

بررسی ابعاد ساختاری سازمان‌های دانش محور

مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی کاشان

راضیه آقابابایی^۱، حمید رحیمی^{۲*}

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۱۷

چکیده

مقدمه: دانشگاه‌ها بیش از هر نهاد دیگر، وظیفه تولید دانش و تسهیم آن را بر عهده دارند و باید از ساختارهای سنتی فاصله گرفته و به سوی ساختارهای دانش‌محور حرکت کنند. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی ابعاد ساختاری سازمان‌های دانش‌محور (دانشگاه علوم پزشکی کاشان) بود.

روش‌ها: نوع پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کاشان به تعداد ۱۸۲ نفر بود که با استفاده فرمول کوکران، ۱۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته ابعاد ساختاری با ۲۴ سوال بسته پاسخ بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت بود. روایی پرسشنامه به صورت محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تایید گردید. تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی با نرم‌افزار آماری SPSS انجام گرفت.

یافته‌ها: آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد میانگین همه ابعاد ساختاری دانشگاه شامل پیچیدگی ($3/83 \pm 0/47$)، رسمیت ($3/02 \pm 0/64$)، تمرکز ($3/07 \pm 0/54$)، روابط مبتنی بر اعتماد ($4 \pm 0/28$)، روابط تعاملی برون‌گرا ($3/88 \pm 0/38$) و روابط عاطفی فراگیر ($3/85 \pm 0/38$) بالاتر از حد متوسط (۳) بود که این رابطه‌ها از نظر آماری، معنی‌دار بود ($P=0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که میانگین ابعاد پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، روابط مبتنی بر اعتماد، روابط تعاملی برون‌گرا و روابط عاطفی فراگیر در دانشگاه بالا بود که این نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب ابعاد ساختاری در دانشگاه علوم پزشکی کاشان است اما تا رسیدن به وضعیت مطلوب، نیاز به بهبود دارد.

کلید واژه‌ها: ساختار، دانش محور، دانشگاه، علوم پزشکی، اعضای هیات علمی

مقدمه

مرور زمان تغییر می‌کند، این تغییرات گاهی عمیق، ریشه‌ای و بزرگ و گاهی محدود و به طور مداوم یا متناوب می‌باشد که سازمان باید همواره آمادگی لازم در مواجهه با آن‌ها را داشته باشد (۲). ابعاد ساختاری بیان‌کننده ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند و مبنایی بدست می‌دهند که می‌توان به وسیله آن‌ها سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد (۳). از میان ابعاد ساختاری، بیشتر نظریه‌پردازان سازمانی روی سه بعد تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند (۴). در بعد پیچیدگی، سازمان‌ها دارای تقسیم کار، عناوین شغلی، تقسیمات و واحدها، سطوح سلسله مراتبی، مهارت‌ها و فرهنگ سازمانی هستند و درجه پیچیدگی ساختار سازمانی به وسیله معیارهایی مانند تفکیک افقی (تعداد واحدهای فردی سازمان)، تفکیک عمودی (سطوح سلسله مراتبی)، پراکندگی جغرافیایی (پراکندگی فعالیت‌ها و پرسنل از نظر جغرافیایی) و محیط (میزان پیچیدگی محیط) قابل سنجش است.

یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها و از جمله مراکز آموزشی، مسائل ساختاری آن‌هاست. ساختارهایی که به طور سنتی طراحی شده باشند با شرایط فعلی سازگاری نداشته و تحولات محیط امروزی را مد نظر قرار نمی‌دهند. این نوع ساختارها بعضاً به ابعاد انسانی و انگیزش نیروی کار توجهی ندارند. با توجه به اینکه یکی از وظایف اصلی مدیران، سازماندهی است و سازماندهی نیز فرآیندی یکباره نمی‌باشد، باید هرازگاه نسبت به کارآ بودن سیستم ساختاری و تناسب آن با تغییرات، اقدام مقتضی به عمل آید. ساختار سازمان، مجموعه راه‌هایی است که طی آن‌ها فعالیت‌های سازمان به وظایف شناخته شده، تقسیم و میان این وظایف هماهنگی ایجاد شود (۱). ساختار سازمان فرآیندی است مستمر از تغییرات محیط پیرامون، استراتژی و عوامل داخلی سازمان که به طور غیر قابل اجتناب به

* نویسنده مسئول: حمید رحیمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.
dr.hamid.rahimi@gmail.com
راضیه آقابابایی: گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

عاطفی فراگیر در ساختاردهی سازمان و اعطای آزادی عمل به کارکنان، خلاقیت، نوآوری و توسعه ظرفیت‌های خودمدیریتی را در افراد به دنبال می‌آورد (۸).

