

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی

فخرالسادات نصیری ولیک بنی^{1*}، سمیرا شایگانی منیع²

¹ دانشیار، دانشگاه بوعلی سینا، گروه علوم تربیتی، همدان، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

² دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، گروه علوم تربیتی، همدان، ایران

تاریخ دریافت: اردیبهشت 1395، اصلاحیه: تیر 1395، پذیرش: مرداد 1395

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی بود. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بوده که جامعه آماری آن را کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 777 نفر در سال 1393 تشکیل دادند. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد 260 نفر (196 نفر مرد و 64 نفر زن) انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه ساختار سازمانی فرنک و توسعه سازمانی پیتر و کرافورد استفاده شد. برای به دست آوردن روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری استفاده شد. ضریب پایایی نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب 0/87 و 0/95 برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون کالموگروف-اسمیرونوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون¹، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و همچنین به جز بعد پیچیدگی ابعاد رسمیت و تمرکز هم با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

کلید واژه‌ها: ساختار سازمانی، رسمیت، پیچیدگی، تمرکز و توسعه سازمانی،

1- مقدمه

سازمان به شمار آید زیرا سازمان‌هایی با نوع ساختار ثابت با سازمانی‌های دارای ساختار پویا کاملاً متفاوت از یکدیگر هستند. ساختار سازمان مجموعه راه‌هایی است که طی آن فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی ایجاد می‌شود. موضوع ساختار سازمانی از سال 1970 مورد توجه سازمان‌ها و محققین قرار گرفت، این مطالعات منجر به تغییرات وسیع در جایگزینی ساختارهای سنتی، متمرکز و غیر فعال با ساختارهای سازمانی پویا، فعال، مشارکتی و خود مدیریتی گردید [29] ساختار سازمانی نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و نیز حیطة کنترل مدیران یا سرپرستان را مشخص می‌نماید [9]. بطور کلی هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است. در واقع ساختار فرایندی است که نقش مهمی در کسب هدفهای سازمان ایفا می‌کند. ساختار سازمان، کالبدی است که در آن حوزه‌های اساسی، مأموریت کلی، نظام ارتباطی و مرکز

دنیای امروز پراز پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌ها را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده ای روبه رو ساخته است و مدیران را بعنوان برنامه ریزان، سازماندهندگان و رهبران قافله بشریت با چالش‌های فراوان روبه رو کرده است. همچنین دگرگونی‌های اجتماعی، فناوری‌های پرشتاب و تکوین رسالت‌های جدید در سازمانها، ضرورت انعطاف پذیری و آمادگی برای رویارویی با شرایط جدید را امری اجتناب ناپذیر ساخته است. بنابراین در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، می‌بایست جریان نوآوری و توسعه گرایی را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود¹ [28]. نوع ساختارهای یک سازمان می‌تواند از جمله عناصر و عوامل تاثیرگذار بر توسعه و پیشرفت یک

*fnsnari2002@yahoo.com

است [14]. توسعه سازمانی روند افزایش اثربخشی سازمانی و رفاه اعضای سازمان از طریق مداخلات برنامه ریزی شده-که مفاهیم علوم رفتاری را به کار می‌برد-تعریف شده است [10] همچنین توسعه سازمانی را تلاشی دوربردی تعریف کرده اند که از سوی مدیران عالی برای بهبود توان سازمان در حل مشکل و تحقق فرآیندهای نوسازی سازمان از طریق مدیریت اثربخش فرهنگ سازمانی حمایت می‌شود. توسعه سازمانی مستلزم حرکت به سوی سازمان موج سوم است و تلاشی جهت دستیابی به تفوق سازمانی است از طریق تلفیق اهداف سازمانی با آرزوهای افراد برای رسیدن به رشد و توسعه [27]. توسعه سازمانی که از آن به عنوان بهبود سازمانی نیز یاد می‌شود، فرایند آماده شدن مدیریت برای یک تلاش برنامه ریزی شده تغییرمی‌باشد. با این وجود، همه تلاش‌ها ی انجام شده برای تغییر، بهبود سازمانی محسوب نمی‌گردد؛ در اصل بهبودسازمانی، تشخیص مشکل از طریق تشریح مساعی و سپس یافتن راه حل برای اجتناب از فرسایش سازمان و تسریع در نوسازی آن است [23]. توسعه سازمان، برنامه درازمدت تغییر برنامه ریزی شده‌ای است که بتواند به کارایی، بهره‌وری و سلامت سازمان منجر شود. این هدف از طریق اجرای برنامه‌هایی حاصل می‌شود که ریاست عالی سازمان باید در آن مشارکت کند و باید کل سازمان را در این راستا در برگیرد [18].

