

شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه های فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه

فرانک موسوی*^۱

ندا خداداده^۲

عباس محمدی پور^۳

محسن مرادی^۴

سعیده بهرامیان^۵

تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۴

تاریخ وصول: ۹۶/۱۲/۱۲

چکیده

هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه های فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمانشاه است. این پژوهش از جمله پژوهش های کیفی است که از نظر هدف در رده پژوهش های کاربردی و از نظر روش انجام در رده پژوهش های توصیفی و از نظر گردآوری داده ها و جمع بندی روش گراندد تئوری یا زمینه بنیاد است. برای شناسایی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در این پژوهش: در گام اول با مراجعه به متون تخصصی فرهنگ سازمانی از جمله مقالات داخلی و خارجی، کتاب ها و نشریات معتبر، شاخص های فرهنگ سازمانی شناسایی، بررسی و با روش مطالعه کرنل خلاصه نویسی شد. در این مرحله حدود ۴۰۰ مؤلفه تا حد اشباع نظری شناسایی شد. در گام دوم برای اطمینان از موثر بودن شاخص های شناسایی شده به عنوان فرهنگ سازمانی از روش مصاحبه عمیق کانونی بین خبرگان استفاده شد. خبرگان برگزیده، گروهی از کارشناسان امر مدیریت آموزشی بودند که سال ها در مشاغل آموزشی سابقه داشته و در رابطه با شاخص ها و مؤلفه های منتخب، با تجربه و صاحب نظر و دارای مقالات متعدد در این زمینه بودند. در گام دوم پژوهش با توجه به نتایج مصاحبه کانونی با خبرگان تعدادی از مؤلفه ها ریزش پیدا کرد و در نهایت تعداد ۱۱ بعد و ۱۳۶ مؤلفه فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه مشخص و شناسایی گردید.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، هیأت علمی، مؤلفه، ابعاد، دانشگاه آزاد اسلامی

* ۱ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

frnkmosavi@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۴ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۵ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

مقدمه

فرهنگ، متغیری انتزاعی و چندبعدی است به گونه ای که فرهنگ سازمانی را می توان به عنوان یکی از ابعاد چندگانه آن به شمار آورد (گو و همکاران^۱، ۲۰۱۴). نظریه فرهنگ سازمانی منتج از ترکیب نظریه های روانشناسی سازمانی، روانشناسی اجتماعی و مردم شناسی اجتماعی است (دیویس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. نیاز به افراد خلاق و نوآور در دانشگاه ها و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیت دو چندان دارد، چرا که این مرکز نقش بسیار مهمی را از تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد متخصص برای کلیه سازمان ها و ادارت به عهده دارند (رضایی صوفی، ۱۳۹۲).

نتایج پژوهش (رحمانی، ۱۳۸۰) نشان داد دانشگاه ها به منظور ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، افزایش رقابت، کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی به وجود اساتید خلاق و اثربخش نیازمندند (به نقل از رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۲). دانشگاه هایی که از نظر پژوهش فعال هستند، فرهنگ سازمانی قوی دارند و از اعضای هیأت علمی در جهت تدوین حوزه های پژوهش حمایت می کنند و متناسب با حجم و اندازه سازمان خود، کارهای علمی و انتشاراتی بیشتری تولید می کنند (دورتنی، ۲۰۱۳).

در پژوهش قبادی و همکاران (۱۳۹۶) که با عنوان شناسایی مؤلفه های شایسته گزینی مدیران بانک ملی انجام شده نتایج حاکی از این است که مؤلفه های شایستگی فردی بعنوان عامل اول و همچنین شایستگی های عمومی بعنوان عامل دوم و دانش به عنوان عامل سوم به عنوان مؤلفه های شایسته گزینی مدیران بانک ملی معرفی شدند که در مؤلفه های شایستگی فردی ابعاد ایمان و تعهد مهمترین عامل بودند.

پژوهش وودمن و همکاران^۳ (۲۰۱۴) نشان می دهد که بین فرهنگ عقلایی، مشارکتی، حمایت کننده و ریسک پذیر با خلاقیت افراد، رابطه مثبت و بین فرهنگ سلسله مراتبی و بروکراتیک با خلاقیت افراد، رابطه منفی وجود دارد. پژوهش ابزری و همکارانش (۱۳۹۰) نیز که به منظور بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد، نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و قوی، بر نگرش ها، رفتارهای سازمانی افراد و پیامدهای آن تأثیر گذار می باشد.

نتایج پژوهش وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان تأثیر عوامل درون سازمانی بر خلاقیت و بهره وری کارکنان مورد بیمارستان شهدای تجریش نشان داد که بین تمام ابعاد عوامل درون سازمانی به جزء بعد چالش ی بودن کار با خلاقیت رابطه همبستگی ی آمار ی مثبت و معنا دار وجود داشت این در حالی است که تنها سه عامل درون سازمانی: تشویق مدیر بالادست، تشویق سازمانی و وجود منابع کافی با بهره وری کارکنان رابطه همبستگی آماری مثبت و معنی دار نشان داد.

