

دانشگاه تهران
دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تحقیق پیرامون رابطه "وسعت سازمانی با" تفکیک فعالیت ها " و نسبت های
پرسنلی " در دانشگاه های دولتی ایران

پایان نامه فوق لیسانس

استاد راهنما : آقای دکتر ابوالفضل صادق پور

هیئت داوران

آقای دکتر ابوالفضل صادق پور - آقای دکتر هوشنگ کولان - آقای دکتر

حسن میرزایی .

تهیه و تنظیم از : حسین رضا بخش دانشجوی فوق لیسانس

رشته علوم اداری دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تاریخ : شهریورماه ۲۵۳۶

۲۵۳۶/۶/۲۹	شماره
بیاض	تاریخ

تقدیم به صدیقہ رحیم زادیانسی

به پاس

پرمہری قلب او ،

بی کرانہ گی مہربانی های او ،

و

هشیاری ذهن و توان اندیشه او .

پیش‌گفتار

دانشگاه ، مانند هر سازمان اجتماعی دیگر ، نیازمند ساخت سازمانی سنجیده و سازماندهی مناسب است . هم چنانکه دانشگاهها وسعت می‌یابند و بر قلمرو فعالیت های آموزشی و پژوهشی خود می‌افزایند ، از ساخت سازمانی گسترده تر و پیچیده تری برخوردار می‌گردند . از اینرو ، همواره بیستم آن می‌رود که به سوی بوروکراسی (به مفهوم منفی آن) گرایش یابند و از سازماندهی مطلوب و خردگرائی دوری جویند . از یکسو ، رشد تخصص و تفکیک فعالیت ها ، بدون توجه به امکانات هماهنگی و ادغام سازمانی و از سوی دیگر تورم دستگاه اداری دانشگاه (مدیران و کارکنان غیرآموزشی) ، ممکن است جلوه‌هایی از دیوان سالاری در اداره امور دانشگاهها باشد . افزون بر این ، گرایش سازمان دانشگاه به سوی صرفه جویی در تعداد مدیران و کارکنان ستادی ، بر اثر افزایش حجم عملیات و گسترش وسعت سازمانی ، میتواند شاخص‌هایی برای سازماندهی مطلوب و خردگرائی باشد .

پژوهش تطبیقی حاضر ، با این هدف که دانشگاههای دولتی ایران ، در قیاس با یکدیگر ، به کدامیک از دو قطب یاد شده گرایش دارند ، تدارک دیده شده است . به سخن دیگر ، ارتباط وسعت سازمانی هشت دانشگاه دولتی ایران ، با چگونگی و نرخ رشد تخصص یا تفکیک فعالیت ها از یکطرف و با گرایش نسبت های پرسنلی آنها از طرف دیگر ، مورد بررسی قرار می‌گیرد . در این رهگذر ، به منظور اتکا به یک چارچوب نظری معتبر ، از مفروضات سازمانی پیترمایکل بلاو (Peter M. Blau) بهره گرفته شده است . بلاو بزرگ‌گشودن

سازمانها را از یکسو، نشانه دوری آنها از بوروکراسی (به معنای عدم کارآئی) و از سوی دیگر معرف گرایش آنها به سوی سازماندهی مطلوب، صرفه جویی در تعداد اعضای ستادی و کمکی، دانسته است. وی به یاری پژوهش هایی که در ده سال اخیر، در ایالات متحده آمریکا انجام داده است، فرضیه خود را در مورد ساخت سازمانهای دولت های ایالتی و دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، به تائید رسانده است.*

به رغم تفاوتهایی که از یکطرف در مبانی سازماندهی دانشگاههای دو کشور و از طرف دیگر، در ریشه ها و انگاره های فرهنگ مادی و معنوی دو جامعه آمریکا و ایران وجود دارد، نتایج پژوهش حاضر نشان داده است که اختصاصات مشترکی نیز در ساخت سازمانی و ویژگی های نظام اداری دانشگاههای دو کشور، مشهود است.

