

واژه‌های کلیدی

ساختار سازمانی^۱، ساختار مکانیکی، ساختار ارگانیکی^۲ و تعهد سازمانی^۳.

مقدمه

یک الگو^۴ از مجموعه‌ای ذهنی یا فکری مشترک بوده و بیانگر راهی است اساسی و بنیادی برای شیوه اندیشیدن، پنداشتن و برداشت یا درک از جهان (۳). در دنیای کنونی که آن را عصر پسا نوین‌گرایی یا پست مدرنیته می‌نامند، محیط به‌هیچ‌وجه ثبات ندارد و سازمان‌ها برای سازش یا کنار آمدن با این پدیده، به الگوی ساختاری متناسب نیاز دارند تا در سایه آن، به همکاری و تعاون در سطح افقی توجه بیشتری مبذول دارند (۸ و ۱). الگوی سازمانی، نوع ارتباطات سازمانی، درجه رسمیت و پیچیدگی وضعیت بوروکراسی را مشخص می‌کند (۴). برنز و استاکر^۵: از انستیتو تلوپسناک در لندن، توانستند نظریه بسیار مشهور خود را به نام سیستم‌های ارگانیکی و مکانیکی سازمان‌ها ارائه دهند و این مربوط به زمانی است که آنها تغییرات سریع فناوری در صنعت الکترونیک در اسکاتلند و بریتانیا را بررسی می‌کردند و در این زمینه مقاله‌ای به نام سیستم‌های ارگانیکی و مکانیکی در کتاب "مدیریت نوآوری" (۱۹۶۱) به چاپ رساندند (۲۳). برنز و استاکر دریافتند شرایط باثبات یا پایدار، ایجاب می‌کند که شرایطی برای وجود الگوی سنتی و سلسله مراتب اختیارات وجود داشته‌باشد و افراد تابع قوانین و مقررات رسمی باشند و ارتباطات مشیلاً عمودی خود را طی کنند و تصمیم‌گیری‌ها سازمان یافته شوند، بنابراین در این شرایط باید از سیستم مدیریتی مکانیکی سازمان استفاده کرد به هر حال در شرایط پویاتر، شکل ارگانیک سازمان مناسب است. در چنین شرایطی، محدودیت‌ها کمتر است و افراد بیشتر در امور سرنوشت‌ساز مشارکت دارند و برای تعیین پست‌ها و ارتباطات سازمانی، اعضا نقش مهمی ایفا می‌کنند. بدین منظور خلاقیت‌های فناوری جزء جدانشدنی یک سیستم ارگانیک است که ایجاب یک سیستم مدیریت و وجود سازمانی

1- Organizational structure

2- Organic structure & Mechanistic structure

3- Organizational commitment

4- paradigm

5- Toms Burns & GM staker (1981)

نوآور و خلاق را مورد حمایت قرار می‌دهد. این دو شکل سازمان تأثیر متفاوتی بر افراد می‌گذارند (۹). سرپرستان و مدیران درمی‌یابند که ساختار مکانیکی موجب می‌شود آنها به هنگام رویارویی با عوامل محیطی، احساس امنیت بیشتری کنند، در مقایسه با شکل ارگانیک که در محیطی نامطمئن و متزلزل قرار دارد (۲). برنز و استاکر، به این نتیجه رسیدند که در هر موقعیتی، ساختار خاصی از سازمان کارساز است^۱. آنها دریافتند میزان تعهد سازمان (درجه یا میزانی که فرد خود را به عنوان منبعی درمی‌آورد که سازمان از وجود وی استفاده کند) در سیستم ارگانیک نسبت به سیستم‌های مکانیکی، بسیار گسترده‌تر است (۷). زاتمن و دانکن^۲ (۱۹۷۳) در بررسی مقایسه‌ای، تفاوت‌های ساختار مکانیکی و ارگانیکی را توصیف کردند و اظهار داشتند در سازمان‌های مکانیکی، کارها تخصصی است و از هر کاری تعریف دقیقی ارائه می‌شود و سلسله مراتب دقیق اداری وجود دارد؛ به طوری که مقررات رعایت شده و کنترل اعمال می‌شود و اطلاعات و کنترل در اختیار مدیر قرار گرفته و ارتباطات مسیر عمودی را در سازمان مکانیکی طی می‌کند. زاتمن و دانکن همکاری کارکنان را در انجام کارها، تعریف وظایف و کارها در قالب گروه‌های کاری، وجود اطلاعات نزد افراد زیادی، وجود ارتباطات افقی را از جمله ویژگیهای سازمان ارگانیکی برشمردند (۱۶).

فیلیپ سلزینک^۳ (۱۹۹۷) الگوی نهادینگی سازمان را مطرح کرد و فرایندی را که طی آن شخصیت متمایز ساختاری سازمان شکل می‌گیرد، نهادینگی یا نهاد شوندگی نامید. او گفت: سازمان‌ها در صورتی به نهاد تبدیل می‌شوند که بتوانند به بقای خود ادامه دهند و سازمان‌ها وقتی نهادی می‌شوند که مانند دیگر نهاد‌های جاافتاده اجتماعی رفتار کنند (۲۱).

کلمه Commitment یا Commitment، به وفای به عهد به چیزی یا فردی (ویستر، ۱۹۷۶) محدود می‌شود. تعهد اعضا و هیأت علمی یک دانشکده برای شکوفایی علمی، تعهد ورزشکاران برای صعود به مقام‌های برتر، تعهد مربیان برای اجرای یک برنامه تمرینی یا رژیم غذایی، تعهد ورزشکاران به کسب افتخارات ملی، تعهد داوطلبان برای مشارکت فعال در

1- Jay.M shafritz & T. steven ott classics of organization theory wadsworth 1995

2- Zaltman & Danken (1973)

3- Selznick



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علومو انسانی



شپوبشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

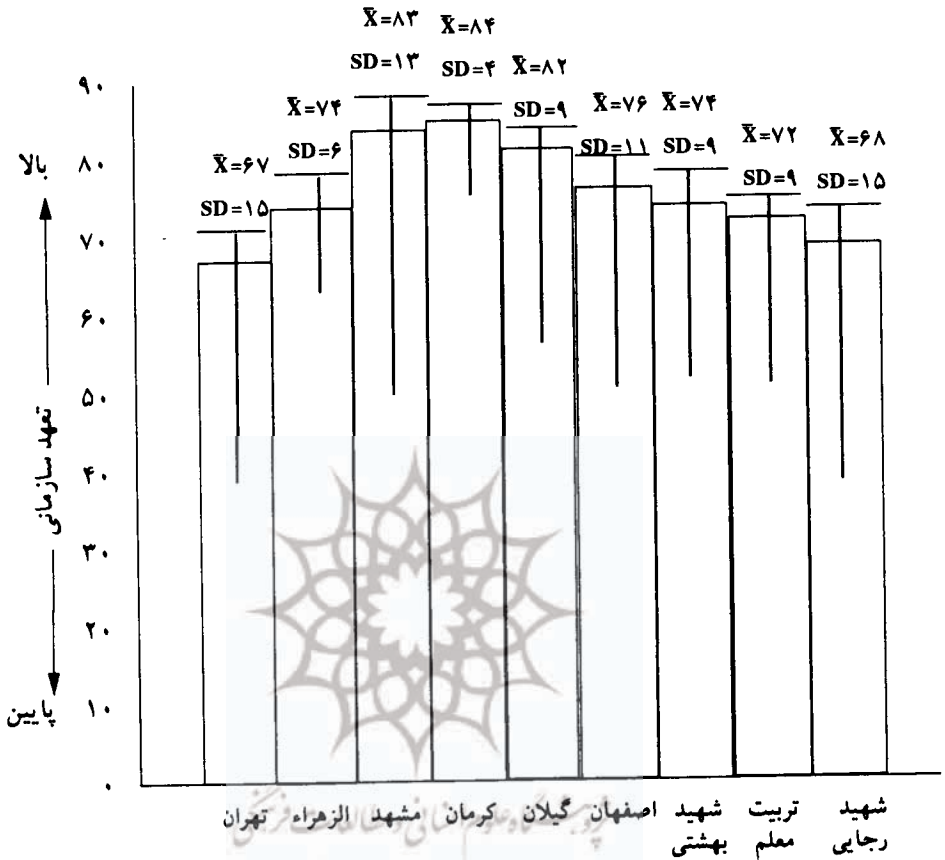
جدول ۱. ارتباط مشخصات فردی با تعهد سازمانی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های

آموزش عالی کشور (تا پایان سال ۱۳۷۹)

نگرش ساختار سازمانی		میزان تحصیلات		سابقه ورزشی		سابقه خدمت		جنس		سن		متغیرها جامعه تحت بررسی
۰/۰۰۰۱	۰/۶۹۳	۰/۷	۰/۰۲۷	۰/۸	۰/۰۰۹	۰/۰۱	-۰/۵۴*	۰/۸	-۰/۱۵	۰/۱	-۰/۱۴۱	تعهد سازمانی

* آزمون دو دامنه همبستگی کندال

همانطور که جدول (۱) نشان می‌دهد: ارتباط تعهد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی با مشخصات فردی آنها مشخص شده است. این ارتباط در مورد سن با تعهد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی معنی دار نبوده است و ارتباط ضعیف به دست آمده معکوس است. بین جنسیت یعنی مرد رتبه (۱) و زن رتبه (۲) و تعهد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود نداشته و ارتباط ضعیف به دست آمده معکوس است. بین سابقه خدمت و تعهد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی در سطح ۰/۰۱ معنی دار بوده، بطوری که با بالا رفتن سابقه خدمت کارکنان از میزان تعهد آنها کاسته شده است. بین سابقه ورزشی و تعهد سازمانی کارکنان دانشکده‌ها ارتباط معنی داری وجود ندارد. این عدم ارتباط بین تعهد و میزان تحصیلات جوامع تحت بررسی مشاهده می‌شود. بین تعهد سازمانی کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی با نگرش ساختار سازمانی ارتباط مثبت در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. به طوری که هرچقدر نگرش ساختار سازمانی ارگانیک‌تری از سوی کارکنان در دانشکده‌های تربیت بدنی احساس شده، با میزان بالایی از احساس تعهد سازمانی همراه بوده است.

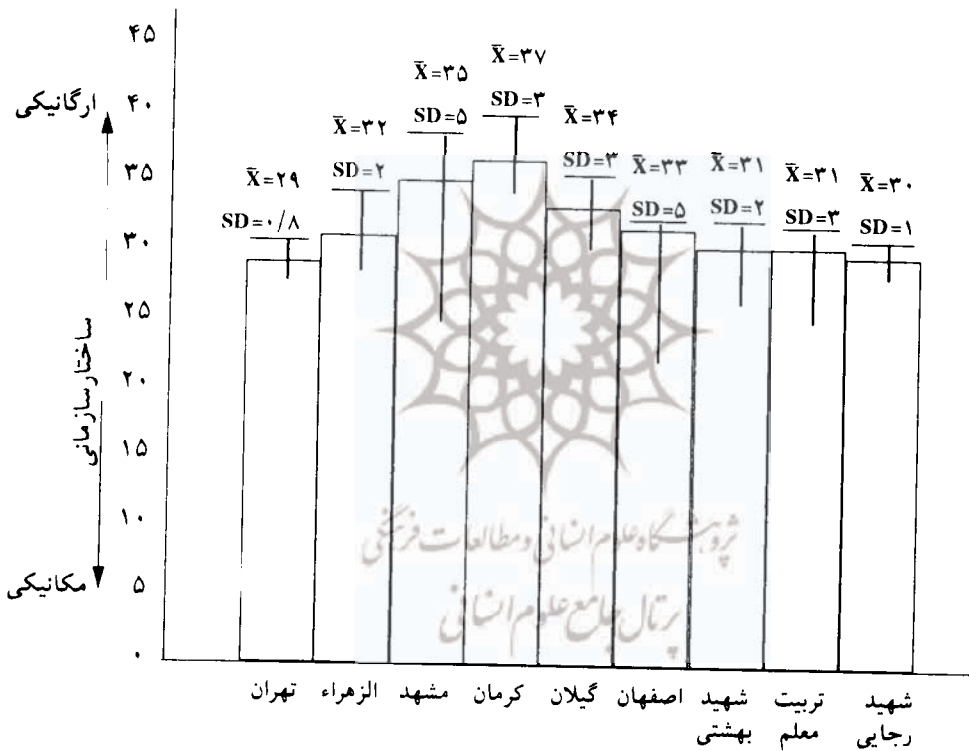


نمودار ۱- تفاوت بین میانگین‌های مستقل تعهد سازمانی کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور (تا پایان سال ۱۳۷۹)

همان‌طورکه در نمودار ۱ نشان می‌دهد، وضعیت نگرش تعهد سازمانی کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور مشخص شده است. احساس درک شده تعهد بالای سازمانی در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های مختلف به ترتیب به صورت ذیل است:

۱- کرمان، ۲- مشهد، ۳- گیلان، ۴- اصفهان، ۵- شهید بهشتی، ۶- الزهراء، ۷- تربیت معلم،
۸- شهید رجایی و ۹- تهران.

تفاوت بین میانگین‌های مستقل در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده و نگرش تعهد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی به کار خود با یکدیگر متفاوت است. آزمون آماری کروسکال^۱ تاییدکننده این نتیجه آماری است.



نمودار ۲- تفاوت بین میانگین‌های مستقل ساختار سازمانی کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور (تا پایان سال ۱۳۷۹)

همان‌طوری که در نمودار ۲ نشان می‌دهد، وضعیت نگرش ساختار سازمانی کارکنان دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور مشخص شده است. احساس درک شده، ساختار سازمانی ارگانیکی در کارکنان دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های مختلف به قرار ذیل است:

۱- کرمان، ۲- مشهد، ۳- گیلان، ۴- شهید رجایی، ۵- اصفهان، ۶- الزهرا، ۷- شهید بهشتی، ۸- تربیت معلم و ۹- تهران.

تفاوت بین میانگین‌های مستقل در سطح $0/01$ معنی‌دار بوده و نگرش ساختار سازمانی کارکنان دانشکده‌های تربیت‌بدنی با یکدیگر متفاوت است. آزمون آماری کروسکال و آلیس تأییدکننده این نتیجه آماری است.

بین جوامع تحت بررسی به لحاظ نگرش ساختار سازمانی از نظر مدیران و اعضای هیأت علمی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. آزمون تفاوت میانگین‌های مستقل (من ویتنی)^۱ تأییدکننده این نتیجه آماری است. بین جوامع تحت بررسی به لحاظ نگرش تعهد سازمانی از نظر مدیران و اعضای هیأت علمی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است. بین الگوی سازمانی و تعهد سازمانی از نظر مدیران در جوامع تحت بررسی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بین الگوی سازمانی و تعهد سازمانی از نظر اعضای هیئت علمی جوامع تحت بررسی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، بین مشخصات فردی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها (سن، جنس، سابقه ورزشی و سطح تحصیلات) و میزان تعهد سازمانی آنها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. ارتباط ضعیف به‌دست آمده در مورد سن، جنس با تعهد سازمانی حالت معکوس دارد، به طوری که مدیران و اعضای هیأت علمی مسن‌تر از تعهد سازمانی کمتری برخوردارند، در صورتی که نتایج تحقیقات پی‌یرس و دانهم (۱۹۸۴)،

دریل (۱۹۹۰) و مایک کانر (۱۹۹۱) خلاف نتیجه فوق را به صورت معنی دار نشان می دهند. زنان نسبت به مردان تمایل به تعهد سازمانی بالاتری را نشان داده اند که ارتباط ضعیف به دست آمده با نتایج تحقیقات سکاران (۱۹۹۱) مطابقت دارد. در این زمینه، به انجام تحقیقات بیشتری نیاز است. بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی، ارتباط معنی دار، ولی معکوس وجود دارد. نتایج تحقیقات پی یرس و دانهم (۱۹۸۴)، دریل (۱۹۹۰)، گلیسین (۱۹۸۸)، مورس (۱۹۹۰)، استیرز (۱۹۹۱) و یوکوسانز (۲۰۰۰) عکس نتیجه فوق را در مورد جوامع تحت بررسی نشان داده است، انجام تحقیقات موازی روی جوامع دیگر در شرایط محیطی داخل کشور می تواند به تقویت این نتیجه کمک کند. بین ساختار سازمانی ارگانیکی و میزان تعهد سازمانی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه ها ارتباط معنی دار و مثبتی مشاهده شد. ویژگی های ساختار سازمانی ارگانیکی که مشارکت گروهی و نوع ارتباطات افقی، رضایت شغلی بالا، تعهد به خود و اهداف سازمانی از مشخصات بارز آن است، در تحقیقات لارنس و لورش (۱۹۶۷)، زالتن و داکن (۱۹۷۳)، برنز و استاکر (۱۹۶۱) و هیچ (۱۹۶۵)، هرسی و بلانچارد (۱۹۹۶) وری یز و پاندر (۱۹۹۳) به چشم می خورد. از این رو تعهد بالایی از سوی مدیران و اعضای هیأت علمی برخی دانشکده های تربیت بدنی احساس می شود. نتایج تحقیقات زایت (۱۹۸۴) و ندرن و فوی (۱۹۸۰)، ارتباط مثبت و بالایی را بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرهنگ مشارکتی و تفویض اختیار نشان می دهد.

پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مآخذ

- ۱- اچ هال ریچارد. پارسائیان، اعرابی. «ساختار سازمانی». دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۶.
- ۲- اقدسی، محمد. سکاکی، سید حمید. "معرفی توصیفی در نظام مدیریت ارگانیکی و مکانیکی و تأثیرشان در بهره وری". فصلنامه مدیریت دولتی؛ ۱۳۷۵، شماره ۳۵.
- ۳- ال دفت. ریچارد. پارسائیان، اعرابی. "تئوری و طراحی سازمان". دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۹.

- ۴- ال دفت، ریچارد، پارسائیان، اعرابی. "مبانی تئوری و طراحی سازمان". دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸.
- ۵- اوماسکاران، صائبی؛ محمد شیرازی، محمود. "روشهای تحقیق در مدیریت" مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۰، صص ۴۸۱ - ۴۶۱.
- ۶- رحمان سرشت، حسین. "مروری بر نظریه نهادینگی ساختار سازمان سلزینیک". فصلنامه مدیریت دولتی؛ مرکز آموزش مدیریت دولتی؛ تابستان ۱۳۷۷، جلد ۴۰.
- ۷- ساروقی، احمد. "تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت" فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، شماره ۳۵.
- ۸- شفریتز، استیون اوت؛ پارسائیان، اعرابی. «مبانی نظری سازمانی». انتشارات کتاب فرزانه، ۱۳۷۹.
- ۹- مقیمی، سید محمد. "سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی". نشر ترمه، ۱۳۷۷.
- ۱۰- هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت اچ؛ کبیری، قاسم. "مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی". چاپ پنجم، انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۵.
- 11- Arthur H. Walker and Jay W. Lorsch: "Organizational choice", Harvard Business Review. 1968.
- 12- Celly, "A model of the Relations Among perceived Stressors & Role Conflict an organizational Asia pacific", journal of management October, 1995.
- 13- Iay.M Shafritz and J. Steven Ott: "Classic of organization Theory Wadsworth. 1995.
- 14- Hersey. P. and Blanchard K.H: "Management of organizational behavior" Utilizing human resources, 6th Ed. 1993.
- 15- Geogre A. Baker: "Action Concepts for Sternghening the community College organizational Structure", 1990.
- 16- Gerald Zatman. Robert Duncan and Jonny Holbek, "Innovations and

Organization," New York Wiley, 1973.

17- Mahony. Daniel. F.Robert madrigal and Dennis Howard: "Using the Psychological Commitment to Team", Scale to Seyment sport Consumers, 2000, No 1.

18- Moday. R.T. Porter. L. w, Steers RM. "Employee Organization Linkages: The Psychology of commitment", New York Academic press; 1982.

19- Richard L, "Dafft Essentials of Organization Theory and Design", South-Western College Publishing, 1998.

20- Robert e ford and Myron D.Fottler. Empowerment, "A Master of Degree". Academy of management Executive, 1995.

21- Selznick."Organization theory", P: university of california press, 1949.

22- Skianathan, Chelladurai, "Human Resource management in Sport and Recreation", Human Kinetics, 1999, PP: 247-251 .

23- Tom Burns and G.M. Staker: "The management of Innovation", london: Tavistock publications, 1961.

24- Valerie la mastro: "Commitment and perceived organizational support", Rowan University, 2002.