یافت که افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بر درک آنان از تعهد، فرهنگ و جوسازمانی و کارشان اثر می‌گذارد، و بین این متغیرها رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به مرور و بررسی عمیق مبانی نظری و تحقیقات گذشته و همچنین انجام مصاحبه‌های متعدد، مدل مفهومی تحقیق حاضر در غالب شکل ۱ ارائه گردید.



شکل ۱. چهارچوب مفهومی تحقیق

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارشناسان ترویج جهاد کشاورزی شاغل در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی و مدیران جهاد کشاورزی در استان مازندران به تعداد ۴۹۷ نفر بودند که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب تعداد ۲۲۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران به روش زیر انتخاب شدند.

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{Nd^2 + t^2.p.q}$$

$$n = \frac{497 \times 3.84 \times 0.2745}{497 \times (0.05)^2 + 3.84 \times 0.2745} = 228$$

N = حجم کل جامعه

t = مقدار t استیودنت با ۹۵ درصد اطمینان ($t=1/96$)

d = دقت احتمالی مطلوب

p = احتمال وجود صفت

q = احتمال عدم وجود صفت

ابزار تحقیق پرسشنامه ای محقق ساخت بود که از سه بخش تشکیل شده بود: بخش اول شامل ویژگی های فردی و حرفه ای پاسخگویان است. بخش دوم به عوامل موثر بر جو سازمانی شامل: عوامل ساختاری (۶ سوال)، عوامل انگیزشی (۵ سوال)، عوامل آموزشی (۶ سوال)، عوامل مدیریتی (۱۱ سوال)، عوامل حرفه ای (۱۰ سوال)، عوامل نوآوری (۴ سوال)، عوامل رضایت شغلی (۱۳ سوال)، عوامل عملکرد شغلی (۱۳ سوال)، عوامل محیطی (۸ سوال) مربوط می شود. و بخش آخر به بررسی وضعیت جو سازمانی (۲۲ سوال) پرداخت. به منظور تعیین روایی پرسشنامه، چند نسخه از آن در اختیار تعدادی از اساتید ترویج و کارشناسان جهاد کشاورزی قرار گرفت و پس از اعمال نظرات آنها ۲۵ نسخه از پرسشنامه در غالب آزمون مقدماتی به منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق آماده و در اختیار کارشناسان ترویج جهاد کشاورزی در استان گلستان قرار گرفت. پس از تایید پایایی پرسشنامه بر اساس سنجش آماره آلفا کرونباخ ۰.۸۳/۲۵ محاسبه و تایید (جدول ۱) و با نظر استاد راهنما پرسشنامه نهایی تدوین گردید و در اختیار نمونه آماری مورد نظر قرار گرفت. در نهایت از ۲۲۸ پرسشنامه توزیع شده ۲۲۰ پرسشنامه برگشت داده شد.

جدول ۱. میزان اعتبار متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ
جو سازمانی	۹۴/۶
عوامل انگیزشی	۹۲/۳
عوامل ساختاری	۸۱/۴
عوامل عملکرد شغلی	۷۸
عوامل رضایت شغلی	۷۹/۲
عوامل آموزشی	۷۵/۶
عوامل مدیریتی	۸۲/۴
عوامل نوآوری	۸۶/۵
عوامل حرفه ای	۸۴/۷
عوامل محیطی	۷۷/۸

در این تحقیق، ابتدا به منظور توصیف ویژگی های فردی و حرفه ای کارشناسان از آمار توصیفی شامل شاخصهای گرایش به مرکز (مد، میانه و میانگین) و شاخص پراکنش از مرکز (انحراف معیار) استفاده گردید. همچنین به منظور اولویت بندی گویه ها در هر عامل از ضریب تغییرات بهره برده شد. به منظور توصیف کیفی وضعیت جو سازمانی (متغیر وابسته) از شیوه فاصله انحراف معیار از میانگین Interval of Standard Deviation from Mean (ISDM) استفاده شده است. نحوه تبدیل امتیازات کسب شده (به چهار سطح) به شرح ذیل بر آورد شده است:

A=ضعیف: $A < \text{Mean} - \text{Sd}$

B=متوسط: $\text{Mean} - \text{Sd} < B < \text{Mean}$

C=خوب: $\text{Mean} < C < \text{Mean} + \text{SD}$

D=عالی: $\text{Mean} + \text{SD} < D$

در روابط بالا، میانگین=Mean و انحراف معیار=Sd است. در بخش آمار استنباطی به منظور تعیین بررسی رابطه بین متغیرهای فردی، شاخص های جو سازمانی، عوامل انگیزشی، عوامل ساختاری، عوامل عملکرد شغلی، عوامل آموزشی، عوامل مدیریتی، عوامل نوآوری، عوامل حرفه ای و عوامل محیطی آزمون های همبستگی پیرسون و به منظور سنجش عوامل موثر بر جو سازمانی در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد.