آقاجانی نشان داد که ساختار سازمانی موجود دانشگاه از دیدگاه کارکنان به ساختار میانه (حالتی بینابین ساختار مکانیکی و ارگانیکی) گرایش دارد. در حالی که در سازمان‌های دانش محور گرایش به ساختار ارگانیکی است و این عدم تطابق موجود بین ساختار موجود و ساختار ارجح از دیدگاه کارکنان به نظر می‌رسد که باید نوعی بده بستان بین ساختار موجود و ساختار ترجیح داده شده به وسیله کارکنان ایجاد شود یعنی یا ساختار موجود به سمت خواسته‌های کارکنان و یا خواسته‌های کارکنان به سمت ساختار موجود تعدیل گردد (۹). محمدیان در پژوهشی به این نتیجه رسید پیچیدگی و تمرکز سازمان با محیط تناسب دارد ولی رسمیت سازمان با محیط تناسب ندارد و با توجه به اینکه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز دانشگاه به ترتیب کم، زیاد و زیاد است، اما ابعاد ساختاری سازمان با تکنولوژی آن متناسب است (۱۰). جمشیدی دریافت میان تمرکز و تعهد، پیچیدگی و تعهد رابطه معنی‌دار وجود ندارد ولی میان رسمیت و تعهد رابطه معنی‌دار وجود دارد (۱۱). نفری در پژوهشی به این نتیجه رسید که میان ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد و از آنجایی که نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است، هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بیشتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر است (۱۲). منوریان دریافت مؤلفه‌های ساختاری رسمیت و تمرکز، تأثیری منفی بر اقدامات مدیریت دانش دارند، در حالیکه ابعاد ساختاری مرززدایی، شبکه‌های غیررسمی، تیم‌گرایی و حرفه‌ای‌گرایی، تأثیر مثبتی داشته‌اند (۱۳). سبحانی در پژوهشی دریافت افزایش بعد پیچیدگی ساختار سازمانی با کاهش مدیریت دانش کارکنان همراه شده و نیز با افزایش بعد رسمیت ساختار سازمانی، مدیریت دانش کارکنان کاهش یافته است و هر چه بعد تمرکز ساختار سازمانی افزایش می‌یابد به همان اندازه مدیریت دانش کارکنان کاهش پیدا می‌کند (۱۴). داویدسون (Davidsson) در پژوهشی نشان داد رابطه معنی‌داری بین سطح اعتماد و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. در سطوح بالای اعتماد در بین اعضای سازمان، تأثیری مثبت بر نوآوری از راه تبادل اطلاعات وجود دارد. بر همین اساس، اعتماد زمانی در سازمان توسعه می‌یابد که کانال‌های اطلاعاتی

رسمیت به میزان یا حدی که مشاغل سازمانی استاندارد شده‌اند اشاره می‌کند. اگر شغلی از میزان رسمیت بالایی برخوردار بوده متصدی آن برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط به آن شغل و اینکه چه موقعی انجام شود و چگونه باید انجام گردد از حداقل آزادی عمل برخوردار می‌باشد. تمرکز به سطوحی از سلسله مراتب اختیار اطلاق می‌شود که می‌تواند تصمیم‌گیری کند (۵). در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر تصمیمات از طریق سلسله مراتب فرماندهی اتخاذ می‌گردد، در حالی که در واحدهای غیرمتمرکز، تصمیم‌گیری به مدیران صف واگذار می‌شود و یا تصمیمات با مشارکت زیردستان اتخاذ می‌گردد. سازگاری با محیط‌های پیچیده و پویا مستلزم تحمل فشار زیادی است و مدیران را بر می‌انگیزد تا در جستجوی ساختارهایی باشند که با استفاده از آن‌ها، ضمن پاسخگویی به نیازهای سازمان، به افزایش بهره‌وری و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان، نایل گردند (۶). سیر گذار و تکامل سازمان‌ها به سازمان‌های ارگانیک، منعطف، مسطح و غیرمتمرکز نشان می‌دهد که ابعاد تشکیل‌دهنده آن‌ها باید چیزی فراتر از ابعاد سازمان‌های سلسله‌مراتبی و رسمی باشد. در این گونه سازمان‌ها، روابط غیررسمی می‌توانند نقش مهمی در ساختاردهی سازمانی ایفاء کنند. تغییرات اخیر نشان می‌دهد که این چهار بعد برای تغییر و موفقیت ساختارهای مدرن کفایت نمی‌کنند. این امر منجر به ساختاردهی سازمانی و کشف ابعاد اساسی عمیق‌تری از ساختار در بازارهای پویا شده است. این سطح شامل روابط مبتنی بر اعتماد، روابط تعاملی برون‌گرا و روابط عاطفی فراگیر می‌باشد. منظور از روابط مبتنی بر اعتماد، حذف موانع محدودکننده، همکاری، انسجام و هماهنگی است که در سایه اعتماد ایجاد می‌شوند.

