

عوامل توانمندساز در ساختار کارآفرینانه واحدهای دانشگاهی و نقش عوامل

بازدارنده در بروز پدیده بی تفاوتی سازمانی

سید عبدالکریم قاضی فر^۱

جعفر ترک زاده^۲

سید اکبر نیلی پور طباطبایی^۳

چکیده

ساختار سازمانی، از مهم‌ترین عناصر شکل دهی به فعالیت‌های سازمانی و مجموعه‌ای از روابط بین نقش‌های یک سازمان می‌باشد که انجام فعالیت‌های سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد. یادگیری و نوآوری برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روشها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف پذیری هستند. در همین راستا، کارآفرینی سازمانی در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بزرگ است. (سیفی، ۱۳۸۹). از سوی دیگر ساختار سازمانی می‌تواند بر بی تفاوتی کارکنان در سازمان تاثیر بگذارد و در کنار عوامل فردی و مدیریتی، نقش ویژه‌ای در کاهش بی تفاوتی افراد نسبت به اهداف و مقاصد سازمانی ایفا نماید.

روش تحقیق در پژوهش حاضر، روش توصیفی - پیمایشی بر دو محور مطالعات میدانی (مصاحبه و مشاهدات میدانی) و کتابخانه‌ای استوار می‌باشد. واحد تحلیل در این تحقیق فرد بوده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیأت علمی (۳۳۴ نفر) و کارکنان (۴۵۲ نفر) دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد، در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳، می‌باشد که از بین آن‌ها ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه مورد تحقیق به‌طور تصادفی با استفاده از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند. برای تحلیل پرسشنامه و داده‌های آماری از نرم افزارهای SPSS و AMOS، محاسبه میانگین و تحلیل واریانس داده‌ها، کشیدگی، چولگی، روش‌های آماری رگرسیون چند متغیره، آزمون t، رگرسیون خطی،

^۱- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه، ghazifarabdolkarim@yahoo.com

^۲- دانشیار دانشگاه شیراز، djt2891@gmail.com

^۳- استادیار پژوهشگاه شاخص پژوه، amoozesh@bphshakhespajouh.ac.ir

ضریب همبستگی و معادلات ساختاری، آزمون فریدمن، مطابق با مدل معادله ساختاری «بارون و کنی» استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ساختار سازمانی کارآفرینانه هر سازمانی می‌تواند باعث ایجاد فضایی با نشاط و شاد، روابطی مبتنی بر صمیمیت و ارزش‌مداری در بین اعضا و کارکنان یک سازمان بر بی تفاوتی آنها در سازمان تأثیر گذارد و در کنار عوامل فردی و مدیریتی، نقش ویژه‌ای در کاهش بی تفاوتی افراد نسبت به اهداف و مقاصد سازمانی ایفا نماید.

واژگان کلیدی: ساختار کارآفرینانه، بی تفاوتی سازمانی، واحدهای دانشگاهی،

توانمندسازی، بازدارندگی

مقدمه

در عصر کنونی، ساختار سازمانی از طریق ایفای قابلیت کارکردی خود می‌تواند به طور مستقیم و غیر مستقیم به شکل‌دهی روابط اثربخش در بین اجزای مختلف سازمان کمک کند و نهایتاً عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. ساختار سازمانی مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی در سازمان است و پس از تعهد مدیریت به مفهوم کارآفرینی در درون سازمان، گام بعدی تعیین ساختاری مناسب کارآفرینی می‌باشد. ساختاری که موجبات بروز و ظهور کارآفرینی را در سازمان فراهم آورد. (سیفی، ۱۳۸۹). بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که ساختار سازمانی می‌تواند بر بی تفاوتی کارکنان در سازمان تأثیر بگذارد و در کنار عوامل فردی و مدیریتی، نقش ویژه‌ای در کاهش بی تفاوتی افراد نسبت به اهداف و مقاصد سازمانی ایفا نماید (نصر اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳). در خصوص مسئله بی تفاوتی در سازمان می‌توان گفت که این امر نشان‌دهنده حالتی است که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی، برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند (بهداد، ۱۳۸۱). چنین وضعیتی را می‌توان به عنوان یک عامل مخرب در سازمان و به عنوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا در سازمان نام نهاد (رائیچی^۱، ۲۰۱۰). از این رو در پژوهش حاضر ضمن تبیین عوامل توانمندساز در ساختار کارآفرینانه، تأثیری که می‌تواند بر بی تفاوتی سازمان بگذارد مورد کاوش و بررسی قرار می‌گیرد.