آموزش عالی ایران، دست کم از دیدگاه کمی، در حال رشد و گسترش است. دانشگاهها هر چه بیشتر و بیشتر توسعه می یابند. از یک طرف بدنه آموزشی و پژوهشی دانشگاه و از طرف دیگر شاخه اداری، خدماتی و ستادی آن گسترده تر می شود. در این پژوهش، با همه نارسائی های پیش، کوشش شده است نشان داده شود که برابری سازمان دانشگاه، از یکسو رشد تخصص و تفکیک فعالیت ها در بدنه آموزشی آن و از سوی دیگر، گرایش شاخه اداری دانشگاه (مدیران و کارکنان غیر آموزشی)، به سوی

* مفروض سازمانی بالا و نتایج پژوهش های وی در همین فصل (کلیات) و فصل دوم، به تفصیل مورد بحث قرار گرفته است.

صرفه جوش در تعداد ، چگونه بوده است .

پژوهش حاضر در چهار فصل تدوین شده است . در اولین فصل آن ، کلیات نام گرفته است ، پس از طرح مسئله و تعریف دقیق موضوع مورد بررسی ، هدف پژوهش گفته شده است . آنگاه به تفصیل از تعریف واژه ها ، اصطلاحات و متغیرها همراه با روشها و ضوابطی که برای سنجش هرمتغیر بکارگرفته شده ، سخن رفته است تا بدین وسیله بیان فرضیه ها براساس تعریف های عملی هرمتغیر میسر باشد . پس از آن از فرضیه های پژوهش و سپس از علت انتخاب موضوع و اهمیت موضوع پژوهش بحث شده است . در قسمت بعد به تفصیل از روش پژوهش (متدولوژی تحقیق) با اشاره به عناصر عمده ای که در هر تحقیق مقداری و کمی مورد توجه است ، سخن رفته و سرانجام از محدودیت های پژوهش که پاره ای از آنها متوجه روش پژوهش است ، یاد شده است .

در فصل دوم ، تا مرز امکان ، تحقیقات مرتبط با موضوع پژوهش حاضر ، به اجمال مرور شده ، به عمده ترین آنها اشاره رفته است . آنگاه در فصل سوم ، یافته های پژوهش و نتایج حاصله از تحلیل اطلاعات به تفصیل بیان گردیده است . فصل چهارم شامل چکیده رساله ، ضمن دربرگیری نتایج پژوهش است . طی آن ، براساس یافته های پژوهش ، بحث و ریشه یابی شده و سرانجام پیشنهادهائی برای پژوهش های آتی ، ارائه گردیده است .

امید است این مختصر ، با همه کاستی هایش ، سنگ بنای کوچکی
در ساختمان مطالعات تطبیقی در سازمان دانشگاه های ایران ، به شمار
آید و چشم اندازی ، هر چند حقیر و در دست ، در افق پژوهش های
تطبیقی در سازمان های آموزش عالی ایران ، بگشاید .

سپاسگزاری

درتدارك، تنظيم وتدوين اين رساله ، بسيار كسان ، صميمانه مرایاری داده‌اند . از اینرو جای دارد در اینجا ، از افرادی یاد کنم و همواره سپاسگزار آنان باشم که بدون کوشش‌ها و پیآوری‌ها و نظرها توجه آنها ، انجام این کار میسر نبود .

جناب آقای دکتر ابوالفضل صادق پور ، دانشیار گروه اداره امور دولتی ، به عنوان استاد راهنما ، نه تنها من را هدایت کردند بلکه به تبلور افکارم کمک موثر فرمودند و راه و جهت پژوهش را به نیکی به من نشان دادند . آقایان دکتر حسن میرزائی و دکتر هوشنگ کولان اعضاء محترم هیئات رسیدگی ، با دقت نظر بسیار ، نکات انتقادی و سازنده‌ای را در جهت بهبود رساله ، یادآور شدند . به ویژه آقای دکتر میرزائی ، با توجه بسیار ، نظرات پرارزشی درباره رفع ابهامات و اشکالات رساله ، ابراز داشتند . آقای دکتر بهمن سقط چیان ، رئیس دانشکده علوم رفتاری دانشگاه آزاد ایران و آقای دکتر غفور صادقی استادیار دانشگاه ملی ایران با ابراز نظرهای مشورتی ، بر بنده لطف کردند .

