

بررسی مقایسه‌ای ساختار سازمانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

A Comparative Study on the Organizational Structure of Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۰۹/۱۶

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۰۳/۰۶

Reyhane Rameshgar

Saeed Rajaeepour

Saied Ali Siadat

ریحانه رامشگر *

سعید رجایی پور **

سیدعلی سیادت ***

Abstract: The objective of the present study was to compare the organizational structure of Isfahan university and Isfahan university of medical sciences in academic year of 2012-13 according to Stephen Robins' theory. The research questions include investigating the degree of complexity, formality and concentration in these universities. The research method was the survey type and the statistical population was composed of 165 of the principals of Isfahan University and medical sciences in academic year 2012-13 who were selected through stratified random sampling suitable for the sample size with the proportion of 65 to 50 from Isfahan University and university of medical sciences. The data collection instruments were Robins' questionnaires of complexity, formality and concentration. The questionnaire's reliability was estimated as 0.85, 0.91 and 0.89 respectively through Cronbach alpha coefficient. In order to do the analysis the independent sample T test and variance convergences test were applied. The results implied that there is no significant difference between the structural dimensions of Isfahan University and university of medical sciences. The universities' organizational structure under study didn't enjoy suitable status; the degree of complexity, formality and concentration was high; it would be better to adjust and optimize the degree of dimensions under study.

چکیده: هدف از این پژوهش مقایسه ساختار سازمانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی (۹۲-۱۳۹۱) بر اساس نظریه استیفن رابینز بود. سؤال‌های پژوهش شامل بررسی میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در این دانشگاه‌ها است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل ۱۶۵ نفر از مدیران دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی (۹۲-۱۳۹۱) بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، به نسبت ۶۵ به ۵۰ از بین دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های پیچیدگی، رسمیت و تمرکز رابینز بود. پایایی پرسشنامه، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۱، ۰/۸۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های آماری با T دو گروه مستقل و آزمون همگنی واریانس‌ها استفاده شد. نتایج حاکی از این بود که بین ابعاد ساختاری دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تفاوت معناداری وجود ندارد. ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد بررسی، از وضعیت مطلوبی برخوردار نبودند؛ میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، زیاد بود؛ بهتر است میزان ابعاد بررسی شده، تعدیل و بهینه شود.

Key words: university, organizational structure, complexity of structure, formalization of structure, centralization of structure.

واژگان کلیدی: دانشگاه، ساختار سازمانی، پیچیدگی ساختاری، رسمیت ساختاری، تمرکز ساختاری.

* کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول: Rameshgar1388@yahoo.com)

** دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

*** دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

مقدمه

از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته امروزی ارتقای بهره‌وری است، و آنچه که در افزایش بهره‌وری نقش به‌سزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، باتوجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد، و درواقع آنچه سازمان‌های خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است. به هر حال، کوشش به منظور ارتقای بهره‌وری سازمان، با توجه به ساختار و تشکیلات سازمان امکان کشف نارسایی‌های ساختاری نهفته در آن را فراهم ساخته و کارکنان را برای انجام مؤثر وظایف و اداره بهتر امور آماده می‌سازد. دانشگاه‌ها به عنوان زیر مجموعه نظام آموزش عالی در فرآیند توسعه یک کشور مطرح هستند و به عنوان مراکزی که به تربیت و آماده ساختن منابع انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت برای پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازند، نقش حیاتی و کلیدی را به عهده دارند، چرا که دانشگاه‌ها با برون دادهای خود به جامعه عملاً در راه توسعه گام بر می‌دارند.

دانشگاه‌ها سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه مسئولیت‌های بزرگی همچون پژوهش و تولید دانش نو، حفظ و انتقال میراث فرهنگی، تحکیم مبانی اخلاقی و اجتماعی دانشجویان، ایجاد مهارت‌ها و ... را بر عهده دارند. با توجه به شرایط محیطی و مسئولیت‌های گسترده دانشگاه‌ها و اعتلای کارایی این سازمان‌ها و بررسی و اصلاح ساختار آنها ضروری است. بررسی ویژگی‌های ساختاری دانشگاه‌ها و تناسب این ساختارها با اهداف و فعالیت‌های آنها و موضوعاتی از این قبیل کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

ساختار سازمانی آئینه تمام‌نمای مقررات، رویه‌ها، استانداردها، جایگاه تصمیم‌گیری، الگوهای ارتباطات، روابط گزارش‌دهی و گزارش‌گیری، تلفیق وظایف و فعالیت‌ها، جریان اطلاعات، سلسله‌مراتب اختیار و مسئولیت است (نصیری و قاضی طباطبایی، ۱۳۸۲) که به وسیله نمودار سازمانی نشان داده می‌شود. ساختار سازمانی صحیح موجب می‌شود تا هر فرد براساس نظر شخصی اقدام نکند بلکه در چهارچوب اهداف سازمانی گام بردارد و در نهایت سبب می‌شود تا کارکنان با شرایط تدوین شده سازمان خود را منطبق سازند (هال، ۱۹۹۶). یکی از کارهایی که پس از مرحله تعیین اهداف، برای رسیدن به آنها انجام می‌شود سازماندهی و طراحی ساختار سازمانی

است. طراحی ساختار سازمان عبارت است از: دو فراگرد انتخاب و استقرار ساختارهایی برای دستیابی به اهداف و انجام رسالت سازمان (رضائیان، ۱۳۸۶). در مجموع، هر ساختار سازمانی دو هدف اصلی را دنبال می‌کند: اول، نشان می‌دهد؛ چه کسانی برای اجرای اثربخش یک کار دور هم جمع می‌شوند. دوم، نشان می‌دهد؛ در سلسله‌مراتب سازمانی، چه کسی به کدام سطح بالاتر گزارش می‌دهد. هدف‌های اساسی ساختار سازمانی عبارتند از:

(۱). جهت دادن اطلاعات به سوی مدیران مربوطه به منظور کاهش میزان عدم اطمینان آنها در هنگام تصمیم‌گیری.

(۲). توزیع اختیار برای تصمیم‌گیری مؤثر به طوری که اعضای سازمان بتوانند برنامه‌های خود را در هر سطحی و بدون در دسر اجرا نمایند.

(۳). تعیین و کنترل روابط میان واحدهای کاری موجود در سازمان تا اطمینان حاصل شود که کلیه کارها به طور منظم و مرتب واگذار و اجرا گردیده است (فیضی، ۱۳۸۳).

از یک سو با توجه به نقش تأثیرگذار مدیران در تشخیص و طراحی ساختار سازمانی مناسب، و از سوی دیگر با توجه به اینکه این مهم در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کمتر مورد توجه بوده است لذا این پژوهش به بررسی دیدگاه مدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در مورد ابعاد ساختاری این دانشگاه‌ها در سه بُعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز پرداخته است. بر این اساس هدف کلی پژوهش، مقایسه میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در ساختار سازمانی دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان است.

ادبیات پژوهش

ساختار سازمانی، یکی از اجزای مهم و تعیین‌کننده کارایی هر سازمان محسوب می‌شود. استفاده از ساختار سازمانی صحیح بهبودهای اساسی را در عملکرد سازمان موجب می‌شود. در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند. درک فرایند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگ‌تر کمک می‌کند و نیز می‌تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری نماید (نلسون و کمپل،

۲۰۰۸). تحقق این مهم، مستلزم شناخت و آگاهی نسبت به یافته‌های حاصل از تحقیقات صاحب نظران مدیریت در حوزه ساختار است. در مورد ساختار سازمانی مانند سایر مفاهیم علم مدیریت تحقیقات متعددی صورت گرفته که در نوشتار زیر سعی شده است مهم‌ترین آنها ارائه گردد.

