

## ارتقای اثربخشی سازمانی در پرتو عوامل اقتضایی داخلی

سروه بذرافکن\*، سامان قادری\*\*

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی اثرات عوامل اقتضایی داخلی بر اثربخشی سازمانی در شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج می‌باشد. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. پژوهش حاضر کاربردی و توصیفی است. جامعه آماری شامل ۱۵۷ نفر از کارکنان شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج است که به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس بررسی شدند. برای تحلیل آماری داده‌ها و سوالات پرسشنامه از روش‌های آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون جهت سنجش فرضیه‌ها استفاده شده است. بر اساس نتایج، بین عوامل اقتضایی داخلی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین، از میان ابعاد عوامل اقتضایی داخلی؛ هماهنگی داخلی با ضریب (۰/۶۵۴) بیشترین میزان تأثیر را بر اثربخشی سازمانی داشته و در رتبه اول قرار گرفته است. بعد تازگی محصولات با ضریب (۰/۲۷۹) در رتبه دوم و بعد پیمانه‌ای بودن محصولات (۰/۱۱۰) در رتبه سوم و آخر قرار گرفته است.

**کلیدواژه‌ها: عوامل اقتضایی داخلی؛ اثربخشی سازمانی؛ شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج.**

---

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۷/۰۵

\* کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد سیرجان.

\*\* استادیار، دانشگاه کردستان (نویسنده مسئول).

Email: Saman\_e82@yahoo.com

## ۱. مقدمه

اهداف سازمانی حالت مطلوب اموری است که سازمان در تلاش برای به دست آوردن آنها است. یک سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیش‌تر از آن باشد [۲۲]. اثربخشی سازمانی، موضوعی اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج کار باید مهم‌ترین هدف مدیر باشد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آورد و به صورت بازده کار ارائه می‌دهد [۱۶]. تلاش برای اثربخشی، وجه اشتراک اصلی همه سازمان‌ها است؛ به طوری که بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سازمانی و مدیریت، آگاهانه یا غیرآگاهانه و مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته‌اند [۸،۹،۱۰،۱۸،۱۷،۱۵،۱۳]. اثربخشی سازمانی به عنوان مهم‌ترین هدف هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش‌های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می‌گیرد [۱].

ویژگی‌های درونی سازمان منابع حیاتی برای موفقیت را تشکیل می‌دهند [۲۴]. بر اساس نظریه اقتضایی، هیچ نظریه یا روشی وجود ندارد که بتوان در همه موارد اعمال کرد؛ به عبارت دیگر، بهترین راه برای طراحی، رهبری و مدیریت یک سازمان وجود ندارد [۳۶،۳۰،۲۸،۲۷،۲۶]. بر مبنای این نظریه، اثربخشی یک سازمان به میزان تناسب بین طراحی سازمان و زمینه‌هایی که سازمان با آن روبه‌رو می‌شود متکی است. بر مبنای نظریه اقتضایی طراحی سازمان تابعی است از شرایط محیطی، فن‌آوری و اندازه سازمان. بسیاری از پژوهشگران تلاش کرده‌اند نظریه‌های مربوط به مدل‌های اقتضایی را بسط داده و زوایای پنهان و اسرارآمیز آنها را تا حد امکان روشن کنند و روش‌هایی جهت تشریح هرچه روشن‌تر آنها ارائه کنند [۴۰]. در واقع، بر مبنای رویکرد اقتضایی، ساختاری که برای یک سازمان مفید است، ممکن است برای یک سازمان دیگر فاقد مطلوبیت باشد و حتی گفته می‌شود «آنچه که در یک زمان خوب عمل می‌کند، ممکن است در آینده (به دلیل تغییر مقتضیات) خوب عمل نکند» [۱۹].

امروزه نقش سازمان‌ها در فرآیند توسعه جوامع بر همگان روشن است و این سؤال همواره مطرح است که چرا برخی سازمان‌ها در ایفای وظایف خود موفق و برخی ناموفق‌اند. پاسخ به چنین سؤال‌هایی مستلزم انجام مطالعات و تحقیقات وسیع در زمینه عوامل مرتبط با اثربخشی سازمان‌ها است [۲]. در این راستا، به دلیل حائز اهمیت بودن موضوع پیش‌رو پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور، متغیرهای این مطالعه را به صورت مجزا مورد مطالعه قرار داده‌اند؛ اما پژوهشی که بتواند تأثیر و

ارتباط متغیرهای این پژوهش را به صورت همزمان بسنجد، به چشم نمی‌خورد. لذا با توجه به مواردی که در بالا مطرح شد این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال اصلی است که تا چه اندازه عوامل اقتضایی داخلی بر اثربخشی سازمانی در شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنجند مؤثر است؟ برای پاسخ‌گویی به این سؤال بخش‌بندی اجزای مقاله به این صورت انجام گرفته است که ابتدا مبانی نظری عوامل اقتضایی داخلی و اثربخشی سازمانی تشریح می‌شود؛ سپس، پیشینه تجربی پژوهش مطرح می‌شود و بر اساس آن الگوی مفهومی پژوهش ارائه و به بیان روش پژوهش و معرفی جامعه و نمونه مورد بررسی و همچنین شاخص‌های سنجش متغیرها در قالب روش‌شناسی پژوهش پرداخته می‌شود. پس از آن بررسی و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده صورت می‌گیرد و در نهایت نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادها ارائه خواهد شد.