آقای فیروز گوهری و فرامرز اولادزاد ، از سازمان بازرسی شاهنشاهی آموزش و پژوهش و آقای پرویز وصلی از سازمان امور اداری و استخدامی کشور ، در تهیه و تطبیق آمار و گردآوری اطلاعات مرا ، یاری بسیار دادند . آقای

خ

کامران فیضی از مرکز کامپیوتر و طراحی سیستم‌های دانشگاه آزاد ایران در برنامه نویسی و استخراج محاسبات و تفسیر آنها به من کمک فراوان کردند .

سرانجام ، بیشترین سپاس من برای خانم صدیقه رحیم زادیانی ، همسر و بهار رضا بخش ، دخترم ، که ماهها من را به عنوان یک همسر و پدر پاره وقت پذیرفتند و از بذل هیچ کوششی برای اتمام این رساله دریغ نوزیدند .

فهرست مندرجات

صفحه	عنوان
ر	فهرست جدول ها
ز	فهرست نمودارها
۱	فصل اول : کلیات
۴	طرح مسئله و تعریف موضوع مورد بررسی
۱۰	هدف پژوهش
۱۲	تعریف واژه ها ، اصطلاحات و متغیرها
۳۷	بیان فرضیه ها
۳۹	علت انتخاب موضوع و اهمیت پژوهش
۴۳	روش پژوهش (متد ولوژی)
۶۱	محدودیت های پژوهش
۶۷	فصل دوم : بازنگری و مرور پژوهش های پیشین
۷۰	مفهوم تفکیک فعالیت ها
۷۳	مفهوم وسعت سازمانی
	پژوهش های مربوط به رابطه وسعت سازمانی
۷۴	و تفکیک فعالیت ها
	پژوهش های مربوط به رابطه وسعت سازمانی
۷۸	ونسبت های پرسنلی

صفحه	
۸۷	فصل سوم : یافته های پژوهش :
	رابطه وسعت سازمانی و تفکیک فعالیت ها
۸۷	در دانشگاههای مورد بررسی .
	رابطه وسعت سازمانی و نسبت های پرسنلی
۱۰۳	در دانشگاههای مورد بررسی .
۱۱۱	چکیده نتایج
۱۱۳	فصل چهارم : نتیجه گیری ، بحث و پیشنهاد :
۱۱۳	چکیده و نتیجه پژوهش
۱۲۰	بحث
۱۳۱	پیشنهاد هائی برای پژوهش های آینده
۱۳۵	کتاب نامه الف - فارسی
۱۴۰	ب - بیگانه

فهرست جدول ها

جدول	صفحه
يك - تعداد اعضاء علمى و آموزشى استاندارد شده در هشت دانشگاه دولتى ايران	۸۹
دو - اندازه وسعت سازمانى و مقادير شاخص تفكيك فعاليت ها در هشت دانشگاه دولتى ايران	۹۰
سه - ضريب همبستگى بين وسعت سازمانى و شاخص هاى تفكيك فعاليت ها	۹۱
چهار - شمار اعضاء غير آموزشى هشت دانشگاه دولتى ايران به تفكيك انواع رده هاى مختلف كاركنان	۱۰۵
پنج - نسبت هاى پرسنلى در هشت دانشگاه دولتى ايران	۱۰۶
شش - ضريب همبستگى بين وسعت سازمانى و نسبت هاى پرسنلى	۱۰۷

