

تدوین و اعتباریابی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ساختارهای تواناساز و بازدارنده)

دکتر جعفر ترک زاده^۱ و معصومه محترم^۲

چکیده

هدف کلی از انجام این پژوهش، تدوین و اعتباریابی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ساختارهای تواناساز و بازدارنده) بود. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه گروه‌های آموزشی (۵۹ گروه) دانشگاه شیراز بود. پس از تفکیک گروه‌ها به پنج زیرگروه فنی و مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی، دامپزشکی و کشاورزی و هنر و معماری، پنج گروه آموزشی از زیرگروه‌های مذکور، به صورت تصادفی انتخاب شدند. در گروه‌های منتخب، کلیه اعضای هیأت علمی به عنوان نمونه تحقیق، مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه را تکمیل نمودند. به منظور سنجش روایی مقیاس از دو روش تحلیل گویه و تحلیل عامل تأییدی و جهت سنجش پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. نتیجه تحلیل گویه نشان داد که دو نوع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده و هر یک از ابعاد آنها از روایی و پایایی نسبتاً بالایی برخوردار می‌باشند. نتیجه تحلیل عامل تأییدی نیز نشان داد که هر کدام از ابعاد چهارگانه (رسمیت، تمرکز، فرایند و عوامل زمینه‌ای)، از روایی بالایی برای تبیین هر یک از انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده برخوردار می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی؛ ساختار تواناساز؛ ساختار بازدارنده، دانشگاه؛ مقیاس

^۱ دانشیار دانشگاه شیراز، djt2891@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی در دانشگاه شیراز، m.mohtaram2016@gmail.com

مقدمه

در شرایط پویا و پیچیده کنونی، دانشگاهها به منظور نیل به اهداف خود، باید به شناخت و درک عمیقی از عوامل مؤثر بر کیفیت و اثربخشی خود دست یابند تا از این طریق و با ایجاد تناسب و هماهنگی بین اجزا و عناصر سازمانی، زمینه‌ی بقای معنادار خود در محیط را فراهم آورند. از جمله این عناصر، ساختار سازمانی است که ویژگی و نوع آن، بر رفتار و عملکرد اجزا و در نهایت بر بهره‌وری و اثربخشی سیستم (دانشگاه) مؤثر می‌باشد. ساختار سازمانی که از آن به عنوان الگو و نقشه تعامل بین اجزای سازمان یاد می‌شود، کانالی بسیار منظم و مناسب جهت انتقال اطلاعات به شمار می‌آید که از طریق کاهش تأثیر ویژگی‌های شخصی افراد بر سازمان، زمینه‌ی نیل به اهداف سازمانی را ممکن می‌سازد (هال^۱، ۲۰۰۲). رابینز و جاج^۲ (۲۰۰۹) ساختار سازمانی را رویه‌ای می‌دانند که به کمک آن به تقسیم، سازماندهی و هماهنگی اجزا و عناصر در سازمان پرداخته می‌شود.

ساختار سازمانی همانند سایر مؤلفه‌های سازمانی بر اساس نوع کارکرد و پیامدی که از خود در سازمان برجای می‌گذارند دارای انواع و اشکال متعددی است که از جمله آنها می‌توان به ساختارهای مکانیکی در مقابل ساختارهای ارگانیک (هال، ۲۰۰۲) و یا ساختارهای ساده، بوروکراتیک ماشینی، بوروکراتیک حرفه‌ای، بوروکراسی بخشی، ادھوکراسی و ساختارهای ایدئولوژیکی اشاره کرد (رابینز^۳، ۲۰۰۲، تولبرت و هال^۴، ۲۰۰۹، مقیمی، ۱۳۸۶). برخی نیز سازمان‌ها را از نظر شکل و ویژگی‌های کلی به دو دسته‌ی سازمان‌های حقیقی و مجازی تقسیم می‌کنند (مهرعلیزاده، ۲۰۰۵). سازمان‌های حقیقی سازمان‌هایی هستند که الگوی روابط آنها تابع نظام نسبتاً باثبات و سلسله‌مراتب سازمانی است. انواع ساختارهای سازمانی ناشی از این نوع سازمان‌ها عبارت‌اند از: ساختار ساده (رابینز، ۲۰۰۲)، ساختارهای مبتنی بر سطح و ابعاد سازمانی (جمشیدیان و اخوان طرف، ۲۰۰۲)، ساختارهای مبتنی بر نحوه‌ی گروه‌بندی کارکنان (ساختار مبتنی بر نوع وظیفه، نوع محصول، منطقه‌ی جغرافیایی، پیوندی و

^۱ Hall

^۲ Robbins & Judge

^۳ Rabinz

^۴ Tolbert & Hall

تدوین و اعتباریابی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه ... □ ۹۵