ترک زاده و همکاران [4] در بررسی وضعیت توسعه سازمانی دانشگاه‌های کشور بیان کردند که ساختارهای موجود در دانشگاه‌های از کفایت لازم برای پیشبرد توسعه سازمانی برخوردار نبوده و اینکه فاصله وضع موجود و وضع مطلوب توسعه سازمانی در دانشگاه‌ها بسیار زیاد است. صیادی و همکاران [10] در تحقیقی تاثیر رهبری معنوی بر توسعه سازمانی را نشان داده و بیان می‌کند که بین این دو رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. موحدی سبحانی [19] در پژوهشی به بررسی تبیین ارتباط بین قابلیت یادگیری و توسعه و تحول سازمانی پرداخت و نشان داد که ظرفیت‌های یادگیری سازمانی باعث توسعه و تحول سازمانی می‌شود. همچنین اکبری و همکاران [2] در مطالعات خود در یافتند که توسعه فردی، فرهنگی اجتماعی، حرفه‌ای، سازمانی و آموزشی مؤلفه‌های اصلی توسعه اعضای هیئت علمی هستند؛ همچنین مقایسه این مؤلفه‌ها نشان داد در زمینه توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه حرفه‌ای، توسعه سازمانی و توسعه آموزشی تفاوت معنی داری بین دانشگاه‌های بزرگ، متوسط و کوچک وجود دارد. علیمردانی و همکاران [12] در پژوهشی به بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش حاکی از این بوده است که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنی دار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد [20]. در تحقیقی نشان دادند که بین ابعاد رسمیت و تمرکز از ساختار سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین پیچیدگی و کارآفرینی رابطه‌ای دیده نشده است. فیضی و اسمی [13] پژوهشی را به منظور بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی در مدارس متوسطه

تصمیم‌گیری تعیین می‌شود [24]. به عقیده اعرابی [1] ساختار سازمانی راه یا شیوه‌ای است که بوسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند در حقیقت ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. انتخاب ساختار اثربخش برای سازمان، همواره یکی از چالش‌های مدیران بوده است. برای طراحی ساختار مناسب باید عوامل اثرگذار بر ساختار شناسایی شود، در برخی نظریه‌ها این عوامل به دو دسته ساختاری و محتوایی تقسیم می‌شوند. ابعاد محتوایی شامل: اندازه، فناوری سازمانی، محیط، اهداف، راهبردها و فرهنگ است و ابعاد ساختاری هم شامل مؤلفه‌های رسمی بودن، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، سلسله مراتب، اختیارات، پیچیدگی، تمرکز، حرفه‌ای بودن و نسبت کارکنان است (دفت، به نقل از [16]). رابینز [6] معتقد است که پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، نسبت به سایر ابعاد ساختاری در ایجاد ساختار مؤثر، نقش مهم تری دارند که به طور خیلی خلاصه تعریف این ابعاد به شرح زیر می‌باشد:

پیچیدگی: عبارتست از میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد، که از مجرای سه بعد افقی، عمودی و فضایی یا جغرافیایی سنجیده می‌شود. رسمیت: عبارتست از میزانی که مشاغل سازمانی استاندارد شده‌اند، که این موضوع با متغیرهای نمودار سازمانی و راهنمای سازمانی شناخته می‌شود. تمرکز: عبارتست از تراکم قدرت در یک نقطه و عدم تمرکز نیز یعنی عدم تراکم یا تراکم کم. البته باید توجه داشت که تمرکز به میزان پراکندگی اختیارات تصمیم‌گیری بر می‌گردد، نه تفکیک جغرافیایی (رابینز، به نقل از [1]). در کل ساختار سازمانی راه کاری برای بهره‌برداری بهتر از منابع در اختیار سازمان است و برای رسیدن به اهداف سازمان با حداقل منابع و تامین رضایت کاربران یا مشتریان، بررسی و سنجش دوره‌ای ساختار سازمانی به منظور طراحی یا تجدید نظر احتمالی در آن لازم است.

از سویی در عصر اطلاعات و تولید دانش امروزی، محیط آموزش عالی شرایط و الزامات به روزتر و جدیدی را می‌طلبد تا جایکه تغییر برای آموزش عالی و دانشگاه‌ها یک ضرورت انکارناپذیر است. بنابراین محیط‌های آموزشی و مدیریت بر آن نیازمند آن هستند که از نیازها و فرصت‌های بالقوه محیط در حال تغییر و تحول شان آگاهی کافی داشته باشند تا با درک درست و عملکرد مناسب، زمینه لازم برای توسعه و پیشرفت سازمان خود را جهت کارایی و اثربخشی بیشتر فراهم آورند [31]. توسعه سازمانی¹ می‌تواند از طریق توسعه هدفمند قابلیت‌ها و شایستگی‌های دانشگاه، توانمندی لازم برای پاسخ به اقتضانات محیطی را در دانشگاه ایجاد نماید تا دانشگاه اثربخش تر عمل نماید [4]. توسعه سازمانی در پی توسعه ساختار سازمانی، توسعه فرهنگ سازمانی، توسعه نظام مدیریتی و به طور کلی دست‌یابی به اهداف سازمانی و مستلزم همکاری مشترک اعضای سازمان و تلاش آنان در رسیدن به اهداف

1-Organizational Developmen.

2- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی - همبستگی می‌باشد، جامعه آماری آن را کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 777 نفر در سال 1393 تشکیل دادند. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای - نسبی و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد 260 نفر (196 نفر مرد و 64 نفر زن) انتخاب شدند. از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای زمانی استفاده می‌شود که محقق علاقه مند است اطمینان حاصل کند هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه در نمونه او حضور دارند. در روش مورد بحث جامعه به صورت خرده گروه‌هایی به نام طبقه تقسیم می‌شود و نمونه‌ها مستقل از هر طبقه انتخاب می‌شوند و چون جامعه مورد مطالعه از کارکنان زن و مرد، با ویژگی‌های دموگرافی مختلف، وضعیت سازمانی متفاوت و از دانشکده‌های مختلفی بودند لذا از این روش استفاده شد. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد ساختار سازمانی فرنک (2002) و توسعه سازمانی پیتر و کراوفورد (2008) استفاده شده است. برای به دست آوردن روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری استفاده شد. ضریب پایایی نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب 0/87 و 0/95 برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون کالموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t، تحلیل واریانس و رگرسیون و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است.

3- فرضیه‌های پژوهش:

بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی اول: بین بعد رسمیت ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی دوم: بین بعد تمرکز ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی سوم: بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی چهارم: ابعاد ساختار سازمانی توان پیش بینی توسعه سازمانی را در دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند.
آزمون نرمال بودن متغیرها: برای انجام آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. بر این اساس نتایج جدول نشان می‌دهد:

شهر شیراز انجام داده اند. یافته‌های بدست آمده از تحقیق نشان داده است که بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. به طوریکه وجود وسیع ساختار مکانیکی در مدارس متوسطه مبین تفاوت معنی دار خلاقیت سازمانی همراه بود. یافته‌های برومند، مومنی و نجات سنگدهی [3] نشان داد که بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمند سازی روان شناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (ص 178). همچنین کرانتسون¹ [26] در بررسی خود بر روی ساختار سازمانی اداره آموزش و پرورش در استرالیا مشخص کرد که ساختار آنها سلسله مراتبی، متکبر و بوروکراتیک باقی مانده است. با وجود این اساس مدیریت مدارس (تمرکززدایی) در دهه اخیر از این سو به آن سو حرکت کرده است؛ بنابراین اختیار زیادی برای مدارس آشکار ساختند، اما عمدتاً گذشته اصلاح‌ها و دگرگونی‌های ساختار آموزش و پرورش، مدارس و تحصیلات نتیجه زیادی برای بوروکراتیک مرکزی نداشته است. هوی و میسکل در پژوهشی دریافتند که بین تمرکز سلسله مراتب اختیار و رسمی سازی همبستگی مثبتی وجود دارد یعنی هر چه مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری بیشتر باشد آن سازمان از رسمیت کمتری برخوردار است (به نقل از [11]). اوگبانا و همکاران² [30] در پژوهشی با عنوان عملکرد و ساختارهای سازمانی نوآور به این نتیجه رسیدند که تغییر ساختارهای سنتی به ساختارهای جدید با ویژگی‌هایی مانند: توسعه مسئولیتها، توانمندسازی، همکاری و مشارکت و از بین بردن سلسله مراتب سازمانی مشخص می‌گردد

با توجه به نتایج تحقیقات می‌توان بیان داشت طراحی ساختار سازمانی متناسب با اهداف سازمان و حفظ پویایی آن، یک نیاز ضروری و دارای اهمیت بوده تا از دوباره کاری، ایجاد اختلاف، اصطکاک و اتلاف نیروها جلوگیری کند و قادر به پاسخگویی به تغییر و تحولات و در نهایت توسعه همه جانبه سازمان شود [15]. سازمان‌ها بدون داشتن ساختاری اثربخش و متناسب با شرایط درونی و بیرونی، نمی‌توانند به اهداف مورد نظر خود دست یابند. در طراحی ساختار سازمانی دو کار مهم صورت می‌گیرد، اول آنکه وظایف اصلی سازمان به وظایف فرعی شکسته می‌شود، وظایف فرعی به پست‌ها و واحدهای سازمانی محول می‌شود و نوعی تقسیم کار به وجود می‌آید و سپس از طریق سازوکارهای هماهنگی، همکاری لازم برای دستیابی به هدف مشترک فراهم می‌شود [17]. لذا با عنایت به نقش اساسی دانشگاه‌ها به عنوان نهاد دانش بنیاد در توسعه و پیشرفت سایر سازمان‌ها و جامعه، توجه به بررسی و چگونگی وضعیت بهبود و توسعه سازمانی آن و ارائه راهکارهای مهم و سازنده در این زمینه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی این سؤال اصلی می‌باشد که آیا رابطه‌ای بین ساختار سازمانی با توسعه سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان وجود دارد؟

1. Crantson
2. Ogbonna, Lloyd, & Harris

جدول (1): آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها	رسمیت	اختیار	تمرکز	ساختار سازمانی	توسعه سازمانی
پارامترها	3/59	4/03	2/09	3/32	3/32
ی نرمال	0/684	0/614	0/865	0/441	0/599
Z کولموگروف	2/124	1/910	1/833	1/283	0/166
اسمیرنوف					
سطح معناداری	0/000	0/001	0/002	0/074	0/132

بر اساس نتایج جدول بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی ($r = 0/42$) در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین هدف ($r = 0/36$)، رهبری ($r = 0/32$)، نگرش نسبت به تغییر ($r = 0/33$) و پاداش ($r = 0/42$)، روابط ($r = 0/15$)، ساختار ($r = 0/39$) و مکانیزم‌های سودمند ($r = 0/35$) با توسعه سازمانی در سطح $0/01$ و $0/05$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که: بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین بعد رسمیت ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (3): ضریب همبستگی بین بعد رسمیت ساختار سازمانی و توسعه سازمانی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/567
سطح معناداری	0/000
تعداد	260

با توجه به جدول فوق نتایج نشان داد که با افزایش بعد رسمیت ساختار سازمانی، توسعه سازمانی نیز به میزان $0/567$ افزایش می‌یابد. به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری ($0/000$) از مقدار مفروض $\alpha = 0/05$ نتیجه می‌گیریم فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که: بین بعد رسمیت ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین بعد تمرکز ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (4): ضریب همبستگی بین بعد تمرکز ساختار سازمانی و توسعه سازمانی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/233
سطح معناداری	0/000
تعداد	260

طبق جدول فوق به دلیل اینکه سطح معناداری متغیرهای توسعه سازمانی و ساختار سازمانی از $\alpha = 0/05$ بزرگتر است، پس فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی‌شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمونهای پارامتری استفاده نمود. ولی برای متغیرهای تمرکز، اختیار و رسمیت که سطح معناداری آنها کمتر از $\alpha = 0/05$ می‌باشد، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن آنها رد می‌شود و بنابراین در آزمون این متغیرهای باید از آزمونهای ناپارامتری استفاده نمود.

4- تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (2): همبستگی متقابل بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی و مولفه‌های آن

ساختار سازمانی		
توسعه سازمانی	همبستگی پیرسون	0/42
	سطح معنی داری	0/000
هدف	همبستگی پیرسون	0/36
	سطح معنی داری	0/000
رهبری	همبستگی پیرسون	0/32
	سطح معنی داری	0/000
نگرش نسبت به تغییر	همبستگی پیرسون	0/33
	سطح معنی داری	0/000
پاداش	همبستگی پیرسون	0/42
	سطح معنی داری	0/000
روابط	همبستگی پیرسون	0/15
	سطح معنی داری	0/01
ساختار	همبستگی پیرسون	0/39
	سطح معنی داری	0/000
مکانیزم‌های سودمند	همبستگی پیرسون	0/35
	سطح معنی داری	0/000
		$p < 0.05261$
		$n =$

جدول (7): تحلیل واریانس مدل رگرسیونی فرضیه فرعی 4

منبع	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	32/683	3	10/894	45/959	0/000
مانده	60/683	256	0/237		
کل	93/366	259			

همانگونه که در جدول مشاهده می‌شود مدل رگرسیونی مورد نظر معنادار می‌باشد. زیرا آماره F آزمون برابر 45/959 و سطح معناداری آن (0/000) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ کوچکتر است، بنابراین فرض عدم معناداری مدل رگرسیونی رد می‌شود.

جدول (8): ضرایب مدل رگرسیونی فرضیه فرعی 4

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری
	ضریب	انحراف استاندارد			
مقدار ثابت	1/796	0/249	-	7/201	0/000
بعد رسمیت	0/493	0/046	0/562	10/794	0/000
بعد تمرکز	-0/104	0/050	-0/106	-2/059	0/041
بعد پیچیدگی	0/082	0/036	0/118	2/282	0/023

همچنین در جدول 8 نیز ضریب متغیرها محاسبه شده است که بر این اساس مدل به صورت $Y=1/796+0/493X_1-0/104X_2+0/082X_3$ می‌آید. همچنین مشاهده می‌شود که فرض صفر بودن ضریب متغیرهای مستقل رد شده است زیرا سطح معناری آنها (0/000 و 0/041 و 0/023) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ کوچکتر است، بنابراین مدل به دست آمده مناسب بوده و می‌توان گفت که: هر یک از ابعاد ساختار سازمانی توان پیش بینی توسعه سازمانی را در دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند.

5- نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان بود. یافته‌های فرضیه اصلی تحقیق بیانگر اینست که بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی (0/42) $r =$ در سطح 0/01 رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق جفره و بابابیک [5]، واعظی و سبزیکاران [23]، اوگبانا و همکاران [31]، میرابی و کردلوی [221] مبنی بر رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی، برومند و همکاران [5] در ارتباط با ساختار سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان و علیمردانی و همکاران [14] همخوانی دارد. باید متذکر شد که ساختار سازمانی مناسب نقش مهمی در بهره‌وری هر سازمان دارد و طرح ریزی صحیح هر ساختار، موجب بهبود عملکرد نیروی انسانی و بالا رفتن بهره‌وری

نتایج جدول فوق بیانگر این است که با افزایش بعد تمرکز ساختار سازمانی، توسعه سازمانی نیز به میزان 0/233 افزایش می‌یابد. به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ نتیجه می‌گیریم فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که: بین بعد تمرکز ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول (5): ضریب همبستگی بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی و توسعه

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	-0/033
سطح معناداری	0/596
تعداد	260

یافته‌ها مطابق جدول 5 با استفاده از ضریب همبستگی بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی و توسعه سازمانی نشان می‌دهد که با افزایش بعد پیچیدگی ساختار سازمانی، توسعه سازمانی نیز به میزان 0/033 کاهش می‌یابد. به دلیل بزرگتر بودن سطح معناداری (0/288) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ نتیجه گرفته می‌شود بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود ندارد.

فرضیه فرعی چهارم: ابعاد ساختار سازمانی توان پیش بینی توسعه سازمانی را در دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند.

جدول (6): جدول خلاصه مدل فرضیه فرعی 4

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	دوربین واتسون
0/592	0/350	0/342	1/803

مقدار ضریب تعیین مدل برابر 0/220 است، یعنی 22 درصد تغییرات متغیر «توسعه سازمانی» توسط مدل مورد نظر ناشی می‌شود که مقدار متوسطی است و نشان می‌دهد که عوامل دیگری در تغییرات توسعه سازمانی تأثیر گذارند، همچنین ضریب همبستگی مدل برابر 0/469 است. مقدار دوربین-واتسون برابر 1/680 به دست آمد که نشان دهنده قابلیت انجام رگرسیون برای داده‌های متغیرها می‌باشد.

توسعه و بهبود سازمانی انجام پذیرد.

6- منابع و مآخذ

- [1] اعرابی، محمد، (1385)، طراحی ساختار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [2] اکبری، مرتضی، حسینی، سید محمود، حجازی، سیدیوسف، رضوانفر، احمد، (1392)، اعتبارسنجی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره 44، شماره 4، صص 629-644.
- [3] الوانی، مهدی، (1387)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- [4] برومند، زهرا، مومنی، ماندانا، نجات سنگدهی، سیدعلی، (1390)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی روان شناختی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره 9، سال دوم، صص 178-190.
- [5] ترک زاده، جعفر، صباغیان، زهرا، یعینی دوزی سرخابی، محمد، دلاور، علی، (1387)، ارزیابی وضعیت توسعه سازمانی دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایران، مجله آموزش عالی، سال اول، شماره 2، صص 31-50.
- [6] جعفر، منوچهر، باباییک، ربابه، (1389)، استراتژی‌های مدیریت تعارض و ساختار سازمانی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره 6، سال دوم، صص 189-213.
- [7] رایبیز، استیفن بی، (1385)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های فرهنگی، چاپ هفتم.
- [8] رایبیز، استیفن، (1390)، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگ (تاریخ انتشار به زبان اصلی 1998).
- [9] شوقی، بهزاد، آقاجانی، طهمورث، (1392)، بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی، مجله مطالعات کمی در مدیریت، سال چهارم، شماره دوم، صص 79-96.
- [10] شوقی، بهزاد، نظری، ستار، (1391)، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی (مفاهیم، تعاریف و نظریه‌ها)، تهران: انتشارات راز نهان.
- [11] صیادی، سعید، احمدزاده، سلیمان، باباشاهی، جبار، صادق، وزیر، فراز، (1393)، بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی: تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی، مجله توسعه سازمانی پلیس، شماره 49، صص 79-108.
- [12] طاهرپور، فاطمه، رجایی پور، سعید، شهبازی، زهرا، (1388)، بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، مجله چشم انداز مدیریت، شماره 30، صص 161-180.
- [13] علیمردانی، مهرزاد، قهرمانی، محمد، ابوالقاسمی، محمود، (1388)، بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی)، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال 1، شماره 3، صص 131-144.
- [14] فیضی، مهدی، اسمعی، کرامت، (1389)، بررسی تحلیلی رابطه ساختار سازمانی و اخلاقیت سازمانی، مجموعه، مقالات سومین کنفرانس ملی اخلاقیت شناسی TR Z و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، آبان 89.