نتایج

الف) یافته های توصیفی

ویژگی های فردی و حرفه ای: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که میانگین سن پاسخگویان، ۴۶/۲۲ با انحراف معیار ۱۰/۶۵ می باشد. همچنین ۷۳ درصد از پاسخگویان مرد و مابقی زن می باشند. میانگین سابقه کاری افراد مورد مطالعه ۱۵/۰۸ سال با انحراف معیار ۷/۷۵ سال می باشد، که اغلب آنها (۸۱/۸ درصد) دارای مدرک کارشناسی هستند. در بین افراد مورد مطالعه ۳۹/۵ درصد از آنها دارای مدرک ترویج و آموزش کشاورزی می باشند.

عملکرد شغلی: بر اساس اطلاعات جدول ۲، متغیر فعالیت‌های علمی و تحقیقی و آموزشی (پویایی علمی فرد) با میانگین ۳/۸۵ بالاترین اولویت را به خود اختصاص داد، تطابق با شرایط شغلی، تطابق تخصص با مسئولیت به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. در حقیقت گویه‌های مذکور بیش از سایر گویه‌ها در جوسازمانی مثبت موثرند.

جدول ۲. اولویت بندی گویه‌های عملکرد شغلی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۳/۷۴	۰/۹۱۸	۳/۸۵	انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقی و آموزشی (پویایی علمی فرد)
۲	۲۷/۷۶	۱/۰۳	۳/۷۱	میزان تطابق با شرایط شغلی
۳	۲۹/۲۱	۱/۱۱۱	۳/۸۰	تطابق تخصص با مسئولیت
۴	۲۹/۴۲	۱/۰۲۶	۳/۴۸	آشنایی با وظایف و مسئولیتها
۵	۳۰/۰۰	۱/۰۱۶	۳/۳۸	صحت و دقت در انجام کار
۶	۳۱/۷۵	۱/۱۶۹	۳/۶۸	پشتکار و جدیت در کار
۷	۳۲/۱۴	۱/۲۰۴	۳/۷۴	شناخت مشکلات شغلی
۸	۳۴/۵۷	۱/۱۲۷	۳/۲۵	احساس مسئولیت نسبت به کار
۹	۳۹/۲۳	۱/۱۱۸	۲/۸۵	برقراری ارتباط مناسب با همکاران و مسئولین بالادست
۱۰	۴۰/۳۱	۱/۰۶۸	۲/۶۵	جلوگیری از به تعویض افتادن کارها
۱۱	۴۵/۱۱	۱/۱۲۴	۲/۴۹۰	پذیرش اشتباه‌های خود و تلاش برای رفع آنها
۱۲	۴۵/۴۶	۱/۲۴۶	۲/۷۴	برقراری ارتباط مناسب با ارباب و رجوع
۱۳	۴۸/۶۹	۱/۱۹۴	۲/۴۵	حضور منظم در محل کار و رعایت شیوه‌ها و قوانین کاری

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

رضایت شغلی: بر اساس اطلاعات جدول ۳، لذت بردن از کار، قدردانی از کارکنان در قبال انجام کار و علاقه مندی به وظایف مربوط به شغل مهم‌ترین متغیرهای رضایت شغلی تأثیرگذار در جو سازمانی می‌باشند که به ترتیب بالاترین اولویت را به خود اختصاص دادند.

جدول ۳. اولویت بندی گویه های رضایت شغلی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۰/۶۳	۰/۸۷۲	۴/۲۲	لذت بردن از کار
۲	۲۳/۸۳	۰/۹۴۸	۳/۹۷	قدردانی از کارکنان در قبال انجام کار
۳	۲۵/۳۵	۰/۹۸۳	۳/۸۷	علاقه مندی به وظایف مربوط به شغل
۴	۲۷/۴۳	۱/۰۴۳	۳/۸۰	احساس رضایت از کار کردن با همکاران
۵	۲۷/۴۸	۱/۰۰۵	۳/۶۶	واضح بودن تکالیف شغلی
۶	۲۷/۵۳	۱/۰۷۱	۳/۸۹	عملیات اطلاع رسانی از مسائلی که در درون سازمان رخ می دهد
۷	۳۱/۷۷	۱/۰۹۹	۳/۴۵	خوب بودن ارتباطات درون سازمانی
۸	۳۴/۹۳	۱/۲۱۰	۳/۴۶	داشتن تعامل خوب با سرپرست
۹	۳۶/۷۳	۱/۲۸۷	۳/۵۰	افزایش در حقوق
۱۰	۴۱/۱۳	۱/۰۰۷	۲/۴۵	ناراضی بودن از مزایای دریافتی
۱۱	۴۳/۴۵	۱/۱۳۲	۲/۶۰	علاقه و توجه نسبت به زیردستان
۱۲	۴۵/۰۹	۱/۲۲۷	۲/۷۲	شایستگی سرپرست در انجام کار
۱۳	۵۲/۱۷	۱/۶۰۳	۳/۰۷	دریافت حقوق مناسب در قبال انجام کار

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

عامل انگیزشی: با توجه به جدول ۴، دادن مسؤلیت بیشتر به کارکنان با میانگین ۳/۶۷ و رشد و پیشرفت در کار با میانگین ۳/۵۱ به عنوان مهمترین گویه های عامل انگیزشی می باشند.
جدول ۴. اولویت بندی گویه های عامل انگیزشی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۵/۰۶	۰/۹۲۱	۳/۶۷	دادن مسؤلیت بیشتر به کارکنان
۲	۳۰/۶۲	۱/۰۷۴	۳/۵۱	رشد و پیشرفت در کار
۳	۳۶/۳۷	۰/۹۲۷	۲/۵۵	کسب موفقیت
۴	۳۸/۶۲	۱/۲۹۷	۳/۳۵	کار تلاش برانگیز
۵	۴۰/۰۶	۱/۰۰۸	۲/۵۱	قدردانی برای انجام کار