فرهنگ تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین مباحث مورد توجه در سازمان‌های دانش محور است که اطلاعات و دانش چگونه در میان واحدهای مختلف سازمانی تسهیم می‌شوند. فرهنگ تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین عواملی است که باید قبل از هر راهبرد جدیدی در سازمان‌های دانش‌محور مورد توجه قرار گیرد (۷). برای تسهیم دانش باید سطح بالایی از اعتماد و خوش‌بینی در روابط اعضاء سازمان با یکدیگر وجود داشته باشد. در روابط تعاملی برون‌گرا آنچه که مورد تامل است درجه تعاملات خارجی است که نشان‌دهنده گشودگی ساختار سازمانی و کم‌رنگ شدن مرزهای سازمانی است، محیط‌های همکارانه که مرزهای خارجی را گسترش داده‌اند، خلق دانش را تسهیل کرده و جریان دانش را روان می‌سازند. وجود روابط

روش‌ها

با توجه به این‌که این تحقیق به بررسی ابعاد ساختاری دانشگاه علوم پزشکی کاشان می‌پردازد، از نظر روش، توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کاشان به تعداد ۱۸۲ نفر بود که از میان آن‌ها تعداد ۱۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. از آن‌جا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم است، انجام یک مطالعه مقدماتی روی تعدادی از اعضای هیات علمی ضروری می‌باشد. لذا ۳۰ نفر از اعضاء به صورت تصادفی انتخاب گردید، و پرسشنامه‌ها در بین آنها توزیع شد، پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه مزبور و پیش‌برآورد واریانس حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۴ نفر بدست آمد. در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد.

بر این اساس از ۱۲۳ عضو هیات علمی مرد، ۷۷ نفر و از ۵۹ عضو هیات علمی زن، ۳۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند (نرخ پاسخ‌دهی اعضای هیات علمی، صد در صد). ابزار این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته ابعاد ساختاری شامل ۲۴ سوال بسته پاسخ در قالب ۶ مولفه پیچیدگی (سوال ۱-۴)، رسمیت (سوال ۵-۸)، تمرکز (سوال ۹-۱۲)، روابط مبتنی بر اعتماد (سوال ۱۳-۱۶)، روابط تعاملی برون‌گرا (سوال ۱۷-۲۰) و روابط عاطفی فراگیر (سوال ۲۱-۲۴) بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بود. با توجه به اینکه مقیاس پرسشنامه پنج درجه‌ای بود، میانگین فرضی ۳ به عنوان مبنای تحلیل پرسشنامه قرار گرفت. در تحقیق حاضر، روایی پرسشنامه به صورت محتوایی توسط متخصصان و کارشناسان تایید گردید. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی این تحقیق، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان اصلاحات ضروری در پرسشنامه‌ها انجام شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه ابعاد ساختاری در تحقیق حاضر به طور کلی از (سوال ۲۴) ۰/۹۳ و به تفکیک برای رسمیت از (سوال ۴) ۰/۸۵، پیچیدگی از (سوال ۴) ۰/۸۳ و تمرکز از (سوال ۴) ۰/۹۱، روابط مبتنی بر اعتماد از (سوال ۴) ۰/۸۸، روابط تعاملی برون‌گرا از (سوال ۴) ۰/۸۰ و روابط عاطفی فراگیر از (سوال ۴) ۰/۸۲ برآورد گردید که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه است.

