www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Designing And Validating A Scale For Measuring The Organizational Culture Of The Country's Universities

Firouz Mahdi [1], Mohammad Mojtaba Zadeh * [2], Naghi Kamali [2]

[1] *Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Zanjan Branch, Iran*
[2] *Department of Educational Sciences and Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University of Zanjan, Iran*

**Corresponding author: Mohammad Mojtaba Zadeh,, Department of Educational Sciences and Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University of Zanjan, Iran Email:; m.mojtabazadeh@yahoo.com*

Article Info

Keywords: *Assessment, Organizational culture, University*

Abstract

Introduction: Organizational culture is a powerful tool to improve the performance and long-term effectiveness of the organization. The purpose of this article was to design and validate a scale for measuring the organizational culture of the country's universities.

Methods: The combined research method was mixed. Sources of data collection in the qualitative part of the research included semi-structured interviews with 30 people, taking notes, public and private documents that were converted into textual data and after coding the text, content analysis technique was performed. Based on the results of the qualitative section, the measurement tool was designed based on the identified components in the form of a 105-item questionnaire and its face and content validity was confirmed using the opinion of experts and finally the reliability coefficient was 0.74. Structural equation modeling analysis was used to estimate the validity of the proposed model. In the qualitative part of purposive sampling and in the quantitative part according to the sample size (135 people), data were collected by cluster sampling method from different cities of the country

Results: The findings of the qualitative section showed that the organizational culture model has 24 factors, 105 criteria and 805 indicators. The findings also showed that the scale designed to measure organizational culture in Iranian universities has a very good fit.

Conclusion: Therefore, according to the obtained results, it can be said that it is necessary for the universities of the country to take steps towards the validation of organizational culture and all factors should be considered equally.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۵، شماره ۱، ۱۴۰۱
صفحات: ۹-۱

طراحی واعتباریابی مقیاسی برای سنجش فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های کشور

فیروز مهدی[۱]، محمد مجتبی زاده*[۲]، نقی کمالی[۲]

[۱] دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، ایران
[۲] گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

*نویسنده مسوول: محمد مجتبی‌زاده، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران. m.mojtabazadeh@yahoo.com

چکیده

مقدمه: فرهنگ سازمانی، ابزاری قدرتمند برای ارتقای عملکرد و اثربخشی بلندمدت سازمان است. هدف مقاله حاضر طراحی واعتباریابی مقیاسی برای سنجش فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های کشور بود.

روش‌ها: روش پژوهش ترکیبی آمیخته بود. منابع گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۳۰ نفر، یادداشت‌برداری، اسناد عمومی و خصوصی بوده که به داده‌های متنی تبدیل شده و پس از کدگذاری متن با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا صورت گرفت. بر اساس نتایج بخش کیفی، ابزار اندازه‌گیری بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده در قالب پرسشنامه ۱۰۵ سوالی طراحی گردیده و روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان تایید و در نهایت ضریب پایایی ۰/۷۴ به دست آمد. برای برآورد اعتبار الگوی ارائه شده از تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی با توجه به حجم نمونه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از شهرهای مختلف کشور داده‌ها جمع‌آوری گردید.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که الگوی فرهنگ سازمانی دارای ۲۴ عامل، ۱۰۵ ملاک و ۸۰۵ نشانگر است. یافته‌ها همچنین نشان داد مقیاس طراحی شده برای سنجش فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های کشور ایران از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: بنابراین و با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که لازم است دانشگاه‌های کشور به سوی اعتباریابی فرهنگ سازمانی گام برداشته و تمام عوامل به طور یکسان مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: سنجش، فرهنگ سازمانی، دانشگاه.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]

