

## رابطه الگوی بوروکراسی و میزان سلامت سازمانی دانشگاهها

دکتر کرم اله دانش فرد \*

چکیده: هدف این مطالعه، بررسی رابطه سلامت سازمانی دانشگاهها و میزان بوروکراتیک بودن ابعاد سه گانه ساختار (پیچیدگی، رسمیت گرایی و تمرکز گرایی) سازمانی است. در ضمن این بررسی، میزان بوروکراتیک بودن ابعاد سه گانه ساختار سازمانی و نوع دانشگاهها نیز مورد مطالعه قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارکنان (اعضای هیأت علمی و کارکنان اداری) دانشگاههای مورد مطالعه تشکیل می دهد. روش پژوهش حاضر پیمایشی است که تعداد ۳۰۵ نفر (۳۵ نفر مدیر و ۲۷۰ نفر کارمند) از افراد جامعه در دو گروه مدیران و کارکنان به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزار سنجش شامل مقیاس مرکز سنجش سلامت سازمانی و پرسش نامه سنجش بوروکراسی ساختار رابینز است. با توجه به این که سه سطح (پرشانی، عادی و سلامت) برای بررسی میزان سلامت سازمانی دانشگاه تعیین شده بود، نتایج تحقیق نشان داد که میزان سلامت سازمانی دانشگاهها، همگی در سطح عادی قرار دارند، اما نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که بین میزان سلامت سازمانی دانشگاهها تفاوت معنی داری وجود دارد. یافته های پژوهش همچنین نشان داد که ساختار سازمانی دانشگاهها روی هم رفته در سطح متوسطی از بوروکراسی قرار دارند، با این حال ساختار دانشگاهها در میزان برخورداری از رسمیت گرایی تفاوت معنی داری داشتند. همچنین این مطالعه نشان داد ابعاد سه گانه ساختار با نوع دانشگاهها ارتباط دارند اما رسمیت گرایی با ضریب اتای ۰/۵۷۶ از بیشترین ارتباط با نوع دانشگاهها برخوردار است.

واژه های کلیدی: ساختار سازمانی<sup>۱</sup>، سلامت سازمانی<sup>۲</sup>، پیچیدگی<sup>۳</sup>، رسمیت<sup>۴</sup>، تمرکز گرایی<sup>۵</sup>

### مقدمه

دانشگاه ذاتاً یک سیستم منسجم و منظم است که با بهره گیری از عوامل و خرده سیستم های خود از جمله بخش های آموزش، پژوهش، خدمات، عمران و ... برای دستیابی به اهداف پیش بینی شده تلاش می کند. دانشگاه به سان سازمانی است که با برخورداری از سطوح سازمانی، سلسله مراتب،

\* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات [cdaneshfard@yahoo.com](mailto:cdaneshfard@yahoo.com)

1- Organizational Structure      2- Organizational health      3- Complexity  
4- Formalization                      5- Centralization

قوانین و مقررات مکتوب و سطوح قدرت و اختیار توسط گروهی از افراد با وظایف تعریف شده برای دستیابی به اهداف خود پیش می‌رود. مدیریت مؤثر در دانشگاه‌ها با آنچه در شرکت‌های تجاری می‌گذرد تفاوت دارد. شرکت‌های تجاری به راحتی می‌توانند اهداف خود را تعریف نموده و با شفافیت و وضوح آن را بیان نمایند. معمولاً مهم‌ترین هدف شرکت‌های تجاری کسب سود است و سایر اهداف در مراتب بعدی بوده و با آن سنجیده می‌شود. اما به دلیل ارتباط دانشگاه با ابعاد مختلف جامعه، انتظارات متفاوت و گاه متضاد از دانشگاه باعث ابهام در اهداف آن می‌شود به طوری که نتوان آن را به راحتی و وضوح تعریف کرد. موضوع اصلی این نیست که مؤسسات آموزش عالی قادر نیستند اهداف خود را مشخص و تعریف کنند، بلکه مشکل آنها این است که هم زمان چندین هدف متعارض را پیش می‌گیرند (گروس<sup>۱</sup> و گرابسچ<sup>۲</sup>، ۱۹۷۴). دانشگاه از ارکان و تشکیلاتی شامل هیأت‌امنا، مدیریت، هیأت علمی و ... برخوردار است که در تعامل با هم برای دستیابی به اهداف مورد نظر می‌کوشند. ارکان دانشگاه با توجه به نوع حضور و قدرت خود ساختار سازمانی دانشگاه را تحت تأثیر قرار داده و با اختیارات قانونی و از ساز و کارهای مناسب، اداره دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اما با توجه به حوزه قدرت و تأثیرگذاری هیأت‌امنا و حداقل دو رکن دیگر یعنی مدیریت و هیأت علمی، گاهی تناقضاتی در عمل به وجود می‌آید.

هیأت علمی متشکل از متخصصانی است که مشغول تولید، کاربست، ذخیره و انتقال دانش هستند (اتزیونی<sup>۳</sup>، ۱۹۶۴). این متخصصان معمولاً بر اقتدار حرفه‌ای تکیه می‌کنند و خواهان استقلال کاری بیشتری هستند. اعضای این رکن، مدیران را نسبت به مسائل علمی و پژوهشی دانشگاه بی‌توجه می‌دانند و آنان را به صدور دستوراتی متهم می‌نمایند که وجهه علمی و آموزشی دانشگاه را تهدید می‌کنند. از سویی دیگر، ساختار مدیریتی دانشگاه بر سلسله مراتب و روش‌های رسمی تکیه دارد و خواهان تمرکز بیشتر است و برای انجام بعضی ماموریت‌ها، پیچیدگی سازمانی را افزایش می‌دهد. مدیران نیز با حرفه‌ای خواندن مدیریت ادعا دارند هیأت علمی از مهارت‌های لازم برای برنامه‌ریزی، نظارت، تخصیص منابع و تجزیه و تحلیل مصارف و منابع برخوردار نیستند. این دو سیستم کنترل نه تنها از لحاظ ساختار از یکدیگر جدا هستند بلکه همچنین هر یک بر سیستم‌های متفاوتی از اختیار و اقتدار تکیه دارند (اتزیونی، ۱۹۶۴).

مدیران و هیأت‌امنا برای هماهنگی و نظارت بر فعالیت‌های افراد و گروه‌ها نسبت به به‌کارگیری قدرت‌های پاداش و تنبیه تمایل بیشتری دارند اما هیأت علمی خواستار آزادی حرفه‌ای

1- Gross

2- Grabmsch

3- Etzioni

هستند. تمایل به تمرکز و اعمال قدرت‌های قانونی از طرف هیأت‌امنا و مدیران، تمایل به تخصصی شدن اختیارات و تصمیم‌گیری‌ها در نتیجه عدم تمرکز در بین اعضای هیأت علمی، تأثیراتی را بر ساختار و کارآمدی آن خواهد گذاشت.

ساختار سازمانی در برگرفته چهار چوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرآیندهای عملیاتی، افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به اهداف سازمانی تلاش می‌کنند (بارنی<sup>۱</sup> و گریفین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲). البته، ساختار سازمانی صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه، تخصیص منابع، تصمیم‌گیری‌ها، توزیع قدرت و گروه‌بندی‌ها از طریق راه حل‌های ساختاری انجام می‌گیرد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درون سازمانی اختیارات و ارتباطات دلالت دارد (فردریکسن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶) و روابط گزارش‌دهی مسیرهای ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار در تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد (هاج<sup>۴</sup> و آنتونی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱). رایبیز<sup>۶</sup> برای تشریح ساختار سازمان به سه بعد یا جزء اصلی ساختار اشاره می‌نماید که البته پژوهشگران با استفاده از نظریه ایشان طرح‌های مختلف سازمانی را با هم ترکیب و تلفیق نموده‌اند. اجزای اصلی مورد نظر رایبیز که مبنای نظری تعیین ابعاد ساختاری این پژوهش را تشکیل می‌دهند عبارتند از: پیچیدگی، رسمیت‌گرایی و تمرکزگرایی. پیچیدگی معمولاً درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب تخصص شغلی آنان در درون سازمان است (فرای<sup>۷</sup> و سلوکام<sup>۸</sup>، ۱۹۸۴) که به میزان تفکیک درون سازمان اشاره داشته و به تقسیم وظیفه، تخصص‌گرایی و تعداد سطوح سازمانی می‌پردازد و محدوده واحدهای سازمان را به لحاظ جغرافیایی مشخص می‌نماید و از طریق شمارش مکان‌های انجام کار، تعداد مشاغل و تعداد سطوح سازمانی تعریف و اندازه‌گیری می‌شود. رسمیت‌گرایی بر میزان استاندارد شدن مشاغل موجود سازمان دلالت دارد و بر رفتار برنامه‌ریزی شده تأکید می‌نماید. معمولاً وقتی روش‌های انجام کار، زمان کار و فعالیت‌های مربوط به کار مشخص باشند و کارمند در این زمینه‌ها از حداقل آزادی برخوردار باشد شغل از رسمیت بیشتری برخوردار است. سرانجام، تمرکزگرایی به درجه خشکی در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها به صورت متمرکز (فردریکسن، ۱۹۹۶) و به درجه متمرکز بودن تصمیمات در یک نقطه از سازمان اشاره می‌کند (رایبیز، ۱۹۸۷).

به‌منظور مرتبط کردن و انسجام بخشیدن برنامه‌های سازمان در مسیر دستیابی به اهداف از ساختارهای بوروکراتیک استفاده می‌شود. درواقع، بوروکراسی نوعی تشکیلات طراحی شده برای

1- Barny  
4- Hodge  
7- Fry

2- Griffin  
5- Antony  
8- Slocum

3- Fredrickson  
6- Robbins

دستیابی به انجام وظایف سطح بالای مدیریتی از طریق هماهنگی ساختن سیستماتیک اقدامات و فعالیت‌های افراد است (بلا، ۱۹۵۶). دانشگاه‌ها نیز از این ساختارها برای نظم بخشیدن به فعالیت‌های درونی و اهداف خود استفاده می‌کنند و مانند سایر سازمان‌ها فرآیند بوروکراتیک شدن را طی می‌کنند. به‌طور کلی، هرچه سازمان بزرگتر باشد شمار پست‌های بین اعضای معمولی و رهبری بیشتر می‌شود (هومانز<sup>۲</sup>، ۱۹۵۰).

مطالعات انجام شده حاکی از این است که ساختار تحت تأثیر محیط، فناوری، اندازه و استراتژی سازمان و نحوه توزیع قدرت در آن قرار دارد (رضائیان، ۱۳۷۹). از نظر «هان» ساختار سازمانی سه وظیفه اصلی بر عهده دارد: ۱) ساختار سازمانی باید در خروجی یا بازده سازمان و در نیل سازمان به اهدافش نقش داشته باشد، ۲) ساختار سازمان در به حداقل رساندن یا در نهایت هماهنگی نقش افراد مختلف در سازمان مؤثر باشد به عبارت دیگر، ساختار صحیح موجب می‌شود تا هر فرد بر اساس نظر و سلیقه شخصی اقدام نکند بلکه در چارچوب اهداف سازمانی گام بردارد، ۳) ساختار سازمانی سبب می‌گردد تا کارکنان با شرایط تدوین شده سازمان خود را منطبق سازند (به نقل از نجف بیگی، ۱۳۷۹).

کارسن<sup>۳</sup> (۱۹۶۰) از نخستین کسانی بود که به هنگام تبیین مدیریت در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به عنوان نشان دهنده دوگانگی خاصی در ساختار سازمانی دلیل دیگری را مطرح کرد. او به دانشگاه به عنوان سازمانی با دو ساختار موازی می‌نگرد: ساختار سلسله مراتبی مدیریت و ساختاری که هیأت علمی در ضمن آن دارای قدرت و اختیار برخی از محورهای دانشگاه است. این سیستم کنترل دوگانه این واقعیت را که هیچ یک از سیستم‌ها واجد روش‌های هماهنگ ساختاری یا تفویض اختیار نیستند، پیچیده‌تر می‌کند. رابینز (ترجمه الوانی و دانایی فر، ۱۳۷۸) نیز طی مطالعه‌ای تصریح کرد ساختار گروه‌های آموزشی یک شکل ساختاری دموکراسی متداول در دانشگاه‌ها، آزمایشگاه‌های تحقیقاتی و دیگر سازمان‌های حرفه‌ای است که دموکراسی کامل در تصمیم‌گیری‌های مهم ویژگی منحصر به فرد آن است. این شکل ساختاری عکس طرح ساختاری گروه کاری یا کمیته‌ای بوده که از تصمیم‌گیری مشارکتی بهره می‌گیرد. متداول‌ترین کاربرد این نوع ساختار، طراحی دانشگاهی در دانشگاه‌های بزرگ است. معمولاً مدیران بخش‌ها و (مدیران گروه‌ها) دارای یک رتبه بوده و نسبت به هم برتری ندارند. گزینش اعضای جدید، تجدید قراردادها، تخصیص دروس، ارزشیابی عملکرد، تغییر در برنامه‌های درسی و تصمیمات مشابه به

1- Blau

2- Homans

3- Corson

وسیله هر بخش به عنوان یک کل اتخاذ می شود. چنین ساختاری، عدم تمرکز را به بهترین وجه نشان می دهد.

بلاو (۱۹۷۳) نیز در ارتباط با ساختار دانشگاه دریافت که با رشد سازمانها، شمار زیربخشها (مانند گروههای آموزشی) نیز افزایش می یابند، این زیر بخشها تخصصی تر می شوند و ساختارهای مدیریتی نیز پیچیده تر می گردند.

اسدی (بی تا) طی مطالعه ای در مورد ساختار سازمانی کتابخانه های دانشگاه به این نتیجه رسید که کتابخانه های دانشگاهی نیز مانند سایر موسسات، گرایش به ساختار سازمانی جدیدی دارند و به تدریج از سلسله مراتب سنتی به سوی ساختار ارگانیکی حرکت می کنند تا بتوانند نیازها و محیط متغیر خود را برآورده سازند. علی زاده و آقاجانی (۱۳۸۰) ساختار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس را به لحاظ مکانیکی یا ارگانیکی بودن بررسی کرده و نشان داده اند که ساختار موجود این دانشگاه ساختاری میانه بوده ولی کارکنان ساختار مکانیکی را ترجیح داده اند.