باز باشد (۱۵). مطالعات مارشال (Marshal) نشان داد ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) تأثیری مهم بر عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی داشت (۱۶). کتسیکا (Katsikea) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رسمیت و تمرکز اثر مثبتی بر بازخورد شغلی دارند ولی تمرکز با استقلال کاری و تنوع شغلی ارتباط منفی دارد (۱۷). برنهام (Burnham) ایجاد جو اعتماد، تغییرات ساختاری و ایجاد جو یادگیری را از مشخصه‌های مورد نیاز دانشگاه‌ها می‌داند. کیفیت و توسعه دانش به کمک این عوامل تا اندازه زیادی به رهبری متناسب با پویایی‌های دانشگاه وابسته است (۱۸). بررسی ادبیات رهبری آموزش عالی بیانگر این مطلب است که چارچوب فعلی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای آموزش عالی در آینده باشد (۱۹). آنچه که رهبری دانشگاهی به آن نیاز دارد، ایجاد ساختاری است که در آن عواملی مانند مشارکت کارکنان، همکاری، اعتماد و حس هویت جمعی مورد توجه باشد و در راستای این امر، نیازمند سیستم‌هایی هستیم که از ارتباطات عمودی و ساختار سلسله مراتبی فاصله گیرند (۲۰). بنابراین، دانشگاه‌های ما که بیش از هر نهاد دیگر، وظیفه تولید دانش و تسهیم آن را بر عهده دارند باید از ساختارهای سنتی فاصله گرفته و به سوی ساختارهای دانش‌محور حرکت کنند. زیرا یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و از جمله مراکز آموزشی، مسائل ساختاری آن‌هاست. بسیاری از ساختارهای موجود به طور سنتی طراحی شده و احتمالاً با وظایف فعلی آن‌ها سازگاری نداشته و تحولات محیط امروزی را مد نظر قرار نداده و در بعضی موارد مطابق با نیازهای کنونی سازمان و جامعه بنا نشده و بعضاً به ابعاد انسانی و انگیزش نیروی کار توجهی ندارند. با توجه به اینکه یکی از وظایف اصلی مدیران دانشگاه‌ها، سازماندهی امور است و سازماندهی نیز فرآیندی یکباره نمی‌باشد و باید هرازگاه نسبت به کارا بودن سیستم ساختاری و تناسب آن با سایر ابعاد سازمان، اقدام مقتضی به عمل آید، تحقیقاتی از این دست می‌تواند مدیران و مسئولان دانشگاه را در بازنگری و سازمان‌دهی مجدد ساختار سازمانی دانشگاه به منظور افزایش توان و کارایی آن برای دستیابی به اهداف دانشگاه در شرایط متغیر کنونی یاری رساند. بر همین اساس پژوهش حاضر درصدد است دریابد میزان پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، روابط مبتنی بر اعتماد، روابط تعاملی برون‌گرا و روابط عاطفی فراگیر در ساختار دانشگاه علوم پزشکی کاشان چقدر است؟

جدول شماره دو نشان می‌دهد میزان روابط مبتنی بر اعتماد در دانشگاه علوم پزشکی با میانگین و انحراف معیار 4 ± 0.28 ، روابط تعاملی برون‌گرا با میانگین و انحراف معیار 3.88 ± 0.38 و روابط عاطفی فراگیر با میانگین و انحراف معیار 3.85 ± 0.38 بالاتر از حد متوسط (۳) بود که این رابطه‌ها از نظر آماری، معنادار بود ($P=0.001$).

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه، مسئولیت‌های عظیمی هم چون پژوهش و تولید دانش نو، حفظ و انتقال میراث فرهنگی، تحکیم مبانی اخلاقی و اجتماعی دانشجویان و ایجاد مهارت‌ها را برعهده دارند. با توجه به شرایط محیطی و مسئولیت‌های گسترده دانشگاه‌ها، اعتدالی 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. در همین راستا پژوهش حاضر به بررسی میزان دانش محور بودن ساختار که از الزامات دانشگاه‌های عصر حاضر است در دانشگاه علوم پزشکی کاشان پرداخته است.

نتیجه حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که پیچیدگی در دانشگاه علوم پزشکی کاشان بالاتر از حد متوسط بود. این امر به ماهیت فعالیت‌های دانشگاه باز می‌گردد که به مهارت‌ها و فعالیت‌های تخصصی گوناگون به منظور تحقق اهداف نیازمند است. وقتی که سازمان به دانش و مهارت‌های زیادی احتیاج داشته باشد، پیچیدگی افزایش می‌یابد. مطالعه طولی نشان داد که ساختار سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز از پیچیدگی بالایی برخوردار است که با مطالعه حاضر همخوانی دارد (۲۱). اما پژوهش آقاجانی بیانگر وجود ساختار میانه (حالتی بینابین ساختار مکانیکی و ارگانیکی) در کارکنان دانشگاه بود که با مطالعه حاضر مطابقت ندارد (۹).

