

طراحی الگوی کارآمدی سازمانی در دانشگاه ها به عنوان یک سازمان فرهنگی

طاہرہ اکبری

دانشجوی دکترای مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

عباسعلی قیومی

دانشیار گروه مدیریت فرهنگی و رسانه دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

ghaiyoomi@yahoo.com

اسمعیل کاوسی

استاد تمام گروه مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

محسن عامری شهبازی

استادیار گروه مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

چکیده

دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی هر جامعه بالاترین نماد سطح علم و فرهنگ آن جامعه محسوب می شوند و باید مبدأ تحولات علم و فرهنگ باشند. مطالعه نظام مند پژوهش های متعدد موجود که جنبه های مختلف کارآمدی سازمان های فرهنگی و دانشگاه ها را به صورت پراکنده بررسی نموده اند، می تواند نقشه دانشی کارآمدی سازمانی دانشگاه ها در داخل کشور را ترسیم نماید. هدف این مقاله ترسیم دانش موضوعی کارآمدی سازمانی در دانشگاه ها به عنوان یک سازمان فرهنگی از طریق بررسی ویژگی های دانش انباشته آن از نظر شکلی، روشی و محتوایی در مطالعات می باشد، تا مؤلفه های کارآمدی را شناسایی نماید. روش پژوهش در این مقاله تحلیل اسنادی می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات فرم های فیش برداری و کتابخانه ای است. در این مقاله ابعاد کارآمدی سازمان های فرهنگی و مؤلفه های اصلی و فرعی کارآمدی سازمانی در دانشگاه ها، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که سازه ساختاری با مقوله اصلی هم تراز ساختار / استراتژی بیشترین اثرگذاری را در تبیین کارآمدی سازمانی دانشگاه ها دارد و مقوله های فرعی هم همو سویی ساختار، مأموریتی و منافع ذینفعان، و ارتباطات چند وجهی از دیگر ابعاد آن می باشند.

کلید واژه ها: سازمان، کارآمدی سازمانی، سازمان فرهنگی، مؤلفه های کارآمدی سازمانی، دانشگاه.

مقدمه

تلاش‌های اقتصادی و اجتماعی زمانی می‌توانند شاهد مقصود را در آغوش بگیرند که الزامات موردنظر آن‌ها در فرهنگ جامعه نهادینه شده باشد. ابعاد فرهنگ و تأثیر آن، برخلاف باور برخی، به احداث مراکز آموزشی خلاصه نمی‌شود. گستره فرهنگ و کار فرهنگی از جزئی‌ترین فعالیت‌های فردی تا جدی‌ترین مسئولیت‌های اجتماعی کشیده شده است. به تعبیر رهبر معظم انقلاب «فرهنگ از اقتصاد هم مهم‌تر است»

دانشگاه به عنوان یکی از مراکز مهم تربیت قوه عاقله کشور برای اجرای درست این نقش الزاماتی دارد که یکی از آن‌ها درگیر شدن با مسائل کشور می‌باشد^۱. دانشگاه‌ها به عنوان یکی از سازمان فرهنگی می‌باشند که مأموریت یا وظایف اصلی خود را از میان فعالیت‌های فرهنگی انتخاب کرده (گودرزی و شیخزاده، ۱۳۸۸) و مجموعه وسیعی از سازمان‌های دولتی و عمومی غیردولتی، مراکز هنری، اماکن و مراکز مذهبی را در برمی‌گیرند (مرعشی، ۱۳۷۶). این سازمان‌ها مسئولیت تحقق اهداف فرهنگی در هر کشوری را برعهده دارند، اما تحقق این اهداف مستلزم کارآمد بودن آنهاست. کارآمدی و نهادهای کارآمد از بنیان‌های مدیریتی هر سازمان و دستگاه دولتی و غیردولتی به خصوص سازمان‌های فرهنگی است که هدفش نیل به بالاترین و بهترین نرخ بهره‌وری و اثربخشی از طریق اعمال کارکردهای مناسب، صحیح و انجام درست امور مرتبط با مأموریت‌های سازمانی است (عطار و کمالی‌زاده، ۱۳۹۷). بررسی کارآمدی سازمان‌های فرهنگی به موضوع پژوهشی تبدیل شده که پژوهشگران بسیاری تاکنون به آن پرداخته‌اند. با توجه به اینکه احیای هویت تمدنی و پیشرفت یران مستلزم رشد متوازن و هماه جانبه علمی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی کشور می‌باشد و آموزش عالی و دانشگاه ها هب عنوان یک سازمان فرهنگی نقش پیشران و موتور محرک را بر عهده دارند، پرواضح است

که مرور و مطالعه نظام‌مند پژوهش‌های مختلف و متنوعی که از کارآمدی سازمان‌های فرهنگی و دانشگاه‌ها، در طی سال‌ها به صورت پراکنده بررسی نموده‌اند، می‌تواند انباشت علمی داخل کشور را در قلمرو کارآمدی سازمان‌های فرهنگی و دانشگاه‌ها و نقش آن‌ها در برنامه‌ریزی فرهنگی ترسیم نماید.

بیان مسئله

ماهیت و مأموریت سازمان‌های فرهنگی به طور کلی توسعه و گسترش فضاها، صنایع و محصولات فرهنگی از یک‌سو تثبیت و تعمیق ارزش‌ها و باورهای فرهنگی، اخلاقی، اجتماعی و سیاسی هر نظام اجتماعی در چارچوب سیاست‌ها و هدف‌گذاری‌های کلان است. این سازمان‌ها معمولاً برای خود رسالت و وظایفی هنجاری تعریف می‌کنند، یا باید تعریف کنند و مأموریت‌ها، وظایف و کار ویژه‌های خاصی در حوزه فرهنگ، معناسازی و معنا بخشی به عهده دارند. (طالب‌زاده، ۱۳۹۹).

سازمان‌های فرهنگی به دلیل حوزه‌های مختلف فرهنگ و نیز نیازها، تقاضاها، اقتضائات و شرایط خاص جمهوری اسلامی، انقلاب اسلامی و نیز جامعه ایران و دغدغه‌های سالیان اخیر بسیار متنوع‌اند و گستردگی فراوانی دارند و همین مسئله باعث شده است که تقسیم‌بندی و سنخ‌شناسی آن‌ها دشوار باشد؛ برخی آمارها از فعالیت حدود ۴۵۵ نهاد فرهنگی در ایران حکایت می‌کند (طالب‌زاده، ۱۳۹۹).

در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی دانش به عنوان آشکارترین وسیله عزت و قدرت هر کشور است و براساس دسته‌بندی‌های سازمان‌های فرهنگی که علم و دانش به عنوان یکی از زمینه‌های فعالیت فرهنگی بوده که سازمان‌های دخیل آن نیز جز سازمان‌های فرهنگی محسوب می‌شوند.

در دسته‌بندی دستگاه‌های فرهنگی در ایران، از یک‌سو به سه دسته نهادهای سیاست‌گذار (مثل شورای انقلاب

فرهنگی، مجلس شورای اسلامی، هیئت دولت و مجمع تشخیص مصلحت نظام) و مجریان سیاست‌های فرهنگی (مثل وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت آموزش و پرورش، صداوسیما و ...) و نیز دانشگاه‌ها، فرهنگستان‌ها، خبرگزاری‌ها و ... را سازمان‌ها و مؤسسات تخصصی، تقسیم‌بندی شده است (نائینی، ۱۳۸۹).

