

چارچوب عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی دانشگاه

جعفر ترک‌زاده*، فائزه فریدونی**

مهدی محمدی***، مریم شفیعی سروستانی****

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۵/۲۵

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۱۰/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف کشف و احصای عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی در دانشگاه‌های ایران انجام گرفته است. بنابراین، در این پژوهش از طرح پژوهش کیفی و روش مطالعه موردی کیفی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان حاضر در پژوهش شامل ۱۵ نفر از متخصصان مدیریت و رفتار سازمانی باتجربه دانشگاهی بودند که با رویکرد نمونه‌گیری هدف‌مند و روش "معیار" انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌های پژوهش، مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختارمند بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از فن تحلیل مضمون استفاده شد. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در قالب، ۳۶ مضمون پایه و همچنین ۶ مضمون سازمان‌دهنده اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، زیست‌محیطی، فناوری و قلمرو حرفه‌ای استخراج شد. همچنین نتایج مطالعه کنونی، شناخت و درک اثربخش‌تر بعد محیطی رفتار سازمانی دانشگاه را هموار کرد و تحلیل دقیق آن را میسر ساخت تا بدین‌وسیله دانشگاه‌ها در تعاملات خود با محیط اثربخش‌تر عمل کنند.

کلیدواژه‌ها: رفتار سازمانی؛ دانشگاه؛ محیط؛ عوامل محیطی

مقدمه

با ورود سازمان‌ها به عصر اطلاعات و رویارویی با تغییرات و تحولات شگرفی که در محیط آنها روی داده و همچنین به دلیل بی‌ثباتی و تغییرپذیری و غیرقابل پیش‌بینی بودن این تغییرات، حفظ مزیت رقابتی، افزایش بهره‌وری و رشد و توسعه آنها منوط به استفاده از فرصت‌ها در رقابت با سایر سازمان‌هاست. استفاده از این فرصت‌ها نیز تنها در سایه تحلیل و بررسی دقیق محیط و شناخت کلی نسبت به آن امکان‌پذیر است (موسیقی و موهانگی^۱، ۲۰۱۵: ۹۷). بنابراین، سازمان‌های آموزشی و پژوهشی همچون دانشگاه‌ها نیز با تحلیل و بررسی محیط و شناخت نسبت به آن، واکنش‌های متفاوتی در برخورد با این شرایط از خود بروز می‌دهند (اخوان و ابوعلی، ۱۳۸۹). به بیان دیگر، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، سیستم‌های پیچیده‌ای هستند که نقشی مهم و اساسی در شکل‌دادن به امور جامعه داشته و همچنین دارای تأثیرات مهمی در توانایی کشور به منظور رقابت در بازار جهانی و موقعیت بین‌المللی آنها می‌باشند (تیگو^۲، ۲۰۱۵: ۴۰۶). از این رو، در حال حاضر، دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی به عنوان محافل علمی (سری کانتان و دال ریپل^۳، ۲۰۰۷: ۱۲۷) محرک اصلی توسعه اقتصادی (پریسماس و همکاران^۴، ۲۰۰۳: ۸۳؛ وولارد و همکاران^۵، ۲۰۰۷: ۳۸۷؛ دراگر و گلداستین^۶، ۲۰۰۷: ۲۰)، رشد و توسعه اجتماعی در جهت پاسخگویی به تقاضاهای اجتماعی و گسترش عدالت اجتماعی (سلیمی و رضایی، ۱۳۹۳: ۶)، توسعه فرهنگی - اجتماعی در راستای اعتلای سطح فرهنگ عمومی اقشار مختلف جامعه (بازرگان، ۱۳۹۰)، توسعه منابع انسانی به عنوان عنصر اصلی و کاربردی‌ترین روش سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی (آزوغ و مقصودی، ۱۳۹۴)، پایه و اساسی برای پرورش و تقویت استعدادها و عامل کلیدی در افزایش کیفیت ملی بوده (مک دیوایت و همکاران^۷، ۲۰۰۸: ۳۲) و از این رو، حساسیت بیشتری نسبت به عملکرد، وضعیت و کیفیت این نظام در مقایسه با سایر نظام‌های جامعه وجود دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۳۳). از طرف دیگر، علی‌رغم اهمیت و ضرورت نقش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در شرایط کنونی، تغییراتی همچون جهانی شدن،

1. Mwesigye & Muhangi
2. Teague
3. Srikanthan & Dalrymple
4. Presmus & Etal
5. Woollard & Etal
6. Drucker & Goldstein
7. McDevitt & Solomon

اهمیت روزافزون دانش به عنوان محرک اصلی توسعه، انقلاب اطلاعاتی و ارتباطی (یمنی دوزی سرخابی و همکاران، ۱۳۸۸؛ موسیقی و موهانگی، ۲۰۱۵: ۱۰۰؛ وولارد و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۰۰؛ دراگر و گلداستین، ۲۰۰۷: ۳۰؛ مکالستر گراندی^۱، ۲۰۰۸: ۱۸؛ پرس موس و همکاران^۲، ۲۰۰۷: ۹۰؛ چوداها و کانتراس^۳، ۲۰۱۴) و به طور کلی تغییر و تحولات محیطی، تمام فعالیت‌ها و کنش و واکنش‌های رفتاری اعضای نظام‌های دانشگاهی را تحت تأثیر قرار داده و حرکت آنها به سمت پویایی کارکردهایشان را متأثر کرده است (رابینز^۴، ۲۰۰۶؛ رابینز و جاج^۵، ۲۰۱۶)، به گونه‌ای که برخی معتقدند نقش آموزش عالی در جوامع برای همیشه تغییر کرده است (گلن^۶، ۲۰۱۰؛ کریگر و روسو^۷، ۲۰۱۰؛ ساندرس^۸، ۲۰۱۱). از این رو، شرایط محیطی آموزش عالی به دلیل تعامل فزاینده عواملی مانند انقلاب فناوری ارتباطات و اطلاعات، تکامل سریع دانش در حوزه‌های مختلف، جهانی شدن، روند سریع مشتری‌محوری و در نتیجه تشدید رقابت‌ها، به سوی پیچیدگی و پویایی هرچه بیشتر پیش می‌رود (ترک‌زاده، ۱۳۸۸؛ ۴۷). درحقیقت، امروزه دانشگاه‌ها تحت تأثیر پویایی‌ها و تحولات روزافزون محیطی قرار داشته و به عنوان یکی از مهم‌ترین و سازنده‌ترین نهادهای اجتماعی (تیگو، ۲۰۱۵؛ ۴۰۶) که به طور دائم در صدد انطباق با شرایط متغیر محیطی بوده (ترک‌زاده و حدادنیا، ۲۰۱۶؛ ۷۹۲) برای حیات، بالندگی و پویایی خود، باید مستمراً همراه با تحولات محیط بیرونی، تغییر یابند (ذاکرسالحی، ۱۳۸۳)؛ زیرا عدم توجه همه‌جانبه به بعد محیطی رفتار سازمانی، منجر به محدود شدن منطقه فعالیت و همچنین مرزهای متخلخل نظام‌های دانشگاهی شده است که این امر به نوبه خود از یک طرف میزان توفیق پاسخگویی آنها به تغییرات محیطی را کاهش داده و از طرف دیگر تأثیرگذاری نظام‌های دانشگاهی بر محیط را نیز محدود کرده است (ترک‌زاده، ۱۳۸۸؛ ۴۷). بنابراین، با توجه به چالش‌ها و مسائل ذکر شده؛ از جمله عدم تعامل و پاسخگویی اثربخش و مناسب نظام‌های دانشگاهی و دانشگاه‌ها در سطوح مختلف در مواجهه با شرایط متغیر محیطی و همچنین عدم انسجام و یکپارچگی الگوهای رفتار و رفتار سازمانی موجود در دانشگاه‌ها در راستای جهت‌دهی رفتار اعضای

1. McAllister-Grande
2. Presmus
3. Choudaha & Contreras
4. Robbins
5. Robbins & Judge
6. Glenn
7. Thomas & Rosow
8. Saunders

سازمان که در نتیجه عدم نگاه جامع به بعد محیطی رفتار سازمانی و همچنین تأکید بیش از اندازه صاحب نظران علوم مدیریت بر تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی در سطوح سه گانه رفتار فردی، گروهی و سازمانی پدید می آید، پژوهش حاضر با هدف کشف و احصای چارچوب محیطی رفتار سازمانی دانشگاه در قالب مطالعه ای کیفی در پی پاسخگویی به این سؤال بوده است که عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی در نظام های دانشگاهی کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش رفتار سازمانی^۱

باتوجه به ظهور شرایط جدید نظیر رقبای ناشناخته، غیر قابل پیش بینی بودن متغیرهای اثرگذار بر عملکرد سازمان، عدم اطمینان و تلاطم های محیطی و... از سازمان های عصر حاضر، انتظار می رود که به جای استفاده از ساختارهای بوروکراتیک و تمرکز بر ثبات، به دنبال رویکردهای نوآورانه باشند (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۷). بر این اساس، از دهه پنجاه میلادی، نظریه های سازمانی توجه خاصی به تعریف، توضیح و تحلیل اثربخشی سازمانی داشته و به عنوان مسئله ای اساسی برای همه سازمان ها مطرح می شود (روجاس^۲، ۲۰۰۰: ۱۰۰) به گونه ای که اکثر مطالعات نشان می دهد اثربخشی سازمانی نگرانی عمده تعداد زیادی از مدیران سازمان هاست (گیتا و پارادان^۳، ۲۰۱۴: ۴۳). اکثریت صاحب نظران معتقدند که برای درک اثربخشی در سازمان ها از جمله دانشگاه باید معیارهای مختلفی مورد سنجش قرار گیرند و عملکردهای گوناگون سازمان ارزیابی شوند (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶). همان گونه که مطالعات مختلف نشان داده است نه تنها مفهوم عملکرد و کارایی از یکدیگر مستقل نیستند، بلکه درهم آمیخته نیز هستند، به گونه ای که از یک سو، اثربخشی شاخصی برای ارزیابی عملکرد محسوب می شود (ترک زاده و دهقان هراتی، ۲۰۱۵: ۲۴۰) و از سوی دیگر، اثربخشی نتیجه عملکرد سازمانی است و می تواند از طریق سه بعد مختلف از جمله رفتار و عملکرد کارکنان، عملکرد مالی و عملکرد عملیاتی اندازه گیری گردد (کتکار و ست^۴، ۲۰۰۹). بر این اساس رفتار و عملکرد افراد از عناصر کلیدی برای افزایش اثربخشی است (گیتا و

1. Organizational Behavior
2. Rojas
3. GitaKumari & Pradhan
4. Ketkar & Sett

پارادان، ۲۰۱۴) و در میان دیگر عوامل به عنوان حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می شود (ژانگ و لی^۱، ۲۰۱۰؛ نابات چی^۲، ۲۰۰۷: ۱۴۸) و این بدان معناست که با بهبود رفتار و عملکرد افراد کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می یابد (گیتا و پارادان، ۲۰۱۴). بدین تربیت، بدیهی است که دستیابی به عملکرد مؤثر و در نهایت افزایش اثربخشی و کارایی در یک سازمان مستلزم مطالعه و درک رفتار اعضای آن است و آنچه در این زمینه مدد رسان است مطالعه و بررسی حوزه رفتار سازمانی است.

رفتار سازمانی یک حوزه علمی کاملاً تثبیت شده است که شامل طیف گسترده ای از ادبیات موجود در ارتباط با زمینه های رفتار در سازمان می شود (کاپور و جین^۳، ۲۰۱۷). درحقیقت، رفتار سازمانی ریشه در رویکرد رفتاری به مدیریت دارد که شامل این باور است که توجه ویژه به احتیاجات کارکنان منجر به تولید رضایت و بهره وری بیشتر خواهد شد. از این رو رویکرد رفتاری یا به صورت دقیق تر رفتار سازمانی، تمرکز اساسی بر افراد داشته و تحت تأثیر علمی از جمله روان شناسی، جامعه شناسی، اقتصادی، سیاسی و مردم شناسی پدید آمده است (رابینز، ۲۰۰۶؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۸).

به اعتقاد رابینز و جاج (۲۰۱۶) رفتار سازمانی، علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه تعامل افراد و گروه ها در سازمان بوده و عواملی را که بر رفتار فرد و گروه در سازمان تأثیر می گذارد و همچنین چگونگی مدیریت و ارتباط سازمان با محیط را مطالعه می کند. به بیان دیگر، رفتار سازمانی، مجموعه ای از ابزارها - نظریه ها و مفاهیم - را برای درک، تجزیه و تحلیل، توصیف و همچنین مدیریت نگرش و رفتار در سازمان ها فراهم می کند (رابینز و جاج، ۲۰۱۶).

درحقیقت، رفتار سازمانی، تأثیرات افراد، گروه ها و ساختارها را در راستای بهبود و اثربخشی سازمان مورد تحلیل و بررسی قرار می دهد (کاپور و جیان، ۲۰۱۷). از این رو، رفتار سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان قابل تجزیه و تحلیل است که این سطوح نیز در تعامل و ارتباط کامل با یکدیگرند. به بیان دیگر، در راستای شناخت چرایی نگرش ها و رفتارهای افراد در محیط های سازمانی باید درباره واکنش های آنها به عنوان افراد (مثل ادراکات، انگیزه ها)، گروه های که به آنها تعلق دارند (مثل ارتباطات میان آنها،

1. Zhang & Lee
2. Nabatchi & Etall
3. Kapoor, Sh., & Jain

هنجارهای رسمی و غیررسمی که بر رفتار آنان مؤثر است) و سازمانی که در آن کار می‌کنند (مثل فرهنگ، ارزشها، ساختار) اطلاعاتی به دست آورد. توجه دقیق به تجزیه و تحلیل در تمامی سه سطوح فوق، موضوع اصلی در رفتار سازمانی جدید است (رابینز، ۲۰۰۶؛ رابینز و جاج، ۲۰۱۶).

محیط سازمان^۱

جهان حاضر، جهانی مملو از تغییرات و دگرگونی است. در این میان، سازمان‌هایی موفقند که خود را با شرایط و موقعیت‌های محیطی جدید تطبیق دهند (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۸). تغییراتی که در سال‌های اخیر در محیط‌های خارجی سازمان‌ها رخ داده، حاکی از افزایش میزان پیچیدگی و عدم اطمینان بوده است. همچنین، در دهه‌های گذشته، نرخ تحولات محیطی افزایش چشمگیری داشته و این امر موجب شده است که انعطاف‌پذیری در حوزه‌های مختلف اهمیت خاصی پیدا کند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۷). در حال حاضر، به دلیل افزایش فرایندها، چالش‌های محیطی، ارائه خدمات پایدار از سوی تمام سازمانها به خودی خود اقدامی نوآورانه محسوب می‌شود (هورنگ و همکاران، ۲۰۱۶)؛ به گونه‌ای که یکی از مهم‌ترین چالش‌های اساسی سازمانی برای مدیران فعلی، ایجاد و فراهم کردن تعادل بین بی‌ثباتی محیط خارجی و فرایند توسعه در سازمان است (پاپلاوسکا و همکاران، ۲۰۱۹). درحقیقت، امروزه محیط بی‌ثبات اقتصادی، سازمان‌ها را ملزم می‌کند که برای کسب موفقیت پایدار و رقابت با سایر رقبای (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷)، توجه ویژه‌ای به محیط سازمان داشته باشند. این امر در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه از گستردگی و اهمیت افزون‌تری برخوردار است. درحقیقت، تحولات مربوط به جهانی‌شدن و انقلاب فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر دامنه تغییرات و حجم و گستردگی دگرگونی‌ها در آموزش عالی همچون کارکردها، انتظارات و تعهدات جدید کیفیت، مدیریت، هزینه‌ها، تجارتی‌شدن آموزش و کنش فرهنگی از یک سو و تعامل با فناوری، بازار کار و نیازهای اجتماعی از سوی دیگر می‌تواند از اصلی‌ترین مباحث مربوط به دانشگاه و محیط پیرامون آن را تشکیل دهد (دودرستاد و همکاران، ۱۳۸۱). دانشگاه‌ها برای پاسخ به اقتضانات محیط و اثربخشی در شرایط متحول امروزی باید بتوانند خود را به‌طور مستمر و به نحو اثربخشی بازآفرینی کنند تا بتوانند به بقای معنی‌دار در محیط دست پیدا کنند (ترک‌زاده، ۱۳۸۸).

1. Organizational enviroment
2. Horng et all
3. Poplavaska et all

موضوع متداولی که در نظریه سازمان وجود داشته این است که اگر سازمان خواهان بقا و افزایش اثربخشی است، باید خود را با محیط تطبیق دهد (دوتی^۱، گلیک و هوبر^۲، ۱۹۹۳: ۱۲۳۰؛ ماکولوف^۳، ۲۰۱۹). تعاریف متعددی از محیط ارائه شده است که محور مشترک در همه تعاریف این است که در همه آنها عوامل خارج از سازمان مدنظر قرار گرفته شده‌اند (بورتون و ابل^۴، ۲۰۱۵). برای نمونه، یکی از تعاریف عمومی، محیط را به‌عنوان ترکیبی از مؤسسه‌ها یا نیروهای تعریف کرده است که بر عملکرد سازمان تأثیر گذاشته است و سازمان کنترلی بر آنها دارد یا اینکه اصلاً کنترلی بر آنها ندارد (گیسون^۵، ۲۰۰۰: ۳۸). محققان از زمان پیدایش و حاکمیت روزافزون نگرش سیستم‌های باز، دیگر نمی‌توانستند تأثیر محیط‌ها را بر سازمان‌ها نادیده بگیرند، زیرا اصولاً سازمان‌ها در محیط‌های فنی و نهادی فعالیت می‌کنند. این محیط-ها، اشکال سازمانی را به‌وجود آورده و بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارند. براین اساس، بعضی از تحلیل‌گران از جمله دیل^۶، دونکن و لورش و لارنس بر تأثیر محیط بر سازمان تأکید کرده‌اند. این رابطه از طریق درک عوامل محیطی و تأثیر آن بر رفتار تصمیم‌گیری مدیران قابل درک است، اما ویک^۷، چارچوب محکم‌تری ارائه می‌نماید و بیشتر بر تأثیر سازمان بر محیط تأکید دارد. براساس نظر ویک، مدیران سازمان‌ها بسیاری از ویژگی‌های عینی محیط خود را ایجاد کرده و مجدداً ترکیب و انتخاب نموده و سپس ملغی می‌سازند، به‌عبارت‌دیگر، سازمان‌ها، محیط را تعدیل می‌کنند (اسکات، ۱۳۸۱).

بنابراین، درحال‌حاضر، هیچ سازمانی خودکفا نیست، بلکه همه برای بقا به برقراری ارتباط با سیستم‌های بزرگتری که جزئی از آنها هستند، نیاز دارند. تحلیل‌گران اولیه سازمان‌ها، اهمیت ارتباط محیط را با سازمان نادیده گرفته و یا آن را ناچیز می‌شمردند، اما مطالعات اخیر بر این ارتباط تأکید بسیاری دارد. درحقیقت، تعداد و تنوع چنین ارتباطی بسیار زیاد و پربعد و برآیند^۸ است (نکومند، ۱۳۹۲) و تمام فرایندهای رفتاری سازمان یا به‌صورت دقیق‌تر رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار داده‌اند. امروزه زمینه محیطی رفتار سازمانی کاملاً با گذشته متفاوت بوده و مدیریت تمام سازمان‌ها از جمله نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها را مجبور

1. Doty & etal
2. Glick & Huber
3. Makolov
4. Burton & Obel
5. Gibson
6. Dill
7. Weick
8. Consequential

کرده است تا رویکرد خود را در حوزه‌ها و جنبه‌های گوناگون از جمله کارکردها و منابع انسانی تغییر داده و به نوعی پاسخگوی محیط داخلی و خارجی خود باشند (لوتانز، ۲۰۱۵). بنابراین، نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها به گونه‌ای عمیق در فرایند تحولات کنونی درگیر شده‌اند و این تحولات به سیاست‌های آموزشی و عملکرد آن پیوند خورده است (ریزوی^۱، ۲۰۰۷؛ ۲۵۹؛ ام ویسیجی و موهانگی^۲، ۲۰۱۵: ۹۷).

درحقیقت، تحولات مربوط به جهانی‌شدن و انقلاب فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر دامنه تغییرات و حجم و گستردگی دگرگونی‌ها در آموزش عالی همچون کارکردها، انتظارات و تعهدات جدید کیفیت، مدیریت، هزینه‌ها، تجارتي‌شدن آموزش و کنش فرهنگی از یک سو و تعامل با فناوری، بازار کار و نیازهای اجتماعی از سوی دیگر می‌تواند اصلی‌ترین مباحث مربوط به دانشگاه و محیط پیرامون آن را تشکیل دهد (دودرستاد و همکاران، ۱۳۸۱). دانشگاه‌ها برای پاسخ به اقتضائات محیط و اثربخشی در شرایط متحول امروزی باید بتوانند خود را به‌طور مستمر و به نحو اثربخشی بازآفرینی کنند تا بتوانند به بقای معنادار در محیط دست پیدا کنند (ترک‌زاده، ۱۳۸۸؛ نکومند، ۱۳۹۲). به بیان دیگر، واکنش آموزش عالی به شرایط و اقتضائات محیطی و چالش‌ها و نیازهای ناشی از آن، به توان نظام آموزش عالی در متحول‌سازی خود و خلق تغییر، بستگی دارد. بنابراین، آموزش عالی اگر می‌خواهد از تغییرات عظیم و سریع محیطی عقب نماند و کارآمدی، معنی‌داری و استمرار بقای خود را از دست ندهد، باید در خود و محیطش، تغییرات قصدشده، هدف‌مند و معنی‌دار بیافریند (ترک‌زاده، ۱۳۸۸). از این رو، نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید به‌طور مداوم با این محیط‌ها در تعامل مستمر بوده و ضمن تأثیرپذیری از آنها در مواقعی نیز بر آنها تأثیر گذارند و با گسترش منطقه فعالیت خود آنها را تغییر دهند. بنابراین، علی‌رغم اهمیت توجه به محیط نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها و همچنین ضرورت پرداختن مطالعات به آنها، مطالعات و پیشینه پژوهش بیانگر عدم توجه همه‌جانبه و نظام‌مند به ابعاد محیطی رفتار سازمانی دانشگاه‌هاست. رایبیز (۲۰۰۶) از جمله صاحب‌نظران برجسته حوزه رفتار سازمانی، در تحلیل و ارزیابی مفهوم رفتار و به‌طور دقیق‌تر رفتار سازمانی، قائل به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بوده و تعاملات و ارتباطات بین این سطوح را مورد توجه قرار داده است. درحقیقت، رایبیز رفتار سازمانی را برآمده از تعاملات سطوح یادشده دانسته و بعد محیطی یا همان عوامل مؤثر محیطی را به‌صورت مستقیم و درگیر در فرایند رفتار سازمانی در نظر نگرفته

1. Rizvi

2. Mwesigye & Muhangi

است. لوتانز (۲۰۱۵) نیز در تبیین خود از رفتار سازمانی اگرچه از سطوح سه گانه رابینز فراتر رفته و به نوعی با دیدگاهی جدید به تحلیل و بررسی رفتار و رفتار سازمانی پراخته است، اما ابعاد مورد تأکید او نیز (تنوع، اخلاق و جهانی شدن) به صورت کلی و فراگیر بیان شده‌اند. به بیان دیگر، محیط و عوامل محیطی مدل ارائه شده به وسیله او، به صورت شفاف و دقیق بیان نشده‌اند.

مطالعه ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۵) تحت عنوان تحلیل مقایسه‌ای مؤلفه‌های رفتار سازمانی کارمندان (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز) به بررسی و مطالعه مؤلفه‌های رفتار سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ابعاد فردی، گروهی و سازمانی بر رفتار کارکنان اثرگذار است. همچنین نتایج تحلیل ANOVA نشان داده است که از میان ابعاد فردی، توانایی دارای بیشترین تأثیر و ویژگی‌های فردی دارای کم‌ترین تأثیر بر رفتار کارکنان می‌باشند. بین مؤلفه‌های گروهی نیز رهبری دارای بیشترین تأثیر و رفتارهای سیاسی دارای کم‌ترین تأثیر می‌باشند. همچنین از میان مؤلفه‌های سازمانی نیز تحلیل شغل دارای بیشترین تأثیر و محیط دارای کم‌ترین تأثیر می‌باشند. در مجموع ابعاد رفتار سازمانی شامل بعد فردی، سازمانی و گروهی به ترتیب بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. یافته‌های پژوهش ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) نیز با عنوان تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز نشان می‌دهد که بعد غالب رفتار سازمانی معلمان بعد فردی است. از سوی دیگر، اگرچه عامل غالبی در رفتار سازمانی معلمان یافت نشد، اما نتایج آزمون فریدمن نشان داد که از دیدگاه معلمان، عامل توانایی دارای بیشترین رتبه اولویت و عامل سیاست‌داری کم‌ترین رتبه اولویت است. به علاوه عوامل رفتار سازمانی تنها با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت معنی‌داری را نشان دادند؛ این در حالی است که بین ابعاد رفتار سازمانی با هیچ‌یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و بین عوامل رفتار سازمانی نیز با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری یافت نشد. دایجل و کیوکو^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی که با عنوان "پاسخگویی عمومی و آموزش عالی" انجام دادند؛ انواع مختلف پاسخگویی، چگونگی کاربرد آن در آموزش عالی آمریکا و نقش فناوری اطلاعات در پاسخگویی را مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج بررسی‌ها نشان داده است که پاسخگویی در مراکز آموزش عالی آمریکا به عنوان یک چالش مهم و اساسی مطرح شده است که درک آن به مؤسسات کمک می‌نماید تا با افزایش پاسخگویی

1. Daigle & Cuocco

به نحو مؤثرتری عمل نمایند. کریسینگ^۱، (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان "خودمختاری، پاسخگویی و پیچیدگی سازمانی در آموزش عالی" ضمن بررسی رابطه سه متغیر به این نتیجه رسید که برای پاسخگویی سریع سازمان‌ها به تغییرات و رقابت‌های محیطی و همچنین به دلیل پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها، باید خودمختاری و تمرکز زدایی سازمان‌ها افزایش یابد.

جدول ۱. جمع‌بندی پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه رفتار سازمانی (ترک‌زاده و دهقان هراتی، ۲۰۱۶)

| محققان | ابعاد |
|--|---------|
| ایچی و همکاران (۲۰۱۱)؛ باقانی و دهقانی (۱۳۹۰)؛ یوسفی و همکاران (۱۳۸۸)؛ آلفرو و ترونه (۲۰۰۹)؛ ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)؛ سلامی و همکاران (۱۳۹۱)؛ نصیری و همکاران (۱۳۹۱)؛ اندورتا و هارلین (۲۰۱۲)؛ نوری و همکاران (۱۳۹۱)؛ لوتانز (۲۰۱۱)؛ بالاسیانو و سلیز (۲۰۱۲)؛ الن (۲۰۱۱)؛ حبیبی و همکاران (۱۳۹۲)؛ اسیف خان (۲۰۱۲)؛ اسماعیلی و حسینی (۱۳۹۲)؛ پالامبو و همکاران (۲۰۰۵)؛ عظیم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)؛ کمالیان و فاضل (۱۳۹۰)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۵)؛ رایبیز و جاج (۲۰۱۶)؛ توماس جی (۲۰۱۱)؛ گندال و حسین (۲۰۱۳)؛ نجات کوهستانی و رضایی (۱۳۹۰)؛ ملیک و همکاران (۲۰۱۱)؛ شیخ سری و اسماعیل‌فر (۱۳۸۹)؛ اواد و اسمیل (۲۰۱۲)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۱۳۹۴)؛ ساپنا سوری (۲۰۱۲)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۶)؛ رایبیز (۲۰۱۶)؛ | فردی |
| ترک‌زاده و جعفری (۱۳۹۰)؛ ناظم و پورشفیعی (۱۳۹۱)؛ انتوناکسیان (۲۰۱۲)؛ پترسون و همکاران (۲۰۰۳)؛ دایی و رجبی‌پور (۱۳۹۰)؛ گلیناسکی (۲۰۰۳)؛ هداوی‌نژاد و مقبل (۱۳۸۸)؛ فریدونی (۱۳۹۲)؛ اولا و همکاران (۱۳۹۰)؛ رایبیز و جاج (۲۰۱۶)؛ نصیری‌پور، ریاحی و افضل (۱۳۸۸)؛ ویلیامز (۲۰۱۱)؛ علامه و همکاران (۱۳۹۱)؛ لوتانز (۲۰۱۱)؛ فرسون و همکاران (۲۰۱۳)؛ خیی و همکاران (۲۰۱۰)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۵)؛ انور و همکاران (۲۰۱۲)؛ سوتهیان (۲۰۰۷)؛ لوننبرگ (۲۰۱۲)؛ توماس (۲۰۱۳)؛ ساپنا سوری (۲۰۱۲)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۶)؛ رایبیز (۲۰۱۶)؛ رایبیز و جاج (۲۰۱۶)؛ لوتانز (۲۰۱۱)؛ | گروهی |
| نصیری‌پور و همکاران (۲۰۰۸)؛ سلمانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ کمرون و کوئین (۲۰۰۶)؛ خلیلی‌زاده و روان‌بخش (۱۳۹۲)؛ ولف و رد (۱۹۹۵)؛ چیس (۲۰۰۸)؛ پیرسون و سوندر (۲۰۰۶)؛ ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۳)؛ ترک‌زاده و زینلی (۱۳۹۱)؛ هوی و سوتیلند (۲۰۰۱)؛ آگبنا (۲۰۰۳)؛ نسرودین و همکاران (۲۰۰۶)؛ وزیر و شیرزادی (۱۳۹۱)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۵)؛ خرانا (۲۰۱۲)؛ هلوی (۲۰۱۲)؛ مجیبی و میلانی (۱۳۹۰)؛ رایبیز و جاج (۲۰۱۶)؛ فرهلم (۲۰۰۹)؛ بیکر و تردیس (۲۰۱۰)؛ اعرابی و حقیقی (۱۳۸۹)؛ فیلیپ (۲۰۰۴)؛ لوتانز (۲۰۱۱)؛ سیدی و سرب (۱۳۹۱)؛ اسپینگلار و همکاران (۲۰۱۲)؛ ساپنا سوری (۲۰۱۲)؛ ترک‌زاده و دهقان هراتی (۲۰۱۶)؛ رایبیز (۲۰۱۶)؛ | سازمانی |

1. Kreysing

مرور و بررسی سوابق پژوهشی و تحقیقات صورت گرفته در حوزه رفتار سازمانی نشان داد که تأکید و تمرکز اکثر این مطالعات بر ابعاد فردی، گروهی و سازمانی است که عمدتاً فرایندهای درونی سازمان می‌باشند و شرایط و موقعیت خارج از سازمان یا همان بعد محیطی آنچنان که شایسته است مورد توجه و تحلیل همه‌جانبه قرار نگرفته است و از آنجا که در شرایط فعلی دانشگاه‌ها تحت تأثیر پویایی‌ها و تحولات روزافزون محیطی قرار داشته و در راستای حیات، بالندگی و پویایی خود، باید مستمراً همراه با تحولات محیطی، تغییر یابند، نادیده گرفتن بعد محیطی رفتار سازمانی، به محدود شدن منطقه فعالیت و همچنین مرزهای متخلخل نظام‌های دانشگاهی منجر شده است که این امر به نوبه خود از یک طرف اثربخشی پاسخگویی آنها به تغییرات محیطی را کاهش داده و از طرف دیگر، تأثیرگذاری نظام‌های دانشگاهی بر محیط را نیز محدود کرده است که مجموعه این عوامل به نوبه خود، اثربخشی، کارایی و سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار داده و مانع تحقق آنها در نظام‌های دانشگاهی می‌شود. از این رو مطالعه و شناسایی بعد محیطی رفتار سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار بوده و انجام پژوهش در این زمینه، به افزایش دانش و اطلاعات درباره پویایی‌های رفتاری در این سیستم‌ها منجر می‌شود.

روش پژوهش

باتوجه به اینکه هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل محیطی رفتار سازمانی در دانشگاه‌ها می‌باشد، از نظر طرح، جزء تحقیقات کیفی و از نظر راهبرد، جزء "مطالعه موردی کیفی" است. به بیان دیگر، باتوجه به اینکه این مطالعه در صدد است مؤلفه‌ها و عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی در دانشگاه‌ها را شناسایی و تحلیل کند و از آنجا که در مطالعات و پژوهش‌های پیشین چارچوب جامع و منسجمی برای این منظور ارائه نشده است و باتوجه به نوین بودن پژوهش‌ها در این زمینه در دانشگاه‌ها، لازم است درک و فهم عمیق‌تری از پدیده مورد نظر با انجام پژوهشی کیفی و با استفاده از راهبرد مطالعه موردی کیفی به عمل آید.

راهبرد "مطالعه موردی کیفی" زمانی که درک فرایندهای اجتماعی در بستر سازمانی و محیطی‌شان حائز اهمیت است، مفید خواهد بود. پژوهش موردی عبارت است از مطالعه عمیق روی نمونه‌هایی از یک پدیده در محیط طبیعی آن و از دیدگاه افرادی که در آن پدیده مشارکت دارند. زمانی که پدیده مورد علاقه مشخص شود، پژوهشگر می‌تواند موردی را برای پژوهش عمیق برگزیند (گال و دیگران، ۱۹۹۵). پدیده مورد بررسی در این مطالعه، عوامل محیطی رفتار سازمانی در دانشگاه است که در یک بستر یا زمینه اجتماعی، سازمانی و محیطی مورد بررسی قرار گرفته است. لذا می‌توان گفت منطق استفاده از

روش مطالعه موردی کیفی در این پژوهش، بررسی پدیده رفتار سازمانی از رویکرد عوامل محیطی ویژه زمینه دانشگاهی و از دیدگاه صاحب‌نظران و آگاهی‌دهندگان کلیدی می‌باشد. آگاهی‌دهندگان کلیدی که تخصص، تجربه و یا اشراف نظر در حوزه رفتار سازمانی و محیط در دانشگاه دارند، به‌عنوان مشارکت‌کنندگان (جامعه آماری) این پژوهش به‌شمار می‌روند که با روش نمونه‌گیری هدف‌مند صاحب‌نظران کلیدی و تکنیک اشباع نظری داده‌ها، تعداد ۱۵ تن از متخصصان و صاحب‌نظران به‌عنوان مشارکت‌کننده در این پژوهش انتخاب شدند و اطلاعات با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. به‌بیان‌دیگر، محقق پس از انجام هماهنگی‌های لازم، شخصاً در اتاق مشارکت‌کنندگان حضور یافت و با طرح سؤالات باز نظرات آنها را یکی پس از دیگری دریافت کرد، تاجایی که پس از انجام ۱۵ مورد مصاحبه، دیگر اطلاعات جدیدی اضافه نشد و کفایت جمع‌آوری اطلاعات محرز شد. برای تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، از روش تحلیل مضمون که شامل سه مرحله دستیابی به مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر می‌باشد، استفاده شد. درحقیقت، محقق پس از جمع‌آوری داده‌ها به تولید طبقات یا مفاهیم برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای الگوی کیفی عوامل محیطی رفتار سازمانی در دانشگاه‌ها اقدام نمود. در این مرحله، خطبه‌خط یادداشت‌ها توسط محقق مورد مطالعه قرار گرفت و داده‌ها حول سه محور مضامین پایه (۳۶)، مضامین سازمان‌دهنده (۶) و مضامین فراگیر (۱) استخراج شد که در جدول (۲) آمده است. اعتباریابی داده‌های کیفی از طریق اعتبارپذیری و اعتمادپذیری (پلانو کلارک و کرسول^۱، ۲۰۱۴) و همچنین استفاده از فن همسوسازی داده‌ها صورت گرفت. (جدول ۱)

یافته‌های پژوهش

باتوجه به اهمیت فزاینده بعد محیطی رفتار سازمانی و شناسایی و تجزیه و تحلیل شفاف و دقیق آن به‌منظور هدایت و جهت‌دهی اثربخش رفتارهای اعضای سازمان در سطوح مختلف، واکاوی بعد محیطی رفتار سازمانی به مدیران و مسئولان نظام‌های دانشگاهی و دانشگاه‌های کشور کمک خواهد کرد که علاوه بر شناخت و درک عمیق‌تر فرایندهای رفتاری درون سازمان و به تبع تحقق اهداف و سیاست‌های دانشگاه در این زمینه‌ها، دانش و اطلاعات مفید و اثربخشی در راستای سیاست‌گذاری‌های آینده دانشگاه‌ها در حوزه‌های رفتار سازمانی و پویایی و تحولات گسترده موجود در آنها را در اختیار مدیران دانشگاهی

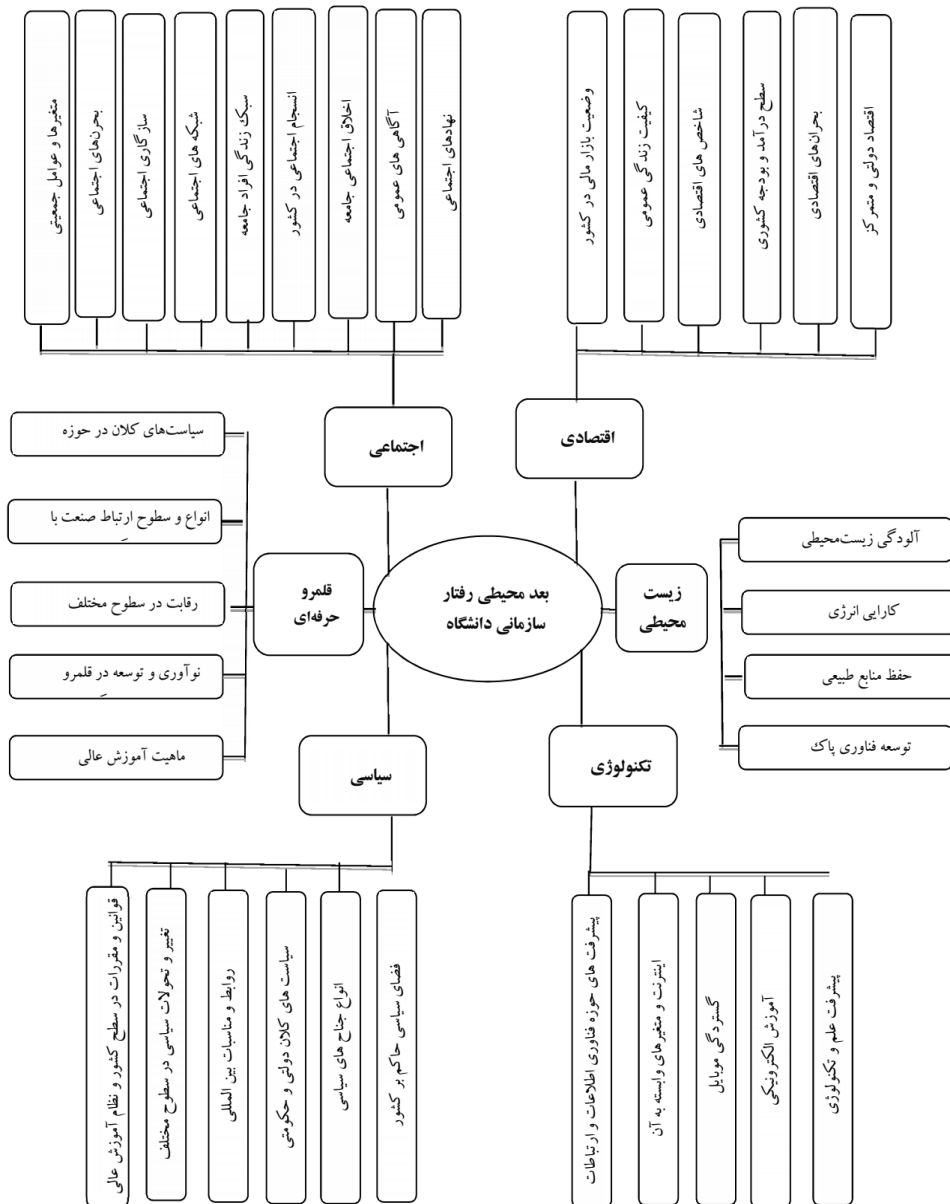
1. Plano Clark & Creswell

قرار خواهد داد، تا از این طریق، ضمن یکپارچگی و انسجام بخشی رفتار اعضای سازمان در جهت دستیابی به مأموریت‌ها و اهداف، مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها بتوانند با تحلیل و بررسی بعد محیطی رفتار سازمانی، در وهله اول به صورت اثربخشی پاسخگوی محیط بیرونی خود بوده و در وهله بعد با گسترش منطقه فعالیت و مرز سازمانی خود، تأثیرات گسترده‌ای بر محیط گذاشته و آن را مطابق با انتظارات و شرایط خود تغییر دهند. با توجه به آنچه گفته شد و اهمیت مطالعه و بررسی بعد محیطی رفتار سازمانی تاکنون مطالعات و پژوهش‌های نظام‌مندی که به بررسی بعد محیطی رفتار سازمانی پرداخته‌اند، انجام نشده است. لذا در پژوهش حاضر، از طریق تحلیل مضمون، تمامی کدهایی (مؤلفه‌های کلیدی) محیطی که بر رفتار و عملکرد دانشگاه اثر گذارند، استخراج شده و پس از آن کدهای شناسایی شده در قالب ۳۶ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۱ مضمون فراگیر در (جدول ۲) نشان داده شده است.

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود عوامل محیطی متعددی رفتار سازمانی در دانشگاه را تحت تأثیر قرار داده است. به‌طور کلی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با محیط بیرونی آنها دارای ارتباطات و تعاملات متقابلی بوده و به‌طور مداوم تحت تأثیر تغییرات یکدیگر قرار گرفته و ضمن اینکه دانش و اطلاعات تولیدشده در رفتار سازمانی و سطوح آن به‌صورت فزاینده‌ای افزایش می‌یابند، الزامات و زیرساخت‌های پویایی و تحولات فرایندهای رفتاری اعضای سیستم‌های دانشگاهی را نیز فراهم خواهند کرد. در واقع، از آنجاکه فلسفه وجودی سیستم‌های باز و همچنین سیستم‌های دانشگاهی به‌عنوان سیستمی باز، پاسخگو به شرایط و مقتضایات محیطی بوده و بدون در نظر گرفتن آن، معنا و مفهوم حقیقی خود را از دست خواهند داد، در نظر گرفتن و توجه به اثرات و پویایی‌های شرایط و اقتضانات محیطی، برای این سیستم‌ها اجتناب‌ناپذیر بوده و تنها در صورت در نظر گرفتن و توجه به تأثیرات و تأثرات آنها، بقای معنادارشان تضمین خواهد شد. از این رو، درک و شناخت رفتار سازمانی به‌صورت جامع و تجزیه و تحلیل آن می‌تواند دارای اثرات و پیامدهای گسترده‌ای در کارکردهای نظام‌های دانشگاهی بوده و جهت‌گیری‌های رفتاری اعضا در تعاملات و ارتباطات فردی، بین فردی و سازمانی و به‌طور کلی نحوه تعامل فرد با سازمان و اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. با ارزیابی دیدگاه‌های صاحب‌نظران حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، عوامل محیطی متعددی که بر رفتار سازمانی در دانشگاه تأثیر گذار هستند، شناسایی و در پنج عامل اجتماعی، سیاسی، زیست‌محیطی، قلمرو حرفه‌ای و فناوری قرار داده شدند. (شکل ۱)

جدول ۲. مضامین عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی در دانشگاه

| مضمون فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه |
|-----------------------------------|---------------------|---|
| عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی | اقتصادی | وضعیت بازار مالی در کشور، کیفیت زندگی عمومی، شاخص‌های اقتصادی (وضعیت اشتغال، رشد اقتصادی کشور)، سطح درآمد و بودجه کشوری، بحران‌های اقتصادی، اقتصاد دولتی و متمرکز، انواع فعالیت‌های سرمایه‌گذاری (سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی) |
| | اجتماعی | متغیرها و عوامل جمعیتی، بحران‌های اجتماعی، سازگاری اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی، سبک زندگی افراد جامعه، انسجام اجتماعی در کشور، اخلاق اجتماعی جامعه، آگاهی‌های عمومی، نهادهای اجتماعی |
| | سیاسی | قوانین و مقررات در سطح کشور و نظام آموزش عالی، تغییر و تحولات سیاسی در سطوح مختلف، روابط و مناسبات بین‌المللی، سیاست‌های کلان دولتی و حکومتی، انواع جناح‌های سیاسی، فضای سیاسی حاکم بر کشور |
| | تکنولوژی | پیشرفت‌های حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، اینترنت و متغیرهای وابسته به آن، گسترده‌گی موبایل، آموزش الکترونیکی |
| | زیست-محیطی | توسعه فناوری پاک، حفظ منابع طبیعی، کارایی انرژی، آلودگی زیست‌محیطی |
| | قلمرو حرفه‌ای | سیاست‌های کلان در حوزه آموزش، انواع و سطح ارتباط صنعت با دانشگاه، رقابت در سطوح مختلف، نوآوری و توسعه در قلمرو حرفه‌ای دانشگاه، ماهیت آموزش عالی |
| | | |



شکل ۱. چارچوب محیطی رفتار سازمانی دانشگاه

جدول ۳. اعتباریابی داده‌های کیفی با استفاده از روش همسوزاری

| مضامین سازمان‌دهنده | مضامین پایه | شواهد نظری و پژوهشی |
|---------------------|--|---|
| اقتصادی | وضعیت بازار مالی در کشور (نرخ طلا و ارز، نرخ بهره، انواع تعرفه‌ها) | ویکولت و همکاران ^۱ ، ۲۰۱۰ |
| | کیفیت زندگی عمومی | آلکابین ^۲ ، ۲۰۱۶؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ یونسکو ^۳ ، ۱۹۹۸؛ بازرگان و عامری، ۱۳۸۹ |
| | شاخص های اقتصادی (وضعیت اشتغال، رشد اقتصادی کشور) | دانجایا و کوزوآنتا ^۴ ، ۲۰۱۵؛ دباغ، ۱۳۸۹؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ |
| | سطح درآمد و بودجه کشوری | رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ روشن، ۱۳۹۲؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | بحران های اقتصادی | آلکابین، ۲۰۱۶؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ بنیاد ملی علوم ^۵ ، ۲۰۱۴ |
| | اقتصاد دولتی و متمرکز | آلکابین، ۲۰۱۶ |
| | انواع فعالیت های سرمایه گذاری (سرمایه گذاری های داخلی و خارج) | ولین و هانگر ^۶ ، ۲۰۰۰؛ ولین و همکاران ^۷ ، ۲۰۱۷؛ آلکابین، ۲۰۱۶؛ |
| | متغیرها و عوامل جمعیتی | تری و لاس و دارجیندو، ۲۰۰۷؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ |
| | بحران های اجتماعی | آلکابین، ۲۰۱۶؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | سازگاری اجتماعی | پوررجب، ۱۳۸۷؛ میونیزو، ۲۰۱۰؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| اجتماعی | شبکه های اجتماعی | کریشنر و کارپینسکی ^۸ ، ۲۰۱۰؛ تامسون و همکاران ^۹ ، ۲۰۰۸؛ سدر و اویشی ^{۱۰} ، ۲۰۰۹؛ برین ^{۱۱} ، ۲۰۱۱ |
| | سبک زندگی افراد جامعه | تری و لاس و دارجیندو، ۲۰۰۷؛ آلکابین، ۲۰۱۶؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰ |
| | انسجام اجتماعی در کشور | پوررجب، ۱۳۸۷ |
| | اخلاق اجتماعی جامعه | هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ دانجایا و کوزوآنتا، ۲۰۱۵ |
| | آگاهی های عمومی | تری و لاس و دارجیندو، ۲۰۰۷ |
| | نهادهای اجتماعی | رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵ |

1. Voiculet
2. Alcaïne
3. Unesco
4. Dananjaya& Kuswanto
5. National Science Foundation
6. Wheelen& Hunger
7. Wheelen et all
8. Kirschner & Karpinski
9. Thompson et all
10. Seder& Oishi
11. O'Brien

| مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | شواهد نظری و پژوهشی |
|---------------------|---|--|
| سیاسی | قوانین و مقررات در سطح کشور و نظام آموزش عالی | نقش فدرال در آموزش و پرورش ^۱ ، ۲۰۱۳؛ ویکولت و همکاران، ۲۰۱۶؛ آلکاین، ۲۰۱۶؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | تغییر و تحولات سیاسی در سطوح مختلف | ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | روابط و مناسبات بین المللی | ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | سیاست های کلان دولتی و حکومتی | ویلکینسون ^۲ ، ۲۰۰۲؛ میونیزو ^۳ ، ۲۰۱۰؛ آلکاین، ۲۰۱۶؛ رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ روشن، ۱۳۹۲؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | انواع جناح های سیاسی | ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | فضای سیاسی حاکم بر کشور | ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ ویکولت و همکاران، ۲۰۱۶ |
| تکنولوژی | پیشرفت های حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات | موسیجی و موهانگی، ۲۰۱۵؛ ژیانو ^۴ ، ۲۰۱۷؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ فراستخواه، ۱۳۸۷؛ تری ولاس و دارجیندو، ۲۰۰۷؛ سری کانتان و وال رپیل، ۲۰۰۷؛ روسلی و همکاران، ۲۰۰۸ |
| | اینترنت و متغیرهای وابسته به آن | بکتووا ^۵ ، ۲۰۱۶؛ رضویه و فیاضی، ۱۳۸۸ |
| | گسترده گی موبایل | کر سینتر، ۲۰۱۰؛ کوثری و همکاران، ۱۳۹۱؛ صحبایی و همکاران، ۱۳۹۵ |
| | آموزش الکترونیکی | بکتووا، ۲۰۱۶ |
| زیست محیطی | پیشرفت علم و تکنولوژی | بکتووا، ۲۰۱۶؛ ویکولت، ۲۰۱۰؛ وانگ، و احمد ^۶ ، ۲۰۰۳، سری کانتال و دال دپیل، ۲۰۰۷؛ روسلی و همکاران، ۲۰۰۸؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ تری ولاس و دارجیندو، ۲۰۰۹ |
| | توسعه فناوری پاک | مروتی شریف آبادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ سیدعلوی و همکاران، ۱۳۹۶؛ مورات آر، ۲۰۱۲ |
| | حفظ منابع طبیعی | صفوی و گل محمدی، ۱۳۹۵؛ سیدعلوی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | کارایی انرژی | مورات آر، ۲۰۱۲؛ تیسنگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ لین و همکاران، ۲۰۱۷، مروتی شریف آبادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ رازینی و همکاران، ۱۳۹۵ |
| | آلودگی زیست محیطی | رازینی و همکاران، ۱۳۹۵؛ سیدعلوی و همکاران، ۱۳۹۶ |

1. Federal Role in Education
2. Wilkinson
3. Munizu
4. Xiao
5. Beketova
6. Wang & Ahmed

| مضامین سازمان‌دهنده | مضامین پایه | شواهد نظری و پژوهشی |
|---------------------|---|--|
| قلمرو حرفه‌ای | سیاست‌های کلان در حوزه آموزش | ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | انواع و سطح ارتباط صنعت با دانشگاه | قلیدی، ۱۳۹۳؛ آراسته، ۱۳۸۰؛ شفیع، ۱۳۸۹؛ اژدری، ۱۳۹۱؛ مداحیان، ۱۳۹۵؛ ترک زاده و حدادنیا، ۲۰۱۶ |
| | رقابت در سطوح مختلف | قاسمی و رضاییان، ۱۳۹۵؛ فیعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ترک‌زاده و مؤمنی، ۱۳۹۲؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ویکولت، ۲۰۱۰ |
| | نوآوری و توسعه در قلمرو حرفه‌ای دانشگاه | سو ثمری و همکاران، ۱۳۹۳ |
| | ماهیت آموزش عالی | اجتهادی و بهروزی، ۱۳۸۵؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ سری کانتان و دال ریل، ۲۰۰۷ |

بر اساس جدول (۳) اعتباریابی داده‌های کیفی با روش همسوسازی نشان داد که برای مضامین پایه استخراج شده، شواهد نظری و پژوهشی وجود دارد. به عنوان مثال، برای مضمون پایه استخراج شده "شبکه‌های اجتماعی" تحقیقات یشتر و کارپینسکی^۱، ۲۰۱۰؛ تامسون و همکاران^۲، ۲۰۰۸؛ سدر و اویشی^۳، ۲۰۰۹؛ برین^۴، ۲۰۱۱ ارائه شده است که اعتبار مضامین استخراج شده در این پژوهش را مورد تأیید قرار می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

اکثر مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته در حیطه رفتار سازمانی در سال‌های اخیر؛ مطالعه و تحلیل رفتار سازمانی را در سطوح سه گانه فردی، گروهی و سازمانی مدنظر داشته و تنها رفتار شخصی افراد، نحوه رویارویی افراد در گروه‌های سازمانی و در نهایت رفتار افراد در راستای متغیرهای سازمانی را در نظر گرفته و به تبیین آنها پرداخته‌اند. به بیان دیگر، این مطالعات، اثرات، کارکردها و پویایی‌های رفتاری اعضای سازمان را به ابعاد فردی، گروهی و سازمانی تقلیل داده و تأثیرپذیری و تأثیرگذاری آنها را نیز در همین سه

1. Kirschner & Karpinski
 2. Thompson etall
 3. Seder& Oishi
 4. O'Brien

سطح و در درون سازمان محدود کرده‌اند (راینرز و جاج، ۲۰۱۶؛ وانگر و هالن بک^۱، ۲۰۱۰؛ مولینز^۲، ۲۰۰۲؛ نیلسون و کوپاک^۳، ۲۰۱۲؛ اولگاین و همکاران^۴، ۲۰۰۹). درحالی که پویایی و پیچیدگی روزافزون محیط زمینه‌ای و محیط تعاملی تمام سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها مشهود و غیرقابل انکار بوده و تحولات محیطی و اقتضائات و ایجابات آن بر مرزهای متخلخل نظام آموزش عالی کشور و مؤسسات آن می‌کوبد و آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ترک‌زاده، ۱۳۸۸) و نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها، ناگزیر به پذیرش این تحولات و اثرات و همچنین پاسخگویی اثربخش به آنها می‌باشند. به بیان دیگر، امروزه دانشگاه‌ها به شدت تحت تأثیر پویایی‌ها و تحولات روزافزون محیطی قرار داشته (بوی و همکاران، ۲۰۰۷؛ ایندرز، ۲۰۱۵) و عدم توجه همه‌جانبه به بعد محیطی رفتار سازمانی، به محدود شدن منطقه فعالیت و همچنین مرزهای متخلخل نظام‌های دانشگاهی منجر شده است که این امر به نوبه خود، میزان موفقیت پاسخگویی آنها به تغییرات محیطی را کاهش داده و تأثیرگذاری نظام‌های دانشگاهی بر محیط را نیز محدود کرده است (ترک‌زاده، ۱۳۸۸). البته با وجود اهمیت و حیاتی بودن بعد محیطی رفتار سازمانی دانشگاه و اثرات آن در سطوح مختلف، چارچوبی جامع و اثربخش برای احصاء، تحلیل و تبیین عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی نبوده و بررسی‌های صورت گرفته در این رابطه، پراکنده و بدون انسجام می‌باشند. از این رو در پژوهش حاضر با استفاده از روش پژوهش کیفی چارچوب تحلیلی شناسایی و مؤلفه‌های بعد محیطی رفتار سازمانی مشتمل بر ۶ بعد شناسایی شد.

به بیان دیگر، در پاسخ به سؤال پژوهش در ارتباط با اینکه عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی در نظام‌های دانشگاهی کدامند؟ ارزیابی دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش حاکی از آن بود که عوامل شش‌گانه اجتماعی، اقتصادی، زیست‌محیطی، فناوری، سیاسی و قلمرو حرفه‌ای، رفتار سازمانی در نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بررسی و واکاوی دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش نشان داد که از جمله عوامل محیطی تأثیرگذار بر رفتار سازمانی دانشگاه، عامل اجتماعی است. به بیان دیگر، متغیرها و عوامل جمعیتی، بحران‌های اجتماعی، سازگاری اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی، سبک زندگی افراد جامعه، انسجام اجتماعی

1. Wagner and Hollenbeck
2. Mullins
3. Nelson and Quick
4. Olguin & et al

در کشور، اخلاق اجتماعی جامعه، نهادهای اجتماعی و آگاهی‌های عمومی، به‌عنوان عناصر اجتماعی؛ رفتار سازمانی دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهند (آلکاین، ۲۰۱۶؛ دانجایا و کوزوآنتا، ۲۰۱۵؛ کرسینر، ۲۰۱۰؛ تامسون و همکاران، ۲۰۰۸؛ سدر و اویشی، ۲۰۰۹؛ برین، ۲۰۱۱؛ میونیزو، ۲۰۱۰؛ تری و لاس و دارجیندو، ۲۰۰۷؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ پوررجب، ۱۳۸۷؛ رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵). درحقیقت، رفتار سازمانی دانشگاه که خود حاصل کنش‌ها و واکنش‌های متعدد عناصر گوناگون در ارتباط با یکدیگر می‌باشد، در سطحی دیگر متأثر از گسترش و نفوذ عوامل اجتماعی بوده که تمام ابعاد زندگی سازمانی از جمله رفتار سازمانی دانشگاه را تحت تأثیر قرار داده‌اند. این عوامل گاهی در قالب بی‌ثباتی‌ها و بحران‌های اجتماعی و جمعیتی و در مقاطعی نیز با انسجام و سازگاری اجتماعی که پرتو نهادهای عمومی ایجادکننده آگاهی‌های اجتماعی به‌وجود آمده‌اند، نگرش‌ها و رفتارهای اعضای سازمان را در جهت اثربخشی و یا عدم اثربخشی عملکرد سازمانی سوق می‌دهند.

از دیگر عوامل محیطی تأثیرگذار بر رفتار سازمانی دانشگاه از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، عامل اقتصادی بوده است. این عامل دربرگیرنده مؤلفه‌های وضعیت بازار مالی در کشور (نرخ طلا و ارز، نرخ بهره، انواع تعرفه‌ها)، کیفیت زندگی عمومی، شاخص‌های اقتصادی (وضعیت اشتغال، رشد اقتصادی کشور)، سطح درآمد و بودجه کشوری، بحران‌های اقتصادی، اقتصاد دولتی و متمرکز، انواع فعالیت‌های سرمایه‌گذاری (سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی) می‌باشد (آلکاین، ۲۰۱۶؛ ویکولت و همکاران، ۲۰۱۰؛ ولین و هانگر، ۲۰۰۰؛ ولین و همکاران، ۲۰۱۷؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ یونسکو، ۱۹۹۸؛ بازرگان و عامری، ۱۳۸۹؛ رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ روشن، ۱۳۹۲؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). شرایط و روند کل نظام اقتصادی در موفقیت و یا شکست یک سازمان نقش حیاتی دارد. به‌طور کلی بخش عمده قدرت دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزشی در راستای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود و همچنین اثربخشی رفتارهای اعضا در سطوح مختلف، مربوط به عامل اقتصادی است. به‌بیان‌دیگر، دانشگاه‌ها جهت رفتار، فعالیت و تداوم‌بخشی به عملکرد اثربخش اعضای خود نیازمند منابع اقتصادی است. منابع مالی و توان اقتصادی دانشگاه‌ها نیز به‌شدت وابسته به عوامل کلانی مانند بحران‌های اقتصادی، رشد اقتصادی و سطح درآمد کشور، انواع سرمایه‌گذاری‌ها در اقتصاد متمرکز کشور بوده که رفتار سازمانی دانشگاه‌ها را متأثر می‌کنند و موجبات اثربخشی و عدم اثربخشی آن را فراهم می‌آورند. درحقیقت، کمبود منابع اقتصادی و عدم توجه به عوامل اقتصادی در سطوح مختلف دانشگاه‌ها، رفتار اعضا را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

علاوه بر عوامل اجتماعی و اقتصادی، از نظر مشارکت کنندگان پژوهش حاضر، عوامل زیست محیطی نیز رفتار سازمانی دانشگاه‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. این عامل با توسعه فناوری پاک، حفظ منابع طبیعی، کارایی انرژی و آلودگی زیست محیطی رفتار سازمانی دانشگاه را متأثر می‌کند (مورات آر، ۲۰۱۲؛ لین و همکاران، ۲۰۱۳؛ مروتی شریف آبادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ سیدعلوی و همکاران، ۱۳۹۶؛ صفوی و گل محمدی، ۱۳۹۵؛ رازینی و همکاران، ۱۳۹۵). بروز و شیوع عوامل و چالش‌های زیست محیطی (افزایش جمعیت، تخریب منابع طبیعی و آلودگی محیط زیست، نابرابری‌های اجتماعی و جنگ‌ها و ناآرامی‌ها)؛ عملکرد و رفتار سازمانی دانشگاه و نظام‌های دانشگاهی را تحت تأثیر قرار داده؛ بنابراین، مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها برای پاسخگویی به شرایط پیش آمده و همچنین دستیابی به مزیت رقابتی و بقای معنی دار در شرایط کنونی، متناسب با تحولات صورت گرفته باید بتوانند در راستای پایداری و یا به بیان دقیق‌تر در جهت توسعه پایدار حرکت نموده و تمام چشم‌انداز، رسالت‌ها، اهداف، برنامه‌ها و فرایندهای خود و یا به طور کلی رفتار سازمانی منبعث از کنش‌ها و واکنش‌ها را متناسب با اصول و شاخص‌های توسعه پایدار تدوین کرده و اقدام کنند، زیرا رفتار سازمانی دانشگاه در شرایط کنونی به شدت تحت تأثیر عوامل زیست محیطی قرار دارد.

عامل فناوری از دیگر عوامل محیطی است که رفتار سازمانی دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این عامل با پیشرفت‌های حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، اینترنت و متغیرهای وابسته به آن، گسترده‌گی موبایل، آموزش الکترونیکی و پیشرفت علم و فناوری همراه بوده و در سطوح مختلف رفتار اعضای سازمان و به طور کلی رفتار سازمانی دانشگاه را متأثر می‌کند (موسیجی و موهانگی، ۲۰۱۵؛ ژیانو، ۲۰۱۷؛ فراست‌خواه، ۱۳۸۷؛ تری و لاس و دارجیندو، ۲۰۰۷؛ سری کانتان و وال رپیل، ۲۰۰۷؛ روسلی و همکاران، ۲۰۰۸؛ بکتووا، ۲۰۱۶؛ کرسینر، ۲۰۱۰؛ ویکولت، ۲۰۱۰؛ کوثری و همکاران، ۱۳۹۱؛ صحبایی و همکاران، ۱۳۹۵؛ رضویه و فیاضی، ۱۳۸۸؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ثمری و همکاران، ۳۹۳). تکنولوژی و فناوری اطلاعات و در رأس آن اینترنت شرایط تازه‌ای را پدید آورده است که در آن اساتید، دانشجویان و تقریباً همه اعضای دانشگاه‌ها در سطوح و واحدهای مختلف قادرند در یک فضای مجازی اشتراکی با یکدیگر در ارتباط بوده و به تبادل اطلاعات و خدمات بپردازند. به بیان دیگر ورود رایانه و فناوری‌های مرتبط با آن به دانشگاه‌ها و کاربرد روزافزون نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای متعدد و تعاملات اینترنتی سبب شده است که رفتار سازمانی دانشگاه نیز در راستای این تغییرات، دستخوش تحولاتی شود. همچنین فناوری

اطلاعات با داشتن ویژگی‌ها و ظرفیت‌های مختلف توانسته است انعطاف‌پذیری قابل توجهی را در رفتار تک‌تک اعضا و به‌طور کلی رفتار سازمانی دانشگاه ایجاد کند. همین ویژگی‌ها، موجبات افزایش اثربخشی رفتار سازمانی در بسیاری از جهات را فراهم آورده است (سلجوقی، ۱۳۸). این ویژگی‌ها و ظرفیت‌ها که دربرگیرنده افزایش سرعت، افزایش دقت، ایجاد امکان همکاری از راه دور، ایجاد امکان کار تمام وقت و کاهش اندازه فیزیکی مخازن اطلاعات می‌باشد، فرایندهای رفتاری و رفتار سازمانی را به‌شدت تحت تأثیر قرار داده است.

عامل سیاسی و مؤلفه‌های مرتبط با آن نیز از دیگر عوامل محیطی است که رفتار سازمانی دانشگاه‌ها را متأثر کرده و عملکرد اعضای این سازمان را تحت تأثیر قرار داده است. به‌بیان‌دیگر، عامل سیاسی که دربرگیرنده؛ قوانین و مقررات در سطح کشور و نظام آموزش عالی، تغییر و تحولات سیاسی در سطوح مختلف، روابط و مناسبات بین‌المللی، سیاست‌های کلان دولتی و حکومتی، انواع جناح‌های سیاسی و فضای سیاسی حاکم بر کشور است، رفتار سازمانی در سطوح مختلف را تحت تأثیر قرار داده است (نقش فدرال در آموزش و پرورش، ۲۰۱۳؛ ویکولت و همکاران، ۲۰۱۶؛ آلکابین، ۲۰۱۶؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳؛ ویلکینسون، ۲۰۰۲؛ میونیزو، ۲۰۱۰؛ آلکابین، ۲۰۱۶؛ رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ روشن، ۱۳۹۲). در سال‌های اخیر تأثیر متقابل دانشگاه‌ها و محیط آنها و به‌تبع محیط دولتی و سیاسی توجه اغلب پژوهشگران و محققان را به خود جلب کرده است. به‌بیان‌دیگر، درک صحیح از چگونگی عملکرد دانشگاه‌ها و رفتار سازمانی دانشگاه‌ها، بدون توجه به محیط سیاسی و تأثیرات آن میسر نخواهد بود؛ زیرا تغییر و تحولات سیاسی در سطوح مختلف با گشودگی فضای سیاسی و روابط بین‌المللی و همچنین ایجاد قوانین انعطاف‌پذیر بر عملکرد و رفتار اعضا مؤثر بوده و در اثربخشی رفتار سازمانی دانشگاه نقش بسزایی دارد.

قلمرو حرفه‌ای عامل محیطی دیگری است که رفتار سازمانی دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این عامل با مؤلفه‌هایی همچون سیاست‌های کلان در حوزه آموزش، انواع و سطح ارتباط صنعت با دانشگاه، رقابت در سطوح مختلف، نوآوری و توسعه در قلمرو حرفه‌ای دانشگاه و ماهیت آموزش عالی، سطوح مختلف رفتار سازمانی را متأثر می‌کنند (سری کانتان و دال ریپل، ۲۰۰۷؛ ترک زاده و حدادنیا، ۲۰۱۶؛ آراسته، ۱۳۸۰؛ شفیع، ۱۳۸۹؛ اژدری، ۱۳۹۱؛ قاسمی و رضاییان، ۱۳۹۵؛ رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ترک زاده و مؤمنی، ۱۳۹۲؛ محمدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ اجتهادی و بهروزی، ۱۳۸۵؛ ثمری و همکاران، ۱۳۹۳).

در حال حاضر، از نظر محققان و پژوهشگران، ضرورت تعامل نظام‌مند دانشگاه‌ها و محیط و قلمرو حرفه‌ای آنها امری بدیهی است که باید روز به روز نیز تقویت شود. زیرا تمام رفتارها و عملکردهای درون دانشگاه متأثر از رقابت در سطوح مختلف و ارتباطات بین صنعت و دانشگاه بوده و چنانچه این رفتارها در نظر گرفته نشود، اثربخشی رفتار سازمانی دانشگاه متزلزل خواهد شد. از طرف دیگر، ماهیت و فضای حاکم بر نظام آموزش عالی در شرایط فعلی به علت عدم بلوغ این سازمان‌ها، فضایی خشک و انعطاف‌ناپذیر در دانشگاه‌ها به وجود آورده و هنوز به شکل سنتی و بوروکراتیک اداره می‌شود که این خود تعامل میان دانشگاه و محیط و قلمرو حرفه‌ای دانشگاه را که باید در فضایی باز و دموکراتیک اداره شود، محدود کرده است و این نیز رفتار سازمانی دانشگاه را تحت تأثیر قرار داده است.

به طور کلی شناسایی و تجزیه و تحلیل بعد محیطی فرایندهای رفتاری یا همان رفتار سازمانی در نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها و مشخص کردن عوامل اقتصادی، اجتماعی، زیست‌محیطی، فناوری، سیاسی و قلمرو حرفه‌ای؛ توانسته است بعدی مهم و حیاتی در دانش رفتار سازمانی ایجاد کند و موجبات افزایش و پویاشدن دانش و اطلاعات مربوط به این حوزه رفتاری در سطوح مختلف دانشگاه‌ها را فراهم آورد. بنابراین با شفاف‌تر شدن و همچنین گسترده‌تر شدن حیطه دانشی بعد محیطی رفتار سازمانی، از یک طرف دانش و اطلاعات مرتبط با عوامل مؤثر بر حوزه رفتار سازمانی از جمله عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، سیاسی، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، جهانی‌شدن، تنوع و تفاوت‌های محیطی، پویایی‌های محیط نامطمئن، پیچیدگی‌ها و ابهامات محیطی افزایش یافته و آینده پژوهش و تحقیقات در این زمینه را تسهیل خواهد کرد و از طرف دیگر با گسترده‌تر شدن دامنه دانشی بعد محیطی رفتار سازمانی به وسیله شناسایی و تجزیه و تحلیل این بعد، پویایی و تعاملات مؤلفه‌های درونی رفتار سازمانی در سطوح مختلف آن نیز تحت تأثیر قرار گرفته و دچار دگرگونی و تحولات دانشی و عملی فزاینده‌ای خواهند شد.

در نهایت به مدیران و مسئولان دانشگاه پیشنهاد می‌شود از آنجا که بعد محیطی رفتار سازمانی در برگیرنده عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، زیست‌محیطی، قلمرو حرفه‌ای و سیاسی می‌باشد، باید اقدامات و زیرساخت‌های لازم به منظور ارتباطات گسترده و اثربخش با سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با عوامل یادشده را فراهم نموده و درصدد توسعه و گسترش آن برآیند. علاوه بر این با توجه به اهمیت و ضرورت فزاینده بعد محیطی رفتار سازمانی دانشگاه و البته تاندازه‌ای ناآشنا برای مدیران و کارکنان، پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در سطوح مختلف اداری و همچنین دانشکده‌ها

توسط اساتید برجسته و آگاه به این موضوع، بعد محیطی و همچنین اثرات و پیامدهای توجه به آن تبیین و ضرورت توجه به آن در شرایط کنونی، تحلیل و بررسی شود. همچنین با توجه به کیفی بودن پژوهش حاضر پیشنهاد می شود اعتباریابی چارچوب احصاشده در این پژوهش با استفاده از روش های کمی در پژوهش های آتی انجام شود.

منابع

- اخوان، پیمان و ابوعلی، مرتضی (۱۳۸۹)، بررسی نقش مدیریت دانش در نوآوری، سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، تریز و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، تهران. خانه معلم.
- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲)، مدیریت در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری: چالش‌ها و کاستی‌ها، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره هفتم، شماره بیست‌ویکم: ۴۲-۶۰.
- آزوغ، سمیرا و مقصودی، عارفه (۱۳۹۴)، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه‌های تربیت معلم ایران و جهان، دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت سیستم‌های دانشگاهی، تهران، دانشگاه خوارزمی: ۳۲۰-۳۲۹.
- اژدری، پرستو (۱۳۹۱)، تبیین نقش چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۰)، نقش فرهنگ کیفیت در دستیابی به عملکرد مطلوب گروه‌های آموزشی دانشگاهی، پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، دانشگاه تهران، پردیس دانشکده‌های فنی: ۶-۱.
- بازرگان، عباس و عامری، رضا (۱۳۸۹)، نگاهی دیگر به ساختار سازمانی مناسب برای ارزیابی کیفیت در سطوح دانشگاهی و نظام آموزش عالی کشور، مجموعه مقالات چهارمین همایش سالانه ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی تهران: مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران، تهران، دانشگاه تهران: ۱۱-۵.
- بهروزی، محمود و اجتهادی، مصطفی (۱۳۸۵)، توانایی‌ها و قابلیت‌های دانش‌آموختگان در پاسخ به نیاز بازار کار به منظور ارائه چهارچوب ادراکی مناسب، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره بیستم، شماره دهم: ۱-۲۸.
- پوررجب، انیس (۱۳۸۷)، چالش‌ها و مشکلات ارزیابی آموزش عالی، همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- ترک‌زاده، جعفر و مؤمنی، غلامرضا (۱۳۹۲)، بررسی وضعیت توسعه سازمانی براساس میزان تواناسازی و بازدارندگی ساختار، فصلنامه توسعه اجتماعی، دوره هفتم، شماره سوم: ۱۰۵-۱۲۲.

ترک زاده، جعفر؛ راضی، الهام و نجفی، زهرا (۱۳۹۶)، تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز، *دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت مدرسه*، دوره پنجم، شماره دوم: ۲۳-۴۵.

ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸)، *رهبری راهبردی در آموزش عالی*، رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی، تهران: انتشارات سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

ثمیری، عیسی؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ صالحی عمران، ابراهیم و گرائی نژاد، غلامرضا (۱۳۹۳)، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در فرایند «توسعه دانشگاهی» در دانشگاه‌های دولتی ایران، *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، دوره دوم، شماره چهارم: ۶۷-۱۰۰.

حسن زاده، زینب؛ افجه‌ای، سیدعلی اکبر؛ فقیهی، ابوالحسن و عالم تبریز، اکبر (۱۳۹۷)، رفتارهای مطلوب مدیران و رهبران در پیاده‌سازی مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی، *مطالعات رفتار سازمانی*، دوره هفتم، شماره سوم: ۱۱۳-۱۴۸.

خوراکیان، علی‌رضا؛ نیکخواه فرخانی، زهرا؛ بوستانی‌راد، مینا و لقمانی‌دوین، شکوفه (۱۳۹۸)، تبیین و طبقه‌بندی مؤلفه‌های انسجام سازمانی، *مطالعات رفتار سازمانی*، دوره هشتم، شماره دوم: ۸۳-۱۲۴.

دباغ، رحیم و برادران شرکا، حمیدرضا (۱۳۸۹)، بررسی کارایی و بهره‌وری بیست و چهار دانشگاه جامع دولتی ایران، *آموزش عالی ایران*، دوره دوم، شماره دوم: ۳۳-۱.

دودرستاد، جیمز؛ ایکبری، استنلی و ویلیامز، هارولد (۱۳۸۱)، *دانشگاه و محیط پیرامون، تعامل با فناوری و بازار*، ترجمه قدرت حاجی‌رستم‌لو، تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، معاونت فرهنگی اجتماعی، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.

ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۳)، *دانشگاه ایرانی در آمدی بر جامعه‌شناسی آموزش عالی*، دانشگاه کویر، تهران.

رازینی، صالح؛ هژیر، سیدی؛ مرادی، محمدحسن (۱۳۹۵)، "تولید سبز انرژی در دانشگاه‌ها؛ ارزیابی زیست‌محیطی، اقتصادی و فنی"، *اولین همایش ملی دانشگاه سبز*، بوشهر، دانشگاه خلیج فارس: ۱۴-۱.

رضویه، اصغر و فیاضی، مهسا (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر اینترنت بر رفتار اطلاع‌یابی آموزشی و پژوهشی دانشجویان دانشگاه شیراز، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره دوم، شماره ششم: ۱-۱۶.

رفیعی، محسن؛ نائینی، مجید؛ غلامیان، سیما و باقری، کلثوم (۱۳۹۵)، بررسی تطبیقی تأمین منابع مالی دانشگاه‌ها در ایران و سایر کشورهای جهان. **اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران**، قم، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

رمضانی، رضا (۱۳۸۱)، مشکلات کنونی دانشگاه‌ها و نظام توسعه علمی کشور، **پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، دوره هشتم، شماره سوم: ۶۲-۳۷.

رمضانی، قباد و سلیمی، جمال (۱۳۹۳)، شناسایی مؤلفه‌های تدریس اثربخش و ارزیابی وضعیت تدریس: مطالعه موردی دانشگاه علمی کاربردی استان کردستان، **مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی**. دوره چهارم، شماره هشتم: ۳۱-۶.

روشن، احمدرضا (۱۳۹۲)، رهیافت‌هایی برای تأمین مالی دانشگاه‌های دولتی، **ششمین کنفرانس توسعه نظام مالی در ایران**، تهران، گروه مالی و سرمایه‌گذاری مرکز مطالعات دانشگاه صنعتی شریف.

سیدعلوی، سیدمحمد؛ قلاوندی، حسن؛ قلعه‌ای، علی‌رضا و محمدخانی، کامران (۱۳۹۶)، شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدیریت سبز دانشگاه‌ها، **فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط‌زیست**، دوره بیست‌ویکم، شماره دوم: ۶۵-۷۹.

سیدنقوی، میرعلی؛ عدنان‌راد، اعظم؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و واعظی، رضا (۱۳۹۸)، پیامدهای انعطاف‌پذیری فرایندهای مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره هشتم، شماره دوم: ۱۵۱-۱۷۰.

شرم‌هون، جان آر؛ ریچارد، آزرین و هانت، جیمز (۱۳۸۶)، **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه مهدی ایران-نژاد پاریزی، محمدعلی بابایی زکیکی و محمدعلی سبحان‌اللهی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

شفیعی، افسانه (۱۳۸۹)، تحلیل ساختار، کارایی و هزینه اجتماعی انحصار: مطالعه تجربی صنعت بانکداری ایران، **رساله دکتری در رشته اقتصاد**، دانشگاه علامه طباطبایی.

صبحایی، فایزه؛ شگری، سحر؛ دائمی، محمد و پورزادی، محمد (۱۳۹۵)، الگوی استفاده از تلفن همراه و ارتباط آن با وضعیت روانی دانشجویان دانشگاه‌های تهران، **مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران**، دوره سی و چهارم، شماره سوم: ۲۴۰-۲۳۳.

صفوی، حمیدرضا و گل محمدی، محمدحسن (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی دانشگاه‌های کشور در تصفیه فاضلاب‌های بهداشتی و استفاده مجدد از پساب‌های استاندارد، **اولین همایش ملی دانشگاه سبز**، بوشهر، دانشگاه خلیج فارس.

عباس‌پور، ارکیده و مرزوقی، رحمت‌اله (۱۳۹۲)، ارزیابی تأثیر جهانی شدن بر فرایند یاددهی-یادگیری در آموزش عالی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شیراز و شهید بهشتی، **دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی**، دوره چهارم، شماره هشتم: ۴۰-۷.

فراست‌خواه، مقصود (۱۳۸۷)، بررسی تأثیر فرایند ارزیابی درونی بر برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی دانشگاهی، تحلیلی مقایسه‌ای از نظر اجرا یا عدم اجرای ارزیابی درونی، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، دوره چهل و نهم، شماره سوم: ۱۴۵ - ۱۷۵.

فراست‌خواه، مقصود (۱۳۸۷)، بررسی وضع موجود و مطلوب ارزیابی نظام علمی در ایران با تأکید بر بخش آموزش عالی، **سیاست علم و فناوری**، دوره یکم، شماره دوم: ۴۳-۵۸.

فقیهی، ابوالحسن و ایرانی، حمیدرضا (۱۳۹۱)، منشور اخلاقیات سازمانی: مفاهیم، روش‌ها و چالش‌ها. **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، شماره هفتم، دوره بیست و ششم: ۲۴-۱.

قاسمی، احمدرضا و رضاییان، نیلوفر (۱۳۹۵)، ارائه مدلی در نظام آموزش عالی با روش فراترکیب، **کنگره ملی آموزش عالی ایران**، تهران.

کوثری، مسعود؛ جوادی یگانه، محمدرضا و خیرخواه، طاهره (۱۳۹۱)، تلفن همراه و تأثیر آن در ارتباطات میان‌فردی جوانان دانشجو مطالعه دانشجویان دانشگاه‌های تهران، **مطالعات بین‌رشته‌ای در رسانه و فرهنگ**، دوره دوم، شماره سوم: ۲۸-۱.

محمدی، رضا؛ شریعتی، صدیقه؛ مختاریان، فرانک و کرم‌زاده، سمیه (۱۳۸۷)، سیر تحول و تکامل استقرار نظام ارزیابی عملکرد در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، **نامه آموزش عالی**، دوره یکم، شماره یکم: ۱۶۷-۱۳۳.

محمدی، رضا؛ عارفی، محبوبه؛ بازرگان، عباس و اسحاقی، فاختره (۱۳۹۳)، طراحی الگوی مطلوب ممیزی کیفیت آموزش عالی ایران، **فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی ایران**، دوره پنجم، شماره چهارم: ۱۵۳-۱۱۵.

مروتی شریف آبادی، علی؛ نمک شناس جهرمی، مهسا و ضیایی بیده، علی رضا (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر ابعاد نوآوری سبز بر عملکرد سازمان، **مطالعات مدیریت صنعتی**، دوره دوازدهم، شماره سی و سوم: ۴۲-۲۵. معینی شهرکی، هاجر؛ ترک زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی و خادمی، محسن (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز، **فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت**، دوره بیست و یکم، شماره ششم: ۱۹۳-۱۶۵.

میرکمالی، محمد (۱۳۸۰)، **رفتار و روابط در سازمان و مدیریت**، تهران: انتشارات یسطرون. نکومند، سمیرا (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و توان پاسخگویی به محیط در مراکز دانشگاه جامع علمی - کاربردی شیراز، **پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی**، دانشگاه شیراز.

یمنی دوزی سرخابی، محمد و ترک زاده، جعفر (۱۳۸۷)، بررسی وضعیت برنامه ریزی توسعه دانشگاه های دولتی در ایران، **دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**، شماره یکم، دوره چهارم: ۱۹-۱. یمنی دوزی سرخابی، محمد و صالحی، منیره (۱۳۹۴)، از برنامه ریزی استراتژیک تا طراحی سازگار شونده در دانشگاه"، **فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران**، دوره ششم، شماره سوم: ۲۹-۱.

- Alcaine, J. G. (2016). **Factors Affecting Institutional Performance at High and Very High Research Universities: Policy Implications**. Virginia Commonwealth University, jgalcaine@vcu.edu
- Beketova, O. (2016). External and internal environment of higher school: influence on the quality of education. **In SHS Web of Conferences**, 29.
- Burton, R. M. & Obel, B. (2015). **Strategic Organizational Diagnosis and Design: The Dynamics of Fit**. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers
- Choudaha, R. & Contreras, E. (2014). HE internationalisation—What gets measured, gets funded. **University World News**, (04 July. Issue No: 327).
- Daigle, S. & Cuocco, P. (2002). **"Public Response & Higher Education"**, Education Center for Applied Research, Research bulten, (available: www.educause.edu/ecar).
- Dananjaya, I. & Kuswanto, A. (2015). Influence of External Factors on the Performance through the Network of Small and Medium Enterprises. **European Journal of Business and Management**, 7(27), 38-48.
- Doty, D.H., Glick, W.H. & Huber, G.P. (1993). Fit, equifinality, and organizational effectiveness: A test of two configurational theories. **Academy of Management Journal**, 36(6), 1196-1251.
- Drucker, J. & Goldstein, H. (2007). Assessing the regional economic development impacts of universities: A review of current approaches. **International regional science review**, 30(1), 20-46.

- Englehardt, C. S. & Simmons, P. R. (2002). Organizational flexibility for a changing world. **Leadership & Organization Development Journal**, 23(3), 113-121.
- Federal Role in Education. (2013). U.S. **Department of Education**. Retrieved from <https://www2.ed.gov/about/overview/fed/role.html?src=ln>, January 26
- Gibson, J. L. (2007). Organizational Ethics and the management of Health Care Organizations. **Health management from**, 20(1), 38-41.
- Gita Kumari, I. & Pradhan, R. K. (2014). Human Resource Flexibility and Organizational Effectiveness: Role of Organizational Citizenship Behavior and Employee Intent to Stay. **International Journal of Business and Management Invention**, 3 (11), 43-51.
- Glenn, D. (2010). Public Higher Education is 'Eroding from All Sides' Warn Political Scientists. **The Chronicle of Higher Education**, 27-127
- Hong, J. S., Wang, C. J., Liu, C. H., Chou, S. F. & Tsai, C. Y. (2016). The role of sustainable service innovation in crafting the vision of the hospitality industry. **Sustainability**, 8(3), 223.
- Kapoor, Sh. & Jain, T. K. (2017). Organizational Behavior, **Journal of advanced research in hr and organizational management**, 3(4), 105- 130.
- Kirschner P. A. & Karpinski, A. C. (2010). Face book and academic performance. **Comput Hum Behav**, 26(6), 1237-45.
- Kreysing, M. (2002). Autonomy, accountability, and organizational complexity in higher education: the Goettingen model of university reform. **Journal of educational administration**, 40(6), 552-560.
- Kruger, T. & Rosow, S. J. (Eds.). (2010). **Transforming higher education: economy, democracy, and the university**. Lexington Books.
- Luthans, f. (2011). **Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach**. 12 edition, McGraw-Hill, New York.
- Luthans, f. (2015). **Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach**. 13 edition, Information Age Publishing, New York.
- Makolov, V. (2019). Context of Organization and Quality Management. **In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science**, 272 (3), doi:10.1088/1755-1315/272/3/032216.
- McAllister-Grande, B. (2011). Higher Education in Turmoil: The Changing World of Internationalization. **International Educator**, 20(3), 18.
- McDevitt, R., Giapponi, C. & Solomon, N. (2008). Strategy revitalization in academe: a balanced scorecard approach. **International Journal of Educational Management**, 22(1), 32-47.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010). **Organizational Behavior: Managing People and organizations**. 9th Edition, Cengage Learning, South Western.
- Mullins, L. J. (2010). **Management and Organizational Behavior**. 9th edition. Prentice hall.
- Munizu, M. (2010). Influence Factors against External and Internal Performance Micro and Small Enterprises (MSEs) in South Sulawesi. **Journal of Management and Entrepreneurship**, 12(1), 33-41.

- Murat Ar, I. (2012). The impact of green product innovation on firm performance and competitive capability: the moderating role of managerial environmental concern. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, (62), 854-864.
- Mwesigye, A. & Muhangi, G. (2015). Globalization and Higher Education in Africa. **Journal of Modern Education Review**, 5(1), 97-112.
- Nabatchi, T. L., Blomgren, B. L. & David, H. (2007). Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model. **International Journal of Conflict Management**, 18 (2), 148-174.
- National Science Foundation. (2014a). **Higher Education in Science and Engineering. Science and Engineering Indicators**. Retrieved from <http://www.nsf.gov/statistics/seind14/index.cfm/chapter-2/c2s1.htm>
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2012). **Organizational Behavior: Science, the Real World, and You**. 8th Edition, Cengage Learning.
- O'Brien S. J. (2011). **Facebook and other Internet use and the academic performance of college students: Temple University**. Addison-Wesley Publishing, New York
- Olguin, D. O., Gloor, P. A. & Pentland, A. S. (2009). **Capturing individual and group behavior with wearable sensors**. In Proceedings of the 2009 aaai spring symposium on human behavior modeling, SSS (Vol. 9).
- Plano Clark, V. L. & Creswell, J. W. (2014). **Understanding research: A consumer's guide** (2nd ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Poplavska, Z., Komarynets, S. & Dronyuk, I. (2019). Environment Influence on Organizational Development. **Procedia Computer Science**, 160, 485-490.
- Presmus, R., Sanders, N. & Jain, R.K. (2003). Role of the university in regional economic development: the US experience. **International Journal of Technology Transfer and Commercialisation**, 2 (4), 369-83.
- Rizvi, F. (2007). Post Colonialism and Globalization in Education. **Cultural Studies Critical Methodology**, 7(3), 259-263
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2008). **Essentials of organizational Behavior**. 9th Edition. Prentice Hall Inc, Newjersy.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2008). **Essentials of organizational Behavior**. 9th Edition. Prentice Hall Inc, Newjersy.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2009a). **Organizational Behavior**. 13th edition, Pearson International Edition.
- Robbins, S. p. (2006). **Organizational behavior, Eleventh edition**, Prentice- Hall of India.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2016). **Organizational Behavior**, 16th edition. Pearson International Edition.
- Rojas, R. R. (2000). A review of models for measuring organizational effectiveness among forprofit and nonprofit organizations. **Nonprofit management & Leadership**, 11(1), 97-104.
- Saunders, D. B. (2011). Neoliberal ideology and public higher education in the United States. **Journal for Critical Education Policy Studies**, 8(1), 41-77
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Richard, N. (2004). **Core concepts of organizational behavior**. A Book of Jon Wiley & Sons, Inc.

- Seder, J. P. & Oishi, S. (2009). Ethnic/racial homogeneity in college students' Facebook friendship networks and subjective well-being. **Journal of Research in Personality**, 43 (3), 438-443.
- Srikanthan, G. & Dalrymple, J. (2003). Developing alternative perspectives for quality in higher education. **The International Journal of Educational Management**, 17 (3), 126-36.
- Teague, L. J. (2015). Higher Education Plays Critical Role in Society: More Women Leaders Can Make a Difference. **In Forum on Public Policy Online** (Vol. 2015, No. 2). Oxford Round Table. 406 West Florida Avenue, Urbana, IL 61801.
- Thompson, L. A., Dawson, K., Ferdig, R., Black, E. W., Boyer, J., Coutts, J. & Black, N. P. (2008). The intersection of online social networking with medical professionalism. **Journal of general internal medicine**, 23 (7), 954-957.
- Torkzadeh, J. & Dehghan harati, F. (2015). A comparative analysis of staff organizational behavior foundations (a case study of Shiraz University). **Asian journal of research in social sciences and humanities**, 5 (3), 239- 261.
- Torkzadeh, J. & Dehghan Harati, F. (2016). Developing and Validating a Scale to Assess Organizational Behavior Foundations, Mediterranean. **Journal of Social Sciences**, 7 (6), 61-72.
- Torkzadeha, J. & Hadadnia, S. (2016). Requirements of Effective Curriculum in Higher Education from the Perspective of Complex Adaptive Systems through a Strategic Approach. **International Research Journal of Applied and Basic Sciences**, 10(6), 792-796
- Unesco meeting (1998). **Recommendation concerning the Status of Higher Education Teaching Personnel**, Paris, 29th session
- Voiculet, A., Belu, N., Parpandel, D. E. & Rizea, I. C. (2010). **The impact of external environment on organizational development strategy**. Constantin Brancoveanu University .Online at <http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/26303/>.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2010). **Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage**, Rout-ledge. New York.
- Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2003). Structure and structural dimensions for knowledge-based organizations. **Measuring Business Excellence**, 7(1), 51-62.
- Wheelen, T. L. & Hunger, D. L. (2000). **Strategic Management and Business Policy New York**: Addison-Wesley Publishing
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N. & Bamford, C. E. (2017). **Strategic management and business policy**. Boston: Pearson.
- Wilkinson, B. (2002). Small, Micro, and Medium Enterprise Development: Expanding the Options for Debt and Equity Finance. Financial Sector Workshop. **National Economic Development and Labour Council (NEDLAC)**, Johannesburg, South Africa, Iris, April 6.
- Woollard, D., Zhang, M. & Jones, O. (2007). Academic enterprise and regional economic growth: towards an enterprising university. **Industry and Higher Education**, 21 (6), 387-403.

- Xiao, J. (2017). **Internationalization of Higher Education in China: A Case Study of International Branch Campuses**, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, in Adult, Community, and Higher Education, Department of Educational Policy Studies University of Alberta
- Zhang, G. & Lee, G. (2010). **The Moderation Effects of Perceptions of Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover Intention**, Published Online September (<http://www.SciRP.org/journal/ib>).