در آن خواهد بود. در عصر حاضر برای بقا و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان پویا و نوآوری را در ساختارهای سازمانی تداوم بخشید تا از رکود و نابودی سازمان جلوگیری شود. ساختارهای سازمانی در طرح ریزی فرایندها نقش اساسی ایفا می‌کنند و جریان عملیاتی فعالیتها را به وضوح آشکار می‌سازند با وجود اینکه سیستمهای مدیریتی با رویکرد فرایندگرایی طرح ریزی می‌شوند شواهد نشان می‌دهد که هنوز رویکردهای مبتنی بر ساختارهای سازمانی بر رویکرد فرایندگرایی غالب هستند و اساس سازمان با ساختارهای سازمانی توصیف و تشریح می‌شود.

نتایج به دست آمده از آزمون اولین فرضیه فرعی، حاکی از تأیید آن و وجود ارتباط معنی دار بعد رسمیت ساختار سازمانی و توسعه سازمانی است. این ارتباط به صورت مستقیم بوده اما ضعیف است. به صورتی که نمی توان با اطمینان کامل بیان نمود که با افزایش رسمیت در ساختار سازمانی جامعه مورد بحث بر میزان توسعه افزوده می‌شود. نتایج فرضیه فرعی دوم حاکی از تأیید رابطه است. در واقع با احتمال زیاد ارتباط معنی داری بین متغیرهای فرضیه وجود دارد. اما یافته ای فرضیه سوم نشان داد که به دلیل بزرگتر بودن سطح معناداری (0/288) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی با توسعه سازمانی رابطه وجود ندارد این نتایج با یافته‌های واعظی و سبزیکاران [23]، برنارد¹ و [26] و شوقی و آقاجانی [10] همسو بوده و تأیید می‌کند. باید یادآور شد سازمانهایی که دارای تفکیک افقی، عمودی و جغرافیایی زیاد هستند، دارای پیچیدگی و ساختار مکانیکی می‌باشند که این امر خود مانع توسعه و پیشرفت سازمان می‌شود در عوض سازمانهایی که به تیم سازی و کار گروهی بها می‌دهند با شکستن این چارچوبها به سمت سازمانهای ارگانیک حرکت می‌کنند، زیرا در کارهای تیمی ممکن است افراد از واحدهای مختلف با یکدیگر در یک گروه کار کنند و این در حالی است که تفکیک افقی سازمان در سازمانهای مکانیکی مانع این امر می‌شود. بنابراین پیچیدگی کمتر موجب پذیرش آسان تغییراتی است که در راستای توسعه سازمانی می‌باشد که نهایتاً توسعه سازمانی را افزایش می‌دهد.

در جمع بندی نتایج می‌توان گفت توجه به توسعه سازمانی و حرکت به سمت افزایش آن در جامعه مورد مطالعه با شرایط ساختار سازمانی موجود البته بدون بعد پیچیدگی امکان پذیر می‌باشد در حقیقت نوع ساختار سازمانی در این دانشگاه با ویژگی‌های همچون انسجام هماهنگی برنامه ریزی شده، قوانین و مقررات صحیح شبکه ارتباط رسمی زمینه مساعدتری برای ایجاد توسعه سازمانی ایجاد می‌کند. در راستای نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود تا مدیران جهت به کارگیری فرایند توسعه سازمانی و مؤلفه‌های آن با برنامه ریزی برنامه‌های جامع و هماهنگ، به روز و جدید، ایجاد تمرکز دقیق و سازنده در سازمان و ایجاد ساختار منعطف اقدام نمایند. همچنین توصیه می‌شود تا تلاش بیشتری در جهت سازمانی فعال، پویا و مشارکتی به عنوان موثرترین راه ارتقای

1. Bernardo

- [25] Bernardo, A., (2010), **Hierarchical structure and search in complex organizations**, Management science, Vol.56, No.5, PP 831-848.
- [26] Crantson, N.C. (2005). **Game, setandmatch: bureaucracy1, schools: time to change the rules?** , [Online] AT: www.eiconsortium.org.
- [27] Cusick, A., (2005), **Organizational Development Facilitates Effective Regulation Compliance**, Leadership and Organization Development Journal, Vol.26, Issue 2, PP.106-119.
- [28] Dong, W., Zhongfeng, S., Dongtao, Y., (2011), **Organizational culture and knowledge creation capability**, Journal of knowledge management, 15(3), Pp: 363-373.
- [29] Mihm, J. L., Christoph, H., Wilkinson, D., Huberman, B.A.,(2010), **Hierarchical Structure and Search in Complex Organizations**, Management Science, Vol. 56, No. 5, pp. 831-848.
- [30] Ogbonna, M., Lloyd, C., Harris, (2003), **Innovative organizational Structures and Performance: A case Study of Structural Transformation to "Groovy Community Centers**, Journal of Organizational Change Management: Volume: 16(5), 512-533.
- [31] Svinicki, M., (2002), **Faculty Development, an Investment for the Future in: Field Guide to Academic Leadership (Diamond)**, San Francisco: Jossey Bass, PP.211 221.
- [15] قرهی بوزنجانی، برزو، (1381)، **طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران(نظام اداری کشور) با رویکرد منابع انسانی**، رساله دوره دکترا، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- [16] کردنائیچ، اسدالله، احمدپور، محمود، شمس، شهاب الدین، (1384)، **طراحی ساختار سازمانی مراکز و آموزشگاه‌های کارآفرینی در کشور**، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره 9، شماره 2، صص 156-119.
- [17] مرادی، محمدحسین، خادم، مهدی، (1392)، **ساختار سازمانی و سبکهای رهبری با رویکرد پلیس جامعه محور**، پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، سال ششم، شماره دوم (پیاپی بیست و دوم)، صص 32-12.
- [18] مقیمی، محمد، (1386)، **سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی**، تهران: نشر ترمه.
- [19] مهربانی مجد، لیلا، (1392)، **بهبودی سازمان، مجله فرهنگ و رفتار اداری**، شماره 5، آذر 92، صص 18-11.
- [20] موحدی سبحانی، فرزاد، (1383)، **تبیین ارتباط بین قابلیت یادگیری و تحول سازمانی**، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- [21] میرابی کردلوی، حمید رضا، (1389)، **اثرپذیری کارآفرینی در سازمان از ساختار سازمانی**، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره 7، سال دوم، صص 169-149.
- [22] واعظی، رضا، سبزیکاران، اسماعیل، (1389)، **بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان**، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره 3، صص 174-153.
- [23] وفادار، حسین، (1391)، **توسعه سازمانی ناجا راهبردی برای تحقق پلیس جامعه گرا**، فصلنامه توسعه، سال پنجم، شماره 18، صص 46-27.
- [24] Annick, W., Marc, B., Ives, D.J., (2007), **Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey**. International Journal of Nursing Studies, No: 44, Pp: 1011-1020.

Archive of SID