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

عامل نوآوری: مطابق با جدول ۵، بکارگیری آزادانه ایده های جدید و کشف فرصت ها مهم ترین گویه های بعد نوآوری هستند که به ترتیب بالاترین اولویت را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۵. اولویت بندی گویه های عامل نوآوری

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۴۳/۹۸	۱/۰۵۷	۲/۴۰	بکارگیری آزادانه ایده های جدید
۲	۴۶/۴۳	۱/۰	۲/۱۴	کشف فرصت ها
۳	۵۰/۳۹	۱/۲۸۹	۲/۵۵	خلاقیت در شیوه عملکرد
۴	۵۱/۹۱	۱/۱۸۲	۲/۲۷	بکارگیری فرصت ها

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

عامل ساختاری: با توجه به جدول ۶، وجود نظام اطلاعاتی با میانگین ۲/۶۱ مهم ترین گویه در بعد ساختاری است. از طرفی حرفه ای بودن آموزش پایین ترین اولویت را به خود اختصاص داد.

جدول ۶. اولویت بندی گویه های عامل ساختاری

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۳۸/۱۰	۱/۰	۲/۶۱	وجود نظام اطلاعاتی
۲	۴۰/۴۷	۱/۰۱	۲/۵۰	وجود نظام آموزشی و ارزیابی عملکرد
۳	۴۲/۲۰	۱/۱	۲/۶۰	پیروی از قوانین و مقررات درون سازمانی
۴	۴۴/۸۳	۱/۱	۲/۴۴	وجود نظام مشارکت
۵	۴۸/۰۵	۱/۰۳	۲/۱۵	وجود نظام بازرسی و کنترل
۶	۵۲/۳۵	۱/۱۹	۲/۲۸	حرفه ای بودن آموزش

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

عامل آموزشی: همانطور که جدول ۷، نشان می دهد، تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان ترویج، کاربردی یا عملی بودن دوره های گذرانده شده و شرکت در دوره های آموزشی به ترتیب بالاترین اولویت را در عامل آموزشی به خود اختصاص داده اند.

جدول ۷. اولویت بندی گویه های عامل آموزشی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۳/۲۴	۰/۸۷۲	۳/۷۵	تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان ترویج
۲	۲۳/۸۷	۰/۹۳۰	۳/۹۰	کاربردی یا عملی بودن دوره های گذرانده شده
۳	۲۶/۳۴	۰/۹۳۲	۳/۵۴	شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت
۴	۲۷/۵۲	۰/۹۷	۲/۴۶	مطابقت آموزش آموزشگاهی با شغل فعلی کارشناسان ترویج
۵	۳۵/۰۵	۱/۱۴۴	۳/۲۶	انطباق دوره های آموزشی با نیازهای شغلی
۶	۳۹/۳۸	۱/۱۵۴	۲/۹۳	بهنگام سازی آموزش نیروی انسانی بمنظور ارتقاء سطح اطلاعاتشان

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

عامل مدیریتی: در زمینه عوامل مدیریتی، با توجه به جدول ۸، علاقه سرپرست به رفاه کارکنان با میانگین ۳/۲۶، قدرت برنامه ریزی با میانگین ۲/۹۵ به ترتیب بالاترین اولویتها را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۸. اولویت بندی گویه های عامل مدیریتی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۳۵/۰۵	۱/۱۵	۳/۲۶	علاقه سرپرست به رفاه کارکنان
۲	۳۶/۶۸	۱/۰۸	۲/۹۵	قدرت برنامه ریزی
۳	۳۹/۳۸	۱/۱۵۴	۲/۹۳	توانایی در ایجاد امکان ارتقای شغلی
۴	۴۰/۵۰	۱/۰۴۵	۲/۵۸	پاسخگویی مدیران
۵	۴۱/۸۴	۱/۱۰۶	۲/۶۴	استفاده مدیر از اختیارات در مشکلات
۶	۴۲/۰۸	۱/۰۶۱	۲/۵۲	توجه به نظرات کارکنان
۷	۴۳/۸۸	۱/۰۴۷	۲/۳۸	مناسب بودن سازماندهی اعضا
۸	۴۴/۵۲	۱/۰۷۰	۲/۴۰	مهارت و تخصص مدیریتی
۹	۴۶/۱۱	۱/۱۹۸	۲/۶۰	تمایل مدیر در جلب و جذب مشارکت اعضا در فعالیتها و تصمیم سازی ها
۱۰	۴۸/۹۹	۱/۲۵۳	۲/۵۵	توسعه منابع انسانی
۱۱	۴۹/۰۸	۱/۱۸۴	۲/۴۱	اقتدار مدیریتی

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

عامل حرفه ای: همانطور که جدول ۹، نشان می دهد، ارائه آمار و گزارشات در مورد وضعیت، آشنایی با اهداف بلند مدت سازمان یا واحد مشغول به کار و ارائه نظرات و پیشنهادات در حیطه کاری مهم ترین گویه ها در بعد حرفه ای هستند. در بعد حرفه ای متغیر زمان انجام کار در اولویت پایین قرار گرفت.