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که رسمیت در دانشگاه علوم پزشکی کمی بالاتر از حد متوسط است. این یافته گویای این امر است که در دانشگاه علوم پزشکی کاشان در کنار اجرای قوانین و مقررات تا حدی به آزادی عمل و استقلال کارکنان نیز اهمیت می‌دهند. نتیجه تحقیق حاضر با تحقیق طولی که نشان داد ساختار سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز از رسمیت بالایی برخوردار است همخوانی دارد (۲۱).

نتایج حاصل از یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که تمرکز در دانشگاه علوم پزشکی کمی بالاتر از حد متوسط است. این

پس از اجازه اجرای طرح از طرف مسئولان دانشگاه علوم پزشکی کاشان، از تمامی شرکت‌کنندگان، رضایت اجرای طرح گرفته شد و به آنان اطمینان داده شد که پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام خواهند بود، نتایج محرمانه است و در انتها نتایج مطالعه به آنان اعلام خواهد شد. محقق با دادن این توضیحات، پرسشنامه‌ها را توزیع و در مدت دو هفته، تکمیل و جمع‌آوری نمود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (t تک نمونه‌ای) با استفاده از نرم افزار SPSS.Ver.18 انجام گرفت.

یافته‌ها

بنابر اطلاعات نمونه، تعداد اعضای هیأت علمی ۷۷ نفر مرد (۶۷ درصد) و ۳۷ نفر زن (۳۳ درصد) بود. ۴۷ درصد (۵۴ نفر) اعضای هیأت علمی دارای سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، کمترین تعداد با سابقه خدمت بین ۲۱-۳۰ سال ۲۴ نفر (۲۱ درصد) بود. تعداد اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی مربی ۶۶ نفر (۵۸ درصد) بیشتر از دیگر اعضاء هیأت علمی بود و کمترین تعداد متعلق به مرتبه استاد ۵ نفر (۴ درصد) بود. همچنین تعداد اعضاء هیأت علمی با وضعیت استخدامی پیمانی ۴۴ نفر (۳۹ درصد) بیشتر از گروه رسمی - قطعی و رسمی آزمایشی بود.

جدول ۱: میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز ساختار در دانشگاه

متغیر	میانگین \pm انحراف معیار		خطای استاندارد	t	معنی داری
	میانگین	انحراف معیار			
پیچیدگی	۳/۸۳	۰/۴۷	۰/۰۳	۹/۲۶	۰/۰۰۱
رسمیت	۳/۰۲	۰/۶۴	۰/۰۶	۸/۸۳	۰/۰۰۱
تمرکز	۳/۰۷	۰/۵۴	۰/۰۳۵	۶/۳۸	۰/۰۰۱

جدول شماره یک نشان می‌دهد پیچیدگی ساختار در دانشگاه علوم پزشکی کاشان با میانگین و انحراف معیار 3.83 ± 0.47 ، رسمیت با میانگین و انحراف معیار 3.02 ± 0.64 و تمرکز با میانگین و انحراف معیار 3.07 ± 0.54 بالاتر از حد متوسط (۳) بود که این رابطه‌ها از نظر آماری معنی دار بود ($P=0.001$).

جدول ۲: میزان روابط مبتنی بر اعتماد، تعاملی برون‌گرا و روابط

متغیر	میانگین \pm انحراف معیار		خطای استاندارد	t	معنی داری
	میانگین	انحراف معیار			
روابط مبتنی بر اعتماد	۴	۰/۲۸	۰/۰۱۹	۵/۸۳	۰/۰۰۱
روابط تعاملی برون‌گرا	۳/۸۸	۰/۳۸	۰/۰۲۴	۶/۳۳	۰/۰۰۱
روابط عاطفی فراگیر	۳/۸۵	۰/۳۸	۰/۰۳۱	۹/۴۳	۰/۰۰۱

