



نقش ساختار سازمانی تواناساز در کاهش بی‌تفاوتی سازمانی استادان و کارمندان دانشگاه بامیان

محمد علی فطرت

عضو هیات علمی، گروه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری آموزشی، دانشگاه کابل، کابل، افغانستان.

عبدالخالق آموزگار

عضو هیات علمی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه بامیان، بامیان، افغانستان.

مصطفی رضایی

عضو هیات علمی، گروه تعلیم و تربیت، دانشگاه کابل، کابل افغانستان.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۱۵

چکیده

نوع ساختار سازمانی می‌تواند بر انگیزه افراد اثر بگذارد. از سوی دیگر، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران برانگیختن کارکنان است. در این میان، بی‌تفاوتی سازمانی رفتار منفی است که سازمان را دچار عقب‌ماندگی مزمین خواهد کرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش نوع ساختار سازمانی در پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی در دانشگاه بامیان انجام شد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه استادان و کارمندان دانشگاه بامیان (۲۶۹ تن) بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری کل‌شمار استفاده شد و تمام اعضای جامعه آماری به‌عنوان نمونه‌های آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه‌های استاندارد؛ (۱) نوع ساختار سازمانی ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۳) و (۲) بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹)، استفاده شد. روایی این ابزارها با استفاده از روش تحلیل گویه و پایایی آن‌ها با استفاده از مقیاس آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفای آن‌ها به ترتیب (۰.۷۲۳) و (۰.۹۱۴) بدست آمد. پرسشنامه‌ها به ۲۶۹ نفر ارسال شد که از میان آن‌ها (۲۱۴) تن پاسخ دادند. داده‌های بدست آمده با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t یک نمونه، t همبسته و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که؛ (۱) شیوع ساختار بازدارنده در قلمرو پژوهش کمتر از شیوع ساختار تواناساز بوده است. (۲) میزان شیوع بی‌تفاوتی سازمانی پایین‌تر از حد متوسط ($Q2=3$) و بالاتر از حد کم ($Q1=2$) بدست آمد. (۳) ساختار تواناساز پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار و ساختار بازدارنده پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی است. با توجه به یافته‌ها، می‌توان بیان کرد که با طراحی و توسعه ساختار سازمانی تواناساز، می‌توان میزان بی‌تفاوتی سازمانی را در قلمرو پژوهش کاهش داد.

واژه‌های کلیدی: سازمان، ساختار سازمانی، ساختار بازدارنده، ساختار تواناساز و بی‌تفاوتی سازمانی.

۱- مقدمه

جامعه امروز را جامعه سازمانی می‌نامند؛ موضوع سازمان هم‌زاد زندگی انسان و از اولین روزهای پیدایش با او بوده است. امروزه، بخش عمده زندگی ما انسان‌ها در سازمان‌ها و یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۹۵). از سوی دیگر، سازمانی بدون ساختار قابل تصور نیست. بنابراین، نکته حایز اهمیت، وجود یک ساختار سازمانی مناسب و تناسب آن با سازمان است که نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان‌ها دارد (شیرازی، صحت و تم‌زار، ۱۳۹۲). بحث ساختار سازمانی از زمان پیدایش نظریه‌های سازمان و مدیریت در میان دانشمندان و صاحب‌نظران مدیریت شروع شده است. سازمان‌ها برای اینکه فعالیت‌های شان را کنترل و هماهنگ نمایند و در جهت نیل به اهداف خاص خود حرکت نمایند، ناچار اند که ساختاری داشته باشند. ساختار اسکلیت سازمان و هسته متمایز کننده سازمان‌ها است (تقی‌زاده، تاری و گوک‌تپه، ۱۳۹۱). اندیشمندان مختلف، ساختار سازمان را از ابعاد گوناگون مورد توجه قرار داده و تعاریف متعددی را برای آن ارائه نموده‌اند. گریفین و بارنی^۱ (۱۹۹۲)، ساختار سازمانی را چارچوب روابط حاکم بر وظایف، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی افراد و گروه‌های که برای نیل به اهداف سازمان تلاش می‌کنند، می‌دانند. فردریکسون^۲ (۱۹۹۶ ص ۲۸۲) معتقد است که ساختار سازمانی علاوه بر اینکه یک ساز و کار هماهنگی است، بر الگوی روابط درون سازمان، اختیارات و ارتباطات دلالت دارد. از نظر ریچارد ال دفت^۳ (۱۹۹۱) ساختار سازمانی سیستم رسمی وظایف و ارتباطات سازمانی است که منجر به کنترل، هماهنگی و انگیزش افراد در سازمان می‌شود و رسیدن به اهداف سازمان را ممکن می‌سازد. از نظر رابینز و جاج (۲۰۰۹)، ساختار سازمانی روشی است که در آن تقسیم‌بندی، گروه‌بندی و هماهنگی وظایف شغلی بصورت رسمی انجام می‌شود. اعرابی (۱۳۹۰) ساختار سازمانی را راه یا شیوه‌ی تعریف می‌کند که بوسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، هماهنگ و سازماندهی می‌شود. شریعتمداری (۱۳۹۱) ساختار سازمانی را چارچوبی می‌داند که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان آن را ایجاد می‌کنند. هوی و مسکل^۴ (۲۰۱۳) دو نوع ساختار سازمانی را شناسایی می‌کنند: ساختار تواناساز و ساختار بازدارنده. یک ساختار تواناساز سلسله مراتبی است که کمک می‌کند، ولی بازدارنده نیست؛ نظامی از قوانین و مقرراتی است که بیش از آن که افراد را بخاطر شکست تنبیه

