

# بازآفرینی مفهوم ظرفیت محیط سازمانها با رویکرد ترکیبی

قنبر محمدی الیاسی\*

دکترای گروه مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

پذیرش: ۸۴/۷/۱۱

دریافت: ۸۴/۲/۲۹

## چکیده

در این مقاله تلاش شده است که با رویکرد روش شناختی - سیستمی میزان اهمیت، مفید بودن و جامع بودن مفهوم ظرفیت محیط جهت سنجش ماهیت محیط بنگاههای ایران بررسی شود. از طریق بررسیها به شیوه بازنگری متون، مصاحبه با خبرگان مفهوم ظرفیت محیط مورد بازآفرینی قرار گرفته است و براساس رویکرد ذهنی، ابعادی بر آن افزوده شده است؛ همچنین اولویت و اهمیت متغیرهای آن تعیین شده است.

کلیدواژه‌ها: ظرفیت محیط - رویکردهای عینیت‌گرایی و ذهنیت‌گرایی، عملکرد بنگاهها.

## ۱- مقدمه

جهت بررسی تعاملات بین یک نظام فرعی به نام بنگاه و یک نظام کلانتر به نام محیط، لازم است که ابتدا به ماهیت محیط براساس ابعاد چندگانه آن توجه شود و سپس براساس آن نوع تعاملات مناسب سازمان - محیط تعیین گردد [۱، ص ۳]. محیط به عنوان یک برساخته، «چند بعدی»<sup>۱</sup> دارای، «آثار چندگانه و متفاوتی»<sup>۲</sup> بر سازمان به صورت اعم و مشخصات ساختاری،

---

E-mail: elyasi-676@yahoo.com

\* نویسنده مسئول مقاله:

1. multidimensional construct  
2. multiple & differentiated effects

فرایندی و عملکردی آن به صورت اخص می باشد [۲، ص ۵۷۰].

بررسی نتایج پژوهشهای اولیه و اصیل راجع به ماهیت محیط نشان می دهد که پژوهشگران و مدیران به صورت گسترده ای در عرصه جهانی مفاهیم خاص مربوط به ماهیت محیط شامل پویایی - پایداری<sup>۱</sup> به وسیله برنز و استاکر<sup>۲</sup>، اطمینان - عدم اطمینان<sup>۳</sup> و پیچیدگی - سادگی<sup>۴</sup> به وسیله تامپسون<sup>۵</sup> و تا حدودی محدودتر مفهوم ظرفیت محیط<sup>۶</sup> به وسیله مارچ و سایمون<sup>۷</sup> را جهت تحلیل ماهیت محیط سازمانها مورد توجه و استفاده قرار داده اند، اما بررسیهای نگارنده نشان می دهد که در ایران تاکنون برساخته ظرفیت محیط به عنوان یک موضوع پژوهشی مورد توجه قرار گرفته نگرفته است [۳؛ ۴؛ ۵]. ظرفیت محیط به میزان محدودیت<sup>۸</sup> و فراوانی<sup>۹</sup> منابع اساسی برای بقا و توسعه سازمانهای فعال در یک محیط خاص خاص گفته می شود [۵؛ ۶، صص ۱-۲۲]. صاحب نظران و پژوهشگران غربی شامل استاو و اسزوجکوفسکی<sup>۱۰</sup>، آلدیش<sup>۱۱</sup>، دیس و بیرد<sup>۱۲</sup> برای سنجش ظرفیت محیط بنگاههای غربی از متغیرهای خاصی و اکثریت با تأکید بر رویکرد عینیت گرایی استفاده کرده اند [۷، صص ۳۴۵-۳۵۴؛ ۸؛ ۹، صص ۵۲-۷۳؛ ۱۰، صص ۵۴-۶۵]. این کشورها در جایگاه توسعه یافتگی قرار دارند و اکثریت صنایع و بنگاههای آنها در وضعیت رقابت شدید فعالیت می کنند؛ در حالی که ایران کشوری در حال توسعه است و اکثریت صنایع و بنگاههای آن در وضعیت غروب انحصار و طلوع رقابت قرار دارند. لذا این مسأله مطرح می شود که به چه میزان برساخته ظرفیت محیط جهت سنجش ماهیت محیط بنگاههای ایران مناسب می باشد. با توجه به مسأله مذکور سؤالات پژوهشی به صورت زیر مطرح می شوند:

۱- آیا متغیرهای ارائه شده به وسیله پژوهشگران مورد نظر، راهنمای مناسبی برای

مدیران و بنگاههای ایران برای شناخت ظرفیت محیط می باشند؟

1. stability-dynamism
2. Burns T., Stalker J.
3. certainty-uncertainty
4. complexity-simplicity
5. Thompson J.
6. capacity, munificence
7. March J., Simon H.
8. scarcity
9. abundance
10. Staw B.M., Szwajkowski E.
11. Aldrich H.E.
12. Dess G., Beard D.W.

۲- جهت سنجش ظرفیت محیط سازمانهای ایران (علاوه بر شاخصهای مبتنی بر رویکرد عینیت‌گرا) آیا شاخصهای مربوط به رویکرد ذهنیت‌گرا برای سنجش ظرفیت محیط بنگاههای ایران و همچنین برای پژوهشگران و مدیران ایران مناسب می‌باشد؟

۳- با توجه به اینکه ایران کشوری در حال توسعه است و اکثریت صنایع و بنگاههای آن در وضعیت غروب انحصار - طلوع رقابت به سر می‌برند، تحت چنین شرایطی اهمیت و اولویتبندی متغیرهای مربوط به برساخته ظرفیت محیط چگونه خواهد بود؟

هدف این مقاله بررسی میزان اهمیت، مفید بودن، جامعیت و اولویتبندی متغیرهای مربوط به برساخته ظرفیت محیط جهت پژوهش و به‌کارگیری به‌وسیله پژوهشگران، مدیران و مشاوران در ایران می‌باشد.

## ۲- پیشینه نظری پژوهش

پیشینه نظری این پژوهش در سه قسمت شامل: تعریف ظرفیت محیط، ظرفیت محیط و عملکرد سازمانی، رویکردهای عینی و ذهنی در مطالعه محیط سازمان، دسته‌بندی و به شرح زیر ارائه می‌شوند.

### ۲-۱- تعریف ظرفیت محیط

تاریخچه تعاریف نظری و عملیاتی مفهوم برساخته محیط در جدول ۱ ارائه شده است. ظرفیت محیط به میزان محدودیت و فراوانی منابع اساسی مورد نیاز برای بقا و توسعه سازمانهایی که در یک محیط فعالیت دارند، گفته می‌شود.

پژوهشگران متعددی شامل مارچ و سایمون، چایلد، استاو و اسزواجکوفسکی، آلدیش، دیس و بیرد، فیفر و سالانسیک<sup>۱</sup>، مینتزبرگ<sup>۲</sup>، راندولف و دیس<sup>۳</sup>، هال<sup>۴</sup>، یاسایی اردکانی<sup>۵</sup>، کاستروگیوانی<sup>۶</sup> و اکثریت به صورت نظری<sup>۷</sup> به تشریح مفهوم ظرفیت محیط پرداخته‌اند و

---

1. Pfeffer J., Salancik G.  
2. Mintzberg H.  
3. Randolph W.A., Dess G.G.  
4. Hall R.  
5. Yasai-Ardekani M.  
6. Castrogiovanni G.  
7. theoretical

واژگان مختلفی شامل ظرفیت<sup>۱</sup>، تخاصم<sup>۲</sup>، کفایت منابع<sup>۳</sup>، وفور و کثرت منابع<sup>۴</sup>، غنی بودن<sup>۵</sup> و فقیر بودن<sup>۶</sup> را برای تشریح نظری آن مورد استفاده قرار داده‌اند [۵: ۶، صص ۱-۲۲؛ ۷، صص ۳۴۵-۳۵۴؛ ۸، ۹، صص ۵۲-۷۳؛ ۱۱، ۱۲؛ ۱۳، صص ۱۱۴-۱۲۷؛ ۱۴، صص ۱۳۱-۱۵۶؛ ۱۵، صص ۵۴۲-۵۶۵]. مارچ و سایمون برای اولین مرتبه در متون سازمان و مدیریت در اثر ماندگار خود تحت عنوان «سازمانها» واژه وفور منابع یا گشاده دستی محیطی<sup>۷</sup> را برای تشریح، «میزان ظرفیت یک محیط در فراهم سازی منابع مورد نیاز یک سازمان» به کار بردند [۵]. بعد از مارچ و سایمون، دیگر نظریه‌پرداز برجسته و صاحب نام حوزه سازمان و مدیریت، جان چایلد مفهوم عدم وفور و کثرت منابع<sup>۸</sup> یا همان «عدم کفایت و کارامدی منابع محیط» را مورد استفاده قرار داد [۶، صص ۱-۲۲]. تعریف نظری او از مفهوم عدم وفور و کثرت منابع به معنای میزان در دسترس بودن منابع<sup>۹</sup> در محیط برای فعالیت یک سازمان می‌باشد که شبیه تعریف مارچ و سایمون می‌باشد.

استاربوک<sup>۱۰</sup> در اثر خود تحت عنوان «سازمانها و محیطهایشان»، مفهوم غنی بودن محیط را اینگونه تعریف کرده است؛ میزانی که محیط می‌تواند از رشد مستمر و پایدار سازمانها حمایت و پشتیبانی کند [۱۶، صص ۱۰۶۹-۱۱۲۳]. آلدیش با استفاده از نظریه‌ها و یافته‌های پژوهشگران و همچنین یافته‌های مربوط به جمعیت سازمانها براساس ماهیت و توزیع منابع<sup>۱۱</sup> موجود در محیط، یک دسته‌بندی شش بعدی از ماهیت محیط مطرح کرده است که عبارتند از: تراکم جغرافیایی، تنوع جغرافیایی، پایداری آشوب، رقابت، اجماع غالب و ظرفیت [۸، ص ۱۵۰]. ریچارد هال برای تحلیل محیط سازمانها جدول ۱ را پیشنهاد می‌کند.

ریچارد هال مفهوم ظرفیت محیط را از آلدیش به عاریت گرفته و چارچوبی نظری جهت تحلیل ظرفیت محیط از طریق برقراری پیوند بین شرایط و مؤلفه‌های محیط با ابعاد ماهیت

- 
1. capacity
  2. hostility
  3. munificence
  4. liberality
  5. richness
  6. leanness
  7. munificence
  8. iliberality
  9. availability of resources
  10. Starback W.H.
  11. the nature and distribution of resources

جدول ۱ ابعاد محیط از دیدگاه ریچارد هال [۱۷، ص ۲۱]

پویایی	پیچیدگی	کفایت منابع	دسته‌بندی تحلیلی
			شرایط محتوایی
			فناوری
			قانونی
			سیاسی
			اقتصادی
			مردم شناختی
			اکولوژیکی
			فرهنگی

محیط شامل کفایت منابع، پیچیدگی و پویایی ارائه کرد [۸]. او معتقد است که ظرفیت محیط به این معنا است که به چه میزان عوامل فناوری، قانونگذاری، سیاسی، اقتصادی، مردم شناختی، فرهنگی و اکولوژیکی منابع و امکانات لازم را برای رشد و پایداری<sup>۱</sup> سازمانها فراهم می‌کنند. هنری مینتزربرگ در توصیف ابعاد محیط از واژگان پیچیدگی پایداری و تخصص<sup>۲</sup> استفاده کرد. تخصص محیطی به معنای میزان «منابع در دسترس<sup>۳</sup> و همچنین رقابت برای کسب منابع» منابع<sup>۴</sup> می‌باشد که قسمت اول آن، یعنی مفهوم، «فقدان کثرت و وفور منابع»<sup>۵</sup> از جان چایلد به عاریت گرفته شده است [۱۲].

دیس و بیرد برای تعیین ماهیت محیطهای وظیفه‌ای سازمانها سه بعد را شامل کفایت منابع، پویایی و پیچیدگی پیشنهاد کردند [۹، ص ۵۵]. فرضیه شماره یک پژوهش آنها این ادعا را تأیید کرد که محیطهای وظیفه‌ای سازمانها براساس کفایت منابع متفاوت می‌باشند. آنها برای سنجش کفایت یا ظرفیت محیط وظیفه‌ای به شش متغیر توجه کردند که پنج متغیر اول مربوط به نرخ نسبی رشد صنعت<sup>۶</sup> می‌باشد، شش متغیر عبارتند از:

1. growth & stability
2. hostility
3. availability of resources
4. illiberality
5. relative rate of industry growth

رشد در فروش<sup>۱</sup>

رشد در حاشیه قیمت به هزینه<sup>۲</sup>

رشد در اشتغال کل<sup>۳</sup>

رشد در ارزش افزوده<sup>۴</sup>

رشد در تعداد تأسیسات و بنیان‌گذارها<sup>۵</sup>

تراکم فروش صنعت<sup>۶</sup>

پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها مشخص شد که ۵ متغیر اول مربوط به ظرفیت محیط وظیفه‌ای سازمانها جهت سنجش مورد تأیید می‌باشند.

اگر از دیدگاه سیستمی به ظرفیت محیط پیرامون سازمان نگاه شود، ظرفیت بازار نهاده‌ها و ستاده‌ها میزان کل ظرفیت محیط تخصصی پیرامون بنگاه را تشکیل می‌دهند. وجود منابع انسانی، مالی، مواد اولیه، تجهیزات و ماشین‌آلات یا همان تکنولوژی به معنای خاص آن، عناصر ظرفیت بازار نهاده‌ها می‌باشند. ظرفیتهای انسانی به معنای مجموعه منابع انسانی کمی و کیفی مورد نیاز جهت دستیابی به «جهتگیریهای راهبردی»<sup>۷</sup>، بنگاه گفته می‌شود. کمی به تعداد نیروی مورد نیاز در مواقع لازم و کیفی به مجموعه قابلیتها<sup>۸</sup> شامل: استعداد، ارزشها، تواناییها و مهارتها اشاره دارد. ظرفیت تکنولوژیکی به معنای مجموعه تجهیزات و ماشین‌آلات مربوط به فرایند تولید کالا و خدمات جهت دستیابی به جهتگیریهای راهبردی بنگاه گفته می‌شود [۱، ص ۲۷۰].

بنگاهها باید مدیریت انتقال و توسعه فناوری را به‌عنوان یک فرایند مؤثر در کارامدی بنگاه مورد توجه قرار دهند. اولین گام در فرایند انتقال و توسعه فناوری، تشخیص نیازها به‌وسیله خبرگان می‌باشد [۱۸، صص ۱۵۷-۱۵۹]. خبرگان نیز در قلمرو ظرفیت انسانی قرار می‌گیرند. اینکه بنگاهها به چه نوع و به چه میزان از فناوری نیاز دارند، به تشخیص خبرگان

- 
1. growth in sales
  2. growth in price-cost margin
  3. growth in total employment
  4. growth in value added
  5. growth in the number of establishments
  6. industry sales concentration
  7. strategic orientations
  8. competencies

بستگی دارد. بنابراین وجود و دسترسی به منابع انسانی خبره جهت تشخیص نیازهای فناوری بنگاهها، پیش‌شرط موفقیت‌آمیز بودن مدیریت انتقال و توسعه فناوری به معنای وسیع و یا هر یک از بخشهای آن به صورت خاص می‌باشد.

با توجه به ابعاد و ظرفیت محیط بنگاهها، فرضیه‌های زیر ارائه می‌شود:

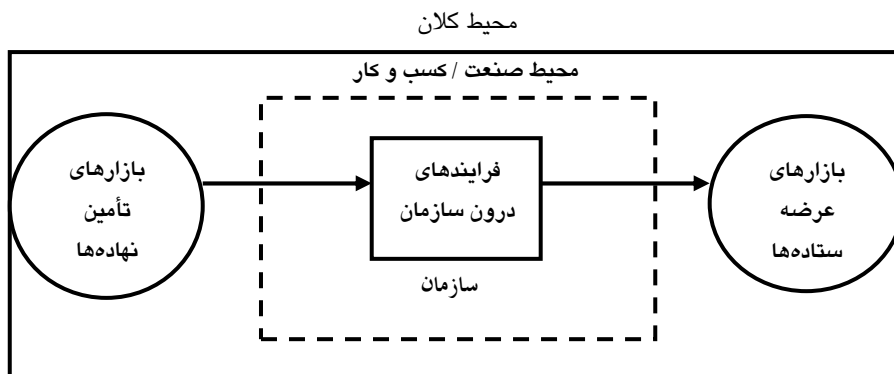
فرضیه اول: ظرفیتهای مرتبط با تأمین نهاده‌ها نسبت به ظرفیتهای مرتبط با عرضه ستاده‌ها جهت سنجش ظرفیت محیط در ایران از اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشند.  
فرضیه دوم: وجود ظرفیت انسانی محیطی نسبت به ظرفیت تکنولوژیکی محیطی جهت سنجش ظرفیت محیط در ایران از اهمیت بالاتری برخوردار است.

## ۲-۲- ظرفیت محیط و عملکرد سازمان

پژوهشگران مختلف، تأثیر و یا ارتباط بر ساخته ظرفیت محیط با بر ساخته‌های مختلف سازمان شامل: انجام اعمال قانونی و غیر قانونی<sup>۱</sup>، اندوخته‌ها و ذخیره‌های سازمانی<sup>۲</sup>، رقابت، بقا و رشد سازمان، ساختار سازمان، همکاری مشترک<sup>۳</sup>، استراتژی سازمان، تنوع سازمانی، بازارها، خطرپذیری فعالیت بنگاه، خلاقیت و نوآوری، اندازه سازمان، بودجه‌ها و سیستمهای کنترل و برنامه‌ریزی را بررسی کرده‌اند که بیانگر اهمیت نظری بر ساخته ظرفیت محیط در مطالعات محیطی سازمان می‌باشد [۷، صص ۳۴۵-۳۵۴؛ ۸؛ ۹، صص ۵۲-۷۳؛ ۱۳، صص ۱۱۴-۱۲۷؛ ۱۴، صص ۱۳۱-۱۵۶؛ ۱۹، صص ۹۱۲-۹۳۰؛ ۲۰، صص ۴۳۹-۴۶۵؛ ۲۱، صص ۲۹۱-۳۳۸؛ ۲۲، صص ۲۱۳-۲۳۰؛ ۲۳، صص ۹۲۹-۹۶۳؛ ۲۴؛ ۲۵، صص ۳۹۳-۴۱۰؛ ۲۶، صص ۱-۴۷؛ ۲۷، صص ۵۸۷-۶۰۵؛ ۲۸، صص ۷۹۸-۸۰۷]. یافته‌ها و پژوهشهای پژوهشگرانی همچون، دیس و بیرد، یاسایی اردکانی، کاسترو جیوانی در سطح جهان نشان می‌دهد که بسیاری از تصمیمات محیطی مدیران بر اساس میزان ظرفیت محیط بنگاهها اتخاذ می‌شود، لذا می‌توان مدعی بود که مفهوم ظرفیت محیط به عنوان مکمل سه مفهوم پویایی، پیچیدگی و عدم اطمینان شناخت مدیران از ماهیت محیط سازمانها را واقعیت‌تر می‌کند [۷، صص ۳۴۵-۳۵۴؛ ۹، صص ۵۲-۷۳؛ ۱۴، صص ۱۳۱-۱۵۶؛ ۱۵، صص ۵۴۲-۵۶۵]. استاوا و

1. legal & illegal forms of behavior  
2. organizational slacks  
3. joint-venture

اسزواجکوفسکی معتقدند که ظرفیت محیط<sup>۱</sup> «یک متغیر اساسی اثرگذار» بر سازمانها می باشد و بررسی آن به عنوان یک متغیر مستقل<sup>۲</sup> در پژوهشهای سازمانی مورد نیاز است [۷، صص ۳۴۵-۳۵۴]. براساس دیدگاه سیستمی، همان گونه که در شکل ۱ مشاهده می شود، مفهوم ظرفیت محیط بازار تأمین نهادهها و بازار ستادهها را در بر می گیرد. بررسی نظری شکری در خصوص محیط نهادهها و ستادهها در الگوی شکوفایی سازمان نشان می دهد که سازمانها باید توانایی تأمین نهادهها شامل مواد اولیه، منابع مالی، منابع انسانی، فناوری و خدمات لازم و همچنین عرضه توانمندیها به محیط ستادهها شامل: فروش، توزیع کالاها و خدمات، توانایی ارضای نیازهای ثانویه مشتری و جامعه را جهت ایجاد شکوفایی در سازمان داشته باشند [۲۹، ص ۳۴]. راندولف و دیس معتقدند که منابع در دسترس و موجود در قلمرو یک محیط بر «بقا و رشد سازمانهای فعال» در آن محیط اثر می گذارند [۱۳، صص ۱۱۴-۱۲۷]. همچنین بر «توانایی شرکتهای جدید» جهت ورود به «محیطهای جدید» تأثیر می گذارد.



شکل ۱ سیستم و محیط آن [۲۹، ص ۳۳]

همچنین نتایج پژوهش توشمن و اندرسون نشان می دهد که ظرفیت محیط با طیفی از استراتژیها و گزینههای سازمانی در دسترس سازمانها، دارای «ارتباط مثبت» می باشد [۲۰، صص ۴۳۹-۴۶۵]؛ یعنی زمانی که منابع فراوان و گسترده هستند، به صورت نسبی بقا

1. environment munificence  
2. an independent variable



می‌باشند و زمانی که منابع محدود و کمیاب باشند، هزینه‌های بقای سازمان بالا خواهند بود. کمبود یا محدودیت نسبی منابع<sup>۱</sup> در بازارهای موجود خطر باقی‌ماندن و ادامه فعالیت در آن بازارها را افزایش می‌دهد، لذا ضروری به‌نظر می‌رسد که بنگاهها فعالیت‌های خود را به بازارهای جدید بسط دهند تا از این طریق وابستگی خود را به منابع محدود موجود کاهش دهند [۲۳، صص ۹۲۹-۹۶۳].

متعادل کردن یا کاهش خطرات کلی<sup>۲</sup> از طریق فعالیت در محیط با ظرفیت می‌تواند منجر به افزایش عملکرد سازمانها شود [۲۴؛ ۲۵، صص ۳۹۳-۴۱۰]. بنابراین استراتژی و عملکرد بنگاهها به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم، تابع ظرفیت محیط بنگاهها می‌باشند. توجه به یافته‌های پژوهش‌های ارائه شده نشان می‌دهد که مفهوم ظرفیت به‌عنوان یک بعد نظری با اهمیت در پژوهش‌های مدیریت و سازمانها دارای تأثیری اساسی بر عملکرد سازمانها می‌باشد، به بیانی دیگر سازمانهایی که در محیط بسیارغنی<sup>۳</sup> فعالیت می‌کنند دارای شقوق استراتژیک فراوان، فشارهای رقابتی حداقل و هماهنگی نسبی<sup>۴</sup> میان ذینفعان استراتژیک<sup>۵</sup> خود می‌باشند. به زعم نگارنده این یافته‌ها برای بنگاههای ایرانی در پرتو تفکر اقتضایی مفید و مثمر ثمر می‌باشند. با توجه به مطالب ارائه شده فرضیه زیر برای بنگاههای ایرانی مطرح می‌شود:

فرضیه: از دیدگاه خبرگان بعد «محیط کم ظرفیت - با ظرفیت» برای سنجش ماهیت محیط در ایران مناسب می‌باشد.

این قسمت به‌دنبال این موضوع می‌باشد که مدیران، پژوهشگران و مشاوران بنگاههای ایرانی، طیف محیط کم ظرفیت - با ظرفیت را به‌عنوان یک کانون پژوهش، مشاوره‌ای و مؤثر بر تحولات بنگاهها مورد توجه قرار دهند.

## ۲-۳- رویکردهای عینی و ذهنی<sup>۶</sup> جهت شناخت محیط سازمان

بوید، دیس و راشد<sup>۷</sup> دو رویکرد اساسی شامل عینی و ذهنی را برای مطالعه و سنجش محیط

- 
1. resources
  2. overall risk
  3. highly munificence environments
  4. relative harmony
  5. constituencies
  6. subjective & objective approaches
  7. Dess G.C. & Rashad

سازمان مورد بررسی و توجه سازمانها قرار داده‌اند [۳۰، ص ۲۰۵]. از دیدگاه آنان، رویکرد عینی به معنای مجموعه شاخصهای عینی مربوط به محیط سازمان می‌باشد که همان منابع، آرشیوها، اسناد و مدارک می‌باشند و شامل شاخصهایی همچون: رشد در فروش صنعت، میزان تراکم بنگاهها در یک صنعت با قلمرو جغرافیایی و ... می‌باشد. رویکرد ذهنی به شاخصهایی از محیط اشاره دارد که براساس قضاوت‌های ذهنی اعضای سازمان، آگاهان کلیدی و یا سایر مشاهده‌گران سازمان از محیط پیرامون سازمان صورت می‌گیرد و شامل مواردی همچون وضعیت مسئولیت‌پذیری سازمانها، فرهنگ یک صنعت، میزان دسترسی به نیروی کیفی و کمی مورد نیاز و ... می‌باشد. همچنین دونی و ایریلند<sup>۱</sup> رویکردهای عینی و ذهنی جهت مطالعه محیط را تعریف کرده‌اند [۳۱، ص ۶۳۱]. از دیدگاه آنان معیارها و شاخصهای عینی به جدولبندی عینها و وقایع مربوط به محیط سازمان اشاره دارد. این شاخصها به‌طور کلی از منابع آرشیوها و بایگانیها جمع‌آوری می‌شوند. از طرف دیگر معیارهای ذهنی معمولاً به شاخصهایی اشاره دارد که به نوعی در تلاش جهت استخراج و مطرح‌کردن تصورات و ادراکات مشارکت‌کنندگان در خصوص ابعاد مختلف محیط سازمان می‌باشد. نگریستن به محیط به‌عنوان یک واقعیت عینی<sup>۲</sup> یا یک پدیده تصویری<sup>۳</sup> یکی از بحثهای محوری در متون محیط سازمان می‌باشد. در نهایت طیف، کارل وایک<sup>۴</sup> پیشنهاد می‌کند که چیزی به‌عنوان محیط عینی وجود ندارد، در عوض محیط به‌عنوان بخشهایی یا اجزایی<sup>۵</sup> از جریان اطلاعات خارجی<sup>۶</sup> می‌باشند که مدیران سازمانها از طریق باورها<sup>۷</sup> و توجهات<sup>۸</sup> خود وضع<sup>۹</sup> می‌کنند [۳۲]. تعدادی از نظریه پردازان شامل دانکن<sup>۱۰</sup>، لارنس و لورش [۲۶] محیط عینی را به‌عنوان یک دغدغه و کانون پژوهشی - مطالعاتی مورد توجه قرار نداده‌اند و معتقدند که تصورات و برداشتهای مدیریتی از مسائل محیطی، انتخابها و گزینه‌های<sup>۱۱</sup>

---

1. Downey H.K., Ireland R.D.  
2. an objective reality  
3. a perceptual phenomenon  
4. Weick K.  
5. parts  
6. the external information flow  
7. beliefs  
8. attentions  
9. enacts  
10. Duncan R.B.  
11. choice

مدیران را شکل می‌دهند [۲۶، صص ۱-۴۷؛ ۳۳، صص ۳۱۳-۳۲۷].

بعضی از پژوهشگران رویکرد ذهنی به محیط را در مقایسه با رویکرد عینی انتقاد می‌کنند [۴۴، صص ۶۱۳-۶۲۹؛ ۳۵، صص ۲۷-۳۶]. پژوهشگران به‌عنوان نمونه بیان می‌کنند که تصورات مدیران ممکن است محدود و مرتبط با بخشهای خاصی از محیط و بویژه مرتبط و مؤثر بر حوزه‌های کارکردی - وظیفه‌ای باشد و مدیران با برداشتهای خاص خود، وقایع محیطی مؤثر و مرتبط با حوزه‌های وظیفه‌ای را به وضعیت کل سازمان تعمیم دهند که منجر به ایجاد و ترویج جانبدارهای خاص براساس تصورات محدود و غیر مرتبط می‌شود. بعضی دیگر از پژوهشگران تلاش کرده‌اند که با دیدگاه عینی - ذهنی یک چارچوب خاص<sup>۱</sup> برای مطالعه محیط ارائه دهند [۳۶، صص ۶۷۲-۶۹۳].

آلردیش یک سنخ‌شناسی از ابعاد محیط با رویکرد عینی ارائه داده است [۸]. سنخ‌شناسی او فرض می‌کند که محیط عینی وجود دارد و از این طریق یکسری پیش‌بینی‌هایی<sup>۲</sup> در خصوص تأثیر آن بر بنگاه ارائه می‌دهد. سنخ‌شناسی آلردیش به‌عنوان یک مبنا به‌وسیله دیس و بیرد جهت تدوین معیارهای محیط عینی مورد استفاده قرار گرفت [۹، صص ۵۲-۷۳]. بدون شک وضعیت یک سازمان، منعکس‌کننده و تابع ظرفیتهای مدیران آن می‌باشد [۳۷، صص ۱۹۳-۲۰۶]. تصورات مدیران ارشد از محیط نقشی اساسی در شکلدهی به الگوهای رفتاری محیطی و درونی بنگاهها ایفا می‌کند، اما توجه به پژوهشهای مدیریتی بیانگر این مطلب است که تفاوت بین محیطها با رویکرد عینی و محیطهای با رویکرد ذهنی یا بین‌الذهانی<sup>۳</sup> وجود دارد. اسمیریک و استوربات<sup>۴</sup> معتقدند که هر یک از حوزه‌های سازمان و محیط به‌طور خاص تعداد بیشماری از موقعیتهای و وقایع را شامل می‌شوند [۳۸، صص ۷۲۴-۷۲۵]. به‌طور مسلم توجه به هر گونه موقعیت، واقعه، شرایط و بویژه توجه به ترکیبات گسترده روابط محیطی نشان می‌دهد که ظرفیت و قابلیت تک روشهای تحلیلی برای شناخت محیط بسیار ناچیز می‌باشد. به بیانی دیگر درک و فهم و شناخت ترکیبات گسترده روابط محیطی فراسوی ظرفیتهای و قابلیتهای ناچیز هر یک از رویکردهای تحلیل و شناخت

---

1. single framework  
 2. predictions  
 3. intersubjective  
 4. Smirich L., Stubar C.

محیط می‌باشند. به نظر می‌رسد که باید با انتخاب شیوه‌های درست شناخت محیط، امواج خروشان داده‌های محیطی را به خطوط و موجودیتهای معنادار و کوچک اطلاعاتی هدایت کنیم، در غیر این صورت شناخت محیط و هدایت داده‌های خروشان آن با یک تک رویکرد مانند این مسأله است که خواسته شود اقیانوسهای جهان را با یک لیوان آب تجزیه و تحلیل کرد. ظرفیت محیط به‌عنوان موضوعی پژوهش، یک برساخته چند سطحی<sup>۱</sup> و چند بعدی<sup>۲</sup> می‌باشد [۱۵، ص ۵۴۴]. به نظر می‌رسد که یک چنین برساخته‌ای جهت بررسی از جنبه سطح تحلیل و ابعاد مورد بررسی نیازمند روش‌شناسیهای پژوهشی خاص می‌باشد. لذا فرضیه‌های زیر مطرح شده است:

- ۱- فرضیه: برای سنجش بعد کم ظرفیت - با ظرفیت محیط پیرامون بنگاه استفاده از دو رویکرد عینی و ذهنی به‌صورت ترکیبی مناسب می‌باشد.
  - ۲- فرضیه: برای سنجش بعد کم ظرفیت - با ظرفیت، شاخصهای مرتبط با رویکرد عینی نسبت به شاخصهای مربوط به رویکرد ذهنی از اولویت بالاتری برخوردار می‌باشند.
- در این قسمت، پژوهش به‌دنبال این موضوع می‌باشد که اهمیت رویکردهای ذهنی و عینی را جهت مطالعه ظرفیت محیط بررسی و آزمون کند.

### ۳- روش شناسی پژوهش

در این پژوهش چون سعی در توسعه و گسترش دانش مدیریت و سازمان از طریق بازآفرینی مفهوم ظرفیت محیط با نگاه روش شناختی - سیستمی شده است، لذا پژوهش اکتشافی می‌باشد، همچنین از «روش دلفی»<sup>۳</sup> جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز ابتدا با استفاده از شیوه «بررسی و بازنگری متون»<sup>۴</sup> صورت گرفته است و سپس با استفاده از روش دلفی شامل پرسشنامه‌ها از طریق پژوهشگر، قابل دسترس است و در مصاحبه‌ها اطلاعات لازم درباره میزان اهمیت، جامعیت و اولویت ابعاد مفهوم ظرفیت محیط جمع‌آوری شده است.

---

1. multilevel  
2. multidimensional  
3. Delphi method  
4. literature review

در این پژوهش مدرسان رشته مدیریت در دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبایی، سازمان مدیریت صنعتی، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت نیرو، مرکز مطالعات و بهره‌وری دانشگاه تربیت مدرس و همچنین مدیران اجرایی ارشد سازمانهای کشور به‌عنوان جامعه آماری مورد توجه قرار گرفته‌اند. با توجه به اینکه لین استون و توروف<sup>۱</sup> [۳۹، ص ۲۹۶] در کتاب کلاسیک خود تحت عنوان «مقدمه‌ای بر شیوه دلفی تکنیکها و کاربردها» اندازه مناسب گروه خبره را هفت نفر پیشنهاد می‌کنند و همچنین سایر پژوهشگران شامل کاوالی - اسفورزا و اورتولانو<sup>۲</sup> [۴۰، ص ۳۲۵]، اندازه بهینه گروه خبره را بین ۸ الی ۱۲ نفره و فیلیپس<sup>۳</sup> [۴۱، ص ۱۹۳] بین ۷ الی ۱۲ نفر می‌دانند، لذا در این پژوهش نیز برای بررسی اهمیت، جامعیت و اولویت ابعاد مفهوم ظرفیت محیط، ابتدا اندازه گروه بین ۷-۱۲ نفر مد نظر قرار گرفت، اما با توجه به توصیه صاحب‌نظران پژوهشی جهت فراهم‌شدن امکان استفاده از آزمونهای آمار استنباطی با هدف تأیید نتایج گروه اولیه در مقیاس بزرگتر، تعداد نمونه به ۳۰ نفر براساس معیارهای سطح رشته تحصیلی، سوابق مدیریتی و تدریسی تعداد مقالات و یا تعداد کتب افزایش یافت که در نهایت ۲۵ نفر به روش مصاحبه و پرسشنامه‌ای ساختار یافته با پژوهش همکاری کردند. از روش نمونه‌گیری تصادفی گروهی دانشگاهی - مدیریتی اجرایی با توجه به معیارها و ضوابط پاسخگویان استفاده شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو دسته آزمونهای آماری شامل آمار توصیفی جهت توصیف پاسخگویان و آمار استنباطی شامل تکنیکهای دو جمله‌ای باینامیال و فریدمن جهت آزمون و تحلیل فرضیه‌های پژوهشی استفاده شده است. روایی<sup>۴</sup> پرسشنامه ظرفیت محیط از طریق داوری خبرگان در خصوص سازگاری بر ساخته‌ها، ابعاد و شاخصها، بررسی و تأیید قرار گرفت و اعتبار<sup>۵</sup> آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۹۵٪ محاسبه شد.

#### ۴- تحلیلها

نتایج بررسیها و آزمونها در خصوص محل کار، سطح تحصیلات، سابقه تدریس، سابقه

---

1. Linstone H.A., Turff M.  
2. Cavalli-Sforza V., Ortolano L.  
3. Phillips R.  
4. validity  
5. reliability

مدیریتی، تعداد مقالات و کتابهای خبرگان نشان می‌دهند که ۴۸ و ۵۲ درصد پاسخگویان بترتیب اعضای هیأت علمی دانشگاه و مدیران ارشد اجرایی بوده‌اند، همچنین ۳۲ و ۶۸ درصد پاسخگویان بترتیب در سطح تحصیلی فوق لیسانس، دکترا و بالاتر قرار دارند. جدولهای ۲ و ۳ بترتیب توزیع فراوانی تعداد مقالات و کتابهای خبرگان را نشان می‌دهد.

جدول ۲ توزیع فراوانی خبرگان براساس تعداد مقالات

تعداد مقالات	فراوانی	درصد
۱-۶	۶	٪ ۲۴
از ۱۱ و بیشتر	۱۹	٪ ۷۶
جمع کل	۲۵	٪ ۱۰۰

جدول ۳ توزیع فراوانی خبرگان براساس تعداد کتابها

تعداد کتابها	فراوانی	درصد
۰	۴	٪ ۱۶
۱-۵	۱۰	٪ ۴۰
۶-۱۰	۳	٪ ۱۲
از ۱۱ و بیشتر	۸	٪ ۳۲
جمع کل	۲۵	٪ ۱۰۰

تحلیلهای مربوط به آزمون فرضیه‌های پنجگانه پژوهش در این بخش ارائه می‌شود

(جدول ۴)

فرضیه ۱: از دیدگاه خبرگان، « بعد محیط کم ظرفیت - با ظرفیت » برای سنجش ماهیت

محیط در ایران مناسب می‌باشد؟

فرضیه فوق با آزمون دو جمله‌ای باینامیال بررسی شد. براساس نتایج آزمون چون

احتمال مشاهده شده بزرگتر از احتمال آزمون می‌باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان

اظهار کرد که بعد محیط کم ظرفیت - با ظرفیت برای سنجش ماهیت محیط در ایران از

دیدگاه خبرگان مناسب می‌باشد (جدول ۴).

جدول ۴ آزمون دو جمله‌ای بعد کم ظرفیت - با ظرفیت

نتیجه آزمون	سطح معنادار	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده	بعد
مناسب	۰/۰۰۰	٪ ۶	٪ ۹	کم ظرفیت - با ظرفیت

فرضیه ۲: برای سنجش بعد کم ظرفیت - با ظرفیت استفاده از دو رویکرد عینی و ذهنی به صورت ترکیبی مناسب می‌باشد.

برای تبیین و سنجش بعد: محیط کم ظرفیت - با ظرفیت، تعداد ۹ شاخص شامل ۴ شاخص مربوط به رویکرد ذهنی و ۵ شاخص مربوط به رویکرد عینی پیش‌بینی شده است که مناسب بودن هر یک با استفاده از آزمون دو جمله‌ای باینامیال بررسی شد (جدول ۵).

جدول ۵ نتایج آزمون دو جمله‌ای شاخصهای بعد ظرفیت محیط

ردیف	شاخصها	سطح معناداری	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده	نتیجه آزمون
۱	دسترسی به فناوری و ماشین آلات مورد نیاز	۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۸	مناسب
۲	دسترسی به مواد اولیه با کیفیت و کمیت مورد نیاز	۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۸	مناسب
۳	دسترسی به نیروی انسانی با کیفیت و کمیت مورد نیاز	۰/۰۰۰	۰/۶	۱/۰	مناسب
۴	دسترسی به منابع مالی مورد نیاز با هزینه رقابتی	۰/۰۰۰	۰/۶	۱/۰	مناسب
۵	رشد در تعداد تأسیسات و پیمانگزارها در صنعت	۰/۰۱۳	۰/۶	۰/۶	مناسب
۶	رشد در ارزش افزوده در صنعت	۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۸	مناسب
۷	رشد در اشتغالزایی در صنعت	۰/۵۸۶	۰/۶	۰/۴	نامناسب
۸	رشد در حاشیه قیمت به هزینه در صنعت	۰/۱۵۴	۰/۶	۰/۳	نامناسب
۹	رشد در فروش صنعت	۰/۰۰۰	۰/۶	۰/۸	مناسب

بر اساس نتایج آزمون، چون احتمال مشاهده شده برای شاخصهای شماره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۹ بزرگتر از احتمال آزمون می‌باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان اظهار کرد که موارد ذکر شده برای تبیین و سنجش محیط کم ظرفیت - با ظرفیت مناسب می‌باشند و چون احتمالهای مشاهده شده برای شاخصهای شماره ۷ و ۸ کوچکتر از احتمال آزمون می‌باشند،

لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان اظهار کرد که برای تبیین و سنجش محیط کم ظرفیت و با ظرفیت مناسب نمی‌باشند. همچنین نتایج آزمون نشان می‌دهد که ۴ شاخص مربوط به رویکرد ذهنی و ۳ شاخص مربوط به رویکرد عینی برای سنجش بعد با ظرفیت - کم ظرفیت برای بنگاههای ایران مناسب می‌باشند؛ به بیانی دیگر استفاده ترکیبی از هر دو رویکرد ذهنی و عینی برای سنجش بعد محیط با ظرفیت - کم ظرفیت مناسب می‌باشد.

فرضیه ۳: برای سنجش بعد کم ظرفیت - با ظرفیت، شاخصهای مرتبط با رویکرد عینی نسبت به شاخصهای مربوط به رویکرد ذهنی از اولویت بالاتری برخوردار می‌باشند.

نتایج آزمون فریدمن جهت اولویتبندی شاخصهای نه‌گانه سنجش ظرفیت محیط نشان می‌دهد که شاخصهای دسترسی به نیروی انسانی، منابع مالی، تکنولوژی تولیدی در اولویتهای بالاتری نسبت به شاخصهای مربوط به رویکرد عینی قرار دارند که این نتایج بیانگر با اهمیت‌تر بودن رویکرد ذهنی نسبت به رویکرد عینی جهت سنجش ظرفیت محیط می‌باشد، اما نباید فراموش کرد که این دو رویکرد براساس نتایج فرضیه شماره ۲، مکمل یکدیگر می‌باشند.

فرضیه ۴: وجود ظرفیتهای انسانی نسبت به ظرفیتهای تکنولوژیکی تولیدی جهت سنجش ظرفیت محیط در ایران از اهمیت بالاتری برخوردار است.

فرضیه فوق با استفاده از آزمون فریدمن بررسی شده است.

ملاحظه نتایج آزمون فریدمن جهت اولویتبندی شاخصهای نه‌گانه نشان می‌دهد که دسترسی به ظرفیتهای انسانی کمی - کیفی مورد نیاز در محیط کسب و کار بنگاههای ایران از اهمیت و ضرورت بسیار بالاتری نسبت به دسترسی به ظرفیت ماشین‌آلات و تجهیزات مورد نیاز برخوردار است، لذا توجه به ظرفیتهای کمی - کیفی انسانی جهت سنجش ظرفیت محیط باید یکی از کانونهای اساسی مورد توجه مدیران بنگاه باشد.

فرضیه ۵: وجود ظرفیتهای مرتبط با تأمین نهاده‌ها نسبت به ظرفیتهای مرتبط با عرضه ستاده‌ها جهت سنجش ظرفیت محیط در ایران از اهمیت بالاتری برخوردار است.

نتایج آزمون فریدمن در جدول ۶ نشان می‌دهد که شاخصهای مربوط به ظرفیت نهادها شامل دسترسی به نیروی انسانی با کیفیت و کمیت مورد نیاز، دسترسی به منابع مالی با هزینه‌های رقابتی قابل قبول، دسترسی به تجهیزات و ماشین‌آلات مورد نیاز، دارای اولویت و



اهمیت بالاتری نسبت به شاخصهای مربوط به ظرفیتهای ستادهای شامل رشد در ارزش افزوده، رشد در فروش، رشد سازمانهای جدید و میزان اشتغالزایی می‌باشد.

جدول ۶ میانگین حسابی و میانگین رتبه‌ای شاخصها

ردیف	شاخصها	میانگین	میانگین رتبه‌ای
۱	دسترسی به نیروی انسانی با کیفیت و با کمیت	۴/۷۶	۷/۳۴
۲	دسترسی به منابع مالی مورد نیاز	۴/۳۶	۶/۲۴
۳	دسترسی به تجهیزات و ماشین‌آلات مورد نیاز	۴/۲۴	۵/۹۲
۴	رشد ارزش افزوده	۴/۱۲	۵/۵۰
۵	دسترسی به مواد اولیه با کیفیت و کمیت مورد نیاز	۴/۰۸	۵/۴۲
۶	میزان رشد در فروش	۳/۹۶	۴/۸۶
۷	رشد سازمانهای جدید در صنعت مربوط	۳/۶۰	۳/۷۴
۸	میزان اشتغالزایی	۳/۳۶	۳/۴۰
۹	رشد در حاشیه قیمت به هزینه	۲/۷۶	۲/۵۸

## ۵- یافته‌ها

همان طور که قبلاً ذکر شده است، صاحبانظران متعددی در مطالعات و پژوهشهای خود، موضوع ظرفیت محیط را از ابعاد مختلف بررسی کرده‌اند. در این پژوهش از زاویه روش شناختی و دیدگاه سیستمی، مفهوم ظرفیت محیط در محیط کسب و کار ایران بررسی و مطالعه شد یافته‌های پژوهش جهت تعیین میزان اهمیت، جامعیت و اولویت ابعاد مفهوم ظرفیت محیط شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- بحث و نتیجه‌گیری در خصوص اهمیت بعد کم ظرفیت - با ظرفیت برای سنجش محیط بنگاههای ایرانی: مفهوم‌سازی چند بعدی در خصوص ابعاد محیط سازمان به صورت کلی و بعد ظرفیت محیطی به وسیله پژوهشگران برجسته‌ای شامل مارچ و سایمون، جان چایلد، استاو و اسزواو جکوفسکی، دیس و بیرد، تاکنون صورت گرفته است [۵؛ ۶، صص ۱-۲۲؛ ۷، صص ۳۴۵-۳۵۴؛ ۹، صص ۵۲-۷۳]. میزان استفاده و به‌کارگیری مفاهیم پیچیدگی، پویایی و عدم اطمینان در پژوهشهای سازمان و مدیریت نسبت به استفاده از مفهوم با ظرفیت - کم

ظرفیت بسیار گسترده‌تر می‌باشد و از سوی دیگر براساس بررسیهای محقق تاکنون پژوهشی در خصوص برساخته ظرفیت محیط در ایران به‌عنوان کشوری در حال توسعه صورت نگرفته است، لذا در این مرحله جهت سنجش میزان کفایت و کارآمدی استفاده از این مفهوم جهت سنجش ماهیت محیط بنگاههای کشورمان، نظرات خبرگان دانشگاهی و اجرایی مورد بررسی قرار گرفت که نشان می‌دهد طیف با ظرفیت - کم ظرفیت برای سنجش ماهیت محیط با اطمینان ۹۹ درصد درست می‌باشد و این موضوع قدرت تعمیم‌پذیری<sup>۱</sup> این مفهوم را تقویت می‌کند.

۲- بحث و نتیجه‌گیری در خصوص استفاده از رویکرد ترکیبی (ذهنی - عینی) جهت سنجش ظرفیت محیط: بررسی پژوهشهای مربوط به سنجش ظرفیت محیط در جدول یک نشان می‌دهد که اکثریت این پژوهشها بر شاخصهای عینی شامل رشد در فروش، ارزش افزوده، اشتغالزایی، حاشیه قیمت به هزینه، تعداد تأسیسات و بنیانگذارها، تأکید داشته و آنها را مورد استفاده قرار داده‌اند.

تعدادی از پژوهشگران مانند آلودیش، دیس و بیرد، تلاش کرده‌اند که الگوهای نظری مربوط به محیط سازمان را با رویکرد ترکیبی طراحی و ارائه دهند [۸؛ ۹، صص ۵۲-۷۳]. همچنین در بعضی از پژوهشهای مربوط به ظرفیت محیط با رویکرد عینی شامل استا و اسزاواجکوفسکی، دیس و بیرد، زاموتو، کمرون<sup>۲</sup> و در بعضی پژوهشها رویکرد ذهنی شامل میلرو فریس<sup>۳</sup>، اوزبرن، هانت و جارچ<sup>۴</sup> نقش غالب را داشته است [۷، صص ۳۴۵-۳۵۴؛ ۹، صص ۵۲-۷۳؛ ۴۲، صص ۲۲۳-۲۶۲؛ ۴۳؛ ۴۴].

در این پژوهش با توجه به اینکه کشورمان در حال توسعه است و کشوری می‌باشد که برای توسعه به فناوری کمی - کیفی مناسب، نیروی انسانی با کیفیت و کمیت مورد نیاز، منابع مالی کافی و رقابت‌پذیر و مواد اولیه با کیفیت و کمیت کافی، نیاز فراوان دارد، لذا این شاخصها نیز با رویکرد ذهنیت‌گرا جهت سنجش میزان ظرفیت محیط به‌وسیله پژوهشگر به الگو افزوده شد، نتایج به‌دست آمده از دیدگاه خبرگان نشان می‌دهد که شاخصهای دسترسی

---

1. generalizability  
2. Zammuto R.F., Cameron K.S.  
3. Miller D., Friesen P.H.  
4. Osbern R.N., Hant J.G., Jauch I.R.

به فناوری و ماشین‌آلات، مواد اولیه با کیفیت و کمیت مورد نیاز، نیروی انسانی با کیفیت و کمیت مورد نیاز، منابع مالی با هزینه‌های رقابتی، رشد در ارزش افزوده، رشد در فروش برای سنجش ظرفیت محیط سازمانها مناسب می‌باشند و شاخصهای رشد در تعداد تأسیسات و بنیانگذارها میزان اشتغالزایی، حاشیه قیمت به هزینه در صنعت برای سنجش ظرفیت محیط مناسب تشخیص داده نشدند.

تأیید شاخصهای شماره ۶ و ۹، یعنی رشد در ارزش افزوده، رشد در فروش صنعت جهت سنجش ظرفیت محیط، نتایج پژوهشهای قبلی را تأیید می‌کند که قدرت تعمیم‌پذیری این شاخصها را ارتقا می‌بخشد و از طرف دیگر عدم تأیید شاخصهای شماره ۵ و ۷ و ۸، یعنی رشد در تعداد تأسیسات و بنیانگذارها، رشد در اشتغالزایی، رشد در حاشیه قیمت به هزینه می‌تواند به دلایل مختلف از جمله: ابهام آمیز بودن شاخص شماره ۸ و از طرف دیگر رشد تعداد تأسیسات و بنیانگذارها در ایران به دلیل سیاستهای اشتغالزایی، صدور موافقتهای اصولی و همچنین بهره‌مندی از رانت‌های کوتاه مدت به‌عنوان توسعه و ظرفیت سازی کاذب باشد.

از مجموع نه شاخص ارائه شده با رویکردهای ذهنی و عینی جهت مطالعه ظرفیت محیط ۷ شاخص مناسب تشخیص داده شد، در حالی که شاخصهای مرتبط با نگرش ذهنی - کیفی اولویت بالاتری را نسبت به شاخصهای مرتبط با دیدگاه عینی - کمی کسب کرده‌اند، اما ملاحظه دقیق نتایج نشان می‌دهد که برای سنجش ظرفیت محیط باید از شاخصهای مرتبط با رویکردهای ذهنی و عینی به‌صورت ترکیبی و توانمند استفاده شود تا نتایج پژوهش از روایی لازم برخوردار باشند.

۲- بحث و نتیجه‌گیری در خصوص اهمیت دیدگاه عینی نسبت به دیدگاه ذهنی - کیفی: هر یک از رویکردهای عینی و ذهنی جهت مطالعه محیط سازمان، دارای توانمندیهای خاص می‌باشند، لذا به‌وسیله پژوهشگران مختلف جهت مطالعه بر ساخته محیط سازمان به‌صورت اعم و برساخته ظرفیت محیط به‌صورت اخص استفاده شده‌اند [۳۰، صص ۲۰۴-۲۲۶؛ ۳۱، صص ۶۳۰-۶۳۷].

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که شاخصهای مرتبط با رویکرد ذهنی - کیفی شامل میزان دسترسی به منابع انسانی کیفی - کمی مورد نیاز، میزان دسترسی به تکنولوژی

تولیدی کمی - کیفی مورد نیاز، میزان دسترسی به منابع مالی با هزینه رقابت پذیری نسبت به شاخصهای مرتبط با رویکرد عینی از درجه اهمیت و اولویت بالاتری جهت مطالعه در محیط ایران برخوردار می‌باشند. به زعم نگارنده این موضوع ناشی از دو مسأله است:

۱- ایران کشوری در حال توسعه است و بنگاههای ایران نیز از درجه هوشمندی رقابتی<sup>۱</sup> بالایی برخوردار نیستند، به بیانی دیگر، مدیریت شناخت، ترکیب، تولید و بهره‌گیری از اطلاعات کمی جهت تصمیم‌گیریها در ایران ضعیف و بسیار محدود است، در چنین وضعیتی بستر لازم برای بهره‌گیری از رویکرد عینی و تبدیل اطلاعات به شاخصهای کمی - آماری بسیار مشکل خواهد بود. لذا تصمیم‌گیرندگان به سوی استفاده گسترده‌تر از ظرفیتهای و قضاوتهای ذهنی - کیفی تمایل و گرایش پیدا می‌کنند.

۲- در این پژوهش شاخصهای مرتبط با ظرفیت نهاده‌ها با توجه به ماهیت آنها به صورت ذهنی - کیفی ارائه شده‌اند و چون در محیط کشورهای در حال توسعه از جنبه ظرفیت نهاده‌های محیطی مشکلات گسترده‌ای وجود دارد. لذا از دیدگاه پاسخگویان شاخصهای مرتبط با ظرفیت نهاده‌ها اولویت بالایی را کسب کرده‌اند.

۴- بحث و نتیجه‌گیری در خصوص اهمیت ظرفیتهای انسانی نسبت به ظرفیتهای فناوری: ظرفیتهای فناوری و منابع انسانی موجود در محیط پیرامون سازمانها هر یک نقشی بسیار اساسی در عملکرد سازمانها دارند. بسیاری از صاحب‌نظران توسعه اقتصادی یکی از عمده‌ترین دلایل موفقیت ناحیه بنگلور هندوستان در تبدیل شدن به یک قطب توسعه فناوری را وجود منابع انسانی توانمند و ارزان قیمت و همچنین یکی از عمده‌ترین دلایل موفقیت بنگاههای چین در تسخیر بازارهای جهان را وجود منابع انسانی فراوان و ارزان قیمت ذکر کرده‌اند [۴۵؛ ۴۶؛ ۴۷]. همچنین از سوی دیگر، دسترسی بنگاهها به ظرفیتهای فناوری پیشرفته تولیدی را به‌عنوان یکی از با اهمیت‌ترین عوامل در بقا و توسعه بنگاههای پیشگام مطرح کرده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در محیط کسب و کار ایران، دسترسی به ظرفیتهای انسانی نسبت به ظرفیتهای فناوری از اهمیت بالاتری برای موفقیت بنگاهها برخوردار می‌باشد. در این پژوهش شاخص دسترسی به منابع انسانی با کیفیت و کمیت مورد نیاز میانگین بالاتری نسبت به دسترسی به تجهیزات و ماشین‌آلات و مواد اولیه با

---

1. competitiveness intelligence

کیفیت و کمیت مورد نیاز کسب کرده است و با روندها، نظریه‌ها و نتایج پژوهشها در مورد جایگاه منزلت ظرفیتهای انسانی در عملکرد بنگاهها همسویی دارد.

به زعم نگارنده یکی از دلایل اصلی نتایج به دست آمده این است که دسترسی به تجهیزات و ماشین‌آلات تولیدی لازم نسبت به دسترسی به منابع انسانی توانمند بسیار آسانتر و در قلمرو زمانی کوتاهتری رخ می‌دهد، اما سرمایه‌گذاری جهت پرورش منابع انسانی مورد نیاز بسیار زمان بر می‌باشد. از سوی دیگر در کشورهای در حال توسعه بویژه ایران، ارتباط بین صنعت و دانشگاه جهت پرورش ظرفیتهای انسانی کمی - کیفی مورد نیاز و یا خلق فناوری مورد نیاز بسیار ضعیف است، اما بنگاهها می‌توانند با بهره‌گیری از شیوه‌های مختلف انتقال تکنولوژی مانند خرید، همکاری مشترک و ...، ماشین‌آلات و تجهیزات مورد نیاز را به دست آورند، اما این روشها در خصوص منابع انسانی کمتر استفاده می‌شوند لذا باید در پژوهشهای مربوط به ظرفیت نهادهای محیط، توجه به ظرفیتهای منابع انسانی مورد نیاز به‌عنوان کانونی با اهمیت مورد توجه قرار گیرد، همچنین مدیران بنگاههای ایران در سبکهای پیشگام یا کارآفرینی، جهت سنجش ظرفیت نهادهای محیط باید توجه به ظرفیت منابع انسانی را در درجه اول اولویت و اهمیت قرار دهند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری اهمیت ظرفیت نهادهای محیط نسبت به ظرفیتهای ستادهای محیط: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ظرفیتهای نهادهای از اهمیت و اولویت بالاتری نسبت به ظرفیتهای ستادهای برخوردار می‌باشند.

به نظر می‌رسد که چون ایران کشوری در حال توسعه است و همچنین اکثریت صنایع و بخشهای تولیدی - صنعتی کشور تاکنون در فضای انحصاری قرار داشته‌اند و فضای انحصاری موجب ارائه یا عرضه مواد، محصولات و خدمات ناکارآمد، محدود، گرانقیمت و با کیفیت پایین در بخشهای مختلف کشور شامل آموزش عالی، خدمات بیمه‌ای - بانکی، تأمین مواد اولیه کشاورزی - صنعتی، تحقیق و توسعه فناوری شده است، لذا موجب شده که ظرفیت محیط نهادهای در محیط کسب و کار بنگاههای ایرانی در وضعیت نامطلوب قرار گیرد، به همین دلیل از دیدگاه خبرگان توجه پژوهشگران و مدیران بنگاهها به ظرفیت نهادهای محیط از درجه اهمیت و اولویت بالاتری نسبت به ظرفیت ستادهای محیط برخوردار است. به نظر می‌رسد اگر بنگاهی در یک محیط نامطلوب از جنبه ظرفیت ستادهای

فعالیت داشته باشد و ظرفیت نهادهای محیط در وضعیت مطلوب قرار داشته باشد، لزوم توجه به بازار ستادهای محیط از اهمیت و اولویت بسیار بالاتری نسبت به ظرفیت نهادهای محیط برخوردار خواهند شد و بالعکس.

## ۶- نتیجه‌گیری

پژوهشهای گذشته در ایران برساخته‌های پیچیدگی، عدم اطمینان و پویایی را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما این پژوهش اهمیت، جامعیت و ابعاد برساخته ظرفیت محیط را بررسی کرده است.

یافته‌های این پژوهش، نظریه‌ها و یافته‌های پژوهشی گذشته مبنی بر مفید بودن برساخته ظرفیت محیط جهت سنجش محیط سازمانها را مورد تأیید و حمایت قرار می‌دهد که بیانگر قابلیت تعمیم‌پذیری آن می‌باشد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اگر خواسته شود تا ظرفیت محیط سازمانها بررسی شود، بازار نهادهای ایران از درجه اهمیت بالاتری نسبت به ظرفیت بازار ستادهای برخوردار می‌باشد. همچنین از بین ظرفیتهای مربوط به بازار نهادهای، ظرفیت منابع انسانی کمی - کیفی از اهمیت بالاتری نسبت به ظرفیت فناوری تولیدی برخوردار می‌باشد.

از دیدگاه روش شناختی، نتایج پژوهش بیانگر مفیدبودن رویکرد ترکیبی عینی - ذهنی جهت شناخت و سنجش ظرفیت محیط سازمان نسبت به استفاده از تک رویکردها می‌باشد.

یافته‌های پژوهش، دیدگاه متفاوتی را در خصوص ابعاد محیط بنگاه و چگونگی نگرستن به آن برای مدیران تحول آفرین، پژوهشگران حوزه مطالعات سازمان - محیط و در نهایت مشاوران و مدرسان این حوزه مبنی بر لزوم توجه به برساخته ظرفیت محیط به‌عنوان موضوعی با اهمیت از دیدگاه روش شناختی و سیستمی مطرح می‌کنند. با توجه به اینکه صنایع کشورمان در مرحله غروب انحصار و طلوع رقابت قرار دهند و از سوی دیگر مفاهیم نو ظهوری همچون کارآفرینی در حال گسترش است، بررسی چگونگی تأثیر برساخته ظرفیت محیط بر میزان و نرخ کارآفرینی فردی، اجتماعی و بنگاهی به‌عنوان یک موضوع پژوهشی مفید توصیه می‌شود.

## ۷- منابع

- [۱] محمدی الیاسی ق، «طراحی الگوی تعاملات سازمان - محیط براساس ظرفیت محیط با رویکرد سیستمی»؛ پایان‌نامه مقطع دکترای رشته مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران ۱۳۸۳.
- [2] Keats B.W., Hitt M.A.; "A causal model of linkages among environmental dimensions, macro organizational characteristics & Performance"; *Academy of Management Journal*, Vol. 31 No. 3, 1988.
- [3] Burns T., Stalker C.M.; "The management of innovation"; Tavistoc Publications, London: 1971.
- [4] Thompson J.D.; "Organization in action"; Mc-Graw-Hill, New York, 1967.
- [5] March J.G., Simon H.A.; *Organizations*; New York: Willey, 1985.
- [6] Child J., "Organizational structure, environment & performance: The role of strategic choice"; *Sociology*, January, Vol. 6, 1972.
- [7] Staw B.M., Sz wajkowski E.; "The scarcity munificence component of organizational environments & the commission of illegal acts"; *Administrative Science Quarterly*, No. 20, 1975.
- [8] Aldrich H.E.; *Organizations & environments*; Englewood Cliffs, N. j: Prentice-Hall, 1979.
- [9] Dess G.G., Beard D.W.; "Dimensions of organizational task environments"; *Administrative Science Quarterly*, No. 29, 1984.
- [۱۰] محمدی الیاسی ق؛ «کار مدیران؛ از غروب انحصار تا طلوع رقابت»؛ مجموعه مقالات بیست و دومین سمینار سالانه قند و شکر کشور، مرکز تحقیق و آموزش صنعت قند، مشهد مقدس، ۱۳۸۳.
- [11] Pfeffer J., Salancik G.R.; *The external control of organizations*; New York, Harper & Row, 1978.
- [12] Mintzberg H.; *The structuring of ganizations*; Englewood Cliffs, N. J, Pretice-Hall, 1979.
- [13] Randolph W.A., Dess G.C.; "The congruence perspective of organization

design: a conceptual model & multivariate research approach”; *Academy of Management Review*, Vol. 9, 1984.

[14] Yasai-Ardekani M.; “Effects of environmental scarcity & munificence on the relationship of context & organizational structure”; *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 1, 1989.

[15] Castrogiovanni G.J.; “Environmental munificence: a theoretical assessment”; *Academy of Management Review*, Vol. 16, 1991

[16] Starbuck W.H.; *Organizations & their environments*, in M.D., Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976.

[17] Hall R.H.; *Organizations: structure & process*; Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J. 1972.

[۱۸] نصیرزاده غ.، قاسم‌زاده، ح.؛ تکنولوژی توسعه؛ مجموعه مقالات، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۴.

[19] Aiken M., Hage J.; “Organizational interdependence & intra-organizational structure”; *American Sociological Review*, Vol. 33, 1968.

[20] Tushman M.L., Anderson P.; “Technological discontinuities & organizational environments”; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 31, 1986.

[21] Brittain J.W., Freeman J.H.; *Organizational proliferation & density dependent selection*; in J.R. Kimberly R.H. Miles & Associates ( Eds), *The Organization Life Cycle*, Sanfrancisco, jossey-bass, 1980.

[22] Hambrick D.C.; “An empirical typology of mature industrial-product environments”; *Academy of Management Journal*, Vol. 26 1983.

[23] Hannan M.T., Freeman J.; “The populationecology of organizations”; *American Journal of Sociology*, Vol. 82, 1977.

[24] Caves R.; *American industry: Structure, conduct & performance*, Englewood



Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1977.

- [25] Pennings J.M.; "The relevance of the structural contingency model of organizational effectiveness"; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, 1975.
- [26] Lawrence P.L., Lorsch J.W.; *Differentiation & integration in complex organizations*; Harvard University Graduate School of Business Administration, Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall, 1967.
- [27] Tushman M.L.; Special boundary roles in the innovation process; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, 1977
- [28] Koberg C.S.; "Resource scarcity; Environment uncertainty & adaptive organizational behavior"; *Academy of Management Journal*, Vol. 30, 1987.
- [۲۹] شکری؛ «طرح‌ریزی استراتژی‌های مناسب برای بهبود سازمانها: مدل شکوفایی سازمان»؛ *فصلنامه مدیریت و اقتصاد*، دانشگاه آزاد، ش ۲۷، ۱۳۷۹.
- [30] Boyd B., Dess G., Rashed A.; "Divergence between archival & perceptual measures of management"; *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 2, 1993.
- [31] Downey H.K., Ireland R.D.; "Quantitative versus qualitative: environmental assessment in organizational studies"; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 1979.
- [32] Weik K.E.; "Senemaking in organizations"; Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.
- [33] Duncan R.; "Characteristics of organizational environments & perceived environmental uncertainty"; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, 1972.
- [34] Downey H.K, Hellriegel D., Slocum J.W.; "Environmental uncertainty: The construct & its application"; *Administrative Science Quarterly*, No. 20, 1975
- [35] Tosi R.A., Ronald S.; "On the measurement of the environment: an assessment

of the Lawrence & Lorsch environmental uncertainty”; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 18, 1973.

- [36] Toung R.; “Dimensions of organizational environment: exploratory study of their impact on organizational structure”; *Academy of Management Journal*. Vol. 22, 1979.
- [37] Hambrick D.C., Mason P.A.; “Upper echelons: the organization as a reflection of its Top managers”; *Academy of Management Review*, Vol. 9, 1984.
- [38] Smirich L., Stubbart C.; “Strategic management in an enacted world”; *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 4, 1985
- [39] Linstone H.A., Turoff M.; “Delphi: method techniques & applications”; Addison-Wesley Reading M.A., 1975.
- [40] Cavalli S.V., Ortolano L.; “Delphi forecast of land-use transportation interaction”; *Journal of Transportation Engineering*, Vol. 110, No. 30, 1984.
- [41] Phillips R.; “New application for the Delphi technique”; *Annualsandiego*, Pfeiffer & Compan, Vol. Z. 2000.
- [42] Zammuto R.f., Cameron K.S.; “Environmental decline & organizational response”; *Research in Organizational Behavior*, Vol. 7.
- [43] Miller D., Friesen P.H.; “Organizations: a quantum view Englewood cliffs”; N.J., Prentice Hall, 1984.
- [44] Osborn R.N., Hunt J.G., Jauch I.R.; *Organization theory: an integrated approach*; New York, Jhon Willey, 1980.
- [45] Kenneth L., Geofferey L.; “The great transition”; *Harvard Busines Review*, *Octobr*, 2003.
- [46] Zeng M., Williamson P.J.; “The hidden dragons”; *Harvard Busines Review* *Octobr*, 2003.

[47] فلوید ک.؛ «تکنولوژی در خدمت بنگاه»؛ ترجمه: غ. نصیرزاده، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۸.