

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی

پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد رشته‌ی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی گرایش
کتابخانه‌های دانشگاهی

بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران براساس مدل استیفن رابینز

استادان راهنما:

دکتر ابراهیم افشار

دکتر سعید رجایی‌پور

استاد مشاور:

دکتر حسین سماواتیان

پژوهشگر:

زینب تمیزی

آبان‌ماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات، و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی

پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد رشته‌ی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی
گرایش کتابخانه‌های دانشگاهی خانم زینب تمیزی تحت عنوان

بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران براساس مدل استیفن رابینز

در تاریخ ۱۳۹۰/۸/۱۰ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی (۲۰) به تصویب نهایی رسید.

امضا	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر ابراهیم افشار	۱- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضا	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر سعید رجایی‌پور	۲- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضا	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر حسین سماواتیان	۳- استاد مشاور پایان‌نامه
امضا	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر مظفر چشمه‌سهرابی	۴- استاد داور داخل گروه
امضا	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر سیدعلی سیادت	۵- استاد داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه

منت خدای را عز و جل که طاعتش موجب قربتست و به شکر اندرش مزید نعمت

وظیفه خود می‌دانم از کسانی که در انجام این تحقیق زحمت کشیده‌اند سپاسگزاری کنم. نخست لازم است از آقایان دکتر ابراهیم افشار و دکتر سعید رجایی‌پور که راهنمایی این پایان‌نامه را بر عهده داشته‌اند تشکر کنم؛ آنچه ایشان کردند، و رای انتظار من بود. از آقای دکتر حسین سماواتیان به خاطر مرور استادانه متن بی‌نهایت ممنون هستم. از آقای دکتر مظفر چشمه سهرابی که بی‌شائبه وقت خود را صرف تهیه ابزار این پژوهش کردند و آقای دکتر حسین میرجلیلی به خاطر کمک در گردآوری داده‌ها نیز بسیار قدردانم. همچنین لازم می‌دانم از خانواده عزیزم برای حمایت‌های بی‌دریغشان سپاسگزاری کنم.

زینب تمیزی

دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، میزان پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران را بررسی کرد؛ همچنین، به بررسی تفاوت میان ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌ها براساس نوع دانشگاه، قدمت کتابخانه، تعداد کارمندان و تعداد اعضای کتابخانه‌های مورد مطالعه پرداخت.

روش: روش پژوهش، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش، ۵۴۸ مدیر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی غیرپزشکی، پزشکی، و آزاد اسلامی در ایران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بود. حجم نمونه، ۱۸۰ نفر محاسبه شد و نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد رابینز (۱۹۸۷) صورت گرفت. روایی این ابزار با نظر ۷ نفر از متخصصان مدیریت و کتابداری و اطلاع‌رسانی تایید شد و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ به دست آمد. جمع‌آوری داده‌ها به صورت حضوری، پستی، و اینترنتی بود. در این پژوهش، برای خلاصه کردن و توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، میانه، میانگین، و انحراف معیار و از آمار استنباطی مانند آزمون تحلیل واریانس چند متغیره، آزمون اثرات میان موردی، پس‌آزمون دانت تی سه، و آزمون بن فرونی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که میزان پیچیدگی و رسمیت، در کتابخانه‌های مورد بررسی، پایین و تمرکز در ساختار سازمان، بالا بود. همچنین، تفاوت معناداری، در سطح ۰/۰۵، میان ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه برحسب نوع دانشگاه، عمر کتابخانه، تعداد کل کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه، و تعداد کل اعضای کتابخانه‌های مورد بررسی یافت شد. سرانجام پیشنهاد می‌شود که ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی بازنگری شده و به تخصص در تقسیم کارها توجه بیشتری شود و از تمرکز ساختاری کاسته شود.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های دانشگاهی، ساختار سازمانی، پیچیدگی ساختار، رسمیت ساختار، تمرکز ساختار، ایران.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۱-۱	مقدمه
۲-۱	شرح و بیان مساله پژوهشی
۳-۱	اهمیت و ارزش تحقیق
۴-۱	کاربرد نتایج تحقیق
۵-۱	اهداف تحقیق
۶-۱	پرسش‌های تحقیق
۷-۱	تعاریف و مفاهیم
۱-۷-۱	تعریف نظری اصطلاحها
۲-۷-۱	تعریف عملیاتی اصطلاحها
	فصل دوم: پیشینه پژوهش
۱-۲	مقدمه
۲-۲	ساختار سازمانی
۱-۲-۲	سازمان
۲-۲-۲	سازمان‌دهی
۳-۲-۲	ساختار سازمانی
۴-۲-۲	طرح سازمان
۳-۲	نظریه‌های ساختار سازمانی
۱-۳-۲	نظریه وبر
۲-۳-۲	نظریه برنز و استاکر
۳-۳-۲	نظریه هج
۴-۳-۲	نظریه مینتزبرگ
۵-۳-۲	نظریه رابینز
۴-۲	ابعاد ساختار سازمانی
۱-۴-۲	پیچیدگی

