

## سنجش اثربخشی عملکرد سازمانی برای سازگاری با خشکسالی مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری

وحید یگانگی دستگردی<sup>۱\*</sup>، محمد حسین شریف زادگان<sup>۲</sup>، نغمه مبرقعی دینان<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱/۱۷

### چکیده

با افزایش خشکسالی‌ها سنجش ظرفیت نهادهای متولی مدیریت کشاورزی و آبخیزداری در زمینه سازگاری با خشکسالی و بررسی اثربخشی عملکرد این نهادها برای فهم نقاط قوت و ضعف سازمانی و ارائه راهکارهایی برای کاستن از مشکلات در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از شاخص‌های به کار رفته در مدل چرخ ظرفیت سازگاری گوپتا و با انجام یک پیمایش با همکاری کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری، ظرفیت نهادی این سازمان در حوزه‌های مختلف در خصوص سازگاری با خشکسالی سنجیده شد. همچنین برای بررسی ارتباط بین ظرفیت نهادی و اثربخشی عملکرد سازمانی، نظرات کارشناسان سازمان با استفاده از پرسشنامه در خصوص میزان اثربخشی اقدامات سازمان کسب شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که اثربخشی عملکرد این سازمان از نظر نیمی از کارکنان، ضعیف است. همچنین رابطه بین ظرفیت نهادی و اثربخشی سازمان از طریق رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که رابطه معناداری بین ظرفیت نهادی و اثربخشی عملکرد سازمانی در خصوص سازگاری با خشکسالی مشاهده می‌شود و سه بعد از ظرفیت نهادی شامل بعد حکمروایی خوب، بعد منابع و بعد رهبری، حدود ۸۹ درصد از تغییرات اثربخشی نهادی را تبیین می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** اثربخشی عملکرد، سازگاری با خشکسالی، ظرفیت نهادی، کشاورزی

### مقدمه

عملکرد آن برای فهم نقاط قوت و ضعف سازمانی و ارائه راهکارهایی برای کاستن از مشکلات یاد شده ضروری به نظر می‌رسد. مطالعات نشان می‌دهد که هرچند عکس العمل کشاورزان در مواجهه با خشکسالی عمدتاً به عنوان تابعی از دسترسی آنها به منابع آب و منابع مادی، تعیین می‌شود (Pelling and high, 2005)، ظرفیت سازگاری با خشکسالی در سطح جامعه کشاورزان به توانایی نهادهای مسئول مدیریت کشاورزی و آبخیزداری برای برنامه‌ریزی، رهبری و هماهنگی اقدامات در راستای سازگاری با خشکسالی بستگی دارد (Smit and Wandel, 2006). ظرفیت سازگاری با خشکسالی یک نهاد به معنای توان آن سازمان در مدیریت مخاطرات ناشی از خشکسالی از طریق ارائه راهبردها و سیاست‌های مناسب در این حوزه است (Gurran et al., 2008).

مرور برخی از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه حکایت از نقش موثر نهادها در فرایند سازگاری با خشکسالی در بخش کشاورزی دارد. براون و کروفرود در مطالعه خود در زمینه خشکسالی در خاورمیانه به این نتیجه رسیدند که اثرات خشکسالی تنها ناشی از خود خشکسالی نیست بلکه متاثر از راهبردها و گزینه‌هایی است که نهادها برای پاسخ و بهبود آن مخاطره ارائه می‌نمایند. (Brown and

خشکسالی در دهه‌های اخیر خسارات فراوانی را به کشاورزان استان چهارمحال و بختیاری وارد کرده است (سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۶). خشکسالی‌ها باعث پایین رفتن سطح آب‌های زیرزمینی در این استان شده و از ۱۱ دشت موجود، هشت دشت از نظر برداشت آب‌های زیرزمینی، ممنوعه و بحرانی اعلام شده است (شرکت آب منطقه ای چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۶). با شدت گرفتن خشکسالی‌ها و مشکلات ایجاد شده برای کشاورزان، سازمان جهاد کشاورزی به عنوان یکی از نهادهای دست‌اندرکار مدیریت و توسعه کشاورزی پایدار، برنامه‌ها و اقداماتی عمدتاً مقطعی و پراکنده را برای مواجهه با خشکسالی پیگیری نموده که پاسخگوی شرایط ایجاد شده نبوده است. لذا سنجش توانایی و ظرفیت این نهاد در راستای سازگار نمودن کشاورزان با خشکسالی و بررسی اثربخشی

۱- دانشجوی دکتری برنامه ریزی شهری و منطقه ای، دانشگاه شهید بهشتی

۲- استاد گروه برنامه ریزی شهری و منطقه ای دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۳- دانشیار پژوهشکده علوم محیطی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

\* - نویسنده مسئول: (Email: wyeganegi@gmail.com)

برای سیاست گذاری و اقدام، شرط لازم برای اثربخشی عملکرد آنها محسوب می شود. مدل های مختلفی برای سنجش ظرفیت نهادها در زمینه سازگاری با خشکسالی وجود دارد. در مدل ترمیر و همکاران از شش بعد شامل تنوع، آموزش، امکان تغییرات مستقل، رهبری، منابع و حکمرانی خوب استفاده شده است (Termeer et al., 2012). پترسون و پلینگ از پنج بعد شامل بهبود پیش بینی، خود بازتابدهی انتقادی، ساختار سازمانی، حمایت از تجارب و منابع برای حمایت از بهبودها بهره گرفتند (Paterson and Pelling, 2017). وادنی و همکارانش نیز سنجش ظرفیت سازگاری نهادها را بر مبنای چهار بعد شامل منابع مالی، همکاری بین ذی نفعان، در دسترس بودن اطلاعات در خصوص آسیب پذیری و سازگاری و نهایتاً سطح درک آسیب پذیری و سازگاری انجام دادند (Va Dany et al., 2015) در مدل چرخ ظرفیت سازگاری گوپتا، ظرفیت نهادها بر مبنای شش بعد شامل تنوع، ظرفیت یادگیری، امکان تغییرات مستقل، رهبری، منابع و حکمرانی خوب، سنجش می شود (Gupta et al., 2010). ابعاد شش گانه و معیارهای ۲۲ گانه مورد استفاده در مدل در شکل (۱) و جداول ۱ و ۲ نشان داده شده است. هدف از این پژوهش آن است که با بهره گیری از ابعاد مطرح شده در مدل گوپتا، میزان اثربخشی عملکرد سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری در خصوص سازگار نمودن کشاورزان این استان با خشکسالی مورد بررسی قرار گیرد.

