



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه

برای اخذ درجه ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

بررسی رابطه ی بین نوع ساختار سازمانی و توسعه سازمانی

دانشگاه های آزاد اسلامی و شهید چمران اهواز

استاد راهنما

دکتر جعفر ترک زاده

استاد مشاور

دکتر مهدی محمدی

به کوشش

غلامرضا مومنی

شهریور ۱۳۹۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به :

شریک زندگی ، همسر

تقدیر و تشکر

با استعانت از خداوند سبحان و سپاس از ذات اقدسش ، اکنون که نگارش این پایان نامه ، به پایان رسیده است ، به مصداق آیه شریفه ی من لم یشکر المخلوق ، لم یشکر الخالق لازم میدانم از همه کسانی که اینجانب را در کلیه مراحل انجام این پژوهش ، به هر شکلی یاری رساندند ، صمیمانه تشکر نمایم .

استاد راهنمای این پژوهش ، جناب آقای دکتر جعفر ترک زاده ، ضمن پیشنهاد ایده ی اولیه موضوع، در کلیه مراحل تدوین اثر، با دقت و دلسوزی ویژه در تمام ساعات شبانه روز وقت خود را در اختیار اینجانب قرار داده و با سعه ی صدر و مهارت علمی منحصر بفرد ، در شکل گیری ، انسجام و تقویت چارچوب علمی و مفاهیم نظری اثر، نقش تعیین کننده ، بی بدیل و فراتر از انتظاری را ایفا نمودند . اینجانب یافته های اندک علمی خود را در زمینه های علمی و عملی مدیریت و اخلاق حرفه ای آموزشی ، مرهون نکات علم بی منت ایشان می دانم . جناب آقای دکتر محمدی ، به عنوان استاد مشاور ، دلسوزانه و مجدانه وقت و بی وقت ، در کلیه مراحل پژوهش به ویژه مستند سازی ، گردآوری و تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات ، کمک های شایان توجهی را برای پربارتر شدن پژوهش به عمل آورده و نقش ویژه ای را در این خصوص ایفا نمودند . بی تردید اگر کمک ها و مساعدتهای این اساتید گرانمایه نبود ، پژوهش حاضر ، به این شکل به نتیجه نمی رسید . به همین واسطه مراتب تقدیر خالصانه و صادقانه خود را به محضرشان تقدیم می کنم .

همچنین مراتب قدردانی خود را از همکاریها و مساعدتهای مسئولین دانشگاه های قلمرو پژوهش، کارشناسان دانشگاه شیراز به ویژه سرکارخانمها ، محترم و اوجی و کارشناسان و مسئولان محترم موسسه آموزش عالی مهر اروند و مجتمع فنی و مهندسی مانا پویا به خصوص سرکارخانم دکتر امینی نسب ، مهندس اصغر کیانی ، مهندس محمد مهدوی عادل ، و علی کیانی ، اعلام می نمایم .

در خاتمه از همسر عزیزم که همواره مشوق من بوده و در تمام دوران تحصیل و انجام این پژوهش ، صبورانه مرا یاری کردند ، تشکر و قدردانی می نمایم .

تا چه پیش آید و چه در نظر افتد

چکیده

هدف کلی از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و توسعه سازمانی دانشگاه های آزاد اسلامی و شهید چمران اهواز است. جامعه آماری تحقیق را مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه های زمینه پژوهش تشکیل می دهند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده تعداد ۱۶۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و تعداد ۲۴۳ از اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران انتخاب شدند. انتخاب مدیران در هر دو دانشگاه به روش کل شماری انجام گردید. ابزار تحقیق سنجش توسعه سازمانی که بر اساس مبانی نظری و سوابق پژوهشی موضوع و بر مبنای ویژگیهای سه بعد مفهومی، ساختاری و عملکردی توسعه سازمانی ایجاد شده اند شامل سه پرسش نامه ی سنجش ابعاد مفهومی، ساختاری و عملکردی می باشند، که پرسش نامه های ابعاد مفهومی و ساختاری توسط مدیران و پرسش نامه های ابعاد عملکردی و ساختاری توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه های زمینه پژوهش تکمیل شدند. همچنین ابزار سنجش نوع ساختار سازمانی که بر اساس ویژگیهای ساختار توانا ساز و بازدارنده ایجاد شده است، صرفاً توسط اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه زمینه تحقیق تکمیل گردیدند. نتایج و یافته های پژوهش نشان می دهند که: ۱- از نظر اعضای هیئت علمی، ساختار غالب در هر دو دانشگاه زمینه تحقیق، از نوع بازدارنده است. ۲- بعد غالب توسعه سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی بعد مفهومی و در دانشگاه چمران بعد ساختاری است. ۳- در دانشگاه آزاد اسلامی رابطه ی مثبت و معناداری بین میزان تواناسازی ساختار سازمانی و ابعاد ساختاری و عملکردی، همچنین بین ابعاد ساختاری و عملکردی توسعه سازمانی، وجود دارد. ۴- در دانشگاه شهید چمران رابطه مثبت و معناداری بین میزان تواناسازی ساختار سازمانی و بعد عملکردی، همچنین بین ابعاد ساختاری و مفهومی توسعه سازمانی وجود داشته درحالیکه بین میزان بازدارندگی ساختار سازمانی و بعد مفهومی توسعه سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۵- نوع ساختار سازمانی پیش بینی کننده معنا دار توسعه سازمانی می باشد. ۶- وضعیت توسعه سازمانی دانشگاه های زمینه پژوهش از سطح کفایت و کیفیت مطلوب برخوردار نبوده ($\bar{X} < Q3$) و برابر با حداقل کفایت مطلوب ($Q2$) است.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : کلیات پژوهش
۱	۱-۱- مقدمه
۴	۲-۱- بیان مسئله
۸	۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش
۱۱	۴-۱- اهداف تحقیق
۱۱	۱-۴-۱- هدف کلی
۱۱	۲-۴-۱- اهداف جزئی
۱۱	۵-۱- سوالات اصلی تحقیق
۱۱	۶-۱- سوالات فرعی تحقیق (سایر یافته های پژوهش)
۱۲	۷-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۲	۱-۷-۱- تعاریف مفهومی
۱۲	۱-۷-۱-۱- ساختار سازمانی
۱۲	۱-۷-۱-۱-۱- ساختار سازمانی توانا ساز
۱۲	۱-۷-۱-۱-۲- ساختار سازمانی بازدارنده
۱۲	۱-۷-۱-۲- توسعه سازمانی
۱۳	۱-۷-۱-۲-۱- بعد مفهومی
۱۳	۱-۷-۱-۲-۲- بعد ساختاری
۱۳	۱-۷-۱-۲-۳- بعد عملکردی
۱۳	۲-۷-۱- تعریف عملیاتی
۱۳	۱-۲-۷-۱- ساختار سازمانی
۱۳	۲-۲-۷-۱- توسعه سازمانی
	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۱۵	۱-۲- مبانی نظری

۱۵	۱-۱-۲ ساختار سازمانی
۱۷	۱-۱-۱-۲ ارکان ساختار سازمانی
۱۸	۲-۱-۱-۲ ابعاد سازمان
۱۸	۱-۲-۱-۱-۲ ابعاد محتوایی سازمان (عوامل تاثیر گذار بر ساختار)
۱۹	۱-۱-۲-۱-۱-۲ محیط سازمان
۱۹	۲-۱-۲-۱-۱-۲ اندازه سازمان
۱۹	۳-۱-۲-۱-۱-۲ اهداف و استراتژی سازمان
۲۰	۴-۱-۲-۱-۱-۲ تکنولوژی
۲۰	۵-۱-۲-۱-۱-۲ قدرت
۲۰	۲-۲-۱-۱-۲ ابعاد ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری سازمان)
۲۱	۱-۲-۲-۱-۱-۲ پیچیدگی
۲۲	۲-۲-۲-۱-۱-۲ رسمیت
۲۲	۳-۲-۲-۱-۱-۲ تمرکز
۲۳	۳-۱-۱-۲ انواع ساختار سازمانی
۲۳	۱-۳-۱-۱-۲ ساختارهای نظری
۲۳	۱-۱-۳-۱-۱-۲ رده بندی برنز و استاکر - مکانیکی و ارگانیکی
۲۴	۲-۱-۳-۱-۱-۲ رده بندی هنری مینتز برگ
۲۴	۱-۲-۱-۳-۱-۱-۲ ساختار ساده
۲۴	۲-۲-۱-۳-۱-۱-۲ ساختار بروکراسی ماشینی
۲۵	۳-۲-۱-۳-۱-۱-۲ ساختار بروکراسی حرفه ای
۲۵	۴-۲-۱-۳-۱-۱-۲ ساختار بخشی (شعبه ای)
۲۵	۵-۲-۱-۳-۱-۱-۲ ساختار ادھو کراسی
۲۶	۳-۱-۳-۱-۱-۲ رده بندی هوی و میسکل - تواناساز و بازدارنده
۲۷	۱-۳-۱-۳-۱-۱-۲ ابعاد و ویژگی های ساختار سازمانی بازدارنده و توانا ساز
۲۹	۱-۱-۳-۱-۳-۱-۱-۲ بعد رسمیت
۲۹	۲-۱-۳-۱-۳-۱-۱-۲ بعد تمرکز
۳۰	۳-۱-۳-۱-۳-۱-۱-۲ بعد فرایند
۳۰	۴-۱-۳-۱-۳-۱-۱-۲ بعد زمینه

۳۱	۲-۱-۱-۳-۲ ساختارهای عملی
۳۱	۲-۱-۱-۳-۲-۱ ساختار کارکردی
۳۱	۲-۱-۱-۳-۲-۲ ساختار بخشی
۳۲	۲-۱-۱-۳-۲-۳ ساختار ماتریسی
۳۲	۲-۱-۱-۳-۲-۴ ساختار افقی
۳۲	۲-۱-۱-۳-۲-۵ ساختار شبکه‌ای
۳۲	۲-۱-۱-۳-۲-۶ ساختار ستاره‌ای یا خوشه ستاره‌ای
۳۲	۲-۱-۱-۳-۲-۷ ساختار تار عنکبوتی
۳۴	۲-۱-۱-۳-۲-۸ ساختار پازندی
۳۴	۲-۱-۱-۳-۲-۹ ساختار خوشه‌ای
۳۵	۲-۱-۱-۳-۲-۱۰ ساختار مجازی
۳۵	۲-۱-۲- توسعه سازمانی
۳۹	۲-۱-۲-۱- اهداف توسعه سازمانی
۴۰	۲-۱-۲-۲- ابعاد توسعه سازمانی
۴۱	۲-۱-۲-۲-۱- بعد مفهومی
۴۲	۲-۱-۲-۲-۲- بعد ساختاری
۴۲	۲-۱-۲-۲-۳- بعد عملکردی (کارکردی)
۴۲	۲-۱-۲-۳- ویژگیهای توسعه سازمانی
۴۳	۲-۱-۲-۴- مدل مفهومی توسعه سازمانی
۴۵	۲-۱-۲-۵- فرایندهای توسعه سازمانی
۴۵	۲-۱-۲-۵-۱- مدل لوین
۴۷	۲-۱-۲-۵-۲- مدل تغییر بکهارد
۴۷	۲-۱-۲-۵-۳- مدل تحقیق در عمل
۴۸	۲-۱-۲-۵-۴- مدل الگوی عمومی کامینگز-ورلی
۵۰	۲-۲- تحقیقات عملی
۵۳	۲-۳- جمع بندی نهایی
	فصل سوم : روش شناسی تحقیق
۵۵	۳-۱- روش تحقیق

۵۵	۳-۲- جامعه آماری
۵۵	۳-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری
۵۶	۳-۴- ابزار تحقیق
۵۶	۳-۴-۱- ابزار سنجش ساختار سازمانی
۵۷	۳-۴-۲- ابزار سنجش توسعه سازمانی
۶۱	۳-۵- روش جمع آوری اطلاعات
۶۲	۳-۶- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
	فصل چهارم : یافته های پژوهش
۶۴	۴-۱- سوالات اصلی پژوهش
۷۰	۴-۲- سایر یافته های پژوهش
۷۲	۴-۳- جمع بندی و خلاصه نتایج
	فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
۷۵	۵-۱- سوالات پژوهش
۸۸	۵-۲- سایر یافته های پژوهش
۸۹	۵-۳- نتیجه گیری نهایی
۹۴	۵-۴- محدودیت های تحقیق
۹۴	۵-۴-۱- محدودیت های پژوهشی
۹۴	۵-۴-۲- محدودیت های اجرایی
۹۴	۵-۵- پیشنهادی های تحقیق
۹۴	۵-۵-۱- پیشنهادی های پژوهشی
۹۷	۵-۵-۲- پیشنهاد های کاربردی
۹۷	فهرست منابع و مآخذ
۱۰۸	پیوست ها

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

در شرایط امروزی که سازمانها با محیط رقابتی جهانی مواجهند همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری در آنها احساس می شود. نیروی رقابتی جهانی، سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال ادامه ی روشها و رویه های کاری ثابت خود، روشهای کاری جدید را در پیش گیرند. علاوه بر آن با توجه به پیچیده تر شدن محیط و تاثیرات عوامل گوناگون محیطی مانند عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فنی، علمی و تکنولوژیکی بر سازمانها، همه مؤسسات و نهادها باید اطلاعات و دانش لازم را برای پاسخگویی به تغییرات محیطی داشته باشند (گیور و همکاران، ۱۳۸۸).

در این عصر که عصر پیچیدگی، همراه با تحولات پر بعد، پر برآیند و چند لایه ی چندگانه! است (ترک زاده، ۱۳۸۸) و به همین واسطه کلیه سازمانها برای پاسخگویی به محیط نیازمند برخورداری از اطلاعات، دانش و فناوری های نوین هستند، نقش و جایگاه دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان مرجع تولید دانش، اطلاعات و فناوری به عنوان ابزار رویارویی با این محیط آشوبناک! بیش از پیش بارزتر و پراهمیت تر می شود.

در کلیه ی دیدگاهها، مکاتب و الگوهای توسعه ی اجتماعی از دانشگاه به عنوان یک عامل کلیدی و اثرگذار یاد میشود. دانشگاه از یک سو می تواند به عنوان یک ملاک فرآیندی نشان دهنده وضعی سطح رشد و توسعه ی جامعه به حساب آید و از سوی دیگر به عنوان یک شاخص پیش بینی کننده ی امکان و زمینه رشد و توسعه ی جامعه در آینده نیز تلقی گردد (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). ضمن آنکه دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی نقش اصلی را در رشد و ارتقاء سرمایه های انسانی و توسعه همه جانبه ی توانمندی های آنان به منظور بالابردن سطح بهره وری و توسعه سازمانی در سازمانها ایفای نمایند، چنانکه در هر جامعه ای هدف نهایی آموزش عالی تدارک فرصت های مناسب به منظور کسب دانش، مهارت و نگرش در قالب شایستگی های خاص برای افراد (دانشجویان) است، به نحوی که به آنان در اثر بخشی فعالیت هایشان و نیز ثمر بخشی برای جامعه کمک نماید (محمدی و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین از عمده ترین و مهمترین ماموریتها و رسالتهای دانشگاه ها می توان به تولید دانش، تربیت نیروی متخصص و توانمند، انتقال اطلاعات بروز، تغییر

رفتار و در نهایت تغییر فرهنگ جامعه ، غنی سازی فرهنگ جوامع ، کمک به توانمندی سرمایه های انسانی و بالا بردن سطح بهره وری و ثمر بخشی آنان در جامعه ، زمینه سازی ، فرهنگ سازی و کمک به توسعه جامعه ، حمایت علمی و تخصصی از سازمانها در جهت توانمند سازی آنان به منظور مواجهه با محیط پر تلاطم امروز ، اشاره کرد.

اما از طرفی این نکته را نباید از نظر دور داشت که دانشگاهها نیز خود سازمان هستند ، سازمانهایی که برای مواجهه با محیط (با شرایطی که گفته شد) ، مشابه سایر سازمانها می بایست توانایی ، پویایی ، ساختار لازم و توانمندی برخورد با محیط را داشته تا بتوانند به حیات خود ادامه دهند . در عصر اطلاعات و تولید دانش ، دنیای آموزش عالی ، شرایط و الزامات جدیدی دارد، فلذا دانشگاهها باید دقت بیشتری به محیط اطراف خود و نیازها و انتظارات در حال تغییر آن معطوف کنند تا بتوانند نقش بایسته خود را به نحو اثر بخشی ایفا نمایند . به عقیده برخی صاحب نظران "امروز تغییر برای آموزش عالی و دانشگاهها یک ضرورت است " (راولی و همکاران ، ۱۳۸۳) . آنچه در این میان لزوم تغییر و توانمندی دانشگاهها را بیش از پیش تاکید می نماید، آن است که دانشگاهها به دلیل آنکه خود مرجع تولید دانش و فناوری و یکی از تاثیر گذار ترین و اساسی ترین نهادها در توسعه جامعه هستند ، به عنوان سیستم باز (اسکات ، ۱۳۷۴) بیش از سایر سازمانها نیاز به تغییر ، پویایی و توسعه دارند که این موضوع مهم نظر به ماهیت آن ، لزوم اجرایی کردن فرایند توسعه سازمانی کار آمد را برای دانشگاهها انکار ناپذیر می نماید . این هم مشروط بر آن است که ترکیب درست و مناسبی از باورها ، ادراکات ، جهت گیریها ، اهداف ، ساختارها و اقدامات ، حمایت ها و سایر الزامات و ایجابات موقعیتی موفقیت آمیز در تغییر دانشگاهها وجود داشته باشد (ترک زاده ، ۱۳۸۵).

اما منظور از توسعه تغییری است که در نهایت منجر به ایجاد تحول در شخصیت و هویت سازمان شود به نحوی که رفتار و عملکرد را در سازمان متحول نماید ، که با توجه به باز بودن سیستم دانشگاه به تعبیر اسکات (۱۳۷۴) ، می توان عنوان کرد که توسعه علاوه بر تغییر در شخصیت و هویت سازمان شامل تغییر در کیفیت ارتباط با محیط نیز می گردد (عباس زاده ، ۱۳۸۹) . در این راستا دانشگاهها برای پاسخگویی به شرایط محیط باید از آنچه گفته شد و همچنین از ظرفیت داخلی برخوردار باشند ، آنها باید از محیط در حال تغییرشان آگاه باشند و در عین حال تعامل و نزدیکی با سازمان (درون) خود داشته باشند ، تا بتوانند خود را متناسب با محیط جدید باز آفرینی کنند(ترک زاده ، ۱۳۸۵) .

همچنانکه از گفته های فوق و پژوهش ها بر می آید ، ظرفیت داخلی دانشگاه ها که بستر پاسخ به محیط و توسعه سازمانی را فراهم می آورد ، در صورتی در جهت نیل به توسعه سازمانی و پاسخگویی به محیط کارآمد می باشند که برآیند تغییر در ابعاد داخلی آن (انسانی ، اجتماعی و فنی) ، همچنین

تغییر در الگوی هماهنگی ، تلفیق و ترکیب ، تقسیم و طبقه بندی وظایف درونی آن (عباس زاده ، ۱۳۸۹) ، برآیندی مثبت ، پیش برنده و در جهت توسعه سازمانی و تعامل با محیط باشد ، این موضوع که از آن به عنوان روابط میان اجزاء یک مجموعه سازماندهی شده^۱ (جوهرج ، کانلیف ، ۲۰۰۶ صص ۲۰۶) نیز یاد می شود ، به ساختار سازمانی تعبیر می شود که نوع ساختار سازمانی کالبد اصلی سازمان (در اینجا دانشگاه) را شکل می دهد (محترم ، ۱۳۹۰) . بنابراین انتظار می رود که نوع ساختار سازمانی تاثیر به سزایی بر روند توسعه سازمانی دانشگاه داشته باشد . این تاثیر بر اساس قابلیت های کارکردی ساختار سازمانی (ترک زاده ، ۱۳۸۵) ، می تواند توانا ساز^۲ یا بازدارنده^۳ باشد .

ساختار توانا ساز ، ساختاری است با رویه های انعطاف پذیر ، وجود مسئولیت همراه با اختیار ، با تمرکز پایین که قابلیت اعتماد ، مشارکت و اقتدار را در افراد و اعضای سازمان بالا برده و آنان را در انجام وظایف خود توانمند کرده و پتانسیل و انگیزه لازم را در افراد برای اعتلای شخصیت و هویت سازمان و بهینه سازی رفتار و عملکرد آن و همچنین تعامل با محیط ، فراهم می آورد (محترم ، ۱۳۹۰) . در مقابل ساختار بازدارنده ، ساختاری است با رویه های سرکوبگراییانه ، غیر قابل انعطاف ، توأم با اطاعت پذیری ، با تمرکز بالا که ضمن تسری عدم اعتماد و گسترش شک و تردید ، موجب کاهش توانمندی و عدم اختیار و اقتدار کارمندان (هوی و سوئیتلند ، ۲۰۰۰؛ هوی و میسکل ، ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل ، ۲۰۰۸) و منتج به واماندگی سازمان در تعامل با محیط شده و تاثیر منفی و بازدارنده ای در اعتلای شخصیت و هویت سازمان و بهینه سازی رفتار و عملکرد آن خواهد داشت .

نظر به مطالب گفته شده ، مبرهن است که نقش و تاثیر ساختار سازمانی بر توسعه سازمانی امری محتوم است . به همین واسطه و همچنین نظر به ضرورت توسعه سازمانی با توجه به تغییرات محیطی که پیش از این از آن سخن رانده شد ، لزوم توجه صاحب نظران ، مدیران و برنامه ریزان آموزش عالی به ساختار سازمانی و توسعه آن به سمت ساختار توانا ساز، به منظور زمینه سازی و ظرفیت سازی برای توسعه و تحول سازمانی را انکار ناپذیر می کند . چرا که در این صورت است که دانشگاه ها می توانند در محیط امروزی (با شرایطی که گفته شد) به ضرورت تغییر و نوسازی خود آنچنانکه راولی (۱۳۸۳) می گوید جامه عمل بیوشاند .

با این گفته ها می توان ادعا کرد در صورتیکه دانشگاه های کشور ، همگام با سایر دانشگاه های جهان ، خود را متحول نموده (توسعه نداده) و آماده رویارویی و تعامل با محیط نشوند ، و از طرفی ساختار

¹ – organized whole

² – Enabling Structure

³ – Hindering Structure

خود را متناسب با ماموریتها و اهداف و در جهت توسعه سازمانی اصلاح نمایند ، نه تنها به حیات خود پایان خواهند داد ، بلکه موجب واماندگی جامعه امیدوار و منتظر به خود خواهند شد!.

در انتها ، به این نکته مهم می رسیم که بهبود وضعیت مدیریت ، اصلاح ساختارهای سازمانی و توسعه سازمانی سازمان ها (دانشگاه ها) و بررسی رابطه میان آنها ، به خاطر اثرات تعیین کننده ای که بر کیفیت فعالیتهای دانشگاهی داشته و متعاقب آن نقشی که در جهت توسعه جامعه ایفا می کنند ، از اولویت و ضرورت ویژه ای برخوردار میباشند و به همین دلیل است که لزوم مطالعه و پژوهش درباره دانشگاه و بهبود شرایط و وضعیت آن همواره مورد توجه جدی برنامه ریزان و مسئولان اجتماعی بوده است.

۱-۲- بیان مسئله

عصر کنونی ، عصر جهانی شدن ، انقلاب اطلاعات و تولید دانش است . این عصر نیز همانند هر عصر دیگری شرایط و ایجابات خاص خود را دارد که در آن " تولید و بسته بندی دانش جدید ، آینده نگری و تولید نرم افزار های تغییر اجتماعی و درونی کردن هنجارهای مدرن (ذاکر صالحی ، ۱۳۸۳) از جمله مهمترین ماموریتهای دانشگاهها و موسسات آموزش عالی محسوب می شوند .

وضعیت متحول جامعه مدرن جهانی با ویژگیهایی چون انعطاف پذیری ، یادگیری مادام العمر و جامعه یاد گیرنده و نیز تشدید رقابت ها شرایط ویژه ای را فراروی آموزش عالی و موسسات آن قرار داده است . در چنین شرایطی ، آنها برای پاسخگویی به محیط و استمرار حیات معنادار خود ناچارند به طور مستمر تغییر یافته و سازگار شوند ، در این میان نیروهای مختلف درونی و بیرونی ، تغییر در دانشگاهها را تحت تاثیر قرار داده (ترک زاده ، ۱۳۸۵) و دانشگاه ها را برای انجام ماموریتهای خود با چالش مواجه می کنند .

در همین راستا وضعیت و شرایط حاکم بر دانشگاه ها با وجود شرایط متحول ، پربعد ، چند لایه و چندگانه محیطی (ترک زاده ، ۱۳۸۸)، در معرض قانون تنوع محدود قرار داشتن به عنوان یک سیستم باز (اسکات ، ۱۳۷۴) و برخورداری از سست پیوندی ساختاری با کارکردهای مثبت و منفی (بیرن باثوم ، ۱۳۸۲) با پیچیدگی بسیار زیادی همراه خواهد بود و لذا دانشگاه ها برای دستیابی به رسالتها ، ماموریتها و مطلوبیت های اساسی خود و ادامه ی حیات در این محیط ، با چالش های اساسی و

مهمی روبرو هستند ، که در صورت عدم تفوق بر این شرایط بقا و ادامه حیات آن ها در موضع تردید قرار خواهد گرفت.

با این وصف واضح است که دانشگاه ها برای پویای موفق در این عصر باید الگوهایی را بر گزینند که با شرایط و ایجابات خاص آن ها از جمله تغییر همساز باشد (ترک زاده ، ۱۳۸۵). انتخاب هوشمندانه این الگو ، برای دانشگاهها که بستر ساز انقلاب اطلاعات و تولید دانش هستند ، اهمیت شگرف تری نسبت به سایر سازمانها دارد .

تجارب پژوهشی و عملی موفق یوسلا (۲۰۰۵) در شناسایی و گزارش قابلیت یکی از روش شناسی های جدید توسعه سازمانی در ایجاد توان پاسخ دهی به موقع به شرایط متغیر محیطی و اثر بخشی سازمانی و همچنین تجارب موفق توسعه سازمانی در دانشگاه های آریزونا (فیپس ، ۲۰۰۴) ، پلی تکنیک کالیفرنیا (سامرویل ، ۲۰۰۵) ، مرلیند (کلارک ، ۲۰۰۳) ، واشنگتن (اواکس ، ۲۰۰۱) و ویلانوا (کلی و فیر ، ۱۹۹۶) همگی مؤید عمل پذیری و کار آمدی الگوی توسعه سازمانی برای تغییرات اساسی و پایدار و ارتقای سلامت سازمانی و تضمین اثر بخشی و بقای معنی دار دانشگاه هاست ، لذا دانشگاه های ما نیز برای پاسخ دهی به موقع به محیط و ارتقای سلامت و اثر بخشی سازمانی خود می توانند از توسعه سازمانی بهره گیرند (ترک زاده ، ۱۳۸۸). البته به نظر می رسد با توجه به پویایی و پیچیدگی شرایط محیطی که دانشگاه ها را احاطه کرده است و چالش ها و الزامات ناشی از آن (راولی و همکاران ، ۱۳۸۳؛ رمزدن ، ۱۳۸۰ ؛ بویت ، ۱۹۹۶؛ ادواردز، ۱۹۹۷؛ دیاموند، ۲۰۰۲) دانشگاه ها ناچارند برای بهره گیری از قابلیت های آزموده شده ی توسعه ی سازمانی ، خود را برای موفقیت واقعی در شرایط متحول امروزی ، متناسب با محیط جدید و متحول باز آفرینی کنند (لیک، ۲۰۰۳) و ظرفیت خود را برای پاسخگویی به موقع به شرایط متغیر محیط توسعه دهند (ترک زاده ، ۱۳۸۸؛ سوینیکی ، ۲۰۰۲).

توسعه ی سازمانی که می توان از آن به عنوان یک تلاش برنامه ریزی شده برای تغییر(بکهارد ۱۹۶۹) ، طرحی برای تقویت عملکرد نیروی انسانی در سازمانها (لی پیت ، ۱۹۶۹) و به زعم چاماک و مایلز (۱۹۶۹) ، یک برنامه و تلاش مستمر برای اصلاح سازمان یاد کرد ؛ کاربرد نظام مند دانش رفتاری ، در تحول یک سازمان از پیش طراحی شده است ، که هدف آن بهبود و تقویت مجدد راهبردها ، ساختار و فرآیندهایی است که به اثر بخشی سازمان می انجامد (کامینگز و ورلی ، ۲۰۰۰). این مفهوم از دیدگاه محققان مختلف دارای ابعاد متفاوتی است . جاودانی (۱۳۸۶) معتقد است توسعه ی سازمانی دارای دو بعد ساختاری و کارکردی است که بیشتر بر فعالیت ها در سازمان و نتایج حاصل از آن تاکید دارد . اما ترک زاده (۱۳۸۵) علاوه بر ابعاد فوق ، بعد دیگری را بنام بعد مفهومی

(شناختی) اضافه می کند که این بعد به پنداره مدیران و شناخت آنان از مفهوم توسعه سازمانی اشاره داشته و می توان گفت به نوعی زیربنا، تضمین کننده و پیشرانه ی دو بعد دیگر است. مبنای این پژوهش نیز بعد شناسی ترک زاده (۱۳۸۵) بوده است.

توسعه سازمانی امری مستمر و یکپارچه است که در فضا و بستر سازمان محقق شده و چگونگی اجرای تلاشهای تغییر طرح ریزی شده و رسیدن به موفقیت در سازمانها (دانشگاهها) را نشان می دهد (هو، ۲۰۰۰). این مفهوم که نوعاً "موجب بقاء و محرک پیش برنده ی سازمانها در شرایط محیطی متلاطم امروزی به سمت رسالت های دانشگاهی است، تحت تاثیر عواملی چند قرار می گیرد، که پژوهش ها نشان می دهند، نوع ساختار سازمانی از مهمترین عوامل تاثیر گذار بر آن می باشد.

ساختار که به روابط میان اجزاء یک مجموعه سازماندهی شده اشاره دارد (هچ و همکاران، ۲۰۰۶)، عبارت از تقسیم بندی وظایف سازمانی (مینتزبرگ، ۱۹۸۹)، سازماندهی و ایجاد هماهنگی میان اجزاء (معمارزاده، ۱۳۹۰) و رهبری راهبردی اجزاء سازماندهی شده، در جهت اهداف راهبردی سازمان است و بر اساس ساختار سازمانی که حاصل فرایند سازماندهی است، سیستم روابطی را که بطور غیر رسمی شکل گرفته اند بطور رسمی تصویب می کند (معمارزاده، مهدی زاده، ۱۳۹۰).

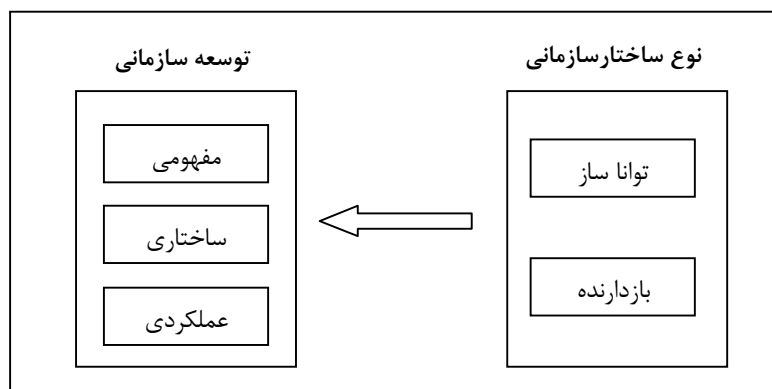
بسیاری از نظریه پردازان مدرنیست سازمان به دنبال کار اولیه وبر^۴ در تفکیک انواع آرمانی از سازمانها مانند بروکراسی خود را وقف خلق گونه شناسی های شکل های سازمانی کردند. اما دسته بندی که دستاویز این پژوهش شده است، دسته بندی جدیدی است که هوی و میسکل (۲۰۰۸) از ساختار سازمانی تحت عنوان ساختار های توانا ساز و بازدارنده (اجباری) ارائه نموده اند، هرچند این ساختارها از دیدگاه این دو پژوهشگر شکل کلی تری داشته و به تعبیری زیر مجموعه ای از یک نوع ساختار هستند.

پژوهش ها حاکی از آن می باشند که چنانچه ساختار سازمانی توانا ساز باشد به واسطه ایجاد فضای مبتنی بر انعطاف در قوانین، مشارکت در تصمیم گیری و عدم تمرکز تصمیم گیری (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۰؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل، ۲۰۰۸) موجب ایجاد حس توانمندی و بروز اختیار توام با مسئولیت، خود فرمانی و ایجاد امنیت در اعضای سازمان، شده و ضمن بالا بردن قدرت پاسخگویی سازمان، موجب انسجام سازمانی، اثر بخشی، ارتقای عملکرد و توانمندی آن و در نهایت برآیند آنها منجر به توسعه سازمانی خواهد شد. این در حالی است که اگر ساختار سازمانی بازدارنده باشد به دلیل عدم انعطاف در قوانین، یک طرفه بودن جریان تصمیم گیری و متمرکز نمودن امور، جو بی اعتمادی، شک و تردید، عدم تعهد به سازمان و اهداف آن را گسترش داده (هوی و

⁴ Weber

سوئیتلند ، ۲۰۰۰؛ هوی و میسکل ، ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل ، ۲۰۰۸) ، و موجب کاهش انسجام سازمانی ، پاسخگویی سازمان ، مخدوش شدن چهره سازمان و اثربخشی آن شده و در نهایت با برآیند منفی علل و عوامل یاد شده مانع توسعه سازمانی خواهد شد .

نتیجه مطالب فوق و پژوهش های در دست ، حکایت از آن دارد که این دو مفهوم با هم در تاثیر و تأثر هستند و تعامل مثبت آنها با یکدیگر می تواند بستر ساز موفقیت دانشگاه ها باشد . بنابراین در پژوهش حاضر نیز تلاش خواهد شد ، تا با ارائه چارچوبی مفهومی (شکل ۱-۱) به بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و توسعه سازمانی در دانشگاه های شهید چمران و آزاد اسلامی اهواز پرداخته شود . ملاحظه می شود که توسعه سازمانی دارای سه بعد پنهان مفهومی ، ساختاری و عملکردی و نوع ساختار سازمانی دارای دو بعد پنهان توانا ساز و بازدارنده می باشد که به بررسی رابطه تعاملی آنها پرداخته شده است .



شکل شماره ی ۱-۱: چارچوب مفهومی رابطه بین متغیر های پژوهش

۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش

عصر جدید با سازمانهای پیچیده ، پویا و متحول همراه است . در این سازمانها ، مرزهای سنتی موجود از بین خواهند رفت ، فرهنگ های مختلف در هم خواهند آمیخت و در زیر پای فرهنگهای غنی تر ناپدید خواهند شد . بسیاری از مشاغل دوباره طراحی شده ، ساختارها تغییر کرده و سازمانها متحول خواهند شد . همچنانکه آلوین تافلر (۱۹۹۰) اشاره کرد که تغییرات بسیار شگرفی در ساختار سازمانها پدیدار شده است . در این میان ساختارهایی در حال تشکیل و فرهنگ هایی در حال شکل گیری هستند که پیش از این به گونه ای دیگر بوده و یا وجود نداشته است . دانشگاه ها نیز به عنوان یک سازمان ! با توجه به آنکه امروز تغییر برای آموزش عالی یک ضرورت است نه یک فرصت (راولی و همکاران ، ۱۳۸۳) ، باید دقت بیشتری به محیط اطراف و درون خود و نیازها و انتظارات در حال تغییر آن کنند و عوامل ، جهت ها و روندهای تغییر را درک کنند و البته بتوانند به نحو مناسبی به آن پاسخ گویند . این امر مستلزم توسعه ظرفیت ها و شایستگی های داخلی دانشگاه برای پاسخگویی به شرایط متغیر محیط می باشد (دیاموند ، ۲۰۰۲).

توسعه سازمانی از اواسط سال ۱۹۵۰ آغاز و تا کنون ادامه دارد . بالغ بر چند سال است که به تدریج ارزش ها ، تئوری و متدولوژی های توسعه سازمانی تکامل یافته است . از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ توسعه سازمانی بر روی اصلاح امور و کارهای داخلی سازمان متمرکز شد . که از آن به دوره اصلاح سازمانی یاد می شود . از سال ۱۹۸۰ تا کنون توسعه سازمانی سیر تکاملی خود را ادامه داده است ، چنانکه بعد از دوره ی اصلاحات سازمانی^۵ قدری حوزه خود را گسترش داده و با توجه به شرایط محیطی به ویژه بحث مدیریت استراتژیک و ظهور تهدیدها و فرصتها ، وارد مرحله جدیدی به نام توسعه سازمانی^۶ شده و در خلال سالهای بعد از آن نیز بحث توسعه سازمان^۷ طرح شده که بیشتر بر کلیت سازمان و توسعه ی آن در مواجهه با تغییرات شدید محیطی و آمادگی پاسخگویی به محیط تاکید دارد . جدیدترین این مباحث ، بحث تغییر سازمان^۸ است که لزوم پایه ریزی سازمان جدید متناسب با محیط دغدغه آن می باشد (فرنچ و همکاران ، ۲۰۰۵).

از طرف دیگر ساختار سازمانی از دوران باستان از شاخه های قبیله ها ، ساختارهای بسیار سلطنتی و سازمانهای مذهبی تا سازه های صنعتی و ساختار های پیشرفته صنعتی امروز شکل گرفته و توسعه

⁵- Organizational Improvement

⁶- Organizational development

⁷- Organization development

⁸- Organization change or transformation

یافته است. اساساً هر سازمانی در بدو شکل‌گیری در دنیای امروزی دارای حداقل ساختار تشکیلاتی است، تا از آن طریق بتواند امور جاری خود را به انجام برساند. همانگونه که مهر (۱۹۸۲) اشاره کرد نظریه پردازان اولیه ساختار سازمانی وبر، تیلور و فایول (۱۹۲۹) بودند. در قرن ۲۱ نیز نظریه پردازان ساختار سازمانی مانند لیم، گریفیت و سام برک (۲۰۱۰) ساختار سازمانی را به شکل نوین تری مطرح کرده‌اند. ساختار دانشگاهها و موسسات آموزش عالی در ایران و به ویژه خوزستان، به طور سنتی و همزمان با شکل‌گیری آنها، به عنوان چارچوبی از پیچیدگی وظایف، میزان رسمیت قوانین و مقررات و تمرکز در امتیازات و الگوی روابط رسمی که لازمه تحقق وظایف و اهداف است (میر سپاسی، ۱۳۸۲) شکل گرفته و در واقع می‌توان ورود ساختار سازمانی به دانشگاه‌ها را همزمان با تاسیس آنها لحاظ کرد.

تاکنون محققان بسیاری بر روی روابط بین این متغیرها با متغیرهای دیگری پژوهش کرده‌اند، همانند ساختار با فرهنگ سازمانی (اکبری، فضل‌الله، ۱۳۷۸) ساختار سازمانی با بهره‌وری (کولیوند، عباس، ۱۳۷۷) ساختار با رهبری، فرهنگ سازمانی، فعالیت سازمان‌یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان (جواهری کامل، مهدی و همکاران، ۱۳۸۸).

محققان دیگری نیز در حوزه توسعه سازمانی پژوهش‌های بسیاری نموده‌اند مانند مشارکت و اهمیت آن در توسعه‌ی سازمانی (گودرزوند، چگینی، ۱۳۸۹)، وضعیت توسعه آموزش عالی در ایران (جاودانی و پرداختچی، ۱۳۸۶)، ارزیابی توسعه سازمانی در دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (ترک زاده، جعفر و همکاران، ۱۳۸۵) و برنامه ریزی توسعه دانشگاهی (یمنی دوزی سرخابی، محمد، ۱۳۸۲).

اما همانگونه که ملاحظه می‌شود اکثر پژوهش‌ها به بررسی رابطه بین این دو متغیر با متغیرهای دیگری پرداخته و یا به تفصیل هر کدام از متغیرها و آثار، منافع و ویژگیهای آن را در سازمانها و به ویژه دانشگاهها دستاویز تحقیق قرار داده‌اند و پژوهشی که صراحتاً به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته باشد به ویژه در دانشگاههای زمینه تحقیق (خوزستان) به دست نیامد و دانشگاههای استان خوزستان نیز در این زمینه فعالیت قابل ملاحظه‌ای نداشته‌اند.

آنچه در این میان خودنمایی می‌کند این است که سازمانها (دانشگاهها) برای پاسخ به اقتضات محیط و تضمین بقا و اثر بخشی خود در شرایط متحول امروزی و تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود، باید بتوانند خود را به طور مستمر و به نحو اثر بخشی باز آفرینی نمایند. تحقق این مهم مستلزم آغاز اجرا و مدیریت اثر بخش تغییر قصد شده، معنی دار و برنامه ریزی شده یا به تعبیری "خلق تغییر"

می باشد. خلق تغییر فرایندی است که در آن موسسه و افراد آن آینده ای مطلوب را ترسیم می کنند ، یک برنامه جامع برای خلق آن ایجاد می کنند و به طور مستمر خود را بهبود می بخشند و تلاش می کنند تا به آینده مطلوب نزدیک شوند (لیک ، ۲۰۰۳). برای دستیابی پایدار به مزیت یاد شده ، این فرایند تغییر ، باید به نحو مناسب و کاملی در یک روش کل نگرانه (سیستمی) طرح ریزی شده و راهبردی اجرا شود که می تواند به بهترین وجه به وسیله به کارگیری رویکرد توسعه سازمانی تحقق یابد (آلن و مونت گومری ، ۲۰۰۱). علاوه بر آن دانشگاهها ناچارند با تغییر و توسعه در ابعاد ساختاری (ساختار سازمانی) و کارکردی خود ، ظرفیت لازم برای درک شرایط و تغییرات محیطی و پاسخگویی مناسب به آن را در خود ایجاد نمایند (یمنی ، ۱۳۸۰ ؛ آتول، ۱۹۹۶).

با عنایت به موارد اشاره شده و عدم یافت پژوهش در زمینه بررسی ارتباط بین این دو متغیر با یکدیگر به ویژه در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی خوزستان که می تواند به این تغییر کمک کند ، ضرورت و اهمیت این پژوهش انکار ناپذیر می نماید ، از طرف دیگر ، علاوه بر تحصیل نتایج علمی و پژوهشی در خصوص روابط این دو متغیر و تولید دانش که یکی از اهمیت های این پژوهش و از فواید آن است ، در صورتیکه دانشگاهها بتوانند با درک روابط بین این دو عنصر (بر آمده از این پژوهش) ، و لحاظ کردن کاربرد آنها به عنوان یک فراگرد متشکل از این فرایندهای به هم مرتبط ، بهینه ترین و مؤثر ترین متد حاصل از برآیند این دو را انتخاب نمایند ، بی تردید خواهند توانست ضمن پاسخ و اقدام راهبردی به شرایط متغیر و آشوبناک محیط به عنوان دانشگاه های پیشرو عمل کرده و در مقایسه با سایر دانشگاههای داخلی و خارجی که به این موارد بی توجه بوده و یا به صورت ایزوله بکار می برند ، از توفیق و موفقیت بیشتر و مطلوبتری برخوردار و به مطلوبیت های اساسی سازمان و رسالت دانشگاه نزدیک تر شوند.

از دیگر فواید و کاربردهای این پژوهش می توان به استفاده دانشگاهها و موسسات آموزش عالی خوزستان در راستای تحقق رسالت خود ، از نتایج حاصل از این پژوهش و دریافت نقاط ضعف و قوت آنان در هر دو مقوله و بکارگیری روابط بین آنها اشاره کرد . نتایج حاصل می تواند به دانشگاهها و موسسات آموزش عالی زمینه ، کمک بسیاری در توسعه سازمان و اصلاح ساختار آنها نماید تا بتوانند خود را آماده رویارویی با محیط و آینده کنند . بنابراین این پژوهش علاوه بر تولید دانش در زمینه هردو متغیر و روابط حاکم بر آنها می تواند نتایجی را به دست دهد که به صورت کاملا کاربردی مورد استفاده دانشگاههای زمینه و احتمالاً سایر دانشگاههای مشابه قرار گیرد .