

- وصول مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵
- اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۲۶
- پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۱۲/۸

شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های مبلّغ (ماموریت‌محور) در دانشگاه علوم پزشکی تهران

اکبر بیات^۱ / مرتضی مرادی^۲

چکیده

مقدمه: وقتی که ایدئولوژی سازمانی یک سازمان، بسیار قوی شود، می‌تواند تمامی ساختار را تحت تأثیر خود قرار دهد؛ و در نهایت ساختاری به وجود می‌آید که آن را ساختار مبلّغ (ماموریت‌محور) می‌گویند. لذا پژوهش حاضر، باهدف شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های مبلّغ انجام‌شده است.

روش پژوهش: به‌منظور رسیدن به این هدف، در مرحله کیفی ضمن بررسی ادبیات موضوع با روش تحلیل مضمون و مصاحبه‌های نیمه عمیق از ۱۵ نفر خبرگان که اساتید و مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب شدند؛ برای سنجش روایی مضامین و اعتبار سنجی، از طریق زاویه بندی داده و برای محاسبه پایایی از روش هولستی که با ضریب ۰/۹۸ تأیید شدند. و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا شماره ۱۲، معیارهای مؤثر بر سازمان‌های مبلّغ شناسایی شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، منجر به شکل‌گیری پنجاه و یک مضمون پایه و یازده مضمون سازمان دهنده و سه مضمون فراگیر شامل مؤلفه‌های پیکربندی، مؤلفه‌های محتوایی و مؤلفه‌های ساختاری شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان دادند که معیار ایدئولوژی سازمانی جزء معیارهای اساسی و بازیکنان کلیدی است که در سازمان‌های مبلّغ وجودش ضروری است و باید مورد توجه قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: سازمان‌های مبلّغ، ایدئولوژی سازمانی، پیکربندی مبلّغ، پیکربندی ساختار.

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: akbarbayat14@gmail.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

سازمان‌ها بدون داشتن ساختاری موثر و متناسب با شرایط درونی و محیط سازمانی نمی‌توانند به اهداف سازمانی موردنظر خود دست یابند [۱]؛ لذا ساختار سازمانی تعیین‌کننده راه‌هایی است که فعالیت‌های سازمان را به وظایف شناخته‌شده تقسیم می‌نماید [۲]. ساختار سازمانی مطلوب هماهنگی بین وظیفه‌ها [۳-۴] و ساماندهی روابط [۵] را برای ایجاد کارایی و رسیدن به اثربخشی سازمانی [۶-۷] تسهیل می‌کند [۸-۹]. بدیهی است که ساختار سازمانی نامطلوب و ناسازگار با اهداف جامعه، و فرهنگ سازمانی، بوروکراسی مخرب و بازدارنده‌ای است که کل جامعه را به گمراهی می‌کشاند. از همین روی، بازنگری ساختار اداری جامعه ما در راستای اهداف جمهوری اسلامی، یک نیاز بایسته است. خصوصاً سازمان‌های مُبلغ و مأموریت‌محور، که با موضوع تبلیغ و استحکام ایدئولوژیکی نظام جمهوری اسلامی ارتباط مستقیم دارند؛ پس بی‌گمان، برآوردن چنین نیازی بدون آگاهی از نظریات دانشمندان و صاحب‌نظران دانش مدیریت و تازه‌های این دانش شدنی نیست. هم‌چنین با افزایش چشمگیر و فوق‌العاده روی‌آوری جامعه جهانی به فرهنگ و خصوصاً ایدئولوژی که غالباً در ادبیات مدیریتی کمتر به آن پرداخته شده است [۱۰]. آن‌هم به دلیل ماهیت ظاهراً بی‌جان که نمی‌شود آن را لمس نمود [۲]؛ موجب شکل‌گیری نوع جدیدی از طراحی ساختار سازمانی در عرصه سازمان‌دهی گردیده است؛ که به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا با دست یافتن به این ساختارهای جدید بتوانند به اهداف خود نائل گردند. بر این اساس مینتزربرگ، معتقد است؛ وقتی که ایدئولوژی سازمانی یک سازمان، بسیار قوی شود، می‌تواند تمامی ساختار را تحت تأثیر خود قرار دهد؛ و در نهایت ساختاری به وجود می‌آید که آن را ساختار مُبلغ می‌گویند [۲]؛ و چون سازمان‌های مُبلغ در ادبیات مدیریتی موجود مورد توجه قرار نگرفته و اگر بخواهیم به جستجوی مطلبی قابل‌اتکا و استناد در این مورد بپردازیم، با خلأ تئوریک (خصوصاً داخل کشور)؛ مواجه می‌شویم. بنابراین،