از طرف دیگر مطالعات فراوانی پیرامون روابط ساختار سازمانی و سلامت سازمانی مراکز آموزشی و دانشگاهها صورت گرفته است. سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقای گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر (واینه<sup>۱</sup> و فلدمن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷). عناصر سلامت سازمانی عبارتند از: رهبری سازمان، تعهد کارکنان، بینش، ارتباطات، توسعه شایستگی و مهارت، کارگروهی و... نتایج بیشتر مطالعات درباره سلامت سازمانی معلوم کرده است سلامت سازمانی و کامیابی در محل کار از دو منبع ناشی می شود. نخست، مهم ترین آن سبک رهبری و رفتار مدیران مستقیم کارکنان و دوم سرمشق های سازمانی است که باعث ایجاد خلاقیت و همکاری می شوند. مطالعات انجام شده توسط شرکت رانتک و باز خورد های حاصل از ارباب رجوع های آن شرکت نشان می دهد که نوع رفتار رهبر سازمان که ارتقا دهنده سلامت سازمانی است عبارتند از: ارائه بینش و تعیین جهت همراه با اعطای آزادی به اشخاص در جهت نوآوری و ابتکارات فردی، روشن کردن دقیق انتظارات و نیازمندیها، بازخورد مناسب در مورد عملکرد، برطرف کردن اختلافها به طور منصفانه و مناسب، تشویق توسعه و یادگیری و حمایت از همه افراد، اعتماد و احترام همگانی. و گونیر<sup>۳</sup>، متکالف<sup>۴</sup>، و اولار<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) طی تحقیقی در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه دریافتند که با توجه به تغییرات عمیق و سریع فرهنگی، همچنین با توجه به روند جهانی شدن، مدیریت و رهبری صحیح سازمان ایجاب می کند

1- Wayne

2- Feldman

3- Wagoner

4- Matcalfe

5- olare

که ساختار ارتباطات و نحوه ارائه بازخورد به عملکرد افراد و نیز فرهنگ سازمانی از انعطاف و گشودگی کافی برخوردار باشند تا بتوان شاهد کسب موفقیت‌های روز افزون در فرآیند تبدیل جوامع جهانی به دهکده جهانی بود.

لپنورم<sup>۱</sup>، دوبسون<sup>۲</sup>، بکمن<sup>۳</sup> و کیگان<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) نیز طی مطالعه‌ای در میان جراحان و روان پزشکان در کشور کانادا به این نتیجه رسیدند که جراحان، ساختار غیر رسمی را برای اداره امور شغلی خود ترجیح می‌دهند، در حالی که روان پزشکان، شیوه‌های رسمی در مدیریت و اداره امور حرفه‌ای خویش را برگزیده و از پیچیدگی شغلی استقبال می‌کنند.

والیس<sup>۵</sup> و ویز<sup>۶</sup> (ترجمه کشتی‌دار، ۱۹۹۵) اظهار می‌دارند که سازمان‌هایی که توسط رهبری انتقالی قوی هدایت می‌شوند فعالیت‌های مدیریتی، فرهنگی، کسب اهداف، کارگاه‌های گروهی و جذب مشتری را با مقیاس وسیع‌تر و موفق‌تر نسبت به سازمان‌های دارای رهبری انتقالی ضعیف انجام می‌دهند.

در پژوهشی دیگر (پورآمن، ۱۳۸۰) با عنوان مطالعه و بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، معلوم شد که در این سازمان، ابتکارات فردی و استقلال عمل در حد بالایی قرار دارد، خطر پذیری، جسارت و نوآوری در حد متوسط است، اهداف سازمان وضوح و شفافیت نسبی دارند، و در عین حال، هماهنگی در روش‌ها از کیفیت مطلوبی برخوردار نیست. کرایسک<sup>۷</sup> در مدل تنش شغلی<sup>۸</sup> خود نشان داد که مشاغل با الزامات کاری بالا در اغلب مواقع اثرات منفی و در پاره‌ای از مواقع اثرات مثبت بر سلامت سازمانی کارکنان باقی می‌گذارند (نقل از پولانی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). علاقه‌بند و جمشید نژاد (۱۳۸۲) در یک پژوهش، به بررسی ابعاد ساختارهای بوروکراتیک مدارس دولتی تهران و تعیین ترکیب مناسب این ابعاد در ساختار مدارس برای ایجاد سلامت سازمانی بالاتر پرداخته‌اند. آنان دریافتند که تمام ویژگی‌های بوروکراسی در ساختار مدارس دولتی تهران ملاحظه می‌شود اما، ویژگی‌های تخصص‌گرایی در مقایسه با ویژگی‌های تمرکزگرایی و رسمیت‌گرایی نمود بیشتری داشته است. البته مدارس با ترکیبی از تمرکزگرایی کم، رسمیت‌گرایی کم و تخصص‌گرایی زیاد بالاترین میزان سلامت سازمانی را داشته‌اند.

