



بررسی نقش ساختار سازمانی بر فعالیت‌های اداره استانداردسازی آماد و پشتیبانی ناجا؛ ص ۹۹-۱۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۸/۱۵

چکیده

وجود یک ساختار و سازمان قوی و منسجم یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند تأثیر شگرفی در بهبود عملکرد یک مجموعه داشته باشد. به همین منظور تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش ساختار سازمانی در فعالیت‌های اداره استانداردسازی معاونت آماد و پشتیبانی ناجا و بررسی تأثیر نقش ساختار سازمانی بر عملکرد آن مجموعه (اداره استانداردسازی) در سال ۱۳۹۱ جهت ارائه یک ساختار مناسب در آن معاونت انجام شده است. این هماهنگی و تأثیر آن بر عملکرد در قالب سه فرضیه پژوهشی مورد بررسی قرار گرفته است.

این تحقیق با هدف شناسایی و بررسی نقش ساختار سازمانی اداره استانداردسازی آماد و پشتیبانی انجام پذیرفته است. در این مقاله نخست به اهمیت و ضرورت ساختار سازمانی پرداخته شده و سپس با الگوگیری از مدل سه شاخه‌ای ذهن، مدل مفهومی پژوهش با سه معیار: مدیریتی، سیستمی، اقتصادی و هزینه‌ای همراه با زیر معیارهای مربوطه ارائه شده است. در ادامه با استفاده از نتایج به دست آمده از جامعه آماری، به تحلیل ساختار سازمانی اداره استاندارد سازی آماد و پشتیبانی پرداخته شده است. در خاتمه نیز راهکارهای برون رفت از مشکلات ساختاری ارائه گردیده است.

نتیجه تحقیق نشان داد که ساختار سازمانی نقش مهمی را در فعالیت‌های اداره استانداردسازی آماد و پشتیبانی بر عهده دارد و ساختار فعلی این اداره پاسخگوی نیازهای این معاونت نبوده و ساختار مناسب برای آن یک ساختار ارگانیک است. معیارهای مورد توجه در مدل ساختار و سازمان اداره استاندارد سازی، از ادبیات موضوع استخراج شده و نتایج تحقیق عبارتند از:

مدیریت سیستمی، نظامی - امنیتی، اقتصادی و هزینه‌ای و معیارهای مدیریتی سیستمی که شامل هفت زیر معیار (قابلیت برنامه‌ریزی، تناسب در مسئولیت‌ها و اختیارات، وحدت مدیریت، قابلیت کنترل، ماندگاری با دیگر ساختارها و سازماندهی، سازگاری با فرهنگ و میزان هماهنگی) است و معیارهای نظامی - امنیتی که شامل پنج زیر معیار (سرعت عمل، حفاظت اطلاعات، قابلیت جذب و بسیج منابع، قابلیت انعطاف و میزان هماهنگی) است و معیارهای اقتصادی هزینه‌ای نیز شامل زیر معیارهایی چون: هزینه‌های ایجاد، هزینه‌های حفظ و نگهداشت، هزینه‌های مأموریتی و عملیاتی و هزینه‌های اضافی) است. **واژه‌های کلیدی:** ساختار^۱، سازمان^۲، عملکرد سازمانی^۳، استاندارد^۴، استانداردسازی^۵.

بیان مساله

استاندارد و استانداردسازی در روند تکاملی خود همگام با تغییرات علمی و صنعتی که به نوعی تغییر در نیازها را شامل می‌گردد دچار تغییرات و تحولات زیادی شده به‌گونه‌ای که در کنار استانداردهای معمول و متداول، سیستم‌های مدیریت در زمینه‌های مختلف نیز تحت پوشش فرآیند استانداردسازی قرار گرفته است و انتظار می‌رود که در آینده‌ای نه چندان دور مباحث عمیق‌تر و جدیدتری نیز به این مجموعه عظیم افزوده گردد. پس از انقلاب صنعتی و شروع عصر صنعتی نیاز به یک زبان مشترک در صنعت و تولید بیش از پیش نمایان شد به طوری که نخستین سازمان بین‌المللی در سال ۱۹۰۱ در انگلستان تاسیس شد که هدف آن پیروی صنایع از یک‌سری قوانین و مقررات در تولید و توزیع اقلام بود. استاندارد سازی در سازمان‌ها ۴ روند تاریخی را تاکنون طی نموده است ۱- عصر پیش صنعتی ۲- مراحل اولیه صنعتی شدن ۳- مراحل ملی شدن صنعت ۴- عصر جهانی شدن صنعت. که هر کدام از این مراحل وضعیت خاصی را از بعد استاندارد و وضعیت سازمان داشتند که با بررسی آن‌ها، مراحل تکامل و رشد را در هر دوره از آن‌ها شاهد هستیم که در ذیل به آن‌ها اشاره می‌کنیم:

- در عصر پیش صنعتی

1. Structure.
2. Organization.
3. Organizational performanc.
4. Standard.
5. Standardization.

وضعیت سازمان‌ها در این عصر به صورت سنتی و دولتی بوده و ادغام سازمان‌ها به صورت افقی و عمودی انجام می‌شد و تولیدات به صورت ظاهری کنترل می‌شد. وضعیت استانداردها و ویژگی و یا مشخصه مدون و تعریف شده ای به صورت رسمی وجود نداشت؛

- مرحله اولیه صنعتی شدن

ویژگی عمده این دوره تقسیم کار و کنترل کار و زمان است و ادغام صنایع به صورت افقی صورت می‌گرفت و پیمانکاری و برون سپاری عمدتاً عمودی بود؛

- مرحله ملی شدن صنعت

تخصص گرایی، تولید انبوه، از مشخصه‌های این عهد بوده و ویژگی‌های صنعت در این دوره تدوین و تعیین گردید و برون سپاری و پیمانکاری هم به صورت عمودی و هم به صورت افقی انجام می‌شد؛

- مرحله عصر جهانی شدن صنعت

تمرکز لجستیک در عصر جهانی شدن بر جزیی از زنجیره تأمین است. هدف سطح بالای خودکفایی و تولید ناب و پیمانکاری سطح جهانی می‌باشد. (ریاحی ۱۳۸۸؛ ص ۳۲).

سیر تکاملی ساختارهای سازمانی

پارادایم مدیریت با طی کردن چندین مرحله مشخص تکامل یافته است. محور اصلی در این تکامل، تغییر در ساختار سازمانی بوده است. ساختار سازمانی یکی از عوامل اصلی پیش برندهی تغییر است زیرا ساختار، کالبد همه‌ی فرآیندها و تصمیم‌های سازمانی را شکل می‌دهد. مطالعات گذشته در مورد ساختار سازمانی به شکل گیری نوعی چارچوب سه بعدی منجر شده است که انواع مختلف ساختار را توصیف می‌کنند. برای مثال، شاین (۱۹۸۸) ساختار را در قالب بعد سلسله مراتبی،^۱ بعد کار ویژه‌ای،^۲ بعد شمولیت^۳ (در برداری) و مرکزیت^۴ تعریف می‌کند. سه بعد مطالعه وی به شرح زیر است:

- **بعد سلسله مراتبی:** رتبه‌های نسبی واحدهای سازمانی را به طریقی مشابه نمودار سازمانی نشان می‌دهد.

