

فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی و فرهنگ علمی پژوهشی در آموزش عالی

مهدی نصیری^۱، زهرا لبادی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

۲- عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

a.257n13@yahoo.com

چکیده

فرهنگ سازمانی بخشی از محیط درونی سازمان را توصیف می‌نماید که به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، دیدگاه‌ها، تعهدها و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان تلقی می‌شود. این تحقیق در پی بررسی فرهنگ سازمانی فرهنگ علمی پژوهشی در سازمان‌های آموزشی است. که در نهایت نتیجه آن شد که فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، عقاید و مفروضات مشترک حاکم بر سازمان، بر رفتار و اندیشه نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی اثر می‌گذارد و آن‌ها را در تطابق با محیط خارجی و انسجام درونی کمک می‌نماید. سازمان‌ها برای نیل به موفقیت و اهداف خود، باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را داشته باشند که نظام آموزش و پرورش هر کشور نه تنها از این امر مستثنا نیست بلکه برای حفظ بقا باید همواره پذیرای تغییرات جدید در حیطه دانش بوده و خود را با تغییر و تحولات جدید وفق دهد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، آموزش و پرورش، نظام آموزشی، فرهنگ علمی پژوهشی

۱- مقدمه

دگرگونی‌های اجتماعی، فناوری‌های پرشتاب و چالش‌زا، تکوین رسالت‌های جدید در سازمان‌ها، ضرورت انعطاف‌پذیری و آمادگی برای روبرویی با شرایط جدید امری اجتناب‌ناپذیر ساخته است. فرهنگ یک سازمان مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله‌هایی مانند فناوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد آن، دگرگونی‌های جمعیت‌شناختی، آموزش مداوم، انفجار دانش، بحران‌های اخلاقی، سازمان‌یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثر بخشی در سازمان‌ها ضرورت بسترسازی مناسب در فرهنگ سازمانی خلاق را در همه سطوح سازمانی ایجاد می‌نماید. نوع نگاه اعضاء سازمان به نقش فرهنگ و عاملیت می‌تواند در مواجهه آنها در سازمان با تغییرات قرن اخیر مؤثر باشد (نیاز آذری و تقوایی یزدی، ۱۳۹۵).

اهمیت فرهنگ در بکارگیری توانایی‌های افراد در سازمان غیر قابل انکار است. فرهنگ سازمانی نیرویی است که باعث حرکت افراد در سازمان می‌شود و تأثیر شگرفی بر اجزای مختلف سازمان می‌گذارد. از آنجایی که فرهنگ بر رفتار کارکنان تأثیرگذار است با مطالعه فرهنگ سازمان می‌توان به علل کامیابی و یا شکست سازمان پی برد. تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضاء سازمان به حدی است که با بررسی زوایای آن می‌توان نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش‌های اعضاء آن پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر پیش‌بینی و ارزیابی کرد (خفاجه، جمشیدی و بیدختی، ۱۳۹۳). به اعتقاد رابرت کوئین برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلندمدت سازمان است.

همچنین شناسایی و مدیریت فرهنگ سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده نموده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی نمایند. متأسفانه در بسیاری از

سازمان ها، پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهم ترین وظیفه مدیران مورد توجه نیست. در حالی که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه های سازمان تأثیر می گذارد و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۸). عوامل فرهنگی، شامل ارزشها، سنت ها، طرز تلقی ها و مولفه های فرهنگی دیگر که با کلان نگری، فضای حاصل و بستر رفتارهای سازمانی را تشکیل داده و بدان جهت می بخشد. اهمیت عوامل فرهنگی از آنجاست که مرتبط با عوامل انسانی مطرح می شود. همان هایی که در سازمان ها نظریه پرداز، مبتکر یا حاملان و مجریان نوآوری محسوب می شوند (خاکپور، ۱۳۹۰). از نظر رابینز فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش ها و رفتار کارکنان می شود (رابینز، ۱۳۷۸).

متأسفانه در بسیاری از سازمان ها، پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهم ترین وظیفه مدیران مورد توجه نیست در حالی که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه های سازمان تأثیر می گذارد و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست. اساساً فرهنگ سازمان، شخصیت آن سازمان است. فرهنگ شامل مفروضات، ارزش ها، فرم ها و نشانه های آشکار اعضای سازمان و رفتارشان می باشد. اعضای یک سازمان، فرهنگ ویژه سازمانشان را درک می کنند. فرهنگ سازمانی عبارت است از: توافقات عمومی درباره هنجارهای اجتماعی، انتظارات، ارزش ها، مفاهیم و ادراکات کلیدی برای درک رفتار فردی و اثربخشی سازمانی (گلیسون، ۲۰۰۸).

