

بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداری شهرداری تهران)

نداسادات جعفری^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۲۶

چکیده

ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این سه بعد در شکل‌گیری کلی ساختار سازمانی مؤثر است. ساختار سازمانی شاما سه بعد پیچیدگی، تمرکز و رسمیت است که هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر این ابعاد بر تعهد سازمانی است. مطالعه حاضر یک مطالعه همبستگی است که جامعه آماری آن کلیه کارکنان اداری شهرداری تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه ساختار سازمانی و پرسش‌نامه تعهد سازمانی بود. آزمون نرمال بودن داده‌ها نشان داد که داده‌ها نرمال هستند به همین جهت از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین هر سه مولفه ساختار سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی

ساختار سازمانی، رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، تعهد

۱. کارشناس برنامه و بودجه معاونت برنامه ریزی و توسعه شهری شهرداری تهران. (nedajafari@gmail.com)

مقدمه

ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۶). آن مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و هماهنگی میان آنها را فراهم می‌کند (میتزبرگ ۱۹۷۲، به نقل از الوانی ۱۳۹۷). ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد؛ و روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد (هانگر و همکاران ۱۹۹۱، به نقل از اعرابی ۱۳۹۹). بوسیله ساختار سازمانی عملیات و فعالیت‌های داخل سازمان، آرایش می‌یابد و خطوط مسئولیت و اختیار مشخص می‌شود. ساختار به مدیران نشان می‌دهد که مسئول سرپرستی چه کسانی هستند و به کارکنان، مدیرانی را می‌شناساند که از آنها آموزش و دستور می‌گیرند. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کند. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری، از وظایف ساختار سازمانی است (اعرابی، ۱۳۹۹).

اگر چه مفهوم ساختار سازمانی یک حقیقت است و بر هر کسی در سازمان اثر می‌گذارد و همه به نوعی با آن سروکار دارند، ولی کم و بیش مفهومی انتزاعی است. سنگ زیرین ساختار، نقش‌های افراد در سازمان و الگوی روابط میان نقش‌ها، ساختار سازمانی را شکل می‌دهد، بنابراین ساختار را می‌توان انتظارات موجود از هر نقش و ارتباط میان آنها دانست. این نقش‌ها اغلب بوسیله شرح پست‌ها و شرح شغل‌ها و اسناد مکتوب که حوزه مسئولیت و دامنه فعالیت هر شغل را مشخص می‌کنند، جنبه قانونی می‌یابد (درانی، ۱۳۹۵).

بین ساختار سازمانی و نمودار سازمانی تمایز قابل می‌شوند. ساختار سازمانی که مفهوم کلی‌تری هست، بوسیله نمودار سازمانی نشان داده می‌شود. در نمودار سازمانی؛ روابط اختیار، کانال‌های ارتباط رسمی و گروه‌های کاری رسمی و خطوط رسمی پاسخگویی نمایان است. بنابراین می‌توان گفت ساختار آیین تمام نمای قواعد، مقررات، رویه‌ها، استانداردها، جایگاه تصمیم‌گیری، نحوه ارتباطات، تفکیک بخش‌ها مشاغل و تلفیق آنها و سلسله مراتب اختیارات است. مفهوم نسبتاً ساده و ملموس از ساختار به شکل نمودار سازمانی، نمایان می‌شود که یک نماد قابل رؤیت از کل فعالیت‌ها، شیوه‌های ارتباطی و فرآیندهای سازمانی است. پس می‌توان این گونه استدلال کرد که نمودار سازمانی، تلخیص و تجریدی از واقعیت ساختار سازمانی است (جهانی و همکاران، ۱۳۹۶).

هدف از مقاله حاضر بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی بین کارکنان اداری شهرداری تهران است و سوال اصلی این است که آیا ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

مبانی نظری و مرور ادبیات تحقیق

در تعیین ابعاد ساختاری، عوامل زیادی را شمرده‌اند و این عوامل با توجه به دید و نگرش اندیشمندان دارای تنوع زیادی است. شاید اگر محققین در نظر بگیرند که چرا عواملی که بر می‌شمارند، جزو ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعدد این ابعاد کاسته خواهد شد (درانی، ۱۳۹۸).