جدول ۹. اولویت بندی عوامل حرفه‌ای

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۱/۴۳	۰/۷۸۲	۳/۶۵	ارائه آمار و گزارشات در مورد وضعیت
۲	۲۱/۷۸	۰/۸۳۸	۳/۸۵	آشنایی با اهداف بلند مدت سازمان یا واحد مشغول به کار
۳	۲۷/۴۳	۰/۹۷۱	۳/۵۴	ارائه نظرات و پیشنهادات در حیطه کاری
۴	۲۹/۹۲	۱/۱۲۶	۳/۷۶	آشنایی با اولویتهای کاری خود
۵	۳۰/۶۸	۱/۰۳۰	۳/۳۶	مهارتهای ارتباطات فردی
۶	۳۱/۲۱	۱/۰۲۸	۳/۲۹	یادگیری و بروز بودن اطلاعات
۷	۳۲/۶۷	۱/۱۶۳	۳/۵۵	استفاده از قوه ابتکار و نوآوری
۸	۳۵/۲۶	۱/۱۵۳	۳/۲۷	امنیت شغلی
۹	۴۵/۵۰	۱/۲۶۱	۲/۷۷	چگونگی انجام کار
۱۰	۴۸/۸۸	۱/۲۰۶	۲/۴۶	زمان انجام کار

عوامل محیطی: با توجه به جدول ۱۰، ایمنی، ساعات کار و امکانات رفاهی از مهمترین گویه های عوامل محیطی می باشند که اولویت بالاتری نسبت به سایر گویه ها دارند.

جدول ۱۰. اولویت بندی عوامل محیطی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۱/۴۳	۰/۷۸۲	۳/۶۵	ایمنی
۲	۲۹/۹۲	۱/۱۲۶	۳/۷۶	ساعات کار
۳	۳۰/۶۸	۱/۰۳۰	۳/۳۵	امکانات رفاهی
۴	۳۱/۲۱	۱/۰۲۸	۳/۲۹	ایجاد شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتر
۵	۴۱/۸۴	۱/۱۰۶	۲/۶۴	پاکیزگی محیط و ابزار کار
۶	۴۵/۵۰	۱/۲۶۱	۲/۷۷	تناسب دما، رطوبت، تهویه نور و دما
۷	۴۶/۱۱	۱/۲	۲/۶۰	زمان کاری قابل انعطاف
۸	۴۸/۸۸	۱/۲۰۶	۲/۴۶	تقسیم کار

طیف امتیازبندی: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار کم (۵)

جو سازمانی: مطابق با جدول ۱۱، مهمترین گویه های جو سازمانی شامل؛ میزان استفاده از پاداش های پولی و مالی، میزان استفاده از روش های استاندارد برای تعیین صلاحیت و ارتقای شغلی کارکنان، میزان تلاش جهت رسیدن به اهداف سازمانی و یکسان دانستن اهداف خود و سازمان به ترتیب اولویت اول تا چهارم جو سازمانی را به خود اختصاص دادند. و متغیرهای میزان تعهد و وفاداری افراد به سازمان، میزان تشویق کارکنان به انجام کارهای سخت و میزان مطابقت پاداش ها با کیفیت کارها به ترتیب پایین ترین اولویت را به خود اختصاص دادند.

