

فرهنگ سازمانی اثر بخش و مولفه های آن در آموزش عالی

احمدعلی مروت^۱، محمد حسن رضائی^۲

^۱ مدرس مدعو دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان داراب

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان داراب

نام نویسنده مسئول:

احمدعلی مروت

چکیده

در این مقاله مروری به تعیین نقش دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی و نیز ضرورت اثر بخشی آنها پرداخته شده است و در این راستا به اهمیت فرهنگ سازمانی اثر بخش در آموزش عالی اشاره شده است و برخی از مولفه های فرهنگ سازمانی اثر بخش مشتمل بر: ۱- دین مداری و اخلاق محوری ۲- نوآوری و کارآفرینی ۳- مسئولیت پذیری و پاسخگویی ۴- فرهنگ توسعه گرا ، مورد بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی اثر بخش- نوآوری و کارآفرینی- مسئولیت پذیری و پاسخگویی.

مقدمه

دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان یک نهاد اجتماعی طی قرون اخیر به لحاظ ماهیت، کیفیت، هدف ها، رسالت ها و چشم انداز ها تغییرات بسیار یافته اند به گونه ای که در قرن بیستم میلادی از نخبه پروری به آموزش همگانی رسیدند و اینک در قرن بیست و یکم شرایط و مسائل جدیدی را فراروی خود می بینند و در این قرن از عصر اطلاعات که در آن کسب اطلاعات و به کارگیری آن نقش مهمی ایفا می کرد، گذر کرده است و به عصر مفهومی مشتمل بر ویژگی هایی مانند خلاقیت، تفکر همزمان، همدلی، جستجو، خلق معنا و مفهوم به جای تفکر تحلیلی و منطقی وارد شده است، همان گونه که در جامعه اطلاعاتی مهارت و دانش برای سازگاری با آن دوره لازم بود، در عصر مفهومی توانایی مطرح گردیده است که حاوی تفکر و نگرشی است که همزمان استعاره، زیبایی شناختی و ترکیبی است (رحیمی، ۱۳۹۷). این دگرگونی گسترده طلب می کند که مراکز آموزش عالی خود را برای رویارویی با چالش های جدید آماده نمایند، زیرا نظام آموزش عالی به دلیل نقشی که در تربیت نیروی انسانی متخصص دارد از سهم بزرگی در توسعه اجتماعی برخوردار است (صابری و همکاران ۱۳۹۴) و نمی توان کارایی و اثر بخشی آن را نادیده گرفت و از کنار چالش های آن گذشت. در این راستا، نظام آموزش عالی می بایست عملکرد خود را مورد کنکاش و بازبینی قرار دهد و بهره وری سازمانی و تحقق رسالت هایش در کانون توجه برنامه ریزان این نظام آموزشی قرار گیرد.

ضرورت فرهنگ سازمانی اثربخش در آموزش عالی

بهره وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی است بر استراتژی بهبود که مهمترین هدف هر سازمانی را تشکیل می دهد. در این زمینه وظایف مدیریت و هدف های اصلی مدیران در هر سازمان استفاده بهینه از منابع و امکانات است (شیرزاد و برازیده ۱۳۹۵) به گونه ای که رسالت های سازمانی به انجام رسد و هدف های سازمان محقق گردد. به نظر می رسد در راستای تحقق هدف های سازمانی آموزش عالی می بایست بیش از هر موضوع دیگری بستر فرهنگی لازم را برای ارتقای نقش خود فراهم نماید زیرا محیط فرهنگی سازمان عمیق ترین، پیرامونه ترین، بلندمدت ترین تاثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت کارکنان یک سازمان برجای گذارد (محمدي فاتح و مودن ۱۳۹۲). بر این اساس لازم است فرهنگ سازمانی در کانون توجه باشد و عناصر و اجزای آن به گونه ای تقویت گردند که هم راستا با رسالت های آموزشی که متاثر از نیازهای آموزشی و اجتماعی است باشند.