فهرست نمودارها

نمودار	صفحه
يك - خط رگرسیون تعداد دانشكده های دانشگاه بروسعت سازمانی	۹۴
دو - خط رگرسیون تعداد گروههای آموزشی بروسعت سازمانی	۹۵
سه - خط رگرسیون تعداد متوسط سطح و مراتب در شاخه آموزشی بروسعت سازمانی دانشگاه	۹۶

فصل اول

کلیات

دانشگاه و آموزش ، از دیرباز ، بعد اساسی حیات اجتماعی و فردی انسان را تشکیل داده اند . افلاطون فیلسوف و اندیشمند یونانی ، در درخت زاری به نام "آکادمی" رویاروی شاگردان و مریدان خود قرار می گرفت و مفاهیم فلسفی پرنفوذ و ارزمند خود را به صورت خطابه یاد رقالب بحث و تبادل اندیشه ، به فراگیران منتقل می ساخت^(۱) . از آن روزگاران (شاید پیشتر از آن) ، دانشگاه و آکادمی ، از یکسو ، جزئی از حیات هر فرد دانش طلب یا پژوهشگر جوای دانائی و از سوی دیگر ، نهادی پایدار و تکامل پذیر از سازمان اجتماعی جامعه گردیده است .

در آن روزگاران ، در چنان اجتماع کوچکی از مدرس و دانشجو - که به منظور مبادله اندیشه ها و انتقال مفاهیم علمی و فلسفی به گونه ای ساده و مقدماتی گرد هم می آمدند - نیازی به ساخت سازمانی و نظام اداری ، جهت هدایت و پیشبرد فعالیت های آموزشی احساس نمیشد . لیکن امروز ضروریات اجتماعی و واقعیات اقتصادی رنگی دیگر به این مسئله

1- Peter M. Blau, The Organization of Academic Work, New York, John Wiley, 1973, P. 2.

داره‌اند . امروزه ، دانشگاه ، به عنوان کانون تجمع متخصصان ، اندیشمندان ، صاحب نظران ، آموزشگران و پژوهشگران ، پایگاه آموزش و سنکر پژوهش به شمار می آید . تجهیز و تربیت منابع انسانی آزموده و متخصص ، انجام پژوهش های پایه ای و کاربردی در علوم و فنون و هنرها ، ارائه خدمات علمی به جامعه و تامین و تقویت نیروی اندیشه و عمل اجتماع ، مهمترین رسالت هر دانشگاه است .

به منظور پاسخگویی به نیازهای فزاینده و دگرگون شونده جوامع ، بار مسئولیت دانشگاهها ، افزایش یافته است . از این رو ، افزون بر افزایش شمار دانشگاههای جدید ، دانشگاههای موجود ، هم از نظر کمی گسترش می یابند و هم از دیدگاه کیفی بر صلاحیت علمی و توان پژوهشی خود می افزایند . لازمه گسترش کمی و تقویت کیفی ، بی شک ، پذیرش دانشجوی بیشتر ، استخدام و بازآموزی اعضای علمی و آموزشی فزون تر ، تامین وسائل و تجهیزات پژوهشی فراوان تر ، تهیه و تولید مواد آموزشی بیشتر و بسیاری فعالیت های دیگر است .

بدیهی است ، انجام فعالیت های بسیار از این دست ، در خلا

صورت نمی‌گیرد. ساخت سازمانی و نظام اداری، بستر هرگونه کوشش آموزشی و پژوهشی است. به ناچار، دانشگاهها، همانند سایر سازمانهای اجتماعی، از دستگاه اداری و ساخت سازمانی، برای سازماندهی و هماهنگی امور آموزشی و پژوهشی دانشجویان و اعضای هیات علمی خود، بهره می‌جویند.

همپای گسترش کمی و تقویت کیفی آموزش، گسترش سازمانی و توسعه نظام اداری دانشگاه، نیز پدیدار می‌گردد. بدین سان، ضرورتاً تقسیم کار هرچه بیشتر و بیشتر صورت می‌گیرد، در شاخه آموزشی و در بدنه اداری دانشگاه واحدهای فرعی فراوان تری بوجود می‌آید، هرم سلسله مراتب در شاخه اداری و آموزشی دانشگاه پدید می‌آید و رشد می‌کند، مقررات مالی و استخدامی وضع می‌شود، آئین نامه های متعدد در زمینه های مختلف اداری و آموزشی تدوین می‌گردد، نظام های عملیاتی و محاسباتی ساخته و پرداخته می‌شود، بر تعداد کارکنان ستادی و پشتیبانی (غیر آموزشی) افزوده میشود، شمار مدیران حرفه‌ای دانشگاه فزونی می‌گیرد تا ماشین سازمان دانشگاه، حرکت خود را به سوی هدفهای

آموزش پژوهشی و خدماتی آن ، دنبال کند .

طرح مسئله و تعریف موضوع مورد بررسی :

باتوسعه سازمان دانشگاه و رشد فعالیت های آن در همه ابعاد

آموزشی و جهات غیرآموزشی ، در سؤال عمده و اساسی مطرح میشود :

— نخست آنکه هر اندازه دانشگاه بزرگ می شود و سازمان آن وسعت

می یابد ، چه نوع تغییراتی در تقسیم کار آکادمیک و رشد تخصص در شاخه

وظایف اصلی دانشگاه (آموزش پژوهش) پدیدار می گردد ؟ چنانچه

افزایش وسعت سازمانی دانشگاه ، با تفکیک فعالیت ها در بدنه آموزشی آن

ارتباط دارد و موجب تغییراتی در آن می گردد ، روند و گرایش این ارتباط

چگونه است ؟ به سخن دیگر ، آیا با گسترش دانشگاه ، تفکیک عمومی

فعالیت ها (Vertical differentiation) — که در قالب سلسله مراتب

آکادمیک جلوه می کند — و تفکیک افقی فعالیت ها —

(horizontal differentiation) — که به صورت تقسیم عملیات آموزشی

بین گروههای علمی و دانشکده ها پدیدار می گردد — ، افزایش می یابد ؟
در صورتی که افزایش رخ دهد ، نرخ این افزایش و روند آن چگونه است ؟
کاهش یابنده است ، افزایش یابنده است یا ثابت ؟ آیا بارشد تخصص
در بدنه آموزشی ، در سازمان دانشگاه ، تدریجا "گرایش منطقی به سوی
ادغام سازمانی (Integration) ، (به منظور دستیابی به هماهنگی ،
برقراری ارتباطات و استفاده مطلوب از منابع انسانی و فیزیکی) ، پدید می آید ؟
آیا هر اندازه دانشگاه بزرگتر شود و بر حجم عملیات خود بیا فزاید ، به سوی
سازماندهی مناسب و وجود روابط منطقی بین ساخت و اجزاء ، تعایل پیدا
می کند ؟ یا آنکه بیشتر در معرض خطر بوروکراسی (به معنای عدم کارایی
سازمانی بر اثر ایجاد واحدهای سازمانی زائد) قرار می گیرد ؟

دومین سؤال عمده ای که مطرح می شود ، این است که با افزایش
وسعت سازمان دانشگاه ، چه تغییراتی و با چه روندی در نسبت های
پرسنلی " دانشگاه پدید می آید ؟ به سخن دیگر ، آیا با افزایش وسعت
سازمان دانشگاه و توسعه نظام آموزشی آن ، مدیران و اعضای ستادی
و پشتیبانی (کارکنان غیرآموزشی) ، متناسباً به صرفه جویی در تعداد ،

تعامل پیدامی کنند ؟ دانشگاه‌های بزرگتر باتورم کار غیرآموزشی
مواجهاند یا دانشگاه‌های کوچکتر ؟ دانشگاه‌های بزرگتر باتورم کار در
مدیران مواجه اند یا دانشگاه‌های کوچکتر ؟ آیا در دانشگاه‌ها
بزرگتر، در مقام مقایسه با دانشگاه‌های کوچکتر ، میتوان متناسباً با
تعداد کمتری مدیر و کارریشتیانی و خدماتی ، تعداد بیشتری دانشجو
و عضو هیات علمی را اداره کرد ؟

