



طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان: گامی برای نیل به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

کبری مومیوند^۱

حجت طاهری گودرزی^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت بود. **روش:** جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان علمی و اجرایی و در بخش کمی از طریق پرسشنامه و نظرسنجی از ۲۳۴ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان انجام شد. در بخش کیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش تحلیل مضمون و در بخش کمی، مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. **یافته‌ها:** پس از پیاده‌سازی متون مصاحبه، ۲۳۸ عبارت کلیدی و ۶۶ مضمون پایه، استخراج و در ۱۶ مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند و در نهایت، با طبقه‌بندی محتوایی این مضامین، چهار مضمون فراگیر حاصل شد. **نتیجه‌گیری:** استخراج ابعاد الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، شامل توسعه سرمایه معنوی، عدالت محوری، توسعه منابع انسانی و کارآفرینی است.

واژگان کلیدی: تمدن سازمانی، سازمان متمدن، اسلامی - ایرانی، پیشرفت، تحلیل مضمون.

دریافت مقاله: ۹۹/۱۲/۱۹؛ تصویب نهایی: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.
۲. دکترای مدیریت دولتی، استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: بروجرد؛ میدان نواب، خیابان یادگار امام، مجتمع دانشگاهی امام خمینی، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه مدیریت / نامبر: ۰۱۳/۶۶۴۲۵۱۸۰۱۳
Email:h_taheri47@iaub.ac.ir

الف) مقدمه

دانشگاهها در محیط پیچیده سازمانهای امروزی، یکی از مؤثرترین عناصر شکل دهنده توسعه و پیشرفت محسوب می‌شوند و نقش زیادی در رشد یا رکود ساختارهای اجتماعی کشورها دارند. از سوی دیگر، عوامل و نیروهای دگرگون‌ساز هزاره سوم باعث شکل‌گیری مسائلی همچون: سازمان یادگیرنده‌محور، توسعه فضای رقابتی در آموزش، دسترسی سریع و آسان به منابع آموزشی بدون محدودیت زمانی و مکانی، تغییر چرخه عمر اطلاعات آموزشی و ... این ضرورت را اجتناب‌ناپذیر کرده است که باید دیدگاهها و رویکردهای سنتی به آموزش و نقش دانشگاهها در جامعه متحول شود و ساختارهای سنتی و قدیمی ناکارآمد تغییر یابد و رویکردهای نوین شکل گیرد (فراتیکیو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). یکی از رویکردهای نوین در این زمینه، توجه به دانشگاه به عنوان یک سازمان متمدن است.

«تمدن سازمانی» همچون اغلب مفاهیم علوم مدیریتی، از جنبه‌های مختلف توسط نظریه‌پردازان و دانشمندان این حوزه، تعریف و مطالعه شده است. در برخی از تعاریف، آن را بسیار نزدیک به فرهنگ سازمانی، تعالی سازمانی و حتی یادگیری سازمانی دانسته‌اند؛ در حالی که از لحاظ مفهومی، تفاوتها بنیادینی با این عبارتها دارد؛ به طوری که سبب شده موضوع تمدن سازمانی، از دیدگاه اندیشمندان سازمانی به موضوع متمایزی تبدیل شود. (فانی و همکاران، ۱۳۹۷)

در تعبیر علوم اجتماعی، تمدن به ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که جمعی از مردم در چارچوبهای سازمان یافته پایه‌گذاری کرده و دارای سه ویژگی شامل وجود تشکّل با چارچوبها و توانمندی‌های منحصر به فرد، تقویت درونی کردن نوعی هنر یا فن و نیز داشتن نوعی عقاید و افکار درباره زندگی جمعی می‌باشد که این ویژگی‌ها در سازمانها نیز وجود دارند و متمایزکننده آنها از همدیگرند. لذا هر سازمانی می‌تواند دارای یک تمدن خاص باشد و مبتنی بر چارچوب و ساختارهای آن، رفتار کارکنان و اعضای خود را جهت‌دهی کند. (تارگوسکی، ۲۰۰۴)

از رویکردی دیگر، تمدن سازمانی در برگیرنده فرهنگهایی است که زمینه لازم را برای تربیت نیروی انسانی منظم و هدفمند به منظور بهبود خدمت‌رسانی و کسب منافع برد-برد مهیا می‌کنند. تمدن سازمانی از این منظر، دارای مؤلفه‌های مختلفی است؛ همچون: عدالت‌محوری که رفتاری عمومی و پرننگ‌کننده عدالت با رعایت نزاکت و کمال نجابت در کارکنان است؛ انسان‌مداری به معنی عدم تبعیض جنسیتی، قومی و نژادی و توجه به کرامت و منزلت انسانی و نوع‌دوستی در سازمان؛ جامعه‌مداری به معنی وجود

1. Fraticiu

2. Targowski

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ♦ ۷۰۹

روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار، تربیت و ادب در روابط عرفی و سازمانی بین افراد و دانش‌مداری به معنی حاکم بودن تفکر مدیریت دانش و سرمایه فکری که بر بهسازی و توسعه منابع سازمان نسبت به کارکنان خود تأکید دارد. (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹)

به طور کلی، روش سودمند برای فهم نوین تمدن سازمانی، آن است که بفهمیم این تمدن و مدنی بودن در پی حل کدام مسائل سازمانی است و چگونه برای حل این مسائل به کار گرفته می‌شود. از این رو، نقطه قابل اتکا برای شروع روند متمدن کردن سازمان این است که با پارادایم ایجاد شده برای حل بحرانهای سازمانی قدم برداشته و در جهت تعالی سازمان حرکت کنیم (فانی و همکاران، ۱۳۹۷). از این رو، سازمان متمدن سازمانی است که در آن، فضای سازمان و فرهنگ سازمانی مشوق نظم و ادب، اخلاق و رعایت حقوق افراد در تمام سطوح سازمان است (ایرسون و نوتون، ۲۰۰۲). در سازمان متمدن، تربیت و ادب در روابط عرفی و سازمانی بین افراد برقرار است؛ انجام وظایف تا حد میزان توانایی‌های بالقوه به طور خودجوش انجام می‌شود؛ رعایت حقوق مدنی به عنوان یک رفتار عمومی بوده و نقش پررنگ عدالت اجتماعی در رفتار مدیران و سرپرستان مشهود است؛ ارتباط کامل سازمانی به صورت همه‌جانبه برقرار است و مدنیت سازمان توسط مدیران و وجود سرمایه اجتماعی وسیع سازمانی به طور مشهود حفظ و صیانت می‌شود. (فانی و همکاران، ۱۳۹۷)

در سازمان متمدن، همه افراد اعم از مدیران ارشد و اجرایی، کارشناسان و کارکنان، در سایه ایجاد بنیان تمدن‌پرور که محورهای آن انسانیت، اخلاق، ارزشهای متعالی، معنویت، توانمندی‌های علمی و ویژگی‌هایی پایه‌ای است، با هدایت و رهبری مؤثر و اعمال مدیریت فراگیر و در چارچوب فصل مشترک فرهنگ سازمانی توفیق‌مدار و جمع‌مدار به سمت تعالی حرکت می‌کنند و تعادل و تعامل در منافع کارکنان، سازمان و جامعه برقرار می‌شود. (میرسپاسی، ۱۳۸۷)

از طرف دیگر، دانشگاهها به عنوان سازمانهای متمدن می‌توانند نقش مهمی در تعلیم و تربیت سرمایه‌های انسانی و خلق و به کارگیری دانش نوین که کلید موفقیت جوامع امروزی است، داشته باشند. در واقع؛ دانشگاههای متمدن با استفاده از ابزارهای دانشی به حل مشکلات تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی‌های راهبردی، یادگیری پویا و... در جوامع امروزی کمک کرده و از زوال دارایی‌های ذهنی افراد جامعه جلوگیری می‌کنند. (فراآتیکو و همکاران، ۲۰۱۵)

گفتنی است که آنچه متخصصان امر پیرامون تحلیل چشم‌انداز دانشگاهها در قرن بیست و یکم اشاره کرده‌اند، بیانگر قطعیت گذر از دانشگاه سنتی و ورود به نظام متمایز از ساختار و محتوای سنتی است. اینکه

۷۱۰ ♦ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...

