

توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای جو سازمانی؛ مطالعه موردی: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

کد مقاله: ۹۵۲۷۳

ناهد فاموری ششده^{۱*}

چکیده

این پژوهش به بررسی مطالعه توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای جو سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان) پرداخته شده است؛ بازه زمانی این پژوهش سال ۱۴۰۱ می‌باشد؛ جامعه آماری این پژوهش کلیه پرسنل دانشگاه کشاورزی منابع طبیعی استان خوزستان می‌باشد که به روش تصادفی در دسترس ۴۴ نفر انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. پس از توزیع پرسشنامه میان پرسنل و کارکنان دانشگاه، تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت. بعد از بررسی وضعیت ضرایب و بارهای عاملی، تأیید روایی همگرا و معناداری مدل نیز بررسی شد. نتیجه فرضیه اول نشان می‌دهد که توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه فرضیه دوم حاکی از آن بود که توانایی مدیران بر جو سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در نتیجه فرضیه سوم مشخص گردید که توانایی مدیران با نقش میانجی جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد. در نهایت مدل پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: توانایی مدیران، عملکرد کارکنان، جو سازمانی

۱- کارشناسی ارشد، حسابداری، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران، ایمیل: nahid.famori@gmail.com

در طول دهه گذشته، رشد فزاینده در بهبود عملکرد کارکنان به وجود آمده است. شواهد نشان می‌دهد که نقش مدیران در کنترل فضای سازمانی در جهت کارایی کارکنان اثربخش بوده و استراتژی مطابق با اهداف سازمان دنبال می‌کنند. از سوی دیگر آن‌ها مدیرانی هستند که اگر می‌خواهند به اهداف تجاری یا اجتماعی خود دست یابند، باید اطمینان حاصل کنند که وضعیت سازمان به خوبی پیش می‌رود. مدیران گاهی با چالش‌های مختلفی روبرو هستند. علاوه بر این، بدیهی است که در دنیای امروز کارکنان به خوبی از حقوق و نیازهای خود آگاه شده‌اند. برای رویارویی موثر با این شرایط، مدیران باید آموزش‌هایی کسب کنند که نه تنها مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای اداره کسب و کار را در اختیار آنها قرار دهد، بلکه آگاهی آن‌ها را در موفقیت کسب و کار افزایش دهد (توتلیان و همکاران^۱، ۲۰۱۲). به خوبی مستند شده است که مهارت‌های مدیریتی نقش مهمی (MSS) تلقی می‌شود که یک مدیر شاغل، باید آن‌ها را داشته باشد و بتواند به طور مؤثر از آنها استفاده کند (گریمر و همکاران^۲، ۲۰۱۵). به‌طور خاص، رهبری نوآورانه و مدیریت ماهرانه دو مهارت حیاتی در سازمان به‌شمار می‌رود. علاوه بر این، استدلال شده است که مهارت‌های مدیریتی نقش مؤثر زمینه‌ای هستند. یعنی مدیران موفق خود را با جو سازمانی سازگار می‌کنند و بر این اساس مهارت‌ها و توانایی خود را بهبود می‌بخشند. جو سازمانی (OC) با تأثیرات جدی مختلف در سطوح فردی، گروهی و سازمانی همراه است و جو حمایتی می‌تواند بر رضایت کارکنان و عملکرد یک سازمان یا شرکت تأثیر مثبت بگذارد. بنابراین، اگر مدیران درک خوبی از فرهنگ و جو سازمان خود داشته باشند، می‌توانند عملکرد مؤثرتری داشته باشند (هوارد-گرنویل و همکاران^۳، ۲۰۱۴). جو سازمانی شامل تمام باورها، روال‌ها و ارتباطات غیررسمی است که در فضای سازمانی وجود دارد و به نوبه خود تمام فعالیت‌های سازمان را روشن می‌کند. کارکنان بیشتر تحت تأثیر جو سازمانی هستند و مطالعات قبلی نشان داده است که ادراک کارکنان از محیط کار و احساسات آنها در محل کار تا حد زیادی به اعتماد آنها به مدیرانشان بستگی دارد (هوارد-گرنویل و همکاران^۴، ۲۰۱۴). به گفته اوری^۵ (۲۰۰۴)، مدیران با ایجاد یک جو گرم و فراگیر برای کارکنان، می‌توانند به‌طور مؤثرتری آنها را وادار کنند تا به اهداف سازمانی متعهد شوند و در تدوین استراتژی‌ها کمک نمایند. بنابراین، مدیران نقش محوری در کمک به کارکنان برای درک اهداف کاری، به‌منظور تقویت روحیه کار تیمی در بهبود عملکرد سازمان ایفا می‌کنند (اوکوک و همکاران^۶، ۲۰۱۴). با تکیه بر نظریه مبتنی بر منابع (RBT)، استدلال می‌شود که مهارت مدیران، مزیت رقابتی بیشتری را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورند (مهرعلیان و همکاران^۷، ۲۰۲۰). باتوجه به توضیحات ارائه شده این پژوهش با هدف توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای جو سازمانی در دانشگاه کشاورزی منابع طبیعی استان خوزستان به بررسی می‌پردازد. بنابراین سوال زیر مطرح می‌شود:

