

(مقاله پژوهشی)

طراحی و تبیین الگوی توسعه و تعالی دانشگاه‌های نیروهای مسلح بر اساس دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)

علی فرهادی^۱، مصطفی لطفی^۲، داود غفوری^۳

چکیده

زمینه و هدف: مدل‌های تعالی سازمان به عنوان ابزاری قوی برای سنجش میزان توسعه و تعالی سیستم‌ها در سازمان‌های مختلف به کار گرفته می‌شوند. در حوزه تعالی سازمان، دانشمندان و نظریه پردازان مختلف تئوری‌های مختلفی ارائه داده‌اند، ولی بسیاری از آنها با مبانی علوم دینی سنخیت چندانی ندارد. عدم کاربرد آنها در عمل، شکاف میان تئوری و عمل را در اذهان متبادر کرده است. از این رو، آنچه به نظر می‌رسد این است که مسئله اصلی، نبود یک مدل متناسب با فرهنگ و ارزش‌های بومی - اسلامی است بر این اساس در این تحقیق تلاش می‌شود بر اساس فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) الگوی توسعه و تعالی دانشگاه احصاء گردد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان یکی از دانشگاه‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۳۵۰ نفر از آنان انتخاب گردیدند. پس از طراحی و تعیین روایی و پایایی ابزار، از مدل معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌ها: برای توسعه و تعالی دانشگاه‌ها بایستی رویکرد جامع اتخاذ گردد و علاوه بر ویژگی‌های سازمان (فرهنگ، فناوری و ساختار)، به ویژگی‌های فردی (شخصیتی، معنوی، نظامی و علمی) هم توجه شود، تا نتایج مورد انتظار (توسعه و تعالی) حاصل شود.

واژگان کلیدی: توسعه و تعالی، دانشگاه، منابع انسانی، مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۱/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۷/۲۶

^۱ دکتری مدیریت، عضو هیئت علمی، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران (نویسنده مسئول: ali_farhadi92@yahoo.com)

^۲ دکتری مدیریت، عضو هیئت علمی، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

^۳ دکتری مدیریت، عضو هیئت علمی، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

مقدمه

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی از جمله عمده‌ترین نهادهای علمی در راه تولید دانش و فناوری و تربیت دانشجویان و دانشمندان می‌باشند، این سازمان‌ها همواره بایستی در راه تعالی قدم نهاده و در زمره سازمان‌های متعالی باشند. بالاخص دانشگاه‌های نظامی که به عنوان نماد نیروهای مسلح، تنها متولی تربیت متخصصان، مدیران و فرماندهان نظامی، در ساختار نیروهای مسلح دارای نقش راهبردی هستند و نتایج عملکرد آن‌ها نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح خواهد داشت (رشید زاده، ۹۱: ۱۳). از این رو پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و در جهت استقلال و خودکفایی، توسعه کمی مناسبی در سطح دانشگاه‌های نظامی اتفاق افتاده و این دانشگاه‌ها امروز نیازمند توسعه و ارتقاء کیفیت عملکرد خود هستند تا بتوانند در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی اهداف خود را به انجام برسانند (حسین پور، ۸۹: ۶۶). با توجه به جایگاه و نقش حساسی که این دانشگاه‌ها در زمینه تعلیم و تربیت، تولید و انتقال دانش نظامی و توانمندسازی نیروهای مسلح دارند، بایستی متناسب با اهداف و مأموریت خود در راستای رشد و توسعه و تحقق فرامین و تدابیر مقام معظم رهبری به عمل آورند (نیکوکار و همکاران، ۸۸: ۱۵۶). جهت توسعه و تعالی در سازمان از مدل‌های تعالی استفاده می‌کنند این مدل‌های به عنوان ابزاری قوی برای سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان‌های مختلف به کار گرفته می‌شوند. با به کارگیری این مدل‌ها، ضمن این که سازمان می‌تواند میزان موفقیت خود را در اجرای برنامه‌های بهبود در مقاطع مختلف مورد ارزیابی قرار دهد می‌تواند عملکرد خود را با سایر سازمان‌ها به ویژه با بهترین آنها نیز مقایسه کند.

مدل‌های سرآمدی کسب و کار پاسخی است به این سوال که سازمان برتر چگونه سازمانی است، چه اهداف و مفاهیمی را دنبال می‌کند و معیارهایی که بر رفتار آن حاکم هستند، چیست؟ امروزه اکثر کشورهای دنیا با تکیه بر این مدل‌ها، جوایزی را در سطح ملی و منطقه‌ای ایجاد کرده‌اند که محرک سازمان‌ها و کسب کارها در تعالی، رشد و ثروت آفرینی است. جایزه دمینگ در ژاپن، جایزه بالدريج در ایالات متحده آمریکا و جایزه اروپایی کیفیت که توسط بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت ایجاد شده و مدل EFQM است لیکن در عصر کنونی، بسیاری از فیلسوفان علم بر این امر تأکید دارند که هر جامعه‌ای نیازمند به مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی و به طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد. بر این اساس، جهان‌شمول بودن بسیاری از تئوری‌ها، نه تنها در حوزه علم الاجتماع و علوم انسانی، بلکه در حوزه علوم فیزیکی و مادی نیز زیر سؤال رفته است. و در این میان، کشورهای اسلامی با داشتن فلسفه زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها، به تئوری‌های خاص خود نیاز دارند. به همین صورت، جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه به طور اعم و مدیریت سازمان‌ها به طور اخص، نیازمند تئوری‌های بومی - اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی است (تولایی، ۱۳۸۶). در حوزه تعالی سازمان، دانشمندان و نظریه‌پردازان مختلف تئوری ارائه داده‌اند، ولی بسیاری از آنها با مبانی علوم دینی سنخیت چندانی ندارد. عدم کاربرد آنها در عمل، شکاف میان تئوری و عمل را در اذهان متبادر کرده است. از این رو، آنچه به نظر می‌رسد این است که مسئله اصلی، نبود یک مدل متناسب با فرهنگ و ارزش‌های بومی - اسلامی در زمینه‌های مختلف منجمله در بخش دانشگاه‌ها مشهود است. بر اساس مبانی اعتقادی امامان معصوم وارثان حقیقی از طرف خداوند هستند که ولایت فقیه یک مفهوم مقدس جانشین امام زمان و امام عصر در حیات سیاسی و اجتماعی عهده دار این وظیفه است. همچنین بر اساس بیانات امام خمینی (ره) که می‌فرمایند: من به همه ملت، به همه قوای انتظامی اطمینان می‌دهم که امر دولت اسلامی اگر با نظارت فقیه و ولایت فقیه باشد، آسیبی به این مملکت وارد نخواهد شد (امام خمینی، ۱۳۵۸). سینه و قلب امام باید گنجینه اسرار الهی باشد و خداوند آن سینه و قلب و فکر و ادراک را با سعه و ظرفیت ببیند تا اسرار را به عنوان ودیعه در آن بگذارد و سینه و قلب آن شخص ولی و امام آنها را حفظ و پاسداری کند (همان منبع ص ۱۹۹). تمام نکات اشاره شده در بالا بیانگر این است که راه سعادت انسان و رسیدن انسان به کمال، توجه کامل و اطاعت بی چون چرا از ولایت فقیه می‌باشد بر اساس بیانات دکتر بهشتی فقیه به معنی اسلام شناس ورزیده مطلع دانا و شناسنده کسی که بتواند احکام و توالی از قرآن به عنوان یک صاحب نظر بفهمد آگاه به زمان است و می‌تواند نیازهای حال و آینده را بشناسد بنابراین رهنمودهای مقام معظم رهبری مانند قطب‌نمایی می‌ماند که راه درست را نشان می‌دهد.

دانشگاه‌های سازمانی مثل دانشگاه‌های افسری، یک‌نهاد آموزشی و یک ابزار استراتژیک طراحی شده برای کمک به سازمان مادر در دستیابی به اهداف خود می‌باشد و تمرکز اصلی آن یادگیری و توسعه / آموزش است و این دانشگاه‌ها برای تحقق مأموریت و اهداف سازمان طراحی شده‌اند و بایستی به‌طور مداوم وضعیت خود را بهبود ببخشند تا در نهایت حرکت به سمت یک سازمان یادگیرنده و متعالی میسر شود (فرهادی و یوسفی، ۱۳۹۷).

مقام معظم رهبری جایگاه ویژه‌ای برای دانشگاه‌های افسری قائل هستند و دانشگاه افسری امام علی (ع) که نماد دانشگاه‌های افسری در کشور می‌باشد را به عنوان فیضیه ارتش مورد خطاب قرار داده‌اند؛ لذا این انتظار، وظایف این دانشگاه‌ها را سنگین‌تر از سایر دانشگاه‌های کشور نموده و لذا این دانشگاه‌ها با توجه به پیشینه و سبقه خود، بایستی در زمینه طراحی و بکارگیری الگوی توسعه و تعالی بومی پیشگام سایر دانشگاه‌ها باشند و در آینده بتوانند این الگو را به سایر دانشگاه‌های غیر نظامی هم معرفی نمایند.

توسعه و تعالی دانشگاه‌های افسری با رویکرد اسلامی، منجر به تربیت افسران و فرماندهان متعهد و متخصص خواهد شد و این فرماندهان توسعه و تعالی نیروهای نظامی را میسر خواهند کرد و امنیت را برای کشور و مردم به ارمغان خواهند آورد و امنیت کشور نیز به عنوان پیشران توسعه همه جانبه کشور محسوب می‌گردد. بر این اساس محققان تلاش کرده‌اند با مرور مدل‌های تعالی در سازمان با استفاده از روش‌های کیفی ابتدا مدل تعالی سازمان بر اساس دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) احصاء و سپس مدل مربوطه در دانشگاه مورد آزمون قرار دهند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مبانی نظری

تعالی مفهومی است که رشد و بهبود همه جانبه‌ای را برای سازمان دنبال می‌نماید و در برگیرنده تمامی ابعاد و بخش‌های یک سازمان می‌شود و یکی از مهمترین اهداف مدیران سازمانها دستیابی به کمال و تعالی است (سرلند، ۱۳۹۹).

الگوهای تعالی با سنجش سطح تعالی و آسیب‌های سازمانی و ارائه راهکارهای درمانی به عنوان مدلی تجویزی، امکان رشد و ارتقا را بر اساس نگرش سیستمی در تمامی ابعاد سازمان فراهم می‌نماید (رستم پور و همکاران، ۱۳۹۸). الگوهای مختلفی برای توسعه و تعالی دانشگاهها استفاده می‌گردد که عمده آنها برای سازمانهای غیر آموزشی طراحی و توسعه یافته‌اند؛ از جمله معروفترین این الگوها می‌توان به الگوی دمینگ، الگوی مالکوم بالدريج، الگوی تعالی سازمانی بنیاد کیفیت اروپایی اشاره نمود (فرهادی، یوسفی، ۱۳۹۷).