## ۲. مبانی و چهارچوب نظری پژوهش

**عوامل اقتضایی داخلی.** نظریه اقتضایی نشان می‌دهد که هیچ نظریه یا روش را نمی‌توان در همه موارد استفاده کرد. به عبارت دیگر، هیچ راه و روشی، رهبری و یا مدیریت برای یک سازمان به دلایل زیادی از جمله وضعیت موجود و وضعیت زیست‌محیطی در کسب‌وکار وجود ندارد [۲۶، ۲۷، ۲۸، ۳۰، ۳۶]؛ بنابراین، نظریه‌های مدیریت مشروط به متغیرهای محیطی خارجی و مشخصات داخلی سازمان و منابع هستند که عوامل اقتضایی نامیده می‌شوند [۲۶، ۳۰]. عوامل احتمالی داخلی شامل منابع مالی، فن‌آوران و انسانی و بهره‌وری، کیفیت محصولات، عدم اطمینان کاری، وابستگی متقابل کاری و اندازه سازمانی است [۳۵].

بر مبنای نظریه اقتضایی، تعداد کثیری از متغیرها به‌طور همزمان، بر سازمان و ساختار آن تاثیر می‌گذارند و هرگونه بررسی سازمان مستلزم به‌کارگیری روشی است که قادر باشد تمام این متغیرها و تاثیرات احتمالی آنها را به‌طور همزمان ارزیابی کند [۲۴]. نگرش اقتضایی که یک تفکر غالب در نظریه سازمان است، بر این نکته تأکید دارد که اعتبار، اثربخشی و کارایی و بهره‌وری ساختار سازمانی به عوامل اقتضایی شامل راهبرد، فن‌آوری، محیط، اندازه، قدرت و کنترل بستگی دارد [۴۳]. باید توجه داشت که آنچه امروز یک عامل مهم اقتضایی برای سازمان تلقی می‌شود، در آینده ممکن است با عامل دیگری جایگزین شود. توجه به عوامل اقتضایی در محیط متلاطم امروز، امری حیاتی است و بقای سازمان را رقم می‌زند. از این‌رو، ساختار باید با در نظر داشتن این عوامل طراحی شود تا بتواند زمینه تحقق اهداف و راهبردهای سازمان را فراهم کند [۲۹]. در این مطالعه ۲۰ شاخص از مطالعه لاو (۲۰۱۴) جهت اندازه‌گیری عوامل اقتضایی داخلی اقتباس شده است.

**اثربخشی سازمانی.** اثربخشی سازمانی درجه‌ای است که یک سازمان به اهداف خود تحقق می‌بخشد [۵]. اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی است [۳،۳۱]. اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت‌هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند [۴۱]. به عبارت ساده‌تر، اثربخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای است که در آن، یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد [۳۲].

اثربخشی سازمانی میزان هم‌خوانی دست‌آوردهای سازمان با دست‌آوردهای مورد نظر است. اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست به گونه‌ای که تمرکز و تأکید بر دست‌آوردها است و زمانی به دست می‌آید که سازمان به اهداف خود برسد [۳،۲۱].

رایینز<sup>۱</sup> (۱۳۸۵) اثربخشی سازمان را به عنوان میزان کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت با توجه به انتظارات ذی‌نفع‌ها، ارزیابی و مرحله زندگی سازمانی تعریف می‌کند؛ به طور کلی، در یک سازمان، محاسبه اثربخشی چندان ساده نیست و شاخص‌ها و روش‌های متعددی برای سنجش و اندازه‌گیری عملکرد سازمان ارائه شده است [۵]. توسعه صلاحیت و شایستگی، اثربخشی زمان کار را بهبود خواهد داد و افزایش اثربخشی زمان کار، شاخص‌های دیگر اثربخشی سازمانی را ارتقاء خواهد داد [۳۳]. در واقع رضایت درونی، شادکامی و ترغیب، مولد کارکنان است که در کارایی و اثربخشی در سازمان و هدایت به بالاترین حد بهره‌وری مؤثر است [۳۸،۲۲].

اثربخشی سازمانی، نقش مهمی را در توسعه سازمانی ایفا می‌کند [۲۹]. سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام‌ها، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، تولید، ارزش‌مداری و ساختاربندی یادگیری باشد و حیطة اصلی شغلی و توانمندسازی بالای کارکنان را بشناسد [۴۶]. ۲۸ شاخص بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز<sup>۲</sup> جهت سنجش اثربخشی سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است.

**پیشینه پژوهش.** نتایج پژوهش حیدرپور، لشکری و صمدی (۱۳۹۲) با عنوان «عوامل اقتضایی موثر بر طراحی موفق سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری» نشان می‌دهد که بین مهارت‌های فن‌آورانه، مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت‌های کارکردی، مهارت‌های مدیریتی، شرایط محیطی و راهبردهای تفکیک نوآوری و طراحی موفق سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.

1. Robbins

2. AGIL

رحیمی، نوروزی و سریع‌القلم (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی» انجام دادند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی رابطه دارد.

سید نقوی، نریمانی و غلام حسینی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «فرهنگ و استراتژی و تاثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش» نتیجه گرفتند که مدیریت دانش کاملاً در رابطه بین فرهنگ و اثربخشی سازمانی و نسبتاً در رابطه بین راهبرد و اثربخشی سازمانی نقش میانجی بازی می‌کند.

کوزه‌چیان، احسانی و سیفی سالدھی (۱۳۹۱) در پژوهشی خود با عنوان «تأثیر ساختار کارآفرینانه بر اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران» استنباط کردند میانگین ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن و اثربخشی سازمانی به شکل معناداری از حد متوسط پایین‌تر است. اهمیت مؤلفه‌های ساختار کارآفرینانه از دیدگاه کارشناسان یکسان نیست و بین ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. ساختار کارآفرینانه به شکل معناداری بر اثربخشی سازمانی مؤثر است و از میان ۶ مؤلفه ساختار کارآفرینانه نیز ۵ مؤلفه به شکل معناداری بر اثربخشی سازمانی مؤثر بوده و معناداری تأثیر یک مؤلفه دیگر تأیید نشده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، طراحی ساختار کارآفرینانه در سازمان تربیت بدنی می‌تواند در بهبود وضعیت اثربخشی این سازمان مؤثر باشد.