## مواد و روش ها

### محدوده پژوهش

استان چهارمحال و بختیاری با مساحت ۱۶۵۳۲ کیلومتر مربع دارای ۹ شهرستان است. این شهرستان ها عبارتند از شهرکرد، بروجن، سامان، بن، چلگرد، فارسان، کیار، اردل، لردگان (شکل ۲). میانگین بارش سالانه در این استان در حدود ۷۰۰ میلی متر است لیکن پراکنش مکانی منابع آب استان بسیار نامناسب است و میزان بارندگی سالانه آن (شکل ۳) از کمتر از ۳۰۰ میلی متر در مناطق شرقی (شهرستان بروجن) تا بیشتر از ۱۴۰۰ میلی متر در مناطق غربی (شهرستان کوهرنگ) تغییر می کند (سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۶).

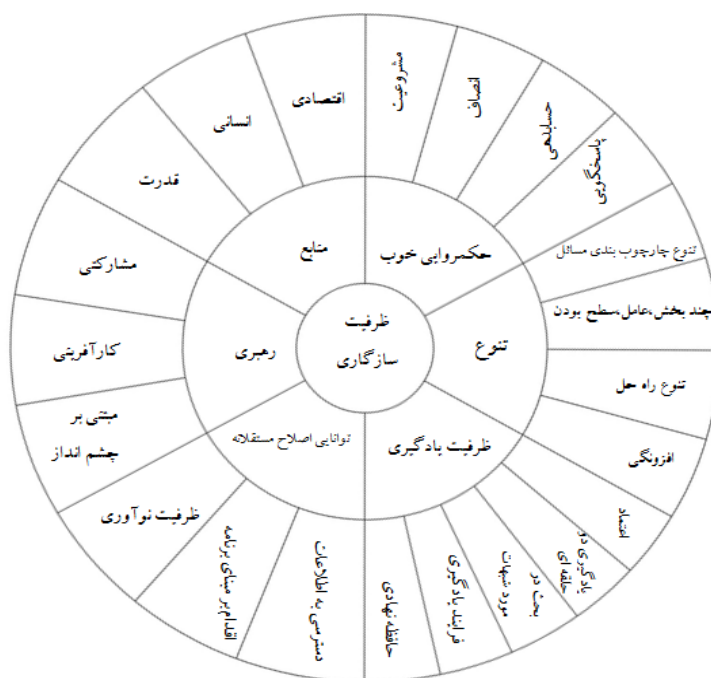
چنانچه آستانه تعیین شده به عنوان شروع خشکسالی را ۷۵ درصد بارش متوسط سی ساله در نظر بگیریم، در این استان در سی سال منتهی به سال ۱۳۹۶ مجموعاً نه سال خشکسالی وجود داشته که سه مورد از خشکسالی ها در ۱۰ سال اخیر رخ داده است (شرکت آب منطقه ای چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۶).

(Crewford, 2009) لویز موسکوئرا و همکاران با مطالعه ای در خصوص نقش نهادها در ارتقای سازگاری با خشکسالی، نشان دادند که نهادها با ارتقای سطح دانش کشاورزان و اجرای برنامه های آموزشی می توانند فرایند سازگاری را تسهیل کنند (López-Mosquera et al, 2014).

زیبایی در یافته های پژوهش خود، عدم آموزش کافی کشاورزان توسط کارشناسان ذیربط را از جمله عوامل مؤثر در عدم پذیرش اقدامات پیشنهادی برای سازگاری با خشکسالی، معرفی کرده است (زیبایی، ۱۳۸۲). پژوهش های گوران و همکاران نیز نشان می دهد که ظرفیت سازگاری کشاورزان با خشکسالی تحت تاثیر توان نهادها در مدیریت مخاطرات ناشی از خشکسالی از طریق ارائه راهبردها و سیاست های مناسب در این حوزه است (Gurran et al., 2008) در این زمینه همچنین می توان به مطالعات آگراوال در خصوص نقش نهادها در سازگاری با تغییرات اقلیمی (Agrawal, 2008)، مطالعات چپتری و همکاران در خصوص نقش نهادها در سازگاری بخش کشاورزی با تغییرات اقلیمی در کشور نیپال (Chhetri et al, 2012)، مطالعات مارچیلدون و همکاران در خصوص نقش نهادها در سازگاری کشاورزان دشت های آلبرتا و ساسکچوان در آمریکا (Marchildon et al, 2008) و مطالعات استرینگر و همکاران در خصوص نقش نهادها در مواجهه با خشکسالی و بیابان زایی در آفریقای جنوبی (Stringer et al., 2009) اشاره نمود.

پر واضح است که نهادهای مسئول مدیریت کشاورزی، تنها زمانی می توانند فرآیند سازگاری با خشکسالی را به صورت موفقیت آمیز پیگیری نمایند که اولاً سازگاری با خشکسالی جزو اهداف سازمان باشد، و ثانیاً معیارها و شاخص هایی برای سنجش میزان اثربخش بودن عملکرد سازمان موجود باشد. لذا سوالات اساسی این پژوهش به شرح زیر است:

چگونه می توان اثربخش بودن عملکرد نهادهای مسئول مدیریت کشاورزی را در سازگار نمودن جامعه با خشکسالی ارزیابی نمود؟ راهکارهای ارتقاء اثربخشی عملکرد نهادهای مسئول مدیریت کشاورزی برای بهبود سطح سازگاری کشاورزان با خشکسالی کدامند؟ اثربخشی سازمانی مفهومی است که به کارآمد بودن یک سازمان در نیل به دستاوردهایی که سازمان به دنبال آن است، می پردازد (Etzioni, 1964). اثربخشی با توجه به میزان همسو بودن فعالیت فعلی با هدف سازمان سنجیده می شود (Robinson and Robinon, 2005). افزایش اثربخشی به این معناست که فعالیت های سازمان، بیش از گذشته با هدف های آن همسو است (Ivancevich, 2007). پنج راهبرد اصلی برای بهبود اثر بخشی سازمان نیز عبارت است از استفاده بهینه از منابع انسانی، تمرکز بر آموزش و رشد، توجه به مخاطبین سازمان، ارتقای خدمات و بهره گیری از فن آوری (Richard et al., 2009). برخورداری نهادها از ظرفیت لازم



شکل ۱- ابعاد شش گانه و معیارهای ۲۲ گانه چرخ ارزیابی ظرفیت سازگاری نهادها- ماخذ: (Gupta et al., 2010)