از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، تلفیق، حرفه‌ای‌گرایی، حیطه نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و تعداد سطوح سلسله مراتب عمودی اشاره کرد که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی از میان آنها روی سه بعد؛ تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند.

ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این سه بعد در شکل‌گیری کلی ساختار سازمانی مؤثر است. لازم به ذکر است که عوامل فوق‌الذکر بطور مستقیم یا غیرمستقیم در این سه بعد مستتر هستند و عدم توافق اندیشمندان روی این عوامل از نحوه تعاریف عملیاتی آنان نشأت می‌گیرد (رحیمی، ۱۳۹۶).

پیچیدگی درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب متخصصین شغلی در داخل سازمان است و ممکن است بوسیله تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا می‌شود، تعداد مشاغلی که انجام می‌شود و تعداد سلسله مراتبی که وظایف مختلف را انجام می‌دهند، تعریف و اندازه‌گیری شود.

پیچیدگی، مشکلات کنترل و هماهنگی را افزایش می‌دهد و سازمان برای حفظ موقعیت خود در مقابل رقبا باید نوآوری را افزایش دهد. پیچیدگی حاصل عدم اطمینان محیطی است و بطور فرایند چرخشی، محیط پیچیده و متغیر موجب افزایش عدم اطمینان محیطی می‌شود، با افزایش پیچیدگی و تنوع در محیط، سازمان برای تطبیق با آن، در خود پیچیدگی ایجاد می‌کند. سازمانی که به طور همزمان دارای سطوح سلسله مراتب زیاد (تفکیک عمودی)، حیطه نظارت گسترده (تفکیک افقی) و مکان‌های جغرافیایی چندگانه باشد، بسیار پیچیده است (ناکایاما^۱ همکاران، ۲۰۲۱).

رسمیت اندازه‌ای از مکتوب بودن، مقررات، قوانین، رویه‌ها، توصیه‌های آموزشی و ارتباطات در سازمان است بجای اینکه شفاهی باشد. رسمیت یکی از جنبه‌های مهم ساختار سازمانی است تا جایی که عده‌ای ساختار سازمانی را چهارچوب سازمان، مقررات تعامل، ابزار کنترل و رویه‌های انجام کار می‌دانند.

رسمیت به درجه استاندارد بودن کارها در سازمان اشاره دارد. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت ممکن است بصورت صریح و روشن بیان شود یا اینکه ضمنی باشد یعنی آن هم می‌تواند بصورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد ولی نوع مکتوب آن مورد تأکید سازمان است. مشاغل ساده و تکراری و یکنواخت درجه بالایی از رسمیت را بالقوه پذیرا هستند، در مقابل مشاغلی که به مهارت‌های چندگانه نیاز دارند رسمیت کمی دارند. وکلای دادگستری، مهندسين، کارکنان اجتماعی، کتابداران از آن جمله‌اند. رسمیت از سطحی به سطح دیگر نیز متفاوت است. کارکنان سطوح بالا که با کارهای غیر برنامه‌ریزی شده سروکار دارند دارای رسمیت کمی هستند در مقابل کارکنان در سطح پائین و در قسمت تولید دارای رسمیت زیادی هستند.

¹ Nakayama

رسمیت برای کاهش تنوع صورت می‌گیرد و هماهنگی را تسهیل می‌کند. از مزایای رسمیت بالا این است که ابهام را از بین می‌برد ولی در عوض اختیار تصمیم‌گیری را از افراد سلب می‌کند (اوریلی^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