جدول ۱۱. اولویت بندی گویه های جو سازمانی

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	*میانگین رتبه ای	متغیر
۱	۲۰/۷۳	۰/۸۱۲	۳/۹۱	میزان استفاده از پاداش های پولی و مالی
۲	۲۱/۱۳	۰/۷۹۴	۳/۷۵	میزان استفاده از روش های استاندارد برای تعیین صلاحیت و ارتقای شغلی کارکنان
۳	۲۵/۰۹	۰/۹۷۸	۳/۹۰	میزان تلاش جهت رسیدن به اهداف سازمانی
۴	۲۶/۱۱	۰/۹۱۸	۳/۵۱	یکسان دانستن اهداف خود و سازمان
۵	۲۷/۷۹	۰/۹۳۲	۳/۳۵	میزان انعطاف پذیری کارکنان در برابر بخش نامه های ابلاغ شده
۶	۲۸/۱۵	۱/۰۹	۳/۸۷	میزان استفاده از روش های یکنواخت و از قبل تعریف شده در انجام وظایف
۷	۳۲/۷۶	۱/۱۱۱	۳/۳۹	میزان وضوح و روشنی رسالت و مأموریت سازمان برای کارکنان
۸	۳۵/۸۸	۱/۱۷۲	۳/۲۶	میزان شفافیت اهداف سازمان برای کارکنان
۹	۳۶/۳۵	۱/۰۴۶	۲/۸۷	میزان آزادی عمل کارکنان در رعایت دقیق ضوابط و مقررات
۱۰	۳۶/۹۴	۱/۰۱۷	۲/۷۵	میزان مسئولیت پذیری کارکنان در برابر وظایف محوله
۱۱	۳۶/۶۴	۱/۲۲۷	۳/۳۵	میزان وضوح سلسله مراتب سازمان برای کارکنان
۱۲	۳۸/۸۷	۱/۲۰	۲/۸۸	میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری سازمانی
۱۳	۳۹/۳۴	۱/۱۱۰	۲/۸۲	میزان انعطاف پذیری کارکنان در برابر شرایط متغیر
۱۴	۳۹/۶۰	۱/۳۵۰	۳/۴۰	میزان شفافیت وظایف کارکنان
۱۵	۴۰/۵۰	۱/۱۲۸	۲/۷۸	میزان تلاش کارکنان جهت رسیدن به اهداف سازمان
۱۶	۴۱/۵۷	۱/۰۷۹	۲/۵۹	میزان منصفانه بودن پاداش ها
۱۷	۴۱/۷۶	۱/۲۸۵	۳/۰۷	میزان ادراک کارکنان از مسئولیت سازمانی
۱۸	۴۱/۸۱	۱/۰۸	۲/۶۰	میزان گرایش کارکنان به پذیرش مسئولیت بیشتر
۱۹	۴۳/۷۷	۱/۱۶۲	۲/۶۵	میزان آزادی عمل کارکنان برای ایجاد نوآوری
۲۰	۴۴/۰۴	۱/۱۵۱	۲/۶۱	میزان تعهد و وفاداری افراد به سازمان
۲۱	۴۶/۳۲	۱/۱۷۹	۲/۵۴	میزان تشویق کارکنان به انجام کارهای سخت
۲۲	۴۷/۷۴	۱/۲۳۷	۲/۵۹	میزان مطابقت پاداش ها با کیفیت کارها

وضعیت جو سازمانی: بمنظور توصیف کیفی سنجش جو سازمانی از روش ISDM استفاده شد. بر اساس جدول ۱۲، ۵۱/۸ درصد پاسخگویان جو سازمانی حاکم را در سطح متوسط، ۳۷/۳ درصد در سطح خوب و ۱۰/۹ درصد در سطح عالی ارزیابی کردند.

جدول ۱۲. توزیع فراوانی سطوح جو سازمانی

سطوح وضعیت	فراوانی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
ضعیف	۰	-	-
متوسط	۱۱۴	۵۱/۸	۵۱/۸
خوب	۸۲	۳۷/۳	۸۹/۱
عالی	۲۴	۱۰/۹	۱۰۰

(ب) یافته های تحلیلی

تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و جو سازمانی: مطابق با جدول ۱۳، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مشخص شد که بین عوامل عملکرد شغلی، رضایت شغلی، عامل انگیزشی، عامل نوآوری، عامل ساختاری، عامل مدیریتی، عامل حرفه ای، عامل آموزشی، عامل محیطی و جو سازمانی در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بر این اساس، بین متغیر سن و جو سازمانی رابطه معنا داری وجود ندارد.

جدول ۱۳. رابطه بین متغیرهای مستقل با جو سازمانی

ضریب همبستگی		متغیر وابسته	مقیاس	متغیر
P	r			
۰/۰۰۰	۰/۳۲۴**	جو سازمانی	فاصله ای	عملکرد شغلی
۰/۰۰۰	۰/۵۱۹**	جو سازمانی	فاصله ای	رضایت شغلی
۰/۰۰۰	۰/۶۴۵**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل انگیزشی
۰/۰۰۰	۰/۲۷۰**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل نوآوری
۰/۰۰۰	۰/۴۰۳**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۳۱۹**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل مدیریتی
۰/۰۰۰	۰/۵۵۰**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل حرفه ای
۰/۰۰۰	۰/۴۱۲**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل آموزشی
۰/۰۰۰	۰/۴۴۰**	جو سازمانی	فاصله ای	عوامل محیطی
۰/۶۲۳	- ۰/۰۳۳	جو سازمانی	فاصله ای	سن

** معنی داری در سطح ۱ درصد

بررسی عوامل پیش بینی کننده جو سازمانی: به منظور تعیین معادله رگرسیون جو سازمانی از رگرسیون خطی گام به گام استفاده شد. بدین ترتیب که همه متغیرهایی که (عاملهای عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش، نوآوری، آموزشی، مدیریتی، ساختاری، حرفه ای و محیطی) همبستگی معنی داری با متغیر وابسته جو سازمانی داشتند، مورد آزمون قرار گرفتند و بعد از ۴ گام، متغیرهای انگیزشی، مدیریتی، رضایت شغلی و حرفه ای باقی ماندند و وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج به دست آمده نشان می دهد که این ۴ متغیر در مجموع ۵۵/۸ درصد از تغییرات مربوط به جو سازمانی را تبیین می کند. در بین ۴ متغیر وارد شده به معادله متغیر عامل انگیزشی با سهم نسبی ۰/۳۴۲ بیش از سایر متغیرها روی جو حاکم بر سازمان تأثیر گذار است.