فرهنگ سازمانی قوی می تواند به زندگی حرفه ای کارکنان معنی دهد و نگرش و رفتار کارکنان را متاثر کند. در همین زمینه می توان اذعان کرد که ضعیف بودن فرهنگ سازمانی نیروی انسانی شاغل در مراکز آموزش عالی نیز بر عملکرد آن ها تاثیر می گذارد و امکان فعالیت پویا و مستمر را از آن ها می گیرد و تصویر نامطلوبی در بیرون از دانشگاه ایجاد می کند و به تدریج اعتبار و پویایی علمی آن را پایین می آورد (میرکمالی و رضاییان ۱۳۹۴). ارتقای فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی بر ارتقای کیفیت خدمات آموزشی تاثیر مستقیم دارد، بنابراین مقوله ای مهم است، در عین حال تحقق آن مستلزم برنامه ریزی و مدیریت مناسب می باشد (سلمانی نژاد و همکاران ۱۳۹۱). بنابراین می توان اذعان کرد که کیفیت محوری در آموزش عالی بدون ارتقای کیفیت فرهنگ سازمانی امکان پذیر نیست. شروع مطالعات فرهنگ سازمانی دانشگاهی را می توان در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی و همزمان با مطالعات دانشمندان علوم اجتماعی بویژه مدیریت در حوزه فرهنگ مشاهده کرد. از این دوره به بعد فرهنگ سازمانی به عنصری حیاتی در مدیریت آموزش عالی تبدیل شد. مقوله ای که بر ابعاد نمادین سازمان دانشگاه تمرکز دارد. خاستگاه اصلی افزایش توجه و بهره گیری از فرهنگ سازمانی در دانشگاه کم و بیش متاثر از مسائلی است که دانشمندان مدیریت به آن توجه داشته اند، مسائلی مثل رقابتی شدن محیط، کاهش منابع مالی عمومی، تغییرات بوجود آمده در نقش دانشگاه ها و نیز احساس نیاز برای پاسخگویی به مسائلی مثل انطباق با محیط، اثر بخشی، ارزشیابی، ارتباطات و پاسخگویی (نصیری، لبادی ۱۳۹۷) از مواردی هستند که سازمان های آموزشی عالی را نیز به خود مشغول می دارد. فرهنگ سازمانی مقوله ای پیچیده ای است که مشخص می کند تا چه اندازه سازمان آموزش عالی آمادگی و توانایی بهره گیری از منابع داخلی و بیرون سازمان برای تحقق هدف های خود و انجام ماموریت ها و نیز پاسخگویی به ذینفعان داخلی و بیرونی را دارد. ذینفعانی مثل دانشجویان، والدین، صاحبان حرف و مشاغل، مسئولان اجتماعی و دولت ها از مواردی هستند که نظام آموزش عالی می بایست به آن ها پاسخگو باشد. براین اساس هرگاه بحث مدیریت آموزشی موثر و تضمین کیفیت آموزشی به میان می آید، فرهنگ سازمانی نیز مطرح می شود زیرا تحقیقات اولیه فرهنگ سازمانی، ارتباط بین نوع فرهنگ سازمانی و بهره وری سازمانی را نشان داده اند (Boicheck 2017).

فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات بنیادی مشترک است که گروه در تطابق با محیط بیرونی و برای انسجام داخلی و در راستای حل مسائل می آموزند (طوسی ۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی یک ادراک واحد سازمانی است که مشتمل بر ویژگی های مشترک و توصیف آن و تمایز از سازمان های دیگر است. فرهنگ سازمانی نه تنها در ارتقای عملکرد افراد سازمان نقش دارد بلکه برای اثر بخشی سازمانی نیز توجه به آن ضروری است (Mwangi, Waithaka 2018). فرهنگ سازمانی می تواند قوی یا ضعیف باشد. فرهنگ سازمانی هنگامی قوی است که

