

شناسایی عوامل ساختاری موثر در کارایی سازمان (مطالعه موردی شرکتهای واگذار شده مشمول اصل ۴۴)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۸/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۲۳

دکتر علی رضائیان^۱

مهدی محمودیان^۲

چکیده

در این مقاله رابطه عوامل ساختاری سازمان با کارایی آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق شرکتهایی است که در محدوده سال ۱۳۸۷ خصوصی شده‌اند که به میزان ۸۰ شرکت می‌باشند که طبق جدول مورگان برای تخمین درست جامعه به میزان ۶۶ شرکت باید مورد آزمون واقع شود روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و از روش SPSS برای آزمون مدل مفهومی تحقیق استفاده شده است. براساس یافته‌ها و نتایج تحقیق فرضیه تحقیق مورد تایید قرار گرفت به طوریکه مهمترین عوامل ساختاری موثر بر کارایی ساختار سازمان خصوصی؛ محیط، اندازه، فرهنگ، کنترل - قدرت، استراتژی و تکنولوژی شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: خصوصی‌سازی، کارایی، محیط، اندازه، فرهنگ، کنترل - قدرت، استراتژی و تکنولوژی

۱. مقدمه

امروز سازمانها با چالش‌هایی جدید در سده بیست و یکم مواجه هستند که در دهه‌های گذشته کمتر با آنها مواجه بوده‌اند. امروزه بسیاری از چالشهایی که سازمانها با آن مواجه‌اند جنبه جهانی داشته و سازمانها باید درصدد بهره جستن از صحنه رقابت، بکارگیری استراتژی‌های برتر، ایجاد روابط نوین با کارکنان، تایید نیروی کار ناهمگون و رعایت اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی می‌باشد. (دفت، ۱۳۸۸)

- رقابت جهانی. هر سازمان کوچک یا بزرگ با مساله رقابت در داخل یا خارج از کشور روبرو است ولی در کشور ما هنوز بسیاری از سازمانها درک درستی از رقابت ندارند.


- تجدید سازمانی. بازسازی سازمانی مهمترین نیاز سازمان برای آماده کردن خود برای شرایط رقابتی است. و اگر سازمان بخواهد موفق باشد باید در برابر این تغییرات واکنش مناسب نشان دهد. بازسازی فرآیند یک بحث جدی در زمینه برنامه‌ریزی مجدد فرایندهای شرکت است که منجر به نتیجه‌های بزرگ برای سازمان می‌گردد. این تغییر شامل تغییر ساختار سازمانی از حالت

^۱. استاد، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی و رئیس دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق (علیه السلام) و رئیس سازمان بهروری

^۲. کارشناسی ارشد مدیریت و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق علیه السلام

عمودی به سمت گسترش افقی و حذف مدیران میانی و در نهایت اختیار بیشتری به تیم‌ها داده می‌شود تا در مورد لزوم تصمیم‌گیری کنند.

- برتری‌های استراتژیک. هنوز بزرگترین مسئله سازمان‌ها این است که آنچه مشتری به آن نیاز دارد را تولید و عرضه کنند.
- روابط کارکنان و ناهمگونی نیروی کار. به علت سرعت و پیشرفت در فناوری اطلاعاتی می‌تواند نقشی مهم ایفا کند. هر قدر انعطاف پذیری شرکتها بیشتر شود، کارکنان هم از انعطاف پذیری بیشتری برخوردار می‌شوند.
- مسئولیت‌های اجتماعی و اصول اخلاقی. رعایت اصول اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی اهمیت زیادی پیدا کرده است. در این پژوهش هدف این است که بیان کند اگر کشور ما قصد دارد خصوصی‌سازی موفقی داشته باشد و از اقتصاد دولتی به سمت خصوصی حرکت کند باید مولفه‌های یک خصوصی‌سازی موفق را بشناسد یکی از مهمترین مولفه‌های این موفقیت در این راه توجه به تغییر مولفه‌های ساختاری سازمان است و این جز با انتقال مالکیت شرکتهای دولتی به بخش خصوصی بدست نمی‌آید چرا که دیگر نگاه دولتی بر آنها حاکم نیست.