1- Lepnurm

4- Keegan

7- Karasek

2- Dobson

5- Wallace

8- Job Strain Model

3- Beckman

6- Weese

9- Polanyi

این پژوهش به منظور مطالعه رابطه ساختار سازمانی دانشگاه‌ها و سلامت سازمانی آنها انجام گرفته است. بدین منظور میزان تمرکزگرایی، رسمی‌گرایی و پیچیدگی به عنوان اصول و ابعاد بوروکراسی در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها بررسی و تحلیل شده است. همچنین با مقایسه میزان تمایل ساختار دانشگاه‌ها به این ابعاد، جهت‌گیری کلی سازمان دانشگاه‌ها از نظر بوروکراسی و میزان سلامت سازمانی آنها با توجه به ابعاد بوروکراسی مشخص شده است. بر همین اساس سؤال‌های زیر مطرح شده است:

سؤال اول: آیا بین ابعاد مختلف بوروکراسی (تمرکزگرایی، رسمیت‌گرایی و پیچیدگی) در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها تفاوتی وجود دارد؟

سؤال دوم: دانشگاه با چه ترکیبی از ابعاد تمرکزگرایی، پیچیدگی و رسمیت در ساختار خود، از سلامت سازمانی بیشتری برخوردار هستند؟

سؤال اصلی سوم: کدامیک از ابعاد بوروکراسی (تمرکزگرایی، پیچیدگی و رسمیت) با نوع دانشگاه‌ها ارتباط پیدا می‌کند؟

## روش

با توجه به اهداف پژوهش، روش این مطالعه پیمایشی مقطعی بوده است.

## جامعه و نمونه

مدیران و کارکنان دانشگاه‌های استان جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. این دانشگاه‌ها ترکیبی از دانشگاه‌های دولتی، دانشگاه علوم پزشکی، واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی و مراکز پیام نور بودند. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، دو نمونه مجزا انتخاب شد. نمونه اول شامل مدیران دانشگاه‌ها اعم از رئیس، معاونان، مدیران بخش‌ها و مدیران گروه‌های آموزشی بود. از تعداد کل مدیران جامعه ( $N = 85$ ) ۳۵ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری گروه دوم یعنی کارکنان که ترکیبی از کارکنان عضو هیأت علمی و غیر عضو می‌باشند به صورت تصادفی مطابق بود که حجم نمونه مطابق جدول کهن و مورگان، تعداد ۲۷۰ نفر تعیین گردید که ۳۲/۸ درصد از کل جامعه را تشکیل می‌دهند.

## ابزار پژوهش

۱- پرسش‌نامه استیفن رایبیز برای سنجش ارزیابی ابعاد بوروکراتیک ساختار سازمان (مدیران)

۲- پرسش‌نامه سنجش سلامت سازمانی (کارکنان)

برای برآورد اعتبار پرسش‌نامه‌ها، پرسش‌نامه اول روی ۱۵ نفر و پرسش‌نامه دوم روی ۲۰ نفر از آزمودنی‌ها که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا شد. ضرایب آلفای کراباخ آنها به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۷۵ برآورد گردید. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها از طریق قضاوت جمعی از متخصصان تأیید شد.

## یافته‌ها

جدول ۱: ابعاد بوروکراتیک ساختار سازمانی دانشگاه‌های مورد مطالعه

شاخص	ابعاد			
	پیچیدگی	رسمیت‌گرایی	تمرکزگرایی	ساختار کل
ارزش عددی	۱۹/۶۱	۲۱/۹۷	۳۲/۰۸	۲۴/۵۵
میانگین وزنی	۲/۸	۳/۴۱	۳/۲۱	۳/۱۴

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود با توجه به ارزش عددی و میانگین وزنی ابعاد سه‌گانه بوروکراسی ساختار دانشگاه‌ها، می‌توان قضاوت کرد که ساختار دانشگاه‌ها از لحاظ تمرکزگرایی (ارزش عددی = ۳۲/۰۸ و میانگین وزنی = ۳/۲۱) نسبت به سایر ابعاد یعنی رسمیت‌گرایی (ارزش عددی = ۲۱/۹۷ و میانگین وزنی = ۳/۱۴) و پیچیدگی (ارزش عددی = ۱۹/۶۱، میانگین وزنی = ۲/۸) بوروکراتیک‌تر است. علاوه بر آن جدول ۲ نشان می‌دهد دانشگاه دولتی از لحاظ تمرکزگرایی (ارزش عددی = ۳۶/۲۴ و میانگین وزنی = ۳/۴۶) و رسمیت‌گرایی (ارزش عددی = ۲۳/۹۷ و میانگین وزنی = ۳/۴۲) نسبت به سایر دانشگاه‌ها بوروکراتیک‌تر است. اما دانشگاه پیام نور به لحاظ پیچیدگی (ارزش عددی = ۲۱ میانگین وزنی = ۳) نسبت به سایر دانشگاه‌ها بوروکراتیک‌تر است. دانشگاه علوم پزشکی از هر سه بعد رسمیت‌گرایی، تمرکزگرایی و پیچیدگی دارای کمترین مقدار در بین دانشگاه‌ها بوده و با نمره کل ساختار ۲۲/۹۹ نسبت به دانشگاه‌های آزاد اسلامی (با نمره کل ساختار ۲۳/۷۶) و پیام نور (با نمره کل ساختار ۲۴/۷۵) و دانشگاه دولتی (با نمره کل ساختار ۲۶/۷۲) از بوروکراسی کمتری برخوردار است.