هر عضو سازمان از الگوهای رفتاری مورد تأیید سازمان پیروی کند. یک فرهنگ هنگامی ضعیف تلقی می شود که ارزش ها و باورهای مشترک سازمانی از قوت برخوردار نباشند. در یک فرهنگ سازمانی ضعیف ممکن است انسجام بین کارکنان وجود نداشته باشد و در مواردی نیز کارکنان از مقررات و قواعد سازمانی نه به خاطر رضایت بلکه به دلیل پرهیز و اجتناب از عواقب تخطی از قواعد سازمانی، تبعیت می کنند (Odiakao 2018) و به عبارت دیگر می توان اذعان کرد که ارزش های مشترک سازمانی که همسو با تحقق هدف های سازمانی است، درونی نشده است. فرهنگ سازمانی یک ساختار پویا است که مأموریت ها، رسالت ها و هویت اعضای سازمان را در یک فرآیند ارتباطی براساس ارزش های مشترک پیوند می دهد (Sendenciuc 2016). خراسانی و همکاران (۱۳۹۶) به ویژگی های فرهنگ سازمانی اشاره دارند و آنها را در ده مورد ذکر کرده اند: ۱- خلاقیت فردی ۲- ریسک پذیری ۳- رهبری ۴- یکپارچگی ۵- حمایت مدیریت ۶- کنترل ۷- هویت ۸- سیستم پاداش ۹- سازش با پدیده تمارض ۱۰- الگوهای ارتباطی. این مولفان بیان می کنند که فرهنگ سازمانی از دو لایه تشکیل شده است، نخستین لایه ارزش ها است که نمایشگر نمادهای محسوس مثل طرز پوشش، رفتار، مراسم، تشریفات، اسطوره ها و افسانه ها است. لایه ی دیگر لایه پایه ای فرهنگ است که به ارزش های زیر بنایی فرهنگ مشتمل بر مفروضات، باورها و فرآیندهای فکری افراد و گروه های سازمانی اشاره دارد (خراسانی و همکاران ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی هنگامی می تواند اثر بخش تلقی شود که ارزش ها و باورهای مشترک افراد سازمان در راستای تحقق هدف های سازمانی باشد، به عبارت دیگر همه عناصر سازمانی از رسالت های سازمان آگاه بوده و برای تحقق هدف ها و رسیدن به چشم اندازهای سازمانی کوشش نمایند. بر اساس (کامرون و کوپین ۱۹۹۹) ارتباط بین سه بعد فرهنگ سازمانی یعنی سازگاری، قدرت و نوع آن را با اثر بخشی سازمانی بیان کرده اند و در این زمینه به چهار نوع فرهنگ سازمانی مشتمل بر فرهنگ کلان، ادوکراسی، بروکراتیک و بازاری اشاره کرده اند که هر کدام از آنها ویژگی های خاص خود را دارند (Bey Tekin, Dogan 2010) در عین حال قوی بودن فرهنگ سازمانی برای تحقق هدف های سازمانی ضرورت اجتناب ناپذیر دارد، در این مورد مورهد و گریفین برای فرهنگ سازمانی قوی ویژگی هایی برشمرده اند که عبارتند از: ۱- تعهد اجتماعی ۲- وجدان کاری ۳- مدیریت کیفی ۴- فرهنگ رقابتی ۵- تطبیق فرد با شغل ۶- غنی سازی شغل ۷- توسعه شغلی ۸- گردش کار ۹- وفاداری به سازمان ۱۰- اعتماد به نفس. مولفه های فرهنگ سازمانی اثر بخش در آموزش عالی: تاثیر فرهنگ سازمانی تنها به قوی بودن آن منحصر نمی شود، زیرا در صورتی که هماهنگی در فرهنگ سازمانی باشد ولی در راستای تحقق رسالت های آموزش عالی وجود نداشته باشد، نمی توان از فرهنگ سازمانی اثر بخش سخن گفت، بنابراین هنگامی می توان فرهنگ سازمانی را اثر بخش نامید که مولفه های اثر بخشی سازمان آموزش عالی را در بر داشته باشد. این موضوع مربوط می شود به ماهیت آموزش عالی و نیازهای متغیر دانشجویان و نیازهای اجتماعی و انتظاری که جامعه و ذینفعان دانشگاه از جمله مسئولان اجتماعی، صاحبان حرف و مشاغل و والدین از آنها دارند. براین اساس لازم است که مولفه های لازم برای پاسخ به چنین انتظاراتی بررسی و شناسایی شوند و تلاش گردد که در نظام آموزش عالی و دانشگاه ها تقویت شوند که در ادامه بحث برخی از این مولفه ها تبیین می گردد.