عنوان	صفحه
۲-۴-۲. رسمیت.....	۲۲
۲-۴-۳. تمرکز.....	۲۴
۲-۵. ارتباط پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز.....	۲۶
۲-۶. ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی.....	۲۸
۲-۶-۱. کتابخانه دانشگاهی به عنوان سازمان.....	۲۸
۲-۶-۲. ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی.....	۲۹
۲-۶-۳. طراحی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی.....	۳۲
۲-۷. شاخص‌های سنجش ساختار سازمانی.....	۳۴
۲-۸. پژوهش‌های مرتبط با موضوع.....	۳۵
۲-۸-۱. پژوهش‌های انجام شده در خارج از ایران.....	۳۵
۲-۸-۲. پژوهش‌های انجام شده در ایران.....	۳۸
۲-۹. خلاصه فصل.....	۴۱
فصل سوم: روش انجام پژوهش	
۳-۱. مقدمه.....	۴۲
۳-۲. روش تحقیق.....	۴۲
۳-۳. جامعه آماری.....	۴۳
۳-۴. سبک و طرح نمونه‌برداری.....	۴۳
۳-۵. حجم نمونه و سبک محاسبه.....	۴۴
۳-۶. ابزار گردآوری داده‌ها.....	۴۴
۳-۶-۱. روایی پرسشنامه.....	۴۵
۳-۶-۲. پایایی پرسشنامه.....	۴۵
۳-۷. نمره‌گذاری مقیاس ابعاد ساختاری.....	۴۵
۳-۷-۱. نمره‌گذاری مقیاس پرسشنامه پیچیدگی.....	۴۵
۳-۷-۲. نمره‌گذاری مقیاس پرسشنامه رسمیت.....	۴۶
۳-۷-۳. نمره‌گذاری مقیاس پرسشنامه تمرکز.....	۴۶
۳-۸. شیوه جمع‌آوری داده‌ها.....	۴۶

عنوان	صفحه
۹-۳. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۴۷
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها	
۱-۴. مقدمه	۴۸
۲-۴. یافته‌های توصیفی	۴۸
۳-۴. بررسی پرسش‌های پژوهش	۵۰
۱-۳-۴. پرسش اول: میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، چقدر است؟	۵۰
۲-۳-۴. پرسش دوم: میزان رسمیت در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، چقدر است؟	۵۱
۳-۳-۴. پرسش سوم: میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، چقدر است؟	۵۱
۴-۳-۴. پرسش چهارم: آیا میان ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه براساس نوع دانشگاه، عمر کتابخانه، تعداد کل کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه، و تعداد کل اعضای کتابخانه‌های دانشگاه، تفاوت وجود دارد؟	۵۲
فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری	
۱-۵. مقدمه	۶۳
۲-۵. تبیین یافته‌های پژوهش	۶۴
۳-۵. محدودیت‌های پژوهش	۷۲
۴-۵. پیشنهادهای پژوهش	۷۲
۱-۴-۵. پیشنهادهای کاربردی	۷۲
۲-۴-۵. پیشنهادهای پژوهشی برای پژوهش‌های آتی	۷۳
منابع و ماخذ.....	۸۲

پیوست‌ها

صفحه	عنوان
۷۴	پیوست ۱. نامه ارائه شده، به همراه پرسشنامه.....
۷۸	پیوست ۲. فراوانی و درصد پاسخ پرسش‌های پرسشنامه.....

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲. فرآیند تصمیم‌گیری سازمانی.....	۲۵
شکل ۱-۴. مقایسه میانگین پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز برحسب نوع دانشگاه.....	۵۶
شکل ۲-۴. مقایسه میانگین پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز برحسب عمر کتابخانه.....	۵۸
شکل ۳-۴. مقایسه میانگین پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز برحسب تعداد کارمندان.....	۶۰
شکل ۴-۴. مقایسه میانگین پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز برحسب تعداد اعضا.....	۶۲

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳. توزیع فراوانی جامعه آماری به تفکیک نوع دانشگاه.....	۴۳
جدول ۲-۳. توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک نوع دانشگاه.....	۴۴
جدول ۳-۳. توزیع پرسش‌های پرسشنامه ابعاد ساختاری.....	۴۴
جدول ۴-۳. توزیع فراوانی پرسشنامه‌های دریافت و استفاده شده به تفکیک نوع دانشگاه.....	۴۶
جدول ۱-۴. توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری برحسب دانشگاه محل خدمت.....	۴۹
جدول ۲-۴. توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری برحسب عمر کتابخانه‌های مورد بررسی.....	۴۹
جدول ۳-۴. توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری برحسب تعداد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه.....	۴۹
جدول ۴-۴. توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری برحسب تعداد اعضای کتابخانه‌های دانشگاه.....	۵۰
جدول ۵-۴. میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌ها.....	۵۰
جدول ۶-۴. میزان رسمیت در ساختار سازمانی کتابخانه‌ها.....	۵۱
جدول ۷-۴. میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌ها.....	۵۱
جدول ۸-۴. ضریب همبستگی میان ابعاد ساختار سازمانی.....	۵۲
جدول ۹-۴. بررسی برابری بردار میانگین.....	۵۲
جدول ۱۰-۴. بررسی برابری میانگین به تفکیک ابعاد ساختار سازمانی و هر عامل.....	۵۳
جدول ۱۱-۴. مقایسه میانگین پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز برحسب نوع دانشگاه.....	۵۵
جدول ۱۲-۴. مقایسه میانگین رسمیت، و تمرکز برحسب عمر کتابخانه.....	۵۷
جدول ۱۳-۴. مقایسه زوجی میانگین رسمیت و تمرکز برحسب تعداد کارمندان.....	۵۹
جدول ۱۴-۴. مقایسه میانگین پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز برحسب تعداد اعضا.....	۶۱

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

ساختار سازمانی و مسائل مربوط به آن، از جمله مباحثی است که ذهن بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول کرده است. "ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی، و هماهنگ می‌شوند" (اعرابی، ۱۳۸۲، ص. ۱۵)؛ در این تعریف، به سه رکن ساختار سازمانی اشاره شده است: تعیین کننده روابط رسمی در سازمان؛ جایگاه افراد در سازمان؛ و طرح نظام‌ها که به وسیله آنها فعالیت‌های همه قسمت‌ها هماهنگ می‌شود. به منظور انطباق ساختار سازمانی با محیط دائما در حال تغییر، لزوم بررسی و اصلاح ساختار سازمانی در هر سازمان، از جمله در کتابخانه‌های دانشگاهی، که نقشی مهمی در پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها به عهده دارند، ضروری است.

آنچه که در این فصل به آن پرداخته خواهد شد، بیان موضوع پژوهش، لزوم بررسی آن در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، اهداف و پرسش‌هایی که این پژوهش در پی پاسخ به آنها بوده، اهمیت نظری و کاربردی تحقیق، کاربرد نتایج آن، افرادی که از نتایج این پژوهش می‌توانند استفاده کنند، و در پایان به تعاریف و مفاهیم به کار رفته پرداخته خواهد شد.

۱-۲. شرح و بیان مساله پژوهشی

لزوم ساختار سازمانی اثربخش، در هر سازمان، امری انکارناپذیر محسوب می‌شود؛ به عبارت دیگر، برای رسیدن به اهداف سازمان با کم‌ترین منابع، و فراهم کردن رضایت کاربران یا مشتریان، طراحی یا تجدید ساختار سازمانی مناسب، لازم است. از ساختار سازمانی، تعاریف متعددی در متون مدیریت ارائه شده است؛ از جمله اینکه "ساختار سازمانی کارها را به صورت رسمی تقسیم، گروه‌بندی، و هماهنگ می‌کند" (رابینز، ۱۳۸۵، ص. ۳۴۰). درواقع، تقسیم، گروه‌بندی، و هماهنگی کارها درون سازمان، سه رکن اصلی ساختار سازمانی در این تعریف است.

ابعاد ساختاری، بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان است و به وسیله آنها می‌توان سازمان‌ها را از لحاظ ابعاد ساختاری اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد. رابینز، ساختار را یکی از اجزای سازمان می‌داند. از نظر او اجزای سه‌گانه‌ای که برای ایجاد ساختار سازمانی به کار گرفته می‌شود، پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز هستند (رابینز، ۱۳۸۳، ص. ۷۹). به عبارت دیگر، ساختار سازمانی، دارای ارکان سه‌گانه‌ای است که نخستین رکن آن، میزان فعالیت‌ها و کارهایی است که در آن سازمان تقسیم یا از هم تفکیک می‌شود؛ لذا هر قدر فعالیت‌های سازمان، گسترده‌تر و به اجزای بیشتری تقسیم شده باشد، سازمان پیچیدگی بیشتری خواهد داشت؛ به طور کلی، این ویژگی را پیچیدگی سازمانی می‌گویند. به رکن دوم ساختار سازمانی، رسمی شدن کارها و فعالیت‌ها اطلاق می‌کنند و به سومین رکن، تمرکز می‌گویند که نشان‌دهنده قدرت تصمیم‌گیری است؛ این سه رکن در هم ترکیب و با هم ادغام می‌شوند و از مجموع آنها ساختار سازمانی به وجود می‌آید (اعرابی، ۱۳۸۲، ص. ۸۵)؛ در ادامه، تعاریف مشروح‌تر این سه مؤلفه عرضه می‌شوند:

۱. پیچیدگی: از این مؤلفه تعاریف زیادی در متون مدیریت ارائه شده است از جمله: "پیچیدگی به تعداد سطوح مدیریت در سازمان اطلاق می‌شود" (دفت، ۱۳۸۰، ص. ۲۸۶)؛ و یا در تعریف مشابه دیگری، پیچیدگی به "میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد"، اشاره می‌کند (رابینز، ۱۳۸۳، ص. ۸۱). پیچیدگی، حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد؛ همچنین، به میزان تخصصی شدن، تقسیم کار، و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان اشاره دارد و نیز حد و حدودی را که واحدهای سازمانی از لحاظ جغرافیایی پراکنده شده‌اند، نشان می‌دهد؛ البته پیچیدگی یک اصطلاح نسبی است (رابینز، ۱۳۸۳، ص. ۲۲)؛ در واقع، پیچیدگی در سازمان به کاری که باید توسط هر فرد انجام شود، اشاره می‌کند.

۲. رسمیت: دومین مؤلفه اصلی ساختار سازمانی، رسمیت است؛ رسمیت، به میزان استاندارد بودن مشاغل درون سازمان اشاره دارد؛ اگر یک شغل بسیار رسمی باشد، در آن صورت فردی که آن کار را انجام می‌دهد، اختیار کمی در مورد چگونگی انجام آن دارد (رابینز، ۱۳۸۵، ص. ۳۴۹). حدی که یک سازمان برای جهت‌دهی به رفتار کارکنانش به قوانین، مقررات، و رویه‌ها متکی است، رسمیت نام دارد؛ برخی از سازمان‌ها از این رهنمودها، کم‌ترین استفاده را می‌کنند؛ در حالی که برخی دیگر، با این که کوچک هستند، از قوانین و مقررات متعدد بهره می‌جویند تا به کارکنان خود آموزش دهند که چه کاری را انجام دهند و چه کاری را انجام ندهند (رابینز، ۱۳۸۳، صص. ۲۲-۲۳). به عبارت دیگر، رسمیت، میزان استاندارد بودن کارهای سازمان را، بر اساس قوانین و مقررات آن سازمان، نشان می‌دهد.

۳. تمرکز: سومین مؤلفه ساختار سازمانی، تمرکز نام دارد؛ "تمرکز، به جایی که اختیار تصمیم‌گیری در آنجا متمرکز است، اشاره دارد" (رابینز، ۱۳۸۳، ص. ۲۳) در بعضی از سازمان‌ها مدیران رده بالا همه تصمیم‌ها را می‌گیرند و مدیران سطوح پایین، فقط دستورهای آنها را اجرا می‌کنند؛ از طرف دیگر، سازمان‌هایی وجود دارند که در آنها تصمیم‌ها به وسیله مدیران سطوح عملیاتی گرفته می‌شوند؛ سازمان‌های گروه اول بسیار متمرکز و سازمان‌های گروه دوم غیرمتمرکز نام دارند (رابینز، ۱۳۸۵، ص. ۳۴۸). سازمان‌های مختلف، بر حسب اهدافی که دارند، باید دارای درجه‌های مختلفی از تمرکز باشند و میزان تمرکز در همه آنها لزوماً نباید یکسان باشد.

ساختار کارآمد سازمانی دارای وظایفی است؛ به گفته هال^۱ (۱۹۹۶) ساختار سازمانی سه وظیفه اصلی بر عهده دارد: اولین و مهم‌ترین آنها این است که ساختار سازمانی باید در خروجی یا بازده سازمان نقش داشته باشد؛ همچنین، در کم کردن ناهماهنگی نقش افراد مختلف در سازمان موثر باشد؛ یعنی موجب شود تا هر فرد در چارچوب اهداف سازمانی عمل کند و نه براساس میل و سلیقه شخصی خود؛ و درنهایت، ساختار سازمانی باعث می‌شود تا کارکنان با شرایط تدوین شده سازمان، خود را منطبق کنند (ص. ۴۹).

ایجاد معیارهای معتبر برای ساختار سازمانی، موضوع مهمی برای محققان محسوب می‌شود؛ همچنین، این معیارها، برای مدیران، دارای ارزش عملی زیادی هستند؛ چراکه با استفاده بهینه و تفسیر نتایج حاصل از سنجش ساختار توسط این معیارها، می‌توانند ساختار سازمانی را تغییر یا توسعه دهند و در حقیقت دست به طراحی

سازمان^۱ بزنند. "طرح سازمان، به نحوه ساخت و تغییر ساختار برای تحقق اهداف سازمانی اشاره می‌کند" (اصغری، ۱۳۸۶، ص. ۱۹۲). بررسی ساختار از ملزومات هر سازمان در طول زمان است.

سازمان‌ها برای موفقیت در امور و برآورده ساختن اهداف خود، نیازمند ساختار سازمانی متناسب با اهداف سازمان هستند. کتابخانه‌های دانشگاهی نیز، به عنوان واحدهایی در درون سازمان مادر، از قاعده فوق مستثنی نیستند؛ در واقع، کتابخانه‌های دانشگاهی که جزو ساختار کلی دانشگاه هستند، باید دارای ساختاری باشند که بتوانند اهداف دانشگاه را برآورده سازند و این امر، در دنیای امروز که دانشگاه‌ها از پیشگامان تولید و اشاعه دانش هستند، بیش از پیش آشکار است. امروزه، اعتبار و عظمت دانشگاه‌ها نه در شمار زیاد دانشجویان، که در شهرت آنها در پرداختن به امر پژوهش و پیشرفت دانش است. توفیق یک دانشگاه در گرو تجهیز خود به ابزار تحقیق، از جمله آزمایشگاه‌های مجهز و کتابخانه‌های غنی است (تامپسون، ۱۹۹۱، ص. ۱۵۱). ساختار سازمانی کارآمد در کتابخانه‌های دانشگاهی، کمک زیادی به غنی‌سازی این کتابخانه‌ها خواهد کرد.

کتابخانه دانشگاهی یک واحد خدمت‌رسانی تخصصی و راهبردی در دانشگاه است؛ تخصصی است از آن‌رو که ارائه‌کنندگان خدمات آن در سطوح کارشناسی، افراد حرفه‌ای^۲ هستند. اینان تحصیلات دانشگاهی، ادبیات مستقل، و انجمن حرفه‌ای دارند؛ خدمات کتابخانه دانشگاهی راهبردی است؛ زیرا اطلاعات در محیط آموزشی و پژوهشی دانشگاه، ماده اصلی کار آموزش و پژوهش است.

در این پژوهش، کتابخانه‌های دانشگاهی یک سازمان تلقی می‌شوند. برآورده کردن نیازهای متنوع و متغیر جامعه مخاطبان ناهمگن^۳ نیازمند ساختار سازمانی مناسب است که آنها را قادر به درست عمل کردن کند و آنچه را از آنها انتظار می‌رود تحقق بخشند. مساله اصلی که پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به آن است، چگونگی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، پزشکی و آزاد اسلامی در ایران، بر اساس مدل رابینز^۴، با توجه به سه مؤلفه پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز است، و در نهایت میزان این مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های دانشگاه‌های منتخب، با یکدیگر مقایسه می‌شوند.

1. organization design
2. professional
3. non-monolithic
4. Robbins

۳-۱. اهمیت و ارزش تحقیق

ساختار سازمانی در شکل‌گیری و تحقق اهداف و خط‌مشی سازمان موثر است؛ نقص در ساختار باعث بروز مشکلات در نحوه عملکرد سازمان‌ها و در نهایت برآورده نشدن اهداف آنها می‌شود. تغییرات سریع دهه‌های اخیر، منجر به احساس نیاز در تغییر ساختارهای سازمانی شده است. با شناخت و اندازه‌گیری ابعاد ساختار سازمانی، می‌توان به بازسازی ساختار سازمان‌ها پرداخت.

با توجه به نقش مهمی که کتابخانه‌های دانشگاهی در امر آموزش و پژوهش بر عهده دارند، ساختار سازمانی این کتابخانه‌ها از اهمیت و ارزش بالایی برخوردار است و مانند هر سازمان دیگری، در کارایی آنها نقش دارد؛ در واقع، وجود اشکال در این مورد می‌تواند اثرات سوئی بر عملکرد کتابخانه‌های دانشگاهی و در نهایت رضایت مراجعان به این کتابخانه‌ها داشته باشد. با توجه به اینکه تاکنون هیچ پژوهشی در زمینه ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران یافت نشد، اهمیت و ارزش پژوهش حاضر، در شناسایی ابعاد ساختار سازمانی این کتابخانه‌ها، و کشف نقاط قوت و ضعف آنها، در مقایسه با یکدیگر، خواهد بود.

۴-۱. کاربرد نتایج تحقیق

با توجه به نقش مهمی که ساختار سازمانی، در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند، بررسی ابعاد ساختار سازمانی در هر سازمانی، ضروری است؛ کتابخانه‌های دانشگاهی نیز، به عنوان سازمانی درون سازمان مادر، از این مقوله مستثنی نیستند؛ شناسایی میزان سه بعد ساختار سازمانی پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز در کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد بررسی، و مقایسه میزان آنها با یکدیگر، در شناسایی مزایا و معایب ساختار سازمانی این کتابخانه‌ها، بر اساس مدل رابینز، و سرانجام، ارائه راهکارهای اصلاح ساختار سازمانی فعلی آنها، و پیشنهاد تغییراتی در آن، کاربرد خواهد داشت. در واقع، در صورت بهره‌گیری موثر از نتایج این تحقیق، توسط مسؤولان و تصمیم‌گیران طراحی ساختار کتابخانه‌های دانشگاهی در ایران، امکان اثربخشی و کارایی این کتابخانه‌ها افزایش خواهد یافت؛ بنابراین نتایج این تحقیق در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، پزشکی، و آزاد اسلامی در ایران، کاربرد خواهد داشت.

۱-۵. اهداف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش، بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مدل رایبنز است و به این منظور، هدف‌های زیر در نظر گرفته شده است:

۱. تعیین میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران؛
۲. تعیین میزان رسمیت در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران؛
۳. تعیین میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران؛ و
۴. تعیین تفاوت میان ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه بر اساس نوع دانشگاه، عمر کتابخانه، تعداد کل کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه، و تعداد کل اعضای کتابخانه‌های دانشگاه.

۱-۶. پرسش‌های تحقیق

پرسش اصلی این پژوهش، عبارتست از: ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، بر اساس مدل رایبنز، چگونه است؟ و به این منظور، پرسش‌های زیر در نظر گرفته شده است:

۱. میزان پیچیدگی در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، چقدر است؟
۲. میزان رسمیت در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، چقدر است؟
۳. میزان تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، چقدر است؟
۴. آیا میان ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه بر اساس نوع دانشگاه، عمر کتابخانه، تعداد کل کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه، و تعداد کل اعضای کتابخانه‌های دانشگاه، تفاوت وجود دارد؟

۱-۷. تعاریف و مفاهیم

۱-۷-۱. تعریف نظری اصطلاح‌ها

۱. پیچیدگی ساختار: "پیچیدگی، حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد؛ همچنین، به میزان تخصصی شدن، تقسیم کار، و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان اشاره دارد و نیز حد و حدودی را که واحدهای سازمانی از لحاظ جغرافیایی پراکنده شده‌اند، نشان می‌دهد" (رایبنز، ۱۳۸۳، ص. ۲۲).

۲. **رسمیت ساختار**^۱: "حدی که یک سازمان برای جهت‌دهی رفتار کارکنانش به قوانین، مقررات، و رویه‌ها متکی است رسمیت نام دارد" (رابینز، ۱۳۸۳، صص. ۲۲-۲۳).

۳. **تمرکز ساختار**^۲: "تمرکز، به جایی که اختیار تصمیم‌گیری در آنجا متمرکز است، اشاره دارد" (رابینز، ۱۳۸۳، ص. ۲۳).

۴. **ساختار سازمانی**^۳: "ساختار سازمانی، تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد، و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین، الگوهای تعاملی سازمانی، که باید رعایت شوند، کدامند" (رابینز، ۱۳۸۳، ص. ۲۲).

۵. **کتابخانه‌های دانشگاهی**^۴: "به یک یا شماری کتابخانه که برای جوابگویی به نیازهای دانشجویان و استادان، توسط یک دانشگاه تأسیس، نگهداری، و اداره می‌شود کتابخانه دانشگاهی گفته می‌شود" (حقیقی، ۱۳۸۵، ص. ۱۴۶۲).

۱-۷-۲. تعریف عملیاتی اصطلاح‌ها

۱. **میزان پیچیدگی ساختار**: در این پژوهش، میزان پیچیدگی ساختار به کمک نمرات نمونه آماری به پرسش‌های یک تا ۷ پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی سنجیده شده است.

۲. **میزان رسمیت ساختار**: در این پژوهش، میزان رسمیت ساختار به کمک نمرات نمونه آماری به پرسش‌های ۸ تا ۱۴ پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی سنجیده شده است.

۳. **میزان تمرکز ساختار**: در این پژوهش، میزان تمرکز ساختار به کمک نمرات نمونه آماری به پرسش‌های ۱۵ تا ۲۴ پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی سنجیده شده است.

۴. **کتابخانه‌های دانشگاهی ایران**: در این پژوهش منظور از کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی غیرپزشکی، پزشکی، و آزاد اسلامی در ایران بوده است.

1. formalization of structure
2. centralization of structure
3. organizational structure
4. university libraries

فصل دوم

پیشینه پژوهش

۲-۱. مقدمه

این فصل از دو قسمت تشکیل شده است: قسمت اول به بیان ادبیات پژوهش و قسمت دوم به پژوهش‌های مرتبط با موضوع می‌پردازد. در قسمت اول، درباره سازمان، سازمان‌دهی، ساختار سازمانی، طرح سازمان، نظریه‌های ساختار سازمانی، ابعاد ساختار سازمانی، ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی، ارتباط پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز، و در پایان، شاخص‌های سنجش ابعاد ساختار سازمانی مطالبی بیان شده است. در قسمت دوم، پژوهش‌های مرتبط با موضوع، شامل پژوهش‌های انجام شده در خارج و داخل ایران معرفی شده اند و در نهایت خلاصه فصل ارائه شده است.

۲-۲. ساختار سازمانی

۲-۲-۱. سازمان