جدول ۱۴. تأثیر متغیرهای مستقل بر جو سازمانی در رگرسیون گام به گام

متغیر	ضریب غیر استاندارد B	ضریب استاندارد شده Beta	t	Sig.
عدد ثابت	۲/۱۶۹	-	۰/۴۸۱	۰/۶۳۱
عوامل انگیزشی (X ₁)	۱/۲۳۴	۰/۳۴۲	۵/۲۸۴	۰/۰۰۰
عوامل مدیریتی (X ₂)	۰/۵۱۲	۰/۲۵۹	۵/۶۳۶	۰/۰۰۰
عوامل رضایت شغلی (X ₃)	۰/۴۲۳	۰/۲۷۵	۴/۴۸۹	۰/۰۰۰
عوامل حرفه ای (X ₄)	۰/۳۹۴	۰/۱۶۹	۲/۹۰۵	۰/۰۰۴

R²= ۰/۵۵۸, F= ۶۷/۸۴, sig= ۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج، معادله خطی رگرسیون به شکل زیر است:

$$Y = 2/169 + 1/234(X_1) + 0/512(X_2) + 0/423(X_3) + 0/394(X_4)$$

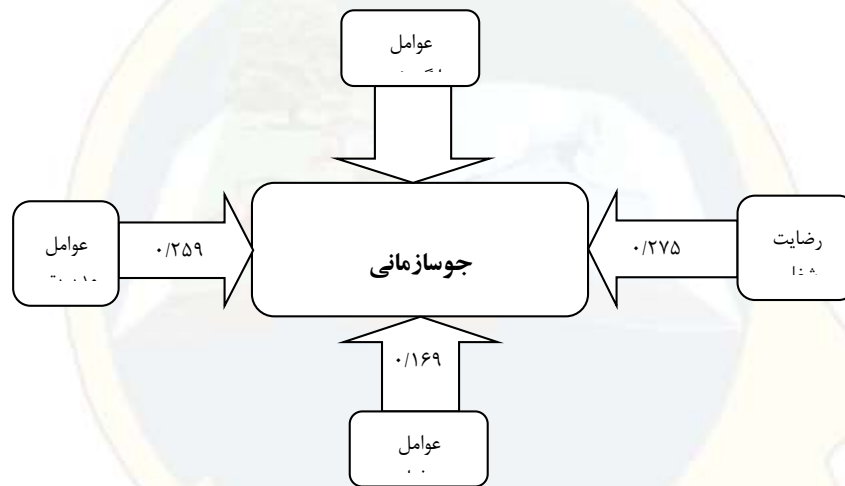
بحث

نتیجه توصیف کیفی جو سازمانی در مراکز ترویج نشان داد که ۵۱/۸ درصد پاسخگویان جو سازمانی حاکم را در سطح متوسط، ۳۷/۳ درصد در سطح خوب و ۱۰/۹ درصد در سطح عالی ارزیابی کردند. بر این اساس می توان اذعان نمود که جو کلی در شرایط نسبتاً مناسبی قرار دارد که می توان با در نظر گرفتن فاکتورهای موثر بر آن به بهبود جو موجود کمک نمود. بر اساس یافته‌های تحلیلی بین عملکرد شغلی و جو سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (Barati Ahmad Abadi et al., 2010). عملکرد شغلی و جو سازمانی، دو متغیر همبسته می باشند که دارای رابطه دوسویه قوی می باشند، بطوریکه وجود یک جو مناسب در بهبود عملکرد کارکنان موثر می باشد و از طرف دیگر عملکرد خوب افراد مهیا کننده جو مناسب در شرایط کاری است. مطابق با نتایج تحقیق حاضر رابطه مثبت و معنی داری بین عامل رضایت شغلی و جو سازمانی وجود دارد. بطوریکه با افزایش میزان رضایت افراد، می توان انتظار جو سازمانی بهتری را داشت و جو سازمانی که در آن کارکنان از کار خود لذت می‌برند، مطلوب‌تر و موفق‌تر است. این نتیجه با یافته‌های (Nezhad Irani et al., 2011; Sabzipoor et al., 2011; Saffari et al., 2010; Seyyed Ameri et al., 2008) همراستا است. مطابق با همبستگی مثبت بین عامل انگیزشی و جو سازمانی، جو سازمانی که در آن افراد مسئولیت بیشتری داشته باشند و با انگیزه کار کنند، مطلوب و موفق‌تر خواهد بود. عامل نوآوری دیگر عامل دارای همبستگی مثبت با جو سازمانی (Zare et al., 2010; Shakeri et al., 2012) می‌باشد، لذا جوی که در آن ایده‌های جدید آزادانه بکار گرفته شوند، بهتر و مطلوب‌تر است. بر اساس نتایج، عامل ساختاری و جو سازمانی دارای رابطه مثبت و معنی داری با یکدیگر بودند، در نتیجه جو سازمانی که در آن نظام اطلاعاتی و آموزشی و ارزیابی وجود دارد، مطلوب‌تر است. نتیجه آزمون همبستگی نشان داد که عامل مدیریتی و جو سازمانی دارای رابطه مثبت و معنی داری هستند بطوریکه وجود خصوصیات و ویژگیهای مدیریتی از جمله توجه به کارکنان، پاسخگویی مدیران و برنامه ریزی درست آنها در بوجود آوردن جو مطلوب موثر است که این نتیجه در تحقیقات دیگر هم مورد تاکید قرار گرفته است (Yaminfirooz, 2013). عامل حرفه ای نیز رابطه معنی داری با جو سازمانی نشان داد، آشنایی با اهداف بلند مدت سازمان، آشنایی با اولویتهای کاری و ارائه نظرات و پیشنهادات در حیطه کاری می تواند در ایجاد شرایط مناسب در محیط کار موثر باشد. بر اساس نتایج همبستگی، بین عامل آموزشی و جو سازمانی رابطه مثبت و معنی

داری مشاهده گردید. بطوریکه توجه به نیازهای آموزشی کارشناسان ترویج، شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت و مطابقت آموزشها با شغل کارشناسان می تواند در بهبود جو سازمانی کمک کند.