جدول ۲: میزان بوروکراتیک بودن ابعاد سه گانه ساختار دانشگاهها

ابعاد				
دانشگاهها	شاخصها	تمرکزگرایی	رسمیت گرایی	پیچیدگی
پیام نور	ارزش عددی	۳۰/۵	۲۲/۷۵	۲۱
دانشگاه آزاد اسلامی	میانگین وزنی	۳/۰۵	۳/۲۵	۳
دانشگاه آزاد اسلامی	ارزش عددی	۳۰/۸	۲۱/۶۱	۱۸/۹
دولتی	میانگین وزنی	۳/۰۸	۳/۰۸	۲/۷
دولتی	ارزش عددی	۳۹/۲۴	۲۳/۹۷	۱۹/۸۷
دولتی	میانگین وزنی	۳/۹۲	۳/۶۲	۲/۸۵
علوم پزشکی	ارزش عددی	۳۰/۸	۱۹/۵۷	۱۸/۶
علوم پزشکی	میانگین وزنی	۳/۰۸	۲/۷۹	۲/۶۵

جدول ۳: خلاصه نتایج تحلیل واریانس یک طرفه (سؤال اول)

متغیرها	شاخصها	
	F	سطح معنی دار
تمرکزگرایی	۲/۱۶	۰/۰۷
پیچیدگی	۰/۷۰۳	۰/۵۵۸
رسمیت گرایی	۴/۹۹۲	۰/۰۰۶

معنی دار در سطح ۰/۰۵

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، با توجه به مقادیر F محاسبه شده و سطح معنی داری آنها می توان قضاوت کرد که بین سطح تمرکزگرایی ( $F=0/216$ ,  $Sig=0/07$ ) و پیچیدگی ( $Sig=0/558$ )، تفاوت معنی دار وجود ندارد. با این حال در خصوص سطح رسمیت گرایی در بین ۴ گروه از دانشگاههای مورد مطالعه، تحلیل دادهها حاکی از این بود که تفاوت بین سطح رسمی گرایی ساختار سازمانی ۴ گروه فوق معنی دار است ( $F=4/992$ ,  $Sig=0/006$ ). بنابراین در خصوص سؤال اول تنها در ارتباط با سطح رسمی گرایی پاسخ مثبت می توان به آن داد.

جدول ۴: مقایسه چندگانه میزان رسمیت گرایی

شاخصها		دانشگاه	
Sig	SE		
۰/۰۱۸	۲/۴۳۷	پیام نور	
۰/۰۱	۱/۸۶	آزاد اسلامی	علوم پزشکی
۰/۳۹۴	۱/۱۲۷	دولتی	

در نهایت تفاوت جفتی بین سطح رسمیت‌گرایی دانشگاه‌ها، نتایج حاصل از آزمون پیگردی LSD نشان می‌دهد دانشگاه علوم پزشکی نسبت به دانشگاه آزاد اسلامی با ( $MD = ۱/۸۲۶$ ،  $Sig = ۰/۰۱$ ) و پیام نور از ( $MD = ۲/۴۳۷$ ،  $Sig = ۰/۰۱۸$ ) رسمیت بیشتری برخوردار است ولی اختلاف سطح رسمیت دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه دولتی ( $SD = ۲/۱۲۷$ ،  $Sig = ۰/۳۴$ ) معنی‌دار نیست.

جدول ۵: مقایسه چندگانه سلامت سازمانی دانشگاه (سؤال دوم)

شاخص‌ها			دانشگاه
Sig	SE	MD	
۰/۰۴۶	۲/۵۸	۶۰/۷۵	پیام نور
۰/۰۰۹	۱/۱۷۷	۳/۷۶	علوم پزشکی آزاد اسلامی
۰/۰۰۲	۱/۴۰۱	۵/۰۴	دولتی

درخصوص بررسی میزان سلامت سازمانی دانشگاه‌ها با توجه به مقادیر F محاسبه شده و سطح معنی‌داری آن می‌توان قضاوت کرد که بین سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی، پیام نور، آزاد اسلامی و دولتی ( $F = ۵/۳۱۸$ ،  $Sig = ۰/۰۰۱$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با وجود آنکه نمره سلامتی همه دانشگاه‌ها در سطح عادی هستند نتایج آزمون پیگردی LSD نشان می‌دهد که دانشگاه علوم پزشکی با سه دانشگاه دیگر یعنی پیام نور ( $MD = ۶/۷۵$ ،  $Sig = ۰/۰۴۶$ )، آزاد اسلامی ( $MD = ۳/۷۶$ )، و دولتی ( $MD = ۵/۰۴$ ،  $Sig = ۰/۰۰۲$ ) از سطح سلامت سازمانی بالاتری برخوردار است.

