

ارائه الگوی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد با نقش میانجی موفقیت در سازمان امور مالیاتی کشور

ستاره صنعتی زاده*

علی شائمی برزوکی**

سید علی اکبر نیلی پور طباطبائی

چکیده:

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۲/۰۶
تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۶/۰۱

سازمان‌ها با تغییرات و تحولات پیرامونی سریعی روبرو هستند از این رو باید به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند تا بتوانند ضمن حفظ بقا به نحو اثربخش به عملکرد خود ادامه دهند. پژوهش حاضر باهدف بررسی تاثیر ساختار بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی کار راهه در سازمان امور مالیاتی کشور انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۱۷۰۸ نفر شامل مدیران و کارشناسان اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان بوده که از این تعداد ۳۰۸ نفر به‌عنوان نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به‌صورت طبقه‌ای متناسب با حجم گروه، انتخاب شده‌اند. روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. برای آزمون سوالات پژوهش و همچنین بررسی مدل مفهومی پژوهش، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس و یا روش مدل‌سازی بر مبنای حداقل مربعات جزئی استفاده شد. یافته‌ها مؤید تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی می‌باشد. تاثیر موفقیت کار راهه بر روی عملکرد نیز در این پژوهش نشان داده شده است. همچنین تاثیر ساختار سازمانی روی موفقیت کار راهه به اثبات رسیده است. نقش میانجی موفقیت کار راهه، در تاثیر ساختار بر روی عملکرد نیز معنی‌دار بوده و مورد تایید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی:

ساختار سازمانی، میانجی موفقیت، امور مالیاتی

۱. مقدمه

در سازمان‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین دارائی‌های سازمان، می‌توانند تاثیر بسیار مهمی بر عملکرد سازمانی داشته باشند. از مهم‌ترین و شاخص‌ترین موضوعات مرتبط با منابع انسانی بحث کار راهه‌ها یا مسیرهای شغلی است که انباشت تجربه‌های شغلی شخصی کارکنان است. از طرفی ساختار سازمانی (روابط میان فعالیت‌های مختلف در سازمان) بعدی از سازمان است که به مدیران این امکان را می‌دهد که به‌صورت آگاهانه و مدبرانه منابع انسانی را در جهت نیل به اهداف سازمانی و افزایش عملکرد سازمانی، هماهنگ سازند. رابطه مثبتی بین ساختار سازمانی و عملکرد از پژوهش آخوندی (۱۳۸۶) به دست آمد. یعنی مؤلفه‌هایی چون پیچیدگی، رسمیت و اندازه مراکز در میزان عملکرد آن‌ها مؤثر است. بر اساس مدل‌های مختلف که توسط دسلر، سید جوادین، است فن پی رابینز و هرسی و بلانچارد نیز یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان

سازمان‌ها بر مبنای اهداف و رسالتشان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و میزان موفقیت آن‌ها را میزان دستیابی به و یا میزان انحراف از اهداف تعیین می‌کند و سازمان امور مالیاتی کشور نیز از این موضوع مستثنی نیست. سازمان‌ها دارای شخصیتی مشابه یک فرد و ویژگی‌هایی همچون انعطاف‌پذیری و خلاقیت و همانند آن هستند. پس بایستی توجه داشت که سازمان را فراتر از سلسله‌مراتب و دواير و اختیارات دانست. هر سازمان، دارای حیات و زندگی جداگانه از اجزای خود می‌باشد. ویژگی‌های درون سازمان، جزئی از منابع حیاتی برای موفقیت به شمار می‌روند. لذا توجه بیش از پیش به شناسائی این ویژگی‌ها و نیز چگونگی تاثیر آن‌ها بر خروجی‌های سازمان در محیط در حال تغییر امروز، امری ضروری و پرهیزناپذیر به نظر می‌رسد (توکلی، مرادی، ۲۰۰۹). منابع انسانی شاغل



سازمان‌ها، ساختار می‌باشد. سازمان‌هایی که سلسله‌مراتب فرماندهی، حیطه کنترل وسیع، ارتباطات عمودی دارند از ساختار مکانیکی تبعیت می‌نمایند، اما با رشد فناوری‌های جدید که به‌عنوان عوامل واسطه بر ساختار تأثیرگذار است و همچنین نوع مأموریت‌های سازمانی، تعدیل نیروها وجود ساختارهای ارگانیک و پویا در جهات بهبود عملکرد کارکنان مؤثر خواهد بود. با استفاده از ساختارهای ارگانیکی و منعطف، قدرت عمل کارکنان افزایش می‌یابد و در نهایت باعث بهبود عملکرد کارکنان و سازمان می‌شود (مجیدی و دیگران، ۱۳۹۰). یافته‌های پژوهش مظفر (۱۳۸۶) حاکی بر آن است که تمرکز و رسمیت بالا، اثر نامطلوبی بر اجرای اهداف راهبردی داشته و تصمیم‌گیری سریع را به تأخیر می‌اندازد. همچنین با کاهش تمرکز و رسمیت در سازمان، موجب افزایش خلاقیت و نوآوری در مدیران و کارکنان سازمان می‌گردد. هردیا (۲۰۰۹) در پژوهش خود ثابت نمود که کار راه ذهنی و کار راه عینی و جوهی از موفقیت کار راه هستند که به هم وابسته‌اند. همچنین وی اثبات نمود، موفقیت کار راه و مهارت‌های مدیریت فردی، ساختار سازمانی، تجربه فردی توسط نتایج کار راه تاثیر می‌پذیرد. تأثیر ساختار سازمانی بر روی موفقیت کار راه عینی و ذهنی در مدلی که ارائه نموده نشان داده شده است. نقش مهم ساختارهای سازمانی، مهارت مدیریت فردی، آرزوی فردی بر موفقیت کار راه نیز اثبات گردیده که به‌نوعی ارتباط فرهنگ و ساختار و عملکرد را نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش خائف الهی و شرافت (۱۳۹۳) رابطه و تاثیر ابعاد کار راه بر عملکرد شغلی را نشان داد. بر اساس نتایج ارائه شده در خصوص تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد با نقش میانجی کار راه، با توجه به اینکه پیشینه بررسی موضوع در سازمان امور مالیاتی کشور موجود نبود، لذا این موضوع برای این پژوهش انتخاب گردیده است. این پژوهش نشان خواهد داد که ساختار سازمان و نقش میانجی موفقیت کار راه شغلی، چه تاثیری بر عملکرد در سازمان امور مالیاتی کشور خواهند داشت و آیا از طریق اصلاح در آن ویژگی‌ها به اهداف عالی سازمان که شامل افزایش درآمدهای مالیاتی و افزایش مالیات در تولید ناخالص داخلی است، دست خواهند یافت؟

آیا می‌توان نظام درآمدی دولت را با افزایش سهم درآمدهای مالیاتی مطابق با سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی از طریق اصلاح در عملکرد، اصلاح نمود؟

مالیات مهم‌ترین درآمد دولت بشمار می‌رود که از دیرباز وصول می‌گردیده است (مهربان پور و دیگران، ۱۳۹۶). صاحب‌نظران مسائل اقتصادی، مالیات را مهم‌ترین و باثبات‌ترین منبع تأمین هزینه‌های دولت می‌دانند. مالیات از جمله منابع مهم درآمدهای دولت است که علاوه بر ویژگی درآمدی، مهم‌ترین ابزار اعمال سیاست مالی دولت محسوب می‌شود و نقش مهمی در دستیابی به اهداف اقتصادی، مانند عدالت اجتماعی، بهبود توزیع درآمد، تخصیص منابع و ثبات اقتصادی ایفا می‌کند (سپهر دوست و باروتی، ۱۳۹۶). از آنجائی که وابستگی به درآمدهای دائمی باعث رشد پایدار در اقتصاد کشور می‌گردد، لذا این نوع درآمدها به‌خوبی می‌توانند جایگزین درآمد از فروش منابع طبیعی نظیر نفت باشند (گرایی نژاد و چتردار، ۱۳۹۱). کاهش وابستگی به درآمدهای نفتی و افزایش درآمدهای مالیاتی در سالهای اخیر به نحو قابل توجهی افزایش یافته است. این موضوع در ماده ۱۷ سیاست‌های اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری به‌صراحت عنوان گردیده است. با گسترش پایه‌های مالیاتی و قطع وابستگی به درآمدهای نفتی می‌توان به توزیع مناسب درآمدها و کاهش نابرابری در جامعه رسید. انتظارات مردم در خصوص درآمدهای مالیاتی با درآمدهای نفتی متفاوت است. با پرداخت مالیات انتظار مردم از دولت این است که از آن طریق مشکلات را برطرف کرده و هزینه‌ها را تأمین کند در حالی که درآمدهای نفتی را به‌نوعی حق خود دانسته و سهمی از آن برای خود در نظر دارند. به دلیل اهمیت بالای درآمدهای مالیاتی در تأمین بودجه کشور بررسی عوامل مؤثر بر این درآمدها یکی از موضوعات مهم در اقتصاد ایران است. در واقع درآمدهای بالای نفتی در ایران انگیزه‌ی مالیات ستانی را کاهش می‌دهد زیرا هزینه‌های دولت از طریق این درآمدها تأمین می‌گردد. بنابراین به نظر می‌رسد که کاهش وابستگی بودجه عمومی به نفت و افزایش سهم مالیات در آن امری اجتناب‌ناپذیر باشد. سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در خصوص قطع اتکاء هزینه‌های جاری به نفت و تأمین آن از محل درآمدهای مالیاتی نیز این موضوع را تأیید می‌نماید. این امر می‌تواند از طریق کنترل هزینه‌های غیر ضرور، بازنگری در ساختار دستگاه‌های دولتی و حذف دستگاه یا فعالیت‌های تکراری و موازی، اجرایی نمودن سیاست‌های مندرج در برنامه‌های توسعه، ساماندهی طرح‌ها و پروژه‌های سرمایه‌گذاری دولت و انتخاب راهکارهای مشارکتی بخش

عمومی و خصوصی محقق گردد (گرائی نژاد و چپرادر، ۱۳۹۱).

در این تحقیق به سه سوال، پاسخ خواهیم داد:

- سوال اول: تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی تا چه حد و چگونه است؟

- سوال دوم: تاثیر موفقیت کار راه بر عملکرد سازمانی تا چه حد و چگونه است؟

- سوال سوم: تاثیر ساختار سازمانی بر موفقیت کار راه تا چه حد و چگونه است؟

۲ مبانی نظری:

ساختار سازمانی:

ساختار واژه‌ای است که به روابط موجود میان فعالیت‌های گوناگون که در یک سازمان انجام می‌گیرد، به کار می‌رود. منظور از ساختار، فراهم آوردن نظم و ترتیب در میان کارکردهای سازمان است تا اهداف سازمان به‌طور موثر برآورده شوند. سازمان‌ها از نظر ابعاد به دو گروه ساختاری و محتوایی طبقه‌بندی می‌شوند. ابعاد محتوایی شامل اندازه، تکنولوژی سازمان، محیط، اهداف و استراتژی سازمان و فرهنگ می‌باشد. ساختار را می‌توان بعدی از سازمان دانست که خود دارای ابعادی همچون رسمی بودن، تخصصی بودن، پیچیدگی، سلسله‌مراتب اختیارات، داشتن استاندارد، متمرکز بودن، حرفه‌ای بودن و نسبت‌های پرسنلی است. ابعاد سازمان با یکدیگر رابطه متقابل دارند (دفت، ۱۳۹۸). ساختار و تشکیلات از مهم‌ترین ارکان سازمان در اجرای برنامه استراتژیک و نیز تحقق چشم‌انداز سازمان است. این بعد از سازمان شامل نمودار سازمانی، ماموریت واحدهای سازمانی، خطوط گزارش‌گیری، شرح وظایف مشاغل و پست‌های سازمانی، حیطه اختیارات و مسئولیت‌های پست‌های مدیریتی و سرپرستی، الگوی نیروی انسانی موردنیاز واحدهای سازمانی و شرایط احراز مشاغل می‌باشد. ابعاد ساختاری سازمان نمایشگر ویژگی‌های درونی سازمان شامل: رسمی بودن، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، سلسله‌مراتب اختیارات، پیچیدگی، متمرکز بودن، حرفه‌ای بودن، نسبت‌های پرسنلی هست (دفت، ۱۳۹۳).

- رسمی بودن: اسناد و مدارکی در هر سازمان موجود است که در آن مقررات، سیاست‌ها، روش‌ها و شرح وظایف تعیین شده در آن سازمان مکتوب گردیده رسمیت را در آن سازمان نشان

می‌دهد و میزان رسمیت به تعداد آن اسناد و مدارک بستگی دارد.

- تخصصی بودن: تخصصی بودن بدان معناست که در یک سازمان فعالیت‌ها و کارها به وظایف جداگانه تقسیم شده باشد و میزان تخصصی بودن به دامنه انجام کارها توسط کارمندان بستگی دارد. دامنه محدودتر کارهای محوله به کارمندان درجه تخصص بالاتر را در سازمان نشان می‌دهد.

- داشتن استاندارد: در صورتی که بسیاری از کارهای مشابه در سازمان به روشی یکسان و همانند انجام شود، استاندارد وجود دارد.

- سلسله‌مراتب اختیارات: منظور از سلسله‌مراتب اختیارات این است که هر یک از کارکنان به چه کسی بایستی گزارش کار خود را ارائه دهند. از طرف دیگر هر مدیر از چند نفر بایستی گزارش دریافت نماید که حیطه کنترل مدیر را مشخص می‌کند. با افزودن حیطه کنترل مدیر، ارتفاع سلسله‌مراتب کمتر و در صورت محدود بودن حیطه مدیریت، ارتفاع سلسله‌مراتب بیشتر خواهد بود.

- پیچیدگی: پیچیدگی به تعداد کارها یا سیستم‌های فرعی است که در درون یک سازمان وجود دارد، گفته می‌شود. پیچیدگی را از سه بعد عمودی و افقی و فضائی می‌توان بررسی نمود. پیچیدگی افقی منظور تعداد عناوین شغلی یا ادارات موجود در سازمان است. پیچیدگی عمودی همان تعداد سطوحی است که در سلسله‌مراتب اختیارات وجود دارد. منظور از پیچیدگی فضائی محل‌ها و مناطق جغرافیائی می‌باشد.

- متمرکز بودن: به سطحی از اختیارات در سلسله‌مراتب اختیارات متمرکز بودن اطلاق می‌گردد که قدرت تصمیم‌گیری دارد. هنگامی که تصمیم‌گیری در سطوح بالای سازمانی انجام شود سازمان را متمرکز و چنانچه در سطوح پایین سازمان باشد سازمان را غیرمتمرکز می‌نامند.

- حرفه‌ای بودن: سطح تحصیلات کارکنان در یک سازمان و میزان ساعات و تعداد دوره‌های آموزشی گذرانده شده افراد، سطح حرفه‌ای بودن دستگاه را مشخص می‌نماید.

- نسبت‌های پرسنلی: به کارگیری افراد برای انجام وظایف مختلف در ادارت و واحدهای مختلف نسبت‌های پرسنلی را تعیین می‌کند. برای محاسبه بایستی حاصل تقسیم تعداد کارکنان در اداره یا واحد موردنظر را بر تعداد کل کارکنان در سازمان به دست آورد.

در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، دستگاه‌های اداری دولت‌ها شامل طیف وسیعی از سازمان‌های بوروکراتیک می‌شود که به دلیل ساختارهای انعطاف‌ناپذیر، قادر به تعامل پویا با محیط نبوده و از آنجاکه محیط و ساختار اجتماعی و فیزیکی آن از یک سو و عناصر فرهنگی و تکنولوژیک از سوی دیگر در تعامل پویا با یکدیگر هستند، لذا همواره ساختار سازمان‌ها و ابعاد آن را تحت تاثیر قرار می‌دهند، این سازمان‌ها قدرت سازگاری با تحولات سریع و دگرگونی‌های پیچیده محیطی را نداشته و نمی‌توانند چارچوبی را فراهم کنند که ضامن فعالیت‌های اثربخش و بقای سازمانی در محیطی همیشه پویا باشد و در نتیجه دولت که باید نقش‌آفرین اصلی توسعه باشد، بدین ترتیب در تنگنای بوروکراتیک گرفتار شده و قادر به پاسخ گوئی به نیازهای جامعه و اجرای موفقیت‌آمیز طرح‌های توسعه نخواهد بود. اصلاح ساختارها و فرایندهای مورد عمل، از جمله فرایندهای مدیریتی و از مهم‌ترین رویکردهای نظام اداری به شمار می‌روند. هدف اساسی اصلاح ساختارها و فرایندها، شناسایی فعالیت‌های موازی و تکراری و حذف فعالیت‌های زائد، کوتاه کردن مراحل انجام کار، اصلاح و استاندارد کردن فرایندهاست.

عملکرد سازمانی:

یکی از موضوعات مهم در بحث پژوهش‌های مدیریتی، عملکرد سازمانی و فردی می‌باشد. عملکرد مطلوب سازمانی در گرو عملکرد درست ادارات و واحدها و منابع انسانی می‌باشد. در واقع عملکرد واحدها و ادارات نیز منوط به عملکرد صحیح و رضایت‌بخش منابع انسانی می‌باشد. عملکرد سازمانی مفهوم پیچیده و چندبعدی است (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴). عملکرد سازمانی به معنی آن است که با انجام وظایف و فعالیت‌ها تا چه اندازه به اهداف سازمانی نزدیک گردیده و چگونه به مأموریت سازمان عمل نموده‌ایم. سنجش عملکرد فرایندی است برای ارزیابی و اطمینان از این‌که تا چه حد راهبردهائی که در پیش گرفته‌ایم ما را به اهداف سازمانی نزدیک نموده است. در سنجش عملکرد دو رویکرد عمده وجود دارد: رویکرد عینی و رویکرد ذهنی که هر کدام به نوبه خود مزایا و معایبی دارد. رویکرد عینی شامل مقیاس‌های واقعی‌اند، لیکن تنها محدود به داده‌های مالی هستند و در مورد دیگر ابعاد سازمانی کاربردی ندارند. رویکرد ذهنی مربوط

به مقیاس‌های ذهنی و کمتر واقع‌گرا هستند. این مقیاس‌ها در صنایع مختلف و در دامنه وسیعی کاربرد دارند (نوع پسند اصل و همکاران، ۱۳۹۲).

با پیچیده‌تر شدن ساختار و عملکرد، مدیران سازمان‌ها بایستی محیط کار به گونه‌ای سازمان‌دهی کنند که به عملکرد بهینه منجر شود (اقبال و همکاران، ۱۳۹۶).

به‌طور سنتی در بخش‌های دولتی، عملکرد سازمانی بر ارائه خدمت متمرکز است و از طریق کارآمدی و اثربخشی سازمانی سنجیده می‌شود. تشکیلات عملکرد سازمانی موضوع پژوهش‌های گسترده‌ای شده است. عناصر اصلی عملکرد سازمانی عبارت‌اند از: اثربخشی، بهره‌وری، ربط و امکان مالی (برای استمرار کار). همه سازمان‌ها تلاش خود را بر این موضوع معطوف نموده‌اند که این عناصر را به حد اعتدال در آورند (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵).

سطوح عملکرد سازمانی: سطوح مختلف عملکرد سازمانی و خروجی نهائی مورد انتظار آن‌ها به شرح زیر می‌باشد (بیاضی و همکاران، ۱۳۸۸):

- عملکرد کلی سازمان: تحقق مأموریت سازمان
- عملکرد کلی واحدها و فرایندهای سازمان: تحقق اثربخشی مأموریت‌های سازمان بر اساس شاخص‌های کلیدی عملکردی تعریف‌شده

- عملکرد کلی تک‌تک فعالیت‌های مربوط به برنامه‌ها: انجام درست و به‌موقع فعالیت‌ها بر اساس اولویت و اهمیت برنامه‌ها
- عملکرد تک‌تک فعالیت‌های مربوط به برنامه‌ها: انجام درست

و به‌موقع فعالیت‌ها بر اساس اولویت و اهمیت فعالیت‌ها
- انواع مدل‌های عملکرد سازمانی: مدل‌های مختلفی تاکنون برای سنجش عملکرد با توجه به سازمان و نوع وظایف آن ارائه گردیده است. انواع مدل‌های عملکرد و متغیرهای مربوط به آن به شرح زیر می‌باشد (نوع پسند و دیگران، ۱۳۹۲):

- مدل لوئیز و همکاران (۲۰۰۵): متغیرهای این مدل شامل خلاقیت و نوآوری، نتایج مالی و اقتصادی می‌باشد.

- مدل نیل سون و کالد (۲۰۰۲): شامل متغیرهای عملکرد مالی و عملکرد غیرمالی می‌باشد.

- آت و هن-گیما (۲۰۰۲): متغیرها شامل بازگشت سرمایه، بهره‌وری، رشد فروش، سودآوری در نظر گرفته شده است.

- منشور عملکرد (CBP) (۲۰۰۲): متغیرها عبارت از رضایت بهره‌وران، راهبردها، فرایندها، توانمندی‌ها، کمک بهره

ترجمان می‌باشد.

- چارچوب مدوری و استیل (۲۰۰۰): متغیرهای این مدل کیفیت، هزینه، انعطاف، زمان، تحویل موقع و رشد آینده، بود. - چارچوب فرایند کسب‌وکار (۱۹۹۶): متغیرهای تعریف‌شده این مدل محصولات، خدمات و نتایج مالی است.

- مدل گاروین (۱۹۹۳): کیفیت، هزینه، تحویل به موقع، انعطاف و خدمات متغیرهای این مدل هستند.

- مدل کارت امتیازی متوازن BSC (۱۹۹۲): کارت امتیازی متوازن نظامی برای مدیریت عملکرد است که ایده اولیه آن سال ۱۹۹۲، در خلال تحقیقات رابرت کاپلان و دیوید نور تون، در زمینه روش‌های نوین سنجش عملکرد سازمان‌ها شکل گرفت. این ایده در طول زمان توسعه و تکامل فراوان یافت تا جایی که از یک ابزار سنجش و اندازه‌گیری عملکرد، اکنون به یک نظام مدیریت استراتژیک تبدیل شده است. بهتر است بدانید که ارزیابی نمودن، تنها یک جنبه از کارت امتیازی متوازن است. کارت امتیازی متوازن یک سیستم است و نه یک سیستم ارزیابی صرف. کارت امتیازی متوازن، ابزاری است در جهت تنظیم و دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان. به اختصار می‌توان گفت که کارت امتیازی متوازن یک سیستم مدیریتی است که سازمان را در جهت تنظیم مسیر و دستیابی به اهداف کلیدی استراتژیک خود حمایت می‌نماید. شاخص‌های در این مدل شامل جنبه مالی، جنبه مشتری، جنبه فرایندهای داخلی و جنبه رشد و یادگیری است.

- مدل هرم عملکرد (۱۹۹۱): شاخص‌ها عبارت از بهره‌وری، انعطاف، رضایت مشتری، ائتلاف منابع، دوران تولید، تحویل به موقع و کیفیت می‌باشند.

- مدل نتایج و تعیین‌کننده‌ها (۱۹۹۱): متغیرهای مدل عملکرد مالی، رقابت‌پذیری، کیفیت، به کارگیری منابع، انعطاف، نوآوری می‌باشد.

- مدل مک‌نیر (۱۹۹۰): متغیرها عبارت از عملکرد مالی، عملکرد بازار (غیرمالی) است.

مدل سینک و تاتل (۱۹۸۹): اثربخشی، کارائی، کیفیت، بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری، سودآوری و نوآوری از عناوین متغیرهای این مدل هستند.

- مدل دس و رایبسون (۱۹۸۴): کیفیت، بهره‌وری، سوددهی، سهم بازار، بازگشت سرمایه و عملکرد کلی در این مدل به عنوان متغیر معرفی گردیده‌اند.

موفقیت کار راهه:

کار راهه یا مسیر شغلی شامل یک مجموعه مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی خود طی می‌نماید. این مسیر می‌تواند آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات افراد را در برگیرد که به کسب کردن هویت و مقام و منزلت افراد کمک کرده و غنای زندگی کاری را تامین می‌کند. کار می‌تواند یک فرصت برای ارضاء امیال کارکنان جهت شناخت، پیشرفت و ترقی به وجود آورد (سیدجوادین، ۱۳۸۷). رشد مسیر شغلی برای آگاهی نسبت به این امر به کار می‌رود که چگونه یک کارمند در سازمان خود به سرعت مراحل رشد و ترقی را طی می‌کند (رجبی و شیرازیان، ۱۳۹۶).

موفقیت عینی مثل افزایش حقوق و دستمزد یا ارتقاء پست در جایگاه سلسله مراتبی می‌تواند دربرگیرنده موفقیت ذهنی یک شخص نیز باشد (درایز و همکاران، ۲۰۰۸، هسلین، ۲۰۰۵؛ جان و همکاران، ۱۹۹۵؛ ابل، اسپرک، ۲۰۰۹). معیارهای ذهنی می‌توانند آنچه توسط کارشناس ارزیابی از خارج مثل درآمد یا ترفیع قابل اندازه‌گیری نمی‌باشد را نمایان سازند (گرین هاوس، ۲۰۰۳؛ هال، ۲۰۰۲؛ نی سی و همکاران، ۱۳۸۹). از منظر چشم‌انداز کارکنان، نظام مسیر شغلی خوب به آنان امکان می‌دهد که نیازهای انگیزشی و نیازهای توسعه‌ای خویش را برآورده کنند، هنرهای شغلی خود را شناسائی و تقویت نمایند، به رشد شغلی خود سرعت ببخشند و عمر مسیر شغلی خود را مفهوم دار کنند. در نهایت بتوانند خشنودی شغلی و هماهنگی را در زندگی فراهم آورند (چاپلیان، ۱۳۸۹). از طرف دیگر سازمان نیز بایستی بین شایستگی‌های منابع انسانی تمایز قائل شود. یعنی بایستی بین نگرش به شغل و استعداد فرد همسوئی ایجاد شود و فرد شاغل نیز باید پیوسته با کسب استعداد، مهارت و دانش در کار یا مسیر شغلی پیشرفت کند. کرنر (۲۰۱۵) داشتن هدف مشخص و معین در شغل را عامل موفقیت کار راهه می‌داند و در مقابل آن بی‌هدف بودن را عامل عدم رضایت شغلی و درآمد پایین می‌داند. در فرایند انتخاب و گزینش نیروی انسانی در سازمان‌ها، تحصیلات دانشگاهی و سوابق و تجربه مربوط و مشابه که احیاناً از محل کار قبلی خود داشته‌اند، با در نظر گرفتن توانمندی‌ها و مهارت‌های کاربردی آن‌ها می‌تواند ملاک خوبی برای انتخاب باشد و درعین حال می‌بایستی تناسب شغل و شاغل را در نظر گرفت و طبق

شرایط احراز هر پست سازمانی و با شایسته‌گزینی، افراد را به کار گمارد.

ابعاد موفقیت کار راه: ابعادی که برای موفقیت کار راه برشمرده شده‌اند شامل موارد زیر می‌باشند:

۱- آزادی: منظور این است که افراد در محیط کار آن‌قدر مستقل هستند که در کار خود می‌توانند خلاقیت نشان دهند.

۲- امنیت: منظور از امنیت وجود موقعیت محکم، اثبات و قابل پیش‌بینی در هر شغل در سازمان می‌باشد.

۳- تعادل: یعنی هماهنگی بین زندگی شخصی و ارزش‌های غیر کاری بازندگی کاری و ارزش‌های مربوط به آن بایستی وجود داشته باشد.

۴- پیشرفت: این بعد از موفقیت شغلی می‌تواند به صورت موقعیت‌سازمانی، مسئولیت‌ها، حقوق و قدرت فرد در سازمان عنوان گردد. در واقع انگیزه‌ای است که فرد را به سمت متخصص شدن در کار و بالا رفتن از نردبان سازمان پیش می‌برد.

۵- ترفیع: رشد و توسعه افراد در کسب مهارت‌های فنی و کاربردی که باعث تشویق آن‌ها برای دستیابی به مهارت در حیطه کاری می‌گردد.

مراحل پیشرفت شغلی: مایند و شاید (۱۹۷۷) مراحل اصلی پیشرفت شغلی یک شخص را به صورت زیر بیان نمودند:

۱- مرحله اکتشاف و بررسی: افراد از طریق رسانه‌های گروهی، کتاب‌ها، فیلم‌ها، والدین و مدرسان تصویری از حرفه‌ها در ذهنشان ایجاد می‌گردد و از آن طریق نقاط قوت و ضعف خود را ارزیابی نموده و برحسب توانائی خود، شغل موردنظرشان را انتخاب خواهند نمود.

۲- مرحله ایجاد: روند انجام این مرحله از طریق اقدامات زیر خواهد بود:

الف) جستجوی مشاغل جهت استخدام

ب) انتخاب و توجیه: طی فرایند استخدام توسط فرد

ج) به‌کارگیری در اولین شغل: به کسب تجربه اولیه در شغل که اغلب اولین مشاغل برای افراد سخت، دشوار و نامطلوب است.

د) غیریکنواختی، انتقال یا ارتقا: در هنگام موفقیت شخص احساس توانائی نموده و به سازمان متعهد می‌شود و هنگام شکست احساس ناامنی و اضطراب می‌کند و ممکن است به جستجوی شغل دیگری بپردازد.

ه) تصدی شغل: تصدی یک شغل به فرد احساس رضایت

می‌دهد.

۳- مرحله نگهداری: این مرحله شامل مرحله شغلی میانی (مرحله‌ای که کار مهم‌تری به شخص واگذار می‌گردد و مرحله شغلی پایانی (مرحله‌ای که افراد تجارب و آموزش بیش از افراد جوان و کم‌سابقه دارند).

۴- مرحله رکود و اواخر مسیر شغلی: این مرحله با برنامه‌ریزی برای بازنشستگی آغاز می‌شود (آهی و به جانی، ۱۳۹۱).

نظریه‌ها و مدل‌های مسیر شغلی: مهم‌ترین نظریه‌ها و مدل‌های که برای کار راه یا مسیر شغلی در مطالعات به‌دست آمده به شرح زیر هست:

- نظریه مرزهای حرفه‌ای که توسط فیلیپی و آرتور (۱۹۹۴) ارائه گردیده است. دوره‌ای کوتاه و درگیر استخدام در شغل جدید هست که در آن افراد، به‌جای سازمان، یک نقش فعال در مدیریت خود یا دیگری ایفا می‌کنند.

- مدل حرفه متغیر، توسط هال (۱۹۹۶) ارائه گردیده است. رویکردی بر پایه فرد که در آن افراد مسئول کار راه خودشان هستند و کیفیت منابع انسانی بی‌همتای آن‌ها، بر اساس یادگیری مستمر و رشد در جهت رسیدن به اهداف شغلی می‌باشد. مدل کار راه متغیر فرض می‌کند که همه کار راه‌ها در طول زندگی، از طریق یادگیری مهارت‌ها و دانش‌اندوزی، به سمت توسعه مداوم، هستند و به دنبال اهداف فردی می‌باشند.

- مدل کار راه هوشمند توسط فیلیپی و آرتور (۱۹۹۴) ارائه گردید که در آن در خصوص سه شیوه توسعه صحبت می‌کند شامل: دانستن سه چیز (چرا- چگونه- چه کسی) و دارائی‌های ابتدائی افراد را انگیزه، مهارت و ارتباطات می‌داند.

- مدل شرکت‌های قبلی توسط پیپرل و باروچ (۱۹۹۷) ارائه گردید. در دیدگاه آنان مسیرهای شغلی بیشتر به صورت افقی هستند تا به صورت عمودی و تحول را فراتر از مرزهای جغرافیائی و سازمانی می‌دانند.

مدل کار راه داخلی و خارجی توسط وان کانن و شاین (۱۹۷۵) عنوان گردید. کار راه خارجی اشاره به دسته‌بندی‌های مورداستفاده توسط اعضای جوامع، برای توصیف مراحل پیشرفت شغلی هست. کار راه داخلی به مفاهیمی که افراد در خصوص پیشرفت در شغل خود، ارائه می‌دهند گفته می‌شود.

- مدل حرفه چند جهتی توسط باروچ (۲۰۰۴) ارائه گردید.

- مدل کار راه سفارشی‌شده توسط وال کور و همکاران (۲۰۰۵) ارائه شد.

- مدل کار راهه لوله‌ای شکل توسط سو لیوان و مای نرو (۲۰۰۵) عنوان گردید. بر اساس این که کار راهه بر پایه شرایط دلخواه فرد ایجاد گردیده است، اما توسط ارزش‌های شخصی و انتخاب‌های آن فرد اداره می‌شود. کار راهه افراد را همانند یک شکل لوله‌ای به صورت دینامیک و پویا در نظر می‌گیرد. افراد می‌توانند به موازات تغییر در شرایط زندگی، مسیرهای کار راهه خود را متناسب با آن تغییرات تنظیم نمایند.

۳ پیشینه تحقیق:

در سالهای اخیر، علاقه به کار راهه و اندازه‌گیری موفقیت کار راهه رو به افزایش است. موفقیت کار راهه از طریق اصلاح در ساختار سازمان به دست می‌آید و می‌تواند به بهبود عملکرد در سازمان بیانجامد. میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌های سازمانی، عملکرد مطلوب یا غیر مطلوب را نشان می‌دهد. برای اطلاع از نتایج تحقیقات و پژوهش‌های قبلی، مواردی از آن‌ها به شرح زیر آورده شده است:

پیشینه داخلی:

حسینی و همکاران (۱۳۹۶) تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی را بررسی نمودند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی و قابلیت‌های بازاریابی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

رجبی و شیرازیان (۱۳۹۶) تاثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن را در شعب اداره تامین اجتماعی تهران بررسی نمودند. یافته‌های این تحقیق مؤید تاثیر معنی‌دار ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن است. همچنین مشخص شد که قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی بر رشد مسیر شغلی، تاثیر مستقیم و معنی‌داری دارد.

شیخ اسماعیلی و حزب اوی (۱۳۹۵) الگوی عوامل موثر بر جهت‌گیری کار راهه شغلی را ارائه دادند که هدف از آن آزمون الگوی بلوک‌ها یا جهت‌گیری‌های کار راهه شغلی یا به تعبیر دیگر لنگرگاه‌های مسیر ترقی در سازمان‌های دولتی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که متغیرهای مطرح‌شده، تبیین‌کننده‌های مناسبی از مرجع‌های کار راهه یا مسیر شغلی بوده‌اند و روابط مفروض در نمونه نیز به‌طور معنی‌داری مورد تأیید واقع شده‌اند. طالقانی و همکاران (۱۳۹۵) تاثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد

سازمانی را بررسی نمودند که نتیجه مثبت و معنادار بود. صمدی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی را به‌عنوان مدل معادلات ساختاری ارتباط میان ساختار سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که میان ساختار سازمانی و توانمندسازی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. پس سازمان‌ها برای بهبود عملکرد به کارکنان توانمند نیازمندند تا به اهداف خود در جهت افزایش بهره‌وری دست یابند. شیخ اسماعیلی و خزباوی (۱۳۹۴) پژوهشی را باهدف ارائه الگوی عوامل موثر بر جهت‌گیری کار راهه شغلی، در سازمان‌های دولتی به انجام رساندند. یافته‌ها نشان از تأیید الگوی پیشنهادی پژوهش داشته، بدین معنی که متغیرهای مطرح‌شده، تبیین‌کننده‌های مناسبی از مراجع کار راهه بوده‌اند. عریضی و براتی (۱۳۹۴) پژوهشی را باهدف بررسی رابطه دو ویژگی یعنی هوش هیجانی و شخصیت کنش‌ور و یک ویژگی شغلی یعنی غنی‌سازی شغلی با خشنودی از کار راهه انجام دادند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی، شخصیت کنش‌ور و غنی‌سازی شغلی، بر خشنودی از کار راهه اثر مستقیم دارند. اما اثرات غیرمستقیم آن تأیید نگردید.

پردلان و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان بوده که تعداد ۴۱۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک‌های دلبستگی نقش مهمی در انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند و همچنین تبیین‌کننده ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشند که باید به آن‌ها توجه گردد. عبدالهی و بهرامی (۱۳۹۲) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه‌ی زندگی کاری و مراحل مسیر شغلی انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد از میان هشت مؤلفه کیفیت زندگی کاری تنها مؤلفه‌های وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، قانون‌گرایی در سازمان و فضای کل زندگی دارای تفاوت معنی‌داری بوده است. به‌عبارت‌دیگر بیشترین تاثیر این مؤلفه‌ها بر روی چهار مرحله مسیر شغلی به وابستگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، قانون‌گرایی در سازمان و فضای کل زندگی تعلق داشته و بقیه مؤلفه‌ها تاثیر چندانی در مراحل چهارگانه شغلی ندارد.

مجیدی وهمکاران (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد انجام دادند. این تحقیق به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد و تعیین نوع ساختار مناسب از نظر ارگانیک و مکانیکی بودن، پرداخته است. نتایج تحقیق حاکی از تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد بوده و این که ساختار ارگانیک بر بهبود عملکرد تأثیر بیشتری دارد. قلاوندی وهمکاران (۱۳۸۹) رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی را بررسی نمودند. نتایج به دست آمده گویایان بود که بین محیط کار ایمن و بهداشتی و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم باکل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین هریک از منظرهای عملکرد سازمانی باکل مولفه های کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین شایستگی فنی-کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. پژوهش های خارجی:

ونگ و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی را تحت عنوان تأثیر متغیرهای وابسته به سازمان و نقش مستمر استراتژی های شغلی بر کار راهه ، در رابطه بین هر دو فرهنگ کارآفرینی و مربیگری به انجام رساندند. نتایج نشان داد که متغیرهای مربوط به سازمان، یعنی فرهنگ اشتغال و مربیگری به عنوان پیش بینی کننده احتمالی برای انواع کار راهه در نظر گرفته می شود. فاکتورهای تعدیل کننده استراتژی های کار راهه در ارتباط بین فرهنگ و اشتغال و مربیگری در راستای حمایت از کار راهه کارکنان وجود دارد.

کرایبی کوا (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان ساختار و عملکرد سازمان، زمینه ارزیابی قدرت نفوذ عوامل خارجی و داخلی روی تغییرات ساختار سازمانی شرکت های بزرگ انجام داد. نتایج نشان داد که هر سازمان منحصربه فرد بوده و ساختار داخلی و عملکرد آن نیز منحصربه فرد می باشد. بنابراین هر سازمان بایستی با محیط داخلی و خارجی خودش هماهنگ باشد.

باکو تیک (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی باهدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی و تعیین رابطه تجربی بین آنها انجام داد. یافته ها نشان داد که رابطه شفاف بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی وجود دارد و این رابطه دوطرفه اما

با شدت بسیار ضعیف می باشد. تجزیه و تحلیل دقیق نشان داد ارتباط بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی قوی تر از جهت عکس آن است. در نتیجه می توان گفت رضایت شغلی است که عملکرد سازمانی را تعیین می کند. بانجان و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی را تحت عنوان درک مدیریت کار راهه سازمانی و سازگاری شغلی به عنوان پیشگویی کننده موفقیت و قصد ترک در کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت کار راهه و سازگاری شغلی به طور منفی با قصد ترک شغل ارتباط دارند (با اثر میانجی رضایت شغلی). وارلی ودولن (۲۰۱۵) تحقیقی به نام ساختار سازمانی، حل مشکل کارمند و تقلیل نیرو انجام دادند. هدف از این تحقیق، درک رابطه بین ساختار سازمانی و طرح تقلیل نیرو بر روی مهارت های حل مسئله کارکنان بود. سازمانهایی که استراتژی های تقلیل نیرو را پیاده سازی کرده اند، نتایج بسیار متفاوتی از سایر سازمان ها را تجربه نموده اند. این تحقیق در یک تولیدکننده لوازم الکترونیکی در شمال غربی آمریکا در یک دوره زمانی سه ماهه انجام شد. محققان اطلاعات را انواع منابع تولید جمع آوری نمودند. در نهایت دو نتیجه قابل توجه به دست آمد. اول: تعداد کارکنان ماهر و سخت کوش جهت پیاده سازی همگانی روش تقلیل نیرو کافی نبود. دوم اینکه طرح تقلیل نیرو مهارت های حل مسئله کارکنان را افزایش می دهد. گیبسون و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی را تحت عنوان یک مدل ریاضی برای بررسی تحول ساختار سازمانی به انجام رساندند. این پژوهش باهدف کشف ساختار سازمانی، کارائی و تکامل و ارتباط آن با بوروکراسی می باشد. یک مدل ریاضی جدید برای تولید نظریه سازگار در ارتباط با عملکرد اقتصادی و مقیاس و ساختار سازمانی برای توسعه طبقه بندی ساختار سازمانی ارائه گردیده است. شبیه سازی نشان می دهد که سازمان ها از طریق پنج مرحله توسعه، تکامل می یابند: مرحله ورودی تخت یا موازی، مرحله ترکیبی یا مخلوط، مرحله انباشتگی سریالی (سلسله مراتبی). همان گونه که شرکت ها تکامل می یابند، احتمال خطر بازگشت در ابتدا با افزایش استخدام کارکنان، کاهش می یابد، اما بعدا با افزایش سطوح سلسله مراتب و پیچیدگی سازمانی افزایش خواهد یافت. در نهایت پیچیدگی سازمانی افزایش می یابد و سطح پائین تری از مالکیت مدیریت را در برابر نتایج و استقلال حرفه ای ایجاد می کند به همان اندازه سطوح بالاتر کنترل را به وجود خواهد آورد و سازمان را به سمت فروپاشی

خواهد برد. تنوع تئوری‌های سازمان نشان می‌دهد، مدیریت بالاتر ممکن است عمق سازمان را به حداکثر برساند و تفاوت بین سطوح حقوق و دستمزد را افزایش بدهد.

- ترمبلی، داهان و جیان چینی (۲۰۱۴) پژوهشی بانام اثر میانجی موفقیت کار راه در ارتباط بین معیار پویایی کار راه، لنگرهای شغلی و رضایت از سازمان انجام دادند. هدف از آن ارزیابی چگونگی درک مسیرهای کار راه و لنگرهای کار راه در ارتباط با موفقیت عینی کار راه بود. یافته‌ها نشان داد که بیشتر پاسخ‌دهندگان درک کرده‌اند که عملکرد در تصمیم‌گیری ارتقا موثر است. ای بل و اسپارک (۲۰۰۹) پژوهشی را تحت عنوان چگونگی ارتباط موفقیت ذهنی کار راه با موفقیت عینی کار راه در طی زمان انجام دادند. در این پژوهش تاثیر مستقیم موفقیت دوکارراه عینی و ذهنی بررسی شد. در این زمینه مطالعه طولانی‌مدت با پنج موج سنجش انجام شد که مدت ده سال به طول انجامید. شرکت‌های مختلف مشغول به کار با حرفه‌های مختلف انتخاب گردید. آن‌ها تغییرات مدل‌سازی نمودند. گروه دیگری انتخاب شدند که در آن‌ها موفقیت ذهنی کار راه در نظر گرفته شد و رضایت شغلی بررسی گردید. در نتیجه مشخص شد موفقیت عینی روی موفقیت کار راه ذهنی تاثیر می‌گذارد اما این تاثیر خیلی مهم نیست. اما موفقیت ذهنی روی موفقیت عینی کارراه در تمام سطوح تأثیر می‌گذارد. پس تأثیر موفقیت عینی کار راه بر روی موفقیت ذهنی کار راه کمتر از حد مورد انتظار است. در عوض تأثیر موفقیت ذهنی کار راه بر روی موفقیت ذهنی آن، بیشتر از حد مورد انتظار، مشاهده شد. هسلین (۲۰۰۵) در پژوهش تحت عنوان تفهیم و ارزیابی موفقیت کار راه، دریافت که چندین مسیر برای پیشرفت و سنجش کار راه‌های عینی و ذهنی وجود دارد. این مطالعه مفاهیم و عوامل زمینه‌ای و فردی را که اساساً با معیارهای ذهنی و عینی کار راه برجسته می‌شوند، بررسی می‌کند. وی در این پژوهش می‌گوید که چگونه تحقیقات درآیند می‌تواند حساسیت بیشتری داشته باشد برای اینکه مردم چطور بتوانند مفهوم کار راه خود را درک کرده و آن را ارزیابی کنند. سورن سن (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی موفقیت کار راه عینی و ذهنی انجام داد. این تحقیق نشان داد چهار نوع از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت کار راه عینی و ذهنی وجود دارد. سطح حقوق و ارتقا یافتن می‌تواند معیاری برای سنجش

کار راه عینی باشد. وکارراه ذهنی می‌تواند با در نظر گرفتن میزان رضایت شغلی نشان داده شود. نتایج نشان داد که هردو موفقیت کار راه عینی و ذهنی، بستگی به طیف گسترده‌ای از پیش‌بینی‌کننده‌ها دارند. اگانا و هریس (۲۰۰۳) پژوهشی را تحت عنوان عملکرد و ساختارهای نوآورانه سازمانی انجام دادند. اگرچه علائق علمی و عملی به‌طور قابل توجهی به سمت ترتیبات نوآورانه ساختاری بوده است، مطالعه تحول ساختاری و شیوه‌های ساختاری در سازمان‌های از سایز کوچک تا متوسط در صنایع سنتی نسبتاً نادیده گرفته شده است. این پژوهش در یک شرکت انجام گرفته که ساختار خود را از بوروکراسی سنتی به سمت ساختاری که اساساً متفاوت از سایر شرکت‌ها بود، تغییر داد. ساختار جدید ویژگی‌هایی نظیر واگذاری مسئولیت، توانمندسازی، جهت‌گیری جامعه و فقدان سلسله‌مراتب داشت. نتایج نشان داد که ساختار پیامدهای مثبتی داشته است. همچنین نشان می‌دهد که محتوا، زمینه و فرایند تغییر، تحت تاثیر و نفوذ مدیرعامل می‌باشد. برانچ (۲۰۰۲) باهدف ارائه مدلی برای فرایند کار راه در سازمانها مدلی ارائه نمود که در مقایسه با مدل‌های موجود توسعه یافته‌تر بوده است. در این پژوهش راهکاری برای مدیریت و برنامه‌ریزی کار راه کارمندان ارائه می‌گردد. یک مدل معمولی توسعه داده شد و با یک مدل توصیفی موجود مقایسه شد. این مدل معمولی نشان می‌دهد که چگونه فرایند مدیریت کار راه ممکن است با شبکه سازمانی درگیر شود و در ضمن راهکاری را که سیستم‌های کار راه بتوانند منتقل گردیده و در طی سیاست‌ها و عملیات و قوانین متعهد شوند. این فرمول شبکه‌ای را ایجاد می‌کند که سازمان‌ها می‌توانند توسط آن استراتژی سازمانی سیستم‌های کار راه‌شان را توسعه دهند و برای هزاران سال اختصاصی کنند. رابطه مثبتی بین ساختار سازمانی و عملکرد از پژوهش آخوندی (۱۳۸۶) بدست آمد. یعنی مؤلفه‌هایی چون پیچیدگی، رسمیت و اندازه مراکز در میزان عملکرد آن‌ها مؤثر است. بر اساس مدل‌های مختلف که توسط دسر، سید جوادین، است فن پی رابینز و هرسی و بلانچارد نیز یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها، ساختار می‌باشد. رابطه مثبتی بین ساختار سازمانی و عملکرد از پژوهش آخوندی (۱۳۸۶) به دست آمد. یعنی مؤلفه‌هایی چون پیچیدگی، رسمیت و اندازه مراکز در میزان عملکرد آن‌ها مؤثر است. بر اساس

مدل‌های مختلف که توسط دسلر، سید جوادین است. فن پی رابینز و همکاران نیز یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها، ساختار می‌باشد. سازمان‌هایی که سلسله‌مراتب فرماندهی، حیطه کنترل وسیع، ارتباطات عمودی دارند از ساختار مکانیکی تبعیت می‌نمایند، اما با رشد فناوری‌های جدید که به‌عنوان عوامل واسطه بر ساختار تأثیرگذار است و همچنین نوع مأموریت‌های سازمانی، تعدیل نیروها وجود ساختارهای ارگانیک و پویا در جهت بهبود عملکرد کارکنان مؤثر خواهد بود. با استفاده از ساختارهای ارگانیکی و منعطف، قدرت عمل کارکنان افزایش می‌یابد و درنهایت باعث بهبود عملکرد کارکنان و سازمان می‌شود (مجیدی و دیگران، ۱۳۹۰). یافته‌های پژوهش مظفر (۱۳۸۶) حاکی بر آن است که تمرکز و رسمیت بالا، اثر نامطلوبی بر اجرای اهداف راهبردی داشته و تصمیم‌گیری سریع را به تأخیر می‌اندازد. همچنین با کاهش تمرکز و رسمیت در سازمان، موجب افزایش خلاقیت و نوآوری در مدیران و کارکنان سازمان می‌گردد.

هردی (۲۰۰۹) در پژوهش خود ثابت نمود که کار راهه ذهنی و کار راهه عینی وجوهی از موفقیت کار راهه هستند که به هم وابسته‌اند. همچنین وی ارتباط بین موفقیت کار راهه و مهارت‌های مدیریت فردی، ساختار سازمانی، تجربه فردی توسط نتایج کار راهه تاثیر می‌پذیرد. تاثیر ساختار سازمانی بر روی موفقیت کار راهه عینی و ذهنی در مدلی که ارائه نموده نشان داده شده است. نقش مهم ساختارهای سازمانی، مهارت مدیریت فردی، آرزوی فردی بر موفقیت کار راهه نیز اثبات گردیده که به‌نوعی ارتباط فرهنگ و ساختار و عملکرد را نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش خائف الهی و شرافت (۱۳۹۳) رابطه

و تاثیر ابعاد کار راهه بر عملکرد شغلی را نشان داد.

۴ روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش جزء پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی، از نوع همبستگی و مطالعه میدانی است و از نظر روش اجرا اسنادی-پیمایشی است. برای انجام این پژوهش به جمع‌آوری اطلاعات در زمینه ادبیات موضوع و تبیین مفاهیم از روش کتابخانه‌ای، مطالعه کتب و مقالات ایرانی و خارجی و پایان‌نامه در زمینه پرداخته شده است. از طرف دیگر برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش در جامعه هدف و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از پرسشنامه استفاده شده که به‌صورت میدانی اطلاعات جمع‌آوری گردیده است.

سوالات ارائه شده برای پرسشنامه عملکرد سازمانی شامل ۱۶ سوال برگرفته از الگوی کارت امتیازی متوازن (۱۹۹۲) بوده و مربوط به معیارهای (مالی، مودیان مالیاتی، فرایندهای داخلی، رشد و یادگیری) می‌باشد. سوالات ارائه شده برای پرسشنامه ساختار سازمانی شامل ۲۰ سوال برگرفته از الگوی ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹) بوده و در ارتباط با معیارهای (پیچیدگی، تمرکز، رسمیت) است. برای موفقیت مسیر شغلی پرسشنامه محقق ساخته بوده و شامل ۱۳ سوال می‌باشد که با استفاده از پژوهش‌های گرین هاوس و همکاران (۱۹۹۰)، هسلین (۲۰۰۵) و سمیعی و دیگران (۱۳۹۳) تهیه گردیده و معیارهای موفقیت ذهنی و موفقیت عینی کار راهه در نظر گرفته شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوا و روایی سازه با در نظر گرفتن تحلیل عاملی استفاده شده است.

جدول ۱. جدول معیارها و شاخص‌های مدل پیشنهادی پژوهش

ردیف	عنوان معیار	شاخص‌ها
۱	عملکرد سازمانی	مالی
۲		مودیان مالیاتی
۳		فرایندهای داخلی
۴		رشد و یادگیری
۵	ساختار سازمانی (رابینز)	پیچیدگی
۶		رسمیت
۷		تمرکز
۸	موفقیت مسیر شغلی	موفقیت مسیر شغلی عینی
۹		موفقیت مسیر شغلی ذهنی

بررسی روایی محتوای پرسشنامه پژوهش با استفاده از نظرات استادان در رشته مدیریت انجام گرفته و روائی صوری با نظر مدیران و کارشناسان صورت پذیرفته است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده گردید. از آنجاکه روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس و روش PLS برای آزمون فرضیه‌ها و بررسی مدل

مفهومی پژوهش انتخاب شد، از این رو به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. طبق فرمون مذکور تعداد ۳۰۸ نفر از بین ۱۷۰۸ نفر پرسنل که مجموعه مدیران و کارشناسان را تشکیل داده‌اند انتخاب گردیده و به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم گروه، نمونه‌ها گزارش گردیده‌اند.

جدول ۲. توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب جنسیت

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری
		جنسیت
۷۲.۴	۲۲۳	مرد
۲۵.۳	۷۸	زن
۲.۳	۷	بی‌پاسخ
۱۰۰	۳۰۸	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول فوق ۷۲/۴ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد و ۲۵/۳ درصد آن‌ها زن هستند.

جدول ۳. توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری
		سابقه خدمت
۲۸.۹	۸۹	۵ سال و کمتر
۱۵.۶	۴۸	۶ تا ۱۰ سال
۱۲.۷	۳۹	۱۱ تا ۱۵ سال
۱۴.۳	۴۴	۱۶ تا ۲۰ سال
۲۶.۹	۸۳	بیشتر از ۲۰ سال
۱.۶	۵	بی‌پاسخ
۱۰۰	۳۰۸	مجموع

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد سابقه خدمت ۲۸/۹ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش ۵ سال و کمتر است.

جدول ۴. توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سابقه خدمت در پست فعلی

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری
		سابقه خدمت در پست فعلی
۵۷.۱	۱۷۶	۵ سال و کمتر
۲۴	۷۴	۶ تا ۱۰ سال
۹.۴	۲۹	۱۱ تا ۱۵ سال
۵.۲	۱۶	۱۶ تا ۲۰ سال
۲.۳	۷	بیشتر از ۲۰ سال
۱.۹	۶	بی‌پاسخ
۱۰۰	۳۰۸	مجموع

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد سابقه خدمت در پست فعلی ۵۷/۱ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش ۵ سال و کمتر است.

جدول ۵. میانگین و انحراف معیار نمرات مؤلفه‌های ساختار سازمانی

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری
		مقیاس
۰.۶۶	۳.۰۱	پیچیدگی
۰.۷۱	۳.۱۹	رسمیت
۰.۷۶	۲.۷۷	تمرکز

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد بیشترین میانگین متعلق به رسمیت و کمترین میانگین متعلق به تمرکز می‌باشد.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار نمرات مؤلفه‌های موفقیت مسیر شغلی

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری
		مقیاس
۰.۷۷	۲.۶۵	موفقیت مسیر شغلی عینی
۰.۷۴	۲.۹۷	موفقیت مسیر شغلی ذهنی

مسیر شغلی ذهنی می‌باشد.

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد بیشترین عدد میانگین مربوط به موفقیت مسیر شغلی ذهنی و کمترین عدد مربوط به موفقیت



جدول ۷. میانگین و انحراف معیار نمرات مؤلفه‌های عملکرد سازمانی

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری
		مقیاس
۰.۵۶	۳.۱۲	مالی
۰.۷۱	۳.۱۷	مؤدیان مالیاتی
۰.۷۴	۳.۰۴	فرآیندهای داخلی
۰.۷۳	۲.۹۸	رشد و یادگیری

نتایج جدول ۷ در مورد میانگین ابعاد مالی، مؤدیان مالیاتی، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری از عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که بیشترین عدد میانگین مربوط به مؤدیان مالیاتی و کمترین عدد میانگین مربوط به یادگیری می‌باشد.

جدول ۸. آزمون کلوموگروف اسمیرنوف نمرات ساختار سازمانی، موفقیت کار راهه و عملکرد

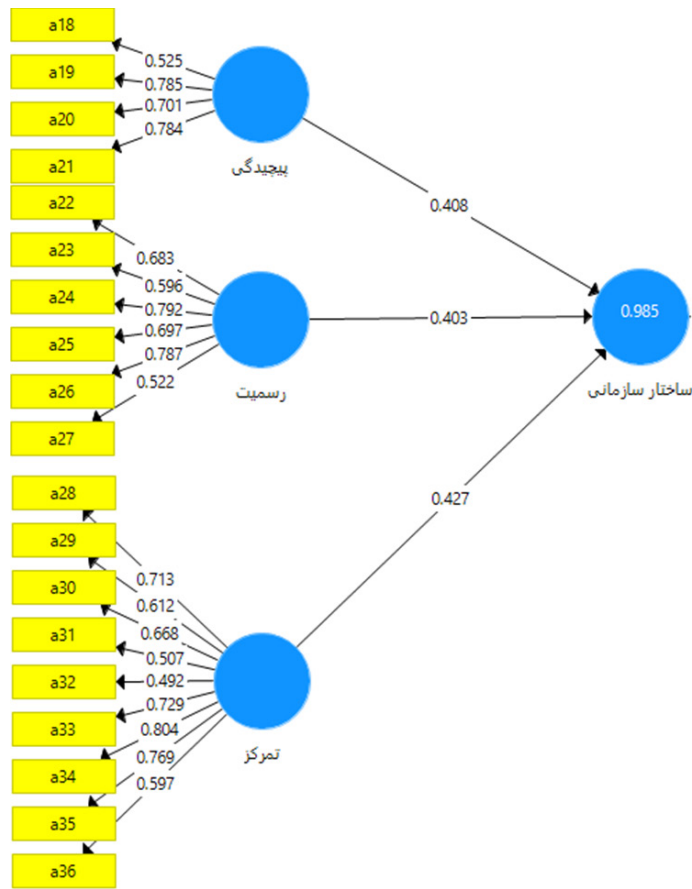
متغیرها	آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری
ساختار سازمانی	۰.۰۵۵	۳۰۸	۰.۲۰۰
موفقیت کار راهه	۰.۰۵۲	۳۰۸	۰.۲۰۰
عملکرد	۰.۰۷۹	۳۰۸	۰.۱۲۵

نتایج جدول ۸ حاکی از آن است که نمرات ساختار سازمانی، موفقیت کار راهه و عملکرد سازمانی، نرمال است.

جدول ۹. ضرایب بارهای عاملی

ابعاد	سوالات	بار عاملی	ابعاد	سوالات	بار عاملی	ابعاد	سوالات	بار عاملی
عملکرد سازمانی	۱	۰/۶۸۶	موفقیت کار راهه	۵۹	۰/۶۷۸	ساختار سازمانی	۱۸	۰/۵۲۵
	۴	۰/۷۱۳		۶۱	۰/۵۸۷		۱۹	۰/۷۸۵
	۸	۰/۴۷۳		۶۳	۰/۷۹۲		۲۰	۰/۷۰۱
	۱۵	۰/۷۹۹		۶۷	۰/۷۰۸		۲۱	۰/۷۴۸
	۲	۰/۶۴۴		۶۸	۰/۷۵۵		۲۲	۰/۶۸۳
	۵	۰/۶۷۵		۷۱	۰/۸۱۴		۲۳	۰/۵۹۶
	۹	۰/۷۴۸		۶۰	۰/۶۰۴		۲۴	۰/۷۹۲
	۱۰	۰/۸۶۵		۶۲	۰/۷۱۵		۲۵	۰/۶۹۷
	۱۲	۰/۸۲۶		۶۴	۰/۷۵۳		۲۶	۰/۷۸۷
	۳	۰/۸۴۸		۶۵	۰/۷۷۴		۲۷	۰/۵۲۲
	۶	۰/۸۴۷		۶۶	۰/۷۰۹		۲۸	۰/۷۱۳
	۷	۰/۶۸۱		۶۹	۰/۴۵۹		۲۹	۰/۶۱۲
۱۱	۰/۷۵۶	۷۰	۰/۷۶۴	۳۰	۰/۶۶۸			
۱۳	۰/۸۰۵			۳۱	۰/۵۰۷			
۱۴	۰/۸۵۳			۳۲	۰/۴۹۲			
۱۶	۰/۶۸۰			۳۳	۰/۷۲۹			
				۳۴	۰/۸۰۴			
				۳۵	۰/۷۶۹			
				۳۶	۰/۵۹۷			

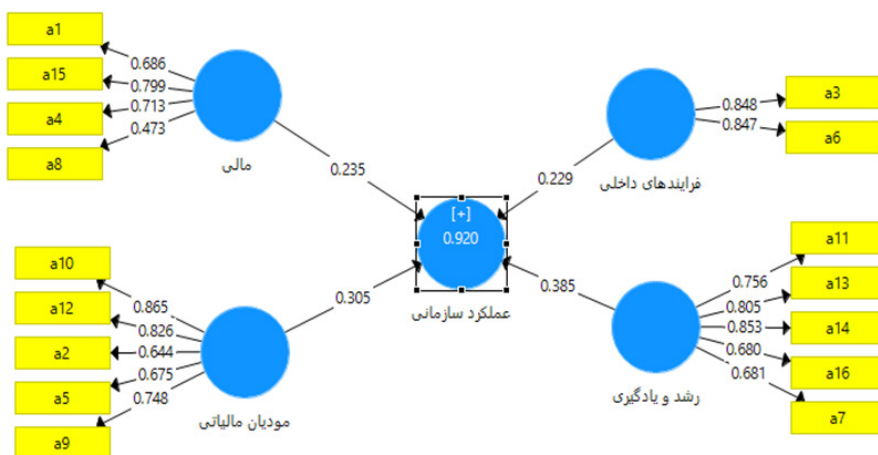
همان طور که در جدول ۸ مشخص است، ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ است پس مدل اندازه گیری پایایی مورد قبول رادار است.



شکل ۱. بارهای عاملی پرسشنامه ساختار سازمانی

سوالات در پرسشنامه از بار عاملی قابل قبول برخوردارند و هیچ سوالی از پرسشنامه مذکور حذف نمی شود.

نتایج حاصل از شکل ۱ نشان می دهد که تمامی بارهای عاملی برای پرسشنامه ساختار سازمانی از ۰/۴ بیشتر است، لذا تمامی



شکل ۲. بارهای عاملی پرسشنامه عملکرد سازمانی

سوالات در پرسشنامه از بار عاملی قابل قبول برخوردارند و هیچ سوالی از پرسشنامه مذکور حذف نمی شود.

نتایج حاصل از شکل ۲ نشان می دهد که تمامی بارهای عاملی برای پرسشنامه عملکرد سازمانی از ۰/۴ بیشتر است، لذا تمامی

جدول ۱۰. نتایج تحلیل عاملی متغیر عملکرد سازمانی

متغیر	سوالات	شاخص‌های تحلیل عاملی
عملکرد سازمانی	۱-۱۶	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
		Bartlett's test of sphericity
		Df
		Sig

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد نمونه‌گیری از کفایت لازم هستند بنابراین می‌توان سایر شاخص‌های تحلیل عاملی را برخوردار است و داده‌ها از توانایی عاملی خوبی برخوردار انجام داد.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل عاملی متغیر ساختار سازمانی

متغیر	سوالات	شاخص‌های تحلیل عاملی
ساختار سازمانی	۱۷-۳۶	KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
		Bartlett's test of sphericity
		Df
		Sig

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد نمونه‌گیری از کفایت لازم هستند بنابراین می‌توان سایر شاخص‌های تحلیل عاملی را برخوردار است و داده‌ها از توانایی عاملی خوبی برخوردار انجام داد.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل عاملی متغیر موفقیت کار راهه

متغیر	سوالات	شاخص‌های تحلیل عاملی
موفقیت کار راهه	۵۹-۷۱	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
		Bartlett's test of sphericity
		Df
		Sig

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد نمونه‌گیری از کفایت لازم هستند بنابراین می‌توان سایر شاخص‌های تحلیل عاملی را برخوردار است و داده‌ها از توانایی عاملی شدن خوبی برخوردار هستند بنابراین می‌توان سایر شاخص‌های تحلیل عاملی را انجام داد.

پایایی پرسشنامه جهت بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرون باخ استفاده شده که مقدار قابل قبول برای آن ۰,۷ و بالاتر است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۱).



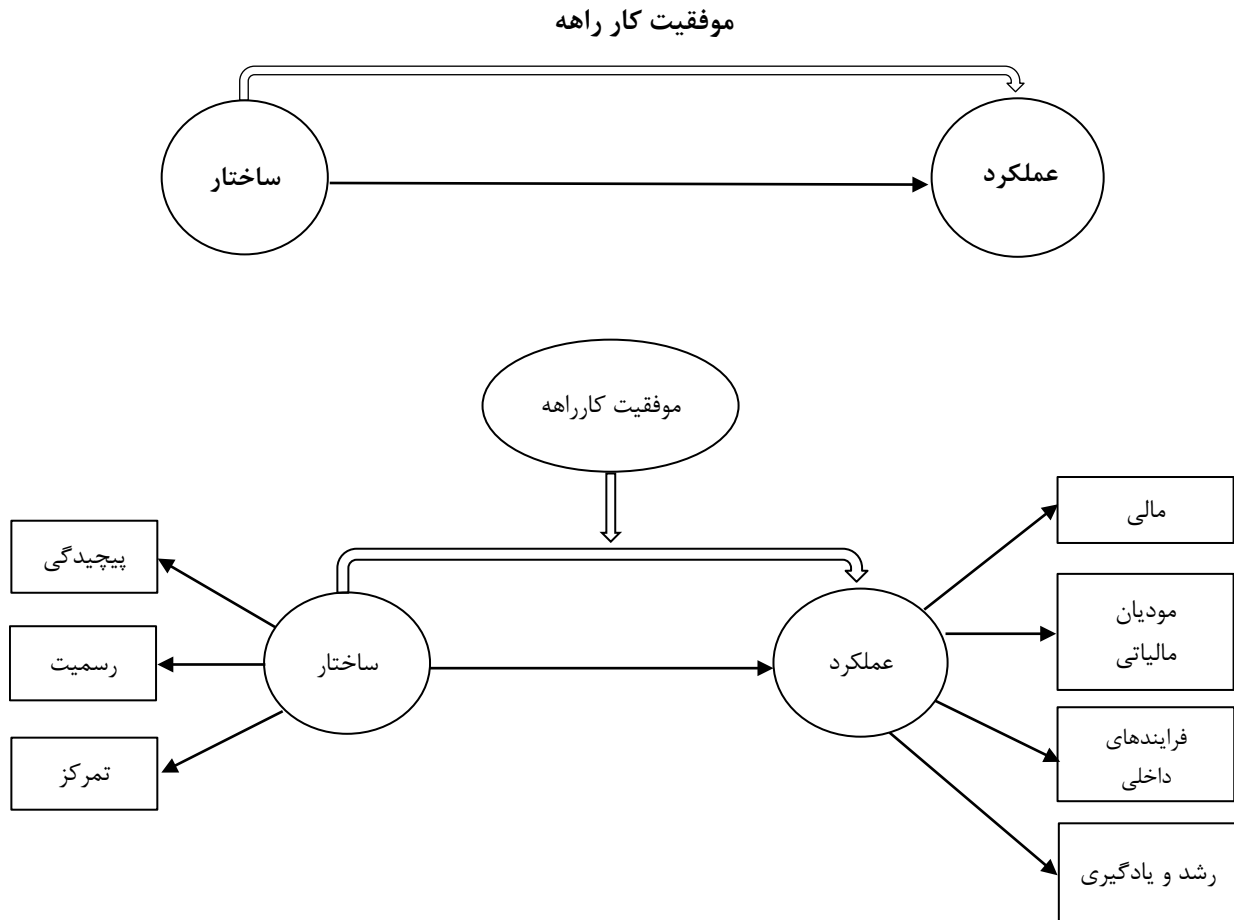
جدول ۱۳. متغیرها و سوالات پرسشنامه به همراه نتایج پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	پایایی
ساختار سازمانی	۰/۷۲۸
موفقیت مسیر شغلی	۰/۸۷۳
عملکرد سازمانی	۰/۸۱۲
پیچیدگی	۰/۷۵۳
رسمیت	۰/۷۶۸
تمرکز	۰/۸۳۴
موفقیت مسیر شغلی عینی	۰/۷۲۳
موفقیت مسیر شغلی ذهنی	۰/۷۸۹
مالی	۰/۸۰۱
مؤدیان مالیاتی	۰/۸۰۵
فرآیندهای داخلی	۰/۸۸۱
رشد و یادگیری	۰/۷۴۵

جدول ۱۴. مقادیر مربوط به پایایی شاخص

آلفای کرونباخ	Rho_A	پایایی ترکیبی	روایی همگرا (AVE)
۰/۷۲۸	۰/۷۲۵	۰/۸۴۶	۰/۶۴۷
۰/۸۷۳	۰/۷۹۰	۰/۹۲۷	۰/۶۸۰
۰/۸۱۲	۰/۸۶۵	۰/۹۴۰	۰/۸۸۷

همان‌گونه که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ، Rho-A و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد و همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ است بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.



شکل ۴. مدل اصلی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق موفقیت کار راهه

معنادار می‌باشند و مدل نه تنها برازش مناسبی دارد بلکه کلیه ضرایب حاصل از مدل معنی دار می‌باشند.

همان‌گونه که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ، $Rho-A$ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگ‌تر از $0/7$ می‌باشد و همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه متغیرها بزرگ‌تر از $0/5$ است بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

به‌منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره تی استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می‌آید که می‌بایستی در آزمون تی بزرگ‌تر از ۲ و در آزمون Z بزرگ‌تر از $1/96$ و یا کوچک‌تر از $1/96$ باشد تا این تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شود با توجه به خروجی PLS میزان تی محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگ‌تر از ۲ و یا کوچک‌تر از ۲- می‌باشد. بنابراین تمامی تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری

جدول ۱۵. اثر مستقیم ساختار سازمانی و موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی

بررسی اثر	ضریب تاثیر	مقدار آماره تی	نتیجه
ساختار سازمانی - موفقیت کار راهه	۰/۳۳۹	۲/۷۱۱	ساختار سازمانی بر موفقیت کار راهه تاثیر دارد
موفقیت کار راهه - عملکرد سازمانی	۰/۴۵۱	۳/۲۲۵	موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
ساختار سازمانی - عملکرد سازمانی	۰/۵۲۶	۴/۳۶۲	ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

جدول ۱۶. ضریب تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی

متغیر ملاک عملکرد سازمانی			شاخص آماری
متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	سطح معناداری
ساختار سازمانی	۰.۵۲۶**	۰.۲۷۷	۰.۰۲۰

p<0/05

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب تاثیر بین ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی معنی‌دار است. یعنی ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی ($\beta=0/526$) تاثیر معنی‌دار دارد. بر اساس ضریب تعیین ۲۷/۷ درصد واریانس ساختار سازمانی

جدول ۱۷. ضریب تاثیر موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی

متغیر ملاک عملکرد سازمانی			شاخص آماری
متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	سطح معناداری
موفقیت کار راهه	۰.۴۵۱**	۰.۲۰۳	۰.۰۰۱

p<0/05

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب تاثیر موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی معنی‌دار است. یعنی موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی ($\beta=0/451$) تاثیر معنی‌دار دارد. بر اساس ضریب تعیین ۲۰/۳ درصد واریانس موفقیت کار راهه

جدول ۱۸. ضریب تاثیر ساختار سازمانی بر موفقیت کار راهه

متغیر ملاک موفقیت کار راهه			شاخص آماری
متغیر پیش‌بین	ضریب تاثیر	مجذور ضریب تاثیر	سطح معناداری
ساختار سازمانی	۰.۳۳۹	۰.۱۱۵	۰.۰۰۱

p<0/01



یافته‌های جدول ۱۸ نشان می‌دهد ضریب تاثیر ساختار سازمانی بر موفقیت کار راهه معنی‌دار است. یعنی ساختار سازمانی بر موفقیت کار راهه ($\beta=0/339$) تاثیر معنی‌دار دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) به ترتیب ۱۱/۵ درصد واریانس ساختار سازمانی با موفقیت کار راهه مشترک بوده است. لذا پاسخ سوال چهارم این است که ساختار سازمانی بر موفقیت کار راهه تاثیر معنی‌دار، دارد.

۵ بحث و نتیجه‌گیری

نظام مالیاتی در همه کشورهای جهان از اهمیت و ویژگی منحصر به فرد برخوردار است که این نظام را از سایر دستگاه‌های اجرائی دولت مستثنی می‌سازد. در ایران نیز قانون‌گذار محترم از نظر مأموریت‌ها و وظایف، ساختار و تشکیلات، تخصیص بودجه، آموزش، فرهنگ‌سازی، عناوین شغلی و شرایط احراز مشاغل و نحوه برخورداری از صلاحیت‌های اجرائی، به این تفاوت‌ها و ویژگی‌ها توجه داشته است. در این پژوهش با استفاده از مدل مفهومی ارائه‌شده، ضمن بررسی ساختار سازمان (با در نظر گرفتن نقش میانجی کار راهه)، تاثیر آنها بر روی عملکرد، در سازمان امور مالیاتی کشور شناسایی گردیده و نتایج حاصل از آن معرفی گردیده است. هدف از این کار بررسی سوا لات تحقیق و ارائه راهکارهای متناسب جهت اجرای موارد مورد تائید می‌باشد. نتیجه‌گیری بر اساس یافته‌های مبتنی بر سوا لات پژوهش انجام می‌گیرد.

همان‌گونه که از نتایج مشاهده می‌گردد، ضریب تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی معنی‌دار است. یعنی ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی ($\beta=0/526$) تاثیر معنی‌دار دارد. بر اساس ضریب تعیین ۲۷/۷ درصد واریانس ساختار سازمانی با عملکرد سازمانی مشترک بوده است. بنابراین پاسخ سوال اول چنین خواهد بود که ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی‌دار، دارد.

منظور از ساختار، روابط موجود میان فعالیت‌های گوناگون که در یک سازمان انجام می‌گیرد و فراهم آوردن نظم و ترتیب میان کارکردهای سازمان برای نیل به اهداف سازمانی می‌باشد. ابعاد ساختاری سازمان نمایشگر ویژگی‌های درونی سازمان شامل: رسمی بودن، تخصصی بودن، داشتن استانداردها، سلسله‌مراتب اختیارات، پیچیدگی، متمرکز بودن، حرفه‌ای بودن، نسبت‌های پرسنلی می‌باشد(دفت، ۱۳۹۳).

مثبت بین ساختار و عملکرد از پژوهش‌های آخوندی (۱۳۸۶) به‌دست‌آمده است. یعنی مولفه مایی چون پیچیدگی، رسمیت و اندازه مراکز در میزان عملکرد آنها موثر است. بر اساس مدل‌های مختلف که توسط دسلر، سید جواد ین، است فن رابینز و هرسی و بلاچارد ارائه‌شده نیز یکی از عوامل موثر بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها، ساختار می‌باشد. بنابراین با توجه به ساختار موجود کاهش پیچیدگی و رسمیت و تمرکز در دستگاه منجر به افزایش عملکرد خواهد شد. از آنجائی که اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان دارای ادارات زیرمجموعه در شهرستان‌های استان می‌باشد، لذا مواردی همچون تفویض اختیار به روسای ادارات تحت سرپرستی برای کاهش تمرکز، بازبینی فرایندهای کاری و مهندسی و ممیزی فرایندها جهت کاهش پیچیدگی و بروکراسی اداری، حذف فرم‌های غیرضروری و استفاده از نقطه نظرات کارکنان و تشکیل کارگروه‌ها برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها که منجر به کاهش رسمیت می‌گردد، می‌تواند در افزایش عملکرد دستگاه موثر باشد. با توجه به تصویب‌نامه شماره ۲۰۶/۹۳/۷۷۴۰ مورخ ۹۳/۶/۱۰ رئیس‌جمهور و رئیس شورای عالی اداری آیین‌نامه توسعه خدمات الکترونیکی دستگاه‌های اجرائی و دستگاه‌های اجرائی و نقشه راه اصلاح نظام اداری مصوب ۱۴ اسفند ۱۳۹۲، مواردی همچون انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات، چابک سازی، متناسب‌سازی و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری، توجه به اثربخشی و کارائی در فرایندها و روش‌های اداری بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند و متعهد و شایسته عنوان گردیده که توجه و اهتمام به را در ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور الزامی دانسته است. بررسی نتایج جدول (۲) نشان داد، ضریب تاثیر موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی معنی‌دار است. یعنی موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی ($\beta=0/451$) تاثیر معنی‌دار دارد. بر اساس ضریب تعیین ۲۰/۳ درصد واریانس موفقیت کار راهه با عملکرد سازمانی مشترک بوده است. لذا پاسخ سوال سوم بدین گونه است که موفقیت کار راهه بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی‌دار، دارد.

در پژوهش آهی و به جانی (۱۳۹۱) مشخص گردید که در صورتی که برای هر کارمند در سازمان مسیر شغلی درستی را

برنامه‌ریزی و اجرا نمایند در نتیجه علاوه بر رسیدن به موفقیت کار راه، چابکی و انعطاف‌پذیری سازمانی اتفاق خواهد افتاد و به سازمان این امکان را می‌دهد که به تغییرات محیط به سرعت و مناسب پاسخ دهد. این موضوع تاثیر موفقیت کار راه را بر عملکرد سازمانی نشان می‌دهد و بنابراین می‌توان گفت کسب اهداف سازمان، از طریق مسیر شغلی افراد شاغل در آن، اتفاق خواهد افتاد.

همان‌گونه که از نتایج جداول این پژوهش مشاهده می‌گردد، ضریب تاثیر ساختار سازمانی بر موفقیت کار راه معنی‌دار است. یعنی ساختار سازمانی بر موفقیت کار راه $(\beta = 0.339)$ تاثیر معنی‌دار دارد. بر اساس ضریب تعیین (R^2) به ترتیب ۱۱/۵ درصد واریانس ساختار سازمانی با موفقیت کار راه مشترک بوده است. لذا پاسخ سوال چهارم این است که ساختار سازمانی بر موفقیت کار راه تاثیر معنی‌داری دارد. نقش مهم ساختارهای سازمانی، مهارت مدیریت فردی، آرزوی فردی بر موفقیت کار راه نیز اثبات گردیده که به نوعی ارتباط ساختار و عملکرد را نشان می‌دهد. در نتیجه مداخله و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم بودن فرصت رشد و تعالی برای کارکنان، احساس امنیت و رفاه در محیط کار، رضایت کارکنان از جایگاه شغلی و میزان دریافتی بابت شغل و رضایت از محیط کار خود از عوامل موثر در موفقیت کار راه، از طریق کاهش سلسله‌مراتب اداری و کاهش تمرکز و پیچیدگی که از معیارهای ساختار سازمانی محسوب می‌گردند، به دست می‌آیند.

پژوهش حاضر کاربردهای زیر را برای سازمان خواهد داشت:

- شناخت ساختار مناسب برای سازمان و برنامه‌ریزی برای اصلاح ساختار در سازمان

- برنامه‌ریزی برای مسیر شغلی کارکنان و افزایش انگیزه و رضایت کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد در سازمان
- از طریق بسترسازی و تقویت فرهنگ سازمانی و اصلاح ساختار سازمانی، افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد در سازمان حاصل خواهد شد.

- بهبود عملکرد سازمان از طریق عملکرد مطلوب ادارات و واحدها و میزان تحقق اهداف و برنامه‌ها در سازمان

در پایان پیشنهادهایی ارائه می‌گردد تا پژوهشگران در آینده بتوانند از آن‌ها استفاده کنند:

- استفاده از این الگو یا پژوهش‌های مشابه در شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر و بررسی وجوه اشتراک و افتراق آن‌ها
- استفاده از متغیرهای میانجی دیگر نظیر تعهد سازمانی، آرزوهای مسیر شغلی در پژوهش‌های آینده

۶ منابع

- اقبال، سید رحمان، حامدی، محسن، هاشمی، فاطمه (۱۳۹۶)، تاثیر مشخصه‌های فیزیکی محیط کاربر عملکرد کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال نهم، شماره ۲، ص: ۶۹-۹۲
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۷)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی
- آرمسترانگ، میشل (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی (ترجمه: پهلوانیان، حسین؛ میرحسینی زواره، سید مهدی؛ کمایی، جمشید)، یزد: انتشارات نیکو روش.
- دفت، ریچارد آل (۱۳۹۳)، مبانی تئوری و طراحی سازمان (ترجمه: پارسایان، علی؛ اعرابی، سید محمد)، چاپ دهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی رایبانی، است فن پی و جان، تیموتی ای (۱۳۹۴)، مبانی رفتار سازمانی (ترجمه: اعرابی، سید محمد؛ تقی زاده مطلق، محمد)، چاپ پنجم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- رحیم نیا، فریبرز و علیزاده، مسعود (۱۳۸۸)، بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مجله مطالعات روانشناسی و تربیتی، دوره ۱۰، شماره ۱، ص: ۱۴۸-۱۷۰
- رجبی، پونه؛ شیرازیان، زهرا (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۴، ص: ۱۰۷-۱۲۷
- چاپلقیان، غلام (۱۳۸۹)، بررسی مداخله‌ها و پیش‌ران‌های راهبرد مدیریت عملکرد شغلی بنیان، فصلنامه علمی ترویجی توسعه سازمانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۱
- حسینی، ابوالحسن؛ تبسمی، امیر؛ داد فر، زهرا (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۹، ص: ۱۵۵-۱۷۱
- خائف الهی، احمد و شرافت (۱۳۹۳)، تاثیر ابعاد کار راه با توجه به عوامل شغلی بر پیامدهای سازمانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ششم، شماره ۳، ص: ۱۵۷-۱۸۴
- سپهر دوست، حمید؛ باروتی، مهسا (۱۳۹۶)، بررسی آثار تئوری تانزی بر عملکرد نظام مالیاتی در ایران، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال بیست و دوم، شماره ۷۲، پائیز ۱۳۹۶، ص: ۱-۴۰
- سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علیرضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳)، آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ششم، شماره ۱، ص: ۵۳-۷۷

سیدجوادین، سید رضا (۱۳۸۷)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، چاپ پنجم، انتشارات نگاه دانش، تهران

شیخ اسماعیلی، سامان و حزب اوی، سنا (۱۳۹۵)، ارائه الگوی عوامل موثر بر جهت‌گیری‌های کار راهه شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هشتم، شماره ۱، ص: ۷۸-۵۵

شوقی، بهزاد و آقاجانی، طهمورث (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ‌سازمانی، مطالعات کمی در مدیریت، دوره چهارم، شماره ۲، ص: ۹۶-۷۹

ضیائی، محمدصادق؛ روشن‌دل، طاهر و نرگسیان، عباس (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ‌سازمانی دنیسون، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره ۴۵، شماره ۵۵، ص: ۴۹-۷۲

عبدالهی، بیژن و بهرامی، آذر (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مسیر شغلی (کارکنان ذوب‌آهن)، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ش ۱۲، ص: ۲۰-۱۳

عریضی سامانی، سید حمیدرضا و براتی، هاجر (۱۳۹۴)، اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای شغلی و فردی بر خشنودی از کار راهه، مجله روانشناسی معاصر، دوره ۱۰، شماره ۱، ص: ۳۳-۴۶

عسگریان، علیرضا؛ مجید به اجلان؛ ایمان الدین مرادی باغ فیضی و مهدی مقدمی راد، ۱۳۹۷، کارت امتیازی متوازن فردی راهکار همسویی پرداخت با عملکرد در سازمان‌های دولتی و نیمه‌دولتی، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه ۳ (۱۱)

فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۹۴)، اولویت‌بندی فرهنگ‌های سازمانی برای ارتقاء عملکرد کارکنان به تفکیک زن و مرد در سازمان‌های خدماتی، زن و مطالعات خانواده، سال هفتم، شماره ۸، ص: ۹۱-۶۹

گرائی نژاد، غلامرضا و چپر دار، الهه (۱۳۹۱)، عوامل موثر بر درآمدهای مالیاتی در ایران، دوره ۶، شماره ۲۰، ص: ۹۲-۶۹

مبلغی، مصطفی و دانش، الهام (۱۳۹۳)، بررسی متغیرهای موثر بر فرهنگ‌سازمانی در جهت بهبود فرهنگ و بهره‌وری سازمانی در صنعت بیمه با استفاده از مدل دنیسون، نشریه مدیریت بهره‌وری، دوره ۸، شماره ۳۱، ص: ۱۰۱-۱۲۴

مشبکی، اصغر (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سوم، انتشارات ترمه. مومنی، منصور و فعال قیومی، علی (۱۳۹۱)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، تهران: گنج شایگان.

مهربان پور، محمدرضا؛ وقفی سید حسام؛ آهنگری، مهناز و مام صالحی، پرویز (۱۳۹۶)، بررسی عوامل موثر بر اجتناب از مالیات و تاثیر آن بر معیارهای ارزیابی عملکرد با استفاده از معادلات ساختاری، دانش حسابداری مالی، دوره چهارم، شماره ۳، پیاپی ۱۴، ص: ۶۵-۸۶

نوع پسند اصیل، سیدمحمد؛ ملک اخلاق، اسماعیل و عاشق حسینی مهریانی، مجید (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ششم، شماره

۱، بهار ۱۳

مجیدی، عبدالله؛ محمدی مقدم، یوسف و قاسمی، فاطمه (۱۳۹۰)، تاثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد معاونت آموزشی دانشگاه علوم انتظامی، توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ششم، شماره ۲۱، ص: ۲۰۱-۲۲۰

نیسی، عبد الکازم؛ ارشدی، نسرين و محبت، راحله (۱۳۸۹)، طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بیند ها و پیامد های موفقیت کار راهه ذهنی در یک سازمان صنعتی، دستاوردهای روانشناختی، دوره چهارم، شماره ۲، ص: ۳۵-۶۲

Abele, E. A. and Spark, D. (2009), How do objective and subjective career success interrelate over time?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 8(3), 803-825

Arthur, M. B.; khapova, S. N. and Wilderom, C. P. M. (2005), Career success in a boundaryless career world, *Jornal of Organizational Behavior*, 26, 177-202

Brunch, Y. (2002). Career systems in transition. *Personal Review*. (8), 231-253

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), 58-73.

Cameron, K. A. and Quinn, R. E. (2006), Diagnosing and changing Organizational culture: based on competing values framework. *Jossy-Bass*

Cameron, K. S. , & Quinn, R. E. (2011), *Diagnosing and Changing Organizational Culture, Based on the Competing Values Framework* (4rd ed.). *Jossey-Bass: John Wiley & Sons*.

Defillippi, R. J. and Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 307-324.

Dries, N., Pepermans, R., and Carlier, O. (2008), Career success: Constructing a multidimensional model, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.

Greenhaus, J. H. (2003), Career daynamics, *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 519-540.

Hall, D. (2002), *Careers In and Out of Organizations*. Thousand oaks: Sage Publications.

Heizen, T. V. and Alessie, R. (2015), Time preferences and career investments, *Labor and E conomics*, 35, 77-92.

Heredia, A. (2009). Determinants of career success for engineering technology program graduates, *University Ramon Llull*.

Heslin, P. A. (2005), Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.

Iemann, T. and Braakmann, N. (2013), The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers, *International Journal of Human*

- Resource Management, 24(18), 3438-3456.
- Judge, T.; Cable, M.; Boudrea, J. and Bretz, R. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48 (3), 485-519.
- Korner, A.; Lechner, G.; Pavlova, M. and Silbereisen, R.(2015). Goal engagement in coping with occupational uncertainty predicts favorable career- related outcomes, *Journal of vocational behavior*, 88, 174-184.
- Naranjo, J. C.; Jimenez, D. and Valle, R. S.(2015), Studing the link between organizational culture, innovation, and performance, *Jornal of Vocational Behavior*, 48(1), 30-41
- Nilforooshan, P. and Salimi, S.(2016). Career adaptability a mediator between personality and career engagement, *Jornal of Vocational.Behavior*, 94, 1-10
- Ogbonna, E. and Harris, L. C.(2003), Innovative organizational structures and performance, *Human Capital*, 16(15), 512-533
- Kribikova, P.(2016). Organizational structure and performance, *Actual Problems In Economics*, 17(5), 109-118
- Rosenberg, M.(1979). *Conceiving The Self*, New York: Basic Books
- Schein, E. H.(1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-89
- Seibert, S.; Kraimer, M. and Liden, R.(2001). A social capital theory of career Success, *Academy of Management Journal*, 44 (2), 219-237
- Sorensen, I. Thomas , W. H. , Feldman, D. C.(2005), Career success predictors. *Human Capital*, 58(2), 367-408
- Tremblay, M.; Dahan. J. and Gianechini. M.(2014). The mediating influence of career success in relationship between career mobility criteria, career anchors and satisfaction with organization, *Personnel Review*, 43, 324-607
- Wong,S. ; Rasdi, R.M. ; Abu Samah, B. ; Abdul Wahat, N. (2017); Promoting Protean Career Through Complpyability Culture and Mentoring: Career Strategies as moderator, *Journal of Training and Development*, 41(3), P: 277-302
- Yanjan, G.; Twenxia, Z.; Tpeng, J. and Tyixin, Z.(2015), Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237

