

چشم‌انداز مدیریت

شماره ۳۰ - بهار ۱۳۸۸

صص ۱۸۰-۱۶۱

بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان

فاطمه طاهرپور* ، سعید رجایی پور** ، زهرا شهبازی***

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی اصفهان در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ براساس نظریه استیفن رابینز بود. سوالهای پژوهش شامل بررسی میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در این سازمان‌ها می‌باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و نمونه آماری شامل ۱۱۵ نفر از رؤسا، معاونین و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های دولتی و مراکز تربیت معلم استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، به نسبت ۲۱ به ۹۴ از بین این مراکز و دانشگاه‌ها انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های پیچیدگی، رسمیت و تمرکز رابینز بود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های آماری t با دو گروه مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون همگنی واریانس‌ها و تحلیل واریانس یک راهه و t^2 هتلینگ استفاده شد. نتایج حاکی از این بود که بین ابعاد ساختاری دانشگاه‌های دولتی و مراکز تربیت معلم تفاوت معناداری وجود دارد. در دانشگاه‌ها میزان پیچیدگی ۲۲/۸۱ و بیشتر از میزان پیچیدگی در مراکز تربیت معلم (۱۷/۰۹) بود و در مراکز تربیت معلم میزان رسمیت ۳۳/۸۱ و تمرکز ۳۱/۱۸ بود که این مقادیر بیشتر از مقادیر مشابه آن در دانشگاه‌های دولتی بود.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۳/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۱۱/۳۰

* کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

E:Taherpour@gmail.com

(نویسنده مسئول).

** استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

کلید واژه ها: دانشگاه‌های دولتی، مراکز تربیت معلم، ساختار سازمانی، تمرکز، رسمیت، پیچیدگی.

مقدمه

از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته امروزی ارتقاء بهره‌وری است، و آنچه که در افزایش بهره‌وری به احتمال زیاد نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، باتوجه به ویژگیهای محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد، و در واقع 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 در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان، با توجه به ساختار و تشکیلات سازمان امکان کشف نارسائیهای ساختاری نهفته در آن را فراهم ساخته و کارکنان را برای انجام مؤثر وظایف و اداره بهتر امور آماده می‌سازد.

دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه مسئولیت‌های عظیمی 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 مراکز تربیت معلم، 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 تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده شوند، چه کسی به چه کسی گزارش بدهد و ساز و کارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی که باید رعایت شوند کدامند؟ ساختار سازمانی عبارت است از سیستم روابطی که به طور غیررسمی شکل گرفته و به طور رسمی تصویب شده و

حاکم بر روابط و فعالیتهای افرادی است که برای کسب اهداف مشترک به هم وابسته‌اند. ساختار سازمانی کارها را به صورت رسمی، تقسیم، گروه‌بندی و هماهنگ می‌کند [۶] و مجموعه روابط مشخص میان واحدها و بخشهای مدیریت در یک سازمان و مسئولیتهای مشخص هر یک از واحدها و بخشها را نشان می‌دهد [۱۲] و به‌وسیله نمودار سازمانی نشان داده می‌شود. ساختار سازمانی صحیح موجب می‌شود تا هر فرد براساس نظر شخصی اقدام نکند بلکه در چارچوب اهداف سازمانی گام بردارد و در نهایت سبب می‌شود تا کارکنان با شرایط تدوین شده سازمان خود را منطبق سازند [۱۳].

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 [۶]. در طراحی ساختار سازمان باید مشاغل با توجه به ماهیت و نوع فعالیت سازمان شناسایی و سپس در دسته‌ها یا واحدها گروه‌بندی شوند. در طراحی ساختار سه چیز باید رعایت شود: تعیین کارهایی که باید انجام شوند، زنجیره فرماندهی و طبقه‌بندی دوایر [۴].

ساختار سازمانی

"هج" در "نظریه قاعده کلی" به تحلیل متغیرهای سازمانی پرداخت و آنها را به دو دسته کلی تقسیم کرد. متغیرهای مربوط به اهداف شامل "انطباق"، "تولید"، "کارایی" و "رضایت" می‌شوند، که به ترتیب با متغیرهای انطباق-پذیری، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوی پارسونز هماهنگ است. دسته دوم متغیرهای مربوط به روشها هستند که شامل "پیچیدگی"، "تمرکز، رسمیت و "فشربندی" می‌شود [۱۱].

