

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و میزان آمادگی دبیران برای پذیرش تغییر در دبیرستانهای شهرستان اسلامشهر (منطقه چهاردانگه)

سمانه فرزانه

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه تهران، دبیر آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر (منطقه چهاردانگه)

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین ساختار سازمانی با میزان آمادگی دبیران برای پذیرش تغییر در دبیرستان های شهرستان چهار دانگه است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل ۲۱۰ دبیر از دبیرستانهای منطقه چهار دانگه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۶ نفر تعیین گردید. روش نمونه گیری به صورت طبقه ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسشنامه ساختار سازمانی و گرایش به پذیرش تغییر بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش ها و تأیید صاحب نظران استفاده گردید. روایی هر دو پرسش نامه توسط صاحب نظران و اساتید راهنما و مشاور تایید شد و پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ساختار سازمانی (۰/۸۶) و برای تغییر سازمانی (۰/۸۲) تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، تی مستقل و تحلیل واریانس) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی و مؤلفه های آن - رسمیت، تمرکز، پیچیدگی و تخصص گرایی - با آمادگی برای پذیرش تغییر، رابطه معکوس و منفی دارد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که تمامی ابعاد ساختار سازمانی توانایی پیش بینی پذیرش تغییر دبیران را داشتند.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، تخصص گرایی، تغییر سازمانی

۱- مقدمه

مدرسه واحد عملیاتی نظام آموزشی است که در آن به آموزش و پرورش انسان ها همت گماشته می شود. اگر مدارس بتوانند انسان هایی متفکر و خلاق بار آورند، جامعه نیز به جامعه ای اندیشمند و خلاق تبدیل خواهد شد. بررسی اجمالی وضع فعلی سازمان ها یا محیط آموزشی نشان دهنده مشکلات و بازدارنده های نسبتاً قابل ملاحظه ای در راه ایجاد جو مناسب برای پرورش تفکر خلاق و آفرینندگی و کسب مهارت های حل مسأله است (میرکمالی، ۱۳۸۲، ص ۴۲).

چنانچه نظام آموزش و پرورش بخواهد در چنین شرایطی به دنبال تغییر و تحول باشد و خود را با تغییرات فزاینده عصر حاضر سازگار سازد، باید ساختار سازمانی خود را به سمت و سوی ساختار منعطف (ارگانیک) سوق دهد که پرورش و رشد اندیشه ها را ممکن ساخته و آنها را به مرز آفرینندگی برساند. در چنین ساختاری، از آنجا که قوانین و مقررات خشک بر آنها حاکم نیست، افراد در تصمیم گیری ها مشارکت داده می شوند و تنها مدیر تعیین کننده فرصتها و نحوه انجام کار نیست. بنابراین پژوهش با این مسأله مواجه است که آمادگی دبیران دبیرستانهای شهرستان چهار دانگه برای پذیرش تغییر تا چه میزان است و اینکه آیا نوع ساختار سازمانی (بر اساس میزان رسمیت، پیچیدگی، تمرکز و تخصص گرایی) بر میزان این آمادگی تأثیر خواهد داشت؟

مبانی نظری پژوهش:

الف) ساختار سازمانی:

ساختار سازمانی چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروههایی است که برای نیل به هدف تلاش می کنند (جیمز، ۱۹۹۸).

در تعیین ابعاد ساختاری سازمان، عوامل زیادی را بر شمرده اند از جمله این عوامل می توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، رسمیت، ترکیب، حرفه گرایی، حیطة کنترل، تخصص گرایی، استاندارد کردن و حیطة عمودی اشاره کرد (رابینز، ۱۳۷۶). در این پژوهش مؤلفه های تمرکز، پیچیدگی، رسمیت و تخصص گرایی را به عنوان مؤلفه های اصلی ساختار سازمانی در نظر گرفته شده است.

پیچیدگی:^۱ پیچیدگی حدود تفکیک را درون سازمان نشان می دهد. همچنین بیانگر میزان تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان و میزان پراکندگی واحدهای سازمانی از لحاظ جغرافیایی است و به میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد اشاره می کند و به سه دسته تقسیم می شود؛ تفکیک افقی که به میزان تفکیک بین واحدهای سازمانی بر اساس موقعیت سازمان، ماهیت و وظایف آن ها و میزان تحصیلات و آموزش هایی که فرا گرفته اند اشاره می نماید. (رابینز، ۱۳۷۶).

رسمیت:^۲ میزان اتکای یک سازمان به قوانین، مقررات و رویه ها برای هدایت رفتار کارکنانش، رسمیت نام دارد (نفری و امیدفرد، ۱۳۸۹، ص ۶۳).

تمرکز:^۳ به اعتقاد رابینز (۱۳۷۶)، تمرکز نسبت به دو جزء دیگر ساختار سازمانی، بحث انگیزتر است. به اعتقاد بیشتر نظریه پردازان، به میزانی که تصمیم گیری در یک نقطه واحد در سازمان متمرکز شده است، تمرکز گفته می شود.

تخصص گرایی:^۴ منظور از تخصص گرایی، تعداد متخصصین حرفه ای و طول دوره آموزشی مورد نیاز برای هر کدام یا میزان تخصص های دقیقی که در شرح شغلها برای وظایف مختلف قید گردیده است (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۹).

ب) تغییر سازمانی:

1. James

2. Complexity

3. Formalization

4. Centralization

5. Specialization

میرکمالی (1392) معتقد است که تغییر سازمانی عبارت است از فرآیند انضمام، اصلاح، حذف، و یا جایگزینی منابع مادی و انسانی، نگرش ها، عملیات و رفتار سازمانی به خاطر هماهنگی یا خواسته ها، نیازها و ضرورت حال و آینده جامعه و بقا سازمانی. جورج و جونز (۱۹۹۶؛ به نقل از رشید و همکاران، ۲۰۰۴) تغییر را حرکت بی‌وقفه از وضع موجود به وضع آینده تعریف کرده‌اند. در این میان، کارکنان سازمان به دلیل داشتن ارزش‌ها و نگرش‌های متفاوت، می‌توانند از جمله موانع بالقوه‌ای باشند که بر سر راه تغییر قرار می‌گیرند.

پذیرش تغییر سازمانی شامل مؤلفه‌های مشارکت در تغییر، پشتیبانی از تغییر، مقاومت نکردن، آمادگی برای تغییر، اطلاع رسانی و درک ضرورت تغییر می‌باشد که در ادامه به شرح هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود.

مشارکت در تغییر سازمانی: یکی از فنون اساسی برای افزایش میزان پذیرش تغییر توسط کارکنان این است که به آنها اجازه داده شود تا در فرایند تصمیم‌گیری شرکت کنند. درگیری افراد در موضوع‌های مربوط به سازمان، موجب افزایش پذیرش برنامه تغییر می‌شود. عضوی که در طراحی برنامه مشارکت داشته باشد تمایل به اجرای برنامه در او شکل خواهد گرفت که این امر به احتمال زیاد منجر به افزایش انگیزش و درک وی خواهد شد. افراد سازمان در قبال تغییری که آن را طراحی کرده باشند یا در طراحی آن مشارکت داشته باشند، نیاز عاطفی بیشتری در خود احساس می‌کنند و می‌کوشند تا آن را به انجام برسانند (مقدسی، ۱۳۸۵).

پشتیبانی از تغییر: تقویت فرایند تغییر و ایجاد حمایت از آن در برابر کسانی که در آن درگیر هستند، روش دیگری است برای اهل حرفه بهبود سازمانی تا بتوانند مقاومت را از بین ببرند. اگر موقعیت اجازه دهد مشاور بالندگی سازمان می‌تواند توضیح‌ها، تشویق‌های مالی و سیاست‌های انگیزشی و معنوی را برای کسانی که در برنامه تغییر مشارکت دارند، ترتیب دهد (مقدسی، ۱۳۸۵).

درک ضرورت تغییر سازمانی: درک تغییر سازمانی عبارتست از کسب شناخت و آگاهی نسبت به مفهوم تغییر، انواع تغییر و مانع مؤثر بر تغییر و منابع و علل تغییر در سازمان (هلر، ۱۳۸۴). زمانی که افراد سازمان بر تغییر و نوآوری در سازمان تأکید داشته باشند و تعهد داشته باشند و بر اهمیت استفاده از تغییر سازمانی تأکید کنند، طبیعتاً بهتر می‌توانند تغییرات جدید را در سازمان بپذیرند.

آگاهی و اطلاع رسانی: زمانی که کارکنان تمایل به پذیرش تغییر داشته باشند نسبت به تغییرات محیطی خود به دیگران اطلاع رسانی می‌کنند و دیگران را از طرح‌های جدید خود مطلع می‌کند و شیوه‌ها و روش‌های جدید انجام کارها را به آنها می‌گوید.

مقاومت نکردن: مقاومت در برابر تغییر اصطلاحی است که از تحلیل میدان نیروی کرت لوین سرچشمه می‌گیرد. واتسون مقاومت را نیرویی در درون شخصیت می‌داند که می‌کوشد سبب ثبات یا پایداری ارگانیزم یا سیستم گردد (میرکمالی، ۱۳۶۹، به نقل از حسین زاده، ۱۳۹۰).

پیشینه پژوهش:

تحقیق کانیز نشان داد که ساختار سازمانی عاملی است که بر روی تغییر در سازمان تأثیر می‌گذارد. ازسامر (۱۹۹۷)، پیرس ودلیک (۱۹۷۹) یوتربک (۱۹۷۹) به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تغییر و نوآوری پرداختند و نتیجه گرفتند که بین ساختار سازمانی و میزان پذیرش تغییر و نوآوری در سازمانها رابطه وجود دارد (به نقل از چانگ و همکاران، ۲۰۰۸).

1- Georg & Jones

2 - Rashid

3 . Chang et al

تایلوس (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی «تاثیر ساختار تواناساز بر تغییر درونی مدارس راهنمایی و دبیرستان» پرداخت و ۶۸۶ نفر از معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان را در ایالت ویرجینای آمریکا مورد بررسی قرار می دهد. او در پژوهش خود به دنبال پاسخگویی به این سوال بود که آیا ساختار توانمند بر رشد حرفه ای معلمان و پذیرش تغییر در مدارس توسط آنها تأثیر معنی داری دارد که در نهایت به این نتیجه رسید که: ساختار تواناساز با سطح بالایی از رشد حرفه ای معلمان، رابطه معنی داری دارد.

اورگ و برسون^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی نقش نگرش شخصی رهبران و سبک رهبری تحول آفرین در میزان پذیرش تغییر کارکنان پرداخت. آنها ۵۸۶ نفر از معلمان و ۷۵ نفر از مدیران مدارس را مورد بررسی قرار دادند که در نهایت به این نتایج رسیدند که بین سبک رهبری تحول آفرین با پذیرش تغییر کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. چیه و همکاران^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش با عنوان «پیشایندها و پیامدهای نگرش به تغییر سازمانی» به این نتایج رسیدند که (۱) تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی بر گرایش به پذیرش تغییر سازمانی تأثیر می گذارد؛ (۲) تغییر سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد.

خاکچیان و همکاران^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی «نقش محیط داخلی سازمانی در استقرار مدیریت تغییر در دانشکده های پرستاری و مامایی» در شهر تهران پرداختند. آنها با استفاده از روش تحقیق کیفی و از طریق روش نمونه گیری گلوله برفی، ۱۰ نفر از مدیران ارشد این دانشکده ها که حداقل یکسال تجربه پست مدیریتی دارند، را مورد بررسی قرار دادند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه نیمه ساختار یافته بود. در نهایت آنها بعد از مصاحبه ۱۲۴ کد مفهومی، ۱۵ زیر گروه و ۳ کد اصلی استخراج کردند. مفاهیم اصلی که پژوهش آنها از مصاحبه ها بدست آورد، عبارت است از فرایند تغییر سازمان، محیط درونی سازمان و محیط برونی سازمانی تغییر می باشد. از نظر مصاحبه شوندگان، فرایند تغییر سازمانی عبارت از شناسایی، ارزیابی، برنامه ریزی، اجرا، نظارت، ارزیابی و بازخورد می باشد. همچنین، آنها محیط سازمانی درونی جهت استقرار تغییر سازمانی را شامل عوامل ساختاری، فردی و مدیریت و محیط بیرونی سازمانی می دانند.

وان دیر ووت^۴ (۲۰۱۳) پژوهشی با هدف نقش رهبری تحول آفرین و ساختار سازمانی در میزان پذیرش تغییر سازمانی و در میان ۸۰۰ نفر از کارکنان سازمان های دولتی کشور هلند انجام داد به این نتایج رسید که ساختارهای بروکراتیک بطور اثربخش هم بر تغییر برنامه ریزی شده و هم بر تغییر برنامه ریزی نشده تأثیر می گذارد. هم چنین نتایج نشان داد که رفتارهای رهبری تحول آفرین بطور مستقیم بر فرایند تغییر برنامه ریزی شده تأثیر می گذارد.

سوالات تحقیق:

- ۱) آیا بین رسمیت با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهاردانگه رابطه ای وجود دارد؟
- ۲) آیا بین پیچیدگی با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهاردانگه رابطه ای وجود دارد؟
- ۳) آیا بین تمرکز با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهاردانگه رابطه ای وجود دارد؟
- ۴) آیا بین تخصص گرایی با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهاردانگه رابطه ای وجود دارد؟
- ۵) کدامیک از مولفه های ساختار سازمانی قابلیت پیش بینی کننده آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهاردانگه را دارند؟

1. Tylus

2. Oreg & berson

3. Chih et al

4. Khachiana et al

5. Van der Voet

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل ۲۱۰ نفر از دبیران دبیرستانهای شهرستان چهاردانگه در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بودند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. همچنین به دلیل در دست داشتن فهرست جامعه آماری (۲۱۰)، نمونه‌ای ۱۳۶ نفری را به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب نمودیم

ابزارهای پژوهش

اولین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه ساختار سازمانی است که چهار بعد؛ رسمیت، پیچیدگی، تمرکز و تخصص‌گرایی را مورد سنجش قرار می‌دهد.

دومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته گرایش به پذیرش تغییر سازمانی است که شش بعد؛ مشارکت در تغییر، پشتیبانی از تغییر، مقاومت نکردن، آمادگی برای تغییر، اطلاع‌رسانی و درک ضرورت تغییر را مورد بررسی قرار می‌دهد.

روش تجزیه تحلیل داده‌ها:

به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روشهای آمار توصیفی و همچنین از روشهای آمار استنباطی مانند آزمون‌های آماری همبستگی، رگرسیون گام به گام، استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سوال اول: آیا بین رسمیت با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه رابطه‌ای وجود دارد؟
جدول شماره (۱): همبستگی بین رسمیت با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	Rمجذور (R) ²	جهت همبستگی	سطح معناداری
رسمیت با آمادگی برای پذیرش تغییر	پیرسون	-۰/۴۸	۰/۲۳	منفی	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر رسمیت و آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معکوس و منفی (-۰/۴۸) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب همبستگی منفی نشان دهنده این است که با افزایش میزان رسمیت، میزان آمادگی دبیران برای پذیرش تغییر سازمانی کاهش خواهد یافت. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که مؤلفه رسمیت، ۲۳ درصد از واریانس متغیر آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین می‌کند. (جدول شماره ۱).

سوال دوم: آیا بین پیچیدگی با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه رابطه‌ای وجود دارد؟
جدول شماره (۲): همبستگی بین پیچیدگی با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار

دانگه

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	Rمجذور (R) ²	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیچیدگی با آمادگی برای پذیرش تغییر	پیرسون	-۰/۵۸	۰/۳۴	منفی	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می شود، بین دو متغیر پیچیدگی و آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معکوس و منفی ($r = -0/58$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای $0/01$ معنی دار است. ضریب همبستگی منفی نشان دهنده این است که با افزایش میزان پیچیدگی، میزان آمادگی دبیران برای پذیرش تغییر سازمانی کاهش خواهد یافت. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که مؤلفه پیچیدگی، $0/23$ درصد از واریانس متغیر آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین می کند. (جدول شماره ۲).

سوال سوم: آیا بین تمرکز با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۳): همبستگی بین تمرکز با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	R مجذور (R^2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
تمرکز با آمادگی برای پذیرش تغییر	پیرسون	-0/53	0/28	منفی	0/000

همانطور در جدول فوق ملاحظه می شود، بین دو متغیر تمرکز و آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معکوس و منفی ($r = -0/53$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای $0/01$ معنی دار است. ضریب همبستگی منفی نشان دهنده این است که با افزایش میزان تمرکز، میزان آمادگی دبیران برای پذیرش تغییر سازمانی کاهش خواهد یافت. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که مؤلفه تمرکز، $0/28$ درصد از واریانس متغیر آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین می کند. (جدول شماره ۳).

سوال چهارم: آیا بین تخصص گرایی با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۴): همبستگی بین تخصص گرایی با آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	R مجذور (R^2)	جهت همبستگی	سطح معناداری
تخصص گرایی با آمادگی برای پذیرش تغییر	پیرسون	-0/57	0/32	منفی	0/000

همانطور در جدول فوق ملاحظه می شود، بین دو متغیر تخصص گرایی و آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معکوس و منفی ($r = -0/57$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای $0/01$ معنی دار است. ضریب همبستگی منفی نشان دهنده این است که با افزایش میزان تخصص گرایی، میزان آمادگی دبیران برای پذیرش تغییر سازمانی کاهش خواهد یافت. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که مؤلفه تخصص گرایی، $0/32$ درصد از واریانس متغیر آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین می کند (جدول شماره ۴).

سوال پنجم: کدامیک از مولفه های ساختار سازمانی قابلیت پیش بینی کننده آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه را دارند؟

جدول شماره (۵): نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه پیش‌بین مولفه‌های ساختار سازمانی با آمادگی برای پذیرش تغییر

گامها	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	B	Beta	T	P
گام اول	پیچیدگی	۰/۶۸	۰/۳۳	-۰/۳۲	-۰/۵۸	-۸/۳۴	۰/۰۰۰
گام دوم	پیچیدگی	۰/۶۹	۰/۴۷	-۰/۲۳	-۰/۴۲	-۶/۲۳	۰/۰۰۰
	تخصص‌گرایی			-۰/۱۸	-۰/۴۰	-۵/۹۷	۰/۰۰۰
گام سوم	پیچیدگی	۰/۷۱	۰/۵۰	-۰/۲۰	-۰/۳۷	-۵/۴۲	۰/۰۰۰
	تخصص‌گرایی			-۰/۱۵	-۰/۳۴	-۴/۹۶	۰/۰۰۰
	رسمیت			-۰/۰۹	-۰/۲۱	-۳/۰۳	۰/۰۰۳
گام چهارم	پیچیدگی	۰/۷۲	۰/۵۱	-۰/۱۸	-۰/۳۲	-۴/۶۹	۰/۰۰۰
	تخصص‌گرایی			-۰/۱۲	-۰/۲۶	-۳/۳۸	۰/۰۰۱
	رسمیت			-۰/۰۹	-۰/۲۰	-۲/۹۷	۰/۰۰۴
	تمرکز			-۰/۰۹	-۰/۱۷	-۲/۲۲	۰/۰۲۸

بر اساس تحلیل رگرسیون می‌توان نتیجه گرفت که تمامی ابعاد ساختار سازمانی-پیچیدگی، تخصص‌گرایی، رسمیت و تمرکز- به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات آمادگی برای پذیرش تغییر (متغیر ملاک)، را دارا هستند. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید در گام اول که بعد پیچیدگی وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۶۸ است. بدین معنی که بعد پیچیدگی، توانسته ۰/۳۳ از واریانس آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین کند. در گام دوم با اضافه شدن بعد دوم یعنی تخصص‌گرایی به معادله میزان ضریب همبستگی به ۰/۶۹ افزایش یافته است، یعنی که دو بعد فوق روی هم رفته ۰/۴۷ از واریانس آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین نموده‌اند و در گام سوم با اضافه شدن بعد سوم یعنی رسمیت به معادله میزان ضریب همبستگی به ۰/۷۱ افزایش یافته است؛ یعنی که سه بعد فوق جمعاً ۰/۵۰ از واریانس آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین نموده‌اند و در نهایت در گام چهارم با اضافه شدن بعد چهارم یعنی تمرکز به معادله میزان ضریب همبستگی به ۰/۷۲ افزایش یافته است؛ یعنی که چهار بعد فوق جمعاً ۰/۵۱ از واریانس آمادگی برای پذیرش تغییر را تبیین نموده‌اند. علاوه بر این، برای تعیین سهم هر یک از ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، تخصص‌گرایی، رسمیت و تمرکز) در پیش‌بینی آمادگی برای پذیرش تغییر بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) در گام چهارم می‌توان عنوان کرد که سهم هر یک از ابعاد- پیچیدگی، تخصص‌گرایی، رسمیت و تمرکز- به ترتیب برابر با ۰/۳۲، ۰/۲۶، ۰/۲۰ و ۰/۱۷ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری:

نتایج به دست آمده از رابطه بین مؤلفه رسمیت و آمادگی برای پذیرش تغییر حاکی از آن است که بین دو مؤلفه رسمیت با آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معنی‌داری وجود دارد اما جهت رابطه معکوس و منفی می‌باشد که این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به عبارت دیگر با افزایش رسمیت، آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه کاهش می‌یابد. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های هدبرگ (۱۹۸۱)، میر (۱۹۸۲) و نوناکا (۱۹۹۴) که در پژوهشی نشان دادند هر چه رسمیت کمتر باشد سازمان آمادگی بیشتری برای تغییر را دارا می‌باشد (به نقل از ابن‌الرسول، و احمدی، ۱۳۸۷).

نتایج یافته‌های این پژوهش نشان داد که در مدارس متوسطه آموزش و پرورش چهاردانه بر قوانین و مقررات تأکید می‌شود، شرح شغل مدون و مکتوب برای دبیران مدرسه وجود دارد، مدیران مدارس تا حدودی بر دبیران خود کنترل دارند، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و ارتباطات مکتوب بوده و شیوه‌های انجام کار به طور دقیق مشخص می‌شود. در واقع این ویژگی‌ها نشان از این دارد که ساختار چنین مدارس بیشتر به صورت مکانیکی بوده است. در چنین ساختاری طبیعتاً جایی برای تغییر و پذیرش آن توسط دبیران نمی‌ماند.

دیگر نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین دو مؤلفه پیچیدگی با آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معنی داری وجود دارد اما جهت رابطه معکوس و منفی می‌باشد که این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر با افزایش پیچیدگی، آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه کاهش می‌یابد. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین دو مؤلفه تمرکز با آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معنی داری وجود دارد، اما جهت رابطه معکوس و منفی می‌باشد که این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر با افزایش تمرکز، آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه کاهش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پیشین مطابقت و همخوانی دارد.

در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های هدبرگ (۱۹۸۱)، میر (۱۹۸۲) و نوناکا (۱۹۹۴) که در پژوهشی نشان دادند هر چه تمرکز کمتر باشد سازمان آمادگی بیشتری برای نوآوری و تغییر را دارا می‌باشد (به نقل از ابن الرسول، و احمدی، ۱۳۸۷). همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین دو مؤلفه تخصص‌گرایی با آمادگی برای پذیرش تغییر رابطه معنی داری وجود دارد، اما جهت رابطه معکوس و منفی می‌باشد که این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر با افزایش تخصص‌گرایی، آمادگی برای پذیرش تغییر دبیران مدارس متوسطه شهرستان چهار دانگه کاهش می‌یابد. نتایج این پژوهش نشان داد که مدارس متوسطه در آموزش و پژوهش شهرستان چهاردانگه تا حدودی مشاغل به صورت جداگانه و تخصصی تقسیم بندی شده اند و دبیران تا حدودی کارها و فعالیت‌های محدود و جزئی را انجام می‌دهند که این تخصص‌گرایی خود مانعی در برابر پذیرش تغییر خواهد بود. چرا که در جایی که کارکنان وظایف دقیق، تخصصی شده، تکراری و محدود انجام می‌دهند، روال کاری آنها گرایش به استاندارد شدن داشته و قوانین و مقررات متعددی بر رفتار آنها حکمفرما می‌شود و طبیعتاً این قوانین و مقررات مانعی برای پذیرش تغییر سازمانی می‌باشد.

در نهایت یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تمامی ابعاد ساختار سازمانی-پیچیدگی، تخصص‌گرایی، رسمیت و تمرکز- به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات آمادگی برای پذیرش تغییر (متغیر ملاک)، را دارا هستند. سهم هر یک از ابعاد- پیچیدگی، تخصص‌گرایی، رسمیت و تمرکز- به ترتیب برابر با ۰/۲۶، ۰/۲۰، ۰/۱۷ و ۰/۱۷ می‌باشد. نتایج پژوهش با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

در همین زمینه یافته‌های خاکچیان و همکاران (۲۰۱۳) که در پژوهشی عوامل ساختاری، فردی و مدیریتی و محیط بیرونی را به عنوان عوامل مؤثر جهت استقرار تغییر سازمانی می‌داند. در همین زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های هدبرگ (۱۹۸۱)، میر (۱۹۸۲) و نوناکا (۱۹۹۴) که در پژوهشی نشان دادند هر چه رسمیت کمتر باشد سازمان آمادگی بیشتری برای نوآوری و تغییر را دارا می‌باشد (به نقل از ابن الرسول، و احمدی، ۱۳۸۷).

منابع فارسی:

ابن الرسول، سید اصغر؛ احمدی، مریم (۱۳۸۷). ارزیابی عوامل مؤثر در تحقق سازمان‌های نوآور. مجله عصر فناوری اطلاعات. شماره ۳۶.

امیدی، علیرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ خبیری، محمد و صفری، سمانه (۱۳۸۶). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. نشریه حرکت، ۳۳: ۱۰۵-۱۱۷.

- حسین زاده، مریم (۱۳۹۰). رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر در مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت و منطقه ۶ تهران. پایان نامه ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۴). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رایبزنز، استیفن پی. (۱۳۷۶). تئوری سازمان: ساختار، طراحی و کاربردها. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- شیرازی، علی (۱۳۷۳)، مدیریت آموزشی، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی
- فرزانه، ماندانا؛ سهرابی، بابک؛ رئیسی وانانی، ایمان (۱۳۹۰). بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمان های تولیدکننده نرم افزار: یک شرکت نرم افزاری. پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس. دوره اول، شماره ۳، فیروزیان، محمود و دهقان نیری، محمود (۱۳۸۶). عوامل مقاومت کارکنان در برابر برنامه های بهبود (تغییر) سازمانی. نشریه مدیریت. شماره ۱۲۳ و ۱۲۴.
- کردناییج، اسدالله (۱۳۸۶). شناسایی و تدوین تجربیات یک صد کارآفرین ایران، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه امیرکبیر
- مقدسی، علیرضا (۱۳۸۵). مدیریت تغییر، مدیریت غلبه بر مقاومت کارکنان در سازمان. ماهنامه کنترل کیفیت، شماره ۹: ۱۱-۱۸.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۲). تفکر خلاق در آموزشگاه بستر تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش و جامعه. همایش تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات وزارت آموزش و پرورش (پژوهشکده تعلیم و تربیت).
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۵). فرهنگ مدیریت آموزشی. تهران، نشر یسطرون.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۲). جزوه درسی رفتار و روابط در سازمان. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۱). مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمانها. ارومیه: پیک سبحان.
- نصیری، موسی (۱۳۸۲). "انگیزش برای تغییر". مجله توسعه مدیریت، شماره ۴۷ و ۴۸.
- نفری، ندا و امیدفرد، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان: «بررسی موردی: معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی». فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه. دوره ۲۵، شماره ۷۳.
- هاشمی، شهناز (۱۳۸۵). نقش ارتباط فردی و جمعی در اشاعه نوآوریها در آموزش و پرورش. فصلنامه نوآوریهای آموزشی، شماره ۱۵، سال پنجم. صص ۱۱۵-۱۵۰.
- هله، رابرت (۱۳۸۴). مدیریت تغییر، ترجمه ی خدایار ایلی و سعید علی میرزائی، سعید. تهران: انتشارات سارگل.
- واعظی، مظفرالدین؛ چوپانی، حیدر و فشالنج، لیلا (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی. سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران. تهران: خانه معلم، ۵ و ۶ آبان ماه

منابع لاتین:

- Chang, Su-Chao & Lee, Ming-Shing (2008). The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation Source: *Journal of Knowledge Management*. 12(1).
- Chen, C., & Huang, J. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—the social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27: 104- 118.
- Chih, W.W; Yang, F.H and Chang, C.K (2012). The Study of the Antecedents and Outcomes of Attitude toward rganizational Change, *Public Personnel Management*, vol. 41, 4: pp. 597-617
- Dawson, P. (2003). *Understanding organizational change: the contemporary experience of people at work*. London: SAGE Publications.

- Engelhard, C.S., Simmons, P.R. (2002). Organizational flexibility for a changing world, *Leadership & Organization Development Journal*, 23(5): 113-121
- Goodrich, D. F. 2008. The relationship of the theory of constraints implementation to change management integration in professional service organizations. Doctor of Business Administration Dissertation, Nova Southeastern University.
- James W. Fredrickson (1998). "The strategic Decision process and organizational structure" *Academy of management Review*, 11(2): 280-297.
- Khachiana, Alice. Pazargadiea, Mehrnoosh, Manoochehri, Houman. Akbarzadeh Baghbanb, Alireza (2013). The role of the organizational internal environment in the establishment of change management in nursing and midwifery schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93:308 – 316.
- Nelson D.L and J. Campbell Quick (2008). *Organization Behavior*, 8th edition, Thomson, south western Publication. .
- Oreg, Shaul & berson, Yair (2011). Leadership and employees' reactions to Change: the role of leaders' personal Attributes and transformational Leadership style. *Personnel Psychology*. 64, 627-659
- Rashid Abdul, Z., Sambasivan, M., and Rahman Abdul, A. (2004). "The Influence of Organizational Culture on Attitudes toward Organizational Change". *The Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 25 No. 2, pp. 161-179.
- Sylvie L (2008). Size, strategic, and market orientation effects on innovation. *Journal of Business Research* .61(4):753-764.
- Tylus, J D. (2009). *The Impact Of Enabling School Structures On The Degree Of Internal School Change As Measured By The Implementation Of Professional Learning Communities* ,Dissertation Of PHD, Virginia Commonwealth University.
- Van der Voet, Joris (2013). The effectiveness and specificity of change management in a public organization: Transformational leadership and a bureaucratic organizational structure. *European Management Journal*.31 (1-40).