

ارزیابی عوامل ساختاری و عملکرد شکل‌های غیر دولتی زیست محیطی از دیدگاه اعضا: مورد مطالعه استان خوزستان

فاطمه مسعودی زاده^۱، احمد رضوانفر^{۲*}، حمید موحد محمدی^۳، سمیه الیاسی^۴

۱، دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد ترویج کشاورزی، دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

۲، استاد دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران

۳، استاد دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران

۴، دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد ترویج کشاورزی، دانشگاه ایلام

(تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۱۳ - تاریخ تصویب: ۹۳/۳/۱۲)

چکیده

این پژوهش که با هدف ارزیابی عوامل ساختاری و عملکرد شکل‌های غیر دولتی زیست محیطی انجام یافته است، از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن شامل کلیه اعضای شکل‌های غیردولتی زیست محیطی استان خوزستان است (تعداد ۳۵۹ نفر) که تعداد ۹۰ نفر از آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. روایی محتوایی تحقیق با نظرخواهی از اعضای هیات علمی دانشگاه تهران، مورد تایید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که تمامی مولفه‌های در نظر گرفته شده جهت سنجش عوامل ساختاری شامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، امکانات مالی، یادگیری سازمانی و رهبری، همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد با عملکرد سازمانی داشتند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر آن است که متغیرهای فرهنگ سازمانی و امکانات مالی در مجموع ۶۴/۲ درصد از واریانس متغیر عملکرد سازمانی را تبیین می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: عوامل ساختاری، عملکرد سازمانی، شکل‌های غیردولتی زیست محیطی،

محیط زیست

مقدمه

دهه ۱۹۶۰، واژه مشارکت مفهوم کاربردی وسیعی به خود گرفت. متفکران توسعه معتقدند که مشارکت مردمی محور راهبرد جدیدی در توسعه می‌باشد و امید بر آن است که با به‌کارگیری موثر آن، توسعه متعادل و پایدار بوجود آید (Faham et al., 2008). مشارکت همگانی نوعی از فعالیت پویا است که مردم را قادر می‌سازد و تشویق می‌کند که به بهترین نحو، وظایف‌شان را در اجرای توسعه ایفا کنند (Hedjazi & Arabi, 2009). این واقعیت که انجام برخی امور جز از طریق جلب همکاری گروه‌های

یکی از اهداف توسعه و خصوصاً توسعه پایدار بر حفاظت از محیط زیست متمرکز است (Moghimi & Alambeigi, 2012). متأسفانه در طی چند دهه گذشته محیط زیست ایران با مسایل بزرگی مواجه شده است و به‌طور فزاینده با روندهای مخرب، مورد تهدید است. رشد جمعیت و توسعه نامتوازن، برخی از دلایل فرسایش محیط زیست است (Namazi et al., 2000). با مطرح شدن مقوله توسعه در

مردمی امکان پذیر نیست؛ نکته بسیار مهمی است. مشارکت در امر حفاظت از محیط زیست علاوه بر دارا بودن فواید کلی و عمومی مشارکت، به دلیل مزیت‌های ویژه خود ضرورت می‌یابد. ضرورت‌های مشارکت‌های مردمی در حفاظت از محیط زیست را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

کلیه اشکال تخریب محیط زیست از فعالیت‌های انسانی ناشی می‌شود. ابعاد بسیار گسترده بحران محیط زیست، روابط پیچیده این بحران با عوامل انسانی و فیزیکی و فراگیر و جهانی بودن آن لزوم مشارکت‌های مردمی را از طریق تشکل‌های زیست محیطی ضروری می‌داند (Lahijanjan et al., 2010). مسیر اصلی مناسب مشارکت همگانی در زمینه محیط زیست و منابع طبیعی، آغاز و شکل‌گیری سازمان‌های غیردولتی است (Hedjazi & Arabi, 2009). این سازمان‌ها، نقش موثری در توسعه پایدار دارند (Moghimi & Alambeigi, 2012). سازمان‌های غیردولتی زیست محیطی نمونه‌ای از آن‌ها می‌باشند که با اهدافی نظیر افزایش دانش زیست محیطی در جامعه، آگاه‌سازی، آموزش و ارتباطات، خدمات‌رسانی، تحقیق و مشارکت در برنامه‌ریزی و ایجاد تعهد عمومی به پایداری زیست محیطی، تاسیس شده‌اند. شایان ذکر است که هیچ جامعه‌ای بدون ایجاد چشم‌انداز مناسب برای فعالیت سازمان‌های غیردولتی نمی‌تواند به توسعه پایدار دست یابد (Moghimi & Alambeigi, 2012; Namazi et al., 2000).

