

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۰۱/۲۱
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۰/۰۲/۱۹
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۰۳/۲۹

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
پاییز و زمستان ۱۳۹۱، دوره‌ی ششم، سال ۱۹-۲
شماره‌ی ۲، صص: ۴۴-۲۳

طراحی مدلی برای اندازه‌گیری سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی^۱ (مطالعه‌ی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)

سید محمد میرکمالی*
حمید فرهادی راد**

چکیده

هدف اصلی این مقاله مطالعه‌ی متغیرها و عوامل مؤثر و مرتبط با سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی و در نهایت ارائه‌ی مدلی برای اندازه‌گیری میزان سازگاری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران می‌باشد. اطلاعات مورد نیاز تحقیق بر اساس یک رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) استخراج شده و داده‌های کمی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS, SMART PLS تجزیه و تحلیل شده‌اند. متغیرهای تأثیرگذار بر سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی از ادبیات موضوع، مصاحبه با اندیشمندان حوزه‌ی آموزش عالی و پیمایش دلفی استخراج شده‌اند. میزان کفایت داده‌ها^۲ برابر ۰/۸۲ و همچنین نتایج آزمون بارتلت نشان‌دهنده‌ی کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی می‌باشد. ۷۰/۵۳ درصد واریانس سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط را ۹ عامل مدیریت محیط، یادگیری، فرهنگ سازمانی، روابط سازمانی، مشارکت جمعی، استراتژی محوری، مسؤلیت‌پذیری، خودسازماندهی و هدفمندی تبیین می‌کنند. جامعه‌ی این تحقیق دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ۳۷۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های فوق بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و نسبتی انتخاب شده‌اند. شاخص‌های برازندگی مدل که بر اساس رویکرد مدل‌های تکوینی استخراج شده‌اند (شاخص افزونگی ۰/۰۲۴، ضریب تعیین ۰/۹۹۳، شاخص برازندگی کلی مدل = ۰/۹۸، مقیاس اطلاعات بایزین^۳ = ۲۲۷/۴۸ و مقیاس اطلاعات اکیکی^۴ = ۳۵۳/۰۶) نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری سازگاری سازمانی دانشگاه، با داده‌های این پژوهش برازش مناسبی دارد.

واژه‌های کلیدی: سازگاری سازمانی، سازگار شونده‌ی، مدل‌های دانشگاهی، عوامل سازگاری سازمانی دانشگاه.

۱- این مقاله برگرفته از رساله‌ی دکتری حمید فرهادی راد به راهنمایی دکتر سید محمد میرکمالی می‌باشد.

* استاد دانشگاه تهران

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (نویسنده‌ی مسؤول) hfarhadirad@gmail.com

2- KMO

3- Bayesian information criterion.

4- Akaike's information criterion.

مقدمه

دانشگاه ارتباط تنگاتنگی با سایر ابعاد جامعه از قبیل اقتصاد، تکنولوژی، سیاست و غیره دارد. تعامل دانشگاه با محیط بیرونی حداقل از دو جهت قابل توجه و بررسی است؛ از طرفی انتظار می‌رود که دانشگاه‌ها با ایجاد بسترهای لازم، به خلق دانایی و توزیع و انتشار آن، مبادرت نموده و راهگشای توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور باشند، دانایی بیافرینند و پیشرو باشند؛ از طرف دیگر خود سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی با چالش‌ها، تغییرات و پویایی‌های غیر قابل پیش‌بینی و بنیادی مواجه شده‌اند که نه تنها ممکن است نتوانند انتظارات را برآورده کنند، بلکه بقا و ماندگاری خود را نیز در خطر می‌بینند. بنابراین تصمیم گیرندگان دانشگاه‌ها باید قواعد و پارادایم‌های موجود در هر دوره‌ی زمانی را بشناسند و بر اساس اصول و قواعد آن فعالیت و برنامه‌ریزی کنند. اندیشمندان معتقدند که در عصر حاضر محیط بیرونی، محیط احتمالات گوناگون و تنوع در نیازها و خواسته‌ها است و دانشگاه‌ها به منظور سازگاری لازم است ساختارها، فرایندها، ابزارها و مهارت‌های نوینی در این دنیای متغیر داشته باشند؛ به عبارت دیگر مسأله‌ی اصلی این پژوهش این است که دانشگاه‌ها دارای چه ویژگی‌هایی باشند بهتر می‌توانند با محیط بیرونی سازگاری داشته و به رسالت‌های خود جامعه‌ی عمل بپوشانند؟

پیشینه‌ی نظری و تجربی تحقیق

سازگاری سازمان با محیط: امروزه دغدغه‌ی سازمان‌ها بیشتر از این‌که بر موفقیت تمرکز داشته باشد، بر بود و نبود تأکید دارد (کیانی و غفاریان، ۱۳۸۴). اما سازگاری سازمانی چیست؟ طباطبایی (۲۰۰۸، ص ۲۶) سیستم‌های سازگار را این‌گونه تعریف می‌کند: «سیستمی که توانایی تغییر خود و یا محیطش به منظور بقا در یک سیستم را داشته باشد، سیستم سازگار نامیده می‌شود». از دیدگاه علوم اجتماعی «سازگاری سازمانی عبارتست از توانایی یک سازمان برای تغییر خود و یا راه‌های انجام کار در سازمان، به منظور بقا در محیط متغیر، که این تغییرات به هیچ وجه در زمان طراحی سازمان پیش‌بینی نشده بودند» (هاتم^۱، ۲۰۰۷: ۷). به طور کلی از دیدگاه هاتم (۲۰۰۷) و بر مبنای تئوری‌های سازمانی، سازگاری سازمانی را از سه دیدگاه

1- Hatum

می‌توان مورد بررسی قرار داد: رویکرد اجبار^۱، که در آن فرض می‌شود که تغییرات سازمان تحت تأثیر فشارهای محیطی است، رویکرد محافظت^۲ و رویکرد انتخاب^۳، تأکید این رویکرد بر انتخاب محیط سازمان است. راسل ایکاف، معتقد است که «سازگاری؛ یعنی تغییر دادن فرد یا محیط او به منظور حفظ یا افزایش کارآمدی یا اثربخشی وی زمانی که شرایط درونی یا بیرونی تغییر می‌کند و اگر به این تغییرات پاسخی داده نشود، نتیجه‌ی آن کاهش کارآمدی یا اثربخشی خواهد بود. از این روی، سازگاری یعنی یادگیری تحت شرایط متغیر» (ایکاف، ترجمه‌ی شریعتی، مردانی گیوی و مریدی، ۱۳۸۶). کارلی و سوبودا^۴ (۱۹۹۶) معتقدند که سازگاری در سطح سازمان عبارتست از «سازماندهی مجددی که از طرف مدیریت سطح بالا شروع می‌شود و فرایندی شبیه بازبخت مواد دارد». دزیلوا^۵ (۲۰۰۶) اعتقاد دارد که «سازگاری سازمانی فرایند اصلاح و جای‌گزینی در سازمان یا برخی از عناصر آن، به منظور تطبیق با تغییرات محیطی می‌باشد». در ادامه خلاصه‌ای از چند نظریه درباره‌ی سازگاری سازمان با محیط بیرونی بحث می‌شود.