با توجه به اطلاعات به دست آمده درخصوص تفاوت معنی‌دار بودن میزان رسمیت‌گرایی دانشگاه‌ها ( $sig = ۰/۰۰۶$  و  $F = ۴/۹۹۲$ )، درخصوص ارتباط ابعاد بوروکراسی (پیچیدگی، رسمیت‌گرایی و تمرکزگرایی) با نوع دانشگاه‌ها، آزمون اتا (ETA) انجام شد که با مشاهده نتایج آن در جدول، ابعاد بوروکراتیک ساختار سازمان دانشگاه‌ها با نوع آنها ارتباط دارد، ارتباط پیچیدگی ( $ETA = ۰/۲۵۲$ ) و تمرکزگرایی ( $ETA = ۰/۴۴۸$ ) با نوع دانشگاه‌ها ضعیف بوده اما ارتباط رسمیت‌گرایی و  $ETA = ۰/۵۷$  با نوع دانشگاه‌ها قوی‌تر از سایر ابعاد می‌باشد.

جدول شماره ۶: ضریب اتای ارتباط ابعاد ساختار سازمانی با نوع دانشگاه (سؤال سوم)

ابعاد	پیچیدگی	تمرکزگرایی	رسمیت‌گرایی
ضریب اتا	۰/۲۵۲	۰/۴۴۸	۰/۵۷۱

بنابراین پاسخ سؤال سوم مثبت است و می‌توان نتیجه گرفت که رسمیت‌گرایی دانشگاه علوم پزشکی نسبت به سایر ابعاد ساختار سازمان، مؤثرترین نقش را در بوروکراتیک بودن ایفا نموده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش سه سطح سلامت سازمانی (ناخوشی، عادی و سلامت) برای بررسی وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه‌ها تعیین شده است. نتایج مطالعه نشان داد که میزان سلامت سازمانی دانشگاه‌ها با نمره به‌دست آمده دانشگاه علوم پزشکی ۷۳، دانشگاه آزاد اسلامی ۶۹، دانشگاه پیام نور ۶۶ و دانشگاه دولتی ۶۸، همگی در یک سطح (عادی) قرار دارند، اما بین میزان سلامت سازمانی آنها تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F = ۵/۳۱۸$  و  $Sig = ۰/۰۰۱$ ). علاوه بر آن، در خصوص مطالعه ابعاد بوروکراتیک ساختار سازمان که از نظر ابعاد سه‌گانه (پیچیدگی، تمرکزگرایی و رسمیت‌گرایی) سنجیده شد، شواهد حاکی از آن است که سطح بوروکراسی دانشگاه علوم پزشکی (با نمره ۲۲/۹۹) کمتر از دانشگاه آزاد اسلامی (با نمره ۲۳/۷۶) و دانشگاه پیام نور (با نمره ۲۴/۷۵) و دانشگاه دولتی (با نمره ۲۶/۷۲) است، اما همگی از سطح متوسطی از بوروکراسی برخوردارند. از طریق آزمون پیگردی انجام شده بین دانشگاه‌ها از نظر ویژگی‌های تمرکزگرایی و پیچیدگی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. اما در بین آنها از نظر ویژگی رسمیت‌گرایی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F = ۴/۹۹۲$  و  $Sig = ۰/۰۰۶$ ). یافته‌های این مطالعه در خصوص میزان بوروکراتیک بودن ساختار سازمان با نتایج علی‌زاده و آقاجانی (۱۳۸۰) و اسدی (بی تا) مطابقت دارد. با این حال، این سطح از بوروکراسی با توجه به نوع و ماهیت سازمان یعنی دانشگاه‌ها، ساختار را شدیداً بوروکراتیک نشان می‌دهد. رابینز (ترجمه شده الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۸) عقیده دارد دانشگاه باید نامتمرکز باشد، تصمیمات در مورد استخدام، اخراج، ارتقا، عملکرد و اهداف در سطوح بخشی، بوسیله اعضا هیأت علمی اتخاذ شود، گروه‌های علمی در یک دانشگاه دارای اختیار بسیارند. به‌عنوان یک سازمان حرفه‌ای، موضوعات مربوط به آموزش و تحقیق کاملاً به وسیله اعضای هیأت علمی نظارت و کنترل می‌شود.