آیا توانایی مدیران با نقش واسطه‌ای جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- توانایی مدیریتی، جو سازمانی، عملکرد کارکنان

جو سازمانی که برای اولین بار بیش از ۵۰ سال پیش بدین صورت تعریف شد، «تصور کلی از سازمان و تأثیر محیط کار بر پرسنل است که بر رفتارهای کاری و نگرش‌های مرتبط با شغل آنان تأثیرگذار است». به عبارت دیگر، جو سازمانی این است که کارکنان چگونه محل کار و وظایف کاری خود را درک می‌کنند و چگونه از آن‌ها تأثیر می‌گیرند. فرهنگ سازمانی به عنوان هنجارها، ارزش‌ها و انتظارات نهفته در سازمان در مورد رفتارها و رویه‌های کارکنان تعریف می‌گردد. فرهنگ سازمانی سازنده، تعاملات و رویکردهای مثبتی را ترویج می‌کند که سطوح بیشتری از عزت نفس و خودشکوفایی را در میان کارکنان تسهیل می‌کند. طیف گسترده‌ای از مسئولیت‌های مدیریتی در یک محیط سازمانی وجود دارد، مانند مدیریت مالی، منابع انسانی و روابط با مشتری، که بدون درک اصول مدیریت بنیادی قابل حل نیست (لطیف^۸، ۲۰۰۲؛ لوتانز و همکاران^۹، ۱۹۸۵؛ کورتیس و همکاران^{۱۰}، ۱۹۸۹). برای اداره یک سازمان، مدیر می‌بایست از کارکنان مستعد استفاده کند و فرصت‌هایی را به منظور رشد برای آن‌ها فراهم نماید. (العرفی^{۱۱}، ۲۰۱۳؛ فاریس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۵). اقدامات مدیریتی ناکارآمد از سوی مدیر می‌تواند منجر به عواقب منفی، به ویژه در رابطه با عملکرد پرسنل داشته باشد. مدیران باید دید جامعی از اجزای مختلف کسب و کار خود داشته باشند. با شناسایی نقاط قوت و ضعف کسب و کار، مدیران قادر خواهند بود با رویدادهای غیرمنتظره آماده شوند و توانایی خود را برای حل مشکلات،

- 1-Tootelian, D.H., Wertheimer, A.I. and Mikhailitchenko, A.
- 2-Grimmer, L., Miles, M.P., Byrom, J. and Grimmer, M
- 3-Howard-Grenville, J., Buckle, S.J., Hoskins, B.J. and George, G.
- 4-Avery, G.C.
- 5-Ouakouak, M.L., Ouedraogo, N. and Mbengue, A.
- 6- Mehralian, G., Peikanpour, M., Rangchian, M., & Aghakhani, H. (2020)
- 7-Latif, D.A
- 8-Luthans, F.
- 9-Curtis, D.B., Winsor, J.L. and Stephens, R.D
- 10-AI-Arifi, M.N
- 11-Faris, R.J., MacKinnon, G.E., MacKinnon, N.J. and Kennedy, P.L.