جدول ۱- تشریح ابعاد چرخ ظرفیت سازگاری نهادها- ماخذ: (Gupta et al., 2010)

| معیار ارزیابی   | تعریف   | بعد                    |
|---|---|------------------------|
| مشارکت فراگیر بازیگران مرتبط  | توانایی نهاد برای تشویق مشارکت بازیگران مختلف و بهره‌گیری از چشم اندازه‌ها و راه حل‌های متنوع   | تنوع                   |
| فعالیت‌هایی که مستلزم یادگیری باشد نظیر برگزاری نشست‌ها، تصمیم‌گیری، نظارت، اجرا و... | ظرفیت نهاد در زمینه توانمندسازی بازیگران اجتماعی برای یادگیری پیوسته و مداوم  | ظرفیت یادگیری          |
| توانایی تصمیم‌سازی و اجرای تصمیمات و عدم تأثیرپذیری از سایر نهادها از منظر تصمیم‌گیری | توانایی بازیگران اجتماعی برای بازمبانی و اصلاح مستقلانه نهاد خود در پاسخ به تغییرات محیطی   | توانایی اصلاح مستقلانه |
| توانایی بازیگران برای هدایت و ایجاد انگیزه دیگران برای همراهی                         | توانایی نهاد در تغییر دادن جهت مسیر خود و تشویق دیگران برای این کار   | رهبری                  |
| انسانی -<br>مالی -<br>فنی -<br>مشروعیت -<br>پاسخگویی -<br>حسابداری -<br>انصاف -       | منابع در ایجاد انگیزه‌ها و کاهش هزینه‌های بازیگران برای شرکت در تصمیم‌گیری و اقدام جمعی حیاتی هستند. بنابراین، موسساتی که قابلیت سازگاری دارند قادر به بسیج منابع (انسان، مالی و فنی) برای تصمیم‌گیری و اجرای اقدامات سازگاری می‌باشند. | منابع                  |
|   | حکمروابی خوب شامل نهادهایی است که توسط اعضا و متعاملین با آن نهاد پذیرفته شده و حمایت می‌شود و از نظر آنها عادل (منصف)، پاسخگو و مشروع هستند.   | حکمروابی خوب           |

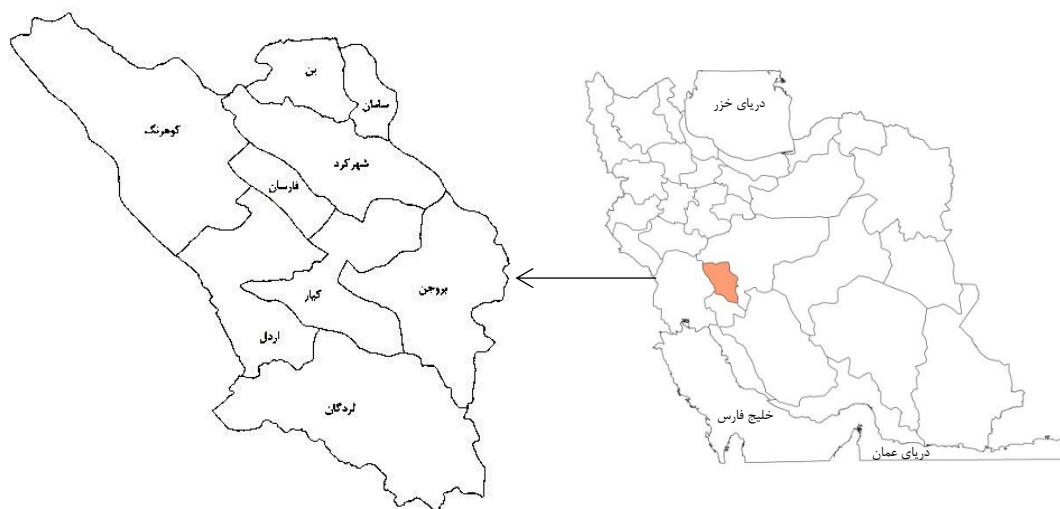
### روش پژوهش

کارکنان این سازمان در سطح استان ۵۸۰ نفر بوده است که ۴۱۲ نفر از آنها کارشناس محسوب می‌شدند (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۶). برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد.

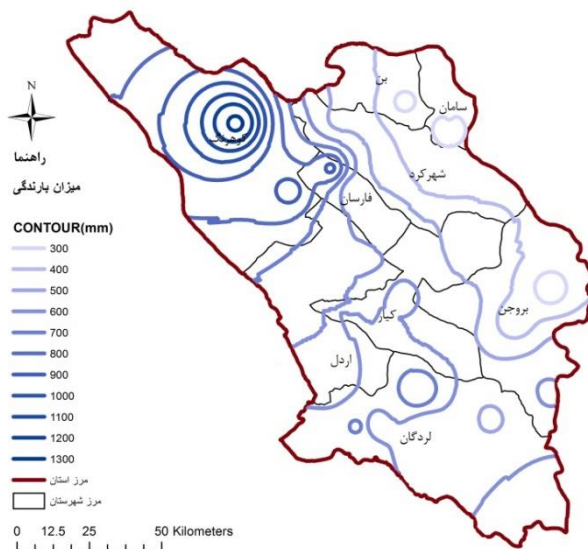
این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی است و به روش نظرسنجی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری بود که در سال ۱۳۹۶ در این سازمان مشغول به فعالیت بوده‌اند تعداد کل

**جدول ۲- تشریح معیارها در چرخ ظرفیت سازگاری- ماخذ: (Gupta et al., 2010)**

| معیارهای بعد تنوع   |
|---|
| تنوع چارچوب بندی مسائل: امکان بهره گیری منابع اطلاعاتی مختلف، دیدگاه‌های مختلف و تعاریف مختلف از مسئله چند بخش، عامل، سطح بودن: مشارکت بازیگران مختلف در حکمروایی تنوع راه حل‌ها: وجود گستره وسیعی از گزینه‌های مختلف سیاستی برای مواجهه با مشکل افزونگی: وجود اقدامات همپوشان و سیستم پشتیبان  |
| معیارهای بعد ظرفیت یادگیری  |
| اعتماد: وجود الگوهای نهادی که موجب احترام دو طرفه و اعتماد می‌شود. یادگیری یک حلقه ای: توانایی نهاد در زمینه یادگیری از تجارب گذشته و بهبود دادن به امور روزمره فرآیند یادگیری(یادگیری دو حلقه ای): امکان تغییر در انگاشت‌های حاکم بر الگوهای نهاد بحث در مورد شبهات: باز بودن نهاد در خصوص عدم قطعیت‌ها حافظه نهادی: مقررات نهادی در خصوص نظارت و ارزیابی تجارب در زمینه سیاست‌گذاری |
| معیارهای بعد اصلاح مستقلانه   |
| دسترسی مستمر به اطلاعات: دسترسی افراد به حافظه نهادی و سیستم‌های اخطار زود هنگام اقدام بر مبنای برنامه: افزایش توانایی افراد برای اقدام، به واسطه تهیه برنامه برای اقدام، مخصوصا در زمینه بلایا ظرفیت نوآوری: افزایش ظرفیت افراد برای خودسازماندهی و نوآوری و ارتقای سرمایه اجتماعی   |
| معیارهای بعد رهبری  |
| مبتنی بر چشم انداز بودن: فضا دادن به چشم اندازهای بلند مدت و رهبران اصلاح طلب کارآفرینانه بودن: اهمیت دادن به رهبرانی که به دنبال اقدام و بر عهده گرفتن تعهدات هستند مشارکتی بودن: اهمیت دادن به رهبرانی که مشارکت را تشویق می‌کنند   |
| معیارهای بعد منابع  |
| قدرت: فراهم کردن اشکال پذیرفته شده یا قانونی قدرت؛ بررسی اینکه آیا قوانین نهادی در قوانین حکومتی دخیل هستند یا نه منابع انسانی: فراهم بودن تجارب، دانش و نیروی کار منابع مالی: فراهم بودن منابع مالی برای حمایت از سیاست‌ها و محرک‌های مالی   |
| معیارهای بعد حکمروایی خوب   |
| مشروعیت: اینکه یک نهاد حمایت عمومی را با خود داشته باشد. عدالت: اینکه قوانین نهاد عادلانه باشند. پاسخگویی: اینکه الگوهای نهادی به جامعه پاسخگو باشند. حسابدهی: اینکه آیا عملکرد سازمان قابل سنجش هست؟   |



شکل ۲- محدوده مورد مطالعه و تقسیمات سیاسی آن



شکل ۳- نقشه میزان بارندگی در محدوده مورد مطالعه- ماخذ: شرکت آب منطقه ای چهارمحال و بختیاری (۱۳۹۶)

عملکرد سازمان نیز از روش انحراف معیار از میانگین به شرح معادله (۱) استفاده شد.

معادله (۱)

|         |                          |
|---------|--------------------------|
| A= ضعیف | $A < (Mean - Sd)$        |
| B=متوسط | $Mean > B > (Mean - Sd)$ |
| C=خوب   | $Mean < C < (Mean + Sd)$ |
| D=عالی  | $D > (Mean + Sd)$        |

### یافته‌ها و بحث

نرخ پاسخ ۸۸ درصد بود. ۵۸ درصد از پاسخگویان مرد بودند و میانگین سنی پاسخگویان ۳۶ سال بود. میانگین سابقه کار پاسخگویان ۱۱ سال با انحراف معیار ۵/۶ سال بود. ۱۲ درصد از پاسخگویان دارای سمت مدیریتی و ۸۸ درصد به عنوان کارشناس مشغول به کار بودند. ۴۹ درصد از پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، ۴۷ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳ درصد دارای فوق دیپلم و دیپلم بودند. همچنین ۵۱ درصد از پاسخگویان، بومی منطقه فعالیت خود بودند (جدول ۳).

#### توصیف آماری متغیرهای مرتبط با ظرفیت نهادی

جدول (۴) وضعیت نظرات کارشناسان در خصوص ابعاد مختلف ظرفیت سازگاری سازمان جهاد کشاورزی استان را نشان می‌دهد. اولویت بندی نظرات کارشناسان نشان می‌دهد که در حال حاضر به عملکرد گروهی و تیمی در سازمان جهاد کشاورزی اهمیت کافی داده نمی‌شود و باید نسبت به تقویت همکاری تیمی اقدام شود.

در ابتدا حجم نمونه به کمک جدول جدول کرجسی و مورگان معادل ۱۹۹ نفر محاسبه شد. سپس این تعداد بر اساس نسبت جمعیت کارشناسان هر شهرستان تقسیم شد و پرسشنامه‌ها به شیوه تصادفی در اختیار کارشناسان قرار گرفت. در این پژوهش نظر پاسخگویان در خصوص ظرفیت نهادی سازمان جهاد کشاورزی و سنجش اثربخشی عملکرد این سازمان در قالب سوالات یک پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. بخش اول پرسشنامه شامل ویژگی‌های فردی کارشناسان (شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سمت سازمانی و محل تولد) بود. در بخش دوم پرسشنامه، ظرفیت نهادی به روش گوپتا و اثربخشی عملکرد سازمانی با بهره‌گیری از طیف پنج سطحی لیکرت و با کمک ۷۱ گویه مورد سنجش قرار گرفت.

برای اندازه‌گیری روایی چند نسخه از پرسشنامه در اختیار اساتید دانشکده کشاورزی دانشگاه شهرکرد قرار گرفت و بر حسب پیشنهادات ارائه شده، اصلاحات لازم اعمال گردید. سپس یک مطالعه پایلوت با حضور ۲۰ کارشناس خارج از جامعه آماری (کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان اصفهان) انجام شد و ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد شش گانه ظرفیت نهادی شامل تنوع (۰/۸۵۱)، ظرفیت یادگیری (۰/۷۶۸)، توانایی اصلاح (۰/۹۲۵)، رهبری (۰/۸۸۴)، منابع (۰/۸۵۱)، حکمروایی خوب (۰/۹۲۹) و برای سوالات مربوط به دستیابی به اثربخشی (۰/۸۹۲) محاسبه شد.

داده‌های به دست آمده توسط نرم افزار SPSS تحلیل شد. در این مرحله، توصیف فراوانی‌ها، مقایسه میانگین‌ها و تحلیل واریانس، به کمک آزمون‌های ANOVA و آزمون تعقیبی شفه انجام شد و آزمون تحلیلی رگرسیون چند متغیره برای بررسی اثر ابعاد ظرفیت نهادی بر اثربخشی عملکرد سازمانی استفاده شد. برای بررسی میزان اثربخشی

جدول ۳- نسبت و تعداد پاسخگویان در شهرستان‌های نه گانه منطقه مورد مطالعه

| شهرستان    | جمعیت کارشناسان نسبت (درصد) | پرسشنامه توزیع شده | تعداد پاسخ‌دهندگان |
|------------|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| اردل       | ۳۰                          | ۷                  | ۱۳                 |
| بروجن      | ۴۸                          | ۱۲                 | ۲۰                 |
| بن         | ۹                           | ۲                  | ۴                  |
| سامان      | ۱۳                          | ۳                  | ۵                  |
| شهرکرد     | ۵۰                          | ۱۲                 | ۲۱                 |
| فارسان     | ۲۹                          | ۷                  | ۱۲                 |
| کوه‌رنگ    | ۲۸                          | ۷                  | ۱۰                 |
| کیار       | ۲۳                          | ۶                  | ۹                  |
| لردگان     | ۵۵                          | ۱۳                 | ۲۶                 |
| مرکز استان | ۱۲۷                         | ۳۱                 | ۵۵                 |
| کل         | ۴۱۲                         | ۱۰۰                | ۱۷۵                |

همچنین پس از هر اقدام یا برنامه باید به اثرگذاری بازخوردهای اطلاعات بر ارزش‌های کلیدی توجه بیشتری معطوف شود. بنا بر نظر کارشناسان، سطح آشنایی با فرآیند یادگیری سازمانی در این نهاد مناسب نیست و نتیجتاً پیشنهاد می‌شود از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، کارکنان با فرآیند یادگیری سازمانی بیشتر آشنا شوند. در خصوص بعد توانایی اصلاح مستقلانه، از نظر کارشناسان سازمان باید فضای مناسب برای ارائه و اعمال ایده‌های نو فراهم کند و اقدامات سازمان بیش از آنکه تحت تاثیر مسائل روزمره قرار گیرد باید هدفمند و منطبق بر برنامه‌ها انجام شود. از منظر رهبری سازمانی نیز کارشناسان بر این باور هستند که امکان مشارکت در برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان کم است و باید شرایطی فراهم شود که کارکنان و دیگر افراد و گروه‌ها با سهولت بیشتری بتوانند در تصمیم‌سازی‌ها، برنامه‌ها و اقدامات سازمان شرکت کنند. نکته دیگری که از تحلیل نظرات کارشناسان استنتاج می‌شود آن است که اقدامات سازمان باید بیش از پیش بر مبنای چشم انداز بوده و از اقدامات کوتاه مدت و پراکنده جلوگیری شود. کارشناسان همچنین بر ضعف در حوزه منابع سازمانی تاکید نموده‌اند و در مرحله بعد به لزوم ارتقای منابع مالی سازمان نیز اشاره کرده‌اند. از لحاظ بعد حکمرانی خوب، کارشناسان به ضعف در حوزه پاسخگو بودن سازمان در مقابل جامعه اشاره کرده و لزوم انعطاف‌پذیری و انطباق برنامه‌ها با شرایط محیط را به عنوان یکی از نیازهای اساسی سازمان تشخیص داده‌اند. در خصوص بعد تنوع نیز بر لزوم افزایش امکان بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی مختلف، دیدگاه‌های مختلف و امکان پذیر نمودن تعاریف مختلف از مسئله تاکید شده و ارتقای اقدامات همپوشان و سیستم پشتیبان نیز از مواردی بود که از نظر کارشناسان باید تقویت شود.

جدول (۵) نیز وضعیت نظرات کارشناسان در خصوص اثربخش بودن عملکرد سازمان بر مبنای اهداف مد نظر سازمان در راستای

مواجهه با خشکسالی را نشان می‌دهد. چنانکه مشاهده می‌شود. هشت هدف در این زمینه مد نظر سازمان بوده که عبارتند از شناسایی پهنه‌های آسیب‌پذیر نسبت به خشکسالی، ارتقای دانش کشاورزان در زمینه سازگاری با خشکسالی، آموزش و ترویج روش‌های نوین آبیاری، توسعه شیوه‌های کشاورزی پایدار، مشارکت در شکل‌گیری و توسعه بازار آب، ارائه خدمات فنی و ترویجی به کشاورزان و مشارکت در جبران خسارات ناشی از خشکسالی و ارائه برنامه جایگزین کشاورزی برای آسیب دیدگان از خشکسالی. لازم به ذکر است که با وجود بهره‌گیری از روش‌های نوین آبیاری در منطقه مورد مطالعه، به علت افزایش سطح زیر کشت، میزان مصرف آب در بخش کشاورزی کاهش نداشته است (شرکت آب منطقه‌ای استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۶).

#### آمار استنباطی

برای سنجش رابطه بین متغیرهای مستقل (ابعاد ششگانه ظرفیت نهادی) با متغیر وابسته (اثربخشی عملکرد سازمان) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. بر مبنای جدول (۷) بین متغیرهای منابع (۰/۵۷ = r)، رهبری (۰/۸۱ = r)، حکمروایی خوب (۰/۹۳ = r) و ظرفیت یادگیری (۰/۴۹ = r) با اثر بخشی عملکرد سازمان در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۴- توصیف آماری متغیرهای ظرفیت نهادی موثر بر اثربخشی سازمان جهاد کشاورزی در مواجهه با خشکسالی

| متغیرهای ظرفیت نهادی                              | میانگین | انحراف معیار | اولویت اقدام |
|---|---------|--------------|--------------|
| وضعیت ظرفیت یادگیری نهادی                         | ۳/۹۲    | ۲/۱۷         | ۵            |
| یادگیری یک حلقه ای                                | ۳/۷۲    | ۱/۶۸         | ۴            |
| حافظه نهادی                                       | ۳/۴۵    | ۰/۸۹         | ۲            |
| اعتماد  | ۳/۳۷    | ۱/۱۹         | ۱            |
| بحث در مورد شبهات                                 | ۳/۷۳    | ۱/۲۱         | ۳            |
| فرآیند یادگیری (یادگیری دو حلقه ای)               | ۳/۵۶    | ۱/۹۸         | ۳            |
| وضعیت توانایی اصلاح مستقلانه                      | ۲/۲۸    | ۱/۴۸         | ۲            |
| دسترسی مستمر به اطلاعات                           | ۱/۷۸    | ۰/۷۶         | ۱            |
| اقدام بر مبنای برنامه‌ها                          | ۲/۷۶    | ۱/۲۴         | ۲            |
| ظرفیت نوآوری                                      | ۲/۱۶    | ۱/۰۵         | ۱            |
| وضعیت رهبری سازمانی                               | ۳/۸۱    | ۱/۳۷         | ۳            |
| انجام اقدامات بر مبنای چشم انداز                  | ۲/۵۶    | ۱/۰۶         | ۱            |
| اهمیت داشتن کارآفرینی در برنامه‌ها و اقدامات      | ۳/۴۲    | ۱/۵۷         | ۳            |
| امکان مشارکت در برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان     | ۲/۶۹    | ۱/۲۴         | ۲            |
| وضعیت منابع                                       | ۳/۹۸    | ۱/۳۸         | ۴            |
| وضعیت منابع مالی سازمان                           | ۳/۷۲    | ۱/۴۸         | ۳            |
| وضعیت نیروی انسانی سازمان                         | ۳/۳۷    | ۱/۳۹         | ۱            |
| قدرت سازمان در اعمال مقررات و محدودیت‌ها          | ۳/۶۵    | ۱/۲۶         | ۲            |
| وضعیت حکمرانی خوب                                 | ۳/۳۴    | ۱/۳۹         | ۲            |
| عادلانه بودن تصمیمات در خصوص کشاورزان مناطق مختلف | ۲/۷۲    | ۱/۰۸         | ۱            |
| انعطاف پذیری و انطباق برنامه‌ها با شرایط محیط     | ۳/۵۲    | ۱/۲۳         | ۳            |
| امکان سنجش عملکرد بخش‌های مختلف سازمان            | ۳/۷۸    | ۱/۵۶         | ۴            |
| پاسخگو بودن سازمان در مقابل جامعه                 |         |              |              |
| وضعیت تنوع  |         |              |              |
| تنوع چارچوب بندی مسائل                            |         |              |              |
| افزونگی   |         |              |              |
| تنوع راه حل‌ها                                    |         |              |              |
| چند بخش، عامل، سطح بودن                           |         |              |              |