نتایج پژوهش یزدی (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی نشان می داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و هرچه نمره فرهنگ

¹ Gu et al

² Davis et al

³ Woodman et al

سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر می باشد و در بین شاخص های فرهنگ سازمانی انطباق پذیری نسبت به دیگر شاخص ها از نمره میانگین بالاتری برخوردار است.

دسنز^۱ (۲۰۱۲)، معتقد است، فرهنگ سازمانی تصمیمات لازم را در ارتباط با اهداف و ابزار توسعه سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد و توسعه سازمانی را به عنوان یک رویه آگاهانه، که به وسیله آن اثر بخشی کلی سازمان بهبود یافته و ظرفیت ایجاد تغییر آینده توسعه می یابد، تعریف میکند. البته نتایج پژوهش در زمینه کارآمد بودن توسعه سازمانی را هنوز به وضوح مشخص نشده است.

نتایج پژوهش وندال^۲ (۲۰۱۱) نشان می دهد که رابطه مثبت بین مدیریت منابع انسانی و بهره وری برای شرکت های با جو مثبت سازمانی و برای سازمان های که از استراتژی های تمایز استفاده می کنند، وجود دارد.

در پژوهشی که کیخانزاد و همکاران (۱۳۹۷) تحت عنوان ارائه مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه فرهنگیان انجام شد، یافته های این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی دارای هفت مؤلفه انطباق پذیری، مشارکت، انعطاف پذیری، توزیع قدرت، خلاقیت و نوآوری، توجه به اعضای سازمان و خطرپذیری است و به ترتیب مؤلفه های خطرپذیری، مشارکت، توجه به اعضای سازمان، انعطاف پذیری، خلاقیت و نوآوری، انطباق پذیری و توزیع قدرت بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی داشته اند.

موریس^۳ (۲۰۱۰) در نتیجه مطالعات خود دریافت که استقلال افراد در شغل منجر به افزایش فرصت های رشد و پیشرفت و افزایش مهارت آنان می شود و در نتیجه بهره وری آنان بهبود می یابد. همچنین دانشگاههایی که از نظر تحقیق فعال هستند، فرهنگ سازمانی قوی دارند و از اعضای هیات علمی در جهت تدوین حوزه های تحقیق حمایت می کنند و متناسب با حجم و اندازه سازمان خود، کارهای علمی و انتشاراتی بیشتری تولید می کنند (دورتی^۴ ۲۰۱۳). آندرسون^۵ (۲۰۱۴) در مطالعه جامعی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد و در این میان همراه با افزایش خلاقیت در سازمان، رضایتمندی کارکنان، اثربخشی و بهره وری سازمان، افزایش می یابد. همچنین قدسیان و همکاران (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی فرهنگ سازمانی در سه بعد انطباق بیرونی با چهار شاخص یادگیری سازمانی، مشتری مداری، چشم انداز و پیشرو و فعال، بعد هماهنگی درونی با چهار شاخص دانش گرایی، مشارکت قانونمند، ارزش های محوری و نگاه سرمایه ای به انسان و بعد روابط انسانی با چهار شاخص کرامت ذاتی و اکتسابی، انگیزه، منافع ملی و رشد و تعالی قابل طراحی است.

پژوهش ها و بررسی ها نشان می دهد که فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه های سازمان تأثیر می گذارد. نیکنامی و همت پور (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان " بررسی نقش فرهنگ سازمانی در نوآوری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه راهبردهای مناسب " انجام داده اند که نتایج حاصل به این صورت بود که بین هر یک از مؤلفه های فرهنگ سازمانی یعنی: ابتکار و خلاقیت فردی، ریسک پذیری، وضوح اهداف، انسجام و یکپارچگی، حمایت مدیریت، هویت، نظام پاداش، پدیده تعارض، ارتباطات با نوآوری اعضای هیأت علمی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ Desner

² Vendall

³ Maurice

⁴ Dorothy

⁵ Anderson

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد استان کرمانشاه می باشد. با توجه به موارد ذکر شده در بالا و اهمیت موضوع، پژوهش حاضر در پی پاسخ به سؤالات زیر است:

۱ - مؤلفه های فرهنگ سازمانی اعضا هیأت علمی دانشگاه کدام هستند؟

۲ - ابعاد فرهنگ سازمانی اعضا هیأت علمی دانشگاه کدام هستند؟

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش از جمله پژوهش های کیفی است که از نظر هدف در رده پژوهشات کاربردی و از نظر روش انجام در رده پژوهشات توصیفی و از نظر گردآوری داده ها و جمع بندی، روش گراندد تئوری یا زمینه بنیاد است. در انجام این پژوهش به دنبال شناسایی مؤلفه های فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد استان کرمانشاه هستیم، لذا برای شناسایی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در این پژوهش به ترتیب گام های ذیل برداشته شد:

در گام اول با مراجعه به متون تخصصی فرهنگ سازمانی از جمله مقالات داخلی و خارجی، کتاب ها و نشریات معتبر، شاخص های فرهنگ سازمانی شناسایی، بررسی و با روش مطالعه کرنل خلاصه نویسی شد. در این مرحله حدود ۴۰۰ مؤلفه تا حد اشباع نظری شناسایی شد.

در گام دوم برای اطمینان از موثر بودن شاخص های شناسایی شده به عنوان فرهنگ سازمانی از روش مصاحبه عمیق کانونی بین خبرگان استفاده شد. خبرگان برگزیده، گروهی از کارشناسان امر مدیریت آموزشی بودند که سال ها در مشاغل آموزشی سابقه داشته و در رابطه با شاخص ها و مؤلفه های منتخب، با تجربه و صاحب نظر و دارای مقالات متعدد در این زمینه بودند. سپس با توجه به نتایج مصاحبه کانونی با خبرگان تعدادی از مؤلفه ها ریزش پیدا کرد و در نهایت فرم مصاحبه ای نیمه ساختارمند با تعداد ۱۳۶ مؤلفه تهیه شد. در این پژوهش از روش گراندد تئوری یا زمینه بنیاد استفاده شده است. تئوری برخاسته از داده ها یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگر در حوزه های موضوعی گوناگون امکان می دهد تا بجای اتکا به تئوری های موجود و از پیش تدوین شده خود به تدوین تئوری و گزاره اقدام نماید. این تئوری ها و گزاره ها به شکلی نظام مند و بر اساس داده های واقعی تدوین می شود.

بخش اول جامعه مورد مطالعه، منابع اطلاعاتی (شامل کتب، مقالات و منابع الکترونیکی) در زمینه ی فرهنگ سازمانی در بخش منابع فارسی، فاصله ی سالهای (۱۳۸۰ تا ۱۳۹۷) و در بخش لاتین از (۱۹۹۸ تا ۲۰۱۷) در داخل و خارج کشور که به صورت الکترونیکی در دسترس بوده اند، و همچنین کتب و مقالات نگارش شده در زمینه ی فرهنگ سازمانی بود.

بخش دوم جامعه مورد مطالعه شامل مرحله اول تعداد ۷ نفر از خبرگان امر مدیریت برای شناسایی و انتخاب مؤلفه های فرهنگ سازمانی و در مرحله دوم شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه است که در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ در این دانشگاه مشغول به تدریس هستند و از این تعداد ۲۰ نفر از اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به روش نمونه گیری قضاوتی از نوع هدفمند انتخاب شدند. که دارای رتبه های علمی استادیار، دانشیار و استاد تمام بودند. ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله اول شامل مصاحبه کانونی ساختارمند با خبرگان و در مرحله دوم فرم مصاحبه نیمه ساختارمند بود که بعد از حذف تعداد زیادی از مؤلفه ها به علت تکراری بودن و همپوشانی به مرحله اشباع نظری رسید و در نهایت این فرم در قالب ۱۱ بعد و ۱۳۶ مؤلفه تهیه شد. ابعاد این فرم شامل آیین مداری (۱۲) مؤلفه، دانشجو محوری (۱۷ مؤلفه)، استادی (۲۰ مؤلفه)، تتبع طلبی (۹ مؤلفه)، جامعه پذیری (۸ مؤلفه)، آرمان خواهی (۶

مؤلفه)، هنجارمداری (۶ مؤلفه)، اخلاق‌مداری (۲۳ مؤلفه)، رسالت‌محوری (۱۲ مؤلفه)، نوگرایی (۱۰ مؤلفه) و مدیریت کلاس (۱۳ مؤلفه) است.

روایی فرم مصاحبه به صورت روایی محتوایی توسط ۱۰ نفر از متخصصان رشته مدیریت آموزشی با استفاده از نظرهای استاد راهنما و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) مورد تایید قرار گرفت. پس از دریافت و جمع‌آوری داده‌ها در مورد متغیرهای مورد نظر نسبت به نظم، دسته‌بندی و کدگذاری پاسخ‌ها و شناخت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی از طریق استنتاج و استنباط از مفاهیم و مضامین مرتبط و بررسی شده، اقدام شد که در نهایت ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی نیز احصا گردید.

برای ارزیابی روایی این پژوهش کیفی از چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تایید پذیری استفاده شد. برای اطمینان از قابل قبول بودن داده‌ها، توزیع فرم مصاحبه با حداکثر تنوع از دانشکده‌های مختلف صورت گرفت. برای اطمینان از قابلیت انتقال سعی شد مراحل اجرایی پژوهش، زمینه اجرا و اهداف به طور کامل به خوانندگان شرح داده شود. برای تامین معیار قابل اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استادان با سابقه در زمینه پژوهش‌های کیفی قرار گرفت و با توجه به اینکه در این مورد سه معیار قبلی تامین شده است می‌توان استنتاج کرد که تایید پذیری نیز خود به خود رعایت شده است.

یافته‌های پژوهش:

در بررسی انجام شده از پایگاه‌ها، منابع اطلاعاتی و مصاحبه‌های صورت گرفته و پس از جمع‌آوری، دسته‌بندی و کدگذاری پاسخ‌ها در نهایت ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه احصا شد که به شرح آنها پرداخته شد.

آیین‌مداری:

اعتقادات، روش‌ها، سیرت، عرف و عادت‌هایی که جوامع مختلف انسانی برای کمک گرفتن از نیروهای فراطبیعی به آن متکی هستند.

مؤلفه‌ها (حاصل فرآیند کدگذاری باز)	بعد
تقوای الهی - تعظیم شعائر اسلامی - توکل و اعتقاد به خدا - رعایت اصول اخلاقی و انسانی - وفای به عهد - عدالت و انصاف - صداقت و راستگویی - اخلاق - ارزش‌مداری - کرامت انسانی - پرهیز از فساد - عزت و احترام	آیین‌مداری

دانشجو مداری:

ارائه خدمت و ارتقا کیفیت برای پیشرفت دانشجویان از لحاظ علمی، شخصیتی و ...

مؤلفه‌ها (حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
توجه به نیازهای دانشجویان- جلب مشارکت دانشجویان- افزایش حس مسئولیت و مالکیت در دانشجو- دانشجو مداری- دانشجو محوری- تامین رضایت دانشجو- دسترسی آسان دانشجو- عدم وجود دیدگاه جنسیتی - عدم نگاه ابزاری به دانشجو - اعتماد به دانشجو - درک دانشجو- حمایت عاطفی به دانشجو- تعالی دانشجو- توجه به تفاوت های فردی دانشجویان- همدلی- جویای احوال دانشجو	دانشجو مداری

استادی:

توانمندی علمی و شخصیتی فردی، توجه به تفاوت های فردی، فن بیان و مهارت تدریس، برقراری شیوه های ارتباطی و فراهم کردن بستری مناسب برای شکوفایی استعداد دانشجویان.

مؤلفه‌ها (حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
شخصیت علمی و تخصصی، مهارت های فنی، تاکید یادگیری و پرورش استعدادها، روش ارائه محتوا (روش تدریس)- مبتکر و نو آور در تدریس- استفاده از روال فکر برای اندیشیدن- به وجود آوردن فضای مناسب برای اندیشیدن- تخصص و تعهد- دانش پژوهی - پرورش استعداد ها - مسلط به فن بیان- کاردانی- تخصص- توسعه مهارتها و توانایی های تخصصی- ارائه آموزش های کاربردی و تخصصی- مهارت استفاده از ابزار تخصصی- رعایت استانداردهای کاری- توجه به یادگیری- بستر سازی برای خود شکوفایی- مجهز به دانش روز	استادی

تتبع طلبی:

پژوهش، بررسی، پژوهش و تأمل و پی جویی و طلب کردن علم و دانش تعریف شده است.

مؤلفه‌ها (حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
پژوهش محوری- توسعه پژوهش- ایده پردازی- نونگری- جرات مندی- کاوشگری- توانمندی فکری- تفکر انتزاعی- وسعت فکری	تتبع طلبی

جامعه پذیری:

فرآیندی که در آن فرد در طول زندگی کاری خود از طریق یادگیری هنجارها، عرف ها و ارزش های سازمان، آمادگی و توانایی ایفای نقش های مختلف را پیدا می کند.

مؤلفه‌ها (حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
جامعه پذیری - تعاملات محیطی- انطباق پذیری- زبان مشترک - تجربه پذیری عاطفی- پویایی اجتماعی - خطر پذیری- تهور طلبی	جامعه پذیری

آرمان خواهی:

به معنی دنبال کردن اصول یا اهداف متعالی یا حقیقی و به تعبیر دیگر پیگیری مصرا نه آرمان یا ایده آل ها است.

مؤلفه‌ها(حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
مزیت آفرینی - دانایی محوری - کمال گرایی - چشم انداز محوری - راهبرد محوری - خود شکوفایی	آرمان خواهی

هنجار مداری:

الگوی رفتاری که روابط و کنش های اجتماعی فرد را تنظیم می کند و اکثریت جامعه خود را به آن پایبند می دانند.

مؤلفه‌ها(حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
ضابطه گرایی - فرآیندهای منطقی - التزام عملی به قانون - واپاشی - خود تنظیمی - خود آگاهی	هنجار مداری

اخلاق مداری:

خلق و خوی و عاداتی که در فرهنگ یک جامعه یا سازمان مقارن با ارزش ها و عقاید آن جامعه است.

مؤلفه‌ها(حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
رهبری کاریزما - جدیت رفتار - مسئولیت پذیر - نظم - خود واپاشی - گشاده رویی - امانت داری - متانت رفتار و گفتار - تعهد شخصی - سعه صدر - روابط صمیمی و دوستانه - روحیه پرسشگری - انتقاد پذیری - تحمل سختی ها و مشقت ها	اخلاق مداری

رسالت محوری:

رسالت محوری به صورت بلوغ فکری و روانی دانشجویان، فراهم آوردن شرایط ورود به عرصه شغلی، خدمات حرفه ای و مسئولیت پذیری تعریف شده است

مؤلفه‌ها(حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
تصمیم گیری مشارکتی - عدم تصمیم گیری قضاوتی - مسئولیت پذیری - پاسخگو بودن - تعامل و همکاری - خود نظارتی - علاقه به کار تیمی - تکلیف گرایی - شور و مشورت - هدف مداری - انتقاد پذیری - یادگیری	رسالت محوری

نوگرایی:

به معنی گرایش فکری و رفتاری به پدیده های فرهنگی نو و پیشرفته و تحقق آن در بستر مدرنیته اشاره دارد.

مؤلفه‌ها(حاصل فرآیند کد گذاری باز)	بعد
نو شوندگی - اخلاقیات گرایی - نو آفرینی - ابتکار - کار آفرینی - تعالی و پیشرفت خواهی - جانشین پروری - بویابی اجتماعی - کمال گرایی - خود برانگیختگی (انسان دوستانه) - خود شکوفایی	نو گرایی

مدیریت کلاس درس:

عبارتند از هنر به کاربردن دانش تخصصی و بهره گیری از مهارت های کلاس داری در هدایت دانشجویان به سوی اهداف مورد نیاز و جامعه.

مؤلفه‌ها (حاصل فرآیند کدگذاری باز)	بعد
مدیریت کلاس درس - توانمندی تدریس - آشنا به تکنولوژی - سازماندهی کلاس - تعویض مخاطب - ایجاد فرصت های یادگیری - ارائه بازخورد به دانشجو - ارزشیابی مستمر - مدیریت زمان - سازماندهی مطالب درسی - تعامل و همکاری - ایجاد گروه های علمی - فضای باز کلاسی	مدیریت کلاس درس

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان کرمانشاه انجام شد. از یک سو فرهنگ سازمانی چگونگی رفتار کارکنان را نشان می دهد و بر رفتار مدیران و کارکنان در تمام سطوح تأثیر می گذارد و از سوی دیگر یک فرهنگ سازمانی منسجم و قوی به کارکنان ضمن کسب آگاهی درباره اهداف و استراتژی های سازمان، احساس افزایش تعهد و مسئولیت نسبت به ارزش ها و هنجارها را تقویت می کند. ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی آنقدر زیاد است که صاحبان نظر بر این باور هستند که اگر قرار باشد در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار بوجود آید، فرهنگ آن سازمان باید تغییر یابد. یک فرهنگ سازمانی سالم تامین کننده یک محیط باز، صمیمانه، با اعتماد، خلاق، مشارکتی، تجربی، علمی، عقلایی، منطقی و بی آرایش در آزادسازی توانایی های افراد و پتانسیل های بالقوه سازمان می باشد. در پژوهش حاضر تعداد ۱۱ بعد و مؤلفه های زیر مجموعه آنها شناخته شد. این پژوهش با پژوهش های کیخانزاد و همکاران (۱۳۹۷) و قبادی و همکاران (۱۳۹۶) کردنائیچ و همکاران (۱۳۹۳) و زمینی و همکاران (۱۳۸۷) و صادقی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. پژوهش های هارویکی^۱ (۲۰۱۶) خان و همکاران (۲۰۱۰) کاظمی و فرجلو مطلق (۱۳۹۶) قدسیان و همکاران (۱۳۹۴) فرهی و همکاران (۱۳۹۴) و انصاری و همکاران (۱۳۹۰) نیز به اهمیت مؤلفه های از فرهنگ سازمانی اشاره دارند.

در پژوهش قبادی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان شناسایی مؤلفه های شایسته گزینی مدیران که حکایت دارد مؤلفه های شایستگی فردی به عنوان عامل اول و همچنین شایستگی های عمومی به عنوان عامل سوم و دانش به عنوان مؤلفه های شایسته گزینی مدیران بانک ملی معرفی شدند که در مؤلفه های شایستگی فردی ابعاد ایمان و تعهد مهمترین عامل بودند که با یافته های پژوهش در بعد آیین مداری که کارهای نمادین متعارف و مرسوم هستند که با جامعه های انسانی برای کمک گرفتن از نیروهای فرا طبیعی انجام می شود همسو است.

از یافته های پژوهش حاضر اشاره به بعد استادی که به توانمندی علمی و شخصیت فردی فن بیان و مهارت تدریس و برقراری شیوه های ارتباطی و فراهم کردن بستری مناسب برای شکوفایی استعداد دانشجویان گفته می شود و ۲۰ مؤلفه را در بر می گیرد می توان اشاره کرد. که این ابعاد و مؤلفه ها اهمیت کار اعضای هیئت علمی دانشگاه و داشتن تخصص و دانش کافی ارائه مفاهیم و همزمان با آن شناخت دانشجویان و تفاوت های آنان را در بر دارد. که با یافته های پژوهشی در

¹ Harvey

بیمارستان شهید هاشمی توسط صادقی و همکارانش در سال (۱۳۸۹) در خصوص رابطه مؤلفه های سازمانی با مدیریت دانش انجام همسو است و بیان می دارند که فرهنگ حاکم بر بیمارستان شهید هاشمی نژاد فرهنگی حمایتی و مشارکتی بوده و با فرهنگ مدیریت دانش هم راستا است و می تواند در جهت استقرار و اجرای مدیریت دانش باشد. وضعیت بیمارستان را پویا و تحول و تغییر را در دستور کار مدیریتی خود قرار داده و همچنین انعطاف پذیری سازمانی، مشارکت در امور، افزایش عملکرد و مشتری گرایی را اهمیت داده اند و نتیجه زیر حاصل گردید که اکثر افراد تحت بررسی در این بیمارستان ۷۲ درصد وضعیت فرهنگ سازمانی را مناسب ارزیابی کردند. بیشترین امتیاز در بعد مشارکت در کار و کمترین امتیاز در بعد سازگاری حاصل شد که با یافته حاصل در پژوهش بعد **دانشجو مداری** که ارائه خدمت و ارتقا کیفیت برای پیشرفت دانشجویان که رکن اصلی توسعه همه جانبه کشور می باشد. و شامل مؤلفه های که زمینه ساز خلاقیت در امر کلاس و توجه به اعضای کلاس و دانشجویان است همسو است و همچنین عدلی و حسن زاده (۲۰۰۶) نیز در مطالعات خود فرهنگ سازمانی را به عنوان زیرساخت مهم مدیریت دانش مطرح می کنند.

تبع طلبی به معنی پژوهش و پی جویی و طلب کردن می باشد مؤلفه های این بعد نیز می تواند در بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه مفید باشد موریس (۲۰۱۰) در نتیجه مطالعات خود دریافت که استقلال افراد در شغل منجر به افزایش فرصت های رشد و پیشرفت و افزایش مهارت آنان می شود و در نتیجه بهره وری آنان بهبود می یابد. همچنین دانشگاههایی که از نظر تحقیق فعال هستند، فرهنگ سازمانی قوی دارند و از اعضای هیات علمی در جهت تدوین حوزه های تحقیق حمایت می کنند و متناسب با حجم و اندازه سازمان خود، کارهای علمی و انتشاراتی بیشتری تولید می کنند (دورتنی ۲۰۱۳).

پژوهش ابزری و همکارانش (۱۳۹۰) نیز که به منظور بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد، نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و قوی، بر نگرش ها، رفتارهای سازمانی افراد و پیامدهای آن تأثیر گذار می باشد.

یافته های پژوهش کردنائیج و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی همسو است که آنان دریافتند اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر حیات و عملکرد سازمان بر اهل علم و اندیشه پوشیده نیست و برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت این متغیر گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. اگر سازمان شفافیت داشته باشد، ممکن است با تهدیدهایی مواجه شود، از این رو، ابتدا باید در سازمان فرهنگ مناسب حاکم شود چون فرهنگ بر مبنای مجموعه ای از ارزش ها، باورها، مفروضات و هنجارهای رفتاری نهفته استوار است، که با بعد **هنجار مداری** از یافته های پژوهش حاضر همراستا می باشد و تعیین می کند در سازمان چه چیزی مهم است و چه چیزی قابل قبول نیست و اینکه فرهنگ سازمان می تواند به عنوان پیوند دهنده سازمان ها به یکدیگر بوده و آرمان ها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان را بیان کند که با یافته های پژوهش حاضر در بعد **آرمان خواهی** (۶ مؤلفه آن) به معنی دنبال کردن اصول یا اهداف متعالی یا حقیقی و به تعبیر دیگر پیگیری مصرا نه آرمان یا ایده آل است همسو است. آنها ابراز کردند اگر فرهنگ مناسبی در سازمان حاکم باشد و در صورتی که شفافیت سازمانی نیز افزایش یابد، عملکرد نیز افزایش می یابد. از نکات قابل توجه در یافته های پژوهش آنان این است که عامل فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان به شدت تأثیر دارد، همچنین، شفافیت سازمانی نیز از طریق فرهنگ، تأثیر قوی تری بر عملکرد دارد.

جامعه پذیری به روندی گفته می شود در آن شخص در طول حیات خویش هنجارها عرف ها و ارزش های جامعه خویش را یاد بگیرد و ۸ مؤلفه را در بر دارد و از یافته های پژوهش حاضر است با نتایج پژوهش کیخانزاد و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان ارائه مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه فرهنگیان که مؤلفه های فرهنگ سازمانی شناسایی شده آنها به ترتیب این مؤلفه ها خطرپذیری، مشارکت، توجه به اعضای سازمان، انعطاف پذیری، خلاقیت و نوآور انطباق پذیری و توزیع قدرت بودند که بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی داشتند. در مجموع هفت مؤلفه آنها ۷۰/۹۳ درصد از فرهنگ سازمانی در دانشگاه فرهنگیان را تبیین کرد. بدیهی است که داشتن فرهنگ سازمانی مناسب و مؤثر نیازمند عوامل و مؤلفه هایی است که ترکیب مناسبی از آنها سبب تحقق این هدف می شود. همچنین یافته های دیگر نشان داد که وضعیت مؤلفه های مشارکت، انعطاف پذیری توزیع قدرت و خطرپذیری کمتر از متوسط، وضعیت مؤلفه های خلاقیت و نوآوری و توجه به اعضای سازمان بیش تر از متوسط و وضعیت مؤلفه انطباق پذیری و فرهنگ سازمانی در حد متوسط بود در پژوهشی دیگر انصاری و همکاران (۱۳۹۰) گزارش کردند که الگوی فرهنگ سازمانی شامل مؤلفه های مشتری مداری، احترام متقابل، علم آموزشی، نظم، انگیزش، هویت، انسجام و یکپارچگی، اهداف مشترک، ثبات، نتیجه گرایی، ارتباطات، کار تیمی و شیوه کنترل می باشد

همچنین نتایج پژوهش (رحمانی، ۱۳۸۰) نشان داد دانشگاه ها به منظور ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، افزایش رقابت، کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی به وجود اساتید خلاق و اثربخش نیازمندند (به نقل از رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۲).

هچمین قدسیان و حکماران (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی فرهنگ سازمانی در سه بعد انطباق بیرونی با چهار شاخص یادگیری سازمانی، مشتری مداری، چشم انداز و پیشرو و فعال، بعد هماهنگی درونی با چهار شاخص دانش گرایی، مشارکت قانون مند، ارزش های محوری و نگاه سرمایه ای به انسان و بعد روابط انسانی با چهار شاخص کرامت ذاتی و اکتسابی، انگیزه، منافع ملی و رشد و تعالی قابل طراحی است که با دیگر بعد از ابعاد شناسایی شده پژوهش حاضر یعنی بعد **هنجار مداری** که در اصطلاح جامعه شناسی به یک الگوی رفتاری گفته می شود که روابط و کنش های اجتماعی را تنظیم می کند، همسو می باشد.

خان و همکاران (۲۰۱۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی دارای مؤلفه های حضور سازمانی، موفقیت، ارتباط، رسمیت، خلاقیت، فروش، یکپارچگی سازمانی، بهداشت و هماهنگی، خدمات، اخلاق کاری و جو سازمانی می باشد که با یافته بعد اخلاق مداری به معنی معنی خلق و خوی و عادات است و امروزه **اخلاق مداری** در فرهنگ جامعه ما مقارن با ارزش ها و عقاید ماست که ۲۳ مؤلفه را در بر دارد همسو می باشد. نتایج تحقیق وندال (۲۰۱۱) نشان می دهد که رابطه مثبت بین مدیریت منابع انسانی و بهره وری برای شرکت های با جو مثبت سازمانی و برای سازمان های که از استراتژی های تمایز استفاده می کنند، وجود دارد.

بعد **رسالت محوری** که بلوغ فکری و روانی دانشجویان، فراهم آوردن شرایط ورود به عرصه شغلی، خدمات حرفه ای و مسئولیت پذیری مورد تاکید است. با ۱۲ مؤلفه شناسایی شده که بعد هنجار مداری و تبعیت از قانون و نظم و انضباط است که باعث می شود سازمان در مسیر خود منحرف نشده و نهایتاً تحقق اهداف سازمانی را بدنبال دارد که این نتیجه با یافته

های پژوهشات وودمن و همکاران (۲۰۱۴) نشان می دهد که بین فرهنگ عقلایی، مشارکتی، حمایت کننده و ریسک پذیر با خلاقیت افراد، رابطه مثبت و بین فرهنگ سلسله مراتبی و بروکراتیک با خلاقیت افراد، رابطه منفی وجود دارد. **بعد نوگرایی:** به معنی گرایش فکری و رفتاری به پدیده های فرهنگی نو و پیشرفته و تحقق آن در بستر مدرن‌بنده اشاره دارد هم راستا می باشد. نیکنامی و همت پور (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان " بررسی نقش فرهنگ سازمانی در نوآوری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه راهبردهای مناسب " انجام داده اند که نتایج حاصل به این صورت بود که بین هر یک از مؤلفه های فرهنگ سازمانی یعنی: ابتکار و خلاقیت فردی، ریسک پذیری، وضوح اهداف، انسجام و یکپارچگی، حمایت مدیریت، هویت، نظام پاداش، پدیده تعارض، ارتباطات با نوآوری اعضای هیئت علمی ارتباط مثبت و معنا داری وجود دارد.

نتایج یزدی (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی نشان می داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و هرچه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر می باشد و در بین شاخص های فرهنگ سازمانی انطباق پذیری نسبت به دیگر شاخص ها از نمره میانگین بالاتری برخوردار است. آندرسون (۲۰۱۴) در مطالعه جامعی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد و در این میان همراه با افزایش خلاقیت در سازمان، رضایتمندی کارکنان، اثربخشی و بهره وری سازمان، افزایش می یابد. که با یافته دیگر این پژوهش **بعد مدیریت کلاس** درس که عبارت از هنر بکار بردن دانش تخصصی و بهره گیری از مهارت های کلاس داری در هدایت دانش آموزان به سوی اهداف مورد نیاز و جامعه است که با پژوهش هارویکی (۲۰۱۶) که گزارش کرد عوامل رهبری خدمتگزار، رفتار شهروندی و عملکرد کارکنان بر فرهنگ سازمانی مؤثر می باشد همراستا است.

بنابر این دانشگاه علوم پزشکی با آگاهی داشتن مجموعه ای از مؤلفه های فرهنگ سازمانی کارآمد از قبیل. آیین مداری، دانشجوی محوری، استادی، تنوع طلبی، جامعه پذیری، آرمان خواهی، هنجار مداری، اخلاق مداری، رسالت محوری، تعالی گرایی، نوگرایی، مدیریت کلاس مؤلفه و تطور طلبی..می تواند استفاده کنند. عنایت به نتایج و یافته های تحقیقات پیترز و واترمن^۱ (۱۹۸۲) که حاکی از آن بود که سازمان های متعالی و برتر، فرهنگی قوی و مثبت دارند، زیرا فرهنگ قوی و مثبت، سبب افزایش مشارکت کارکنان و توافق آنها بر روی نکات راهبردی و افزایش تعهد افراد به سازمان و نهایتاً همسویی اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می شود و این مهم، عاملی مهم برای افزایش اثربخشی و بهره وری است و از آنجا که دانشگاه علوم پزشکی یک سازمان آموزشی و خدماتی است و با تعلیم و تربیت دانشجویان و انسان سروکار دارد، لذا در این سازمان جهت گیری و چشم انداز اصلی همان تعلیم و تربیت کادر پزشکی مراکز درمانی است که چشم اندازی متمرکز بر هدف و مشخص می باشد. همچنین تدوین اهداف سازمان باید با برنامه ریزی دقیق و توسط متخصصان خبره انجام شود تا فرهنگ سازمان بهبود یابد. بدون شک تغییر فرهنگ سازمان بسیار دشوار است و باید براساس **نتایج این پژوهش** پیشنهاد می شود: ابعاد و مؤلفه های وابسته به آن را برای بهبود فرهنگ سازمانی اعضای هیئت علمی ارائه داده و ضمن تقدیر و قدردانی از اعضای که دارای ویژگی های فوق هستند اقدام به آموزش ویژگیهای فوق به دیگر اعضا کرد و از این طریق فرهنگ سازمانی را ارتقاء بخشید. همچنین با توجه به نتایج مسئولان و برنامه ریزان

¹ Peters and Waterman

باید کادر هیئت علمی برای دانشگاه انتخاب کرد که این ابعاد را به دانشجویان و تربیت نسل آینده آموزش می بیند با رفتار و اعمال خود انتقال دهند که در ابعاد و مؤلفه های فوق دارای خصوصیت یا نمره بالاتری قرار گیرند. با توجه به داشتن و ویژگیهای مذکور اعضای هیئت علمی و دانشجویان و تقویت این و یژگی ها در آنها می توان انتظار داشت که فرهنگ سازمانی دانشگاه بهبود یابد و میزان رضایت عمومی جامعه در مراجعه به این اقشار بالا و در حد مطلوب باشد.

منابع

- کیخانزاد، مهین و همکاران. (۱۳۹۷). ارائه مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۱۲(۲): ۱۷۳-۱۸۶.
- بخت آزما، محمد و فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۹۶). طراحی مدل فرهنگ تفکر انتقادی اعضای هیأت علمی دانشگاه، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، ۵(۲): ۱۰۷-۱۲۴.
- رضایی صوفی، مرتضی. (۱۳۹۲). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با اخلاقیت و بهره وری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی پیام نور کشور، فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۲): ۸۵-۹۴.
- ابزری، مهدی و همکاران. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تناسب فرد- سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها (مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان)، فصلنامه پژوهش های مدیریتی در ایران، ۱۴(۲): ۱-۲۰.
- یزدی مهاجر، حمیرا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی، فصلنامه پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۳(۱۰): ۱-۲۱.
- وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲). تأثیر عوامل درون سازمانی بر اخلاقیت و بهره وری کارکنان مورد بیمارستان شهدای تجریش، مجله طب و تزکیه، ۲۲(۱): ۲۵-۳۲.
- نیکنامی، مصطفی و همت پور، مرحمت. (۱۳۸۸). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در نوآوری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه راهبردهای مناسب، نشریه آینده پژوهی مدیریت (پژوهش های مدیریت)، ۲۰(۸۰): ۱۰۳-۱۱۶.
- کردنائیج، اسد الله و همکاران. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۲): ۱۷۳-۱۸۹.
- قبادی مجید و همکاران (۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه های نهادینه کردن شایسته گزینی مدیران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار. ۱۱(۴): ۱۲۱-۱۴۲.
- قدسیان نرگس و همکاران. (۱۳۹۴). الگوی فرهنگ سازمانی سازمانهای آموزشی، مورد مطالعه آموزش و پرورش شهر بیرجند، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی ۱۳ (۲) ۳۴۱-۳۶۵.

فرهی و همکاران. (۱۳۹۴). معرفی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی با رویکرد کیفی و ذهن کاوی مدیران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی ۴(۴) ۳۱-۶۴.

- Gu, V., Hoffman, J., Cao, Q., & Schniederjans, M. (2014). **The effects of organizational culture and environmental pressures on IT project performance: A moderation perspective**. International Journal of Project Management, 32, 1170–1181.
- Davis, M., Wehbe-Janek, H., Subacius, H., Pinto, R., & Nathens, A. (2015). **The Trauma Center organizational culture: Survey: development and conduction**. Journal of Surgical Research, 193, 7-14.
- Harwiki, W. (2016). **The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives**. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219, 283-290.
- Khan, I., Usoro, A., & Majewski, G. (2010). **An organizational culture model for comparative studies: a conceptual view**. International Journal of Global Business, 3(1), 53-82.