ماتریسی) و ساختار واحد استراتژیک (میرسپاسی، ۱۳۸۶). سازمان‌های مجازی نیز سازمان‌هایی ارگانیک با ارتباطاتی گشوده می‌باشند که دارای ساختاری انعطاف‌پذیر و سیال‌اند. از جمله ساختارهای سازمانی موجود در این نوع سازمان‌ها را می‌توان سازمان‌های یادگیرنده، شرکت‌های بدون مرز، مازولار، ساختارهای تیمی، شرکت‌های افقی (دفت^۱، ۲۰۰۶)، پروژه‌های مجازی، ساختارهای هرم معکوس، ستاره‌ای، شبدری، پروژه‌ای، تیم‌های ماجراجو، سازمان ویژه‌ی موقتی (ادهو کراسی)، سازمان-های تطابقی، شرکت‌های کم‌عمق (جعفرنژاد، ۲۰۰۳) و سازمان‌های هولدینگ (اتابکی، ۲۰۰۵) نام برد. اسکات (۱۹۹۸) دانشگاه‌ها را با توجه به ویژگی‌ها و ساختار آنها به دو نوع سنتی و نخبه‌گرا (نوین و پویا) - با تاکید بر خلاقیت و نوآوری در سیستم - تقسیم می‌کند. از نظر هوی و سوئیتلند^۲ (۲۰۰۱)، سازمان‌ها از نظر نوع ساختار سازمانی قابل تفکیک به چهار نوع ساختار سازمانی تواناساز، بازدارنده، سلسله‌مراتبی و مبتنی بر قانون، می‌باشند. هوی و میسکل^۳ (۲۰۰۵، ۲۰۰۸) نیز با تعیین چهار عنصر اساسی برای ساختار سازمانی یعنی رسمیت، تمرکز، عوامل زمینه‌ای و فرایندها، ساختار سازمانی را به دو نوع تواناساز و بازدارنده تفکیک کردند که ویژگی هر کدام در جدول شماره‌ی ۱ ذکر شده است.

^۱ Daft

^۲ Hoy & Sweetland

^۳ Miskel

جدول شماره ۱: ویژگی‌های ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده

ابعاد	ساختار سازمانی تواناساز	ساختار سازمانی بازدارنده
رسمیت	وجود قوانین و فرایندهای پویا و منعطف، نگاه به مشکلات به عنوان فرصت یادگیری، تشویق ارزش‌های متفاوت، ترغیب نوآوری، تقویت اعتماد.	وجود قوانین و فرایندهای سخت و لایتغیر، نگاه به مشکلات به عنوان مانع، تشویق توافقی و اجماع نظر، تنبیه اشتباهات، تقویت سوءظن
تمرکز	تسهیل حل مسأله، ارتقای همکاری، تقویت گشادگی و بازبودن، حمایت از اعضا، تشویق نوآوری، تأکید بر همکاری.	الزام به اجرای قوانین (تقاضای اجابت)، تأکید بر کنترل، تقویت بی‌اعتمادی و بسته بودن، مجازات اعضا، سرکوب تغییر، تأکید بر قوانین و بوروکراسی
فرایند	تأکید بر تصمیم‌گیری مشارکتی، حل مسأله.	تأکید بر تصمیم‌گیری یک طرفه، اعمال (قوانین و فرایندها)
زمینه	وجود اعتماد بین افراد، توسعه‌ی اعتماد و اعتبار در کارها، جامعیت، (شکل‌گیری) احساس قدرت در اعضا	وجود بی‌اعتمادی بین افراد، بیچاندن حقیقت و رواج فریبکاری، تعارض، (شکل‌گیری) احساس عدم قدرت در اعضا

منبع: هوی و میسکل (۲۰۰۸)

همچنان که در جدول شماره ۱، ملاحظه می‌شود در ساختار سازمانی بازدارنده به مسائل و مشکلات به عنوان تهدیدی علیه سازمان نگریسته می‌شود و در صورت مشاهده‌ی کم‌کاری به تنبیه و مجازات افراد پرداخته می‌شود (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۱)؛ اما در ساختار سازمانی تواناساز با تأکید بر مشارکت و همکاری افراد، زمینه‌های نوآوری و خلاقیت، افزایش اعتماد، انگیزه، تعهد و وفاداری افراد نسبت به یکدیگر فراهم می‌آید (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۳؛ ترک زاده و محترم، ۱۳۹۲).

به علاوه، در حالی که ساختار تواناساز با ویژگی‌هایی چون برقراری رابطه‌ی دو طرفه، دیدن مشکلات به عنوان فرصت، پذیرش تفاوت‌ها، توسعه‌ی اعتماد، یادگیری از اشتباهات و پذیرش وقایع غیرمنتظره مشخص می‌شود (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۰؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸)، ساختار بازدارنده با

ویژگی‌هایی چون ارتباط یک طرفه، دیدن مسائل به عنوان یک اضطرار، عدم پذیرش تفاوت‌ها، فقدان اعتماد، مجازات اشتباهات و ترس از وقایع غیرمنتظره، از آن مجزا می‌گردد (هوی و همکاران، ۱۹۸۳). از جمله ویژگی‌های ساختار تواناساز احترام‌گذاران به نظرات و دیدگاه‌های کارشناسانه‌ی افراد، پویایی ساختار سازمانی، تدوین مشارکتی قوانین و وجود ارتباط صمیمی میان افراد می‌باشد (سایدن^۱ و همکاران، ۲۰۰۴).