"برنز و استاکر" در سال ۱۹۹۴ با مطالعه ۲۰ شرکت صنعتی انگلیسی و اسکاتلندی، دو نوع ساختار ماشینی "مکانیکی" و زیستی "ارگانیکی" را شناسایی کردند. در سیستم مکانیکی فعالیت‌های سازمان به اجزاء تشکیل دهنده و وظایف تخصصی تقسیم شده و اهداف هر فرد و واحد سازمانی دقیقاً توسط مدیران رده بالای سازمان تعریف می‌شود. در مقابل، سیستم‌های ارگانیک مناسب محیط‌های متلاطم و متغیر است و کارکنان در آن معمولاً به صورت گروهی کار می‌کنند و بر دریافت مستقیم دستورات از مدیر کمتر تأکید می‌شود. در ساختار مکانیکی میزان پیچیدگی، رسمیت و متمرکز بودن فرایند تصمیم‌گیری در سطح بسیار بالایی است ولی در ساختار ارگانیک این سه رکن در سطح پایینی قرار دارند.

با توجه به مطالعه و بررسی نظرات مختلف دانشمندان 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 ساختاراند. ابعاد ساختار سازمانی را در دو گروه "ساختاری" و "محتوایی" طبقه‌بندی کرده‌اند. ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان‌اند و مبنایی به‌دست می‌دهند که می‌توان به وسیله آن سازمان‌ها را اندازه‌گیری و ویژگی‌های ساختاری آنها را با هم مقایسه کرد [۱]. 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، رسمیت و تمرکز تشکیل شده است. پیچیدگی حدود تفکیک سازمان را نشان می‌دهد، همچنین به میزان تخصص‌گرایی، تقسیم‌کار و تعداد سطوح سلسله‌مراتب و محدوده و پراکندگی جغرافیایی واحدهای سازمانی اشاره دارد. "تفکیک افقی"، "تفکیک عمودی" و "تفکیک جغرافیایی" 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 سلسله مراتب، فاصله بین مدیریت عالی و عملیاتی و همچنین کندی و دشواری ارتباطات و هماهنگی‌ها می‌شود. منظور از تفکیک جغرافیایی پراکندگی ادارات و دواير و کارکنان سازمان در مناطق جغرافیایی است. تفکیک جغرافیایی، تفکیک افقی و عمودی را نیز افزایش می‌دهد [۵].

با افزایش پیچیدگی مسئولیت مدیران برای حصول اطمینان از اینکه فعالیت‌های پراکنده و تفکیک شده درون سازمان به طور 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.

بعد رسمیت، حدی است که یک سازمان برای جهت‌دهی به رفتار کارکنانش به قوانین و مقررات و رویه‌ها متکی است. «درجه رسمی بودن سازمان را می‌توان از طریق مشاهده نسبت مشاغلی که طبق مقررات و دستورالعملهای خاص انجام می‌شوند و میزان آزادی عمل افراد در عدم رعایت این مقررات و دستورالعملها تشخیص داد. هر قدر سازمانی رسمی تر باشد تعداد شغل‌های غیرقابل انعطاف آن بیشتر و آزادی عمل افراد کمتر است» [۹]. رسمیت برحسب سطوح سلسله مراتب سازمانی و واحدهای وظیفه‌ای سازمانی قابل تغییر است. آزادی عمل مدیران با حرکت به طرف سطوح بالای 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 [۱۵].

منظور از تمرکز جمع شدن اختیارات در سطوح عالی مدیریت و عدم تمرکز واگذاری اختیارات به سطوح پایین تر است [۸]. میزان تمرکز با توجه به تعداد اعضای موجود در سازمان و نوع و میزان مشارکت آنان در تصمیمات راهبرد تعریف می‌شود. از آنجایی که توانایی مدیر در پردازش اطلاعات محدود است بهتر است برخی از تصمیمات را به دیگران واگذار کند و خود به تصمیمات مهمتر پردازد.