¹ Raeichi

مبانی نظری:

انواع ساختار سازمانی

در زیر انواع ساختار سازمانی از دیدگاه هوی و میسکل (۲۰۰۸)، ارائه شده است:

- ساختار ساده^۱: این نوع ساختار دارای پیچیدگی و رسمیت کم و تمرکز بالا می‌باشد به گونه‌ای که اختیارات در دست یک شخص متمرکز است.
- ساختار بوروکراسی ماشینی^۲: در این نوع ساختار رسمیت و تمرکز بالاست و تصمیم‌گیری از سلسله مراتب پیروی می‌کند و قوانین و مقررات بر کل ساختار حاکمیت دارد.
- بوروکراسی حرفه‌ای^۳: این نوع ساختار ترکیبی از استانداردسازی با پدیده‌ی عدم تمرکز می‌باشد و به جای تخصص‌گرایی وظیفه‌ای به تخصص‌گرایی اجتماعی متکی است.
- ساختار بخشی^۴: در این نوع ساختار بخش‌ها خود را نوعی شرکت به حساب می‌آورند که بوروکراسی ماشینی بر آنها کمتر حاکم است.
- ساختار ادھوکراسی^۵: این نوع ساختار دارای تفکیک افقی زیاد و عمودی کم می‌باشد. همچنین دارای رسمیت پایین و عدم تمرکز است و دارای حساسیت و انعطاف‌پذیری می‌باشد.
- ساختار مبتنی بر وظیفه: در این نوع ساختار فعالیت‌ها بر حسب وجوه مشترکی که دارند از بالا به پایین گروه بندی می‌شوند.
- ساختار مبتنی بر نوع محصول: در این نوع ساختار سازمان براساس نوع محصول، نوع خدمت، نوع کار و طرح یا برنامه‌های اصلی سازماندهی می‌شود.
- ساختار مبتنی بر منطقه جغرافیایی: در این نوع ساختار به مصرف‌کنندگان یا مشتریان سازمان بیشتر توجه می‌شود. منطقه جغرافیایی از متداول‌ترین شیوه‌های این ساختار است.

¹ Simpel

² Machine Bureaucracy

³ Professional Bureaucracy

⁴ Functional

⁵ Adhocracy

- ساختار ماتریسی^۱: سازمان‌هایی که چندین نوع محصول یا خدمت تولید می‌کنند می‌توانند از این نوع ساختار استفاده نمایند. با این ساختار سازمان همزمان دارای دو ساختار مبتنی بر محصول و مبتنی بر وظیفه می‌شود.

- ساختار بوروکراتی: اغلب سازمان‌ها دارای ساختار بوروکراتیک می‌باشند. در این نوع ساختار تعداد اندکی از مدیران کل سازمان را کنترل می‌کنند و کارکنان اندکی تحت کنترل هر مدیر می‌باشد.

- ساختار تیمی: ساختار تیمی تلاش می‌کند تا بین گروه‌های رسمی و غیر رسمی که بر کاری تاثیر می‌گذارند روابط ایجاد کند.

- ساختار شبکه‌ای^۲: در ساختارهای شبکه‌ای استقلال قابل توجهی بین کارکردها و بخش‌ها وجود دارد.

- ساختار مکانیک^۳: ساختار مکانیکی برای محیط‌های با ثبات و قابل پیش‌بینی قابل استفاده است.

- ساختار ارگانیک^۴: ساختار ارگانیک در محیط‌های متلاطم و دارای تغییر قابل استفاده است. ساختار کارآفرینانه: نوآوری‌های دهه اخیر نشان می‌دهد که یکی از مناسب‌ترین ساختارهای سازمانی، ساختار کارآفرینانه است. بسیاری از سازمان‌ها از جمله واحدهای دانشگاهی شدیداً به دنبال روشها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف پذیری هستند. در همین راستا، کارآفرینی سازمانی در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بزرگ است. ساختار سازمانی مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی در سازمان است و پس از تعهد مدیریت به مفهوم کارآفرینی در درون سازمان، گام بعدی تعیین ساختاری مناسب کارآفرینی می‌باشد. ساختاری که موجبات بروز و ظهور کارآفرینی را در سازمان فراهم آورد. برخی کارشناسان سه متغیر را برای ایجاد ساختار کارآفرینانه ذکر میکنند:

الف) عوامل سازمانی با شاخصهای فرهنگ؛ رسمیت؛ پیچیدگی و تمرکز

¹ Matrix

² Network

³ Mechanic

⁴ Organic

ب) عوامل فردی با شاخصهای مخاطره پذیری؛ خلاقیت و نوآوری و پیشگامی
ج) عوامل محتوایی با شاخصهای محیط کارآفرینی، مشتری مداری، حمایت مدیران، در دسترس بودن منابع و سیستم مناسب پاداش

متغیرهای زمینه ای اثرگذار بر ساختار سازمانی

مشکلی که همواره سازمانها با آن مواجه اند این است که چه ساختاری برای سازمان آنها مناسب است؟ پاسخ به این سوال، منوط به شناسایی و شناخت متغیرها و عوامل زمینه ای موجود بر ساختار است. از جمله این متغیرها شامل موارد زیر است:

- استراتژی و هدف: ساختار سازمانی وسیله ای برای نیل به اهداف سازمانی است. این امر از طریق تبعیت ساختار سازمانی از استراتژی موجود در سازمان امکان پذیر می گردد.
- محیط: محیط سازمانی تأثیر عمده ای بر ساختار دارد. در حالیکه ثبات و قابلیت پیش بینی محیط تأثیر مستقیمی بر توانایی سازمان در انجام وظایف خود دارد. محیط نا آرام، قابلیت پیش بینی را کمتر می کند.
- اندازه سازمان: بر اساس تحقیقات موجود ساختار سازمان های بزرگ با ساختار سازمان های کوچک فرق می کند.
- سن سازمان: هر یک از مراحل زندگی سازمان دارای ویژگی های خاص است که ساختار خاصی را می طلبد.
- تکنولوژی: تکنولوژی عبارتست از دانش، ماشین آلات، رویه های کاریو مواد اولیه ای که داده ها را به ستاده ها تبدیل می کند(محترم، ۱۳۹۰).

بی تفاوتی سازمانی

بی تفاوتی سازمانی نشان دهنده حالتی است که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخصا تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی، برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند (بهداد، ۱۳۸۱). در این رابطه سادوک و کاپلان نیز اشاره می کنند که بی تفاوتی سازمانی به عنوان شرایطی فاقد احساس درونی و عاطفه، عدم علاقه و درگیری احساسی نسبت به محیط است. (نصر اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳). در سازمان ممکن است دلایل، علائم و نشانه های متعددی وجود داشته باشد که نشاندهنده بی تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان می باشد.

چنین شناختی می‌تواند تاثیر بسیار زیادی را بر بهره‌وری کارکنان و پیشگیری از ابتلا به بی‌تفاوتی سازمانی داشته باشد.

عوامل توانمندساز / بازدارنده :

در رابطه با ساختار سازمانی، طبقه بندی‌های متعددی انجام شده است که از جمله می‌توان به طبقه بندی و هوی و میسکل^۱ (۲۰۰۸) اشاره نمود. هوی و میسکل (۲۰۰۸) ساختار سازمانی را انتظار موجود از هر نقش و ارتباطات میان آنها می‌دانند که طی آن وظایف افراد تقسیم بندی و هماهنگ می‌گردد و قابل تفکیک به دو نوع تواناساز و بازدارنده می‌باشد (ترک-زاده و محترم، ۱۳۹۳؛ ترک‌زاده و مومنی، ۱۳۹۲؛ محترم، ۱۳۹۰) که ساختار را در دو نوع توانا ساز و بازدارنده مورد بررسی قرار داده است. آنها با جمع بندی دیدگاه‌های صاحب نظران قبل از خود، دو نوع ساختار تواناساز^۲ و ساختار بازدارنده^۳ مشتمل بر چهار عنصر اساسی، رسمیت^۴، تمرکز^۵، فرآیند^۶ و زمینه^۷ را برای ساختار سازمانی معرفی می‌کنند. در ساختار تواناساز مسئولیت‌های سازمان به روشنی مطرح گردیده و راهنمایی‌های لازم در رابطه با حل مشکلات سازمانی به اعضای سازمان ارائه می‌شود؛ و بدین طریق استرس آنها در محیط کار کاهش داده می‌شود. همچنین اعضای سازمان به واسطه توانایی‌ها و قابلیت‌های خویش همواره احساس اثربخش بودن می‌کنند (هوی و میسکل، ۲۰۰۸). ساختار سازمانی بازدارنده با سلسله مراتبی انعطاف ناپذیر و سیستمی از قواعد و مقررات تنبیهی، بر اجابت و هم‌نوایی اعضای سازمان متمرکز است (تایلوس^۸، ۲۰۰۹) و منجر به تقویت قدرت مدیران جهت اعمال کنترل بر کارکنان می‌شود (هوی و میسکل، ۲۰۰۸). همچنین هوی و میسکل (۲۰۱۳) معتقدند که ساختار بازدارنده، ساختاری است با رویه‌های سرکوب‌گرایانه، غیرقابل انعطاف، توأم با اطاعت

¹ Hoy & Miskle

²Enabling

³ Hindering

⁴Formalization

⁵ Centralization

⁶ Process

⁷context

⁸ Tylus

پذیری، با تمرکز بالا (ترک زاده و مومنی، ۱۳۹۲). در ساختار بازدارنده، نقشها و رویه ها اجباری بوده و عمدتای به مشکلات به دیدهی فشار و مودودیت نگریده می شود.

پیشینه تحقیق

در مورد تحقیق حاضر پژوهش جامع و مستقلى تحت این عنوان ملاحظه نشده است. البته درباره موضوعات پیرامون آن تألیفات متعددی در قالب کتب، مقالات و پایان نامه انجام شده است که به چند مورد اشاره می شود :

-ترک زاده و محترم (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی با رضایت تحصیلی دانشجویان» به این نتایج دست یافتند که رضایت تحصیلی از طریق متغیر نوع ساختار سازمانی دانشگاه پیش‌بینی می‌شود؛ به این ترتیب که بین ساختار سازمانی تواناساز با رضایت تحصیلی دانشجویان رابطه مثبت معنادار و بین ساختار سازمانی بازدارنده با رضایت تحصیلی دانشجویان رابطه منفی معناداری وجود دارد.

-ترک زاده و مومنی (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی وضعیت توسعه سازمانی براساس میزان تواناسازی و بازدارندگی ساختار سازمانی پرداخته اند که یافته های پژوهش نشان داد که توسعه سازمانی دانشگاه قلمرو پژوهش از سطح کفایت و کیفیت مطلوب برخوردار نبوده و وضعیت متوازنی ندارد، به علاوه ساختارهای بازدارنده و تواناساز به یک میزان در این دانشگاه شیوع داشته و نوع ساختار پیش بینی کننده معنادار توسعه ی سازمانی است.

-معینی شهرکی، ترک زاده، محمدی و خادمی (۱۳۹۰) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز پرداختند که نتایج حاصل نشان داد که ساختار سازمانی غالب در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز از نظر کارکنان ساختار تواناساز است و فضای تعاملی کنونی در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز، فضایی توسعه‌ای می‌باشد. ساختار بازدارنده نیز پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار منابع قدرت تنبیه، پاداش و فرهنگ و پیش‌بینی کننده منفی و معنادار سایر منابع قدرت است.

-حسن زاد، خنیفر، کولیوند و عسگری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "آسیب شناسی ساختار سازمانی بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران" به این نتایج دست یافتند که با افزایش عدم اطمینان محیطی در آینده، ساختار مطلوب سازمان ها، ساختاری ارگانیک با پیچیدگی،

رسمیت و تمرکز سازمانی کم است، اما ساختار سازمانی موجود بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران ساختاری مکانیک است که از پیچیدگی، رسمیت و تمرکز سازمانی بالایی برخوردار است.

-یدالهی فارسی و دیگران (۱۳۸۸) در مطالعه ای به بررسی رابطه ی بین ساختار و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک های خصوصی سطح شهر تهران) پرداختند که نتایج نشان داد که بین ابعاد ساختار سازمانی یعنی رسمیت، پیچیدگی، و تمرکز سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، خطرپذیری و پیش گام بودن رابطه معنی داری وجود دارد.

ناسوردین، رامایا و بینگ^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان "ساختار و جو سازمانی بعنوان پیش بینی کننده های بالقوه ای استرس شغلی" با هدف تعیین تاثیر ساختار سازمانی (رسمیت و تمرکز) و جو سازمانی بر استرس شغلی، در یک بافت غیر غربی داده‌هایی را از کارشناسان فروش بورس اوراق بهادار در کشور مالزی جمع آوری کردند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که دو متغیر رسمیت و تمرکز نقش مثبتی در افزایش استرس شغلی ایفا می کنند.

جوگاراتنام و یک تسی^۲ (۲۰۰۶) در مطالعه ای خود به این نتیجه رسیدند که رابطه ای قوی بین ساختار سازمانی منعطف و ارگانیک و جهت‌گیری کارآفرینانه ی سازمان وجود دارد. یعنی هر چه میزان انعطاف ساختار سازمانی افزایش پیدا می کند میزان درجه خطر پذیری مدیران و ایجاد نوآوری در سازمان افزایش یافته و همچنین واکنش کلی سازمان در مقابل خطرات و شرایط محیطی فعالانه تر و پویاتر می‌شود.

لُراین پاول^۳ (۲۰۰۲) در تحقیقات خود اشاره می‌کند که ساختارهای ارگانیک، به علت برخورداری از ویژگی های منعطف بودن، پویایی، تحرک، آزادی در عمل، توجه به تخصص، توجه به شایستگی و شرایط مناسب‌تری را برای اجرا و استقرار توانمندسازی روانشناختی فراهم می‌کند (نفری و امیدفر، ۱۳۸۹).

مطالعه‌ی کرال و کرالوا (۲۰۱۶) با عنوان "رسیدگی به دگرگونی ساختار سازمان : تاثیر محرک ها و ارتباطات" نشان داد که یک دگرگونی ساختاری سازمانی احتمالا بیشترین شاخص

¹ Nasuridin, A M & Ramayah ,T & Beng Y.C

² Jogaratnam & Yick Tse

³ Loraine Powell

آشکار و مدرک واضح دگرگونی سازمانی است. هدف تحقیق آنها، بررسی ارتباط بین مرحله های فرآیند های ساختاری سازمانی با تمرکز ویژه بر روی محرک ها، مولفین ، جامعه و پیامدهای آن می باشد . برای بررسی یک دگرگونی در ساختار سازمانی باید بر روی تجزیه و تحلیل و استفاده از یک بررسی موردی و تحقیق طراحی شده بر روی چهار سازمان تمرکز کرده است. این نتایج باعث ایجاد رسیدگی به دگرگونی ساختار سازمان می شود .

روش تحقیق

پژوهش حال حاضر، بر اساس هدف از نوع کاربردی و براساس نحوه ی گرد آوری داده ها به روش: توصیفی- تحلیلی و توصیفی- پیمایشی انجام گرفته است. روش پیمایشی عام ترین روش در تحقیقات علوم اجتماعی به شمار می آید. برای تدوین این پژوهش از دو روش میدانی و کتابخانه ای استفاده شده است. به این ترتیب که واحد مشاهده فرد بوده است و داده ها بر مبنای متغیر های تحقیق با استفاده از پرسش نامه جمع آوری شده است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیأت علمی (۳۳۴ نفر) و کارکنان (۴۵۲ نفر) دانشگاه های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد، در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳، می باشد. در این پژوهش به دلیل اینکه جامعه دارای زیر طبقات مختلف است و در نظر گرفتن هر طبقه در نمونه به معرف بودن نمونه کمک می کند، از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده و اطلاعات مورد نیاز از آنها جمع آوری شد. بدین صورت که ابتدا سهم هر کدام از طبقات در جامعه آماری مشخص و به نسبت سهم هر طبقه در جامعه، تعداد افراد نمونه برای آن طبقه محاسبه خواهد گردید. همچنین نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی و ۲۰۰ نفر از کارکنان انتخاب شدند .

ابزار پژوهش

مطالعات نظری این پژوهش به صورت کتابخانه ای و از طریق کتابها، مجلات و مقالات معتبر جمع آوری شد. در بخش مطالعات میدانی به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از مقیاس نوع ساختار سازمانی و به منظور ارزیابی نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، از مقیاس نوع ساختار سازمانی (ترک زاده و محترم، ۱۳۹۰)

استفاده شد. این مقیاس دارای ۳۵ گویه بوده و متضمن دو بعد تواناساز و بازدارنده و چهار زیر مقیاس (رسمیت، تمرکز، فرایند و زمینه) با طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. برای محاسبه روایی مقیاس نوع ساختار سازمانی که اولین بار بین اساتید و اعضاء هیأت علمی دانشگاه شیراز توزیع و جمع آوری شد از روش تحلیل گویه استفاده شده و پایایی آن مقیاس نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای سنجش پتانسیل انگیزشی شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان، از مقیاس ارزیابی پتانسیل انگیزشی مشاغل واگنر (۲۰۰۸) که توسط ترک زاده و همکاران (۱۳۹۱) و ترک زاده و زینعلی (۱۳۹۱) مورد بازسازی قرار گرفته و روایی و پایایی آن تایید شده، استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۵ گویه و شامل ابعاد تنوع مهارت شغل، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال، بازخورد است. متوسط پایایی هر یک از ابعاد پتانسیل انگیزش شغلی نیز ۰/۷۵ محاسبه شد. مقیاس بعدی بی تفاوتی سازمانی (دانایی فرد، حسن زاده و سالاریه، ۱۳۸۹) بود که دارای ۳۳ گویه و مشتمل بر پنج بعد بی تفاوتی به مدیر، بی تفاوتی به سازمان، بی تفاوتی به ارباب رجوع، بیتفاوتی به همکار و بی تفاوتی به کار می باشد. پایایی آن عدد ۰/۷۹ برآورد شد.

تجزیه تحلیل داده ها :

به منظور پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. همچنین، تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از آمار توصیفی به محاسبه میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، کشیدگی، چولگی، کمترین مقدار و بیشترین مقدار هر یک از متغیرهای پژوهش پرداخته و به منظور پاسخگویی به پرسش‌های اصلی پژوهش مطابق با مدل معادله ساختاری (بارون و کنی^۱، ۱۹۸۶) و از روش های آماری رگرسیون چند متغیره و به منظور پاسخگویی به پرسش‌های فرعی پژوهش استفاده گردید.

ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان: جهت توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از شاخص‌های آمار توصیفی استفاده شده است. فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس جنسیت، سن، رشته تحصیلی، وضعیت مرتبه علمی مورد بررسی قرار گرفته است :

تعداد ۲۸۳ نفر یعنی ۷۱ درصد پاسخ‌دهندگان مرد بوده‌اند. تعداد ۱۱۷ نفر یعنی ۲۹ درصد پاسخ‌دهندگان نیز زن بوده‌اند.

¹ Baron & Kenny

تعداد ۷۶ نفر از پاسخ‌دهندگان در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند. ۱۵۳ نفر در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ قرار دارند. ۱۴۶ در بازه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و نهایتاً ۲۵ نفر در بازه سنی بالاتر از ۵۰ سال قرار دارند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال می‌باشد و کمترین فراوانی تعداد ۲۵ نفر از افراد نیز بالای ۵۰ سال هستند.

افراد گروه فنی و مهندسی شامل ۹۵ نفر می‌باشد که ۲۳/۸ درصد حجم نمونه را، و افرادی که علوم پزشکی بوده‌اند با ۱۴۵ نفر ۳۶/۲ درصد حجم نمونه را، و تعداد ۱۶۰ نفر از افراد نیز گروه علوم انسانی بوده‌اند که ۴۰ درصد از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند.

تعداد ۸ نفر از افراد پاسخ‌دهنده استاد، ۳۷ نفر دانشیار، ۶۷ نفر استادیار و بیشترین فراوانی شامل ۸۸ نفر مربی بوده‌اند.

از نظر وضعیت اشتغال تعداد ۲۰۰ نفر از افراد پاسخ‌دهنده کارمند و ۲۰۰ نفر هیئت علمی بوده‌اند.

ضمناً با استفاده از آزمون t تک نمونه و براساس دیدگاه اعضاء کارکنان و هیئت علمی به بررسی میزان اهمیت هر یک از عوامل پرداخته شده است. در این آزمون فرض صفر (H_0) مبتنی بر عدم اهمیت هر متغیر در دانشگاه‌ها است و فرض بدیل (H_1) نیز ادعای آزمون است. بیان آماری فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

$$H_0 : \mu \leq 3$$

$$H_1 : \mu > 3$$

از آن‌جا که داده‌ها با طیف لیکرت ۵ درجه گردآوری شده است میانگین عدد ۳ یعنی نقطه وسط طیف لیکرت در نظر گرفته شده است. همچنین این مطالعه در سطح اطمینان ۹۵٪ بررسی شده است.

سوالات پژوهش

۱. آیا نوع ساختار سازمانی دانشگاه پیش‌بینی کننده‌ی معنادار پتانسیل انگیزشی شغلی

اعضای هیأت علمی می‌باشد؟

پاسخ: بین ساختار سازمانی کارآفرینانه و پتانسیل انگیزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزشی به ترتیب ($P = ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۵۶$) می‌باشد. بنابراین با افزایش ساختار سازمانی پتانسیل انگیزشی نیز افزایش می‌یابد. بین ساختار سازمانی توانا سازی و پتانسیل انگیزشی

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش ساختار سازمانی تواناسازی متغیر پتانسیل انگیزشی نیز افزایش می‌یابد. بین ساختار سازمانی بازدارنده و پتانسیل انگیزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش ساختار سازمانی بازدارنده متغیر پتانسیل انگیزشی نیز افزایش می‌یابد. توضیح اینکه بین اثر همزمان ابعاد ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزشی رابطه معناداری وجود ندارد ($P < /0.5$). و فقط متغیر تواناسازی موثر بوده و متغیر بازدارندگی در اثر همزمان از گردونه مدل خارج و حذف شده و به طور همزمان بر پتانسیل انگیزشی موثر نبوده اند.

۲. آیا نوع ساختار سازمانی دانشگاه پیش‌بینی کننده معنادار بی تفاوتی سازمانی می باشد؟

بین ساختار سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و بی تفاوتی سازمانی به ترتیب ($P = 0/001$ و $r = -0/49$) می‌باشد. بنابراین با افزایش ساختار سازمانی متغیر بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد. بین ساختار سازمانی تواناسازی و بی تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و با افزایش ساختار سازمانی تواناسازی متغیر بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد. $21/9\%$ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی مربوط به ساختار سازمانی تواناسازی می‌باشد. بین ساختار سازمانی بازدارنده و بی تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین با افزایش ساختار سازمانی بازدارنده متغیر بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد. $23/2\%$ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی مربوط به ساختار سازمانی بازدارنده و $23/8\%$ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی مربوط به اثر همزمان ساختار سازمانی بازدارنده و ساختار سازمانی تواناسازی می‌باشد.

۳. آیا نوع ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزشی شغلی در تعامل با همدیگر پیش‌بین معنادار بی تفاوتی سازمانی می باشند؟

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله ای ، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی اثر همزمان ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزشی شغلی با بی تفاوتی سازمانی معنی دار می باشد ($p < /05$). بدین معنا که $24/3\%$ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی مربوط به ساختار سازمانی و $29/5\%$ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی مربوط به اثر همزمان ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزشی شغلی می باشد.

۴. نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد از دیدگاه اعضای هیأت علمی کدام است؟

در تمامی مواردی که مقدار عددی میانگین بالاتر از ۳ و مقدار عددی t بالاتر از ۲ بوده سطح معناداری کوچک‌تر از سطح خطای آزمون یعنی ۵٪ است. به طوری که میانگین ساختار سازمانی ۳/۵، سازکار ۳/۵ و بازدارندگی ۳/۵ می‌باشد. بنابراین اختلاف میانگین مشاهده شده معنادار است.

۵- نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد از دیدگاه کارکنان کدام است؟

در تمامی مواردی که مقدار عددی میانگین بالاتر از ۳ و مقدار عددی t بالاتر از ۲ بوده سطح معناداری کوچک‌تر از سطح خطای آزمون یعنی ۵٪ است. به طوری که میانگین ساختار سازمانی ۳/۴، سازکار ۴/۳ و بازدارندگی ۴/۳ می‌باشد. بنابراین اختلاف میانگین مشاهده شده معنادار است.

۶. پتانسیل انگیزشی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد به چه میزان است؟

در تمامی مواردی که مقدار عددی میانگین بالاتر از ۳ و مقدار عددی t بالاتر از ۲ بوده سطح معناداری کوچک‌تر از سطح خطای آزمون یعنی ۵٪ است. به طوری که میانگین پتانسیل انگیزشی ۳/۵، تنوع ۳/۶، هویت ۳/۳، اهمیت ۳/۶، استقلال ۳/۷ و بازخورد ۳/۴ می‌باشد. بنابراین اختلاف میانگین مشاهده شده معنادار است.

۷. پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد به چه میزان است؟

در تمامی مواردی که مقدار عددی میانگین بالاتر از ۳ و مقدار عددی t بالاتر از ۲ بوده سطح معناداری کوچک‌تر از سطح خطای آزمون یعنی ۵٪ است. میانگین پتانسیل انگیزشی ۳/۵، تنوع ۳/۶، هویت ۳/۳، اهمیت ۳/۵، استقلال ۳/۶ و بازخورد ۳/۴ می‌باشد. بنابراین اختلاف میانگین مشاهده شده معنادار است.

۸. بی‌تفاوتی سازمانی اعضای هیأت علمی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد به چه میزان است؟

در تمامی مواردی که مقدار عددی میانگین کمتر از ۳ و مقدار عددی t بالاتر از ۲ بوده سطح معناداری کوچکتر از سطح خطای آزمون یعنی ۵٪ است. به طوری که میانگین بی تفاوتی ۲/۴، مدیر ۲/۷، سازمان ۲/۵، ارباب ۲/۱، همکار ۲ و کار ۲ می باشد. بنابراین اختلاف میانگین مشاهده شده معنادار است.

نتیجه گیری

ساختار سازمانی کارآفرینانه به عنوان کالبد اصلی سازمان می تواند از طریق ایجاد سازوکارهای هماهنگی و ایجاد الگوهای تعاملی کارایی درونی را با اثربخشی همه جانبه در محیط گسترده تری تلفیق نماید. ساختار سازمانی می تواند بر بی تفاوتی کارکنان در سازمان تاثیر بگذارد و در کنار عوامل فردی و مدیریتی نقش ویژه ای در کاهش بی تفاوتی افراد نسبت به اهداف و مقاصد سازمانی ایفا نماید. از آنجا که ساختار سازمانی، نقش مهمی در شکل دهی به رفتار و عملکرد افراد در زندگی فردی و اجتماعی دارد، می توان گفت که ساختار سازمانی کارآفرینانه می تواند ضمن برانگیختن کارکنان به عنوان سرمایه های استراتژیک سازمان، تا حدودی از بی تفاوتی سازمانی نیز جلوگیری کند، بخصوص در مراکز دانشگاهی که رسالت های آموزشی مبتنی بر بروز خلاقیت و فعلیت بخشیدن به استعدادهای بالقوه دانشجویان و مهارت و بروز توانمندی های اساتید می باشد، به طوری که به میزانی که سازمانی از وضعیت مطلوبی ساختاری برخوردار باشد زمینه های کاهش بی تفاوتی در سطح بسیار مطلوبی کاهش خواهد یافت.

منابع و مآخذ

- ۱- بهداد، علی (۱۳۸۱). روانشناسی صنعتی سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
- ۲- ترک زاده، جعفر و محترم، معصومه (۱۳۹۳). بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه های آموزشی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز
- ۳- ترک زاده، جعفر و مومنی، غلامرضا (۱۳۹۲) وضعیت توسعه سازمانی براساس میزان تواناسازی وبازدارندگی ساختار سازمانی در دانشگاه شهید چمران اهواز (توسعه اجتماعی . دوره هفتم. شماره سوم. صص ۱۰۵ - ۱۲۲).

- ۴- ترک زاده جعفر، صباغیان زهرا، یمنی دوزی سرخابی محمد (۱۳۸۸). بررسی تحلیلی تجارب موفق توسعه سازمانی برخی دانشگاه های خارج کشور، آموزش عالی ایران، دوره ۲، شماره ۳ (پیاپی ۷)، صص ۸۹ - ۱۱۳.
- ۵- جدیدی رحمت اله، معماری فرشته، عنبری زهره (۱۳۹۲). تعیین ارتباط ساختار سازمانی با هوش سازمانی در بیمارستانهای آموزشی مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک. سال ۱۶. شماره (۸). صص ۲۲ - ۳۲.
- ۶- حسن زاده حمیدرضا، خنیفر حسین، کولیوند حسن، عسگری ناصر (۱۳۹۰). آسیب شناسی ساختار سازمانی بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران. دوره ۳، شماره ۷، صص ۴۱-۶۲.
- ۷- دانایی فرد، حسن؛ حسن زاده، علیرضا؛ سالاریه، نورا. (۱۳۸۹). طراحی سنجه اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره دوم. صص ۷۹-۹۹.
- ۸- رامقل؛ مامفلا (۱۳۸۷). جوامع دانش محور: چالش های جدید برای آموزش عالی مترجم: مرضیه مختاری پور؛ مترجم: مصطفی عمادزاده. اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- ۹- رنجبر، منصور و وحیدشاهی، کوروش (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۱۳۸۵. گام های توسعه در آموزش پزشکی، سال ۴، شماره ۲، صص ۹۲-۹۹.
- ۱۰- فرزانه، ماندانا؛ سهرابی، بابک و رئیسی وانانی، ایمان (۱۳۹۰). نقش ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمان های تولیدکننده نرم افزار: مطالعه موردی یک شرکت نرم افزاری. دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۳۵-۱۶۷.
- ۱۱- کشاورز حقیقی، مهدی (۱۳۹۱). ارائه الگوی مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه یک بانک خصوصی). فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۲ (پیاپی ۱۲). صص ۱۸۳-۲۰۲.
- ۱۲- محترم، معصومه (۱۳۹۰). رابطه ی بین نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز - مدل معادله ساختاری. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.

- ۱۳- معینی شهرکی، مریم؛ ترک زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی و خادمی، محسن (۱۳۹۰). رابطه ی بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران دانشگاه شیراز. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. سال ۲۱، شماره ۶۶.
- ۱۴- یداللهی فارسی، جهانگیر؛ عزیزی، امید؛ خواستار، حمزه (۱۳۸۸). رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی: بانک های خصوصی سطح شهر تهران. توسعه کارآفرینی، سال ۲، شماره ۵، صص ۵۵-۸۰.
- ۱۷-Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. J AMA: 288:1987-1993
angement Vol. 5(31), pp. 12381-12391..
- Buarque,C.(2004). Global; University: peer Review,vol6, iss. Conflict Management, 18(2):148-174
- ۱۹-Danaee Fard, H; Salarieh, N; Noruzi, M. R(2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. African Journal of Business
- ۲۰-Davide Grossi, Lambèr Royackers & Frank Dignum (2007). Organizational structure and responsibility. Artificial Intelligence and Law 15 (3):223-
- ۲۱-Hoy,W..K. & Miskel,C.G. (2008). Educational Administration Theory, Research, and Practice. New Yourk: Mc Graw-Hill.
Learning Communities. Dissertation of PHD, Virginia Commonwealth
- ۲۲-Jogaratnam, G; & Ching-Yick Tse, E (2006).Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations. International Journal of Contemporary Hospitality Management,. 18, No. 6, pp. 454-468.
- ۲۳-Mollaabbasi, H, Rezaeemanesh B & Salehi Sadaghiani, J (2013). A study on relationship between emotional intelligence and organizational indifference through the organizational commitment: A case study of an Iranian firm. Management Science Letters 3 ,pp: 1327-1332.
- ۲۴-Nabatchi, Tina, Lisa, Blomgren, Bingham and David, H. (2007). Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model. International Journal of
- ۲۵-Nasr Esfahani, A; Ghorbani, O; Amiri, Z; Farokhi, M (2013). Identifying and Ranking the Effective Factor on the Organizational Indifference through Fuzzy nalytical Hierarchy Process (FAHP)(Damavand Mnicipality as a Case Study). International ournal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 6 ISSN: 2222-6990.
- ۲۶-Nasuridin, A. M., Ramayah, T., & Beng Y.C. (2006). Organizational structure and organizational climate as potential predictors of job stress. International Journal of Commerce & Management, 16 (2), 116 – 129
- ۷۷-Nelson D. L Campbell Quick, J., (2008). Organization Behavior, 5th edition, Thomson, south western.
- ۸۸-Raeichi, Ghadrli (2010). The Reasons of the Employees' Indifference and the Methods of its prevention, available at: indifference: <http://athir.blogfa.com/post-839.aspx>.
- ۹۹-Tylus, J. D. (2009). The impact of Enabling School Structures on the Degree of Internal School Change as Measured By the Implementation of Professional