همچنین میزان روابط تعاملی برون‌گرا در دانشگاه علوم پزشکی کاشان بالاتر از حد متوسط بود. این یافته نشان داد که دانشگاه به عنوان یک سیستم باز و پویا به وظیفه خود که تبادل اطلاعات به محیط است عمل می‌کند و به دنبال برقراری ارتباطات با محیط و جامعه می‌باشد. درجه تعاملات خارجی نشان‌دهنده گشودگی ساختار سازمانی و کم‌رنگ شدن مرزهای سازمانی است و در عین حال رقابتی بودن در محیط را نشان می‌دهد. نگرش‌ها و رویکردهای تنگ‌نظرانه موجب محبوس کردن دانش و محدود نمودن تسهیم آن می‌شود. از طرف دیگر محیط‌های همکارانه که مرزهای خارجی را گسترش داده‌اند، خلق دانش را تسهیل کرده و جریان دانش را روان می‌سازند (۲۴). یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که روابط عاطفی فراگیر در دانشگاه بالاتر از حد متوسط است. این یافته بیانگر اهمیت اعطای آزادی عمل، ارتباطات سازنده و ایجاد فرصت‌هایی برای بروز خلاقیت در دانشگاه است. وجود روابط عاطفی فراگیر در ساختاردهی سازمان به کارکنان اجازه می‌دهد به ارزش‌ها و توانمندی‌های سازمانی به شیوه‌های سازمان یافته پاسخ دهند. این بستر فرهنگی، فرصت‌های بسیار زیادی برای خلاقیت و نوآوری ایجاد می‌کند و در عین حال انسجام را نیز به همراه دارد. هم‌افزایی عواطف سازمانی و حداکثر کردن آزادی عمل کارکنان موجب تشویق مساعدت‌های خلاقانه، ایجاد بینش سازمانی و در نهایت توسعه ظرفیت خودمدیریتی افراد و گروه‌های سازمانی می‌شود (۲۵). مارشال (Marshall) نشان داد ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) تأثیری مهم بر عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی داشت (۱۶). کتسیکا (Katsikea) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رسمیت و تمرکز اثر مثبتی بر بازخورد شغلی دارند ولی تمرکز با استقلال کاری و تنوع شغلی ارتباط منفی دارد (۱۷).

بر اساس نتایج مطالعه، ابعاد پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، روابط مبتنی بر اعتماد، روابط تعاملی برون‌گرا و روابط عاطفی فراگیر در دانشگاه علوم پزشکی کاشان بالا بود که برخی از آن‌ها متناسب با ساختار دانشگاه بودند، چرا که ساختار مطلوب دانشگاه، ساختاری است که در آن پیچیدگی (تخصص) بالا، رسمیت‌گرایی متعادل، تمرکزگرایی پایین، اعتماد بالا، روابط تعاملی بالا و روابط عاطفی بالا، حاکم باشد. لذا به مسئولان دانشگاه پیشنهاد می‌شود که سطوح سازمان، تعداد دوایر و عناوین شغلی را کاهش دهند. از مقررات رسمی زیاد کاسته و تا حدودی به اعضاء اجازه اختیار عمل در کارها و فعالیت-

یافته نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری در دانشگاه به صورت نیمه متمرکز است و مدیران به تفویض اختیار، پای‌بند هستند. به عبارتی در دانشگاه علوم پزشکی علاوه بر تجمع بعضی از اختیارات در سطوح عالی سازمان، واگذاری بعضی اختیارات به سطوح پایین‌تر و شکل‌گیری فرهنگ مشارکت نیز مورد نظر است. نتیجه تحقیق حاضر با تحقیق طولانی همخوانی دارد (۲۱).

همچنین اعتماد در دانشگاه علوم پزشکی کاشان بالاتر از حد متوسط بود. این یافته نشان می‌دهد که مدیران توانسته‌اند فرهنگ اعتماد را در دانشگاه ایجاد نمایند. عواملی مانند عمل به قول‌های داده شده به اعضاء، توجه به منافع کارکنان، رعایت انصاف و عدالت از راهبردهای عنوان شده به منظور ارتقاء سطح اعتماد در دانشگاه است. رهبر باید به نیازها و منافع کارکنان حساسیت نشان دهد، در جلسات، منافع آن‌ها را حفظ کند و نسبت به آن‌ها خیرخواه باشد. مطالعه توکلی (۲۲) نشان داد که اعتماد سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان به طور کلی در سطح متوسط است. در واقع، اعتماد متقابل یکی از الزامات سازمان‌های ارگانیک و مشارکت محور چون دانشگاه می‌باشد. وقتی که سطح اعتماد در روابط میان اعضاء سازمان بالا باشد، افراد تمایل بیشتری به تبادل دانش دارند (۲۳). افزایش و تبادل دانش در اثر اعتماد متقابل موجب خلق دانش می‌شود وجود اعتماد، همکاری، هماهنگی و انسجام میان کارکنان موجب شکل‌گیری ایده‌های جدیدی می‌گردد. ساختارهای دانش محور به دلیل نیاز شدیدی که به تسهیم دانش دارند، باید به جای کنترل محوری بر اعتماد محوری مبتنی باشند. برای تسهیم دانش لازم است سطح بالایی از اعتماد و خوشبینی در بین اعضاء سازمان وجود داشته باشد. وجود اعتماد، همکاری و هماهنگی میان اعضاء موجب شکل‌گیری ایده‌های جدیدی می‌شود. ساختارهای دانش محور به دلیل نیاز شدیدی که به تسهیم دانش دارند، باید به جای کنترل محوری بر اعتماد محوری مبتنی باشند. برای تسهیم دانش لازم است سطح بالایی از اعتماد و خوشبینی در بین اعضاء سازمان وجود داشته باشد (۲۴). داویدسون (Davidsson) در پژوهشی نشان داد رابطه معنی‌داری بین سطح اعتماد و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. در سطوح بالای اعتماد در بین اعضاء سازمان، تأثیری مثبت بر نوآوری از راه تبادل اطلاعات وجود دارد. برهمین اساس، اعتماد زمانی در سازمان توسعه می‌یابد که کانال‌های اطلاعاتی باز باشد (۱۵).