کند، حل مسأله را هدایت می‌کند. برعکس ساختار تواناساز، ساختار بازدارنده سلسله مراتبی است که مانع ایجاد می‌کند و نظامی متشکل از قوانین و مقرراتی است که بازدارنده است. هدف سلسله مراتب، اطاعت کارکنان است. بنابراین، رفتار کارکنان به دقت، توسط مدیریت و سرسختانه کنترل می‌شود. در این نوع ساختار، قدرت مدیران افزایش می‌یابد، اما از کار کارکنان کاسته می‌شود.

ضعف در ساختار سازمان در کنار سایر عوامل، پدیده بی‌تفاوتی سازمانی را بوجود می‌آورد (داورپناه و هویدا، ۱۳۹۷). نتایج پژوهش‌ها مؤید این موضوع است که عوامل ساختاری به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر احساس بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان می‌باشد. بی‌تفاوتی سازمانی در سال‌های اخیر وارد حوزه مدیریت و سازمان شده است و صاحب‌نظران مختلف تعاریف متعددی از آن ارائه کرده‌اند. باپرد^۵ (۲۰۱۰، ص ۴۴) بی‌تفاوتی سازمانی را یک گزینه‌ی طبیعی برای انسان که نزد همه مشترک است، تعریف می‌نماید. و عنوان می‌کند که این گزینه بصورت مداوم ما را بدنبال یک منطقه راحتی می‌برد که در آن هیچ چیز تغییری ایجاد نگردد. از نظر کیف (۲۰۰۳، ص ۲۷) بی‌تفاوتی سازمانی حالتی است که کارمندان خود را درگیر موفقیت‌های سازمانی نکنند و فقط بخاطر گرفتن حقوق و اخراج نشدن کار می‌کنند و هرگز بدنبال فرصت‌های رشد سازمان شان نمی‌باشند. رضائیان (۱۳۷۹) بی‌تفاوتی سازمانی را حالتی می‌داند که نتیجه ناکامی مستمر فرد در دستیابی به اهداف در موقعیت و وضعیت خاص و احساس او در باره شکست است که می‌کوشد از منبع ناامیدی اش کناره بگیرد. بی‌تفاوتی سازمانی دارای پنج بعد؛ بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار و بی‌تفاوتی نسبت به کار می‌باشد (دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه، ۱۳۸۹).

در زمینه ساختار سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی و ارتباط آن‌ها با متغیرهای دیگر، پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که در این مطالعه به تعداد مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود: رضایی (۱۳۹۹) در پژوهشی خود با عنوان «بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه کابل» به این نتیجه دست یافته است که بین ساختار سازمانی تواناساز با رضایت تحصیلی محصلان رابطه مثبت و معنادار و بین ساختار سازمانی بازدارنده با رضایت تحصیلی محصلان

4. Hoy & Miskel

5. Byrd David

1. Griffin & Barney

2. Fredrickson

3. Daft, Richard L.

بهبتری دارند، دارنده ساختار سازمانی تواناساز اند؟ لذا، در این راستا سوالات ذیل مطرح گردید:

- ۱) نوع ساختار سازمانی غالب در قلمرو پژوهش (دانشگاه بامیان) کدام است؟
- ۲) میزان شیوع بی‌تفاوتی سازمانی در قلمرو پژوهش در چه حد است؟
- ۳) آیا نوع ساختار سازمانی پیش‌بینی کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام، پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه استادان و کارمندان دانشگاه بامیان بود؛ که بر اساس آخرین آمار گرفته شده، تعداد مجموعی آن‌ها به ۲۶۹ تن می‌رسید. از این تعداد ۲۲۰ تن آنان استادان هستند و ۴۹ تن دیگر کارمندان می‌باشند.

با توجه به محدود بودن جامعه آماری، در این پژوهش از روش نمونه‌برداری کل‌شمار استفاده شده است و همه‌ی اعضای این جامعه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. بنابراین، حجم نمونه در قلمرو پژوهش ۲۶۹ تن در نظر گرفته شد.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت گردآوری داده‌های مربوط به ساختار سازمانی، از پرسشنامه نوع ساختار سازمانی ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه بوده و مشتمل بر دو بعد کلی تواناساز و بازدارنده می‌باشد که به‌صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شده است. داده‌های مربوط به بی‌تفاوتی سازمانی از طریق پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹) جمع‌آوری گردید. این مقیاس دارای ۳۳ گویه بوده و مشتمل بر پنج بعد؛ بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به کار و بی‌تفاوتی نسبت به همکار می‌باشد که به‌صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شده است. در این مطالعه، روایی هر یک از ابعاد پرسشنامه‌ها با استفاده از روش تحلیل گویه و پایایی آن‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج محاسبه نشان داد که هر دو مقیاس از روایی و پایایی بالایی برخوردار اند. روایی و پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها در جدول‌های (۱) و (۲) گزارش شده است.