جرالد هج^۱ در «نظریه بدیهی»^۲ متغیرهای سازمانی را به دو دسته متغیرهای مربوط به هدف‌ها و متغیرهای مربوط به روش‌ها تقسیم می‌کند؛ متغیرهای مربوط به هدف‌ها متغیرهایی هستند که هدف‌های سازمان در یک دوره زمانی معین و میزان موفقیت سازمان در نیل به اهداف را نشان می‌دهند؛ این متغیرها شامل: انطباق، تولید، کارایی، و رضایت است. که به ترتیب با متغیرهای انطباق‌پذیری، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوی پارسونز هماهنگ است. متغیرهای مربوط به روش‌ها نیز شامل: پیچیدگی، تمرکز، رسمی‌سازی، و قشربندی است (هوی و میسکل^۳، ۱۳۸۷).

تام برنز^۴ و جی. ام. استاکر^۵ با مطالعه ۲۰ شرکت صنعتی در انگلستان و اسکاتلند، دو نوع نظام سازمانی را که با انطباق ساختار با محیط کمک می‌کند، شناسایی کردند؛ این دو عبارتند از نظام ماشین‌وار^۶ (مکانیکی) و نظام اندام‌وار^۷ (ارگانیکی)؛ در نظام ماشین‌وار، تخصصی کردن و ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی مهم است و از آن سازمان با ثبات به وجود می‌آید که به کندی تغییر می‌کند و بسیار مناسب محیط‌های آرام است؛ بر عکس، در نظام‌های اندام‌وار تأکید بر تشکیل کارگروه و ساختار مسطح است. این نوع سازمان‌ها در محیط‌های طوفانی بسیار خوب کار می‌کنند. برنز و استاکر به استناد تحقیقاتشان نظر دادند که ترکیب نظام ماشین‌وار و اندام‌وار، موفق‌ترین نظام در محیط‌های ناآرام خواهد بود (رابینز، ۱۳۹۰). در نظام ماشین‌وار، فعالیت‌های سازمان به اجزای تشکیل‌دهنده و وظایف تخصصی تقسیم شده، اهداف هر فرد و واحد سازمانی دقیقاً به وسیله مدیران بالای سازمان تعریف می‌شوند؛ در مقابل، در نظام‌های اندام‌وار کارکنان معمولاً به صورت گروهی کار می‌کنند، در این نظام تأکید کم‌تری بر دریافت دستور از مدیر است. در ساختار مکانیکی میزان پیچیدگی، رسمیت و متمرکز بودن فرایند تصمیم‌گیری در سطح بسیار بالایی است ولی در ساختار ارگانیکی این سه رکن در سطح پایینی قرار دارند.

1. Gerald Hedge
2. axiomatic theory
3. Hoy & Miskel
4. Tom Burns
5. G. M. Stalker
6. mechanistic system
7. organic system

با توجه به مطالعه و بررسی نظرات مختلف صاحب‌نظران علم سازمان و مدیریت، عواملی چون استراتژی، اندازه یا بزرگی سازمان، تکنولوژی و محیط، تعیین‌کننده نوع ساختار هستند و پیچیدگی، رسمیت و تمرکز نمایان‌گر ارکان اصلی ساختارند. ابعاد ساختار سازمانی را در دو گروه «ساختاری»^۱ و «محتوایی»^۲ طبقه‌بندی کرده‌اند. ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند و مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان به وسیله آن، سازمان‌ها را اندازه‌گیری و ویژگی‌های ساختاری آنها را با هم مقایسه کرد (اعرابی، ۱۳۸۲). ابعاد محتوایی نیز معرف کل سازمان هستند. ابعاد ساختاری اصلی که در ایجاد ساختار سازمانی و اداره مؤثر و اثربخش سازمان نقش مهمی دارند از سه عنصر پیچیدگی^۳، رسمیت^۴ و تمرکز^۵ تشکیل شده است.

پیچیدگی به میزان عناوین شغلی (پراکندگی مشاغل درون سازمان)، تعداد سلسله‌مراتب و سطوح مدیریتی، میزان تحصیلات و میزان پراکندگی جغرافیایی واحدهای سازمان از یکدیگر گفته می‌شود (گراسیو و درازین^۱، ۲۰۰۷: ۴۱۸). «تفکیک افقی»^۶، «تفکیک عمودی»^۷ و «تفکیک جغرافیایی»^۸ سه عنصر مهم در تعریف پیچیدگی هستند. تفکیک افقی بر درجه‌ای از تفکیک بین واحدها براساس افراد، کاری که انجام می‌دهند، تحصیلات و آموزشی که دارند دلالت می‌کند. وقتی سازمان به دانش و مهارت‌های زیادی نیاز دارد، پیچیدگی افزایش می‌یابد و ارتباطات و هماهنگی مشکل می‌شود. تفکیک عمودی به عمق یا ارتفاع ساختار سازمان اشاره دارد. افزایش این نوع تفکیک باعث افزایش تعداد سطوح سلسله‌مراتب، فاصله بین مدیریت عالی و عملیاتی و همچنین کندی و دشواری ارتباطات و هماهنگی‌ها می‌شود. منظور از تفکیک جغرافیایی پراکندگی ادارات و دوایر و کارکنان سازمان در مناطق جغرافیایی است. تفکیک جغرافیایی، تفکیک افقی و عمودی را نیز افزایش می‌دهد (رابینز، ۱۳۹۰).

با افزایش پیچیدگی مسئولیت مدیران برای اطمینان یافتن از این‌که فعالیت‌های پراکنده و تفکیک‌شده درون سازمان به‌طور یکنواخت و هماهنگ در جهت تحقق اهداف پیش می‌رود، بیشتر می‌شود و مستلزم توجه قابل ملاحظه‌ای به مسائل مربوط به ارتباطات، هماهنگی و کنترل است.

1. structural dimensions
2. contextual dimensions
3. complexity of structure
4. formalization of structure
5. centralization of structure
6. Gresov & Drazin
7. horizontal differentiatioin
8. vertical differentiatioin
9. geographical differentiatioin

بعد رسمیت، «حدی است که یک سازمان برای جهت‌دهی رفتار کارکنانش به قوانین، مقررات، و رویه‌ها متکی است» (رایبِنز، ۱۳۹۰: ۲۳). «درجه رسمی‌سازی سازمان را می‌توان از راه مشاهده نسبت به مشاغلی که تحت مقررات و دستورالعمل‌های خاص انجام می‌شوند و میزان آزادی عمل در رعایت نکردن این مقررات و دستورالعمل‌ها تشخیص داد. هر قدر سازمانی رسمی‌تر باشد، تعداد شغل‌های غیر قابل انعطاف آن بیشتر و آزادی عمل نکردن به مقررات کمتر است» (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۸۴: ۳۵۱). رسمیت برحسب سطوح سلسله مراتب سازمانی و واحدهای وظیفه‌ای سازمانی قابل تغییر است. آزادی عمل مدیران با حرکت به طرف سطوح بالایی سلسله مراتب بیشتر می‌شود. بنابراین رسمیت با سطوح سازمانی رابطه معکوس دارد. علاوه بر این، نوع کاری که فرد انجام می‌دهد میزان رسمیت شغلی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد. معمولاً در جاهایی که کارها تکراری و یکنواخت است و فعالیت‌ها شدیداً استاندارد شده‌اند، میزان رسمیت بیشتر است و در جاهایی که انعطاف بیشتری می‌طلبد و نوآوری و ابداع مدنظر است، رسمیت کمتر است (رایبِنز، ۱۳۹۰).