سایر پژوهشگران توصیه می‌گردد ساختار سازمانی دانشگاه را از منظر تقسیم‌بندهای دیگری مانند (ساختار ارگانیکی و مکانیکی) نیز مورد بررسی قرار دهند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده صرف از پرسشنامه‌های برای ارزیابی متغیرها، محدود شدن نمونه پژوهش به اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کاشان و بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها دانست.

قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کاشان که در این پژوهش ما را یاری نمودند تقدیر و تشکر به عمل آورند.

هایشان را بدهند. برخی از تصمیمات را به دیگران واگذار کند و خود به تصمیمات مهم‌تر پردازد، اعضاء را در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی مشارکت دهند و با ایجاد رابطه عاطفی با آن‌ها و نهادینه کردن آن در ساختار سازمانی زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را در اعضاء ایجاد کنند. به ارتباط دانشگاه و جامعه و دانشگاه و صنعت توجه لازم را مبذول دارند. دانشگاه‌ها از طریق فعالیت‌هایی از قبیل تعیین اولویت‌های تحقیقاتی و پذیرش و اجرای تحقیقات مورد نیاز جامعه و سازمان‌ها و قابل کاربرد ساختن نتایج آن، می‌توانند نقش برجسته خود را در پژوهش و توسعه علمی ایفا نمایند. سیاست‌گذاری‌های علمی در سطح جامعه، ارتباط با جامعه و فعالیت‌های ترویجی مانند ارتباطات با صدا و سیما و سخنرانی‌های علمی در موسسات دیگر می‌تواند مصداق‌هایی از حضور اعضای هیات علمی در سطح جامعه باشد. همچنین به

References

- 1- Mintzberg H. [Structure in fives: designing effective organizations]. Prentice Hall; Englewood Cliffs: Nj. 1981.
- 2-Chen CJ. [How organizational climate and structure affect knowledge management, the social interaction perspective], International Journal of Information Management 2007; 27(2): 104-118.
- 3- Daft R. [Organization theory and design]. 6th ed. Ohio: South western: College Publishing. 1998.
- 4-Mihm JL. [Hierarchical structure and search in complex organizations]. Management Science, 2010; 56, 831-848.
- 5-Farajpour B. [Analysis of double efforts and double work to improve the productivity of organizations: with focus on organizations structural factors]. J Police Human Development 2010; 7 (28): 37- 57. [Persian]
- 6-Teixeria R. [Organizational structure, integration and manufacturing performance: a conceptual model and propositions], J Operation and Supply Chain Management, 2012; 5 (1): 231-244.
- 7- Monavvarian A, Asghari N, Ashena M. [content & structural components in knowledge based organizations]. 1st Iranian Knowledge Management Conference: 2008 Feb 2- 3; Tehran: Iran. [Persian]
- 8- Monavvarian A. [organization in industry, information & knowledge era]. 1st ed. Institution of Tehran Publication. [Persian]
- 9- Aghagani H. [the studying being organic & mechanistic structure in Azad University]. J Social & Humanly 2004; 4(12): 31-53. [Persian]
- 10- Mohammadian M. [the study of fit between structural and content components in Azad University]. J Management 2008; 7 (17): 15-27. [Persian]
- 11-Jamshidi A. [Relation between organizational commitment and structural dimensions (formality, complexity and centralization)]. J Planning and Budgeting 2007; 12(4):187-207. [Persian]
- 12-Nafri N. [The study of role organizational structure on staff empowerment in Economic & Financial Ministry]. J Development & Management 2010; 3 (2): 17-29. [Persian]
- 13-Monavvarian A. [the development structural components in fit with knowledge management approach]. Information Technology Management 2011; 3 (7): 113-130. [Persian]
- 14-14-Sobhani A. [The study of role organizational structure on knowledge management]. 1st National Conference Studying Ways Improvement Management, Accounting and Industry Engineering in Organizations; 2011 June 4-5; Gachsaran, Iran. Civilica; 2011. [Persian]