مقدمه

امروزه، مقوله فرهنگ به تدریج، جای خود را در مطالعات و پژوهش‌های آموزش عالی باز کرده است؛ هرچند با ابهامات و دشواری‌هایی همراه بوده است [۱]. ویلیام سه دلیل زیر را درباره این ابهامات و دشواری‌ها مطرح می‌سازد؛ نخست به دلیل فرهنگ و فرهنگ‌ساز بودن نهاد دانشگاه، دوم، به خاطر تنوع بسیار بالای مقولات فرهنگی در دانشگاه و سوم به این دلیل که مطالعه پدیده‌های فرهنگی، متضمن بحث‌های روش‌شناختی، معرفت‌شناختی 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 دشواری و پیچیدگی مضاعف مطالعه آن 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، سازمان یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثربخشی در سازمان‌ها ضرورت بسترسازی مناسب در فرهنگ سازمانی خلاق را در همه سطوح سازمانی ایجاد می‌کند [۲]. اهمیت فرهنگ در بکارگیری توانایی‌های افراد در سازمان غیرقابل انکار است. فرهنگ سازمانی نیرویی است که باعث حرکت افراد در سازمان می‌شود و تاثیر شگرفی بر اجزای مختلف سازمان می‌گذارد. از آن‌جایی که فرهنگ بر رفتار کارکنان تاثیرگذار است با مطالعه فرهنگ سازمان می‌توان به علل کامیابی و یا شکست سازمان پی برد. تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمان به حدی است که با بررسی زوایای آن می‌توان نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش‌های اعضای آن پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات موردنظر پیش‌بینی و ارزیابی کرد[۳]. 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 [۴]. عوامل فرهنگی، شامل ارزش‌ها، سنت‌ها، طرز تلقی‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی دیگر که با کلان‌نگری، فضای حاصل و بستر رفتارهای سازمانی را تشکیل داده و بدان جهت می‌بخشد. اهمیت عوامل فرهنگی از آن‌جاست که مرتبط با عوامل انسانی مطرح می‌شود. همان‌هایی که در سازمان‌ها نظریه‌پرداز، مبتکر یا حاملان و مجریان نوآوری محسوب می‌شوند [۵]. در بسیاری از سازمان‌ها، پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهم‌ترین وظیفه مدیران مورد توجه نیست در حالی که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد و در هر سازمانی پدیده‌ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست. اساساً فرهنگ سازمان، شخصیت آن سازمان است. فرهنگ شامل مفروضات، ارزش‌ها، فرم‌ها و نشانه‌های آشکار اعضای سازمان و رفتارشان می‌باشد. اعضای یک سازمان، فرهنگ ویژه سازمان را درک می‌کنند [۶]. پژوهش‌های متعددی در زمینه فرهنگ سازمانی در داخل و خارج کشور انجام شده است [۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۴]. در مقاله‌ای با عنوان فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی و فرهنگ علمی- پژوهشی در آموزش عالی به نتایج زیر دست یافت؛ فرهنگ سازمانی به عنوان 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 [۴]. در پژوهشی دیگر نتایج نشان داد که عدالت سازمانی و ابعاد عدالت توزیعی، ابعاد فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی و فرهنگ بوروکراتیک بر خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. یافته‌های پژوهش‌های دیگر [۸، ۹] نشان داده است که بین خصوصیات فرهنگی جمع‌گرایی، فاصله کم قدرت، عدم اجتناب از پدیده عدم اطمینان و زن‌سالاری و شکل‌گیری خط‌مشی در نظام آموزش عمومی کارآفرینی ایران رابطه مثبت و و معناداری وجود دارد. همچنین در برخی مطالعات دیگر داخلی مشخص شده است که: الف؛ مدل فرهنگ سازمانی در نظام آموزش عالی ایران دارای چهار بعد رفتاری، مدیریتی، ساختاری، ارزشی و ایدئولوژیک می‌باشد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد [۱۰]، ب؛ مدلی برای فرهنگ سازمانی با عنوان مدل ستاره‌ای فرهنگ سازمانی برای سازمان‌های آموزشی وجود دارد [۱۱]، ج؛ بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج آزمون سایر اهداف نشان داد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد [۱۲]، د؛ بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان آموزشی مورد نظر ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۱۳].

نتایج مطالعات خارجی هم نشان داده است که: الف؛ فرهنگ سازمانی به طور مستقیم با اثربخشی و عملکرد سازمان مرتبط است و هرچه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، عملکرد سازمان بهتر است [۱۴]، ب؛ نوآوری کلیدی برای بقای سازمان و نتیجه مطالعه فرایندهایی است که حمایت از نوآوری را سرلوحه کار خود قرار داده‌اند و فرهنگ سازمانی یک چارچوب مفید برای ترویج و نوآوری محسوب می‌شود و فرهنگ سازمانی تسهیل‌کننده تمایل و مشارکت کارکنان در حمایت از بین‌المللی شدن دانشگاه است [۱۵]، ج؛ یکی از مهم‌ترین موانع پیاده‌سازی استراتژی‌های بین-

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]

المللی‌سازی مسأله فرهنگ سازمانی‌است[۱۶]، د؛ ۵ مؤلفه ارتباط، حمایت، تصمیم‌گیری، سطح تعارض، کار تیمی و رضایت از کار عمومی برای سنجش فرهنگ مدرسه ضروری هستند [۱۷]، و؛ دو عامل رهبری و فرهنگ سازمانی می‌توانند تأثیر مثبت و قابل توجهی بر پیاده‌سازی سازمان یادگیرنده داشته باشند [۱۸، ۱۹].

با بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج کشور و نگاه تطبیقی پژوهش حاضر، هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده به طور جامع عامل‌ها، ملاک‌ها و نشانگرهای فرهنگ سازمانی در نظام آموزش عالی را بررسی نکرده‌اند. بنابراین در این شرایط ضروری است با رهیافتی نوین و با نگرشی واقع بینانه‌تر و عمیق به ارائه الگوی مناسب فرهنگ سازمانی برای نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه صاحب‌نظران و متخصصان آموزشی در این زمینه پرداخت. با توجه به موارد ذکر شده، هدف مطالعه حاضر طراحی واعتباریابی مقیاسی برای سنجش فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های کشور می‌باشد.

روش‌ها

داده‌های پژوهش حاضر از منابعی چون مصاحبه نیمه ساختاریافته، یادداشت‌برداری از اسناد عمومی و خصوصی بدست آمد. از طریق انجام مصاحبه با ۳۰ نفر از اساتید مدیریت آموزشی و مدیران مرتبط با آموزش عالی و یادداشت‌برداری و بررسی کتب، مقالات در زمینه فرهنگ سازمانی جمع‌آوری شد، سپس داده‌های حاصل از موارد مذکور به داده‌های متنی تبدیل گردید. به منظور بررسی نظام‌مند توده بزرگی از داده‌های گردآوری شده به واحدسازی ومقوله‌بندی داده‌ها اقدام شد و پس از آن کدگذاری متن با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا انجام گرفت. در بخش کیفی برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳۰ نفر صاحب‌نظر و اساتید مدیریت آموزشی و مدیران مرتبط با نظام آموزش عالی از دانشگاه‌های مختلف کشور در سال ۹۹-۹۸ مصاحبه به عمل آمد. که شامل صاحب‌نظران و اساتید برجسته حوزه آموزش عالی کشور است. در این تحقیق از روش نمونه-گیری هدفمند استفاده شد. حجم نمونه را در نمونه‌گیری هدفمند برای گروه‌های همگن ۶ تا ۸ نفر پیشنهاد می‌شود [۲۰]. از آن‌جا که در این پژوهش از اساتید و صاحب‌نظران انتخاب شده و از هر گروه ۶ تا ۸ نفر به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. با این وجود نمونه‌گیری و گردآوری اطلاعات در بخش کیفی تا زمانی ادامه می‌یابد که فرایند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری برسد [۲۱]. در مرحله دوم از روش تحقیق کمی استفاده گردید. ابتدا بر اساس نتایج بخش کیفی، ابزار اندازه‌گیری بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده و در قالب پرسشنامه ۱۰۵ سؤالی طراحی گردید. برای بدست آوردن ضریب پایانی پرسشنامه طراحی شده در بین ۳۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی توزیع گردید و در نهایت ضریب پایانی به دست آمده(۰/۷۴) بود. با توجه به جدول مورگان ۱۳۵ نفر حجم نمونه پژوهش شامل اساتید و اعضای هیأت علمی مدیریت آموزشی و مدیران مرتبط با آموزش عالی دانشگاه‌های کشور بودند. دانشجویان دکتری دانشگاه تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبائی(۱۳۴ نفر)، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی(۳۶ نفر)، دانشگاه ارومیه (۵ نفر)، دانشگاه بابلسر(۴ نفر)، هیأت علمی دانشگاه تهران(۸ نفر)، شهید بهشتی(۸ نفر)، علامه طباطبائی(۸ نفر)، دانشگاه کردستان(۴نفر)، سازمان سنجش(۱۸ نفر) .

برای تحلیل اطلاعات کمی از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد. قبل از انجام تحلیل عاملی، مقادیر کیزر – میر – الکین KMO و آزمون بارتلت مورد آزمون قرار گرفت[۲۲]. همچنین برای برآورد اعتبار الگوی عرضه شده از تحلیل مدل-یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های کیفی پژوهش دارای ۲۴ عامل، ۱۰۵ ملاک و ۸۰۵ نشانگر است. در نتیجه‌گیری کدگذاری باز و محوری نتایج زیر حاصل شد که در جدول ۱ آورده شده و در جدول ۲ نمونه‌ای عامل‌ها همراه با ملاک‌ها و نشانگرها بیان می‌شود.