عامل محیطی نیز رابطه مثبت و معنی داری با جو سازمانی نشان داد. بر این توجه به ایمنی کارکنان، ساعات کاری و امکانات رفاهی زمینه ساز ایجاد جو سازمانی مطلوب تری می باشد.

بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون به شیوه گام به گام و بمنظور شناسایی عوامل موثر بر جو سازمانی، چهار متغیر انگیزشی، مدیریتی، رضایت شغلی و حرفه ای وارد معادله شدند. این متغیرها قادر به تبیین ۵۵/۸ درصد از تغییرات جو سازمانی هستند، از طرفی، با بررسی ضرایب استاندارد شده (β) مشخص گردید که عامل انگیزشی ($\beta=0/342$) نسبت به سایر عوامل، سهم و نقش بیشتری در تبیین جو سازمانی در مراکز ترویج را دارد (شکل ۲). توجه به عوامل مذکور بویژه عامل انگیزشی زمینه ساز و مهیا کننده بستر مناسبی است که مجموعه سازمان را در دستیابی به اهداف و رسالت نهایی کمک خواهد نمود.



شکل ۲. مدل عملیاتی تحقیق

پیشنهادها

با توجه به یافته های تحقیق، برای بهبود جو سازمانی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی استان مازندران می توان پیشنهادهای زیر را مطرح کرد:

۱. مهیا نمودن بستر تشویق، ترغیب و انگیزش کارکنان از طریق اعطای مسئولیت و ایجاد زمینه رشد و پیشرفت در محیط کار، قدردانی از کارکنان بواسطه انجام کارها بویژه در فعالیتهای متمرکز و اثربخش
۲. توجه ویژه مدیران مراکز به نظرات و پاسخگویی در قبال کارکنان، تلاش مدیران در جهت جلب مشارکت کارکنان در برنامه ریزی و تصمیم سازیهای در امور مربوط به فعالیتهای آموزشی و ترویجی و همچنین مد نظر قرار دادن رفاه آنها با توجه به سختی کار.
۳. ایجاد اقدامات شایسته بمنظور بهبود و افزایش میزان رضایت کارکنان از قبیل فراهم نمودن فضای مناسب کاری و روابط دوستانه که کارکنان احساس مثبتی از فعالیت در این محیط داشته باشند، تکالیف و وظایف شغلی نیز بصورت واضح به کارکنان ارائه شود. علاوه بر این با توجه به نقش حقوق و مزایا در زمینه رضایت شغلی کارکنان باید توجه بیشتری در این زمینه مبدول گردد.
۴. برگزاری کارگاهها و دوره های آموزشی ویژه کارکنان بمنظور آشنا نمودن کارکنان با وظایف شغلی و اهداف سازمانی، تقویت مهارتهای ارتباطی و بروز نمودن سطح اطلاعات کارکنان از جمله عوامل حرفه ای تاثیرگذار است که می تواند به ایجاد و بهبود جو مناسب سازمانی در مراکز ترویج کمک کند.