طراحی و شناخت مجموعه‌ای از شاخص‌ها و مؤلفه‌ها که بتوان از آن به‌عنوان ابزاری برای ارزیابی عملکرد ساختارهای مُبلغ بهره برد؛ یک نیاز اساسی در پژوهش‌های علوم و مطالعات مدیریت دولتی محسوب می‌شود که می‌تواند یک منبع اطلاعاتی مناسب برای مدیران راهبردی سازمان‌های دولتی باشد تا ارزیابی دقیق و صحیحی از عملکرد این ساختارها را مورداندازه‌گیری قرار دهند. هم‌چنین، کسب آگاهی از میزان پیشرفت عملکرد ساختارهای مُبلغ و بازخورد مناسب از فعالیت‌های علمی - تحقیقاتی به حصول اشراف کلی بر ساختارهای مُبلغ و نیازسنجی و امکان‌سنجی علمی و تصمیم‌گیری به‌جا و مناسب در بازنگری مأموریت‌های پژوهشی سازمان‌ها کمک می‌نماید و همین‌طور، ارائه روشی مدون و معین در حوزه ارزیابی، مسیر برنامه‌ریزی درست را به مدیران دولتی نشان می‌دهد که این مباحث از اهم ضرورت‌های پژوهش حاضر به شمار می‌آید. لذا به علت مأموریت‌محور و مبلغ بودن دانشگاهیان و به‌عنوان متولیان پرورش و رشد استعدادها؛ و به‌عنوان غنی‌ترین و با سابقه‌ترین مراکز مأموریت‌محور و مبلغی، خبرگان از اساتید و مدیران دانشگاه انتخاب گردیدند. تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که؛ الگوی مفهومی سازمان‌های مُبلغ را چگونه شناسایی و طراحی نماید؟ پس برای رسیدن به هدف کلی این پژوهش که شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های مُبلغ است. بر آن شدیم این پژوهش را در دانشگاه علوم پزشکی تهران مورد آزمایش قرار دهیم. لذا در این پژوهش، به دنبال پاسخ سؤال‌های زیر هستیم:

- ۱- مفهوم سازمان‌های مُبلغ از چه مضامین سازمان دهنده‌ای تشکیل شده است؟
- ۲- مفهوم سازمان‌های مُبلغ از چه مضامین فراگیری تشکیل شده است؟
- ۳- مفهوم سازمان‌های مُبلغ از چه مضامین سازمان دهنده‌ای تشکیل شده است؟
- ۴- مدل مفهومی سازمان‌های مُبلغ از چه مضامینی تشکیل شده است؟

مؤلفه‌های فرهنگی در پایین‌ترین سطح قرار می‌گیرند و بر مؤلفه‌های رفتاری و ساختاری اثر می‌گذارند؛ بنابراین، از میان مؤلفه‌های فرهنگی مضمون سازمان‌دهنده ارزش‌ها و هنجارها و همانندسازی در سطح بسیار پایین قرار دارند و بر تمامی مضامین دیگر اثر می‌گذارند. این عناصر، در ایدئولوژی سازمانی بازیکنان کلیدی هستند و سازمان‌های مأموریت‌محور باید به آن‌ها توجه کنند [۱۳]. از این‌رو در این مطالعه تلاش شد با شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های مبلغ (مأموریت‌محور) به همه‌ی عوامل در دانشگاه علوم پزشکی تهران توجه نموده و زمینه‌ی طراحی و اجرای یکپارچه و نظام‌مند مؤلفه‌های سازمان‌های مبلغ فراهم گردد.

پژوهش دیگری که در این حوزه انجام‌شده توسط میتزبرگ با موضوع ایدئولوژی و سازمان‌های مأموریت‌محور و باهدف بررسی تأثیر ایدئولوژی سازمانی در تشکیل سازمان‌های مأموریت‌محور انجام شد. نتایج نشان دادند که ایدئولوژی سازمانی به عنوان قسمت ششم ساختار مأموریت‌محور محسوب می‌شود [۱۴].

تحقیق در مورد سازمان‌های مبلغ در کشور انجام‌نشده است؛ لذا در این پژوهش با بهره‌گیری از رویکرد کیفی به منظور کنکاش عمیق موضوع، مشارکت نظری و عملی برای شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های مبلغ در دانشگاه تهران فراهم‌شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر فلسفی در گروه پارادایم پراگماتیسم و از نظر هدف، توسعه‌ای است. برای تحلیل داده‌ها روش تحلیل مضمون (تماتیک) استفاده‌شده است. روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند با رعایت نمودن اصل نمونه‌گیری کیفی "بازنمایی نمادین" استفاده شد. برای بررسی ادبیات و مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای که در روش تحلیل تماتیک (مضامین) از حدود ۶۵ مقاله و کتاب و همچنین از مصاحبه نیمه ساختاریافته از جامعه آماری که از خبرگان و نخبگان دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند، به‌عنوان جامعه آماری بخش کیفی پژوهش در نظر گرفته شدند. (جدول ۱)

با مرور بر پژوهش‌های انجام‌شده که باهدف، بررسی فهم پیکربندی ساختارها با تأکید بر سازمان مأموریت‌محور بین‌المللی که می‌تواند یکی از شاخه‌های مأموریت‌محور است؛ نتایج تحقیق به‌دست‌آمده درنهایت منجر به شکل‌گیری هجده‌تا مضمون سازمان‌دهنده و سه تا مضمون فراگیر که شامل انواع کشش‌ها، انواع بخش‌های مهم سازمان و انواع هماهنگی‌های سازمان مربوطه شد. در ضمن می‌توان این تحقیق را به‌عنوان یک تحقیق کیفی توسعه‌دهنده ادبیات سازمان‌های مبلغ تلقی نمود که مبانی کلی تئوریک را بیان می‌کند [۸].