- **بعد کار ویژه‌ای:** انواع مختلف کارهایی را نشان می‌دهد که در سازمان باید انجام شود.

- **بعد مشمولیت و مرکزیت:** میزان دوری یا نزدیکی هر فردی در سازمان به هسته مرکزی سازمان را نشان می‌دهد. در عین حال، چارچوب ((شاین)) عمدتاً ساختار رسمی در سازمان را تبیین می‌کند و نیروی ظرفیتی را که عقبه‌ی نمودار سازمانی جریان دارد، آشکار نمی‌سازد. این نیروی پنهان عموماً اشاره به ساختار غیررسمی یا رابطه‌ی غیررسمی دارد و چنین نیرویی، نقش برجسته‌ای در بسیاری از شکل‌های جدید سازمان‌های مبتنی بر فرآیند نظیر سازمان‌های شبکه‌ای یا دانش محور ایفا می‌کند. با بررسی سه ساختار سازمانی مهم به این نتیجه می‌رسیم که هر چقدر از سطح سنتی به سطوح نوین سازمانی گام بر می‌داریم با توجه به محیط متغیر و متلاطم و نیز عامل انسانی به عنوان نقش محوری در سازمان بیشتر می‌شود.

تغییر سازمانی

سازمان‌های موفق امروز آن‌هایی هستند که به استقبال تغییر می‌روند. سازمان‌هایی که هنوز در مقابل تغییر مقاومت می‌کنند، در واقع با قاعده‌ی بازی در این عصر آشنا نیستند. (دراکر) به‌طور کلی، تغییر سازمانی اشاره به دگرگونی در سطح سازمان دارد. از این‌رو، بسیاری از تغییرات کوچک از قبیل مدیر سازمان، اصلاح یک برنامه‌ی سازمانی و... از دایره‌ی شمول تغییر سازمانی خارج می‌گردند. به‌عنوان نمونه‌هایی از تغییر در سازمان می‌توان به تغییر در رسالت و مأموریت‌های سازمان، تغییر ساختار سازمانی، ادغام‌ها، همکاری عمده، کوچک‌سازی، برنامه‌های جدید مثل مدیریت کیفیت جامع، مهندسی مجدد و... اشاره کرد. بر این اساس، برخی از صاحب‌نظران از این‌گونه اقدامات به تحول سازمانی یاد می‌کنند. این واژه غالباً دلالت بر هرگونه تعیین جهت دوباره سازمان به صورت اساسی و بنیادی دارد.

با توجه به تغییراتی که در همه عرصه‌ها و بطور خاص در زمینه صنعتی شدن و استاندارد اقلام و تجهیزات در دنیا شاهد آن هستیم سازمان‌ها و تشکیلات سازمانی نیز به ناچار می‌بایست با این تغییرات رشد و تغییر کنند تغییرات محیط باعث تغییرات شگرفی در ساختار سازمان‌ها شده‌اند، به‌طوری که دیگر ساختارهای سنتی جوابگوی تغییرات محیطی نیستند و بسیاری از سازمان‌های بزرگ گذشته به خاطر ناتوانی در تطبیق خود با محیط از بین رفته‌اند. عامل مهمی که بر سرعت این تغییرات و پیچیدگی محیط دامن می‌زند، جهانی شدن است. مقوله جهانی شدن سازمان‌ها را

مجبور به استفاده از مزایای مناطق مختلف جهان جهت دستیابی به مزیت رقابتی و ماندن در صحنه رقابت کرده است. (الوانی ۱۳۸۷، ۶۸)

از جمله مشکلات سازمان‌ها در ایران ساختار سازمانی می‌باشد. ساختار کهنه و مبتنی بر مفروضات با تغییرات محیطی، تنوع مشاغل، ماهیت مشاغل، انتظارات مشتریان و... سازگاری نداشته و پویایی لازم را ندارد. بنابراین باید هرچند وقت یک بار نسبت به تغییر سیستم ساختاری سازمان‌ها برای افزایش کارایی آن‌ها اقدام شود و این امر متناسب با متغیرها و عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازماندهی صورت پذیرد» (زحمتکش، ۱۳۸۷، ۶۴) سازمان معاونت آمدوپشتیبانی ناجا از سازمان‌های گسترده می‌باشد که دارای تنوع مأموریت در یگان‌های مختلف است. این سازمان نیز همانند سایر سازمان‌ها دارای ساختار خاص خود می‌باشد که ساختار آن در سال ۱۳۸۵ دچار تغییراتی شده است.

ضمناً حفظ و افزایش توان رزم و مقابله با هرگونه حرکات خرابکارانه در ناجا، ضرورت تجهیز سازمان‌های نظامی و انتظامی را به تجهیزات و تسلیحات متناسب با مأموریت‌های محوله، دکترین و راهبردهای سازمانی دیکته می‌کند. تنوع، کمیت و کیفیت تجهیزات و تسلیحات نقش مؤثری را در بازدارندگی‌های نظامی ایفا می‌کند به طوری که تجهیز کامل سازمان به اقلام مورد نیاز می‌بایست بر اساس مبانی و اصول صحیح و علمی استوار شود تا اهداف عملیاتی سازمان به شکل مطلوب تحقق یابند. سیستم استانداردسازی اقلام با دارا بودن تنوع در فعالیت‌ها و خروجی‌ها و همچنین وجود گستردگی و پیچیدگی نسبی در تعاملات محیطی خود از مفاهیم پایه‌ای مطلوبی برخوردار بوده و توسعه عرضی و طولی در سیستم پشتیبانی یک اصل محسوب می‌گردد. (همان، ۸۷). عوامل سازمانی مختلفی بر عملکرد یک سازمان تأثیر دارند. یکی از این عوامل، ساختار سازمانی می‌باشد. ساختار سازمانی بستری است که تمام اعضاء سازمان اعم از مدیران عالی، رده‌های میانی و کارکنان جزء بر آن استقرار می‌یابند و در چارچوب ضوابط خاصی به انجام وظایف و مأموریت‌ها و فعالیت‌های خود می‌پردازند.

الوانی (۱۳۷۸) «معتقد است که در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به‌طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به‌عمل آورند. دورانی که مدیران، ساختاری را برای سازمان طراحی می‌نمودند و این ساختار مدت‌ها پاسخگوی

نیازها بود سپری شده است و مدیران امروز باید دائماً درصدد اصلاح و بهبود سازمان و طراحی مجدد آن باشند».

هاکمن و اولد هوم (۱۹۸۰) معتقد است ساختار سازمانی مسائل را در واحدهای بزرگ‌تر دسته‌بندی و ترکیب می‌نماید و روابط قدرت و اختیار الگوهای ارتباطات رسمی موجود در میان کارکنان و واحدها را تجزیه و تحلیل می‌کند.

زحمتکش، (۱۳۸۷) می‌نویسد ساختاری که امروزه متناسب سازمان بوده و جواب‌گوی خواسته‌های درونی و بیرونی سازمان است ممکن است فردا متناسب نبوده و نتواند انتظارات را برآورده نماید و این بیش از هر چیز به خاطر لزوم تغییراتی است که از سوی محیط بر سازمان تحمیل می‌شود.

تعریف مسئله و بیان موضوع اصلی تحقیق

گسترده‌گی و تنوع اقلام و تجهیزات مورد نیاز در ناجا به دلیل مأموریت‌های پیچیده و پر تنوع و تهدیدات برون مرزی و داخلی و راهبردهای کلان امنیتی - نظامی از یک طرف و تنوع اقلام با فن‌آوری‌ها و با مارک‌های مختلف تجاری و نظامی در بازارهای داخلی و خارجی و بازارهای جهانی از طرف دیگر، زمینه تصمیم‌گیری برای واحدهای تأمین و خرید در چرخه عملیات پشتیبانی را تحت شعاع خود قرار داده و ضرورت تصمیم‌سازی نظام‌مند و ایجاد زبان مشترک و همچنین مستند کردن خواسته‌ها و انتظارات سازمانی از اقلام و تجهیزات مورد نیاز را از جنبه‌های کمی و کیفی قبل از تصمیم‌گیری برای تأمین و انجام مذاکرات فنی با مبادی تأمین کالا دیکته می‌کند. در این تحقیق ما به دنبال شناخت و تبیین فرهنگ و ساختار استانداردسازی در معاونت آماد و پشتیبانی ناجا، متناسب با ظرفیت‌ها و ساختارهای آن‌ها به منظور فائق آمدن بر مشکلات و بهبود فرآیند تأمین و خرید، و جلوگیری از هدر رفت سرمایه‌های سازمانی، بالا بردن عمر قانونی اقلام و تجهیزات در راستای اصل صرفه‌جویی و بهبود کیفیت و انجام خوب و مطلوب مأموریت‌های سازمانی در شرایط مختلف (عادی و بحرانی) می‌باشیم. حدود و قلمرو این تحقیق در چارچوب نیاز معاونت آماد و پشتیبانی ناجا تعریف شده است.

ضرورت انجام تحقیق

ایجاد نظامی مطلوب، پایدار و ماندگار با تکیه بر فنون و فن‌آوری‌ها نوین در رفع نیازمندی‌ها و برآورد انتظارات واقعی بخش‌های ناجا از اقلام مورد نیاز و همچنین هماهنگ و سازگار بودن نظام فوق با نظامات دیگر سازمانی در بخش‌های مربوطه، ضرورت تحقیق در موضوع مربوطه را دو چندان کرده و به جهت افزایش ضریب ضمانت اجرایی نتایج تحقیق، ضرورت پرداختن به تعاملات منطقی بین سطوح مختلف تصمیم‌گیری سازمان‌ها حائز اهمیت خواهد بود. از طرفی با توجه به ماهیت شغلی، محدوده جغرافیایی و مأموریت‌های خاص معاونت آمادوپشتیبانی ناجا ایجاد ساختار و سازمانی منسجم که وظیفه نظارت و کنترل بر خرید اقلام و تجهیزات را از نظر کیفیت و ساختاری مورد بررسی قرار دهد امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد از سویی دیگر نبود یک چنین ساختار سازمانی باعث شده که هر ساله این مجموعه هزینه‌های زیادی را در خصوص عدم نظارت کافی بر خریدها و منسجم نبودن آن‌ها پرداخت نماید.

فرضیات تحقیق

– **فرضیه اصلی:** ساختار موجود اداره استاندارد سازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا پاسخگوی مأموریت‌های آن می‌باشد.

– فرضیات فرعی:

فرضیه فرعی اول: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد مدیریتی - سیستمی پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی اقلام می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد نظامی - امنیتی پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی اقلام می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد اقتصادی - هزینه‌ای پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی اقلام می‌باشد.

مبانی نظری

مقوله استاندارد و استانداردسازی نیز می‌بایست با توجه به تحولات و پیشرفت‌هایی که در زمینه علوم مختلف شاهد آن هستیم بتواند همراه و همگام با آن‌ها دچار تحول و پیشرفت و تغییراتی متناسب با نیازهای مدیریت و مشتریان شود و این تحول و تغییر باید به گونه‌ای باشد که در کنار استانداردهای معمول و متداول، سیستم‌های مدیریت در زمینه‌های مختلف نیز تحت پوشش فرآیند استانداردسازی قرار بگیرد و انتظار می‌رود که در آینده‌ای نه چندان دور مباحث عمیق‌تر و جدیدتری نیز به این مجموعه عظیم افزوده گردد. رشد، پیشرفت و تحول در هر سازمانی به عوامل مختلفی متناسب با فرهنگ و ویژگی‌های آن سازمان بستگی دارد این روند شامل پیشرفت در برنامه‌های استانداردسازی اقلام و تجهیزات و... نیز در سازمان‌ها می‌شود که مهم‌ترین راه برای رسیدن آن ایجاد یک اداره یا واحدی در سازمان جهت مدیریت و هماهنگ کردن فعالیت‌های استانداردسازی که توانایی سازماندهی، ایجاد ارتباط و برقراری تعاملات با مجموعه‌های هم‌تراز و مرتبط با آن فعالیت را داشته و همچنین بتواند در تعیین وظایف و تقسیم کار و شرح وظایف و مشخصات شغلی خوب عمل کند. در خصوص نحوه ایجاد و سازماندهی آن و چگونگی ارتباطات و تعاملات با سایر مجموعه‌ها (تعاملات محیطی) و همچنین تعیین وظایف، مسئولیت‌ها و مشخصات شغلی نیز از مباحث طراحی ساختار و سازمان محسوب می‌گردد. (خوش مهری ۱۳۸۴، ۳۲)

تعاریف و مفاهیم

– استاندارد

دهخدا (۱۳۷۷) استاندارد را نمونه و عیار می‌داند و معین (۱۳۸۱) آن را نمونه قاعده، میزان، مقیاس و ریاحی (۱۳۷۹) استاندارد را در لغت به معنی نظم قاعده قانون و مفاهیمی از این قبیل می‌داند. شاید بهترین تعریفی که در برگیرنده همه فعالیت‌های آن باشد را بدین‌گونه می‌توان تعریف کرد: استاندارد مدرکی است مستند که بر اساس یک توافق عمومی و به منظور استفاده از کارهای تکراری و مشابه و قواعد و قوانینی شناخته شده جهت دستیابی به بالاترین و بهترین سطح کار مورد استفاده قرار می‌گیرد.

