

بررسی میزان کاربست عوامل مؤثر دانشگاه‌های سازمانی در سیستم آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی و

ارائه مدل

مسعود امامی نژاد: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

صدرالدین ستاری*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

اعظم راستگو: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر به منظور بررسی عوامل مؤثر دانشگاه‌های سازمانی و میزان کاربست آنها در سیستم آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان گیلان و ارائه مدل دانشگاه سازمانی انجام گرفته شده است. روش پژوهش از نوع کیفی و کمی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل رؤسا، معاونین، مدیران گروه و اعضای هیات علمی و در بخش کمی جامعه آماری اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد غرب گیلان می‌باشد. برای نمونه‌گیری در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحدها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج پژوهش در بخش کیفی بیانگر آن بود که در ایجاد دانشگاه سازمانی در واحدهای دانشگاهی ۹ عامل اصلی و ۱۹ عامل فرعی تاثیر دارند. در بخش کمی پژوهش، یافته‌ها نشان داد که در بین عوامل درون سازمانی عامل سیستم‌های دانش با بیشترین ضریب استاندارد ۰/۷۷ و در بین عوامل برون سازمانی، عامل ارتباط با بیشترین ضریب استاندارد ۰/۷۸ تاثیرگذارترین عامل در دانشگاه سازمانی می‌باشند. در ارتباط با میزان کاربست عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی در سیستم آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی نتایج تحقیق در بخش کیفی و کمی نشان داد که کلیه عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی در سیستم آموزشی بکار گرفته نمی‌شود و کاربردی ضعیف دارند. همچنین مدل نهایی پژوهش با شاخص‌های برازش و ضرایب استاندارد مورد تایید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: دانشگاه سازمانی، سیستم آموزشی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی.

*نویسنده‌ی مسؤؤل: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی واحد اردبیل، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

Email: Sadraddin1356@yahoo.com

مقدمه

متخصصان آموزشی معتقد هستند که دانشگاه های سنتی در ارائه نیروی کار متخصص و ماهر که با نیازهای صنعت مطابقت داشته باشند، شکست خورده اند و آموزش آنها فقط در سطح ارائه مدرک تحصیلی می باشد و نه توانمند ساختن سرمایه انسانی در فضای رقابتی امروزه (ایمان پور و آقاجانی ۲۰۰۸). بسیاری از سازمان ها، دانشگاه های سازمانی خود را تأسیس کرده اند چون آنها احساس می کنند که مدارس کسب و کار در آموزش مدیران و رهبران مورد نیاز در هدایت سازمان های خود، ضعیف عمل کرده اند. امروزه دانشگاه های سازمانی در زمینه آموزش و تجارت به یک پارادایم جدید تبدیل شده اند (آلسو و پریس ۲۰۱۷). جنبه مهم دانشگاه های سازمانی مشارکت فعال مدیریت ارشد در فرآیند یادگیری و حمایت آنها در پذیرش یادگیری به عنوان ابزاری برای مزیت رقابتی است. دانشگاه سازمانی ترکیبی از کلمه سازمان که بر استراتژیک و دانشگاه که طبیعت آموزشی را پیشنهاد می کند می باشد. و این دانشگاه سازمانی به سازمان مادر در جهت تحقق مأموریت کمک می کند (سینها و کاول ۲۰۱۳). دانشگاه سازمانی توسعه دهنده راهبردی قابلیت انسانی است و همتراز با اهداف سازمان می باشد، و یک واحدی برای انتقال فرهنگ سازمان و یک میانجی برای خلق و انتقال دانش می باشد (اسبوسلای و اتال ۲۰۱۴). یک دانشگاه سازمانی، چتر استراتژیک تمرکز یافته برای آموزش و توسعه کارمندان و اعضای زنجیره ارزش مثل مشتریان- فروشندگان و دلال ها است. از همه مهمتر یک دانشگاه سازمانی، وسیله اصلی است برای توزیع و تکثیر فرهنگ یک سازمان و افزایش توسعه ی نه تنها مهارت های شغلی بلکه مهارت های اصلی محل کار مثل یادگیری برای یادگیری، رهبری، تفکر خلاق و حل مسئله (مک اتیر و پینو ۲۰۱۱). - ادکوهن ایب رئیس ارشد مدیریت رهبری Satgam school- خدمات کامپیوتری LTD بیان می کند که دانشگاه های سازمانی بر روی یادگیری و رشد کارمندان

تاکید دارد، امروزه دانشگاه های سازمانی فراسوی برنامه ای آموزش سنتی هستند، آنها خدمات پیشرفت سازمانی مربیگری- یادگیری عملی و بسیارچیز های دیگر را پیشنهاد می کنند (مک گی ۲۰۰۶). اولین دانشگاه سازمانی در دهه ۱۹۴۰ شروع به کار کرد اما رشد واقعی آن در دهه ۱۹۹۰ آغاز شد در دوره ای از ۱۹۸۸ الی ۱۹۹۰ تعداد دانشگاه های سازمانی در جهان به چهار برابر افزایش یافت یعنی از ۴۰۰ به ۱۶۰۰ دانشگاه، اکنون از ۱۰۰۰۰ دانشگاه سازمانی در جهان ۴۰۰۰ آن متعلق به ایالات متحده آمریکا است (آلن ۲۰۱۰). دانشگاه سازمانی می تواند منافع آموزشی و یادگیری کاربردی قابل توجهی در سازمان ایجاد کند و موجب تحقق اهداف و استراتژی سازمان گردد لذا می تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهبود بهره وری و بقاء سازمان باشد. دانشگاه سازمانی، فرهنگ سازمانی را با تقویت رهبری، تفکر خلاق و حل مسئله شکل می دهد و راهبردهای سازمان را به اهداف یادگیری مخاطبان خود پیوند می دهد (اش کرافت ۲۰۱۳). مارک آلن معتقد است فرق بین دانشگاه سنتی با دانشگاه سازمانی این است که دانشگاه های سنتی معمولاً تاکتیکی و عملیاتی هستند ولی دانشگاه های سازمانی علاوه بر تاکتیکی و عملیاتی بودن مستقیماً به استراتژی سازمان وابسته هستند (آلن ۲۰۰۷). درحالیکه دانشگاه مهم ترین و اساسی ترین مکان ایجاد روحیه خلاقیت، نوآوری و اعتماد به نفس در نسل جوان در نظر گرفته شده است. دانشگاه ها در مواجهه با تغییرات پیشرونده کنونی و عدم توانایی در هماهنگی برنامه های خود با نیازمندی های متغیر بازار کار باید پاسخ بجا و راهکار مناسب ارتباط با صنعت را برای افزایش این توانایی اعمال کنند (ساماری ۲۰۱۴). گاتری در مقاله خود بیان می کند که علت موفقیت دانشگاه های سازمانی این است که آن ها منحصرأ بر نیازهای منابع انسانی سازمان های خود و صنایع و بازار کسب و کار متمرکز می شوند (گوتری ۲۰۱۳). جک فیلیپس با تحقیقاتی که انجام داده نشان می دهد که در بین ۶۰ تا ۹۰٪ از تمام مهارت ها و دانش