محرابی، رهنما، درستی و علایی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت و اثربخشی سازمانی» انجام دادند. در نهایت، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی آموزش و پرورش استان‌های آذربایجان شرقی و اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش ملاحسینی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و اثربخشی سازمانی در ادارات و سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان» وجود رابطه بین توانمندسازی کارکنان و اثربخشی سازمانی در ادارات و سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان را تایید کرد.

در ادامه نتایج پژوهش کرم دخت (۱۳۹۰) که «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر» است نشان داد بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

نیک‌پور، منظری توکلی و رجائی‌نژاد (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان» انجام دادند. یافته‌های

پژوهش نشان می‌دهد که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

چن هان<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) به بررسی «تئوری اقتضایی از دیدگاه کارکردی» می‌پردازد. دیدگاهی که فرض می‌کند سیستم‌های کنترل مدیریت جهت کمک به دستیابی به اهداف مطلوب سازمانی ایجاد شده‌اند. وی همچنین بیان می‌کند که سیستم حسابداری مدیریت مناسب به محیط خارجی، فن‌آوری، ساختار سازمانی، اندازه سازمان، راهبرد سازمان و فرهنگ ملی بستگی دارد.

چویکارت<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) کاربرد نظریه اقتضایی را به‌عنوان چارچوبی برای پژوهش‌های حسابداری بین‌المللی شناسایی می‌کند. او بیان می‌کند که تفاوت محیط ملی کشورها، منعکس‌کننده شرایط داخلی و خارجی تاثیرگذار بر نوع نیازهای اطلاعات حسابداری در کشورها می‌باشد. وی متغیرهای محیطی را برای یک مدل اقتضایی شامل متغیرهای آموزشی، متغیرهای اقتصادی، متغیرهای سیاسی -حقوقی، متغیرهای اجتماعی بر می‌شمارد.

جوزف جی فیشر<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) در پژوهش خود در یک مدل مفهومی ارتباط بین نظریه اقتضایی و سیستم حسابداری مدیریت را بررسی کرد. بر اساس این مدل یک سیستم حسابداری مدیریت موثر بر عوامل اقتضایی از قبیل ابهام محیطی، فن‌آوری، متغیرهای صنعتی و سازمانی راهبرد رقابتی وابسته است. گاوین سی رید و جولیا ای اسمیت<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) اثر اقتضائات بر توسعه سیستم حسابداری مدیریت را مورد مطالعه قرار دادند. آنها چهار فرضیه مرتبط با نظریه اقتضایی حسابداری مدیریت را در نظر گرفتند. چهار فرضیه مطرح‌شده جنبه‌هایی از نظریه اقتضایی را تایید کردند؛ ضمن آن که این مدل نظری در سطح شرکت‌های کوچک تعدیل شده است.

زهنگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۵)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی» به این نتیجه رسیده است؛ که با توجه به رابطه بین خواسته‌های محیط و فرهنگ و نیز راهبرد سازمان چهار نوع فرهنگ سازمانی (فرهنگ سازگاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم) می‌تواند شکل بگیرد. وی مشخص ساخته است که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد.

1. Chenhall

2. Schweikart

3. Joseph G. Fisher

4. Reid, Gavin C. Julia A. and Smith

5. Zheng

لاکشمین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «رهبری دانش سازمانی» به این نتایج دست یافت که رهبری دانش با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. به علاوه، دانش و اطلاعات رهبران به طور مثبت با اثربخشی سازمانی و ادراکات رهبری رابطه دارد.

شیوا و دامودار<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی و نتایج برنامه‌ها در سازمان‌های غیردولتی» که در هند انجام دادند به این نتایج رسیدند که رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورد و فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی را در سازمان‌های غیردولتی افزایش می‌دهد. در واقع، رهبری تحولی به طور مستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر ندارد. به علاوه اثربخشی سازمانی، نتایج تضمین شده برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد. مانزور<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) تأثیر تحریک کارکنان بر اثربخشی سازمانی را در پاکستان مورد پژوهش قرار داد. بر اساس یافته‌ها، رابطه مثبتی بین تحریک و انگیزش کارکنان بر اثربخشی سازمانی وجود دارد.

شارما و کار<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی محیط و اثربخشی سازمانی» به این نتایج دست یافتند که: ۱. کارکنان بخش‌های دولتی نسبت به بخش خصوصی اثربخش‌تر هستند؛ ۲. در بخش خصوصی بر مدل روابط انسانی اثربخشی سازمانی تأکید می‌شود؛ ولی در بخش دولتی بر مدل هدف منطقی تأکید می‌شود؛ ۳. بین توانمندسازی ساختاری و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و این رابطه در بخش دولتی بالاتر از بخش خصوصی است و ۴. بین توانمندسازی روانی و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش ایدین و سیلان<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) نشان داد که رابطه معناداری بین اثربخشی سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

چارچوب نظری پژوهش، یک الگوی مفهومی است مبنی بر روابط نظری میان شماری از عواملی که در مورد مسئله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چهارچوب شبکه‌ای است منطقه‌ای، توصیفی و پرورده مشتمل بر روابط موجود میان متغیرهایی که در پی اجرای فرآیند مصاحبه، مشاهده و بررسی پیشینه پژوهش شناسایی شده‌اند. پس از شناسایی متغیرهای مناسب، باید شبکه روابط میان متغیرها تدوین شود تا بتوان فرضیه‌های مرتبط با آنها را مطرح کرد.

