

تعالی دانشگاه‌های سازمانی: رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری

علی فرهادی^۱، مجید یوسفی^۲

چکیده

امروزه دانشگاه‌ها که بازتاب پیشرفت و توسعه سرمایه انسانی محسوب می‌شوند، تحت تأثیر رویدادها و شرایط جهانی قرار گرفته‌اند و به عنوان نهادهایی برای حذف فاصله موجود بین دانشگاه و جوامع هدف خود برآمده‌اند و به شکل دانشگاه‌های سازمانی درآمده‌اند. از این رو این تحقیق با هدف طراحی و تبیین الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی به عنوان یکی از انواع دانشگاه‌های سازمانی انجام شده و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است که به صورت موردی - زمینه‌ای و با رویکرد اکتشافی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق خبرگان حوزه آموزش و مدیریت می‌باشد که به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند انتخاب شد. در این پژوهش، داده‌های لازم با مرور نظام‌مند ادبیات و تشکیل دو گروه کانونی جمع‌آوری و با روش کیفی و کمی (توصیفی) تحلیل و در نهایت با متدولوژی الگوسازی ساختاری تفسیری - الگویی برای تعالی دانشگاه‌های نظامی ارائه گردید. نتایج پژوهش در مدلی متشکل از ۸ معیار کلی و ۶ سطح استخراج شده است که نشان‌دهنده اهمیت معیارهایی چون فرهنگ ایرانی اسلامی، مدیریت اسلامی، برنامه‌ریزی راهبردی بصیرت محور به‌عنوان پرنفوذترین معیارها در عملکرد دانشگاه‌های نظامی است که بر سایر معیارهای عملکردی مدل تأثیرگذار هستند.

واژگان کلیدی: تعالی سازمانی، دانشگاه‌های سازمانی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، گره کانونی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۶/۲۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۱۰/۱۷

۱ عضو هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری (نویسنده مسئول: ali_farhadi92@yahoo.com)

۲ دانشجوی دکتری دانشگاه صنعتی امیر کبیر

مقدمه

جوامع انسانی تغییرات چشمگیری را تجربه کرده است و جامعه مدرن در سراسر جهان انتظارات زیادی از دانشگاه‌ها دارند و نقش قابل توجهی برای آن‌ها در کمک به افراد و سازمان‌ها جهت هدایت و مدیریت تغییرات قائل هستند (ناداف^۱، ۲۰۱۶). سازمان‌ها بر این حقیقت واقفاند که تعالی سازمانی یک هدف ایستا نیست و با توجه به شرایط روز، نیازهای متغیر ذی‌نفعان، دائماً بایستی رصد و پیگیری گردد و از این رو تلاش زیادی توسط صاحب‌نظران کیفیت و بهره‌وری صورت پذیرفته و مدل‌های مختلفی با عنوان «مدل‌های تعالی سازمانی» یا جایز ملی کیفیت ایجاد شده است و به‌عنوان یکی از رایج‌ترین شیوه‌ها جهت دستیابی به اهداف فوق‌مورد استفاده قرار گرفته است و این مدل‌ها به «چارچوب‌های خودارزیابی» معروف شده‌اند (فقهی و فرهمند، ۱۳۹۱). این الگوها عمدتاً دارای ابعاد و متغیرهای چندگانه‌ای مثل مدیریت و رهبری، خط و مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت، فرایندها، نتایج کارکنان، نتایج مشتریان، نتایج جامعه، نتایج کلیدی عملکرد می‌باشند و هر کدام دارای نقاط ضعف و قوت خاص خود می‌باشد و استفاده از هر کدام از آن‌ها بدون توجه به اهداف و ماهیت سازمان خالی از اشکال نخواهد بود.

دانشگاه سازمانی^۲ یک سازمان آموزشی تخصصی برای دستیابی به اهداف عملکردی سازمان، هدایت تحول سازمانی، ادغام بخش‌های آموزش و مزیت رقابتی بیشتر از طریق یادگیری است و الگوی راهبردی برای آموزش و تحصیل مرتبط با کار است و مهارت‌های کارکنان را با توجه به جهت‌گیری استراتژیک سازمان توسعه داده و بر موضوع رهبری و بهبود عملکرد کاری آن‌ها نیز تأکید زیادی دارد. (کانتینو^۳، ۲۰۱۵)

دانشگاه‌های سازمانی به دلیل دارا بودن مأموریت مشخص، بافت سازمانی خاص و منحصر به فرد دارند که ارزیابی آن با مدل‌های تعالی موجود، باعث پوشیده ماندن برخی از ابعاد عملکردیشان و همچنین مقایسه عملکردی آن‌ها با سایر دانشگاه‌ها و منتج به اخذ نتایج نامعتبر خواهد شد.

دانشگاه‌های افسری نیز به نوعی دانشگاه سازمانی محسوب شده و در ساختار سازمان‌های نظامی دارای نقش راهبردی هستند و نتایج عملکرد آن‌ها نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح خواهد داشت (رشید زاده، ۱۳۹۱). این دانشگاه‌ها با توجه به جایگاه و نقش حساسی که در زمینه تعلیم و تربیت، تولید و انتقال دانش نظامی و توانمندسازی نیروهای مسلح دارند، بایستی متناسب با اهداف و مأموریت خود دارای یک الگوی تعالی علمی بروز و بومی تعالی باشند تا به‌طور مستمر فعالیت‌های خود را ارزیابی و نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی و اصلاحات لازم را در راستای رشد، توسعه و تعالی و تحقق فرمان‌ها و تدابیر مقام معظم رهبری به عمل آورند.

برابر بررسی به عمل آمده این دانشگاه‌ها دارای الگوی تعالی بومی نیستند و همچنین از هیچ یک از الگوهای موجود مثل الگوی تعالی وزارت دفاع، بنیاد کیفیت اروپائی و مالکوم بالدريج و غیره نیز استفاده نمی‌نمایند و تاکنون در این خصوص اقدام خاصی انجام نگرفته است (دادرس و ولی وند زمانی، ۱۳۹۱). بنابراین، مسئله اصلی تحقیق نبود یک چارچوب علمی و مناسب جهت تعالی دانشگاه‌های سازمانی است تا از آن طریق دانشگاه‌ها بتوانند حضوری موفق در عرصه تعلیم و تربیت و تولید و انتقال دانش نظامی بومی داشته باشند.

وقتی درباره تعالی در مراکز آموزش عالی سازمان‌های نظامی که مهد پرورش مدیران، فرماندهان و کارکنان آن سازمان‌ها می‌باشد، صحبت می‌شود، چون موضوع مستقیماً با امنیت کشور ارتباط پیدا می‌کند، اهمیت و حساسیت موضوع دوچندان می‌شود؛ زیرا در سازمان‌های نظامی در زمان بحرانی و حساس مسئله سود و زیان مادی مطرح نیست، بلکه موضوع امنیت ملی و تمامیت ارضی است که به‌هیچ‌عنوان کوتاهی در مورد آن قابل جبران نخواهد بود و همچنین اصلاح و بهبود فرایند آموزش امری زمان‌بر است که نتایج آن در کوتاه‌مدت قابل مشاهده نخواهد بود. ضعف عملکردی مراکز آموزش عالی اگر به‌موقع شناسایی و اصلاح نگردد، آثار زیان‌بار آن در طولانی‌مدت تا زمانی که فارغ‌التحصیلان آن در سازمان هستند، باقی خواهد ماند. لذا برای جلوگیری از غافل‌گیری ناشی از ضعف عملکرد سازمانی، ارزیابی عملکرد علمی و دقیق در مراکز آموزشی سازمان‌های

1. Nadaf
2. Corporate university
3. Contino

نظامی امری لازم و حیاتی به شمار می‌رود. از این رو هدف اصلی این تحقیق ارائه الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی است و اهداف فرعی آن نیز شامل موارد زیر خواهد بود.

- شناسایی ابعاد الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی
- تعیین میزان اهمیت و اولویت هر یک از ابعاد
- تعیین و مشخص نمودن ارتباطات بین ابعاد الگو

در این راستا محقق به دنبال پاسخ به این سؤال می‌باشد که الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی چیست و دارای چه ابعادی خواهد بود و در این راستا به پرسش‌های فرعی ذیل پاسخ خواهد داد.

- ابعاد الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی کدامند؟
- میزان اهمیت و اولویت هر یک از ابعاد الگو چگونه است؟
- تعاملات و ارتباطات بین ابعاد الگو چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیق

در حوزه کاربرد مدل‌های تعالی مطالعات زیادی انجام شده است اما در خصوص طراحی مدل در ادبیات موضوع پژوهش‌های اندکی وجود دارد. نیلی و دیگران (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان "طراحی نظام سنجش عملکرد، مرور ادبیات و موضوعات پژوهش" ضمن اشاره به اهمیت نظام‌های سنجش عملکرد به معرفی اجزای یک نظام سنجش عملکرد پرداخته‌اند و در پایان، ضمن اشاره به کمبود فعالیت در خصوص طراحی نظام به اهمیت بازنگری در نظام‌های سنجش عملکرد موجود اشاره کرده‌اند. استفاده از مدل‌های تعالی برای ارزیابی عملکرد و تعالی در دانشگاه‌های برخی کشورها، مثل بریتانیا، اسپانیا و ترکیه رایج است (قورچیان و همکاران، ۱۳۸۸). از جمله پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌توان به پژوهش‌های لونگ بوتوم^۱ (۲۰۰۸)، جوز تازی^۲ (۲۰۰۷)، وهایدز^۳ (۲۰۰۶) اشاره کرد. ون هردن^۴ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "خودارزیابی به‌عنوان بخشی از یک استراتژی مداوم بهبود عملکرد و تضمین کیفیت در آموزش و پرورش و توسعه دفاع آفریقای جنوبی" به توسعه مدل تعالی پرداخته است. ونگ^۵ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با موضوع "سنجش عملکرد در دانشگاه‌ها" با هدف توسعه یک چارچوب برای اندازه‌گیری عملکرد در دانشگاه‌ها اعلام داشته بایستی علاوه بر ورودی و خروجی، فرایند نیز در ارزیابی عملکرد مدنظر قرار گیرد. حری و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی مزایا و دستاوردهای به‌کارگیری مدل تعالی سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی پرداخته‌اند و رستمی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی انتخاب مدل سنجش عملکرد در سازمان‌های دانش‌بنیان، ضمن بررسی مدل‌های موجود ارزیابی عملکرد و انطباق این مدل‌ها با اقتضات سازمان‌های دانش‌بنیان به طراحی مدلی برای سنجش عملکرد سازمان‌های دانش‌بنیان پرداخته است.

در دانشگاه افسری ویست پوینت نیز معیارهای بهبود عملکرد ارتش^۶ (APIC) بر مبنای الگوی تعالی مالکوم بالدريج توسعه پیدا کرده است و به عنوان یک چارچوب مناسب در بسیاری از سازمان‌ها استفاده می‌گردد و شامل معیارهای رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، تمرکز بر مشتری و بازار، مدیریت دانش، منابع انسانی، مدیریت فرایند و نتایج می‌باشد. (فرهادی، ۱۳۹۶)

بررسی پیشینه تحقیق حاکی از آن است که در اکثر دانشگاه‌ها بالأخص دانشگاه‌های نظامی مثل دانشگاه ویست پوینت و موسسه آموزشی ویرجینیاء، الگوهای تعالی کشور آمریکا (مالکوم بالدريج) تعدیل و بومی‌سازی شده و استفاده می‌گردد و در

1 Longbottom

2 Josetari

3 Hides

4 Van heerden

5 Wang

6 Army performance improvement criteria

کشورهای اروپایی نیز اکثر الگوهای تعالی دانشگاهی بر مبنای الگوی تعالی بنیاد کیفیت اروپا توسعه پیدا کرده و استفاده می‌گردد.

مبانی نظری تحقیق

دانشگاه سازمانی، یک نهاد آموزشی و یک ابزار استراتژیک طراحی شده برای کمک به سازمان مادر در دستیابی به مأموریت با انجام فعالیت‌هایی است که تربیت فردی و یادگیری سازمانی، دانش و خرد را مهیا می‌سازد. " (آلن، ۲۰۰۲ و نیول^۱، ۲۰۱۳) تمرکز اصلی دانشگاه‌های سازمانی یادگیری و توسعه - آموزش است و این دانشگاه‌ها برای تحقق مأموریت و اهداف سازمان طراحی شده‌اند. باین‌حال، دانشگاه‌های سازمانی باید به‌طور مداوم وضعیت خود را ارزیابی نمایند. (نیول، ۲۰۱۳) دانشگاه‌های سازمانی در راستای اهداف و جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمان، نگرش‌های آموزش سازمانی را به دنیای واقعی کسب‌وکار نزدیک و زمینه را برای رشد سازمان با هدف تقویت بعد پرورشی علاوه بر بعد آموزشی با بهره‌گیری از مکانیزم‌های غیر کلاسیک در آموزش مانند مباحث توانمندسازی و خودآموزی و غیره فراهم می‌نماید تا در نهایت حرکت به سمت یک سازمان یادگیرنده و تعالی سازمانی میسر شود (مولائی و همکاران، ۱۳۸۸).

تعالی به معنای کمال است و بشر قادر است با اعمال خود به تعالی برسد تا آنجا که یکی از راه‌های رسیدن به خدا توجه به تعالی در تمامی ابعاد رفتاری انسان است. معنای لغوی تعالی عبارت است از کیفیت در بالاترین شیوه و سطح. بعضی از دانشمندان برجسته مانند دمینگ و ایشیکاوا معتقد هستند که کیفیت شالوده تعالی است. آنچه که اغلب بر آن اتفاق نظر وجود دارد، این است که تعالی در تداوم مسیر کیفیت بوده و آن را تکمیل نموده است (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۷).

کیفیت به عنوان یک مفهوم با فرایندهای اولیه در آموزش عالی و تجارب دانشجویان و کارکنان ارتباط نزدیکی دارد و به تعدادی از شرایط از جمله بودجه، ساختار سیستم، رهبری، الگوهای انتخاب و استخدام بستگی دارد.

آندرا بوناکورسی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) معتقد هستند که دانشگاه‌های متعالی در زمینه‌های علمی خاصی متمرکز شده و رهبری علمی را در آن حوزه به عهده می‌گیرند و تولیدات علمی خود را در نشریات معتبر منتشر می‌نمایند.

مرور ادبیات مربوط به توسعه و تعالی سازمان حاکی از آن است که امروزه استفاده از مدیریت کیفیت جامع^۳ (TQM) به‌تنهایی محدود شده و استفاده از ISO نیز بسیار پرهزینه و محدود است، بنابراین، سازمان‌ها برای ایجاد تحول و تعالی بایستی از مدل‌هایی تعالی استفاده نمایند، زیرا مدل‌های تعالی تمامی مدل‌های کیفیت جامع، مهندسی مجدد فرایندهای کسب‌وکار^۴ (BPR) و ISO را در بر می‌گیرد و اگر به شایستگی توسعه و استفاده گردد، می‌تواند به انواع سازمان‌ها در رسیدن به هدف کمک نماید؛ زیرا تعالی سازمانی پیرامون شناسایی، درک و مدیریت کارکنان و فرایندهای بهبود تدوین یافته است، مواردی که هر سازمانی به‌منظور دستیابی به اهدافش می‌باید به‌خوبی انجام دهد. (الوندی، ۱۳۸۶)

از حدود ۵۰ سال پیش جوایز کیفیت به‌عنوان ابزاری جهت ارزیابی و مقایسه سازمان‌ها با یکدیگر مورد توجه دولت‌ها و صاحبان صنایع قرار گرفت. قدیمی‌ترین جایزه ملی کیفیت جایزه دمینگ است که در سال ۱۹۵۰ توسط دلبیو ادوارد دمینگ ژاپن ایجاد شد. الگوی مالکوم بالدريج نیز ویژه ایالات متحده امریکا است و این الگو شناخت شرایط کیفیت مطلوب و حضور مؤثر در عرصه رقابت را ترویج می‌کند. همچنین اطلاعات مربوط به راهبردهای موفق عملکرد را منتشر می‌نماید و این مدل در ارتش ایالت متحده نیز مورد استفاده قرار گرفته است (آذری و زمانی مزده، ۱۳۹۳). همچنین از مدل مالکوم بالدريج در ارزیابی برخی از دانشگاه‌ها و مراکز بهداشتی ایران نیز بهره گرفته شده است (سهرابی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴؛ فلاح و همکاران، ۱۳۹۳؛ خدیوری و همکاران، ۱۳۹۲؛ توفیقی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ملکی و همکاران، ۱۳۹۰؛ توفیقی و همکاران، ۱۳۹۰).

الگوی تعالی سازمانی بنیاد کیفیت اروپایی^۵ EFQM در سال ۱۹۹۱ معرفی گردید. این الگو در حال حاضر توسط هزاران سازمان مانند شرکت‌ها، مؤسسات بهداشتی، مدارس، خدمات ایمنی و امنیت عمومی و نهادهای حکومت محلی و غیره به‌طور

1 Newell

2 Andrea Bonaccorsi

3 Total Quality management

4 Business processes Re-engineering

5. European Foundation For Quality Management(Efqm)

عمده در سراسر اروپا استفاده می‌شود. این الگو با ایجاد ابزار و اصطلاحات مدیریتی مشترک، ارتباط بین سازمان‌ها و اشتراک اطلاعات میان سازمان‌ها را تسهیل می‌کند. (استراتسکا و اسپیکوا^۱، ۲۰۱۲) نقطه‌ضعف این مدل این است که ارزیابی خارجی را شامل نمی‌گردد و نتایج با رقبا مقایسه نمی‌گردد. علاوه بر این مدل به عوامل انعطاف‌پذیر توجه ندارد مانند این که عملکرد بین انواع شرکت و سطح بلوغ آن‌ها متفاوت است. (اسوسیلاتی و همکاران^۲، ۲۰۱۳) با توجه به شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود بین الگوهای مختلف به‌منظور درک کامل الگوهای موصوف و دست یافتن به متغیرهای همه آن‌ها، الگوهای تعالی سازمانی و معیارهای آن‌ها در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول (۱) مدل‌های تعالی سازمانی و معیارهای آن‌ها

مدل	معیارها
الگوی تعالی نیروی زمینی امریکا	تمرکز بر منابع انسانی، برنامه‌ریزی راهبردی، مدیریت دانش، رهبری و فرماندهی، مدیریت فرایند، تمرکز بر بازار و مشتری و نتایج کسب‌وکار و ارتقاء توان دفاعی
مالکوم بالدريج ^۳ (۲۰۱۵)	رهبری/برنامه‌ریزی استراتژیک/ تمرکز بر بازار و مشتری/ تجزیه و تحلیل اطلاعات/منابع انسانی/ مدیریت فرایندها/ نتایج
بنیاد کیفیت اروپایی ^۴ (۲۰۱۳)	رهبری/خط و مشی و استراتژی / کارکنان/مشارکت/ فرایندها/ نتایج کارکنان/ نتایج مشتریان/ نتایج جامعه/ نتایج کلیدی
جایزه دمینگ	سیاست و خط و مشی/ ساماندهی/ آموزش کارکنان/جمع‌آوری اطلاعات/ تجزیه و تحلیل اطلاعات/ کنترل/کیفیت/ نتایج
الگوی شناخت تعالی سازمانی ^۵ (CE) ۱۹۸۰	منابع انسانی/ مدیریت مالی/ عملیات/بازاریابی/ تحقیق و توسعه/استاد سازمان
الگوی جایزه تعالی کانادا ^۶ (۱۹۸۴)	رهبری/ تمرکز بر کارکنان/ برنامه‌ریزی/ مدیریت فرایند/ تمرکز بر مشتری/ تمرکز بر شرکا
الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)	رهبری/راهبرد/ خط و مشی و برنامه‌ریزی/ اطلاعات و تحلیل/ کارکنان/ تمرکز بر مشتری/ کیفیت فرایند/ عملکرد سازمان
الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی ^۷ (۲۰۱۵)	رهبری/ خشنودسازی مشتری/ مدیریت بر مبنای واقعیت/ مدیریت مردمی/ بهبود مستمر/ توجه به مشتری/ عملکرد فرایند/ عملکرد کارکنان/ فرهنگ بهبود/ تعالی در کسب‌وکار
الگوی تعالی مؤسسات پژوهشی (۱۳۹۰)	رهبری و مدیریت/ استراتژی/ سرمایه‌های انسانی/ شراکت‌ها و منابع/ سرمایه‌های انسانی/ نتایج مشتری/ نتایج سرمایه‌های انسانی/ نتایج جامعه/ نتایج کلیدی
الگوی مرکز تعالی سازمانی ج.ا.ا (ویرایش ۱۳۹۶)	رهبری/کارکنان/ استراتژی/ شراکت‌ها و منابع/ فرایندها، محصولات و خدمات/ نتایج کارکنان/ نتایج مشتریان/ نتایج جامعه/ نتایج کلیدی

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر، به لحاظ هدف تحقیق کاربردی است و با توجه به هدف‌ها و پرسش‌های پیش روی محقق، از طرح ترکیبی - اکتشافی^۸ استفاده نموده است که در آن ابتدا با استفاده از روش‌های کیفی ابعاد الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی را شناسایی و سپس برای ارتقاء نتایج و بررسی جزئیات الگو از روش کمی استفاده شده است. در مرحله اول ابعاد الگوهای تعالی سازمانی به روش نظام‌مند از منابع علمی استخراج و جهت دسته‌بندی، تکمیل و تأیید اطلاعات جمع‌آوری شده از ادبیات و اسناد و مدارک موجود از یک «گروه کانونی» ۱۰ نفره (شامل مسئولین و اساتید، ارزیابان و صاحب‌نظران و متخصصین آموزش) که به روش هدفمند انتخاب شدند، استفاده شده است.

1. Striteska.M and Spickova. M
2. Susilawati, Anita
3. Malkom baldrige
4. European Foundation for Quality Managment
5. Corprorate Excellence
6. Canadian Award of Excellence
7. Kanji Business Excellence model
8. Exploratory Mixed Methods Design

در مرحله دوم پس از مشخص شدن متغیرها، ابعاد الگو، برای تبیین الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی و تعیین ارتباط و سنجش میزان اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر، پرسشنامه مقایسه زوجی متغیرها تهیه و با استفاده از روش الگوسازی ساختاری تفسیری^۱، ارتباط بین متغیرها مشخص، سطوح الگو تعیین و الگوی مربوطه ترسیم و تبیین گردید.

روش الگوسازی ساختاری تفسیری که به‌عنوان یکی از روش‌های تصمیم‌گیری گروهی و جایگزینی برای روش‌های آماری چون تحلیل معادلات ساختاری یا تحلیل مسیر می‌باشد، یک فرایند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و به هم مرتبط در یک مدل نظام‌مند جامع ساختاردهی می‌شوند (وارفیلد^۲، ۱۹۷۴). این روش‌شناسی به ایجاد و جهت دادن به روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم کمک می‌نماید (فایسال^۳ و همکاران، ۲۰۰۶) و با بهره‌گیری از اصول ریاضی و بر پایه نظر متخصصان، امکان شناسایی و تبیین روابط پیچیده بین عناصر را فراهم می‌آورد، الگوهای ذهنی ناپیوسته و غیر شفاف را به الگوهای عینی و هدفمند بدل می‌سازد و با دسته‌بندی این عناصر در چند سطح به تحلیل ارتباط آن‌ها می‌پردازد. یکی از اصلی‌ترین منطقی‌های این روش آن می‌باشد که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند، از اهمیت بالاتری برخوردارند. مدلی که با استفاده از این متدولوژی به دست می‌آید، ساختاری از یک مسئله یا موضوع پیچیده، یک سیستم یا حوزه مطالعاتی را نشان می‌دهد که الگویی به‌دقت طراحی شده می‌باشد (فایسال و همکاران، ۲۰۰۶).

جامعه آماری تحقیق، تعداد ۱۰ نفر از خبرگان مدیریت و آموزش و دارای مدرک تحصیلی دکتری تشکیل می‌شد که ضمن آشنایی با مفاهیم ارزیابی از سابقه فعالیت و همچنین مدیریت در بخش تصمیم‌گیری یا تصمیم سازی برخوردار بودند و به روش نمونه‌گیری گلوله برفی^۴ انتخاب شدند.

با توجه به ماهیت روش ISM تمامی مؤلفه‌های ورودی از مطالعه مرحله اول (مبانی نظری و گروه کانونی) احصاء گردید و جهت سنجش میزان اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر در ماتریس‌های مقایسه زوجی پرسش‌نامه وارد شدند که این امر متضمن روایی محتوای پرسش‌نامه تحقیق است.

یافته‌های تحقیق

سؤال اول: مؤلفه‌های الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی کدامند؟ در پاسخ به این سؤال در گام نخست مؤلفه‌های الگوی تعالی با مطالعه منابع علمی به شرح ذیل شناسایی گردید.

جدول (۲) ابعاد الگوی ارزیابی و تعالی دانشگاه‌های نظامی

ابعاد	مؤلفه‌ها	منبع احصاء
مدیریت و رهبری آزادمنشانه	رهبری	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵)، بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)، الگوی تعالی کسبوکار کانجی (۲۰۱۵)
	مدیریت بر مبنای واقعیت	الگوی تعالی کسبوکار کانجی (۲۰۱۵)
	مدیریت مردمی	الگوی تعالی کسبوکار کانجی (۲۰۱۵)
برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری	برنامه‌ریزی استراتژیک	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵)، بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، جایزه دمینگ، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)، الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)
	خط و مشی گذاری	بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، جایزه دمینگ
مدیریت دانش	جمع‌آوری اطلاعات	جایزه دمینگ، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)
	تجزیه و تحلیل اطلاعات	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵) جایزه دمینگ، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)
آموزش، تحقیق و توسعه	تحقیق و توسعه	الگوی شناخت تعالی سازمانی ^۵ (CE) ۱۹۸۰
	آموزش کارکنان	جایزه دمینگ

1. Interpretive Structural Modeling (ISM)
2. Warfield
3. Faisal
4. Snowball Sampling
5. Corporate Excellence

منابع انسانی	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵)، بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی شناخت تعالی سازمانی 1980(CE)، الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)، الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	نتایج
نتایج کارکنان	بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	
نتایج مشتریان	بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)، الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	
تمرکز بر بازار	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵)، بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)، الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	
نتایج جامعه	بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)	
نتایج	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵)، جایزه دمینگ، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)	مدیریت فرایندها
ساماندهی	جایزه دمینگ، الگوی شناخت تعالی سازمانی (CE)1980	
فرایندها	مالکوم بالدريج (۲۰۱۵)، بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)، الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)، الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	
مدیریت مالی	الگوی شناخت تعالی سازمانی (CE)1980	
عملیات	الگوی شناخت تعالی سازمانی (CE)1980	
بازاریابی	الگوی شناخت تعالی سازمانی (CE)1980	
مشارکت	بنیاد کیفیت اروپایی (۲۰۱۳)، الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)	
توسعه فرهنگ تعالی	الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	توسعه فرهنگ تعالی
فرهنگ بهبود	الگوی تعالی کسب‌وکار کانجی (۲۰۱۵)	
مالی	الگوی شناخت تعالی سازمانی (CE) (۱۹۸۰) و الگوی جایزه تعالی کانادا (۱۹۸۴)	شراکت‌ها و منابع
غیرمالی		

در گام دوم ابعاد شناسایی شده با تشکیل یک گروه کانونی متشکل از خبرگان و مسئولین ارزیابی دانشگاه‌های نظامی قرار داده شد و از آنان درخواست گردید که چنانچه با ابعاد ارائه شده و طبقه‌بندی آن موافق هستند نظر خود را اعلام و در صورت عدم موافقت با مؤلفه‌های پیشنهادی دلایل خود را بیان کنند و همچنین مؤلفه‌هایی را که به نظر آنان مهم است، پیشنهاد نمایند. در این مرحله پس از اخذ نظر گروه کانونی و تحلیل آن به صورت کیفی نتایج به شرح جدول ذیل تعدیل گردید.

جدول (۳) ابعاد الگوی تعالی

ابعاد	مؤلفه‌ها
مدیریت و رهبری اسلامی	رهبری و مدیریت بر مبنای دین اسلام و ارزش‌های ایرانی
برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	برنامه‌ریزی استراتژیک و خط و مشی گذاری متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی و اسناد بالادستی (قران، نهج‌البلاغه، فرمایشات مقام معظم رهبری) اهداف، مأموریت‌ها
مدیریت دانش	جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
آموزش، تحقیق و توسعه	تحقیق و توسعه، آموزش کارکنان
نتایج	رضایت دانشجویان، رضایت کارکنان، رضایت مدیران و فرماندهان یگان‌ها و افزایش توان رزمی
مدیریت فرایندها	ساماندهی فرایندهای مدیریتی و آموزشی (نیازسنجی، طراحی و توسعه، اجرا و ارزیابی)
فرهنگ ایرانی و اسلامی	ولایت محوری و توسعه فرهنگ معنویت، بصیرت و بهبود مستمر
مدیریت منابع	منابع مالی و غیرمالی

در گام سوم مؤلفه‌های شناسایی شده از منابع علمی که در جلسه اول گروه کانونی تعدیل شده بود در قالب یک پرسشنامه تنظیم و از اعضای گروه کانونی درخواست گردید که با دادن نمره به ابعاد با طیف لیکرت (۱-۷)، میزان تأثیر هر یک از ابعاد را در الگو مشخص نمایند. نتایج تحلیل جلسه دوم گروه کانونی که به روش کمی (توصیفی) تحلیل گردید، نشان داد که در این مرحله همه مؤلفه‌ها مورد تأیید اعضای گروه قرار گرفته است و میانگین آن‌ها بالاتر از ۵ بوده است و هیچ‌یک از اعضا به این مؤلفه‌ها نمره کمتر از ۴ نداده‌اند.

جدول (۵) ابعاد الگوی ارزیابی عملکرد و تعالی دانشگاه‌های نظامی

ردیف	ابعاد	میانگین
۱	مدیریت و رهبری آزادمنشانه	۶/۵
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	۵/۷
۳	مدیریت دانش	۶/۷
۴	آموزش، تحقیق و توسعه	۵/۲
۵	نتایج	۵/۹
۶	مدیریت فرایندها	۵/۹
۷	توسعه فرهنگ ایرانی و اسلامی	۵/۳
۸	مدیریت منابع	۵/۸

سؤال دوم و سوم: نحوه ارتباط بین متغیرهای الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی چگونه است؟

برای تعیین ارتباط بین متغیرها و تبیین الگوی تعالی سازمانی از روش الگوسازی ساختاری و تفسیری استفاده شده است که شامل هفت گام به شرح ذیل است:

گام اول در الگوسازی ساختاری تفسیری، استخراج متغیرهای الگو است که در این تحقیق از ادبیات موضوع استخراج و توسط گروه کانونی در دو جلسه و با اجماع اعضا به تأیید رسیده است.

در گام دوم محقق برای تعیین ارتباط بین عوامل الگو و نحوه اثرگذاری هر یک از ابعاد بر روی همدیگر، متغیرهای الگو را در یک ماتریس قرار داده و از اعضای گروه خبرگی درخواست نمود تا ارتباط بین متغیرها را با قرار دادن اعداد ۰ تا ۳ در خانه‌های خالی تعیین نمایند. (عدد ۳: متغیر ۱ (سطر) بر متغیر ۲ (ستون) کاملاً مؤثر است. عدد ۲: متغیر ۱ (سطر) بر متغیر ۲ (ستون) مؤثر است. عدد ۱: متغیر ۱ (سطر) بر متغیر ۲ (ستون) تأثیر ناچیزی دارد. عدد صفر: متغیر ۱ (سطر) بر متغیر ۲ (ستون) بی‌تأثیر است).

جدول (۵) نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها

ابعاد		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	مدیریت و فرماندهی اسلامی	۳۰	۲۵	۲۲	۲۰	۲۵	۲۴	۱۹	۲۳
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	۱۸	۳۰	۲۳	۲۴	۲۵	۱۸	۱۵	۲۰
۳	مدیریت دانش	۱۹	۱۸	۳۰	۲۳	۲۳	۲۱	۱۹	۲۰
۴	آموزش، تحقیق و توسعه	۱۸	۱۵	۱۶	۳۰	۲۴	۲۳	۱۷	۱۷
۵	نتایج	۸	۱۰	۶	۸	۳۰	۱۰	۹	۸
۶	مدیریت فرایندها	۱۴	۱۵	۱۷	۲۳	۲۶	۳۰	۱۷	۱۹
۷	توسعه فرهنگ ایرانی و اسلامی	۲۱	۲۳	۲۱	۲۳	۲۴	۲۲	۳۰	۲۴
۸	مدیریت منابع	۱۳	۱۷	۲۰	۲۱	۲۳	۲۳	۸	۳۰

در گام سوم با تعیین روابط به‌صورت صفر و یک از روی ماتریس به‌دست‌آمده در مرحله قبل و طی دو مرحله ماتریس دسترسی اولیه به دست می‌آید. برای به دست آوردن ماتریس دسترسی اولیه، ابتدا یک مقیاس عددی واحد بر مبنای نظر بولانس و همکارانش طبق فرمول $(m=2 \times n)$ تعیین گردید. $(m=2 \times 10=20)$ عدد مقیاس برای این تحقیق با استفاده از فرمول فوق

۲۰ تعیین گردید. لذا اعداد جدول مرحله قبل را با عدد مقیاس (۲۰) مقایسه می‌کنیم. در صورتی که عدد مربوطه در جدول از مقیاس بزرگ‌تر باشد، در جدول جدید از عدد یک و در غیر این صورت از عدد صفر استفاده می‌کنیم (آذر و همکاران، ۱۳۹۲). سپس ماتریس به دست آمده را با توجه به فرمول بالا بازنویسی می‌کنیم و به ماتریس دسترسی می‌رسیم.

جدول (۶) ماتریس دسترسی اولیه

ابعاد متغیرهای j		متغیرهای i							
		۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱	مدیریت و فرماندهی اسلامی	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰
۳	مدیریت دانش	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰
۴	آموزش، تحقیق و توسعه	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰
۵	نتایج	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰
۶	مدیریت فرایندها	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰
۷	توسعه فرهنگ ایرانی و اسلامی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۸	مدیریت منابع	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰

در گام چهارم پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه با دخیل نمودن انتقال پذیری در روابط بین متغیرها، ماتریس دسترسی نهایی تشکیل می‌شود. انتقال پذیری روابط مفهومی بین متغیرها در مدل سازی ساختاری تفسیری یک فرض مبنایی است و بیانگر این است که در صورتی که متغیر A بر متغیر B تأثیر داشته باشد و متغیر B بر متغیر C تأثیر بگذارد، A بر C نیز تأثیر می‌گذارد. در این گام کلیه روابط ثانویه بین متغیرها بررسی شد و ماتریس دسترسی نهایی به دست آمد.

جدول (۷) ماتریس دسترسی نهایی

ابعاد متغیرهای j		متغیرهای i								
		قدرت نفوذ	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱	مدیریت و فرماندهی اسلامی	۷	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	۶	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰
۳	مدیریت دانش	۴	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰
۴	آموزش، تحقیق و توسعه	۳	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰
۵	نتایج	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰
۶	مدیریت فرایندها	۳	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰
۷	فرهنگ ایرانی و اسلامی	۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۸	مدیریت منابع	۵	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰
میزان وابستگی			۴	۱	۷	۸	۷	۵	۳	۲

در این ماتریس قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر متغیر نیز نشان داده شده است. قدرت نفوذ یک متغیر از جمع تعداد متغیرهای متأثر از آن و خود متغیر به دست می‌آید. میزان وابستگی یک متغیر نیز از جمع متغیرهایی که از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد و خود متغیر به دست می‌آید.

در گام پنجم، ماتریس دسترسی به سطوح مختلف دسته‌بندی می‌شود و پس از تعیین مجموعه‌های ورودی^۱ و خروجی، اشتراک این مجموعه‌ها برای هر یک از متغیرها تعیین و از این طریق مجموعه‌های مشترک برای هر متغیر به دست می‌آید. متغیرهایی که مجموعه خروجی و مشترک آن‌ها کاملاً یکسان باشد، در بالاترین سطح از سلسله‌مراتب قرار می‌گیرند. به‌منظور یافتن اجزای تشکیل‌دهنده سطح بعدی سیستم، اجزای بالاترین سطح آن در محاسبات ریاضی جدول مربوطه حذف می‌شود و عملیات مربوط به تعیین اجرای سطح بعدی مانند روش تعیین اجزای بالاترین سطح انجام و این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزاء تشکیل‌دهنده کلیه سطوح سیستم مشخص شوند.

جدول (۸) اولین تکرار بخش‌بندی سطوح ماتریس دسترسی

ردیف	متغیرها	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
۱	مدیریت و فرماندهی اسلامی	۷-۱	۸-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱	
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	۷-۲-۱	۸-۶-۵-۴-۳-۲	۲	
۳	مدیریت دانش	۸-۷-۲-۳-۱	۶-۵-۴-۳	۳	
۴	آموزش، تحقیق و توسعه	۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۶-۵-۴	۶-۴	
۵	نتایج	۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۵	۵	سطح ۱
۶	مدیریت فرایندها	۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۶-۵-۴	۶-۴	
۷	توسعه فرهنگ ایرانی و اسلامی	۷	۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷	
۸	مدیریت منابع	۸-۷-۳-۲-۱	۸-۶-۵-۴-۳	۸-۳	

جدول (۹) دومین تکرار بخش‌بندی سطوح ماتریس دسترسی

ردیف	متغیرها	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
۱	مدیریت و فرماندهی اسلامی	۷-۱	۸-۶-۴-۳-۲-۱	۱	
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	۷-۲-۱	۸-۶-۴-۳-۲	۲	
۳	مدیریت دانش	۸-۷-۲-۳-۱	۶-۴-۳	۳	
۴	آموزش، تحقیق و توسعه	۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۶-۴	۶-۴	سطح ۲
۶	مدیریت فرایندها	۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۶-۴	۶-۴	سطح ۲
۷	توسعه فرهنگ ایرانی و اسلامی	۷	۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۷	
۸	مدیریت منابع	۸-۷-۳-۲-۱	۸-۶-۴-۳	۸-۳	

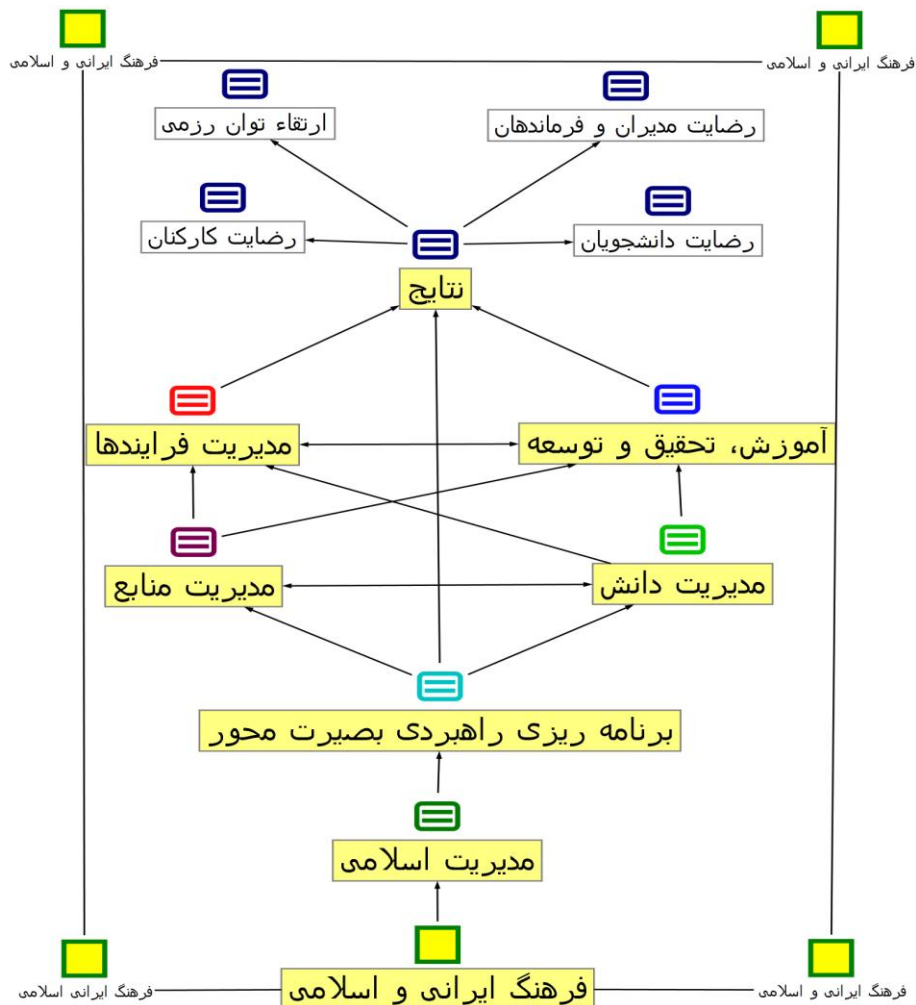
به خاطر رعایت اختصار و جلوگیری از افزایش حجم مقاله، نتایج جداول سومین، چهارمین و پنجمین تکرار بخش‌بندی سطوح ماتریس دسترسی در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول (۱۰) نتیجه بخش‌بندی سطوح ماتریس دسترسی

ردیف	متغیرها	سطح
۱	مدیریت و فرماندهی اسلامی	سطح ۵
۲	برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور	سطح ۴
۳	مدیریت دانش	سطح ۳
۷	توسعه فرهنگ ایرانی و اسلامی	سطح ۶
۸	مدیریت منابع	سطح ۳

۱. مجموعه ورودی یک متغیر شامل اجزایی از سیستم است که به آن متغیر منتهی می‌شود و برای به دست آوردن آن باید به ستون آن متغیر مراجعه و تعداد اعداد «۱» آن ستون ورودی آن متغیر را تشکیل می‌دهد. مجموعه خروجی یک متغیر شامل اجزایی از سیستم است که از آن متغیر نشأت می‌گیرد و برای به دست آوردن آن باید به سطر آن متغیر مراجعه و تعداد اعداد «۱» آن سطر خروجی آن متغیر را تشکیل می‌دهد. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶۱)

در گام ششم، با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی یک مدل اولیه رسم و از طریق حذف انتقال پذیریها در مدل اولیه مدل نهایی به دست می‌آید.



شکل (۱) الگوی نهایی تعالی دانشگاه‌های سازمانی

در گام هفتم از طریق جمع کردن ورودی‌های «۱» در هر سطر و ستون قدرت نفوذ و میزان وابستگی متغیرها به دست آمد و بر طبق نتایج متغیرها در چهار گروه طبقه‌بندی شدند.

اولین گروه شامل متغیرهای خودمختار (ناحیه ۱) می‌شود که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند و این متغیرها تا حدودی از سایر متغیرها مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. در این تحقیق هیچ‌یک از این متغیرها در این منطقه قرار ندارند، یعنی متغیر خودمختار یا مجزا نداریم.

دومین گروه متغیرهای وابسته (ناحیه ۲) را شامل می‌شود که از قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی بالایی برخوردار هستند. در این تحقیق متغیرهای مدیریت دانش، مدیریت فرایندها، آموزش، تحقیق و توسعه و نتایج جزء متغیرهای وابسته هستند.

گروه سوم متغیرهای پیوندی (ناحیه ۳) هستند که از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردار هستند. در واقع هرگونه عملی بر روی این متغیرها منجر به تغییر سایر متغیرها می‌شود. در این تحقیق هیچ‌یک از متغیرها در منطقه پیوندی قرار ندارند.

گروه چهارم متغیرهای مستقل (ناحیه ۴) می‌باشند که از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردار هستند. متغیرهایی که از قدرت نفوذ بالا برخوردارند، اصطلاحاً متغیر کلیدی نامیده می‌شوند. در این تحقیق متغیرهای فرهنگ ایرانی اسلامی، مدیریت اسلامی، برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت منابع جز متغیرهای کلیدی هستند که از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردار هستند.

		ناحیه نفوذ				ناحیه پیوندی			
میزان وابستگی	۸	فرهنگ ایرانی اسلامی							
	۷		مدیریت اسلامی						
	۶			برنامه‌ریزی راهبردی					
	۵				مدیریت منابع				
	۴					مدیریت دانش			
	۳							مدیریت فرایندها آموزش، تحقیق و توسعه	
	۲								
	۱								نتایج
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
		ناحیه خودمختار				ناحیه وابسته			
		میزان وابستگی							

شکل (۲) نمودار قدرت نفوذ- وابستگی

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه سازمانی الگوی راهبردی برای آموزش و تحصیل مرتبط با کار است و به طور کلی یک واحد سازمانی است که مهارت‌های کارکنان را با توجه به جهت‌گیری استراتژیک سازمان توسعه داده و بر موضوع رهبری و بهبود عملکرد کاری آن‌ها نیز تأکید زیادی دارد. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده این مهم در کشور ما مورد کم‌توجهی قرار گرفته است، به گونه‌ای که آموزش‌ها در این دانشگاه‌ها هم مثل سایر دانشگاه‌های کلاسیک در حال انجام است. در صورتی که هدف دانشگاه سازمانی مسئله‌ای فراتر از بحث انتقال دانش و مهارت می‌باشد، این دانشگاه‌ها علاوه بر وظایف موجود، وظیفه تغییر و فرهنگ‌سازی و مدیریت دانش سازمانی را نیز بر عهده دارند و در زمینه آموزش مهارت‌ها نیز به دنبال تقویت مهارت‌هایی هستند که در دوره‌های زمانی مختلف، بسته به جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمان، دارای محتوایی شناور و متغیر متناسب با اهداف و مأموریت سازمان می‌باشند.

بنابراین، ابعاد الگوی تعالی این دانشگاه‌ها شامل فرهنگ ایرانی و اسلامی، مدیریت و فرماندهی اسلامی، برنامه‌ریزی و خط و مشی‌گذاری بصیرت محور، مدیریت دانش، مدیریت منابع و امکانات، آموزش، تحقیق و توسعه، مدیریت فرایندها و نتایج تعیین گردید و پس از تعیین معیارهای موجود در مدل‌های تعالی سازمانی، این معیارها با نظر اعضا گروه کانونی تعریف گردیدند. در این الگو فرهنگ ایرانی اسلامی با اشاره به وجود سلسله‌ای از باورها و اعتقادات جامعه ایرانی، با ارزش‌های اسلامی هم‌راستا شده و مجموعه پیچیده‌ای از علوم، دانش‌ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم و سنت‌ها را ایجاد کرده که مختص کشور ماست و در همه ابعاد سازمان‌ها را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

مدیریت و فرماندهی اسلامی نیز عبارت است از فرایند هدایت و به‌کارگیری منابع انسانی و مادی در راستای اهداف سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی منتج از قرآن، سنت پیامبر، امامان معصوم و استنباط عقلی. همچنین، برنامه‌ریزی و خط مشی‌گذاری بصیرت محور کوششی است برای اتخاذ تصمیم‌های هوشیارانه و عقلایی مبتنی بر خیر و صلاح دنیوی و اخروی که علاوه بر تحقق اهداف سازمان، سعادت واقعی را برای افراد تضمین نماید.

در این پژوهش پس از تعیین معیارهای موجود در مدل‌های تعالی سازمانی، طبقه‌بندی، تعدیل و تعریف این معیارها با نظر اعضا گروه کانونی، در مرحله بعد با استفاده از متدولوژی مدل‌سازی ساختاری تفسیری، الگوی تعالی دانشگاه‌های نظامی در شش سطح ترسیم گردید. پس از ترسیم الگوی عملکرد و تعالی دانشگاه‌های نظامی، می‌توانیم مدل را به‌صورت زیر تحلیل کنیم.

چنانکه از نمودار شماره ۱ مشخص است، معیارهای فرهنگ ایرانی و اسلامی، مدیریت و فرماندهی اسلامی، برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور به ترتیب سطوح پایه مدل را تشکیل می‌دهند. بنابراین، می‌توانیم این دسته از معیارها را پیشران-های مدل بنامیم. از سوی دیگر معیارهای مدیریت دانش، مدیریت منابع، آموزش، تحقیق و توسعه، مدیریت فرایندها در مرکز این الگو قرار دارند که به‌نوعی بر همدیگر تأثیر می‌گذارند و از هم تأثیر می‌پذیرند. این معیارها همان هسته اصلی حرکت به سمت تعالی هستند. این معیارها برای بهبود وضعیت و تعالی این دانشگاه‌ها بسیار تأثیرگذار هستند. بنابراین، این دسته از معیارها را نیز می‌توانیم معیارهای توانمندسازی دانشگاه‌های افسری بدانیم. در انتهای این الگو نیز حوزه نتایج قرار دارد که شامل نتایج کارکنان، مدیران، فرماندهان، دانشجویان و درنهایت هدف اصلی دانشگاه‌های نظامی یعنی ارتقاء توان رزمی می‌باشد که نتیجه نهایی و کلی این دانشگاه‌ها محسوب می‌گردد و منعکس‌کننده استفاده و استقرار مناسب معیارهای پیشران و توانمندساز هستند و از این‌رو این دسته از معیارها به‌عنوان دسته نتایج نام‌گذاری شده است.

ویژگی این مدل داشتن مشخصات و معیارهای الگوهای رایج تعالی و همچنین اضافه شدن معیارهای متناسب با فرهنگ دانشگاه‌های نظامی با نظر خبرگان دانشگاه‌های نظامی است که در آن‌ها ولایت محوری و تربیت دانشجویان متناسب با فرهنگ ایرانی اسلامی و شهادت‌طلبی ارزش محوری محسوب می‌گردد و با رویکردهای مدیریت اسلامی و با بصیرت فرماندهان برنامه‌های راهبردی این دانشگاه‌ها تدوین و به اجرا گذاشته شود.

ویژگی دیگر این مدل مطابقت آن با چارچوب‌های کلی الگوی پیشرفت ایرانی اسلامی است که در الگوی موصوف که برای جمهوری اسلامی ایران تدوین شده است، بعد معنویت به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی مدل است که در این الگو توسعه فرهنگ ایرانی- اسلامی با شاخص‌ها و معیارهای بومی همان نقش و کارکرد را در دانشگاه‌های سازمانی موجود در نیروهای مسلح بر عهده خواهد داشت و در کنار آن مدیریت و رهبری این دانشگاه‌ها با شاخص‌های مدیریت اسلامی تکمیل‌کننده بعد معنویت خواهد بود که این ابعاد متناسب با نقش گسترده‌ای که در عملکرد و تعالی دانشگاه‌های نظامی خواهند داشت، موجب تعالی و ارتقاء عملکرد آن‌ها در حوزه نتایج خواهد بود که محصول نهایی آن امنیت، استقلال اقتدار و سرفرازی کشور در منطقه و جهان خواهد بود. این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های رازینی (۱۳۹۲) و رستمی (۱۳۹۲) که اولی در حوزه ارزیابی عملکرد سازمان‌های چابک و دومی در حوزه سازمان‌های دانش‌بنیان ارائه شده است، به دلیل داشتن رویکردهای اسلامی که در سال‌های اخیر مورد تأکید مقام معظم رهبری و مسئولان سازمان‌های نظامی بوده مطابقت بیشتری با فرهنگ ایرانی اسلامی دارد و اصول کلی الگوهای پیشرفت ایرانی اسلامی را در خود دارد.

پیشنهادها

با توجه به اهمیت طراحی نظام‌های تعالی در دانشگاه‌های سازمانی، بالأخص دانشگاه‌های نظامی که مهد پرورش و تربیت آینده‌سازان این سازمان‌ها و فرماندهان آن‌ها خواهند بود، پیشنهاد می‌گردد:

با توجه به نقش و تأثیرگذاری فرهنگ بر فرایند تربیت و آموزش دانشجویان، شاخص‌های فرهنگ ایرانی و اسلامی مؤثر در عملکرد دانشگاه‌های سازمانی احصاء گردد و در برنامه‌های فرهنگی و تربیتی دانشگاه‌های سازمانی لحاظ گردد و در خصوص انتخاب و انتصاب مدیران و فرماندهان این دانشگاه‌ها موضوع تعهد و پایبندی آنان به اهداف و برنامه‌های دانشگاه یکی از محورهای اصلی انتخاب و انتصاب آنان باشد.

رویکرد و استراتژی برنامه‌های این دانشگاه‌ها بایستی مهارت محور باشد. دانشگاه‌ها ابتدا باید ذی‌نفعان خود را مشخص و نیازها و انتظارات آنان را شناسایی کنند و مهارت‌هایی را که دانشجویان این دانشگاه‌ها برای تأمین خواسته‌های ذی‌نفعان نیاز دارند، در برنامه‌های تربیتی و آموزشی خود لحاظ نمایند. در ثانی شاخص‌های ارزیابی بر مبنای الگوی فوق تدوین گردد و دانشگاه‌ها بر مبنای این الگو خودارزیابی را هر ساله انجام دهند و وضعیت خود را در مقایسه با برنامه‌ها و اهداف از پیش تعیین‌شده

بررسی کرده و متناسب با نتایج به دست آمده، برنامه‌های بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت خود را تدوین و هر ساله اصلاح نمایند.

فرماندهان و مدیران ابعاد این الگو بالأخص ابعاد فرهنگ ایرانی و اسلامی، مدیریت و فرماندهی اسلامی، برنامه‌ریزی و خط و مشی گذاری بصیرت محور را که به نوعی نقش پیشران را برای تعالی و بالندگی این دانشگاه‌ها به عهده‌دارند، بسیار جدی‌تر از قبل پیگیری کنند و شاخص‌های رصد و ارزیابی آن را از اسناد بالادستی احصاء و به کار بندند.

جایزه تعالی در سازمان‌های نظامی طراحی و متناسب با نتایجی که از این ارزیابی اخذ می‌کنند، سازمان‌های برتر جایزه موصوف را دریافت نمایند.

منابع

- آذر، عادل و همکاران. (۱۳۹۲)، تحقیق در عملیات نرم، رویکردهای ساختاردهی مسئله "تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- آذری، علیرضا و زمانی مزده، مهدی. (۱۳۹۳)، الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان، تهران، موسسه آموزشی و تحقیقات صنایع دفاعی.
- حسین پور، رضا و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۸۹)، بررسی و انتخاب الگوی پایه ارزیابی عملکرد مراکز پژوهشی دفاعی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵۷، ۸۳-۸۹.
- دادرس، محمدحسین و ولی‌وند زمانی، حسین. (۱۳۹۱)، ارزیابی عملکرد نظام پژوهش‌های غیر صنعتی آجا، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی، ۴۸(۱۲)، ۱۲-۴۰.
- رستمی، محمد. (۱۳۹۱)، طراحی الگوی انتخاب مدل سنجش عملکرد در سازمان‌های دانش‌بنیان. مورد مطالعه: پارک‌های علم و فناوری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع).
- رشیدزاده، فتح‌الله. (۱۳۹۱)، ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت نظامی، ۴۵، ۴۲-۱۱.
- سید نقوی، میرعلی و همکاران. (۱۳۹۷)، الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲)، ۲۶-۱۱.
- قورچیان، نادرقلی و همکاران. (۱۳۸۸)، طراحی ارزیابی عملکرد واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۱۰۱-۱۱۵.
- مولائی، زهرا؛ اصلیلی، غلامرضا و قدیریان، عباسعلی. (۱۳۸۸)، دانشگاه سازمانی؛ آموزشگاه استراتژی سازمانی. مجله تدبیر. ۲۰۴، ۱۶-۲۱.
- نوری، فیروز و پیدایی، میر مهرداد. (۱۳۸۹)، آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها، تهران، انتشارات سیمای دانش.
- الوندی، محسن. (۱۳۸۶)، تعالی سازمانی فراگیر، تهران، موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- Andrea Bonaccorsi. (2017). The solitude of stars. An analysis of the distributed excellence model of European universities, *Journal of Informetrics*, 11(2), 435-454.
- Balabonien, I. and Vecerskiene. (2014). The peculiarities of performance measurement in universities, 19th International Scientific Conference; Economics and Management, ICEM, 23-25.
- Baldrige Excellence Framework (2015), National Institute of Standards and Technology (NIST)
- Contino, A. M. (2015). Exploring rapid E-learning standards and qualifications in a corporate university: A case study (Order No. 3731972). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Damsa, Crina. (2015). Quality in Norwegian Higher Education: A review of research on aspects affecting student learning.
- EFQM Excellence Model, European Foundation for Quality Management.
- Faisal, M. Banwet, D.K. and Shankar, R. (2006). Supply chain risk mitigation: modelling the enablers, *Business Process Management*, 12(4), 535-552.
- Hides, Michael, (2006). Implementation organizational excellence models self assessment in UK higher education sector – lessons learned from other sectors. *TQM magazing*, 16(3), 194-201.
- Jose tari, J. (2007). EFQM model self assessment using a questionnaire approach in university administrative services. *TQM magazing*, 19(6), 604-616.
- LONGbottom, D. (2008). The need for education and training in the use of the organizational excellence models for quality management in UK higher education institutions. *Quality Assurance in education*, 10(1), 26-36.
- Nadaf, Z. (2016). Achieving Excellence in Higher Education.. *International Journal of Scientific Research* 2394-4242.

- Neely, A. Gregory, M. & Platts, K. (2005). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations and Production Management*, 25(12), 1228-1263.
- Newell, M. D. (2013). *The corporate university and training: Return on investment* (Order No. 3558971). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Striteska, M, & Spickova, M. (2012). Review and Comparison of Performance Measurement Systems. *The Journal of Organizational Management Studies*, 1-13.
- Susilawati, A. (2013) Develop a Framework of Performance Measurement and Improvement System for Lean Manufacturing Activity, *International Journal of Lean Thinking*, 4(1), 50-64.
- Van Heerden Von Solms. (2006). Self-Assessment as component of a continuous performance improvement strategy and quality assurance in education, training and development within the South African department of defense, University of south Africa.
- Wang, X. (2010). Performance measurement in universities, Senior Research Associate, Center for Higher Education Policy Studies, University of Twente, The Netherlands.
- Warfield, J. W. (1974). Developing interconnected matrices in structural modelling, *IEEE transcript on systems, Men and Cybernetics*, 4(1), 51-81.