

Research Paper

Structural Equation Modeling of Factors Related to Organizational Culture Involved in the Internationalization of Iranian Universities



Mohammad Reza Heidari¹ , *Mehrdad Goudarzvand Chegini¹ , Hamid Reza Rezaei Kelidbari¹ , Morad Rezaei Dizgah¹ 

1. Department of Public Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.



Citation Heidari M R, Goudarzvand Chegini M, Rezaei Kelidbari H R, Rezaei Dizgah M. [Structural Equation Modeling of Factors Related to Organizational Culture Involved in the Internationalization of Iranian Universities (Persian)]. *Journal of Arak University of Medical Sciences (JAMS)*. 2023; 26(1):296-309. <https://doi.org/10.32598/JAMS.25.2.6879.1>

 <https://doi.org/10.32598/JAMS.25.2.6879.1>



Article Info:

Received: 07 Jun 2022

Accepted: 28 Aug 2022

Available Online: 10 Apr 2023

Keywords:

Organizational culture, University culture, Globalization, Internationalization of the university

ABSTRACT

Background and Aim The internationalization of higher education is an effective strategy to meet the diverse needs of a society. One of the factors determining the failure or success of internationalization is the organizational culture of universities. The present study aims to investigate the role of organizational culture-related factors in the internationalization of Iranian universities.

Methods & Materials This is a quantitative-quantitative study. Participants were 124 Iranian experts in higher education and those involved in internationalization of universities. A researcher-made questionnaire was used as a self-report tool with close-ended questions. In the quantitative stage, structural equation modeling and first- and second-order factor analysis were performed in SPSS and AMOS software.

Ethical Considerations This study was approved by the ethics committee of Islamic Azad University, Rasht Branch (Code: IR.IAU.RASHT.REC.1400.035)

Results The ranking of factors affecting the internationalization of Iranian universities showed that the factor with the highest factor loading was “communication & interaction” (1.03) and the factor with the lowest factor loading was “human/physical/financial resources” (0.87).

Conclusion Communication/interaction of universities with other education centers, as an organizational culture-related factor, plays an important role in the internationalization of Iranian universities.

*** Corresponding Author:**

Mehrdad Goudarzvand Chegini, PhD.

Address: Department of Public Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

E-mail: Goodarzvand@iaurasht.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

The changes in all aspects of human life are increasing. The movement towards globalization and access to free markets has made organizations to prepare themselves for rapid environmental changes. Managers consider culture as one of the key reasons for organizational change; lack of attention to it is one of the important reasons for organizations' failure to adapt to the environmental changes [1, 2]. The internationalization of higher education is an effective strategy to meet the diverse needs of society. One of the factors determining the failure or success of internationalization is the organizational culture of universities. The present study aims to investigate the role of organizational culture-related factors in the internationalization of Iranian universities.

Materials and Methods

In this qualitative and applied study, the data collection tool was a researcher-made questionnaire as a self-report tool with 56 close-ended questions based on the information obtained by interviewing the participants (experts in higher education and those involved in internationalization of universities). Stratified random sampling was used to select participants. The sample size was determined 124 based on Krejcie & Morgan's Table. In order

to measure the validity of questionnaire, it was sent to 25 experts. After receiving feedback, the questionnaire was modified. The reliability using Cronbach's alpha was obtained 0.981. SPSS version 24 and AMOS version 24 applications were used for quantitative data analysis. Data analysis was done using first-order and second-order factor analysis by structural equation modeling.

Results

The literature review and interviews with experts led to finding 608 concepts related to organizational culture for the internationalization of universities were identified. By open coding, 56 codes were obtained. By axial coding, the 56 codes were grouped into 10 main categories (factors). By selective coding, a core category was derived from the 10 categories. According to the output of AMOS and according to the fit indices, it was found that the internationalization model had a very good fit to the data. As shown in Table 1, the factor with the highest loading was "communication & interaction" (1.03) and the factor with the lowest loading was "human/physical/financial resources" (0.87).

Discussion

The results of the first-rank confirmatory factor model for each factors showed that, among the subscales of the management & leadership factor, "participatory management" had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of human/physical/financial resources

Table 1. The order of the constituent factors of the internationalization pattern of higher education based on the second-order factor loading

Rank	Factor	Load
1	Communication & interaction	1.03
2	Organizational growth and excellence	1.02
3	Organizational structure	0.99
4	Faculty professors	0.98
5	Educational, research and welfare services	0.96
6	Creativity & innovation	0.96
7	Students	0.96
8	Management & leadership	0.95
9	Language, culture, values	0.95
10	Human/physical/financial resources	0.87

es, “employee motivation system” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of faculty professors, “teaching and research ability of professors” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of language, culture and values, the “Persian-Islamic culture” and “type and priority of organizational values in the university” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of communication & interaction, “the level of communication and interaction at the university level” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of educational, research and welfare services, “holding cultural and sporting events in the university” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of organizational growth and excellence, “the ranking of the university” and “considering the principles of the learning organization” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of creativity & innovation, “the use of creativity and innovation in the university” had the highest factor loading. Among the subscales of the factor of organizational structure, “information management” had the highest factor loading. Finally, among the subscales of the factor of students, “the cultural, ethnical, and personality characteristics of students”, had the highest factor loading.

For the internationalization of Iranian universities, the most important factor with the highest ranking was communication & interaction, while the least important factor with the lowest ranking was human/physical/ financial resources.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the ethics committee of Islamic Azad University, Rasht Branch (Code: IR.IAU.RASHT.REC.1400.035)

Funding

The study was extracted from the PhD thesis of the first author.

Authors' contributions

Conceptualization and data analysis: Mohammad Reza Heidari, Mehrdad Goudarzvand Chegini; design, data collection, writing, editing & review: All authors.

Conflicts of interest

The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants for their cooperation in this research.

مقاله پژوهشی

مدل‌یابی معادلات ساختاری عوامل فرهنگ سازمانی دخیل در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های ایران

محمد رضا حیدری^۱، *مهرداد گودرزوند چگینی^۱، حمیدرضا رضایی کلیدبری^۱، مهرداد رضایی دیزگاه^۱

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

Use your device to scan and read the article online



Citation Heidari M R, Goudarzvand Chegini M, Rezaei Kelidbari H R, Rezaei Dizgah M. [Investigating the Relationship Between Organizational Culture Factors in the Internationalization of Iranian Universities (Persian)]. *Journal of Arak University of Medical Sciences (JAMS)*. 2023; 26(1):296-309. <https://doi.org/10.32598/JAMS.25.2.6879.1>

doi <https://doi.org/10.32598/JAMS.25.2.6879.1>

چکیده

زمینه و هدف: بین‌المللی‌سازی آموزش عالی، امروزه به عنوان یک استراتژی کارآمد برای مواجهه با نیازهای متنوع جامعه جهانی شده مطرح است. فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها یکی از عوامل تعیین شکست یا موفقیت عملکرد آن را تشکیل می‌دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های ایران انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش از نوع کمی بوده و جامعه آماری این مطالعه را صاحب‌نظران، سیاست‌گذاران، مجریان و دست‌اندرکاران بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌ها تشکیل دادند. پرسش‌نامه محقق‌ساخته، به شکل خوداظهاری و حاوی سوالات بسته پاسخ طراحی شد و ۱۲۴ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی و دست‌اندرکاران بین‌المللی‌سازی آموزش عالی آن را تکمیل کردند. در مرحله کمی مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم با نرم‌افزار SPSS و ایموس انجام شد.

ملاحظات اخلاق: این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکترای رفتار سازمانی با کد شناسایی IR.IAU.RASHT.REC.1400.035 مصوب ۱۴۰۰/۱۱/۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی است.

یافته‌ها: با توجه به خروجی نرم‌افزار ایموس، ترتیب عوامل تشکیل‌دهنده الگوی بین‌المللی‌سازی آموزش عالی بر اساس بار عاملی نشان می‌دهد بالاترین عامل مربوط به عامل ارتباط و تعامل با بار عاملی (۱/۰۳) و کمترین بار عاملی مربوط به منابع انسانی، فیزیکی و مالی با بار عاملی (۰/۸۷) است.

نتیجه‌گیری: فرهنگ دانشگاهی در سطح جامعه دانشگاهی و گروه‌های آموزشی و در تعامل بین آن‌ها معنا می‌یابد و به شیوه‌های برقراری ارتباط و تعامل بین اعضای دانشگاه اشاره دارد. این مقوله به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در سیاست‌های آموزش عالی مطرح است که نقش مهمی در انواع تفکر سیستمی، راهبردی، فرایندی، جهانی و خلاقانه بین مدیران دانشگاه‌ها و توانمندی کارکنان و رؤیت‌پذیری دانشگاه از نظر نتایج اعتباربخشی و رتبه‌بندی نقش مهمی در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌ها دارد.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۷ خرداد ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۰۶ شهریور ۱۴۰۱

تاریخ انتشار: ۱۱ خرداد ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

فرهنگ سازمانی، فرهنگ دانشگاه، جهانی‌شدن، بین‌المللی‌سازی دانشگاه

* نویسنده مسئول:

دکتر مهرداد گودرزوند چگینی

نشانی: رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، گروه مدیریت دولتی.

رایانامه: Goodarzvand@iaurasht.ac.ir

مقدمه

در دهه‌های اخیر، توسعه روزافزون اینترنت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مبادلات بین‌المللی به طور وسیعی محصور بودن مرزها را به چالش کشیده است. یکی از مفاهیم رایج برای توصیف این تحولات جهانی شدن است [۱۳]. بدیهی است که بخش آموزش نیز تحت تأثیر جهانی شدن و نوگرایی قرار می‌گیرد، یکی از زمینه‌های اثرگذاری جهانی شدن بر آموزش عالی، طرح موضوع آموزش عالی جهانی است [۱۴].

نایت به بررسی جهانی شدن در آموزش عالی پرداخته و بیان می‌کند جهانی شدن در آموزش عالی فرایندی است که به موجب آن یک دانشکده یا دانشگاه بُعد بین‌المللی در آموزش، پژوهش و کارکردهای خدماتی به منظور مقابله با تأثیرات جهانی شدن مبادرت به بین‌المللی‌سازی پردیس‌های دانشگاهی، جذب دانشجویان بین‌المللی و کسب منافع مالی از این طریق پیدا می‌کند [۱۵].

بین‌المللی‌سازی اصطلاحی است که بیشتر درباره ابعاد بین‌المللی آموزش عالی و آموزش بعد از دوره متوسطه به کار رفته و به مجموعه فعالیت‌های مرتبط با گسترش همکاری‌ها و ارتباطات علمی بین‌المللی گفته می‌شود که هدف آن فراهم ساختن محیط آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌هاست که به صورت واقعی در ارتباط با چشم‌اندازها و پیشرفت‌های جهانی باشد [۱۶]؛ بنابراین بین‌المللی شدن آموزش عالی به عنوان یک ویژگی کلیدی در سراسر جهان شناخته شده [۱۷] و شامل تسهیم فعالیت‌های علمی، ترویج نوآوری و درک متقابل فرهنگ‌های مختلف با هدف بهبود زندگی و رفاه بشریت است [۱۸].

با توجه به مطالب فوق و با در نظر گرفتن اهمیت اسناد بالادستی به بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های ایران بر گسترش ارتباطات علمی با دیگر نهادهای آموزشی و تحقیقاتی بین‌المللی، لازم است دانشگاه‌های کشور بین‌المللی‌سازی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند تا بتوانند از شرایط موجود که نشان‌دهنده عملکرد ضعیف دانشگاه‌های کشور ایران از نظر دستیابی به اهداف بین‌المللی‌سازی است به سمت شرایط مطلوب که افزایش کیفیت آموزشی و تحقیقاتی دانشگاه است، حرکت کنند.

یکی از دلایل عدم موفقیت در این مقوله را می‌توان مسئله فرهنگ سازمانی دانشگاه دانست. با وجود مطالعات مختلف و مرتبط داخلی و خارجی پیرامون فرهنگ سازمانی و بین‌المللی‌سازی، در پژوهش‌های پیشین به صورت عمیق به ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های ایران پرداخته نشده است. پژوهش حاضر با بررسی ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های ایران انجام شد.

در عصر حاضر، تغییر و تحول در تمام ابعاد زندگی بشر به شکل فزاینده‌ای رو به گسترش بوده و امری اجتناب‌ناپذیر در جامعه و به تبع آن سازمان‌ها، اعم از دولتی و خصوصی است. از سوی دیگر، حرکت به سوی جهانی شدن و دستیابی به بازارهای آزاد، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا خود را برای تغییرات سریع محیطی آماده کنند. در این میان، مدیران فرهنگ را یکی از دلایل کلیدی برای تغییر سازمانی می‌دانند [۱] که بی‌توجهی به آن از متداول‌ترین دلایل ناکامی سازمان‌ها در سازگاری با محیط متلاطم امروزه است [۲].

دنیسون، فرهنگ سازمانی را ارزش‌های اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارد، الگوهای رفتاری که از بین این ارزش‌های مشترک ناشی می‌شود و نمادهایی که مبین پیوند بین مفروضات و ارزش‌ها و رفتار اعضای سازمان هستند، می‌داند [۳]. فرهنگ سازمانی چگونگی ادراک، تفکر و واکنش مناسب اعضای سازمان را نسبت به محیط‌های خارجی و داخلی مشخص می‌کند [۴].

بررسی نظریه‌های مدیریت بیانگر این است که شکل‌گیری رفتار افراد یک سازمان در تمام سطوح سازمان متأثر از فرهنگ سازمانی است [۵] و دربرگیرنده هنجارهایی است که به عنوان راهنمای رفتاری اعضای سازمان، مسیر درست تفکر و احساس اعضای جدید آموزش داده می‌شود [۶]. در واقع، فرهنگ مقوله پیچیده و چندبُعدی است، با بار ارزشی و علمی پررنگی که در هاله یا هاله‌هایی از ابهام و گنگی فرورفته است [۷]. اگرچه تعیین مرزهای واژه فرهنگ دشوار است، اما هر کس هنگام برخورد با فرهنگ آن را درمی‌یابد [۸].

جامعه امروز، دوره پرشتابی را از نظر صورت‌بندی‌های فرهنگی و اجتماعی تجربه می‌کند. آموزش عالی و به طور اخص دانشگاه‌ها نقطه مرکزی این شتاب، هم‌زمانی و درهم‌آمیختگی دگرگونی‌های ساختاری و نظام معانی در عرصه ملی و جهانی است [۹]. گالتونگ معتقد است هر جامعه‌ای «فرهنگ دانشگاهی» خاص خود را ایجاد می‌کند، زیرا فرهنگ دانشگاهی از دل ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگ آن جامعه بیرون می‌آید [۱۰].

فرهنگ دانشگاه را می‌توان به تعبیر گیرتز، الگوهای معانی نهفته در صورت‌نمادین، از جمله کنش‌ها، گفته‌ها و تمام مقولات معناداری دانست که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار می‌کنند و در تجارب، دریافتی‌ها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند [۱۱]. فرهنگ دانشگاهی در سطح جامعه دانشگاهی و گروه‌های آموزشی و در تعامل بین آن‌ها معنا می‌یابد و به شیوه‌های برقراری ارتباط و تعامل بین اعضای دانشگاه اشاره دارد و به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در سیاست‌های آموزش عالی مطرح است [۱۲].

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر نوع تحقیق، کاربردی و با رویکرد کمی انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه محقق‌ساخته، به شکل خوداظهاری و حاوی سؤالات بسته پاسخ که با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان طراحی شد، مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه حاوی عوامل شناسایی‌شده با ۵۶ سؤال، طراحی شد.

هدف نمونه‌گیری کمی نمایایی (معرف بودن) است؛ بنابراین از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و تعیین حجم نمونه بر اساس جدول کریس و مورگان استفاده شد. برای سنجش روایی، پرسش‌نامه در اختیار ۲۵ نفر از صاحب‌نظران قرار داده شد. پس از دریافت بازخوردهای اصلاحی، مجدد ضریب پایایی از طریق بازتوزیع پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ^۱، ۰/۹۸۱ تأیید شد. پرسش‌نامه نهایی، طبق جدول مورگان با مشارکت ۱۲۴ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی و دست‌اندرکاران بین‌المللی‌سازی آموزش عالی تکمیل شد. برای تحلیل اطلاعات کمی از نسخه ۲۴ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۲۴ ای‌موس استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم و در چارچوب مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

یافته‌ها

در مطالعه انجام‌شده در زمینه فرهنگ سازمانی و بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌ها [۱۹]، از طریق بررسی متون و مصاحبه با خبرگان ۶۰۸ مفهوم در رابطه با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های کشور شناسایی شد. در کدگذاری باز هر مفهوم به یک کد تبدیل و ۵۶ مقوله به لحاظ ارتباط علی و معنایی به آن‌ها اختصاص یافت. در کدگذاری محوری رابطه ۵۶ مقوله با ۱۰ عامل اصلی شناسایی و در مرحله کدگذاری گزینشی به دنبال ارائه الگوی تلفیقی و هم‌گرا، مجدد ۱۰ عامل اصلی به سطح انتزاعی بالاتر ارتقا داده شد.

۱۰ عامل اصلی شناسایی‌شده عبارت‌اند از: ارتباط و تعادل، رشد و تعالی سازمان، ساختار سازمانی، استادان، خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی، خلاقیت و نوآوری، دانشجویان، مدیریت و رهبری، زبان، فرهنگ و ارزش‌ها، منابع انسانی، فیزیکی و مالی.

قبل از انجام تحلیل عاملی، مقادیر کیزر میر الکین^۲ و آزمون بارتلت^۳ مورد آزمون قرار گرفت. مقیاس کیزر میر الکین شاخص کفایت نمونه‌گیری نامیده می‌شود که مقادیر مشاهده‌شده را با همبستگی جزئی مقایسه می‌کنند. وقتی مقدار کیزر میر الکین بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، به‌راحتی می‌توان تحلیل عاملی کرد. در جدول شماره ۱ نتایج آزمون کیزر میر الکین و آزمون بارتلت ارائه شده است.

1. Cronbach's Alpha
2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy(KMO)
3. Bartlett's Test

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشخص است، مقدار کیزر میر الکین برابر با ۷۹۵ درصد است. بنابراین، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین، مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بر این اساس، شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شد.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشخص است، در نتیجه آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول عامل مدیریت و رهبری مقیاس X4 با ضریب ۶۹ درصد دارای همبستگی بیشتری با نمرات Xi1 بود و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت. در این عامل، مقیاس X3 با ضریب ۳۶ درصد دارای پایین‌ترین بار عاملی در این تحلیل بود.

در عامل منابع انسانی، فیزیکی و مالی، مقیاس X11 با ضریب ۸۵ درصد دارای همبستگی بیشتری با نمرات Xi2 بود و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت. در این عامل، مقیاس X14 با ضریب ۵۵ درصد دارای پایین‌ترین بار عاملی بود. در عامل استادان، مقیاس X19 با ضریب ۸۵ درصد همبستگی بیشتری با نمرات Xi3 داشته و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت.

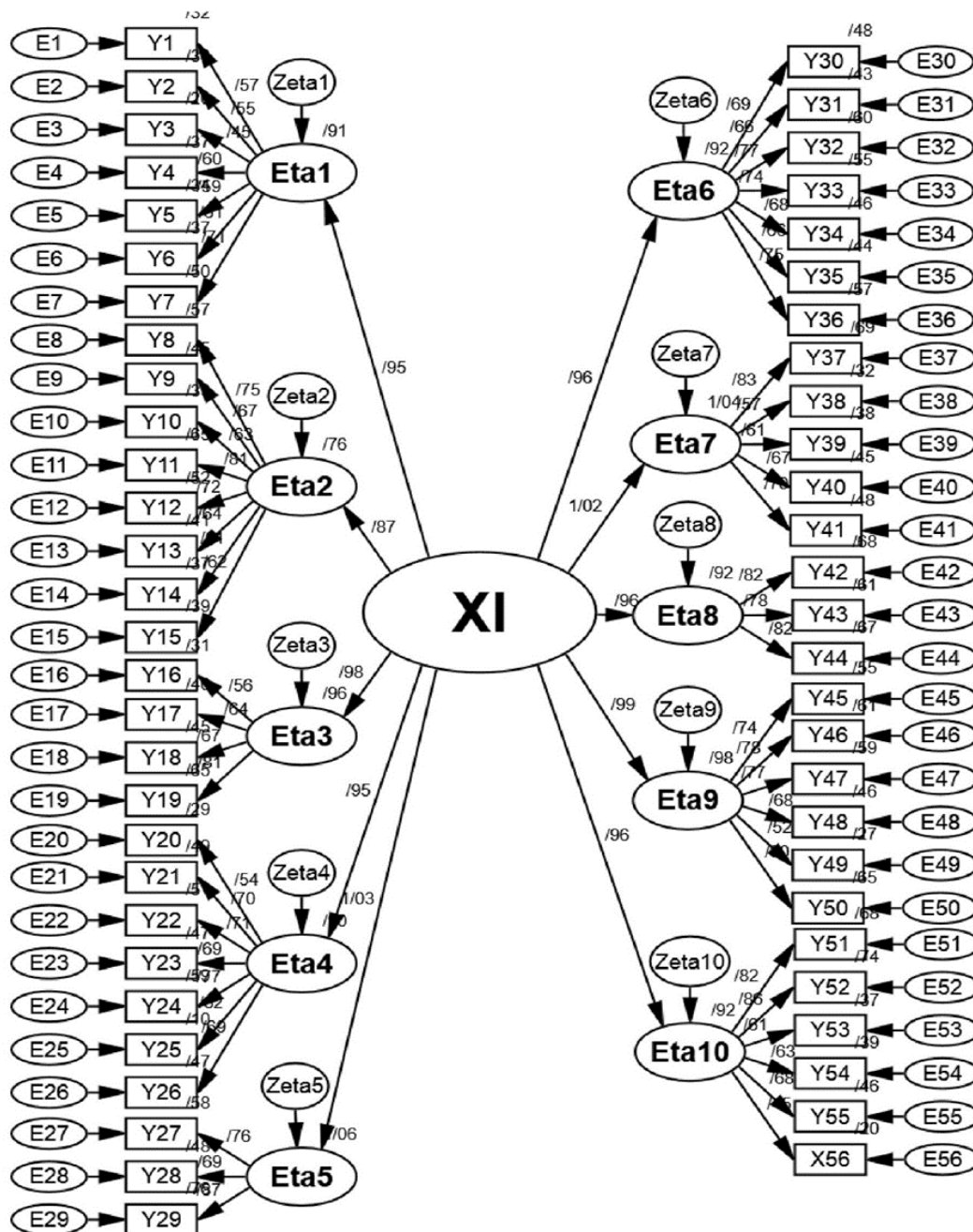
همچنین در این عامل، مقیاس X16 با ضریب ۴۸ درصد پایین‌ترین بار عاملی را داشت. در عامل فرهنگ و ارزش‌ها، مقیاس X22 و X24 با ضریب ۷۶ درصد همبستگی بیشتری با نمرات Xi4 داشته و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت. در این عامل، مقیاس X25 با ضریب ۳۲ درصد پایین‌ترین بار عاملی را در این تحلیل داشت. در عامل ارتباط و تعامل، مقیاس X27 با ضریب ۸۷ درصد، همبستگی بیشتری با نمرات Xi5 داشته و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت.

همچنین در این عامل، مقیاس X29 با ضریب ۷۰ درصد پایین‌ترین بار عاملی را داشت. در عامل خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی، مقیاس X35 با ضریب ۹۵ درصد همبستگی بیشتری با نمرات Xi6 داشته و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت. در این عامل، مقیاس X31 با ضریب ۶۴ درصد پایین‌ترین بار عاملی را داشت. در عامل رشد و تعالی سازمان، مقیاس‌های X40 و X41 با ضریب ۷۸ درصد دارای همبستگی بیشتری با نمرات Xi7 و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت.

همچنین در این عامل، مقیاس X38 با ضریب ۶۲ درصد پایین‌ترین بار عاملی را در این تحلیل داشت. در عامل خلاقیت و نوآوری، مقیاس X42 با ضریب ۸۷ درصد همبستگی بیشتری با نمرات Xi8 داشت؛ بنابراین وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشته و در این عامل، مقیاس X43 با ضریب ۷۶ درصد پایین‌ترین بار عاملی را داشت. در عامل ساختار سازمانی، مقیاس X47 با ضریب ۸۳ درصد همبستگی بیشتری با نمرات Xi9 داشته و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت.

جدول ۱. مقادیر کیزر میر الکین و آزمون بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (کیزر میر الکین)		
۰/۷۹۵	آماره مجذور خی	آزمون کروییت بارتلت
۴۰۱۵/۷۷۶	درجه آزادی	
۱۶۵۳	سطح معناداری	
۰/۰۰۰		



تصویر ۱. خروجی ایموس برای تحلیل عاملی مرتبه دوم سازه بین‌المللی سازی

جدول ۲. بررسی تفاوت معناداری بارهای عاملی مرتبه اول

مؤلفه و نماد	مقیاس	نماد	بار عاملی	نتیجه
زبان، فرهنگ و اخلاق Xi4	نوع زبان آموزش دروس در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X20	۰/۵۶	۰/۳۰ > تأیید
	میزان به‌کارگیری و تسلط عموم جامعه به زبان انگلیسی در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X21	۰/۶۸	۰/۳۰ > تأیید
	فرهنگ ایرانی‌اسلامی پذیرای بین‌المللی‌شدن دانشگاه است.	X22	۰/۷۶	۰/۳۰ > تأیید
	تاب‌آوری فرهنگی دانشگاه برای بین‌المللی‌شدن مسئله مهمی است.	X23	۰/۶۶	۰/۳۰ > تأیید
	نوع و اولویت ارزش‌های سازمانی دانشگاه در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X24	۰/۷۶	۰/۳۰ > تأیید
	میزان تعهد و تعلق سازمانی در دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X25	۰/۳۲	۰/۳۰ > تأیید
ارتباط و تعامل Xi5	میزان به‌کارگیری کار تیمی (جمع‌گرایی در مقابل فردگرایی) در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X26	۰/۶۹	۰/۳۰ > تأیید
	میزان ارتباط و تعامل در سطح دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X27	۰/۸۷	۰/۳۰ > تأیید
	میزان ارتباط و تعامل دانشگاه با سایر دانشگاه‌های کشور در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X28	۰/۸۴	۰/۳۰ > تأیید
	میزان ارتباط و تعامل دانشگاه در سطح بین‌المللی برای بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X29	۰/۷۰	۰/۳۰ > تأیید
	نوع و نحوه ارائه خدمات آموزشی دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X30	۰/۷۰	۰/۳۰ > تأیید
	نوع و تنوع رشته‌های دانشگاهی برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X31	۰/۶۴	۰/۳۰ > تأیید
خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی Xi6	تجهیزات، امکانات و فضای آموزشی برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X32	۰/۷۸	۰/۳۰ > تأیید
	تجهیزات امکانات و فضای پژوهشی برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X33	۰/۷۷	۰/۳۰ > تأیید
	میزان پژوهش‌های بین‌المللی یک دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X34	۰/۶۷	۰/۳۰ > تأیید
	برگزاری رویدادهای فرهنگی و ورزشی در دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X35	۰/۹۵	۰/۳۰ > تأیید
	میزان خدمات رفاهی دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X36	۰/۷۴	۰/۳۰ > تأیید
	رشد و تعالی سازمان Xi7	ارزیابی عملکرد منظم و مستمر فعالیت‌های دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X37	۰/۶۳
میزان استقرار و اجرای سیستم‌های مدیریت کیفیت در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.		X38	۰/۶۲	۰/۳۰ > تأیید
اجرای استانداردهای اعتباربخشی و ارزیابی بیرونی برای بین‌المللی‌سازی مهم است.		X39	۰/۶۹	۰/۳۰ > تأیید
رتبه و جایگاه دانشگاه در رتبه‌بندی‌های معتبر در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.		X40	۰/۷۸	۰/۳۰ > تأیید
میزان به‌کارگیری اصول سازمان‌یادگیرنده (مدیریت دانش) در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.		X41	۰/۷۸	۰/۳۰ > تأیید
خلاقیت و نوآوری Xi8		میزان به‌کارگیری خلاقیت و نوآوری در سطح دانشگاه در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X42	۰/۸۷
	میزان انعطاف‌پذیری سازمانی دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X43	۰/۷۶	۰/۳۰ > تأیید
	میزان به‌کارگیری و اجرای کارآفرینی در دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X44	۰/۷۹	۰/۳۰ > تأیید

مؤلفه و نماد	مقیاس	نماد	بار عاملی	نتیجه
	میزان رسمیت (اجرای قوانین و تعداد دستورالعمل‌های مصوب) در بین‌المللی‌سازی مؤثر است.	X45	۰/۸۰	۰/۳۰ > تأیید
	میزان به‌کارگیری فناوری اطلاعات در دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X46	۰/۷۳	۰/۳۰ > تأیید
ساختار سازمانی	مدیریت اطلاعات (دسترسی و چرخش داده و ذخیره اطلاعات) برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X47	۰/۸۳	۰/۳۰ > تأیید
Xi9	میزان هماهنگی سازمانی برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X48	۰/۶۶	۰/۳۰ > تأیید
	میزان تمرکز / عدم تمرکز سازمانی دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X49	۰/۴۴	۰/۳۰ > تأیید
	وجود ساختار مستقل و تشکیلات سازمانی امور بین‌الملل در دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X50	۰/۷۹	۰/۳۰ > تأیید
	جذب دانشجوی خارجی برای بین‌المللی‌سازی دانشگاه مهم است.	X51	۰/۷۹	۰/۳۰ > تأیید
	ویژگی‌های فرهنگی قومیتی و شخصیتی دانشجویان دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X52	۰/۸۳	۰/۳۰ > تأیید
دانشجویان	میزان مشارکت و همراهی دانشجویان در بین‌المللی‌سازی مؤثر است؟	X53	۰/۶۴	۰/۳۰ > تأیید
Xi10	میزان رضایت دانشجویان از عملکرد دانشگاه برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X54	۰/۶۶	۰/۳۰ > تأیید
	میزان وجود و فعالیت تشکلات دانشجویی برای بین‌المللی‌سازی مهم است.	X55	۰/۷۴	۰/۳۰ > تأیید
	میزان اشتغال به کار فارغ‌التحصیلان در بین‌المللی‌سازی مؤثر است؟	X56	۰/۴۶	۰/۳۰ > تأیید



با توجه به خروجی ایموس در جدول شماره ۴ مقدار CMIN/DF محاسبه شده برابر با ۱/۹۸ و مقدار RMSEA برابر با ۰/۵۱ بود. میزان شاخص نکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت (NNFI)، شاخص برازش توکر / لویس (TLI)، شاخص برازش افزایشی (IFI) و شاخص برازش نسبی (RFI) نیز در مدل حاضر بالاتر از ۹۰ درصد بودند؛ بنابراین با توجه به شاخص‌های برازش، می‌توان نتیجه گرفت که الگوی بین‌المللی‌سازی از برازش بسیار مطلوبی برخوردار بود.

در تصویر شماره ۱ خروجی ایموس برای تحلیل عاملی مرتبه دوم سازه بین‌المللی‌سازی نشان داده شد. در جدول شماره ۵، ترتیب عوامل تشکیل دهنده الگوی بین‌المللی‌سازی آموزش عالی بر اساس بار عاملی نشان داد که بالاترین عامل مربوط به عامل ارتباط و تعامل با بار عاملی (۱/۰۳) و کمترین بار عاملی مربوط به منابع انسانی، فیزیکی و مالی با بار عاملی (۸۷ درصد) بود.

همچنین در این عامل، مقیاس X49 با ضریب ۴۴ درصد پایین‌ترین بار عاملی را داشت. در عامل دانشجویان، مقیاس X52 با ضریب ۸۳ درصد همبستگی بیشتری با نمرات Xi10 داشته و وزن بیشتری نیز با این متغیر پنهان داشت و در این عامل، مقیاس X56 با ضریب ۴۶ درصد پایین‌ترین بار عاملی را در این تحلیل داشت؛ بنابراین در تمام عامل‌ها، تمام مقیاس‌ها بار عاملی معناداری داشتند و در تحلیل وارد شدند. تفاوت معناداری بارهای عاملی مرتبه اول در جدول شماره ۲ بیان شد.

در این پژوهش، مدل عاملی مرتبه دوم از ۱۰ عامل تشکیل شد. بر این پایه، Xi به عنوان متغیر پنهان و Eta1 تا Eta10 به عنوان متغیر مشاهده شده تحت تأثیر متغیر پنهان زیربنایی تر Xi قرار داشت که می‌توان آن را عامل بین‌المللی‌سازی نامید. با توجه به اینکه در مطالعات انجام شده، الگوی بین‌المللی‌سازی ۱۰ عامل داشت که می‌توانند به عنوان نشانگر این سازه عمل کنند، تحلیل عاملی مرتبه دوم در راستای آزمون مدل اندازه‌گیری و روایی عوامل سازه بین‌المللی‌سازی بررسی شد. نتیجه آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در جدول شماره ۳ ارائه شد.

جدول ۳. بررسی تفاوت معناداری بارهای عاملی مرتبه دوم

ردیف	نماد	عامل	بار عاملی	نتیجه
۱	Eta1	مدیریت و رهبری	۰/۹۵	۰/۳۰ > تأیید
۲	Eta2	منابع انسانی، فیزیکی و مالی	۰/۸۷	۰/۳۰ > تأیید
۳	Eta3	استادان	۰/۹۸	۰/۳۰ > تأیید
۴	Eta4	زبان، فرهنگ و ارزش‌ها	۰/۹۵	۰/۳۰ > تأیید
۵	Eta5	ارتباط و تعامل	۱/۰۳	۰/۳۰ > تأیید
۶	Eta6	خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی	۰/۹۶	۰/۳۰ > تأیید
۷	Eta7	رشد و تعالی سازمان	۱/۰۲	۰/۳۰ > تأیید
۸	Eta8	خلاقیت و نوآوری	۰/۹۶	۰/۳۰ > تأیید
۹	Eta9	ساختار سازمانی	۰/۹۹	۰/۳۰ > تأیید
۱۰	Eta10	دانشجویان	۰/۹۶	۰/۳۰ > تأیید



جدول ۴. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه دوم بین‌المللی‌سازی

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (CMIN/DF)	۱/۹۸
شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی‌مانده (RMSEA)	۰/۰۵۱
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۵۴
شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۲۱
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۸۳
شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت (NFI)	۰/۹۸۶
شاخص برازش توکر / لویس (TLI)	۰/۹۲۸
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۷۲
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۲۶



بحث

ارزش‌ها، مقیاس X22 (فرهنگ ایرانی اسلامی) و X24 (نوع و اولویت ارزش‌های سازمانی دانشگاه)، در عامل ارتباط و تعامل، مقیاس X27 (میزان ارتباط و تعامل در سطح دانشگاه)، در عامل خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی، مقیاس X35 (برپایی رویدادهای فرهنگی و ورزشی در دانشگاه)، در عامل رشد و تعالی سازمان، مقیاس‌های X40 (رتبه دانشگاه) و X41 (اصول سازمان یادگیرنده)، در عامل خلاقیت و نوآوری، مقیاس X42 (خلاقیت و نوآوری)، در عامل ساختار سازمانی، مقیاس X47 (مدیریت اطلاعات)، در عامل دانشجویان، مقیاس X52 (ویژگی‌های فرهنگی قومیتی و شخصیتی

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های کشور ایران انجام شد. نتایج مدل عاملی تأییدی مرحله اول به تفکیک هریک از عامل‌های پژوهش حاضر نشان داد در عامل مدیریت و رهبری مقیاس X4 (مدیریت مشارکتی)، در عامل منابع انسانی، فیزیکی و مالی، مقیاس X11 (نظام انگیزشی کارکنان)، در عامل استادان، مقیاس X19 (توانمندی آموزشی و پژوهشی استادان)، در عامل زبان، فرهنگ و

جدول ۵. ترتیب عوامل تشکیل دهنده الگوی بین‌المللی‌سازی آموزش عالی بر اساس بار عاملی مرتبه دوم

رتبه	عامل	بار عاملی
۱	ارتباط و تعامل 9p	۱/۰۳
۲	رشد و تعالی سازمان	۱/۰۲
۳	ساختار سازمانی	۰/۹۹
۴	استادان	۰/۹۸
۵	خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی	۰/۹۶
۶	خلاقیت و نوآوری	۰/۹۶
۷	دانشجویان	۰/۹۶
۸	مدیریت و رهبری	۰/۹۵
۹	زبان، فرهنگ و ارزش‌ها	۰/۹۵
۱۰	منابع انسانی، فیزیکی و مالی	۰/۸۷



برقرار کنند. در دانشگاه‌های بین‌المللی برای تقریب فرهنگ‌های مختلف، برنامه‌های متنوع و متعددی در زمینه‌های «فرهنگی و ورزشی» ارائه می‌شود. برگزاری مسابقات ورزشی و جشنواره‌های مختلف هنری و ادبی موجب هم‌گرایی بیشتر فضای فرهنگی دانشگاه‌ها می‌شود.

«رتبه‌بندی» از منظر شرکت و کسب جایگاه دانشگاه در رتبه‌بندی‌های ملی و بین‌المللی در جذب دانشجوی خارجی و تبادل علمی نقش مهمی دارد. تبادل دانش فرایند اصلی دانشگاه‌ها است و خلق «سازمان یادگیرنده» از مهم‌ترین اهداف رشد و توسعه دانشگاه‌ها در هزاره جدید است. فرهنگ یادگیری شالوده اصلی سازمان‌های یادگیرنده است. «خلاقیت و نوآوری» فردی در سازمان نیازمند هدف، انگیزه، تفکر خلاق و پشتکار است که باید مورد پرورش و حمایت سازمانی قرار گیرد.

باید به «مدیریت اطلاعات» در دانشگاه‌ها از نظر گردش، دسترسی و بازیابی اطلاعات توجه شود. ویژگی‌های فرهنگی، قومیتی و مذهبی دانشجویان نقش مهمی در برداشت از فرهنگ سازمانی دانشگاه دارد. در فرایند بین‌المللی‌سازی، دانشجویان دانشگاه باید آمادگی و پذیرش تفاوت‌های بین فرهنگی را داشته باشند و با انگیزه در این فرایند مشارکت کنند.

افزون بر آن، نتایج نشان داد که با توجه به ترتیب عوامل تشکیل دهنده الگوی بین‌المللی‌سازی آموزش عالی بر اساس بار عاملی، بالاترین عامل مربوط به عامل ارتباط و تعامل با بار عاملی (۱/۰۳) و کمترین بار عاملی مربوط به منابع انسانی، فیزیکی و مالی با بار عاملی (۸۷ درصد) بود؛ بنابراین برقراری «ارتباط و

دانشجویان)، بالاترین همبستگی را با نمرات $Xi1, Xi2, Xi3, Xi4$ و $Xi10$ دارد. $Xi5, Xi6, Xi7, Xi8, Xi9$

به طور کلی، یافته‌ها به ترتیب نشان داد بین‌المللی‌سازی مستلزم «مشارکت» همه سطوح سازمانی، کارکنان و ذی‌نفعان دانشگاه است. مسئله مدیریت تغییر در حیطه منابع انسانی نیازمند استقرار «نظام انگیزشی» بین همه کارکنان دانشگاه است تا تعهد و مشارکت کارکنان را تأمین کنند. «توانمندی آموزشی و پژوهشی استادان» متوجه توانمندی تدریس در محیط بین‌المللی، انجام پروژه‌های تحقیقاتی در سطح بین‌المللی، عضویت در مجامع علمی بین‌المللی، جذب گزیندهای بین‌المللی و غیره است.

«ارزش‌های فرهنگ ایرانی اسلامی» از ۲ منظر مورد توجه است: اولاً در مقابل بین‌المللی‌سازی فرهنگ دانشگاه حفظ شده و از طرف دیگر، فرهنگ ایرانی اسلامی در سطح بین‌المللی معرفی استفاده شود. «ارزش‌های سازمانی» در واقع، بیان‌کننده اعتقادات و اصول اخلاقی حاکم بر سازمان است که عملکرد بر بستر آن‌ها جاری می‌شود. ارزش‌های حاکم بر سازمان، از جمله عدالت اجتماعی، مشتری‌مداری، پاسخ‌گویی، پذیرش چندفرهنگی، نظم و انضباط، کار تیمی و وحدت فرماندهی باید در مسیر بین‌المللی‌سازی بررسی و در صورت نیاز بازبینی شود.

«ارتباط و تعامل در سطح دانشگاه» از آن جهت اهمیت دارد که دانشگاه‌ها در صورتی می‌توانند در عرصه بین‌المللی فعالیت و ارتباط داشته باشند که ابتدا ارتباط و تعامل سازنده‌ای در سطح گروه‌های مختلف کاری، دانشکده‌ها، استادان و دانشجویان

از مهم‌ترین محدودیت‌های این مطالعه بین‌المللی نشدن کامل دانشگاه‌های ایران از نظر تبیین الگوی فرهنگ سازمانی بود. اثر تحریم‌های اقتصادی و سیاسی نیز یکی از موانع توسعه ارتباطات بین‌المللی دانشگاه‌ها در عرصه آموزش و پژوهش است. علاوه بر آن، دسترسی دشوار به افراد به علت داشتن پست‌های مهم مانند مدیران ارشد دانشگاه‌ها، اعضای هیئت علمی و غیره با توجه به کمبود وقت‌شان از محدودیت‌های دیگر مطالعه حاضر بود.

با توجه به اینکه از ترتیب عوامل تشکیل‌دهنده الگوی بین‌المللی‌سازی آموزش عالی بر اساس بار عاملی، بالاترین عامل مربوط به عامل ارتباط و تعامل بود، پیشنهاد می‌شود ارتباط و تعامل سازنده در سطح گروه‌های مختلف کاری، دانشکده‌ها، استادان و دانشجویان تقویت و برقرار شود. همچنین به توانمندسازی و آموزش مدیران ارشد دانشگاه‌ها توجه شود و انتخاب مدیرانی که تجربه تحصیل و اشتغال در محیط بین‌المللی را دارند در اولویت قرار گیرد. آموزش زبان دوم از مقطع ابتدایی تا آموزش عالی مورد توجه واقع شود.

بازبینی نظام‌های انگیزشی و ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس شاخص‌های بین‌المللی‌سازی دانشگاه، ایجاد فرصت تحرک و جابه‌جایی استادان، کارکنان و دانشجویان با سایر کشورها و ایجاد فرصت مناسب برای پذیرش تفاوت‌های بین فرهنگی، مورد توجه و برنامه‌ریزی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها فرایند جذب و انتخاب استادان را بر اساس نیازهای بین‌المللی‌سازی انجام دهند.

نتیجه‌گیری

فرهنگ دانشگاهی در سطح جامعه دانشگاهی و گروه‌های آموزشی و در تعامل بین آن‌ها معنا می‌یابد. این مقوله به شیوه‌های برقراری ارتباط و تعامل بین اعضای دانشگاه اشاره دارد و به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در سیاست‌های آموزش عالی مطرح است که در انواع تفکر سیستمی، راهبردی، فرایندی، جهانی و خلاقانه بین مدیران دانشگاه‌ها و توانمندی کارکنان و رؤیت‌پذیری دانشگاه از نظر نتایج اعتباربخشی و رتبه‌بندی نقش مهمی در بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌ها نقش مهمی دارد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکترای رفتار سازمانی با کد شناسایی IR.IAU.RASHT.REC.1400.035 مصوب ۱۴۰۰/۱۱/۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی است.

تعامل «مطلوب، شفاف و سازنده در سطوح داخلی، بین دانشگاهی و بین‌المللی از شروط ضروری حرکت به سمت بین‌المللی‌سازی است.» منابع انسانی، مالی و فیزیکی» دانشگاه نیز باید به نحوی در مسیر بین‌المللی شدن اختصاص پیدا کند که روی ابعاد فرهنگ سازمانی اثرگذار باشد. همچنین با توجه به خروجی ایموس مقدار CMIN/DF (۱/۹۸)، مقدار RMSEA (۰/۰۵۱) و سایر شاخص‌ها از قبیل (IFI)، (TLI)، (NNFI)، (CFI)، (AGFI)، (GFI) و (RFI) در مدل حاضر بالاتر از ۹۰ درصد هستند. با توجه به شاخص‌های برازش، می‌توان نتیجه گرفت که الگوی بین‌المللی‌سازی از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

در مطالعه‌های فلاح و همکاران، تأثیر فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل مشارکت، سازگاری انطباق‌پذیری و رسالت را بر بین‌المللی شدن دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران تأیید کردند که با مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد [۲۰]. نتایج پژوهش جعفری و همکاران که پذیرش تنوع فرهنگی، شکل‌گیری فضای بین فرهنگی و ادغام بُعد بین فرهنگی در برنامه‌های درسی جزء راهبردهای اصلی و جزء پیامدهای بین‌المللی‌سازی می‌داند با پژوهش حاضر هم‌سو است [۲۱]، اما مقدم و همکاران به نقش مداخله‌گر فرهنگ سازمانی در بین‌المللی‌سازی کردن دانشگاه‌های علوم پزشکی اشاره کرده که با پژوهش حاضر مرتبط است [۲۲].

موسوی و همکاران، نهادینه کردن فرهنگ بین‌المللی شدن را به عنوان مهم‌ترین عامل در بین‌المللی‌سازی آموزش عالی دانستند که با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد [۲۳]. دویت و آلتباخ که رسالت دانشگاه‌ها را در هزاره سوم، ایجاد فرهنگ یادگیری جهانی، بین‌المللی‌سازی استادان، توسعه یادگیری زبان‌های مختلف، توسعه صلاحیت بین فرهنگی، پرورش شهروند جهانی، حفظ محیط‌زیست، دسترسی گروه‌های مختلف در سراسر جهان به آموزش می‌داند و ریشه این فعالیت‌ها را در فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها معرفی می‌کند، با این پژوهش هم‌راستا است [۲۴].

نتایج مطالعه زوان نشان داد توسعه فرهنگ کارآفرینی از طریق آموزش زبان انگلیسی به کارکنان و دانشجویان، افزایش انگیزه کارکنان، جذب استادان خارجی، افزایش سرمایه‌گذاری در امر پژوهش، جذب استادان برجسته، شفاف‌سازی مسیر ارتقای شغلی، افزایش استاندارد ارائه خدمات و اعتباربخشی به بین‌المللی‌سازی دانشگاه کمک می‌کند و با پژوهش حاضر هم‌سو است [۲۵].

نتایج مطالعه پالوورا که بیانگر رابطه بین جهانی شدن فرهنگ سازمانی با روحیه کار تیمی، روابط بین کارکنان و کارفرمایان و روحیه کارآفرینی است [۲۶] و همچنین نتایج پژوهش نیهاوس که به نقش مهم تحول برنامه درسی در بین‌المللی‌سازی تأکید کرده و معتقد بود استادان عنصر کلیدی این تحول هستند و باید پذیرش تفاوت‌های فرهنگی و احترام به تفاوت‌های جنسیتی و نژادی را در برنامه‌ریزی‌های درسی لحاظ کنند [۲۷]، با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

حامی مالی

این مقاله از پایان نامه دکتری تخصصی نویسنده اول در گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت استخراج شده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی و تحلیل داده‌ها: محمدرضا حیدری، مهرداد گودرزوند چگینی؛ نگارش متن، بازبینی، روش پژوهش و نمونه‌گیری: محمدرضا حیدری، مهرداد گودرزوند چگینی، حمیدرضا رضایی کلیدبری و مراد رضایی دیزگاه.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

از همه استادان و عوامل اجرایی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های بین‌المللی سطح کشور که در مسیر تحقق این پژوهش همکاری داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- [1] Lohrasbi A. [The Relationship between Organizational Culture and Change Management in the Public Offices of Karaj (Persian)]. *Res Edu Leadersh Manage*. 2016; 3(9): 127-147. [DOI:10.22054/jr-lat.2018.16738.1255].
- [2] Cameron KS, Quinn R, editors. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco; John Wiley & Sons; 2011. [Link]
- [3] Yari Khiyavi S, Alidoust Gahfarrokhi E, Jalali Farahani M. [A study of the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in ministry of sport and youth (Persian)]. *J Sport Manage*. 2016; 8(2): 299-313. [DOI:10.22059/JSM.2016.59156]
- [4] Driskill GW. *Organizational culture in action: A cultural analysis workbook*. New York: Routledge. 2018. [DOI:10.4324/9780429427473]
- [5] Desselle SP, Raja L, Andrews B, Lui J. Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in US colleges and schools of pharmacy. *Curr Pharm Teach Learn*. 2018; 10(4):403-12. [DOI:10.1016/j.cptl.2017.12.017] [PMID]
- [6] Sokhanvar M, Mosadeghrad A. [Organizational culture of selected hospitals of Tehran city (Persian)]. *J Hosp*. 2017; 16(2):46-57. [Link]
- [7] Ali Akbari Kia M, Amini Sabegh Z, Sadeh E. [Designing and explaining the ethics-oriented organizational culture model to promote office health using a mixed approach (data foundation theory- structural equation modeling (Persian))]. *J Ministry Health Med Edu*. 2020; 4(1): 66-74. [Link]
- [8] Amiri Ghale Rashidi N, Namazi shabestari A, Arab yarmohammadi A, Mazinani M, Masoud Sinaki S. [Survey on organizational culture based on the denison model; case study tehran university of medical sciences (Persian)]. *J Hosp*. 2019; 18(3):43-52. [Link]
- [9] Rezaie Farhadabad R, Ghasemi Y, Amin Mozafari F. [Exploring the relationship between disciplinary culture and other academic cultures: The case of Tabriz university (Persian)]. *J Soc Probl Iran*. 2015; 6(2):281-304. [DOI:10.22059/ijsp.2015.58562]
- [10] Pasandideh J, Ahmady G, Dehghanzadeh A. [Academic culture and its changes in Iran (Persian)]. *J Edu Stud*. 2018; 7:34-22. [Link]
- [11] Bagheri Heydari F. [Investigating the factors affecting academic identity among students: A case study of universities (Payame Noor, Azad and non-profit) (Persian)]. *Cult Islam Uni*. 2017; 5(4):587-600. [Link]
- [12] Ebrahimi R, Adli F, Mehran G. [The role of academic culture on the knowledge creation from perspectives of experts of the higher educational system (Persian)]. *Q J Res Plan High Edu*. 2015; 21(1):127-151. [Link]
- [13] Fathi Vajargah K, Arefi M, Zamani Manesh H. [Evaluating admission barriers of foreign students into universities and institutions of higher education (Persian)]. *Q J Res Plan High Edu*. 2012; 17(4):65-80. [Link]
- [14] Zahedpasha S, Niyaz Azari K, Taghvaei Yazdi M. [Analyzing the globalization of education; identifying the existing dimensions and status (Case Study: Islamic Azad Universities of Mazandaran province, Iran) (Persian)]. *Edu Strategies*. 2021; 14(4):208-219. [Link]
- [15] Knight J. A shared vision? Stakeholders' perspectives on the internationalization of higher education in Canada. *J Stud Int Edu*. 1997; 1(1):27-44. [DOI:10.1177/102831539700100105]
- [16] Knight J, de Wit H. Internationalization of higher education in Asia Pacific countries. *European Association for International Education*; 1997. [Link]
- [17] Ghasemzadeh F, Edalatian Shahriari J, Mohammadi M. [Designing model for the internationalization of iran's higher education (case study: One of the university payam-e-nour branch's in Gorgia) (Persian)]. *J Islam Life Style Cent Health*. 2019; 3(3):145-162. [Link]
- [18] Galavandi H, Hasani M, Moradi Z. [Analysis and evaluation of the country's universities status in the indicators of internationalization of higher education from the perspective of students (Persian)]. *Q J Public Organiz Manage*. 2018; 6(3):157-173. [Link]
- [19] Heidari MR, Goudarzvand Chegini M, Rezaei Kelidbari H, Rezaei Dizagh M. [Evaluation of effective organizational culture components of internationalization of universities in the country (Persian)]. *J Med Edu Develop*. 2021; 14 (43):48-63. [DOI:10.52547/edcj.14.43.48]
- [20] Fallah V, Yousefi R, Tahmasbzadeh, SS, 2016, [The Impact of organizational culture on the internationalization of the study university: islamic azad universities of Mazandaran province (Persian)]. Paper peresent: The fourth international conference on management, accounting, banking and economics in Iran's horizon 1404. 19 May 2017; Tehran, Iran.[Link]
- [21] Jafari S, Rahimian H, Abbaspour A, Ghiasi Nedooshan S, Khorsandi Taskoh A. [A model for internationalization of universities in the fields of humanities and social science (Persian)]. *J high Educ Curriculum Stud*. 2018; 9(17):67-91. [Link]
- [22] Valimoghaddam S, Kamali N, Mojtazadeh M. [Design and validation of the internationalization model of higher education in medical sciences universities (Persian)]. *Edu Strategies*. 2021; 14(2):49-61. [Link]
- [23] Moosavi MM, Azizi M, Badizadeh A, Rezghi Shirsavar H. [Identifying the components of internationalization of higher education (case study: Medical services education industry) (Persian)]. *J Healthc Manage*. 2019; 9(4):7-19. [Link]
- [24] De Wit H, Altbach PG. Internationalization in higher education: global trends and recommendations for its future. *Policy Rev High Edu*. 2021; 5(1):28-46. [DOI:10.1080/23322969.2020.1820898]
- [25] Xuan Q. The Influence of organizational culture on internationalization of universities: A Case Study of mahidol university international college. *J Hum Sci*. 2018; 10(1):1-13. [DOI:10.20319/pijss.2015.s21.7281]
- [26] Palovaara K. *The Impact of Globalisation on Organisational Culture*. [BA. Thesis]. Metropolia: University of Wolverhampton; 2017. [Link]
- [27] Niehaus E, Williams L. Faculty transformation in curriculum transformation: The role of faculty development in campus internationalization. *Innov High Ed*. 2016; 41(1):59-74. [DOI:10.1007/s10755-015-9334-7]