سه مؤلفه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز با یکدیگر در ارتباطاند. مدارک و شواهد دلالت بر وجود رابطه معکوس بین تمرکز و پیچیدگی دارد. وقتی ساختار سازمان‌ها بررسی می‌شوند معمولاً پیچیدگی بالا با عدم تمرکز همراه است. در تایید این مطلب می‌توان به پژوهش هجرتی 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 [۱۰]. همچنین چیت‌سازان در «بررسی ساختار سازمانی دانشگاه جامع کاشان» به این نتیجه رسید که در این دانشگاه میزان پیچیدگی و رسمیت پایین و تمرکز بالاست [۳].

رابطه تمرکز و رسمی بودن مبهم و نامعلوم است. رسمیت زیاد می‌تواند با یک ساختار متمرکز یا با یک ساختار غیرمتمرکز همراه باشد [۵]. 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 القاء می‌کند. لذا اینگونه مشاغل رسمیت

کمتری را می طلبند. از این رو می توان نتیجه گرفت رابطه بین پیچیدگی، رسمیت و تمرکز به تفکیک افقی و شیوه تحقق آن بستگی دارد.

عوامل متعددی بر ساختار سازمان موثراند از جمله: استراتژی، تکنولوژی، اندازه سازمان و محیط. در پژوهشی که امینی در رابطه با ساختار سازمانی سازمان بیمه خدمات درمانی انجام داد، عدم تناسب استراتژی های سازمان نشان داده شد [۲]. وی به این نتیجه رسید که سازمان باید نیروی انسانی خود را جوان نموده و به صورت منطقه ای به واحدهای خود تفویض اختیار کند.

شائمی در پژوهشی با عنوان «تأثیر فن آوری اطلاعات بر ساختار سازمان در مؤسسات صنعتی و خدماتی استان اصفهان» به این نتیجه دست یافت که همزمان با رشد سازمان ها و پیچیده تر شدن آنها، فن آوری اطلاعات، آنها را در موقعیتی برتر قرار می دهد. اما در مورد تأثیر فن آوری اطلاعات بر ابعاد ساختاری سازمان اتفاق نظر کاملی وجود ندارد و برخی موانع باعث افزایش پیچیدگی و رسمیت و گاهی باعث کاهش ابعاد ساختاری می شود [۷].

استونر معتقد است که وودوارد نخستین پژوهشگری بود که تأثیر فن آوری را به عنوان عامل تعیین کننده ساختار سازمانی معرفی کرد. نتایج پژوهشی که وی بر روی صد سازمان در انگلستان انجام داد حاکی از این بود که در سازمانهای موفق بین ساختار و تکنولوژی همخوانی وجود دارد، به گونه ای که تکنولوژی تولید انبوه همراه با رسمی گرایی بالا، تقسیم کار زیاد، تمرکز و حیطه کنترل گسترده است [۱]. در رابطه با تأثیر محیط بر ساختار سازمان اعرابی به پژوهش "الارنس و لورش" اشاره می کند. آنها در دانشگاه هاروارد پژوهشی را انجام دادند و ساختار را در دو بعد تفکیک و انسجام ارزیابی کردند و به این نتیجه رسیدند که هر قدر محیط پویاتر و متغیرتر باشد درجه تفکیک بیشتر است و ساختار سازمان ها ارگانیک تر می شود [۱].

عامل تأثیرگذار دیگر بر ساختار سازمان اندازه سازمان است. در بررسی تأثیر اندازه سازمان بر ساختار، رایینز (۱۳۷۶) به پژوهشی که در دانشگاه استون انجام گرفت اشاره می‌کند. نتایج این پژوهش حاکی از این است که افزایش اندازه سازمان‌ها با تخصص‌گرایی و رسمیت بیشتر همراه است. همچنین تحقیقات "بلاو" (۱۹۶۲) در مورد مؤسسات دولتی، دانشگاه‌ها و فروشگاه‌ها نشان داد، اندازه سازمان مهمترین عامل مؤثر در نوع ساختار سازمان است. در واقع افزایش اندازه سازمان تفکیک ساختاری سازمان را نیز افزایش می‌دهد [۵].

هوی و میسکل در پژوهشی دریافتند که بین تمرکز سلسله مراتب اختیار و رسمی‌سازی همبستگی مثبتی وجود دارد یعنی هر چه مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری بیشتر باشد آن سازمان از رسمیت کمتری برخوردار است [۱۱].