رابطه منفی و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، نتایج پژوهش او نشان داد که شیوع ساختار سازمانی بازدارنده در قلمرو پژوهش کمتر از ساختار سازمانی تواناساز بوده است. قاضی‌فر، ترک‌زاده و نیلی‌پور طباطبائی (۱۳۹۸) در پژوهشی پیرامون «بررسی پوتانسیل انگیزش شغلی در انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده در بروز پدیده بی‌تفاوتی سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که بین هر دو نوع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین یافته‌ها آن‌ها نشان داده اند که میزان بی‌تفاوتی در قلمرو پژوهش در حد بین کم و متوسط قرار دارد. داور پناه و هویدا (۱۳۹۷) در پژوهشی خود رابطه بین ساختار سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی را در دانشگاه اصفهان مطالعه کرده اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داده اند که بین ساختار سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی، بجز مؤلفه بی‌تفاوتی به ارباب رجوع، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ترک‌زاده، سلیمی و سنگی (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافتند که ساختار سازمانی تواناساز پیش‌بینی کننده منفی و معنادار و ساختار سازمانی بازدارنده، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشد. همچنین، ساختار سازمانی غالب در قلمرو پژوهش از نوع بازدارنده بوده و میزان بی‌تفاوتی نیز پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. معینی‌شهرکی، ترک‌زاده، محمدی و خادمی (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی غالب در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز از دیدگاه کارکنان، از نوع تواناساز است.

بصورت کلی، بی‌تفاوتی و دل‌سردی کارکنان نسبت به سرنوشت و برنامه‌های سازمان و عدم درک و تفاهم مؤثر بین کارکنان و مدیریت، زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی است که در سطح کلان‌تر به جامعه آسیب می‌رساند (پورصادق، عسکری و خداینده، ۱۳۹۶).

با توجه به مطالب بیان شده و ابعاد مختلف پژوهش‌ها انجام یافته، هر سازمان دارای ساختار سازمانی منحصر به فرد است. از طرف دیگر، روشن گردید که پدیده بی‌تفاوتی سازمانی در همه سازمان‌ها یک عارضه بوده و مانع رشد و بالندگی سازمان می‌شود و راه را برای تحقق اهداف سازمان ناهموار می‌سازد و مسأله‌ی است که سازمان‌ها پیوسته با آن درگیر هستند. دانشگاه بامیان به عنوان یک نهاد علمی و آموزشی دارای ساختار سازمانی معین می‌باشد و به ناچار، مانند سایر سازمان‌ها از پدیده بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان متأثر می‌شود. بر اساس آن‌چه مطرح شد، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال بود که آیا سازمان‌های که از نظر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان شان وضعیت

جدول (۱): روایی و پایایی پرسشنامه نوع ساختار سازمانی

مؤلفه‌ها	ساختار تواناساز	ساختار بازدارنده	نمره کل پرسشنامه
ضرایب همبستگی	۰.۷۰۷ - ۰.۳۳۶	۰.۶۰۱ - ۰.۳۶۴	۰.۷۶۸ - ۰.۳۰۸
سطح معناداری	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱
پایایی	۰.۸۹۵	۰.۷۲۳	۰.۷۲۳

جدول (۲): روایی و پایایی پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی

مؤلفه‌ها	بی‌تفاوتی به مدیر	بی‌تفاوتی به سازمان	بی‌تفاوتی به ارباب رجوع	بی‌تفاوتی به همکار	بی‌تفاوتی به کار	نمره کل پرسشنامه
ضرایب همبستگی	(۰.۷۲۵ - ۰.۴۷۳)	(۰.۷۷۴ - ۰.۶۶۷)	(۰.۷۹۷ - ۰.۶۶۶)	(۰.۷۸۷ - ۰.۶۸۶)	(۰.۸۱۶ - ۰.۶۴۰)	(۰.۷۳۹ - ۰.۳۴۱)
سطح معناداری	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱	۰.۰۰۰۱ - ۰.۰۰۰۱
پایایی	۰.۸۳۶	۰.۸۱۷	۰.۸۴۱	۰.۷۳۱	۰.۸۵۴	۰.۹۱۴

از حد کم ($Q1=2$) بدست آمده است، که این تفاوت با مقدار t بدست آمده در درجه آزادی (۲۱۳) و سطح معناداری (۰.۰۰۰۱)، معنادار می‌باشد. به همین ترتیب، نتایج نشان داد که میانگین‌های ابعاد «بی‌تفاوتی به مدیر»، «بی‌تفاوتی به سازمان»، «بی‌تفاوتی به ارباب رجوع»، «بی‌تفاوتی به همکار» و «بی‌تفاوتی به کار» به ترتیب؛ (۲.۵)، (۲.۴۸)، (۲.۱۲)، (۲.۱۴) و (۲.۳۷) با انحراف‌های معیاری (۰.۶۷)، (۰.۸۶)، (۰.۷۷)، (۰.۷۷) و (۰.۸۲) پایین‌تر از حد معیار متوسط ($Q2=3$) و بالاتر از حد کم ($Q1=2$) بوده که این تفاوت‌ها با مقدار t بدست آمده در درجه آزادی (۲۱۳) و در سطوح معناداری (۰.۰۰۰۱) و (بی‌تفاوتی به ارباب رجوع؛ ۰.۰۲۲)، معنادار بدست آمده‌اند.

بررسی سوال سوم پژوهش: آیا نوع ساختار سازمانی

پیش‌بینی‌کننده معنادار بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشد؟

برای بررسی نقش ساختارهای سازمانی تواناساز و بازدارنده، از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون بی‌تفاوتی سازمانی بر اساس ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷) ضرایب مدل رگرسیون بی‌تفاوتی سازمانی براساس ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده و نتایج آزمون f برای بررسی معناداری این ضرایب را ارایه کرده است. مقدار عرض از مبدا برابر با (۵۸.۷) بوده و معنادار بدست آمده است. مقدار ضریب استاندارد شده ساختار تواناساز برابر با (-۰.۱۷) است که با ضریب معناداری (۰.۰۰۰۱) معنادار بدست آمده است. به این ترتیب، مقدار ضریب استاندارد شده در ساختار بازدارنده برابر با (۰.۲۳) می‌باشد که با ضریب معناداری (۰.۰۰۰۱) معنادار بدست آمده است. $[f = 8.94, df = (211, 2)]$ $P < 0.0001$. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که با یک واحد افزایش در میزان نمره ساختار سازمانی تواناساز، نمره بی‌تفاوتی

داده‌های بدست آمده، با استفاده از نرم‌افزار IBM SPSS تجزیه و تحلیل شد. برای تحلیل اثر نوع ساختار سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه، برای دریافت میزان شیوع پدیده بی‌تفاوتی سازمانی در قلمرو پژوهش از آزمون t یک نمونه‌ای و برای بررسی نوع ساختار سازمانی غالب، از آزمون t همبسته استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی سوال اول: نوع ساختار سازمانی غالب در قلمرو پژوهش کدام است؟

برای پاسخ به این سوال پژوهش از آزمون t همبسته استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) نشان داده شده است.

با توجه به جدول (۵) و نتایج بدست آمده از آزمون t همبسته می‌توان بیان کرد که میانگین بیشتر متعلق به ساختار سازمانی تواناساز (با میانگین؛ ۳.۴۴۶) و میانگین کمتر متعلق به ساختار سازمانی بازدارنده (با میانگین؛ ۳.۱۴۸) بوده و این تفاوت با مقدار t بدست آمده در درجه آزادی ۲۱۳ و در سطح معناداری ۰.۰۰۰۱ معنادار بدست آمده است. به این ترتیب می‌توان گفت که ساختار سازمانی غالب در قلمرو پژوهش از نوع تواناساز می‌باشد.

بررسی سوال دوم: میزان شیوع بی‌تفاوتی سازمانی در قلمرو پژوهش در چه حد است؟

برای پاسخ به این سوال پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول (۶) نشان داده شده است.

بر اساس جدول (۶) و نتایج حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای می‌توان بیان کرد که میانگین بی‌تفاوتی سازمانی (۲.۳۷) با انحراف معیاری (۰.۶۴) پایین‌تر از حد متوسط ($Q2=3$) و بالاتر

نیز به اندازه (۰.۲۳) افزایش می‌یابد. بنابراین، ساختار سازمانی بازدارنده پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشد.

سازمانی به اندازه (۰.۱۷) کاهش می‌یابد. لذا، ساختار سازمانی تواناساز پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی در قلمرو پژوهش می‌باشد. به این ترتیب، با یک واحد افزایش در میزان نمره ساختار سازمانی بازدارنده، نمره بی‌تفاوتی سازمانی

جدول (۳): وضعیت جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیرها	فراوانی	فیصدی	
جنسیت	مرد	۲۰۲	۹۴.۴
	زن	۱۲	۵.۶
نوعیت شغل	استاد	۱۶۶	۷۷.۶
	کارمند	۴۸	۲۲.۴
میزان تحصیلات	لیسانس	۸۹	۴۱.۶
	ماستر	۱۱۲	۵۲.۳
	دوکتور	۱۳	۶.۱
سابقه خدمت	۱ الی ۵ سال	۸۰	۳۷.۴
	۶ الی ۱۰ سال	۷۷	۳۶.۰
	۱۱ الی ۱۵ سال	۳۸	۱۷.۸
	۱۶ الی ۲۰ سال	۱۴	۶.۵
	بیشتر از ۲۰ سال	۵	۲.۳
مجموعه	۲۱۴	۱۰۰	

جدول (۴): ماتریس همبستگی، انحراف معیاری و میانگین متغیرهای پژوهش

ابعاد	ساختار سازمانی	ساختار تواناساز	ساختار بازدارنده	بی‌تفاوتی سازمانی	بی‌تفاوتی به مدیر	بی‌تفاوتی به سازمان	بی‌تفاوتی به ارباب رجوع	بی‌تفاوتی به همکار	بی‌تفاوتی به کار
میانگین	۲.۲۷	۳.۴۴۶	۳.۱۴۸	۲.۳۷	۲.۵	۲.۴۸	۲.۱۲	۲.۲۴	۲.۳۷
انحراف معیاری	۰.۳۲	۰.۶۱	۰.۴۸	۰.۶۴	۰.۶۷	۰.۸۰	۰.۷۸	۰.۷۷	۰.۸۲
ساختار سازمانی	۱								
ساختار تواناساز	۰.۸**	۱							
ساختار بازدارنده	۰.۲۷**	-۰.۳۴**	۱						
بی‌تفاوتی سازمانی	-۰.۰۳۴	-۰.۲۱**	۰.۲۵**	۱					
بی‌تفاوتی به مدیر	-۰.۰۵۳	-۰.۲۴**	۰.۲۸**	۰.۸۶**	۱				
بی‌تفاوتی به سازمان	-۰.۰۲۷	-۰.۱۹**	۰.۲۳**	۰.۸۷**	۰.۶۸**	۱			
بی‌تفاوتی به ارباب رجوع	۰.۰۱۲	-۰.۰۴۶	۰.۰۷۶	۰.۸۳**	۰.۶۱**	۰.۶۵**	۱		
بی‌تفاوتی به همکار	-۰.۰۰۴	-۰.۰۸۳	۰.۱۱۵	۰.۷۷**	۰.۵۷**	۰.۵۵**	۰.۶۸**	۱	
بی‌تفاوتی به کار	-۰.۰۴۸	-۰.۲۲**	۰.۲۸**	۰.۸۷**	۰.۶۴**	۰.۷۱**	۰.۶۱**	۰.۶۴**	۱

*p<0/05, **p<0/01

جدول (۵): نتایج آزمون t همبسته جهت مقایسه انواع ساختار سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیاری	مقدار t	درجه آزادی (df)	سطح معناداری
ساختار تواناساز	۳.۴۴۶	۰.۴۸	-۰.۴۲	۲۱۳	۰.۰۰۰۱
ساختار بازدارنده	۳.۱۴۸	۰.۶۱			

جدول (۶): نتایج آزمون t یک نمونه جهت بررسی میزان بی‌تفاوتی سازمانی و ابعاد آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیاری	سطح متوسط (SD)	مقدار t	درجه آزادی (df)	سطح معناداری	سطح کم (SD)	مقدار t	درجه آزادی (df)	سطح معناداری
بی‌تفاوتی به مدیر	۲.۵	۰.۶۷	۳	-۱۰.۷۳	۲۱۳	۰.۰۰۰۱	۲	۱۱.۰۱	۲۱۳	۰.۰۰۰۱
بی‌تفاوتی به سازمان	۲.۴۸	۰.۸	۳	-۹.۳۶	۲۱۳	۰.۰۰۰۱	۲	۸.۷۶	۲۱۳	۰.۰۰۰۱
بی‌تفاوتی به ارباب رجوع	۲.۱۲	۰.۷۷	۳	-۱۴.۴۵	۲۱۳	۰.۰۰۰۱	۲	۲.۳۰	۲۱۳	۰.۰۲۲
بی‌تفاوتی به همکار	۲.۲۳	۰.۷۷	۳	-۱۴.۴۵	۲۱۳	۰.۰۰۰۱	۲	۴.۵۲	۲۱۳	۰.۰۰۰۱
بی‌تفاوتی به کار	۲.۳۷	۰.۸۲	۳	-۱۱.۱۶	۲۱۳	۰.۰۰۰۱	۲	۶.۶	۲۱۳	۰.۰۰۰۱
بی‌تفاوتی سازمانی	۲.۳۷	۰.۶۴	۳	-۱۴.۳	۲۱۳	۰.۰۰۰۱	۲	۸.۵	۲۱۳	۰.۰۰۰۱

جدول (۷): ضرایب رگرسیون بی‌تفاوتی سازمانی براساس ساختار تواناساز و بازدارنده

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد نشده		پارامترها
		کل	خطای معیار	
عرض از مبدا	۳.۶۷	—	۱۵.۹	۵۸.۷
ساختار تواناساز	-۷.۲۱	-۰.۱۷	۰.۰۸	-۰.۱
ساختار بازدارنده	۴.۱	۰.۲۳	۰.۰۹۷	۰.۳۲

