

طراحی مدل دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی خراسان شمالی

مریم قلی پور^۱، رویا افراسیابی^۲، محمود قربانی^۳، مریم حافظیان^۴

چکیده

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی در دانشگاه های آزاد خراسان شمالی انجام شد. در این تحقیق از روش تحقیق ترکیبی (آمیخته) استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت بودند که محقق ۲۰ نفر از آنها را به عنوان پانل خبرگان برگزید. با استفاده از ابزار مصاحبه و روش تحلیل تیم و بهره گیری از نرم افزار تحلیل اطلاعات کیفی NVIVO، اطلاعات این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله از بررسی و تحلیل مصاحبه ها نشان داد که مدل دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی در دانشگاه های آزاد خراسان شمالی دارای ۱۳۹ کد آزاد (شاخص) می باشد که در قالب ۲۷ کدمحوری طبقه بندی شدند. در نهایت این کدهای محوری و کدهای آزاد در قالب ۱۰ کد انتخابی طبقه بندی شدند. برای سنجش روایی مرحله کیفی پژوهش حاضر، از روش "ممیزی کردن از سوی داور" استفاده شد. در پژوهش پیش رو این روند توسط دو نفر از اساتید حوزه مدیریت انجام شد. در ادامه پرسشنامه بخش کمی تدوین شد و در بین اعضای نمونه آماری که شامل ۱۲۴ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد خراسان شمالی بود، توزیع گردید. نتایج نشان داد وضع موجود دانشگاه نوآور و یادگیری سازمانی پایین تر از سطح متوسط است. بر اساس نتایج حاصله از معادلات ساختاری، از میان ابعاد تشکیل دهنده دانشگاه نوآور، بُعد ویژگی های شخصیتی و از میان ابعاد تشکیل دهنده یادگیری سازمانی، بُعد ساختار یادگیرنده دارای بیشترین میزان اهمیت می باشند. همچنین نتایج نشان داد که دانشگاه نوآور به میزان ۰٫۷۹ درصد بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. بنابراین جهت ایجاد یادگیری سازمانی در دانشگاه های آزاد خراسان شمالی، توجه به ابعاد تشکیل دهنده دانشگاه نوآور ضروری به نظر می رسد.

کلید واژه ها: نوآوری، دانشگاه نوآور، یادگیری، یادگیری سازمانی.

پدیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۳۰

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵

^۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

Maryamgholipoor1400@gmail.com

^۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)

royafrassabi1398@gmail.com

^۳- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران Mahmoud.gh@mshdiau.ac.ir

^۴- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. ma.Hafez@yahoo.com

مقدمه

نوآوری به عنوان عامل حیاتی و مؤثر برای سازمان‌های امروزی ایفای نقش می‌کند تا به وسیله آن، سازمان‌ها به عملکرد بهتر و مزیت رقابتی دست یابند (مندعلی زاده و نقش جواهری، ۱۴۰۰). موفقیت سازمان‌ها عمدتاً ریشه در نوآوری دارد (قلیپور و همکاران، ۱۴۰۰). در هر کشور سازمان‌های متعددی عهده دار فراهم نمودن بسط و گسترش بستر نوآوری هستند از جمله این سازمان‌ها می‌توان به دانشگاه‌ها و نقش حیاتی آنها در نوآوری اشاره کرد؛ دانشگاه‌ها از ارکان بنیادین جهت هرگونه تغییر و تحول نوآوری هستند و تحقق اهداف عالی، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر است (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). آن‌ها به اهمیت جذب دانشجویان و داشتن نوآوری‌های متمایز در بازار رقابتی امروز پی برده‌اند (داورپناه و همکاران، ۱۴۰۰). بررسی نوآوری در دانشگاه‌ها اهمیت زیادی دارد؛ چرا که دانشگاه به عنوان رأس سیستم آموزشی و کانون پرورش نخبگان و برگزیدگان آتی هر کشور است. دانشگاه به عنوان مرکز پژوهش‌های علمی و فرهنگی، مهد نوسازی اجتماع و محلی است که در آن افکار و اندیشه‌های جدید، دانش و معرفت جدید، فناوری متحول و فرهنگی خلاق و پویا، نشو و نما می‌کند (رضاپور مسگریان فرد و عنایتی، ۱۴۰۰). دانشگاه می‌تواند نوآوری را توسعه دهد و توسعه نوآوری با توجه به قابلیت‌های منطقه و نیاز جامعه بر رقابت و مزیت منطقه‌ای و به تبع آن بر توسعه اقتصادی تاثیرگذار است (بختیاری و همکاران، ۱۴۰۰). می‌توان گفت، گسترش سریع دانشگاه‌ها، ماهیت آموزش عالی را به طور اساسی تغییر داده است. تعداد دانشجویان بین‌المللی و همکاری تحقیقاتی افزایش یافته و رقابتی شدن دانشگاه‌ها، نیاز به ارتقای کیفیت خدمات را از طریق شیوه‌های نوآورانه افزایش داده است. با افزایش محدودیت‌ها و چالش‌های موجود در مؤسسه‌های آموزش عالی در سطح جهانی، از جمله افزایش فشار جهانی، فقدان بودجه و نوسانات تقاضا و عرضه خدمات آموزش عالی و با توجه به اثرپذیری سیستم آموزش عالی از نوآوری‌های اقتصاد جهانی، اعتقاد بر این است که سیستم آموزش عالی باید با این الگوها سازگار باشد و خود را نوآور کند (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۷). تازمانی که نظام آموزش عالی نتواند خود را با نیازهای جامعه و هم‌چنین تحولات روز تطبیق دهد و با شناختی عمیق به تغییر فرآیندها نپردازد، قادر به رقابت و توسعه پایدار و رفع نیازهای جامعه، پاسخگوی

شایسته به تقاضاها نخواهد بود و ضرورتاً محکوم به فنا خواهد بود. لذا، خلق نوآوری و تولید ایده های جدید جهت تحقق امر فوق مهم و بحرانی است و بایستی با سیستم های تحلیل گر سازمانی یکپارچه گردد. امروزه تلاش های نوآوری یک فرآیند درون سازمانی نبوده و هر سازمان بایستی از یک شبکه گسترده برای نوآوری و خلق ارزش استفاده کند و دانشگاه به عنوان یک سازمان نوآور از این امر مستثنی نخواهد بود (برزگر و همکاران، ۱۴۰۰). چنانچه دانشگاه های کشور به سمت دانشگاه های نوآور حرکت کنند و بتوانند شاخص های لازم را برای دانشگاه نوآور^۱ کسب کنند باعث خواهد شد تا بتوانند در جذب دانشجوی بین المللی، حضور در عرصه رقابت جهانی و مواردی از این دست به پیشرفت کشور در زمینه علم، فناوری و نوآوری و اقتدار کشور که از اهداف مندرج در نقشه جامع علمی کشور است کمک شایان توجهی کنند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). در محیط پویا و اقتصادی امروزی، وجود دانشگاه نوآور برای نقش آفرینی مستقیم در فرآیند توسعه ملی و تولید ثروت یک ضرورت است (هاشمی دهقی و محمدی، ۱۳۹۶).

از جمله ویژگی های اساسی سازمان های جدید، شکل گیری آن ها بر مبنای یادگیری است که تحت عنوان یادگیری سازمانی^۲ اولین بار توسط ثرون^۳ (۲۰۰۲) و شان و آرگریس^۴ (۱۹۷۸) مطرح شد. تغییرات محیطی سازمان ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود به دنبال بهترین راهکارها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی و پایداری با تاکید به یادگیری مستمر دست یابند (اقبالی برمچی، ۱۳۹۹). از سویی دیگر یادگیری سازمانی در سازمان های امروزی امری الزامی است و موفقیت سازمان ها با یادگیری سازمانی مرتبط خواهد بود، زیرا سازمان ها دیگر به استناد اطلاعات قدیمی خود قادر به حل مشکلات کنونی نیستند (ثقفی و همکاران، ۱۳۹۹). امروزه دیگر سازمان های بزرگ و پیچیده ای که در دهه های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمان های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت هم سویی با تغییرات محیط پیرامونی به ویژه با توجه به مسائل جهانی را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به

^۱ - Innovative University

^۲ - Organizational Learning

^۳ - Therone

^۴ - Schon & Argyris

ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین ابزارها نهادینه کردن یادگیری سازمانی است (مهدیه و محمدی، ۱۳۹۹). در دنیای متغیر کنونی یادگیری جاده حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییر است، بنابراین سازمان‌هایی موفق‌تر خواهند بود که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرآیندهای کاری خود نشان دهند (سلامت اهوازی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان‌هایی که گرایش به یادگیری دارند قادرند محیط بیرونی را برای کشف پارادایم‌های تکنولوژی جدید، کنکاش و بررسی کنند که این عمل منجر به نوآوری، همچنین یادگیری سازمانی باعث حفظ مزیت رقابتی سازمان در محیط پرتلاطم سازمانی می‌شود (دوستار و همکاران، ۱۳۹۸). در گذشته، بنای اساسی سازمانهای موفق را سرمایه و نیروی کار تشکیل می‌داد. اما، امروزه بدون شک سازمان‌هایی که یاد می‌گیرند و نوآور و خدمت‌محورند سازمانهای موفق محسوب می‌شوند (مقدم زاده و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان‌های نوآور بر مبنای فلسفه یادگیری شکل می‌گیرند و خلق و بهره‌برداری همزمان از نوآوری را به مفهومی عام، فراگیر و فرآیندی مستمر در تمام واحدها و سطوح سازمان تبدیل می‌کنند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵). چیزی که محرک فرآیند نوآوری در سازمان‌هاست، یادگیری می‌باشد (آرای و محمدی مهر، ۱۳۹۹).

امروزه دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادلی دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرآیند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند (پوررشیدی، ۱۴۰۰). از طرفی پیشرفت‌های فناورانه، بالارفتن انتظارات و تغییرات جمعیتی دانشجویان، تقاضای ذی‌نفعان برای پاسخگویی و ارائه خدمات جدید در دانشگاه‌های رقیب، همگی چالش‌های کنونی هستند که نیاز به یادگیری سازمانی را در آموزش عالی ضروری می‌نماید. تأکید بخش‌های پژوهش و توسعه بر نوآوری در مؤسسات آموزش عالی به منظور ارتقای آموزش و بهبود اثربخشی در تمامی فرآیندهای یادگیری، گواه این مدعا است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۷). بنا بر نظر ایرینگ و کریستنسن^۱ (۲۰۱۱)، دانشگاه نوآور دانشگاهی است که در آن فرصتی برای تدریس ارزش‌ها وجود دارد و همکاری و روابط متقابل در آن تحسین می‌شود و یادگیری تشویق می‌شود (جوانمردی و همکاران، ۱۳۹۷). در نهایت

^۱ - Eyring & Christensen

اینکه، اصطلاح دانشگاه نوآور بیانگر دانشگاه هایی هستند که روش های جدیدی را برای سازمان دهی دانش و بهره مندی بیشتر از حوزه هایی که در حال حاضر درگیر آن هستند، کشف می کنند (خان احمدلو و همکاران، ۱۳۹۹).

موهایو^۱ و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی تحت عنوان توسعه نوآورانه یک دانشگاه مدرن در شرایط دیجیتالی شدن آموزش انجام داده اند. در این تحقیق با تجزیه و تحلیل کاربرد نوآوری های آموزشی مبتنی بر فناوری دیجیتال در آموزش عالی، یک مدل لایه ای ارزیابی آمادگی دانشگاه ها برای پیاده سازی فناوری های دیجیتال ارائه شد. این مدل از سه معیار مرتبط به هم که آمادگی دانشگاه ها را برای نوآوری تعیین می کند، ارائه داده است (فناوری های دیجیتال در فرآیند آموزش، سازمانی و روش شناسی، فنی و حرفه ای). پیاده سازی گسترده فناوری های دیجیتال در دانشگاه ها، عامل اصلی مشروط کردن تسریع تغییرات نوآورانه در فرآیند آموزش است. در حالیکه، فناوری های دیجیتال خود به یکی از مکانیسم های کلیدی برای ایجاد مزیت های رقابتی مؤسسات آموزشی در بازار خدمات آموزشی تبدیل می شوند. لاندا و سی سابو^۲ (۲۰۲۱) تحقیقی به هدف بررسی آمادگی دانشگاهیان برای تغییر سازمانی به سمت ادغام فناوری های نوآورانه آموزش و یادگیری در دانشگاه های دولتی انجام داده اند. یافته ها نشان داد که متغیرهای سطح میانی وضعیت کمتری از آمادگی برای تغییر سازمانی را در مقایسه با متغیرهای سطح خرد حفظ می کنند. در حالیکه ادغام شیوه های فناوری های نوین آموزش و یادگیری نسبتاً پایین است. مهمتر از همه، آمادگی برای تغییر بر ادغام فناوری های نوین آموزش و یادگیری تاثیر گذاشته است، بنابراین می تواند به عنوان یک مولفه اساسی برای اجرای فناوری های نوین آموزش و یادگیری در آموزش عالی شناخته شود. در مطالعه فیهر^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در خصوص ارتقای آینده آموزش عالی نوآور از طریق هزاران کارشناسی ارشد، برنامه های بین رشته ای و تجاری در بازار کار در حال تغییر نشان می دهد که دانشگاه های نوآور نقش مهمی را در ایجاد اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی دارند. مطالعات دانگ و تو^۴ (۲۰۲۱) در خصوص تحقیق در مورد تأثیر نوآوری دانشگاه و آموزش کارآفرینی در دانشجویان، تمایل کارآفرینی مبتنی بر فناوری واقعیت

^۱ - Muhayo

^۲ - Landa & Sesabo

^۳ - FEHER

^۴ - Dong & Tu

مجازی نشان می‌دهد که دانشگاه نوآور نقش مهمی را در توسعه اقتصاد دانش بنیان و ایجاد استارت آپ ها و در افزایش میزان تمایل دانشجویان به کارآفرینی بر عهده دارد. در مطالعه هال^۱ (۲۰۲۰) تحت عنوان ایجاد دانشگاه نوآور نتیجه گرفته است که دانشگاه های نوآور بیش از هر زمان دیگری برای خدمت به تحول جامعه و مدرن سازی و تحول فرهنگ جامعه اهمیت پیدا نموده اند. یوردانووا^۲ (۲۰۱۹) در مطالعه خود تحت عنوان مدل ارزیابی دانشگاه های نوآور عواملی مانند آموزش، تحقیق، درونی سازی، توان رقابت، انتقال فناوری را در ارزیابی دانشگاه های نوآور مهم می‌داند.

