

ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران بر اساس مدل

*Stephen Robbins

زینب تمیزی^۱، ابراهیم افشار^۲، سعید رجایی‌پور^۳، حسین سماواتیان^۴

چکیده

مقدمه: بررسی دوره‌ای ساختار سازمانی در هر سازمان از ملزومات است. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، بر اساس مدل Stephen Robbins بود.

روش بررسی: این مطالعه به روش توصیفی انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، همه‌ی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ (۴۴ نفر) بودند. حجم نمونه ۱۵ نفر محاسبه شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ی ترجمه شده‌ی استاندارد Robbins صورت گرفت. روایی این ابزار با نظر ۷ نفر از متخصصان مدیریت و کتابداری تأیید شد و پایایی آن با استفاده از Cronbach's alpha، ۰/۸۷ به دست آمد. جمع‌آوری داده‌ها به صورت حضوری، پستی و اینترنتی بود و برای تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (میانگین، میانه، نما و انحراف معیار) و نرم‌افزار SPSS استفاده شد. **یافته‌ها:** میزان سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران در حد مطلوب نبود؛ میزان پیچیدگی کم (۱۷/۴۲)، رسمیت زیاد (۲۴/۱۷) و تمرکز نیز زیاد (۳۷/۵۸) بود.

نتیجه‌گیری: ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، از وضعیت مطلوبی برخوردار نبود؛ میزان پیچیدگی، کم و رسمیت و تمرکز، زیاد بود؛ بهتر است میزان ابعاد بررسی شده، تعدیل و بهینه شود.

واژه‌های کلیدی: کتابخانه‌های دانشگاهی؛ ساختار سازمانی؛ ایران

نوع مقاله: پژوهشی

پذیرش مقاله: ۹۱/۶/۸

اصلاح نهایی: ۹۱/۳/۱۶

دریافت مقاله: ۹۰/۷/۶

ارجاع: تمیزی زینب، افشار ابراهیم، رجایی‌پور سعید، سماواتیان حسین. ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران بر اساس مدل Stephen Robbins. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۵): ۶۶۲-۶۵۵.

* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد است.

۱- کارشناس ارشد، علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤل).

Email: tamizi87@gmail.com

۲- استادیار، علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۳- استادیار، مدیریت آموزش عالی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۴- استادیار، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

بررسی ساختار سازمانی راه‌کاری برای بهره‌برداری بهتر از منابع در اختیار سازمان است. برای رسیدن به اهداف سازمان با حداقل منابع و تأمین رضایت کاربران یا مشتریان، بررسی و سنجش دوره‌ای ساختار سازمانی به منظور طراحی یا تجدید نظر احتمالی در آن لازم است. از نظر Robbins ابعاد ساختار سازمانی شامل پیچیدگی،

می‌گیرند و مدیران سطوح پایین، فقط دستورها را اجرا می‌کنند. در برخی دیگر، تصمیم‌ها به وسیله‌ی مدیران سطوح عملیاتی گرفته می‌شود. سازمان‌های گروه اول بسیار متمرکز و سازمان‌های گروه دوم غیر متمرکزند (۴). سازمان‌ها بر حسب ماهیت و اهدافشان، نیازمند تمرکز، نه به طور یکسان، بلکه به درجات مناسبند.

این سه رکن در ترکیب با یکدیگر، ساختار سازمانی را به وجود می‌آورند (۲).

کتابخانه‌ی دانشگاهی یک واحد خدمت‌رسانی تخصصی و راهبردی در دانشگاه است. تخصصی است از آن‌رو که ارایه کنندگان خدمات آن در سطوح کارشناسی، افراد حرفه‌ای یا نیمه حرفه‌ای هستند. اینان تحصیلات دانشگاهی، ادبیات مستقل و انجمن حرفه‌ای دارند. راهبردی است زیرا اطلاعات در محیط آموزشی و پژوهشی دانشگاه، ماده‌ی اصلی کار آموزش و پژوهش است.