– استانداردسازی

خوش‌مهری (۱۳۸۴) استانداردسازی را عمل ایجاد مقرراتی می‌داند برای استفاده عمومی و مکرر با توجه به مشکلات بالفعل و بالقوه که هدف از آن دستیابی به میزان مطلوبی از نظم در یک زمینه خاص است.

فرآیند توافق بر سر کیفیت، طرح و ترکیب یک کالا است که نتیجه نهایی این توافق استاندارد است (مرکز مطالعات ناجا ۱۳۸۲، ۱۰۳). عالی‌نهری (۱۳۸۶) استانداردسازی را ایجاد مقرراتی است که برای استفاده عمومی و مکرر و با توجه به مشکلات بالقوه و بالفعل که هدف از دستیابی به میزان مطلوبی از نظم در یک زمینه خاص است.

– سازمان

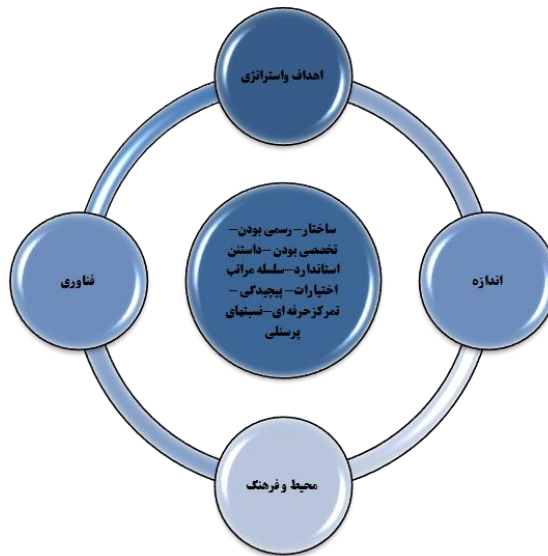
سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، بر اساس یک سلسله مبنایی دائمی فعالیت می‌کند. (رابینز، ۱۸، ۱۳۷۸).

– ساختار سازمانی

اعرابی (۱۳۹۰) ساختار سازمانی را راه یا شیوه‌ای می‌داند که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، ساختار سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. ساختار سازمانی یک چارچوب و ساختار کلی است که از طریق آن سازمان به اهداف خود نائل می‌شود. عوامل تعیین‌کننده ساختار سازمانی شامل ابعاد ساختاری و ابعاد محتوایی می‌باشد که به منظور تنظیم ساختار مناسب باید به این دو بعد توجه نمود. «رابینز، ۲۲، ۱۳۷۸»

۱. **ابعاد ساختاری**^۱: «بیان‌کننده ویژگی‌های درونی سازمان هستند. آن‌ها مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدان وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد» اکثر نظریه‌پردازان برای تعریف ابعاد ساختاری ۱۲ متغیر مشهود مورد قبول را به کار می‌برند. که این متغیرها عبارتند از: اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، رسمیت، ترکیب، حرفه‌گرایی، حیطة کنترل، استاندارد کردن، حیطة عمومی. (دفت، ۱۸، ۱۳۸۱).

۲. ابعاد محتوایی^۱: معرف کل سازمان هستند مثل اندازه یا بزرگی سازمان، نوع فن‌آوری و... که آن‌ها معرف جایگاه سازمان هستند و بر ابعاد ساختاری اثر می‌گذارند» (دفت، ۱۳۸۱، ۱۸). برای ارزیابی و درک سازمان هر دو بعد ساختاری و محتوایی ضروری است و ابعاد سازمان با یکدیگر در رابطه مقابل هستند. متغیرهای ابعاد محتوایی شامل راهبرد و هدف، محیط، سن سازمان و فن‌آوری سازمان می‌باشد (دفت، ۱۳۸۱، ۱۸) در شکل زیر تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی مشاهده می‌شود.



شکل یک- تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان

ساختار سازمان سه نقش یا وظیفه اصلی را بر عهده دارد:

۱. هدف‌های سازمان تأمین گردد؛
۲. قدرت افراد مختلف در سازمان مشخص و رویه‌ها مقرر شود؛
۳. حوزه یا محدوده اعمال قدرت تعیین شود. (ساکي، ۷۶، ۸۸).

نقش سازمان در دستیابی به هدف‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، آن چنان برجسته است که سازمان‌های هر جامعه را گردونه‌های تحقق اهداف آن می‌دانند و بدیهی است

1. Contentional dimensions.

که ساختارهای سازمانی که با اهداف جامعه ناسازگار باشد مانند یک عامل بازدارنده برای رسیدن جامعه به اهداف خود عمل می‌کند. به همین دلیل، طراحی ساختار سازمانی متناسب با اهداف سازمان و حفظ پویایی آن یک نیاز ضروری است و نکته مهم‌تر اینکه یک ساختار سازمانی مناسب از دوباره کاری، اختلاف، اصطکاک و اتلاف نیروها جلوگیری کرده، ضمن داشتن قابلیت انعطاف، قادر به پاسخگویی به تغییر و تحولات محیط خود نیز می‌باشد. (فصلنامه فرآمد، ۱۳۸۱، ۱۸).

انواع ساختارهای سازمانی

طرح‌های ساختاری را می‌توان از لحاظ نظری و عملی به دو دسته تقسیم کرد و پس از تعیین ساختار از لحاظ نظری می‌توان ساختار عملی مناسب آن را طراحی نمود.

۱. ساختار عملی

«ساختار عملی را می‌توان به ساختارهای عملی بر اساس بخش‌های پنج‌گانه سازمان و انواع ساختارهای عملی بر اساس گروه‌بندی فعالیت‌های سازمان تقسیم کرد» (مجیدی، ۱۳۸۴، ۴۹).

۲. ساختار نظری

تام برنز و استاکر دو وجه ویژه ساختارهای مدیریتی را دو سر یک طیف، پیوستار تلقی کردند و اظهار داشتند که جایگاه سازمان‌ها را از نظر نوع ساختار مدیریتی آن‌ها می‌توان در فاصله بین دو سر آن پیوستار تعیین کرد و به این ترتیب سازمان‌ها را به دو نوع سازمان مکانیکی و ارگانیکی تقسیم‌بندی نمود. (رحمان سرشت، ۱۳۷۷، ۹۷)

ملاک‌های مطلوبیت ساختار و سازمان استانداردسازی اقلام

ملاک‌های مطلوبیت به منظور ارزیابی و انتخاب بهترین ساختار و سازمان جهت پاسخگویی به نیازمندی‌های بخش‌های دفاعی کشور در مقوله استانداردسازی نوع، کیفیت و کمیت اقلام در شرایط بحران و صلح ارایه می‌شود.

این ملاک‌ها با توجه به ماهیت وجودیشان و سنخیت با یکدیگر در قالب سه ملاک کلان تعریف

شده‌اند.

جداول (۳ و ۲) تنوع ملاک‌ها را به همراه شرح، امتیاز، ضریب مقبولیت و توضیحات توصیه‌ای برای مد نظر قرار دادن آن‌ها در مدل کردن ساختار و سازمان سیستم استانداردسازی اقلام نشان می‌دهد.

جدول یک- ملاک‌های مدیریتی- سیستمی مورد توجه در مدل ساختار و سازمان استانداردسازی اقلام

منبع: (لجستیک ستاد مشترک سپاه، سال ۱۳۷۸)

ردیف	عناوین ملاک‌های مدیریتی - سیستمی	شرح ملاک‌ها	توضیحات کاربردی
*	مدیریتی - سیستمی	ملاک‌هایی که به برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری و کنترل سیستم بر می‌گردد.	اصلی‌ترین و بارزترین ملاک در ساختار سازمان رسمی محسوب می‌شود که در کلیه سطح‌ساختاری مورد توجه قرار می‌گیرد و مبنای اصلی در ارزیابی و ارزشیابی‌ها است.
۱	قابلیت برنامه‌ریزی	تعریف و تدوین فعالیت‌ها و عملیات پیوسته و هماهنگ جهت انجام مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف تعیین‌شده است.	برنامه ریزی یک فعالیت پشتیبانی مستمر از مأموریت سیستم استانداردسازی اقلام در تمامی صحنه‌ها، موقعیت‌ها و شرایط تعریف می‌شود و ضروریست در سطوح اول ساختاری به آن پرداخته شود.
۲	تناسب در مسئولیت‌ها و اختیارات	تعریف دقیق و تقسیم صحیح و منطقی مسئولیت‌ها و واگذاری اختیارات را شامل می‌شود.	لازمه ایجاد تناسب و تعریف دقیق و کامل و خارج از هرگونه ابهام فعالیت‌ها و کارکردهای سیستم استانداردسازی اقلام می‌باشد و ضروری است مرز فعالیت‌ها به‌طور صحیح و منطقی مشخص گردد.
۳	وحدت مدیریت	منسجم بودن برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری و کنترل را شامل می‌شود که حالت یکنواختی را نیز در بر دارد.	برقراری انسجام و یکپارچگی در فعالیت‌های سیستم استانداردسازی اقلام، تحکیم وحدت مدیریتی را به ارمغان دارد و قوت‌های لازم را در تعاملات محیطی ایجاد می‌کند و باعث افزایش بهره‌وری در عملیات استانداردسازی اقلام می‌گردد.
۴	قابلیت کنترل	گردآوری اطلاعات برنامه‌ای عملکرد، مقایسه با استانداردها، گزارش فعالیت‌ها و اصلاح انحرافات است.	کنترل در کلیه امور مدیریت در برنامه‌ها و فعالیت‌های اصلی و فرعی بشکل نهادینه و ماندگار و با تکیه بر مقایسه و ارزیابی با استانداردها از ضرورت‌های اولیه هر ساختار و سازمانی به منظور کاهش ضریب انحرافات محسوب می‌شود.

ردیف	عناوین ملاک‌های مدیریت - سیستمی	شرح ملاک‌ها	توضیحات کاربردی
۵	سازگاری با دیگر ساختارها و سازماندهی‌ها	سازگاری و مشابهت به منظور سهولت و یکنواختی کارها، رعایت یکسری ضوابط و مقررات سازمانی می‌باشد.	تسریع و تسهیل در اجرای فعالیت‌ها با تعاملات محیطی نیازمند داشتن سنخیت و سازگاری با ساختارهای محیطی سازمانی می‌باشد و یکنواختی و ساده‌سازی روابط ساختاری را در پی خواهد داشت رعایت ضوابط طرح و برنامه‌ای در طراحی ساختار و سازمان کاملاً منطقی به نظر می‌رسد.
۶	سازگاری با فرهنگ	سازگاری و هم‌خوانی با ارزش‌ها و جو روانی حاکم بر سازمان را شامل می‌شود.	رعایت ضوابط در چارچوب‌های تعریف شده طرح و برنامه‌ای در خصوص مشاغل و جایگاه‌های شغلی، فراهم بودن کنترل‌های مدیریت و کوچک و چالاک و چابک بودن ساختار، تقویت این سازگاری را در پی خواهد داشت.
۷	میزان هماهنگی	به میزان انجام فعالیت‌ها و وظایف در زمان و مکان تعیین شده و مشخصات تعریف شده، اطلاق می‌گردد.	تعریف دقیق و صحیح فعالیت‌ها و کارکردهای سیستم استانداردسازی اقلام و مرز بندی آن‌ها به دلیل جلوگیری از تداخل کاری و تقسیم منطقی کارها در واحدهای ساختاری از ویژگی‌های بارز این ملاک محسوب می‌شود.

جدول دو- ملاک‌های نظامی- امنیتی مورد توجه در مدل ساختار و سازمان استانداردسازی اقلام

منبع (لجستیک ستاد مشترک سپاه، سال ۱۳۷۸)

ردیف	عناوین ملاک‌های نظامی - امنیتی	شرح ملاک‌ها	توضیحات کاربردی
*	نظامی- امنیتی	ملاک‌هایی که جنبه‌های نظامی و امنیتی سیستم و ساختار را مطرح کرده و در واقع الزامات اساسی و پایه‌ای را ارایسه	ایجاد هم‌خوانی در تعامل با واحدهای هم ارز و هم‌طراز سازمانی و جداسازی و سازماندهی منطقی فعالیت‌های سیستم از منظرهای مختلف و ایجاد کنترل‌های تشکیلاتی با افزایش سطوح ساختاری از عوامل مهم در