بر اساس پژوهش‌های انجام شده توسط محققان، بین ساختار سازمانی تواناساز با هدایت رفتارها، روشن‌سازی مسئولیت‌ها، کاهش فشار و توانمندسازی اشخاص رابطه معناداری وجود دارد (آدلر و بورایز، ۱۹۹۶؛ آدلر، ۱۹۹۹؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸). در پژوهش انجام شده توسط هوی و سوئیتلند (۲۰۰۱) نیز این نتیجه به دست آمد که رابطه‌ی معناداری بین ساختار سازمانی تواناساز، از طریق ایجاد احساس شایستگی و مالکیت بر فرصت‌ها در بین ذی‌نفعان آموزشی و بهبود کیفیت خدمات آموزشی، توسعه و نوآوری وجود دارد. مطابق با گزارش پژوهشی گست^۲ و هوی (۲۰۰۴)، ساختارهای تواناساز دارای ارتباطی قوی با اعتماد زیردستان به مدیران می‌باشد. در مقابل، تحقیقات انجام شده پیرامون ساختار سازمانی بازدارنده، نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی بازدارنده و احساس بیگانگی اعضا، غیراثربخش بودن ارتباطات و عدم تمایل اعضا به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد (گیج^۳، ۲۰۰۳). کسرای و علیرحیمی (۱۳۸۸) نیز در گزارش پژوهشی خود بیان کردند، بین ساختار سازمانی مکانیکی با عدم مسئولیت‌پذیری و وجود جوّی از بی‌اعتمادی در بین افراد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش عباسی (۱۳۷۷) و زهرا بیان (۱۳۸۰) نیز حاکی از این است که بین ساختار سازمانی مکانیکی و بهره‌وری افراد در سازمان رابطه‌ی منفی وجود دارد. حمیدی (۱۳۸۲) نیز به این نتیجه دست یافت که ساختار سازمانی مناسب بر کارآمدی افراد، افزایش انگیزه، تعهد سازمانی و جلوگیری از خودبیگانگی موثر می‌باشد.

^۱ Sinden

^۲ Geist

^۳ Gage

لازم به ذکر است، بر اساس بررسی‌های انجام شده توسط نگارندگان، تاکنون مطالعه‌ی چندانی پیرامون نوع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده در ایران صورت نگرفته است. تنها می‌توان به نتایج چند گزارش پژوهشی انجام شده در دانشگاه شیراز اشاره کرد^۱. ترک‌زاده و محترم (زیرچاپ) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه‌ی نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه‌ی اجتماعی گروه‌های آموزشی در دانشگاه شیراز، به این نتیجه دست یافتند که هرچند نوع ساختار سازمانی دانشگاه، ۵۳٪ از سرمایه‌ی اجتماعی گروه‌های آموزشی را پیش‌بینی می‌کند، اما نوع ساختار سازمانی تواناساز - در مقایسه با ساختار سازمانی بازدارنده - دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مثبت و معنادار برای سرمایه‌ی اجتماعی گروه‌های آموزشی می‌باشد. یافته‌ی پژوهشی این محققان به این معناست که کیفیت و نوع ساختار سازمانی دانشگاه اثر تعیین‌کننده‌ای بر میزان و کیفیت سرمایه‌ی اجتماعی گروه‌های آموزشی خواهد گذاشت.

به علاوه، ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی نوع ساختار سازمانی دانشگاه، سرمایه‌ی اجتماعی بخش‌ها با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز، با استفاده از مدل معادله‌ی ساختاری به نتایجی به شرح ذیل دست یافتند:

(۱) بین ساختار سازمانی تواناساز با رضایت تحصیلی دانشجویان، رابطه‌ی مثبت و معنادار و بین ساختار سازمانی بازدارنده با رضایت تحصیلی دانشجویان، رابطه‌ی منفی معناداری وجود دارد.

(۲) نوع ساختار سازمانی دانشگاه در تعامل با سرمایه‌ی اجتماعی بخش‌ها، پیش‌بینی‌کننده‌ی معناداری برای رضایت تحصیلی دانشجویان می‌باشد. این یافته‌ی پژوهشی به این معناست که نه تنها نوع ساختار سازمانی دانشگاه بر ادراک افراد از سازمان (دانشگاه) و تمایل آنها به ماندن در آن مؤثر می‌باشد، بلکه با توجه به وجود رابطه‌ی مثبت بین ساختار سازمانی تواناساز و رضایت تحصیلی دانشجویان، توجه به توسعه‌ی این نوع ساختار، جهت جلب رضایت مخاطبان و ذی‌نفعان آموزشی از جمله دانشجویان، به بقای دانشگاه‌ها در محیط یاری خواهد رساند.

معینی، ترک‌زاده؛ محمدی و خادمی (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز، به این نتیجه دست یافتند که از

^۱ پایان نامه‌های راهنمایی شده توسط نویسنده اول در دانشگاه شیراز

تدوین و اعتباریابی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه ... □ ۹۹

دیدگاه کارمندان، نوع ساختار سازمانی دانشگاه، پیش‌بینی‌کننده‌ی معناداری برای کاربست انواع نُه-گانه‌ی منابع قدرت مدیران (قدرت پاداش، چیرگی محیطی، تخصص، مرجعیت، تنبیه، اخلاق، مشروعیت و فرهنگ) می‌باشد.

مشهدی ابوالقاسمی (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی بر روی دانشجویان دانشگاه‌های بندرعباس، به این یافته دست یافت، که رابطه‌ی معناداری بین نوع ساختار سازمانی دانشگاه و بالغانه بودن جوّ سازمانی وجود دارد.

نکومند (۱۳۹۲) نیز در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و توان پاسخگویی به محیط در مراکز دانشگاه جامع علمی کاربردی شیراز به این نتیجه دست یافت که از نظر مدرسان و کارکنان این مرکز دانشگاهی، ساختار سازمانی تواناساز پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای توان پاسخگویی به محیط می‌باشد.

به علاوه، ترک زاده و زینعلی (زیرچاپ) نیز در پژوهشی با عنوان رابطه بین نوع ساختار سازمانی و مطلوبیت جوّ کلاسی در دانشگاه شیراز به این نتیجه دست یافتند که ساختار سازمانی تواناساز پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار و ساختار سازمانی بازدارنده پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار جوّ کلاسی می‌باشند.

نظر به آنچه گفته شد و با توجه به اهمیت شناسایی نوع ساختار سازمانی غالب در سازمان‌ها - به ویژه دانشگاه‌ها - در شرایط متغیر و متحول کنونی دانشگاه‌ها و مؤسسات و مراکز آموزش عالی ناگزیر باید بکوشند به منظور به انجام رساندن وظایف خطیر، پویایی و پیشرفت خود و همچنین موفقیت در برابر سایر رقبا، از طریق شناسایی نوع ساختار سازمانی غالب در سازمان (دانشگاه) خود، به افزایش بهره‌وری و اثربخشی خود یاری رسانند. البته شناخت نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه و آگاهی از ویژگی‌های آن، مستلزم به کارگیری ابزار و وسایل دقیقی است که به مدیران و مسئولان در شناخت نوع ساختارهای سازمانی موجود در سازمان (دانشگاه) شان یاری رساند. بنابر جستجوهای انجام شده توسط نگارندگان مشاهده شد که تا کنون نه تنها ابزاری در خصوص نوع شناسی ساختار سازمانی در دانشگاه‌ها در ایران تهیه نشده است، بلکه تحقیقات انجام شده نیز فقط به بررسی و یا ارزیابی ساختار سازمانی موجود در سازمان‌ها یا دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. لذا با توجه به اهمیت نقش نوع ساختار سازمانی در کیفیت عملکرد افراد و اثربخشی سازمان (دانشگاه)، در این مطالعه تلاش شد با

مبنا قرار دادن جدیدترین نوع‌شناسی ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده) (هوی و میسکل، ۲۰۰۸)، ابزاری جامع پیرامون نوع ساختار سازمانی در دانشگاه‌ها تهیه، تدوین و اعتباریابی شود؛ تا از این طریق هم به مدیران دانشگاهی در شناسایی نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه‌شان یاری شود و هم به آنها در شناخت نقاط قوت و ضعف ساختار سازمانی موجود در دانشگاه کمک شود.

روش‌شناسی

هدف کلی از انجام این پژوهش تدوین و اعتباریابی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه‌ها (ساختارهای تواناساز و بازدارنده) بود. مقیاس مذکور بر اساس چارچوب مفهومی هوی و میسکل (۲۰۰۸) تهیه شده است. مطابق با چارچوب مذکور ساختار سازمانی دارای دو نوع ساختار سازمانی تواناساز و ساختار سازمانی بازدارنده می‌باشد و هر کدام از آنها نیز مشتمل بر چهار بُعد رسمیت، تمرکز، عوامل فرابندی و عوامل زمینه‌ای می‌باشد. لذا در این مطالعه برای هر یک از ابعاد انواع ساختارهای سازمانی تواناساز و بازدارنده، بر اساس ویژگی‌های مطرح شده در جدول شماره ۱، چند گویه که توصیف‌کننده هر دو نوع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده باشد در نظر گرفته شد به گونه‌ای که پاسخ افراد نسبت به وضع موجود نوع ساختار سازمانی را از طریق یک طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرتی دریافت می‌کرد. لازم به ذکر است که گویه‌های مربوط به هر یک از ابعاد انواع ساختار سازمانی در مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه^۱ به شرح جدول شماره ۲، می‌باشد.

جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه‌ی گروه‌های آموزشی (۵۹ گروه) دانشگاه شیراز بود. پس از تفکیک گروه‌ها به پنج زیرگروه فنی و مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی، دامپزشکی و کشاورزی و هنر و معماری، پنج گروه آموزشی از زیرگروه‌های مذکور، به صورت تصادفی انتخاب شدند. در گروه‌های منتخب، کلیه‌ی اعضای هیأت علمی به عنوان نمونه تحقیق، مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه را تکمیل نمودند. لازم به ذکر است که به منظور سنجش روایی مقیاس از دو روش تحلیل گویه و تحلیل عامل تأییدی و جهت سنجش پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

^۱ در پیوست اصل مقیاس آورده شده است.