الگوی دمینگ: از حدود ۵۰ سال پیش جوایز کیفیت به عنوان 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 دبلیو ادوارد دمینگ ژاپن ایجاد شد و چهار راهبرد اصلی مدل دمینگ عبارتند از: برنامه‌ریزی^۱، اجرا^۲، بازبینی^۳ و اقدام^۴ (صمدی، ۱۳۸۴).

الگوی مالکوم بالدريج: این الگو 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 (ثقه‌ای، ۱۳۸۵).

الگوی تعالی سازمانی بنیاد کیفیت اروپایی EFQM: این مدل در سال ۱۹۹۱ معرفی گردید (نجمی و حسینی، ۱۳۸۳) و دیدگاه آن از ابتدا کمک رسانی برای پدیدآوردن سازمانهای اروپایی قدرتمند، که به اصول TQM در مسیر تجارتشان عمل می‌کنند بود و مهمترین ماموریت EFQM عبارتست از؛ برانگیختن سازمانها و یاری رساندن به آنها برای مشارکت در فعالیتهای بهبود جهت هدایت سریع آنها به سمت تعالی از جنبه های مختلف رضایتمندی مشتری، رضایتمندی کارکنان، اثرات روی اجتماع و نتایج کلیدی تجاری. هدفهایی آن فراگیر کردن کیفیت، دستیابی به ضریب رقابتی بیشتر، افزایش مسئولیت اجتماعی برای سازمانها و افزایش رضایت مردم از عملکرد سازمانها است. موارد استفاده از مدل الگوی تعالی سازمانی بنیاد کیفیت

1. Planining
2. Do
3. Check
4. Action

اروپایی شامل خود ارزیابی، تدوین استراتژی، تدوین چشم انداز، مدیریت پروژه، ادغام سازمانها، مدیریت تامین کنندگان، الگوبرداری از سایر سازمانها، راهنمایی جهت شناسایی نواحی قابل بهبود و مبنایی برای یک زبان مشترک و یک روش تفکر کردن می باشد. مدل های تعالی سازمانی و معیارهای آنها در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول (۱) الگوهای تعالی و معیارهای آن

مدل	معیارها
مالکوم بالدريج ^۱ (۱۹۸۷)	رهبری/برنامه ریزی استراتژیک/تمرکز بر بازار و مشتری/تجزیه و تحلیل اطلاعات/منابع انسانی/مدیریت فرایندها/نتایج
بنیاد کیفیت اروپایی ^۲ (۱۹۸۸)	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/ جمع آوری اطلاعات/ تجزیه و تحلیل اطلاعات/ کنترل/ کیفیت/ نتایج
الگوی شناخت تعالی سازمانی ^۳ (CE) ۱۹۸۰	منابع انسانی/ مدیریت مالی/ عملیات/ بازاریابی/ تحقیق و توسعه/ ستاد سازمان
الگوی جایزه تعالی کانادا ^۴ (۱۹۸۴)	رهبری/ تمرکز بر کارکنان/ برنامه ریزی/ مدیریت فرایند/ تمرکز بر مشتری/ تمرکز بر شرکاء
الگوی تعالی استرالیا (۱۹۸۷)	رهبری/ راهبرد/ خط و مشی و برنامه ریزی/ اطلاعات و تحلیل/ کارکنان/ تمرکز بر مشتری/ کیفیت فرایند/ عملکرد سازمان
الگوی تعالی کسب و کار کانجی ^۵ (۱۹۹۸)	رهبری/ خشنودسازی مشتری/ مدیریت بر مبنای واقعیت/ مدیریت مردمی/ بهبود مستمر/ توجه به مشتری/ عملکرد فرایند/ عملکرد کارکنان/ فرهنگ بهبود/ تعالی در کسب و کار

بر مبنای مدل های تعالی، دانشگاه ها شامل دو حوزه توانمندسازها و نتایج می باشند که مولفه های حوزه توانمندسازها عبارتند از:

مدیریت و رهبری آموزش

ایجاد تغییرات و مدیریت تغییر و تحول در نظام آموزشی مستلزم به کار گیری مدیرانی است که علاوه بر دانایی، توانایی و دانش حرفه ای در زمینه های مدیریت مبتنی بر روابط انسانی بتوانند رسالت ها و آرمان های آموزش عالی را تحقق بخشند. و عوامل مربوط به مدیران و فرماندهان نقش تعیین کننده و جایگزین ناپذیری در توفیق یا شکست سازمانها دارند (ابوالعالی، ۱۳۹۱، ۱۴۶). رهبران سازمانهای متعالی مأموریت، چشم انداز، ارزش ها و اصول اساسی آموزش و بهسازی منابع انسانی سازمان را ایجاد کرده و نقش الگو را در فرهنگ تعالی ایفاء و در کارکنان ایجاد انگیزه آموزش و یادگیری نموده و از آنها حمایت و قدردانی می کنند (نوری، و پیدایی، ۱۳۸۹). سبک رهبری بر تعالی سازمان موثر است چرا که سبک رهبری بر فرهنگ و عملکرد کارکنان موثر است از بین آنها سبک رهبری خدمتگزار بیشترین تاثیر را خواهد داشت (جعفری فکرت، حسینی شکیب، ۱۳۹۷).

تدوین استراتژیهای آموزش

یکی دیگر از مؤلفه های حوزه توانمندسازها، تدوین استراتژی آموزش و بهسازی منابع انسانی است؛ سازمانهای متعالی مأموریت، آرمان و اهداف استراتژیک خود را از طریق ایجاد، تدوین و اجرای استراتژی های آموزش و بهسازی منابع انسانی متمرکز بر

1. Malkom baldrige

2. European Foundation for Quality Management

3. Corporate Excellence

4. Canadian Award of Excellence

5. Kanji Business Excellence model

نیازها و خواسته‌های ذینفعان و نیز شرایط محیطی محقق می‌کنند. (همان منبع) امروزه در دانشگاه‌های پیشرفته دنیا، بحث آینده‌نگری و استراتژی محور بودن سازمان از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است (یار محمد زاده، ۱۳۸۹). در دنیای رقابتی بایستی با داشتن چشم اندازهای وسیع و عمیق و با استفاده از شیوه‌های مدیریت استراتژی محور با رویکرد آینده پژوهانه به دنبال رسالت‌های نظام آموزشی بود.

مدیریت و توسعه منابع انسانی

یکی دیگر از مولفه‌های حوزه توانمندسازها، مدیریت و توسعه منابع انسانی است زیرا که این روزها حرفه منابع انسانی در سازمانها در حال بازآفرینی است (دبیری، ۱۳۹۱: ۵). سازمانهای متعالی از طریق مدیریت و توسعه سرمایه انسانی به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کنند و از طرفی جذب و نگهداری افراد بیشتر به امور آموزشی، از عوامل موثر در عملکرد نظام آموزشی است (امین فر، ۱۳۶۷). سازمانهای متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده، توسعه بخشیده و از آن بهره می‌گیرند. آن‌ها عدالت و برابری را ترویج کرده، کارکنان را در امور مشارکت داده و به آنها تفویض اختیار می‌کنند.

ساختار سازمانی

نظام آموزشی به عنوان یکی از مهمترین ارکان جامعه باید متناسب با تحولات عصر پیچیده به اصلاحات اساسی در ساختار و محتوا بپردازد (یوسفی و مستکملی، ۱۳۹۱). سازمان‌ها با مهندسی مجدد، برنامه‌های غنی‌سازی شغلی، تفویض اختیار، ساده‌سازی کارها، گردش شغلی موجبات تعالی سازمان را فراهم کنند (آقا وردی و همکاران، ۱۳۹۵). هر سازمانی از جمله سازمانهای آموزشی را از بعد ویژگیهای سازمانی می‌توان مورد مطالعه قرار داد، رسمیت، پیچیدگی و محیط از جمله خصوصیات هستند که به درک بهتر ساختار سازمانی کمک می‌کنند (بهرنگی، ۱۳۷۴، به نقل از، ابراهیم زاده و حیدری).

فرهنگ سازمانی

دانشگاه‌ها تولیدکننده و انتقال‌دهنده ثروت فرهنگی و تجارب علمی هستند که متعلق به تمام انسان‌ها و نوع بشر است (روشن، ۱۳۹۲). سازمان‌های آموزشی باید روش بهره‌برداری از سرمایه‌های معنوی را به عنوان مهمترین دارایی بیاموزند، اینجاست که اهمیت جو و فرهنگ حاکم بر سازمان‌های آموزشی هرچه بیشتر نمایان می‌شود. جو پویا و خلاق افراد را قادر می‌سازد تا در عملکردها و یادگیری مؤثرتر و کارا تر شوند، همچنین عرصه را برای شکوفا شدن و رشد کردن استعدادهای گوناگون و گرایش‌های مختلف اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی در دانشجویان باز می‌سازد و نیروی سازندگی و ابداع را در آنها تقویت و شکوفا می‌کند (شیرانی و همکاران، ۱۳۸۸).

استفاده از مدل‌های تعالی برای ارزیابی عملکرد و تعالی در دانشگاهها با آنچه در صنعت عمل می‌گردد بسیار متفاوت است و نتایج آن نیز با نتایج به دست آمده در سایر سازمانها تفاوت دارد. با بررسی موضوع مشخص می‌گردد که استفاده از این مدل در موسسات 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 (قورچیان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۲).

همچنین، در پژوهشی که با عنوان "اجرای مدل تعالی سازمانی در نهادهای آموزش عالی" انجام شد با استفاده از رویکرد خود ارزیابی به دو بخش دانشگاهی و غیر دانشگاهی پرداخته شد و به این نتیجه رسیده است که در بخش‌های دانشگاهی که پیش‌تر از مدل‌های دیگر ارزیابی کیفیت دانشگاهها (به جزء مدل تعالی سازمانی) استفاده می‌کردند، به اصل مهم مشتری‌مداری و رقابت توجه نمی‌شده، اما استفاده از این مدل توجه نهادهای آموزش عالی را به مسائل ذکر شده با اهمیت جلوه می‌دهد (هایدز، ۲۰۰۶). ون هردن^۱ (۲۰۰۶) در رساله دکتری خود با استفاده از مدل تعالی، به ارزیابی آموزش و پرورش و توسعه در وزارت دفاع آفریقای جنوبی پرداخته و نقاط قوت عملکرد و نقاطی که نیاز به بهبود دارند را مشخص نموده است.

¹ . hides

حری و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان بررسی مزایا و دستاوردهای به کارگیری مدل تعالی سازمانی در دانشگاهها و موسسات آموزشی پرداخته‌اند و همچنین میر غفوری و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به ارزیابی دانشکده‌های دانشگاه یزد از نظر به کارگیری مدیریت دانش با استفاده از مدل تعالی سازمانی و تاپسس فازی پرداخته است. نوه ابراهیم و حمصی (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان، ارزیابی مراکز علمی - کاربردی استان مرکزی با استفاده از الگوی تعالی سازمانی انجام داده‌اند، یافته‌های پژوهش نشان داده که عملکرد مراکز علمی کاربردی استان مرکزی مطلوب می‌باشد. سید نقوی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چارچوب تعالی و بالندگی سازمانی، به ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های افسری پرداخته است. فرهادی و یوسفی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان تعالی دانشگاه‌های سازمانی: رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، الگویی را با رویکرد ساختاری و تفسیری برای دانشگاه‌های سازمانی ارائه نموده‌اند. رستم پور و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان آسیب شناسی و بهبود عملکرد حوزه آموزش و سرمایه انسانی در شرکتهای تولیدی با رویکرد تعالی سازمانی، با رویکرد تعالی آموزش‌ها را آسیب شناسی نموده‌اند. سربلند (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین حرفه گرایی با تعالی عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزشهای اخلاقی در دانشکده‌های علوم و فنون دریایی پرداخته‌اند.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر، به لحاظ هدف تحقیق کاربردی است که در آن از روشی آمیخته برای گردآوری و تحلیل اطلاعات استفاده شده و سعی شده تا با تلفیق داده‌های کمی و کیفی، ضمن دستیابی به شناختی عمیق از موضوع، زمینه افزایش تعمیم پذیری و صحت نتایج نیز فراهم آید (کرسول و پلانوکلاک، ۱۳۸۷). با توجه به هدف‌ها و پرسش‌های پیش روی محقق، از روش آمیخته (کیفی-کمی) استفاده نموده است که در آن ابتدا با استفاده از روش کیفی (تحلیل محتوا)، شاخص‌ها، ابعاد و مولفه‌ها شناسایی و سپس برای ارتقاء نتایج و بررسی جزئیات الگو از روش کمی استفاده شده است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹). بدین صورت که در مرحله کیفی، فرمایشات و رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در جمع دانشجویان دانشگاههای افسری از سال ۱۳۶۹ تا کنون استخراج و با استفاده از نرم افزار تحلیل داده‌های کیفی (MAXQDA) تحلیل محتوا گردید و پس از مشخص شدن متغیرها، ابعاد و مولفه‌های الگو، برای تبیین الگو از رویکرد کمی (روش پیمایشی) استفاده شده است. با توجه به مدل احصاء شده فرضیات و سئوالات تحقیق مشخص و اطلاعات کمی را از نمونه تحقیق جمع آوری و با روش‌های آماری به تجزیه و تحلیل این اطلاعات پرداخته شده است و مدل بدست آمده مورد آزمون قرار گرفته است. جامعه آماری شامل کارکنان یکی از دانشگاههای نیروهای مسلح است و نمونه گیری به روش تصادفی صورت گرفته است. اندازه نمونه ی آماری بر اساس فرمول جامعه محدود ۳۵۰ نفر برآورد شده است.

برای گردآوری دادهها در فاز کیفی از تحلیل محتوای کیفی فرمایشات و در فاز کمی از پرسشنامه محقق ساخته با طیف لیکرت (بسیار موافق، موافق، متوسط، مخالف و بسیار مخالف) استفاده شده و یافته با استفاده از روش معادلات ساختاری مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. پرسشنامه تحقیق شامل ۵۷ سوال مرتبط با عوامل چهارگانه مورد آزمون (ویژگی های سازمان ۲۰ سوال، ویژگی های فردی با ۲۰ سوال و توسعه و تعالی دانشگاه با ۱۷) می باشد. برای بررسی روایی با انجام روش دلفی و کسب نظر خبرگان (اساتید دانشگاه های افسری در رشته های مدیریت و آموزش عالی) سنجش تناسب مدل و روایی عوامل و گویه های مطرح شده در تحقیق برای توسعه و تعالی دانشگاه استفاده شد و نیز برای بررسی روایی ابزار از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

برای محاسبه قابلیت پایایی تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی برای کلیه متغیرها جداگانه و بر مبنای نمونه نهایی در جدول (۲) گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای همه متغیرها بالای ۰.۷ به دست آمد که بیانگر پایایی پرسشنامه می‌باشد.

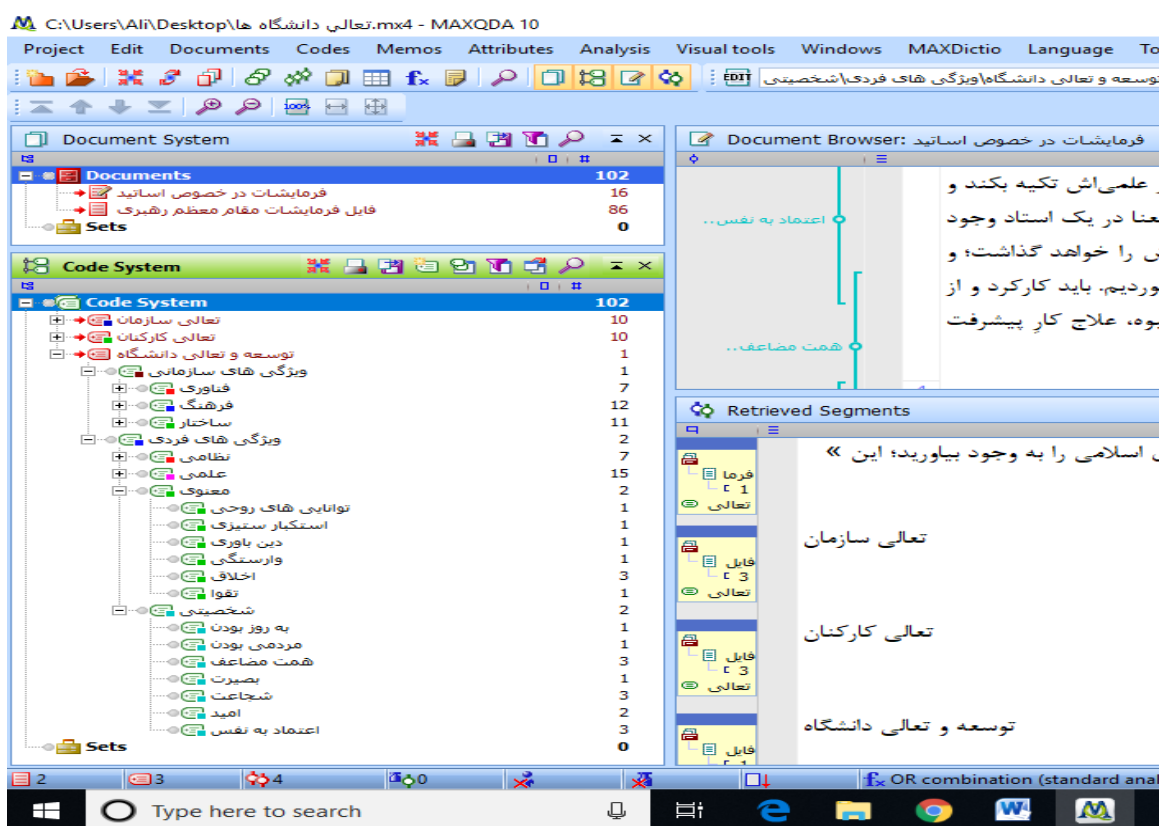
¹. Van heerden

جدول (۲) مقادیر ضریب کرونباخ در مورد پایایی ابزار پژوهش

میزان ضریب الفای کرونباخ	تعداد گویه ها	شرح عامل
۰/۸۸۸	۱۶	ویژگی‌های سازمان
۰/۸۶۱	۱۲	ویژگی‌های کارکنان
۰/۹۴۲	۱۴	توسعه و تعالی دانشگاه
۰/۹۵۲	۵۵	کل پرسشنامه

یافته‌های تحقیق

در فاز اول تحقیق فرمایشات مقام معظم رهبری مدظله‌العالی در جمع دانشجویان دانشگاه‌های افسری وارد نرم افزار maxqda نسخه ۱۰ گردید و با استفاده از نرم افزار به روش تحلیل محتوا کیفی، تجزیه و تحلیل گردید.



شکل (۱) اطلاعات وارد شده و نحوه کد گذاری فرمایشات

کدگذاری در دو مرحله باز و محوری انجام گردید و در مرحله اول فرمایشات بررسی و برای هر بخش کد مرتبط با مفهوم استنباطی اختصاص داده شد و در مرحله دوم، کدهای که با هم مرتبط بودند در ذیل یک مفهوم کلی‌تر قرار داده شدند و بدین شکل مقوله‌ها و ابعاد تحقیق شکل گرفتند که بخشی از خروجی کد گذاری در جدول زیر آورده شده است.^۱

جدول (۳) کد گذاری

کد	متن منتخب
----	-----------

^۱ با توجه به حجم اطلاعات تحلیل شده و محدودیت حجم مقاله، فقط بخشی از کد گذاری ها به عنوان نمونه آورده شده است.

تعالی کارکنان/ رفتار توانمند شده	پس بنابراین معلم دانش می آموزد، تفکر می آموزد، اخلاق و رفتار هم می آموزد؛ آموختن رفتار و اخلاق از قبیل آموختن دانش نیست که فقط انسان از روی کتاب بخواند؛ درس اخلاق را با کتاب نمی شود منتقل کرد، بیش از کتاب و بیش از زبان، رفتار مؤثر است (۱۷/۲/۱۳۹۳)؛
ویژگی های سازمانی/ فرهنگ ارزشهای اسلامی	معلم عزیز بداند شغل او فقط تعلیم نیست؛ یا به تعبیری فقط تعلیم مطالب کتاب و دانش در دست اجرا نیست. معلم، هم باید علم بدهد، هم باید روش تفکر و کار تفکر را بیاموزد، هم رفتار و اخلاق آموزی در کار او باشد. اگر تعلیم را یک معنای وسیعی بگیریم، این سه عرصه را شامل می شود (۱۷/۲/۱۳۹۳).
ویژگی های سازمانی/ فرهنگ توجه به کیفیت	«معلم عزیز بداند شغل او فقط تعلیم نیست؛ یا به تعبیری فقط تعلیم مطالب کتاب و دانش در دست اجرا نیست. معلم، هم باید علم بدهد، هم باید روش تفکر و کار تفکر را بیاموزد، هم رفتار و اخلاق آموزی در کار او باشد. اگر تعلیم را یک معنای وسیعی بگیریم، این سه عرصه را شامل می شود (۱۷/۲/۱۳۹۳).
ویژگی های فردی/ علمی	علاج دردها و مشکلات کشور در پیشرفت علمی است ... (۱۳/۷/۱۳۸۵).
ویژگی های فردی/ علمی/ ابتکار و نواندیشی	این احتیاج دارد به انسان های صبور، عاقل، متدین، اهل ابتکار، اهل اقدام، دور از تنبلی، مهربان، عطوف، دارای حلم، دارای شجاعت، با رفتارهای مؤدبانه، پرهیزگار و انسان هایی که درد دیگران، درد آن ها محسوب بشود (۱۷/۲/۱۳۹۳).
ویژگی های فردی/ علمی/ تحقیق	ما باید تحقیق را، که حقاً و بدون شک باید پژوهش و تحقیق مورد توجه و اهتمام بیشتری قرار بگیرد، (۱۳/۷/۱۳۸۵).
ویژگی های فردی/ معنوی/ اخلاق	پس بنابراین معلم دانش می آموزد، تفکر می آموزد، اخلاق و رفتار هم می آموزد؛ آموختن رفتار و اخلاق از قبیل آموختن دانش نیست که فقط انسان از روی کتاب بخواند؛ درس اخلاق را با کتاب نمی شود منتقل کرد، بیش از کتاب و بیش از زبان، رفتار مؤثر است (۱۷/۲/۱۳۹۳)؛
ویژگی های فردی/ معنوی/ اخلاق	صرفاً این نیست که در کلاس درس، دو کلمه شما بگوئید و او یاد بگیرد؛ همه ی رفتار شما، حرکات شما، منش شما، اخلاق شما، به صورت مستقیم در این مخاطب گیر اثر می گذارد و او را شکل می دهد (۹۲/۲/۱۸).
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ اهدت مضاعف	ما یک مقداری از ناحیه ی کم کاری هایمان و تنبلی هایمان - در بخش ها و سطوح مختلف - ضربه خوردیم. باید کار کرد و از کار نباید خسته شد. بنابراین نوآوری و ابتکار، شجاعت علمی، اعتماد به نفس شخصی و ملی و کار متراکم و انبوه، علاج کار پیشرفت علمی ماست. مخاطب این هم اساتید دانشگاه اند. (۱۳/۷/۱۳۸۵).
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ اهدت مضاعف	اگر استاد ما متدین باشد، دارای غیرت ملی باشد، دارای انگیزه ی انقلابی باشد، دارای روحیه ی سخت کوشی باشد، به طور طبیعی این ها به متعلم منتقل می شود. (۹۴/۴/۱۳)
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ شجاعت	آنچه اساتید ما برای پیشرفت علم، وجهه ی همت خودشان باید قرار بدهند، اولاً «شجاعت علمی» در همه ی بخش هاست؛ (۱۳/۷/۱۳۸۵)
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ شجاعت	این احتیاج دارد به انسان های صبور، عاقل، متدین، اهل ابتکار، اهل اقدام، دور از تنبلی، مهربان، عطوف، دارای حلم، دارای شجاعت، با رفتارهای مؤدبانه، پرهیزگار و انسان هایی که درد دیگران، درد آن ها محسوب بشود (۱۷/۲/۱۳۹۳).
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ امید	نگاهمان نگاه امیدوارانه است و به عنوان اینکه «ما می توانیم» ما می خواهیم علما و دانشمندان ما، راه های میانبر را پیدا کنند؛ راه های کشف نشده را از این بین هایت مسیرهایی که در عالم طبیعت وجود دارد و بشر باید یکی پس از دیگری کشف کند. ما می خواهیم راه های کشف نشده را کشف بکنیم. (۱۳/۷/۱۳۸۵)
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ اعتماد به نفس	... اعتماد به نفس ملی داشته باشد. به قابلیت و توانایی های این ملت اعتماد داشته باشد. اگر این معنا در یک استاد وجود داشته باشد، این سرریز خواهد شد در محیط درس، در کلاس درس، در انتقال به دانشجو و تأثیر تربیتی خودش را خواهد گذاشت؛ (۱۳/۷/۱۳۸۵)
ویژگی های فردی/ شخصیتی/ اعتماد به نفس	«شما با سخن خود، با منش خود، با رفتار خود، می توانید به او اعتماد به نفس بدهید؛ می توانید به او امید بدهید؛ می توانید او را روانه ی میدان های عمل کنید؛ می توانید به او روح دیانت را آن چنان که شایسته ی اوست، تزریق کنید؛ می توانید از او انسانی زیرک، پرتلاش، اجتماعی، علاقه مند به مصالح جمع و جامعه بسازید و به وجود بیاورید» (۸۹/۲/۱۵)

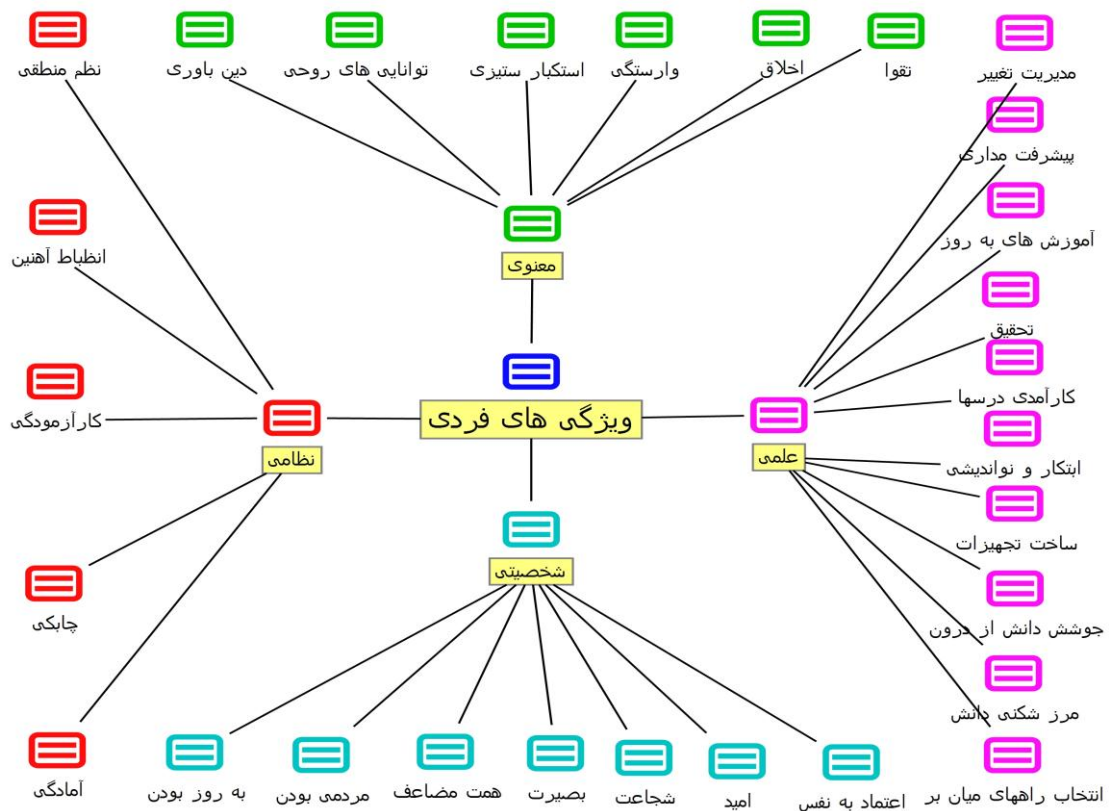
تعالی سازمان احیاء انسانیت	هدف نیروی مسلح در نظام اسلامی احیاء انسانیت و ارزشهای انسانی و آرمانهای الهی است؛ مجاهدت فی سبیل الله است ۸۲/۱۰/۴
ویژگی های سازمانی فناوری ابزارهای مدرن	استعداد ایرانی و تواناییهای ملی ایرانیان اقتضاء می کند که نوآوریها در بخش نیروهای مسلح ما از جمله در ارتش جمهوری اسلامی ایران و نیروهای سه گانه آن، روز به روز بیشتر شود. پژوهش، نوآوری، کارآزمودگی، انضباط کامل، چیزهائی است که بایست در اولین قلمهای فهرست وظائف شما وجود داشته باشد ۸۶ /۸/۲
ویژگی های سازمانی فناوری ابزارهای مدرن	لازم است نیروهای مسلح را تقویت کنیم؛ تقویت با ابزار مدرن و پیشرفته، تقویت با نگهداری و خودکفایی، تقویت با سازندگی ها در درون نیروهای نظامی و سازمان صنایع دفاع، ۶۹/۸/۲۸
ویژگی های سازمانی فرهنگ	حقاً و انصافاً امروز نیروهای مسلح ما و ارتش جمهوری اسلامی ایران در یک طراز بسیار مطلوبی قرار دارد. از دو جهت، شما بر ارزشهای دیگر ترجیح دارید: اول اینکه هدف شما یک هدف الهی و انسانی است، و دوم اینکه میان شما و مردم یک پیوند قلبی استواری برقرار است. ۸۹/۹/۱۹
ویژگی های سازمانی فرهنگ	ملت ایران و هر کس که متمسک به اسلام است، روز به روز زنده تر خواهد شد. ۷۴ /۹/۲۶
ویژگی های سازمانی فرهنگ	از این تجربه (تجربه های دفاع مقدس) درس بگیرید و با آن آشنا شوید ۸۳ /۷/۲۲
ویژگی های سازمانی ساختار برنامه های به روز و با نگاه به	این دانشگاه را باید قدر بدانید. برنامه ها همیشه به روز، همیشه با نگاه به آینده، با برنامه ای چشم انداز واضح و روشن تنظیم شود. ۸۹/۹/۱۹
ویژگی های فردی	هیچ آرزوی بزرگی جز در سایه ی صبر، استقامت، جدیت، توجه و توکل به خدا و وارستگی و پاکی از آلودگیهای دست و پاگیر، قابل دسترسی نیست. ۷۸ /۱۱/۱۹
ویژگی های فردی	هر جا که هر جمع و گروهی، به هدف بزرگی دست یافته، این چیزها را لازم داشته است: جد و جهد، استقامت و پافشاری و دامن برچیدن از دست و پاگیریهای زندگی روزمره. ۷۸ /۱۱/۱۹
ویژگی های فردی نظامی انضباط آهنین	ما معتقد به انضباط آهنین، نظم منطقی، کار علمی، آموزش به روز و سلاح در حد ممکن برای نیروهای مسلح خود هستیم ۸۲/۱۰/۴
ویژگی های فردی علمی ابتکار و نواندیشی	استعداد ایرانی و تواناییهای ملی ایرانیان اقتضاء می کند که نوآوریها در بخش نیروهای مسلح ما از جمله در ارتش جمهوری اسلامی ایران و نیروهای سه گانه آن، روز به روز بیشتر شود. پژوهش، نوآوری، کارآزمودگی، انضباط کامل، چیزهائی است که بایست در اولین قلمهای فهرست وظائف شما وجود داشته باشد ۸۶ /۸/۲
ویژگی های فردی معنوی	اصلی ترین عنصر اقتدار معنوی، ایمان است؛ ایمان به خدا، توکل به خدا، حسن ظن به خدا. این است که دل را آماده میکند برای ورود در میدانهای دشوار. ۸۸/۷/۱۴
ویژگی های فردی شخصیتی	من فراموش نمی کنم آن چهره های پُر امید و دلهای شجاع و آن مجموعه ی جوانان نیروی هوایی را که در تهران و سایر مراکز که پایگاههای نیروی هوایی در آن مستقر بودند، با تلاشی مؤمنانه و مجاهدانه، کارها را پیش بردند؛ ۸۱ /۱۰ /۰۴

پس از مشخص شدن مقوله ها، مولفه ها و ابعاد موضوع به شرح جدول و نمودارهای زیر از نرم افزار استخراج گردید:

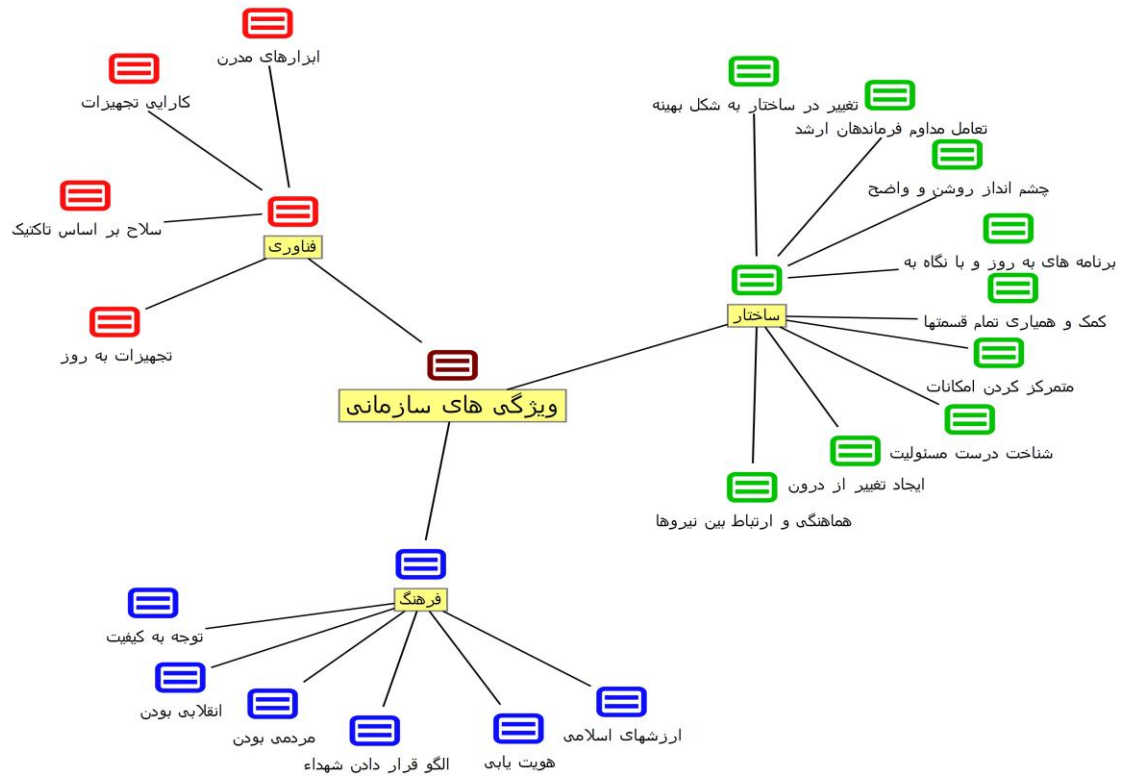
جدول (۵) ابعاد و مولفه های مدل مفهومی تحقیق

ابعاد	مولفه ها	شاخص ها
ویژگیهای فردی	شخصیتی	اعتماد به نفس، امید، شجاعت، بصیرت، همت مضاعف، مردمی بودن، به روز بودن
	معنوی	تقوا، اخلاق، وارستگی، دین باوری، استکبار ستیزی، توانایی های روحی
	نظامی	آمادگی، چابکی، کارآزمودگی، انضباط آهنین، نظم منطقی
سازمانی	علمی	تحقیق، ساخت تجهیزات، ابتکار و نواندیشی، کارآمدی دروسها، جوشش دانش از درون، انتخاب راههای میان بر، آموزش های به روز، پیشرفت مداری، مدیریت تغییر، مرز شکنی دانش
	فرهنگ	هویت یابی، الگو قرار دادن شهداء، مردمی بودن، انقلابی بودن، توجه به کیفیت، ارزشهای اسلامی

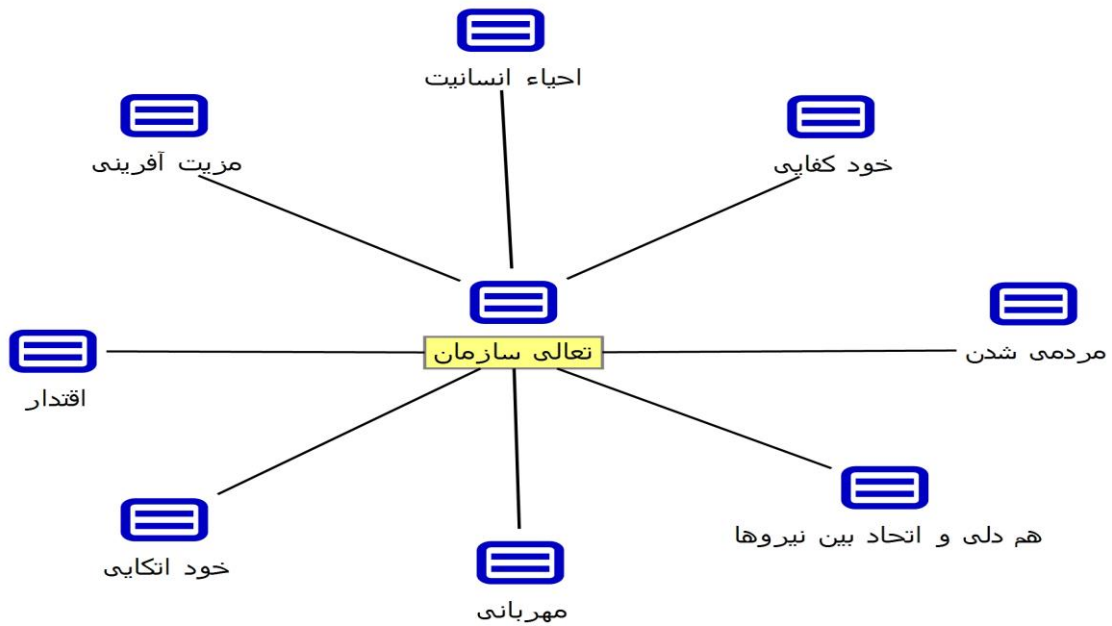
ابعاد	موفه ها	شاخص ها
توسعه و تعالی	فناوری	ابزارهای مدرن، تجهیزات به روز، سلاح بر اساس تاکتیک، کارایی تجهیزات
	ساختار	شناخت درست مسئولیت، متمرکز کردن امکانات، کمک و همیاری تمام قسمتها، برنامه های به روز و با نگاه به آینده، چشم انداز روشن و واضح، تعامل مداوم فرماندهان ارشد نیروها با دانشجویان، تغییر در ساختار به شکل بهینه، ایجاد تغییر از درون، هماهنگی و ارتباط بین نیروها
	تعالی کارکنان	احساس هویت کردن، بصیرت، انسان کامل شدن، باور به خدا، مانع شکنی، خود اتکایی، رفتار توانمند شده
	تعالی سازمان	مردمی شدن، احیاء انسانیت، خود کفایی، مزیت آفرینی، اقتدار، خود اتکایی، مهربانی، هم دلی و اتحاد بین نیروها



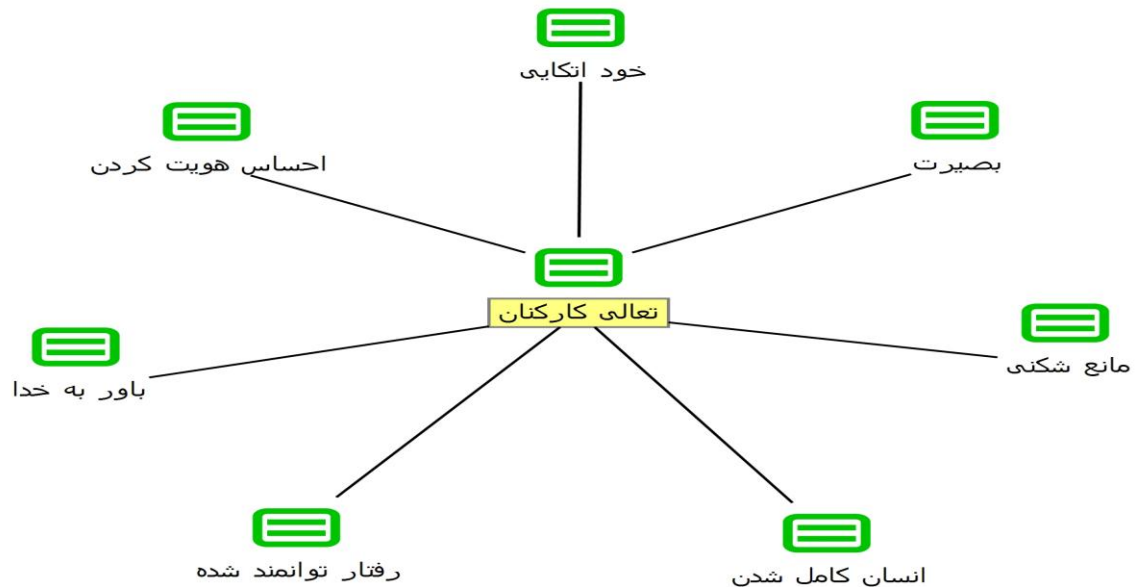
شکل (۲) مولفه های مرتبط با ویژگیهای فردی



شکل (۳) مولفه های مرتبط با ویژگیهای سازمان

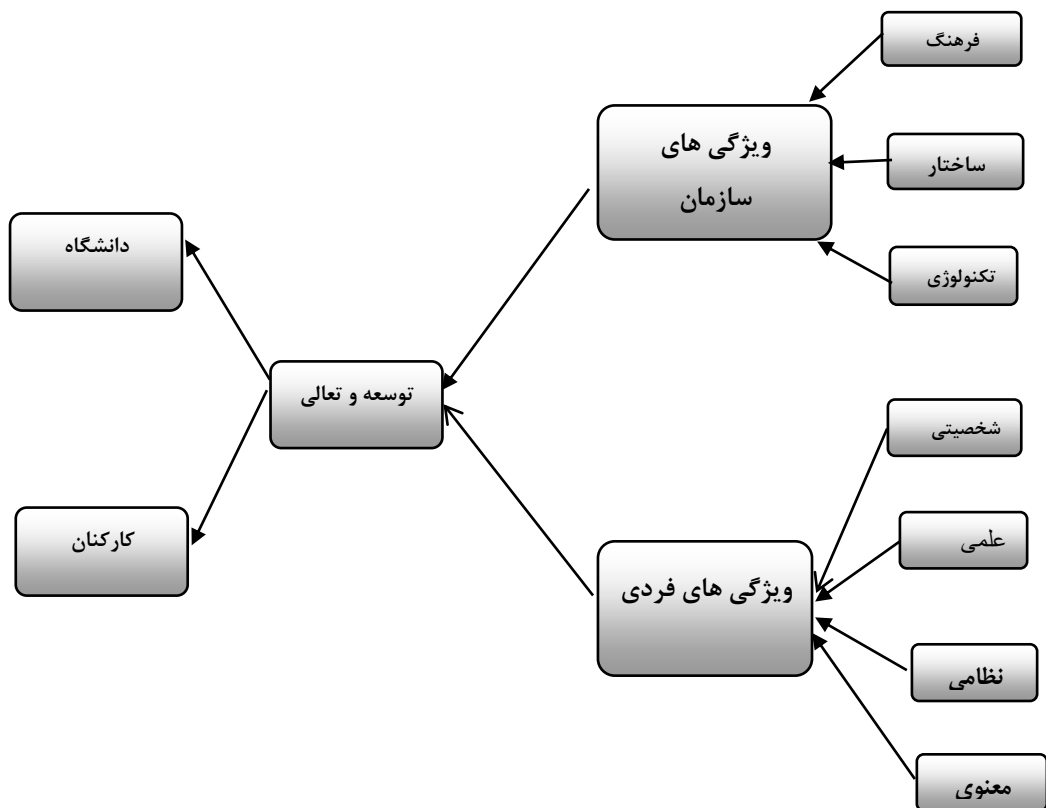


شکل (۴) مولفه های مرتبط با بعد تعالی سازمان



شکل (۵) مولفه‌های مرتبط با بعد تعالی کارکنان

با توجه به تحلیل محتوا مدل زیر را از رهنمودها و تدابیر فرماندهی کل قوا استخراج گردید.



شکل (۶) الگوی توسعه و تعالی دانشگاه‌های نیروهای مسلح (منبع: یافته‌های فاز کیفی تحقیق)

بنابراین می‌توان فرضیات تحقیق را به صورت زیر بیان نمود:

فرضیه اول- ویژگی‌های سازمان بر توسعه و تعالی دانشگاه تاثیر دارد.

فرضیه دوم- ویژگی‌های فردی کارکنان بر توسعه و تعالی دانشگاه تاثیر دارد.

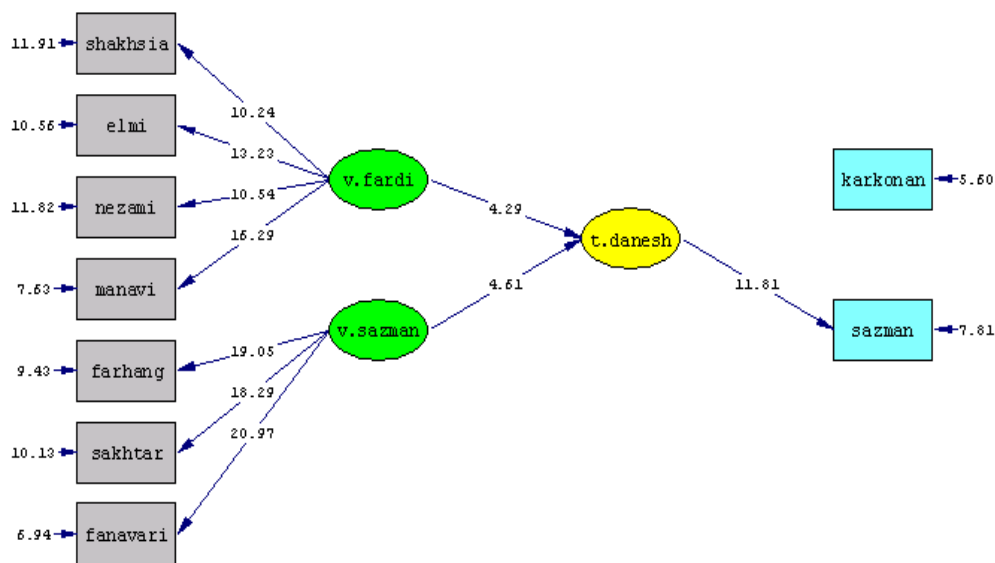
قبل از بررسی فرضیه های تحقیق به بررسی نرمال بودن توزیع داده های تحقیق به کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می- پردازیم.

جدول (۶) آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	Sig (سطح معنی داری)	α (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
ویژگی های فردی	۲,۶۵	۰,۶۴	۰,۰۹۷	۰/۰۵	نرمال
ویژگی های سازمان	۲,۸۴	۰,۶۰	۰,۲۰۰	۰/۰۵	نرمال
توسعه و تعالی سازمان	۲,۷۳	۰,۶۰	۰,۲۰۰	۰/۰۵	نرمال

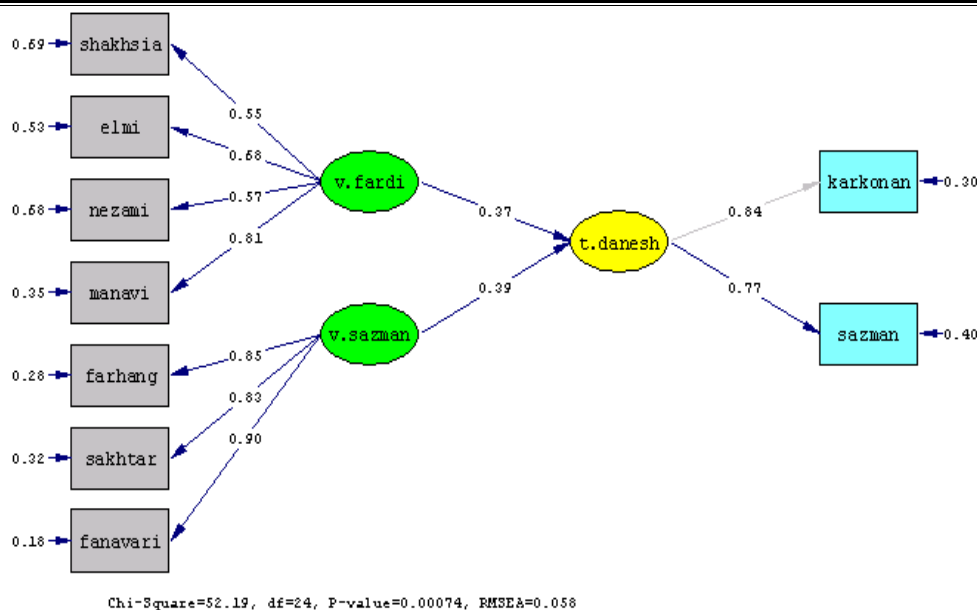
با توجه به جداول بالا، چون مقدار سطح معنی داری متغیرهای تحقیقات بازار، بهبود فضای کسب و کار و تولید محصولات بزرگتر از مقدار ۰,۰۵ می باشد، توزیع نرمال دارند.

به منظور بررسی فرضیات پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از فن تحلیل مسیر توسط نرم افزار لیزرل استفاده شده است در ادامه ضمن ارائه مدل مفهومی پژوهش در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد به بررسی شاخص های برازش مدل می پردازیم.



Chi-Square=52.19, df=24, P-value=0.00074, RMSEA=0.058

شکل (۷) خروجی الگوی مفهومی در حالت ضرایب استاندارد



شکل (۸) خروجی الگوی مفهومی در حالت ضرایب معناداری

در آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه‌هاست. یکی از بهترین شاخص‌های بررسی نیکویی برازش مدل، بررسی نسبت آماره کای دو بر درجه آزادی (χ^2 / df) است. در این پژوهش مقدار (χ^2 / df) ۲/۱۷ بدست آمده است که در حد مطلوبی قرار دارد. برای تعیین برازش مدل، بجای استناد به یک شاخص بهتر است هم زمان از چند شاخص استفاده شود و همانطور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود سایر شاخص‌های برازش در حد مناسبی قرار دارند، بنابراین می‌توان ادعا کرد که مدل حاضر از برازش خوبی برخوردار است.

جدول (۷) شاخص‌های برازش الگوی مفهومی

شاخص برازش	میزان مشاهده شده	میزان استاندارد	نتیجه
χ^2 / df	88.33/25=3/52	کوچکتر از ۳	برازش مناسب
(Goodness of Fit Index (GFI	0.97	بالای ۰/۹۰	برازش مناسب
p-value	0/00074	کمتر از ۰/۰۵	برازش مناسب
RMSEA	0/056	کمتر از ۰/۱	برازش مناسب
(Comparative Fit Index(CFI	0/98	بالای ۰/۹۰	برازش مناسب
(Normativ Fit Index(NFI	0/97	بالای ۰/۹۰	برازش مناسب
(None Normative Fit Index(NNFI	0/97	بالای ۰/۹۰	برازش مناسب
(Incremental Fit Index(IFI	0/98	بالای ۰/۹۰	برازش مناسب

به منظور تایید یا رد فرضیه‌ها از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. برای معناداری باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر ۱/۹۶- باشد و در کل برای تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش به کار می‌رود. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶ بزرگتر باشد نشان دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قوی تری روی متغیر وابسته دارد منظور از ضریب استاندارد یا ضریب مسیر نیز جهت مقایسه اثرات اجزای مدل به کار می‌رود و هرچه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثر گذاری بیشتر متغیر مستقل بر

متغیر وابسته است. نتایج به دست آمده از مدل مفهومی پژوهش در دو حالت ضرایب معناداری و تخمین استاندارد در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۸) بررسی روابط میان متغیرها در الگوی مفهومی

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	عدد معناداری (T-Value)	نتیجه
اول	ویژگی‌های سازمانی	۰/۳۹	۴/۵۱	تایید
دوم	ویژگی‌های فردی	۰/۳۷	۴/۲۹	تایید

مدل در حالت ضرایب معناداری، معنی دار بودن مقدار t را نشان داده و برای تایید یا رد فرضیه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین همه فرضیه‌ها در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از اثرگذارترین نهادهای موجود در جامعه اسلامی که می‌تواند نقش بسیار تعیین کننده‌ای در اصلاح، تکامل و سعادت جامعه داشته باشد دانشگاه است. به این دلیل یکی از مهم‌ترین اولویت‌های انقلاب اسلامی ایران مسئله دانشگاه و اصلاح نظام دانشگاهی کشور بر اساس اصول و ارزش‌های انقلابی و اسلامی و همراستا سازی فرایندها، کارکردها و خروجی‌های دانشگاه‌ها با آرمان‌ها و ارزش‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران بوده است. مرور آراء و اندیشه‌های بنیانگذار کبیر و رهبر معظم انقلاب اسلامی نقش و جایگاه دانشگاه‌ها در سعادت جامعه را نشان می‌دهد. چنانکه امام راحل بارها یادآور شده‌اند که «دانشگاه، مبداء همه تحولات است». حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص اهمیت دانشگاه می‌فرمایند: «دانشگاه، نقطه اساسی هر جامعه و کشوری است. اگر دانشگاه اصلاح بشود، آینده آن جامعه اصلاح خواهد شد. اگر دانشگاه فاسد بشود، سرنوشت آن جامعه فساد است (امام خامنه‌ای، ۱۳۷۰). تامل در رهنمودهای پیاپی معظم له در خصوص اهمیت علم و دانش از یک سو و اسلامی شدن دانشگاه‌ها از سوی دیگر نمایانگر جایگاه رفیع دانشگاه در منظومه انقلاب اسلامی است. بر این اساس هدف اصلی این تحقیق طراحی و تبیین الگوی توسعه و تعالی دانشگاه‌های نیروهای مسلح بر اساس دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است. بر این اساس با مطالعه مبانی نظری موضوع و استخراج چارچوب نظری و مدل مفهومی، ابعاد و مولفه‌های متغیرهای تحقیق شناسایی و تاثیر هر کدام از آنها بر توسعه و تعالی دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت.

بر طبق یافته‌های تحقیق در فاز کیفی، عوامل موثر بر توسعه و تعالی دانشگاه‌های نظامی در دو بعد فردی و سازمانی طبقه بندی گردید، در بعد فردی، ویژگی‌های فردی موثر بر توسعه و تعالی دانشگاه‌های افسری شامل؛ ویژگی‌های شخصیتی (اعتماد به نفس، امید، شجاعت، بصیرت، همت مضاعف، مردمی بودن، به روز بودن)، معنوی (تقوا، اخلاق، وارستگی، دین باوری، استکبار ستیزی، توانایی های روحی)، نظامی (آمادگی، چابکی، کارآزمودگی، انضباط آهنین، نظم منطقی) و علمی (تحقیق، ساخت تجهیزات، ابتکار و نواندیشی، کارآمدی دروسها، جوشش دانش از درون، انتخاب راههای میان بر، آموزش های به روز، پیشرفت مداری، مدیریت تغییر، مرز شکنی دانش) است.

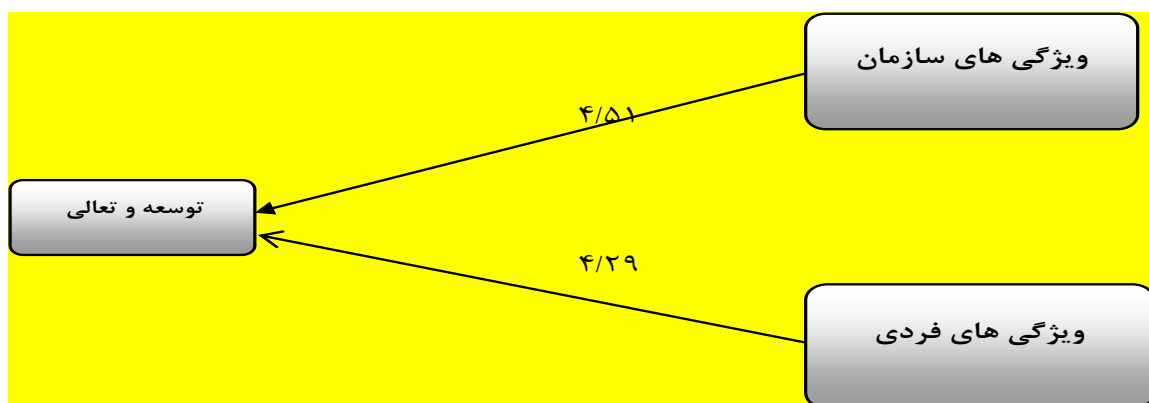
ویژگی‌های سازمانی موثر بر توسعه و تعالی دانشگاه‌های افسری هم شامل ویژگی‌های فرهنگی (هویت یابی، الگو قرار دادن شهداء، مردمی بودن، انقلابی بودن، توجه به کیفیت، ارزشهای اسلامی)، فناوری (ابزارهای مدرن، تجهیزات به روز، سلاح بر اساس تاکتیک، کارایی تجهیزات) و ساختاری (شناخت درست مسئولیت، متمرکز کردن امکانات، کمک و همیاری تمام قسمتها، برنامه های به روز و با نگاه به آینده، چشم انداز روشن و واضح، تعامل مداوم فرماندهان ارشد نیروها با دانشجویان، تغییر در ساختار به شکل بهینه، ایجاد تغییر از درون، هماهنگی و ارتباط بین نیروها) می باشد.

بر طبق یافته های تحقیق در فاز کیفی، توسعه و تعالی دانشگاه ها شامل توسعه و تعالی کارکنان (احساس هویت کردن، بصیرت، انسان کامل شدن، باور به خدا، مانع شکنی، خود اتکایی، رفتار توانمند شده) و توسعه و تعالی سازمان (مردمی شدن،

، احیاء انسانیت، خود کفایی، مزیت آفرینی، اقتدار، خود اتکایی، مهربانی، هم دلی و اتحاد بین نیروها) می باشد. در فاز دوم و کمی نیز روابط ابعاد الگو به شرح زیر مورد بررسی قرار گرفت.

بررسی نتیجه آزمون فرضیه اول: ویژگی های سازمان بر توسعه و تعالی دانشگاه تاثیر دارد.

نمودارهای ۲ و ۳ و جدول شماره ۱۳ نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه اول است، ضرایب به دست آمده زمانی معنادار است که مقدار آزمون معناداری آنها بزرگتر از $1/96$ یا کوچکتر $1/96$ - باشد. همانطور که مشاهده می شود ضرایب معناداری ویژگی های سازمان بر توسعه و تعالی دانشگاه برابر $4/51$ است. بنابراین مدل ساختاری نشان می دهد که ویژگی های سازمان بر توسعه و تعالی دانشگاه تاثیر دارد. بررسی نتیجه آزمون فرضیه دوم ویژگی های فردی کارکنان بر توسعه و تعالی دانشگاه تاثیر دارد که عدد بدست آمده برابر با عدد $4/29$ است. بر این اساس مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه می گردد:



شکل (۹) مدل نهایی

با توجه به اینکه این تحقیق رویکرد آمیخته اکتشافی داشته و مدل مفهومی آن از فاز کیفی استخراج و در یک جامعه آماری خاص ارائه گردیده، لذا از نظر یافته های کیفی، با هیچ یک از پیشینه های مطالعاتی تطابق ندارد و در فاز کمی هم تحقیق مشابهی جهت تطبیق یافته ها وجود نداشته است. این تحقیق از نظر روش شناسی در فاز اول با تحقیق فرهادی و یوسفی (۱۳۹۷) مطابقت دارد و در فاز دوم با مطالعه موصوف تفاوت دارد.

پیشنهادات

برای توسعه و تعالی سازمانی بایستی رویکرد جامع اتخاذ گردد و علاوه بر ویژگیهای سازمان (فرهنگ، فناوری و ساختار)، به ویژگیهای فردی (شخصیتی، معنوی، نظامی و علمی) هم توجه شود، تا نتایج مورد انتظار (توسعه و تعالی) حاصل شود.

از این رو پیشنهاد می گردد؛ فرهنگ سازمانی در این دانشگاه ها به طور مستمر بررسی و در خصوص ارتقاء شاخص های آن تدابیر آموزشی و اصلاح روشهای ارزیابی مد نظر قرار گیرد.

فناوری های مورد استفاده در این دانشگاه ها متناسب با نیاز توسعه ای این دانشگاه ها نوسازی و ارتقاء یابند.

ساختارهای رسمی و کلاسیک این دانشگاه ها، متناسب با نیاز روز مورد بازنگری قرار گیرد و مشکلات آن بر طرف گردد.

در برنامه های تربیتی و آموزشی این دانشگاه ها، علاوه بر ویژگیهای فردی نظامی و علمی، ویژگیهای شخصیتی و معنوی نیز مد نظر قرار گیرد.

با توجه به تایید فرضیه اول پیشنهادات زیر ارائه می گردد: احساس مسئولیت در برابر آینده، افزایش احساس اقتدار در بین کارکنان، تقویت احساس استقلال و افتخار در مقابل زورگویان، بی خیال و بی حس نشدن در بین کارکنان و دانشجویان،

غافل نشدن از دشمن، تلاش در به روز بودن، جدیت و اراده راسخ داشتن در انجام امور، هوشمند بودن کارکنان و دانشجویان در مقابل دشمن، افزایش علاقه کارکنان و دانشجویان، حضور مقتدرانه، تلاش و کوشش مجاهدت آمیز، گسترش نوترین، راههای مورد انتظار، اتکاء به تجربه های خود، حضور کامل و درخشان در میدانهای گوناگون، کار بی وقفه و خستگی ناپذیر، خوب به کار بستن در موقع نیاز، استفاده حداکثری از تجربه های دفاع مقدس بالاخص مولفه های حضور مقتدرانه، حضور کامل و درخشان در میدان های گوناگون، گسترش نوین ترین راههای مورد انتظار تقویت گردد.

برای تقویت بعد معنوی بایستی به موارد زیر توجه نمود: اتکاء به تاریخ و سنتهای قطعی خدا، تقویت ایمان، تقویت این باور که زیر بار تحمیل هیچ زورگویی نرفتن، نترسیدن از استکبار، تقویت تعهد و اخلاص، به زندگی دنیایی نچسبیدن، پاک بودن، با اخلاق بودن، توانایی های روحی، پرورش دانشجو به عنوان یک عبادت، طاهر بودن، توکل به خدا، وارستگی، زندگی پر معنا، ارزشهای معنوی، دین باوری، تقوا، دلدادگی به مردم، فداکاری به خصوص در جهت ایجاد کار معنادار برای کارکنان. برای تقویت بعد نظامی باید تجربه با آزمایش کردن، انضباط آهنین داشتن، تمرین دایمی و مستمر نظامی، تحرک به جا و به موقع، حفظ آمادگی ها، ایجاد مردان پولادین، کارآزمودگی، روز به روز قوی تر و آماده تر شدن، آموزشهای رزمی. برای تقویت بعد علمی بایستی به موارد زیر توجه نمود افزایش دانش، افزایش توانایی های صنعتی، تحقیق، ساخت و تولید، محدود نشدن در علم موجود، آموزش، درست اندیشیدن، افزایش کارآمدی درسها، افزایش عمق درسها، افزایش نوآوری، از درون دانش بجوشد، انتخاب راههای میان بر در علم.

برای تقویت بعد فرهنگ بایستی به موارد زیر توجه نمود:

این احساس را در کارکنان و دانشجویان ایجاد کنیم که نیروهای مسلح به عنوان یک خانواده بزرگ هستند، برخورد با نیروهای دیگر همچون پاره تن، اعتماد کردن نیروها به یکدیگر، تربیت دانشجو به عنوان یک افتخار، این باور که در دل مردم هستیم، این باور که پیشرفت موجب خرسندی مقام معظم رهبری است، این باور که تلاش علمی در محیط نظامی یک عبادت است، این باور که دشمنان زایل خواهند شد، این باور که شایسته رشد و پیشرفت هستیم، این باور که مدافع مرزهای استقلال و آبرو و حیثیت هستیم، باور در دانشجویان که در آینده نوابغ جنگی هستند، این باور که نظامی برای انسانیت می جنگد، این باور که پیشرفت به پایان نمی رسد، این باور که شهید همیشه زنده است، اعتقاد به معجزه ایمان، احساس افتخار به شغل نظامی گری، تاکید بر پاسداشت شهداء، الگو قرار دادن شهداء، نگهداشتن شعارهای انقلاب، دأما به پیش رفتن، تقویت این باور که دانشگاه کانون علم و جهاد است، ایجاد فضای معنوی و آمادگی های مومنانه و مجاهدانه، تقویت روحیه شهادت طلبی، پیوند قلبی و استوار با مردم، تقویت احساس عزت و سربلندی در بین کارکنان، تقویت فرهنگ سینه سپر کردن در مقابل دشمن، افتخار و بالیدن به نظامی گری، این باور که دانشجویان راه درست انتخاب کردند و جان دادن یک افتخار است.

برای تقویت ابعاد تکنولوژی استفاده از ابزارهای مدرن و پیشرفته، نگهداری تجهیزات، سازندگی در درون نیروهای مسلح، توجه به تعمیر و نگهداری، اقتدار تسلیحاتی، ساختن سلاح بر اساس تاکتیک، ساختن نمونه و در اختیار صنایع دفاع قرار دادن. در بعد ساختار بایستی سعی در به روز کردن برنامه ها، تدوین برنامه های و چشم انداز روشن، تلاش در تغییر ساختار به صورت خودجوش، همکاری و هماهنگی با سایر نیروها، هم دلی و همکاری در بین نیروها.

منابع

ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۹۱) شیوه پرورش مدیران آینده، مجموعه مقالات همایش آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی، تیر ماه، تهران، مرکز همایش های بین المللی نیایش.

آقا وردی، بابک، مقدسی، علیرضا، شریف زاده، فتاح، (۱۳۹۵)، عوامل موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمان (۱۳۹۵)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۲۱، ص ۴۵-۷۰

امام خمینی، صحیفه نور، بیانات در جمع پرسنل پایگاه شکاری اصفهان ۵۸/۶/۲۸، ج ۵، صفحه ۵۲۲

امین فر، مرتضی (۱۳۶۷) علل و عوامل افت تحصیلی و چگونگی کاهش آن، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال چهارم، شماره ۱۳ و ۱۴.

پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سیدی علی خامنه ای مد ظله العالی به آدرس www.khamenei.ir

- تولایی، روح الله (۱۳۸۶) الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۱۱، خرداد و تیر ۱۳۸۶، ۵۳-۷۰.
- جعفری فکرت، امین، حسینی شکیب، مهرداد، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال هشتم شماره ۲۹، ص ۵۴-۶۸
- حسین پور، رضا و آراسته حمید رضا (۱۳۸۹) بررسی و انتخاب الگوی پایه ارزیابی عملکرد مراکز پژوهشی دفاعی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۷، ۸۹ ص ۸۳.
- دبیری، افشین (۱۳۹۱) مدیریت منابع انسانی در شرایط بحران، مجموعه مقالات همایش آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی، تیر ماه، تهران، مرکز همایش های بین المللی نیایش.
- رستم پور، شهرام، ایران زاده، سلیمان، فقهی فرهمند، ناصر. (۱۳۹۸). آسیب شناسی و بهبود عملکرد حوزه آموزش و سرمایه انسانی در شرکتهای تولیدی با رویکرد تعالی سازمانی. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۶(۲)، ۱۲۴-۱۴۵.
- رشیدزاده، فتح الله (۱۳۹۱) ارزیابی عملکرد دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت نظامی، شماره ۴۵، سال دوازدهم، بهار ۹۱.
- روشن، احمد رضا (۱۳۸۲)، تعیین پایگاه اقتصادی- اجتماعی دانشجویان دانشگاه های دولتی، گزارش طرح تحقیقاتی- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- سربلند، خیراله. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین حرفه گرایی با تعالی عملکرد کارکنان با نقش واسطه ای ارزش های اخلاقی در دانشکده های علوم و فنون دریایی. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۷(۱)، ۱۴۱-۱۵۲.
- شیرانی، ناهید و همکاران (۱۳۸۸) جو سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۲۳ پاییز ۸۸، ص ۱۲۳.
- صمدی و همکاران (۱۳۹۱) طراحی الگوی ارزیابی عملکرد سازمانی بیمارستان های ناجا، طب نظامی، سال اول، شماره ۱.
- فرهادی، علی، یوسفی، مجید. (۱۳۹۷). تعالی دانشگاه های سازمانی: رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۵(۴)، ۴۶-۶۰.
- قرآن کریم، ترجمه و توضیح بهاء الدین خرمشاهی، تهران انتشارات دوستان
- قورچیان، نادرقلی و همکاران (۱۳۸۸) طراحی ارزیابی عملکرد واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره پنجم.
- موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س) صحیفه امام: مجموعه آثار امام خمینی (س) تهران ۱۳۸۵
- میر غفوری، حبیب الله و همکاران (۱۳۸۹)، ارزیابی دانشکده های دانشگاه یزد از نظر به کار گیری مدیریت دانش، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره چهارم، بهار ۸۹.
- نوری، فیروز، پیدایی، میر مهرداد، (۱۳۸۹)، آسیب شناسی آموزش کارکنان در سازمان ها، انتشارات سیمای دانش.
- نوه ابراهیم، عبدالرحیم و حمصی سمیه (۱۳۸۹) ارزیابی مراکز علمی - کاربردی استان مرکزی با استفاده از الگوی تعالی سازمانی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال ۴، شماره ۳، پائیز ۸۹.
- نیکوکار، غلامحسین و سجادی پناه، علی، (۱۳۸۸) طراحی الگوی راهبردی ارزیابی عملکرد مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، سال دهم، شماره ۳۶، بهار و تابستان ۸۸.
- الوندی، محسن (۱۳۸۶) تعالی سازمانی فراگیر، موسسه خدمات فرهنگی رسا، تهران.
- یار محمد زاده، پیمان (۱۳۸۹) تعیین روابط چندگانه میان مراحل فرایند مدیریت استراتژیک و فرایند تبدیل دانش با مولفه های سرمایه فکری در دانشگاه های دولتی اصفهان، پایان نامه دکتری. دانشگاه اصفهان.
- یوسفی، امید علی، مستکملی، مصطفی (۱۳۹۱) خلاصه مقالات کنفرانس علمی - بین المللی جهانی شدن و آموزش، مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، تهران.
- سید نقوی و همکاران (۱۳۹۵) ارزیابی عملکرد دانشگاه های نظامی مبتنی بر چارچوب تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه های افسری)، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال ششم، شماره ۱۵، پاییز ۹۵، ۳۹-۶۳.
- Arena, Marika (2013) Internal audit in Italian universities: An empirical study, 3rd World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership (WCLTA-2012), Procedia - Social and Behavioral Sciences 93, 2000 - 2005.

- Azma, Fereydoon (2010) Qualitative Indicators for the evaluation of universities performance, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2 (2010) 5408–5411 .
- 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.
- del Sordoa, Carlotta et (2012) Assessing global performance in universities: an application of balanced scorecard, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 4793 – 4797.
- Hides, Michael, (2006) Implementation organizational excellence models self assessment in UK higher education sector – lessons learned from other sectors. *TQM magazing*, vol. 16, NO.3, pp.194-201 .
- Jalaliyoon, Neda and Hamed Taherdoost (2012) Performance evaluation of higher education; a necessity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 5682 – 5686.
- Morrow, J. R and et (2010), *Measurement and Evaluation in Human performance*, Champaign: Human Kinetics .
- 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 defence, University of south Africa .
- Wang, Xiaocheng (2010) Performance measurement in universities, Senior Research Associate, Center for Higher Education Policy Studies, University of Twente, The Netherlands.