جدول ۵- توصیف آماری متغیر اثر بخشی عملکرد سازمان جهاد کشاورزی در زمینه سازگاری با خشکسالی

| دسترسبی به هدف   | میانگین | انحراف معیار |
|--|---------|--------------|
| شناسایی پهنه‌های آسیب پذیر نسبت به خشکسالی               | ۳/۴۹    | ۱/۵۶         |
| ارتقای دانش کشاورزان در زمینه سازگاری با خشکسالی         | ۳/۸۴    | ۱/۶۳         |
| آموزش و ترویج روش‌های آبیاری نوین                        | ۴/۰۴    | ۱/۸۴         |
| توسعه شیوه‌های کشاورزی پایدار                            | ۳/۴۹    | ۱/۵۵         |
| مشارکت در شکل گیری و توسعه بازار آب                      | ۱/۱۴    | ۰/۴۵         |
| ارائه خدمات فنی و ترویجی به کشاورزان                     | ۴/۲۱    | ۱/۸۶         |
| مشارکت در جبران خسارات ناشی از خشکسالی                   | ۳/۹۷    | ۱/۵۸         |
| ارائه برنامه جایگزین کشاورزی برای آسیب دیدگان از خشکسالی | ۲/۶۸    | ۱/۱۳         |

مقدار استاندارد شده و نشانگر درجه اهمیت متغیرهای مستقل در پیش‌بینی متغیر مستقل است. چنانکه مشاهده می‌شود، متغیر حکمروایی خوب موثرترین عامل در تشریح تغییرات متغیر مستقل پژوهش است. به عبارت دیگر، به ترتیب حکمروایی خوب، رهبری و منابع موثرترین عوامل در تشریح تغییرات اثربخشی عملکرد سازمان جهاد کشاورزی در این استان است.

جدول ۹- ضریب تعیین متغیرهای موثر بر اثربخشی عملکرد سازمان

| متغیرهای پیش‌بین               | B      | SE    | Beta  | t      | p     |
|--------------------------------|--------|-------|-------|--------|-------|
| ضریب ثابت (b)                  | -۰/۸۸۸ | ۰/۰۷۴ | -     | -۱/۱۸۲ | ۰/۲۳۹ |
| حکمروایی خوب (X <sub>۱</sub> ) | ۰/۷۷۳  | ۰/۰۴۶ | ۰/۷۴۰ | ۱۶/۸۲۹ | ۰/۰۰۰ |
| رهبری (X <sub>۲</sub> )        | ۰/۲۰۱  | ۰/۰۴۱ | ۰/۲۰۱ | ۴/۸۶۳  | ۰/۰۰۰ |
| منابع (X <sub>۳</sub> )        | ۰/۰۶۰  | ۰/۰۳۰ | ۰/۰۶۲ | ۲/۰۱۱  | ۰/۰۴۶ |

با توجه به نتایج حاصله، معادله رگرسیون را می‌توان به صورت معادله (۲) نشان داد.

$$Y = -0/088 + 0/773X_1 + 0/201X_2 + 0/06X_3 \quad (2)$$

### بحث و نتیجه‌گیری

نهادهای متولی مدیریت کشاورزی عامل هدایت‌کننده مسیر سازگاری با خشکسالی در هر جامعه محسوب می‌شوند. سنجش عملکرد سازمان‌ها و نهادهایی که نقش اساسی در سازگار نمودن کشاورزان با خشکسالی دارد می‌تواند به شناخت نقاط قوت و ضعف و عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آنها کمک کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که چنانچه این نهادها از ظرفیت کافی برای برنامه‌ریزی، تدوین راهبردها و سیاست‌ها و تعیین اقدامات مناسب برای مواجهه با خشکسالی برخوردار باشند، منابع انسانی، مادی و طبیعی را به گونه‌ای سازماندهی می‌کنند که از میزان در معرض بودن و حساسیت نسبت به خشکسالی در پهنه‌های مختلف یک منطقه کاسته شده و بر میزان ظرفیت سازگاری کشاورزان افزوده شود (Fu and Tang, 2013). (Agrawal, 2008) لیکن تا زمانی که ابزار مناسبی برای سنجش و ارزیابی اثربخشی عملکرد این نهادها در زمینه مواجهه با خشکسالی در دسترس نباشد، نمی‌توان نسبت به بهبود شرایط ناشی از خشکسالی امید داشت.

نتایج این مطالعه نشان داد که از نظر حدود نیمی از پاسخگویان، اثربخشی سازمان جهاد کشاورزی در فرآیند سازگار نمودن کشاورزان با خشکسالی ضعیف است. و تنها ۲۰ درصد از پاسخگویان عملکرد این سازمان را خوب و عالی ارزیابی نمودند. در خصوص تحقق اهداف نیز از نظر پاسخگویان، سازمان جهاد کشاورزی در زمینه ارائه خدمات فنی و ترویجی به کشاورزان و آموزش و ترویج روش‌های نوین آبیاری نسبتاً موفق عمل کرده است. نتایج همچنین نشان داد که بین

جدول ۶- میزان اثربخشی عملکرد سازمان جهاد کشاورزی استان

| اثربخشی | تعداد پاسخگو | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|---------|--------------|--------------|--------------------|
| ضعیف    | ۸۹           | ۵۰/۸         | ۵۰/۸               |
| متوسط   | ۶۶           | ۳۷/۷         | ۸۸/۵               |
| خوب     | ۱۳           | ۷/۵          | ۹۶                 |
| عالی    | ۷            | ۴            | ۱۰۰                |

حدافل: ۸ حداکثر: ۳۴ میانگین: ۱۶/۰۳ انحراف معیار: ۴/۲۶

جدول ۷- رابطه بین متغیر وابسته اثربخشی عملکرد سازمان و متغیرهای مستقل

| متغیر مستقل   | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---------------|--------------|--------------|
| حکمروایی خوب  | ۰/۹۳۵**      | ۰/۰۰۰        |
| تنوع          | ۰/۰۸         | ۰/۲۴۳        |
| ظرفیت یادگیری | ۰/۴۹**       | ۰/۰۰۰        |
| توانایی اصلاح | ۰/۰۰۸        | ۰/۹۱۸        |
| رهبری         | ۰/۸۱۸**      | ۰/۰۰۰        |
| منابع         | ۰/۵۷۹**      | ۰/۰۰۰        |

P ≤ 0/01 : \*\*

برای بررسی تاثیر علی و اثر جمعی این عوامل بر متغیر وابسته از روش رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شد. مطابق با روش رگرسیون چند متغیره گام به گام، ابتدا مهمترین متغیر مستقل وارد معادله می‌شود و این فرآیند تا زمانی ادامه می‌یابد که دیگر متغیری امکان وارد شدن به معادله رگرسیون را نداشته باشد. در جدول (۸)، ضریب همبستگی چندگانه مدل‌ها، مجذور ضریب همبستگی چندگانه مدل‌ها و مجذور تعدیل شده ضریب همبستگی مدل‌ها ارائه شده است. مطابق با نتایج این جدول، با وارد نمودن متغیر حکمروایی خوب، R<sup>2</sup> معادل ۰/۸۷۴ بوده است که با وارد شدن متغیر رهبری به ۰/۸۸۹ و با وارد شدن متغیر منابع به مدل، میزان R<sup>2</sup> به ۰/۸۹۲ افزایش یافته است.