هنگامی که مدیران درصدد طرح‌ریزی ساختار سازمان هستند باید به شش عامل یا رکن اصلی توجه کنند که عبارتند از: تقسیم کار، زنجیره فرماندهی، تمرکز و عدم تمرکز، گروه‌بندی وظایف، رسمی‌سازی و حوزه کنترل [۵]. در این رابطه "هال" برای اندازه‌گیری درجه مکانیکی بودن سازمان‌ها بر مبنای شش بعد سازمانی تحقیقی انجام داد و به این نتیجه رسید که سازمان‌هایی که از سلسله مراتب اختیار، مقیاس قواعد، تخصص رویه‌ای و مقیاس غیرشخصی بودن برخوردارند دارای ساختار مکانیکی‌اند و سازمان‌هایی که دارای شایستگی فنی و تخصصی هستند ساختار ارگانیک دارند. "مارتین سونز" در پژوهشی با عنوان «بررسی برتری ساختاری» به بررسی ابعاد ساختار پرداخت و به این نتیجه رسید که بهترین ساختار سازمانی مبتنی بر مجموعه‌ای از عوامل متفاوت سازمانی و محیطی است. ساختارهای سازمانی همواره در حال تکامل‌اند و بهترین ساختار سازمانی وجود ندارد [۱۶]. کریسینگ در پژوهشی با عنوان «خودمختاری، پاسخگویی و پیچیدگی سازمانی در آموزش عالی» ضمن بررسی رابطه این سه متغیر به این نتیجه می‌رسد که برای پاسخگویی سریع

سازمان‌ها به تغییرات و رقابت‌های محیطی و همچنین به دلیل پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها، باید خودمختاری و تمرکززدایی سازمان‌ها افزایش یابد [۱۴]. "اوگبانا" در پژوهشی با عنوان «عملکرد و ساختارهای سازمانی نوآور» به این نتیجه رسید که تغییر ساختارهای سنتی به ساختارهای جدید با ویژگی‌هایی مانند: توسعه مسئولیت‌ها، توانمندسازی، همکاری و مشارکت و از بین بردن سلسله مراتب سازمانی مشخص می‌گردد [۱۷].

- در پژوهش‌های مذکور ساختار سازمانی به نوعی مورد توجه قرار گرفته است. هدف از پژوهش حاضر در بررسی ساختار سازمانی، یافتن پاسخ سؤالات زیر است:
۱. میزان پیچیدگی در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان تا چه اندازه است؟
 ۲. میزان رسمیت در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان تا چه اندازه است؟
 ۳. میزان تمرکز در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان تا چه اندازه است؟
 ۴. آیا بین ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان در ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی است و به بررسی نظرات رؤساء، معاونین و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان و مراکز تربیت معلم در خصوص ساختار سازمانی می‌پردازد.

جامعه آماری: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل رؤساء، معاونین و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های دولتی و مراکز تربیت معلم استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ بوده که به‌طور تمام وقت در استخدام دانشگاه بودند. در

نمونه‌گیری از این جامعه آماری تعداد نمونه از هر دانشگاه و مراکز تربیت معلم برحسب سمت آنها مشخص گردیده و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم ۱۱۵ نفر از اعضا انتخاب شده‌اند.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه آماری دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان به تفکیک پست سازمانی

سمت	اصفهان	علوم پزشکی اصفهان	صنعتی اصفهان	کاشان	علوم پزشکی کاشان	جمع
رئیس	۷	۳	۸	۱	۱	۲۰
معاون	۵	۵	۱۲	۱	۳	۲۶
مدیر گروه	۸	۱۹	۱۰	۵	۶	۴۸
جمع	۲۰	۲۷	۳۰	۷	۱۰	۹۴

جدول (۲): توزیع فراوانی نمونه آماری مراکز تربیت معلم استان اصفهان به تفکیک پست سازمانی

سمت	مراکز تربیت معلم
رئیس	۲
معاون	۲
مدیر گروه	۱۷
جمع	۲۱

ابزار پژوهش: 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 که دارای سه قسمت پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است استفاده شد. پرسشنامه مزبور شامل ۲۴ سؤال است که سؤالات ۱ تا ۷ مربوط به بعد پیچیدگی، سؤالات ۸ تا ۱۴ مربوط به بعد رسمیت و سؤالات ۱۵ تا ۲۴ مربوط به بعد تمرکز سازمان است. از فرمول آلفای "کرونباخ" برای تعیین "پایایی" پرسشنامه‌ها استفاده شد و ضریب پایایی آن بدین صورت؛ پیچیدگی ۰/۸۷، رسمیت ۰/۹۰ و تمرکز ۰/۸۹ برآورد گردید که در سطح آلفای ۰/۱ معنادار بوده است و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

روش آماری: در سطح توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس، و در سطح استنباطی از آزمون‌های t با دو گروه مستقل، واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون، همگنی واریانسها و آزمون t^2 هتلینگ استفاده شده است.

یافته‌ها

داده‌های حاصل از پرسشنامه جمع‌آوری و تحلیل شده و به تفکیک سؤالیهای پژوهش در جدول‌های شماره ۱ تا ۷ ارائه می‌شوند.

۱. میزان پیچیدگی در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان تا چه اندازه است؟

جدول ۳. مقایسه میانگین نمره میزان پیچیدگی در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان

بعد ساختاری	تربیت معلم		دانشگاه		آزمون همگنی F	P	T	سطح معناداری
	S	X	S	X				
پیچیدگی	۱۷/۰۹	۱/۸۱	۲۲/۸۱	۴/۱۴	۹/۳۶	۰/۰۰۳	۸/۲۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $0/01 \leq p$ معنادار بوده است، بنابر این بین نظرات پاسخ دهندگان مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان در مورد بعد پیچیدگی تفاوت معناداری وجود دارد و میزان پیچیدگی در دانشگاه‌های دولتی بیشتر از مراکز تربیت معلم بوده است.

۲. میزان رسمیت در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان تا چه اندازه است؟

جدول ۴. مقایسه میانگین نمره میزان رسمیت در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان

بعد ساختاری	تربیت معلم		دانشگاه		آزمون همگنی F	P	T	سطح معناداری
	S	X	S	X				

رسمیت ۳۳/۸۱ ۲/۱۸ ۲۱/۰۶ ۵/۷۶ ۳۸/۷۷ ۰/۰۰۰ ۱۴/۳۷ ۰/۰۰۰

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $0.01 \leq p$ معنادار بوده است، بنابراین این بین نظرات پاسخ دهندگان مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان در مورد بعد رسمیت تفاوت معناداری وجود دارد و میزان رسمیت در مراکز تربیت معلم بیشتر از دانشگاه های دولتی بوده است.

۳. میزان تمرکز در مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان تا چه اندازه است؟

جدول ۵. مقایسه میانگین نمره میزان تمرکز در مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان

بعد ساختاری	تربیت معلم		دانشگاه		آزمون همگنی F	P	T	سطح معناداری
	S	X	S	X				
تمرکز	۷/۴۰	۲۶/۴۳	۴/۸۹	۳/۱۶	۰/۰۰۵	۲/۸۶	۰/۰۰۵	

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $0.01 \leq p$ معنادار بوده است، بنابراین این بین نظرات پاسخ دهندگان مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان در مورد بعد تمرکز تفاوت معناداری وجود دارد و میزان تمرکز در مراکز تربیت معلم بیشتر از دانشگاه های دولتی بوده است.

۴- آیا بین ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان در ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تفاوت وجود دارد؟

جدول ۶. مقایسه میانگین نمره ابعاد ساختاری دانشگاه های دولتی استان اصفهان

بعد ساختاری	میانگین	انحراف معیار
پیچیدگی	۲۲/۳۶	۲/۵۶
رسمیت	۲۵/۴۵	۲/۹۱
تمرکز	۳۲/۸۱	۶/۴۹
	$f=18/58$	$t^2=41/30$
	$p=0/000$	

براساس یافته های جدول ۶، f مشاهده شده در سطح $p \leq 01$ معنادار بوده است. یعنی تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنادار می باشد و از نظر پاسخ دهندگان بالاترین بعد ساختاری در دانشگاه ها مربوط به رسمیت و کمترین بعد مربوط به تمرکز است.

جدول ۷. مقایسه میانگین نمره ابعاد ساختاری مراکز تربیت معلم

بعد ساختاری	میانگین	انحراف معیار
پیچیدگی	۱۲/۲۷	۱/۷۹
رسمیت	۳۳/۱۸	۲/۹۹
تمرکز	۳۱/۰۰	۷/۳۴
	$f=81/72$	$t^2=81/61$
	$p=0/000$	

براساس یافته های جدول ۷، f مشاهده شده در سطح $p \leq 01$ معنادار بوده است. یعنی تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنادار می باشد و از نظر پاسخ دهندگان بالاترین بعد ساختاری در مراکز تربیت معلم مربوط به رسمیت و کمترین بعد مربوط به پیچیدگی است.

جدول ۸. مقایسه میانگین نمره ابعاد ساختاری دانشگاه ها و مراکز تربیت معلم استان اصفهان

بعد ساختاری	مراکز تربیت معلم		علوم پزشکی کاشان		علوم پزشکی اصفهان	
	S	X	S	X	S	X
پیچیدگی	۱۷/۲۷	۱/۷۹	۲۳/۲۶	۲/۶۵	۲۰/۸۳	۳/۸۹
رسمیت	۳۳/۱۸	۲/۹۹	۲۵/۴۵	۲/۹۱	۲۵/۹۶	۴/۳۷
تمرکز	۲۵/۷۲	۵/۱۷	۲۱/۰۰	۲/۴۴	۲۸/۵۳	۴/۸۰

ادامه جدول ۸

بعد ساختاری	صنعتی اصفهان		اصفهان		کاشان		P	F
	S	X	S	X	S	X		
پیچیدگی	۴/۲۷	۳۷/۳۳	۲/۶۵	۲۱/۳۰	۲/۲۶	۲۱/۳۰	۰/۰۰	۱۴/۰۹
رسمیت	۴/۴۹	۱۶/۰۰	۲/۹۱	۱۶/۰۰	۵/۸۰	۱۷/۸۰	۰/۰۰	۳۷/۱۷
تمرکز	۴/۲۷	۲۴/۶۱	۲/۴۴	۲۴/۶۱	۴/۵۵	۲۳/۶۰	۰/۰۰	۱۰/۲۸

در مقایسه میانگین ابعاد ساختاری در هر یک از سازمان های مورد مطالعه، F مشاهده شده در خصوص پیچیدگی و رسمیت در سطح $p \leq 0.01$ معنادار می باشد و بین میزان پیچیدگی و رسمیت تفاوت معنادار وجود دارد. اما در خصوص بعد تمرکز F مشاهده شده معنادار نبود. براساس نتایج آزمون توکی میزان پیچیدگی و رسمیت در مراکز تربیت معلم از دانشگاه های علوم پزشکی کاشان، پزشکی اصفهان، صنعتی اصفهان کمتر بوده است.

جدول ۹. ضریب همبستگی ماتریس بین ابعاد ساختاری

ابعاد ساختاری	پیچیدگی	رسمیت	تمرکز
پیچیدگی	--	$r = 0.425$ $P = 0.000$	$r = 0.189$ $P = 0.54$
رسمیت	$r = 0.425$ $P = 0.000$	--	$r = 0.007$ $P = 0.942$

محاسبه ضریب همبستگی بین ابعاد سه گانه ساختاری نشان داد که همبستگی بین پیچیدگی و رسمیت در سطح $p \leq 0.01$ معنادار و مثبت بوده است و با افزایش میزان پیچیدگی، رسمیت نیز افزایش می یابد. ضریب همبستگی بین پیچیدگی و تمرکز و همچنین رسمیت و تمرکز معنادار نبوده است.

نتیجه گیری

یکی از مشکلات اساسی کارایی و اثربخشی سازمان ها، مسائل ساختاری است، به گونه ای که ساختارهای بعضی از سازمان ها 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 سه گانه ساختار در مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان نشان داده شد که میزان پیچیدگی در دانشگاه های

دولتی بیشتر از مراکز تربیت معلم است. به عبارت دیگر تعداد عناوین شغلی، درصد کارکنان با میزان تحصیلات بالا، تعداد سطوح سازمانی، تعداد سطوح سلسله مراتب بین رئیس و هیأت علمی و فاصله‌های مجزا از دفتر مرکزی در دانشگاه‌های دولتی بیشتر از مراکز تربیت معلم است. هجرتی (۱۳۷۴) و چیت سازان (۱۳۷۵) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که میزان پیچیدگی در دانشگاه‌های دولتی پایین‌تر از رسمیت و تمرکز است، که این یافته با نتیجه پژوهش حاضر همسویی ندارد. وودوارد (۱۹۷۵) نیز به این نتیجه دست یافت که سازمان‌هایی که پیچیدگی آنها کم است دارای رسمی‌گرایی بالایی خواهند بود و برعکس.