موضوع تغییر، اصلاح و بهبود وضعیت سازمان‌ها به دلیل تغییر و تحولات مستمر و با شتاب محیطی و ضرورت حرکت سازمان‌ها به سمت تعالی و برتری با توسعه و بالندگی سازمانی از مباحثی است که علی‌رغم این ضرورت، متغیرها و عوامل اثرگذار بر سازمان‌ها روز به روز، بیشتر و پیچیده‌تر می‌شوند (Tavallaee, 2007). همواره در اکثر سازمان‌های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند (Allameh & Moghadami, 2009). موضوعات عملکرد و عملکرد سازمانی از اوایل ۱۹۹۰ مطرح شده است (Peterson et al., 2003). مدل‌های گوناگونی برای ارزیابی عملکرد سازمانی معرفی شده‌اند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که در گام اول، تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجش شود. در گام دوم، تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان

مورد توجه باشد و اهداف فردی گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد. در نهایت، اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمان را مورد توجه قرار می‌دهند، استفاده کرد (Allameh & Moghadami, 2009). عملکرد سازمانی در مطالعات مختلف به شیوه‌های مختلف تعریف شده است. اما به‌طور کلی، شامل توجه به اثربخشی، کارایی، حجم کاری و بهره‌وری است (MacIndoe & Barman, 2013). عملکرد و اثربخشی در سازمان‌های غیردولتی به عنوان امری دشوار تاکنون در این سال‌ها باقی مانده است. اگر چه اثربخشی به عنوان معیار سنجش عملکرد سازمان‌های غیردولتی، توجه علمی را به خود جلب کرده است اما توافق کمی است که چگونه تعریف و اندازه‌گیری شود. آنچه را که به منزله عملکرد سازمان‌های غیردولتی است (Abdel Kader & Biilly, 2011). موضوعات ساختاری نیز یکی از مسایل مهم در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها است. همچنین، به عنوان عامل اثربخش در عملکرد سازمان‌ها است (Nasirpour et al., 2010). در واقع عوامل ساختاری، عناصری هستند که ویژگی‌ها، صفات و کارکردهای سازمانی را تعریف می‌کنند (Tavallaee, 2007). ساختار هر سازمان غیردولتی، بیانگر خصوصیات و ویژگی‌های آن سازمان بوده و به واسطه‌ی آن، سطح رشد یک سازمان غیردولتی تشخیص داده می‌شود و بر طبق عناصر ساختاری هر سازمان غیردولتی، گرایش و اهداف اصلی آن سازمان مشخص می‌گردد (Lahijanjan et al., 2010). در این راستا، به سبب اهمیت عوامل ساختاری در عملکرد تشکل‌های زیست محیطی، این پژوهش به بررسی مولفه‌های عوامل ساختاری و ارتباط آن‌ها با عملکرد این تشکل‌ها می‌پردازد. در ادامه به برخی از مطالعات انجام شده در ایران و جهان اشاره می‌شود.

Dukell & Edet (2012) در مطالعه‌ای با عنوان "فرهنگ سازمانی به عنوان تعیین‌کننده عملکرد سازمان‌های غیردولتی" نشان دادند که فرهنگ سازمانی، نقش مهمی در عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. (2011) Zehira et al. در تحقیقی با عنوان "اثرات سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت‌های چند ملیتی در استانبول" نشان دادند که سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت‌ها موثر است. (2009) Allameh & Moghadami مطالعه‌ای با عنوان "بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی (در شرکت ایران

گردآوری داده‌ها جزو پژوهش‌های میدانی و از نظر شیوه تحلیل داده‌ها توصیفی-همبستگی بود.