Sig. F Change در هر سه مدل کمتر از ۰/۰۵ بود و نتیجتاً، این تغییرات معنی‌دار هستند. به عبارت دیگر، این سه متغیر حدود ۸۹ درصد تغییرات متغیر اثربخشی عملکرد را تبیین می‌کنند.

جدول ۸- میزان تاثیر متغیرهای مستقل بر اثربخشی عملکرد سازمان

| مراحل ورود متغیر | R     | R <sup>2</sup> | Adj.R <sup>2</sup> |
|------------------|-------|----------------|--------------------|
| ۱                | ۰/۹۳۵ | ۰/۸۷۴          | ۰/۸۷۳              |
| ۲                | ۰/۹۴۳ | ۰/۸۸۹          | ۰/۸۸۸              |
| ۳                | ۰/۹۴۴ | ۰/۸۹۲          | ۰/۸۹۰              |

جدول (۹) نشان دهنده نتایج رگرسیون چند متغیره است. در معادلات رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام، بتا نشان دهنده



برگزاری دوره های مختلف در نقاط روستایی عنوان شد. بر این مبنا پیشنهاد می شود هسته های محلی برای ارائه خدمات آموزشی و اطلاع رسانی تشکیل شود. این هسته های آموزشی می تواند شامل کشاورزان جوان و تحصیلکرده ای باشد که آموزش ها را مستقیماً از کارشناس دریافت می کنند و سپس در ازای دریافت برخی خدمات از سازمان، نسبت به برگزاری دوره های آموزشی در منطقه محل سکونت خود برای دیگر کشاورزان اقدام می کنند.

- نهایتاً از آنجا که تاثیرگذاری منابع سازمان بر اثربخشی آن مورد تایید قرار گرفت، پیشنهاد می شود راهکارهایی مد نظر قرار گیرد که سازمان جهاد کشاورزی توانایی بیشتری در اعمال قوانین و محدودیت ها داشته باشد. بخش بزرگی از موانع در این راستا به ضعف در به روز نمودن و اتصال پایگاه های اطلاعات مربوط به مالکیت اراضی و تغییرات کاربری زمین با سایر نهادها نظیر سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری بر می گردد. تا زمانی که سازمان جهاد کشاورزی اطلاعات صحیحی در مورد حجم، نوع و مکان دست اندازی افراد به عرصه های منابع طبیعی و عدم رعایت شیوه های کشاورزی پایدار نداشته باشد، اثرگذاری سازمان در راستای سازگاری با خشکسالی، قابل توجه نخواهد بود.

## منابع

زیبایی، منصور. ۱۳۹۲. تعیین بازده سرمایه گذاری در زمینه نصب سیستم های آبیاری تحت فشار در استان فارس، مجموعه مقالات همایش تأمین مالی کشاورزی، تجربه ها و درس ها، تهران پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس.

سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری. ۱۳۹۶. گزارش خسارات وارده به کشاورزان بر اثر خشکسالی، شهرکرد.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری. ۱۳۹۶. آمارنامه استان چهارمحال و بختیاری، شهرکرد.

شرکت آب منطقه ای استان چهارمحال و بختیاری. ۱۳۹۶. گزارش پایش خشکسالی استان چهارمحال و بختیاری، شهرکرد.

Agrawal, Arun. 2008. The role of local institutions in adaptation to climate change. Paper prepared for the Social Dimensions of Climate Change, Social Development Department, The World Bank, Washington DC, March 5-6, 2008.

Brown, Oli and Alec Crewford. 2009. Rising Temperatures, Rising Tensions, Climate change and the risk of violent conflict in the Middle East, International Institute for Sustainable Development, Winnipeg.

Byremo, C. S. 2015. Human Resource Management and Organisational Performance: Does HRM lead to

برخی از معیارهای ظرفیت نهادی شامل منابع سازمان، نحوه رهبری سازمان، اعمال مبحث حکمروایی خوب و ظرفیت یادگیری و اثربخشی سازمان همبستگی مثبتی وجود دارد. یافته های این پژوهش، دستاوردهای دیگر پژوهش ها را در خصوص همبستگی بین حکمروایی خوب و اثربخشی عملکرد سازمانی (Heracleous, 2001)، منابع سازمان و اثربخشی عملکرد (Byremo, 2015) و ظرفیت یادگیری و اثربخشی عملکرد (Kanwal et al., 2017) تایید می کند.

## پیشنهادها

با توجه به یافته های پژوهش و مقایسه با سایر پژوهش های انجام شده در این زمینه پیشنهادت زیر برای ارتقای اثربخشی عملکرد سازمان جهاد کشاورزی در راستای مواجهه با خشکسالی ارائه می گردد.

- از آنجا که حکمروایی خوب یکی از عوامل موثر بر میزان اثربخشی سازمان جهاد کشاورزی است، لذا پیشنهاد می شود معیارهای حکمروایی خوب در سازمان جهاد کشاورزی ارتقا یابد. این موضوع به معنای لزوم افزایش میزان انعطاف پذیری و انطباق برنامه ها با شرایط هر منطقه از طریق استقرار نظام برنامه ریزی غیر متمرکز و مشارکتی است. همچنین پیشنهاد می شود به منظور ارتقای نظام سنجش عملکرد، از شیوه های نوین ارزیابی عملکرد که مداخله گرای جدیدی نظیر خشکسالی و آسیب های اقلیمی و زیست محیطی را در کنار عوامل اجتماعی و اقتصادی مناطق مد نظر قرار می دهند استفاده شود. افزایش ساز و کارهایی که موجب پاسخگو بودن سازمان در برابر جامعه می شود نیز از دیگر پیشنهادهایی است که بر مبنای دستاوردهای پژوهش ارائه می گردد. این امر از طریق شفاف شدن عملکرد و ارتباط بیشتر با جامعه کشاورزان امکان پذیر است.