- 15-Davidsson P. the domain of entrepreneurship research: Some suggestions. In. J. Katz & D. shepherd (Eds), cognitive approaches. *Advances in entrepreneurship. Firm emergence & growth* 2003; 6: 315-327.
- 16-Marshale s, Maureen LA, Russell SC. The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness, *Journal of Applied Psychology* 2000; 85 (2): 294-304.
- 17-Katsikea E, Theodosiou M, Perdikis N, Kehagias J. The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *J World Business* 2011; 46 (2): 221-233.
- 18-Burnham J. Building leadership capacity–helping leaders learn: An NCSL think piece. England: National College for School Leadership; 2006. <http://www.educationaleaders.govt.nz/Leading-change/Strategic-leadership/Building-leadership-capacity>
- 19-Southwell D. Centralized decentralized professional development models: The CATLyst network. In *OLT 2004 Conference Proceedings: Exploring Integrated Learning Environments* 2005, (167-174).
- 20-Kezar A, Eckel P. The effect of institutional culture on change strategies in higher education: universal principles or culturally responsive concepts? *Journal of Higher Education* 2002; 73 (4): 435-460.
- 21-Jafarina Sh. [The study of role organizational structure on staff satisfaction in University of Ahavaz Chamran]. 1st National Conference in Business Engineering. 2011. [Persian]
- 22-Tavakoli AR. [the study status organizational justice and organizational trust in University of Kerman Medical Sciences]. 8th Conference Human Resource Development. 2012 November 29-30; Tehran, Iran: Civilica, 2012. [Persian].
- 23-Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review* 1998; 23 (2): 242-266.
- 24-Claver S. Zaragoza-Sa´ez P, Pertusa O. Organizational structure features supporting knowledge management processes, *J Knowledge Management* 2007; 11 (4): 45-57.
- 25-Wang C, Ahmed P. Structural dimensions for knowledge based organizations. *Measures Business Excellence* 2003; 7 (1): 51-62.

The study of structural aspects of knowledge-based organizations In kashan University of Medical Sciences

Aghababaei R¹, Rahimi H² *

Received:2015/10/07

Accepted:2016/02/06

Abstract

Introduction: universities are responsible for producing and sharing of knowledge and they should take away from the traditional structure and move toward a knowledge based structures. Therefore, the main purpose of this research was studying structural aspects of knowledge-based organizations in kashan University of Medical Sciences.

Method: This was a descriptive-survey research. The statistical population consisted of 182 faculty members of Kashan University of Medical Sciences that 114 were chosen as sample by using Cochran Formula. The data gathering tool was researcher- made questionnaire of structural dimensions with 24 items based on 5-likert scale. Content validity of questionnaire confirms by experts and through Cronbach alpha coefficient, reliability coefficients were obtained equal to 0.93. Data analyses were through descriptive and inferential statistics by using SPSS.

Results: One sample t-test indicate that structural dimensions mean include complexity (3.38±0.47), formalization (3.02±0.64), concentration (3.07±0.54), relationships based on trust (4±0.28), extrovert interactive relationships (3.88±0.38) and comprehensive emotional relationships (3.85±0.38) were higher than average (3) and this relations were significant (P=0.001).

Conclusion: Based on the results, components of complexity, formalization, concentration, relationships based on trust, extrovert interactive relationships and comprehensive emotional relationships were high that was indicated relatively favorable status of structural dimensions in Kashan University of Medical Sciences but But it doesn't mean the ideal situation and needs to be improved.

Keywords: Structure , knowledge- based, Medical Sciences,University, faculty members

Corresponding Author: Rahimi H, dept of Education , University of Kashan, Kashan, Iran.

dr.hamid.rahimi@gmail.com

Aghababaei R, dept of Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran.