

بررسی ارگانیک یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی موجود دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس و تعیین ساختار ارجح از دیدگاه کارکنان

حسنعلی آقاچانی*

رمضان علیزاده**

چکیده

در بیان اهمیت و ضرورت وجودی سازمان‌ها در جامعه، اتزیونی، اجتماع امروز را جامعه‌ی سازمانی معرفی می‌کند و معتقد است که انسان امروزی از لحظه‌ی تولد در بیمارستان تا لحظه‌ی مرگ و دفن در گورستان، در سازمان‌ها به سر می‌برد و از طرفی با توجه به اهمیت و نقش مهم ساختار بر کارکرد اثربخش سازمان‌ها، تعیین این که ساختار سازمان چه باید باشد، امری ضروری می‌نماید. در حالی که متغیرهای وضعیتی تعیین کننده‌ی ساختار مطلوب و مناسب، فراوان هستند به گونه‌ای که بررسی همزمان آن‌ها با توجه به اثرات تعاملی‌شان بر هم امری تقریباً محال است اما می‌توان گفت که پرسنل سازمان، به عنوان یکی از مهمترین متغیرهایی است که باید مد نظر قرار گیرد زیرا می‌تواند سایر متغیرها را تحت الشعاع خود قرار دهد.

در مقاله‌ی حاضر، ضمن مرور کلیات موضوعی مربوط به ساختار سازمانی، با استفاده از مطالعات میدانی انجام شده، ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس بر اساس تقسیم‌بندی معروف برنز و استاکر از آن(ارگانیک و مکانیکی)، از دیدگاه کارکنان مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتیجه‌ی آزمون‌ها نشان داده است که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از دیدگاه کارکنان به ساختار میانه(حالتی بینابین ساختار مکانیکی و ارگانیک) گرایش دارد. در حالی که که ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از دیدگاه کارکنان به ساختار مکانیکی گرایش دارد. به عبارت دیگر بین ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه از دیدگاه کارکنان تفاوت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی:

ساختار مکانیکی، ساختار ارگانیک، ساختار موجود، ساختار ارجح

* استادیار دانشگاه مازندران

** مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس

مقدمه

از زمان پیدایش زندگی اجتماعی انسان و شروع تاریخ، مردم همیشه با هم کار می‌کنند. افراد، قبائل، شهرها و ملت‌ها، به منظور نیل به اهداف و رسالاتی که به تنهایی قادر به دسترسی به آن‌ها نیستند، در قالب تشکیل سازمان‌ها به هم می‌پیوندند و هماهنگ با هم عمل می‌کنند.^(۱) اتزیونی^(۲)، اجتماع امروز را جامعه‌ی سازمانی معرفی می‌کند و معتقد است که انسان امروزی از لحظه‌ی تولد در بیمارستان تا لحظه‌ی مرگ و دفن شدن در گورستان، در سازمان‌ها به سر می‌برد. زایشگاه، مهد کودک، کودکستان، مدرسه، دانشگاه، محل خدمت سی‌ساله و بالاخره سازمان گورستان، از جمله سازمان‌هایی هستند که انسان امروز مستقیماً با آن‌ها در ارتباط است؛ ضمناً به صورت غیرمستقیم با سازمان‌های بی‌شمار دیگری نیز ارتباط دارد.^(۳)

فایول^(۴)، پیشتاز و بنیانگذار تئوری اداری و مکتب فرایندی سازمان و مدیریت و به عنوان پدر مدیریت نو^(۵)، اولین بار مدیریت را در قالب پنج وظیفه‌ی کلاسیک مطرح کرده است.^(۶) بر مبنای تحلیل او از فرایند مدیریت، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی، با انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی (تقسیم کار) و هماهنگی شکل می‌گیرد. مینتزربرگ^(۷) ساختار یک سازمان را مجموعه‌ی راه‌هایی می‌داند که طی آن‌ها فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی ایجاد می‌شود.^(۸)

در مقاله‌ی حاضر سعی شده است تا ضمن مرور کلیات موضوعی مربوط به ساختار، با استفاده از مطالعات میدانی انجام شده، ساختار سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای مهم اثرگذار بر عملکرد سازمان‌ها موجود و ارجح دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس بر اساس تقسیم‌بندی معروف برنز و استاکر^(۹) از ساختارهای سازمانی (ارگانیکی و مکانیکی)^(۱۰)، از دیدگاه کارکنان مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

بیان مسأله

ساختار سازمان، مهمترین نقش را در کارکرد اثربخش سازمان‌های امروزی، از کارگاه‌های تعمیراتی کوچک گرفته تا دولت‌های ملی جوامع مختلف ایفا می‌کند.^(۱۱) نوشته‌ها و منابع علمی مربوط به ساختار سازمان در چهارچوب مقالات و کتب

دانشگاهی که بیشتر بر پایه‌ی تحقیقات تجربی استوار هستند فراوانند. بیشتر آن‌ها به دنبال این بوده‌اند که ساختار موجود چیست؟ و نه این که چه باید باشد؟ به عبارت دیگر، نویسندگان بیشتر به دنبال این بوده‌اند که در سازمان‌ها چه می‌گذرد؟ و نه این که چه باید بگذرد.^(۱۲)

با توجه به اهمیت و نقش ساختار بر کارکرد اثربخش سازمان‌ها، تعیین این که ساختار سازمان چه باید باشد، امری ضروری می‌نماید. پاسخ نوشته‌های مدیریت^(۱۳) به این سؤال تا مدت‌ها مثبت بود^(۱۴) یعنی راهی به نام بهترین وجود دارد که می‌توان در سازمان تقسیم کار و هماهنگی ایجاد کرد. کلاسیک‌ها معتقد بودند که پاسخ به همه‌ی پرسش‌های مدیریتی را می‌توان در قالب اصول سازمان و مدیریت جستجو کرد، در حالی که نظریه‌پردازان مدیریت اقتضایی روش اصولگرایی را ترک گفته‌اند و اساساً وجود اصولی که فارغ از بعد زمان و مکان باشد را ناممکن می‌دانند.^(۱۵) در نظریه‌ی مدیریت بر مبنای اقتضا، نه تنها به وضعیت موجود توجه می‌شود بلکه تأثیر راه‌حل‌های ارائه شده بر الگوهای رفتاری سازمان نیز مدّ نظر قرار می‌گیرد.^(۱۶) به عبارت دیگر گفته می‌شود که مدیریت مؤثر همواره بر مبنای اقتضا است.^(۱۷) متغیرهای وضعیتی تعیین‌کننده‌ی ساختار مطلوب و مناسب فراوان هستند، به گونه‌ای که بررسی هم‌زمان آن‌ها با توجه به اثرات تعاملی‌شان بر هم امری تقریباً محال است اما می‌توان گفت که متغیر وضعیتی پرسنل سازمان، به عنوان یکی از مهمترین متغیرهایی است که باید مدّ نظر قرار گیرد زیرا می‌تواند سایر متغیرها را تحت‌الشعاع خود قرار دهد.^(۱۸)

ساختار سازمانی موجود دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس از دیدگاه کارکنان چیست؟ و با توجه به تأثیر و نقش مهم ساختار سازمانی بر کارکرد اثربخش دانشگاه، بهتر است ساختار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس چگونه باشد؟ از آن جا که تا کنون در واحد دانشگاهی مذکور تحقیقی مستند در زمینه‌ی ساختار سازمانی انجام نشده است، سؤالات فوق به خوبی مسأله‌ی تحقیق را بیان می‌کند. به عبارت دیگر، در تحقیق حاضر می‌خواهیم وضعیت موجود و ارجح ساختار سازمانی دانشگاه را از دیدگاه کارکنان مشخص کنیم تا حسب مورد نسبت

به انجام اقدامات لازم در جهت تعدیل ساختار سازمانی دانشگاه به سمت ساختار مطلوب یک واحد آموزشی و پژوهشی اقدام شود.

فرضیات (سؤالات)

در تحقیقاتی که در آن به دنبال یافتن چیرستی پدیده‌ای هستیم و یا نظر افراد را در مورد پدیده‌ای جستجو می‌کنیم باید به طرح سؤال اقدام کنیم و در مواردی که می‌خواهیم درباره‌ی رابطه‌ی علت و معلولی و یا همبستگی بین دو یا چند پدیده تحقیق کنیم از فرضیه استفاده می‌نماییم.^(۱۹) و در صورتی که با توجه به بررسی کلیات موضوعی تحقیق نتوان جهت خاصی را برای توصیف، بیان رابطه و یا بیان تفاوت بین متغیرهای تحقیق پیش‌بینی کرد باید به بیان سؤال ویژه‌ی تحقیق پرداخت.^(۲۰) مرور کلیات موضوعی مربوط به تحقیق نشان داده است که تاکنون تحقیقی در این رابطه انجام نشده است. بنابراین در این قسمت به جای بیان فرضیه (فرضیات)، سؤالات ویژه‌ی تحقیق بدین شرح بیان می‌گردند:

ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس از دیدگاه کارکنان به کدام یک از ساختارهای: ۱- مکانیکی ۲- میانه‌ی ۳- ارگانیکی گرایش دارد؟

مختصری از پیشینه‌ی تحقیق

همان گونه که در مقدمه، سند مربوط داده شده است مقاله‌ی حاضر برگرفته از نتایج پروژه‌ای تحقیقاتی است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس انجام شده است. لذا در این قسمت به صورتی مختصر به بررسی کلیات موضوعی تحقیق پرداخته می‌شود.

در زمینه‌ی سازمان و مدیریت کمتر کتابی را می‌توان یافت که در مورد سازماندهی و تعیین ساختار سخن نگفته‌باشد. بر مبنای تحلیل فایول از فرایند مدیریت می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی با انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی (تقسیم کار) و هماهنگی شکل می‌گیرد.^(۲۱) مینتزرگ ساختار یک سازمان را مجموعه راه‌هایی می‌داند که طی آن‌ها فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته‌شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی ایجاد می‌شود.^(۲۲)

در تعیین ساختار مناسب یک سازمان متغیرهای اقتصادی مختلفی دخالت دارند.^(۳۳) این متغیرها چه به صورت جداگانه و چه به صورت ترکیبی، با توجه به شرایط زمانی و مکانی مختلف بر ساختار سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند.^(۳۴) چندلر بر وجود رابطه‌ی تنگاتنگ بین ساختار و استراتژی سازمان‌ها تأکید می‌کند.^(۳۵) مایلز و اسنو نیز با تأکید بر وجود رابطه بین ساختار و استراتژی، سازمان‌ها را بر اساس استراتژی انتخابی‌شان به چهار دسته‌ی: تدافعی، آینده‌نگر، تحلیگر و انفعالی تقسیم کرده‌اند.^(۳۶) وودوارد معتقد است که بین نوع تکنولوژی و ساختار سازمان رابطه‌ای مشخص وجود دارد و اثربخشی سازمان به متناسب‌بودن تکنولوژی و ساختار بستگی دارد.^(۳۷) پرو برخلاف وودوارد که به تکنولوژی تولیدی توجه کرده بود مطالعات خود را در زمینه‌ی تکنولوژی اطلاعاتی انجام داد و معتقد است که روش‌های کنترل و هماهنگی در سازمان باید با نوع تکنولوژی کاربردی سازگاری داشته باشند.^(۳۸) تامپسون، بر خلاف وودوارد و پرو معتقد است که تکنولوژی تعیین‌کننده‌ی ساختار نیست بلکه در انتخاب استراتژی مناسب به منظور کاهش عدم اطمینان عامل مهمی تلقی می‌شود.^(۳۹) در مورد تأثیر اندازه بر ساختار سازمان تحقیقات مختلفی انجام شده است^(۴۰) و علی‌رغم انتقادات زیادی که از آن شده، باید اذعان داشت که اندازه‌ی سازمان یعنی تعداد کارکنان، عاملی مهم در تعیین ساختار سازمانی است.^(۴۱) برنز و استاکر با مطالعه‌ی بیست شرکت انگلیسی جهت تعیین این که چگونه ساختار و اعمال مدیریتی این سازمان‌ها ممکن است بر اساس شرایط محیطی متفاوت باشند از دو نوع ساختار ارگانیکی و مکانیکی نام می‌برند و نتیجه‌گیری می‌کنند که ساختار اثربخش ساختاری است که خود را به صورتی اقتصادی با الزامات محیطی وفق دهد. ساختار مکانیکی ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و... ساده، شفاف و مشخص هستند و ساختار ارگانیکی ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و... ساده، شفاف و مشخص نیستند و این امر ابتکار، خلاقیت و مشارکت بیشتر کارکنان را در انجام امور طلب می‌کند.^(۴۲) امری و تریست ضمن تأیید یافته‌های برنز و استاکر، محیط‌ها را بر اساس پیچیدگی به چهار نوع تقسیم‌بندی کرده‌اند که عبارتند از: آرام و تصادفی، آرام و دسته‌بندی شده، آشفته و واکنشی و بالاخره حوزه‌ی متلاطم^(۴۳). لورنس و لورش با بررسی ده

شرکت در سه صنعت مختلف پلاستیک، مواد غذایی و مخزن‌سازی، ضمن تأیید گفته‌های برنز و استاکر، بر اهمیت و تأثیر محیط بر ساختار سازمان و اثربخشی آن تأکید کرده‌اند.^(۳۴) تأثیر محیط بر یک سازمان تابعی است از میزان آسیب‌پذیری آن سازمان، و آسیب‌پذیری یک سازمان تابعی است از وابستگی آن به محیط.^(۳۵) مطالعات و تحقیقات نشان داده است که هر چه محیط پویاتر باشد تأثیر بیشتری بر ساختار سازمان دارد.^(۳۶)

رابینز ساختار را به عنوان یکی از اجزای مهم سازمان می‌داند که متشکل از سه عنصر: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌باشد.^(۳۷) دفت، ابعاد سازمان را به دو گروه ساختاری و محتوایی^(۳۸) تقسیم می‌کند. ابعاد ساختاری بیان‌کننده‌ی ویژگی‌های درونی سازمان بوده، شامل: رسمیت، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، سلسله مراتب اختیارات، پیچیدگی، تمرکز، حرفه‌ای بودن و نسبت‌های پرسنلی می‌باشد و ابعاد محتوایی بیان‌کننده‌ی جایگاه کلی سازمان بوده، شامل اندازه، تکنولوژی، محیط، اهداف، استراتژی‌ها و بالاخره فرهنگ می‌باشد. ابعاد محتوایی بر ابعاد ساختاری تأثیر می‌گذارند یعنی ابعاد ساختاری سازمان‌ها باید به گونه‌ای اقتضایی با توجه به ابعاد محتوایی آن‌ها تعیین شوند.^(۳۹) در تعیین عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمان چایلد معتقد است که ابعاد محتوایی فقط ۵۰ تا ۶۰ درصد ساختار سازمانی را می‌توانند توجیه کنند. مدارک و شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد عامل قدرت-کنترل توجیه‌کننده‌ی بخش بسیار بزرگی از سایر عواملی هستند که بر ساختار سازمانی اثر می‌گذارند.^(۴۰) مینتزبرگ معتقد است که در هر سازمان پنج بخش اصلی وجود دارد که عبارتند از: رأس هرم راهبردی، ستاد تخصصی، هسته‌ی عملیاتی، بخش میانی و ستاد پشتیبانی. هر یک از این بخش‌ها می‌تواند سازمان را تحت کنترل خود درآورد و بر این اساس از پنج نوع ساختار سازمانی استفاده می‌کند که عبارتند از: ساختار ساده، دیوانسالاری ماشینی، دیوانسالاری حرفه‌ای، ساختاربخشی و ادھوکراسی. مینتزبرگ در نوشته‌های اخیر خود، بخش ششم یعنی ایدئولوژی سازمان و ساختار سازمانی رسالتی را نیز معرفی کرده است و در نهایت این که وی بخش هفتم گرایش‌های سیاسی سازمان را هم بیان کرده و معتقد است که نمی‌توان ساختار خاصی را برای آن متصور شد.^(۴۱)

مبانی مختلفی برای سازماندهی و طراحی ساختار (تقسیم کار و ایجاد هماهنگی) در منابع مربوط بیان شده‌اند.^(۴۲) برخی از آن‌ها عبارتند از: ساختارهای مبتنی بر تعداد افراد، زمان، مکان، وظیفه، هدف، مشتری، محصول، بازار، ساختارهای پروژه‌ای، ماتریسی، ادھوکراسی، حلقوی، ماژولار، سیال، جهانی، تیمی، شبکه‌ای، شبدری، سه بعدی، مجازی، ترکیبی و غیره.

روش‌شناسی تحقیق

در مورد روش‌شناسی تحقیق در کتاب‌های مختلف نظریات و دیدگاه‌های متفاوتی عنوان شده است. تشتت آرا به مانند سایر مباحث در علوم انسانی به حدی است که نمی‌توان در این زمینه نظر واحدی را ارائه کرد.

در پژوهش‌های رشته‌های علوم انسانی دو رویکرد وجود دارد که عبارتند از: رویکردهای خردگرایانه و طبیعت‌گرایانه.^(۴۳) کاربرد این دو رویکرد منجر به توسعه‌ی دو دسته از روش‌های تحقیق شده است که عبارتند از: روش‌های کمی و کیفی.^(۴۴) این دو دسته از روش‌ها مکمل یکدیگر می‌باشد و برای شناخت پدیده‌ها می‌تواند توأمًا مورد استفاده قرار گیرد.^(۴۵)

به طور کلی روش‌های تحقیق در علوم انسانی را می‌توان با توجه به دو معیار هدف تحقیق و نحوه‌ی گردآوری داده‌ها به روش‌های مختلف و متعددی تقسیم‌بندی کرد. از نظر هدف، روش‌های تحقیق به سه گروه بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای^(۴۶)، و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها به دو گروه آزمایشی و غیرآزمایشی^(۴۷) تقسیم می‌شوند. تحقیقات غیرآزمایشی خود شامل، پنج نوع: پیمایشی، همبستگی، اقدام پژوهی، بررسی موردی و پس‌رویدادی^(۴۸) یا علی‌مقایسه‌ای هستند.^(۴۹) تحقیق حاضر با توجه به تقسیم‌بندی‌های فوق، تحقیقی پیمایشی محسوب می‌شود. روش‌های تحقیق در علوم انسانی با توجه به معیارهای دیگری نیز طبقه‌بندی شده است که عبارتند از: از نظر فایده و انگیزه به کاربردی، بنیادی و عملیاتی، از نظر اجرا به مقدماتی، آزمایشی و اصلی، از نظر اعتبار علمی به ذهنی و عینی، از نظر هدف به اکتشافی، توصیفی، برآوردی، ارزشیابی، تبیین و تحلیل، از نظر پژوهش به آزمایشی و غیرآزمایشی، از نظر دخالت زمان در تغییر متغیرها به تداومی، مقطعی و موردی یا زمینه‌ای، از نظر

نوع رابطه بین متغیرها در فرضیه به علی و همبستگی، و از نظر زمان وقوع پدیده‌ها به گذشته‌نگر، حال‌نگر و آینده‌نگر.^(۵۰)

در تحقیقات مدیریتی به دو روش فرضیات (سؤالات) تأیید و یا رد خواهند شد که عبارتند از: ۱- استفاده از فنون آماری ۲- استفاده از فنون غیرآماري مانند تحقیق در عملیات. در گروه اول از فنون آمار استنباطی و آزمون فرضیات استفاده خواهد شد ولی در گروه دوم با استفاده از فوننی مانند تحقیق در عملیات از طریق بهینه‌سازی مسأله‌ی تصمیم، فرضیات (سؤالات) تأیید یا رد خواهند شد.^(۵۱) تحقیق حاضر با توجه به دو تقسیم‌بندی فوق، درگروه اول قرار می‌گیرد.

مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی

در نتیجه‌ی مطالعات کتابخانه‌ای و مرور کلیات موضوعی، مسأله و فرضیات تحقیق و نیز تحقیقات و گفته‌های علما و دانشمندان سازمان و مدیریت در مورد ساختار و همچنین مطالعات و تحقیقات مشابه انجام شده در مورد موضوع تحقیق که در برخی از سازمان‌های داخل ایران انجام شده مورد بررسی و تشریح قرار گرفته است. درمقاله‌ی حاضر، ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس بر اساس مدل معروف برنز و استاکر از ساختارهای سازمانی (ارگانیکی و مکانیکی)، از دیدگاه کارکنان مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است.

با استفاده از مطالعات میدانی به عنوان مکمل کار کتابخانه‌ای، در مورد روش‌های مناسب جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، چگونگی طراحی سؤالات پرسشنامه و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده، با کارشناسان و مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه بحث و تبادل نظر شد تا همه‌ی ابعاد موضوع در آن گنجانیده شود.

جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر را تعداد ۲۶۶ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس تشکیل داده است. این افراد کسانی بوده‌اند که به صورت مستقیم درگیر ساختار و سبک‌های مدیریتی مدیران دانشگاه بوده‌اند. از بین افراد جامعه‌ی آماری موصوف، تعداد سی نفر به شیوه‌ی نمونه‌برداری تصادفی و طبقه‌بندی شده، به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند که پس از تکمیل پرسشنامه از طرف

آنان و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، نتایج به دست آمده با استفاده از فنون آمار استنباطی به جامعه تعمیم داده شد.

روش نمونه‌گیری مورد استفاده در تحقیق حاضر، دو روش تصادفی ساده و گروه‌بندی شده بوده است. ابتدا اعضای جامعه آماری به دو گروه صف و ستاد تقسیم، سپس از بین هر گروه به صورتی تصادفی، تعداد افراد پرسش شونده جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات انتخاب شدند. استدلال انتخاب دو روش نمونه‌برداری، تأکید بر انتخاب تصادفی اعضای و نیز اطمینان از این که اعضای صف و ستاد همگی به صورت عادلانه در تحقیق حضور داشته باشند بوده است. پس از تقسیم جامعه‌ی آماری به دو گروه صف و ستاد، و متناسب با تعداد اعضای گروه‌های مذکور، تعداد اعضای نمونه با استفاده از فرمول $n \geq \frac{z^2 \cdot \sigma^2}{d^2}$ و نیز شماره‌های جدول اعداد تصادفی، انتخاب شدند.

پرسشنامه‌ی تحقیق شامل: پنج سؤال مشخصات فردی و بیست و شش سؤال سنجش ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه بر اساس نظر اعضای نمونه‌ی آماری بوده است. به علت تخصصی بودن مطالب و واژه‌های مورد استفاده، پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه با حضور فیزیکی و تفهیم مطالب مبهم و نامأنوس به اعضای نمونه آماری از طرف محققین همراه بوده است.

پس از استخراج داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه و کدگذاری‌های لازم، تجزیه و تحلیل آن‌ها و انجام آزمون‌های آماری مربوط، با نرم‌افزار SPSSwin انجام شده است که طی صفحات آتی تشریح خواهد شد.

نتایج مطالعات میدانی

۱- پرسشنامه (۵۲)

پنج سؤال اول پرسشنامه، نام و نام خانوادگی، وضعیت تأهل و مجرد، سال‌های تجربه‌ی کاری، میزان حقوق و مزایای ماهانه‌ی دریافتی و سال‌های تحصیلات کلاسیک پرسش‌شوندگان را جویا شده است.

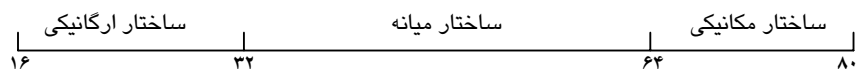
شانزده سؤال بعدی، ساختار دانشگاه را در وضعیت ارجح از دیدگاه کارکنان در قالب این متغیرها مورد سنجش قرار داده است: وضوح و تعریف اهداف، وضوح و تعریف روش‌ها و رویه‌ها، تصمیم‌گیری به وسیله‌ی مدیریت عالی، اهمیت داشتن اجرای عدالت و وفاداری، وضوح و شفاف‌بودن سلسله‌مراتب سازمانی، ثبات مدیریت عالی، واضح و شفاف بودن کارراه‌های شغلی، توانایی در کسب مهارت‌های شغلی، اهمیت داشتن تجربه‌ی کاری، توانایی مدیریت در ارائه‌ی اطلاعات، انجام هدایت شغلی مناسب، یکسان بودن قوانین و مقررات برای همه و عدم تبعیض، پذیرش قدرت مقام مدیر و رهبر، وفاداری کارکنان به رؤسا، انجام کار از طریق هدایت شدن و بالاخره دادن اطلاعات به رؤسا قبل از این که از راه‌های دیگری کسب اطلاع کنند.

ده سؤال آخر پرسشنامه، ساختار دانشگاه را در وضعیت موجود از دیدگاه کارکنان در قالب این متغیرها مورد سنجش قرار داده است: ضرورت پیروی از مقررات، مرور و بازنگری خط‌مشی‌ها به وسیله‌ی زیردستان، تأکید بر خود شکوفایی در سازمان، روشن بودن سلسله‌مراتب گزارش‌دهی، روشن بودن انتظارات نقش، سازماندهی گروه‌ها بر مبنای پروژه، مرور و تصویب تصمیمات به وسیله‌ی مدیریت عالی، تطابق با محیط به صورت پایدار و همیشگی، تجزیه‌ی کاملاً تخصصی وظایف و بالاخره استاندارد کردن رویه‌ها و وظایف.

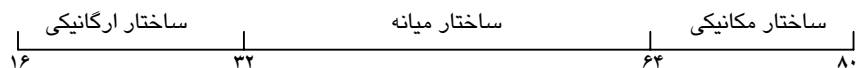
هر یک از شانزده سؤال مربوط به سنجش ساختار دانشگاه در وضعیت ارجح از دیدگاه کارکنان در یک طیف پنج‌گزینه‌ای با امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵، و هر یک از ده سؤال مربوط به سنجش ساختار دانشگاه در وضعیت موجود از دیدگاه کارکنان در یک طیف پنج‌گزینه‌ای با امتیازات ۱/۶، ۲/۳، ۳/۴، ۴/۵ و ۵/۶ اندازه‌گیری شدند. براین اساس هر یک از اعضای نمونه‌ی آماری امتیازی بین ۱۶-۸۰ را کسب کرده‌اند. به عبارت دیگر مجموع امتیازات حاصله از هر پرسشنامه‌ی تکمیل شده به وسیله‌ی اعضای نمونه‌ی آماری، دارای دامنه‌ای به بازه ۱۶ تا ۸۰ بوده‌اند.

پیوستارهای ذیل معیاری جهت مقایسه‌ی امتیازات به دست آمده حاصل از پرسشنامه‌ها را با انواع ساختارها در وضع موجود و ارجح نشان می‌دهند. به عبارت دیگر تعریف عملیاتی ساختارها در نمودارهای ذیل بیان شده است:

۲۳ پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی / سال چهارم / شماره دوازدهم / سال ۸۳



نمودار شماره‌ی ۱. پیوستار معیار تعیین ساختار در وضعیت موجود



نمودار شماره‌ی ۲. پیوستار معیار تعیین ساختار در وضعیت ارجح^(۵۳)

۲- داده‌های آماری توصیفی مستخرجه از پرسشنامه (ساختار ارجح، موجود و تفاوت‌ها)

Statistics

	Prefered structure	Existence structure	Deferences
N	30	30	30
	0	0	0
Mean	22.77	51.95	29.18
Median	21.50	51.20	28.70
Mode	16	50	39
Std. Deviation	4.92	7.05	9.45
Variance	24.19	49.74	89.23
Range	17	26	33
Minimum	16	40	12
Maximum	33	66	45
Sum	683	1558	875

پرتال جامع علوم انسانی

۳- آزمون فرضیات

به منظور آزمون ساختار موجود و ارجح از دیدگاه کارکنان، با توجه به تعاریف عملیاتی ارائه شده از ساختارها در نمودارهای شماره‌ی یک و دو، از آزمون دوجمله‌ای که توزیع یک یا چند متغیر دو حالتی را با سطح احتمال مشخص مقایسه می‌کند استفاده شده است. برای به کار بردن آزمون دوجمله‌ای، آزمایش مورد نظر باید دو نتیجه‌ی ممکن داشته باشد.^(۵۴) و به منظور سنجش معنی‌دار بودن تفاوت‌های بین ساختار موجود و ارجح از دیدگاه کارکنان، با توجه به این که از هر آزمودنی نمونه‌ی آماری در مورد یک موضوع دوبار پرسش شده است از آزمون T زوجی استفاده شده است.^(۵۵)

۱-۳- ساختار موجود

۱-۱-۳- فرض مکانیک بودن ساختار موجود

فرض‌های پژوهشی

H_0 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار مکانیک گرایش ندارد.

H_1 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار مکانیک گرایش دارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$$H_0: M_1 \leq 64$$

$$H_1: M_1 > 64$$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	≤ 64	29	.966667	.95	.500
Group 2	> 64	1	.03		
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 تأیید می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار مکانیک گرایش ندارد بلکه به ساختارهای دیگر (ارگانیک و یا میانه) گرایش دارد.

۳-۱-۲- فرض ارگانیک بودن ساختار موجود

فرض‌های پژوهشی

H_0 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار ارگانیک گرایش

دارد.

H_1 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار ارگانیک گرایش

ندارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$H_0: M_1 \leq 32$

$H_1: M_1 > 32$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	≤ 32	0	0	.95	.000
Group 2	> 32	30	1.00		
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 رد می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار ارگانیک هم گرایش ندارد. لذا می‌توان استنتاج کرد که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه گرایش دارد که این موضوع در قسمت بعد مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۳-۱-۳- فرض میانه بودن ساختار موجود

۳-۱-۳-۱- حالت اول

فرض‌های پژوهشی:

H_0 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل

به مکانیک گرایش ندارد.

H_1 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل

به مکانیک گرایش دارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$$H_0: M_1 \leq 32$$

$$H_1: M_1 > 32$$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	≤ 32	0	0	.95	.000
Group 2	> 32	30	1.00		
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 رد می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به مکانیک گرایش دارد.

۲-۱-۳-۲- حالت دوم

فرض‌های پژوهشی

H_0 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به

ارگانیک گرایش دارد.

H_1 : ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به

ارگانیک گرایش ندارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط

$$H_0: M_1 \leq 64$$

$$H_1: M_1 > 64$$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	≤ 64	29	.966667	.95	.500
Group 2	> 64	1	.03		
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 تأیید می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به ارگانیک گرایش دارد. نتیجه‌گیری کلی از آزمون‌های این بخش بدین‌صورت خواهد بود که ساختار موجود از نظر کارکنان میانه است مکانیک نیست، ارگانیک نیست، میانه متمایل به مکانیک هست، و میانه متمایل به ارگانیک نیز هست.

۲-۳- ساختار ارجح

۱-۲-۳- فرض مکانیک بودن ساختار ارجح

فرض‌های پژوهشی

H_0 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار مکانیک گرایش دارد.

H_1 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار مکانیک گرایش ندارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$$H_0: M_2 \leq 32$$

$$H_1: M_2 > 32$$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group1	≤ 32	29	.966667	.95	.500
Group2	> 32	1	.03		
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 تأیید می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار مکانیک گرایش دارد.

۲-۲-۳- فرض ارگانیک بودن ساختار ارجح

فرض‌های پژوهشی

۲۸ بررسی ارگانیک یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی ...

H_0 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار ارگانیک گرایش ندارد.

H_1 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار ارگانیک گرایش دارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$H_0: M_2 \leq 64$

$H_1: M_2 > 64$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	≤ 64	30	1	.95	.201
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 تأیید می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار ارگانیک گرایش ندارد.

۳-۲-۳- فرض میانه بودن ساختار ارجح

۲-۲-۳-۱- حالت اول: ساختار میانه متمایل به مکانیک

فرض‌های پژوهشی

H_0 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به مکانیک گرایش دارد.

H_1 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به مکانیک گرایش ندارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$H_0: M_2 \leq 64$

$H_1: M_2 > 64$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 64	30	1	.95	.201
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 تأیید می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به مکانیک گرایش دارد.

۲-۳-۲-۳- حالت دوم: ساختار میانه متمایل به ارگانیک

فرض‌های پژوهشی

H_0 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به ارگانیک گرایش ندارد.

H_1 : ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به ارگانیک گرایش دارد.

فرض‌های آماری و آزمون مربوط:

$H_0: M_2 \leq 32$

$H_1: M_2 > 32$

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Asymp. Sig. (1-tailed)
Group 1	<= 32	29	.966667	.95	.500
Group 2	> 32	1	.03		
Total		30	1.00		

نتیجه این که فرض H_0 تأیید می‌شود. یعنی این که ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از نظر کارکنان به ساختار میانه متمایل به ارگانیک گرایش ندارد.

۳۰ بررسی ارگانیک یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی ...

نتیجه‌گیری کلی از آزمون‌های این بخش بدین‌صورت خواهد بود که ساختار ارجح از نظر کارکنان مکانیک است. ارگانیک نیست، میانه متمایل به مکانیک هست و میانه متمایل به ارگانیک نیست.

۳-۳- تفاوت بین ساختار موجود و ارجح

فرض‌های پژوهشی

H_0 : بین ساختار موجود و ارجح از نظر کارکنان تفاوتی وجود ندارد.

H_1 : بین ساختار موجود و ارجح از نظر کارکنان تفاوت وجود دارد.

فرض‌های آماری و آزمون‌های مربوط:

$$H_0: M_1 - M_2 = 0$$

$$H_1: M_1 - M_2 \neq 0$$

Paired Samples Test

Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
			Lower	Upper			
29.18	9.45	1.72	32.71	25.65	16.919	29	.000

نتیجه این که فرض H_0 رد می‌شود. یعنی این که بین ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه از نظر کارکنان تفاوت وجود دارد.

اعتبار^(۵۶) ابزار اندازه‌گیری

اعتبار ابزار اندازه‌گیری حداقل ۶۵ درصد محاسبه شده است که معیاری قابل قبول است.

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .7298

بحث، نتیجه‌گیری و ارائه‌ی پیشنهادها

انزویونی، اجتماع امروز را جامعه‌ی سازمانی معرفی می‌کند و معتقد است که انسان امروزی از لحظه‌ی تولد در بیمارستان تا لحظه‌ی مرگ و دفن در گورستان، در سازمان‌ها به سر می‌برد. زایشگاه، مهد کودک، کودکستان، مدرسه، دانشگاه، محل خدمت سی ساله و بالاخره سازمان گورستان، از جمله سازمان‌هایی هستند که انسان امروزی مستقیماً با آن‌ها در ارتباط است و ضمناً به صورت غیرمستقیم با سازمان‌های بیشمار دیگری نیز سر و کار دارد. ساختار سازمان مهم‌ترین نقش را در کارکرد اثربخش سازمان‌های امروزی از کارگاه‌های تعمیراتی کوچک گرفته تا دولت‌های ملی ایفا می‌کند. با توجه به اهمیت و نقش ساختار بر کارکرد اثربخش سازمان‌ها، تعیین این که ساختار سازمان چه باید باشد، امری ضروری می‌نماید. پاسخ نوشته‌های مدیریت به این سؤال تا مدت‌ها مثبت بود؛ یعنی راهی به نام بهترین وجود دارد که می‌توان در سازمان تقسیم کار و هماهنگی ایجاد کرد. کلاسیک‌ها معتقد بودند که پاسخ به همه پرسش‌های مدیریتی را می‌توان در قالب اصول سازمان و مدیریت جستجو کرد در حالی که نظریه‌پردازان مدیریت اقتضایی روش اصولگرایی را ترک گفته‌اند و اساساً وجود اصولی که فارغ از بعد زمان و مکان باشد را ناممکن می‌دانند. در نظریه‌ی مدیریت بر مبنای اقتضا، نه تنها به وضعیت موجود توجه شده، بلکه تأثیر راه‌حل‌های ارائه شده بر الگوهای رفتاری سازمان نیز مد نظر قرار می‌گیرد. چگونگی به کار رفتن این اصول در عمل، به وضعیت موجود (متغیرهای وضعیتی) بستگی دارد و به عبارت دیگر گفته می‌شود که مدیریت مؤثر همواره بر مبنای اقتضا است. متغیرهای وضعیتی تعیین‌کننده‌ی ساختار مطلوب و مناسب فراوان هستند به گونه‌ای که بررسی همزمان آن‌ها با توجه به اثرات تعاملیشان بر هم امری تقریباً محال است؛ اما می‌توان گفت که در نظر داشتن متغیر وضعیتی پرسنل سازمان، به عنوان مهم‌ترین متغیری است که باید مد نظر قرار گیرد؛ زیرا می‌تواند سایر متغیرها را تحت الشعاع خود قرار دهد.

هدف از اجرای تحقیق حاضر پاسخگویی به دو سؤال (فرضیه) بوده است: ساختار سازمانی موجود و ارجح دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس از دیدگاه کارکنان، بر اساس تقسیم‌بندی برنز و استاکر از ساختار سازمانی به دو گروه

مکانیکی و ارگانیکی چیست؟ ساختار مکانیکی ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و... ساده، شفاف و مشخص هستند و ساختار ارگانیکی ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و... ساده، شفاف و مشخص نیستند و این امر ابتکار، خلاقیت و مشارکت بیشتر کارکنان را در انجام امور طلب می‌کند.

به منظور پاسخگویی به سؤالات (فرضیات) تحقیق، با انجام مطالعات کتابخانه‌ای و نیز میدانی، از طریق مصاحبه و پرسشنامه داده‌های لازم جهت تأیید یا رد فرضیات جمع‌آوری شد سپس با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSSwin، در قالب هفت مورد فرض‌های پژوهشی و آماری، آزمون‌های Binomial test و Paired T test انجام شد. نتیجه‌ی آزمون‌ها نشان داده است که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از دیدگاه کارکنان به ساختار میانه گرایش دارد. در حالی که ساختار سازمانی ارجح دانشگاه از دیدگاه کارکنان به ساختار مکانیک گرایش دارد یعنی کارکنان دانشگاه ساختار سازمانی مکانیکی را ترجیح می‌دهند بنابراین بین ساختار سازمانی موجود و ارجح از دیدگاه کارکنان تفاوت وجود دارد.

ویژگی خاص یک سازمان آموزشی و پژوهشی ایجاب می‌کند که ساختار آن کاملاً مکانیکی نباشد. در تحقیق حاضر نیز ساختار دانشگاه غیر مکانیکی، یعنی میانه ارزیابی شده است. ساختار سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد سازمانی به صورت اعم و کارکنان سازمان به صورت اخص می‌باشد. هم چنان که مک‌گریگور می‌گوید: کار می‌تواند مانند بازی انگیزشی باشد^(۷) و علاقه‌ی کارکنان به کار خود، شرط مهمی در بهبود عملکرد است. با توجه به عدم تطابق موجود بین ساختار موجود و ارجح از دیدگاه کارکنان به نظر می‌رسد که باید نوعی بده بستان بین (Trade-Off) ساختار موجود و ساختار ترجیح داده شده به وسیله‌ی کارکنان ایجاد شود. یعنی یا ساختار موجود به سمت خواست‌های کارکنان، و یا خواست‌های کارکنان به سمت ساختار موجود تعدیل گردد.

تحقیق حاضر به عنوان نقطه‌ی عطفی در انجام مطالعات سازمانی در دانشگاه بوده است؛ لذا پیگیری و اجرای تحقیقات سازمانی دیگر، جهت روشن شدن ابهامات و پاسخگویی به سؤالات دیگر مربوط به سازمان دانشگاه پیشنهاد می‌گردد. می‌توان

۳۳ پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی / سال چهارم / شماره دوازدهم / سال ۸۳

ساختار سازمانی دانشگاه را از منظر تقسیم‌بندی‌های دیگری غیر از آنچه در تحقیق حاضر (برنز و استاکر) انجام شده است نیز مورد بررسی قرار داد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

پی‌نوشت‌ها

- 1- A. tvrdik, Analysis of success factors of public/private partnership, U.S.A: 2000, P. 2.
- 2- Etzioni.
- 3- Hersey, P. & K. Blanchard, Management of organizational behavior: utilizing human resources, 4th. Ed., India: Prentice- Hall, 1985, P.166.
- 4- Fayol.
- 5- H. Koontz and others, Essentials of management, Singapour: McGraw, 1986, P. 11.
- 6- H. W. Gazendam, Coordination mechanisms in multi-actor systems, Netherlands: Twente University, 2000, P. 8.
- 7- Mintzberg.
- ۸- هنری مینتزبرگ، سازماندهی: پنج الگوی کارساز. ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابقی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۳، ص ۵.
- 9- Burns & Stalker.
- 10- Organical & mechanical structures.
- 11- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1987, P. 4.
- ۱۲- هنری مینتزبرگ، سازماندهی: پنج الگوی کارساز. مرکز آموزش مدیریت دولتی، ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابقی، تهران، ۱۳۷۳، ص ۱۵.
- ۱۳- منظور نظر کلاسیک‌ها است.
- 14- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987, P. 4.
- ۱۵- علی رضائیان، اصول مدیریت، سمت، تهران، ۱۳۶۹، ص ۱۷.
- 16-R. A. Johnson & Others, The theory and management of systems, 3th. Ed. Newyork: McGraw – Hill, 1973, P. 19.
- 17- H. M. Carlisle, Management concepts & situations, Chicago: Science research associates, Inc. 1976, P. 5.
- 18- Hersey, P. & K. Blanchard, Management of organizational behavior: utilizing human resources, 4th. Ed., India: Prentice-Hall, 1985, P.166.

- ۱۹- قاسم ظهوری، کاربرد روش‌های تحقیق علوم اجتماعی در مدیریت، انتشارات میر، تهران، ۱۳۷۸، ص ۶۰.
- ۲۰- عباس بازرگان و دیگران، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۷۷، ص ۳۷.
- 21- H. W. Gazendam, Coordination mechanisms in multi-actor systems, Netherlands: Twente University, 2000, P. 8.
- ۲۲- هنری مینتزبرگ، سازماندهی: پنج الگوی کارساز. ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابقی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۳، ص ۵.
- ۲۳- قاسم ظهوری، کاربرد روش‌های تحقیق علوم اجتماعی در مدیریت، انتشارات میر، تهران، ۱۳۷۸، ص ۶۰.
- 24- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987, P. 177.
- 25- A. D. Chandler, Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise, Cambridge mass.: MIT Press, 1962, P. 13.
- ۲۶- اقتباس از منبع:
Miles, R. E. & C. C. Snow, *Organizational strategy structure and process*, New York: McGraw – Hill, 1978.
- 27- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987, P. 4.
- 28- Ibid.
- 29- Ibid.
- 30- Ibid.
- ۳۱- اقتباس از منبع:
Robbins, S. P. *Organization theory*, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987.
- 32- Burns, T. & G. M. Stalker, The management of innovation, London: Tavistock, 1961.
- 33- H. M. Carlisle, Management concepts & situations, Chicago: Science research associates, Inc. 1976, P. 5.
- 34- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987, P. 177.

35-Ibid.

36-Ibid.

37- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987, P. 4.

38- Structural & contextual dimensions.

۳۹- ریچارد ال دفت، تئوری و طراحی سازمان، چاپ دوم، ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۹، ص ۲۸.

۴۰- منظور نظر کلاسیک‌ها است.

41- S. P. Robbins, Organization theory, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987, P. 4.

۴۲- قاسم ظهوری، کاربرد روش‌های تحقیق علوم اجتماعی در مدیریت، انتشارات میر، تهران، ۱۳۷۸، ص ۶۰.

- H. M. Carlisle, Management concepts & situations, Chicago: Science research associates, Inc. 1976, P. 5.

43- Naturalistic and rationalistic.

44- Quantitative and qualitative.

۴۵- عباس بازرگان و دیگران، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۷۷، ص ۷۷.

46-Research & development, applied and fundamental.

47-Experimental and nonexperimental.

48-Survey, correlational, action research, case study and ex-post facto.

۴۹- عباس بازرگان و دیگران، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۷۷، ص ۷۹.

۵۰- قاسم ظهوری، کاربرد روش‌های تحقیق علوم اجتماعی در مدیریت، انتشارات میر، تهران، ۱۳۷۸، ص ۲۷.

۵۱- عادل آذر، فنون آمار استنباطی در پژوهش‌های مدیریتی و رفتاری، فصلنامه‌ی علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره‌ی ۲۶، سال ۱۳۷۳، ص ۳۴. ۵۲.

۵۲- جهت سنجش ارگانیکی و یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی دانشگاه در وضع موجود و ارجح از دیدگاه کارکنان، از دو پرسشنامه تقریباً استاندارد موجود در منابع شماره‌های ۳۱ و ۳۵ استفاده و استناد شده است.

۳۷ پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی / سال چهارم / شماره دوازدهم / سال ۸۳

۵۳- سیدمحمد مقیمی، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، تهران، ۱۳۷۷، ص ۵۱ و ۵۵.

۵۴- ماریا نوروسیس، کتاب آموزشی آنالیز آماری داده‌ها با SPSS 8، اکبر فتوحی و فریبا اصغری، کانون نشر علوم، تهران، ۱۳۷۸، صص ۱۷۳ و ۲۱۷.

۵۵- همان مأخذ، ص ۲۱۵.

56- Reliability.

57- A. D. Chandler, Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise, Cambridge mass.: MIT Press, 1962, P. 13.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مأخذ

- ۱- آذر، عادل: *فنون آمار استنباطی در پژوهش‌های مدیریتی و رفتاری*، فصلنامه‌ی علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره‌ی ۲۶، دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۷۳.
- ۲- ال دفت، ریچارد: *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه‌ی علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۹.
- ۳- بازرگان، عباس و دیگران: *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۷۷.
- ۴- خلیلی شورینی، سهراب: *ساختارهای سازمانی برای قرن بیست و یکم*، مجله‌ی تدبیر، شماره‌ی ۷۴، ۱۳۷۶.
- ۵- رضاییان، علی: *سازماندهی و هماهنگی در مدیریت*، فصلنامه‌ی علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره پنجم، ۱۳۶۸.
- ۶- ظهوری، قاسم: *کاربرد روش‌های تحقیق علوم اجتماعی در مدیریت*، انتشارات میر، تهران، ۱۳۷۸.
- ۷- مقیمی، سیدمحمد: *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، انتشارات ترمه، تهران، ۱۳۷۷.
- ۸- مینتزرگ، هنری (نویسنده). *سازماندهی: پنج الگوی کارسان*، فقیهی، ابوالحسن و حسین وزیری سابقی (مترجمان)، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳.
- ۹- نوروسیس، ماریا: *کتاب آموزشی آنالیز آماری داده‌ها با SPSS 8*، ترجمه‌ی اکبر فتوحی و فریبا اصغری، تهران: کانون نشر علوم، ۱۳۷۸.
- 10- Burns, T. & G. M. Stalker, *The management of innovation*, London: Tavistock, 1961.
- 11- Blau, P. M. & R. A. Schoenherr, *The structure of organizations*, New York: Basic books, 1971.
- 12- Carlisle, H. M. *Management concepts & situations*, Chicago: Science research associates, Inc. 1976.
- 13- Child, J. & R. Mansfield, *Technology, size and organization structure Sociology*, 1972.
- 14- Child, J. *Organization structure, environment and performance: The role of strategic choice*, Sociology, 1972.

- 15- Chandler, A. D. **Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise**, Cambridge mass.: MIT Press, 1962.
- 16- Daft, R. L. *Organization theory and design*, 2nd. Ed., St. Paul: West publishing, 1986.
- 17- Emery, F.E. & E.L. Trist, *The ausal extureoforganizational environments*, Human relations, 1965.
- 18- Etzioni, A. *The modern organizations*, New York: The free press, 1961.
- 19- Ford, J. D. & J. W. Slocum, *Size, technology, environment and structure of organizations*, Academy of management review, October 1977.
- 20- Gazendam, Henk W. *Coordination mechanisms in multi-actor systems*, Netherlands: Twente University, 2000.
- 21- Hersey, P. & K. Blanchard, *Management of organizational behavior: utilizing human resources*, 4th. Ed., India: Prentice – Hall, 1985.
- 22- Johnson, R.A. & Others, *The theory and management of systems*, 3th. Ed. Newyork: McGrow – Hill, 1973.
- 23- Koontz, H. and etc, *Essentials of management*, Singapour: McGraw, 1986.
- 24- Lawrence, P. & J. W. Lorsch, *Organization and environments: Managing differentiation and integration*, Boston: Division of research, Harvard business school, 1967.
- 25- Mc Gregore, D. *The human side of enterprise*, New York: McGraw-Hill, 1960.
- 26- Miles, R. E. & C. C. Snow, *Organizational strategy structure and process*, New York: McGraw – Hill, 1978.
- 27- Mintzberg, H. Structure in fives: *Designing effective organizations*, Englewood cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1993.
- 28- Mintzberg, H. *The Structuring of organizations*, Englewood cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1979.
- 29- Negandhi, A.R. & B. C. Reimann, *Task environment, decentralization and organizational effectiveness*, Human relations, April 1973.

- 30-Perrow, C.A. *framework for the comparative analysis of organizations*, American sociological review, April 1967.
- 31- Robbins, S. P. *Organization theory*, 2th. Ed., Englewood cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987.
- 32- Sashkin, M. & W.C. Morris, *Organizational behavior*, Reston, VA: Reston publishing co., 1984.
- 33- Stoner, James. *Management, India: Prentice Hall Inc*, 1987.
- 34- Thompson, J. D. *Organizations in action: Social science bases administrativetheory*, New York: Mc Graw-Hill, 1967.
- 35- Tvrdik, Ann. *Analysis of success factors of public/private partnership*, U.S.A: 2000.
- 36- Veiga, J. F. & J. N. Yanouzas, *The dynamics of organization theory*, St. Pual, MN: 1979.
- 37- Woodward, J. *Industrial organization: Theory and practice*, London: Oxford university press, 1965.