تصمیم‌گیری، برنامه ریزی و سازماندهی تقویت کنند. پیاده‌سازی مهارت‌های انسانی به مدیران اجازه می‌دهد تا خودآگاهی را توسعه دهند، استرس شخصی را مدیریت کنند و تعارضات را با مربیگری، مشاوره، ایجاد انگیزه و توانمندسازی دیگران حل کنند (مهرعلیان و همکاران، ۲۰۲۰). فرهنگ مشترک اکثریت اعضای سازمان تعیین می‌کند که چگونه شرکت با محیط داخلی و خارجی خود در جستجوی راه حل‌هایی برای نگرانی‌های سازمان، مانند عملکرد و بقا ارتباط برقرار می‌کند. جو سازمانی نقش اصلی را در مدل‌سازی رفتار و عملکرد شرکت از طریق تلاش‌های جمعی تک‌تک اعضای سازمان ایفا می‌کند؛ در نتیجه، مدیران تلاش‌های عمده‌ای را برای توسعه راهبرد سازمانی مبتنی بر عملکرد انجام می‌دهند (جوزف و کبیرا، ۲۰۱۹). عملکرد پرسنل به برخی از موارد وابسته است: تشویق و تنبیه، رضایت کارکنان، تعهد سازمانی. بنابراین هر یک از این عوامل بنابر شرایط خود احتمال تأثیرگذاری منفی یا مثبت را ایفا می‌کند. در ادامه به بررسی تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده پرداخته می‌شود:

اوبنگ و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با محوریت جو سازمانی و عملکرد شغلی باتوجه به نقش میانجی اشتیاق کار هم‌هنگ و نقش تعدیل‌کننده تبادل و مربیگری رهبر - اعضا، به بررسی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که اولاً، اشتیاق کار هم‌هنگ، تا حدی جو سازمانی و رابطه عملکرد شغلی را واسطه می‌کند. دوم، تبادل رهبر-عضو، رابطه بین جو سازمانی و اشتیاق کاری هم‌هنگ را تعدیل معکوس نمود. مهرعلیان و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با محوریت مهارت‌ها و عملکرد مدیریتی در مشاغل کوچک: نقش واسطه‌ای جو سازمانی، به بررسی پرداختند. اگرچه نتایج نشان داد که هیچ رابطه مستقیم معناداری بین مهارت مدیران و عملکرد داروخانه (PP) وجود ندارد، اما آن‌ها تأیید کردند که داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌های مناسب با زمینه می‌تواند به‌طور مثبت بر عملکرد داروخانه از طریق اثر واسطه‌ای جو سازمانی تأثیر بگذارد. جوزف و کبیرا (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی فرهنگ و عملکرد سازمانی در موسسات خرد در کشور کینا پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد غیر بازاری دارد. علاوه بر این، فرهنگ بازار به‌طور معکوس با نسبت بدهی به حقوق صاحبان سهام مرتبط است. نتیجه نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار در صنعت تامین مالی خرد است. علاوه بر این فرهنگ بازار، استقلال و پایداری مالی را در بلندمدت ارتقا می‌دهد. شانکر و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی موضوع جو سازمانی به منظور نوآوری و عملکرد سازمانی باتوجه به اثر واسطه‌ای رفتار کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش از یک نظرسنجی از ۲۰۲ مدیر شاغل در شرکت‌های مالزیایی نشان می‌دهد که رفتار کاری نوآورانه، نقش واسطه‌ای در رابطه بین "جو سازمانی" برای نوآوری و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. چن و هوانگ^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی موضوع چگونگی تأثیر جو و ساختار سازمانی بر مدیریت دانش مبتنی بر دیدگاه تعامل اجتماعی، مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که جو نوآورانه و مشارکتی به‌طور مثبت با تعامل اجتماعی مرتبط است. وقتی ساختار سازمانی با رسمیت کمتر، غیرمتمرکزتر و یکپارچه‌تر باشد، تعامل اجتماعی مطلوب‌تر است؛ و این که تعامل اجتماعی رابطه مثبتی با مدیریت دانش دارد. شیر و داوی^۵ (۲۰۰۲) در پژوهشی به بررسی مهارت‌های مدیریتی، نگرش کارکنان و عملکرد مدیریتی پرداختند. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که ارزیابی دیگران از مهارت‌ها، شاخص‌های بهتری برای نگرش کارکنان نسبت به خودارزیابی است. علاوه بر این، نتایج تأیید می‌کند که مجموعه پیچیده‌ای از روابط بین ارزیابی‌های خود و دیگران، نگرش کارکنان و عملکرد مدیریتی وجود دارد. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)) را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد این مطالعه نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی نیز بر رفتار انحرافی تأثیر منفی معناداری دارد، و رفتار انحرافی تأثیر منفی معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. برومند و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی نقش توانایی مدیریت در تمرکز مشتری و عملکرد شرکت، پرداختند. در این راستا پژوهش‌های پیشین که با موضوع این پژوهش مرتبط بودند، شناسایی و مورد بررسی قرار گرفت و بعد از تحلیل، یافته‌های نتایج این بررسی‌ها نشان می‌دهد که مدیران با سطح توانایی بالا در مواجهه با شرایطی که نیاز به تصمیم‌گیری در شرایط دشوار همچون انتخاب مشتریانی که بیشترین سود را به ارمغان می‌آورند موفق‌تر هستند. از سوی دیگر، نمی‌توان گفت که همه مشتریان، به یک اندازه در موفقیت سازمان نقش دارند. نکته‌ای که در مطالعات مدیریت ارتباط با مشتری، بر آن تأکید می‌شود، مسأله تمرکز بر مشتریان کلیدی است. مدیریت ارتباط با مشتری، سازمان‌ها را برای تشخیص مشتریان کلیدی و با اهمیت و حفظ آنها برای مبادلات آتی ترغیب کرده و نشان می‌دهد که تمرکز بر مشتریان کلیدی (یا مشتریان عمده)، باعث کاهش هزینه‌های جلب مشتری جدید و همچنین افزایش درآمدهای سازمان از جانب مشتریان وفادار می‌شود. فتاحی و اکبری سادات (۱۴۰۱) در پژوهشی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر) را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین رهبری تحولی و عملکرد کارکنان و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ همچنین رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. زارعی و همکاران (۱۴۰۰) در