- با توجه به تاثیر مبحث رهبری سازمانی بر اثربخشی سازمان جهاد کشاورزی پیشنهاد می شود، اقدامات سازمان بیش از پیش بر مبنای چشم انداز صورت پذیرد. این موضوع ضرورت شناخت تهدیدها و فرصت های محیط و دوری از اقدامات لحظه ای و خارج از چارچوب چشم انداز را یادآور می شود. همچنین پیشنهاد می شود در کلیه برنامه ها و اقدامات سازمان، بحث کارآفرینی و اشتغالزایی مد نظر قرار گیرد. افزایش امکان مشارکت کشاورزان در برنامه ها و فعالیت های سازمان جهاد کشاورزی نیز از مواردی است که می تواند به ارتقای اثربخشی سازمان کمک کند. بسیاری از کشاورزان به علت عدم آشنایی یا دسترسی به فضای مجازی و اطلاع رسانی ناکافی اصلاً در جریان برنامه های سازمان جهاد کشاورزی قرار نمی گیرند و در مصاحبه هایی که با کارکنان سازمان انجام شد نیز مشکلاتی از جمله کمبود منابع مالی و کمبود کارشناس به عنوان اصلی ترین موانع برای

- An extension of the Theory of Planned Behavior to predict willingness to pay for the conservation of an urban park. *Journal of environmental management*, 135, 91-99. Paterson, Shona and Pelling, Mark. 2017. adaptive capacity methodological working paper, paper 75, King's college London.
- Marchildon, G. P., Kulshreshtha, S., Wheaton, E., & Sauchyn, D. (2008). Drought and institutional adaptation in the Great Plains of Alberta and Saskatchewan, 1914–1939. *Natural Hazards*, 45(3), 391-411.
- Pelling, M., High, C. 2005. Understanding adaptation: what social capital offer assessments of adaptive capacity. *Global Environmental Change* 15, 308–319.
- Richard et al. 2009. Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. *Journal of Management*.
- Robinson, D. G., and Robinson, J. C. 2005. Moving from training to performance: A practical guidebook: American Society for Training & Development (ASTD) and Berrett- San Francisco, Kohler Publishers.
- Smit, B., & Wandel, J. 2006. Adaptation, adaptive capacity and vulnerability. *Global environmental change*, 16(3), 282-292.
- Stringer, L. C., Dyer, J. C., Reed, M. S., Dougill, A. J., Twyman, C., & Mkwambisi, D. (2009). Adaptations to climate change, drought and desertification: local insights to enhance policy in southern Africa. *Environmental Science & Policy*, 12(7), 748-765.
- Termeer, C., Biesbroek, R., & Van den Brink, M. 2012. Institutions for adaptation to climate change: comparing national adaptation strategies in Europe. *European Political Science*, 11(1), 41-53.
- Va Dany, Kathryn J. Bowen & Fiona Miller. 2015. Assessing the institutional capacity to adapt to climate change: a case study in the Cambodian health and water sectors, *Climate Policy*, 15:3, 388-409, DOI: 10.1080/14693062.2014.937385
- better organisational performance? (Master's thesis).
- Chhetri, N., Chaudhary, P., Tiwari, P. R., & Yadaw, R. B. (2012). Institutional and technological innovation: Understanding agricultural adaptation to climate change in Nepal. *Applied Geography*, 33, 142-150.
- Etzioni, Amitia. 1964. *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fu, X., & Tang, Z. 2013. Planning for drought-resilient communities: an evaluation of local comprehensive plans in the fastest growing counties in the US. *Cities*, 32, 60-69.
- Grothmann, T., Grecksch, K., Wings, M., & Siebenhüner, B. 2013. Assessing institutional capacities to adapt to climate change: integrating psychological dimensions in the Adaptive Capacity Wheel. *Natural Hazards and Earth System Sciences*, 13(12), 3369.
- Gupta, J., Termeer, K., Klostermann, J., Meijerink, S., van den Brink, M., Jong, P., Nooteboom, S., and Bergsma, E. 2010. The Adaptive Capacity Wheel: a method to assess the inherent characteristics of institutions to enable the adaptive capacity of society, *Environ. Sci. Policy*, 13, 459–471.
- Gurran, N., Hamlin, E. and Norman B. 2008. Planning for climate change: Leading Practice Principles and Models for Sea Change Communities in Coastal Australia., Report no 3 for the National Sea Change Taskforce July 2008.
- Heracleous, L. 2001. What is the impact of corporate governance on organisational performance?. *Corporate governance: an international review*, 9(3), 165-173.
- Ivancevich, J. M. 2007. *Human Resource Management*. New York: Mc GrawHill.
- Kanwal, E., Nawaz, W., Nisar, Q., & Azeem, M. 2017. Does Organization Learning Capacity influence the Organization Effectiveness? Moderating Role of Absorptive Capacity. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1, 28-35.
- López-Mosquera, N., García, T., & Barrena, R. 2014.

# Assessing the Effectiveness of Organizational Performance for Drought Adaptation

## Case study: Agricultural Jihad Organization of Chaharmahal and Bakhtiari Province

V. Yeganegi Dastgerdi<sup>1\*</sup>, M. Hossein Sharifzadegan<sup>2</sup>, N. Mobarghei Dinan<sup>3</sup>

Recived: Jan.15, 2019

Accepted: Apr.06, 2019

### Abstract

Considering the increase in droughts, measuring the capacity of agricultural management institutions to adapt farmers to drought seems necessary. Assessing the performance effectiveness of these organizations to understand the strengths and weaknesses of the organizations and providing solutions to reduce these problems would also be helpful. This research was conducted in cooperation with the staffs of Agricultural Jihad Organization of Chaharmahal and Bakhtiari province. In this research the dimensions and criteria used in the so called Gupta adaptive capacity wheel were used to conduct a questionnaire survey to measure the organizational capacity regarding drought adaptation. Organizational performance effectiveness was also measured through a parallel survey. Our aim was to investigate the relationship between institutional capacity and the organizational performance effectiveness. Data analysis indicates that more than half of the employees believe that the organization's institutional performance is weak. Analysis of the relationship between institutional capacity and organizational effectiveness through multivariate regression shows that there is a significant relationship between institutional capacity and organizational performance. Finally according to findings, three dimensions of institutional capacity including good governance, leadership and resources explain about 89% of the changes in institutional effectiveness.

**Keywords:** Agriculture, Drought Adaptation, Institutional Capacity, Performance effectiveness

---

1 - Ph.D. Student of Urban and Regional Planning, Shahid Beheshti University

2 - Professor, Department of Urban and Regional Planning, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

3 - Associate Professor of Environmental Sciences Research Institute , Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

(\* - Corresponding Author Email: wyeganegi@gmail.com)