پاسخ به دوسؤال عمده^۱ یاد شده واجزا^۲ آنها ، موضوع پژوهش
تطبیقی حاضر را تشکیل میدهد . برای پاسخگویی بدانها ، گزینش
الگو و چارچوبی که بر پایه نظریه‌ای معتبر در همین زمینه استوار باشد ،
ضروری جلوه می‌کرد . در این میان از یکی از نظریه‌های سازمانی
پیترمایکل بلاو (Peter M. Blau) — که از صاحب نظران پر
آوازه در زمینه تئوری بوروکراسی است ، بهره گرفته شد . اینک جای
دارد ، برای بیان دقیق تر مطلب ، نظریه سازمانی " بلاو " باز
گفته شود تا بر آن اساس موضوع مورد بررسی روشن تر گردد و هدف از این
تحقیق بیان شود .

زمینه اصلی نظریه سازمانی بلا و این است که هر اندازه سازمان وسعت یابد بزرگتر شود و هر چه قلمرو عملیات آن افزوده گردد، از بوروکراسی (به معنای عدم کارایی سازمانی) دور می شود و به طرف سازماندهی مناسب، صرفه جویی در تعداد کارکنان ستادی و شمار مدیران و وجود روابط منطقی بین ساخت و اجزا سازمان، گرایش می یابد. بلا و که از دیدگاهی مثبت و خوش بینانه به سازمان های بزرگ اداری و بوروکراسی نگریسته (۲) است، ضمن پژوهش که در دهه هفتاد صورت داده است، این نظریه را به گونه آزمون گذارده، صحت آن را با اتکا به بررسیهای آماری و از طریق تحلیل داده های تجربی، به اثبات رسانده است. (۳)

و جز از نظریه سازمانی بلا، که وی آنها را در مورد دانشگاههای آمریکا نیز آزموده به شرح زیر است:

الف- با افزایش وسعت سازمانی، تفکیک فعالیت ها

۲- ابوالفضل صادقیوز، "مفهوم نظارت در بوروکراسی و انقلاب اداری" نظریه هایی درباره بوروکراسی یا سازمان های بزرگ اداری، تهران دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، ۱۳۵۲، ص ۸۶.

۳- شرح کامل و نتایج این پژوهش ها، در فصل دوم تحت عنوان "بازنگری و مرور پژوهش های پیشین" ذکر شده است.

(Differentiation) یارشد تخصص یا پیچیدگی در وظایف اصلی سازمان افزایش می یابد ، لیکن این افزایش بانرخ کاهش یابنده (In a Declining Rate) صورت می گیرد .

ب — با افزایش وسعت سازمانی ، سازمان به سوی صرفه جویی در تعداد مدیران و کارکنان ستادی گرایش می یابد . (۴)

مفهوم جزء اول این نظریه (بندالف) با اصل اقتصادی بازده نزولی (Diminishing Return) همسان و همانند است . بدین معنی که با افزایش وسعت سازمان ، رشد تخصص یا تفکیک فعالیت ها ، نیز در سازمان افزایش می یابد . لیکن تاثیر نهایی (Marginal influence) این افزایش ، بر روی تفکیک فعالیت ها (یارشد تخصص) ، کاهش یابنده است . زیرا فزونی تخصص و گسترش تفکیک فعالیت ها در ساخت رسمی سازمان ، از سوی نیاز به هماهنگی و ادغام سازمانی (Integration) را تشدید می کند و از سوی دیگر ، مشکلات مربوط به برقراری ارتباطات را تقویت می کند . در این حالت عوامل یاد-

4. Peter M. Blau and Richard A. Schoenherr, The Structure of Organizations, New York, Basic Books, 1971, pp.303-9.