سومین شاخص ساختار سازمانی تمرکز است. بیشتر نظریه‌پردازان توافق دارند، تمرکز به مقداری که یک تصمیم‌گیری (مالی، نیروی انسانی، برنامه و موارد استثنائی سازمان) در یک نقطه متمرکز شده است، اشاره دارد. در کنار آن فعالیت‌های جانبی تصمیم‌گیری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (چیلد^۲، ۲۰۰۸: ۲۸). رایبِنز (۱۳۹۰) در تعریفی جامع و کامل تمرکز را این‌گونه تعریف می‌کند: «میزانی که افراد، واحدها و یا سطوح سازمانی برای انتخاب راه‌کارهای تصمیم‌گیری خود دارای اختیار رسمی بوده و بدین ترتیب کارکنان از حداقل اعمال رأی و نظر خود برخوردارند، تشریح می‌شود» (ص ۱۰۰). میزان تمرکز با توجه به تعداد اعضای موجود در سازمان و نوع و میزان مشارکت آنان در تصمیمات راهبرد تعریف می‌شود. برخی از زیر مجموعه‌های تصمیم‌گیری که می‌تواند محدوده‌ای متمرکز را شکل دهد، عبارت است از تعیین برنامه‌ها، تخصیص امکانات، جذب منابع، اعطای پاداش، استخدام و اخراج، ارزیابی عملکرد، ارتقا، تنظیم و اختصاص بودجه، دسترسی به اطلاعات و کنترل بر فرآیندها (میهم و همکاران^۳، ۲۰۱۰: ۸۳۸).

1. Moorhead & Griffen
2. Child
3. Mihm et al

سه مؤلفه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز با یکدیگر در ارتباطند. شواهد، دلالت بر وجود رابطه معکوس بین تمرکز و پیچیدگی دارد. وقتی ساختار سازمان‌ها بررسی می‌شوند معمولاً پیچیدگی بالا با تمرکز نداشتن همراه است (رابینز، ۱۳۹۰). در تأیید این مطلب می‌توان به پژوهش هجرتی (۱۳۷۴) اشاره کرد. وی در پژوهشی تحت عنوان «بررسی ساختار سازمانی دانشگاه تربیت مدرس» به این نتیجه رسید که در این دانشگاه میزان پیچیدگی پایین و میزان تمرکز و رسمیت بالا بود. همچنین چیت‌سازان (۱۳۷۵) در «بررسی ساختار سازمانی دانشگاه جامع کاشان» به این نتیجه رسید که در این دانشگاه میزان پیچیدگی و رسمیت پایین و تمرکز بالاست.

رابطه تمرکز و رسمی بودن هم نامعلوم است. رسمیت زیاد می‌تواند با یک ساختار متمرکز یا با یک ساختار غیر متمرکز همراه باشد. تفکیک افقی از طریق تقسیم کار به منظور تسهیل هماهنگی و کنترل، رسمیت بالا را موجب می‌شود اما در مواردی که تفکیک افقی زیاد از طریق به کارگیری متخصصین و کارکنان حرفه‌ای صورت می‌گیرد، رسمیت کاهش می‌یابد. معمولاً افراد در این موقعیت‌ها وظایف یکنواخت و روزمره انجام نمی‌دهند و جامعه‌پذیری پیش از ورود به سازمان، استانداردهای کنترل درونی را به آنها القا می‌کند. لذا این‌گونه مشاغل رسمیت کمتری را می‌طلبند. از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت رابطه بین پیچیدگی، رسمیت و تمرکز به تفکیک افقی و شیوه تحقق آن بستگی دارد (رابینز، ۱۳۹۰). بر این مبنای پژوهش‌هایی در خارج و داخل کشور صورت گرفته است که به نوعی ساختار سازمانی را مورد توجه قرار داده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

پیشینه پژوهش

فولامی^۱ (۱۹۹۹) به بررسی ادراکات کارکنان درباره ساختار سازمانی در ۵ شرکت حسابداری پرداخت. یافته‌های او حاکی از وجود تفاوت‌های تأثیرگذار بر عملکرد در ساختار سازمانی این شرکت‌ها بود. یافته‌های او نشان داد که در حالی که شرکت‌ها در بُعد رسمیت شبیه به هم بودند، اغلب از لحاظ تمرکز و پیچیدگی تفاوت داشتند. تمرکز و پیچیدگی اثر مثبتی روی عملکرد شغلی دارند؛ ولی رسمیت اثری بر عملکرد شغلی ندارد؛ در عوض بر تعهد سازمانی اثر قابل توجهی دارد.

برادیش^۱ (۲۰۰۳) رابطه میان مجامع ورزش منطقه‌ای و ساختار سازمانی را بررسی کرده است؛ ابزار پژوهش شامل سه قسمت بوده که مؤلفه‌های تمرکز، رسمیت و پیچیدگی را مورد سنجش قرار داده است. بر اساس نتایج به دست آمده، تفاوت معنی‌داری در درجه تمرکز، پیچیدگی و رسمیت در میان سازمان‌های مورد مطالعه دیده نشده است.

جکسون^۲ (۲۰۰۷) در تحقیقی به بررسی رابطه میان ادراکات رؤسای مدارس ابتدایی درباره تصمیم‌گیری گروهی و سه ساختار سازمانی پرداخته است. یافته‌ها نشان داد که بیشتر مدیران معتقدند که مدرسه آنان ساختار سازمانی رسمی داشته، در حالی که متمرکز بود. رابطه قوی میان ساختار سازمانی، تمرکز و شرکت واقعی معلمان در تصمیم‌گیری گروهی به دست آمد. مدیران، ادراکات مثبتی درباره پیچیدگی و رسمیت ساختار سازمانی و ادراکات منفی نسبت به ساختار سازمانی متمرکز داشتند.

آیا رسمیت، پیچیدگی، و تمرکز می‌توانند بر عملکرد مدیریت دانش اثر بگذارند؟ پرتوسا-اورتگا، زاراگزا-ساز و کلاور-کرتس^۳ (۲۰۱۰) دریافتند که پیچیدگی و تمرکز سازمانی، به ترتیب، تأثیر مثبت و منفی روی عملکرد دانش دارند؛ اما رسمیت و اجرای دانش، رابطه مثبت تأیید شده‌ای ندارند.

رمضان^۴ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای با عنوان سرمایه فکری و ساختار ارگانیک سازمانی در جوامع دانشی نشان داد که ساختار ارگانیک تأثیر مثبتی بر سرمایه فکری داشته و می‌تواند به بهبود سرمایه‌های فکری کمک کند. این مطالعه به مدیران کمک می‌کند که ساختارهای سازمانی خود را انعطاف‌پذیر و پویا طراحی کنند تا منجر به ارتقای سرمایه فکری شده و بر توانایی رقابت خود بیفزایند.

هجرتی (۱۳۷۴) طی پژوهشی، ساختار سازمانی دانشگاه تربیت مدرس را بر اساس اهداف برنامه دوم توسعه ملی، به منظور بازنگری در آن بررسی کرد و دریافت که از نظر اعضای هیأت علمی و کارکنان در دانشگاه تربیت مدرس، میزان پیچیدگی در این دانشگاه، پایین و میزان تمرکز و رسمیت در آن بالا بود. این پژوهش همچنین کشف کرد که قوانین و مقررات اداری، آموزشی و پژوهشی به بازنگری نیاز دارد و بوروکراسی زاید در امور دیده می‌شود.