بحث

یافته‌های رضایی (۱۳۹۹) و معینی شهرکی، ترک‌زاده، محمدی و خادمی (۱۳۹۱) هم‌راستا می‌باشد که این همسویی می‌تواند ناشی از وجود تشابهات و وجوه مشترک در قوانین، مقررات و طرزالعمل‌های باشد که نیروی انسانی و سازمان را محاط کرده و بر رفتار آن‌ها اثر می‌گذارد. این یافته‌ها با یافته‌های مطالعات انجام شده توسط فلاحی، پورشافعی و اکبری بورنگ (۱۳۹۸) و ترک‌زاده، سلیمی و سنگی (۱۳۹۵) همخوانی ندارند و این ناهمسویی می‌تواند ناشی از تفاوت در شیوه عمل مدیران در سطوح مختلف سازمانی و کادری علمی در قلمروهای اداری و پژوهشی و تبعات ناشی از آن باشد.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که میزان شیوع بی‌تفاوتی سازمانی و ابعاد آن در دانشگاه بامیان در بین حد کم و متوسط قرار دارد که این موضوع، یک امر مطلوب برای سازمان

این پژوهش با هدف بررسی نقش نوع ساختار سازمانی در پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی در دانشگاه بامیان انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که ساختار سازمانی غالب در قلمرو پژوهش (دانشگاه بامیان) از نوع تواناساز بوده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که استادان و کارمندان دانشگاه بامیان در محدوده اختیارات رسمی که به آن‌ها واگذار می‌شوند، جهت حل مسایل باهم همکاری دارند و سلسله مراتب، قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها را بجای اینکه سخت‌گیرانه، سلطه‌گرا و استبدادی (هوی و سوئتلند، ۲۰۰۰، ۲۰۰۱) در نظر بگیرند، آن‌ها را منعطف، همیارانه، همکارانه و ساز و کارهای برای حمایت شان تلقی می‌نمایند که بستر لازم را برای ساختار سازمانی تواناساز فراهم می‌کند. این بخش از نتایج پژوهش با

نتیجه‌گیری

در عرصه کسب‌وکار امروزی، از دغدغه‌های اصلی مدیران و مسئولان سازمان‌ها برانگیختن افراد و ترغیب آن‌ها به انجام وظایف و مسئولیت‌های شان در راستای تحقق اهداف سازمانی است که یکی از موانع تحقق این مهم وجود پدیده بی‌تفاوتی سازمانی است. بنابراین، وجود بی‌تفاوتی در سازمان نشان‌دهنده وجود مشکل در سازمان است. از آن‌جاییکه مدیران نمی‌توانند به منظور تحقق اهداف، روی کارکنان بی‌تفاوت حساب باز کنند و نسبت به وجود آن‌ها دلگرم باشند، باید در جستجوی راهکارهای پیشگیری، کنترل و رفع بی‌تفاوتی آن‌ها باشند که یکی از این راهکارها، در کنار سایر عوامل، طراحی، بهبود و توسعه ساختار سازمانی می‌باشد. بر همین اساس، در پژوهش حاضر سعی شد به بررسی تأثیر نوع ساختار سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی در قلمرو پژوهش پرداخته شود. براساس تحلیل‌های آماری انجام شده در این پژوهش، مشخص شد که ساختار سازمانی غالب در دانشگاه بامیان از نوع تواناساز بوده و این ساختار تواناساز پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار و ساختار بازدارنده پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی اند. علاوه بر این مشخص شد که میزان شیوع پدیده بی‌تفاوتی سازمانی پایین‌تر از حد متوسط بوده است. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادات زیر مطرح می‌گردد:

- یکی از یافته‌های پژوهش این بود که نوع ساختار سازمانی غالب تواناساز می‌باشد. بنابراین، به مسئولان این نهاد و سازمان‌های مشابه پیشنهاد می‌شود تا با اصلاح و بهسازی برنامه‌ها و فرایندهای موجود و ایجاد جو مشارکتی در افراد، بطور مستمر، ساختار سازمانی را رصد کرده و زمینه حرکت بسوی توانمندی کامل را مهیا سازند.
- بخشی دیگری از یافته‌ها این بود که میزان شیوع بی‌تفاوتی سازمانی در حد کمتر از حد متوسط می‌باشد و این حد قابل توجه بوده و نشان‌دهنده مشکل در سازمان است. از سوی دیگر، نتایج نشان داد که ساختار سازمانی تواناساز نقش معناداری در کاهش بی‌تفاوتی سازمانی دارد. با توجه به این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود تا مدیران و مسئولان با بهسازی و توسعه بیشتر ساختار سازمانی تواناساز، بی‌تفاوتی کارکنان را کاهش داده و از این طریق، زمینه ارتقای رضایت شغلی و افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری آن‌ها را فراهم سازند.
- با توجه به اینکه متغیر بی‌تفاوتی سازمانی به تازگی وارد حوزه مطالعات سازمان و مدیریت شده است و

و مدیریت محسوب می‌شود. منظور از بی‌تفاوتی سازمانی، بروز بی‌خیالی و وقت‌کشی کاری، رکود فکری، بی‌رمقی کاری و کندکاری، اجتناب از پذیرش مسئولیت و بی‌زاری از سازمان است که در نهایت آمادگی برای ترک سازمان را برای کارکنان فراهم می‌کند (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). در تحلیل این یافته می‌توان گفت که انجام ندادن امور شخصی در ساعت‌های کاری، هدر ندادن زمان، استفاده نکردن از امکانات سازمانی برای منافع شخصی و توجه به حفظ دارایی‌های عمومی سازمان، کاهش غیبت، تکریم ارباب رجوع، شرکت در کارهای گروهی و تعامل گرم و غیر رسمی مدیر با کارکنان، افزایش دقت، سرعت و تمرکز در کار از عواملی اند که منجر به کاهش احساس بی‌تفاوتی سازمانی در میان کارکنان می‌شود. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های قاضی‌فر، ترک زاده، محمدی و خادمی (۱۳۹۸)، ترک‌زاده، سلیمی و سنگی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

آخرین یافته‌های پژوهش این بود که ساختار سازمانی تواناساز پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار و ساختار سازمانی بازدارنده پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار بی‌تفاوتی سازمانی در قلمرو پژوهش می‌باشند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که ساختار سازمانی تواناساز به دلیل دارا بودن ویژگی‌های همچون انعطاف‌پذیری، ترویج اعتماد، فراهم کردن زمینه‌های همکاری و مشارکت، تسهیل حل مسأله، صداقت و انسجام (هوی و مسکیل، ۲۰۱۳) احساس رکود ناشی از بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به کار و همچنین احساس کناره‌گیری آنان از شغل خود و عدم پذیرش مسئولیت را از بین برده و با ایجاد زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری در افراد، آن‌ها را نسبت به انجام کار ترغیب نموده و انگیزش و تعهد را در آن‌ها ایجاد می‌نماید. در مقابل، در ساختار بازدارنده، بدلیل عدم پذیرش تفاوت‌ها، تنبیه اشتباهات، ممانعت از تغییر و وجود قوانین و مقررات مستبدانه، احساس بی‌اعتمادی در میان افراد بوجود آمده و در نتیجه باعث بوجود آمدن تعارض در میان آن‌ها و بالا رفتن احساس بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان، بی‌علاقگی نسبت به محیط و حس جدایی بین فرد و سازمان می‌شود. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های داور پناه و هویدا (۱۳۹۷) و ترک‌زاده، سلیمی و سنگی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در تبیین این همسویی می‌توان بیان کرد که چون در این پژوهش و پژوهش ترک‌زاده، سلیمی و سنگی (۱۳۹۵) از ابزارهای گردآوری مشابه کار گرفته شده است، لذا، این همسویی می‌تواند ناشی از تشابه در ابزار پژوهش باشد. علاوه بر این، برخی خصوصیات فرهنگی (مثلاً زبان) و دیگر عوامل مشترک نیز می‌تواند بر نتایج پژوهش اثر بگذارد.

صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، ۷ (۲۰)، ۳۵ - ۴۸.

دانایی فرد، حسن؛ اسلامی، آذر (۱۳۹۰). *ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل*. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

دانایی فرد، حسن؛ حسن‌زاده، علی‌رضا؛ سالاریه، نورا (۱۳۸۹). طراحی سنجه اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۴ (۲)، ۷۹ - ۹۹. داورپناه، سیدهدایت‌الله؛ هویدا، رضا (۱۳۹۷). رابطه ساختار سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان). *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۳ (۴۹)، ۱۵ - ۳۶. رضائیان، علی (۱۳۷۹). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.

رضایی، مصطفی (۱۳۹۹). *بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و رضایت تحصیلی محصلان دانشگاه کابل*. اثر علمی پژوهشی - ترفیعی. شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۱). *اصول و مبانی مدیریت (مدیریت عمومی): تعاریف، کارکردها و نظریه‌ها*. تهران: انتشارات کوهسار.

شیرازی، علی‌رضا؛ صحت، سعید؛ تم‌زار، فاطمه (۱۳۹۲). اثر مقررات‌زدایی صنعت بیمه بر ساختار سازمانی شرکت‌های بیمه از دیدگاه مدیران و معاونین. *پژوهش‌نامه بیمه*، ۲۸ (۴)، ۱۰۵ - ۱۲۶.

علاقه‌بند، علی (۱۳۹۵). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر روان. فلاحتی، حسین؛ پورشافعی، هادی؛ اکبری بونگ، محمد (۱۳۹۸). ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش‌بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی*، ۱۲ (۱)، ۱۶۹ - ۱۹۴.

قاضی‌فر، سیدعبدالکریم؛ ترک‌زاده، جعفر؛ نیلی‌پورطباطبایی، سیدعلی‌اکبر (۱۳۹۸). بررسی پوتانسیل انگیزش شغلی در انواع ساختارهای سازمانی تواناساز و بازدارنده در بروز پدیده بی‌تفاوتی سازمانی. *مجله علمی و پژوهشی مدیریت بهره‌وری*، ۱۳ (۴۹)، ۹۳ - ۱۲۱.

معینی‌شهرکی، هاجر؛ ترک‌زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی؛ خادمی، محسن (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۱ (۶۶)، ۱۶۵ - ۱۹۳.

پژوهش‌های مربوط به آن‌ها اندک است، لذا برای پژوهشگران آتی در این حوزه، پژوهش‌ها بیشتر، از زوایای دیگر در این زمینه و معرفی بیشتر این متغیر به حوزه سازمانی پیشنهاد می‌شود.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر، اصول اخلاقی پژوهش (عدم تحریف داده‌ها، رعایت حریم خصوصی شرکت‌کننده‌ها، عدم تبعیض و ...) پیروی شده است.

حامی مالی

تمام هزینه‌های مالی این پژوهش بوسیله نوسنده‌گان تأمین می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

ایده‌پردازی: محمد علی فطرت و عبدالخالق آموزگار؛ تحلیل داده‌ها و روش‌شناسی: عبدالخالق آموزگار و مصطفی رضایی؛ تنظیم و نگارش نهایی: محمدعلی فطرت و مصطفی رضایی.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله باهم هیچگونه تعارض منابع ندارند.

فهرست منابع

اعرابی، سید محمد (۱۳۹۰). *طراحی ساختار سازمانی*. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

پورصادق، ناصر؛ عسکری، ناصر؛ خدابنده، سعید (۱۳۹۶). مدل‌یابی مدیریت سکوت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی. *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۴)، ۲ - ۳۰.

ترک‌زاده، جعفر؛ سلیمی، قاسم؛ سنگی، فروغ (۱۳۹۵). کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در پرتو ساختار سازمانی تواناساز. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۰ (۳)، ۵۳ - ۸۲.

ترک‌زاده، جعفر؛ محترم، معصومه (۱۳۹۳). تدوین و اعتباریابی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ساختارهای تواناساز و بازدارنده). *فصلنامه علمی و پژوهشی پژوهش‌ها مدیریت آموزشی*، ۶ (۲)، ۹۵ - ۱۱۲.

تقی‌زاده، هوشنگ؛ تازی، غفار؛ گوگ‌تپه، بهروزبینا (۱۳۹۱). ارزیابی تأثیر ابعاد ساختار سازمانی بر گرایش بر کارآفرینی (مطالعه موردی). *فصلنامه علمی مدیریت*

- Byrd, David (2010). *The Tripping Point in Leadership: Overcoming Organizational Apathy*. Stl Distribution North Amer, publishing.
- Borney, Tay B. & Ricky W. Griffin (1992). *The Management of Organization*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Daft, Richard L. (1991). *Organization Theory and Design (third edition)*. West Publishing Company.
- Fredrickson, J. W. (1996). The Strategic Decision Process and Organizational Structure. *Academy of Management Review*, 11 (2).
- Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (2000). Bureaucracies that Work: Enabling, Not coercive. *Journal of School leadership*, 10 (5), 525 – 541.
- Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (2001). Designing Better Schools: The Meaning and Nature of Enabling School Structure. *Educational Administration Quarterly*, 37(3), 296 – 321.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw – Hill Higher Education.
- Keefe, Lenda (2003). How to Overcome Organizational Indifference. *Journal of Women in Business*, 55, 22 – 27.
- Rabbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2009). *Organization behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

The Role of Empowering Organizational Structure in Reducing Organizational Indifference among Faculty and Staff at Bamyan University

Abstract

The type of organizational structure can influence individuals' motivation. On the other hand, one of the main concerns of managers is to motivate employees. Organizational indifference is a negative behavior that can cause chronic stagnation within an organization. This study aimed to investigate the role of organizational structure type in predicting organizational indifference at Bamyan University. The research method was descriptive and correlational. The statistical population included all faculty members and staff of Bamyan University (269 individuals). A census sampling method was used, and all members of the population were selected as samples. Data were collected using two standardized questionnaires: 1) Organizational Structure Type by Torkzadeh and Mohtaram (2014) and 2) Organizational Indifference by Danayi-Fard, Hassanzadeh, and Salariyeh (2010). The validity of these tools was confirmed through item analysis, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha, yielding coefficients of 0.723 and 0.914, respectively. The questionnaires were distributed to 269 individuals, with 214 responses received. The collected data were analyzed using Pearson correlation coefficient, one-sample t-test, paired t-test, and multiple regression analysis. The results indicated that: 1) The prevalence of restrictive organizational structure in the research domain was lower than that of the empowering structure. 2) The level of organizational indifference was below the average threshold ($Q2=3$) but above the low threshold ($Q1=2$). 3) The empowering organizational structure was a significant negative predictor, while the restrictive structure was a significant positive predictor of organizational indifference. Based on the findings, it can be concluded that by designing and developing an empowering organizational structure, the level of organizational indifference in the research domain can be reduced.

Keywords: Organization, Organizational Structure, Restrictive Structure, Empowering Structure, Organizational Indifference