هم‌چنین پژوهشی که باهدف بررسی رابطه بین ابعاد محتوایی و ابعاد ساختاری سازمان‌های گوناگون انجام یافت. نتایج نشان‌دهنده آن بود که ابعاد محتوایی با ابعاد ساختاری رابطه معناداری داشتند. که از بین این ابعاد ابعاد اهداف سازمانی و محیط دارای رابطه و نیز بعد فرهنگ سازمانی بدون رابطه معنادار بود. هم‌چنین در شرایط یکسان، بعد اهداف سازمانی بیشترین تأثیر را بر ابعاد ساختاری داشت [۱۱]. از طرف دیگر برای شناسایی مؤلفه‌های ساختارهای مبلغ علیرغم اهمیت فراوان، مطالعاتی صورت نگرفته است ولی در مورد ایدئولوژی سازمانی که یکی از قسمت‌های مهم ساختار مبلغ است پژوهش‌های انگشت‌شماری انجام‌شده که توسط همین نویسنده ارائه گردیده است؛ مانند پژوهش انجام‌شده توسط بیات و همکاران، با موضوع رابطه بین اسطوره‌های پزشکی و ایدئولوژی سازمانی با نقش میانجی حماسه‌سازمانی در سازمان مأموریت‌محور دانشگاه علوم پزشکی که یافته‌های این پژوهش نشان داد؛ با افزایش توجه به اسطوره‌های پزشکی سازمانی و اسطوره‌سازی و افسانه‌سرای‌های جدید که ایجاد حماسه‌های سازمانی را به دنبال خواهد داشت، گامی در تقویت و توسعه ایدئولوژی سازمانی قوی خواهد داشت [۱۲]. هم‌چنین پژوهشی با موضوع شناسایی مؤلفه‌های شکل‌دهنده ایدئولوژی سازمانی؛ نتایج نشان دادند که وقتی ایدئولوژی سازمانی قوی شود، ساختار سازمانی خاصی ایجاد می‌کند که به آن سازمان مأموریت‌محور (مبلغ) گفته می‌شود، بر این اساس که

درباره یافته‌های پژوهش مجدداً از طریق پرسشنامه‌های زوجی با خبرگان دانشگاه، مشورت شد.

۳. قابلیت اطمینان: بدین منظور تمامی مراحل، جزئیات تحقیق و یادداشت‌های حاصل از مطالعه اسناد مربوطه، در مراحل مختلف ثبت و ضبط گردید.

۴. تأیید پذیری: ضمن بررسی ثبت‌ها و ضبط تمامی مراحل، انسجام داخلی و درونی نتایج نیز مورد بررسی قرار گرفت.

برای سنجش پایایی باقابلیت اعتماد، روش‌های مختلفی عرضه شده است. در این تحقیق، نخست، کدگذاری بامطالعه سطر به سطر منابع داخلی و خارجی به صورت دستی صورت گرفت و بعد از اتمام کدگذاری دستی، کدگذاری رایانه‌ای با نرم‌افزار مکس کیودا ۱۲ انجام شد. سپس، نتایج این دو کدگذاری با یکدیگر، مقایسه و از روش هولستی برای محاسبه پایایی استفاده شد که فرمول آن عبارت است از: $PAO = 2M / (n1 + n2)$

$$\%98 = (2 * 743) / (762 + 753)$$

که در آن PAO درصد توافق مشاهده‌شده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری، n1 تعداد واحدهای کد گذاشته در مرحله اول و n2 تعداد واحدهای کد گذاشته در مرحله دوم است. این رقم، بین صفر (هیچ توافق تا یک توافق کامل) متغیر است؛ که $0/98$ از یک، توافق تقریباً کامل محسوب می‌شود و نتیجه می‌گیریم که دارایی پایایی بالایی است. علاوه بر این در مورد مصاحبه‌ها، مصاحبه‌های پایانی، نکته جدیدی به پاسخ‌ها اضافه نمی‌شد و مقوله‌های جدیدی شکل نمی‌گرفت. با این کار در واقع معیار اشباع نیز به دست آمد. ضمناً برای قابلیت اطمینان پژوهش تمامی مراحل پژوهش و یادداشت‌های حاصل از مطالعه اسناد ثبت و ضبط گردید و علاوه بر آن برای تأییدپذیری نیز انسجام داخلی و درونی نتایج به دست آمده نیز بررسی شد.

یافته‌ها

تحلیل مضمون (تماتیک) به‌عنوان یک روش مستقل تحلیلی شناخته شده و در بیشتر پژوهش‌های کیفی

با عنایت به این که قسمتی از یافته‌های این پژوهش از طریق مصاحبه و تعامل چهره به چهره و قرار گرفتن در فضای انگیزشی و ذهنی مشترک و با امکان بسط و گسترش سؤالات و پاسخ‌ها حاصل می‌شد، لذا محقق ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته را ابزاری هم‌خوان و کارآمد برای حصول به اهداف تمامی مصاحبه‌ها باهدف ارائه توضیحات بیشتر درباره هدف پژوهش و جلب موافقت آنان به انجام مصاحبه بود. که از مصاحبه دهم به بعد تکرار اطلاعات دریافتی مشاهده گردید؛ یعنی این که معیار اشباع نیز به دست آمد؛ که تعداد ۱۶۴ تا مضامین پایه شامل: ۱۴۷ تا از مقالات و کتب و ۱۵ تا از مصاحبه‌ها به دست آمد (که مابه‌التفاوت، مشترکات بودند). بعد از به دست آمدن مضامین در سه سطح فراگیر، سازمان دهنده و پایه؛ و نهایتاً استخراج ۱۱ معیار برای سازمان مبلغ که در تمامی مراحل از نرم‌افزار مکس کیودا ۱۲ استفاده گردید.

در این پژوهش برای سنجش روایی، مضامین، با استفاده از مطالعه مبانی نظری در اسناد منتخب، پیشینه پژوهش و مصاحبه با خبرگان پژوهش و اعتبار سنجی از طریق زاویه‌بندی داده و زاویه‌بندی تحلیلی انتخاب و تأیید شدند. به‌طور کلی پژوهش کیفی باید قابل‌اعتماد باشد تا در نهایت بتواند دقت در فرایند و تناسب در مطلب نهایی منتج شده را نشان دهد. گویا و لینکلن، چهار شاخص برای بررسی میزان اعتبارپذیری پژوهش‌های کیفی مطرح کرده‌اند که مراحل ذیل اعتبارپذیری این تحقیق را نشان می‌دهد [۱۳].