- 
1. Lakshman
  2. Shiva & Damodar
  3. Manzoor
  4. Sharma & Kaur
  5. Aydin & Ceylan

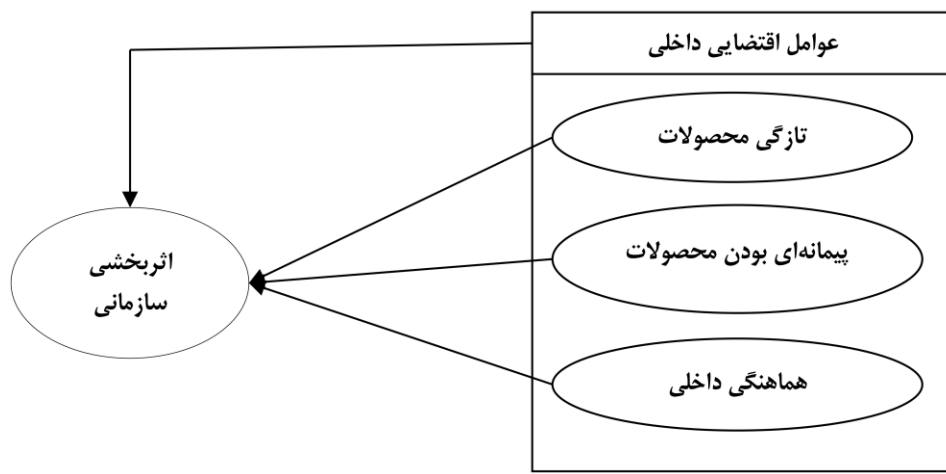
### ۳. روش شناسی پژوهش

**سوال اصلی پژوهش.** تا چه اندازه عوامل اقتضایی داخلی بر اثربخشی سازمانی در شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج موثر است؟

#### سوالات فرعی پژوهش

- تا چه اندازه هماهنگی داخلی بر اثربخشی سازمانی موثر است؟
- تا چه اندازه تازگی محصولات بر اثربخشی سازمانی موثر است؟
- تا چه اندازه پیمان‌های بودن محصولات بر اثربخشی سازمانی موثر است؟

**مدل مفهومی پژوهش.** با توجه به اهداف و سوال‌های در نظر گرفته شده برای پژوهش، رابطه بین عوامل اقتضایی داخلی و اثربخشی سازمانی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شوند:

**فرضیه اصلی.** عوامل اقتضایی داخلی بر اثربخشی سازمانی در شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج موثر است.



### فرضیه‌های فرعی

- هماهنگی داخلی بر اثربخشی سازمانی موثر است؛

- تازگی محصولات بر اثربخشی سازمانی موثر است؛

- پیمان‌های بودن محصولات بر اثربخشی سازمانی موثر است.

روش پژوهش بر اساس نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری، مدیران شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج هستند. توجه به این موضوع که تعداد این افراد محدود است، پژوهشگران را ناچار به استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود، جهت نمونه‌گیری کرد. در این رابطه، از حداکثر برآورد احتیاطی ( $P=0/5$ ) و سطح معناداری ۵ درصد استفاده به عمل آمد.

بر این اساس، تعداد ۱۵۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که برای به‌دست آوردن نتایج مطلوب ۱۵ درصد به تعداد پرسشنامه‌ها افزوده شد که بر این اساس، تعداد ۱۸۳ پرسشنامه توزیع شد. تعداد پرسشنامه‌های برگشتی قابل استفاده ۱۵۷ عدد بود که نشان از همکاری بیش از ۹۵ درصدی مدیران حاضر در فرآیند تکمیل پرسشنامه‌ها دارد. پرسشنامه سنجش عوامل اقتضایی داخلی که سه بعد پیمان‌های بودن محصولات؛ تازگی محصولات و هماهنگی داخلی را شامل می‌شود، متغیر مستقل این پژوهش است که با ۲۰ سوال سنجیده شده است. همچنین، برای سنجش متغیر وابسته یعنی اثربخشی سازمانی از پرسشنامه ۲۸ سوالی استفاده شده است.

تمام پرسش‌ها با استفاده از طیف پنج طبقه‌ای لیکرت سنجش شده‌اند که شامل گزینه‌های کاملاً مخالف تا کاملاً موافق (کاملاً مخالف، مخالف، متوسط، موافق و کاملاً موافق) است. در این پژوهش به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. طبق قاعده تجربی آلفا باید  $0/7$  و یا بیشتر باشد تا بتوان مقیاس را دارای پایایی به‌شمار آورد. نتایج آلفا برای هر دو سازه در جداول ۱ و ۲ نشان داده شده است که بیشتر از  $0/7$  بوده و گویای مطلوب بودن ابزار جمع‌آوری داده‌ها است. با توجه به این که پرسشنامه‌های مورد استفاده استاندارد هستند؛ لذا دارای روایی می‌باشند.

جدول ۱. میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه عوامل اقتصادی داخلی

ردیف	عنوان متغیر	تعداد سوالات	میزان آلفای کرونباخ	ضریب کل
۱	پیمانهای بودن محصولات	۵	۰/۷۲۶	
۲	تازگی محصولات	۸	۰/۷۸۷	۰/۸۸۴
۳	هماهنگی داخلی	۷	۰/۷۵۹	

بر اساس جدول ۱، در این پرسشنامه مقدار آلفا برای هر یک از ابعاد و ضریب کل بالاتر از ۰/۷۰ است که نشانه پایایی بالای پرسشنامه است.

جدول ۲. میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه اثربخشی سازمانی

مفهوم	تعداد سوالات	میزان آلفای کرونباخ
اثربخشی سازمانی	۲۸	۰/۹۱۹

مطابق جدول ۲، در این پرسشنامه مقدار آلفا برای اثربخشی سازمانی بالاتر از ۰/۷ است که نشانه پایایی بالای پرسشنامه است.

به لحاظ قلمرو موضوعی، از آنجاکه پژوهش حاضر، به بررسی عوامل اقتصادی داخلی موثر بر اثربخشی سازمانی در میان مدیران شرکتهای مستقر در شهرک صنعتی شهرستان سنندج پرداخته است؛ بنابراین در حیطه علوم مدیریت راهبردی و مدیریت دولتی قرار دارد. این پژوهش در میان مدیران شرکتهای شهرک صنعتی شهرستان سنندج انجام شده است؛ لذا قلمرو مکانی آن شرکتهای مستقر در شهرکهای صنعتی شهرستان سنندج است و همچنین پژوهش حاضر در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۴ انجام شده است. به منظور بررسی و تحلیل دادههای آماری، از روشهای آمار توصیفی چون محاسبه میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از روش همبستگی بین متغیرهای پژوهش و تحلیل رگرسیونی استفاده شد. نرم افزار مورد استفاده برای تحلیل دادهها، نسخه ۲۰ اس پی اس<sup>۱</sup> می باشد.

## ۴. تحلیل یافته‌ها

## نتایج توصیفی

جدول ۳. نتایج بررسی و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی

شاخص‌های جمعیت‌شناختی	فرآوری	
جنسیت	مرد	۱۱۷ (%۷۴/۵۲)
	زن	۴۰ (%۲۵/۴۸)
	کل	۱۵۷
سن	زیر ۲۵ سال	۱۵ (%۹/۵۵۴)
	۲۵ تا ۳۵ سال	۷۰ (%۴۴/۵۹)
	۳۶ تا ۴۵ سال	۳۹ (%۲۴/۸۴)
	۴۶ تا ۵۵ سال	۲۴ (%۱۵/۲۹)
	بالای ۵۵ سال	۹ (%۵/۷۳۲)
	کل	۱۵۷
تحصیلات	دیپلم	۵۷ (%۳۶/۳۱)
	کاردانی	۲۸ (%۱۷/۸۳)
	کارشناسی	۴۷ (%۲۹/۹۴)
	کارشناسی ارشد	۱۹ (%۱۲/۱۰)
	دکتری	۶ (%۳/۸۲۲)
	کل	۱۵۷
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۴۳ (%۲۷/۳۹)
	از ۵ تا ۱۰ سال	۴۰ (%۲۵/۴۸)
	از ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۴ (%۲۱/۶۶)
	از ۱۶ تا ۲۰ سال	۲۲ (%۱۴/۰۱)
	بالاتر از ۲۰ سال	۱۸ (%۱۱/۴۶)
	کل	۱۵۷

در بررسی و تحلیل توصیف آماری سوالات پرسشنامه از میان شاخص‌های پیمان‌های بودن محصولات شاخص «تا چه اندازه تغییرات در اجزای کلیدی محصولات بدون نیاز به طراحی مجدد در محصولات می‌باشد؟» بالاترین امتیاز را به خود اختصاص داده است و شاخص «تا چه اندازه اجزای محصول در محصولات مختلف مجدداً استفاده می‌شود؟» پایین‌ترین امتیاز را دارد. از میان شاخص‌های مربوط به هماهنگی داخلی شاخص «تا چه اندازه در معرفی محصول به بازار نسبت به

رقبا پیش قدم هستید؟»، بالاترین امتیاز و شاخص «تا چه اندازه نسبت به بازارهای جدید از دانش فنی برخوردار هستید؟» کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. از میان شاخص‌های مربوط به تازگی محصولات شاخص «تا چه اندازه سیستم تعاملی بین تولید و فروش وجود دارد؟»، بالاترین امتیاز و شاخص «تا چه اندازه در راه‌اندازی محصول هماهنگی وجود دارد؟» کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. سرانجام از میان شاخص‌های سنجش اثربخشی سازمانی شاخص «همسو شدن اهداف کارکنان با اهداف سازمان» بالاترین امتیاز را به خود اختصاص داده است و شاخص «ارتقای کیفی عملکردها و فعالیت‌ها» پایین‌ترین امتیاز را دارد.

### نتایج استنباطی

بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون K-S. برای استفاده از روش‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیرنرمال. چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد و در صورت غیرنرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک. بدین منظور، در این مرحله به بررسی نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیرهای مستقل و وابسته پرداخته می‌شود و بر اساس نتایج، آزمون‌های مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیه‌های پژوهش انتخاب می‌شود.

جدول ۴. نتیجه آزمون نرمال بودن متغیر مستقل

پیمانه‌ای بودن محصولات	هماهنگی داخلی	تازگی محصولات	عوامل اقتضایی داخلی	اثربخشی سازمانی	
۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	N
۳/۶۴۵۹	۳/۴۲۷۷	۳/۰۵۲۵	۳/۳۷۵۴	۳/۵۴۹۸	میانگین
۰/۵۵۳۲۵	۰/۵۹۴۶۵	۰/۵۸۵۹۸	۰/۵۰۰۶۲	۰/۵۳۴۵۵	انحراف معیار
۱/۲۲۲	۱/۳۱۷	۱/۰۲۶	۰/۵۱۰	۰/۶۶۸	آماره Z
۰/۱۰۱	۰/۰۶۲	۰/۲۴۳	۰/۹۵۷	۰/۷۶۴	سطح معناداری
۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	مقدار خطا
نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نتیجه‌گیری

(منبع: داده‌های پژوهش)

با توجه به نتایج جداول فوق چون مقدار سطح معناداری برای تمام مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ است؛ در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال بوده و جهت آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

**آزمون فرضیه‌ها.** برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون طبق جدول ۵ استفاده می‌شود.

جدول ۵. آزمون ضریب همبستگی برای بررسی فرضیه‌ها

عوامل اقتضایی داخلی	پیمانهای بودن محصولات	هماهنگی داخلی	تازگی محصولات
۰/۸۸۴	۰/۵۶۱	۰/۶۸۵	۰/۸۱۱
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد نمونه			۱۵۷

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی برای تمام رابطه‌ها مثبت می‌باشد؛ بنابراین فرضیه‌های پژوهش که وجود روابط مثبت میان متغیر مستقل و ابعاد آن (شامل: پیمانهای بودن محصولات؛ هماهنگی داخلی و تازگی محصولات) با متغیر وابسته (اثربخشی سازمانی) را نشان می‌دهند، تأیید می‌شوند. پس از آزمون رابطه میان متغیرها، جهت بررسی میزان نقش ابعاد متغیر مستقل یعنی پیمانهای بودن محصولات؛ هماهنگی داخلی و تازگی محصولات بر متغیر وابسته، زمانی که مؤلفه‌ها به صورت همزمان بر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارند؛ از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R <sup>2</sup> )	ضریب تعیین چندگانه تعدیل شده	مقدار آماره دوربین - واتسون	خطای معیار تخمین
۰/۸۱۹	۰/۶۷۰	۰/۶۶۸	۱/۷۳۹	۰/۲۱۴۹۷

با توجه به نتایج جدول ۶ که ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۸۱۹ است، میان ابعاد متغیر مستقل با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که ۶۷٪ از تغییرات متغیر

وابسته از تأثیر مؤلفه‌های پیمان‌های بودن محصولات؛ هماهنگی داخلی و تازگی محصولات ناشی می‌شود.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد نشده	
		Beta	B
۰/۰۰۰	۳/۳۱۷		۰/۳۱۵
۰/۰۰۰	۳/۲۱۷	۰/۶۲۵	۰/۰۳۹
۰/۰۰۰	۲/۳۱۹	۰/۴۱۷	۰/۰۴۷
۰/۰۰۰	۵/۷۶۸	۰/۶۳۵	۰/۰۲۵

جدول ۷، خروجی اصلی آزمون رگرسیون می‌باشد. ستون بتا در جدول مذکور نشان‌دهنده میزان تأثیرگذاری ابعاد متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل (ابعاد عوامل اقتضایی داخلی) نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیرها کوچک‌تر از ۰/۰۱ بوده، در نتیجه این متغیرها با اطمینان ۹۹٪ در میزان اثربخشی سازمانی مؤثر هستند.

### ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اثر عوامل اقتضایی داخلی بر اثربخشی سازمانی تأیید شد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۸۸۴ می‌باشد. همچنین، متغیرهای پیمان‌های بودن محصولات؛ هماهنگی داخلی و تازگی محصولات دارای تأثیر معنادار و مستقیمی بر اثربخشی سازمانی می‌باشند. یافته‌ها نشان داد که بعد هماهنگی داخلی با ضریب (۰/۶۵۴) بیشترین میزان تأثیر را بر اثربخشی سازمانی داشته و در رتبه اول قرار گرفته است. بعد تازگی محصولات با ضریب (۰/۲۷۹) در رتبه دوم و بعد پیمان‌های بودن محصولات (۰/۱۱۰) در رتبه سوم و آخر قرار گرفته است. نتایج این پژوهش در راستای پژوهش‌های چن هان (۲۰۰۳)؛ چویکارت (۱۹۸۵)؛ جوزف جی فیشر (۱۹۹۸)؛ گاوین سی رید و جولیا ای اسمیت (۲۰۰۰)؛ زهنگ (۲۰۰۵)؛ لاکشمن (۲۰۰۹)؛ شیوا و دامودار (۲۰۱۲)؛ مانزور (۲۰۱۱)؛ شارما و کار (۲۰۱۱) و ایدین و سیلان (۲۰۰۹) قرار دارد.

بر اساس فرضیه اول پیشنهاد می‌شود با توجه به راهبردهای شرکت و مکان‌هایی که کالا به آنجا عرضه می‌شود؛ شرکت به بخش‌های کوچک‌تری تفکیک شود؛ جهت طراحی مناسب محصولات از بازخورد مشتریان استفاده شود؛ استانداردهای لازم جهت ساخت محصولات رعایت شود؛ محصول در زمان لازم و هنگامی که هماهنگی با تغییر لازم است، توسعه یابد.

بر اساس فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود که جهت رفع ناهماهنگی میان اعضای شرکت از جلسه‌های منظم و ملزوم به نیاز جهت هماهنگی افراد استفاده شود؛ برای اجتناب از خستگی کارکنان میزان فعالیت‌های گروهی در شرکت افزایش یابد؛ موجودی کالا به صورت منظم و سیستماتیک مدیریت شود؛ بین بخش‌های تولید و فروش هماهنگی حاصل شود؛ جهت راه‌اندازی محصولات جدید تمام اعضای شرکت با هم هماهنگ و منطبق عمل کنند.

بر اساس فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود که در جهت رفع نیازهای مشتریان محصولات جدید و به‌روز تهیه شود؛ دانش فنی را نسبت به رقبا جهت کسب اثربخشی بیشتر افزایش داد؛ شرکت‌ها با کسب اطلاعات از رقبا و محصولات آنها، پیش‌قدم در فن‌آوری‌های جدید جهت تولید محصولات باشند.

**پیشنهاد به شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج.** به دلیل این که بین عوامل اقتضایی داخلی و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و با توجه به نتایجی که از پژوهش حاضر به دست آمده، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- توجه به بیان اهداف و مأموریت‌های راهبردی به صورت روشن، تأکید بر تشریح مساعی و کارهای تیمی، تمرکز به حل چالش‌های موجود در شرکت‌ها، توجه به ضرورت تغییر و تحول، حمایت از عملکردهای کارکنان و ارتباطات انسانی؛

- تأکید بر یادگیری، تولید و کاربرد دانش و اطلاعات در شرکت‌ها به همراه توجه به عواطف، احساسات، صمیمیت، حمایت و نفوذ بر کارکنان، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد؛

- تشخیص نیاز اطلاعاتی به لحاظ این که کلید مورد نیاز یک مدیر یا کارمند برای دستیابی به اهداف است، می‌تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی داشته باشد. پس باید توانایی تشخیص نیازهای اطلاعاتی کارکنان را از طریق آموزش بالا برد تا میزان اثربخشی سازمانی افزایش یابد؛

- اهمیت و تشویق رفتارهایی که به انتقال و نشر دانش در سازمان کمک می‌کند و حاکی از جو یادگیری و یاددهی حاکم بر کارکنان سازمان است؛

- ارزیابی دقیق و به‌کارگیری ایده‌های ارائه شده از طرف کارکنان.

**پیشنهاد در مورد پژوهش‌های آتی.** پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سازمان‌های دیگر انجام شود (این کار سبب می‌شود قدرت تعمیم‌پذیری نتایج به‌دست‌آمده افزایش یابد)؛ به محدودیت‌های پژوهش در زمینه نمونه‌گیری، مفروضات آماری ساختار مدل و مقیاس اندازه‌گیری توجه شود؛ تحلیل نقش عوامل اقتضایی به همراه مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی؛ تحلیل ارتباط عوامل اقتضایی داخلی و اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری ارتباطات سازمانی؛ ارائه الگوی موفقیت سازمان در جهت مالی و غیر مالی با تأکید بر عوامل اقتضایی در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی.

**محدودیت‌های پژوهش.** در طی انجام پژوهش مشکلاتی رخ داد و باعث به‌وجود آمدن محدودیت‌هایی شد، به‌طور عمده پژوهش‌هایی که در هر موقعیت مکانی و زمانی انجام می‌گیرند به دور از محدودیت نیستند. مشکلات و محدودیت‌های انجام این پژوهش عبارت‌اند از: مهم‌ترین محدودیت قابل طرح، عدم امکان کنترل متغیرهای مداخله‌گری است که در حوزه‌های شخصیتی، روان‌شناختی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و غیره نحوه و میزان تاثیرگذاری متغیر مستقل را کاهش، افزایش و یا خنثی کرده‌اند؛ پژوهش حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران می‌باشد. واضح است که، مطالعه و ارزیابی دیدگاه مدیران شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان سنندج نمی‌تواند نماینده کاملی از تمامی مدیران شرکت‌های صنعتی در کل کشور باشد و این مسئله تعمیم مکانی پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد؛ لذا می‌طلبند که این پژوهش در گستره وسیع‌تری و با انجام یک نمونه‌گیری خوشه‌ای یا طبقه‌ای بتواند تمامی شهرک‌های صنعتی کشور را به‌عنوان جامعه آماری در نظر گیرد و این محدودیت مکانی را از بین ببرد؛ این پژوهش، پژوهشی است مبتنی بر پرسشنامه؛ از معایب پژوهش پرسشنامه‌ای می‌توان به مواردی چون تاثیرپذیر بودن از ذهنیت افراد در پاسخگویی، محدود به زمان بودن و تغییر واکنش افراد در طول زمان که ممکن است وابسته به محیط و شرایط محیطی باشد اشاره کرد. همچنین، در این راستا شرایط روحی و روانی پاسخ‌دهندگان در هنگام پر کردن پرسشنامه و امنیت خاطر نمونه‌ها برای محقق روشن نبود.



## منابع

۱. اسدزاده، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه خلاقیت با اثربخشی آموزشی- پژوهشی اعضای هیئت علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
۲. امیدی، علیرضا؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، سید امیر احمد (۱۳۹۱). ارتباط فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در برخی سازمان‌های ورزشی ایران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دوم، شماره ۴.
۳. امین‌بیدختی، اکبر؛ قربانی، مهتاب (۱۳۹۴). نقشه ارتقا اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، سال ششم، شماره ۳۳: ۱۳۷-۱۶۰.
۴. حیدرپور، فرزانه؛ لشکری، زهرا؛ صمدی، حجت (۱۳۹۲). عوامل اقتضایی موثر بر طراحی موفق سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۵. دفت، ریچارد ال (۱۳۹۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. رحیمی، غلامرضا؛ نوروزی، محمدرضا؛ سریع القلم، نرگس (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، فصلنامه مدیریت، سال نهم، شماره ۲۵.
۷. سید نقوی، میر علی؛ نریمانی، مهدی؛ غلام حسینی، حسین (۱۳۸۹). فرهنگ و استراتژی و تاثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱، ۲۴-۹.
۸. سیفی سالدھی، محمدهادی؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد (۱۳۹۱). تاثیر ساختار کارآفرینانه بر اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۳، ۲۳۶-۲۱۵.
۹. طالقانی، م. و فیض، م. (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی با اثربخشی سازمان بازرگانی استان گیلان. بررسی‌های بازرگانی، ۶۰-۷۰، (۱)۶.
۱۰. عبدی، ح.، رضمانی‌نژاد، ر.، یوسفی، ب.، سجادی، س. و ملک‌خلاق، ا. (۱۳۹۰). طراحی مدل اثربخشی سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران براساس رویکرد ارزش رقابتی. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۷(۱)، ۱۵-۳۰.
۱۱. کرم دخت، رقیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، شماره ۱، ۱۲۶-۱۱۵.
۱۲. کوزه‌چیان، ه.، احسانی، م.، سیفی سالدھی، م.، سلیمانی‌کشایه، س. و رضایی، ش. (۱۳۸۹). رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، ۶(۴)، ۲۸-۵.

۱۳. گوئل کهن (۱۳۷۷). مدلی چهار وجهی در تعیین اثربخشی سازمانی یک روش‌شناسی علمی برای محاسبه اثربخشی سیستم‌ها. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. (۶)۱، ۴۹-۷۴.
۱۴. محرابی، جواد؛ رهنما، افشین؛ درستی، علی؛ علایی، عباس (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت و اثربخشی سازمانی، *فصلنامه علوم رفتاری*، دوره ۴، شماره ۱۱، ۴۳-۶۰.
۱۵. ملاحسینی، علی؛ ارسلان، احسان (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و اثربخشی سازمانی در ادارات و سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان، *مجله توسعه و سرمایه*، سال دوم، شماره ۴، ۱۱۷-۱۴۰.
۱۶. مودب، ندا؛ محمدی، الهه؛ کشتکاران، ویدا (۱۳۹۲). رابطه بین اثربخشی سازمانی و موضع کنترل مدیران حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز ۱۳۸۹، *مجله علمی علوم پزشکی صدا*، دوره ۱، شماره ۲، ۸۷-۹۴.
۱۷. میرسپاسی، ن. و گودرزوندچگینی، م. (۱۳۸۲). مطالعه رابطه بین محیط، ساختار سازمانی و اثربخشی سازمانی شهرداری‌ها و ارائه الگوی پیشنهادی. *مدیریت شهری*. (۴)۱، ۵۶-۶۳.
۱۸. ناصری، ج. (۱۳۸۳). تأثیر نابهنگامی، در کارایی و اثربخشی سازمان. *تعاون*. (۱)۱۰، ۶۵-۶۹.
۱۹. نایب‌زاده، شهناز؛ سهیلی، محمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه عوامل اقتضائی موثر بر اطلاعات سرمایه فکری داخلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، دانشکده حسابداری و مدیریت.
۲۰. نیک‌پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا؛ رجائی‌نژاد، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، *فرایند مدیریت توسعه*، دوره ۲۵، شماره ۳.
۲۱. هرسی و بلانچارد، ک. (۱۳۷۰). *مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی*، مترجم: علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیر کبیر.
۲۲. هوی و میسکل (۱۳۸۲). *تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*، ترجمه میر محمد سید عباس‌زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه چاپ چهارم.
23. Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). Does organizational learning capacity impact on organizational effectiveness? *Development and Learning in Organizations*, 23(3), 21-23.
24. Bergeron, F., Raymond, L. & Rivard, S. (2001). Fit in strategic information technology management research: an empirical comparison of perspectives. *Omega*, 29, 113-219.
25. Chenhall, R. H. (2003). Management Control Systems Design Within its Organisational Context: Findings from Contingency-Based Research and Directions for the Future. *Accounting, Organisations and Society*, 28, 2 – 3: 127-168.
26. Donaldson, L., (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. Sage, Thousand Oaks, CA.
27. Drazin, R., Van de Ven, A.H., (1985). Alternative forms of fit in contingency theory. *Admin. Sci. Quart.* 30, 514-539.
28. Ginsberg, A., Venkatraman, N., (1985). Contingency perspectives of organizational strategy: a critical review of the empirical research. *Acad. Manage. Rev.* 10, 3421-3434.
29. Goudarzvand Chegini, Mehrdad, Yousefi, Samin and Rastad Shabnam (2013). *Competitive Study of Effects about Dimensions of Organizational Structure on*

- Productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, ISSN 2090-4304, 3(4). 318-326.
30. Hofer, C.W., (1975). Toward a contingency theory of business strategy. *Acad. Manage. J.* 18, 784-810.
31. Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., Kehagias, J (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment, *Journal of World Business*, 46, 221-223.
32. Kim, J.H., Kim, C.S, Kim, J.M (2011). Analysis of the effect of leadership and organizational culture on the organizational effectiveness of radiological technologist's working environments, *Journal of Radiography*, 17, 201-206.
33. Kirkpatrick, S.A. & Locke, E.A. (1991). Leadership: do traits matter?, *Academy of Management Executive*, 5(2), 48-60.
34. Lakshman. C. (2009). Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders, *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 338 ° 364.
35. Lau, Antonio K.W. (2014). Influence of contingent factors on the perceived level of supplier integration: A contingency perspective, *J. Eng. Technol. Manage.* 33, 210-242.
36. Luthans, F., Steward, T.I., (1977). A general contingency theory of management. *Acad. Manage. Rev.* 2 (April (2)), 181-195.
37. Manzoor, Q. A. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy* .3(1), 1-12.
38. Marjani, A. B., Soheilipour. M. (2012). The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht. *International Journal of Business and Social Science*, 3(4), 152-158.
39. McMaster, M. D. (1996). The intelligence advantage: Organizing for complexity. Newton, MA: Butterworth-Heinemann.
40. Millar, S. J. (2003) The relationship of some organisational factors to information systems effectiveness: a contingency analysis of Egyptian data. *Journal of Global Information Management*.
41. Qiu, J., Lin, z (2011). A framework for exploring organizational structure in dynamic social networks, *Jornal of Decision Support Systems*, 51, 760-771.
42. Reid, Gavin C. Julia A. and Smith, (2000) The Impact of Contingencies on Management Accounting System Development, *Management Accounting Research*, 11, 427-450
43. Robbins, Stephen P., (2005). Organization Theory 2nd ed, New Jerssy, Prentice-Hall. 28.
44. Sharma, M., Kaur, G. (2011). Workplace Empowerment and Organizational Effectiveness. *Academy of Banking Studies Journal*, 10, 105-120.
45. Shiva, M., Damodar, S. (2012). Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations. *Social Services and Welfare*, 23, 684-710.
46. Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge age. *Leadership Quarterly*, 18, 298-318.

47. Zheng ,Wei (2005). The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness, University of Minnesota.