کریمی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود تحت عنوان اعتبارسنجی شاخص های نوآوری در دانشگاه های ایران بر اساس شاخص های نوآوری دانشگاه های جهان نشان دادند از بین ۶۳ شاخص شناسایی شده، بر اساس دیدگاه متخصصان ۱۸ شاخص (شاخص مقالات داغ، شاخص مقالات پرستاد، همکاری های پژوهشی دانشگاه و صنعت،...) به منظور شاخص های ارزیابی دانشگاه های نوآور در ایران شناسایی و پیشنهاد شد. میزان مطابقت شاخص های ارزیابی دانشگاه های ایران با شاخص های ارزیابی دانشگاه های نوآور جهان ۵۶٪ درصد بود. نتایج جلیلیان (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان طراحی مسیر توانمندسازی دانشگاه ها جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری با استفاده از رویکرد تلفیقی تحلیل محتوا نشان داد که عوامل سیاسی و قانونی، سرمایه انسانی، سبک رهبری و مدیریت دانشگاه، منابع مالی موجود، عوامل فرهنگی و اجتماعی، فناوری، مدیریت بازار، مدیریت ارتباطات، توانایی در توسعه عوامل فردی، نظام آموزشی و پژوهشی حاکم در دانشگاه یزد، مدیریت راهبردی و سیستم های اطلاعاتی از توانمندسازهای دانشگاه یزد جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری استان یزد می باشند. همچنین از میان عوامل دوازده گانه مؤثر بر توانمندسازی دانشگاهی در جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری استان یزد، مدیریت ارتباطات، فناوری، سرمایه انسانی، سیستم های اطلاعاتی و مدیریت بازار به ترتیب از تاثیرپذیرترین عوامل توانمندساز می باشند. همچنین مدیریت و رهبری، مدیریت راهبردی، نظام آموزشی و پژوهشی، عوامل فرهنگی و اجتماعی و منابع مالی به ترتیب از مؤثرترین عوامل توانمندساز به شمار می روند. نتایج آملی و

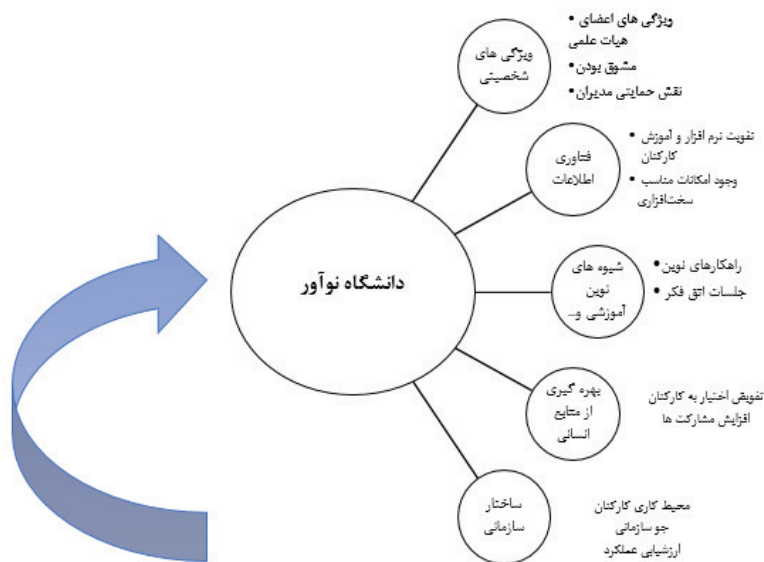
^۱ -Hall.

^۲ - Yordanova

همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار نوآورانه در دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران) نشان داد که عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار نوآورانه سه عامل سازمانی (ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، منابع مالی و انسانی، سیاست دانشگاه و گروه محوری)، آموزشی (روش تدریس، محتوای آموزشی و اساتید دانشگاه) و فردی (تلاش و پشتکار، انگیزه و ویژگی شخصیتی) بود. بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۹۴۱، دارای بیشترین سهم و بعد فردی با بار عاملی ۰/۷۵۲ دارای کمترین سهم بودند. جوانمردی و عباس پور (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل مرتبط با دانشگاه نوآور انجام داده اند. بر اساس نتایج بدست آمده مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های فردی، گروهی و نهادی مؤثر بر دانشگاه نوآور شناسایی شد که از بین عوامل فردی، گروهی و نهادی مؤثر بر دانشگاه نوآور، عامل فردی بیشترین تأثیر را در دانشگاه نوآور داشت؛ همچنین کارکردهای اصلی دانشگاه نوآور شناسایی شد که از میان کارکردهای اصلی دانشگاه نوآور یعنی آموزش، پژوهش، نوآوری و کارآفرینی؛ آموزش بیشترین تأثیر را بر دانشگاه نوآور به خود اختصاص داد. پوررشیدی (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان) نشان داد یادگیری سازمانی کارکنان بر نوآوری آن ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج رضاپور مسگریان فرد و عنایتی (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه جامعه یادگیرنده حرفه ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل نشان داد بین جامعه یادگیرنده حرفه ای با نوآوری سازمانی با ضریب استاندارد (۰/۷۱۰) در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مدل ارائه شده دارای برآزش مناسب می باشد. بنابراین بر اساس یافته های تحقیق پیشنهاد می شود که به منظور نوآوری سازمانی در دانشگاه، جامعه یادگیرنده حرفه ای را در دانشگاه ارتقا دهند. خان احمدلو و همکاران (۱۳۹۹) عوامل مؤثر بر شکل گیری و توسعه اکوسیستم های نوآوری مبتنی بر دانشگاه را با رویکرد فراترکیب شناسایی کردند. آن ها دریافتند که عوامل مؤثر بر شکل گیری و توسعه اکوسیستم نوآوری سیاست گذاری و مدیریت راهبردی، فرهنگ سازی و هدایت گری، نظام مندی فعالیت های دانشگاهی، ایجاد و توسعه زیرساخت ها، ساختار و تعاملات و عوامل محیطی می باشد. پورابراهیمی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان تبیین چالش های کاربردی کردن

دانشگاه فناور و نوآور در نظام آموزش عالی کشور انجام داده اند. نتایج آنالیز داده‌ها شامل استخراج سه طبقه اصلی و هشت زیر طبقه بوده است. طبقات اصلی و زیر طبقات استخراج شده شامل فرهنگ‌سازی (توسعه روحیه کارآفرینی در بین اساتید و دانشجویان، توجه به ارزش‌ها و باورهای جامعه و اعتقاد مدیران به کارآفرینی)، تحول در آموزش (آموزش مهارت‌های شغلی، مدیریتی و آموزشی، تغییر سیاست‌گذاری‌ها و تغییر سبک‌های آموزشی) و ارتباط مستقیم با صنعت (ارتباط دانشگاه‌ها با بنگاه‌های اقتصادی و استفاده از ایده‌های خلاق در صنعت) می‌باشد. خانیان و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی تحت عنوان طراحی مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات انجام داده اند. پس از انجام ده مصاحبه عمیق با اساتید نخبه و مسئولان عالی رتبه دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات به وسیله سه مرحله کدگذاری ابتدا ۱۷۰ گزار معنادار، ۱۹۸ مفهوم متناظر و سپس ۴۲ خرده مقوله و ۱۵ مقوله اصلی استخراج شده است. مقولات محوری عبارت از (دانشگاه نوآور)، فرهنگ نوآورانه، مدیران تحول خواه و خلاق، هم راستایی نهادی، پرورش استعدادها نوآورانه، تعالی سازمانی، پذیرش فناوری، ایجاد حق مالکیت فکری، حاکمیت نوآوری، ارتباط با صنعت، اصلاح سیستم پرسنلی، تسهیم الگوهای موفق، توسعه علمی، ره نگاشت علم و فناوری و مبادله و همکاری علم و فناوری.

لذا با توجه به مطالب عنوان شده و اهمیت یادگیری سازمانی در طراحی مدل دانشگاه نوآور، نوآوری موضوع تحقیق و نتایجی که از کاربرد آن برای کارکنان و اعضاء هیأت علمی حاصل خواهد شد، ضرورت انجام مطالعه حاضر شکل گرفت. با توجه به اینکه در این زمینه تاکنون پژوهشی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی صورت نگرفته است، این گونه تحقیقات به منظور بهره گیری بهینه از نیروهای انسانی در جهت ارتقای کیفیت آموزشی و بهبود عوامل نوآوری در منطقه ضروری به نظر می‌رسد. همچنین با توجه به اهمیت مسأله نوآوری و تبدیل دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی به دانشگاه نوآور و کسب مزیت رقابتی نسبت به سایر دانشگاه‌ها، بررسی این موضوع از اهمیت برخوردار است. نتایج این تحقیق برای دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی دارای کاربرد بوده می‌تواند در اختیار سایر دانشگاه‌ها قرار گرفته و به عنوان الگو مورد بررسی و استفاده قرار گیرد. لذا هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

سؤال تحقیق

مدل مناسب جهت طراحی مدل دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی در دانشگاه های آزاد خراسان شمالی چه می باشد؟

روش تحقیق

این تحقیق در دسته تحقیقات آمیخته قرار دارد؛ چرا که ابتدا روش کیفی تحقیق انجام شده و سپس با توجه به نتایج به دست آمده جهت آزمایش مدل، از روش کمی بهره گرفته شده است؛ در واقع ابتدا جهت شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی، بخش کیفی و مصاحبه با اعضای گروه خبرگان صورت گرفته و نهایت پس از تدوین پرسشنامه (بر اساس نتایج به دست آمده از طرح کیفی)، مدل به دست آمده مورد ارزیابی قرار گرفته است. در بخش کیفی از تحلیل مضمون یا تحلیل تم^۱ استفاده شده است که هدف آن، شناسایی تم‌ها؛ یعنی الگوها در داده‌های مهم یا جالب توجه پژوهشگر است.

در این تحقیق جامعه آماری کیفی گروه خبرگان شامل اساتید متخصص و مجرب حوزه مدیریت بودند که دارای یک یا چند ویژگی ذیل هستند:

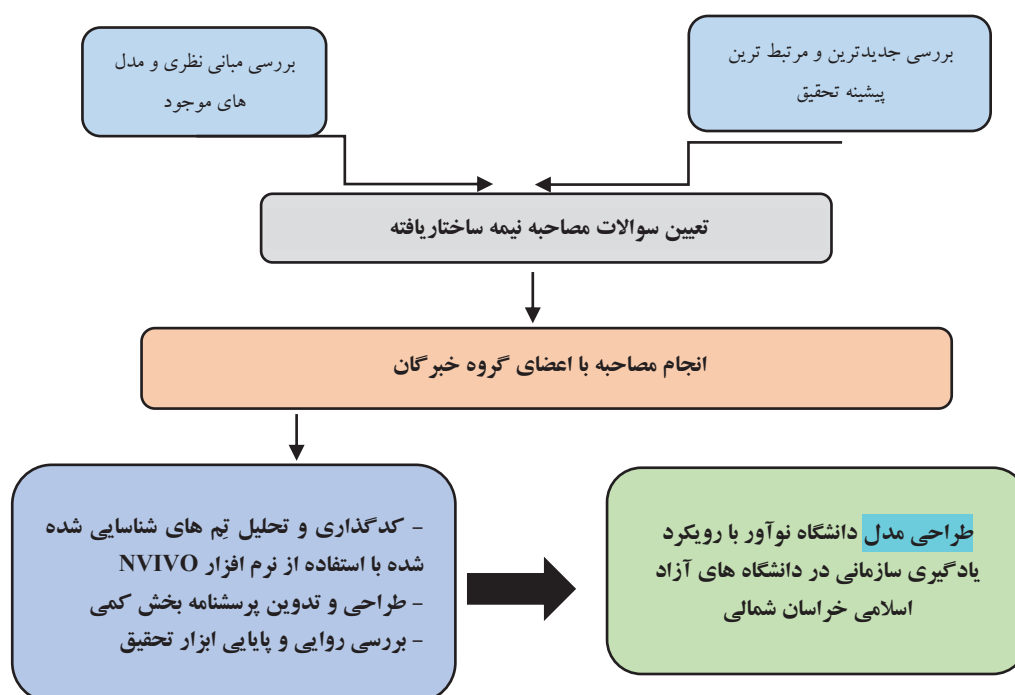
- ✓ عضو هیات علمی دانشگاه و دارای حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت
 - ✓ انجام کارهای پژوهشی و کاربردی در زمینه نوآوری و یادگیری سازمانی
 - ✓ استاد راهنما و یا مشاور پایان نامه‌های دانشگاهی در زمینه نوآوری و یادگیری سازمانی
- با توجه به مفروضاتی که محقق برای انتخاب اعضای گروه خبرگان در نظر گرفته است، روش انتخاب نمونه در این بخش، نمونه‌گیری هدفدار یا قضاوتی است. محقق در نهایت ۲۰ نفر از افراد واجد شرایط را به عنوان نمونه بخش کیفی انتخاب نمود.
- بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته که برای سنجش روایی از نظر گروه روایی ممیزی استفاده شده است.

در بخش کمی از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری بخش کمی پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی می‌باشد که تعداد کل آنها برابر با ۱۷۹ نفر است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق به شیوه نمونه‌گیری طبقه بندی متناسب با حجم انتخاب شدند. پس از تکمیل اطلاعات، با استفاده از تحلیل عاملی^۲، روایی ابزار تحقیق مورد سنجش قرار گرفت. با استفاده از ضریب آلفای

^۱- Thematic analysis

^۲- Factor Analysis

کرونباخ^۱، پایایی ابزار تحقیق جهت داده آمایی (ورود داده‌ها) و رسم برخی از نمودارهای توصیفی از نرم افزار ۲۰۱۶ Microsoft Excel و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و استنباط‌های آماری از نرم افزار آماری IBM SPSS 26 و IBM AMOS 23 بهره گرفته شده است.



شکل ۲. فرآیند انجام تحقیق

یافته‌ها

بر اساس کدهای محوری و شباهت های موضوعی بین آنها، متناسب ترین کد انتخابی تعریف شده است. در جدول ۱ نتایج حاصله از این بخش گزارش شده است.

^۱ - Cronbach's alpha

جدول ۱. ویژگی‌های شخصیتی و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)
دانشگاه نوآور	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های اعضای هیات علمی	تخصص اعضای هیات علمی
			روحیه خلاق و نوآور
			مشوق دانشجو و الهام بخش بودن
		مشوق بودن	متعهد به کار و اخلاق کاری
			تشویق نوآوری در انتخاب موضوعات پژوهشی
			احترام به اندیشه و خواسته‌های افراد
		نقش حمایتی مدیران	ایجاد جو رقابت طلبی در دانشگاه
			حمایت از ایده‌های نوآور کارکنان
			تشویق کارکنان به بیان عقیده و نظر
			ارائه خدمات مشاوره‌ای به دانشجویان
حمایت از طرح‌های پژوهشی نوآور			

جدول ۱ نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده دانشگاه نوآور از سوی اعضای گروه خبرگان انتخاب شده است. این کد انتخابی از سه کد محوری (ویژگی‌های اعضای هیات علمی، مشوق بودن و نقش حمایتی مدیران) به همراه ۱۱ کد آزاد تشکیل شده است.

جدول ۲. فناوری اطلاعات و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)
دانشگاه نوآور	فناوری اطلاعات	تقویت نرم افزار و آموزش کارکنان	داشتن تخصص لازم در استفاده از فناوری های روز در دانشگاه
			امکان استفاده از اینترنت پر سرعت در دانشگاه
			انطباق بین نرم‌افزارهای تخصصی با نیاز کارکنان
			وجود دوره‌های آموزشی لازم در ارتباط با IT
			تقویت نیازهای آموزشی و مهارتی کارکنان
		وجود امکانات مناسب سخت‌افزاری	بهره‌گیری از مشاورین و متخصصین IT در خارج از سازمان
			کافی بودن نیروهای متخصص IT در دانشگاه
			قابلیت استقرار و پشتیبانی هرگونه سخت افزار
			میزان استفاده از تجهیزات فنی و سخت افزارهای پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات
			کافی بودن سخت افزار (کامپیوتر، چاپگر، scanner و ...) در دانشگاه
برخوردار بودن تجهیزات سازمان از فناوری			
به روز بودن در استفاده از فناوری			

جدول ۲ نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده دانشگاه نوآور از سوی اعضای گروه خبرگان انتخاب شده است. این کد انتخابی از دو کد محوری (تقویت نرم افزار و آموزش کارکنان و وجود امکانات مناسب سخت‌افزاری) تشکیل شده است که جمعا دارای ۱۲ کد آزاد هستند.

جدول ۳. شیوه های نوین آموزشی و تحقیق و پژوهش و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)
دانشگاه نوآور	شیوه های نوین تحقیق و پژوهش و آموزش	استفاده های از راهکارهای نوین آموزشی	استفاده از شیوه های نوین آموزشی
		جلسات اتاق فکر و پژوهش	تشکیل جلسات استارت آپ ارتقاء سطح کیفی مباحث آموزشی در دانشگاه ایجاد اتاق فکر و استفاده از نظرات خبرگان حوزه های مختلف تشکیل جلسات درون سازمانی و برون سازمانی جهت بروز ایده های جدید بررسی و مقایسه دانشگاه ها و مدل های نوآور دانشگاه های خارج از کشور

طبق نتایج بدست آمده از جدول ۳، شیوه های نوین آموزشی و تحقیق و پژوهش از دو کد محوری (استفاده های از راهکارهای نوین آموزشی و جلسات اتاق فکر و پژوهش) تشکیل شده است که هر کدام دارای ۳ کد آزاد می باشند.

جدول ۴. بهره گیری از منابع انسانی و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)
دانشگاه نوآور	بهره گیری از منابع انسانی	تفویض اختیار به کارکنان	استفاده از قابلیت ها و توانایی های کارکنان در اتخاذ تصمیمات دانشگاه ایجاد یک نظام انتقادات و پیشنهادات فعال در دانشگاه و تشویق کارکنان به بیان نظر
		افزایش مشارکت ها	دادن اختیارات کافی به کارکنان در انجام وظایف تقویت قدرت تصمیم گیری و انتخاب کارکنان ایجاد زمینه ای برای همکاری و انجام کارهای تیمی فراهم آوردن امکان ابراز عقیده برای انجام بهتر کار فراهم بودن امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت حل مشکلات تقویت روحیه استقلال عمل در کارکنان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها

جدول ۴ نشان می‌دهد که بهره گیری از منابع انسانی به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده دانشگاه نوآور از سوی اعضای گروه خبرگان انتخاب شده است. این کد انتخابی از دو کد محوری

(تفویض اختیار به کارکنان و افزایش مشارکت‌ها) تشکیل شده است که جمعاً دارای ۹ کد آزاد هستند.

جدول ۵. ساختار سازمانی و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدهای اولیه (آزاد)
دانشگاه نوآور	ساختار سازمانی	مناسب بودن وضعیت نور و روشنایی در محل کار
		وضعیت تهویه در محیط کار
		استاندارد بودن میز و صندلی‌ها و چیدمان مناسب فضا
		ایجاد جوی صمیمانه در بین کارکنان
		بهبود ارتباطات سازمانی (افزایش روابط افقی به جای روابط عمومی و نگاه از بالا به پایین در سازمان)
		هم سو بودن فعالیت‌های کارکنان (کار کردن برای دستیابی به اهداف مشترک)
		واضح بودن نقش افراد در دانشگاه
		عدم وجود استرس‌های شغلی در محیط کار
		انطباق بین شخصیت و پست سازمانی
		مذاکره و تکرار و تداوم برگزاری جلسات گروهی
		اجتناب از انتقاد اعضای گروه در انظار عموم و به صورت آشکارا
		عدم وجود ابهام در واگذاری مسئولیت‌ها
		افزایش حقوق کارکنان متناسب با عملکرد آنها
		تشکر و قدردانی از کارکنان با انگیزه در جلسات
		عدالت رویه‌ای در اجرای نظام تشویق و تنبیه
		مشخص نمودن قوانین پاداش و تنبیه برای تمامی سطوح دانشگاه
		طراحی و اجرای مکانیزم‌های مناسب تشویق و تنبیه
		وجود راهبردهای شفاف و قابل فهم
		تخصیص بهینه منابع به برنامه‌ها و پروژه‌ها
		شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشگاه
		درک مشترک از تصمیمات و اهداف راهبردی

طبق نتایج بدست آمده از جدول ۵ بر اساس نظرات اعضای گروه خبرگان، ساختار سازمانی یکی از عوامل تشکیل دهنده دانشگاه نوآور می باشد. این کد انتخابی از چهار کد محوری (محیط کاری کارکنان، جو سازمانی، ارزشیابی عملکرد و استراتژی‌های دانشگاه) تشکیل شده است و دارای ۲۱ کد آزاد است.

جدول ۶. ایجاد انگیزه یادگیری و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)
یادگیری سازمانی	ایجاد انگیزه یادگیری	انگیزه دانشجویان	برگزاری جلسات آموزشی و مهارتی برای دانشجویان تشویق دانشجویان به شرکت در جلسات حمایت از ایده ها و نظرات دانشجویان نقد و بررسی فعالیت های دانشگاه با حضور دانشجویان ارائه پاداش به دانشجویان فعال در حوزه انتشار دانش و یادگیری داشتن انگیزه جهت به اشتراک گذاری دانش
		انگیزه کارکنان	وجود اعتماد بین کارکنان داشتن حس مشارکت و تمایل به یادگیری

جدول ۶ نشان می دهد که ایجاد انگیزه یادگیری به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده یادگیری سازمانی از سوی اعضای گروه خبرگان انتخاب شده است. این کد انتخابی از دو کد محوری (انگیزه دانشجویان و انگیزه کارکنان) تشکیل شده که هر کدام دارای چهار کد آزاد می باشند.

جدول ۷. آموزش و پژوهش و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)
یادگیری سازمانی	آموزش و پژوهش	آموزش مهارت به کارکنان	تشویق کارکنان به بررسی و شناسایی سایر کارکنان آموزش کارکنان در تیم های کاری آموزش مهارت به کارکنان
		تشکیل اتاق فکر	در اختیار گذاشتن فرصت کافی برای ارتقاء دانش و مهارت و توانایی تأکید بر آموزش کارکنان در تمامی سطوح وجود گروه های حل مسأله تشکیل شده از کارکنان واحدهای مختلف سازمان وجود خبرگان خارج از محیط دانشگاه در جلسات اتاق فکر

طبق نتایج بدست آمده از جدول ۷ بر اساس نظرات اعضای گروه خبرگان، آموزش و پژوهش از عوامل تشکیل دهنده یادگیری سازمانی می باشد. این کد انتخابی از دو کد محوری (آموزش مهارت به کارکنان و تشکیل اتاق فکر) تشکیل شده است و دارای ۷ کد آزاد است.

جدول ۸. فناوری اطلاعات و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کدهای اولیه (آزاد)
یادگیری سازمانی	فناوری اطلاعات	استفاده از سیستم اطلاعات مدیریت
		قرار دادن اطلاعات و مستندات خود (از قبیل آمار و اطلاعات مفید، طرح‌ها، ایده‌های جدید و...) در اختیار دیگران توسط کارکنان
فناوری اطلاعات	فناوری اطلاعات	خارج کردن اطلاعات منسوخ از دسترس کارکنان توسط مدیریت
		انعطاف‌پذیر بودن دانشگاه در رویارویی با تغییرات تکنولوژی
فناوری اطلاعات	فناوری اطلاعات	تبدیل کمیت به کیفیت و تحلیل اطلاعات
		در اختیار داشتن وسایل ارتباطی (از قبیل: تلفن، پست الکترونیکی، اینترنت)

جدول ۸ نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده یادگیری سازمانی از سوی اعضای گروه خبرگان انتخاب شده است. این کد انتخابی از دو کد محوری (به روز بودن اطلاعات و استفاده از تکنولوژی) تشکیل شده که هر کدام دارای سه کد آزاد می‌باشند.

جدول ۹. ویژگی ها و مهارت های مدیران و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کد محوری	کدهای اولیه (آزاد)
یادگیری سازمانی	ویژگی ها و مهارت های مدیران	تفکر سیستمی	تشویق کارکنان به تشخیص و حل مسأله تشویق افراد و تیم ها به شناسایی عوامل کلیدی موفقیت آگاهی کارکنان از تأثیرگذاری نقش شان در فرایند کلی دانشگاه تشویق کارکنان به درک دیدگاه های افراد در موقعیت های مختلف حمایت کافی اخلاقی و حقوقی از کارکنان داشتن تعهد و وجدان کاری پرهیز از غیبت (عدم بدگویی همکاران و زیردستان) داشتن احساس همکاری واقع بین بودن احساس مفید بودن در کار احساس اعتماد به دیگران مسئولیت پذیر بودن برخورداری از تخصص و مهارت لازم درک قواعد و محدودیت ها در کار برون گرایی فرد و تمایل به شرکت در جمع انتقادپذیری مدیران توجه به ارتقاء کارکنان افکارسنجی و بررسی وضعیت تربیت کردن مدیر داشتن رفتار مناسب با کارکنان توجه به سیستم شایسته سالاری توجه به مهارت های کارکنان توجه به ابعاد عاطفی و تمایلات کارکنان مثبت اندیشی داشتن ثبات فکری توانایی خودکنترلی توانایی خودمدیریتی
		مدیر شایسته	

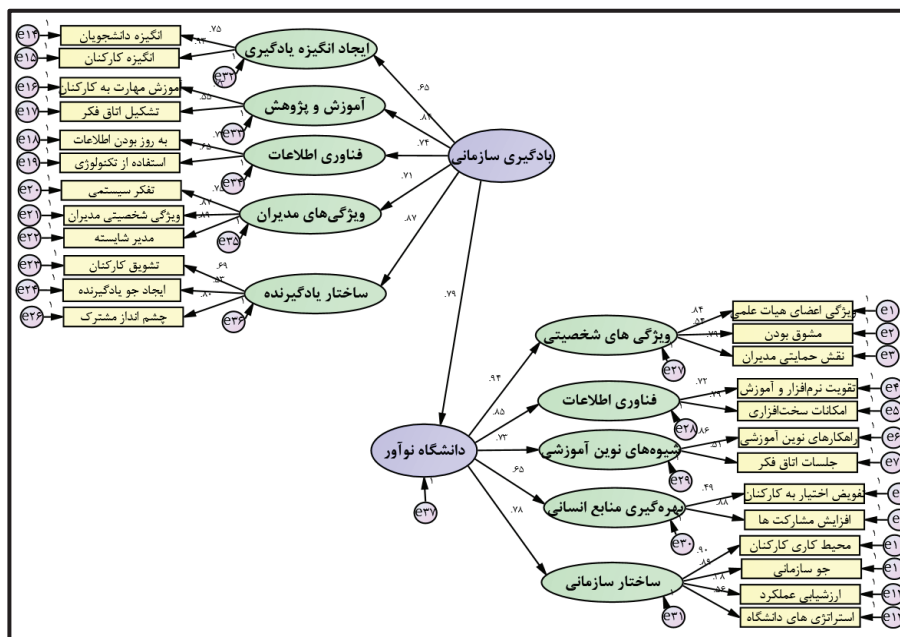
طبق نتایج بدست آمده از جدول ۹ بر اساس نظرات اعضای گروه خبرگان، ویژگی ها و مهارت های مدیران یکی از عوامل تشکیل دهنده یادگیری سازمانی می باشد. این کد انتخابی از سه کد محوری (تفکر سیستمی، ویژگی های شخصیتی مدیران و مدیر شایسته) تشکیل شده است و دارای ۲۷ کد آزاد است.

جدول ۱۰. ساختار سازمانی یادگیرنده و کدهای محوری و آزاد تشکیل دهنده آن

متغیر	کد انتخابی	کد محوری	کدهای اولیه (آزاد)
ساختار سازمانی یادگیرنده	یادگیری سازمانی	ایجاد جو یادگیرنده	تشویق کارکنان به فعالیت گروه و اشتراک دانش
			تشویق واحدها برای در اختیار گذاشتن دانش به یکدیگر
			وجود جو یادگیری و نوآوری بین واحدها
			وجود جایگاه و ارج نهادن به افراد تسهیم کننده دانش
			پاداش و تشویق نیروی انسانی جهت افزایش انگیزه
			اهمیت قائل شدن برای تخصص و مهارت نیروی انسانی
			ساختار پویا و دانش محور
			وجود ارتباطات مناسب بین واحدها
			وجود استقلال و آزادی عمل جهت نشر و بکارگیری دانش و یادگیری
			تعریف عادلانه شرح وظایف کارکنان
ساختار سازمانی یادگیرنده	یادگیری سازمانی	ارزشیابی و ایجاد فرصت بر حسب یادگیری	نیازسنجی و امکان‌سنجی دوره های یادگیری سازمانی
			عدم مقاومت در برابر تغییر
			استفاده از تجارب دانشگاه های دیگر در زمینه یادگیری سازمانی
			تشکیل یک تیم مخصوص برای ایجاد یادگیری سازمانی کارکنان در دانشگاه
			تجزیه و تحلیل شرایط عملکرد و توانایی گذشته و فعلی دانشگاه
			تفکیک تخصصی نیروها و هدایت آنها به مجموعه مرتبط
			ارزشیابی کارکنان بر حسب میزان یادگیری آنها
			افزایش مشارکت بین دانشگاه و سازمان های آموزشی دیگر
			ایجاد فرصت مطالعاتی و کارآموزی برای کارکنان
			آگاهی کارکنان از بکارگیری دانش خود در حوزه های مختلف دانشگاه
ساختار سازمانی یادگیرنده	یادگیری سازمانی	چشم انداز مشترک	مشخص سازی چشم انداز دانشگاه برای کارکنان تمامی سطوح
			تأیید و قبول بیانیه چشم انداز توسط اکثریت افراد
			داشتن چشم انداز مشترک بین مدیران و کارکنان
			ایجاد فرصت هایی برای خودارزیابی در مسیر دستیابی به هدف

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که ساختار سازمانی یادگیرنده به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده یادگیری سازمانی از سوی اعضای گروه خبرگان انتخاب شده است. این کد انتخابی از چهار کد محوری (تشویق و اهمیت قائل شدن برای کارکنان، ایجاد جو یادگیرنده، ارزشیابی و ایجاد فرصت بر حسب یادگیری، چشم انداز مشترک) تشکیل شده و جمعا دارای ۲۴ کد آزاد است.

پس از استخراج کدهای آزاد، کدهای محوری و انتخابی و همچنین تأیید روایی محتوایی آنها از سوی خبرگان، محقق پرسشنامه بخش کمی را تدوین و در بین اعضای نمونه توزیع و گردآوری نمود. پس از ورود اطلاعات و حذف پرسشنامه‌های مخدوش، با استفاده از آزمون معادلات ساختاری، به بررسی و آزمایش مدل پرداخته شده است. شکل ۳، مدل تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل نهایی تحقیق

این شکل نشان می‌دهد که تمامی کدهای انتخابی (ابعاد)، که در بخش کیفی نهایی شده‌اند، مورد تأیید قرار گرفته‌اند. در خصوص کدهای محوری تنها یک کد محوری (مولفه)، در این بخش حذف شده است که عبارت است از: ارزشیابی و ایجاد فرصت بر حسب یادگیری (در یادگیری سازمانی). در واقع از دیدگاه پاسخگویان این مولفه جهت ساخت یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد از اهمیت چندانی برخوردار نبوده است. لذا از مدل نهایی تحقیق حذف گردیده است. در ادامه به بحث و نتیجه‌گیری و مقایسه نتایج تحقیق با سایر تحقیقات پرداخته شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل دانشگاه نوآور با رویکرد یادگیری سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی) می‌باشد. نتایج یافته‌ها حاکی از آن است که ابعاد

دانشگاه نوآور شامل ویژگی‌های شخصیتی، فناوری اطلاعات، شیوه‌های نوین آموزشی و تحقیق و پژوهش، بهره‌گیری از منابع انسانی، ساختار سازمانی) می‌باشد. رتبه بندی ابعاد دانشگاه نوآور عبارت است از: ویژگی‌های شخصیتی با ضریب ۰/۹۴، که دارای بیشترین میزان اهمیت در ساخت دانشگاه نوآور می‌باشد. پس از ویژگی‌های شخصیتی، فناوری اطلاعات در ساخت دانشگاه نوآور با ضریب ۰/۸۵، دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. مولفه‌های دانشگاه نوآور عبارت است از: ویژگی‌های اعضای هیئت علمی، مشوق بودن، نقش حمایتی مدیران، امکانات مناسب سخت‌افزاری، تقویت نرم‌افزار و آموزش کارکنان، جلسات اتاق فکر و پژوهش، راهکارهای نوین آموزشی، افزایش مشارکت‌ها، تفویض اختیار به کارکنان، ارزشیابی عملکرد، محیط کاری کارکنان، جو سازمانی، استراتژی‌های دانشگاه.

در راستای نتایج به دست آمده آملی و همکاران (۱۴۰۰) نیز بیان کرده است که ویژگی‌های شخصیتی جزو عوامل فردی، و ساختار سازمانی و منابع انسانی جزو عوامل سازمانی تاثیرگذار بر رفتار نوآورانه است. جلیلیان (۱۴۰۰) نیز ذکر کرده است که فناوری از توانمندسازهای دانشگاه یزد جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری استان یزد می‌باشد. جوانمردی و عباس پور (۱۴۰۰) هم دریافته‌اند که از میان کارکردهای اصلی دانشگاه نوآور یعنی آموزش، پژوهش، نوآوری و کارآفرینی؛ آموزش بیشترین تأثیر را بر دانشگاه نوآور به خود اختصاص داد. پورا بر ایمی و همکاران (۱۳۹۹) گفته‌اند که تغییر سبک‌های آموزشی جزو طبقه استخراج شده تحول در آموزش می‌باشد.

در تبیین کلی نتایج می‌توان چنین بیان کرد که امروزه دانشگاه‌ها نقش بسزایی در تولید علم و فناوری دارند. همچنین بسیاری از دانشگاه‌ها در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه سعی کردند نوآوری را در ساختار آموزشی خود به کار برده و تحول آفرین باشند. دانشگاه نوآور مناسب‌ترین بستر برای نائل شدن به این هدف و بسط و گسترش نوآوری در سطوح مختلف دانشگاهی است. دانشگاه به عنوان نهاد آموزشی و پژوهشی از مهم‌ترین و مؤثرترین بازیگران نظام ملی نوآوری هر کشوری محسوب می‌شود که تأثیر بسزایی در عملکرد نوآورانه کشور دارد. با توجه به پیشرفت روزافزون تکنولوژی و تغییرات سریع محیطی از جمله ورود فناوری‌های مختلف و روزآمد به بازار و شکل‌گیری رقابت سخت بین عواملان اقتصادی مختلف و در راستای توسعه و

رشد اقتصادی، سازمان های مختلف و از جمله نهاد دانشگاه اگر بخواهند به رشد و حیات خود به عنوان نقشی که در اکوسیستم نوآوری در راستای توسعه علم و فناوری و پاسخگویی به نیازمندی های جامعه دارند پاسخ دهند، ملزم به انطباق هرچه بیشتر با محیط و تشویق کارکنان خود به نوآوری و خلاقیت و حرکت به سمت تبدیل شدن به یک دانشگاه نوآور هستند. بنابراین اهمیت نوآوری در موفقیت سازمان ها تنها منحصر به بخش های تولیدی کشور نیست، بلکه این مسئله در بخش های خدماتی و از جمله نهادهای آموزش عالی که پرورش دهنده منابع انسانی هستند، صادق بوده و اهمیت بیشتری نیز می یابد. در حال حاضر، آموزش عالی متحمل تغییرات قابل توجهی است و همانند دیگر سازمان های امروزی با ویژگی هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی شناخته می شود که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند و تغییر را به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. بنابراین برای سازگاری با محیط متغیر بیرونی نیازمند نوآوری هستند.

لذا با توجه به مطالب عنوان شده پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاه به عقاید و نظرات دانشجویان و کارکنان احترام بگذارند و انعطاف پذیر و انتقاد پذیر باشند. همچنین دارای شخصیت حمایتگر باشند و جو رقابتی سالم در دانشگاه ایجاد نمایند و از ایده های نوآور کارکنان و همچنین دانشجویان حمایت کنند. دانشگاه از تجهیزات فنی و سخت افزارهای پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات استفاده نماید و سخت افزارهایی همچون (کامپیوتر، چاپگر، اسکنر و...) در دانشگاه به میزان کافی وجود داشته باشد. دانشگاه باید بین نرم افزارهای تخصصی با نیاز کارکنان انطباق برقرار نماید. تغییر ساختار سنتی سازمان و باور به سیستم های الکترونیکی به جای سیستم های دستی، رعایت اختصار در جمع آوری اطلاعات، امکان دسترسی کارکنان به اطلاعات در شبکه، توجه و نظارت به حسن اجرای کار سیستم از سوی مدیران ارشد، برگزاری دوره های آموزشی و توجیهی و بیان اهمیت سیستم اطلاعات مدیریت در سازمان، توجه به تجربه و مهارت های کارکنان جهت استفاده از سیستم، افزایش کار گروهی و تیمی جهت بکارگیری صحیح سیستم اطلاعات مدیریت، استفاده از مدیران متخصص و دوره دیده جهت مدیریت سیستم اطلاعات مدیریت، جهت تحقق هدف نوآوری در سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

- آملی، فریبا. عباس زاده، ناصر. حسینی، محمدعلی. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر ایجاد رفتار نوآورانه در دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران)، **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۱۱(۲): ۱۸۰-۱۵۱.
- آرایی، محمود. محمدی مهر، مژگان. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی)، **مجله طب نظامی**، ۲۲(۴): ۳۸۳-۳۷۳.
- اقبالی برمچی، طالب. (۱۳۹۹). بررسی اثرات فرهنگ سازمانی بر ابعاد سازمان یادگیرنده (مورد مطالعه: دانشگاه های آزاد استان گیلان)، **مدیریت و چشم انداز آموزش**، ۲(۴): ۹۵-۷۷.
- باقری مجد، روح الله. مهدی پور، یوسف. باقری مجد، عادل. (۱۳۹۷). تاثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان)، **توسعه کارآفرینی**، ۱۱(۴): ۷۵۸-۷۳۹.
- بختیاری، مرضیه. موسی خانی، مرتضی. الوانی، مهدی. حسینی، رسول. (۱۴۰۰). ارائه الگوی توسعه کارآفرینی دانشگاهی نوآور محور با تاکید بر مزیت های منطقه ای مبتنی بر روش فراترکیب، **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۱۱(۱): ۱۶۰-۱۳۵.
- برزگر، نادر. قورچیان، نادر قلی. تقی پور ظهیر، علی. (۱۴۰۰). ارائه مدلی جهت خلق ظرفیت های نوآوری در مدیریت دانشگاهی ایران، **مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی**، ۱۴(۱): ۷۰-۴۳.
- پوررشیدی، زهرا. (۱۴۰۰). نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تاثیر فعالیت های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان)، **مدیریت و چشم انداز آموزش**، ۳(۲): ۷۶-۴۹.
- پوراابراهیمی، محمد. حسینی، محمد علی. ابراهیمی برمی، بنفشه. اقبالی، محمد. بندری، راضیه (۱۳۹۹). تبیین چالش های کاربردی کردن دانشگاه فناور و نوآور در نظام آموزش عالی کشور، **مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ۱۳(۶): ۶۸۹-۶۸۱.
- ثقفی، تکتم. قربانی، محمود. ناصری، نازیا سادات. (۱۳۹۹). طراحی مدل استقرار سازمان مربی گرا با رویکرد یادگیری سازمانی، **پژوهش نامه مدیریت تحول**، ۱۲(۲۴): ۳۱۶-۲۸۹.
- جلیلیان، نگار. زنجیرچی، محمود. نقیبی زاده میدی، مهدی. محسنی، محمدمین. (۱۴۰۰). طراحی مسیر توانمندسازی دانشگاه ها جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری با استفاده از رویکرد تلفیقی تحلیل محتوا و نگاشت شناخت فازی، **توسعه کارآفرینی**، ۱۴(۲): ۲۲۰-۲۰۱.
- جوانمردی، شیوا. عباس پور، عباس. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مرتبط با دانشگاه نوآور، **اندیشه های نوین تربیتی**، آنلاین شده در مجله. [۱۴۰۰/۳/۳۱].

- جوانمردی، شیوا. عباس پور، عباس. خورسندی طاسکوه، علی. غیائی ندوشن، سعید. (۱۳۹۷). طراحی الگوی دانشگاه نوآور در چارچوب اکوسیستم نوآوری در ایران، **آموزش عالی ایران**، ۱۰(۴): ۱۷۰-۱۳۷.
- خان احمدلو، رضا. معزز، هاشم. محمدی، مهدی. یزدانی، حمیدرضا. زارعی متین، حسن. (۱۳۹۹). فراترکیب عوامل موثر بر شکل گیری و توسعه اکوسیستم نوآوری مبتنی بر دانشگاه، **مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی**، ۳(۳): ۱۳۰-۹۷.
- داورپناه، هدایت اله. سیادت، علی. یدالهی ده چشمه، آرش. (۱۴۰۰). الگوی ساختاری روابط علی بین نوع جهان بینی رهبری و نوآوری سازمانی با نقش میانجی هشپاری سازمانی (مورد مطالعه کارکنان اداری دانشگاه اصفهان)، **مدیریت بهره وری**، ۱۵(۱): ۱۳۶-۱۰۷.
- دوستار، محمد. بابازاده، طاهره. مرادی، محمود. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر یادگیری بر نوآوری با نقش تعدیل گری اینرسی سازمانی، **ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۹(۲): ۱۹۸-۱۶۵.
- رضایپور مسگریان فرد، آزاده. عنایتی، ترانه. (۱۴۰۰). رابطه جامعه یادگیرنده حرفه ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل، **مجله توسعه آموزش جندی شاپور**، ۱۲(۲): ۵۴۲-۵۳۲.
- رفیعی، مجتبی. قدیریان، عباسعلی. احمدی، علی اکبر. فقیهی، ابوالحسن. (۱۳۹۵). تدوین مدل مناسب رهبری برای بهبود عملکرد سازمان های نوآور، **مدیریت سازمان های دولتی**، ۴(۳): ۱۳۲-۱۱۹.
- سلامت اهوازی، مریم. حسین پور، محمد. شاهی، سکینه. (۱۳۹۸). عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان و نقش آنها در توسعه مدیریت منابع انسانی، **رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۳(۴): ۳۵-۲۱.
- قلیپور، وحید. بهروزی، ابوالفضل. غفوری، مسعود. (۱۴۰۰). نقش استراتژی های مدیریت دانش بر یادگیری سازمان، نوآوری سازمانی و تسهیم دانش در سازمان، **نگرش های نوین بازرگانی**، ۲(۵): ۱۹۹-۱۷۹.
- کریمی، زهرا. صمدی، لاله. اسدی، سعید. (۱۴۰۰). اعتبارسنجی شاخص های نوآوری در دانشگاه های ایران بر اساس شاخص های نوآوری دانشگاه های جهان، **پژوهش نامه علم سنتجی**، ۷(۱): ۲۵۶-۲۳۵.
- مندعلی زاده، زینب. نقش جواهری، صدف. (۱۴۰۰). تاثیر ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات بر نوآوری سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان ایران، **فصلنامه علمی کارافن**، ۱۸(۲): ۱۶۴-۱۵۳.
- مهدیه، امید. محمدی، پروین. (۱۳۹۹). تاثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، **مدیریت بر آموزش سازمان ها**، ۹(۱): ۲۷۸-۲۵۹.
- مقدم زاده، علی. علی اکبری، زهرا. مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۷). رابطه یادگیری خودراهبر و یادگیری سازمانی در سازمان های آموزشی، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۶(۴): ۸۵۰-۸۲۷.
- هاشمی، حامد. اکرادی، احسان. گودرزوند چگینی، مهرداد. یوسفی، مینو. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه ای یادگیری سازمانی (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان)، **نامه آموزش عالی**، ۱۱(۴۲): ۵۳-۳۵.

- هاشمی دهقی، زهرا. محمدی، فرزاد. (۱۳۹۶). کاربرد مدل ساختاری تفسیری برای سطح بندی زنجیره نوآوری و فناوری در دانشگاه علوم پزشکی تهران، **مدیریت توسعه و تحول**، (۲۸): ۲۹-۲۳.
- Dong, P., & Tu, C.C. (2021). Research on the Impact of University Innovation and Entrepreneurship Education on University Students' Entrepreneurship Willingness Based on Virtual Reality Technology. **Mathematical Problems in Engineering**, <<https://doi.org/10.1155/2021/9730705>>.
- Feher, K. Gering, Z., & K, G. (2021). Promoting the future of innovative higher education through thousands of master's programmers STEM, interdisciplinary and business programmers in a changing labor market, **Society and Economy**, <Doi:10.1556/204.2021.00019>,[2022/6/3].
- Hall, Randolph W. (2020). Creating the Innovative University, **Technology and Innovation**, 21:1-14.
- Landa, E. Zhu, C., & Sesabo, J. (2021). Readiness for integration of innovative teaching and Learning technologies: An analysis of meso-micro variables in Tanzanian higher education, **International journal of Educational Research Open**, 2:1-9.
- Muhayo, B., & Rakhmatillaqizi, A.S. (2022). Innovative Development of a Modern University in The Conditions of The Digitalization of Education, **Eurasian journal of Learning and Academic Teaching**, 4:103-100