۱- دین مداری و اخلاق محوری

توجه به اخلاق و معیارهای اخلاقی در همه سازمان ها مدنظر قرار می گیرد و بدون رعایت موازین اخلاقی نمی توان از فرهنگ سازمانی قوی سخن گفت. توجه به اخلاق سازمانی در آموزش عالی حتی می بایست بیشتر از سازمان های دیگر مورد تأکید قرار گیرد. کار در موسسات آموزش عالی به ارزش های اخلاقی وابستگی دارد. هریک از نقش ها و وظایف استادان و مدرسان در مراکز آموزش عالی دارای مفروضات اخلاقی است و بی اعتنائی به این مفروضات و ارزش های مشترک برای به نتیجه رسیدن هدف های سازمانی مانع ایجاد می کند (Willcox 1992) بنابراین در فرهنگ سازمانی آموزش عالی می بایست به مبانی اخلاقی توجه گردد و در واقع یکی از اساسی ترین مولفه های آن تلقی گردد و در ارتقای آن کوشش به عمل آید. تأکید بر اخلاق در دین مبین اسلام مورد توجه بسیار است در عین حال برنقش و اهمیت ایمان در این مورد تأکید می گردد و فضائل و کمالات اخلاقی هنگامی از پشتوانه قابل اعتنا برخوردار است که بر ایمان به خدا و کلمه توحید تکیه داشته باشند (سادات ۱۳۸۲) در اخلاق اسلامی، مدیر باید به مردم به عنوان تجلیاتی از حق بنگرد. در این زمینه کاظمی نخستین مولفه موفقیت در مدیریت اسلامی را قدرت اخلاقی می داند. منظور از قدرت اخلاقی دارا بودن آرمان، پایداری، شکیبایی، اعتماد به نفس و داشتن بصیرت است. حضرت آیت ا... العظمی مکارم شیرازی هدف های مدیریت اسلامی را در چهار مولفه: ۱- آگاهی بخشیدن انسان ها ۲- تربیت معنوی و ارزش های اخلاقی ۳- اقامه قسط و عدل ۴- آزادی انسان از زنجیر اسارت می دانند (طاهری ۱۳۸۲). از نظر سادات (۱۳۸۲) نیاز مراکز علمی و دانشگاهی به سازندگی اخلاقی بیش از سایر ارگان ها است زیرا: ۱- نقش رهبری اجتماعی و فرهنگی که صاحبان دانش و تخصص در سطوح مختلف اجتماعی به عهده می گیرند ایجاد می کند که این قشر بیش از سایر طبقات اجتماعی از صفات عالی برخوردار باشند. ۲- برای این که علم در تکامل روحی و معنوی عالم منشا اثر واقع شود باید آمیخته با هدایت و پارسایی گردد. به عبارت دیگر موسسات آموزش عالی می بایست به گونه ای در پرورش دانشجویان بکوشند که دانش آموختگان دانشگاهی فضائل اخلاقی را سر لوحه زندگی خود قرار دهند و سازمان آموزش عالی نیز عناصر اخلاقی را در فرهنگ سازمانی خود ارتقا دهد توجه به اخلاق در همه زمینه ها و فعالیت های آموزش عالی مورد نظر می باشد. از جمله آموزش و پژوهش در آموزش عالی فعالیت هایی هستند که از ماهیت

اخلاقی برخوردارند. ادراک اخلاقی در حوزه آموزش عالی با ادراک جمعی اساتید و دانشگاهیان در حیطه های آموزش و پژوهش میسر می شود. اعمال مفاهیم اخلاق حرفه ای با رشد ، حصول ، نشر و اشاعه فرهنگ اخلاق حرفه ای و نهادینه ساختن مبانی اخلاق حرفه ای در فعالیت های نظری و علمی و پژوهش امکان پذیر می شود (آرین پور و محرابی ۱۳۹۵).

۲- نوآوری و کار آفرینی

در جهان امروز ، یکی از مولفه های اساسی در آموزش کارآفرینی است و این امر می بایست در فرهنگ سازمانی آموزش عالی نهادینه شود و بدون این ویژگی نمی توان از فرهنگ سازمانی اثر بخش سخن گفت. کار آفرینی فرآیند کشف و بهره برداری از فرصت ها به منظور ارزش آفرینی در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و پایه و اساس توسعه پایدار همه جانبه تلقی می گردد (مرادی و دلشاد ۱۳۹۶). به عقیده کی مینگ (Kee Ming 2010) رقابت شدید در آموزش عالی در مالزی بسیاری از دانشگاه های آن کشور را وادار کرده است که کارآفرین باشند و استراتژی های بازار را در جذب و نگهداری دانشجویان بکار گیرند. در واقع می توان گفت که عدم وجود تناسب بین برنامه های درسی دانشگاه و مهارت های مورد نیاز بازار کار یکی از مهمترین عوامل موفق نبودن دانش آموختگان در کارایی و اشتغال است، بنابراین فرهنگ سازی کارآفرینی که همان توسعه و تقویت روحیه کارآفرینی و آموزش آن در دانشگاه ها است، می تواند به عنوان راه حلی برای این مشکل به حساب آید (مرادی و دلشاد ۱۳۹۶).

فرهنگ نوآوری را می توان منشا کارآفرینی دانست، نوآوری در هر زمینه ای ممکن است رخ دهد، ایده ها، رفتارها، دانش ، محصولات، خدمات، فرآیندها، تولیدات، روش ها، سیستم های مدیریتی می توانند همراه با نوآوری باشند. نوآوری های فناورانه بیشتر مشاهده پذیر هستند ولی نوآوری های غیرفناورانه انتزاعی می باشند و کم تر مشاهده شدنی هستند. فرهنگ نوآوری از خلق ایده های نو و اجرای آن ها و نیز از ارزش ها و باورهای سازمانی نوآورانه حمایت می کند و این ارزش ها و باورها می توانند به رفتارهای فردی و سازمانی شکل دهند (Roffee et al 2018). اسکات و اسکات (Scotte, Scotte 2012) به پنج نکته کلیدی در نوآوری های آموزش عالی اشاره دارند: ۱- استراتژی ۲- فرهنگ سازمانی ۳- جنبش نوآوری ۴- درگیر شدن صنعت در برنامه ریزی ۵- اجرای فن آوری های نوین در تدریس کلاسی.

سازمان های امروز دانش محور هستند و موفقیت آنها به انطباق پذیری و نوآوری بستگی دارد. فرهنگ سازمانی بخش وحدت یافته یک کارکرد کلی یک سازمان است یک فرهنگ قوی به ارزش های مشترک و باورها بستگی دارد که اطمینان ایجاد می کند که همه در مسیر هدف های سازمان هستند (Coman 2016).

۳- فرهنگ سازمانی توسعه گرا

مراکز آموزش عالی یکی از موثرترین محیط ها برای نهادینه کردن اصول و ارزش های اخلاقی محسوب می شوند. بنابراین آموزش عالی در تغییر و تحولات جوامع انسانی نقش مهمی ایفا کرده است ، به طوریکه بدون در نظر گرفتن این نقش نمی توان مسیر توسعه جوامع را بررسی کرد.

پیشتران تحولت علمی و اجتماعی در واقع، تربیت شدگان مراکز آموزش عالی هستند و به عبارت دیگر از جمله رسالت های عمده دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، تسهیل رشد و تکامل انسان، توسعه و غنای دانش و فرهنگ کشور و پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است (آرین پور و مهرابی ۱۳۹۵). بدیهی است توسعه ای مدنظر می باشد که بتوان آن را توسعه پایدار نامید، چنین توسعه ای است که می تواند از رسالت های آموزش عالی تلقی گردد. دانشگاه ها نمی توانند نسبت به توسعه پایدار اجتماعی بی تفاوت باشند برای تحقق چنین نگرشی، می بایست همه امکانات خود را بکار گیرند و موارد زیر را مورد توجه قرار دهند: ۱- فرهنگ سازی و بستر سازی برای تقویت دیدگاه های رشد و توسعه ۲- ترویج علم و تخصص در چهارچوب انجام وظایف آموزشی و مشاوره ای ۳- تولید و توسعه تکنولوژی از طریق پژوهش های بنیادی ۴- حل مشکلات صنعت از طریق انجام پژوهش های کاربردی و اولیه خدمات تخصصی ۵- جذب نخبگان علمی و تخصصی و فراهم نمودن شرایط باروری استعداد ها (عسکری ۱۳۷۸). با داشتن فرهنگ توسعه گرا، دانشگاه ها مسائل بیرون از خود را مورد توجه قرار می دهند و در این فرهنگ سازمانی به تغییر پذیری و یادگیری سازمانی از ارزش های محوری سازمان به حساب می آید. مهمترین شاخص های پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی را می توان این موارد دانست: ۱-تاکید بر خلاقیت و نوآوری ۲- تاکید بر تولید و ارائه محصولات و خدمات ابتکاری و منحصر به فرد ۳- نگاه به آینده ۴- آمادگی برای ایجاد تغییرات مهم سازمانی ۵- ایجاد دگرگونی در سازمان ۶- انعطاف در ضوابط، روش ها و رویه های کار (قاسمی ۱۳۹۶).

۴- مسئولیت پذیری و پاسخگویی

در فرهنگ سازمانی اثر بخش پاسخگویی و مسئولیت پذیری از مولفه های اساسی است، موسسه های آموزش عالی می بایست در برابر ذینفعان مشتمل بر دانشجویان، استادان و کارکنان و سایر عوامل سازمانی مسئولیت خود را ایفا نمایند، در عین حال همه عوامل سازمانی در برابر سازمان آموزشی و رسالت ها و هدف های آن و نیز افراد و سازمان های ذینفع بیرون از سازمان مسئول هستند، برای

تقویت مسئولیت پذیری در برنامه های آموزشی و سازمانی می بایست وظایف استادان، دانشجویان و کارکنان تبیین شود که از جمله به موارد زیر می توان اشاره کرد: ۱- وظیفه استادان در نقش رهبری، همکار و شریک، مربی، دوست، والدین و نقش و الگو تبیین شود. و علاوه بر این آنها واجد دانش تخصصی و مهارتی و صلاحیت های اخلاقی و حرفه ای لازم باشند. ۲- آموزش دانشجویان باید براساس مهارت ها، کارآفرینی و نقش موثر و انتخاب آگاهانه آنها باشد و در طول برنامه آموزشی درونی شود. مواد و موضوعات آموزشی می بایست به گونه ای انتخاب و ارائه شود که مهارت های فرا برنامه ای در دانشجویان ایجاد کند به گونه ای که مرتبط یا تجربه ای واقعی و مورد نیاز آنها باشد و مهارت های اساسی را نیز در بر داشته باشد (خنifer ۱۳۹۴). به نظر می رسد پیچیده تر شدن آموزش عالی به دینفعان از جمله دانشجویان، والدین، صاحبان مشاغل و مسئولان اجتماعی را الزامی کرده باشد. در این راستا وظیفه موسسات آموزش عالی در برابر دانشجویان اساسی است و می بایست به نیازهای آنها پاسخ گو باشند در این زمینه دانشجویان باید: ۱- یادگیرند که چگونه یاد بگیرند ۲- یاد بگیرند که چگونه به کار بپیوندند ۳- یاد بگیرند که چگونه باشند ۴- یاد بگیرند که چگونه باهم زندگی کنند (خنifer ۱۳۸۴). در راستای آنچه ذکر شد، دانشجویان نیز باید آمادگی مسئولیت پذیری را کسب کنند، دانشجویان نه تنها می بایست بیاموزند که پژوهشگر باشند بلکه می بایست یاد بگیرند شهروندانی مسئول و پاسخگو باشند که شایستگی های جهان امروز و فردا را در زمینه های جدید و تفکر خلاق و توانایی تحلیل مسائل و ارائه راه حل های نوآورانه، توانایی ارتباط با کارشناسان و غیر کارشناسان و توانایی کار در محیط های چندفرهنگی و یادگیری مادام العمر داشته باشند، بر این اساس آموزش عالی در پارادایم جدید می بایست در زمینه های ذکر شده مسئولیت بپذیرد و پاسخگو باشد (Tuck 2015). دانشگاه ها در کنار داشتن استقلال، خودگردانی و آزادی های آکادمیک باید در برابر استفاده از منابع عمومی و خصوصی، ملی و بین المللی احساس مسئولیت کنند و پاسخگویی به جامعه و مسئولان بخش های دیگر را مدنظر قرار دهند (عبدی و هکاران ۱۳۹۶).

۵- سازمان یادگیرنده و یاد دهنده

یادگیری سازمانی می تواند تاثیر مثبتی بر نتایج فرآیندها و فعالیت های سازمانی داشته باشد. در سازمان هایی که از فرهنگ یادگیری مناسب برخوردارند، از تجربه های سازمانی یادگیری مشترک می شود (Raja Sekar, Padma 2011). سازمان یادگیرنده بر رویکرد مدیریت تغییر تاکید دارد و بویژه بر راه های ارتقای ارزش های کارکنان و شرکت دادن آنها از تصمیمات سازمانی و ایجاد یک اجتماع یادگیرنده تاکید دارد (Duan 2017). آرمسترانگ و فلی (Armestrang, Foley 2011) در تشریح سازمان یادگیرنده می گویند، سازمانی است که دارای جنبه های فرهنگی، فرآیندی و ساختاری مناسب است که حامی یادگیری می باشد. جنبه های فرهنگی مشتمل بر چشم انداز، مفروضات و رفتارها است که از محیط یادگیری حمایت می کنند. جنبه فرآیندی به توسعه یادگیری افراد از طریق شناسایی نیازهای یادگیری و تسهیل آن کمک می کند (رسته مقدم و عباس پور ۱۳۹۰). به نظر می رسد آنچه در مورد سازمان یادگیرنده ذکر شد زمانی تکمیل می شود که سازمان به یاد دهنده گی برسد. در این زمینه بسیاری از سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که یادگیرنده بودن کافی نیست و سازمان ها نیاز به یاد دهنده گی دارند، بنابراین سازمان های یادگیرنده باید به سازمان های یاد دهنده برسند (زارع محمدآبادی و همکاران ۱۳۸۹). تیچی و کاردول (۲۰۰۲) عقیده دارند سازمان یاد دهنده سازمانی است که همه کارمندان در حال یادگیری و یاددهی هستند و نیز یادگیری و یاددهی در همه فعالیت های روزانه سازمان جریان دارد. سازمان یاد دهنده سازمانی است که چرخه یاددهی با فضیلت در سراسر سازمان متمرکز شده است. خلق یک چرخه یاددهی با فضیلت کلید ساخت سازمان یاد دهنده است و کمک می کند افراد همسو، پراورزی و هوشمند بمانند (دهقان و همکاران ۱۳۹۶). سازمان یاد دهنده در واقع سازمانی است که در آن همه یادگیرنده و یاد دهنده هستند و مدیر سازمان نقش معلم را دارد (زارع محمد آبادی و همکاران ۱۳۸۹).