جدول ۱. عوامل، ملاک‌ها و نشانگرها به تفکیک ابعاد ۲۴ گانه فرهنگ سازمانی

عامل	ملاک	نشانگر

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]

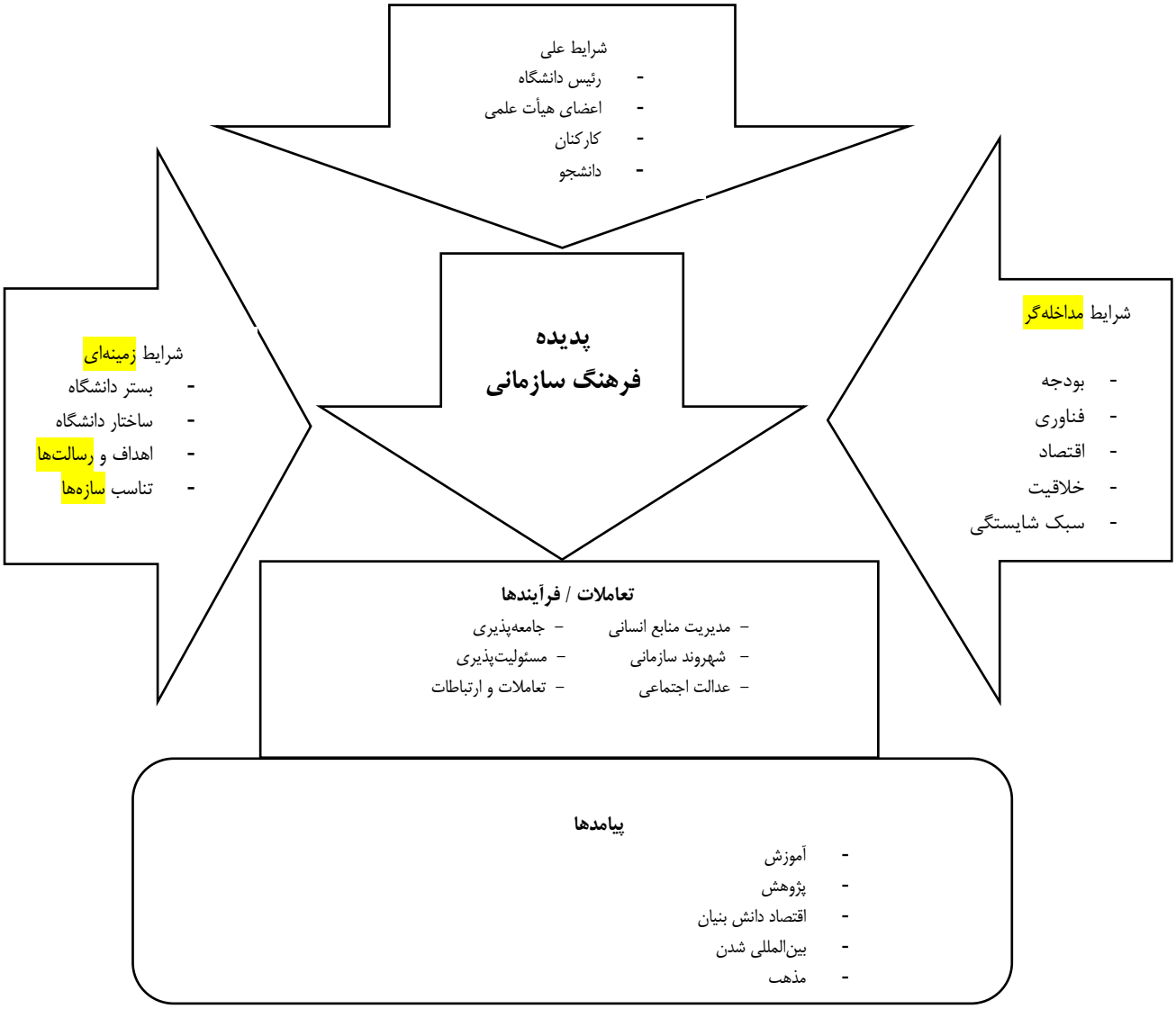
رئیس دانشگاه	۶	۱۳۵
اعضای هیات علمی	۷	۱۰۱
کارکنان	۸	۹۵
دانشجو	۵	۴۵
بستر دانشگاه	۵	۴۹
ساختار دانشگاه	۸	۷۷
آموزش	۳	۱۱
پژوهش	۶	۲۰
فناوری	۳	۹
خلاقیت	۳	۱۷
مذهب	۳	۱۰
مسئولیت‌پذیری	۴	۱۵
اقتصاد	۴	۱۳
تعامل و ارتباط	۳	۹
عدالت اجتماعی	۳	۹
کسب شایستگی	۴	۱۷
مدیریت منابع انسانی	۹	۵۳
رسالات اهداف	۳	۹
شهروندسازمانی	۴	۴۵
بین‌المللی شدن	۲	۸
جامعه‌پذیری	۳	۱۶
تناسب اهداف	۳	۱۷
اقتصاد دانش‌بنیان	۳	۱۴
بودجه	۳	۱۱
جمع (۲۴)	۱۰۵	۸۰۵

جدول ۲. عامل، ملاک‌ها و نشانگرهای رئیس دانشگاه

عامل	ملاک‌ها	نشانگرها
رئیس دانشگاه	ویژگی‌های فردی	عدم تکبر، عجله نکردن در تصمیمات سازنده، تکریم ارباب رجوع، مردم سالاری، اعتقاد به مهم دانستن جزئیات. خوب انجام دادن کارها، تعهد به اصول اخلاقی، اقامه دین الهی، حقوق زیردستان، صداقت، وفاداری، احساس خودکنترلی، عادل، اطلاع از قوانین و آیین‌نامه‌ها، قدرت، داشتن روحیه کارگروهی و تیمی، درستی، گذشت، مهارت تأثیرگذاری بر اعضای سازمان، وجود روحیه خدمت‌گذاری، سابقه مدیریتی، نحوه انتصاب.
	تعامل پذیری	مهارت تاثیرگذاری، اعتقاد به یکایک افراد، توسعه و تقویت تعاونی‌ها، برگزاری اردوها، کارگاه‌های آموزشی، برقراری روابط دوستانه با دانشجویان، اعضای هیأت علمی و کارکنان، تعامل با شرکت‌های دانش‌بنیان، تقویت روحیه دانشجویان، تقویت منابع در حوزه تحقیقات، مدیریت کیفیت در مشارکت‌اجتماعی، شناسایی ذی‌نفعان و نیازهای آنان، استفاده از تجارب کارآفرینان، ارتباط برنامه آموزشی با نیاز جامعه، افزایش همنوایی با نیازهای محیط، تعامل با سایر دانشگاه‌ها.
	رضایت	رضایت کارکنان، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، ایجاد تعهد در سازمان، ایجاد تعهد در کارکنان و دانشجویان و اعضای هیأت علمی، توزیع پاداش به صورت یکنواخت بین اعضای هیأت علمی – کارکنان و دانشجویان، محدود کردن کنترل، ایجاد امنیت شغلی بین کارکنان، خدمات رفاهی، خدمات سلامت پشتیبانی، رضایت به تفکیک جنسیت، ایجاد فرصت جهت پیشرفت.
	عملکرد	طراحی سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان، طراحی سیستم ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، رضایت دانشجویان، ماهیت روابط انسانی، دانش و نگرش تربیتی، گرایش به بهبود، سرعت بخشیدن به کارها، تحویل کارها با کیفیت خوب، غنی‌سازی شغل.
	مدیریت سازمانی	نماینده هویت سازمانی، تعادل در اعمال سازمانی، توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم، پیش‌بینی میزان عملکردها، بررسی کیفیت خدمات، اهمیت به سرمایه‌های فکری، استفاده از تکنیک و مهارت‌های مدیریتی، همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، تعهد قوی به دانشگاه، انعطاف‌پذیر، توجه به تمام اعضای کارکنان، کسب تجربیات موفق، نظارت بر تشکیل منظم شوراها، نظارت موثر بر اجرای قوانین و مقررات دانشگاهی، نظارت برسیستم مدیریت اطلاعاتی.
	مشارکت	گذاشتن اطلاعات مهم در اختیار اعضای هیأت علمی، کارکنان، دانشجویان، احساس اعتماد، انصاف، گشودگی، بهسازی اعضای هیأت علمی، کارکنان، دانشجویان، اخلاق و تعهد حرفه‌ای، به کارگیری مشاوران متخصص، بررسی مشکلات روحی کارکنان، پیش بینی ارزش دانش، ایجاد انگیزه مبادله دانش.

در جدول ۲ عامل رئیس دانشگاه دارای ۶ ملاک و ۱۳۵ نشانگر است.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]



شکل۱. شرایط، زمینه‌ها و عوامل مداخله‌گر در پدیده فرهنگ سازمانی

در شکل ۱ سعی شده است در قالب یک الگوی منطقی و با تکیه بر درک و تفسیر خبرگان آموزش عالی، شرایط، زمینه‌ها و عوامل مداخله‌گر در پدیده فرهنگ سازمانی مشخص شود. الگوی نهایی زمینه‌ای، بیانگر این حقیقت است که طراحی الگوی فرهنگ سازمانی برای نظام آموزش عالی ایران مفهومی پیچیده و چند بعدی است که تحت تأثیر مجموعه‌ای از شرایط است. این شرایط در سه دسته طبقه‌بندی شده‌اند که عبارتنداز: شرایط علی، شرایط مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای. در این پژوهش، شرایط علّی عبارتنداز: رئیس دانشگاه، اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان. شرایط مداخله‌گر شامل بودجه، فناوری، اقتصاد، خلاقیت، سبک شایستگی. علاوه بر این بستر دانشگاه، ساختار، اهداف و رسالت‌ها و تناسب سازه‌ها در شرایط زمینه‌ای قرار می‌گیرند. شرایط مزبور در امتداد با یکدیگر و به صورت یک کلیت واحد روی پدیده فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد. کارکرد درست پدیده فرهنگ مستلزم تعاملات و ارتباطات، مدیریت منابع انسانی، شهروند سازمانی، عدالت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری است. در سایه این تعاملات/ فرایندها، پیامدها و نتایجی برای نظام آموزش عالی ایران حاصل می‌شود. این پیامدها عبارتنداز: آموزش، پژوهش، بین‌المللی شدن، اقتصاد دانش‌بنیان و مذهب.

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول: به منظور اعتباریابی الگو، پرسشنامه‌ای با ۱۰۵ سؤال شامل کلیه عوامل شناسایی شده مطالعه کیفی در اختیار مدیران و خبرگان اجرایی دانشگاه‌های آموزش عالی ایران قرار گرفت. ابتدا مقادیر KMO و آزمون بارتلت از جهت تعیین شاخص کفایت نمونه‌گیری موردآمون قرار گرفت.

جدول۳. مقادیر کیزر – میر – الکین و آزمون بارتلت

آزمون		آماره
شاخص کفایت نمونه‌گیری		۰/۶۹۶
آزمون کرویت بارتلت	خی دو	۳۵۰/۱۸
	درجه آزادی	۵۴۶۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، مقدارKMO برابر ۰/۶۹۶ است. بنابراین اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین، مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. بر این اساس شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است.

جدول ۴. بررسی تفاوت معنی داری بارهای عاملی

ردیف	عامل	بارعاملی
۱	دانشجویان	۰/۴۲۹
۲	هیات علمی	۰/۶۳۴
۳	رئیس دانشگاه	۰/۶۶۰
۴	کارکنان	۰/۹۲۴
۵	خلاقیت	۰/۳۷۷
۶	ساختار دانشگاه	۰/۵۹۶
۷	فناوری	۰/۰۴۷
۸	شهروندی سازمانی	۰/۹۱۹
۹	آموزش	۰/۵۸۱
۱۰	پژوهش	۰/۷۸۵
۱۱	اقتصاد دانش‌بنیان	۰/۷۵۰
۱۲	بستر دانشگاه	۰/۶۹۶
۱۳	مدیریت منابع انسانی	۰/۷۰۹
۱۴	رسالت و اهداف	۰/۵۰۲
۱۵	بودجه	۰/۸۸۴
۱۶	مذهب	۰/۸۵۲
۱۷	جامعه‌پذیری	۰/۸۴۱
۱۸	مسئولیت‌پذیری	۰/۷۷۱
۱۹	سبک شایستگی	۰/۶۶۷
۲۰	اقتصاد	۰/۶۶۸
۲۱	تعاملات و ارتباطات	۰/۶۹۱
۲۲	عدالت اجتماعی	۰/۷۸۴
۲۳	تناسب سازه	۰/۹۵۵
۲۴	بین‌المللی شدن	۰/۷۴۶

تحلیل عاملی مرتبه دوم در مدل عاملی مرتبه دوم، عامل‌های پنهانی، که با استفاده از متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری می‌شوند، خود تحت تاثیر یک متغیر زیربنایی‌تر و به عبارتی متغیر پنهان، اما در یک سطح بالاتر قرار دارند. در این پژوهش، مدل عاملی مرتبه دوم از ۲۴ عامل تشکیل شده است. براین پایه X^0_1 به عنوان متغیر پنهان است و Eta1 تا Eta24 به عنوان متغیر مشاهده شده تحت تاثیر متغیر پنهان زیربنایی تر قرار دارد، که می‌توان آن را عامل طراحی الگوی فرهنگ سازمانی نامید. با توجه به این‌که، الگوی فرهنگ سازمانی دارای ۲۴ عامل است که می‌توانند به عنوان نشانگر این سازه عمل کنند از این رو، تحلیل عاملی مرتبه دوم در راستای آزمون مدل اندازه‌گیری و نیز روائی عوامل سازه طراحی الگو فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های کشور بررسی شده است.

جدول۵. شاخص های برازش تحلیل عاملی مرتبه دوم الگوی فرهنگ سازمانی

مشخصه	برآورد	مقدار قابل قبول
MIN/DF	۰/۹۰۷	کمتر از ۵
RMSEA	۰/۰۵۳	کمتر از ۰/۰۸
GFI	۰/۹۴۱	بالاتر از ۰/۹۰
AGFI	۰/۹۲۷	بالاتر از ۰/۹۰
CFI	۰/۹۷۲	بالاتر از ۰/۹۰
NFI	۰/۹۴۲	بالاتر از ۰/۹۰
TLI	۰/۹۶۱	بالاتر از ۰/۹۰
IFI	۰/۹۸۳	بالاتر از ۰/۹۰
RFI	۰/۹۱۶	بالاتر از ۰/۹۰

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-10]

باتوجه به شاخص‌های برازش جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که الگوی فرهنگ سازمانی برای نظام آموزش عالی ایران از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. با تحلیل پرسشنامه‌هایی که بین ۱۳۵ صاحب‌نظر و اساتید آموزش عالی انجام شد، مقدار نسبت مجذور خی به درجه آزادی(MIN / DF) محاسبه شده برابر با ۱/۹۰۷ است. همچنین مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) برابر با ۰/۰۵۳ و میزان شاخص نکویی برازش(GFI) برابر با ۰/۹۴۱ وشاخص تعدیل شده نکویی برازش(AGFI) برابر با ۰/۹۲۷ و شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۷۲ و شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت (NFI) برابر با ۰/۹۴۲ و شاخص برازش توکر – لویس (TLI) برابر با ۰/۹۶۱ و شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۸۳ و شاخص برازش نسبی(RFI) برابر با ۰/۹۱۶ است. براین اساس می‌توان نتیجه گرفت الگوی فرهنگ سازمانی برای نظام آموزش عالی ایران از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

بحث

هدف پژوهش حاضر طراحی و ارائه الگوی فرهنگ سازمانی برای نظام آموزش عالی بود. در بخش کیفی پژوهش با مصاحبه به دست آمده از ۳۰ صاحب‌نظر آموزش عالی، ۲۴ عامل، ۱۰۵ ملاک و ۱۰۸ نشانگر بدست آمد. عامل‌های بدست آمده عبارتنداز: رئیس دانشگاه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، کارکنان، ساختار دانشگاه، فناوری، خلاقیت، شهروند سازمانی، آموزش، پژوهش، اقتصاد دانش بنیان، بستر دانشگاه، رسالت و اهداف، بودجه، مذهب، جامعه‌پذیری، عدالت، مسئولیت‌پذیری، اقتصاد، تعاملات و ارتباطات، تناسب سازه بین‌المللی شدن و سبک شایستگی، مدیریت منابع انسانی. بنابراین در الگوی به دست آمده این عامل–ها با یکدیگر در تعامل بوده و هر کدام از این عامل‌ها دارای ملاک‌ها و نشانگرهایی هستند.

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهشی[۷،۸] همخوانی دارد. در پژوهش مذکور به دو مؤلفه خلاقیت و عدالت سازمانی و رابطه آن با فرهنگ سازمانی پرداخته شده که با عامل‌های ۵ و ۱۱ و ۲۲ پژوهش حاضر هماهنگی دارد. نتایج این پژوهش همچنین با یافته‌های مطالعه[۱۰] همخوانی دارد. این پژوهش به طراحی مدلی در غالب چهار بعد رفتاری، مدیریتی، ساختاری و ارزشی و ایدئولوژیکی پرداخته است که با عامل‌های ۳،۴،۶،۱۳،۱۶ پژوهش حاضر همخوانی دارد. نتایج پژوهش مورد نظر با نتایج مطالعه[۱۳] همخوانی دارد. در پژوهش مذکور به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی پرداخته شده که با مؤلفه۶ پژوهش پیش رو همخوانی دارد. همچنین یافته‌های[۱۴،۱۵] پژوهشی با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. که با عامل و مؤلفه–های۳،۴،۵،۱۱ پژوهش حاضر هماهنگی دارد[۱۷]. نتایج پژوهشی[۱۷] که شامل ۷۳ شاخص در ۵ مؤلفه ارتباط، حمایت، تصمیم‌گیری، سطح تعارض، کار تیمی و رضایت بود با مؤلفه و عامل‌های ۶، ۴، ۳، ۱، پژوهش حاضر تطابق دارد. نتایج پژوهش[۱۷،۱۸] با مؤلفه‌های ۴ و ۳ نتایج حاضر هماهنگی دارد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر و مقایسه آن با پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی نشان می‌دهد هیچ یک از پژوهش‌ها با جامعیت به بررسی و احصاء عامل‌ها، ملاک‌ها و نشانگرهای طراحی الگوی فرهنگ سازمانی نپرداخته‌اند. از سوی دیگر عامل–های ۲۴ گانه که از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان آموزش عالی بدست آمده که خود دارای ملاک‌ها و نشانگرهایی هستند، نشان‌دهنده این امر می‌باشد که مصاحبه‌کنندگان خود مستقیماً در درون نظام آموزش عالی بوده و به خوبی این عامل‌ها را درک می‌کنند.

نتیجه‌گیری

با توجه به مطالب بیان شده، لازم است دانشگاه‌های کشور به سوی اعتباریابی فرهنگ سازمانی گام برداشته و تمام عوامل به طور یکسان مورد توجه قرار گیرد. از جمله این عوامل تاثیرگذار برای فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها؛ رئیس دانشگاه، مشارکت اعضای هیأت علمی، دانشجویان، کارمندان، ساختار سازمانی مناسب، تدوین اهداف و رسالت‌های دانشگاه در جهت گام به سوی فرهنگ سازمانی متعالی، تقویت فضای آموزش و پژوهش در جهت یادگیری بیش‌تر است که پیامدهای مثبتی چون اقتصاد دانش‌بنیان، بین‌المللی شدن، آموزش و پژوهش با کیفیت بالا، برای جامعه و دانشگاه به دنبال خواهد داشت. دانشگاه‌های کشور با توجه به الگوی ذکر شده و اجرای آن در عمل می‌توانند از دانشگاه‌های کشورهای دیگر پیشی بگیرند.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله مستخرج از رساله دکتری فیروز مهدی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان با راهنمایی دکتر محمد مجتبی زاده است که با کد اخلاق IR.ZUAS.REC.1398.005 و شناسه ۱۳۸۲۱۲۱۲۹۷۱۰۰۵ نیز تصویب شده است.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند دراین مطالعه تضاد منافعی وجود نداشته است.

سپاس‌گزاری

بدینوسیله از تمامی کسانی که در فرایند انجام پژوهش نقش مؤثری داشتند تقدیرو تشکر می‌شود.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-30]

منابع

1. Ylijoki O-H, Välimaa J. Future challenges. Cultural perspectives on higher education: Springer; 2008. p. 265-7.
2. Niyaz Azar KT, Yazdi , Maryam organizational culture in the third millennium , aghah publications 2016.
3. Khafajeh FJ, Laleh . Bidakhti, Aliakbar The impact of organizational culture on the organizational learning of teacher,s or the knowledge management on mediation. 2014.
4. Labadi Z, Nasiri, Samad. . organizational culture in educational organization and scientific research culture in higher education" , two month applied studies in management and development science. 2018.
5. Khakpour A. Assessment of organizational culture studies . culture strategy. 2011.
6. Glisson C, Schoenwald SK, Kelleher K, Landsverk J, Hoagwood KE, Mayberg S, et al. Therapist turnover and new program sustainability in mental health clinics as a function of organizational culture, climate, and service structure. 2008;35(1-2):124-33.
7. Ranjdoost S, Kazemi , Masoumeh The provision of a model for creativity based on organizational culture and organizational justice 2018.
8. Dashtaki M, Selajegheh , sanjar A study of the relationship between cultural dimensions and the formation of policy networks in the general entrepreneurship aducation system. . 2018.
9. Ghaleei A, Mohajeran. Behnaz. Ashrafi , Farshid . Knede , Salim The investigation of the relationship between organizational culture and organizationalentrenpreneurship. 2019.
10. Kaveh DS, Sanjar & Sheikil , Ayoub. Designing and organizational culture model and examining its relationship with the psychological empowerment of the employees 2019.
11. Moradi A, Zaeri , AbdolAli Designing the organizational culture model for educational organizations". The first international conference on management economics , accounting and educational sciences , ayandeh san research and consulting. company , PayameNoor University. 2015.
12. Vazifeh ZT, Farshad The investigation of the relationship between the components of organizational culture and knowledge management in educational and medical organization . 2015.
13. Hariri N. The relationship between organizational culture and organizational structure in the documents organization and national library of the Islamic republic of Iran , Quarterly Journal of national library and information studies 2011.
14. Lapiņa I, Kairiša I, Aramina D. Role of Organizational Culture in the Quality Management of University. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015;213:770-4.
15. Hogan SJ, Coote LVJJobr. Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. 2014;67(8):1609-21.
16. Jiang N, Carpenter VJIJoEM. A case study of issues of strategy implementation in internationalization of higher education. 2013.
17. Clark CM, Belcheir M, Strohfus P, Springer PJ. Development and description of the culture/climate assessment scale. J Nurs Educ. 2012;51(2):75-80.
18. Chang SC, Lee MSJTlo. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. 2007.
19. Momeni Rad AA, Kh, Fardanesh , H. Mazini , N. Qualitative content analysis in research tradition : nature , stages and validity of the results , Quarterly Journal of Education a measurment 2013.
20. Human H. Practical Guide to Qualitative Research, Tehran : Samt. 2015.
21. Mohammadpuor A, Reza, M. Semantic understanding of the implications of Renovation Entrance to Oraman Region of Iran by Field Research Method. Iranian Journal of sociology 2008.
22. Zare HT, S. Saif . M Advanced inferential statics Tehran : payam noor 2018.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2028-04-10]