دانشگاه آینده تا چه اندازه در تحقق اهداف نوین جوامع موفق خواهد بود، به عوامل مختلفی از جمله رویکردهای فرهنگی و تمدن‌ساز بودن آن بستگی دارد و این نیازمند تغییر کارکردهای درونی و بیرونی دانشگاه است. تحقیق در این زمینه می‌تواند باعث شکل‌گیری پارادایم‌های نوینی در خصوص نقش حساس دانشگاهها در جوامع شود.

در کشور ما، دانشگاه به عنوان یک نهاد پیچیده فرهنگی و کانون تمدنی مهم، به انتظام اخلاقی و اجتماعی جامعه کمک می‌کند و در جهت بهبود کیفیت زندگی و حفظ و پویایی و نشاط جامعه برای خود مسئولیتهایی قابل است. این نهاد بزرگ اجتماعی همچنین به عنوان هسته پیش‌تاز تحولات عمل کرده و از طریق رصد تغییرات اجتماعی و فرهنگی، به ویژه در عرصه علم و فناوری، جامعه را برای تسلط بر رویدادهای مهم آینده توانمند و مهیا می‌کند. در واقع؛ دانشگاههای امروزی بیش از هر زمان دیگری به نهادهایی تبدیل شده‌اند که علاوه بر کارکردهای علمی، دارای نقشهای بسیار جدی و تأثیرگذار اجتماعی، فرهنگی و تمدنی‌اند. (خرمشاد و آدمی، ۱۳۸۸)

از سوی دیگر، مطالعه در اسناد بالادستی مرتبط (از جمله الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت) نشان می‌دهد در چنین اسنادی بر توسعه جایگاه جهانی ایران در بخشهای اقتصادی، علمی و فناوری و تلاش برای دستیابی به اقتصاد متنوع و متکی بر منابع دانش و آگاهی، سرمایه انسانی و فناوری‌های نوین تأکید شده که چنین اهدافی، باید در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات دانشگاهها لحاظ شود که تحقق آن مستلزم روی آوردن به شکل‌گیری دانشگاهها با هسته قوی فرهنگی و تمدن‌ساز است. با این وجود، نبود چارچوب نظری بومی و شاخصهای استاندارد شده در دانشگاههای کشور و همراستا نبودن مطالعات قبلی با تغییرات نوینی که در عرصه فرهنگی در چند سال اخیر رخ داده، باعث شد محقق با انجام این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال اصلی باشد که الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان برای نیل به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت چگونه است و چه مؤلفه‌هایی دارد.

۱. پیشینه نظری پژوهش

یک) سازمان متمدن

تمدن از نظر مفهومی، گاه مترادف با فرهنگ با قدمت بیشتر یا پایدارتر و گاه عامل شکل‌دهنده فرهنگ و نیز معلول آن به کار گرفته می‌شود. با اینکه فصل مشترک قابل توجهی در بین این دو مفهوم وجود دارد، اما می‌توان تفاوت‌های زیادی برای آنها مطرح و تعاریف متفاوتی برای هر دو ارائه کرد (بینگل و همکاران، ۲۰۱۳).

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ♦ ۷۱۱

فرهنگ‌شناسانی همچون کلاید کلاکسون^۱، آلفرد لوئیس کروبر^۲، کلیفورد گیرتز^۳ و ریموند ویلیامز^۴ تمدن را مترادف با فرهنگ و مجموعه‌ای از آداب، رسوم، عقاید و باورها، هنجارها و ارزشها، رفتار و شیوه زیستن، رویه و روشهای دینداری نهادهای اجتماعی، اقتصاد، سیاست، حقوق، هنر، فلسفه، شعر و ادبیات و ایدئولوژی و نمادهای مرتبط با آنها می‌دانند که در طول زمان گسترش یافته و به طور ذهنی یا عینی استمرار یافته و پایدار شده‌اند. تمدن از دیدگاه دیگر، تشکل هماهنگ افراد در حیات معقول با روابط عادلانه و اشتراک همه افراد و گروههای اجتماعی در یک جامعه است که در پیشبرد اهداف مادی و معنوی انسانها در همه ابعاد مثبت وجود دارد. (همنی و همکاران، ۱۳۹۸)

از دیدگاه سازمانی نیز ایجاد یک سازمان متمدن و ارتقای شاخصهای تمدن سازمانی در هر تشکیلاتی منوط به جامع‌نگری و توجه به ابعاد متعدد محتوایی و فرایندی سازمانهاست که توسعه شاخصهای مختلف مادی و معنوی در حوزه منابع انسانی و غیر انسانی و نیز انعطاف‌پذیری بالا در مدیریت سازمان را می‌طلبد (بینگل و همکاران، ۲۰۱۳). مهم‌ترین ویژگی سازمانهای متمدن، توسعه‌مداری، کارکنان مدنی، فرصت‌مداری و جامعه مدنی است. در واقع؛ سازمانی به عنوان سازمان متمدن شناخته شود که توسعه‌مدارانه به پدیده‌های پیرامون نگاه کند و با تفکرات سیستمی و کوانتومی موجبات به هم پیوستگی اجزای سیستم را فراهم کند. اما موضوع فرصت‌مداری، موضوع حساس این بخش است که در شرایط فعلی در دایره رقابت‌اندیشی جهانی قرار دارد؛ چارچوبی که همچنان راهبردها را بر پایه سه عنصر مشتری، فرصت و رقابت می‌بیند و متأسفانه گرفتار معضل فرصت‌سوزی و فرصت‌طلبی می‌شود. جا دارد که مدیران ارشد سازمانهای متمدن، اندیشه فرصت‌مداری را به عنوان راهبرانی فهیم، شبکه‌وار جا انداخته و کم‌کم به سایر سازمانها، بدنه اجتماع و در سطح بین‌المللی تزریق کنند. (زرین‌نگار و همکاران، ۱۳۹۷)

همچنین برای رسیدن به سازمان متمدن، همان‌گونه که برای هر اقدام سازمانی نقشه راه ارائه می‌شود، هشت مرحله مطرح شده که به شرح ذیل است (همان):

- تعریف و مشخص کردن شاخصهای معرف تمدن سازمانی؛
- تعیین نیازهای سازمانی برای رسیدن به تمدن مد نظر؛
- تعیین و تعریف معیارهای مربوطه؛
- اقدام به ایجاد و جاری ساختن معیارهای در نظر گرفته شده؛

1. Clyde Kluckhohn
2. Alfred Louis Kroeber
3. Clifford Geertz
4. Raymond Williams

۷۱۲ ♦ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...

- ایجاد فرایندهایی که معیارهای مد نظر را ایجاد کند؛

- بهینه‌سازی فرایندها؛

- اطمینان از اینکه با اعمال تدابیر پیش‌بینی شده در فرایندها، سازمان به سوی تمدن سازمانی سوق پیدا

می‌کند؛

- ارزیابی مستمر و تعیین میزان ارتقای تمدن سازمانی.