همچنین میزان رسمیت در مراکز تربیت معلم بیشتر از دانشگاه‌های دولتی بود. به عبارت دیگر شرح شغل مدّون و قابل دسترسی، میزان پیروی کارکنان از دستورالعمل‌ها، میزان کنترل تطابق عملکرد اعضاء با ضوابط شغلی در مراکز تربیت معلم بیشتر از دانشگاه‌های دولتی است. این نتیجه با پژوهش چیت سازان (۱۳۷۵) همخوانی دارد اما با نتایج پژوهش هجرتی (۱۳۷۴) که نشان داد میزان رسمیت در دانشگاه تربیت مدرس بالا است همسو نیست.

به طور کلی کمترین ابعاد ساختاری در مراکز تربیت معلم، بعد پیچیدگی و در دانشگاه‌های دولتی بعد تمرکز است و در هر دو گروه بیشترین بعد مربوط به رسمیت است. کاهش پیچیدگی و تمرکز در مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی شاید به دلیل تغییرات محیطی بوده است زیرا همانگونه که کریسینگ (۲۰۰۲) بیان می‌دارد به منظور پاسخگویی سریع سازمان‌ها به تغییرات و رقابت‌های محیطی و همچنین به دلیل پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها، باید خودمختاری و تمرکز زدایی سازمان‌ها افزایش یابد.

با توجه به اینکه اندازه، عوامل محیطی و فن آوری دانشگاه‌ها تفکیک درون سازمانی را موجب می‌شود، افزایش تفکیک، باعث افزایش پیچیدگی شد و در

نتیجه تمرکززدایی بیشتر شده است. وقتی سازمان‌های پیچیده‌ای مانند: دانشگاه‌ها که دارای کارکنانی متخصص و حرفه‌ای هستند بررسی می‌شوند انتظار می‌رود که از ساختار غیرمتمرکز برخوردار باشند. این نتیجه با حاصل پژوهش اوگبانا (۲۰۰۳) مبنی بر این که تغییر ساختارهای سنتی به ساختارهای جدید با ویژگی‌هایی همچون توسعه مسئولیت‌ها، توانمندسازی، همکاری و مشارکت و از بین بردن سلسله مراتب سازمانی مشخص می‌گردد، همخوانی دارد. با توجه به این ویژگی‌ها می‌توان استنباط کرد که ساختار دانشگاه‌های دولتی مورد مطالعه بیشتر ارگانیکی است. اما در مقابل چون در مراکز تربیت معلم تفکیک افقی بیشتری صورت می‌گیرد و کنترل و رسمیت نیز در سطح بالاتری قرار دارد می‌توان استنباط کرد که ساختار مراکز تربیت معلم بیشتر مکانیکی است. بنابر این مشاهده می‌شود که بین رسمیت و پیچیدگی همبستگی وجود دارد و این مؤید یافته‌های "هگک و رایینز" است.

در پایان براساس نتایج حاصل شده پیشنهاداتی را می‌توان ارائه داد:

۱. با توجه به محیط پویایی که دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم 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 مؤثرتراند. بنابراین لازم است میزان رسمیت در مراکز تربیت معلم کاهش یابد.
۲. 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.
۳. تحمیل قوانین و مقررات زیاد بر فعالیت کارکنانی که از سطح تخصص آموزش شغلی بالایی برخوردارند ضرورتی ندارد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران عالی دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم از رسمیت زیاد بکاهند.

۴. بدلیل ضرورت ایجاد تغییرات بنیادی در نظام و ساختار مراکز آموزشی، در نظر گرفتن پست کارشناسی تغییر ساختار در دانشگاه‌های دولتی و مراکز تربیت معلم ضروری به نظر می‌رسد.