1. Bradish
2. Jackson
3. Pertusa-Ortega, Zaragoza-Saez & Claver-Cortes
4. Ramezan

چیت‌سازان (۱۳۷۵) سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمانی بهینه دانشگاه جامع کاشان را بررسی کرد و در آن دانشگاه پیچیدگی و رسمیت پایین و تمرکز بالایی را مشاهده کرد.

ایزدی یزدان‌آبادی و بهرنگی (۱۳۸۵) به بررسی و تحلیل ساختار سازمانی دانشگاه تربیت معلم پرداخته‌اند. یافته‌های حاصله حاکی از آن است که بین ویژگی‌های ساختار سازمانی موجود و ساختار سازمانی مطلوب تفاوت معنی‌داری وجود داشته است. در حالی که کارکنان خواهان تخصصی شدن و رسمیت بیشتر هستند این ویژگی‌ها در ساختار موجود نسبتاً کم بوده است.

طاهرپور، رجایی‌پور و شهبازی (۱۳۸۸) به بررسی تطبیقی ابعاد ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم با دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان بر اساس نظریه استیفن رایبیز پرداخته است و نتایج تحقیق حاکی از آن است که میزان پیچیدگی در دانشگاه‌های دولتی بیشتر از مراکز تربیت معلم است؛ در حالی که میزان رسمیت و تمرکز در مراکز تربیت معلم بیشتر از دانشگاه‌های دولتی است.

صابونچی، هادوی و مظفری (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان «تبیین ساختار سازمانی تربیت بدنی کشور» به بررسی و مطالعه ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی کشور از طریق دو الگوی ارگانیکی و مکانیکی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که سازمان تربیت بدنی گرایش بیشتری به ساختار مکانیکی دارد و تنها بین سن، پست سازمانی و سابقه کار با ساختار ارگانیکی رابطه معنادار وجود دارد و بین دیگر ویژگی‌های دموگرافیک با ساختار سازمانی (ارگانیکی، مکانیکی) رابطه معناداری یافت نشد. از طرفی سن و پست سازمانی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های ساختار سازمانی هستند. همچنین جنسیت، رشته تحصیلی، سن و پست سازمانی موجب تفاوت معنادار، در ساختار سازمان بوده‌اند.

تمیزی (۱۳۹۰) به بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس الگوی استیفن رایبیز پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد که میزان پیچیدگی و رسمیت، در کتابخانه‌های مورد بررسی، پایین و تمرکز در ساختار سازمان، بالا بود.

مرور ادبیات تحقیق مرتبط، نشان می‌دهد با وجود اینکه مطالعات زیادی در مورد ساختار سازمانی صورت پذیرفته است، اما می‌توان با سیری در آنها به کم‌توجهی پژوهشگران به بحث ساختار و همچنین لزوم ایجاد تغییر در ساختارهای موجود به منظور ارتقای بهره‌وری در دانشگاه‌ها پی برد. این امر، ضرورت مطالعه‌ای منسجم در این زمینه را بنیان نهاد؛ لذا نتایج به دست آمده از چنین پژوهشی توجه مدیران و

محققان سازمانی را به ابعادی که اهمیت بیش تری دارند جلب خواهد کرد؛ بر این اساس سؤالات پژوهشی زیر مطرح گردید:

سؤالات پژوهش

- سؤال کلی پژوهش: آیا بین ساختار سازمانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تفاوت وجود دارد؟
- بر اساس این سؤال کلی، سه پرسش ویژه مطرح می‌شود:
۱. میزان پیچیدگی در ساختار دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تا چه اندازه است؟
 ۲. میزان رسمیت در ساختار دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تا چه اندازه است؟
 ۳. میزان تمرکز در ساختار دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تا چه اندازه است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران (اعضای هیأت رئیسه، رؤسای دانشکده‌ها، معاونان دانشکده‌ها و مدیران گروه‌ها) دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی (۹۲-۱۳۹۱) هستند که در زمان انجام این پژوهش ۱۶۵ نفر بوده‌اند. در نمونه‌گیری از این جامعه تعداد نمونه با استفاده جدول مورگان (سرایی، ۱۳۸۰) ۱۱۸ نفر مشخص گردید و از با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۱۵ نفر از مدیران انتخاب شدند. از این تعداد، ۸۲ پاسخنامه صحیح جمع‌آوری شد، بدین ترتیب ضریب بازگشت پاسخنامه‌ها (۷۱٪) است. جدول (۱) تعداد جامعه، حجم نمونه و تعداد بازگشت پاسخنامه‌ها را در نشان می‌دهد.

جدول (۱) تعداد جامعه، حجم نمونه و تعداد پاسخنامه

نام دانشگاه	جامعه	نمونه	پاسخنامه
اصفهان	۹۳	۶۵	۵۰
علوم پزشکی اصفهان	۷۲	۵۰	۳۲
جمع	۱۶۵	۱۱۵	۸۲

از آنجا که پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی است، پرسشنامه به عنوان ابزار اندازه‌گیری، مناسب تشخیص داده شد و در همین راستا از پرسشنامه ابعاد ساختاری رابینز (رابینز، ۱۳۹۰) که دارای سه قسمت پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است استفاده شد. پرسشنامه مزبور شامل ۲۴ سؤال است که سؤالات ۱ تا ۷ مربوط به بُعد پیچیدگی، سؤالات ۸ تا ۱۴ مربوط به بُعد رسمیت و سؤالات ۱۵ تا ۲۴ مربوط به بُعد تمرکز سازمان است. امتیاز پیچیدگی و رسمیت، در مدل مورد استفاده، از ۷ تا ۳۵ است و هر قدر این امتیاز به ۳۵ نزدیک‌تر بود، میزان پیچیدگی و رسمیت در ساختار سازمانی افزایش می‌یابد. امتیاز تمرکز از ۱۰ تا ۵۰ است. هر قدر این امتیاز به ۵۰ نزدیک‌تر باشد، ساختار سازمانی تمرکز بیشتری را نشان می‌دهد. جدول (۲) نمره‌گذاری مقیاس ابعاد ساختاری بر اساس پرسشنامه رابینز را نشان می‌دهد.

جدول (۲) نمره‌گذاری مقیاس ابعاد ساختاری بر اساس پرسشنامه رابینز

متغیر	تعریف عملیاتی	دامنه امتیازات	تعریف عملیاتی	دامنه امتیازات
پیچیدگی	پیچیدگی زیاد	۲۲-۳۵	پیچیدگی کم	۷-۲۱
رسمیت	رسمیت زیاد	۲۲-۳۵	رسمیت کم	۷-۲۱
تمرکز	تمرکز زیاد	۳۱-۵۰	تمرکز کم	۱۰-۳۰

برای تعیین پایایی^۱ پرسشنامه‌ها از فرمول آلفای کرونباخ^۲ استفاده شد و ضریب پایایی آن بدین صورت؛ پیچیدگی ۰/۸۵، رسمیت ۰/۹۱ و تمرکز ۰/۸۹ برآورد گردید. روایی^۳ پرسشنامه‌ها، از طریق روایی محتوایی^۴ تأیید شد. به این منظور پرسشنامه‌ها در اختیار ۷ نفر از اساتید مدیریت آموزشی در دانشگاه اصفهان قرار گرفت و نظرات، اصلاحات و پیشنهادات آنان اعمال شد. برای تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس، در سطح استنباطی از آزمون‌های T دو گروه مستقل و آزمون همگنی واریانس‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

داده‌های حاصل از پرسشنامه، جمع‌آوری و تحلیل شده و در دو قسمت نتایج توصیفی و نتایج استنباطی در جدول‌های شماره ۳ تا ۸ ارائه می‌شوند.