۱. قابل‌قبول بودن: که برای ارزیابی این مرحله، پژوهشگر تقریباً ۳ ماه به مطالعه اسناد انتخاب شده پرداخت و در حین پژوهش نیز، پیوسته تعامل رفت و برگشتی بین داده‌ها و تحلیل‌های انجام شده از سوی پژوهشگر و نظرات خبرگان موضوع پژوهش صورت پذیرفت. هم‌چنین هم‌زمان از دو کدگذار به‌صورت دستی و هم از طریق نرم‌افزار مکس کیودا ۱۲ صورت گرفت.

۲. انتقال‌پذیری: برای این مرحله سعی شده است که اسناد مطالعه شده در پژوهش، دارای بهترین دانش و داده در حوزه سازمان‌های مبلغ باشند و به همین دلیل

مورد استفاده قرار می‌گیرد، لذا در این تحقیق نیز از روش شبکه مضامین استفاده شده است.

مرحله اول، مطالعه ادبیات موضوع و انجام مصاحبه‌ها؛ با استفاده از حدود ۲۵ تا کتاب و مقالات مرتبط با موضوع و مصاحبه‌های اکتشافی از خبرگان و نخبگان دانشگاه علوم پزشکی تهران داده‌های اولیه جمع‌آوری، مطالعه و مکتوب کردن داده‌ها انجام گردید. که در نهایت با مطالعه مجدد داده‌ها ایده‌های اولیه مکتوب گردید.

مرحله دوم، تهیه کدهای اولیه: در این قسمت پیشنهاد چارچوب کدگذاری و تهیه قالب مضامین انجام شد و داده‌ها به بخش‌های کوچک‌تر تقسیم گردید که با بررسی‌ها انجام شده حدود ۵۷۲ کد اولیه از آن‌ها استخراج گردید. لازم به ذکر است که برای استخراج کدهای اولیه از روش ساختاری، زیرمجموعه مؤلفه‌های استفاده شده است. (جدول ۲)

مرحله سوم، جستجو و شناخت مضامین: با انجام بررسی‌ها و کنترل‌های اولیه و همخوانی مضامین با مفاهیم تهیه کدهای اولیه و در نهایت منتج به استخراج مضامین از بخش‌های کد گذاشته شده متن به تعداد ۱۶۴ تا مضامین پایه پس از پالایش و بازبینی مضامین شد. (جدول ۳)

مرحله چهارم، ترسیم و تحلیل شبکه مضامین: در این قسمت بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدهای مستخرج و مرتب کردن مضامین انجام شد. لذا مضامین پایه به دست آمده در مرحله قبل در قالب بیست و دو مضمون سازمان دهنده فرعی و یازده مضمون سازمان دهنده اصلی که نهایتاً این یازده مضمون در ذیل سه مضمون فراگیر قرار داده شدند؛ که در جدول ۳ نمایان است. هم چنین در این قسمت نقشه‌های مضامین ترسیم و در نهایت با اصلاحات نهایی شبکه‌های مضامین تأیید گردید؛ (شکل ۱)

مرحله پنجم، تدوین گزارش: در این مرحله شبکه مضامین تلخیص و مرتبط کردن نتایج تحلیل با سؤال‌های تحقیق و مبانی نظری و در نهایت نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها انجام شد.

مضامین اصلاح شده نهایی سازمان‌های مبلغ به شرح ذیل می‌باشند.

۱. مضمون فراگیر ابعاد و متغیرهای ساختاری (قاعده‌های طراحی ساختار) شامل چهار مضمون سازمان دهنده اصلی شامل: طراحی شغل‌ها که خودش شامل سه تا مضمون سازمان دهنده فرعی (تخصصی کردن شغل، ساماندهی رفتار، آموزش و ارشاد)، طراحی فراساختار شامل دو تا مضمون سازمان دهنده فرعی (اندازه واحدها، گروه‌بندی واحدها)، پرداخت فراساختار شامل دو تا مضمون سازمان دهنده فرعی (نظام‌های برنامه‌ریزی و نظارت، ابزار برقراری روابط)، طراحی نظام تصمیم‌گیری شامل یک تا مضمون سازمان دهنده فرعی (درجه تمرکز و عدم تمرکز).

۲. مضمون فراگیر ابعاد و متغیرهای محتوایی (موقعیتی) شامل شش مضمون سازمان دهنده اصلی شامل: محیط سازمان (محیط ایستا)، نظام فنی سازمان (ساده)، قدرت و کنترل (اتحاد و یا ائتلاف داخلی، کنترل ایدئولوژیک و کنترل ارزشی - هنجاری)، هدف و راهبرد (اهداف غیرانتفاعی)، اندازه و سن سازمان (کوچکی اندازه سازمان، نه خیلی جوان و نه خیلی قدیمی)، ایدئولوژی سازمانی (ابعاد ساختاری، ابعاد فرهنگی، ابعاد رفتاری)

۳. مضمون فراگیر طراحی پیکربندی شامل یک مضمون سازمان دهنده اصلی شامل: پیکربندی مبلغ (ایدئولوژی سازمانی قسمت ششم سازمان، کشش به سوی باهم بودن، هماهنگی از طریق استانداردسازی هنجارها).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و هدف موضوع و سوالات مطرح شده، پژوهش حاضر، تلاش نموده است تا مؤلفه‌های سازمان‌های مبلغ را شناسایی، تفسیر و مشخص نماید. بدین منظور یازده مضمون سازمان دهنده اصلی که در ذیل سه مضمون فراگیر قرار داده شدند؛ از درون داده‌های نظری با روش کتابخانه‌ای همراه با در نظر گرفتن دیدگاه خبرگان برای سازمان‌های مبلغ استخراج گردید. یافته‌های حاصل از پژوهش نمایان گر این است که در