نتیجه گیری

با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در سازمان های آموزش عالی و با توجه به نقشی که در همه فعالیت های سازمانی دارد، می بایست در ارتقای آن کوشید. فرهنگ سازمانی قوی و در عین حال همسو با رسالت های سازمان آموزش عالی می تواند عامل موثر پیشبرد فعالیت های دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی و تحقق هدف های آن ها باشد. چنین فرهنگی را می توان فرهنگ سازمانی اثر بخش نامید، مشروط بر این که مولفه های مرتبط با اثر بخشی را در بر داشته باشد و در تقویت آنها کوشش به عمل آید، در این مقاله به برخی از این مولفه ها مشتمل بر فرهنگ دین مداری و اخلاق محوری، فرهنگ سازمانی نوآوری و کار آفرینی، سازمان یادگیرنده و یاددهنده و فرهنگ مسئولیت پذیری و پاسخگویی و فرهنگ سازمانی توسعه گرا اشاره شد. توجه و ارتقای این مولفه ها است که می تواند به اثر بخشی سازمان منجر شود و به تبع آن از کیفیت در آموزش عالی سخن گفت بر این اساس فرهنگ سازمانی اثر بخش شرط لازم برای کیفیت بخشی به آموزش عالی می باشد.

مراجع

[1] **Wangi w.R.F , Waithaka.**(2018).Organizational culture performance of public universities in Kenya International Academic Journal of Human Resource and Business Administration vol.3 Issue 2 pp:288-313.

[2] **میرکمالی سید محمد، رضاییان مهیا**(۱۳۹۴)، تاثیر ساختار فرهنگ سازمانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه های پیام نور- علمی کاربردی، آزاد اسلامی و دانشگاه تهران، نشریه مدیریت نوآوری سال ۴ شماره ۱ بهار ۱۳۹۴ .

[3] **Serdenciuc.**(2016).A reflection on organizational culture in Higher Education International journal of Social and Educational Innovation vol.3 Issue 6.

[4] **Roffeei S.H, et al.**(2018).Determinants of Innovation culture amongst Higher Education Students to JET: The Turkish online Journal of Educational Technology, Jounury 2018,vol 17 Issue 1, pp: 36-50.

[5] **مرادی حسین ، دلشاد عبدالحمید**(۱۳۹۶)، بررسی ارتباط دروس کاربرینی و کارآموزی با اشتغال و کارآفرینی، نشریه مطالعات و مدیریت و کارآفرینی، دوره ۳، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۶، ص ۴۲-۶۰.

[6] **خنیفر حسین**(۱۳۸۴)، مدیریت تحولات نظام آموزشی همراه با راهکارها، نشریه فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره نهم، ص ۶۱-۹۰

[7] **Dogan O.F, Beytekin.**(2010).The organizational culture at the universities, The International Journal of Educational Reasearchers. 2(1), pp:1-13.

[8]قاسمی

مجید(۱۳۹۶)، رهبری مبتنی بر فرهنگ سازمانی توسعه گرا، نشریه علمی پژوهشی اطلاع رسانی مدیریت ویژه نامه کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶، شماره ۱۹۰، ص ۱۵-۱.

[9]**رسته مقدم آرش، عباس پور عباس**(۱۳۹۰)، طراحی مدل یکپارچه سازمان یادگیرنده، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۲، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰، ص ۵۴-۲۱.

[10] **عسکری مهناز**(۱۳۷۹)، نظریه عامل روشی برای کارایی درون سازمانی، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳۷۹، ص ۳۷-۲۰.

[11] **آرین پور مهلا، محرابی ناهید**(۱۳۹۵)، الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه ای در نظام آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۱ شماره ۴، ص ۷-۱.

[12] **Szabo M, Tuck C.**(2015).Peer learning activity on new approaches to quality assurance in the ASEM countries, ASEM-Education Process Rational Paper 19-20 , Februray 2015.

[13] **امیرزادگان مژگان**(۱۳۸۳)، کیفیت در آموزش عالی، همایش کیفیت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، اسفند ۱۳۸۲

[14] **Odia Kaose H.**(2018).Organizational culture and dynamics, Global Journal of Management and Business Research , vol.18, Issue:1

[15] **Emmanuel O.F.**(2017).Understanding organizational culture and organizational performance. Vol.9 , No1, pp. 11-21

[16] **خراسانی، داودی یحیی، گوازی آرش**(۱۳۹۶)، فرهنگ سازمانی و راهبردهای توسعه اعتماد و ارزش های سازمانی، نشریه علمی و پژوهشی و اطلاع رسانی مدیریت، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶، شماره ۱۹۰، ص ۲۸-۳۸.

[17] **عبدی حمید، میرشاه جعفری سیدابراهیم، نیلی محمدرضا**(۱۳۹۶)، تبیین افق ۱۴۰۴ آموزش عالی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶، ص ۲۷-۷.

[18] **رحیمی بهروز**(۱۳۹۷)، تحلیل چالش های محیط آموزش عالی در قرن بیست و یکم به عنوان الگوی جهت گیری برنامه درسی، فصلنامه مطالعات برنامه درسی در آموزش عالی، شماره ۱۷، بهار و تابستان ۱۳۹۷، ص ۱۶۶-۱۱۵.

[19] **Scotte C.G, Scotte Christopher.**(2012).Managing innovation in higher education, World Journal of Social Science. Vol.2,No.6 pp: 14-24

[20] **Will Coxg, Ebbs S.**(1992).The leadership camps: values, ethics in Higher Education Source Eric cleaning house on Higher Education Washington DC.

[21]**صابری سید محمد، محمدخانی کامران، آراسته حمیدرضا**(۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر بهره وری اعضای هیات علمی دانشگاه، نشریه پژوهش در نظام های آموزشی سال ۹، شماره ۲۹، تابستان ۱۳۹۴، ص ۵۵-۸۰

[22] **شیرزاد کبریا بهارک، برازیده معصومه**(۱۳۹۵)، بررسی میزان بهره وری منابع انسانی در بانک ملی ایران و راههای افزایش آن، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ۸، شماره اول، پاییز ۱۳۹۵، ص ۴۳-۶۸

[23] **نصیری مهدی، لبادی زهرا**(۱۳۹۷)، فرهنگ سازمانی در سازمان های آموزشی و فرهنگ علمی در آموزش عالی، ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه سال سوم، شماره ۳، شهریور ۱۳۹۷، ص ۸-۱

[24] **Biochuk P.M, Fast O.**(2017).Organizational culture and technology information technologies and learning tools, vol.61, No.5

[25] **Coman A.**(2016).Organizational culture in higher education, European Journal of Social Sciences, Education, Research, Vol.3, Issue:1, pp.135-148.

[26] **سلمانی نژاد رمضانعلی، دانشور مریم، میرفخرالدینی سید حیدر**(۱۳۹۱)، ارتقای فرهنگ سازمانی: کاربرد الگوی تعالی سازمان ایران، نشریه بهبود مدیریت سال ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، ص ۱۵۲-۱۲۸.

[27] زارع محمدآبادی حسین، رجایی پور سعید، مولوی حسین، جمشیدیان مهدی(۱۳۸۹)، میزان کاربست مولفه های سازمان

یاددهنده در دانشگاه های دولتی کشور، نشریه جامعه شناسی کاربردی سال ۲۱ شماره ۴، زمستان ۱۳۸۹، ص ۷۲-۵۷.

[28] دهقان منشاوی منصور، سعیدیان خوراسگانی نرگس، نظری رسول(۱۳۹۶)، شناسایی و اولویت بندی مولفه های سازمان

یاددهنده در دانشگاهها: مورد مطالعه دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره). پاییز ۱۳۹۶