1. reliability
2. Cronbachs alpha coefficient
3. validity
4. content validity

۱. میزان پیچیدگی در ساختار دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تا چه اندازه است؟

به منظور تعیین تفاوت ساختار دانشگاه اصفهان با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بُعد پیچیدگی از میانگین و انحراف معیار برای هر یک از سؤالات پرسشنامه به تفکیک دانشگاه استفاده شد که داده‌ها در جدول (۳) درج شده است.

جدول (۳) بررسی توصیفی پرسشنامه ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی)

انحراف معیار	میانگین	دانشگاه اصفهان	گویه‌ها	انحراف معیار	میانگین	دانشگاه اصفهان	گویه‌ها	انحراف معیار	میانگین	دانشگاه اصفهان	گویه‌ها	پیچیدگی
۰/۷۱	۳/۶۶	دانشگاه اصفهان	۳. تعداد سطوح سلسله مراتب	۰/۷۵	۳/۷۲	دانشگاه اصفهان	۲. درصد کارکنان با میزان تحصیلات بالا	۱/۰۷	۳/۵۲	دانشگاه اصفهان	۱. تعداد عناوین شغلی	
۰/۷۹	۳/۷۸	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	بین رئیس دانشگاه و کارکنان	۱/۰۷	۳/۴۱	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		۰/۹۸	۳/۴۷	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		
۱/۲۱	۲/۹۰	دانشگاه اصفهان	۶. فاصله واحدهای مجزا از دفتر مرکزی دانشگاه	۰/۸۱	۳/۱۶	دانشگاه اصفهان	۵. تعداد مکان‌های مربوط به انجام وظیفه	۰/۸۰	۲/۶۴	دانشگاه اصفهان	۴. تعداد سطوح سازمانی درکل دانشگاه	
۰/۸۰	۳/۵۰	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		۰/۸۴	۳/۴۴	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		۱/۰۰	۲/۸۷	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		
انحراف معیار		میانگین		دانشگاه اصفهان		گویه						
۰/۹۶		۳/۰۸		دانشگاه اصفهان		۷. درصد کل نیروی انسانی مستقر در اتاق‌های مجزا						
۱/۲۰		۳/۱۹		دانشگاه علوم پزشکی اصفهان								

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تنها در سؤال (۲) «درصد کارکنان با میزان تحصیلات بالا» و سؤال (۶) «فاصله واحدهای مجزا از دفتر مرکزی دانشگاه» میانگین تقریباً متفاوتی دارند و در مجموع از نظر پیچیدگی ساختار مشابه هستند.

همچنین به منظور تعیین تفاوت ساختار دانشگاه اصفهان با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بُعد پیچیدگی از آزمون T مستقل و آزمون همگنی واریانس ها F استفاده شد که داده‌ها در جدول (۴) درج شده است.

جدول (۴) مقایسه میانگین نمره میزان پیچیدگی در دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

سطح معناداری	T	آزمون همگنی F	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		دانشگاه اصفهان		بعد ساختاری پیچیدگی
			S	X	S	X	
۰/۰۶۹	-۰/۸۴۴	۰/۱۱۴	۲/۲۰	۲۳/۶۶	۲/۵۲	۲۲/۶۸	

مطابق جدول (۴) بر اساس کمیت T مبتنی بر دو نمونه مستقل و سطح معنی‌داری و این که سطح معنی‌داری مؤلفه پیچیدگی از خطای ۰/۰۵ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌شود و ادعا تأیید نمی‌گردد و نظرات در خصوص بُعد پیچیدگی در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان یکسان است.

۲. میزان رسمیت در ساختار دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تا چه اندازه است؟

به منظور تعیین تفاوت ساختار دانشگاه اصفهان با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بُعد رسمیت، از میانگین و انحراف معیار برای هر یک از سؤالات پرسشنامه به تفکیک دانشگاه استفاده شد که داده‌ها در جدول (۵) درج شده است.

جدول (۵) بررسی توصیفی پرسشنامه ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت)

نحراف معیار	میانگین	دانشگاه	گویه‌ها	نحراف معیار	میانگین	دانشگاه	گویه‌ها	نحراف معیار	میانگین	دانشگاه	گویه‌ها	رسمیت
۰/۹۸	۳/۱۸	دانشگاه اصفهان	۳. میزان	۰/۶۸	۳/۳۲	دانشگاه اصفهان	۲. میزان کنترل تطابق	۱/۲۰	۳/۸۲	دانشگاه اصفهان	۱. شرح شغل مدون و قابل دسترسی	
۰/۷۷	۳/۰۹	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	سرپیچی کارکنان از ضوابط	۰/۸۴	۳/۲۵	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	عملکرد اعضاء با ضوابط شغلی	۱/۲۳	۳/۶۶	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		
۱/۲۲	۳/۸۲	دانشگاه اصفهان	۶. میزان تصمیم گیری	۱/۱۱	۳/۵۰	دانشگاه اصفهان	۵. میزان پیروی	۰/۹۴	۳/۲۶	دانشگاه اصفهان	۴. تعداد کارکنان غیر مدیریتی دارای دستورالعمل	
۱/۲۳	۳/۹۷	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	روسای دانشکده‌ها دور از قوانین مکتوب	۱/۰۴	۴/۰۰	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	کارکنان غیر مدیریتی از دستورالعمل ها	۰/۸۱	۳/۲۸	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		
		انحراف معیار	میانگین			دانشگاه				گویه		
		۱/۲۱	۳/۸۴			دانشگاه اصفهان				۷. میزان مقررات مدون و مکتوب در دانشگاه		
		۱/۳۵	۴/۰۳			دانشگاه علوم پزشکی اصفهان						

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تنها در سؤال (۵) «میزان پیروی کارکنان غیر مدیریتی از دستورالعمل‌ها» و سؤال (۷) «میزان مقررات مدون و مکتوب در دانشگاه» میانگین تقریباً متفاوتی دارند و در مجموع از نظر رسمیت ساختار مشابه هستند.

همچنین به منظور تعیین تفاوت ساختار دانشگاه اصفهان با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بعد رسمیت از آزمون T مستقل و آزمون همگنی واریانس‌ها F استفاده شد که داده‌ها در جدول (۶) درج شده است.

جدول (۶) مقایسه میانگین نمره میزان رسمیت در دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم

پزشکی اصفهان

سطح معناداری	T	آزمون همگنی F	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		دانشگاه اصفهان		بعد ساختاری رسمیت
			S	X	S	X	
۰/۵۵۷	-۰/۵۹۱	۰/۰۴۸	۴/۱۹	۲۵/۲۸	۳/۷۸	۲۴/۷۴	

مطابق جدول (۶) بر اساس کمیت T مبتنی بر دو نمونه مستقل و سطح معنی‌داری و اینکه سطح معنی‌داری مؤلفه رسمیت از خطای ۰/۰۵ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌شود و ادعا تأیید نمی‌گردد و نظرات در خصوص بُعد رسمیت در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان یکسان است.

۳. میزان تمرکز در ساختار دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تا

چه اندازه است؟

به منظور تعیین تفاوت ساختار دانشگاه اصفهان با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بُعد تمرکز از میانگین و انحراف معیار برای هر یک از سؤالات پرسشنامه به تفکیک دانشگاه استفاده شد که داده‌ها در جدول (۷) درج شده است.