تحت کنترل ارزشی-هنجاری مستلزم داشتن سیستم‌های اجتماعی بسیار توسعه‌یافته (مانند سیستم‌های ایدئولوژی محور) هستند. کنترل ایدئولوژی، محور چیزی است که وود [۱۵] آن را "مدیریت موج نو" نامیده است [۱۶]؛ که با پژوهش تورانی و همکاران [۱۷] نیز همسو است. طراحی نظام تصمیم‌گیری به‌عنوان مضمون سازمان دهنده اصلی از طریق عدم تمرکز نسبی و هم‌افزایی قسمت‌های پنج‌گانه سازمان تأثیر می‌پذیرد؛ که باعث به وجود آمدن ایدئولوژی قوی می‌شود که با تحقیقات مینتزبرگ [۱۴-۲]. همسو است.

ابعاد و متغیرهای محتوایی (موقعیتی) از طریق عدم تمایل به تغییر درونی و عدم انعطاف‌پذیری که از محیط ثابت و ایستا منتج می‌شود تأثیر می‌پذیرد. سازمان‌های مبلّغ دارای عدم وجود ساختار فنی (ستاد تخصصی) و اداری گسترده‌ای است لذا منشأ اصلی قدرت اتحاد و یا ائتلاف داخلی است. این سازمان‌ها غالباً دارای اهداف غیرانتفاعی برای بهبود برخی از جنبه‌های جامعه و تحمیل مأموریت بر محیط هستند. هم‌چنین اندازه سازمان کوچک و دارای واحدهای کوچک در صورت بزرگ بودن خواهد بود. ایدئولوژی سازمانی نیز از طریق ابعاد ساختاری و فرهنگی و رفتاری هم بر متغیرهای محتوایی (موقعیتی) و هم‌چنین بر طراحی پیکربندی به‌عنوان قسمت مهم سازمان باعث خلق بخش ششم از ترکیب قسمت‌های پنج‌گانه سازمان بر اساس هم‌افزایی تأثیر می‌گذارد که باعث نوعی کشش به‌سوی باهم بودن را ایجاد می‌نماید و از طریق استانداردسازی هنجارها باعث یک نوع هماهنگی خاص می‌گردد که فقط در سازمان‌های مبلّغ می‌شود پیدا نمود. لذا ایدئولوژی از طریق استانداردسازی هنجارها که در پرداخت فراساختار، هنجارها به وجود آمدند و با نظارت ایدئولوژیک تداوم یافتند. در نتیجه باعث به وجود آمدن هماهنگی در سازمان می‌شوند؛ یعنی اشتراک‌گذاری ارزش‌ها و هنجارها در بین اعضا که این امر باعث خلق ساختار بوروکراسی هنجاری و ایدئولوژیک می‌شود.

با توجه به این که ایدئولوژی سازمانی لازمه وجودی سازمان‌های مبلّغ است؛ برای سایر سازمان‌ها هم

سازمان‌های مبلّغ تخصص‌گرایی و مهارت در حد بسیار پایینی است لذا تخصصی کردن شغل تأثیر بسیار کمی در مضمون سازمان دهنده اصلی طراحی شغل می‌گذارد لذا نیاز کمتری به هماهنگی دیده می‌شود ولیکن به واسطه استاندار رفتار از طریق هنجارها و ارزش‌ها پذیرفته‌شده سازمانی بر اساس موازین ایدئولوژی سازمان می‌تواند به ساماندهی رفتار سازمانی و در نتیجه بر طراحی شغل‌ها اثر بگذارد هرچند که عدم تمایل به تثبیت رفتار از طریق شغل و مقررات است. که با پژوهش بیات و همکاران [۱۲] که از طریق ایجاد حماسه‌های سازمانی به دنبال تقویت و توسعه ایدئولوژی سازمانی می‌باشد همسو است. لذا می‌توان نتیجه گرفت هماهنگی از طریق استاندار سازی رفتار در کنار سایر استانداردهای هماهنگ کننده از نظر مینتزبرگ بر طراحی ساختار سازمان‌های مبلّغ موثر است. هم‌چنین تهیه هنجارهای سازمانی به وسیله فرا گرد ارشاد به‌واسطه جامعه‌پذیری اعضا که باعث تقویت وفاداری از طریق ارشاد می‌شود تأثیر و نقش برجسته‌ای در تمامی رده‌های مدیریتی بر طراحی شغل مؤثر است؛ طراحی شغل از طریق آموزش باعث ایجاد هنجارهای سازمانی می‌شود و سازمان‌ها را برای جامعه‌پذیری اعضا جدید در راستای منافع سازمان‌های مبلّغ آماده می‌کند [۲] که با پژوهش‌های بیات و همکاران [۱۳-۸] که مؤلفه‌های فرهنگی منتج شده از ارزش‌ها و هنجارها و همانندسازی ایدئولوژیک محور را بر تمامی مضامین دیگر موثر می‌داند. و این عناصر، را در تشکیل ایدئولوژی سازمانی بازیکنان کلیدی می‌داند و بیان می‌نماید که سازمان‌های مأموریت‌محور باید به آن‌ها توجه کنند همسو است.

در طراحی فراساختار سازمان‌های مبلّغ اتصال واحدها توسط ایدئولوژی مشترک شکل می‌گیرد که واحدها نسبتاً کوچک، جزئی و مستقل هستند و گروه‌بندی واحدها بر مبنای هدف یا بازار و معیار گروه‌بندی بر اساس وابستگی اجتماعی است. نظام‌های برنامه‌ریزی و نظارت در پرداخت فراساختار از کنترل و نظارت ایدئولوژیک و هنجاری استفاده می‌شود. سازمان‌های

رشد و تقویت ایدئولوژی و درنهایت سازمان مبلّغ، برای جذب نیروهای جدید باید ارزش ها و هنجارها و عقاید فردی با اهداف سازمانی و ایدئولوژی سازمانی و ارزش های سازمانی تطبیق داشته باشد (و یا در زمان جذب حتماً جامعه پذیری انجام شود).