جدول شماره ۲: شماره گویه های مربوط به هر یک از ابعاد انواع ساختار

سازمانی

شماره گویه ها	ابعاد	نوع ساختار
۴؛ ۵؛ ۶؛ ۸؛ ۱۱ و ۲۶	رسمیت	تواناساز
۱۶؛ ۱۷؛ ۱۸ و ۲۰	تمرکز	
۱۰؛ ۲۱؛ ۲۲ و ۲۴	فرایند	
۲۷؛ ۲۸؛ ۲۹؛ ۳۰؛ ۳۲ و ۳۴	زمینه	
۱؛ ۲؛ ۳؛ ۷ و ۹	رسمیت	بازدارنده
۱۲؛ ۱۳؛ ۱۴؛ ۱۵ و ۱۹	تمرکز	
۲۳ و ۲۵	فرایند	
۳۱؛ ۳۳ و ۳۵	زمینه	

یافته‌ها

*بررسی روایی و پایایی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه‌ها (ساختارهای تواناساز و بازدارنده)

الف) تحلیل گویه و آلفای کرونباخ

روایی هر یک از انواع و ابعاد مقیاس نوع ساختار سازمانی با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شد که مطابق با نتایج گزارش شده در جدول شماره ۳ و ۴، هر یک از انواع و ابعاد این مقیاس، از روایی نسبتاً بالایی برخوردار می‌باشند. همچنین به منظور سنجش پایایی هر یک از انواع و ابعاد این مقیاس نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مطابق با جدول شماره ۳ و ۴ هر یک از انواع و ابعاد از پایایی بالایی برخوردار بودند.

جدول شماره ۳: روایی و پایایی مقیاس نوع ساختار سازمانی

الفای کرونباخ	سطح معناداری	طیف ضرائب همبستگی	
۰/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۷۸ - ۰/۸۷	ساختار سازمانی تواناساز
۰/۷۱	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲ - ۰/۸۶	ساختار سازمانی بازدارنده

جدول شماره ۳: روایی و پایایی هر یک از ابعاد انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده

الفای کرونباخ	طیف ضرائب همبستگی	ابعاد	نوع ساختار
۰/۶۹	۰/۴۴ - ۰/۷۵	رسمیت	ساختار تواناساز
۰/۷۳	۰/۴۶ - ۰/۸۵	تمرکز	
۰/۶۲	۰/۴۸ - ۰/۷۹	فرایند	
۰/۸۴	۰/۵۹ - ۰/۸۱	زمینه	
۰/۶۳	۰/۳۸ - ۰/۷۰	رسمیت	ساختار بازدارنده
۰/۷۷	۰/۶۷ - ۰/۷۹	تمرکز	
۰/۵۰	۰/۵۹ - ۰/۶۹	فرایند	
۰/۵۷	۰/۶۸ - ۰/۷۶	زمینه	

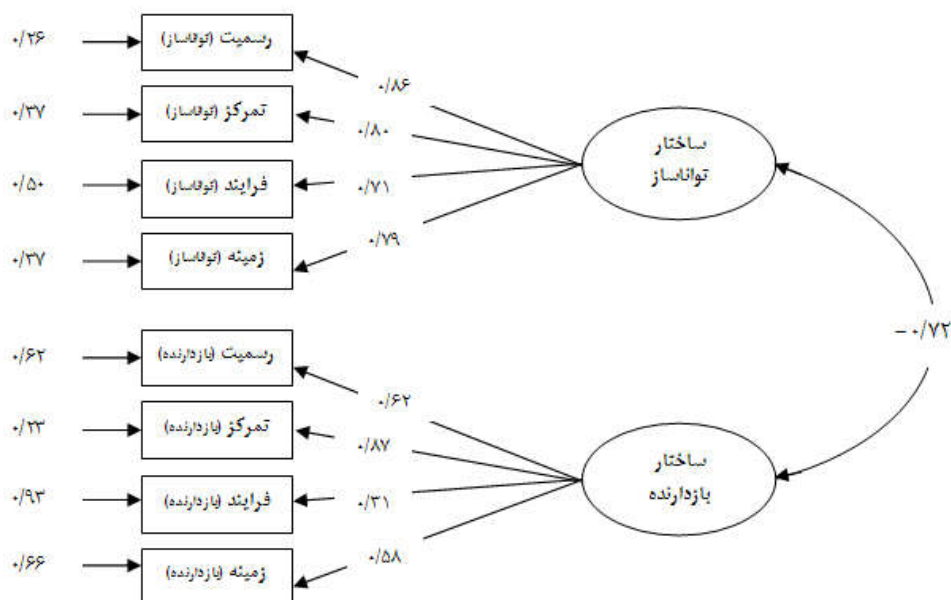
سطح معناداری: ۰/۰۰۰۱

ب) تحلیل عامل تأییدی

به منظور بررسی رابطه‌ی بین ابعاد چهارگانه‌ی هر یک از انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده نیز با نرم‌افزار لیزرل، از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. نتیجه‌ی حاصل از این تحلیل نشان داد که هر کدام از ابعاد چهارگانه‌ی انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده، از روایی بالایی برای تبیین هر یک از انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده برخوردار می‌باشند (جدول شماره‌ی ۵ و شکل شماره- ۱).

جدول شماره‌ی ۵: تحلیل عامل تأییدی ابعاد انواع ساختار سازمانی

نوع ساختار	ابعاد	بارعاملی
ساختار تواناساز	رسمیت	۰/۸۶
	تمرکز	۰/۸۰
	فرایند	۰/۷۱
	زمینه	۰/۷۹
ساختار بازدارنده	رسمیت	۰/۶۲
	تمرکز	۰/۸۷
	فرایند	۰/۳۱
	زمینه	۰/۵۸



شکل شماره ۱: تحلیل عامل تأییدی ابعاد انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده

لازم به ذکر است که مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (مقیاس حاضر)، در چند پایان نامه کارشناسی ارشد که به راهنمایی نویسنده اول این مقاله در دانشگاه شیراز انجام شده است نیز مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است. جدول شماره ۶، بیانگر روایی و پایایی مقیاسی نوع ساختار سازمانی دانشگاه در پایان نامه‌های دفاع شده مذکور می‌باشد.

جدول شماره ۶: روایی و پایایی مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه استفاده

شده در برخی پژوهش‌ها

الفای کرونباخ	سطح معناداری	ضریب همبستگی	انواع ساختار سازمانی	محقق
۰/۷۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰ - ۰/۷۲	تواناساز	معینی (۱۳۹۰)
۰/۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰ - ۰/۷۰	بازدارنده	
۰/۹۳	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷ - ۰/۸۱	تواناساز	زینعلی (۱۳۹۱)
۰/۷۶	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷ - ۰/۶۶	بازدارنده	
۰/۸۵	۰/۰۰۲ - ۰/۰۰۰۱	۰/۵۵ - ۰/۸۹	تواناساز	امین (۱۳۹۱)
۰/۷۵	۰/۰۰۳ - ۰/۰۰۰۱	۰/۵۴ - ۰/۷۷	بازدارنده	
۰/۷۵	۰/۰۳ - ۰/۰۰۰۱	۰/۳۹ - ۰/۸۲	تواناساز	مشهدی ابوالقاسم (۱۳۹۱)
۰/۷۰	۰/۰۲ - ۰/۰۰۰۱	۰/۴۲ - ۰/۶۷	بازدارنده	
۰/۸۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲ - ۰/۸۸	تواناساز	نکومند (۱۳۹۲)
۰/۶۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰ - ۰/۷۰	بازدارنده	

نتیجه گیری

ساختار سازمانی تعیین کننده الگوی تعاملی اجزا و عناصر سازمانی است که بر حسب نوع آن قابلیت‌های کارکردی متفاوتی را برای سازمان ایجاد می کند. به گونه‌ای که تغییر در ویژگی‌های کارکردی ساختار سازمانی، می‌تواند دانشگاه را به سمت و سوی تواناسازی (توسعه‌ی خلاقیت و نوآوری، تاکید بر برنامه‌های تیمی، نگاه به مشکلات به عنوان فرصت، برقراری رابطه با محیط و...) و یا بازدارندگی (تاکید بر قوانین و مقررات تعیین شده، تنبیه اشتباهات و...) هدایت نماید و زمینه بقا و یا عدم بقای دانشگاه در محیط را فراهم آورد.

با این وصف، در شرایط متغیر و متحول کنونی، کسب آگاهی از ویژگی نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاهی جهت سوق دادن ساختار سازمانی دانشگاه به سمت و سوی ساختاری متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی یاری رساند. بر این اساس، در این پژوهش تلاش شد با مبنا قرار دادن چارچوب مفهومی ارائه شده توسط هوی و میسکل (۲۰۰۸)، پس از تدوین مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ساختارهای تواناساز و بازدارنده)، با اعتباریابی آن، مقیاس‌ای جامع، مدون و استاندارد، جهت شناسایی و شناخت نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن ساختار، در اختیار مدیران و مسئولان دانشگاهی قرار گیرد.

نتیجه ارزیابی‌های به عمل آمده در این پژوهش، حاکی از آن بود که گویه‌های احصا شده در ذیل هر یک از انواع و ابعاد تشکیل‌دهنده انواع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده در مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه‌ها، از روایی و پایایی لازم برخوردار می‌باشند. به نحوی که هم‌اکنون این مقیاس به شکل ذیل قابل استفاده و بهره‌برداری توسط مدیران، محققان و کلیه دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی، جهت ارزیابی و کسب آگاهی از نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه‌ها می‌باشد.^۱

^۱ مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ساختارهای تواناساز و بازدارنده)، با ارجاع به این مقاله و ذکر نام "ترک زاده و محترم (۱۳۹۲)" قابل استفاده می‌باشد.

مقیاس نوع ساختار سازمانی دانشگاه (تواناساز و بازدارنده)^۱

استاد ارجمند

با سلام، خواهشمند است با صرف اندکی از وقت گران‌بهای خود برای تکمیل این مقیاس، بر اساس تجربه حضورتان در دانشگاه شیراز، گزینه‌ای که به نظرتان نزدیک‌تر است را علامت بزنید. قبلاً از همکاری شما سپاسگزار است.

ردیف	سوالات			
	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق و نه مخالفم	مخالفم
				کاملاً مخالفم
				در دانشگاه ما:
۱				روی تبعیت از قوانین و مقررات تأکید زیادی می‌شود.
۲				تغییر در قوانین و مقررات به سختی و به‌ندرت صورت می‌گیرد.
۳				قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌ها توسط عده‌ای خاص و بدون مشارکت اعضای هیات علمی و کارکنان تدوین می‌شود.
۴				به مشکلات، به عنوان فرصتی برای رشد و تعالی نگریسته می‌شود.
۵				افراد به یکدیگر در حل مسائل و مشکلات یاری می‌رسانند.
۶				زمینه و شرایط پرورش و توسعه‌ی خلاقیت و نوآوری فراهم می‌باشد.
۷				فرصت‌چندانی برای نوآوری و تغییر افکار و روش‌های قدیمی فراهم نمی‌شود.
۸				افراد فرصت به‌کارگیری ایده‌های جدید و سازنده‌ی خود را دارند.
۹				تصمیمات عمدتاً اساسی توسط مدیران ارشد و به صورت غیرمشارکتی گرفته می‌شود.
۱۰				کارها سریع و آسان به انجام می‌رسد.
۱۱				افراد از مبادله‌ی افکار و تجربیات خود به دیگران احساس امنیت می‌کنند.

۱۲	قدرت اصلی تصمیم‌گیری در دست تعداد معدودی از مدیران ارشد می‌باشد.
۱۳	عملاً افراد حق اظهار نظر یا مداخله در تصمیمات مافوق خود را ندارند.
۱۴	به خواسته‌ها و نیاز افراد توجه چندانی نمی‌شود.
۱۵	کنترل‌های سختگیرانه‌ای در زمینه‌های مختلف وجود دارد.
۱۶	فعالیت‌های تیمی مورد تشویق و تمجید قرار می‌گیرد.
۱۷	افراد به یکدیگر در انجام امور و حل مسائل موجود یاری می‌رسانند.
۱۸	امکان تغییر فرایندها و رویه‌های موجود وجود دارد.
۱۹	سیستم مدیریت دانشگاه چندان به دنبال تغییر و نوآوری برای بهبود وضعیت دانشگاه نیست.
۲۰	از افراد خلاق، نوآور و ایده‌پرداز حمایت می‌شود.
۲۱	در طراحی و تدوین فرایندها از نظر متخصصان و خبرگان استفاده می‌شود.
۲۲	افراد در انجام فعالیت‌ها و وظایف خود با یکدیگر مشورت می‌کنند.
۲۳	برای هر کاری فرایندهای اداری خاصی وجود دارد که همه افراد ملزم به پیروی از آن هستند.
۲۴	نتیجه کار مهم است نه ضرورتاً رعایت قوانین و رویه‌های مرسوم سازمانی.
۲۵	کارها به آسانی پیش نمی‌رود.
۲۶	دانشگاه به تعهدات و وعده‌های خود پای‌بند است.
۲۷	به توانایی و مهارت افراد در تصمیم‌گیری‌های مهم اعتماد می‌شود.
۲۸	افراد احترام همدیگر را نگه می‌دارند.
۲۹	بدگویی از همکار امری نابه‌نجار تلقی می‌شود.
۳۰	افراد تحقق اهداف دانشگاه را به معنی تحقق هدف خود می‌دانند.
۳۱	افراد تقریباً به انجام هرکاری برای رسیدن به اهداف و منافع خود دست می‌زنند.
۳۲	مراتب امانتداری در بیان اندیشه‌ها و نظرات دیگران رعایت می‌شود.
۳۳	به دلایل مختلفی، افراد از بیان اندیشه‌ها و نظرات سازنده‌ی خود هراس دارند.
۳۴	صداقت و درستکاری در بین افراد رواج دارد.
۳۵	افراد معمولاً از همکاران خود و سایرین به عنوان وسیله‌ای برای ارتقا و تعالی خود استفاده می‌کنند.

فهرست منابع

- امین، زهرا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و مطلوبیت جوّ آموزشی در مراکز دانشگاه جامع علمی کاربردی استان فارس. *پایان نامه کارشناسی ارشد* [استاد راهنما: دکتر جعفر ترک‌زاده]. دانشگاه شیراز.
- ترک‌زاده، جعفر؛ زینعلی، فاطمه (زیرچاپ). رابطه‌ی نوع ساختار سازمانی و مطلوبیت جوّ کلاسی در دانشگاه (مطالعه موردی دانشگاه شیراز). *پژوهش‌های برنامه درسی*.
- ترک‌زاده، جعفر؛ محترم، معصومه (۱۳۹۲). نوع‌شناسی ساختار سازمانی دانشگاه‌ها: ساختارهای تواناساز و بازدارنده. *مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری*، اسفند ماه، صص ۱۳۹ - ۱۴۷.
- ترک‌زاده، جعفر؛ محترم، معصومه (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه‌ی اجتماعی بخش‌ها با رضایت تحصیلی دانشجویان در دانشگاه شیراز - مدل معادله ساختاری. *جامعه‌شناسی کاربردی*. سال بیست و پنجم، شماره ۱، بهار، صص ۱۷۵ - ۱۹۴.
- ترک‌زاده، جعفر؛ محترم، معصومه (زیرچاپ). بررسی رابطه‌ی نوع ساختار سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی گروه‌های آموزشی در دانشگاه شیراز. *رفاه اجتماعی*.
- حمیدی، مهرزاد (۱۳۸۲). تبیین و تحلیل ارتباط ساختار سازمانی با تعهد سازمانی و اثربخشی سازمان تربیت بدنی از دیدگاه کارشناسان ارشد حوزه‌ی ستادی. *طرح پژوهشی سازمان تربیت بدنی*.
- زهرایان، زهرا سادات (۱۳۸۰). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در مورد رفتارهای مدیریتی با مؤلفه‌های ساختار سازمانی (ارگانیک / مکانیکی). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه اصفهان.
- زینعلی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزش تحصیلی دانشجویان با واسطه‌گری جوّ کلاس. *پایان نامه کارشناسی ارشد* [استاد راهنما: دکتر جعفر ترک‌زاده]. دانشگاه شیراز.
- عباسی، خسرو (۱۳۷۷). مقایسه‌ی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های با ساختار مکانیکی و ارگانیکی تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه شهید بهشتی.
- کسرای، احمدرضا و علیرحیمی، محمدمهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی و اثربخشی ارتباطات در سازمان بازنشستگی کشوری از منظر کارکنان. *بصیرت*، سال شانزدهم، ۴۴، ۶۵ - ۷۹.

مشهدی ابوالقاسم، میترا (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی دانشگاه و ادراک دانشجویان از میزان بلوغ جو در دانشگاه های شهر بندرعباس. *پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد* [استاد راهنما: دکتر جعفر ترک زاده]. واحد بین الملل دانشگاه شیراز، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی.

معینی شهرکی، هاجر؛ ترک زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی؛ خادمی، محسن (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحد های ستادی دانشگاه شیراز *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۱، شماره ۶، صص ۱۶۵ - ۱۹۳.

مقیم، محمد (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴). مدیریت اقتضایی متناسب با فرهنگ های سازمانی. تهران: انتشارات میر.

نکومند، سمیرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و توان پاسخگویی به محیط در مراکز دانشگاه جامع علمی کاربردی شیراز. *پایان نامه کارشناسی ارشد* [استاد راهنما: دکتر جعفر ترک-زاده]. دانشگاه شیراز.

Adler, P. S. (۱۹۹۹). Building Bether Bureaucracies. *Academy of Management Executive*, ۱۳, ۳۶-۴۹.

Atabaki, M. (۲۰۰۵); *Leading the Holding Organizations: A Model for Organization Excellence*. Payam Moallef Press

Daft R. L., (۲۰۰۶). *The New era of Management*, India Edition, Thomson,south.

Gage, C. Q. (۲۰۰۳). *The Meaning And Measure of Trust: Enab;ing School Structure, Teacher Professionalism and Academic Press*. Leading & Managing, No. ۱۰, PP: ۱ - ۱۷.

Geist, J., & Hoy, W. K. (۲۰۰۴). *Cultivating a Culture of Trust: Enabling School Structure, Teacher Professionalism, and Academic Press*. *Leading & Managing*, ۱۰, ۱-۱۷.

Hall, R. (۲۰۰۲). *Organizational Structures, Processed and Outcomes*. Fourth Edition, Printice-Hall: Inc.

Hoy, W. & Miskel, C. (۲۰۱۳). *Educational Administration*. U. S. A: Mc Graw Hill.

Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (۲۰۰۰). *School Bureaucracies That Work: Enabling, Not Coercive*. *Journal of School Leadership*, ۱۰, ۵۲۵-۵۴۱.

Hoy, W., & Sweetland, S. (۲۰۰۱). Designing Better Schools: The Meaning and Measure of Enabling School Structures. *Educational Administration Quarterly*, Vol. ۳۷, No. ۳, PP: ۲۹۶-۳۲۱.

Hoy, W. K.; Blazovsky, R. & Newland, W. (۱۹۸۳). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration*, ۲۱, ۱۰۹-۱۲۱.

Hoy, W., & Sweetland, S. (۲۰۰۱). Designing Better Schools: The Meaning and Measure of Enabling School Structures. *Educational Administration Quarterly*, ۳۷(۳), ۲۹۶-۳۲۱.

Jafarnejad, A. (۲۰۰۳). *Management of Modern Technology*. Tehran University Press, Second Edit (in Persian).

Jamshidian, M. & Akhavan Taraf, A. (۲۰۰۲). *Systems Theory and the Managers Tasks*. Simin Publication, Tehran (in Persian).

Mehralizadeh, Y. (۲۰۰۵). *The Globalization of Organizational Changes and Planning for the Human Resource Development*. Shahid Chamran University Press, Ahvaz.

Rabbins, S. P. (۲۰۰۲). *Principles of Organizational Behavior*. Translated into Persian by Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Cultural Research Office Press, Tehran (in Persian).

Robbins, S. P. & Jodge, T. (۲۰۰۹). *Organizational Behaviour*. New Dehli: Prentice Hall of India.

Scott, P. M. (۱۹۹۸); *Internationalization and Globalization: The Globalization of Higher Education*. Peter Scott, SRHE & Open University Press.

Sinden, J. E., Hoy, W. K. & Sweetland, S. R. (۲۰۰۴). An Analysis of Enabling School Structure; Theoretical, Empirical and Research Considerations. *Journal of Educational Administration*, ۴۲(۴), ۴۶۲-۴۷۸.

Tolbert, P. S. & Hall, R. (۲۰۰۹). *Organizational Structure, Process, and Outcomes*. Pearson Education, Inc.