ردیف	عناوین ملاک‌های نظامی - امنیتی	شرح ملاک‌ها	توضیحات کاربردی
		می‌نمایند.	افزایش ضریب نظامی - امنیتی سیستم فوق می‌باشد.
۱	حفاظت اطلاعات	به حفظ اسرار و اطلاعات طبقه بندی شده سازمان اطلاق می‌گردد.	توجه خاص به سازماندهی مخصوصاً تعریف مشاغل و جایگاه‌های شغلی می‌تواند ضریب حفاظت اطلاعاتی ساختار و سازمان استانداردسازی اقلام را افزایش دهد.
۲	سرعت عمل	به میزان انجام افعال در واحد زمان سرعت عمل گویند.	ایجاد یکپارچگی در فعالیتهای متجانس و کارکردهایی که تعاملات گسترده با یکدیگر دارند، عدم تفاوت محسوس در جایگاه سازمانی سیستم فوق در فازهای ستادی نسبت به جایگاه سیستم‌های محیطی و کم کردن بوروکراسی‌های اداری و دیوان‌سالاری در ساختارها از موارد افزایش سرعت عمل در انجام فعالیت‌ها محسوب می‌شود.
۳	قابلیت جذب و بسیج منابع	به توانایی جذب، هدایت، بهره‌گیری و استفاده بهینه از منابع به منظور تسریع در کار و بالا بردن دقت نظر می‌باشد.	برون سپاری عملیات اصلی سیستم استانداردسازی اقلام در قالب قراردادهای پروژه ای، بهره‌گیری از توانمندی‌های نرم‌افزاری، سخت‌افزاری و مغزافزاری از سیستم‌های محیطی و جلوگیری از گسترده شدن ساختار و سازمان از عوامل اصلی در افزایش قابلیت جذب و بسیج منابع در سطح کشور تلقی می‌شود.
۴	قابلیت انعطاف	قابلیت سازگاری و تطابق با شرایط پیش بینی نشده در محیط‌های مختلف و همچنین تطابق با شرایط توسعه و گسترش مأموریت‌ها را شامل می‌گردد.	افزایش چالاکي و چابكي در ساختار سازمانی با تکیه بر ساده‌سازی و کوچک‌سازی بشرط حفظ کیفیت و حجم فعالیت‌های مورد انتظار از موارد قابل توجه در افزایش ضریب قابلیت انعطاف (انعطاف‌پذیری) ساختار استانداردسازی اقلام می‌تواند تلقی شود.
۵	میزان هماهنگی	به میزان انجام فعالیت‌ها و وظایف در زمان و مکان تعیین شده و مشخصات تعریف شده، اطلاق می‌گردد.	تعریف دقیق و صحیح فعالیت‌ها و کارکردهای سیستم استانداردسازی اقلام و مرز بندی آن‌ها به‌دلیل جلوگیری از تداخل کاری و کاهش دوباره کاری‌ها و تقسیم منطقی کارها در واحدهای ساختاری از ویژگی‌های بارز این ملاک محسوب می‌شود.

جدول سه- ملاک‌های اقتصادی- هزینه‌ای مورد توجه در مدل ساختار و سازمان استانداردسازی اقلام

منبع (لجستیک ستاد مشترک سپاه، سال ۱۳۷۸)

ردیف	عناوین ملاک‌های اقتصادی- هزینه‌ای	شرح ملاک‌ها	توضیحات کاربردی براساس نظرسنجی انجام شده
*	اقتصادی- هزینه‌ای	ملاک‌هایی که از جنس هزینه بوده و به هزینه‌های ایجاد و عملیاتی بر می‌گردد.	بررسی همه جانبه هزینه‌ها با توجه به حجم و گستردگی فعالیت‌ها، جلوگیری از موازی کاری و دوباره کاری در فرآیندها، بهره‌گیری به‌موقع و صحیح از پتانسیل‌های نرم افزاری و سخت افزاری سازمان و... از عوامل مؤثر در افزایش قابلیت‌های اقتصادی سیستم فوق محسوب می‌شود.
۱	هزینه‌های ایجاد	هزینه‌هایی که جهت ایجاد و راه‌اندازی ابنیه و تأسیسات و تجهیزات و ابزارهای مورد نیاز در امور مأموریتی مورد نیاز است.	بهره‌گیری جامع و کامل از دارائی‌های سخت‌افزاری سازمان در امور استانداردسازی اقلام و رفع کمبودها با ایجاد هماهنگی سازمانی در بهره‌مند شدن از تجهیزات موجود بخش‌های خصوصی و عمومی جامعه از مواردی است که در کاهش هزینه‌های ایجاد نقش مؤثری را دارد.
۲	هزینه‌های حفظ و نگهداشت	هزینه‌های مربوط به اداره امور مأموریتی و حفظ و نگهداری وضع طراحی و پیاده شده (هزینه‌های پرسنلی، جاری و خدماتی) را شامل می‌شود	پائین بودن ضریب اهمیت و مقبولیت این ملاک، توجه به مشخصه‌ها و عوامل کاهنده آن‌را در مقایسه با هزینه‌های دیگر حذف می‌کند.
۳	هزینه‌های مأموریتی و عملیاتی	هزینه‌های مربوط به اجرای فعالیت‌های اصلی مأموریتی با حفظ کیفیت و کمیت مورد انتظار را شامل می‌شود	- برون‌سپاری بخش از کارکردهای فعالیتی سیستم استانداردسازی اقلام ضروری است. - بهره‌گیری از پتانسیل‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری واحدهای سازمانی و غیرسازمانی برای بخش دیگر از کارکردهای فعالیتی توصیه می‌شود. - توسعه فعالیت‌های اجرایی استانداردسازی اقلام به سطوح پایین ساختاری با رویکردی کارشناسی شده از عوامل مورد توجه و عملی در کاهش هزینه‌های فوق می‌باشد.

توضیحات کاربردی براساس نظرسنجی انجام شده	شرح ملاک‌ها	عناوین ملاک‌های اقتصادی - هزینه‌ای	ردیف
- رفع ابهامات و اشکالات اساسی در فرآیندهای سیستم استانداردسازی اقلام و تدوین شرایط احراز جایگاه‌های سازمانی از عوامل مهم و مؤثر در کاهش خطاهای مکرر فردی و حفظ کیفیت خروجی‌ها با حداقل هزینه‌های سربار خواهد شد.	به هزینه‌های پیش‌بینی نشده، غیرضروری و دوباره کاری به واسطه اجرای غیرصحیح عملیات و فعالیت‌ها اطلاق می‌گردد.	هزینه های اضافی	۴

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف تحقیق کاربردی و از نظر روش توصیفی - تحلیلی بوده که به‌صورت پیمایشی انجام یافته است. به منظور ۳۰ نفر از مسئولین و مدیران کل سازمان در تحقیق شرکت داده شده و از طریق پرسشنامه محقق ساخته و در قالب ۲۳ سؤال داده‌های لازم در بین آن ۳۰ توزیع شد. روش نمونه‌گیری این تحقیق روش تمام شماری بوده است و پس از توصیف، رابطه بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

روایی و پایایی

سوالات پرسشنامه با استفاده از نظر کارشناسان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی و اعتبار پرسشنامه این تحقیق با محاسبه آلفای کرونباخ، مورد سنجش قرار گرفته است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۹۳۰ به‌دست آمد که نشان‌دهنده وجود پایایی بالایی برای پرسشنامه می‌باشد.

تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش

به منظور آزمون فرضیات مورد نظر، از آزمون t تک نمونه‌ای، برای بررسی وجود توزیع نرمال از کلموگروف-اسمیرنف همچنین برای تعیین الویت‌های ملاک‌های ساختاری اداره استانداردسازی، از آزمون فریدمن استفاده شد.

برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده می‌کنیم. نتیجه در قالب جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره پنج: آزمون کلموگروف-اسمیرنف در مورد مؤلفه‌های امنیت

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
	مدیریتی-سیستمی	نظامی-امنیتی	اقتصادی-هزینه‌ای
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.877	1.607	.786
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.425	.061	.567

با توجه به این که سطوح معنی‌داری به دست آمده (sig) بزرگ‌تر از خطای $0,05$ می‌باشند، فرضیه نرمال بودن متغیرها پذیرفته می‌شود.

فرضیه اصلی: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا پاسخگوی مأموریت‌های آن می‌باشد.

فرضیه فرعی اول: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد مدیریتی-سیستمی پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی ارقام می‌باشد.

برای تعیین صحت و سقم فرضیه فوق با توجه به نرمال بودن متغیرها از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. فرضیه صفر آزمون، برابری پارامتر مورد نظر با مقدار سه یعنی متوسط در نظر گرفته شد.

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده (sig) کمتر از خطای $0,05$ است و کران‌های اطمینان پایین ($lower$) و بالا ($Upper$) هر دو منفی هستند، بنابراین از دیدگاه اعضای جامعه مورد نظر، فرضیه صفر و در نتیجه فرضیه فرعی اول رد می‌گردد. بنابراین ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد مدیریتی-سیستمی پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی ارقام نمی‌باشد.

جدول شماره شش: نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای در مورد فرضیه ۱						
	مقدار مورد ادعای آزمون = ۳					
	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاوت	
					کران بالا	کران پایین
مدیریتی - سیستمی	-۲/۸۷۸	۲۹	۰/۰۰۷	-۰/۳۰۸۳۳	-۰/۵۲۷۵	-۰/۰۸۹۲
نظامی - امنیتی	-۰/۲۷۳	۲۹	۰/۷۸۷	-۰/۰۷۱۴۳	-۰/۶۰۵۹	۰/۴۶۳۱
اقتصادی - هزینه‌ای	-۱/۹۶۷	۲۹	۰/۰۵۹	-۰/۲۳۳۳۳	-۰/۴۷۵۹	۰/۰۰۹۳

فرضیه فرعی دوم: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد نظامی - امنیتی پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی اقلام می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با فرضیه صفر برابری پارامتر مورد نظر با مقدار سه یعنی متوسط استفاده شد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده بیشتر از خطای ۰,۰۵ است، فرضیه صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین از دیدگاه جامعه مورد نظر، ساختار موجود از ابعاد نظامی-امنیتی در سطحی متوسط می‌تواند پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی باشد که این نیز سطحی قابل قبول نیست.

جدول شماره هفت: نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای در مورد فرضیه ۲						
	مقدار مورد ادعای آزمون = ۳					
	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاوت	
					کران بالا	کران پایین
نظامی - امنیتی	-۰/۲۷۳	۲۹	۰/۷۸۷	-۰/۰۷۱۴۳	-۰/۶۰۵۹	۰/۴۶۳۱

فرضیه فرعی سه: ساختار موجود اداره استانداردسازی معاونت آمادوپشتیبانی ناجا از ابعاد اقتصادی- هزینه‌ای پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی اقلام می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون t تک نمونه‌ای با همان فرضیه صفر استفاده شد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده بیشتر از خطای $0,05$ است، فرضیه صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین از دیدگاه جامعه مورد نظر، ساختار موجود از ابعاد اقتصادی- هزینه‌ای تنها می‌تواند در سطحی متوسط پاسخگوی فعالیت‌های استانداردسازی باشد. بنابراین در این ابعاد نیز ساختار موجود پاسخگویی مطلوبی ندارد.

جدول شماره هشت: نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای در مورد فرضیه ۲						
	مقدار مورد ادعای آزمون = ۳					
	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاوت	
					کران بالا	کران پایین
اقتصادی- هزینه‌ای	۱/۹۶۷-	۲۹	۰/۰۵۹	-۰/۲۳۳۳۳	۰/۰۰۹۳	-۰/۴۷۵۹

الویت‌های مؤلفه

تعیین الویت میزان پاسخگویی ابعاد مختلف ساختار موجود، از آزمون میانگین رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. مقدار آماره χ^2 دو (کا اسکوئر) به دست آمده $۳/۴۳۶$ بوده سطح معنی‌داری آزمون $۰/۰۱۲$ می‌باشد که حاکی از وجود تفاوت در الویت‌ها می‌باشد. نتایج در قالب جدول شماره نه ارائه شده است.

جدول شماره نه: الویت‌های ابعاد ساختار موجود

میانگین رتبه‌ای	ابعاد ساختار
۲/۱۸	اقتصادی- هزینه‌ای
۲/۰۸	نظامی- امنیتی
۱/۷۳	مدیریتی- سیستمی

با توجه به جدول فوق، از نظر مخاطبان، ابعاد اقتصادی- هزینه‌ای ساختار موجود در اولویت اول، نظامی- امنیتی الویت دوم و مدیریتی- سیستمی در اولویت آخر پاسخگویی فعالیت‌های استانداردسازی قرار دارند.

یافته‌های تحقیق

با توجه به تحقیق صورت گرفته و نظر سنجی که از مخاطبان به دست آمد نتایج نشان‌دهنده این موضوع می‌باشد که:
ساختار فعلی با توجه به ملاک‌های مشخص شده به هیچ عنوان پاسخگوی فعالیت‌های این سازمان نمی‌باشد.

مهم‌ترین دغدغه مخاطبان مربوط به بحث مدیریتی- سیستمی می‌باشد.
اساسی‌ترین چالش را در قسمت هزینه اجباری و اضافی احساس می‌نمایند.

پنج اولویت مهم از دید گاه مخاطبان

- جلوگیری از تداخل کاری‌ها؛
- اهداف و برنامه‌ها؛
- هم‌خوانی با ارزش‌های حاکم بر فرهنگ سازمانی؛
- تعاملات محیطی؛
- یکنواخت‌سازی و ساده‌سازی.

تحلیل

بر اساس اظهار نظر پاسخ دهندگان بیشترین دغدغه آن‌ها در بحث مدیریت سیستمی دیده شده.
- سیستم فعلی باعث تداخل در امورات شده و روند کاری را با مشکلات ناشی از آن شامل کاهش سرعت و انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری‌ها مواجه کرده است.

- سیستم فعلی سازمان را از اهداف و برنامه‌هایی که دارد دور نگه داشته و با چنین روندی رسیدن به اهداف عالی سازمان امکان‌پذیر نمی‌باشد.
- سیستم فعلی با ارزش‌ها و فرهنگ حاکم بر سازمان هم‌خوانی نداشته و باعث کاهش تعاملات این اداره با خارج از سازمان شده است.
- در ضمن مانعی برای رسیدن به یکنواخت‌سازی و ساده‌سازی می‌شود.

پیشنهادها

- جداسازی اداره استانداردسازی از اداره کل آماد ناچا؛
- تغییر در چارت سازمانی معاونت؛
- ایجاد یک واحد تحقیقاتی به منظور تحقیق و بررسی در خصوص استانداردهای موجود؛
- استفاده از استانداردهای نیروهای مسلح به منظور جلوگیری از شکست‌های حفاظتی؛
- واگذاری بخشی از کارهای پژوهشی و تحقیقی به سایر مراکز و آزمایشگاه‌ها (برون‌سپاری)؛
- ایجاد واحدهای استانداردسازی در سایر استان‌ها و مراکز به منظور اجرای برنامه‌های استانداردسازی (سرعت عمل)؛
- تشکیل مجموعه *R&D* که بر روی استانداردهای موجود و مورد نیاز به صورت ستادی فعالیت کند؛
- مجموعه *R&D* با رویکرد برون‌سپاری فعالیت کند؛
- بازنگری در معیارها و ضوابط استانداردسازی ناچا؛
- بازنگری در فرآیندها و سازوکارهای تدوین استانداردهای انتظامی؛
- پرداختن به اجزاء تشکیل‌دهنده نظام استانداردسازی ناچا.

منابع

۱. مستندات داخلی - مفاهیم استاندارد و استانداردسازی بین‌المللی - *BSIIRAN*، سال ۱۳۸۲.
۲. آئین‌نامه‌های اجرایی ایزو - انتشارات *ISO* - ۱۹۹۷ میلادی.

۳. مستندات داخلی - ساختار و شیوه نگارش استانداردهای دفاعی - مرکز استاندارد دفاعی ایران - ویرایش سوم ۱۳۸۲.
۴. استاندارد ملی شماره ۵ - شیوه و روش تدوین استانداردهای ملی ایران - ویرایش سوم - ۱۳۷۹.
۵. مستندات داخلی - طراحی کلیات مدل کلان لجستیک - اداره لجستیک ستاد مشترک سپاه - ویرایش دوم ۱۳۸۱.
۶. خوش‌مهری آزاد - بهمن، مستندات داخلی - استانداردسازی و تضمین کیفیت - کارگاه آموزشی بسته‌بندی اقلام - اداره آمادوپشتیبانی ستاد مشترک سپاه - جزوه آموزشی - ۱۳۸۰.
۷. خوش‌مهری آزاد - بهمن - مستندات داخلی - سیستم استانداردسازی اقلام و سیستم تحقیقات - سازمان استانداردسازی اقلام ستاد مشترک سپاه ۱۳۸۳.
۸. مستندات داخلی - طراحی مفهومی سیستم آمادوپشتیبانی یکپارچه - معاونت پشتیبانی، مهندسی و تحقیقات ستاد مشترک سپاه - ۱۳۸۲.
۹. صالحی - مهدی - مستندات داخلی - لجستیک نظامی - اداره لجستیک ستاد مشترک سپاه - ۱۳۷۶.
۱۰. رایبیز - استیفن - مترجم الوانی - سید مهدی و دانائی فرد - حسن - تئوری سازمان (ساختار و طراحی و کاربردها) - انتشارات صفار - اشراقی - چاپ هشتم ۱۳۸۳.
۱۱. درباره مؤسسه استاندارد ژاپن www.Ihs.com/jsa.
۱۲. خوش‌مهری آزاد - بهمن - مستندات داخلی - تحلیلی بر تأسیس و راه اندازی مرکز استاندارد دفاعی ایران ۱۳۸۳.
۱۳. مستندات داخلی - اساس‌نامه مرکز استاندارد دفاعی ایران - سال ۱۳۷۸.
۱۴. مستندات داخلی - سیستم پشتیبانی نیروهای مسلح - سال ۱۳۷۸.
۱۵. مستندات داخلی - تحلیلی بر لجستیک در نیروهای مسلح - سال ۱۳۷۴.
۱۶. مستندات داخلی - سیستم آمادوپشتیبانی نیروهای مسلح - ویرایش اول - سال ۱۳۸۱.
۱۷. مستندات داخلی - آئین‌نامه و ضوابط تعریف سطوح و جایگاه‌های تشکیلاتی - اداره طرح و برنامه ستاد مشترک سپاه - سال ۱۳۷۷.
۱۸. مستندات داخلی - سازمان نویسی در نیروهای مسلح - ۱۳۷۸.

۱۹. مستندات داخلی - آشنایی با مفاهیم سازماندهی و طراحی ساختار - اداره لجستیک س.م. سپاه سال ۱۳۷۸.
۲۰. مستندات داخلی - سیستم نظامی کشور - اداره لجستیک ستاد مشترک سپاه سال ۱۳۷۴.
۲۱. مستندات داخلی - مأموریت و ساختار و سازمان فرماندهی ارتش جمهوری اسلامی ایران - ۱۳۸۱.
۲۲. مستندات داخلی - مأموریت و ساختار و سازمان فرماندهی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی - سال ۱۳۸۳.
۲۳. مستندات داخلی - مأموریت و ساختار و سازمان فرماندهی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - سال ۱۳۸۲.
۲۴. یگانه - مهرداد - استاندارد و استاندارد کردن - مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران - چاپ اول ۱۳۷۹.
۲۵. ریاحی - بهروز - آموزش استانداردسازی - مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران - چاپ اول ۱۳۸۳.
۲۶. فصلنامه لجستیک - مرکز مطالعات و پژوهش‌های لجستیکی دانشگاه امام حسین (ع) شماره ۱۲ سال ۱۳۸۱.
۲۷. عظیمی - استاندارد و استانداردسازی - شرکت ایستا افزار - چاپ اول ۱۳۸۳.
۲۸. میر کاظمی - سید مسعود و خوش‌مه‌ری آزاد - بهمن، مستندات داخلی - نقش استاندارد در تقویت بنیه دفاعی کشور ۱۳۸۲.
۲۹. آئین‌نامه‌های اجرایی - مستندات داخلی - مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران - ویرایش دوم ۱۳۷۹.
۳۰. ریچاردال - دمنت - مترجم پارسانیان - علی و اعرابی - سید محمد - مبانی تئوری و طراحی سازمان - دفتر پژوهش‌های فرهنگی چاپ دوم ۱۳۸۱.
۳۱. معتمدی‌فر - کاظم، مطالعه تفصیلی سازمان‌ها و مراکز تدوین استاندارد خارجی - پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علم و صنعت - سال ۱۳۷۸.
۳۲. دودانگه - محمود - سیستم لجستیک نظامی - ویرایش اول - سال ۱۳۸۲.

۱. DoD ۴۱۲۰.۲۴M Defense Standardization program (DSP)-Policies&Procedures- March ۲۰۰۰.
۲. DODD DOD standardization Structures.
۳. ETSI Directives – April ۲۰۰۳.
۴. CAN-P-IP Accreditation of Standards Development organizations December ۱۹۹۹.
۵. ISO/IEC Directives , Part۲ Rules for the Structure& Drafting of International Standards- Fourth edition, ۲۰۰۰.
۶. ISO strategies ۲۰۰۲-ISO in the ۲۱ century strategies for ۲۰۰۲-۲۰۰۴.
۷. Scott Marion- Introduction to Standard Setting – December ۳,۲۰۰۱.
۸. FGDC Cordination Group-Standards Development Proposal, October ۲,۲۰۰۱.
۹. Procument Quality Assurance (PQA)-DoD ۱۹۹۶.