۵. یکی از عوامل مؤثر در تشخیص مناسب ساختار سازمانی مناسب آگاهی و شناخت مسئولین است، بنابراین پیشنهاد می‌شود برای ارتقاء آگاهی مسئولین، دوره‌های ضمن خدمت مدیریت طراحی و اجرا شود.

محدودیت‌های پژوهش:

۱. جامعه آماری این پژوهش محدود بوده است و در تعمیم نتایج آن به سایر مراکز آموزشی جانب احتیاط باید حفظ شود.

۲. نا همگون بودن حجم نمونه ممکن است در نتایج بدست آمده از مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان تاثیر گذاشته باشد.

۳. نتایج این پژوهش در چارچوب نظریه رابینز قابل تعبیر و تفسیر می‌باشد لذا در تعمیم آن باید احتیاط‌های لازم را معمول داشت.

۴. نبود تحقیقات مشابه با پژوهش حاضر که این امر مقایسه و تعبیر و تفسیر نتایج را با مشکل مواجه ساخته است.

پیشنادهایی جهت تحقیقات آتی:

۱. انجام تحقیقات مشابه در سایر دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم کشور و مقایسه نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر؛

۲. بررسی رابطه بین میزان پیچیدگی و رسمیت در دانشگاهها و مراکز تربیت معلم کشور؛

۳. بررسی رابطه بین میزان پیچیدگی و تمرکز در دانشگاهها و مراکز تربیت معلم کشور؛

۴. بررسی رابطه ابعاد ساختاری با سبک‌های مدیریت در دانشگاهها و مراکز تربیت معلم کشور؛

۵. بررسی رابطه ابعاد ساختاری با میزان تغییر و نوآوری در دانشگاهها و مراکز
تربیت معلم کشور؛

منابع

۱. اعرابی، محمد (۱۳۷۹)، "طراحی ساختار سازمانی"، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. امینی مشهدی، محمدرضا (۱۳۷۵)، "تجزیه و تحلیل و بررسی ساختار سازمانی موجود سازمان بیمه خدمات درمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۳. چیت سازان، امیرحسین (۱۳۷۵)، "بررسی سازماندهی موجود و طراحی ساختار سازمانی بهینه دانشگاه جامع"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۴. دفت، ریچارد ال (۱۳۸۱)، "تئوری سازمان و طراحی ساختار"، ترجمه: علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. رایبیز، اس (۱۳۸۳)، "تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)"، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: نشر صفار.
۶. رضاییان، علی (۱۳۷۶)، "مبانی سازمان و مدیریت"، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی و دانشگاهی سمت.
۷. شائمی برزکی، علی (۱۳۷۲)، "تاثیر تکنولوژی اطلاعات بر ساختار سازمان در موسسات صنعتی و خدماتی استان اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
۸. فیضی، طاهره (۱۳۷۶)، "مبانی سازمان و مدیریت"، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۹. مورهد و گریفین (۱۳۷۴)، "رفتار سازمانی"، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا عمادزاده، تهران: انتشارات مروارید.

۱۰. هجرتی، منیر (۱۳۷۴)، "بررسی ساختار سازمان دانشگاه تربیت مدرس با توجه به اهداف برنامه دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مناسب"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
۱۱. هوی و میسکل (۱۳۸۴)، "تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی"، ترجمه: میر محمد سیدعباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

12. Baird, L.; Post, J. and Mahon J. F. (1990), "*Management: function and Responsibilities*", New York, Ny: Harper Row publishers Inc.
13. Hall, R . H.(1996), "*Organizational Structure*", Prozesse and Outcomes, London: Prentic Hall. Inc.
14. Kreysing, M. (2002), In Search of Structural Excellence Aelita, *Journal of Educational Administration*, 40(6), 552-560.
15. Mintzberg, H. (1979), "The Structuring of Organizations", *Englewood cliffs, NJ: Prentic Hall*.
16. Martinsons, G. B. and Maris G. Martinsons (1999), "In Search of Structural Excellence Aelita", *Journal: Leadership and Organization Development Journal: 15(2)*, 24-28.
17. Ogbonna, M. and Lloyd, C. Harris(2003), Innovative organizational Structures and Performance: A case Study of Structural Transformation to "Groovy Community Centers, *Journal of Organizational Change Management: Volume: 16(5)*, 512-533.