



کلیه دستاوردهای این

تحقیق متعلق به دانشگاه الزهراء(س)

می باشد.



دانشگاه الزهراء (س)

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

نقش ساختار بوروکراسی بر ظرفیت جذب

دانش (مطالعه موردی دانشگاه الزهراء) (س)

استاد راهنما:

دکتر فریبا عدلی

استاد مشاور:

دکتر گلنار مهران

دانشجو:

نورالهدی نجفی

اسفند ماه ۱۳۹۱

اثری کوچک است، خیلی کوچک و شاید هیچ؛ اما به یاد عهد قدیم و رسم ادب تقدیم می‌شود به

هم او که یادش همیشه راهنمای حیاتم است.

تو نیستی که ببینی چگونه عطر تو در عمق لحظه هایم جاریست.

چگونه عکس تو در برق چشمانم پیداست.

چگونه جای تو در جان زندگیم سبز است.

هنوز پنجره یادت باز است.

هنوز تبسم پر مهرت را از آفتاب می‌جویم.

هنوز پیچیده است طنین شعر نگاه تو در ترانه دلتنگیم.

هنوز نیمه شبها در لوح سپهر بیکرانه

با تکه‌های ابر، تصویر تو را می‌سازم

و با اشک دیده بدرقه‌اش می‌کنم

ای اسطوره صبر به خواب می‌ماند رفتنت، تنها به خواب می‌ماند.

تقدیم به تمام پدرهای مهربان تاریخ

و مهربان فرشتگانی که، لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت

رسیدن و تمام تجربه‌های یکتا و زیبای زندگیم؛ مدیون حضور سبز آنهاست؛ خانواده عزیزم.

تشکر و قدردانی

با سپاس فراوان از پروردگار متعال که توفیق گام نهادن در راه علم را بر این بنده بی‌مقدار عنایت فرمود. در این جا بر خود واجب می‌دانم تا مراتب سپاس و امتنان قلبی خویش را از همه کسانی که در به ثمر رساندن این مجموعه یاری ام کرده اند بیان نمایم.

سپاس بی‌پایان از استاد راهنمای گرامیم سرکار خانم فریبا عدلی که همواره مشوقم بوده‌اند و در نهایت صبر و شکیبایی با اطلاعات ارزشمند خود مرا مورد لطف و عنایت قرار داده، از هیچ کمکی دریغ ننموده‌اند و در واقع اندیشیدن را به من آموختند نه اندیشه‌ها را.

دکتر گلنار مهران عزیز استاد مشاور گرانقدرم، که سبب گشتند باور کنیم دانش بی‌محبت کالایی است که جز از سر اجبار خریداری ندارد و «درخت هر چه پر بارتر باشد سر به زیرتر است».

اساتید محترم گروه مدیریت آموزشی، سرکار خانم دکتر وزیر، صمدی، رضازاده، خادمی و جناب آقای دکتر غلامحسینی که در طول این دو سال خوشه چین دانششان بودم.

و نیز در پایان از اعضای هیات علمی دانشگاه الزهراء (س)، به خصوص پژوهشگران برتر به خاطر همکاری‌های صمیمانه و صادقانه ایشان کمال تشکر و قدردانی را دارم.

چکیده

در محیط رقابتی کنونی دانش به عنوان مهمترین منبع موفقیت سازمان ها در آمده است. اهمیت این امر در دانشگاه‌ها که به عنوان سازمان‌های دانش بنیان قسمت عظیمی از فعالیت‌های مربوط به دانش را انجام می‌دهند، واضح و آشکار می‌باشد. از جمله مواردی که دانشگاه‌ها را در خلق قابلیت‌های نوین یاری می‌رساند، توان استفاده از منابع دانش خارجی است، که ظرفیت جذب دانش نامیده می‌شود. در این پژوهش، نقش ساختار بوروکراسی بر ظرفیت جذب دانش در دانشگاه الزهراء مورد بررسی قرار گرفته است. برای دستیابی به هدف فوق، سوالات زیر طراحی گردید.

۱- آیا ساختار دانشگاه الزهراء بوروکراتیک است؟ ۲- وضعیت ظرفیت جذب دانش در دانشگاه الزهراء

چگونه است؟ ۳- چه رابطه‌ای میان مولفه‌های ساختار بوروکراتیک و ظرفیت جذب وجود دارد؟

این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی صورت گرفت. جامعه این پژوهش شامل ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه الزهراء هستند که به صورت هدفمند، تصادفی انتخاب شدند ابزار گرد آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. و داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها به روش تحلیل محتوا تفسیر شدند. نتایج بدست آمده از این پژوهش عبارتند از: ساختار حاکم بر دانشگاه الزهراء بوروکراتیک است. در بعد ظرفیت جذب نیز به وجود مولفه‌های موثر بر آن از قبیل دانش پایه، جو ارتباطات، فعالیت‌های تحقیق و توسعه، پیمایش محیط و جایگاه تنوع در دانشگاه اشاره شد. و نهایتاً اینکه، استقرار مؤلفه‌های ساختار بوروکراتیک بر دانشگاه در بعد توانا ساز آن نیست و عملاً تا حد زیادی کمکی به جذب دانش نمی‌کند.

کلمات کلیدی: سازمان، ساختار بوروکراسی، ظرفیت جذب دانش

فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات پژوهش
۱	مقدمه
۳	بیان مسأله
۵	اهمیت و ضرورت پژوهش
۷	اهداف کلی
۷	اهداف جزئی
۸	سوالات پژوهش
۸	تعریف واژه‌ها و اصطلاحات
۱۰	فصل دوم؛ مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۱۱	سازمان و ساختار سازمانی
۱۳	رسمیت
۱۳	ره آورد رسمی بودن برای افراد
۱۳	پیچیدگی
۱۴	تمرکز

۱۴	طبقه بندی سازمان‌ها
۱۵	تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد
۱۶	انواع ساختار سازمانی
۱۶	- ساختارهای سنتی
۱۷	- ساختارهای جدید سازمانی
۱۹	- ساختار بوروکراتیک و حاکمیت آن بر جوامع کنونی
۱۹	ویژگی‌های بوروکراسی
۲۳	مزایا و محدودیت‌های بوروکراسی
۲۶	دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌هایی با پیوند سست
۲۷	ساختار آموزش عالی در ایران
۲۸	اهمیت دانش
۳۱	ظرفیت جذب دانش
۳۳	سطوح ظرفیت جذب دانش
۳۴	مولفه‌های ظرفیت جذب دانش به عنوان یک فعالیت جمعی، چند سطحی
۳۴	پیمایش محیط
۳۵	سرمایه گذاریهایی انجام شده در تحقیق و توسعه
۳۶	دانش مرتبط گذشته

۳۹	جو ارتباطات
۴۰	تسهیم دانش
۴۱	تنوع در سوابق پرسنل
۴۲	سطح تحصیلات و درجه دانشگاهی پرسنل
۴۲	اندازه سازمان
۴۴	ظرفیت جذب دانش فردی و سازمانی
۴۶	انتقادات وارده بر ظرفیت جذب
۴۸	ابعاد ظرفیت جذب دانش
۵۰	ظرفیت بالقوه و بالفعل جذب دانش
۵۳	پیشینه پژوهش
۶۱	جمع بندی و چارچوب نظری
۶۴	فصل سوم؛ روش شناسی پژوهش
۶۵	مقدمه
۶۵	روش تحقیق
۶۶	جامعه و نمونه پژوهش
۶۶	روش گردآوری اطلاعات
۶۷	فرایند مصاحبه

۶۸.....روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.

۷۰.....فصل چهارم؛ توصیف یافته‌ها.

۷۱.....مقدمه.

۷۱.....توصیف یافته‌ها.

۱۰۲.....فصل پنجم؛ تحلیل، مقایسه و تفسیر یافته‌ها.

۱۰۳.....مقدمه.

۱۰۳.....تحلیل یافته‌ها.

۱۲۶.....جمع بندی.

۱۲۶.....پیشنهادات کاربردی.

۱۲۷.....پیشنهادات پژوهشی.

۱۲۸.....منابع.

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

سازمانها به عنوان یکی از جلوه‌های تمدن بشری، مجموعه‌هایی هستند که با اجتماع تعدادی افراد، تلاش می‌نمایند به اهداف تعریف شده و مشخصی برسند. اگر چه سازمان پیوسته در طول تاریخ زندگی انسان مطرح بوده‌اند اما، در عصر حاضر اهمیت نقش سازمانها رو به فزونی گذاشته است. ایجاد عواملی از قبیل تقسیم کار، وضع قوانین و مقررات، سرپرستی و نظارت و سر و سامان دادن به امور زمینه را برای روشهای مختلف سازماندهی سازمانها آماده کرد که نتیجه آن ایجاد ساختار سازمانی است.

ساختار سازمانی تعیین کننده روابط رسمی گزارشگری، سطوح سلسله مراتب اداری، گروه‌بندی کار و طرح سیستم‌هایی می‌شود که به وسیله آن فعالیت‌های همه دوایر هماهنگ می‌گردد (دفت^۱، ۱۳۸۹). سازماندهی و ساختار مناسب از ضروریات اصلی هر سازمانی برای رسیدن به اهداف آن می‌باشد که متناسب با شرایط خاص آن موسسه و تغییرات حاصل در محیط داخل و خارج آن است (کلاور کورتز^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). اعتقاد بر آن است که، در جوامع کنونی و در عصر ما تئوری بوروکراسی به عنوان ساختار غالب تجلی یافته و نظامها و موسسات هر جامعه به عنوان سازمانهای رسمی دارای بسیاری از ویژگیهای بوروکراسی هستند. نظامهای آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از سوی دیگر با وجود تحولات پر شتاب جهانی در علم، تکنولوژی، صنعت، مدیریت و به طور کلی ارزشها و معیارها سازمانها نیازمند توسعه قابلیت انطباق پذیری با تغییرات محیطی و ایجاد نوآوری جهت بقاء و حفظ موقعیت خود، به عبارتی دیگر، کسب مزیت رقابتی

^۱ Daft

^۲ Claver-Cortés

پایدار هستند. که به اعتقاد پیتر دراگر^۱ (۱۹۶۵) و اسپندر^۲ (۱۹۹۶) در محیط آشفته و رقابتی کنونی، همچنین به طور گسترده و فزاینده در آینده، منبع اصلی مزیت رقابتی را منابع دانش تعیین خواهند کرد (چانگ جن چن و همکاران^۳، ۲۰۰۷). تافلر نیز در این زمینه اذعان می‌دارد، بشر در آستانه ورود به تمدن فرا صنعتی یا موج سوم است، که در نتیجه آن ساختار تمدن بشری مبتنی بر دانش خواهد بود. (تافلر^۴، ۱۳۷۷). بدین ترتیب در جهان فراصنعتی امروز دانش و اطلاعات به منابع استراتژیک و دگرگون کننده‌ای تبدیل شده‌اند. در این برهه از زمان، سازمانهایی که می‌خواهند در کوران رقابت پایدار باقی بمانند می‌بایست به دانش و اطلاعات نه به مثابه یکی از منابع متعدد، بلکه به عنوان مهمترین منبع بنگرند (مالونی^۵، ۲۰۰۲). در این میان، پر واضح است که دانشگاه‌ها در این زمینه نقشی بسیار مهم و حیاتی دارند. به عبارت دیگر دانشگاه‌ها با چالش خلق بهترین دانش و نشر و توزیع آن برای جامعه روبرو شده‌اند (اوسترلینگ و لئون^۶، ۲۰۰۲)

علاوه بر منابع دانش درون سازمانی در محیط بیرون از سازمان نیز منابعی از دانش وجود دارد که سازمانها می‌توانند در صورت شناسایی و دستیابی به آنها تواناییهای خود را توسعه دهند و یا قابلیت‌های نوینی را خلق کنند. یکی از این قابلیت‌های مهم ظرفیت جذب دانش است که نخستین بار توسط کوهن و لوینتال^۷ (۱۹۹۰) مطرح شد و عبارت است از توانایی سازمان در شناسایی، کسب و جذب دانش و ارزشهای مفید از سطح جامعه، درونی کردن و بهره‌برداری از آنها، اما سازمان‌ها به صرف قرار گرفتن در معرض دانش نمی‌توانند دانش را از محیط جذب کنند، بلکه این

^۱ Peter drucker

^۲ Spender

^۳ Jen Chang Chen

^۴ Taffler

^۵ Maloney

^۶ Avstrlyng and Leon

^۷ Cohen & lavintal

امر مستلزم ایجاد زمینه و بستر است. یکی از زمینه‌های مهم برای جذب دانش در دانشگاه‌ها وجود ساختار سازمانی مناسب است. که در این پژوهش به بررسی نقش ساختار بوروکراسی بر ظرفیت جذب دانش پرداخته می‌شود.

بیان مساله

امروزه دانش موجود در سازمانها به عنوان منبعی ارزشمند محسوب می‌شود. اهمیت این موضوع به حدی است که بسیاری از سازمان ها دانش موجود خود را به منزله سرمایه فکری سازمان و ابزاری برای کسب مزیت رقابتی پایدار به حساب می‌آورند (محمدلو، ۱۳۸۳). حساسیت این امر در دانشگاه‌ها که همواره به عنوان مهمترین نهاد تامین کننده اطلاعات، دانش و مهارت های مورد نیاز به معنای عمیق و دقیق در جهت استفاده اثربخش و کارآمد از تمامی اطلاعات و دانش‌های موجود در محیط درونی و بیرونی دانشگاه، به منظور دستیابی به رسالت های اساسی آن جامعه می‌باشد بسیار واضح و روشن است. (معماری، ۱۳۸۷). این در حالی است که علاوه بر آن در خارج از مرزهای سازمان نیز منابعی از دانش وجود دارد که در صورت جذب و بهره برداری از آنها سازمانها می‌توانند قابلیت های خود را توسعه دهند و یا اینکه قابلیت های نوینی را خلق کنند. این مفهوم که ظرفیت جذب دانش نام دارد، نخستین بار توسط کوهن و لوینتال (۱۹۹۰) مطرح شد و به توانایی یک سازمان در شناسایی، کسب و به کارگیری اطلاعات خارج از مرزهای سازمان در فرایندهای خود اشاره دارد. ظرفیت جذب یکی از مهمترین مفاهیمی است که در سالهای اخیر در تحقیقات سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته است. در بررسیهای انجام شده نیز در مورد ریشه‌های نوآوری و انعطاف پذیری، یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی برای کسب مزیت رقابتی برتر

ظرفیت جذب دانش به شمار می‌رود (زهرا و جورج^۱، ۲۰۰۲). مفهوم ظرفیت جذب دانش در واقع، یادگیری سازمان از محیط است. نوعی یادگیری که به جای تاکید بر دانش آفرینی از طریق تجربه درون سازمانی به یادگیری از منابع دانش موجود در محیط توجه می‌کند. با توجه به اهمیت این مبحث لزوم مهیا بودن زمینه و بستر برای تحقق این امر بیش از پیش باید مورد توجه قرار گیرد. یکی از عواملی که به نظر می‌رسد در این زمینه می‌تواند تسهیل‌گر یا بازدارنده باشد نحوه طراحی ساختار سازمان است. از جمله مواردی که در طراحی ساختار سازمان باید مورد توجه قرار گیرد، این است، که ساختار باید به گونه‌ای باشد که بتواند افراد درون سازمان را بر انگیزد تا افراد حداکثر تلاش خود را برای به دست آوردن اهداف سازمان به کار گیرند. زیرا ساختار بین کلیه فعالیت‌ها هماهنگی ایجاد کرده و نظمی را برای دستیابی به اهداف سازمانی به وجود می‌آورد. با توجه به گسترش روز افزون سازمان‌ها و پیچیدگی امور، ممکن است سازمان‌ها بر اساس یک نوع یا انواع مختلفی از ساختارها طراحی شوند. در جوامع کنونی تئوری بوروکراسی به عنوان ساختار غالب تجلی یافته و نظام‌ها و موسسات هر جامعه به عنوان سازمانهای رسمی دارای بسیاری از ویژگیهای بوروکراسی هستند، بوروکراسی‌ها سازمانهایی سلسله‌مراتبی هستند که بر مبنای عقلانیت طرح‌ریزی شده‌اند تا فعالیت‌های سازمان‌های بزرگ امروزی را در جهت انجام وظایف گسترده اداری هماهنگ کند. سازمان‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و از این ساختار جهت نظم دادن به امور مربوط به خود بهره می‌گیرند، اما باید خاطر نشان کرد که حاکمیت بوروکراسی علاوه بر مزایا و منافع که برای سازمان‌ها دارد، گاهی به طور ناخواسته در جهت رسیدن به اهداف به صورت مانع‌وسدی عمل می‌نماید. حال با توجه به این موارد نظام آموزش عالی ایران تا چه حد در زمینه جذب، درونی‌سازی و نشر دانش‌های مفید، مرتبط و برخاسته از بطن جامعه و انجام

^۱ Zahra and George

رسالت خود توفیق داشته است؟ و اینکه آیا ساختار نظام آموزش عالی ایران با ویژگیهایی که برشمردیم، در زمینه جذب این دانشها از سطح جامعه تسهیل گر است یا اینکه مانع؟

که در نهایت دانشگاههای بهره ور از ظرفیت جذب دانش خواهند توانست غنای علمی و دانش خود را به درجه بالاتری از کیفیت، ابداع و کارایی برسانند و گامهای مستحکمتری در راستای اهداف و مأموریت خود بردارند. در این پژوهش درصدد برآمدیم تا نقش ساختار بوروکراسی را بر ظرفیت جذب دانش در دانشگاه الزهراء (س) مورد بررسی قرار دهیم.

اهمیت و ضرورت پژوهش:

در محیط آشفته و رقابتی امروز که تنها واقعیت تغییر است، دانش به عنوان مهمترین منبع رقابتی برتر برای سازمانها در آمده است. اهمیت این امر در دانشگاهها که به عنوان سرچشمه‌های جوشان تولید علم و دانش بخش عظیمی از فعالیتهای مربوط به دانش را انجام می‌دهند و بیشتر از هر سازمان دیگری انجام این رسالت را بر عهده دارند واضح و آشکار می‌باشد.

در جوامع کنونی، دانشگاهها نیز با تغییرات وسیعی روبرو شده‌اند از جمله؛ ظهور بازیگران جدید، وجود بازارهای رقابتی برای تولید دانش و اهمیت روز افزون دانش از جمله این تغییرات می‌باشد. پس امروزه اهمیت دانشگاه به عنوان عرضه کننده انحصاری آموزش عالی در حال شکسته شدن است و رقبای قدرتمندی وارد بازار شده‌اند که، چنانچه دانشگاهها نتوانند خود را با شرایط جدید سازگار کنند موقعیت خود را از لحاظ بقاء در خطر خواهند دید (روشن، ۱۳۸۳). در این رابطه گیبونز^۱ و همکارانش (۱۹۹۴) معتقدند در قرن ۲۱ دانشگاهها تنها بخش کوچکی از تولید دانش را تشکیل خواهند داد و دانش دیگر صرفاً در محیط دانشگاهی خلق نمی‌شود. بلکه به طور روز افزونی در بسیاری از موسسات دیگر نظیر مراکز تحقیقاتی، صنفی و صنعتی تولید خواهد شد. که نهایتاً

^۱ Gibbons

این امر لزوم برقراری ارتباطات بین سازمانی، جذب دانش و بهره‌برداری از دانش سازمان‌های مختلف را که لازمه ادامه حیات و حفظ پویایی دانشگاه است را آشکار می‌سازد. از جمله مواردی که در زمینه جذب دانش می‌تواند تسهیل‌گر یا مانع باشد، ساختار سازمانی است. وجود ساختارهای منعطف و توانمند می‌تواند تاثیر بسزایی در این زمینه داشته باشد (معماری، ۱۳۸۷).

در کشور ما نیز با وجود فعالیتهای و دستاوردهای موجود، دانشگاه‌ها بارها با این انتقاد مواجه شده‌اند که به اندازه کافی مسئولیت اجتماعی نپذیرفته‌اند و همچون جزایری جدا از جامعه، تنها به ارزشها و مقررات خشک علمی توجه داشته و از مشکلات ملموس جامعه به دور مانده و دانش بی‌مصرفی را تولید می‌کند که با جهان واقعی ارتباط چندانی ندارد (معماری، ۱۳۸۷).

به عنوان نمونه، در طی سال‌های اخیر با وجودی که شاهد افزایش و رشد تولید مقالات و ثبت آنها در پایگاه‌های اطلاعات علمی بوده‌ایم ولی در مقایسه با کشورهای توسعه یافته عملاً توفیق زیادی در زمینه تولیدات علمی در سطح جهانی کسب نکرده‌ایم. مطالعات فاضلی (۱۳۸۲)، اردکانی (۱۳۸۶) و دیانی (۱۳۸۹) این ادعا را تایید می‌کند که نشر مقالات الزامی معیاری برای تولید علم نیست و صرفاً افزایش کمی مقالات باعث پیشرفت علم نمی‌شود و وظیفه اساسی نظام آموزش عالی در زمینه تولید علم، هنگامی محقق می‌شود که خلاقیت و تولید فن‌آوری‌های نوین در این سیستم رشد کند نه صرفاً انتشارات مقالات علمی، با وجود نیاز مبرم به فرایند توسعه و نوآوری در دانشگاه‌ها و صرف هزینه‌های زیاد در این راستا همچنان شاهد ضعف در جهت رسیدن به رشد و نوآوری در خور و شایسته در این عرصه هستیم. این شواهد بیانگر این است که دانشگاه‌ها تا حد زیادی در تحقق این رسالت خود که جذب دانش و نهایتاً انعکاس آن در عملکردهای خود به صورت کارا و موثر است چندان موفق نبوده‌اند این امر می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد یکی از این دلایل از نظر پژوهشگر می‌تواند مانع یا تسهیل‌گر باشد، آنچنان که در بالا ذکر شد می‌تواند

ساختار سازمانی باشد. زیرا ساختار سازمانی یکی از عوامل موثر بر رشد توسعه علمی در هر جامعه است. بنابراین نظام دانشگاهی موفق باید خود را با تغییرات هماهنگ سازد، انعطاف لازم را در ساختار خود ایجاد کند تا به بهترین شکل ممکن بتواند تعاملی پویا و همه جانبه با این تغییرات داشته باشد و گام‌های مستحکم‌تری در راستای اهداف و مأموریت خود بردارد. چرا که در صورت ادامه روند بالا ما در آینده ای نه چندان دور باید شاهد از دست رفتن جایگاه نظام آموزش عالی به عنوان طلایه دار تولید علم و پژوهش در سطح کشور باشیم. پس به گفته معماری (۱۳۸۷)، فشار به آموزش عالی به جهت مرتبط شدن با نیازهای گوناگون جامعه و کاربردی کردن آن در گذر به سوی یک اقتصاد دانش محور امری ضروری است. که در پژوهش‌های انجام شده به این امر پرداخته نشده است. بر این اساس در پژوهش حاضر سعی می‌شود تا نقش ساختار بوروکراسی بر ظرفیت جذب دانش از دیدگاه اساتید در دانشگاه الزهراء مورد بررسی قرار گیرد. اگر بتوان بین ساختار دانشگاه و ظرفیت جذب دانش به یک رابطه دست یافت، آنگاه می‌توان از طریق تقویت و توانمند سازی ساختارها، ظرفیت جذب دانش را برای کسب مزیت‌های رقابتی در دانشگاه توسعه داد. و از این طریق دانشگاه‌ها را برای حضور موثر در محیط پیچیده امروزی یاری داد.

اهداف کلی

هدف کلی این پژوهش، تعیین نقش ساختار بوروکراسی بر ظرفیت جذب دانش در دانشگاه الزهراء (س) است.

اهداف جزئی

اهداف جزئی با توجه به هدف کلی پژوهش عبارتست از:
تبیین نقش قوانین و مقررات بر ظرفیت جذب دانش
تبیین نقش سلسله مراتب بر ظرفیت جذب دانش

تبیین نقش تقسیم کار و تخصص بر ظرفیت جذب دانش
تبیین نقش جهت گیری‌های غیر شخصی بر ظرفیت جذب دانش
تبیین نقش استخدام بر مبنای شایستگی بر ظرفیت جذب دانش

سوالات پژوهش

۱. آیا ساختار سازمانی دانشگاه الزهراء (س) بوروکراتیک است؟
۲. وضعیت ظرفیت جذب دانش در دانشگاه الزهراء (س) چگونه است؟
۳. نقش ساختار بوروکراتیک بر ظرفیت جذب دانش چگونه است؟

تعریف واژه‌ها و اصطلاحات

تعاریف نظری

ساختار: سازمان‌ها برای هماهنگی فعالیتها و کنترل اعضای خود، ساختار سازمانی را به وجود می‌آورند. پیدایش ساختار یک فرایند مستمر بوده و در سازمان سه نقش یا وظیفه اصلی را بر عهده دارد که عبارتند از: تحقق اهداف سازمان، مشخص شدن قدرت افراد و رویه‌ها و در نهایت تعیین حوزه یا محدوده اعمال قدرت (هال^۱، ۱۳۸۱).

بوروکراسی^۲: بوروکراسی را می‌توان نوعی سازمان سلسله مراتبی تعریف کرد که عقلایی طرح ریزی شده است، تا کار بسیاری از انسانها را در جهت انجام وظایف گسترده اداری هماهنگ کند

^۱ Hall
^۲ Bureaucracy

(جانعلی زاده، ۱۳۹۱) و شامل جهت گیری غیر شخصی، استخدام بر مبنای شایستگی تقسیم کار و تخصص^۱، سلسله مراتب^۲ و قواعد و مقررات^۳ می باشد.

ظرفیت جذب^۴ : ظرفیت جذب به عنوان توانایی یادگیری دانش‌های خارج از سازمان از طریق فرایندهای شناسایی دانش، جذب، بهره‌برداری و همگون سازی آن می‌دانند (کوهن و لوینتال، ۱۹۸۹). که شامل پیمایش محیط، سرمایه گذاری‌های انجام شده در تحقیق و توسعه، دانش مرتبط گذشته و جو ارتباطات می باشد.

^۱ Division of & specialization

^۲ Hierarchy

^۳ Rules & regulation

^۴ Absorb capacity