نتایج این مطالعه در خصوص رابطه بین ابعاد سه‌گانه ساختار سازمان و نوع دانشگاه‌ها نشان داد که هر سه بعد (پیچیدگی، رسمیت‌گرایی و تمرکزگرایی) با نوع دانشگاه ارتباط دارند. اما ارتباط رسمیت‌گرایی که بر مشخصه‌هایی مانند حدود مشخص بودن شرح شغل‌ها و مقررات میزان

سرپرستی، میزان آزادی عمل داده شده به زیردستان و مدیران، میزان استانداردهای کار و ... تأکید دارد با ضریب اتای ( $ETA=0/571$ ) قوی‌تر و بیشتر از سایر ابعاد است.

نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که در مجموع، دانشگاه علوم پزشکی به لحاظ میزان سلامت سازمانی نسبت به سایر دانشگاه‌ها دارای نمره بالاتر بوده و از سلامت سازمانی بیشتر برخوردار است و از نظر میزان بوروکراتیزه بودن ساختار سازمانی نسبت به سایر دانشگاه‌ها دارای نمره کمتر بوده و از بوروکراسی کمتری برخوردار است.

در نهایت باید گفت: سازمان‌های سالم به عنوان موجودات پویا در محیط متولد می‌شوند و با فراهم شدن امکانات لازم و کافی رشد می‌نمایند و توسعه می‌یابند. آنها از طریق ارائه محصولات و خدمات سالم و ارزنده باعث تأمین نیازهای محیطی و تسهیل‌گر فرایند رشد و شکوفایی جامعه می‌شوند. اما محققان و متخصصان معتقدند افزایش سلامت سازمانی یک اقدام تک بعدی و یک مرتبه‌ای نیست. بلکه کاری مستمر است که تحت تأثیر مؤلفه‌های کلیدی ایجاد کننده سلامت سازمانی مانند وضوح نقش، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیار در تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی در محیط کار، امنیت شغلی، جو سازمانی نظام استخدامی سالم و ... می‌باشد.

### منابع فارسی

- اسدی، اصغری. (بی تا). ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی. فصلنامه اطلاع‌رسانی، دوره ۱۵، شماره ۳ و ۴.
- پورآمن، ب. (۱۳۸۰). مطالعه و بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی. مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، پروژه تحقیقی.
- رایینز، ا. ف. (۱۳۷۸). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها). ترجمه: الوانی و دانایی‌فر، حسن. تهران: انتشارات صفار.
- رضائیان، ع. (۱۳۷۹). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ اول. تهران: انتشارات سمت.
- علی زاده، ر. و آقا جانی، ح. ع. (۱۳۸۰). بررسی ارگانیکی یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس از دیدگاه کارکنان. پروژه تحقیقی.
- نجف بیگی، ر. (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

والیس، م. و. ویز. (۱۳۷۷). رهبری، فرهنگ سازمانی، رضایتمندی شغلی در سازمان‌های Y.M.C.A کانادایی. ترجمه: محمد کشتی‌دار. نشریه المپیک. شماره پیاپی ۱۱.

#### منابع انگلیسی

- Barney, J. B. & Griffin, R. W. (1996).** The management of organization. *Houghton Mifflin Company*.
- Blau, P. M. (1996).** Bureaucracy in modern society. *New York: Random House*.
- Blau, P. M. (1973).** The organization of academic work. *New York: Willey*.
- Corson, J. J. (1960).** Governance of colleges and universities. *New York: McGraw-Hill*.
- Etzioni, A. (1964).** Modern organizations. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall*.
- Fredrickson, J. (1996).** The strategic decision process and organizational structure. *Academy of Management Review*. Vol. 11, No. 2.
- Fry, L. W. & Slocum, J. W. (1984).** Technology, structure and work group effectiveness. *Academy of Management Journal*. Vol. 27, No. 2.
- Gross, E. & Grambsch, P. V. (1974).** Changes in university organization. *New York: McGraw-Hill*.
- Hodge, B. J. & Anthony, W. P. (1991).** Organization theory. *Forth Edition*. Allyn and Bacon Inc.
- Homans, G. C. (1950).** The human group. *San Diego, Calif: Harcourt Brace Jovanovich*.
- Lepnurm, R., Dobson, A. & Keegan, D. (2006).** Factors planing career satisfaction among psychiatrists and surgeons in Canada. *Canada Journal of Psychiatry*; Vol. 51, pp. 43-5.
- Polanyi, H. (2004).** Healthy organizational practices. *A multi – stakeholder Conference*. May 11-13, 2004, March 2004.
- Robbins, S. P. (1987).** Organization theory. *New York: Printice – Hall*.
- Wagoner, R. & Matcalfe, S. & Olaore, I. (2005).** Fisical reality and academic quality : part –time faculty and the challenge to organizational culture at community college ,community

---

colleageon. *Journal of Research and Practice the University of Arizona* . USA, 29:25-44

**Wayne, K. & Feldman, J. A. (1987).** Organizational health: the concept and the measure. *Journal of Research and Development in Education*. No. 4, p. 30.