تمرکز به درجه خشکی در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها بصورت متمرکز و به درجه‌ای از متمرکز بودن تصمیمات در یک نقطه از سازمان اشاره دارد (رابینز ۱۹۸۴، به نقل از حسن پور ۱۳۸۴). تمرکز به توزیع اختیار در سازمان بر می‌گردد و تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد. اختیار یک حق ذاتی در پست‌های مدیریتی است که بر مبنای آن می‌توانند دستوراتی را صادر کنند و انتظار دارند دستورات صادره اطاعت شود. تمرکز با تفویض اختیار رابطه معکوسی دارد. اگر تفویضی اختیار بیشتری صورت گیرد حالت مقابل تمرکز، یعنی عدم تمرکز رخ می‌دهد. در این صورت نقطه تصمیم‌گیری در سطوح پائین سازمان است. مدیران در هر سطح سازمانی، تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند. گرفتن تصمیمات احتیاج به گردآوری اطلاعات دارد. از آنجا که توانایی مدیر در جمع‌آوری و پردازش اطلاعات محدود است و ممکن است اطلاعات بیشتر از حد، مدیر را سر در گم کند، یک سری از تصمیمات باید توسط دیگران گرفته شود، اینجاست که نقطه تصمیم‌گیری در سازمان بجای یک فرد یا یک واحد یا یک سطح، در کل سازمان پراکنده می‌شود و عدم تمرکز ایجاد می‌شود. عدم تمرکز می‌تواند دقت در تصمیم‌گیری را افزایش دهد، چون جزئیات بیشتری قابل بررسی است و هر چه تصمیم‌گیری به محل وقوع مشکل نزدیک‌تر باشد بهتر و اثربخش‌تر است. آن مشارکت در تصمیم‌گیری را برای افراد فراهم می‌سازد و می‌تواند بصورت عامل انگیزش مطرح شود. عدم تمرکز موجب تقویت توان تصمیم‌گیری مدیران سطوح پائین‌تر می‌شود ولی باید اذعان کرد که خوبی یا بدی عدم تمرکز بستگی به موقعیت دارد و وجود تمرکز یا عدم تمرکز و درجه آن را عوامل اقتضایی تعیین می‌کند (پاتل^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، زیرا با هدف کاربرد این نتایج در بنیاد مستضعفان انجام می‌شود و از لحاظ نوع داده‌ها کمی و از حیث نحوه اجرا توصیفی و از حیث بررسی روابط علی بین متغیرها از روش علی استفاده شده است. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری تهران است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداری شهرداری تهران می‌باشند؛ که تعداد آن‌ها ۴۳۰ نفر و محدود و معین می‌باشد، جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران استفاده می‌شود. بنابراین حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۴ نفر می‌باشد که این تعداد مبنای تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

$$n = \frac{(1371)(1/96)^2(0/5)(1-0/5)}{(1371-1)(0/05)^2 + (1/96)^2(0/5)(1-0/5)} \approx 300$$

$$n = \frac{(430)(1/96)^2(0/5)(1-0/5)}{(430-1)(0/05)^2 + (1/96)^2(0/5)(1-0/5)} \approx 204$$

^۲ O'Reilly

^۳ Patel

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین ادبیات پژوهش و شناسایی مؤلفه‌ها از روش مطالعه کتابخانه‌ای با مطالعه کتاب‌ها، مقالات و پایانامه‌ها استفاده شده است و برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به آزمون فرضیات از روش پیمایشی و توزیع پرسشنامه استفاده شده است. پرس نامه‌ها شامل:

- پرسشنامه طراحی ساختار سازمانی توسط وود و همکاران (۲۰۰۳) تهیه شده است که دارای ۲۲ گویه می‌باشد.
 - پرسش نامه استاندارد تعهد سازمانی
- مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد هر وقت آزمون یا وسیله اندازه‌گیری طوری ساخته شده باشد که دربرگیرنده تمامی مطالب و محتوای مورد نظر باشد گفته می‌شود که دارای روایی است (خاکی ۱۳۸۲).

روایی پرسشنامه در این تحقیق از طریق زیر به دست آمد:

- بهره‌برداری از ادبیات تحقیق در جهت روان‌سازی و مفهوم بخشی به سؤالات.
 - بهره‌برداری از نظرات اساتید و مشاوران و صاحب نظران مدیریت برای افزایش اعتبار علمی پرسشنامه.
 - توزیع مقدماتی پرسشنامه بین کارشناسان و اساتید دریافت نظرات اصلاحی.
- پایایی پرسش نامه ساختار سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ضریب آلفای پرسش نامه تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۲ به دست آمد.

یافته‌های تحقیق

بررسی فرضیه اصلی اول

ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

نتایج ضریب همبستگی چندگانه ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در جدول ۱ نشان می‌دهد بین ساختار سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین (R Square)	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	۰,۶۵۴-	۰,۴۲۸	۰,۴۱۲

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون همزمان ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی

مدل (گام)	مؤلفه تعهد سازمانی (وابسته)				
	منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره F
۱	رگرسیون	۴۴,۱۱۶	۳	۱۴,۷۰۵	۲۷,۱۴۲
	باقیمانده	۵۹,۰۵۷	۱۰۹	۰,۵۴۲	
	کل	۱۰۳,۱۷۳	۱۱۲		
	سطح معناداری				۰,۰۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که برآورد همزمان کلیه ضرایب رگرسیونی ساختار سازمانی نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار معناداری در کلیه مدلها از سطح خطای ۰,۰۲۵ (دو طرفه) کمتر می‌باشد. همچنین در جدول ۳ آخرین مرحله از اجرای رگرسیون گام به گام متغیرها، ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است. از طرفی با توجه به منفی بودن برآورد ضریب ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر منفی داشته است.

جدول ۳- نتایج آزمون ضرایب از تحلیل رگرسیون گام به گام

مدل (گام)	ضرایب	ضرایب غیر استاندارد		t	Sig.
		برآورد (B)	انحراف معیار		
۱	ثابت (عرض از مبدا)	۰,۸۹۶	۰,۳۱۲	۲,۸۷۲	۰,۰۰۵
	پیچیدگی	-۰,۱۳۴	۰,۱۰۰	۱,۳۳۳	۰,۱۸۵
	رسمیت	-۰,۳۳۵	۰,۱۰۵	۳,۱۹۹	۰,۰۰۲
	تمرکز	-۰,۳۴۰	۰,۱۰۴	۳,۲۸۲	۰,۰۰۱
	ضرایب استاندارد				
					(Beta)
					۰,۱۱۲
					۰,۳۲۹
					۰,۳۱۹

جدول ۳- نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیونی مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی در مدل به متغیرهای موثر و مهم پیچیدگی (X_1)، رسمیت (X_2) و تمرکز (X_3) بر تاب آوری سازمانی (Y) خلاصه می‌شود. این مدل رگرسیونی چند گانه به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 0.896 - 0.134X_1 - 0.335X_2 - 0.340X_3$$

فرضیه فرعی دوم

رسمیت سازمان بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

برای تحلیل فرضیه دوم ابتدا از ضریب همبستگی پیرسن برای بررسی وجود همبستگی و رابطه متغیرها استفاده می شود که نتیجه بررسی در جدول ۴ ارائه شده است؛ و نشان می دهد که رسمیت رابطه معنا دار و منفی با تعهد سازمانی دارد

جدول ۴- نتایج تحلیل همبستگی بین مؤلفه رسمیت با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	رسمیت	شدت
-۰,۵۹۶		
۰,۰۰۰		معنی داری
۲۰۴		تعداد

فرضیه فرعی سوم

پیچیدگی سازمان بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

برای تحلیل فرضیه دوم ابتدا از ضریب همبستگی پیرسن برای بررسی وجود همبستگی و رابطه متغیرها استفاده می شود که نتیجه بررسی در جدول ۵- ارائه شده است؛ و نشان می دهد که پیچیدگی رابطه معنا دار و منفی با تعهد سازمانی دارد

جدول ۵- نتایج تحلیل همبستگی بین مؤلفه پیچیدگی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	پیچیدگی	شدت
-۰,۴۲۱		
۰,۰۰۰		معنی داری

فرضیه فرعی چهارم

تمرکز سازمان بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

برای تحلیل فرضیه دوم ابتدا از ضریب همبستگی پیرسن برای بررسی وجود همبستگی و رابطه متغیرها استفاده می شود که نتیجه بررسی در جدول ۶- ارائه شده است؛ و نشان می دهد که تمرکز رابطه معنا دار و منفی با تعهد سازمانی دارد

جدول ۶- نتایج تحلیل همبستگی بین مؤلفه تمرکز با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	تمرکز	شدت
-۰,۳۱۹		
۰,۰۰۰		معنی داری

بحث و نتیجه گیری

به منظور بررسی فرضیه اصلی این تحقیق از تحلیل رگرسیون چند گانه و روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. در این روش ضعیف ترین متغیرها از لحاظ مقدار معنی داری یک به یک از معادله حذف می شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی داری به کمتر از ۵ درصد برسد.

نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض اصلی نشان می دهد ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین تاثیر گذار بوده است. بر طبق این مدل ۶۴/۷ درصد تغییرات متغیر وابسته تعهد سازمانی را توضیح می دهد. به عبارتی ۶۴/۷ درصد اطلاعات تعهد سازمانی توسط مؤلفه های رسمیت پیچیدگی و تمرکز بیان می شود.

نتایج حاصل از این یافته با پژوهش، مهرجو (۱۳۹۹)، امید فرد و منفرد (۱۳۹۹)، قدمی و همکاران (۱۳۹۸)، لندرز (۲۰۱۹)، کرانتسون (۲۰۱۹)، کامران نژاد و همکاران (۱۳۹۹)، اسمی و جهانی (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد های زیر به منظور بهبود عوامل ساختار سازمانی و تعهد به شرح زیر ارائه می شود:

- مدیران با کاهش پیچیدگی ها، فرایند تصمیم گیری ها را کاهش دهند و از این طریق کارکنان را به مشارکت بیشتر در تصمیم گیری ها ترغیب کنند.
- پیچیدگی ها در سازمان به میزان بیشتری کاهش یابد زیرا هرچه سازمان پیچیده تر باشد اختلاف بالقوه در ارزش ها، انتظارات و نیازها بیشتر است و بر عکس هر چه پیچیدگی کمتر باشد تجانس بیشتری بین کارکنان وجود دارد.
- هر چه ساختار سازمان پیچیده تر باشد میزان خلاقیت و همچنین میزان تحمل شکست، پذیرش تغییر، تشویق نظریه های جدید و پذیرش ابهام کاهش می یابد و کارکنان بیشتر سازمان را ترک کرده، بر عکس اگر سازمان از ساختاری ساده بهره مند باشد میزان خلاقیت و ابعاد آن در سطح بالایی است و کارکنان با اشتیاق شغلی فراوان به کار مشغول می شوند در نتیجه رضایت آن ها در سازمان بیشتر است.
- مدیران با بکارگیری فنون رسمی سازی (گزینش، الزامات نقش، قوانین، رویه ها و خط مشی ها، آموزش و شعائر) موجبات رضایت مندی کارکنان را فراهم نمایند.
- طراحی و طبقه بندی مشاغل و ایجاد استانداردهای شغلی برای ارتقای سازمانی کارکنان.
- وظیفه مدیریت برای تاب آوری کارکنان ایجاد ساختاری است که در آن بر استقلال و انعطاف تاکید شود و میزان تمرکز کاهش یابد.
- مشارکت دادن کارکنان در تدوین استراتژی های سازمانی و القای حس مالکیت در آن ها نسبت به سازمان.
- استقرار نظام پیشنهادها و تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادهای مفید در جهت کمک به تصمیم گیری ها.
- نسبت به افزایش مولفه های تعهد سازمانی در بین کارکنان جهت افزایش تاب آوری کلی سازمان اقدام عملی صورت گیرد.
- با آموزش کارکنان نسبت به موارد تاثیر گزار بر تعهد سازمانی نسبت به افزایش این مولفه تاثیر گزار اقدام شود.

- با تفکیک بنیاد به بخش های مختلف و سنجش تعهد سازمانی هر بخش نقاط ضعف و قدرت هر کدام از بخش ها جهت افزایش کلی تعهد سازمانی اقدام شود.

منابع

ابراهیمی، علیرضا. (۱۳۹۸). طراحی مدل تاب آوری در شرایط بحران بر مبنای نهادهای سازی یادگیری سازمانی مدیران و کارشناسان (مورد مطالعه سازمان هلال احمر کل کشور). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۱۵۵-۱۴۵، ۲(۲)

اکبری محمد، سید محمود الهام بخش، حلیمه حیدری بی زنویه. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر تاب آوری سازمانی. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه یزد - پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت.

امیرنژاد، قنبر، اژدری، پرستو. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۶ خوزستان (از دیدگاه اساتید). توسعه اجتماعی، ۱۱(۱)، ۱۶۵-۱۸۸. doi: 10.22055/qjsd.2016.12523

جهانی، مصطفی، مقبل باعرض، عباس، آذر، عادل. (۱۳۹۶). طراحی مدل سنجش تاب آوری زنجیره تأمین با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری. چشم انداز مدیریت صنعتی، ۷(۱)، ۹۱-۱۱۴

درانی، معصومه و ترابیان، حسین و صادق پور، محسن و اسدی خانوکی، محمدحنیف، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر چابک سازی سازمان بر تاب آوری سازمانی، اولین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد

رحیمی شیخ، حبیب اله، شریفی، مانی، شهریار، محمدرضا. (۱۳۹۶). طراحی مدل زنجیره تأمین تاب آور (مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور). چشم انداز مدیریت صنعتی، ۷(۳)، ۱۲۷-۱۵۰

رستگار، عباسعلی، دهقان، احسان، باقری قره بلاغ، هوشمند. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل تعهد سازمانی منابع انسانی در سازمان های پروژه محور. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۲(۲۴)، ۲۹۵-۳۲۰. doi:10.22080/jem.2021.18758.3195

سیاح پور، علی، همیتان، فاطمه، شول، عباس. (۱۳۹۸). تحلیل فرایند تاب آوری سازمانی با استفاده از تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: ساپکو). مطالعات مدیریت دولتی ایران. ۱۴۷-۱۲۳، ۲(۱)

کوثر زهرا، ندایی امین، سید نقوی میر علی. (۱۳۹۸) عوامل مؤثر و پیامدهای تاب آوری سازمانی. پژوهش های مدیریت در ایران. ۲۳ (۴): ۱-۲۲.

محمد رضا یوسف وند، اسفندیار محمدی، اردشیر شیری. (۱۳۹۹). بررسی مولفه های تاثیر گذار بر تاب آوری سازمانی بیمارستان ها- دانشگاه ایلام پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت.

Andersson, T., Cäker, M., Tengblad, S., & Wickelgren, M. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 36-45.

Bento, F., Garotti, L., & Mercado, M. P. (2021). Organizational resilience in the oil and gas industry: A scoping review. *Safety Science*, 133, 105036

de Vries, H. P., & Hamilton, R. T. (2021). Smaller businesses and the Christchurch earthquakes: A longitudinal study of individual and organizational resilience. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 56, 102125.

- Fang, S., Prayag, G., Ozanne, L. K., & de Vries, H. (2020). Psychological capital, coping mechanisms and organizational resilience: Insights from the 2016 Kaikoura earthquake, New Zealand. *Tourism Management Perspectives*, 34, 100637.
- Fasey, K. J., Sarkar, M., Wagstaff, C. R. D., & Johnston, J. (2021). Defining and characterizing organizational resilience in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 52, 101834
- Rehak, D. (2020). Assessing and strengthening organisational resilience in a critical infrastructure system: Case study of the Slovak Republic. *Safety Science*, 123, 104573.

Investigating the effect of organizational structure on organizational commitment

(Case study: Administrative staff of Tehran Municipality)

Neda Sadat Hosseini^{*1}

Date of Receipt: 2021/10/23 Date of Issue: 2021/11/17

Abstract

Structural dimensions express the internal characteristics of the organization and the strength or weakness of each of these three dimensions is effective in the overall formation of the organizational structure. Shama organizational structure is three dimensions of complexity, focus and formality that the purpose of this study is to investigate the impact of these dimensions on organizational commitment. The present study is a correlational study whose statistical population is all administrative staff of Tehran Municipality. The sample size was calculated using Cochran's formula and sampling was randomly classified. Data collection tools included organizational structure questionnaire and organizational commitment questionnaire. The normality test of the data showed that the data are normal, so Pearson correlation coefficient was used to test the hypotheses. The results showed that there is a significant relationship between all three components of organizational structure and organizational commitment.

Keywords

Organizational structure, formality, focus, complexity, commitment

1. Program and Budget Expert, Deputy of Urban Planning and Development, Tehran Municipality. (nedajafari@gmail.com)