Frank به بررسی رضایت شغلی رؤسای واحدهای پرستاری آکادمیک در آموزش عالی و رابطه‌ی آن با ساختار سازمانی رسمی پرداخت و دریافت که رابطه‌ی مثبت بین رضایت شغلی و ساختار سازمانی رسمی و همچنین میان تمرکز کمتر و پیچیدگی بیشتر با رضایت شغلی وجود دارد (۵). Folami به بررسی ادراکات کارکنان درباره‌ی 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 بعد رسمیت شبیه به هم بودند، اغلب از لحاظ تمرکز و پیچیدگی تفاوت داشتند. تمرکز و پیچیدگی اثر مثبت بر عملکرد شغلی داشتند، اما رسمیت نه. در عوض بر تعهد سازمانی اثر قابل توجهی داشت (۶).

آیا رسمیت، پیچیدگی و تمرکز می‌توانند بر عملکرد مدیریت دانش اثر بگذارند؟ Pertusa-Ortega و همکاران دریافتند که پیچیدگی و تمرکز سازمانی، به ترتیب تأثیر مثبت و منفی روی عملکرد دانش دارند، اما رسمیت و اجرای دانش، رابطه‌ی مثبت ثابت شده‌ای ندارند (۷).

در ایران نیز هجرتی طی پژوهشی، ساختار سازمانی

رسمیت و تمرکز است (۱). به عبارت دیگر، ساختار سازمانی، دارای ارکان سه گانه‌ای است که نخستین رکن آن، یعنی پیچیدگی، میزان فعالیت‌ها و کارهایی است که در آن سازمان، تقسیم یا از هم تفکیک می‌شود؛ از این‌رو هر قدر فعالیت‌های سازمان، گسترده‌تر و به اجزای بیشتری تقسیم شده باشد، سازمان پیچیدگی (Complexity) بیشتری خواهد داشت. «پیچیدگی به تعداد سطوح مدیریت در سازمان اطلاق می‌شود» (۲). در تعریف مشابهی، پیچیدگی میزان تفکیکی است که در سازمان وجود دارد (۱)؛ در واقع، پیچیدگی در سازمان به کاری که باید توسط هر فرد انجام شود، اشاره می‌کند.

به بعد دوم ساختار سازمانی، رسمی شدن (Formalization) کارها و فعالیت‌ها، گفته می‌شود. اغلب میزان رسمی بودن یک سازمان را از طریق شمارش تعداد صفحه‌های اسناد موجود در سازمان تعیین می‌کنند (۳). اگر شغل بسیار رسمی باشد، دارنده‌ی آن اختیار اندکی در چگونگی انجامش دارد و از او انتظار می‌رود همیشه کارها را به طور دقیق به همان روش تعیین شده انجام دهد و نتیجه‌ای را که از او خواسته‌اند، به دست آورد. در سازمان‌هایی که درجه‌ی رسمیت بالا است، شرح وظایف دقیق، قواعد زیاد سازمانی و رویه‌های مشخص و به دقت تعریف شده، فرایند کار و سرانجام آن را تعیین می‌کنند. در جایی که درجه‌ی رسمیت پایین است، رفتار شغلی شخص به دقت برنامه‌ریزی نشده است و کارمند تا حدی برای انجام کارهایش آزادی عمل دارد. میزان آزادی عمل فرد در شغل، با میزان رفتار برنامه‌ریزی شده‌ی او در آن شغل، رابطه‌ی معکوس دارد. بنابراین هر چه استانداردسازی بیشتر باشد، در هنگام تصمیم‌گیری در مورد شیوه‌ی انجام کار، از فرد کمتر نظرخواهی می‌شود. استانداردسازی، علاوه بر این که موجب می‌شود فرد کار دیگری انجام ندهد، مانع از فکر کردن او به گزینه‌های دیگر هم می‌شود (۴). رسمیت، میزان استاندارد بودن کارهای سازمان را بر اساس قواعد و مقررات آن نشان می‌دهد.

به سومین رکن، تمرکز (Centralization) می‌گویند. تمرکز میزان توزیع قدرت تصمیم‌گیری در سازمان است. در برخی سازمان‌ها مدیران رده‌ی بالا همه‌ی تصمیم‌ها را

زینب تمیزی و همکاران

«توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع» است (۱۲) و پیمایشی است زیرا از ابزار پرسش‌نامه برای بررسی پاسخ‌های مدیران در مورد ساختار کتابخانه‌های آنان استفاده کرده است.

جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل همه‌ی ۴۴ نفر مدیران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ بود. نظر به این که پرسش‌نامه‌ی مورد استفاده در این تحقیق، بایستی بر اساس اسناد و مدارک کتابخانه‌های دانشگاهی پاسخ داده می‌شد و ادراکات و نظرات شخصی مدیران نقش ناچیزی در پاسخ‌گویی آن‌ها به این پرسش‌ها داشت، بهترین افراد قادر به پاسخ‌گویی، رؤسای کتابخانه‌های دانشگاه (مدیر کتابخانه مرکزی) بودند.

با توجه به عدم همکاری تمامی افراد جامعه‌ی پژوهش حاضر، از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. به این ترتیب که پس از شناسایی تعداد ۴۴ مدیر کتابخانه‌ی مرکزی که جامعه‌ی این تحقیق را تشکیل می‌دادند، نمونه‌گیری تصادفی در جامعه انجام شد.

پس از تهیه‌ی پرسش‌نامه و انجام آزمون مقدماتی، حجم نمونه‌ی آماری از طریق «فرمول کوکران (Cochran)» (۱۲) ۱۵ نفر محاسبه شد.

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهش، از پرسش‌نامه استاندارد ساختار سازمانی Stephen Robbins، شامل ۲۴ سؤال بسته استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل پرسش‌های مربوط به مؤلفه‌های پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در سه بخش است (۱۳). پرسش‌های یک تا ۷ مربوط به پیچیدگی، ۸ تا ۱۴ درباره‌ی رسمیت و ۱۵ تا ۲۴ راجع به تمرکز بوده‌اند.

ابتدا پرسش‌نامه به زبان فارسی ترجمه شد و سپس از نظرات ۷ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران کتابداری و مدیریت، به منظور اطمینان از تناسب ترجمه از نظر زبانی و فرهنگی برای مخاطبان، تشخیص نکات مبهم، انجام اصلاحات ضروری و بومی‌سازی آن استفاده شد و بدین ترتیب، پس از لحاظ نمودن نظرات ایشان روایی پرسش‌نامه حاصل شد.

دانشگاه تربیت مدرس را بر اساس اهداف برنامه‌ی دوم توسعه‌ی 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 (۸).

چیت‌سازان سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمانی بهینه‌ی دانشگاه جامع کاشان را بررسی کرد و در آن دانشگاه پیچیدگی و رسمیت پایین و تمرکز بالایی را مشاهده کرد (۹). حج‌فروش در پژوهشی با عنوان بررسی و طراحی ساختار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش وزارت آموزش و پرورش، مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز را در آن سازمان بالا دید و کاهش آن را پیشنهاد کرد (۱۰).

حمزه‌لو ساختار سازمان آب و فاضلاب اراک را بررسی کرد و آن را غیر اثربخش یافت؛ زیرا میزان تمرکز و پیچیدگی در آن را بالا و میزان رسمیت را پایین تشخیص داد (۱۱). پژوهش حاضر نخستین پژوهش از این نوع است که شناسایی ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران را هدف قرار داده است.

برآوردن نیازهای متنوع و متغیر اطلاعاتی جامعه‌ی مخاطبان ناهمگن توسط کتابخانه‌های دانشگاهی، نیازمند ساختار سازمانی مناسب است. هدف پژوهش حاضر شناسایی چگونگی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران بر اساس مدل Robbins، با توجه به سه مؤلفه‌ی پیچیدگی، رسمیت و تمرکز بوده است و این که سازمان کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه از لحاظ سه مؤلفه‌ی فوق در چه شرایطی بوده و آیا میزان هر یک از سه مؤلفه در آن‌ها مناسب بوده است یا نه؟

روش بررسی

این پژوهش کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی بود که به مطالعه‌ی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران پرداخته است. توصیفی است زیرا هدف آن

جدول ۱. میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی

کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی	
۱۷/۴۲	میانگین
۱۸/۰۰	میانه
۱۸	نما
۳/۱۴۷	انحراف معیار
۱۱	کمینه
۲۲	بیشینه

نتایج مربوط به میزان رسمیت در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، نشان داد که امتیاز رسمیت نیز در مدل مورد استفاده، از ۷ تا ۳۵ بود. هر قدر این امتیاز به ۳۵ نزدیک‌تر بود، ساختارهای سازمانی کتابخانه‌ها رسمیت بیشتری داشتند. اگر مجموع امتیازات به دست آمده بین ۲۲ تا ۳۵ قرار می‌گرفت، حاکی از وجود رسمیت زیاد در سازمان بود و هر چه به عدد ۳۵ نزدیک‌تر بود، میزان رسمیت بیشتر و هر چه کمتر از ۲۱ بود، میزان رسمیت در سازمان کمتر بود. جدول ۲ میزان رسمیت، در ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. میزان رسمیت در ساختار سازمانی

کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی	
۲۴/۱۷	میانگین
۲۴/۰۰	میانه
۲۷	نما
۵/۲۳۷	انحراف معیار
۱۶	کمینه
۳۲	بیشینه

طبق جدول ۲، میزان رسمیت ۲۴/۱۷ (بیشتر از ۲۲) است که نشان دهنده‌ی رسمیت زیاد در کتابخانه‌های مورد مطالعه است؛ میانه، نما و بیشینه‌ی به دست آمده هم رسمیت زیاد را نشان می‌دهند.

نتایج مربوط به میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، نشان داد که امتیاز تمرکز از ۱۰ تا ۵۰ است. هر قدر این امتیاز به ۵۰ نزدیک‌تر

پایایی این پرسش‌نامه نیز، با استفاده از ضریب Cronbach's alpha سنجیده شد (۱۴) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۰/۸۷ به دست آمد.

از آن جایی که برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش به تحلیل پاسخ‌های قسمت‌های مختلف پرسش‌نامه، به صورت مجزا نیز نیاز بود، ضریب Cronbach's alpha برای هر یک از این قسمت‌ها نیز محاسبه شد. این ضریب برای قسمت «پیچیدگی» برابر ۰/۹۱، برای قسمت «رسمیت» ۰/۸۶ و برای قسمت «تمرکز» برابر ۰/۸۵ به دست آمد که نشان از پایایی خوب این پرسش‌نامه بود.

برای جمع‌آوری اطلاعات، تعداد ۱۵ پرسش‌نامه به صورت حضوری، پستی و اینترنتی به آن دسته از مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی که به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شده بودند، تحویل شد. داده‌های ۱۵ پرسش‌نامه‌ی برگشت داده شده، برای تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار شد. برای تحلیل داده‌ها، آمار توصیفی (میانگین، میانه، نما و انحراف معیار) با استفاده از نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج مربوط به میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، نشان داد که امتیاز پیچیدگی، در مدل مورد استفاده، از ۷ تا ۳۵ بود. هر قدر این امتیاز به ۳۵ نزدیک‌تر بود، ساختار سازمانی کتابخانه‌ها پیچیده‌تر بود. در صورتی که مجموع امتیازات به دست آمده بین ۲۲ تا ۳۵ قرار می‌گرفت، سازمان مورد بررسی دارای پیچیدگی بود. در غیر این صورت سازمان، پیچیدگی کمی دارد. جدول ۱ میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

بر اساس جدول ۱، میانگین پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، ۱۷/۴۲ (کمتر از ۲۲) است. از مقادیر میانه، نما و کمینه‌ی امتیاز به دست آمده نیز مشخص است که میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه کم بوده است.

چنین ساختاری، خط ارتباطی بین رئیس کتابخانه‌های دانشگاه (کتابخانه‌ی مرکزی) و سایر مدیران کتابخانه، بسیار کوتاه است. از طرفی، به علت این که افراد زیادی به رئیس کتابخانه‌های دانشگاه گزارش می‌دهند، سرپرستی دقیق بر آن‌ها مشکل می‌شود. همچنین امکان ارتقا نیز برای سرپرستان بخش‌ها و مدیران کتابخانه‌های اقماری کاهش می‌یابد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، با نتایج پژوهش‌های هجرتی (۸) و چیت‌سازان (۹)، که نتایج آن‌ها نیز حاکی از میزان پیچیدگی پایین است، هم‌خوانی دارد.

فراغت کم سرپرستان و مدیران میانی هنگام تصمیم‌گیری، از قوانین، رویه‌ها و خط مشی مکتوب، یکی از دلایل اصلی میزان رسمیت زیاد در کتابخانه‌های مورد بررسی است؛ بهتر است میزان این مؤلفه، در این کتابخانه‌ها، کمتر شود. با توجه به این که کتابخانه‌های دانشگاهی نیازمند ساختاری انعطاف پذیر برای برآورده کردن نیاز مراجعین هستند، باید از ساختاری برخوردار باشند که در آن، امکان نوآوری کارکنان وجود داشته باشد. در واقع، تحمیل قوانین و مقررات زیاد بر فعالیت کارکنانی که از سطح تخصص بالایی برخوردارند، ضروری نیست.

در برخی از مشاغل کتابخانه مانند فهرست نویسی که باید برای هر عمل و اقدامی یک روش استاندارد شده و خاصی وجود داشته باشد، رسمیت زیادی لازم است. اما در مشاغلی که نیاز به مهارت‌های چندانی ندارند و اغلب ساده و تکراری هستند، مانند نظافت کتابخانه، به رسمیت کمتری نیاز است. رئیس کتابخانه‌ی مرکزی دانشگاه و رؤسای کتابخانه‌های اقماری دانشگاه، به فعالیت‌هایی که کمتر تکراری بوده و مستلزم راه‌حل‌های برنامه‌ریزی نشده‌اند، اشتغال دارند؛ بنابراین باید منعطف بوده و رسمیت کمتری را تجربه کنند.

یافته‌های قسمت رسمیت پژوهش نیز با نتایج مطالعه‌ی حج‌فروش (۱۰)، که نشان دهنده‌ی میزان رسمیت بالا در سازمان مورد مطالعه است، هم‌خوانی دارد.

مشارکت زیاد رئیس کتابخانه‌ی مرکزی به طور مستقیم،

باشد، ساختار سازمانی کتابخانه‌ها تمرکز بیشتری دارند. با توجه به این که ۵۰ امتیاز نشان دهنده‌ی تمرکز شدید سازمانی و ۱۰ امتیاز نشانگر تمرکز پایین در سازمان است، اگر امتیاز به دست آمده بین ۳۱ تا ۵۰ باشد، نشان دهنده‌ی تمرکز در سازمان مورد نظر است و امتیاز کمتر از ۳۰، عدم تمرکز را در سازمان نشان می‌دهد. جدول ۳، میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۳. میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی

۳۷/۵۸	میانگین
۳۶/۵۰	میانه
۳۵	نما
۴/۵۰۲	انحراف معیار
۳۲	کمینه
۴۶	بیشینه

بر اساس جدول ۳، میزان تمرکز ۳۷/۵۸ (بیشتر از ۳۱) است که نشان دهنده‌ی وجود تمرکز در کتابخانه‌ها است. مقادیر میانه، نما، بیشینه و حتی کمینه‌ی به دست آمده نیز، این مسأله را تأیید می‌کنند.

بحث

تعداد کم سطوح سلسله مراتب بین رئیس کتابخانه‌ی مرکزی و پایین‌ترین رده در کتابخانه، فاصله‌ی کم واحدهای جغرافیایی پراکنده از کتابخانه‌ی مرکزی، درصد کم نیروی انسانی مشغول به کار کتابخانه‌های دانشگاه در واحدهای جغرافیایی پراکنده از کتابخانه‌ی مرکزی، سطوح کم سازمانی در کل کتابخانه‌های دانشگاه، تعداد کم واحدهای جغرافیایی پراکنده از کتابخانه مرکزی، تعداد کم عناوین شغلی در کتابخانه‌های مورد مطالعه و درصد پایین کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی به بالا در آن‌ها، از دلایل پیچیدگی کم در کتابخانه‌های مورد مطالعه هستند.

سطوح سلسله مراتبی محدود در کتابخانه‌های مورد مطالعه، ساختار کتابخانه را تخت (مسطح) نگاه داشته‌اند. در

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج این پژوهش، میزان پیچیدگی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی، کم و میزان رسمیت و تمرکز در آن‌ها زیاد است. در صورت بهره‌گیری مؤثر از نتایج این تحقیق، توسط مسؤولان و تصمیم‌گیران طراحی ساختار کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، امکان اثربخشی و کارایی این کتابخانه‌ها افزایش خواهد یافت. بنابراین، نتایج این تحقیق در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران کاربرد خواهد داشت.

نتایج این تحقیق در چارچوب نظریه‌ی ساختار سازمانی Stephen Robbins قابل تفسیر و تعبیر است و تنها سه بعد از ابعاد ساختار سازمانی شامل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز مورد بررسی قرار گرفته است. در حالی که برای ساختار سازمانی ممکن است ابعاد دیگری نیز در نظر گرفته شود. همچنین، جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران بودند. بنابراین بهتر است در تعمیم نتایج حاصل از آن به سایر کتابخانه‌ها از جمله کتابخانه‌های دانشگاه پیام نور و دانشگاه جامع علمی کاربردی جانب احتیاط رعایت شود.

پیشنهادهای

۱. بهتر است برای متعادل کردن میزان پیچیدگی در کتابخانه‌های مورد مطالعه در این پژوهش، به افزایش تعداد سطوح سلسله مراتب در کتابخانه، توجه ویژه‌ای به عمل آید.
۲. می‌توان از طریق به کارگیری نیروی انسانی آموزش دیده و متخصص، کنترل کمتری بر کار آن‌ها انجام داد و از این راه، میزان رسمیت را کاهش داد.
۳. بهتر است بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها در این کتابخانه‌ها، به صورت نامتمرکز انجام شود. راه حل چنین بحرانی، می‌تواند تصمیم‌گیری به صورت نامتمرکز باشد؛ به نحوی که مدیران رده‌ی پایین از استقلال نسبی برای اداره‌ی بخش‌ها و واحدهای تحت کنترلشان برخوردار باشند. بهتر است میزان بیشتری از تصمیم‌گیری‌های مربوط به بخش‌ها و

در گردآوری اطلاعات برای تصمیم‌گیری و در تعبیر و تفسیر آن‌ها و کنترل زیاد وی، به طور مستقیم بر اجرای تصمیمات، اختیار کم مدیران کتابخانه‌های اقماری و سرپرستان بخش‌ها برای استخدام و اخراج کارکنان خود و پاداش دادن به آن‌ها، تنظیم بودجه، خرید تجهیزات و منابع، و نحوه‌ی ارزیابی واحد خود، ایجاد یک پروژه یا برنامه‌ی جدید و مدیریت مسایل استثنائی کاری، از عوامل بالا رفتن میزان تمرکز در کتابخانه‌های مورد بررسی هستند.

Robbins برای مؤلفه‌ی تمرکز در دانشگاه‌ها، امتیاز ۱۲ تا ۱۵ را مناسب می‌داند (۱). به نظر می‌رسد کتابخانه‌های دانشگاهی مورد بررسی، به عنوان سازمانی درون دانشگاه، نیازمند تمرکز کمتری نسبت به وضع فعلی باشند. تمرکز زیاد در کتابخانه‌های دانشگاهی، باعث کندی تصمیم‌گیری شده و تصمیم‌گیرندگان را از عمل باز می‌دارد. تمرکز کمتر، واکنش در برابر تغییرات محیطی را تسریع می‌کند؛ چرا که تصمیم توسط سرپرستان و مدیرانی گرفته می‌شود که به تغییرات پیش آمده، نزدیک‌تر هستند.

همچنین تمرکز بالا در کتابخانه‌های دانشگاهی، می‌تواند باعث سرخوردگی مدیران رده‌ی پایین، از جمله مدیران کتابخانه‌های دانشکده‌ای شود و ممکن است بحران استقلال پیش آید. اختیارات کم سرپرستان بخش‌ها و مدیران کتابخانه‌های اقماری، در افزایش تعارضات بین زیردستان نیز تأثیر دارد؛ چرا که به طور 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 (۸)، چیت‌سازان (۹)، حج‌فروش (۱۰) و حمزه‌لو (۱۱) نیز طی انجام پژوهش‌های خویش دریافته‌اند که میزان تمرکز در سازمان‌های مورد بررسی آن‌ها بالا بود.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی علوم پزشکی ایران، در زمینه‌ی سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در وضعیت مطلوبی قرار ندارند و برای رسیدن به میزان مطلوب این سه بعد در ساختار این کتابخانه‌ها باید تلاش شود.

عنوان شغلی کارشناسی ساختار، در کتابخانه‌های دانشگاه‌های
مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود.

کتابخانه‌های اقماری، به سرپرستان و مدیران آن‌ها واگذار شود.
۴. بهتر است بررسی ساختار سازمانی در زمره‌ی
کارهای دوره‌ای در کتابخانه قرار گیرد. بنابراین در نظر گرفتن

References

1. Robbins SP. Organization theory: Structure, design & application. Trans. Alvani SM, Danaei Fard H. Tehran, Iran: Saffar Publication; 2004. p. 23, 79, 81. [In Persian].
2. Aarabi SM. Organizational structure design. Tehran, Iran: Cultural Research Bureau of Iran; 2003. p. 85. [In Persian].
3. Daft Richard L. Theory & planning of the organization. Trans. Parsaeian A, Arabi SM. Tehran, Iran: Cultural Research Bureau of Iran; 2001. p. 286. [In Persian].
4. Robbins S. Basics of organizational behavior. Trans. Omidvarian, F, Akhavan A, Raessi Far K. Tehran, Iran: Mehraban Publication; 2006. p. 348-9. [In Persian].
5. Frank PE. Job satisfaction of administrators of academic nursing units in higher education as it relates to formal organizational structure [Thesis]. Salt Lake City, UT: University of Utah; 1982.
6. Folami LB. An investigation into the perceptions of accounting firms organizational structure [Thesis]. Atlanta, GA; Georgia State University; 1999.
7. Pertusa-Ortega EM, Zaragoza-Sáez P, Claver-Cortés E. Can formalization, complexity, and centralization influence knowledge performance? Journal of Business Research 2010; 63(3): 310-20.
8. Hejrati M. A study of organizational structure of Tarbiat Modarres University [Thesis]. Tehran, Iran: Tarbiat Modares University; 1995. [In Persian].
9. Chitsazan A. A study of the organizational structure of Kashan University [Thesis]. Tehran, Iran; University of Tehran; 1996. [In Persian].
10. Hajforosh A. A study of the structures of the Department of Education's Institution for Research [MSc Thesis]. Tehran, Iran: Institute of Management and Planning Studies; 2002. [In Persian].
11. Hamzelo SH. Study of Effectiveness of organizational structure of Arak institution of Water [MSc Thesis]. Tehran, Iran: Ministry of Energy, Management Research and Training Institute; 2003. [In Persian].
12. Naderi E, Seif Naraghi M. Research methods and its evaluation in human sciences. Tehran, Iran: Arsbaran Publication; 2009. p. 115. [In Persian].
13. Robbins SP. Organization Theory: Structure, Design, and Applications. New York, NY: Prentice-Hall; 1987. p. 488-92.
14. Abasszadegan M, Fotovat A. Application of validity & reliability in research. Tehran, Iran: Cultural Research Bureau of Iran; 2005. p. 13. [In Persian].

Organizational Structure of Medical Sciences University Libraries in Iran based on Stephen Robbins Model*

Zeinab Tamizi MSc¹, Ebrahim Afshar PhD², Saeed Rajaepour PhD³, Hossein Samavatian PhD⁴

Abstract

Introduction: It is necessary for every organization to periodically study its structure. The aim of this study was to identify the organizational structures of libraries of university of medical sciences in Iran based on Stephen Robbins model.

Methods: This was a descriptive survey. The study population included all the central library managers of medical university libraries in Iran in 2010-2011 (n = 44). Fifteen managers were selected through simple random sampling method. Data were collected using the standard translated questionnaire of Robbins. The validity of this scale has been confirmed using seven library and management professionals and specialists. Its reliability was obtained 87% using Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed by SPSS software and descriptive statistics.

Results: Libraries in universities of medical sciences in Iran lack efficient structures and are not in an acceptable rate, i.e. the complexity was less than the average level, and the formalization and centralization were greater than the standard level.

Conclusion: The study results suggested that the organizational structures of universities of medical sciences in Iran are not efficient. Dimensions of the given structures need to be revised.

Keywords: Academic Libraries; Organizational Structure; Iran

Type of article: Original Article

Received: 28 Sep, 2011

Accepted: 29 Agu, 2012

Citation: Tamizi Z, Afshar E, Rajaepour S, Samavatian H. **Organizational Structure of Medical Sciences University Libraries in Iran based on Stephen Robbins Model.** Health Information Management 2012; 9(5): 662.

* This paper derived from a master thesis.

1- Library and Information Sciences, School of Psychology and Educational Sciences, The University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: tamizi87@gmail.com

2- Assistant Professor, Library and Information Sciences, School of Psychology and Educational Sciences, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

3- Assistant Professor, Higher Education, School of Psychology and Educational Sciences, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

4- Assistant Professor, Psychology, School of Psychology and Educational Sciences, The University of Isfahan, Isfahan, Iran