جدول (۷) بررسی توصیفی پرسشنامه ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز)

انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	گویه‌ها	انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	گویه‌ها	انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	گویه‌ها
۰/۸۹	۳/۳۲	دانشگاه اصفهان	۳. میزان نظارت مستقیم	۰/۸۶	۳/۳۲	دانشگاه اصفهان	۲. میزان تعبیر و تفسیر اطلاعات	۰/۵۱	۳/۲۴	دانشگاه اصفهان	۱. میزان جمع آوری توسط هیأت رئیس
۰/۷۸	۳/۳۴	دانشگاه اصفهان	بر اجرای تصمیمات توسط هیأت رئیسه	۰/۷۷	۳/۰۹	دانشگاه اصفهان	توسط هیأت رئیس	۰/۶۲	۳/۲۵	دانشگاه اصفهان	توسط هیأت رئیس
۱/۰۰	۴/۱۲	دانشگاه اصفهان	۶. میزان آزادی مدیران	۰/۹۸	۴/۳۶	دانشگاه اصفهان	۵. میزان آزادی مدیران	۱/۰۰	۴/۳۶	دانشگاه اصفهان	۴. میزان آزادی مدیران
۱/۱۳	۴/۲۵	دانشگاه اصفهان	واحدها در ایجاد یک طرح جدید	۰/۶۸	۴/۷۲	دانشگاه اصفهان	واحدها در پاداش‌های کارکنان	۰/۵۳	۴/۸۱	دانشگاه اصفهان	واحدها در استخدام واخراج پرسنل
۱/۰۳	۳/۸۴	دانشگاه اصفهان	۹. میزان آزادی مدیران	۱/۰۰	۴/۰۸	دانشگاه اصفهان	۸. میزان آزادی مدیران	۰/۷۳۱	۴/۵۸	دانشگاه اصفهان	۷. میزان آزادی مدیران
۱/۱۴	۳/۷۲	دانشگاه اصفهان	واحدها در خریداری تجهیزات و ملزومات	۱/۰۴	۳/۹۴	دانشگاه اصفهان	واحدها در چگونگی ارزیابی عملکرد واحد	۰/۵۲۳	۴/۷۲	دانشگاه اصفهان	واحدها در تعیین بودجه واحد
انحراف معیار		میانگین				دانشگاه				گویه	
۱/۰۱		۳/۷۰				دانشگاه اصفهان				۱۰. میزان آزادی مدیران	
۰/۷۲		۳/۸۴				دانشگاه علوم پزشکی اصفهان				واحدها در تعیین نحوه انجام امور استثنایی و بی سابقه	

همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تنها در سؤال (۴) «میزان آزادی مدیران واحدها در استخدام و اخراج پرسنل» و سؤال (۵) «میزان آزادی مدیران واحدها در پاداش‌های کارکنان» و سؤال (۸) «میزان آزادی مدیران واحدها در چگونگی ارزیابی عملکرد واحد» میانگین تقریباً متفاوتی دارند و در مجموع از نظر تمرکز ساختار مشابه هستند.

به منظور تعیین تفاوت ساختار دانشگاه اصفهان با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بعد تمرکز از آزمون T مستقل و آزمون همگنی واریانس‌ها F استفاده شد که داده‌ها در جدول (۸) درج شده است.

جدول (۸) مقایسه میانگین نمره میزان تمرکز در دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

سطح معناداری	T	آزمون همگنی F	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان		دانشگاه اصفهان		بعد ساختاری
			S	X	S	X	
۰/۵۳۷	-۰/۶۲۰	۱/۱۲۵	۵/۰۸	۳۹/۶۹	۶/۰۱	۳۸/۹۲	تمرکز

مطابق جدول (۸) بر اساس کمیت T مبتنی بر دو نمونه مستقل و سطح معنی‌داری و اینکه سطح معنی‌داری مؤلفه تمرکز از خطای ۰/۰۵ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌شود و ادعا تأیید نمی‌گردد و نظرات در خصوص بُعد تمرکز در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان یکسان است.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مشکلات اساسی کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها، مسائل ساختاری است، به گونه‌ای که ساختارهای بعضی از سازمان‌ها از نوع کهنه و مبتنی بر مفروضات سنتی است که با وظایف فعلی آنها سازگاری نداشته و پویایی و تحولات محیط امروز را مدنظر قرار نداده است.

در پژوهش حاضر ضمن بررسی ابعاد سه‌گانه ساختار در دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان داده شد که میزان پیچیدگی در دو دانشگاه تفاوت معناداری ندارد. هم‌چنین بر اساس داده‌های جدول (۴)، میانگین پیچیدگی در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه، برای دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به ترتیب (۲۲/۶۸) و (۲۳/۶۶) به دست آمده است که نشان‌دهنده این مطلب است که میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه زیاد بوده است. تعداد زیاد سطوح سلسله مراتب بین رئیس دانشگاه‌ها و کارکنان در پایین‌ترین سطح دانشگاه‌ها، فاصله زیاد واحدهای جغرافیایی از مرکز اصلی دانشگاه‌ها، درصد زیاد نیروی انسانی مشغول به کار در دانشگاه‌ها در واحدهای جغرافیایی پراکنده از مرکز

اصلی دانشگاه‌ها، سطوح زیاد سازمانی در کل دانشگاه‌ها، تعداد زیاد واحدهای جغرافیایی پراکنده از مرکز اصلی دانشگاه‌ها، تعداد زیاد عناوین شغلی در دانشگاه‌های مورد مطالعه و درصد بالای کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا در آن‌ها، از دلایل پیچیدگی زیاد در دانشگاه‌های مورد مطالعه هستند.

یافته‌های این پژوهش در خصوص میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه، با نتایج پژوهش طاهرپور، رجایی‌پور و شهبازی (۱۳۸۸)، که نتایج آن‌ها نیز حاکی از میزان پیچیدگی بالا در ساختار دانشگاه‌های دولتی است، هم‌خوانی دارد. هجرتی (۱۳۷۴)، چیت‌سازان (۱۳۷۵) و تمیزی (۱۳۹۰) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که میزان پیچیدگی در دانشگاه‌های دولتی پایین است، که این یافته با نتیجه پژوهش حاضر همسویی ندارد.

همچنین میزان رسمیت در دو دانشگاه تفاوت معناداری ندارد. بر اساس داده‌های جدول (۶)، میانگین رسمیت در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه، برای دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به ترتیب (۲۴/۷۴) و (۲۵/۲۸) به دست آمده است که نشان دهنده این مطلب است که میزان رسمیت در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه زیاد بوده است. فراغت کم سرپرستان واحدها و مدیران میانی هنگام تصمیم‌گیری، از قوانین، رویه‌ها و خط‌مشی‌های مکتوب، یکی از دلایل اصلی میزان رسمیت زیاد در دانشگاه‌های مورد مطالعه است؛ بهتر است میزان این مؤلفه، در این دانشگاه‌ها، کمتر شود. با توجه به این‌که دانشگاه‌ها نیازمند ساختاری انعطاف‌پذیر برای برآورده کردن نیازهای مخاطبان خود هستند باید از ساختاری برخوردار باشند که در آن، امکان نوآوری کارکنان وجود داشته باشد. درواقع، تحمیل قوانین و مقررات زیاد بر فعالیت کارکنانی که از سطح تخصص بالایی برخوردارند، ضروری نیست. برخی از مشاغل مانند کارشناس گروه که باید بر هر عمل و اقدامی یک روش استاندارد شده و خاص وجود داشته باشد، رسمیت زیادی لازم است. اما در مشاغلی که نیاز به مهارت‌های چندانی ندارند و اغلب ساده و تکراری هستند، مانند مسئول نظافت، به رسمیت کم‌تری نیاز است. رؤسای دانشگاه‌ها و رؤسای دانشکده‌ها، به فعالیت‌هایی که کمتر تکراری بوده و مستلزم راه‌حل‌های برنامه‌ریزی نشده‌اند، اشتغال دارند؛ بنابراین باید منعطف بوده و رسمیت کم‌تری را تجربه کنند. در این راستا، نتایج پژوهش صفری، تندنویس و هادوی (۱۳۹۰) نشان داد که رسمیت با نوآوری رابطه معکوس دارد.