- 1- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019)
- 2- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021)
- 3- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017)
- 4- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007)
- 5- Shipper, F., & Davy, J. (2002)

پژوهشی با موضوع نقش واسطه‌ای جو سازمانی نوآورانه در رابطه بین رهبری دانش با عملکرد شغلی، به بررسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که بین گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و عمل در نقش الگو با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد، اما حمایت از فرآیند یادگیری پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی نیست. رهبری دانش ۳۵ درصد از عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. همچنین جو سازمانی نوآورانه ممکن است نقش میانجی در رابطه رهبری دانش عملکرد شغلی را ایفا کند. اکبری و شهامت (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین توانایی مدیران و رضایت شغلی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین توانایی مدیران و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها ارتباط معنی‌داری وجود دارد. خواجوی و قدیریان آرنی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی توانایی مدیران، عملکرد مالی و خطر ورشکستگی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین توانایی مدیران و خطر ورشکستگی شرکت‌ها، رابطه‌ای منفی وجود دارد و عملکرد مالی نقش متغیر میانجی کامل در رابطه بین توانایی مدیران و خطر ورشکستگی بازی می‌کند. به بیان دیگر، توانایی مدیران از طریق بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها، خطر ورشکستگی آنها را کاهش می‌دهد. از این رو چنین نتیجه‌گیری شد که توانایی مدیران عامل مهمی در موفقیت شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و جزء تحقیقات توصیفی و از نظر روش اجرا، پیمایشی می‌باشد. آزمون فرضیات بر اساس روش همبستگی و منطبق بر مدل ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفته است. در راستای گردآوری اطلاعات مربوط ادبیات این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است و روایی محتوایی با نظر افراد خبرگان مورد تأیید قرار گرفت (توانایی مدیران دارای ۴ سوال، عملکرد کارکنان و جو سازمانی هر کدام دارای ۴ سوال می‌باشد). به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، ابتدا بین ۱۰ نفر از کارکنان توزیع گردید و مقدار پایایی بالای ۰.۸۰ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار مناسب پرسشنامه می‌باشد. پس از جمع‌آوری داده‌ها و بررسی متغیرهای جمعیت شناختی و آمار توصیفی متغیرها، اقدام به اجرای آزمون‌های آمار استنباطی خواهد شد. در آمار توصیفی به بررسی شرایط متغیرهای مربوط به داده مانند میانگین، بیش‌ترین، کم‌ترین و انحراف معیار پرداخته می‌شود. در بخش معادلات ساختاری جهت بررسی برازش مدل، سه بخش مورد آزمون قرار گرفته است: ۱- برازش مدل اندازه‌گیری؛ که بر گرفته از میزان ضرایب بارهای عاملی، پایایی شاخص). ۲- برازش مدل ساختاری؛ که شامل آزمون تی معنی‌داری، ضریب تعیین، معیار چشم‌پوشی می‌باشد. ۳- بررسی مدل نهایی. شایان ذکر است جامعه آماری این پژوهش افراد خبرگان و کلیه کارکنان و پرسنل دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان در سال ۱۴۰۱ می‌باشد که با توجه به دسترسی محدود تعداد ۴۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید.