برای تحقیقات آتی نیز پیشنهاد می گردد از معیارها و شاخص های به دست آمده در سازمان های مبلّغ استفاده گردد؛ و ارتباط های آن ها را بر اساس روش های دیگر مورد آزمون قرار گیرد. به عنوان مثال بررسی ارتباط ابعاد ساختاری و محتوایی در سازمان های مبلّغ و مأموریتی دیگر و یا بررسی ارتباط طراحی شغل با پرداخت فراساختار با میانجی گری ارشاد هنجارها. لذا پیشنهاد می شود مقالات جدید زیادی با استفاده از معیارهای قید شده انجام گردد. از آنجایی که نمونه حاضر فقط شامل دانشگاه علوم پزشکی تهران است بنابر این در تعمیم یافته ها به کارکنان سایر سازمان ها باید احتیاط شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از تمامی مدیران و اساتید دانشگاه علوم پزشکی تهران که در انجام این تحقیق ما را یاری نموده اند؛ کمال تشکر را داریم.

پیشنهاد می شود برای این که بتوانند در مأموریت های سازمانی خود موفق باشند؛ برای ایدئولوژی سازمانی اهمیت بیشتری قائل شوند. همچنین پیشنهاد می شود در سازمان مورد نظر تا رسیدن به استانداردسازی هنجارها به فرآیندهای خلق، نظارت و تعهد هنجارها اهمیتی بیشتری داده شود تا نهایتاً به شکل گیری یک ایدئولوژی قوی منتهی شود؛ تا از طریق عدم تمرکز نسبی (عدم تمرکز افقی و عمودی) بتواند ساختار بوروکراسی مطلوبی خلق کند؛ که با یافته های میتزبرگ در دو ساختار قید شده وی (بورکراسی حرفه ای و ساختار ادھوکراسی) همسو باشد. همچنین در عین داشتن عدم تمرکز که در بورکراسی حرفه ای و ساختار ادھوکراسی منشأ آن ها پیچیدگی نظام فنی بوده است؛ این ساختار استثنا باشد و منجر به عدم تخصص می گردد. لذا پیشنهاد می شود عدم تمرکز در سازمان های مأموریت محور منشأ ایدئولوژیک داشته باشند. و ایدئولوژی سازمانی به عنوان یک بخش جدید در طراحی ساختار شناسایی گردد. هم چنین در طراحی اهداف سازمانی و راهبردهای سازمانی از ایدئولوژی سازمانی پیروی شود و مینا قرار داده شود. همیشه آموزش ها در طراحی شغل مهم می باشند ولی در سازمان های مأموریت محور این ارشاد است که دارای اهمیت بیشتری است لذا پیشنهاد می گردد در طراحی شغل ها، ارشاد هنجاری لحاظ گردد. هم چنین پیشنهاد می شود برای

جدول ۱ - آمار جمعیت شناختی خبرگان

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	
۸ ر ا ی ن	مدیران دانشگاهی	۷	۳ ب ی ا ن ه	لیسانس	۱	۲ ب ی ا ن ه	زیر ۱۰ سال	۲	
				فوق لیسانس	۲			۱۰ تا ۲۰ سال	۲
				دکتری تخصصی و پزشکی	۴			بالای ۲۰ سال	۳
۳ ب ی ا ن ه	اساتید دانشگاهی	۸	۳ ب ی ا ن ه	مرد	۶	۳ ب ی ا ن ه	زیر ۳۵ سال	۱	
				زن	۲			۳۵ تا ۴۵ سال	۳
								بالای ۴۵	۴