در نهایت اینکه، مانند جامعه، ظواهر فیزیکی سازمان نیز آثار تمدن سازمانی به حساب می‌آیند. به تبع، تمدن ایجادکننده آثاری است که از آنها می‌توان به نوع تمدن پی برد. بنابر این، اگر در سازمانی رفتار و آثار منظم ملاحظه شود و همه کارکنان و اعضای سازمان به طور خودکار، علاقه‌مندانه، بهره‌ور و خوشحال، مجدانه انجام وظیفه کنند و حتی محیط کار از نظم و نظافت ویژه‌ای برخوردار باشد، می‌تواند معرف یک تمدن خاص سازمانی باشد. (میرسپاسی، ۱۳۸۷)

دو) الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

موضوع پیشرفت کشور از اهدافی است که همه دولت‌ها به دنبال دستیابی و تحقق آن هستند؛ هدفی که رسیدن به آن در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، علمی و سیاسی، نیازمند برنامه‌ریزی بلندمدت و لازمه آن، داشتن الگوی مناسب است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹). چنین الگویی باید به دنبال ایجاد جامعه‌ای مطلوب و متناسب‌سازی پیشرفت کشور با شرایط زیست‌بومی ایران باشد که در راستای آن، تمدن اسلامی - ایرانی تحقق یابد. به طور قطع، برای تحقق چنین آرمانی، تبیین الگوی مربوط به خود؛ یعنی الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت ضرورت می‌یابد. (خوش‌چهره و حبیبی، ۱۳۹۱)

الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، به مجموعه نظام‌مندی از مفاهیم، اصول موضوعه، قوانین و راهبردها اطلاق می‌شود که در ساختاری منطقی و مبتنی بر مبانی معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی اسلام و در چارچوب حقوق و اخلاق اسلامی به تحلیل وضعیت موجود ایران و تبیین وضعیت مطلوب آن و ارائه راهبردها برای تغییر وضعیت موجود به وضعیت مطلوب می‌پردازد. (شفیعی‌نیا و فارسی، ۱۳۹۹)

الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، برآمده از نیازها و شرایط ایران است که توسط نخبگان ملی مبتنی بر راهبردهای برگرفته از فرمایشات رهبر انقلاب طراحی و تدوین شده و در فرایند طراحی و عملیاتی‌سازی آن، به فرهنگها و ارزشهای اسلامی توجه ویژه‌ای شده است و از آنجا که مترصد پیشرفت جامعه ایرانی با توجه به فرهنگ و موقعیتهای جغرافیایی ایران است، الگویی بومی می‌باشد. الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت بر اساس منابع اصیل اسلامی و نیازهای حقیقی شهروندان ایرانی ترسیم شده است. در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، تأکید بر اهمیت ابزارهای فرهنگی از قبیل آموزش و پرورش و رسانه، توجه به مسائل و خطوط اصلی زندگی مانند عدالت و رفاه و تأکید بر علم و معنویت است. در این الگو بر نهضت

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ♦ ۷۱۳

نرم‌افزاری و جنبش تولید علم، گفت‌وگو سازی و نظریه‌پردازی بسیار تأکید شده است (سنجولی، ۱۳۹۲). در واقع؛ بر چهار عرصه ذیل در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت تأکید شده که پایه و اساس آنها در دانشگاهها و مراکز آموزشی اتفاق می‌افتد. (عالی‌پور، ۱۳۹۷):

- **فکر:** در درجه اول، پیشرفت در عرصه فکر است. جامعه ما باید به سمت یک جامعه متفکر حرکت کند.

- **علم:** در علم باید پیشرفت اتفاق بیفتد و جامعه با این پیشرفت هم‌جهت شود.

- **زندگی:** همه آنچه در زندگی یک جامعه به عنوان مسائل اساسی و خطوط اساسی مطرح است، در عنوان عرصه زندگی می‌گنجد؛ مثل امنیت، عدالت، رفاه، استقلال، عزت ملی، آزادی، تعاون، حکومت و غیره.

- **معنویت:** مهم‌تر از همه اینها و روح همه اینها، پیشرفت در عرصه معنویت است. این الگو باید به شکلی تنظیم شود که نتیجه آن، این باشد که جامعه ایرانی به سمت معنویت بیشتر پیش رود.

در نهایت می‌توان گفت الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت با ارائه چارچوب نظری جدید برای شناسایی و حل مشکلات کشور، چشم‌انداز نوینی را برای تحقیقات علمی گشوده است که این مسئله در این تحقیق نیز مورد توجه قرار گرفته و تلاش می‌شود با بهره‌گیری از ماهیت و محتوای این الگو، رویکرد مطلوبی برای متمدن‌سازی دانشگاههای کشور، به ویژه دانشگاه لرستان ترسیم و الگوی سازمان متمدن برای این دانشگاه طراحی شود.

۲. پیشینه تجربی پژوهش

با توجه به اینکه سازمان متمدن و تمدن سازمانی از مفاهیم جدیدی‌اند که در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته‌اند، لذا توسعه آنها می‌تواند رویکرد مناسبی برای مدیران در توسعه حرفه‌ای سازمانها باشد. فراتیکیو و همکاران (۲۰۱۵) در «فرهنگ، تمدن، فرهنگ سازمانی و مدیریت کارایی» نشان دادند فرهنگ سازمانی به عنوان یک بستر، با تمدن سازمانی به طور بنیادی پیوند خورده و مکمل هم و اجزای جدایی‌ناپذیر در سازمانها می‌باشند. ایترسون و نوتون (۲۰۰۲) در تحقیق «سازمان متمدن: نوربرت الیاس و آینده مطالعات علمی» نشان دادند مدیریت نمادین، یادگیری، ساخت اجتماعی، ایدئولوژی، شناخت، سخنوری و مشروعیت، از جمله ویژگی‌های هویتی یک سازمان‌اند که در شکل‌دهی تمدن سازمان نقش دارند. پیشینه تجربی پژوهش در خصوص موضوع تحقیق به طور خلاصه در جدول ۱ آورده شده است.

۷۱۴ ◊ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...

جدول ۱: پیشینه تجربی در زمینه موضوع پژوهش

نام محقق (سال)	عنوان تحقیق	نتایج
شالیان و قجری (۱۳۹۷)	تأثیر توسعه منابع انسانی بر تمدن سازمانی مجلس شورای اسلامی	توسعه منابع انسانی از ابعاد فکری، نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری و اخلاقی، بر تمدن سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
زیرین نگار و همکاران (۱۳۹۷)	واکاوی و تبیین تمدن سازمانی در سازمانهای دولتی ایران	در شرایط علی تعیین اهداف و رهبری تمدن سازمانی شناسایی شد. پدیده اصلی مدنیت سازمانی در رابطه با شرایط مداخله گر، سازمان کمال گرا بود. بستر حاکم، فرهنگ سازمانی و اقدامات مطلوب مدیریت منابع انسانی توانمندساز و راهبر د اصلی سوسیو کراسی، ادهو کراسی، تکنوانفو کراسی و مریتو کراسی قطعی و شناسایی شد.
بهمنیاری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی رابطه ساختاری فرهنگ، هویت و تمدن سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز	نتایج تحقیق نشان داد فرهنگ سازمانی بر هویت و تمدن سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.
رمزی فرد (۱۳۹۳)	شناسایی سهم مؤلفه های زیربنایی تمدن سازمانی در سازمانهای دولتی	چهار بخش مریتو کراسی، سوسیو کراسی، تکنو کراسی و ادهو کراسی، مؤلفه های زیربنایی تمدن سازمانی در سازمانهای دولتی اند.
میرسپاسی (۱۳۸۷)	تمدن سازمانی و شاخصهای آن، تدبیر مکمل تعالی سازمانی	چهار بعد انسانمداری (دمو کراسی یا مریتو کراسی)، عدالتمداری (ادها کراسی)، دانشمداری (تکنوانفو کراسی) و جامعهمداری (سوسیو کراسی) مؤلفه های تمدن سازمانی را تشکیل می دهند.
فرائیکو و همکاران (۲۰۱۵)	فرهنگ، تمدن، فرهنگ سازمانی و مدیریت کارایی	فرهنگ سازمانی به عنوان یک بستر با تمدن سازمانی به طور بنیادی پیوند خورده و این دو مکمل و اجزاء جدایی ناپذیر در سازمانها هستند
بینگل و همکاران (۲۰۱۳)	فرهنگ و تمدن سازمانی	حضور یک فرهنگ سلسله مراتبی و سطح متوسط، روی کارکنان و ادراک آنان از تمدن سازمانی تأثیر دارد. همچنین توسعه راهبرد جدید برای تغییر فرهنگ از سلسله مراتبی به فرهنگ ادهو کراسی ضروری است.
ایترسون و نوتون (۲۰۰۲)	سازمان متمدن: نوربرت الیاس و آینده مطالعات علمی	مدیریت نمادین، یادگیری، ساخت اجتماعی، ایدئولوژی، شناخت، سخنوری و مشروعیت، از جمله ویژگی های هویتی یک سازمان اند که در شکل دهی تمدن سازمان نقش دارند.

ب) روش شناسی پژوهش

پژوهشگر در انجام پژوهش و انتخاب روش آن، باید به مسئله پژوهش که به دنبال حل آن است و محدودیتهای پژوهش توجه کند. همچنین باید بین روش و موضوع پژوهش سازگاری وجود داشته باشد. به طور کلی، روشهای پژوهش را بر مبنای دو معیار پارادایمی تقسیم می کنند. اولین معیار هدف پژوهش است که پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی - توسعه ای محسوب می شود. هدف از تحقیقات کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. تحقیقات توسعه ای نیز نوعی تحقیق کاربردی اند که به دنبال توسعه نظریات و رویکردهای قبلی می باشند.

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ۷۱۵

دومین معیار، تقسیم‌بندی تحقیقات بر مبنای ماهیت پژوهش است که پژوهش حاضر از نظر ماهیت روش، از نوع توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. تحقیقات توصیفی شامل مجموعه روشهایی‌اند که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است.

همچنین تحقیقات از لحاظ نحوه گردآوری و نوع داده‌ها در یکی از سه دسته کیفی، کمی و آمیخته (کیفی-کمی) قرار می‌گیرند. پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری و نوع داده‌ها، از نوع تحقیقات آمیخته اکتشافی محسوب می‌شود. در مرحله اول که شامل بخش کیفی است، ابتدا متون و مبانی نظری پژوهش، مطالعه و فرم مصاحبه، آماده و با خبرگان مصاحبه شد. جامعه آماری در این مرحله، خبرگان علمی و اجرایی بودند که ۱۶ نفر (۹ استاد دانشگاه و ۷ خبره سازمانی) مبتنی بر روش هدفمند یا قضاوتی به عنوان نمونه انتخاب شدند و مصاحبه با آنان تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در مرحله دوم که شامل بخش کمی است، جمع‌آوری داده‌ها مبتنی بر پرسشنامه و جامعه آماری شامل کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان به تعداد ۵۸۹ نفر (۳۳۲ نفر کارکنان و ۲۵۷ نفر اعضای هیئت علمی) بود. نمونه آماری مبتنی بر جدول مورگان به تعداد ۲۳۴ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و روش غیر احتمالی در دسترس انتخاب شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله اول بر پایه روشهای کیفی، بر اساس روش تحلیل تم شش مرحله‌ای بروان و کلارک (۲۰۰۶) انجام شده است. پژوهشگر در این روش به دنبال استخراج، فهم و استنباط معنا از دل گفته‌های شرکت‌کنندگان و از بطن تحلیل است. نکته حائز اهمیت اینکه در تحلیل مضمون، از مجموعه‌ای از خطوط راهنما و نه مجموعه‌ای از قوانین مشخص استفاده می‌شود. این موضوع باعث انعطاف‌پذیری بیشتر برای تناسب روش با سؤالات و داده‌های تحقیق می‌شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). هدف استفاده از این روش در پژوهش حاضر، کشف و شناخت الگوهای معنایی و موضوعات در اطلاعات جمع‌آوری شده از مصاحبه‌هاست. در تحلیل مضمون، پژوهشگر الگوهای معنایی و موضوعات آشکار و مکنون داده‌های گردآوری شده را مد نظر قرار می‌دهد. این روش نیازمند فرایندی رفت و برگشتی میان مجموعه داده‌ها و کدهایی است که از دل داده‌ها، اکتشاف شده و در نهایت، تحلیل داده‌ها و الگوهای حاصله است. به طور کلی، این فرایند با بررسی گزاره‌های کلامی مصاحبه‌شوندگان در قالب مصادیق عینی، استعارات و مفاهیم، شروع شده و طی بازخوانی چندین باره آنها، مفاهیم اولیه و مضامین مرتبط احصا می‌شود. در واقع؛ بعد از مطالعه متن هر یک از مصاحبه‌ها، قسمتهایی که با توجه به سؤالات پژوهش و اهداف تحقیق می‌تواند به عنوان یک کد اولیه در نظر گرفته شود، مشخص شده و به عنوان مفهوم اولیه انتخاب

۷۱۶ ♦ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...

می‌شود. در ادامه، مفاهیم اولیه در طبقه‌ای بالاتر که دارای اشتراک بودند، در قالب شرایط مؤثر بر جامعه‌پذیری علمی در نظر گرفته شد و در نهایت، مضامین اصلی احصا شدند.

در مرحله بعد برای تکمیل نتایج تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انفرادی و اعتباریابی الگوی مفهومی ارائه شده، از روش گروه کانونی استفاده شده است. در این مرحله، تحلیلها و یافته‌های مصاحبه‌های انفرادی با تشکیل گروه کانونی متشکل از جمعی از خبرگان کلیدی مرکز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، مورد مذاقه بیشتر و ویرایش قرار گرفت و تحلیل‌های انجام شده و مؤلفه‌های ارائه شده تعدیل و اصلاح شد. در بخش کمی نیز تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور آزمون و برازش الگوی طراحی شده، با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزیی با نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس انجام شده است.

ج) یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر در دو مرحله قابل بیان است. در بخش کیفی که هدف آن رسیدن به شاخصها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت است، از روش تحلیل تم براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده شد. آنها راهنمایی شش مرحله‌ای به شرح ذیل ارائه دادند که چارچوب انجام تحلیل در تحقیقات کیفی است:

- **آشنایی با داده‌ها:** اولین گام در هر تحلیل کیفی، خواندن و دوباره خوانی داده‌هاست. در این مرحله مصاحبه‌های صوتی به نوشتار تبدیل شده و مجدد خوانده شدند تا آشنایی با داده‌ها حاصل شود.

- **تولید کدهای اولیه:** پژوهشگر در این مرحله به روش نظام‌مند و منظم شروع به سازماندهی داده‌ها کرد تا مفاهیم دارای بار معنایی استخراج شوند. در واقع؛ قسمتی از معنا که مربوط به مسئله پژوهش حاضر یا درباره موضوع قابل توجه بود، به صورت تم‌های اولیه کدگذاری شدند. در نهایت ۲۳۸ تم اولیه در راستای هدف پژوهش حاضر به دست آمد.

- **جستجوی تم‌ها:** با توجه به اینکه احتمالاً در مرحله قبل کدهای ناقص، نامرتب و تکراری استخراج شده است، لذا نیاز به سازماندهی مجدد وجود دارد تا مفاهیم نزدیک به هم در تم‌های وسیع‌تر سازماندهی شوند. در واقع؛ این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب کدهای گزینشی و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده است. در تحقیق حاضر بعد از انجام این فرایند، تعداد تم‌های اولیه به ۶۶ تم تعدیل یافت.

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ♦ ۷۱۷

- **شکل‌گیری تم‌های فرعی:** در این مرحله، تم‌های اولیه شناسایی شده در مرحله سوم، بازبینی و توسعه داده می‌شوند تا با توجه به مشابهت معنایی و مفهومی، دسته‌بندی شوند و تم‌های فرعی که همان مؤلفه‌های الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت‌اند، شکل‌گیرند. در پژوهش حاضر و بعد از اتمام این مرحله، تعداد ۱۶ مؤلفه شکل گرفت.

- **تعریف تم‌ها:** این مرحله، اصلاح نهایی تم‌هاست و تم‌های فرعی گروه‌بندی می‌شوند تا مضامین یا تم‌های اصلی که نشان‌دهنده ابعاد مفهوم کلی‌اند، استخراج شوند. در پژوهش حاضر و بعد از اتمام این مرحله، چهار بُعد شکل گرفت.

- **نگارش و تحلیل نهایی:** در این مرحله، گزارش نهایی حاصل از تحلیل تم به صورت جدول یا نمودار پارادایمی یا نقشه تماتیک ترسیم می‌شود.

در این قسمت به دلیل طولانی بودن فرایند کدگذاری، صرفاً نتیجه نهایی تحلیل تم ارائه شده است. جدول ۲ مربوط به گزارش تم‌های اصلی (ابعاد)، تم‌های فرعی (مؤلفه‌ها) و تم‌های اولیه (شاخصها) الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت است.

۷۱۸ ❖ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...

جدول ۲: نتیجه کدگذاری الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت

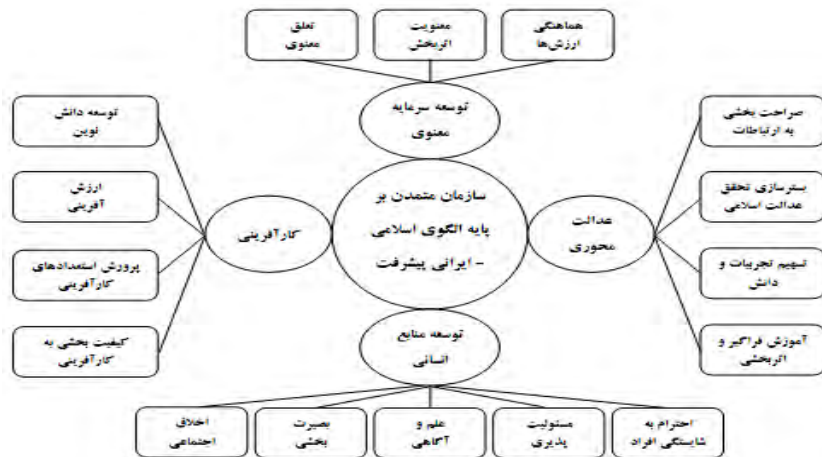
مفهوم	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	
سازمان متمدن بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت	توسعه سرمایه معنوی	هماهنگی ارزشها	هماهنگی ارزشها و ایجاد هنجارهای جمعی	
			تنظیم خط مشی‌های اخلاقی	
			تنظیم منشور اخلاقی برای سازمانهای اجرایی	
			نهادینه‌سازی استانداردهای اخلاقی ناهمگون	
	معلق معنوی	تقویت هماهنگی سیستم‌های ارزش اجتماعی	معنویت اثربخش	آشنا ساختن با پیامدهای بی‌توجهی به اصول اخلاقی
				هدایت افراد برای رفع موانع رشد اخلاقی
				گسترش تفکر اثربخش در نشانه‌های خلقت
				هدایت افراد برای درک تعلقات معنوی
	عدالت محوری	صراحت‌بخشی به ارتباطات	تعلق معنوی	شناسایی و تبیین اصول اخلاق فردی
				ایجاد دیدگاه معنوی مشترک در جامعه
				تعریف مقبولیت اخلاقی حرفه‌ای در زمینه‌های مختلف اجتماعی
				تدوین و طراحی قواعد ارتباطات اجتماعی
بسترسازی تحقق عدالت اسلامی		توجه و توصیف علمی ارزشهای ارتباطی	تسهیم تجربیات و دانش	آشنا ساختن با مهارت ارتباط اثربخش
				گسترش عدالت اسلامی
				عارضه‌یابی مسیر تحقق عدالت اسلامی
				معرفی شیوه‌های اعتدالی و عدل محوری
آموزش فراگیر و اثربخش		جهت دادن به رفاہ تدریجی متناسب با خودکفایی	احترام به شایستگی افراد	شناساندن و تحلیل پیامدهای تصمیم‌گیری‌های انحصارگری
				تشکیل تیمهای راهبردی در کسب و کارهای تخصصی
				معرفی راهبردهای عملیاتی برای مراکز تجاری
				همکاری و تعامل با صنایع مختلف
توسعه منابع انسانی	مشاوره و راهنمایی‌های علمی	مسئولیت‌پذیری	مشاوره و راهنمایی‌های علمی	
			آموزش و توسعه روشهای صحیح	
			آموزش و توسعه انضباط اجتماعی	
			آموزش و توسل مهارت زندگی با کیفیت	
علم و آگاهی	آموزش و توسعه مهارت پیشرفت در مسیر کمال انسانی	مستولیت‌پذیری	اهمیت دادن به نودوستی در تعاملات اجتماعی	
			کسب عزت و حفظ شأن انسانی افراد	
			اعتمادسازی و ارتقای خودباوری	
			داشتن مسئولیت‌های بخشی به تمدن اسلامی- ایرانی	
توسعه منابع انسانی	تذکر به مسئولیتها و تکالیف الهی افراد	علم و آگاهی	مدیریت مصرف منابع و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی	
			توسعه و هدایت منابع انسانی برای مقابله با استکبار جهانی	
			ترویج داشتن علم و آگاهی به عنوان نیاز اجتماعی آینده	
			تأمین زیرساختهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری علوم مختلف	

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ❖ ۷۱۹

یافتن راه‌های علمی برای مسائل اجتماعی	بصیرت‌بخشی	کارآفرینی
راهنمایی برای واقع‌بینی و موقعیت‌شناسی		
آشناسازی با مبانی نظری، فلسفی و انسان‌شناسی اسلامی		
ایجاد دیدگاه راهبردی مشترک در افراد	اخلاق اجتماعی	
شناساندن اثرگذاری فاکتورهای ارزشی در جامعه		
آگاهی‌بخشی و الگوسازی کسب درآمد حلال		
توسعه تفکر اخلاقی‌گرایی در علوم انسانی و اجتماعی	توسعه دانش نوین	
تولید فکر و اهمیت دادن به اخلاق اجتماعی		
پرورش انسانها برای تحقق اخلاق اجتماعی		
ایجاد انسجام و همبستگی اجتماعی	ارزش‌آفرینی	
توسعه ژرف‌اندیشی و تحلیل عمیق از وقایع اجتماعی در جامعه		
توجه به راهبردهای فرهنگی و اخلاقی		
تئوریزه کردن تجربه‌های کارآفرینان بومی	پرورش استعدادها کارآفرینی	
توسعه دانش بین‌رشته‌ای و فرا‌رشته‌ای		
تأسیس مراکز رشد و دانش‌بنیان		
ایجاد بانک اطلاعاتی یکپارچه از فعالیتهای دانش‌نوین	کیفیت‌بخشی به کارآفرینی	
ایجاد مراکز آینده‌نگاری فناوری‌های نوین		
هویت‌بخشی به کارکردهای داخل کشور		
ارزش‌آفرینی در کارکردهای داخل کشور	پرورش استعدادها کارآفرینی	
توسعه فرهنگ ارزش‌آفرینی		
تمرکز بیشتر بر ارزش‌آفرینی خدماتی		
پررنگ‌سازی پژوهشهای دانشگاهی در ارزش‌آفرینی	کیفیت‌بخشی به کارآفرینی	
شکوفاسازی استعدادهای درونی افراد		
رهاسازی از قوه و تحقق بالفعل استعدادهای		
جلوگیری از پوچی و تباهی استعدادهای	کیفیت‌بخشی به کارآفرینی	
هموارسازی و تسهیل و ترویج کارآفرینی		
حرکت در جهت تحقق راهبرد کارآفرینی اثربخش		
الگوسازی از چهره‌های موفق کارآفرینی داخلی	کیفیت‌بخشی به کارآفرینی	
تمرکز بیشتر بر ارائه آموزشهای مهارتی و کارگاهی		

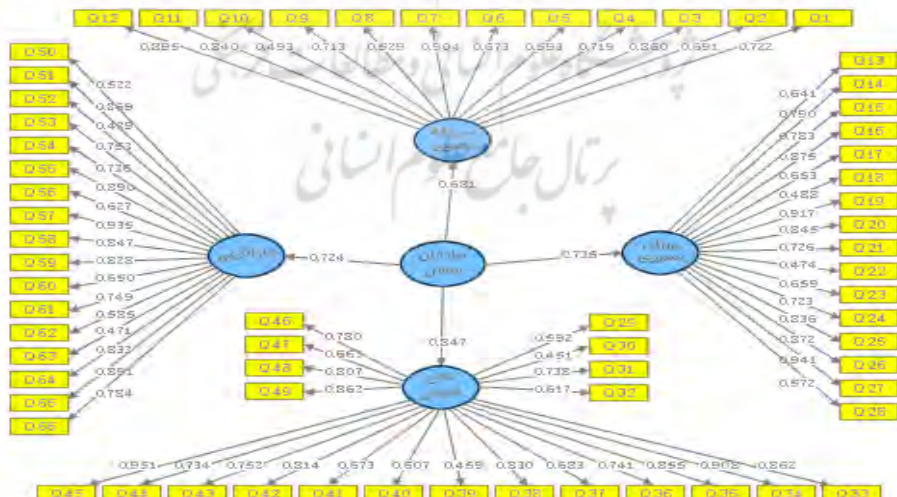
در شکل ۱، الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت به صورت ترسیمی نمایش داده شده است.

۷۲۰ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...



شکل ۱: الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

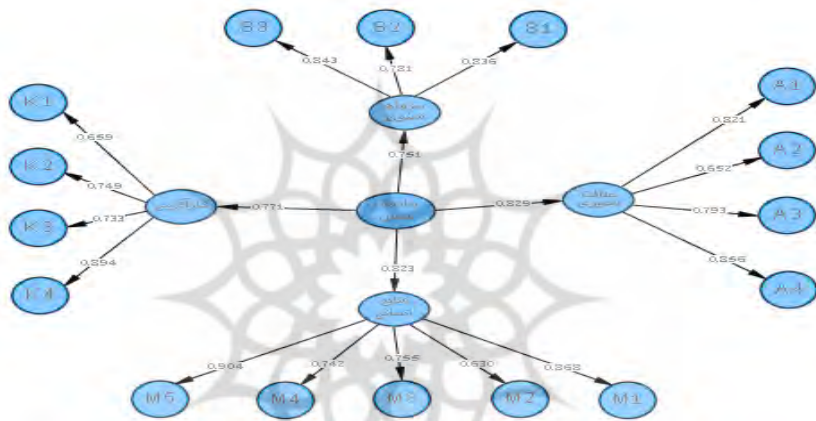
در بخش کمی نیز که هدف آزمون و برازش الگوی طراحی شده از مرحله اول است، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای اطمینان از تناسب الگوی ساختاری، پرسشنامه حاصل از مرحله قبل که دارای ۶۶ سؤال بود، بین نمونه آماری که ترکیبی از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان بود، توزیع و داده‌های به دست آمده، مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی با نرم افزار اسمارت پی.ال.اس تجزیه و تحلیل شد. در شکل ۲، الگوی ساختاری سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به صورت تک درختی نمایش داده شده است. در الگوی تک درختی، روابط بین متغیرهای آشکار و پنهان، بدون تداخل متغیرهای فرعی تجزیه و تحلیل می‌شود.



کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی \diamond ۷۲۱

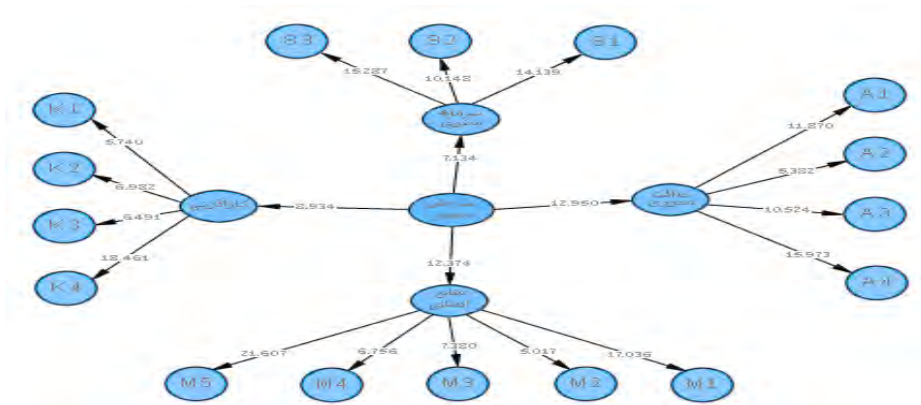
شکل ۲: الگوی ساختاری سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت

چنانچه از شکل ۲ استنباط می‌شود، مقادیر بار عاملی که نشان‌دهنده اهمیت هر کدام از شاخصهای مرتبط با متغیرهای اصلی است، برای تمام شاخصها به غیر از شاخصهای شماره ۱۰، ۱۸، ۲۲، ۳۰، ۳۹، ۵۲ و ۶۳ از ۰/۵ بیشتر است؛ لذا برای اعتباردهی به الگوی ترسیم شده در برازش مرحله دوم، سؤالات مد نظر از مدل حذف و مدل اصلاح شده مبتنی بر وارد کردن متغیرهای فرعی برازش شد که نتیجه آن نشان داد علاوه بر اینکه مقادیر بار عاملی برای تمام شاخصهای باقی مانده بالاتر از ۰/۵ است، بلکه مقادیر ضریب تی نیز برای تمام آنها بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمد. در شکل ۳، مدل اصلاح شده الگوی ساختاری سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، بدون متغیرهای آشکار در حالت ضرایب استاندارد نمایش داده شده است.



شکل ۳: مدل اصلاح شده الگوی ساختاری بدون متغیرهای آشکار در حالت ضرایب استاندارد

مبتنی بر شکل ۳، مقادیر ضریب مسیر که شدت تأثیر مستقیم یک متغیر پنهان با متغیر پنهان دیگر را نشان می‌دهد، بالای ۰/۵ و نشان‌دهنده اعتبار بالای الگوی ساختاری اصلاح شده است. همچنین باید توجه شود که برای ارزیابی الگوی ساختاری، معیارهای مختلفی به کار می‌رود که اولین آنها آماره تی می‌باشد. در شکل ۴، مدل اصلاح شده الگوی ساختاری سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، بدون متغیرهای آشکار در حالت ضرایب تی نمایش داده شده است.



شکل ۴: مدل اصلاح شده الگوی ساختاری بدون متغیرهای آشکار در حالت ضرایب تی

مقادیر ضریب تی برای تمام روابط بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمد که نشان دهنده تأیید الگوی مد نظر است. همچنین برای برازش الگوی ساختاری، معیارهای مختلفی به کار می‌رود که در این تحقیق، معیار ضریب تعیین (R^2)، معیار قدرت پیش‌بین (Q^2) و معیار شاخص نیکویی برازش کلی مدل (GOF) محاسبه شده است. در جدول ۳، مقادیر ضریب تعیین و قدرت پیش‌بین مدل اصلاحی الگوی ساختاری سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت آورد شده است.

جدول ۳: مقدار معیارهای برازش مدل اصلاحی الگوی ساختاری

متغیرها	ضریب تعیین (R^2)	قدرت پیش‌بین (Q^2)
توسعه سرمایه معنوی	۰/۶۹۵	۰/۴۹
عدالت محوری	۰/۸۱۴	۰/۶۲
توسعه منابع انسانی	۰/۷۳۳	۰/۵۸
کارآفرینی	۰/۷۲۹	۰/۵۱

برای سطح ارزیابی ضریب تعیین (R^2)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ و برای سطح ارزیابی قدرت پیش‌بین (Q^2)، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به عنوان مقدار ملاک ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود که در الگوی ساختاری تحقیق حاضر برای هر چهار بعد شرایط قوی تأیید شده که نشان از برازش مناسب الگوی اصلاح شده است. در نهایت، شاخص نیکویی برازش کلی مدل (GOF) که سازه کیفیت مدل را نشان می‌دهد برابر با ۰/۶۳۸ به دست آمد و چون از ۰/۴ (سطح مورد قبول) بزرگ‌تر است، نشان دهنده سازگاری بالای الگوی ارائه شده با دنیای واقعی است.

د) بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله سعی شد ضمن تشریح مفهوم سازمان متمدن و پیشینه تحقیقاتی آن، شاخصها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت ارائه شود. در این خصوص، تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی مبتنی بر تحلیل تم و در بخش کمی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج تحقیق حاضر حاکی از شناسایی شدن چهار بعد توسعه سرمایه معنوی، عدالت محوری، توسعه منابع انسانی و کارآفرینی به عنوان ابعاد الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت است.

بعد اول با عنوان توسعه سرمایه معنوی، شامل سه مؤلفه هماهنگی ارزشها، معنویت اثربخش و تعلق معنوی است و اشاره به این دارد که دانشگاه به عنوان سازمان متمدن باید در راستای هماهنگی ارزشها و ایجاد هنجارهای جمعی حرکت کرده و خط مشی‌های اخلاقی را برای سازمانهای اجرایی تنظیم کند و نیز بتواند استانداردهای اخلاقی ناهمگون را در سطح جامعه نهادینه و سیستم‌های ارزش اجتماعی را تقویت کند. چنین دانشگاهی، افراد را با پیامدهای بی‌توجهی به اصول اخلاقی آشنا ساخته، آنها را در جهت رفع موانع رشد اخلاقی راهنمایی و هدایت می‌کند. تلاش برای شناسایی و تبیین اصول اخلاق فردی و ایجاد دیدگاه معنوی مشترک در بین افراد جامعه و تعریف مقبولیت اخلاق حرفه‌ای در زمینه‌های مختلف اجتماعی، در دانشگاه متمدن تحقق می‌یابد. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص بعد اول، با نتایج تحقیقات ایترسون و نوتون (۲۰۰۲) همخوان و همسو است.

بعد دوم با عنوان عدالت محوری، شامل صراحت بخشی به ارتباطات، بسترسازی تحقق عدالت اسلامی، تسهیم تجربیات و دانش و آموزش فراگیر و اثربخش است و اشاره به این دارد که دانشگاه به عنوان سازمان متمدن باید در تدوین و طراحی قواعد ارتباطات اجتماعی و توجیه و توصیف علمی ارزشهای ارتباطی و گسترش عدالت اسلامی فعال باشد و مسیر تحقق عدالت اسلامی را عارضه‌یابی و شیوه‌های اعتدالی و عدل محوری را به جامعه معرفی کند. شناساندن و تحلیل پیامدهای تصمیم‌گیری‌های انحصارگری و جهت دادن به رفاه تدریجی متناسب با خودکفایی و معرفی راهبردهای عملیاتی برای مراکز تجاری، همکاری و تعامل با صنایع مختلف از دیگر اقداماتی است که دانشگاه می‌تواند برای تحقق سازمان متمدن انجام دهد. در نهایت، دانشگاه باید روشهای صحیح و تقویت مهارت زندگی با کیفیت و نیز مهارت پیشرفت در مسیر کمال انسانی را آموزش و توسعه دهد. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص بعد دوم با نتایج تحقیقات رمزی فرد و میرسپاسی (۱۳۹۰) همخوان و همسو است.

بعد سوم با عنوان توسعه منابع انسانی، شامل احترام به شایستگی افراد، مسئولیت‌پذیری، علم و آگاهی، بصیرت بخشی و اخلاق اجتماعی است و اشاره به این دارد که دانشگاه به عنوان سازمان متمدن باید به

۷۲۴ ♦ طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان...

نوع دوستی در تعاملات اجتماعی، کسب عزت و حفظ شأن انسانی افراد و اعتمادسازی و ارتقای خودباوری افراد جامعه اهمیت دهد و در هویت‌بخشی به تمدن اسلامی- ایرانی مسئولیت‌پذیر باشد. همچنین در دانشگاه باید بر مسئولیتها و تکالیف الهی افراد و مدیریت مصرف منابع و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی، تأکید و علم و آگاهی به عنوان نیاز اجتماعی آینده ترویج شود. تأمین زیرساختهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری علوم مختلف، یافتن راه‌حلهای علمی برای مسائل اجتماعی و آشناسازی با مبانی نظری، فلسفی و انسان‌شناسی اسلامی نیز از جمله مسائل قابل توجه در دانشگاه متمدن است. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص این بعد، با نتایج تحقیقات شالیان و قجری (۱۳۹۷) و رمزی‌فرد و میرسپاسی (۱۳۹۰) همخوان و همسو است.

بعد چهارم با عنوان کارآفرینی، شامل توسعه دانش نوین، ارزش‌آفرینی، پرورش استعدادهای کارآفرینی و کیفیت‌بخشی به کارآفرینی است و به این اشاره دارد که دانشگاه به عنوان سازمان متمدن باید در تئوریزه کردن تجربه‌های کارآفرینان بومی، توسعه دانش بین‌رشته‌ای و فرا رشته‌ای، ارزش‌آفرینی در کارکردهای داخل کشور، هموارسازی و تسهیل و ترویج کارآفرینی و شکوفاسازی استعدادهای درونی افراد فعال باشد. همچنین در دانشگاه متمدن باید مراکز رشد و دانش‌بنیان، تأسیس و مراکز آینده‌نگاری فناوری‌های نوین ایجاد شود. تمرکز بیشتر بر ارزش‌آفرینی خدماتی، الگوسازی از چهره‌های موفق کارآفرینی داخلی و تمرکز بیشتر بر ارائه آموزشهای مهارتی و کارگاهی، از جمله اقدامات قابل توجه در چنین دانشگاهی است. پژوهشی برای تطبیق با یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص بعد چهارم وجود نداشت.

در راستای نتایج تحقیق، به مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه لرستان پیشنهاد می‌شود در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود به ابعاد و مؤلفه‌های الگوی پیشنهادی پژوهش که در راستای تمدن سازمانی در دانشگاه لرستان مطرح شده، توجه کنند و نیز پیشنهاد می‌شود مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه لرستان توجه داشته باشند که بر اساس این الگو، افراد در جامعه اسلامی ایران، مبانی فکری و تعلقات و باورهای خود را در تعاملات اجتماعی و در دانشگاه، از قرآن که مشتمل بر مبانی بینش اعتقادی و اخلاقی است، به عاریه می‌گیرند و در حوزه عمل نیز الگوهای مطلوب موجود در اسلام و ایران را سر لوحه فعالیت‌های خود قرار می‌دهند. لذا توجه به ابعاد و مؤلفه‌های مد نظر در پژوهش حاضر، به طور اثربخشی قابلیت دارد و می‌تواند در رشد و تعالی دانشگاه، مؤثر واقع شود.

در نهایت، مبتنی بر تجربه محقق و محدودیتهایی که در فرایند انجام پژوهش وجود داشت، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با توجه به خلأ نظری مبحث سازمان متمدن و کمبود موجود در مبانی نظری و نیز شرایط بومی، فرهنگی و ساختاری سازمانهای مختلف ایران، در خصوص بومی‌سازی این الگو در سازمانها دیگر پژوهش کنند تا مبنایی برای مقایسه و تطبیق شکل گیرد. همچنین با انجام پژوهشهای

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ❖ ۷۲۵

مختلف می‌توانند به منظور ارائه یک الگوی جامع تلاش کنند. امید است در سایر سازمانها با بستر مشابه و لحاظ فاکتورهای دیگر برای عملیاتی کردن الگوی ارائه شده یا ارائه الگوی جدید، اقدامات پژوهشی مناسب انجام شود.



منابع

- بهمنیاری، حمید؛ سید محمدحسین کمانی و مهرداد احمدی (۱۳۹۴). **تبیین مدل ساختاری فرهنگ، هویت و تمدن سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور.
- خرمشاد، محمدباقر و علی آدمی (۱۳۸۸). «انقلاب اسلامی، انقلاب تمدن‌ساز؛ دانشگاه ایرانی، دانشگاه تمدن‌ساز». *تحقیقات فرهنگی*، دوره دوم، ش ۶: ۱۸۸-۱۶۱.
- خوش‌چهره، محمد و نیک‌بخش حبیبی (۱۳۹۱). «اصول پایه‌ای و عناصر کلیدی الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت از منظر اسناد فرادستی نظام ج.ا.ایران». *راهبرد*، سال بیست و یکم، ش ۶۲: ۲۴۴-۲۱۹.
- رمزی‌فرد، راضیه و ناصر میرسپاسی (۱۳۹۰). **شناسایی سهم مؤلفه‌های زیربنایی تمدن سازمانی در سازمانهای دولتی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- زرین‌نگار، محمدجعفر؛ علی‌اصغر فانی، حسن دانایی‌فرد و جلیل دلخواه (۱۳۹۷). **واکاوی و تبیین تمدن سازمانی در سازمانهای دولتی ایران**. رساله دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سنچولی، زینب (۱۳۹۲). «تبیین ماهیت الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت». *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی و ایرانی*، سال دوم، ش ۳: ۱۰۴-۷۹.
- شالیان، حامد و سمیه قجری (۱۳۹۷). **تأثیر توسعه منابع انسانی بر تمدن سازمانی مجلس شورای اسلامی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- شفیع‌نیا، محمدشفیع و محمدرضا فارسی (۱۳۹۹). «نقش امنیت در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (با تأکید بر عرصه معنویت)». *امنیت ملی*، سال دهم، ش ۳۵: ۲۹۰-۲۶۵.
- عابدی جعفری، حسن؛ محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ‌زاده (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، دوره دوم، ش ۵: ۱۹۸-۱۵۱.
- عالی‌پور، علیرضا (۱۳۹۷). «کژکارکرد کنونی دانشگاههای ایران، مانع پیاده‌سازی الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت». *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، سال بیست و ششم، ش ۳: ۴۲۴-۴۰۵.
- فانی، علی‌اصغر؛ محمدجعفر زرین‌نگار، حسن دانایی‌فرد و جلیل دلخواه (۱۳۹۷). «واکاوی و تبیین تمدن سازمانی در سازمانهای دولتی ایران». *مدیریت دولتی*، دوره دهم، ش ۱: ۸۹-۱۰۸.

کبری مومیوند و حجت طاهری گودرزی ♦ ۷۲۷

- قلی‌پور، حسنعلی؛ مصطفی علمی مقدم و مریم قلی‌پور (۱۳۹۹). «الگوی پیشرفت ایرانی اسلامی». سیزدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت. تهران: مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- کاظمی، سیما؛ محمد محمدی، نورمحمد یعقوبی و جلیل جراحی فریز (۱۳۹۹). «شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش‌محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی؛ مطالعه کیفی». مدیریت ارتقای سلامت، دوره دهم، ش ۱: ۴۷-۵۹.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷). «نقش آموزش در تکوین و ارتقای تمدن سازمانی». علوم مدیریت، سال دوم، ش ۵: ۷-۲۰.
- همتی، همایون؛ علیرضا پیروزمند، مهدی ناظمی اردکانی و محمد خورشیدی (۱۳۹۸). «کارکردهای بسیج جهان اسلام در تمدن‌سازی اسلامی». مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال سوم، ش ۱۲: ۲۱۹-۲۴۴.
- Abedi Ja'fari, H.; M. Taslimi, A. Faghihi & M. Sheikhzade (2011). "Tee matcc Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exooogggg Patrrrss Emedddd nn Qaaaaatve aa ta Mnnaaaaaaaaa". *Strategic Management Thought*, 5(2): 151-198.
- Alipoor, A. (2018). "Tee eeeee ee loorrct Fnntton of Iaaaaan vvvrrstsss Prevents the Implementation of the Islamic-Iaanaa Poogees Mo"""". *Iranian Journal of the Knowledge Studies in the Islamic University*, 22(76): 405-424.
- Bahmanyari, H. & et al. (2015). **Explaining the structural model of organizational culture, identity and civilization in Shiraz University of Medical Sciences**. Master's thesis, PNU Fars province.
- Bingol, D.; S. Irge & E. Cerik (2013). "Tee ffct of ogaaaaatooal tttt ee on organizational Civilization and identity: evidence from a hharmaeataa oomaay". *Social and Behavioral Sciences*, 8(99): 222-229.
- Braun V. & Clarke V. Elektronisk (2006). "iii gg tmmatcc aaayyss nn ssyooogy Qaaaaatv"". *Research in Psychology*, 3(2): 77-101.
- Fani, A.A.; M.J. Zarrinagar, H. Danaeefard & J. Delkhah (2018). "A uuvvyy and Exploration on the Organizational Civilization in Iran Governmental Oggaaaaatoss". *Journal of Public Administration*, 10(1): 89-108.
- Fraticiu, L.; D. Mihaescu & M. Andanut (2015). "Ceeeee-Civilization-eggaaaaatooal tttt ee add maaagrral ffff orma"""". *Procedia Economics and Finance*, 27: 69-72.
- Gholipour, Hassan Ali; Mostafa Elmi Moghadam & Maryam Gholipour (2020). "Tee Molll of Iaaaaan-Isamcc Poogees". *13th National Congress of Pioneers of Progress*. Tehran.

- Hemmati, H.; A. Piruzmand, M. Nazemi Ardekani & M. Khorshidi (2019). **“Fnnnttoos of tee Isaamcc oo dddMoll aaatom nntee Isaamcc vvvaaaaoo”**. **Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge**, 3(12): 219-244.
- Iterson, A.V. & T. Newton (2002). **The civilized organisation: Norbert Elias and the future of organization studies**. Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- Kazemi, S.; M. Mohammadi, N. Yaghobi & J. Jarahi (2020). **“Iffffff fggg tee Components of Staffing System Based on Knowledge-Based Organizational Civilization in Universities of Medical Sciences: A Qualttatvø yyyyyy**. *Journal of Health Promotion Management*, 10(1): 47-59.
- Khorramshad, M. & A. Adami (2009). **“Isaamcc vv ottt oa: A vvvaaaaon-uuddggg vv oooooo Iaaaaan vvvrrstty”**. *Journal of Iranian Cultural Research*, 2(2): 161-188.
- Khoshchereh, M & Nikbakhsh Habibi. (2012). **“Bascc Psssssssss add Kyy Elements of Islamic-Iranian Progress Model from Viewpoint of Large-aaae Iss trumttt s of tee Isaamcc pppbbccc of Iaa”**. *Strategy Quarterly*, 21(1): 219-264.
- Mirsepassi, N. (2008). **“Tee oo ee of Euuaatom nn the Formation and Promotggg of Oggaaaaatomal vvvaaaaoo”**. *Journal of Productivity Management*, 2(5): 7-20.
- Ramzi Fard, R. (2011). **Identifying the Contribution of the Infrastructure Components of Organizational Civilization in Government Organizations**. Master's thesis, Islamic Azad University, Science Research Branch.
- Sanchooli, Z. (2013). **“Exaaanntee aatee of tee Iaaaaan Isaamcc moll of ooogeess”**. *Iranian Pattern of Progress*, 2(3): 79-104.
- Shafiey Nia, M. & M. Farsi (2020). **“Tee ooee of scrrtty nn tee Iranian Islamic modll of ooogeess (wth empaasis on stttt tt yyy)”**. *Quarterly Journal of National Security*, 10(35): 265-290.
- Shalian, Hamed & Somayeh Ghajri (2018). **The Impact of Human Resources Development on the Organizational Civilization of the Islamic Consultative Assembly**. Master Thesis, Islamic Azad University, Naragh Branch, Faculty of Management.
- Targowski, A. (2004). **“A gaadd moll of vvvaaaaoo”**. *Journal of World History*, 7: 214-235.
- Zarrinagar, Mohammad Jafar; Ali Asghar Fani, Hassan Danaeefard & Jalil Delkhah (2018). **A Survey and Explanation of Organizational Civilization in Iran Government Organizations**. PhD Thesis. Tarbiat Modares University, Faculty of Management and Economics.

