

بررسی پاسخ‌های سازمانی به فشارهای نهادی؛

مورد کاوی: دانشگاه امام صادق(ع) ♦

علی رذادی^۱

مصباح‌الهدی باقری کنی^۲

بهمن حاجی‌پور^۳

چکیده

هدف: در نظریه نهادی، مسئله اصلی «هم‌شکل شدن سازمان‌ها» در مقابل فشارهای نهادی است؛ که نتیجه آن کسب مشروعیت برای سازمان است. اما برخی سازمانها به فشارها و انتظارات نهادی پاسخ واقعی نداده، به هم‌شکلی در مقابل فشارهای سازمانی «تظاهر» می‌کنند. این مقاله در پی آن است که با تحقیق در ادبیات نظریه نهادی، چارچوبی را برای تفکیک پاسخ‌های واقعی از پاسخ‌های نمادین به دست آورد. سپس این چارچوب، زمینه تحلیل پاسخ یک سازمان آموزش عالی در ایران (دانشگاه امام صادق) به فشار نهاد حاکم بر آن (انتظارات مقام معظم رهبری) قرار گرفته است. **روش:** متناسب با هدف پژوهش، داده‌های لازم از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه به دست آمده است و با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفته است. **یافته‌ها:** طی این پژوهش با تحلیل داده‌های گردآوری شده، چارچوبی برای تحلیل پاسخ‌های سازمانها به فشار نهادی به دست آمده و ارائه شده است. همچنین به کارگیری این چارچوب در مورد کاوی مزبور، نشان از نمادین بودن پاسخ دانشگاه در مقابل فشار نهادی دارد. **نتیجه‌گیری:** با عنایت به اجرای موفق چارچوب مستخرج در مورد کاوی و تحلیل نتایج آن، به نظر می‌رسد این چارچوب قابلیت استفاده در تحلیل پاسخ‌های سازمانی به فشارهای نهادی را داشته باشد.

واژگان کلیدی: نظریه نهادی، فشارهای نهادی، پاسخ‌های سازمانی، پاسخ‌های واقعی، پاسخ‌های نمادین.

♦ دریافت مقاله: ۹۲/۰۲/۱۱؛ تصویب نهایی: ۹۲/۰۸/۲۳

۱. دانشجوی دکتری سیاستگذاری بازرگانی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) / آدرس: تهران، بزرگراه چمران، پل نصر، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران/

نمبر: ۸۸۰۰۰۲۴۵ / Email: raddadi@ut.ac.ir

۲. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق(ع).

۳. دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق(ع).

الف) مقدمه

هر سازمانی در بستر محیط خود فعالیت می‌کند و روابط متقابلی را با آن دارد؛ به طوری که هم از محیط تأثیر می‌پذیرد و هم تا حد استطاعت خود بر آن تأثیر می‌گذارد. این تأثیر و تأثر تا جایی پیش می‌رود که محیط گاهی اثرات بنیادینی بر رفتار و حتی بقای سازمان بر جا می‌گذارد. لذا بررسی محیط یکی از استوانه‌های مطالعات سازمانی و راهبردی تلقی می‌شود.

در باب مطالعه و تبیین رابطه محیط و سازمان نظریه‌های متعددی ارائه شده است. دفت^۱ (۲۰۰۱) و مینتزبرگ^۲ (۱۹۹۸) به دو نظریه مهم در این رابطه اشاره می‌کنند: نظریه بوم‌شناسی جمعیت^۳ و نظریه نهادی^۴. هر دو نظریه در این نکته اشتراک دارند که تأثیرات محیطی را به مثابه عامل مهمی در راهبری سازمان می‌شمارند.

تحقیق حاضر در پی آن است که تأثیر برخی عوامل محیطی (فشارهای نهادی) را بر رفتار راهبردی یک سازمان آموزش عالی در ایران (دانشگاه امام صادق) تبیین کند.

ب) بیان مسئله و ضرورت پرداختن به آن

نظریه نهادی می‌گوید که سازمان تحت تأثیر فشارهای نهادی مجبور است تا یکی از این دو راه را برگزیند: یا با آن فشار همسازی کند تا بتواند به بقای خود در بلندمدت ادامه دهد یا با آن مخالفت کند و از محیط حذف شود. (دفت، ۲۰۰۱؛ هچ و کانلیف،^۵ ۱۹۹۷؛ اسکات،^۶ ۲۰۰۱)

اما بررسی دقیق‌تر نشان می‌دهد سازمانها در مقابل فشارهای نهادی رفتار پیچیده‌تری را از خود بروز می‌دهند: ممکن است یک سازمان واقعاً با آن فشارها همسازی کند یا آنکه صرفاً به همسازی تظاهر کند. (فیس و زاجاک،^۷ ۲۰۰۴؛ قلی‌پور، ۱۳۸۴)

این تحقیق در پی آن است که با استخراج چارچوبی علمی دریابد سازمانها چه زمانی هم در زبان (مورد استفاده مدیران عالی^۸) و هم در عمل به تغییرات ناشی از فشار نهادی گردن می‌نهند و چه زمانی این فشارها صرفاً ادبیات و گفتمان مدیران ارشد را تغییر می‌دهد و در همان سطح شعار باقی می‌ماند. (تقسیم‌بندی برگرفته از: هامبریک^۹ و همکاران، همکاران، ۲۰۰۵؛ سونپار^{۱۰}، ۲۰۰۸)

1. Daft
2. Mintzberg
3. Population Ecology
4. Institutional Theory
5. Hatch & Cunliffe
6. Scott
7. Fiss & Zajac
8. Top Managerial Rhetorics
9. Hambrick
10. Sonpar

۱۳۱ ♦ بررسی پاسخ‌های سازمانی به فشارهای نهادی

اگر بتوان چنین تفکیکی را انجام داد آنگاه می‌توان دریافت که اگر نهادهای حاکم بر سازمان انتظار تغییری در رفتار سازمان را داشته باشند، آیا سازمان واقعاً به انتظارات ایشان پاسخ داده است یا خیر؟ این تفکیک در ارزیابی عملکرد و ارزیابی همراهی سازمانها با انتظارات نهادی تأثیر مستقیمی دارد.

متناسب با مطالب مذکور، سؤالهای اصلی این پژوهش عبارتند از:

چه تفاوتی در پاسخ‌های سازمانها به فشارهای نهادی وجود دارد؟

چگونه می‌توان آنها را از یکدیگر تشخیص داد؟

پاسخ دانشگاه امام صادق(ع) به انتظارات مقام معظم رهبری واقعی بوده است یا نمادین؟

در این تحقیق از روش تحلیل محتوا برای بررسی اسناد سازمانی(اعم از بیانیه‌های مأموریت و گفت‌وگوهای مدیران و برنامه‌های رسمی) و استخراج چارچوبی برای تمیز میان پاسخهای سازمانها به فشارهای نهادی استفاده خواهد شد. سپس با استفاده از چارچوب به دست آمده، به بررسی پاسخ دانشگاه امام صادق(ع) به فشار نهادی ناشی از انتظارات مقام معظم رهبری از دانشگاه، خواهیم پرداخت.

ج) چارچوب نظری و ادبیات تحقیق

۱. نهاد

در اصطلاح مدیریت، نهاد در برابر سازمان (که ساختاری است با هدف افزایش بازدهی و کارایی) عبارت است از ساختاری انطباق‌پذیر با بعد ارزشی بسیار قوی که نه تنها به خاطر خدمات و کالاهایی که ارائه می‌کند دارای شخصیت ممتاز و ارزشمندی است، بلکه اعضای آن زندگی خود را متکی به آن دانسته، هر گونه تغییر در آن یا از میان رفتن آن (به عکس سازمان که صرفاً موجب از میان رفتن تعدادی از مشاغل می‌شود)، اثراتی بر روی اعضای نهاد و کل جامعه دارد. مانند دانشگاه قدیمی یا مؤسساتی که پذیرش مردمی قوی دارند. (ایروانی، ۱۳۸۰)

۲. نظریه نهادی

همان‌طور که اشاره شد در مورد تشابه ساختاری سازمانها در حوزه سازمانی یا جایگاه محیطی^۱، دو رویکرد عمده وجود دارد:

رویکرد بوم‌شناسی جمعیت^۲: نظریه بوم‌شناسی جمعیت تبیین می‌کند که در فرایند رقابت، محیط (بر مبنای بیشترین سازگاری) سازمانهایی را که الگوی ساختاری مناسبی داشته باشند را انتخاب و بقیه را از گردونه رقابت خارج می‌کند؛ یعنی هم‌شکلی ساختاری، هم‌شکلی رقابتی است. (فلی‌پور، ۱۳۸۴)

1. Environmental Niche
2. Population Ecology

دیدگاه نظریه نهادی: در مقابل نظریه بوم‌شناسی جمعیت، نظریه نهادی معتقد است که سازمانها به خاطر افزایش مشروعیت محیطی ساختارهای معینی را انتخاب می‌کنند که در حوزه سازمانی (در بازار یا جایگاه محیطی) خود به سمت الگوی مشترکی حرکت می‌کنند. (دیماجیو و پاول، ۱۹۸۳؛ مه‌یر و رووان، ۱۹۷۷؛ قلی‌پور، ۱۳۸۴)

هر چند مطالعات اخیر نهادگرایی، تبیینات رویکرد بوم‌شناسی سازمانها را در ایجاد و و همگرایی در ساختار پذیرفته‌اند (اسکات، ۱۹۸۷؛ ۱۹۹۸؛ قلی‌پور، ۱۳۸۴) و تا حدی همگرایی^۳ نظری در میان این دو نظریه پدید آمده است. ولی مطالعات اولیه نهادی کاملاً از مطالعات بوم‌شناسی جمعیت متمایز است.

۳. فشارهای نهادی

مطابق با نظریه نهادی، نهادها به سه صورت به سازمانهای مرتبط با خود فشار وارد می‌سازند تا ایشان را به متابعت از انتظاراتشان و هم‌شکلی با شیوه مورد انتظارشان مجبور کنند (دیماجیو و پاول، ۱۹۸۳):

هم‌شکلی اجباری: ناشی از فشار اجباری از طرف نهادهای رسمی و دولتی.

هم‌شکلی تقلیدی: به ویژه در زمانهای بحرانی پیش می‌آید و سازمانها خود را با سازمانهای موفق در حوزه سازمانی خود هم‌شکل می‌کنند. هم‌شکلی هنجاری: در این نوع هم‌شکلی، سازمانها تلاش می‌کنند خود را با هنجارها و «مد»های حرفه‌ای حوزه سازمانی خود هم‌شکل کنند.

سازمانها در قبال هم‌شکلی با انتظارات نهادی مشروعیت کسب می‌کنند. البته این تقسیم‌بندی تحلیلی و ذهنی است و این فشارها در عالم واقع همواره تا این اندازه متمایز و قابل تفکیک نیستند.

در مقابل سازمان‌هایی که هم‌شکلی نشان نمی‌دهند، نامطلوب خوانده خواهند شد و مورد بی‌مهری و عدم اعتنای دیگر سازمانها، نهادهای حاکم و دولت قرار خواهند گرفت. به عنوان مثال، چنین سازمانهایی در جذب متخصصان و کارکنان متخصص هم دچار مشکل خواهند شد.

۴. هم‌شکلی واقعی و نمادین

پدیده‌ای که در برخی سازمانها مشاهده می‌شود آن است که بیانیه‌های سازمانی سازگار با سیاستهای مقامات نهادی نوشته می‌شود، ولی به نتایج عملی اندکی می‌انجامد. از این رو، محتوای این بیانیه‌ها تشریفاتی و سطحی^۴ است و به قصد گمراه کردن قانونگذاران خارجی^۵ نوشته می‌شود. برخی پژوهشگران این رفتار را مورد بررسی قرار داده، به آن رفتار نمادین اطلاق کرده‌اند.

تحقیقات متعددی (ادلمن، ۱۹۹۲؛ مه‌یر و رووان، ۱۹۷۷) بیان داشته‌اند که پاسخهای نمادین سازمانی برای ادامه حمایت عوامل نهادی از سازمان کفایت می‌کند. در مقابل، پاسخهای سازمانی واقعی تنها به بیانیه‌های سازگار با سیاستهای

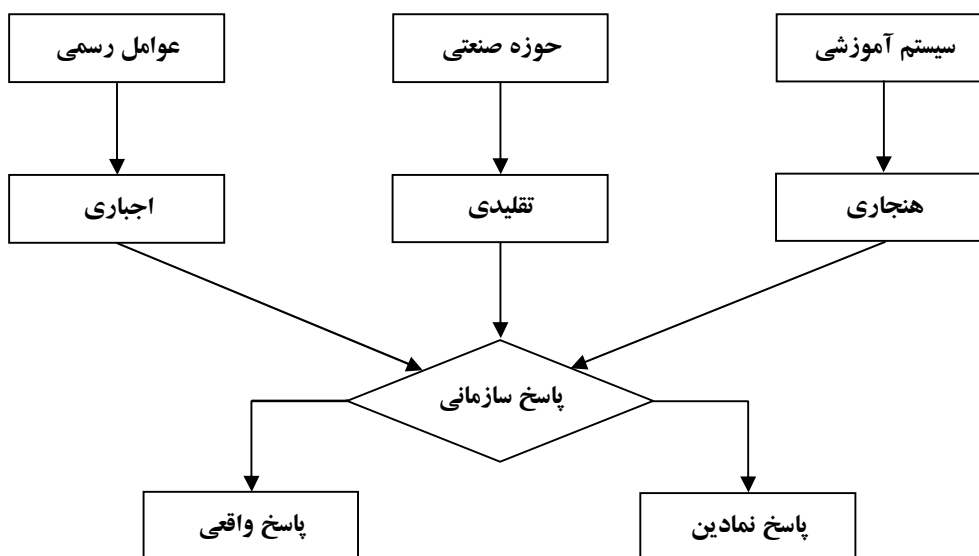
1. DiMaggio & Powell
 2. Meyer & Rowan
 3. Theoretical Convergence
 4. Superficial
 5. External Constituent
 6. Edelman

۱۳۳ ♦ بررسی پاسخ‌های سازمانی به فشارهای نهادی

تعریف شده نهادی محدود نمی‌شود، بلکه به فعالیت‌های ملموسی همچون تغییر در تخصیص بودجه و منابع انسانی می‌انجامد (پاول، ۱۹۸۵). از این رو، چنین پاسخهایی به تغییرات اساسی در سطح عملیاتی سازمان منجر می‌شود. این اتفاقات از این رو رخ می‌دهد که می‌خواهد بهره‌وری^۱ یا «کارایی سازمانی»^۲ را بهبود ببخشند. (دیماجیو و پاول، ۱۹۸۳؛ اولیور،^۳ ۱۹۹۱) هم اولیور (۱۹۹۱) و هم سایر محققانی که در این زمینه کار کرده‌اند می‌گویند که هم پاسخهای نمادین و هم پاسخهای واقعی مشروعیت^۴ سازمان را بالا می‌برند.

قلی‌پور (۱۳۸۴) معتقد است که علاوه بر انواع واقعی هم‌شکلی، پاسخهای نمادین هم در یک حوزه نهادی مشروعیت مورد نیاز سازمان را فراهم می‌کند. شباهت ویژگی‌های نمادین با دیگر سازمانهایی که در آن حوزه فعالیت می‌کنند و به خصوص انتخاب اسم که از آن طریق در معرض نظر مشاهده‌کنندگان قرار می‌گیرد، در ایجاد مشروعیت بسیار مهم است.

مطالب پیش گفته را می‌توان به طور خلاصه در شکل زیر نشان داد:



شکل ۱: انواع پاسخ‌های سازمانی به فشارها

1. Performance
2. Organizational Efficiency
3. Oliver
4. Legitimacy

با وجود آنکه پاسخ‌های نمادین و واقعی کاملاً متفاوتند، تشخیص آنها از یکدیگر از طریق تحقیق تجربی مشکل است؛ زیرا سازمانها بسیار گیج‌کننده^۱ و بدون استمرار^۲ رفتار می‌کنند. (پرو، ۱۹۶۱)

در نهایت و با استفاده از دانسته‌های ذکر شده، نگارندگان این مقاله با استفاده از ادبیات موضوع به چارچوب ذیل برای تشخیص این دو نوع پاسخ از هم دست یافتند:

جدول ۱: گونه‌شناسی پاسخ‌های سازمانی (تدوین شده توسط نگارندگان)

ادبیات مورد استفاده مدیران عالی	فعالیت سازمانی	
ابراز	شدید/متوسط	پاسخ واقعی
ابراز	کم/ناچیز	پاسخ نمادین
-	ناچیز/عدم وجود	عدم پاسخ

همان طور که از جدول فوق هم پیداست، سه نوع پاسخ مختلف به فشارهای نهادی قابل احصاست:

عدم پاسخ؛

پاسخ نمادین؛

پاسخ واقعی.

د) پیشینه پژوهش

با جستجو در پایگاه‌های علمی و بانک مقالات و پایان‌نامه‌ها به زبانهای فارسی و انگلیسی، مطالعاتی یافت شدند که با پس‌زمینه نظریه نهادی، به بررسی نحوه و فرایند پاسخگویی سازمانها در برابر فشارهای نهادی پرداخته‌اند. برخی از این پژوهشها عبارتند از: باسو^۳ و همکاران، ۱۹۹۹؛ کارودرز و وندی نلسون،^۴ ۱۹۹۱؛ دوین و سوتون،^۵ ۱۹۹۸؛ ادلمن، ۱۹۹۲؛ فیس و زاچاک، ۲۰۰۴؛ اولیور، ۱۹۹۱؛ سوتون و دوین، ۱۹۹۶؛ سوتون و همکاران، ۱۹۹۴؛ وستفال^۶ و زاچاک، ۱۹۹۴؛ (۲۰۰۱)

اما متأسفانه هیچ مقاله، کتاب یا پایان‌نامه‌ای به زبان فارسی یافت نشد که به این امر مهم پرداخته باشد.

اما مسئله تمایز میان پاسخهای واقعی و نمادین تنها در برخی از تحقیقات مذکور مورد توجه واقع شده است. ادلمن (۱۹۹۲) «توجه سازمانی»^۷ و «تفصیل ساختاری»^۸ در پاسخ به «قانون حقوق مدنی - ۱۹۶۴»^۹ را در ۳۴۶ سازمان

1. Confusing
2. Inconsistent
3. Perrow
4. Basu
5. Carruthers & Wendy Nelson
6. Dobbin & Sutton
7. Westphal
8. Organizational Attention
9. Structural Elaboration
10. 1964 Civil Rights Act

۱۳۵ ♦ بررسی پاسخ‌های سازمانی به فشارهای نهادی

سنجیده است. این قانون در مقابل مسئله تاریخی عدم برابری در زمینه استخدام، فرصت و اقدامات دستوری برابر استخدامی را مقرر می‌دارد (که به اختصار EEO/AA^۱ خوانده می‌شود). *ادلمن* (۱۹۹۲) دریافت که بسیاری از پاسخهای سازمانها به این قانون عمدتاً نمادین بوده است؛ و توصیف می‌کند که چگونه پیچیدگی محیطی، ابهام قانونی و عدم اعمال برابر قانون، فرصتی را برای سازمانها فراهم می‌آورد تا در برابر این قوانین به طور استراتژیک پاسخ دهند. وی بیان می‌کند که هر چند این قانون، تبعیض^۲ را بر می‌دارد؛ اما این قانون «واژه اصلی این قانون (یعنی تبعیض) را تعریف نمی‌کند». *ادلمن* (۱۹۹۲) تلویحاً اشاره می‌کند که چگونه سازمانها گاهی به خاطر آنکه این قوانین، «صلاح‌دید مدیریتی را نقض کرده»، «شیوه‌های ناکارا و نامعقولی را در کسب و کار الزام می‌کنند»، در مقابل اعمال این قوانین مقاومت می‌کنند.

وی که پاسخ سازمانها به فشارهای اجباری را مطالعه کرد، دریافت زمانی که سازمان «دفتر ویژه EEO/AA» و «قوانین رسمی راجع به تبعیض» را برقرار کند، گفته می‌شود این سازمان به آن قانون توجه کرده است.

ادلمن (۱۹۹۲) نتیجه می‌گیرد که «وجود یک ساختار بر روی سرعت شکل‌گیری قوانین اثری ندارد». نکته آن است که حتی زمانی که سازمان تظاهر می‌کند از قواعد خاصی پیروی می‌کند، ممکن است کاری نمادین انجام بدهد.

اما آنچه مسلم است آن است که می‌توان در یک مقطع خاص پاسخ داد که ساختارها و پاسخ سازمانی معین به فشارهای نهادی، نمادین است یا واقعی؛ یعنی با بررسی دقیق مقاله *ادلمن* معلوم می‌شود که وی تأسیس بخش سازمانی را به عنوان مرحله اول پذیرفته است و اجرایی شدن منویات در سطح عملیاتی را مصداق پاسخ واقعی شمرده است.

اولیور (۱۹۹۱) هم با دسته‌بندی «پاسخهای استراتژیک سازمانها به فرایندهای نهادی»، مجموعه‌ای از رفتارهای سازمانی را برمی‌شمرد که عبارتند از: اطاعت، توافق، پرهیز، رد و دستکاری کردن؛ و پیشنهاد می‌دهد که این رفتارها مورد پژوهشهای تجربی قرار گیرند.

ساجمن^۳ (۱۹۹۵) در پاسخ به پرسش از مشروعیت سازمانی، راه‌های برای کسب و نگهداری مشروعیت در سازمانها ارائه می‌نماید که عبارتند از: اطاعت از محیط (که وی آن را به دو دسته اطاعت واقعی و نمادین تقسیم می‌نماید)، و تغییر محیط.

همچنین *سونپار* (۲۰۰۸) با نگاه به بخش سلامت و بهداشت کانادا، پژوهشی تجربی را به انجام رسانده است و سعی کرده است تا طی آن مشخص کند که آیا سازمانهای مرتبط با بهداشت و سلامت در کانادا از استانداردهای دولت مرکزی و محلی تبعیت کافی را دارند یا خیر.

1. *Equal Employment Opportunity and Affirmative Action*
2. *Discrimination*
3. *Suchman*

در پژوهش ادلمن (۱۹۹۲) تمرکز خود را بر ساختارهای سازمانی فاقد محتوا گذاشته و به دیگر انواع رفتارهای مدیریتی همچون: تغییر شعار، بیانیه، اسناد سازمانی، تدوین برنامه و غیره توجه نکرده است. همچنین، پژوهشهای اولیور (۱۹۹۱) و ساجمن (۱۹۹۵) در لایه نظری قرار دارند و به آزمون تجربی گذاشته نشده‌اند.

همچنین از آنجا که پژوهش سونیپار (۲۰۰۸) به یک امر نسبتاً ملموس همچون استانداردهای سلامت و بهداشت می‌پردازد، از ملاکهای عینی و کمی برای تفکیک پاسخهای واقعی یا نمادین استفاده کرده است که بدیهی است این امر در پژوهشهای کیفی تر با پیچیدگی‌ها و دشواری‌های بسیار بیشتری همراه است.

لذا به نظر می‌رسد جای پژوهشی که در حوزه الزامات نهادی کیفی، هم انواع رفتارهای سازمانی را مورد تحلیل قرار دهد و هم آن را به صورت تجربی به منصفه ظهور برساند خالی است؛ که در مقاله حاضر سعی شده است این خلأ مطمح نظر قرار گیرد.

ه) مرجعیت علمی

مرجعیت علمی، اولین بار توسط مقام معظم رهبری در دیدار با دانشجویان و اساتید دانشگاه امام صادق (ع) در روز عید غدیر (۲۹ دی ماه) سال ۱۳۸۴ عنوان شد. (رودی، ۱۳۸۷)

ایشان در بیان انتظارات خود از دانشگاه امام صادق علیه السلام می‌فرمایند: «ایده آل و آن نقطه‌ی آرمانی را باید از همان مطالبی که تا الان در این نیم ساعت عرض کردم، جست. شما باید در علم، یک حرکتی به وجود آورید. باید در دنیای دانش آموزی و پیشرفت علم و بنای علمی کشور، یک تحرکی به وجود آورید؛ این است آن رسالت اصلی شما. کاری کنید که دانشمندان مسلمان و مؤمن ما، در رشته‌های مختلف علوم انسانی، صاحب نظرانی شوند که دنیا از نظرات این‌ها استفاده کند؛ کاری کنید که دانشگاه امام صادق، نه فقط در مقایسه‌ی با فلان دانشگاه دیگری که در تهران یا شهرستان هست، یک رتبه‌ی جلوتری به دست آورد؛ بلکه این دانشگاه مرجع تحقیقات مراکز علمی و دانشگاههای دنیا بشود.» (خامنه‌ای، ۱۳۸۴)

در این مقاله انتظار مقام معظم رهبری از دانشگاه به عنوان یک فشار نهادی به دانشگاه فرض شده و سعی شده است تا نوع پاسخ دانشگاه امام صادق علیه السلام به این فشار تعیین شود.

و) روش تحقیق

با توجه به آنکه حرکت در چارچوب مذکور مستلزم بررسی اسناد و مدارک سازمانی است، در این مقاله از روش تحلیل محتوا استفاده شده است که در ادامه به اختصار روش اجرای آن مرور می‌شود.

روش اجرای تحلیل محتوا

برای انجام یک پژوهش با استفاده از روش تحقیق تحلیل محتوا بایستی گامهای ذیل طی شود. (وینسنت^۱ و

همکاران، ۲۰۰۷)

تعریف منابع داده‌ها: پیش از اجرای روش تحلیل محتوا، باید منابع داده‌های مورد استفاده را تعیین کرد. جمع‌آوری داده‌ها: در این مرحله مطابق با تعریف مرحله اول داده‌ها گردآوری می‌شود. کدگذاری داده‌ها: مطابق با مدلی که برای پژوهش انتخاب شده، به صورت سلسله مراتبی کدگذاری شده و کلمات مربوط به هر کد در جداول مربوطه درج می‌شود. تحلیل محتوای داده‌ها: در این مرحله مطابق با کدگذاری انجام شده، داده‌های مربوط به آن کد از متون مورد بررسی استخراج شده و در جدولهای مربوطه درج می‌شود. تفسیر نتایج: مطابق با اطلاعات به دست در مرحله فوق و به توجه به مدل، تصمیم گرفته می‌شود که آیا داده‌ها مؤید فرضیات هستند یا خیر.

ز) مورد کاوی

همان‌طور که در ابتدای مقاله آمد، یکی از اهداف این پژوهش اجرای چارچوب به دست آمده در یک مورد تجربی در ایران بوده است. لذا در این مقاله به بررسی پاسخ دانشگاه امام صادق (ع) به عنوان یک سازمان آموزش عالی در کشور، به فشارهای ناشی از انتظارات مقام معظم رهبری به عنوان فشار نهادی پرداخته‌ایم.

مطابق با مراحل معرفی شده در بخش روش تحقیق، در این پژوهش در این رابطه مراحل ذیل طی شدند:

۱. تعریف منابع داده‌ها

داده‌های یافت شده برای این پژوهش عبارتند از:
مجموعه مصاحبه‌های انجام شده با مسئولان و افراد اثرگذار در دانشگاه
مدارک و اسناد رسمی منتشر شده توسط دانشگاه
مدارک و اسناد معاونت طرح و برنامه دانشگاه

۲. جمع‌آوری داده‌ها

در راستای تأمین داده‌های مورد نیاز، داده‌های ذیل جمع‌آوری شد:
۱۵ مصاحبه با مسئولان و اثرگذاران دانشگاه
۸ مصاحبه مستقل از مسئولان دانشکده‌ها و بخشها یا معاونان‌شان
گزارش عملکرد طرح و برنامه در سالهای ۱۳۸۵ تا ۱۳۸۷
بیانیه مأموریت دانشگاه

۳. کدگذاری داده‌ها

مطابق با مدلی که برای پژوهش انتخاب شد، به صورت جدول ذیل کدگذاری انجام شد:

عنوان مقوله‌ها	کلمات مرتبط (مستخرج از اسناد گردآوری شده)
شناخت مرجعیت علمی (I)	تعریف مرجعیت علمی... (۱) مرجعیت علمی یعنی... (۲) در مرجعیت علمی باید... (۳) مرجعیت علمی... است. (۴) دانشگاه مرجع... است. (۵)
برنامه‌های آتی (II)	باید... را انجام دهیم. (۱) دانشجو/استاد باید... بشود. (۲) دانشگاه... خواهد بود. (۳) فرآیند... باید طی/برقرار شود. (۴) تدابیر لازم/لازمه مرجعیت علمی... است. (۵)
برنامه‌های محقق شده (III)	... را انجام داده ایم. (۱) برای همین... انجام شد. (۲) ... مقدار از راه را رفته ایم. (۳) اکنون در... مرجع علمی هستیم. (۴)

۴. تحلیل محتوای داده‌ها

در این مرحله، مطابق با کدگذاری انجام شده، داده‌های مربوط به هر کد از متون مورد بررسی استخراج و در جدولهای مربوطه درج شد.

با در نظر داشتن مجموعه مصاحبه‌ها و اسناد مورد بررسی، مجموعه کدها مورد دسته‌بندی قرار گرفت و دسته‌ها ذیل به دست آمدند:

تعریف مرجعیت علمی
مرجعیت علمی در دانشگاه
فعالیت‌های تعریف شده در دانشگاه
فعالیت‌های انجام شده در دانشگاه

که کدهای استخراج شده از مصاحبه‌ها و اسناد مورد بررسی ذیل دسته‌بندی‌های فوق قرار گرفتند. ذیل دسته‌های اول تا سوم (تعریف مرجعیت علمی، مرجعیت علمی در دانشگاه و فعالیت‌های تعریف شده در دانشگاه) از مصاحبه‌ها مطالبی با محتوای مرجعیت علمی به دست آمد، اما در اسناد رسمی و اسناد طرح و برنامه دانشگاه تا تاریخ مورد بررسی در این پژوهش مرجعیت علمی به عنوان یک هدف منظور نشده بود. همچنین ذیل دسته آخر هیچ

۱۳۹ ♦ بررسی پاسخ‌های سازمانی به فشارهای نهادی

کدی با محتوای مرجعیت علمی قرار نگرفت، یعنی فعالیتی که با هدف نیل به مرجعیت علمی تعریف شده باشد، تا تاریخ انجام پژوهش به انجام نرسیده است.

۵. تفسیر نتایج

مطابق با اطلاعات به دست آمده و با جای‌گذاری و مقایسه کدها با استفاده از چارچوب به دست آمده، نتایج ذیت حاصل شد:

نتیجه اول: مرجعیت علمی در ادبیات مورد استفاده مدیران دانشگاه وجود دارد، اما جای آن در اسناد رسمی و بیانیه مأموریت دانشگاه خالی است.

نتیجه دوم: در سطح عملیاتی، کاری در زمینه نیل به مرجعیت علمی در دانشگاه (تا مقطع انجام پژوهش) صورت نپذیرفته است.

اگر این نتایج را با چارچوب ارائه شده در جدول ۱ مقایسه کنیم، نتیجه ذیل حاصل خواهد شد:

جدول ۲: گونه‌شناسی پاسخ دانشگاه امام صادق (ع) به فشار نهادی ناشی از انتظارات مقام معظم رهبری

ادبیات مورد استفاده مدیران عالی	فعالیت سازمانی	
ابراز	شدید/ متوسط	پاسخ واقعی
ابراز	کم/ ناچیز	پاسخ نمادین
-	ناچیز/ فقدان فعالیت	عدم پاسخ

یعنی نتایج حاصله نشان می‌دهد پاسخ دانشگاه امام صادق (ع) به انتظارات مقام معظم رهبری در عرصه مرجعیت علمی از نوع نمادین بوده است.

ح) نتیجه‌گیری

در این مقاله با هدف دستیابی به چارچوبی برای تفسیر و تحلیل رفتار سازمانها در مقابل نهادهای حاکم بر آنها، ابتدا به ادبیات نظریه نهادی رجوع شد و با تحلیل تقسیم‌بندی‌ها و نظریات، در نهایت چارچوبی برای تمیز پاسخهای سازمانی به فشارهای نهادی استخراج شد. این چارچوب سه نوع پاسخ سازمانی به فشار نهادی را شناسایی می‌کند: پاسخ واقعی، پاسخ نمادین و عدم پاسخ.

با استفاده از چارچوب به دست آمده در این تحقیق و با کمک روش تحلیل محتوا مجموعه‌ای از اسناد منتخب راجع به دانشگاه امام صادق(ع) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که «پاسخ دانشگاه امام صادق(ع) به فشارهای نهادی ناشی از انتظارات مقام معظم رهبری پاسخی نمادین بوده است».

در نگاهی کلان‌تر می‌توان دریافت که این بلیه در بسیاری از مسائل گریبان‌گیر سازمانهای کشور است؛ به طوری که در مقابل بسیاری از الزامات نهادهای بالادستی همچون سیاستگذاری‌های نهادهای ولایت فقیه، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مانند ایشان، تنها به پاسخهای نمادین (همانند برگزاری همایش‌ها و سخنرانی‌ها) اکتفا می‌شود و از پاسخهای واقعی اجتناب می‌گردد.

محققان بر آنند که به علت ضعف نظامهای کنترلی (به معنای صحیح آن که در مدیریت راهبردی مورد تأکید بسیار است) پاسخهای واقعی و نمادین از یکدیگر قابل تفکیک نیستند و لذا سازمانها و دستگاهها می‌توانند چنین پاسخهایی را از خود نشان دهند. لذا آنچه ممکن است بتواند این معضل را رفع و به سیاستگذاران کلان کشور یاری کند تا سازمانها و دستگاهها را به سمت پاسخهای واقعی دلخواه، هدایت کنند، تدوین مدل‌های کنترلی است که توان تمیز میان این دو نوع پاسخ را داشته و عملکرد واقعی سازمانها و دستگاهها را مورد ارزیابی قرار دهد.

پیشنادهایی برای پژوهش‌های آتی

به نظر می‌رسد الگوی مورد استفاده در این پژوهش برای دیگر سازمانها و دانشگاهها نیز مورد استفاده باشد؛ به طوری که می‌توان دو زمینه پژوهشی را برای ادامه کار و انجام کارهای مشابه مد نظر قرار داد:

۱. شناسایی دیگر نهادهای حاکم بر دانشگاهها و سازمانها، استخراج انتظارات ایشان و گونه‌شناسی پاسخهای ابراز شده در جهت ارزیابی عملکرد راهبردی سازمانها و دانشگاهها؛

۲. شناسایی موانع اجرایی شدن هم‌شکلی در مقابل فشارهای نهادی و لحاظ کردن راهکارهای حل آن در تعریف خط‌مشی‌های نهادی.

۱- تدوین مدل‌های کنترل راهبردی برای سیاست‌ها و راهبردهای وضع شده توسط نهادهای بالادستی که توان تفکیک پاسخهای واقعی و نمادین را داشته باشد.



منابع

- ایروانی، م.ج. (۱۳۸۰). درآمدی بر نظریه نهادی. تهران: سیاست.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۴). دیدار با دانشجویان و اساتید دانشگاه امام صادق(ع). تهران: دفتر حفظ و نشر آثار آیه الله العظمی خامنه‌ای.
- دفت، ر.ا. (۱۳۷۴). سازمانها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و بازر. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رودی، ک. (۱۳۸۷). طراحی مدل دانشکده مرجع علمی (مطالعه موردی: دانشکده معارف اسلامی و مدیریت). تهران: دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع).
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۴). نهادها و سازمانها (اکولوژی نهادی سازمانها). تهران: سمت.
- Basu, O.N.; M.W. Dirsmith & P.P. Gupta (1999). "The Coupling of the Symbolic and the Technical in an Institutionalized Context: The Negotiated Order of the GAO's Audit Reporting Process". *American Sociological Review*, 64(4): 506-526.
- Carruthers, B.G. and E. Wendy Nelson (1991). "Accounting for Rationality: Double-Entry Bookkeeping and the Rhetoric of Economic Rationality". *The American Journal of Sociology*, 97(1): 31-69.
- Daft, R.L. (2001). *Essentials of Organization Theory & Design*. South Western Educational Publishing.
- DiMaggio, P.J. & W.W. Powell (1983). "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields". *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- Dobbin, F. and F.R. Sutton (1998). "The Strength of a Weak State: The Rights Revolution and the Rise of Human Resources Management Divisions". *The American Journal of Sociology*, 104(2): 441-476.
- Edelman, L.B. (1992). "Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law". *The American Journal of Sociology*, 97(6): 1531-1576.
- Fiss, P.C. and E.J. Zajac (2004). "The Diffusion of Ideas Over Contested Terrain: The (Non)Adoption of a Shareholder Value Orientation among German Firms". *Administrative Science Quarterly*, 49(4): 501-534.
- Hambrick, D.C. & et al. (2005). "Isomorphish In Reverse: Institutional Theory as an Explanation for Recent Increases in Intraindustry Heterogeneity and Managerial Discretion". *Research in Organizational Behavior*, 26: 307-350.
- Hatch, M.J. & A.L. Cunliffe (1997). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press Oxford.
- Mintzberg, H.; Bruce Ahlstrand & Joseph Lampel (1998). *Strategy Safari: A Guided Tour through The Wilds Of Strategic Management*. The Free Press, New York.
- Meyer, J.W. and B. Rowan (1977). "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony". *The American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Oliver, C. (1991). "Strategic Responses to Institutional Processes". *The Academy of Management Review*, 16(1): 145-179.

- Powell, W.W. (1985). “**Review: The Institutionalization of Rational Organization**”. *Contemporary Sociology*, 14(5): 564-566.
- Perrow, C. (1961). “**The Analysis of Goals in Complex Organizations**”. *American Sociological Review*, 26(6): 854-866.
- Scott, W.R. (2001). **Institutions and Organizations**. Sage Pubns.
- Scott, W.R. (1998). **Organizations: Rational, Natural, and Open Systems**. Pearson US Imports & Phipes.
- Scott, W.R. (1987). **The Adolescence of Institutional Theory**. *Administrative Science Quarterly*, 32(4): 493-511.
- Sonpar, K.(2008). **Top Managerial Attention and Organizational Response to Institutional Pressures**. University of Alberta (Canada): Canada. P. 342.
- Suchman, Mark (1995). “**Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches**”. *The Academy Of Management Review*, Vol. 20, No 3.
- Sutton, J.R. and F. Dobbin (1996). “**The Two Faces of Governance: Responses to Legal Uncertainty in U.S. Firms, 1955 to 1985**”. *American Sociological Review*,. 61(5): 794-811.
- Sutton, J.R. & et al. (1994). “**The Legalization of the Workplace**”. *The American Journal of Sociology*, 99(4): 944-971.
- Westphal, J.D. and E.J. Zajac (2001). “**Decoupling Policy from Practice: The Case of Stock Repurchase Programs**”. *Administrative Science Quarterly*, 46(2): p. 202-228.
- Westphal, J.D. and E.J. Zajac (1994). “**Substance and Symbolism in CEOs' Long-Term Incentive Plans**”. *Administrative Science Quarterly*, 39(3): 367-390.