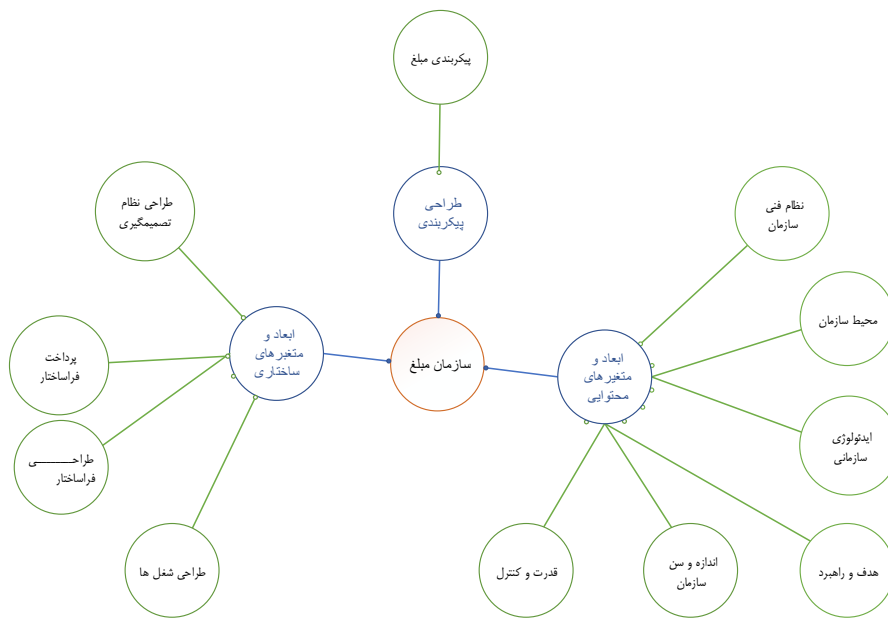
جدول ۲ - مفاهیم و منابع یکی از مضامین

مفاهیم و منابع	مضامین پایه
<ul style="list-style-type: none"> کارکنان، وفاداری بیشتر، جهت گیری گروهی قوی، تخصصی شدن کمتر و تکیه بیشتر بر کنترل‌های غیررسمی را انجام می‌دهند[۲]. 	تخصص گرایی در حد بسیار پایین
<ul style="list-style-type: none"> سازمان‌های مأموریتی تخصص کم و بخش اداری کم را تجربه خواهند کرد. حتی خدمات پشتیبانی آن‌ها نیز با فعالیت‌های عملیاتی پایه ترکیب و مخلوط می‌شود[۱۲]. 	
<ul style="list-style-type: none"> و به همین شکل هیچ ستاد تخصصی یا سلسله‌مراتب اداری وجود ندارد[۱۷]. 	
<ul style="list-style-type: none"> حتی مهارت‌های حرفه ای ممکن است در سازمان‌های مأموریتی به‌عنوان یک عامل مغایر با ایدئولوژی تضعیف شوند[۲]. 	
<ul style="list-style-type: none"> وابستگی به مجموعه‌های خاصی از مهارت‌ها ممکن است سازمان را وادار به چشم‌پوشی از نظارت‌های هنجاری در مورد مؤسسات حرفه ای کند که به اعضای خود تعلیم و آموزش می‌دهند[۲]. 	
<ul style="list-style-type: none"> تمایل به وجود قوانین و مقررات رسمی کمی در سازمان مأموریتی وجود دارد و دارای برنامه ریزی و کنترل رسمی نیست، حتی کنترل مدیریتی و به همین شکل هیچ ستاد تخصصی یا سلسله‌مراتب اداری وجود ندارد[۱۷]. 	
<ul style="list-style-type: none"> اگر سازمان در حد بسیار بالایی تخصصی شده باشد، هر کارمند تنها دامنه محدودی از کارها را انجام می‌دهد؛ که این مغایر با گردش شغلی در سازمان‌های مأموریتی است[۱۲]. 	
<ul style="list-style-type: none"> اعتقاد به ایدئولوژی قوی تخصص را کم‌رنگ می‌کند (مصاحبه ۲-۵). 	
<ul style="list-style-type: none"> آموزش و ارشاد هنجاری جای تخصص حرفه ای را می‌گیرد (مصاحبه ۸) 	

جدول ۳ - مضامین سازمان‌های مبلغ

مضامین (اصلاح شده نهایی)			
فراگیر (۳ تا)	سازمان دهنده اصلی (۱۱ تا)	سازمان دهنده فرعی (۲۱ تا)	پایه (۱۶۴ تا)
ابعاد و متغیرهای ساختاری (قاعده‌های طراحی ساختار)	طراحی شغل‌ها	تخصصی کردن شغل	تخصص گرایی در حد بسیار پایین - مهارت بسیار کم
		ساماندهی رفتار	استاندار رفتار از طریق هنجارها و ارزش‌ها - عدم تمایل تثبیت رفتار از طریق شغل و مقررات
		آموزش و ارشاد	تهیه هنجارهای سازمانی به‌وسیله فرا گرد ارشاد - عدم کاربرد آموزش‌های حرفه‌ای و مهارتی - ارشاد از طریق جامعه‌پذیری اعضا - تقویت وفاداری از طریق ارشاد - نقش برجسته ارشاد در رده‌های مدیریتی - اهمیت ارشاد در تمامی قسمت‌های سازمان
	طراحی فراساختار	اندازه واحدها	اتصال واحدها توسط ایدئولوژی مشترک - واحدهای کوچک، جزئی و نسبتاً مستقل
		گروه‌بندی واحدها	گروه‌بندی بر مبنای هدف یا بازار - معیار گروه‌بندی بر اساس وابستگی اجتماعی

پرداخت فراساختار	نظام‌های برنامه‌ریزی و نظارت	کنترل ایدئولوژیک محور به نام مدیریت موج نو- استفاده از کنترل و نظارت ایدئولوژیکی و هنجاری- انتخاب و ارتقا از طریق کنترل ارزش- هنجاری	
	ابزار برقراری روابط	ابزاری برای تسریع در سازگاری روبروی خصوصاً در جامعه‌پذیری- وسیله‌ای برای کوچک نگه‌داشتن واحدها	
	تمرکز و عدم تمرکز	دارای عدم تمرکز نسبی و خاص	
ابعاد و مشخصه‌های محتوایی (موقعتی)	محیط سازمان	عدم تمایل به تغییر درونی- عدم انعطاف‌پذیری- دارای محیط ثابت	
	نظام فنی سازمان	عدم وجود ساختار فنی (ستاد تخصصی) و اداری گسترده	
	قدرت و کنترل	قدرت	اتحاد و یا ائتلاف داخلی منشأ اصلی قدرت
		کنترل	کنترل ایدئولوژیک - کنترل ارزشی- هنجاری
	هدف و راهبرد	استراتژی	اهداف غیرانتفاعی- هدف، بهبود برخی از جنبه‌های جامعه- هدف، تحمیل مأموریت بر محیط- وابستگی به اهداف ایدئولوژیکی از مأموریت- همزمانی مأموریت و اهداف سازمانی- متمایز بودن اهداف مأموریت‌ها
	اندازه و سن سازمان	اندازه سازمان	کوچکی اندازه سازمان - دارای واحدهای کوچک در صورت بزرگ بودن
		سن سازمان	نه خیلی جوان و نه خیلی قدیمی و کهن
	ایدئولوژی سازمانی	ابعاد ساختاری	ایدئولوژی سازمانی ۱۱۳ تا مضامین پایه
		ابعاد فرهنگی	
		ابعاد رفتاری	
پیکربندی مبلغ	قسمت مهم سازمان	خلق بخش ششم از ترکیب قسمت‌های پنج‌گانه سازمان- ایدئولوژی سازمانی قسمت ششم سازمان	
	نوع کشش	کشش به سوی باهم بودن	
	نوع هماهنگی	هماهنگی از طریق استانداردسازی هنجارها	