اصولا در نگاه دولتی به علت اینکه تاکید بر فرآیندها و داده‌ها بیشتر است تا تاکید بر اهداف و نتایج لذا کارایی سازمان  همیشه از بخش خصوصی پایین تر است چرا که همیشه یک درونداده بزرگ داشته ولی برون داده پایین دار لذا بهروری و بازده شرکتهای دولتی پایین است. هر چند خصوصی‌سازی جارویی هم توصیه نمی‌شود چرا که در بعضی از انواع خدمات دولت به صورت باکیفیت تری می‌تواند وارد شود مثل بخش بهداشت و آموزش و راهداری و امنیت ... ولی در کل اقتصاد بخش خصوصی کارایی بیشتری و پاسخگو تر می‌باشد.

مهمترین روش‌هایی بازسازی ساختار و فرآیندهای سازمان هنگام خصوصی‌سازی عبارتند از : روش سازمان دهی مجدد کسب و کار ^۳ و باز مهندسی دوباره فرآیندهای شغلی ^۴ و بازسازی کسب کاره است. شرکتهای دولتی که قصد خصوصی‌سازی به صورت واقعی را دارند باید از یکی از روشهای فوق استفاده کنند.

۲. مبانی نظری تحقیق و مدل مفهومی پژوهش :

عوامل موثر بر کارایی ساختاری سازمان که شرکتهای اصل ^۴ برای خصوصی شدن باید مدنظر قرار دهند در جدول زیر آمده است.

نام محقق	سال	عنوان	نتایج
ریچارد ال.دفت	۱۳۸۷	مبانی تئوری و طراحی سازمان	ابعاد طرح سازمانی به دو گروه ابعاد محتوایی و ساختاری تقسیم می‌شوند که ابعاد محتوایی تعیین کننده ساختار سازمانی عبارتند : اندازه، تکنولوژی، محیط، استراتژی و فرهنگ سازمانی می‌باشند
استیفن رابینز	۱۳۸۷	تئوری سازمان : ساختار و طرح سازمانی	عوامل تعیین کننده ساختار سازمانی عبارتند از : راهبرد، اندازه سازمان، فناوری، محیط، قدرت و کنترل
ریچارد	۱۳۸۷	سازمانها : سیستم‌های	منابع ساختاری پیچیدگی سازمانی عبارتند : اندازه، فناوری،

^۳. Business restructuring

^۴. Business Process Re-engineering - BPR

^۵. Business recovery

اسکات	عقلانی، طبیعی و باز	محیط، اهداف، قدرت و کنترل
جو ماری هچ	تئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن	مفاهیم محوری تئوری سازمان عبارتند از: محیط سازمانی، استراتژی، فناوری، ساختار اجتماعی، فرهنگ و ساختار فیزیکی می‌باشند

۳. عوامل تعیین کننده ساختار سازمانی

الف. راهبرد

راهبرد می‌تواند به عنوان فرآیند تعیین اهداف بنیادی بلندمدت، اتخاذ شیوه کار و تخصیص منابع لازم برای تحقق این اهداف، تعریف شود. استراتژی هم نتایج نهایی و هم وسایل نیل به آن را در بردارد. اهداف و تصمیماتی که استراتژی سازمان را شکل می‌دهند، ممکن است قبلا طرح ریزی شده و یا اینکه به مرور زمان به عنوان الگویی در جریان تصمیمات مهم ظهور نمایند. هر روشی که مدنظر باشد مدافعان این موضع که استراتژی ساختار را تعیین میکند به این مهم واقف اند که تصمیم گیرندگان ساختاری را انتخاب می‌کنند که خود خواهان آن هستند. (Mcguire, ۱۹۶۴)

ب. اندازه سازمان

برخی تحلیلگران آن را به عنوان یک بعد ساختار سازمانی مانند رسمیت با تمرکز تلقی می‌کنند برخی دیگر اندازه سازمان را بیشتر به عنوان متغیری منطقی می‌نگرند که تقاضا برای خدمات یا کالاهای سازمانی را معین نموده. اندازه سازمان مانند فناوری متغیری به نظر می‌رسد که بین سازمان و محیط آن قرار دارد. از یک طرف دو متغیر ویژگی‌های داخلی هستند که با دیگر خصوصیات ساختاری متقابلا تعامل دارند و از طرف دیگر ویژگی‌هایی که قویا به وسیله شرایط خارجی شکل می‌گیرند. و چون اندازه سازمان مانند فناوری به سوی خارج هدایت می‌شود، احتمالا بیشتر به عنوان متغیر مستقلی تلقی می‌شود که دیگر متغیرهای ساختاری را شکل داده و تعیین می‌کند. اگر فناوری نوع کار محوله به سازمان را مشخص می‌کند، اندازه سازمان میزان کاری را که سازمان باید انجام دهد معین می‌کند - میزانی که بر اساس آن کار انجام می‌گیرد. (اسکات ر.، ۱۳۸۷)

ج. فناوری

متخصصین به صورت انتزاعی دارای یک توافق عمومی در تعریف فناوری دارند به این معنی که فناوری به اطلاعات، تجهیزات، فنون و فرآیندهای لازم برای تبدیل نهاده‌ها به ستاده‌ها اطلاق می‌شود. یعنی فناوری به اینکه چگونه نهاده‌ها به ستاده‌ها تبدیل می‌شوند، اشاره می‌کند. علی‌رغم اینکه فناوری مفاهیم ضمنی ماشینی و صنعتی در بردارد، اما تقریبا همه متفق القول اند که فناوری در هر نوع سازمانی اعم از صنعتی یا خدماتی قابلیت کاربرد دارد. به عبارتی همه نوع سازمانها به نوعی نهاده‌هایی را به ستاده‌هایی تبدیل می‌کنند لذا از نوعی فناوری بهره می‌برد. (رابینز ا.، تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی، ۱۳۷۸)

د. محیط

تعاریف متعددی از محیط ارائه شده است. محور مشترک در همه تعاریف این است که در همه آنها عوامل خارج از سازمان مدنظر قرار گرفته‌اند برای نمونه، یکی از تعاریف عمومی محیط^۶ را به عنوان ترکیبی از موسسات یا نیروهایی که بر عملکرد سازمان تاثیر

^۶ Environment

گذاشته و سازمان کنترل کمی بر آنها دارد و یا اینکه اصلاً کنترلی بر آنها ندارد تعریف کرده‌اند. صاحب‌نظران دیگری مطرح نموده‌اند که تعریف محیط یک سازمان به نظر بسیار ساده است. وی بیان داشته است "عالم را در نظر گرفته و زیر مجموعه‌ای که سازمان را نشان می‌دهد، از آن جدا کنید، آنچه باقی می‌ماند محیط است"

ه. قدرت

فلسفه وجودی منافع ناهمسو و ائتلاف‌های حاکم، طبیعتاً به بحث نقش قدرت در سازمان منتهی می‌گردد. چون فی‌مابین اعضاء سازمان در خصوص نتایجی که باید در الویت قرار گیرند، توافق کمی وجود دارد و ائتلاف‌های درون سازمان، پیوسته در تنازع قدرت بسر می‌برند، لذا مطرح نمودن نقش قدرت ضروری می‌باشد. آنچه نتیجه نهایی فرآیند تصمیم را معین می‌سازد، قدرت ائتلاف‌های مختلف حاکم بر سازمان، می‌باشد. توجه نمایید که این تنازع قدرت به علت اختلاف نظر در خصوص اولویت‌ها و یا تعریف و تبیین وضعیت‌ها ایجاد می‌گردد. بدون وجود این اختلاف نظر مجالی برای قضاوت و مذاکره و همچنین وقوع مسائل سیاسی در سازمان وجود نخواهد داشت. (اسکات ر.، ۱۳۸۷)

و. فرهنگ سازمانی

۱. ادگار شاین^۷: "الگوی پیش فرض‌های بنیادی که یک گروه معین در فرآیند آموختن سازگار کردن خود با مسائل خارج از سازمان و انسجام درون سازمانی ابداع، کشف یا شکل داده و چنان روی آن کار شده است که معتبر به نظر می‌رسد و بنابراین به عنوان شیوه صحیح درک، تفکر، احساس در ارتباط با این مسائل به اعضا جدید آن آموخته می‌شود".

۲. هریسون ترایس^۸: "فرهنگ‌ها، پدیده‌هایی جمعی‌اند که واکنش افراد به عدم نااطمینانی‌ها و آشوب را که در زندگی انسان اجتناب‌ناپذیر است متجلی می‌کنند. این واکنش‌ها در دو طبقه اصلی قرار دارند: نخست جوهر یک فرهنگ - نظام باورهای مشترک و آلوده به احساس که آن را ایدئولوژی می‌نامیم. دوم شکل‌های فرهنگ - موجودیتهای قابل مشاهده، از جمله اقدامات، که از آن طریق اعضا یک فرهنگ جوهر فرهنگ خود را به دیگری ابراز، اظهار و ابلاغ می‌کند (هیچ ج. م.، تئوری سازمان مدرن، نمادین، تفسیری و پست مدرن، ۱۳۸۷)

برای تعیین رابطه مثبت و معنی‌دار میان محیط، فناوری، راهبرد، اندازه، فرهنگ، قدرت و کنترل سازمانی با کارایی سازمان‌های خصوصی شده سال ۱۳۸۷ که جمعاً ۸۰ شرکت بوده است و طبق جدول مورگان ۶۶ شرکت مورد آزمون قرار گرفت به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه اولیه علاوه بر استاد محترم راهنما، مورد تأیید سه تن از اساتید دیگر نیز قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفته است. محاسبه نرم‌افزاری نشان می‌دهد که آلفا برای این پرسشنامه بزرگتر از ۰/۷ است که به معنای تأیید پایایی است. نمونه پرسشنامه در پیوست یک نشان داده شده است. که در پرسشنامه ما آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شده است

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.۸۸۰	۴۷

^۷. Edgar Shein

^۸. Harrison Trice

۴. تحلیل آماری داده

در این پرسشنامه عوامل ساختار موثر در کارایی سازمان از ادبیات موجود حاصل گردید، برای نظردهی در اختیار خبرگان قرار گرفت. در تحلیل آماری فقط شاخصهایی که با اهمیت بسیار زیاد و زیاد مشخص شده بودند به عنوان شاخص مطلوب پذیرفته و سطح خطا ۵ درصد در نظر گرفته شد. H_0 در این پژوهش فرضیات تحقیق و H_1 نقیض آنهاست. پس از ورود داده‌ها به نرم‌افزار SPSS و با استفاده از توزیع دو جمله ای (آمار ناپارامتریک) نتایج ذیل حاصل شد.

۵. تحلیل آماری فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: آیا بین ساختار سازمانی و کارایی سازمان را مثبت و معناداری وجود دارد
باتوجه به t محاسبه شده (۳۲.۴۲۰) و درجه آزادی ($df=65$) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = 0.000$ برآورد شده است. مقدار ($\text{sig} > 0.05$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطائی کمتر از ۵٪ شده‌ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می‌باشد. لذا می‌توان گفت که میانگین ۳.۷۵۱۱ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می‌باشد تفاوت معناداری را دارا می‌باشد لذا فرضیه فوق تایید می‌شود

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Structure	۶۶	۳.۷۵۱۱	.۳۵۱۲۰	.۰۴۳۲۳

One-Sample Test

	Test Value = ۳					
	T	Df	Sig. (۲-tailed)	Mean Difference	۹۵% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Structure	۳۲.۴۲۰	۶۵	.۰۰۰	۱.۴۰۱۵۲	۱.۳۱۵۲	۱.۴۸۷۹

تحلیل آماری فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی (۱) بین محیط سازمانی و کارایی سازمان خصوصی‌سازی شده رابطه مثبتی و معنی داری وجود دارد
باتوجه به t محاسبه شده (۱۱.۳۸۳) و درجه آزادی ($df=65$) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = 0.000$ برآورد شده است مقدار ($\text{sig} > 0.05$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطائی کمتر از ۵٪ شده‌ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می‌باشد. لذا می‌توان گفت که میانگین ۳.۷۹۸۰ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می‌باشد تفاوت معناداری را دارا می‌باشد لذا فرضیه فوق تایید می‌شود

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
environment	۶۶	۳.۷۹۸۰	.۵۶۹۵۴	.۰۷۰۱۱

One-Sample Test

	Test Value = ۳

	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Environment	11.383	65	.000	.79798	.6580	.9380

فرضیه فرعی (۲) بین تکنولوژی سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به t محاسبه شده (۸.۶۴۲) و درجه آزادی ($df=65$) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = 0.000$ برآورد شده است. مقدار ($\text{sig} > 0.05$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطائی کمتر از ۵٪ شده ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می باشد. لذا می توان گفت که میانگین ۳.۶۹۳۲ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می باشد تفاوت معناداری را دارا می باشد لذا فرضیه فوق تایید می شود.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
technology	66	3.6932	.65162	.08021

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
technology	8.642	65	.000	.69318	.5330	.8534

فرضیه فرعی (۳) بین اندازه سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبتی و معنی داری وجود دارد. با توجه به t محاسبه شده (۴.۳۳۹) و درجه آزادی ($df=65$) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = 0.000$ برآورد شده است. مقدار ($\text{sig} > 0.05$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطائی کمتر از ۵٪ شده ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می باشد. لذا می توان گفت که میانگین ۳.۴۲۲۱ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می باشد تفاوت معناداری را دارا می باشد لذا فرضیه فوق تایید می شود.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Size	66	3.4221	.79022	.09727

One-Sample Test

	Test Value = 3				
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference

					Lower	Upper
Size	۴.۳۳۹	۶۵	.۰۰۰۰	.۴۲۲۰۸	.۲۲۷۸	.۶۱۶۳

فرضیه فرعی (۴) بین قدرت و کنترل سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به t محاسبه شده (۱۵.۵۲۱) و درجه آزادی ($df=65$) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = ۰.۰۰۰۰$ برآورد شده است مقدار ($\text{sig} > ۰.۰۵$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطایی کمتر از ۵٪ شده ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می باشد. لذا می توان گفت که میانگین ۳.۸۵۵۳ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می باشد تفاوت معناداری را دارا می باشد لذا فرضیه فوق تایید می شود.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
power	۶۶	۳.۸۵۳۵	.۴۴۶۷۵	.۰۵۴۹۹

One-Sample Test

	Test Value = ۳					
	T	Df	Sig. (۲-tailed)	Mean Difference	۹۵% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
power	۱۵.۵۲۱	۶۵	.۰۰۰۰	.۸۵۳۵۴	.۷۴۳۷	.۹۶۳۴

فرضیه فرعی (۵) بین فرهنگ سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به t محاسبه شده (۱۲.۷۱۷) و درجه آزادی ($df=65$) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = ۰.۰۰۰۰$ برآورد شده است مقدار ($\text{sig} > ۰.۰۵$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطایی کمتر از ۵٪ شده ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می باشد. لذا می توان گفت که میانگین ۳.۷۵۶۱ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می باشد تفاوت معناداری را دارا می باشد لذا فرضیه فوق تایید می شود.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
culture	۶۶	۳.۷۵۶۱	.۴۸۲۹۸	.۰۵۹۴۵

One-Sample Test

	Test Value = ۳

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
culture	۱۲.۷۱۷	۶۵	.۰۰۰	.۷۵۶۰۶	.۶۳۷۳	.۸۷۴۸

فرضیه فرعی (۶) بین اهداف و استراتژی سازمان خصوصی سازی شده و کارایی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

- باتوجه به t محاسبه شده (۱۳.۳۸۴) و درجه آزادی (df=۶۵) سطح معناداری آزمون t تک نمونه در سطح $\text{sig} = ۰.۰۰۰$ برآورد شده است. که مقدار ($\text{sig} > .۰۵$) بیانگر این است که در صورت رد تصادفی بودن میانگین بدست آمده با عدد ۳ مرتکب خطائی کمتر از ۵٪ شده ایم. که این مقدار خطا در پژوهش قابل اغماض می باشد. لذا می توان گفت که میانگین ۴.۰۰۶۵ با میانگین متوسط که در طیف لیکرت ما (۳) می باشد تفاوت معناداری را دارا می باشد لذا فرضیه فوق تایید می شود

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Sterategy	۶۶	۴.۰۰۶۵	.۶۱۰۹۶	.۰۷۵۲۰

One-Sample Test

	Test Value = ۳					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Sterategy	۱۳.۳۸۴	۶۵	.۰۰۰	۱.۰۰۶۴۹	.۸۵۶۳	۱.۱۵۶۷

۶. نتایج و یافته های تحقیق

- بین مولفه های ساختاری سازمان و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبتی و معنی داری وجود دارد
- بین محیط سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبتی و معنی داری وجود دارد
- بین فناوری سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
- بین راهبرد و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
- بین اندازه سازمان خصوصی سازی شده و کارایی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
- بین فرهنگ سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
- بین قدرت - کنترل سازمانی و کارایی سازمان خصوصی سازی شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

۷. جمع بندی

همانطور که بیان شد مهمترین دغدغه برای انجام این پژوهش نگاه درست به روش خصوصی شرکتهای دولتی می باشد که قصد دارند برای افزایش کارایی و بهروری سازمانی خود وارد بازار رقابت شوند و از زیر چتر حمایت دولتی خارج شوند تا به این

وسیله محصولات و خدمات رقابت پذیر در بازار عرضه کنند. البته این پژوهش بیشتر به دنبال رعایت استانداردهای ساختاری برای انجام خصوصی سازی در شرکتهای دولتی است به عبارتی در این پژوهش چنین فرض شده است که رابطه‌ی مثبتی که بین استراتژی، اندازه، محیط، فناوری و قدرت- کنترل در افزایش کارایی سازمانی وجود دارد باید این عوامل را به دقت در اجرای خصوصی سازی این موارد را در نظر گرفت و این فرضیه از طریق پیمایش و مطالعه مورد شرکتهای خصوصی شده بررسی می شود تا شاید بتوان از این طریق تاملی بر خصوصی سازی و روش خصوصی سازی در ایران و افزایش کارایی سازمانها هنگام خصوصی داشت.

۸. منابع

۱. اسکات، ر. (۱۳۸۵). *سازمانها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و یاز*. تهران: سمت.
۲. اسنو، ر. م. (۱۹۷۸). *فرآیند، ساختار و استراتژی سازمانی*. نیویورک: مک گریو.
۳. آهنچی، د. م. (۱۳۸۶). *مدیریت استراتژیک*. تهران: وزرات فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۴. دفت، ج. ا. (۱۳۸۸). *مبانی تئوری و طراحی سازمان*. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. رابینز، ا. (۱۳۷۸). *تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی*. تهران: صفار.
۶. رابینز، ا. (۱۳۷۸). *تئوری سازمان؛ ساختار و طرح سازمانی*. تهران: صفار.
۷. رابینز، ا. (۱۳۷۸). *تئوری سازمان*. تهران: صفار.
۸. رابینز، ا. (۱۳۷۸). *تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی*. تهران: صفار.
۹. رابینز، ا. (۱۳۸۷). *تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی*. تهران: صفار.
۱۰. هچ، ج. م. (۱۳۸۷). *تئوری سازمان مدرن، نمادین تفسیری و پست مدرن*. تهران: نشر افکار.
۱۱. هچ، ج. م. (۱۳۸۷). *تئوری سازمان مدرن، نمادین، تفسیری و پست مدرن*. تهران: نشر افکار.
۱۲. هچ، ج. م. (۱۳۸۵). *تئوری سازمان مدرن، نمادین تفسیری، پست مدرن* (د. ح. فرد، Trans.)، تهران: نشر افکار.
۱۳. F. Drucker, P. (۱۹۷۴). *Management : Tasks Responsibility*. new york: Harper and Row.
۱۴. gordon, G. G. (۱۹۷۹). *Organization culture : theory ,definition and dimensions* ، las vegas: lexington book.
۱۵. Mcguire, J. (۱۹۶۴). *Theories Business Behavior*. prentice hall.