و تحول مداوم، توانمند سازی کارکنان، ارزیابی عملکرد، تکنولوژی، تعهد مدیران عالی، جهانی سازی (آلن ۲۰۱۰) و... و مدل های مختلفی از دانشگاه سازمانی وجود دارد. مدل های همچون: مدل استراتژیک دانشگاه سازمانی، در این مدل بر نقش استراتژیک سازمان تمرکز می شود. مدل سازمانی برای دانشگاه سازمانی: مشخص بودن جایگاه، دانشگاه سازمانی و مسئولیت آن در قبال چه کسی، از اهمیت خاصی برخوردار می باشد، مدل ساختاری دانشگاه سازمانی که به مدل های چارت سازمانی، مدل معبد مدل هرمی، مدل کلوجه سازمانی و مدل مارپیچ تقسیم می شود و مدل ذینفع (SU)، این مدل دارای جنبه های مختلف از سازمان، دپارتمان و کارمندان گرفته تا شرکا، مشتریان و جامعه می باشد (گابریک و کواس ۲۰۱۳). یکی از موسساتی که استقرار دانشگاه سازمانی در توسعه سیستم آموزشی آن بسیار اهمیت دارد، دانشگاه آزاد اسلامی می باشد. روساء، کارکنان، اساتید و دانشجویان از مهمترین بخش ها و حوزه های یک موسسه آموزشی را تشکیل می دهند زیرا آنها در تحقق مأموریت و اهداف استراتژیک دانشگاه نقش موثری ایفا می کنند. لذا با توجه به ضعف دانشگاه های فعلی ما در سازگاری با تغییرات و عدم تناسب آموزش با نیازهای کسب و کار و صنعت این نیاز احساس می شود که دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی مستقر شوند. گرچه دانشگاه های سازمانی تفاوت زیادی با دانشگاه های فعلی (سنتی) دارند اما نمی توانند به عنوان رقیب هم باشند. مارک آلن معتقد است، دانشگاه های سنتی می توانند همکاران بالقوه با دانشگاه های سازمانی باشند. معتقد است وقتی دانشگاه های سازمانی با دانشگاه های سنتی همکاری می کنند اغلب یک برنامه آموزشی ایجاد می کنند که خاص یک تکنولوژی یا روش شناسی جدید است. همکاری با دانشگاه های سنتی می تواند به عنوان یک ابزاری برای جذب فارغ التحصیلان با مهارت ها و قابلیت های مطلوب باشد و از طرفی این همکاری

مرتبط با شغل در کار استفاده نمی شود. بنابراین ممکن است در حالی که ما کار خوبی در جهت کسب دانش انجام داده باشیم، اما کار خوبی در جهت استفاده از آن به نحوی که به نفع سازمان باشد انجام نمی شود (آلن ۲۰۱۰). این ناکامی سازمان ها در به دست آوردن محتوای غنی آموزشی دانشگاهی، آنها را به سمت کسب آموزش های کاربردی محور هدایت کرد. در محیط شدیداً رقابتی کسب و کار امروزی انتقال دانش کاربردی نقش بسیار مهم در درون شرکت ها می باشد، جهت حفظ و جذب افراد با مهارت، سازمان های موفق امروزه از یادگیری و دانش به عنوان پیشنهادی کاربردی برای کارکنان استفاده می کنند. از نظر مارک آلن بهترین سازمان از نظر رویکرد نوآورانه در راهبرد آموزشی، دانشگاه های سازمانی می باشد (گابریک و کواس ۲۰۱۳). دانشگاه های سازمانی با ارایه طیف وسیعی از فرصت های یادگیری، در تضمین آمادگی نیروی کار، نقش حیاتی ایفا می کنند. اگرچه آموزش تنها یک جمله از فرآیند پیچیده آموزش است، آموزش امکان توسعه مهارت های خاص را فراهم می آورد. افراد نباید فقط مهارت های جدید بیاموزند بلکه باید قادر باشند درباره ی به کارگیری و تعریف آموخته هایشان قضاوت کنند و آنها را با کارها و وظایف روزمره خود گره بزنند (ایمان پور و آقاجانی ۲۰۰۸). سوزان پیترز سرپرست ارشد آموزش و معاون پرورش مدیران جنرال الکترونیک در رابطه با اهداف برنامه های آموزش رهبری در دانشگاه سازمانی بیان می کند که: ماموریت فعالیت های آموزش رهبری توسط ما الهام بخشیدن، پیوند دادن و پرورش رهبران امروز و فردا است زیرا افراد آموزش دیده، تعلیم خود را به محیط کاری بر خواهند گرداند و همین کار یعنی الهام بخشی، پیوند و پرورش افرادی که با این رهبران کار می کنند تکرار خواهد شد (عظیمی ۲۰۱۲). پژوهش های انجام یافته حاکی از آن است که عوامل متعددی در ایجاد دانشگاه سازمانی تأثیرگذار است عواملی همچون انعطاف پذیری، آموزش مستمر و فراگیر (زری خلیلی و اتال ۲۰۱۰)، تغییر

بازدارنده درهم تنیده بوده و باعث ایجاد بازدارندگی شناختی، اخلاقی، فرهنگی و ساختاری می‌گردد و همچنین در دوسطح فردی و سازمانی قابل مشاهده است که مانع توسعه پیشرفت برای رقابت کارآفرینی در دانشگاه های سازمانی می‌باشد (گوموسای و بوهن ۲۰۱۸). حسینی و همکاران در پژوهشی تحت عنوان چارچوب معماری سازمانی برای بیمارستان های دانشگاه ایران با روش تحقیق پیمایشی نشان دادند که سبک معماری برای دانشگاه های سازمانی در بیمارستان های ایران مفید بوده و همچنین یک الگوی مطلوب برای سطح محلی و ملی ایجاد نماید و می‌تواند در تمام بیمارستان های ایرانی مورد استفاده قرار گیرد (حسینی و همکاران ۲۰۱۸). مطالعات انجام شده در زمینه بررسی مولفه های موثر دانشگاه های سازمانی نشان می‌دهد که این مولفه ها از پراکندگی زیادی برخوردار می‌باشند به برخی از این مطالعات اشاره می‌شود. شنگ جو و چیاپو در مطالعه ای نشان دادند که جهت گیری های اصلاحی جدید در اقتصاد و مدیریت نوین به صورت عملی نتایج مطلوب را در دانشگاه های تایوان داشته است و حاکمیت سازمانی، برای تصمیم سازان و مدیران ارشد دانشگاه مطلوب بوده است (شنگ جو و چیاپو ۲۰۱۷)، بنابر یافته های تحقیق نظبگوف و همکاران تمایل به رشد و توسعه دانشگاه های سازمانی در دانشکده های فنی قزاقستان با شرایط انتقال نوین آموزشی مهیا است و ارزیابی و تشخیص درست به منظور بررسی مدارک و اسناد خط مشی های سازمان در جهت استقرار دانشگاه سازمانی هم وجود دارد (نظبگوف و همکاران ۲۰۱۶). از دیدگاه تسیپس و همکاران دانشگاه سازمان به عنوان یک ابزار مهم برای سازماندهی فرآیند توسعه پایدار در فرهنگ سازمانی و مدیریت پروژه می‌باشد که برای سهام داران داخلی و خارجی منافع زیادی داشته است (تسیپس و اتال ۲۰۱۶). موروز و موروز در مطالعه ای نشان دادند که تجربیات دانشگاه های سازمانی می‌تواند در پنج عامل در جهت گسترش پتانسیل نیروی کار دانشگاه های سنتی اوکراین تأثیر داشته باشد: ۱-

موجب ایجاد یک استراتژی قوی برند کردن سازمان می‌شود.

در پژوهشی تحت عنوان تصور دانشگاه های سازمانی و خط مشی های منابع یابی با جامعه آماری ۵۰۰ نفر از کارکنان ۶ دانشگاه خصوصی در شمال غربی کشور نیجریه با روش تحقیق پیمایشی نشان دادند که خط مشی های منابع یابی نظیر برنامه ریزی منابع انسانی، جذب، استخدام، گسترش و نگهداری کارکنان کمک بسیار زیادی به دانشگاه سازمانی می‌کند. همچنین مدیریت در این پژوهش می‌تواند به عنوان اهرم قدرتمند برای اهداف تصمیم گیری در دانشگاه های سازمانی تلقی شود (فالود و همکاران ۲۰۱۸). در تحقیقی تحت عنوان « دانشگاه سازمانی به عنوان یک نمونه و منبع جدید از نوآوری اجتماعی، تکنولوژی معقول و آموزش در قرن ۲۱ » به این نتیجه رسیدند که در سالهای اخیر، دانشگاههای سازمانی به یک عنصر مهم در توسعه سرمایه انسانی در داخل شرکتها، موسسات و سازمانها تبدیل شده اند. ترویج استراتژی های مبتنی بر مدیریت دانش به عنوان یک عنصر ضروری برای دست یابی به نوآوری های اجتماعی و مزایای رقابتی پایدار همراه با استراتژی سازمان از اهداف دانشگاه های سازمانی می‌باشند. در این تحقیق با ارزیابی تطبیقی دانشگاه سازمانی و جنبه های سنتی دانشگاهها به این نتیجه رسیدند که نوآوری اجتماعی، توسعه مزایای رقابتی پایدار، تأثیر بر محیط داخلی شرکت، اهمیت عناصر فرهنگی و تکنولوژیکی و ارتباط با استراتژی سازمان که از عناصر مهم در توسعه فرآیندهای سازمان می‌باشند از مزایای استقرار دانشگاه سازمانی در سازمانها می‌باشد. این نتیجه با تجربه هایی که توسط تیم مشاوران و محققان در مدرسه بازرگانی Prime، دانشگاه سرجیواربولدا، بوگوتا، کلمبیا بدست آمده است، حاصل شد (آلونسو و همکاران ۲۰۱۸). در پژوهش دیگری تحت عنوان شخص و موانع سازمانی به منظور توسعه رقابت های کارآفرین در دانشگاه های سازمانی کشورهای اروپایی با روش تحقیق پیمایشی نشان دادند که مکانیسم های

دخالت دادن مشارکت کنندگان در شکل گیری و بهبود برنامه های آموزشی ۲- حضور کارورزان در فرآیند ارزیابی علمی دانشجویان ۳- بر کارایی بالقوه متقابل میان موسسه و تولید تأثیر دارد. ۴- دانشگاه سازمانی فقط بخشی از سیستم آموزشی برای فعالیت های خاص نیستند بلکه بالاتر از همه حاصل ایده های سازمانی و فرهنگ مشارکتی هستند. ۵- در کاربرد پتانسیل فرهنگ مقایسه ای درون فرآیند آموزشی دانشگاه های سستی اوکراین تأثیر مثبتی دارد (موروز و موروز ۲۰۱۶). مایبر و همکاران در یک نظر سنجی از ۶۶ نماینده دانشگاه های سازمانی از ۵ قاره دنیا به این نتیجه رسیدند که رهبران دانشگاه های سازمانی اغلب با هدایت کسب و کار آشنا هستند و همچنین تجربه عملی اساتید برای یادگیرندگان دانشگاه سازمانی کاملاً ضروری است (مایبر و همکاران ۲۰۱۴). زوبوزالی و همکاران در تحقیقی به این نتیجه رسیدند مدرسه های بازرگانی آگاه محور نیستند هدف این تحقیق این است که یک رویکردی درباره چگونگی تغییر آموزش گروهی بر روی پایه های اصلی پل بین دانستن چگونگی (دنیای دانشگاهی) و دانستن چه زمانی (دنیای سازمانی) ارائه دهد. این تحقیق یک اکتشافی از دانش تا بررسی آگاهانه ساختارهای آموزشی جایگزین در محتوای گروهی فراهم می آورد (اسزوبوسزالی و همکاران ۲۰۱۴). سینها و کاول توسعه منابع انسانی را به عنوان یک مزیت رقابتی قلمداد کردند که مستلزم آموزش مداوم می باشد و مهمترین گزینه آموزش پرسنل، استقرار یک دانشگاه سازمانی در درون سازمان می باشد (سینها و کاول ۲۰۱۳). اشکروفت در پژوهش از ۳ دانشگاه سازمانی، موفق به این نتیجه می رسد که: ۱- توسعه رهبری بخش ضروری از ابعاد یک دانشگاه سازمانی است. ۲- ارزیابی از عملکرد در موفقیت دانشگاه سازمانی نقش موثری دارد. ۳- یک دانشگاه سازمانی باید از استراتژی کسب و کار سازمان حمایت کند یعنی اهداف دانشگاه سازمانی با استراتژی، ماموریت و اهداف سازمان هم تراز شود (اشکروفت ۲۰۱۳) و گابریک و کوواس در چگونگی پیاده سازی دانشگاه

سازمانی در دانشگاه های اسلوونی بیان می کنند که دانشگاه سازمانی فقط یک دپارتمان آموزش متوسط نیست بلکه متحد کننده ارزش ها و فرهنگ سازمانی می باشند و در انتقال و به اشتراک گذاری دانش به صورت بهینه عمل می کند (گابریک و کوواس ۲۰۱۳). مکاتیر و پینو در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که دانشگاه های سازمانی در حال حاضر بهترین روش برای ایجاد سیستماتیک سرمایه انسانی هستند قابلیت و توانایی کلیدی برای سازمانهای تطبیقی، ابتکاری و مبتنی بر دانش می باشند (مکاتیر و کانو ۲۰۱۱)، گیولیو در تحقیقی به این نتیجه می رسد که نقش محوری ابزاری دانش امروزه به عنوان یک ادبیات اقتصادی بطور گسترده پذیرفته شده است. تولید سیستماتیک دانش از طریق سرمایه انسانی، با هدف قرار دادن سرمایه گذاری، با تغییر روابط بین فعالان اقتصادی و ایجاد مهارتها و بدست آوردن ارزش رو به رشد آنها توانایی نو آوری را افزایش می دهد. هدف این تحقیق، بررسی مدل ویژه آموزشی که توسط دانشگاه سازمانی مطابق با یک مدل خطوط فکری ارائه شده است می باشد (گیولیو ۲۰۱۱). نیلسون در تحقیقی به این نتیجه رسید که دلیل مهم تشکیل دانشگاه سازمانی در دانشگاه پاسخ به این سوالها می باشد، ۱- آیا دانشگاه دارای بخشهای مختلف است که به دوره های برنامه درسی مختلف نیاز مند باشد؟ ۲- آیا برنامه های متقابل در برنامه ریزی جانشینی بخشی از آینده سازمان است؟ ۳- آیا سازمان بدنبال راههای جدید برای حفظ کارکنان است؟ همچنین بیان می کند که برای ایجاد دانشگاه سازمانی نیاز به یک ساختار سازمانی مناسب می باشد (نیلسون ۲۰۱۰). هومن و مکفرسون در تحقیق خود نشان دادند که: تمرکز بر راه حل های الکترونیکی یادگیری امری است دشوار که بر اساس سطح تکنولوژی الکترونیکی پایه سازمان، رشد و توسعه یادگیری الکترونیکی با کندی پیش میرود. که این مورد بر نگرانی های نرخ بازگشت سرمایه ROI در دانشگاه سازمانی می افزاید (هومن و مکفرسون ۲۰۰۵). بنابراین توسعه و پیاده

بخش کمی بود. ابتدا عوامل مفهومی بررسی و در طبقه بندی خاصی مورد تحقیق قرار گرفت سپس برای شناسایی عناصر موثر در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی در وضعیت موجود از طریق مصاحبه های نیمه ساختار اکتشافی بصورت گروهی با روسا، معاونین دانشگاه ها، مدیران گروه و اغساتید با تجربه در زمینه موضوع که بصورت هدفمند انتخاب شده بودند، داده های کیفی جمع آوری و با استفاده از کد گذاری مبتنی بر گراند تئوری تحت کد گذاری باز، محوری و کد گذاری گزینشی و همچنین تحلیل محتوا، مفاهیم، عوامل و عناصر اصلی، مولفه ها شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفتند. این مفاهیم و عوامل مبنای تدوین پرسشنامه در بخش کمی قرار گرفت در این پژوهش تعداد ۲۰ نمونه بصورت ۵ گروه ۴ نفری مورد مصاحبه قرار گرفتند ۲ نفر روسای واحد، ۵ نفر معاونین، ۳ نفر مدیران گروه و ۱۰ نفر اعضای هیات علمی. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه روش گروه های کانونی استفاده شد. از معیارهای کثرت گرایی و مقبولیت برای روایی و پایایی بخش کیفی استفاده گردید. در مرحله کمی روش توصیفی- استنباطی مورد استفاده قرار گرفت برای این منظور با توجه به نتایج مرحله کیفی تحقیق و بررسی و مطابقت با مبانی نظری، پرسشنامه محقق ساخته، طراحی و در دانشگاه های قلمرو پژوهش اجرا و سپس تحلیل شد جامعه آماری در بخش کمی شامل اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد غرب استان گیلان به تعداد ۲۵۷ نفر در ۷ واحد دانشگاهی بوده است. در این مرحله نمونه ها به روش تصادفی طبقه ایی بر حسب واحدها انتخاب شده اند. حجم نمونه برای این مطالعه طبق فرمول کوکران برابر ۱۵۴ نفر بدست آمد از مجموع عوامل و مولفه ها و کدهای استخراج شده از مصاحبه ها پرسشنامه ای با ۸۸ مولفه بر اساس طیف لیکرت تنظیم گردید. آزمون مقدماتی پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از نمونه آماری انجام شد. برا تعیین روایی ابزار اندازه گیری از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شده

سازی یادگیری الکترونیکی در شرکتهای مورد تحقیق نشان می دهد که تغییر در جهت نسل سوم از دانشگاههای سازمانی پیشنهاد شده توسط والتون جایی که فناوری نقش مهمی در حمایت از آموزش و توسعه دارد ضروری می باشد. پژوهش های انجام یافته در زمینه عوامل موثر دانشگاه های سازمانی به خصوص در حیطه های دانشگاهی نشان دهنده ی، این است که هر یک از پژوهش ها تنها برخی از عوامل تأثیرگذار را مورد مطالعه قرار داده اند و بررسی جامعی در این زمینه صورت نگرفته است. بدین لحاظ در این پژوهش محقق به دنبال این است که با مطالعه و بررسی وضعیت فعلی دانشگاه های آزاد اسلامی غرب استان گیلان و عوامل و مولفه های موثر در استقرار دانشگاه سازمانی، عوامل موثر در دانشگاه سازمانی منطبق با محیط تحقیق را آشکار ساخته و مدل مناسبی از دانشگاه سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد غرب استان گیلان پیشنهاد نماید و در راستا این پژوهش هدف نهادهی کردن دانشگاه سازمانی در میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می باشد.

روش کار

پژوهش حاضر پژوهشی میدانی، مقطعی، کاربردی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی و پیمایشی است در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق ترکیبی از طریق تلفیق روشهای کیفی و کمی استفاده شده است در این پژوهش با توجه به اینکه هدف ارائه مدل دانشگاه سازمانی و بررسی میزان کاربست عوامل موثر دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد است و در این زمینه تحقیقی صورت نگرفته است، از طرح اکتشافی که یک نوع روش ترکیبی است استفاده شده است. مراحل انجام این پژوهش با طرح اکتشافی طبق نظر کلارک و کرسول (۲۰۱۱) در سه مرحله: بررسی ادبیات، مطالعه کیفی و مطالعه کمی انجام گرفته است. در مرحله کیفی پژوهش هدف بررسی و جستجوی عناصر موثر دانشگاه سازمانی و میزان کاربست آن در وضعیت فعلی دانشگاه های آزاد اسلامی و تدوین پرسشنامه برای

یافته ها

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و کدگذاری مصاحبه های انجام شده مدل دانشگاه سازمانی در ۳ مقوله اصلی: شرایط علی، پدیده محوری، و پیامدهای استقرار دانشگاه سازمانی در دانشگاه ها، گنجانده شد.

شرایط علی: با توجه به تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه های انجام شده شرایط علی در این پژوهش که مقوله اصلی (استقرار دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد غرب استان گیلان) را تحت تاثیر قرار می دهد شامل: انگیزه مدیران، منابع مالی و بودجه دانشگاه، تعاملات دانشگاه با صنعت و جامعه، انگیزه و اعتماد شاغلین می باشد.

پدیده محوری: پدیده محوری مدل ارائه شده، عوامل موثر دانشگاه سازمانی در سیستم آموزشی دانشگاه ها بود، که شامل عوامل درون سازمانی با ۶ عامل اصلی و ۱۲ عامل فرعی و ۲۶ بعد و عوامل برون سازمانی با ۳ عامل اصلی و ۷ عامل فرعی و ۶ بعد می باشد.

است. برای محاسبه ضریب پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن ۰/۹۲۵ محاسبه شده که بیانگر پایایی بالایی است. برای توصیف داده ها از شاخص مرکزی و پراکندگی مثل میانگین، انحراف معیار و برای تعیین روابط بین متغیرها و ضرایب اهمیت آنها از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی و آزمون تی و لیو برای رتبه بندی عوامل و مولفه ها و برای تعیین برآزش مدل از کای اسکوتر، شاخص برآزش هنجار شده، شاخص برآزش تطبیقی، شاخص نیکویی برآزش، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، شاخص نیکویی برآزش تعدیل، شاخص برآزش افزایشی، شاخص برآزش هنجار نشده و برای تعیین میزان کاربست عوامل موثر دانشگاه سازمانی در سیستم آموزشی دانشگاه های آزاد از آزمون تی زوجی استفاده شده است.

جدول شماره ۱. عناوین عناصر اصلی و فرعی برون سازمانی دانشگاه سازمانی حاصل از کد گذاری محوری

عناصر اصلی	عناصر فرعی	ابعاد مولفه	درصد انتخاب عناصر فرعی	اولویت و انتخاب میانگین درصدها
ارتباط	نیازهای صنایع و کسب و کار	-	۱۰۰	۸۷/۵٪ رتبه اول
	ارتباط دانشگاه با صنعت	-	۷۵	
تکنولوژی	سیستم های کامپیوتر	IT	۸۵	۸۵٪ رتبه دوم
جامعه	فرهنگ جامعه	۱- پذیرش جامعه از تغییر سیستم های آموزشی	۸۵	۶۴/۱۷٪ رتبه سوم
		۲- حمایت مدیران کلان کشور از دانشگاه سازمانی	۸۵	
		۳- تشویق نظام آموزش عالی به ایجاد دانشگاه سازمانی	۸۵	
	ارزش	ایجاد ارزش جامعه	۴۵	
	همکاری	دانشگاه های رقیب	۵۰	
	جهانی شدن	-	۳۵	

پیامدها: نتایج حاصل از مصاحبه های کانونی نشان داد که پیامدهای عناصر دانشگاه سازمانی شامل، رقابت (با ۲ مولفه)، مهارت (با ۴ مولفه)، دانش (با ۲ مولفه) و تغییر (با ۳ مولفه) می باشد.

نتایج حاصل از کدگذاری های باز و محوری تحقیق نشان می دهد که ۱۰ مولفه موثر دانشگاه سازمانی در سیستم

جدول شماره نتیجه تجزیه و تحلیل داده های کیفی حاصل از مصاحبه های گروهی و کدگذاری و تحلیل محتوایی متن مصاحبه ها و مطابقت آنها با مبانی نظری و طبق نظر مشارکت کننده گان در مصاحبه ها، عناصر اصلی و فرعی درون و برون سازمانی و ابعاد مولفه های تاثیرگذار در ایجاد دانشگاه سازمانی را نشان می دهد.

آموزشی دانشگاه های آزاد غرب استان گیلان کاربردی ندارد. که فراوانی نظری داده ها بین ۴ تا ۲۰ می باشد.

جدول شماره ۲. مولفه های اصلی و فرعی (وضع موجود مولفه ها) حاصل از کدگذاری محوری

اولویت انتخاب و میانگین درصدها	درصد انتخاب مولفه های فرعی	مولفه های فرعی	مولفه های اصلی
رتبه اول ٪۷۲	٪۱۰۰	عدم انعطاف نسبت به تغییرات محیطی	محیط
	٪۹۵	عدم ارتباط با نیازهای کسب و کار	
	٪۲۰	عدم استفاده از ظرفیت ها و فرصت ها	
رتبه دوم ٪۵۹	٪۴۵	عدم شفاف سازی در زمینه اهداف ، استراتژی و برنامه های یادگیری	آموزش و یادگیری
	٪۵۰	عدم وجود یادگیری مستمر	
	٪۹۰	پایین بودن کیفیت آموزش	
	٪۷۰	عدم انگیزه دانشجویان	
رتبه سوم ٪۶۰	٪۴۰	استفاده از روش های آموزشی سنتی و قدیمی	ارزیابی
	٪۲۵	ارزیابی غیرعلمی	
	٪۹۵	مدرك گرايي	

جدول شماره ۳. مقادیر آزمون های KMO و بارنت جهت تعیین کفایت نمونه شاخص های پرسشنامه

آزمون بارنت		مقدار KMO	عوامل اصلی	
سطح معنی داری	مقدار خی دو تقریبی			
P<./۰۰۱	۱۴۱۹/۶۹۴	۰/۸۸۲	یادگیری	عوامل درون سازمانی
P<./۰۰۱	۴۲۶/۲۳۷	۰/۸۸۳	استراتژی سازمان	
P<./۰۰۱	۸۷۱/۷۵۹	۰/۸۶۲	توسعه	
P<./۰۰۱	۴۹۶/۰۱۰	۰/۷۴۴	تشریک مساعی	
P<./۰۰۱	۱۶۵۸/۵۷۵	۰/۹۳۹	سیستم های دانش	
P<./۰۰۱	۳۲۹/۱۲۸	۰/۸۶۲	ارزیابی	عوامل برون سازمانی
P<./۰۰۱	۸۶۷/۹۱۶	۰/۹۱۸	جامعه	
P<./۰۰۱	۱۹۲/۳۱۱	۰/۷۲۰	ارتباط	
P<./۰۰۱	۳۰/۰۵۵	۰/۷۱۰	تکنولوژی	کل
P<./۰۰۱	۱۰۱۷۸/۴۸۷	۰/۸۰۷	کل عوامل	

میان ۹ عامل اصلی و ۳۲ ابعاد مولفه تشکیل عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی عامل ارتباط با ضریب استاندارد ۰,۷۸ در اولویت اول قرار دارد. همچنین میزان شاخص RMSEA برای عوامل ۹گانه برابر ۰,۰۷۱ می باشد که کمتر از ۰,۰۸ دامنه پذیرش است؛ بدین معنی که مدل تعیین شده برای عوامل مؤثر درون و برون سازمانی مورد تایید و قابل قبول می باشد و نیز شاخص $\frac{X^2}{df}$ برابر با ۱/۷۸ است که کمتر از عدد ۲ قرار دارد؛ ولذا مدل عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی مورد قبول می باشد. معنی داری ضرایب و پارامترهای مؤثر (درون و برون سازمانی) دانشگاه سازمانی را در سیستم آموزشی دانشگاه های آزاد غرب استان گیلان

تحلیل عاملی مولفه های اصلی بر روی ۸۸ گویه مقیاس عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد اجرا شد. مقدار KMO برای عوامل حداقل ۰/۷۱ بوده و قابل قبول است. سطح معنی داری آزمون آزمون بارنت نیز کمتر از ۰/۰۱ شده است (P<./۰۵). نتایج این دو آزمون نشان می دهد که انجام تحلیل عاملی بر روی ۸۸ شاخص برای عوامل اصلی ۶ گانه درون سازمانی و برای عوامل اصلی سه گانه برون سازمانی امکان پذیر است و به بیان دیگر شاخص ها عامل پذیر هستند.

نتایج ضرایب استاندارد عوامل مؤثر (درون و برون سازمانی) دانشگاه سازمانی ، نشان دهنده آن است که در

به خوبی سازه نظری زیر بنایی را اندازه گیری می کنند ، تحلیل عاملی تاییدی در مورد کلیه مولفه ها انجام شد. براساس نتایج تحلیلی عاملی تاییدی ، روابط بین مولفه های شناسایی شده با هر یک از عوامل موجود در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد مورد تایید قرار گرفت.

طی محاسبه انجام شده شاخص کای اسکور به درجه آزادی (خی - دو پهنجار) برابر با ۱/۷۸ می باشد که درجه قابل قبول قرار دارد و دیگر شاخص های برازندگی مدل شامل : شاخص نیکویی برازش ، برازش هنجار نشده ، برازش هنجار شده ، برازش تطبیقی ، برازش افزایشی ، نیکویی برازش اصلاح شده ، برازش نسبی بزرگتر از ۰/۹ و ریشه میانگین مجذور باقیمانده کوچکتر از ۰/۸ می باشند که همگی در حد قابل قبول و مناسبی قرار دارند و این که روابط تنظیم شده متغیرها براساس چارچوب نظری پژوهش و بخش کیفی ، منطقی بوده و دارای برازندگی مناسب بوده و مورد تایید قرار می گیرند.

نشان می دهد. تمامی ضرایب به دست آمده در سطح خطای ۰,۰۵، معنی دار بوده؛ زیرا مقدار آزمون معنی دار تک تک آن ها در بازه ی (۱,۹۶ و -۱,۹۶) قرار نمی گیرند. بنابراین می توان گفت که ۳۲ ابعاد مولفه درون و برون سازمانی در این مدل تبیین کننده ی عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی در دانشگاه ها می باشند.

در محاسبه ضرایب مسیر ارتباطی مقدار آن برای هر یک از عوامل مؤثر اعم از درون سازمانی و برون سازمانی در ایجاد دانشگاه سازمانی و ضرایب استاندارد و Tvalue معادله اندازه گیری ، نتایج و رتبه هر یک از عوامل نشان می دهد بیشترین اثرگذاری بر دانشگاه های سازمانی از گروه عوامل درون سازمانی ، عامل تشریک مساعی با ضریب استاندارد ۰,۷۷ می باشد و بیشترین اثرگذاری بر دانشگاه های سازمانی از گروه عوامل برون سازمانی، عامل ارتباط با ضریب استاندارد ۰,۷۸ می باشد. برای پاسخگویی به سوال پژوهش و به منظور ایجاد مدل برازنده و قابل قبول و تعیین این موضوع که آیا نشانگرها

جدول ۴. مقایسه اهمیت هر کدام از عوامل با میزان بکارگیری آنها در دانشگاه ها

سطح معنی داری	آماره تی	عوامل اصلی		عوامل درون سازمانی
		میانگین	بکارگیری	
۰/۰۰۰	۳۸,۲۷۹	۱,۵۶۱۲	بکارگیری	یادگیری
		۳,۵۷۶۵	اهمیت	
۰/۰۰۰	۳۰,۳۹۷	۱,۶۱۷۷	بکارگیری	استراژی سازمان
		۳,۵۱۴۳	اهمیت	
۰/۰۰۰	۳۴,۴۶۶	۱,۳۷۳۶	بکارگیری	توسعه
		۳,۳۶۵۷	اهمیت	
۰/۰۰۰	۴۲,۸۲۷	۱,۲۷۵۶	بکارگیری	تشریک مساعی
		۳,۵۱۴۴	اهمیت	
۰/۰۰۰	۳۲,۷۵۲	۱,۴۲۳۴	بکارگیری	سیستم های دانش
		۳,۵۷۲۳	اهمیت	
۰/۰۰۰	۳۱,۷۵۵	۱,۲۷۱۴	بکارگیری	ارزیابی
		۳,۴۳۱۲	اهمیت	
۰/۰۰۰	۳۱,۲۰۷	۱,۳۲۱۴	بکارگیری	ارتباط
		۳,۶۳۳۱	اهمیت	
۰/۰۰۰	۳۹,۰۲۳	۱,۲۹۲۲	بکارگیری	تکنولوژی
		۳,۸۰۰۹	اهمیت	
۰/۰۰۰	۲۵,۹۲۵	۱,۴۰۹۷	بکارگیری	جامعه
		۳,۴۴۴۴	اهمیت	
				عوامل برون سازمانی

عامل استراتژی سازمانی با ۲ عامل فرعی: اهداف سازمان و ترکیب دانشگاه های سازمانی و رسمی با ۵ مؤلفه (بعد) به عنوان عامل موثر مطرح شده است. در این میان مؤلفه های (استقرار یک دیدگاه استراتژیک در دانشگاه) و (الگو برداری از روش های آموزشی موفق) بیشترین ضریب همبستگی را در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه هادارامی باشند. این نتایج با یافته های رجب بیگی و حمیدی، آلونسو و همکاران، سینهاوکایول، اشگروفت همسو و منطبق می باشند (رجب بیگی و حمیدی ۱۳۹۳، آلونسو و همکاران ۲۰۱۸، سینهاوکایول ۲۰۱۳، اشگروفت ۲۰۱۳).

عامل توسعه با ۲ عامل فرعی: توسعه نیروی انسانی و توسعه ساختار سازمانی با ۶ مؤلفه به عنوان عامل مؤثر مطرح شده است. در این میان مؤلفه های (مدیریت عقلانیت (استفاده از دانش در توسعه نیروی انسانی)) و (اثربخشی ساختار سازمان) بیشترین ضریب همبستگی را در ایجاد دانشگاه های سازمانی در دانشگاه ها دارا می باشند. این نتایج با یافته های آلونسو و همکاران، گوماسای و بوهن، حسینی و همکاران و زبوزالی و همکاران، سینها و کایول، مکتایروپینو، نیلسون، وانگ، سان و کیا همسو بوده و همخوانی دارند (آلونسو و همکاران ۲۰۱۸، گوماسای و بوهن ۲۰۱۸، حسینی و همکاران ۲۰۱۸، زبوزالی و همکاران ۲۰۱۴، سینها و کایول ۲۰۱۳، مکتایروپینو ۲۰۱۱، نیلسون ۲۰۱۰، وانگ، سان و کیا ۲۰۰۸).

عامل تشریح مساعی با ۲ عامل فرعی و ۳ مؤلفه، همراهان یادگیری و مشارکت به عنوان عامل تأثیرگذار مطرح شده است در این میان مؤلفه های (منطبق بودن طرح های کلی آموزشی با نیازهای اعضای درون سازمانی) اساتید، دانشجویان و ... و (منطبق بودن طرح های کلی آموزشی با نیازهای برون سازمانی) گروه های ذینفع همچون صنایع، واحدهای کسب و کار و ... و مؤلفه (تفویض اختیار به افراد در طرح های آموزشی) بیشترین ضریب تأثیر و همبستگی را در ایجاد دانشگاه های سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی غرب استان گیلان

نتایج بدست آمده از آزمون تی زوجی نشان می دهد که به طور کلی بین میانگین بکارگیری عوامل با اهمیت آنها تفاوت معنی داری وجود دارد. ($P < .05$). با توجه به نتایج پژوهش کیفی و کمی در این پژوهش، مشخص گردید که ۶ عامل اصلی با ۱۲ عامل فرعی (درون سازمانی) و ۳ عامل اصلی با ۶ عامل فرعی (برون سازمانی) در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد نقش موثری دارند و میانگین های بدست آمده (بالای عدد ۳) تایید کننده این موضوع می باشند. اما نظر پاسخ دهندگان در مورد به کارگیری این عوامل در وضعیت فعلی دانشگاه های آزاد غرب استان گیلان نشان می دهد که با وجود اهمیت آن در بهبود سیستم آموزشی در دانشگاههای آزاد کاربرد و کاربستی ضعیف دارد.

بحث و نتیجه گیری

در شناسایی عوامل تأثیرگذار در ایجاد دانشگاه سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی غرب استان گیلان، نتایج بدست آمده از مطالعات مبانی نظری و تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور و بخش کیفی پژوهش، نشان می دهد عوامل اصلی موثر بر دانشگاه سازمانی به دو عامل درون سازمانی با ۶ عامل اصلی و ۱۲ عامل فرعی و ۲۶ مؤلفه (بعد) و عامل برون سازمانی با ۳ عامل اصلی و ۷ عامل فرعی و ۶ مؤلفه (بعد) می توان طبقه بندی نمود. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که عوامل اصلی درون سازمانی مؤثر عبارتند از عامل یادگیری با ۲ عامل فرعی: تعهد مدیران عالی و برنامه های استراتژی ها ۸ مؤلفه (بعد) به عنوان عامل مؤثر مطرح شده است. در این میان مؤلفه های (حمایت مالی و معنوی مدیران ارشد از استقرار دانشگاه سازمانی) و (برنامه های یادگیری مسئله محور) بیشترین ضریب همبستگی را در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه ها دارا می باشند. این نتایج با یافته های رجب بیگی و حمیدی، فالودو و همکاران، نظبگوف و همکاران، مایرو و همکاران، اشگرفت همسو می باشند (رجب بیگی و حمیدی ۱۳۹۳، فالودو و همکاران ۲۰۱۸، نظبگوف و همکاران ۲۰۱۶، مایرو و همکاران ۲۰۱۴، اشگرفت ۲۰۱۳).

همسو می باشد (مولایی و همکاران ۱۳۸۸، مایبر و همکاران ۲۰۱۴، گابریک و کووواس ۲۰۱۳، اشگروفت ۲۰۱۳).

عامل تکنولوژی با یک عامل فرعی IT به عنوان عامل تأثیرگذار و مؤثر مطرح شده است. در این میان مؤلفه (استفاده مؤثر از IT) بیشترین ضریب همبستگی را دارا می باشد. این نتایج با یافته های سیما اصل و فیاضی همسو می باشد (سیما اصل و فیاضی ۱۳۸۶).

عامل جامعه با ۴ عامل فرعی فرهنگ جامعه، ارزش، همکاری و جهانی شدن و ۵ مؤلفه (بعد به عنوان عامل مؤثر برون سازمانی مطرح شده است. در این میان مؤلفه های (تبدیل یادگیری مداوم به یک فرهنگ در جامعه)، (ایجاد ارزش در جامعه توسط دانشگاه سازمانی)، (هم راستا بودن دانشگاه سازمانی با پدیده جهانی شدن) و مؤلفه (همکاری با دانشگاه های رقیب) بیشترین ضریب همبستگی را دارا می باشد. این نتایج با یافته های زارع خلیلی و همکاران، گابریک و کووواس، آلن، هومن و مکفرسون همسو بوده و همخوانی دارند (زارع خلیلی و همکاران ۱۳۸۹، گابریک و کووواس ۲۰۱۳، آلن ۲۰۱۰، هومن و مکفرسون ۲۰۰۵).

در شناسایی مدل مناسب دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی غرب استان گیلان، نتایج تحلیل عاملی تأییدی و ضرایب مسیر ضمن تأیید روابط مستقیم مؤلفه ها با دانشگاه سازمانی نشان داد که مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد بیانگر میزان تأثیر متغیرها بر یکدیگر می باشند و مدل در حالت معنی دار مورد تأیید می باشد و در رتبه بندی عوامل مؤثر درون سازمانی، عامل تشریک مساعی در رتبه اول، عامل توسعه در رتبه دوم، عامل استراتژی سازمان در رتبه سوم، عامل یادگیری در رتبه چهارم، عامل سیستم های دانش در رتبه پنجم و عامل ارزیابی در رتبه ششم قرار می گیرند. در عوامل مؤثر برون سازمانی عامل ارتباط در رتبه اول، عامل تکنولوژی در رتبه دوم و عامل جامعه در رتبه سوم قرار گرفته اند و این نشان دهنده میزان تأثیرگذاری این عوامل در مدل نهایی

دارا می باشند. این نتایج با یافته های آلونسو و همکاران، موروز و موروز، نیلسون همسو می باشند (آلونسو و همکاران ۲۰۱۸، موروز و موروز ۲۰۱۴، نیلسون ۲۰۱۰).

عامل سیستم های دانش با ۳ عامل فرعی، تکنولوژی، فرهنگ و مدیریت دانش و ۳ مؤلفه (بعد به عنوان عامل مؤثر مطرح شده است در این میان مؤلفه های (منطبق بودن تکنولوژی آموزشی با فرآیند یادگیری)، (گسترش و توزیع ارزش ها و فرهنگ مشترک در دانشگاه) و مؤلفه (تغییر ساختار های دانش در دانشگاه) بیشترین ضریب همبستگی را در دانشگاه های سازمانی دارا می باشند. این نتایج با یافته های زارع خلیلی و همکاران، آلونسو و همکاران، زبوزالی و همکاران، گابریک و کووواس، گیولیو، آلن، هومن و مکفرسون همسو بوده و همخوانی دارد (زارع خلیلی و همکاران ۱۳۸۹، آلونسو و همکاران ۲۰۱۸، زبوزالی و همکاران ۲۰۱۴، گابریک و کووواس ۲۰۱۳، گیولیو ۲۰۱۱، آلن ۲۰۱۰، هومن و مکفرسون ۲۰۰۵).

عامل ارزیابی یا اندازه گیری با ۱ عامل فرعی کنترل و ارزیابی و ۱ مؤلفه به عنوان عامل تأثیرگذار درون سازمانی مطرح شده است. در این میان مؤلفه (هم راستا بودن دستاورد های دانشگاه سازمانی با اهداف دانشگاه) بیشترین ضریب همبستگی را در دانشگاه های سازمانی دارا می باشند. این نتایج با یافته های ماسانات، اشگروفت، آلن، آلن و مکگی همسو می باشند (ماسانات ۲۰۱۴، اشگروفت ۲۰۱۳، آلن ۲۰۱۰، آلن و مکگی ۲۰۰۵).

همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که عوامل اصلی برون سازمانی مؤثر عبارتند از عامل ارتباط با دو عامل فرعی: نیاز های صنایع و کسب و کار و ارتباط دانشگاه با صنعت عواملی هستند که از خارج از سازمان دانشگاه سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهند. در این میان مؤلفه (منطبق بودن آموزش با نیاز های مصرف کنندگان) بیشترین ضریب اثرگذاری و همبستگی را در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد غرب استان گیلان دارا می باشد. این نتایج با یافته های مولایی و همکاران، مایبر و همکاران، گابریک و کووواس، اشگروفت

دانشگاه سازمانی می باشد که با یافته های پژوهشی نظبگوف و همکاران، موروز و موروز، ماسانتا، اشگروف، گابریک و کوواس، آلن و مکگی، پرینس و اسوارت همسو بوده و همخوانی دارد (نظبگوف و همکاران ۲۰۱۶، موروز و موروز ۲۰۱۶، ماسانتا ۲۰۱۴، اشگروف ۲۰۱۳، گابریک و کوواس ۲۰۱۳، آلن و مکگی ۲۰۰۵، پرینس و اسوارت ۲۰۰۲).

در شناسایی میزان کاربست عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی در سیستم آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی غرب استان گیلان، نتایج به دست آمده از آزمون تی زوجی نشان می دهد که کاربست ۶ عامل اصلی با ۱۲ عامل فرعی از عوامل درون سازمانی و ۳ عامل اصلی با ۷ عامل فرعی از عوامل برون سازمانی در سیستم آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی غرب استان گیلان ضعیف بوده و کمتر مورد توجه قرار می گیرد. بین اهمیت عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی و میزان به کارگیری آن ها در سیستم آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی داری وجود دارد که با یافته های شنگ جو و چیاو، موروز و موروز، گابریک و کوواس، گاتری، مکگی، آلن، والتون و مارتین همسو بوده و همخوانی دارد (شنگ جو و چیاو ۲۰۱۷، موروز و موروز ۲۰۱۶، گابریک و کوواس ۲۰۱۳، گاتری ۲۰۱۳، مکگی ۲۰۰۶، آلن ۲۰۰۵، والتون و مارتین ۲۰۰۴).

فلسفه اصلی تشکیل دانشگاه سازمانی این است که نظام های رسمی آموزش و دانشگاه ها به طور کامل از عهده تربیت افرادی که مورد نیاز سازمان های مختلف هستند بر نیامده اند. علاوه بر این سازمان ها مایلند تا افراد را با به کارگیری روش های مؤثری مثل یادگیری از طریق عمل **Learning by doing** پرورش دهند که امکان استفاده از آن ها در دانشگاه و مراکز رسمی آموزش های عمومی و عالی فراهم نیست. به منظور استفاده هرچه بیشتر از ظرفیت ها و توانایی های موجود در دانشگاه ها ایجاد ارتباط بین توسعه منابع انسانی و استراتژی های توسعه منابع انسانی و در راستای تحقق اهداف برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، ایجاد دانشگاه

سازمانی در دانشگاه های آزاد با هدف انتقال دانش کاربردی به دانشگاه ها، حفظ و جذب افراد با مهارت ها حرفه ای و برقراری ارتباط با نیاز های صنایع و کسب و کار و زمینه سازی مشارکت بیشتر شاغلین دانشگاه) اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان) در رفع نیاز های جامعه ضروری می باشد. گرچه سند چشم انداز ۱۴۰۴ ایران آینده را در جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی تصویر کرده است و در کمیون ماده ۳۲ مربوط به برنامه چهارم توسعه و کمیون ماده ۲۱۵ برنامه پنجم توسعه کشور، توسعه دانشگاه های کشور مطرح شده است و دلیل این همه توجه به توسعه دانشگاه حکایت از این واقعیت دارد که نظام آموزش عالی همواره عامل بنیادی تکامل توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بوده اند و نقش محوری در مواجهه با تغییرات و تحولات جامعه دارند اما در واقعیت توسعه دانشگاه ها بیشتر در کمیت رشد کرده است و مشکلات اقتصادی، اجنماعی و فرهنگی جامعه همچنان پا برجا می باشد. کشور هایی که خواهان توسعه همه جانبه، متوازن و پایدار هستند لازم است دانشگاه های خود را به طور متوازن و پایدار توسعه دهند و نیز دانشگاه ها به دلیل داشتن ویژگی های اساسی مانند سرمایه انسانی در قالب اعضای هیئت علمی و دانشجو محل مناسبی برای استقرار دانشگاه سازمانی می باشند. دانشگاه های سازمانی بر آموزش های کاربردی محور تأکید دارند. در محیط شدیداً رقابتی کسب و کار امروزی، انتقال دانش کاربردی می تواند نقش حیاتی ایفا کند. محتوای آموزشی دانشگاه های سازمانی بیشتر به سمت حل مشکلات کسب و کار و صنعت کشور پیش می رود. بنابراین در پژوهش حاضر که یک پژوهش ترکیبی، کیفی و کمی است، تلاش شده است جهت استقرار دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی غرب استان گیلان مدلی ارائه و در آن عوامل و عناصر مؤثر دانشگاه سازمانی شناسایی و تأیید گردد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که از بین عوامل درون سازمانی، عامل تشریک

های آزاد ضعیف بوده و میزان کاربست آن ها کم اهمیت می باشد و این امر می تواند زنگ خطری برای دانشگاه های آزاد باشد که از مسیر مأموریت و استراتژی خود دور بوده و نتوانسته اند به اهداف سازمانی خود برسند.

References

- Allen, M 2010, The next Generation of corporate universities, *Training industry Quarterly*, Vol.3; No.3, PP25-29.
- Allen, M, McGee, P 2005, measurement and evaluation in corporate universities, *New direction for institutional research*, Vol. 2004, No.124, PP.510-537.
- Allen, M 2010, The next Generation Of Corporate Universities, Sunfrancisco:Pferiffer.
- Alonso, A. Peris, M. maurist, J. (2017). Cooperative and networkings Strategies in small business. Newyork: springer.
- Alonso, A, Peris, M et al 2018, strategies and practices in social innovation, newyork: Springer.
- Ashcroft, P 2013, Foundations of a corporate university, *Athabasca university*, August 2013, No.1, PP.3-29.
- Bazargan, A 2016, Introduction to qualitative and mixed research methods, Didar Publishers Tehran.
- corbin, J, strauss, A 2008, Basics of Qualitative research, Techniques and procedures For developing Grounded Theory 2nd ed, California:Thousand Oaks.
- Falod, H.O, Oludayo, O et al 2018, Employee resourcing strategies and universities, Corporate image, a survey data set, *Data in brief*, Vol.18, PP.1387-1382.
- Gabric, E. Kovac, B 2013, A corporate university The possibilities for its implementation in Slovenia, saarbrucken Germany: LAP (Lambert Academic Publishig).

مساعی مهم ترین و مؤثرترین عامل در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی می باشد. منطبق بودن طرح های کلی آموزش با نیاز های اعضای درون سازمانی (اساتید و دانشجویان) و برون سازمانی (گروه های ذی نفع همچون صنایع و واحد های کسب و کار) نقش اساسی را در این خصوص دارد. دانشگاه های آزاد باید توجه داشته باشند که آموزش و یادگیری باید متناسب با نیاز های دانشجویان و همچنین کسب و کار و صنعت باشد. دانشگاه های سازمانی باید قادر باشند نشان دهند که می توان از مهارت ها و دانش در راستای شغل در کار استفاده نمود. اگر دانشگاه های سازمانی نتوانند خود را با نیاز های تجاری سازمان هم راستا کنند، شکست خواهند خورد. همچنین تفویض اختیار به افراد در طرح های آموزشی نیز نقش اساسی را در زمینه عامل تشریک مساعی دارد. دانشگاه ها باید در تبیین طرح های آموزشی و اجرای آن ها از نظرات و پیشنهادات اساتید و دانشجویان استفاده بهینه داشته باشند. مشارکت افراد ذی نفع از آموزش در تدوین و اجرای طرح های آموزشی موجب افزایش انگیزه آنها در یادگیری و اجرای آنها در مشاغل و کسب و کار خواهد شد. از بین عوامل برون سازمانی، عامل ارتباط مهم ترین و تأثیرگذار ترین عامل در ایجاد دانشگاه سازمانی در دانشگاه های آزاد غرب استان گیلان می باشد. منطبق بودن آموزش با نیاز های مصرف کنندگان نقش اساسی را در این خصوص دارد. سیاست های آموزشی باید متناسب با نیاز های جامعه و مرتبط با نیاز های صنعت و کسب و کار باشند. اینکه جامعه چه رشته های تحصیلی را طلب می کند و دانشجوی چه آموزشی را نیاز دارد، دانشگاه ها باید سیاست های آموزشی و یادگیری خود را در مسیر این نیاز ها و خواسته ها منطبق کنند و نیز در رابطه با میزان کاربست عوامل مؤثر دانشگاه سازمانی در سیستم آموزشی دانشگاه ها با وجود اینکه عوامل دانشگاه سازمانی از اهمیت و تأثیرگذاری بالایی در سیستم آموزشی دانشگاه های آزاد برخوردار می باشند اما به کارگیری این عوامل در دانشگاه

- development of labor potential of a classic higher education institution, *Theory and practice of management social systems scientific and practical*, Vol.387, No.4, PP.22-31.
- Naizabekov, A, Bozhko, L et al 2016, Technology implementation in corporate management of modern university. Experience, *Problems, Prospective, Energy procedia*, vol.95, PP.439-443.
- Nielson, B 2010, corporate university; establishing effective education solutions, *Capital wave Inc*, june 2010, No.1, PP.1-12.
- Rajabbeygi, M, Hamidi, L 2014, Corprate University, *Management and Accounting Researches*, Vol.3, No.3, PP.31-45. (In persian).
- Samary, E 2015, Theoretical Foundations for the Development of Higher Education and University system, Afaghe Kalam Publication, Save, First Edition.
- Sheng-JU, C, Chia-YU, Y 2017, Governance style in taiwanese universities: features and effects, *International jornal of educational development.inpress*, PP.1-14.
- Simarasl, N, Fayazi, M 2007, Corporate Universities Imperial Employees, *Tadbir*, Vol.188, NO.5, Pp.39-42. (In persian).
- Sinha, A, kaul, N 2013, Corporate universit; Glorified Training dePartments or more?, *Resources development and management*, vol.1, PP.49-53.
- Szoboszlai, V, Velence, J et al 2014, Post-Experiential education: from knowledge to “knowing”, *Actapolytechnica Hungarica*, VoL.11, No.10, PP.235-245.
- Tsipes, G, EchkaloVa, N et al 2016, Corporate university as a driver of proiect culture and competence development procedia, *Social and Behavior Science*, Vol.226, PP.335-342.
- Giulio, P 2011, The corporate university Phenomenon and the Competences “Pipeline” the role of innovation and institutional change, *Us-china public administration*, Vol.8, No.9, PP.1004-1015.
- Gumusay, A, Marcbohne, T 2018, Individual and organizational inhibitors to the development of entrepreneurial competencies in corporate universities, *Elsevier*, Vol.47, No.2, Pp.363-378.
- Homan, G, Macpherson, A 2005, E-learning in the corporate university, *European industial Training*, Vol.29, No.1, PP.75-90.
- hoseini, A et al 2018, Hospital enterprise Architecture Framework (Study of Iranian University Hospital Organization), *International Journal of Medical Informatics*, Vol.114, Pp.88-100. (In persian)
- Imanipour, M, Aghajani, S 2008, The corporate University, Tehran: Saramad. (In persian)
- masannat, J 2014, How should we measure The Effectiveness of our corporate university programs?, *Cornell university ILR school*, Spring.2014, PP22-26.
- Mca teer, P, Pino, M 2011, The Business Case for Creating a Corporate University, Corp/U. September, No.1, PP.2-13.
- McGee, P 2006, Corporate unversities; Competitors or collaborators?, *Human resource and adult learning*, Vol.2, No.4, PP.28-32.
- Meyber, K, Allen, M, et al 2014, Minding Their Business by Flexing Our Minds: a guide to Corporate University Partnership, UNICON, No.1, PP. -16
- Molayee, Z, Asili, G, et al 2009, Corporate University, Organization Strategy institute, *Tadbir Magazine*, Vol.2004, PP.16-21.
- Moroz, S, moroz, M 2016, The institute of corporate university and its experience for

Competitive Environment, *Conference of Research and Training Managers*, Vol.1, No.52, PP.320-331. (In persian)

Wang G, G, Sun, J et al 2008, Exploring The corporate university Phenomenon, Eric online, PP.1-8.

Zareekhalili, M, Choopani, H et al 2010, New Approach to Training in Organizations for Comparison with

Investigating the rate of application of effective factors of university organization in educational system of Islamic Azad University and presenting model

1. **Masoud Emami-Nejad:** Ph.D. Student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
2. **Sadraddin Sattari ***: Faculty Member, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
3. **Azam Rastgoo:** Faculty Member, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

Abstract: The present study was conducted to investigate the effective factors of corporate university campuses and the extent of their application in the education system of Islamic Azad University of west of Guilan province and presenting a corporate university model. The research method was qualitative and quantitative. The statistical population in the qualitative section consists of heads, deputies, faculty directors and faculty members, and in the small part of the statistical society, faculty members of Azad University of west of Guilan. For sampling in the qualitative section, a targeted sampling method was used and in the small part, a stratified random sampling method was used. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. , The results of the research in the qualitative section indicated that the creation of corporate university campus in academic units had 9 main factors and 19 sub factors. In the quantitative part of the research, the findings showed that among the internal factors of knowledge systems with the highest standard coefficient of 77% and among external factors, the factor with the highest standard factor of 78% is the most influential factor in the corporate university. The results of the quantitative and qualitative research showed that all the effective factors of the corporate university in Educational systems are not used and are weak applied. The final model of the research was approved with fitting indexes and standard coefficients.

Keywords: corporate university, education system, Intra organizational factors, External organizational factors, Islamic Azad University.

***Corresponding author: Faculty Member, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.**

Email: Sadraddin1356@yahoo.com