یافته‌های قسمت رسمیت پژوهش نیز با نتایج هجرتی (۱۳۷۴) و طاهرپور، رجایی‌پور و شهبازی (۱۳۸۸) که نشان‌دهنده میزان رسمیت بالا در سازمان مورد مطالعه است همخوانی دارد.

همچنین میزان تمرکز در دو دانشگاه تفاوت معناداری ندارد. بر اساس داده‌های جدول (۸)، میانگین تمرکز در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه، برای دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به ترتیب (۳۸/۹۲) و (۳۹/۶۹) به دست آمده است که نشان‌دهنده این مطلب است که میزان تمرکز در ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه زیاد بوده است.

مشارکت زیاد اعضای هیأت رئیسه به طور مستقیم، در گردآوری اطلاعات برای تصمیم‌گیری و در تعبیر و تفسیر آن‌ها و کنترل زیاد بر اجرای تصمیمات، اختیار کم مدیران و سرپرستان واحدها برای استخدام و اخراج کارکنان خود و پاداش دادن به آنها، تنظیم بودجه، خرید تجهیزات و منابع و نحوه ارزیابی واحد خود، ایجاد یک پروژه یا برنامه جدید و مدیریت مسائل استثنایی کاری، از عوامل بالا رفتن میزان تمرکز در دانشگاه‌های مورد بررسی هستند.

تمرکز قدرت تصمیم‌گیری در رده‌های بالای سازمان، امکان مشارکت و هماهنگی و ایجاد درک مشترک از امور را در این دانشگاه‌ها کاهش می‌دهد. تمرکز نداشتن در دانشگاه‌ها واکنش نسبت به تغییرات محیطی را تسریع می‌کند، زیرا لازم نیست پردازش اطلاعات سلسله مراتب را طی کند و تصمیم‌گیری به وسیله افرادی اتخاذ می‌شود که به مسأله مورد تصمیم، نزدیک‌تر هستند و احتمال واقع‌گرا بودن چنین تصمیماتی بیش‌تر خواهد بود. نتایج پژوهش جکسون (۲۰۰۷) نشان داد که رابطه قوی میان عدم تمرکز و شرکت واقعی معلمان در تصمیم‌گیری گروهی وجود دارد. تمرکززدایی زیردستان را به عملکرد بالاتر بر می‌انگیزاند و نوآوری، مسئولیت و روحیه آنها را از طریق تفویض مناسب و کافی کار مدیریتی ارتقا می‌دهد. در این راستا، نتایج پژوهش صفری، تندنویس و هادوی (۱۳۹۰) نشان داد که تمرکز با نوآوری رابطه معکوس دارد. ضمناً عدم تمرکز، مشارکت و اشتیاق کارمند را برای رویایی با چالش‌های جدید افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش ویلیام، بولنز و جانگ (۲۰۰۶) نشان داد مؤلفه تمرکز، اثر منفی بر رضایت شغلی کارکنان دارد.

رایینز برای مؤلفه تمرکز، در دانشگاه‌ها، امتیاز ۱۲ تا ۱۵ را مناسب می‌داند (رایینز، ۱۳۹۰). تمرکز زیاد در دانشگاه، موجب کندی تصمیم‌گیری شده و تصمیم‌گیرندگان را از عمل باز می‌دارد. تمرکز کمتر، واکنش در برابر تغییرات محیطی را تسریع می‌کند؛ چرا که تصمیم به وسیله مدیران و سرپرستانی گرفته می‌شود که به تغییرات پیش آمده،

نزدیک‌تر هستند. همچنین تمرکز بالا در دانشگاه‌ها، می‌تواند باعث سرخوردگی مدیران رده پایین، از جمله مدیران گروه‌ها شود و ممکن است بحران استقلال پیش آید. اختیارات کم سرپرستان واحدها و بخش‌ها، در افزایش تعارض بین زیردستان نیز تأثیر دارد؛ چرا که به‌طور معمول، کارکنان اختیار مافوق خود را به عنوان روشی برای حل تعارضات پذیرفته‌اند و حتی اگر با تصمیمات او موافق نباشند، ممکن است از تصمیمات او اطاعت کنند. هجرتی (۱۳۷۴)، چیت‌سازان (۱۳۷۵)، طاهرپور، رجایی‌پور و شهبازی (۱۳۸۸) و تمیزی (۱۳۹۰) طی انجام پژوهش‌های خود دریافتند که میزان تمرکز در سازمان‌های مورد بررسی آن‌ها بالا بود.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه، در زمینه سه بُعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در وضعیت مطلوبی قرار ندارند و برای رسیدن به میزان مطلوب این سه بُعد در ساختار این دانشگاه‌ها باید تلاش شود. همچنین با توجه این‌که دانشگاه‌های مورد بررسی در زمره دانشگاه‌های دولتی بوده و همه آنها تابع آئین‌نامه‌های دولتی هستند، تشابه ساختاری برای آنها مشاهده می‌شود. بر اساس نتایج این پژوهش، میزان پیچیدگی در دانشگاه‌های مورد بررسی نسبتاً بالا و میزان رسمیت و تمرکز در آن‌ها زیاد است. در صورت بهره‌گیری مؤثر از نتایج این تحقیق، به وسیله مسئولان و تصمیم‌گیران طراحی ساختار دانشگاه‌های مورد مطالعه، امکان اثربخشی و کارایی در عملکرد این دانشگاه‌ها افزایش خواهد یافت. بنابراین نتایج این تحقیق در دانشگاه‌های (اصفهان و علوم پزشکی اصفهان) کاربرد خواهد داشت؛ بنابراین بهتر است در تعمیم نتایج حاصل از آن به سایر دانشگاه‌ها جانب احتیاط رعایت شود. نتایج این تحقیق در چارچوب نظریه ساختار سازمانی رابینز در سه بُعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز قابل تفسیر و تعبیر است در حالی که برای ساختار سازمانی ممکن است ابعاد دیگری نیز در نظر گرفته شود. در پایان بر اساس نتایج حاصل شده پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. از آنجا که پیچیدگی زیاد منجر به بروز مشکلاتی در هماهنگی، ارتباطات و کنترل می‌گردد، پیشنهاد می‌شود مسئولین دانشگاهی با بهره‌گیری مناسب از تکنولوژی اطلاعات به‌طور پیوسته اطلاعات لازم را جمع‌آوری کرده و فعالیت‌های سازمان خود را دقیق‌تر کنترل و نظارت کنند.

۲. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش مبنی بر وجود رسمیت زیاد در دانشگاه‌های مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود از طریق به کارگیری نیروی انسانی متخصص و مناسب برای هر شغل، کنترل کم‌تری بر کارها انجام داد و از این طریق میزان رسمیت را کاهش داد.