شکل ۱- شبکه مضامین سازمان مبلغ

Reference:

- 1- Moradi, M. H. Khadem, S.M. Organizational structure and leadership styles with a community-oriented police approach, *Journal of Order and Security*, 2014; 6 (22): 1-32. (In Persian).
- 2- Mintzberg, H., Mintzberg on Management. 2016: Free Pres. <https://doi.org/10.1177/017084069001100414>
- 3- Pugh, D. S. A taste for innovation. In *Management Laureates*; 2018: 236-276. <https://doi.org/10.4324/9781351127004>
- 4- Sadeghi, L., Tabibi, S., & Khalesi, N. Challenges of Organizational Structure in Medical Equipment Management in Iran. *Journal of healthcare management*, 2021; 12(3): 117-124. doi: [10.30495/JHM.2022.68489.11056](https://doi.org/10.30495/JHM.2022.68489.11056). (In Persian).
- 5- Jacobides, M. G. The inherent limits of organizational structure and the unfulfilled role of hierarchy: Lessons from a near-war. *Organization Science*, 2007; 18(3): 455-477. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0278>
- 6- Alkhafaji, A., Nelson, R.A. Strategic management: Formulation, implementation, and control. Irwin/McGraw-Hill Columbus, OH; 2013. <https://doi.org/10.4324/9780203862582>
- 7- Seyed Javadin, S.R. Jalilian, H. Pourshoja, MR. Management Theories: Special for Master's and Doctor of Management exams, knowledge view; 2018 (In Persian).
- 8- Bayat, A., Latifi, M., Moradi, M., Slambolchi, A. Understanding the configuration of organizational structures with the emphasis on international mission-oriented organization. *Journal of International Business Administration*, 2019; 2(2): 43-63. [10.22034/JIBA.2019.9080](https://doi.org/10.22034/JIBA.2019.9080) (In Persian).
- 9- Rezaian, Ali. Fundamentals of Organization and Management, SAMT Publications; 2016 (In Persian).
- 10- Jost, J.T. The end of the end of ideology. *American Psychologist*, 2006; 61(7): 651-670. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.7.651>
- 11- Turani S., Zanganeh Baigi M., Salehi M., Chooban Qaleh Jogh B. Investigating the relationship between content dimensions and structural dimensions in the organizational structure of Khatam Hospital in Zahedan. *Health system research*, 2015; 11 (1): 21-29. <http://hsr.mui.ac.ir/article-1-766-fa.html> (In Persian).
- 12- Bayat, A., Latifi, M., Moradi, M., Slambolchi, A. Analysis of the Relationship between Medical Myths and Organizational Ideology with the Role of Mediating Organizational Saga in a Mission - Oriented Organization of the University of Medical Sciences. *Journal of healthcare management*, 2019; 10(no 1): 67-77(In Persian).
- 13- Bayat, A. Identifying the Underlying Components of Organizational Ideology. *Journal of Public Administration*, 2019; 11(3): 481-508. <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.42380.3324> (In Persian).
- 14- Mintzberg, H. Ideology and the missionary organization. *The strategy process*; 2005: 361-367. <https://doi.org/10.1177/001979399104400424>
- 15- Wood, S. J. New wave management? *Work, Employment Society*; 1989: 379-402.

<https://doi.org/10.1177/0950017089003003007>

16- McAuley, J., Duberley, J., Johnson, P. Organization theory: Challenges and perspectives. Pearson Education; 2007. <https://doi.org/10.1177/0170840608094705>

17- Tomanek, R. Koleje Śląskie as an Example of H. Mintzberg's Structural Configuration Theory Application in Designing Organizational Structure of a Railway Operator, Transport Development Challenges in the Twenty-First Century. Springer; 2016: 231-239. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26848-4_21

Identifying the Components of Missionary Organizations (Mission-Oriented) in Tehran University of Medical Sciences

Bayat A¹, Moradi M²

Abstract

Introduction: When the organizational ideology of an organization becomes very strong, it can affect the entire structure; and finally, there is a structure that is called the missionary (mission-oriented) structure. Therefore, the current research was carried out with the aim of identifying the components of missionary organizations.

Methods: Method: In order to achieve this goal, In the qualitative phase, while reviewing the subject literature through Thematic Analysis approach, and semi-in-depth interviews of 15 experts who were professors and managers of Tehran University of Medical Sciences were selected by non-random sampling method; To measure the validity of the themes and validation, through data angle and to calculate the reliability of the Holsty method, which were confirmed with a coefficient of 0.98. And with the use of MAXQDA No. 12 software, effective criteria on missionary organizations were identified.

Results: Qualitative data analysis led to the formation of fifty-one basic themes and eleven organizing themes and three overarching themes including configuration components, content components and structural components.

Conclusion: The results showed that the criterion of organizational ideology is one of the basic criteria and key players, which is necessary and should be taken into account in the organization of the missionary organizations.

Keywords: Missionary organizations; Organizational ideology; Missionary configuration; Structure configuration.

1- Assistant Professor, Department of Public Administration, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran, (Corresponding Author), E-mail: akbarbayat14@gmail.com

2- Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran