

Pathology of higher education management system (Case Study: An Army Unit)

Received: 2022/4/15

Accepted: 2022/4/30

Article type: Reaserch Article

p.p = 137- 162

DOI:

Ali Farhadi

Assistant Professor, School of Management, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology; Tehran Iran.
Ali_farhadi92@yahoo.com

Amirhossein Moghaddasi

PhD student in Higher Education Development Planning Management, Mazandaran University. ; Tehran Iran.
Responsible author
moghaddar@gmail.com

Sadegh Nasri

Associate Professor of Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University, ; Tehran Iran.
sadegh-nasri@yahoo.com

Abstract

Background and Aim: Due to the intense competition between universities in providing resources and student recruitment, universities need pathology and improving their performance, so this study aims to diagnose the complication of the higher education system one of The units of the Army of the Islamic Republic of Iran have been trained in the field of personnel.

Methods: The data collection method was survey and descriptive and inferential statistics were used for analysis. The population size of officer personnel stationed in one of the army units was 645 and the sample size was calculated through Cochran's formula of 242 people. Random stratified sampling and data collection tool is a questionnaire consisting of 7 criteria and 61 items in the field of enablers and results. The content validity of this questionnaire has been approved by professors. Reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha coefficient with SPSS17 software equal to 0.78 and for data analysis, one-sample "Kolmogorov-Smirnov" and "t" tests and two-sentence test were used.

Findings: The findings of descriptive statistics indicate that the lowest vulnerability was related to the criterion of leadership and educational management and the highest vulnerability was related to the criterion of learners' satisfaction. In the field of inferential statistics and in confirmation of descriptive findings, in the criteria of management and leadership and the training process, the state of excellence has been favorable. In the criteria of organizational structure and regulations, as well as educational resources and facilities, the status of excellent excellence has been evaluated, and in the criteria of learners' satisfaction, behavioral changes and key outcomes of the status of excellence have not been desirable.

Conclusion: Based on the research findings, it can be concluded that most of the criteria of educational management in this set are damaged and therefore this system needs to be reviewed.

Keywords: pathology, management system, higher education

Citation (APA):

Farhadi, A. Moghaddasi Lichahi, A. Nasri, S. (2022) Pathology of higher education management system (Case Study: An Army Unit)

Quarterly Management on Police Training, 15(57), 137-162

آسیب شناسی نظام مدیریت آموزش عالی (مطالعه موردی: یکی از یگان های ارتش)

چکیده

زمینه و هدف: به دلیل رقابت شدیدی که در بین دانشگاه ها در تأمین منابع و جذب دانشجو به وجود آمده، دانشگاه ها نیاز به آسیب شناسی و بهبود وضعیت عملکرد خود دارند، از این رو این پژوهش با هدف، عارضه یابی نظام آموزش عالی یکی از یگان های ارتش جمهوری اسلامی ایران در زمینه آموزش کارکنان انجام شده است.

روش پژوهش: روش جمع آوری داده ها پیمایشی و جهت تحلیل از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، حجم جامعه پرسنل افسری مستقر در یکی از یگان های ارتش ۶۴۵ نفر و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۴۲ نفر محاسبه شد. نمونه گیری طبقه ای تصادفی و ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه مشتمل بر ۷ معیار و ۶۱ گویه در حوزه توانمندی ها و نتایج است. روایی محتوایی این پرسشنامه به تأیید اساتید رسیده است. پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با نرم افزار SPSS17 معادل ۰/۷۸ تأیید شده و برای تحلیل داده ها از آزمون های "کولموگراف اسمیرنوف" و "t" تک نمونه و آزمون دو جمله ای استفاده شده است.

یافته ها: یافته های حاصل از آمار توصیفی، بیانگر آن است که کمترین آسیب پذیری مربوط به معیار رهبری و مدیریت آموزشی و بیشترین آسیب پذیری مربوط به معیار رضایت فراگیران بوده است. در بخش آمار استنباطی و در تأیید یافته های توصیفی، در معیارهای مدیریت و رهبری و فرآیند آموزش، وضعیت تعالی مطلوب بوده است. در معیارهای ساختار سازمانی و مقررات و نیز منابع و امکانات آموزشی، وضعیت تعالی متوسط ارزیابی شده و در معیارهای رضایت فراگیران، تغییرات رفتاری و نتایج کلیدی وضعیت تعالی مطلوب نبوده است. **نتیجه گیری:** بر مبنای یافته های تحقیق می توان نتیجه گرفت که اغلب معیارهای مدیریت آموزشی در این مجموعه دچار آسیب هستند و از این رو نیاز است که این نظام مورد بازنگری قرار گیرد.

کلیدواژه ها: آسیب شناسی، نظام مدیریت، آموزش عالی

استناد (APA): فرهادی، علی. مقدسی لیچاهی؛ امیرحسین. نصری؛ صادق. (۱۴۰۱). آسیب شناسی نظام مدیریت آموزش عالی (مطالعه موردی: یکی از یگان های ارتش)

مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۵ (۵۷)، ۱۳۷-۱۶۲

دریافت: ۱۴۰۱/۲/۵

پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۱۵

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۶۲-۱۳۷

شناسه دیجیتال:

علی فرهادی

استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری؛ تهران، ایران

Ali_farhadi92@yahoo.com

امیرحسین مقدسی لیچاهی

دانشجوی دکتری مدیریت برنامه ریزی توسعه آموزش عالی دانشگاه مازندران. نویسنده مسئول

moghaddar@gmail.com

صادق نصری

دانشیار دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی؛ تهران، ایران.

sadegh-nasri@yahoo.com

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده مسئول با عنوان "آسیب شناسی نظام مدیریت آموزش عالی نهجا" دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی با راهنمایی دکتر صادق نصری و مشاوره دکتر رضا ساکی می باشد.

www.SID.ir

مقدمه

آسیب‌شناسی^۱ اصطلاحی است که در علوم پزشکی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی بیشتر رایج است (کیخا، ۱۳۹۹). آسیب‌شناسی سازمانی، فرآیند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آن‌ها می‌باشد (هریسون^۲، ۲۰۰۵). آسیب‌شناسی صحیح و به‌موقع، این امکان را به مدیران می‌دهد که همواره از مسائل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع باشند و از حادث شدن آن جلوگیری نمایند (جنید جعفری و محبتی^۳، ۲۰۰۸).

به‌منظور انجام آسیب‌شناسی آموزشی، مدل‌های مختلفی مثل الگوی سه شاخکی، الگوی فرایندی، الگوی جامع آسیب‌شناسی^۴ FPSS، الگوی توسعه واحدهای تحقیق و توسعه، گروه الگوهای مبتنی بر کیفیت و تعالی سازمانی مثل؛ استاندارد مدیریت آموزش ISO 10015: 1999، الگوی مالکوم بالدريج، الگوی دمینگ و مدل سرآمدی یا تعالی سازمانی EFQM استفاده شده است و هرکدام از این الگوها از زاویه خاصی به بررسی و ارزیابی آسیب‌های سازمان پرداخته‌اند.

اهداف مختلف آسیب‌شناسی، توسط ماهیت دقیق سازمان مثل چشم‌انداز، مأموریت، استراتژی و زمینه فعالیت‌های موجود سازمان تعیین می‌شود و نشان می‌دهد که سازمان در چه موقعیتی است، موفقیت آن چگونه است و به کجا می‌رود (بالابونین و وکسکین^۵، ۲۰۱۴: ۶۰۶). استفاده از مدل‌های تعالی برای آسیب‌شناسی در مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها، امری رایج می‌باشد و مدل‌های تعالی سازمان برای تشخیص نواحی قابل بهبود و شناسایی نقاط ضعف و قوت، چارچوب‌های مناسبی ارائه می‌دهند. سازمان‌ها جدا از اینکه از چه بخشی باشند و یا از چه اندازه، ساختار و بلوغی برخوردار باشند برای کسب موفقیت، به استقرار سیستم تعالی نیازمند هستند (فرهادی و خیراندیش، ۱۳۹۷).

1 - pathology

2 - Harrison

3 - Joneidijafari M, Mohabbati F

4- Function, process, Systemic & Structural pathology model

5. Balaboniene and Vecerskiene

منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه هر کشور و به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های فناوری در قرن جدید مطرح می‌باشند و سرمایه‌گذاری در آموزش به‌عنوان منبع اصلی برای رشد اقتصادی کشورها مورد توجه بوده است (اسکیدورتی و استیونر^۱، ۲۰۱۹).

تمرکز اصلی دانشگاه‌های سازمانی یادگیری و توسعه / آموزش است و این دانشگاه‌ها برای تحقق مأموریت و اهداف سازمان طراحی شده‌اند. با این حال، دانشگاه‌های سازمانی باید به‌طور مداوم وضعیت خود را ارزیابی نمایند (نیول^۲، ۲۰۱۳: ۹۶). لذا آسیب‌شناسی این یگان ارزشمند و تأثیرگذار به‌عنوان یک ضرورت راهبردی مطرح می‌باشد تا آسیب‌های موجود در این نظام شناسایی شود و سپس بر اساس یک برنامه هدفمند و همه‌جانبه در جهت رفع آسیب‌ها و عوارض بر مبنای مدل تعالی سازمانی اقدام شود. بنابراین این پژوهش برآن است تا با بررسی جامع و دقیق همه اجزای نظام مدیریت منابع انسانی و به‌ویژه در ارتباط با آموزش نیروها، آسیب‌های موجود در این نظام را استخراج نماید و با ارائه راهکارهای اصولی و کاربردی، زمینه‌ساز ایجاد تغییر و تحول نظام مدیریت منابع انسانی این یگان گردد.

شواهد و مدارک میدانی موجود (نتایج ارزیابی‌های سازمانی و بازخوردهای اساتید و شاگردان و همچنین نتایج مطالعات به عمل آمده در جامعه موصوف؛ (فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) و پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷)) بیانگر وجود نارسایی‌هایی در زمینه نظام مدیریت آموزش نیروی انسانی یگان مورد نظر می‌باشد و بدون شک وجود این مشکلات سبب کاهش اثربخشی، کارایی و سرانجام بهره‌وری سازمانی می‌شود. از این‌رو این پژوهش با هدف آسیب‌شناسی نظام مدیریت آموزش نیروی انسانی یکی از یگان‌های نظامی مستقر در تهران بر اساس الگوی EFQM در حوزه‌های مدیریت و رهبری، طرح سازمانی، منابع و امکانات آموزش، فرآیند آموزش، رضایت فراگیران، تغییرات رفتاری و نتایج کلیدی انجام شده است.

بر همین مبنا سؤال اصلی که اینجا مطرح می‌گردد این است که آسیب‌های نظام مدیریت آموزش نیروی انسانی بر اساس معیارهای مدل EFQM کدام‌اند؟

1 Kawano Sacerdote & Stevens

2. Newell

پیشینه و مبانی نظری

پیشینه تحقیق

عباسی و حبیبی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان اثربخشی آموزش‌های دانشگاهی مبتنی بر مهارت و توان رزمی در افسران نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیده‌اند که اثربخشی آموزش‌های مبتنی بر مهارت با توان رزمی ارتباط معنی‌دار دارد. کیخا (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان تحلیلی بر آسیب‌های ساختاری و کارکردی آموزش عالی ایران از دیدگاه دانشجویان انجام و آسیب‌های شناسایی شده آموزش عالی در ایران در دو سطح خرد و کلان شناسایی و دسته‌بندی شده‌اند. بجانی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان آسیب‌شناسی عوامل موثر بر یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا به این نتیجه رسیده‌اند که در حال حاضر وضعیت یادگیری مادام‌العمر در بین کارکنان ناجا تا رسیدن به وضع مطلوب فاصله دارد و لذا برای رسیدن به وضع مطلوب راهکارهایی ارائه شده است.

رستم‌پور و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان آسیب‌شناسی و بهبود عملکرد حوزه آموزش و سرمایه انسانی در شرکتهای تولیدی با رویکرد تعالی سازمانی انجام که ۴۵ عنوان آسیب شناسایی شده است. عباسی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان موانع نهادینه‌سازی نظام‌های مدیریت آموزش در شرکت برق منطقه ای زنجان به این نتیجه رسیده‌اند که عدم استفاده از توانمندی‌ها و کارهای تیمی مهم‌ترین مولفه در آسیب‌شناسی موانع نهادینه سازی نظام‌های مدیریتی شناخته می‌شود و پس از آن مولفه‌های «فقدان فرهنگ بهبود مداوم»، «نبود پیش برنده‌های اقتصادی»، «مدیریت ضعیف روند تغییر» و «مقاومت در برابر تغییر» به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) با عنوان آسیب‌شناسی نظام آموزشی در دانشگاه‌های سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های نیروهای مسلح) وضعیت کلی این دانشگاه با میانگین ۲/۸۵ با وضعیت مطلوبی فاصله دارد و نظام آموزشی این دانشگاه در سایر حوزه‌ها هم دچار آسیب‌های می‌باشد که بیشترین آسیب مربوط به حوزه ماموریت و راهبرد است و کمترین آسیب‌ها مربوط به حوزه فرهنگ سازمانی می‌باشد. پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان تحلیل آسیب‌شناسی نظام

آموزش مهارتی در ارتش جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیده‌اند که آسیب‌های متعدد در ارتش جمهوری اسلامی ایران وجود دارد که مهم‌ترین این آسیب‌ها در بحث ساختار آموزشی در نظام آموزش مهارتی بود. در عین حال کمترین رتبه، توجه به فرهنگ جامعه بود.

اورنگی و قلتاش (۱۳۹۰) در پژوهش به بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز پرداختند. بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش هیچ یک از دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهر شیراز در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شامل تدریس کلاسی، کلاس‌داری، فرآیند ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیری نداشته است. آهنچیان و ظهورپرونده (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان راهکارهای ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها؛ شش عنصر اصلی برنامه‌های آموزشی یعنی نیازسنجی آموزشی، محتوای منابع یادگیری، مربی، روش، شرایط اجرا و ارزشیابی را مورد بررسی قرار داده و در یافته‌هایشان عنوان داشتند که در بین عناصر اصلی یک دوره آموزشی به ترتیب روش آموزش و شرایط اجرا، اثرگذارتر از نیازسنجی، محتوای یادگیری، مربی و ارزشیابی هستند. خیراندیش و کاملی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان آسیب‌شناسی به کارگیری یادگیری کنشی در سازمان آموزه‌های برای سازمان پلیس کشور به این نتیجه رسیده که سازمان‌ها نیازمند رویکردی نوین برای آموزش هستند که امکان همزمان آموزش و عمل را فراهم آورد.

گایکواد و براد^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی چالش‌های آموزش عالی هند پرداخته و چالش‌های این حوزه را افزایش نرخ ثبت نام و توده‌ای شدن؛ ضعف عدالت و دسترسی همگانی به آموزش عالی؛ افت کیفیت آموزش؛ ضعف زیرساختها؛ دخالت‌های سیاسی در آموزش عالی؛ ناکارآمدی سیستم جذب اعضای هیئت علمی؛ ضعف نهادهای اعتباربخشی؛ کمبود منابع مالی و ضعف نوآوری‌های علمی دسته‌بندی کردند. ساوا، تریمیس و زاچاریو^۲ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «بررسی ارتباط بین هنرهای تجسمی و آموزش محیطی، تجربیاتی از شرکت معلمان در یک برنامه تربیت ضمن خدمت» به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش ضمن خدمت سبب ارتقای توانایی معلمان

1. Gaikwad & Berad

۲ Savva & Trimis & Zachariou

در تلفیق جنبه‌های زیست‌محیطی در کارهای هنری‌شان، نگرش و علاقه مثبت برای هنرهای زیستی، توانایی در ارتقاء مهارت‌های شخصی در بیان هنرمندانه‌ی مبتنی بر تجربیات و دنیای اطراف می‌شود.

نو و اشمیت^۱ (۲۰۱۶) در رابطه با پیش‌بینی‌کننده‌های اثربخشی دوره‌های آموزشی، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دو عامل پایبندی شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی، عواملی هستند که بیش از همه می‌توان تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در یادگیری و تغییر رفتار را به کمک آن‌ها پیش‌بینی نمود. لرکس^۲ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان «ارتقاء مهارت‌های تدریس آموزش محیطی از طریق آموزش و تربیت ضمن خدمت» نتیجه گرفتند که ادراکات و پیشنهادات شرکت‌کنندگان در بهبود فرصت آموزش و تربیت ضمن خدمت می‌تواند به طور قابل توجهی آموزش و تربیت ضمن خدمت مشابه را به وجود آورد.

استرونکهورست و آکر^۳ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود تدریس علوم در سوازیلند» نتیجه می‌گیرند که آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر معنی‌داری بر تغییر فرآیندهای کلاسی معلمان داشته است. جیرو لامتو^۴ و همکارانش (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقای سواد مقدماتی مراکز نگهداری کودکان» دریافتند که در قیاس با گروه کنترل، مربیان گروه تجربی خلاصه اظهارات متعددی را به کار بردند تا احساسات و تجربیات گذشته دانش‌آموزان را در زمان خواندن کتاب داستان بیرون بکشند، دانش‌آموزان گروه تجربی نیز در قیاس با دانش‌آموزان گروه کنترل اغلب اوقات پاسخ‌های مناسبی به خلاصه اظهارات می‌دادند.

سالس و ولاسکو^۵ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «آن سوی کنفرانس‌ها و ناظران دروس: فراگیری آموزش ضمن خدمت رسمی به وسیله فارغ‌التحصیلان جوان دانشگاه اروپایی» احتمال فراگیری آموزش ضمن خدمت رسمی را مورد آزمایش قرار می‌دهد و عنوان نموده که برای گذراندن آموزش ضمن خدمت، در اروپا، یک نمونه حاوی ویژگی‌های شخصی، آموزشی و شرکتی را معیار انتخاب قرار می‌دهند و نتایج حاصله

1 Noe & Schmit

2 Le Roux

3 Strongkhorst & Akker

4 Lamto

5 Sals - Velasco

نشان می‌دهند که مشاغل خاص، از قبیل مدیران و صاحبان حرفه به فراگیری این دوره‌های آموزشی بیش از دیگران نیاز دارند، به علاوه در صفوف کارگران نیز احتمالاً نیاز زیادتری به گذراندن چنین دوره‌هایی وجود دارد. در ضمن میزان دوره آموزشی در افزایش یا کاهش دستمزد آن‌ها مؤثر می‌باشد، پس بر حسب این واقعیت، مشارکت در این نوع دوره‌ها درون‌زا است و تصادفی نمی‌باشد. لای و ادیت^۱ (۲۰۰۹)، در مقاله‌ای با عنوان «گام برداشتن در جهت بهبود کیفیت آموزش ضمن خدمت معلمان از طریق مربی» بیان می‌کنند که مربی این دوره‌ها به گونه گسترده‌ای به عنوان یک جنبه مهم برای آماده‌سازی حرفه‌ای معلمان تازه‌کار به رسمیت شناخته شده است.

عمده مطالعات داخلی به عمل آمده در این حوزه قبل از استقرار نقشه جامع علمی دفاعی و امنیتی و نظام تربیتی و آموزشی جدید سازمان موصوف می‌باشد از این‌رو با توجه به تغییر ساختار و نظام آموزشی در این سازمان از سال ۱۳۹۷، نیاز بود که آسیب‌های نظام برای اصلاح و به‌روزرسانی آن و گذار از مرحله آزمایشی استقرار نظام جدید به مرحله استقرار نهایی، این تحقیق انجام پذیرد.

مبانی نظری

امروزه به خاطر رقابت شدید سازمان‌ها در کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی و اثربخشی، ارزیابی عملکرد و گزارش‌دهی نه‌تنها در بخش خصوصی، بلکه در بخش دولتی نیز ضروری است (بالابونین و وکسکین^۲، ۲۰۱۴: ۶۰۵) و به یک نگرانی اساسی برای مدیران همه بخش‌های مختلف تبدیل شده است. (آگوستینو^۳ و همکاران ۲۰۱۲: ۴۴) دانشگاه‌ها نیز از این قاعده مستثنا نیستند و به دلیل رقابت شدیدی که در بین دانشگاه‌ها در تأمین منابع و جذب دانشجو به وجود آمده، دانشگاه‌ها در کشورهای مختلف دیگر آن ثبات گذشته را ندارند (آزما^۴، ۲۰۱۰: ۵۴۰۸) و همانند سایر سازمان‌های بخش خصوصی و عمومی برای پشتیبانی از اهداف خود (تولید و انتقال دانش) نیاز به ارزیابی عملکرد و گزارش‌دهی دارند. (دل سوردو^۵ و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۷۹۳) و تحت فشار شدید و رقابت ملی و بین‌المللی برای بهبود عملکرد قرار دارند تا همانند بخش خصوصی از منابع

2-Lay & Edit

3- Balaboniene and Vecerskiene

3. Agostino

4. Azma

5. Del Sordo and et

به صورت کارآمد و مؤثرتر استفاده نمایند و ابزاری برای پاسخگویی و کنترل طراحی و ایجاد نمایند تا ضمن اطمینان از کیفیت عملکرد خود، جایگاه خود را در بین سایر رقبا در سطوح مختلف را نیز بدانند. (جلیلیون و طاهر دوست^۱، ۲۰۱۲: ۵۶۸۳ و ارینا^۲، ۲۰۱۳: ۲۰۰۰).

در این خصوص مقام معظم رهبری (مدظله العالی) فرموده‌اند: «... دستگاه مدیریت دانشگاهی مشخص کند که کدام دانشگاه یا دانشگاه‌هایی از خط شاخص کیفی معتبر پایین‌ترند؛ بعد برنامه‌ریزی کند برای اینکه بتواند کیفیت این دانشگاه‌ها را بالا ببرد؛ این جزو کارهای بسیار لازم است و حتماً باید صورت بگیرد...» (دیدار اساتید، ۱۵/۵/۹۲) و همچنین اسناد بالادستی دانشگاه‌ها؛ مثل نقشه جامع علمی کشور (اقدام ملی شماره ۱۱ و راهبرد ملی شماره دوم راهبرد کلان ششم) بر ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها تأکید دارند. (نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۹: ۲۷)

دانشگاه‌های نظامی، دانشگاه سازمانی محسوب می‌گردند؛ 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. تمرکز اصلی دانشگاه‌های سازمانی یادگیری و توسعه/آموزش است و این دانشگاه‌ها برای تحقق مأموریت و اهداف سازمان طراحی شده‌اند. با این حال، دانشگاه‌های سازمانی باید به‌طور مداوم وضعیت خود را ارزیابی نمایند (نیول، ۲۰۱۳: ۹۶).

استفاده از مدل‌های تعالی برای آسیب‌شناسی در مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها، امری رایج می‌باشد و در مؤسسات عالی آموزش بریتانیا بسیار متداول است و بعد از آن کشور اسپانیا و ترکیه قرار دارند که ترکیه در طی سال‌های اخیر در این زمینه تلاش بسیاری نموده است (فرهادی و خیراندیش، ۱۳۹۷: ۵). از جمله پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی با عنوان نیاز به تعلیم و آموزش استفاده از مدل‌های تعالی سازمانی به منظور ارزیابی بهبود مدیریت کیفیت در مؤسسات آموزش عالی که در شش موسسه آموزشی در انگلیس صورت گرفت اشاره کرد. نتایج بیانگر این بود که مدل‌های تعالی سازمانی در مقایسه با مدل‌های کنونی ارزیابی دانشگاه‌ها اثربخش‌تر

1. Jalaliyoon and Taherdoost
2. Arena

هستند (لونگ بوتوم^۱، ۲۰۰۸). به‌علاوه، پژوهشی با عنوان «خودارزیابی مدل‌های تعالی سازمانی اروپایی با استفاده از رویکرد پرسش‌نامه‌ای» در بخش خدمات آموزشی دانشگاه بر مبنای این روش انجام شده است.

الگوی تعالی سازمانی بنیاد کیفیت اروپایی که به اختصار EFQM نام دارد در سال ۱۹۹۱ معرفی گردید و هدف‌های آن فراگیر کردن کیفیت، دستیابی به ضریب رقابتی بیشتر، افزایش مسئولیت اجتماعی برای سازمان‌ها و افزایش رضایت مردم از عملکرد سازمان‌ها است. این الگو در حال حاضر توسط هزاران سازمان مانند شرکت‌ها، مؤسسات بهداشتی، مدارس، خدمات ایمنی و امنیت عمومی و نهادهای حکومت محلی و... به طور 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 اسپیکووا^۲، ۲۰۱۲: ۵)

بر مبنای مدل‌های تعالی، نظام آموزش شامل دو حوزه توانمندسازها و نتایج می‌باشند که مؤلفه‌های حوزه توانمندسازها عبارت‌اند از:

مدیریت و رهبری آموزش: حمایت مدیران و فرماندهان نقش تعیین‌کننده و جایگزین‌ناپذیری در توفیق یا شکست سازمان‌ها دارند (ابوالعلائی، ۱۳۹۱: ۱۴۶). منابع و امکانات: نظام آموزش عالی دارای منابع و امکانات مختلفی می‌باشد که مدیریت و استفاده هدفمند از این منابع و امکانات موجب تسهیل تحقق اهداف این نظام می‌گردد.

ساختار سازمانی: بهترین ساختار نظام آموزش عالی آن است که با تحولات و نوآوری‌های سازمان هماهنگ بوده و آینه تمام‌نمای فرهنگ امروز و فردای سازمان باشد و هم‌راستایی کامل با استراتژی‌های سازمان داشته باشد.

فرایند آموزش: برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی بدون توجه به فرایند آموزش، همانند سرمایه‌گذاری است که بدون طرح و برنامه، مطالعه و بررسی اقتصادی صورت می‌گیرد. سازمان‌های متعالی به‌منظور نیل به اهداف راهبردی خود، اقدام به نیازسنجی، طراحی و توسعه اجرا و ارزیابی برنامه‌های خود می‌نمایند (حسینی لرگانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۰).

1- Longbottom

4- Striteska.M and Spickova. M

دومین حوزه نظام آموزشی، حوزه نتایج می‌باشد؛ یک دانشگاه سازمانی برای اطمینان از عملکرد خود با ابعاد واقعی و آثار سازمانی توسعه و پرورش به بررسی رضایت شرکت‌کنندگان، دانش شناختی اکتسابی، اکتساب مهارت تکنیکی، تغییرات نگرشی و اداری و تغییر رفتار فردی و تغییر فرهنگ سازمانی می‌پردازد (لاری کیلی^۱، ۲۰۰۲).

چارچوب نظری

چارچوب نظری این تحقیق حاصل بررسی اسناد و مدارک علمی و همچنین اسناد و مدارک مرتبط با نظام آموزش عالی، مصاحبه با برخی از اساتید و کارشناسان آموزشی و ادبیات علمی تحقیق و مبتنی بر ابعاد الگوی تعالی می‌باشد.

جدول (۱) ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های آسیب‌شناسی

ابعاد	مولفه‌ها	شاخص‌ها
توانمندسازها	رهبری و مدیریت آموزشی	طراح بودن (یکپارچه سازی نگرشها، مقاصد و چشم اندازهها) - ناظر بودن (توجه به نظرات دیگران و نظر خود را تنها بخشی از تصویر بزرگتر دانستن) - معلم بودن (پرورش قدرت یادگیری در افراد) - تأکید بر یادگیری و تجربه اندوزی - تسهیل تحول در سازمان - جستجوی بازخورد - انتقادپذیری - توانمندسازی کارکنان برای تصمیم گیری و مخاطره پذیری - پذیرش خطاها - تعهد قوی به اهداف سازمان - تفکر سیستمی
	منابع انسانی	خلاقیت - نوآوری - تسلط بر شغل - بهبود مستمر فرایندهای کاری - مخاطره پذیری - به روز رساندن مهارت - احساس ارزشمند بودن در سازمان - کشف و به کارگیری قابلیت‌ها - آموزش مداوم - انتقال دانش به دیگران
	طرح سازمانی	مناسب بودن اجزای سازمان - ارتباطات همه جانبه و مؤثر اجزای سازمان - ارتباطات مؤثر با سازمانهای دیگر - سیستم پاداش و شناسایی مشوق نوآوری - مبادله اطلاعات و دانش - تشویق کار تیمی و حل گروهی - مسأله - تسهیل تجربه اندوزی (به کارگیری روشهای جدید انجام کار) - رسمیت پایین - عدم تمرکز - کوتاه بودن هرم سازمانی
	فرایند آموزش	نیازسنجی (تجزیه و تحلیل مشاغل - تجزیه و تحلیل فرد - تجزیه و تحلیل سازمان - تجزیه و تحلیل محیط) - طراحی و توسعه (تعیین اهداف، محتوا، روش‌های آموزش - تناسب محتوی دروس ماموریت، اهداف و نیازهای فراگیران - تهیه امکانات آموزشی و کمک آموزشی مورد نیاز) - اجراء (تمهیدات و مقدمات و تجهیزات لازم و ضروری برای برگزاری

1 - Larry Kelly

<p>دوره - تامین بودجه لازم - تعیین زمان، مکان و امکانات آموزشی و کمک آموزشی) - ارزیابی (توجه به همه متغیرها یا مؤلفه‌های ارزیابی - استفاده از کلیه منابع ارزشیابی - نظارت دائمی و مستمر - بازخورد نتایج ارزیابی ها)</p>		
<p>انگیزه اساتید - دانش، مهارت و تجربه اساتید - توانایی تدریس اساتید - توانایی ایجاد جو یادگیری - تسلط اساتید به طرح ریزی آموزشی - مهارت و توانایی فعالیتهای مطالعاتی اساتید - رفتار و برخورد اساتید - خدمات ورزشی، تفریح و سرگرمی - خدمات عمومی - محل برگزاری دوره - تکنولوژی‌ها و وسایل کمک آموزشی - محتوای دوره‌های آموزشی - برنامه ریزی و اجراء دوره - برگزاری آزمون - پرورش استعدادها و قابلیتهای فردی - ایجاد علاقه به شغل - تسهیل انجام وظایف شغلی - ارتقاء حقوق و مزایا - تعامل با مراکز علمی، تحقیقاتی و صنعتی - دسترسی به اطلاعات</p>	رضایت فراگیران	
<p>روحیه نظم پذیری - نگرش سیستمی - سرعت، دقت و کیفیت عملکرد - آگاهی و مهارت - خود انکایی و آینده نگری - تناسب توانایی‌ها با نیاز - کاربردی بودن مهارت‌ها - استفاده از آموخته‌ها - مهارتهای رهبری، مدیریتی و ارتباطی - تجربه کاری، خلاقیت و نوآوری</p>	تغییرات رفتاری	۳ ۸
<p>خلق عملکرد برتر در سازمان و افزایش توان عملیاتی نیرو - توسعه کیفیت فعالیتهای و خدمات سازمان - تربیت افسران متعهد و خود اتکاء - تربیت افسران خلاق و نوآور - پرورش افسرانی با دید سیستمی برای مشاغل مدیریتی - گسترش فعالیتهای علمی، فنی و پژوهشی - گسترش آموزش عالی در نهجا و تقویت بنیه علمی کارکنان - افزایش مداوم ظرفیتهای تحقیق و توسعه - تعامل با نهادهای علمی، تحقیقاتی و صنعتی - اصلاح و بهبود قدرت سازگاری و کارایی سازمان در برابر تغییرات محیطی - تربیت افسران آینده نگر - تربیت افسرانی که با درک فرصت‌ها و نیازهای محیط</p>	نتایج کلیدی	

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی است. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردیده است. حجم جامعه آماری این پژوهش عبارت بود از کلیه افسران حاضر به خدمت در یکی از یگان‌های ارتش (اعم از افسران فارغ‌التحصیل یکی از دانشگاه‌های افسری، افسران فارغ‌التحصیل سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور با وضعیت استخدامی ماده ۵۲ و ۳۳ و افسران تغییر وضعیت) که آموزش‌های ضمن خدمت را تا پایان سال ۱۳۹۸ گذرانده‌اند. شایان ذکر است تعداد این افراد حدوداً ۶۴۵ نفر بوده

است. و نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی انجام گردید و براساس جدول مورگان حدود ۲۴۲ نفر برآورد شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته است که در چارچوب الگوهای تعالی و مبانی نظری تحقیق و مصاحبه با خبرگان تدوین گردیده که مشتمل بر ۷ معیار و ۶۱ گویه در حوزه منابع انسانی (کارکنان) است. روایی محتوایی این پرسش‌نامه به تأیید اساتید و صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی رسیده است. پایایی پرسش‌نامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS17 معادل ۰/۸۳ محاسبه و برای آزمون فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگراف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در مورد هریک از سؤالات در جدول ۱ درج گردیده است.

جدول ۲ نتایج آزمون کولموگراف - اسمیرنوف به تفکیک برای داده‌های سؤالات پژوهش

سوال	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
Sig	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۱	۰/۰۷
توزیع	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال

یافته‌های پژوهش

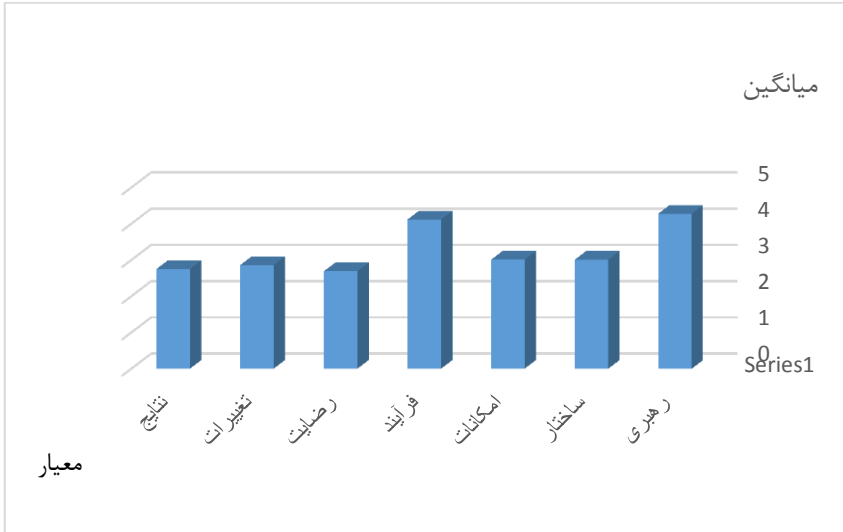
در بخش آمار توصیفی، نظرات جامعه آماری به شرح جدول زیر در حوزه‌های رهبری و مدیریت آموزشی، طرح سازمانی منابع و امکانات آموزشی، فرآیند آموزش، رضایت فراگیران، تغییرات رفتاری و نتایج کلیدی ارائه گردید.

جدول ۲- شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی حوزه منابع انسانی از دیدگاه کارکنان یگان

موردنظر

شماره	متغیر مورد بررسی	میانگین	میان	انحراف استاندارد	واریانس
۱	رهبری و مدیریت آموزشی	۴/۲۸	۳/۶	۰/۷۸	۰/۶۱
۲	طرح سازمانی	۳/۰۰۸	۳/۶	۰/۸۱	۰/۶۶
۳	منابع و امکانات آموزشی	۳/۰۱	۳/۸	۰/۷	۰/۴۹
۴	فرآیند آموزش	۴/۱۲	۴	۰/۷۶	۰/۲۸
۵	رضایت فراگیران	۲/۹	۴/۲	۰/۶	۰/۲۸
۶	تغییرات رفتاری	۲/۹۶	۲/۹	۰/۶۱	۰/۵۳
۷	نتایج کلیدی	۲/۹۳	۲/۴۸	۰/۶۱	۰/۴۷

براساس نتایج جدول ۲ و نمودار ۱ مشخص است که بهترین نمرات تعالی (و بنابراین کمترین آسیب‌پذیری) مربوط به معیار رهبری و مدیریت آموزشی و پایین‌ترین نمره تعالی (و بنابر این بیشترین آسیب‌پذیری) مربوط به معیار رضایت فراگیران بوده است.



نمودار (۲) توزیع متغیرهای حوزه منابع انسانی از دیدگاه کارکنان یگان مورد نظر

در بخش آمار استنادی نیز آزمون به ترتیب برای تک تک سوالات تحقیق انجام گردید که در ادامه به ترتیب سوالات تحقیق گزارش شده است.

سؤال پژوهشی ۱: وضعیت آسیب‌پذیری نظام مدیریت آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه مدیریت و رهبری چگونه است؟

در رابطه با پاسخ پرسش فوق، جدول نتایج آزمون دوجمله‌ای در جامعه کارکنان یگان مورد نظر به شرح زیر به‌دست آمد:

جدول ۳- نتایج آزمون دو جمله‌ای برای سؤال ۱ پژوهش در جامعه کارکنان یگان مورد نظر

H ₀	معناداری	نسبت آزمون	نسبت مشاهده‌شده	تعداد	نمره دسته	مدیریت
رد	۰/۰۰۰	٪۵۰	٪۹	۲۲	$3 \geq$	گروه ۱
			٪۹۱	۲۲۰	$3 <$	گروه ۲
			٪۱۰۰	۲۴۲	جمع	

بر اساس نتایج جدول ۳، با توجه به این که $\text{sig} < 0/05$ می‌باشد، بنابراین کاملاً روشن است که در معیار مدیریت و رهبری آموزشی ۹۱٪ پاسخگویان در نمونه ۲۴۲ نفری

کارکنان یگان مورد نظر، نمره میانگین بالای ۳ را منظور کرده‌اند. بنابراین وضعیت تعالی در این محور، مطلوب و احتمال آسیب، پایین است.

سؤال پژوهشی ۲: وضعیت آسیب‌پذیری نظام آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه طرح سازمانی چگونه است؟

در رابطه با پاسخ سؤال پژوهشی شماره ۲، جدول نتایج آزمون t در جامعه کارکنان یگان مورد نظر بدین شرح حاصل گردید:

جدول ۴- نتایج آزمون t برای سؤال ۲ پژوهش در جامعه کارکنان یگان مورد نظر

t	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	میانگین محاسبه شده	سطح معنی‌داری	حد بالا	حد پایین
۰/۰۸۵	۲۴۱	۰/۰۰۸۳۳	۳/۰۰۸۳	۰/۹۳۲	۰/۲۰۳۱	-۰/۱۸۶۴

بر اساس نتایج جدول ۴، با توجه به این که $\text{sig} > 0/05$ می‌باشد بین میانگین استنباطی محاسبه شده و میانگین نظری مفروض، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و برابری میانگین‌ها تأیید می‌شود و معیار تعالی در این محورها از وضعیت چندان مناسبی برخوردار نیست.

سؤال پژوهشی ۳: وضعیت آسیب‌پذیری نظام آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه منابع و امکانات آموزشی چگونه است؟

در خصوص پاسخ سؤال پژوهشی شماره ۳، جدول نتایج آزمون دو جمله، مربوط به جامعه کارکنان مورد نظر به شرح ذیل حاصل گردید:

جدول ۵- نتایج آزمون دو جمله، سؤال ۳ پژوهش مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر

t	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	میانگین محاسبه شده	سطح معنی‌داری	حد بالا	حد پایین
۰/۱۵۵	۲۴۱	۰/۰۱۳۸۹	۳/۰۱۳۹	۰/۸۷۷	۰/۱۹۲۶	-۰/۱۶۴۸

بر اساس نتایج جدول ۵، با توجه به این که $\text{sig} > 0/05$ این بدان معنی است که بین میانگین استنباطی محاسبه شده و میانگین نظری مفروض تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و لذا در محورهای مزبور فرض صفر مبنی بر برابری میانگین‌ها تأیید می‌شود و معیار تعالی در این محورها از وضعیت چندان مناسبی برخوردار نیست.