لذا در این مقاله با بهره‌گیری از روش اسنادی که عصاره پژوهش‌های انجام شده، در قالب یک مرور نظام‌مند ترکیبی به بررسی پژوهش‌های ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی و دانشگاه‌ها و کارآمدی سازمانی این سازمان‌ها پرداخته شده تا مشخص گردد. در این راستا سؤالات و پرسش‌هایی مورد توجه قرار گرفته است؛ اینکه دانش انباشته در حوزه کارآمدی سازمانی چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟ و مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های فرهنگی چه می‌باشد؟ پس می‌توان گفت هدف این مقاله ترسیم دانش موضوعی کارآمدی سازمان‌های فرهنگی به خصوص دانشگاه‌ها، از طریق بررسی دانش انباشته آن از نظر شکلی، روشی و محتوایی برای شناسایی مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی می‌باشد.

مرور ادبیات نظری

تعاریف متعددی برای واژه "کارآمدی" توسط کارشناسان ارائه شده است؛ کارآمدی به عنوان تلاش برای مشاهده چگونگی افزایش خروجی‌های تولید شده از مقدار معینی از ورودی‌ها یا چگونگی حفظ خروجی‌های تولید شده در همان سطح حتی زمانی که سطح ورودی کاهش می‌یابد، توصیف شده است (Akangbou, 1987).

کارآمد در لغت‌نامه دهخدا اینطور بیان می‌شود که «کارآمد آنکه کارها را به نیکوئی انجام دهد. آنکه کار داند. مفید بودن، خدمت کردن، به کار آمدن، در خور

بودن» معنا شده است (دهخدا، ۱۳۷۷).

در بعضی از فرهنگنامه‌های دیگر نیز اصطلاح کارآمدی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و یا انجام مأموریت آمده است (معینی، ۱۳۷۰). لغت کارآمدی در فرهنگ عمید نیز اثربخشی، قابلیت، لیاقت و سودمندی، کاردانی، کارآزمودگی و شایستگی بیان شده است (عمید، ۱۳۹۰).

پیتر دراگر نیز کارآمدی یا اثربخشی را "انجام کار درست" تعریف کرده است. البته تعاریف دیگری نیز نظیر، اصلاح رویه‌های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده‌های جدید، تقویت ارزش‌های سازمانی، مشارکت و مواردی از این قبیل، در مدیریت معادل با کارآمدی یا اثربخشی به کار می‌روند (گرچی، ۱۳۸۷)؛

برخی دیگر از صاحب‌نظران، در بیان کارآمدی یک پدیده، باید به تفاوت میان اهداف آن بر نظام جهان بینی آن پدیده اثر دارد، توجه داشت (صبح، ۱۳۸۶). در مقام ارزیابی کارآمدی یک پدیده مرکب، مانند رویکرد تفسیری باید به کل آن مجموعه توجه داشت و نمی‌توان براساس کارآمدی یا ناکارآمدی یک جزء، آن پدیده را کارآمد یا ناکارآمد دانست (احمدی بیغش، ۱۳۹۹).

نظریه‌های عمده در باب کارآمدی

در باب کارآمدی در فرایند تاریخی و شکل‌گیری، نظریه‌های متعددی مطرح شده که با بررسی آن‌ها می‌توان نظریه‌های کارآمدی را در چند دسته؛ نظریه توفیق، نظریه انجام تکلیف و نظریه میزان اثرگذاری در روند امور، نظریه سیستمی، نظریه رضایت مردم، نظریه نسبیت در کارآمدی و نظریه ذات عملی دسته‌بندی نمود. البته ملاک‌های کارآمدی در چارچوب نظریه‌های مختلف کارآمدی و متناسب با آن، به شکل‌های گوناگون تعریف و تبیین شده و هر کدام معیار خاص خود را دارد.

جدول شماره ۱- رویکردهای نظری تبیین کننده کارآمدی

نظریه	رویکرد به کارآمدی
نظریه توفیق	کارآمدی به مثابه توفیقات نهایی، روش در کارآمدی تأثیری ندارد (قاسمی، ۱۳۸۹)
نظریه سیستمی	کارآمدی به مثابه آشکار بودن ارتباط خروجی و ورودی، معیار کارآمدی نظم و به هم پیوستگی اجزا (قاسمی، ۱۳۸۹)
نظریه رضایت مردم	کارآمدی به مثابه رضایت عناصر مؤثر در بقای حکومت و سازمان (قاسمی، ۱۳۸۹)
نظریه نسبیت	کارآمدی به مثابه مفهومی نسبی (لاریجانی ۱۳۷۳، ۹۳)، (قاسمی، ۱۳۸۹)
نظریه ذات عملی	کارآمدی به مثابه عاملیت معقول تر؛ هر عاملی که افعال درست تر (معقول تر) از او صادر شود کارآمدتر است (لاریجانی، ۱۳۷۳)
نظریه انجام تکلیف	کارآمدی به مثابه التزام به تحقق اهداف و تکالیف (قاسمی، ۱۳۸۹)
نظریه میزان اثرگذاری در روند امور	کارآمدی به مثابه تأثیر عینی واقعی در روند امور (ذوعلم، ۱۳۸۵)، (قاسمی، ۱۳۸۹)

ابعاد کارآمدی

در سرتاسر جهان، سازمان‌ها برای استفاده هوشمندانه از منابع خود با فشار فزاینده‌ای مواجه هستند. در طول دهه گذشته، سازمان‌های خصوصی و دولتی مجبور به کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری از طریق اقدامات کوچک‌سازی شده‌اند. "با کمتر بیشتر انجام دهید"، شعار برای بسیاری از سازمان‌های توسعه یافته و در حال توسعه است. به عبارت دیگر، نتایج بیشتری با منابع کمتر تولید کنند (Eimicke, 1998).

ارزیابی کارآمدی

در ارزیابی کارآمدی، ارزیابی خروجی‌ها نسبت به ورودی‌ها به‌طور کلی دشوارتر است، به ویژه در سازمان‌های خدماتی که در آن خروجی‌ها به جای کمی، کیفی هستند. حتی در سازمان‌هایی که محصولات فیزیکی ملموس تولید می‌کنند، هنوز ممکن است به دست آمده آوردن یک ارزیابی به موقع و ایده‌آل از خروجی که تفاوت‌های کیفی را در طول زمان یا بین شرکت‌ها نشان دهد، دشوار باشد (Bowles and Coates, 1993).

تفاوت بین کارآمدی و اثربخشی

کارآمدی از جمله مفاهیمی است که دچار اختلاط با مفاهیم مشابه نظیر کارایی، اثربخشی و بهره‌وری می‌باشد.

مفهوم کارایی^۲ با توجه به میزان منابع استفاده شده برای انجام یک فعالیت مشخص سنجیده می‌شود و افزایش کارایی به معنای کاهش اتلاف منابع در انجام یک فعالیت است. اثربخشی^۳ با توجه به میزان همسو بودن فعالیت‌ها با هدف‌های تعیین شده سنجیده می‌شود. افزایش اثربخشی به این معناست که فعالیت‌ها، بیش از گذشته با هدف‌ها هم‌سو شده است.

کارآمدی و اثربخشی مفاهیم سستی هستند که توسط شاغلین سازمانی برای ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرند. یک سازمان زمانی کارآمد است که در مقایسه با سازمان‌های مشابه، نتایج آن نسبت به منابع مصرف شده نسبتاً بالا باشد. تا حدی مؤثر است که به هدف یا اهداف مورد نظر خود برسد. باین‌حال، سازمان‌ها می‌توانند بدون کارآمدی بسیار مؤثر باشند و می‌توانند بدون مؤثر بودن به سطوح نسبتاً بالایی از کارآمدی برسند. در مدرن‌ترین تحقیقات، مشکلات کارآمدی و بهره‌وری به عنوان معیارهای موفقیت آورده شده‌اند (Lovrenčić et al, 2017). استفاده نادرست از کلمات "اثربخشی" و "کارآمدی" یک اشتباه گسترده در استفاده روزمره تجاری است. این اصطلاحات دارای معانی متفاوت و تعریف متمایز هستند (Mouzas, 2006; Akimova et, 2017).

کارآمدی یک مفهوم کلی‌تر از اثربخشی است و کل فرایند را توصیف می‌کند. اثربخشی همیشه به نتایج بستگی دارد. کسب و کارهای مبتنی بر اثربخشی به تولید، درآمد، کارآمدی، توسعه ارزش افزوده، خلاقیت، کاهش هزینه می‌پردازند.

جدول شماره ۲: ماتریس اثربخشی و کارآمدی

اثربخش	غیر اثربخش
کارآمد	کنترل مالی پایین استراتژی غیر مؤثر ورشکستگی به‌آرامی
ناکارآمد	هزینه‌های بالا ثابت ماندن توسعه استراتژی ناکارآمد رشد

بودن در اصول و قواعد کلی مدیریتی با سایر سازمان‌ها تفاوت عمده‌ای دارند. این تفاوت عمده را می‌توان در اهمیت اجتماعی مأموریت وظایف آن‌ها دانست. رسالت و مأموریت اصلی سازمان‌های فرهنگی در هر اجتماع، صیانت، بالنده سازی و ترویج باورها و نشانه‌های آن اجتماع است و باید توجه داشت که سازمان‌های فرهنگی صرفاً ابزاری برای رسیدن به اهداف خاص نیستند، بلکه منعکس‌کننده اصول فرهنگی، ارزش‌ها، اعتقادات اجتماعی و به‌طور کلی، الگوها و چارچوب‌هایی هستند که به سیستم گسترده‌تر از خود وابسته‌اند (نائینی، ۱۳۸۹).

اگر بخواهیم به ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی اشاره کنیم، ویژگی‌های آن‌ها عبارت است از: چندوجهی بودن، عدم تطابق اهداف، اهداف غیرمنطقی (غیرعقلانی)، رفتار غیرخطی (هولستیک)، خودتنظیمی و سازگاری پویا، پیامدهای ناخواسته، پارادوکسی بودن، وابستگی به قلمرو زمان، کارکنان پیچیده (کل مغزی)، دارای حلقه‌های علی پیچیده، ساختار پیچیده، هم‌افزایی کاستی، حساسیت به شرایط اولیه، هم‌تکاملی، تعادل پویا در لبه آشوب، تحت تأثیر اثر پروانه‌ای خود مانایی، جاذبه‌های غریب، استراتژی گفتمان محور، مخاطب محوری، مبتنی بر قراردادهای روان‌شناختی، محصولات ناهمگون و نقاط اهرمی پیچیده که لازم است در سازمان‌های فرهنگی این ویژگی‌ها در نظر گرفته شود و با سایر سازمان‌ها و مؤسسات تمیز داده شود

رهیافت‌های مطرح شده در باب کارآمدی

رهیافت‌ها در باب کارآمدی را می‌توان با عنایت به عامل محوری که برای ارزیابی کارآمدی مدنظر دارند، به سه دسته اصلی تقسیم کرد. (های، ۱۳۸۵؛ قاسمی، ۱۳۸۹).

- ساختارگرایان: در این دیدگاه تحلیل از کارآمدی مبتنی بر ساختارها و زمینه سیستمی قرار دارد.
- اراده گرایان: در این دیدگاه وضعیت و عملکرد کارگزار محور اصلی کارآمدی را شکل می‌دهد.

- ساختار- کارگزار: این رویافت با نقد دوگانه ساختار- کارگزار، به تعامل این دو در تحلیل کارآمدی معتقد است.
رهیافت‌های مطرح‌شده هرکدام دارای نقاط ضعف و قوت است، اما به نظر می‌رسد، برای بررسی کارآمدی باید به ضوابط ارزشی و هنجاری حاکم بر نظام‌ها به خصوص نظام‌های سیاسی توجه کرد. بنابراین ارزیابی کارآمدی باید به گونه‌ای انجام شود که علاوه بر ابعاد عمومی کارآمدی، توانایی بازنمایی مختصات و ویژگی‌ها ارزشی و هنجاری خاص نظام‌ها را نیز داشته باشد (هوشنگی، ۱۴۰۲).

سازمان‌های فرهنگی

در خصوص سازمان‌های فرهنگی باید گفت این سازمان مانند سایر سازمان‌ها، پدیده‌های اجتماعی هدفمند با نقش‌ها و کارکردهای اساسی و فعالیت‌های مشخص هستند که تحقق اهداف فرهنگی را دنبال می‌کند که ضمن مشترک

(ابراهیم پور، ۱۳۹۳).

سازمان‌های فرهنگی در ایران

سازمان‌های فرهنگی به دلیل حوزه‌های مختلف فرهنگ و نیز نیازها، تقاضاها، اقتضائات و شرایط خاص جمهوری اسلامی، انقلاب اسلامی و نیز جامعه ایران و دغدغه‌های سالیان اخیر بسیار متنوع‌اند و گستردگی فراوانی دارند و همین مسئله باعث شده است که تقسیم‌بندی و سنخ‌شناسی آن‌ها دشوار باشد؛ برخی آمارها از فعالیت حدود ۴۵۵ نهاد فرهنگی در ایران حکایت می‌کند (طالب‌زاده، ۱۳۹۹)؛ اما به طور سستی می‌توان سازمان‌های فرهنگی کشور را براساس حوزه‌ها یا زمینه‌های فعالیت (هنر، میراث فرهنگی، علم و دانش، زبان و ادبیات، کتاب، دین، ورزش و ...) تقسیم‌بندی کرد. در این نوع تقسیم‌بندی، سازمان‌های فرهنگی از حیث نوع محصولات، مراحل فعالیت و نوع ارتباط با مخاطبان نیز دسته‌بندی می‌شوند (اولیاء، ۱۳۸۵).

پس در دسته‌بندی دستگاه‌های فرهنگی در ایران، از یک سو به سه دسته نهادهای سیاست‌گذار (مثل شورای انقلاب فرهنگی، مجلس شورای اسلامی، هیئت دولت و مجمع تشخیص مصلحت نظام) و مجریان سیاست‌های فرهنگی (مثل وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت آموزش و پرورش، صداوسیما و ...) و نیز دانشگاه‌ها، فرهنگستان‌ها، خبرگزاری‌ها و ... را سازمان‌ها و مؤسسات تخصصی، تقسیم‌بندی کرد (نائینی، ۱۳۸۹).

دانشگاه یک سازمان فرهنگی

همان گونه که در قبل گفته شد در دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی دانشگاه‌ها به عنوان یک سازمان فرهنگی محسوب می‌شوند. چرا که علم و دانش هم از جهت مختلف می‌تواند در دسته‌بندی فعالیت فرهنگی و با خروجی و کارکرد فرهنگی و فرهنگ‌سازی استفاده شود.

مروری بر سوابق تجربی و پژوهشی

پس از مطالعه سیستماتیک مبانی نظری موضوع در این بخش، پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده مرتبط با موضوع در سطح خارجی و داخلی بررسی شد تا درک جامعی از

ابعاد مختلف موضوع به دست آید.

الف) سوابق داخلی

کارآمدی و کارآمدی سازمانی

هوشنگی (۱۴۰۲) با پژوهشی در باب مؤلفه‌های کارآمدی نظام سیاسی دینی از منظر مقام معظم رهبری با استفاده از نظریه چهار سطحی از کارآمدی (که برای کارآمدی مؤلفه‌هایی مختلف در چهار بعد اساسی ایده، ساختار، کارگزار و عملکرد قائل است) به عنوان نظریه مبنا استفاده کرده که با تحلیل دیدگاه‌های مقام معظم رهبری ایده اصلی ایشان، مقوله حکومت اسلامی مبتنی بر ولایت فقیه است و کارآمدی نظام سیاسی در سطوح چهارگانه نیز مبتنی بر این ایده سازمان‌یافته‌اند.

احمدی بی‌غش (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی نظریه کارآمدی در رویکردهای تفسیری با تمرکز بر فهم قرآن کریم» با تلاش در پاسخگویی به این که رویکرد تفسیری براساس معیارهای کارآمدی، به چه معنا و در رویکردهایی قابل اجرا است، به این نتیجه رسیده است که نظریه کارآمدی در رویکردهای ناظر به متن، مؤلف و مفسر با پیروی از معیارهای مهم در هر یک از این رویکردها، می‌تواند موجب ارائه نظریه کارآمدی در رویکرد تفسیری شود و باعث گسترش کیفی و کمی فهم کتاب الهی می‌شود. به گونه‌ای که تنوع رویکردها و دیدگاه‌های تفسیری سر از نسبت در نیاورند.

خسروی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بازنمایی درون‌گفتمانی کارآمدی جمهوری اسلامی در گام دوم انقلاب» با تبیین مفهوم کارآمدی به بیان ارزیابی کارآمدی نظام براساس سطوح ایده، ساختار، کارگزار و رفتار پرداخته است.

بهریزی لک، هاشمیان و جاویدی (۱۳۹۸)، با روش داده بنیاد به ارائه شاخص‌های کارآمدی دولت اسلامی و ترسیم الگوی پیشنهادی مبتنی بر اندیشه رهبران انقلاب اسلامی پرداخته‌اند.

افتخاری و بابا هادی (۱۳۹۸) با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، راهبردها و سیاست‌هایی را در باب کارآمدی از

اندیشه مقام معظم رهبری استخراج کرده‌اند.

سازمان‌های فرهنگی

سیری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل توسعه جانشین پروری در سازمان‌های فرهنگی کشور، در مرحله اول از روش کیفی تحلیل محتوا (قیاسی) جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است، در پایان مرحله اول مدل کیفی توسعه جانشین‌پروری در سازمان‌های فرهنگی کشور در شش بُعد تقویت جانشین‌پروری در سازمان، تقویت فرهنگ جانشین‌پروری در سازمان، معرفی سازمان فرهنگی، ارتقای شایستگی‌های مدیران فرهنگی، توانمندسازی کارکنان سازمان‌های فرهنگی و تحول مدیریت سازمان‌های فرهنگی ارائه شد.

رحمتی زنجان طلب و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش "طراحی مدل فرایندی سیاست‌گذاری فرهنگی در سازمان‌های فرهنگی ایران" با بیان این‌که ارتقای سطح تصمیم‌گیری و ایجاد انسجام در فرایند سیاست‌گذاری با تعیین مناسب مراحل و گام‌های این فرایند، چارچوب اساسی در مهندسی فرهنگی کشور است که پویایی فرهنگی برای تحقق سیاست‌های فرهنگی را فراهم می‌کند، با به کارگیری سیستم استنباط فازی مدل فرایندی پیشنهادی سیاست‌گذاری فرهنگی طراحی کرده است.

میرزایی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان گرایش سازمان‌های فرهنگی در جهت ایجاد بهبود سازمانی به این نتیجه رسیده است که امروزه با تمام کوششی که مسئولان و متخصصان به منظور اصلاح وضع سازمان‌های کشور مبذول می‌دارند، آنچه هنوز نتوانسته است کارآیی و اثربخشی آن‌ها را افزایش دهد و اوضاع را بهبود بخشد، نبود چارچوب نظری مناسب مدیریت بهبود بر مبنای ارزش‌های فرهنگی جامعه است؛

دانشگاه‌ها

هدیون (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان "واکاوی فرهنگ کیفیت در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان براساس نظریه داده

بنیاد" که با ۱۵۴ گزاره مفهومی اولیه با ۲۵ مقوله فرعی و ۱۳ مقوله اصلی در قالب ابعاد ۶ گانه شکل گرفت. این مدل پارادایمی متشکل از شرایط علی (فرهنگ دانشگاهی، مدیریت آموزش عالی و عوامل ساختاری در دانشگاه)، پدیده اصلی "کیفیت آموزش عالی"، شرایط مداخله‌ای (عوامل مرتبط با شرایط محیطی)، شرایط زمینه‌ای (موقعیت خاص دانشگاه، ارتباطات و تعاملات بین اعضا و میزان مشارکت بین اعضا در سازمان) راهبردها شامل (بهبود فرایند کار دانشگاه، راهبردهای توسعه دانشگاه و توانمندسازی اعضا) و پیامدها شامل (رضایت ذینفعان، تعالی سازمانی و پاسخگویی به جامعه) شناسایی شد.

نجان طوسی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان "الگوی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی" بایان اینکه با مراجعه بی‌واسطه به آرا و اندیشه‌های رهبران انقلاب اسلامی، می‌توان الگوی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی و ویژگی و کارکردهای آن را تعریف کرد؛ این مضمون‌ها پس از دسته‌بندی در سطوح مختلف در نهایت در ۱۷ مضمون فراگیر (مؤلفه) در پنج بُعد «پیامدها»، «نتایج»، «خروجی‌ها»، «فرایندها» و «سرمایه‌ها» و «زیرساخت‌ها» ساماندهی کرده‌اند و الگوی نهایی به‌دست آمده است

کشت کار و نوروزی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "الگوی مفهومی دانشگاه اسلامی از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)" که از نوع کیفی بوده و از راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داده که الگوی نهایی حرکت به سمت دانشگاه اسلامی مشتمل بر سه محور «دانشجوی انقلابی»، «استاد متقی و عالم» و «اهداف انقلاب اسلامی» است که در بستر هم‌افزا و تکاملی اهداف، چشم‌انداز و رسالت دانشگاه ارائه گردیده است.

ب) سوابق خارجی

کارآمدی سازمانی

دنادی (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با عنوان "نقش مدیریت عملکرد در دستیابی به اثربخشی و کارآمدی سازمانی"، بر ارزیابی سهم آموزش کارکنان در دستیابی به اثربخشی و

نفر و حجم نمونه پژوهش ۳۹۹ نفر برآورد گردید. یافته‌های این مطالعه نشان داد که هر چهار متغیر موردبررسی بر کارآمدی هزینه‌بر دانشگاه‌های دولتی ایالت آنامبرا تأثیر معناداری داشته است.

پانديا و سریواستاوا (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی در بخش آموزشی" چهار متغیر کلیدی سلامت سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان، رضایت از کیفیت زندگی دانشگاهی و مشارکت دانشجویی را در این حوزه شناسایی کردند. نمونه موردی شامل ۲۷۳ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه بمبئی بود که به طور تصادفی از طریق روش‌های نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. هنگامی که با استفاده از فن‌های رگرسیون چندگانه تحلیل شد، مشخص شد که شاخص‌های معین شده در حدود ۷۷ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی را توضیح می‌دهند.

روش‌شناسی

این پژوهش به شیوه توصیفی و از نوع تحلیل اسنادی انجام شده است. جامعه پژوهش شامل اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی می‌باشد. از آنجا که در پژوهش حاضر، همه منابع و مراجع موجود فیش‌برداری و در راستای هدف پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. مقالات بررسی شده از بازه زمانی ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۳ بوده است. در این مطالعه با توجه به ارتباط موضوعی، جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر مانند مگیران، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پرتال جامع علوم انسانی، نورمگز و... انجام شد و یافته‌ها مستخرج از نتایج این جستجو می‌باشند. ابتدا ۳۲۰ مقاله داخلی و خارجی در قالب کلیدواژه بررسی گردید.

کارآمدی سازمانی و تحلیل چگونگی تأثیر مشارکت کارکنان بر دستیابی به اثربخشی و کارآمدی سازمانی تأکید می‌کند. میسرا و میسرا (۲۰۱۷) در مقاله‌ای تحت عنوان "رهبری کارآفرینی و کارآمدی سازمانی: مطالعه تطبیقی مدیران و غیرموظفین"، عوامل تعیین‌کننده کارآمدی سازمانی را شناسایی نمودند. نمونه‌ای متشکل از ۴۱۰ پاسخ‌دهنده از سازمان‌های دولتی و خصوصی شاغل در بخش تولید در هند در این مطالعه شرکت کردند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که مدیران و نیروهای غیر اجرایی هر دو نوع سازمان در کشف جهت یافته، ادغام خلاقانه شبکه‌ها و عرصه‌سازی به‌طور معنی‌داری متفاوت هستند. مقدار تفاوت در کارکنان سازمان‌های خصوصی پایین گزارش شد.

اردم (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "تصویر سازمانی به عنوان عاملی تعیین‌کننده در کارآمدی سازمانی دانشکده‌های آموزشی دانشگاه‌های دولتی"، وضعیت فعلی و آینده دانشکده آموزش دانشگاه پاموکاله ترکیه را با استفاده از تصاویر درک شده توسط ۲۲۳ شرکت‌کننده داخلی و خارجی و با استفاده از روش تحلیل محتوای موضوعی ترسیم نمودند. مطالعات نشان می‌دهد تصویر مجازی ایجاد شده توسط دانشگاه در گذشته برای وضعیت فعلی با تصویر درک شده آن تطابق دارد.

کارآمدی سازمانی در دانشگاه‌ها

ناگوزی و همکاران (۲۰۲۳)، در مقاله‌ای با عنوان "اندازه‌گیری صحیح و کارآمدی سازمانی دانشگاه‌های دولتی" به ارزیابی اثر تغییر سیاست‌ها، تعیین تأثیر پویای سازمانی، میزان تأثیر برنامه‌ریزی منابع انسانی و ارزیابی تأثیر حفظ کارکنان بر کارآمدی هزینه در دانشگاه‌های دولتی در ایالت آنامبرا در نیجریه پرداختند. روش تحقیق پیمایشی و با استفاده از فن پرسشنامه بود. جامعه آماری پژوهش ۱۰۱۴۴

جدول شماره ۳- خلاصه‌ای از نتایج جستجو

مرحله ۱	تعداد منابع یافت شده	۳۲۰
	تعداد منابع رد شده به خاطر عنوان	(۶۶)
مرحله ۲	تعداد منابع غربال شده به خاطر عنوان	۲۰۰

(۴۰)	تعداد منابع رد شده از نظر محتوا در حوزه موضوع مرتبط	
۱۶۰	تعداد منابع انتخاب شده مرتبط با متغیرهای سازمان فرهنگی و کارآمدی و ابعاد سازمانی و دانشگاه ها	مرحله ۳
(۴۳)	تعداد منابع تکراری از حیث ادبیات نظری	
۱۱۷	تعداد منابع انتخاب شده برای مطالعه موضوع در حوزه مرتبط	مرحله ۴

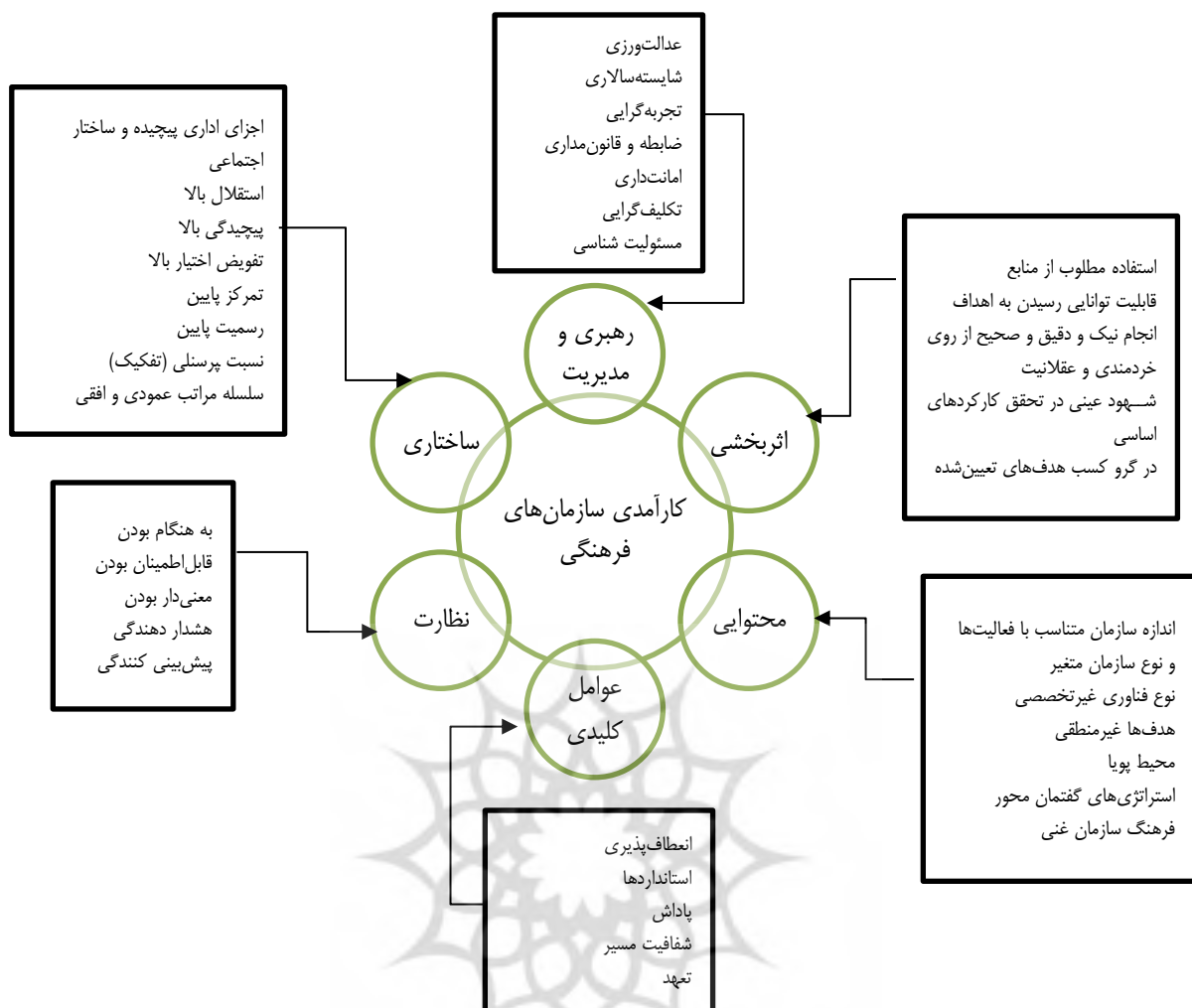
یافته ها

سازمان های فرهنگی در جدول ذیل ترسیم شده است.

براساس متون نظری بررسی شده مهم ترین ویژگی ها

جدول شماره ۴- مهم ترین ویژگی ها سازمان های فرهنگی

ردیف	ویژگی سازمان های فرهنگی	ردیف	ویژگی سازمان های فرهنگی
۱	چندوجهی بودن	۲۱	تعادل پویا در لبه آشوب
۲	عدم تطابق اهداف	۲۲	تحت تأثیر اثر پروانه ای خود مانایی جاذبه های غریب
۳	اهداف غیرمنطقی (غیرعقلانی)	۲۳	استراتژی گفتن محور
۴	رفتار غیرخطی (هولستیک)	۲۴	مخاطب محوری
۵	خودتنظیمی و سازگاری پویا	۲۵	مبتنی بر قراردادهای روان شناختی
۶	پیامدهای ناخواسته	۲۶	ساختار ایدئولوژیک
۷	پارادوکسی بودن	۲۷	دارای پارادایم پیچیدگی
۸	وابستگی به قلمرو زمان	۲۸	دشواری وظایف
۹	کارکنان پیچیده (کل مغزی)	۲۹	ارزشی بودن وظایف
۱۰	دارای حلقه های علی پیچیده	۳۰	دشواری هدف گذاری منسجم فرهنگ
۱۱	ساختار پیچیده	۳۱	نبود فرایند و روش های تعریف شده مشخص و روشنی
۱۲	هم افزایی کاستی	۳۲	وجود ابهامات فرهنگ به دلیل میان رشته ای بودن
۱۳	حساسیت به شرایط اولیه	۳۳	تغییرات به صورت غیرخطی (روش های معمول برنامه ریزی قابل پیش بینی و برنامه ریزی نیست).
۱۴	هم تکاملی	۳۴	دشواری بودن سنجش جنبه های اصلی برنامه ریزی مانند کار آیی و اثربخشی
۱۵	حفظ و پاسداری ارزش ها و باورها	۳۵	توسعه جهان بینی و تغییر آن
۱۶	ترویج و تعمیق و تقویت ارزش ها	۳۶	فعالیت گفتن محور
۱۷	بهبود و اصلاح فرهنگ سازی در جامعه	۳۷	فعالیت مخاطب محور
۱۸	تغییر و نوآوری و تحول	۳۸	مدیران دارای شایستگی شناخت
۱۹	مدیریت باهوش اجتماعی بالا	۳۹	مدیران هوش هیجانی بالا
۲۰	رهبران با شنود مؤثر		



شکل شماره ۱- شناسایی ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی

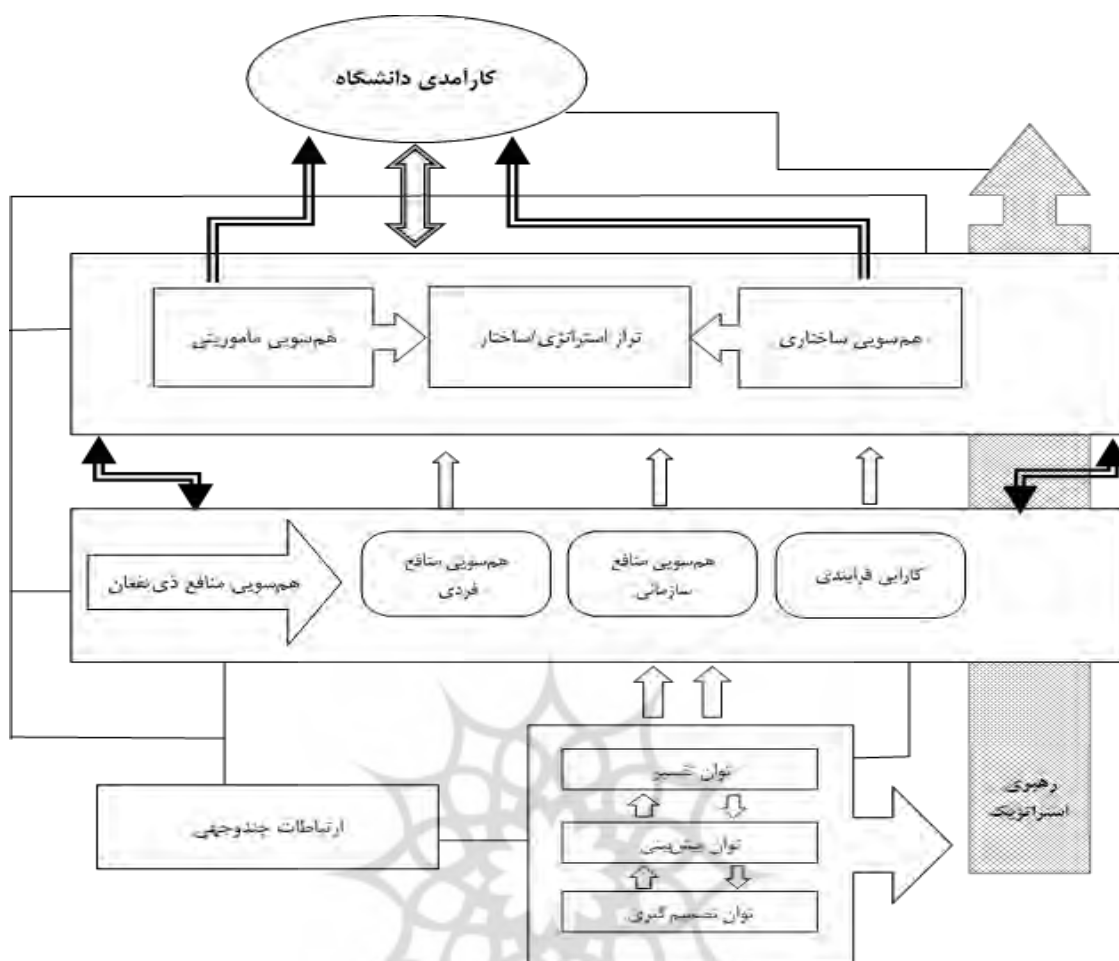
به عنوان یک سازمان‌های فرهنگی تبیین گردید. این مولفه‌ها را می‌توان در چهار دسته کلی الگوی ارتباطی چندوجهی، سبک رهبری استراتژیک، تراز استراتژی/ ساختار و هم‌سویی ذینفعان دسته‌بندی نمود، در ادامه هریک از آن‌ها به همراه زیرمؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آورده شده است. (جدول شماره پنج).

براساس نتایج؛ اولین سازه با عنوان ارتباطات در دسته کلی الگوی ارتباط چندوجهی به تعداد ۴۱، سازه رهبری به تعداد ۲۷۵، سازه ساختاری ۲۸۰ و سازه محتوایی با ۴۰ کد و درمجموع نیز با فراوانی ۶۳۷ کد منبع بررسی شد.

در ادامه بر مبنای یافته‌های فوق چهار سازه و بعد اصلی به دست آمده در راستای تبیین دقیق کارآمدی دانشگاه‌ها

جدول شماره ۵- مولفه های کارآمدی دانشگاه به عنوان سازمان های فرهنگی براساس تحلیل اسنادی

سازه	مقوله اصلی	مقوله فرعی	شواهد در منابع	سازه	مقوله اصلی	مقوله فرعی	شواهد در منابع
ارتباطات	الگوی ارتباطی چندوجهی	شبکه ارتباطی همه جانبه	همه جانبه نگری	رهبری	سبک رهبری استراتژیک	توان تفهیر	درک شرایط پیچیده
			ارتباطات پویا				شهود عینی در تحقیق
			ارتباطات تفویضی				کارکردهای اساسی
			ارتباطات منعطف				تفسیر وضعیت فعلی و نیازهای مشتری
		ارتباطات سریع	توان تصمیم گیری			توان پیش بینی	آینده نگری
			عمل گرایی				پیش بینی رخدادهای احتمالی
			خلاقیت و نوآوری				داشتن چشم انداز
			تعهد				برنامه ریزی
			کارآیی فرایندی				هدف گذاری
			اندازه سازمان متناسب با فعالیت ها و نوع سازمان، تحقق مأموریت				عمل گرایی
ساختاری	تراز استراتژی / ساختار	همسویی مأموریتی	هم افزایی	همسویی	همسویی ذینفعان	کارآیی فرایندی	اندازه سازمان متناسب با فعالیت ها و نوع سازمان، تحقق مأموریت
			سازگاری وظایف با پویایی محیط				تحقق مأموریت
			مرز سازمانی منعطف				سنجش مستمر فرایندها
			سازمان یافتگی هم افزا				اندازه سازمان متناسب با فعالیت ها و نوع سازمان،
			همکاری				فرهنگ سازمانی
		همسویی ساختاری	حیطه نظارت تحت سلسله مراتب عمودی و افقی			همسویی منافع فردی و سازمانی	استفاده مطلوب از منابع
			گرایش در کم کردن لایه ها				اعتماد
			یکپارچه سازی بودجه ریزی و برنامه ریزی				مشارکت
							رضایت مندی



شکل شماره ۲- چارچوب مفهومی کارآمدی سازمانی دانشگاه‌ها

در نهایت این مدل مفهومی زیر دسته‌بندی و طراحی شد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

لزوم کارآمدی سازمان‌های فرهنگی به خصوص دانشگاه‌ها، برای دستیابی به اهداف دانشگاه تراز اسلامی و دانشگاه حکمت بنیان است. با توجه به اینکه یکی از اهداف اصلی ایجاد و تأسیس دستگاه‌ها و سازمان‌های فرهنگی و اجرایی، کمک به ارتقای اخلاق عمومی، صیانت از حقوق شهروندان و صیانت از سلامت جامعه است؛ این هدف توجیه‌کننده هزینه‌ها و مبالغ قابل توجهی است که هر ساله به عنوان بودجه در اختیار این دستگاه‌ها و سازمان‌ها قرار می‌گیرد. با این حال در سال‌های اخیر کاستی‌های زیادی در انجام این مأموریت از سوی دستگاه‌های فرهنگی و اجرایی دیده می‌شود. بخشی از اهمال‌ها و نقص‌های موجود در حوزه فرهنگی، ناشی از ابهام و نقص در قوانین بوده و

بخش مهم و تأثیرگذار آن ناشی از فقدان خواست و اراده در مدیران و مسئولان سازمان‌ها برای پیگیری و تحقق این اهداف بوده است.

کیفیت‌بخشی به دانشگاه بایستی در درجه اول از دغدغه‌های درونی و خواست درونی اعضاء هیئت علمی نشئت گرفته باشد. با انجام ارزیابی درونی (به عنوان اولین گام در استقرار نظام تضمین کیفیت دانشگاه) (رشیدی، ۱۳۹۷)

در این مقاله شاخص اصلی تراز استراتژی/ساختار به عنوان مقوله اصلی و دو شاخص همسویی مأموریتی و همسویی ساختاری مؤلفه‌های فرعی سازه ساختاری هستند که بر این سازه دلالت دارند. موفقیت سازمان در تحقق اهدافش، مستلزم هماهنگی و هم‌ترازی بین ساختار و استراتژی است، چون ساختار یکی از ارکان مهم اجرای

اولیا، محمد صالح (۱۳۸۵). ارائه مدل‌لوی مهندسی مجدد فرایندهای مدیریت فرهنگی کشور. کتاب مجموعه مقالات مهندسی فرهنگی.

بهروزی لک، غ ر و هاشمیان، م ح و جاویدی، ر (۱۳۹۸). شاخص‌های کارآمدی دولت در منظومه فکری رهبران انقلاب اسلامی. علوم سیاسی: شماره ۲۲، پیاپی ۸۷.

خسروی، ع ر (۱۳۹۸). بازنمایی درون‌گفتمانی کارآمدی جمهوری اسلامی ایران در گام دوم. فصلنامه مطالعات راهبردی: سال ۲۲، شماره ۳، شماره ۸۵.

دهخدا، ع ا (۱۳۷۷). لغت نامه دهخدا. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

ذوعلم، علی (۱۳۸۵). تجربه کارآمدی حکومت ولایی. تهران، انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.

رحمتی زنجان‌طلب، ف، صالحی امیری، س ر، رضایی، ع ا و زمانی مقدم، ا (۱۴۰۱). طراحی مدل فرایندی سیاست‌گذاری در سازمان‌های فرهنگی ایران. نشریه مدیریت فرهنگی: شماره ۵۷، پاییز.

رشیدی (۱۳۹۷). تحلیل وضعیت کیفیت آموزشی در دانشگاه‌های ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. مجموعه گزارش‌های تخصصی آموزش عالی، شماره ۶.

سیری، ر، صامت، ع، قیومی، ع رضایی، ب (۱۴۰۲). ارائه مدل توسعه چانشین‌پروری در سازمان‌های فرهنگی کشور. فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی: سال ۱۲، شماره ۳، پیاپی ۴۸.

عطار، س و کمالی‌زاده، م (۱۳۹۷). کارآمدی به مثابه ظرفیت دولت؛ رهیافتی سیاسی به مفهوم کارآمدی. دوفصلنامه علمی و پژوهشی پژوهش سیاست نظری: شماره ۲۳، بهار.

عمید (۱۳۹۰). فرهنگ عمید. تهران: مؤسسه امیر کبیر.

طالب‌زاده، خسرو (۱۳۹۹). بررسی نهادهای فرهنگی برخوردار از بودجه فرهنگی؛ با تأکید بر نهادهای فرادولتی (گزارش پژوهش). تهران، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.

استراتژی است و نقش تعیین‌کننده‌ای در تخصیص منابع دارد، بنابراین دانشگاه‌ها به عنوان یک سازمان فرهنگی با اتخاذ استراتژی مناسب از طریق شناخت دقیق رقبا، فرصت‌ها و تهدیدات پیشرو می‌توانند به سطح قابل‌قبولی از کارآمدی دست یابند. به عبارت دیگر داشتن استراتژی مناسب و هماهنگ با ساختار سازمانی از جمله مؤلفه‌های کارآمدی سازمانی است.

در این بین اینکه دانشگاه در ارتباطات خود، الگوی ارتباطی منعطف، مشارکتی و همه‌جانبه داشته باشد در تحقق کارآمدی ضروری است.

دانشگاه‌ها برای این که بتوانند اعتماد و مشارکت کلیه ذینفعان خود را جلب نموده و سطح رضایتمندی آن‌ها را بالا ببرد باید به همسویی منافع خود و ذینفعان توجه نماید. تحقق این مهم در گرو کارایی و اثربخش بودن فرایندهای سازمان در جهت هم‌سویی با ذینفعان است. این امر نشان می‌دهد که آن‌ها می‌توانند سطح کارآمدی خود را به درجه‌ای از مقبولیت برسانند که منافع کلیه ذینفعان سازمان (درون/بیرون) را در استراتژی خود لحاظ نماید. در نهایت باید اذعان داشت که سازه ساختاری با مقوله اصلی هم‌ترازی ساختار/ استراتژی بیشترین اثرگذاری را در تبیین کارآمدی سازمانی دارد.

منابع

ابراهیم‌پور، سهیلا (۱۳۹۳). سازمان‌ها و مراکز فرهنگی. تهران: انتشارات ساکو. ۱۶.

احمدی بیغش، خ (۱۳۹۹). بررسی نظریه کارآمدی در رویکردهای تفسیری با تمرکز بر فهم قرآن کریم. تهران. فصلنامه متون مطالعات اسلامی: سال پنجم، شماره دوم، پیاپی ۱۸.

افتخاری، ا و بابا هادی، م ب (۱۳۹۸). راهبردها و سیاست‌های ارتقای کارآمدی نظام اسلامی در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). فصلنامه راهبرد: دوره ۲۸، شماره ۱، پیاپی ۹۰.

- قاسمی، فرج الله (۱۳۸۹). کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران، شاخصه‌ها و مکانیسم‌ها از منظر امام خمینی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی، شماره ۷، پیاپی ۲۲.
- کشت کار، م و نوروزی، خ (۱۳۹۵). الگوی مفهومی دانشگاه اسلامی از منظر مقام معظم رهبری. نشریه مطالعات راهبردی بسیج: سال ۱۹، شماره ۷۳.
- گرجی، محمدباقر (۱۳۸۷). بررسی کیفیت خدمات و رابطه آن با اثربخشی سازمانی. فصلنامه مدیریت، ۱۲، شماره ۵، پیاپی ۱۲.
- گودرزی، غ ر و شیخزاده، م (۱۳۸۸). تحلیل وضعیت موجود ساماندهی نهادهای فرهنگی کشور با نگاهی به مفهوم و مبانی مهندسی فرهنگی. پژوهش‌نامه فرهنگی: شماره ۵.
- لاریجانی، محمدجواد (۱۳۷۳). حکومت و مبانی کارآمدی. تهران: مجلس و پژوهش، شماره ۲، شماره پیاپی.
- مرعشی، ج (۱۳۷۱). پیرامون فرهنگ عمومی کشور. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- مصباح، م (۱۳۸۶). فلسفه اخلاق. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- معینی (۱۳۷۰). فرهنگ واژه‌ها و اصطلاحات مدیریت و سازمان. تهران: وزارت کشاورزی.
- مهدیون، مسلمی دولت‌آباد و یاریقلی (۱۴۰۲). واکاوی فرهنگ کیفیت در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان براساس نظریه داده بنیاد. نشریه رهبری آموزشی کاربردی: دوره ۴، شماره ۳ شماره پیاپی ۱۵.
- نائینی، علی محمد (۱۳۸۹). درآمدی بر مدیریت فرهنگی. تهران: نشر ساقی.
- نجاران طوسی، ح، فاتح‌راد، م، برزنونی، م، ع، حسنی آهنگر، م ر و محمدی، ا (۱۳۹۶). الگوی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی: سال ۲۵ شماره ۳.
- های، ک (۱۳۸۵). درآمدی انتقادی بر تحلیل سیاسی. ترجمه احمد گل محمدی. تهران: نی.
- هوشنگی، ح (۱۴۰۲). مؤلفه‌های کارآمدی نظام سیاسی دینی از دیدگاه مقام معظم رهبری. دو فصلنامه علمی دانش سیاسی: سال ۱۹، شماره ۲، پیاپی ۳۸.
- Akangbou, S.D (1987). The Economics of Education: An Introduction.
- Akimova et al (2017).
- Bowles and Coates, 1993
- Eimicke (1998).
- Erdem, A (2013). Organizational image as a crucial factor in the organizational efficiency of education faculties of state universities: A sample of Education Faculty of Pamukkale University in Turkey. *African Journal of Business Management* Vol. 7(4).
- Lovrenčić et al (2017).
- Mouzas (2006).
- Ngozi, C, Odira, C & Chinyere, J (2023). Right-Sizing and Organizational Efficiency of Public Universities in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Business, Economics and Entrepreneurship Development in Africa* 13(10).
- Mishra, P & Misra, R (2017). Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness: A Comparative Study of Executives and Non-executives. *Procedia Computer Science* 122.

یادداشت‌ها

^۱ رهبر معظم انقلاب در دیدار صدها نفر از اساتید، اعضای هیأت‌های علمی و پژوهشگران دانشگاه‌ها و مراکز علمی در تاریخ ۹۷/۰۳/۲۰

²Efficiency
³Effectiveness