منابع

۱. اسدی، ع.، موسوی، س. س.، سعدی، ح. و پیش بین، س. ا. ر. (۱۳۸۲). صلاحیت های مورد نیاز مروجین امور دام. مجله علوم کشاورزی ایران، ۳۴ (۲)، ۳۴۳-۳۳۳.
۲. بابایی زکلیکی، م. ع. و مومنی، ن. (۱۳۸۵). پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی. علوم مدیریت ایران، ۱ (۲)، ۶۲-۳۵.
۳. براتی احمدآبادی، ه.، عریضی، ح. ر.، نوری، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. روانشناسی کاربردی، ۱۳. ۶۵-۸۱.
۴. جمشیدیان، م.، خوش اخلاق، ر. و قیاسیان، م. (۱۳۷۵). کاربرد مدل شش وجهی در ارزیابی جو سازمانی. دانش مدیریت، ۳۵ و ۳۶، ۵۰-۵۵.
۵. حیدرزادگان، ع. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستان های پسرانه شهرستان زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۶. دانشفر، ت. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرآیند تصمیم گیری در دبیرستان های شهرهای آمل، نور و چمستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۷. دیویس، ک. و نیواستورم، ج. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه ی محمد علی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. زارع، ح.، فیضی، آ. و محبوبی، ط. (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. تحقیقات علوم رفتاری، ۸ (۲)، ۱۱۴-۱۲۴.
۹. سبزی پور، م.، احمدی زاد، آ. و اسمعیلی گیوی، م. ر. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه جو سازمانی با متغیرهای نگرشی و رفتارهای فرانش در نیروی انسانی کتابخانه های عمومی. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۱۷ (۴)، ۶۰۲-۵۸۱.
۱۰. سیدعامری، م. ح.، کریمی، و. و کاشف، م. م. (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان های کردستان و کرمانشاه. پژوهش در علوم ورزشی، ۲۳، ۶۰-۴۷.
۱۱. شاکری، ف.، طحاری، م. ح.، دهقان، ح.، کاوندی، ر. (۱۳۹۲). نوآر بودن در فرآیند در بخش خدمات؛ بررسی ارتباط جو سازمانی و نوآر بودن در فرآیند با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM). مدیریت تولید و عملیات، ۲ (۱)، ۲۹-۴۶.
۱۲. شیرانی، ن.، احمدی، غ. ر. و شعبانی، ا. (۱۳۸۸). جو سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱ (۲۳)، ۱۲۳-۱۴۸.
۱۳. صفاری، پ.، ایازی، ص. و دعایی، م. ع. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه آن با جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. مدیریت بهره وری، ۴ (۱۵)، ۱۴۵-۱۶۰.
۱۴. طالب پور، م.، معرفتی، ا. و غلامیان، ج. (۱۳۸۸). ارائه مدل رگرسیونی جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی ایران. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، ۲۲، ۹۷-۱۱۶.
۱۵. عرضه، ک. و سید عامری، م. ح. (۱۳۸۵). بررسی رابطه تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی و جو سازمانی مدارس شهر سقز. هفتمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، تبریز.
۱۶. فیضی، ط. و عمادی، ز. (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۳ (۴)، ۹۸-۱۱۵.

۱۷. قاسمی نژاد، ا. (۱۳۸۱). تعیین رابطه‌ی جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرکرد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۱۸. قبادی، آ. (۱۳۷۵). بررسی فرهنگ و جو سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان صدا و سیما. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۹. قربانی، م. ر. (۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی و نگهداشت منابع انسانی ناجا. منابع انسانی ناجا، ۶(۲۳)، ۴۱-۵۸.
۲۰. کریمی، آ.، کرمی، ف. و اسدی، ع. (۱۳۸۸). بررسی نقش و تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر کارآفرینی سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان. سومین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی.
۲۱. لیمن، ا. (۲۰۰۳). خلق محیطی متعالی برای کارکردن: درس‌هایی از یکصد شرکت برتر. گزیده مقالات سی و پنجمین همایش بین‌المللی منابع انسانی مرکز مدیریت اروپا و نیز - ایتالیا، ترجمه: محمدعلی بابایی زکلیکی و بهزاد ابوالعلائی.
۲۲. نژاد ایرانی، ف. پورصادق، ن. شیخ بگلو، ن. (۱۳۹۰). بررسی میزان متعالی بودن جو سازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی. مدیریت بهره‌وری، ۱۹، ۱۷۷-۱۵۱.
۲۳. نوربخش، م. و میرنادری، ع. ا. (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. المپیک، ۱۳(۱)، ۷-۱۸.
۲۴. نیک پیمان، ن. و غلام نژاد، ح. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها در مورد ابعاد مختلف جو سازمانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۶(۲)، ۷۸-۷۲.
۲۵. همایون زاده بائی، ر. و حاجعلیان، ف. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عناصر جو سازمانی در نوآور بودن کارکنان (مطالعه موردی: بانک کشاورزی). همایش بین‌المللی مدیریت، آذر ماه، تهران.
۲۶. یمین فیروز، م.، یمینی فیروز، م. و موسوی، ا. ا. (۱۳۹۱). ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی بابل در سال ۱۳۹۰. فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۶(۱۵)، ۶۰-۶۹.
27. Boulden, G. P. (1992). Productivity linked to Profitability: the basis for improve work life. In Better Quality of Work Life through Productivity, International Productivity Congress, Tokyo: Asian Productivity Organizations).
28. Cooper, M. A. (1997). Impact of Participation in decision making on staff perception of organizational Climate/culture, commitment and influence on work. Proquest information and Learning company, UMI Microform 1383926.
29. Ellis, J. R, Hertley, C. L. (2000). Managing and coordinating nursing care. 3th ed. Philadelphia: Lippincott.
30. May, K. (1959). Creativity and its cultivation. In Social setting of creativity. In Anderson, H. H. Editor. Creativity and it's cultivation, addresses presented at the Interdisciplinary Symposia on Creativity, London: Harper.
31. Streese, E. E. H. (2009). Impact of Organizational Climate and Organizational Strategy on Strategic Behaviors, Bachelor Thesis in Work and Organizational Psychology Universities Twente.
32. Thomas, J. C. (2006). Administrative, Faculty and Staff Perceptions of Organizational Climate and Commitment in Christian Higher, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
33. Verbeke, W., Volgering, M. and Hessels, M. (1998). Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behavior, Organizational climate and organizational culture. Journal of Management Studies, 35(3), Pp: 303-329.
34. Zare, H., Feizi, A. and Mahbobi, T. (2010). Study of relationship between organizational climate, occupational stress and creativity in administrative personnel (male and female) of the education office in West Azarbayjan. Behavioral Sciences Research, 8(2), Pp: 114-124.