سؤال پژوهشی ۴: وضعیت آسیب‌پذیری نظام آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه فرآیند آموزش چگونه است؟

در رابطه با پاسخ سؤال پژوهشی شماره ۴، جدول نتایج آزمون دوجمله، مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر به شرح ذیل حاصل گردید:

جدول ۶- نتایج آزمون دوجمله، سؤال ۴ پژوهش مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر

ارتباط	نمره دسته	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	معناداری	H ₀
گروه ۱	$3 \geq$	۱۷	٪۷	٪۵۰	۰/۰۰۰	رد
گروه ۲	$3 <$	۲۲۵	٪۹۳			
جمع		۲۴۲	٪۱۰۰			

بر اساس نتایج جدول ۶، با توجه به این که $\text{sig} < 0/05$ می باشد، بنابراین ٪۹۳ پاسخگویان در نمونه ۲۴۲ نفری کارکنان یگان مورد نظر، نمره میانگین بالای ۳ را منظور کرده اند. بنابراین وضعیت تعالی در این محور، مطلوب و احتمال آسیب، پایین است.

سوال پژوهشی ۵: وضعیت آسیب پذیری نظام آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه رضایت فراگیران چگونه است؟

در خصوص پاسخ سؤال پژوهشی شماره ۵، جدول نتایج آزمون t برای جامعه مدیران مربوط به کارکنان یگان مورد نظر بدین شرح حاصل گردید:

جدول ۷- نتایج آزمون t برای سؤال ۵ پژوهش، جامعه مدیران مربوط به کارکنان یگان مورد نظر

t	درجه آزادی	تفاوت میانگین ها	میانگین محاسبه شده	سطح معنی داری	حد بالا	حد پایین
۲۰/۷۵۹	۲۴۱	-۰/۰۹۴۵۸	۲/۹۰۵۴	۰/۰۱۳	-۰/۰۱۸۱	-۰/۱۷۱۱

بر اساس نتایج جدول ۷، با توجه به این که $\text{sig} < 0/05$ می باشد و ضمناً در فاصله اطمینان هردو کران بالا و پایین، میانگین، مقادیر منفی را نشان می دهند، بنابراین میانگین استنباطی محاسبه شده همواره از مقدار میانگین فرضی بیشتر بوده و در محور فوق معیار تعالی نامطلوب و احتمال آسیب وجود دارد.

سوال پژوهشی ۶: وضعیت آسیب پذیری نظام آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه تغییرات رفتاری چگونه است؟

در رابطه با پاسخ سؤال پژوهشی شماره ۶، جدول نتایج آزمون t مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر به شرح ذیل حاصل گردید:

جدول ۸- نتایج آزمون t برای سؤال ۶ پژوهش مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر

t	درجه آزادی	تفاوت میانگین ها	میانگین محاسبه شده	سطح معنی داری	حد بالا	حد پایین
۲۰/۷۶۱	۲۴۱	-۰/۰۹۴۵۸	۲/۹۶۷۴	۰/۰۱۶	-۰/۰۱۸۱	-۰/۱۷۱۱

بر اساس نتایج جدول ۸، با توجه به این که $\text{sig} < 0/05$ می‌باشد و ضمناً در فاصله اطمینان هردو کران بالا و پایین میانگین، مقادیر منفی را نشان می‌دهند، بنابراین میانگین استنباطی محاسبه شده همواره از مقدار میانگین فرضی کمتر بوده و در محور فوق معیار تعالی نامطلوب و احتمال آسیب وجود دارد.

سوال پژوهشی ۷: وضعیت آسیب‌پذیری نظام آموزش عالی یگان مورد نظر در حوزه نتایج کلیدی چگونه است؟

در خصوص پاسخ سؤال پژوهشی شماره ۷، جدول نتایج آزمون t مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر به شرح جدول زیر حاصل گردید:

جدول ۹- نتایج آزمون t برای سؤال ۷ پژوهش مربوط به جامعه کارکنان یگان مورد نظر

t	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	میانگین محاسبه شده	سطح معنی‌داری	حد بالا	حد پایین
-۱/۵۳۱	۲۴۱	-۰/۰۶۰۶۱	۲/۹۳۹۴	۰/۱۲۷	۰/۰۱۷۴	-۰/۰۱۳۸۶

بر اساس نتایج جدول ۹، با توجه به این که $\text{sig} > 0/05$ می‌باشد و ضمناً در فاصله اطمینان میانگین، کران بالا مثبت و کران پایین، مقادیر منفی را نشان می‌دهد، بنابراین میانگین استنباطی محاسبه شده در ناحیه نامطلوب و چسبیده به میانگین مفروض است به این معنی که فرض صفر مبنی بر برابری میانگین‌ها تأیید می‌شود یعنی در محور فوق معیار تعالی متوسط پایین ارزیابی می‌شود و احتمال آسیب منتفی نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

نظام مدیریت آموزشی همانند هر نظامی در مسیر رشد و تعالی خود می‌تواند دارای آسیب‌های مختلفی باشد که نظام مدیریت جامعه مورد بررسی نیز در مسیر رشد و تعالی خود حتماً دارای آسیب‌های می‌باشد که با استناد به یکی از الگوهای معتبر بین المللی این آسیب‌ها شناسایی شده تا به اصلاح و بهبود این آسیب‌ها، زمینه رشد و تعالی آن میسر گردد.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، مولفه مدیریت و رهبری از وضع مطلوبی برخوردار می‌باشد که یافته‌های حاصل از این تحقیق با پیشینه تحقیقات مشابه مثل تحقیق کیخا (۱۳۹۹)، فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) و عباسی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی ندارد و دلیل آن هم می‌تواند ناشی از متفاوت بودن سبک مدیریتی این مراکز باشد.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، معیار طرح سازمانی از وضعیت چندان مناسبی برخوردار نیست. بدیهی است ساختار یگان مورد نظر برگرفته از نظامی متمرکز می‌باشد و ساختار متمرکز معمولاً برای یک محیط با ثبات و ساده طراحی می‌شود. البته اثرات منفی ساختارهای متمرکز آموزشی را نباید از نظر دور داشت و به سبب همین موضوع، تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران آموزش به علت سرعت تحولات محیطی قادر به پیش‌بینی صحیح مسائل نیستند. یافته‌های این تحقیق در این زمینه با یافته‌های گایکواد و براد (۲۰۱۷)، پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷) و فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، محور منابع و امکانات، از وضعیت چندان مناسبی برخوردار نیست و بررسی پاسخ‌ها به سؤالات مربوطه، تخصیص و توزیع منابع به قدر کفایت در یگان مورد نظر را مورد تأیید قرار نداد و این نکته لزوم توجه بیشتر نسبت به تخصیص اعتبارات و سرانه آموزشی متناسب با دوره‌های آموزشی مختلف در یگان مورد نظر است؛ چنانچه مراکز آموزشی یگان مورد نظر دارای رویکردی باشند تا اطمینان حاصل نمایند، تخصیص و به‌کارگیری منابع مالی آموزشی در راستای مقاصد و ارزش‌های سازمانی مختلف است، این مهم در تضمین موفقیت پایدار سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای خواهد داشت یافته‌های این تحقیق در این زمینه با یافته‌های گایکواد و براد (۲۰۱۷) کیخا (۱۳۹۹)، پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷) و فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، معیار فرایند آموزش، وضعیت مطلوب می‌باشد و احتمال آسیب پایین است. نتایج پژوهش نشان‌دهنده این مهم است که به نظر آزمودنی‌ها در تعیین نیازهای آموزشی کارکنان از نتایج تجزیه و تحلیل فرد، سازمان و محیط استفاده می‌گردد و نظارت دائمی و مستمر بر فرآیند مزبور صورت می‌پذیرد. در ضمن محتوای دروس تا حدودی نه چندان مناسب، به‌روز و متناسب با باورها، اهداف و نیازهای شغلی فراگیران تعیین می‌گردند. لازم به ذکر است نتایج ارزیابی‌ها در فرآیند آموزش در ستاد فرماندهی یگان مورد نظر جهت اصلاح فرآیند آموزش به صورت مکتوب به ذینفعان بازخورد می‌گردد. یافته‌های این تحقیق در این زمینه با یافته‌های تحقیق گایکواد و براد (۲۰۱۷) و فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، معیار رضایت فراگیران، نظام آموزشی از وضعیت مطلوب برخوردار بوده و احتمال آسیب پایین است. می‌توان چنین استنباط

نمود که اساتید توانا، با ایجاد جو یادگیری مناسب و مطلوب، رفتار شایسته، اطلاعات، مهارت و تجربه کافی برای انجام وظایف معلمی خود را دارند. در ضمن آموزش‌های ارائه شده در ایجاد علاقه به شغل، انجام وظایف شغلی و ادامه به خدمت در یگان مورد نظر مؤثر می‌باشند. اما آنچه مسلم است دوره‌های آموزشی مورد نظر نقش چندانی در ارتقای حقوقی کارکنان ندارند که این مهم در مصاحبه صورت پذیرفته به عینه مشهود می‌باشد. یافته‌های این تحقیق در این زمینه با یافته‌های پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷) و فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، معیار تغییرات رفتاری، نظام آموزشی از وضعیت نامطلوبی برخوردار بوده و احتمال آسیب وجود دارد. با توجه به اینکه در این محور، میزان یادگیری و تغییرات حاصل شده در رفتار فراگیران مطمح نظر بوده است، فلذا نتایج حاصله از بررسی پاسخ‌های مندرج در پرسش‌نامه‌ها نشان‌دهنده این است که آموزش‌های ارائه شده در افزایش سطح دانش و مهارت و روحیه نظم‌پذیری فراگیران مؤثر نبوده است. در ضمن عملکرد کارکنان پس از طی دوره از نظر سرعت، دقت و کیفیت بهتر نشده و دوره‌های مزبور در افزایش مهارت خود اتکایی فارغ‌التحصیلان و توانایی‌های اکتسابی آن‌ها متناسب با نیاز دوایر و قسمت‌های مختلف یگان مورد نظر کاملاً مؤثر نبوده است.

بر مبنای یافته‌های این تحقیق، نظام آموزشی در معیار نتایج کلیدی از وضعیت نامطلوبی برخوردار بوده و احتمال آسیب وجود دارد. خردمندانانه‌تر است اگر نتایج کلیدی را به مواردی که در پرسش‌نامه عنوان نموده‌ایم محدود نکنیم، به هر حال اکثر تحقیقات به موارد مطروحه در پرسش‌نامه اذعان نموده‌اند. پس از بررسی و تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها مشخص می‌شود که دانش، مهارت و توانایی کسب شده کارکنان و محتوای دوره‌های مورد بحث متناسب با نیازهای عملیاتی یگان‌ها نمی‌باشد. در ضمن، مدیران آموزشی و مسئولین دوره‌های مورد بحث، به اهداف خود در تربیت افسران متعهد و متخصص که امر خطیر هدایت کارکنان را بر عهده گرفته و ارائه طریق نمایند، نائل نگردیده و در حرکت یگان مورد نظر به سمت دانایی محور و دانش‌بنیان شدن و سوق‌دهی کارکنان به مرزهای دانش موفق نبوده‌اند. یافته‌های این تحقیق در این زمینه با یافته‌های پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷) و فرهادی و خیراندیش (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

در ضمن، اکثر افراد مورد مطالعه اذعان نموده‌اند به کارگیری اساتید مختلف برای تدریس مطلوب می‌باشد، لذا اصلاح است این مهم تقویت گردد. همچنین توضیح این که بایستی ایشان را از نتایج اثربخش آموزش مطمئن نمود و لازم است به طور مستمر اثرات آموزش در بهره‌وری سازمان یگان مورد بحث را (با ارائه اسناد و مدارک) به ایشان منعکس نمود.

پیشنهادهای کاربردی

جهت بهبود وضعیت حوزه نتایج پیشنهاد می‌گردد:

حوزه مربوط به مدیریت و رهبری سازمان با توجه به مطلوب بودن وضعیت آن به طور مستمر پیش‌گردد تا دچار آسیب نگردد. مدیران آموزشی و مسئولین دوره‌های مذکور با تهیه دستورالعملی جامع (و تدوین ویژگی‌های مدیران و فرماندهان مراکز آموزشی) و تعیین شرایط لازم برای احراز مشاغل آموزشی سطوح بالای سازمان، فرایند شناسایی، تربیت و آموزش و انتصاب مدیران و فرماندهان دانشگاه‌های نظامی را اصلاح و تقویت نموده و با استفاده از ظرفیت‌های دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس) و دانا (دانشگاه پژوهشگاه عالی دفاع ملی) فرایندی جهت جانشین‌پروری و تربیت مدیران سطوح عالی آموزش طراحی و اجراء گردد و برای مدیران فعلی که عمدتاً از کارکنان تخصص‌های عملیاتی و فنی هستند، یک دوره کوتاه‌مدت مدیریت آموزشی طراحی و اجراء گردد.

ساختارهای موجود با توجه به تغییرات در اهداف و سیاست‌ها و پیاده‌سازی نقشه علمی داجا مورد بازنگری اساسی قرار گیرد و با توجه به نیاز دانشگاه‌ها به محیط سازمانی خلاق، نوآور و انعطاف‌پذیر، ساختار این دانشگاه‌ها بایستی متناسب با تحولات جاری منطقه و جهان اصلاح و بهبود یابد و به سمت انعطاف‌پذیری، چابکی، مسطح بودن، تیم محوری، عدم تمرکز، عدم رسمیت و پاسخگویی سریع به الزامات محیطی حرکت نماید تا ارتباطات همه‌جانبه و مؤثر اجزای درون سازمان و ارتباطات مؤثر با سازمان‌های مختلف نظامی را تقویت نماید.

با توجه به نقش و اهمیت منابع انسانی در انجام ماموریت، فرایند جذب، انتصاب، ارتقای این مراکز از بدنه نیروها تفکیک و با حساسیت و متناسب با ویژگی‌های مراکز آموزشی و اقتضات آن انجام پذیرد. مسیر رشد حرفه‌ای و شغلی کارکنان به عنوان فعالیتی مهم و زیربنایی طراحی و پیاده‌سازی گردد.

به امکانات مربوط به اجرای آموزش، از جمله؛ تکنولوژی‌ها و وسایل آموزشی و کمک آموزشی و همچنین دسترسی فراگیران به اطلاعات علمی و تعامل آنان با مراکز علمی، تحقیقاتی و صنعتی توجه بیشتری به عمل آید.

فرایند آموزش از نیازسنجی تا ارزیابی مراقبت شود که به طور کامل پیاده شود و خود فرایند نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. این فرایند مطابق الگوهای علمی مناسب سازمان‌های نظامی، مثل الگوی توسعه نظام‌های آموزشی (ISD) که سابقه درخشانی در آموزش نیروهای نظامی کشورهای توسعه‌یافته داشته، بازبینی، بازطراحی و بومی‌سازی گردد.

مطابق آئین‌نامه شماره ۲۱/۳۵۳۶ مورخ ۸۶/۶/۳۱ وزارت علوم (آیین‌نامه‌ ارائه تسهیلات به برگزیدگان علمی برای ورود به مقاطع تحصیلی بالاتر) نفرات برتر دوره‌های طولی در هر رشته بدون شرکت در آزمون ورودی در مقاطع بالاتر پذیرش گردند.

با استناد به ماده ۵۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون موصوف و «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» (که طی بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ به سازمان‌ها ابلاغ گردیده)، نظام آموزشی سازمان را بازنگری و بخش پنجم (مهارت شغلی) و بخش هفتم (گواهینامه‌های آموزشی، امتیازات و سازوکارهای انگیزشی آموزشها) را از نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرایی الگوبرداری و در نظام آموزش سازمانهای نظامی تسری یابد.

پیشنهادهای تحقیقاتی

حوزه مدیریت و رهبری مجدداً بررسی گردد تا دلیل عدم تطابق نتایج این تحقیق در این زمینه با پیشینه تحقیقات شناسایی گردد.

- این تحقیق در سایر مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح نیز تکرار تا امکان مقایسه نتایج و یافته‌ها وجود داشته باشد.

- از روش‌های کیفی نیز برای آسیب‌شناسی استفاده گردد (تا نقاط مبهم و سایر مواردی که از طریق پرسش‌نامه قابلیت بررسی ندارند بررسی شود).

سپاس‌گزاری

در این قسمت از کلیه اساتید و همکارانی که در فرایند انجام پژوهش با اینجانب همکاری داشته (به خصوص جنابان دکتر صادق نصری، رضا ساکی و خانواده مهربانم) و باری‌رسان بنده بوده‌اند تشکر و قدردانی به‌عمل می‌آید.

منابع

ابوالعالایی، بهزاد (۱۳۹۱). شیوه پرورش مدیران آینده، مجموعه مقالات همایش آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی، تیرماه، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی نیایش. اچ. تی. گراهام و آر. بنت (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی. (ترجمه محمد عباس‌زادگان). تهران: انتشارات سوره.

اورنگی، عبدالحمید و همکاران (۱۳۹۰). بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی: بهار ۱۳۹۰، دوره ۲، شماره ۱ (پیاپی ۵)؛ ۹۵-۱۱۴.

doi: 20.1001.1.20086369.1390.2.5.5.9

آهنچیان، محمد رضا و ظهورپرونده، وجیهه (۱۳۸۹). راهکارهای ارتقا اثر بخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها، اندیشه‌های نوین تربیتی: بهار ۱۳۸۹، دوره ۶، شماره ۱؛ ۹۵-۱۲۶.

doi: 10.22051/JONTOE.2010.199

بجانی، حسین؛ جعفری، پیروش؛ یاوری بافقی، امیرحسین (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی عوامل موثر بر یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا. آموزش در علوم انتظامی، دوره ۷، شماره ۲۶، ۱۶۸-۲۰۲.

http://tps.jrl.police.ir/article_92460.html

پیری زمانه، مسلم؛ قدمی، کاوه؛ نظر، علیرضا (۱۳۹۷). تحلیل آسیب‌شناسی نظام آموزش مهارتی در ارتش جمهوری اسلامی ایران. آموزش در علوم انتظامی، دوره ۶، شماره ۲۰، ۱۱۱-۱۲۰.

http://tps.jrl.police.ir/article_19892.html

حسینی لرگانی، سیده مریم و همکاران (۱۳۸۷). بررسی موانع توسعه آموزش الکترونیکی در نظام آموزش ایران. دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی. دوره ۱، شماره ۱، ۴۷-۵۹.

https://mpes.sbu.ac.ir/article_101148.html

خیراندیش، مهدی؛ کاملی، محمد جواد (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی به کارگیری یادگیری کنشی در سازمان آموزه‌های برای سازمان پلیس کشور. فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، دوره ۱۳۸۹، شماره ۱۲، ۷۳-۹۲.

http://mape.jrl.police.ir/article_98667.html

رستم پور، شهرام؛ ایران زاده، سلیمان؛ فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی و بهبود عملکرد حوزه آموزش و سرمایه انسانی در شرکتهای تولیدی با رویکرد تعالی سازمانی. آموزش علوم دریایی، دوره ۶، شماره ۲، ۱۲۴-۱۴۵.

doi: 20.1001.1.25383655.1398.6.2.10.2

عباسی، بدری؛ حبیبی، شهرام. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش‌های دانشگاهی مبتنی بر مهارت و توان رزمی در افسران نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، دوره ۱۴۰۰، شماره ۵۳، ۶۳-۸۰.

doi: 10.22034/mape.2021.97364

عباسی، کبری؛ میرزایی، نورالدین؛ انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۷). موانع نهادینه‌سازی نظام‌های مدیریت آموزش در شرکت برق منطقه ای زنجان. آموزش در علوم انتظامی، دوره ۶، شماره ۲۳، ۱۱۲-۱۲۰.

http://tps.jrl.police.ir/article_95577.html

فرهادی، علی؛ خیراندیش، مهدی (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی نظام آموزشی در دانشگاه‌های سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های نیروهای مسلح). آموزش در علوم انتظامی، دوره ۶، شماره ۲۰، ۴۸-۷۰.

http://tps.jrl.police.ir/article_19889.html

کیخا، احمد (۱۳۹۹). تحلیلی بر آسیب‌های ساختاری و کارکردی آموزش عالی ایران از دیدگاه دانشگاهیان. آموزش علوم دریایی، دوره ۷، شماره ۴، ۴۲-۶۳.

doi: 10.22034/RMT.2021.523899.1777

مارک الن، (۲۰۰۲). دست نامه دانشگاه سازمانی، مترجمان محسن ایمانی پور و صابر آقاجانی، انتشارات سرمد. تهران.

مقدسی لیچاهی، امیرحسین (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مقطع افسری یگان‌های مستقر در نهاجای شهر تهران (مطالعه موردی). پایان‌نامه ارشد. تهران. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه دولتی شهید رجایی، تهران.

نوری، فیروز، پیدایی، میر مهرداد (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها. تهران: انتشارات سیمای دانش.

- Agostino, Deborah and et (2012). Developing a performance measurement system for public research centres. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, Volume 7, Issue 1, 43-52
<http://hdl.handle.net/10419/190633>.
- Allen, M. (2002). *The corporate university*, New York: Amacom.
- Azma, Fereydoon (2010). Qualitative Indicators for the evaluation of universities performance, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, 5408-5411
<https://doi.org/10.3390/su11205871>.
- Balabonien, Ingrida and Vecerskiene(2014).The peculiarities of performance measurement in universities, 19th International Scientific Conference; Economics and Management 2014, ICEM 2014, 23-25, April 2014, Riga, Latvia,604-616.
- Bettinger, E., Gurantz, O., Kawano, L., Sacerdote, B., & Stevens, M. (2019). The Long-Run Impacts of Financial Aid: Evidence from California's Cal Grant. *American Economic Journal: Economic Policy*,11(1), 64-94. DOI: 10.1257/pol.20170466.
- 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. [tps://www.proquest.com/indexol/97EBF5606AA74672PQ/false](https://www.proquest.com/indexol/97EBF5606AA74672PQ/false)
- Davies, John. (2008). Integration: Is it the key to effective implementation of the EFQM Excellence Model?. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 25. 383-399
 10.1108/02656710810865267. DOI:10.1108/02656710810865267.
- Del Sordoa, Carlotta et (2012). Assessing global performance in universities: an application of balanced scorecard, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 4793 – 4797
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.336>
- Dominguez,A.A(2011).The Impact of Human Resource Disclosure on Corporate Image, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*,Vol.15,No.4,pp.279-298. <https://www.researchgate.net> .
- Gaikwad, Y. U., & Berad, N. R. (2017). Higher Education in India: Challenges and Opportunity. *METMANAGEMENT RETROSPECT*, 64.<https://www.iiste.org/>
- Goudarzi A, Farahani M. Human resource diagnostic in Pars Wagon industry, 2nd International 2005;(36):31-38. <http://www.istd.ir/>
- Harrison, M.I. (2005) *Diagnosing Organizations: Methods, Models, and Processes*. 3rd Edition, vol. 8, Sage Publications, Thousand Oaks.<https://www.scirp.org>



- Jalaliyoon, Neda and Hamed Taherdoost (2012). Performance evaluation of higher education; a necessity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 5682 – 5686. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.497>
- Ko, N.Y., Wang, P.W., Wu, H.C., Yen, C.N., Hsu, S.T., Yeh, Y.C., Chung, K.S., Yen, C.F. (2012). Self-efficacy and HIV risk behaviors among heroin users in Taiwan. *J Stud Alcohol Drugs*, 73(3): 469-76
DOI: 10.15288/jsad.2012.73.469.
- Kotosz, B., Gaunard-Anderson, M. F., & Lukovics, M. (2015). International Inequalities in The Local Economic Impact of Universities: The Case of Hungary and France
<http://www-sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa15/e150825aFinal00777>.
- Lai, E (2009), Getting in step to improve the quality of in-service teacher learning trough mentoring. *Journal of articles, reports-research*.Vol.3, No.4, p35-89. <https://doi.org/10.1080/19415250903115962>
- LONGbottom, David (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*, vol. 10, N1, 26-36. <http://www.ifap.ru>
- Newell, M. D. (2013). The corporate university and training: Return on investment (Order No. 3558971). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2021-0077>

Archive of SID