۳-۱- فرضیه‌های پژوهش

- ۱- توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- ۲- توانایی مدیران بر جو سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۳- توانایی مدیران با نقش میانجی جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- بخش توصیفی متغیرها

در این بخش وضعیت متغیرها شامل کم‌ترین، بیش‌ترین، میانگین، انحراف معیار در جدول ۲- ارائه شده است.

جدول ۲- آماره توصیفی متغیرهای پژوهش؛ یافته‌های پژوهشگر

متغیرها	کم‌ترین	بیش‌ترین	میانگین	انحراف معیار
عملکرد کارکنان	۱,۳۳	۵	۳,۱۳	۰,۸۶
جو سازمانی	۱	۴,۶۷	۲,۹۳	۰,۹۱
توانایی مدیران	۱,۵۰	۴,۷۵	۳,۲۲	۰,۸۲

۴-۲- وضعیت جمعیت شناختی

در این بخش وضعیت جمعیت شناختی افراد پاسخ‌دهنده بر اساس فراوانی و درصد در جدول ۳- ارائه شده است.

جدول ۳- جمعیت شناختی؛ یافته‌های پژوهشگر

درصد	فراوانی	
۵۲,۳	۲۳	جنسیت مرد
۴۷,۷	۲۱	زن
۲,۳	۱	سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال
۶,۸	۳	بین ۳۰ تا ۳۵ سال
۲۷,۳	۱۲	بین ۳۵ تا ۴۰ سال
۴۰,۹	۱۸	بین ۴۰ تا ۵۰ سال
۲۲,۷	۱۰	بالای ۵۰ سال
۲۲,۷	۱۰	میزان تحصیلات دیپلم/کاردانی
۱۸,۲	۸	کارشناسی
۵۶,۸	۲۵	کارشناسی ارشد
۲,۳	۱	دکتر
۴,۵	۲	سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال
۲۰,۵	۹	بین ۱۰ تا ۱۵ سال
۵۴,۵	۲۴	بین ۱۵ تا ۲۰ سال
۲۰,۵	۹	بالاتر از ۲۰ سال
۱۳,۶	۶	وضعیت تأهل مجرد
۸۶,۴	۳۸	متاهل

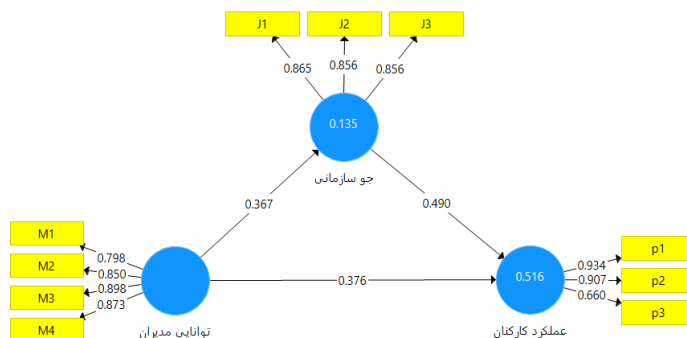
۳-۴- بخش توصیفی جمعیت شناختی

جدول ۴- آماره توصیفی جمعیت شناختی؛ یافته‌های پژوهشگر

جمعیت شناختی	میانگین	بیشترین	کمترین	انحراف معیار
سن	۳,۷۵	۵	۱	۰,۹۶
جنسیت	۱,۴۷	۲	۱	۰,۵۰
وضعیت تأهل	۱,۸۶	۲	۱	۰,۳۴
میزان تحصیلات	۲,۳۸	۴	۱	۰,۸۶
سابقه	۲,۹۰	۴	۱	۰,۷۷

۴-۴- مدل سازی معادلات ساختاری - ضرایب مسیر و بارهای عاملی

نخست، مدل پژوهش را به منظور بررسی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مورد بررسی قرار داده، در صورتی که بارهای عاملی گویه‌ها از ۰,۳ کمتر باشد بایستی گویه مورد نظر را حذف و مجدداً مدل را اجرا نمود. همان‌طور که مشخص است بارهای عاملی گویه‌های مربوط به تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰,۴ می‌باشد. لذا مدل پژوهش از حیث بارهای عاملی مورد تایید و نیاز به حذف هیچ کدام از گویه‌ها نیست. در شکل ۲- میزان ضرایب مسیر نیز مشخص شده است.



شکل ۱- ضرایب مسیر و بارهای عاملی پژوهش، منبع: یافته‌های پژوهشگر

۴-۴-۱- پایایی سازگاری درونی

یکی از شاخص‌هایی که در پژوهش‌های مبتنی بر مدل ساختاری به کار می‌رود بررسی آلفا کرونباخ مربوط به متغیرهای پژوهش است اما به دلیل محدودیت‌های آلفای کرونباخ در جامعه، بهره‌وری از یک سنجه دیگر به منظور پایایی سازگاری که از آن

به‌عنوان پایایی مرکب (CR) نام برده می‌شود استفاده می‌گردد. مقادیر ۰,۷ تا ۰,۹ مراحل پیشرفته مطالعه، به‌عنوان رضایت‌بخش مدنظر قرار می‌گیرند. نتایج بیانگر این است که تمامی متغیرها دارای آلفا کرونباخ بالای ۰,۷۵ می‌باشد. هم‌چنین شاخص دیگری که می‌بایست مورد ارزیابی قرار داد میانگین واریانس استخراجی یا (AVE) است که در پژوهش‌های پیشین میزان ۰,۴ قابل قبول است که در این پژوهش میزان ۰,۵ لحاظ شده است؛ به طوری‌که میانگین واریانس استخراجی در صورتی‌که بالای ۰,۵ باشد رضایت‌بخش است. در جدول زیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی ارائه شده است:

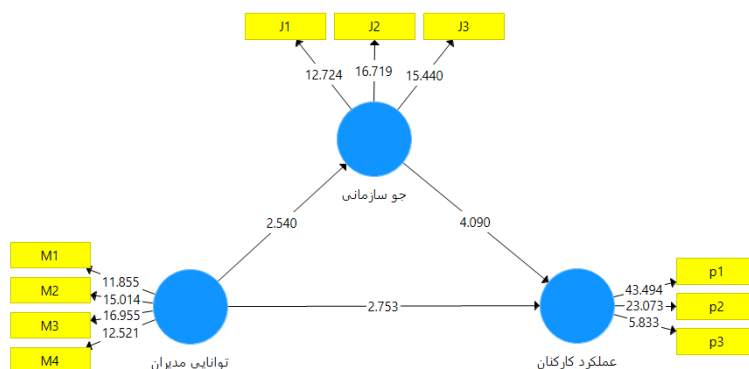
جدول ۵- بررسی پایایی متغیرها؛ یافته‌های پژوهشگر

متغیرها	آلفا کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
توانایی مدیران	۰,۸۷	۰,۹۱	۰,۷۳
عملکرد کارکنان	۰,۷۸	۰,۸۷	۰,۷۱
جو سازمانی	۰,۸۲	۰,۸۹	۰,۷۳

۵-۴- برازش مدل ساختاری

۵-۴-۱- ضرایب معناداری

مبنای برازش مدل ساختاری در پژوهش مقدار ضرایب معناداری Z است. به طوری‌که این مقدار عدد بایستی از ۱,۹۶ بیشتر باشد تا ضرایب مورد تایید قرار گیرد. مطابق شکل زیر تمامی ضرایب معناداری Z از ۱,۹۶ بیش‌تر هستند که این امر معنادار بودن میان متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. در ادامه جدول ۶- نتایج فرضیه‌ها به صورت زیر ارائه شده است.



شکل ۳- ضرایب معنی‌داری، منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۶- خلاصه نتایج فرضیه‌ها

تایید یا رد	T-Value	فرضیه‌ها
تأیید	۲,۷۳	توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۲,۵۴	توانایی مدیران بر جو سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۲,۰۶	توانایی مدیران با نقش میانجی جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۵-۴-۲- ضریب تعیین (مقدار R^2)

این آزمون به منظور سنجش دقت پیش‌بینی مدل است. مقدار R^2 برابر با ۰,۷۵، ۰,۵۰ یا ۰,۲۵ برای متغیرهای مکنون درون‌زاه، به‌عنوان یک قاعده کلی، به ترتیب به‌عنوان قوی، متوسط و ضعیف می‌تواند توصیف شود.

جدول ۷- ضریب تعیین مقدار R2 منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیرهای پژوهش	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته
جو سازمانی	۰,۱۳	۰,۱۱
عملکرد کارکنان	۰,۵۱	۰,۴۹

مطابق با یافته‌های جدول ۷- مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیرهای جو سازمانی دارای سنجه ضعیف و عملکرد کارکنان دارای سنجه متوسط می باشد.

۴-۵-۳- شاخص نیکویی برازش

بر اساس نظر رینگل، سارستد، میچل، گودرگان (۲۰۱۸) مقدار SRMR کمتر از ۰,۱۰ نشان از برازش قابل قبول مدل کلی است.

جدول ۹- شاخص نیکویی برازش

نتیجه	میزان	شاخص
مورد تأیید	۰,۰۹	شاخص SRMR کمتر از ۰,۱۰

۵- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به مطالعه توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای جو سازمانی در دانشگاه کشاورزی منابع طبیعی استان خوزستان پرداخته شده است. نتایج به دست آمده از فرضیه اول نشان می‌دهد که توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری ایفا می‌کند به طوری که مقدار ضرایب مسیر بین توانایی مدیران و عملکرد کارکنان ۰,۳۷ می‌باشد؛ در صورت افزایش یک واحدی توانایی مدیران، عملکرد کارکنان به میزان ۰,۳۷ افزایش خواهد یافت. نتیجه فرضیه دوم نشان داد توانایی مدیران بر جو سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ ضرایب مسیر بین دو متغیر توانایی مدیران و جو سازمانی ۰,۳۶ می‌باشد؛ در صورت افزایش یک واحدی توانایی مدیران، جو سازمانی به میزان ۰,۳۶ افزایش خواهد یافت. بدین مفهوم که توانایی مدیران می‌تواند کاهش جو منفی سازمانی و سوق به سمت اثربخشی بهتر کارکنان به همراه داشته باشد. در فرضیه سوم نتایج حاکی از آن بود که توانایی مدیران با نقش میانجی جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد. ضرایب مسیر بین دو متغیر توانایی مدیران و جو سازمانی ۰,۳۶ است که با افزایش یک واحدی توانایی مدیران اثربخشی بهتر جو سازمانی به همراه خواهد داشت. بین دو متغیر جو سازمانی و عملکرد کارکنان ۰,۴۹ است؛ به طوری که افزایش یک واحدی جو سازمانی، عملکرد کارکنان به میزان ۰,۴۹ افزایش می‌یابد. نتایج بیان کننده نقش مثبت توانایی مدیران با افزایش جو سازمانی به منظور عملکرد بهتر کارکنان نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه فضای کاری بعضاً به فضای رقابتی تبدیل می‌شود و جو منفی به همراه خواهد داشت توانایی مدیران بر اساس تجربه و شناخت روحیات کارکنان می‌تواند کنترل جو سازمانی به دنبال داشته باشد. یکی از دلایلی که می‌توان به جو سازمانی مثبت اشاره کرد، میزان ارتباط مدیران، سرپرستان با پرسنل است؛ از طرفی میزان حمایت کارکنان، بررسی میزان خلاقیت در کارکنان می‌توان به عملکرد بهتر کارکنان کمک نماید. مدیران بایستی به منظور ارتقای سطح کیفی کارکنان با برگزاری دوره‌های آموزشی و ارزیابی سطح کارکنان، میزان کارایی کارکنان را مورد سنجش قرار دهند. نتیجه این پژوهش با پژوهش جوزف و کیرا (۲۰۱۹) هم راستا می‌باشد.

منابع

۱. اکبری، مجید؛ شهامت، جواد، (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط بین توانایی مدیران و رضایت شغلی کارکنان، سومین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج، <https://civilica.com/doc/913259>
۲. برومند، نفیسه؛ نریمانی، رسول؛ باقری، مرتضی. (۱۴۰۱). نقش توانایی مدیریت در تمرکز مشتری و عملکرد شرکت. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲۱)، ۴۵۸-۴۷۰. Retrieved <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1432>
۳. خواجوی، دکتر شکرالله؛ قدیریان آرانی، محمدحسین. (۱۳۹۷). توانایی مدیران، عملکرد مالی و خطر ورشکستگی. مجله دانش حسابداری، ۹(۱)، ۳۵-۶۱. doi: 10.22103/jak.2018.10371.2412
۴. زارعی، زهرا؛ پورشافی، هادی؛ عسگری، علی. (۱۴۰۰)، نقش رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی فرهنگ سازمانی و جو سازمانی نوآورانه. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها ۱۴۰۰؛ ۱۰ (۳) ۵۰-۳۳

۵. فتاحی، سید فرهاد؛ اکبری سادات، سید مرتضی. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲۰)، ۱۰۷۷-۱۰۸۶. Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1339>
۶. قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ صادقی ده چشمه، مهرداد. (۱۴۰۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۶(۱)، -.
7. Al-Arifi, M.N. (2013), "The managerial role of pharmacist at community pharmacy setting in Saudi Arabia", *Pharmacology & Pharmacy*, Vol. 4 No. 1, pp. 63-70.
 8. Avery, G.C. (2004), *Understanding Leadership: Paradigms and Cases*, Sage.
 9. Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—the social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), 104-118.
 10. Curtis, D.B., Winsor, J.L. and Stephens, R.D. (1989), "National preferences in business and communication education", *Communication Education*, Vol. 38 No. 1, pp. 6-14.
 11. Faris, R.J., MacKinnon, G.E., MacKinnon, N.J. and Kennedy, P.L. (2005), "Perceived importance of pharmacy management skills", *American Journal of Health-System Pharmacy*, Vol. 62 No. 10, pp. 1067-1072.
 12. Grimmer, L., Miles, M.P., Byrom, J. and Grimmer, M. (2015), "The impact of resources and strategic orientation on small retail firm performance", *Journal of Small Business Management*, Wiley Online Library.
 13. Howard-Grenville, J., Buckle, S.J., Hoskins, B.J. and George, G. (2014), "Climate change and management", *Academy of Management Journal*, Vol. 57 No. 3, pp. 615-623.
 14. Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE open*, 9(1), 2158244019835934.
 15. Latif, D.A. (2002), "Model for teaching the management skills component of managerial effectiveness to pharmacy students", *American Journal of Pharmaceutical Education*, Vol. 66 No. 4, pp. 377-381.
 16. Luthans, F. (1985), "What do successful managers really do? An observation study of managerial activities", *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 21 No. 3, pp. 255-270.
 17. Mehralian, G., Peikanpour, M., Rangchian, M., & Aghakhani, H. (2020). Managerial skills and performance in small businesses: the mediating role of organizational climate. *Journal of Asia Business Studies*.
 18. Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader-member exchange and coaching. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008456.
 19. Ouakouak, M.L., Ouedraogo, N. and Mbengue, A. (2014), "The mediating role of organizational capabilities in the relationship between middle managers' involvement and firm performance: a European study", *European Management Journal*, Vol. 32 No. 2, pp. 305-318.
 20. Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., and Gudergan, S. P. (2018). [Partial Least Squares Structural Equation Modeling
 21. Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
 22. Shipper, F., & Davy, J. (2002). A model and investigation of managerial skills, employees' attitudes, and managerial performance. *The Leadership Quarterly*, 13(2), 95-120.
 23. Tootelian, D.H., Wertheimer, A.I. and Mikhailitchenko, A. (2012), *Essentials of Pharmacy Management*, Pharmaceutical Press, London, p. 464.