۳. همچنین با توجه به محیط پویایی که دانشگاه‌ها در آن فعالیت می‌کنند به نظر می‌رسد ساختارهای منعطف و ارگانیک مؤثرتر و کارا تر باشند، زیرا این ساختارها در تشویق مدرسین و دانشجویان به نوآوری مؤثرترند. بنابراین لازم است میزان رسمیت در دانشگاه‌های مورد مطالعه کاهش یابد.
۴. تلاش به منظور ایجاد روحیه اعتماد و اطمینان میان مدیران ارشد و کارکنان سطوح پایین در این دانشگاه‌ها که کاهش فضای کنترل و نظارت مستقیم و به تبع آن کاهش رسمیت را به دنبال دارد.
۵. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش مبنی بر وجود تمرکز زیاد در دانشگاه‌های مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود با توجه به این که متمرکز نبودن منجر به تسهیل جریان اطلاعات شده و زمینه را برای ایجاد تعامل سازنده بین واحدهای مختلف درگیر فراهم می‌آورد و همچنین با توجه به اینکه تحقق اهداف دانشگاه‌ها مستلزم نوآوری و خلاقیت است، ساختار سازمانی نوآور دارای کارشناسانی آموزش‌دیده و متخصص بوده و کمتر متمرکز است، به این دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که در ساختار سازمانی خود تجدید نظر کنند. این دانشگاه‌ها به منظور کاهش تمرکز می‌توانند میزان مشارکت کارکنان در تصمیمات مربوط به حیطه کاری خود را افزایش داده و به آنها اجازه داده شود در مورد تخصیص بودجه، نیروی انسانی، شیوه‌های انجام کار و روش‌های بهبود اثربخشی واحد خود تصمیم‌گیری کنند و با تفویض اختیارات و مسئولیت‌های متناسب با آن به افراد، انگیزش و تعهد کارکنان را بهبود بخشیده و امکان خلاقیت و نوآوری را افزایش دهند.
۵. بهتر است بررسی ساختار سازمانی در زمره کارهای دوره‌ای در دانشگاه‌ها قرار بگیرد. بنابراین در نظر گرفتن عنوان شغلی کارشناس ساختار، در دانشگاه‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود.
۶. یکی از عوامل مؤثر در تشخیص مناسب ساختار سازمانی مناسب، آگاهی و شناخت مسئولین است، بنابراین پیشنهاد می‌شود برای ارتقای آگاهی مسئولین، دوره‌های ضمن خدمت مدیریت طراحی و اجرا شود.
۷. بازبینی ساختار سازمانی و ابعاد آن و شناسایی عوامل مرتبط با نوآوری از قبیل همکاری گروهی، تفویض اختیار صحیح و بسترسازی ساختار مناسب مورد بررسی قرار گیرد.
۸. در این پژوهش، فقط از پرسشنامه برای بررسی ساختار سازمانی استفاده شد؛ به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود از ابزارهای دیگر مانند مشاهده و چک‌لیست و مصاحبه نیز استفاده کنند.

منابع

- اعرابی، سید محمد (۱۳۸۲). *طراحی ساختار سازمان*. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ایزدی یزدان‌آبادی، احمد و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۵). بررسی و تحلیل ساختار سازمانی دانشگاه تربیت معلم. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۴۰: ۲۳ - ۳۸.
- تمیزی، زینب (۱۳۹۰). *بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مدل استیفن رابینز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه اصفهان.
- چیت‌سازان، امیرحسین (۱۳۷۵). *بررسی سازماندهی موجود و طراحی ساختار سازمانی بهینه دانشگاه جامع کاشان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه تهران. بازیابی شده در ۱۰ اردیبهشت ۱۳۹۲ از: <http://bank1.irandoc.ac.ir>
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۰). *تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*؛ ترجمه مهدی الوانی، حسن دانایی‌فرد. تهران: صفار.
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
- سرابی، حسن (۱۳۸۰). *مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق*. تهران: سمت.
- صابونچی، رضا؛ هادوی، فریده و مظفری، سید امیراحمد (۱۳۸۸). تبیین ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی کشور. *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، ۷(۱): ۱۳۷-۱۴۴.
- صفری، سمیه؛ تندنویس، فریدون و هادوی، فریده (۱۳۹۰). ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران. *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (علوم حرکتی و ورزش)*، ۹(۱): ۵۳-۶۲.
- طاهرپور، فاطمه؛ رجایی پور، سعید و شهبازی، زهرا (۱۳۸۸). *بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان*. چشم‌انداز مدیریت، ۳: ۱۶۱ - ۱۸۰.
- فیضی، طاهره (۱۳۸۳). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: دانشگاه پیام نور.
- مورهد، ج. و گریفین، آ. (۱۳۸۴). *رفتار سازمانی*؛ ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا عمادزاده. تهران: انتشارات مروارید.
- نصیری، علیرضا و قاضی طباطبایی، سعید (۱۳۸۲). *ساختار سازمانی مناسب برای دانشگاه‌های مجازی*. *دانش مدیریت*، ۶۰: ۲۱۹-۲۳۵.

هجرتی، منیر (۱۳۷۴). بررسی ساختار سازمان دانشگاه تربیت مدرس با توجه به اهداف برنامه توسعه جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مناسب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس. بازیابی شده در ۲۱ اردیبهشت ۱۳۹۲ از: <http://bank1.irandoc.ac.ir>

هوی، وین و میسکل، س. (۱۳۸۷). *تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*. ترجمه میرمحمد سید عباس زاده. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

- Bradish, C. L. (2003). *An examination of the relationship between regional sport commissions and organizational structure*. Florida State University. Available from ProQuest Dissertations & Theses database. (UMI No.3137410).
- Child, J. (2008). Organization structure, environment, and performance: the role of strategic choice. *Sociology*, 6: 1-22.
- Folami, L. B. (1999). *An investigation into perceptions of accounting firm organizational structure*. Georgia State University. Available from ProQuest Dissertations & Theses database (UMI No.73395632).
- Gresov, C. & Drazin, R. (2007). Equifinality: functional equivalence in organization design. *Academy of Management Review*, 22: 403-428.
- Hall, R. H. (1996). *Organizational Structure: Processes and Outcomes*, London: Prentice Hall, Inc.
- Jackson, J. M. (2007). *An examination of the relationship between elementary school principals' perceptions of shared decision making and three organizational structures*. (Doctoral dissertation). Wayne State University. Available from ProQuest Dissertations & Theses database. (UMI No.1407499351).
- Mihm, J. L.; Christoph, H.; Wilkinson, D. & Huberman, B. A. (2010). Hierarchical structure and search in complex organizations. *Management Science*, 56: 831-848.
- Nelson, D. L. & Campbell, Q. J. (2008). *Organization Behavior*. 5th ed. Thomson: South Western.
- Pertusa-Ortega, E. M.; Zaragoza-Saez, P. & Claver-Cortes, E. (2010). Can formalization complexity and centralization influence Knowledge performance? *Journal of Business Research*, 63 (3): 310-325. Retrieved from ProQuest.
- Ramezan, M. (2011). Intellectual capital and organizational organic structure in Knowledge society: How are these concepts related? *International Journal of Information Management*, 31 (1).
- Willem, A.; Buelens, M. & Jonghe, I. D. (2006). Impact of organizational structure on nurse's job satisfaction: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44 (2007): 1011-1020. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.03.013.