نظریه‌های سازگاری سازمانی دانشگاه: تقریباً همه‌ی نظریه‌های سازگاری سازمانی ریشه در نظریه‌ی سیستم‌های باز دارند. یکی از نکاتی که مورد تأکید نظریه‌ی سیستم‌های باز قرار گرفته است مسأله‌ی محیطی که سازمان در آن به سر می‌برد، می‌باشد. بارنز و استاکر (۱۹۶۱) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که سازگاری موفقیت‌آمیز سازمان با محیط بیرونی، وابسته به تحلیل دقیق مدیریت سطح بالای سازمان، از شرایط محیطی و انتخاب سبک درست تعامل با محیط است (مورگان، ۲۰۰۶). اگرچه نظریه‌های سازگاری سازمانی که در ادامه مورد بحث و بررسی اجمالی قرار خواهند گرفت، مستقیماً درباره‌ی سازگاری دانشگاه و دانشکده با محیط بیرونی ارائه نشده‌اند، اما لازمه‌ی فهم سازگاری سازمانی دانشگاه به عنوان یک سازمان می‌باشند.

نظریه‌ی اقتضایی: نظریه‌ی اقتضایی وابستگی سازمان به شرایط محیطی را مورد تأکید قرار

-
- 1- Inertia
 - 2- Retention
 - 3- Selection
 - 4- Carley & Svoboda.
 - 5- De Zilwa

می‌دهد. (لاولینگ^۱، ۲۰۰۷) در این نظریه، سازگاری سازمانی به عنوان «فرایند یافتن ساختار مناسب در یک محیط معین، تعریف می‌شود». در مجموع در دیدگاه اقتضایی سازگاری سازمان با محیط، حداقل در دو سطح قابل بحث و تحقیق می‌باشد: نخست جنبه‌های ساختاری زیر بخش‌های سازمان که برای سازگاری با محیط داخلی باید مورد مطالعه قرار بگیرند و دوم جنبه‌های کلی سازمان، که برای سازگاری با ابعاد بیرونی محیط لازم است مورد مطالعه قرار بگیرند (اسپورن^۲، ۱۹۹۹).

نظریه‌ی انتخاب استراتژیک: نظریه‌ی انتخاب استراتژیک بر نقش فعالیت‌های مدیریتی و انتخاب استراتژیک، بر تغییر و سازگاری سازمانی تأکید می‌کند (لم^۳، ۲۰۰۴). این نظریه توسط جان چاپلند (۱۹۷۲) بیان شد. چاپلند استدلال می‌کند که تصمیمات مهمی که مدیران انتخاب می‌کنند پیامدهای بسیار بزرگی برای آنان خواهد داشت. در واقع تحولات سازمان، تنها عکس‌العمل انفعالی سازمان در برابر تغییرات محیطی نیست بلکه نتیجه‌ی تصمیمات و یادگیری‌های سازمان است (هالت، بویر و کچن^۴، ۲۰۰۷). مطابق این نظریه برای تصمیم‌گیری لازم است بین چهار عنصر اصلی؛ یعنی بستر، محتوا، فرایند و پیامدهای تصمیم، رابطه برقرار کنیم (هیچلینگ و فریند^۵، ۲۰۰۶). نظریه‌ی انتخاب استراتژیک، سازگاری سازمان با محیط را از دو بعد مورد بررسی قرار داده است؛ نخست تأکید بر حوزه‌های تغییر سازمانی است. آنان دریافتند که سازگاری موفق در محیط‌های آشفته مبتنی بر به‌کارگیری سه استراتژی می‌باشد؛ ۱- استراتژی تحکیم قلمرو، ۲- استراتژی گسترش قلمرو و ۳- قلمرو خلاقیت. دوم مسأله‌ی تدریجی یا بنیادی بودن تغییر است. گروهی از اندیشمندان عقیده دارند که سازگاری فقط از طریق یک سلسله مراحل تدریجی اتفاق می‌افتد و گروهی دیگر بر عکس اعتقاد دارند فقط از طریق یک فرایند انقلابی می‌توان به سازگاری سازمانی رسید (اسپورن، ۱۹۹۹).

نظریه‌ی بوم‌شناسی جمعیت: نظریه‌ی بوم‌شناسی جمعیت، یکی از نظریه‌های محتوایی است که نقش محیط بیرونی را در شکل‌گیری جمعیت سازمانی، بسیار پر رنگ می‌بیند. به عبارت دیگر این نظریه معتقد است که میزان گستردگی و میزان تنوع جمعیت سازمانی، توسط

-
- 1- Leweling
 - 2- Soprn
 - 3- Lem
 - 4- Hult, Boyer & Ketchen
 - 5- Hichling & Friend

نیروهای محیطی از قبیل فضا، انرژی و ثبات تعیین می‌شود (گری و لاوری^۱، ۲۰۰۱). فرض اصلی نظریه‌ی بوم‌شناسی جمعیت این است که سازمان همانند یک ارگانیزم زنده برای بقا و ادامه‌ی حیات نیاز دارد که به منابعی که برای زندگی او حیاتی هستند، دسترسی داشته باشد. بنابراین مسأله‌ی سازگاری در این نظریه برابر با بقا و ماندگاری است و محیط بیرونی عاملی بسیار تعیین‌کننده برای بقای یک سازمان است (مورگان^۲، ۲۰۰۶).

نظریه‌ی وابستگی به منبع: وابستگی سازمان به محیط بیرونی از دو بعد اساسی قابل بررسی می‌باشد، که هر دو این ابعاد تأثیرپذیری شدید سازمان از محیط را تأیید می‌کنند.

الف- بعد منابع: مطابق نظریه‌ی وابستگی به منبع، محیط سازمان منبع اصلی تدارک منابع مختلف مالی، انسانی، دانش و اطلاعات و تولیدات و خدمات می‌باشد. فرض اصلی تئوری وابستگی به منبع این است که سازمان‌ها به تنهایی نمی‌توانند برای بقای خود منابع مورد نیاز را تأمین کنند و برای به دست آوردن منابع مورد نیاز، باید با عناصر محیطی به مبادله بپردازند. در مبادله برای به دست آوردن منابع، سازمان‌های بیرونی ممکن است نه تنها برون‌دادهای سازمان را مصرف کنند بلکه خواستار اعمال خاص و یا تغییراتی در سازمان باشند.

ب- بعد اطلاعات: از طرفی وابستگی سازمان‌ها به محیط، دارای بعد دیگری نیز می‌باشد که بعد اطلاعات نامیده می‌شود. از منظر بعد اطلاعات، محیط بیرونی، منبع اصلی تدارک اطلاعاتی است که تصمیم‌گیرندگان برای حفظ و یا تغییر ساختار و فرایندهای سازمان خود، از آن استفاده می‌کنند (هوی و میسکل^۳، ۲۰۰۲). سازگاری سازمانی در این نظریه به معنی یافتن راهی که بیش‌ترین منابع و اطلاعات را در اختیار سازمان قرار دهد و کم‌ترین وابستگی را برای سازمان ایجاد نماید، می‌باشد.

نظریه‌ی سازمان یادگیرنده: اصطلاح سازمان یادگیرنده در دهه‌ی ۱۹۹۰ توسط پیتر سینگه تعمیم یافت و گسترش پیدا کرد (اوبری و فئوریگ^۴، ۲۰۰۵). مطابق نظریه‌ی سازمان یادگیرنده، سازگاری سازمانی از طریق یادگیری یک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای اتفاق می‌افتد. فرایند یادگیری دو حلقه‌ای دارای چهار مرحله است؛ سازمان در مرحله‌ی اول به بازبینی و بازنگری محیط

1- Gray & Lowery

2- Morgan

3- Hoy & Miskel

4- Awbrey, Kontoghiorghes & Feurig

بیرونی اقدام می‌نماید و در واقع اطلاعات مورد نیاز را گردآوری می‌کند. مرحله‌ی دوم اطلاعات گردآوری شده با هنجارهای موجود مقایسه می‌شود و در مرحله‌ی سوم این سؤال مطرح است که کدام‌یک از هنجارها مناسب هستند و در مرحله‌ی چهارم سازمان اقدام مناسب را بر می‌گزیند و شروع به کار بر آن اساس می‌نماید (مورگان، ۲۰۰۶).

نظریه‌ی سازمان شبکه‌ای: در دهه‌ی ۱۹۸۰ به دلیل موفقیت‌هایی که شرکت‌های ژاپنی به دست آورده بودند، سایر سازمان‌ها نیز به سمت ساختار شبکه‌ای، تمایل پیدا کردند. سازمان‌ها دریافته‌اند که بسیاری از عوامل موفقیت، بیرون از سازمان هستند. از طرفی محیط بیرونی نیز بسیار پویا و آشوبی است و سازمان‌ها چنانچه می‌خواهند بر حوزه‌ی مورد نظر خودشان مسلط بشوند، باید از قالب ساختار منحصر به فرد، بیرون بیایند و بتوانند به خوبی با محیط بیرونی خودشان سازگار شوند (آچرول^۱، ۱۹۹۷). سازگاری سازمانی در این نظریه از طریق ارتباط برقرار کردن بین شبکه‌های بیرون و شبکه‌های درون سازمان ایجاد می‌شود. سازمان‌های شبکه‌ای از طریق اعتماد و به اشتراک گذاشتن اطلاعات با سایر شبکه‌ها، با آن‌ها متعهد می‌شوند (گامپورت^۲ و اسپورن، ۱۹۹۹).

دانشگاه سازگار^۳: اسپورن (۱۹۹۹) در تحقیق خود درباره‌ی ساختار سازگار دانشگاه، چارچوبی مفهومی برای مطالعه‌ی سازگاری آموزش عالی با نیروهای محیط بیرونی و ارتباط ساختار دانشگاه با محیط، فراهم آورد. اسپورن در مدل خود سه بعد اساسی - اداره، مدیریت و رهبری - و این‌که آن‌ها چگونه بین ساختار دانشگاه و محیط، سازگاری ایجاد می‌کنند، را مورد توجه قرار داده است. اداره در مدل اسپورن، به معنی فرایندها و ساختارهای تصمیم‌گیری می‌باشد؛ مدیریت بر می‌گردد به ساختارها و فرایندهای اجرای تصمیمات؛ و رهبری بر می‌گردد به فرایندها و ساختارهایی که از طریق آن، افراد در جست‌وجوی تصمیمات کارآمد هستند. اسپورن (۱۹۹۹) عوامل تأثیرگذار بر سازگاری دانشگاه با محیط اجتماعی - اقتصادی متغیر را این‌گونه معرفی می‌نماید:

رهبری متعهد: این مؤلفه به این ایده اشاره دارد که برای اجرای درست سیاست‌ها و استراتژی‌ها، رهبران باید نسبت به نیازها متقاعد شوند و منابع مورد نیاز برای اجرای برنامه‌ها،

1- Achrol

2- Gompurt

3- Adaptive university structure.

در اختیارشان قرار گیرد.

اداره‌ی اشتراکی^۱: اداره‌ی اشتراکی بر اهمیت درگیر شدن همه‌ی اعضای دانشکده در فرایند تغییر تأکید دارد. چیزی که کلارک از آن به عنوان «منطقه حیاتی آکادمیک» یاد می‌کند و معتقد است که همان‌طوری که مدیران دانشگاه نسبت به تغییر در سازمان متقاعد شده‌اند، برای ایجاد یک دانشگاه کارآفرین لازم است هیأت علمی (منطقه‌ی حیاتی) نیز متقاعد شوند که در فرایند تغییر مشارکت کنند.

مدیریت حرفه‌ای: تصمیماتی را که توسط رهبران و دانشکده اتخاذ شده است اجرا می‌کند.

بینش و مأموریت مشخص: برای تمرکز بر مؤسسه و حرکت در جهت اهداف مطلوب، تدوین مأموریت و بینش مشترک، ضروری است.

ساختار متمایز: پاسخی است به فشارهای محیطی متنوع که از جهات مختلف بر سازمان وارد می‌آید و سازمان را برای پاسخگویی به ذی‌نفعان متعدد، منعطف و توانمند می‌سازد.

فرهنگ کارآفرینانه: اهمیت ارزش‌ها و هنجارهایی که فعالیت‌های دانشگاه را فراتر از تحقیق و تدریس می‌برد و هم به افراد و هم به سازمان کمک می‌کند.

به طور کلی با توجه به مدل اسپورن «سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی، منوط به توانایی سازمان برای جای‌گزینی و اصلاح خود، هنگام مواجهه با تغییرات بیرونی می‌باشد».

آن‌گونه که از ادبیات موضوع بر می‌آید، ساختار سازمانی متمایز، فرهنگ کارآفرینانه، بینش و مأموریت مشخص، مدیران حرفه‌ای و دارای توانمندی‌های کوانتومی و غیره بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی تأثیر دارند. این پژوهش به دنبال یافتن این است که مجموعه‌ای از ویژگی‌ها را که بر سازگاری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با محیط بیرونی تأثیر دارند استخراج نموده و در نهایت با استفاده از ترکیب آن ویژگی‌ها مدلی ارائه نماید که دانشگاه‌ها بتوانند با استفاده از آن میزان سازگاری خود با محیط بیرونی را اندازه‌گیری نمایند.

هدف تحقیق

هدف کلی این پژوهش «ارائه‌ی مدلی است که با به‌کارگیری و استفاده از مؤلفه‌ها و

1- Shared governance.

- متغیرهای آن، بتوان میزان سازگاری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با محیط بیرونی را اندازه‌گیری نمود». این هدف کلی از طریق سؤالات زیر قابل پی‌گیری است:
- متغیرهای تأثیرگذار بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی کدامند؟
 - عوامل تأثیرگذار بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی کدامند و میزان اهمیت هر کدام از این عوامل چقدر است؟
 - روابط بین عوامل و متغیرهای شناسایی شده چگونه است؟
 - الگوی مناسب برای اندازه‌گیری میزان سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی در جامعه‌ی پژوهش کدام است؟

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق در دسته‌ی پژوهش‌های آمیخته قرار دارد و برای تکمیل آن گام‌های زیر انجام شده است. ابتدا مؤلفه‌های سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی از اسناد و مدارک موجود، مصاحبه با اندیشمندان حوزه‌ی آموزش عالی داخل و خارج از کشور و همچنین اطلاعات پرسشنامه‌های بازپاسخ که توسط اندیشمندانی که دسترسی مستقیم به آن‌ها ممکن نبود استخراج شد. سپس متغیرهای شناسایی شده به روش دلفی بین تعداد ۳۰ نفر از اندیشمندان آموزش عالی به اشتراک گذاشته شد و پس از استخراج متغیرها پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته طراحی شد و عوامل مؤثر بر سازگاری دانشگاه شناسایی و مبنای طراحی پرسشنامه‌ی نهایی قرار گرفت.

جامعه و روش نمونه‌گیری

در بخش کیفی، از آن‌جا که انتخاب درست نمونه از اهمیت برخوردار بود با پنج نفر از استادان آموزش عالی در ایران مصاحبه‌ی عمیق انجام گردید. مبنای انتخاب استادان پیشینه‌ی پژوهشی و علمی آنان در زمینه‌ی آموزش عالی بود. همچنین به منظور تعمیق دانش نظری در این زمینه با رئیس مرکز مطالعات آموزش عالی دانشگاه استکهلم سوئد، رئیس سابق و کنونی مرکز بین‌المللی مطالعات آموزش عالی دانشگاه کاسل آلمان، استاد آموزش عالی دانشگاه برلین و استاد و نظریه‌پرداز سازمان‌های کوانتومی مصاحبه انجام شد. در تکنیک دلفی ۳۰ نفر از

استادان دانشکده‌های علوم تربیتی بر حسب زمینه‌ی علاقه‌مندی آنان به موضوع آموزش عالی و پیشینه‌ی پژوهشی‌شان در این پژوهش مشارکت داشتند. در بخش کمی، جامعه‌ی این پژوهش تعداد ۱۱۴۰ نفر از رؤسا و معاونان ۲۵ دانشگاه دولتی شهر تهران بود که در سه گروه دانشگاه‌های جامع، دانشگاه‌های صنعتی و دانشگاه‌های علوم پزشکی دسته‌بندی شدند و در مرحله‌ی تحلیل عاملی تعداد ۱۵۳ نفر و در مرحله‌ی نهایی تعداد ۳۷۰ نفر به صورت تصادفی نسبتی از بین آنان انتخاب شد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

الف) مصاحبه، به منظور تکمیل اطلاعات اولیه و دسترسی به اطلاعات دقیق‌تر درباره‌ی متغیرها و عوامل تأثیرگذار بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی، از مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته استفاده شده است. ب) پرسشنامه، در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است که هر دو محقق ساخته می‌باشند. پرسشنامه‌ی اول که در مراحل مختلف روش دلفی مورد استفاده قرار گرفته است، شامل ۳۰ متغیر بوده که بر اساس اطلاعات به دست آمده از ادبیات تحقیق و مصاحبه، در قالب پرسشنامه‌ای مبسوط در اختیار صاحب‌نظران آموزش عالی قرار گرفته است. پرسشنامه‌ی دوم مشتمل بر ۴۰ گویه بوده که هدف اصلی آن گردآوری داده‌های مورد نیاز برای تحلیل عاملی و در واقع شناسایی عامل‌های اصلی تأثیرگذار بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی و سرانجام تدوین مدل اندازه‌گیری سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی بوده است. پایایی این ابزار تحقیق بر پایه‌ی فرمول کلی آلفای کرونباخ برآورد شد. ضریب اعتبار کل مجموعه‌ی ۴۰ سؤالی بر پایه‌ی آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد که از لحاظ آماری در سطح کم‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار است.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

به منظور تأیید روایی محتوایی پرسشنامه، سؤالات مورد نظر پس از تدوین، توسط ۱۰ نفر از متخصصان در حوزه‌های مدیریت تغییر، مدیریت آموزش عالی و علوم تربیتی مورد مطالعه قرار گرفته و سؤالاتی که مبهم و یا نامفهوم بودند، اصلاح و یا حذف شدند. به منظور سنجش میزان روایی سازه و در واقع تأیید ساختار عاملی مقیاس اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی

تأییدی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. شاخص‌های برآورده شده نشان داد که هر یک از سازه‌ها از برازش خوبی با داده‌ها برخوردارند. شاخص‌های GFI و AGFI و CFI نیز بسیار قابل ملاحظه و نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب داده‌ها است. ریشه‌ی دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA) نیز برای بیش‌تر سنجه‌ها کم‌تر از (۰/۰۵) است و با ملاک (بروان و همکاران، ۱۹۹۳) مطابقت دارد. همچنین شاخص RMR نیز برای همه‌ی سنجه‌ها کم‌تر از (۰/۰۵) است و با توجه به معیار بنتلر^۱، ۱۹۹۵؛ بایرن^۲ نشانه‌ی دیگر برازش خوب داده‌هاست و نشان می‌دهد که هر کدام از شاخص‌ها به خوبی صفت‌های مکنون مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کنند.

روش تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های کیفی در این تحقیق از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. روش تحلیل محتوا بر فراوانی کلمات کلیدی که در متن یا مصاحبه‌ی مورد نظر از آن‌ها استفاده شده است، تأکید دارد. برای داده‌های کمی از تحلیل‌های توصیفی و تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم‌افزار SPSS، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار LISREL و مدل‌یابی بر اساس رویکرد مدل‌های اندازه‌گیری تکوینی^۳ بر مبنای نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل زیادی بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی تأثیرگذار هستند. از بین این عوامل ۹ عامل سهم بیش‌تری در تبیین واریانس سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی دارند. حدود ۰/۷۰ از واریانس سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی به وسیله‌ی ۹ عامل که در جدول زیر آمده‌اند تبیین می‌شوند. این ۹ عامل به ترتیب از مهم‌ترین تا کم اهمیت‌ترین مرتب شده‌اند.

-
- 1- Bentler
 - 2- Bayern
 - 3- Formative Mesurement Model

جدول ۱. واریانس کل عوامل تشکیل دهنده سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی

نام عامل ^۱	ارزش‌های مقادیر ویژه اولیه ^۲			استخراج مجموع مجزورات بارگذاری شده ^۳			چرخش مجموع مجزورات بارگذاری شده ^۴		
	کل	واریانس	تجمعی	کل	واریانس	تجمعی	کل	واریانس	تجمعی
مدیریت محیط	۱۱/۲۲	۳۱/۱۸۶	۳۱/۱۸۶	۱۱/۲۲	۳۱/۱۸۶	۳۱/۱۸۶	۳/۶۶۰	۱۰/۱۶۶	۱۰/۱۶۶
یادگیری	۳/۳۹۱	۹/۴۲۱	۴۰/۶۰۶	۳/۳۹۱	۹/۴۲۱	۴۰/۶۰۶	۲/۹۹۸	۸/۳۲۷	۱۸/۴۹۲
فرهنگ سازمانی	۲/۲۸۴	۶/۳۴۵	۴۶/۹۵۱	۲/۲۸۴	۶/۳۴۵	۴۶/۹۵۱	۲/۹۵۵	۸/۲۰۷	۲۶/۶۹۹
ارتباطات سازمانی	۱/۹۳۵	۵/۳۷۴	۵۲/۳۲۵	۱/۹۳۵	۵/۳۷۴	۵۲/۳۲۵	۲/۸۹۷	۸/۰۴۸	۳۴/۷۴۷
مشارکت جمعی	۱/۵۵۲	۴/۳۱۲	۵۶/۶۳۷	۱/۵۵۲	۴/۳۱۲	۵۶/۶۳۷	۲/۸۵۴	۷/۹۲۸	۴۲/۶۷۵
مسئولیت‌پذیری	۱/۳۹۹	۳/۸۸۷	۶۰/۵۲۴	۱/۳۹۹	۳/۸۸۷	۶۰/۵۲۴	۲/۷۵۶	۷/۶۵۵	۵۰/۳۳۰
استراتژی محوری	۱/۲۹۵	۳/۵۹۹	۶۴/۱۲۲	۱/۲۹۵	۳/۵۹۹	۶۴/۱۲۲	۲/۶۷۹	۷/۴۴۲	۵۷/۷۷۲
خود سازماندهی	۱/۲۵۶	۳/۴۸۸	۶۷/۶۱۱	۱/۲۵۶	۳/۴۸۸	۶۷/۶۱۱	۲/۵۷۸	۷/۱۶۲	۶۴/۹۳۴
هدفمندی	۱/۰۵۵	۲/۹۳۰	۷۰/۵۴۱	۱/۰۵۵	۲/۹۳۰	۷۰/۵۴۱	۲/۰۱۹	۵/۶۰۷	۷۰/۵۴۱

مدیریت محیط: مدیریت محیط یکی از عوامل تأثیرگذار بر سازگار شونده‌گی دانشگاه با محیط بیرونی می‌باشد. یکی از متغیرهای این سازه، توانایی تعامل با محیط بیرونی در نظر گرفته شده بود که بر اساس ضرایب مسیر، وزن‌های عاملی و t محاسبه شده در سطح آلفای $۰/۰۵$ معنی‌دار نبوده و از مدل خارج شده است. در مورد چهار متغیر دیگر مشاهده می‌شود که همگی با توجه به t محاسبه شده در سطح $۰/۰۵$ معنی‌دار بوده و همچنین دارای ضریب مسیر قابل توجهی به سمت سازه مدیریت محیط می‌باشند.

یادگیری: دومین عامل تأثیرگذار بر سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی در این

- 1- Component
- 2- Initial Eigen Values
- 3- Extraction Sums of Squared loadings
- 4- Rotation Sums of Squared loadings

پژوهش «یادگیری» می‌باشد. نشانگرهای اندازه‌گیری شده در این تحقیق نیز بیانگر معنی‌دار بودن t محاسبه شده در سطح آلفای ۰/۰۵ برای تمامی متغیرها و ضرایب مسیر همه‌ی متغیرها قابل توجه می‌باشد. مقادیر وزن عاملی و ضرایب مسیر نیز بیانگر معنی‌دار بودن همه‌ی نشانگرها برای سازه‌ی یادگیری می‌باشند.

جدول ۲. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل مدیریت محیط

ضریب مسیر	T	متغیرها
۰/۲۳۵	۳/۵۴۶	عکس‌العمل مناسب در برابر تغییرات محیط
۰/۲۷۰	۳/۹۰۲	استفاده از فناوری روز
۰/۲۹۹	۵/۴۴۵	تفکر کوانتومی
۰/۳۴۴	۵/۰۹۴	توان هدایت و رهبری

جدول ۳. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل یادگیری

ضریب مسیر	مقادیر T	متغیرها
۰/۱۶۳	۲/۴۶۷	تفکر سیستمی
۰/۲۱۲	۲/۸۱۳	یادگیری سازمانی
۰/۲۲۵	۳/۵۰۷	یادگیری فردی
۰/۲۴۹	۳/۳۱۴	دانستن کوانتومی

فرهنگ سازمانی دانشگاه: برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از نشانگرهای جدول ۴ استفاده شده است. مقادیر t محاسبه شده و ضرایب مسیر نشان می‌دهد که تمامی نشانگرهای این سازه در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار بوده و نسبت بالایی از تغییرات سازه‌ی فرهنگ سازمانی دانشگاه توسط این نشانگرها قابل تبیین است.

جدول ۴. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل فرهنگ سازمانی دانشگاه

ضریب مسیر	مقادیر T	متغیرها
۰/۱۸۴	۲/۲۴۷	خلاقیت
۰/۳۶۷	۴/۸۶۸	اعتماد و اطمینان
۰/۲۱۹	۲/۸۲۴	پذیرش فرهنگ کارآفرینی
۰/۲۱۳	۳/۰۵۸	صداقت
۰/۱۶۹	۲/۴۶۵	انتقاد

ارتباطات سازمانی: نتایج این پژوهش درباره‌ی ارتباطات سازمانی در جدول زیر خلاصه شده است. گرچه در ادبیات پژوهش تأکید زیادی بر روابط بین افراد و همچنین تسریع فرایندهای انجام کار در دانشگاه شده است، اما این دو نشانگر با توجه به t محاسبه شده در این پژوهش مورد تأیید قرار نگرفتند. همچنین ملاحظه می‌شود که نشانگرهای روابط بین بخش‌ها و فرایندهای تصمیم‌گیری دانشگاه تأثیر زیادی بر سازه‌ی روابط سازمانی دانشگاه دارند.

جدول ۵. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل ارتباطات سازمانی

متغیرها	قبل از حذف متغیرهایی که معنی‌دار نیستند		بعد از حذف متغیرهایی که معنی‌دار نیستند	
	مقادیر T	ضریب مسیر	مقادیر T	ضریب مسیر
روابط بین افراد	۰/۶۱۷	۰/۰۷۲	-	-
روابط بین بخش‌ها	۲/۹۱۰	۰/۳۳۱	۴/۲۴۲	۰/۴۰۸
فرایندهای تصمیم‌گیری	۳/۹۰۵	۰/۴۹۶	۴/۳۷۵	۰/۵۳۹
فرایندهای انجام کار	۰/۹۰۷	۰/۱۰۱	-	-

جدول ۶. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل مشارکت جمعی

متغیرها	قبل از حذف متغیرهایی که معنی‌دار نیستند		بعد از حذف متغیرهایی که معنی‌دار نیستند	
	مقادیر T	ضریب مسیر	مقادیر T	ضریب مسیر
کار تیمی	۴/۰۲۲	۰/۲۷۰	۴/۸۸۹	۰/۳۱۵
جریان داشتن اطلاعات	۱/۶۴۱	۰/۱۲۲	-	-
مشارکت	۴/۱۱۸	۰/۳۰۲	۴/۸۶۵	۰/۳۹۷
اعتماد کوانتومی (توانایی اعتماد به فرایندهای زندگی)	۲/۳۹۷	۰/۱۴۹	۲/۸۰۹	۰/۱۶۵
زیست کوانتومی (توانایی برقراری زنده و پویا)	۲/۰۲۲	۰/۱۵۳	۳/۴۲۵	۰/۳۹۰

مشارکت جمعی: برای سنجش سازه مشارکت جمعی از متغیرهای مندرج در جدول ۶ استفاده شده است. بر اساس اطلاعات این پژوهش نشانگر جریان داشتن اطلاعات معنی‌دار

نبوده و سایر متغیرها در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند. از بین نشانگرهای فوق مشارکت و کار تیمی بیشترین تأثیر را بر سازه‌ی مشارکت جمعی دارند.

مسئولیت‌پذیری: برای این سازه از متغیرهای شفافیت، پاسخ‌گویی و عمل کوانتومی استفاده شده است. نشانگرهای سازه‌ی مسئولیت‌پذیری با توجه به ضرایب مسیر و مقادیر t محاسبه شده در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار بوده و نتایج تحقیقات پیشین و ادبیات موضوع را تأیید می‌کنند.

جدول ۷. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل مسئولیت‌پذیری

ضریب مسیر	مقادیر T	متغیرها
۰/۴۳۰	۴/۱۱۷	شفافیت
۰/۲۰۴	۴/۱۷۳	مسئولیت‌پذیری
۰/۲۳۵	۲/۳۶۷	پاسخ‌گویی
۰/۳۰۵	۲/۰۸۷	عمل کوانتومی

استراتژی محوری: برای اندازه‌گیری سازه‌ی استراتژی محوری دانشگاه از متغیرهای جهت‌گیری مشخص، ارزش‌های مشترک، مأموریت مشخص و تعهد نسبت به مأموریت‌ها استفاده شده است. نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که همه‌ی متغیرها با توجه به مقدار T محاسبه شده و ضرایب مسیر معنی‌دار بوده و بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی تأثیر دارند.

جدول ۸. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل استراتژی محوری

ضریب مسیر	مقادیر T	متغیرها
۰/۲۰۲	۲/۵۱۱	جهت‌گیری مشخص
۰/۳۱۴	۴/۳۶۱	ارزش‌های مشترک
۰/۳۱۲	۴/۹۲۸	مأموریت مشخص
۰/۳۹۳	۵/۳۲۸	تعهد نسبت به مأموریت‌ها و راهبردها

خودسازماندهی: برای سنجش سازه‌ی خودسازماندهی در این تحقیق از نشانگرهای توان سازماندهی مجدد ساختارها و فرایندها، انعطاف‌پذیری و حساسیت نسبت به اتفاقات محیطی استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که همه‌ی نشانگرهای این سازه نیز در

سطح آلفای ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفتند که بیانگر این است که بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان در این پژوهش متغیرهای فوق نقش بسیار زیادی در سازگاری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با محیط بیرونی دارد.

جدول ۹. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل خودسازماندهی

متغیرها	قبل از حذف متغیرهایی که معنی دار نیستند		بعد از حذف متغیرهایی که معنی دار نیستند	
	مقادیر T	ضریب مسیر	مقادیر T	ضریب مسیر
توان سازماندهی مجدد فرایندها	۳/۳۵۲	۰/۳۳۰	۵/۲۷۵	۰/۳۶۸
توان سازماندهی مجدد ساختارها	۱/۱۲۳	۰/۱۲۳	-	-
انعطاف‌پذیری	۲/۶۶۳	۰/۲۴۰	۲/۷۱۸	۰/۲۷۱
حساسیت به اتفاقات محیط بیرونی	۳/۶۳۴	۰/۴۲۱	۴/۶۸۵	۰/۴۴۶

هدفمندی: برای اندازه‌گیری سازه‌ی هدفمندی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نشانگرهای توان ایجاد احساسات منفی و حذف احساسات مثبت و همچنین توانایی دیدن هدفمند به معنی توان مدیران برای کنارگذاشتن قضاوت‌ها و پیش‌داوری‌های پیشین استفاده شده است. نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که همه‌ی متغیرهای اندازه‌گیری شده در این پژوهش همگی در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند.

جدول ۱۰. مقادیر T و ضرایب مسیر متغیرهای عامل هدفمندی

متغیرها	مقادیر T	ضریب مسیر
توان ایجاد احساسات مثبت	۴/۶۹۸	۰/۴۰۵
توان حذف احساسات منفی	۵/۳۱۲	۰/۵۳۰
توانایی دیدن هدفمند	۲/۴۶۴	۰/۱۹۵

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طوری که از ادبیات پژوهش بر می‌آید دانشگاه دارای سه کارکرد اساسی تولید، بازتولید و کارکرد سازگاری می‌باشد. سازگاری با محیط بیرونی که به طور ضمنی به معنی ظرفیت دانشگاه برای یادگیری در شرایط پیچیده و متغیر است، مستلزم ویژگی‌هایی است که به

خصوص در دیدگاه‌های مدیران و نگرش نیروی انسانی آن‌ها به مسائل محیط بیرونی تجلی و نمود پیدا می‌کند. در ادامه نتایج این تحقیق در قالب ۹ عامل اساسی تحلیل می‌شوند.

مدیریت محیط: دانشگاه‌ها باید بتوانند نوپیدایی‌های محیط بیرونی را درک نموده و با توجه به قواعد آن استراتژی‌های خود را تدوین نمایند. از دیدگاه اداره‌کنندگان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، توان هدایت و رهبری که مبتنی بر ذهنیت‌ها و مهارت‌های رهبران دانشگاه‌هاست، مهم‌ترین نشانگر سازه‌ی مدیریت محیط می‌باشد. چنان‌چه رؤسای دانشگاه‌ها درک درستی از محیط بیرونی و شرایط دانشگاه‌ها داشته باشند و به عبارتی بهتر محیط بیرونی را بشناسند و در برابر آن عکس‌العمل مناسب‌تری داشته باشند، بهتر می‌توانند با محیط بیرونی سازگار شوند.

یادگیری: تأثیر یادگیرندگی بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی باعث شکل‌گیری ایده‌ی دانشگاه یادگیرنده توسط باودن و مارتون^۱ (۱۹۹۸) شد. رهبران سازمان‌ها و نظریه‌پردازان سازمانی، یادگیری را کلیدی‌ترین مؤلفه‌ی بقا و ماندگاری، توسعه و ایجاد مزیت رقابتی و نهایتاً سازگاری سازمان با محیط می‌دانند (ممی‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۰۵). در ادبیات موضوع یادگیرندگی فردی و سازمانی دانشگاه به عنوان یک رویکرد برای سازگاری با محیط پیچیده و متغیر به شدت مورد توجه و اقبال بوده است. با توجه به نتایج این پژوهش که در جدول ۳ آمده است، هرچه میزان یادگیری فردی و سازمانی دانشگاه بیش‌تر باشد ظرفیت آن برای سازگاری با محیط بیرونی بیش‌تر می‌باشد. دانستن کوانتومی و تفکر سیستمی تأثیر قابل توجهی بر سازگاری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با محیط بیرونی دارند.

فرهنگ سازمانی دانشگاه: سیستمی از باورها و ارزش‌های مشترک است که رفتار کارکنان، دانشجویان و اعضای هیأت علمی را هدایت می‌کند، به عبارتی فرهنگ دانشگاهی استنباط مشترک بین همه‌ی اعضای دانشگاه است (یمنی دوزی سرخابی، ۱۳۸۸: ۶۶). نتایج نشان می‌دهد که به منظور سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی انتظار می‌رود فرهنگ سازمانی دانشگاه برای سازگاری با دنیای متغیر و پیچیده فرهنگ کار آفرینانه را بپذیرد، خلاقیت را تشویق کند و زمینه‌ی ظهور و بروز آن را مهیا سازد، نقد و انتقاد را به عنوان ابزاری برای پیشرفت و اصلاح مورد استفاده قرار دهد و همچنین بستر اعتماد و صداقت ایجاد کند.

1- Bowden & Marton

ارتباطات سازمانی: ارتباطات در سازمان گاهی به ساختار سازمانی دانشگاه نیز تعبیر می‌شود. بالدريج و دیل^۱ (۱۹۸۳) ساختار سازمانی دانشگاه را یک ابزار مدیریت می‌دانند که روابط بین افراد و بخش‌ها را تعیین می‌کند، چارچوب قوانین و مقررات دانشگاه را مشخص می‌نماید. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که دست‌اندرکاران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران اعتقاد دارند که در یک مجموعه‌ی دانشگاهی، ساختار سازمانی هم بستر لازم برای خلق نوآوری‌های آموزشی را فراهم می‌آورد و هم ابزار سازگاری دانشگاه با نوآوری‌های آموزشی می‌باشد. کلارک (۲۰۰۸) معتقد است ساختار سازمانی دانشگاه چارچوبی است که باید از طرفی امکان عکس‌العمل سریع در برابر پدیده‌های گوناگون را فراهم آورد و از طرف دیگر، انسجام کلی دانشگاه توسط حلقه‌های مدیریتی سطوح بالای آن، حفظ شود. همچنین همانند اسپورن (۱۹۹۹) و کلارک (۲۰۰۴ و ۲۰۰۸) اداره‌کنندگان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران معتقدند که ساختار سازمانی دانشگاه باید شرایط را فراهم آورد که افراد و بخش‌ها بتوانند به راحتی با همدیگر ارتباط برقرار کنند، روابط بین افراد در دانشگاه‌ها فرایندهای تصمیم‌گیری را تسهیل کنند، از لایه‌های مختلف تصمیم‌گیری بکاهند و شرایطی ایجاد شود که فرایندهای انجام کار و کندی آن‌ها مضرات احتمالی برای سیستم دانشگاهی نداشته باشند.

مشارکت جمعی: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که به منظور سازگاری با تغییرات محیط بیرونی، تمایل زیادی به استفاده از تیم‌سازی و تشکیل گروه‌های تحقیق وجود دارد. در مدل‌های نوین دانشگاه تلاش‌های زیادی برای بهره‌گیری از ویژگی‌های کارگروهی و مشارکت جمعی به عمل آمده است. ریک (۲۰۰۲) در تحقیقی درباره‌ی رهبری مؤسسات آموزش عالی در هزاره‌ی سوم ادعا می‌کند که مدیران مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها در هزاره‌ی جدید با واقعیات نوینی مواجهند که برای بالا بردن اثربخشی سازمانی دانشگاه‌ها باید مشارکت جمعی و همگانی را به کار گیرند (رنتز^۲، ۲۰۰۲). به زعم اداره‌کنندگان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از طریق مشارکت جمعی یادگیری فردی و سازمانی، خلاقیت، پاسخگویی، انعطاف‌پذیری و غیره در دانشگاه به حداکثر رسانده می‌شود و تعهد لازم برای دستیابی به اهدافی که به صورت گروهی تدوین شده‌اند ایجاد می‌شود.

1- Baldrige & Deal

2- Rantz

مسئولیت‌پذیری: یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران در سازمان‌های آموزشی ایجاد فضای است که افراد در آن احساس مسئولیت نموده و سازمان آموزشی را از آن خود بدانند. این بعد از کیفیت خدمات در نظام دانشگاهی تأکید بر نشان دادن حساسیت و هوشیاری در قبال درخواست‌ها، سؤالات و انتظارات ذینفعان دارد. مدیریت در نظام دانشگاهی لازم است در برابر ذی‌نفعان متنوع نظام آموزش مسئولیت‌پذیری داشته باشد. این مفهوم دارای ابعاد متنوعی به گستردگی بازار آموزش عالی دارد. در حقیقت درک ذی‌نفعان پیدا و پنهان آموزش عالی و احساس مسئولیت در برابر آن‌ها یکی از مقوله‌های پیچیده‌ی مدیریت دانشگاهی می‌باشد. میرکمالی (۱۳۸۹) بیان می‌کند که مدیر آموزشی زمینه‌ساز و فراهم آورنده‌ی شور و تبادل نظر و ایجاد مسئولیت است (میرکمالی، ۱۳۸۹: ص ۵۰).

استراتژی محوری: ماهیتاً استراتژی از جنس تفکر، فهم و بصیرت است. بنابراین بهتر است دانشگاه‌ها برای موفقیت در دنیای پیچیده‌ی کنونی به جای تأکید بر برنامه‌ریزی استراتژیک بر داشتن تفکر استراتژیک در نزد مدیران و تصمیم‌گیران تأکید داشته باشند. کیانی و غفاریان اعتقاد دارند که شرط لازم برای موفقیت در دنیای کنونی، پس از شناسایی قواعد پارادایم موجود، اندیشیدن بر اساس قواعد فرد است (کیانی و غفاریان، ۱۳۸۴: ۱۵۸). استراتژی هنر به‌کارگیری تفکر خلاق و پیش‌بین است. پیام اصلی استراتژی محور بودن دانشگاه‌ها این است که دانشگاه‌ها برای مواجهه با دنیای پیش رو نیازمند طرز تلقی جدیدی از دانشگاه، مسائل و مشکلات آن و راه‌های تعامل و ارتباط با محیط بیرونی هستند.

خود سازماندهی: دانشگاه‌ها برای فعالیت و موفقیت در دنیای پیچیدگی‌ها و تغییرات، لازم است از توان خود سازماندهی بالایی برخوردار باشند. دانشگاه‌ها برای فعالیت در محیط، لازم است همانند موجودات زنده عمل کنند و نوعی تطابق و سازگاری پویا، بین آن‌ها و پیرامونشان برقرار باشد. یونگ بلود (۱۹۹۷) اعتقاد دارد که بهترین راه برای سازگاری با محیط پیرامون به‌کارگیری الگوی سیستم‌های زنده است. این سبک مدیریت دانشگاه در واقع رویکردی است که با مدل کوانتومی سازمان و مدیریت همخوانی دارد؛ زیرا مبتنی بر احتمالات فراوان است، در حذف پیچیدگی‌ها نمی‌کوشد بلکه آن را قاعده‌ای کشف‌شده می‌داند که باید بر طبق آن حرکت کرد و برای سازگاری با این پویایی‌ها از مدل سیستم‌های زنده استفاده کرد. دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هر چه بیش‌تر بتوانند به الگوی سیستم‌های زنده نزدیک شوند

توان سازگاری خود با محیط بیرونی را بهبود بخشیده‌اند.

هدفمندی: دیدن کوانتومی یا توانایی دیدن هدفمند توانایی مدیران دانشگاه‌ها را برای بهره‌گیری همزمان از توانمندی‌های اعضا بدون هیچ پیش‌داوری و قضاوت قبلی نشان می‌دهد. مدیران دانشگاه باید از الگوهای فکر برخوردار باشند که بتوانند تفکرات و پیش‌فرض‌های ذهنی خود درباره‌ی دیگران را به راحتی کنار بگذارند و توان هدفمند دیدن داشته باشند. مدیران همچنین باید بتوانند احساسات مثبت را در سازمان ایجاد کرده و فضایی مملو از شور و نشاط و سرزندگی برای محیط کاری‌شان فراهم آورند. از طرفی لازم است توانایی داشته باشند که بتوانند احساسات منفی و بازدارنده را از فضای دانشگاه دور کنند.

موانع و محدودیت‌های تحقیق

- پیچیدگی مفهوم سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی. مفهوم سازگاری در نزد همه‌ی مدیران یکسان نیست و مدیران دانشگاه‌ها با توجه به این‌که الزاماً رشته‌ی تحصیلی همه‌ی آن‌ها مدیریت نیست، تلقی‌های متفاوتی از مفهوم سازگاری دانشگاه داشتند.
- یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از مدل خطی برای تدوین مدل اندازه‌گیری سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی می‌باشد. زیربنای ریاضی مدلیابی بر روابط خطی استوار است. اما بدون تردید روابط بین متغیرهای مورد مطالعه الزاماً خطی نیست و می‌تواند تابع روابط احتمالی و غیر خطی باشد.
- گستردگی مفهومی مؤلفه‌های سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی. از طرفی بهتر بود که مؤلفه‌های سازمانی دانشگاه به طور یکپارچه برای مدلیابی ابزار اندازه‌گیری سازگاری مورد استفاده قرار بگیرند و از طرفی اگر همه‌ی متغیرهای تأثیرگذار بر سازگاری مورد مطالعه قرار می‌گرفتند فهرستی چند صفحه‌ای می‌شد که از حوصله و طاقت پاسخ‌گو خارج بود.
- سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی فرایندی بلندمدت و زمان‌بر می‌باشد و لازم بود در زمانی مثلاً ۵ ساله مورد پژوهش قرار گیرد.

پیشنهاد‌های تحقیق

- بررسی عوامل فرا سازمانی تأثیرگذار بر سازگاری دانشگاه‌ها در ایران. عوامل تأثیرگذار

بر سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی را می‌توان در دو بخش عوامل سازمانی و عوامل فراسازمانی تقسیم‌بندی نمود.

- بررسی مفهوم سازگاری دانشگاه‌ها از دیدگاه سیاست‌گزاران دانشگاه‌های دولتی ایران. در کشورهای مختلف تعابیر متفاوتی از سازگاری دانشگاه با محیط بیرونی شده است. کارکرد سازگاری در دانشگاه‌های ایران چگونه تعبیر می‌شود؟

- طراحی ساختار سازمانی مناسب برای دانشگاه‌ها با توجه به تغییرات و پیچیدگی‌های محیط بیرونی.

- بررسی شیوه‌های مدیریت محیط در دانشگاه‌های ایران. مدیران دانشگاه‌ها چگونه تغییرات و تحولات بیرونی را درک و از فرصت‌های نهفته در آن‌ها استفاده می‌کنند؟

منابع

ایکاف، راسل (۱۳۸۶). *بازآفرینی سازمان، طرحی برای سازمان‌های سده بیست و یکم*. ترجمه‌ی تقی ناصر شریعتی، اسماعیل مردانی گیوی و سیاوش مریدی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

کیانی، غلامرضا و غفاریان، وفا (۱۳۸۴). *پنج فرمان برای تفکر استراتژیک*. تهران: فرا.

ممی زاده، جعفر (۱۳۸۷). *مدیریت سازمان‌های آینده*، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۹). *رهبری و مدیریت و رهبری آموزشی*، تهران: یسپرون.

یمینی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۸). *رویکردها و چشم اندازهای نو در آموزش عالی*. تهران: پژوهشکده‌ی مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

- Achrol Ravi, S. (1997). Changes in the Theory of Inter organizational Relations in Marketing: Toward a Network Paradigm, *Journal of Academy of Marketing Science*, 25 (1), 56-71.
- Awbrey, S. C., & Feurig, P. (2005). Examining the relationship between learning organization characteristics and change adaption, innovation, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 16 (2), 185-211.
- Bowden, J., & Marton, F. (1998). *The university of learning: beyond quality and competence*. Routledge publishing co.
- Baldrige, J. V., & Deal, T. E. (1983). *The basics of change in educational organization*, Berkeley: Mc Cutchan.
- Clark, B. R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities, Organizational pathway of Transformation*, Oxford: pergamon press.
- Clark, B. R. (2004). *Sustaining change in universities*. Society for research into higher education. Open University press.
- Clark, Burton R. (2008). *On Higher Education*, USA Johns Hopkins University Press.
- Carley, K. & Svoboda, D. (1996). Modeling Organizational Adaptation as a Simulated Annealing Process, *Sociological method and research*, 24 (1), 138-168.
- De Zilwa, D. (2006). *Organizational culture and values and the adaptation of academic units in Australian universities*, Higher Education, 54 (4), 557-574
- Gumport, P. & Sporn, B. (1999). Institutional Adaptation: Demand for Management Reform and University Administration, Higher Education *HandBook of Theory and Practice*, ed by John C. Smart, New York Agathon Press.
- Gary, V. & Lowery, D. (2001). *The Population Ecology of Interest Representations In the American States*, The university of Michigan Press.
- Hickling, A. & Friend, J. (2006). *Planning under pressure: The strategic choice approach*, Elsevier. Urban and Regional Planning Series, Volume 37
- Hoy, W. K., & Misskel, C. G. (2002). *Educational administration theory research and practice*. 6th edition, Mc Graw Hill.
- Hult, M., Boyer, K., & Ketchen, D. (2007). Quality, Operational Logistic Strategy, and Repurchase Intentions: A Profile Deviation Analysis, *Journal of Business Logistic*, 29 (2), 105-131.

- Hutem, A. (2007). *Adaptation or Expiration in Family Firms: Organizational flexibility in emerging economies*, Edward Elgar Publishing, Inc.
- Lem, A. (2004). *Organizational Innovation*, BRESE (Brunel Research in Enterprise Innovation, Sustainability & Ethics).
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*, USA California, Sage publication Inc.
- Rantz, R. (2002). Leading urban institutions of higher education in the new millennium", *Leadership & Organization Development Journal*, 23(8)456 – 466.
- Rosia, L, S. (2006). The successful college president: strategies for leading in a complex environment, *dissertation for decorate degree of Philosophy*, Graduate Division of educational research, Calgary University.
- Soprn, B. (1999). *Adaptive University Structure Adaptive University Structures: An Analysis of Adaptation of Socioeconomic Environments of Us and European Universities*, London: Jessica Kingsley Pub.
- Tabatabaie, M. (2008). Enterprise information system consideration in the context of organization, Dissertation submitted for master degree, USA Yurok University.
- Youngblood, M. D. (1997). *Life at the Edge of Chaos: Creating the Quantum Organization*, Perceval Publishing; 1 edition.