

## تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار حرفه ای مدرسان مرکزهای آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی منطقه چهار کشور

اعظم صدیق<sup>۱</sup>، مهرداد نیک نامی<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.  
۲- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

### چکیده

فرهنگ سازمانی نظامی از استنباط های مشترک اعضای یک سازمان است و بعنوان یکی از مولفه های مهم تأثیر گذار بر رفتار حرفه ای کارکنان در سازمان تلقی می گردد. هدف این تحقیق، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار حرفه ای مدرسان مرکزهای آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی در منطقه چهار کشور بود. این تحقیق از نوع میدانی، جامعه آماری آن شامل ۵۶۰ عضو هیأت علمی و مدرسانی بودند که در مرکزهای آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی منطقه چهار کشور در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ مشغول به تدریس بودند. بر اساس فرمول کوکران ۹۹ نفر به عنوان حجم نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. روایی پرسشنامه بعنوان ابزار اصلی تحقیق مورد تایید اعضای هیات علمی قرار گرفت و پایایی آن نیز با انجام آزمون مقدماتی با تکمیل ۳۰ پرسشنامه و محاسبه نتایج تریبی در مرکز آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی امام خمینی البرز تایید شد (۰/۸۹-۰/۸۴). نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که مؤلفه های فرهنگ سازمانی از جمله خلاقیت فردی، خطر پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، نظام پاداش و انتقاد با رفتار حرفه ای مدرسان رابطه مثبت و معنی داری دارند. نتایج آزمون رگرسیون گویای آن بود که از بین متغیرهای معنی دار شده، تنها شش متغیر توانایی ورود به معادله رگرسیون را داشتند که در مجموع ۶۴/۵ درصد از تغییر پذیری وابسته تغییر رفتار حرفه ای را تبیین می کنند. سه متغیر نظام پاداش، هویت، و رهبری دارای تأثیر مثبت و سه متغیر انتقاد، کنترل و حمایت مدیریت دارای تأثیر منفی بودند.

**نمایه واژگان:** فرهنگ سازمانی، رفتار حرفه ای، آموزش علمی کاربردی کشاورزی، آموزشگران کشاورزی

نویسنده مسئول: مهرداد نیک نامی

رایانامه: Mehrdad.niknami@Gmail.com

دریافت: ۹۵/۳/۲۲ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۲۷

## مقدمه

طی سالهای اخیر بی کاری و جذب نشدن موثر و سودمند دانش آموختگان رشته های کشاورزی در بازار کار، رعایت نکردن تناسب رشته تحصیلی با فعالیت شغلی، جذب دانش آموختگان در بخش های غیر تولیدی از جمله نارسایی ها و انتقادهای وارده به نظام آموزش کشاورزی کشور مطرح شده است. بررسی ها بیانگر آن است که بین سطح کیفیت موسسه های آموزشی و توانمندی دانش آموختگان برای ورود به بازار کار ارتباط منطقی و معنی داری وجود دارد (خسروی پور و سلیمان پور، ۱۳۹۳). یکی از عامل های مهم در کیفیت بخشی موسسه های آموزشی، آموزشگران و به ویژه قابلیت ها و رفتارهای حرفه ای آنان می باشد (حسینیان حیدری، ۱۳۹۲). بنابراین یکی از راهکارهای اساسی چیرگی بر چالش های یاد شده، تحول در نظام آموزشی و توسعه ی آموزش های علمی کاربردی بیان شده است.

مراکز آموزش علمی کاربردی با هدف کاربردی کردن دانش و پرورش دانش آموختگان خلاق و کارآفرین راه اندازی شده اند. ارتقا و انتقال دانش فنی کسب و کار، ایجاد مهارت های شغلی به منظور افزایش بهره وری، شناسایی و ارتقای دانش و تجارب شاغلان رشته های کاری گوناگون، ایجاد هماهنگی بین دانش و مهارت فنی کسب و کار از هدف های این موسسه است. کاربردی بودن، انعطاف پذیری از نظر تنوع آموزش، محل اجرا، نوع و شرایط پذیرش، طراحی دوره بر مبنای شغل، تاکید بر مهارت های عملی و دانش فنی، پذیرش فراگیران متناسب با نیازهای بخش کشاورزی و تاکید بر پویایی محتوایی از ویژگی های آموزش های علمی کاربردی است. برنامه ریزی آموزش های علمی کاربردی در وزارت جهاد کشاورزی از سال ۱۳۷۱ و پذیرش دانشجو و اجرای دوره های علمی کاربردی از سال ۱۳۷۵ آغاز شد. از سال ۱۳۷۷ موسسه ی آموزش عالی علمی کاربردی نیز با ادغام دو وزارتخانه جهاد سازندگی و کشاورزی رسمیت یافت و از سال ۱۳۸۰ به فعالیت خود ادامه داده است (موسسه آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی، ۱۳۹۱).

مراکز آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی در کشور شامل پنج منطقه می باشد، مراکز منطقه چهار کشور که

محدوده جغرافیایی این تحقیق را تشکیل می دهد، شامل مراکز شش استان: خراسان شمالی، خراسان رضوی، گیلان، گلستان، مازندران و تهران می باشد.

نظام های آموزشی و از جمله مراکز آموزش علمی کاربردی برای حفظ بقا و پیشرفت، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی سرمایه های بنیادی این سازمان های آموزشی و منشأ هر گونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می شوند (اصغری پور، ۱۳۸۵).

صاحب نظران بر این باورند که هر نظام آموزشی دارای شش مولفه اصلی آموزشگر، فراگیر، روش آموزشی، محتوای آموزشی، سازماندهی و تشکیلات و اصول، هدف ها و فلسفه نظام آموزشی هستند که با یکدیگر دارای ارتباط درونی تنگاتنگ و دوجانبه اند. آموزشگران هر نظام آموزشی یکی از عناصر اصلی آن است که بی توجهی به ویژگی ها، مهارت ها و رفتارهای حرفه ای آنها منجر به بروز اختلال در تحقق هدف های آن سازمان می شود. از سوی دیگر، وجود توانایی ها و قابلیت های حرفه ای در آموزشگران می تواند در جهت تربیت دانش آموختگان ماهر، کارآمد و موفق در عرصه اشتغال سودمند واقع شود (محمد زاده ۱۳۸۳ و اسکندری ۱۳۸۵).

در مورد رفتار حرفه ای آموزشگران در یک نظام آموزشی دیدگاه های مختلفی ارائه شده است. رفتار حرفه ای در واقع مجموعه ی رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل، حاصل می شود (رشید پور، ۱۳۷۹؛ سوانسون و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین منظور از رفتار حرفه ای نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت های محوله توسط آموزشگر می باشد (مورهد، ۱۹۹۵). با اینکه آرمان های تعلیم و تربیت وظایف و نقش های مختلفی را پیش روی مدرسان قرار می دهد ولی نخستین وظیفه ای که از آنان انتظار می رود تدریس است (تلخابی، ۱۳۸۴).

نظریه پردازان توسعه نیروی انسانی مشاهده ی نحوه ی عملکرد آموزشگران در محیط کار و ویژگی های سازمانی که آموزشگران در آن مشغول فعالیت هستند را از جمله عامل هایی می دانند که در پرورش مهارت های لازم برای تأثیر گذاری هر چه بیشتر فعالیت های یک آموزشگر در محیط

سازگاری یا رویارویی با تغییرپذیری‌ها متحول سازند. هر سازمانی ویژگی‌ای به نام فرهنگ سازمانی دارد (رابینز، ۲۰۰۵). از آنجا که تحول در هر سازمان متأثر از فرهنگ حاکم بر آن سازمان و افراد شاغل در آن انجام می‌گیرد لذا پیش از هر تحولی سازمان‌ها باید فرهنگ سازمانی خود و کارکنان آن را شناسایی و بررسی کنند. منظور از فرهنگ سازمانی، نظامی از استنباط مشترک است که اعضای نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب جداسازی دو سازمان از یکدیگر می‌شود (رابینز، ۱۹۹۷). فرهنگ سازمانی عاملی است که از یک سو پیوند دهنده اجزای درونی سازمان بوده و از سوی دیگر عامل متمایز کننده سازمان از سازمان‌های دیگر است (کویی، ۲۰۰۸).

افزون بر این به لحاظ اینکه فرهنگ سازمانی ایجاد کننده شیوه زندگی در سازمان است از مهم‌ترین زیرساخت‌های رفتار سازمانی به شمار می‌رود. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل‌های بسیار مهمی است که تاثیرگذاری آن در نهایت در عملکردی که به کارایی اعضای سازمان مربوط است باز می‌گردد (عسگریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱).

در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست و ارزشمند به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و بیانگر بخش نانوشته و محسوس سازمان‌های آموزشی از جمله مراکز آموزش علمی کاربردی است. این سازمان‌ها بدون وجود انسان نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند، با این وصف که منابع انسانی این سازمان‌ها بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان آموزشگر در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آن، سازمان را در اجرای هدف‌های یاور و یاریگر می‌باشد. اهمیت این موضوع هنگامی بیشتر می‌شود که بدانیم فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می‌توان سازمان‌ها را بر حسب نوع فرهنگ‌شان شناسایی کرد. بنابراین اگر فرهنگ منسجم و متناسب با هدف‌ها و مأموریت‌های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثربخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می‌یابد (ویریچ و کونتز، ۲۰۰۲).

اندیشمندان بر این باورند همان‌طور که انسان‌ها هر یک دارای شخصیت منحصر به فرد و متمایز از یکدیگر

آموزشی دخیل خواهند بود (فی سل و همکاران، ۲۰۰۴؛ روبرتز، ۲۰۱۱).

صاحب‌نظران در زمینه‌ی صلاحیت‌های ارتباطی لازم برای موفقیت یک آموزشگر، توانایی به کار بردن راه‌ها و روش‌های جدید، توانایی برقراری ارتباط با مخاطبان به روش‌های مختلف، توانایی طرح مثال‌های مناسب، و توانایی مدیریت گروه‌ها را معرفی می‌کنند. همچنین بیان می‌دارند که یک آموزشگر باید شور و اشتیاق به تدریس داشته باشد، دارای احساس تعهد بوده و به یادگیری افراد کمک کند و از تدریس لذت ببرد، و در انجام فعالیت‌های خود دقیق و وقت‌شناس باشد (رابرتز و جیمز، ۲۰۰۴).

برخی نیز صلاحیت‌های مورد نیاز آموزشگران کارآمد کشاورزی را شامل صلاحیت‌های آموزشی (داشتن برنامه و انگیزه‌های موثر برای تدریس، استفاده از روش‌های مختلف تدریس، مدیریت کلاس و دانش آموختگان)، برخورداری از روابط اجتماعی مناسب (برقراری ارتباط مناسب با والدین، دانش آموختگان و کمیته‌های مشاور)، صلاحیت‌های حرفه‌ای (زمان بندی و برنامه ریزی و تلاش در جهت یادگیری پیوسته)، توانایی مدیریت و برنامه ریزی (برنامه ریزی و ارزشیابی پیوسته برنامه‌های کشاورزی منطقه، مدیریت فعالیت‌های آزمایشگاه) و صلاحیت‌های شخصی (توجه به فراگیران، اشتیاق، اعتماد به نفس، خلاقیت) طبقه بندی کرده‌اند (رابرتز و دیر، ۲۰۰۴).

از دیدگاه برخی دانشگاه‌ها مولفه‌های رفتار حرفه‌ای برای آموزشگران شامل احترام به دیگران، تعهد به کیفیت، مسئولیت پذیری، ثبات شخصیتی، ارزیابی دوره آموزشی و آزمایشگاه، استفاده از تسهیلات، حفظ محرمانه بودن و پرهیز از مواردی از جمله تقلب و سرقت علمی، دور زدن فرآیند یادگیری، تضاد منافع و جهت گیری، آزار و اذیت دیگران می‌باشد (دانشگاه ویکتوریا، ۲۰۰۰).

صاحب‌نظران رفتار حرفه‌ای را شامل رفتاری تلقی می‌کنند که بر پایه دانش سازمان یافته و قابل انتقال قرار دارد که بر ارزش‌ها و هنجارهای جامعه حرفه‌ای تاکید دارد (لونبرگ و همکاران، ۲۰۱۴).

امروزه همه سازمان‌ها، از جمله مراکز آموزش علمی کاربردی، با توجه به محیط متغیر بیرونی، برای بقا و پیشرفت خود باید عملکرد و فرآیند خود را در جهت

تأثیر را در نوآوری کارکنان سازمان‌ها دارد. بر پایه بررسی‌های انجام شده توسط برخی از محققان کشور می‌توان عنوان کرد که ضعف قابلیت‌های حرفه‌ای (رفتار حرفه‌ای) آموزشگران از عمده‌ترین دلایل‌های رشد چالش‌بی‌کاری در بین دانش‌آموختگان کشاورزی می‌باشد (آقاسی زاده، ۱۳۸۳؛ حسینی و یعقوبی، ۱۳۸۴). دارابی (۱۳۸۰)، در بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت مدرس به این نتیجه رسید که در این دانشگاه وضعیت مسئولیت، آزادی عمل، استقلال فردی و خطرپذیری کارکنان در سطح مطلوبی نیست.

نبود هماهنگی بین واحدها و افراد وجود دارد، در میان افراد وحدت وجود ندارد، برخورد با تعارض در دانشگاه مناسب نیست، افراد شاغل انتقادپذیر نیستند، مدیریت به صورت حمایتی با کارکنان برخورد نمی‌کند. در صورتی که وضعیت موجود قوانین و مقررات و نحوه اجرای آنها به طور متوسط برای کارکنان مطلوب است و پاداش‌های ارائه شده بر پایه شایستگی افراد نبوده و تبعیض در این مورد قابل ملاحظه است. شجاعی و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضای هیئت علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران مشخص نمودند که فرهنگ سازمانی حاکم بر پردیس‌های یاد شده در وضع موجود فرهنگ مشارکتی است، در حالی که در وضع مطلوب باید فرهنگ سازمانی کارآفرینی باشد.

مولفه‌های دهگانه فرهنگ سازمانی بر اساس تحقیقات خلیقی (۱۳۸۹) شامل: ابتکار فردی، خطرپذیری، هدایت و سرپرستی، انسجام، حمایت‌مدیریتی، کنترل، هویت، نظام پاداش، تحمل اختلاف سلیقه، الگوی ارتباطی می‌باشد. ابرزی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر تناسب فرد سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به این نتیجه رسیدند که به طور کلی تأثیر تناسب فرد سازمان بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مورد تأیید است و همچنین رابطه میان نوع فرهنگ سازمانی و تناسب فرد سازمان نیز مستقیم و تا حدی مثبت نشان داده شده است. بحیرایی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس از دیدگاه

هستند سازمان‌ها نیز به واسطه فرهنگ‌شان دارای شخصیتی منحصر به فرد و جداگانه می‌باشند، که این امر ضرورت شناخت فرهنگ سازمان‌های آموزشی از جمله مراکز آموزش علمی کاربردی را تبیین می‌کند (مقیمی، ۱۳۸۰).

صاحب‌نظران فرهنگ سازمانی را به صورت‌های مختلف تقسیم بندی کرده‌اند. برخی چون دنیسون (۲۰۰۰)، انواع فرهنگ سازمانی را شامل: فرهنگ سازگارپذیری، ماموریتی، مشارکتی و مبتنی بر تداوم رویه (سازگاری) می‌دانند. کوئین و گارت (۲۰۰۴)، فرهنگ سازمانی را به چهار دسته عقلایی، عقیدتی، سلسله‌مراتبی و مشارکتی تقسیم بندی کرده‌اند (منوریان و همکاران، ۱۳۸۷).

نبود فرهنگ سازمانی مناسب که بوجود آورنده‌ی خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی از جمله مراکز آموزش علمی کاربردی می‌باشد از چالش‌های عمده‌ی تحقیقات در کشور است. تحقیقات روی این سازمان‌ها در کشور بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی مناسب آموزش و تحقیق در این سازمان‌ها و مراکز کمتر حاکم است و فرهنگ‌های موجود در این محیط‌های تحقیقاتی، آموزشی و دانشگاهی بدون خلاقیت، نوآوری و به طور کلی کارآفرینی است (میرزایی، ۱۳۸۲).

با توجه به آن چه عنوان شد این نتیجه فراهم می‌شود که فرهنگ سازمانی بخشی از محیط درونی سازمان را توصیف می‌نماید که به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، دیدگاه‌ها، تعهدها و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان تلقی می‌شود. این تحقیق در پی بررسی کارکرد فرهنگ سازمانی در بین آموزشگران و مدرسان این مراکز است تا مشخص شود تا چه حد توانسته بر رفتار حرفه‌ای آموزشگران و مدرسان تأثیرگذار باشد؟ با توجه به این که در این زمینه و در منطقه مورد بررسی پیش از این تحقیقی در این زمینه انجام نشده است این تحقیق به بررسی این موضوع پرداخته است گو این که البته در دیگر سازمان‌ها، در زمینه فرهنگ سازمانی و رابطه آن با رفتار حرفه‌ای بررسی‌های چندی در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته است.

مثلاً قنبری (۱۳۷۷)، گزارش داده است که بین عنصرهای فرهنگ سازمانی، عنصر هویت کارکنان بیشترین

عنوان بررسی عامل های موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی تهران به این نتیجه رسید که بهبود مهارت ها و ویژگی های حرفه ای آموزشگران و فراهم کردن شرایط لازم به منظور افزایش رضایت شغلی آنان از عوامل تأثیرگذار در ارتقاء سطح عملکرد شغلی آنان و در نتیجه بهبود فرآیند یادگیری فراگیران است. گیلسی و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت مشتریان را مثبت و معنی دار مشاهده کرد. روبرتز (۲۰۱۱) مشاهده نحوه عملکرد آموزشگران در محیط کار و ویژگی های سازمانی که آموزشگران در آن مشغول فعالیت هستند را از جمله عامل هایی می داند که در پرورش مهارت های لازم برای تأثیرگذاری هر چه بیشتر فعالیت های یک آموزشگر در محیط آموزشی لازم است.

چارچوب نظری این تحقیق بر نظریه رایبترز (۲۰۰۹) مبتنی است. وی فرهنگ سازمانی را نظامی از استنباط های مشترک اعضای یک سازمان می داند که باعث تفاوت و تمایز دو مجموعه سازمانی پویا و ایستا از یکدیگر می شود. رایبترز فرهنگ سازمانی را متشکل از ده عنصر یا مولفه می داند که ترکیب و تلفیق بهینه آنها ایجاد کننده یک فرهنگ سالم و پویا است. این عناصر شامل یکپارچگی، حمایت، کنترل، هویت، نظام پاداش، تعارض، الگوی ارتباطی، ابتکار و نوآوری، خطر پذیری و رهبری می داند (رایبترز، ۲۰۰۹).

### روش شناسی

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و از جنبه روش از نوع تحلیلی است. از لحاظ امکان و میزان نظارت کنترل متغیرها غیر آزمایشی، که به صورت نوع میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۶۰ عضو هیأت علمی و مدرسانی بودند که در مراکز آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی منطقه چهار کشور در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به تدریس بودند که شامل ۴۸ تن در مرکز خراسان شمالی، ۲۰۰ تن در خراسان رضوی، ۱۱۰ تن در گیلان، ۸۰ تن در مرکز گلستان، ۷۲ تن در مازندران و در نهایت ۵۰ تن در تهران بودند. برای تعیین حجم نمونه از جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد و بر پایه آن حجم نمونه ۹۹ تن تعیین شد (جدول ۱).

دبیران به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. عباسی و حجازی (۱۳۸۹) نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقاء عملکرد دانشگاه های کشاورزی ایران را بررسی و مشخص کردند که رابطه مثبت و معنا دار بین مولفه های فرهنگ سازمانی یادگیرنده و یادگیری سازمانی وجود دارد.

بیدختی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. خسروی پور و سلیمان پور (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان تحلیل اثرگذاری قابلیت های حرفه ای آموزشگران در موفقیت شغلی دانش آموختگان مراکز آموزش علمی کاربردی کشاورزی به این نتیجه رسید که توان علمی استادان در رابطه موضوع درسی، تسلط گفتاری و نوشتاری به زبان فارسی، مهارت علمی در زمینه موضوع درسی، تسلط دانش فنی در زمینه موضوع درسی و میزان آشنایی به منابع و مراجع علمی متنوع کشاورزی از قابلیت های موثر در موفقیت شغلی دانش آموختگان به شمار می آیند.

عادل آذر (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان سازمان ها مشخص کرد که در زمینه توسعه ادراک عدالت در کارکنان، عامل فرهنگ نقش اساسی دارد و فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری نسبت به فرهنگ فردی دارد. خلیقی (۱۳۸۹) بررسی تأثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر میزان مشارکت اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فعالیت های فرهنگی را این گونه مشخص کرد: تأثیر بالای خلاقیت و نوآوری بر مشارکت اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فعالیت های فرهنگی بیشتر از دیگر مولفه های فرهنگ سازمانی می باشد.

حریری (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان های آموزشی به این نتیجه رسید بین مولفه های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان آموزشی مورد نظر ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. مؤذن (۱۳۹۰) در تحقیقی با

**جدول ۱-** توزیع جامعه آماری و شمار نمونه بر پایه مراکزهای آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی استان های منطقه چهار کشور

مرکز	شمار جامعه آماری	شمار نمونه
خراسان شمالی	۴۸	۸
خراسان رضوی	۲۰۰	۳۵
گیلان	۱۱۰	۲۰
گلستان	۸۰	۱۴
مازندران	۷۲	۱۳
تهران	۵۰	۹
کل	۵۶۰	۹۹

متغیر مستقل تحقیق شامل مولفه های فرهنگ سازمانی: ویژگی های فردی، خطر پذیری، رهبری، حمایت مدیریت، نظارت، هویت، نظام پاداش، ابتکار و نوآوری، برخورد آراء، الگوهای ارتباطی از دیدگاه رایینز می باشد.

متغیر وابسته تحقیق شامل مؤلفه های رفتار حرفه ای مدرسان مراکز آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی می باشد که در هفت گروه اصلی به صورت ذیل تقسیم بندی شده است:

رفتاری - شناختی: پیشینه کار کشاورزی، تعلق خاطر به روستا، استفاده مناسب از تشویق و تنبیه، انعطاف پذیری، برقراری ارتباط مؤثر با فراگیران و همکاران، ارزش گذاری و علاقه مندی به فراگیران، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران، بردباری و سعه صدر، توانایی انجام کار گروهی، انتقاد پذیری، توانایی خلق دانش (تولید مفاهیم و دیدگاه های نو)، استفاده از روش حل مسئله، تنظیم انتظارهای رفتاری و برقراری نظم و انضباط، ایجاد محیط امن از نظر جسمی، فکری و عاطفی برای فراگیران.

آموزشی: پرسش و پاسخ، اطلاع از ساختار، هدف ها و ویژگی های نظام آموزشی، مهارت ارائه و شایان درک بودن محتوا، توجه به فرآیند و نتیجه در ارزشیابی، داشتن دانش پایه و کاربردی و درک موضوع مورد تدریس، مهارت تعیین تکلیف، درک تفاوت های فردی و در نظر گرفتن آن در تدریس، استفاده از رویکرد توانمند سازی فراگیران.

توسعه حرفه ای: فراهم کردن فضای باز جهت طرح دیدگاه های فراگیران، پرداختن به پژوهش کلاسی (اقدام

پژوهی)، به روز بودن دانش و مهارت ها. اخلاق حرفه ای: صداقت و درستی، داشتن تعهد حرفه ای، منصف بودن و برقراری عدالت در بین فراگیران. مدیریتی: خود مدیریتی، برنامه ریزی، هماهنگی، سازماندهی، کنترل و نظارت.

تدریس: استفاده از رسانه های آموزشی، آشنایی با روش های مختلف تدریس و استفاده از آنها، تهیه طرح درس، معنی دار کردن یادگیری (پیوند بین آموخته های پیشین و نو).

شخصیتی: اعتماد به نفس، جدیت، ظاهر آراسته، خوش برخوردی، رعایت ادب و احترام در رویارویی با فراگیران، متواضع بودن، ارزش قائل بودن برای زندگی روستایی و کشاورزی، توجه و احترام به تفاوت های فرهنگی فراگیران، رعایت نظم در کار، وقت شناسی.

ابزار تحقیق، پرسشنامه ای مشتمل بر سه بخش شامل ویژگی های فردی (۷ گویه)، فرهنگ سازمانی (۳۰ گویه) و رفتار حرفه ای (۵۰ گویه)، بود. برای سنجش روایی پرسشنامه با نظر سنجی از استادان راهنما و مشاور و محققان و کارشناسان مربوطه استفاده شده و پس از گردآوری نظرها و اعمال آنها، اصلاحات مورد نظر انجام شد. به منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق، آزمون مقدماتی با تکمیل ۳۰ پرسشنامه توسط مدرسان مراکز آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی امام خمینی البرز به عمل آمده است. نتایج محاسبه ضریب تتای ترتیبی گویای آن بود که این ضریب برای فرهنگ سازمانی  $\theta = (0/89)$  و برای رفتار حرفه ای مدرسان  $\theta = (0/84)$  بود. در این تحقیق پس از جمع آوری داده ها جهت نیل به اهداف تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در ابتدا با استفاده از آمار توصیفی که شامل انواع فراوانی ها و میانگین می باشد، به توصیف وضع موجود پرداخته شد. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به تعیین رابطه بین متغیرهای پیش بین و ملاک پرداخته شد. سپس با استفاده از رگرسیون چندگانه، به بررسی تأثیر هم زمان متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک پرداخته گردید.

یافته ها

نتایج گویای آن بودند که ۸۶ درصد از پاسخگویان مرد و ۱۴ درصد زن بودند. سطح تحصیلات ۴۷ درصد دکتری و ۵۳ درصد کارشناسی ارشد بود. بیشترین پیشینه کار ۳۳ سال و

خطر پذیری با ۷۵ درصد، رهبری با ۵۹ درصد، یکپارچگی با ۵۸ درصد، حمایت مدیریت با ۶۶ درصد، کنترل با ۵۸ درصد، هویت با ۳۷ درصد، نظام پاداش با ۵۱ درصد، انتقاد با ۴۱ درصد و الگوهای ارتباطی با ۴۹ درصد در سطح متوسط بودند. همچنین، بنا بر یافته های تحقیق، از بین مولفه های فرهنگ سازمانی، خطر پذیری، هویت و حمایت مدیریت به ترتیب در رتبه های اول تا سوم قرار گرفتند و پائین ترین رتبه نیز به نظام پاداش اختصاص یافت (جدول ۲).

کمترین آن ۶ سال بود. میانگین پیشینه ی کار ۱۹۰۵ سال می باشد. گرایش تحصیلی ۱۳/۷ درصد از پاسخگویان زراعت، آبیاری با ۱۰/۵ درصد، علوم دامی با ۲۲/۱ درصد، ترویج و آموزش کشاورزی با ۱۰/۵ درصد، گیاه پزشکی با ۱۵/۸ درصد، تکنولوژی تولیدات گیاهی با ۷/۴ درصد، منابع طبیعی با ۶/۳ درصد و دیگر گرایش ها ۱۳/۷ درصد بود.

بررسی وضعیت ویژگی های فرهنگ سازمانی بیانگر آن است که در همه ی موارد بیشترین درصد فراوانی در سطح متوسط است. به گونه ای که خلاقیت فردی با ۵۸ درصد،

**جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر پایه ویژگی های فرهنگ سازمانی و رتبه بندی این ویژگی**

ویژگی	خیلی کم درصد فراوانی	کم درصد فراوانی	متوسط درصد فراوانی	زیاد درصد فراوانی	خیلی زیاد درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییر	اولویت
خطر پذیری	۰	۲	۷۴	۵	۰	۲۰۸۴۸	۰۰۴۸۱	۰۰۱۶۸	۱
هویت	۰	۰	۳۷	۴۶	۶۱	۳۰۷۸۷	۰۰۷۰۳	۰۰۱۸۵	۲
حمایت مدیریت	۰	۶۲	۶۵	۸	۰	۲۰۸۱۸	۰۰۵۵۹	۰۰۱۹۸	۳
رهبری	۴	۴	۵۸	۹۲	۴	۳۰۲۵۲	۰۰۷۷۳	۰۰۲۳۷	۴
خلاقیت فردی	۴	۳۰	۵۷	۸	۰	۲۰۶۹۷	۰۰۶۷۶	۰۰۲۵۰	۵
یکپارچگی	۸	۵	۵۷	۹۲	۰	۳۰۸۰	۰۰۸۱۶	۰۰۲۶۴	۶
الگوهای ارتباطی	۴	۹	۴۹	۸۲	۹	۳۰۲۹۲	۰۰۹۰۶	۰۰۲۷۵	۷
کنترل	۸	۴۱	۵۷	۲	۰	۲۰۸۹۹	۰۰۸۱۴	۰۰۲۸۰	۸
انتقاد	۸	۳۳	۴۱	۷۱	۰	۲۰۶۷۶	۰۰۸۵۵	۰۰۳۱۹	۹
نظام پاداش	۱۲	۳۷	۵۱	۲۶	۰	۲۰۴۶۴	۰۰۱۰۰	۰۰۴۴۶	۱۰

۶۹ درصد، تدریس با ۷۳ درصد و شخصیتی با ۴۹ درصد در سطح زیاد بودند. متغیر اخلاق حرفه ای با ۵۶ درصد در سطح خیلی زیاد بود. همچنین، از بین مولفه های رفتار حرفه ای، بالاترین اولویت ها به ترتیب به رفتاری شناختی، آموزشی، شخصیتی، تدریس، مدیریتی، اخلاق حرفه ای، و توسعه حرفه ای اختصاص یافت. (جدول ۳).

در مجموع بررسی وضعیت کلی فرهنگ سازمانی بیانگر آن بود که ۲۱ درصد در سطح ضعیف و ۶۰ درصد در سطح متوسط می باشد. دیدگاه پاسخگویان در زمینه ی وضعیت متغیرهای رفتار حرفه ای مدرسان بیانگر آن بود که متغیرهای رفتاری شناختی با ۸۵ درصد، آموزشی با ۸۰ درصد، توسعه حرفه ای با ۶۷ درصد، مدیریتی با

**جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر پایه ویژگی های فرهنگ سازمانی و رتبه بندی این ویژگی**

ویژگی	متوسط درصد فراوانی	زیاد درصد فراوانی	خیلی زیاد درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییر	اولویت
رفتاری شناختی	۶	۸۴	۹	۴۰۰۳۰	۰۰۳۹۰	۰۰۰۹۶	۱
آموزشی	۱	۷۹	۱۹	۴۰۱۸۱	۰۰۴۱۳	۰۰۰۹۸	۲
شخصیتی	۲	۴۹	۴۸	۴۰۴۶۴	۰۰۵۴۰	۰۰۱۲۰	۳
تدریس	۹	۷۲	۱۸	۴۰۰۹۰	۰۰۵۱۶	۰۰۱۲۶	۴
مدیریتی	۸	۶۸	۲۳	۴۰۱۵۱	۰۰۵۴۱	۰۰۱۳۰	۵
اخلاق حرفه ای	۸	۳۶	۵۵	۴۰۴۷۴	۰۰۶۴۴	۰۰۱۴۳	۶
توسعه حرفه ای	۱۵	۶۶	۱۸	۴۰۰۳۰	۰۰۵۷۹	۰۰۱۴۳	۷

در مجموع بررسی وضعیت رفتار حرفه ای مدرسان نیز بیانگر آن بود که ۶۸ درصد این متغیر در سطح خوب و ۲۷ درصد در سطح عالی می باشد. به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای خلاقیت فردی، خطر پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، نظام پاداش، انتقاد و متغیر رفتاری حرفه ای از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتیجه گویای آن بود بین متغیرهای پیش بین و ملاک رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد معنی داری وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

خلاقیت فردی	خطر پذیری	رهبری	یکپارچگی	حمایت مدیریت	کنترل	هویت	نظام پاداش	انتقاد	الگوهای خلاقیت فردی
۱									
۰.۶۰۹**	۱								
۰.۶۹۳**	۰.۴۸۷**	۱							
۰.۶۵۴**	۰.۳۱۷**	۰.۶۹۴**	۱						
۰.۶۸۸**	۰.۶۱۶**	۰.۶۰۲**	۰.۵۹۰**	۱					
۰.۷۴۰**	۰.۵۳۳**	۰.۷۰۵**	۰.۷۳۴**	۰.۷۲۰**	۱				
۰.۷۲۰**	۰.۵۹۷**	۰.۵۸۶**	۰.۵۶۳**	۰.۷۳۰**	۰.۷۴۶**	۱			
۰.۶۸۴**	۰.۵۱۹**	۰.۷۳۶**	۰.۷۶۴**	۰.۶۱۹**	۰.۷۲۵**	۰.۶۸۲**	۱		
۰.۷۸۱**	۰.۵۷۴**	۰.۸۰۳**	۰.۶۹۵**	۰.۶۰۱**	۰.۷۴۴**	۰.۷۱۶**	۰.۷۶۹**	۱	
۰.۱۶۳	-۰.۰۱۴	۰.۱۵۵	۰.۱۶۱	۰.۰۲۶	۰.۰۶۸	-۰.۰۳۰	۰.۰۸۷	۰.۱۷۶	۱
۰.۳۹۲**	۰.۲۹۵**	۰.۵۸۸**	۰.۴۳۳**	۰.۳۸۱**	۰.۴۱۰**	۰.۵۷۰**	۰.۶۳۱**	۰.۴۱۱**	۰.۰۳۳

نتایج برآورد آزمون رگرسیون گویای آن است که از بین متغیرهای معنی دار شده، تنها شش متغیر توانایی ورود به معادله رگرسیون چندگانه را داشتند که در مجموع ۶۴/۵ درصد از تغییر پذیری متغیر وابسته تغییرات رفتار حرفه ای را تبیین می کنند. سه متغیری که تاثیر مثبت داشتند شامل نظام پاداش، هویت، و رهبری و سه متغیری که تاثیر منفی داشتند شامل انتقاد، کنترل و حمایت مدیریت بودند (جدول ۵).

جدول ۵- خلاصه نتایج رگرسیون رفتار حرفه ای مدرسان مرکزهای آموزش علمی کاربردی کشاورزی بر پایه ی متغیرهای تحقیق

متغیر	B	SE	$\beta$	t	P	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>Adj</sub>	P
مقدار ثابت	۲۰۴۶۱	۰.۲۲۷		۱۰,۸۳۴	۰.۰۰۰	۰.۸۰۳	۰.۶۴۵	۰.۶۲۲	۰.۰۰۰
نظام پاداش X <sub>۱</sub>	۰.۲۶۶	۰.۰۵۲	۰.۵۵۷	۵,۰۹۸	۰.۰۰۰				
هویت X <sub>۲</sub>	۰.۵۰۸	۰.۰۸۴	۰.۶۷۹	۶,۰۶۲	۰.۰۰۰				
انتقاد X <sub>۳</sub>	-۰.۴۲۴	۰.۰۷۹	-۰.۶۸۹	-۵,۳۹۰	۰.۰۰۰				
رهبری X <sub>۴</sub>	۰.۴۶۹	۰.۰۷۸	۰.۶۹۰	۶,۰۲۴	۰.۰۰۰				
کنترل X <sub>۵</sub>	-۰.۱۹۰	۰.۰۷۵	-۰.۲۹۵	-۲,۵۴۴	۰.۰۱۳				
حمایت مدیریت X <sub>۶</sub>	-۰.۲۳۳	۰.۰۹۴	-۰.۲۴۸	-۲,۴۶۶	۰.۰۱۶				

با توجه به نتایج به دست آمده معادله رگرسیون در گام ششم عبارت است از:

$$Y = 2.2461 + 0.266x_1 - 0.424x_2 + 0.469x_3 - 0.469x_4 - 0.190x_5 - 0.233x_6$$

**بحث و نتیجه گیری**  
دستاوردها بیانگر آن هستند که حدود نیمی از آموزشگران مرکزهای علمی کاربردی دارای سطح تحصیلات کارشناسی ارشد هستند. این شرایط موجب



درستی از رفتار حرفه ای نداشته باشند. به هر صورت، علت این امر نیاز به بررسی‌ها دیگر و بیشتر دارد. نتایج بیانگر آن بودند که بین متغیرهای خلاقیت فردی، خطر پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، نظام پاداش، انتقاد و متغیر رفتاری حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری معنی داری وجود داشت. لذا چنانچه هر یک از اجزای فرهنگ سازمانی به صورت جداگانه و یا به صورت کل تقویت شوند، وضعیت رفتار حرفه ای در مراکز علمی کاربردی کشاورزی بهبود خواهد یافت. این نتایج با یافته‌های ابرزی و همکاران (۱۳۸۷)، بحیرایی (۱۳۸۸) و موذن (۱۳۹۰) هماهنگ است. این تحقیق گویای آن بود که سه متغیر نظام پاداش، هویت و رهبری از اجزای فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت بر رفتار حرفه ای آموزشگران داشتند. بنابراین، این عناصر باید تقویت شوند. لذا، چنانچه نظام پاداش مناسب و مستمر، پیش برنامه‌ها و اقدام‌های شایسته به منظور هویت بخشی بیشتر به آموزشگران و مراکز علمی کاربردی کشاورزی و مدل رهبری مناسب در این مراکز به کار گرفته شود، می‌توان شاهد بروز رفتار حرفه ای تر از جانب آموزشگران کشاورزی بود. در مقابل، سه متغیر انتقاد، کنترل و حمایت تاثیرگذاری منفی بر رفتار حرفه ای از خود نشان دادند. لذا دست اندرکاران می‌بایست فضا و شرایط باز تر و مناسب تری به منظور طرح انتقادات و دریافت پیشنهادها از آموزشگران را فراهم آورند. از سوی دیگر ضمن اتخاذ روش‌های مناسب در کنترل آموزشگران با حفظ جایگاه و شان شخصیتی و علمی ایشان به حمایت‌های لازم متناسب با قابلیت‌ها و لیاقت‌های آنان بپردازند. این نتایج با تحقیقات، دارابی (۱۳۸۰)، قنبری (۱۳۷۷)، هم خوانی دارد، لیکن با نتایج روبرتز و جیمز (۲۰۱۱) مغایرت دارد.

لذا بر پایه نتایج بدست آمده از این تحقیق حاضر می‌شود:

- ۱- زمینه‌ی لازم برای ادامه تحصیل آموزشگران مراکز علمی کاربردی از سطح کارشناسی ارشد به مقطع دکتری تخصصی فراهم آید. از این روست که پیش بینی و اعطای بورس‌های تحصیلی برابر یک برنامه زمان بندی برای تحصیل در دانشگاه‌های با کیفیت به منظور افزایش دانش و مهارت و بهبود نگرش آموزشگران

می‌شود که آموزشگران آن گونه که انتظار می‌رود دارای دانش، نگرش، و مهارت لازم در سطح عالی نباشند و از سوی دیگر رضایت مندی لازم را نداشته باشند. فراهم آوردن شرایط برای ارتقای تحصیلی می‌تواند موجبات رضایت شغلی، بهبود قابلیت‌ها، عملکردها و در نهایت بروز رفتار حرفه ای تر از سوی آموزشگران را فراهم آورد. این نتایج با دیدگاه موذن (۱۳۹۰) هم خوانی دارد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بودند که از دیدگاه پاسخگویان وضعیت فرهنگ سازمانی مرکزهای مورد بررسی دارای سطح متوسط به پائین است. بدیهی است بین فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی و حرفه ای کارکنان یک نهاد ارتباط مثبت و قوی وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه فرهنگ سازمانی یک موسسه مستحکم تر و قوی تر شود، بهره‌وری و عملکرد کارکنان نیز هم سو با آن رشد می‌کند و موفقیت مدیر و سازمان در تحقق هدف‌های سازمانی تضمین خواهد شد. در مقابل، بررسی‌های چندگویی آن هستند که فرهنگ سازمانی نامناسب یا ضعیف در بیشتر سازمان‌های تحقیقاتی، آموزشی و دانشگاهی موجب عدم خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی می‌شود. میرزایی (۱۳۸۲) و دارابی (۱۳۸۰) به نتایج هم سانی دست یافتند.

از دیدگاه پاسخگویان این تحقیق و بر اساس خود پندار ایشان، وضعیت رفتار حرفه ای آموزشگران مرکزهای آموزش علمی کاربردی در حد خوب و عالی است. این نتیجه با یافته‌های آقاسی زاده (۱۳۸۳)، نوری پور و زمانی (۱۳۸۰)، حسینی و یعقوبی (۱۳۸۴) مغایرت دارد. از آنجا که آموزشگران بعنوان یکی از اجزا اصلی و رکن‌های هر نظام آموزشی، از جمله نظام آموزش علمی کاربردی کشاورزی تلقی می‌شوند، چنانچه نتایج حاصله منطبق بر واقعیت باشد پس باید شاهد موفقیت نظام و خروجی مرکزهای آموزش علمی کاربردی از جمله موفقیت شغلی دانش‌آموختگان باشیم. از سوی دیگر، یکی از اجزای سازنده‌ی فرهنگ سازمانی مراکز علمی کاربردی کشاورزی آموزشگران هستند. در صورتی که رفتار حرفه ای ایشان به زعم خود در حد خوب و عالی است، در نتیجه باید دست کم، فرهنگ سازمانی خوبی در این مراکز وجود داشته باشد. اما نتایج گویای آن بود که فرهنگ سازمانی موجود در حد متوسط و پائین تر می‌باشد. شاید این افراد پندار

ضرورت دارد. ۲- از آنجا که بنا بر دیدگاه و نظر آموزشگران مرکزهای علمی کاربردی منطقه چهار کشور وضعیت فرهنگ سازمانی این مراکز در حد مناسب و شایان پذیرش نیست، لذا بایستی بررسی لازم به منظور شناسایی علل این مسئله و راهکارهای برون رفت از آن صورت پذیرد. پرهیز از انجام برنامه های سطحی و زود گذر و تمرکز بر اجرای برنامه های آموزشی مانند برگزاری دوره های ارتباطات موثر در سازمان، تحول و فرهنگ سازمانی که موجب ارتقا فرهنگ سازمانی و نیز هویت علمی و دانشگاهی در این مراکز شود از دیگر ضرورت هاست.

۳- برقراری نظام پاداش متناسب با شرایط مراکز علمی و تحقیقاتی برای آموزشگران و پیگیری آن از مراجع ذیصلاح، هویت بخشی بیشتر به مراکز و ایجاد فضای علمی و کارآفرینانه و بدور از حواشی، و استفاده از مدل رهبری مناسب در این مراکز نیز بسیار ضروری است.

۴- فراهم آوردن باز دیدهای علمی از دانشگاه ها و مراکز آموزشی موفق و نیز فرصت های مطالعاتی در داخل و خارج از کشور برای کسب دیدگاه های نوین و تجربه های موثر و سودمند به منظور بهبود رفتار حرفه ای و فرهنگ سازمانی آموزشگران مرکزهای آموزش علمی کاربردی تاکید می شود.

#### منبع ها

آقاسی زاده، ف. (۱۳۸۳). اشتغال دانش آموختگان کشاورزی، الزامات و راهکارها. مجموعه مقالات همایش علمی آموزش کشاورزی کشور. تهران: آبان ماه

ابری، م. تیموری، ه و دلوی، م. (۱۳۸۷). بررسی مولفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد آسیب شناسی فرهنگی، مجله راهبرد فرهنگ، زمستان-۱۳۸۷ شماره ۴.

اسکندری، ف. (۱۳۸۴). بررسی راهکارهای توسعه کارآفرینی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران، رساله دکتری رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران.

اصغر پور، س. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد با تأکید بر ارزیابی منابع انسانی، صنعت. شماره ۱۰۴

بحیرایی، عباس. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران از دیدگاه دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، چاپ نشده.

بیدختی، ح. (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی، زمینه های پیدایش و نمودها، سال نهم، شماره ۵۸، صص ۶-۱۳

تلخابی، م. (۱۳۸۴). باز اندیشی در فرآیند آموزش. تهران: انتشارات آبیژ

دارابی، ن. (۱۳۸۰). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، چاپ نشده.

حریری، ن. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۹۰.

حسینی، س و یعقوبی، ج. (۱۳۸۴). بررسی موانع تحقق کارآفرینی در آموزش عالی کشاورزی و راهکارهای تقویت آن، همایش علمی آموزش کشاورزی کشور، آبانماه ۱۳۸۵، تهران.

حسینیان حیدری، ف. (۱۳۹۲). بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره پنجم. شماره ۱۴. صص ۱۳۴-۱۴۷

خسروی پور، ب؛ سلیمانپور، م. (۱۳۹۳). تحلیل اثرات قابلیت های حرفه ای آموزشگران در موفقیت شغلی دانش آموختگان مراکز آموزش عالی علمی کاربردی. مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۴، صص ۱۶۸-۱۵۳.

خلیقی، ا. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر مؤلفه های فرهنگ سازمانی بر میزان مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فعالیت های فرهنگی. (پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علوم تحقیقات).

رایبیز، ا. (۲۰۰۵). تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی. ترجمه: الوانی، س. م. و دانایی فرد، ح. نشر صفار، ۱۳۹۴.

رایبیز، ا. (۱۹۹۷). رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه ها و کاربرد ها. ترجمه: پارسایان و همکاران (۱۳۸۵) تهران. دفتر پژوهش های فرهنگی

رشید پور، م. (۱۳۷۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان حرفه ای تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی

سوانسون، ب.ئی، رابرت. پ و سوفرانکو، ج. (۲۰۰۲). بهبود ترویج کشاورزی. ترجمه: صالح نسب، موحدی، کریمی دهکردی (۱۳۸۱) وزارت جهاد کشاورزی

شجاعی، م و همکاران. (۱۳۸۴). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی پردیس دانشکده های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران، فرهنگ مدیریت، سال سوم. شماره ۱۱.

عادل آذر، الف. (۱۳۸۹). طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره های ۳ و ۴

عباسی، ع و حجازی. (۱۳۸۹). نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقاء عملکرد دانشکده های کشاورزی ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۶.

سگریان، م. طاهری عطار، ف. (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی و نقش آن در شکل گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال سوم. شماره ۲. صص ۲۱-۳۴

قنبری، ع. (۱۳۷۷). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری مدیران شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

محمدزاده، م. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر آموزش های علمی کاربردی بر اشتغال در بخش کشاورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

مؤذن، ز و همکاران. (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان تهران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول. شماره ۳۷.

مورهدگ. (۱۹۹۵). رفتار سازمانی. ترجمه: الوانی، مومعمارزاده (۱۳۸۶). تهران: انتشارات مروارید.

موسسه آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی. (۱۳۹۱). درباره ما. قابل دسترس در: <http://www.itvhe.ac.ir/HomePage.aspx?TabID=4607&Site=ItvhePortal&Lang=fa-IR>

منوریان، ع. قربانی، م، ح. شریفی، م. (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی (با تکیه بر مدل دنیسون). دانشگاه شیراز.

میرزایی، ح. (۱۳۸۲). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشکده های دامپزشکی و کشاورزی، مرکز پژوهش های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

نوری پور سی سخت، ش. و زمانی، غ. (۱۳۸۰). بررسی روند اشتغال متخصصین کشاورزی و تاثیر آن بر تحصیل در رشته کشاورزی. مجموعه مقالات اولین همایش علمی اشتغال. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

Argyris, c. (1964). Integrating the individual and organization

Bae, J. Rowley, c. (2004). Macro approaches in Human resource development: Context and content in south Korea. Journal of world business, 39, 349-361

Denison, D.; Cho, H.J. and Young, J. (2006). Diagnosing Organizational Culture: a model and method, Working paper, International for management development

Faculty of engineering university of victoria. (2000). Standards for professional behavior.

Feisel, E. Hartmann, e. Giunipero, l. (2011). The important of the human aspect in the supply function:

- Strategies for developing PSM proficiency. *Journal of Purchasing and supply management*, Gillespie A. M., Denison D., Haaland S., Smerek R. and Neale W. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: Result from two companies in different industries, *European Journal of work and organizational psychology*.
- Hofstede, G., (2001). "Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across nations", Beverly Hills, CA: Sage.
- Ke, w, Wei, K.(2008).organizational culture and leadership in ERP implementation, *Decision support system*, 45, pp208.218.
- Macintosh, Eric & Doherty Alison. (2010).The influence of organizational culture on job satisfaction to leave, *Sport management review*, Vol. 13. pp. 106 - 117.
- Laudkinen,T.(2006).The second International congress on technical and vocational Education.
- Lunenberg,M. Dengerink,J. Korthagen,F.(2014).The Professional Teacher Educator. Roles, Behavior and Professional Development of Teacher Educators.Sense Publishers.
- Roberts,t & James,E.(2011).Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of agricultural educations*.
- Roberts,T. Dyer,J,E.(2004).Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of agricultural education*, 45, 82-95.
- Roberts, g,t & Dyer, e.j. (2002). Charactering of Effective Agriculture. On line. Available at:www.aaeonline
- Rosenshine,B. Furst, N.(1971). Research on teacher performance criteria. In B. O. Smith (Ed),*Research in Teacher Education-A Symposium* (pp.37-72). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- Quinn,r.(1999).diagnosing culture and changing organizational culture
- Wehrich and Koontz.(2002).*Management* ,M.C. Gram-Hill International

## **The influence of organizational culture on teachers' professional behavior in the Applied Scientific Higher Education Institute Of Jihad-e Agriculture in Iran**

**A. Seddigh<sup>1</sup>, M. Niknami<sup>2</sup>**

1-Graduate Student of Department of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.

2- Department of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### **Abstract**

Organizational culture is a system of shared understanding of an organization and as one of the important factors affecting on the professional behavior of the organization employees. The main aim of this research was to study the impact of organization culture on educators' professional behavior at Scientific Applied Agricultural Higher Education Centers of Jihad-e Agriculture in the Fourth Region Iran. The statistical population was composed of 560 faculty members and educators of the Institute of Applied Scientific Higher Education in 2013-2014 academic years, out of which 99 of them were determined according to Cochran's formula by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire that's validity was confirmed by a panel of experts. To confirm its reliability, 30 questionnaires were filled out in the Imam Khomeini branch of the Institute of Applied Scientific Higher Education in Karaj. Ordinal theta coefficient was calculated. Pearson Correlation test revealed that components of organizational culture including personal creativity, risk-taking, leadership, coherence, management support, control, identity, bonus criticism system had positive, significant relationship with educators' professional behavior. According to the results of ordinal regression analysis, only six variables were qualified to be included in ordinal regression equation. They accounted for 64.5% of the variance of professional behavior-related variable. Three variables of bonus system, identity and leadership had positive impact and three variables of criticism, control and management support had negative impact.

**Index Terms:** organizational culture, professional behavior, agricultural applied scientific higher education, agricultural educators

**Corresponding Author:** M. Niknami

**Email:** Mehrdad.niknami@Gmail.com

**Received:** 11/06/2016 ; **Accepted:** 15/02/2017