ریشه های فرهنگ را می توان در سه زمینه بنیان گذاران سازمان؛ محیط؛ ماهیت و طبیعت کار جست و جو کرد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۰، ص ۵۳۱). اعتقادهای اولیه مؤسسان یک سازمان می تواند به عنوان منبع و سرچشمه اصلی فرهنگ باشد. فرهنگ در چشم انداز و بیانیه رسالت و ارزشها که توسط رهبران سازمان تدوین می شوند، آشکار است. در سند تحول بنیادی آموزش و پرورش، مبانی نظری تعلیم و تربیت در سه محور توصیف واقعیت انسان، موقعیت او در هستی و ترسیم جایگاه شایسته و مطلوب آدمی در هستی بنا بر جهان بینی توحیدی و نظام ارزشی بیان شده است.

نبود فرهنگ سازمانی مناسب که بوجود آورنده ی خلاقیت و نوآوری در سازمان های آموزشی از جمله مراکز آموزشی می باشد از چالش های عمده ی تحقیقات در کشور است. تحقیقات روی این سازمان ها در کشور بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی مناسب آموزش و تحقیق در این سازمان ها و مراکز کمتر حاکم است و فرهنگ های موجود در این محیط های تحقیقاتی، آموزشی و دانشگاهی بدون خلاقیت، نوآوری و به طور کلی کارآفرینی است (میرزایی، ۱۳۸۲).

۲- پیشینه نظری تحقیق

امروزه به دلیل ماهیت انسانی سازمان های آموزشی اهمیت این امر در مدیریت آموزش دو چندان شده است. گتزلزسان و همکاران در دهه ۱۹۶۰ به دنبال توسعه ی نظری و مفهومی مدیریت و رهبری آموزشی بودند. بنابراین، در ابتدا به بررسی الگوی مدیریت آموزشی و عوامل تاثیرگذار بر تفکر و رفتار او پرداختند که طبق آن متغیرهای واسطه ای بر برون دادهای سازمانی تأثیر بسیار می گذارد. طبق الگوی گتزلزسان و همکارانش، مدیریت و نظام های آموزشی در یک زمینه ی فرهنگی و فرهنگ سازمانی قرار دارند، به علاوه در درازمدت به صورت مختلف بین مدیر آموزشی و ارزش های فرهنگی متفاوت در سازمان تعاملات به وجود می آید که بر تفکرات و رفتارهای مدیران آموزشی و دیگر دست اندرکاران نظام های آموزشی تأثیر گذار است. (هالینگر و لایت وود، ۱۹۹۶: ۳، ۲).

امروزه یکی از جامع ترین مطالعاتی که در مورد فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزشی صورت گرفته، مربوط به مطالعات بوسرت و همکارانش در ۲۰ سال اخیر است. در این مطالعات آنها بر تأثیر بستر و زمینه ی سازمانی بر رفتار مدیر آموزشی اهمیت بسیاری قائل شده اند.

۲-۱ عوامل اساسی در ایجاد فرهنگ سازمانی در نظام آموزشی

طبق الگوی اقتضایی محققان اظهار می کنند که مدیران و رهبران آموزشی موفق باید خود را با محیط و بستری که سازمان در آن قرار گرفته سازگار نمایند تا طی آن بتوانند به دنبال الگوی مناسب مدیریتی در فرآیندهای درونی مدرسه در جهت اهداف از پیش تعیین شده و مطلوب نظام آموزشی باشند. بوسرت و همکارانش بر دو عامل زمینه ای مهم، یعنی زمینه ی اجتماعی و زمینه ی نهادی مدارس، که متغیرهای مستقل تأثیر گذار بر مدیریت آموزشی اند تأکید دارند. در بستر یا زمینه ی اجتماعی،

بوسرت و همکارانش مجموعه ای از عوامل محیط بیرونی نظام آموزشی را معرفی کردند. شامل وضعیت اقتصادی و اجتماعی والدین و دانش آموزان در مدرسه، موقعیت های جغرافیایی مدرسه مثل شهری و روستایی بودن مدرسه، انتظارات والدین از نظام آموزشی، و میزان حمایت اجتماعی از نظام آموزشی بستر یا زمینه ی نهادی در برگیرنده ی نظام ساختاری حاکم بر مدارس و نظام آموزشی می شود (نصیری گله و همکاران، ۱۳۹۳).

بنابراین می توان دو عامل بسیار اساسی در ایجاد فرهنگ سازمانی نظام های آموزشی را بستر اجتماعی و بستر نهادی که نظام آموزشی در آن قرار دارد دانست و این دو عامل از عوامل اساسی و تعیین کننده ی فرهنگ سازمانی در مدارس است (سرمدی و صیف، ۱۳۹۰).

۲-۲- نقش مدیران در فرهنگ سازمانی آموزشی

به دلیل همبستگی زیاد فرهنگ سازمانی با نیروی انسانی در سازمان و ویژگیهای مربوط به آنها، می توان نظام های آموزشی را یکی از معدود سازمان هایی دانست که در آن ها، تنوع بسیاری در فرهنگ یا زمانی وجود دارد و عامل بسیار اساسی در ایجاد تنوعی موقعیت اجتماعی افراد موجود در این نظام به خصوص دانش آموزان و والدین آن ها و انتظارات و نیازهای بسیار متنوع آن ها از نظام آموزشی است. طبق تحقیقات بوسرت و همکارانش، مهم ترین عامل تاثیر گذار بر فرهنگ سازمانی نظام های آموزشی اند و رابطه دو سویه بین مدیر آموزشی و فرهنگ سازمانی نظام آموزشی وجود دارد که از یکسو در مدیران آموزشی به واسطه عقاید و تجارب فردی بر فرهنگ سازمانی نظام آموزشی به خصوص مدارس تاثیر می گذارند، و از سوی دیگر مدیر آموزشی بر فرهنگ سازمانی حاکم بر نظام آموزشی نیز تاثیر گذار است.

بنابراین، می توان گفت الگوی حاکم بر فرهنگ سازمانی نظام های آموزشی را الگوی تعاملی در نظر گرفت که از یکسو مدیران آموزشی با عقاید و تجارب خود بر فرهنگ سازمانی نظام های آموزشی تاثیر گذارند، و از سوی دیگر نیز مدیران آموزشی خود تحت تاثیر ذی نفعان نظام های آموزشی است، از جمله کارکنان، والدین دانش آموزان و دانش آموزان و مافوق مدیران آموزشی (نصیری گله و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۳- ارتباط متقابل فرهنگ و آموزش و پرورش

هیچ نهاد آموزشی حتی در توصیفی ترین تعاریف و تعابیر سیاسی توسعه ای فارغ از اهداف و مأموریتها و زمینه های فرهنگی و اجتماعی، جامعه ی خود نیست و مدرسه به عنوان مهمترین نهاد آموزشی و یک مؤسسه اجتماعی با جامعه و فرهنگ آن بده بستان و ارتباط متقابل دارد. بخشی از این ارتباط و تأثیرگذاری آموزش و پرورش بر فرهنگ جنبه انتقال فرهنگی داشته و با فلسفه اجتماعی در آن جامعه سازگاری کامل دارد. بخشی از تأثیر آموزش و پرورش نیز در جهت اجتماعی ساختن نسل ها، داشتن کارکرد مؤثر اجتماعی، ارزیابی، نقادی و حتی توسعه و اعتلای زندگی اجتماعی و فرهنگ جامعه است. چنان که، تعلیم و تربیت وسیله ی جاودانی ساختن و بهبود جامعه از طریق سازماندهی مناسب و شایسته ی تجربیات دانش آموزان است (سرمدی و صیف، ۱۳۹۰).

۲-۴- فرهنگ سازمانی در دانشگاه

در جامعه دانش محور امروز دانشگاه از مرجعیت مرکزی و حیاتی در توسعه دانش، فرهنگ و اجتماع هر ملتی برخوردار است. مهمترین کارکرد دانشگاه به عنوان نهادی که نقش کلیدی در تولید و انتقال دانش، توسعه فرهنگ و تمدن و حل مسائل جامعه مدرن دارد، تربیت انسانی با هویت دانشگاهی فرهیخته، مولد و توانمند است (بیرامی و همکاران، ۱۳۹۳).

شروع مطالعات فرهنگ دانشگاهی را می توان در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ و هم زمان با مطالعات دانشمندان علوم اجتماعی به ویژه مدیریت در حوزه فرهنگ از این دهه به بعد، به « فرهنگ دانشگاهی » سازمانی، مشاهده کرد. به طوری که این مقوله به عنصری حیاتی در مدیریت آموزش عالی تبدیل می شود. مقوله ای که بر ابعاد نمادین و غیرعقلایی سازمان دانشگاه تمرکز دارد (فریرا، ۲۰۰۶).

از این رو، می توان خاستگاه اصلی افزایش بهره گیری از فرهنگ سازمانی را در دانشگاه ها، کم و بیش ناشی از همان مسائلی دانست که دانشمندان مدیریت برای آن به سراغ مطالعه این مقوله مهم آمدند. مسائلی نظیر رقابتی تر شدن محیط، کاهش منابع

مالی عمومی، تغییرات به وجود آمده در نقش دانشگاه ها در جامعه و احساس نیاز بیشتر به مدیریت دانشگاهی برای پاسخ به مسائلی چون انطباق با محیط، اثربخشی، ارزیابی، ارتباطات، پاسخگویی و هماهنگی (دیل و اسپورن، ۱۹۷۵).

ماسن، با عنوان حماسه سازمانی، واکنش های کم و بیش پژوهشگران به روش های کمی و به پوزیتیویسم منطقی، و رشد مفاهیم مدیریتی و سیاستی در حیطه آموزش عالی یا ظهور انقلاب مدیریتی را در این عرصه، سه منشأ اصلی توجه به مفهوم فرهنگ در بین پژوهشگران آموزش عالی قلمداد می کند؛ که وجه مشترک همه آنها، عزم ایشان در مطالعه ابعاد غیرعقلایی یا نمادین آموزش عالی است (ماسن، ۱۹۹۶). در واقع، فرهنگ دانشگاهی را می توان الگوی معانی نهفته در صور نمادین، از جمله کنش ها، گفتارها، مصنوعات و تمامی مقولات معناداری دانست که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار می کنند و در تجارب، دریافت ها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می شوند (فاضلی، ۱۳۸۷).

برخی مانند هاردی، عرصه آموزش عالی را برای مطالعه فرهنگ با آنچه در ادبیات مدیریت مطرح است، فاصله دار و آن را به دو دلیل نامناسب می دانند: یکی به دلیل صبغه بسیار نظری این قبیل مطالعات و دیگری، به خاطر رویکردهای بیش از حد کمی، کارکردی و عینی آنها. اما ماسن، این نظر خاص را بدین صورت نقد میکند که این ویژگی ها تنها مختص عرصه فرهنگ در آموزش عالی نیست و این انتقاد به تمامی مطالعات این حوزه وارد است. همچنین در این بین، آثار برجسته و اتکاپذیری وجود دارد که به خوبی به درک و فهم فرهنگ در عرصه آموزش عالی منجر کلارک که با وجود آنکه در حیطه « حماسه یا افسانه سازمانی » شده است؛ از جمله آموزش عالی تعریف می شود، اما به خوبی توانسته است خود را به عنوان اثری پراجاع در ادبیات عام سازمانی مطرح کند (هاردی، ۱۹۹۰).

۲-۵- دشواری و ابهامات مطالعات فرهنگ دانشگاهی

امروزه، مقوله فرهنگ به تدریج، جای خود را در مطالعات و پژوهش های آموزش عالی باز کرده است؛ هر چند با ابهامات و دشواری هایی همراه بوده است. والیما (۲۰۰۸)، سه دلیل زیر را درباره این ابهامات و دشواری ها مطرح می کند: نخست، به دلیل فرهنگی و فرهنگ ساز بودن نهاد دانشگاه، دوم، به خاطر تنوع بسیار بالای مقولات فرهنگی در دانشگاه، و سوم، به این دلیل که مطالعه پدیده های فرهنگی، متضمن بحث های روش شناختی، معرفت شناختی و فلسفی است که ریشه در تلقی ما از ماهیت علم و دانش دارد؛ اینها، همگی حاکی از اهمیت مقوله فرهنگ در دانشگاه در کنار پیچیدگی و دشواری مضاعف مطالعه آن است. دشواری دیگر آن است که نگاه ریشه دار به دانشگاه، که در آن دانشگاه ها، نهادهایی فرهنگ ساز تلقی می شوند، با پیدایش آموزش عالی انبوه در سپهر فرهنگی غرب، رنگ می بازد.

۲-۶- نگاه بازارمحور به دانشگاه

در این جریان که با طرح انواع مدهای مدیریتی (نظیر مدیریت دولتی نوین) و با ایدئولوژی نئولیبرال همراه است، از دانشگاه ها به مثابه مؤسساتی ناکارآ، بروکراتیک و ناکارآمد اقتصادی، انتقاد می شود و در عوض، نهادی برای تولید دانش و عرضه نوآوری های صنعتی و از مؤسسات « صنعتی » تجاری تلقی می شود. یکی از مسائل این جریان که ناظر بر درک آموزش عالی است، نگاه تک بعدی و عموماً تجاری به دانشگاه است. دشواری اساسی، زمانی رخ می نماید که این نگاه بازارمحور به دانشگاه، قصد دارد دانشگاه را به چشم نهادی فرهنگی نیز بنگرد و به درکی جامع دست یابد؛ که این امر عمدتاً مسأله ساز است (والیما، ۲۰۰۸).

۲-۷- درجه بندی مطالعات فرهنگی در آموزش عالی از حیث توجه به فرهنگ

والیما طیف بندی و درجه بندی جالبی نیز از مطالعات فرهنگی در حوزه آموزش عالی از لحاظ میزان تمرکز آنها بر این دیدگاه و توجه به آنها انجام می دهد. قویترین توجه، شامل آن دسته از مطالعاتی است که هدف آنها توسعه رویکرد فرهنگی به لحاظ نظری (تئوریک) است و یا آن دسته که به بررسی تنوع فرهنگی میان دانشگاهیان یا مؤسسات آموزش عالی می پردازد. در مقابل، ضعیف ترین توجه، ناظر بر مطالعاتی است که در آنها فرهنگ به صورت استعاره ای به کار رفته و یا تنها یکی از متغیرهای توصیفی زمینه ای نام برده شده است (والیما، ۲۰۰۸).

۸-۲- فرهنگ آموزش عالی در سطح ملی

موضوع فرهنگ در بیشتر مطالعات فرهنگی آموزش عالی، در سطح ملی بررسی شده است. در این قبیل مطالعات، تأثیر فرهنگ و خُلقیات ملی و الگوهای رفتاری موجود در آن در نظام آموزش عالی کشور تحلیل می شود. در واقع، نظام آموزش عالی کشور به عنوان یک پدیده اجتماعی در فضا یا زمینه حاکم بر آن که همان فرهنگ ملی است، مطالعه می شود. کلارک، چهار زمینه نهادی- اجتماعی زیر را در شکل گیری فرهنگ دانشگاهی مؤثر می داند: ۱. رشته های علمی، ۲. سازمان دانشگاه، ۳. حرفه آکادمیک، و ۴. نظام آموزش عالی در سطح ملی (کلارک، ۱۹۷۱).

۹-۲- دانشجویان به عنوان موضوع مطالعات فرهنگی در آموزش عالی

این قبیل مطالعات، متمرکز بر تبیین مسائل دانشجویان مهاجر خارجی است. این دانشجویان، عمدتاً به دلیل سوابق و تفاوت های فرهنگی و سنتی ای که با خود دارند، در یادگیری و فهم موضوعات با مسائل و یا تمایزاتی مواجه اند که در برخی مطالعات فرهنگ دانشگاهی و عمدتاً با نگاهی تطبیقی بررسی شده اند. در واقع، منظور از دانشجویان در این مطالعات، عموم دانشجویان نیست، بلکه اقلیت های خاص دانشجویی است با فرهنگ ها و آداب و رسوم و سنتهای متفاوت که ریشه این تمایز، عمدتاً به لحاظ مهاجرت است. هدف این مطالعات تطبیقی دانشجویان، صرفاً تبیین یا توصیف این وجوه تمایز و رابطه آن با فرهنگ و ارزش های آکادمیک بدون شرح جزئیات هر یک از آنهاست (والیما، ۲۰۰۸).

۱۰-۲- مقایسه دیدگاه های مطالعات فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزشی

در برخی از این مطالعات، از مقوله فرهنگ برای توصیف هر چه بهتر موضوع پژوهش و یا به عنوان یکی از ویژگی های عام مطرح در پدیده اجتماعی آموزش عالی بهره گرفته شده است. در برخی دیگر، مقوله فرهنگ به عنوان مقوله ای خودجوش و نوظهور در خلال تحلیل داده ها یا مصاحبه های عمیق، خود را نمایان ساخته است (سیلور، ۲۰۰۳). نوع دیگر این قبیل مطالعات، شامل آنهایی است که از فرهنگ به عنوان مبنایی برای تقسیم بندی مؤسسات آموزش عالی بهره می جوید (مانند مطالعه اسپورن، ۱۹۹۶). به طور خلاصه مطالعه بعد فرهنگی آموزش عالی در این قبیل مطالعات، می تواند در به چالش کشیدن نگاه تک بعدی و ساده انگارانه به آموزش عالی بسیار مفید باشد.

۳. پیشینه تجربی تحقیق

سولن و لئونارد (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان "فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد: آزمایشی بر اساس مدل شاین" به این نتیجه رسیدند که نوآوری کلیدی برای بقای سازمان و نتیجه مطالعه فرآیندهایی است که حمایت از نوآوری را سرلوحه کار خود قرار داده اند. فرهنگ سازمانی یک چارچوب مفید برای فکر کردن در مورد فرآیندهایی است که ترویج نوآوری را سبب می شود. از ویژگی های بارز مدل شاین تفاوت های ظریف اما مهم بین لایه های متنوع فرهنگ سازمانی مانند ارزش ها، هنجارها، آثار و رفتار است. فرض اساسی این پژوهش این است که پیرامون فرآیندهای فرهنگی که نوآوری سازمانی را به خصوص در شرکتهای خدماتی حمایت می کند، راهکار ارائه می دهد.

روبرتز و جیمز (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان دادند مشاهده نحوه عملکرد آموزشگران در محیط کار و ویژگی های سازمانی که آموزشگران در آن مشغول فعالیت هستند را از جمله عامل هایی می داند که در پرورش مهارت های لازم برای تأثیر گذاری هر چه بیشتر فعالیت های یک آموزشگر در محیط آموزشی لازم است.

۳.۱. روند مطالعات داخلی در زمینه فرهنگ دانشگاهی

به رغم دشواری های فوق، مطالعات فرهنگ دانشگاهی از دهه ۱۹۷۰، به طوری راه خود را در پیش گرفت که هم اکنون، مقوله اثرگذاری در سیاست های آموزش عالی است. این در حالی است که متأسفانه آثار داخلی فرهنگ دانشگاهی - که عمری نزدیک به یک دهه دارد- به شدت از فقر مبانی نظری رنج می برد؛ به طوری که نقد وارد بر این مطالعات اندک و پراکنده، بهره نداشتن از نظریه ای منسجم و روشن درباره فرهنگ دانشگاهی است (فاضلی، ۱۳۸۲). از این رو، لازم است برای یک بار هم که

شده، در آثار داخلی، مبانی نظری متقن و مناسبی برای مطالعات فرهنگ دانشگاهی فراهم شود و در اختیار جامعه علمی ایران قرار گیرد که هدف نوشتار حاضر چنین است.

لازمه این امر، شناخت گونه ها و رویکردهای مختلفی است که در مطالعات فرهنگ دانشگاه به کار رفته است. بخش عمده ای از مطالعات فرهنگی در آموزش عالی را می توان به آن دسته اطلاق کرد که فرهنگ سازمانی دانشگاه را مطالعه کرده اند. این قبیل مطالعات که معمولاً حالت مورد پژوهی دارند، یا سعی دارند با تکیه بر یک الگوی گونه شناختی از فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه را بشناسند و یا سعی کرده اند مؤلفه های مؤثر بر فرهنگ سازمانی دانشگاه را احصاء کنند.

متأسفانه در مطالعات داخلی، مطالعه جامعی در این زمینه تاکنون صورت نگرفته است در حالی که ضرورت آن بیش از پیش احساس می شود. در این میان مسامحتاً می توان به مطالعه ارزشمند قانعی راد (۱۳۸۵) اشاره کرد که صرفاً ویژگی های فرهنگی یک رشته علمی را در ایران آن هم از دید تعاملات و ارتباطات میان اعضای آن رشته (علوم اجتماعی) تحلیل کرده است.

طائفی (۱۳۷۸) قابلیت ها و تنگناهای فرهنگ علمی-پژوهشی ایران را بررسی و با نگرشی آسیب شناسانه در دو بخش جداگانه، نقاط ضعف و قوت فرهنگ علمی-پژوهشی کشور را هر چند بدون چارچوبی مشخص اما از تمام ابعاد دینی، سیاسی، قانونی، اقتصادی، ابزاری، ساختاری، سازمانی و مدیریتی، زبان شناختی، روحی و معرفتی، ارزیابی می کند.

حریری (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان های آموزشی به این نتیجه رسید بین مولفه های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان آموزشی مورد نظر ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

سرمدی و صیف (۱۳۹۰) در مطالعه خود دو عامل بسیار اساسی در ایجاد فرهنگ سازمانی نظام های آموزشی را بستر اجتماعی و بستر نهادی که نظام آموزشی در آن قرار دارد دانستند و این دو عامل را از عوامل اساسی و تعیین کننده ی فرهنگ سازمانی در مدارس برشمردند.

در پژوهش قلتاش و همکاران (۱۳۹۰) که با هدف بررسی رابطه فرهنگ و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی صورت گرفت به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

عسگری وزیری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی مؤلفه های فرهنگ سازمانی مبتنی بر جهان بینی اسلامی را بررسی و شناسایی کرده اند و با به کارگیری استنباط در متون حوزوی و الگوی شاین و مشورت خبرگان، الگوی خود را در سه سطح بینشی، ارزشی و رفتاری طراحی کرده اند.

مرادی و زائری تمبکی (۱۳۹۴) در مطالعه خود به طراحی مدل فرهنگ سازمانی برای سازمان های آموزشی پرداختند. به این منظور در این پژوهش در آغاز به مطالعه ی گسترده ادبیات پژوهش پرداخته و بر پایه آن ابعاد و مولفه های فرهنگ سازمانی مورد نظر استخراج شده است. جهت طراحی مدل ستاره ای فرهنگ سازمانی، از مدل های موجود و کاربردی حاضر نظیر مدل های فرهنگ سازمانی هافستد، ادگار شاین، ویلیام اوچی استفاده شده است. در نهایت با بهره گیری از ادبیات پژوهش و همچنین ابعاد و مولفه های شناسایی شده مدلی برای فرهنگ سازمانی با عنوان مدل ستاره ای فرهنگ سازمانی برای سازمان های آموزشی ارائه شده است.

وظیفه و توکلی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی رابطه مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان های آموزشی-درمانی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج آزمون سایر اهداف نشان داد که بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی (قبیله، بازار، ادھوکراسی) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۴. نتیجه گیری

لازمه درک صحیح فرآیند هر سازمانی، شناخت فرهنگ حاکم بر سازمان است. هر سازمانی، فرهنگ سازمانی منحصر به خود را دارد که توسط ارزش هایی که کارکنانش در کارهای روزمره خود به کار می برند، شکل می گیرد. فرهنگ استحکام سیستم اجتماعی را بیشتر می کند و باعث بهبود شناخت افراد شده و رفتار آنها را شکل می دهد. این گفته بیان کننده این موضوع است که پذیرش فرهنگ و رعایت اصول و موازین زیربنایی آن توسط سازمان نه تنها جزء وظایف، بلکه ضامن بقا و پویایی سازمان است. بنابراین برای انجام هر گونه اقدام جدیدی در سازمان، توجه به فرهنگ آن مجموعه امری ضروری است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به

سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار نمود. با این حال در شرایط متغیر امروزی سازمان هایی موفق هستند که فرهنگ را به عنوان دارایی می نگرند و ارزش ها و هنجارهای سازمانی را که موجب حمایت از ایجاد و تشریح فرهنگ می شود، توسعه می دهند.

امروزه در عصر پیشرفت شتابان دانش و فناوری که سیمای دانشگاه ها به کلی در حال تغییر است، برخورداری کارکنان از دانش، اطلاعات، فنون، اصول و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست بلکه ساماندهی، به کارگیری و استفاده به هنگام و بجا از اطلاعات در محیط های آموزشی امری ضروری و به عبارت علمی الزام آور است (مک الروی، ۲۰۰۳). سازمان ها برای نیل به موفقیت و اهداف خود، باید توانایی تطابق با دگرگونی های مداوم را داشته باشند که نظام آموزش و پرورش هر کشور نه تنها از این امر مستثنا نیست بلکه برای حفظ بقا باید همواره پذیرای تغییرات جدید در حیطه دانش بوده و خود را با تغییر و تحولات جدید وفق دهد.

اهمیت فرهنگ سازمانی مکان های آموزشی به حدی است که در سالهای اخیر محققان مدیریت آموزشی را در این صحنه به انجام تحقیقاتی سوق داده است. ستاده و بازده سازمان های آموزشی انسان است. در سازمان های آموزشی که روابط انسانی اهمیت دارد، مفهوم فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری کسب می کند. رئیس دانشگاه می تواند با یک فرهنگ سازمانی مناسب، دانشگاه را از دانشگاه دیگر متمایز کند. رسالت رؤسای دانشگاه ها بهره برداری از تجارب، استعدادها، توان فکری منابع انسانی به ویژه کارمندان و مدیران خود است و این امر مهم در قالب فرهنگ سازمانی غنی که خواسته ها، نیازها و انتظارات دانش، توانایی ها و مهارت ها در آن تناسب پیدا کرده یا به طور هماهنگ و همسو شده باشد، به آسانی دست یافتنی است (آلویز و هارتمن، ۲۰۰۸). دیدگاه فرهنگی، در تبیین دنیای متنوع آموزش عالی کارآمد است و برای افراد و مدیرانی که نیازمند فهم این تبیین اند، مفید به نظر می رسد و زمانی که فضا و بستر آموزش عالی نقشی برجسته می یابد، سودمندی خود را نشان می دهد. این گونه شناسی هفت گانه، ضمن پر مزیت بودن، نیازمند پژوهش ها و بررسی های آماری بیشتر جهت تقویت هر چه بهتر آن است.

منابع

- ۱- بیرامی، منصور. میرنسب، محمود. امانی ساری بلگو، جواد. صالح نجفی، مهسا. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی دانشگاه و از خود بیگانگی تحصیلی دانشجویان. مجله راهبرد فرهنگ. شماره ۲۸. صص ۱۷۸-۱۹۴
- ۲- حریری، ن. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۹۰
- ۳- خاکپور، عباس. (۱۳۹۰). سنخ شناسی مطالعات فرهنگ سازمانی، راهبرد فرهنگ، شماره ۱۵، صص: ۸۹-۱۴
- ۴- خفاجه، فرامرز. جمشیدی، لاله و بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی معلمان با میانجی گری مدیریت دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه سمنان
- ۵- رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.
- ۶- رحیم نیا، فریبرز. علیزاده، مسعود. (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی. شماره ۳۵. صص ۱۴۷-۱۷۰
- ۷- سرمدی، محمدرضا. صیف، علی. (۱۳۹۰). مدیریت فرایند آموزش. چاپ دوم. تهران: انتشارات پیام نور
- ۸- عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن؛ امیری، علی نقی. (۱۳۹۱). آرایه الگوی مؤلفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر نهج البلاغه. مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، سال سوم، شماره سوم. صص ۴۰۱-۴۲۲
- ۹- فاضلی، نعمت الله (۱۳۸۲). بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و فرهنگ دانشگاهی بریتانیا: مطالعه ای انسان شناختی در علل ناکارآمدی آموزش دانشگاهی در ایران. نامه انسا نشناسی، سال ۱. شماره ۳. صص ۹۳-۱۳۲
- ۱۰- قانع راد، محمدمبین (۱۳۸۵)، تعاملات و ارتباطات در جامعه علمی: بررسی موردی در رشته علوم اجتماع، ی تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- ۱۱- قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ جاودانی، مریم و سینا، حمید. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضا هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی. شماره ۱، صص ۶۹-۸۵

- ۱۲- مرادی، علی و عبدالعلی زائری تمبکی، (۱۳۹۴)، طراحی مدل فرهنگ سازمانی برای سازمان های آموزشی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، دانشگاه پیام نور نکا، https://www.civilica.com/Paper-MEAE01-MEAE01_1154.html
- ۱۳- میرزایی، ح. (۱۳۸۲). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشکده های دامپزشکی و کشاورزی، مرکز پژوهش های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۱۴- نصیری گله، یدالله. مرادی، حجت الله. شکرالهی پور، مجتبی و طاهری سودجانی، اسماعیل. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی در نظام آموزش و پرورش. همایش ملی رویکردهای ملی و پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت. موسسه آموزشی پژوهشی هزاره سوم، https://www.civilica.com/Paper-NCHM01-NCHM01_159.html
- ۱۵- نیازآذری، کیومرث. تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. انتشارات آگاه.
- ۱۶- وظیفه، زهرا. توکلی، فرشاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان های آموزشی- درمانی. بیمارستان. ۱۴(۲): ۱۳۹-۱۴۶

- 17- Alwis, R.S. and Hartman.E. (2008). The use Of Tacit Knowledge Within Innovative Companies; Knowledge management In Innovative Enterprises, Journal of Knowledge Management, Vol 12, No 1, pp.133-147.
- 18- Clark, B. R. (1971), Belief and Loyalty in College Organization ,The Journal of Higher Education, Vol. 42, No. 6, Pp. 499-515.
- 19- Dill, D. D., & Sporn, B. (1995), The implications of a postindustrial environment for the university: An introduction ,In D. D. Dill & B. Sporn (Eds.), Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly, (Pp. 1-19), Oxford: Pergamon.
- 20- educations.
- 21- Ferreira, M. (2006), Rethinking academic culture in the information age, Unpublished doctoral dissertation, McGill University, Canada.
- 22- Glisson, Charles. (2008). Therapist turnover and new program sustainability in mental health clinics as a function of organizational culture. Climate and service structure, children's mental health services research center.
- 23- Hallinger, Philip. and Leithwood, Kenneth. (1996). Culture and educational administration. Journal of Educational Administration. Vol. 34, No. 5, pp. 98-116
- 24- Maassen, P. (1996), The concept of culture and higher education ,Tertiary Education and Management, Vol. 2, No. 2, Pp. 153-159.
- 25- McElroy, M.W. (2003). The New Knowledge Management: Complexity, Learning And Sustainable Innovation, Butter Worth- Heinemann, Burlington. Journal Of Knowledge Management, Vol. 9, No. 1, Pp. 81-82
- 26- Roberts, T & James, E. (2011). Characteristics of effective agriculture teachers. Journal of agricultural
- 27- Silver, H. (2003), Does a University Have a Culture? Studies in Higher Education, Vol. 28, No. 2, Pp. 157-169.
- 28- Sporn, B. (1996), Managing University Culture: An Analysis of the Relationship between Institutional Culture and Management Approaches Higher Education, Vol. 32, No. 1, Pp. 41-61.
- 29- Suellen J. Hogan, Leonard V. Coote. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model, Journal of Business Research, volume 67, pp:1609-1621.
- 30- V. I. J. Maa, J. (2008), Cultural Studies in Higher Education Research ,In J. V. I. J. Maa & O.-H. Ylijoki (Eds.), Cultural Perspectives on Higher Education, (Pp. 9-25), Netherlands: Springer.