جامعه آماری پژوهش شامل اعضای تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی فعال استان خوزستان بود. تعداد کل اعضای تشکل‌های استان ۳۵۹ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران معادل ۹۰ نفر به دست آمد که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب انجام گرفت. جامعه آماری به دو طبقه تقسیم گردید، این دو طبقه عبارتند از تشکل‌های زیست محیطی با بیش از ده عضو و تشکل‌های زیست محیطی کمتر از ده عضو. با استفاده از روش طبقه‌بندی با انتساب متناسب به سه تشکل زیست محیطی موجود در استان که کمتر از ۱۰ عضو داشتند تعداد ۹ پرسشنامه توزیع گردید و به ۹ تشکل دیگر تعداد ۸۱ پرسشنامه، توزیع شد. ابزار جمع-آوری اطلاعات پرسشنامه بود. جهت سنجش عملکرد سازمانی شاخص محقق ساخته در نظر گرفته شد که مشتمل بر چهار متغیر جلب مشارکت‌های مردمی (۹ گویه)، اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی عمومی و آموزش (۷ گویه)، همکاری با سازمان‌های دولتی (۳ گویه) و فعالیت-های تحقیقاتی (۵ گویه) بر اساس طیف لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) بود. این متغیرها از برخی مطالعات استخراج شده است. از جمله Kazemi (1999) در تحقیق خود جلب مشارکت‌های مردمی را از اهداف مهم تشکل-های زیست محیطی نام برده است. Amini (1999) فرهنگ‌سازی و آموزش و انجام پروژه‌های زیست محیطی را از فعالیت‌های تشکل‌ها دانسته است.

Chaharsogh Amin and Daraei (2002) فرهنگ‌سازی و اطلاع‌رسانی و جلب مشارکت‌های مردمی را از نقش‌های سازمان‌های زیست محیطی نام برده است. برای سنجش عوامل ساختاری نیز پرسشنامه‌ای شامل ساختار سازمانی (بعد تمرکزگرایی) (۶ گویه)، فرهنگ سازمانی (ابعاد انطباق‌پذیری، مشارکت، سازگاری، ماموریت) شامل (۴۱) گویه در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً موافقم، یادگیری سازمانی (کسب دانش، توزیع دانش، تفسیر دانش، حافظه سازمانی) (۱۵ گویه)، رهبری تحول‌گرا (۱۲ گویه) از پرسشنامه بولدن و همکاران^۱، امکانات مالی (۶ گویه) در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۰- اصلاً تا ۵- خیلی زیاد، استفاده شده است. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از

خودرو) و عملکرد سازمانی^۲ انجام دادند. آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که یادگیری سازمانی رابطه معناداری با عملکرد سازمان دارد.

Kuang Chi et al. (2008) در مطالعه‌ای با عنوان "اثرات رهبری تحول‌گرا، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های غیردولتی" در تایوان، به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌گرا، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، اثرات معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارند. Yilmaz and Ergan (2008) تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد شرکت‌های تولیدی، مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که بعد انطباق‌پذیری دارای بیشترین امتیاز و بعد سازگاری دارای کمترین امتیاز بوده است همچنین، از نتایج این تحقیق بر می‌آید که بعد رسالت سازمان بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. Faghihi & Paktinat (2006) در بررسی عوامل موثر بر اثربخشی سازمان‌های غیردولتی جوانان به این نتیجه دست یافتند که امکانات مالی یکی از عوامل موثر در اثربخشی سازمان‌های غیردولتی است

همان‌طور که مشاهده می‌شود در مطالعات انجام شده ارتباط معنی‌داری بین متغیرهای بررسی شده شامل: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، رهبری تحول‌گرا، امکانات مالی (از این متغیرها تحت عنوان عوامل ساختاری نام برده شده است) و عملکرد سازمانی وجود دارد. لذا، با توجه به اهمیت و ادبیات پژوهش به بررسی رابطه بین عوامل ساختاری و عملکرد سازمانی پرداخته می‌شود بنابراین، هدف کلی بررسی رابطه بین عوامل ساختاری و عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی است و اهداف اختصاصی آن عبارتند از:

- ۱- سنجش عوامل ساختاری در تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی
- ۲- بررسی رابطه بین عوامل ساختاری و عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی
- ۳- تعیین میزان تاثیر عوامل ساختاری بر عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی، بر اساس هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی از نظر

نتایج

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری، یادگیری سازمانی و امکانات مالی طبق یافته‌های حاصل از جدول (۲) بر اساس نظرات اعضای تشکل‌ها، ۸۱/۱ درصد از اعضا بیان نمودند که امکانات مالی در تشکل آنها کم است. از نظر ۴۱/۱ درصد از اعضا، فرهنگ سازمانی در تشکل‌ها، متوسط ارزیابی شده است. اکثر تشکل‌ها دارای ساختار سازمانی نیمه متمرکز و غیرمتمرکز هستند. از نظر ۳۷/۸ درصد از اعضا، میزان تحول‌گری در تشکل‌ها کم و از نظر ۴۵/۵ درصد از اعضا میزان یادگیری در تشکل‌ها در حد متوسط ارزیابی شده است.

ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای مقیاس‌های اصلی پرسشنامه شامل عملکرد سازمانی و عوامل ساختاری (فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری تحول آفرین و امکانات مالی) در جدول (۱) آورده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار spss صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد و میانگین و آماره‌های استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۱- میزان آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های اصلی پرسشنامه

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد سازمان	۰/۸۹
فرهنگ سازمانی	۰/۹۳
ساختار سازمانی	۰/۷۹
یادگیری سازمانی	۰/۹۵
رهبری تحول آفرین	۰/۹۶

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از عوامل ساختاری

عوامل ساختاری	سطوح تغییر	فراوانی	درصد	ضریب تغییرات
امکانات مالی	کم	۷۳	۸۱/۱	۰/۰۹۳
	متوسط	۱۷	۱۸/۹	
	زیاد	۰		
فرهنگ سازمانی	بیشینه: ۹	کمینه: ۶	انحراف معیار: ۰/۷۱۵	میانگین: ۷/۶
	کم	۲۴	۲۶/۷	۰/۱۰۸
	متوسط	۳۷	۴۱/۱	
زیاد	۲۹	۳۲/۲		
ساختار سازمانی	بیشینه: ۱۹۷	کمینه: ۱۰۷	انحراف معیار: ۱۷/۰۷	میانگین: ۱۵۷/۷۸
	غیرمتمرکز	۳۸	۴۲/۲	۰/۱۱۳
	نیمه متمرکز	۳۲	۳۵/۶	
متمرکز	۲۰	۲۲/۲		
رهبری (میزان تحول‌گرایی)	بیشینه: ۳۳	کمینه: ۱۸	انحراف معیار: ۲/۹۹	میانگین: ۲۶/۳۰
	کم	۳۴	۳۷/۸	۰/۱۶۸
	متوسط	۳۱	۳۴/۴	
زیاد	۲۵	۲۷/۸		
یادگیری سازمانی	بیشینه: ۶۰	کمینه: ۳۰	انحراف معیار: ۷/۹۹	میانگین: ۴۷/۳۲
	کم	۳۱	۳۴/۴	۰/۲۰۴
	متوسط	۴۱	۴۵/۶	
زیاد	۱۸	۲۰		
	بیشینه: ۸۰	کمینه: ۳۹	انحراف معیار: ۱۲/۱۰	میانگین: ۵۹/۱۷

عمومی و آموزش در تشکل آن‌ها در حد متوسط است. از نظر ۴۲/۳ درصد از اعضا، همکاری با سازمان‌های دولتی در تشکل‌ها، زیاد و از نظر ۴۷/۸ درصد از اعضا فعالیت‌های تحقیقاتی در تشکل‌ها در حد متوسط ارزیابی شده است.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از عملکرد سازمانی

طبق یافته‌های حاصل از جدول (۳) بر اساس نظرات اعضای تشکل‌ها، ۴۲/۳ درصد از اعضا بیان کردند که جلب مشارکت‌های مردمی در تشکل آن‌ها کم است. ۴۱/۱ درصد از اعضا بیان کردند که اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی	سطوح تغییر	فراوانی	درصد	ضریب تغییرات
جلب مشارکت‌های مردمی	کم	۳۹	۴۲/۳	۰/۱۷۲
	متوسط	۱۸	۲۰	
	زیاد	۳۳	۳۶/۷	
میانگین: ۱۷/۶۶				
اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی عمومی و آموزش	بیشینه: ۲۴	کمینه: ۱۱	انحراف معیار: ۳/۰۵	۰/۲۰۶
	کم	۳۰	۳۳/۳	
	متوسط	۳۷	۴۱/۱	
میانگین: ۱۴/۸۰				
همکاری با سازمان‌های دولتی	کم	۳۱	۳۴/۴	۰/۲۱۷
	متوسط	۲۱	۲۳/۳	
	زیاد	۳۸	۴۲/۳	
میانگین: ۶/۱۶				
فعالیت‌های تحقیقاتی	بیشینه: ۹	کمینه: ۳	انحراف معیار: ۱/۳۴	۰/۲۱۷
	کم	۳۰	۳۳/۳	
	متوسط	۴۳	۴۷/۸	
میانگین: ۱۸/۹				
میانگین: ۹/۴۰				
انحراف معیار: ۲/۰۴				

جدول ۴- همبستگی بین متغیرهای عوامل ساختاری و عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی
ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	۰/۳۸۱**
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	۰/۶۰۴**
عملکرد سازمانی	یادگیری سازمانی	۰/۵۵۴**
	رهبری تحول‌آفرین	۰/۵۲۱**
	امکانات مالی	۰/۳۳۳**

**معنی‌داری در سطح یک درصد

همبستگی بین متغیرهای بررسی شده و میزان عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی

بر طبق نتایج به‌دست آمده ملاحظه می‌شود که تمامی متغیرهای در نظر گرفته شده جهت سنجش عوامل ساختاری، همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد با عملکرد سازمانی داشتند. به عبارتی با افزایش و کاهش این متغیرها، عملکرد سازمان نیز افزایش و یا کاهش می‌یابد (جدول ۴).

تحلیل رگرسیون عوامل ساختاری موثر بر عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی

در تحلیل رگرسیون عوامل ساختاری و متغیر عملکرد سازمانی تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی، از بین پنج عامل سازمانی در نظر گرفته شده (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و امکانات مالی) در گام اول، متغیر مستقل فرهنگ سازمانی وارد معادله رگرسیون شده است که مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۷۱۹ و ضریب تعیین برابر ۰/۵۱۸ به دست آمد. به عبارتی ۵۱/۸ درصد تغییرات

عملکرد سازمان توسط فرهنگ سازمانی، تبیین شد. در گام دوم، متغیر مستقل برخورداری تشکل‌ها از امکانات مالی وارد معادله گردید که این متغیر، ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۸۰۱ و ضریب تعیین را به ۰/۶۴۲ افزایش داد به عبارتی دیگر، ۱۲/۴ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط این متغیر تبیین می‌گردد. در مجموع ۶۴/۲ درصد از متغیر وابسته عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی توسط دو متغیر فرهنگ سازمانی و برخورداری از امکانات مالی، تبیین شد.

جدول ۵- تحلیل رگرسیون عوامل ساختاری و اثر بر عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی

گام	متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۷۱۹	۰/۵۱۸	۰/۵۱۳
۲	برخورداری از امکانات مالی	۰/۸۰۱	۰/۶۴۲	۰/۶۳۹

جدول ۶- مقدار تاثیر عوامل سازمانی تاثیرگذار در عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی

متغیر	ضریب غیراستاندارد B	خطای معیار	ضریب استاندارد Beta	T	Sig
مقدار ثابت	-۲۴/۹۳۴	۷/۸۶۷		-۳/۱۶۹	۰/۰۰۲
فرهنگ سازمانی	۰/۲۸۵	۰/۰۳۱	۰/۷۰۸	۹/۰۸۳	۰/۰۰۰
برخورداری از امکانات مالی	۳/۶۵۷	۰/۸۰۸	۰/۳۵۳	۴/۵۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا و نتایج جدول (۶)، معادله غیر استاندارد

رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y = -24/934 + 0/285X_1 + 3/657X_2$$

که در آن:

Y: عملکرد تشکل‌های زیست محیطی

X₁: فرهنگ سازمانی

X₂: برخورداری از امکانات مالی

بر اساس نتایج حاصل از جدول (۶) مشاهده می‌شود که متغیر فرهنگ سازمانی (Beta=0/708)، بیشترین متغیر تاثیرگذار بر عملکرد تشکل‌ها، است و متغیر امکانات مالی (Beta= 0/353) در مرحله بعدی قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس نتایج به دست آمده تمامی متغیرهای در نظر گرفته شده به عنوان عوامل ساختاری، همبستگی مثبت و معناداری در سطح یک درصد با عملکرد سازمانی

داشتند. به عبارتی با افزایش و کاهش این عوامل، عملکرد سازمان نیز افزایش و یا کاهش پیدا خواهد کرد که با تحقیقات Allammeh and Moghadami (2008)، Zehira et al. (2011)، Nasirpour et al. (2010)، KuangChi (2008)، Elenkov (2000) مطابقت دارد. et al. بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون دو متغیر فرهنگ سازمانی و امکانات مالی، وارد معادله شد که با تحقیقات Kuang Chi et al. (2008)، Faghihi & Pakniat (2006) و Dukell & Edet (2012)، مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های تحقیق، فرهنگ سازمانی یکی از متغیرهایی است که در عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی موثر است و در گام اول وارد معادله رگرسیون شد و درصد بسیار بالایی از واریانس متغیر وابسته را به خود اختصاص داده است (۵۱/۸ درصد). بر این اساس، باید در صدد بالا بردن فرهنگ سازمانی در تشکل‌ها اقدام کرد. از طریق ایجاد انسجام بیشتر بین اعضای تشکل‌ها، می‌توان در جهت تحقق اهداف، گام برداشت. همچنین، مشخص کردن مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای

تاثیرگذار بر عملکرد سازمان‌های غیردولتی زیست محیطی، یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی ابزار مهمی برای رسیدن به عملکرد سازمانی بالاتر است. بنابراین، مدیران تشکل‌ها ضروری است برای آموزش اعضا، تشویق و ترغیب افراد در همه سطوح برای یادگیری منظم از کارشان، ورود دانش و اطلاعات جدید به تشکل و انتشار اطلاعات بین اعضا، فرآیندهای لازم را در اختیار بگیرند. همچنین یادگیری سازمانی در تشکل‌ها به افزایش مشارکت و پتانسیل سازمانی و اثربخشی، در تشکل‌ها کمک می‌کند

تشکل‌ها باید در جستجوی راهکاری باشند که سبک رهبری به سمت رهبری تحول‌آفرین سوق داده شود زیرا رهبران تحول‌آفرین، چشم‌اندازهای سازمان را مشخص کرده و اعضا را جهت تحقق این چشم‌انداز تشویق می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین سبب تشویق افراد به انجام فعالیت‌ها و مشارکت در کارها، خواهند شد.

سازمان برای تمامی اعضای تشکل‌ها، برگزاری جلسات در سازمان به منظور تدوین اهداف، اولویت‌بندی و اطلاع‌رسانی در خصوص مسایل و مشکلات تشکل، می‌تواند به یکپارچگی بیشتر و جریان بهتر کار در تشکل‌ها، کمک کند.

امکانات مالی، دومین متغیر تاثیرگذار در عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی است. تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی با کمبود منابع مالی مواجه هستند. بر طبق گفته اعضا، اکثر منابع درآمدی در تشکل از طریق حق عضویت اعضا تامین می‌شود و تنوع درآمدی پایینی در نظام مالی آن‌ها وجود دارد به گونه‌ای که از ادامه انجام بسیاری از فعالیت‌ها، باز می‌مانند که می‌توان با استفاده از برخی راهکارها نظیر برعهده گرفتن برخی از طرح‌ها و پروژه‌های دولتی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی به افزایش توان مالی در تشکل‌ها کمک کرد. بر طبق نتایج بدست آمده، از دیگر متغیرهای

REFERENCES

1. Amini, F. (1999). Investigation of the role of environmental nongovernmental organizations in achieving Public participation in order to protect the environment and provide strategies to improve, *Master's thesis*, Department of Environment, Tehran university, (In Farsi)
2. Allameh, M. & Moghadami, M. (2009). Investigating Relationship between organizational learning and organizational performance; the case of study: units the driving force of Iran khodro company. *journal of administrative management*, 10(1), 75-100 (In Farsi)
3. Ahmadi, A. & Hajinejad, A. (2010). The environment destruction is obstacle for sustainable development. *4th international congress Islamic world Geographers*.
4. Abdel-Kader, M., & Billy, W. (2011). *Performance Management in NGOs: Evidence from Kenya*, available at: <http://ssrn.com/abstract>, pp1-33
5. Chaharsogh Amin, H & Daraei, SH. (2002). Explaining the importance of NGOs in Conservation, restoration, development and sustainable exploitation of natural resources. 55, 19-25. (In Farsi)
6. Dukell, J., & Edet, G. (2012). Organizational culture as a determinant of Non-Governmental Organization performance: primer evidence from Nigeria. *International Business and Management*, 4(1), 66-75.
7. Elenkov, D. (2000). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal Business research* 5, 467-480.
8. Faghihi, A. A. & Paktinat, A. (2006). Affecting factors of effectiveness of iran youth non-governmental organizations and presentation a effective method. *Management extensional scientific journal*, 3(3) (In Farsi)
9. Faham, E., Mokhtarnia, M., Darvish, A. K., & Rezvanfar, A. (2008). Member opinion of non-governmental organizations natural resources about fields Participation in extension and development of natural resources. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal* 3(2), 85-95. (In Farsi)
10. Hedjazi, Y., & Arabi, F. (2009). Factors Influencing Non Government Organizations' Participation in Environmental Conservation. *International Journal of Environmental Research*, 3(1):129-13
11. Kazemi, M. (1999). Recognition of non-governmental organizations: designing conceptual model of efficient management of resources with the participation of NGOs. *Administrative and Development Conference*, 4-32. (In Farsi)
12. Kuang Chi, H., Ren Yeh, H. & Huei Yu, C. (2008). The effects of transformation leadership, organizational culture, job satisfaction on the organizational performance in the non-profit organizations. *International Journal of Business and Management*, 427 – 440.
13. Lahijanjan, A. A., Arjmandi, R., Moharramejad, N., & Jamshidi Delju, M. (2010). Investigating structure and performance of environmental non-governmental organizations and their roles in civic

- development process in Tehran province. *Environment technology and sciences*, 12(3) (In Farsi).
14. Moghimi, S., & Alambeigi, A. (2012). Organizational learning as the requirement of forming entrepreneurship in environmental non-governmental organizations (NGOs) in Iran. *International Journal of Environmental Research*, 6(2):409-416
 15. MacIndoe, H., & Barman, E. (2013). Non profit and Voluntary Sector Quarterly How Organizational Stakeholders Shape Performance Measurement in Nonprofits: Exploring a Multidimensional Measure, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(4), 716 –738
 16. Namazi, M. B., Arjomandnia, A., mohtashami, H., akhtari, s. h., Abbas Gholizadeh, M., Motiee, N., Mohajerani, M., & Mahdavi, H. (2000). Non-governmental organizations in the Islamic republic in Iran: a situation analysis. *UNDP-Iran Technical papers*. (In Farsi).
 17. Nasirpour, A., Gohari, M. R., & Moradi, S. (2010). The relationship of centralization, organizational culture and performance indexes in teaching hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences, *Acta Med Iran*, 48(5), 326-31.
 18. Peterson, W., Gijbers, G., & Wilks, M. (2003). An Organizational Performance Assessment System for Agricultural Research Organizations: Concepts, Methods, and Procedures, *International Service for National Agricultural Research*, pp 1-56
 19. Tavallaei, R. (2007). New approach to assessment of organizations performance. *Journal Police human development*. 4(12) ((In Farsi).
 20. Yilmaz, C. & Ergan, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43 pp 290-306
 21. Zehira, C., Ertosunb, O., Zehir, s., & Muceldilid, B. (2011). The effects of leadership styles and organizational culture over firm performance: multi-national companies in stanbul. *procedia social and behavioral sciences* ,24, 1460–1474 .